# 卢俊卿 管理者应具备的十大人才理念

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-08-13

*第一篇：卢俊卿 管理者应具备的十大人才理念卢俊卿:管理者应具备的十大人才理念2024年11月07日 11:04 来源：新华网[推荐朋友][打印本稿][字号 大 中 小]一个组织的成功，无不是人才战略的成功。而要实施好人才战略，首先要有好的...*

**第一篇：卢俊卿 管理者应具备的十大人才理念**

卢俊卿:管理者应具备的十大人才理念

2024年11月07日 11:04 来源：新华网

[推荐朋友]

[打印本稿]

[字号 大 中 小]

一个组织的成功，无不是人才战略的成功。而要实施好人才战略，首先要有好的人才理念，尤其是各级管理者，必须树立以下十大人才理念。

第一、要有爱才之心。

所谓爱才，就是求贤若渴，重视人才，尊重人才，重用人才。是否具有爱才之心，是衡量一个管理者基本管理素养的重要标志。而这一点往往从他周围所聚集的人才上就可以看出来。因为管理者“用一个好人，别的好人就都来了；用一个坏人，别的坏人也跟着来了”(唐太宗语)。真正有爱才之心的管理者必须“远小人而亲君子”。

作为一个合格的管理者，只有把人才当做最重要、最稀缺、最宝贵的资源去对待，只有像爱护自己的眼睛那样去爱护人才，才能把各项事业建立在永续发展的根基之上，并长久地保持在良性循环的轨道上。

第二，要有识才之眼。

识才是任人唯贤的前提。识才，首先要弄清人才标准。人才就是德才兼备的人。其中，尤其要强调“德”这一要素。无才无德是庸人，有德无才老好人，有才无德是小人，德才兼备是贤人。我们所需要的自然是德才兼备的贤人。有才穷不久，无德富不长。作为想成功的人仅仅有公德是远远不够的，还必须具有“美德”，即：功高不自傲，权重不谋私；求名不虚荣，牟利不忘义；得意不忘形，失意不沉沦；贫贱不移志，富贵不荒淫。可以说，具备了这些美德，就会具有人格魅力，就能真正做到以德服人，就会真正赢得下属的衷心拥护。

识才，还必须走出一系列认识误区。具体地讲，要做到“七不”：

一不以偏概全，“一叶障目不见泰山”，或者“爱屋及乌”、“情人眼里出西施”；

二不先入为主、“一见钟情”，要懂得“路遥知马力，日久见人心”的道理；三不把人看死，轻易下定论，或圈定框框，抱有成见；

四不求全责备，因噎废食；

五不偏听偏信，人云亦云；

六不忽视事实，只凭印象；

七不唯我是则，凭个人好恶取人。

第三，要有聚才之力。

靠什么来聚才呢？

一是靠美好的共同愿景。一个美好、明确、稳定的共同愿景，往往可以起到强大的“磁场”效应，为人才实现理想和抱负提供良好的客观条件，对人才产生强大的感召力。

二是靠人格魅力。人是有感情的高级动物，“物以类聚，人以群分”、“士为知己者死”等古训说的就是这一道理。可以说，人格魅力对人才的吸引是任何东西都无法替代的。为此，管理者必须练就真才实学，培养“仁、义、礼、智、信、温、廉、恭、俭、让”等传统美德，使自己成为一个有魅力的人。

三是靠良好的待遇。马克思曾说过：人们为之奋斗的一切，往往都与他们的利益有关。良好的待遇是聚才的一个重要的基础条件。市场经济下我们并不讳言追名逐利，只是要求名副其实，义利兼顾，以义统利。

第四，要有用才之道。

用人之长，避人之短，是用才之首策。朱元璋曾经说过：“人之才智或有长于彼短于此者，若顾其短而摒其长，则天下之才难矣。”“尺有所短，寸有所长”，人各有长短，只有用其所长，避其所短，才能人尽其才，才尽其用，用尽其妙。管理者的重要任务就是点亮人性的光辉，把人才的长处发挥到极致。

