新京报
2012年2月27日 星期一

（上接D09版）

“目前，在产品创新方面，世界500强中名列前100位的大公司中在上个世纪末就已有65%采用了内部创业机制。国际上，内部创业已经被理论界和商界看作大型企业克服内部僵化的一种良药。”任荣伟介绍，“没有一流的创新意识的员工，就没有一流创新性企业。为了激发员工的创业精神，实现创新革命，更多的创新性组织愿意像通用电气公司那样，使组织从‘职业经理人俱乐部’向‘公司内企业家俱乐部’转型。事实证明，通过公司内创业方式可以实现员工的创新‘梦想’，并且已经成为许多优秀大公司持续成长中的一种可行方式。”

南开大学商学院院长、创业管理研究中心主任张玉利则指出，改革开放初期我国将市场竞争机制引入到企业内部，而现在要做的则是将创业精神引入到企业中，让大企业具有创新性和灵活性，这对企业的持续发展和提高竞争力是大有裨益的。但需要注意的是，国内企业应该做好科学管理和制度建设，待有一定基础后再引入内部创业体制。

D09–D10版采写/孔悦

■ 专家建言

内部创业战略要与本土企业文化相结合

●任荣伟，中山大学创业学院教学总监

企业实施内部创业战略一定要与本土企业文化有机结合，否则就会“水土不服”。2000年初，华为内部创业的目的是通过给予一定的优惠政策，希望一部分难以发展、缺乏活力的老员工自愿退出，解决机构庞大的问题并保持企业活力。结果，有创新能力的员工纷纷响应号召去内部创业了，留下来的都是一些保守的老员工，他们对企业创新缺乏动力，却又占据着重要职位，以致没有更多职位招聘新人，造成企业新鲜血液的匮乏和创新能力的减弱。

一流创新企业普遍注重选拔一流创新人才，这对习惯寻求职业稳定性的职场人是一个挑战。职场人必须先进行准确的职业定位。对于寻求保守稳定的职场人士来讲，进入工作具有挑战性的创新性公司显然是一个职业错位，他们应该选择更加稳定的工作环境避免出现大震荡下的诸多不适应。而对于具有创业精神的人来说，积极投身于内部创业是实现人生价值的一个重要体验过程。

要了解企业内部创业机制的真实意图

●董一鸣，资深人力资源管理专家

对于企业内部创业，职场人一定要谨慎对待，尤其要通过各种渠道了解企业实行某种内部创业机制的真实意图，观察其前后行为的一致性。有的人听到企业实行内部创业机制很高兴，觉得是在鼓励创新，但企业的说法也可能是经过包装的，名义上鼓励创新，真实的目的却可能是裁员。有的企业还可能以此来试探新人的能力，虽然企业说失败没有任何风险，当事人却可能要承担个人名誉风险。还有的主推人可能只是想创业绩。此外，面对内部创业机会，职场人还要考虑自己有没有能力，做不好可能会怎样，最好能让公司提供一些相关保障。

■ 经验谈

勇于在内部创业平台上释放激情

●黄汉杰，微软亚太研发集团项目经理

我经常到创新空间里找人聊。后来发现宋平的点子非常好，就加入了他的团队。我的本职工作是项目管理，加入这个项目后，我负责架构和开发部分，写代码的能力提高了很多。虽然公司除了设备、资金等支持外，没有特别的奖励，但作品对我们来说才是最重要的。

对于想参与内部创业的职场人，我建议有点子一定要去实践。虽然成功的案例可能并不多，但不要怕失败。参与内部创业一定要合理管理时间，尤其不能影响本职工作。最后一点，一定要多和别人沟通，讲究团队合作。项目和产品很难一个人完成，有伙伴在一起也不会倦怠。

