

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

图书基本信息

书名：<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

13位ISBN编号：9787530959909

10位ISBN编号：7530959905

出版时间：2010-4

出版时间：天津教育出版社

作者：酒井英之

页数：209

译者：宋丽丽

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

前言

如今，有很多人都会心怀希望，或是心存不安，在拿到这本书后，他们也肯定会想：“怎么做才能变得擅长工作呢？”

”。

怎么做才能成为公司需要的人才呢？

”在此，我们不妨从反面考虑：“不擅长工作的人”是什么样的人呢？

在上司看来，“不擅长工作的人”通常是这样的：他们毕业于知名大学，喜欢做企划工作，并且能熟练操作幻灯片，而且也懂得一些矩阵分析法。

所以，无论是上司还是周围的同事，在看到他们的成果后，都会产生一种错觉——“这个人还是很擅长工作的。”

”但是实际上，他并不擅长工作。

首先，他没有理解工作顺序。

因此，他找不到工作要领，很容易造成严重的疏漏。

虽然已经从网络上搜集了相关信息，但是他没有进行实际调查，也没有收集现场信息。

在被指出不足之后。

他也只是被动接受，除了被指派的，没有着手与之相关的任何额外工作。

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

内容概要

在本书中，作者站在公司员工的立场，通过具体的事例，以亲切的语气指导了员工如何应对棘手的工作。

既增强了员工的自信，又将企业的管理理念逐步渗透给员工。

其中，还讲述了一些日本企业内部业务流程中非常细微的环节，许多方面国内的企业甚至尚未注意到。

反观我们的不足，取长补短，有助于国内企业管理者改善和提高企业对业务的管理水平。

总之翻开本书，细细品味，必然大有收获。

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

作者简介

酒井英之，出生于1963年。

从庆应义塾大学经济学院毕业后，进入信息机器制造厂工作。

因不满分配部门而终日消沉度日，幸为胸襟宽广的上司所赏识，从而开始了辉煌的职业生涯。

入职两年后，由他任企划担当时推出的办公室机器成为了家喻户晓的热销商品。

在营业部，曾7次获得优秀营业员的光荣称号。

自从他参与的市场营销规划公司成立后，他成为了干部培养顾问。

他以“人生的反击球”为信条，通过研讨会、指导培训和讲习班等形式点燃了顾客前进的激情，树立了他们的人生信念。

从世界市场占有率No.1的大企业直至中小企业，都遍布着他的客户。

现今，他担任三菱UFJ Research&Consulting（股份有限公司）咨询事业本部经营战略部长兼主要负责人。

主要著作有《为什么员工的意识难以改变》（PHP研究所）等。

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

书籍目录

前言序章 公司需要的人应该意识到的五件事 1 积极改变“无法做想做的事情”的想法 2 积极改变“无法发挥自己的拿手技能”的想法 3 积极改变“无法受惠于上司”的想法 4 积极改变“和工作比起来,工资过少”的想法 5 积极改变“不景气时束手无策”的想法

第1章 简单却难以完成的工作的做法 1 如果不擅长问候,那技能也将失去作用 2 充分利用五分钟,从此不再迟到 3 即使按期交货,但如果让对方担心也是失败 4 上司希望共享的不仅是消息 5 四步走,变平凡的工作为令人感动的工作 6 率先弄脏自己的套装

第2章 向擅长工作的人请教的方法 1 连接公司的轴心和自我的轴心 2 不要只吃便利店的盒饭 3 分析自己所在公司的历史 4 倾听商品的悲鸣,考虑客户的切身感受 5 成为上司希望培养的“活跃鲶鱼” 6 磨砺提问能力,获得渴求的知识 7 变“明白”为“能完成”的循环过程 8 做好视死如归的思想准备,直面专家

第3章 巧妙推销“擅长工作的自己” 1 与“最终”汇报相比,“中期”汇报更能拉开差距 2 四步走,助你成为吸引他人兴趣的讲话者 3 评价自己工作的“出色工作标准” 4 工作时间结束后,召开自主学习会 5 通过大扫除,上司观察每位下属 6 老板在宴会现场搜寻两类意外人才 7 不仅持有资格认证,更拥有值得一提的兴趣爱好 8 成为最熟悉20岁左右年轻人的人才