用才必须不拘一格。只要是有用的人才，就要打破地域、年龄、学历、亲疏等限制，大胆起用。要特别注意以下五个方面的问题：

一是要敢于用年轻的人才，即使他只有十八岁，只要确已成熟，能当重任，就要敢于重用；

二是要敢用年纪稍大的人才，只要其身体尚好，“热能”尚足，就要合理安排，充分发挥其作用；

三是要敢用没文凭的能人，有文凭又有水平固然好，但不管文凭如何，只要其能力达到了相应的水平，就要给以相应重用；

四是要敢用有争议的人，只要其大节不亏，就不能因其玉中有瑕而“打入冷宫”；

五是要敢用犯过错误的人，只要他认识得好，改正得好，真正汲取了教训，产生了“免疫力”，就应该一如既往，大胆使用。

用才必须以绩论人。如此考核人才的优劣，不仅可以激励人才发扬创新精神，脚踏实地干工作，而且可以避免看人才凭印象、看表面、偏听偏信、主观武断等弊病，以及晋升、奖惩中的任人唯亲、嫉贤妒能、论资排辈等不正之风，从而使对人才的考核奖惩做到公正、准确。

第五，要有励才之术。

激励人才是用人的关键。古人云：“矢不激不远，人不励不奋”。一个管理者要想使自己的下属保持高昂的斗志和强大的活力，就要掌握激励人才的有效方法。一般地讲，激励可分内激励和外激励两种。外激励是指激励者利用适当的物质或精神手段来促使被激励者的行为达到激励者所期望的状况；内激励则是指被激励者自觉地去从事某种活动。一个人之所以能从事某种工作，并干得卓有成效，归根到底是由于内激励起的作用，即我们常说的由“要我干”到“我要干”。欲达此境界，以下工作是必不可少的：

一是启发人的觉悟，尊重人的个性；

二是给人以参与和制订某些决策的权力；

三是使组织与个人的价值观达到最大程度的一致；

四是使人清楚所从事活动的目的和意义；

五是激励者要以身作则，充分发挥模范带头作用。

第六，要有容才之量。

一要容人之长。就是要容得下比自己强的人。海纳百川，有容乃大。现实生活中，我们常常可以看到这样一种现象：一些管理者也确有爱才之心，但是有一个上限，即所用之人不能超过自己，“武大郎开店，唯我独高”。一旦发现所用之才在某些方面比自己高明，特别是当他与自己的意见不一致，而事实证明自己错了的时候，嫉妒之心便油然而生。这种“小肚鸡肠”的人是难成大事的。管理者不可能是全才，下属在某一方面超过自己是很正常的事。实践证明，一个管理者用比自己强的人愈多，其事业成功的概率也愈大。刘邦出身低微，才思平常，用他自己的话说，就是“文不如张良，武不如韩信，治国安邦不如萧何”。他之所以能在群雄中脱颖而出取得天下，关键也是由于他能网罗并用好一大批强于自己的人才。

二要容人之短。这并不是说要袒护、纵容别人的短处，而是说不要求全责备，要在维护原则的前提下对别人的短处有所容忍。因为越是在某些方面冒尖的人，其短处往往也越显眼。此外，一个优秀的管理者还要善于变短为长，辩证施用。因为有些优点和缺点、长处和短处往往是相对的。列宁说过：“一个人的缺点是优点的延续，优点是缺点的延续。”有些人长处中可能潜藏着短处，有些人短处中也可能包含着长处。只要使用恰当，有些短处是可以变成长处的。有一个企业的厂长就是这方面的高手：他用一些爱挑剔的人去搞质量检验，用一些喜欢比较叫真的人去搞财务，结果这些人都取得了很好的成绩。

三要容人之错。“人非圣贤，孰能无过？”就像一个人只要站起来走路，就难免要跌跤一样，再能干的人才，只要多做事情，就难免要犯错误。美国一家公司在聘用职员时，曾别出心裁地制订了一个条件：受聘者必须曾在以前的工作中犯过一次不大不小的错误。这看似荒唐，实则很有道理，充分体现了该公司宁愿用犯过错误的能人，而不愿用那些所谓“没有缺点”的庸人的用人原则。

