

找出管理盲点

挑选最优秀人才组成团队，就能发挥1加1大于2的战斗力的战斗力？领导大型团队时，强调纪律是最有效的管理就能获得成功？这些想法看似合理，其实忽略了人性的复杂性，也过于简单化了领导的意义。

1990年，美国太空总署(NASA)成功发射了“哈伯太空望远镜”，没想到它其实是个“大近视”，由于主镜片弧度不对，反射光源无法聚焦，它其实还不如地面上的望远镜，这让NASA面临着美国国会的责难。初看，这是技术失误所酿成的灾难，但是前NASA天文物理学部门主任查尔

斯·佩勒林认为，真正原因其实是领导失当。

原来，NASA的领导风格一向要求部属严守纪律，没办法忍受研究人员为了打磨主镜片的精准性，不断延后交件，还追加造价，所以公开谴责镜片承包商。团队成员面临莫大的压力，只好选择层层隐瞒，忽视小误差，以求准时交件，以致于造成如此昂贵的失误。

佩勒林认为，如果当时项目领导者能认清自己的性格，找出管理盲点，那么他们在面对任何不同目标和不同特性的团队时，都能应付自如。



佩勒林强调，每一种领导的性格都有长处和短处，如果事先厘清自己的领导性格，可以帮助他们厘清自己的管理盲点，进而弥补不足之处，能让他们的各种能力得到均衡发展。佩勒林使用以上做法带领新团队，不但成功完成望远镜的修复任务，更获颁NASA杰出领导奖章。

摘自《市县领导参阅》佚名/文

领导对员工常说的六句话

第1句：“你提的问题很好，能够提出解决方案更好。”

这句话是赞扬员工的好方式，使你能更清楚了解员工的工作状况。

第2句：“你以后要多提醒我。”

这句话能鼓励你身边的员工在你忘记一些重要工作或重要会议的时候，常督促和提醒你，也能给员工一种成就感。

第3句：“对不起，我错了。”

这能引导员工也主动找自己的错误和不足，有利于提高团队解决问题的能力。

第4句：“如果大家对我有不满意的地方，请一定对我说。”

这表示你愿意聆听员工的抱怨，所以员工对你更信任和心悦诚服。

第5句：“嗨，真是了不起！告诉我你是如何做到的。”

问问细节，问问整个情况，而不是急于结束面谈，这样做会提高员工的自信心，并能激励他们取得更多更好的业绩。

第6句：“谢谢你。”

懂得发自内心地感谢出色完成任务的部属的领导，最终能得到大家由衷的尊敬！

摘自《价值中国》禹志/文

领导者需要体制外「保鲜」

朴康焕是三星公司的一名普通员工，负责手机生产线的检验工作。他习惯每天晚上同时给几部手机进行充电，以保证工作时不会因为手机没电而耽误事。

一天深夜，他喝酒归来，怎么也睡不着，正在烦恼之时，突然发现充电的手机发出刺眼的颤抖光芒，他更不舒服了，于是决定立刻拔掉充电器。第二天，他特意为此走访了设计

部，可得到的结论是：“没人会在意充电时的光芒，无须紧张。”

但朴康焕并没有放弃，他收集了很多资料，并将自己的想法整理成报告提出“睡眠灯光”的想法提交给设计部，可3个月过去了，还是没有任何回复。朴康焕没有泄气，他想把报告直接发给三星总裁。因为在三星公司，总

裁的电子邮箱一直是公开的，不过很多人似乎觉得这样的事没必要惊动最高领导者，而朴康焕却要试试。

一周后，他突然接到主管的电话，要他下午3点去公司第一会议室开会。令他万万没有想到的是，会议室里都是公司高管，总裁起身迎接他，并且让大家对他报以热烈的掌声。“你的创意很重要，可能会改变一个时代。”总裁表示，这个充电细节很关键，会影响人们的睡眠，非常值得关注，设计部门的疏忽是很不应该的，三星决定在这个领域进行技术攻坚。朴康焕非常感动，觉得自己的坚持终于获得了成效。

当组织逐渐高大上时，也就一定意味着金字塔上层结构开始无情扼杀下面的创新，并反过来扼杀上面的企业家精神。越是严谨规范成为必需时，领导者越要有意识设计出一个相反的信息通道，从而制衡“体制”，并为自己“保鲜”。

摘自《中外管理》亚亚/文