

<<胡萝卜原理>>

图书基本信息

书名：<<胡萝卜原理>>

13位ISBN编号：9787121126277

10位ISBN编号：7121126273

出版时间：2011-1

出版时间：电子工业出版社

作者：(美) (高斯蒂克Gostick) (A.) (美) (埃尔

页数：247

译者：王新明

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>

## &lt;&lt;胡萝卜原理&gt;&gt;

## 前言

年轻的斯托里安帕拉佐夫经常坐在马戏团跷跷板的一端，另一端则高高翘起，伴随着灯光和音乐，他等待着两个魁梧的演员跳到跷跷板的另一端，将他反弹到20多码高的空中，然后他会落在一位兄弟的肩膀上——5人构成的塔的顶部，这样的表演经常是一日3次。

如果这个年轻人从空中落下来后向前或向后偏离几英尺，他将会让所有的人摔倒。

他的落地必须是完全平衡的，否则，这场表演就会毁在他的手里。

他微微一笑，承认自11岁开始表演时起，他已经有多次失败的经历。

斯托里安说：“每个人都会犯错误，我一直在学习。”

斯托里安独特的表演使人们想知道当他还是一个小男孩时是如何开始第一次、第二次尝试的。这个双脚牢固站立在地面的男孩是如何做到的，他可以在令人眩晕的高度飞翔，非常轻易地在空中翻转、落地。

想一下，人们是如何完成他们未知的第一跳的呢？

很多时候我们都会被问到那句话：“你是如何开始的？”

“我们创作本书的目的就是来回答这个问题的。”

我们可以通过有效地运用胡萝卜原理来消除那些在学习中国有的曲解。

我们把理念分解成易于领会的形式，从而使你的知识可以每日逐步地积累。

一位IT员工告诉我们，他在清晨计算机充电时读过一页我们“一天一根”系列的第一本书：《一天一根胡萝卜》。

读后，他天天都在致力于把新理念运用到工作中。

他没有觉察到他的巨大工作成果，直到有一天当他环顾四周时，发现周围人的工作效率不能与他同日而语。

他说：“我很吃惊，但是感到非常振奋。”

在杂技表演中，这就是我们所说的完美落地。

满怀信心地跳跃，然后稳稳落地。

斯托里安说：“感觉好极了，它让你觉得自己如同王者一般。”

有一位经验丰富的导师在实践中帮助斯托里安导航是他成功的关键因素。

这也是我们创作本书的原因：当你开始运用，或继续运用胡萝卜原理时，这本书会陪伴你始终。

如果你能够每天读一页，到年底你会接触到我们这一系列畅销书中所有的理念，新评论、新解释层出不穷。

每日的“胡萝卜行动”会对每个理念进行精确的补充，使你少走弯路。

你将会在其中学到：制定明确的目标 进行有效的沟通 构建相互信任的关系 承担责任

善于发现他人工作中的亮点 不久以后，你会发现自已发生了转变：你不再遵循指导，你会发现自已具备了为他人制定计划的能力。

实践、再实践 我们知道有一位叫戴列维斯的渔民，他发明了把书夹在肘部和身体之间来投掷鱼钩。

如果书掉了，就意味着投掷动作是不正确的——肘部发生了移动。

他的实践使他的投掷动作几乎变得完美无缺。

如同高效能人士从事任何有风险的事业一样，列维斯喜欢他的技术，他致力于掌握他的技术。

可以肯定的是，他的工作是不同寻常的（一些人可能会称之为游戏），但是工作不一定是独特的和受人喜爱的。

精通一门技术的愿望是热切的，在富有经验的导师的帮助下，人们可以不知疲倦地工作，从而增强他们的能力。

不论你的工作是空中翻转，钓鱼，还是为顾客服务，如果你致力于实践和遵循经验丰富的导师的指导，你将会收获更多——其他人则会跟随在你的身后。

举例来说，多年以前切斯特训练他儿子所在的篮球队——新泽西无线队。

这支球队由一群10~11岁的孩子组成，大概其中没有人将会到NBA打球。

## &lt;&lt;胡萝卜原理&gt;&gt;

由于对胡萝卜原理重要性的认识，切斯特和他的球队列出包含许多团队目标的清单，开始了新的赛季。

“我们绝不批评一个队员”（毕竟，没有人想要胡来），“所有人都要欢呼”（不管是在球场上，还是在长椅上），“扣篮时不要挂在蓝框上”（只要没有队员站在合理冲撞区内），“每个人都要得分”（这比“每个人都要比赛”有意思得多）。

