

中国十大文化名酒

中国唯一酒族传统酿酒工艺,用黄金找酒

道光廿五
 辽宁省沈阳五洲集团清波酿酒有限责任公司
 诚招地市级以上区域营销专员
 网址: WWW.gaoquang.com.cn 销售热线: 0416-3883835

GUANLISHIJIE

管理世界

B1

企业楷模

Qiyekaimo

微软公司的企业精神,用一句话可以概括表述为:“思考创新,团结合作,认败求成,乐业献身”。其中,最具特色的是“认败求成”精神。

微软精神:认败求成

佚名

微软人“始终认为自己是失败者”,是危机意识、竞争意识、谦虚谨慎意识、高标准严要求意识的一种集中表达。这种“认败精神”在“喜欢肯定自己是胜利者”的美国文化里算得上独树一帜。正因为有了这种“认败精神”,微软对自己实际上的失败从不忌讳。盖茨曾坦言微软的六大失败:一是多元计划表格软件败给了莲花 1-2-3,二是花 5 年开发 Omega 数据库软件失败,三是在 OS/2 上耗资几亿美元而不了了之,四是 20 世纪 90 年代初搞的牛顿式个人数字助理器被迫封杀,五是 1993 年搞的“微软办公”没有成功,六是 20 世纪 90 年代中期“微软网络在线服务搞的电视化因特网节目”化为泡影。

微软的“认败”和“求成”是联系在一起的。它把每一次失败的教训,都转化成后来成功的经验:多元计划表格软件的失败帮助了“微软超越”的产生;从 Omega 数据库软件失败中学到的东西帮助了 Microsoft Access 的开发;不了了之的 OS/2 变成了备受欢迎的 Windows NT;搞牛顿式个人数字助理器和“微软办公”的经验有助于后来开发的 Windows CE;在因特网上的投资导致了一批实用的、软件密集性产品的问世。屡败屡战,直至成功,这就是微软之路。



管理之道

Guanlizhidao

给工作留个尾巴

倪西赞

办公室实行“日清日毕”以来,人人感觉越来越忙碌,加班者也逐渐增多,可工作质量并没有提高。

最近,办公室新来了一位人事经理,一段时间后,就撤销了“日清日毕”的规定,而且还宣布大家下班前,不是很必要的工作可以适当“留个小尾巴”,等第二天一上班即刻做。

经过一段时间,大家的工作效率和工作质量不仅没有下降,还有了明显改善和提高,下班前几乎都能完成手头上的工作。这是怎么回事呢?

原来,人事经理发现大家有个坏习惯:就是刚上班的时候都喜欢上网或者是闲聊,迟迟进入不到工作状态。等到进入状态开始工作的时候,又到了中午吃饭时间,一个宝贵的上午就这样白白浪费掉了。下午上班,人容易昏昏欲睡,工作起来没精神,到下班前就显得格外忙碌了。人事经理允许在下班前留一个工作“小尾巴”的意图是,第二天一上班,大家打开电脑坐在办公桌前,就会先想到昨天的工作还有一个“小尾巴”没做完,就会先去解决这个问题“小尾巴”,这样就不会出现

闲聊或者无事可做。“日清日毕”强调每天的工作效率,而“给工作留个尾巴”则是强调每天的工作状态。当一个人能快速进入工作状态,他的工作就不会拖拖拉拉,当天的事情不督促不要求,也能很轻松、很顺利地完成。工作起来不仅有效率,更能保证质量。

抓住 18 秒的机会

王春玲

胡立阳年轻时进入华尔街做证券经纪人。他做得非常成功,在华尔街的名气越来越大。后来,他不再满足证券经纪人这个位置,渴望在更大的舞台上施展自己的才华,可惜一直没有升职的机会。于是,每天早晨,他在老板上班时间来电梯边等待。等了一个月,机会终于出现了。那天早晨,胡立阳和老板一同走进电梯间,他第一次递名片,被老板拒绝了。此时,只剩下 18 秒钟,他急中生智,用手拍了拍老板的肩膀,故作轻松地说:“您是新来的吧,难怪您不需要我的名片,要知道我是被人称为华尔街神童的胡立阳,您拥有了我的名片,就等于拥有了财富,我也很愿意帮助您拥有财富。”他的这句话打动了老板,老板接过名片,看了看说:“谢谢,我会找你的!”没过多久,他升职了,而且成了华尔街美林证券的第一位华裔副总裁兼分公司总经理。报道评价说:“股民们更热衷于听胡立阳讲解如何抓住做事的时机与技巧,因为一个能够在 18 秒钟内紧紧地抓住机会,改变命运的人,一定有他的独到之处,也注定了他能够成功!”可是,很少有人关注:为了拥有这 18 秒,胡立阳足足等了一个月!

成功可以用秒来计算,但成功背后却是日复一日的努力,只有耐得住寂寞,在成功看似遥遥无期时,依然一如既往地努力和等待的人,才能抓住那宝贵的“18 秒”。

见到员工 称赞一声

姚耀富

有一位清洁工,原来在单位里默默无闻,但在一天晚上公司保险箱被窃时,却挺身而出与窃贼进行了殊死搏斗,保住了公司的财产。事后有人为他请功并问他的动机时,他说每次公司总经理从他身边经过时,总会不时地赞许“你扫的地真干净”。他多次被感动,并受到激励,决定有机会一定报答公司。

