

领导谈翻番

展览经营事业部

总监 经永建
副总监 温忆梅 郭庆 韩晓虹

抓好基础, 促进展览业务不断发展

公司提出要在2008年实现连续三年翻番的目标, 同时强调“展览稳企”这一概念, 我们将围绕这一点, 真抓实干, 做好管理、经营的各项基础工作。

首先, 明确展览经营事业部的子战略。展览业务的结构非常符合公司“一五三”的布局, 事业部内的三驾马车要共同努力, 做好基础积累, 到“一五”结束时, 厚积薄发。

其次, 要全面提升团队的执行力, 提高日常管理工作的科学化和信息化。通过信息化的应用, 掌握所处行业及在手业务的相关信息, 提高工作效率。因为, 我们的核心竞争力就在于完善的服务体系和信息体系。

事业部要充分发挥协调管理的功能, 增强团队尤其是事业部中层领导干部的凝聚力, 倡导和谐发展。要做到公司决策和事业部子战略准确、快速的贯彻落实。

就具体业务来说, 首先要针对三类展会的不同问题, 主动开展工作, 加强展会项目管理。保证做稳汽车展、广交会的同时, 收入



和利润也要有增长。

出展方面, 要积极寻求专业化的合作伙伴, 根据公司及业务的发展不断调整出展的结构, 实现规模从小到大、从部分代理到总代理或独家代理的转变。其中, 要重点做好乌兹别克中国名优建材产品展览会和委内瑞拉(中国)工业产品展览会这两个展会, 为今后公司海外市场的开拓和专业化做好出展工作树立典范。这些工作要在今年初见成效, 并在公司“一五”末显著见效。

随着中国在国际贸易中扮演的角色越来越重要, 展览行业也要为中国机电产品的出口做好宣传和推动工作, 同时实现公司及展览业务的不断发展。

公司副总裁

茅俊民 经营管理部总经理 杜超英

统筹协调, 营造高效经营环境

在公司连续三年翻番这一战略目标中, 经营管理部将主要做好战略管理、质量管理和信息管理三个方面的工作。战略管理方面, 评价和修订公司“一五”战略发展规划, 组织五大事业部分别制定经营子战略, 完善经营业务考核评价机制; 质量管理方面, 组织优化公司业务过程关键点的选择和控制模式, 提高工作效率, 规避经营风险; 信息管理方面, 组织草拟公司信息战略规划, 确保公司总体战略规划顺利实施。

2007年公司通过质量管理体系的首次战略评估, 得到了审核组织的高度评价。今年, 我们将继续加大质量管理力度, 通过修改公司质量手册、制作《经营项目完成项目跟踪表》、推行标准合同范本等措施为公司再次翻番目标的实现营造规范、稳定的经营管理环境。

五个事业部的划分, 为公司统筹安排资源提供了很好的前



提。我们将在此基础上, 广泛听取意见, 对各项业务的资源配置情况进行初步计划。并在工作中根据各项业务的资源配置计划、公司的统筹协调能力以及适时的经营状况来配置各项业务所需的相关资源, 尽可能地满足业务开展的需求, 做到资源配置合理、高效, 促进公司各项业务的开展, 从而助力第三次翻番目标的顺利实现。

最后, 我们将加强宣传培训工作, 提高全体员工对经营管理工作的意识, 保证公司经营管理机制的贯彻落实。

综合经营事业部

总监 林海临 副总监 贾怀江

理清思路, 打造行业平台

中汽国际重组两年来, 取得了令人瞩目的成绩, 各项业务蓬勃发展、组织结构不断完善, 在这样一个前提下提出2008年连续翻番的目标, 我认为是很 有意义的。

首先, 我们面临着激烈的市场竞争, 企业只有做大做强才能不被淘汰, 才能有发言权。

其次, 成立五大事业部, 是公司资源整合上迈出的实质性一步。尤其是综合经营事业部咨询、人才、广告三大主业关联度很高, 发展前景非常好。

现在, 国家经济发展迅速, 尤其是汽车行业井喷式的发展, 加上国内外企业营销、经营思维的转变, 对咨询、人才、广告方面的需求增加, 为



我们业务的发展创造了很多的机遇, 关键是如何抓住机遇, 这也是综合经营事业部首先要做的事情。

目前, 综合经营事业部还处于起步爬坡阶段, 各项业务正在恢复发展, 相对而言比较弱。现在, 公司处在快速发展的阶段, 我们的压力很大。所以必须解决这些问题, 寻找出路, 跟

