

<<三个月成为一流员工>>

图书基本信息

书名：<<三个月成为一流员工>>

13位ISBN编号：9787504470065

10位ISBN编号：7504470066

出版时间：2010-8

出版时间：中国商业

作者：吴甘霖//邓小兰

页数：203

字数：200000

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>

<<三个月成为一流员工>>

内容概要

这是一本让人如何以最短的时间成为最优秀员工的超级畅销书，是著名经管励志畅销书作家吴甘霖、邓小兰关于员工培训的巅峰之作。

该书紧紧抓住成为一流员工的最重要的“4大突破”做文章——从“学校人”到“社会人”、从“知识人”到“能力人”、从“个体人”到“单位人”、从“自然人”到“职业人”，让所有员工以最快速度适应单位和工作，不仅观点新颖透彻，案例生动活泼，更主要的还有许多行之有效的具体方法，操作性极强，对读者具有立竿见影的指导作用，是近年来非常难得的一部员工职业化培训读本。

<<三个月成为一流员工>>

作者简介

吴甘霖 享誉海内外的管理学和工作学专家、著名培训师、畅销书作家，曾任香港中华文化传播集团副总裁等职，现任甘霖智慧国际培训机构理事长、国资委国际商务职业资格认证及考评委员会主任委员。

吴甘霖主讲的各种课程，其服务对象包括财政部等38个中央国家机关、中国移动、中

<<三个月成为一流员工>>

书籍目录

推荐序 职业化：节约管理成本的捷径 推荐序 转轨决定成败 自序 工作前三个月往往影响你的一生 第一单元 从“学校人”到“社会人” 第一章 要想改变世界，先得适应世界 越早接受“不如意”，越能过得“更惬意” 少讲“看不惯”，多学“看得懂” 调低期望心态好，调高贡献回报高 不是工作适应你，而是你去适应工作 第二章 要成“天才”，先当“地才” 要当“非常人”，先补“常识课” 打好基本功，万事便轻松；漠视基本功，到头一场空 想要飞得高，就得“沉”得下 加倍付出才有加倍收获 第三章 不怕“丢脸”，才会“长脸” “卑微”的工作并不丢脸 向人请教并不丢脸 主动认错并不丢脸 为发展目标放下“身段”并不丢脸 第四章 经得住“折磨”，才成栋梁 别当职场“草莓族” 成长来自肯定，成熟来自“折磨” 含泪播种，往往能含笑收获 主动“找罪受”，进步更能超速第二单元 从“知识人”到“能力人” 第五章 拜拜，“书呆子” 光读书不够，还得会办事 从品头论足到“少说多练” 从生搬硬套到灵活变通 第六章 不抱怨外界，只解决问题 抱怨外界处处受困，解决问题前途无量 “甘愿做，欢喜受” 通过改善环境改善自己，通过改善自己改善环境 去掉心中“难”，万事变“不难” 第七章 从“埋头苦干”到“抬头巧干” 永远不当“穷忙族” 从“凭感觉办事”到“按计划办事” 从“用手办事”到“用脑办事” 往多处想，往深处想，往新处想 第八章 看淡学历重“学力” 毕业不是学习的结束，是更重要学习的开始 要学以致用，更要“用以致学” 做个悟性高的员工 每次失败都是改善的契机，每次成功都是总结的时机第三单元 从“个体人”到“单位人” 第九章 过好“融入关”：少一点“我”，多一点“我们” “弱化”自我，是为了实现更好的自我 走自己的路，也听听别人怎么说 要有自己的“节拍”，更要与单位“合拍” 漠视制度“跟头多”，漠视流程弯路多 第十章 过团队关：齐心，才能协力 少点“我的想法”，多点“同事眼光” 沟通一顺畅，事事变通畅 能当主角，也能当配角 能到位，也能“补位” 能立功，还能“让功” 第十一章 过“发展关”：做单位越来越倚重的人 培养一种“单位高于自己”的精神 做出一件让人足够称道的事情 提出一份能引起领导重视的建议 赢得一个值得单位培养的印象第四单元 从“自然人”到“职业人” 第十二章 重智商，重情商，更要重“职商” 干哪行，先得有个哪行样 “职商”决定竞争力 以尽心来弥补经验的不足 把自己“打造”为有吸引力的品牌 第十三章 与其“盲目跳槽”，不如“岗位跳高” 没有不好的工作，只有不好的态度 从“人力”到“人手”，从“人才”到“人物” 掌握“岗位成功学”，就会发展迅速 第十四章 有一流的责任心，才有一流的职业化 责任心：职业化的灵魂 警惕“100-1=0” 只要心中有责，眼中就会有活 没人要求自己要求，没人鞭策自我鞭策 第十五章 要敬业，更要“精业” 选择“随便”，就是选择被“淘汰” 成功就是将平凡的事做到不平凡 杰出=用心+专心+细心 思想超越“最好”，专业就可能“更好”

