

长江商学院MBA王文辉：不坐老板椅的老板 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/159/2021_2022__E9_95_BF_E6_B1_9F_E5_95_86_E5_c70_159161.htm

“有钱难买少年穷”

王文辉何许人？佛山市金海辉煌不锈钢有限公司总经理，一位只有33岁、身家上亿资产的民营企业家。他属牛，从小要强，事事好争第一。金海辉煌公司的发展和成功，也许与这种从小形成的争强好胜的性格不无关系。他的老家在粤西山区罗定县的一个叫尖岗塘的贫困小山村。据说，那个村子在王文辉以前的近百年中，没出过一个读书人。王文辉家承包了12亩地，他从小就跟父母下地干农活，深知农村之贫，农民之苦。当他还是个初中学生，就夺得村里插秧比赛男子组第一名。1989年，16岁的他初中毕业了。在参加当年中考中，以569分的高分夺得全校第一名。他本可以选读重点高中，为以后读大学创造条件。但家里实在太穷，无力供他继续念书。他呢，也巴不得早点脱掉身上这条泥裤子，混个铁饭碗。他说：“即使每个月只给我15元的工资，我也愿到镇上当个机关干部。”在填报升学志愿时，他全部填了中专。在那个年代，一个农村孩子能上中专，意味着跳出了农门，有了份正式工作。当时，初中生考中专要求很严，必须是全校头两名才有机会。而王文辉是以全校第一名的成绩考上广东省工业贸易学校的。他由此成为尖岗塘村百年来第一个中榜的读书人。回顾当时上中专的情形，王文辉感慨地说：“我非常认同当时校领导的办学理念，让成绩最优秀的学生读最好的专业。”王文辉进校成绩优秀，英语单科分数最高，是按差不多十选一的比例，被选拔到刚刚开办的中师英语专业班

的。在学校领导看来，成绩好的学生肯定是找对了学习方法，或有过人之处，这本身就说明这个学生能力强，可造就。多年以后，当回忆起这段经历，王文辉感悟道：学校选拔尖子和企业选人都是一个道理：一个人在事业上有成绩，他肯定是做对一些事情；若是他失败了，也一定是某些事情没做好。王文辉有一个观点：有钱难买少年穷。年轻时吃得苦是财富，成年以后大都有所作为。为此，他的企业在录用销售人员时，很关注被录用者的家庭背景，对苦寒出身者往往高看一眼。真可谓世事洞明皆学问啊！刚进中专，遇到的第一道题就是语言关。他们原来学校老师授课用的是方言，现在得改用普通话交流和学习。王文辉暗暗给自己下了硬指标：3个月攻克普通话关。目标确定后，他每天坚持不懈地勤学苦练，终于克服了困难，实现了既定目标。这事也给他不少启发。多年以后，自己做了企业老板，在与员工交流克服困难的心得时常常说，没有困难就没有我们存在的位置，我们是奔着困难而来的；假如别人样样工作都做到了一流，人家还要你干什么？中专学制3年，同学们毕业后，将走向社会，迎接市场挑战。进校第二年，王文辉别出心裁地向班主任建议：何不在学校模拟社会竞争，对班长和班委会成员任职实现公开选举，竞争上岗？这也是培养大家市场竞争意识的好方法啊。班主任打心眼里高看这位农村来的学生，采纳了他的建议。王文辉在校3年中，年年都竞争上岗当班长，以此锻炼自己的组织协调能力。打从那时起，他就形成了凡事注重结果导向的思维方式。比如：读书的目的是什么？我的优势在哪里？我的短处是什么？每隔一段时间，他就会花时间反思，反省自己走过的路。这种思维方式，现在已应用到了对

企业的管理上。3个月跨越7年路 1992年，王文辉中专毕业，他本可以当一名中学教师，或到国营企业捧个“铁饭碗”，但却选择了东莞市一家台资制鞋企业。为的是学习现代管理知识，积累创造财富的经验。满腔热血却遭遇无情现实。7月7日去公司报到，老板却把他分配到了当时谁也不想去的配料仓库，做一名普通保管员。当时仓库有5个员工，其中一名是大学毕业生，包括他在内的另外4个人都是农村出身的孩子。头一天上班，就加班到晚上12点，内裤都汗湿了，这还不算什么，当时，这个仓库是公司最糟糕的部门，每天都挨老板的骂。仓库主管走马灯似地换人，任期最长的不超过两个月。管理混乱、发错货、数目不清如此等等，什么问题都有。上班的第三天，仓库员工就因补料不及时而集体遭老板训斥。台湾老板管理企业一向很严，有的动不动就骂人，骂完本人还骂你祖宗。那种骂法回想起来，至今令王文辉毛骨悚然。正是由于有了这种前车之鉴，以至多年以后自己办企业当老板了，从不轻易骂人，靠的是制度管人，推行人性化管理。仓库员工之所以挨骂，主要由于每次补料不及时，影响生产线出货。王文辉却在琢磨一个问题：为何每次都要补料呢？难道是仓库进料不足？可明明是按订单足额进的料呀！是不是指令文件有误？不可能，这可是台湾总部设计师发出的呀，一般不会错。王文辉想，如果能找出个中原因，同事们就再也不会挨骂受训了。他一个工序一个工序地细查，核实是不是有浪费现象，但仍找不出问题。他又想，既然大家都按指令去执行仍然出错，会不会是指令本身有问题呢？他认真地查看了指令书，反复核对它里面强调的内容和提示，对照了自己发出的现场记录，仍未发现破绽。那几天，他每

天带着问题上班，一直思索着，琢磨着，试图找到答案。进厂上班的第7天，当他经过裁断班现场时，突然产生了灵感：会不会是一块皮料实际裁出的成品数，与设计师指令文件规定的单件皮料裁出数有出入呢？他很快叫来裁断班长，请她配合查对。答案终于找到了：不同产地的皮料裁出的成品鞋面原来有差异，有的多，有的少！但这结果一公布，不就等于说台湾设计师出了错吗？这要冒砸饭碗的风险呢！当上司找到他，要他承诺对自己的判断负责时，他毫不犹豫地拍下了胸脯。这下，同事们替他捏了把汗：王文辉呀王文辉，你要什么牛劲呀！这不是自己跟自己过不去吗？王文辉却来了个逆向思维，冷静地对同事们说：“如果老板真是条汉子，他不仅不会处理我，说不定还会重用呢！”老板果真认输了。王文辉的建议被采纳，负责发货的仓库同事们从此再也不用挨骂了。3个月后，王文辉被公司破格提升为成型车间副课长（相当于车间副主任）。老板说，这个职位，连台湾人都要干7年才有机会提升哩！这件事给了他很大触动和启迪，由此成为王文辉公司培训新聘员工的典型案例。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com