创业新趋势:虚拟化

工作虚拟化已是大势所趋,意味着创业公司无需租办公室,无需基础设施购置等,省下来的资金就能投资到产品研发与市场营销,但另一方面,虚拟化运作也并非灵丹妙药,能解决所有问题,在决定虚拟化之前,你必须弄明白,虚拟化对你的公司意味着什么。

虚拟工作的概念有很多,从远程办公到电子办公再到分布式办事处以及远程员工,都属于虚拟工作概念的范畴,虚拟公司可以以几种方式组建:

组建一个"分散"团队:由全职员工、兼职员工以及独立合约人组成,各自在家办公。

工作时间与场所分配自由:员工可自由选择何时在家工作何时在办公室工作。

自己就是公司唯一员工:有什么事情找外包或者独立合约者。

由于宽带以及协同工作技术的发展,虚拟工作开始膨胀。最新的数据如下:

64.2%的个体经营者以及合同员工都在家办公。

25.8%的兼职员工在家办公。

一些继有公司也开始从虚拟化中获益,比如设于12年前的Idea Consulting在7个月前开始实行虚拟化,公司的53个自由员工以及兼职都对这种方式乐此不疲。但有老板说,虽然一些职业中介公司会对你承诺一些事情,但几乎不承担义务,可能你对合约员工的工作完全不满意,但由于中介公司会从中收取中介费,所以会和合约者站在同一边,对公司很不利。

所以开展虚拟工作需要注意几点:

1、必须将传统办公的责任制复制到虚拟化工作中:你需要对其监控,制定奖惩措施,严格管理,当然,关键还是要找到适合你公司的技术。

2、事先计划好:在实行虚拟化之前,你必须考虑到你公司的方方面面,这种变化对外部投资人——合作伙伴以及客户,会有什么影响,如何保证这种转变过程各方都能顺利进行?有时候,虚拟化最好的办法就是逐步转变,以便合作伙伴以及客户能意识到变化。

3、想好哪些技术(比如电脑,软件,服务,电话等等)对虚拟化工作特别重要:安全与实用是虚拟化工作的两个很重要的方面,你要保证每个员工都能安全简单地访问重要信息。

4、通信服务:如果想要虚拟办公,保证每个人都能相互交流非常重要,能帮助大家工作的共事,也减少了一些独自工作的孤独感,各种即时通信或者邮件都要通畅。

5、定期开会:至少要开个周会,让大家感受团队气息或者建立信任。

不管你现在身处何种行业,虚拟工作都不容易,在此之前,至少需要3个月时间查看并测试员工,看看是否适合虚拟工作。

(理然)

榜样力量 | BangyangLiliang

没有职场传奇 成功的他们 都是从低起点开始创业的

低起点成功创业的经典代表,或许是多年前叱咤一时的中国打工女皇吴士宏。从沏茶倒水的员工到微软中国的总经理、TCL董事副总裁,这样的都市传奇最受大众欢迎,但更多的时候,那些站在职场低起点的人更应该获得关注和鼓励。他们的成就并不伟大耀眼,但这些普通人的职场奋斗故事显然更励志也更有借鉴意义——

有这样一群人,他们的第一份工作虽然是不入眼的基层岗位,却一步一个脚印,不断拓宽职场空间。他们的成就并不伟大耀眼,但这些普通人的职场奋斗故事显然更励志也更有借鉴意义:只要努力,低起点也同样可以获得成功。不愧对任何一个岗位,哪怕是最基层的位置,都有可以学习的地方。机会无处不在,只要你认真对待每一项工作,主动学习,主动提升自己。

不愧对任何一个岗位

夏焱当年是以求职失败者的身份惜别上海的。从到上海读大学的第一天起,他就被父母寄予厚望,千叮咛万嘱咐:好好学习,将来努力留在大上海工作,当个高薪白领,这才是有志男儿有盼头的生活。夏焱选读的专业也是大热门的计算机专业,他所做的一切都在为脱离小城市,投身大都会做着准备。

夏焱没想到,毕业后的求职会那么艰难。因为热门,几年里,是个学校都开设计算机专业。招聘会上,抱着计算机专业简历的毕业生多如牛毛,而夏焱的软肋又那么明显——二流学校的专科生,投简历的时候气势明显比别人弱一截。

