

孙武与博弈论

□布依

《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，两个队长的宠姬更是笑弯了腰。孙武严厉地说道：这里是演武场，不是王宫；你们现在是军人，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惋惜，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，由你指挥的军队一定纪律严明，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。特别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。这些人或者是比自己职位更高，或者有很多自己开罪不起的背景，他们形成的阻碍会让你进退两难。

正所谓慈不掌兵，管理者就应该坚持正确的原则，虽然推行的结果可能是得罪一些高层人士导致自己的职位不保，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“只要你是真正客观公正地执行政策，而不是过多纠缠于自己的私利，你成功的机会就一定很大。

“鹊桥”管理

□田中语

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，他为日立公司工作了近12年，对他来说，公司就是他的家，因为连他美满的婚姻都是公司为他解决的。原来，日立公司内设了一个专门为职员架设鹊桥的婚姻介绍所。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。

终于有一天，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、晋升所无法比较的。

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。