

鼯鼠与狮子

一天，某机关一名科室负责人用命令的口吻，让另一名科室的科员将接待室的门窗擦一下。这名科员想，我又不是你们科室的，你凭什么对我指手画脚，就没有去做。

科长见叫不动这名科员，觉得很没面子，就和科员吵了起来，从此两人结下了梁子。日后，两人总是过不去，科长不断找该科员的碴儿，而科员也经常明枪暗箭地对这位科长进行反击。

局党委书记知道事情的缘由后，将这名科长叫到自己的办公室，给他讲了一个故事：一只鼯鼠向狮子挑战，要同它一决雌雄，狮子拒绝了。鼯鼠说：“怎么，你害怕吗？”狮子说：“非常害怕。如果答应你，你就可以得到曾与狮子比武的殊荣；而我呢，以后所有的动物都会耻笑我竟与鼯鼠打架。”

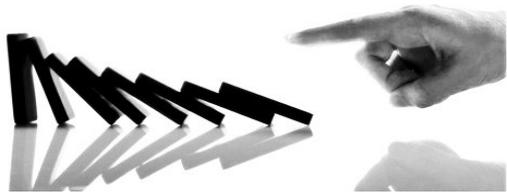
故事讲完，书记语重心长地说：“你的能力是有目共睹的，作为科长，与普通科员计较只会降低你的威信。对手选对了，会促使你不断进步；选

错了，也许会误导你的人生方向。”书记的一番话让科长如梦初醒，他惭愧地说：“我会牢记书记的忠告，今后决不再犯类似的错误。”

感悟：作为领导干部，要学会如何与下属谈话，从而让自己的语言带给下属动力。在说服下属时，可以借用寓言故事、俗语俚语、幽默笑话等为劝说作铺垫，将忠告说得生动而深刻，令人入耳顺心，容易接受。

摘自《领导干部不可不知的职场智慧》
陈文科/文

让“信任”有章可循



我曾在国内一家较为知名的企业担任总经理。上任没多久，了解公司的基本情况之后，我向财务主管们提出，要设立一个每月审查制度。这一提议遭到了他们的一致反对。理由是：“如果你不相信我们，就不要让我们做。既然你交给我们去做，就应该充分信任我们。”

在下属的概念里，似乎信任就意味着绝不干涉，而考核、监督、检查这些概念都是出于不信任。而且，很多管理者监督考核的初衷，确实是因为不信任。如此一来，无疑形成了一个恶性循环，使得“信任”这一问题变得格外棘手。

想通了这点之后，我对大家说：“每月进行例行检查，不是对大家不信任，而是对你们的保护。你们都很清楚，如果出现了问题能够及时发现，就可以很快纠正，不会对你们个人和公司造成多大影响。如果我给予你们所谓的充分信任，一直不审查，那么，一旦出了问题，肯定是大问题，到时候我想帮也帮不了你们。现在，你们谁能给我保证，自己绝对不会出现任何问题？”

之后，我坚决执行了这项制度。后来，大家很快习惯了这项制度，而且觉得工作起来比以前更安心。在我的任期内，财务方面没有出现什么问题，也证明了这项制度效果良好。

由此可见，“信任”和“监督”并不冲突。对管理者来说，把握好“信任”的分寸和方法是非常重要的。一方面，我们要离下属“远”一点，别把他们看得太紧，最大限度地放行；另一方面，也要制定一些监督他们行为的规章制度和控制手段，有章可循就会避免他们产生被监视的感觉，这样才能收效良好。

摘自《企业家日报》贾长松/文

给犯错员工的上司一点「颜色」

一次，我在本部门查看出货的最后一个工序时，发现一份货品少了数。结果显示是一位工作人员将数量写错了，我当即把相关工序责任人召集过来，很严厉地问他怎么看待此事，如何处理此事，并且要求他给我回复处理结果。

下午，相关工序负责人找到我拿扣分处理单，他对自己做出扣分处理，注释的原因是自己督促、落实不力，并且也向我汇报找到自己相关下属加以告诫及处理的情况。但这并不是我想要的结果，我想要的是他的下属（这些肇事的员工）彻底地认知和改变。

于是，我打出一则通告，对这个事情的前因后果进行了描述，张贴在部门布告栏里。在文后我加了以下内容：鉴于此种无法原谅的人为疏忽，各相关工序负责人表示自己督促力度不够，向主任申请对自己扣分处理的意见。

通告出来后，相关负责人向我反馈，他的员工觉得他冤枉，也觉得对自己的上司愧疚，保证以后再也不要这样不负责任了。好，这就是我想要的结果。最后，我把责任工序负责人的自罚单取消了。

摘自《经理日报》赵放阳/文