

拉链理论与团队管理

□ 周海亮

购买一件衣服或者一个箱包,最不放心的就是拉链,拉链很容易坏掉,并且非常突然。

拉链坏掉,肯定因为一拉。上一拉还是好的,这一拉便坏了。如果是箱包上的拉链还好,如果恰是裆上的拉链,就有些麻烦。因一条拉链丢掉面子,不值。

拉链突然坏掉,多是因为其中一个链牙。这链牙本与其他链牙无异,然而现在,因为它突然坏掉,整条拉链也就作废,甚至整件衣服整个箱包也就同时作废。可是除了极个别情况,我们在购买拉链的时候根本无法辨别,所以对我们来说,拉链的好坏,只能够听天由命。

由此我想到团队,可以把整个团队当成一条拉链,把这个团队里的每一个人都当成拉链上的链牙。“链牙”们配合得好,“拉链”就会拉动顺畅,但说不定,突然某一天,其中一个“链牙”就会出问题——不管哪一个链牙出问题,整个团队都会出问题,这与这个“链牙”所处的位置是否重要无关。所以,无论这团队由几个“链牙”组成,任何一个“链牙”都绝不能够坏掉。

问题是,我们根本无法判断哪一个“链牙”会在什么时间出问题,因此,选择组成“链牙”的团队成员就变得尤为重要。毕竟任何一个“链牙”都关乎团队生命,没有人希望因为别人的问题而影响到整个团队的前程。

“链牙”不可判断和预知,但“人”可以判断和预知。一个人,其文化素养、自身素质、兴趣爱好、品德操守都能够通过其言行、其举止、其态度、其所为辨知一二。于是,选择“链牙”便有了标准,团队便不会因为选择了一个错误的“链牙”而崩解。此绝非“疑人”,而是“辨人”。疑人不可,辨人必须。而身处“链牙”位置,则应努力做到别出问题。职场中,团队生,你则生;团队亡,你则亡。



□ 孙欣

近日孩子王宣布,9月份孩子王将在南岸区高端“shopping-mall”协信星光时代广场开出在重庆的第一家店。这是孩子王的一次至关重要的试验。发布会上,孩子王副总裁吴涛激动地冲着台下几百名供应商代表大喊,“这次我们只许成功,不许失败。”

作为一个前无古人的模式,孩子王成立2年多来,一直在用良好的业绩回应各方的担忧。在孩子王之前,母婴用品店大多是一些几百平米的小店。孩子王总裁徐伟宏发现,整个母婴产业呈典型的哑铃型,生产企业和消费需求多,但中间渠道少且分散,缺乏有效的整合。

于是,孩子王决定做一个全面满足0-14岁婴幼儿童及准妈妈的各种需求的大型连锁零售终端。从第一家8000平米的南京万达店开始,孩子王的店越开越大,即将开业的重庆店的面积甚至达到了1.2万平米。

孩子王的模式,也彻底颠覆了传统母婴用品零售商的运营理念。它将卖场与小型游乐场、早教、摄影等异业相结合,增加消费者到店的频次,同时加大卖场中的互动体验空间,增加消费者和孩子王的黏度。

也有不少业内人士担心,面积这么大,业绩能否支撑高成本?能否将人气转化为真实的销售额?

孩子王提供的数据显示,孩子王南京万达店,在开业5个月后就实现

盈利的,2010年底开业的合肥万达店稍慢一些,但也在7个月左右实现了盈利。如今合肥店的销售数字的上升斜率十分陡峭。

孩子王“二代店”重庆试水“探路”母婴用品运营新模式

除了数字的支撑,徐伟宏还指出,他们已经悟到了这一模式的精髓,因此,此次重庆店开业,有里程碑式的意义——这是孩子王调整思路后的二代店,又是西南地区的第一次试水,具有重要的实验价值。所谓二代店,不仅仅比一代店在硬件上更好,更重要的是目标消费者更加精准、整体格局、供应商采购进一步调整。

孩子王的目标消费者将更多为高端人群。原来,通过此前的门店经营,徐伟宏渐渐发现,孩子王70%以上的销售额来自于高端消费群体。于是,孩

子王将重庆店的定位设计得比之前更高,不仅中高端商品的品类增加,而且特别增加了互动体验的空间,如3D电影、旋转楼梯等吸引孩子的娱乐设施。徐伟宏说,孩子玩耍的空间加上走道几乎占到卖场面积的40%。

而此次孩子王进驻的协信广场,也正是即将在重庆开业的一家高端百货,这种结合方式,让孩子王的定位更显清晰。

管理者说

让自己走好路,也让母婴“走好路”!

