

女人天生是高管之十大理由

天生的战略眼光

女人天生爱做梦,没有幻想与长远打算那就不是女人。这种特性不仅表现于女人的爱情、家庭中,同样也贯彻在工作中。在战略规划上,她们更具长远眼光,倾向于采取比较前瞻性和未来性的战略。

个性化的管理方法

由于女性的社会压力较小,所以在事业上可以轻松上阵,往往易于实现工作目标。而男性却背负着过重的社会期望,压力之下,男性高管自然倾向于强迫性的管理方法,喜欢把自己的想法灌输给员工,从而引起员工的反感。而女性高管则擅长“以柔克刚”,通过激励、感召、启发、诱导等方法塑造员工共同的价值观和文化氛围。

突出的理财能力

当代女性已经不甘于在柴米油盐的家庭生活中,发挥精打细算、勤俭持家的传统美德,而是将其用于经营管理中。据统计,女性领导的企业盈利比率比男性领导的企业高出7.8%。

女性高管具有更加成熟的理财观念,并且能对财富做合理利用。抽烟、喝酒、唱卡拉OK等应酬活动统统降至最低,充分利用工作之外的时间,将大部分精力用于学习、充电,不断提升自我。而男性担任高管的公司,有相当庞大的开支用于许多不必要的应酬活动。

能屈能伸的韧性

从传统的角度来看,女人的柔情似水是温柔,而现代社会对它的注脚则是一种滴水穿石的力量。在组织管理中,女性高管展现出了比男性更强的持续能力,并在逆境中表现出坚强的一面。当企业处于困境的时候,女性高管的乐观主义精神能帮助员工摆脱恐惧与绝望的情绪。而男性高管面对难以克服的困难时,员工们只有三种选择:要么分裂组织,抢班夺权;要么跳槽,另谋高就;要么装聋作哑,明哲保身。

珍贵的高信任度

与长远的战略眼光相应,女性高管的高信用度在当前信用体系很不健全的大环境下更显得弥足珍贵。著名的经济学专家史清琪教授对网络交易的统计数据进行了研究,发现女性信用评级比男性高出很多,在易趣网上交易的人员中,男女比例是2:1,而女性的信用得分是11,男性得分只有6.5。

较强的亲和力

女性高管领导的企业里,员工有机会得到一种像姐姐对自己那样的理解和接受,或者像母亲对自己一样的慈爱和呵护。正如亨利明茨伯格所说:“组织需要培育,需要照顾和关爱,需要持续稳定的关怀。关爱是一种更女性化的管理方式,虽然我看到很多优秀的男性CEO正在逐步采用这种方式。但是,女性还是有优势。”而男性高管却不可如法炮制,一是自身与生俱来地缺乏这种特质,二是娘娘腔的男性有损信心的树立。

善于沟通

根据常识,聪明的男人不会跟女人吵架,因为据说女人的语速是男人的7倍,她们天生善于表达。在管理工作中,女性高管能够清晰地表达自己的意愿、工作的目标,并且与下属员工有很好的沟通,也更擅长激励全体员工,充分调动员工的潜能。

极强的资讯捕捉能力

女人的好奇心真是令人头痛,家长里短、鸡毛蒜皮统统逃不过她们的耳朵。当女性高管将这一本领用于工作中时,就发生了不可思议的奇迹。客户的需求、企业竞争对手的动向一概有了各种渠道的消息来源,仿佛安插了商业间谍。女性高管善于捕捉商界的闲言碎语、飞短流长,而这些信息很可能成为企业经营决策的重要依据。难怪管理大师杜拉克感叹:“这种时代的转变,正好符合女性的特质”。

民主参与的领导风格

女性高管经常被认为优柔寡断,这其实也可以视为是她们在管理方面的另一个优势。女性高管广泛征求意见,在客观上形成了民主的参与式领导风格。她们乐于鼓励下属积极参与到工作中来,感染下属,激励下属将其自身利益融入到组织目标的实现中去,使下属的潜力得到最大可能的发挥。

追求尽善尽美的终极目标

特有的敏感和细腻使女性的审美情趣倾向于追求完整的美感。落实在企业经营管理中,女性高管有始有终的工作作风为企业赢得了良好的声誉。同时在现代社会的紧张节奏中,女性高管的审美需求也给员工带来了精神愉悦,成为公司正常运转不可缺少的润滑剂。

