

高职高专经管类专业基础课系列教材（工学结合）

现代企业管理

- ◎ 主 编 彭庆武
◎ 副主编 张于林 宋德凤
姜显亮 欧阳菲



1010100010101000101000101031010

XIANDAI QIYE GUANLI



重庆大学出版社

<http://www.cqup.com.cn>

高职高专经管类专业基础课系列教材(工学结合)

现代企业管理

主 编 彭庆武
副主编 张于林 宋德凤
姜显亮 欧阳菲

重庆大学出版社

内 容 提 要

本书系统介绍了现代企业管理的基本理论和实务知识,内容包括职业经理人角色定位、企业组织构建、企业人力资源开发与管理、企业市场开发与管理、企业经营决策与计划、企业战略管理、企业生产运作与管理、企业质量管理、企业文化积淀9个方面。

本书既吸纳了20世纪古典管理理论与思想的精华,又融合了现代管理的重要理念,具有很强的综合性和实用性。通过能力素质目标、案例导入、相关知识、学习自测、案例分析、实践训练等方式,相关知识中穿插各种课堂训练、小资料、小案例等,形式活泼,力求提供一本通俗易懂、操作性、应用性较强的现代管理学习教材。本书可作为高职高专院校开设的企业管理课程的教材,也可作为工商企业中基层管理人员的培训教材。

前 言

尽管 21 世纪的新经济形态可能导致管理及管理学的重大变革,但不管怎样变革,企业管理学的知识始终是要在实践中运用的,而这种运用的有效性很大程度上取决于如何将管理学知识与方法结合组织特定的内容进行创新。在高等职业教育中,现代企业管理这一学习领域所对应的是企业的中、低级管理岗位,如企业部门或车间的人力资源管理员、项目管理员、生产管理员、市场营销员、质量管理员、物流管理员、办公室文员、车间主任及部门经理等。

上述工作岗位和工作任务所涉及的理论与方法,包括行使管理职能、制订劳动定额与激励员工、运用管理原理分析企业系统及其效益、管理方法和管理技术、制订企业工作计划、设计企业组织机构并进行人员配备、领导与指挥企业运作、制订控制流程并对工作进行控制等,也就是本教材的主要内容。

本教材的编写在采用“工作过程导向—工作过程系统化课程”、“任务驱动”及“项目教学”等模式的同时,将已被事实证明教学效果很好的案例教学法等教学方法与上述方法综合应用。本书的主要特点如下:

①体现了最新的高职教育理念。按照“工学结合”人才培养模式的要求,采用“基于工作过程导向—工作过程系统化课程”的设计方法,以工作过程为导向,以项目和工作任务为载体,进行工作过程系统化课程设计。真正体现了“工学结合”、融“教、学、做为”一体及“以学生为主体”的高职教育理念。

②以工作过程为导向。本书不是按照学科体系的逻辑关系和先后顺序编写的,而是以实际的企业管理工作过程为导向进行学习领域的整体设计和 9 个学习单元的设计。学生完成了本学习领域的学习和训练,也就学会了企业管理工作过程中所涉及的主要管理原理与管理方法,每个学习情境也是按照一项具体的企业管理工作设计的。

③以企业管理工作项目为载体。以具体的企业管理工作项目为载体设计工作



任务,项目和任务包含和反映了要完成项目和任务所需要的技能及其相关的管理理论与方法。

④任务驱动学习模式。根据企业实际的工作情况与要求,将企业管理工作内容设计成“工作任务”。学生在任务驱动下进行学习,教师的主要任务是指导学生完成具体任务,讲解与任务有关的企业管理理论与方法,而不是“教书”,即强调学生学,而不是教师教。

本书由武汉职业技术学院、武汉船舶职业技术学院、咸宁职业技术学院、荆州职业技术学院、河南经贸职业技术学院 5 所高职院校具有多年企业工作经验及管理类课程教学的资深教师参与编写,彭庆武编写第一单元、第六单元,欧阳菲编写第二单元、第七单元,张于林编写第三单元,姜显亮编写第四单元、第八单元,宋德凤、夏微微编写第五单元,宋德凤、邢圣煜编写第九单元,并由彭庆武进行策划与统稿,全书由武汉职业技术学院商学院院长匡水发教授主审,编写过程中许多公司管理人员、其他院校企业管理教师提出了宝贵意见,本书在编写过程中参考了大量的文献和资料,在此对各位朋友、专家、作者一并表示感谢。同时对于书中的缺憾与不足,敬请读者、同行批评指正。

