

企业楷模

在全球的餐饮界,想要获得米其林一星的评级都非常不易,更别说获得他们三星的评级。然而,有一家法国餐厅却自弃米其林三星的称号,令人刮目相看。

■ 姚秦川

在全球的餐饮界,想要获得米其林一星的评级都非常不易,更别说获得他们三星的评级。然而,有一家法国餐厅却自弃米其林三星的称号,令人刮目相看。

Le Suquet 是法国南部的一家顶级餐厅,拥有米其林三星称号长达 18 年,因为声名在外,每日来这家餐厅消费的顾客络绎不绝,令这家餐厅老板同时也是主厨的巴斯蒂安·布拉斯赚了个盆满钵满。

许多人以为,Le Suquet 餐厅为了自己的生意不受影响,一定会将米其林三星的称号长久地维持下去。然而近日,46 岁的

布拉斯自弃米其林“三星”称号



布拉斯却公开宣布,他们将主动退出地位崇高的米其林美食指南。布拉斯给出的原因竟然非常简单:他们只想做出受顾客喜欢的真正美食,而不是为了保持三星称号,想尽办法去应付米其林测评师们的审核。

2007 年,布拉斯从父亲米歇尔那里继承了这家三星餐厅。有一段时间,布拉斯能为家族拥有一家如此优秀的餐厅而自豪。直到两年前的一天,有对意大利情侣来餐厅就餐,对方提出想要两份普通的蛋炒饭

时,布拉斯却犯了难。因为按照米其林三星的规定,这种普通的食物餐厅不予提供。最后,望着那对情侣失望的表情,布拉斯第一次对自己的三星餐厅感到失望。

半年之后,当再次有顾客要求来一份蛋炒饭时,这一次,布拉斯冒着被摘去三星称号的危险,亲自为对方做了一份美味的蛋炒饭。看到顾客吃得心满意足的样子,布拉斯内心忽然无比激动。虽然这次的冒险侥幸逃过了米其林测评师的审查,但在布拉斯心中,却生出了一个大胆的念头:为了顾客,自弃“三星”。

最终,在 2017 年 9 月,布拉斯正式向米其林公司递交了退出米其林指南的申请。半个月后,他的申请获得通过,这个结果令布拉斯甚至感到欣慰。当有记者问他为何要自弃声名时,布拉斯神色平静地表示:“几颗星的名声不重要,重要的是,没有什么称号能比得上令顾客满意让人开心了。”

利关不破,得失惊之;名关不破,毁誉动之。不为名声所累,弯下腰去真诚为他人服务,就会永远受到他人的尊敬。

经营方法

一模一样

■ 李宗山

侄子在我开的骨头汤店学了半年后,回去也开了自己的店。

那天,侄子来电话说:“叔,我这店开两个多月了,生意还是平平淡淡,和您的店简直是天上地下。”我说:“质量是关键,质量不好难招客。”侄子说:“原料是我亲自精挑细选;技术是您亲自传授,操作规程掌控严格,质量一点都不敢含糊,可以说和您店的质量一模一样。”

我说:“要不就是分量少?分量问题至关重要,应该一碗饭能让大多数人吃饱。”侄子说:“盛饭的碗和您店里的一样大,碗的牌子也一样;客人碗里的骨头能堆成小山,还可以免费加汤,等于花一份钱吃两碗饭。我把您那里学的东西全用上了,和您店里的做法一模一样。”

面试员工的新方法

■ 罗振宇

一位创业者告诉我,他有一种面试新员工的新方法,说你把手机打开,看看你都装了什么 App,然后你一个个地告诉我,为什么你要装这个 App,平时都是怎么用的?