●通讯员 王爱玲



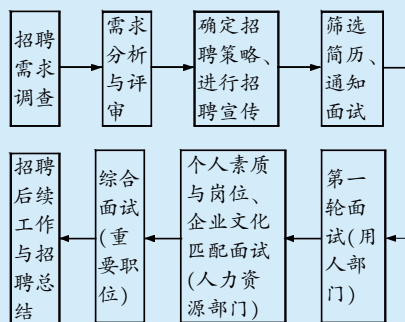
阐释结构化招聘与面试

●通讯员 徐婷

“21世纪最重要的是什么,人才”。从这句略带调侃的话语中,我们能解读出人才将是当今社会竞争的焦点。睿智的企业家早已从“价格战”的直接对抗,转变为对人才的角逐。正如此,企业需要HR的从业者练就一双“慧眼”,严把招聘关,为企业召集“能战能胜”的“千里马”。

作为HR是从业者如何才能把握好招聘这道关呢。除了提高自身的素质外,掌握一系列先进的招聘方法和面试技巧是必要的。近年来结构化面试成为人才招聘的有力武器。结构化面试是结构化面试过程和结构化面试手段的总称。结构化面试手段分为结构化面试提问、辅助面试工具的应用、素质模型的应用等。

结构化面试程序是对原来面试程序的修订和补充。原来的面试程序是从筛选简历开始,经历面谈程序后直接转入是否录取。而结构化的面试程序可以分为招聘前的准备、招聘实施、招聘后续工作这三个大环节。具体见下图:



企业在决定结构化招聘流程时,可以根据实际情况设计符合自己企业实际的结构化招聘流程。但大体上应符合此三个环节。在招聘实施中可根据招聘岗位的性质决定是由业务部门第一轮面试还是人力资源部进行第一轮面试。

结构化的面试提问方式,根据应聘职位的不同可以采取不同的提问方式或几种方式的综合。常用的提问方式有:教育背景提问、工作经历提问、能力提问、压力提问等。

在结构化面试中,主要的环节可分为:1、开场白,主要目的是营造轻松的面试气氛,告诉应聘者面试中采用的面试方式。2、主要背景回顾。3、行为事件回顾。4、附加信息咨询。5、结束面试。6、评估。其中行为事件回顾是主要部分,面试人员应认真倾听、



并做好记录。

所谓的行为事件面试是基于对应聘者过去工作经历的分析,了解应聘者素质,进而推测应聘者能在新的岗位上能做出优秀业绩一种面试方法。

行为事件面试是对招聘人员能力的挑战。首先要求面试人员的提问必须是结构化的,也就是说面试人员的提问必须符合STAR原则。“S”指事件发生背景;“T”任务;“A”指采取的行动;“R”指达到的结果。其次,面试人员要具备把握面试进程的能力。如果应聘者的回答不是行为事件或偏离主题,应聘人员必须适时、巧妙的打断并转换话题。第三,能够从应聘人员对事件的描述中,分析出素质并确定素质的等级。

根据招聘岗位的特点在实施行为事件面试的同时还可以采取其他的辅助手段。辅助手段有:1、无领导小组讨论。主要考察应聘者的团队合作精神和领导能力。常用于领导岗位招聘面试中。2、案例分析。主要考察应聘者商业知识、自信心和分析、推理、沟通能力。3、文件筐处理。文件筐处理,通常又叫公文处理,是评价中心最常用和最核心的技术之一,常应用于高级管理人才面试中。在测试时,可在文件筐中放置信件、备忘录和电话记录等文件,告诉应聘者他就是管理者,要他根据自己的经验、知识和性格全权负责处理文件筐中的所有文件。在测试结束后,每位应聘者都会留下一些笔记、备忘录和信件。面试人员通过文件筐处理,可对应聘人员的自信心、组织领导能力、计划能力、书写能力、决策能力、承担风险的能力和经营管理能力做出评价。4、情景模拟。为应聘者设置特定的环境,通过观察应聘人员的反应来考察应聘者的素质。5、人才测评。6、其他。

无论是行为事件面试还是上叙的其他辅助手段的基础均是素质模型。所谓素质是指能区分在特定的工作岗位和组织环境中工作绩效的个人特征。它是一个决定为与不为某事的原动力,是个体表现出个体与众不同的行为的驱动力。所谓素质模型是指通过对特定群体的研究,找出在特定岗位上绩效人员应具备的素质,并将这些素质归结成模板应用于人力资源管理过程中。

在企业里建立素质模型的途径通常是行为事件访谈法。具体是指通过对同一岗位绩效优秀的人与绩效差的人访谈和对比,找出绩效好的人具备的素质。在素质模型建立中最困难环节是行为事件的获得。它与行为事件面试一样,要求访谈人员能够用结构化的问题进行提问。其次,对行为事件进行编码。要求分析人员能准确的确定编码语言,并确定该语言包含的素质,并区分出素质的等级。

结构化招聘是大势所趋。但结构化面试需要一个过程,对于大多数企业来说要经历:非结构化、半结构化、结构化、高度结构化这四个转变过程。根据企业实际情况,可先从半结构化的面试着手。通过半结构化的招聘积累结构化提问的技巧和能力,在条件成熟后实施结构化面试。

