

图书基本信息

书名：<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍的狼性.呼唤最温柔的人性>>

13位ISBN编号：9787540455729

10位ISBN编号：7540455721

出版时间：2012-6

出版时间：湖南文艺出版社

作者：南勇

页数：339

字数：381000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

前言

给你一个公司，看你怎么玩儿曾经想过给《给你一个公司，看你怎么管》这套管理类书籍中的绝对异类丛书改一个更异类的名字，叫做《给你一个公司，看你怎么玩》。

但是，在强势的出版社编辑的全力打压下，这个新奇的想法很快就夭折了。

他们的理由很简单：这玩意儿太不严肃，会招致读者的反感。

这实在是有些冤枉。

其实，我之所以想改这个名字，并不是肤浅地仅仅为了制造一个噱头，而是发自内心地认为这样的说法更加“压题”。

我一向认为，现在的许多“管理者”，并不是一个真正意义上的管理者。

他们其实对“管理”这项工作本身并不感兴趣，甚至将其视作一种负担，只是因为躲在“管理”背后的“利益”两个字实在诱人，所以不得不走过场般地应付一下这个讨厌的、叫作“管理”的东西。

举个形象点儿的例子。

这就好像你把一盒有着复杂而精美的透明包装、看起来极为诱人的饼干放在一个小朋友的眼前。

你想，他会怎么做？

会细心地打开包装，小心翼翼地把饼干取出来吗？

想都别想！

你所能看到的只可能是这样一种情景：迫不及待的小朋友会不顾一切地、三下五除二地毁掉那个精美的包装，用最短的时间拽出里面的饼干塞到自己的嘴里。

然后，只剩下无奈的你，站在狼吞虎咽的小朋友旁边，看着那一度精致无比、如今却支离破碎的包装物散落一地而摇头叹息。

我们现在的许多“管理者”，其实就是这个例子里的“小朋友”，眼里只有盒子里的饼干（利益），而对这个包裹饼干的精美盒子（管理）本身提不起一丁点兴趣。

说句极端点的话，如果有可能，他们巴不得那些饼干是“散装”的，伸手就能拿到，压根儿没有神马令人讨厌的劳什子包装盒挡在那里碍手碍脚。

所以你可以看到，每一个人在寻找管理书籍，或者选择管理方面的培训课时，都有个非常明显的倾向性——一定要简单，要拿来就能用，用了就见效。

同样，在实际管理工作中，几乎所有的人都相信那种最原始、最粗暴、最刻板、最机械的东西是有用的。

理由也很单纯，因为这些方法都有一个明显的特征——至少从表面来看，它们简单，亦即省时省力、见效快。

但是，恕我直言，这些人都不是真正意义上的管理者，甚至不配拥有“管理者”的头衔。

道理很简单。

他们的这些做法，一点都证明不了自己对管理工作很上心，相反，只能证明他们认为管理工作很麻烦，所以要想方设法地图省事，因此，也就证明了他们是不折不扣的偷懒者，当然也就没有资格被称为“管理者”了。

所以，你可以想象，他们那些所谓“省时省力”“见效快”的东西，到底能在多大程度上拥有生命力，在多大程度上具备可持续性。

事实上，残酷的现实已经一次又一次地给了他们惩罚——他们总是要面对“狗熊掰棒子”的尴尬，越想省事就越费事，越想见效就越无效，直弄得自己焦头烂额，晕头转向，只好一次又一次地把手头的书扔进垃圾桶，重新去买一本又一本的新书；一次又一次地把培训老师打入冷宫，重新去寻找一位又一位的新老师……周而复始，乐此不疲。

而且看来，他们是打定主意要将这个无聊的过程贯穿于自己的整个职场生涯了。

但是，话又说回来，他们为什么这么懒，总想着在管理工作中偷工减料，耍小聪明呢？

原因很简单，因为他们没有参透管理的奥秘，没有成为一个真正意义上的“玩家”。

所以，他们真的很傻，他们应该早就发现这个秘密：管理，真的很好玩。

从某种意义上来说，世界上几乎没有哪一件事情能比管理更好玩。

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

你想，管理是什么？

是一件和人打交道的事儿。

人，是什么？

是这个世界上最复杂、最多变、内涵最丰富的动物。

那么，天下还能有什么事儿，能够比和人打交道这件事儿更刺激、更有趣、更好玩的呢？

如果你愿意，你可以把这件事儿玩出无数种花样来，想怎么玩就怎么玩，这是一件多么过瘾的事儿！

所以，有位伟人才这样说：“与天斗，其乐无穷；与地斗，其乐无穷；与人斗，其乐无穷。”

你看，他老人家把“与人斗，其乐无穷”放在最后，可见对于他而言，这件事儿，是“其乐无穷”的最高峰。

所以，我们可以肯定地说，对于一家企业而言，其实“利益”的排位非常靠后，甚至在许多情况下，几乎可以忽略不计；而管理工作本身，才应该是我们的管理者拿出百分之九十的精力认真对待的事情。

然后，相信我，当你的管理环节达到炉火纯青的境界时，大把的“利益”一定会悄无声息地来到你的身边，想赶都赶不走。

而做到“炉火纯青”这四个字，只有当一个“玩家”才成。

可是，一提到这个“玩”字，有很多人都会产生本能的反感。

其实大可不必，这里的“玩”字，绝对和轻浮、肤浅这些词没有任何瓜葛。

相反，“玩”这个字用在某个专业领域，往往代表着最顶尖的水平。

它意味着全身心的投入，魂牵梦绕，醉心不已的痴迷，因此也就意味着出神入化般的身手，最顶尖的专业技能。

所以，尽管现在管理学界“大师”云集，几乎随便扔一块板儿砖就能同时砸到四五个“大师”的脑袋，但是，这个领域真正的“玩家”，却绝对是凤毛麟角。

在此书中，我将向大家介绍一个与我一样从事管理工作的好友的事迹，这位朋友即便还没有达到“玩家”的水准，但至少可以称其为管理方面的“顽痴”。

他曾从一个待遇优厚、条件绝佳的企业跳槽到一个破落的、国企背景的三流企业从事管理工作。

别人都很难理解他这样做的动机，但他的理由却很简单：我喜欢管理这件事儿，觉得很好玩。

但现在“管私企”已经让我没有激情了，不再好玩了；而“管国企”，尤其是那种大家公认的、不好管的国企，对我而言真的很好玩，所以我要好好玩玩。

就是说，对他而言，一般人无比关注的那些职场要素，比如说企业背景啦，工资待遇啦，发展前途啦这些事情已然不再重要。

他喜欢的，就是“管理”这一件事儿而已。

所以，他要用他的余生，好好地将“管理”这玩意儿玩个痛快。

事实上，他做得很成功，无论走到哪家企业都能创造奇迹。

想一想，这也是应该的事情。

一个能把管理本身当作人生最大乐趣的“玩家”，没有理由不成功。

其实，就算你认为我举的这个例子比较极端，不具备普遍性，你也会认同这样一个观点：能把工作当作“兴趣”的人，一定能取得成绩。

这句话换一个说法，可以这么理解：只有那些能把“上班”这事儿当成“玩乐”的员工，才是真正拔尖儿的好员工。

如果你认可这句话，那么你就不会反对“好的管理者，一定是个好玩家”的观点了。

其实，说句不谦虚的话，我的《给你一个公司，看你怎么管》系列书籍之所以还能有一个不错的销量，受到了不少读者的认同，在很大程度上是由于认可了我的“玩管理”理论，并从其中感受到了管理的乐趣。

