

《当责不让》

图书基本信息

书名：《当责不让》

13位ISBN编号：9787515805290

10位ISBN编号：7515805293

出版时间：2013-6-1

出版社：中华工商联出版社

作者：张成刚

页数：232

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《当责不让》

前言

序言成功者当责不让为什么有的人能成功，有的人会失败？为什么有的人能获得企业的信任、重用，有的人会被企业拒之门外？为什么有的人能得到老板和领导的赏识，有的人却不受老板和领导的欢迎？为什么有的人能成就事业的辉煌，有的人却“怀才不遇”，前途渺茫？成功者成功的原因都是相似的，不成功的人原因各有各的不同。成功者们成功的原因相似在哪里呢？相似在“当责不让”这一关键点上。什么是当责不让？当责不让，就是勇于负责，主动担当责任。当责不让，就是不折不扣地完成本职工作，不用老板吩咐就能去做应该做的事情，无论是分内事还是分外事。当责不让，就是乐观地接受挑战，积极地担负起实现公司远景的责任。当责不让，是一种主动自发的工作态度，“只要思想不滑坡，方法总比问题多”的工作精神，“拒绝任何借口，保证完成任务”的落实力，以业绩和结果为导向的执行力。曾经有一位海尔公司的优秀员工这样说过：“我会随时把我听到的和看到的关于海尔的意见记下来，哪怕我是在朋友的聚会中，或是走到街上听陌生人讲话。因为作为一名员工，我有责任让我们的产品更好，我有责任让我们的企业更成熟、更完善。”这名员工的做法，就是当责不让。而他凭着当责不让的积极态度，越来越受到公司的重用。世界上任何一家成功的企业，需要的都是当责不让的员工，都乐意重用当责不让的员工。因为任何一位成功的老板都很清楚，在一个团队里，能够当责不让的成员越多，这个团队就越强大，就越能高效地运转，越能创造高业绩，赢得高利润。如果团队中的每一个人都能主动担当责任，勇于负责，圆满地完成工作，想方设法地解决手头上的难题，那么企业的规划、战略和指令又何愁得不到很好的执行？如果一个团队里的每个人都习惯于推卸责任，遇到困难就找借口逃避，那么工作由谁来干？困难由谁来解决？如果大家都做不到当责不让，这个团队很快便会涣散掉！世界上任何一位成功人士，都是当责不让的人。在职场中，责任决定成败。责任是一种品德，更是一种能力，是其他所有能力的统帅与核心。缺乏责任意识，其他的能力都会失去用武之地。无论多么优秀的能力，都只有通过当责不让地去工作，才能完美地展现出来。不懂得当责不让的人，即使工作一辈子也很难有出色的业绩与成就。可见，无论是对团队，还是对个人来说，当责不让都极其重要。甚至可以说，当责不让是决定一个人能否成功的重要因素。本书正是为了帮助每一个企业和组织里的每一位成员培养起“当责不让”的职业精神与价值观念而著。为了让大家更深入地理解、学习和掌握“当责不让”这个核心概念，本书分了三个单元来阐述：“对工作当责不让”、“对公司当责不让”、“对自己当责不让”。当一个人能够理解和做到对工作、公司和自己当责不让后，他就必定能够习惯于当责不让，从而使自己离成功越来越近。对工作当责不让，就是要求员工在工作中主动承担责任，做好分内事，多做应该做的分外事。面对问题和困难时，拒绝任何借口，想尽一切办法去解决。以业绩和结果为导向，全力以赴、精益求精地工作，不断为企业和组织创造好业绩，提供好结果。对公司当责不让，就是主动对企业和组织忠诚、感恩，学会服从，有良好的大局观，经常站在老板和公司的角度考虑问题，培养老板心态，想老板所想，急老板所急。对自己当责不让，就是主动对自己的人生和事业负责，对自己的前途和命运负责。怎么样做才算是对自己负责呢？不断地积蓄自己的实力，不断地提升解决难题的能力，努力让自己不可替代，进而成就卓越的人生。成功者当责不让，失败者逃避责任。无论成功还是失败，都由选择开始。你究竟选择成功还是失败，决定权均在你的手上。如果你希望自己未来成功，受到老板青睐，得到企业重用，在职场中实现自己的价值，成就自己的梦想，请选择“当责不让”！

