

Any Excuse is Vain

全球优秀企业最至尊的行动纲领

放弃任何理由

卓越管理者奉为圣经的目标价值观

方知◎编译



放弃任何理由阐释的是公司所有成员都必须恪守敬业、踏实的工作态度，提倡一种毫无条件、主动积极的完美执行方案。对于任何一个公司成员来说，没有理由的服从和执行，就可以高效的提升个人效益和公司效益；反之，任何一种理由，都会导致止步不前。

中国长安出版社

最经典的
员工手册

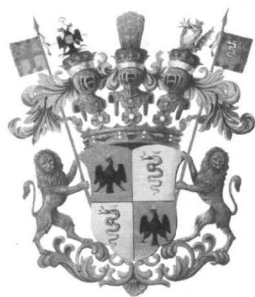
Any Excuse is Vain

全球优秀企业最至尊的行动纲领

放弃任何理由

—— 卓越管理者奉为圣经的目标价值观 ——

方知◎编译



中国长安出版社

图书在版编目(CIP)数据

放弃任何理由/方知编译. - 北京:中国长安出版社,
2004.7

ISBN 7-80175-158-2

I.放... II.方... III.公司-企业管理:人事管理
IV.F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 071366 号

放弃任何理由

方 知 编 译

出版:中国长安出版社

社址:北京市东城区北池子大街 14 号(100006)

网址:<http://www.ccapress.com>

邮箱:cca@ccapress.com

发行:中国长安出版社 全国新华书店经销

电话:010-65270593

印刷:北京蓝空印刷厂

开本:1/32

印张:7

字数:120 千字

版本:2004 年 9 月第 1 版 2004 年 9 月第 1 次印刷

书号:ISBN 7-80175-158-2/F·010

定价:16.00 元

(如有印装错误 本社负责调换)

目 录

一、拒绝理由,员工才能工作“冒尖”

