

<<高绩效人士的十个共识>>

图书基本信息

书名：<<高绩效人士的十个共识>>

13位ISBN编号：9787501192731

10位ISBN编号：7501192731

出版时间：2010-7

出版时间：新华

作者：彭龙

页数：251

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>

<<高绩效人士的十个共识>>

前言

(一) 职场发展三阶段 王国维先生说人生有三种境界：“古今之成大事业、大学问者，必经过三种之境界：‘昨夜西风凋碧树，独上高楼，望尽天涯路。

’此第一境也。

‘衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴。

’此第二境界也。

‘众里寻他千百度，蓦然回首，那人却在灯火阑珊处。

’此第三境界也。

” 职场也是如此，也有三个认识阶段。

第一阶段是“问题都是别人的”：对于工作中的很多事情都看不惯、很不适应，认为问题都是外部环境和别人造成的。

第二阶段是“问题是双方的”：工作有了一些得失感悟后，慢慢地适应了环境，有些时候是为了生存和发展而被动适应的。

第三阶段是“问题都是自己的”：认为自己是一切的根源，此时已完全适应并融入了环境，职场发展进入了一个崭新的阶段，终将成就一番事业。

在服务企业的过程中，常常有员工对我说，领导“凡事只讲结果而不考虑实际工作条件”、“过分强调执行力”、“管理方法简单粗暴”、“要求太高”，甚至觉得领导不可理喻。

而企业的领导和我讲的更多的却是下属“责任心不强”、“执行力差”、“保证不了工作结果”、“工作主动性不强”、“团队意识不强”、“员工职业化素质低下”、“下属听不懂自己说的话”以及“上下级难以沟通”等。

<<高绩效人士的十个共识>>

内容概要

这是一本提升公司绩效、达成组织目标、改善上下级关系、和谐劳资关系、畅通职场人士职场发展的畅销书。

编者更希望它成为一本职场工具书，当我们遇到职场困惑时，拿出来看一看，去梳理和修正我们的职场工作理念和思维，让我们少走弯路，当我们做得好与不好时，都可以从中找找“自己”、找找依据。

<<高绩效人士的十个共识>>

作者简介

彭龙：生于1964年，山东人，北京理工大学管理学硕士。

清华大学、北京大学总裁班特邀讲师、中国讲师评价联盟评审专家、时代光华特约高级讲师、中智信达特约高级讲师、东湖企业培训论坛总策划。

曾在国家医药管理局（现为国家食品药品监督管理局）、中国兵器集团公司北方化学工业总公司、中美合资润海投资有限公司、北京东方赢管理咨询有限公司等机构供职。在营销以及管理岗位有过基层以及中高层的从业经验。

2002年创立莱德企业管理咨询有限公司至今，拥有4家控股公司。公司专注于“系统提升员工职业化素质”，累计参训人数近十万人。

其中仅作者本人提供过专题内训与外训的企业就有数千家，包括中国石油天然气集团公司、中国航天集团、中国兵器集团、中国兵器装备集团、中国工商银行、中国建设银行、中国烟草集团、中国电力集团、中国盐业集团、广州军区、百度、搜狐、隆力奇、美尔雅、金蝶软件、太和服饰等。2007年在时代光华讲授《构建客户忠诚度的十大途径》，面向大学生以及社会的公益类讲座数十场，发表数十篇文章或论文，有关论文曾获得国家级奖励。

彭龙先生研发并主讲课程主要有：《总经理负责制执行与考核体系》、《员工职场素质专题系列课程（简称LDE）》以及《客户服务素质系列课程（简称LDC）》。其中后两个课程为全程封闭体验授课方式。

