

<<李世民>>

图书基本信息

书名：<<李世民>>

13位ISBN编号：9787802558748

10位ISBN编号：7802558743

出版时间：2011-10

出版时间：企业管理出版社

作者：叶元

页数：189

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>

<<李世民>>

内容概要

李世民唐太宗作为一国之君，管理着整个国家，他志向高远，心怀天下，包容宇宙，涵容万物。他重视人才，求贤若渴，知人善任，敢于在仇敌中重用忠良，在庶民中提拔精英，于庙堂之上大行科举，于地方上广修学校。

正因如此他才能够得天下，稳固了大唐的根基，并开创了贞观之治的局面。

李世民在位期间国力异常强盛，这在极大程度上得益于他身边聚集了一大批优秀的人才。而李世民之所以能够吸纳如此多的人才，所依靠的就是他进步的人才思想与人才政策。

作为一个企业管理者，必须也要具有高远的战略目标，如此才能带领整个组织或团队向更高远的方向发展。

<<李世民>>

作者简介

叶元（笔名），北大历史系博士，留英学术交流期间感慨于中西方文化的差异，熟思中国历史文化的博大精深，创作本书系。

<<李世民>>

书籍目录

第一章 虚心求贤，知人善任——用人

1. 重视人才，将选人当头等大事来抓
2. 不问出身，唯才是举
3. 不计小过，善用人之长
4. 内举不避亲，外举不避仇
5. 能纳“度外之人”
6. 选拔人才，宁缺毋滥
7. 用人先从尊重人才开始
8. 以信任换忠心
9. 合理搭配，实现人才的最佳效能

第二章 广开言路，善纳忠言——纳谏

1. 善于学习，勤于思考
2. 以贤为镜，尽量避免犯错
3. 善于倾听下属意见
4. 明辨是非，深恶“谗谀”之言
5. 从善如流，闻过则改
6. 兼听则明，偏听则暗

第三章 高瞻远瞩，胸怀高远——全局

1. 富有冒险精神
2. 国家永续发展的动力：培养人才
3. 刚柔相济的管理“艺术”
4. 引导居功自傲的下属有绝招
5. “无为而治”的管理思想

第四章 高度负责，高效推进——执行

1. 激励讲究“及时”
2. 完善激励措施
3. 借力成事，不事必躬亲
4. 深入细致地进行监控与监督
5. 创建管理制度并主动分权

第五章 倾己勤劳，处位思恭——表率

1. 三思而后言
2. 深知“自知者才能明”
3. 正其身，不令而行
4. 在反省中找到进步的支点
5. 时刻警戒并约束自己
6. 身先士卒做表率
7. 时刻控制自己的情绪

第六章 戒奢崇俭，赏罚分明——严明

1. 崇尚节俭，以身作则
2. 竭力克制自身的欲望
3. 具有廉洁意识，进行反贪教育
4. 崇尚清心治国
5. 公平公正，赏罚严明
6. 以法律为上，不循私情
7. 努力完善法律与法规

<<李世民>>

第七章上尊下睦，重视合作——团队

1. “先存百姓”的宽仁胸怀
2. 举善崇德，上尊下睦
3. 上下同利，才能“全民”一心
4. 君臣合体，同心协力
5. 对事无情，对人却讲情
6. 采用仁孝进行管理

第八章适应变通，与时俱进——战略

1. 深知“创业难，守成更难”
2. 建立危机处理机制
3. 精简机构，大胆改革
4. 在变通之中求稳便
5. 高远的发展战略眼光
6. 重成本和市场，拥有高度的战略思想
7. 开放国境，加强对外交流

章节摘录

将激励的手段与目的充分结合起来，真正地建立起适应企业特色、时代特色与员工寻求的开放的激励体系，才能使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

现代企业管理者虽然知晓激励机制的重要性，然而在其执行的过程中，很容易出现这样或那样的问题。

比如，许多激励机制只是流于书面形式，将它“写在纸上、挂在墙上、说在嘴上”，但实施起来总以“研究，研究，再研究”等借口，将之浮于空中，结果导致很多人离开企业，没有从根本上意识到激励机制是企业发展过程中必不可少的；再者就是“完善”起来的激励机制很片面化，以承包代替一切，认为这样就能够调动员工的积极性，但往往事与愿违，反而使员工的工作积极性大大降低，等等。这样其实是在“瞎折腾”，不仅不能激发员工的积极性，还会起到相反的效果。

我们要像李世民那样，胸怀企业发展“大局”，时刻更新思想观念，注重创新，真正将激励落实到实处，只有这样才能使企业在市场发展中立于不败之地。

那么，现代企业管理者，具体如何去落实完善激励措施呢？

除了要学习李世民采用的约束激励、发展激励以及授权激励以外，更重要的还要制定相应的公平、合理、有竞争力的薪酬激励体系。

这样才能够更好地留住并吸引一些优秀的人才为我所用，才能使企业获得永续发展的动力。

要建立公平、合理、有竞争力的薪酬制度，具体如何去做呢？

首先，企业要建立起以职位价值为基础的薪酬体系，从而体现其内部的公平性。

具体设计时，要确定企业的薪酬战略，企业的战略和定位是什么，是初入行业市场探索，是迅速扩大行业市场的份额还是当行业市场中龙头企业。

有了这样的定位后，再找准企业要实现其战略的关键职位，哪些职位是急需从市场引进的，哪些职位是必须要保留的，哪些职位是替代性极强的。

有了这样明确的分析后，再从市场中选取一些合理的职位薪酬数据，从而可以根据职位对企业的贡献率，设计出合理的薪资水平。

另外，对不同的职位，企业也要设计出合理的层级，以满足在同一职位上薪资的晋升空间，便于解决企业中的一些遗留问题。

比如解决企业中老员工原有的较高的薪资水平与现在职位价值偏低的矛盾等等。

.....

<<李世民>>

媒体关注与评论

然屈己以纳谏，任贤而使能，恭俭而节用，宽厚而爱民，亦三代以下，绝无而仅有者也。后人之君，择其善者而从之，其不善者而改之，岂不交有所益乎？

——元·戈直 李世民大帝是中国最杰出的英明君主之一，他用他高度的智慧，殷勤而小心地治理他的帝国，不久就为中国开创了一百三十年之久的第二个黄金时代。

——柏杨 自从盘古开天辟地，李世民大帝是中国帝王中最初一个被中国人真心称颂崇拜的人物，固由于他的勋业，也由于他本身的美德。他治理国家的一言一行，成为以后所有帝王的规范。

——《中国人史纲》 企业成败的关键在于管理者否能将员工视为最为重要的财产，是否尊重每一位员工。

如果做到这一点，就能够依靠员工创造出不同凡响的工作业绩。

——（美）玛丽·凯

<<李世民>>

编辑推荐

深度剖析大唐盛世背后的秘密，共享唐太宗成功秘诀与领导管理。

李世民究竟是怎样管理他的国家的？

他的领导谋略和管理智慧，对于现代的企业管理者又有着怎样的启发与借鉴？

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>