

# 给你一个公司 看你怎么管

(第三季)

——用最彪悍的狼性，呼唤最温柔的人性

南勇◎著

“德鲁克”  
“厚黑学”  
一样都不少!



**人性管理**与**狼性管理**大对决!

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，最翔实的细节，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”

CS  
PUBLISHING & MEDIA

湖南文艺出版社  
HUNAN LITERATURE AND ART PUBLISHING HOUSE

博集天卷  
CS-BOOKY

F276.6  
2011.9  
3

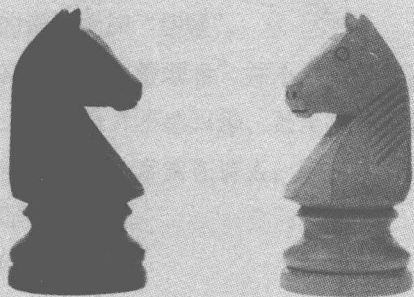
阅 览

南 勇◎著

# 给你一个公司 看你怎么管

(第三季)

——用最彪悍的狼性，呼唤最温柔的人性



CS

湖南文艺出版社  
HUNAN LITERATURE AND ART PUBLISHING HOUSE



博集天卷  
CS-BOOKY

## 图书在版编目(CIP)数据

给你一个公司,看你怎么管.3/南勇著.---长沙:湖南文艺出版社,  
2012.6

ISBN 978-7-5404-5572-9

I. ①给… II. ①南… III. ①公司—企业管理 IV. ①F276.6

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第082583号

©中南博集天卷文化传媒有限公司。本书版权受法律保护。未经权利人许可,任何人不得以任何方式使用本书包括正文、插图、封面、版式等任何部分内容,违者将受到法律制裁。

**上架建议: 企业管理**

## 给你一个公司,看你怎么管.3

作 者: 南 勇

出 版 人: 刘清华

责任编辑: 丁丽丹 刘诗哲

特约编辑: 于向勇

版式设计: 崔振江

封面设计: 柏拉图创意机构

出版发行: 湖南文艺出版社

(长沙市雨花区东二环一段508号 邮编: 410014)

网 址: [www.hnwy.net](http://www.hnwy.net)

印 刷: 北京嘉业印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 720mm × 1040mm 1/16

字 数: 381千字

印 张: 22

版 次: 2012年6月第1版

印 次: 2012年6月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5404-5572-9

定 价: 35.00元

(若有质量问题,请致电质量监督电话: 010-84409925)

## 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，看你怎么玩儿》。

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“切题”。

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，甚至将其视做一种负担，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、叫做“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饥饿难耐的小朋友的眼前。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！你所能看到的可能只是这样一种情景：迫不及待的小朋友会不顾一切、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”，其实就是这个例子中的“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）本身提不起一丁点儿兴趣。

说句极端点儿的话，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，一点儿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儿。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”。

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，越想省事儿就越费事儿，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，真的很好玩儿。

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儿。

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、更好玩儿的呢？

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

所以，有位伟人这样说：“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，觉得很好玩儿。但现在“管私企”已经让我没有激情了，不再好玩儿了；而“管国企”，尤其是那种大家公认的、不好管的国企，对我而言

真的很好玩儿，所以我要好好儿玩儿玩儿。

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”这玩意儿玩儿个痛快。

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做人生最大乐趣的“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：能把工作当做“兴趣”的人，一定能取得成绩。

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，在很大程度上是由于读者认可了我的“玩管理”理论，并从其中感受到了管理的乐趣。

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、捋饬厕所的事儿，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。看来，管理书还得看‘大师’们的‘经典’作品最靠谱儿，看这些不入流的下三烂作品简直就是浪费时间！”

恕我直言，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、捋饬厕所”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、满足的。）

所以，他们认为“打扫卫生、捋饬厕所”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、捋饬厕所”，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，尽情地玩儿管理吧！

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，还是别玩儿管理了。

因为即便玩儿，你也玩儿不过人家。



# 给你一个公司，看你 怎么管.3

## 目录

//////////

### 引子 管理要革谁的命？ / 001

### 第一章 浮躁，可以是一种财富 / 019

将“浮躁”进行到底 / 020

失败，总是成功之母吗？——如何化浮躁为神奇 / 029

### 第二章 都是“人心”惹的祸 / 039

把“生活”还给员工 / 040

“请假有罪” / 053

因果报应 / 062

你要“捧杀” / 069

“毒舌”有毒 / 079

“老鼠屎”与“汤”——别把员工当贼防 / 092

“欢送会”与“揭批会” / 099

### 第三章 “以人为本”了吗？ / 113

“养人”与“养闲人” / 114

食堂？猪圈？ / 128

功劳与苦劳 / 137

“下属”与“家属” / 147

“碰”贵人 / 154

#### **第四章 细节，是管理的唯一王道 / 163**

和厕所死磕 / 164

打拳不练功，到老一场空 / 172

纠结的“神秘访客” / 180

“滴水穿石”的快与慢 / 187

#### **第五章 做个用智慧博弈的高手 / 195**

有钱难买我乐意——销售高手的博弈之道 / 196

隔山打牛 / 209

让顾客发飙 / 221

考核！考核！ / 236

智取与力取 / 256

#### **第六章 管理，是一种修行 / 267**

“吴敬中”是好领导 / 268

“单纯”就是力量 / 278

“海底捞”你学不会……吗 / 290

“明君”施暴 / 305

重回“初心” / 316

一点感悟 / 323

#### **后记 让你的员工早上起来盼着上班 / 335**

引子  
管理要革谁的命？

给

你一个公司，看你  
怎么管.3

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，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作修饰，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儿吗？

不出意外的话，我想你会扑哧一下笑出声儿来：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、跟不上趟儿，会不由自主地扯你后腿，让你越想做到“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，你才能得偿所愿。

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”。

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，他们认为，“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，绝不雇用不犯错的员工。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的价值观之一。

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儿跑题。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。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、退休的长者、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。这一点，连日本人自己都承认，因为最优秀的员工往往就来自我们这些中国的打工者。

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

按照初中语文课本里那个“卖油翁”的说法，这就叫“无他，唯手熟尔”。

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，你即便使出这个“第一次就做对”的狠招儿来也照样没戏，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。

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