

管理前沿：陈朗的下午思绪 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/169/2021_2022__E7_AE_A1_E7_90_86_E5_89_8D_E6_c25_169147.htm 朗内科技有限公司。
总经理陈朗把玩着一只铅笔，目光穿越经理室的玻璃幕墙，在办公大厅里睃巡。在蓝色隔板分出的众多格子里，他的员工们或是在操作电脑，或是在打电话，都带着一种相似的木然表情。仿佛一群牵线木偶，机械地做着事，心却不知所踪。公司在办公区域开辟的咖啡角，倡导员工们进行互动交流。但是昔日热闹的局面已不在，南欧风情的藤编桌椅被闲置着。偶尔有人在走动，大多目不斜视，平静而又冷漠。一个，两个……一连有几个人经过总经理办公室，但都没有进来。陈朗感到一种隔膜，仿佛是一只关在玻璃房子里的猴子。其实，陈朗很少有这样的心态。来源：www.examda.com 这个公司是他亲手创办的，他一直努力营造平等、宽松、人性化的氛围。对于公司日常的经营，他笃信诚信稳妥的原则。在执行公司制度上，他和员工一样遵守，一样地每天打卡，如果因为私事提早下班，也一样用红字记录时间，扣除相应的工资。许多企业加班已成习惯，但陈朗从不鼓励加班，自己也按时下班，甚至把许多工作拿到家里去做。在朗内，下了班基本上都是私人时间，给别人打电话谈公务甚至是一件不礼貌的事。为给公司营造和谐气氛，人力资源部在招人上一般会倾向于性格比较平和的，这也得到了自称属于中庸的陈朗的默许。相比于开发区的其他公司，朗内的流动率一直比较低。朗内的业务发展也比较稳健。年终将至，公司的销售任务完成了90%了，圆满完成任务应不成问题。按说，业务

无忧，作为总经理的陈朗应该释然，然而他却在这个初冬的下午感到了一种迷茫，公司不愠不火的气氛忽然让他感到难受。是上午的一件小事引发了他的这种情绪。一个很久没有联系的老朋友给他讲一个事。“你们业务部那边接电话的声音太冷淡，让人感觉不好。”朋友是聊了别的事后随便带上了一句。陈朗觉得有些不妥，便用手机拨打业务部的电话。“喂，你好，朗内科技。”应该是业务部的小齐，声音有气无力，传递出一种慵懒与倦怠的信息。陈朗一时无语。来源：www.examda.com“喂，说话呀。”只停顿了2秒钟，电话就啪地挂断了。一定是出了什么问题，虽然这是一个很细微并且容易解决的问题，公司的中层管理人员却从未提及，或许他们没察觉，或许是发现了也觉得不重要。陈朗开始反思。公司每周例行经理办公会，参加会议的人员大都按部就班，很少会有不同意见。创业初期，中干们常常为许多业务问题争执，在会上炒得不可开交。陈朗提出的措施，也经常都有人在会上反对。现在呢，各个部门都是有事说事，步调统一。至于陈朗做出的决定呢，肯定不会有人提出异议。为什么大部分管理人员都不讲话了呢？陈朗也试着跟员工沟通，面对的一大障碍就是员工的沉默。问到是否对工作感兴趣、有些什么想法，对方的回应是还可以，明显能感到嘴上说的与心里想的不一致，可他就是不愿说出真实的想法。是员工没有想法还是封闭呢？陈朗自认自己是一个和气、公平、关心员工的领导人。总的来说，公司处于一个上升的势头，所以他的心态一直很平和正是这个稳健有余，激情不足的团队，创造了公司还算不错的增长率。但是，失去激情会不会让团队没有发展的后劲，真正遇到打硬仗时不能鼓起劲来呢？

来源：www.examda.com 陈朗看了看业务报表，开始思考一个问题：是不是他给公司的目标太低了，太中庸了。员工们不用飞跑也能完成。游刃有余，就造就了员工没有危机感，有船到码头车到站，歇口气的想法。他是否应该把目标订得高一些，让大家跳起来才能摘得到桃子？他是否应出台一些激活队伍的办法，裁人？增加工作时间？提高业务指标？然而，这些办法与他一贯的观念又不相符。如何激活队伍，是循循善诱地改良？还是伤筋动骨地大动？100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com