经典管理小故事

●通讯员 方艳

小故事虽然有的以前已看过了,但现在再一一看来还是比较有启发,不但对管理,对人生也是如此,特推荐两则管理小故事以供借鉴。

用人之道

去过庙的人都知道,一进庙门,首先是弥勒佛,笑脸迎客,而在他的北面,则是黑口黑脸的韦陀。但相传在很久以前,他们并不在同一个庙里,而是分别掌管不同的庙。

弥勒佛热情快乐,所以来的人非常多,但他什么都不在乎,丢三落四,没有好好的管理账务,所以依然入不敷出。而韦陀虽然管账是一把高手,但成天阴着个脸,太过严肃,搞得人越来越少,最后香火断绝。

佛祖在查香火的时候发现了这个问题,就将他们俩放在同一个庙里,由弥勒佛负责公关,笑迎八方客,于是香火大旺。而韦陀铁面无私,锱铢必较,则让他负责财务,严格把关。在两人的分工合作中,庙里一派欣欣向荣景象。

其实在用人大师的眼里,没有废人,正如武功高手,不需名贵宝剑,摘花飞叶即可伤人,关键看如何运用。

鸚鵡

一个人去买鸚鵡,看到一只鸚鵡前标:此鸚鵡会两门语言,售价二百元。

另一只鸚鵡前则标道:此鸚鵡会四门语言,售价四百元。

该买哪只呢?两只都毛色光鲜,非常灵活可爱。这人转转,拿不定主意。

结果突然发现一只老掉了牙的鸚鵡,毛色暗淡散乱,标价八百元。

这人赶紧将老板叫来:这只鸚鵡是不是会说八门语言?

店主说:不。

这人奇怪了:那为什么又老又丑,又没有能力,会值这个数呢?

店主回答:因为另外两只鸚鵡叫这只鸚鵡老板。

这故事告诉我们,真正的领导人,不一定自己能力有多强,只要懂信任,懂放权,懂珍惜,就能团结比自己更强的力量,从而提升自己的身价。

相反许多能力非常强的人却因为过于完美主义,事必躬亲,什么别人都不如自己,最后只能做最好的公关人员,销售代表,成不了优秀的领导人。



■ 顾问:方永飞
 ■ 总编:徐 婷
 ■ 编委:张 凯 钱肖英
 方 艳 廖玉云
 ■ 第 1 期(总第 13 期)
 ■ 本期四版
 ■ 2008 年 2 月 25 日

学习力

Learning Power



主办:杭州时代光华教育发展有限公司
 杭州麦思特人才开发有限公司
 香港光华管理学院

内刊

知识改变命运 学习成就未来

第一届浙江省 HR 精英联谊会暨浙江省 HR 精英俱乐部成立典礼

(2007 年 4 月 23-24 日 杭州)

聚人 汇智 互动 共赢
 变革人才模式 领航企业突围

浙江 HR 的成长之路,山高雾重!
 HR 精英如何创新思维推动企业高速增长?
 纷繁变幻的商业模式下,HR 职业升迁的航标何在?
 HR 精英如何激活并撬动企业那块“最宝贵的资源”?
 浙江 HR,正站在一场大变局的路口!
 浙江 HR 已刻不容缓! 推动企业人才革命!
 2008 浙江省 HR 精英联谊会,人力资源巨星联袂,
 全情激荡浙江 HR 智慧和成长!

一、会议安排

时间:2008 年 4 月 23-24 日
 地点:杭州
 规模:专业嘉宾 400 人
 主题:变革人才模式 领航企业突围
 联合主办:8020 人才网、杭州时代光华教育发展有限公司、香港光华管理学院
 支持单位:浙江省工商业联合会、浙江省青年企业家协会、浙江省中小企业局、《培训》杂志、栖息谷、中国职业生涯规划研究院、浙江大学、中国中小企业杂志等。

二、联谊会论坛主题

主题论坛 1:人力资源与企业核心竞争力
 浙商人才战略 / 组织核心竞争力 / 人才模式创新之本土实践
 主题论坛 2:得人才者得天下
 跨国公司人才战略 / 人才危机的破解策略 / 经营管理的文化整合 / 人才市场的价值选择
 主题论坛 3:人才规划与培训
 职业规划 / 优才计划 / 企业大学 / 现代企业培训方式 / 能力模型 / 培训效果最大化

三、会议流程

参会报到:安排与接待
 开幕式:主办方致词+嘉宾致词+俱乐部启动仪式
 主旨演讲:人力资源大师箴言+浙江 HR 精英对话
 主题论坛:案例分析+代表演讲+嘉宾点评
 深入沟通:安排与会人员深入交流,及俱乐部理事会成员第一次会议(附时间表)

