

- 采用最简洁最有效的方法妙招
- 管出最听话最能干的员工队伍



教你几招 管好员工

激发出员工们最强大的动力和能量

任 南◎编著

公司
员工
管理
宝典

“人心涣散、队伍不好带”

是很多管理者面临的难题之一，许多老板都在寻求破解这一管理难题。



本书从不同角度全方位地为管理者提供和展现了富有创见的、形式多样的员工管理招数，解决老板的后顾之忧。

吉林科学技术出版社

教你几招 管好员工

激发出员工们最强大的动力和能量

任 南◎编著

吉林科学技术出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

教你几招 管好员工 / 任南编著. — 长春: 吉林科学技术出版社,
2013.10

ISBN 978-7-5384-7236-3

I. ①教… II. ①任… III. ①企业管理—人事管理 IV. ① F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 245660 号

教你几招 管好员工

编 著 任 南
选题策划 瀚文锦绣
责任编辑 张卓 隋军
封面设计 瀚文锦绣
开 本 789×1092 1/16
字 数 221 千字
印 张 19.375
印 数 1—5000 册
版 次 2014 年 1 月第 1 版
印 次 2014 年 1 月第 1 次印刷

出 版 吉林科学技术出版社
发 行 吉林科学技术出版社
地 址 长春市人民大街 4646 号
邮 编 130021

发行部电话 / 传真 0431-85677817 85635177 85651759
85651628 85600611 85670016

储运部电话 0431-84612872

编辑部电话 0431-85635185

网 址 www.jlstp.net

印 刷 三河德利印刷有限公司

书 号 ISBN 978-7-5384-7236-3

定 价 34.00 元

如有印装质量问题可寄出版社调换

版权所有 翻印必究 举报电话: 0431-85635185

前言

企业之间的竞争归根到底是人的竞争。如何有效地激发员工的积极性，使员工更加忠诚于企业，尽心尽力地完成工作呢？企业之间的竞争归根到底是人的竞争。如何有效地激发员工的积极性，使员工更加忠诚于企业，尽心尽力地完成工作，是每一个企业领导者希望解决而又经常不得要领的一个问题。

员工管理是从员工个体的角度看待人力资源管理问题。如何分析员工的个性差异和需求差异，并使之与企业效率相结合，从而最大限度地激励员工的主动性和创造性，达到人与事的最佳配合，这是员工管理的中心内容。

以前那种把管理职务当官来看，将员工当作工具，封建家长式的作风应当被抛弃。取而代之的是，尊重员工的个人价值，理解员工的具体需求，适应劳动力市场的供求机制，依据双向选择的原则，合理地设计和实行新的员工管理体制。将人看成企业重要资本是竞争优势的根本，并将这种观念落实在企业的制度、领导方式、员工的报酬等具体的管理工作中。

做企业的首要条件是订立严格的管理制度来规范员工的行为，我们可以对各个岗位做详细的岗位工人描述，使每个员工都清楚自己应该干什么，向谁汇报，有什么权利，承担什么责任。当然这种限制不应过于严格，但一定要有。建立合理的规范，员工就会在其规定的范围内行事。当超越规定范围时，应要求员工在继续进行之前得到管理层的许可。

企业需要人才，人才的流失、跳槽却成为每一个企业需要注重的话题，留住人才的关键是：不断提高要求，为他们提供新的成功机会。人人都希望获胜，热爱挑战是优秀员工的普遍表现，如果企业能不断提出更高的目标，他们就会留下。作为一个管理者，你要认识到在员工成长时，他们需要更多的运用自己的头脑来帮助企业并被认可的机会。所以

你必须创造并设计一些挑战机会以刺激员工去追求更高的业绩。只有当员工感到自己在工作中能够得到不断的支持，能够不断地学到新的东西，他们才会留下来并对企业更加忠诚。

每一个员工都会有关于个人发展的想法，并都认为自己的想法是正确的。聪明的做法是为每一位员工制定一个适合于个人的发展计划。我们建议在日常谈话中，在评估员工业绩时应经常询问员工，他心中的职业发展目标是什么，并帮助他们认识自己的长处和短处，制定切实可行的目标和达到目标的方法以支持员工的职业生涯计划，然后尽力培养、扶植他们。那种不针对员工具体想法和需求，把教育和培训一股脑地抛到员工身上的做法是不明智的。