切斯特球队中一个配合不太默契的队员——詹姆斯，刚刚从英格兰移民至此。

他能用大提琴拉出优美的曲调，但是他没有打篮球的经验。

在没有队友的协助下，詹姆斯投球很难直中篮筐，切斯特指派他的天才控球后卫帕特里克去帮助詹姆斯得分。

“一位出色的控球后卫会使其他队友变得更优秀。

”切斯特对帕特里克解释道，“如果你能帮助詹姆斯得1分，那你就确实非常优秀。

所以，你要帮助詹姆斯，给他传球直到他得分为止。

”球技出众的帕特里克喜爱篮球是毫无疑问的。

他从经验丰富的教练对他球技的指导中受益匪浅，现在正准备用他的能力帮助队友成功。

当詹姆斯最终得分后，整个球队和看台上的观众都变得疯狂起来。

詹姆斯的妈妈在赛后眼含热泪地向切斯特致谢。

她无法用一句简单的“谢谢你”来表达她的感激之情。

妈妈和儿子永远都不会忘记此时此刻的情景，帮助詹姆斯成功的控球后卫帕特里克也将铭记这一刻。

在这一刻，他经历了最不寻常的成功：通过帮助别人来达到帮助自己的效果。

本书中多是类似于此的内容。

它的目的在于使你和你身边人的生活变得更美好。

在这本书中，我们设想自己同你一起站在起飞的地方。

我们的目标是通过准确地运用胡萝卜原理对你进行指导。

其中，我们希望能够激起你的爱心与责任心，从而提高你的技能。

最后，我们保证将会出现目标实现的时刻——当你环顾四周，你会发现在脱离困境后，你所从事的工作已经位于与他人完全不同的高度。

最为重要的是，你会发现你已不用再遵从别人的指导，你已经成为一名杰出的导师。

## <<胡萝卜原理>>

### 内容概要

无论你是公司领导，还是普通员工、学生，或者任何一个希望有所成就的人，高斯蒂克和埃尔顿编著的《胡萝卜原理：365种提升工作业绩的方法》都将成为你的“导师”。

如果你能够坚持每天读一页，并在你的工作和生活中运用胡萝卜原理，你会发现你的下属、同事、朋友、家人因为你给予的“胡萝卜”，工作更有效率，生活更加美好，你与他人的潜能也将被更好地激发。

在《胡萝卜原理：365种提升工作业绩的方法》中你会学到：制定明确的目标，进行有效的沟通，构建相互信任的关系，承担责任，善于发现他人工作中的亮点。

## <<胡萝卜原理>>

### 作者简介

艾德里安·高斯蒂克 世界知名员工激励公司—O.C.Tanner公司咨询、培训部门负责人，美国西东大学（Seton Hall, University）客座讲师，《纽约时报》畅销作家，其著作《一天一根胡萝卜》、《胡萝卜原则》等，已被翻译成15种语言，在全世界50多个国家畅销。