四、拟邀请主讲及对话嘉宾

方永飞老师 著名培训专家,畅销书《赢在中层》《新中层》作者
 易际强老师 心理辅导专家,体验式培训专家,多所大学特聘讲师
 李俊女士 8020 人才网副总裁
 倪合明先生 国内 E-Learning 研究专家 企业人力成长研究领域资深人士
 严正先生 原华立管理学院院长 著名人力资源实战专家
 鞠伟先生 UT 斯达康大学校长
 向涛先生 雪歌女装学院教学总监
 李笑月女士 浙江大学继续教育学院企业管理培训中心主任
 王龙先生 清华大学博士生导师 沟通技术国内权威

五、官方网站及链接

8020 人才网“浙江省 HR 精英俱乐部” 网址:www.8020rc.com
 时代光华网址:www.hzbc.com
 详情请咨询俱乐部组委会:
 咨询热线:0571-89939504 89938988
 传真:0571-89938890
 联系人:徐小姐

杭州时代光华与香港光华管理学院联袂打造企业商学院

■ 通讯员 徐 婷

● 企业商学院与社会商学院、专业培训机构的比较

创建香港光华管理学院企业商学院的理念

- 中国企业培养人才面临的困惑与难题
- 人才结构和能力结构不合理
 - 培训缺乏能力模型作为基础
 - 缺乏企业个性化的课程体系
 - 培训与职位晋升体系不匹配
 - 空降人才会带来跨文化冲突
 - 内部培训效果不佳或难持续
 - 外聘讲师缺乏系统与连贯性
 - 短期外派培训活动的局限性
 - 学历教育只能培养基本素质
 - EMBA 课程设置与现实差距大

	企业商学院	社会商学院	专业培训机构
师资	属于企业商学院或专业托管管理机构的专有团队,职业而又有很强的针对性,相对稳定	自有讲师、教授,但缺少企业管理实战经验	职业的讲师团队,但不一定稳定,水平参差不齐
学员	企业各级员工为主,也有对企业或行业某方面课题有兴趣的外部人员	各行业、企业的中高层管理人员居多	根据各主题对象的不同而变化,一般面向企业中高层
费用	费用自我控制,可根据企业状况不断调整	人均费用高昂,一次投入很难退出	人均费用中等,对企业总体而言,差旅费支出较大
课程	自成体系,符合企业价值链;重点突出,体现企业组织结构和岗位体系的紧密关系;有企业、行业特色的,内容根据公司需求而研发,所有课程先由公司内部定向定量购买	符合现代企业管理理念和体系,全面且学术理论性强;共性的,不分企业、行业特点的	符合社会发展的潮流,对国内外先进的管理理念吸收较快,课程针对性不强,对解决企业实际问题帮助有限,有些课程实战性较强
效果	有企业的日常业绩作为对照,调整方便,更能控制培训的总体效果	学员分散在各个企业中,很难统计学员对企业业绩产生的贡献	企业参训比例低,课程不系统,大多很难起到整体效果



● 企业商学院需要解决的核心命题

- 基于企业发展战略及人力资源战略构建公司的人才培养系统
- 完善职位体系和生涯路径,建构能力模型
- 构建与职位体系、能力模型及内部学历体系相匹配的课程体系
- 持续研发有针对性的课程
- 长期研究所在企业的实际经营和管理案例
- 构建规范的培训管理与运作系统
- 建立一支高水平的讲师团队
- 长期的培训投资预算

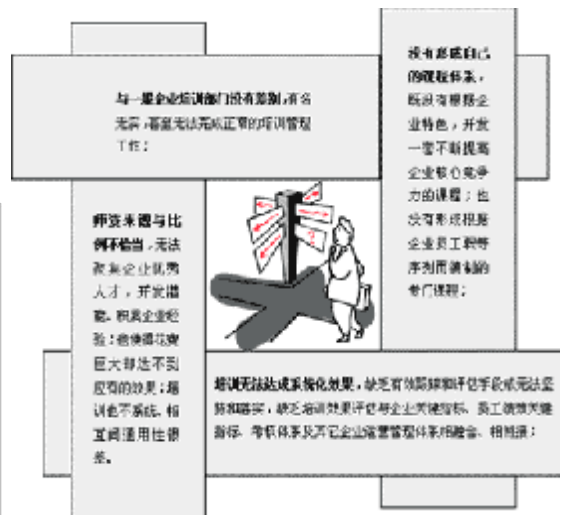
热烈祝贺杭州时代光华荣获“浙江省优秀培训机构”!

2008 年 2 月 29 日,由省经贸委和省培训业协会组织的 2007 年度省培训年会胜利召开,会长姚季鑫做了重要发言,常务副会长李军做了协会 2007 年度工作报告,然后举行了隆重的表彰大会,杭州时代光华获得三项殊荣:
 杭州时代光华教育发展有限公司被评为“浙江省优秀培训机构”;
 时代光华首席讲师方永飞老师被评为“浙江省优秀培训师”;
 时代光华品牌课程《赢在中层》被评为“浙江省优秀培训课程”。
 三大荣誉,表现了企业与社会各界对时代光华的高度认同和赞誉,时代光华人一定会在大家的支持下取得更好的成绩!