我们日益发现在实际工作中，有最好想法的人往往是那些直接参与任务执行的人。让一线员工参与进来，让员工知道你对他们的意见很重视。员工不希望被简单的命令和指示，他们希望在工作中起更重要、更有意义的作用，他们渴望参与决策。当员工希望参与，而你却不给他这种机会时，他们就会疏远管理层和整个组织。如果你能够尊重员工的看法，即使最终没有采纳他们的建议。你将发现他们会更愿意支持你的决定。

也许你不记得曾经无意间对什么人许过什么诺言，或者你认为那个诺言根本不重要。但你要记住你的员工会记住你答应他们的每一件事。身为领导的你，任何看似细小的行为随时都会对组织的其他人产生影响。你要警惕这些影响，如果你许下了诺言，你就应该对之负责。

如果你必须改变计划，你要向员工解释清楚这种变化。如果你没有或者不明确地表达变化的原因，他们会认为你食言，这种情况经常发生的话，员工就会失去对你的信任。丧失信任通常会导致员工失去忠诚。

本书从教你一些招数，管好自己的员工，让员工尽心尽力为你办事。旨在帮助管理者在实际工作中提高管人的能力和水平，更好地驾驭人才，提高企业的工作效率和工作业绩。本书是企业管理者管理企业的必读必备图书。

目 录

第一章 管理根本绝招

- | | | |
|------|--------------|------|
| 第1节 | 尊重员工 | /002 |
| 第2节 | 管好自己才能管好员工 | /010 |
| 第3节 | 注重细节 | /015 |
| 第4节 | 求同存异 | /017 |
| 第5节 | 好领导懂分寸 | /023 |
| 第6节 | 对下属要尽量使用口头指示 | /025 |
| 第7节 | 掌握多种领导风格 | /030 |
| 第8节 | 利用自身特色转化领导资本 | /032 |
| 第9节 | 领导者的“行动力” | /034 |
| 第10节 | 善用“刺猬理论” | /037 |
| 第11节 | 反省自身，不断进步 | /040 |

第二章 让员工为你办事的绝招

- | | | |
|------|----------------|------|
| 第1节 | 慧眼留人才的技巧 | /044 |
| 第2节 | 做一个“变色龙”领导 | /050 |
| 第3节 | 对人才要做到知人善用 | /055 |
| 第4节 | 适合的就是最好的 | /057 |
| 第5节 | 懂得扬长补短 | /062 |
| 第6节 | 重视员工，重视人才 | /069 |
| 第7节 | 用人不疑，疑人不用 | /075 |
| 第8节 | 用幽默和智慧的局面话说服员工 | /080 |
| 第9节 | 说服别人为自己做事 | /082 |
| 第10节 | 利用“鲶鱼”，制造危机 | /083 |

第三章 利用情感换取员工忠心的绝招

第1节	情感管理在企业中的应用	/089
第2节	“以人为本”	/096
第3节	记住员工的姓名	/101
第4节	动之以情赢得员工的心	/103
第5节	宽容的力量	/106
第6节	不妨向员工倾倒苦水	/113
第7节	要智商，更要情商	/116
第8节	通过场面话消除员工疑虑	/120
第9节	善用人情话	/122
第10节	视下属为朋友	/125
第11节	对下属多进行感情投资	/127
第12节	柔和的语气人人都喜欢	/132

第四章 用授权激励拉动众人心的绝招

第1节	通过授权使员工得到充分发挥	/136
第2节	善于授权，实现双赢	/139
第3节	做到成功有效的授权	/147
第4节	变化性的鼓励更有影响力	/153
第5节	对下属“捧”而有道	/155
第6节	以身作则，激励员工	/157
第7节	有效运用激励体系	/158
第8节	不要吝惜你的赞美	/161
第9节	激励，要因时因人而异	/165
第10节	赞美下属的场面话要真诚	/166
第11节	提升是最有效的奖励	/168

