# 最新管理小故事大道理小故事及感悟(22篇)

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2020-08-14

*体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。那么心得感悟该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面我给大家整理了一些心得感悟范文，希望能够帮助到大家。管理小故事大道理小故事及感悟篇一犹太人的后裔布朗...*

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。那么心得感悟该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面我给大家整理了一些心得感悟范文，希望能够帮助到大家。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇一**

犹太人的后裔布朗夫妇同他们的孩子们住在伦敦附近的一所小房子里。有时布朗先生下班回家很晚，当他的妻子和孩子们睡着时，他就用自己的钥匙打开房子的前门，悄悄地走进屋子。

有一天夜晚，当他很晚回家时，却把钥匙丢了，于是他只好走近房子按门铃，可是屋内没有动静。他再次按铃，房内仍然没有动静。无奈之下，布朗先生只好敲打卧室的窗户，向他妻子大声叫喊，她仍然没醒。最后，他停下来，想了片刻，然后捏着鼻子学着小孩的声音，叫道：“妈妈!我要尿尿!”尽管他说得很轻，布朗太太还是马上醒了。

【管理学启示】管理的关键是管人，是一门让别人为你做事的学问。在企业的管理中，对于不同的情况和不同的人，要让他们帮你把事情做好，只需找到能够触动他们神经的那根弦就够了。

土拨鼠哪儿去了

一个犹太大亨曾给几个期望在商业上有所成就的青年讲过这样一个故事：有三只猎狗追一只土拨鼠，土拨鼠钻进了一个树洞。这个树洞只有一个出口，可不一会儿，居然从树洞里钻出了一只兔子。兔子飞快地向前跑，并爬上另一棵大树。兔子在树上，慌忙中没站稳，掉了下来，砸晕了正仰头看的三只猎狗，最后，兔子终于逃脱了。

故事讲完后，犹太大亨问：“这个故事有什么问题吗?”“兔子不会爬树!”年轻人抗议道。“一只小兔子怎么可能同时砸晕三只猎狗呢?”另一个年轻人提出这样的疑问。直到再也没人能挑出毛病了，犹太大亨才说：“还有一个问题，你们没有提到，土拨鼠哪儿去了?”

【管理学启示】目标是本，任何一项工作都必须以目标为中心。只有把注意力凝聚在目标上，你才能在事业上取得成就。可很多人在企业向前发展时，常常把所有的注意力放在半道杀出的“兔子”身上，把原始目标抛到九霄云外了。

1.职场励志小故事及感悟

2.职场感悟励志小故事

3.职场励志故事及感悟小故事大道理

4.励志小故事感悟人生

5.名人励志小故事及感悟

6.10则励志小故事及感悟

7.职场幽默励志小故事

8.职场人必读的励志小故事

9.职场励志小故事10则

10.最新职场励志小故事

**管理小故事大道理小故事及感悟篇二**

鲶鱼效应

西班牙人爱吃沙丁鱼，但沙丁鱼十分娇贵，极不适应离开大海后的环境。

当渔民们把刚捕捞上来的沙丁鱼放入鱼槽运回码头后，用不了多久沙丁鱼就会死去。而死掉的沙丁鱼味道不好销量也差，倘若抵港时沙丁鱼还存活着，鱼的卖价就要比死鱼高出若干倍。

为延长沙丁鱼的活命期，渔民想方设法让鱼活着到达港口。之后渔民想出一个法子，将几条沙丁鱼的天敌鲶鱼放在运输容器里。

因为鲶鱼是食肉鱼，放进鱼槽后，鲶鱼便会四处游动寻找小鱼吃。为了躲避天敌的吞食，沙丁鱼自然加速游动，从而坚持了旺盛的生命力。

如此一来，沙丁鱼就一条条活蹦乱跳地回到渔港。

这在经济学上被称作“鲶鱼效应”。

其实用人亦然。一个公司，如果人员长期固定，就缺乏活力与新鲜感，容易产生惰性。

尤其是一些老员工，工作时间长了就容易厌倦、疲惰、倚老卖老，所以有必要找些外来的“鲶鱼”加入公司，制造一些紧张气氛。

当员工们看见自我的位置多了些“职业杀手”时，便会有种紧迫感，明白该加快步伐了，否则就会被kill掉。这样一来，企业自然而然就生机勃勃了。

当压力存在时，为了更好地生存发展下去，惧者必然会比其他人更用功，而越用功，跑得就越快。

适当的竞争犹如催化剂，能够最大限度地激发人们体内的潜力。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇三**

高瞻远瞩

识，指认识。从思维的深度来看，识是指人的远见卓识，是对事物发展的预见和认识的深度。

以往有两个企业都想在某郊区投资地产，并各派了专人前去调查那里的情景。结果a企业的人在考察之后，向公司报告说：“那里人口稀少，房产业发展机会渺茫，房子修好了也没有人来住。”

而b企业的人则在考察之后，向公司报告说，“该地虽然人口稀少，但那里环境优雅，人们厌倦了城市的喧嚣，定会喜欢在那里安置生活。”

