

<<问题到此为止>>

图书基本信息

书名：<<问题到此为止>>

13位ISBN编号：9787121051043

10位ISBN编号：7121051044

出版时间：2008-4

出版时间：电子工业出版社

作者：席平，于富荣 著

页数：136

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>

<<问题到此为止>>

内容概要

《问题到此为止》内容：在工作中每个人都可能遇到大大小小的问题，如何及时发现问题，问题出现时应该怎么办？

等、靠、推、拖是不可能解决问题的。

如果企业中的每一位员工都能从内心深处接受“让问题到此为止”的理念，那么提高效率将不再是空洞的口号。

《问题到此为止》提出了每一位员工都应该认真反思的理念问题，帮助员工调整心态，掌握分析和解决问题的方法，从自身做起，让问题到此为止，提高企业的整体效率和效益。

<<问题到此为止>>

书籍目录

第1章 为什么要让问题到此为止 “三个和尚没水喝”的启示 “人人都在做”与“人人做不好”问题不会自己解决不能只做“木偶人”解决问题让团队效率提高第2章 你让问题到此为止了吗——企业中的八大现象现象一：工作中遥遥无期的计划与变化现象二：干着的不如站着的现象三：等、靠、推、拖现象四：事不关己，高高挂起现象五：“问题接力赛”、“踢皮球”现象六：32作中的“鸡肋”现象七：我尽力了现象八：说得多，做得少第3章 职责所在，解决问题是硬道理处理问题是你分内的事自己的问题自己解决对你遇到的问题负责每人前进一小步，公司前进一大步解决问题让你脱颖而出“首问负责制”第4章 积极主动解决问题，把问题变成契机推掉问题就是推掉机会不要害怕问题出现科学地预测问题善于发现问题有效控制问题主动解决问题责任到我，不会再推让问题来成就你第5章 方法为王：分析问题，解决问题问题到底是什么从问题的根源人手找到问题的关键先解决重要的问题没有什么不可能方法总比问题多换一种角度思考问题最简单的往往是最佳方案寻找有益的帮助结束语 负起责任，让问题到此为止

<<问题到此为止>>

章节摘录

“三个和尚没水喝”的启示 一条流水线能够运转自如，依靠流水线上所有员工的共同努力，他们各司其职，把自己的工作做好，为下一个环节的工作铺路。

但是，一条流水线变得一团混乱，往往只是因为其中一个很小的环节出了问题。

比如在制衣厂，无论负责裁剪、压边和钉扣等任何一个环节的员工停下了自己的工作，都有可能使本应按期装箱的衣服无法按时完成，造成厂家无法按照订单的要求成功交货而使厂家蒙受巨大损失。

只有每位员工都把自己的工作做好，解决自己工作中的问题，才能使工作不在自己的环节中断，使整个企业运转正常。

否则，一位员工遇到问题推脱了，另一位员工也毫不犹豫地踢走问题，整个企业就会陷入瘫痪，更不用说什么提高效率了。

有一个著名的华盛顿合作规律：一个人对工作敷衍了事，两个人互相推诿，三个人则永无成事之日。

这就像我们耳熟能详的“三个和尚”的故事。

一个小和尚在山上时，每天起早到山下去挑水，每次能够挑两桶水，水缸总是满的，他用起来很方便。

第二个和尚到来后，两个和尚都觉得挑水不是自己一个人的事了，于是两个人下山去抬水，每次只能抬一桶水，水缸不总是满的了，水很快就用完了，再用的时候还得两个人去抬，用水就变得不那么方便了。

