

## <<用业绩证明自己的价值>>

### 图书基本信息

书名：<<用业绩证明自己的价值>>

13位ISBN编号：9787508046747

10位ISBN编号：7508046749

出版时间：2008-6

出版时间：华夏出版社

作者：张艳红，梁素娟 编著

页数：174

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>

## <<用业绩证明自己的价值>>

### 内容概要

面对以结果为导向的企业理念，很多员工都会迷茫和困惑，他们虽然经过了各种努力，却无法使自己的价值得到体现，从而心中的不平衡感在不断加强。

那么，如何证明自己？

书中给出了答案，就是业绩。

业绩是一个企业行为的直接表现和最终结果，那么该如何想，如何做，如何在激烈的竞争中脱颖而出，从而使企业的发展与员工的发展完美结合，我们可以在这本书中得到具体而细致的解释。

## <<用业绩证明自己的价值>>

### 作者简介

张艳红，大学毕业后长期致力于世界500强企业的经营战略、企业文化以及员工培训方面的研究，对复杂职专中的员工精神和动态心理有敏感的理解和独到的把握。著有《节约的都是利润》、《亮剑精神》等多部畅销书。

## <<用业绩证明自己的价值>>

### 书籍目录

第一章 用业绩证明自己的价值 业绩是检验一切的标准 不要抱怨，拿业绩说话 一切以业绩为导向 业绩，承载你的命运之舟 业绩才是硬道理第二章 珍惜工作，突破业绩 你是在为自己工作 拿公司薪水，为老板创业绩 对工作热情的人永远有业绩 专业技能决定你的业绩第三章 我的业绩，我做主 主要业绩，靠自己 要做就做最好 专注于业绩，全力以赴成大器 信念，创收业绩的最好驱动力 树立自信心，保证完成业绩第四章 敬业，取得业绩的最好姿态 把敬业当习惯 主动去做需要做的事 多做分外事，业绩自然来 业绩青睐勇于付出的人 拒绝借口，消灭业绩的绊脚石 尽职尽责，让业绩一路领先 忠诚是业绩的保障第五章 好习惯，好业绩 培养好的工作习惯 立即行动，绝不拖延 把学习当习惯，不做吃老本的掉队者 用勤奋创造奇迹 准备赢得业绩 做事井然有序，提高工作效率第六章 融入团队，保障业绩 对团队负责，就是对自己负责 融入团队，保障业绩 团队比个人更能带来业绩 合作才能共赢第七章 关注细节，和业绩同行 细节决定业绩的成败 关注细节，和业绩同行 执行细节，把业绩做大 小事做到位，业绩才完美第八章 业绩面前，方法总比问题多 先把问题想透 创造性地完成任 务 一切皆有可能 勇于挑战，敢于胜利 自己主动出击，上帝才会帮你 分段实现大业绩 化危机为转机第九章 智慧是业绩的冶金炉 智慧赢得业绩 换个好思路，拥有好业绩 创新思维，业绩不请自来 断掉退路，业绩也怕人较真 关键时刻敢于冒险第十章 业绩无止境 绝不安于现状 激发潜能，托起业绩的辉煌 永远超过老板的期望 把目标放远，追求卓越 实干加巧干，业绩节节高

## <<用业绩证明自己的价值>>

### 章节摘录

第一章 用业绩证明自己的价值 业绩是检验一切的标准 公司作为一个经营实体，必须靠利润维持发展，而发展便需要公司中的每个员工都贡献自己的力量和才智。公司是员工努力证明自己的业绩的战场，无论何时何地，如果你没有作出业绩，迟早是一枚被弃用的棋子。