果然不出b企业的所料，随着城市包围农村，城里人越来越向往农村生活，尤其是一些农家乐，办得更是如火如荼。所以b企业的投资是明智的。

a企业的人员鼠目寸光，只看见眼前事物的表象，而b企业的人却高瞻远瞩，从表象里预见到未来。b企业的远见卓识远远高于前者。

如果一个企业的领导像a企业的人一样近视，那么他的动作很可能都是短期行为，而如b企业那样见识过人，眼光放长远一点，就能使企业获得长远的利益。

真正有所成就的人，必须学会思考，而不要因循旧制。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇四**

明辩时势

宋代沈括所著《梦溪笔谈权智》中，讲了这样一个故事：北宋名将曹玮有一次率军与吐蕃军队作战，初战告胜，敌军溃逃。

曹玮故意命令士兵驱赶着缴获的一大群牛羊往回走。牛羊走得很慢，落在了大部队后面。有人向曹玮提议，“牛羊用处不大，又会影响行军速度，不如将它们扔下，我们能安全、迅速赶回营地。”

曹玮不理解这一提议，也不作任何解释，只是不断派人去侦察吐蕃军队的动静。吐蕃军队狼狈逃窜了几十里，听探子报告说，曹玮舍不得扔下牛羊，致使部队乱哄哄地不成队形，便掉头赶回来，准备袭击曹玮的部队。

曹玮得到这一情报，便让队伍走得更慢，到达一个有利地形时，便整顿人马，列阵迎敌。当吐蕃军队赶到时，曹玮派人传话给对方统帅：“你们远道赶来，必须很累吧。我们不想趁别人劳累时占便宜，请你让兵马好好休息，过一会儿再决战。”

吐蕃将士正苦于跑得太累，很乐意地理解了曹玮的提议。等吐蕃军队歇了一会儿，曹玮又派人对其统帅说，“此刻你们休息得差不多了吧？能够上阵打一仗啦!”于是双方列队开战，只一个回合，就把吐蕃军队打得大败。

这时曹玮才告诉部下：“我扔下牛羊，吐蕃军队就不会杀回马枪而消耗体力，这一去一来的，毕竟有百里之遥啊!

我如下令与远道杀来的吐蕃军队立刻交战，他们会挟奔袭而来的一股锐气拼死一战，双方胜负难定；仅有让他们在长途行军疲劳后稍微休息，腿脚麻痹、锐气尽失后再开战，才能一举将其消灭。”

一个优秀的领导人必须有一套好办法去判定市场上自我与竞争对手的优劣形势。如果自我处于优势，怎样都能将对手挤出竞争领域当然是最好可是的了，关键是很多时候是胜负难料的，你对击败竞争对手根本没有什么把握，市场也看不出来对自我的公司多么有利，怎样办？

最重要的一件工作就是收集竞争对手的商业情报，这对你做出明确的确定十分重要。为了坚持自我在世界贸易中的优势，美国政府甚至不惜代价派出fbi到各国作间谍收集别国的商业情报。

当所需资料都收集好了，市场却没有出现自我期望的发展态势怎样办？那就要做出假相来迷惑敌人，让他朝着自我期望的方向去行动。

会把握市场的领导者是优秀的领导者，但能够创造市场机会的领导者更是杰出的人才！

敌强时，不急于攻取，须以恭维的言辞和丰厚之礼示弱，使其骄傲，待暴露缺点，有机可乘时再击破它。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇五**

都是玩笑惹的祸

杂志《读者》上曾讲过这样一个故事：

军犬黑子目光如电，精神饱满，威风凛凛，每逢甄别嫌疑犯时总能让做贼者先心虚起来。

随着训导员的一声号令，黑子很快就用嘴把丢失的东西从隐秘处叼了出来，之后又向站着的人群跑去，没费多少功夫，就叼住了那个小偷。

黑子兴奋地望向训导员，等待着嘉奖。但训导员却使劲摇着头对黑子说：“不！不是他！再去找！”

黑子大为诧异，眼睛里闪出迷惑的光。平时对训导员的绝对信赖，又使它转回头重新开始了更为谨慎的辨认。专业告诉黑子，它没错！于是重新又把那个小偷叼了出来。可是训导员却不容置疑：“不对！再去找！”

黑子迟疑地盯着训导员，转回身去花更长时间去嗅辨。最终，它还是站在了小偷的身边，向训导员坚定地望去：就是他！不会是别人！

“不！绝对不是！”训导员大声吼着，表情也严峻起来。

黑子的自信心被击溃了，他相信训导员超过相信自我。它放弃那个小偷，去找别人。可是不对啊！气味骗不了黑子。

它焦急地踱着步，在每个人的脚边都停一会儿，忽儿急促地嗅辨，忽儿扭回头去窥测训导员的眼神……最终，它根据训导员的眼色把一个假小偷给叼了出来。

训导员与那些人一齐哈哈大笑起来。黑子糊涂了，愣在当场。之后，训导员告诉黑子：“你本来是对的，可错就错在没有坚持。”

当黑子明白这是一场骗局之后，它极度痛苦地“嗷”了一声，几大滴热泪流了出来，世界顿时失去了光彩。一个没有准则、没有对错的荒唐世界，把它所有的信念击得粉碎。

或许训导只是想考验黑子，或许，这只是一个玩笑，可是，从此以后，黑子不再信任训导员，不再信赖任何人，不再目光如电，不再奔如疾风，不再虎视眈眈，更没有了威风凛凛……

由此联想到了我们的领导。作为管理者，你的信念和评判，有可能影响你下属一生的旅程。管理者与被管理者之间，有一种无形的氛围，一不细心就会上演黑子的杯具。

有时在被管理者眼里，管理者就代表了正义、秩序和真理。如果管理者的言行出了格，玩笑过了火，假当真，真当假，就会给被管理者一种误导，他不明白什么是真的，什么是假的，他已失去了衡量真伪的标准。