编 者

2011 年 6 月

目 录

单元1 职业经理人角色定位	1
学习任务1 管理岗位获取	2
学习任务2 管理经验积累	10
单元2 企业组织构建	23
学习任务1 设计组织架构	24
学习任务2 制定企业组织制度	39
学习任务3 选择企业组织模式	45
单元3 企业人力资源开发与管理	59
学习任务1 人力资源招聘与培训	60
学习任务2 人力资源日常管理	82
学习任务3 人力资源评价与提升	99
单元4 企业市场开发与管理	117
学习任务1 市场调研与预测	118
学习任务2 市场营销策略	131
学习任务3 市场进入与巩固	139
学习任务4 市场营销管理	145
单元5 企业经营决策与计划	159
学习任务1 进行企业经营环境分析	160
学习任务2 科学作出企业经营决策	170

学习任务 3 制定企业经营计划	185
单元 6 企业战略管理	202
学习任务 1 确定企业经营目标	203
学习任务 2 构建企业核心竞争力	216
学习任务 3 获取企业竞争优势	225
单元 7 企业生产运作与管理	236
学习任务 1 构建企业生产运营系统	237
学习任务 2 制定企业生产计划	240
学习任务 3 控制企业生产运作	249
单元 8 企业质量管理	263
学习任务 1 构建企业质量管理体系	264
学习任务 2 制定企业质量计划	276
学习任务 3 控制企业运营质量	286
单元 9 企业文化积淀	298
学习任务 1 提炼企业文化要素	299
学习任务 2 挖掘企业文化内涵	303
学习任务 3 形成企业文化氛围	311
参考文献	325

单元 1

职业经理人角色定位

学习目标

1. 熟悉管理岗位竞争规则；
2. 识别目标岗位竞争者并友好相处；
3. 提升作为一名优秀管理者的管理价值。

能力目标

1. 明确作为一名优秀管理者的使命；
2. 充分理解管理环境的各项需求；
3. 适时地扬长避短；
4. 培养独特的管理风格。

学习任务 1 管理岗位获取

案例导入

动物拉车

梭子鱼、虾和天鹅不知道什么时候成了好朋友,一天,他们同时发现路上有一辆车,车上有许多好吃的东西。于是就想把车子从路上拖下来,三个家伙一齐担起沉重的担子,它们铆足了劲,身上青筋暴露,使出了平生的力气,可是,无论它们怎样拖呀、拉呀、推呀,小车还是在老地方,一步也动不了。原来,天鹅使劲往天上提,虾一步步向后倒拖,梭子鱼又朝着池塘拉去,究竟谁对谁错?反正,他们都使劲了。

资料来源:<http://www.qikan.com.cn/Article/xdxj/xdxj200604/xdxj20060438.html>

相关知识

在企业中,管理岗位的获取是每个喜爱管理工作的人梦寐以求的事情,我们之所以愿意努力争取在于管理岗位能给我们的挑战和回报。

管理者面临的挑战:困难的工作;可能要与各种类型的、具有各种性格的人打交道;没有足够的资源;激励你的员工;要有效融合多样化小组中每个人的知识、技能、抱负和经验。成功取决于其他人的工作绩效。

管理者所得到的回报:

①组织最重要的工作是创造一种工作环境。使得每个成员能够充分发挥他们的能力,最有效地从事工作和实现组织的目标。

②有机会创造性地思考或运用你的想象力。

③帮助他人发现工作的意义和完成他们的工作。

④以支持、教导和培养的方式来帮助组织成员作出正确的决策。

⑤有机会和各种人打交道,包括组织内部和外部的人员。

⑥得到组织的承认和获得组织中的地位,以及在社区中的地位。

- ⑦发挥影响组织产出的作用。
 - ⑧得到工资、奖金、股票期权等方式的报酬。
 - ⑨形成优秀的管理团队。
 - ⑩你会从你所增长的技能、能力和所作所为的努力中获得一种满足感。
- 如何获取我们所喜爱的管理岗位呢？

1.1.1 上岗准备

1) 做好本职工作

如果一个人连本职工作都做不好,何来奉献精神?应该说敬业是奉献的基础,乐业是奉献的前提,勤业是奉献的根本。在奉献前必须做好本职工作,把本职工作做完善,而不是敷衍了事、得过且过、做一天和尚撞一天钟地混日子。

