

职场经管励志  
[原创]俱乐部

中国足球职业联赛在教练们不断重复的  
“重要的是过程”中能挺过二十多年，  
因为有人替他们的过程埋单；  
中国有些企业在“过程比结果更重要”中倒下，  
因为没人替他们的过程埋单！

YES

NO

# 结果就是硬道理

没有人替我们劳而无获的过程埋单 梁永春 著

无功的苦劳获得的同情，莫如**智慧的偷懒**获得的利润实用

漂亮的过程换来的苦果，莫如**丑陋的过程**换来的甜果有理

光明日报出版社

职场经管励志  
[原创]俱乐部

# 结果就是 硬道理

梁永春 著

光明日报出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

结果就是硬道理 / 梁永春著. — 北京: 光明日报出版社, 2011. 7

ISBN 978 - 7 - 5112 - 0999 - 3

I. ①结… II. ①梁… III. ①成功心理学 - 通俗读物

IV. ①B848.4 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 260971 号

## 结果就是硬道理

---

著 者: 梁永春

---

出 版 人: 朱 庆

终 审 人: 武 宁

责任编辑: 高 迟 毛文丽

封面设计: 久品轩

责任校对: 郭玫君

责任印制: 曹 诤

---

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区(原崇文区)珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010 - 67078246(咨询), 67078945(发行), 67078235(邮购)

传 真: 010 - 67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: [gmchs@gmw.cn](mailto:gmchs@gmw.cn)

法律顾问: 北京市华沛德律师事务所张永福律师

---

印 刷: 北京大运河印刷有限责任公司

装 订: 北京大运河印刷有限责任公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

---

开 本: 690 × 975 1/16

字 数: 120 千字

印 张: 11

版 次: 2011 年 7 月第一版

印 次: 2011 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5112 - 0999 - 3

---

定 价: 22.00 元

版权所有 翻印必究

## 前言

人都有良好的愿望，但良好的愿望未必都能转化成良好的结果！

譬如“行政化”足球在中国指导了二十余年的职业联赛，换来的是今天技术水平、群众基础、国际排位的全面大倒退！

譬如“走出去”是为了学习西方文化，如今我们只舀回了西方的半桶水，本属于自己的另外半桶水却被邻国舀走了！

譬如“让一部分人先富起来”是期待这部分人带领大家一起富，现在发现已经富起来的人正轮番把手伸进穷人口袋！

譬如“医改”是为了解决看病难，现在看来这已不是问题，因为满电视“明星指导用药”，足已缓解医师资源的紧缺！

.....

没法纠结谁对谁错，也没法追问孰是孰非，因为已经发生和正在发生的不计其数的事情，无不以体验者的口吻，支持着本书作者即将为您揭示工作中的最重要的命题：结果就是硬道理！

天下事大家事，天下理大家理。然而世事无常亦有常，人生难料亦可料。万事万物既有因则有果。上自伟人，下至匹夫，莫不如此。所以有人问及这道命题为谁而作？笔者毫无愧言答曰：为天下人而作！

这可不是笔者在说大话。因为事实证明，天底下还没有谁会对与自己有关的事情结果不表示关切的。假如一件事情缕不出最终的结果，即便这件事情被做得轰轰烈烈又有什么实际意义？

人们都说“事在人为”，可见，“人”和“为”注定是“结果”好坏的决定因素。没有人就没有为，没有为就没有果，没有果就没有针对“果”的价值评判。

至于结果的好坏，及其特定意义和特定语境下的延伸性影响，这恐怕当事人说了不一定能算，但说事人说了一定能算。

在这部《结果就是硬道理》里，笔者自诩就是说了能算的人。因为笔者为了这种“算”，也预先“附会”了专门的语境。这种语境在哪里？

在职场！

是的，在职场，结果就是硬道理——这句话既是对老板说，也是对员工说。亦即：老板可以这么说，员工同样也可以这么说！

可是很遗憾，这句话平时总被老板们含在嘴里嚼，员工却莫名其妙地放弃该有的话语权。譬如阿里巴巴总裁马云先生，他就把“没有结果的员工”比作企业里的“小白兔”，声称“杀他们很痛，但也得杀”。譬如微软总裁比

## 前言

尔·盖茨说：“这个世界不会在乎你的自尊，这个世界期望你先做出成绩，再去强调自己的感受。”笔者不得不对老板们对“结果”的精辟解读报以掌声。毕竟，乖巧的“小白兔”们在企业里虽然循规蹈矩、兢兢业业，但因不得其法，致使一年到头经历千辛万苦，依然交不出理想业绩而让老板伤透脑筋。

