

国资委首批EMBA归国悬念成为晋升“先遣队”？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/295/2021_2022__E5_9B_BD_E8_B5_84_E5_A7_94_E9_c67_295014.htm 相关新闻：国资委赴美EMBA学成归国 人才强企又添生力军 参加国资委首批中美EMBA合作项目学成归国的经理人，与前些时候超大型国企公开招聘引入的“空降兵”，将成为2004年国有大型企业人才晋升制度变革的“先遣队”，随着他们登上舞台的，将是一系列新旧交锋的管理变革。“更重要的其实是一种视野和方法的培养。”在谈到此次赴美攻读EMBA学位的感受时，陈桦总结说。陈桦是中国核工业集团公司秦山第三核电有限公司的副总经理，作为国资委“人才强企”战略项目之一的首批中美EMBA项目联合培养班的学员，陈刚结束整整一年的学习生活，回到国内的工作岗位。巧的是，就在陈等这批学员回国的前几天，2003年12月19 - 20日，中共中央和国务院在北京召开了全国人才工作会议，再次强调了“人才强国”的人才战略；随后，国资委主任李荣融亦多次表示，国资委将采取措施，培养和选拔一批具有科学决策能力、市场应变能力、协调处置能力和经营管理能力的职业经理人，提高中央企业员工的素质，以实现“人才强企”的战略。去年刚刚完成了首批国企职业经理人招聘试点工作的国资委，又将国有企业的人才创新机制从空降式的引进延伸至内在式的培育机制。不凡的学员阵容 2003年1月1日 - 2004年1月2日，25名由原国家经贸委从各大型国有企业中选拔出来的中高层管理人员，在美国德克萨斯州立大学阿灵顿商学院，完成了为期整整一年的企业高级管理人员工商管理硕士（EMBA）的

学习，全部拿下了EMBA学位。这25名学员，分别来自国内14个国有重点大中型企业，涉及石油、航天、核工业、烟草、兵器、银行、电力、纺织、药业、矿业、有色、建筑等行业，其中仅中国石油天然气集团就有10名学员。这些学员的入围，也是经过了笔试、面试的严格选拔的。据介绍，中石油集团在系统内首先进行了一番“硬件”筛选，按照项目的基本要求，要“具有大学或大学以上学历，五年以上管理工作相关经验（业绩突出者可适当放宽）。”初步筛选之后，中石油还为此专门举行了一次内部考试，包括笔试和面试，尤其是对英语能力的考察，才最后精挑细选了10名优胜者派遣出国的。“我们集团就选派了我一个人。”陈桦告诉记者。每个学员在选派前的面试中，也都经历了一场有政治高度的面试，至少2个问题是必须严肃回答的：“为什么想去？”“还回不回来？”据介绍，在此前各个部委、机构以及企业，也都曾不定期地派遣一些人员赴外培训、留学，但也都出现过了“一去不复返”的现象，而此次作为首个国家级的培训项目，又正当企业用人之际，各个环节的把关甚严。在出国前，通过筛选的25名学员还专门进行了为期2个月的培训，恶补英语。最后的统计结果是，25名人中，有10个在国内获得过硕士学位，其中有少部分还是MBA，可谓是代表了国内较高水平。据介绍，由于该项目是国务院国资委与两所美方大学合作举办的“国家级”国际EMBA项目，在国务院国资委和美方大学的积极争取下，项目得到了两所大学所在州政府的大额资助，剩下费用都是由学员所在单位出资。老总们的校园生活随后，在原国家经贸委副主任蒋黔贵的亲自送行和勉励之下，25名国企学员从北京出发，开始了赴美留学

生涯。但现实中的美国留学生活却不像憧憬中的那样美好。飞抵目的地的第一天，到了预订的住处，才发现，两室一厅的公寓却只有一张床，长途旅行疲劳之极的众老总们来不及细想，便扒出行李中的所有衣物，席地而眠。第二天，睡足了的老总们饥肠辘辘，便出门寻找购物处。一出门才发现，平时在国内学到的那些英语根本就派不上用场。“基本的情况是，我们问什么，他们听不懂，他们说什么，我们半天都听不明白我们才发现自己真的成了老外。”陈桦风趣地描述道。随后一系列的办理银行账户、填表、报到等程序，更是让这些在国内已经被单位“包办”了的老总们手忙脚乱。一切才刚刚开始。正式上课的第一天，主讲财务的泰勒教授走进教室为新学员开始讲授第一堂课，但一会儿，泰勒教授就非常纳闷地发现，每个学员的桌子上，都放着一根精致的数码录音笔。教授便问：“在中国的学校很流行用这个吗？”答曰：“非也非也，此乃我们出国之特产，因听不懂老师在讲什么。”教授便说：“那我说慢一些，行吗？”答曰：“不行不行，您说得再慢我们还是听不懂。”勤能补拙，每次放学之后的苦啃和切磋，如此这般，大约1 - 3个月左右，学员们才逐步地过了语言关。在突破了语言上的障碍之后，学员们真正地体会到了美国EMBA教育的独到之处，随后的学习的内容和方式也开始多样化，除了课堂的案例教学之外，实地考察、与当地企业座谈、聘请著名企业管理人员授课等形式也常被采用。“最有帮助的就是案例分析。”陈桦认为。因授课的教授们大都在企业兼任高级管理职务，便常将企业管理中遇到的现在时案例拿到课堂来讨论分析，并让学员持续跟进现实的案例，较之国内的书本案例教学，又多了许

