# 北森创始人：分拆人力资源部？已是必然

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-07-10

*第一篇：北森创始人：分拆人力资源部？已是必然北森创始人：分拆人力资源部？已是必然最近，人力资源领域异常活跃，大家在争论一个话题：是否应该分拆人力资源部？但凡争论出现之处，通常都是某一行业或者专业领域出现转折点时，让我想起了五年前的所经历类...*

**第一篇：北森创始人：分拆人力资源部？已是必然**

北森创始人：分拆人力资源部？已是必然

最近，人力资源领域异常活跃，大家在争论一个话题：是否应该分拆人力资源部？但凡争论出现之处，通常都是某一行业或者专业领域出现转折点时，让我想起了五年前的所经历类似争论，以及残酷的现实。

五年前，我曾经纠结于是否开发基于SaaS的人才管理软件？当时，市场上正在进行着激烈地争吵：云计算只是一个制造出来的概念，还是软件行业的未来？甲骨文的CEO埃里森也曾称：云计算的概念极为愚蠢。

然而，五年后，当我走进硅谷，看到遍地的云计算公司时，最大的感受时：云计算已经主导了软件行业。其实争论出现时，就已经成为趋势，只是你不肯接受罢了。但接受也罢，反对也罢，我们谁都无法阻挡历史的进程，甲骨文也错失了云计算发展的最好时点。

非常庆幸，我们转型做了人才管理软件，这逼迫我研究了大量的资料，与教授、顾问及HRD进行了大量的访谈，并走访了许多公司。我认真对比了在人才管理实践方面做的卓越和一般的公司，他们在人才获取、公司业绩以及组织架构上，有一个根本的差异：“人才管理最佳实践的公司，均特设了独立的人才管理部门”。

这也使我坚信：“人力资源部最终会被分化成两个部门”：

首先，人才管理正在成为人力资源的未来

无论是正方拉姆.查兰（Ram Charam），还是反方戴夫.尤里奇(Dave Ulrich)，他们都表达了一个共同观点：人才、领导力和组织能力成为人力资源部面临的一个最大的挑战。

是最看不透、捉摸不定的东西。由此，企业面临的挑战是：如何建立人才管理系统，以帮助公司持续地吸引、甄选、发展、和保留关键人才，以支持公司的战略。

其次，人才管理已经成为技术性非常强的工作

当我们考虑吸引、甄选、发展和保留人才时，就出现了如何定义关键人才？如何评估识别关键人才？用什么样的方法培养和发展人才？等等一系列的问题。这里面有大量的能力技术、评估技术及发展技术，而这些技术依赖于大量的学习、研究与实践。掌握这些专有的人才管理技术，即使对于心理学背景的专业人士，也需要投入两到三年的时间，才能够胜任。

