

李嘉诚送给儿子们的 10 句话(上)

一、克勤克俭,不求奢华

李嘉诚的一生可以用八个字来概括:克勤克俭,不求奢华。

他的儿时是多苦多难的,也正因为如此,才让他养成了一种别人所不能有的品格。并不过分一点说,正是这种品格促成了他今天的成就,也正是这种成就、这种品格让他在儿子们面前变得伟大,而“克勤克俭,不求奢华”这八个字也成为他对儿子们最深切感怀的忠告。

事业成功百分百靠勤劳换来

李嘉诚在少年时代算过一次命,算命人说他天庭饱满,双目有神,生辰属龙命,保护星乃水星。

若勤劳苦干,坚持不懈,将来定会大富大贵。李嘉诚并没有相信什么龙命。而相信了只要勤劳能干,坚持不懈,定有所成,并一直在一生的实践中躬行不辍。李嘉诚不仅身体力行,也常常以此来告诫儿子。

勤能补拙

像天下所有的父亲一样,李嘉诚很爱他的两个儿子,直到今天,只要一提起儿子,那种掩抑不住的自豪感便油然而生。但他深知,这也与他当初的谆谆教导有关系,打小的时候,他就告诉两个儿子,勤能补拙,吃得苦中苦,方为人上人。

从小就要养成俭朴的好习惯

李嘉诚相信,父母采取不同的教育方法,“对下一代的将来影响很大”。他让儿子们吃点苦遭点磨难,是为了磨砺他们的意志,陶冶他们的情操,丰富他们的阅历。

一个人最要紧的是,要有中国人的勤劳、节俭的美德。懂得节省你自己,对人却要慷慨,当你赚到钱,等有机会时,就要用钱,这样赚钱才有意义。

点石成金的“手指”

“王侯将相宁有种乎?”历史已经作了回答。富豪李嘉诚对其第二代的关心远远超过了对自己财富的关心。他深知留给儿子们金子,远不如留给他们一个点石成金的“手指”。

二、学会培养独立的生活能力

每个人都一样,总有一天会独自面对生活与社会的压力。

在李嘉诚看来,一个并不完全懂事的孩子就应该学会独立生活的能力。“虽然他们还小,但是我想早期启蒙教育会让他们从小知道父亲创业的艰难,学习父亲顽强拼搏的精神,长大了才能成为栋梁之材。如果现在放松了对他们的早期教育,他们成了只知道吃喝玩乐的纨绔子弟,再进行教育就迟了。我所做的这一切其实只是想让他们学会独立面对生活和社会的一切。”

社会是最好的课堂

当李泽钊和李泽楷长到八九岁

时,李嘉诚召开董事会,就让两个儿子坐在专门设置的小椅子上列席会议。两个儿子在美国斯坦福大学以优异的成绩毕业后,想在父亲的公司施展才华,干一番事业。但李嘉诚却对他们说:“我想你们还是自己去打江山,让实践证明你们是否合格到我公司来任职。”

兄弟俩恍然大悟,原来父亲是把他们推向社会,去经风雨,见世面,锻炼成才。

必须脚踏实地

最强大的人总是那些敢于自己做主的人。他们不相信幸运会飘然而至。而相信幸运的主人是自己。根据李嘉诚的成功经验,我们可以得到这样一个答案:幸运之手不在上帝。而在自己手上。那些脚踏实地的人才才是自己的主人,是自己财富人生的主人。

保持积极心态

如果你以积极心态发挥你的思想,并且相信成功是你的权利的话,你的信心就会使你成就所有你所订立的明确目标。但是如果你接受了消极心态,并且满脑子想的都是恐惧和挫折的话,那么你所得到的也都只是恐惧和失败而已。在身体的缺陷、出生的卑微、前进中的“天灾人祸”等面前,持消极心态的人怨天尤人,自甘颓废,不是逃避,就是厌世。但是,有积极心态的人,从来不会失去生活的乐趣,迎难而上,终成正果。李嘉诚正是这样一个在任何情况下都保持积极心态的“超人”。

