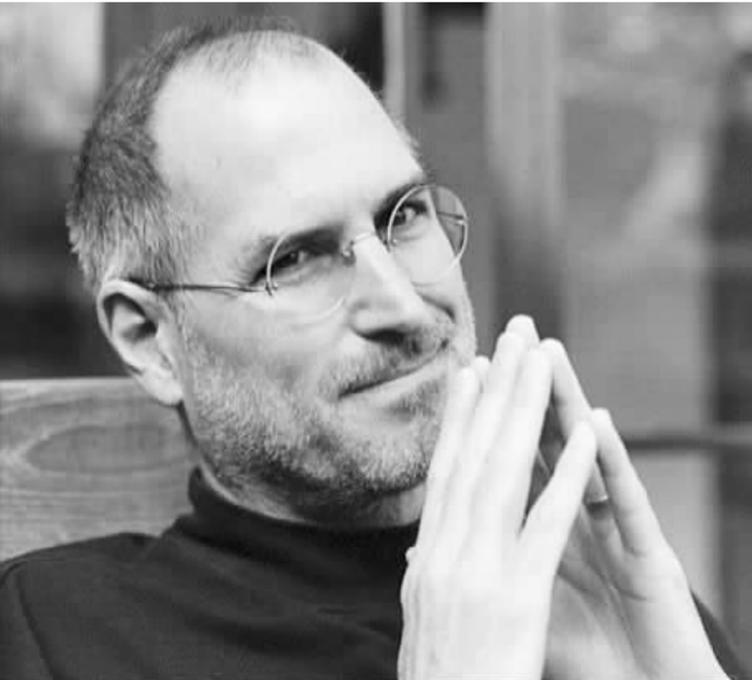


顶尖人才总是想和同样出类拔萃的人一起在工作中碰撞,完善彼此的创意,并乐此不疲

乔布斯:A级人才的自尊心不需要你呵护



这个遗失访谈的来由:接受访谈时,乔布斯正在经营自己创办的NeXT公司(1995年)。18个月后苹果收购了NeXT,又过了半年乔布斯重新掌管苹果。当年的节目只用了一小段采访,之后采访母带在从伦敦运往美国的途中丢失。直到乔布斯逝世后不久,导演Paul Sen终于在车库发现了这样一份VHS拷贝。

会制造噪音的团队,才会磨出美丽的石头

每次(新产品计划)刚开始的时候,我们都有很多很棒的想法,团队对他们的想法深信不疑。这一刻,我总会想起我小时候的一幕:街上有个独居的男人,他已经80岁了,我接近他,想让他雇我帮他除草。有一天他说,到我的车库来,我有东西给你看。他拉出老旧的磨石机,架子上只有一个马达、咖啡罐和连接两者的皮带。接着我们到后院捡了一些石头,一些很普通、很不起眼的石头。我们把石头丢进罐里,倒点溶剂,加点粗砂粉。之后他盖上

多转子超微粉碎设备满足用户多样化需求 浙江丰利高效率现代细磨设备获国家专利

国家高新技术企业浙江丰利粉碎设备有限公司开发成功一种高效率的现代细磨设备——冲击磨,日前获得国家专利(专利号:201120387586.3),该机采用棒销式无筛网结构,粉碎热敏性和粘性物料时可有致堵塞现象,使用寿命长。特制机型可对易爆物料、高硬度物料进行超微粉碎,能满足特种粉碎要求。

该机具有多项创新设计亮点:
一是产品粉碎原理先进,转子和定子组成3-4层粉碎区,粉碎充分、均匀,粉碎速度快。物料通过加料装置定量送入粉碎腔,在高速转子和定子组成的粉碎区内物料相互碰撞、冲击而粉碎。物料在第一层被粉碎后在离心力作用下继续向外运动进入外部粉碎区,越往外粉碎程度越激烈。根据需求可设计成双转子差动式结构,此时粉碎线速度可达200m/s以上,极快的线速度保证理想的粉碎效果。
二是机门的快开式设计,物料清理相当方便、彻底。
三是机壳与机门之间装有密封圈,防止粉尘泄漏,实现清洁生产。
四是该机磨磨细颗粒,使颗粒游离,但不会将纤维磨碎,有利于提高后面工序的筛分效果。

目前,该机业经国内外无数用户使用证实,是一种高性能、适应性广的新一代超微粉碎机,广泛适用于食品、化工原料、塑料、填料及建筑材料、医药等行业脆性物料、粘性物料的超微粉碎;产品细度可在几毫米到几十微米之间。不仅适合粉体加工单位的超微粉碎,同时也为众多科研院所提供良好的材料实验机型。产品具有适用范围广、转子更换方便、细度好、维修少和成本低等特点,技术处于国内领先,达到国际同类产品水平。产品价格仅为进口设备价的八分之一,能替代进口设备。

读者咨询热线:0575-83105888, 83100888, 83185888, 83183618
网址:www.zjfgli.net

盖子,开动电机对我说:“明天再来看看”。第二天回到车库,我们打开罐子,看到了打磨得异常圆润魅力的石头!