最后，人才管理的主角是管理者，而非HR

在最佳实践的公司中，HR通过战略及组织盘点，澄清公司在未来三年内需要的人才及能力变化，而对于人才的识别、培养和发展，则由业务管理者承担这一职责。

这意味着，HR需要确保业务管理者能够掌握潜力评估、能力评估、并在实际工作中，通过一些必要的反馈技术、教练技术去培养并发展一个后备人才。

者进行的指导和督促。只有分拆成为一个独立的职能，人才管理的工作才能够真正落到实处。

------

我大学毕业时，企业通过经验和业绩来评估人才，十年前，企业通过胜任能力，即素质模型来评估人才，五年前，企业开始通过潜力来评估人才

……

企业评估潜力，并设法留住那些高潜人才，将其发展为角逐顶尖职位的候选人。显然，评估与甄选人才演变成了一个“技术活”。这就必须有一个独立的职能去完成一系列的工作。

在我们转型的这几年期间，我发现：大量的公司在人力资源部下设立了组织发展部，负责人才管理的工作。而激进的企业，则设立了人才管理总监，甚至首席人才官等职位。

显然，分拆出人才管理部门，已是必然趋势！无论它归属于人力资源部之下，还是平行于人力资源部。

**第二篇：北森测试**

北森测试

前些日子“难得的机会”参加公司组织的北森测评，可是花了一个小时的时间，最后问结果说却杳无音信，不知那位大侠对这方面有比较深的研究和体会，麻烦告知一二。

今天网上仔细查了下测评结果情况，貌似也是北森的测评分析，参考下吧

引文：

晚上在实验室花了半个多小时里做了份朗途职业规划的测评(学校就业网有链接, 浙大学生可以免费测试一次), 结果会生成职业发展报告和基本分析报告各一份.人有千千万万种, 本身是非常复杂的, 这种测评中最多就把人分成几十种, 不可能准确地全面地描述出你的实际情况, 不过可以做为择业时的参考信息,跟自我认识及别人对我的认识进行对比, 更好地了解自己.以下是我的职业发展报告.比较意外的是报告中成功愿望很低(22.1%), 与我的认识不太符合, 人格结果中, 性格是中等偏内向(较符合),其他人格很鲜明(感觉98%, 思考91%, 判断97%).用蓝色标注的文字表示我基本认同的描述.职 业 发 展 报 告

本报告的目的:

帮助你了解自己的深层性格和动力特点，分析你所具有的潜在优势和不足，并进而提供能帮助你更好地发挥自己的潜能、控制自己的不足的建议。在了解了自我深层心理特点的基础上，你可以对自己在生活、学习、工作的成长方向有更好的把握，开启你对未来生涯规划的探索。

在看报告前请掌握以下原则：

本报告对你的人格特点及动力特点进行了详细描述，旨在帮助你拓展思路，引领你认识自我，并开启自己的生涯探索，而不是给你一个定论限制你的选择。

你的动力、人格特点由遗传、成长环境和生活经历决定，它在一定时期内是相对稳定的。

报告结果没有“好”与“差”之分，但不同特点对于不同的环境和工作存在“适合”与“不适合”的区别，从而表现出具体条件下的优、劣势。

发挥优势是发展自我和取得成功的关键，而控制不足可以消除成功的障碍、扩展成功的范围。

报告揭示的是你的性格偏好和做事的动力状况，而不是你的知识、经验、技巧。

本报告包括以下内容

动力测试结果............第2页

人格测试结果............第2页

如何发挥你的优势.........第3页

如何控制你的不足.........第4页

适合的岗位特质...........第5页

个人发展建议............第6页

动力结果

下面的数字是你的动力人群指数，数值范围为1-100%，是一个统计术语，用于表明你在人群中的站位，即与他人相比你的相对位置。如果你的影响愿望为70，则表明你比70%的人影响愿望高。

人格结果

下图中的数字是你的人格人群指数，人群指数的数值范围为1-100%。是一个统计术语，用于表明你在人群中的站位，即与他人相比你的相对位置。人群指数越接近100，你越符合相应维度“上方”的人格特点：越接近0，越符合“下方”的人格特点。以“内向外向”维度为例越接近100越外向越接近0越内向人群分析结果显示各维度中两种特点的人数并非各占一半具体如下

外向型人的比例占44% 内向型人的比例占56%

感觉型人的比例占46% 直觉型人的比例占54%

思考型人的比例占54% 情感型人的比例占46%

判断型人的比例占49% 知觉型人的比例占51%

如何发挥你的优势

对于不同的人格类型和不同的动力等极而言，没有“好”与“坏”之分，每一个人都是一个独一无二的个体，都有其特别的优势和劣势，但问题的关键在于如何认识这些优势和劣势。心理学和成功学的研究表明，发现和发挥优势是取得成功、实现自我发展的关键。以下列出了你可能存在的一些潜在优势，你可以仔细思考，自己是否意识到了这些优势，并且积极主动地去发展和发挥这些优势。

