台灣微創業者多元 善用網路優勢

據台灣中央社報導，愛評網表示，綜觀來看，台灣的微型創業者很多元，有的是本身具有創業基因、有的是經歷人生意外，踏入創業路，但共同的是，大家都越來越懂利用網路平台來做生意。

據調查，高達 92.58% 民眾對工作不滿意，其中 38.6% 準備“另謀出路”找新工作。台灣生活休閒分享網站愛評網做為網路平台，常接觸許多食品、個人手作坊的微型小企業。

台灣有 100 多萬家中小企業，目前“經濟部”推的“縮減產業數位落差計畫”協助微型企業以小成本創造商機，且與各網路平台，如愛評網等合作，也和學校合作舉辦創意競賽，希望結合多方資源來協助中小型、微型企業創業。

目前在網路創業小有成績的蛋糕品牌“2 度 C”，創辦者張千奇，跨入烘培專業 4 年，曾在團購明星產品“香帥蛋糕”，擔任執行 (CEO) 長 3 年時間，現年 38 歲的他當初是從應徵香帥蛋糕的送貨司機開始做起，再當到 CEO，把原本月營業額 200 萬的傳統麵包店，打造成年營收破億的店鋪。

張千奇表示，出於對蛋糕用料的堅持，去年底他放棄百萬年薪、辭去香帥執行長，自掏積蓄 250 萬元成立 2 度 C 蛋糕，試吃台灣從南到北不下千種蛋糕，在以台灣在地生產原料做口味如彰化福興鄉地瓜、台農 66 號茶、台中大甲芋頭等來搭配研發，目前幾款網路熱賣的口味都是這樣嘗試混搭出來；取名 2 度 C，則是經過研究，蛋糕在攝氏 2 度到 5 度之間最好吃。產品取材自台灣在地原料，除了新鮮、用料實在的堅持之外，也深知自己的蛋糕產品和網路通路對於在地農產品來說是一種行銷通路，有行銷的效果，用在地原料，可以創造多贏。

曾經擔任政府機關秘書職務長達 5 年的蔡蓉蓁目前則是網路文創品牌的創辦人；她是在一場車禍中受重傷，住院半年多期間，一邊用色鉛筆畫畫打發時間，開始一邊思考如何設立繪畫文創品牌，而成立了“菓森林”，用平易近人的畫作來設計文具商品。雖然也曾面臨慘淡經營窘境，幸而營收在去年開始穩定成長，透過網站架設拓展品牌知名度，藉著網路行銷與消費者搏感情，因而提高回購率，目前產品也成為消費者選購婚宴贈送小禮物的網路品牌之一。

怎樣不解雇人： 5種常見的錯誤

除非你天性愛欺負人，否則解雇一個人絕對不好玩。然而，這是經理職責中必不可少的技巧，可以在磨練中提高。專家眼裡，最嚴重的錯誤是甚麼呢？像機器人一樣走過場。John M. McKee 曾是一位類似 DIRECTV 公司的前執行主管，在成為洛杉磯職業生涯規劃的執行教練之前，他曾觀察過大約三千名員工的雇傭和解雇。McKee 評論說：“像一個人一樣做事。有一天你也可能坐在桌子的那一邊，也會被解雇，當你被當做人一樣對待，那時你會不勝感激。”下面從 McKee 和其他兩名執行主管而來的五種常見的解雇失誤。避免這些錯誤，你就會熟練掌握帶著尊重讓人離職的技巧：

（1）不把即將成為的“前僱員”放在眼裡。表達尊重最好的方法之一就是保持眼神的交流。McKee 說，“這是一個很大的問題 -- 辦公桌對面坐著另一個人類，在這個時候你做得像一個人，當他們離開後回憶整個處理過程的時候，會產生極大的不同。”

