

如何减少个人心理及组织的内耗？

一、

德鲁克名言的三视角剖析：

"企业里每一个人所做的贡献各不相同(变化视角)，
但是所有贡献都必须是为了一个共同的目标(对比视角)，
他们的努力必须朝着一个共同的方向"。

仅仅这个多样性和统一性够吗？

不够！

德鲁克继续说：

"他们的贡献必须结合成一个整体，没有空隙，没有摩擦，没有无谓的重复劳动！

"

这就是分布视角的和谐性！

仅仅是多样性和统一性无法保证和谐性！

多样、统一、和谐才是美好的企业管理！

仅仅是多样性和统一性，无法告诉你如何多样性，分布和谐就告诉你如何进行多样化、多样化必须遵守的原则！

二、

个人的职业管理也应该是同时具有：

1.统一性，即坚定不移的使命、目的、愿景！

2.变化性，即各种不同的才华和灵活多变的组织实施，朝着使命前行。

3.和谐性，即各种前行活动互相关系应该是和谐的，不互相矛盾，不重复消耗能量。

这才是美好的个人职业、事业管理!

大部分人忽略了分布和谐性,大量的活动,虽然都是朝着使命,但是互相摩擦,互相抵触,互相阻碍前行道路。

这就像大部队统一朝着作战目标前行,有的行进慢,有的快,这是多样性,但互相之间要有和谐性,不能互相争斗!

所以认识事物,仅有对比视角和变化视角是不够的!

三、

对于企业管理来说,分布视角的和谐说的是内部的互相应该没有摩擦!

要互相接受!

企业要想实现整体目标,就必须让所有的职务都为了这些目标而努力。

特别是每一个管理职务都必须以企业的整体成功为中心,它们的绩效都必须以企业的绩效目标为中心。

并以对企业的成功做出的贡献来衡量,而不是他做了多少事情。

管理者必须清楚,为了企业的目标,他们自己必须做出什么样的贡献呢?什么样的业绩呢?

没有这些业绩、绩效、贡献的具体化,管理者就会迷失方向,徒劳无果。

但是仅仅有了这些,并不清楚具体该如何行!

这时需要分布和谐的原则来指导如何获得这些各自的绩效。

有的企业的业绩是经过内部互相斗争获得的,有的是内部非常和谐。

内部分布和谐要求管理者要思考与上级、同事、下级的关系,就是自己如何最大程度帮助对方完成绩效目标!

四、

三视角的一个非常通俗的例子就是交响乐三视角：

1.指挥（对比视角）

2.乐器演奏者（变化视角）

3.乐章（分布视角）

一个国家的组成也有三个视角：

1.中央政府和各级国家机器工具

2.企业、事业、学校等各种组织机构

3.社区团体

中央政府的作用应该是乐队指挥一样，各种组织就是具体演奏者，社区就是那个乐章，进行链接作用。

所以社区建设的好坏反应了社会的和谐程度。

如果政府管辖各个组织的具体活动，那么多样性就没有了。

如果社区文明程度低，那么这个国家不和谐，内耗高。

为了保证多样性、统一性、互相和谐性，那么各个组织的管理，或者企业的管理者的管理就只能是目标管理和自我控制！

家庭、孩子的教育管理也应该是目标管理和自我控制。

所以德鲁克说，真正的管理哲学是目标管理和自我控制！

命令加执行不是真正的管理！

根据三视角智慧理论，创新、管理、教育三位一体，命令加执行就违反了创新的本质，所以就不是管理了！

家长应该明白这点！

五、

管理的三视角:

- 1.管理的使命是什么?目的是什么呢? 目标是什么呢?
- 2.管理的实务, 即实际工作是什么呢? 即如何实现管理的目标, 使命呢?
- 3.管理的责任, 即管理应该达到的影响和价值是什么呢?

德鲁克的三大本第一次系统提出, 所以叫做管理的圣经!

如果你不读这三大本, 不能称为管理者!