

<<认同服从照做>>

图书基本信息

书名：<<认同服从照做>>

13位ISBN编号：9787510425165

10位ISBN编号：7510425166

出版时间：2012-3

出版时间：新世界出版社

作者：何艳丽

页数：198

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>

<<认同服从照做>>

前言

随着新人的加入，特别是一些80后、90后员工的新鲜“上市”，企业的管理者增加了不少新的困难和疑惑。

“我的公司里有一个很棘手的问题，员工非常不好管理。

我有四家美甲直营店，最近这批招来的大多都是90后的员工，能力上倒没有问题，管理上却有一大堆麻烦。

比如这些90后纪律性差，对迟到罚款5元的规定根本不以为意。

员工不愿吃苦，也不服从上司的指令，总是按照自己对工作的理解执行任务；同事之间的合作也很差，每个人的个性都很强，经常把情绪带到工作中。

“另外，我辛苦培养出来的老员工，一旦掌握了商业运作方法。

就会跳槽到竞争对手那里，或直接成了竞争对手，我都不知道该如何是好了。

”上面是一位管理者的自述，其实，她所面对的问题是很多企业老板都感到头疼的，该如何解决呢？

这便是本书所要解答的核心观点——认同、服从、照做。

目前对企业认同、服从工作安排、先照做后创新的员工已经很少见了，特别在当前社会背景下，个性化、跳槽、劳资纠纷已成为热门话题，很多员工渐渐远离了企业要求的轨道，成为企业管理中的“困难户”。

他们一边抱怨社会不公，一边又无法端正自己的工作态度，注定成为“非主流”。

阿里巴巴总裁马云在一封给新员工的信中这样说道：“刚来公司不到一年的人，千万别给我写战略报告，千万别瞎提阿里发展大计。

谁提，谁离开！

但你成了三年阿里人后，你讲的话我一定洗耳恭听。

”新员工在企业的平台上，需要认同这个平台所独具的价值理念。

认同企业的制度和发展模式。

放眼国内外那些在管理上有突出表现的组织或企业，它们都要求员工在认同公司理念的基础上服从、照做，时刻行走在企业的既定轨道上。

华为员工对企业的价值观——丰富人们的沟通和生活——是认同的。

他们为华为的不断成长壮大添上了一份力：迪士尼的员工能将“不管是谁，说什么语言，从事什么行业，是哪里人，是什么肤色，或有什么其他差别，我们在这里目的就是让他们快乐”的理念内化于心，外表于行，其企业管理自然毫无障碍。

只有让员工在认同之上，服从企业的目标，遵循企业的制度，按照工作的要求一丝不苟地执行，企业的经营和管理才能顺利开展，企业才能在激烈的竞争中占据一席之地。

只有对企业理念认同，员工才会心甘情愿地服从企业，按照企业制度的安排去做事。

企业有了忠心追随的员工，才能获得发展的源泉。

事实也证明，不认同、不服从、不照做，喜欢我行我素的员工通常会成为职场的“弃儿”，他们往往无法实现自己的职场目标。

唯有对企业认同，服从于企业的规章和制度，对上级的指令照做，才能成长和发展。

认同、服从、照做，我们的行动会更加坚定，跟随企业发展的步伐，一步一步地前进，我们的执行力也将逐步提升，将更加明确工作的意义所在，做职场中的达人。

因此，企业应该让员工从进入企业伊始就接受企业的理念，并且在认同的基础上服从、照做，这是企业的选择，更是新人职员的选择。

本书正是基于这样的视角，通过深入剖析职场中存在的缺乏认同、不服从指令、不按照要求办事的现象，分析认同、服从、照做对企业和个人影响，并提出建设性的改进方法。

本书用精辟的文字对这三个要求进行了深刻的探讨，并包含大量精彩的案例和故事，使内容更加生动、可读。

通过阅读，读者可以得到关于培养认同、服从意识、照做方面的指导，为员工成长和企业成功更好地

<<认同服从照做>>

贡献力量。

人生之路没有一帆风顺，工作之路没有一马平川，命运的拐点往往就在一瞬，前进还是后退，只是一念之间。

我们强调认同、服从、照做，并不是要磨平员工的斗志和创造性，而是要求员工在企业的运营轨道上做好本职工作。

令员工认同、服从、照做，并不是我们的终极目的，唯有在此基础上创造性工作、激情工作，员工个人才会有破茧而出的一天，企业才会在激烈竞争的商战中有傲视群雄的一天。

<<认同服从照做>>

内容概要

这本《认同服从照做(快速晋升的秘密)》由何艳丽著，用精辟的文字对这三个要求进行了深刻的探讨，并包含大量精彩的案例和故事，使内容更加生动、可读。通过阅读，读者可以得到关于培养认同、服从意识、照做方面的指导，为员工成长和企业成功更好地贡献力量。