把握最初时间

在事业上谋求成功,没有什么绝对的公式。但如果能依赖某些原则的话,能将成功的希望提高很多。成功实际上是相对的。创业的过程,实际上就是恒心和毅力坚持不懈的发展过程,这其中并没有什么发达秘密,但真正做到中国古老的格言所讲的“勤”和“俭”谈何容易。而且,从创业之初开始,还要不断地学习,把握最初时间。

经验积累是成功的基础

本事的威力,没有任何神奇与神秘可言,它需要平时一言一行的积累。坚持“相信我确实能做到”的态度,无形中便会产生能力、技巧与精力这些必备条件。每当你相信“我能做到”时,自然会想出“怎样去做”。

做自己的老板

要想成就大事,你就应首先抛开身边的“拐杖”独立自主。如果做不到这一点,那么你最好埋葬你的雄心壮志,一辈子老老实实做个普通人。

三、赚钱靠机遇,成功靠信誉

有人说,一个有信誉的人才真是君子。

“信义”一直是正直君子们的座右铭,也是许多父母对孩子的期望。



李嘉诚能发展到今天,正如他自己所言,靠努力,更靠信义。在生意场上,李嘉诚笃信信誉是宝贵的经营资本,他时时把这种经营思想传给儿子。有时候,他对信义几乎到了痴迷的程度。而这种痴迷也正影响了他的两个儿子,可以说,这十个字是李嘉诚对经商儿子们最大的忠告。

机遇给有准备的人

商人最重要的一点是能把握时机。逐个击中自己的目标。这样就能从小到大,从弱到强。所以李嘉诚练就了“擒住机会就绝不放手”的绝活。李嘉诚向儿子透露:一生之中,最重要的是守信。我现在就算再有多10倍的资金,也不足以应付那么多的生意。而且很多都是别人主动找我的。这些都是为人守信的结果,可见信誉就在行动里。

信誉创造更多机遇

“一个有信用的人,比起一个没有信用、懒散、乱花钱、不求上进的人,自必有更多机会。”这句话,是李嘉诚给儿子的忠告,也同时是他奋斗的座右铭。

以诚待人的商业效益

“讲信用,够朋友。这么多年来,差不多到今天为止,任何一个国家的人,任何一个省份的中国人,跟我做伙伴的,合作之后都能成为好朋友,从来没有一件事闹过不开心,这一点我是引以为荣的。”

赚快乐的钱!

“有些生意,给多少钱我都不赚,因为已经知道对人有害,就算社会容许做,我都不会做。”这既是李嘉诚做生意的原则,更是他做人的准则。对于像李嘉诚这样的成功者来说,他们奋斗的目的早已经不是单纯的金钱了,他们是在追寻一个梦想。这种梦产生的力量与快乐比单纯为了获得更多金钱不知要大多少倍。

要一辈子营造自己的诚信形象

“信誉是不可以金钱估量的,是生存和发展的法宝”。以诚信待人,还应该是对社会上任何一个人,任何一个机构的承诺一定要做到。否则也不可以称之为诚信。能够做到对不论什么机构什么人都讲诚信,最后必然得到所有人的称誉,企业的声誉自然由此而建立起来。

牢记作出的承诺

1990年,李嘉诚把仍在外国的两个儿子召返香港,打算让他们留在身边,传授做生意之道。由于受到传统的中国文化的影响,李嘉诚始终把“遵守诺言”作为他做人的一条基本准则。他一生都是这样做的,也是这样来教育两个儿子的。

