

员工管理的温柔法宝：
和员工同心协力，黄土变金



1. 凝聚人心，从小事做起

从前，有一个牧羊人，他关心羊像关心人一样。当附近牧场上的草已经不多的时候，他怕羊吃不好，就不辞辛苦，赶着羊群到很远很远的牧场去。

牧羊人关心羊的名声传到了一群野山羊的耳朵里，其中的几只山羊不太相信，就商量好到牧羊人那里去试探试探。

这一天傍晚，牧羊人见天色晚了，把牧场的羊往回赶。他发现有几只野山羊混在羊群里，心里高兴极了，也不声张，一起赶回来关在了羊栏里。

第二天下起了大雪，无法放牧，羊只能待在羊栏里。牧羊人喂羊

你们就在我这里安家吧！



时像往常一样，把精饲料喂给每只山羊，并且在那几只野山羊的饲料中放了很多精饲料。他的算盘打得很精，希望能把野山羊收服驯化，这样就可以白白得到几只山羊了，多划算。

接下来的日子，牧羊人仍旧暗中多喂精饲料给那几只野山羊。这样过了不久，这几只野山羊被牧羊人的诚心打动，于是决定留下来。

牧羊人之所以厚待野山羊并非好客，而是别有用心，他想笼络住山羊为自己造福。

管理也是如此，需要用方法“笼络”住员工的心。但若说这也是领导的别有用心，那就大错特错了。领导关心员工是为了让员工安心工作，忠于企业，为企业发展做贡献。企业做大了，效益好了，员工的收入也会增加。

员工的忠诚和积极性是企业生存与发展的关键，它是凝聚整个企业组织的粘合剂。所以企业的领导一定要利用“笼络”人心的方法，关心每一位员工，关心的动作无需太大，从一件小事开始就行。

关心员工的工作，满足员工职业生涯规划的需要。

关心员工的家人，这样做付出不多，但收获很大。

关心员工的健康，能使员工深受感动。

让员工对工资的要求得以满足。

常与员工谈心，沟通拉近彼此的距离。

【事典】摩托罗拉公司总裁：关心员工从关心其身体健康开始

有位伟人说过，身体是革命的本钱。因此，关心员工要从关心他的身体健康开始。这话听起来好像与企业无关，但细细推敲，就会发现，它对企业的发展起着很大的作用。在世界手机行业占据“大哥大”地位的摩托罗拉公司的总裁保罗·高尔文，在他成功的企业中，就是从关心员工的身体健康入手，从而获得员工的心。

在摩托罗拉公司，不管员工本人或是员工的家人生病了，总裁

保罗·高尔文说得最多的一句话是：“你真的找到最好的医生了？如果有问题，我可以向你推荐这里看这种病的医生。”在这种情况下，医生的账单可直接交给他。

在经济不景气的年代，工人们最怕失业，为了保住饭碗，他们最怕生病，尤其怕被老板知道。比尔·阿诺斯是摩托罗拉公司的一位采购员，他现在的两个担心都发生了。他的牙病非常严重，不得已，只有放下紧要的工作，因为他实在无力去工作了。而且，他的病还被高尔文知道了。

高尔文看到他痛苦不堪的样子，非常心疼，说道：“你马上去看病，不要想工作的事，你的事我来想好了。”

阿诺斯做了手术，手术很成功，他知道凭自己的普通收入是难以承受手术费的，而他却从未见到账单。他知道是高尔文替他出的手术费用。他多次向高尔文询问，得到的直截了当的回答是：“我会让你知道的。”

阿诺斯勤奋工作，几年后，他的生活大有改善。一次，他找到高尔文。

“我一定要偿还您代我支付的那个账单的钱。”

“你呀，不必这么关心这件事。忘了吧，朋友，好好干。”

阿诺斯说：“我会干得很出色的，但我还是要还您的钱……是为了使您能帮助其他员工医好牙病……当然还有别的什么病。”

高尔文说：“谢谢，我先代他们向你表示感谢！”