（2）你要謹慎提出解雇的原因。簡要解釋你的理由 -- 是通向帶來希望的解雇方式的最快途徑。Kelly Van Gogh Colour 公司的創建者和 CEO，發色專家 Kelly Van Gogh 說：“你可以幫助他的事業轉折騰飛，而不是陷入癱瘓。”

（3）過於友善。Alison Brod 出版聯合公司的 CEO Alison Brod 回憶說：“我曾經解僱員工，那次我對他們如此之好，以至於他們都沒有意識到其實他們是被解雇了。”被解雇是艱苦的，但你可以通過使你的信息盡可能的清楚簡潔來減輕對員工的打擊。

（4）不讓人力資源部門參與。無論你的人力資源團隊經常露臉或是呆在幕後，現在就是你的人力資源團隊一定會幫助你的時候。

（5）喋喋不休。通知某人離職後，給他們 30 秒的時間來消化打擊。McKee 說：“在他們咀嚼這個消息時滔滔不絕，沒有任何幫助，也會妨礙他渡過這個（難熬）時刻的能力。”最後，（除了簡短的解釋）不要進入非常細節的討論。

作者：Amy Levin-Epstein

落榜少年的精彩創業故事（上）

打造時尚飲品連鎖品牌“鮮果時間”

2008 年夏天，一個嶄新的時尚奶茶連鎖品牌在北京市場上異軍突起。鮮綠色格調的店面佈局，精緻的產品包裝，處處流露出年輕人嚮往的新鮮、時尚之感；而在一些知名的餐飲點評網站上，消費者對其奶茶口感更是贊不絕口。這個名叫“鮮果時間”的奶茶品牌，風頭蓋過了 “街客”等行業先行者，成為北京最熱門的奶茶連鎖店。

這個夏天，宋文博站在位於北京中關村附近的辦公室窗前，俯瞰著腳下城市古老的繁華。沒有人知道，風靡市場的“鮮果時間”，是這個 27 歲的大男孩一手打造；也沒有人知道，“鮮果時間”之前，他曾經做到一個地區的行業銷售冠軍，也曾經將一個擁有五百多家連鎖店的東北第一奶茶品牌毅然拋在身後。

時間在那一刻重回 1998 年之夏，那時的宋文博，只是一個失意的高考落榜少年。

10 年很短，路很長。

“偷”一個起點

一顆顆圓潤的黑色珍珠靜靜躺在溫潤的咖啡色汁液中，幾平方米小店透出的燈光，照亮了窗口前排起的長龍……2004 年，避風塘茶樓推出了名為“街客”的奶茶連鎖店，這種以街頭外賣為主的奶茶店，以其火暴的生意，成為西安在宋文博記憶里最後的印象。

1998 年，宋文博高考落榜。懷著對未來的迷茫，他從自家的花窖里搬了幾箱君子蘭，登上了開往西安的列車。

在西安的花卉市場上，宋文博靠賣花起家，後來又殺入綠化行業，經過 6 年的打拼，已經是西北地區的行業銷售冠軍。

然而成功卻是以透支健康為代價。2004 年初，嚴重的胃出血讓宋文博倒在了病床上。不得已，他告別了西安的生意，回到家鄉長春休養。

身體在故鄉水土的滋養下漸漸恢復，宋文博開始重新尋找自己的項目。2004 年 3 月，他在瀋陽考察市場時，無意中在街頭看到一家“街客”奶茶店。外賣窗口前那熙熙攘攘的人群，觸動了宋文博的記憶。他與“街客”總部聯繫，想在長春開一家加盟店，然而卻得知“街客”當時在東北地區還沒有建立連鎖加盟體系。失望之余，宋文博卻看到了另一個機遇：東北如此廣闊的市場，正等著他前去開拓。

2004 年 4 月，宋文博開始著手打造自己的奶茶店。為了學習奶茶製作技術，他跑了很多城市，考察奶茶店的原料源自、產品種類、商品包裝，但卻一次次碰壁。最終他想到一條另類路線，“街客”品牌是避風塘茶樓打造，那麼在技術和進貨渠道上，和避風塘應該是一體的。

