

企业楷模

精打细算、节俭办公,是许多知名企业经营管理的组成部分。公司经营活动是由许多小事组合而成的,成本也是由很多小事情聚积而来的。公司只有从小事着手减少成本,才能积少成多,实现企业利润的健康增长。

陈守龙

我们来看一下世界著名的汽车制造商——日本丰田公司的员工是怎样在小事和细节上节约成本的。

1.打字纸背面贴信封

丰田公司的内部往来信件,都是用白纸条贴住已经写过的信封接着再用。照常理说,这就够“抠门”的了,可是,总务部秘书科的一位员工更“抠门”,他觉得用崭新的白纸条贴用过的信封还是有点浪费了,于是他便想:为什么不利用已经用过的废纸代替崭新的白纸来贴旧信封呢?这个“抠门”员工的合理化建议立即被公司采用,仅这一项一年就能为公司节约10万日元的开支。

2.自己画跑道上的白线

丰田公司的节约细节



丰田公司每年都要在自己的运动场上举办盛大的体育比赛,若雇人划跑道白线,虽然省事却要花费170万日元。为了省掉不必要的开销,公司车辆油漆部的员工们本着“能省就省”的原则,主动承担起一年一度运动会跑道画线的任务,费用只需6万日元。这样一来,每年不知不觉就能为企业节省100多万日元。

3.大小会都要算总成本

丰田公司并不是一味反对开会,而是以“算好再开”为是否开会的判定准则。在召开一次会议前,筹划者都会仔细估算与会者每一秒钟价值有多少,然后计算出会议的“总成本”,努力做到:大会小开,长会短开,坚决杜绝“干打雷不下雨”的会议。

4.马桶水箱放三块砖

丰田公司专管卫生的部门,在仔细地观察了公司所有卫生间的抽水马桶后,得出了这样一个鲜为人知的结论:抽水马桶用水太浪费。为了消除这种细小的浪费,他们采用最古老的方法:在每一个抽水马桶的贮水箱里放进三块砖头,从而出奇制胜地减少了出水量,节省了用水支出。

5.午休关掉所有不用的灯

丰田公司始终坚持“以人为本”的方针,严格执行“员工午休制”。为了让员工午休时养成良好的关灯习惯,他们并没有在制度上苛刻要求,而是从科学的角度出发对员工循循诱导:关灯睡觉不仅对身体没有好处,还会影响睡眠质量。灯光会干扰人的睡眠素分泌,长此以往还容易引起睡眠功能紊乱,产生顽固的失眠病症。为了自己的身心健康,所以请员工们午休时务必关灯。

可以说,正是因为节俭办公,以丰田公司为代表的日本企业才走出了一条“经济型”的发展道路。



在秘鲁的国家级森林公园里,生活着一只年轻的美洲虎。美洲虎是一种濒临灭绝的珍稀动物,全世界现在仅存十七只。为了很好地保护这只珍稀老虎,秘鲁人在公园中专门开辟出了一块近二十平方公里的森林作为虎园,还精心设计并建盖了豪华的虎房,好让它自由自在地生活。虎园里森林茂密,百草芳菲,沟壑纵横,流水潺潺,而且有人工饲养的成群牛、羊、鹿、兔等供老虎尽情享用。凡是到过虎园参观的游客都说,如此美妙的环境真是美洲虎生活的天堂。

然而,让人感到奇怪的是,从没有人看见美洲虎去捕捉过那些专门它为它预备的“活食”,也从没有人看见它以王者之气十足地纵横于青山大川,嘯傲于莽莽丛林,甚至未见它像模像样地吼上几声。人们经常看到的是它整天待在装有空调的虎房里,或打着盹儿,或耷拉着脑袋,吃了睡,睡了吃,一副无精打采的样子。有人说,它可能是太孤独了,若有个伴儿,也许会好一些。于是,政府又通过外交途径,从哥伦比亚租来了一只母虎与它相伴,不料,结果还是老样子。

无奈之下,公园管理人员请来了一位动物行为学家来帮助诊断。这位老教授来到了森林公园,一见美洲虎那副懒洋洋的样子,便对管理员说,老虎是森林之王,在它所生活的环境中,不能只放上一群整天只知道吃草,不知道猎杀的动物。这么大片虎园,即使不放进去几只狼,至少也应该放上两只豺狗来跟它争食,否则,美洲虎将无论如何也提不起精神,要激起它的争抢意识才行。

管理人员们听从了动物行为学家的意见,不久便从别的动物园引进了几只美洲豹投进了虎园。这一招果然奏效,自从美洲豹进虎园的那天开始,这只美洲虎再也躺不住了。它每天不是站在高高的山顶上愤怒地咆哮,就是有如飓风般地俯冲下山岗,或者在丛林的边缘地带警觉地巡视和游荡,时刻逼视着美洲豹的猎食。老虎的那种刚烈威猛、霸气十足的本性被重新唤醒,它又成了一只真正的老虎,成了这片广阔的虎园里真正意义上的森林之王。

