

★★★★★
★★★★★
★★★★★
★★★★★

打造最优秀的执行者
全面提升企业执行力

★★★★★
★★★★★
★★★★★
★★★★★

刘江川◎编著
WILLINGNESS

自动自发

(当下执行版)



YZLI0890152893

一流的员工就是自觉自愿、主动承担、高效出色完成任务的员工。
这样的员工，不需老板交代、不用任何强迫就能将事情做好；
这样的员工，是每一个团队迫切寻找的人；
这样的员工，是每一位老板愿意重用的人。

刘江川◎编著

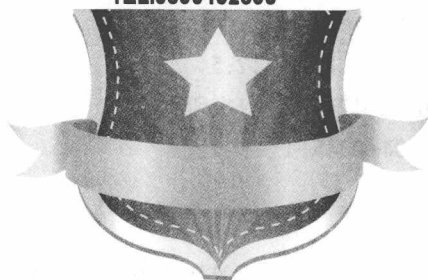
自动自发

(当下执行版)

WILLINGNESS



YZLI0890162893



新世界出版社
NEW WORLD PRESS

图书在版编目(CIP)数据

自动自发：当下执行版 / 刘江川编著. --北京：
新世界出版社，2011.12
ISBN 978-7-5104-2345-1

I. ①自… II. ①刘… III. ①企业管理—职工培训 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第234668号

自动自发：当下执行版

作 者：刘江川

责任编辑：张保文 杨艳丽

责任印制：李一鸣 黄厚清

出版发行：新世界出版社

社 址：北京市西城区百万庄大街24号(100037)

发行部：(010) 6899 5968 (010) 6899 8733 (传真)

总编室：(010) 6899 5424 (010) 6832 6679 (传真)

<http://www.nwp.cn>

<http://www.newworld-press.com>

版权部：+86 10 6899 6306

版权部电子信箱：frank@nwp.com.cn

印刷：北京中印联印务有限公司

经销：新华书店

开本：710×1000 1/16

字数：160千字 印张：12.5

版次：2012年2月第1版 2012年2月第1次印刷

书号：ISBN 978-7-5104-2345-1

定价：25.00元

版权所有，侵权必究

凡购本社图书，如有缺页、倒页、脱页等印装错误，可随时退换。

客服电话：(010) 6899 8638

前言

在同样的经济环境和经营模式下，一个企业有没有竞争力首先要看它的执行力如何。

改革开放三十多年来，很多企业像划过天际的流星，只留下瞬间的光彩，之后便归于沉寂，它们的失利有着某种内在的联系，有着共同的“失败基因”——执行不力。

为什么在很多公司中，看似雄心勃勃的计划总是一败涂地？很多人常常把企业的失败归结于战略的问题，从表面上看来确实如此，根本原因却是符合市场规律的战略因为执行不力而未能发挥应有的作用，归根到底还是执行力的问题。

所谓执行力，就是指企业员工贯彻战略意图，完成预定目标的行动能力。它是企业竞争力的核心，是把企业战略和企业规划转化成为效益、成果的关键。

执行力是企业管理成败的关键。优秀与平庸、成功与失败的区别就在于执行力的强弱。企业要落实“办一流企业、出一流产品、创一流效益”的经营宗旨，要解决管理中存在的问题，就必须打造一流的执行力。

实施同样优秀的战略，只有具备强大执行力的企业才可以取胜。执行力对于战略的实现，对于企业发展的重要程度已不言而喻。联想集团曾因基层和中层落实不力而陷入危机。联想在1999年进行ERP（企业资源计划的英文Enterprise Resource Planning的简写）改造时，业务部门不积极落实，使流程设计的优化无法深入。在这个关键时刻，高层领导



人柳传志不得不施以铁腕手段，才保证了ERP的有效推行。

企业落实不力对企业战略实施的影响有多大，由此可见一斑，而这样的情况存在于大多数企业当中。

执行力是构成企业竞争力的基本要素，执行不力是当前企业面临的突出问题。再好的战略也离不开优秀的执行力，再顶尖的企业也要保持强大的执行力，否则会在激烈的市场竞争中走向衰落。在当今时代，执行力已成为企业的效率之源、成功之本。