本来只是寻常不过的石头,却经由互相摩擦,互相砥砺,发出些许噪音,变成美丽光滑的石头。

在我心里,这个比喻最能代表一个竭尽全力工作的团队。集合一群才华洋溢的伙伴,通过辩论、对抗、争吵、合作、互相打磨,磨砺彼此的想法,最终才能创造出美丽的“石头”。

公司的真正价值在于员工

我12岁时致电惠普的比尔·休利特(Bill Hewlett,惠普创办人)。当时电话簿上没有隐藏号码,所以我打开电话簿可以直接查他的名字。他接电话时我说:“嗨,我叫史蒂夫·乔布斯,你不认识我,我今年12岁,我在制作频率计数器,需要一些零件。”他就这样跟我谈了20分钟。我永远都记得他不但给了我零件,还邀请我夏天去惠普打工。

当时我才12岁,这件事对我产生了不可思议的影响。惠普是我见过的第一家公司,他让我懂得了什么是公司,如何善待员工。

当时人们还不晓得胆固醇,他们每天早上十点钟会推出满满一车的甜甜圈和咖啡,于是大家停下工作,喝杯咖啡品尝甜甜圈。虽然是些小事,但显然惠普明白公司真正价值在于其员工。

A级人才的自尊心不需要你呵护

我很早便在生活中观察到一件事:人生中大多数事情,平庸与顶尖的差距通常只有二比一,好比纽约的出租车司机,顶尖司机与

普通司机之间开车速度的差距大概是30%。

普通汽车和顶尖汽车的差异有多少?也许20%吧。顶级CD播放机和一般CD播放机的差别?我不知道,可能也是20%吧。这种差距很少超过两倍。但是在软件行业还有硬件行业,这种差距可能超过15倍甚至100倍。这种现象很罕见,能进入这个行业我感到很幸运。

我的成功得益于发现了许多才华横溢、不甘平庸的人才。不是B级、C级人才,而是真正的A级人才。而且我发现只要召集到五个这样的人,他们就会喜欢上彼此合作的感觉、前所未有的感觉。他们会不愿再与平庸者合作,只召集一样优秀的人。所以你只要找到几个精英,他们就会自动扩大团队。

假如你找到真正顶尖的人才,他们会知道自己真的很棒。你不需要悉心呵护他们自尊心。大家的心思全都放在工作上,因为他们都知道工作表现才是最重要的。

我想,能替他们做的最重要的事,就是告诉他们哪里还不够好,而且要说得非常清楚,解释为什么,并清晰明了地提醒他们恢复工作状态,同时不能让对方怀疑你的权威性,要用无可置疑的方式告诉他们,你的工作不合格。这很不容易,所以我总是采取最直截了当的方式。如果你给和我共事过的人做访谈,那些真正杰出的人,会觉得这个方法对他们有益,不过有些人却很痛恨这种方法。但不管这样的模式让人快乐还是痛苦,所有人都一定会会说,这是他们人生中最激烈也最珍贵的经历。

别害怕犯错

我是那种只想着成功不在乎是非的人。所以无论我原来的想法多么顽固,只要反驳的人拿出可信的事实,5分钟内我就会改变观点。我就是这样,不怕犯错。我经常承认错误,没什么大不了的。我只在乎结果。

真正的魔法:用五千个点子磨出一个产品

我离开后,对苹果最具伤害力的一件事是史考利(苹果前CEO)犯了一个很严重的毛病:认为只要有很棒的想法,事情就有了九成。他以为只要告诉其他人,这里有个好点子,他们就会回到办公室,让想法成真。

问题是,好想法要变成好产品,需要大量的加工。

当你不断改善原来那个“很棒的想法”,概念还会不断成长。改变,结果通常跟你开始想的不一样:因为你越深入细节,你学得越多。

你也会发现。你必须做出难以两全的取舍,才能达到目标:有些功能就是不适合电子产品做,有些功能就是不适合用塑胶、玻璃材料做,或是工厂就是做不到。

设计一个产品,你脑海中可能要记住超过五千个问题,去把这些组合在一起,使劲让这些想法在一个全新的模式下共同运作,达

到你想要的效果。每天你都会发现新东西。这同时代表新的问题和新的机会。让最终的组合融会贯通,这才是真正的“流程”,也是真正的魔法所在。

做出好产品的关键因素,不在于你会管理流程

1984年我们从惠普聘请了一堆人(设计图形界面电脑),我记得和其中一些人大吵一架。他们认为所谓的用户界面,只是在荧幕底部加上软体键盘,他们没有字体大小比例的概念,也没有滑鼠的概念。

