

>>> 求知

12

总第012期 · 2013.04

求·学

求知路

BIZHI



编辑记：

东海之滨，有一座美丽、富饶的城市——宁波。唐代成为“海上丝绸之路”的起点之一；宋时又与广州、泉州同时并列为对外贸易三大港口重镇；16世纪中叶，随着大航海时代的兴起，宁波成为全球最大的自由贸易港口之一……几百年年前，世界通过这里见证了东方古国的璀璨与辉煌；几百年后，威派格的希望种子在这里生根、发芽、成长……

2010年底，威派格宁波分公司成立，黄刚总经理带领一群看似还很稚嫩的年轻人，在这片土地上谱写着威派格的精彩，“建立一支具有学习能力的团队，一直是我追求的理想”，这个理想，体现在了宁波分公司日常工作的点滴中……

建立一支具有学习能力的团队

□ 文 宁波分公司总经理 黄刚

■ 回顾2012年，总公司组织了两次大型培训，5月份的“执行力”培训以及11月份的“顾问式销售”培训，这对于我们团队阶段性成长有非常大的促进，我把里面的知识要点提炼出来，在我们团队内部进行了专题培训，效果非常好，执行力的培训是团队管理走上规范化的节点。

5月份，在上海参加完“执行力”的培训后，结合我们宁波分公司的现状与业务经理制定了项目管理执行的具体方案，但我们没有发给大家，而是先组织大家按照“执行力”培训的内容分析出我们分公司目前在项目管理上存在哪些问题？为什么执行不好？执行不好对于我们个人的成长有哪些影响？再结合视频内容，找出解决的办法。

在后期的实施过程中，首先询问标准，再检查是否按标准执行，例如：我们讨论出开晚会应准备的资料标准是带大卡、鱼刺图、项目进度表才能开会，不符合标准的就按处罚制度执行。业务部在开会时，我们也抽查部门人员是否按标准执行，在后期的工作过程中一直坚持按标准检查执行。现在我们的团队每一位员工对自己的工作流程，时间节点标准要求都是非常清楚，日常工作也慢慢的规范起来。

11月份去海南开会之前，我们也曾一期讨论团队目前遇到的瓶颈，在深入

讨论后发现，是大家都存在的沟通方式问题，沟通方式问题直接影响了我们拜访项目高层领导，技术交流会、考察不成功，导致业务员自信心的下降，甚至有人对我们的业务模式产生了怀疑，针对这些问题我们也做了很多的调整，但见效不大。在经过“顾问式销售技术”培训后，我回到公司，仔细的审阅了业务人员近两周的日报，在里面挑出写的较好的日报，找出他们的一次拜访所写的内容，拿出来按照“顾问式销售技术”演练办法，找出拜访过程中客户讲话的三个重点词，用重点词再结合他个人的考核标准按不同的方式提问，与大家一起讨论学习，引导大家按照培训讲的方式，学会提问演练，会后，大家深有感触，知道自己缺什么，之前的沟通存在哪些问题。

在将培训内容落实到实际工作中，我也是采用很多办法，例如，我们有同事在沟通方式上有问题，但他自己总没意识，我就带他拜访一位陌生客

在将培训内容落实到实际工作的过程中，我也是采用很多办法，例如，我们有同事在沟通方式上有问题，但他自己总没意识，我就带他拜访一位陌生客在将培训内容落实到实际工作的过程中，我也是采用很多办法，例如，我们有同事在沟通方式上有问题，但他自己总没

能在在一个领域里成长的非常优秀，超强能力的人就能创造很多奇迹。再者一个具备学习能力的人，他一定具有爱思考的习惯。做任何事情只要爱思考，愿用行动去证实思考，这事你就成功了80%，剩下的就靠自己努力！

力学不倦，其利自现 ——创建学习型组织有感

□ 文 安徽分公司总经理：岳粹辉

■ 在知识经济年代，企业的经营之道是适变、应变。从管理思想上来看，企业要加强内部修炼，树立“学习型组织”的理念，主动适应日益频繁的市场变化。学习型组织是一个能熟练地创造、获取和传递知识的组织，同时也要善于修正自身的行为，以适应新的市场和变化。