要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上到下的执行力，还应提高每一位员工、每一个部门的执行力。只有这样，企业才会拥有强大的执行力和竞争力。

执行力的核心是人。拥有了执行力强大的员工，组织才能拥有强大的执行力。企业需要执行力，更需要执行的人，需要不折不扣的优秀执行者。综观所有成功企业，都拥有众多不折不扣的执行者，正是这些优秀执行者以强有力的执行力确保了企业的不断发展。

目 录

第一章 自动自发——自觉执行是最好的执行

罗文为什么能把信送给加西亚 /2

邮差为什么能把平凡的工作做到完美 /4

自觉执行是最好的执行 /7

觉悟也是一种生产力 /10

做一名当下执行的员工 /13

第二章 使命感：自觉做事的核心动力

使命感是完美执行的内在力量 /16

有责任意识才能自觉做事 /18

危机意识唤起内心的使命感 /21

因为忠诚，所以不忘使命 /23

使命感让你化被动为主动 /25

第三章 认同感：让执行结果与企业要求合二为一

企业精神是执行的大方向 /30

融入团队，才能认同公司 /33

价值认同是提升执行力的关键 /36



拥有契约精神才能自觉执行 /38

情感融入让执行全心全意 /40

第四章 荣誉感：外在期望塑造完美执行

积极主动是获得荣誉的前提 /46

视荣誉为生命才会视工作为己任 /48

荣誉感是高效落实力的保障 /49

自重感是执行的内在动力 /52

为了荣誉，做得更好 /54

第五章 成就动机：自我追求可以成就更好的自己

渴望卓越，让超越成为一种习惯 /58

更大的成就动机让我们做得更好 /60

“企图心”提升你的胜任力和执行力 /63

有所追求，执行才有力度 /65

成功的激励让执行更稳健 /68

第六章 感恩的人，自觉点燃主动的激情

用感恩的力量引领企业的发展 /72

懂感恩才会自觉，自觉才能用心工作 /75

感恩唤醒内在的行动力 /77

懂感恩才有担当，有担当才肯实干 /79

自动自发是感恩的最佳方式 /82

第七章 自觉追求高标准，强迫难以成就优秀

- “做事”不算做，“做成事”才算做 /86
- 敢于提高目标，更要敢于应对压力 /89
- 优秀需要靠自觉，强迫难成卓越 /91
- 小题要做大，执行才到位 /94
- 不断超越自己才能超越别人 /97
- 用实际行动推进公司的发展 /99
- 零缺陷执行才是到位的执行 /103

第八章 主动思考，自动自发解决问题

- 用大脑改写工作中的“不可能” /106
- 主动思考，成就智能型员工 /109
- 智者面前无困难，带着思考去执行 /111
- 不惧怕有问题，只惧怕不思考 /113
- 主动思考能生出“巧干”的硕果 /116
- 主动创新，引领企业方向 /118

第九章 当仁不让，以主人翁的姿态执行

- 工作积极主动，不做按钮式员工 /122
- 维护公司的利益就是维护自己的利益 /125
- 爱护公司形象：一荣俱荣，一损俱损 /127
- 为执行加一点主人翁精神 /131
- “为公司好”是我们的工作准则 /133



第十章 管好自己，才能管好执行的结果

纪律是执行力的第一要义 /138

把坚决服从刻在内心深处 /141

用团队目标引领个人目标 /143

做好时间管理，实现效益最大化 /146

热爱自己的工作才能确保执行结果 /148

第十一章 方向引导行动，优秀执行从目标管理开始

锁定了目标就等于锁定了结果 /152

优秀的执行从明确的目标开始 /154

树立结果意识，向落实要结果 /157

完成任务不等于执行 /158

拿结果复命：绝不让执行打折 /160

第十二章 主动升级，给自己来一场“效能革命”

