

编前:多数大公司的董事会中最多仅有一名女性董事,这一点丝毫不令人惊讶。但是对公司来说,女性高管的重要作用却是毋庸置疑的,无论男人还是女人都能够从这些为数不多的女高管身上学到点东西。

女董事教给我们的五堂课

许多女权主义团体多年来一直在为社交媒体巨头 Facebook 董事会中女性的参与度而摇旗呐喊。最近,媒体报道称谢丽尔·桑德伯格(Sheryl Sandberg)已成为 Facebook 公司史上首位女性董事。

美国人口总数的一半多都是女性,但是根据 Catalyst 的报道称,世界 500 强公司中女性董事的人数仅占 161%。Catalyst 是一家宣扬商业领域女权主义的非营利性组织。

为什么要安排女性进入董事会?如果你这家公司想要取悦绝大多数消费群体的话,最好还是听听来自女性消费者的声音,因为 75%的购买决定都是由女性做的主。

公司会因安排女性进入决策层而业绩卓越,我们也能够从这些商业领域中的优秀女性身上学到很多,以下是五条值得学习的经验:

1、教育比奢侈品来得更加重要

进入公司中高级管理层和世界 500 强公司董事会的女性们,都有令

人赞叹的教育背景。对于在公司中寻求晋升之道的男女员工来说,持续学习和增加经验是重中之重。要记住,自我学习是对未来职业发展和成功的一项投资。

2、建立良好的口碑

通过别人介绍和引荐依然是你找到下一份工作的首选方式。要想在大公司的董事会中谋得一席之地同样也是要靠口碑。无论你现在的职位是什么,都要确保你在任何工作中能发挥具有影响力的作用。大胆提出自己的见解,积极参与到解决问题的讨论中去,你身边就会聚集起一群坚定的跟随者和信任你的人,这样,若你要争取更高的管理职位时,他们的评价和口碑会助你一臂之力。

3、身体力行,亲历亲为

管理者必须清楚所有的细节、流程和步骤,才能有效地进行管理。尽管你目前还不是真正意义上的“管理者”,但是你总会有各种机会做个领导,无论是某个具体项目的小组组长



还是起草某份商业计划书的负责人,你都会掌握一定的控制权和受到别人的关注。行动起来并要利用领导者的位置更好地锻炼自己,为你的职业晋升之路提速。

4、思想多元化造就创新型公司

董事会成员构成的多元化可以

令公司决策变得更为明智。如果董事会全体成员都持有相近的经营理念 and 战略,那么公司很有可能会忽视绝大部分消费者真正的需求。而对消费者需求非常敏锐的女性高管则会从女性群体的视角出发,帮助公司找到经营之道。董事会的“集思”要有女性

的加入才能变得“广益”。

5、集体智慧的力量

公司管理层的集体智慧因女性的加入而变得更加有力。公司应该让女性高管意识到,她们之所以能进入董事会并不是因为公司需要性别多样化,而是因为这完全符合商业逻辑。研究表明,集体决策时有各种不同观点碰撞的公司拥有更优异的财务业绩。董事会性别多样化的公司股价表现比普通公司高出 36%,而股本回报率更是高出 46%。女性高管的增加能给公司带来滚滚财源,这已是一个不争的事实。

尽管公司管理层中女性人数的比例不高,但很多公司开始在董事会和管理层中增加女性人数比例,以期在商业竞争中超越对手。花点时间研究下女性员工“怎样和为什么”能够晋升至公司高层吧,说不定这种变化才是把经济重新拉回繁荣轨道的上策。

(福布斯)

稻盛和夫论领导人的资质



“领导人的资质”是我经常思考的一个主题,因为对于任何一家企业来说,不管它倡导了多么高尚的经营哲学,不管它构建了多么精致的管理系统,这样的哲学和系统能不能正确

车队的队长当年,篷马车队从北美大陆东部出发,以人迹罕至的西部大地为目的地,不少车队在中途便遭遇了挫折和失败,只有发挥了卓越领导力的队长率领的车队才能到达目的地。篷马车队队长发挥出的领导人的优秀资质是什么呢?

第一,具备使命感

美国的西部开发,在其根源上,来自人们追求富裕的愿望。而篷马车队队长便处于这种强烈愿望的顶点。然而如果队长的强烈欲望中充满私利私欲,结果将会怎样呢?恐怕他们得不到周围人的协助,团队四分五裂,结果不可能达到梦寐以求的新天地。

在创办企业之初,企业领导人哪怕只有强烈的愿望也无妨,但是为了企业进一步的发展,领导人就必须提出团队能够共同拥有的、符合大义名分的、崇高的企业目的,并将它作为企业的使命。具备使命感,就是领导人首先必须具备的最基本的资质。

第二,明确地描述目标并实现目标

提出过高的目标,大家都觉得不可能完成,就不会真挚地付出努力。

相反,提出的目标过低,很容易就能达成,大家又会觉得自己的能力被低估了,因而会漠视这样的目标。

领导人必须找出全体成员都能接受范围的最高具体数字,把它作为目标,并将这个目标分解到组织中的每个单位,让目标成为每位员工的工作指针。领导人倾注热情向员工传递思想,把自己的能量转移到员工身上,从而调动全员热情,实现目标。