做好本职工作是一个人最基本的职业道德,也是对工作的一个最起码的标准。但是,有许多人连这个最起码的标准也达不到。

做好本职工作是一个永恒的主题,无论你是领袖还是百姓,无论你是教授还是农民,无论你是领导还是员工,只有做好自己的本职工作你才算是称职的员工,否则你就是一颗松动的螺丝钉。一颗松动的螺丝钉可能导致车辆刹车失灵,可能导致飞机失事,后果是不堪设想的。如果全社会的人都在努力地做好自己的本职工作,全社会的各行各业就会欣欣向荣、朝气蓬勃。

管理故事

一个孩子的哭泣

一个漆黑的大雪天,约翰·格林中士正匆匆忙忙地往家赶。当他经过公园的时候,一个人拦住了他。“对不起,打扰了先生,您是位军人吗?”看起来,这个人很焦急。约翰不知道发生了什么:“噢,当然,能够为您做些什么吗?”“是这样的,刚才我经过公园的时候,看到一个孩子在哭,我问他为什么不回家,他说,他是士兵,他在站岗,没有命令他不能离开这里。谁知道和他一起玩的那些孩子都跑到哪里去了,大概都回家了。天这么黑,雪这么大。”这个人说,“我说,你也回家吧。他说不,他必须得到命令,站岗是他的责任。我怎么劝他回去,他也不听,只好请先生帮忙了。”

约翰和这个人一起来到公园,在那个不显眼的地方,有一个小男孩儿在那里哭,但却一动不动的。约翰走过去,敬了一个军礼,然后说:“下士先生,我是中士约翰·格林,你为什么站在这里?”

“报告中士先生,我在站岗。”小孩儿停止了哭泣,回答说。

“天这么黑,雪这么大,为什么不回家?”约翰问。

“报告中士先生,这是我的责任,我不能离开这里,因为我还没有得到命令。”小孩儿回答。

“那好,我是中士,我命令你回家,立刻。”约翰的心又为之震了一下。

“是,中士先生。”小孩儿高兴地说,然后又向约翰敬了一个不太标准的军礼,撒腿就跑了。

约翰和这位陌生人对视了很久。最后,约翰说:“他值得我们学习。”

资料来源:<http://www.tianya.cn/publicforum/content/university/1/202583.shtml>

小男孩儿的倔犟和坚持看起来似乎有些幼稚,但在这个孩子身上体现的对于责任的这种坚守是很多成年人无法做到的,我们不仅要对自己负有责任,我们还要对别人负有责任。正是责任把所有的人联结在一起,任何一个人对责任的懈怠都会导致整个社会链的不平衡。

世界就像一个大机器,每一个人都是机器上的一个齿轮,每个齿轮的松动都会引起其他齿轮的非正常运转,进而影响到整个机器。对于这个社会如此,对于社会的一个单元或企业,亦是如此。

你是否趁经理不注意时偷偷地开小差,或者煲与工作无关的电话粥,就像当年上课时趁老师不注意偷偷地摆弄新买的铅笔刀?又是否将本来属于自己的工作推托给其他的同事,从来都认为别人比自己干得少?抑或当老板布置一项任务时,你不停地提出这项任务有多艰巨,暗示老板是否在你做成之后给你加薪或者你做不到情有可原,因为这的确不是一项容易的工作?

现实中这样的员工为数不少,要不然有问题的企业为什么还那么多,顾客的满意率为什么还那么低?每一个老板都清楚他自己最需要什么样的员工,因为一个员工有时就代表一个公司的整体。所以,不要以为自己只是一名普通的员工,其实你能否担当起你的责任,做好你的工作,对整个企业而言,同样有很大的意义。

做好本职工作,就是从现在做起,从自己做起。具体说要主动承担工作责任,知难而进,以大局为重,以公司的利益为重,尽心尽责,乐于奉献;要加强学习,提高业务能力,提高自身综合素质,在做好公司、部门交代的事情的同时,献计献策,乐于创新,力争为公司的发展作出更大贡献;要结合公司的企业文化,规范行为,树立起正确的人生观、价值观、世界观,真正做到“把职业当事业,把企业当家业”!

