

凡事要追求“做到极致”

《霸王别姬》里张国荣饰演的程蝶衣,因人戏太深,被师兄段小楼指责“不疯魔,不成活”。其实真正做到了追求极致到“痴魔”的,都是成功的典范。瑞士制表商对每一个零件、每一道工序、每一块手表都精心打磨、专心雕琢,在他们眼里,只有对质量的精益求精、对制造的一丝不苟、对完美的孜孜追求。正是凭着这种追求极致的态度和行为,瑞士手表得以誉满天下、畅销全球,成为传承百年的经典典范。

现实生活中,总有一些人在工作中奉行“不求有功,但求无过”的平庸思想,总是在扮演“差不多先生”的角色,无论做什么都满足于“干过了”而非“干好了”,其结果虽然工作一点也没有比他人少干,但却始终没有取得突出的成绩。其实,平庸与

卓越的差距就在于是否拥有追求极致的毅力。无论在什么领域,处于顶尖位置的人,总是痴迷于那一领域的人。一个人不管在哪个岗位,只要是全身心投入工作当中,拼劲全力做到极致,便能够收获尊重、取得成功。

追求极致要树立目标,做事情如果不树立目标,不达到一个目标再追求下一个目标,我们很难走得很远。建设一个单位如果不树立目标,就会在盲目中走弯路甚至岔路,单位建设质量就会始终在较低层次徘徊。目标可以给人的行为设定明确的方向,使人在没有得到结果之前,就能看到自己的结果从而产生持续的信心、热情与行动力。所以说,在全身心地投入一项工作之前,先

要把方向找准,把决心打牢。

追求极致要辛勤付出。海尔集团总裁张瑞敏有一句名言:“把每一件简单的事做好就是不简单,把每一件平凡的事做好就是不平凡。”追求极致的过程就是把简单的事、平凡的事“做好”的过程,想要做好没有捷径可寻,唯一能做的就是长年累月地辛勤耕耘、不懈付出。有建树的人,并非具备了比一般人更优越的条件,相反,他们要经过更多的磨炼,负重爬坡,精诚致远,走更多更艰辛的路。

追求极致要学会取舍。古人物质生活相对贫乏,能把更多注意力放到事业上,现代社会人们接触到的物质诱惑多,更难做到不受外界干扰而去专注探索。所谓舍得,有舍才有得。人的时间精力有

限,能力也是有限的,不能对什么事物都完全投入,痴迷于一些事物,就要减少对其他事物的需求,否则如果总是有太多的干扰,就难以做到极致。

追求极致要持续专注。所谓的极致,其实就是持之以恒的专注,专注在一件事情上,持续地研究,持续地为此付出时间和精力,持续地让自己在这件事情上的投入程度和才能超越竞争对手。靡不有初,鲜克有终。多有趣的事情,重复的次数多了,也会感觉乏味枯燥,专注就是要有“两耳不闻窗外事”的定力,全身心做好重复的事,不浮躁,不急躁,耐心等待收获成功果实的那一刻。

孙怀轩

掌声。相反,还可能伴随着苦、累、痛,包含着责任、担当、付出。走不出“舒适区”,吃不了苦头,迈不过沟坎,一遇困难挫折便垂头丧气、满腹牢骚,这样的人,是难以葆有持久热情与动力的。不禁想起一部记录真实创业故事的电影《燃点》。影片中,创业者们向着自己的目标奋力进发,有的忙到抽不出时间见家人,有的每天睡眠时间少得可怜,有的事业坠入低谷……尽管充满痛苦、迷茫、徘徊,但他们都着自己的“燃点”,有着为梦想不懈打拼的激情。一个人要想活成自己理想的样子,正需要这样的奋斗姿态和价值追求吗?

哲人有一言,“每一个不曾起舞的日子,都是对生命的辜负。”积极进取、不懈奋斗,始终保持昂扬向上的精神状态,让自己“燃”起来吧。

宋威

行动诠释了共产党员的务实担当。以榜样为镜,向榜样看齐,作为新时代的党员,在工作中多一份担当,在为民服务中多一份责任,遇到困难不放弃,遇到问题不逃避,把群众工作做实、做深、做细,努力在本职岗位上有所作为。

