

<<用结果证明自己的能力>>

图书基本信息

书名：<<用结果证明自己的能力>>

13位ISBN编号：9787508046778

10位ISBN编号：7508046773

出版时间：2008-6

出版时间：华夏出版社

作者：梁素娟，廉勇 著

页数：178

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>

<<用结果证明自己的能力>>

内容概要

每一个员工都要在证明自己的能力后，才能在企业中立足并发展。

那么如何证明呢？

在现代企业的管理中，结果的价值导向异常明显，那么我们也就只能以结果来证明自己的价值。

《用结果证明自己的能力》通过大量的实例与操作方法，向我们详细解析了如何通过结果来证明自身的一切，并向我们告知了如何达到理想的结果和实施的步骤。

《用结果证明自己的能力》的阅读就是一个造就高效能高执行力员工的培训过程。

<<用结果证明自己的能力>>

作者简介

梁素娟，毕业于北京大学，多年致力于企业管理方面的研究工作，尤其对企业文化与管理模式有着深刻而独特的见解。

著有《员工责任》、《狼道——生活中的狼性法则》、《小事成就大事》、《执行》等书，多次进入畅销书排行榜。

廉勇，毕业于北京林业大学，长期致力于企业员工培训、成功励志等方面的研究，熟悉企业文化和员工心理，对企业的发展、职场人士的成长有独到的分析和见地。

代表作品有：《轻轻松松做人，快快乐乐生活》、《善于变通》等。

<<用结果证明自己的能力>>

书籍目录

第一章 把问题留给自己，把结果留给公司以结果为取向，是企业的生命线业绩证明一切一流员工追求结果，末流员工制造恶果不重过程重结果，不重苦劳重功劳你就是问题的根源把问题留给自己，把结果留给公司第二章 用结果证明你的能力结果——能力和价值的代名词完成任务 创造结果0.01永远大于零成事在我，对结果负责认真是赢得佳绩的不二法则精益求精是对结果最好的诠释第三章 平凡的是岗位，平庸的是工作结果改变结果的第一步，是改变自己没有卑微的工作，只有卑微的工作态度向狼学习，对结果志在必得勤奋，乃结果之母有些事，不必老板交代追求100%，拒绝平庸的工作结果第四章 结果第一，借口第二只讲结果，拒绝借口服从第一抱怨，与成功南辕北辙用热忱点燃工作激情成功的起点在“分外”的工作唯有高效复命才能保证结果第五章 问题也能变机会，成功一定有方法成功的结果源于成功的智慧创新缔造一流结果不要抱怨“无路可走”，只怪自己“不去找路”只为结果找方法，不为问题找借口主动思考，胜人一筹成功，不走寻常路把问题扼杀在摇篮之中危机的背后是“转机”第六章 责任制造结果种下责任，方能收获硕果“差不多”是恶果的温床凡事做到位，结果才完美敬业是最大的能力激发使命感，成就卓越结果第七章 “以脚做梦”方能丰收结果以脚做梦，锁定结果只说不做，结果永远是零拖延的结果是平庸准备赢得一切“不可能”让你画地为牢向执行力要结果第八章 效率拉着结果奔跑忙，一定要有结果今日事今日毕掌控时间，驾驭结果第一次就把事情做对专注，为业绩提速简单工作，快乐结果第九章 平凡的细节缔造完美的结果魔鬼在细节成也细节，败也细节细节在此，成果在此机会隐藏在细节之中以结果为本，完善每一个细节做好简单的事就是不简单

<<用结果证明自己的能力>>

章节摘录

第一章 把问题留给自己，把结果留给公司 以结果为取向，是企业的生命线 在我们身边，类似的现象比比皆是：一方面，企业今天一个方针，明天一个战略，看似红红火火，但效益就是停滞不前；另一方面，老板、员工往往相互埋怨，互说不是，老板怪员工消极怠慢、爱找借口，而员工总是认为老板对自己缺乏关怀、胡乱指挥。