你在工作中的优势：

办事精确，希望第一次就能把工作做好

乐意遵循确定的日常安排和传统的方针政策，是组织忠诚的维护者、支持者每次都能十分专注地把注意力集中在一个项目或任务上

特别能够专心细致地工作，可以不需要别人的合作独立工作

灵敏的组织能力

一丝不苟、认真专注地对待具体问题、事实和细节

相信传统模式的可取之处，并且能够遵循传统模式

非常强的责任意识；别人可以信任你实现自己的诺言

明白清晰的工作伦理；认为高效率和多成果是很重要的可以依靠，能够将工作自始至终贯彻到底，对实现目标有毅力和决心

通情达理、视角现实

积极热情，富有推动力

敢打敢拼，富有开拓精神

如何控制你的不足

下面列出了你可能存在的一些不足，这些不足有的比较明显，有的并不明显或是你没有意识到。心理学以及成功学的研究表明，将很大的精力花费在改进劣势或者不足上面，并不是发展自我的最佳途径，然而，如果你意识到某种不足影响到了你的成功和发展，你就应该有意识地控制它，使它的消极影响减少到最小，而不是期望将它提高到一个非常高的水平，甚至期望它成为你的优势。

你在工作中的不足：

不愿意尝试、接受新的和未经考验的观点和想法

对变化感到不安，可能会有些僵硬、死板；排斥革新

对需要很长时间才能完成的任务缺乏耐心

有时会由于近期目标而忽略长远需要

办事死板；必要的时候难以或不愿适应新境况

难以看到问题的整体以及行为的长远影响

对于方针或决定将会对别人造成什么样的影响缺乏敏感

需要的时候不愿意改变努力的方向或调整投入的多少

不愿意促成必要的改变，不愿意支持有风险的行为

见到实际应用后的结果才肯接受新观点

不能理解与他们自己的要求不同的要求

对自己及自己对组织的贡献估计过低

当缺少人际支持时，做事的动力不足

有时过份关注自己的观点是否被尊重和采纳，而不是以结果为导向。

有时表现的莽撞，不计后果

适合的岗位特质

研究发现：职业满足会使你的工作主动性更强，积极性更高，更愿意去工作。以下不是简单的告诉你什么样的工作适合你，而是细化的帮你分析工作中的哪些特质对你重要，你还需要从中选出你认为最重要的，因为不同经历的人对特质的重要程度要求是不同的。每个岗位的工作内容都在随企业的发展而发展，不是一成不变的，有时候岗位的发展方向需要我们自己去争取。所以找到适合的工作不如找到适合自己发展的岗位更直接。这些特质可以帮助明确如何主动的发展或争取你岗位中的那些特质。下面的条目从各个侧面验证了您怎样才能感受到真正的职业满足，看完这些条目之后，我们建议您根据它们对您的重要程序进行排序，排序的时候，回想一下您过去的学习、工作经历以及当前学习环境和工作感受，并思考：“哪一些是令你感到特别满意，有哪些令你极其不高兴”。试着寻找贯穿这些经历的主题。

你的岗位特质：

工作环境稳定，不需要太多的冒险和变动，最好依照经验和规律解决事情

有较多的独立工作时间，可以专心的完成整个项目或任务

较多使用事实、细节和运用实际经验的技术性工作，能够充分发挥自己精细、准确、逻辑性强的才能

工作对象是具体的产品或服务，工作成果要有形并且可以衡量

要有明确的工作目标和清晰的组织结构层次

逐渐增加工作中的责任，承担更多的任务，尽可能少的安排社会活动

工作有足够的准备和实施时间，在交付成果之前能够进行自我成就评估

了解了适合你的工作岗位的特质之后，你可以在选择工作、进行职业定位时详细了解该工作是否具有这些特质，如果工作的特质与你非常匹配，那么你在从事这项工作时就会更加如鱼得水，挥洒自如，更加顺利。反之可能会感受到较强的压力和不适感。同时，要做出工作和职业决策，除了了解自己的动力和性格特点之外，还需要对自我的很多其他方面进行探索，例如技能、价值观、职业兴趣等，全面了解之后所做出的决策将会更加理想。

职业类型

本页内容通过将你的测试结果与具体工作相匹配，使你能更深入理解自己的特质，从而拓宽择业视角，绝非要限制你的工作选择面。工作名称的列举不是要告诉你“你仅仅适合这些工作”，而是期望在面对新工作机会时，你能独立的对工作进行分析，确定自己的特质与工作的吻合程度。

