

中国十大文化名酒

中国惟一酒系传统酿酒工艺(同基金烧纳)



道光廿五

辽宁道光廿五集团满族酿酒有限公司

诚招地市级以上区域营销专员

网址: WWW.daoguang.com.cn 销售热线: 0415-3883835

# 《诚信载道》连载四十一

□ 魏建国 著

(接上期)

张静丽身材瘦小，却有着常人没有的坚强与毅力。在繁忙的工作之余，她还在自学准备助理会计师资格考试，她说虽然工作很苦很累，但是趁年轻能多学点，掌握一技之长心里感觉更踏实一些，对自己今后的发展也更有好处。在张静丽身上没有华丽的辞藻，踏实肯干、做事认真是同事对她最多的评价。工作以来，张静丽获得过多项荣誉：2005—2007 年度“旅客话民航”先进个人、2007—2008 年度云南分公司先进女职工、地服部的明星员工，这些都记载了她多年来的勤奋和努力。

张静丽说：“也许是因为经历得多了，所以就更加懂得珍惜，也是因为经历得多了，就更加没有什么可以把我打垮，对任何事也绝不会轻言放弃！”每天她的工作都会不断出现一个场景——对讲机里又传来了呼叫声，她及时应答，起身对着镜子整理好着装，熟练地检查随身携带的记录本、笔、橡皮筋，拿起小喇叭，再次走向那个她最熟悉的岗位。

大学毕业后的张静丽与所有年轻人一样怀揣着对未来的种种憧憬走进了东航，成为地服部旅客服务中心一名普通的服务员。有人说旅客服务就是几个简单动作的机械重复，没有技术含量，但正是在如此平凡的岗位上，张静丽毫无怨言，默默无闻，一干就是近 6 年。没有豪言壮语，有的只是工作 6 年来从未请过一次病事假的全勤记录；没有轰动的事迹，有的只是受到旅客和同事广泛认可的点点滴滴……

信任是“硬”的，是真实的，可以量化，可以测量，它影响着效率和成本，而效率和成本是可以量化和测量的。改变一种关系，一个团队或组织的信任水平，可以显著地影响在时间和金钱上的损耗，影响质量和价值，关于信任有个神话是：信任是个慢功夫。尽管恢复信任可能需要比较长的时间，但建立和传递信任是有可能很快的，并且，一旦建立了信任，信任会使一切运转得飞快。

有一次，因为航班延误，飞机滞留昆明机场。很多乘客都在候机楼内不走，等待航空公司解决。于是，地面上出现了大量垃圾，卫生间也被挤得满满的。在这种情况下，苏凤章只好边收拾座椅上的垃圾边清扫地面。由于她长时间地加班和值班，加上体力透支过度，当时她感觉到眼前一黑，晕倒在地上。同事发现后，急忙上前搀扶她，员工为她这种拼命的工作作风流下了感动的泪水。

苏凤章深知，班组缺员是短暂的，如果每个员工都逃避责任，都不参加加班、值班，那么整个班组的工作和公司的声誉就会受到影响。

苏凤章常常在岗位缺员的情况下主动请缨参加加班值班，她总是为别人着想，每个月总是比别人多加班、多值班。

有一次，因为航班延误，飞机滞留昆明机场。很多乘客都在候机楼内不走，等待航空公司解决。于是，地面上出现了大量垃圾，卫生间也被挤得满满的。在这种情况下，苏凤章只好边收拾座椅上的垃圾边清扫地面。由于她长时间地加班和值班，加上体力透支过度，当时她感觉到眼前一黑，晕倒在地上。同事发现后，急忙上前搀扶她，员工为她这种拼命的工作作风流下了感动的泪水。

带病工作的保洁员

7 个月前，陶美琼从云南玉溪市峨山甸中镇农村来到新华正达公司。她从小吃苦耐劳，但刚到公司就被眼前的情景吓坏了：她负责昆明机场外围的道路清扫，但是差不多每个人都负责几百米的地段，不是垃圾就是尘土，不是树叶就是石块；道路上车辆众多，尘土飞扬，特别是昆明官南路一带的餐饮店特别多，地上常常会有许多垃圾。这一切让陶美琼感到现实和期望有天壤之别。

有一天，陶美琼正在清扫道路垃圾，突然感觉身体不舒服。当时气温较高，再加上她在烈日下暴晒了数小时，觉得全身没有力气，实在是上不动班了。但此时正值创卫期间，她的岗位暂时没人顶替。她想，怎么办呢，还是再坚持一下吧。直到下午 1 点，她实在是坚持不住了，才把自己身体不舒服的情况告诉了班长。在住院期间，她心里总想着工作，没等身体全部好转就重返工作岗位。



创业视点 | Chuangye Shidian

# 卫浴行业经理人 需适应企业“金牌法则”

卫浴行业相对于其他行业而言，民营企业家占多数，他们的豪爽和短视总是折磨着许多职业经理人的神经。虽然许多民营卫浴老板都意识到职业经理人的重要性，但职业经理人长期的高管经验使得他们对企业文化、团队管理、流程制度上等赋予更多的关注，然而在民营企业老板眼中，当前高效的业绩才是他们想要的。而作为职业经理人，要快速交出成绩单，却不是那么容易的事情，这往往需要牺牲他们所谓的系统化管理，转而寻求点上的改善，以满足老板急切的业绩需求。