第五章 舍得智慧高效管理团队的绝招

- | | | |
|------|---------------|------|
| 第1节 | 敢于承认错误 | /171 |
| 第2节 | 活力与创造力是淘汰出来的 | /173 |
| 第3节 | 如何打造优秀团队 | /178 |
| 第4节 | 正确处理团队内部冲突 | /184 |
| 第5节 | 蚂蚁精神与团队凝聚力 | /186 |
| 第6节 | 分清员工类型，统筹团队管理 | /188 |
| 第7节 | 人不可貌相，切忌以貌取人 | /191 |
| 第8节 | 用危机激活员工的潜力 | /194 |
| 第9节 | 薪酬与人才问题 | /199 |
| 第10节 | 给员工留下回来的门 | /201 |

第六章 批评员工的绝招

- | | | |
|-----|-------------------|------|
| 第1节 | 批评员工的艺术 | /204 |
| 第2节 | 学会用激将法 | /211 |
| 第3节 | 给批评加点糖 | /214 |
| 第4节 | 给下属改正的机会 | /219 |
| 第5节 | 批评和训诫的场面话要懂得拿捏 | /220 |
| 第6节 | 如何批评脸皮特薄的员工 | /225 |
| 第7节 | 屁股上踢一脚比在后背上拍一下更合适 | /227 |

第七章 管理特殊员工的绝招

- | | | |
|-----|---------------|------|
| 第1节 | 新生代员工管理绝招 | /232 |
| 第2节 | 靠关系员工管理绝招 | /241 |
| 第3节 | 懒惰员工管理绝招 | /243 |
| 第4节 | 刺儿头员工管理绝招 | /247 |
| 第5节 | 企业投资大股份管理绝招 | /252 |
| 第6节 | 企业的人才安全管理绝招 | /256 |
| 第7节 | “中产阶级”心态员工如何管 | /263 |

第八章 让企业和员工一起成长的绝招

- | | | |
|------|--------------|------|
| 第1节 | 做好团队目标管理 | /266 |
| 第2节 | 让员工感受到企业的前景 | /273 |
| 第3节 | 培训——企业腾飞的翅膀 | /276 |
| 第4节 | 给员工更多的锻炼机会 | /279 |
| 第5节 | 制定合理的培训计划 | /282 |
| 第6节 | 管理者与员工互动有何方式 | /284 |
| 第7节 | 企业和员工“双赢” | /286 |
| 第8节 | 企业内部沟通机制 | /289 |
| 第9节 | 绩效管理“3+1” | /292 |
| 第10节 | 激情管理 | /297 |

第一章 管理根本绝招

人的首要需求就是被人尊重，没有人愿意为不尊重自己的人卖力。企业经营者绝不能把员工当作完成任务的工具，而应把他们看作是企业的合作伙伴，做到既保护职工的利益，也维护企业的合法权益。在此基础上，要善于将尊重职工的人格、劳动、意见或建议等同企业经营管理巧妙地结合起来，造成一种上下左右相互尊重、相互信任、相互激励的和谐气氛，使人的尊重需求得以满足。

员工素质的高低从根本上制约着一个企业的兴衰。企业除了要注意引导员工利用书籍、资料和各种媒介接受新的信息，不断补充知识积累外，还要不断完善各个层次的学习培训制度，不断提高各类人才履行岗位职责的能力和水平。

正人先正己。这是自古以来为政、为教者的准则和号召力之所在。作为企业来讲，企业管理者应当时时刻刻、事事处处为员工带好头、树好样，做到严于律己，率先垂范，这样才有威信，才能赢得员工信任。

制度是管理的基础，是企业内部各类组织和人员有效运作的根本保证。要结合企业实际，广泛借鉴、大胆采用国际通行的现代管理制度，细化管理环节，量化管理标准，努力形成一个外有压力、内有动力、责任明确、宽严适度，各部门、各岗位相互监督制约的工作环境和运作秩序。



