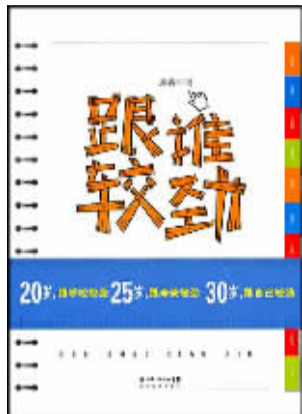


25

何小兵哭了



○孙睿 著

制作人给何小兵打来电话，问什么时候压制光盘，何小兵说不压了，他已经把母带销毁了，这事儿已经结束了。

刚挂了电话，何小兵的手机又响了，是家里打来的。何小兵已经很久没和家里联系了，突然来电话，肯定是有急事儿，何小兵接了。

“你赶紧回家一趟！”何小兵的妈妈说，“姥爷病危了。”

何小兵半天没缓过神来，下意识地问了一句：“什么病啊？”

“脑出血，这会儿正在医院抢救！”

何小兵出门叫了一辆出租车，匆匆往家赶……何建国接到了何小兵，何小兵上了车，谁也没再说话。何小兵从背后观察着何建国，只能看到一个轮廓，但这个轮廓已经显出了老态。何小兵以为何建国会问他在北京的情况，但何建国没有问。

父子关系变得很奇怪，以前即使针锋相对也毫不客气，哪怕伤害到对方也不往心里去，现在却谁都不敢接近谁，好像对方随时都要爆炸。

姥爷被人从急救室里推了出来，身上盖着一块白色的布，露出一双脚，穿着布鞋。这双脚曾踏着自行车带何小兵四处游玩，曾走着去何小兵的学校给他送吃的。如今，这双脚再也不能动弹了。

哭声四起。

何小兵这时候意识到，姥爷真的没了。几年前何小兵还在和姥爷一起吃肉，今天姥爷已经躺在这里了，再也不会起来。何小兵明白了一定要珍惜现在，因为现在随时都会失去。何小兵的眼眶瞬间便被眼泪充满了，他不敢眨眼，怕眼泪会掉下来。

人在目睹了死亡后，会突然变得懂事儿。

姥爷的死，对何小兵影响巨大。以前何小兵认为生活只有一种可能，世界是荒谬的，只有自己内心想的才是正确的，要服从自己的内心，让愿望实现，如果碰壁了，就死磕。

现在，另一种可能突然从天而降，这种可能就是：没有什么是一成不变的。

送走了姥爷，何小兵出门溜达。何小兵想起了王大伟，突然想去看看他，给他发了一个短信，问他最近怎么样，很快就收到了回复。

王大伟要结婚了，正在收拾新房。何小兵打车来到他的新房，王大伟带领何小兵参观新房。新房的墙上挂着婚纱照，上面的两个人笑得很幸福。

王大伟问何小兵在北京过得怎么样，何小兵回答：“凑合吧！”

王大伟要留何小兵吃饭，何小兵没有留下，他觉得现在两个人关注的事情完全不一样了，已经聊不到一块儿去了。

这么多年过去了，小区还是原来的样子，只是楼体更陈旧了。进了家，何小兵说了一句“我困了”，便进了自己的房间，没再出来。

第二天何小兵起床后，屋里没人，早饭摆在桌上，他剥了一个鸡蛋塞进嘴里。

过一会儿何小兵的妈妈拎着菜回来了，进了屋就洗菜、择菜，准备中午饭。

在饭菜正好熟了、碗筷刚刚上桌的时候，何建国进门了。何小兵知道他们又会把本该填饱肚子的时间变成对他的讨论会，但躲不过去了，只好在桌前坐下。

吃了没两口，何建国开门见山：“你在北京靠什么活呢？”

“上班。”何小兵眼睛盯着电视。

“要是你姥爷不出事儿，你就一直不跟家里联系吗？”

“你不也一直不跟我联系吗？我困了。”何小兵起身离桌，进了自己的房间。

何建国吃完午饭休息了一会儿，又去上班了。

何小兵的妈妈休息了一会儿也出去了，为晚饭做准备。

晚饭又将是何小兵面对各种提问的时刻，为避开这一时刻，何小兵决定现在就回北京。他收拾好东西，把那张存了十万块钱的银行卡放在桌上，留了一张字条：这里的钱，你们花吧，在北京这么多年，挺愧对你俩的，钱不是从邪道来的，放心花，密码是咱家的邮编。

