

企业楷模

人才流失，留是留不住的，倒不如在走的时候给他们留下一个好的印象，为自己将来更好的发展埋下“伏笔”，这才是双赢。

■ 成子

1870年，洛克菲勒创办了美孚石油公司。1911年5月15日，美国最高法院依据1890年的《谢尔曼反托拉斯法》，认为美孚石油公司是一个垄断机构，应予拆散。根据这一判决，美孚石油帝国被拆分为37家地区性石油公司。

公司拆分之初，在几位业务骨干的带



动下，许多员工都提出辞职请求，这对公司来说几乎是灭顶之灾。公司专门召开会议，商讨员工跳槽问题。多数领导认为应该严厉制裁跳槽的员工，不然，公司培养一批跳走一批，岂不是太吃亏了？但在第

二天，洛克菲勒却做出了一个惊人的举措：奖励跳槽的员工。

洛克菲勒让人在公司门口贴出告示：本公司员工跳槽后，凡是被任命部门负责人奖励五千美元；被任命为公司副总的

奖励一万美元；被任命为公司总经理的奖励二万美元。决定一经公布，公司上下一片哗然。人们都认为这样一来公司跳槽的会越来越多，不但会出现人才断档，时间久了，公司也会因此而垮掉。却不想几天内就有好几位公司所需人才来填补空缺，也是从别的公司跳槽过来的，他们是因为看中洛克菲勒的人才投奔而来的。

从那以后，公司的人才流动很快，奇怪的是，公司并没有因此而垮掉，反而生意越做越好。原来，公司后来的一些大客户，大多是过去跳槽出去的员工所在的公司。人都是良心的，他们现在大多都做了公司的领导，为了报答洛克菲勒当初对他们的厚待，所以和原公司一直保持着友好合作。

人才流失，留是留不住的，倒不如在走的时候给他们留下一个好的印象，为自己将来更好的发展埋下“伏笔”，这才是双赢。

大卫·埃德加出生美国的一个贫困渔民家庭。16岁那年，他来到芝加哥找工作，后来他成为了一家酒店的侍应生。

虽然有了工作，但埃德加并不开心，因为他觉得这份工作毫无尊严，总需要看别人的脸色，所以他在工作中表现得非常不积极。有一次，埃德加在为客人上菜的时候，不小心把汤溅到了客人身上，结果被客人狠狠地臭骂了一顿。埃德加当即就委屈地回到家，哭着向妈妈倾诉自己的遭遇，埃德加原以为妈妈会安慰他，可没想到妈妈却重重地给了他一记耳光说：“你太自私了，你只想着自己，却压根不想去客人的感受，做侍应生就应该好好为客人服务，你不应该觉得自己丢了尊严，你应该努力让每个顾客都露出笑脸，那就是你的尊严，是你的骄傲与荣耀。”

“做侍应生也有尊严？”埃德加有些将信将疑地问。妈妈这才不无心疼地微笑着说：“孩子，这是当然的，不过你首先要给自己尊严，你的工作才会充满尊严，所以，努力去做一个最优秀的侍应生吧！”妈妈的话音落下，埃德加顿时有了一种前所未有的使命感——自己一定不能愧对这份神圣的工作。

从此后，埃德加开始改变自己工作的态度，他时刻都带着微笑与热情，渐渐的，埃德加成了最受尊敬的侍应生。1965年，35岁的埃德加在芝加哥创办了自己的酒店——滚石大酒店。“如果别人瞧不起你，首先是因为你瞧不起自己；只要你自己感到骄傲，你就能赢得别人的喜爱和尊重！”大卫·埃德加经常这样说。

一位教授在进行访问的时候，一个朋友带着夫人来拜访他。在聊天的时候，朋友的夫人突然问了教授这么一句话：“为什么你不看xx牌的电视？”教授笑了笑，没有说话。她又接着说：“我们xx电视很棒啊！”教授恍然大悟，原来她是xx公司的员工。同时，教授也被她所具有的敬业精神所折服。

其实，她在xx公司不算是一个优秀的员工，做的就是很普通的工作，既不是主管也不是高层管理人员，但当她看到别人看的电视不是xx牌的，她就会问为什么没看她们公司的产品，因为她一直都有维护自己企业家的意识，她觉得xx公司的产品是最棒的，并以自己能在xx工作而感到骄傲。

无论你是公司里的一名普通员工，还是非常优秀的员工，对于你的企业，请给予它充分的信任。如果每个人，都相信自己所任职的公司是最优秀的公司，这就是永远维护企业形象的意识，那么该公司品牌维护工作一定会做得很出色。只有全体员工具备了企业品牌意识，有意识地维护品牌形象，才能更好地让企业品牌长久占据优势，让企业在激烈的市场竞争中得以生存。