第三,挑战新事物

一部美国西部开拓史就是朝着未开发的土地不断挑战困难的历史。它教给我们挑战多么重要。我希望大家也能不断地向新课题挑战,开辟未知的领域,成为充满开拓者精神的领导人。

领导人害怕变革,失去挑战精神,团队就开始步入衰退之路。领导人必须坚信“能力要用将来进行时”,创造一种挑战新事物的组织风气。能不能做到这一点,将会决定团队的命运。这么讲并不过分。

第四,获取众人的信任和尊敬

篷马车队是由若干小组和家庭组成的一支队伍,需要经过长达几个月的旅行。在旅途中,队长要保证大

家的粮食和饮水,要分配合理。在时而发生的争执中做好仲裁,还要照顾病人和受伤者。总之,车队在旅途中发生的所有事情,都要以大家能够接受的方式解决。

为此,领导人必须具备时时深入思考事物本质的深沉厚重性格,做到公正、有勇气、谦虚和乐观开朗,唯有如此,才能获得众人的信任和尊敬。

第五,抱有关爱之心

领导人必须具备真正的勇气,对团队进行严格的指导,统率团队向前奋进。但在另一方面,领导人又不能自以为是,要经常倾听团队成员的意见,汇集众人的智慧。这两个方面必须平衡,不能偏向任何一方。只强调发挥强有力的领导作用,或者只强调尊重部下的意见,都是片面的、不可行的。团队领导人要在心中怀有大爱,而不能依靠强权。

斗胆用一句话讲,真正的领导人应该是“以大爱为根基的反映民意的独裁者”。只有这样的领导人,才是在混沌纷乱的时代开辟生路、带领团队成长的真正的领导人。

(作者:稻盛和夫)

备件的“周期消耗费用”新概念

很多人都熟悉设备的“寿命周期费用”,也就是设备这一辈子花的钱。这个钱包括前期的投入和使用中的能源消耗、维护、修理、换件以及淘汰的全部费用。

过去,我们没有备件“周期消耗费用”的概念。在工厂里常常发生这样的现象:有的备件价格便宜,却不耐用,经常损坏更换;而有的备件价格昂贵,但十分结实耐用,长周期都不用更换。比较而言,后者更经济合算。

从企业财务操作层面,往往是将成本、费用指标放在第一位来做决策。备件的选择总是以低价中标的方式结尾。因为,没人再去推敲备件是否耐用,从时间轴上思考备件总体消耗费用如何。

为此,建立备件的“周期消耗费用”这个概念就十分重要了。何为“周期消耗费用”呢?就是在确定的考核基期里,同类备件消耗的总费用值。例如,如果以一年为考核基期,工厂里全部设备上的甲厂家生产的某种型号轴承一共更换了 10 个,每个轴承 500 元,共计消耗了 5000 元;而如

果用乙厂家生产的轴承一共更换了 3 个,每个轴承 1000 元,共计消耗了 3000 元。乙厂家生产的轴承虽然贵,但可靠性好,更换少,比较起来,其“周期消耗费用”要更经济。

在计算“周期消耗费用”时,这个“考核基期”是十分重要的。如果基期时间太短,某类备件寿命很长,我们无法计算出其消耗费用值;反过来,如果基期时间太长,我们需要等待结果的时间也会太长,不利于及时更新我们的采购策略。一般而言,如果企业使用某类备件的设备较少,建议这个基期要大于 2 倍的平均备件寿命。如果使用此备件的设备较多,这个基期可以适当缩短,但不能低于 1 倍的平均备件寿命。从统计的角度,使用某一备件的设备越多,越容易找出其消耗规律,越能够比较出费用差异。

有人会说,我们在未使用过某类备件时,是无法计算其“周期消耗费用”的。这个说法是对的。所以,为了能够比较“周期消耗费用”,我们建议可以分别购置几种供应商的备件加以比较,通过备件的使用来摸清其“周期消耗费用”。将“周期消耗费用”最小的备件供应商列入首选的对象。

如果设备停机损失巨大,通过使

用备件摸清“周期消耗费用”的方式风险很大。我们建议要选择品牌好,美誉度高,甚至通过访问使用过此备件的用户来确定备件供应商,更不能以价格低廉来决定。

应该指出的是,备件的频繁更换不仅仅带来备件“周期消耗费用”的加大,还带来停机损失的加大。在停机损失巨大的情况下,更应该有效的应用“周期消耗费用”最小化的原则来采购备件。某石油化工企业的一套装置停产一天损失达 6000 万元,因某一小小备件的损坏而造成的停产损失就不能够用备件更换费用来度量了,而更应该推敲其带来的生产损失。

因此,我们又给出单一备件的“周期消耗综合费用”概念。单一备件的“周期消耗综合费用”等于备件本身消耗费用加上这一周期带来的生产损失费用。这是更广义的备件“周期消耗费用”。