<<高绩效人士的十个共识>>

书籍目录

第一章 思维共识：对待工作要用“结果思维” 社会交往要用逻辑思维 职场胜出要用“目标人”思维 对待工作要用结果思维 面对客户要用效果思维 超越经验要用创新思维 和谐亲情关系要用心思维 利益性思维是人类的基本思维方式 我是一切的根源第二章 目标共识：目标不变方法变 工作目标不可变而方法可万变 工作就是围绕目标把做得好与做不好的工作都做好 彻底锁定目标，自会有无穷的方法 清晰做事的最终目的就会事半功倍 阶段目的是为最终目的服务的 工资来自绩效而非工作时间 知识和文凭都是为达成目标服务的第三章 领导共识：完成任务是领导的天职 领导就是引领团队达成组织目标的人 领导必须对产生绩效负责 领导要让下属的能力更上一层楼 领导要给下属树立榜样 领导要肩负起一切责任 统御权成就领导魅力第四章 下属共识：谁对最终结果负责任就听谁的 下级绝对服从上级是职场常识 谁对最终结果负责任就听谁的 让组织愉悦是下属的重要工作职责 站在组织的立场上去维护下级的利益 “让奖代过”是组织要求 体谅领导的决策“失误”第五章 沟通共识：听懂与知道都是为做到服务的 判断不等于事实 像关注动机一样关注沟通方式 沟通的效果是由听者决定的 听懂与知道都是为做到服务的第六章 行动共识：永不放弃才有可能达到目标 立即行动是产生绩效的最佳途径 解决问题而不是上交问题 知道做不到等于不知道 奋战到老天爷出手相助的那一刻第七章 责任共识：站在系统责任高度履行岗位职责 所有岗位职责之和等于系统责任 履行岗位职责是手段 履行系统责任是目的 责任心让我们在职场走得更远第八章 时间共识：时间管理的核心就是时间结点管理 时间管理要以工作目标为导向 时间管理的核心就是时间结点管理 明日事今日毕第九章 组织共识：把维护组织利益奉为自己的最高职业准则 原则是最基本的工作要求 组织只能有一个声音 把维护组织利益奉为最高职业准则 组织意味着平台、机会、港湾、圈子 做团队风气向上的动力源 做团队风气向下的止损点第十章 职场共识：成功者就是最后一批放弃的人 做智慧之人不做聪明之人 选择向上的工作与生活圈子 小我小人生、大我大成就 成功者就是最后一批放弃的人 感恩是职场初级文明 做一个负责任的人参考文献后记

<<高绩效人士的十个共识>>

章节摘录

我在担任河南嵩山集团管理顾问期间，发生了一件让我终生难忘的事情。当时，这家企业正在和日本某企业（世界500强）的所属公司洽谈在中国合资建厂事宜。一次，日方派来的最高级别的代表是这家公司的社长。当时，有一项工作就是参观中方企业的生产车间。由于中方的这家企业生产的是医药包装产品，因此，根据行业的有关规定，参观的代表只能通过专用的玻璃隔离通道观看产品生产线，并且所有参观者事先必须换好专用的外衣、帽子以及一次性的鞋套等。

然而，就在我们一行参观即将完毕的时候，发生了一件事情：那位日本的社长在即将走出参观走廊的时候，他也随前面的人员一样，把戴在脚上的鞋套摘了下来，当他摘下一个鞋套，正准备摘下第二个鞋套时，正好处在通道的拐弯处，他发现拐过弯后离走出洁净走廊通道还有大约三四米的距离（按照规定人行走在参观专用的洁净通道的整个过程都必须戴上一次性鞋套），于是，他就抬起已经摘下鞋套的那只脚，用还没有摘下鞋套的那只脚，一步一步地跳出了洁净走廊通道，然后，才把另一只脚上的鞋套摘下来。

<<高绩效人士的十个共识>>

媒体关注与评论

这本书对于构建和谐社会、提高职工的执行力和忠诚度、达成上下级的工作共识、和谐家庭关系等都有着非常显著的效果。

在2010年不到三个月的时间里，我们邀请彭老师给高、中、初级管理者做的17场“员工职业化素质”专题内训充分证明了以上价值。

——中国石油宁夏石化总经理、全国劳动模范雍瑞生先生 理论联系实际、中国传统文化与现代企业市场特色的完美结合，总经理案头必备的原创性管理工具书。

——北京北大纵横管理咨询集团创始人、首席专家王璞先生 马斯洛的人生五个层次鲜明地勾画出人的追求本性。

当人生最高境界（自我价值的体现）成了人的最高目标追求时，管理培训界有马斯洛之称的彭龙先生，用他最朴实的语言最清晰易懂的哲理，震撼了无数在管理层苦熬的经理人，他的“共识”一书谦虚地雷倒和折服了众多的优秀人士，这本经典的管理者圣经，对职业生涯、人生规划、上下级沟通、高效执行等都有着标杆和灯塔的作用。

因此，大家把彭龙先生与马斯洛互为一谈有它的深远道理…… ——上海慧根企管董事长、培训师著名推手（曾成功策划并推出余世维等老师）俞志坚先生 （这本书）让我们的职场之路更加顺畅，让我们更加清晰地掌握职场制胜法则。

——成都（台湾统一）企业物流总监郭中华先生

<<高绩效人士的十个共识>>

编辑推荐

来自数千家企业的一线调查报告 案例与故事诠释的市场工作法则 达成工作共识 实现组织目标 解除职场困惑 成就辉煌人生 高绩效人士的十个共识： 思维共识：对待工作要用“结果思维” 目标共识：目标不变方法变 领导共识：完成任务是领导的天职 下属共识：谁对最终结果负责任就听谁的 沟通共识：听懂与知道都是为做到服务的 行动共识：永不放弃才有可能达到目标 责任共识：站在系统责任高度履行岗位职责 时间共识：时间管理的核心就是时间结点管理 组织共识：把维护组织利益奉为自己的最高职业准则 职场共识：成功者就是最后一批放弃的人

<<高绩效人士的十个共识>>

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>