对于错误，要根据错误的性质，区别处理。态度性错误要严厉处罚，能力型错误要处罚领导自己(不能知人善任)，创新型错误要宽容并吸取教训。

第七，要有知才之明。

知才，就是要了解人才、理解人才。管理者应善于做耐心细致的思想工作和坚持不懈的沟通工作。在日常的管理过程中，谈话是进行思想沟通的一个主要方式，在谈话时要端正态度和把握一定的技巧，应做到以下“八忌”：

一忌居高临下。要平等相处，切不可耍官腔，唱高调；

二忌盛气凌人。应心平气和，切不可自以为是，出言不逊；

三忌急于求成。应有耐心，不怕麻烦，不可操之过急；

四忌回避矛盾。对提出的问题要大胆表态，不能含糊其词，躲躲闪闪；

五忌讽刺挖苦。要与人为善，不能无理挑剔，过于苛求；

六忌言不由衷。要以诚相待，坦诚相见，不可表里不一；

七忌一味迎合。必须坚持原则；

八忌文不对题。不可毫无目标，盲目张口，不知所云。

做好沟通工作是管理者的分内之事和应尽之责，一个管理者只有把握了人才的基本情况、心理特点及其发展变化趋势，才能取得调控人才心理的主动权，才可能像园艺师运用温度、湿度调控花木生长环境一样，消除人才心灵深处的冬天，使其活力之树长青，智慧之花常开。

第八，要有护才之胆。

英国文学家斯威夫特说过：“当一个真正的天才来到世上的时候，笨伯们会联合起来反对他。”人才往往与世俗有格格不入的时候，因而遭人攻击甚至迫害也就在所难免。原因很简单：

一是人才的真知灼见不可能被所有的人理解，难免被人当作异端邪说。《浮士德》中说：有些天才，把真理告诉世人，而自己却在绞刑架上毙命。历史上哥白尼、布鲁诺、阿基米德等都是这样的真理殉道者。

二是人才若要有所作为，为了事业的需要，为了不失良机，他们不可能等每个人都赞成自己的观点后再行动。这就难免被人视为“不讲民主”甚至“胡作非为”。

三是人才事业心强，珍惜时间，不可能有那么多的时间对人点头哈腰，常陪笑脸，以填补无聊者的空虚，这就难免被人视为不合群甚至傲气十足。

四是人才既是“鸡群之鹤”，就难免要遭到“鸡”们的嫉妒。

五是真正的忠臣往往原则性很强，清官多刻，容易得罪人。

作为一个管理者，当人才遭受打击和迫害时，是“明哲保身”，还是挺身而出？一个有胆有识的管理者一定会选择后者。作为一个合格的管理者，只有具备护才的勇气和与人才休戚与共的精神，才可能使人才与自己荣辱与共，患难相随。

第九，要有育才之识。“一年之计，莫如树谷；终身之计，莫如树人”。人才不是天才，都有一个成长和成熟的过程。仅仅知道发现和使用现有人才，而不知道育才的管理者是懒惰的管理者。很多人暂时还不是人才，但并不能因此就认为他不具备成才的素质，管理者应该给这些人创造一个有利成长的环境，给他们提供一个增长和表现才干的机会，以促其成才。否则，事业就会后继无人。现实中，有些管理者给一些人才锻炼和表现的机会不多；

有时虽然用了，但由于被用者资历不够，不敢大用，致使他们的才干既得不到展示，也得不到提高，一些出类拔萃者只能跟着大队伍“齐步走”，等到资历熬够了，再平衡提拔，此时其锐气已丧失了，才思也迟钝了，积极性也没了。这不仅是人才个人的悲剧，而且也是其所在组织的悲剧！

