EOS方法是一套方法体系，从愿景到行动是前后连贯的，前者是后者的基础。想要落实EOS方法，需要不怕麻烦，抽出时间，逐步落实，也需要花上半年甚至一年的时间。但这些都是值得的，一个有效自动运行的组织体系是你的收获，这样管理者有更多的时间可以思考，也有更多的时间平衡工作和生活。

对书中很多观点都深表认同，也就不断实践。这里随便列出一些点吧。

1. 核心价值观

核心价值观在EOS方法里面非常重要，不仅作为愿景的核心，而且也是选聘合适人才的量尺。价值观一致的人留下，不一致的人就需要离开，这样对团队、对个人都好。

2. 放手

团队管理者必须学会放手。让合适的人在合适的岗位上，明确他的职责和要完成的任务，然后通过指标来考核他，其他的就放手让他去做。不会放手，就会处处插手，员工无法成长，流程遭到破坏（当然前提是有清晰合理的流程，这是管理者要做的）。

3. 聚焦

不可能讨好所有人，不可能做所有感兴趣的事情，一个组织必须聚焦，集中力量才能办成重要的事情。少就是多，少就是好。一个组织90天内的要事应该在3-7件之间，每个员工90天的内的重要任务不应超过3件。否则就会到达事情的反面，多就是少，一个员工分配的任务多了，反而难以有效完成其中任何一件，互相影响，最终导致低效。

4. 90天

本书中多次出现90天，包括要明确90天内要完成的重要任务，因为是马上就做的事情，所以必须明确。还要通过季度例会的方式来检查任务完成情况、解决问题、更新下一个90天任务。为什么是90天呢？本书作者提到，这是一个自然规律，90天是人类保持集中注意力的极限。每隔90天，人们的注意力会分散，无法坚持工作，产生懈怠心理。为了解决这个人人都会遇到的问题，所以需要强化“90天会议”。通过季度例会，激励大家，让团队成员再次明确自己要做的任务，重新焕发工作动力。

5. 解决问题

解决问题要优先解决重要的问题，不要试图一蹴而就解决所有问题，贪多嚼不烂。解决问题要按照三个步骤展开：辨认、讨论和解决，简称IDS。不可能直接从步骤1到步骤三。

6. 人际关系

要建立一种坦诚相待、互相信任的团队氛围。这是领导者的职责，当出现不和谐的人际关系，甚至对着干的情况时，领导者要及时发现并协调解决。

总结：

EOS方法是实践出真知的整体方法论，比那些花哨的、支离破碎的管理方法实用得多。快行动吧，打造一个卓越运营的组织！