

# 管理的领导艺术：学习武汉女子的六大精神

■ 彭杰

有人说武汉女子很现实、很凶、脾气不好、非常霸道。不可否认,在她们身上有一定程度的爱慕虚荣,一定程度的不负责任,一定程度的不温柔和不会关心人。风青杨眼中的武汉女孩子是带刺的玫瑰,她们有些“狠”,但更是美丽,热情,聪明,可爱的。有人说武汉男人的好性格,都是被武汉姑娘奴逼迫出来的!我更愿意相信,好的企业文化不是天然的,一定是企业领袖带出来的。跟武汉女子学管理,也许你也会想要个武汉的老婆。

## 一、狠

全知贤所演的《我的野蛮女友》在武汉男人中是最有心得的,就对女人态度来讲,武汉男人也个个都称得上是委屈受制的车太贤。经常在大街上你会看见与男人吵架的女子狠狠的给男人一耳光的情景,(或者自己的男朋友、或者是在街头与自己吵架的陌生男人)与武汉女人相比,全知贤妹妹实在是温柔贤惠的多。其实在风青杨看来,泼辣的女性之所以泼辣,在很大程度上是因为她们说到做到,拿得起、放得下,做事有魄力有担当,看不惯的东西马上动手就改,对别人对自己都是这样要求的。

作为一个管理者,我们常常遇到这样的问题,我们辛辛苦苦交待的事情,下属就是不积极。当然,如果你一直催促,情况会好些。你是否遇见过:自己谈了八年的女朋友最后却成了别人的老婆。自己辛辛苦苦努力获得的成果,最终却归到别人名下。你的上司没能力、没人品,却总是在你头上作威作福。你有足够的能力,却总被周围的人打压。现实一次又一次的告诉我们,除了能力,我们更需要谋略、魄力。做人就要狠一点,狠是一种姿态,一种魄力与深思熟虑后的执行力。我们不成功,不是不够强,而是不够狠!

## 二、有情有义

武汉女子是很重感情的,往往能让人感受到由衷的温暖。虽然社会上有人以“市民化”质疑武汉人,但对武汉人的热情是不敢矢口否认的。武汉人重感情给人心灵以极大的慰藉,特别是在竞争激烈、人情冷暖的现代社会。

西方人讲“法、理、情”,中国人讲“情、理、法”。传统的中国人没有日本人的忠诚敬业;没有德国人的严谨高效;没有法国人的艺术追求;没有美国人的张扬个性;也没有所谓的“城里人”的市侩气。但你若能用“真心”对待他们,他们一定感恩图报。俗话说:人心都是肉长的。

如果说刘板是老板,关张是职业经理人。如果不是因为刘备重感情,恐怕谁也没有



有能力管好关羽和张飞这两个人。刘关张三人本是素昧平生,如果不是刘备讲义气、重感情。很难有后来三分天下有其它的鼎立局面。

## 三、富于竞争性,有勇于进取的精神

武汉女子对自己的能力确信不疑、非常乐观,因此不论在物质生活上还是精神生活方面,总不甘居人后。其代表人物就是李娜,娜最美丽的地方,是她可以微笑着面对失利,像胜利者一样面对观众。这就是李娜,一个率直、敢说敢做的女人,一个生于体制又走出体制的运动员,一个改变网坛历史的中国女人。这几天,几乎全中国乃至全世界的人都在谈论李娜。这个 29 岁的湖北姑娘,以其巅峰战绩、率真性情、过人智慧,俘获了世人的心。显然,无论从哪个角度,李娜都配得上这样的荣誉。

许多天才因缺乏勇气而在这世界消失。每天,默默无闻的人们被送入坟墓,他们由于胆怯,从未尝试着努力过;他们若能接受诱导起步,就很有可能功成名就。这是风青杨要借李娜的成功送给所有武汉朋友的话。纵观本世纪以来,无论是推翻帝制的武昌辛亥首义,还是抵御自然灾害的 1954 年长江抗洪,哪一件事不是因锐意进取而轰轰烈烈。向来富贵只有险中求。

## 四、直爽且有主见

武汉女子爱憎分明,喜怒哀乐都在脸上,这就是最好打交道的地方!武汉女子有一说一,满意的,不爽的全都坦诚地和你沟通,不藏着掖着,不搞生闷气,让老公乱猜。虽然表达有时很激烈,但说过了就好了,不

