

聪明的慈善

佚名

捐赠是一个合理的投资工具，更是一种防御性的措施。捐赠行为换来了良好声誉，为公司的营运创造了有利的环境。但随着时间的推移，企业的慈善行为仅能满足承担一定社会责任的要求，却无法与企业利润最大化的目标相结合。于是，“战略性慈善”模式便应运而生。

管理大师迈克尔·波特是“战略性慈善”的倡导者。企业的慈善公益活动与企业竞争力和技术相关联，能够使公司的长远业务前景得到改善。于是，我们可以看到各大公司在慈善公益项目的设计上均煞费苦心。

放弃休息可以是一种慈善公益行为。美国联邦快递的飞机驾驶员，利用休息时间为奥比斯飞行眼科医院义务驾驶飞机；全球400多位顶级眼科医疗人员，将年假捐给奥比斯飞行眼科医院，在世界各地义务防盲、治盲。

“走路”也是一种奉献。每年4月到10月，雅芳公司在美国重要的大城市邀请人们参加“对抗乳癌 携手同行”长走活动，每位参与者都会捐出至少1 800美元。从2003年至今该活动已募集到近2亿美元善款。

送一口水窖给沙漠边缘的人们更是急人所难。百事公司在内蒙古、西北边远的沙漠地区种植土豆，使当地农民受益；还响应中国妇女发展基金会发起的“母亲水窖”活动，捐资1 560万元为当地农民修建水窖。迄今，百事公司共捐建了1 500多口水窖，使上万人受益。

这些公司通过与业务相关联的战略慈善和公益活动，获得了各利益相关者（客户、合作伙伴、政府）的良好评价，集聚了较好的关系资产和稀缺资源。通过提升品牌知名度和消费者的忠诚度，增加了企业的收入。

这就是“聪明的慈善”。它们都是生

意人，总在考虑如何使股东利益最大化；它们并不经常出现在各种慈善排行榜上，但知道如何选择与企业使命、价值观、产品协同配合的公益事业，并以此博得一个好名声。正如营销大师菲利普·科特勒所说：“成功的公益事业关联型营销活动能够帮助企业将慈善捐赠和商业利益联系在一起，二者互为影响并相得益彰。”

（摘自《第一财经周刊》）

鸟儿的三个忠告

刘劲文

有一天，一个猎人捉到了一只能讲人话的鸟，鸟儿以三个忠告换取了猎人的释放。这三个忠告就是：做事不要后悔；别人告诉你的一件事，你认为不可能的就不要相信；当你爬不上去的时候，就不要费力去爬。而当鸟儿飞向树梢并欺骗猎人它嘴里有一颗大明珠时，猎人却忘记了所有的忠告，一心只想得到明珠而费力地爬树，结果摔了下来并摔伤了双腿。

故事中鸟儿的三个忠告可归结为：不后悔、不轻信、不冒险。这三者恰好反映出我们在投资理财时最常见的三个弱点：总是轻率地做出事后会后悔的决定；轻易地相信一些所谓的小道消息；为了追逐暴利而不顾后果地冒险激进。

我们在进行投资理财时，常犯的三类错误就是后悔、轻信、冒险。正是这些错误导致我们不能严格执行投资理财计划，最终导致损失难以挽回。尽管不犯这类错误的人可能只有少数，但我们完全可以通过一些有限制性、平衡机制的投资理财工具来帮助自己克服上述心理弱点。比如实施基金定投、分散投资、构建投资组合等，就可以让我们进行强制式定期投资，力戒轻易改变投资决定，并在一定程度上分散了市场风险，从而有效避开悔之晚矣、失之轻信、败于冒险等理财陷阱。

（摘自《长沙晚报》）

德国企业管理的特色

罗百辉

1. 完善的职业培训机制和职工广泛参与管理

德国是世界上进行职业培训教育最好的国家之一，其法律规定有三项：一是带职到高等学校学习；二是企业内部进修；三是劳动总署组织并付费的专项职业技能培训。第三项主要针对失业人员。在德国，要想找到一份工作，除了必备的文凭外，还必须经过三年专业职业教育，即便是一个传统经营农业生产的家庭，如果其子女没有经过专业农业训练教育，也不可能通过继承家业来从事农业生产。除了成年人在上岗前必须经过专业培训之外，就是对口学校毕业的高中学生，被企业录为学徒，也要进行三年的双轨制教育培训。

由于德国企业员工队伍的整体素质优良，这为职工参与企业管理奠定了坚实的基础。德国《职工参与管理法》明确规定，大型企业要按对等原则由劳资双方共同组成监事会，然后再挑选一位中立人士担任主席。《企业法》规定，凡职工在5人以上的企业，都要成立职工委员会，由全厂职工选举产生，每3年改选一次，职工委员会人数的多少由企业人数多少决定。职委会的主要任务是在工资、福利、安全、劳动时间、劳动条件、合理化建议等方面维护职工利益，资方在对涉及到职工前述利益等重大问题作出决定前，必须征得职委会同意。这种由劳资双方共同治理企业的方法好处很多：一是这种决策方式能更多地考虑企业的长期发展，避免短期行为。二是劳资关系融洽，减少了工人与管理层之间的矛盾和冲突。三是劳动生产率大大提高。1995~1999年期间，德国实行职工参与管理的企业，每个工人的产值每年提高了8%。四是企业内部的控制力度较大，形成了比较健全稳定的内部制衡机制。五是能较为充分地