例如某工厂某种设备每次停机损失 30 万元。如果以一年为考核基期,设备上所用甲厂家生产的某种型号轴承一共更换了 3 个,每个轴承 500 元,共计消耗了 1500 元;而如果

用乙厂家生产的轴承一共更换了 1

个,每个轴承 1000 元,共计消耗了 1000 元。使用甲厂家的轴承更换加上停机损失费共计 901500 元;使用乙厂家生产的轴承更换加上生产损失共计 301000 元。显然,使用乙厂家的轴承其备件“周期消耗综合费用”明显优于甲厂家。

如果生产损失明显高于备件价值,我们主张要购置最可靠的备件,甚至是最昂贵的备件,以减少停机次数和生产损失。除了经济上的考虑之外,如果备件损害带来安全、环保以及职业健康的危害比较严重,我们仍将备件的可靠性放在首位进行采购决策。

停机损失的度量是容易做到的,只要将单位时间停机损失乘以换件的拆卸与安装总时间,即可得到这个数字。

最不容易确定的是备件的寿命周期。除了生产厂家提供的数据之外,用户访问,使用实际经验都可以作为计算依据。

有了“周期消耗费用”以及更广义的“周期消耗综合费用”概念,就应该在今后的备件采购投标或者决策中应用这一原则,以减少备件消耗费用和生产、安全、环境及职业健康损失。备件管理的确很有学问哦。

加强新时期民航青年空乘思想政治工作之浅见

□ 成都航空有限公司 陈静

近年来,大量 90 后青年进入民航空乘队伍,如何有针对性地做好其思想政治工作,对推动民航企业的持续健康发展至关重要。

笔者所在航空公司的空乘队伍,员工大多十八、九岁便从校园进入公司,她们活泼好动、兴趣广泛、求知欲强,但也存在明显的不足:对人生认识较理想化;对客舱服务认识较肤浅,看“空姐”的美好多,对其艰辛却认识不足;有的盲目自信眼高手低,看不到新形势对自身的挑战;有的缺少艰苦生活磨砺,经不起挫折;有的在待遇上盲目攀比等。若不及时教育引导,很难将其导向到为企业作贡献的轨道上来。为此,笔者在这方面做了一些实践探索,我认为,加强新时期青年空乘的思想政治工作,应坚持“五个注重”。

一是注重思想教育。青年空乘有着上进心强、可塑性强、接受新事物快等特点,我们可抓其特点,联系实际开展针对性强、寓教于乐的活动,帮助其形成先进阶级世界观、人生观和价值观,树立爱国爱企的思想,促进其不断提升思想素质,激发其好学上进、艰苦奋斗精神。

二是注重机制创新。尽量创造公平竞争的机制条件,破除用人上的资历束缚,大胆使用她们,为青年人才脱颖而出创造条件,做到让其有用武之地而无悔之忧,有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力。

三是注重情感投入。航空企业发展需要空乘人员关注和服务好每个旅客,航空企业发展同样也需要管理者关心每个员工。因此,当乘务员有困难时,要力所能及地帮助其排忧解难,使之感受集体温暖,形成集体认同感。“员工不是管出来的。”只有企业真正关心员工,员工才会把企业当家,才会忠于企业,全力为企业发展奉献。

四是注重巧开言路。空乘经常外出飞行,思想政治工作常常存在滞后性。为解决此问题,可通过巧开言路,实行谈心走访、问卷调查、开通热线邮箱等形式,去拓宽员工表达情感、提出意见的渠道,及时掌握其思想脉搏,帮助她们在千磨万击中历练人生、收获成功。这样做,也有助于企业领导听到来自一线的不同声音,搞好民主决策科学决策。

五是注重学习型团队建设。企业能否把握未来发展的主动权,很重要的一条就是看员工整体素质强不强,优秀人才多不多。因此,必须把抓好员工的培训学习,建设学习型团队作为企业发展的治本之策。可采取思想动员、职业生涯规划、自学鼓励、集体培训、岗位练兵、技能竞赛、考核加压等多种方式,引导和督促员工加强学习,使学习蔚成风气,从而帮助青年空乘在学习和实践中增长见识、砥砺品质、提高本领,成为企业发展的主力军。

小平同志说,“青年一代的成长,正是我们事业必定要兴旺发达的希望所在。”今天,青年空乘的成长不也正是民航企业发展壮大的希望所在吗?企业领导和思想政治工作者,一定要充分认识思想政治工作的重要性和复杂性,不断探索思想政治工作新特点,做到把握规律性、讲究科学性、增加有效性,帮助青年职工健康成长,这样,企业发展的步伐才能更加稳健,更加坚实有力!

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状,也可用于流行感冒的预防和治疗。

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产

海南快克药业总经销

学府咨询 (国际) 集团有限公司

Shareford SHAREFORD INTERNATIONAL CONSULTING GROUP COMPANY LIMITED.

TnPM赢在班组

(班组建设内训)

TEL:400-104-0028