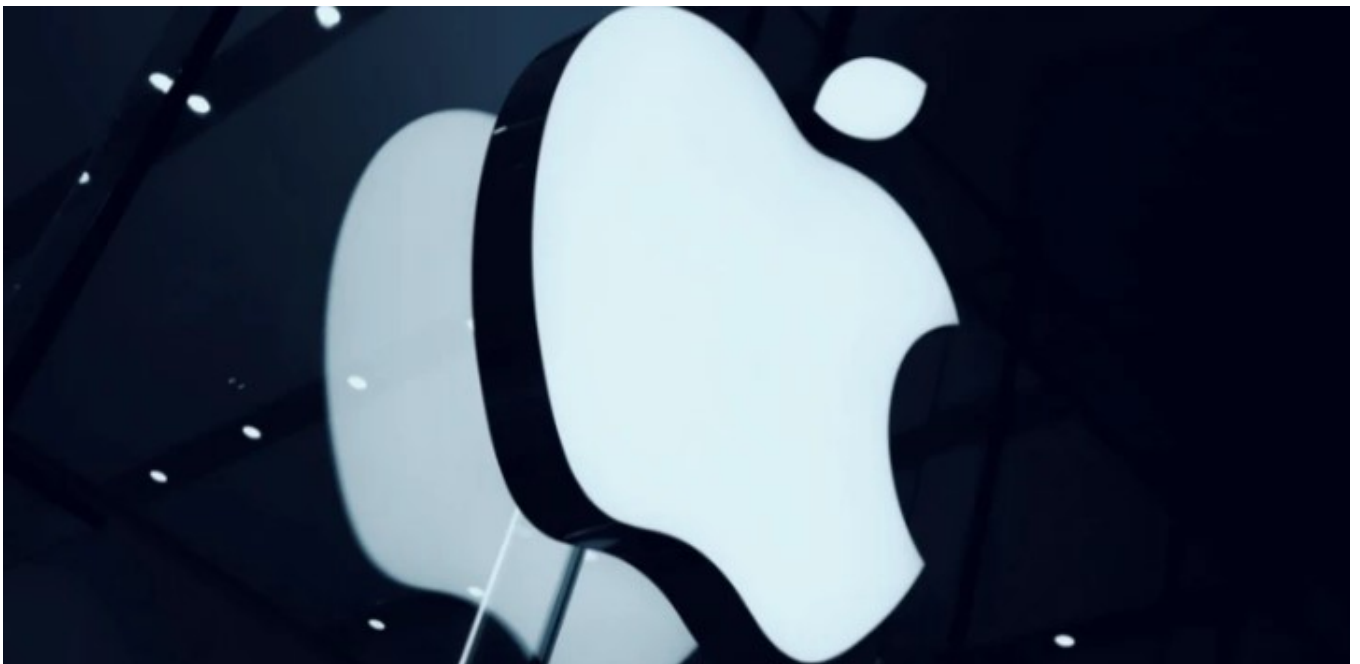


硅谷裁员风暴中 苹果空降了一位CHO

2月15日硅谷裁员风暴中，苹果空降了一位CHO，穆胜咨询合伙人、纽约大学Stern商学院访问学者娄珺却看到，苹果非但没有大规模裁员，还空降了一位CHO（Chief Human Resource Officer，首席人力资源官）。

日前，苹果公司CEO蒂姆·库克亲自向员工发出备忘录信息，宣布要在公司内增设“首席人力资源官”，并由Carol Surface担任。

公开资料显示，Carol Surface加入苹果公司前，在美敦力任职人力资源执行副总裁长达10年之久，早前她还在百思买、百事可乐主要负责人力资源和人事工作多年。据悉，Carol Surface将于3月正式工作，并直接向库克汇报。



