

案例 1:

日本著名企业家士光敏夫接管东芝电器公司后,针对东芝电器公司每况愈下的困境,一改前任的管理方式,坚持每天上班比别人早半个小时站在厂门口向工人问好。在生产流水线,他东摸摸、西碰碰,和员工面对面交流,倾听员工的意见和建议,在生产现场让员工认识他并接受他。工余时间,士光敏夫经常和员工一起吃饭,关心员工的衣食住行。日子一久,士光敏夫竟能说出所有员工的名字。员工十分感动,士气大振。东芝电器公司的生产很快走出困境,并有了快速发展。士光敏夫这种身先士卒的现场管理被称作“走动式管理”。

(资料来源:百度文库)

案例 2:

清朝康熙年间,桐城人张英官至文华殿大学士兼礼部尚书,在桐城的家人因建房子与邻居发生矛盾,互不相让,邻居是桐城另一大户叶府,主人是张英同朝供职的叶侍郎,两家因院墙发生纠纷,张老夫人修书送张英,要他利用职权干预纠纷,张英见信深感忧虑,回复老夫人:“千里家书只为墙,让人三尺又何妨?万里长城今犹在,不见当年秦始皇”,于是,张老夫人令家丁后退三尺筑墙,叶府很受感动,也很惭愧,也主动命家人把院墙后移三尺,从此,张、叶两府消除隔阂,成通家之谊,便留出了“六尺巷”,成为千古佳话。在我们的现实生活中,只要不是关系到国家领土完整,法律法规约束范畴之内的东西,而只是日常生活中的一些小节小事上,只要在不违反大的原

则下，我们让他让人三尺又何妨？

（资料来源：百度文库）