

我曾經在日本札幌醫科大學骨科當了 10 年醫生。我當醫生的時候,曾經看到很多生、很多死,也看到很多解剖。當我和生與死接觸時,我體會到人存在的價值。我開始喜歡人,於是我就開始研究和創作關於人的作品。

當癌症(當時還是不治之症)患者在深夜開始發病時,我注意到當時唯一能夠拯救病人的就是愛。當一個人在病中掙扎時,有一個愛着他的人在旁邊握着他因不安而顫抖的手,這就是對病人最大的安慰。因此,我的作品很多是寫愛的深度、愛的恐懼、愛的無奈等等。

我認為愛情是非常凝重的話題。如果從政治學或者經濟學的角度來看人的話,人非常渺小。政治小說、科學小說、經濟小說會隨着時間的流逝而消失,但愛情小說永遠不會。日本有一部作品《源氏物語》,已經存在 1000 多年了,依然是男人和女人要讀的小說,這部小說非常受歡迎。當代人在讀古典文學時可能不瞭解當時的生活方式和建築形式,但當讀到愛一個人或者與一個人分離、一種惆悵或者一種愛的喜悅等關於人與人之間的關係時,我們還是可以通過自己的感情去領悟古典文學當中的這些東西。

人類社會幾千年來迅猛發展,但有一種東西是完全沒有進步的,這就是人與人之間的愛。自然科學是前赴後繼的,但在愛情的世界

里,它不可能做到前赴後繼。比如說我活到這個年齡,對愛應該有一種領悟,但我死了以後,我兒子是不可能將我的領悟作為他進一步開發自己愛情世界的基礎的。他還是要從青春

期開始,從騷動期開始,直到成熟。當他到了像我這樣的年齡,他會死,而他的子孫又開始走他原來的路。他必須自己創造、自己發現,同時也從中發現自己。所以不要害怕失戀,也不要害怕離婚,人的智慧就在于如何擺脫這種痛苦。

男人和女人的小說應該寫什麼? 我認為寫無法用常理解釋的事情,就是男女小說。若是一個有錢人家的貴公子,長得又帥,那麼他一定會成為女人追逐的對象。這種事情我在小說里基本上是不寫的,因為它太容易懂了,太無聊了。愛情小說應該寫什麼呢? 比如說一個女人碰到一個覺得不可靠的男人,一個很危險的男人,但他有另一種親切感,給人一種震撼力,雖然雙方父母都反對,但是她一定要跟這個人,這才是文學作品要寫的。

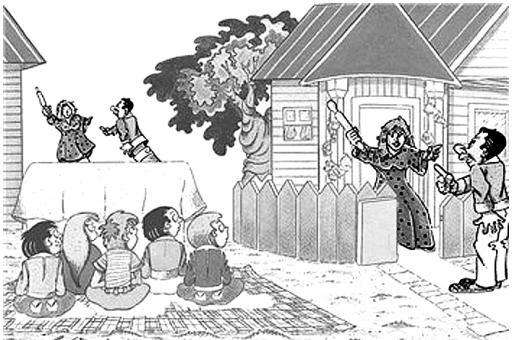
我舉個身邊的例子。我有一個編輯朋友, 40 多歲, 有一天他來我這里商量出版的事情, 結束以後也沒有要回去的跡象。我問他原因,

他說:“早上出門的時候和妻子吵了一架,現在不知道該怎么回去。”為什麼會吵架呢?原來當時日本人用的一種牙膏,是一根管子,用手一按就會把牙膏擠出來。男人非常仔細,牙膏用得很節約,每次都從底部往前一點一點擠。但是妻子不像他那麼節約,隨便什麼地方都擠,因此在牙膏管上留下很多印記,這讓丈夫感覺很討厭。這天早晨, 丈夫終於忍不住說:“你擠牙膏不要到處擠, 留下你的手印讓我覺得很髒, 你應該像我一樣從後面開始擠。”男人將他忍了幾十年的話說出來了,於是就不可避免地吵了起來。

這個故事讓我非常感動。如果把這個故事寫成一則短篇小說, 可以起個名字叫《早晨的吵架》。因為這個小小的故事里,凝聚着結婚十幾年來夫妻雙方產生的一種厭倦的情緒。它的可取之處就在于一場爭執的起因竟然是牙膏的擠法。如果是為了很大的財產糾紛而離婚, 這種情節作為小說就很無聊了。