主动性是高效执行的保障 /164

拒绝拖延，不拿明天的时间做今天的事 /167

执行不到位，不如不执行 /169

快、准、细、严、实，成就最完美的工作 /171

只有平凡的人，没有平凡的岗位 /174

第一章

自动自发 ——自觉执行是最好的执行



Zi dong zi fa (dang xia zhi xing ban)



罗文为什么能把信送给加西亚

一个能快速高效完成上级交代的任务的人，首先是一个执行力强，且有自动自发精神的人。就如罗文，是他的主动精神和自觉做事的能力成就了他的伟大。

在美国陆军史上，安德鲁·罗文上校创造了一个值得称颂的奇迹——把信送给加西亚。

安德鲁·罗文，弗吉尼亚人，1881年毕业于西点军校。美西战争期间，他与陆军情报局一起完成了一项重要的军事任务——将信送给加西亚，为此被授予杰出军人勋章。罗文接受任务后，没有提出任何疑问，而是凭着自己的主动性和创造性，适应环境和形势，随机应变，审时度势，顺利完成了任务。罗文立功之后，曾服役于菲律宾，因作战英勇而受到嘉奖；从军队退役后，他在旧金山安度晚年，于1943年1月10日逝世，终年85岁。

如今，“送信”具有了特别的象征意义，变成了一种忠于职守、一种承诺、一种为使命、为荣誉、为认同而自动自发去工作的精神。

罗文之所以能成功地把信送给加西亚，原因有很多方面，其中最主要的包括使命感、荣誉感、认同感、自我追求、主动性、创造性等。

一个人做事主动还是被动，关键在于他能否在工作中发现自己的使命感。罗文就是找到了自己心中的使命感，明白了自己工作的意义，才能充满激情地投入自己的工作中。使命感是激情的源泉，其核

心是对自我价值的至诚追求。纵观历史，成就伟大事业的人，必定是满怀激情的人。而满怀激情的人，心中往往有着坚定和清晰的价值追求。

荣誉感也是人们自发工作的一种动力。当我们的地位、成就与能力得到他人的认同和重视时，我们内心就会产生一种荣誉感。为了得到这种荣誉，我们必然驱动自我，荣誉感也就成了一种推动力。罗文积极执行送信任务，顺利把信送到也就是一种荣誉。

认同感和自我追求也是促使罗文完成任务的重要因素。认同感对一个组织、一个团队或者一个企业具有重要的意义，它大大降低了监督成本，因为有认同感的人不会看上级的眼色去做事，而是听从自己内心的声音和指引，在这样的价值观下，就能实现较高的工作效率，给组织或者企业带来直接的好处。

自我追求和认同感一样，都是一种主动的力量。自我追求的意义在于激发人内心深处的力量和价值源泉。

主动性和创造性对完成一项任务也具有相当大的促进作用。具有主动性的人会按照自己规定或设置的目标行动，而不会依赖外力的推动，这样的人更具有成功的潜质。

1983年，时任中国光大实业公司董事长的王光英看到工作人员准备的一份报告。他从报告中得知，智利一家倒闭的铜矿因急于还债，要处理一批二手矿车。这批矿车都是倒闭前不久矿主为加快工程进度采购的，几乎没怎么用，均为名牌车，总共有1500辆。

王光英一拍大腿，认为机会来了，火速派人与矿山老板取得了联系，表示愿意买车。与此同时，负责购车的专家与相关工作人员组成的派遣组火速成立了。临行前，王光英告诉他们，要有勇气，要相信自己的判断力，不要事事请示，只要认为车好、价格合理，就果断拍板成交。



这位矿主虽说已破产，可对即将出手的1500辆车保护得很好。这些矿车载重7吨到30吨不等，矿主租了一个体育场，将这些车整整齐齐地摆放在那里，而且让工人将所有的车都细心地涂抹了防锈油。派遣组看到这些车时，不禁齐声赞叹。他们仔细地验车，各项指标确实令人满意。此后，派遣组人员丝毫不耽搁，马上开始了与矿主的讨价还价。矿主由于还债心切，很快以原价八折的价格卖出了矿车。协议刚达成，一位美国商人闻讯赶到了铜矿，欲购买这批车。