证明自己的唯一法则就是业绩。

有一位房地产销售总监说：“所有企业的管理者和老板，只认一样东西，就是业绩。

员工希望老板给自己高薪，凭什么呢？

最根本的就要看员工所做的事情，能在市场上产生多大的业绩。

”这就是以业绩论英雄的时代，这就是以业绩作为标准来检验一切的时代。

不管你在公司的地位如何，不管你长相如何，不管你的学历如何，你想在公司里成长、发展、实现自己的目标，你都需要有业绩来保证实现你的梦想。

只要你能创造业绩，不管在什么公司你都能得到老板的器重，得到晋升的机会。

因为你创造的业绩是公司发展的决定性条件。

业绩是检验一切的标准，能创造业绩的员工是公司最宝贵的财产。

杰克是一家纺织公司的销售代表，他对自己的销售纪录引以为豪。

曾有一次，他向老板表白，自己是如何卖力工作，如何劝说服装制造商向公司订货等，可是，老板听后只是点点头，淡淡地表示认可。

杰克鼓足勇气：“我们的业务是销售纺织品，对不对？

难道您不喜欢我的客户？

” “杰克，你把精力放在一个小小的制造商身上，值得吗？

请把注意力盯在一次可订3000码货物的大客户身上！

”老板直视着他，说道。

杰克明白了老板的意图——老板要的是为公司赚到大钱。

于是杰克把手中较小的客户交给另一位经纪人，自己努力去找大客户——为公司带来巨大利润的客户。

最后他做到了，为公司赚回了比原来多几十倍的利润。

公司作为一个经营实体，必须靠利润维持发展，而要发展便需要公司中的每个员工都贡献自己的力量和才智。

公司是员工努力证明自己业绩的战场，无论何时何地，如果你没有作出业绩，你迟早会成为一枚被弃用的棋子。

而证明自己的唯一法则就是业绩。

在市场竞争如此激烈的今天，老板首先要考虑公司的生存与发展，高帽子戴着再舒服也比不上公司利润的增长，因此，老板心中分数最高的员工，一定是那些业绩斐然的员工。

职业生涯起伏不定，难以捉摸，唯有调动自己的全部才智，以出色的业绩对老板产生吸引力，这样才能站稳脚跟，才能得到公司的承认，才能立于职场不败之地。

考核员工能力的标准，是你的业绩，也唯有你的业绩才能体现你的价值，让你“物有所值”，得到你应得的报酬。

考核领导能力的标准，是领导的业绩，企业只会看重领导取得的业绩，除此之外，别无其他考核的准则。

考核企业综合实力的标准，还是企业所取得的业绩，股东、公众、国家都是根据企业年终收益来判断企业成功与否。

有人说过：“只要目标正确，可以不择手段去实现。

”这也许有点偏激，我们不能用违法的手段去实现自己的目标。

但是在竞争程度史无前例的今天，这就是真理。

这句话对于你来讲，可以理解为“条条大路通罗马”，这个过程的方法是各式各样的，就像要到某

## <<用业绩证明自己的价值>>

一个地方去一样，你可以是乘车去，也可以是走过去，但是最重要的一点是你必须在规定的时间内到达目的地。

不管你跑也好，跳也好，你到达了目的地就是成功。

在公司里也一样，你只有在相同的环境、相同的条件下，创造出更多的业绩，你才能得到老板的赏识和器重。

今天是以业绩论英雄的时代，舞枪弄棒、耍嘴皮子的人在今天是注定要被淘汰的。

现实就是现实，你必须看重这一条。

没有人去注意过程的酸甜苦辣，荣誉只会给予创造业绩的英雄。

运动员们就是这样，台下三年功，台上三分钟。

你技压众人，出类拔萃，获得大家一致的认同，你就是冠军。

只有这时你才有资格去谈论过程中的酸甜苦辣。

成绩，成绩，学生的命根；业绩，业绩，员工的命根！

老板就是你的老师，你成绩的好坏决定着你在老师心目中的地位。

所以你要时刻牢记：创一流业绩，做企业精英，成公司栋梁！

阅读思考 1. 谈谈你对“业绩是检测一切的标准”这句话的理解 2. 怎样做，才能让自己成为公司的栋梁？

不要抱怨，拿业绩说话 无谓的抱怨除了浪费时间和精力之外别无用处，所以当问题出现时，与其抱怨还不如反省自己。

抱怨本身是一种正常的心理情绪，当一个人自以为受到不公正的待遇时，就会产生抱怨情绪，所以几乎每个公司都能听到这样的声音：“为什么老板总是让我干这样无足轻重的事情？”

“他们一点也不关心我，这算什么团队？”

“为什么又让我跟小张负责一个项目？”

还不如我一个人做。

“什么时候老板才会想到给我加薪？”