第 1 节

尊重员工

人的首要需求就是被人尊重，没有人愿意为不尊重自己的人卖力。企业经营者绝不能把职工当作完成任务的工具，而应把他们看作是企业的合作伙伴，做到既保护职工的利益，也维护企业的合法权益。在此基础上，要善于将尊重职工的人格、劳动、意见或建议等同企业经营管理巧妙地结合起来，造成一种上下左右相互尊重、相互信任、相互激励的和谐气氛，使人的尊重需求得以满足。

人是提高生产率的最重要的因素，企业要想提高生产率和经济效益，就必须把工人当作最重要的资产。因此，追求卓越管理的真正秘诀是“必须尊重每一个员工”。其实，这是许许多多成功企业的切身感受和共同认识。来自被管理者的反馈信息也证实了“尊重人”的至关重要性，大家的共同认识是：身居领导地位的人，如果不把自己的部下放在眼里，那么，这些下属就不会有干劲，也不会对上司产生好感，更不可能心悦诚服地执行上司的指示。

尊重人应该是内容与形式的统一。成功的企业几乎都十分注重建立“尊重每一个人”的形象，他们不放弃任何一种可能的形式，甚至连语汇上也有所体现。达纳公司则在一切报告和讲演中都使用“大家”的字眼儿，不用“员工们”的称呼。在麦当劳公司，所有雇员称为“伙伴”，而不称员工。这些做法确实有潜移默化的作用。

当然，尊重人不仅需要形式，更应该注重内容。尊重人应该体现在对员工利益的真正关心上。有许多公司往往在企业不景气的时候仍然雇用全部员工，坚持充分就业，他们这样做无非是想让员工感受到“公司需要你”，因为无任何事能比“公司需要自己”更能刺激员工产生高期望，从而尽量让自己表现得更优秀。

尊重人应努力创造人成其才的环境。许多成功企业都把对员工的培训作为“尊重人”的重要内容，因为培训能帮助员工自我完善和增长才干。培训员工不仅是考虑到企业的利益，而且是为了员工的自身利益。接受培训、提高素质、增长才干，将给职工带来更多成功的机会，这无疑是对员工真正的关心和爱护，是对员工“实实在在的尊重”。

尊重人应该表现在能容人之短，用人所长。美国管理学家杜拉克认为：才干越高的人，往往缺点也越显著，有高峰必有深谷。企业家应该懂得，存在某种短处的人并不妨碍他在长处方面创造业绩。成功的企业不在于他找到了“十全十美”的员工，而在于他懂得如何用人所长，把既有所长又存在某种不足的员工组合成一个有效的整体。犹如一个乐队，每个人演奏的只是一件乐器，合起来却是一首悦耳动听的乐曲，可见从某种意义上讲，只有容人之短，才能用人所长，才能使被管理的对象扬长避短，有所作为。如果认为只有十全十美的人才值得你尊重，那么你也也许根本不可能找到一个值得你尊重的对象。

尊重人应善用全体员工力量。一些公司“对员工持否定态度，不知不觉地抑制了他们的创新能力”。但表现优异的公司则让每一位员工都自觉成为有作为的人。美国 IBM、三角航空公司、花旗银行、瑞士银行等都是长久以来业绩极佳的企业。

IBM 总裁指出，最重要的共同信条是“我们尊重每个人，这观念很简单，但是在我们的企业内，管理人员却在这方面花相当多时间”。另一些出类拔萃的公司如花旗银行等也因采取类似的作风而能获得重大额外效益。因为他们“视员工如伙伴；待之以礼；出之以尊重的态度”。三角航空公司所获利润，在美国的航空公司中一直位列前茅，因为那里“有大家庭气氛”。美国海·帕公司是规模庞大的电子工业者，对员工推心置腹，可以从“实验室存品开放”的做法充分看得出来。公司不但让工程师自由使用电气与机械设备，还鼓励他们把设备带回家去私自使用！他们在家摆弄这些设备，自然会有心得——这是发挥公司求新求变的宗旨。据说董事长毕尔·休雷特在星期六巡视一处工场，看见实验室存品间的门锁着，他立即去到维修部取来一把电锯，将门上的挂锁锯掉。星期一早晨大家来上班，发现他留下字条道：“请不要再锁此门。拜托，毕尔。”在麦当劳、IBM、花旗银行、瑞士银行以及许多其他业绩极佳