王光英的这次有力的执行，净赚了2500万美元。试想，要是他对信息犹豫不决、瞻前顾后，不敢果断地去执行，那批车肯定就被后来的美国商人买走了，2500万美元也会进入别人的腰包。

一名员工要想成为优秀的执行者，就必须具备自动自发立即执行的态度和能力。自动自发又能做到当下执行的人，才能把事情做到像罗文一样出色。

邮差为什么能把平凡的工作做到完美

平凡的岗位也有不平凡的事业和不平凡的精神，造就这种精神的品质就是敬业、忠诚、勤奋、自觉和主动等。平凡的弗雷德正是凭这样的品质将自己塑造成了一名伟大的邮差。

弗雷德是美国的一名普通邮差，然而他在这样平凡的岗位上实现了个人从平凡到杰出的跨越，用自己的想象力和创造力为客户提供了超值的服务。一个偶然的的机会，享有国际声誉的激励演讲大师马克桑

布先生享受了弗雷德的服务，亲身体验了邮差弗雷德的热情、创新和职业自豪感并深受其感染。

马克桑布将弗雷德的故事作为自己的培训演讲事例，而且写出了一本畅销书《邮差弗雷德——从平凡到杰出》。书中有这样一个场景：

“你好，马克桑布先生！我叫弗雷德，是这里的邮递员。我来看看您，顺道向您表示欢迎，也介绍一下我自己，希望能对您有所了解，比如您从事的行业。”弗雷德说道。

马克桑布从来没见过邮递员做这样的自我介绍，心中顿时生出几分亲切。

马克桑布对弗雷德说：“我是个职业演说家，这算不上真正的工作。”

“如果您是位职业演说家，那肯定经常出差旅行了？”弗雷德问。

“是的，确实如此。我一年差不多有一半的时间出差在外。”

弗雷德点点头继续说：“既然如此，如果您能给我一份您的日程表，您不在家的时候我就可以暂时代为保管您的信件，打包放好，等您在家的时候再送过来。”

马克桑布说：“没必要这么麻烦，把信放进房前的信桶里就好了，我回家的时候再取也是一样的。”

弗雷德解释说：“马克桑布先生，窃贼经常会窥探住户的邮箱，如果发现是满的，就表明主人不在家，那您就可能要身受其害了。我看不如这样，只要邮箱的盖子还能盖上，我就把信放到里面，别人不会看出您不在家；塞不进邮箱的邮件，我搁在房门和屏栅门之间，从外面看不见；如果那里也放满了，我就把其他的信留着，等您回来取。”

马克桑布听了心里感到极为舒服。

弗雷德这种主动为客人提供服务的行为，让马克桑布感到无比惬



意。一个邮差能把送信这么平凡的工作做到完美，表现出其优良的品质和服务精神。

没有人能阻止一个人追求卓越的行动。想想弗雷德所做的一切，别的邮递员可能把自己的工作看做枯燥乏味的苦差事，他却从中看到了为别人的生活带来改变的机会。如果一个人是清洁工，那么他应该像米开朗琪罗绘画、像贝多芬谱曲、像莎士比亚写诗那样清扫街道。如果他做到了这一点，那么，他的工作必定十分出色，以至于所有的居民都会对他注目赞美：“瞧，这儿有一位伟大的清洁工，他的活儿干得真是无与伦比！”

弗雷德向我们证明了，没有什么工作是卑微的、微不足道的。没有不重要的工作，只有看不起自己工作的人。

弗雷德一直在自己平凡的工作岗位上践行着追求卓越的信念。他之所以能够做得这样好，是因为在他的人生信条里有感恩、真诚、主动、自觉、自律、爱心等字眼。

弗雷德和千千万万个你我他一样普通，却在平凡的岗位上做出了不平凡的成绩。他有所求，知所止，始终充满积极进取的精神和乐于工作的愉悦，始终以感恩、自觉、自律等原则来要求自己，以真诚、主动、爱心来对待别人。他以正直、忠诚、热情和责任感遏制了自私、狭隘、冷漠，摒弃了功利性、实用性、拜金拜权的想法。

