

寻 觅

杰克逊是一位奋发向上的青年，四处寻找经营有道的经理。

他期盼在这位经理手下做事，这样他也会成长为一位经营有道的经理。

他花了不少年头，行踪遍及世界各地。

大都市他去了，小村庄他也不放过。

他和数不清的经理面谈过：官员、军

人、工程监理、总裁、校长、领班、董事，还有商店、酒店、银行、旅馆的经理；男的、女的、老的、少的。

他走进了式样各异的办公室：宽敞的、狭小的；奢华的、寒伧的；有窗的、没窗的。

他见识了姿态万千的管理手法。

他对耳闻目睹的一切不太上心。

他看到不少“冷峻”的经理，看起来他们的公司似乎兴旺发达，但并不不得人心。

一些高层头头赞扬他们是能干的经理。但他的手下却怨声载道。

杰克逊在这帮“冷峻”的经理办公室里问道：“你觉得自己算哪类领导？”

他们的回答不约而同：

“我是一个独裁者，我始终掌控局面。”

“我是下层经理”、“机敏顽强”、“实效者”、“逐利之人”。

他听得出语气中的骄傲，他感受得到他们的注意力在于业绩。

杰克逊也碰到了不少“亲切”的经理。他们好像很得人心，但公司却冷落萧条。

他的手下认为他是位受人爱戴的经理，而高层首脑却很不满意。

杰克逊在这些“亲切”的经理办公室提出同样的问题，而回答一律是：“我是一个民主的人”、“我是协商式管理”、“参与的”、“顺从民意的”、“人性化经营”。

他觉察得到他们口气中的豪迈，他明白他们的焦点在于民心。

这一切让杰克逊感到深深的迷茫。

世界上所有经理，仿佛都是要么看重实效，要么注意民意。

注重实效的经理，常常戴上了“独裁军阀”的帽子，而关心民意的经理则被封为“开明人士”。

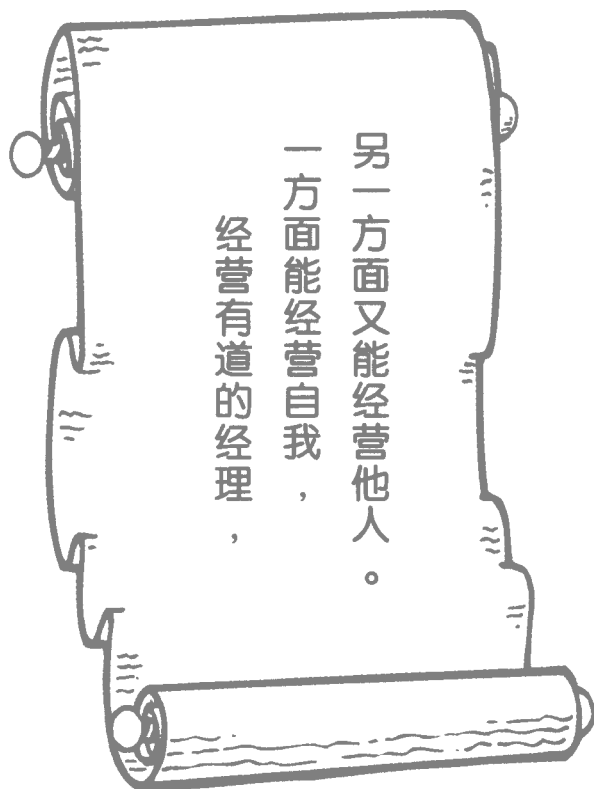
杰克逊认为，这些经理，不论是“冷峻的独裁军阀”，还是“亲切的开明人士”，都只发挥了一半的力量。“他们看来只是 1/2 个经理。”杰克逊想。

他回到自己的房间，疲惫而又颓丧。

或许他早就应该舍弃这种寻觅，但杰克

逊很有个性，他明白自己在找什么。

他断定：



由于他的存在而使公司和职员受益匪浅。

杰克逊四处寻觅经营有道的经理，但他找到的寥寥无几。而这屈指可数的几个人，却对成功的诀窍守口如瓶。他开始相信，他大概在有生之年是揭不开谜底了。

不久，他听人谈到一个奇异超凡的人，天缘凑巧，他就生活在邻近的小镇上。他听说，人们都心甘情愿在他手下工作，他们一起携手做出了奇迹般的实效。杰克逊对这个传闻显得疑虑不定，也许这是真的，但问题是这位经理会与他一起分享这个诀窍吗？

出于好奇，他打电话给这位经理的秘书，电话马上被经理本人接了过去。

杰克逊问这位奇异的经理什么时候可以

接受自己的拜访。经理说：“这个星期除了星期三上午都可以，时间由你挑。”

杰克逊心中发笑，这位超凡人圣的经理大人，真是非同一般。他居然会随时闲暇有余。杰克逊越来越好奇，决心会会这位怪怪的经理人。

一分钟经理

杰克逊走进经理办公室，看见他正站在窗前，望着窗外。杰克逊微微地咳了一下，经理转过头来，露出微笑。他请杰克逊坐下，问道：“我能为你做些什么呢？”

杰克逊说：“我想您可否赐教几个问题，关于您怎样管理部属。”

经理爽快地说：“你问吧！”

“那么，我先请问，您与手下是否有固定不变的聚会？”

