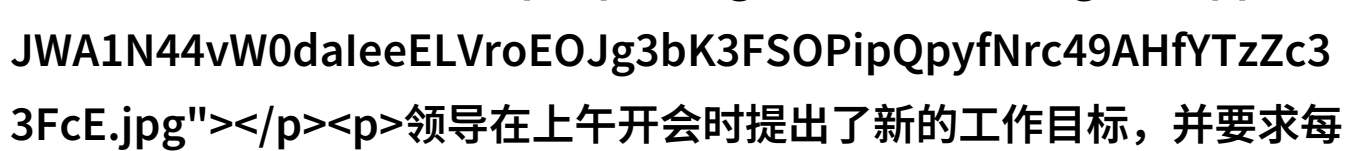
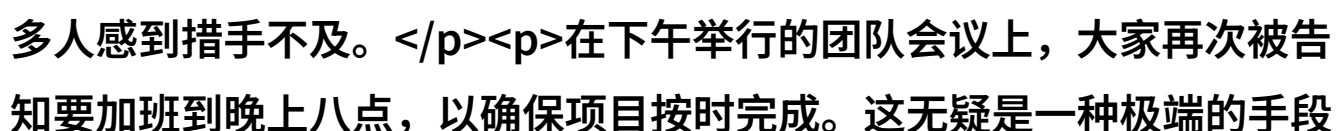


领导高压管理今天领导的严格监狱

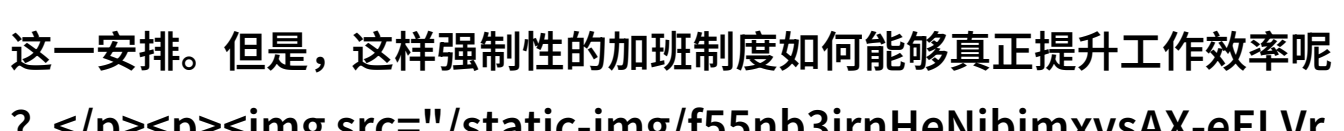
今天让领导弄了两次高压监狱，员工们心中充满了疑问：这样的管理方式是否能提高效率？

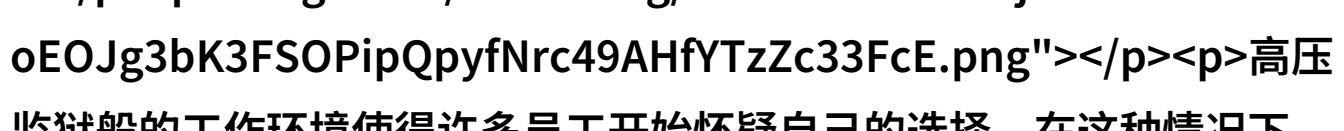
领导在上午开会时提出了新的工作目标，并要求每个部门都必须达成。虽然这个目标看起来不难，但是在实际操作中却隐藏着无数挑战。员工们纷纷询问具体的实施方案和支持措施，但领导只是简短地回答了一句：“你们自己想办法。”这突如其来的变化，让很多人感到措手不及。

在下午举行的团队会议上，大家再次被告知要加班到晚上八点，以确保项目按时完成。这无疑是一种极端的手段，因为它忽略了员工的心理健康和家庭生活。然而，这样的做法似乎得到了公司层面的支持，因为所有人都被要求签署一份承诺书，保证遵守这一安排。但是，这样强制性的加班制度如何能够真正提升工作效率呢？

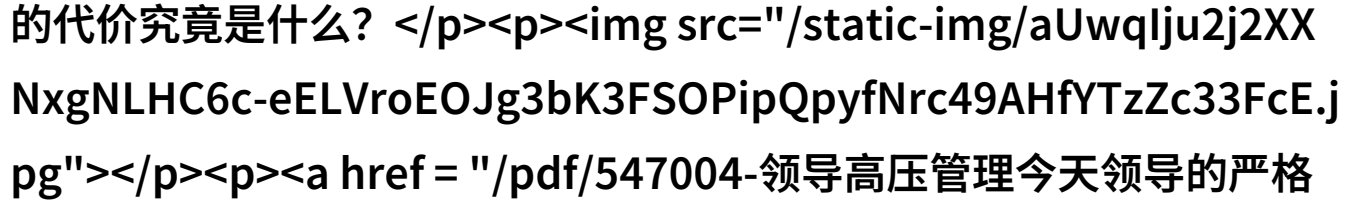
高压监狱般的工作环境使得许多员工开始怀疑自己的选择。在这种情况下，即使最有能力的人也可能因为过度劳累而失去创造力和创新精神。而且，每天长时间集中精力于一个任务，不仅对身体造成伤害，对心理健康也是巨大的打击。

员工之间开始出现分裂，有些人为了完成任务而互相协作，而另一些则因为无法适应这样的压力而感到孤立。沟通变得困难，因为人们对于如何应对高压环境持有不同的态度。不断升级的期望值让原本紧张的情绪更加激化。

对于那些新入职的人来说，更是面临着巨大的挑战。他们需要快速适应这种严格但又缺乏明确指导的工作环境。如果不能迅速融入团队并找到自己的位置，他们很容易成为受害者。而对于已经有一定经验的老员工来说，则可能会觉得自己失去了发展空间。

最终，尽管公司宣称通过这些措施可以提高生产力，但

现实的情况是，它们更多地导致了疲惫、焦虑和流动性问题。此外，这种模式还可能损害企业声誉，使得人才流失速度加快，从而反过来影响公司整体业绩。这让我们不得不重新思考“高效”的定义，以及它背后的代价究竟是什么？



[下载本文pdf文件](/pdf/547004-领导高压管理今天领导的严格监狱.pdf)