第4章 掌握解决问题的思考过程 1 锻炼腰腿,由自己着手开始做 2 发现问题、设定课题的能力 3 思考改善策略的能力 4 确认经营循环 5 关于新商品,新工作的两种创意思考法 6 “满足市场需要的经营法”思考过程 7 与全票通过相比,获得70%反对票的企划更能取得成功

第5章 变“不能”为“能”的感召能力 1 调查的基础,即对企划的对立面进行调查 2 乍一看不利的资料,也会因不同的视角变为有利的资料 3 打造不负于竞争对手的“三件神器” 4 与三位关键人物进行事前沟通 5 企划报告前夜的确认重点 6 一流的企划报告,二流的企划报告 7 在制约条件下,能在多大程度上实现梦想呢

终章 塑造永久的。合乎逻辑的“自身风格” 1 创作以他人为英雄的剧本吧 2 发现自己所擅长的方式 3 “能完成,但是需要一些条件” 4 事先决定优先顺序,坚守自己的选择 5 在愤怒中重塑自我的方法

后记

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

章节摘录

3·积极改变“无法受惠于上司”的想法作为下属，根本无法选择自己的上司。

因此，能否遇到一位贤能的上司，完全靠你的运气。

特别是，你遇到了这样的上司：无论你进言什么内容，他永远都是那句冷漠的回答——“你还是住口吧！”

”或者无论你说什么，他都毫无反应。

碰到这样的上司，很遗憾，你是很难得到成长的。

小学生，通过老师在笔记本上勾画的红色印记，实现自我成长。

与此相同，人们需要通过他人的回馈实现自我完善。

如果没有这些条件，你是无法得到成长的。

有些人因为运气不佳而成为这种上司的下属，他们指着另一个部门贤能的上司向我抱怨：“其实我真的想成为那个人的下属啊……”为此，我经常批评这些员工：“你做不成那个有才干的上司的下属，但是你可以做他的徒弟，你去请他收你做徒弟吧。

”也就是说，并不是让他做上司，而是请他做你的师傅，一位可以在必要的时候与之商量，并给你宝贵建议的师傅。

这样的师傅并不是只限于一位。

只要是你想探讨的专业领域，就可以拥有多位师傅。

在公司的内部会议上，见到的其他部门的出色人才；负责公司内部研修的讲师；公司外部研修的讲师；谈判方的杰出人物……只要你认为有必要，就可以拜请他做自己的师傅。

那么，怎么做才能拜师成功呢？

在此，我介绍拜师的三个步骤，与大家共同分享。

第一步向师傅提出问题。

如果你20出头，不妨问这样的问题：“进入公司后三年内，我需要做什么呢？”

”如果你即将步入30岁，那就这样提问：“在30岁之前，我需要做好哪些事情呢？”

”如果你已年过30岁，就这样提问：“在成为管理者之前，我需要做些什么呢？”

