

<<复制惠普式员工>>

图书基本信息

书名：<<复制惠普式员工>>

13位ISBN编号：9787545407884

10位ISBN编号：7545407881

出版时间：2011-6

出版时间：广东经济出版社有限公司

作者：杨路

页数：161

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>

<<复制惠普式员工>>

前言

1994年4月25日，我接到一个电话，电话那头的人平静地说：“杨路，我们惠普公司有一个职位，来试试吧。”

这个电话对打电话的人来说，也许只是日常工作内容之一，但是对从小就善于捕捉机会的我来说，我知道，机会来了。

当时我的心情只能用“欣喜若狂”四个字来形容。

“惠普啊，世界上数一数二的大企业在向我招手呢，哈哈，要是面试能通过，那该是多棒的一件事呀。”

当时的我，就这样傻傻地想了一整天，兴奋了一整天，想得更多的就是如果能够进入这么大的企业，该是多么气派、多么风光的一件事情。

当然，最终我如愿以偿了。

从那时加入惠普到现在，已经跨越了整整15个年头。

如今再回忆起那个电话，我依然很开心、很兴奋。

但是在开心、兴奋之余，我更会理性地把1994年4月25日那一天设定为自己职业化修炼的序曲与纪念日。

现在有很多媒体不断问我一个问题，就是“你在惠普工作了8年，在外企工作了11年，你学会了什么？”

你带走的是什么？

离开外企创业做管理顾问公司，你想传承的是什么？

”我的回答只有一个词——职业化！

自从进入惠普，我从助理销售到独立销售，从销售小组长到政府行业中国区销售经理，从普通员工到惠普商学院独立讲师，最后成为大型跨国企业中国区为数不多的中高层女性管理人员之一。

一路走来，我一直感受着也学习着惠普人性化与职业化相结合的管理之道。

2002年，我离开惠普独立创业，虽然依依不舍，但还是和这个我曾经为之奉献了8年青春的公司在人、财、物方面交接得清清楚楚。

抱着属于我的杂物箱和同事道别后，我站在惠普大厦的楼下告诉自己：“挥衣袖，不带走一片云彩。

从今天开始，我属于自己，而不再属于惠普，我要走一条属于自己的职业化道路。”

然而，就此作别，我就真的像自己想象的那样不再属于惠普了吗？

在未来的日子里，我真的能把在惠普8年的烙印从身上清除得一干二净吗？

我的言谈话语中、我的行事风格里就真的没有一点惠普的影子都没有了吗？

关于答案，相信大家都已经看到：虽然离开惠普后又一个8年过去了，我依然摆脱不掉惠普的影子，我依然以我曾为惠普的一员而引以为傲。

离开惠普，虽然有形的东西一个都带不走，但是惠普无形的、堪称经典的惠普精神已经融入我的血液，无论是现在还是未来，都会深深影响着我的思想、我的行为和我所带领的雅致团队。

我将这些已在思想里形成烙印的惠普精神，归结为经过惠普职业化修炼所形成的职业化素质，这些素质包括六个方面：管理理念的职业化 工作精神的职业化 员工心态的职业化 工作技能的职业化 对外形象的职业化 员工素养的职业化 这些职业化素质使我在从事其他职业时也会表现出同样的惠普精神，表现出和在惠普工作时一样的价值观和工作态度，并成为支撑我不断提高自身素质和能力的一种内在动力。

写作此书，在感谢惠普对我进行全方位职业化培养的同时，我希望把这些职业化素质的精髓分享给渴望像惠普一样永续长存的企业，希望他们能够复制出惠普式的高素质员工，也希望通过本书与在复杂多变的经济环境下渴望成长与成功的职业人共勉。

谨以此书献给所有在我的职业化修炼道路上帮助过我、指导过我的惠普同事以及前辈们！

杨路

<<复制惠普式员工>>

内容概要

惠普是全球第二大IT服务企业，一直以来在世界经济500强中排名靠前。但是，惠普最大的价值并不在于其有多大产值，而在于其广为人知的“惠普之道（The Hp way）”，即“以员工为导向的价值观”，“惠普式员工”一直是众多，企业学习和复制的典范。

《复制惠普式员工》杨路作者在惠普工作多年，从助理销售到政府行业中国区销售经理，从普通员工到惠普商学院独立讲师，是为数不多的进入大型跨国企业中国区的中高层女性管理人员之一。

