

RE-ELECT：选正确的人做正确的事 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/177/2021_2022_RE-ELECT_EF_BC_c71_177897.htm 2005年末德鲁克去世，留下一句箴言令人难忘：Do the Right Things。Do the Right Things，我们想在前面加上一句：Choose the Right Person先选正确的人，再做正确的事。2005年，我们缅怀德鲁克，我们也见证CEO换届、云卷云舒，江山代有才人出，然而太阳每天都是新的。在对人性极具洞察力的大师面前，对人的关注就是正确的事。来源：www.examda.com 我们的Re-Elect专题，关注的就是商界领军人物的起落沉浮。2005年，CEO换届似乎格外频繁。当融合成为我们这个时代的主流，企业选择领导人尤其重视他们是否拥有全球性思维、融入不同文化的能力，于是我们见证索尼在改革遇到阻碍之时破格提拔英国人斯金格来将变革进行到底，目击联想为了开拓海外市场而从戴尔请来美国人阿梅里奥领军；当企业内讧、“强人”CEO被迫退位，公司需要“人和”才能生存并发展，如迪士尼的艾斯纳与艾格；当丑闻把企业逼入困境，德才兼备的人成为最佳选择，因为私德公德、职业操守息息相关，如AIG的格林伯格和沙利文，如波音的斯通塞弗与麦克纳尼。当企业度过高速发展亢奋期后，更需要平稳过渡，如丰田的张富士夫与渡边捷昭，一脉相承、不分你我；当行业霸主省悟没有永远的胜利，英雄主义已过时，关注客户需求，及时进行战略创新和调整，需要对市场更敏感、反应更迅速，如惠普的费奥瑞纳和马克赫德，如英特尔的贝瑞特和欧德宁；姜是老的辣，并不妨碍新秀头角峥嵘，我们尊敬教育家风范的掌门人，如西门子的

冯必乐与柯菲德……企业发展难逃初创、成长、成熟和衰退的命运轮回，基业长青者莫不是在不同阶段，由不同风格的领导人根据企业发展特点做出正确的决策。我们精心遴选了2005年十大最令人瞩目的CEO换届事件，揭示背后的意义，因为对人的关注，与企业的基业长青密不可分。因此，在正确的时间，选正确的人，做正确的事，把事做正确，直至迈向卓越的巅峰！At the Right Time, Choose the Right Person, Do the Right Things, and Do Things Right!

1、SIEMENS来源

：www.examda.com 最耀眼的新秀接班 前任：冯必乐(Heinrich Von Pierer) 64岁 继任：柯菲德(Klaus Kleinfeld) 47岁 时间

：2005年1月27日 缘由：为德国百年企业西门子注入美式管理。

始末：“老英雄”冯必乐在任12年间成功率西门子渡过全球化的“浪淘沙”，光彩谢幕。冯必乐被杰克韦尔奇誉为“马拉松长跑者”，他的使命是让西门子基业长青，而他选择柯菲德，是希望这个年轻人为西门子稳健的传统注入了美式管理的新鲜血液。柯菲德上台后大刀阔斧，手机业务售予明基，36亿美元收购VA机械、CTI医疗设备等公司，一系列举措凸显绩效文化。柯菲德打算既保持西门子现有业务的增长，同时通过收购实现扩张。这位新秀强调以超越全球市场的加速度延续西门子的丰功伟业，与稳健冷静的冯必乐相映成趣。在冯必乐稳健执着的马拉松长跑之后，柯菲德将以百米冲刺的加速度将西门子带上一个新的台阶。

2、SONY来源
：www.examda.com 最激进的外援晋级 前任：出井伸之 67岁 继任：霍华德斯金格(Howard Stringer) 63岁 时间：2005年3月7日

缘由：英美背景的斯金格上任，标志着索尼彻底走向开放和国际化的尝试、破釜沉舟的改革决心。始末：“网络时代

“梦想家” 的出井伸之10年来一直在改革索尼从管理架构到企业文化，从业务模式到产品结构，但结果不理想，2004财年利润率仅为1.5%，远低于同行水平。3月7日，出井伸之主动请辞，选择不会说日语的索尼美国公司总裁斯金格，让这个金发碧眼的白人将他难以执行到位的改革进行到底。出生于英国的斯金格曾任CBS总裁，在媒体业浸淫30年，在美国娱乐界人脉甚广。加盟索尼美国公司8年，成功裁员7000人，整合旗下所辖音乐、电影业务，成为近年来索尼在全球市场上为数不多的亮点，2004年还成功主导索尼并购米高梅。就任索尼CEO未久，斯金格打出了一系列“重组”重拳宣布裁员1万人、缩减15项业务、减少20%的产品型号……尽管索尼依然未有如walkman这样立下行业标准的拳头产品占据市场，但一个更加精练、专注的新索尼正在蕴育之中。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com