可惜，遗憾的是，依然有一些读者不理解这个道理，轻易地给这套丛书下了“肤浅”的定义，甚至有些朋友直接质疑——整天讲一些打扫卫生、打扫厕所的事儿，难道管理就是这些无聊的琐事吗？

那要保洁员干什么？

然后，他们又很快释然了——“哦，原来作者就是个区区小行政总监，难怪水平这么低。”

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

看来，管理书还得看‘大师’们的‘经典’作品最靠谱，看这些不入流的下三滥作品简直就是浪费时间！

”怨我直言，能发出这种感慨的人，没有一个有资格当管理者。

因为“打扫卫生，捋飭厕所”这些事儿，只有在我们中国才会被视为无聊，你拿到任何一个国外的世界五百强企业当中，都是能惊动董事长的“头等管理大事”（特别是服务行业），是许多管理者每天都要下很大工夫乐此不疲地从事的工作，当然，也是让他们享受到无比的成就感、感到无上快乐的工作。

看来，我们的某些人是被严肃的东西虐待惯了，脑子里已经盛不下任何快乐的要素。

对于他们而言，快乐就意味着无聊，只有严肃才意味着高雅。

（顺便说上一句，尽管他们在看那些“大师”级的“严肃”作品时，往往好歹翻上两页就实在看不下去，顺手把它扔到了一边，但是，即使这样，毕竟还是看到了“高雅”的东西、“大师”的东西，这心里头还是高兴的、满足的。

）所以，可以理解，“打扫卫生，捋飭厕所”这些不入流的无聊琐事根本就是保洁员的事儿，和管理者无关。

管理者应该关心的，是战略战术、资金运用、组织架构、市场营销这些“严肃而高雅的正经事儿”。

但是，我们可以打个赌，让你有机会见识一下什么才是真正高手的管理手段。

如果我和你在一座城市里从事同一个行业（当然，最好是服务业），我天天抓“打扫卫生，捋飭厕所”，你天天抓“战略战术”，看看我们谁会在竞争中获胜。

我敢拿我所有值钱的东西跟你打赌，你会被我打得满地找牙。

所以，抛开那些自虐狂般的矜持，对自己诚实一些吧！

让自己快乐一些不好吗？

在快乐中管理，在快乐中获胜不好吗？

让我们放松心态，尽情地玩管理吧！

理由很简单，因为管理，归根结底应该是一种娱乐。

所以，没有娱乐精神，还是别玩管理了。

因为即便玩你也玩不过人家。

内容概要

这是《给你一个公司，看你怎么管》系列的第三部，作者继续在书中分析中基层管理者天天都会面对的各种问题。

南勇认为现如今百分之九十九的中国企业都在管理方面犯了严重的“不人道”的错误，员工赖以生存的人文环境处在一种极其恶劣与腐朽的状态，已经濒临崩溃的边缘。

所以，南勇以飞蛾扑火般的精神，大胆地质疑、挑战传统权威，用最凶狠的“狼性”语言，最富穿透力的犀利文风，猛烈地抨击了长期弥漫于中国企业之中的，反人类的“狼性管理思维”，热情地讴歌了最温暖的人性化管理理念，为你带来“耳目一新”“大彻大悟”之感。

作者简介

南勇，早年留学日本，获得东京早稻田大学商学硕士学位。
回国后，先后在润滑油、汽车销售等行业从事管理工作。
著有《给你一个公司，看你怎么管》系列、《草民经济学》等畅销图书。

书籍目录

引子 管理要革谁的命

第一章 浮躁，可以是一种财富

将“浮躁”进行到底

失败，总是成功之母吗？

一如何化浮躁为神奇

第二章 都是“人心”惹的祸

把“生活”还给员工

“请假有罪”

因果报应

你要“捧杀”

“毒舌”有毒

“老鼠屎”与“汤”——别把员工当贼防

“欢送会”与“揭批会”

第三章 “以人为本”了吗？

“养人”与“养闲人”

食堂？

猪圈？

功劳与苦劳

“下属”与“家属”

“碰”贵人

第四章 细节，是管理的唯一王道

和厕所死磕

打拳不练功，到老一场空

纠结的“神秘访客”

“滴水穿石”的快与慢

第五章 做个用智慧博弈的高手

有钱难买我乐意——销售高手的博弈之道

隔山打牛

让顾客发飙

考核！

考核！

智取与力取

第六章 管理，是一种修行

“吴敬中”是好领导

“单纯”就是力量

“海底捞”你学不会……吗

“明君”施暴

重回“初心”

一点感悟

后记 让你的员工早上起来盼着上班

章节摘录

版权页：“管理”要革谁的命？

看来，中国的管理学界，确实有必要进行一场革命了。

因为它已经病入膏肓，走进了一条死胡同。

理想太多，迷信太多，教条太多，口号太多 --- 一句话，大忽悠太多。

只有一样东西太少 --- “地气”太少。

这样的管理学，带给员工的绝无可能是茅塞顿开和醍醐灌顶，只能是煎熬折磨、无所适从与深深的痛苦；带给管理者的，也绝无可能是高超的管理艺术与管理技术，只能是可悲的教条僵化与简单粗暴。所以，带给老板们的，也绝无可能是奇迹般飙升的生产力与竞争力，而只能是一次又一次劳而无功的穷折腾，一笔又一笔白白让人家忽悠走的真金白银。

“第一次就把事情做对”；“向军队学管理”；“没有任何借口”；“不抱怨的世界”等等等等，所有这些最近几年风靡管理学界的标志性观点，无一不打下了深深的“忽悠”的烙印。