上公司的步伐。

我认为, 当前最主要、最迫切的问题就是要理清发展思路。综合经营事业部要立足当前主要业务, 夯实发展基础, 开拓创新, 以服务为宗旨, 做好板块内部、公司内部和行业内部三个层次的联合, 找准定位和切入点, 做好基础工作。整合资源, 打造业务平台, 实现公司平台与行业平台的对接。

当然, 我们将全力解决业务开拓能力差、市场占有率低, 人才欠缺、人员思想观念需要转变等困难, 打造一个围绕公司各项业务、面对行业的商务平台。同时, 也希望公司加快信息化的进程, 从人才、内部资源等各个方面提供充分的支持。

公司财务总监

赵双军

打破常规, 开发创造新的融资方式

中汽国际组建以后, 在条件有限、没有外部新增资源的情况下, 用两年时间实现了营业额、利润总额和进出口总额连续两年翻番, 这无疑是一个奇迹。在这关键的第3年里, 如何实现公司提出的连续三年翻番的奋斗目标, 意义非同一般。对财务部门来说, 工作任务十分艰巨、压力非比寻常。

2008年, 我国经济调整、财政紧缩, 要实现连续3年翻番的逆势飞跃, 财务工作必须打破常规, 转变观念、重新定位。在服务中坚持管理、在发展中控制风



险, 坚定不移地支持公司决策, 不折不扣地贯彻公司的经营方针, 千方百计地寻求出路, 为实现业务连续3年翻番创造条件。

目前, 公司在财务管理中首要的是资金问题, 这是制约

公司发展的瓶颈, 严重阻碍了贸易业务发展。但是这种局面不是短期能够改变的, 因而, 财务资金运作起着主导、关键作用。现在我们认识到: 没有金融机构的支持, 我们将一事无成。

根据公司实力和银行授信的行规, 在2008年以至相当长的时间里, 融资工作只有依靠、利用业务项目多方出击, 多元筹资, 走业务与筹资相结合的道路, 才能克服困难, 稳定、巩固已有的渠道, 开发创造新的融资方式, 为实现连续3年翻番创造条件。

综合管理部

总经理 彭明京

以人为本, 全面提升公司各项管理工作

在公司2008年连续翻番的奋斗目标中, 总裁办、综合管理部、人力资源部这三个部门首先要扮演好服务角色。在此基础上, 充分发挥管理中枢、辅助决策、沟通协调的作用, 健全各项规章制度, 不断提高公司整体管理水平, 推动这一目标的实现。

通过培训进一步提升员工的执行力, 本着突出特点、贴近实际、关注需求的原则, 重点开展各业务板块急需的专业培训, 提高各类人才的素质。

继续加强骨干队伍的培养力度, 造就一批认同中汽国际企业文化、作风过硬、基础扎



实、能够经受考验的复合型人才。针对新员工和年轻员工所占比例较大的实际, 公司将多渠道、全方位塑造优秀企业文化, 引导年轻员工早日成为合格的“中汽国际人”。

为加速人才培养, 强化人才队伍建设, 公司将在2008年实施“人才培养导师制”, 打破部门和专业界限, 以老带新、互

帮互学, 实现全体员工的共同进步。

人才激励是人才战略顺利实施的一个重要环节。我们将进一步探索各种科学、有效的激励模式, 健全激励机制, 最大限度激发全体员工的积极性和创造性。更加注重员工成长环境的营造, 为人才尤其是年轻人才施展才华、成长发展提供机会、打造平台。

在优化制度体系的基础上, 以更加科学有效的方式加强基础管理工作, 加大各种考评中管理能力和水平的权重, 提高全员参与度, 使公司的综合管理更加适应业务快速发展的需要。