结果，所谓团队，都只是说说而已，大家都习惯自说自话，各自为政，合力不见有，分力随处是。有人说，战略无好坏，一切贵在执行。

这话虽有失偏颇，但也点出了问题的本质，那就是企业应以结果为导向，全面提升企业的行动力、执行力和贯彻力。

这种“结果决定一切”的信念，是指对他人的承诺，在限定时间内给出一个结果。

它不是交差，而是要完成任务；不是做事，而是要创造价值。

一个企业有没有追求结果的精神，工作状态会截然不同。

有结果意识的，会请缨任务、创造任务、分享任务、下达任务、执行任务、完成任务；没有结果意识的，会推卸责任、制造麻烦、相互扯皮、推给上司、拖延时间、不了了之。

通过这个比较，可以看出以结果为取向是一种积极主动的执行文化，是一种源自内心的价值观，它所传达的理念，能够使工作者的思维模式发生巨大转变，从而使整个团队执行力高效提升。

无论是企业还是个人，都要关注结果，没有结果，一切等于空谈。

如果一个企业不追求利润这个“结果”，这个企业肯定会垮掉。

如果一个人做每件事情都是以完成“任务”为原则，那么这个人可能会在完成“任务”的过程中耗费自己的一生。

在《请给我结果》一书中，著名企业管理顾问姜汝祥先生讲述了这样一个案例：美国施乐公司曾经辉煌时，施乐的辉煌源于20世纪最伟大的发明之一——静电复印技术，因为这项伟大的发明，施乐公司从1962年起，就跻身于全球500强企业的行列，成为复印机业的领军人物。

但正是这样一家成功的公司，最后却被竞争对手无情地甩在身后，论其原因，可谓“成也萧何，败也萧何”。

施乐长期凭借着静电复印技术，久居龙头老大之位，时间长了，对市场的变化失去了警觉，新产品千呼万唤也难见踪影。

当传统的复印机已经不能与电脑等新型的办公设备进行相关联的工作时，施乐公司还在一门心思地生产传统复印机产品。

而此时，日本的佳能公司已经推出了颇受现代办公族欢迎的中小型数码复印机。

一边，施乐还躺在前人的功劳簿上，赢利能力衰退，新产品的研发也停滞不前；另一边，佳能则不断努力，推出迎合市场变化的新产品。

数字化时代到来的时候，保守的施乐公司终于难以生存下去，几乎面临破产和倒闭。

2000年，施乐复印机在美国几乎失去了1/3的市场份额，佳能复印机如愿以偿地坐上了美国复印机市场的头把交椅。

到了年底，施乐中国公司不得不以5.5亿美元的价格将股权转让给了日本富士公司。

市场竞争激烈无比，如果企业给客户、给市场提供的“结果”——产品——跟不上市场的需求，得不到客户的认可，那么尽管你曾是业界霸主、龙头老大，你的结局也只能是退出市场、退出历史舞台。

赢得好结果，是公司能够保持优势生存，缔造长青基业的基本保障。

放弃了对结果的坚守，就是放弃了公司生存的底线。

剥去许多结果的缀衬，我们会发现，无论多么华美的装饰和形式，都不能替代结果存在的意义。

阅读思考 1.谈一谈结果对一个企业的影响。

2.思考一下，自己曾经给公司带来过哪些结果？

自己将来还要创造多少出众的结果？

业绩证明一切 业绩是一个企业的生命，每一个企业都把注重业绩当做自己企业文化的重要组

<<用结果证明自己的能力>>

成部分，而且把业绩观当做员工的重要素质标准之一。

每年“年尾花红”的时候，那些业绩好的员工一定是表彰大会的主角。鲜花、美酒，当然丰厚的奖金也是少不了的。

很多国际型大企业，每到年终就会进行以业绩为主的员工排位。

在GE，业绩在其核心价值观中就占有着十分重要的地位。GE特别重视对员工业绩观的培训。

新员工进入GE，公司会在员工的入厂教育中，告诉他们：业绩在GE的文化中非常重要。在GE，所有员工无论是来自哈佛大学，还是来自一所不知名的学校，也无论以往在其他公司有着多么出色的工作经历，一旦进入GE，都在同一起跑线上。

