

如何开发人的巨大潜能？

六祖慧能说“何其自性，能生万法。”但现实往往是，别说“万法”，就是两法、三法我们都“生”不出。什么原因呢？因为人的潜能被抑制了，人的能量被抑制了。怎样才能发挥我们的潜能呢？我总结以下三点。

第一，要觉知不要反应。

遇事如果你的情绪反应太多，你的能量就容易被消耗。一个很情绪化的人是做不成大事的。大人物看起来为什么都那么平稳？因为不平稳无法做大人物。大人物小事、大事一大把，如果他对每件事都有那么大的情绪反应，他哪里还有多余的能量做大事？所以，大家一定要知道，能量是被情绪消耗掉的。因此，我劝管理人员遇事少动情绪。遇到令你高兴的事，不要太动欢喜之情；遇到令你难受的事，不要太显憎恨之意，甚至不要憎恨，为什么？不从别的角度考虑，就从消耗你的能量考虑。请你控制情绪，节约能量。

要觉知不要反应，不是让你对什么事情都麻木不仁，一点儿都不起情绪反应。**事情有对错，我们凡人哪能没有反应？但至少我们应做到不要让情绪泛滥。**

现在有些管理者，甚至包括老板，都喜欢任由自己情绪泛滥。事情没搞清楚，就责骂人，这样情绪就干扰了自己的觉知。如果一件事本来能做好，结果没做好，我们首先要冷静地了解这件事为什么没有做好，把它的过程搞清楚，而不是对结果直接起情绪反应。**把过程搞清楚叫觉知，做情绪评价叫反应。**所以，我说的要觉知不要反应就是，不管管理者遇到员工犯了什么样的错误，最重要的是搞清楚他为什么会犯错，而不是简单地批评。

我给大家一个建议：**不管对员工进行什么样的批评，一个批评就要伴随一个指导，叫“买一送一”。**有些管理者就不理解这个做法，管人的时候肆意而为，只批评，不帮助。特别是很多基层管理者，对工人的态度非常差，工人做错了什么，他只会大喊大叫，逮住就责骂，从不想着教工人怎么做。

请大家记住：**把过程搞清楚叫觉知，对结果有情绪叫反应。**我再把佛家一句话送给大家：“因上计较，果上随缘。”**对过程我们要千般计较，结果怎样就随缘好了。**

很多人做管理恰恰相反，只知道在结果上计较，过程当中发生了什么一点都不知道，甚至不关心，一旦出了问题他就铺天盖地到处责骂人。

我见过一个企业，因为货没及时生产出来，业务员把厂长骂得一塌糊涂。老板责骂人也就罢了，业务人员也要责骂人。上骂下，前骂后，骂得热热闹闹。但到底订单为什么没做出来，物料为什么回不来，设备因什么原因坏了，效率为什么不高，瓶颈出现在哪里？却没一个人搞得清楚！事情搞不清，整天在骂人。这样的管理怎么做？

第二，要自性不要自我。

很多时候我们的能量是被我们的私心消耗掉的。为什么这么讲？因为私心最大的特点是自闭，自私就是自闭。自私的人都是自闭的人。一个自闭的人是没有能量的，有能量的人都是很开放的。能量和物质最大的区别是什么？物质是不动的，静止的，而能量是流动的。

一个有能量的人怎样才能保持他的能量？保持开放。有能量的人都是很开放的。自我为什么消耗能量，因为它自闭，它使得自己的能量不能与外界正常交流、正常流动，新的能量补充不进来。所以我们要常保持开放的心态。

“自我”其实帮不了人。

以禅修为例：禅坐的时候，有些人老是动来动去坐不住，因为坐在那个地方疼。但动来动去就不疼了吗？没有：刚动一下不疼了，等一会儿又开始疼，而且动的越勤，疼得越快，最后，你的那个“自我”怎么想办法都是疼的。这说明什么？说明当你的疼痛产生时，你这个“自我”帮不了自己，不仅帮不了自己，还要帮倒忙：动来动去你最后就坐不下去。那怎么办？靠自性，不要自我要自性。

