

走进新国企

海康威视 始终涌动着年轻人的冲劲

本报记者 赵玲玲

2003年,海康威视板卡产品市场份额全国第一;2005年,其核心产品DVR的市场份额全国第一;2010年,企业成功上市;2013年,销售收入过百亿,位列全球视频监控第一品牌方阵;2014年,销售收入172亿元,利润总额52亿元。

2015年,全球市场份额位列全球视频监控领域第一位,全球安防50强第一位;销售收入252.71亿元(其中海外收入66.56亿元),利润总额67.50亿元。更令业界赞叹的是,中国电子科技集团公司海康威视研发基地2010—2014年间主营业务和营业利润均实现了50%的年复合增长。如此迅猛的发展势头到底是依靠什么来推动的?海康威视董事长陈宗年只给了《中国企业报》记者四个字,“技术+人才。”

人才是最核心资源

因为雾霾,一条这样的消息在朋友圈传开:网友晒出车辆监控视频的照片,除了茫茫白雾什么都看不到。因此,就有这样的传言:雾霾天,监控拍不到……

然而,当《中国企业报》记者走进海康威视的智慧安防展厅,便看到了通过光学透雾的技术效果后的监控显示屏,茫茫白雾不但消散得无影无踪,就连每辆车的牌照都能看得一清二楚。

在海康威视的智慧安防展厅,除了光学透雾技术,记者还近距离观看并实地感受到了海康威视在视频监控、智慧城市智能型基础设施、基于萤石云平台的全球视频物联网等方面的系统解决能力与布局。

“设计这些安防产品的技术团队平均年龄只有28岁,部分技术人员甚至是90后。”在陈宗年看来,对于高新技术企业来说,人才尤其是年轻化的人才无疑是推动其持续创新的巨大动力,也是企业发展的最核心资源。

为了推动公司的快速发展,海康威视将持续加强人才队伍建设作为重中之重,并构建了行业领域最大的研发团队,而且是包含了核心技术人才、关键发展人才、创新战略人才和国际高端人才,能打硬仗、打大仗、打胜仗的科技人才队伍。

海康威视副总裁郑一波向记者介绍,当前,海康威视拥有员工1.8万余人,集聚培养行业专业技术人才已经超过8000人,基本为本科及以上学历,其中博士20余人,硕士2000余人,留学归来人员500余人,硕博及留学归来人员占到全员的50%以上。

“尤其是随着公司国际化战略的实施,更是需要不断引进和



培养国际化人才。现在海外分支机构中,本土员工的比例达到90%,在整个海康威视目前的员工结构中,从海外顶尖高科技企业引进的国际人才比例也越来越高。”郑一波表示,“海康威视现在每年要招进大量的新员工,而不断补充的新鲜血液则让企业始终涌动着年轻人的冲劲。”

研发持续高投入

在大部分价值投资者眼里,科技类公司是要尽量回避的行业,因为科技行业变化过快,只能各领风骚若干年。因此,为了始终走在行业前列,海康威视自成立以来就始终坚持以技术进步为驱动,不断地进行研发投入,力争不断掌握自主核心技术。

“应该说,海康威视本身就是创新的产物,不断探索和实践着体制改革与业务创新,从科研院所转变为上市公司,从设备生产商发展成解决方案提供商,再到现在成为内容服务的提供商,改革和创新始终是海康威视发展的动力。”陈宗年称。

记者在采访中了解到,海康威视作为一家以技术见长的公司,在视频监控产业向数字化、网络化、高清化、智能化方向发展的过程中,始终保持高额的研发投入来保障持续技术创新。公司2011—2015年的研发投入近50亿元,其中仅2015年度就超过17亿元。

持续的创新投入有效地支撑了海康威视的健康快速发展。据悉,目前在自主核心技术方面,海康威视已申请专利1785项,其中发明专利840项、国际专利102项;获得授权专利964项,其中发

明专利208项,国际发明专利4项。参与制定国家标准20项,行业标准62项,地方标准46项。在长期专注的创新投入下,公司计算机视觉算法也已取得突破性进展。

“海康威视也一直积极将创新的前瞻性技术研究转化为应用技术和产品。2016年,海康威视重磅发布了基于深度学习技术的全系列智能安防产品家族:涵盖‘深眸’系列智能摄像机、‘超脑’系列智能NVR、‘脸谱’系列人脸分析服务器、智能交通产品系列等等。”陈宗年指出,“未来,海康威视仍会以视频核心技术为主线,以市场需求和行业应用为牵引,持续开展产品创新、业务创新,不断完成转型升级。”

核心技术团队的养成

作为充分竞争型的市场化企业,海康威视面临的不只是国内的优秀同行,还有无数的国际劲旅。在这种前有堵截后有追兵的双重“围剿”下,海康威视是如何做到连续多年稳坐安防市场“第一”的宝座呢?几千人的核心技术团队是如何养成的呢?