## 一、卫浴行业经理人要形成关注结果的经营法则

许多民营卫浴企业之所以在管理不规范的情况下，仍然得到较大发展，其根源就在于他们是以业绩为导向式的管理，他们对业绩的管理超过任何制度流程的设计和团队建设。这和一向以过程管理为优先的我国台湾、日本卫浴企业存在巨大的差异，台湾、日本卫浴企业更多地关注过程，他们强调过程的精细有助于结果的实现，在过程管理中还经常采用排除例外的原则。而民营企业则是以经营业绩为导向，并且设定这种业绩要在一定时间内实现，他们对卫浴经理人胜任能力的评价聚集到业绩上，如曾在九牧卫浴任职的王永奇，也



是凭借其创造九牧增长奇迹，奠定了他在卫浴行业的地位。如果职业经理人不能创造高业绩，就很容易让民营企业老板抛弃。

## 二、更多注重卫浴企业团队能力的成长

大多数民营企业在创业之初，都是依靠亲属帮带管理，靠节俭和发现市场机会起家的。在他们眼里，事情是做出来的，监督是靠信任的人盯出来的。对于团队能力成长，他们并没有系统的想法。他们之所以高薪聘请卫浴职业经理人，就是因为他们已经感受到团队能力的不足，以及自己管理的力不从心，而这正是卫浴职业经理人的长处，卫浴职业经理人要善于利用民营企业原有的

团队，虽然他们的经营思想陈旧落后，但这些人毕竟跟老板有千丝万缕的关系，如果能有效利用他们并实现成长，对于构建一个和谐发展的团队非常重要，职业经理人只须带来部份精干的团队，透过团队融合和影响，逐渐改变原有企业文化和团队素质，透过团队能力的成长，对于卫浴经

## 三、把卫浴企业的短期和长期利益有效融合

卫浴职业经理人的优势在于市场整合能力，然而市场整合的效果却不是立马可见的，是需要一定时间的。对于民营卫浴企业来说，他们把明天的结果看得更重要，因此卫浴经理人在规划企业成长计划时，一定要把长期和短期利益充分地结合，在短期内让企业老板看到你的能力，在长期上又能让老板看到希望。短期效益是需卫浴职业经理人去以改善的思想来呈现效益，建立各项指标的原始状况，透过一系列改善，可以让企业老板感受改善真正的益处。这对于未来长期战略的实现提供了信心的

保障，也有助于卫浴职业经理人能在民营企业中沉得下来，尔后才有施展拳脚的机会。

## 四、要把管理重点集中在市场和营运层面上来

对于大多数民营卫浴企业老板而言，财务和采购是他们的管理重点，也是他们的命根所在，对于自己千辛万苦积累起来的财富非常在意，大多数都是亲自操刀财务、采购或委托可信任的亲人管理财务。因此，作为空降而来的卫浴经理人，在初期都不要去碰财务和采购事项，以免引起老板不必要的担心。此外，职业道德也是民营企业老板非常在意的，他们大多愿意给聘请的卫浴职业经理人高薪、高福利，但他们希望卫浴经理人不要触及供货商或利益商的红线，一般而言，他们都会在这些利益岗位上安插自己眼线，有可能你的不经意间，就会让他们起了杀心。

随着中国卫浴行业市场的逐渐成熟和竞争的加剧，许多卫浴企业老板也意识到改革自身的经营能力，建立现代企业制度。这就为众多优秀卫浴职业经理人提供了巨大的市场机会，只有卫浴经理人把自身的优势和企业的实际有效结合起来，才能成就自我的价值。

(陶城报)



□唐风

雅虎 CEO 玛丽莎·梅耶尔日前阐述了其为雅虎制定的未来计划，这项计划的内容非常广泛。

梅耶尔首先阐述的(很可能也是最重要的)问题是，她试图回答一个由来已久的问题，那就是雅虎过去、现在和将来分

# 雅虎 CEO 阐述未来规划：向移动平台转变

别将是什么样的公司。很明显，在梅耶尔看来雅虎是一家在各个领域中都占有个性化优势的公司，从电子邮件到内容再到广告都是如此。她的目标是利用雅虎的个性化特点来提高用户人数和使用量，同时吸引更多的广告主和人才。

梅耶尔的主要战略要点包括：

——雅虎成为用户日常生活的一部分内容；

——将重点放在核心竞争力上；

——与各个领域中的合作伙伴都建立友好关系，如移动运营商、社交网络和硬件厂商等；

——集中致力于将雅虎的平台朝着移动的方向转变；

——强调宏观的、大规模的思考方式，这被梅耶尔称作“1 亿法则”(Rule of 100 Million)，可能意味着雅虎未来将吸引这么多的用户使用其各种产品；

——增强反馈回路对梅耶尔来说

也是很重要的一件事情。

梅耶尔尤其关注被其称为“4C”的原则，即：文化、公司目标、校准和薪酬。

虽然梅耶尔承诺将提供“彻底的透明度”，但有一件事是她并未说明的，那就是重组搜索和电子邮件业务以及主页业绩的明确计划。此外，梅耶尔也几乎没有透露将把最近出售雅虎所持阿里巴巴集团股份的收入用来做些什么。