<<三个月成为一流员工>>

章节摘录

《三个月成为一流员工》精彩书摘（简短） ·越早接受“不如意”，越能过得“更惬意” “怎么社会和我想像的大不一样啊？” “太不如意了，实在不想干了！” 如果对刚刚毕业走上社会的大学生们和职场上还不成熟的“新人”们做一个调查，上述意见可能是不少人最明显的感受之一。对此，我自己就有着深切的体会。从摔了一个大跟斗开始自己职场的第一步，到成为一个在单位里脱颖而出的人，其关键就在于完成了认识和行动上的重要转轨。

我属于少年得志的那一类人，16岁上重点大学，20岁大学毕业。在校期间，就发表作品，还荣获全校大学生业余科研成果及创作奖。所以当自己刚分配到一家省报的时候，由于大事做不来，小事不愿做，整天怨气冲天，于是给领导和同事留下了“眼高手低”、“不服管”的恶劣印象。一年的试用期满了，在转正的讨论会上，大家对我这位重点大学毕业的才子一点都不客气，提出了我的很多缺点，差点让我转不了正！

就在人生的这一关节口上，幸亏我遇到一位名叫吴谷平的记者。他对我说：“吴甘霖，你怎么就有那么多怨气，为什么就不能好好适应社会和单位呢？” “少发牢骚多做事，先主动做好一件事给别人看。” 这句话讲得十分朴实，但对我有如当头棒喝，一下子将我震醒过来：是啊，大学毕业生走入社会的最大问题，恐怕就是带着“象牙塔”里的期望，来认识社会和单位。不仅希望社会、单位以及工作都应该是自己期望的样子，而且自己没做出什么成绩，就处处希望大家承认，又处处要求单位重视自己。这怎么可能呢？

不久，机会来了。单位组织青年记者去韶山旅游，在中途休息时，我发现一家商店经营很有特色，就主动写了一篇300多字的稿件，之后交给部门领导。

我真没想到，虽然是一条很打眼的稿件，可领导立即召开部门会议，大大表扬了我。

这是我进入报社一年多来，第一次受到表扬。我知道我找到了成功的钥匙，于是处处主动我的努力很快见到成效。1995年10月，我被选去参加中宣部和经济体制改革委员会召开的全国经济体制改革宣传经验交流会，并做典型发言，当时我刚23岁，是最年轻的代表。

1996年，我在108天内，到湖南最穷困的湘西进行了2000多公里徒步采访，发出《湘西纪行》系列报道几十篇，更引起轰动。

省政府还专门为我开了一次庆功大会。年轻记者因为报道获得如此荣耀，在单位历史上，还是第一次。

我终于从痛苦中获得新生，并一步一步获得更大的成功。我不由想起了世界首富比尔·盖茨一篇非常有名的文章——《送给大学毕业生的11条格言》，尤其想起第一条格言—— “世界是不公平的，要学会适应它！” 越觉得不如意，就会越消极，甚至走进死胡同，结果变得无路可走。

而越能早早适应“不如意”，就越能从积极的角度去思考问题，把怨气变成干劲，把消极变成自觉，因此就能创造出一片海阔天空。

适应世界，学会面对与接受，并不是消极地在世界面前躲避，恰恰相反，是让我们更能积极地影响世界！

·调低期望值，调高贡献值。
很多大学毕业生刚进入职场，都报着很高的期望值。其中最容易犯的毛病之一是比较薪水，不比较能力。眼中总盯着薪水，左比较右计较，横竖都觉得自己是最吃亏的人。

<<三个月成为一流员工>>

但却从没想过，自己究竟有多大的能力、付出过多少、贡献又在哪儿？

对此，书中引用了著名企业家、皇明太阳能的董事长黄鸣在他博客中写过这样一段他与网友的对话。

网友说：“大学生毕业多久才能要求高薪？

难道要我低薪服务十年不成？

现在拿那么点底薪跟民工差不多，800、1000我也得接受吗？

就算不比民工，我们也是人，也要吃饭吧？

请问在北京多少钱一个月才能不饿肚子？

多少钱一个月才能有个睡觉的地方？

”网友的话可能会引起很多人的共鸣，的确，现在的大学毕业生很不容易！

辛辛苦苦读了那么多年书，好不容易毕业了，却没人把自己当回事，拿的甚至是和民工差不多的薪水！

我们来看看黄鸣是怎么回答他的：“你问了这么多问题，唯独没有问‘怎样提高自我价值’？

怎样能作出更多的贡献，什么样的人要怎样做，企业才能心甘情愿地给‘高薪’？

你的这些问题、这样的思维方法，恰恰是你现在状况的根本原因。

”网友本以为会博得黄鸣的同情，没想到却当头挨了一棒。

其实，黄鸣的棒子岂止敲打了这位网友，也敲打了所有和那位网友存在同样心理的人。

是啊，如果你从不想到自己能贡献什么、能创造多少的价值，从不想方设法提升自己的能力，以至于什么事情交给你做都做不好，只有弄砸的份，还要一味地盯着薪水，整天怨气冲天，觉得全世界都亏待你，那你只有拿着低薪水在底层爬的命运。