四、耐心等待成功的到来

李嘉诚经常跟他的儿子们说,十年树木百载成林,做大品牌,就要关注细节,要有耐心,惟其如此,才能成就你所能想象的事业。

“精细商作,耐心为本”是长江实业的口号。而许多人并不知道的是,这八个字还是李嘉诚家族的“家规”。

在李嘉诚的经营决策中,最值得一提的的是他在每决策一件事情之前会全盘考虑、全面分析,一旦事情决定之后,便坚决果断决不拖泥带水。特别是李嘉诚在处理问题时有一个良好的习惯,就是遇事从来 not 钻“牛角尖”,他会全盘考虑、权衡利弊,然后挑选一条快捷的道路。

走好关键的一步棋

商人经商好比下棋,真正的棋手都是喜欢与强手较量的,因为这样可以提高自己的实力。只有那些不想成为超一流棋手的人,才惧怕与强手较量。有些人并不明白这一点,所以没有大的提高,只好眼睁睁地看着起初并不比自己强的人超过自己。在李嘉诚看来,商海的较量,可以讲处处都有对手,甚至有“杀手”,但走好关键的一步棋相当重要。

耐心成就大事业

耐心是欲成大事者必修的一门课程。在局势明显不利或形势不明时,宜保持谨慎,一方面积极准备必要条件,一方面静候时机。如果为眼前利益驱使,企图侥幸取胜,很可能招致败局。

强迫自己定下心来

“人,其实就是一样,当然是希望自己做自己愿意做的事情。譬如当年我开办长江时,我预算是只做三年。然后像我的祖辈、父辈那样,去从事教育事业,说心里话,最初我是根本不喜欢做生意的。但后来,生活环境的改变,理想是一回事,现实却又是一回事,慢慢地,我强迫自己定下心来,强迫自己培养做生意的兴趣。然后,真的有了兴趣,这样才一路不停地发展到今天”。

稳健与发展的学问

李嘉诚的一贯作风是“稳健中寻求发展,发展中不忘稳健”。“稳”就是沉着、冷静、不头脑发热,只有稳重地思索,稳重地作出决断,有时候宁后人一步,不走弯路,正是这种“稳中求进”的战略,使他在创业的路上创造了一个又一个的辉煌。

五、有胆识也要有谋略

“知难而上,舍卒保帅”讲的是敢于迎难而上,学会放弃。

李嘉诚在遇到棘手问题时能够知难而上、舍卒保帅,可谓一个胆识与谋略结合的大商人。他经常告诫他的两个儿子,一个人仅有胆量在这个时代虽然能创出一片天下来,但在守成时期,光有胆量是远远不够的,还要有谋略。在许多时候,谋略往往比胆识重要的多得多。

左右逢源的商战策略

人际关系对于经商的作用也是很大的,“左右逢源”一词。常用来形容那些在人际关系中如鱼得水的人的能力;同样在经商过程中,也特别需要这种左右逢源的智慧和能力。李嘉诚与对手较量,则是想尽办法如鱼得水。

知己知彼才能百战百胜

天下最可怕的人是在不知己不知彼的情况下,就急于行动,这种盲目性曾经叫天下多少人都吃了苦头。商人最忌盲目出击。误以为自己能得手,实则是乱出手,结果导致失败。当然,按部就班难以成为巨富。有时,大冒险可以获得大收益。不过。冒险不能盲目,要组织严密,不打无准备、无把握之仗。李嘉诚时刻提醒自己要打就有准备、有把握之仗,这一点是他制胜的关键之一。

锁定发展目标

如果你要去实现自己的人生,不管是什么样的人生,你首先必须为自己设定目标。没有目标,就不可能发生任何事情,也不可能采取任何步骤。如果个人没有目标,就只能在人生的旅途上徘徊,永远到不了任何地方。只有锁定发展目标,才能拿出行动去追求高素质的人生。

好或差的时候该怎么办

“好的时候不要看得太好,差的时候不要看得太差”。满足等于失去前行的动力,要想成大事必须对自己已有的成就不满足。假如一件事在天时、地利、人和等方面皆相背时,那肯定不会成功,这种时候就要善于积累知识、总结经验教训,对人以宽以诚,保持自己的信誉,乐于助人,对下属员工也尽量去体谅他们,去关心他们,对朋友尽义气,即使遇到恶劣的环境,也不要彷徨,差的时候不要看得太差,事情总是会出现变化的,会有转寰余地的。

