

白领最热衷的六大培训

步入职场后,也要在工作的间隙进行充电,才能在激烈的竞争中处于不败的地位。那么在白领中都有哪些热门的培训呢?

- 1、时间管理培训**
时间管理是提高工作效率的关键,因此不论是公司还是个人都很欢迎此类培训。
- 2、团队精神培训**
团队合作逐渐成为企业文化的重要组成部分,市场对这方面专业培训的需求水涨船高。
- 3、营销技巧培训**
现在很多行业中都加有营销的部分和内容,在这个日渐市场化的世界,营销也变得越来越重要。
- 4、客户服务技巧培训**
好的客户服务能为整个企业的发展带来不可思议的作用,越来越多的企业把它作为一种赢利的好方法。
- 5、沟通技巧培训**
好的沟通不仅仅能够为工作增添砝码,更能对生活增加不少积极的元素。
- 6、领导艺术情景培训**
领导是一门艺术,不仅仅是对从事领导工作的人来说的,领导艺术很重要,好的领导艺术更能让你脱颖而出。
(摘自《瑞丽网》)



管理思考

一只小狗的职场启发

小狗汤姆到处找工作,忙碌了好多天,却毫无所获。他垂头丧气地向妈妈诉苦说:“我真是一无是处的废物,没有一家公司肯要我。”

妈妈奇怪地问:“那么,蜜蜂、蜘蛛、百灵鸟和猫呢?”汤姆说:“蜜蜂当了空姐,蜘蛛在搞网络,百灵鸟是音乐学院毕业的,所以当了歌星;猫是警官学校毕业的,所以当了保安。和他们不一样,我没有接受高等教育的经历和文凭。”

妈妈继续问道:“还有马、绵羊、母牛和母鸡呢?”汤姆说:“马能拉车,绵羊的毛是纺织服装的原材料,母鸡可以产奶,母鸡会下蛋。和他们不一样,我是什么能力也没有。”

妈妈想了想,说:“你的确不是一匹拉着战车飞奔的马,也不是一只会下蛋的鸡,可你不是废物,你是一只忠诚的狗。虽然你没有受过高等教育,本领也不大,可是,一颗诚挚的心就足以弥补你所有的缺陷。记住我的话,儿子,无论经历多少磨难,都要珍惜你那颗金子般的心,让它发出光来。”

汤姆听了妈妈的话,使劲地点点头。在历尽艰辛之后,汤姆不仅找到了工作,而且当上了行政部经理。鸚鵡不服气,去找老板理论,说:“汤姆既不是名牌大学的毕业生,也不懂外语,凭什么给他那么高的职位呢?”老板冷静地回答说:“很简单,因为他是一只忠诚的狗。”

在一个企业组织中,往往会出现4种类型的员工:一种是高能力的野马;一种是高忠诚度的狗;一种是能力和忠诚度都很低的废物;一种是能力和忠诚度都很高的主人翁。其中,主人翁类型的人才几乎是可遇而不可求的。作为老板,现实的做法是如何配置野马和狗的工作关系。

才华横溢的野马型人才,常常是推动公司进步的原动力。然而,如果没有忠诚的狗来维系日常的程序性工作,所有的变革到头来都只是一场闹剧。

人品和能力同样可贵,只是,能力可以用文凭、绩效来证明,人品用什么来证明呢?答案是:忠诚。

(据《网易博客》)

古今管理

张居正:封建时期最优秀的职业经理人

假如把大明帝国比作一个企业的话,那么张居正无疑是这个企业里最优秀的职业经理人,甚至可以说张居正是整个封建时期最优秀的职业经理人。

张居正被选为总经理的时候已经是万历年间,整个朱家企业已经是日落西山。首先,朱家企业收支很不平衡,再加上前几年老板挥霍,国库亏损严重,表面看起来似乎很风光,大有《红楼梦》荣国府的样子,随时都有可能宣布破产;其次,由于土地兼并严重,作为财政收入支柱的税收越来越少,甚至收不上来,也就是说这个企业不赚钱了,或者说亏得很厉害;再次,人民内部矛盾激化,天灾人祸不断,农民起义不断,再加上军饷发放不及时,叛变也是大有存在。人民相当于企业里的员工,员工都起来造反不干了也就是说这个企业即便是全球500强也随时可能倒闭;最后,边疆上鞑靼随时都来骚扰、疯抢,甚至打算用武力方式兼并朱家企业;东北的女真部落也逐渐强盛,随时想收购大明,还有东洋企业趁火打劫也是常有之事……

张居正正是在这个时期接手了这个烂摊子。那么我们就来看看作为朱家企业的职业经理人,当他坐上这个位置他是怎样替这个帝国规划的,又是如何管理这个企业的。

为了更好地展示和分析张居正的管理思想,笔者采用了现代分析法来对张居正的管理进行分析。

(一)项目背景:企业收支不平衡(收入低于支出)、员工极不稳定频繁跳槽(农民不种田成了流民,边陲农民起义不断)、高层领导内耗严重(各大官员不干实事,相互争权夺利、相互抬杠)、盈利项目锐减(税收收不上来,收上来也很少)、企业账户没什么存款(国库没有多少银两)、竞争对手手段不断,随时兼并朱家企业(鞑靼、倭寇以及后来的女真)……