【适合的职业】

【深入思考】

在不同企业文化中，即使同样的职业，也会有大相径庭的工作内容。除了工作名称之外，我们更应该深入关注工作的具体内容，及相应的企业文化。

当今时代，经济飞速发展，新型工作不断涌现，上面罗列的职业肯定不是所有适合你工作的综合，但却能向你展示此前你很少考虑的工作可能性！你需要发掘这些不同工作种类背后的东西—与你性格/动力特点相匹配的部分。

大多数和你一样特点的人在传统的商业领域工作，你们讲求效率、促进稳定在管理一个体系和保持事务正常运转方面表现的非常突出。

例如：审计师、会计、质检员、文字信息处理专家、后勤/供应人员、信息顾问、精算师、统计员、作家、代理商、建筑检查/监理、保险调查员等。

文职类工作较为吸引你，这样的环境细致、有条理，你可以维护服务、保护人们的工作制度或机构。

例如：警官/侦探、军官、园艺人员、消防人员、政府职员、飞机驾驶员等。

你对于数据和细节非常细心、有耐心，能够快速、有效、独立的工作，处理大量数据和信息。

例如：证券/股票分析人员、预算分析家、成本/房地产评估者、图书管理员等。

你特别善于发现事务细节方面出现的问题，所以你对那些技术、设计、生产精确度要求非常高的工作很感兴趣。

例如：法律研究者、地质/气象学家、技术人员、技工/电工、网络编辑、系统分析员、外科医生、牙医、兽医、护理人员等。

个人发展建议

现在你对自己的人格类型和动力已经有了一个比较清楚的了解，但这还不够。“如何通过这些信息使你在这份工作上取得更大的成功”这是关健所在。

运用你的能力非常容易，你成功的秘决在于：

要有开放态度，敢于尝试探索新的可能性

考虑问题更全面周到，更多考虑人的因素

增强做事的灵活性，学会变通的看待和接受新事物

个人发展建议是我们咨询师多年测评职业咨询和职业生涯规划的心得体会和经验总结，我们意识到以下的建议中有很多是难以完全照办的，但只要你花时间认真思考，一定会对你有极大的帮助和改变：

发展建议：

避免墨守陈规，需要尝试新的东西

需要考虑人的因素

除了眼前的现实资源，需要关注事情的整体和发展

对那些与你观点不同的人保持足够的耐心和虚心

如果你能够针对不同的人、不同的情境采取不同的指导方式，你会在人际合作中发挥更好的作用

需要冷静的分析和头脑灵活性来保证正确的前进方向

**第三篇：北森咨询简介**

企业简介

北森咨询—驱动中国企业人才发展与继任，帮助企业打造专业可落地的人才发展与继任体系，助力企业打造核心竞争优势、实现战略目标。

作为中国人才管理第一品牌——北森的重要组成部分，北森咨询是业内唯一一家有实力将咨询服务和人才管理软件全面整合，提供一体化人才管理解决方案的服务商。我们深刻理解不同行业的企业在人才选、用、育、留等各环节面临的挑战，通过个性化的咨询服务，以远见卓识的行业视角，丰富的人力资源管理和人才管理经验，为企业提供人力资源规划与诊断调查、职位标准澄清与能力模型建设、个人及团队效能评估反馈、各层级人员选拔储备、员工发展与继任管理、激励回报与晋升机制等全方位人才管理整体解决方案，满足企业在各个阶段、各个层次的人才管理需求。

核心优势：

10年来专业客观的测评工具，解决问题更高效、更科学、更客观

30余项具有自主知识产权的测评产品，100多名专业研发人员的持续升级

3000多家灯塔客户的信任与肯定，30余万名企业员工受益

80%以上的重复购买率，倍感信赖

60%以上的测评产品市场份额

**第四篇：分拆上市案例总结**

母公司为国内上市公司，分拆子公司在中国上市Mother company is listed in China and subsidiary launches IPO in China 2024 年4 月召开的创业板发行监管业务情况沟通会传出消息主板公司分拆子公司上市创业板，需要满足6 个条件:（1）上市公司公开募集资金未投向发行人业务；（2）上市公司最近三年盈利，业务经营正常；（3）上市公司与发行人不存在同业竞争且出具未来不竞争承诺，上市公司及发行人的股东或实际控制人与发行人之间不存在严重关联交易；（4）发行人净利润占上市公司净利润不超过50%；（5）发行人净资产占上市公司净资产不超过30%；（6）上市公司及下属企业董、监、高及亲属持有发行人发行前股份不超过10%。