“我们之所以选择重庆,因为这里

消费能力强,但之前零售业发展水平较低。”据徐伟宏说,重庆每年的婴儿出生量大概在15万,14周岁以下儿童约351万,市场潜力巨大。而重庆当地并没有强势的母婴用品连锁零售终端品牌,孩子王进入重庆后,会让重庆人耳目一新。

这次徐伟宏到达重庆后,对重庆几个重点区域进行考察。“重庆太大了,但我转了一圈后,心里就有了底,孩子王在重庆开10家店没问题。”徐伟宏说。

2011年下半年,孩子王还将在华东开出5家店,“将规模做大后,成本就会不断摊薄,”徐伟宏说向记者解释说。或许到那时,孩子王的竞争优势就会真正显现出来。

管理故事|Guanli Gushi

挑水不忘挖井

□ 张雪奎

有两个和尚分别住在相邻的两座山上的庙里。两山之间有一条溪,两个和尚每天都会在同一时间下山去溪边挑水。久而久之,他们便成为好朋友了。

弹指一挥间,不知不觉,时间在每天挑水中,一晃就是五个春秋。

忽然有一天,左边这座山的和尚没有下山挑水,右边那座山的和尚心想:“他大概睡过头了。”便不以为意。

哪知第二天,左边这座山的和尚,还是没有下山挑水,第三天也一样,过了一个星期,还是一样。直到过了一个月,右边那座山的和尚,终于按耐不住了。他心想:“我的朋友可能生病了,我要过去探望他,看看能帮上什么忙。”于他便爬上了左边这座山去探望他的老朋友。

等他到达左边这座山的庙看到他的老友之后,大吃一惊。因为他的老友正在庙前打太极拳,一点也不像一个月没喝水的人。



他好奇地问:“你已经一个月没有下山挑水了,难道你可以不用喝水吗?”

左边这座山的和尚说:“来来来,

我带你去看看。”

于是,他带着右边那座山的和尚走到庙的后院,指着一口井说:“这五年来,我每天做完功课后,都会抽空挖这口井。虽然我们现在年轻力壮,尚能自己挑水喝,倘若有一天我们都年迈走不动时,我们还能指望别人给我们挑水喝吗?所以,即使我有时很

忙,但也没有间断过我的挖井计划,能挖多少算多少。如今,终于让我挖出井,我就不必再下山挑水,我可以有更多的时间,来练习我喜欢的太极

拳了。”

启示

我们在工作领域上,工作挣薪水就像是挑水;而我们常常会忘记把握下班后的时间,挖一口属于自己的井,培养自己另一方面的实力,给自己多铺一条路。这样在未来当我们年纪大了,即使体力拼不过年轻人时,我们依然还会有水喝,而且还能喝得很悠闲,且源源不断。

企业在经营时,是否也要为自己“挖一口井”呢?培养新人,给未来投资,这何尝不是企业的长远之“井”呀!多种一块田,就是为自己多留一条路。多元投资,培训员工队伍,就是老板们给自己多挖出来的“井”!

创建先进党组织:党员是企业发展的“领头雁”

——淮东铁路公司党总支党建工作有声有色

□ 陈杰 赵咏峰

伊泰淮东铁路有限责任公司党总支紧密围绕铁路运营管理中心工作,开拓创新,深入开展党建工作,取得明显成效,真正实现了“运输生产、铁路建设两不误”的目标,为各项工作的顺利开展奠定了坚实基础。

加强班子建设 创建学习型党组织

公司党总支以加强各级班子的整体决策功能为出发点,以强化公司内部管理为突破口,以加强党总支的领导核心作用、党支部的政治核心作用、党小组的战斗堡垒作用和发挥党员先锋模范作用为重点,全面加强各级领导班子建设。细化政治理论学习内容,按月安排集中学习,深入开展“三个代表”重要思想和党的十七大精神及党史第二卷的学习活动。一是采取灵活多样的学习方式,营造良好的学习氛围。每个支部都能按照公司的要求,结合工作实际,采取行之有效的学习方式,集中讨论和个别谈心相结合,扎实开展学习教育活动;二是按部就班,扎扎实实完成每月的学习任务,撰写学习心得体会,公布上墙。