作者融合自己在惠普工作多年的心得体会及后来的创业实践、培训经验，首度揭示了惠普员工的职业化之路，并希望将此分享给渴望像惠普一样永续经营的企业，助力更多企业打造最具职业精神的员工。

《复制惠普式员工》是员工职业化培训的最佳教材，打造一流企业从复制惠普式员工开始。

<<复制惠普式员工>>

作者简介

杨路，北京雅致人生管理顾问有限公司总裁/首席讲师，雅致美女讲师团女掌门。
中国100大品牌女性、中国品牌建设十大杰出人物、中国女性创业经济十大先锋人物、中国十大女性杰出培训师、中国十佳职业化管理专家。
凤凰卫视“中华环球小姐大赛”评委会委员。

杨路八年惠普公司政府行业中国区销售经理，五年惠普公司惠普商学院企业内训培训师，三年法国布尔公司客户销售经理，美国领导特质分析专业咨询师。

<<复制惠普式员工>>

书籍目录

序
前言
修炼一树立职业化理念
理念不牢，地动山摇
甄选与企业理念相符的人才
将Open文化融入血液
最短时间刷成惠普色
愿景是职业生涯的灯塔
修炼二塑造职业化精神
缺什么别缺职业化精神
相信并尊重每个人
追求卓越的成就与贡献
坚持诚实和正直
靠团队精神实现共同的目标
鼓励变革与创新
修炼三培养职业化心态
你在为谁工作
拼能力，更要拼态度
相信企业是最好的，相信自己是最棒的
拿最热情的心去交换成功
不果决，误大事
提升你的逆境商数
忠诚比黄金更重要
修炼四提升职业化技能
有技能才能生存
建立惠普式技能培训体系
新员工要主动快速地提升自己的技能
以最，陕速度把员工培养成为职业“运动员”
技能需要终身学习
管理者要会“造钟”
修炼五打造职业化形象
越优秀，越要懂得包装自己
为本职位而穿是敬业，为下一个职位而穿是智慧
首轮印象，以貌取你
修炼六完善职业化素养
你有鲜明的职场品牌吗
做一个情商高的职场人
有“礼”赢遍天下
后记

<<复制惠普式员工>>

章节摘录

版权页：而作为惠普的一名销售干将和后来销售部的部门经理，我的行事风格也深受公司这种企业文化的影响。

加之我快节奏的性格，我的果决性在惠普也是出了名的。

在2002年，到了我自己认为该离开惠普出去自创一番事业的时候，我也没有任何犹豫就作出了决定。

令我没想到的是，我的决定一下便引来了一片反对声。

这些声音中有来自家人的，有来自同事的，有来自公司领导的。

家人的反对主要是觉得我都30多岁了，放下那么好的职位、那么好的薪水和待遇再重新创业风险太大，如果创业失败就有可能什么都没有了。

同事们主要是质疑我的创业能力，怎么着惠普也是世界数一数二的大公司，踏踏实实地再混个10年应该不成问题，干吗要出去干自己不擅长的事情。

公司的领导听到我说要辞职出去创业，劝我再等几个月：“惠普和康柏合并了.一定会劝退一些人，不妨把自己当成被劝退的人，拿到N+3个月薪水的补偿金再离开。

”面对大家的反对和质疑声，我的去意没有丝毫动摇。

当时的我认为，走还是留不应该是长时间考虑的，我的时间也不应该浪费在犹豫不决上，决定了的事情不能再给自己反悔的余地。

虽然我知道出去创业一定不如待在惠普做政府行业的销售经理舒服，开始时也不会比在惠普挣的钱多，而且创业之路也并不一定会成功。

然而，我更深深地明白，在外企工作11年的我，发展已经进入了瓶颈。

我不是不可以再继续攀爬外企管理层的金字塔，但重复性的工作内容会让我越来越懈怠.未来与其用生命中宝贵的10年混在外企，不如逼着自己进行变革与创新，给自己一次重生的机会。

<<复制惠普式员工>>

后记

2010年重阳节，我终于完成了这部书稿，放下笔的那一刻，我长长地舒了一口气。这本书的完稿对我来说真是太不容易了，经历了近8年的酝酿，前前后后又花了近两年的时间才完成这部书稿。