告诉大家一个感人的数字，阿诺斯的手术费是 200 美元，这对高尔文来说是一个小数目，可是这 200 美元代表的价值是对人的关怀和尊重。

一个大公司的总裁能这么真挚地表达他对员工的关怀和爱护，其情意会令任何一位员工感激涕零，同时，员工为报答总裁对自己的深情厚谊，会加倍地工作来表明他们对企业的忠心。

像这样的故事在摩托罗拉公司发生实在是经常的事了。

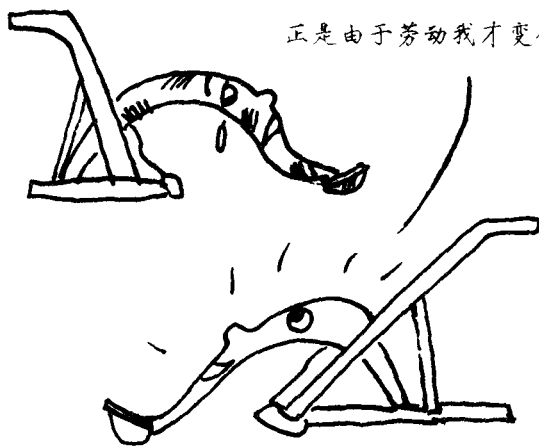
常言说：有付出就有回报。高尔文对员工的付出感动了很多，

在行业中极有口碑。许多人出高薪请不来的专家被摩托罗拉请来了，许多员工在摩托罗拉一干就是好多年。由于全体员工的尽心竭力，摩托罗拉公司在短短的几年中就在手机行业占据了龙头老大的位置。

一个企业的发展和崛起，靠的是管理者的经营才智和员工的齐心协力。如果说管理者是冲锋的元帅，那么员工就是强大的后盾。只有上下同心，才能创建成功的企业。关心员工吧，他们并不需要多么高的报酬，他们有时需要的是领导者温馨的关怀；关心员工吧，从关心他们的身体健康开始！

2. 为员工创造良好的工作氛围

有一个工厂用同一块铁铸成两张犁，这两张大小相等的犁带着一显身手的抱负被运进商店。不久，这两张犁的命运发生了变化。其中一张犁不甘心寂寞。在一个偶然的时机，它被一位农人选中，跟着农人来到田里，在农人的指挥下耕作起来。而另外一张犁却一直没有走出商人的铺子。随着日复一日的被闲置，它以前的抱负一点点泯灭，最后像一件废品一样被商人抛在商铺一个隐蔽的角落里。



一段时间后，两张犁偶然又碰到了一起。那张曾经是农人手里工具的犁像银子似的锃光闪亮，甚至比刚拿出工厂时更加光亮；而那张无所作为被闲置在铺子里的犁却变得黯淡无光，上面布满了铁锈。

望着昔日伙伴身上的光亮，那张生满锈的犁惊奇而又羡慕地问：“请问 你为什么会那样光亮？”

“由于劳动我才变成这样。”光亮的犁回答说，“要是你生了锈，变得反而不如以前的话，那一定是因为你老侧身躺在那儿，什么活儿也不干。”

俗话说，环境改变人生，什么样的环境造就什么样的人。适当的工作能使人精神振奋，好的工作环境能让人体会到工作的快乐和自豪，从而完善自身。这就好比这两张犁：一张犁由于努力工作而使自己全身光亮，而另一张犁却成了废铁；一张犁贡献了自己的能力而受人尊重，另一张犁却被人冷落。

企业管理中，管理者要善于跟员工沟通，利用“亲和的需要”满足员工的心理愿望，这样才能让员工为工作而自豪，哪怕只是擦地板。这样的管理方法无疑提高了员工与管理人员更好地合作的愿望和能力。以下几点是增加亲和力的方法：

多跟员工沟通交流，让他们具有拥有感。同时，交谈是获取信息的重要来源。

不能冷落任何一个员工。

让每一位员工知道，只要工作了就是自豪的，就是对企业的贡献，哪怕是擦地板的小事。

【事典】罐头食品公司总裁弗兰克·康塞汀：以人为本的管理方式

“我要使我的下级有这样一个信念，就是为他们所做的工作感到自豪 甚至是擦地板这样的工作。”

