

管理从尊重人开始 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/289/2021\\_2022\\_\\_E7\\_AE\\_A1\\_E7\\_90\\_86\\_E4\\_BB\\_8E\\_E5\\_c123\\_289485.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E7_AE_A1_E7_90_86_E4_BB_8E_E5_c123_289485.htm) 《第五代管理》的作者查尔斯M萨维奇说过一句妙语：怀疑和不信任是公司真正的成本之源。我们在强调管理的时候常常喜欢引用一句话：没有规矩不成方圆。但是我们却忽视了这样一个事实，如果人的积极性未能充分调动起来，规矩越多，管理成本越高，所以我们认为，企业管理最起码的一条规矩就是对人的尊重。我们谈管理，尤其是对人的管理，过多地强调了“约束”和“压制”，事实上这样的管理往往适得其反。聪明的企业和企业家已经开始意识到这一点，开始在“尊重”和“激励”上下功夫，了解员工的需要，然后满足他；而不是聘用他，然后榨干他。一个好的企业和好的经理人始终牢记这一条：他的职责是帮助员工成功，如果经理用权力欺压员工，就不是一个称职的经理，至少不是一个具有现代意识的经理，怎么看他也像一个旧社会的工头，经理最重要的事情是要用他的权力、他的专长、他的影响力来帮助员工成功。经理不能让自己手下的员工不断失败、不断炒员工的鱿鱼这段话是惠普中国公司原副总裁吴建中说的。让管理亲和于人，让管理者与员工心理距离拉近，让管理者与员工彼此间在无拘无束的交流中互相激发灵感、热情与信任，这样的理念在优秀的企业家心中越来越达成共识。有位专栏作家参观英特尔公司时，看到当时英特尔的首席执行官葛鲁夫的格子间与员工的格子间一样大小后，很尖刻地指责葛鲁夫这种做法比较虚伪，葛鲁夫却回答说，他这样做的理由是不想让权力放大

，给员工造成心理压力，以便能更好地与员工进行交流。要让管理真正亲和于员工，不仅表面上要与员工拉近距离，还要真正关心员工，不单是关心员工的家长里短，更重要的是关心员工的前途和未来，包括员工的薪水和股票，也包括员工学习机会、得到认可的机会和得到发展的机会。对人的尊重还包括对不同思维的容忍。100%的求同思维，常常让创新之苗过早夭折。作为一个经理或高级主管，你如果不能容人，你只喜欢提拔那些想法、做法和你一致的人，就会在你的周围聚集一批与你思维相似的人，那时你就很危险了，当你遇到困难时，你周围的人并不能帮你，因为你们的想法和做法都如出一辙。管理是对的，但不要让人定型，让人定型的管理是企业（尤其是高科技企业）的一大灾难。世界上的扭亏高手Unisys掌门温白克说：“一家企业要成功，关键是一定要爱护你的员工，并帮助他们，否则他们也不会帮助你的企业。对待员工一定要诚实，要有一致性，不能朝令夕改，一定要把你的心拿出来给他们看，要心心相印，只有在这种情况下，他们才会跟你走。”这是一种很普通的境界，但是很多企业家做不来，却一味要求员工对企业忠诚再忠诚。正如单相思的爱情会打水漂儿，企业家对员工不忠诚，就别想员工对你忠诚。企业管理千头万绪、错综复杂，但是最核心的一点是对人的管理、对人的尊重。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)