一次禅修的时候，我们公司的王总就坐在我旁边，王总说他疼到最厉害的时候，他干脆横下一条心，把疼痛感压下去，一直压。结果出现了令他感到奇怪的事：压下去以后就舒服了。如果按照“自我”来讲，疼得这么厉害，应该逃避，因为人的本性就是趋利避害。王总没有避开，他干脆迎着去，不仅迎着去，而且让痛苦加剧，结果他很坦然、很舒服地坐下来了。他之前自己都不相信能发生这样的事。

为什么动来动去还是疼，最后挺下来反而不疼了呢？这就是自性在起作用：无常是自性最大的一个特点。无常是什么意思？这一刻你找到了舒服的感觉，下一刻可能你又不舒服了，这是无常；现在你疼痛，等会儿它会莫名其妙的消失，这还是无常。疼痛本来能改变，即便你不想办法，疼痛也会改变，这就是无常的力量。我们要相信无常的力量，不要动不动就让大脑帮着想办法。

很多知识分子就喜欢什么事情都让大脑介入，脑袋想不明白，就绝对不做，不是三思而行，而是三思而不行，永远是理论家、空谈家。很多的企业的管理者也有这个毛病，凡事让大脑介入，凡事要自己想个明白，想不明白就不表态，不表态就不行动。他自己决定的事情就做，他自己不决定的事情，任何人都别想让他做。一个管理者在团队中是必须服从上级指令的，凡事想不明白就不做，怎么能形成团队呢，执行力从何而来呢？

自性是不需要大脑介入的。有些人说：“我做的事情全部都靠脑袋，我这么多年就靠有一个好头脑。”可是，你的心脏跳动，你的大脑介入了吗？你的血液循环，你的大脑介入了吗？你的肠胃消化，你的大脑介入了吗？你现在能让你的心脏停止跳动吗？它不会停的。实际上，不需要大脑介入，不需要自我介入，自性就能够自动发生。不要让你的脑袋经常去干扰自己，不要让你的私心杂念干扰自己，要有开放心态。

第三，要动作不要动念。

很多人行动力不强，说来说去都是妄念太多，想得太多的缘故。

相信我们的第一念，相信我们的直觉，不要念上生念。挑鸡蛋为什么最后会挑糊涂了？因为当你拿起你一眼就觉得最大的那个鸡蛋后，你第二个怀疑的念头就升起来了：难道这个真是最大的？难道这么多鸡蛋，我一下就选中最大的了？这个念头一起来，你就觉得它真不是最大的，于是你又去拿下一个。这时，你的第三个念头又起来了：难道我第一次就错了吗？如此下去，你越搞越复杂，越挑眼越花……念上生念，万恶之源。所以，抓住第一念，马上行动。

行动是制服妄念的最好办法。动作在先，念头只能休止。生米煮成熟饭，做成事实，想都白想。

一做可解万年愁，一做可息万般念。事情已经做了还想什么呢，所以，请大家一定要理解，当我们欧博的老师说做、做、做！他的意思是大家不要动念头了。要保持能量，把能量用来做动作。现在好多人把能量都用来分析对和错，整天争论这个做法对，还是那个做法对。企业的改变是因为分析了对和错，还是因为做了实际的动作？不管是对还是错，都要靠动作。

动作第一，对错第二，很多老板就是这样发财的。很多知识分子看不懂老板，感到很纳闷：“我读的书比老板多，脑袋也不比老板笨，事情也是我在做，为什么他能做老板而我不行？”原因就是老板比知识分子想得少，他的行动力强。你这边还在想，他那边已经做了。

所以，要觉知不要反应，要自性不要自我，要动作不要动念，做到这三点，我们才有可能开启蕴藏在我们自己身上的巨大潜能。

一、

【2017年9月20日精彩问答分享】

问：在公司，一个新的价值流经理如何开展工作？

来源于：66群@新欣兴闻问文

哪位群友给点建议！谢谢

1、

90-1群@古道：首先了解目前现状产品工艺流和实物信息流，了解目前场地、瓶颈问题，待熟悉后结合公司后续整体规方案，再根据公司的实际情况绘制最优化价值流，

过程最好老的生产经理、车间主任、计划部门、技术部一起参与，最后开会评审，还要考虑外部因素（供应商与客户）。

2、

7 群@运营管理-陈杰：从采购到生产，到销售配送，全管。工作开展，先从基础数据的收集开始。

- 1， 没有过基础数据的企业，收集后，持续收集，把基础搞明白；
- 2， 有基础资料却还可以的，收集了后，大家一起画价值流，然后，决定调整方向；
- 3， 有一定基础的企业，收集了后，找方向，写方案，出成果；