不是所有的人都能这么说，也不是所有的人都能做得到，但是有

一个人却做到了，他就是弗兰克·康塞汀。

弗兰克·康塞汀是美国国家罐头食品有限公司的总裁，他领导的这家公司是世界第三大罐头食品公司。至于他有什么领导秘诀，下面这句话不知算不算得上一条：

“如果你能使员工对他们的工作有自豪感，这比给他们报酬要好得多。你再给他们地位、被认可感和满足感……”

因此，这家公司从来不用担心招聘不到好员工。当他们在俄克拉荷马城的分厂需要 100 个员工时，在招聘广告发布后，竟然收到了 2000 份申请。也难怪，这个新工厂充满了家庭气息，有野餐，工作场所还回响着抒情的音乐。作为一位员工，还有什么比这更快乐的呢？

在亚利桑那的费尼克斯的工厂成绩卓著，公司就搭起一个露天马戏场，让员工在工作之余能开心快乐。在马戏场建成的那一天，94 名员工的日产量达到了 100 万个罐头的目标。那一天，马戏场成了欢乐的大本营。而 3 年以后，员工们将日产量提高到了差不多是 200 万个罐头。

公司还实施了心脏保健计划，有 600 多名受过训练的员工将负责心脏病紧急救护。他们已经成功地挽救了两位工友的宝贵生命。

美国国家罐头食品有限公司无疑为员工们创造了一个工作的天堂。

公司在不断地壮大。弗兰克·康塞汀非常高兴，但他也很难过，因为没有时间同每个人进行交谈了，这意味着他不能亲自激励那些优秀的员工了。他把管理者们找来，跟他们讲：“管理者的工作就是把员工们放在合适的岗位上。如果你把适当的人安排在适当的岗位上，他们就会得到心理上的满足，这种满足是他们在所不能胜任的更高一点的职位上得不到的。”

有的管理者说：“我们的工作太忙了，也没有太多的时间考虑他们的想法。”

“错了，我们对员工的关注花费并不大，而利益却在员工的忠诚和信心下自然而然地增长，你们的任务之一就是把人性的优点运用到

同员工打交道的日常事务中去。”

弗兰克·康塞汀常常说：“我们公司也许不会成为同行业中最大的一家公司，但是只要我们一如既往地对待员工、顾客和供应商，那就已经足够了。”

以人为本的管理方式在这家罐头食品有限公司得到了传承。弗兰克·康塞汀的继任者——罗伯特·斯图尔特继承了公司深入工厂访问的传统，他每年都去各个工厂一次，并和每个员工交谈一次。

公司值勤人员在深更半夜时，常常能看到一个身影出现在公司，那就是罗伯特·斯图尔特，他是来和那些上第三班的员工交谈的。

多么伟大的领导啊！同样，在这样的企业里工作的员工又是多么幸福啊！

3. 善于发现员工的长处

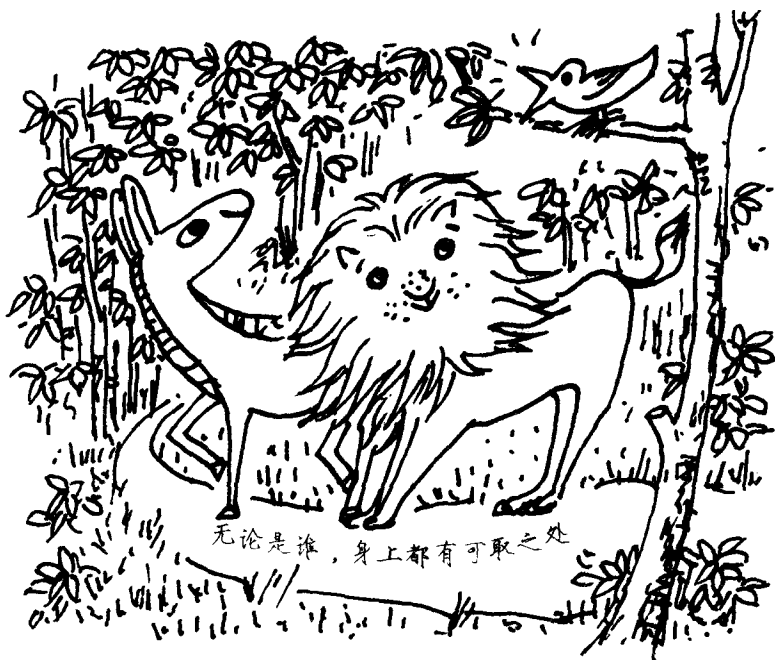
狮子要去参加一个百兽擂台赛。一头花驴一直对狮子很敬仰，这时它觉得为狮子效劳的时机到了，于是便毕恭毕敬地走到狮子面前，对狮子说：“亲爱的大王，我有洪亮的声音，在你打擂时，我会用我的嗓音竭尽全力为你呐喊助威的。”