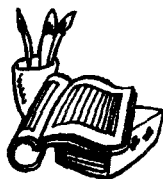
理由只是失败者留下的安慰 /3/

不要认为自己总是懦弱 /5/

放弃浮躁,才可能做好事 /7/

你不是没有时间,而是不会利用时间 /15/

不留退一步者必为强者 /17/



二、无作为员工的通病：用理由安慰自己

不做职场上的鼯鼠 /23/

挺身打败挫折是惟一的致胜法 /26/

用“可以完成”代替“不可能完成” /35/

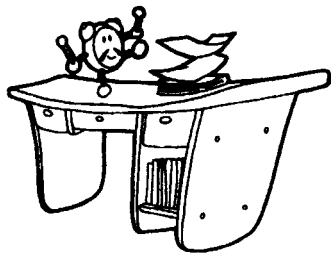
“办不到”是因为自己不想办 /39/

激发自我创造的能力 /42/

舍弃理由,用成绩证明自己 /47/

敢于突破障碍 /50/

从新开始打造自己 /55/



三、改变自己：立即把理由碾碎于脚下

勇气决定一切 /63/

下决心去做好一件事 /68/

牢记“再坚持”的道理 /72/

学会健全自己的心态 /75/

忍耐暂时的不如意,是为了如意 /77/

按照眼前线路继续行进 /81/

投入即最大的回报 /84/



四、忠诚：按照老板的意志做事

不能敬业,一定出局 /89/

成为老板的贴心人 /92/

主动型员工最引人注目 /97/

善于与老板沟通 /102/

知己是最好的助手 /106/

用心学习,强于粗心工作 /110/

服从是毫无条件的 /112/



五、给自己开出放弃理由的方案

把“事情”两个字改成“事业” /121/

最可贵的工作精神——主动性 /123/

心中始终存有责任感 /127/

集中攻击一个点 /136/

让每件小事常有信念 /138/

总说“如果”,毫无一点益处 /144/



六、自动自发：激发员工用热情代替理由

热忱绝不可丢掉 /149/

给出一张有力的信任票 /151/

点击出工作火力 /156/

靠近忠于职守者 /160/

引进“自动自发”的工作理念 /164/



七、成功经验：无理由工作的致胜法

不做理由的牺牲品 /169/

与自己激烈的角逐 /173/

掌握自我致胜的八大要诀 /178/

有输才能有赢 /184/

在时机中寻找致胜 /191/



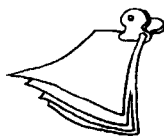
八、放弃理由,等于成就自己

立即抛弃懈怠 /199/

守住“做好自己”的信条 /201/

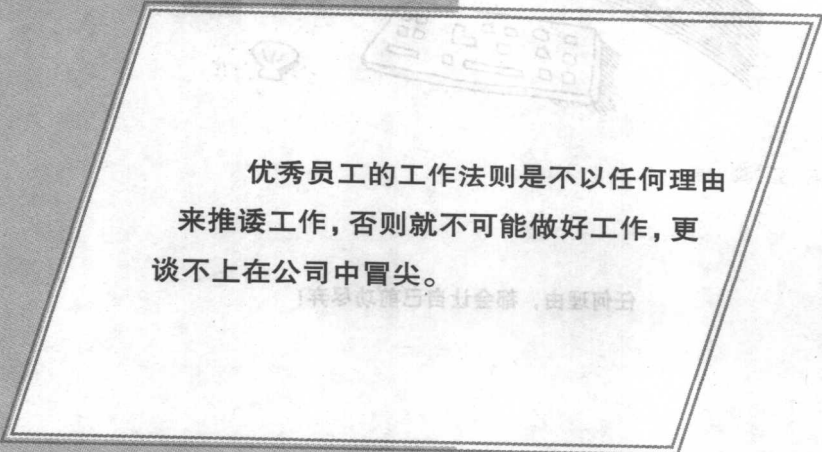
没有竞争力,就战胜不了自己 /205/

你自身的价值成为优秀的亮点 /209/

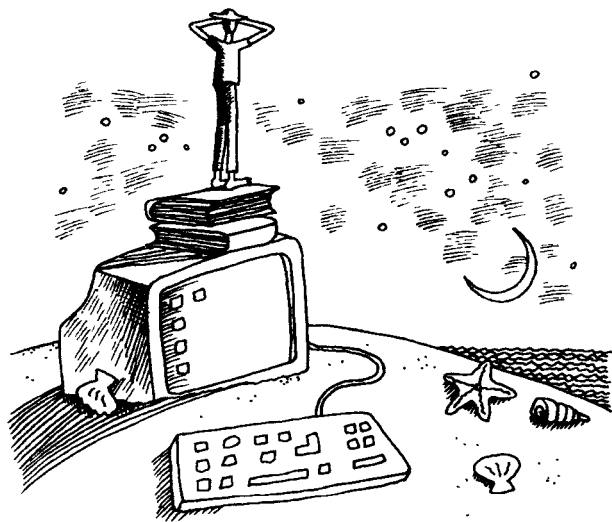


I

拒绝理由， 员工才能工作“冒尖”



优秀员工的工作法则是不以任何理由
来推诿工作，否则就不可能做好工作，更
谈不上在公司中冒尖。



任何理由，都会让自己前功尽弃！

理由只是失败者留下的安慰

世上的理由总是有很多，例如你可以找到自己不做任何事的原因，就是最好的证明。是的，一个人（包括任何一名员工）都能为自己做不成任何事，而找到看似极有道理的理由，并且还理直气壮，不断地为自己申辩。其实，这是非常糟糕的一种行为习惯，至少它可以导致一个人不能做成事情，从而沦为一个失败者。美国著名企业管理专家劳尔·杰弗逊说：“在我所知道的失败案例中，总为自己找到理由的人，占了绝大多数，但可悲的是他们从来不意识到这种错误，其实就是对自己完全不负责任。”

我们常听到有些人漫不经心地说：“我做不了这个事情，因为我能力不够！”像这种随便把“理由”二字挂在醉上的人，能够干什么呢？能够赢得老板的重用吗？一旦真的发生了不幸或是无法挽回的事实，并不是你自以为是的“理由”就可以挽回的。

鲍比是美国加州一家食品公司的员工，起初来到公司，他觉得在营销经验方面不及其他员工，所以常常找理由，降低自己的工作标准，结果呢？他的季度考核越来越差，乃至于公司老板对其失去信心。鲍比为此非常痛苦，有一天他把这种感受向好朋友杰克·多里斯说了，多里斯从鲍比的言谈中知道了他的致命弱点

——“为自己寻找理由！”于是他送给了鲍比一本由著名行为学家马丁·普里克写的书——《不为自己寻找失败理由》。一个星期之内，鲍比认真读完了这本书，结果大不一样，他完全意识到自己的弱点，被书中关于放弃理由的精彩论述所吸引，他牢牢记住：“理由只是给失败者留下了安慰”这句话，于是开始改变自己，积极投身于营销工作之中，结果到了第四个季度，他在营销量上名列公司第二。

怎样才能不为自己寻找理由呢？当然要讲责任感。“责任感”是一种称赞的话，重点在于后面的“感”字。不是责任，而是感受责任，所以不是只要说愿意负责的话就可以了，而是要亲自感受自己应该负起的责任。一般人往往不去衡量自己的力量，光是一副正义凛然的样子拍胸脯来表示愿意负责，却没有顾虑到现实的后果。

责任并不似权利义务那么具有强制性，它的道德涵义比较强，但实际上却没有什麼约束力。

然而，在朋友交往时，彼此会不经意地在对方的身上加诸太多责任。在工作上，我们必须义无反顾地担负一些公事上的责任。有时候当工作没有成绩时，即使并不是自己的过失，仍然得负起连带责任。这个社会就是这样，随时随地都要负起责任。在这种情况下，当我们受到别人的请求，为了完成任务所尽的力就是负责。

