

# 余世维企业变革与文化 余世维谈制度管理 余世维企业文化建设 余世维突破企业的发展瓶颈

产品名称	余世维企业变革与文化 余世维谈制度管理 余世维企业文化建设 余世维突破企业的发展瓶颈
公司名称	南宁近发科技有限公司
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	南宁市江南区沙井大道56号东盟华府7栋2905号
联系电话	13168750368 18658431656

## 产品详情

余世维谈制度：好的企业制度需要不断完善

新华房产：余老师，在您这么多年的企业管理经验中，您觉得zui重要的是什么？

余世维：这个问题有点大，应该这样说吧：这么多年来搞管理，我zui大的体会，第yi个就是，把管理做好一定不是靠一个人，而是靠一个管理班子;第二个是，任何管理一定要有方法，而不是讲理论;第三个是，有了班子，有了方法，接下来就是做事的目标是什么。因为战略的目标和定位一旦偏差了，怎么努力都很难实现。所以结论就是：要有人才，要有方法，要有战略，这就是我在做管理者的一些体会。

新华房产：好的企业一定有好的制度，那么这些制度如何制定?制定的规范到底在哪里？

余世维：制度这个东西，通常有两个来源。第yi个是现成的，从别的地方把它借过来。简单的说，就是拿来主义;第二个是，自己确实有一些特殊的想法，把一些基本的制度进行一些修改。一般大体来说都是这样的途经：先拿一个现成的制度——就是在这个行业里面，大家都用过的，然后在这个制度里面加上我们的想法，把我们的内容、希望和要求表现出来。

我的总结就是，制度这个东西，没有办法一开始就很完善，只能说一边做、一边观察、一边反思、一边修改、一边调整。

谈人才：企业应注重员工培训 坚持公平竞争

新华房产：企业很希望选到适合它发展的员工，那么这些员工应该怎样选择、怎样运用好呢？

余世维：员工很难一进企业就让我们满意，通常就是“一般”而已。从数量上来说，不好的员工，我们要想办法把他们换掉，把更好的弄进来；从质量上来说，员工进来了，一定要教育、训练、培养，人不可能生下来就是领导，不可能生下来就是主管，更不可能生下来什么都懂。

所以我觉得员工是需要教育的。大企业，尤其是外企，非常注重员工的培训和教育。我们中国人做生意，太强调关系，老板、干部都把时间用在拓展商业关系上，而自己员工的教育却疏忽了。结果真正有成长的、不错的员工走了，没有成长的、不行的却耗在这里，弄到最后都没什么人好用。如果进来的员工不培养、不栽培，就不可能让他成为一个人才。

最重要的是，人应该有上升的机会，大家要公平竞争。如果在公司里，做主管的都不是靠公平竞争上去的，那么人才就会流失，因为别人会认为这个公司没有发展、没有前途、没有未来，这是我的想法。

余世维谈管理：急躁跟风不可取 应当脚踏实地

新华房产：余老师从事企业管理多年，可以发散的聊聊您对国内的企业管理的感悟吗？

余世维：我的第一个感悟就是，国内在基础教育和素质教育层面，做的不是很成功，员工在很多地方让我们不满意。这个不是他的问题，而是整个社会的教育环境问题。

第二个就是，我们的社会有点急躁，大家都急功近利，都想马上当老板、当主管。创业的非常的多，稳扎稳打的比较少。依据我在商场上这么多年的经验，一个人不可能一下子就做生意、当老板，必须先学会基本功，才能当老板。因为做事业，要积累人脉、积累资金、积累技术。

第三个感悟就是，很多人喜欢跟风，看到什么就去干。讲得好听叫做“寻求机会”，讲的不好听就是“鸡飞狗跳”。因为，你的技术一定很不成熟，你的经验也不足够，你不可能有发展，所以我认为跟风的都不会长久。

你可以想一下，武汉有哪家超市很特别？老板和经营者很用心在做差异化？如果差异化做的很好，那生意应该不会差。我们拉回来讲，家乐福和沃尔玛不太容易关门，因为他们从装修、发货、物流、仓管，统统都是一贯作业的。你不能单单学习沃尔玛的招牌和家乐福的仓库，要学就得学全套。

同样，武汉哪个快餐能比得过肯德基和麦当劳？这也是差异化。不要以为肯德基很简单，他们的菜单每年

更新，印刷的东西也非常精美，餐巾纸、吸管的质量都很好。为什么?老外在这里亲自监督，他们在这些方面非常用心。

zui后一点就是，任何企业在搞管理的时候，一定要制定一个自己所满意的制度和目标。如果大家都差不多，就变成没创意、没差异化，所以应该尽量把我们的精神和脑子用在这些地方：我如何把我的产品做好?我如何让客户满意?我如何利用现在的渠道做O2O?我如何让我的竞争力能够很突出?我如何让人家愿意学习我?我如何能够立于不败之地?这些才是需要去思考的。

做事业，不可以“跳槽”，要一辈子把它干好，慢慢就熬出头了。如果今年搞个餐厅，明年弄个网游，再过两年开个小酒店，然后又开始卖文具，接着又卖花，那样一个都不会成功。

过去，企业太注意关系，太注意交情，以至于这几年很多企业慢慢发现：第yi，生意不太好做;第二，人不太好用;第三，人甚至待不久;第四，东西(产品)都差不多;第五，没什么变革创新。于是大家在摸索着前进，说好听点是摸索，不好听点就是自己没什么想法。这是我回国以后到现在，一些很明显的发现。

谈经营：产品为王 任何行业都能出bai nian老店

新华房产：您认为怎样才能打造出bai nian老店?

余世维：打造bai nian老店，第yi要坚持诚信，第二要用心投入，第三是不断创新。服务固然重要，但它不是核心产品，而是附带的价值。如果你的产品做的很好，服务又很好，那当然更好;服务再好，产品乱七八糟，也不行。

新华房产：您觉得现在哪些行业有可能出现bai nian老店?

余世维：任何行业都会出bai nian老店。我举个例子，我用的眼药水(乐敦)，品牌历史109年，我房间里有个软膏(manxiuleidun)，品牌历史115年。连软膏和眼药水都能做一百多年，还有什么不可以?

再讲一个案例，日本北海道有个人买水果，水果是从大阪发过去的，结果收到后有4个是在运送中损坏的。顾客马上打电话过去，经理就带了一小箱水果，坐着飞机去北海道送上门。有人问，这至于吗?经理的回答是：他们家四代人都吃我们的水果。原来，那家水果店已经有160年历史了。所以，各行各业都能够出bai nian老店，只要用心。

余世维企业变革与文化，余世维谈制度管理，余世维企业文化建设，余世维突破企业的发展瓶颈，余世维企业管理，余世维管理培训课程，余世维高层管理，余世维战略管理培训，余世维商业管理咨询