

<<复命>>

图书基本信息

书名：<<复命>>

13位ISBN编号：9787801587268

10位ISBN编号：780158726X

出版时间：2006-2

出版时间：蓝天出版社

作者：赵琛

页数：221

字数：150000

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>

## <<复命>>

### 内容概要

复命，是一种基本的职业操守，是一种忠于使命的精神，是一种源自内心的价值观，是一种完美的执行力，是一种积极主动的意识；是一种拒绝借口的态度，是一种重视结果的责任，是一种蔑视困难和问题的心智，是一种高效完成任务的策略，是一种无往不胜的竞争力，是一种迈向成功的模式……在世界500强企业中，“复命”是最为关键的理念、行为习惯和价值观之一，同时也是员工们的第一行为准则。

在联邦快递，复命意识和诚信，自信等等早已融入到每个员工的血液之中；在微软，复命这个字眼贯穿着员工们的行动的全部；在惠普，没有复命量念的员工将被无情剔除……复命是一种内在的精神、深邃的理念和重要的行为准则。

卓越企业的员工们都深深懂得，惟有高效复命才能保证一切。

高效复命的员工，是企业永远的“根本”。

当我们竭尽全力，尽职尽责去复命时，我们一定会成为真正的赢家。

作者在深入研究企业的过程中，他发现，虽然大部分企业重视执行，提倡员工忠诚、敬业、责任等优秀品质，但执行过程往往流于形式，执行不到位。

深层原因在于企业没有提出强调员工必备的复命意识，企业员工缺少复命精神，造成布置的任务有去无回、老总天天追结果的尴尬局面。

他把复命精神提升到企业文化的高度，是国内第一本全面、翔实论述复命精神的著作，对企业解决企业执行不到位的症结大有裨益。

本书观点鲜明，案例生动，作者愿意把自己的观点推广到企业，奉献给社会，与读者分享。

<<复命>>

作者简介

赵琛，北京大学当代企业文化研究所副所长、研究员，山东省肥城市人民政府特邀经济顾问。

<<复命>>

书籍目录

引言1 复命——优秀员工的第一行为准则  
引言2 逃命——“猴子”落在谁的背上  
第一章 优秀员工复命，未流员工“逃”命  
未流员工的七宗罪 烂苹果——无情剔除“逃”命带来严重后果  
复命要到位，不做“差不多先生”  
罗文：复命的最佳典范 主动复命：有些事不必老板交代  
第二章 自我修炼，复命的基石  
复命，从自我修炼开始 塑造自己，不折不扣 打造良好的习惯  
复命之本：处理好人际关系  
复命不是“瞎忙” 态度就是竞争力 提升解决问题的能力  
第三章 复命，就是对使命负责  
复命，就是对使命负责 使命感，自觉复命的动力  
责任到此，不能再推 结果决定一切 复命赢得尊严  
复命意味着去战斗 复命，从细节开始  
第四章 复命！  
不找借口 借口哲学&责任哲学 没有借口，圆满复命  
复命，拒绝抱怨 设立“无借口区”  
第五章 公司船——复命的根本  
比尔·盖茨的工作观 公司船——复命的根本 为自己打工——企业家的精神  
美国海军陆战队的核心价值卡 核心价值值观——团队复命的灵魂  
第六章 复命——穿上你的行动鞋……  
第七章 像狼一样复命  
第八章 这样复命最高效  
第九章 选择聪明地复命  
第十章 在复命中迈向卓越  
参考书目 后记

## 章节摘录

书摘请看以下几个镜头：情景一 总经理吩咐助理：“明天上午的例会要重申公司考勤纪律，你准备一份资料，统计一下最近三个月员工的出勤情况，开会之前交给我。”

”第二天上午，各部门经理都来到了会议室，总经理对助理说：“你准备的资料呢？”助理迟疑一会儿，说：“昨天人事部都出去招聘了，找不到人，资料没准备出来。”

”总经理很生气：“那你为什么不早跟我说？例会怎么开？”情景二 一天，经理对销售部主管说：“这一周你安排几个员工去做一次市场调查，调查消费者对我们产品的反馈情况，并写一份详细的调查报告，下周一之前交给我。”