像有的夫妻表面平静,可能心底里隔阂已经很深。

坦诚相待,不仅仅是反映一个人的素质问题,更是为人处事的一条原则,你是否坦诚以待别人,别人通常也会坦诚的对待你。比如对于企业的人才,他们需要的不尽是应得的酬劳,而更多的是需要尊重和信任。要尊重这些人才,惟一的办法就是以诚相待。武汉女子很少会依赖他人,其天性有主见、有胆识,凡事干脆利落。对你的错误是当面严厉指出,过后不放在心上,心胸宽阔超过很多男人。这样才形成了她们强大的影响力。武汉女子伏明霞嫁给年长许多的梁锦松,曾给她引来很多非议,许多 fans 为之惋惜。但当人们看到她今天的笑容依旧那么灿烂和甜美时,所有人都感受到了她的知足和快乐,和她成为一个妻子和母亲后的幸福。她说,人生就像一次高台跳水,任你转身翻腾,都是为了能落入幸福的包围。婚姻就是她最成功的一跳。她的入水,完美得让人嫉妒。

而对于一个企业领导者来说,一定要有影响。要有影响力,一是要能和别人坦诚交往和心灵的沟通;二是对于手下教育和训练;三是要对团队成员有信心;四是要能倾听别人的意见而不轻易打断别人;五是要了解被领导者的个性特征;六是愿意发展别人并把别人推向更高的位置;七是能做别人的导师指引别人;八是能和别人协调沟通达成共识;九是愿意将权力分给别人,自己像教练一样提醒;十是能将自己的影响力培训另一个有影响力的人物。

一进公司就被公司列为重点培养对象,他对工作也充满了激情,经常自觉到公司加班攻克技术难题,并做出了让人刮目相看的成绩,他的同事都认为,胡建是年轻员工中最有可能得到晋升的一个。一次,主管给胡建安排任务,让他画一份统计图表。这项工作一般是由另一个同同做的,那人请假了。胡建认为,这样无关紧要的工作,怎么也轮不到让他去做,便满不在乎地说:“我以为是是什么技术难题呢!等我忙完手头的活再干吧。”于是他勉强地接受了任务,但是没有立即着手去完成。后来主管催了一次,他才把图表草草完成。管理者首先要以身作则,严格遵守制度,要树立权威,保证决策的正确性和布置命令的清晰性。其次,应该与下属保持高度的沟通,多采纳下属正确的建议,允许在一定范围内让下属自主参与工作的开展。再次,随时随地的辅导下属,管理者提升自我行业的专业水平和影响力,以人格感染下属,以专业启发下属。

## 明净高悬 贯彻纪律

王琳是一家医药企业市场部主管,他负责整个公司的市场运作,最近王主管属下一名销售员小夏使他感到烦恼。小夏业绩突出,工作细致,踏实能干,都成为每月的销售冠军,公司对他也非常重视,但小夏自觉公司对他重视,认为自己与其他同事不一样,开始出现一些违规的行为,例如借故不准时来参加月底的销售会议或不准时向公司报考勤。虽然如此,小夏却还是出色完成每月的销售任务。领导和公司也没有对他进行处理,其他同事看在眼里,除向王琳投诉小夏的工作态度外,也声称会效仿他的行为。制度面前,尤其是中层管理者首先要做到以身作则,第二,下属犯错时,中层管理者要严格落实,在任何的部署面前,你都是一个平行线,不能说跟他关系好一点,处罚少一点,我看他不顺眼,处罚就多一点,在管理中,制度在先,文化在后,必须先有一个良好的制度维护之后,才能保证管理者一定的权威性。

## 喜怒哀乐深藏不露

这里的深藏不露并不是指阴谋狡诈,而是给下属一种成熟的感觉,中国有句俗话说“嘴上没毛,办事不牢”,为什么呢,就是说这些人他的成熟感不强,据心理学分析,成熟感不强很容易导致情绪化,喜怒哀乐是情商的体现,一个好的领导者是一个很好的情商调配者,当心情不愉快的时候,当经济危机来临时,当业绩不好时,他会把心情适当调整好,让下属感觉不到,当作没事一样,这样做有什么好处呢,下属会感觉到信心和希望,如果作为一个中层管理者,你自己都没信心,情绪化严重的领导者,试问下属会愿意跟着你干吗?