他们对我大吼大叫,说鼠标要花五年来设计的,成本高达300美元。最后我受够了,就去外面找到大卫·凯利(David Kelly)设计,结果90天内就有了成本15美元的滑鼠,而且功能可靠。

当时我发现,苹果在某方面缺少这种人才,能多方面掌握一个想法的人才。这需要有一个核心团队,但由惠普的人马组成的团队显然不行。这和专业的黑暗面无关,这是因为人们失去了方向(惠普团队无法进行多方面思考)。随着公司规模越来越大,他们便复制最初的成功。并且许多人认为当初成功的过程,一定有其奇妙之处,于是他们开始尝试把当年的成功经验变成制度。

不久人们便感到困惑,为什么制度本身变成了答案?这大概是为为什么IBM会失败的原因。IBM拥有最好的制度管理人员,但他们忘了设计流程的目的是为了寻找最棒的答案。

苹果也有了这种状况,我们之中很多人很会管理流程,却不知如何寻找答案。顶尖的人会自动寻找最棒的答案,虽然他们是最难管理的人,但我依然乐于同他们一起工作。

我们不羞于窃取伟大的想法

你问我对产品的直觉从哪里来?这最终得由你的品味来决定。你要熟悉人类在各领域的优秀成果,尝试将之融入你在做的事情里。毕加索曾说过,“拙工抄,巧匠盗”,我从来不得得借鉴别人的好创意可耻。

我觉得麦金塔成功的原因,在于其创造者是音乐家、诗人和艺术家、动物学家甚至历史学家,他们正好也是全球最棒的电脑科学家,所以我们也如此出色。如果没投身电脑科学,他们也能在其他领域创造奇迹。大家各自贡献自己的专业知识,麦金塔因此吸收了各个领域的优秀成果,否则的话他很有可能是一款非常狭隘的产品。

我创业从来不是为了钱

公司拥有独占性的市场地位,不可能在成功了之后,能让公司更成功的人,是业务和行销人员,所以最后变成他们经营公司,而产品人员被边缘化,导致公司忘记做出好产品的重要性。当初是对产品的敏锐和创意,让他们独霸市场,后来却因经营人员而消失殆尽。

他们对产品好坏没有概念,不懂将好构想变成好产品的工艺,他们也没有真的想帮客户的心。

在业界打滚这么多年,我常问别人你为什么做某些事,得到的答案都是:事情就是这样。没有人知道他们为什么这样做。

做生意没有人会真的深思熟虑,这就是我的体会和认知。因此如果你愿意问问题,仔细思考,认真努力,你很快就能学会做生意,这不是多难的事情。

我身价超过100万美元时才23岁;24岁身价超过千万美元;25岁就超过亿万万美元。但钱没那么重要,因为我创业从来就不是为了钱。当然,有钱是很棒的事情,因为它让你有能力做很多事。

人类是工具的建造者

我小时候在《科学人》杂志读到一篇文章,测量地球上各物种的运动效率,有熊、黑猩猩、浣熊、鸟类和鱼类——它们每公里花多少大卡移动?人类也接受了测定。

结果是兀鹫胜出,它是最有效率的物种,而万物之灵的人类表现得却不怎么起眼,排名只到前1/3左右。不过人很聪明,懂得制造自行车来加快速度,这让兀鹫甘拜下风,从而称霸整个排行榜。

这件事对我影响很大:我谨记人类是工具的建造者,我们所建造的工具可以大幅增强我们与生俱来的能力。早年在苹果真的有这样的广告,说个人电脑是心灵的自行车。我由衷相信,在人类所有的发明中,电脑的排名一定高高在上。它是我们发明过的最棒的工具。很幸运的是能躬逢其盛,在硅谷亲眼目睹它的成形。

我是嬉皮士,与我共事的人也都是嬉皮士

如果不得不选择,我的风格很显然是嬉皮士,与我共事的人也都是嬉皮士。什么叫作嬉皮?这是个含义丰富的古老字眼。对我而言,嬉皮士运动启发了我。

有些东西是超越日常生活的琐碎的,生活不仅仅是工作、家庭、财产、职业的,它更丰富,就像硬币还有另一面。

虽然我们并不把这挂在嘴上,但在生活的间隙,尤其是在不如意的时候,我们都能感受到某种波动。

许多人想找回生活的意义,有人去流浪,有人在印度神秘仪式里寻找答案,嬉皮士运动大概就是这样。他们想寻找生活的真相,生活不应该是父母过的那样。虽然之后的事态发展有些极端,但他们的出发点是可贵的。

正因为这种精神,有人宁愿当诗人也不愿做银行家,我很欣赏这种精神并想把这种精神融入到产品里。只要用户使用产品,就能感受到这种精神,能够真心喜欢我们的产品。

我觉得优秀的同事都不是为了计算机而工作,是因为计算机是传达某种情感的最佳媒介,他们渴望分享自己的情感。(猎云)

