

MAX蓄电池M12-55 12-55AH 充电/电压

产品名称	MAX蓄电池M12-55 12-55AH 充电/电压
公司名称	北京睿晟致诺贸易有限公司
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	北京市密云区北庄镇北庄村华盛路142号政府办公楼223-869
联系电话	15611806986 15611806986

产品详情

治理边界治理边界就是企业的综合组织管控能力的极限。它决定了企业的有效规模，超出这一边界，企业的运营就不再顺畅，也会影响企业的盈利能力。大多数企业都对公司治理边界不甚了然，要么管得过死，要么放得过开，更有甚者故意制造边界模糊以误导公众，一不小心就将企业置于危险境地。比如子公司孙公司繁杂无序，管控失效；重要的新职能老部门一兼到底；关联交易使公司边界模糊化，处于非理性动荡之中。为什么小企业效率很高，而规范化企业集团效率恰恰很低？另外有的企业，随着收入的增加和管理的健全，成本却比收入涨得更快，利润反而降低？这实质上是合理确定治理边界的问题。要完善公司治理，就有可能需要设立机构，配备人员，加强协调，治理成本有可能会上升。而如果成本大于收益，企业的发展就会处处受制，反之，扩张就会比较顺利。注意点：1.治理成本与管理成本的关系。在企业规模小时，企业的组织结构较为简单，管理的跨度较低，管理成本随着企业规模增加而小幅上升，从而呈平缓上升的态势。这时，管理成本低于治理成本，管理职能占有优势，所以强化管理可以给企业带来更大的效益。随着企业规模的扩大，企业的组织结构进一步细化并增加了管理的跨度，同时组织协调成本也大幅度增加。这时，治理成本高于管理成本，治理职能占有优势，强化治理是有效率的行为。2.大企业子公司化。一般而言，在大企业长时间停滞不前时，往往就是需要进行子公司化的时机。例如，多年来惠普公司营业额停滞不前，于是分拆出了安捷伦科技公司。从结果上看，这一分拆是成功的。另外，分化出子公司往往对于其管理层也有较强的激励，提升效率。3.把握好控制的力度。必须关注财务、组织、人力以及内部管控，这是母公司对子公司进行控制的一个重要手段，集中体现于子公司的董事会决策。对子公司权力的配置，一个极端是子公司可能仅仅为管理上的需要或基于一种长期发展的考虑，其董事会在治理上没有任何实权；另一个极端是子公司可能有很大的自主决策权，能够独立地承担责任。在这两个极端之间存在着广泛的选择范围，采取哪一种结构、规模和模式*有效率，取决于母公司的治理目标和控制需要。通常，在子公司的董事会中有大量的母公司派出的外部董事，以及兼任子公司董事和母公司董事的高管群体，独立董事通常也由集团公司聘请。——资源边界任何资源都是有限的。中国很多黑马企业如昙花一现，其主要原因就是，企业的高速发展超过了企业的资源配置的能力。如何在有限的资源里为股东创造更大的价值，就成为企业管理团队首要的任务。无论是自然资源也好，智力资源也罢，其在时间、空间和数量上的供给、获取与配置能力是有限的，事实上构成了企业规模扩张的一个瓶颈。另一方面，是企业对资源的利用能力，同样的企业，不同体制下其经营绩效大相径庭，原因不在于掌握资源的多寡，而在于对资源的利用能力，很多国企绩效低下的原因往往在于此。俗话说“多大的脚穿多大鞋子”，这其中就蕴涵着资源匹配的道理。鞋子大了，脚穿着会不舒服，鞋子小了，脚穿不上。对于企业来说，企业拥有了很多的资源，如果这些资源没有得到很好的利用，往往导致企

业没有获得比较好的利润；但是如果超越了企业的资源的边界，硬是要做超越自身资源的事情，*终就会导致企业分崩离析，昙花一现。注意点：1.人力资源。有人曾问如家连锁酒店的首席执行官孙坚，*头疼的问题是什么？他坦陈，“人力资源供给的匮乏已经成为高速发展的*大难题。”很多企业有很好的战略规划、也有很好的业务模式和资金保障，但是为什么业务却遭遇瓶颈？答案只有两个字：缺人。人力资源的准备不足是制约企业发展速度和发展质量的第一瓶颈。2.资金资源。

