

<<胜任才是硬道理>>

图书基本信息

书名：<<胜任才是硬道理>>

13位ISBN编号：9787503538636

10位ISBN编号：7503538635

出版时间：2008-01-01

出版时间：中共中央党校出版社

作者：施伟德

页数：176

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>

<<胜任才是硬道理>>

前言

三年前，我在新东方学校开始执教“面试英语”一课。
在新东方的课堂上，在各大高校的讲座现场，我接触了成千上万的求职者。
他们中大多数是对求职毫无经验白纸一张的应届毕业生，但也有已经工作了几年正思量着骑驴找马的老毕业生。
在他们的眼中，迷茫与希望并存，焦虑与期待齐飞。
为什么投递出去的简历杳无音信？
网申失败后可否进行“霸王面”？
“挂面”之后还可以申请吗？
……他们充满了焦灼与疑惑，个个都有“两肚子”的问题要问。
这些问题，或化为课堂上高高举起的手，或化为课堂下一封封email，如急风骤雨般向我席卷而来。

<<胜任才是硬道理>>

内容概要

一本真正关注中国员工命运的书。

企业缺乏竞争力，核心是员工缺乏胜任力。

一个成功的企业应由训练有素，经验丰富，胜任岗位的员工组成，培养和提升员工的胜任力是企业进步的唯一通路。

胜任的员工，企业会不断地任用，培训和重用！

不胜任的员工，如果不及时地改变自己，让自己尽早胜任，就很容易被企业淘汰！

本书对于提高员工胜任力精炼出五大指标：1.习惯于找方法 2.树立结果意识 3.拥有创新思维 4.主动自发做事 5.忠诚和负责任 身处中国职场，当你能实现上述五个方面时，你一定会被公司视为合格的胜任者。

而这本书对于中国企业培养和提升“员工胜任力”具有很好的实践及指导作用。

<<胜任才是硬道理>>

作者简介

作者施伟德，他之所以被称为“伟大的企业家”，是因为他创造了一个新的行业——飞机快递。这个15岁就开始学习飞行并热爱与飞行有关的一切事情的施伟德，出身不过是一个运输户之家。施伟德是在27岁的时候开始实现他大学3年级时的梦想的：将包裹直接送到目的地。这是一个巨大的市场空间。

然而，在今天看来是一个极好创意的项目在1971年却很难实施。

施伟德不得不把全部家财850万美元孤注一掷地投入新公司并竭尽全力对华尔街那些大投资商进行游说。

因为他要购买足够的飞机才能实现他的设想。

最后，施伟德以对快递市场精辟的分析以及他的执著、自信、勇气，给那些私人投资家留下了极为深刻的印象，包括万仓保险、花旗风险资本在内的几家大公司先后投资了9600万美元，创下了美国企业界有史以来单项投入资本的最高记录。