狮子点点头，同意了花驴的请求。狮子在花驴的陪伴下向树林走去。

一只乌鸦看见它们在一起，冲着狮子叫道：“好一个顶呱呱的伙伴呐！跟头蠢驴在一起，你不觉得丢脸吗？”

狮子回答道：“无论是谁，身上都有可取之处，只要愿意为我服务，我都非常乐意让它跟着我。”

狮子一语道出了它的用意。管理者也应如此。要善于发现员工身上的长处，不该像寓言中的乌鸦一样目光短浅。大人物让普通人与他为伴时，他们就是这么想的，只要支持我，就是对我的尊重和信任。



作为企业的领导者，管理的根本任务就是充分开发人力资源，将公司全体员工身上的能量都释放出来，实现公司利润的几何级数增长。

有效的人力资源开发，就是对公司员工力量的充分利用。有很多员工，他们虽然默默无闻，不爱推销自己，但他们很敬业，管理者要激励他们，让他们把长处发挥出来。

【事典】商界富豪李嘉诚：让员工的长处发挥到极致

知人善任是一个公司求得发展最根本也是最重要的因素。

李嘉诚的用人之道在香港曾传为美谈。

香港某周刊在《李嘉诚的左右手》一文中探讨李嘉诚的用人之道说：“创业之初，忠心苦干的左右手，可以帮助富豪‘起家’，但元老重臣并不能跟上形势。”

“到了某一个阶段，倘若企业家要在事业上再往前跨进一步，他便难免要向外招揽人才。一方面可以弥补老人们胸襟见识上的不足，

另一方面是利用专业人才，推动企业进一步发展。故此，一个富豪便往往需要任用不同的人才……”

“李嘉诚的用人之道非常卓越。如果长江实业的发展过分依赖那些元老重臣，就不会有现在的规模。长江实业在 20 世纪 80 年代得以急速扩展及壮大，股价由 1984 年的 6 港元升到 90 港元（相当于旧价），和李嘉诚不断提拔年轻得力的左右手实在大有关系。”

世上每一个人都不是全才，而每一个人身上又都有着别人所不能比的闪光点 and 可取之处。在公司或企业中，元老重臣经验丰富，老成持重，但拙于开拓，缺乏闯劲。事业处于上升期时需要勇于开拓，企业越来越大，就需要科学管理，就需要专业人才。

如果说，创业之初需要同仁们忠心耿耿、同甘共苦，那么随着事业的扩展，单凭这些便很不够了。这时候，十分需要青年人的闯劲，特别是面向世界广揽人才。

这也是李嘉诚用人的一个显著特色，就是聘用不少“洋大人”，把他们身上的潜力挖掘出来。

20 世纪 70 年代初，长江实业的工厂分布在北角、柴湾、元朗等多处，管理人员约 200 位，员工 2000 余人。李嘉诚为了从塑胶业彻底脱身投入地产业，聘请美国人 Erwin Leissner 任总经理，李嘉诚只参与重大决策。其后，长江实业又聘请了一位美国人 Paul Lyons 为副总经理。这两位美国人是掌握最先进的塑胶生产技术的专家，李嘉诚付给他们的薪金远高于他们的华人前任老板，并赋予他们实权。