这个三种，也可以是第一个的后续。怎么做，做到什么程度，真的要看企业。看行业。着手的地方，也可以是从生产计划开始，从供应商管理开始，从销售配送开始，从供应商管理开始，可以是采购批量，交期明确，运送路线优化等。真心没办法定呀。

一般来说，能设价值流经理的企业，基础管理是有相当水准的。这个时候，就是找方向，找方案。目的地只有一个，尽一切办法提高物流速度，（提升资本的利用率）

3、

10 群@---沙 漏：俗话说没有金刚钻就不揽瓷器活，像上面有个价值流经理，他能做上价值流经理，最起码的能理清什么是价值流吧？能理清就能按步骤去结合实际进行分析策划吧？精益生产的开展经理问出这个问题是不是对这个岗位的不负责，是不是对公司的不负责！

二、

【2017 年 9 月 20 日精彩问答分享】

问：大家好，请教个问题，本公司主要生产玩具，生产规模几十个人，目前在招聘方面出现问题，难招基层员工，难留基层员工。怎么办？

来源于：39 群@Jack / 87 群@辉辉/ 24 群@A 金鸡如意/ 30 群@邹来勇

哪位群友给点建议！谢谢

1、

60 群@ωωω文：这种情况的出现是多面性的，公司福利，工资待遇，工作环境，管理人员多去了解员工离职真正原因，平时要多做沟通交流，适当做些调整。

60 群@灵港居士：员工因公司而选择，因主管而离开。主管自身也要思考！员工离开要么钱少了，要么干的不爽，终究一条就是干的不爽。

2、

87 群@人因梦想而伟大：留不住人有几个原因：1，工作要求严格，有些人不能胜任；2，工资待遇低；3，就是你们的企业文化和管理体制需要改革。

87 群@浩：没有那么简单吧，小企业，压根没法说什么企业文化，没有几个工人有远见吧，看到的是短期的利益，不能给予太高的希望，说白了，还是人力成本越来越高。招对人，这个真的很重要，现在的 90 后，95 后的，没有压力，责任感不到位，不开心了直接不干，还真没什么办法。

87 群@ossian：工人的想法很简单：不要跟我谈情怀，我只要我能拿多少钱。至于其它都是老板自己的事。所以现在很多大厂都是自动化，尽量少用人，多用机器。所有成本都在长，小公司的压力越来越大，现在有好多都在慢慢转型。

87 群@吴湘林：其实大部分员工还是有想法的，只是大家是否有深入观测与研究，我觉得企业氛围很重要，绝大多数都是好的，只是小部分人（特别是临时工有极端倾向）。

上个月我到一家自动化企业参观，企业就十多个人工人，老板跟煮饭阿姨以及所有员工共同就餐，聊聊家常；其中有提到之前一位厨房阿姨炒菜不好吃，哪位老板果断换了一位。如果是一家小企业，不跟一线员工打成一片，故作清高，保证没有好的氛围。

去年底我跟几位临时工聊天，他们有一伙人一年跑了 8 个城市，只要身上有钱就不上班，在网吧呆着或者赌博，等身无分文了就去找临时工；当跟他们聊得更深入时，他们都认为自己看不到希望，全面没有路，而且有抑郁症；他们也想走入正轨，只是迷失了方向，导致他们自暴自弃，埋怨这个社会。

3、

9 群@丁建：加强企业文化的建设，留人三原则，让基层有归宿感，让中层有危机感，让高层有成就感。

4、

19 群@偷偷爱上你：生产制造类一般基层员工的工作相对都是高度重复性工作，文化层次不高，但对于薪资只要不低于同行业，工作中有足够的尊重，在生活上进行基本的改善，公司在人资方面做双通道发展，我想一般员工基本不会有较大的变动（除个人原因之外）。其实员工离职要么为钱，要么为了个人发展。