企业商学院发展状况

为了促使组织成员作为创建学习型组织的重要组成部分,国际知名的大企业都纷纷建立了自己的企业商学院,财富 500 强中的 70% 有自己的企业商学院,通过加强对员工的培训来提高企业整体学习能力。

作为世界上高等教育最为发达的美国,有近 3000 家企业设立了企业商学院(企业大学)。美国企业用来培训员工的时间相当于 13 所哈佛大学的授课时间,每年企业培训经费超过 500 亿美元,是美国高等教育支出的 50%。国内也有很多企业纷纷建立了自己的企业商学院、企业大学、企业培训学院或中心,但实际的效果却不甚理想,归纳起来有以下四大困惑:



详情请登陆:

香港光华管理学院官方网站:
www.hkguanghua.com

(下转第 2 版)

新年首场公开课圆满落幕 公司喜迎开门红



通讯员 廖玉云

2008年1月11日(周五)杭州时代光华在中国科学院成功举办2008年的第一堂公开课——《坚决执行力—打造中层执行力》，迎来了2008年的“开门红”。

此次课程由北京大学、清华大学、复旦大学、南开大学、交大工商管理研修班客座教授、4分理论6分实践的“两面派”讲师，AITA(美国国际训练协会)认证的培训师，中国培训认证咨询网高级培训师，浙江省经营研究会副秘书长，中国机械工业企业管理协会副秘书长，唯一出身于大公司总裁的职业培训师连云尧主讲。

连老师充满激情、富有哲理、理论与实践相结合、体验式、互动式的培训方式博得了学员的一致好评。掌声笑声此起彼伏，现场氛围轰动，学员热情高涨。连老师以浙江企业案例为切入点，引发学员思考“为什么高层的意图难以

贯彻？为什么策略相同而效果就是不同？为什么多一个环节多一份打折？为什么应该自行解决的问题总是要找上司？为什么问题老是出在边缘？为什么重复性错误不断？为什么大事往往坏在细节上？为什么总是制度订一套口头说一套行动又一套？为什么管理就是难以升级？为什么总是辛辛苦苦地忙碌而非正确高效地管理”，通过案例剖析，指出问题的根本是管理干部的执行力！再详细阐述打造执行力的具体方式、方法，与学员达成强烈共鸣。连老师就“企业执行力”课题调查了大量的企业，他的《坚决执行力—打造中层执行力》课程是企业干部检视自己正确做事、强化组织、高效执行的活教材。

课后学员们都纷纷涌上讲台，与连老师进一步的交流与探讨，表示希望尽快再次聆听到连老师的课程，并称这堂课十分关注现实问题、侧重操作层面、兼蓄思想方法，对自己有很大的启发。

森马集团 2008 新春管理干部培训

通讯员 吴国华

2008年2月14日(农历正月初八)，在温州雪山饭店举办森马集团2008新春管理干部培训，森马集团特邀时代光华著名培训专家方永飞先生授课，森马集团高层、



中层、基层管理人员(约300人)聆听了方老师主讲的《打造企业快速腾飞的引擎》。

短短11年，森马发展到年产值突破40亿元。森马凭借先进的经营模式、和谐的企业文化、优秀的管理团队屹立于经济大潮的风头浪尖，无愧于休闲服行业领军品牌之美誉。

方老师作为企业中高层管理第一人，一直致力于企业管理干部培养的研究，并有《赢在中层》、《管理干部日常管理黄金手册》和《新中层》等著作出版，并受到了广大企业家和企业管理者的一致好评。在课程中方老师首先从社会文化这样一宏观的层面入手，讲了在当今社会文化的大环境下，作为企业的管理干部应该如何适应并谋求发展；接下来用丰富的案例和事实讲述了作为企业执行层面的管理干部应该如何进行思维的转变和创新，怎样提高管理干部自身的素养，为什么要有强有力的执行力，如何领导和自己的团队和怎样在企业中进行上下左右沟通等各层面的问题。这些问题在方老师丰富的案例和扎实的理论基础的支撑下一一得以解决，方老师的授课风格使在场的学员

掌声和笑声连连不断。

课程在方老师丰富的案例和激情的演绎中圆满的结束了，森马集团董事长邱光和、副总裁刘丹静、邱坚强、徐波等领导对方老师的精彩授课给予高度评价，并感谢方老师给广大学员进行了观念和理论的梳理、方法的指导。森马集团的领导在培训结束后以组织管理干部进行深入的交流和座谈，这些扎实的工作是支撑森马集团不断前进的源动力。我们有理由相信，有着这样一支学习团队的企业在未来的竞争中能够走的更远。时代光华全心全意为企业提供优质的服务，能为森马集团带来更大的成功。