人生之路没有一帆风顺，工作之路没有一马平川，命运的拐点往往就在一瞬，前进还是后退，只是一念之间。

我们强调认同、服从、照做，并不是要磨平员工的斗志和创造性，而是要求员工在企业的运营轨道上做好本职工作。

令员工认同、服从、照做，并不是我们的终极目的，唯有在此基础上创造性工作、激情工作，员工个人才会有破茧而出的一天，企业才会在激烈竞争的商战中有傲视群雄的一天。

《认同服从照做(快速晋升的秘密)》适合大众阅读。

<<认同服从照做>>

书籍目录

序章 员工是企业战略的参与者，不是决策者

管理困境：“非主流”员工漠视制度，拒绝被约束

过分张扬的个性，带来的是浮躁和抱怨

不是盲从：专注于企业战略目标

认同—服从—照做：高效企业文化的灵魂

认同—服从—照做：快速融入与发展的绿色通道

认同

入模子 从“个体人”到“单位人”

入模子：认同企业的愿景和价值观

“整风运动”：统一思想，自觉接受灌输

遵守制度，做老板眼中的可靠人

多看少说，敏于事而慎于言

扎根基层，根深叶茂促发展

尽职守 摆正位置是职场第一要务

调整心态——一切从零开始

正确评估自己——避免眼高手低

职场位置感——按本色做人，按角色做事

明确职责——在其位，谋其政

坚守道德操守——守好职业底线

融入企业 心随企业而动

“公司是我的”，以企业建设为己任

不脱轨：走在公司要求的轨道上

不掉队：补齐短板，跟紧公司发展脚步

同进退，与公司的节奏保持一致

尽心力，全力推动公司的发展

追随上司 做老板的好战士

给领导投信任票

带着“同理心”，给上司同情和理解

把老板当导师，学习他的过人之处

感谢领导的“折腾”：因为看重，所以施压

守忠诚 做企业的“忠良”

忠诚是员工永恒不变的魂

经得起考验：面对诱惑，深缄己口

锻造忠魂：用敬业的心诠释忠诚

忠心不贰，赢得老板的敬重

不做麻木型忠诚员工

新主人翁 企业就是你的船

秉持老板心态，做企业的新主人翁

并肩前行，与企业忧患与共

超越困难，挑战中担起企业重任

做代言人，自觉维护企业的声誉

把节约当成习惯，为企业“省”利润

服从

不找借口 不讲任何条件

借口是阻碍执行的负面能量

<<认同服从照做>>

找借口成为习惯，如同慢性毒药
命令就是命令，不需要任何借口
少说一些“如果”，将精力放到“如何办”上

令行禁止 按制度办事

西点名训：纪律至高无上
纪律面前，没有特权阶层
以服从组织的纪律为天职
热炉法则：不碰纪律的“禁区”

听指示 按指示办事，听老板的话

接到上级指令时，服从领导听指挥
上司的权威，不允许部属抗令而行
表里如一：阳奉阴违永远是最大的忌讳
与老板统一战线，对立情绪不可取
理解领导意图，找准执行方向

坚决服从 理解了要服从，不理解也要服从

砖头意识：服从岗位分工和位置安排
号令如山，绝对服从
这是工作，拒绝你的成见
用最认真的态度完成指令

服从大局 摒弃个人英雄主义

顾全大局，服从企业的整体利益
坚持“五湖四海”，不搞小圈子，不搞小集团
尊重“开荒牛”，老同事是你最值得敬重的人
不争功不诿过，一切荣誉归组织
有效沟通，亲密无间才能合作无间

复命 有命必复，使命必达

有命必复，使命必达
主动汇报工作进展
提出问题时，带上解决问题的方案
坚决履行“四小时复命制”
把今天的任务完成在昨天

照做

不拖延 快速反应，第一时间执行指令

现在不做等于永远不做
兵贵神速，第一时间穿上行动鞋
日事日毕，日清日高
干了再说，一分钟也不拖延

不走样 照流程做好每个步骤

种稻哲学：按部就班，追求每一步的标准化
学会复述，准确领悟指令
勤沟通，确保执行不走样
跟踪流程，保证执行结果

不折腾 脚踏实地，干好正事

拒绝浮躁，学会“深耕”
拒绝空谈，实干少计较
心无旁骛，朝着目的地直线行走
“以脚做梦”，用血与汗书写业绩

<<认同服从照做>>

踏实务实，不怕做“傻”员工
不打折 说到做到，责任保障标准
不打折的核心在于责任心
你就是“第一责任人”
落实中的小疏忽，工作中的大问题
在岗一分钟，做足六十秒
避免责任链中的蝴蝶效应
要到位 全力以赴，拿出最优结果
以结果论英雄：要的是行动，更是结果
一步到位：第一次就把事情做对
完美执行，不错过任何一个细节
追求“零缺陷”，不做“差不多先生”
要照做，更要创造：听话照做 抹杀创造力

