



## 争当组织变革的排头兵和奉献者

深挖人才价值，文化赋能变革

——记2019年度景峰医药集团人力资源工作会议

叶总指出，“人力资源部是向公司提供优秀人才，匹配完善的制度，来帮助公司战略落地。”叶总强调，人力资源部一定要做好人才池的工作。就是把人招聘进来以后，要在整个景峰医药的大环境下，由你们创造的一个优良的环境下，来进行什么呢，进行工作，进行努力，进行奋斗，全体要么前进或变成优秀的状态，变成为奋斗者，成为优秀的人才，要么后退被淘汰，这是个内生环境里面的一个生态环境类似保持一个良好的环境状态，而保持这个环境状态称之为景峰医药企业文化氛围，而这个企业文化氛围好不好，留不留得住人才，就完全靠什么呢，就基本上靠我们人力资源部来推进，来培育好整个企业的文化，大家要坚决的执行什么呢，坚决地执行末位淘汰，水要从这里流出去。”

“人力资源部干什么呢，人力资源就是始终让这个企业充满着活力的事。”

“人力资源部为什么要让全体



## 中华中医药学会妇科分会第19届学术年会”圆满召开

为促进中医妇科学术交流，传承发展中医妇科优势和特色，由中华中医药学会主办、中华中医药学会妇科分会承办、甘肃中医药大学、河北中医院协办的“中华中医药学会妇科分会第19次学术年会”于2019年9月20-22日在兰州市甘肃大剧院隆重召开。景峰医药作为支持单位，积极参与此次会议。

此次会议由杜惠兰担任大会主席，武权生担任执行主席。会议秉承“发展中医药事业，搭建全国中医妇科学术交流平台”的宗旨，以“发挥中医妇科在调

员工接受企业文化的指导，从精神到物质，再从物质再到精神，它完成了让全体员工接受整个的企业文化，那么他做到的是从精神到物质，又从物质到精神，这样，人力资源部的地位就能高起来。”

“这次的人力资源工作会议是一个彻底的改革会议，前天下午，我们在一起讨论，为什么我要开这个会，为什么我要来推动人力资源部改革，因为销售改革了，生产也在改革了，研发也在积极动了，好了，现在差两块，一块就是人力资源，还有一块就是财经。”

“各位要认识到人力资源是公司很重要，很重要的一个部门，他是推动整个公司发展的助推手。”叶总

“人力资源部从今天开始要发生彻底的变化和转变，要和以前的人力资源部的工作关系彻底脱钩，要发生彻底的变化，让人力资源部工作回归到正确的轨道上来，再说一遍，让人力资源部工作回归到正确的轨道上来。你做的工作是这个工作，你不是来打酱油的，不是简单的招聘进来，我就不管了，也不是简单地做劳资工作。我今天给大家说的，紧紧围绕着公司战略目标来进行。”

对于景峰人力资源体系核心职责的阐述，“向公司提供优秀的人才，匹配完善的制度，来帮公司战略落地。”

在叶总的讲话中还确立了景峰医药人力资源的十大职能：承接战略、驱动业务、人才管理、组织发展、企业文化、变革管理、招聘配置、绩效管理、薪酬激励、要

素社会化，佐以优秀企业典范实例回答现阶段应如何做好人力资源管理；阐述通过政策策略、三支柱模型介绍、建立制度体系、完善支持系统、设立监测指标等流程来解答如何构建人力资源体系。

两天的培训，也得到集团副总裁马总及各子公司、集团研发中心总经理、副总经理们的重视，从管理和业务角度对人力资源体系提出了明确的期望与要求，并全程参与两天的培训和讨论，让所有与会人员倍受鼓舞。

会议最后一天，在集体完成人力资源专业突袭式的书面考试及胜任力自评后，由张总带领大家进行此次景峰人力资源体系改革的宣誓。

“我XXX，郑重承诺：我自愿参加本次岗位再竞聘，时刻接受公司的挑选。

我愿意与公司一起奋斗，做一名奉献者，勤奋努力地工作。



(图为张总带领宣誓)

此次人力资源改革的序幕是从再竞聘上岗开始，其中既有集团总部新增的岗位公开竞聘，也有对现岗位胜任度的考核评估，充分体现能者上、庸者下，以人才为本的改革决心。

“兵马未动，粮草先行”，景峰医药人力资源系统必将通过此次改革展现新的面貌，我们期待着人力资源体系人员：

快速提升能力，拥抱变革。

努力创造价值，迎接未来！

■ 人力资源部

## 《心脑宁胶囊治疗动脉粥样硬化性心血管疾病临床应用专家共识》顺利通过中华中医药学会审查

家共识》在专家工作组根据指南制定“12步法”指导下，自2017年11月成立专家项目组、专家访谈、文献检索、问卷调研、会议讨论等工作开展，送审材料并在本次评审中顺利通过审查，为心脑宁胶囊临床应用提供了高等级循证医学依据！



■ 市场部 郭英花  
《心脑宁胶囊治疗动脉粥样硬化性心血管疾病临床应用专家共识》顺利通过中华中医药学会审查

会议吸引了全国1000余名妇科专家及同仁莅临现场，为大家呈现精彩纷呈的中西医结合妇科学饕餮盛宴，获得与会者一



2019年10月刊 总第24期

# 景峰时讯

我们创造和谐卓越的景，我们只上数一数二的峰

## 10月18日叶总在人力资源部与总裁办沟通会上的讲话

各位请告诉我，你们知道公司最近在做什么吗？上级领导是否给你们传达过整个公司改革的每一个进程？是否传达过公司进行紧锣密鼓改革的相关信息？是否传达近期公司销售的改革请大家要高度关注，以及销售是如何改革的？公司的各个部门都在进行改革，贵州景峰正在进行改革试点等等的信息？