每个员工必须重新开始，从进入GE开始，衡量员工的标准是他在GE的业绩，是他为GE所作的贡献，员工现在及今后的表现比他过去的经历更重要。

在IBM，每一个员工工资的涨幅，都以一个关键的参考指标为依据，这个指标就是个人业务承诺计划。

只要是IBM的员工，就会有个人业务承诺计划。

制订承诺计划是一个互动的过程，员工和直属经理坐下来共同商讨这个计划怎么做更切合实际，几经修改，达成一致。

当员工在计划书上签下自己的名字时，其实已经和公司立下了一个一年期的军令状。

上司非常清楚员工一年的工作及重点，员工自己对一年的目标也非常明确，所要做的就是立即去执行。

到了年终，直属经理会在员工的军令状上打分，这一评价对于日后的晋升和加薪有很大的影响。当然，直属经理也有个人业务承诺计划，上级经理也会给他打分。

这个计划是面向所有人的，谁都不允许搞特殊，都必须按这个规则走。

IBM的每一个经理都掌握着一定范围内的打分权，可以分配他领导的小组的工资增长额度，并且有权决定分配额度，具体到每个人给多少。

mM的这种奖励办法很好地体现了其所推崇的“高绩效文化”。

百事可乐也是一个以“业绩决定员工成就”的公司。

百事可乐推崇一种深入持久的“执行力”文化，强调公司员工“主动执行”公司的任务，100%地去完成它。

那些业绩优秀的员工总是能得到公司的嘉奖，而那些业绩不佳的员工则不断地被淘汰。

这种以“业绩论成败”的企业文化塑造了一支有着坚强战斗力的员工队伍，从而使百事可乐逐渐成为可口可乐唯一的对手。

在这个以业绩为主要竞争力的时代，没有能力改善公司业绩或者不能出色地完成本职工作的员工，是没有资格要求企业给予回报的，因为这种人恰好是公司打算“去掉”的人选。

一个著名的成功学家曾聘用两名年轻女孩儿当助手，替他拆阅、分类信件，薪水与相关工作的人员相同。

两个女孩儿均忠心耿耿。

但其中一个虽忠心，却粗心、懒惰，能力不足，就连分内之事也常常不能做好，结果很快就被解雇。

另外一个女孩儿却常常不计报酬地干一些并非自己分内的工作——譬如，替老板给读者回信等。她认真研究成功学家的语言风格，以至于这些回信和老板自己写得一样好，有时甚至更好。