的公司，“故意找机会向员工颁赠别针、饰钮、徽章和奖章的事例多得惊人。这些公司都有层出不穷的借口颁发奖酬”。

尊重人应该保持必要的原则性。尊重员工并不是对员工一味迁就和无原则的让步，相反，丧失原则，不仅损失企业利益，也损害员工的利益。美国玛丽·凯化妆品公司的成功曾经被认为是个奇迹，这个公司的总裁玛丽·凯在谈到自己的成功经验时说：“我管理的金科玉律是：你们希望别人怎样对待你，你们就怎样对待别人。”她认为最重要的是要让员工感受到你在尊重他们，但在如何尊重这一点上，玛丽·凯却有自己的理解，她认为尊重人绝不应该是无原则的，对一个表现出明显缺点的员工，一味迁就和让步就等于毁了他，这时候，严厉和原则倒往往是一剂良药。

在企业里，经常喊的一句口号是“客户是上帝”，那么也就有了“顾客第一”、“员工第二”的思想，企业要客户更该要员工，要客户更要尊重员工，企业才有钱可赚。

企业的生命在于效益，但效益是员工创造的。如果没有员工的辛勤劳动，没有员工的敬业精神，企业无效益可谈，效益也就成了无源之水，无本之木。

企业要发展，首先要“讨好”员工，而不是去讨好顾客。只有从心底里尊重员工，心里有员工，树员工为第一，才有效益可谈，才能谈得上与顾客打交道，才能有营销。没有员工创造出的劳动成果和价值，顾客再多，也是白搭。企业又不会变魔术，没有员工的努力，企业怎么能生产出产品，创造价值或者劳动成果？

在这一点上，美国罗氏旅游公司做得就很好。其法宝是视员工为第一，视顾客为第二。其老板桑布鲁斯先生就以“顾客第二”的营销之道，仅用了短短 15 年就把原先费城地区的一家小旅社，经营为年营业额达 15 亿美元的世界三大旅游公司之一。

其实，罗氏并没有将顾客放在第一，而是放在第二。不是去讨好顾客，而是讨好雇员，本着“员工第一”的经营理念，让员工安心、舒心，让员工发挥出最大的能量，创造出最大价值，于是罗氏获得了成功，这也是企业成功的经验。

企业要发展，要生存，不妨学学罗氏尊重员工的理念。在我们现代

的一些企业中，似乎追求的是顾客，放弃的却是员工。员工没有得到企业的认可，员工的价值被企业低估，于是员工创新能力不足，工作没有精神，而是“当一天和尚撞一天钟”。尽管企业“收买”来了订单，但由于员工生产不出产品而一一放弃，落得个鸡飞蛋打，最后员工炒了老板的鱿鱼，纷纷跳槽，企业也成了“打水的竹篮一场空”。

企业只要重视员工，尊重员工，就能挖掘出员工的潜力，员工不仅创造生产价值，生产出优质优价的产品，更能为企业营销出谋划策，树立起全员销售意识，获得销售的最大化，也会有效益的最大化。尊重员工，是企业发展的根本，更是企业生存的生命线，也是企业赚钱的法宝。企业在生产经营发展过程中，先尊重员工，先重视员工，企业才能有钱可赚，其他的事才能做得更好，否则会一事无成，企业会成为“短命鬼”。

美国第十六任总统亚伯拉罕·林肯出身于一个鞋匠家庭，而当时的美国社会非常看重门第。

林肯竞选总统前夕，在参议院演讲时，遭到一个参议员的羞辱。那位参议员说：“林肯先生，在你开始演讲之前，我希望你记住，你是一个鞋匠的儿子。”