《当责不让》

内容概要

为什么有的人能成功，有的人会失败？

为什么有的人能获得企业的信任、重用，有的人会被企业拒之门外？

为什么有的人能得到老板和领导的赏识，有的人却不受老板和领导的欢迎？

为什么有的人能成就事业的辉煌，有的人却“怀才不遇”，前途渺茫？

成功者成功的原因都是相似的，不成功的人原因各有各的不同。成功者们成功的原因相似在哪里呢？相似在“当责不让”这一关键点上。

什么是当责不让？

当责不让，就是勇于负责，主动担当责任。

当责不让，就是不折不扣地完成本职工作，不用老板吩咐就能去做应该做的事情，无论是分内事还是分外事。

当责不让，就是乐观地接受挑战，乐意地担负起实现公司远景的责任。

当责不让，就是主动自发的工作态度，“只要思想不滑坡，方法总比问题多”的工作精神，“拒绝任何借口，保证完成任务”的落实力，以业绩和结果为导向的执行力。

《当责不让》

作者简介

张成刚，职业培训咨询专家，管理研究专家，个人与企业效能咨询顾问，“6W管理法”创始人。著有《做你自己的6个关键问题》一书。

《当责不让》

书籍目录

第一单元 对工作当责不让

第一章 当责不让者主动自发

当责不让，主动担当责任 /3

当责不让，问题到我为止 /8

当责不让，点燃工作激情 /13

当责不让，热爱你的事业 /17

第二章 当责不让者拒绝借口

寻找借口，就是推卸责任 /23

当责不让，不找任何借口 /27

明确责任，借口无处藏身 /31

绝不推诿，勇于承认错误 /34

第三章 当责不让者专注业绩

业绩是衡量责任的标尺 /40

CONTENTS

目 录

当责不让

2

责任感决定工作结果 /44

提供好结果才是有功劳 /49

干得“实”胜过说得“亮” /53

第四章 当责不让者精益求精

精益求精，把工作做到最好 /59

责任面前没有“差不多” /64

举手之劳，体现崇高 /68

经常迟到者是不负责的人 /73

第二单元 对公司当责不让

第五章 当责不让体现忠诚

与公司同舟共济，为公司当责不让 /79

守口如瓶，保守公司秘密 /84

忠诚不是愚忠，服从不是盲从 /89

员工的身份，老板的心态 /94

目 录

3

第六章 当责不让体现感恩

心存感恩，处处助力 /100

对公司感恩，赢得更多机会 /104

对同事感恩，赢得更多支持 /110

感他人之恩，责己身之过 /114

第七章 当责不让体现大局观

公司利益，时刻放在首位 /119

团队至上，不做“独行侠” /124

学会服从，才能迈向成功 /130

甘当配角，能够顾全大局 /135

第三单元 对自己当责不让

第八章 当责不让为你积蓄实力

不断学习，提升自我价值 /143

当责不让

4

不断创新，突破思维局限 /148

敬业负责，别被人瞧不起 /153

勤奋付出，才能赢得荣誉 /157

第九章 当责不让助你解决难题

面对困难，绝不抱怨 /163

越敢解决难题，越能解决困难 /167

有竞争进步神速，无竞争原地踏步 /171

成功者永不放弃，放弃者永不成功 /175

第十章 当责不让令你不可替代

手握“利器”，才能不可替代 /181

关键时刻，能“露一手” /185

能够“被需要”，快乐地执行 /190

时刻保有危机意识 /195

目录

5

第十一章 当责不让使你成就卓越

善于思考，推开机会之门 /200

把简单的事情做到极致 /205

在挫折中成长和完善自己 /209

善用零碎时间，也能成就卓越 /213

参考文献

《当责不让》

章节摘录

业绩是衡量责任的标尺。想得到老板的认可和赏识，在职场上平步青云，就一定要将努力创造工作业绩当做最神圣的职责，想方设法地拿出过硬的业绩，全力以赴地为企业创造出良好的效益。邓小平同志说过：“不管白猫还是黑猫，抓住老鼠的就是好猫。”这句话，不但在改革开放上具有高度的指导意义，在职场上也同样具有极好的指导意义。在职场中，不管你将自己说的多么敬业多么负责任，但如果你的业绩是零的话，那么，很抱歉，你还是一名不合格的员工，老板还是不能重用你，甚至有可能解雇你。在职场中，当责不让，勇于负责，永远都不能作为空头口号，而必须用业绩来证明。因为，业绩才是衡量责任的一把标尺。你说你很负责任，很努力，很为公司付出，那么你最好用业绩来体现。

在每个人的职业生涯中，任何大的成就，都是由每天业绩不断积累相加的结果，如果没有什么业绩，又有什么成就可言呢。因此，在工作中我们一定要懂得一个最为基本的道理：只有业绩才是衡量我们责任的标尺。