抱怨的人无非是想宣泄心中的不快和不满，并期望得到一个满意的回答，来改变自己的现状。可实际上会怎样呢？

虽然抱怨会减轻个人心中的不快和不满，但却不能使人朝着积极的方面发展，一个习惯将抱怨挂在嘴上的人，只会与成功渐行渐远，滑向失败的深渊。

更重要的是，抱怨是拖延的前奏。

一个人一旦开始抱怨，自然会分散工作精力，如果陷入抱怨的深渊里，就会产生一种对抗的心理，故意消极对待工作来宣泄自己的不满。

这样，能及时完成的工作也寻找借口拖延，能完美解决的问题也留个小尾巴，刁难上司或同事。

个人执行力的降低自然影响到团队的执行力，整个计划就不可能按时完成。

抱怨的人，总认为自己是正确的，一切都是别人的错。

这样他就不能及时改进工作方法，甚至固守着自己的那一套不放，执行力自然得不到提高。

抱怨还是一种极易传染的毒素。

当一个人喋喋不休地抱怨时，就会引起周围人的注意，一旦出现有同感的话题，就会瓦解别人的控制力，让别人也情不自禁地加入到抱怨中去。

这样，抱怨就像流行性感冒一样在公司里肆虐，正常的工作氛围就会被搅得乌烟瘴气，大大影响组织的协调性和凝聚力。

老板必然追根问底，找到抱怨的导火索，毫不留情地清除。

萧明是一家汽车修理厂的修理工，从进厂的第一天起，他就开始喋喋不休地抱怨：“修理这活太脏了，瞧瞧我身上弄的”，“真累呀，我简直讨厌死这份工作了”等。

每天，萧明都是在抱怨和不满的情绪中度过的。

他认为自己在受煎熬，在像奴隶一样卖苦力。

因此，他每时每刻都窃视着师傅的眼神与行动，稍有空隙，便偷奸耍滑，简单应付手中的工作。

转眼几年过去了，当时与萧明一同进厂的2个工友，各自凭着精湛的手艺，或另谋高就，或被公

## <<用业绩证明自己的价值>>

司送进大学进修，独有萧明，仍旧在抱怨声中做他讨厌的修理工。

抱怨最终的受害者是自己。

在现实世界中，有太多人虽然受过很好的教育，并且才华横溢，但在公司里却长期得不到提升，主要是因为他们不愿意自我反省，总是怀疑所处的环境，对工作抱怨不休。

工作中时常会有这样的情况：一项任务交代下来后，如果上司不追问，结果十有八九会不了了之；有些事情，如果上级不跟踪落实，就很难有令人满意的反馈；还有的人面对布置的工作常常只会睁大眼睛，满脸狐疑地反问上司：“怎么布置这样的工作？”

我不会做啊！

”抱怨的人很少积极想办法去解决问题，不认为主动独立完成工作是自己的责任，却将诉苦和抱怨视为家常便饭。

每个老板都希望自己的员工能充满热情地工作。

对于发个指令、揿动按钮，才会动一动的“电脑”员工，没有人会欣赏，更没有老板愿意接受那些没有能力做好工作，还对自己工作进行抱怨推诿的员工。

抱怨不是件好事，但实际生活里，有的人抱怨，确实是因为受到了不公正的待遇。

对待这种情况，单纯地抱怨解决不了任何问题，不如通过合理的渠道解决。

比如开诚布公地向老板或上司提出意见和建议，让领导重新审视当时的工作和条件，从而改变对你的看法；也可以化愤懑为力量，努力做好工作，用优异的业绩引起老板或上司对你的再次关注，领导自然会对你作出公正的评价。

但大多数抱怨的人，问题却是出在自身上。

比如对自己的期望值过高，当现实与理想出现反差时，抱怨便自然产生了。

这在那些初入职场年轻人身上表现得最为突出。

他们一腔热血、一身抱负，对自己充满自信，这是好事，但他们对职场现状认识十分的不够。

当今职场人才济济，那种凭仗一纸本科文凭就受企业礼遇的时代一去不复返了，况且，初入职场的人，企业一般都要放到基层锻炼。

于是，难免产生“千里马难遇伯乐”的感慨，抱怨自己生不逢时。

虽然一时抱怨也是可以理解的，但是也应该及时转变态度，踏踏实实地工作。

一只小老虎刚生下来就被一个人当做小花猫养了起来，它每天和其他猫一样白天睡觉，夜晚起来捕捉老鼠。

渐渐地，小老虎知道自己不是一只普通的猫，而是兽中之王。

于是它天天渴望着自己能够威风八面，但主人对待它的态度与其他猫别无二样，感到不服的小老虎要求主人优待自己，没想到主人对它说：“你确实是一只老虎，但是你不具备老虎本应具有的一切能力，甚至捕捉老鼠的能力都不如一只猫。