那位参议员的目的就是要打击林肯的自尊心，好让他退出竞选。

此刻，人们都沉默了，静静地看着林肯，听他会说些什么来反击那位议员。

“我非常感谢你使我想起我的父亲，”林肯说，“他已经去世了。但我一定会记住你的忠告，我知道我做总统无法像我父亲做鞋匠那样做得那么好。”

众人不约而同地为林肯鼓起了掌。林肯转过头，对那个傲慢的参议员说：“据我所知，我的父亲以前也为你的家人做过鞋子，如果你的鞋子不合脚，我可以帮你改正它。虽然我不是伟大的鞋匠，但我从小就跟父亲学到了做鞋子的技术。”

接着，林肯又对所有的议员说：“对参议院的任何人都一样，如果你们穿的那双鞋是我父亲做的，而它们需要修理或改进，我一定尽可能帮忙。但是有一件事是肯定的，我无法像他那么伟大，他的手艺是无人能及的。”

说到这里，林肯流下了眼泪，所有的嘲笑都化为真诚的掌声。

后来，林肯终于如愿以偿当上了美国总统。作为一个出身卑微的人，林肯没有任何贵族社会的背景，他惟一可以倚仗的只是自己出类拔萃的、扭转不利局面的才华。正是关键时刻的一次心灵燃烧使他赢得了别人的尊重，包括那位傲慢的参议员，成就了他生命的辉煌。

那么，如何尊重员工呢？这里有以下几招，让作为领导者的你学会尊重员工：

1. 不要对员工颐指气使

有不少管理者吩咐下属时好发号施令，给人一种高高在上、不容亲近之感。员工心里肯定不会舒服，认为自己没有受到尊重，从而对管理者甚至企业有了抵触情绪。试想，这样员工怎么可能会把百分之百的精力投入到工作当中去呢？

2. 礼貌用语多多益善

当你将一项工作计划交给员工时，请不要用发号施令的口气，真诚恳切的口吻才是你的上上之选。对于出色的工作，一句“谢谢”不会花你什么钱，却能得到丰厚的回报。在实现甚至超过你对他们的期望时，员工们会得到最大的满足。当他们真的做到这一点时，用上一句简单的“谢谢，我真的非常感谢”就足够了。

3. 要感谢员工的建议

当你倾听员工的建议时，要专心致志，认真地了解他们在说什么。让他们觉得自己受到尊重与重视；千万不要立即拒绝员工的建议，即使你觉得这个建议一文不值；拒绝员工建议时，一定要将理由说清楚，措辞要委婉，并且要感谢他提出意见。

4. 对待员工要一视同仁

在管理中不要被个人感情和其他关系所左右，不要在一个员工面前，把他与另一员工相比较，也不要再在分配任务和利益时有远近亲疏之分。

5. 认真聆听员工的心声

在日常工作中，注意聆听员工的心声是尊重员工、团结员工、调动员工工作积极性的最有效的方法，也是成功管理者的一个十分明智的做法。只有广泛地聆听员工的意见、看法，并认真加以分析，才能避免工作中由于疏漏造成的失误。对于犯错的员工，不要一味地去责怪他们，而是给他们解释的机会，他们就会认为你很尊重他，这样，处理问题时

就方便得多，员工也会口服心服地接受。

6. 参与民主管理

让员工参与民主管理，能激励员工关心企业，使员工与企业“同呼吸、共命运”。员工在参与管理的过程中，会体会到企业领导在尊重他们，感到企业领导真正把他们当作企业的主人。并且认为，企业的决策是集中大家的智慧做出的。大家就会用高度的责任感去维护、保证决策的顺利实施。企业领导者应树立依靠员工搞改革，依靠员工办企业的意识，认真落实厂务公开制度，企业领导在研究决策关系企业兴衰存亡的大事时，一定要同员工商量，倾听员工们的意见和建议，把涉及企业改革、发展、生产、经营、分配及员工利益的重大问题及时向员工公开。