今天听你们的回答，似乎没有传达过。换句话说，我的理解是上级领导没有完整有序的对你们进行过培训，因为在座的每一个都回答不出。这个地方已经成为灯下黑，改革的风一直没有吹到你们的身上。我要问人力资源部所有人，你们认为自己能不能做好整个景峰医药集团的人力资源，能不能承载着未来公司对人力资源部的要求？如果要做好，靠什么？这么多年以来，人力资源部到底为公司做了多少贡献？为公司输送了多少人才？你们做的那点事，仅仅只是叫工作，不叫贡献，要理解清楚什么叫贡献。接下来，我会要求人力资源这支队伍变成狼的队伍，做不到的人可以主动请辞。在人力资源部做工作就是一匹狼，人力资源部目前的状态就应该是狼的状态。

可见这个灯下黑的状况，大家并不关心景峰医药是否困难，没有把这个困难完全的解读到这个团队当中去，他们的工作到底做了多少，没有做个检查。难道公司的困难，仅仅是销售和生产造成的吗？和你们没责任吗？尤其是人力资源部。办公室的文化和你人力资源部没有关系吗？接下来开始我要对你们进行改革，首先是在这个公司工作，够不够格？尤其是人力资源部和IT。IT具备什么资格才能到这个公司来？越是困难，我越希望你们贡献；越是困难，越需要把企业文化做好。在短期内，合理时间内人力资源部每人都要通过人力资源二级考试，其中1-2个要通过一级考试。建议人力资

源部主管以上的干部，必须通过人力资源一级考试，否则不要干。IT要先自我评价你们每一个人的能力，景峰医药处于非要害的完成。制度定好的那一天，就是实施的那一天，严格对每个员工进行KPI考核，严格实施末位淘汰。

请你们抓紧读华为的《以奋斗者为本》这本书。读一段给大家听：“公司里面企业文化当中，有两个权力，一个是思想权，一个是文化权。思想权和文化权是企业最大的管理权，思想权和文化权具体的体现是假设权。比如知识就是资本，雷锋不吃亏。立项也是假设，立项后我们要用实践去证明这个假设，假设权必须控制在公司手中。”你们不读这些书，就无法解释什么叫思想权，什么叫文化权。如果你们深刻领会到人力资源部起码的作用，我们会认识到什么叫思想权、文化权。任正非还有一句话：“资源是会枯竭的，唯有文化才是生生不息。一切工业产品都是人类智慧创造的，但是精神可以转化为物质，物质反过来巩固精神，所以我们要坚持以精神文明促进物质文明的方针。”什么叫精神文明？你们能把精神文明回过头来，看作企业文化本身吗？今天已经不允许你们再以混饭吃的心态来到景峰医药工作，景峰医药不需要你们混饭吃的人。

团结对你们非常重要，不要把自己看作单独的个体。目前在我看来，你们是没能力的。但没有能力不怕，怕的是不实实在在的提高自己的能力。景峰医药的人力资源不需要老油条，而需要每个人因为是人力资源部的员工，都非常自觉地努力。积极行动起来，让我看到你们都能够积极的工作。提倡积极文化、提倡效率文化、提倡对公司积极正向的理解。人力资源和行政要负责把公司所有员工，正确理解公司的文化氛围培养起来。

景峰医药面临非常严峻的时刻，是什么原因造成的？第一，没有制度的文化；第二，没有制度下的监督管理文化；第三，没

有制度下的对员工呵护的正确理解。人力资源部在整个景峰医药发展当中，没有起到应该起的作用，这是第一个失败。第二个失败，在公司没有真正的企业文化时，人力资源部长期不向公司提供和推荐优秀的人才；没有真正为景峰医药的发展去管理呵护好人才；没有整套完整对入、离职人员的要求。人力资源部进来的员工和长期待在人力资源部的员工，长期没有责任心。由于你们没有责任心，影响了企业文化的打造。由于没有制度的约束，没有真正的企业文化氛围，景峰医药的失败是必然的。今天就是失败的必然结果，虽然我要承担这个失败，但当我要重新抓起的时候，人力资源必须符合我的要求。制度这个两个字，不是各板块领导人的负责定的，人力资源部所起的作用是帮助制定企业的所有制度。所以紧接下来，人力资源部要做的事情非常多，要建设制度。那接下来，要把人力资源这支队伍进行改造。第一，不怕得罪人；第二，用一定的时间来考察人力资源部所有人，一定要完成末位淘汰。首先由总部开始。每个岗位都必须符合工作岗位的能力，这个工作岗位不具备能力的，淘汰缺空再招。人力资源和IT，这两个重要部门必须把它做好。总部人力资源是把总部的文化，渗透传递到各子公司。人力资源是宣传员，在公司总部是执行者，到子公司去后是宣传者，负责传播总部的企业文化。要用肢体语言标准的告诉集团所有人。所以，总部的人力资源一定要有高度的理解，能够理解公司的战略，能够理解公司今天的组织架构，能够理解今天公司的组织到底内涵是什么，能够理解今天公司的文化为什么是这样，甚至是文化的建设者。人力资源团队要强，因为你是文化的传播人，你传播的是狼性文化。狼性文化是需要人力资源部来传递的，要解读狼性的每一个要求，所以必须身体力行，

景峰医药到了生死存亡的冬天，这个冬天必须有个崭新的面貌重新出现，这个冬天必须要勇于和我一起破冰的，积极的奋斗者在一起努力破冰。景峰医药需要有狼性文化和高度执行力的一群人。每每失败就在于我们不严格执行制度，所以提倡你们去认真从我做起，学会执行。

