

管理的最高境界不是完美 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/65/2021_2022__E7_AE_A1_E7_90_86_E7_9A_84_E6_c41_65906.htm 有时候，公司管理不规范、运作混乱自有好处，在特定的阶段里，只有残缺才是美。作为个体的集合，组织就如一个大树林，不同的鸟儿聚在其中，构成了一个复杂的生态环境。面对于此，有效管理决不是一个单纯过程，它应当具有针对性、包容性和灵活性，否则，管理就丧失了它的本质意义。水至清则无鱼 有一个故事：在日本的一家动物园，有位饲养员特别爱干净，对动物也特别有爱心，每天都把小动物住的小屋打扫得干干净净。结果呢，那些小动物一点也不领他的情，在干净舒适的环境里，动物们开始慢慢萎靡不振了，有的厌食消瘦，有的生病拒食，有的甚至死了。原因是什么？后来，通过观察才发现，那些动物都有自己的生活习性，有的喜欢闻到那混浊的骚气，有的看到自己的粪便反而感到安全等等。这个故事就说明了一个道理，有效的管理必须针对组织内个体的需求，包容个体的差异性，并在此基础上灵活应对、多元管理。假如像故事中的饲养员那样，无视个体的差异，一味求看似完美的统一，这样的组织最终一定会因抹杀了个体的个性而导致组织的解体或僵死。作为组织的一个类型，企业就其性质而言，一方面具有经济属性，唯求其利；另一方面有具有社会属性，即企业也是由具有不同性格、不同需求、不同地位、不同生活经历和习惯的，活生生的“人”组合在一起；不可否认，社会的混合性、庸俗性、复杂性同时被包容其中，构成了这个复杂的组织环境。可以想象，在这个环境里，祈求

一个称心如意的状态，达到一个理想的完美境界，几乎是异想天开。仅举公司电话私用现象：70%的电话可能在被私人占用，你若想根除的话，可能你要被先根除。倒不如实实在在根据人们的习性和人的不同需求，因势利导，逐步改善，平和稳健，力求降低私用率罢了。俗话说得好，水至清则无鱼。鱼缸里的水虽然清澈见底，但生长在其中的鱼长不大，活不长。江海的水虽然混浊，却能够容纳更多更大的鱼。从管理学的原理来看，组织的方方面面留有余地，互存不良，反而顺理成章，和谐有序。当你想水清一点，不妨浑一点；想图快一点，不如慢一点；想求好一点，不如差一点，这可能就是残缺美在管理实践中的表现吧。管理的重心则在于培育企业的自我净化能力 但是否由于组织内个体的差异性、整体的不完美性客观存在，管理者追求改善的努力就会一无“适”处了呢？其实不然。管理的有效性恰恰体现在通过管理，使组织具备自我净化、自我改善的功能上。记得上小学的时候，每天都要经过一条小河。每到傍晚，那里的村民，不管男女老少都会聚在河边，洗刷物件。到了夏天的时候，河滨里更是热闹，洗的洗、刷的刷、游的游，把河里的水搞得一片欢腾。每当人们洗刷完毕离开河边之时，河里已是混浊一片了。可奇迹总是每天在发生。当你第二天清晨再经过那里的时候，你会惊喜地发现，河水依旧是那么的宁静和清澈！那时，幼小的我产生疑问：河水怎么会在清晨变得清澈、透明？后来，等自己大了，学到的知识多了，就自然明白了其中的道理：河水是活的，具有多种微生物的自我净化能力。不能因为眼前一时的混浊，而把河废掉，或者去做一些其他的无效之举。假如把一个健康的企业组织比作这条河

的话，我想，管理者的职责不在于花更多的精力清除不良因素，而是任其适当合理存在，管理的重心则在于培育企业的自我净化能力。在这一过程中，管理者首先应该承认并学会欣赏人与人之间与生俱来的差异性。企业的功能之一，就是包容员工多样化的差异性，并将其揉合成一种向心力。比如在能力差异上，能力强的员工恰恰在能力较弱的员工那里获得自信感，而能力差的员工又以能力强的员工为荣耀，并从中获得安全感。双方的差异性在日常工作中保持着一种彼此依赖和满足的关系。如果在一个公司全都是“武林高手”的话，那么，就可能出现相互抵销的消极现象。从管理实用的原理出发，不妨有意或者无意地制造差异性，让组织自然地进入一个有序磨合的状态。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