第十，要有荐才之德。“江山代有才人出，各领风骚数百年”。这不仅是人才发展的客观规律，也是大自然的辩证法。能够干出一番事业的人固然了不起，但能使自己的事业后继有人的人更加伟大。一个优秀的管理者应以全局为重，勇于把比自己强的“可畏后生”推上去，并精心扶持，待其“羽丰翼满”就让其从自己的肩上踩过去，接替重任，而自己则甘作一片“化作春泥更护花”的“落叶”。这样做，不仅仅可以体现一个管理者的宽广胸襟，而是事业发展的客观需要。一个想赢球的队长是不会把一个比自己更强的队员排除在球队之外的。同理，一个以事业为重的管理者也决不会把比自己强的人踩于脚下。(卢俊卿，著名企业管理专家，世界杰出华商协会主席，天九儒商集团董事局主席)

**第二篇：管理者应具备的十大人才理念**

1、管理者应具备的十大人才理念：第一，要有爱才之心；第二，要有识才之眼；第三，要有聚才之力；第四，要有用才之道；第五，要有立才之术；第六，要有容才之量；第七，要有知才之明；第八，要有护才之胆；第九，要有育才之识；第十，要有荐才之德。

2、要习惯于改变自己，只有你变了，你的世界才会跟着变。鱼儿的世界在水中，鸟儿的世界在天空，你的世界在你力所能及的地方。物以类聚，人以群分，想要飞上天空，就要生出双翼，想要融入更好的世界，就要让自己更优秀。变，过程很痛苦，结果却迷人。害怕改变自己，就只能够安于凄凉。

3、善良的底线

善良其实很简单：看见人家墙要倒，如果不能扶，那么不推也是一种善良；看见人家喝粥，你在吃肉，如果不想让，那么不吧嗒嘴也是一种善良，看见人家伤心落泪，如果不想安慰，那么不幸灾乐祸也是一种善良。

4、不能迷失真我本色

人生舞台上，每个人都必然会卷入五彩缤纷的人间戏剧，扮演不同的角色，有的人扮演主角，有的人常常扮演配角，有的人从主角跌落到配角，有的人从配角上升为主角。往往不是人自己可以选择的。但是，不论扮演什么样的角色，人都不能忘记自己的原始起点，都不能迷失自己生命的真我本质。

5、修行是完善自己，宽容别人

人生，因为有残缺，所以修行。真正修行的人，从不会去看别人的过失与缺点。人生的痛苦，一部分在于自己的缺憾，一部分在于看不惯别人。修行，就是借完善自己增加幸福；借宽容别人淡化痛苦。

6、心宽路就宽

心宽一寸，收益三分。不争，自然能得到人们的尊崇；能忍则忍，一忍百安。爱你的敌人，最高贵的复仇是宽容；学会适应他人，不要奢望他人适应自己；不显山不露水，把聪明收藏起来，对人友善，别人也能友善的对待你。

7、提高中层执行力的七步法

①． 认真倾听、领会领导意图；② 与领导层确认自己的理解；③ 分解和细

化目标，形成工作思路和步骤；④ 把工作分解给合适的员工并制定工作计划和检查计划；⑤ 与员工保持沟通，共同把每项工作落实到位；⑥ 与员工一起总结工作成果；⑦ 鼓励下属肯定他的成绩。

8、自我管理是成功前提

① 无论从事什么工作，决定你成功的最主要因素不是智商、沟通技巧等，而是有目的、有计划的自我管理能力和习惯；② 想成为珍珠，先正视自己是一粒沙子；③ 若你不知道自己未来远景你就永远到不了那里；④ 若你对未来没有计划，你就是别人计划里的一枚棋子。

9、财富智慧

① 最佳的理财：赚的永远要比花的多；② 最大的快乐：赚钱比花钱更快乐；③ 最惨的贫穷：思想的无知；④ 最好的健康法则：宁愿用金钱换健康，也不用健康还金钱；⑤ 最大的忌讳：短视，只见眼前不及长远；⑥ 最该警惕的：不敢冒险，才是人生最大的风险。

10、加大内部奖励

① 奖励的重点在哪里，团队的焦点就在哪里；② 好制度就是自觉锁定团队的焦点和行为；③ 领导者不是死压任务，而是分解奖金；不是派发激励政策；④ 建议：每年年底兑现上一年的激励政策，同时公布下一年的激