开展“创先争优” 建立党员先锋岗

为更好地发挥党员战斗堡垒和先锋模范作用,公司积极开展创先争优活动,推进党员先锋岗创建。积极开展“固本强基筑堡垒、创先争优作表率、科学发展求突破、服务大局比奉献”的活动主题。按党支部目标管理不断完善党支部各项制度,明确职责任务,严

格组织生活。通过培训、党课、党日活动和民主生活会,党总支、党支部层层加强党员的政治教育和素质教育,使党员牢固树立坚定信念。积极开展党员先锋岗的创建,对照“学习求知好、服务态度好、工作作风好、办事效能好、遵纪守法好、廉洁自律好、团结协作好、敬业奉献好、自身形象好、模范作用好”的要求,结合公司百日安全、工程建设百日会战、运量攻坚等活动的契机,激励党员发挥模范带头作用,创建火车头班组、火车头车间,通过党员影响和带动车间、工区、站区员工以饱满的工作热情投入到公司的生产经营中。在建党90周年来临之际,公司进行了评选“七一”组织授牌活动。把党建与生产紧密结合,促进了各项工作全面提升。

健全组织机构 做好组织发展工作

一是认真做好发展党员工作。坚持“三个到位,严把四关”,即对积极分子、预备党员教育管理到位,对支部工作检查、指导、监督到位,对发展党员工作的方针政策和规定的贯彻执行到位。在发展党员中由党支部把好培养教育考察关、把好民主测评征求群众意见关,由党总支把好预审关,团委把好综合素质关。有力地保证了组织发展工作的严肃性,保证把职工中最优秀的分子吸收到党内来,使党员的整体素质得到全面提高。2010年公司发展了10名党员。二是加强基层党组织建设。公司党总支下设4个党支部,共有党员124名。公司首先把选配好党支部书记作为关键。同时,公司还通过制订相应制度,使基层党组织在干部选拔任用、职工晋级、重要事情的决策

等方面充分行使权力。创造条件让党务干部参加集团公司及地方党校举办的理论培训班,提高其理论水平和党务工作能力。三是加强对积极分子的培养。公司一方面重视从团组织中选拔、培养积极分子,另一方面定期举办入党积极分子培训班,使党员积极分子信念更加坚定,明确入党目的。

深化制度改革 抓好队伍建设

公司从提高干部素质入手,努力建设一支政治强、业务精、求真务实的干部队伍。

一是坚持党管干部原则,坚持“用好的作风选人,选作风好的人”,严把领导干部入口关。早在2004年3月,公司就实行了竞聘上岗,选拔干部坚持做到群众公认和公开、平等、竞争、择优,坚持民主推荐、民主测评、组织考察、党总支集体讨论等干部选拔任用程序。完善领导干部任前公示制度,扩大群众的知情权、参与权、选择权和监督权。增加干部提拔任用考察的透明度。通过干部队伍建设,干部素质得到了提高,班子结构得到了优化,成为公司事业发展的中坚力量。

二是坚持把干部的考核与干部的任用(聘用)、奖惩相结合。坚持每年年末对科处级干部进行全方位的考核,坚持走群众路线,通过开展民主测评、个别谈话等考核方式,对干部进行综合评价。

三是注重干部队伍的综合素质的培养,注重发挥党总支业余党校理论培训阵地作用,按月组织党课学习,坚持对干部进行经常性政治、经济、管理、运输专业等多学科综合知识的培训,提高干部的管理能力和决策能力。

改革创新思路 激发党员积极性

一是凸显党员政治面貌的重要性,激发党员的荣誉感。2010年全员竞聘上岗,党员在竞聘个人素质分值中加15分。二是增加优秀党员收入,激励党员争创一流。对在运输生产经营中切实发挥党员先锋模范作用,业务精技术好,吃苦耐劳甘于奉献的党员,除授予党员先锋岗荣誉外,还给予相应的岗位津贴;三是开阔视野,组织党员外出学习参观。分批次安排党员去经济特区、东部经济发达区域、知名企业参观学习,感受先进,增强党员责任感、使命感,明差距知进取,促进党员学习提高;四是让普通党员充分参与公司经营管理。凡涉及到人事竞聘、工程建设、技术改造等重大会议均邀请普通党员代表参加。