他说,这是全面考察一个人的趣味、自我管理能力和探究一件事情的能力的好办法。

这种面试方法的最大好处是,对方没法造假。很少有人能预先先把准备工作做到这么

酒店变身办公室

■ 赵文宪

亚当·诺伊曼是美国纽约一家酒店的老板。酒店生意一直不见起色,不温不火。纵使使尽千般办法,比如不断变换着花样宣传,不断推出各种优惠措施,寻求多方合作,甚至让给旅游公司捆绑式营业等,也没有改变现状,酒店濒临倒闭。

周末,他去星巴克喝咖啡。他听得邻桌两位客人在抱怨:“想找一个像样点的办公场所都没有,作为一名自由作家,在家创作,会越来越懒,提不起精神。在酒店,也像在家一样,又没有志同道合的人作伴,还是提不起精神,而写字楼又没有临时办公位租用,唉,好烦人。”另一位客人附和道:“是啊!我作为一名自由职业者,也遇到同样的烦恼!”

亚当听他们这么一抱怨,突然脑中生出了一个主意:“何不将酒店改造成为自由职业者租用办公位的新型灵活、功能多样的办公场所?”

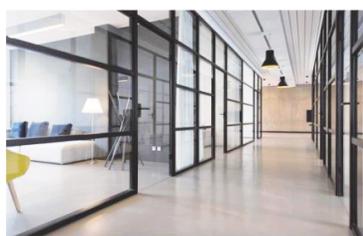
亚当对自己的酒店进行观察和分析。他发现酒店所处的位置改造成办公场所再合适不过了,因为酒店交通便利,视野开阔,既处于市中心,又闹中取静,真是天然的办公场所。于是他他对酒店进行重新装修,保留酒店房内的不变,但每个房间的装修风格都不一样,有的像精品酒店,有的像星巴克,有的像美食酒吧,甚至有的像夜店,有随意饮用的啤酒桶,以及多种多样的电玩桌游。总之风格多样,再挑剔的人都能找到适合自己的风格。

亚当将此间联合办公公司命名为 We-work,推出后,生意异常火爆,高峰时段要提前一个月预约。这样的办公场所颠覆了传统办公场所那庸俗、封闭的格子间,丑陋的灰地毯,单调的荧光灯,以及沉重的上班心情。在

细。就算他是预先准备的,也说明这个人有达成目标,是可以做万全准备的,也是可用之才。

这件事其实是在提醒我们,用不着什么大数据技术、人工智能分析。这个时代,能呈现一个人精神世界的维度是越来越多,什么微博、朋友圈等等,藏也藏不住,演也演不了。

除了让自己变得全面而真实的优秀,想获得陌生人的认可,已经别无他法。



这样生活气息浓厚的办公空间中,人的天性被释放了出来,到了下班时间很多人甚至不愿意下班。

WeWork 实行会员制收费,分为固定工位和流动工位。包含公共服务的固定工位月租是 350—400 美元,个人也可以购买起步价格为 45 美元的服务套餐,或是以天为单位租赁一张办公桌。We Work 式的工作场所创造了全新的职场惯例。在那里,会员不需要为带宽、打印机墨盒或者啤酒操心,可以专注于自己的工作。

WeWork 还提供其他福利,比如集体医疗保险。WeWork 的应用程序不仅可以预定工位,还可作为一个在线社交网络使用,既可以探讨专业知识,也可以分享自己的见闻。会员也可以自发组织读书会、瑜伽和冥想课、科技研讨会、品酒会以及观影等丰富多彩的活动。

WeWork 并不满足于提供办公场所。该公司即将推出 We Live,这种彻底沉浸式的产品将办公空间和小型公寓结合在一起。随着投资经费的增加,亚当·诺伊曼找到合伙人米格·麦凯尔维,融入一笔可观的资金,在其他地方开始筹建分公司,不断扩充规模。如今,WeWork 有 4.1 万个会员和 32 个办公场所,其中半数集中于纽约。业务还在向世界各地不断拓展。