先来说说“第一次就把事情做对”。

坦白说，我觉得这是一个不折不扣的伪命题。

持这个观点的人认为，“第一次就把事情做对”是一种有诚意的表现，体现了人的高素质，彰显了高境界的价值观。

这个说法，似乎给人留下了这样一种印象：只有极少数素质极高的优秀人才，才会自觉自愿地拥有“第一次就把事情做对”的强烈动机。

这完全是一种严重的误导。

其实，根本就不需要堆砌这么多华丽的辞藻做修饰，解释“第一次就把事情做对”的本质很简单，说白了，它就是人类的一种“本能”。

就是说，即便没诚意，没素质，也没什么了不得的世界观打底，只要你是个正常的人，你就自然而然地会向往“第一次就把事情做对”，这是一个社会人的本性使然，原本就和“素质”“诚意”“价值观”神马的高端名词无缘。

另外，这个观点的持有者还鼓吹“零缺陷”工作法，认为只有“第一次就把事情做对（也即意味着零缺陷）成本才会最低”。

但很明显，这也是一句不折不扣的废话，因为这是秃子头上的虱子 --- 明摆着的事儿，压根儿就没有人会否认这一点。

现在的问题是，用这种理论指导现实生活中的管理工作，是否能够达到它所宣扬的目的。

我的看法很简单：不能。

坦白说，我认为，在现实的管理工作中，越是强调“零缺陷”，缺陷就会越多，越与“零缺陷”的目的背道而驰；同理，越是强调“第一次就把事情做对”，第一次就越“做不对”，而且，从“做不对”到“做对”之间的时间跨度反倒会越长。

为什么会这样？

道理很简单。

因为“零缺陷”和“第一次就把事情做对”尽管是所有人的本能愿望，但同时也有着鲜明的“反人性”的特点。

其实，举一个特别简单的例子，你就会立刻认可我所言非虚。

打个比方，你来到了某个新的工作环境，甭管是做公司职员还是车间工人，一般情况下，你会是一种什么样的心境？

相信你会毫不迟疑地告诉我，你会忐忑不安，甚至是手足无措。

所以，如果在这样的心境之中，有个上司过来对你严肃地说“你要一次做对！

”，又或者，你抬头看到墙上贴满了“必须一次做对！

”“零缺陷是我们的唯一追求！

”之类的宣传标语的话，你会有什么感觉？

会觉得心里特踏实，特有底气，好像一下子找到了主心骨，跟打了鸡血似的浑身都是干劲吗？

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

不出意外的话，我想你会扑哧一下笑出声来：想什么呢，门儿都没有！

估计不吓得我尿裤子就已经很不错了！

这就对了。

就是说，对于你而言，你肯定会非常容易地认可这家企业“第一次做对”的管理理念是正确的，在这一点上不会有本能的排斥心理。

但是，非常遗憾的是，即便你能轻易地接受这种观点，你的身心反应却会掉链子，跟不上趟，会不由自主地扯你后腿，让你越想到“第一次做对”，就会离这个目的越遥远。

这才是人性中赤裸裸的真实。

所以，结论一目了然。

如果你想达到“零缺陷”和“第一次做对”的管理目的，那么，你就一定要宣传相反的管理理念，亦即“包容缺陷”“允许做错”，只有这样，你才能如偿所愿。

这才是一种真正符合人性的做法，因此，也才是唯一有效的方法。

其实，“第一次就把事情做对”这个理念最荒谬，最反动的一点，就在于它对“犯错”的苛刻，简单点说，这是一种绝对禁止犯错的管理理念，因此也就是反人性的管理理念。

长期以来，我们的很多砖家叫兽以及管理者都抱持着一个极大的误解，认为西方发达国家之所以在企业管理以及产品质量方面能够达到几乎完美的程度，就是因为他们的企业文化是一种“完美文化”“一丝不苟的文化”“绝不犯错的文化”使然。

所以，如果我们要赶超西方，首先要借鉴人家的管理理念与文化，向人家虚心学习。

尤其是近几年，这种学习与赶超之声可谓甚嚣尘上，“零缺陷”“第一次做对”这样的观点也便应运而生，层出不穷。

不过，我必须要说，这实在是大错而特错，完全曲解了外国老师们的理念精髓。

不错，“完美主义”和“一丝不苟”确实是西方人的基本价值观，但是，正是为了更好地达成这一目的，西方人绝少宣扬神马“零缺陷”“第一次做对”这类僵硬不堪的理念，恰恰相反，他们对待“犯错”，往往抱持着极为宽松的态度。

甚至说得夸张点，在人家那里，“犯错”是一种美德，是要被鼓励的行为。

比如松下幸之助就曾经明言，绝不雇佣不犯错的员工。

因为对他而言，不犯错就意味着偷懒，意味着不会独立思考，没有自主人格，严重缺乏创造力和开拓进取精神。

就拿对完美有着近乎偏执的追求，于己于人都十分严苛甚至是刻薄的乔布斯来说，“犯错”也是他生命中最重要价值观之一。

众所周知，苹果是世界上历经坎坷最多的高科技巨头，迄今为止曾几经大起大落，推出过数不清的失败产品。

连乔布斯本人，都曾经被他一手创建的公司炒过鱿鱼。

要是换了其他的企业，尤其是已经具有了如此规模的企业，恐怕早就“改邪归正”，彻底学乖，再也不敢冒险，开始强调“第一次就把事情做对”了。

可乔布斯身上就有着那么一股“偏偏不想第一次就做对”的拧劲儿，他偏偏要主动找上门去犯错，憋着劲儿地想看看下一次错误给他带来的会是什么。

在这种强烈的好奇心和对“犯错”巨大包容性的支撑下，终于让他鼓捣出了一系列超越人类想象极限的，匪夷所思的革命性产品来。

所以我们说，西方人的完美结果，恰恰是他们对过程不完美性的包容带来的。

在人家那里，过程的不完美不但不是件丢人的事儿，相反有的时候是一种美德。

也许有人会说，你举的这些案例有点跑题。

提倡“第一次就做对”的那些人也并不反对创新，反对开拓进取，他们的这个理念，完全是针对那些“必须做对”的事情而言，并没有其他的意思。

可我还是要说，即使这样，这个理念也是大错而特错的。

道理很简单。

因为只要做事的主体是人而不是机器，那么，这个世界上就永远不会存在“必须做对”的事情。

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

或者换一个说法，越是“必须做对”的事情，你越不应该强调“必须”这两个字。

我在日本留学的时候，曾经在一家著名的物流配送工厂和一家食品加工厂打过工，亲身体会了发达国家的管理理念与企业文化。

先说说那家物流配送工厂。

那家厂子是专门为花王公司的日化用品代理配送业务的工厂，流水线上的工人几乎全部都是临时工，他们当中有家庭主妇、退休的老者、学生、失业者、社会盲流、破产不久的前大款，甚至身体有轻度残疾的残障人士，总之是一个五花八门的杂牌军。