与时俱进 争标兵创佳绩

文明行业和文明单位的创建是我公司两个文明建设发展的重要内容,也是反映地方铁路文明建设水平的一个标志,公司把创建活动与公司工作有机结合起来。

一是抓企业文化建设,配合党建精神文明创建活动。企业精神文化是企业文化的核心。按照集团公司企业文化建设的总体部署,公司进一步深化了企业文化传播应用工作,制订企业文化实践活动实施方案,开展员工文明素质提升教育、文明礼仪普及活动,印发《伊泰淮东铁路有限责任公司员工手册》。通过组织开展征文、知识竞赛、小品竞赛等活动,吸引员工广泛参与,努力形成讲

文明、重礼仪的良好氛围。开展“三爱、十不、四遵守”公共意识养成活动,每月评选文明车间、文明班组、文明办公室、文明员工、文明宿舍,激励员工规范行为。年内将举办“流金岁月、共享成长——我与伊泰共成长”展览,推出“我与伊泰共成长”人物群英榜,向全体员工发出“我与伊泰共奋进”倡议,通过榜样带动激发广大员工尽责、奉献热情,使广大职工进一步关心企业的发展,理解和支持企业的各项决策,与企业同呼吸、共命运,真正体会“我的伊泰,我的家”的现实意义。

二是充分发挥“工、青、妇”组织作用,抓群众性精神文明创建活动,推进精神文明建设。深入宣传贯彻党中央印发的《公民道德建设实施纲要》,大力倡导“爱国守法、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献”的基本道德规范,结合“争做文明伊泰人”专项实践活动,积极推进公司社会主义道德建设。在三八节期间举办女职工座谈会,激励她们发挥“半边天”作用的热情。工会在职工中开展“礼仪知识”、“健康知识”等系列讲座,既丰富了职工业余生活,又增长了知识。公司还把群众性的体育活动作为精神文明建设的的一项重要内容来抓。通过举办一年一度五一、十一职工拔河比赛、篮球比赛、乒乓球、羽毛球等体育比赛活动,增强员工的团队协作意识和激发拼搏进取的精神,培养了员工积极、健康的兴趣爱好和拼搏、竞争、勇当排头兵的良好品质。

三是重视社会治安综合治理,紧抓公司及沿线治安保卫工作。公司成立了社会治安综合治理专门办公室,完善了公司各级综治工作组织机构和考评机制。进一步落实“谁主管谁负责”的原则和各部门单位“一把手负责制”,严格执行综治工作“一票否决”制

度,各部、室都把综治工作纳入到重要议事日程。继续在全公司实行综合治理承包责任制,签订治安综合治理领导责任书。公司非常重视公司机关和沿线的治安保卫工作,加大了维护机关、沿线治安工作的力度。经常性开展治安、防火等专项检查,准旗消防支队对公司防火工作给予了表扬。配置报警系统,对重点部门和有贵重设施部门进行全面监控和保护。

四是加大职工培训力度,有效促进精神文明创建再上新台阶。开展针对性的安全业务知识培训,不断提高员工安全意识、业务水平和提升员工综合素质。对全线各站、段、工区70多个工种进行机、车、工、电、辆对口业务培训和安全教育,对行车各工种进行了持证上岗培训。同时做好职工岗前培训,坚持制度化师傅带徒。转岗和新聘职工上岗前必须跟班学习,进行一对一师徒结对,签订师徒合同,合同期满鉴定合格后方能独立上岗。以站、所、工区、乘务组为单位,坚持班前一日一题和休假集中业务学习。使生产一线职工更好地树立了“技术工人也是人才”的观念,促进了公司员工整体业务素质水平的不断提升,在全公司形成了“比、学、赶、帮、超”的良好氛围,进一步促进了文明创建。

党建、精神文明工作的稳步推进,为公司运输生产各项任务的顺利完成奠定了坚实的基础。截至2011年4月30日,公司年累计发运煤炭1127.5307万吨,较上年同期增长14.77%,完成年度任务3520万吨的32.03%,实现利润10817.9万元,同比增长49.20%。开通累计发运煤炭15687.3018万吨,连续实现安全生产3788天,无人身伤亡事故无行车责任事故。