2、要满足创业板上市规则: 最近两年连续盈利，最近两年净利润累计不少于1000 万元，且持续增长；或者最近一年盈利，且净利润不少于500 万 元，最近一年营业收入不少于5000 万元，最近两年营业收入增长率均不低于30%；

3、要满足战略性新兴产业政策的要求：新能源、新材料、生命科学、生物医药、信息网络、海洋空间开发、地质勘探、节能环保技术等领域。No.Parties Fact 1 ST 东北高速 分拆为龙江交通和吉林高速（特殊历史背景）2 中兴通讯 中兴通讯参股 26%的国民技术华丽登陆资本市场，发行价 87.5 元，开盘便翻倍至 161 元。国民技术的前身是由中兴通讯 出资60%发起设立，历史上通过股权转让、增资等，中兴通讯持有国民技术的股权在上市前稀释到26% 3 康恩贝 2024 年12 月10 日，创业板发审委2024 年底84 次会议通过浙江左力药业股份有限公司成功实现创业板分拆上市。康恩贝 系左

力药业的股东，为扶持其上市出让控股权，转让3720 万股成为第二大股东，目前持有左力药业26%股权。4 中国保安 贝特瑞热炒，但似乎没有下文。母公司为国内上市公司，分拆子公司海外上市Mother company is listed in China and subsidiary launches IPO in overseas No.Parties Fact 1 同仁堂 同仁堂科技 30 October 2024, 北京同仁堂股份有限公司（600085）控股的北京同仁堂科技发展股份有限公司（同仁堂科技）在香港创业板挂 牌交易，本次在港上市的7280 万股，仅向专业和机构投资者进行了配售发行，和黄、北大方正集团是其主要机构投资者 北京同仁堂科技发展股份有限公司(以下简称同仁堂科技)是由北京同仁堂股份有限公司(以下简称同仁堂)将其所属的同仁堂 制药二厂、同仁堂中药提练厂、进出口分公司和研发中心四部分进行投资,联合中国北京同仁堂(集团)公司和六位自然人(即 赵丙贤、殷顺海、田大方、王兆奇、梅群、田瑞华)共同发起设立的股份有限公司.2024 年2 月 14 日,同仁堂科技在北京市工 商行政管理局办理了名称预先核准登记,领取了北京市工商行政管理局核发的(京)企名核内字[2024]第 10157614 号《企业名 称预先核准通知书》.2024 年 2 月 22 日,北京同仁堂股份有限公司临时股东大会通过了设立同仁堂科技的议案.2024 年 3 月 9 日北京市人民政府以京政函[2024]17 号文批准设立同仁堂科技.2024 年 3 月 9 日,北京同仁堂科技发展股份有限公司召开创立 大会暨第一次股东大会。2024 年 3 月 22 日,同仁堂科技在北京市工商行政管理局登记注册,领取了注册号为 100001124466(2-2)的 《企业法人营业执 照》。2024 年 3 月 9 日，同仁堂科技召开了创立大会暨首次股东大会.会议通过了设立北京同仁堂科技发展股份有限公司和公司转 为社会募集公司、申请在香港创业板公开发行上市股份的决议,并授权同仁堂科技董事会积极争取申请到香港发行股票并在 香港创业板上市的各项报批、招股、推介、融资、上市等事宜.同仁堂科技股东大会已依法定程序作出了批准本次发行及上 市的决议。同仁堂科技发行及上市的申请于 2024 年 6 月 19 日取得中国证券监督管理委员会《关于同意北京同仁堂科技发展股份有限 公司发行境外上市外资股的批复》,文号为证监发行字[2024]78 号。2024 年 10 月 31 日,同仁堂科技在香港联交所创业板挂牌交易,发行价 3.28 港元,首日开盘价 4.00 港元,下午以 4.30 港元报收, 全日最高价5.20 港元,最低价4.00 港元,当天成交量2771.5 万股,成交金额12455.2 万港元.同仁堂科技此次在港发行h 股7280 万股(不含超额认购部分,股票面值 1.00 元人民币,每股发行价 3.28 港元,集资二亿三千八百七十八万元港币(不含超额认购部 分),获二十多倍超额认购.交易首日以4.30 港元报收,比其招股价高出近三成,升幅高达31%.这是一次非常成功的上市。同仁堂科技设立时发起人认购的同仁堂科技的全部股份为 11000 万股,公开发行(h 股)前同仁堂 a 股持有同仁堂科技 90.9%的 股份,公开发行后同仁堂a 股持有同仁堂科技54.7%的股份。2 联想集团”和 分拆后的神州数码，2024 年 6 月在香港成功上市 2024 年,联想集团分拆神州数码在香港主板上市是分拆上市的著名案例。在 “神州数码 此案中,原联想集团实际上被分立为联想集团和神州数码两家公司,这两家公司在