OneAPM 重金启动人才引荐计划

中国首家基于真实用户体验的应用性能管理服务提供商OneAPM日前宣布,随着B轮融资的顺利完成,以及C轮融资元融融资即将实现,OneAPM对全球优秀人才的需求更为强烈,2015年公司不仅对推荐人才者送宝马5系,还对首席科学家、首席架构师、首席布道师等高级人才赠送特斯拉。

OneAPM日前鼓励内部员工为公司推荐优秀人才,经推荐合格录用,通过试用期者,公司对引荐人给予包括宝马5系,带薪欧洲7日游,Mac Pro, iPhone Plus等在内的

的多份豪礼。此外成功推荐包括首席科学家、首席架构师、首席布道师等高端人才,不仅推荐人可享受上述礼品,被推荐者还可获赠特斯拉一台。

特斯拉在科技圈和时尚圈长期享有超高人气,一直享受高科技产品光环,而非传统的电动汽车,也是不少新锐科技企业高管首选礼品之一,但不少公司并未考虑当地充电桩分布密度和数量,无视被赠送者居住地周围有无充电设备,只是将其当成高科技玩具赠送,虽然财大气粗,却不够人性化。

贯彻“学会做好人,顺便赚点钱”理念 永发集团今年给员工涨薪7%

啥都在涨,只有工资不涨——这是很多单位员工的感慨。

位于宁波北仑的永发集团可不是这样,近日这家企业召开年度工作会议,老总当着全体员工的面宣布:2015年员工工资增长目标为7%,优秀员工工资增长目标15%。

永发集团人力资源总监叶珊表示,他们每年都会根据企业经营形势制订员工工资年增长计划。

永发是从事保险柜生产的一家企业,在行业内摸爬滚打25年,已经成为保险柜行业的领头企业。目前公司有员工1200余人,其中管理、技术、营销、一线骨干技术员工120余人。

朱永红是宁波永发集团质管部副经理,9年前他进入永发集团,从普通工人做起,一步步进入公司中层。

“去年,我的工资上浮30%,年薪近14万元。”朱永红说,公司的薪酬激励机制和人性化管理制度,让他对公司的忠诚感非常强烈。

2014年,永发集团制订员工工资增长计划,当年制定的工资增长目标亦在7%左右。不过去年由于大的经济形势不景气,企业订单有所减少,但全体员工工资增长依然达到2.3%,跑过当年宁波CPI增长1.9%的速度。

叶珊说,去年公司业务减少,员工工作量也有所减少,永发集团贯彻着这样一个理念:“学会做好人,顺便赚点钱”。企业发展,要对客户、员工、社会等都有益。

今年,企业根据经营形势和外部经济状况,再度确定员工工资增长7%、优秀员工增长15%的计划,目的是为了提振全体员工信心,同时逐步提高企业员工的薪资水平。

目前,永发集团已经是保险柜行业的领

OneAPM创始人何晓阳认为,2015年,OneAPM将进军日本、韩国等亚太地区市场,并在台湾等地设立分公司,急需全世界优秀人才加盟。公司赠送宝马5系和特斯拉,也是对优秀人才的高度渴求和尊重,同时也会确保特斯拉能正常使用,尤其会充分考虑充电桩的位置和分布密度,而不只是当成一件奢侈品玩具。

OneAPM总部所在地位于北京海淀区东升科技园,园区内早已布置多个充电桩,足以满足多辆包括特斯拉在内的电动汽车充电需

头企业,但员工薪资水平还处于行业中等水平。企业希望通过薪资增长计划,让全体员工享受企业发展带来的利益,通过几年时间,让员工薪水也达到行业领先水平。

在永发集团2015年的计划中,将通过优化人才结构,不断提升全员综合能力素质,全年计划投入培训费100万元以上。

2014年,永发集团成立“好人学堂”,旨在培养一批品德好、技术强、管理能力出众的企业骨干人才,在薪资、晋升上给予倾斜。今年,“好人学堂”将继续在全体员工中招收15个学员,开展新一轮的培训工作。

员工福利和待遇提升了,才能留住人才,叶珊说,“今年,我们员工的返岗率在95%以上,3年以上老员工占比七成以上。”

(张明明 温渝南)

求,员工可以开特斯拉上下班,完全不用担心电池续航难题。

何晓阳表示,好马配好鞍,对于首席科学家、布道师级别的员工来说,身上充满了极客范儿,与特斯拉的气质完全契合。人才长期是OneAPM最重要的,也是唯一制胜的法宝,特斯拉和宝马5系只是回报优秀人才的第一步,OneAPM将持续创造更多优渥条件,满足全球人才的物质和精神需求。

(吴敏)

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下
购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销