

领导者全方位提升领导技巧

Six Strategies to Enhance Leadership Skills

北京市教委项目

一些领导干部抱怨：“现在的职工不像以前听话了、不好管了，当领导难了。”职工为什么不好管理了？问题出在哪里？现任的领导大多学过哲学基本原理，就分辨矛盾的主要方面而言，领导和职工相比，显然领导是矛盾的主要方面，因为你手中掌握着权力。有些问题看似是职工的，其实是领导出了问题。

我们应该怎样看待领导和职工这对矛盾？如何看待“领导难当了”？作者认为，这与不同历史阶段的上下级关系、管理制度、时代发展等因素不无关联。因此，需要我

提升领导能力 八大策略

从总体上来看，现在整个国家均处于社会转型时期。为数不少的企事业单位职工紧张的情绪往往由此而来。鉴于此，智慧的领导

意味着真正有了权力，所谓能力素质，方向，能够

斯有个谜语：“要想面对未来，就不能在斜地站着。”过去，我们要领导与职工相比时，要“在前，享受在后”，要凡事干在前边。现在社会风气

相当一些干部丢弃了这样的好传统，任务要最轻省的，最简单的，奖金要拿最多的。如果上级下达了各项经营指标，领导干部便直接分摊到每名职工的头上，完不成

孟庆春◎著

中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

领导者全方位提升领导技巧

Six Strategies to Enhance Leadership Skills

北京市教委项目

提升领导能力 六大策略

孟庆春◎著

 中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

提升领导能力六大策略/孟庆春著

北京: 中国经济出版社, 2013. 10

ISBN 978 - 7 - 5136 - 1303 - 3

I. ①提… II. ①孟… III. ①领导能力—通俗读物 IV. ①C933 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 257905 号

责任编辑 张 户

责任审读 贺 静

责任印制 张江虹

封面设计 久品轩

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 三河市佳星印装有限公司

经 销 者 各地新华书店

开 本 787mm × 960mm 1/16

印 张 16

字 数 250 千字

版 次 2013 年 10 月第 1 版

印 次 2013 年 10 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 1303 - 3/F · 9152

定 价 39.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794



前言

常听一些领导干部抱怨：“现在的职工不像以前听话了，不好管了，当领导难了。”职工为什么不好管理了？问题出在哪里？现任的领导大多学过哲学基本原理，就分辨矛盾双方的主次而言，领导和职工相比，显然领导是矛盾的主要方面，因为领导手中掌握着权力。有些问题看似是职工的，其实是领导出了问题。

那么，我们应该怎样看待领导和职工这对矛盾？如何看待“领导难当了”呢？笔者认为，这与不同历史阶段的上下级关系、管理制度、时代发展等因素不无关联。因此，需要我们辩证地分析和恰当地解决这对矛盾，释疑“领导难当”的问题。

第一，对那些以权代法的人来说，这个领导当然就会觉得难当。过去，由于民主与法制建设方面的缺陷，上级对下级的爱与憎成了影响下级一生沉浮的杠杆，有的领导者成了下级个人命运的主宰。所以，下级面对当“官”的，哪个不俯首帖耳、唯命是从？如今不同了，领导者超越法制的权力被抑制了，倘若领导者还是“官”气十足，以权代法，事事“老子天下第一”，下级当然不会买账，这样的领导当然就会觉得难当了。相反，如果领导者能依法办事，礼贤下士，平等待人，处事公道，下级又怎么能不听话？当领导又何难之有呢？

第二，对那些能力有限的人来说，领导一职确实是越来越难当。过去，有的领导干部不负责任，出了事，一句“作风官僚”的检讨就可以搪塞过去；决策失误造成了损失，一句“就当交学费了”便可交差。即便实在干不了，还可以易地做官。现在不行了，讲责任、讲效益，还要签订年度目标责任书，若完不成，就地免职；出了事，追究责任。所以，对那些“在其

位,不谋其政”和没有真本事的人来说,领导一职确实是越来越难当了。然而,对那些有真才实学、能力强、勤政务实、开拓进取的人来说,则提供了用武之地。

第三,职工对物质文化的日益追求,将增高的期望值寄托于领导。事实表明,用权利来管理就是用薪资来支撑自己的权力,当薪资达到或超过职工的期望时,物质可以使你的权力生效;当薪资低于职工的期望值或者当企业遇到危机时,领导者的权力可能失效。由于人们的欲望是无穷的,职工对权力所限的领导的期望值越来越高,这样领导者和职工之间的共识越来越难以达成。过高的期望值造成了领导者的支持率明显跌落,职工对领导者的信赖程度也随之降低,于是职工种种不满意的言行便显现出来。

