

关于提升效率的一点儿思考

《高效能人士的七个习惯》
&
《OKR 工作法》

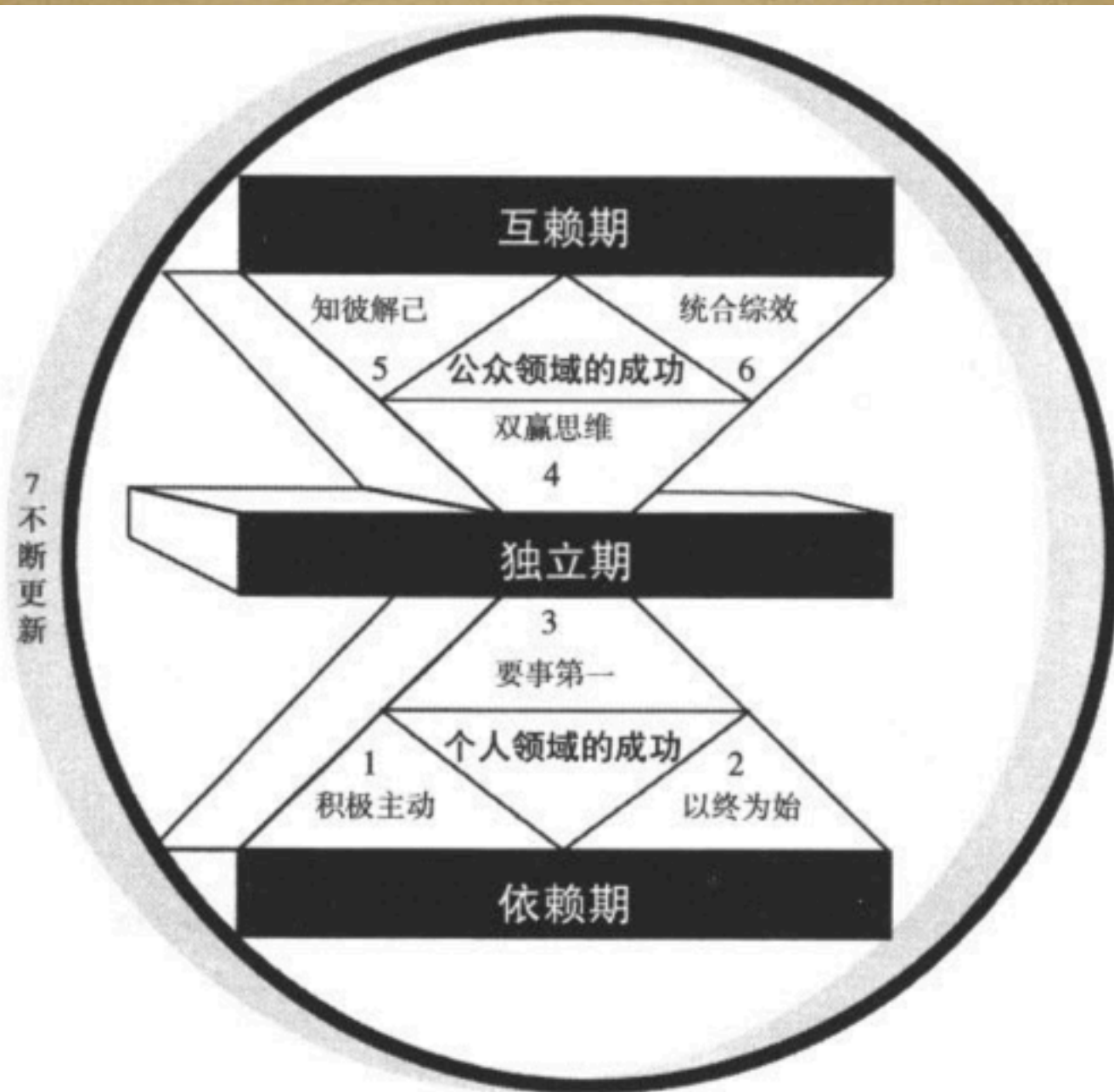


图2-2 七个习惯模型

个人成功：从依赖到独立

- 积极主动-个人愿景的原则
- 以终为始-自我领导的原则
- 要事第一-自我管理的原则

积极主动

- 什么是积极主动。积极主动不仅指行事的态度，还意味着为人一定要对自己的人生负责。个人行为取决于自身的抉择，而不是外在的环境，人类应该有营造有利的外在环境的积极性和责任感。
- 关注圈与影响圈。积极主动的人专注于“影响圈”，他们专心做自己力所能及的事，他们的能量是积极的，能够使影响圈不断扩大，扩张和成长。反之，消极被动的人则全神贯注于“关注圈”，紧盯他人弱点、环境问题以及超出个人能力范围的事情不放，结果越来越怨天尤人，自艾自怜，并不断为自己的消极行为寻找借口。错误的焦点产生了消极能量，再加上对力所能及的事情的忽略，就造成了影响圈日益缩小。
- 直接控制、间接控制、无法控制。我们面对的问题可以分为三类：可直接控制的（问题与自身的行为有关），可间接控制的（问题与他人的行为有关）和无法控制的（我们无能为力的问题，例如我们的过去或现实的环境）。对于这三类问题，积极主动的人都是由影响圈着手，加以解决。不论是能直接控制的、间接控制的还是无法控制的问题，解决的第一步都掌握在我们自己手里。我们可以**改变习惯、手段和看法**，而这些都属于影响圈范围。
- 扩大影响圈。
- 如果&我可以
- 手杖的另一头——必然后果。正视错误的结果。
- 做出承诺，信守诺言。影响圈的核心就是做出承诺与信守诺言的能力。积极主动的本质和最明白的表现就是对自己或别人有所承诺，然后从不食言。

