

<<让平凡人做出不平凡业绩>>

图书基本信息

书名：<<让平凡人做出不平凡业绩>>

13位ISBN编号：9787802555150

10位ISBN编号：7802555159

出版时间：1970-1

出版时间：企业管理出版社

作者：刘春雄，金焕民 著

页数：334

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>

<<让平凡人做出不平凡业绩>>

内容概要

因为拥有少数人才。

所以小有所成；因为无法培养更多的人才，所以难以大有作为。

不少管理者坚定地认为，企业发展最大的问题是人才问题。

但是，构成企业主体的却是大量平凡的人。

因此。

人力资源管理的核心不是发现更多的人才，而是让众多平凡的人产出业绩。

这才是更现实的解决问题之道。

让平凡人成功的思路是：企业是员工的平台，通过强大的“企业能力”。

弥补平凡人“个人能力”之不足。

让平凡人成功的逻辑是：个人成功是艺术，集体成功是科学。

个人成功靠能力，集体成功靠业绩。

个人因为自信而成功，集体因为成功而自信。

对个人而言，性格决定命运；对集体而言，命运决定性格。

本书具有很强的原创性、可读性和实战性。

作者基于实践的感悟而获得的超级成功的灵感。

将有助于管理者或企业取得超级成功。

<<让平凡人做出不平凡业绩>>

作者简介

刘春雄

《销售与市场》杂志社高级研究员，郑州大学管理工程系副教授，任职或服务于数十家本土企业，从事过生产管理、人力资源管理、营销管理等工作，著有《让增长改变命运》、《中国式营销》、《营销红皮书》、《销量为王》、《持续增长》、《营销人生存手册》、《诊断

<<让平凡人做出不平凡业绩>>

书籍目录

呼唤中国特色的营销理论本书格言让平凡人成功。

平凡人能成功少一些对奇迹的幻想，多一些对规律的景仰成功的真相第一篇英雄企业与英雄个人 优秀企业不一定人才济济 用业绩证明能力 英雄企业与英雄个人 让平凡人做出不平凡业绩 企业是员工成功的平台 用“企业能力”提升“个人能力” 让员工“被迫”成功 用事业“批发”人才 人才设计师 用员工的标准要求领导第二篇让平凡人成功 模式法则 平台法则 平凡法则 简单法则 孵化法则 深度阅读：快速批量低成本打造精英团队 传承法则 习惯法则 深度阅读：以新习惯同化老习惯 标准化法则 深度阅读：标准化的故事第三篇 平凡人能够成功第四篇 成功不靠天才

<<让平凡人做出不平凡业绩>>

章节摘录

一家食品企业老板的经历更奇特：10多年的时间内挖了20多名销售总监，基本上都是受高薪诱惑而来，但最长的任职时间只有3年多，最短的只有3天。

老板最后的结论是：“中国的好企业就那么回事。”

“这样一家自称非常重视人才的企业最终没有找到人才，10多年来，企业基本没有发展，一些当初老板根本看不起的同行，现在已经成长为行业龙头，而这家企业仍然只是一个小企业。”

根据我们对优秀企业包括跨国公司的长期观察，优秀企业因为平均收入稍高、人职门槛稍高、培训体系较为健全，所以优秀企业的人才平均素质通常高于普通企业，但优秀企业绝非人才济济，更非高手满营。