我這次在上海出版了一本書《丈夫這東西》,之前寫過一本書《男人這東西》,我認為這兩本書寫出了男人的真心話。我總

感覺,越是年輕的女性,越不瞭解男性。因為男人是一種超乎大家想象的充滿性慾的動物,男人在得到女人之前可以呈現出一種令人難以置信的親切善良的一面;但是男人同時又是這樣的一種動物,當他得到某種東西以後,便會非常迅速地減少對對方的關心。不是說男人這種方式好或者不好,男人本來就是這樣一種動物。但是男人還有另外一面,當他在得到之後熱情下降的同時,也會展開思考,這是男人的優勢。經過思考,這個男人有可能會從本來的自然人轉向你意想不到的另一個人。所以男女關係不是一門學問,即便你是東京大學畢業的,不懂就是不懂。但即使從來沒有上過大學的人,也有可能領悟到男人和女人之間的奧秘。所以它不是一種學問,而是一種領悟。



不淋一人

作者:秦孟濤

古代禪師教誨弟子用心良苦, 為了啓迪他們早日頓悟,往往用“模稜兩可”的語言考驗弟子的回應,從中探出其參悟程度。

有位禪師對衆弟子說道:“‘綿綿陰雨二人行, 怎奈天不淋一人。’你們要認真參詳一下, 把各自的心得說出來。”

禪堂里的弟子們念着這半首偈子, 議論了起來,其中一人搶先說道:“兩個人在雨天里行走,有一個人卻不被雨淋,那是因為他穿着雨衣呀!”

禪師搖搖頭,表示不對。

另一位弟子跟着說:“那肯定是局部陣雨,有人騎馬遇到陣雨,馬頭淋雨,馬尾卻是干的,這是常有的現象。”

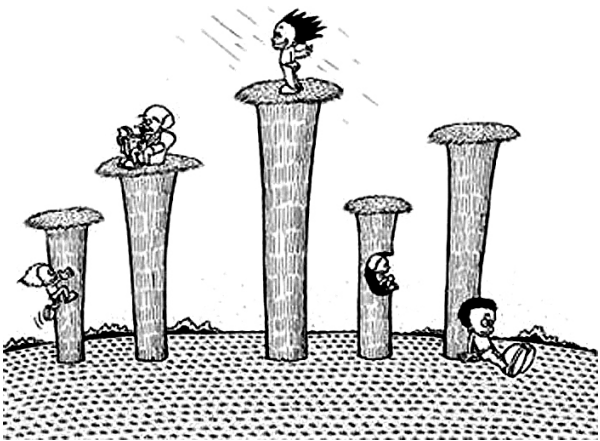
坐在蒲團上的老禪師默然無語,還是搖搖頭。

又一個弟子說:“不淋雨的人跑得快,躲在屋檐下了。”

最後,這位老禪師說道:“你們三人都執着於‘不淋一人’的問題,當然避免不了各種爭論,所以距離真理越來越遠!其實所謂的‘不淋一人’,就是兩個人都

挨了雨淋,是不是這樣?”

衆弟子聽了豁然領悟,人的“知見”往往錯在執着上。



短文兩篇

什么是熱愛

作者:馬雲

星巴克的老闆舒爾茨給我講過一個故事,和大家分享一下。

他有次去英國出差,在倫敦最繁華金貴的地方,看見在很多名牌店的中間夾着一個非常小的店鋪,在賣最便宜的奶酪。

他很好奇地走了進去,見一位鬍子拉碴的老人在整理奶酪,他問:“老先生,這里是寸土寸金之地,您賣奶酪的錢夠付房租嗎?”