1993年，郭士纳成为了IBM公司的董事长和首席执行官。当时，IBM亏损严重，正面临着即将分崩离析的危机。郭士纳上任后，为扭转局面所做的第一件事就是裁员。关于这一行动，他在自己的备忘录里是这样写的：“你们中的很多人都为公司效力了很多年，到来头却被定位为‘冗员’，在公司内部的报刊上也刊登了一些关于业绩评分的标准，这所有的一切都一定会让你们很伤心，甚至很愤怒。我深切地感到，自己是在要大量裁员的痛苦之时上任的，我清楚大家都是痛苦的，但大家也都非常了解裁员是必要的，甚至是势在必行的。”曾经，IBM企业文化的主要支柱就是不裁员。因为公司的创始人托马斯·沃森认为，这样每一个员工才会在公司拥有安全感。如今，郭士纳却反其道而行之，大刀阔斧地裁去了35000名员工。裁员结束之后，郭士纳对留下来的员工发表了一番发人深省的言论：“有些人总是会抱怨，觉得自己为公司效力多年，结果薪水却那么少，职位升迁得那么慢。现在，你们必须拿出点成绩来给我看了，你们得创造出最大的效益了。你们能否在公司被长久地留任，就看你们自己的表现啦！”在郭士纳的整顿下，仅用了短短6个月，大家便重塑了IBM这个曾是传奇式偶像企业的美好形象，使之重新走上了快速增长的复兴之路。

无独有偶，海尔也是一个完全以业绩为导向的公司。海尔老总张瑞敏常说的一句话是：“能者上，庸者下，平者让。”在海尔，不看重学历、关系和情面，也不讲过去的成绩。不管在过去你为海尔做出了多大的贡献，如果你不能胜任现在的工作，那么你就会被无情地淘汰出局。每年一到年终，就会有一部分主管因不能完成工作任务而被无情地免职，同时也会有一批超额完成任务的员工担任领导一职。这种现象在海尔里面早已是一件很平常的事。张瑞敏认为，不管是元老级的人物还是刚入职的年轻人，对他们最大的照顾就是，提高他们的工作业绩，增强他们的竞争力。“昨天的奖状，今天的废纸。”海尔人不关注昨天的荣誉和脚印，不讲情面、关系，和收入、晋升挂上钩的只有你的业绩，业绩是衡量你一切的标准。在竞争日益激烈的社会里，一家企业要想生存与发展，就必须有利润。可以说，利润是公司发展的原始推动力。因此，每一个员工都必须当责不让，尽自己最大的努力，来提高自己的业绩，为企业创造最大的利益和价值。

任何一家公司在考察员工时，最看重的一点，就是该员工创造的业绩的大小。如果员工没有做出业绩，就是没有尽到为公司创造效益的责任，就是在无形中给公司拖后腿。这时候，即便你是公司的元老，即使你拥有再高的学历，老板也会为了企业的利益而将你舍去。公司并不是福利院，不是慈善机构，因此任何一位老板都不希望自己的员工是创造不出业绩、尽不到责任的闲人。古罗马皇帝普布利乌斯·埃利乌斯·哈德良曾遇到过这样一个问题：他手下有一员士兵跟随自己多年，但一直战绩平平，所以始终没有提拔他。

有一天，哈德良又提拔了一批将领，却唯独落下了他。这位士兵很不服气，觉得自己应该和其他人一样得到提拔，于是便在他面前提到了这件事。“我应该被提拔到更加重要的位置，”他说，“因为有着极为丰富的战斗经验，至少参加过10次以上的重要战役。”哈德良对人才的判断有着极为明确的标准，他认为这位士兵并不能胜任更高的职位，于是便指着拴在木桩上的驴子说：“你不妨好好看看这头驴，它至少参加过20次战役。”比尔·盖茨曾说过：“能为企业赚钱的人，才是企业最需要的人。”公司要发展壮大，需要团队中的每一个员工都尽到自己应尽的责任，去创造出良好的业绩。因此，无论你从事哪一个行业，都必须用良好的业绩来证明你是企业最需要的人，而不是滥竽充数吃闲饭的人。

从另外一个角度看，你只有通过完成自己的责任，为公司创造出价值，公司才会有利润产生，你才能获得相应的劳动报酬。业绩跟自身的劳动有着直接的联系，没有人会注意你在工作当中品尝到的酸甜苦辣，荣誉和回报首先属于那些为企业创造辉煌业绩的功臣，当责不让的最好体现，就是不断创造出良好的业绩。业绩是责任的标尺，是良好职业精神的体现，是个

《当责不让》

人在职场上顺利发展的保障。因此，在职场中，如果你想得到老板的认可和赏识，在职场上平步青云，就一定要将努力创造工作业绩当做最神圣的职责，想方设法地拿出过硬的业绩，全力以赴地为企业创造出良好的效益。

《当责不让》

编辑推荐

1.乔布斯，比尔·盖茨，马云，柳传志，张瑞敏，李嘉诚等企业家最为推崇的处世理念。2.最适合职场人提高职业素养的读物。3.公务员、企业员工提升责任力的必读教材。

《当责不让》

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：www.tushu000.com