励政策。

11、年轻的我们必须懂得：① 你不勇敢没人替你坚强。② 没有伞的孩子必须努力奔跑。③ 自己选择的路，跪着也要走完。④ 不要生气要争气，不要看破要突破，不要嫉妒要欣赏，不要拖延要积极，不要心动要行动。⑤ 宁愿跑起来被绊倒无数次，也不愿规规矩矩走一辈子。就算跌倒也要豪迈的笑！

12、自己不痛，与人无伤

通常我们看到了浮华，却看不透其下涌动的暗流，是他掩藏了难言的苦；有些人脸上挂着笑，心里是无声的泪。爱炫耀的人，其实心灵多空虚；常居上的人，方知高处不胜寒。道源于心，而归于尘；原谅这世界的浑浊，心中仍然要充盈善意，做到，自己不痛，与人无伤！

13、名人精彩语录

① 影子是用得完的，朋友才是一辈子的事。② 与其晚败，不如早失败；与其早成功，不如玩成功。③ 要请别人帮忙就要站在对方的立场来考虑问题。④ 做人要先学会听话，再学会讲话。⑤ 一个人应该具备四识：知识、常识、胆识、见识。

14、销售等于执着

做销售的过程中，执着很重要。美国专业营销人员协会显示：80%的销售是在第四至十一次跟踪后完成的。如何做好跟踪与互动？① 特殊的跟踪方式加深印象；② 为互动找到漂亮借口；③ 注意两次跟踪间隔，建议2-3周；④ 每次跟踪切勿i流通处急切愿望；⑤ 先卖自己，再卖观念。

15、六招激发你的潜能

① 自信：把自己当做领袖；② 释怀：抱怨于事无补，倾心面对未来；③ 聚焦：不同的聚焦会产生不同的情绪和不同的思路；④ 行动：决定改变态度，动作创造情绪，信念改变人生；⑤ 能力：用智慧整合资源，把愿景变成发生化学变化的现实；⑥ 仿效：仿效成功人士，留意他的教导和指点。、16、信心是一个人的意志力

有信心的人才有朝气，有信心的人才有事业，有信心的人无所畏惧，有信心的人永远年轻；有信心的人视困难为渺小，有信心的人视穷途为前途。信心是力量之源，信心是成功之本。缺少了信心就缺少了勇气，缺少了信心就缺少了动力，缺少了信心就缺少了精神，缺少了信心就缺少了灵魂。

17、商场生意经

① 与人打交道要警惕 ② 在了解对方前不要赊账 ③ 要懂市场行情，该出手时就出手 ④ 诚实守信，不卖假货差货 ⑤ 如果你是独家经营的品种，又是新品种，就该你大赚一笔 ⑥ 不要让客人感觉到你想把东西卖给他 ⑦ 求买不求卖 ⑧ 选择铺面要入行

18、生活是自己创造的有个老木匠准备退休，他告诉老板，说要离开建筑行业，回家与妻子儿女享受天伦之乐。老板舍不得他的好工人走，问他是否能帮忙再建一座房子，老木匠说可以。但是大家后来都看的出来，他的心已经不在工作上。他用的是软料，出的是粗活。房子建好的时候，老板把大门的钥匙递给他。“这是你的房子，”他说，“我送给你的礼物。”他震惊的目瞪口呆，羞愧的无地自容。如果他早知道是给自己建房子，他怎么会这样呢？现在他得住在一幢粗制滥造的房子里！我们又何尝不是这样。我们漫不经心地“建造”自己的生活，不是积极行动，而是消极应付，凡是不肯精益求精，在关键时刻不能尽最大努

力。

19、①不要在上山的时候对人太苛刻，因为你会在下坡的时候遇到他。

②人生就是一辆脚踏车，如果不加速前进，就会摇晃跌倒。

③与其圣湖偶在既不胜利也不失败的暗淡阴郁的心情里，成为既不知欢乐也不知悲伤的懦夫同类者，倒不如不惜失败，大胆地向目标挑战。

20、①修行时完善自己，宽容别人，所以修行。真正修行的人，从不会去看别人的过失与缺点。盯着比人的过失与缺点不放,就是自己的一个缺点。人生的痛苦，一部分在于自己的缺憾，一部分在于看不惯别人。修行，就是借完善自己增加幸福；借宽容别人淡化痛苦。

