

执行只是过程
执行到位，做到做好才是目的

Action Speaks Louder Than Words

说到不如做到

众多国际著名企业员工**最到位的企业员工培训读本**
绝对执行到位的共同理念

[美] 本杰明·海曼 Benjamin·Haman 著

李 津 编译

一种务实求效的职业

一种直指目标、迅速行动

努力完成任务的执行能力

且成为员工的价值观。这样

员工就会主动征服一切困难

且成为一个企业的管

海潮出版社

只是过程
做到做好才是目

Action Speaks Louder Than Words

说到不如做到

众多国际著名企业员工绝对执行到位的共同理念

[美] 本杰明·海曼 Benjamin · Haman 著

李 津 编译

海潮出版社

图书在版编目(CIP)数据

说到不如做到/(美)本杰明·海曼(Haman,B.)著 李津 编译.

—北京:海潮出版社,2005

ISBN 7-80151-944-2

I.说… II.李… III.企业管理:人事管理
IV.F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 119247 号

说到不如做到

责任编辑:王惠平

出版发行:海潮出版社(北京市西三环中路 19 号 邮编:100841)

发行部电话:010-66969738 传真:010-66969749)

经 销:新华书店经销

开 本:880×1230 1/32

印 张:7 字 数:110 千字

印 刷:北京市铁成印刷厂

版 次:2005 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

书 号:ISBN 7-80151-944-2/C·199

定 价:18.80 元



“Action speaks louder than words”是西方一句古老的谚语，意为“说到不如做到”，它反映出“做到”是自古以来人们对人们行为准则的基本要求。最简单的道理往往蕴涵最丰富的内容，如今，这句凝结人类千百年生存智慧的谚语经过全新诠释，被赋予生动、丰

富的意义，从而被现代许多国际著名企业奉为评价员工的至高标准。

美国《商业周刊》曾对世界 500 强企业的 CEO 和职业培训机构权威人士分别做了一次调查：什么样的员工是最具执行力的员工？答案惊人地相似：崇尚行动，坚守说到不如做到原则的员工具有高效执行力、也是最受欢迎的员工。

员工能够以说到不如做到作为自己的工作行为准则，对于员工个人和他所服务的企业来说都是至关重要的。

其一，整体的力量决定于个体的力量。一个企业有再好的发展规划和企业理念，有再好的市场机遇，有再规范严格的管理制度，但如果它的员工患上“轻俘病”，人浮于事，作表面文章，而不是以“做到”的执行结果为依归，那它注定没有未来。相反，员工具有高效的执行能力，企业说到的员工能够做到甚至做得更好，那么不但企业前途光明，很多管理中的其他不利因素也可以因此而抵消。但是，优秀的员工不会从天而降，它需要企业自身的引导和培养。

其二，能够“做到”的高效执行力员工，才更有个人的发展前途。说到不如做到，这里的所谓“说

到”，是指只看表面、重计划、善表态；而“做到”是指重行动、重结果，是对任务不折不扣的主动执行。一个员工有了力求做到的心态，具备了能够做到的执行能力，就能够使自己的工作更优秀，也才能在哪怕是平凡的工作岗位上脱颖而出。一个能够“做到”的员工，不在于从事什么具体的工作，也不在于职位的高低，他总是以迅速行动和完成到位来要求自己的工作。“即使做涮马桶的工作，我也会做到最好”是他们的共同信念。

所以，在今天，说到不如做到，这一简单而意义深远的工作宣言，已成为世界 500 强企业员工的自觉行为准则，也是世界 500 强企业选拔、提升和培训员工的最高宗旨。这一宗旨必将因其卓越的现实成效而被越来越多的企业和越来越多的员工奉为圭臬。

本书作者本杰明·海曼 (Benjamin·Haman) 获哈佛大学 MBA，曾长期在美国多家著名企业中担任中、高级管理工作，后独立创立了迪尔逊企业管理顾问公司，专门为大型企业提供员工培训方面的咨询服务。正是他最先发现并挖掘了“说到不如做到”这一准则对企业、对员工的重大现实意义，并贯穿于自己的培训工作当中，获得了超乎想象的好评和成功。

说到不如做到
Action speaks louder than words

本书出版后在美国、欧洲曾连续数周高居当地畅销书排行榜的首位，成为企业培训员工的必备教材。

相信《说到不如做到》中文版的出版，对中国的企业和员工来讲都是一个福音。

译者

2004年11月

Action

sneaks louder than words



目 录

一 说得到做不到的员工没有前途

1、做到是每一个员工的天职	3
2、做事不必在乎大小	6
3、当精明人不如做“傻子”	8
4、别让才华误了前途	11
5、没有人喜欢“牢骚王”	14
6、对“垃圾”员工说不	18

二 看准目标去做

1、工作有目标是你能出类拔萃的前提 25

2、看准目标去做 27

四 高效执行力源自员工的主动工作

- | | |
|--------------------|----|
| 1、主动工作就是主动负责 | 59 |
| 2、我为企业，企业为我 | 61 |
| 3、主动去做别人不愿意作的“苦差事” | 63 |
| 4、为老板分忧就是替自己铺路 | 65 |
| 5、培养自己的工作热忱 | 67 |
| 6、不要总想着报酬和待遇 | 71 |
| 7、好员工自制力强 | 75 |
| 8、以主动工作树立自己的“忠诚”品牌 | 78 |