管理之道

答案永远在最基层的工作现场。若想找到解决问题的办法,领导者就必须亲临现场,用眼睛去凝视,用耳朵去倾听,用心去贴近。

稻盛和夫是京都陶瓷株式会社的创始人,世界著名的实业家。他工作喜欢亲力亲为,善于把功夫下在最基层。

公司研制供电子工业用的精密陶瓷零件,精度要求极高,尺寸不允许有丝毫误差,更不允许有任何变形。虽然在试制过程中,做好的坯胎非常完美,但是一旦放进高温炉里烧制就产生了变形,不是向这边歪,就是向那边翘,好像烤鱼一般,非常难看。

研究来研究去,工作人员终于找到了变形的原因。这批零件虽然是陶瓷产品,却含有粉末状的金属氧化物,在压制过程中产品上面和下面的密度出现了差异,这样烧出的产品不可能不变形。原因找到了,问题却迟迟解决不了,经过反反复复的实验,仍然不能如愿。因为上下受压不同,所以要做到粉末密度一致极其困难。因无计可施,工厂只好暂停了生产。

一天,稻盛和夫来到生产现场,想亲眼目睹烧制过程。他打开炉膛的窥视孔仔细观察,满怀期望地念叨:“拜托了,不翘起来行吗?”

然而,现实令他大失所望。随着炉膛温度升高,零件像被烧疼了似的,毫不留情地卷翘起来。他顿时感到无法忍受,情急之下,不由自主地把手伸向窥视孔,想用手压住正在慢慢卷翘的零件。炉膛内的温度高达一千多摄氏度,手当然伸不进去。不过,“从上面压住”这一念头立刻占据了稻盛和夫的脑海。对啊!用耐高温的重物压住不就解决了吗?

果然,他的这个想法非常简单,却有效地解决了困扰许久的难题,工厂终于制造出了精密、完美的产品。稻盛和夫说:“答案永远在最基层的工作现场。若想找到解决问题的办法,领导者就必须亲临现场,用眼睛去凝视,用耳朵去倾听,用心去贴近。”

凌菲是我的师姐,也是我的同事。我刚入职时,已经在公司混得风生水起的凌菲便好心提醒我:“在职场,一定要为自己贴上差异化的标签,比如,数据能力特别强,文字能力特别强,实在不行,跑腿能力特别强也成啊!”我嗤之以鼻:“师姐啊,一向是德智体美劳全面发展的好吗?我的标签就是优秀、智慧。”凌菲耸耸肩:“时间一长,你就会知道,优秀、智慧是最没用的标签。贴标签是一种节约认知资源的方式,我们没法对身边所有人都深入研究,尤其是繁忙的上司。比如我吧,多年来一直打造自己文字能力特别强的标签,在整个公司都出了名了,导致老总一写东西就想到我,就像你一想到奥特曼就想到小怪兽是一个道理。这样你才会有成长的平台和机会,老总才会有兴趣进一步了解你。”

狂妄自负的我不听,总觉得自己是全才,能够为老总提供“全产业链”服务。我眼睁睁地看着一个又一个机会都没碰到我头上,而凌菲通过她“写作强人”的标签步步高升,俨然把自己打造成了一个品牌。公司内网、内刊,乃至外部报刊杂志上,都有凌菲的文章高频率刊登,存在感如此之强,别人想不注意她都不行。有一天,我无意中听到老总进行不合理的逻辑推论:“凌菲写作能力那么强,我想人际关系处理能力也不错吧,现在公关经理的位置空缺了,我觉得让她来比较合适。”虽然我知道写作能力强真的不能证明人际关系处理能力,但是我不得不承认,凌菲的“差异化标签”策略为她在职场上造成了“光环效应”。

进入职场三年,我发现让老总一做表格就想起的张翰成为了信息部经理,让老总一出差就想起的吴润成了营销部副经理,而我,一个聪明、优秀的高才生依然在行政助理的岗位上抱怨“怀才不遇”。