她一直坚持这样做，并不在意老板是否注意到自己的努力。

终于有一天，成功学家的秘书因故辞职，在挑选合适人选时，成功学家自然而然地想到了这个女孩儿。

故事到这里并没有结束。

这位女孩儿能力如此优秀，引起了更多人的关注，其他公司纷纷提供更好的职位邀请她加盟。

为了挽留她，成功学家多次提高她的薪水，与当一名普通助手时相比，女孩现在的薪水已经是当初的4倍。

尽管如此，成功学家仍深感“物超所值”，其出色的业绩远非提高4倍的薪水所能匹配的。

<<用结果证明自己的能力>>

所以对任何员工而言，一切必须以业绩为导向。

高绩效是好员工的显著标志，没有绩效，再聪明的员工也会被淘汰出企业。

但出色的业绩绝不是口头上说说就能得到的。

要吃樱桃先栽树，要想收获先付出。

出色的业绩需要我们在工作的每一个阶段，都能找出更有效率、更经济的方法。

在工作的每一个层面，找到提升自己工作业绩的中心角色。

“业绩证明一切”。

只崇尚结果，也就等于结果决定一切。

作为一名优秀的员工，就应当及时有效地解决工作中的问题，把最好的结果留给老板。

一流员工追求结果，末流员工制造恶果 职场中，结果是检验优劣的标准，是证明能力的尺度

。一个员工是否优秀，关键要看他所创造的结果。

一个企业要赢得核心竞争力，要的也是结果，而结果的实现要靠员工的努力来实现。

然而，现实中许多员工总在抱怨公司给自己的机会很少，身具非凡的能力却没有得到重用，一切平庸全是老板的错……他们总是找出种种理由和借口，为自己的平庸开脱。

从某种意义上说，这种应付工作的态度比失去工作更加可怕。

对于一个员工来说，养成了不求结果的恶习后，必定会轻视自己的工作，甚至轻视人生的意义。

平庸的工作会导致粗劣的生活。

不着力追求好的结果，不但会降低工作的效率，而且还会使人丧失做事的才能，失去在未来社会的竞争力，甚至成为制造恶果的罪人。

2003年12月23日夜，重庆市开县高桥镇，中国石油天然气集团公司西南油气田分公司川东北气矿罗家16H井在起钻时，突然发生井喷，富含硫化氢的气体从钻井喷出达30米高，失控的有毒气体随空气迅速扩散，导致了在短时间内发生大面积的灾害。

这次事故造成243人死亡、4000多人受伤、9.327多人受灾的恶劣后果。

经过调查，事故原因如下：——有关人员对罗家16H井的特高出气量估计不足；——高含硫高产天然气水平井的钻井工艺不成熟；——在起钻前，钻井液循环时间严重不够；——在起钻过程中，违章操作，钻井液灌注不符合规定；——未能及时发现溢流征兆；——有关人员违章卸掉钻柱上的回压阀，是导致井喷失控的直接原因；——没有及时采取放喷管线点火措施，大量含有高浓度硫化氢的天然气喷出扩散，周围群众疏散不及时，导致大量人员中毒伤亡。

2004年2月15日，吉林市中百商厦发生特大火灾，造成54人死亡、70人受伤，直接经济损失达400余万元。

然而，这么一起严重的事故，其直接起因竟然仅仅是一个烟头：一位员工到仓库内放包装箱时，不慎将吸剩下的烟头掉落在地上，随意踩了两脚，在并未确认烟头是否被踩灭的情况下匆匆离开了仓库。当日11时左右，烟头将仓库内物品引燃。

恰恰在这种情况下，中百商厦当日保卫科工作人员违反单位规章制度，擅自离开值班室，未在消防监控室监控，没能及时发现起火并报警，延误了抢险时机。

同时，他们得知火情后，违反消防安全管理的有关规定和本单位制定的灭火与应急疏散方案中规定的紧急通知浴池和舞厅人员由边门疏散的要求，未能及时有效组织群众疏散，致使顾客及浴池和舞厅人员在发生火灾后未能及时逃生，造成了特别严重的后果。

一个烟头，54条人命！

从以上两个事例中，我们不难发现，末流员工制造的恶果有多么可怕！

通用电气的前任首席执行官杰克·韦尔奇是这样对待那些制造平庸结果的末流员工的：“每年，我们都要求每一家GE公司为他们所有的高层管理人员分类排序，其基本构想就是强迫我们每个公司的领导对他们领导的团队进行区分。