“小白兔”在现代企业里多不多？不算最多，但绝对不比吊儿郎当地交出老板需要的业绩的人少！

你可以说吊儿郎当交业绩的人并不是“小白兔”们学习的楷模，但能迎合老板“给我结果”的同样乖巧的员工也不是没有，“小白兔”们怎么不学学呢？原因很简单：什么都容易，要实现对“手勤脑懒”痼疾的跨越，难！正由于此，“小白兔”在现代企业过得都不尽人意就不足为怪了。

“小白兔”莫怪老板的无情。其实，你只要稍做换位思考，就会理解：人生来就有结果崇拜情结。有好结果，你可能“一举成名天下知”；没有好结果，即便你付出了天大努力，功败垂成也无人问津。

爱迪生若不是成功地发明了电灯，恐怕也没有对他上千次的失败试验发出感叹；更不用提因兵败而自刎垓下的楚霸王项羽，死后还要被人踏上一脚，说什么“莫可活名学霸王”。在南非世界杯上，章鱼保罗因为成功预测了多场关键比赛的结果，名声大噪，受到了全世界的膜拜，却没有人去问过

章鱼保罗凭什么预言成功？整起事件看似很无厘头，但充分彰显了人们对结果的崇拜情结。

正是因为这样，老板才会不断去说：“结果才是硬道理”、“结果第一，理由第二”、“别废话，我要的是结果”、“请给我结果”……但试想，为什么老板能这么说，你就不能这么去想，这么去做呢？

不过，在企业干不出业绩的员工绝对不只有“小白兔”们。他们很有可能是因迷恋过程而无力自拔的失败者，也有可能是靠“跳槽”、“骗薪”的“跑跳族”，还有可能是不愿攀登只想坐山顶的“唯高薪论职”者，更有可能是各种居心叵测的寄生虫……

这些人来职场干什么？混！故而笔者觉得给他们冠以“混四类”的名称应该很贴切。“混四类”无疑是“结果潜规则”的“超级玩家”，其共性就是尽量放大条件向企业老板要结果，然后尽量缩小应给老板交出的结果，最后出现的是企业和员工之间结果倒挂，一些资本不太雄厚的中小企业老板，往往就是这样被“混四尖”拖垮掉的。

