

案例探讨：谷歌中国区人事安排的N种方案 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/220/2021_2022__E6_A1_88_E4_BE_8B_E6_8E_A2_E8_c67_220531.htm 对于李开复博士的去留问题，国内媒体已经说了很多了。我只亲身采访过李博士一次，印象应该来说还是很不错的。但公司用人，当然有公司的规矩。而按照我认为的游戏规则，谷歌中国区未来的人事安排可能有以下几种方案：一、单总裁制。1、李开复仍为总裁，杜家滨任类似周韶宁的职位，但不叫联合总裁。董事长施密特亲自来谈，单总裁制将继续，这似乎应该说八九不离十了吧。但这个单总裁制也不能那么简单理解。细心的人可以发现，最近谷歌中国区与中国电信签了个协议，为中国电信旗下的400家网站提供广告捆绑服务，这个合作，似乎是擅长电信业的原思科中国总裁杜家滨的手法。但杜正式离开思科中国后，公开职务只是谷歌大中华区的顾问。这似乎不算是一个正式的职务。当然，也不排除给杜另立一个跟李开复级别一样的职位，但具体抬头就很好找了。2、杜家滨任总裁，李开复为技术部门负责人。谷歌当初给李开复的聘书上写的就是谷歌全球工程部副总裁，而拥有同样头衔的另两位是谷歌全球的管理层。这个头衔当然可以拿回来继续用，而且也可把市场部门的职责从李开复身上拿走；另外，谷歌中国区跟中国电信的合作，是一个信号。况且，从董事长施密特在中国所说的所有话里，并不能推导出李开复是总裁的唯一人选。3、李开复仍旧为总裁，杜家滨离开。以李博士对中国市场的了解，独立来营运中国公司，似乎也不算太难的事，即使过去2年的时间里，经历了太多的媒体风波，

但董事长施密特还是给了国内媒体的一个说法，李博士过去的表现不错。4、杜家滨为总裁，李开复离开。这种方案的危险性在于，谁来顶替李博士位置。因为在他这个位置上，技术方面肯定要过得了关的，同时，公关能力也应该要不错。有了李博士这个标杆，换个别的，差距太大，对中国公司业务的可持续性会产生较大影响。二、双总裁制。5、李开复和杜家滨为联合总裁。中国媒体上，曾引用董事长施密特的话说，“我们目前中国只有一个总裁，这种组织机构将保持下去”。但你要想到，谷歌是一家上市公司，在消息正式公布之前，绝对不会放任何一点谁上谁下的口风。到时情况如果跟现在的信息不统一，他现在的做法也很正常啊，毕竟他首先要遵守上市公司信息披露规则，而不是去迎合媒体的需要。而国内也已经有网络媒体在施密特访华之前，做了“杜家滨可能与开复联合管理谷歌”的报道。6、还有一种，是黑马出现。联合总裁中其中一个不是现在的李开复或杜家滨。这几种方案里，我认为最有可能的，是第二种。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