第二天，瀋陽的避風塘茶樓中多了一個年輕帥氣的服務生。在避風塘打了幾個月的工，宋文博終於“偷”到了全套奶茶製作技術，瞭解了原料的進貨渠道。2004 年 10 月 26 日，在長春市省實驗中學附近，一家名為“快的客”的不足十平方米的小店開業了，宋文博終於擁有了自己的第一家奶茶店。

以一敵九

學校附近是年輕人集中的區域，因此是時尚生意的天堂；然而這樣的地方，也必然是競爭激烈的戰場。“快的客”開業時，附近已經有了 9 家奶茶店。宋文博為自己的冒險付出著代價。開業前兩周，“快的客”生意很是冷清。

產品是自己最大的優勢，只要學生能喝到，肯定會有回頭客。宋文博接連推出了四輪促銷活動。

“快的客”的商場第一戰，是在學生中發放面值 2 元的代金券，以贈送的方式給小店帶來了第一批顧客。奶茶的口味得到學生肯定後，宋文博把促銷方式改為買一杯送一杯，為了能享受半價的優惠，回頭客紛紛拉上同學一起來購買。這樣的促銷雖然給小店帶來了穩定的客源，但卻是在賠本賺吆喝。時間到了年底，宋文博停止了買一贈一，改為有獎銷售，購買一杯奶茶，就可以免費參加抽獎活動，這讓小店順利實現了從贈送到銷售的過渡。眼看聖誕節將至，宋文博又將自己裝扮成聖誕老人，背起袋子到學校里給學生發糖果。東北的十二月，零下二十幾攝氏度的低溫中，宋文博的手腳已經冷得僵硬，然而心卻是熱的，因為越來越多的學生，記住了“快的客”，記住了“那個賣奶茶的叔叔”。

到 2005 年寒假前，省實驗中學附近已經只剩下 4 家奶茶店。而宋文博的“快的客”，一舉佔領了 50% 以上的市場份額。

成功似乎來得太容易，也就讓人變得太樂觀。宋文博想也沒想，轉身就走上了擴張之路。

時光的魔術

2005 年 2 月，宋文博在長春市龍雨路一所中學旁開起了“快的客”的第一家分店。

成功有時並不可複製。這家中學是一所普通初中，消費能力與省實驗中學相距甚遠，再加上新店開業時，已經臨近學校放假，正好是市場的淡季，最慘的時候，一天只賣了 7 杯奶茶！

挫折讓宋文博從成功的喜悅中清醒。他開始思考，奶茶店的顧客，包括但不應僅限於學生。半個月後，第三家“快的客”奶茶店在長春市中心的繁華商業區開業。與前兩家店以內賣為主不同，宋文博在長春市場上第一個把外賣作為經營的重點。這是在“快的客”的歷史上具有重要意義的一家店。黃綠色的亞克力牌匾讓人眼前一亮，時尚的裝修風格，精緻的一次性塑封杯包裝，無不傳達著一種品位消費的概念。那些在茶樓中賣十幾元一杯的奶茶，在“快的客”只要 3 元錢，宋文博又贈送了一批 2 元代金券，引起了一場瘋狂的搶購。直到今天，他依然清楚地記得，開業第一天，天空飄著紛飛的雪，而“快的客”的門前卻排起了四五十人的長隊，讓他突然感嘆至想要流淚。

第三家店開業後，生意持續火暴，銷量從每天一兩百杯一直上升到六七百杯。之後兩個月，宋文博又接連開起幾家分店，“快的客”開業半年，已在長春開起 9 家店鋪，真正成為長春奶茶市場上的第一品牌。

“快的客”的成功，引爆了長春奶茶市場，一時間模仿者如野草般出現。為了不讓別人來破壞整個奶茶市場，宋文博推出了加盟政策，很快收編了一批市場雜牌軍。時光是一場魔術，到 2005 年 9 月，“快的客”已經在長春開起超過 60 家連鎖店！