而管理者在被管理者心目中的形象也会大打折扣，说话前后矛盾，言行不一，喜怒无常，不能在恰当的时候给出正确的褒奖与惩罚，这样不只会打击被管理者工作的信心，有时甚至会改变他进取的人生态度。

管理者啊，请慎用你的权力吧，切不可用你的权势去胡乱愚弄你的下属呀！

身为管理人员的你，本身的情绪不管好或坏，不可避免地会反映在为你工作的那些部属身上。你必须控制这些情绪，不要让情绪来控制你。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇六**

令出必行

《左传》记载：孙武去见吴王阖闾，与他谈论带兵打仗之事，说得头头是道。吴王心想，“纸上谈兵管什么用，让我来考考他。”便出了个难题，让孙武替他操练姬妃宫女。孙武挑选了一百个宫女，让吴王的两个宠姬担任队长。

孙武将列队操练的要领讲得清清楚楚，但正式喊口令时，这些女人笑作一堆，乱作一团，谁也不听他的。

孙武再次讲解了要领，并要两个队长以身作则。但他一喊口令，宫女们还是满不在乎，两个当队长的宠姬更是笑弯了腰。

孙武严厉地说道：“那里是演武场，不是王宫；你们此刻是军人，不是宫女；我的口令就是军令，不是玩笑。

你们不按口令操练，两个队长带头不听指挥，这就是公然违反军法，理当斩首!”说完，便叫武士将两个宠姬杀了。

场上顿时肃静，宫女们吓得谁也不敢出声，当孙武再喊口令时，她们步调整齐，动作划一，真正成了训练有素的军人。

孙武派人请吴王来检阅，吴王正为失去两个宠姬而宛惜，没有心思来看宫女操练，只是派人告诉孙武：“先生的带兵之道我已领教，由你指挥的军队必须纪律严明，能打胜仗。”

孙武没有说什么废话，而是从立信出发，换得了军纪森严、令出必行的效果。

做人难，做个优秀的管理人才更难。异常是担任管理职务的中层干部，往往会遇到孙武这样的问题，制定一些政策出来在推行的时候却因为触及了一些人的旧有利益而无法施展。

这些人或者是比自我职位更高，或者有很多自我开罪不起的背景，他们构成的阻碍会让你进退两难。

正所谓“慈不掌兵”，管理者就应当坚持正确的原则，虽然推行的结果可能是得罪一些高层人士导致自我的职位不保，但如果你的政策推行不下去那你的前途同样玩完。

这就是我们通常所说的机会成本，它所运用的就是经济学最常用的一种理论：博弈论。其实只要你真正是客观公正地执行政策，而不是过多纠缠于自我的私利，你成功的机会还是很大的。

作战之计已定便执行，决定发兵便立刻行动；将帅不需怀疑计划，士兵也不需乱想心疑。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇七**

诸葛亮挥泪斩马谡

三国时代的诸葛亮与司马懿在街亭对战，马谡自告奋勇要出兵守街亭。

诸葛亮心中虽有担心，但马谡表示愿立军令状，若失败就处死全家，诸葛亮才勉强同意他出兵，并指派王平将军随行，并交代在安置完营寨后须立刻回报，有事要与王平商量，马谡一一答应。

可是军队到了街亭，马谡执意扎兵在山上，完全不听王平的提议，并且没有遵守约定将安营的阵图送回本部。

等到司马懿派兵进攻街亭，围兵在山下切断粮食及水的供应，使得马谡兵败如山倒，重要据点街亭失守。事后诸葛亮为维持军纪而挥泪斩马谡，并自请处分降职三等。

纪律是一切制度的基石，组织与团队要能长久存在，其重要的维系力就是团队纪律。要建立团队的纪律最首要的一点是：领导者自我要身先士卒维护纪律。

“纪律能够促使一个人走上成功之路。”怡安管理顾问公司的陈怡安博士曾说过：“领导者的气势有多大，就看他纪律有多深。”一个好的领导者必定是懂得自律的人，并且也必须是能够坚持及带动团队遵守纪律的人。

火炉面前人人平等，谁摸谁挨烫。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇八**

日立“鹊桥”

在大多数企业，都有不成文的规矩，即禁止内部员工恋爱。其实，这种做法是不合法，也不可取的。

“棒打鸳鸯”只能导致军心涣散，让员工对组织感到寒心。获得如此“待遇”的员工即便留下，也会“身在曹营心在汉”！

日本日立公司有一名叫田中的工程师，他为日立公司工作近12年了，对他来说，公司就是他的家，因为甚至连他美满的婚姻都是公司为他解决的。

原先，日立公司内设了一个专门为职员架设的“鹊桥”的“婚姻介绍所”。日立公司人力资源站的管理人员说：这样做还能起到稳定员工、增强企业凝聚力的作用。

日立“鹊桥”总部设在东京日立保险公司大厦八楼，田中刚进公司，便在同事的鼓动下，把学历、爱好、家庭背景、身高、体重等资料输入“鹊桥”电脑网络.