20 世纪 80 年代中期，李嘉诚已经拥有几家老牌英资企业，这些企业里有很多外籍员工。李嘉诚作为公司总裁，按理说是应该直接领导他们的，但是，这个集团的主要职责是为旗舰领航，即用洋人先进的管理方式来管理企业，因此，最有效的办法是用洋人管洋人，这样更利于管理者与员工相互间的沟通。更重要的一点是，这些老牌英资企业与欧美澳有着广泛的业务关系，长江集团日后必然要走跨国化道路，启用洋人做“大使”，更有利于开拓国际市场——他们具有血统、语言、文化等方面的天然优势。

长江实业董事局副局长麦理思也是英国人，他毕业于著名的英国剑桥大学经济系。麦理思曾任新加坡虎豹公司总裁，因业务关系与李嘉诚认识。1979年，麦理思正式加盟长江实业，集团与本港洋行和境外财团打交道多由麦理思出面。李嘉诚很器重他，不仅看重他的英国血统、名校文凭，更因为他是个优秀的经济管理专家，他对于李嘉诚来说是再好不过的帮手了。

李嘉诚入主和黄洋行，韦理卸职后，李嘉诚提升麦理思为行政总裁，自己任董事局主席。到1983年，麦理思与李嘉诚在投资方向上“不咬弦”麦理思离职，李嘉诚又雇用了另一位英国人——初时名不见经传，后来名声显赫的马世民。

1984年，马世民是长江实业中除老板李嘉诚外第一个有权有势、炙手可热的人物。李嘉诚表示：“我一个人没有那么多时间做那么多家公司的主席。”另外，青州英泥行政总裁布鲁嘉也是英国人。

在和黄、港灯两大老牌英资集团旗下留任的各分公司董事长、行政总裁达数十人之多。

马世民把李嘉诚的左右手称为“内阁”。评论家说：“这个内阁既结合了老、中、青的优点，又兼备中西方的色彩，是一个行之有效的合作模式。”

李嘉诚少年时曾听父亲讲战国时孟尝君的故事，孟尝君能成大事，是“客卿”之助也。李嘉诚能成就宏业，“客卿”之功亦不可没。而他所谓的“客卿”当然少不了作为老外的“洋人们”。

4. 与员工同甘共苦

松鼠、针和手套在一起，它们生活得很和睦。有一天，它们一起到森林里去找好东西。松鼠和手套并排走着，针跟在它们后面一蹦一跳地往前赶。

你真讲“哥们儿义气”呀！



它们走了很久很久，没有找到任何好东西，三个朋友很不高兴。突然，针发现了一个小水塘，它高兴得叫了起来：

“松鼠、手套，你们快来呀！我找到了一个好东西，你们快来看呀！”

松鼠和手套飞快地跑过去，以为针找到了什么好东西。可是过来一看，原来是个小水塘。它们非常失望，对针说：

“你就找了这么个东西？”

“是啊，”针回答说：“难道你们还嫌少吗？”

“哎呀，你也太古怪了，就为了这么一个小水塘还把我们叫过来看！”松鼠和手套带着一肚子怨气回去了，针也跟在它们后面一跳一蹦地回了家。

第二天一早，它们又一起到森林里去。松鼠和手套在前面走，针依然跟在它们的后面。它们走了很久很久，后来，针发现了一个树桩，又像昨天一样叫了起来：

“松鼠、手套，你们快来呀！我找到了一个好东西，你们快来看

呀！”

松鼠和手套以为针真的找到了什么好东西，就急急忙忙跑过去。没想到，原来是一个烂树桩。它们火冒三丈，真想把针敲扁了！后来，它们总算和解了，松鼠和手套在前面走，针跟在它们后面，又一起回了家。