内部创业形式及案例

1、成立新事业部 1995年IBM在中国成立工商企业部（GMB），把目标客户指向工业产值占全国工业产值60%的中小企业；

2、设立新项目组 荷兰壳牌石油公司1996年成立了“规则改变者”专门小组，拨款2000万美元提供给思想开放的员工，授权他们尝试打破惯例、改变规则的商务新思路；

3、鼓励和实施新创意提案 Google的工程师可以将创新点子放在内部的网络交流平台上，所有人都可以对这些点子做出评价。工程师可以利用20%的工作时间将这些点子落实为具体的产品。Google公司每年都会有高达1000万美元的创业大奖，奖励那些对Google未来发展有重大意义的产品和项目。

4、组织内专设创业孵化器 1983年柯达公司成立了新机会开发部（NOD），主要帮助员工把创业构想转变成创业实践，为其开发和探索工作提供组织支持。

5、员工裂变式自主创业 松下公司规定，对于内部员工创建的企业，本人出资比例可在30%以下，如果企业发展顺利，员工可通过股票上市或从松下公司回购获得股份。一旦创业成功，员工还可从松下公司获得特别奖金。

6、并购外部创新型企业 2000年李一男依靠从华为得到的1000多万元设备、100余名顶尖研发和销售人员创办港湾网络，创办第一年的全部销售业绩，都来自华为的产品分销和支持。后来港湾网络逐步转型为与华为相似的电信设备生产商，不再是华为的“内部”公司，而变成其直接竞争对手，并开始树立自己的品牌。2006年，华为出资17亿元收购港湾网络宽带产品线的全部资产、人员、业务以及相关知识产权，从而获得了港湾网络在数据通信产品方面的技术优势。

7、围绕新机会成立合资公司 2003年起，华为公司开始通过与国际通信业巨头合资的方式建立衍生企业，从而发展新业务领域或新区域市场。通过合资，华为的市场占有率、渠道管理和分销能力得到了提高。

8、围绕新机会成立独资公司 美国施乐公司在十年间投资了18个新创企业，其中6个新创企业的发展对公司业务增长具有很强的吸引力，最终施乐公司通过并购的方式将其全部整合到了公司的核心业务中。施乐通过创业投资模式投入的1200万美元资金，在十年内为其带来了超过2亿美元的回报。

（由任荣伟总结提供）

责编 耿继秋 图编 高玮 美编 王璇 责校 陆爱英

美年大健康，中国航母级体检及健康管理服务集团诞生

美年大健康产业（集团）有限公司成立于2011年10月17日，由原美年健康产业集团和原大健康科技健康管理有限公司合并而成，在全国拥有逾60家体检中心，总部设在上海，辐射北京、沈阳、广州、成都、重庆、大连、天津、哈尔滨等三十多个主要城市，是集健康体检、健康管理、健康咨询于一体的经营连锁机构。

整合后的美年大健康将持续引领健康服务产业的发展。到2012年底，美年大健康将在全国拥有100家体检中心，五年内完成全国200家体检中心的建设及每年1000万人次体检目标，实现“中国美年大健康，健康中国每一年”的企业使命！

美年大健康 Health 100

北京公司诚聘

一、第五分院（筹）第六分院（筹）招聘以下工作人员：

各科医生（50名）：高薪诚聘超声科、总检医生、放射科医生及各科室医生。
以上人员需中级以上职称，三甲以上医院从业经验者优先。

护士长（10名）：两年以上本职位工作经验者优先。

护士、导诊（40名）：具有1年以上体检机构或二甲医院工作经历。

二、美年中医医院：
中医调理师（5名）、中药师（5名）：以上人员要求具有相关工作经验。

三、北京分公司营销中心：
销售主管、电话销售、网络管理、人事专员、行政助理、行政内勤、出纳、会计、前台、收银。

北京区域分院地址：
大望分院：朝阳区西大望路15号外企大厦B座5层

宣武门分院：西城区宣内大街油坊胡同52号

西直门分院：海淀区西直门北大街45-6

东四分院及美年中医院：东城区朝内大街296号B座

联系人：林女士
联系电话：010-52190566-589
邮箱：hr.bj@meinian.cn