

## 高明的管理是一只不响的闹钟

一次，老板交待我们部门做一件事，并说，等他处理完这个月报税的事，就和我们开会。

“老板到底什么时候开会啊？”我们私下问部门主管。“就是处理完报税之后。”部门主管说。

于是，那天我们一整天努力做、努力做，因为不知道老板何时会开会。

结果，那天没有开会。

隔天，老板经过我们部门时问：“你们一定已经做得差不多了！”

同事慌张地说：“还好，还在做最后的处理！”事实上，我们还有一大段没做完。

“好，等我处理完报税就来开

会。”老板说。

结果，那一天我们又比前一天更努力地做，下班前几乎做完了。

隔天，老板再次经过我们部门又问：“你们一定做得很完美！我很期待！”

于是，这一天，我们又努力地确保每一个细节都没问题。

第四天，老板终于找我们部门开会了。当场，老板只是眯着眼说：“嗯，果然是一群有头脑的年轻人，还没做完吧？”

看到老板如此相信且器重我们，我们连忙说，是的，还有一些要加强，这是第一版，很快就会出第二版！

于是我们回去，反复修改，一次又一次，这个专案总共做了2个月。

这件事让我领悟到一个道理：比较差的领导者会不断地设定各种“闹钟”，要员工几月几日必须做什么、几月几日又必须完成什么，完成之后，也就只是“完成”。而高明的领导者，则“永远不让闹钟响”。没有闹钟的工作，就是不断地做得更好。其实是有闹钟的，只是老板从来不让它响。

永远不让闹钟响，让每个参与者感受到，是自己主动去做好一件事，而不是被别人逼的。这个管理方式，是最上乘的管理艺术。

摘自《37°女人》刘威麟/文

## 体制

有7个人住在一起，每天共喝一桶粥，显然每天粥都不够吃。一开始，他们抓阄决定谁来分粥，谁抓到谁分。于是，每周下来，他们可能只有一天是饱的，就是自己分粥的那一天。

后来他们推选出一个道德高尚的人出来分粥。强权就会产生腐败，大家开始挖空心思去讨好他、贿赂他，搞得整个小团体乌烟瘴气。然后大家开始组成3人的分粥委员会及四人的评选委员会，互相攻击，扯皮下来，粥吃到嘴里全是凉的。

最后他们想出一个办法：轮流分粥，但分粥的人要等其他人都挑完后拿剩下的最后一碗。为了不让自己吃到最少的一碗，每人都尽量分得平均。最后大家快快乐乐，和和气气，日子越过越好。

感悟：管理的真谛在“理”不在“管”。管理者的主要职责就是建立一个像“轮流分粥，分者后取”的游戏规则，让每个员工按照游戏规则自我管理。游戏规则要兼顾公司利益和个人利益，并且要让个人利益与公司整体利益统一起来。责任、权利和利益是管理平台的三根支柱，缺一不可。

来源：中华励志网 天天/文

## “听音”辨别属下能否胜任

作为管理者，最高兴的莫过于在对下属布置任务时，听到下属说道：“我懂了。”但是，作为主管，你要了解下属所说的“我懂了”的含义，并准备好应付的具体措施。

有些下属回答“我懂了”，确实是懂了。

这时语调一般诚恳稳重，值得信赖，可以放心大胆地让他去做。

有些下属在说“我懂了”时，是似懂非懂。

他们一般表现为漫不经心，盲目回答，不考虑后果，当时未必真懂，只是略知一二，便自以为是，到了真正工作时，才发现力不能及，慌手慌脚，怠工误时。

对于这种下属，主管下达命令时，应缓慢有力，语言简洁，中心明确。并严格规定期限给他施加一定压力，在期限之前严加督促。

适当的时候，给予一些必要的鼓励和帮助，使他能较好地完成任务。

还有些下属说“我懂了”，其实内心很抗拒。

这些下属的反应一般是声音响亮，态度倔强，很不服气，似乎主管的指示方法和内容有问题。遇到这种情况，主管应该认真反省一下，自己的命令和指示是否有问题，自己的考虑是否周到。如果是自己的命令和指示有问题，下属没有着手去做管理者布置的工作，就应当给予原谅。

摘自《卓越领导能力是如何炼成的》崔舒/文