“他们必须区分出：在他们的组织中，他们认为哪些人是属于最好的20%，哪些人是属于中间大头的70%，哪些人是属于最差的10%。

“如果他们的管理团队有20个人，那么我们就想知道，20%最好的四个和10%最差的两个都是谁

<<用结果证明自己的能力>>

，包括姓名、职位和薪金待遇。
表现最差的员工通常都必须走人。

”对待不能创造价值和结果的员工，韦尔奇说得很明白——毫不“慈悲”，立即剔除！

一流员工苦苦甚至死死追求一个他想要的结果，这一优秀品质促使他关注事业过程，但不为过程而关注过程，而是为结果而关注过程。

他们把过程当做达到结果的一种方法来看待，因而对于过程的作用和效益非常敏感，从而避免了普通人只关注过程而产生的过程形式主义。

过程的目的是一定要有一个结果，没有结果或产生不了结果的过程是浪费，对于成功没有任何意义。

事实上，每一个人的人生价值都是伴随着工作的结果才得以体现，人生的境界也靠非凡的奋斗结果来升华。

在行动中赢得令人瞩目的结果，才能向大家证明自己的能力，才能从平凡走向卓越，才能成就一番大事业。

不重过程重结果，不重苦劳重功劳 在工作中，我们经常听到这样一句话：“没有功劳也有苦劳。”

特别是那些能力不够的、对待工作没有尽力的人，这句话常常被他们用来安慰自己，也常常成为他们抱怨的借口。

他们认为，一项工作，只要做了，不管有没有结果，就应该算成绩。

当今企业中，有不少员工存在这样的想法。

当上司交给的任务没有圆满地完成时，就会产生“没有功劳也有苦劳”的观念，觉得管理者会谅解自己的难处，会考虑自己的努力因素。

其实，没有功劳的所谓苦劳不但消耗了自己的时间，还浪费了公共的资源！

戴尔公司的核心经营原则就是靠结果说话。

戴尔对创造优秀结果的员工一向给予奖励，同时，对业绩平平者执行的是“严厉的走人政策”。

戴尔对各部门、各分支机构的考核更看重最后的结果，主要包括：一是业绩方面的成果考核；二是削减成本的考核。

戴尔的成果考核指标很多，有客户忠诚度的指标考核，有投资回报率的考核等。

戴尔以业绩指标考核作为标准，引导员工为结果打拼。

不仅要努力做事，更要做成事！

联想集团有个很有名的理念：“不重过程重结果，不重苦劳重功劳。”

也许还有很多人对这个理念难以认同，主要是在感情上难以接受，因为在我们的传统观念中，评价一个人的好坏常常用是否“任劳任怨”、“刻苦努力”来作标准，而很少去过问这个人为单位创造了怎样的价值，能否把一个好的结果带给单位。

源于这些思想的泛滥，才出现了各行各业的形式多样的表面工程——表面是在努力工作，最终并不能带来好的结果，所做的大部分工作都成了无用功。

很多优秀的人士都是注重结果的人，也正因为这种结果导向，才成就了他们的优秀。

汽车大王亨利·福特，就是一位具备典型“结果思维”的人。

为了使企业能够获得好结果，他才不会在乎那些在他看来毫无用处的形式。

福特只受过时间很短的正规教育。

在第一次世界大战期间，一家报纸刊登评论，说福特是“无知的和平主义者”，福特得知后很生气，向法庭控告该报恶意诽谤。

.....

<<用结果证明自己的能力>>

媒体关注与评论

为何我们要重视结果？

我们要做什么？

如何取得真正的业绩？

造就优秀员工素质的箴言，体现完美职业态度的经典。

为何我们要重视结果？

不重过程重结果，不重苦劳重功劳。

——联想企业文化 我们要做什么？

信守对客户、投资人、合作伙伴和雇员的承诺，对结果负责。

——微软公司价值观 如何取得真正的业绩？

未雨绸缪的目的在于预先周密安排好可能出现的事，以尽量争取时间和提高效率，这样才能创更大业绩。

——李嘉诚（华人首富）

<<用结果证明自己的能力>>

编辑推荐

《用结果证明自己的能力》内容生动，案例丰富，剖析精当，既有精彩新颖的理念，又不乏简洁有效的方法和建议，兼具指导性、实用性，期望对广大企业和员工的发展有所裨益。

拿出最好结果的人，就是最有能力的人。

所有卓越的企业和人才都拥有一个共同的特征，那就是竭尽全力，创造最出色、最完美的结果！

<<用结果证明自己的能力>>

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>