2019年春节之前,习近平总书记专门在北京看望慰问基层干部群众,给老街坊拜年贴“福”字,给快递小哥拜年送温暖,给公安人员拜年送慰问,并向广大干部群众致以美好的新春祝福。2019年是决胜全面建成小康社会第一个百年奋斗目标的关键之年,党员干部要牢记习近平总书记的嘱托,坚持全心全意为人民服务的宗旨,汲取榜样的力量,奋发有为,扎实工作,扛起新时代赋予的新担当。

路晓

搞好调研要有硬功夫

我们常说,调研离不开良好的作风。事实上,要取得调研成效,不仅要有好作风,还要有硬功夫。

毛泽东同志说过:“凡是忧愁没有办法的时候,就去调查研究,一经调查研究,办法就出来了,问题就解决了。”表面上看,调查研究很轻松,但如果没有较强的调研能力,办法就找不出来,问题也解决不了。

据报道,曾有一位厅长下基层调研,问了群众“家里几口人”“收入怎么样”“有没有什么困难”等几个简单问题后,却不知道如何继续交流下去。类似这样的人,曾被批评评为:与新社会群体说话,说不上去;与困难群众说话,说不下去;与青年学生说话,说不进去;与老同志说话,给顶了回去。如此“不会说话”,折射出的正是“能力不足”问题。让这样的领导干部下去调研,又如何能取得良好成效?

调研,从来就是一个看能力、见功夫的活儿。它决不是“风风光光下去”那么简单,也不是粗听细听汇报、开座谈会就能有所斩获。调研首先要具备良好的沟通能力。一般来说,调研的对象有职位比自己高的,也有共产党员、青年学生、普通群众等,这些人的知识背景、思想观念、理解能力各不相同,引导他们说真话、道实情、交心底,决不是轻而易举的。“到什么山上唱什么歌。”调研对象不同,谈话了解的形式、内容也应不同。如果都是一个腔调,就会产生沟通障碍,难以发现原生态线索、掌握第一手资料,也很难作出科学的决策,难有正确的贯彻落实。

事物是复杂的。到一线调研,必须对事物进行分析、比较、综合。因此,好的调研,除了具备沟通能力,还要有观察能力,没有一双“火眼金睛”也不行。很多场景,是真实的,还是包装的;是提前准备的,还是保持素面的,都需要通过观察得知。毛泽东在寻乌调查中,曾问身边工作人员:“你们讲一讲,寻乌做生意的中间,哪一类最多?”有人能回答。再问:“寻乌哪几家豆腐做得最好,最容易卖掉?”又有哪几家水酒做得最好?”这下就没有人回答上来了。于是,毛泽东把自己调查的

结果告诉了大家,并说:“到一个地方做调查研究是好的,但调查要深入细致,走马观花,到处只问一下,是了解不到问题的深处的。”可以说,只有具备一双善于观察的眼睛,才能看到别人看不到的真章真经,获得利于决策和贯彻落实的真知灼见。

有人说,今天,是一个用数据驱动、靠智能演进的时代。领导干部下基层调研,不仅要面对不同的社会群体,还要面对各种高新技术、创新新产品。领导干部只有具备技术创新、科技素养,才能从调研中发现什么能成为领跑者、什么能引发技术革新。否则,把过时的东西当作宝贝,把模仿的东西当作创新,一旦作出错误判断,靠什么引领时代潮流?又怎能把创新的引擎全速驱动起来?

如果说前期一线调研需要过硬能力,那么后期调研成果的归纳梳理也见功夫、见水平。习近平总书记强调,“衡量调查研究搞得好不好,不是看调查研究的规模有多大、时间有多长,也不是光看调研报告写得怎么样,关键要看调查研究的实效,看调研成果的运用,看能不能把问题解决好。”调研成果的整理,就是把点上的变成面上的,把零散的变成系统的,把定量的变成定性的,从中发现事物的典型特征、普遍规律、发展趋势,等等,从而为科学决策、正确施政、全面发展提供重要依据。如果没有一定的辩证分析能力、逻辑思维能力、战略判断能力、文字表达能力,就难以写出好的调研报告,也不会有调研成果的高效利用。

“政善治,事善能。”搞调研要有硬功夫,不能摆花架子。特别是进入新时代,很多事物错综复杂,要想“按准地球的脉搏”,从端倪中发现趋势,从青萍中发现风向,不仅需要政治过硬,还需要本领高强。领导干部只有平时注重全面锻炼能力素质,调研前做细功课、下足功夫,才能确保调研取得有益的启示、科学的办法、绝佳的经验。倘若没有能力,即使一趟趟下基层,到头来仍是“竹篮打水——一场空”。