5、

46 群@王强：马云说的：1、钱没给够，2、心受委屈了。所以：

- 1、主要是钱没给够，起码工资在方圆 10 公里范围内要中上。
- 2、然后考虑工作环境。
- 3、要看基层管理人员的管理方式有没有问题，包括说话语言和语气、分配工作的公平性等。

90-3 群@徐：马云说的，员工离职只有二条：要么工资没到位，要么做得不开心。

6、

47 群@王立民(欣灵工控)：用机器人。

7、

45 群@奋斗：工资是一方面，相关的福利待遇如（住宿、伙食、工作环境、员工生活）各方面都有影响，要对症下药。

8、

9 群@林生：砸钱，劳务用工，推荐奖励。

66 群@蔡璇：提高工资待遇就好招啦。

45 群@古筝：工资低，还用说，而且工资发放时间有问题。

52 群@A00-湫鸿环保 13730594604：您多开点工资就可以了。

62 群@深圳市丹耐斯机械有限公司黎生：提高基层员工的待遇咯！

9、

54 群@谁懂了你的伤：首先要看是因为工作环境还是薪资待遇的原因，再通过各种管理手段跟管理工具进行解决。

10、

66 群@plao：可以去了解周边企业的最低工时成本，结合公司订单状态，转换计时或计件。提高基层员工福利（饭菜、住宿、娱乐）等。

11、

44 群@Super：待遇铺垫，小加工厂要想吸引 90 后 00 后员工可以再员工食宿上改善一下。只要不是山区孩子，他们的父母（曾经的打工一代）大多数都是抱着让孩子长见识的目的来打工，不会给孩子在经济上放太大压力。

1.食宿搞好些。2.工作环境搞好些。3.注重员工的团队感，荣誉感培训。4.年级大的作业员或者工龄久的作业员可以考虑绩效奖励，工龄奖金等。5.多培训基层干部的以身作则：荣誉，技能，合作，团队。以上瞎扯的，纯属瞎扯。

12、

74 群@学书有道： 1、工资待遇满足不了个人需求。

2、公司前景不明，发展定位不准确，员工失去信心。

3、公司没有很好的引导员工，员工从事的都是不喜欢或不擅长的，员工失去工作意义和满足感。

4、公司环境不好。

5、人文环境不和谐，尤其要关注不喜欢表达的，很可能将不满积累在心里，很容易受外部影响而选择离开。

6、生活失去信心和活力：现在很多企业都是白天晚上工作，有事周末加班，对员工来说，生活中出了工作没有别的时间，久了员工会对人生产生厌倦感，加上外部因素的应向，自然会选择离开。

7、职业缺乏个性平台，所有的员工出了工作领域有一技之长，其余特长得不到发挥。这是一个彰显个性的时代，千篇一律和平庸只会让员工感觉寡然无味。

8、员工接受不了管理的脾气，选择离开。

说简单点就两点：要么不高薪，高么不高兴

13、

51 群@A 深圳诚盛鑫电子-林海辉：做些自动化的来减少员工的需求量，还有就一些激励机制。

14、

82 群@正在更新中.....：想留住基层员工，唯有从薪酬福利，人文关怀方面着手，如薪酬福利无法提高或改善，就唯有人文关怀，比如组织些活动，组织生日会，才艺比赛，年度旅游，户外集体活动等等。

82 群@端木森：现在中国工厂出现缺人现象极为普片，第一，增加各项福利包括加薪。第二减小招工要求如 18-45 岁改成 16-50 岁。第三招工实行推荐奖励，本厂介绍员工进来者满三个月奖 300 满一年奖 1K。