但是不要小看了这个杂牌军。

就是这样一个队伍，战斗力却绝对超强，估计拿到国内来应该不费吹灰之力就能轻松摆平绝大多数同行业的正规军。

也许你会立刻认同我的说法：那当然，人家日本人是什么素质？

我们的人是什么素质？

两者之间简直就是天壤之别，咱当然不是人家的对手！

如果你这样想，那你就完全误解了我。

因为我从来不信，也极端反感那种肤浅的，认为中国人的素质“必定”比外国人差的观点。

恰恰相反，通过我在国外的亲身体验，我认为中国人的素质是超高的，远远超过他们的人。

这一点，连日本人自己都承认，因为往往最优秀的员工，就来自我们这些中国的打工者之中。

因此，我认为日本人之所以能有如此高的战斗力，绝不仅仅归功于他们身上所谓的高素质，更重要的，在于他们的心态。

简单点说，人家日本人是发自内心地“愿意”干工作，而没有一丝一毫的“被迫”与“牵强”。

与之相比，我们的人在绝大多数情况下欠缺的恰恰就是“愿意”这两个字，而过剩的，则偏偏又是“被迫”与“牵强”。

一个是“我要干”，一个是“要我干”。

千万不要小看了这一点小小的差别，它们给生产力带来的不同影响，可谓有着天壤之别。

这几乎是我们的企业与日本人的企业在核心竞争力上存在着如此巨大差距的最本质原因。

而造成这种差距的罪魁祸首，首推以“第一次就做对”为代表的，大量僵化腐朽的管理理念。

正是在这种充斥着糟粕的管理理念的戕害下，我们的员工才最大限度地失去了“我要干”的动机，几乎无一例外地变成了“要我干”。

日本人则不同。

我发现，在我打工的那家物流配送企业里，那些杂牌军之所以可以如此快速地上位，在极短的时间里就把自己变成素质超高的熟练工，一个最重要的原因，就是这家企业的管理者采取了一种与“第一次就做对”完全相反的管理方法。

他们温柔地包容，甚至大胆地鼓励员工犯错，使员工得以彻底摆脱沉重的心理负担，完全没有了后顾之忧，在一种清清爽爽的心境下，如鱼得水般地找到自己的最佳状态。

举个具体的例子。

新员工上手时，往往容易紧张出错，比如看错了商品名，拿错了数量等等，一般来说，极其神经质的日本人在这种情况下常常会不知所措，大脑一片空白，导致更多的错误出现。

这个时候，车间管理者就会主动将流水线停下来，帮助犯错员工寻找原因，解决问题。

而且，其他线上员工也绝无半点怨言，脸上看不到一丝一毫不耐烦的表情。

他们或者在自己的位置上耐心等待，或者主动跑过来伸出援手。

总之，那将会是一幅异常和谐与温馨的画面，你绝对听不到任何的抱怨之声，更别提厉声呵斥了。

当然，不止是新手，即便是老手也难免犯错，但不管是谁犯错，你所看到的场景都是一样的，全部是那种温馨与包容的氛围，绝无半点的僵化、严厉与苛刻。

在这种职场环境的温柔包裹与悉心呵护之下，你想不迅速成才都难。

而一旦你成了才，找到了状态，成了名符其实的熟练工之后，其实即便你想频繁地犯错都不可能，闭着眼睛都能把活漂漂亮亮地干了。

按照小学语文课本里那个“卖油翁”的说法，这就叫“无他，但手熟尔”。

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

这种准确率超高,“不犯错”的状态,完全和神马“第一次就把事情做对”的革命口号没有任何瓜葛,而是靠着“千万别把事情第一次就做对”的理念换回来的。

反之,如果你的员工即便工龄很长也总是犯错,且屡教不改的话,其实你即便使出这个“第一次就做对”的狠招来也照样没戏,因为病根儿根本就不在这儿,需要你从其他方面好好找找原因。

而这个原因,很有可能恰恰就存在于以“零缺陷”“第一次就做对”为代表的,你那糟糕腐朽的企业文化里。

我发现,人之所以会表现得很“笨”,总是“不上道”,至少有百分之九十以上的原因是出于“怕丢脸”心理,“天赋”占的比例绝无可能超过百分之十。

而且,越怕丢脸就越笨,越笨就越丢脸,从而使自己轻易地陷入一个恶性循环的泥沼之中无法自拔。

这一点,在日本人身上体现得尤为明显。

与我们许多人的想象刚好相反,日本人其实极笨,且面皮极薄,对“丢脸”二字的敏感度可谓举世无双。

一旦犯错,他们往往容易反应过度,产生一种天塌了一般的感受,恨不得找个地缝钻进去。

所以,日本人职场之中的这种超级包容,超级温馨的气氛,对他们摆脱神经质的尴尬,迅速进入最佳状态有着决定性的意义。

看到这里,也许有人会说:你打工的那家公司可是给花王这一世界日化用品巨头做配送业务的公司,综合素质当然会高。

所以,这玩意儿很有可能是个特例,根本证明不了什么,因为别的日本公司,尤其是那些普通公司未必都会这样。

别急,再听我讲一个故事,你就明白了。

除了那家物流公司,我还在一家地方上的小型食品加工厂打过三年工。

这家工厂与那家物流公司类似,流水线上的工人也是包罗万象、五花八门的杂牌军。

有许多人甚至在入厂前没有过任何流水线工作的经验。

所以,每每有新人进来,失误率都会骤然飙升。

可我注意到,这家工厂的老板、车间负责人乃至我们通常意义上的所谓“监工”(日语叫“正社员”,即这家企业为数不多的正式员工)们对这种现象的包容度都非常之大,他们总是非常宽容地用大量的废品与频繁的返工去打磨这些新员工,使他们能够以最快的速度成为熟练工。

即使新员工中有个别天性愚钝,迟迟上不了手的人,所有人也都能以极大的耐心来配合他,从来不会有人发出“一粒老鼠屎坏了一锅汤”之类的牢骚,在这种事情上,日本人对团队精神近乎偏执的执着,实在是令人叹为观止。

难怪有人说“一个日本人是头猪,十个日本人是条龙”。

单从智慧、悟性和手脚麻利度等个人素质方面来讲,其实日本人真是比中国人差了许多,但是只要人家几个人聚到了一起,迸发出的惊人战斗力却绝对是我们望尘莫及的。

而凝聚这种团队精神的一个最重要的武器,看来就是他们对“犯错”持有的宽容态度。

这种宽容就像一个威力无比的精神按摩器,既能让员工抛开顾忌,迅速成才,又能增加团队的亲和力,使所有人都对团队氛围迷恋不已,自觉自愿地融入到团队中去,为团队贡献出自己所有的能量,心甘情愿地榨干自己。

可在我们这里,情况却完全相反,我们过于迷信“零缺陷”和“第一次就做对”这些愚昧的,反人性的管理理念,从而导致我们对“犯错”这件事过于严厉,过于苛刻的结果。

在我们这里,只要一有人犯错,不但上司骂,同事也抱怨,往往搞得当事人无地自容,自信全无。

而且是越不自信就越犯错,越犯错就越不自信,从而陷入一种不可救药的恶性循环之中。

你想,在这样一个剑拔弩张、人人自危的氛围当中,中国人如何能对自己的团队产生极强的亲近感,如何能迷恋上自己的团队,自觉自愿地为了团队榨干自己呢?