第四,转型期职工政治参与度高涨,领导者与职工紧张系数在上升。从总体上来看,现在亚洲一些国家处于社会转型时期,不少的企事业单位职工紧张的情绪往往缺乏相应的释放渠道,因此一旦遇到敏感话题、利益分配,职工与领导者的对抗就越绷越紧,接着对领导者的意见便由此而来。鉴于此,智慧的领导者必须经得起社会转型期的考验和挑战,进一步强化本单位的民主制度建设,积极创设畅通职工参与的环境,否则,必处于被动应付甚或被淘汰的险境。

作为单位的领导干部,你在履职的过程中难在哪里呢?笔者认为,难在你的做人之道、用人能力、管人能力、管理环境能力、创新能力、管好亲属能力有限。这里认定的是“有限”,即是说,你在诸方面不是没有能力,而是在领导实践中暴露出你的能力有限,所以开拓不显,业绩不彰,职工对你提出了种种意见,由此使你感叹“当领导难啊!”

那么,领导者应该怎样“提升”自己的诸方面能力呢?在本书的六章内容里,有针对性地给予领导者比较系统的“解难”方式和方法。只要你慢慢品味,相信你会领悟其中之真谛,以此作为学习和工作实践的参考。

诚然,在提升领导能力策略的诸项之中,有两个核心的问题是领导干部不应忽视的。

一是领导干部的能力素质如何,对于单位的兴衰成败起着举足轻重的作用。

美国的一位领导学专家曾说过：一位管理者虽拥有了管理权力，但并不意味着真正拥有了权力，要真正拥有管理权力，还要具有领导魅力。他把领导魅力分解为三个方面：人格魅力，忠诚坦荡；知识魅力，学识渊博；智慧魅力，高人一筹。笔者认为，拥有这三个方面的魅力，应该成为各级领导干部努力前进的方向。

实践表明，领导干部的能力素质，是构成一个单位核心竞争力的重要方面。所谓能力素质，是指完成一定活动的本领，是一个人能否进入升迁人选的先决条件，是能否胜任领导工作的主观条件。领导的能力素质强，就能够运筹帷幄，从全局上把握正确的方向；能够疏通、协调好各种关系；能够大胆创新、锐意改革；能够通过语言的感召力，使群众一呼百应，各方面的管理井井有条，富有效率和生机。这样的领导者，其业绩也必然十分明显、突出。此类领导者，也就是组织考评干部时往往导出的结论：“为什么有的单位领导干部换了一茬又一茬，但工作始终处于先进状态。究其原因，就是一茬又一茬高素质的领导特别是‘一把手’带出了一支高素质的职工队伍，在单位里形成了一种好的风气。”而那些能力素质弱的领导者，对工作全局把握不住，主攻方向不明；人际关系疏通、协调不力，使干部、职工“内耗”严重，积极性调动不够；语言缺乏感召力，不能鼓舞、鞭策群众。这样的领导整天忙碌着，哪里有事到哪里，但忙不到点子上、忙不出什么效果。所以，领导干部特别是“一把手”的能力素质关系着一个单位或部门的命运，并将长期产生深刻的影响。

二是领导干部只有率先垂范、关心群众，才会有号召力并能受到下属的拥戴。

俄罗斯有一个谚语：“要想面对未来，就不能歪歪斜斜地站着。”过去，我们要求领导与职工相比时，要“吃苦在前，享受在后”，要凡事干在前边。但是，现在随着社会风气的改变，相当一些领导干部丢弃了这样的好传统，任务要拣最轻松的、最简单的，奖金要拿最多的。如果上级下达了各项经营指标，领导干部便直接分摊到每名职工的头上，完不成就扣发职工的奖金。其实，这样的单位一旦遇到一些变故的时候，就会变得支离破碎。与此相反，领导干部做到率先垂范、关心群众了，他才会有号召力，才能受到群众的拥戴。如吴起是我国历史上有名的军事家，《资治通鉴》