又过了一夜，天刚蒙蒙亮，三个朋友就在一起商议：它们已经扑了两次空，还值不值得再到森林里去一趟呢？商量来商量去，决定还是再去试一试。松鼠和手套还在前面走，针还是一蹦一跳地在后面跟着。前面的伙伴又是什么都没有找到。针独自在后面东找找、西看看。它跑到一大片沼泽地，用它的一只眼睛细心地观察，终于发现了一头鹿，它立即躲到草丛里。鹿过来吃草了，针也被它吞到了肚子里。针在鹿肚子里到处戳，这头鹿终于疼死了。针又从鹿肚子里爬了出来，大声地喊道：

“松鼠、手套，你们快来呀！我找到了一样好东西，你们快来看呀！”

松鼠和手套听到针又在叫它们，生怕再次受骗，互相商量说：

“要是它真的找到了好东西，我们就去看。可是，谁知道它这次是不是又在撒谎呢？”

它们翻来覆去地商量，认为眼见为实，决定还是再去看一看。当到了那里看到一头死鹿时，它们喜出望外。手套围着这头鹿看了又看，松鼠溜溜圆的眼睛也转个不停，对针找到的这件好东西赞叹不已。针对它们说：

“我已经把鹿戳死了 现在该你们去煮了！”

松鼠和手套连连点头，开始忙碌起来。松鼠咬碎了老树桩，手套提来了塘里的水，针找到的三样东西都派上了用场。篝火熊熊，不一会儿，鹿肉煮熟了，它们一起吃了一顿美餐。用过美餐后，松鼠和手套商量，要把针推为三人中的首领。它们对针说：

“你前两次找到的东西不但没得到我们的赞赏，反而受到我们的谴责，但当你第三次找到吃的东西后，还是把我们叫来一起分享，是

很讲‘哥们儿义气’的。你的这种‘义气’有首领风范，以后我们也要学习你的这种精神。”针推辞不过，当了首领。从此以后，它们三个齐心协力，有苦同当，有乐同享，生活得十分快乐。

在企业管理中，管理者要学习针的“哥们儿义气”，创业时和员工一起苦干，有了快乐时也别忘了与员工一起分享，坚持有福同享，有乐同乐。以下一些做法能让管理者达到和员工一起分享的目的：

如果员工的工作单调，试试给工作添加些乐趣和花样。

对于如何做工作，只给出一些提议，由员工自己去选择。

在公司里提倡并鼓励责任感和带头精神。

鼓励员工之间的互动与协作。

有大的庆祝活动，别忘记也让员工参加。

⑥日常闲谈中多表示赞赏，让员工知道管理者是关心他们的。

⑦在员工生日时，给他们一份礼物或让其休息，员工自然会对公司产生一种依恋感。

【事典】食品“国王”海因茨：先快乐员工，再快乐自己

海因茨去佛罗里达旅行 这是该公司所有员工都知道的事情。

大家对他说：“好好玩一玩，你太累了，一年到头也难得轻松那么一回，这次就放松地玩吧，公司的事大家顶着。”

但不久他就回来了。

“怎么这么早就回来了？”大家以为他在外面碰到了不愉快的事。

“你们也不在，没有多大意思。”他对大家说。

接着，他指挥一些人在工厂中央安放了一只大玻璃箱，员工们纳闷地过去看，原来里面有一只短吻鳄，重约 363 公斤（800 磅），身长约 4.4 米（14.5 英尺），年龄为 150 岁。

“怎么样 这个家伙看起来还好玩吗？”

“好玩。”许多人都说从来没有看到过这么大的短吻鳄。

海因茨笑呵呵地说：“这个家伙是我佛罗里达之行最难忘的记忆，

也令我兴奋，但你们不在我身边，我的兴奋很短暂，就想把它买回家，请大家工作之余一起与我分享快乐。你们快乐了，才是我最大的快乐。”