杭州时代光华与香港光华管理学院联袂打造企业商学院

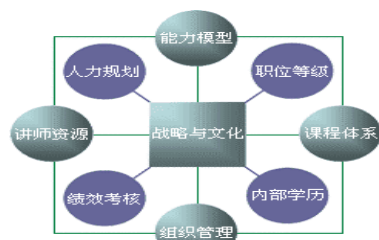
香港光华管理学院企业商学院 创建模型(CBS模型)

(上接第1版)

企业商学院CBS模型是基于企业战略的实施与企业文化的渗透，由四个核心要素和四个辅助要素组成，四个核心要素包括：基于职位等级的能力模型构建；基于能力模型的课程体系设计；基于课程体系的讲师资源匹配；以及对企业商学院的组织管理。四个辅助要素包括人力资源规划；职位等级设计；绩效考核体系的打造；以及公司认可的内部学历体系。

战略与文化：是企业商学院的战略定位，首要定位必须是基于所在公司的未来战略与企业文化来思考和设计，企业商学院是企业的战略思路和企业文化的重要传播和达成共识的平台。

能力模型：基于企业的人力规划和职位等级、生涯路径建构能力模型，根据公司



企业商学院创建模型—CBS模型™

高层、中层和基层所形成的职位体系中不同层次、不同职能和不同岗位所需要的各种职业和专业能力，来构建管理人员和普通员工的能力模型。

课程体系：基于能力模型、职位等级及内部学历体系相匹配的课程体系；在员工能力模型构建基础上，设计各种能力提升所需要的课程体系，包括专业技能、管理技能和心智模式等课程。课程体系务必体现管理理论与管理实践的融合，管理理念与管理行为的融合，西方科学管理与中国传

统文化的融合，专业技能提升和管理技能提升的融合。持续研发有针对性的课程内容，长期研究所在企业的实际经营和管理案例，有针对性设计所在公司的标准化课程，所谓标准化课程，就是不同的讲师讲授同一门课程基本是同样的内容。并且将企业的实际经营管理活动中的相关问题形成与课程相匹配的案例，进行所在公司的案例式教学。

组织管理：构建规范的培训管理与运作系统，设立企业商学院管理中心，院长全权负责制，下设课程研发部、教学管理部、学员管理部、行政事务管理部、财务管理部等部门，并形成一套非常规范而严格的管理制度。

讲师资源：建立一支高水平的讲师团队，建立和培养内外结合的高素质讲师团队，一般高层课程由专业机构的专业讲师担任，而中基层课程由企业商学院自己来培养，分为内部专职讲师和兼职讲师，并建立动态的讲师档案库。

星际控股集团 网络商学院成立



通讯员 廖志强

1月11日星际控股集团网络商学院正式举行了开学典礼，并邀请了温州时代光华内部老师现场讲解ELN的操作流程。

星际控股集团于1990年创办，专业从事警灯、警报器等警用器材的生产和销售，为国内同行业的龙头企业，主导产品占据国内市场过半份额。

星际集团拥有独特的经营理念、一流的人才、优秀的产品、丰富的经验和高效的服务，多年来取得了卓越的成绩，赢得了发展，获得了国家火炬计划重点高新技术企业、省行业最大工业企业、银行资信AAA级企业、省质量信得过企业、省级专利示范企业、省级党建先进单位、市级文明单位等等荣誉称号。

星际集团拥有发达的销售网络和服务体系，产品销量连

续十一年中国第一，保持了平稳迅捷的发展速度，目前自由资产1.8亿元，集团总注册资金1.08亿元，目前已经储备了年产值5个亿的能力。

集团现有11个部门，5个分公司，6个销售分公司，组织机构健全。

集团也越来越认识到学习和培训的重要性，1月份集团引进时代光华ELN企业学习在线系统以提升集团的学习力和竞争力。

时代光华ELN企业学习在线系统自推向市场开始就受到客户的一致好评。在ELN学习平台上接近400多门精品课程，供学员选择学习，同时也为最大工业企业、银行资信AAA级企业、省质量信得过企业、省级专利示范企业、省级党建先进单位、市级文明单位等等荣誉称号。星际集团拥有发达的销售网络和服务体系，产品销量连

打造企业全赢执行力 ——力源新春全力塑造管理者

通讯员 廖玉云

新春伊始，力源中层管理者济济一堂，2月13日在萧山宝盛宾馆迎来杭州力源发电设备有限公司2008年管理培训研讨会，研讨会为期两天。应李总邀请，时代光华特别安排工商管理博士、中国人民大学商学院客座教授、新加坡中华总会管理学院授权讲师、江苏省生产力培训学院教授、时代光华金牌讲师、2004中国人力资源年度奖“十大杰出培训师”狄振鹏讲师授课。