21、善于变通之人常赢。无之为用，为用需先机变；无以为赢，善于变通才能赢。善于变通之人，只需一个好思路，就能开辟一条出路；只需一个转变，就能看到别样的明丽风景;只需灵活一点，就能进退无碍；只需摒弃一分固守，就能获得一次新生；只需机变为用，就能赢得天下。变，是成功永不褪色的法宝。

22、精神三境界

尼采说过，人的精神有三种境界：骆驼、狮子和婴儿。第一境界骆驼，忍辱负重，被动的听命于别人或命运的安排；第二境界狮子，把被动变为主动，由“你应该”到“我要”，一切有我主动争取，主动负起人生责任；第三境界婴儿，这是一种“我是”的状态，活在当下，享受现在的一切。

23、人的水平

①人的处事水平不在和平而在平和，不在有友而在无仇。②人的思想水平不在看见而在看穿，不在想到而在想透。③人的阅历水平不在经过而在体验，不在散见而在总览。④人的办事水平不在利落而在平稳，不在成事而在开路。⑤人的交友水平不在众多而在知心，不在热烈而在清纯。

24、梦想只有量化，具体才会更有推动力

制定有效计划书让你事半功倍：①设定目标应具体，相应任务可以用数字来衡量。②计划必须是此时此刻可以独自实现的，所有任务都是可以完成的。③给你计划中每一条都加上时间限制。

25、员工士气6大来源

①合理、公平、有竞争的薪酬结构；②员工感受到尊重和心理满足；③有轻松、乐于分享的人际关系，简单、和睦的团队文化；④个人目标达成度，享有达成目标的愉悦；⑤从工作中获得快乐，互相鼓励、关心，让企业成为一个家；⑥常被关注，积极的正向团队氛围。

26、化解经理人5大难题

①社交能力：跟不同风格的人和谐共事，每周跟团队聚餐，不必成知心朋友；②决策能力：观察老板如何做决策，让团队成员参与；③职业倦怠：承担更多职责和更开创性的项目；④收入：不轻易跳槽，在原公司寻求提高技能，届时跳也不晚；⑤升职：切实反省自己长短板。

27、两个人两种态度，你怎么看？

麦肯锡是美国有名的富翁，他坐飞机只坐头等舱，他说：“我在头等舱认识一个客户，就能给我带来一年的收益！”比尔盖茨当然比麦肯锡更大牌，有人在经济舱看到他问他，为什么不坐头等舱，盖茨说：“头等舱比经济舱飞的快吗？。”盖茨的节俭；麦肯锡的“机会战略”；你怎么看？

28、幸福是一种心态

一堆人，一个苹果，人们开始算计；两个人，一个苹果，不是争抢伤和气便

是谦让出和谐；一个人，两个苹果，吃的欲望已消失；一个人，一对苹果，一开始犯愁。幸福，不是因为拥有的多，而是计较的少。只要抱着“得之则喜、失之无忧”的心态人生就会有满满的幸福。

29、静观其变

有时候，时间能解决生活中解决不了的问题，所以说忍耐是美德。不能当场解决的问题，可以先好好睡上一夜，第二天再去想怎么解决。越是难以解决的问题，越不能草率行事，而是应该退后一步，静观其变。这才是智慧的解决之道。

30、①接听、转接电话；接待来访人员；②负责办公室的文秘、信息、机要和保密工作，做好办公室档案收集、整理工作；③负责总经理办公室的清洁卫生；④做好会议纪要；⑤负责公司公文、信件、邮件、报刊杂志的分送；⑥负责传真件的收发工作；⑦负责办公室仓库的保管工作，做好物品出入库的登记；⑧做好公司宣传专栏的组稿；⑨按照公司印信管理规定，保管使用公章，并对其负责；⑩每月环保报表的邮寄及社保的打表；⑾管理好员工人事档案材料，建立、完善员工人事档案的管理；⑿社会保险的投保、申领；⒀统计每月考勤并交财务留底；⒁管理各种办公财产，合理使用并提高财产的使用效率，提倡节俭；⒂接收其它临时工作。

