

每天一点改变，就有可能引发“蝴蝶效应”

在自然界中，蝴蝶效应描述了一个微小变化可能引发的巨大连锁反应。这一概念同样适用于人类社会的各个层面，尤其是我们的生活与企业管理之中。员工和企业的每一次改变，无论多么细微，都可能触发一连串的影响，引领团队和组织走向截然不同的未来。

基于市场的发展趋势，结合公司的发展诉求我们制定了智慧物联解决方案服务商的战略，以此为向来拥抱市场中的机会，希望让企业活得更好、活得更久，让员工在企业的平台上发展得更好。目前机会已大量涌现，但我们在能力上仍有很大差距，我们必须快马加鞭行动起来，“金字塔不是一天建成的，但是每天都不放砖也是永远建不成的”。我认为只要我们认同方向、对齐目标，从现在做起，组织和个人都保持前进的步伐，只要每一天保持一点进步，就有可能引发“蝴蝶效应”，就会引发质的变化，距离成功更进一步！

一、 改变的力量：从个人到企业的蝴蝶效应

1、我们的组织出现了什么问题？

上一期《老郭说》中我说到，机会已来，机会都是留给有准备的人。但是半年已过，基于目前的结果来看我们并未达成目标，我们并没有打造出与战略相匹配的组织能力，是什么原因造成的呢？我认为存在公司层面的问题，也存在团队和个人层面的问题。

从公司层面，我们在策略和路径的制定上出现了问题，对于业务流的认知出现了偏差，在流程制度的梳理中出现了漏洞，在职责和边界上分工不清晰，在组织评估中缺少有力的抓手，计划管理工作不到位导致工作标准与工作结果不符。

从团队和个人层面，部门负责人对自己本部门参与的业务流不熟知，对业务本质缺少认知，流程制度在执行的过程中出现很多断头路无法有效闭环。从具体工作来看，关键任务不清晰、工作标准模糊导致输出的结果也是不可评估、不可衡量的，有些工作一延再延，执行力也出现了问题。

我认为出现这些问题的本质在于大家对战略的认知没有达成统一，目标没有对齐，大家对战略和目标的理解可能仅停留在“听说”而不是“熟知”或“认可”的层面。大家可能觉得战略和目标是公司的事，我是一名打工者，这些和我无关。其实每个人对组织的贡献度都是不可估量的，哪怕是执行层的员工，也要清晰的知道我们来公司的目的是什么，每个工作的标准是什么，我需要具备哪些能力才能保

证结果，才能体现出不可替代的价值。如果业务流中的每个节点、每个岗位都能为了结果而做事，这件事才会成。

2、改变，迫在眉睫

目前国家的政策导向已十分明确，面对大量涌现的市场机会，我们的竞争对手也已经开始行动，我们的先发优势并未发挥作用，我们仍在为战术的制定绞尽脑汁，还在对内部组织架构进行优化调整，为提高员工执行力费尽口舌。我不止一次明确过，泽瑞作为奋斗者的利益共同体平台，所有的成果都是我们大家一起亲手耕种，未来收获时节利益共享。一滴水只有放进大海里才永远不会干涸，一个人只有当他把自己和集体事业融合在一起的时候才能最有力量。所以，改变，迫在眉睫！留给我们破冰冲刺的时间不多了，改变不仅是一种必要，更是一种机遇！

二、 客观层面的改变：基于战略导向，路径与策略的改变

在企业层面，改变是一个复杂且多维度融合的过程。企业管理层需要从客观层面出发，认识到改变的必要性，并勇敢地迈出改变的步伐。我们要确保每一次改变都是积极向上的，并且能够为企业的长期发展带来正面影响，这包括对市场趋势的敏锐洞察、对客户需求的理解、对新技术的应用以及对内部管理的优化。

1、主航道主场景的聚焦

公司聚焦于智慧医疗与智慧建筑两条主航道，24年以智慧医院和智慧园区作为主场景。在面对和适应市场需求、趋势变化时，公司需要保持敏锐的市场洞察力、灵活的应变能力和持续的创新能力。

在市场侧，行业线和解决方案部要密切关注智慧医疗和智慧建筑领域的发展趋势，通过五看三定明确市场机会点，这样才能有助于我们更好的决策，制定合适的战术开疆拓土。

在产品技术侧，基于公司的生态战略，通过共建、共创、共享、共赢与生态合作伙伴共同打造核心竞争力，共同推动业务发展，助力于智慧物联解决方案服务商的战略落地。

在职能侧，从部门协同上做好供应链支撑、人才储备、人才培养与进阶、预算管理协同工作，助力市场与产品技术开拓市场、打造核心竞争力。

2、组织架构的优化调整

基于公司战略转型的必要性，随着各类项目需求的持续输入，公司需要提升什么能力来保证结果？战略方向明确只是成功的前提，只有当路线图、策略路径、规则标准说清楚，让志同道合、愿为目标付出努力的人参与进来，才能提高战略落地