记载：“起之为将，与士卒最下者同衣食，卧不设席，行不骑乘，亲裹赢粮，与士卒分劳苦。”吴起带兵中最有名的一个故事是，一个士兵长了疽疮，他亲自为其吮吸伤处。吴起这样对待士兵，能不打胜仗吗？如果领导干部能拿出像吴起对待士兵一样的态度对待职工，我们的职工能不努力工作吗？单位能不发展吗？

笔者撰写本书的初衷，就在于为工作在一线的领导干部，在做人、用人、管人、管环境、创新、管亲属的能力方面，提供一些理论和实践的支撑意见，以进一步提升他们的诸方面能力。可以说，一切领导活动的最终效果都是要通过获得的社会效益和经济效益来衡量的。能力素质强的领导者，往往能以较小的代价，去获得较大的社会效益和经济效益；而能力素质弱的领导者，经常一次又一次地付“学费”，但却难于获得明显的社会效益和经济效益，有时甚至赔本。

“人才与国相始终，千古兴亡鉴青史。”我国历史上，汉武帝有“盖有非常之功，必待非常之人”的人才标准，才开创了西汉王朝的强盛局面；曹操求贤若渴，唯才是举，从而统一北方，三分天下有其一；唐太宗坚信“为政之要，唯在得人”，从而开创了著名的“贞观之治”；清雍正帝以“治天下惟以用人人为本，其余皆枝叶事耳”之论，实现了古代封建王朝中罕见的盛世景象。新的历史时期，中国共产党的领导人更是明确提出：不断培养和造就中青年领导干部始终是我们党的一项战略任务，必须把这项任务放到关系我们事业兴旺发达的高度来认识和强调。我们相信，在全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化过程中，必将培养出大批能力素质强的领导干部，以不断推进“把我国建成富强、民主、文明的社会主义国家”的历史进程。

孟庆春

2011年10月20日于北京

第一章 难在你的做人之道有限,怎么办 / 001

- ◎ 你的品行端不端 / 003
- ◎ 你对上级和下属讲“诚信”吗 / 007
- ◎ 你对上对下能做到“亲疏有度”吗 / 011
- ◎ 你的心里装着“弱者型”职工没有 / 014
- ◎ 你能做到“化敌为友”吗 / 017
- ◎ 你能做到自我约束、自身正吗 / 022
- ◎ 你在“危机”面前有招数吗 / 027
- ◎ 你的“忍耐力”修炼得怎么样了 / 031
- ◎ 你知道自己的言行在影响着职工吗 / 036

第二章 难在你的用人能力有限,怎么办 / 041

- ◎ 你做到“识人所长”没有 / 043
- ◎ 你给下属“用武之地”没有 / 047
- ◎ 你能做到“因事择人、量才使用”吗 / 051
- ◎ 你组织高效团队的能力如何 / 055
- ◎ 你违反了职能分工的原则没有 / 063
- ◎ 你有带领职工攻克难关的对策吗 / 067
- ◎ 你对事、对下属有敏锐的观察力吗 / 071
- ◎ 你对上级和下属的许诺兑现了吗 / 076
- ◎ 你对有过错的下属敢于放心使用吗 / 082

第三章 难在你的管人能力有限,怎么办 / 087

- ◎ 你能做到“杀一儆百”吗 / 089
- ◎ 你是“站着指挥”还是“干着指挥” / 094
- ◎ 你化解同志之间的矛盾能力强吗 / 098
- ◎ 你批评人的“手段”高超吗 / 104
- ◎ 你走出激励下属的“误区”没有 / 109
- ◎ 你能够应对职工的辞职风波吗 / 115
- ◎ 你是如何处理反对意见的 / 121
- ◎ 你能引导职工之间的良性竞争吗 / 126
- ◎ 你协调上下级关系的能力如何 / 132
- ◎ 你的语言表达能够吸引下属吗 / 138

第四章 难在你管理环境的能力有限,怎么办 / 147

- ◎ 你借助环境这个好“帮手”没有 / 149
- ◎ 你营造职工参与管理的环境没有 / 154
- ◎ 你考察过环境与市场的关系没有 / 159
- ◎ 你分析过环境的“正负面”效应没有 / 166
- ◎ 你管理的环境能打造出优秀团队吗 / 171
- ◎ 你营造单位充满竞争的环境没有 / 176
- ◎ 你管理的单位环境文化氛围如何 / 180
- ◎ 你管理的环境对人才有吸引力吗 / 184