（未完待續）

摘編源自：大學生創業網

鄧鋒：創業永遠是波瀾起伏步步驚心

美國硅谷確實是創業的搖籃，在硅谷創業之初，風險投資在資金上給予了鄧鋒極大的幫助。最初是一位天使投資人，然後是美國著名的風險投資機構——紅杉資本。幾年間的幾次融資，讓鄧鋒融到了 8800 萬美元。

一切並非一帆風順。資本在企業發展的道路上給予了鄧鋒最大的幫助，同時，也帶來最大的風險。2000 年 2 月，一家美國上市公司用 9 億美元以交換股票的方式收購了 NetScreen。但隨之而來的股市大跌，讓 NetScreen 的市值從 9 億美元跌到 3 億。

回憶那段時間，是鄧鋒在美國創業最艱難的時刻之一。當時的硅谷最缺乏的就是人才。一看到 NetScreen 出了問題，每天都有獵頭挖人的電話打來。對於一家科技企業而言，人才就是企業的全部。

“犯了錯誤最好的辦法就是承認錯誤。”那段時間，鄧鋒發揮了自己曾經做過輔導員的優勢，找每一個員工進行談話。讓他頗為感動的是，通過談話，他發現在企業創業階段，大部分員工對企業都有深厚的感情。經過鄧鋒一番動員，核心員工全部都保留了下來。同時，鄧鋒與收購他們的上市公司負責人進行了一番懇談。說服該公司同意放棄收購。

在鄧鋒看來，這段公司最低沈的時間也是公司文化行程和凝聚的最好時間。在這段時間里，留下來共患難的都是日後最穩定的員工。是一批志同道合的人。

這段經歷讓鄧鋒本人也沈澱了下來。不再著急去賣公司，而是潛心做市場，將公司發展壯大。2001 年 12 月 11 日，NetScreen 在納斯達克成功上市，上市當天，股價就上漲了 50%。從零開始的創業到幾年後以 42 億美元賣給一家網絡設備公司。幾年來，硅谷上演著起起落落的故事，不斷有公司興起和隕落。環境變化讓鄧鋒唏噓不已。對於這段創業經歷，鄧鋒總結，上市只是一瞬間的快感，真正享受的，是創業的過程，像戰士一樣不斷戰鬥的過程。他認為，最值得驕傲的是在最難的時候能挺住，這體現著創始人的責任、胸懷、堅持和理想。

2005 年，鄧鋒帶著妻兒在回國熱中回到中國，這次的他選擇了在北京清華科技園科技大廈這座剛剛落成的寫字樓里做風險投資。這次的創業對於鄧鋒來說有三大挑戰，一是創業環境從美國轉變為中國，多年的旅美生涯期間，中國的環境也發生了改變，眼前的一切都是陌生的；二是身份的轉變，從一名技術出身的企業家轉變為培養企業的投資人；三是鄧鋒又一次回到了初創企業，又是一次全新的開始。

從報紙的求職欄里找到秘書和司機。鄧鋒開始了一次全新的挑戰之旅。出於對行業的瞭解，幾年時間，鄧鋒投資了多家企業。如今，北極光手中管理了 6 只基金。“很多人的商業准則是，合作中我一定要談到最好的條件，甚麼事情都是我方得大頭，對方得小頭。這樣做的結果是，你傳播的是一種錯誤的社會價值觀，你不是在創造整個社會財富的更大化，你只是以損害你商業夥伴的利益來達到自己的利益最大化。我的觀點是，對於商業夥伴，你不能以一種敵視的角度來看，一定要著眼於長遠，創造雙贏。”鄧鋒認為，創始人的價值觀對於企業來說尤為重要。無論是自己的企業用人，還是做風險投資選擇項目，鄧鋒都極為看重這一點。

