

EMBA雜誌282期目錄2010年02月



## 特別企劃

# 高階主管的注意力

管理公司最珍貴的資產：高階主管的注意力

很多高階主管的共同難題是，他們每天被各個會議和問題拉扯，既要思考長期目標，又要照顧短期任務。每項工作都是如此的重要與複雜，到底該怎麼辦呢？要解決這樣的兩難，建立強大的領導力，高階主管可以採取六個策略。

提高你的管理報酬率

和資產報酬率的概念一樣，公司應該了解，高階主管投入大量的時間和注意力之後，能夠得到多少回收？

管理最重要的資源：時間

高階主管的時間和精力，可以說是公司的策略性資產，因此，高階主管必須像運用公司資金、設備一樣，謹慎規劃他們的時間運用。

### 關鍵報告

讓一流人才發光

你高薪挖角了明星人才，為什麼他的表現卻不如預期？請注意：沒有一個好的組織環境，一流人才不會自動發光。

比獎金更有效的激勵方法

要提高員工的長期投入，一些非經濟的激勵方式，比發更多額外的獎金還有效。

### 觀點

平台行銷

做個佈管道建市集的企業

佈管道建市集的企業是客人要什麼給什麼，要多少拿多少的服務業。這正是平台行銷的真義。

### MY EMBA

玉山銀行個人金融事業處經理許美麗

從閱讀筆記找靈感

就是「寫筆記」這麼一個小動作，讓她把EMBA變成隨身的管理工具箱，並透過思考轉化將知識運用在工作中。

### 高階主管教練

「經濟學人」雜誌推崇為全球最值得信賴的五位主管顧問之一 / 葛史密斯 (Marshall Goldsmith)

別再生氣了

我們每個人周遭都會有個人，幾乎要讓我們抓狂。記住，當我們把憤怒指向他時，我們其實是在對自己生氣。

### 博覽區

不景氣依然耀眼

女性對職場的影響

縮短賣出產品的時間



線上訂購 | 本期目錄

### CEO Talk

荷蘭商天遞台灣分公司總經理李激涓

讓員工願意多走一里路

景氣低迷，她卻連續兩年帶領公司逆勢創造兩位數字成長，她如何拿下令人豔羨的成績？

### 新書新知

新書新知／轉職挑戰

親愛的，我被調職了

當經理人的工作職位或角色有了變動，也就是迎接各種新挑戰的開始。該如何為自己作好準備，從容應戰？

### 人力資源

向賈伯斯學演講

人的腦袋一次只能記住三到四個資訊，如果你給聽眾太多資訊，他們一個都記不起來。

避免落入決策的盲點

為了積極對抗這些偏見，經理人應該主動尋求相反的意思。

### 顧問區

亞都麗緻服務管理學苑資深顧問 文筱蓮 / 主答

讓提升服務不只是口號

雖然我們已在公司內不斷地提醒同仁要以客為尊，也提供員工相關訓練，卻仍不時出現客戶抱怨的聲音。

### 管理集短篇

記得和員工分享舞台

傑出研發團隊的三個特質

行銷老將學到的一課

在二〇一〇年規劃供應鏈

公司的六星期健身計畫

舊產業拉皮換新裝

記得顧客是誰

### 數字看管理

65%

員工想跟上司面對面

65%的受訪者表示，當主管批評自己的時候，並沒有給予足夠的資訊，來幫助他們不要再犯相同的錯誤。

### 編輯部報告

捍衛你的時間

有一家團訂客戶的高階主管，把去年一整年EMBA雜誌裡，對他們公司來說最重要的二十個觀念列表整理下來。

### 世界級

焦點人物 / 美國理查斯集團創辦人理查斯

跟辦公室政治宣戰

決定要不要接一個新案子時，會先問兩個問題：「我們能不能做出好的廣告？」「我們的廣告會不會產生效果？」

創新創業 / 美國鍍金集團網路公司

歡迎你來搶便宜

創立不到三年，鍍金集團已經有一百六十萬名會員。它的祕訣其實很簡單：抓住顧客喜歡搶便宜的心理。

### 借鏡日本

富士軟片的數位大變身

受到數位趨勢的衝擊，在日本軟片佔有率高達九成以上的富士軟片，業績大幅下滑。

創新者共通的五個能力

你需要臨時高階主管嗎？

公司如何善用社群網站

### 關鍵報告

讓一流人才發光

你高薪挖角了明星人才，為什麼他的表現卻不如預期？請注意：沒有一個好的組織環境，一流人才不會自動發光。

比獎金更有效的激勵方法

要提高員工的長期投入，一些非經濟的激勵方式，比發更多額外的獎金還有效。

### 你知道嗎

善用公關，營造曝光機會

選擇多寡，影響購買決定

先被看到，才有機會

向社群網站說不！

### 變革管理

一家汽車工廠的啟示

改變文化從改變行為開始

短短一年內，這座工廠的員工缺勤率卻從二〇%變成二%，產品品質也大幅提升。它的魔法是什麼？

### 管理工具箱

如何規劃專案的時間表

專案管理的一個重要步驟是，把專案拆解為可管理的活動或工作項目，並指派專人負責。

### BCG洞見

本專欄由EMBA雜誌與波士頓顧問公司（Boston Consulting Group）共同策劃推出

景氣復甦時的八個消費趨勢

歷經了金融危機，消費者的消費態度及行為到底有了哪些改變？這些改變對公司代表什麼樣的意義？

### 關鍵報告

讓一流人才發光

你高薪挖角了明星人才，為什麼他的表現卻不如預期？請注意：沒有一個好的組織環境，一流人才不會自動發光。

比獎金更有效的激勵方法

要提高員工的長期投入，一些非經濟的激勵方式，比發更多額外的獎金還有效。