原来，短吻鳄是海因茨为员工们买回来的，他不喜欢一个人享受观看这个动物的乐趣，就干脆把它买回家。

这个海因茨就是亨利·约翰·海因茨——一个伟大的领导者。

1844年，亨利·约翰·海因茨出生于美国的宾夕法尼亚，是家中最大的孩子。他8岁的时候就具备了领导才能。这一年，他带领着弟弟妹妹们在父亲砖厂的空地上开垦了一小块菜地，种植西红柿、洋葱、土豆等蔬菜。到了收获季节，他们就挎着菜篮子向邻居和砖厂的工人兜售蔬菜。弟弟妹妹们把这事当成了一个游戏，玩了一阵子就没有了兴趣。但海因茨却对此非常上心，他不但坚持了下来，而且从10岁时就开始推着独轮车走街串巷去叫卖，到了16岁，他已经成为了一个小老板，手下有了好几个伙计替他种菜和卖菜。

后来，这个海因茨创建了H. J. 亨氏公司。有人说：这个食品王国里的“国王”是从宾夕法尼亚的菜地走进商界的。因为从1888年他的公司更名为H. J. 亨氏公司以来，海因茨不仅是“酱菜大王”，到了1900年，亨氏公司的产品种类超过了200种，跃居美国大公司的行列。又经过几代人的努力，亨氏公司的产品不只是人们印象中的婴儿营养奶粉、婴儿营养米粉，单就美国而言，亨氏公司的产品就已经渗透到了美国人的每一间厨房、每一张餐桌——罐装金枪鱼、青豆罐头、泡菜、芥末粉等，成为美国人生活的组成部分。现在亨氏公司的分公司和工厂遍及世界各地，是一个年销售额高达60亿美元的超级食品王国。

那么，那个8岁就带领着弟弟妹妹们种菜的小男孩是如何创立这个超级食品王国的呢？应该说，海因茨在经营过程中有很多招数，而建立一个融洽的劳资关系则是他的一个经营秘诀。他是个身材短小的人，可员工们都认为他很高大，因为他总是与大家谈笑风生，往来于他们之间。他还特别善于用自己的热情来打动员工，使大家非常感动

和振奋。

亨氏公司的劳资关系被认为是全美工业企业的楷模，公司被誉为“员工的乐园”。

5. 领导者要尊重员工的工作

两个旅客遭受到太阳的炙晒。正午时，他们在一棵大槐树下休息。一个旅客对另一个旅客说：“槐树真是百无一用啊，既不能结果实对人类也没有其他的实际利益。”槐树非常生气地说：“真是忘恩”



负义的家伙，你在我的树荫下乘凉，享受我送给你的好处，嘴里却说我毫无益处！”

槐树的树荫让两个旅客防晒，但结果却被忘恩负义的旅客说成是百无一用。这给了管理者一个启示，对员工的成绩一定要给予肯定，千万不能口无遮拦地妄下评论，那样会伤害员工的心。给予员工一分热情，你获得的是员工十分的报酬。要善待每位默默无闻工作着的员工。善待员工要从尊重他们的工作开始，不管他们的工作多么卑微，既然能做得很好，就要另眼相看。善待员工还要和他们多沟通，多给予奖励，为他们营造良好的工作环境。

【事典】福特公司总裁艾柯卡：善待每一位员工

艾柯卡从福特公司的经验教训中得出，领导者的缺陷最主要的是居高临下、独裁专制的傲慢态度。在许多企业中，一言堂、独裁、居高临下的领导作风常常出现。居高临下的领导作风来源于军队中上级对下级吼叫命令的做法。它表现出这样一种情形：“我在这儿是老大，尽快搞清楚这点对你有好处！”

有时，上级领导为维护自己的权威而拒绝下级的意见，但如果他们听了下级的意见，工作中会省掉许多麻烦、误解和相互伤害，因为显而易见，上级的看法是错误的。

有人认为在领导者身上不存在“私”，只有“公”，似乎公私混淆的现象只存在于普通人中间。其实这种看法是十分错误的。企业管理者为了巩固自己的地位，否决下属有创意的计划是常有的事。在福特公司，亨利二世就是为了避免艾柯卡再度获得像“野马之父”这样的美称而多次否决了他提出的研发新车型的建议，结果是福特公司失去了广大的汽车市场。

因此，艾柯卡指出，如果企业管理者将自己的好恶作为评价员工工作好坏的标准之一，这种做法实在是愚蠢的，这种居高临下的做法必然会失去民心。