# 员工和职业经理人发生冲突 老板如何抉择？

9 月 25 日，重庆沙坪坝一家公司 7 个员工集体递交辞呈，其中 4 个主管、3 个一线销售员。

辞职原因，可能与总经理之间的冲突有关。

面对这样的局面，老板怎么处理？是挽留 7 个员工呢，还是力挺职业经理人？不管怎样，可以肯定的是，他也有一丝尴尬。

## 考核 60 分以下每人交 20 元

这是一家经销高档白酒的公司。公司的一切事务都是交给一位姓钱职业经理人打理，并任命为总经理。

裕总下面有 8 个区域主管，每个区域主管带领 2 到 3 个一线销售员。以上，就是这家公司的组织结构。

24 日，裕总给他下面的 8 个区域主管和 20 多个一线销售员做集体培训，从早上 8 点半一直持续到下午 4 点。

培训结束后，裕总给每个人发了一张试卷，目的在于考核大家这一天的学习情况，也是为了了解公司成立 4 个月以来员工的工作状态。试卷以百分制计分，裕总说：“60 分以下的，每人交 20 元钱充公。”

## 冲突 我们凭什么交 20 元钱？

原本，这家公司要在 24 日晚上聚餐，提前过中秋，考核“60 分以下的，每人交 20 元钱充公”，裕总说，“我的想法是，充公的这笔钱用来补贴聚餐费用，也算是一个小游戏，20 元钱也不多，对于考试不合格的人，就当是一个小小的惩罚吧。”

没想到，偏偏有人对这个“小游戏”很不服气。

“我们凭什么要交这 20 元钱？”詹先生是第一个对此提出异议的。

紧接着，区域主管李先生也提出不

同意见，“公司内部考核，为什么还要员工交钱？”李先生是 9 月初进的公司，试用期一个月，目前也还没有转正。

很快，邹先生也表示，如果他的考核成绩在 60 分以下，他也不会交这 20 元钱。邹先生是区域主管，从 6 月份公司成立第一天，他就在，也算是公司的元老级人物了。

裕总说，他完全没有想到会有人跟这 20 元钱较真，又或者，是有别的原因，这些人原本就对他不满？或者，对公司不满？不管怎样，裕总当时很生气、也有些激动，他说：“谁不愿意就走人！”

## 爆发 7 个员工集体递交辞呈

“走走走！”詹先生第一个站起来，他干脆地说，“我不干了！”

接下来是李先生、邹先生……也提出辞职，一共 7 个人，4 个区域主管、3 个一线销售员。当场，他们向裕总递交了辞职

# 思科 CEO 钱伯斯称惠特曼难以振兴惠普

思科 CEO 约翰·钱伯斯日前接受媒体采访时表示，梅格·惠特曼要振兴惠普，面临着巨大的困难。

“从没有一家公司是在第 5 任肩负复兴使命的 CEO 的带领下复兴的。”钱伯斯说。他指的是惠普过往的管理层变动。

惠特曼在取代前任李艾科后，便肩负起恢复惠普投资者信心的重任。钱伯斯认为，作为全球第一大 PC 厂商，惠普

有望从云计算和平板电脑浪潮中获得增长机遇，但有可能无法追赶竞争对手。思科和惠普在网络设备等多个领域存在竞争。

“他们的处境很艰难，但作为竞争对手，我还是愿意‘乘人之危’，希望在他们处于困境的时候加速发展。”钱伯斯说。

在惠特曼掌舵后，惠普的困境依旧延续，并在截至 7 月 31 日的第三财季内

亏损 89 亿美元。该股周二盘中创下 16.70 美元的一年多新低，全天报收于 16.71 美元。

但钱伯斯还是表示，他是惠特曼的“巨大”支持者，曾在 2010 年加州州长竞选中支持过惠特曼。钱伯斯认为，由于惠特曼对硅谷文化理解非常深刻，因此有能力担任惠普 CEO。

“我相信她的能力，因为她十分关注硅谷，而惠普则是硅谷不可分割的一部分。”

部分。”钱伯斯说。

谈及硅谷文化的重要性时，钱伯斯提到了他早年的一段经历。他当时刚来到硅谷，对这里一无所知，于是便向时任惠普 CEO 的刘·普拉特请教硅谷文化。他说：“他跟我见面后，我请他下季度再跟我见一次面，他应允了。3 年后，我们每个季度都见面。他让我带着我的团队，他也带着他的团队，3 年后，我们就发展得很顺利了。”

几年后，当钱伯斯问普拉特为何如此慷慨时，普拉特回答道：“约翰，这就是我们的文化。”

(书莎)