由于社会机制不健全，眼下“混四类”群体正有蔓延之势，应值得企业老板警惕。

# 目录

## 第一辑·拨开迷雾，让“结果”实现真理回归

从众议到个论·2

对“结果”的引论·2

对“结果”的追问乃人之天性·4

没有“结果”意识，你有什么资格谈工作？·6

本篇延伸提示·10

结果在职场的定义引申·11

除了要结果，老板还会要什么？·11

想从企业得到心仪的结果，主动行动是你唯一的选择·14

你为什么达不到个人的结果期许·16

本篇延伸提示·19

对中国企业“三表”现象的思考·20

本篇延伸提示·23

## 第二辑·结果好，才是真的好

效率等于时间加速度·26

最高的效率就是最好的结果·27

惜时：谁会被时间落在后面？·28

抢跑：人生跑道没有发令枪·30

赢取快乐结果的三个阶段·32

本篇延伸提示·34

信念是建造一切好结果的精神大厦·35



美梦可以成真，心想可以事成 · 36

信念能成就一以贯之、从一而终的人 · 38

信念也能成就多一个心眼的人 · 39

本篇延伸提示 · 42

机会不溜，结果无忧 · 43

莫将“机会面前人人平等”奉为圭臬 · 43

机会在何种情形下才合乎“平等”规划 · 45

机会来了，好好地盯“死”它 · 46

怎样在机会与好结果之间支起一条成功的桁架 · 48

本篇延伸提示 · 50

### 第三辑 · 驱散“过程”与“结果”的无谓激辩

“过程比结果更重要”是一道伪命题 · 52

谁比谁重要应该由目标制定者说了算 · 53

谁在无限地放大“过程”的作用 · 55

重结果是一码事，只重结果是另一码事 · 57

本篇延伸提示 · 59

过程与结果的相对值 · 60

纠结过程与结果的“关系魔方” · 61

结果是目标的应答，过程是结果的奴仆 · 62

为结果付报酬，为过程鼓掌 · 64

本篇延伸提示 · 66

日本人的学习经验值得注意 · 67

# 目录

## 第四辑·跑赢结果及其他

领风骚，弈棋局——从竞跑中拼出结果·72

没有苦涩的竞跑，何来“跑赢”的快感·73

斗争不是争斗，搏击不是攻击·75

竞争就是最大限度地发挥优势·77

本篇延伸提示·79

别做白辛苦与白忙乎的蠢蛋·80

苦劳到底能换取什么·80

忙碌是盲目的把兄弟·82

定调、定向，便是选定结果·85

本篇延伸提示·89

## 第五辑·不尽人意的结果，反证至深的道理

坦然地面对失败的结果·92

“后悔药”未必是毒药·93

认错和纠错都需要足够的勇气·94

要敢于置之死地而后生·97

本篇延伸提示·98

走出失败的阴影·99

攻关难题，要有足够的韧劲·99

“下意识”启示：犯没犯重复性错误智者说了不算·101

笨驴的启示：失败也能激发人的潜能·103

本篇延伸提示·105

驱散心头的两大杂念：本领恐慌与挫折恐慌·106

本领恐慌是这样生成的·107

挫折恐慌既延续了本领恐慌，又加剧了本领恐慌·108

摆正心态，世界不会有末日·110

本篇延伸提示·113



## 第六辑·目标管理与结果期许

先有罗马，然后才有通向罗马之路·116

预则立，不预则废·116

结果期许应注重客观性·118

为结果期许定下核心意向：目标·120

千里之行，始于足下·123

本篇延伸提示·125

“好结果”的“预通”车：职业生涯规划·126

本篇延伸提示·129

坐稳职场的五条心戒·130

本篇延伸提示·134

## 第七辑·向上司讨教，向领导致敬

与上司沟通三略·136

当众与上司斗狠，绝没你的好结果·139

想升职，先要学会和老板磨耐性·141

要得到领导的器重，你就得先干出点事儿·144

领导是否信任你，取决于你做人有没有诚·147

对特定的人实行“鞭子管理”也是一种激励·150

本辑延伸提示·154

## 第八辑·关于结果的补遗

起得早不见得身体好，干大事不见得能成大事·156

没有坚持的恒心，上哪找结果·158

把能做好的事情做到尽善尽美·161

“纯粹结果主义”戒：出来混的，迟早要还·163

## 第一辑

# 拨开迷雾，让“结果”实现真理回归



第一辑 · 拨开迷雾，让“结果”实现真理回归

# 1

## 从众议到个论

这本来是一个极其无聊的话题，然而现在却突然变得很“有聊”了。  
“有聊”的原因出在一个错误的观点在不同的地方被不同的人以不同的方式说了一千遍，一万遍！

这个观点就叫“结果不重要，重要的是……”

世界上有什么东西的功德能够盖过结果呢？拿这个问题去考胜利者，估计无一不是白卷，但对失败者而言，他们一定会给出言之凿凿的答案：所有能够减轻或逃避失败结果的责任的借口，都是功德！

于是，视听被一些人混淆了，真理被一些人扭曲了。

于是，网络关于“结果”重要性的讨论陷入一片混沌。

于是，笔者对那些企图不付代价跃过结果尸体的人不得不发出一声正义的棒喝：站住！

请对你所谓的“功德”做出详尽的解释。解释不出来吗？那就听笔者的解释！

### 对“结果”的引论

世界上谁最可爱？到书本里，到口号里，到你自己的官样文章里可以找到。

世界上谁最可气？这就不好说了。你去问司机吧，他一定会说给他开罚单的警察最可气；你去问警察吧，他一定会说违章后驾车逃逸的司机最可气。你去问球迷吧，他一定会说吹黑哨的裁判最可气；你去问裁判吧，他一定会说往他头上掷“不明飞行物”的球迷最可气。你去问企业老板吧，他一定会说拿了薪水不干活的员工最可气；你去问员工吧，他一定会说给他钱太少的老板最可气……

然而比最可气的人更可气的，却是我们的求知欲和知情权屡屡受到莫名的“无解”困扰。我们对“过快增长”是多快无解，我们对电视广告频频播放的“明星指导用药”无解，我们对“新收租院”院主们堂而皇之地霸占我们的血汗钱无解，我们对仅够养家糊口的微薄收入要和富豪们一起交纳个税无解，我们对企业创收老板“喊亏”无解，我们对媒体热捧无赖“钉子户”的动机无解……

然而比无解更让人寝食难安的，则是现实生活中那些看似离我们很近，但常常会由于各种原因，使我们满含希望的期许刹时又回到云里雾里的东西。这种东西可用两个字涵盖，叫“结果”。

试想，假如有人把一件你很想知道的事情只告诉你一半，剩下另一半让你慢慢去猜，你能不抓狂吗？

再想，假如有一部难得好看的电视剧演到大结局时，突然改播别的节目了，你能不急得上房掀瓦吗？

再没有谁能比“一脚打门……欲知此球进没进，请听下回分解”的解说更欠揍的了。就好比某老板在年终总结大会上很庄重地宣布，企业已决定拿出一大笔钱重赏部分有功的员工，但对于究竟谁才有资格获得奖金却按下不表，那就会造成曾为企业创收做过贡献的大部分人失眠。

所谓人心所向，向什么？当然是向着自己心仪的目标。为了这个目标的实现，人们可以付出很艰辛的努力，也可以熬过很艰难的历程。但若是没有

目标期许，纵然有天大的结果出现，和你又有什么关系？

人生不可以没有目标期许，职场不可以没有生涯规划，而对期许或规划的评判，只有结果才能给我们最终的答案。至于结果什么时候该出现什么时候会出现？我们会在我们行动时奉上我们的时间表。