<<胡萝卜原理>>

书籍目录

1月2月3月4月5月6月7月8月9月10月11月12月

## &lt;&lt;胡萝卜原理&gt;&gt;

## 章节摘录

2月1日 不要裸体行走 充满信任的环境的力量。

在《皇帝的新装》里，皇帝委任不诚实的裁缝来缝制他的袍子。

两个裁缝没有缝制袍子，却告诉皇帝这个袍子是用上好的材料做的，这种材料只有最高贵的国民才能看到。

皇帝的大臣们为了使皇帝相信自己是高贵的，纷纷说自己看到了袍子。

于是皇帝一丝不挂地在公共场合行进，这是很丢脸的事情。

这个故事的寓意是什么？

人们的诚信及你周围的环境如何非常关键。

大多数人始终坚持诚信并不只是因为他们的身份，还因为他们所处的环境：他们置身于优秀的团队中。

他们选择在积极的环境中工作，建立友谊，加入某些组织机构。

事实上，即便一个人有近乎完美的诚实品格，他们仍会需要来自有道德的环境中的那些值得信任的人的支持。

胡萝卜行动：问问自己：“我自己周围有值得信任的同事和朋友吗？

我身处在一个有道德的环境中吗？

如果不是，我能够为提高团队的诚信度做些什么呢？

” 2月2日 我们可以接受真相 当你犯错误时，承认吧。

我们可以接受。

做一个值得信任的人要从开诚布公做起——即使真相令人很难接受。

当你诚实地、正直地、及时地与你的同事和老板交流，当你坦白地告知事情的真相时，你周围的人很快会意识到你是可以信任的，你所说的话是真实的。

你必须尊重你的同事和客户，相信他们可以接受真相，不管是好的还是坏的。

他们难以接受的是不诚信、不诚实。

你不能忘记这些场面：当你不承认时，正是他人责备你的最好机会。

人们常常损人利己，但那通常会招致加倍的报复。

胡萝卜行动：你上次向团队承认错误是何时？

是否已时隔数月或数年，那么他人很有可能认为你是不值得信任的。

2月3日 成就你的第一 相信自己的力量。

2002年，杨扬骄傲地走上领奖台，她获得了奥运会金牌。

她是第一个在冬奥会上获得金牌的中国运动员。

我们采访了这个速滑运动员（她赢得了女子500米短道速滑的金牌），问她当她戴上金牌时有何感想。

她自豪地回答：“我在想，‘只要刻苦努力，我可以做到任何事情’。

” 接下来，她回到赛场上，赢得了另一枚金牌。

杨扬的话是完全正确的。

在她当时的那种情况下，她的祖国从来没有人在她参加的项目中获得过金牌。

她的成功没有榜样和标准。

她的目标使她颠覆了历史上的不可能。

胡萝卜行动：在你家族里，可能会有第一个考上大学的人，第一个获得某项杰出荣誉的人。

你想要成就哪些“第一”呢？

2月4日 我们真正想要的 教育的目的是使人脑变得充实。

——马克·福布斯 努力做好工作是为了获得更多的薪酬，然而，公司的财务部门对于薪酬的发放是有严格的规章制度的。

大多数员工与巨额奖励是无缘的，这也许会有些令人吃惊。

如果说钱是工作中关键的激励因素，那么其他形式的激励可能就不会起作用了，还好并非如此。

## &lt;&lt;胡萝卜原理&gt;&gt;

新加坡某人力资源管理机构开展了一项研究，对3000人进行了调查。

当被问及：“你在工作中真正想获得的东西是什么？”

员工将收入排到了第三位。

以下是调查结果：  
· 工作 / 学习、发展的机会；  
· 认可；  
· 收入；  
· 同经理的关系。

我们的经验表明，这项研究结果具有普遍性。

没人会说收入不重要，但是事实上人们认为个人发展和认可更为重要。

胡萝卜行动：为你最想从工作中获得的东西列一份清单。

你也许会惊奇地发现当你步入高收入一族时，钱就不再成为你优先考虑的选项了。

2月5日 胡萝卜基础提示 及时。

经常地、具体地、及时地赞美同事的优异表现是赞美的3根重要支柱。

是的，你在想，及时没有错，但是还称不上“支柱”吧？

是的，它是一根支柱。

从头到尾想一想。

上一次当你打电话给妈妈祝贺她生日的时候，她的生日已经过去了3天。

那会留下好印象吗？

这并非你的真意，但是你可以预料到将会造成的后果。

及时地说：“我对这个赞美相当在意，而且希望你及时去做。”