老人看着他說:“先買 10 英鎊的奶酪我再回答你。”舒爾茨於是買了十幾英鎊的奶酪。

“年輕人,你走出我的店門向外看看,”老人說,“這街上所有你看得見的豪華店鋪基本上都是我們家的地產。我們家很多代人都賣奶酪,賺了錢就買些店鋪。我和我兒子現在還是賣奶酪,因為我們喜歡賣奶酪。”

我跟朋友在路邊一個不起眼的小店里吃麵,由於客人不多,我們就順便和小老闆聊了會兒。談及如今的生意,老闆感慨頗多。他曾經輝煌過,于蘭州拉面最紅的時候在鬧市開了家拉面館,日進斗金啊!後來卻不做了。朋友心存疑慮地問他為什麼。

“現在的人賊呢!”老闆說,“我當時雇了個拉面的師傅,但在工資上總也談不攏。”

“開始的時候為了調動他的積極性,我們是按銷售量分成的,一碗麵給他 0.5 元的提成,經過一段時間,他發現客人越多他的收入也越多, 這樣一來他就在每碗麵里放超量的牛肉來吸引回頭客。當時一碗麵才 4 塊錢,本來就靠薄利多銷, 他每碗多放幾片牛肉我還賺哪門子錢啊!

“後來看這樣不行,錢全被他賺去了,我就換了種分配方式,給他每月發固定工資,工資給高點也無所謂,這樣他不至於多加牛肉了吧?”因為客多客少和他的收入沒關係。”

“但你猜怎么着?”老闆有點激動了,“他在每碗麵里都少放牛肉,把客人都趕走了!”“這是為什麼?”現在開始輪到我們激動了。“牛肉的分量少,顧客就不滿意,回頭客就少,生意肯定就清淡,他(大師傅)才不管你賺不賺錢呢,他拿固定的工錢, 巴不得你天天沒客人才清閒呢!”

結果,一個很好的項目因為管理不善而黯然退出市場,儘管被管理者只有一個人。

我們把這個案例告訴其他的朋友並展開討論,下面是一個博士、一個碩士和一個 MBA 對這個問題的討論:

1. 首先我們考慮將小老闆所用的兩種方案進行折中,即底薪加提成的方法,提成根據每碗的利潤分配。這樣既可以防止他少放牛肉,又能防止他瘋狂地多放牛肉。

2. 這一條是有條件的,前提是每碗的利潤界定後怎么分配。一碗麵能掙多少是瞞不過大師傅的,如果不能讓雙方的利益在某個點達到平衡,一切又會恢復原樣。而要達到所說的那種平衡, 涉及一個複雜的相關函數問題,說不定還要用到博弈論。

3. 把面館承包給大師傅,老闆拿了提成後回家養花弄鳥去。當然,提出這個方案後大家都有過短暫的臉紅,然後否定!

4. 接着,大家談到了企業文化、正義、道德、人性,並一致認為:管理學博大精深,成為一

個優秀的管理者非得經過百般磨煉方能修得正果,再先進的管理理論也有不適用的時候。

是啊,就是這個小小的牛肉面的故事,卻反映出了一個小企業在管理中遇到的種種問題。

首先就是一個關於員工激勵的問題。可以設計一個激勵機制,即在定額約束下的銷量或利潤累積獎勵。首先根據每碗麵的顧客可接受程度及成本制訂一個材料定額,大師傅的工資還是按照銷售量提成,但前提是月度的材料消耗不得偏離定額太多, 例如允許最大波動幅度為 20%,否則大師傅只有基本工資。或者說每碗

麵規定需要添加的牛肉克數,一批牛肉的總量是固定的,拉面的賣出量是可以計算的,多少碗麵放多少斤牛肉限定住了,哪個加牛肉的要敢給我多加或者少加,工資就對不起了。還是底薪加提成工資,老闆自己心里得算清楚一碗麵的成本是多少、利潤是多少。如果牛肉放多了,客戶多了,以牛肉最大量為定量,以麵條量為變量,控制一下放麵條的多少,使自己還有利潤可賺。這個就得有一個取值的過程了!雖然現在都講公司效益與員工利益進行掛鉤,股權分配是個好法子,但對於一個小店,搞什麼

一碗牛肉面引發的管理難題



雙贏。兩個人合夥做,費用兩個人攤,進行規範化管理。在工作程序上:比如制訂 SOP(標準作業程序),對麵條、水、肉等原料的用量做明確規定,製造方法、工藝也請大師傅標準化;在定額消耗上,也與上述的激勵密切相連;薪水報酬上,參考社會上的平均工資和本店的盈利水

家長與孩子產生隔閡的 3 大原因

孩子的成長離開家長,因為家長是他們接觸社會、瞭解人生百態的最好的老師。但是為什麼本來那麼親密的關係,還會產生隔閡呢? 家長與孩子產生隔閡的 3 大原因:

