

华旗副总裁侯迅： 硅谷是我家

华旗资讯的经营业务得到了硅谷的相当重视和大力支持，比如公司重大的外事活动，从交通、泊车、电梯停靠到我们举办活动以及楼层租用不断扩展方面，都得到硅谷的细心关照、周到服务。当前，我们办公区域已经占据了硅谷的3个楼层，还有待进一步扩展。华旗资讯很感谢硅谷多年来的全力配合与支持。

硅谷是第一个商住与卖场结合的楼，硅谷品牌有很强的号召力与凝聚力，华旗从中受益匪浅，随着华旗的壮大与高速扩张，华旗与硅谷两个品牌相得益彰，取得了共赢。

随着华旗国内外合作伙伴与客户持续增多，各层级的互访活动也日益增多，同时公司办公面积还需

要进一步的扩充，也需要进驻专门的写字楼办公，在这里已经无法进一步拓展，所以今年下半年办公区将迁址，但展示与销售肯定还会坚守硅谷这块宝地。

我觉得硅谷应该在现有基础上寻求新发展，当前的硅谷这种上办公下建店的运营模式，更适应中小企业的发展。另外，客观上硅谷地理位置稍微偏一点，办公间是否可考虑发展其他业态，比如缘与周边高校资源的强势，可尝试引入培训市场，做教育培训基地。这样可与下面卖场相互照应，增加新鲜客流、补充新生力量，把年轻的人流引入，也为市场内的商户服务。目前硅谷的硬件环境等也比较适合培训课堂的各方面需求，当然也可能还有更多的拓展层面。

去年夏天，与朋友三人，忽发游兴，相约共赴久已神往的地方，也是对人的体能最具挑战性的神秘高原——西藏。

我们选择的是一条颇具挑战性的路线：从北京坐火车到青海的西宁，在青海友人的引领下游览青海湖、塔尔寺等名胜之后，三人再从青海的格尔木坐大巴，在海拔4900米至5300米的青藏公路上历时两天三夜，最后到达此行的目的地——西藏的拉萨。

虽然时时要经受缺氧的考验，然而美丽的青藏高原却给我留下了极为深刻的印象。放眼望去，碧空如洗，云浪如涛，苍山如海，江流如带。青藏高原不像江南景色那样轻灵秀美，她展现在我们面前的是一派雄浑粗犷，一派博大苍凉。草海中，羊群似珍珠流走，牧人在云里高歌；湖面上，空寥的浩渺中忽云忽雨，舒展另类的天水一色。一切都是那么隽永而悠长。

感叹之余，一首“浣溪沙”慨然跃上心头，长吟成句。由于青海是我

们的父亲河、母亲河——长江、黄河的发源地，故击节讴歌当首颂青海。词曰：

《浣溪沙》

西部印象——青海

铁马关山忆旧游，
昆仑月落雪如钩。
黄沙西北暗边楼。

碧草高原云岁月，
蓝空青海水春秋。
长河两望一源头。

附记：我是《新奥特》报的一名长期忠实的读者。在这份报纸上，思维的脉动，信息的交流，心灵的沟通……无不在诠释着新奥特集团所成功营造的良好的企业文化氛围。读《新奥特报》使我受益匪浅！于是便有了此番重在参与之心。

永远的
青藏
高原
文/涛寒

管理者都希望自己的员工拼命地工作，为企业创造更多的效益。要使员工在工作中付出最大的努力，这是每个管理者都必须面对的问题。而在具体的管理实践中，有些激励措施往往并不奏效，甚至适得其反。怎样才能有效地激励员工呢？

管理者如何激励员工

管理者都希望自己的员工拼命地工作，为企业创造更多的效益。要使员工在工作中付出最大的努力，管理者就必须对员工进行有效的激励，把员工的潜能激发出来，这是每个管理者都必须面对的问题。但是，在具体的管理实践中，有些激励措施往往并不奏效，甚至适得其反。怎样才能有效地激励员工呢？下面这些建议可能会对管理者有所帮助。