## 让下属懂得无条件服从

案例:胡建是一所名牌大学的高才生,

## 五、刚中含柔,柔中带情

如果你了解武汉人,你就会发现他们其实是极好相处的。因为他们骨子里有一种率真的天性,有时甚至会有点孩子气。孩子总是比大人好相处一些。要紧的是以心换心,打成一片。有人说武汉的女子锦里藏针,其实泼辣的女性往往对丈夫更温柔,她们的爱情生活更浪漫,更有柔情蜜意,令人称羨。

中国有一套拳法叫“太极”很多人都知道它的要旨是“以柔制刚”练习这套拳法的人很多,但是明白其精髓。“二战”时法国重兵设防的马其诺防线看似固若金汤,却被德军巧妙地绕了过去,没起任何作用。看似“刚”却被“柔”所化解。号称“铁娘子”的撒切尔夫夫人经不起邓小平的柔和迂回政策,看似“刚”却被“柔”所克制。曹操的 80 万大军也抵不住黄盖的火攻,看似“刚”却被“柔”所瓦解。但这决不是说刚就一无是处,柔便无所不能。毕竟水滴再厉害,有时也只能乖乖地呆在杯子里。柔只是一种暂时的忍让,是以退为进是蓄势待发。就像太极拳讲究借力打力。这便是常说的“刚柔并济”。

## 六、赏罚分明

有人说,武汉女子一半是天使,一半是魔鬼。对你好的时候温柔的一路糊涂。对你凶的时候,那简直比魔鬼还可怕。在风青杨看来武汉美女率性而为,豪情万丈,她们办事风风火火,绝不拖拉,她们为人纯真坦诚,绝不拐弯抹角;她们大是大非面前提得起又放得下,绝不斤斤计较,这一点颇有大丈夫气概,让无数“小”男人为之汗颜。

唐太宗说:良匠不弃材,明君不弃士。

要用人,会激励人,用团队的力量达成工作目标。

无赏无罚,任何制度都会落空。用赏罚分明的奖惩机制保障执行力。“破窗理论”告诉人们,如果有人打坏一扇窗户玻璃,而不受到惩处,别人就可能受到“暗示”去打烂更多的窗户玻璃。这一理论对于执行力的打造和提升,具有重要启示:如果执行不力却没有得到相应惩戒,便容易给他人产生效仿或侥幸的心理,久之就会导致整体执行力的降低。

曾经有个苏州的学员朋友问我要武汉的特产,我说没问题,鸭脖子、热干面、武昌鱼、米酒等,你自己挑。结果这位朋友却说,我想找一个武汉的丈母娘。我这位朋友三十六岁了,一个人奋斗到现在,事业已经做的很不错了,企业每年有几千万的营销额。他说武汉的女孩都挺漂亮,而且还挺能干。找个武汉老婆,这样家庭有了,另外老婆还能正好帮着管理企业。老婆狠一点,自己正好跟她学点管理用到企业上。何乐而不为?

## 许诺必须兑现

发生在 2006 年初的郑州“玥玛事件”,曾一度成为人们的热门话题,并引发了媒体的关注和争议,堪称中国锁具行业最具影响力的事件之一。为了营造现场氛围,厂家首先准备了 10 辆电动车,并在车上分别上了不同的锁,并向前来参赛的锁匠表示,谁能把锁打开,谁就把车推走。不到半个小时的时间,10 辆电动车上的锁全部被开锁师傅轻松打开。这时候,主持人向台下的观众亮明了底牌:被开锁师傅打开的锁具不是“□玛锁”,都是他们从市场上购买的杂牌锁。就在 10 名开锁师傅喜滋滋地将电动车推下台时,两名男子突然跳到台上。其中一名自称刘姓男子高举一把锁说,主办方的产品并非宣传的那样好,并不是不能打开,他手里拿的就是自己打开的一把。突然的“插曲”打乱了擂台赛的秩序。主办方以没有取得比赛资格为由将其“请”下台去。□玛锁厂的董事长当场宣布,刘所采取的开启方式是破坏性的,违背了擂台赛技术性开启的游戏规则,不予兑现 50 万元奖金。于是,活动现场一片混乱,擂台赛在无法正常进行的情况下,不得不草草收场。由于没有充分考虑相应的环境,而且对市场竞争中的风险和突发事件的预测处置能力明显不足,导致被动,这些都是值得汲取的教训。中层管理者最容易犯的大忌就是经常会说大话,比方说,对上司说今年我们达成什么目标,对下属说今年我们达成设定的目标后去哪里旅游,或奖励什么。对于中层来说,物质方面或金钱方面对下属承诺也是白承诺,承诺越多的话,下属对你的希望越多,因为你没有权力去兑现这种承诺,所以如果你答应什么承诺,必须得兑现,要不然不要轻易地对下属做出承诺。

## 不随意道歉

作为上司说错话或做错事,可以给下属们道歉,但不要随意做出道歉,要注意方式,如方式不当,会让下属觉得你软弱无能,作为中层管理者,也不要随意让上司向你道歉,因为任何人都是需要面子。

