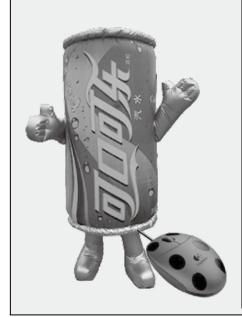
的天赋,那就是善于适应环境,善于学习,善于总结经验,善于发现,又善于应用。联想也是在企业不断成长中,逐步完善了自己对帅才的要求,形成系统的职业素质要求。最后通过这个成熟的模型,联想还先后发掘了陈绍鹏、刘军等新一代帅才。

(摘自《经理人》)

# 鼠标的失败和 可口可乐的成功

李光斗

1968年,道格·恩格勒巴特发明了世界第一只鼠标,被命为"显示位置纵横显示器",外形也不过是一个木盒拖着一根绳子,他没有想到这"无名鼠辈"彻底改变了计算机以往光笔和键盘输入复杂指令的操控手段。从此,代表高、精、尖的计算机骑着小小的鼠标飞入寻常百姓家。如今,鼠标的年销售量也已经达到40亿只,然而,如果恩格勒巴特当时约定每卖出一个鼠标要支付自己1美分使用费,那么销售40亿只鼠标就可获利4000万美元。但恩格勒巴特却没有得到这笔报酬,苹果公司以4万美元一次性买下鼠标生产许可证。



无独有偶,可口可乐20世纪20年 代进入中国时被翻译成"蝌蝌啃蜡",不 被市场接受的状况可想而知,于是负责 海外业务的出口公司登报悬赏350英镑 征求译名。当时身在英国的上海教授蒋 彝以"可口可乐"四个字拔得头筹。现在 看来,可口可乐公司真是捡了个大便宜, 350 英镑却换来在华语界的脍炙人口, 而随之而来的是大把大把的银子。而可 口可乐经典玻璃瓶的设计者就要比蒋 彝教授有远见得多。1915年,设计家按 照可可豆荚的形状,设计了瓶装曲线, 之后与公司签订协议: 每卖出一瓶可 乐,公司就要支付自己一定的产权使用 费。与众不同的瓶子文化为可口可乐带 来了巨额利润, 而设计家的后代正坐在 洛杉矶的豪宅里,等着每月寄来的巨额

由此可见,盈利模式有多重要。 (摘自《财富人物》)

## 松下幸之助的70%原则

佚 名

#### 70%原则聘用人才

松下对70分左右的中上等人才较为 偏好,松下认为,他的事业是这些被视 为次级人才的人一手建造出来的。其实, "70分人才"有其独特的优势。他们一般 很容易融入团队,有追逐"顶尖"者的动 力且心存感激,会更加忠诚于公司。

### 70%原则使用人才

松下认为,对员工是否能够胜任一项工作的判断,最多只能有70%的把握,剩下的30%就只能在他做的时候才能发现。如果知道这位员工有70%的可能性胜任这项工作,那已经很不错了,就应该让他去做这件事,在做的过程中再去考查剩下的30%。

#### 70%原则信任员工

主管常常因为员工中出现一两匹害 群之马而烦恼,于是他们对所有的员工 都抱警戒心理,认为所有的员工都想盗 窃公司的机密,制定严格的规章来约束员工,不让员工参与公司的决策。松下认为,主管应该有宽广的胸怀,不要为一两个害群之马而整天不开心,并且丧失对所有员工的信任。如果公司的员工中70%是值得信任的,主管就应该相信整体员工,就应该以此为基础对公司进行管理。

#### 70%原则发现员工优缺点

一个主管要懂得去欣赏你的下属, 应该以70%的眼光去看员工的优点,以 30%的眼光去看员工的缺点。一个主管 应该同时关注员工的优点与不足,"不知 人之短,不知人之长,不知人长中之短, 不知人短中长,则不可以用人,不可以 教人。"我们不妨用70%的原则去分界, 以70%的眼光去看员工的优点,以30% 的眼光去看员工的缺点,在阳光下看人, 而不是站在阴暗的角落里去看人。

#### 70%原则授权

松下认为,主管授权之后,不能过分干涉,要宽容到70%的程度。但如果发现与总体方向不符时,则应提醒,否则就等于遗弃了下属。70%原则授权,能够让被委任者既发挥主观能动性,又不至于完全脱离控制、发生大的错误。

#### 70%原则获取员工满意度

松下认为,一般来说,在10个部属中,总有两个和我们非常投缘的;六七个顺风转舵、顺从大势的;当然也难免有一两个抱着反对态度的。也许有人认为部属持反对意见,会影响到业务的发展。但在他看来,这是多虑的。适度地容纳不同的观点,反而能促进工作更顺利地进行。

有的主管总是希望所有的员工都对自己满意,这种想法是好的,但在现实生活中是很难达到的。到头来,主管就变成一位好好先生,给人一种没有主见、不能承担重任的感觉。所以,主管的工作,如果能得到70%的员工的认同,就已经非常不错了。

(摘自《华尔街电讯》)