优秀企业的人才体系还有两个重要特点：一是离开原有企业，能力大打折扣，或者说优秀企业的人才对企业平台的依赖性特别高，多数人才并非适应性特别强的人才。

二是离开原来的岗位和专业，能力要大打折扣。

优秀企业的人才以专业人才为主，因为专业，所以卓越。

既然如此，为什么有那么多人“想当然”地认为优秀企业一定人才济济呢？

那是因为人们习惯性思维中的另一个“想当然”：既然业绩那么好，一定能力非常强。

业绩突出，不一定人才济济。

人才济济，不一定业绩突出。

人才与业绩的关系，绝非我们想象的那么简单。

一个优秀的企业，往往被认为人才济济，但绝非真的人才济济。

反之，一个人才济济的企业也往往被认为是优秀企业，但事实上并不一定是优秀企业。

世界上有很多“黄埔军校”式的企业，是典型的人才“净流出”企业，是很多企业挖角的主要对象。

然而，这些企业的人才队伍却像“割韭菜”一样，越割越多。

GE是世界的“黄埔军校”，GE为世界贡献了太多的总裁、CEO和董事长。

宝洁、可口可乐和康师傅是中国企业的“黄埔军校”，这些企业很少挖人才，但总是被挖的对象。

用业绩证明能力 因为有能力，业绩才那么好；还是因为有业绩，才证明有能力？

这似乎又是一个“先有鸡还是先有蛋”的问题。

从逻辑关系来说，因为有能力，所以有业绩。

这样的命题似乎更合乎逻辑。

然而，相信很多人都曾经有过下列经验：一个大家都很看好的人才，就是没有业绩，给了很多次机会，最后只好放弃；一个大家并不看好的人，因为突出的业绩，最初大家只是勉强承认他有能力，等到这个人总是出业绩，于是大家只好坚信该人是有能力的。

因为有业绩，所以有能力。

在没干事之前，人们的思维是：有能力的人有业绩。

否则，人力资源部门就不会筛选人、淘汰人了。

人力资源部门的甄选就是建立在这个假设基础之上的。

一旦开始工作，人们的思维马上发生变化：有业绩的人有能力。

中国企业普遍采取的“试用期”制度，就是一个让个人通过业绩证明能力的制度。

如果一个被大众普遍“看好”的人才没有用业绩证明自己，大家只有怀疑自己的眼光有问题，或者企业的人才甄选制度有问题。

上述说法似乎能够自圆其说，然而有一个致命的缺陷。

单个看人才，上述说法似乎有道理，如果把人才队伍作为一个整体看，则需要另外建立一套人才思维系统。

作为独立工作的个体，没有能力的人肯定难以出业绩。

但是，处在一个群体中，能力不足的人照样可以出业绩。

<<让平凡人做出不平凡业绩>>

我们经常讲“大火无湿柴”，“湿柴”是个人能力，“大火”是企业能力。

“湿柴”说明能力不足，但放在“大火”之中就能够很好地燃烧，说明能力不足也能够出业绩。

一个有高效组织的企业，业绩不仅由个人能力决定，同时也由组织能力决定。

优秀企业合理的人才结构与组合方式、快速发展的企业势头、有效的监控与管理，都能够弥补个人能力的缺陷，从而保证一个人的业绩超越个人的能力。

因为有超强的组织能力，所以个人能力一般的人也能出业绩。

因为有业绩，所以人们认为个人有能力。

这就是很多人“想当然”地认为优秀企业人才济济的原因。

在个人能力和业绩之间，因为有企业组织能力的差异，所以个人能力与业绩之间不能简单地划等号。

用业绩反推能力并不一定正确。

这就是为什么从优秀企业挖来的人才经常有“不过如此”的感慨。

一个优秀的企业，因为有超强的企业业绩，所以个人能力被放大了。

一个普通企业，个人能力因为企业业绩而“缩水”，所以，个人能力也相应“缩水”。

英雄企业与英雄个人 通过个人成功带动企业成功，还是通过企业成功带动个人成功？

这是两种不同的思维方式。

可能有人会说，实际上两者是相互影响，相互作用的。

但是，不同的思维所产生的着力点不一样。

对“人才”的渴望，普通企业比优秀企业更迫切。

只不过，普通企业所指的人才有特定的指向，通常是指能够独立出业绩的“能人”、

“高手”。

普通企业挖人才，通常也是想挖这样的人才。

而少数几个这样的人才，根本不足以改变企业的基本格局。

或者说，即使企业的“高手”、“能人”增加很多倍，可能也无助于企业发生质的变化。

<<让平凡人做出不平凡业绩>>

编辑推荐

中国企业人力资源管理必读书。

让企业脱胎换骨的管理理念，让人才脱颖而出的管理思维，让企业改变命运的管理方法。

一个人才济济的企业，一样可以一败涂地。

优秀企业不一定人才济济，而是能够让平凡人做出不平凡业绩。

一个企业的平庸不是因为它拥有平庸的员工，即使拥有不凡的员工，平庸企业也一样平庸。

优秀企业，改造所有的人，所以人人都很优秀；普通企业，被所有的人改造，企业被改造得憔悴不堪，千疮百孔。

杰出人才的成功是个人的成功，平凡人的成功才是企业的成功。

目标读者：企业中高层管理人员、有志成才的普通员工和人力资源管理咨询顾问。

<<让平凡人做出不平凡业绩>>

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>