抢占市场先机

“抢先一步”是占领市场的重要经营策略,市场的“行情”此一时,彼一时,它随着供求状态的变化而不断变化。企业要不断地提高经营水平,必须对市场“行情”作出灵敏、快速的反应,抓住时机,以快制胜,否则只能成为明日黄花。“难得的是时间,易失的是机会”,这是商家的警世箴语。

(牛津管理评论)

管理者必看：七条建议激发员工创新热情

创新是或者至少应该是深植在科技初创公司 DNA 中的一个重要属性。不过作为一名创始人,如果你的雇员每天得工作 18 个小时,那么你还要求他或她施展自己的创新能力,那将十分富有挑战性。以下是针对企业创始人给出的激发员工创新热情的 7 条建设性建议:

1、树立榜样。一家创新型企业需从创始人和高层们开始做起。即使最富创造力的创始人也无法完全凭借自己的力量来推动创新,它需要有人来引领。以自己的行动而不仅仅是口头上说说而已)告诉你的雇员,使创新成为你日常生活的一部分,让雇员知道你非常看重创新的价值。

2、认清目标。创新并不会凭空发生。每个团队成员都应该清楚初创公司的业务目标以及每个发展阶段应该达成的目标。这将让他们明白哪些是重点和哪些领域可能受益于新鲜的创意。

3、提供奖励。作为一家初创公司,手头没有很多现金,但是你仍然可以用其他方式来奖励你的创新团队。比如公共认可、奖金、带薪假期或者升职都是对创新员工进行认可的很好方式。即使员工的创新最终没有奏效,作为企业老板,也应该让公众知道你对于员工在创新方面所作的努力十分感激。

4、把创新写入员工职位描述中去。把它放入评估流程中,即员工创新时可获得奖励,而其他员工需要积极寻求创新。这些应该适用于从客服到工程主管的公司的每一名员工。并不是每一名员工都能够为公司的业务模式提供建设性的意见,但是,他们都能反思自己的工作,为其提供有价值的意见。

5、定期开展黑客日活动。学习 Google 著名的 20%项目,即公司允许员工每周花一天,约 20%的时间在工作之外的活动上。公司可以每周腾出一天或者一个早上定期开展黑客日活动,员工从而可以探索自己感兴趣的事情,在自由支配的时间里产生无限创意。

6、认真考虑员工提出的创意。如果员工提出的创意没有被重视、认真考虑就遭拒,或者更坏的情况是被雇主嘲弄,那么员工的创新热情将不会继续。如果雇主和员工是朋友,就会伤害彼此的感情。可以开发一个获取员工创意的系统,保证创新的想法不会消失在黑洞里。认真听取每一个员工的创意并给予尊重,同时确保其他员工也奉行这样的态度。

7、执行创意。虽然这点显而易见,但是很多创新项目往往只停留在口头上,根本没有执行的迹象。如果对于员工的创意你没有行动力,那么你会发现企业的创意之井很快就会干涸。不要错过执行创意的好时机。挑选两到三个有潜力的员工创意,然后集结团队成员一起对其进行修正,最终选出至少一个进行测试。

(牛津)

设备停机做预防维修到底谁说了算?

李葆文

在企业,设备要做预防性维修,按照设定的周期,应该停机修理。一般都是生产调度说了算。

这涉及到公司的策略,是设备维护为生产让路,还是生产为设备维护让路。有人说这并不矛盾,磨刀不误砍柴功,良好的设备维护更有利于生产的流畅运行。理论上是如此,在操作层面仍然是有很多问题的。因为生产需要时间,维护、维修也需要时间。在有限的时间里,做这个就没有时间做那个,做那个就没有时间做这个。到底是给谁让路呢?