五 任何借口都是为了推卸责任

- | | |
|----------------|-----|
| 1、任何借口都是为了推卸责任 | 83 |
| 2、做把信送给加西亚的那个人 | 86 |
| 3、尊敬上司，命有所爱 | 89 |
| 4、执行就要做到不折不扣 | 93 |
| 5、让责任心驱走所有的借口 | 95 |
| 6、犯了错误要诚实面对 | 98 |
| 7、接受批评态度要诚恳 | 100 |

六 高效率的工作体现执行力

- 1、要把事情做好首先要比别人更快捷 109
- 2、能力就体现在相同时间能办多少事 111
- 3、工作的效率比废寝忘食更重要 113
- 4、学会先做头等大事 115
- 5、把复杂的工作简单化 117
- 6、做时间的主人 120

七 生气不如争气

- 1、碰到困难敢向前 125
- 2、培养自己做大事的素养 127
- 3、以自己的表现弥补领导的不足 131
- 4、遇到事情要有敢“露”的魄力 134
- 5、挣脱心中的铁链 137
- 6、勇于挑战极限 139

八 工作到位首先要细节到位

- | | |
|---------------------|-----|
| 1、想别人没想到的，做别人没做到的 | 147 |
| 2、在细节中求创新 | 149 |
| 3、忽略细节吃大亏 | 151 |
| 4、细节成就佼佼者 | 152 |
| 5、纠正惹人厌的小习惯和不良嗜好 | 154 |
| 6、时刻有人会注意你 | 156 |
| 7、良好的工作形象就是在细节上一贯如一 | 158 |

九 学会创造性地完成任务

- | | |
|---------------|-----|
| 1、执行任务不能过于刻板 | 165 |
| 2、多开发一些创新的金点子 | 170 |
| 3、要有创造性的工作意识 | 172 |

十 真才实干是做到的基础

- | | |
|----------------|-----|
| 1、不能光靠文凭吃饭 | 177 |
| 2、有实力才能有所作为 | 179 |
| 3、成为你那个领域的专家 | 182 |
| 4、把自己的工作做到尽善尽美 | 185 |
| 5、什么时候都要不断提高自己 | 187 |
| 6、让自己不可缺少 | 189 |

十一 想得到才能做得到

- | | |
|-------------------|-----|
| 1、小处做事但要大处着眼 | 199 |
| 2、正确体会上级意图才能把事情做好 | 203 |
| 3、“多一盎司”效应 | 205 |



说得到做不到的 员工没有前途

说到与做到是优秀员工必不可少的素质。作为工作链条中的一环，把事情做到、做好是体现一名员工执行能力的关键。而那些只说不做的员工只能沦落为旁观者并最终被淘汰。



——
说得到做不到的员工没有前途

1. “做到”是每一个员工的天职

鲍勃和施奈特同在硅谷一家颇具规模的电脑公司人力资源部工作。鲍勃比施奈特小两岁，走出大学校门的时间虽然不长，但长相斯文，又长于口才和交际，属于精明强干的一类人；施奈特则不然，不太爱说话，更多的时候是在思考，加之外表一般，是那种一般情况下容易被人忽略的一类人。

他们俩几乎同时进公司，半年不到，鲍勃深得几位正副老总的好感，荣升部门主管。施奈特还是一个业务主力，默默地接受着鲍勃的领导——如果下面这件事没有发生的话。

这天一上班，公司一位年轻但非常重要的软件工程师怒气冲冲地来到总经理办公室，摔上一分辞呈便掉头而去。总经理忙打电话让鲍勃来说明情况。

“要不，我让施奈特过来一下，他对这些具体问题比较熟悉。”鲍勃说。

施奈特来到老总办公室，一一回答了老总刚才的问题：他来公司上班五个月。这个人个性较强，但是水平很高，五个月解决了好几个技术开发部门的难题，并且他正在参与一个重大项目的技术攻关。这次提薪是根据总经理办公会议的要求，向同行业的工资水平看齐的一次统一行动。这位工程师因工作表现优异工资水平已得到相应体现。之所以对这次提薪没有他而意见较大，估计主要是心理因素……

施奈特看看一旁默不作声的鲍勃，继续说：“我觉得找他谈一谈他会收回辞呈。最重要的是，他是我们需要的人。”

说到不如做到



我们不必去关心那位工程师是否回来，我们需要注意的是这件事引发的结果之一就是施奈特取代鲍勃成为人力资源部的主管。

应该说鲍勃和施奈特都是很优秀的人，但无疑，在一家 IT 公司的人事部门，施奈特做得更出色。

鲍勃的失败关键在于，人力资源管理是你的本职工作，围绕这个中心已经做、正在做、将要做和应该做的事情都应了然于胸。著名的工商管理专家曾说：