别忘了,团队精神不是靠嘴上喊几句口号,或者靠给员工洗脑、上大课就能得到的东西,她一定是靠真正地俘获员工的心才能得到的东西。

而“零缺陷”“第一次就做对”这些东西,只会使你离员工的心越来越远,和你所向往的团队精神背道而驰,而不是相反。

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

举两个我亲身经历过的小例子。

有一次家里的电视机坏了，请了一位师傅上门维修。

闲聊之中，吃惊地得知他是一家中国最牛的电器生产巨头的原职工，前一阵刚刚辞职出来，投靠在街边的一个小作坊式的电器维修店里谋生。

我感到很诧异，问道：那家企业多厉害啊！

世界五百强！

年年都是中国大学生最理想就职对象企业排行榜的第一名。

这么好的企业，别人挤破头都进不去，你怎么居然会辞职，跑到这样一个小破店里当差呢？

他不屑地哼了一声，回答道：那都是外边的宣传。

其实根本就不是那么回事。

那家企业根本不顾员工的死活，完全不把员工当人看。

再有本事的员工，也呆不到三个月。

基本上有点能力的员工都走得差不多了。

现在，只要我一看到外边吹捧那家企业的宣传报道，就觉得特别恶心。

愕然。

要知道，那家企业可是中国的门面啊！

连我自己都曾经向往不已。

可没想到，在她光鲜亮丽的外表背后，还有着这样不为人知的一面。

我不禁开始为这个享誉世界的民族品牌担起心来。

还有一次，我被一家中国著名电信业巨头的广告所忽悠，决定换网。

没想到，联系了无数次，就是等不到有人上门，只得打电话投诉，这才勉强盼来了这家公司的外勤人员。

业务倒是很熟练，三下五除二搞定后，这人拿出了一沓子印纸，刷刷刷地写完递给了我，让我在一个地方签名。

我照办，然后他离开了。

人走后，我才发现他没有告诉我密码等信息，赶忙打电话追问。

电话那边传来了不耐烦的声音：这些东西手续印纸上写得很清楚，不是已经给你留下一联了嘛！

--- 言外之意，是我蠢，没有眼力见儿，和他无关。

我感到很愤怒，拿起电话就要投诉，可转念一想，即便投诉了，又于事何补呢？

凭我的职业敏感，我意识到这肯定不是个别员工的问题，而是这家企业的一个根本性的痼疾。

于是只好悻悻然作罢。

我下意识地打开了那个人留给我的那联手续印纸，上边赫然印着“顾客意见反馈栏”这几个醒目的黑体字，里边有许多诸如“你对这次服务满意吗？”之类的调查项目。

所有的项目旁边，都印有打对勾的括号，而所有的括号里都已经打满了对勾 --- 不是我，而是那个工作人员代我打的对勾。

只有一个地方是我的真迹 --- 签名。

我能做的，只有苦笑。

顺便说一句，这两家企业，都是“第一次就把事情做对”这一管理理念的骨灰级粉丝。

据说这句话，是他们共同的座右铭，已经被奉为了企业文化中的“精髓”！

这真是天大的讽刺！

我们可以容易地想象得出来，员工们在这两家企业里是处于一种什么样的管理乃至人文环境之中。

在那种充斥着荒谬愚昧的“做对的是英雄，做不对的是狗熊”的冷酷氛围中，“做不对”的代价将是惨重的，甚至是令人战栗的 --- 那往往意味着上司的怒斥，同事的冷眼，经济上的惩罚，人格上的羞辱乃至职场前途的丧失。

这样的管理环境与企业氛围，能够激发出员工内心深处强大的上进动机和实践欲望，那简直就是一个天大的国际玩笑！

不夸张地说，任何置身于这种文化氛围里的员工，如果不对这个企业以及她的管理群体，甚至于是自

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

己的本职工作本身产生极大的厌恶乃至憎恨情绪，那人类的本性，肯定是发生了极大的扭曲。所以我们说，这两家企业的老板和管理者，已经用他们那愚昧、僵硬的管理理念和手法使“做对”乃至“做好”这两个人类的本能诉求极大地变了味，使它们从本应令员工“本能地向往”的精神食粮，变成了让员工“本能地厌恶”乃至“本能地抵制”的精神垃圾。

而且，尤为重要的是，我们的管理者还往往忽略了人类智慧的强大。

对于我们的员工来说，任何令他们反感的東西，他们都会找出一百八十个办法予以巧妙应对，令管理者没脾气。

就拿那个为我办理换网手续的某电信巨头的外勤员工来说，他就巧妙地利用了“信息不对称”，即“只要员工不说明，客户就无法知晓”的先天优势，通过“自己打对勾”的方式轻松地规避掉了“做不对”的风险，狠狠地忽悠了一把自己的企业。

当然，这家企业的管理者也许会这样为自己辩解：员工的这些猫腻我们早就心知肚明，也一早就想好了应对方法。

比如，我们还设计了一个“抽查回访制度”，会定期给接受服务的客户打电话，如果发现员工的不良行为，一定会严惩不贷，通过这种杀鸡儆猴的办法杜绝员工的侥幸心理。

首先，必须承认这是一套“成熟”的管理手法，但我还是要说，在这件事上，关键的不是“手法”，而是“心态”。

就是说，任何一种管理理念和手段，都必须得到员工的认同或大致认同才能具有起码的生命力与约束力，如果员工完全不认同，乃至发自内心地反感、抵制你的这些理念和手法的话，那么即便你想出一万个办法，织成一张“理论上”密不透风的网，对于你的员工来说，也照样能找到无数破网之道，令你防不胜防。