这些年，我接触的企业不下千家，上的课程不下千场，接触的学员不下几十万人，而真正能够系统地安排课程、系统性地来听课的企业和学员却是少之又少。

很多企业的培训像巴黎时装周上的模特走秀（把最流行、最前卫时尚甚至最古怪的服装穿在身上展示，不管穿衣服的人穿着是否真正合适），什么课程最流行、什么讲师最受欢迎、哪个概念最新潮，就想尽一切办法把这个课程、这个讲师、这个概念搬回来、请进来，不管企业目前是否真正需要，也不管是否适合本企业。

这是个很可怕的现象。

因为首先引进来的所有课程都没有任何系统性，各个讲师的观点也会出现非常多的重复甚至矛盾。学员带着开放的心态吸收这些观点，久而久之，学员的思维就会出现混乱，不知道哪个讲师说的观点是对的，当然就更不知道应该把哪个观点运用到现实工作中了。

另外，最新潮的概念、最流行的课程和最受欢迎的讲师带来的观念未必是企业目前最需要、最欠缺的环节，企业花了大把的钱、员工花了很多的时间，但恶补的也许根本不是企业和员工最薄弱和最需要的环节。

直白地说，就是木桶哲学中所说的，补的根本不是那个木桶最短的板子，该漏水的地方照样漏水。

因此，课程上完，企业觉得没有多大变化，员工觉得对工作没什么帮助，逐渐便产生“培训是乱花钱、浪费时间”的抱怨。

同时“培训无用论”在整个企业蔓延，人力资源部再安排上课，就会出现企业抵触、员工也抵触的恶性循环。

那么，培训到底是真的无用还是管用的灵丹妙药？

如何才能最大化地发挥培训的作用呢？

其实，培训既不是灵丹妙药，也不是一无是处，走这两个极端的企业都需要调整心态。

培训就是工具，讲师给了学员工具，如果这些工具不能被员工融会贯通之后应用到实际工作中，不能够变成工作中的习惯，培训效果就会微乎其微。

因此，不是最新潮、最流行的课程最好，而是要根据企业、员工和岗位的需要，系统化地安排课程，然后再建立起有效和强有力的监督机制，培训才会变成灵丹妙药，才能在工作中发挥最大的作用！

鉴于此，才有了本书的“员工职业化六维修炼”的思路，我希望将我在惠普的成长融入其中，在大家看故事、看理念的同时，能够清晰地记住六维修炼的脉络。

未来当企业分析发现全员职业化是企业短板的时候，就可以按照这样的逻辑系统化地去安排课程、选拔讲师、组织监督。

如果没有惠普对我用心专注的职业化、专业化培养，也不会有我今天职业生涯的小小成绩，更不会有这本书的诞生。

8年惠普的职业生涯让我在快乐与挑战中成长，所以我也要向惠普说几句感恩的话：感谢惠普对我在职业化道路上的指引！

感谢惠普给我锻炼和成长的机会！

更真心地感谢比尔·休利特和戴维·帕卡德先生创办了这么伟大的企业！

在感谢惠普的同时，我也一并感谢惠普的同事余凯带我走进惠普！

感谢Sam！

感谢振耀和逢举的提携与知遇之恩！

更感谢帮助过我的所有可爱的惠普同事们！

你们都是我生命中的贵人，是你们成就了现在的杨路。

我会把我在外企学来的所有先进思想、理念和职业化的工作方法传授给更多的职业人、更多的中国企业；我会用我和我的团队的影响力去影响更多的中国人，使其变得更加职业化和更具高素质；我会终

<<复制惠普式员工>>

身用我的绵薄之力传承职业化和素质文明，并与中国企业共同成长！
杨路

<<复制惠普式员工>>

编辑推荐

《复制惠普式员工》打造一流企业从复制惠普式员工开始。

惠普前政府行业中国区销售经理、惠普商学院企业内训培训师杨路揭惠普职业化六维修炼之路。

树立职业化理念：修炼成为认同企业核，心价值观、与企业血，脉相通的职业人。

塑造职业化精神：修炼成为追求卓越、诚实正直、具有团队，意识与创新精神的职业人。

完善职业化素养：修炼成为高素质、高情商、高涵养、高品位的职业人。

打造职业化形象：修炼成为自信果决、富有激情、乐于奉献的职业人。

提升职业化技能：修炼成为符合身份、大方得体、受人尊重的职业人。

提升职业化技能：修炼成为精通常业务、终身学习、专家型的职业人。

<<复制惠普式员工>>

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>