你让我有什么理由优待你？

难道仅仅因为你是从虎妈妈的肚子里生出来的吗？

”无谓的抱怨除了浪费时间和精力之外别无用处，所以当问题出现时，与其抱怨还不如反省自己。

许多问题的产生和恶化实际上正是由人们的不经常反省造成的，如果每个人都能够处处反省自己、时时总结经验教训，那就可以避免许多问题的发生，即使当问题发生时，也可以集中精力将问题及时解决。

明威非常不满意自己现在的工作，经常抱怨不休。

一天他愤愤地对朋友说：“我在公司里一点也不受重视，工资是最低的，老板还经常责骂我。我决定辞职不干了！”

”朋友笑咪咪地说：“你对公司的贸易情况熟悉吗？”

你对报关的手续和技巧完全弄清楚了吗？”

”明威不屑地说：“我懒得钻研那些东西，对我没用。”

”朋友说：“我建议你把这些都搞明白了再辞职，这会对你有很大的帮助。”

”明威听从了朋友的建议，为了尽快把这些东西搞明白后辞职，他停止了抱怨，开始积极学习和



## <<用业绩证明自己的价值>>

工作。

半年后，他又和那位朋友聚在一起。

朋友笑咪咪地问：“你从那家公司辞职了吗？”

” 明威摇摇头说：“现在老板对我刮目相看了，不仅给我加了薪，而且还委以重任，我决定留下来好好干。”

” 朋友得意地说：“这种情况我早就料到了。”

” 所以，要消除抱怨，关键是态度的转变。

当你认识到抱怨根本无济于事，你才会主动改变这种陋习。

一旦不再抱怨，你的工作自然会大有起色。

因此，无论遭遇什么样的环境、面对什么样的问题，都必须学会从自己身上寻找原因，抱怨和推脱不会有任何意义。

细心观察你就会发现，那些抱怨更少、自我反省更深刻的人总是比其他人更有效地解决问题，而且问题对于这些人来说，不仅不是阻碍和累赘，而且还是通往成功的基石。

在挫折与失败面前，在不尽如人意的时候，我们需要对自己的行为进行深刻的反省和剖析，而不是咄咄逼人地指责别人。

因为一旦遇到不可避免的问题，我们会把所有的责任推到团队的其他成员身上，而且还要一遍又一遍地抱怨环境、命运和他人，解决问题的最佳时机常常就在我们的抱怨声中被一次又一次地错过了，直至事情变得无可救药，而我们也会在顷刻间被问题击得粉碎。