·不当职场“草莓族” 草莓是一种非常娇气的水果，外表非常漂亮，但稍微一有磕碰和挤压，就会变得稀烂。

而职场“草莓族”，是说一些大学毕业生外表光鲜好看，但却极其不抗压，说不得道不得，更别说给他压担子、让他迎难而上，一遇到压力就要逃、要跑、要反抗，甚至撂摊子走人不干了。

这些职场“草莓族”有4个明显的特点：不愿意长大，总想别人哄着；不愿意承担责任；总希望别人包容；受不得一点否定。

这也是很多管理者觉得大学毕业生“带起来难、带起来累”的一个重要原因。

这些年轻的大学毕业生，基本上都是独生子女，在家里是被哄着、碰着、惯着长大的。

因为在家里有父母倍加呵护，在学校老师也不会有太多的要求，在蜜罐中长大的他们总希望在职场中找到家的感觉，希望领导像父母一样爱护自己。

而一旦在工作中遭受不如意，就觉得承受不了，甚至觉得是在受“折磨”。

这样的“草莓族”，在职场注定是最不受欢迎的。

进入了职场，就要明白一个基本的道理：职场不是家庭，领导也不等同于父母，没有义务去哄着你，一味包容你，因为职场不是撒娇的地方，而是做事的地方。

选择了职场，也就意味着选择了“被要求”。

·走自己的路，也听听别人怎么说 我们都知道这样一句名言：“走自己的路，让别人去说吧！”

”这句话十分豪迈，但要一分为二地去理解：如果自己是正确的，这样做当然没错。

但对于很多人来说，因为懂的本来就少，认识和经验也很有限，所以更好的做法是“走自己的路，也听听别人怎么说”。

我们先来看一个净雅餐厅员工的故事。

毕业后不久，李家鹏进入净雅工作，并担任了主管。

很快，他就参加了单位为培养人才而设立的“考研直通车”活动。

刚参加培训不久，李家鹏身上就表现出了很多大学毕业生普遍存在的问题：浮躁、思考问题比较偏激、做事没有标准、对企业的管理模式不认可等等。

最后，在定岗测评中，他被降级为服务员，同时考研资格也被取消。

<<三个月成为一流员工>>

当时，李家鹏的心情可想而知：委屈、失望、低落、觉得不被理解、不公平……等等情绪一直在他心里翻腾。

和他一起被降级的还有5人，其中两个在降级后第四天就决定离职不做了。

李家鹏也有过犹豫，也想过自己是否还适合在这里继续做下去。

但他又想：走到今天这一步，难道自己就没有值得反思的地方吗？

细想一下，自己以前思考和做事方式的确存在问题。

于是，他很快调整了心态，在接下来的培训中，他表现得很积极，并且积极学习服务技能。

因为表现出色，他最终获得了自己最喜欢的职位——企管中心主管，并且重新获得了考研资格。

而在6个被降级的人当中，李家鹏是惟一留下来的一个。

我们可以想想，假如李家鹏在降级后依然固执地坚持自己的想法，认为自己就是对的，是单位在压制自己，不从自己身上找原因，听不进别人的意见，就不可能获得更好的发展机会。

其实，在职场中，个人的观点和看法并不那么重要，和团队、和整体保持一致才是最重要的根本。

把自己看得越重的人，越不能接纳别人的东西，在职场中走得也越累。

如果能够打开心扉，多听听别人怎么说，心中没有芥蒂地去改进，那么，反倒会很轻松，飞得也就能够越高。

·“与其‘盲目跳槽’，不如‘岗位跳高’” “频繁跳槽”在很多刚入职场上的人身上普遍存在，只要稍微觉得不如意，他们就会选择跳槽。

尽管在职场中跳槽也很正常，但如果是频繁、盲目地跳槽，那就会越跳越糟，尤其是对大学毕业生来说，频繁跳槽的结果是光在那里适应新环境了，该学的一点都没学到，最多也就学了点皮毛。于是，时间浪费掉了，能力却一点没有增长。

