

理想汽车发布组织调整公告，人力资源部门整合并入产品与战略群组

来源：顾雅惠 发布时间：2025-11-23 13:32:55

11月12日消息，据“21汽车·一见Auto”援引多个独立信源消息称，理想汽车发布了组织调整公告。CFO李铁管理的组织与财经群组下的一级部门——“组织部”与“人力资源”整合为“人力资源”，并入产品与战略群组。同时，杨海山担任新成立的人力资源部门负责人，向理想汽车CEO李想汇报。

这次人事变动意味着直接汇报给李想的部门新增至5个。在此之前，直接汇报给李想的部门包括品牌部、战略部、产品部、产品线。



作为理想汽车的“老人”，工号为232的杨海山在2023年以前一直身居销售服务体系，管理售后部门。他曾在2023年年初向李想短暂汇报，后作为售后负责人向原销售服务体系负责人邹良军汇报。在2024年全公司范围的人员优化中，杨海山被调去人力资源部门并担任负责人，主抓企业文化，向组织与财经群组负责人、CFO李铁实线汇报，虚线汇报给组织部负责人、原CFO办公室负责人李文智。

与组织整合同一时间发生的事情是，前人力资源部门负责人袁春峰已经开始走离职程序。在袁春峰离职的前一天，李文智也已经离开理想汽车。

接近理想汽车的知情人士称，这是李想第一次直接管理人力资源部门。“这次组织调整早就酝酿中，因为李想判断面向AI的组织建设，不能走华为那套强调节奏而不强调效率的流程。”

IT 之家从报道中获悉，2022 年底，李想宣布公司全面向华为学习，向矩阵型组织架构升级。在当时的规划下，理想在原来的职能部门之外共设有七个横向管理的实体部门，组织部便是其中之一。

为了更好地落地矩阵型组织升级的任务，理想在 2023 年 2 月引入原华为全球 HRBP 管理部部长李文智，担任 CFO 办公室负责人，向 CFO 李铁汇报。上述接近理想汽车的知情人士解释称，原来按照华为的那套组织流程在人力资源内部造成了一部分“内耗”。

没升级为矩阵组织架构之前，人力资源部门直接管理业务，比如招聘、绩效、培训、薪酬和变革。但升级为矩阵架构之后，人力资源部门的职能被拆分为两大块：负责 HR 战略、政策、方案设计的专家中心被划分到人力资源部，2024 年 5 月之前，负责人是袁春峰，后变更为杨海山；具体流程执行、流程变革运营则由组织部负责，负责人是李文智。

另一位员工则称，由李想直接管理人力资源部门的好处是流程得到简化的同时审批可以更快。“之前人力资源部在李铁下面时，审批最后都会被李铁以预算不足驳回。”

HTML版本： [理想汽车发布组织调整公告，人力资源部门整合并入产品与战略群组](#)