的成功概率。

首先明确公司要做一个什么事，从业务流的维度将整个链条梳理清楚，再明确怎么干，拆解形成各部门的工作流，清晰每个节点的工作标准形成职责边界与分工，梳理出流程制度，提炼出绩效考核指标，并通过计划管理做好组织评估和人员评估。只有这样，我们才知道应该打造一个什么样的组织，应该聚集一群什么样的人、具备什么能力输出什么结果来促成战略的落地。只有这样，我们才能有理有据、有力有节的筛选出目前团队中愿意为了结果付出努力的人，才能将“以结果为导向，以奋斗者为本”的价值观贯彻下去。

在这个过程中，还能充分了解每个人的工作意愿、能力与潜力，基于岗位四应和个人情况匹配，确定哪些员工适合担任哪些岗位，哪些员工适合进一步培训与发展，将合适的人放到合适的岗。目标对齐、标准对齐、划清边界，勇于担当，保证结果，保证公平。我们决不能容忍任何一个浑水摸鱼的人，决不能将奋斗者的功劳埋没！

三、 主观层面的改变：以结果为导向，请准确定位自己

1、从价值观上进行改变

目前泽瑞处于二次创业阶段，时间紧、任务重、资源少、问题多，当大家面对工作结果不如意时，有些员工总是讲困难、说问题、反映现象，碰到困难就逃避，遇到问题就推卸，很难针对问题想解决方法、想路径、想策略，工作缺少闭环逻辑导致出现断头路，做事东一榔头西一棒槌，还希望通过别人的努力来成就自己，这种工作状态如何能将工作做好，如何能基于结果标准输出成果，大家的利益果实又如何能指日可待？

对于员工个人而言，改变首先源自于主观意识的觉醒。主观意识的改变，不仅仅是认同公司的战略目标、意识到自己行为的重要性，更在于积极学习新知识、技能，提升个人素质，以及主动寻求改进工作流程的方法。我们每个人都有责任拒绝成为团队中的“白痴”、“垃圾”、“拖累”或“寄生虫”，这样的标签不仅贬低了个人的价值，也损害了团队的凝聚力。相反，我们应当立志成为团队的“顶梁柱”、“奋斗者”，以结果为导向，以实现个人价值为目标。

我们要通过积极的行动、责任感以及对团队目标的贡献来支撑起团队的发展，只要比别人多想一点、多做一点、多深入一点，多干一点，就能以点带面，以面带全，为团队带来巨大的价值：

1) 设定目标：对自己负责，为自己设定明确的职业发展目标，并与团队的目标

保持一致；

2) 自我提升：定期对自己的工作行为和工作结果进行复盘总结，思考如何改进，了解自己的优缺点，以便更好地发挥优势并克服不足，持续学习，基于应干应果提升应知应会，经过日积月累的改变推动个人能力的提升；

3) 勇于担当：每个人要基于岗位职责勇于担当，对于分配给自己的任务，必须要全力以赴，确保按时高质量地完成，当团队中的每个人能力提升一点，对组织的提升是不可估量的。

2、从具体工作中进行改变

前往成功的路上必然荆棘丛生，布满坎坷，只要我们想成功，那所有的苦难与挫折必然会在我们成功的那天，变成陈年佳酿锦上添花。在这个过程中，每个人的行动都有可能成为引发组织变革的蝴蝶翅膀，正如蝴蝶效应所描述的那样，即使是微小的变化也可能随着时间的推移而导致巨大的、不可预见的结果。

在其位谋其政，我认为每一名员工，无论是管理层还是执行层员工，都要以结果为导向，从自身工作职责和工作边界进行思考，敬畏目标，承担应有的职责与义务。作为管理层，自己先熟知所参与的工作流的目的、逻辑与标准，明确部门工作与战略目标、关键任务的关联关系，形成可执行可落地的具体工作计划。作为执行层，对于每一项工作计划，要清晰的知道工作标准和时间节点，基于标准开展工作才能发现工作中问题的本质进而解决问题，这就是执行力提高的过程，这不仅是对自己的工作负责，也是对团队、公司负责。

无论是企业还是个人，在当今快速变化的市场环境中，改变已经成为了一种必然的趋势。而如何应对改变，发挥改变的力量，则是每个组织和每个人都必须面对的课题。

金字塔不是一天建成的，成功也是如此。只要大家从自身出发，每天做出一点点改变，日积月累，在团队中聚合起来，就能形成强大的推动力，产生量到质的变化，最终引领整个团队向前发展。

我们不应该害怕改变，而应该学会在改变中找到机会，在挑战中寻求成长。只有这样，我们才能在不断变化的世界中立足，甚至引领潮流，创造出一个又一个意想不到的美好未来。

郭瑞透

于 2024 年 7 月 1 日