31、给年轻朋友的反思

①观察走在你前面的人，看她为何领先，学习他。②认为整个世界都错的人，极可能错在自己。③相信你做得到，你一定做到。④不断告诉自己某件事，及时不是真的，最后也会让自己相信。⑤如果想要更上一层楼就为别人提供超出预期更多更好的服务。⑥勇气只是多跨一步超越恐惧。

32、能够拯救你的，只有你自己

有时我们太在意耳边的声音，决策优柔寡断，行动畏首畏尾，最终累了心灵，困了精神。就算你做的再好，也会有人指指点点；即便你一无是处，亦能听到赞歌。不必纠结于i瓦解的评判，不必掉进他人的眼神，不必为了讨好这个世界而扭曲了自己。能拯救你的，只能说你自己。

33、人际交往的四个定律

①沉默定律：遇到不该争得人或事，最好的选择是沉默；②失忆定律：感伤特殊的情景与环境，最没有后果的回答是“我忘了”；③微笑定律：谈话或谈判时遇到了难缠的对手又不好回避时，最好哦的应对是微笑；④感怀定律：对方烦躁时递给他一支烟或一杯水，气氛就会缓解。

34、规避人生的是个心灵陷阱：

1、草率：失败者的根源；

2、张扬：浅薄者的朋友；

3、自负：无知者的自我膨胀；

4、固执：盘踞心灵的愚昧；

5、傲慢：无法支持的尊严；

6、多疑：负重心灵的枷锁；

7、盲从：失去自己的可怜人；

8、偏执：过于自我的执着；

9、侥幸：自我欺骗的放纵；

10、嫉妒：暴露自己的无为。

**第三篇：企业管理者应具备十大人才理念**

企业管理者应具备十大人才理念：

第一、要有爱才之心；

第二、要有识才之眼；

第三、要有聚才之力；

第四、要有用才之道；

第五、要有励才之术；

第六、要有容才之量；

第七、要有知才之明；

第八、要有护才之胆；

第九、要有育才之识；

第十、要有荐才之德。

**第四篇：浅析卢俊卿的幸福理念**

浅析卢俊卿的幸福理念

卢俊卿说，企业文化属于组织文化的一种，是处理企业内部问题的一种方法。他做了一个比喻，如果把制度流程当做企业的一个法律，那么企业文化就是一个企业的道德，它的作用就是凝聚人心。因此，卢俊卿联系到自己的幸福企业，并表示幸福企业的终极目标就是为了解决企业内部存在的不幸福与不和谐的问题，解决这些问题的方法就是遵守幸福企业所倡导的幸福文化。

卢俊卿列举了海底捞的例子。他说，海底捞创始人张勇把人作为海底捞的生意基石，在海底捞的内刊里有两行大字：倡双手改变命运之理，树公司公正公平之风。海底捞努力为员工打造一个公平公正的工作环境，员工期待靠自己的双手改变自己的命运，而且这一期待逐渐成为现实。可见，海底捞的价值观非常契合员工的心理，这样才避免了像富士康那样“16连跳”的悲剧。

世界杰出华商协会主席卢俊卿把企业的天职定义为满足员工关于幸福的需求，并把它作为企业真正的出发点。然而在实际的商业经营中，由于现实的压迫，企业往往会走得很远，而忘记了为什么而出发，这是很多企业在工作中普遍存在的问题。

卢俊卿称这一时代是绿色文明时代，认为幸福才是绿色文明时代的终极命题。文化与价值驱动，才是企业经营的最高境界。而幸福是构建幸福企业的企业及员工不言而喻的共同追求，尽管幸福的方式和内涵是个性化的，但目的是一致的。因此，幸福企业的文化是企业文化的起点，也是企业文化的珠峰。