2) 收集管理岗位相关信息

在做好本职工作的同时,要充分收集管理岗位相关信息,做到知己知彼,一旦机会降临时,才能够顺利得到自己喜爱的管理岗位,这些信息包括:

- ①该岗位所需任职条件;
- ②该岗位所需责权;
- ③该岗位在组织中的地位;
- ④该岗位分管领导;
- ⑤该岗位所属组织结构;
- ⑥该岗位工作现状。

当然,除了收集管理岗位相关信息以外还要对如何改进该岗位工作效率有一个基本思考,可以随时应对相关考核。

3) 保持良好心态

为什么有些人就能拥有不错的工作能赚更多的钱,比其他的人更成功。而许多人忙忙碌碌地劳作却只能维持生计。其实,人与人之间并没有多大的区别。

不少心理学专家发现,这个秘密就是人的“心态”。一位哲人说:“你的心态就是你真正的主人。”一位伟人说:“要么你去驾驭生命,要么就是生命驾驭你。你的心态决定谁是坐骑,谁是骑师。”

大概是40年前,福建某贫穷的乡村里,住了兄弟两人。他们抵受不了穷困的环境,便决定离开家乡,到海外去谋发展。大哥到了富庶的旧金山,弟弟却到了比中国更穷困的菲律宾。

40年后,兄弟俩又幸运地聚在一起。今日的他们,已今非昔比了。做哥哥的,当了旧金山的侨领,拥有两间餐馆,两间洗衣店和一间杂货铺,而且子孙满堂,有些承继衣钵,又有些成为杰出的工程师等科技专业人才。

弟弟呢?居然成了一位享誉世界的银行家,拥有东南亚相当分量的山林、橡胶园和银行。经过几十年的努力,他们都成功了。但为什么兄弟两人在事业上的成就,却有如此的差别呢?

哥哥说,我们中国人到白人的社会,既然没有什么特别的才干,唯有用一双手煮饭给白人吃,为他们洗衣服。总之,白人不肯做的工作,我们华人统统顶上了,生活是没有问题,但事业却不敢奢望了。例如我的子孙,书虽然读得不少,也不敢妄想,唯有安安分分地去担当一些中层的技术性工作来谋生。

看见弟弟这般成功,做哥哥的,不免羡慕弟弟的幸运。弟弟却说,幸运是没



有的。初来菲律宾的时候,担任些低贱的工作,但发现当地的人有些是比较愚蠢和懒惰的,于是便接下他们放弃的事业,慢慢地不断收购和扩张,生意便逐渐做大了。

这便是海外华人的真实奋斗历史。它告诉我们:影响我们人生的绝不仅仅是环境,心态控制了个人的行动和思想。同时,心态也决定了自己的视野、事业和成就。

一个人能否成功,就看他的心态了。成功人士与失败者之间的差别是:成功人士始终用最积极的思考、最乐观的精神和最辉煌的经验支配和控制自己的人生;失败者则刚好相反,他们的人生受过去的种种失败与疑虑引导支配。

保持良好心态的6种方法:

①恰当评估自己,安然接受自己的缺陷,不作无谓的抱怨。

②善于发现自身情绪及行为变化,进而积极地进行心理暗示提醒自己应追求快乐。有不良情绪体验时,可以通过倾诉等途径进行宣泄。

③学会与人交往,创造良好的人际关系和家庭环境。

④养成良好的生活习惯,防止各种不节制行为的养成。

⑤在现实生活中遭遇困难,应持乐观、积极的态度,不断提高承受挫折的能力。可以换一个角度想问题,就会海阔天空。

⑥参加体育锻炼可以调节人的神经系统,排除体内一些致郁废物,转移人的注意力,宣泄人的压抑情绪,给人带来一份好心情。

1.1.2 参与更高岗位竞争

1) 争取一线岗位工作机会

一线岗位在商业企业主要指的是直接和客户接触的营销岗位,在工业企业则主要指的是直接生产产品的生产岗位。由于一线岗位直接和客户打交道,直接生产产品,事无巨细,工作辛苦,非常烦琐,所以许多人不愿意去,对于一个有抱负的管理者而言,一线岗位恰好是我们建功立业的大好机会,很难想象一个没有一线工作经验的人能走上公司高级管理岗位,一线工作岗位能带来以下帮助:

①体会一线岗位工作酸甜苦辣;

②掌握最基层岗位真实信息;

③熟悉公司最关键业务流程;

④极大地提高自己的综合管理能力;

⑤加强自己在公司中的地位;