施伟德承认，“成功必须对自己的创意无限执著和狂热。

因为只有你自己的激情才能振奋别人。

”但施伟德也承受了刚开始2年时间的亏损压力。

这个在越南战场上参加过230次战斗的“中尉”却始终不误职工的一分工资。

他说“战场上让他充分认识到的人性与友情的真谛”令他在现实生活中更加坚强和人文。

也正是在他坚韧精神的激励下，大家没有退缩，一直挺到政府解除对航空运输业的限制。

施伟德乘胜追击，在华盛顿领导了一场为时18个月的游说议员活动，终于说服总统修改“联邦快递法案”，使得整个快递行业的步伐大大加速。

1980年，公司营业额为5.9亿美元，他的创业经历开始被商学院作为典型案例进行分析研究，他个人被誉为“创造了一个新行业的人”。

如今的联邦快递公司经过20多年的不断发展，兼并了一系列公司，建立了全球首屈一指的速递网络，业务遍及215个国家，拥有600多架货机及约10万辆货车。

施伟德30多年来一直备受员工的爱戴。

因为他发明的“让员工的孩子来命名飞机的名字”深深感动着无数颗心灵。

员工们为了将他们宝贝的名字写在飞机上，早早就把自己宝宝的名字交给公司，每次有新飞机加入队伍时就会有他们参加抽签的机会。

从这一点上讲，联邦快递公司是一个营造家庭温暖和凝聚力最成功的公司。

正因为此，联邦快递公司连续多年被《财富》杂志评为工作条件最佳的公司之一。

而对于中国市场，施伟德所表现的远见卓识早令业界叹服。

施伟德在担任中美商会会长时曾多次游说美国政府给予中国永久最惠国待遇。

自1984年联邦快递进军中国快递市场以来，每周11班飞机进出北京、上海和深圳，不久前又成立了联邦快递中国区。

今日，我们每一个人能与世界的距离这么近，不能不感激施伟德的伟大创意。

<<胜任才是硬道理>>

书籍目录

能者上，平者让；庸者下，劣者汰
胜任：世界成功企业的第一选才标准
胜任力5大指标
不找借口找方法，胜任才是硬道理
不找借口找方法，胜任才是硬道理
工作最怕不到位，到位才会有好位
胜任——就是超乎别人的期望
不要抱怨不公平，你的努力还不够
价值体现在懂得怎么做
功劳重于苦劳，结果重于过程
一两智慧胜过十吨辛苦
知道不如做到，要做就做最好
以最少投入，获最大产出
结果第一，过程第二
每个企业都需要的一种干部
思路决定出路，脑袋决定口袋
思路决定出路，脑袋决定口袋
没有做不到，只有想不到
应变力有多强，舞台就有多大
危机是危险也是契机，经验是宝藏也是陷阱
要想知道，打个颠倒
“适”者生存，“试”者成功
世界属于敢“试”者，进取才能胜任
认准的事，开始做就有办法
有困难要上，没有困难创造困难也要上
付出越多，机会越多
你说你行你就行，你的命运你决定
终身受雇，铸造金饭碗
胜任力，你的终身受雇
可靠性远比个人能力重要
忠诚，一切能力的统帅
让肚子吃饱，还要让大脑吃好

<<胜任才是硬道理>>

章节摘录

胜任：世界成功企业的第一选才标准每一位对自己的前途和命运负责的员工，我相信，都肯定很关心这些问题——在职场里，哪一类员工最容易脱颖而出？

在老板心目中，哪一种员工最有分量？

因为，希望自己拥有好前途的员工最明白：不清楚这些问题的答案，自己在职场中的发展会受到很大制约，多走很多弯路；对这些问题了解得一清二楚，就相当于找到了在职场中快速发展的钥匙，让自己更容易成功。

身在职场，为求前途更加光明，对自己的人生负责，我也是极其想知道这两个问题的答案的人之一！因此，自参加工作以来，只要有机会，我就会把这些问题直接或间接地向老板和领导求教。

让我感动不已的是，他们都很真诚地向我阐述了他们的观点和看法。

经过多年的职场领悟和总结，我发现他们的建议对身在国内职场的员工们很有帮助。

他们给出的答案在语言的表达上虽然并不一样，但本质上却有着惊人的相似。

如果用最简洁最合适的语言来概括他们的见解，有两个字最恰当——“胜任”。

在任何企业和组织里，胜任的人，最容易脱颖而出！

在老板心目中，最有分量的员工往往是最胜任的员工！

为什么用人单位总是最青睐“胜任”的员工呢？

因为，胜任的人，能够为企业创造出良好的效益、带来较大的利润；因为，胜任的人，能够弥补领导的不足，成为领导的左臂右膀；因为，胜任的人，能够主动地找办法解决问题，即便遇到再大的难题；因为，胜任的人，能够不折不扣地执行领导交代的任务；因为，胜任的人，能够对企业怀有一丝不苟的责任心，对企业忠诚！