多新鲜。“海龟”“海带”效应 2004年1月，25名学员在完成了12门课程之后，全部获得学位后回国。有的马不停蹄回到原工作岗位继续工作（简称“海龟（归）”），有的还在等待原单位重新分配工作（简称“海带（待）”），但是不管怎样，一年的美国EMBA学习生涯，或多或少对这些学员的工作产生了一定的影响。“这没有立竿见影的效果，但却潜移默化地影响一个人的观念、方法，”陈桦认为，“MBA教育本身就是一种方法的培养。”1982年毕业于上海交通大学反应堆工程专业之后，陈桦就进入了核工业系统工作，先后担任了中国核工业集团公司核电局局长助理、秦山核电公司总经理助理等职务，也多次被派往加拿大、西班牙、德国进行培训。“但那些都是专业技术方面的培训，管理方面的知识主要还是来源于自己的自我学习和经验。”陈说到。这也是目前国有企业存在的一个较为普遍的现象：大量的大中型国有企业的中高层管理人员，都是从技术岗位开始做到管理职位，相对缺少专业的系统的管理培训，而随着我国国有企业改革的进一步深化和加入WTO，企业迫切需要的是既懂专业技术、又熟知现代管理技能，既熟悉国内市场，又具有国际视野的新型管理人才。用国资委主任李荣融的话来说，“人才强企，新型管理人才的培养已是迫在眉睫”。许多国有企业已经开始加大对人才培养和培训的投资预算。以秦山第三核电有限公司为例，这个投资28.8亿美元的国家重点工程，有1100多万美元的预算是用于员工培训的，在公司组建之际，就建立了一套全员培训体系，全公司近800名员工，有200多人得到海外培训机会，其中在加拿大参加运行培训的有120人，在韩国参加调试培训的有近80人，这些人在经历了

工程建设的锻炼之后，大部分人已经成为企业的技术骨干。但人才的培养也并非是通过一场培训一蹴而就的。“持续的培训至少会提供持续的智力支持和工具保障。”新华信咨询有限公司的赵民认为。另一个问题则在于，美国的EMBA案例和教学，大多是建立在该国较为成熟的市场经济体系和法制体系基础上的，这和国内企业的实际生存环境是不相同的，且本身存在着巨大的文化和社会体系落差，所学的管理知识如何在有中国特色的市场经济体制下和国有企业的特定环境下得到运用和发挥，则需要学习者本身的提炼和领悟。

管理每周新知 网络沙盘游戏：思考模式洗礼 这个中美合办的EMBA项目培训到底改变了什么？故事的主人公陈桦讲了他自己的亲身感受。在阿灵顿商学院期间，有一门课程叫做《策略管理》。主讲教授是这样给学生上课的网上虚拟公司运作，是以网络游戏的方式进行。具体游戏规则和“沙盘游戏”非常接近：每5个学员形成一个小组，分别负责公司的主要部门。每个小组接受的初始公司的各项指标（包括业绩，资金，股价，市场，人员，设备等）是完全一致的，公司运营时间为8个财年（一个财年为一个周期，一个周期的实际时间是一周），且每个周期会进行排名。因为整个游戏是一个网上公开作业，也就是说，世界各地所有使用这个软件平台的选手都将参与竞争，不仅仅是同一个班级或者学校的学员。这样，陈桦和他的小组便开始了非常难忘的2个月，常常为了公司的某项战略决策而连夜开会。“最长的一次是为了一个产品的定价问题，从晚上8点讨论到第二天早上4点。”陈桦认为，从这次课程中，至少在3个层面有所收获：一是资金管理，以往由于资金都是公司计划分配的，没有投资

回报的概念；二是市场参数（如价格，营销等）对公司策略的影响；三是团队精神（Teamwork），学会听取意见，学会站在更高层次考虑问题。“比如我负责生产的，以前可能只是考虑到做好本职工作，但现在我会更多地考虑到产品的营销、服务等等方面的问题。”陈桦说，最大的变化就是思考模式遭到洗礼 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