第三个和尚来了，这下子有三个人用水了，但是三个人没有一个主动去挑水，都等着别人下山去挑水，于是水缸里总是空的，人多了，可是竟然连水也喝不上了。

在这个故事里，如果有一个和尚能够主动去挑水，或任意两个人去抬水，都不会出现没水喝的情况。

如果三个人能够分出次序，轮班挑水，用水不但能变得很轻松，而且会十分方便。

可是，他们有一个错觉，问题不是我的，总有别人可以推、可以靠。

我们每个人的工作也是如此，如果不能让问题到此为止，工作就变成了员工之间的对抗赛，看谁能把问题踢得更远。

等待依靠、逃避责任的人，他们就像故事中的三个和尚，把工作看成是可以推脱的事。

而那些奉行让问题到此为止的员工，总是把工作看成是自己的责任，遇到问题会无惧地迎上去，想尽办法去解决。

他们不找借口，不依赖别人，不逃避，正是这种不敷衍、不等待的态度，为他们搭起了一架走向成功的梯子。

任何一位员工，之所以被安置在一个职位上，就是为了让其做好自己应该做的工作，解决工作中出现的问题，而不是把问题推给别人，等着别人去完成。

试想，一位总是出现问题就推脱的员工，他的职位有何存在的意义呢？

美国钢铁大王安德鲁·卡内基曾经说过，有两种人绝对不会成功：一种是除非别人要他做，否则绝不主动做事的人；第二种则是即使别人要他做，也做不好事的人。

那些勇于负责，不需要别人催促就会主动做事，而且不会半途逃脱的人必将成功。

如果你能把“让问题到此为止”的理念铭刻在自己的心中，就一定不会逃避自己工作中的问题，不但能够挖掘出自己最大的潜力，而且能够最大限度地提高自己的工作效率，成为一个总是被需要的人。

“人人都在做”与“人人做不好” 我们的生活中，有很多这样的例子。

每位员工看上去都在忙忙碌碌地工作，但是企业的整体工作效率却很低，而且一旦工作中出了问题，就会出现员工之间互相推诿的现象，连责任都无法明确归属。

其实，之所以出现这种情况，是因为很多员工忽略了“做完”和“做好”之间的区别，满足于做完工作，而不是把工作当做自己的责任，全心全意去做好。

人人都在做，也不一定能够人人都做好。

对于没有责任感的员工来说，工作只求做完，而根本不会积极把工作做到最好，为下个环节铺路。

<<问题到此为止>>

如果领导不能明确地划分职责，甚至还可能出现人人都在做、人人都做不好的情况。没有一位员工能够让问题到自己为止，则企业的运转就会被充斥其中的各种各样的问题所困扰，更不要说有所发展了。

只有那些能让问题到自己为止的员工，才能对工作抱有持久的激情，才能认真对待自己的工作，从工作中找到真正的价值。

比尔·盖茨曾经说过，如果只是把工作当做一件差事，或者只将目光停留在工作本身，那么即使从事你最喜欢的工作，你依然无法持久地保持对工作的激情。

但如果你把工作当做一项事业来看待，情况就会完全不同。

那些能够让问题到自己为止的员工，在接受一项工作的同时，也会承担工作中所有的问题和麻烦，即便是一项琐碎的工作，他们也会努力做到最好。

在他们看来，工作并不仅仅是完成就好，不但要做，还要做好。

他们勇于对自己的工作负责，即使工作出了错，也会主动承担责任。

只有不断为企业创造价值的员工才能推动企业的发展。

仅仅是做完了工作而不是把工作做好的员工，表面看来是在努力工作，却不能让工作中的问题到自己为止，不能为企业创造相应的价值。

山上的一家寺院里有一个小和尚，他的工作就是负责每天撞钟。

一开始小和尚觉得很新鲜，于是很认真地按时去撞钟。

半年过去了，小和尚越来越觉得自己的工作很无聊，他开始懈怠了，尽管仍然每天去撞钟，却只是敷衍地去撞而已。

终于有一天，小和尚被分配到后院去劈柴挑水，因为他不能胜任撞钟的工作。

小和尚很不服气，认为自己撞钟很及时也很用力，于是极力分辩。

主持却语重心长地说：“你撞的钟确实很准时、很用力，可是钟声很空泛，没有感召力。

而我们的钟声不但要响亮，还要悠远、浑厚。

你的钟声只是做到了响亮而已。

”要想真正地提高企业的效率和效益，人人都在做显然是不够的。

只有“人人都做好”，才能真正满足企业发展的需要。

一家公司招聘了一位新会计，他能够做出漂亮的报表，数字写得十分整齐，看上去赏心悦目。

他的办公桌永远干干净净，账本放得十分整齐。

他工作也十分认真，对待同事很温和。

但是他的报表却经常会出现一些莫名其妙的数据，有时候连他自己也说不清楚数据是怎么登上去的，这样每次月末的对账都成了一件让人头疼的事，经理对他交上来的报表总是一头雾水，整齐漂亮的报表如同废纸，毫无作用。

无奈，经理只好辞退了他。

企业需要的优秀员工，不但能工作，而且能把工作做好，真正地解决工作中出现的问题，而不是为企业制造问题。

问题不会自己解决 有些员工对于工作中出现的问题有一种侥幸心理，认为问题放一放就会不那么困难了，也许会有人主动伸出援手的，也许明天问题就不是障碍了，于是，他们一拖再拖，被一个问题长久地困扰着，就是提不起勇气去解决。