“有，每个星期三早上 9 点至 11 点。这段时间我不会见客人。”经理回复说。

“聚会中您干些什么呢？”杰克逊问。

“我听部属讨论反省他们上一个星期完成的工作，碰到的问题以及还没做完的事。我认真听取他们的报告，之后，我们一起计划下周的工作步骤和解决方法。”

“会议决议对您及您的部属有约束力吗？”

“理所当然。”经理毅然地说。“如果没有约束力，那干嘛开会？”

“那么，您每一件事都干预喽？”

“正相反，”经理毫不犹豫地说，“我觉

得干预手下的决断没有好处。”

“那么你们开会干吗？”

“我已说给你听了。”经理说道，“年轻人，请你不要让我再重复一遍。这既浪费你的时间，也浪费我的时间。”

“我们所做的一切都是要赢得绩效。”经理接着说，“本公司的目标是效率。通过管理与组织，我们会迸发出强大的生产力。”

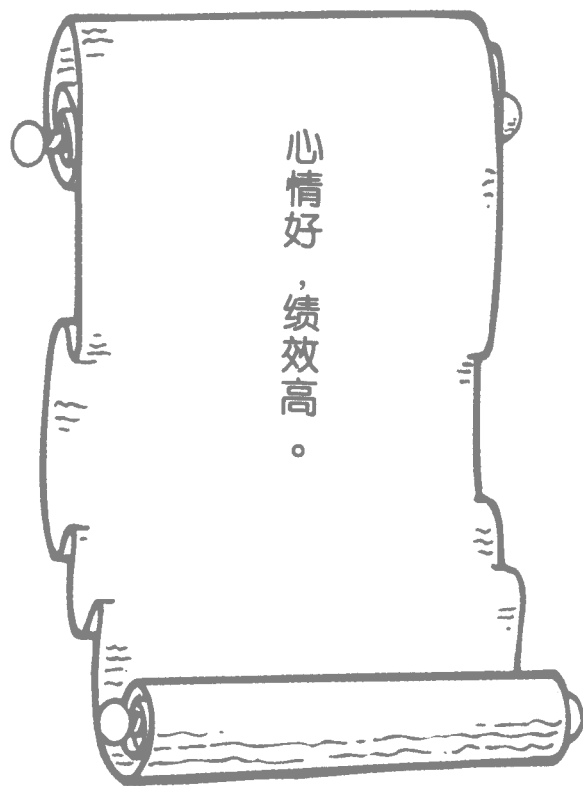
“这么说，你们知道，你们需要生产力。你们是实效胜过人心。”杰克逊发表看法。

“不对！”经理喊道，杰克逊愣住了。

“这种陈腔滥调我听厌了。”经理站起身来继续说“要是没人协同工作，何来实效？人心和实效我放在同等地位。两者相辅相成。”

“请过来,年轻人,看看这个。”经理把一块牌子递给他。

杰克逊看到牌子上写着六个大字：



接着经理说：“我把它搁在桌子上，这句管用的座右铭时时告诫我。”

杰克逊盯着牌子上的那句座右铭，经理说道：“回想一下自己，哪个时间你办事效率最高？是心情好时，还是心情糟透了的时候？”

杰克逊点头称是，他开始领会经理的意思。“心情好的时候，我干得又快又好。”他说道。

杰克逊恍然大悟，豁然开朗。“那么，”他说，“协助他人产生好的心情，是提高产量的关键。”

“正是这样。”经理表示赞赏；“但你要牢记，生产力并不仅仅是工作数量，它还需

要工作质量。”他走向窗户，说道，“年轻人，请过来。”

他指着窗子下面忙乱的车流，问道：“你看见那些外国的车子了吗？”

杰克逊看着外面，说道：“我知道它们的数目每天在增长。我觉得可能是外国汽车既经久耐用，又价格实惠吧。”

经理点头肯定。他说：“对极了。大家为何购买外国轿车？是因为美国造的车子产量不足？还是美国车子的质量不敢恭维？”

“我懂了，”杰克逊回答道，“质与量并重。”

“当然，”经理加上一句，“质量才能给人真心期盼的产品或服务。”

站立在窗前的经理一动不动地沉思着。他在想，不久以前，美国曾提供技术援助，协助欧洲人和亚洲人重建战争废墟上的家园。但现在，美国的生产力竟被远远地甩在后面。

杰克逊的一句话把经理从沉思中惊醒过来。“我记起了一个电视广告，”杰克逊说，“一个外国车名闪现之后，荧屏上打出几行字：如你是长期贷款买车，就不要买开不了多久的车子。”

经理回过头去，平静地说：“这个结论很好。这是个焦点，生产力应是与质和量的并行不悖。”

经理在沙发上落座。“直说吧，要想一

箭双雕，靠的还是人。”

杰克逊兴趣越来越大。他也坐了下来，问道：“适才您拒绝事事干预的经理，但您如何评价您自己呢？”

“这不难，”他直率地说，“我是一分钟经理”

杰克逊惊讶不已。“您说什么？我可从未听说一分钟经理。”

经理微微地笑着，说：“我是一个一分钟经理。我这样自封自己，是因为我只用了一丁点时间，就从我的属下赢得巨大的绩效。”

杰克逊虽然和许多经理对过话，但这种说法可是闻所未闻。几乎不敢相信，一分钟