在日立公司，当某名员工递上求偶申请书后，他(她)便有权调阅电脑档案，申请者往往利用休息日坐在沙发上慢慢地、仔细地翻阅这些档案，直到找到满意的对象为止。

一旦他(她)被选中，联系人会将挑选方的一切资料寄给被选方，被选方如果同意见面，公司就安排双方约会，约会后双方都必须向联系人报告对对方的看法。

最终有一天，同在日立公司当接线员的富泽惠子从电脑上走下来，走进了田中的生活，他俩的第一次约会，是在离办公室不远的一家餐厅里共进午餐，这一顿饭吃了大约4个小时，不到一年，他们便结婚了，婚礼是由公司“月下老”操办的，而来宾中70%都是田中夫妇的同事。

有了家庭的温暖，员工自然就能一心一意扑在工作上，由于这个家是公司“玉成”的，员工对公司就不仅仅是感恩了，而是油然而生一种“鱼水之情”。这样的管理成效是一般意义的奖金、晋升所无法比及的。

如果一个人能在公司中体味到如家庭般的气氛，他便会安心，士气在无形中自然也就增高了。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇九**

索尼的内部跳槽

有一天晚上，索尼董事长盛田昭夫按照惯例走进职工餐厅与职工一齐就餐、聊天。他多年来一向坚持着这个习惯，以培养员工的合作意识和与他们的良好关系。

这天，盛田昭夫忽然发现一位年轻职工郁郁寡欢，满腹心事，闷头吃饭，谁也不理。于是，盛田昭夫就主动坐在这名员工对面，与他攀谈。

几杯酒下肚之后，这个员工最终开口了：“我毕业于东京大学，有一份待遇十分优厚的工作。进入索尼之前，对索尼公司崇拜得发狂。

当时，我认为我进入索尼，是我一生的最佳选择。可是，此刻才发现，我不是在为索尼工作，而是为课长干活。坦率地说，我这位科长是个无能之辈，更可悲的是，我所有的行动与提议都得科长批准。

我自我的一些小发明与改善，科长不仅仅不支持，不解释，还挖苦我赖蛤蟆想吃天鹅肉，有野心。对我来说，这名课长就是索尼。

我十分泄气，心灰意冷。这就是索尼？这就是我的索尼？我居然要放弃了那份优厚的工作来到这种地方！”

这番话令盛田昭夫十分震惊，他想，类似的问题在公司内部员工中恐怕不少，管理者应当关心他们的苦恼，了解他们的处境，不能堵塞他们的上进之路，于是产生了改革人事管理制度的想法。

之后，索尼公司开始每周出版一次内部小报，刊登公司各部门的“求人广告”，员工能够自由而秘密地前去应聘，他们的上司无权阻止。

另外，索尼原则上每隔两年就让员工调换一次工作，异常是对于那些精力旺盛，干劲十足的人才，不是让他们被动地等待工作，而是主动地给他们施展才能的机会。

在索尼公司实行内部招聘制度以后，有本事的人才大多能找到自我较中意的岗位，并且人力资源部门能够发现那些“流出”人才的上司所存在的问题。

这种“内部跳槽”式的人才流动是要给人才创造一种可持续发展的机遇。

在一个单位或部门内部，如果一个普通职员对自我正在从事的工作并不满意，认为本单位或本部门的另一项工作更加适合自我，想要改变一下却并不容易。

许多人仅有在干得十分出色，以致感动得上司认为有必要给他换个岗位时才能如愿，而这样的事普通人一辈子也难碰上几次。

当职员们对自我的愿望常常感到失望时，他们的工作进取性便会受到明显的抑制，这对用人单位和职员本身都是一大损失。

一个单位，如果真的要用人所长，就不要担心职员们对岗位挑三挑四。只要他们能干好，尽管让他们去争。争的人越多，相信也干得越好。

对那些没有本事抢到自认为适宜的岗位，又干不好的剩余员工，不妨让他待岗或下岗，或者干脆研究外聘。

索尼公司的内部跳槽制度就是这样，有本事的职员大都能找到自我比较满意的岗位，那些没有本事参与各种招聘的员工才会成为人事部门关注的对象，并且人事部门还能够从中发现一些部下频频“外流”的上司们所存在的问题，以便及时采取对策进行补救。

这样，公司内部各层次人员的进取性都被调动起来。当每个干部职工都朝着“把自我最想干的工作干好，把本部门最想用的人才用好”的目标努力时，企业人事管理的效益也就发挥到了极致。

内部候选人已经认同了本组织的一切，包括组织的目标、文化、缺陷，比外部候选人更不易辞职。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十**