到作决定的最后阶段,夏焱手上可选择的机会并不多:上海几家小电脑公司的程序员,月薪2500元左右;老家阀门厂的程序员,月薪也是2000元多一点。

夏焱盘算半天,却最终选择了老家的阀门厂。他心里有本账,大上海,居不易,就凭那点月薪,夏焱家里经济不宽裕,他不想再给父母增加负担,毕业了,那第一步就先自食其力吧。

阀门厂的工作难度不高,帮带师傅也很热心,夏焱跟着师傅忙里忙外地跑了几个月,很快就上手了。过了一年师傅去深圳谋职,手上的摊子都交到夏焱手上。年轻人勤快好学,夏焱在工作中发现问题、解决问题、积累经验,很快挑起了阀门厂电脑系统管理的重任。

过了第三年,夏焱开始感觉有些不满足了。工作上一切按部就班,能学的东西都学得差不多了,而且工厂效益一般,薪酬稍涨但幅度有限。

这时一个机会让他动心了,一家新开的四星级饭店在招聘IT部门员工。厂里领导挽留他,宁当鸡头不当凤尾,你在这里好歹是个小头目,到那边就是个普通维修工,不值得。但夏焱看中了这家连锁酒店的品牌,觉得在大集团里能学到东西,职业发展前景也比较广阔。

因为有阀门厂的工作经历,也积累了些许管理经验,夏焱顺利进入酒店IT部,并成功地将薪酬提到4000元。

坦白说,酒店IT部门的工作确实就像维修工,哪里出问题就去哪里,夏焱却如鱼得水。因为工作虽然琐碎繁杂,但酒店智能系统涉及方方面面:通讯、管理、闭路电视、监控、门禁等,对业内新人夏焱来说,每一项工作都是汲取新知识的机会。

加班加点学习新技术,夏焱记得在进酒店的最初一两年,好像回到了大学阶段,整天铆足了劲儿学习,来得比别人都早,走得比谁都晚。但也正因为如此,专科生学历的夏焱最终在较短的时间里赶超同部门的名牌大学生,成为技术最优的那一个。

酒店开张第五年,夏焱已当上了IT部门主管,各项工作都走上正轨,薪酬亦比最初翻了一番。夏焱的出色引起了酒店高层的注意。没多久,集团总部向他伸出了橄榄枝,这次的职位是集团华东区系统经理,工作地点——上海。

所有努力都不会白费

曹蕊在临近大学毕业时,突然作出了一个人生重大决定:离开一直生活了20多年的小城,去上海找工作。父母听闻大惊失色,但曹蕊铁了心要走,在小城生活那么多年,每个角落都熟悉透了,也够了。尽管做好了心理准备,但求职之难还是出乎曹蕊意料。曹蕊最终拿到一家小贸易公司的offer,试用期3个月,工资1600元,转正后月薪2500这样的待遇,别说在上海,就是在曹蕊老家都算低了,她那些去了银行、学校的同学,哪个不比她工资高福利好。

最初的生活确实艰苦。曹蕊和两个女生在公司附近合租了一套老公房,一人一个七八平方米的小房间,人均月租450元。剩下那点工资,刨去伙食费、通讯费等也就所剩无几了。

曹蕊所在的贸易公司规模很小,工作也相对简单,无非联络几个固定客户,收发邮件传真等。曹蕊认真心细,很快便得心应手了。就这样边工作边进修地忙了一年多后,她拿到了日语一级证书、简历上多了一行"××贸易公司总经理助理"头衔,继而跳槽去了一家规模稍大的外贸公司。

曹蕊刚进公司不久,一位前辈就迫不及待地塞了个客户给她。日本小老头,一口浓重的日本东北口音,要求多,特抠门儿,你是新人,就陪着他先磨炼磨炼吧,对付得了他了你就出师了。前辈带着笑说。曹蕊毫不犹豫地答应了,她正犯愁手上没客户呢,有现成送上门的,再难对付也要。