(二)项目目的:使朱家企业重新振作,从盈利角度成为名副其实的全球NO1企业。(国强民富)

(三)项目流程及详情:

管理人说

柳传志:科研人员创业不能脚踏两只船

日前,联想之星创业大讲堂来到了江苏常州站。联想控股董事局主席柳传志对话现场的创业者,由于大部分科技企业和通信企业的创始人都是科研人员出身,柳传志对此提醒道,科研人员创业一定要意志坚定,不应脚踏两只船。

科学家是一颗珍珠

做科研和创业有什么不同?大连医诺生物董事长吴文忠列举了自己的创业经历。他当时从科学院出来后,社会招聘了一些员工,结果50万的前期资金一发工资就所剩无几。当时他只知道他懂技术能赚钱,但是怎么赚钱却并不清楚。

他总结称,搞科研的时候,不用思考太多钱的问题,因为可以向国家申请经费,但是创业就只能向市场上找钱;而企业要想发展,就要找项目,做产品。

吴文忠反思道,自己作为科研人员创业的最大一个转变,是心态的转变,觉得自己真正从研究所走向了社会,公司形成了自己的产品,有了自己的团队,肩负更多的责任要带着企业走更远。

柳传志也表示,科学家是专心专意做项目,专门和事情打交道,其他人给他提供条件,这是一种方式;而做领导或者做企业家,要把成果转成产品,要预备钱,要



1、对内

(1)执行力是王道:重新整合管理阶层,少开争吵会,提倡高效率工作,推出绩效考核,增加管理层执行力。

(2)合理分配:重新分配员工岗位,提高劳动积极性。

到了万历年间,股票市场极为不稳定(各种苛捐杂税),一方面股票(土地)基本被中上股东(地主)收购,另一方面即便是握有股票的股民(农民)面对如此不稳定的市场基本上吃不饱饭,也宁愿抛出股票给股东干活。种种原因广大股民失去赖以生存的股票,只能给各股东干活。可是大家都知道这些股东都是豺狼虎豹,所以广大股民很多成了流民,流民一多就有随时要造反并且重新洗牌的可能性。

张居正立马就推行了“重新丈量土地”政策,这个举措确实损害了很多大地主的利益,但是他们敢怒不敢言;农民有田种了,国家的税收也就有了保证。

(3)员工效率与福利,推出“五险一金”等改革。

张居正大胆推出的“一条鞭

法”足以载入史册。一条鞭法在当时,几乎是一个理想,想得很好,但是几乎不可能。首先徭役完全取消,那些无偿的劳动力就没了;其次所有税收更换成银子,这个听起来貌似挺好的,但是中间那些剥油水的人就不爽了。因为以往收税时可以多几斤,可以说你的粮食不合格,等等压榨农民,而直接通过银子来交税就有明确的标准,那些人想榨油也没门了。还有,对于百姓来说不光是免去了被压榨的可能,还极大节省了成本。因为交税是要自己运自己去交的,假如路上遇到强盗土匪的话,老百姓运的粮食等于就没有了,还得重交。

(4)改善办公环境

在中国整个封建时期,谁能把黄河治理好谁就基本能统治好整个帝国。张居正也面临这个问题——黄河决堤、泛滥是常有的事,淹没大量土地,还淹死大批百姓;更可怕的是,有可能招致流民的暴乱。

于是张居正向皇帝老板提出并实践了“束水攻沙”和“蓄清刷黄”的方案,这个方案是张居正采

着说。

“做企业要理想但不理想化,”柳传志说,说忍字比较难听,要说不理想化,不理想化了最后才能实现理想,

搞清楚自己是想过日子还是奔日子

柳传志反复提醒创业者,在转身做企业的时候,需要想清楚自己的性格特点是不是适合做企业。

柳传志总结道,人大概分为两种,奔日子的和过日子的。奔日子的人,总在奔,宁可冒风险,也要过一种新的生活,有新的追求。而他选择创业就是属于奔日子的人。“好多人创业是为什么,主要还是为了过日子,谋生存,这是一种创业的动机。比如找工作不合适,或者是找不着,于是就创业,过好点的生活。创着创着,生活稳定了,差不多了,咱就在那儿呆着了,这种人我定义为称之为叫过日子的人。”他说。

奔日子和过日子有什么不同?柳传志认为,奔日子的风险更大,但是奔日子可能带来更大的成就,可以做更大的事情。“其实在咱们国家,真正推动生产力发展的是奔日子的人,但如果奔不好可能比过日子的人摔得更疼。”他说。

创业初期股权激励员工并不合适

常州开发区为主的创业企业主要来自科技企业和通信企业,企业的规模通常都在1000万左

用了明代著名的水利专家潘季训的提案。正是因为张居正不拘一格地重用了潘季训这个人才,才能将“筑堤束水,以水攻沙”写入中国治黄的史册里。至此,朱家企业的办公环境得到了极大的改善。

