

<<公正是最大的动力>>

图书基本信息

书名：<<公正是最大的动力>>

13位ISBN编号：9787802210790

10位ISBN编号：7802210798

出版时间：2006-6

出版时间：中国时代经济出版社

作者：李岳

页数：199

字数：218000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<公正是最大的动力>>

内容概要

美国经济学家詹姆斯说：“公正是人类社会发展进步的保证和目标。公正是对人格的尊重，可以使一个人最大地释放自己的能量。不公正则是对心灵的一种践踏，是对文明的一种挑衅，是对社会的一种罪行。所以坚持公正的管理和处世原则，是每一个人都要履行的责任和义务！”

<<公正是最大的动力>>

书籍目录

第一章 制定公正的制度 1.制度的力量 2.公正的制度才能被接受 3.靠什么基业长青 4.合理的才是公正的 5.公正的制度以尊重人为出发点 6.制度是根据需要来制定的 7.制定制度的程序是公正的 8.公正的制度要与时俱进 9.第二十二条军规第二章 制度得到彻底公正的执行 1.纪律至高无上 2.治天下必先公正 3.营造贯彻制度的气氛 4.照我做的做 5.赏罚是实现公正的手段 6.“热炉法则” 7.罚得人心服口服 8.执行制度的程序也应是公正的 9.无例外原则 10.增加工作的透明度第三章 机会对每一个人都是平等的 1.机会平等的重要性 2.秉持公心方能正确识人 3.优秀员工的标准 4.内举不避亲，外举不避仇 5.打破“玻璃天花板” 6.英雄不问出处 7.用人打破年龄界限 8.用好八方人才 9.破除种种偏见 10.用人不能求全 11.难以驾驭的马是好马 12.择人而任势 13.“赛马不相马” 14.公正的领导与员工等距离 15.由员工来选择自己的岗位第四章 每个人都得到他该得的 1.得到公正的报酬是员工的追求 2.公正的绩效考核 3.充分发挥绩效考核的作用 4.公平的薪酬是留住人才的关键 5.赏罚不公的危害 6.防止“搭便车” 7.公正需要及时体现 8.不可奖励错误行为第五章 和谐源于公正第六章 公正的四个误区第七章 公正的道德要求

<<公正是最大的动力>>

章节摘录

书摘7.诚信 人们常说“做事先做人”，诚信是做人的基本准则。

中国的孔子很早就把诚信提到了“民无信不立”的高度。

企业要想基业长青，就需要企业的领导者以诚信来领导团队，以诚信来与合作伙伴合作。

因为，只有诚信才能做到公正待人，才能赢得永远的客户，赢得下属永久的信赖。

诚信是所有真诚关系的核心。

在市场的高度重压和权利的巨大诱惑面前，很多领导者把诚信的价值观摆上了自私的祭台，成为损公肥私的蠹吏。

2002年某杂志做过的一项民意测验，测试的结果表明：71%的人认为企业高管层的诚信程度比普通人还要低。

与此同时，欧洲某期刊的一项类似调查也表明，在欧洲，仅有21%的投资者认为企业的领导是诚实可信的。

领导者失去诚信，是一种对员工、客户和投资者的一种不公正的行为，其导致的恶果便是，整个企业内部失去诚信的价值观，各种各样的丑闻令顾客和投资者的信心尽失，这样，企业离破产的时间也不远了。

安然公司、世通公司、帕玛拉特等顷刻间就灰飞烟灭，也很好的说明了这一点。

诚信是一种“长期投资”，领导者唯有长期遵守诚信的原则，才能建立和维护你的信誉和品牌，唯有维护了你的信誉和品牌，才能得到可持续的成功。

否则，就算你认为自己已经具备很多优秀的、能够成功的素质，你也未必会得到员工的尊敬，更不会得到他们的信赖。

领导者要做到诚信，需要从以下这几个方面着手：忠实地履行自己的诺言 早在儿童年代，父母和老师就教给我们一句做人应该遵循的箴言：投之以桃，报之以李；如果想让别人怎样对待我们，首先就要那样去对待别人。