其实，解决问题并没有那么难，但是如果不动手去解决，问题才会真的成为障碍。

要知道，问题是不会自己解决的，要想让问题让路，只有一个办法，那就是动手去解决它。

问题不但不能自动消失，还可能会越积越大，由简单变得复杂，以至于到最后，你无法正视那个原本能够解决的问题，它变成了你心上的一座山，搬也搬不走。

遇到问题时不解决，你的工作效率会下降，而工作效率的下降会让你更害怕那个问题，变得更拖延，于是，形成了一个恶性循环，从而使你深陷在这个问题里无法逃脱。

社会学家库尔特·卢因曾经提出“力量分析”概念。

他指出，有的人一生都在踩着刹车前进，他们遭遇问题的时候，不是努力去想办法解决，而是先等一等，然后开始找各种各样的借口，于是这些借口和消极的想法束缚住他们的手脚，变成他们人生的阻

<<问题到此为止>>

力。

而有的人则是一生都在踩着油门前进，他们遇到问题时，首先想的就是怎样解决它，而且永远有着积极的念头，保持自信，这为他们的人生提供了源源不断的动力。

我想，这样的力量分析不但对我们的人生有所启发，而且同样适用于我们的工作。

那些等待问题自己解决的人，就是在踩着刹车前进，他们人为地给自己的工作制造了许多阻力，使自己无法在职场中更好地生存和发展。

而那些让问题到此为止的员工则是在踩着油门前进，即使遇到问题，他们也会积极想办法解决。

等待问题自己解决是一种破坏性的恶习，不仅让你停留在原地，而且会让你背上沉重的心理负担。

因为即使你不去解决问题，问题也会困扰你，特别是在解决的期限来临的时候，它会压得你喘不过气来。

你会由此陷入痛苦之中不能自拔，进而失去自信，并开始怀疑自己的能力。

如果你还在等待问题自己解决，你会发现你已经慢慢被淘汰了，因为当你身在一个能够发挥自己的才能的职位上时，你却没有尽力。

这时，真正解决问题的人已经代替了你。

如果你能做到让问题到此为止，无疑是为自己的成功打造了一枚又一枚闪亮的军功章，你不但能够树立起信心，还能够赢得更多的信任，并为自己的成功赢得更多的资本。

不能只做“木偶人” 很多员工习惯了按照指令工作，就像是被牵线的木偶一样，一旦失去了这根线，就会不知所措。

很多时候，我们对于完成工作会有一种误解，认为辛辛苦苦做完工作就行了，却忘记了这样的辛苦可能根本没有意义，因为并没有解决问题，没有实现工作应有的价值。

一位优秀的员工在工作需要他的时候，会有高度的责任感，主动想尽一切办法，把工作很好地完成，而不是循规蹈矩，等待指令。

“木偶人”员工只会机械地按照老板的指令工作，他们看上去兢兢业业，服从老板的命令，但是工作效率却很低。

因为他们就像是老板手中的算珠，拨一拨，动一动。

在遇到问题和障碍时，他们就只能请示老板，而不会把工作看做是自己的事，努力想办法去解决问题。

解决问题让团队效率提高 现代社会是一个重视协作的社会。

一个工作效率高的团队，需要团队成员的分工合作，如果有一位成员完不成工作或者无法解决工作中的问题，其他成员的工作就会受到制约，从而出现1+1

<<问题到此为止>>

编辑推荐

世界500强企业，全力推崇的文化理念。

在工作中，问题无处不在，当问题来临时，你会怎样选择呢？

是主动承担问题，积极寻找解决策略？

还是把问题踢给别人，找借口回避？

《问题到此为止》为你讲述“问题到此为止”的五大秘诀。

为什么要让问题到此为止让问题到此为止，是每一位员工应该铭记在心的行为准则。

你让问题到此为止了吗——企业中的八大现象 为问题找理由或把问题踢出去，都不是最终解决问题的办法。

只有积极承担问题，并想办法去解决，才是成功之道。

职责所在，解决问题是硬道理 任何一个职位的设置，都是为了使企业中的问题能够得到更有效的解决。

对于每一位员工来说，解决问题才算是完成工作。

积极主动解决问题，把问题变成契机 很多时候，问题一面是挑战，另一面就是机会。

只要我们能正确地对待问题，并积极主动地寻求解决之策，就能把解决问题变成促进我们成长的最佳机会。

方法为王：分析问题，解决问题 只要有了正确的方法，拿到解决问题的金钥匙，我们就能很好地分析问题和解决问题，让问题为我所用。

<<问题到此为止>>

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>