(5)整合企业文化

其实,在朱家企业里,以私立为中心、以何隐心为核心的公知们还是有相当大的言论自由和影响力。但不幸的事,他们是愤青,而张居正是霸王。俗话说秀才遇到兵,有理也说不清,那么愤青遇到霸王,连给你说话的机会都没。张居正一声令下就查封了所有的私立学院,全部整合成官办学校。自此,张居正为整个朱家企业确立了专注、专业、高效的企业文化。

2、对外

(1)坚决清扫倭寇势力

在明朝中后期,东南沿海常年受倭寇骚扰和侵占,历代首辅都无法彻底解决倭寇之患。原因很简单,要么态度不够彻底,赶跑就行,等他们来了再赶;或者光顾着内斗,哪有心思搭理这些吃力不讨好的事。到了张居正当CEO后情况就不太一样——一方面他以企业改革带来的新环境和福利作为基础,奠定了清剿倭寇的物质基础(养兵是要军饷的);一方面他发挥他伯乐的本领,提拔并重用戚继光。

(2)帮助鞑靼建立市场

张居正不光是一个伟大的政治家,其实他还有一个隐藏的身份——外交家。

其实,张居正很早就考虑过跟鞑靼的问题,除了群殴还有没有其他方法解决两个民族企业之间的纷争呢?于是,在张居正的努力下,借助著名的“把汉那吉事件”等各种外交契机,两个兄弟企业开始在厂房交界处开辟了市场,甚至每年鞑靼过来朝贡的时候都是一次大型的促销活动,堪比现代的过节跳楼价、大甩卖之类。鞑靼用他们多得放不下的牛羊、毛制品换取朱家企业生产出来的大批量日用品。连汉武帝通过多次武力都解决不了的问题,竟然让张居正通过开放边境贸易,建立交易市场给轻易解决掉了。

透过以上种种改革和管理措施来看,显而易见,张居正无疑是中国封建时期最优秀的职业经理人。
(据《豆瓣社区》)



高效职业经理人是怎样炼成的?

管理大师彼得·德鲁克自二战时就开始研究“有效的管理者”,在他长达65年的咨询生涯中,结识了许多企业和非营利性组织中最优秀的CEO,可谓阅人无数。他发现,高效经理人未必符合领导者的典型形象,他们具有形形色色的个性,或外向或内敛,或随和或霸道,或慷慨或吝啬,什么类型都有。可是所有这些高效经理人都遵循了以下8个习惯做法。

1、自问:“什么事情是必须做的?”

注意这个问题并不是问:“我想做什么?”杰克·韦尔奇在接过通用电气CEO帅印时,想要推行的是海外扩张,可他认识到企业必须做的是砍掉那些不能成为行业老大或老二的业务。

2、自问:“什么事情是符合企业利益的?”

即使在家族企业中,人事决策也应该以企业利益出发,而不是任人唯亲。杜邦公司的男性家族成员要想在公司获得晋升,就必须通过专门小组的评审,判定他们是否优于同一级别的所有其他员工。

3、制订行动计划

经理人在行动前先要规划好路线,考虑清楚自己期望取得什么样的结果,可能会受到哪些约束,而且要认识到行动计划只是关于意愿的陈述,并不是承诺,应当根据情况的变化予以修改。同时,还要在计划中设置检查点,并安排好自己的时间。据说,拿破仑曾说过“没有哪场胜利是按计划取得的”,但他还是会为每一场战役都制订好作战计划,而且比以往任何一位将军都要细致得多,因为这样才能把行动的主动权掌握在自己手中,而不是成为事件的俘虏。

4、承担决策责任

这一点在关于人员聘用和晋升的决策方面尤为重要。经理人应定期反思自己的决策结果,如果发现预期结果没有达到,首先不应该责怪当事人的员工没有履行职责,而应该认识到是自己的用人决策不当。

5、承担沟通责任

高效经理人会确保自己的行动计划和信息需求得到别人的理解。他们会与上司、同级和下属分享各类信息,并征询这些人的意见。他们会让每一个人知道,为了完成任务,自己需要哪些信息,并主动索取,不断敦促,直到得到这些信息。

6、更专注于机会而不是问题

在大多数公司里,每个月管理报告的首页列出的都是些主要问题。而作者认为,其实把机会列在首页,问题列在次页的做法会更明智。除非是面临大灾难,否则经理人应该先对机会进行分析和妥善对待,然后再讨论如何解决问题。

7、召开富有成效的会议

经理人有半以上的工作时间和其他人在一起,也就是说在参加某种形式的会议。要提高会议成效,经理人首先要确定会议类型,并遵循相应的形式。会议在达到了特定的目标之后,就必须立即结束,不要又提出其他问题来讨论。会后要有良好的跟进措施。

8、在思考和说话时习惯用“我们”而非“我”

经理人拥有职权,完全是因为组织的信任。因此,经理人在考虑自己的需要和机会之前,必须先考虑组织的需要和机会。
(据《价值中国网》)