

促使我们走出去、跳出去、比一比、看一看，改变自己，变换一种新思路、尝试一种新方法，从而更好地驾驭工作，而不是永远陷在工作中，不断忙碌、不断重复、不断抱怨，还毫无建树。

放大镜。管理者应拿放大镜看待工作，这样才能始终保持善于发现问题的能力。管理者拿放大镜，就是将缺陷放大、污点加粗，做到防微杜渐，而不是等到出了漏子再去堵漏，但也不能出了问题就扩大事态。管理者还应学会用放大镜使用手中的资源，如对部下放大赏识效应，达到激励目的。对团队放大情感效应，增强凝聚力。对市场放大品牌效应，增强影响力，等等。

显微镜。管理者要拿显微镜透视工作的表象和现象，这样才能挖掘出问题的本质和事物的内在规律，达到科学、高效管理的目的；用好显微镜，是管理者的最高层次，显微镜并不是处理具体的东西，而是处理微观的东西，如理顺流程、提高效能、加强沟通、减少内耗、促进革新、高效执行等。

(摘自《价值中国》)

沉默的螺旋理论

佚名

“沉默的螺旋”一词最早见于德国女传播学家伊丽莎白·诺埃勒·诺依曼1974年在《传播学刊》上发表的一篇文章——《重归大众传播的强力观》，她在1980年《沉默的螺旋：舆论—我们的社会皮肤》一文中进一步发展了该理论。沉默的螺旋概念描述了这样一个现象：人们在表达自己想法和观点的时候，如果看到自己赞同的观点，并且受到广泛欢迎，就会积极参与进来，这类观点越发大胆地发表和扩散；而发觉某一观点无人或很少有人理会（有时会有群起而攻之的遭遇），即使自己赞同它，也会保持沉默。一方的沉默造成另一方意见的增势，如此循环往复，便形成一方的声音越来越

强大，另一方越来越沉默下去的螺旋发展过程。

沉默的螺旋理论提供了一种考虑问题的视角：团队意见的形成不一定是团队成员“理性讨论”的结果，而可能是对团队中“强势”意见的趋同后的结果。需要注意的是，“强势”意见所强调的东西，不一定就是正确的。当团队中的少数意见与“多数”意见不同的时候，少数有可能屈于“优势意见”的压力，表面上采取认同，但实际上内心仍然坚持自己的观点，这就可能出现某些团队成员公开“表达的意见”与团队成员“自己的意见”不一致。

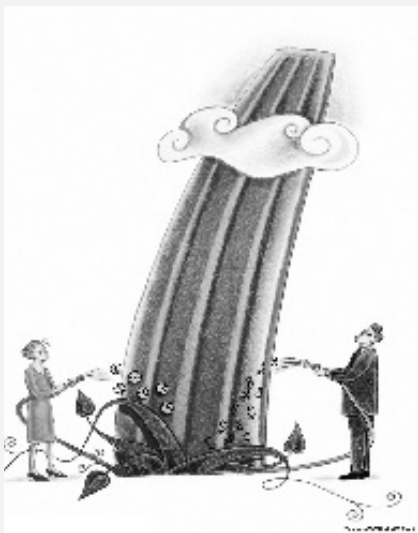
要跳出沉默的螺旋，唯一的出路就是尊重少数派，聆听反对者的声音。

(摘自《MBA智库百科》)

决策失误

佚名

很久以前，一个人偷了一袋洋葱，被人捉住后送到了法官面前。法官提出了三个惩罚方案让这个人的自行选择：一是一次性吃掉所有的洋葱；二是鞭打一百下；三是交纳罚金。这个人选择了一次性吃掉所有的洋葱。但在吃下几个洋葱



之后，他的眼睛像火烧一样，嘴像火烤一般，鼻涕不停地流淌。他说：“我一口洋葱也吃不下了，你们还是鞭打我吧。”可是，在被鞭打了几十下之后，他再也受不了了，哭喊道：“不能再打了，我愿意交罚金。”后来，这个人成了全城人的笑柄，因为他本来只需要接受一种惩罚，却将三种惩罚都尝遍了。其实，生活中许多人都有过这样的经历，由于对自己的能力缺乏足够的了解，导致决策失误，而尝到了许多不必要的苦头。

(摘自《讽刺与幽默》)

办公大楼法则

佚名

帕金森的“办公大楼法则”是：某个组织的办公大楼设计得越完美，装饰得越豪华，该组织离解体的时间就越近。帕金森发现，许多生意兴隆的公司、影响巨大的组织都设在不起眼的地方且房屋简陋，而一旦搬进豪华的大厦，便转入了衰退的轨道。例如，国际联盟大厦、英国议会大厦、凡尔赛宫、布伦海姆宫、白金汉宫、英国殖民部办公大楼等都是在落成典礼以后，其拥有者的权势开始减弱。

为什么这些以豪华著称的建筑物，都成了这些组织的“陵墓”呢？以中国传统文化来解释，大概有两种可能：一是滥用民力，引起各方的不满或反抗，从而动摇了根基；二是风水不好致其不旺。帕金森对此则进行了如下推测：一个组织在兴旺发达之时，往往紧张而忙碌，没有时间和精力去设计和修建琼楼玉宇。当其所有的重要工作都已完成，想要修建与成就相称的大楼时，时间和精力都集中在表面功夫上了。当某个组织的大楼设计和建造得趋向完美之际，它的存在就开始失去意义，完美的楼堂意味着定局，而定局意味着终结的开始。

(摘自《意林》)