因此，是否应该给一名职员加薪，老板们的依据往往是：这名员工胜任工作吗，值得我给他加薪吗？

是否应该提拔一名员工，领导们的衡量标准通常是：他一直都胜任他的工作吗？

提拔了他以后，他能胜任新的岗位吗？

如果这名被考察的员工是你，一旦领导们认为你足以胜任，你将获得加薪或晋升的机会。

若他们认为你还不能胜任，那你就一定要主动地提升自己的胜任力，做出让老板和领导们认可的成绩。

胜任岗位或工作的能力，就称为胜任力。

当你拥有了胜任力，你就可以被视为“胜任”。

只要你足以胜任，你迟早能脱颖而出！

老板和领导的眼睛经常关注着每位员工，只要有人能胜任，他们就会给予他相应的奖励，或荣誉，或物质，或金钱，或职位。

因为任何一家企业的良好发展，都离不开每位胜任员工的努力，胜任的员工越多，企业就发展得越好。

胜任的员工，企业会不断地任用、培训和重用！

不胜任的员工，如果不及时地改变自己，让自己尽早胜任，就很容易被淘汰！

<<胜任才是硬道理>>

媒体关注与评论

好的理念价值连城 来源价值中国网伊金萍 访《胜任才是硬道理》出版策划人及作者
自《胜任才是硬道理》今年一月出版上市以来，受到读者的好评。
与以往的员工培训图书不同，该书首先得到了普通员工的认可，并向企业老板和管理者推荐，企业管理者发现不错，于是开始团购，发给广大员工学习。

《胜任才是硬道理》为何一上市就受到读者的青睐？

日前记者（以下简称“记”）采访了该书出版策划人凌志（以下简称“凌”）和作者施伟德（以下简称“施”）。

记：现在员工培训图书比较多，但据我所知，大多说教的成份比较大，让员工反感，这样，培训效果大打折扣。

而《胜任才是硬道理》则相反，有许多读者打电话到报社来，问在哪儿能买到这本书，请问这本书讲的是什么呢？

凌：《胜任才是硬道理》可以说是一本真正关注中国员工命运和企业前途的书，也是国内第一本胜任力培训使用手册。

现在企业缺乏竞争力，我认为，主要原因是员工缺乏胜任力。

一个成功的企业应由训练有素，经验丰富，胜任岗位的员工队伍组成，培养和提升员工的胜任力是企业成功的唯一通路。

胜任的员工，企业会不断地培训和重用。

不胜任的员工，如果不及时改变自己，让自己尽早胜任，就很容易被企业淘汰。

同样，企业如果没有一支胜任力强的团队，迟早会被踢出市场。

这就是这本书要传达给读者的理念。

记：那么，什么是胜任力呢？

它都包括哪些内容？

施：简单地说，胜任力就是胜任岗位和工作的能力。

我们通过走访大、中、小企业的老板、各级管理者和普通员工，研读他们从不胜任到胜任的事迹和他们如何提升胜任力而获得成功的经典故事，并经过深入分析，归纳和提炼出了有关胜任力的五大指标：一是习惯于找方法，二是树立结果意识，三是拥有创新思维，四是主动自发做事，五是忠诚和负责任。

我们有理由相信，身处中国职场，当我们能做到上述五个方面时，我们一定会被公司视为合格的胜任者，而企业有了这样胜任自己岗位的员工，必将在激烈的市场竞争中立于不败之地。

记：为什么选择“胜任”这个概念作为员工培训图书的选题？

凌：一年以前我们想策划一本员工培训图书，那时候我们脑袋里并没有“胜任”这个概念。

提纲出来之前，我们想搞清楚企业对员工最大的愿望和要求是什么？

怎样的员工才能在企业中能得到重用和提拔？

员工对自己的什么能力最满意？

我们访问了许多企业界人士，他们包括企业老板、企业高管、中层管理人员、普通员工，各行各业，各种经济性质的企业，各种规模的企业，我们听到最多的是：“胜任，胜任自己的岗位，胜任自己的工作，胜任就OK了！”