15、

96 群@四哥：首先，问题比较含蓄。

1，没有说出为什么招不到，让人给你建议就要说明你的企业背景现状，才可以让人衡量你公司为什么招不到也留不住基层员工；

2，是否整个玩具行业都出现这种现状，如果只有你公司如此，请自省；

3，估计马云如是说你要考虑下：钱没给够，心委屈了；

4，如果只有基层如此现状而中高层没有，分析下薪酬的平衡点。

三、

【2017 年 9 月 20 日精彩问答分享】

问：大家好，纸箱厂退货罚款要按百分之 70 承担是不是太高了？？

来源于：7 群@别留我孤独一人

哪位群友给点建议！谢谢

1、

7 群@运营管理-陈杰：高不高由双方的约定决定，也由双方的地位决定。不是个人说了算。谈判，需要技巧，技巧是锦上添花的东西，真正决定的是实力。

2、

60 群@欧阳：你问他有没有生产经营许可证，没有的话属于无证生产经营，是违法行为，可以拨打 12315 进行投诉。没有的话厂家就栽你手里了。

3、

28 群@Al Xie：看具体情况，如果是汽车行业，处罚是非常严重的，但是前提是客户保证长期的订单和一定利润，而且车厂不设来料检，所有的精力用于辅导供应商。其他行业给供应商搞惩罚性罚款就是东施效颦了，最终结果是供应商停止合作。

4、

9 群@Alan 彭：是的，影响纸制品的外在原因太多，不太可能按 70%承担退货罚款的！

5、

66 群@我心飞扬：供货协议和质量协议是怎么规定的就怎么执行。

四、

【2017 年 9 月 20 日精彩问答分享】

问：我们公司老板把车间质检员给取消掉了，产品无人管控。出现了盲区，我想问下这合理不？可行不？该怎么和老板谈这车间质检员的重要性？（老板说要车间主任管控。应该是为了节约成本吧！）

来源于：45 群@小敏子/ 9 群@人在江湖/ 89 群@老钟

哪位群友给点建议！谢谢

1、

32 群@武克东：你们老板应该是觉得车间质检员没有起到品质管控的作用，所以还不如取消呢。你可以考量下，是不是这么个情况。

2、

7 群@运营管理-陈杰：老板嘛说就嘛办，合适不合适，用数据说。

7 群@钥匙在这儿：@运营管理-陈杰 那该如何开展呢，如何收集数据、如何整理数据，以及又如何用数据和老板谈这车间的质检员的重要性呢？除了数据以外（数据滞后性），还有其他方式能来打动老板听取“我”得意见吗？

7 群@运营管理-陈杰：@浙江钥匙 不知道，看情况，同样子一个东西。媳妇拿给婆婆吃，就不好吃，结果，小妹拿给妈妈吃（媳妇的婆婆）就好吃，在网上，只能谈大方向，细节的，要企业现场现地的。

3、

52 群@A00-湫鸿环保 13730594604：那就让车间主管管。

4、

70 群@忍：没有就没有，怕什么，质量品质决定客户来源，掌握公司发展命脉，老板都不重视要作死，你急有什么用。

5、

3 群@AugustTel13326774669：看老板怎么考虑了，当然取消是为了节约成本。我们公司也是取消了很多中检，只留终检，导致客户大量投诉，问题越来越多，得不偿失。中间检可以提前发现问题提前预防，提出改进措施，等你流到最后亡羊补牢了。难留基层员工我们公司也有同样的问题。主要原因：

1. 职责分工有问题，事多的钱少事少的钱多
2. 缺乏员工关怀，待遇差
3. 工作环境差
4. 员工对公司制度和管理不满。
建议体查一下民情，加以改善。

6、

20 群@乔锐(精加工)喷涂~蒋 15962683899：我认为有两点：①为了安全期搞一个客户代表组做质量全检，把企业的风险降到最低；

②每个产品上要做上二维码把制造人记录在二维码里，责任明确化，应该可行。利用科技(科学)管理。

7、

16 群@我就是小明口：绝对不可以，但是你不可以不提意见，陈述利弊，他不听是他的问题，你不提是你的问题，你只要坚持自己的，总有一天他会正视自己的错误，重用你！

16 群@徐恭定：运转 2 个月，将不合格损失上报让老板自己定，一般这种厂越办越小了。

8、

82 群@端木森：小厂品质主要在于老板是否重视，老板不重视说明这个厂没有品质观念。既然没有品质观念那就不要管品质管生产效率就好了。

82 群@横少-手工水槽：@端木森 没有了品管，是生产速度快了，并不能理解为效率好了。当老板取消了品管的职位：第一，可能是因为公司的产品都达到了客户的要求；第二，可能是这个品管不合格，没有按公司的产品标准严格把关，该职位形同虚设。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。
如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/347116140145006064>