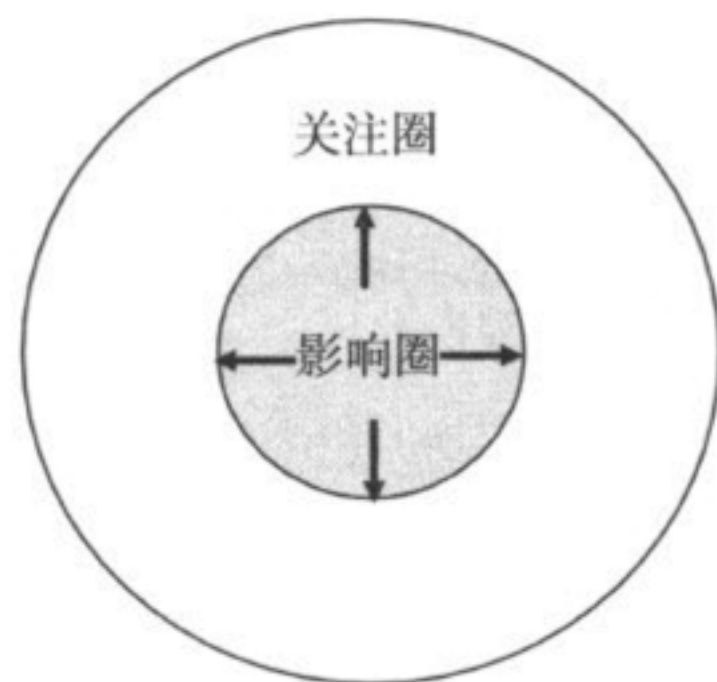


图3-5 积极主动者的焦点
(积极能量扩大了影响圈)

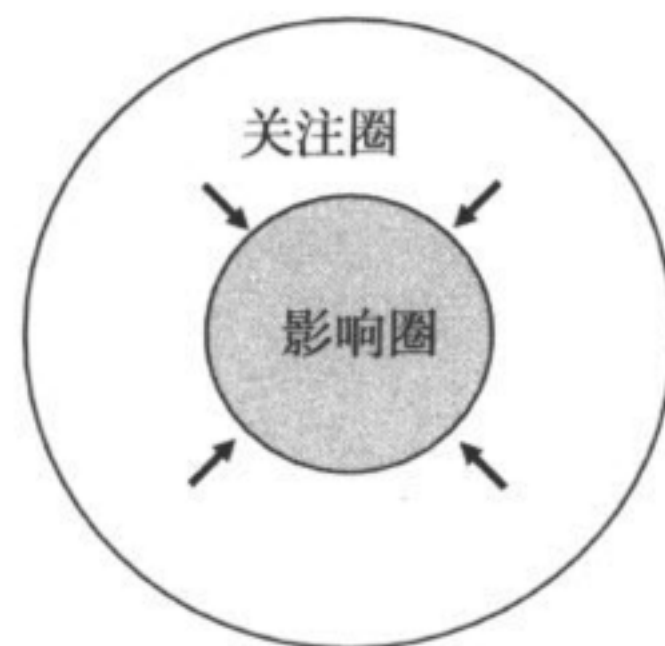


图3-6 消极被动者的焦点
(消极能量缩小了影响圈)

以终为始

- 任何事物都需要两次创造
- 主动设计还是被动接受
- 领导与管理
- 最有效的方式：撰写自己的个人使命宣言
- 从影响圈的核心开始行动，以原则为中心，确定角色和目标

要事第一

- 左脑进行管理，右脑进行领导
- 独立意志：有效管理的先决条件
- 四代时间管理理论。时间管理矩阵，以原则为重心，多做第二象限事务
- 管理方法六标准：和谐一致、平衡功能、围绕中心、以人为本、灵活变通、便于携带
- 个人管理四步骤：确认角色、选择目标、安排进度、每日调整
- 付诸实践
- 高效能秘诀：授权。指令型授权、责任型授权

OKR工作法

- 有挑战、可衡量的目标；关联你的目标和行动；把握节奏
- OKR起源于英特尔公司，后来谷歌、Zynga、领英、General Assembly（硅谷知名的创业教育公司）等公司使用后，都实现了持续高速的增长。在这里，O表示目标（Objective），KR表示关键结果（Key Results）。目标就是你想做什么事情（比如，上线一款游戏），关键结果就是如何确认你做到了这件事（比如，一天2.5万下载量或一天5万美元收入）。按照年度、季度设置OKR都可以，但一定要关联上公司的愿景使命。
- 影响目标达成的关键因素：没有给目标设置优先级、没有做好计划、没有把时间花在重要的事情上、轻易放弃
- 使命感的作用。企业使命、个人使命