”或者：“如果成为了管理者，请您告诉我开始需要做的三件事。

”针对这些问题，无论是谁，都持有自己独一无二的答案。

因此，即使对方表现出一种很为难的神态说“你突然这样问，还真有点……”，最后也必定会给予认真的答复。

倘若你还想获得更深层的答案，可以循序渐进地继续提问。

而且，在倾听对方答复时，最好一边点头表示认可，一边做笔记。

通过做笔记这一举动，你认真的态度就会传达给对方。

第二步师傅教给你很多东西，给师傅写一封表示谢意的信。

也可以采取电子邮件的方式。

在信中，你可以从已请教的事情中，选取一件，与其相约进行实践——“特别关于……的指教使我受益匪浅，我希望能早日亲身实践。

”这样一来，你便与对方成为了请教者和教授者的关系。

以上都是一些司空见惯的事情。

接下来才是真正的问题。

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

后记

在我写这本书期间，社会发生了巨大的变动：被称为“百年一遇”的经济大萧条到来了。

随着这一变动的发生，公司对年轻员工的要求和期待也发生了巨大的变化。

恰逢这个时期，我有幸获此良机，得以向大家阐述当今社会所需要的人才模式，这也许是在大萧条时期出生并成长起来的我的宿命吧。

各位读者，对于您能坚持读到此书的结尾，我深表谢意。

愈是萧条时期，愈是需要变革的时期。

在哀叹公司和社会之前，应该对自身也做出相应的调整 and 变化。

首先，一定要拥有沉醉于某一工作的热情。

Elies Book Consulting的土井英司先生，各位工作人员，以及“畅销10年的（畅销书——作家）培养课程”的各位同窗，我在此对你们表示真诚的谢意。

如果没有各位同仁的鼎力支持，津津有味地倾听我作为年轻员工时的经验之谈，那么，我将没有决心写完此书。

作为此书的发行商Cross Media Publishing的代表而参加编辑工作的小早川幸一郎先生，以及各位工作人员，我在此对你们表示无限的感激。

而我从各位朋友身上学到的“年轻人的心情”，也给我带来了深刻的感悟。

此外，三菱UFJ Research & Consulting（股份有限公司）作为一家出色的企业，其经营战略部的各位经营顾问一直以来给予了我极大的帮助。

在此，向各位朋友表示感谢。

在长达六年多的时间里，我与经营战略部的年轻员工曾逾6000次互相交换日记，正是这一互相学习的过程，才成就了我完成此书的决心。

完全不满足于现状的各位老顾客朋友们，以及邮件杂志《缓和》的2700位读者朋友们，我在此也对你们表示衷心的感谢。

正是得益于和各位精益求精的朋友们一同前进，才使这本书能够在今天问世。

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

媒体关注与评论

如今，有很多人都会心怀希望，或是心存不安，在拿到这本书后，他们也肯定会想：“怎么做才能变得擅长工作呢？”

“怎么做才能成为公司需要的人才呢？”

“在此，我们不妨从反面考虑：“不擅长工作的人”是什么样的人呢？”

在上司看来，“不擅长工作的人”通常是这样的：他们毕业于知名大学，喜欢做企划工作，并且能熟练操作幻灯片，而且也懂得一些矩阵分析法。

所以，无论是上司还是周围的同事，在看到他们的产品后，都会产生一种错觉——“这个人还是很擅长工作的。”

“但是实际上，他并不擅长工作。”

首先，他没有理解工作顺序。

因此，他找不到工作要领，很容易造成严重的疏漏。

虽然已经从网络上搜集了相关信息，但是他没有进行实际调查，也没有收集现场信息。

在被指出不足之后，他也只是被动接受，除了被指派的，没有着手与之相关的任何额外工作。

而且，即使知道想要做什么，也是不得要领，经常搞混目标和方法。

这样的人，就是上司眼中的“不擅长工作的人”。

那么，为什么这些人不擅长工作呢？”

显而易见，他们都有对失败的恐惧症，并想加以逃避，以及与之相伴的实际经验缺乏症。

“我能做到吗（有些忐忑不安）……” “嗯，不会吧！”

真是这样……” “嗯，我也能做到嘛！”

“不断亲身体验，积累成功经验，人才便应运而生。”

做到了这一点，便能挑战更有难度的问题。

相反，做不到这一点的话，便会止步不前，无所提高。

那么，怎么做才能获得这种顺序得当的实践经验呢？”

在体育界，普通选手不会一跃就成为种子选手。

为了出赛，他们必须经历一定的步骤，比如，提高团队意识，加强锻炼等。

我认为，工作同体育运动一样，也需要经历一定的步骤才能积累到成功经验。

首先是“心态问题”。

消极的人绝不可能实现成长。

无论身处什么环境，都保持积极的心态，这是很重要的。

畏首畏尾，消极萎靡，是不可取的。

同时，“虽然事情很简单，但是也要保持一种难办的基本姿态”，这也是很重要的。

像能干的人那样，要照顾周围人的感受，努力让身边的人接受你。

然后，应该将自己工作的价值置于社会发展和公司全局中考虑。

“为了谁为了什么目的而做这项工作呢？”