据海康威视副总裁贾永华对《中国企业报》记者介绍,人才驱动已成为公司的重要战略,是公司创新发展最核心的推动力。为了“揽天下人才为己所用”,海康威视在人才的引进、培养与激励方面实施了三步走战略:

一是创新人才引进的形式。对于少量高端人才、领军人物,委托猎头招聘,推进“人才资源+事业平台”的人才引进模式;对于新项目或急需突破的项目,大胆启用团队引进,推进“人才资源几何

式增长”的引进模式,例如此前引进高德威研发团队、2015年推进2名“国家千人计划”人才引进目标等,均有效提高公司在新领域的发展速度和发展进度。

二是加大人才培养力度。在注重人才引进的同时,致力于打造“育人、留人、用人”的完整体系,全面培养人才,建立起涵盖培训需求识别、培训计划制定与执行、效果评价与改进等环节的完整培养体系。

“海康威视目前已经自建了超过700门的内部标准课程,内部认证讲师也超过200余人,开设网络学院,推广自主学习,针对关键人才设立‘新人训练营’、‘鹰系列’、‘孔雀翎’等培养机制;针对性地开展一系列培训和提升活动,并打造‘管理、专家’职业发展双通道,为员工职业发展提供帮助,形成了完整的后备干部培养和储备机制,持续满足公司快速发展对核心人才的需求。”贾永华称。

三是优化人才激励机制。在职能部门的考核激励机制中,建立了综合量化绩效考核和目标管理考核相结合的考核办法,建立了灵活多元化的薪酬福利分配机制。对所控股的公司和事业部采取了“公司治理”的管理模式,通过董事会,将公司高管的收入和公司主营收入、利润总额、安全生产等关键指标项目的完成情况联系起来。同时,允许公司和事业部中核心骨干人才持股,将核心骨干人才的个人利益和公司长远发展紧密结合起来。

最近,海康威视在探索推进事业合伙人制度,鼓励企业核心人才主动承担风险,开拓更广阔的事业领域。

文化建设 助推陕西国企发展

孙安会

近年来,陕西省国资委党委坚持提升企业文化软实力,坚持不懈地弘扬社会主义先进文化、培育和践行社会主义核心价值观、推动文化创新等,增强了企业核心竞争力,对推动陕西省属国有企业做强做优做大发挥了重要作用。

注重顶层设计,筑牢文化建设的发

建设优秀的企业文化是企业健康可持续发展的内在要求。陕西省国资委坚持引导企业自觉把文化建设纳入企业长远战略发展规划,对具体实施过程进行规范和指导,保证企业文化建设与企业发展战略相向而行,为企业文化建设提供了制度保障。

近年来,陕西省国资委先后制定印发《关于加强企业文化建设的指导意见》,整体推动陕西省属国有企业文化建设;分别召开陕西省属国有企业文化建设经验交流会和系统企业文化建设工作座谈会,同时修订下发《关于进一步加强国有企业文化建设的意见》;特别是2015年,陕西省国资委双轮驱动、双向发力。举办陕西省属国有企业优秀文化成果展,再次对陕西省属国有企业文化建设情况进行大检阅,全国40多家媒体进行了宣传和报道,在陕西乃至全国取得了较好反响,展览成果还获得陕西省委年度宣传思想文化工作创新奖;召开全省企业培育和践行社会主义核心价值观现场会,总结经验,注重落实落细落小。2016年,编辑出版《铸魂追梦——陕西省省属国有企业文化成果集萃》,初步完善顶层设计和实践探索,从理论和实践上对今后加快推进企业文化创新发展形成了基本的工作思路和框架。

加强典型引领,夯实文化建设的舆论环境

企业文化潜移默化的作用需要在具体工作中中长期积淀。陕西省国资委结合行业特点,坚持在系统企业选树先进典型,唱响主旋律,引导企业大力宣传企业精神、核心价值观等文化理念,使企业文化的触角延伸到企业的每一个角落,融入到每一位员工的心中。

2012年,陕西省国资委从系统企业中评选出12户企业文化建设示范点,经验在全系统进行推广宣传。2015年,在系统企业开展“四德”先进人物评比活动并组织报告团进企业和机关巡回宣讲36场,收到了很好效果;全国道德模范、全国“五好”文明家庭标兵陈若星等系统企业“四德”好人、陕西好人、中国好人层出不穷。

2016年,在法士特集团举办“曹晶同志先进事迹新闻发布会”,宣扬爱岗敬业、专心致志的工匠精神,在社会上引起强烈反响。延长石油、陕煤化集团、陕西建工、地方电力、医药控股集团、燃气集团、地矿总公司、陕汽集团、法士特集团等企业通过公司歌曲、在企业自办媒体开辟企业文化专栏、制作发放企业文化手册等多种行之有效的途径,全方位、多角度地宣传企业精神、文化理念、核心价值观等,做到使企业文化入心入脑,耳熟能详,陕西省国资委系统从上到下,一以贯之,形成良好的文化建设氛围。 (下转 G04版)