与朋友交往的责任，就是只要彼此尽了力就可以了，大可不必非得要求自己或对方奉献出所有的金钱及时间，不能从朋友那

里要求一些不合情理的事情。

身为现代人，对公要对公司负责，对私要对家庭负责，如果为了对朋友负责而伤害了其中之一，那就失去了交朋友原来的意义。

总而言之，要想取得个人的工作成为，必须放弃理由做到尽责。

不要认为自己总是懦弱

有许多人，总以为自己是个懦弱者，所以不敢独当一面；其实老板提拔助手、晋升员工待遇的重要目的之一，就是让其能够为老板独当一面。因此，不管你是谁，一定要放弃懦弱。

所谓独当一面，即是在老板的统一指挥、统筹安排下，按照老板的授权范围，能够独立地、恰当地处理各类业务问题。而不是事无巨细均向老板请示汇报。

事实上，一个企业的工作千头万绪，十分繁杂，特别是那些拥有一定规模的企业，老板一个人不可能，也不必要把项项工作的处置权都抓在自己手里。现代企业讲究分权治理，民主管理。只有那些落后的、愚昧的老板，才会采取集权的管理模式。

因此，那些开明的拥有现代意识的老板，总是敢于和善于选

贤任能，并放手让他们独当一面，从而发挥群体优势，使企业生机勃勃、一往无前。

在敢于为老板独当一面的问题上，我们常常可以见到两种情况：一种是老板给予放权，让其大胆负责某一部门、某一分支机构的具体工作。但是，由于被任用者缺乏老板工作经验，或者缺乏相应的魄力，因而畏首畏尾施展不开。此类员工，应该认识到既然你有“后台老板”，何不大胆有所作为。同时，只要敢于大胆地独当一面，那么即使不够顺利，你也能够砥砺自己的能力，增长自己的才干。

另一种情况恰恰相反，即被任用者在为老板独当一面时，不是不敢将老板所放给的权利利用足用够，而是时常越权行事。

老板放权，让任用者独当一面，往往是有范围、有界限的。在这个范围和界限内，你尽可以大显身手。但是，你绝不要忘乎所以，以为自己就是老板了，可以随意越权行事。一两次的越权行为，只要不构成重大损失或不可挽回的消极影响，一般情况下老板是不会过于重视的，假如你反复越权行事，必将自己阻断自己晋升的前途。

对此，歌德有两句名言是发人深思的。他说：

“如果，你敢于宣城自己是受限制的。你就会感到自己是自由的。”

“只有具备真才实学，既了解自己的力量，又善于适当而谨慎地使用自己力量的人，才能在世俗事务中获得成功。”

所以，敢于为老板独当一面，必须以善于为老板独当一面为

基础，而不能为自己寻找懦弱的理由，否则，你就难以不断地提升自己。

放弃浮躁，才可能做好事

许多人身上都有“浮躁”这个弱点，其理由是“我急于成功”。这是一个影响成功的致命观点。正如美国布鲁尔曾说：“不浮躁、稳健，是许许多多成功人士面对机遇时的态度和成功的经验，应该引起我们的重视。”美国哈佛大学教授在《财富巨人的稳健原则》一书中，有这样一节：

有一个成功的人，是我们人人皆知的李嘉诚。他就是稳健、不浮躁的典范，他的成功正在于放弃急于求成的各种理由。

1946年，他17岁，辞别舅父，开始自己的创业道路。结果他屡遭失败，几次陷入困境。但这个时候，他仍然不浮躁，而是踏踏实实地一步一步往前走。终于，1950年夏，才22岁的李嘉诚创立了长江塑胶厂。他之所以要创立这个厂，也是他的稳健的思考观察的结果。他通过分析，预计全世界将会掀起一场塑胶花革命，而当时的香港，塑胶花是一片空白。这是一个机遇。可以说，他有审时度势的判断力。而这审时度势的判断力，亦来自于他的稳健与不浮躁。

在工厂经营到第7个年头的时候，李嘉诚开始放眼全球。他大量寻求塑胶世界的动态信息。一天，他翻阅英文版《塑胶杂志》，读到一则简短的消息：意大利一家公司已开发出利用塑胶原料制成的塑胶花，并即将投入生产，向欧美市场发动进攻。他立即想到另一个消息，那个消息说欧美人生活节奏加快，许多家庭主妇正逐渐成为职业妇女，家务社会化的要求越来越强烈。他于是推想，欧美的家庭都喜爱在室内户外装饰花卉，但是快节奏使人们无暇种植娇贵的植物花卉。塑料插花可以弥补这一不足。他由此判断，塑胶花的市场将是很大的。他又更长远地看到，欧美人天性崇尚自然，塑料花的前景不会太长。因此，必须抢先占领这个市场，不然就会失去这个机遇。于是，李嘉诚以最快速度办妥赴意大利的旅游签证，前去考察塑料花的生产技术和销售前景。

正是由于他的这种稳健的工作作风，一条辉煌的道路，由此铺开。

从意大利回来，他就立即出重金聘请塑胶专业人才，开发生产，抢先生产出塑料花，又迅速地占领并巩固了市场。在此之前，他早已料到其他厂家也会一拥而上、东施效颦，所以，他采用低价位、迅速抢占这一市场的策略，这样，等追随者跟来，他已站稳了脚跟。

塑胶花使长江实业迅速崛起。李嘉诚也成为世界“塑胶花大王”。

对于不浮躁、稳健的人来说，他往往有这样的品质，就是做