杭州力源发电设备有限公司是专业设计、制造、销售水力发电设备，为水电站提供成套水力发电设备的技术型企业。公司拥有世界一流的水轮发电机组设计、工艺、制造技术和优良的加工、检验、测试装备；并且已获得ISO9001:2000质量管理体系认证书。公司与清华大学合作建立了CFD工作站，应用ICEM、CFX、Bladegen、Ansys、Unigraphicsnx等高端设

计分析软件进行水力设计技术开发和流体机械关键技术开发，使公司的技术始终保持领先水平。

此次力源邀请时代光华对中高层管理者进行内部培训，旨在避免执行力在传递过程中衰减、有步骤分层次系统地打造自身企业的执行力，赢取2008年乃至将来整个力源企业的快速健康发展。

狄老师从中国人固有的特性、习惯及现状等进行剖析与讲授，提出要建立企业的执行文化、执行是一种纪律，是策略不可分割的一环、保证执行力是企业领导人首要的工作。课程引起很多学员的共鸣，狄老师幽默的表达方式在一天的课程中发挥得淋漓尽致，赢得学员们满堂掌声与喝彩。

当多数人还沉浸在节日的氛围中，力源已开启了08年的辉煌起点，学员的准时、认真与好学也非常值得我们学习，相信并祝福力源的明天更加美好！



时代光华学习卡

学习与培训何必东奔西走? 时代光华与您携手前进

什么是学习卡?

学习卡是我公司推出的一种全新的企业学习超市模式。公司通过考察,将市场上品质好,口碑好,实用性强的培训课程分批统一采购回来,将老师的时间提前买定,放在学习卡中,按时开课,系统服务。

会员凭学习卡在学习超市自选课程,选派人员,参加学习,划卡消费。公司会根据会员的不同需求,继续采购和调整学习超市里的课程,推陈出新,保证品质。

学习卡为什么经济实惠?

批量采购成本低,合作共赢同受益,自己用是实惠,送客户是时尚。

学习卡如何保证课程品质?

先行考察,会员评分,课程跟踪,系统服务,让会员满意是我们追求的目标。

什么企业适合学习卡?

发展中的民营企业:节约培训预算,提升管理水平,提高生产力

改制中的国有企业:更新思路,改变出路,提高竞争力。

进入中国的外资企业:体验补充新课程,知己知彼本土化。

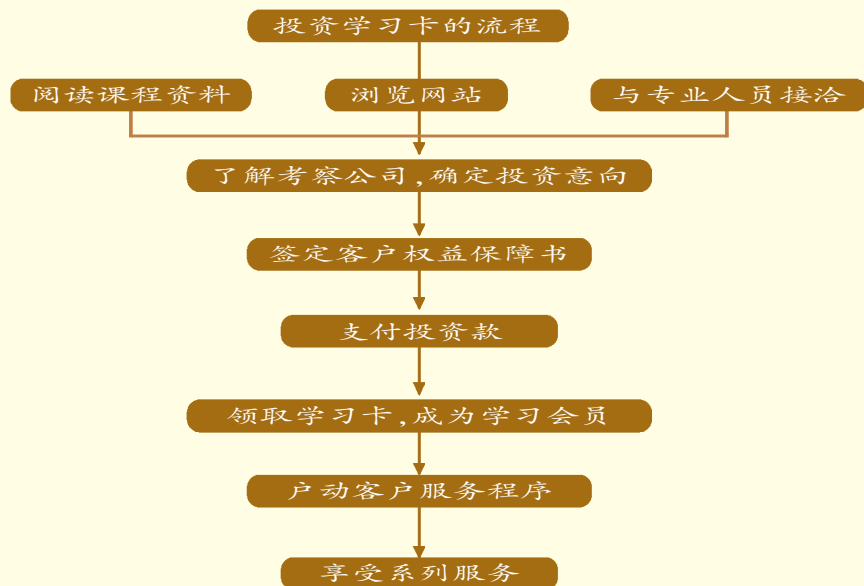
时代光华学卡类型

学习卡	年投资额	人次	单人次金额
团队钻石卡	88800元	500	178元/天/人
团队黄金卡	58800元	300	196元/天/人
团队A卡	32800元	150	218元/天/人
团队B卡	26800元	100	268元/天/人
团队C卡	16800元	50	336元/天/人
精英卡	11800元	30	393元/天/人
个人卡	6800元	30	226元/天/人

拥有执行力学习卡,您将——

- 迅速提升员工的工作素养和工作技能
- 降低运行成本,提高企业竞争力
- 提高团队士气,改善员工态度
- 提高工作质量和效率,增加顾客满意度
- 提高营业额,扩大市场份额
- 有助于持续发展,永续经营