能成为员工心目中的好领导，可能有多方面的原因。但我认为，如果说话能够体现对员工的尊重，无疑也是一个好领导应该具有的品质。

马克是我们公司销售部门的经理，他是一位能力很强但性格很犟的中层领导。有一次，公司决定出台一项新的政策，销售部门的员工收入由原来的固定薪资改为底薪加提成。然而，马克却表示反对，理由是：“没有稳定的工资，谁会认真做事？”

几位高层对马克的这种态度提出了批评，有的甚至直接说道：“公司定下的事情，你只能去执行，没有讨价还价的余地！”马克显然也怒了：“如果非要这么干，我只有放弃部门经理这个职位。”

这时，我站起来走到马克面前，对他说：“马克，你不要冲动。对于这个政策，我也考虑了很久，对利弊都进行了分析和研究，请你先听听我的意见，我是这样想的。”

后来的结果怎样呢？马克不但接受了公司的决定，还对我表示了感谢，说是我让他感受到了被尊重。

身为领导者，在做决定时，应该先说出你的理由，才能得到下属的理解和执行。与其采取命令的办法或者与员工争论，不如坦诚地说一声：“这件事，我是这样想的。”

神圣的侍应生

陈亦权

给予企业产品充分信任

周玉斌 戚杰

作决定时先说出你的理由

杨三变

把树叶做成餐盘



■ 余之敏 绿飞扬

“这个餐盘百分百由树叶制成，没有一丁点塑料、胶水、添加剂；最主要的是它28天后就可以完全降解，对环境没有任何污染。”

“这餐盘看起来塑料感十足，怎么会是树叶制的呢？”

“当然是，你看它一共有三层，首层和底层全部用树叶制成，中间一层则是通过棕榈叶纤维将上下两层缝合在一起。”一位服务生微笑着对一群聚餐的年轻人解释着，“这是我们德国人最新发明的，百分百纯天然制造，已通过国家级检测，请放心使用。”

大家将信将疑着。看着那如落叶般的色泽，如荷花般形状的餐盘，年轻人一个个都觉得非常新鲜，都想体验一下，于是争相端起那餐盘，感觉像落叶一样轻，还完全不渗水，不漏汤。“好一个树叶餐盘，我们德国人实在了不起！”啧啧称赞之声不绝于耳。

见此，另一桌上正用餐的几个人由衷地赞叹——那几个人正是那树叶餐盘的发明者，共7人。他们当中有设计师、工具制造商、工程师，而且彼此之间都是很要好的朋友。

而他们冒出制作树叶餐盘的想法实属偶然——在一个落叶飘零的秋日的午后，在周末户外聚餐上，他们看到很多年轻人带的都是快餐，而餐具全是塑料制品。

只见年轻人吃完后，就把餐盘留在了美丽的大自然，而自顾自玩去了。

可是彼得当场就急了，“要知道，那些塑料餐具在大自然中完全降解需要730000天。”

他这一说把朋友们吓了一跳，“我只知道塑料在自然中很难降解，但没想到要那么久。要是餐具能像落叶一样，可再生可降解就好了。”彼得指着近旁的一片落叶，感叹着。

没想彼得的这句再普通不过的感叹，却瞬间引发了其他6个伙伴的强烈共鸣——“我们来想想法子。”

只有懂得忠诚与感恩的人，才有可能真正得到老板的提拔与重用。

陪退休总裁钓鱼的人

■ 李克红

约翰是一家大公司的总裁，公司计划在威斯康星州开设分公司，他打算从员工中挑出一个最适合的人去那里担任分公司经理。

约翰总裁有两个人选，一个叫麦克，另一个叫安东尼。同事们都觉得麦克被提拔的可能性更大，因为他的专业水准高一些，又是约翰总裁的得力助手。安东尼也拥有较好的能力，但他是前任总裁德鲁克先生的爱将，而德鲁克先生已经退休了。因此人们都认为最终被提拔的一定是麦克。麦克和安东尼也对此深信不疑。

德鲁克先生虽然已经退休了，但约翰总裁和他依旧保持着非常友好的私人关系。一个周五的傍晚，约翰总裁想趁周末的空闲去看望约翰总裁先生，于是就对麦克说：“你明天有时间吗？如果有时间就陪我去看望德鲁克先生吧！”麦克不以为然地笑笑说：“德鲁克先生？他已经退休了，去看他干什么呢？周末你自己多休息吧，我还要带孩子去旅游呢！”约翰总裁笑笑，点点头。

第二天，他自己开车去看德鲁克先生。

德鲁克先生住在郊区的一幢小别墅里，他的妻子告诉约翰总裁，德鲁克先生去外面钓鱼了。约翰总裁来到湖边，没想到安东尼也陪在德鲁克先生的身边。约翰总裁就故意支开安东尼，让他去买几瓶水，然后他就向德鲁克先生讨教关于提拔的事情，德鲁克先生笑笑说：“我很难给什么建议，我只想说当初我拉安东尼一把是对的，对公司忠诚，对提拔他的人懂感恩，我在位时不知道提拔过多少人，但只有安东尼记得我，有空时就会来陪陪我。”