记：凌先生您是著名图书策划人了，据我所知，您策划过不少畅销书甚至超级畅销书。

您一开始就看好《胜任才是硬道理》这本书吗？

凌：一开始我对这本书就有信心。

当胜任这个理念出现在我们脑海里的时候，我们为之震撼，对啊，企业要求员工不就是能够胜任自己的岗位和工作吗？

如果企业中的每个员工都能胜任自己的岗位和工作，那么，这个企业必定将成为一个了不起的企业。

无法胜任，哪能执行？

无法胜任，哪能成功？

<<胜任才是硬道理>>

同样道理，如果员工不能胜任自己的岗位和工作，那么怎么会得到重用和发展？

记：胜任，似乎不是一个新词，也不是一个新概念。

凌：你说得很对，“胜任”和“胜任力”不是我们的发明。

但是，一个理念的提出和流行是有其社会背景的，一个理念作用的大小也取决于这个社会背景。

“执行”、“细节”也不是什么新概念，“天下大事，必作于细。

”两千多年以前我们的老祖宗就提出来了。

但2003年成了“执行年”，2004年成了“细节年”，到现在还在流行，产生了很好的社会效益和经济效益，说不定2008年成为“胜任年”呢！

《胜任才是硬道理》来自于市场，它有着深厚的社会基础 and 市场需求，这就是社会背景。

而且，《胜任才是硬道理》一书赋予“胜任”以全新而丰富的内涵。

好的理念价值连城。

记：上周我们刊发了一个书评，就有好些读者打电话来咨询。

这本书到底有什么魅力？

凌：除了刚才我们说到的当下人们对“胜任”和“胜任力”的社会需求背景之外，《胜任才是硬道理》一书中运用了大量鲜活而真实的案例来阐述胜任理念和如何提高胜任力的方法。

最主要的是，与以往员工培训图书不同，本书没有枯燥无味的说教，没有装腔作势，不是居高临下，企业与员工在平等的氛围中展开对话，关怀的元素，平和的姿态，处处体现了一种“以人为本”的精神，员工对于人性尊重的内心渴求得以满足。

而胜任的受益方又是双方的，胜任导致的成功也是双方的。

这就是本书能够打动人心的地方。

记：为什么会出现断货脱销问题？

凌：首印3万册，发出去后，添货不断，书店零售和企业团购都非常活跃，加上春节和南方雪灾，导致图书供应不上。

现在印厂正在加班加点，很快就能解决这个问题。

记：《胜任才是硬道理》只适合企业员工阅读吗？

凌：不是。

像《细节决定成败》一样，《胜任才是硬道理》适合所有人群阅读。

当然也可作为政府机关、事业单位、军队系统的培训读本。

<<胜任才是硬道理>>

编辑推荐

《胜任才是硬道理》是国内第一本胜任力培训使用手册，第一本真正关注中国员工命运的书。

在任何企业里，胜任的人最容易脱颖而出！

在老板心中，最胜任的员工最具有分量！

可以说：无法胜任就无法执行，无法胜任就无法成功！

什么是胜任？

胜任，是努力为企业创造良好效益；是积极成为领导的左臂右膀；是从来不找借口而是找方法；是不折不扣地执行并完成上级交付的任务；是对企业怀有一丝不苟的责任心和忠诚！

1.世界成功企业的第一选才标准 2.未来,我们很难靠学历取得终身受雇的机会,但却可以靠培养和提高“胜任能力”而存活下来。

3.怎样才算是一名优秀的员工呢？

作为一个独立的员工，你必须与公司制定的长期计划保持步调一致，自觉主动地提升自身的胜任能力，不要把奖金和薪水作为你工作的唯一动力。

——比尔·盖茨

<<胜任才是硬道理>>

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>