第五章 难在你的创新能力有限,怎么办 / 191

- ◎ 你深度理解开拓创新的重要意义没有 / 193
- ◎ 你知道“重复昨天的故事”迟早会被淘汰的吗 / 198
- ◎ 你创新的思维方法清晰吗 / 203
- ◎ 你坚持开发自己的创新能力没有 / 206
- ◎ 你做到“鼓励创新、宽容失败”没有 / 209
- ◎ 你营造激发职工创新的工作环境没有 / 213
- ◎ 你认为开展创新活动应该做好哪些准备 / 216

- 第六章 难在你管好亲属的能力有限,怎么办 / 221**
- ◎ 你在家营造“反腐倡廉”氛围没有 / 223
 - ◎ 对你的履职,妻子能起正面抑或负面作用 / 227
 - ◎ 你听“廉内助”抑或“贪内助”的枕头风 / 230
 - ◎ 对你执政,亲属们是支持还是拆台 / 235
 - ◎ 你从子女就业不公开后果中受到哪些启示 / 238

参考文献 / 243



提升**领导能力** 16大策略

第一章

难在你的做人之道有限，怎么办

TI SHENG LING DAO NENG LI
LIU DA CE LUE

◎ 你的品行端不端

如何做人、如何做事、如何做官,自古以来一直是一个常讲常新的话题。进入新世纪、新阶段,肩负着实现中华民族伟大复兴使命的一代共产党人,更值得认真思考这个问题。胡锦涛在党的十七大报告中指出:“全党同志特别是领导干部都要讲党性、重品行、作表率。”这是对新时期领导干部如何做人、做事、做官提出的总体要求,也是许多优秀领导干部从政生涯的经验总结。也只有诚实做人、扎实做事、公正为官,你的领导威信才能树立起来,组织才会信任你,人民群众才会支持你,你从政的道路才会越走越宽。

第一,只有把“人”做得端端正正,做官才可能为群众所称道。

做人是做事、做官的基础。自己做人端正了,做事才可能有正确的动机,群众才会赞颂你、拥护你。明代学者高攀龙曾说:“吾立于天地间,只思量做好一个人,乃第一要义。”即便领导干部不能都做到“顶天立地”,但起码要对得起自己的良心。如果你是一名共产党员、领导干部,就要上无愧于国家,下无愧于百姓。孔繁森、郑培民、任长霞、牛玉儒等领导干部,均以其行动诠释了“权力是人民给的,应该为人民办事”的心声,他们都是领导干部中做人、做事、做官的楷模。其实,古人说:“为一身谋则愚,而为天下谋则智”,讲的就是一个“公”字。“乐民之乐者,民亦乐其乐;忧民之忧者,民亦忧其忧”,也就是说,为老百姓的快乐而快乐,老百姓也为他的快乐而快乐;为老百姓的忧愁而忧愁,老百姓也为他的忧愁而忧愁。对此,领导干部应该与老百姓建立起如此相融的关系。

领导干部要忧民生之艰,乐于为民造福。山西平遥旧县衙门前有这样一副对联:“得一官不荣,失一官不辱,勿说一官无用,地方全靠一官;吃百姓

之饭,穿百姓之衣,莫道百姓好欺,自己也是百姓。”这副对联道出了为官的本质。倘若当官不为百姓做主,执政不为百姓谋利,从大处讲就是背叛了共产党全心全意为人民服务的宗旨,从小处讲就是忘记了我們来自普通百姓。既然领导干部也来自普通百姓,那么就应该“管住自己”、“多忧民生”,即“一定要管住自己的脑,不该想的不想;管住自己的嘴,不该吃的不吃;管住自己的手,不该拿的不拿;管住自己的脚,不该去的地方不去。”(巴山:《“公仆”与“公款”》,《镇江日报》2008年2月29日)做到“为官一任,造福一方”。真正做到体验群众的生活、体察群众的情绪、体味群众的甘苦、体会群众的忧乐,为群众办实事、解难事、做好事。特别对那些下岗职工、农村贫困人口、城镇特困居民,一定要重点考虑、重点解决,使他们的基本生活能够得到保障。

