

<<3%的习惯决定10年工作成就>>

图书基本信息

书名：<<3%的习惯决定10年工作成就>>

13位ISBN编号：9787802498808

10位ISBN编号：7802498805

出版时间：2011-10-1

出版时间：中华工商联合出版社

作者：金诚勇,许才勤

页数：148

译者：杨永华

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>

## <<3%的习惯决定10年工作成就>>

### 前言

让你脱颖而出的3%习惯 假设有人问你：“在万不得已只能做出一项选择时，你认为身体的哪一个部位动手术绝对要成功？

”这时你会想到哪一个部位呢？

眼睛？

鼻子？

下巴？

还是额头？

若考虑到人体机能，最佳的答案应该是脑部的前额叶。

因为前额叶掌管着人类以下几种机能：1.分辨他人的立场或情绪的功能 2.不受外部刺激，集中注意力的功能 3.综合各种状况，做出最准确判断的功能 4.提出创意性想法的功能 5.在特定活动中赋予主动性动机的功能 6.安排工作和计划未来的功能 7.预测结果的功能 8.调节个人情感的功能 9.抑制冲动的功能 10.制定目标的功能 这些功能是否得到充分的发挥，是评价一个人“胜任能力”高低的标准。

当然，前额叶是无法通过外科手术来整形的，但通过反复的训练仍可以有所改善。

专家表示，人的性格与生俱来，难以改变。

但实操能力与前额叶息息相关，所以只要妥善地开发前额叶，人们的能力就可以得到相当程度的改善。

而开发前额叶靠的也许就是3%的小小改变。

伟大的古希腊哲学家、数学家、物理学家阿基米德曾经说过：“给我一个支点，我可以撬起地球。”这就是以小博大的力量。

事实上，许多成功者与我们一样，并没有过人的天赋，他们之所以能取得令人瞩目的成就，正是由于3%的差异。

每个人都有数不胜数的习惯，但是对于职场人来说，关键的3%的习惯，将决定你100%的职场前途。只要运用得当，讲究技巧，我们稍稍加以改变，就能成就自己的未来。

为了方便读者，本书针对不同职位对内容进行了分类。

你可以根据自己的职位，直接前往具体章节进行阅读。

但是从头开始仔细地研读此书，也许会更加有意义的事情。

本书开篇第一章，作者带领我们重新认识了“公司”这一存在体，就“公司存在的价值”作者提出自己的观点，读者可以将自己的想法与之做对比。

一旦你清楚地认识到公司到底是如何存在的，就可以准确地把握住它最需要的东西了。

第二章与第三章从职场新人和资深老员工的角度出发，围绕“时间认识”这一点展开了讨论。

读懂公司的时间观，并根据自己的工作资历采取相应的时间管理对策，对于上班族来说是非常重要的。

第四章讲述了“团队领导力”的问题。

为了让公司取得最大限度的成就，作为公司领导层，应该如何发挥自己的领导力、协调公司和员工的立场，本章也给予了详细的解答。

如今二三十岁的上班族为了工作四处奔波，忙碌却得不到收获。

大家都深信“习惯决定命运”，但在一次次的败北之后，人们越来越茫然，“也许命运无法改变，一切都是既定的”。

但其实不然，习惯纵然能改变命运，但我们依旧要学会取舍。

其实，只要能专心培养3%的习惯，你就可以实现从职场新人到资深员工，最后成为公司领导层的完美转变。

新人克服职场里的时间潜规则；资深员工提高办事效率，小心被能力“浅薄”了资历；进而晋升为领导后，运筹帷幄，发挥自己的团队带头作用，既能充实自我，又惠及公司。

只要你能养成这3%的优秀习惯，就可以脱颖而出，走出一条能快速通向成功的职场之路。

<<3%的习惯决定10年工作成就>>

## <<3%的习惯决定10年工作成就>>

### 内容概要

《3%的习惯决定10年工作成就》：身为职员的你.....公司可能没那么在乎你的生活平衡与幸福，所以你要懂得规划时间；管理好自己3%的时间，就是向三倍年薪之路迈进；虽然有时领导会忘记自己下过的指示，但并不代表你也可以忘记；没有人会告诉你领导的处事标准，你必须从公司的角度去思考；别再抱怨了！