⑥形成自己的基本队伍。

延伸阅读

陶建幸(1953—),江苏丹徒人。毕业于南京大学计算数学系;1977年任泰州林机厂技术员;1985年10月从泰州市机械局来到泰州制冷机厂出任厂长;1989年6月任江苏春兰制冷设备有限公司董事长、总经理,将一个年产值不足300万的小厂发展成为一个年产值数百亿的大型集团。现任春兰集团董事局主席兼首席执行官。

袁仁国(1956—),贵州仁怀人,中央党校研究生院经济学专业研究生毕业。1975年至1996年在茅台酒厂工作,从工人当到副厂长兼驻海南公司经理;1997年至2004年历任茅台酒厂(集团)有限责任公司副总经理、副董事长、总经理;现任茅台酒股份有限公司总经理、董事长。

宗庆后(1945—),浙江杭州人。1978年至1979年,杭州工农校办纸箱厂业务员;1979年至1980年,杭州光明电器仪表厂生产销售管理员;1981年至1982年,杭州胜利电器仪表厂生产销售管理员;1982年至1986年,杭州工农校办厂业务员;1986年至1987年,杭州上城区校办企业经销部经理;1987年至1991年,杭州娃哈哈营养食品厂厂长;1991年至今,娃哈哈集团有限公司董事长兼总经理。

李经纬(1939—),广东三水人。童年在广州东山区孤儿院里度过,擦过皮鞋,做过印刷工人。20世纪70年代,李经纬被提拔到三水县委当了副主任,几年后,又被调到三水酒厂当厂长。之后创立健力宝品牌并担任董事长一职,用18年的时间,将一家名不见经传的饮料企业培养成为饮誉海内外的民族品牌企业集团。最终由于李经纬和他的管理层在健力宝产权上的问题,黯然“下课”。

资料来源:<http://blog.china.com/u/100627/405544/201007/6601332.html>

以上成功企业家成长经历无不说明一线岗位工作的重要性。

2) 形成敢打硬战的工作团队

工作团队,俗称工作班子,组织内为某一特定目标实现而形成的工作集体。成功的管理者都有自己敢打硬战的工作团队。在当今社会里,企业的分工越来越细,任何人都不能独立完成所有的工作,他所能实现的仅仅是企业整体目标的一个小部分。在工作过程中,任何人都可能会遇到比较难解决的问题,这个时候就需要



各成员之间发扬群策群力,互相帮助的团体精神,大家一起来分析讨论,共同协商出解决问题的最佳方案。虽然工作是相对独立的,但有一个团结的集体做坚实的后盾,各自的工作就并不是孤立的。就像大雁的结队迁移,他们选择拥有相同目标的伙伴同行,这样可以彼此互动,更快速、更容易地到达目的地。团队的精髓是共同承诺。共同承诺就是共同承担集体责任。没有这一承诺,团队如同一盘散沙。作出这一承诺,团队就会齐心协力,成为一个强有力的集体。很多人经常把团队和工作团体混为一谈,其实两者之间存在本质上的区别。优秀的工作团体与团队一样,具有能够一起分享信息、观点和创意,共同决策以帮助每个成员能够更好地工作,同时强化个人工作标准的特点。但工作团体主要是把工作目标分解到个人,其本质上是注重个人目标和责任,工作团体目标只是个人目标的简单总和,工作团体的成员不会为超出自己义务范围的结果负责,也不会尝试那种因为多名成员共同工作而带来的增值效应。此外,工作团体常常是与组织结构相联系的,而团队则可突破企业层级结构的限制。高效出色的团队具有如下的特点:

①目标一致。这一共同的目标是一种意境。团队成员应花费充分的时间、精力来讨论、制定他们共同的目标,并在这一过程中使每个团队成员都能够深刻地理解团队的目标。以后不论遇到任何困难,这一共同目标都会为团队成员指明方向。

②具体目标。将团队共同的目标分解为具体的、可衡量的行动目标。这一行动目标既能使个人不断开拓自己,又能促进整个团队的发展。具体的目标使得彼此间的沟通更畅通,并能督促团队始终为实现最终目标而努力。