简而言之，衡量一种管理理念或手段是否高超的标准，应该在于“员工友好度”，而绝不能是“员工敌对度”。

“友好度”越高，就越能激发出员工强烈的内在动机，相反，“敌对度”越高，员工就只能选择与你进行“鱼死网破”的博弈了。

而这种博弈，结果将是灾难性的，因为它将毁掉所有人的利益，包括老板、管理者、员工自身乃至客户。

这不得不说是管理的一大悲剧。

可见这些管理学的糟粕是多么的害人。

你想，连这些中国企业界绝对的大鳄、巨头们都是这幅光景，那其他的小鱼小虾们会是什么样？

真为我们中国企业里的人文环境揪心不已，为员工们的身心状态揪心不已。

显然，在这一点上，作为发达国家的日本与我们有着本质的不同。

我在这家食品加工厂的经历，就雄辩地证明了那家物流公司的案例绝非特例，而是普遍存在于日本企业当中的一种现象。

所以不得不说日本的员工们真是幸福，令人羡慕。

有这样的人文环境，日本企业可以长期称霸世界，也就是情理之中的事儿了。

而且，我还发现了一个非常有意思的小细节，那就是尽管日本人极端重视企业文化，但是他们的企业文化里却绝少空洞的说教之词抑或矫情的革命口号。

他们工厂里的墙壁上也会贴着标语，可那些标语除了“注意安全”，就是“5S管理”，全部都是极有人情味，极具操作性的“接地气”的内容，很少能够见到“零缺陷是我们不懈的追求！”

”“第一次就得把事情做对！”

”这种形同废话的无聊说教。

除了这个荒谬的“第一次就做对”之外，这二年火得一塌糊涂的“向军队学管理”的管理理论里面，也是充满了猫腻儿和气泡。

直言不讳地说，军队管理和企业管理根本就没有可比性，因为这两者在本质上存在着巨大的不同。道理很简单。

军队是个更多地体现“义务”的地方，几乎不存在“利益交换”的空间，而企业则不一样，“利益交换”是企业赖以生存的基础，而“义务”则仅仅是一个衍生品而已。

再说得简单点儿，就是军人保家卫国不是为了钱，而工人你不给他钱他就不可能给你干。

不要小看这个区别，它具有决定性的意义。

正是由于这一点，军人与工人在工作动机、过程与结果等方方面面才有了本质性的不同。

而且，一个非常有意思的现象是，军人之所以有着超高的素质和境界，恰恰是因为“不拿钱说事儿”，反之，如果军队也玩金钱刺激的招儿，打个比方，每杀死一个敌人发多少奖金的话，那么，军队的战斗力绝不会更强，只能更弱，最后沦为一盘散沙。

所以，我们经常把“军人那么清贫却又能那么义无反顾地玩命”当成一种美德来称颂，殊不知，“清贫”恰恰是“玩命”必不可少的前提，如果有朝一日军人不“清贫”，都“富裕”了，估计也就没人给你玩命了。

不过，我们必须弄清楚一件事，军人之所以可以在脱离金钱的情况下玩命，其原因在于所有需要金钱支撑的事儿（亦即我们所谓的正常生活需求）上，都有国家给兜着底儿，由国家来埋单，所以军人才可以放下后顾之忧，身轻如燕、义无反顾地往前冲。

仅凭这一点，劳动收入是自身生活唯一支点的工人，就压根儿没法和军人比。

所以，拿衡量军人的标准，来要求我们的工人，实在是滑天下之大稽，荒天下之大谬的愚蠢行径。

另外，“向军队学管理”的理论当中还有一个巨大的陷阱。

那就是，这种理论的鼓吹者往往会片面地强调军人的表象，如绝对的服从、钢铁般的纪律、良好的协作、无私的牺牲、任劳任怨的美德等等，而对军人之所以可以做到这些表象的本质原因却有意无意地予以了忽视，或者极少涉及，或者干脆一笔带过。

这样的做法，如果不是粗心，那就只能是别有用心了。

没错，绝对的服从、钢铁般的纪律、无私的牺牲等等，都是军人有着超高素质的具体表现，但是，这种优异表现，绝不是因为我们的军人都是机器人，脑袋一根筋，所以特别容易摆布带来的结果，恰恰相反，军人之所以能有这种不亚于机器人的优异素质，完全是拜了军队里那浓浓的“把兵当人看”的氛围之赐。

与很多人的想象刚好相反，军队里的氛围其实一点都不冷酷，更不要说残酷了。

我们经常说军队是个大家庭，大熔炉，这就鲜活地将军队里那浓郁的人情味表现了出来。

军队里的人性化管理之经典，之到位，比我们百分之九十九的企业都要强上一百倍。

甚至于，即便在组织架构方面，我们的军队也体现出了对人性化的高度重视。

比如说，军队里的领导制度是不折不扣的双轨制，除了负责业务的领导外，还设有负责政治的领导，即我们熟知的指导员和政委这些职务。

可名曰“政治”，其实就是一个管理“人”和“人性”的岗位，这种岗位的存在，极大地解决了军人在“人性”方面的基本需求，使他们可以心无旁骛地投入到“业务”里去。

所以，在我们的军队里，可以说军人在身心两个方面都得到了无微不至的关照与呵护。

而恰恰是这种温馨的，充满人性光辉的关照与呵护，才是我们的军人可以表现出如此众多“机器人特质”的重要源泉。

可是，具有强烈讽刺意味的是，除了个别德高望重的老师的作品（如张建华老师的经典作品《向解放军学习——最有效率组织的管理之道》等）之外，这二年疯狂鼓噪“向军人学管理”理论的砖家叫兽之中，绝大部分人都把“将员工打造成机器人”这种冷冰冰的，反人类的理念放在了一个超级醒目的位置上，另一方面，却把军队里那浓浓的人情味有意无意地淡化，或抹杀掉了。