这句话的潜台词就是要忠实地履行自己的诺言。

一个好的领导者必须对自己的诺言身体力行，而不是夸夸其谈。

但并不是所有的人都能保持言行一致。

例如，泰科公司的前首席执行官丹尼斯·科兹洛斯基有一次在商学院演讲，有人提问他成功的根源是什么，他回答说：P197“正直诚信。

”但他后来被指控涉嫌贪污公司的6亿美元。

坦诚 诚信的领导者必须能够并且准确表述对现实的理解。

大多数领导人对问题的回应方式就是试着把问题想通，找到解决办法。

但他们没有对其他人敞开心扉，所以无法唤起别人的激情，得到别人的回应。

虽然这些领导人十分投入，但由于他们过于理智，不向员工、同事表露情感，无法表达自己，就无法激发许多员工潜在的能力和智慧。

相比较而言，虽然向同事和下属敞开心扉的领导会因此而使自己更易受到伤害，但他们更能够凝聚人心、集思广益。

坦诚要求领导者必须能够洞察现实，并勇于揭示自己看到的真相。

有些公司的管理者常常隐瞒或歪曲事实，如财务人员做假账，销售经理虚报销售数据，高层经理人一味地迎合首席执行官提出的不成熟想法等，这种欺骗可能会获得短暂的成功，但最终会导致信任危机。

失去信任，成员之间会相互猜忌，团队精神和相互协作也就成为一纸空文。

只有当团队成员确信领导者坦诚相见，对实际发生的情况做出毫无保留、可信的陈述时，才会接受他们的领导。

若能做到这一点，团队成员常常会成为忠实的追随者。

对欺骗不予宽恕 诚信的领导具备察觉骗局的能力。

威廉·乔治是美国著名管理学家，曾担任美敦力公司董事会主席。

<<公正是最大的动力>>

1998年，威廉·乔治与一位当时被称为明星首席执行官的人会面，讨论美敦力收购一家医疗器械公司的事宜。

会议开始后，这位首席执行官显得张扬而富有魅力，他不停地吹嘘因为公司的总部在海外，所以公司在美国不用纳税，以及他如何关闭了所有在一年内没有收回成本的工程和投资项目等。

乔治在听他夸夸其谈的时候，觉得有些不对劲。

因为就美敦力而言，还从来没有一年内能收回成本的项目。

约20分钟后，乔治离开了会议，取消了交易。

他对自己说：“他在欺骗，我不能宽恕这种行为，我不会跟这些人做任何交易。

”乔治的直觉很准：那位明星首席执行官后来因诈骗而被告发。

P198 自我约束 要使自己具有诚信，根本的就是自律——自我约束、自我管制，从我做起。

这道理也很简单，连自己都不诚信于人，还有资格要求别人诚信于自己吗？如果说，要别人先诚信是条件，自己对别人诚信是结果，那犹如执己之矛，攻己之盾——不攻自破了。

下属会时刻注意领导者的行为，如果领导无法做到自我约束，就会变得虚伪，言行不一。

自律与诚信是息息相关的。

没有了自律，诚信变得空洞：没有了自律，诚信变得空话；没有了自律，诚信就变得缺陷。

被誉为“现代管理学教父”的彼得·德鲁克曾在一篇关于领导之道的文章中，他提到他所遇见的最有效的领导人物都会进行一种“镜子测试”，确保他们早晨在镜子里看到的人没有偏离自己的为人准则，是受人尊敬、信任的那种人，以保护自己不受诱惑，不会错误地随波逐流。

“镜子测试”就是领导者对个人行为的一种很好的自我约束。

在经济高速发展的21世纪，企业的经营也越来越复杂，这就要求领导者具备诚实可靠的品德，这样才能够建立永续经营的企业，激发员工为客户提供优质服务的热情，并且为股东提供长期投资价值。

先有诚信的领导，然后有诚信的企业，才有公正的社会。

P199

<<公正是最大的动力>>

编辑推荐

激发员工最大的动力是什么?这是很多企业都十分关心的问题。很长一段时间以来,人们普遍认为,薪水是最大的动力。因此,大多数企业都把薪酬作为激发员工的第一动力。管理者通过提高薪酬待遇从外单位聘请优秀人才,对本企业内业绩突出的人才施以重金。但本书作者却认为是公正。下面,就让我们看看作者到底是怎么阐述这一理由的。

<<公正是最大的动力>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>