

<<要的是结果>>

图书基本信息

书名：<<要的是结果>>

13位ISBN编号：9787802345430

10位ISBN编号：780234543X

出版时间：2010-6

出版时间：中国发展

作者：张德中

页数：196

字数：160000

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>

## <<要的是结果>>

### 前言

2003年初，拉里·博西迪和拉姆·查兰合著的一本书《执行——如何完成任务的学问》在中国出版，唤起了国人对执行力的重视。

从那时起，执行力成了一个最热的词汇。

有关执行力的讲座、培训、研讨、书籍、论文可以说是层出不穷、数不胜数。

这些有关执行力的工作对组织执行力的提高无疑是有帮助的，但必须看到，这些年来，很多组织虽然越来越重视执行力，也花了很大的力气抓执行力，但效果还是不太明显。

为什么会出现这样的现象呢？

因为这些与执行力有关的讲座、培训、研讨、书籍只关注执行力的一个或几个要素，比如理念的提升、技能的改进、方法的应用等等，但忽视了将这些要素统一在一个严密的逻辑结构之下。

就像一粒粒珍珠，它们虽然有价值，但只有将它们用一根丝线穿起来，做成一条珍珠项链，价值才会倍增。

我1991年研究生毕业后，先在军工单位工作，南下广东后，先后在台资、外资、民营企业就职，从工程师做起，一直做到高级管理职位，而后又从事培训、咨询工作。

在这个过程中，见识过不同的管理风格，经历过不同的管理模式，但不论是那种管理风格、管理模式，核心之一就是如何提高组织的执行力，如何确保执行取得结果。

## <<要的是结果>>

### 内容概要

这些年来，很多组织虽然越来越重视执行力，也花了很大的力气抓执行力，但效果还是不太明显。为什么会出现这样的现象呢？

因为这些与执行力有关的讲座、培训、研讨、书籍只关注执行力的一个或几个要素，比如理念的提升、技能的改进、方法的应用等等，但忽视了将这些要素统一在一个严密的逻辑结构之下。

本书在总结作者自己的经验、吸取他人智慧精华的基础上，在执行力的研究领域，总结出了一个“‘四驱’实战执行力模式”，这一模式具有可操作性、可复制性的特点，比较贴近组织的实际情况。用这一模式开发的课程也比较受各类组织的欢迎。