处理多种任务是你应该具备的最基本能力。

身为领导的你.....可以对下属表示亲切，但别泄了自己的底；当下属来找你，你就得开放心胸与时间；给予下属一项特别的任务，就能激起他们的兴趣与活力；团队成员间有活力，就代表团结力；积极提供让下属发挥领导能力的机会吧，他们会越来越好！

《3%的习惯决定10年工作成就》由金诚勇等编著。

## <<3%的习惯决定10年工作成就>>

### 作者简介

金诚勇，时间管理专门机构Dream

CT社长、“时间力研究所”网站运营者、ENK教育咨询公司课程设计委员。

兼任韩国生产总部“时间经营”课程讲师、韩国生活指导联合会时间管理教练，并接手了京畿道女性能力开发中心、三星网校等主办的时间管理课程。

合著有《幸福富翁的时间艺术》。

许才勤，印度最大家族企业信实集团旗下的Reliarice Globalcorn韩国区销售经理。

时间管理专门机构Dream

CT营销主管。

凭借多年的IT领域从业经验和销售秘诀，为许多知名企业提供营销培训。

## <<3%的习惯决定10年工作成就>>

### 书籍目录

#### 第一章 公司只要求你3%的习惯

- 你的价值观与公司的价值体系
- 隐藏在公司规定背后的潜规则
- 公司用领导的眼睛感知员工
- 你与公司在一条船上
- 公司所强调的时间管理能力

#### 第二章 新员工初来乍到——掌握3%的习惯你就可以独当一面

- 在公司时间就是金钱
- 上班时间是评估工作态度的最高指标
- 弄清真正的下班时间
- 快速把握领导对你的期待值
- 做报告不是浪费时间
- 别忽略领导的细微指示
- 我的领导是视觉型还是听觉型?
- 发现问题要及时汇报
- 掌握领导的优先级
- 要遵守与客户的约定
- 客户提出的要求要妥善处理
- 重视对客户要求的记录
- 不要无视客户的不满
- 不要掉进无关信息的陷阱中
- 不要太相信电子邮件
- 琐碎小事也要认真对待
- 公司总想知道你在做什么
- 保持身心健康也是自我管理能力的体现
- 休假的时机很重要41
- 领导的成功就是我的成功
- 增加与领导相处的时间
- 下班时请先整理好办公桌

#### 第三章 凭什么获得晋升——想晋升就不要错过任何细节

- 琐事的处理能力决定你能否承担重任
- 资深员工必须具备展望整体业务的能力
- 处理多重任务的能力是根本
- 职位越高就越要有效率地分配事务
- 培养重新调整工作计划的能力
- 利用PDA提升工作效率
- 不要害怕向领导提问

#### 第四章 当你入围管理层——抓住3%的习惯创造成功

- 比实务能力更重要的是领导能力
- 防御型的领导风格
- 营造自由风气提高团队工作效率
- 全方位把握下属的心态
- 延长工作时间并不能保障好的结果
- 频繁加班是效率低下的表现
- 团结是团队战斗力的基础

## <<3%的习惯决定10年工作成就>>

把握下属的执行模式  
团队内部的过度竞争会带来副作用  
团队成员需要掌握共通的业务技巧  
为下属开放讨论的时间  
领导者的权威不可丧失  
创造重视质量的团队文化  
不能独占功劳  
以横向的网络结构处理外部危机  
替下属总结优点并挖掘潜能  
人才的养成是领导的策略  
员工关注度要形成差异化  
委托之事需要彻底管理  
领导不能代替员工处理事务  
采取措施避免无意识的时间浪费  
如何培养下属的时间管理能力  
愤怒只会让问题恶化  
不要将失败的责任推卸在下属身上  
及时发现并解决问题的瓶颈  
巧用计提升员工的投入度  
对有才能的职员予以称赞及嘉奖  
控制团队的工作量  
领导的态度决定团队的成败