胡萝卜行动：如果你的团队齐心协力地在一个大项目上取得了巨大的成功，在第二天的早晨用甜甜圈或用其他东西奖励大家。

2月6日 按需知密 许多人不明白什么是真正的快乐。

真正的快乐并非源于自满，而是来自对有价值目标的忠诚追求。

——海伦·凯勒 让我们来听听新上任的首席执行官的意见。

这位能源公司的新首席执行官向员工介绍自己时平淡地说，在交流方面，他赞同按需知密政策。他认为向员工传达过多他们工作范围以外的信息会分散他们的注意力，还会浪费时间。

在他说这些内容时，我们赶紧避开了。

我们非常清楚这个领导想要控制所有的事情，这样的领导在今天被称做恐龙。

交流是非常容易流失的，正如你手中的水一样：不管你的拳头握得多紧，水仍能从你手中流走。

为什么有些领导要钳制员工的思想，使他们不能有新的和更好的想法？

我们猜测这位首席执行官任期最多一年。

我们错了，他的任期不满一年。

胡萝卜行动：询问你身边的人，当新的挑战出现的时候，看看你能做些什么。

2月7日 扫雪 这些东西小而冰冷。

如果你生活在不下雪的地方，我们羡慕（也憎恶）你。

顺便提一下，也许在经历了3英里长的高速公路上长达4小时的乘车后，祝贺你，扫雪已经变成了一项工作。

温暖是要付出代价的。

我们离题了。

如果你不想那样，记得每天戴一副暖和的手套、一把铲子、一台除雪机来工作（把它们放在你的车里）。

在下雪的日子里，对那些帮助过你的同事和为你想出一些新颖观点的同事表示感谢。

悄悄地溜到他们的车旁边，将车上所有的雪扫干净。

用铲子铲出一条他们通往车门的小路。

胡萝卜行动：为了以防万一，今晚将你的扫雪装备放在车里，这样你就为明天做好了准备。

2月8日 奶酪的力量 你喜欢哪种美味？

这听起来有其他的意思。

交流非常像奶酪，有数不清的种类和用途。

## &lt;&lt;胡萝卜原理&gt;&gt;

它的不同体现在人们如何使用它和把它用在什么方面。

大多数人有自己喜欢的交流方式。

你要知道，提供有效的交流与提供一盘奶酪颇为相似。

观察你附近的人对各种美味的反应。

观察他们的口味，然后拟订一份为未来准备的菜单——如此你会很清楚地知道每个人的口味如何。

胡萝卜行动：通过测试了解自己喜欢的交流方式——哪种类型的交流最吸引你，哪种使你产生兴趣，哪种令你毫无兴趣，哪种令你产生最强烈的反应。

2月9日 这就是维益食品公司 大成就——大回报。

试想如果你赢得了玛利亚·格里马迪在布法罗的维益食品公司的奖励，你会怎样？

她的团队成员和他们的配偶可以乘坐公司的喷气式飞机去世界上任何他们想去的地方进行为期5天的度假……他们选择了罗切斯特。

这个奖励是给团队的，它使得被兼并公司的运作程序和系统与维益公司相融合，这大大促进了销售。

格里马迪说：“这个奖励完全像是在做梦。

如果没有它，我会对世界上有如此多的认可感到非常吃惊。

”这是公司对团队工作的回报。

“我要对得起所获得的认可。

我被激励着继续努力工作，展示我的职业道德，做正确的事情，为公司做出更多的贡献。

”胡萝卜行动：奖励有长期效果和短期效果。

想象当你被他人认可时，认可会对你日后的行动产生什么影响呢？

2月10日 这很容易记住 问题的传播及其应对措施。

你是否考虑过一种病毒的传播速度有多快？

幸运的是，处理该病毒的方式也适用于积极地思考和解决问题。

当一个人因工作受到表扬时，一种积极地“病毒”便传播开来。

见证了表扬的人们也被其感染了。

他们也想受到表扬。

毕马威公司施行了一项全员表扬计划，称为“再来一个”。

毕马威公司19000名美国员工的主管西尔维娅·布兰德斯说：“表扬一度成为一种狂热的现象。

我们发现那些没有在部门中授予‘再来一个’（奖励）的团队都努力追求数额更高的营业额。

我们也发现获得过奖励的员工的营业额比那些没获得过奖励的员工的营业额要多出一半。

同时，我们发现获得奖励较多的部门和部门的高营业额之间有很大的关联性。

胡萝卜行动：如果要你说出3个在你的公司中用积极的方式“感染”你的人的名字的话，那将会是谁？

为什么？

……

## <<胡萝卜原理>>

### 编辑推荐

高斯蒂克和埃尔顿基于20多年为知名企业提供培训的经验和一项大型的针对员工工作满意度的开创性研究创作了《胡萝卜原理：365种提升工作业绩的方法》。他们运用幽默的语言、有趣的故事和名家引述与读者一起分享了提升工作业绩的简单而有效的方法：制定明确的目标、进行有效的沟通、构建相互信任的关系、承担责任、善于发现他人工作中的亮点。除了为读者提供一天一根胡萝卜外，每天还有一个易于实施的“胡萝卜行动”予以配合，诠释了运用胡萝卜原理的简单步骤。

<<胡萝卜原理>>

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>