<<认同服从照做>>

章节摘录

版权页：入模子：认同企业的愿景和价值观“入模子”是新员工进入联想的第一步，目的是把联想的价值观灌输给每一个新员工。

其实任何企业都是一样，它们需要的是认同企业自身价值观的员工。

同样，对于个人来说，选择了一家公司，也就意味着接受它。

这种接受从某种程度上来说就是一种对自我的接受，这是一种非常积极的观念，也是企业需要员工具备的基本观念之一。

既然必须对自己的工作负责，那么认同公司，也就是认同自己。

接受组织、认同组织，不需要靠外力强加给自己，因为这是自己人生价值的一种需要。

这种积极心态在成功的企业里表现得非常突出。

联想集团在企业文化培训中有一个比较有特色的过程，叫“入模子”。

“入模子”是典型的柳氏语言风格，按照柳传志的话，“入模子”是说联想要形成一个坚硬的模子，进入联想的职工必须进到联想的“模子”里来，凝成联想的理想、目标、精神、情操行为所要求的形状，使大家能够按照联想所要求的行为规范做事，而这种行为规范主要指执行以岗位责任制为核心的一系列规章制度。

根据联想的传统，每一个联想员工，在入职后三个月的试用期内，都必须参加“入模子”培训，否则不能如期转正，“入模子”的成绩会记入新员工档案并成为重要依据。

联想对每一个新人“精雕细琢”，希望他们不仅能适应岗位的要求，而且能够认同公司的企业文化。

不进入联想的“老君炉”，被联想的企业文化同化的人，就不能在联想的大熔炉里面修炼成“仙”。

“入模子”培训的地点一般都选在风光秀丽的郊外，每天的日程都安排得非常紧凑，甚至超过平时的工作量。

早上天还没亮就要起来跑操，军训，然后高唱联想之歌，开始一天的课程。

从基本的素质培养开始，比如团队精神、自信精神。

然后进入重头戏——关于联想的部分，包括联想的历史、发展道路、使命和远景，以及联想成功的基本经验。

培训的过程中会组织新员工参观联想的工厂、卖场，介绍公司的主要业务、现有的管理模式、组织结构和薪酬体系，另外还有礼仪规范方面的培训，包括如何接电话，如何对待客户，如何穿衣打扮，等等。

总之，凡是经过这个“流水线”培养出来的人，才是一名合格的联想人。

新人被联想文化同化的过程，主要是通过“入模子”来实现的。

这种培训使联想的企业文化和价值观深入每一名员工的心中，使联想的企业愿景和目标能够成为全体员工的共同志向，从而增强集体的认同感。

通过“入模子”的培训，每一名联想人都可以在认同企业的愿景和价值观的基础上，把个人的能力更好地融入公司目标当中。

〔认同法则〕员工应认同所服务公司的价值观和发展愿景，当个人的价值观与公司老板达成一致时，你就会得到取之不尽的工作动力。

更重要的是，你的观念和立场吻合了老板的思路，将为你自身发展带来很大的好处。

一位著名企业的人力资源总监说过：“一个人选择工作实际上是在选择价值观，因为有了价值观，你才不会仅仅凭个人利益行事，而是能够从更广泛的意义上看待事情。

”明确个人价值观使你更有力地面对困境，表现在工作上则是能强化对行动的投入感。

你能否获得更大的工作激情，关键在于个人与组织的价值观是否能够密切相连。

<<认同服从照做>>

媒体关注与评论

刚来公司不到一年的人，千万别给我写战略报告，千万别瞎提阿里发展大计。
谁提，谁离开！

但你成了三年阿里人后，你讲的话我一定洗耳恭听。

——阿里巴巴集团主席和首席执行官 马云 我们对联想的一般员工有个“入模子”的基本要求，就是要按照联想所要求的行为规范做事。

联想的行为规范主要指执行以岗位责任制为核心的一系列规章制度，包括财务制度、库房制度、部门接口制度、人事制度等等。

执行制度是对一个联想员工最基本的要求。

——联想集团名誉董事长 柳传志 在公司中，我们需要服从精神，上级的意识通过下属的服从很快会变成一股强大的执行力。

劳恩钢铁公司总裁卡尔·劳恩将军和士兵最大的区别就是：将军要运筹帷幄、掌握军队甚至民族的命运，而士兵是绝对地服从、坚决执行命令。

——美国国际数据集团首席顾问 彼得.W.泰勒

<<认同服从照做>>

编辑推荐

职场新鲜人最值得读的入职培训书，远见企业家最认可的理念和价值观，员工认同，服从，照做，最终得到的将是：企业欣赏 - 加薪 - 重用。

<<认同服从照做>>

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>