“如能理解公司的志向所在，就一定能做出超要求的深得人心的产品。”

此外，通过各种方式，巧妙地向上司进言自己想做的工作。

如果能让上司感觉你是个“理想的员工”，那你离想要做的工作就更近了一步。

如果进言成功，你就一定有机会做想做的工作。

为此，我将使用“工作的腰腿”这一问题解决思考过程，引导你得出解决方法。

所谓工作，即使十试九败也无妨。

毫不犹豫地大胆尝试吧。

最后，在实现这一目标的过程中，如果你能吸引周围的同事参与进来，那就能完成更大规模的工作了。

甚至你自身的成长，对社会发展也能产生些许影响。

如此一来，无论是谁，都能成为“擅长工作的人，公司需要的人”。

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

这一流程即是本书的结构。

现在，有很多正在实行机构改革的大企业和欲实现“独一无二”目标的中小企业。

我的工作就是为他们培养干部人才。

通过研讨和指导，培养“擅长工作的人和公司需要的人”，也培养能培养出这类人的领导人才。

但是，最初我自己也并不是“擅长工作的人和公司需要的人”。

刚进入社会时，是恰恰与之相反的“不擅长工作的人、公司不需要的人”。

我从学校毕业后，进入一家信息机器制造厂。

因为憧憬耀眼的广告世界，所以希望被分配到宣传部。

但是，最后却被分配到OEM销售员的岗位上。

与广告的光彩夺目相反，那是彻头彻尾的幕后工作。

因为不满，我在被分配工作的当天，便去了人事部，却得到了人事主管的冷漠对待：“宣传部不需要员工，所以不能把你分配到那儿。”

“公司需要的人”，是擅长完成公司认为有必要的工作的人，否则便是公司不需要的人。

这一现实深深地刺痛了我。

此后，由于一直在考虑跳槽，丝毫不能集中注意力于工作之上。

上司批评我态度不端正，于是在第一年的冬天，我便被调到工场修理班。

可以说，那个职务和销售部毫无关系。

那段时间，由于遭受日元升值和竞争不利的双重打击，公司业绩日益恶化。

公司内到处涌动着危机感——“只能靠制造更全新的产品了！”

我感到：“现在，公司需要的人，是能进行新产品企划的人”。

为了能脱离修理部，我通过各种方式向上级进言：“我是一个喜欢企划，并且构思独特的人。”

“宴会才艺表演、大扫除……无所不用。”

结果，我在第二年时重返营业部，并担任新产品企划工作。

当时我亲手企划的办公室机器，在全世界大受欢迎，成为至今仍在销售的长期畅销产品。

公司会长更是评价这款商品为“孝顺孩子”，这令我非常激动。

在此后的三到五年，我担任了打印机的销售工作，连续两年成为首席销售员。

我从一个分配当日横冲直撞人事部的职员，变成了一个“擅长工作的人、公司需要的人”。

我能积累到这种经验，是因为在萧条中发现了机会。

经济萧条时，公司便会重新审视一直以来的做法。

“行不通也无妨，试着去做些事吧！”

这就变成了机遇，也正是年轻员工积累实践经验的机会。

那么，怎么做才能充分利用这种机会呢？

让我们从序章读起，看看“擅长工作的人、公司需要的人”是如何变消极为积极的。

<<擅长工作的人才是公司需要的人>>

编辑推荐

《擅长工作的人才是公司需要的人》：从世界市场占有率No.1的企业经营者甚至到中小企业的职员，多达4万名商务人士曾对这位企业顾问的指导刻骨铭心。他将告诉你：擅长工作之人必须掌握的有效工作的铁则，擅长工作之人必须掌握的向专家请教的技巧，擅长工作之人必须掌握的巧妙推销自己的绝招，擅长工作之人必须掌握的交涉和商谈的秘诀。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>