对于很多成长性的企业来说，现金流安全是*重要的。现实中我们看到很多企业都在透支自身的资金资源，要么采取“短融长投”、要么采取“空手套白狼”的资金策略，前者是利用短期内拥有的资金去做一些长期投资的事情，我们很多民营企业都是这样的；后者则是严重脱离了企业的现金资源基础，去做一些企业资金资源做不了的事情。这种行为往往是在刀尖上跳舞。3.品牌资源。作为重要的无形资产组成，品牌曾为很多中国企业所津津乐道，仿佛一旦竖起了一块牌子，就可以一劳永逸地在大树底下乘凉，无限度地进行品牌延伸，其实这是对品牌的*大误解。多数品牌都带有个性和领域性，也就是品牌的边界。活力28去做矿泉水的品牌，消费者会感觉有洗衣粉味道，销售自然萎靡不振。4.外部资源。包括外部人脉资源（政府、媒体、上下游企业、客户）和自然资源。2006年的铁矿石涨价给很多中国企业带来严重的成本危机，但是也有一些国内的钢铁企业大发其财，原因就是企业很早就预见到了铁矿石资源短缺的现实，通过参股买断等方式掌控了部分资源；还有一部分企业调整了产品结构，生产劳动附加值高的产品，也让企业顺利渡过危机。而更多的企业守株待兔，遭遇了很大的压力。——心理边界企业是由人组成的，它的价值观、愿景、使命、责任等必须要符合股东、企业家、职业经理人、员工的心理期望，也要符合供应商、消费者、政府管理机构及社会公众的心理期望，一旦企业的行为突破这些心理预期的临界点，则往往会给企业带来意外的烦恼。注意点：1.企业家的高度决定企业的高度。企业家的思想高度不一定能把企业带到同等的高度，但是只有小富即安思想的企业家永远不可能成就辉煌的企业。企业家的自我提升和自我管理是相当重要的两个方面，既不要抹杀发展过程中的奇思妙想，又不要过于感性决策，特别不要把办公会开成一言堂。2.职业经理人的默契和职业准则。

除了企业家外，对企业内部约束有着重要影响的，还有一个不可忽视的角色——职业经理人。对大多数企业而言，企业的价值观往往就是企业家的个人价值观。因此，企业家和职业经理人的价值观是否相符，决定了职业经理人对企业的期望、态度和行为基础。如果彼此能够达成价值观上的默契，企业家和职业经理人就会对共事合作建立信心。但现实是，由于企业家和职业经理人在企业价值观上的冲突，往往在企业的方向、目标、边界管控上出现严重分歧。很多职业经理人“第一年打基础、第二年抓销量、第三年摘桃子”的短期行为很严重，拍拍屁股走人的结果往往是留下一个烂摊子。3.员工的期望。在企业的内在“人格”方面，企业家是具有强势力量的一方，但这并不是说，企业可以忽略员工的心理需求。一旦超越了员工承受能力的极限，其结果往往是悲剧。遗憾的是，在传统文化惯性和职场中企业强势的双重因素下，很多企业管理者都有意无意地忽略了员工对企业的心理预期，甚至毫不忌讳地挑战员工*大的心理承受限度。2004年9月24日，广东东莞兴昂鞋业公司工人发生骚乱，起因就是工人对工资和工时的不满，企业在发展，但是员工的工作环境、生活质量、收入待遇并没有与社会同步前进，员工们开始选择更为激烈的方式表达不满。而冲突的代价不仅由工人们付出，资方、政府和整个社会都是输家。

4.公众的心理偏向。事实上，无论是企业的商业行为、公益行为还是政府行为，只要涉及大众心理接受度这样一个界限时，其行为必然需要小心谨慎。如果没有对公众心理认知的了解，贸然行动的结果很有可能遭遇失败。1998年10月，羊城广州街头出现了20多辆带有“杰士邦”安全套车身广告的巴士，广告语为“杰士邦安全套——给您无忧无虑的爱”。此举犹如一石激起千重浪，因为公众心理认为这种不雅之物公然宣扬有碍观瞻，更有人提出摆放安全套自动销售机为卖淫嫖娼提供了方便。经过多年持续不断的努力，社会慢慢开始接受了这种观念。现在各大超市，“杰士邦”等品牌的安全套在货架上已经公开陈列；昆明世博会期间，中外游客走出昆明机场门口或出入世博园时，都会得到一束玫瑰花和一盒安全套，而游人大多也坦然以对。对企业管理而言，企业外部力量，比如供应商、消费者、管理机构及媒体、监督部门对企业的认知构成了企业外部的力量约束，这就是企业心理边界的外延。我们提出强者有疆的概念，不是希望企业家去墨守成规，不思进取。相反，清楚看清自身企业的边界，才能有所为有所不为地更有效突破。当然，也不是说，需要完全具备所有的条件，你的企业才能突破原有的边界，开辟新的疆土，往往反而是单点突破，然后牵一发而动全身的。宗庆后说过一句话：只要有50%的成功率，就决定去做。关键是你的企业在突破的过程中，其他的边界有没有这样的能力外延至你需要的范畴，进而闭合成新的更大的边界圆环，使你的企业高速安全地奔跑下去。