桑林峰

纸上得来终觉浅 绝知此事要躬行

“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行。”学到的东西,不能停留在书本上,不能只装在脑袋里,而应该落实到行动上,做到知行合一、以知促行、以行求知,正所谓“知者行之始,行者知之成”。每一项事业,不论大小,都是靠脚踏实地、一点一滴干出来的。

“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行”,出自南宋诗人陆游,意思是说,从书本上得到的学问终究是肤浅的,要想深刻而透彻地了解事物的本质和规律,必须亲自实践才行。诗人陆游通过诗中这两句道出了社会实践的重要性。这一感想,是诗人毕生为学的体悟,蕴含着深刻的哲理。

中国古代的先贤们,历来注重认知与实践的关系,倡导理论与实践相结合。这一点,许多文化典籍中多有提及。《尚书·说命》中指出“非知之艰,行之惟艰”,意思是说懂得一个道理并不困难,而困难却在于把这个道理付诸实践。也就是说,许多东西停留在认识层面的理论,需要在客观世界中得到证实,强调了知行合一的哲理。《荀子·儒效》中提出“闻之不如见之,见之不如知之,知之不如行之”,可见荀子认为,学习的最终目的在于实践,强调把所学到的东西付诸行动,做到学以致用。《说苑·政理》中提及“夫耳闻之,不如目见之;目见之,不如足践之;足践之,不如手辨之”,通过耳闻——目见——足践——手辨的对比,说明了无论为学为政,人们都要在多层面的实践中丰富,提升自我的道理。

人类社会发展史,其实就是一部不断践行的创业史。中华民族更是一个善于从实践中总结经验的民族。许多志士仁人,正是通过自身不断地探索和实践,创造了一个又一个奇迹,为后人留下了宝贵的精神财富。汉代史学家司马迁,从二十几岁开始,游历祖国各地,登稽山,拜大禹;临曲阜,谒孔子;游汨罗,吊屈原……正是通过实践,让自己积累了大量历史素材,开阔了眼界,最终著成“史家之绝唱,无韵之离骚”的不朽名著《史记》。明代医药学家李时珍,历时二十七个寒暑,踏遍名山大川,考古证今,穷究物类,三易其稿,终成医药巨著《本草纲目》。明代大旅行家徐弘祖,一生志在四方,“达人所未达,探人所

陈凌

找到自己的“燃”点

“超燃”“燃爆了”“燃曲”“燃文”“燃创意”……不知不觉间,“燃”成为流行词。什么是“燃”?雄浑激越的音乐、紧张刺激的赛事、精彩纷呈的电影、振奋人心的演讲……某种意义上,令人热血沸腾、激情澎湃的事物,都可喻之为“燃”。

人们欣赏“燃”、点赞“燃”,正因“燃”代表着一种昂扬向上的状态,洋溢着一种积极进取、充满阳光的精气神。有人说,一个人就是一种能源,人的一生就是燃烧,就是能量的充分释放。的确,相较于通过外在刺激获得短暂的亢奋或一时的热情,一个人只有点燃内心的火焰,才能让“燃”的状态恒久持续,进而迸发源源不

断的力量。

如果心不想走,脚就不会出发。状态能否“燃”起来,取决于心灵的温度。生活中,一些人曲解“平淡是福”,不求有功,但求无过,做一天和尚撞一天钟;一些人自诩“无欲无求”,不重过程、不问结果,在得过且过中沉沦;一些人自以为“聪明绝顶”,偷奸耍滑、华而不实,变得左右逢源、八面玲珑;一些人盲信“佛系人生”,凡事“意思意思”就行,失去了进取的意志。种种颓靡状态,皆因心态消极、意志消沉。“有理想的人,生活总是火热的”。心中揣着一团火,锐气才不会散,脚步才不会停。

实际上,人和万物一样,都有自己的

“亮度”。即便是再平凡的个体,也有“燃”起来的可能。就像鲁迅先生所说,“有一分热,发一分光,就令萤火一般,也可以在黑暗里发一点光”。“当代愚公”黄大发只是一个普通村支书,却立志“让乡亲们过上好日子”,历时36年,终于带领村民修成了一条绕三重山、穿三道绝壁的万米水渠。“守岛英雄”王继才只是一名民兵哨所所长,却坚守开山岛32年,无论刺骨的寒风还是常年的孤独,都不曾让他退缩。状态的“燃”与否,无关职位高低、权力大小。站稳自己的位置,扛起自身的责任,哪怕只是微光,也能映照一方。