如此这样，还不如就在现有的岗位上“跳高”：沉下心来，把该学的都学会了。随着自己能力的不断提高，更大的发展也摆在面前了。

其实，没有不好的工作，只有不好的态度。

态度转变了，再普通的工作，也能做出不普通的业绩。

的确，工作没有好坏之分，只要心态调整了，在哪里都可以做得很出色。

用爱岗敬业的心态，处处都是成才的机会；用浮躁挑剔的心态，处处都是不满意的地方。

……

<<三个月成为一流员工>>

媒体关注与评论

11家知名企业人力资源总监、培训高管 这不仅是每一位刚入职的员工和大学毕业生应人手一册的读本，也是一本老员工可以进一步改善和提升自己的著作，同时还是管理者送给所有员工的最好礼物！

——中兴通讯学院院长 陈健洲 首先成为单位需要的人，才能在单位里获得最快最好的发展。

这是颠扑不破的职场法则，也是本书给人的最大启示。

——光明乳业人力资源总监 蒋鸿波 年轻人进入职场要有大的发展，首先就应以“空杯心态”不断超越。

本书可以作为新员工入职培训的首选教材，更可作为大学生就业的首选读本！

——奥康大学执行校长 奥康鞋业股份有限公司人才资源中心高级总监 江兴华 我认为这是一本比“杜拉拉升职记”更实用的职场发展手册。

因为，本书的四大转轨——“从‘学校人’到‘社会人’、从‘知识人’到‘能力人’、从‘个人’到‘单位人’、从‘自然人’到‘职业人’”，抓住了职场发展的根本。

——报喜鸟服饰股份有限公司人力资源总监 张羽 此书犹如职业人士的一盏指路明灯，代表着当今员工职业化建设培训的领先水平。

我相信本书必会引起培训界和广大读者的热读和追捧。

——原黄金搭档人力资源总监 现上海速杰适咨询公司总经理 王建立 “要改变世界、先适应世界”、“要当天才，先当‘地才’”、“不当职场‘草莓族’”、“与其盲目跳槽，不如岗位跳高”……这些理念，对所有员工都很适用，对80后、90后员工尤其适用！

——华峰集团培训中心主任 陈尚高 职业素养是最好的“就业证”，也是职场发展的“快捷键”。

在企业最受欢迎的是最能在短时期内拥有职业素养的一流员工。

本书提供了员工快速职业化培训的最佳途径，必将成为员工职业化培训的首选教材之一。

——西子联合控股有限公司人力资源部部长 汤彪 要卓越，先超越。

本书中的“转轨”智慧，就是让员工不断超越的智慧。

所以，这不仅是一本新员工的指导书，也是一本职业生涯的辅导书，值得所有对自己人生和事业负责的员工学习。

——江苏省电力公司人力资源部副主任 倪春 我们单位曾多次邀请吴甘霖进行培训，并购买他的不少作品学习。

《三个月成为一流员工》，是他继超级畅销书《方法总比问题多》之后，又一里程碑式的作品，浓缩了员工培训的精华，值得每个渴求快速成长和发展的新老员工学习。

——北京住总房地产公司人力资源总监 姜水 吴甘霖是深受北京现代汽车员工欢迎的培训师。

此书妙语连珠，方法先进，是当前员工培训最理想的教材之一。

——北京现代汽车人力资源部部长 谢伟 员工迟迟不能实现职业化，是单位人力资源管理成本居高不下的主要原因。

此书为管理者提供了如何让员工素质快速提高的有效方法，对节约人力资源管理成本具有很好的促进作用。

——展唐通讯人力资源总监 李洪军

<<三个月成为一流员工>>

编辑推荐

年度最值得推崇的员工培训巅峰之作 新员工入职培训最佳读本 80后、90后员工最需要阅读的职场手册 大学毕业生就业首选图书 老员工职业化培训必备手册 政府机关公务员职业化培训推荐读本 各省教委、劳动保障部及各大高校毕业生就业指导处必备读本

本书有望成为未来2—5年员工职业化培训团购量最大的学习读本 为企业提供人才管理最佳解决方案

1. 为什么员工跳槽那么快？
2. 为什么培养一个员工那么累？
3. 为什么员工职业化进程那么慢？
4. 为什么优秀员工那么凤毛麟角？

提供成为一流员工的职场成长方案 1. 从“学校人”到“社会人” 2. 从“知识人”到“能力人” 3. 从“个体人”到“单位人” 4. 从“自然人”到“职业人” 本书以下五类人不能不读

1. 存在人力资源管理问题的机关企事业单位的管理者 2. 希望把管理变轻松的企业管理者 3. 初入职场摸不清方向的大学毕业生 4. 需要迅速适应岗位的新员工 5. 需要提升职业化水平的老员工

点击免费阅读更多章节：三个月成为一流员工

<<三个月成为一流员工>>

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>