有句俗话说,老虎也有打盹的时候。老虎之所以打盹,就是因为它吃饱了,喝足了,精神松懈了,没有了竞争的对手,没有了竞争的氛围,所以丧失了警惕性。其实,人又何尝不是这样呢?在一个安逸的工作环境中待久了,失去了生活激情,模糊了奋斗目标,泯灭了竞争意识,很容易就变得慵懒了,倦怠了,无所作为了。而作为管理者该怎么办呢?那么,不妨给员工们输入新鲜血液,请来竞争对手,营造出竞争的机制,让他们时刻都面临着一种危机感、责任感。相信,一定可以很快让他们焕发出新的动力,点燃起新的希望。终有一天,他们一定可以像美洲虎那样重又找回生机和活力,笑傲于风云职场。

英国时报曾刊发了一篇报道——“之前提到过,英国乃至整个欧洲都有严重的食品浪费问题,超市一些蔬果因长得丑被人嫌弃,最后都被挑剩下然后浪费掉了。

法国一个超市为了杜绝浪费,想出一个好点子,他们每天都去收集市面上所有长得歪瓜裂枣的蔬果,然后给每一种都取了可爱的名字:奇异的苹果、荒唐的土豆、可怕的橙子、毁容的茄子等等,然后在超市集中开一个摊位,专门卖这些丑丑的蔬果,但是打七折,而且还提供辅助服务,售卖现做的蔬菜汤或者鲜果汁。

这个想法的效果出奇得好,自此那些丑丑的蔬果每天都卖空,整个地区也很少再有蔬果因为丑陋而造成浪费。”

有的时候,不要埋怨产品不好卖,我们需要的是创意、创新、自身的改变以及引导他人做出改变。



乐活良品所想打造的是,针对追求健康、轻松、美好这一精准人群的一站式服务



乐活良品起源于创始人虞萍对于对美的拿捏、对美好事物的传播都有着由实战得来的经验。在创办乐活良品之前,她打造了明星媒体产品iWeekly,也曾是《LOHAS乐活》的出版人。而后者让她对这种生活态度有了更多的认识,并投资建立了乐活良品。

在乐活良品,所有的产品都围绕三大方面来展开:健康身体、轻松心态、美好感觉,这三个方面全部都是践行乐活生活方式所不可或缺的。乐活良品所想打造的是,

乐活良品:贩卖的是生活方式

徐伟

针对追求健康、轻松、美好这一精准人群的一站式服务。

而在产品上选择上,乐活良品也几乎偏执的让采用买手制——原因很简单,需要找到一款能够让自己怦然心动的产品。而买手的主要工作就是发现健康、轻松、美好事物的线索,他们觉得有价值的商品将交由虞萍和其他高管定夺是否值得开发。在SKU上,他们希望把常规SKU缩减到300,以单品为推力,推动乐活良品这一品牌的消费者互动。

这便是乐活良品的玩法,用乐活的生活方式去贩卖产品。

星巴克咖啡的“秘密”

刘改徐

“您好,请问需要哪种咖啡呢?”周末的下午,老同学小李请我们去星巴克喝咖啡,刚进门就有侍者热情相迎。当我们拿起菜单浏览时,却看到侍者在大李耳边轻声说了几句什么,不一会儿的工夫,他就送来几杯容量特别小,堪称“迷你”款的卡布奇诺,相比菜单上容量最小的12盎司卡布奇诺,这种迷你卡布奇诺,至少还要小上三分之一左右,也就是8盎司。

面对我们目光里的惊讶,大李爽朗地一笑:“别以为我抠门,舍不得请你们喝大杯的咖啡呀。这款咖啡菜单上虽然没有,却是星巴克最好的咖啡!”

原来,因为生意需要,大李常来星巴克请客,时间久了,侍者开始悄悄向他推荐一款小杯的咖啡,细细品来,味道绝佳。这样的好东西,为什么不写在菜单上,然后让顾客多多选择,难道有钱不想赚吗?