小老头果然难缠,今天一个主意明天一个要求,还喜欢压价。客户从事饰品行业,最近考察的都是水晶加工厂,感慨说生意难做,传统饰品市场萎缩,倒是面向年轻女性的时尚饰品市场蓬勃发展,可惜他身处日本东北小城,客户少,消费能力亦有限。

客户回日本后寄来大量首饰DIY资料,曹蕊开始废寝忘食地学习。这一年里,她的时间几乎都用来陪客户在各个加工厂转悠,对水晶市场摸得颇透。凭着年轻女性对时尚的独特敏感,曹蕊相信以高水准设计打开水晶首饰新市场的计划是完全可行的。

一个灵光一现的想法,促成了一场创业。今年年初,由日本客户投资的水晶首饰DIY工作室在上海浦东的一座商务楼里开张,曹蕊的身份变成工作室总经理。

天道酬勤,所有的努力都没有白费。

(兴华王)

创业公司 该怎么建立制度?

通过多年的企业管理实践和帮助中小型企业成长的经验,我认为是否建立规范化制度和流程的主要影响因素是创业公司的商业成长关键驱动力,或商业模式的核心要素。

对于创业公司到底在多大规模的时候进行流程和制度的规范化的问题,很难归结出统一的规范,不同的创业公司在规模、结构、管理团队风格、业务复杂度和核心人员能力上都存在一定的差异。但无论是什么类型的企业,制度和流程规范化的最终目的是为了让企业更有效地成长。

比方说,一家10人的IT创业公司和一家100人的零售服务企业对于流程化和制度化的进程就会有不同的理解。IT公司的商业成长关键驱动力在于创新力,在于产品开发和人员的激励,所以制度和流程的规范化可能不会在一开始就成为重点,过于规范的制度和流程反倒可能会限制员工的创造性。而零售服务型企业的关键驱动力则是围绕着销售能力的关键业绩指标,在于服务的质量和流程以及人员的能力,所以相对于IT公司来说,制度和流程的规范化可能会早一点地进入管理者的战略视野。

另外,一个创业公司在不同的阶段对于制度和流程的建立有不同的侧重点。在企业的初创期、发展期、成熟期各个不同阶段,每个阶段的任务不一样,对制度的要求也不同。

在初创阶段的核心任务是最大程度地激励员工、开发产品和吸引潜在顾客,聚焦于"创新式成长",关键在于创业团队的"人治",所以制度的和流程的规范化可能主要存在于基本的公司制度,比方说研发制度、生产流程管理制度等。

而在生存立足阶段,聚焦于"引导式成长"。关键在于固化完善核心流程和制度,特别是关于质量管理和人力资源管理等方面的制度和流程。

而在成功阶段,则聚焦于追求持续的增长,在这个阶段,公司开始有了清晰的组织结构,有了各种功能业务部门,所以制度和流程将着眼于如何更有效地发挥每个部门的协调效应,会更注重于像组织流程、风险管理、营销管理等。

需要注意的是,公司的创始人一般都会在早期对公司采取较大的控制,他们对成功的自信,对战略方向的把握,对员工的激励等对于创业公司的早期生存是非常重要的成功因素。像华为的任正非和苹果的乔布斯,都是最典型的例子。这样的好处是便于实施创始人的愿景,更快地捕捉瞬间即逝的商业机会,更好地执行既定的计划。

有一些核心的事务,创始人必须亲历亲为,确保公司战略方向的正确和执行的有效。在这其中,最需要创始人掌控的是产品和招聘。产品是公司的灵魂,同时产品也是公司内最难以完成的工作,需要了解的信息和协调的利益太多,而创始人基于其为客户解决问题、增添价值的创业热情,往往是最了解客户需求,最能把握市场趋势的。招聘则与产品相辅相成,其好坏直接决定了创业公司能否找到合适的人来执行战略。总结来讲,在关乎公司发展战略的重大事务中,需要坚持创始人的"人治",而涉及日常运营的事务,则可通过建立规范化的制度和流程进行管理,即所谓"抓大放小"。

最终的宗旨是:制度的建立是基于企业管理的需要,以目标为导向。对于创业型企业,其早期目标非常明显,就是在存活中寻求发展。

(威普企业管理咨询全球合伙人 单小虎)