一位企业家曾经讲过一句话：“管理控制确实需要条条框框，但第一条规定应是尊重员工，如果把第一条规定做好了，一切就好办了。”换句话说，管理者要管好员工，就必须尊重员工，懂得尊重员工是管理者的一种重要素质。

有这样一句话，想要别人怎么对待你，你就要先如何对别人。换言之，想要别人尊重你，你就要先学会尊重别人。尊重，是相互的。

曾经听说这样的一个故事：一位商人看到一个衣衫褴褛的铅笔推销员，顿生一股怜悯之情。他不假思索地将10元钱塞到卖铅笔人的手中，然后头也不回地走开了。走了没有几步，他忽然觉得这样做不妥，于是连忙返回来，并抱歉地解释说自己忘了取笔，希望不要介意。最后，他郑重其事地说：“你和我一样，都是商人。”一年之后，在一个商贸云集、热烈隆重的社交场合，一位西装革履、风度翩翩的推销商迎上这位商人，不无感激地自我介绍道：“您可能早已忘记我了，而我也不知道您的名字，但我永远不会忘记您。您就是那位重新给了我自尊和自信的人。我一直觉得自己是个推销铅笔的乞丐，直到您亲口对我说，我和您一样都是商人为止。”

没想到就这么一句简简单单的话，竟使一个很自卑的人顿然树立起了自尊，使一个处境窘迫的人重新找回了自信。正是有了这种自尊与自信，才使他看到了自己的价值和优势，终于通过努力获得了成功。不难想象，倘若当初没有那么一句尊重鼓励的话，纵然给他几千元也无济于事，断不会出现从自认乞丐到自信自强的巨变。这就是尊重，这就是尊

重的力量！

员工对自己上司的尊重可以赢得上司对你的尊重。在“员工如何尊重自己的上司”这个话题上，有很多人给出了一些很好的建议：见了领导的面要首先上前打招呼、把自己份内的工作漂亮地完成、和自己的上司有了矛盾不当面顶撞他、及时向上司汇报自己的工作情况……

既然尊重是相互的，反过来说，上司对下属的尊重自然也会赢得下属对你的尊重。

人格尊重是管理者尊重员工的基础，员工是企业的财富，并不是企业的奴隶！如果管理者连人格尊重都做不到的话，还谈什么企业管理，更不要讲人性化管理。

做过有人关于“你如何显示尊重自己的下属”这一话题的调查。有个答案是这样描述“尊重”一词的：“尊重”就是先要看你重不重，然后再来决定别人对你尊不尊。乍看这句话的时候，感觉其中充满了调侃的味道，但仔细想想，这句话暗藏了一个对尊重的定义：“重”是指“行为”；“尊”是指“态度”。“先要看你重不重”是说无论是管理者还是员工的行为是否得当“再来决定别人对你尊不尊”是说无论是管理者还是员工根据对方的行为所采取的态度。

在调查中当问到“假如遇到不尊重你的上司时，您会不会因此而离开？”令人吃惊的是答案惊人的一致：“离开，绝对离开！”

试想一下，将这个问题换成“假如遇到不尊重你的下属时，您会采取什么样的方法对他？”来问企业管理者的话，是否也会得到一致的回答“炒掉他，绝对炒掉他”呢？当然这只是个设想，假如是这样的话，建设和谐企业只能作为空谈。

德鲁克曾经说过：“没有沟通就没有管理”，而尊重又是沟通的基础。我们在建设和谐企业中一定要学会相互尊重。换言之，尊重是建设和谐企业的“润滑剂”。

尊重，是一种修养，一种品格，一种对别人不卑不亢、不仰不俯的平等相待，一种对他人人格与价值的充分肯定。任何人都不可能尽善尽美、完美无缺，我们没有理由以高山仰止的目光去审视别人，也没有资格用不屑一顾的神情去嘲笑他人。

假如别人在某些方面不如自己，我们不能用傲慢和不敬去伤害别人