**第五篇：卢俊卿幸福名言**

引题短信：

据统计，89.5%的企业家认为自己“压力大”，40%的企业家认为自己不够幸福，财富越多，精神却越匮乏。企业家如何幸福？创建幸福企业！

据统计，73％的员工刚从上个单位辞职，24％的员工换过3个以上的工作，22％的员工在加入公司第二年就离开。如何留住人才？创建幸福企业！

卢俊卿幸福名言

【卢俊卿幸福名言1】：员工是为幸福而工作的，企业是为满足员工(老板也是员工)的幸福而存在的，企业的根本任务是追求幸福最大化，幸福力才是核心竞争力，幸福企业才是最好的企业。

【卢俊卿幸福名言2】：企业家要摆脱“先用命换钱，再用钱换命”的悲剧人生轨迹，方法只有一个：创建幸福企业。

【卢俊卿幸福名言3】：幸福企业是用心建设，不是用钱建设。企业无论大小，只要有心，都可建设幸福企业。

【卢俊卿幸福名言4】：建设幸福企业五项修炼：快乐工作，共同富裕，共同发展，受人尊敬，健康长寿。

【卢俊卿幸福名言5】：共同富裕不等于平均富裕，而是致富机会均等，必须做到济贫而不杀富，因为平均主义就是剥削。

【卢俊卿幸福名言6】：幸福浪潮势不可当，建设幸福企业是每个现代企业的必修课！

【卢俊卿幸福名言7】：幸福文化是企业文化的起点，也是珠穆朗玛峰； 【卢俊卿幸福名言8】：开启幸福大门的钥匙就是“心”，我们要留住员工，就要留住员工的心，让他顺心、开心、安心，围绕他们的“心”来开展工作，经营人心将成为这个时代的一大主题。

【卢俊卿幸福名言9】：幸福企业“三多”文化：多看别人的长处，多想别人的好处，多帮别人的难处。【卢俊卿幸福名言10】：幸福企业“四对”文化：对上，尊敬服从，同心同德；对下，严格管理，热诚关爱；对左右，严于律己，宽以待人；对外，平等友好，与人为善。

【卢俊卿幸福名言11】：幸福企业“五多五少”：多赞美，少批评；多奖励，少惩罚；多指导，少指责；多领导思维，少看管行为；多完善机制，少责备个人。【卢俊卿幸福名言12】：幸福老板的三个境界，优秀老板：只要在企业担任一个职务即可；卓越老板：只要活着就可以；伟大老板：离世以后企业照常发展甚至更好。

【卢俊卿幸福名言13】：幸福=生活保障+时间自由+做喜欢的事情。幸福企业主要体现在两方面：微笑的企业、共患难的企业。

【卢俊卿幸福名言14】：员工跳槽带来的三大伤害：高层管理人员辞职——心如刀割。中层骨干人才流失——揪心之痛。普通员工“跳槽”频繁——难言之苦。【卢俊卿幸福名言15】：企业有两个上帝：一个是客户，一个是员工。其中，员工应该是第一上帝，是我们一切生意的来源。

【卢俊卿幸福名言16】：您的企业可以不做幸福企业，但您的竞争对手肯定会做。被动做不如主动做，迟做不如早做，早做不如马上做。

【卢俊卿幸福名言17】：企业与企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，如何吸引人才、激励人才、留住人才是企业家首先要解决的问题。幸福力=竞争力，幸福企业=人才“吸铁石”。

【卢俊卿幸福名言18】：企业家的幸福生活方式：努力创造财富、尽情享受生活、真诚奉献爱心。

【卢俊卿幸福名言19】：真正成功的企业家，是坚持“以人为本”的企业家，不仅创办了一个优秀的企业，还培养了一支优秀的员工队伍；不仅给社会带来了物质财富，还创造了宝贵的精神财富。企业不断做大做强，员工越来越幸福。【卢俊卿幸福名言20】：引导员工修炼快乐的秘籍——怀揣梦想：让地狱变天堂；天天有目标：享受工作的成就感；积极思维：多看事物的正面；不怨天尤人：牢记“我是一切的根源”。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找