阅读思考 1. 在工作中，是否能够经常听到你抱怨的声音？

这种抱怨给你的工作带来了什么？

2. 当你的工作成果不尽如人意的时候，你应该怎样做？

一切以业绩为导向 事实表明，既能跟老板同舟共济，又业绩斐然的员工，是最令老板倾心的员工。

如果你在工作的每一个阶段，总能找出更有效率、更经济的办事方法，你就能提升自己在老板心目中的地位。

每年“年尾花红”的时候，那些业绩好、利润高的员工一定是表彰大会的主角。

鲜花、美酒，当然丰厚的奖金也是少不了的。

很多世界级企业，每到年终就会进行以业绩为主的员工排位，排在前列的员工不用说一定会趾高气扬，而排在后面的不但脸面无光，还随时会有被老板解雇的可能。

这当然不能怪老板，面对严峻的生存形势，老板只能如此。

时下许多企业把员工业绩作为主要的评判标准，实行末位淘汰制。

所谓“在商言商”，公司不是慈善机构，老板也不是具有菩萨心肠的慈善家，他最主要的目的，还是获得赢利，使生意越做越大。

老板雇用你就是为了达到自己的这一目的，要达到这一目的，就需要你做好业务，对公司的发展有价值。

对员工而言，通过一系列财务数据反映出来的工作业绩，最能证明你的工作能力，显示你过人的魄力，体现你的个人价值。

“利润至上”是每个公司的原始推动力，虽然这让许多人产生了误解，可这确实是公司存在、发展乃至服务社会的根本。

因此，老板们都希望员工头脑中有一个简单却至关重要的概念，那就是每一个公司的员工都有责任尽力为公司创造业绩。

事实表明，既能跟老板同舟共济，又业绩斐然的员工，是最令老板倾心的员工。

如果你在工作的每一阶段，总能找出更有效率、更经济的办事方法，你就能提升自己在老板心目中的地位。

你将会被提拔，会被实际而长远地委以重任。

因为出色的业绩，已使你变成一位不可替代的重要人物。

如果你表现平平，总无业绩可言，即使是很忠诚，老板想重用也会犹豫，因为他不可能牺牲自己的利



## <<用业绩证明自己的价值>>

益。

更进一步讲，受利润的驱使，再有耐心的老板，也绝难容忍一个长期无业绩的员工。

所以，抱有“我尽忠职守，不浪费公司资源”观念的员工，是最愚蠢的。

届时，即使你忠贞不贰，永不变心，老板也会变心，甘愿舍弃有忠诚无业绩的你，留下业绩更为突出的员工。

不要责怪老板薄情寡义。

一个企业要想长期发展，仅仅依靠员工的忠诚是不够的。

一个成功老板的背后，必须有一群能力卓越、忠心耿耿且业绩突出的员工。

没有这些成功的员工，老板的辉煌事业将无法继续下去。

不是老板在养员工，而是员工在用自己创得的业绩来养公司。

所以，老板看重忠诚，更看重业绩，势在必行。

古罗马皇帝哈德良曾经碰到过这样一个问题。

皇帝手下的一位将军，觉得他应该得到提升，便在皇帝面前提到这件事，以他的长久服役为理由

。“我应该升到更重要的领导岗位，”他说，“因为我的经验丰富，参加过10次重要战役。”

哈德良皇帝是一个对人才有着高明判断力的人，他并不认为这位将军有能力担任更高的职务，于是他随意指着绑在周围的战驴说：“亲爱的将军，你看这些驴子，它们至少参加过20次战役，可它们仍然是驴子。”

经验与资历并不是衡量能力的标准，更不是创下业绩的证明。

有些人有十年的经验，只不过是一年的经验重复十次而已。

年复一年地重复一种类似的工作，固然很熟练，但可怕的是这种重复已然阻碍了心灵的成长，扼杀了想象力与创造力，仍然一辈子碌碌无为。

所以，无论是你想加薪还是想提升，都需要拿出业绩来。

只有好的业绩才具有最强烈的说服力。

工作履历中，唯有业绩这一栏是无法空白的，它赋予了人生太多的意义。

一切都要以业绩为导向，无论老板还是员工。

阅读思考 1. 回想下下，自己都曾经给公司带来过哪些业绩？

2. 计划一下，自己将来还要给工作创造多少业绩？

## <<用业绩证明自己的价值>>

### 编辑推荐

为什么你的薪水不高？  
你最大的价值在哪里？  
为什么你不能做大做强？  
为什么你的业绩不如人家？

答案尽在书中。

世界500强企业培训读本！

真正的金牌员工用业绩说话！

《用业绩证明自己的价值》是造就优秀员工素质的箴言，体现完美职业态度的经典。

业绩是一个企业行为的直接表现和最终结果，那么该如何想，如何做，如何在激烈的竞争中脱颖而出，从而使企业的发展与员工的发展完美结合，我们可以在这《用业绩证明自己的价值》中得到具体而细致的解释。

为什么我们的薪水不高？

每位员工的薪水都取决于他为企业创造的价值。

只有为企业创造的价值越多，他的薪水才会越高。

——李嘉诚（华人首富） 我们最大的价值在哪里？

你一生中卖的唯一的产品就是你自己！

——乔·吉拉德（世界销售冠军，最伟大的推销员） 为什么你不能做大做强？

如果你有能力把一件事情做好，或者在一个行业里干好，确实没有任何必要去思考别的东西。

——张跃（远大空调有限公司总裁） 为什么你的业绩不如人家？

我个人认为，我们输给人家的地方是生活以及工作的观念和态度。

——王永庆（台湾“经营之神”，台塑集团董事长）

<<用业绩证明自己的价值>>

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>