



第 2 章

取得成果的能力

成果的取得并不是百发百中的。
百发百中的是杂技。所谓的成果是长期不断取得业绩而形成的。

——《管理：使命、责任、实务》
(*Management: Tasks, Responsibilities, Practices*)

成果是自我实现的前提

取得成果的人对社会来说是不可或缺的。同时，取得成果这件事，无论是公司里的新人还是骨干，对他们本人而言都是自我实现的前提。

——《卓有成效的管理者》
(*The Effective Executive*)





做出最好的成绩

首要任务是做出最好的成绩。人们只有依靠自身拥有的能力才能做好工作，并且，只有做出最好成绩才能得到别人的信赖和合作。

——《非营利组织的管理》
(*Managing the Nonprofit Organization*)

人还不够优秀

取得成果的人和没有取得成果的人的差别并不在于才能，而在于是否养成了若干习惯性的态度以及是否掌握了基本的方法。但是因为组织是近来的发明，所以人们在这些方面还不够优秀。

——《非营利组织的管理》
(*Managing the Nonprofit Organization*)

取得成果的人的共同点

取得成果的人在性情、能力、工种和工作方法、性格、知识以及感兴趣的方面千差万别。仅有的共同点是拥有完成分内工作的能力。

——《卓有成效的管理者》
(*The Effective Executive*)





取得成果是一种习惯

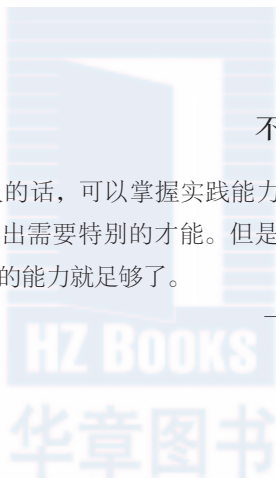
取得成果是一种习惯，是实践能力的不断积累。实践能力可以很简单地培养，简单得惊人。

——《卓有成效的管理者》
(*The Effective Executive*)

不需要特别的才能

普通人的话，可以掌握实践能力，但或许不会很杰出。要想杰出需要特别的才能。但是要想取得成果，只要拥有一般的能力就足够了。

——《卓有成效的管理者》
(*The Effective Executive*)



想要取得成果必备的五种能力

取得成果须必备五种实践能力。第一，要清楚什么占用了自己的时间，然后系统地管理所剩无几的时间。第二，注重对外界的贡献。第三，以强项为中心。第四，决定好优先顺序，将精力集中在能够取得显著成果的出色工作领域。第五，为取得成果做出决策。

——《卓有成效的管理者》
(*The Effective Executive*)





成果通过机会的创造而得到

通过解决问题得到的结果仅仅是回到常态。充其量是扫除在取得成果能力上的障碍。成果只能通过机会的创造而得到。

——《成果管理》
(*Managing for Results*)

在新任务中取得成果的条件

在新的任务中取得成果的必要条件，并不是拥有渊博的知识和卓越的才能。而是把精力集中于新任务的要求、新的挑战、工作、课题中的重要部分。

——《德鲁克看中国与日本》
(*Drucker on Asia*)

以输出为核心

要使生产率最大化，就得以成果也就是工作的输出为核心。而不能以技能或知识等的投入为出发点。技能、信息、知识只是工具。

——《管理：使命、责任、实务》
(*Management: Tasks, Responsibilities, Practices*)





必要工作取决于成果

成果决定什么时候什么地方使用什么样的工具，决定必要工作，也决定工作的流程、管理方法的设计、工具的使用方法。

——《管理：使命、责任、实务》
(*Management: Tasks, Responsibilities, Practices*)

取得成果是一场革命

取得成果的过程本身是一场革命，要求做到史无前例的创新，要求像组织的首脑一样思考、行动。

——《管理：使命、责任、实务》
(*Management: Tasks, Responsibilities, Practices*)

通过努力学不到的特质

有一种特质是学不到的，而是与生俱来的。它不能从外界得到，却必须掌握。这种特质不是才能，而是真诚。

——《管理的实践》
(*The Practice of Management*)