# 领导力素质评价的三环模型

■ 刘继铭

为了选拔出真正的领导人才,建立各个层次的领导班子和人才梯队,IBM 长期坚持开展领导力素质评价,并且开发出独特的三环模型:对事业的热情处在环心,三大要素围绕这个环心运转。

环心:对事业的热情  
IBM 认为,杰出领导者对开创事业、赢得市场以及 IBM 的技术和业务能为世界提供服务充满热情。评价事业热情度的指标包括:充满热情地关注市场的赢得;表现出富有感染力的热情;能描绘出一幅令人振奋的 IBM 未来图景;接受企业的现实,并以乐观自信的方式做出反应;表现出对改造世界的技术潜力的理解;表现出对 IBM 解决方案的兴奋感。

## 1 环:致力于成功

IBM 以三大要素来考察领导者是否致力于成功,它包括:对客户洞察力;突破性思维;渴望成功的动力。一、对客户洞察力的评价指标:设计出超越客户预期,并能显著增值的解决方案;站在客户和 IBM 双方的角度来看待客户企业;促使人们关注对客户环境的深刻理解;努力澄清并满足客户的当前和未来需求;一切以满足客户需要为优先;以解决客户遇到的问题为己任。二、突破性思维的评价指标:必要时能突破条条框框;不受传统束缚,积极创新观念;在纷乱复杂的业务环境中积极开拓并寻求突破性的解决方案;洞察不易发觉的联系和模式;从战略角度出发而不是根据先例做决策;高效地与别人探讨创造性解决方案;以为企业创造突破性改进为第一要务;开发新战略使 IBM 立于不败之地。三、渴望成功动力的评价指标:设立富有挑战性的目标,以显著提升绩效;一贯寻求更简单、更快、更好地解决问题的方法;通过投入大量的资源或时间,适当冒险以把握新的商机;在工作过程中进行不断地改变,以取得更好的成绩;为减少繁文缛节而奋斗;将精力集中于对业务影响最大的事情;坚持不懈地努力以实现目标。

## 2 环:动员执行

IBM 认为,一位领导者是否能动员团队有效执行并实现目标,可以从四个要素加以考察:团队领导力、直言不讳、协作、决断力和决策能力。一、团队领导力的评价指标:创造出一种接受新观念的氛围;使领导风格与环境相适应;传达一种清晰的方向感,使组织充满紧迫感。二、直言不讳的评价指标:建立一种开放、及时和广泛共享的交流环境;言行一致,说到做到;建立与 IBM 政策和实践相一致的商业和道德标准;行为正直;使用清晰的语言和平实的对话进行沟通;寻求其他人的诚实反馈以改善自己的行为;与他人坦率沟通,尽管有时这样做很难。三、协作的评价指标:具有在全球、多文化和多样性环境中工作的能力;采取措施建立一个具有凝聚力的团队;在 IBM 全球内寻求合作机会;从多种来源提取信息以做出更好的决策;信守诺言。四、判断力和决策力的评价指标:即使在信息不完全的情况下也能果断行动,也就是说能有效处理复杂和不确定的情况;能够根据清晰而合理的原因邀请其他人参与决策过程;尽快贯彻决策;快速制定决策;有效地处理危机。

## 3 环:持续动力

判定一个领导者是否能为组织带来持续的动力,IBM 也有三条标准:发展组织能力;指导和开发优秀人才;个人贡献。一、发展组织能力的评价指标:调整团队的流程和结构,以满足不断变化的要求;建立高效的组织网络与联系;鼓励比较和参照公司以外的信息来源,以开发创新的解决方案;与他人合理分享所学到的知识和经验。二、指导和开发优秀人才的评价指标:提供具有建设性的工作表现反馈;帮助提拔人才,即使这样会使人才从自己的团队转到另一个 IBM 团队也要如此;积极、现实地向他人表达对其潜能的期望;激发他人以发掘他们的最大潜力;与自己的直接下属合作,及早分配以培养为目的的任务;帮助他人学会如何成为一个有效的领导者;辅助他人发挥自身的领导作用;以自身正确的行为鼓励重视学习的氛围。三、个人奉献的评价指标:所做的选择和确定的轻重缓急与 IBM 的使命和目标保持一致;具备本职工作相关的职业和技术知识;帮助他人确定复杂情况中的主要问题;热诚地支持 IBM 战略和目标;为满足 IBM 其他部门的需要,放开自己的关键人才。



(慧聪网)