(一) 为员工安排的职务必须与其性格相匹配。

每个人都有自己的性格特质。比如，有的人安静，另一些人则活跃；一些人而相信自己能主宰环境，而另一些人则认为自己成功与否主要取决于环境的影响；一些人喜欢高风险的具有挑战性的工作，而另一些人则是风险规避者。员工的个性各不相同，他们从事的工作也应当有所区别。与员工个性相匹配的工作才能让员工感到满意、舒适。比如说，喜欢稳定、程序化工作的传统型员工适宜于会计、出纳员等工作，而充满自信、进取心强的员工则适宜让他们担任项目经理、公关部长等职务。如果让一个喜欢冒险的人从事一成不变的审计工作，而让一个风险规避者去炒股票，他们可能都会对自己的工作感到不满，工作绩效自然不会好。

(二) 为每个员工设定具体而恰当的目标。

有证据表明，为员工设定一个明确的工作目标，通常会促使员工创造出更高的绩效。目标会使员工产生压力，从而激励他们更加努力地工作。在员工取得阶段性成果的时候，管理者还应当把成果反馈给员工。反馈可以使员工知道自己的努力水平是否足够，是否需要更加努力，从而有益于他们在完成阶段性目标之后进一步提高他们的目标。

提出的目标一定要是明确的。比如，“本月销售收入要比上月有所增长”这样的目标就不如“本

月销售收入要比上月增长10%”这样的目标更有激励作用。同时，目标要具有挑战性，但同时又必须使员工认为这是可以达到的。实践表明，无论目标客观上是否可以达到，只要员工主观认为目标不可达到，他们努力的程度就会降低。目标设定应当像树上的苹果那样，站在地下摘不到，但只要跳起来就能摘到。这样的目标激励效果最好。

(三) 对完成了既定目标的员工进行奖励。

马戏团里的海豚每完成一个动作，就会获得一份自己喜欢的食物。这是训兽员训练动物的诀窍所在。人也一样，如果员工完成某个目标而受到奖励，他在今后就会更加努力地重复这种行为。这种做法叫作行为强化。对于一名长期迟到30分钟以上的员工，如果这次他只迟到20分钟，管理者就应当对此进行赞赏，以强化他的进步行为。

管理者应当想办法增加奖励的透明度。比如，消除发薪水的秘密程度，把员工每月的工资、奖金等张榜公布；或者对受嘉奖的员工作进行公示。这种行为将在员工中产生激励作用。

(四) 针对不同的员工进行不同的奖励。

人的需求包括生理需求、安全需求、社会需求、生活需求和自我实现需求等若干层次。当一种需求得到满足之后，员工就会转向其它需求。由于每个员工的需求各不相同，对某个人有效的奖励措施可能对其他人就没有效果。管理者应当针对员工的差异对他们进行个别化的奖励。比如，有的员工可能更希望得到更高的工资，而另一些人也许并不在乎工资，而希望有自由的休息时间。又比如，对一些工资高的员工，增加工资的吸引力可能不如

授予他“A级业务员”的头衔的吸引力更大，因为这样可以使他觉得自己享有地位和受到尊重。

(五) 奖励机制一定要公平。

员工不是在真空中进行工作，他们总是在不断进行比较。如果你大学毕业后就有单位提供给你一份月薪4000元的工作，你可能会感到很满意，并且努力为组织工作。但是，如果你一两个月之后发现另一个和你同时毕业，与你的年龄、学历相当的同学的月薪是4500元的时候你有何反应？你可能会感到失望，同时不再像以前那样努力工作。虽然对于一个大学毕业生来说，4000元的薪水已经很高了，但这不是问题所在。问题的关键在于你觉得不公平。因此，管理者在设计薪酬体系的时候，员工的经验、能力、努力程度等应当获得公平的评价。只有公平的奖励机制才能激发员工的工作热情。

摘自海南建恒高科技股份有限公司内刊第43期



本期责任编辑 解宏文