我们很庆幸加入威派格这个年轻、阳光、健康的团队，但我们更应该庆幸的是公司从最高层领导到各级别管理人员都是抱着一种学习的心态在管理和经营这个企业。我们前面的路还很漫长，还有很多未知的危机，所以，我们一直在改变，不断地修正经营理念和管理方式。但我们一定要明白：变只是手段，不是目的。创新的目的只是为了更好地适应市场变化，绝不是为创新而创新。

2012年11月的三亚会议中，公司提出了创建学习型组织的目标，这是我们公司管理体系转型的重大决策，也是我们顺利实现未来规划的重要保障。但是如何建立一个学习型组织呢？

建立共同愿景

威派格的每一位员工都知道公司的愿景：打造一艘大船，每位员工都可以在甲板上享受温暖的阳光和和煦的海风。任何一艘大船都是由一个一个的零部件组合起来的，我们全国各地的分公

司可以说就是这些零部件。我始终认为，组织得以维系的关键在于志同道合，在此基础上，每家分公司都应该可以树立自己的共同愿景，只有每家分公司的愿景实现了，我们整个威派格的这艘大船才能得以启航。

搭建学习平台

威派格对于团队学习的重视超过了我所了解的任何一家公司。每周六全国视频会议就是一次非常好的团队学习的机会，全国各分公司优秀的业务人员和管理人员都现身说法的将自己的经验毫无保留地介绍给全体同仁。为了提高学习效果，总部用心良苦地改变多种模式，录音介绍、视频谈话等等，无论采用什么形式，目的只有一个，就是让大家尽可能地学习到、领悟到、应用到这些宝贵的经验。

发挥集体智慧

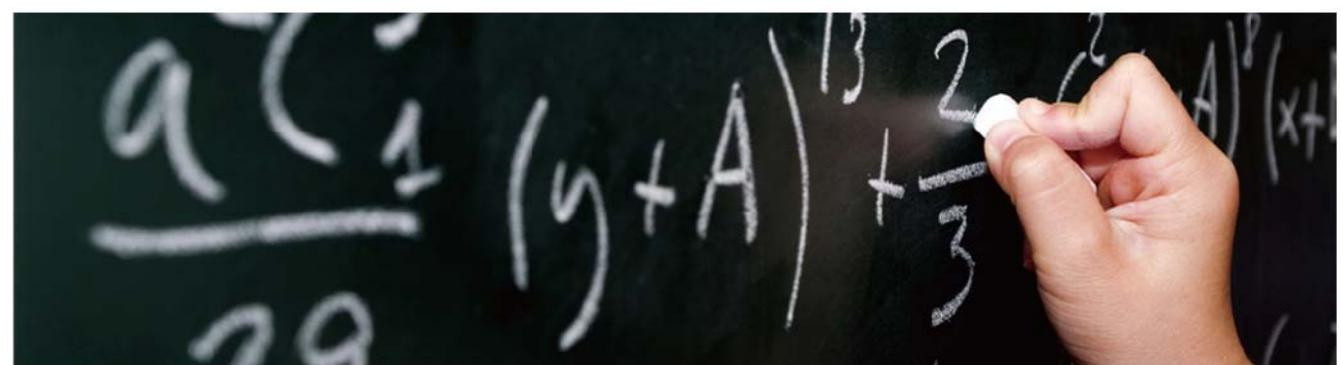
知人者智，自知者明。知人善任能反映出一个领导的智慧和能力，而能否明确认识到自己的缺陷和不足，也是考验一位领导是否合格的重要指标。组织的障碍，多来自于领导者个人的旧思维，例如固执己见、本位主义等，唯有透过团队学习，发挥集体智慧，才能改变心智模式，有所创新。团队智慧总会大于个人智慧的平均值，可以做出正确的组织决策，透过集体思考和分析，找