肯定地说:设备是为生产让路的!因为设备不是花瓶,是要为企业效益服务的。这个月的市场形势很好,订单很多,需要设备全力以赴的搞好生产,创造最大化的效益。如果设备部门一味强调要停机检修,可能会贻误创造最大效益的时机。维修活动适应生产的节拍,我们称之为机会维修,这是正确的,也是允许的。

那么,如果设备状况十分恶劣,继续开动可能造成更大生产损失,甚至造成安全、环境以及职业健康伤害。那么是否还是设备维修为生产让路呢?当然要尊重科学,要做正确的决策。

其实,生产与设备维护就如同人在工作和身体之间的平衡一样。有的人总是拼命地工作,不做任何修整和“保养”,直到一天累倒,直到透支体力,伤害健康,甚至病入膏肓,无药可医,把“本钱”消耗殆尽。还有一类人,总是小心翼翼,很注意自己的身体,对待工作和事业就马马虎虎,也许身体尚可,但对组织和社会的贡献寥寥。从组织和社会的角度,我们既不希望是第一种人,也不希望是第二种人。我们需要一个能够平衡好工作和身体的第三种人。这种人,既能够努力工作,创造价值,又能够保持健康体魄。这种情况就如同设备与生产的关系一样:我们既希望设备保持良好运行状态,又希望其产出最大价值。就是俗话说,又要马儿快快跑,又

要马儿少吃草,身体好。这就是一种平衡。

企业在设备保养和维修上是需要投入的,而且这一投入是会有产出的。随着企业在设备维护保养上的投入加大,设备故障停机所造成的生产损失就会减少,但投入的费用以及预防维修停机费用也会增加,工厂要始终寻找一个综合费用最小化的平衡点。过强的预防维修投入以及停机检修安排,不但造成维修过剩的浪费,还会带来停机效益损失。反之,维修不足会造成故障停机增加,生产损失加大,甚至导致设备的连锁损坏,影响安全和环境。这也不是我们所希望的。

如果工厂经理明白了维修投入产出的概念,剩下的问题就是如何做好这一平衡了。

首先,维修部门要对设备状态及其故障后果做出正确的判断,这是正确决策的前提。维修部门积极引进状态监测和预知维修手段,并对各类设备及其各类故障后果给出评估。如果

某类设备按照劣化状态以及耗损周期,应该进行预防性维修了,而且其故障后果比较严重。要做出分析报告。

工厂要建立维修经理、主管工程师和生产经理以及生产调度一起参加的例会。在会议上由维修经理报告某类设备状态及需要进行预防维修的理由、依据。由维修和生产经理协商确定预防维修的时机和停机检修周期,下达相关准备指令。这一具有协调、平衡功能的例会制度十分重要。而是否避免太多争论和分歧就是团队合作文化和共同的愿景和目标。如果会议效率不高或者无法达成一致,就需要高层领导参与协调和决策。

在我国的一些企业,甚至出现了工序优先和短路管理的文化。这是一种很好的合作和责任型组织文化。工序优先就是在生产期间,生产经理最大,其他部门经理服从生产经理调度指挥,一切为了保产!在检修期间,维修经理最大,其他经理服从维修经理指挥,尽量缩短检修停机时间,保证检修质量。他们虽然是平级的,不需

要他们的上级来协调,在工厂总体目标和效益最大化的前提下,相互之间可以建立指挥和服从关系。

生产经理和维修经理的协调会议,就是典型的短路管理。如果不能协调,就只能通过上级领导来绕路决策了。

最优秀的管理,组织是无边界的,决策来源于信息源。就像人们发现三车间起火了,火光就是命令。每个发现火情的人不必依赖上级指令,就冲上去救火,抢救伤员。这是典型的不依赖行政命令指挥的行为。

在企业效益最大化的前提下,是否停机做预防维修,到底是谁说了算?这个答案隐藏在组织文化和可操作的执行制度里。

学府网络课程

正式上线

电话: 400-104-0028
网址: <http://clearing.tptn.com>



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