苹果此前的人力资源相关事务由零售主管Deirdre O'Brien兼顾负责，无疑，在首位CHO人选落定后，Deirdre O'Brien将专注于零售职责。

当亚马逊、微软、谷歌在内的硅谷高科技公司，应对当前发展困难，抑或预感到后续增长乏力，纷纷主动采取机构精简、大规模裁员等举措时，“在这种潮流下，苹果却是反向操作的那个。”2月13日，就苹果最新发生的高管任职信息分析称，“苹果进一步强化组织优势的意图明显，它要把人员投入转化为业绩结果。”

需要提及的是，在迎来首位CHO的消息发出前一周，苹果2023年第一财季（2022年第四季度）财报曾引发外界关注。因该季度总净销售额为117.154亿美元，相比上一年同期下降了5%，让苹果出现了近4年以来的首次营收同比下滑。

另外，作为公司营收主力的iPhone，在该季度的销售额为657.75亿美元，相较上一年同期下降了8%。苹果的上述经营数据表现在IDC中国高级分析师郭天翔的预期之中，“受富士康停产问题影响，导致iPhone14 Pro和ProMax产品供货不足。”他还向记者分析指出，全球经济大环境，中国疫情以及整体手机市场需求低迷的诸多因素影响，都使得苹果的市场表现出现下滑。

不只是营收下滑，苹果公司的净利润也出现了自2016年9月以来的最大季度降幅，同比下滑了13%，为299.98亿美元。尽管在一众硅谷科技巨头中，苹果的利润依然算得上丰厚，但面对全球各地存在的不确定性，其CFO卢卡·马斯特里在财报电话会上强调，“2023年的情况将变得困难。”

库克将苹果季度表现不佳的原因归结为美元升值、供应链导致的新机生产受阻以及整体经济环境下行。娄璐注意到，应对发展现实，苹果公司高管率先以降薪作出表率，库克就主动降薪40%。在苹果公司发出的文件中显示，董事会对高管薪酬的决定是综合了“股东的反馈和库克的建议”，2023年将整体降低约5000万美元。

“我把裁员视为万不得已的手段。”库克曾在财报发出后的采访中如此表示。娄珺也看到，目前苹果没有裁员，只是暂停了对研发部门之外的人员招聘，这一动作已能看出苹果正在“降本”。

从公开资料看，自2020年以来在硅谷大厂大举扩招时，苹果表现则十分“审慎”，过去三年员工规模增速仅有20%，相较一些巨头因人员冗余，在硅谷卷起裁员风暴时，为何苹果能在其中“独善其身”？

“它过去一直采用职能制、中央集权式组织模式。”娄珺觉得，苹果的人才管理模式虽不如其业绩那般耀眼，但其人才辈出更多是由领先的业务、先进的产品来拉动，“不是由强大的人才管理体系来推动”。

不过，身处当下时点，要过渡经济周期中的不稳定阶段，苹果亦不例外，也需要推动组织转型。“苹果应该更多强调以用户为中心，去实施区域管理和业务管理，在低增长的时代找到更多的市场突破口。”娄珺认为，这家全球化科技巨头走向平台化，就要授权一线，并让被授权的业务单元有意愿和能力，围绕用户做事，“这就意味着苹果应该建立强大的平台激励和赋能体系。”

当然，苹果要实现这种授权之下的“放而不乱”，在娄珺看来，变革并不简单，“能否实现，一看库克的决心，二则看新任CHO的水平。”

尽管CHO还未展开工作，但库克提前对其能力作出评价，他认为Carol Surface“带来了令人难以置信的丰富经验，这对于支持我们在世界各地的团队、并让苹果继续脱颖而出来说是无价的。”娄珺还注意到，在全球猎头和领导力咨询公司N2 Growth的数据库中，Carol Surface是2022年全球顶级CHRO，而今她被苹果纳入麾下，可以预见的是，“苹果将会在组织管理上进行精耕细作，这一举动必然会影响到过去粗放的硅谷高科技巨头们。”

本文链接：<https://dqcm.net/zixun/16764280008853.html>