③承担责任。建立一种环境,使每位团队成员在这个环境中都感到自己应对团队的绩效负责,为团队的共同目标、具体目标和团队行为勇于承担各自共同的责任。

④关系融洽。团队成员之间应该互相支持,善于沟通,彼此之间坦诚相待,相互信任,并勇于表达自我。

⑤齐心协力。团队成员应为实现团队目标作出共同的承诺,能为着共同的目标而努力工作,并在工作中相互协调配合。

⑥和谐的领导艺术。团队的领导者要能够做到将对任务的需求、团队的凝聚力以及个人的需求达到平衡、和谐。

⑦短小精悍。团队的规模不宜过大,应短小精悍,其规模一般不超过 10 人。

⑧技能互补。出色的团队应具有如下几种人员:技术专家型人员;善于解决问题和果断决策的人员;善于人际交往的人员。各种技能人员的正确组合是团队成

功的关键。

⑨行动统一。团队成员必须平等地分担工作任务,并就各自的工作内容取得一致。此外,团队需要在如何制定工作进度、如何开发工作技能、如何解决矛盾冲突,以及如何作出或修改决策等方面达成共识。

⑩反应迅速。团队应该着眼于未来,视变革为发展的契机,把握机遇,相机而动。

3) 发展充分的人脉关系

一个人的成功的因素,15%可以归因于他的专业知识,85%却要归因于人脉关系。这绝非耸人听闻,能成就大业者,除了要有一定的业务知识,最为关键的还是他会创建有利于自己发展的人脉关系以促成大好形势。

千万别以为,搞好人脉关系只不过是公关小姐、公关先生们的事情。告诉你,有实力,也不一定有魅力。泱泱5 000年的中华历史,有盖世雄才的何止千万,为什么名垂史册的就那么几个?拥有倾国倾城容貌的美女也不知多少,为什么单单只留下四大美女的传说?道理很简单,就是他们的人脉、人气盖过了别人。相信吧,人脉是金!

大浪淘沙,曾几何时,君不见有多少只有小学、中学文凭的老板把大批拥有博士、硕士学位的高级人才招入麾下!他们凭什么?一句话,就是丰富的人脉关系!相信吗?人脉的确是金!

人脉不是金钱,但它却是一种无形的资产,是一笔潜在的财富。没有丰富的人脉关系,你将寸步难行。马克思说得太对了,人的本质就是社会关系的总和。你的人脉关系越丰富,你的能量也就越大。别人办不了的事情,你可能一个电话就非常漂亮地解决了;反之,你费了九牛二虎之力都解决不了的问题,别人一声招呼就轻轻松松地搞定了。原因何在,创建有效的、丰富的人脉关系就是不二法门。

社会是一张网,我们每个人只不过是其中的一个结,你和越多的结建立了有效的联系,那么你就越能四通八达,这张网就是我们通往成功彼岸的捷径。否则,你就只是这么一个结,即使这个结再大,也还是孤零零的结,终究于事无补,尤其是在重视人伦关系的中国。

我们究竟离成功有多远呢?相信吧,就一步之遥——建立有效的、丰富的人脉关系并充分地利用它!

学习任务2 管理经验积累

案例导入

最后一关

年前的一天,一家公司招聘一名营销经理,小王去应聘,年薪8万。小王一路闯关,从99位应聘者中杀出,终获总裁召见。

那一天,小王飘飘然地走进总裁办公室。总裁不在,只有一位年轻漂亮的女秘书洋溢着职业性的微笑,对他说:“先生,您好,总裁不在,总裁让您给他打个电话。”

小王掏出手机,拨了一串号码。但就在这时,他看见办公桌上有两部电话,就问那小姐:“我可以用用吗?”

“可以。”女秘书依然微笑着。

小王拿起电话,终于跟总裁联系上了。总裁在那端兴奋地说:“小王啊,我看了你的简历,打听了你的答辩情况,的确很优秀,欢迎你加盟本公司。”

小王高兴得心花怒放,第一个反应就是要将这个好消息与他的女友分享。半个月前,女友出差去了国外。小王刚拨了手机,却又迟疑了:这可是国际长途啊!这时,他又看了看那两部电话,忽然想到:我都快是公司的人了,他们是大公司,不会在乎一点儿电话费吧?于是他便拿起电话:“喂,米妮吗?告诉你一个好消息,总裁已经……”

恰在这时,另一部电话响起。

“先生,您的电话。”女秘书送了我一个诡秘的笑。

“对不起,小王,刚才我的话宣布作废。通过DVP监控,你没能闯过最后一关,实在抱歉……”总裁在电话里温和地对小王说。

“为什么?”小王呆呆地问。

女秘书惋惜地摇摇头,叹道:“唉,许多人和您一样,都忽略了一个微小的细节。在没有成为公司正式员工之前,明明身上有手机,干嘛不用手机呢?”

资料来源:<http://zhidao.baidu.com/question/8362488.html>