分立刚刚完成时,具有完全相同的股东。分拆 后,联想集团与神州数码实际上是兄弟公司。2024 年 4 月 24 日,联想集团有限公司董事会宣布了一项股息分配:以联想集团有 限公司所持神州数码集团有限公司的全部股份(共计 756 181 609 股)支付给联想集团的全部股东作为股息。该项股息发放的条 件与神州数码新股发行的条件相同。该项特殊的股息发放实际上就达到了分立的目的:股息发放的结果是:神州数码集团有限公司不再是联想集团的子公司,联想集 团的股东直接持有神州数码集团有限公司。神州数码成了联想集团的兄弟公司。2024 年5 月,神州数码集团有限公司发行新股88 260 000 股。3 托 普 软 件（000583）退市 2024 年 2 月 16 日，中国证监会批复同意成都托普科技股份公司发行境外上市外资股，“同意公司股票的每股面值由人民币 1 元拆 细为人民币0 1 元” 2024 年 3 月 30 日，托普软件发布公告，称公司分拆其控股的成都托普科技股份有限公司在香港创业板市场正式挂牌上市（股票 名称和代码：托普科技、8135）——此举开创了沪深两市第一家Ａ股上市民营企业分拆赴港挂牌的先河。托普科技以配售的方式发行1 69 亿H股（不含超额配售部分），每股面值0 1 港元，每股配售价为0 72 港元，共筹措资金1 2 亿多港元（不含超额配售部分）。发行的新股，占公司增资后股本的 25％。托普科技上市后，公告显示，公司主业有三：政府管 理部门信息化项目、职能部门电子化项目、城市基础设施的数字化。4 2024 年友谊 股 份（600827）控股子公司“联华超市”在香港主板成功上市。友谊股份（６００８２７）控股５１％、上实

联合（６００６０７）参股３１·７ ３％的联华超市股份有限公司在香港联交所主板开始公开发行Ｈ股，5 海王生物(000078)公司控股子公司深圳市海王英特龙生物技术股份有限公司分拆海外上市获得中国证监会批准。公告称，根据中国证监会批复，海王英特龙获准发行不超过 27217.05 万股境外上市外资股，每股面值人民币 0.1 元，每股 股票面值由人民币1 元拆细为0.1 元。作为英特龙的控股股东，海王生物共持有其分拆前的90%股权，按计划，英特龙首次 境外发行H股的发行量预计为发行总股本的25%，而发行后，海王生物股权将变为67.5%，但仍保持着控股股东地位。2024 年9 月8 日上市 6 新疆天业（600075）新疆天业节水灌溉股份有限公司香港上市 2024 年 1 月 18 日新疆天业公告称：新疆天业股份有限公司（以下简称本公司）下属控股子公司新疆天业节水灌溉股份有限 公司转至香港交易所主板上市，已获中国证券监督管理委员会（证监许可〔2024〕69 号）《关于同意新疆天业节水灌溉股 份有限公司转至香港交易所主板上市的批复》文件批准，此前香港联交所已原则同意新疆天业节水灌溉股份有限公司转板 上市事宜。新疆天业节水灌溉股份有限公司转至香港交易所主板上市时间定为 2024 年 1 月 24 日，股票代码由 8280 变更为 840 7 同 方 股 份 2024 年 4 月 11 日公司于 2024 年 4 月 8 日收到中国证券监督管理委员会《关于同方股份有限公司下属境外公司境外上市有 根据中国证监会《上市公司所属企业到境外上市工作指引》的规定，上市公司所属企业申请到境外上市，应当符合下列8 个条件： 1.上市公司在最近三年连续盈