肯德基的特殊顾客

美国肯德基国际公司的子公司遍布全球60多个国家，达9900多个。然而，肯德基国际公司在万里之外，又怎样能相信他的下属能循规蹈矩呢

一次，上海肯德基有限公司收到了3份总公司寄来的鉴定书，对他们外滩快餐厅的工作质量分3次鉴定评分，分别为83、85、88分。

公司中外方经理都为之瞠目结舌，这三个分数是怎样评定的原先，肯德基国际公司雇佣、培训一批人，让他们佯装顾客潜入店内进行检查评分。

这些“特殊顾客”来无影，去无踪，这就使快餐厅经理、雇员时时感到某种压力，丝毫不敢疏忽。

很多企业，员工与老板经常打游击战。当老板在的时候，就装模做样，表现卖力，似乎是位再称职可是的员工了；

而等老板前脚刚走，底下的人就在办公室里大闹天宫了。很多老板，会在这个时候杀个回马枪，嘿嘿，刚好逮个正着。

可是，这样也不是个长期办法，老板也没有这么多精力去跟员工玩游击战，主要还是制度的确立。

如果建立了一套完善的制度，让员工意识到，无论任何时候，都须一如既往地认真工作，那么，底下的员工就不会钻空子翘懒了。

人做一次自我检查容易，难就难在时时进行自我反省，时时给自我一点压力，一点提醒。公司管理者就需要充当这个提醒者，时时给他们一点压力，一点动力，以坚持员工不懈的进取心。

经理的最大考验不在于经理的工作成效，而在于经理不在时员工的工作时效。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十一**

鹦鹉

一个人去买鹦鹉，看到一只鹦鹉前标：此鹦鹉会两门语言，售价二百元。

另一只鹦鹉前则标道：此鹦鹉会四门语言，售价四百元。

该买哪只呢？两只都毛色光鲜，十分灵活可爱。这人转阿转，拿不定主意。

结果突然发现一只老掉了牙的鹦鹉，毛色暗淡散乱，标价八百元。

这人赶紧将老板叫来：这只鹦鹉是不是会说八门语言？

店主说：不。

这人奇怪了：那为什么又老又丑，又没有潜力，会值这个数呢？

店主回答：因为另外两只鹦鹉叫这只鹦鹉老板。

这故事告诉我们，真正的领导人，不必须自己潜力有多强，只要懂信任，懂放权，懂珍惜，就能团结比自己更强的力量，从而提升自己的身价。

相反许多潜力十分强的人却因为过于完美主义，事必躬亲，什么人都不如自己，最后只能做最好的攻关人员，销售代表，成不了优秀的领导人。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十二**

各就各位

某知名作家去报社办报，结果没几天自己便主动辞职。这并不是说他没有潜力写稿子，而是他的确不懂怎样把报纸办得令读者叫好，他自己也感觉比写小说还累。于是，作家继续拿起他的笔写小说。

老板在用人上同样会遇上像作家这样的人才，他们的确是那类很优秀很出众的人才，只是由于他们对某些事务或某类工作不熟悉，\*作起来不仅仅显得吃力，也显得被动。有的人适合搞科研，有的人适合做管理，有的人喜欢习文，有的人酷爱练武。一个优秀的领导，就应清楚地了解其下属的所长，让他们各就各位，各司其能。

如同那位作家，报纸没办好，即浪费了自己的时间，也为报纸带来了不必要的经济负担。在这种状况下，老板最理智的办法：就是让这个人回到他该去的地方，做他就应做得好的事情。即使把这个得意之才留下来，也只能是陪了夫人又折兵，不值得。

作为一个管理者，你务必十分明白全体的工作目标，了解团体的需要，并明白个人的工作情形，在适当的时候，做出明确果断的决定，不可受任何人情因素的蒙蔽，如此方能成功。

10、以柔克刚

《明史》记载，有一次明武宗朱厚照南巡，提督江彬随行护驾。江彬素有谋反之心，他率领的将士，都是西北地区的壮汉，身材魁伟，虎背熊腰，力大如牛。兵部尚书乔宇看出他图谋不轨，从江南挑选了一百多个矮小精悍的武林高手随行。

乔宇和江彬相约，让这批江南拳师与西北籍壮汉比武。江彬从京都南下，原本骄横跋扈，不可一世。但因手下与江南拳师较量，屡战屡败，气焰顿时消减，样貌十分沮丧，蓄谋篡位的企图也打了折扣。乔宇所用的是“以柔克刚”的策略。

在企业管理中，这一招也是十分有用的。人的性格千奇百怪，这个世界上什么人都有，如果你是一个管理者，而你的团队里恰好就有一些不好管理的人，软硬不吃，你该怎样办呢？其实，以柔克刚就是一个很好的方法。

任何人的不合作态度都是有原因的，或者是因为待遇太低，或者不公平，或者是工作量的分配不匀，或者是在对员工的各项政策上有所误解，而这些都是与你这个作决策的管理者有关。也许你不是决策者，而只是个执行者，那你又就应怎样应对下属的这种不满情绪呢？也许有的人会说，不听指挥的我就辞掉他！这真的是最好的办法吗？

要明白一个企业解聘一个员工很容易，如果不是太差的企业招进一个员工也不难，但是要找到一个适合的员工就真的十分难，如果因为这样的原因失去了一些好的员工，对企业就是相当大的损失，而且会直接影响整个群众的战斗力。

这时候就需要领导发挥以柔克刚的本领了，首先承认错误在自己，让他的气有地方撒，然后再施以缓兵之计，调查清楚事情的原委，再有的放矢，不是很好吗？

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十三**

两熊赛蜜

黑熊和棕熊喜食蜂蜜，都以养蜂为生。它们各有一个蜂箱，养着同样多的蜜蜂。有一天，它们决定比赛看谁的蜜蜂产的蜜多。

黑熊想，蜜的产量取决于蜜蜂每一天对花的“访问量”。于是它买来了一套昂贵的测量蜜蜂访问量的绩效管理系统。在它看来，蜜蜂所接触的花的数量就是其工作量。每过完一个季度，黑熊就公布每只蜜蜂的工作量；同时，黑熊还设立了奖项，奖励访问量最高的蜜蜂。但它从不告诉蜜蜂们它是在与棕熊比赛，它只是让它的蜜蜂比赛访问量。