孔子说:“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从。”(《论语·子路》)也就是说,当管理者自身端正,作出表率时,不用下命令,被管理者也会跟着行动起来;相反,如果管理者自身不端正,而要求被管理者端正,那么,纵然三令五申,被管理者也不会服从的。只有把自己这个“人”字写正了,才会有服众的底气和被尊敬的资格,真正做到“不诱于誉、不恐于诽”。我们党讲一个党性,老百姓讲一个良心,能不能凭良心说话、按党性办事,是检验一个党员干部品行好坏的重要标准。其实,“领导本身在道德上是中性的,可以用来干好事,也可以用来干坏事”。([美]理查德·尼克松:《领导者》,世界知识出版社1983年版,第383页)在现实中,又有多少领导干部守不住清贫,耐不住寂寞,经受不住权力、金钱与美色的诱惑。他们往往突破道德底线,实行双重人格,极善于伪装,很会“演戏”,一半是天使,一半是魔鬼……就像成克杰、陈良宇、许宗衡、陈绍基、王华元、黄瑶之流,但无论他们多么狡诈,最后都栽倒在人民的手中,落得个身败名裂的下场。

每一位领导干部都应该懂得,人民群众好比他们生存发展、成长进步的土壤,土壤越厚、越肥,庄稼才能长得越好。领导干部只有深深扎根于群众之中,他的工作才会有成就,他的一生才会开花结果。一个领导干部要实现他的政治抱负,必须有群众的支持和拥护,必须非常注意自己在群众心目中的形象。

第二,只有忠诚和勇于负责的人,做官才能干出一番大事业。

可以说,体现领导者人品的第一要素是“忠诚”,第二要素就是“勇于负

责”。每一位领导干部都应该清楚,我们头上有一片“天”,即党的组织;脚下有一方“地”,即人民群众。所以上要对“天”负责,下要对“地”服务。若得到了“天”的支持、“地”的拥护,那么,我们经常喊出的做个“顶天立地”的人或领导者,就不是空的了,而是实实在在的了。

而要赢得“天”的支持、“地”的拥护,领导干部就必须自强,靠自己的“忠诚”和“勇于负责”去感动天地。而“天”的支持与“地”的拥护,不是坐想就能等来的,是要靠自己去争取的。通过辛勤工作、努力争取到了,还要不负领导和群众的厚望,继续努力,干出个样子来回报“天”和“地”。

事实上,在古今中外的历史上,都把“忠诚”作为评价一个人思想品格的最基本的依据,作为评判一个人生活中所扮演的各种角色是否合格的最基本的标准。全世界华人最成功的企业家李嘉诚先生曾经说过“做事先做人,一个人无论成就多大的事业,人品永远是第一位的,而人品的第一要素就是‘忠诚’”。东汉时期的马融在《忠经》里说:“忠者也,一其心之谓也。为国之本,何莫于忠?忠能固君臣,安社稷,感天地,动神明,而况于人乎?”从这个意义上讲,人各有所事,便应各有所忠,作为一名共产党员,就要忠于党、忠于人民;作为一名领导干部,就要忠于事业、忠于你的职守。

对此,有一个寓言故事,正是从另一个角度诠释了“忠诚”的深刻含义。

在一个夏天,森林里的一棵大树的一根树枝被闪电劈了下来,然后被山洪卷入了一条大河。在大河下游的平原地带,树枝用力抓住了水草,吃力地爬上了河滩。这时一个农夫路过这里,他就把这根树枝扛回了家。被扛的树枝想:我将得到重用,说不定会把我做成华丽的家具呢。然而,农夫却把它扛进了厨房,准备做柴火烧掉。看着灶膛里燃烧的旺火,树枝忙说:“留下我吧!你把我烧了,煮不熟一锅粥。你把我留下,你就可以得到一片森林。”农夫问:“你是什么意思?”树枝说:“我知道一片很大的森林,你如果把我做成斧柄,再配上斧头,我将带你找到森林并帮你砍伐。”农夫答应道:“那好吧!”树枝于是成了圆滑的斧柄,并直接与农夫的手紧紧相握。它与斧头、农夫一道,来到它生长过的森林。它最了解树木,因此斧头砍中的总是树的要害;它最清楚森林,因此每一棵树都没有逃过被砍伐的命运。于是,一片森林罹难了。从中可见,这片森林的灾难源于它的同胞。