## <<要的是结果>>

### 作者简介

张德中(又名张智勇)先生是一位资深企业咨询师、培训师，曾在国有、民营、外资企业工作多年，从基层一直做到高级管理职位。

张德中先生在提高组织执行力、团队建设、员工心态重塑等领域有独到的见解，曾为美能达、李锦记、金光、信义、松本电工、东莞展览馆等企事业

## &lt;&lt;要的是结果&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 “四驱”实战执行力模式概述 1.1 “四驱”实战执行力模式的构成 1.1.1 执行力五大原则 1.1.2 “四驱”实战执行力体系 1.2 推行“四驱”实战执行力模式的好处第二章 执行力现状 2.1 “差不多”盛行 2.2 会议低效 2.3 细节缺位 2.4 僵化死板 2.5 朝令夕改 2.6 推诿扯皮 2.7 变形走样 2.8 虎头蛇尾 2.9 遇事拖拉 2.10 形式主义 2.11 问题反复 2.12 因人而异第三章 执行力五大原则 3.1 客户第一，自我第二 3.2 组织第一，个人第二 3.3 行动第一，想法第二 3.4 结果第一，理由第二 3.5 服从第一，创新第二第四章 要素确定系统 4.1 理解任务：理解到位，执行到位 4.2 以终为始：定义执行的结果 4.3 把握执行的方向：以上一层级的组织目标为方向 4.4 确定执行的流程：解决人与事是否匹配的问题 4.5 落实一对一的流程责任 4.5.1 落实流程责任：强化员工对结果的责任 4.5.2 一对一的责任：防止责任稀释 4.6 制定制度与标准 4.6.1 制度的作用：人是要犯错误的，必须用制度来约束 4.6.2 完善工作标准sOP：让傻瓜也能把事情做好 4.7 制定合理计划：计划是对结果的彩排第五章 运作保障系统 5.1 服从命令：凡是决定了的，就是对的 5.2 立即行动 5.2.1 执行开始前：决心第一，成败第二 5.2.2 执行开始后：速度第一，完美第二 5.3 恪守职责 5.3.1 责任比能力更重要 5.3.2 认真第一，聪明第二 5.3.3 不越位，不错位，不缺位 5.3.4 锁定责任，锁定结果 5.3.5 潜力是逼出来的 5.4 严守纪律 5.4.1 纪律是执行力的保障 5.4.2 尊重制度：严守纪律的核心要点 5.4.3 法不容情：不存在“情况特殊，情有可原” 5.4.4 罚大立威：严守纪律的重要手段 5.5 细节到位 5.5.1 执行力的乘法原理 5.5.2 细节的选择：细节的选择决定成败 5.6 高效工作 5.6.1 第一次就把事情做对 5.6.2 要事第一 5.6.3 一事一清，今日事，今日毕 5.6.4 专注重复：简单的事情重复做，做到了极致就是绝招 5.6.5 方法制胜：任何出色的执行，都是讲究方法的执行 5.6.6 不间断运行 5.6.7 跟进督办 5.7 锁定结果 5.7.1 有功劳，没有苦劳 5.7.2 适时修正 5.7.3 执行要圆满：不看错不错，只求好不好 5.7.4 有限解决 5.7.5 坚持下去，不轻言放弃 5.7.6 主动复命第六章 检查改进系统 6.1 检查的作用：人们不会做你希望的，只会做你检查的 6.2 检查的基本特征：公正性、公开性、独立性、系统化、制度化 6.2.1 公正性：尊重事实与数据 6.2.2 公开性：对与错一目了然 6.2.3 独立性：防止“上有政策，下有对策” 6.2.4 系统化：检查要成网、重叠 6.2.5 制度化：人查人，人急；制度查人，人不急 6.3 监督检查的方式 6.3.1 行政检查 6.3.2 职能检查 6.3.3 质询会议 6.3.4 预警机制 6.4 监督检查的重点之一——查人 6.4.1 查动作慢的人 6.4.2 查水平低的人 6.4.3 查责任心差的人 6.4.4 查情绪不佳的人 6.4.5 查自由度大的人 6.4.6 查品行不端的人 6.4.7 查你信任的人 6.5 监督检查的重点之二——查事 6.5.1 查关键点 6.5.2 查接口 6.5.3 查目标 6.5.4 查3U 6.5.5 查约束条件 6.6 处理改进措施 6.6.1 检查结果的分析与处理 6.6.2 解决问题的程序：纠正与纠正措施的实施第七章 激励奖惩系统 7.1 执行是因果关系：没有激励就没有执行 7.1.1 有好报，才有好人 7.1.2 人按习惯做事，改变习惯需要动力 7.1.3 人人都有自卑情结，人人都渴望赞美 7.2 激励奖惩的要点 7.2.1 强调什么，就激励什么 7.2.2 激励重在及时：即时化激励 7.2.3 差异化、动态化、多元化激励 7.2.4 奖惩合理：对象准确，程度适当 7.2.5 奖惩公正：人人平等，实事求是 7.2.6 奖惩必信：信守承诺，赏罚必信 7.2.7 小题大做：放大关键行为，形成集体记忆 7.2.8 “剩”者为王：执行力是淘汰出来的 7.3 激励奖惩的注意事项 7.3.1 激励+激励的方式=激励 7.3.2 有一种责骂叫关爱：既打棒子又送胡萝卜 7.3.3 希望得到A，却奖励B：防止奖励错位 7.3.4 只懂用钱激励的管理者是无能的管理者 7.3.5 关心所有人，关注几个人：眼睛里不能只有明星员工参考书目

## <<要的是结果>>

### 章节摘录

5.4.2 尊重制度：严守纪律的核心要点 强大的组织，自有其强大的理由。  
理由之一就是严守纪律，尊重制度与流程。

1998年，万科集团上海分公司的一个销售主任向深圳总部人力资源部申诉，说上海分公司违反人事制度把他解雇了。

原来，这个销售主任同总部刚派过去的销售经理发生了严重的工作冲突，销售经理征得上海分公司领导同意后，解雇了这名销售主任。

按说这样一件事在一些公司很平常，但万科却不同。

万科的人事制度规定：基层管理者如果在工作上犯了错误，首先应该是降职，降职后仍然表现不好，才能将其辞退。

并且必须征得分公司老总和总部人力资源部共同同意，方可进行。

当时，深圳总部人力资源部考虑到销售经理比销售主任更能为公司作出贡献，同时也为了维护上海分公司领导层的权威和尊严，做出了维持原判的决定。

销售主任不服，最后官司打到了董事长王石那里。

王石最终做出的决定是：上海分公司领导层收回成命，销售主任改为降职降薪。

销售经理觉得这样的处理结果让自己很没面子，提出辞职，王石也接受了。

作为地域性特点最强的行业，地产行业很难在异地取得成功。

而万科地产之所以能够跨地区取得成功，原因之一，就是万科公司有一个严守纪律、尊重制度和流程的文化。

世界上优秀的领导人，都特别重视对制度的尊重，并以身作则遵守制度。

<<要的是结果>>

编辑推荐

除了战略，企业中其他所有问题都是执行的问题！

伟大的企业一定有伟大的老板，伟大的企业更有无数执行的高手！  
唯有坚定不移的执行，企业目标和员工目标才会得以实现！

<<要的是结果>>

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>