



## 特別企劃

# 回答4個問題》建立高績效文化

大多數主管都希望建立高績效的文化，以便快速達成目標，和競爭拉開距離，然而，公司員工的行為卻往往難以改變，組織氣氛似乎也期望有很大的出入。想要建立真正的高績效文化，公司必須在幾個關鍵的面向著手，才能夠建立著力點，讓員工行為朝向對的方前進。

### 高績效從「人」開始

有些人相信，員工投入是企業要提高團隊績效時，必須尋求的一個答案。事實上，光是員工投入並不够。領導人時常鼓舞人心、公司有完整的員工發展計畫、願意傾聽員工和顧客等，這些高績效團隊的習慣，往往圍繞著「人」打轉。

#### 世界級智慧

五個方法讓事業聰明退場

過時產品或與公司策略不符的事業，應該淘汰嗎？那些將傷害減到最低，優雅退場的企業，是怎麼做到的？

跳出決策的四個陷阱

大到某項投資是否繼續，小到是否該繼續排隊等餐廳座位，你都猶豫不決嗎？不妨採取專家建議的四個做法。

#### 企業教練的一封信

以人為本的教練模式

邀請主管，對領導人過去的績效提出回饋，也對未來領導力的發展提出前饋，共同協助領導人變得更好。

#### 高階主管教練

葛史密斯 (Marshall Goldsmith)

別沈醉在過去的光環中

沉溺於過去的功績，我們將無法正確評估自己還能做什麼，以及對自己的人生來說，什麼才是最重要的。

#### 管理精修

從代工到自創品牌的策略

達芙妮企業案例：企業從代工到自創品牌的旅途中，哪方面的經營能力是不足的？該如何將挑戰化為優勢？

#### 數字看管理

進攻金字塔頂端

#### 編輯部報告

比價格更重要的事

賣一個東西，能讓人當你的顧客一天；真誠的幫助對方，則能讓他當你的顧客一輩子。

#### 世界企業案例

#### 各單位請注意

可口可樂行銷副總裁談廣告

專業服務應該如何訂價

在臉書上開店

捉摸不定反而談出好結果？

用不同方式做同一件事

六大因素，提高顧客滿意度

何時該僱用更多員工

#### 全球看板

前員工的復仇

跑腿的商機

在不可能中看到可能

把看不到的算進去

帶自己的手機上班

#### CEO Talk

和泰興業公司董事長蘇一仲

未窮先變，才能走在前端

對外，以創造差異化的方式，和競爭者拉開距離，對內，以主管輪調的方式，激發創新和更好的決策品質。

#### 新書新知

親愛的顧客，我想當你的朋友

在資訊超載的時代裡，你需要擺脫生意人的角色，思考如何讓自己成為一位值得信賴的朋友，讓顧客需要你。

#### 品牌部落格

林斯壯 (Martin Lindstrom)

讓品牌搖滾一下！

當企業全心避免引起任何衝突的可能，而失去表達理念的勇氣，品牌也失去了鮮明的自我主張。



線上訂購 | 本期目錄

## 馬林鋼絲產品公司總裁格林布拉特

別把公司想小了

客戶從賣甜甜圈的小店，變成造飛機的波音公司，十年公司營收成長六倍，只因為發現了比價格更重要的事。

## 澳洲「無酒七月」非營利組織

不喝酒，幫病友

不需要特別做什麼，只要「不做什麼」，就能做善事？顛覆大眾對非營利組織的印象，它成功吸引大批參與者。

## 人力資源

新員工離開的**12**個原因

鼓勵新人提出問題，安排會議讓同事分享經驗。最重要的是，設定你的期望，定期說明你想要的成果。

## 顧問區

前 IBM 人力資源總監徐振芳

如何帶領團隊達成高目標

公司的最高主管忽然把原訂的目標提高，當我跟員工溝通時，他們表現出反彈聲音，認為不可能，我該怎麼辦？

## 你知道嗎

把業務擺中間

觀察顧客，提高營收

當背後被捅一刀

## 個人管理

管理比自己年長的員工

年輕主管應善用年長員工的經驗。做決定時，尋求他們的意見，要讓他們知道自己慎重考慮過他們的意見。

工作與家庭之間

只要預設的工作截止時間一到，便停止工作。不要永無止盡地修改每一個小細節。

當你的老闆比你年輕 

不要一味抗拒年輕上司的風格，而應試著主動詢問對方偏好什麼樣的溝通方式