因为上述种种，弗雷德才有了在工作中的不平凡表现。由此，邮差弗雷德的故事在美国家喻户晓，各行各业的人们都从邮差弗雷德那里得到了十分有价值的启示。无论是在全球顶尖的大公司，还是在一些正在成长的中小企业，邮差弗雷德已经成为创新服务和增值服务的代名词。

《福布斯》杂志的创始人福布斯说：“做一个一流的卡车司机，比做一个不入流的经理，更为光荣，更有满足感。”

司机也好，高管也好，都可能对自己的工作充满热情或者失去动力，职位从来不能决定一个人的表现，反倒是工作表现最终会决定一个人在职场中的地位。这是因为，地位取决于行动的结果，而不是头脑中的想法。行动起来，真正去做其他人只在口头上说的事，你才能更接近成功。

另外，主动调高工作的目标，比仅仅维持现状更有挑战性。这样做最终的结果是，你为他人创造的价值越大，你所得到的回报也必然越丰厚。不依赖他人的支持、承认和奖励，完全靠自己的努力，做到最好，是获得成功的决定性因素。

自觉执行是最好的执行

执行是对任务下达之后的最直接的操作方式，然而执行的态度有优劣之分，被动为劣，主动为优。要想达到最好的执行结果，自觉执行是不可或缺的。

“我会永远做一块黑色的煤，燃烧自己，照亮别人。”这是开滦煤矿工人赵国峰的人生信条。赵国峰是河北开滦矿务局唐山矿的一名普通矿工。他就像一块煤，一块正熊熊燃烧的煤，心甘情愿地燃烧着自己，给别人带去温暖。他28年如一日地坚持在井下采煤，攻克了一个又一个技术难题，谱写了一曲激昂的人生赞歌。

一个人的能力总是有限的，但下面一组数字真实地记录了一个新型矿工的无私奉献。赵国峰在井下工作28年，28个春节都是在采煤岗位



上度过的。28年中，他每天坚持提前一小时下井，测量技术数据，做好开工准备，奉献工时达15851个。28年中，为技术攻关、技术革新、研究创造先进操作法，他奉献在岗位上的轮休日、节假日达726天。28年中，他奉献的工作日仅按一般效率的采煤司机计算，也为国家、为企业多出煤27.46万吨，能装满载重60吨的车皮4500多节，可在铁路上排出60多公里。

赵国峰所在的唐山矿是个百年老矿，地质条件复杂。边角余煤在储量中占有很大比重，开采这些煤只能用工艺落后的落垛式采煤法或分层采煤法，不仅劳动强度大、生产效率低、成本投入高、资源回收率低，也存在质量难控制、安全生产无保证等工作难题。而且，若始终是投入大、产出少，则将危及企业的生存与发展。然而，要是丢掉不采，不仅浪费了资源，而且缩短了矿井的寿命。虽然轻型放顶煤采煤新工艺及其设备的问世为解决这些难题带来了一线希望，但当时并没有成功的经验可供借鉴。关键时刻，赵国峰挺身而出，决定背水一战。

在工作面推进中，底板下山角度的突然加大，会出现影响生产安全和生产进度的问题。为攻下这个难关，赵国峰每天连上两个班，边操作边画图，研究解决办法。他累得在井下发起高烧，工友们强行把他送到医院，一量体温已达39.5摄氏度。一觉醒来，高烧略退，他猛地坐起来，趁护士不在，自己偷偷拔掉输液针，赶到矿内，换上工作服就下了井。最后他用台阶式推采法解决了下山角度大的难题。赵国峰心里总是装着这样一组公式：大干苦干是加法，巧干创新是乘法，传思想、传作风、传技术，影响和带动大家一起干那是“乘方”。

赵国峰在勇闯采煤技术难关的同时，还不断地学习文化知识，提高自身的技术素质。他熟练地掌握了采煤工作中各个工种的操作技能，持有每个工种的操作合格证，成为一名一专多能的高水平技术工人、在全矿享有很高名望和影响的“土专家”。