棕熊与黑熊想得不一样。它认为蜜蜂能产多少蜜，关键在于它们每一天采回多少花蜜--花蜜越多，酿的蜂蜜也越多。于是它直截了当告诉众蜜蜂：它在和黑熊比赛看谁产的蜜多。它花了不多的钱买了一套绩效管理系统，测量每只蜜蜂每一天采回花蜜的数量和整个蜂箱每一天酿出蜂蜜的数量，并把测量结果张榜公布。它也设立了一套奖励制度，重奖当月采花蜜最多的蜜蜂。如果一个月的蜜蜂总产量高于上个月，那么所有蜜蜂都受到不同程度的奖励。

一年过去了，两只熊查看比赛结果，黑熊的蜂蜜不及棕熊的一半。

黑熊的评估体系很精确，但它评估的绩效与最终的绩效并不直接相关。黑熊的蜜蜂为尽可能提高访问量，都不采太多的花蜜，因为采的花蜜越多，飞起来就越慢，每一天的访问量就越少。另外，黑熊本来是为了让蜜蜂搜集更多的信息才让它们竞争，由于奖励范围太小，为搜集更多信息的竞争转成了相互封锁信息。蜜蜂之间竞争的压力太大，一只蜜蜂即使获得了很有价值的信息，比如某个地方有一片巨大的槐树林，它也不愿将此信息与其他蜜蜂分享。

而棕熊的蜜蜂则不一样，因为它不限于奖励一只蜜蜂，为了采集到更多的花蜜，蜜蜂相互合作，嗅觉灵敏、飞得快的蜜蜂负责打探哪儿的花最多最好，然后回来告诉力气大的蜜蜂一齐到那儿去采集花蜜，留下的蜜蜂负责贮存采集回的花蜜，将其酿成蜂蜜。虽然采集花蜜多的能得到最多的奖励，但其他蜜蜂也能捞到部分好处，因此蜜蜂之间远没有到人人自危相互拆台的地步。

激励是手段，激励员工之间竞争固然必要，但相比之下，激发起所有员工的团队精神尤显突出。

绩效评估是专注于活动，还是专注于最终成果，管理者须细细思量。

由于乐队指挥者的指挥才能不同，乐队也会作出不同的反响：或者演奏得杂乱无章，或者表现出激情与才华。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十四**

古木与雁

一天，庄子和他的学生在山上望见山中有一棵参天古木因为高大无用而免遭于砍伐，于是庄子感叹说：“这棵树恰好因为它不成材而能享有天年。”

晚上，庄子和他的学生又到他的一位朋友的家中作客。主人殷勤好客，便吩咐家里的仆人说：“家里有两只雁，一只会叫，一只不会叫，将那一只不会叫的雁杀了来招待我们的客人。”

庄子的学生听了很疑惑，向庄子问道：“老师，山里的巨木因为无用而保存了下来，家里养的雁却因不会叫而丧失性命，我们该采取什么样的态度来对待这繁杂无序的社会呢？”

庄子回答说：“还是选取有用和无用之间吧，虽然这之间的分寸太难掌握了，而且也不贴合人生的规律，但已经能够避免许多争端而足以应付人世了。”

世间并没有一成不变的准则。应对不同的事物，我们需要不同的评判标准。对于人才的管理尤其明显。一个对其他企业相当有用的人对自己来说不必须有用，而把一个看似无用的人摆正地方也许就能为你创造出你意想不到的收益。

聪明的领导人就应学会发现人才的优点，使得人尽其才，尽量避免人才浪费。

审慎选取适当人选是十分重要的，而这务必靠平日不断地观察，留意每个人的发展动态。在检视的过程中，不仅仅要发掘能干的部属，并且还要剔除办事不力的员工。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十五**

原先如此

甲：「新搬来的邻居好可恶，昨日晚上三更半夜、夜深人静之时然跑来猛按我家的门

乙：「的确可恶！你是否有立刻报警？」

：「没有。我当他们是疯子，继续吹我的小喇叭。」

（事出必有因，如果能先看到自己的不是，答案就会不一样。

在你应对冲突和争执时，先想一想是否心中有亏，或许很快就能释怀了。）

某日，张三在山间小路开车。

正当他悠哉地欣赏秀丽风景时，突然迎面开来一辆货车，

而且满囗黑牙的司机还摇下窗户对他大骂一：“猪”

张三越想越纳闷，也越想越气，于是他也摇下车窗回头大骂：“你才是猪！”

才刚骂完，他便迎头撞上一群过马路的猪。

（不要错误的诠释别人的好意，那只会让自己吃亏，并且使别人受辱。

在不明所以之前，先学会按捺情绪，耐心观察，以免事后生发悔意。）

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十六**

后生可畏

小男孩问爸爸：“是不是做父亲的总比做儿子的明白得多？”

爸爸回答：“当然啦！”

小男孩问：“电灯是谁发明的？”