何小兵坐上返京的大巴车。汽车驶离车站那一刻，何小兵的心里涌起一阵伤感，他想起了姥爷。为了不让自己太难过，何小兵掏出手机玩儿，玩着玩着，手机屏幕上突然落了一滴眼泪，何小兵发现自己哭了……

人不在多而在精

26



○汪中求 朱新月 著

由于工作成本也计入零缺陷工作的考核范畴，人多而不精，带来的将是平均的低效率。所以，一个零缺陷的团队必然是个精英的团队，在这个团队里，贵精而不贵多。同样，在这样的团队里，业绩也不仅盯着总产值，还要看利润率。

在古代，孙子就有“兵不在多而在精，将不在勇而在谋”的治军名言。这句话用在和平时代的企业组织里，就是“人不在多而在精”。这与管理界中流行的“二八定律”极为相似。“二八定律”也叫“巴莱多定律”或者“帕累托定律”，是19世纪末、20世纪初意大利经济学家巴莱多发现的。他总结说：在任何一组东西中，最重要的只占其中一小部分（约20%），其余80%的尽管是多数，却是次要的。

这也许只是统计学上一个模糊的数据，但不妨碍其成为企业管理的一个重要原则。社会的不公平也体现在这里，无论是财富的分配、工作的承担、消费品的销售还是人才的利用都可以用“二八定律”去套。在一个组织当中，80%的工作可能是由20%的人承担的；在一个企业里，80%的利润是20%的人创造的。所以，零缺陷工作的一大功能就是尽量扩大团队中精英的比例，虽然不一定能打破“二八定律”，但整体水平的提升，必然提升其中20%的业务水平。

零缺陷工作在团队中的应用，就是重点打造一支精干的队伍。同时，建立内部学习和成长、竞争机制，使普通员工不断成长为新的骨干。

总部在江苏的“澳洋顺昌”公司就是以精兵强将出名的企业。“澳洋顺昌”在广东东莞有一个与韩国合资的公司，员工只有一百余名，而一年的营业额却达到了4个多亿，人均产值超过400万元。“澳洋顺昌”是如何实现如此高的利润率的呢？

在企业内部，他们非常注重员工的培训，通过举办汪中求“精细化管理”大型公开课和参与余仕维“有效沟通和执行力”以及郎咸平“企业战略

性管理和规划”等大师级培训，促进并带动整个企业的学习氛围和员工综合素质的提升。另一方面，集团引进提升类管理技术性课程，如“赢在中层”、“现场管理及管理艺术”等，通过互动的形式，让员工学到知识。

另外，“澳洋顺昌”通过与南通职业纺织学院合作，在厂内技术职称考评工作方面更加精益求精，建立了一套完整、细致的考核材料，形成由低到高的技能培训和晋升体系，给员工创造学习机会，提升综合素质。通过学习，集团培养了大批基层人才。

与此同时，为配合财务、销售、生产、医疗工作的需求，该集团组织相关人员参与并开展了新税法实务学习、规范合同签订和管理、商务礼仪、护理环节风险管理，发挥集团公司和各产业板块内部的资源优势，营造良好的学习氛围，激发各类人才的学习热情。

追求零缺陷的团队，必定遵循“人不在多而在精”的用人原则，在企业运营和发展方面也主要是看利润率。

其实，不管是什么团队，人员的绝对数量固然重要，但人员的个体能力是否强、是否有针对性，才是最为关键的因素。如果能够有效地建立起协同关系，那么绝对的人员数量是多几个还是少几个将不是特别大的问题。

副刊

电话:65233688

洛阳人看洛阳手机报

洛阳本地新闻资讯内容丰富，总量占到了60%以上。

定制方法 移动用户发送短信 LYD 到 10658300 订阅，3元/月，不收GPRS流量费。
联通用户发送短信 712 到 10655885 订阅，3元/月，不收GPRS流量费。