这句话给了约翰总裁一个很大的启示。几天后，约翰总裁宣布了分公司经理的人选——出乎所有人意料，他提拔了安东尼。

这个安东尼就是我。很多年以后，约翰总裁把这段内情告诉了我。现在回过头去看，我不禁庆幸自己拥有忠诚与感恩的品质。现在竞争激烈，人才之间的较量已经从单纯的能力延伸到了个人品质上，而在所有的品质中，忠诚与感恩已经越来越受到老板们的重视。只有懂得忠诚与感恩的人，才有可能真正得到老板的提拔与重用。

交付任务的加减之道

每一个团队里，成员大致上可以分为两种。

第一种乐天型：心里想着“一切交给我处理！我什么都能做”。他们个性开朗，有精神。态度积极是好事，不过有时候太过乐观，低估了困难，而无法达成目标。把工作交给这类下属时，记得把工作量设定为他们估计的八成。此外，一开始就要订下明确的标准和期限。

另一种悲观型：无论主管委派他们什么工作，他们总是说：“我的能力还不足以胜任。”但是这种人反而有极大的潜力，所以交付工作给他们时，要和乐天型恰好相反，工作量最好比当事人估计的最多上两成，并告诉他：“以你的能力一定办得到，希望你善用这次的机会让自己成长。”把重大任务交给悲观型下属，需要勇

气。然而狠下心来交付工作之后，往往会发现平时不起眼的下属有出人意料的能力。

我曾经抱着“看看他有多少能耐”的心情，把某个新项目的筹备工作，交给一个年轻业务员去做。他看起来内向，也没有带领他人工作的经验。

没想到他一直维持高昂的斗志，坚持到了最后。以前他总是沉默寡言，从不表现自己，引人注目，在组织中显得不起眼，通过这次的成绩，我发现他非常优秀。同时，我也深切反省自己当初只看表面印象而低估他的实力。

交付任务时，不妨给自信满满的人减一点，给消极却踏实的人加一点。这虽然只是小技巧，却是非常有效的带人方法。

能卖钱的驴皮

■ 赛门·帕克雷德 / 文 李安章 / 译

有一个商人，他见儿子长大了，就打算带儿子去做生意。一次，商人准备了很多茶叶，他把茶叶装在毛驴背上，然后牵着毛驴带上儿子就出发了。

他们走了很多路，来到一座大山下，只要翻过这座山，便是他们卖茶叶的小镇。不幸的是，他们在爬山的时候，毛驴可能是吃到了某种毒草，它停下来跪在了地上，几分钟后就脑袋一耷拉，死了。

毛驴虽然死了，不过聪明的商人想了想后，觉得驴皮应该也能卖点钱，就让儿子把货物卸下来，然后用刀子将驴皮剥了下来。商人打算扛着茶叶继续前进，但茶叶太重了，根本扛不动，他只能对儿子说：“你在这里守着，我回去再牵一头毛驴过来。”他在临走前又嘱咐儿子说：“你把货物看好，特别是这张驴皮，它应该可以

卖点钱，所以你无论如何也不能让它损坏了。”儿子点头答应，商人就下山去了。

当天晚上，天空下起了大雨，商人的儿子想起父亲的嘱咐，无论如何也不能让驴皮损坏了，所以他就把盖在茶叶上的油布取下来，盖在了驴皮上。三天后，商人牵着另一头毛驴来到这里，却发现茶叶已经全部被雨水淋湿，再也不能卖钱了。唯一能卖钱的，就剩下了那张其实根本卖不了多少钱的臭驴皮。

商人生气地责怪儿子让茶叶淋了雨，但儿子却不服气地说：“是你说无论如何也不能让驴皮损坏的呀，你怎么责骂起我来了呢？”

世界上的任何事情都有轻重缓急，如果不看具体情况，只知道执行死命令，那么只会让自己犯下更多错误并且还不知道错在哪儿。



总经理的厉害之处

■ 曾仕强 杨智雄

台湾裕隆集团严凯泰先生，还在集团旗下企业裕隆汽车任总经理时，一个副总经理的儿子考上大学，他买了一块年轻人喜欢的手表相送。他叫来副总，说：“这不是给你的，这是给你儿子的。”副总说：“为什么给我儿子？”他说：“你儿子考上大学，考得不错，这是我给他的奖励。”

副总的儿子带着爸爸领导给的手表，心里肯定会这样想：我爸爸一定表现得

不错，否则，总经理怎么会注意到我呢？儿子开始对裕隆集团有了好印象，甚至可能会有这样一个志向：大学毕业后，一定要去裕隆集团工作。副总的太太也会认为：我先生一定表现得不错，否则，怎么会让总经理注意到我家里的人呢？

这就是严凯泰先生的厉害之处，把员工家人的心收买进来了。领导越是懂得这样的道理，就越能够有效使用一流人才。