出于好奇,大李开始刨根问底。多番打听之后,终于得知了事情的来龙去脉。原来,8盎司的卡布奇诺和菜单上所列出的12盎司同款咖啡,它们所含的浓缩咖啡量是相同的,这样一来,添加较少水的小杯卡布奇诺,自然口味更浓厚香醇。然而,一般



管理之道

通过制度让好点子被看见

张仁敦

我们在每月的第一周,会把一线主管请来,分享最近收集到的问题,提出的问题要当场做出回应。如果问题具有普遍性,就必须尽快处理;如果只是单个部门出现的问题,就该该部门做处理。处理时,必须靠团队智慧。

同一个问题只要发生3次,就会被列为“系统性风险”的一环,必须立即处理。由于这些意见绝大部分来自消费者,用这套方法可以找出那些可能会扩大的问题。得到了各种意见回馈以后,我们的综合企

划室,一个月会开一次企划会议,把各部门的提案汇总起来,分析各项产品或计划的含金量即评估商品未来发展机会有多大,值不值得延伸发展。

许多新的想法与创新都是来自第一线才会想到的“街头智慧”,管理者根本不会想到那么多!管理者的责任,就是聆听与收集第一线的声音,通过不断回应与改善,过程中就会有一些创意或新做法出现。通过制度与奖励,让这些好点子能够被看见。只有制定了好的制度,才能延续出员工新的创新。

示范标准不要超过员工能力

黄新华

优秀的榜样可以激励员工改善工作,因此,为员工设立仿效的标准是一个实用性很强的方法。但是,这个标准不能超过员工的能力范围,否则,不但达不到激励员工的目的,还会进一步打击员工的士气。因为一个人的能力有大小,这就好比挑担子,有些人能轻松地挑起150斤重的担子,而有的人挑100斤就会感到非常吃力。要是你把能挑起150斤重担子的人树为榜样,要求力气不够的人去承担150

斤重的担子,则非但不现实,起不到任何激励的效果,反而还会让他有破罐子破摔的想法。这就和我们所要达到的目的背道而驰了。

当然,这个标准也不能过低,过低的标准没有多大的激励效果。那么,什么样的标准才是合适的呢?“跳一跳就可以够得着”就是一个合适的标准,激励的目的就是要求所有的员工要向上“跳”,当员工通过自己的努力而“够得着”时,其内心的成就感就会大大加强,这样,榜样激励的效果也就达到了。

思科 CEO:你解雇的第一人 是你最重要的决定

乐学

还有短短几个月,思科 CEO 约翰·钱伯斯将庆祝他担任思科 CEO20 周年了。他是从1995年1月上任的。

近日,我们采访了钱伯斯,问他是否曾解雇过他的员工。

“当然了。”他说。

尽管我们没有追问他首次解雇员工的经历,但是他说有两件事情是每个经理人都必须认真对待的。

对于解雇员工的决定,你可能从来都不是百分百地有把握。但是,你怎么样才

能知道你应该解雇谁呢?他说:

“你要做的最艰难的决定就是让某个员工走人,尤其是当这个员工人品不错,而且工作努力的时候。但是,如果领导者不做这样艰难的决定,那么他面临的问题可能就不仅仅是这个员工的去留了,而是整个组织的兴衰。

“对于向我咨询意见的新任 CEO 或我公司中的新任管理者,我给他们的建议通常是:你的团队要做的两个最重要的决定是你雇用的第一个人(以及你提拔的第一个人)和你解雇的第一个人,因为这说明了你想要什么样的员工。”

不要害怕难做的事

沈方正

我本来32岁时就有机会当上国际观光饭店的总经理,打破业界纪录。可是当时,我没有立即接下这个机会,决定留在本来的岗位,直到6年后38岁,才升任总经理职务。

与跳板擦身而过,一开始,心里难免觉得有些遗憾,不过,做了两三年之后,我真心觉得:哇,还好,幸好有中间这段等待和磨炼,否则,早早坐上这个位置,也不见得有能力应付随之而来的各种考验。

多年后再回头去看,我体会最深的一点反倒是:有些机会,真的就算错过,长远看也不可惜。有些人也许会问:走难走的路,做难做的事,做的时候不知道会不会成功,也不保证一定后来居上;眼看着别人遥遥领先,不是很难熬吗?没错,挫折、困难确实都不好受,可是只要能够继续往

前走,不是停在原地,都会锻炼出你的能力和视野。

人生中真正重要的印记,往往来自曾经努力、曾经挣扎、曾经奋斗的路程,它们才是真正能转化为日后养分的基础。无论是对人情世故的理解,还是对世间百态的掌握,这些“社会学分”,没有一科是可以速成的。太过唾手可得,只会让它显得“不重要”,或是得来了,也不觉得需要珍惜。

在这个速度愈来愈快的时代,我们反而更应该懂得提醒自己,若是正在做一些“重要却不简单”的事,即使前进的步伐慢了一点,也不要因此跳过,或是贬抑它的价值,更要从中体会每个点点滴滴,好好发掘出它的意义。通过匮乏、不足、不那么尽如人意的环境,才能打开人的心智和眼界。重要的事情,一定都不简单。所以,不要害怕去做不简单的事,这样才能打造出对自己重要的每个人生阶段!

给老虎请个对手

侯兴锋

给丑蔬果取个「萌名字」

佚名