即便我们是一个团队目标的执行者之一，我们同样也需要团队首脑给出相应的时间表。如果我们在预定的时间完成了我们的工作，却没有得到相应的结果，我们必然会生气，会无解，同时会行使我们的知情权，一遍又一遍地发问：什么时候能给个结果啊？

倘若结果已然降临，不论是好还是坏，我们的第一反应只有一个字：认！

因为我们都知道，把理由说破天也不如一个公允的结论：只有结果才是硬道理！

## 对“结果”的追问乃人之天性

人类的结果情结，不论大与小，也不论多与少，总是在每一件事情的开始阶段就被镶在“剧本”当中。

再有耐性的读者也忍受不了作家无休止的逗号折磨，再没进取心的“混混”，也会把领到手的薪水点一下数。是啊，谁做什么事不图个结果呢？如果你对某一件事情还没得到或听到或看到预期的结果，你的下意识是什么？追问！

对结果的追问，乃人之天性。你、我、他，莫过如此。就比如一帮哥们儿弟兄做无聊的闲扯，闲扯的结果有多重要？可是既然扯上了，没有结果那怎么行！你说你某天某地遇到一位美若天仙的女子，然后你把这位美女进行一番描述。然而这只是故事的开始……

后来呢？

我被她跟踪了。

再后来呢？

我到一家商店里，她还在身后，还朝我抛媚眼。

再再后来呢？

我有意把她引到一小胡同里。

哦，再再再后来呢？

我把她给……

怎么样了？

给甩了。

结果出来了。虽然很诡异，但毕竟有结果了。试想，如果你告诉大家，欲知后事如何，请听下回分解，你不被哥们儿兄弟一顿暴揍那才叫怪！

那么为什么人们对结果如此钟情？因为人们有始以来就习惯于通过结果来判定一件事情的性质，判定一个人的好坏，判定一个组织的发展前景，乃至判定自己在某一种环境中的角色定位。

就比方百米赛跑。冠军奖杯放在终点，等着众多好手去抢，但能抢到奖杯的却只有一个。你如果没有把握，你可以退赛，你如果建议赛事的组织者要关注你身体欠佳，关注你在倒时差，关注你脚崴了，甚至你的努力程度，可能会引来同情，但最终还是要拿结果说话。即便那个获得冠军的人事后愿意与你一道回味你的不幸过程，甚至陪你一起哭，但有一点他很自豪：他已经是冠军了！

请问，如果你本来也具备了夺冠的实力，抑或你能如愿以偿地捧起这座奖杯时，你是否会将那些客观因素只当作谈资呢？因为在冠军面前，那些东西都已经成为浮云啊！

请将这种思辨与企业老板们“我要的是结果”的思辨连接起来吧，你可能会豁然开朗。

有一则笑话让人怎么也笑不起来。说的是猫王召集猫们开会，要求大家

分别汇报最近的业绩。白猫说它的片区老鼠十分猖獗，好多家的门都被啃坏了，黑猫说自己片区的老鼠被人养起来了，所以老鼠的犯罪率有所下降，猫王问它们：你们逮着老鼠了吗？白猫和黑猫无言以对。

白猫黑猫一边回答，一边却饥肠辘辘。因为它们很长时间没有享受到老鼠的美味了。

轮到胖乎乎的小花猫发言了。这家伙没什么可说的，只是从怀里掏出一大包压缩饼干说：“白哥黑哥，饿了吧，把它吃掉把它吃掉！”

多年后，猫王驾崩，在它死前，立下遗嘱：鉴于白猫与黑猫不作为，已丧失猫性，王位将由尚未能深谙世故的小花猫继承。

请不必咋舌。此类事情常常就发生在我们身边，更发生在大大小小的企业管理者中。白猫黑猫式的员工与小花猫式的员工最终的命运分野实属必然，究其因，他们各自交给企业老板的“成绩单”可以说明一切。

## 没有“结果”意识，你有什么资格谈工作？

假设你是一位销售员，在听到你的老板或者上司对你说：“别废话，我要的是结果”的时候，请你一定要警醒。因为这是原则，也是警告。对于老板来说，他所想的是：你的产品没有卖出去，你也就没有“营业额”，难道你可以下班了吗？产品没有卖出去就意味着没有钱，那你下班回家靠什么吃饭？

而作为销售员的你，在没有交出结果的同时，大有可能心里想的是：我这么辛苦，没功劳也该有苦劳吧，凭什么产品没卖出去就把错往我一个人身上压呢……

思维的起点不同，思路自然也不同。长此以往，双方的矛盾岂不愈积愈深？

提到思维起点，不得不提到员工入企的动机。现在普遍的现象是，员工