

3. 多与员工沟通其岗位要求与公司

战略发展的关系。往往有这样一个现象，组织战略是几个高管定下来的，而在与员工尤其是低层级员工交流时，对战略部署的沟通常常不充分。这会造成员工的猜疑心理和旁观心态。即使组织调整完毕，所设计的职能和功能也不会顺畅体现，会需要很长时间的磨合，甚至会导致失败。

4. 人力资源部门要充分宣传组织调整中涉及员工利益的事项。应针对性地进行讲解和宣传，尽快占领宣传阵地，否则，一旦谣言传开，往往难以澄清。

5. 在确定组织变动后，动作一定要快。否则，一个表现出没有信心的调整结果，会让员工首先失去信心。到时候，更多的是抱怨，高层管理人员往往会处于被动局面。

6. 严格组织调整中的人事纪律。很多企业忘记了在调整中需要关注的一些细节，如人员冻结、快速调动、严格人事纪律等。企业是一个小的社会，组织调整中，人情是最大的问题，这就需要人力资源经理们严守纪律，任何一例徇私舞弊都会引起声讨和不信任。

在组织调整后，还要及时对调整后的组织进行诊断和跟踪，任何一个战略设计都不会是完美的，特别是涉及到人员时，人力资源经理和高层管理者要时刻关注组织调整后所产生的问题并及时进行修正。

(摘自《中外管理》)

八大诀窍做好网络生意

佚名

1. 不要发布重复信息。别以为发布的信息多，别人看到的几率就会增大。当客户进入您的网站看到大量的重复信息，只会造成不信任感，认为您在胡乱地发信息。

2. 标题要简单明了。一句话能够说明白您的产品和商机，就不要写得过长，因



为客户感兴趣的话会点击仔细看详细描述。太烦琐或太简单的标题在搜索中的效果并不好。

3. 详细描述要尽可能的详细。详细描述等于您产品的宣传词，好不容易吸引来看了，但若描述写得很差，就会让客户失去兴趣。毕竟想要交易的客户需要产品的最细节描述。

4. 使用高质量图片。高质量图片对于产品和商机非常重要，毕竟客户在网上无法看到实物，如果没有图片或者图片很小、很模糊，给人的第一印象就差了。如果一个产品有广告般质量的配图，给人的吸引力就会大大增加。

5. 及时的更新。及时地更新您的产品和商机也很重要，试想，如果一个客户给您打了电话才知道您网站上的产品已经不生产了，会是什么感觉。

6. 关键词的重要性。产品和商机中填写的关键词对搜索非常重要，关键词中应该包含您的产品的专业名称和更宽泛层次上的名称，甚至是大类的名称，这样被搜索到的机会将大增。

7. 分类的选择。选择最合适的分类显然可以增加交易的机会，比如客户是不会对在化工类目下的卖玩具的公司感兴趣的。

8. 对产品创建分类系列。如果您的产品数量很多，将产品分类放入不同的产品系列中会让您的网站更整洁，让客户观看的时候更清晰、更有条理。

(摘自《如何挣钱》)

低工资导致高成本

爱德华·劳勒

通常来说，在考虑人力成本时，组织往往过多地关注单位时间的人力成本，而忽视了低工资所造成的附加成本。仔细分析就会发现，以人力资本为核心的管理模式更经济。一个重要的例子来自零售业，沃尔玛低工资和低福利的运作模式，并非获取低成本的最佳途径。

伴随低工资，将产生一系列负面的员工行为，并导致企业总体成本的上升。这些附加的负面成本，最终会形成实质性的巨额成本。例如，低薪酬企业里的员工流动率显著偏高，沃尔玛的员工流动率接近50%，许多快餐店、零售店和服务公司则更高。核算人员流动成本的研究人员发现，非熟练工人的离职，将造成相当于两个月薪资的成本，而熟练工人的离职，则会造成超过一年薪资的成本。

居高不下的缺勤率，也是低薪资企业通常需要面对的局面。由于薪资低下，缺勤并不会造成过多的损失，岗位并不会让人过多地留恋。如果客服人员短缺，使客户无法找到曾经帮助过自己的员工，那么，缺勤必然会造成丢失生意或者客户忠诚度的后果。此外，这一策略最终只会留住能力低下的雇员，企业不得不对员工进行严密的监视，而这无疑是要花费成本的。

美国好市多超市平均支付的工资为每小时17美元，而它的竞争对手沃尔玛的山姆会员店每小时仅支付10美元。此外，超过85%的好市多员工可享受到公司提供的健康保险，而山姆会员店的员工可享受同等待遇的人员比率低于50%。有意思的是，好市多员工的优厚薪资和福利成本，并没有影响好市多股东钱包的厚度。事实上，在过去5年里，好市多在股票市场上的表现一直优于沃尔玛：前者飙升了55%，而后者下跌了10%。

(摘自《商界评论》)