查立谈创业:我们是兵营,不是孵化器

周六下午一点钟,上海市莘庄智慧园6楼大厅内座无虚席,这是起点创业营每周定期举办的创业公开课,100多名来自长三角的创业者前来取经学习。起点创业营属于孵化器加基金的形式运作,尽管刚成立不足半年,已经吸引近30家企业入驻。

有多年连续创业经验的查立明白,初创型企业经常会为这样那样的难题所困惑,比如缺乏资金、招人难、不懂管理、需要挖人、创业孤独症等。通过举办创业活动,梳理商业模式、制定战略、及时指点迷津和分享实战经验,这就是查立为起点创业营塑造的突出优势。

培养独立作战的创业者

查立是一名连续创业者和硅谷的天使投资人,在早期创投领域有着多年经验。1997年,他便开始接触天使投资。

2000年,查立与跟软银成立过中国早期的技术性创业孵化机构IdeaFactory,孵化过中国最早的搜索引擎、在线学习、在线音乐和手机游戏等公司。当意识到资金对企业发展的重要性之后,他又成立乾龙创投,这是一只早期的新技术风险基金。

那时国内没有太多孵化器,但IdeaFactory最终未能持久。"当时创业环境远不及现在,新技术知识创业还没有兴起,人才状况也不好,很难招聘到合适的人才。"查立说。之后的几年,查立一直在新浪博客以"喜马拉雅山熊"为笔名分享创业经验和心得,很受创业者喜欢。后来这些博客内容结成集子,出版成《给你1个亿》一书,反响非常好。

◎乾龙创业投资基金合伙人 查立

在做孵化器和乾龙创投的过程中,查立发现孵化空间、设施、网络等对创业者的价值很低,创业者集中在一起交流、资源交换,固然会增加创业成功率,加速企业发展。但这些都不是创业成功的关键,最为关键的是从思想、策略上帮助创业者。这正是查立成立的起点创业营要做的事情。

起点创业营衡量创业团队的标准比较严格,他们希望引进的团队能独立创业,已经有足够的思想准备和资金准备,真正跨出了创业第一步。

"查立的社会圈很广,看到的项目多,他会帮我们分析哪些点子不错,哪个模式比较新,哪个模式可能三年前有人做过了,又失败在哪里。这些东西对创业者非常重要。"旺热说,查立多年创业经验和资本运作经验的分享对创业者非常具有感召力。

慢一点、谨慎一点

起点创业营不仅仅投入驻的项目,通过举办创业活动,或者在微博、网站、园区、创业机构、创业团体等共同合作的多种渠道,找到大量项目,再从三五百个项目中选出大家公认的优良企业。查立的投资风格是重质量,不求数量。"我不在乎对比第一年多投了40家或者50家公司,碰不到好的就不投,而不是投一大堆企业。慢一点、谨慎一点永远是好事情。"

早期投资必须看得比较准,不能量化,不能规模化。"我特别不同意说投十个成一个的观点,这不符合概率。砸十家,九家是烂公司,一家是好公司的成功概率高?还是投9家相当不错的公司,其中有一家很牛的成功概率高?"查立说,创业营投的每家公司,他们都会花很多精力保证让它成为好公司。

"因为我们跟创业者的利益绑在一起,所以我一定要保持中立、讲原则,一定要把问题解决掉,不能拖。"查立说,起点创投在解决阻碍公司发展的问题上花费了很大功夫。从找项目、谈项目到投资,这部分工作只占整个投资过程的很小部分,他们80%~90%的精力放到投后管理工作上。"投钱后,我们上了一条船,一定不要让这条船不翻掉,一定要最后开到胜利的彼岸。"

起点创业营入驻企业的孵化期一般为3~12个月,满12个月必须搬走。每家公司设有专业人士定期跟踪。他们会为多数创业公司设定短期目标,设立时间点来帮助、推动创业者往前走。

"早期创业投资并不是人人能做的,做得好回报非常高,做得不好就是吃力不讨好。我们有多年的经验累积,我们非常坚定、坚持,而且只做这一件事情。"

(文峰)