1、父母批評過多
專家稱, 如果孩子一做錯事, 父母任意指責,會傷害孩子的自信心和自尊心,久而久之,孩子就會產生對陌生人和陌生環境的膽怯。

怎麼辦:年幼的孩子大多以大人的看法產生自我認識,所以父母對孩子的態度、情感要保持穩定,避免忽冷忽熱,也不要將你的不良情緒發泄到小寶寶身上。尤其不能以“再這樣我就不要你了”、“把你給誰誰”之類的語言威嚇孩子。寶寶有了安全感自然會更大膽地去接觸陌生的人和環境。

2、父母包辦太多
如果父母對孩子包辦過多,孩子的自主性便難以得到發展。大部分父母都會心疼孩子小,生怕孩子做不好而事事代勞,父母的這種包辦溺愛只會壓抑孩子自主性的發展,使他們懷疑自己的能力,對一些事物形成膽怯心理。

怎麼辦:在保證安全的情況下放任自由,多鼓勵孩子大膽一點去探索他感到有趣的事物,“媽媽看着你,不怕”多給他一些“強心劑”能夠讓寶寶克服膽怯的心理。父母

還可以有意識地給孩子一些挑戰與鍛煉, 在生活中讓寶寶多幫忙參與,培養他的獨立性。

3、寶寶自我保護
認生是寶寶的一種自我保護意識。在他看到陌生人時,他意識到家人和陌生人是不同的個體 (6 個月的寶寶已經開始對陌生人和陌生環境表現出敏感反應),孩子害怕這個陌生個體給他帶來傷害,因此,就以敏感閃躲, 甚至大聲哭鬧的激烈方式來向家人傳遞自己害怕的情緒, 以此得到家人的保護。

怎麼辦: 父母可以在孩子還不懂得認生的時候, 有意識地帶孩子多接觸其他人。比如,讓家里其他人員幫着給孩子喂奶、喝水、換尿布、逗着說話、抱着玩、做簡單的遊戲,通過與其他人的接觸, 幫助孩子適應他可能接觸到的各種人和陌生環境。

上面的幾個因素, 都是會導致孩子越來越疏遠家長的原因, 所以說想要更加融洽的和孩子相處, 那麼家長就需要如何正確的教育孩子。多和孩子溝通,關注他們的心理健康,這樣才能夠讓孩子向朋友一樣和你相處。

平,結合師傅的勞動量、勞動結果(營業額的增加降低、顧客的反饋等)進行綜合評定。

此外,將複雜的事情簡單化:讓老闆娘放牛肉不就得了? 關鍵的資源一定要掌握在關鍵的人手里!關鍵資源才是最重要的。老闆掌握了店面的所有權, 才可能有大師傅為他打工;老闆娘掌握了牛肉的分發權,才有可能防止材料的浪費和濫用。不過,老闆還應該再掌握大師傅這一核心的人力資源,當然,怎么掌握還是一個難題……而且, 作為小規模店鋪,老闆要熟悉每一個環節,才能做好管理。如果拉面館老闆很熟悉牛肉面的製作, 大師傅也不敢亂來。有效的經營監督就是這樣。

另外,任何工作除了要有監督、控制,其餘的事情都可以通過溝通來解決。我們認為本例中沒有一種好的辦法能一勞永逸地解決分配問題,在這種作坊式的小企業里,老闆與員工每天有大量時間接觸,關係是否和諧非常重要。唯有靠小老闆良好的個人魅力並善待下屬, 才會讓大師傅內心產生歸屬感及滿足感,積極工作,努力為老闆創造利潤,到那時候牛肉的多少就構不成麻煩了。

通過以上的分析,我認為管理應該是這樣的:

1. 底薪加提成,提高積極性。
2. 不能把關鍵環節的權力都下放給大師傅,比如加牛肉。
3. 建立有效的制度,包括獎賞和懲罰,制度根據顧客的滿意程度和利潤來建立。
4. 大師傅的工資提成不能只和銷量掛鉤,應該和老闆的利潤掛鉤,比如一碗麵中,老闆利潤的 30%是大師傅的利潤。
5. 進行有效的溝通、激勵,平時給大師傅精神上的獎勵,讓大師傅認為自己也是面館的主人。