“燃状态”,也并不必然意味着鲜花和

汲取榜样力量 践行实干精神

历史烛照时代,榜样传承精神。忠诚执着守书声,传播真理;骑行天使贺神龙,守护健康;致富能手李元敏,为乡村筑梦……一个个响亮的名字,一件件向上的事件,《榜样3》专题节目讲述了八件共产党员的先进事迹,展示了榜样的光辉形象。榜样引领时代,新时代下广大党员干部要致敬榜样,汲取榜样的力量,践行实干精神。

汲取“衣带渐宽终不悔”的执着之力,坚定不移牢记初心。对标先进、见贤思齐,宋书声从新中国成立至今一直翻译研究马列主义著作,不仅将国外的马列著作

“引进来”,翻译到国内使用,为党的政治建设提供理论支持和力量,而且他还使马克思主义中国化的新成果“走出去”,翻译成外文,传播到国际。推动马克思主义不断发展是中国共产党人的神圣职责。宋书声坚定信念,不忘初心,一辈子专心编译马列著作,党员干部要学习榜样的这种执着精神,日积月累,久久为功,坚守初心。

汲取“俯首甘为孺子牛”的奉献之力,全心全意投入工作。爱因斯坦曾说:“一个人的价值应该看他奉献了什么,而不应当看他取得了什么。”回顾《榜样》专题片的三个系列,支月英用汗水浇灌出教育之

花;吴金印带领群众拓荒开田,让荒山结出硕果;“北斗女神”王淑芬同志,投身在北斗系统建设中,为国家事业尽心尽力。一个个感人的事迹,无不体现自我奉献精神。时代呼唤共产党人的奉献精神,广大党员干部要以榜样为标杆,立足岗位,兢兢业业,甘于奉献。

汲取“岂因祸福避趋之”的担当之力,尽心尽力实干业绩。知者行之始,行者知之成。“撸起袖子加油干”不仅仅是一个口号,而是要付出行动,做到知行合一、以知促行。无论是“只为百姓笑”的朱仁斌,还是“喜乐为盖买”的李元敏,他们都用实际

一流的团队管理,都遵从这8大原则

管理原则是观察和处理公司内一切管理问题的方法、准绳或底线。它能为管理者和员工提供管理(行为)的指导思想和方法,为管理者指明方向。

某种角度讲:理念属于宏观层面,为全体员工指引方向;制度属于微观层面,明确规定员工的具体行为和 workflows;而管理原则正好填补中观层面的缺失,是理念的具体化、为制度建设提供具体指导思想。

以下是企业在日常组织管理中值得借鉴的8点原则:

1. 发挥个人领导力

在现代组织中职位权力的作用将越来越小,而以影响力为基础的领导力将发挥越来越重要的作用。

所谓领导力,就是带领你的团队达成卓越绩效的能力。或者说是一种获得追随者的艺术。

十种领导力行为:价值观、激情能量、高瞻远瞩、高效决断、创新能力、激励他人、发展组织、达成结果、解决问题、沟通协作。

领导法则:严爱结合。在现实工作中我们应当慎用职位权力,努力发挥个人领导力。当我们不得不采用职位权力(特别是实施处罚)时,我们必须意识到我们的领导力已经出现问题。领导就是服务。

2. 双重领导的组织原则

双重领导是当前应对组织复杂性的一种有效方式。一般分为直线领导与虚线领导。本原则不适用于临时性的项目型组织。

除财务外,一般所在业务的领导作为直线领导,职能领导作为虚线领导。而财务职能领导必须为直线领导;产品经理归产品部负责人直线领导。直线与虚线领导同时拥有考核权,权重分配在没有特别约定的情况下可默认为直线:虚线为60:40。办公地点一般在业务部门。职能线领导一般制定职能政策、制度,工作目标与计划并通过该下属贯彻落实,并为下属提供专业培训与指导。

下属的职业发展由职能线领导负责。直线领导把该下属作为业务团队的一员,领导下属直接投身到业务工作中去。下属遇到两个领导指令不一致时,可参考以下原则:先听授权领导(即该事情被授权的领导),再听其他领导;先听制度,再听领导。先做协调,再做选择。协调未果,可按价值观和制度自行做出选择。