后记

附录1

附录2

## <<3%的习惯决定10年工作成就>>

### 章节摘录

版权页：你上班之后的第一个小时都在做什么呢？

进到公司之后，往往要经过一段时间之后才能真正进入工作状态，或者接到工作任务。

不过在一些中小企业里，因为职员不多，很有可能刚进公司就被派去做重要任务。

不过，作为一名新员工，站在业务适应的角度或是以测试你自身能力的角度来说，细微的琐事或者小的业务项目可能会是你每日的主要工作。

有时候，有些人会因为不甘于总是做一些小事情，而盲目跳槽。

希望你不是这种人。

人事问题对公司来说，向来都存在着风险，就像那句老话所说，“人事就是万事”。

从挑选新职员开始，到人员流动、晋升、薪资调整等与人事相关的各种项目，都会对公司产生一定程度的影响。

因此，对刚进公司的你来说，也就只能做一些琐碎的事情，因为你还没有通过检验。

这不仅是考核你的业务能力，还有团队亲和力、环境适应力、工作态度等，要就你的个性以及各个方面来了解你是否适合公司。

公司在新员工见习期指派的业务，往往都是一些琐碎的工作。

虽然这些事情微不足道，但对你而言，它们却是绝对不可轻视的。

例如，整理会议资料发给小组成员，在开会前事先安排好会议场所等，这些事情看起来毫不起眼，但若没有安排妥当，必定会造成某些不便，甚至会引起严重的问题。

这么一来，你就难辞其咎了。



## <<3%的习惯决定10年工作成就>>

### 后记

合上本书之前 也许本书叙述的内容,更多地强调了要忠诚于公司;也许这抹杀了你的个人立场,让你感觉自己成为了组织的附属品。

但是,你的个人价值是通过团队业绩来体现的,这就意味着你必须按照前面所谈到的方针来行事。

现在团队制度普遍完善,越关注团队业绩,就越强调团队的领导能力。

然而,仍有许多上班族认为领导能力是来自于团队领导者的能力,与自己无关。

但实际上,团队的领导能力包括三种:领导对员工的向下式领导力;员工对领导的向上式领导力;以团队整体利益为前提的团队思维能力。

许多人都认为团队的领导是属于向下式的,但只有有了向上式领导,向下式领导才能获得力量。这表示组员们必须理解领导的立场与领导力,面对领导下达的一连串措施与意见才能给予同步的支持。

而团队合作模式就是以团队利益为优先考虑所成立的价值性体制。

这三种要素中,任何一个太突出或太普通都会产生消极作用。

如果向下式的领导力太普通且没有变通性,就会遭到组员的反弹。

向上式的领导过于强烈,就会威胁到领导的权威,造成团队的决策混乱。

而团队合作的模式太弱的话,就会使领导与组员间产生冲突时没有解决的标准,如果每个人都抱着凡事是否有利于团队发展、每个决定是否有利于团队利益、是否能解决团队的问题等这样的价值基准的话,就能强化团队合作,彼此理解。

为了耐着性子一路读到这里的读者,我要告诉你一个核心关键:如果你想要成为你熟知的领导那样,就试着观察他的行动并与他交谈,然后与书中所提到的内容做比较。

你会发现与书中内容不会有太多的差异,因为这都是职场的基本所需。

职场中的必胜秘籍,就是要遵守基本原则。

## <<3%的习惯决定10年工作成就>>

### 媒体关注与评论

好的习惯是一笔财富，一旦你拥有它。

你就会受益终生。

养成“立即行动”的习惯，你的人生将变得更有意义。

——比尔·盖茨在事业上谋求成功，没有什么绝对的公式。

但如果能依赖某些原则的话，能将成功的希望提高很多。

——李嘉诚在时间决定成败的互联网时代，企业也是一样，任何正确的决策是否能为企业带来优势，最终还是取决于整个团队的执行效率。

——李彦宏最大的失败是放弃，最大的敌人是自己，最大的对手是时间。

——马云

<<3%的习惯决定10年工作成就>>

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>