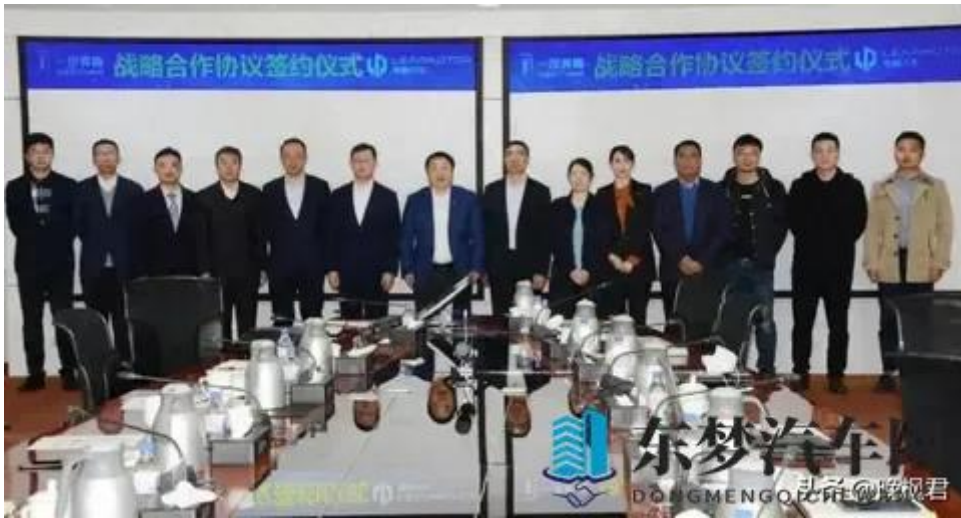


李想直管人事，华为系高管淡出理想管理层 | 36氪独家

来源：谢仁琦 发布时间：2025-11-22 03:22:59

文 | 肖漫

编辑 | 李勤



36氪汽车独家获悉，理想汽车发布内部公告，宣布多项组织和人事调整。调整内容包括：

组织与财经群组下辖一层组织“组织部”与“人力资源”整合为“人力资源”，并入产品与战略群组；组织与财经群组更名为CFO职能群组；任命杨海山担任人力资源负责人，向理想汽车CEO李想汇报。

杨海山是理想元老级员工，自2016年10月起担任理想汽车售后总监，全面负责理想汽车售后的系统搭建等工作，此前曾供职于应用材料中国、华晨宝马等公司。

36氪汽车了解到，此前人力负责人的汇报对象为理想汽车CFO李铁，调整后直接向李想汇报，这意味着，李想将亲自管理公司的组织架构和人员调整。

36氪汽车获悉，在汇报对象调整之前，理想汽车人事负责人已经调整过一次，原一级负责人为李文智，享有和袁春峰同等待遇，相当于HR业务负责人。

截至发稿，李文智和袁春峰仍在CFO职能群组中，且都在组织与质量运营部门内，该部门仅有两人：李文智为负责人，袁春峰为管理员，兼HRBP，服务于智能汽车战略和AI领先战略。据内部人士反映，在此之前，李文智和袁春峰的权限已经被淡化。

李文智在 2023 年加入理想时，职位是CFO办公室负责人，主要负责流程、组织、财经的变革工作。这位曾在华为有着18年的工作经验的老将，曾是理想学习华为的重要抓手之一。

当时，理想汽车此前为快速补齐流程、销售、芯片与智能化短板，曾从华为“招兵买马”，引进在华为荣耀任职22年的邹良军接管销服体系，让华为全球HRBP管理部部长李文智负责流程与财经变革等。

李文智加入理想后将原有的 OKR 管理方式升级为 PBC 绩效模式（个人承诺绩效模式，强调结果承诺和强制排名），但从去年开始，这一模式开始在理想出现不良反应，销售团队为完成指标恶性竞争，出现跨区抢单、内部返佣等乱象，纯电车型也因“过度关注销量竞争”导致对市场出现误判。

今年7月，理想汽车宣布放弃华为PBC，重新启用OKR。理想开始“去华为化”，随之而来的人事调整也不可避免，同样在7月，邹良军退出管理岗位。

李想目前还直接管理汽车业务相关的产品线、产品部、品牌、战略等团队，但此前李想曾表示将更多精力投入AI（人工智能）领域。他每周会参加四到五次AI会议，并设立了每周一次的AI例会。

虽然李想曾多次公开表示，理想汽车未来要成为全球领先的人工智能公司。但目前，理想的AI业务投入主要还在辅助驾驶VLA（视觉-语言-动作）大模型等领域。而且理想今年已经流失了多位AI大牛，包括负责AI算法落地的夏中谱，负责VLA的技术研发的贾鹏等。据悉，贾鹏离开理想之后转向具身智能创业，在杭州成立至简动力公司。

公司经营可能是现阶段更重要的事情。今年以来，理想汽车交付量已经被蔚来、小鹏反超，在纯电车型i8、i6发布后，理想汽车月交付量也在3万左右，而小鹏、蔚来已经突破四万关口，“平价理想”零跑单月交付更是攀升至7万以上。

资本市场已经给出了反应。理想汽车年初至今下跌约 20%，而仍在生死线挣扎的蔚来年初至今上涨 49.78%。

在逆境中保持理性并且平衡好短期的降本增效举措和必要的长期投入很重要。现在的理想需要找到更有效的办法稳住业务大盘，也需要稳定军心。

理想曾凭借增程车型的胜利位居新势力榜首。但在去年遭遇 MEGA 失利后，理想曾迅速调整，下调销量目标、动刀裁员。这固然是理想组织执行力强的体现。但从外部视角看，在依然保持着可观现金流的情况下选择大裁员，理想当时可能对MEGA失利反应过度。

如今，HR的管理权限再次回到李想手上，理想曾经激进的人事管理方式可能会发生变化。