爸爸：“是爱迪生。”

小男孩又问：“那爱迪生的爸爸怎样没有发明电灯？”

（很奇怪，喜欢倚老卖老的人，个性容易栽跟斗。

权威往往只是一个经不起考验的空壳子，尤其在现今这个多元开放的时代。）

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十七**

第一名

毕业典礼上，校长宣布全年级第一名的同学上台领奖，

但是连续叫了好几声之后，那位学生才慢慢的走上台。

之后，老师问那位学生说：“怎样了？是不是生病了？还是没听清楚？”

学生答：“不是的，我是怕其它同学没听清楚。”

(名与利是多少人的捆绑、多少人的心结？我们被教育要争气、要出头，

但是争气出头的，但是是少数人，沉默的大众毕竟还多数。

想一想，有那么多人都和你我一样，不也是很兴奋的一件事吗？）

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十八**

职责

五岁的汉克和爸爸妈妈哥哥一齐到森林干活，突然间下起雨来，但是他们只带了一块雨披。

爸爸将雨披给了妈妈，妈妈给了哥哥，哥哥又给了汉克。

汉克问道：“为什么爸爸给了妈妈，妈妈给了哥哥，哥哥又给了我呢？”

爸爸回答道：“因为爸爸比妈妈强大，妈妈比哥哥强大，哥哥又比你强大呀。我们都会保护比较弱小的人。”

汉克左右看了看，跑过去将雨披撑开来挡在了一朵风雨中飘摇的娇弱小花上面。

这个故事告诉我们，真正的强者不必须是多有力，或者多有钱，而是他对别人多有帮忙。

职责能够让我们将事做完整，爱能够让我们将事情做好。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇十九**

我想跟什么样的人合作

以前有人采访比尔盖次成功的秘决。比尔盖次说：因为又有更多的成功人士在为我工作。

陈安之的超级成功学也有提到：先为成功的人工作，再与成功的人合作，最后是让成功的人为你工作。

成功的人很多，但在我生活中我不认识，也没有办法去为他工作，而让成功的人为我工作，在现阶段，我更没有这个实力。

只有合作，是我最喜欢和最欣赏的。我也力图借助一个宽松的环境和用心的团队，与更多的人公平合作，以便在未来替自己经营一个抵抗风险的事业。我最喜欢合作的人就应有以下几个特点：

一。不甘心。二十一世纪，最大的危机是没有危机感，最大的陷阱是满足。人要学会用望远镜看世界，而不是用近视眼看世界。顺境时要想着为自己找个退路，逆境时要懂为自己找出路.

二.学习力强.学历代表过去，学习力掌握将来.懂得从任何的细节，所有的人身上学习和感悟，并且要懂得举一反三。主要的是，学习，其实是学与习两个字。学一次，做一百次，才能真正掌握。学，做，教是一个完整的过程，只有到达教的程度，才算真正吃透。而且在更多时候，学习是一种态度。只有谦卑的人，才真正学到东西。大海之所以成为大海，是因为它比所有的河流都低。

三。行动力强。只有行动才会有结果。行动不一样，结果才不一样。明白不去做，等于不明白，做了没有结果，等于没有做。不犯错误，必须会错，因为不犯错误的人必须没有尝试。错了不要紧，必须要善于

总结

，然后再做，一向到正确的结果出来为止。

四。要懂付出。要想杰出必须得先付出。斤斤计较的人，一生只得两斤。没有点奉献精神，是不可能创业的。要先用行动让别人明白，你有超过所得的价值，别人才会开更高的价。

五。有强烈的沟通意识。沟通无极限，这更是一种态度，而非一种技巧。一个好的团队当然要有共同的愿景，非一日能够得来。需要无时不在的沟通，从目标到细节，甚至到家庭等等，都在沟通的资料之列。

六。诚恳大方。每人都有不同的立场，不可能要求利益都一致。关键是大家都要开诚布公地谈清楚，不要委曲求全。相信诚信才是合作的最好基石。

七。有最基本的道德观。以前有一个记者在家写稿时，他的四岁儿子吵着要他陪。记者很烦，就将一本杂志的封底撕碎，对他儿子说：“你先将这上面的世界地图拼完整，爸爸就陪你玩。”过了不到五分钟，儿子又来拖他的手说：“爸爸我拼好了，陪我玩！”

记者很生气：“小孩子要玩是能够理解的，但如果说谎话就不好了。怎样可能这么快就拼好世界地图！”

儿子十分委屈：“但是我真的拼好了呀！”

记者一看，果然如此：不会吧？家里出现了神童？他十分好奇地问：“你是怎样做到的？”

儿子说：世界地图的背面是一个人的头像。我反过来拼，只要这个人好了，世界就完整了。

所以做事先做人。做人做好了，他的世界也就是好的。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇二十**