其实，如果你是铁了心，非要“向军队学管理”不可的话，那么，与其看那些乱七八糟，忽悠死人不偿命的砖家叫兽们的著作，不如看一部叫做《士兵突击》的电视剧更靠谱。

这部剧，才是真正的“向解放军学管理”的绝佳教材。

先来说说许三多。

许三多的案例，可以说再经典不过地证明了“天下没有废物的员工，只有废物的领导”这个道理。

那么，许三多为什么能从一块“不招人待见的烂泥巴”（剧中人物伍六一语），变成一个威震军营的兵王呢？

有些人可能会说，因为他身上有股独特的气质，按照北京人的话讲就是“轴”，凡事认死理儿，一根筋，不达目的绝不罢休。

我得承认你说的确实有点道理，可还是没说到点子上。

俗话说“天生我材必有用”。

这个世界上没有绝对废物的人。

我们每一个人身体里都蕴藏着一个巨大的火山，只要爆发出来都能干成一番大事业。

但毕竟能把自己心中的火焰成功释放出来的人还是极少数。

所以，尽管许三多是个极富潜质的人才，可这并不意味着他必定会成才。

事实上，他身边所有的人，甚至包括他自己，都没有意识到，抑或不断地否定“此人身上藏有巨大的潜力”这一点，这几乎差点毁了许三多的人生。

把话说到这里，答案就已经很清楚了。

没错，许三多这块烂泥巴，之所以最后能成了人形，完全归功于他生命中的一位贵人——班长史今。

如果没有班长的温柔、包容、呵护与鼓励，许三多的军旅人生，应该早就止步于钢七连了。

所以，有人说史今は军中之母，这个“母”字就很能说明问题。

它代表着人性中最真挚，最善良，最温馨的一面，散发着人性最夺目的光辉。

试想，如果哪家企业的老板或总经理，也能被他们的员工冠以“公司之母”的称号，那么这家企业将会拥有何等的战斗力？

还用得着费劲巴拉地满世界去找所谓的管理妙招吗？

估计这位老板只要派出几个“许三多”式的员工，就已经能够把他的对手打得满地找牙了。

而且，提到许三多和史今，就不得不提一下那个经典的场面：史今命令许三多抡锤砸战车履带。

这个场景之所以重要，是因为它是一个关键的转折点，标志着许三多彻底走出了严重的自卑心理，第一次做到了自己把自己当人看。

从此往后，许三多将推开另一扇命运之门，阔步走向一个崭新的人生。

这个场景是这样的。

当许三多说“掌钎没意义”，“抡锤才有意义”的时候，史今脑子里立刻闪过了一个念头：也许这是一个能够帮助许三多摆脱强烈自卑感的好机会！

于是，他立马付出了行动，不顾伍六一的坚决反对，力劝许三多抡锤。

可遗憾的是，在伍六一充满愠怒的凌厉目光的注视下，许三多心虚了。

他动作走形，一下子砸到了史今的手。

史今痛苦地滚倒在地，身体蜷缩成一团。

眼前的一幕让本就心虚的许三多彻底傻掉了，他紧闭双眼，大脑一片空白，感到了世界末日的来临。

可史今却并没有怪罪他，相反，他把责任揽到了自己身上，说是由于自己太过心急才造成了许三多的失误，让他不要放在心上，勇敢地再试一次。

但是，吓成筛糠一般的许三多，此时已经完全丧失了行为能力。

在伍六一搀扶史今去医务室包扎的时间里，许三多躲进了战车，希望他的世界，他的时间永远凝固在那一刻，好让他可以一辈子不从战车中出来。

但是，史今并没有放弃。

后记

让你的员工早上起来盼着上班相信所有的人都听说过“星期一综合征”这个名词。它的大意是说，当尽享了周末假期的惬意与快乐，却不得不面对周一早上这个令人厌恶的、新的工作周期的开始时，职场中人的心情是无比沉重的。

而这种抑郁的情绪，会给人的身心健康带来明显的不良影响，严重影响人们的正常工作状态。其实，就算我们不拿“星期一综合征”这么专业的名词说事儿，类似于这种现象在我们身上也是不胜枚举，屡见不鲜。

最简单的一个例子就是，恐怕这个世界上绝大多数的上班族在每天早上迈进公司的那一刻，心中的感觉更多的是郁闷而不是快乐，更加不会有“憧憬”的影子。

说得夸张点儿，如果我们有勇气，我们都能够承认有一种念头对我们而言早已成了家常便饭——其实我们每天早上一迈进公司，开始上班的时候，心里已经在急切地期盼着下班了。

颇具讽刺意味的是，我们的传统文化里还有这样一种说法，而且是从孩提时代起耳朵就磨出了老茧，熟悉到没法再熟悉的说法，那就是“一年之计在于春，一日之计在于晨”。

就是说，本来“早上起来去上班”这事儿，应该是一件特刺激的事儿，令人特兴奋的事儿，会让人油然而生一股莫名的憧憬之感，从而变得跃跃欲试，甚至是迫不及待的事儿才对。

可为什么这么好的一个事儿，在现实生活中却令我们如此郁闷，如此纠结呢？

对于这个疑问，就算我们可以找到其他无数种心理学方面的专业解释，恐怕也有一个因素难辞其咎——我们的管理出了问题，而且问题不小。

是我们的管理太僵硬与形式化，简单粗暴，背离人性，才导致了我国绝大多数上班族不开心，但为了谋生，又不得不为之，所以，才会产生这种由极度矛盾的心理带来的沉重感、抑郁感乃至疲劳感。

不客气地说，对于我国九成以上的上班族而言，“到公司上班”这事儿能够给他们带来快乐的日子每个月中只有一天——发薪日。

而且，还不能包括拖欠的情况在内。

对中国企业来说，这真是一个无以言表的悲剧。

但是，即便如此，我们却不得不面对一个颇具黑色幽默色彩的残酷现实。

既然我国绝大多数上班族所面对的职场管理环境如此恶劣，如此令人不开心，那么，这种僵化的、教条的、粗暴而反人性的管理模式，是否就是无效的呢？

很遗憾地告诉你：未必。

恰恰相反，至少在我国，这种管理模式有效，甚至在很多场合下很有效。

我们有许多企业家，就是靠这种没人性的管理方法发达起来，甚至将自己的触角伸向了全中国乃至全世界，使自己成为了举世闻名的巨贾大亨。

当然，从某种意义上来说，他们也为国家的经济建设做出了巨大贡献。

就是说，你可以抨击他们的做法，甚至可以谴责乃至不齿他们的为人，但你却不得不承认一个现实——从所有硬件的角度来看，他们确实成功了。

这个事实很重要，对于现如今“胜者王侯败者寇”的现实主义世界来说，这是一个不可辩驳的硬指标。

所以，“没人性管理法”就等于得到了事实的佐证与支撑，变得更加冠冕堂皇，并得以大行其道。

也所以，我国绝大多数上班族就只能认命，继续委身于这种恶劣的管理环境之中苟且偷生。

但是，人类渴望快乐的本性是如此顽固，如此不可磨灭，于是乎，当追求“快乐”的本能与周遭残酷阴冷的环境发生剧烈碰撞时，我们只能激荡出深深的郁闷以及一种近乎绝望的窒息。

你也许会觉得很纳闷儿——既然这种残酷阴冷的管理环境如此反人性，为什么还能如此有效，成功地帮助那些冷酷的巨贾大亨们取得耀眼夺目的成绩呢？

这确实是一个经典的问题，也是一个极端复杂的问题。

答案是多重的。

首先，我们中国人老实，属于从小被人欺负大的，已经彻底习惯了被欺负的命运。

就是说，即便我们心里装了太多天大的不满，也顶多是私底下发发牢骚而已，摆在台面上的“反抗”