国外有一位企业家说过,“世界上有两件东西比金钱更为人们所需,那就是认可与赞美”。物质奖励在调动员工的积极性方面当然能起到一定的作用,但并不是万能的。每个人都有自尊心和荣誉感,有一种向上的愿望,希望自己的行为能够得到肯定。思想政治工作者对自己工作对象积极的劳动态度,如果视若无睹,就会令人产生“干有什么用,人家也不知道”的消极情绪。

对于员工在工作中的积极表现,尽管有的还没有到需要公开赞美的程度,但采用一定的方式,给予及时的、恰当的评价和赞许,使员工感到自己的行为已经得到承认,从而感到欣慰和鼓舞,这是思想政治工作的好方法。适当地赞许员工,就是对他们价值的最好认可和重视,能使其心灵需求得到满足,并激发出潜在的才能。这就是赞许的力量。

要发挥好赞许的力量,关键还是领导干部或者说思想政治工作者对员工要有真情实感。了解实情,把握工作对象的心态,才能有恰如其分的赞许。总经理看到清洁工日复一日地辛勤工作,感受到了普通员工的劳动态度,可以说与清洁工达到了情感相通的程度,才会不时地说出赞许的话。对员工恰当地赞许,不是套近乎,更不是虚情假意,而是发自内心的关心、尊重员工,才能起到好的作用。赞许是在肯定员工的工作,运用激励的艺术。激励也需要讲究“润物细无声”,不一定非要开大会,大张旗鼓地搞形式。

经营方法

Jingyingfangfa

一张餐巾纸

贾利姆

小区门口新开了一家专卖豆腐脑的小吃店,门面不大,全天营业。开业十几天,每次路过都能看到店里的食客络绎不绝,一向不喜欢在外面吃东西的我也忍不住决定进去尝尝。

店主是一对中年夫妻,听说是下岗职工,看起来都是那种勤快老实人,店堂被他们收拾得干净整洁,令人舒服惬意。我坐下来要了一碗豆腐脑,吃第一口感觉味道还不错,但也不算特别出众。我心里有些疑惑,这家店生意如此红火的原因在哪儿呢?正想着,女店主笑吟吟地走过来,递过一张餐巾纸,说:“谢谢光临!”我接过餐巾纸,下意识地擦了擦嘴,这才发现餐巾纸的质地很好,颜色纯正,厚实柔和,一看就是价格不便宜的正规纸。我抬头扫视周围,发现所有埋头吃豆腐脑的人,手里都有一张这样的餐巾纸。

趁女店主在我身旁擦桌子,我忍不住问道:“我很少见小吃店提供质量这么好的餐巾纸,这样你们的成本不是高了很多吗?”女店主笑了,说了一句让我回味许久的话:“虽然成本高,但是回头客多,也是一样的呀!”看着这张餐巾纸,我对这家店产生了莫名的好感和信任,以后我还会常来光顾。

在这个市场竞争日趋激烈的时代,很多店主都想方设法地吸引顾客,却很少考虑用细节打动顾客。所谓“细节决定成败”一定有它的道理,只有当你留意并做好这些细节,才能收获意想不到的效果。



如果你想让员工兴趣盎然地工作,就应该教导他们如何评价自己的工作。一般认为,直接涉及生产和销售业务工作是比较容易进行衡量的,而管理间接业务或服务性业务则不太容易做到。其实并非如此,评价自己工作的尺度并非只有一种,而是多种多样的。

在某公司里,由两位女性员工组成的一个售后服务小组,每月受理顾客打来的售后电话至少有上千个。为了更好地工作,她们决定对自己应酬顾客的完全满意率进行测试,并以图表进行统计。

统计结果表明,客户的完全满意率还不到一半,而且更为严重的是,她们必须经常请专门业务人员代她们接电话,才能说清问题。她们痛感自己业务知识的贫乏,于是主动请来技术人员给她们上业务课,并且针对日常工作中遇到的疑难问题进行研究探讨。一年之后,她们的工作绩效发生了惊人的变化,使客户满意率超过了 80%。小组成员的工作热情和积极性也越来越高。

造成人们对工作不感兴趣的原因,常常不在工作本身,而是因为没制定出评价自己工作的打分方法。打分方式没有一定的标准,可以是根据自己的工作要求和标准设立,也可以通过问卷的形式评价打分。最好是研究设计出适合自己的一套。这种研究本身就是一件充满乐趣的事。



几年前,美国耐飞利网络租片公司举行过一个比赛。公司希望根据会员的租片记录,建立一套推荐他们电影的系统,以提高推荐目标顾客喜好的概率。于是公司悬赏一百万美元,公开征求计算机程序撰写高手比武。

结果,有来自 186 个国家的 51000 个团体或个人报名参赛。最后由一支 7 人团队获胜,成员包括几位在美国电话电报公司实验室工作的

科学家,他们成功解决了耐飞利的问题。

澳洲也有一家名叫卡古的公司,专门帮企业举办类似比赛,至今已经帮福特汽车、微软、美国太空总署等公司和组织举办过几十个比赛,有超过 25000 人次参与,其中有许多高学历人士。

为了吸引全球“最聪明的脑袋”参与,卡古推出排行榜。参赛者每次赢得比赛,会根据他们的名次获得点数,公司定期公布点数排行榜。一位在美国气象局工作的资深软件工程师经常参赛,他承认,为了争取更好的排名,自己非常努力,获得荣誉肯定很让人上瘾。

经营企业就是整合资源的过程。有位企业家说,你能运用多少资源,你就拥有多少资源。没错,既然大企业都在尝试通过借助外力来解决问题,对于成长中的中小企业来说,也不妨请大家一起解决自身问题。

以新人的名字命名专案

本田有明



鼓励员工评价自己的工作

泉林

伊文

外力解决企业问题