利； 2.上市公司不得以最近三个会计内发行股份及募集资金投向的业务和资产，作为对所属企业的出资申请境外上市； 3.上市公司最近一个会计合并报表中按权益享有的所属企业的净利润不得超过上市公司合并报表净利润的50%； 4.上市公司最近一个会计合并报表中按权益享有的所属企业的净资产不得超过上市公司合并报表净资产的30%；(600100)关事宜的函》(国合函[2024]35 号），同意公司下属新加坡科诺威德有限公司向香港交易所提交发行上市申请。新加坡科诺 威德有限公司将于近期向香港交易所提交此次上市的相关文件。2024 年 10 月 27 日, 经中国证券监督管理委员会《关于同方股份有限公司下属境外公司境外上市有关事宜的函》(国合函 [2024]35 号）批准，公司下属新加坡科诺威德有限公司(以下简称为“科诺威德”)已向香港交易所提交发行上市申请，其股票 于 2024 年 10 月 27 日在香港联交所主板上市交易，股票代码为 1206，股票简称为科诺威德。本次科诺威德共发行 12200 万 股，发行完成后科诺威德总股本为 48520 万股，公司合计持股 35.45%，为其第一大股东。其中公司直接持有科诺威德 9200 万股股份，占其发行完成后总股本的 18.96%，公司下属全资子公司 Resuccess Investments Limited 持有其 8000 万股，占其 发行完成后总股本的 16.49%。8 TCL 集团 青鸟环宇 复旦微电子 较早案例，不做赘述 失败案例 9 长 春 高 新（000661）2024 年 5 月，长春高新（000661）分拆控股子公司长生生物赴香港上市，结果被证监会否决，其保荐人日盛嘉富中国区总 经理黄立冲证实，证监会的理由就是分

拆部分资产利润超过了母公司30％的上限。10 华 联 控 股（000036）华联控股（000036）分拆控股子公司波司登到香港上市方案，不过华联控股在 2024 年 6 月 20 日刊发了澄清公告，称早在 2024 年就得到了证监会正式的同意函。但为华联控股何至今未能成行，却没有看到其他解释。11 中青旅 中青旅控股子公司乌镇旅游于 2024 年 8 月 2 日召开 2024 年第一次临时股东大会，审议批准其在境外公开发行境外上市外 资股票并在香港联合交易所有限公司主板上市交易事宜并授权董事会办理申请首次公开发行股票并上市相关事宜。中青旅 亦于2024 年8 月12 日召开2024 年第四次临时股东大会审议批准了该事宜。中青旅昨日公告 2024 年 8 月 24 日，鉴于乌镇旅游上市事宜在预审中未得到有关部门支持，乌镇旅游董事会一致同意终止 本次上市事宜。5.上市公司与所属企业不存在同业竞争，且资产、财务独立，经理人员不存在交叉任职； 6.上市公司及所属企业董事、高级管理人员及其关联人员持有所属企业的股份，不得超过所属企业到境外上市前总股本的10%； 7.上市公司不存在资金、资产被具有实际控制权的个人、法人或其他组织及其关联人占用的情形，或其他损害公司利益的重大关联交易； 8.上市公司最近三年无重大违法违规行为。在A 股分拆到国内创业板上市中，目前政策没有明确在拟分拆上市企业中管理层的持股比例，但如果根据中国证监会之前发布的两个文件，分别为 《关于规范境内上市公司所属企业到境外上市有关问题的通知》和《上市公司股权激励管理办法(试行)》，在未来分拆上市的公司中，其管理层持股达 到 10%完

