

R 人生感悟

enshengganwu

美好的默契

□杨兵

一位跟随我十年的老客户,看中了我的一个新产品,网上付款备注发什么货,当天我就及时包好货,并放些小礼物,快递给她。我们相互都没说过什么话,一头是信任,一头是感恩,达成了默契、共振。

一个常给我送货的快递员,可以把货放在门卫室就走,我收到货,看到要付运费,于是在微信中找到这个快递员,把运费转给他。长期以来,我们之间言语不多,却相互信任,合作愉快。

我很喜欢这种默契,也珍惜这种默契,它经过

时光的浸润,带着信任的底色。默契是一种境界,是相互理解、支持、认可、回报,是德与德的碰撞,是心与心的交流。

赏识是一种默契,钟子期和俞伯牙“高山流水”是一种默契,“琴瑟在御,莫不静好”是一种默契,“桃李不言,下自成蹊”是一种默契,“精诚所至,金石为开”是一种默契……儿女孝顺是一种默契,怡然自得也是自己对自己的默契。默契,有奋发有为、有的放矢而水到渠成的快意。

我平时工作繁忙,妻子主动承担了家务劳动、

辅导孩子作业。我只要有时间在家,就主动和妻子换个角色,做家务和陪伴孩子。妻子累的时候,我给她递上一杯温开水,我累的时候,妻子前来协助,拿来毛巾为我擦去汗水。爱意不经意间就在生活的小细节中流露出来,这种夫妻间的默契,让彼此的心越靠越紧。

“随风潜入夜,润物细无声。”来自大自然的和谐与默契是低调的、不喧哗的,来自人与人之间的默契是至诚至真至美的,如蝴蝶飞过花间,如诗篇落入心坎,轻轻地,带着回响。



R 人生百味

enshengbaiwei

一家人

□江侠

那天给姑妈打电话,聊了几句,姑妈忽然问:“你是老二还是老三?”我说是“老三”。姑妈说:“你们俩声音越来越像了,我都分不清。”我相信姑妈说的是实话,因为好几位亲戚也这么说。由此我想到了一句俗语,“打断骨头连着筋”,虽然我和二哥

大半辈子关系都不太好,但没法改变我们是兄弟的事实。

常有人撰文说,跟父母往往找不到共同话题。写文章的如果是年轻人,倒也罢了;若是中老年人,我怀疑他们是否好好跟父母聊过天。大概在五十岁左右,我和父母聊天

就不再担心代沟问题了。而且我也越来越感觉到,他们传给我的基因,有生之年是抹不去的。

一家人就是一个神奇的团队,被一种看不见的力量“捆绑”在一起。既然解不开,我们就应该竭尽全力,让这个团队和谐温馨。

F 非常感受

eichangganshou

半夜的枣馍

□邓宝山

娘知道我从小就爱吃枣馍,前几天专门从城里赶回厂里,说厂里的枣该红了,哪天打下来给我蒸锅枣馍。

今天叫妹妹把枣打下后,娘不知什么时候和了面,吃过晚饭后才对我说:“小,白天和的面没发,现在发了,我去给你蒸枣馍。”

我听后猛地一惊,马上说:“娘,您本来腰就有病,累一天了,天这么晚了,咋能再去蒸馍呢。”然后又反复嘱咐,娘才说:“不蒸了,睡去。”于是,我搀扶着把娘送到她屋里,待娘睡下才放心。

在我快入梦时,手机响了,一看是娘打来的,再看时间马上十点了。娘睡了咋又打电话,我心里一惊,以为娘哪儿不舒服了,急切地问道:“娘,怎么了?”娘还卖关子,一直问我睡了吗。我急忙说:“还没睡着,咋了娘?”

娘欲言又止,说“睡了就睡吧”。我更着急,再三追问之后,娘才说:“馍蒸好了,怕再累着腰了,你睡了就睡吧,我试试,看端

动了吗?”娘已年近八十,因为骨质疏松造成腰椎压迫性骨折,做过两次手术,腰已不能承受一点力。

我一阵慌张,赶紧说:“不是说好了吗?今天不蒸了。你不是睡下了吗,咋又去蒸馍。”边说边迅速穿衣服,急切地反复叮嘱:“娘,你别端哈,我起来了。”

厂里的厨房离我住的地方有些远,等我一路小跑到厨房,见娘还没停火,才松了一口气,有些责怪地说:“马上八十岁了还说瞎话,说好了不蒸了去睡觉,自己又偷偷来蒸馍,累着腰了咋办?”娘嘿嘿地笑着说:“不蒸睡不着。”

时间已至深夜,但看着热腾腾的刚出锅的枣馍,我直流水,忍不住抓起一个吃起来。娘看我吃得津津有味,在一旁笑开了花……

厨房里很暖,枣馍很甜,但吃得我眼睛发涩,鼻子发酸。

十月的夜很静,十五的月亮很圆,我躺在床上却久久不能平静,难以入眠……

N 耐人寻味

airenxunwei

控制人还是影响人

□崔瑾

一个女生升职三个月后,来找我:“做管理把我整不会了。我自己做业绩,一个月挣来40万元的利润不是难事;升职之后,要带五个人冲150万元的业绩,根本完不成任务。管人好麻烦,今天这个怠工,明天那个闹情绪,一个指令要说30遍。每天面对一屋子人,晚上回家感觉脑子里嗡嗡响。”

这其实是很多管理者的痛点。

多数人能晋升为管理者,就是因为业务能力强,拿得出业绩。可是成为管理者之后,他们发现需要推动团队拿业绩,需要管的对象变成了人,而不是以前的“业绩”。

管事和管人之间有巨大的鸿沟,一时间,很多人会乱了阵

脚。

我跟她说:“如果觉得管理团队太乱,不妨先只管一个人。”

女生一愣:“谁?”

“你自己。”

管理者要管好的第一个人,就是自己。当你下达一个指令而下属不执行时,要思考的第一件事不是“他为什么不听我的”,而是“我真的讲清楚了吗”,要想“我没讲清楚会不会是因为我没想清楚”以及“我要怎么讲才能让他愿意去做”——把着力点收回到自己身上,重点才会更清晰。

同时,管理自己还要注意,你要比下属“闲”。先让下属忙起来,确保当下业务正常运行——这是“图生存”;而管理者要闲下来去思考解决更

大、更长远的事——这是谋发展。

就像队长最主要的职责不是进球,而是带领队员进球。这其实是要求管理者学会“分辨哪些是必须自己做的事”,也就是怎么能用最少的时间做最重要的事,这个过程,是一种“跃迁”。很多人觉得,如果我原来是条鱼,那么成为管理者我就是条大鱼,游得更快一点就行了。但事实是,如果你原来是条鱼,成为管理者,你就要蜕变成鸟,你得飞起来。如果你想用游泳



来替代飞翔,那你一定会累死,也出不了成绩。

管理者首先要让自己完成自我突破:你看事物的角度和眼光必须发生变化。这不是从做一件事到做很多件事,是完全换一种方式做事。

而当一个管理者能“把自己管好”,他在团队中的影响力也会相应地有所提升,主动跟随的人,也会越来越多。

因为,管理不是“控制人”,而是“影响人”。

请本版文图作者与编辑联系,以便奉寄稿酬。