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

或者“为了改变现状而做点什么”的念想是断断不能有的，相反，放在台面上的东西，只写着两个字：服从。

这就意味着，我们今生今世，只能注定接受这种“带着沉重的郁闷去上班”的命运，“一日之计在于晨”神马的，今生注定和我们无缘。

其次，人的欲望是多层次的。

尽管“快乐”是所有欲望中最高级、最神圣的一种，但是，它对于我们绝大多数人而言还是显得太奢侈了。

简单点儿说，我们还没到那个层次，还玩不起。

对于我们而言，“吃饭”和“活命”才是更重要的事儿。

所以，说得极端点儿，即便每天上班都得挨几个上司的大嘴巴，只要能给钱，能活命，能忍也得忍。

反之，如果上司给的钱还能再多点儿，那你自己的快乐神马的，已然可以成为浮云了。

即便上司给你添天大的堵，你也能“快乐地”咬碎钢牙咽到肚子里去。

最后，我们还有一个不得不面对的现实，那就是“天下乌鸦一般黑”。

即便你想逃离虎口，勇敢地去追求快乐，你几乎也没有什么机会。

因为即便你跑遍全中国，基本上你将面对的管理环境都会如出一辙，换汤不换药。

甚至运气差点儿的时候，你的新东家还不如老东家，令你后悔不已。

这样跑来跑去，到最后你自己就会跑累了，懒得再跑了，干脆随便找个地儿扎下根了事。

因为你发现了一个令你极其沮丧的现实：胳膊是拧不过大腿的。

即便你是孙悟空，你也终归没本事飞得出如来佛的手掌心。

于是乎，你只能选择认命，乖乖地被欺负。

当然，这就意味着你只能接受“一边郁闷一边上班”的命运，再也不敢对“快乐地上班”有任何奢望。

所以，那些奉行“反人性管理法”的企业家和巨贾大亨们，就等于通过某种神奇的力量共同织下了一张铺天盖地的大网，把天下上班族牢牢地扣在网里，即便心里坠着一锭沉重的铅坨，也不得不老老实实地委身其中，为自己卖命打拼。

但是，我还是有话要说。

这样的“反人性管理法”是没有生命力的，因而是绝对不可持续的。

随着中国经济发展不断迈上新的台阶，社会变革愈发剧烈，劳动者的维权意识愈加鲜明，尤为重要是，灵活的个人创造力逐步取代机械的群体生产力，越来越成为企业竞争优势的主要依托，这种反人性管理法必将被时代发展的大潮无情地扫入历史的垃圾堆。

其实，话又说回来，这些反人性管理法的拥趸们实在傻得可以。

除非是和钱有仇，他们应该明白，只有把员工当人看，实行更为人性的管理方法，亦即让员工尽可能地快乐工作，员工们为你创造财富的潜力才会被最大限度地激发出来。

就是说，如果你认为现在靠“反人性管理法”（即“不快乐”管理法）也已经令你获得了足够成功的话，那么，理论上“人性化管理法”（即“快乐”管理法）将会给你带来数倍于此的更大成功！

举个最简单的例子。

我们都知道，影视明星是这个世界上极为罕见的、最敬业的群体之一。

无论晚上熬夜还是“随心所欲”地增肥减肥好几十斤，无论是三伏天穿棉袄还是三九天穿超短裙，无论是在狂风肆虐的沙漠里吃沙子还是在冰天雪地的大山里宿营……他们都没有丝毫怨言，甚至于表现出了一副甘之若饴、无比享受的样子。

他们的一句口头禅很有代表性：现在对我来说，最重要的就是工作。

工作就是我的生命，没有工作，我宁愿去死。

要知道，许多明星在成名之前，可是不折不扣的“问题少年”，甚至个别人还是闻名四里八乡，整天游手好闲、不务正业的小混混，但为什么一旦成了“星星”，就立刻来了个一百八十度的大变身，变得如此敬业了呢？

原因很简单，因为“星星”这项工作本身对他们而言，实在是太有魅力了。

所以，他们是绝对、无条件地快乐工作着的一群人。

<<给你一个公司看你怎么管-用最彪悍>>

而且，这种无条件的快乐，不仅仅表现在他们的敬业上，还带来了一系列的衍生品——这些曾经大字不识几个的小混混，一旦成了明星，迈进了上流社会以后，就会忽然间变得如有神助，十八般武艺样样精通，简直是“吃嘛嘛香”“玩嘛嘛成”——有的人一辈子没记住过几个英文单词，但是成了明星后区区一两年就成了英语达人；有的人打小儿五音不全，成了明星后却一夜间长了一身本事，又变身为名扬四海的歌星，而且作词作曲样样拿手；有的人从小作文就没及格，可成了明星后却一本又一本本地推出自己的畅销书……这些让家人朋友，也让他们自己都眼晕的奇迹，之所以会频繁地发生在他们身上，全部是因为两个字：快乐。

因为快乐，所以投入，因为投入，所以激发出了他们身上的所有潜力，激活了他们生命中的所有细胞。

一个人能达到这种境界，废物也能变黄金。

所以，如果你有本事，能够不仅仅管住员工的人，还能管住他们的心，让他们能发自内心地快乐工作，那么我敢保证，他们的爆发力绝对不会比百分之八十的明星们差。

你想，要是能把他们的所有潜力彻底激活，使他们埋藏在心底的火山恣肆地迸发出来，你将会收获多么可观的利益！

如此美事，何乐而不为！

又或者，你觉得现在的钱已经赚得足够多，因此自己已经满足，不想要更大的成功了，那么，你至少还可以为你的人生确立下一个更崇高的目标——为你的下属、你的员工们也创造一个机会，让他们也能和你一样，享受一个无比惬意、无比满足、无比充实的人生，充分感受到生命的价值和意义，而不是像现在这样为了生存而苟活。

如果你能这么做，你就等于成全了更多人的生命，你的事业就会迈入一个真正的化境，堪称“胜造七级浮屠”。

既然钱已经赚够了，那么这件事儿绝对值得你尝试一下。

所以，无论从哪个角度来讲，如果你有本事让自己的员工抛掉心中所有的郁闷和沉重，每天早晨都能发自内心地盼着去你的公司上班，作为一个管理者，你才算真正“入门儿”了。

南勇2012.1.1于石家庄

编辑推荐

《给你一个公司,看你怎么管3》编辑推荐：人性管理与狼性管理大对决！

一本专治老板、企业管理层各种悲催难题的疗伤手册！

本书中的内容，你绝对不会在任何一本传统管理书中见到！

最丰富的案例，最详实的细节，本系列丛书的最高峰！

不靠广告宣传，没有名流推荐，完全靠扎实而接地气的风格与内容，靠普通读者与企业人士的绝佳口碑，上市仅一年即热销170000册的绝对异类管理丛书！

“首都机场2011年度最畅销管理书之一”+“当当网2011年度十大管理好书”

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>