应该说,每一个企业都是一片资源丰富、生机勃勃的“森林”,但没有哪片森林能承受不忠诚的背叛,别以为有本事,就可以走遍天下,忠诚才是最

重要的“通行证”，这就是所有优秀企业向不忠诚者关上大门的原因之所在！要知道，永远忠诚是服务于企业的每一位员工都应该铭记的行为法则。现在，包括世界 500 强在内的许多优秀企业选拔人才的时候，已经把“忠诚”排在第一位了。因为他们很清楚，一个缺乏忠诚的人，是不可能为组织所用的；事实上，不忠诚的人越能干其破坏性也就越大，这样的“能干人”一旦背叛，组织遭受的损失将可能无法估量。鉴于此，用干部的关键是要“靠得住，有本事”，而首先是要“靠得住”。

近代学者梁启超说：“人生于天地间，各有责任。一家之人各个放弃责任，则家必落；一国之人各个放弃责任，则国必亡。”由此可见，“责任”对于做人的重要性。放弃了责任空谈做人是一种可悲，是一个人的不幸；放弃了责任空谈做官则是一种罪过，是人民的不幸。

如果我们把社会看作一个大舞台的话，那么每个成员都在这个舞台上扮演着一个角色，而且任何一种社会角色都与权利义务和行为模式相联系。在你的家庭中，你可能是父亲、丈夫、兄长；在你的单位里，你可能是领导，也可能是下属；在社会上，你可能是市民、是朋友。然而，你不论扮演哪一种角色，人们都会对这个角色有一个相应的期望值，能否达到这个期望值，就看你对所扮演的这个角色有没有勇气、有没有责任感了。事实上，对国家的忠诚是一种责任，对亲人的关怀是一种责任，对朋友的帮助也是一种责任。所以，你扮演的角色越多，承担的责任也就越多；你所处的地位越高，肩负的责任也就越重。

现在有些领导干部，不顾民意所向，大搞所谓“政绩工程”，不仅劳民伤财，也极大地损害了我们党在人民群众中的威信；还有一些领导干部，有了好事便大肆渲染自己的功劳，出了问题却不在自己身上找原因，以致千方百计地与“问题”摆脱。其实，这就是一种不负责任的表现，是为了“一己之利”而放弃责任的失职行为。事实上，一个有责任感的领导干部，必须做到在成绩面前“不揽功”，在问题面前“不退缩”。在工作上，你做人不负责任，就是对不起自己的良心；你当官不负责任，就有愧于人民赋予的那份权力，就有愧于“共产党领导干部”的名分、职责。

◎ 你对上级和下属讲“诚信”吗

诚信是一个道德范畴,是公民的第二个“身份证”,是日常行为的诚实和正式交流的信用的合称。孔子曰:“人而无信,不知其可也。”他认为,人若不讲信用,在社会上就无立足之地,什么事情也做不成。孟子曰:“诚者,天之道;思诚者,人之道。”可见,他是从天道诚信来进一步说明人必须诚信的道理。“诚”,是真实的意思。“天道”,也就是自然之道。即天地之间,日月星辰的运行,春夏秋冬的交替,花鸟鱼虫自然万物的生长繁息,都是真实、实在的,没有丝毫的虚妄。所以说,诚是“天之道”。既然自然之道都是真实无妄的,那么人也就应该真实无妄,即所谓“思诚者,人之道”。这就深刻说明了为什么必须讲诚信的道理。

作为领导者,你必须对上对下讲诚信。这是因为:

第一,有了诚信的品质作保证,做人的信誉度就会逐步提升。

对于“诚信”,国内外的先贤、领袖们均有论及,还有世人们总结出来的格言。

言不信者,行不果。——墨子

没有诚实哪来尊严。——西塞罗

失信就是失败。——左拉

如果要别人诚信,首先要自己诚信。——莎士比亚

你必须以诚待人,别人才会以诚回报。——李嘉诚

诚实比一切智谋更好,而且它是智谋的基本条件。——康德

要宣扬你的一切,不必用你的言语,要用你的本来面目。——卢梭

忠诚的高尚和可敬,无与伦比。——裴多菲