全是有可能的。其一，在《关于规范境内上市公司所属企业到境外上市有关问题的通知》可以看出，该文件规定，“上市公司及所属企业董 事、高级管理人员及其关联人员持有所属企业的股份，不得超过所属企业到境外上市前总股本的 10%”。其二，《上市公司股权激励管理办法(试行)》规 定，上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的 10%。非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过 全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计不得超过公司股本总额的1%。母公司为海外上市公司，分拆子公司在中国上市Mother company is listed overseas and the subsidiary launches IPO in China No.Parties Fact 1 Wonder Auto Technology, Inc.(Nasdaq: WATG)北京时间 12 月 20 日晚，在纳斯达克交易所上市的万得汽车宣布，旗下子公司锦州汉拿电机有 限公司已经向深交所提交了上市申请。万得汽车预计锦州汉拿电机有限公司在深交所成功上市 后，公 司 依 然 持 有 锦 州 汉 拿 电 机 有 限 公 司 73% 的 股 份。这家在纳斯达克交易所上市的公司子公司选择向深交所提交上市申请。公司给出的解释是子公 司在深交所上市的目的是利用深交所的估值优势最大限度的扩大公司市值，并为发展业务筹 集额外的资本。Wonder Auto Technology announced that it has launched a project to list(the “Listing”)its subsidiary Jinzhou Halla Electrical Equipment Co., Ltd.(“Jinzhou Halla”)on China\'s Shenzhen Stock Exchange(“SZSE”).As part of the Listing, the Company anticipates that Jinzhou Halla will conduct an initial public offering of its

new shares on SZSE, and WATG\'s shareholders will still hold more than 73% of shares of Jinzhou Halla after the IPO.但目前并没有结果。2 上海实业控股(00363)2024 年 3 月15 日，由上海实业分拆而出的上海家化(600315)的8000 万股在上交所上市(孙公司)2024 年 11 月 1 日,上海实业公告称，拟以 33668 万元的价格出售其全资子公司上实日化控股有 限公司所持有的内地A股上海家化28.15%的股权，回购方为上海家化本身。3 亿都控股 港交所主板上市公司亿都（国际控股）有限公司（00259，HK）2024 年 12 月 4 日日宣布，其 拥有50%权益的南通江海计划发行A股上市.2024 年9 月香港联交所上市公司“亿都控股”（系百慕大注册的公司）持有香港亿威100%股 权, 香港亿威是南通江海电容器股份有限公司（002484）第一大股东（持股比例为50%）.

**第五篇：北森谈储备人才培养（精选）**

北森谈储备人才培训

目前，越来越多的公司开始注重从内部挖掘人才，据调查，在美国，50-70%高层管理人员的更替都是来自组织内部，例如GE的高管人员85%都是从内部提拔上去的。对企业而言，一支优秀的关键人才储备，能够确保企业发展和管理的连续性，并缩短填补职位空缺的周期，不断满足将来的业务需要。

没有方法，领导力发展将是一句空话

确定了储备人才后，对这些储备人才的培养发展就至关重要。但这些储备人才究竟应该发展哪些方面的能力呢？是否所有的能力都能够通过培训提升呢？

北森认为，有效的评估可以确定储备人才的可提升空间，为储备人才提供有针对性的培养发展计划。人才测评工具可以帮助HR进行领导力发展需求分析，分析储备人才的个性类型特质、能力素质结构、管理技能、管理风格和认知能力水平等，明确储备人才能力素质的优势和劣势，同时对照企业核心领导力模型，锁定每个人的“短板”和各项具体行为能力差距，提出相关的发展建议。

另外，在对潜力人才实行培养发展之前，360评估反馈工具同样可以发挥价值。使用360评估反馈工具对潜力人才的能力现状做出全方位的评估，准确了解潜力人才的优势和不足，确定行为素质上需要弥补和提升的方面。

针对领导力发展环节，纪伟国表示：“在欧美国家，70％以上的企业通过‘轮岗计划’、‘导师制’、‘发展性工作委派’来提升关键人才的工作能力，相对欧美公司，亚太公司更愿意通过培训的方法来发展人才的领导力。其实员工所缺乏的能力素质可以通过不同的训练方式，但培养发展的方式需要选取得当。除了集中培训，临时任务、短期体验、岗位轮换、导师指导等方式都可以让关键人才得到成长。”

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找