

## 别把奖励一次用完

老总想培养一个总经理，便把两个副总叫过来，每人给了3000元，让他们分别培养一个部门经理。

第一个副总拿到钱，心想：老总也太抠了，3000元怎么能培养出一个好的部门经理呢？

于是，他将钱一次性地给了自己选的部门经理。

部门经理拿到钱，觉得副总有心栽培，便一心努力工作。

可当他的工作有了起色，满怀期望得到更多奖赏时，梦想却成了泡影。于是，部门经理从此一蹶不振。

第二个副总拿到3000元，开始的想法也与第一个副总一样。

但他转念一想，若是将钱一次性给了部门经理，只能换取他一时的感恩而已。于是，他便将钱分装在3个信封里。

在挑选出部门经理后，副总给了他一个信封，并在其他下属前许诺：“谁要是有能力，也能拿到这份奖励。”

看到同事们都很振奋，部门经理更加努力，表现也更加出色。后来，他又得到了副总的另一个信封。

一连3个月，3个信封奖励完了，副总也培养出了一个得力下属，他也荣升为总经理。

作为一名管理者，在奖励下属时，不能一次性将奖励用完，因为只有上下级存在利益关系，上级能够不断地给下属各种奖励，下属才会有持续奋进的动力。

摘自《领导干部不可不知的职场智慧》陈文科/文

## 指出一条正确的路

一年冬天，还没有成名的巴菲特来到一个乡村。在村里，他和一位养花的老人成了忘年交，老人名叫欧文。

这一天，小雨霏霏，巴菲特又去拜访欧文。

天气寒冷，道路泥泞，欧文家门前有一条小路成了一片泥潭，而这条长50米的小路通向村外的公路。

过往的行人要到公路上去，都要经过这条泥泞的小路。可是，谁也不愿意踩泥，只好从小路旁边的花园穿过，把欧文家的花草踩得一片狼藉。

巴菲特站在雨中，提醒行人不要从花园里走。

可是，行人只是表示道歉，依然我行我素。

巴菲特到欧文家里，打算制作一个提示牌竖在花园旁，以阻止行人。

欧文笑着说：“不要白费工夫了，你跟我来。”

欧文带着巴菲特将花园里的一些砖头搬出去，排成两行，铺在了那条泥泞的小路上。

果然，行人自觉沿着那条临时的砖路走过去了。

欧文对巴菲特说：“你喊破嗓子，行人也不一定听，你给他铺一条好走的路，他自然就听了。”

作为管理者，面对下属的错误，给予批评的初衷是希望对方改正，但是一味地批评很可能没有效果，要在指出对方错误的同时，给对方指出一条正确的路，他才可能更快地改正错误，走在正确的路上。

摘自《人生与伴侣》西 风/文

## 领导要想带好团队 要避免四种错误

处在管理层，就要学会授权。管理者不懂授权的结果有两个：一个是把自己累死，另一个是把人才埋没掉。因此，一位成功的领导者，要想带好团队，以下这四种错误可千万不要犯：



### 1. 不放心

面对单位的日常经营管理，有的领导往往会事无巨细，结果搞得自己很累。正是这份所谓的“亲力亲为”让他们犯了和诸葛亮同样的错误——“不放心”。一个领导者如果这样管理团队，不累才怪！

### 2. 不会用人

不会用人体现在不会找人、不会识人、不会安排人在合适的岗位上。作为领导要是想让自己不累，一定要在发现人才、使用人才方面下工夫。有些能人也许带些脾气，作为领导如果能包容理解、多加引导，这些能人一定会成为支撑单位长远发展的中坚力量。

### 3. 不会授权

作为领导一定要明确单位里绝大多数工作都可以假手于人，都可以通过分类、分级、分时授权相应员工来完成。一些领导虽然懂得授权的重要，却往往不知道如何授权。多数人的经历就是“一放（权）就乱、一收（权）就死”。要避免这种情况，就是要清楚了解员工的特长与短板，让专业的人做专业的事。

### 4. 不会分享

单位要想长远发展，利益分配一定要做好。有的单位发展到一定规模后，因为利益分配的原因，一些老员工相继请辞。这就使得原本有人替领导分担的工作因无人接替，领导不得不亲自上阵，一上阵就又回到了忙乱不堪、身心交瘁的境地。

来源：“说话技巧”微信公众号