作为双重领导之一,应当经常与另一领导保持沟通,尽量避免让下属无所适从。遇到下属为难来找自己协商时,尽量

站在下属的立场妥善解决。

决不违反公司价值观指令下属。未经授权决不违反公司制度指令下属。

3. 沟通、沟通、再沟通

80%的管理问题与矛盾源于缺乏良性的沟通。

- 基于事实,积极、坦诚、开放地沟通。
- 沟通语言应坦率真诚了,不得有“话外之音”。
- 培养同理心,善于换位思考。
- 人际关系简单和谐。
- 替他人着想,不给人添麻烦。
- 己所不欲,勿施于人。
- 对事不对人,严禁对他人进行人身攻击或人格侮辱。
- 严禁向下属抱怨。
- 争吵不是沟通,沟通解决问题,争吵制造问题。
- 沟通要着眼于解决问题、着眼于达成结果。

● 犯了错就要有道歉的心胸和勇气,一个人的胸怀与他的事业成正比。

● 需要反复争论时立即停止使用邮件,应当立即主动去当面沟通或者电话沟通。

● 不要把争吵的邮件发给很多人来“观看”。

● 转发抄送邮件时要注意邮件的“尾巴”,是否存在不适合转发的内容。

● 及时回复邮件,回复周期一般不超过一个工作日。

● 关注沟通的有效性。

- 正式沟通与非正式沟通相结合。
- 带着问题与解决方案交流。
- 与下属沟通的原则:多听少说。
- 沟通三部曲:聆听、提问、反馈。
- 沟通的白金法则:以别人期望的方式对别人。

异常反馈:发现对方无法按时完成预定任务而影响自己的进度时,必须及时向对方,其直接上司、自己的上司反馈。

良好的协作需要顾客意识、团队意识、良好的流程、良好的沟通。

4. 投诉和举报原则

为确保组织的健康运转,防止官僚主义与腐败的滋生,任何员工与合作伙伴都有权越级投诉,包括向公司最高领导人投诉。任何领导都不得限制下属向上投诉。公司同样鼓励任何员工向公司举报一切违反公司价值观的行为。作为部门领导也有权利知道有关本部门的任何事情。注意区分投诉与例行工作汇报

的差别。下属要尽量避免越级汇报工作或寻求帮助。除严重的或特殊的情况外,越级投诉一般情况下可以遵循逐级向上投诉的原则。为维持上下级长远的良好工作关系,下级也要慎重选择投诉。

下级如遇到不能从上级处获得问题解决的情形而需要更高层领导帮助解决时,宜事先向上级说明,或邀请上级共同到更高层主管处寻求帮助。反之,上级应鼓励下属有任何想法或不满时首先与自己沟通,在自己无法解决时,可自己或陪同下属共同到更高级主管处寻求帮助。

投诉应以事实为依据。领导接到投诉后要详细了解事实真相,以事实为依据,而不能以投诉者的感觉为依据。根据初步投诉问题的性质与严重程度的了解可以选择四种不同的处理方式:

鼓励他继续与上级沟通寻求问题的解决。表示等进一步调查事实后再做回复。这种情形必须要有回复。在自己已掌握事实时,可向投诉人当场解释说明或令其等处理结果。有些投诉适合采用冷处理,但要加以了解并在以后的工作过程中有技巧地解决矛盾。领导接到投诉后要注意处理的艺术性,尽量保护好投诉者与其上司的协作关系。

兼听则明,偏信则暗。上级主管受到更高级领导调查时,应坦诚告知事实避免凭感觉闹情绪。上级主管应注重自身修炼,善于与不同特质的下属协作,提升自身领导力。对被投诉,应相信自己,无私而无畏,不要惧怕投诉,也不应因投诉而耿耿于怀。真是自己错了,也要把投诉看作是一次提升自己的机会。有则改之,无则加勉。牢记“有多大的胸怀,才有多大的成就”。

5. 关注自我成长

管理者必须关注自身的成长才能领导团队达成目标,在激烈的竞争中获得胜利。以身作则,不断提升自己的职业化程度,每天进步一点点。想要别人怎么对待你,你先怎么对待别人。我是一切根源。关注自己的改善机会,而不是别人的不足。提倡基于自我反省基础上的建设性反馈,帮助下司与下属成功,个人才能成功。绩效提升,个人能力与职业发展是最大的个人利益。

6. 关注员工成长

合适的员工是公司最大的财富,也是公司最大的竞争优势。所以企业必须通过员工的成长创造企业的成长。

● 创造公平公正的内部竞争环境。

为符合公司价值观、绩效良好的员工提供更多更好的发展机会和通道,给予他