您可以通过以下流程成为时代光华学习卡会员:



2008年3-4月公开课预告

日期	课程题目	讲师	培训对象	课程种类	非会员价
3月 7日 周五	情境领导	方永飞	中高层管理者	小班课	1800元
3月 15日 周六	服务制胜	徐剑	客服人员、营销人员	大班课	800元
3月 29日 周六	双赢谈判技巧	韩增海	采购、销售人员、管理者	中班课	800元
4月 18日 周五	面对面销售实战技巧	王爱玲	各级销售人员	小班课	800元
4月 24日 周四	管理沟通技术	王龙	中高层管理者	大班课	1000元
4月 27日 周日	改善生产管理的利器—5S与TPM实务	李庆远	各级生产管理者	中班课	1000元

名师推荐



韩增海 讲师

- 麦思特管理顾问专家团成员、中小企业1+1成长工程导师
- 时代光华管理培训学院、香港光华管理学院高级讲师
- 杭州时代光华教育发展有限公司培训总监
- 中国职业生涯规划研究院研究员
- 国家级企业培训师 法国巴黎大学MBA
- 曾任法国某著名珠宝品牌中国区总经理。

曾服务过的知名企业

麦当劳、沃尔玛、家乐福、海尔集团、王府井百货、茂业百货、农夫山泉、苏泊尔、法国卡地亚珠宝、周大福珠宝金行有限公司、香港谢瑞麟珠宝、浙江化工科技集团、浙江省新华书店集团、东方大酒店、养生堂有限公司、鹤群大酒店、维多利亚大酒店、新天龙工贸集团、萧山民营企业协会、巨光机械集团、正泰电器、云洋实业、环美风尚、浙江三彩服饰、雅兰集团等。

擅长课题

《双赢谈判策略》、《管理沟通技术》、《有效的传播技巧-TTT》、《零售终端系统课程》、《练就顶尖销售》、《高效团队特训》、《打造高效职业人》。

经历与风格

多年从事品牌的推广和区域市场的管理,在市场管理、专业销售、团队建设管理、人员培训方面具有丰富的成功经验。多年成功的管理经验,主导了三家公司的组建与管理,精通企业的整体运作。

全面的知识架构丰富的实践经验,使课程具有了很强的实用性。再加上新颖的观点、丰富的案例、幽默的授课风格,使整个课程生动实用、深入浅出,让学生在轻松愉快的气氛中;深层次的领悟到课程的真谛,帮助学员走向成功!

(通讯员 方艳)

成为学习卡用户的十大益处

- 益处一 省钱:只需二三百元就能听到一流讲师的实力课程,节约培训预算70%以上
 - 益处二 省时:根据需要,提前安排学习时间
 - 益处三 省力:无需为选课找老师浪费精力
 - 益处四 多层次:企业不同级别、不同层次的员工都有学习成长的机会
 - 益处五 多样化:企业每个部门员工都有机会接受名师指点
 - 益处六 自由选择:学习超市,各取所需
 - 益处七 品质有保证:学习卡讲师均有为多家知名企业培训的成功案例
 - 益处八 安全有保证:签订权益保障书,不满意就退款
 - 益处九 服务成系统:您的需求是我们服务的内容,您的满意是我们服务的标准
 - 益处十 沟通的平台人脉的桥梁:在这里您可以结识企业精英,在这里您可以寻找合作伙伴
- 目前拥有时代光华学习卡的用户已超过三百多家,其中包括大型企业、中型企业、小型企业、国有企业、私有企业、家族企业等。如果您想成为时代光华学习卡会员,赶快加入吧!

热烈祝贺鲜老庄临安食府和平店开业

【钱王故里百年藏鲜 老庄美食千里飘香】

■ /鲜老庄临安食府本着“乡厨土料,鲜行天下”的宗旨推出全系列地道的临安特色美食,同时融秀丽的临安山水,深远的吴越文化于美食之间,带来全新的饮食氛围。

■ /特色临安老厨,地道农家土料,绿色高山野菜,尽收“鲜老庄临安食府”,临安食府特色招牌菜:东方老鲜、临安三石(大明山石鸡煲仔、九龙石耳、石斑鱼)、干菜锅巴、吴越豆腐、天目土鸡、昌化豆腐干、农家腌白菜冬笋锅仔、农家菜干系列、药膳滋补鸭等等,更有很多临安农家独特风味美食,让您流连忘返,回味无穷。



◆ 门口的招牌菜◆ 正宗乡厨土料 / 绿色高山野菜 / 独特风味美食 / 员工聚餐、团队培训、年夜饭预订

文二店:杭州市文二路206号金地大厦一楼 订座热线:0571-88808577 和平店:杭州市绍兴路和平演艺广场 订座热线:0571-85386868