“早期的投資就是投人。我認為，有一次失敗的經歷是可以給創業者加分的。只要他能從失敗中獲得經驗。”作為一個創業者，鄧鋒認為在創業之初，必須有高於財務回報的理想，而他本人最新的理想是，培育世界級的中國公司，培養世界級中國企業家，做世界級的中國風投。

作者：馬可佳

源自：第一財經日報

每個職場人都應瞭解領導力

CNNMoney 最近發佈了 2011 年《25 Top Companies for Leaders》，包括 IBM、通用磨坊、寶潔、Aditya Birla、高露潔等 25 家公司均被列位“最佳領導人搖籃”。

“最佳領導人搖籃”意指這些公司在員工領導力培養和晉升方面非常關注並且卓有成效。CNNMoney 認為：“它們在企業內部發現有才能的人這一點做得比其它公司要好。”

所謂領導力，是個比較寬泛的概念。“過去提到領導力，人們總是先想到丘吉爾、戴高樂這樣幫國家度過難關的領導人，”任仕達（中國）市場總監孫海寧說，“其實企業領導人如果能做到這一點，肯定是非常成功的。”

如今看來，領導力主要是指從戰略層面和日常運營等方面領導和管理組織或企業的能力。這並不是說只有在某些特定職位上的人才會具備領導力，這種潛移默化的特質，即使是麥當勞的收銀員也可以具備並表現得非常優秀。

一個具有領導力的人，首先具有鼓舞和激勵團隊的能力；其次，在面對複雜的企業環境和商業競爭環境時，能適應市場需求並讓企業保持良性發展。“無論是喬布斯、馬克．扎克伯格都具有這樣的特點，他們不僅形成了企業文化的核心，並且讓企業適應市場需求和競爭。”

除去這些走到哪裡都受到關注的人物，普通公司員工正是在自己的公司中受到領導能力的培訓和日常工作的影響。

“領導人搖籃”公司的共同特點是具有流程化管理模式，重視員工的職業發展，以及有非常成熟的人力資源體系。不同行業各有側重。就評選出的 25 家公司來說，像 IBM 這樣的科技類公司更關注員工的創新意識；金融等行業往往強調與客戶的溝通和產品銷售；快速消費品公司，很顯然，它們更看重消費者。

公司所處的行業是個重要的參考因素。在這次 CNNMoney 榜單上前 10 名中有 6 家均來自快速消費品行業。

這個定位於服務、關注普通消費者的行業，本身的特點是員工職位範圍比較寬、層級較多，根據這種制度設計的領導力培訓原則，往往每隔兩三個層級就可以獲得相應的培訓機會，晉升機會也比較多。

相比之下，在投資銀行工作，在某個特定職位上往往要待三五年才有機會晉升，並且層級跨度不會非常大，對員工在領導力方面的影響不如快消品行業那麼顯著。

作者：李蓉慧

摘編源自：東方網

MINI Negative Ion Generator

戴在脖子上的 迷你空氣清新器 電子口罩

清新空氣 消煙除塵 增強抗病能力 改善睡眠 製造活性氧 保濕保健康

世界上最小的空氣清新器- 迷你負離子發生器使用了世界上最新的科學技術成果。它使用最小，最薄的壓電陶瓷變壓器產生高壓，並產生約500萬個保護人類，特別是老人，兒童，婦女，病人，殘疾人等人群，讓人不會感覺不舒服。除了它的體積小重量輕，沒有噪音，無電磁輻射，而且不會受到其他電磁輻射，防止輻射。這個綠色產品加上一個關鍵的部件使產品更加完美。

實驗證明可以消除二手煙。並對防輻射塵污染、花粉過敏、病毒、黴菌等都有很好的防護作用

迷你空氣清新 負離子發生器 帶給人們的是貼身的保護和 無阻隔的暢快，讓使用人隨心享受 空氣維生素

徵求代理，饋贈親朋禮物首選

詳情請電：Eva +1.626.500.8068　李小姐 拉斯維加斯 +1.702.324.9831