出个人弱点，强化团队向心力。

完成自我超越

在创建一个学习型组织的过程中，最最重要的就是每个人的自我超越。马斯洛的需求层次理论清楚地表明：人是多种需求的综合体，既有生理、安全等方面的需求，也有归属、尊重、自我实现等方面的精神需要。我们公司提供了非常多的学习工具和学习机会，但我们必须清醒地认识到，不管公司的主观愿望多么美好，要想达到实际的效果都要靠每位员工的自我意识得到提升，主观愿望希望学习提高，个人与愿景之间有创造性的张力，正是自我超越的来源。所以，当我们不厌其烦地在全国大会、在分公司的会议上分享一个个精彩而感人的销售案例，就是为了让员工完成自我超越。

学习是心灵的正能量转换，是获取他人智慧和经验提升自身能力的最佳方式。我们威派格全国上千位同事的集体智慧和经验，是我们团队最宝贵的财富，也是我们组织团队学习取之不竭的源泉。而公司创造的分总培训学习制度，到优秀分公司考察学习制度，都让我们具备了一个学习型组织最扎实的基础，在这样的组织中，每个人敬业乐群，不仅能够达致更高的团队绩效，更能够带动团队的生命力！



编辑部的故事



编辑 张轶薇

刚交上的一篇稿子，主编审完稿子后说，在QQ上对我说：“文章少一个副标题，你想一个吧。”我想了想内容，突然想起一句名人名言比较合适，就在QQ上回复说：“就叫：让我们面对现实，让我们忠于理想”吧。结果站在边上的小金正好看到我们的对话，兴奋地说：“我知道我知道，我知道这名人名言是谁说的，是李锋总！”我立马一阵眩晕，眼前浮现出一幅李锋总头戴皮帽，手持钢枪的形象。我回过头，很小心翼翼生怕打碎一颗玻璃心地纠正道：“亲爱的，那个名人不是李锋总，他的名字叫‘切格瓦拉’，他们俩即不是一个时代也不是一个国籍的。你这是要李锋总穿越到地球那一头去哇？”

有道是“大鱼吃小鱼，小鱼吃虾米。”大主编催我交稿子，我就恶声恶气的逼苦命的小出纳写稿子。

小出纳终于不堪忍受我日日唐僧念咒般的叨唠，某日在电脑上敲敲打打半天，将自己入职两年来的工作生活做了个干净漂亮生动活泼时尚文艺靓丽出彩的总结。同时总结她的部门同事“因为单身、所以文艺；甜蜜如糖、恰不忧伤。挖苦她的李姐不解风情不知世界末日为何物，打击她的朱姐敬业过头世界末日地球都要毁灭了还想着给同事审核报销。”我正看她的文章看到热闹，心情大好，有人过来通知我去领上期文章入选的奖品，一个质量很好的保温杯。我对小出纳说：“送你了送你了，那个杯子奖你了，你去领吧。”小出纳一会儿将杯子领了回来，看着杯子说：“这杯子挺好的，你真送我了？”我笑：“送你了，拿去吧。”小出纳立马有点不好意思了，说：“那你以后多写稿子吧，你每入选一篇，发的杯子你就送给屋里其他人一个！”

加了售后包总的微博后，才发现他实在是一位大才子，估计文笔要比我强N多倍。无奈贵人墨宝难求一个，文章就更难求一篇。我在微博上软磨硬泡加威逼利诱，他就是软硬不吃不肯上套。我无奈之下去找企划部的梁总编求救。梁总编慢条斯理的说：“征稿的方式有多种嘛，征稿不行咱就催稿，催稿不灵咱就约稿，约稿再不行就给他个官，比如让他当编辑嘛（于是明白原来我的编辑是这么来的）。像包总这样的嘛，好说，让他当你的编辑助理，听你指挥，为你服务，看他还敢不交稿！”

我在微博上对着一张东北雪景照片感叹：“真好看啊，我也想去看，可是我怕冷。”老包不甘寂寞的上去搭话：“你不能去，你去了又是一首沁园春，我们不知该崇拜谁了。”我立马回复：“你崇拜你自己就好了，你要是给我交个稿子我立马就改崇拜你。”他一看有人要崇拜他，顿时豪情万丈：“等着，卡办下来后我去游游昆明湖，来首《水调歌头》。”我于是终于抓住把柄不放，见到他就问什么时候写《水调歌头》？他终于投降：“谣言害死人呐，我哪会什么水调歌头啊？妹妹坐船头还差不多。”