天鹅、狗鱼和虾

有一次，天鹅、狗鱼和虾，一齐想拉动一辆装东西的货车，三个家伙套上车索，拚命用力拉，可车子还是拉不动。

车上装的东西不算重，只是天鹅拼命向云里冲，虾尽是向后倒拖，狗鱼直向水里拉动。

究竟哪个错哪个对用不着我们多讲，只是车子还停留在老地方。

员工之间不协调，工作就施展不好，只会把事情弄糟，引起痛苦烦恼。领导者的智慧所在，即能妥善分配员工的工作，并协调他们之间的合作。

无论一个公司的金钱、机器和材料的总和多么强大，如果没一支愿意进行思考和清醒的人们组成的队伍能够使用，他们只但是是一堆不会产生成果的僵死物质。

方法二：大家轮流主持分粥，每人一天。这样等于承认了个人有为自己多分粥的权力，同时给予了每个人为自己多分的机会。虽然看起来平等了，但是每个人在一周中只有一天吃得饱而且有剩余，其余6天都饥饿难挨。于是我们又可得到结论：绝对权力导致了资源浪费。

方法三：大家选举一个信得过的人主持分粥。开始这品德尚属上乘的人还能基本公平，但不久他就开始为自己和溜须拍马的人多分。不能放任其堕落和风气败坏，还得寻找新思路。

方法四：选举一个分粥委员会和一个监督委员会，构成监督和制约。公平基本上做到了，但是由于监督委员会常提出多种议案，分粥委员会又据理力争，等分粥完毕时，粥早就凉了。

方法五：每个人轮流值日分粥，但是分粥的那个人要最后一个领粥。令人惊奇的是，在这个制度下，7只碗里的粥每次都是一样多，就像用科学仪器量过一样。每个主持分粥的人都认识到，如果7只碗里的粥不相同，他确定无疑将享有那份最少的。

同样是七个人，不同的分配制度，就会有不同的风气。所以一个单位如果有不好的工作习气，必须是机制问题，必须是没有完全公平公正公开，没有严格的奖勤罚懒。如何制订这样一个制度，是每个领导需要思考的问题。

什么制度是企业最好的制度？适合的就是最好的。海尔的制度好不好？联想的制度好不好？对于你的企业而言，难说。关键是适用。是从你的企业土壤里生长出来的，而不是从专家学者的专著中生搬硬套而来。制度是生物，不是产品。

由是得之：制度至关紧要，制度是人选取的，是交易的结果。好的制度浑然天成，清晰而精妙，既简洁又高效，令人为之感叹。

制度是生长出来的，不是制造出来的。

于部分之和，产生1+1》2的效果。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇二十一**

挑水别忘了挖井

有两个和尚分别住在相邻的两座山上的庙里。两山之间有一条溪，两个和尚每一天都会在同一时间下山去溪边挑水。久而久之，他们便成为好朋友了。

弹指一挥间，不知不觉，时间在每一天挑水中，一晃就是五个春秋。

忽然有一天，左边这座山的和尚没有下山挑水，右边那座山的和尚心想：“他大概睡过头了。”便不以为意。哪知第二天，左边这座山的和尚，还是没有下山挑水，第三天也一样，过了一个星期，还是一样。直到过了一个月，右边那座山的和尚，最后按耐不住了。他心想：“我的朋友可能生病了，我要过去探望他，看看能帮上什么忙。”于是他便爬上了左边这座山去探望他的老朋友。

等他到达左边这座山的庙看到他的老友之后，大吃一惊。因为他的老友正在庙前打太极拳，一点也不像一个月没喝水的人。他好奇地问：“你已经一个月没有下山挑水了，难道你能够不用喝水吗？”左边这座山的和尚说：“来来来，我带你去看看。”于是，他带着右边那座山的和尚走到庙的后院，指着一口井说：“这五年来，我每一天做完功课后，都会抽空挖这口井。虽然我们此刻年轻力壮，尚能自己挑水喝，倘若有一天我们都年迈走不动时，我们还能指望别人给我们挑水喝吗？所以，即使我有时很忙，但也没有间断过我的挖井计划，能挖多少算多少。如今，最后让我挖出井，我就不必再下山挑水，我能够有更多的时间，来练习我喜欢的太极拳了。”

我们在工作领域上，工作挣薪水就像是挑水；而我们常常会忘记把握下班后的时间，挖一口属于自己的井，培养自己另一方面的实力，给自己多铺一条路。这样在未来当我们年纪大了，即使体力拼但是年轻人时，我们依然还会有水喝，而且还能喝得很悠闲，且源源不断。

企业在经营时，是否也要为自己“挖一口井”呢？培养新人，给未来投资，这何尝不是企业的长远之“井”呀！

多种一块田，就是为自己多留一条路。

**管理小故事大道理小故事及感悟篇二十二**

要求

有三个人要被关进监狱三年，监狱长给他们三个一人一个要求。

美国人爱抽雪茄，要了三箱雪茄。

法国人最浪漫，要一个秀丽的女子相伴。

而犹太人说，他要一部与外界沟通的电话。

三年过后，第一个冲出来的是美国人，嘴里鼻孔里塞满了雪茄，大喊道：“给我火，给我火！”原先他忘了要火了。

之后出来的是法国人。只见他手里抱着一个小孩子，秀丽女子手里牵着一个小孩子，肚子里还怀着第三个。

最后出来的是犹太人，他紧紧握住监狱长的手说：“这三年来我每一天与外界联系，我的生意不但没有停顿，反而增长了200％，为了表示感谢，我送你一辆劳施莱斯！”

这个故事告诉我们，什么样的选取决定什么样的生活。这天的生活是由三年前我们的选取决定的，而这天我们的抉择将决定我们三年后的生活。我们要选取接触最新的信息，了解最新的趋势，从而更好的创造自己的将来。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找