”两个星期之后，经理突然想起这件事，问销售部主管：“我安排的市场调查做了没有？调查报告怎么还没有交上来？”销售部主管摸了摸后脑勺，忙解释说：“市场调查做了，调查报告也写了，一忙就忘记把它给您了，我马上去取。”

”情景三公司为了开拓外地市场，选派小林和小张分别去两个省份考察。

一个星期后，两人同时回来复命。

小林一脸的沮丧。

带回来一大堆的抱怨和借口，不负责任地口述了自己所遇到的难题，并武断地下了不存在商机的结论。

相比之下，小张克服了许多困难，向公司递交了一份翔实的可行性报告，为公司的决策提供了一个可靠的依据。

情景四 “五一”黄金周临近，公司将推出新的大型优惠促销活动计划，活动开展必须事先得到有关行政管理部的批准。

为此，总经理要求公关部经理去相关部门办理批文。

可是时间已经非常紧张，特别是公安消防部门从安全考虑，不同意组织大型活动，公关部经理非常着急。

但她还是积极进行各种努力，最终在对活动计划做了灵活调整之后，取得了批文。

拿到批文的第一时间，她立刻把这个好消息报告给了总经理。

以上情境，从几个侧面反映了员工复命的几种表现：一是上级下达命令，执行人员完成任务后并没有立即复命，让上级无法及时了解工作进展情况，并作出决策；二是员工在接到任务时，并没有去执行，复命时根本无法交差，让公司陷入被动；三是有的员工完不成任务也去复命，带着问题向上级汇报，这是不可取的，优秀的员工，在接到复命任务后应该努力去克服困难，带着成果来复命……在企业中，逃避复命的员工和高效复命的员工始终处在两极。

当优秀的员工作为主体、成为企业的积极力量时，企业一定会呈现蒸蒸日上的气象；而一旦任由那些逃避复命、不负责任、害怕困难、习惯拖延、执行不力的员工成为主要力量时，企业将不可避免地滑向成功的反面。

在许多世界500强企业里，优秀的员工，根据任务的特质，按照限定的时间进行高效的复命。

“四小时复命制”、“八小时复命制”等制度的有效运行，是优秀企业文化的集中体现，同时也是员工对复命精神不懈坚守的结果。

在优秀的企业中，上级向下属指派工作，都对执行者提出复命的时间期限：员工接到任务后，在限定的时间一定要汇报工作结果或承办情况：个人如此，一个团队也是如此。

## <<复命>>

### 媒体关注与评论

书评一本体现完美职业精神的培训经典；一本造就优秀企业和员工的职场箴言；激发员工高效执行的精神，协助把握人生成功的关键。

缺乏复命精神的企业 1 老总总是没有时间，而下属总是没工作； 2 任务分配了下去，最后没了下文； 3 员工总是道理很多，让你觉得他事情没做好是有原因的； 4 结果与最初制定的计划大径庭，没有人追究，只能不了了之。

具有复命精神的企业 1 不再是老总去找下属讨结果，而是下属主动来复命； 2 不再是下属做完才知道，而是下属在限定的时间点来复命； 3 不再是下属带着问题来找你要答案，而是下属带着他的解决方案来复命。

复命精神能够解决的问题： 1 有命必读：只要事情布置下去，就必须复命，必须给我一结果； 2 限时复命：有时间限制，在规定的时间内复命，必须在规定的时间内给我一个结果； 3 结果第一：一件事不能无限制的拖延和没有结果。

一流员工复命，末流员工“逃”命。

<<复命>>

编辑推荐

一流员工复命，末流员工“逃”命。

这是一本体现完美职业精神的培训经典，是一本造就优秀企业和员工的职场箴言，本书把复命精神提升到企业文化的高度，能有效激发员工高效执行的精神，是国内第一本全面、翔实论述复命精神的著作，也是协助把握人生成功的关键。

本书观点鲜明，案例生动，对解决企业执行不到位的症结大有裨益。

#### 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>