酒香也怕巷子深,在人力资源如此丰富庞杂的今天,打造差异化标签才能让别人更快地发现你、认知你、信任你、传播你,进而为自己开疆辟土,甚至是抢占先机。

答案永远在现场

■ 赵盛基

职场需要差异化标签

■ 佟菲

面包里的金币

■ 李安章

卡卡尔是一个面包店的老板。有一年,整个城市都闹饥荒,许多人都忍受着挨饿的痛苦,于是他把城里最穷的几十个孩子聚集在一起,然后拿出一个盛有面包的篮子,他说:“这个篮子里的面包你们一人一个,以后,你们每天都来这里拿一个面包。”

顿时,这些饥饿的孩子争先恐后地涌了上去,他们围着篮子推来推去争抢最大的面包,当他们拿到了面包后,竟然没有一个孩子向善良的卡卡尔说声“谢谢”,只顾自己啃着面包就走了,只有一个小女孩例外,她没有大吵大闹要抢一个最大的,而是静静地等着别的孩子都散开后,她才把剩在篮子里最小的一个面包拿起来,并亲吻了卡卡尔的手表示感谢后才准备离开,不过她一直把面包拿在手上,没有像别的孩子一样马上就吃。卡卡尔好奇地问她说:“你为什么不吃?”“我要回家和我的妈妈一起吃!”小女孩回答说,然后她拿着面包离开了。

第二天,卡卡尔又来到这里分面包,其他孩子依旧像昨天一样疯抢着,而这个小女孩还是和昨天一样,只是在别人离开后才得到了一个很小的面包。当她回到家后,

请你教我

■ 蔡嫦琪

大部分的主管被“威信”这两个字莫名制约,盲目地认为只有表现出威信,才能让团队对自己言听计从。因此,有些主管在工作一上遇到一些状况时明明自己不是很懂,却害怕危及领导威信而不敢求助,让自己处于“无知”的状况,面对问题“硬着头皮闯”。

人性是乐施且好为师,任何人对于真诚的发问,都会愿意倾尽全力回答、协助,当你愿意开口求助,往往能得到意想不到、完整、清晰的帮助。你的团队成员更会觉得自己在团队中是非常重要的且得到重视的。最重要的是,更可能让你发现团员有你原本所不知的想法和潜能,进而开发出多元的发展空间与绩效。



把面包掰成两半想和妈妈分着吃,可刚一掰开,里面就掉出来好几枚金币,小女孩惊讶地呆在那里不知所措,妈妈立刻捡起这几枚金币递到小女孩手上说:“孩子,这些金币一定是卡卡尔在揉面的时候不小心掉进去的,你快把它还给卡卡尔。”小女孩拿着金币找到了卡卡尔的面包店,她把金币还给了卡卡尔,并传达了妈妈的话,卡卡尔慈爱地笑笑说:“不,孩子,这是我故意把金币放进最小的面包里的,这是我给你的奖励,我要奖励你,愿你永远保持这样一颗谦让和感恩的心。”

是的,谦让和感恩本身就是一种内心的爱,也是生活的哲学与智慧,懂得谦让和感恩的人,不仅能收获到美好的生活,甚至还会有很多意外的收获。

“请你教我”是最划算的学习,它能让你用一个问句就立即得到收获,并且免去在错误中学习的痛苦;“请你教我”也绝对不会危害你主管的威信,反而能对你的形象加分;“请你教我”更能深入了解团队成员的资质和想法。

一个简单动作,却可以达到多重的效益,何乐而不为?当你愿意开口承认“我不懂”,并愿意发问学习时,绝对远比“不懂装懂”好太多了!

当人们被领导时,最痛苦的,莫过于外行人带领内行人,在你完全不了解实际情况之际,该如何领兵打仗?公司部门工作如此繁杂,你又怎么可能样样精通?

放下无谓的主管尊严,适时地谦卑请教,就能让团队顺利运行,当一个好学的管理者吧。