

<<谁是最会买土豆的人>>

图书基本信息

书名：<<谁是最会买土豆的人>>

13位ISBN编号：9787546116983

10位ISBN编号：7546116988

出版时间：2011-4

出版时间：黄山书社

作者：丁兆领

页数：195

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>

<<谁是最会买土豆的人>>

内容概要

不但要买到质地最好的土豆，还给老板带回更多实用的市场信息。
这个故事说明：具有很强的业务能力，又能交给老板满意结果的员工，才是老板最青睐的人。

《谁是最会买土豆的人：做只给老板结果的员工（最佳员工培训读本）》从这个买土豆的故事说开去，以精练的语言和睿智的案例来分析并阐述怎样增强员工解决问题的能力、提升员工执行力等，同时融入最新最有效的培训理念，是一本非常实用的员工培训图书。

<<谁是最会买土豆的人>>

书籍目录

第一章 老板需要的是，最会买土豆的员工——增强自身能力，做老板期望的员工阿诺德为什么能升职，布鲁诺却不能？

站在老板的立场上“买土豆”的前提：了解老板的需要想获得老板的赏识，尊重是第一要诀学会沟通：给老板留下“我最棒”的印象钻研业务技能：做“专家型员工”与老板的差距是你努力的方向时刻将公司利益放在第一位帮公司买便宜土豆，就是为自己谋福利最受老板尊敬的工作态度：敬业第二章 不要问老板怎样买土豆，只为老板买最好的土豆——及时有效地解决问题，把最好的结果交给老板结果第一，要“土豆”不要“白跑”“买土豆”的实质是解决问题以业绩论成败，只给老板最好的“土豆”完成任务“不等于”得到结果“对于工作的”胜任”建立在主动的基础上树立“结果意识”：别把问题留给老板竞争力来源于解决问题的能力简化思维，别把问题复杂化积极地想办法，才会有办法少向外界要条件，多向自己要结果第三章 不因事小而不为，把买土豆当成大事做——工作是生存之本，做好本职工作才能有新发展不把“买土豆”当负担，把“买土豆”当跳板没有卑微的工作，只有卑微的工作态度把不凡的事做好就是不平凡“买土豆”的责任心就是企业的竞争力细节是从平庸到杰出的天堑做该做的事，并且把它做好吃苦耐劳是成功的必备条件职业前景比薪水更重要想要“有位”，就必须“有为”竭尽全力地去做，才能有最好的结果第四章 缜密思考，才能买到最好的土豆——综观全局，做好计划再去寻求好的结果行成于思：养成绩密思考的工作习惯一两方略胜过十吨辛苦要事第一，重要的事情先做凡是计划好的就一定要有结果将大目标分解，激发自身的积极性忙而无效：老板永远的痛运筹时间的黄金定律：把时间用在刀刃上认清目标，永远不做无用功老板让你做一，你要想一想有没有二和三思想有多远，事业就能走多远第五章 掌握市场新信息，随机应变买土豆——面对变局，迅速拿出可行的应对办法巧干胜于蛮干，聪明胜于拼命在复杂的局势下，用直觉另辟蹊径一招占先，利于掌握全局“买土豆”的最佳完成期是今天在尝试错误中学会成功当机立断：将危机转化为机遇完美执行，保证工作“零缺陷”激发潜能，使自己与企业同步发展只有敢于打破常规，才能有所作为抓住新创意，开创工作的新局面第六章 不是想要买土豆，而是一定要买最好的土豆——消极心态限制潜能，积极心态促进结果任何事业的成功，都源于积极的心态结果心态：不是“想要”，而是“一定要”只要去做，就没有什么不可能买土豆的启示：快乐双赢的工作信条对工作充满激情的人是企业最欣赏的人把“我不行”改为“我能行”拥有专注的心态是成功的先决条件不在抱怨中失去，而在改造中获得解除自我设限的紧箍咒：进取永无止境转换角度：换工作不如换心情第七章 买好土豆，同时了解西红柿的行情——多做“分外事”？突破平庸接近卓越比别人多做一点：永远没有“分外”的工作自己不“闲”，才不会被老板“嫌”自我加压，高一层次看自己无功就是过，平庸就是错不断学习，积累向高处进攻的优势不但要尽善尽美，更要精益求精能者上、平者让、庸者下、劣者汰心态归零，接受新的工作挑战自我更新，在危机中寻找转机积极进取，“我的位置在”

<<谁是最会买土豆的人>>

章节摘录

阿诺德为什么能升职，布鲁诺却不能？

在任何一家公司，都有类似于阿诺德、哈里斯、布鲁诺的人，我们应当问问自己：我们是否真正清楚阿诺德的薪水为什么比其他人高？

这是因为他能够执行到位，将“土豆”而不是“过程”交给老板。

员工在工作中会面临很多要求，但最基本的要求就是能够提供老板需要的结果。

在工作中，老板关心的事不是出现了什么问题，应当怎样去解决。

他们关注的只是问题有没有被解决，有没有一个确定的结果。

结果就是行动的落实，目标的实现，任务的完成。

把说的变成做的，把做的变成结果，把结果变成利润。

你有再多的理由都不重要，重要的是结果。

要知道，公司是靠结果生存。

没有结果，就没有利润，公司就不能生存，这是硬道理。

优秀的员工应当对结果负责，始终将最满意的结果留给老板，而不是把问题留给老板。

然而工作中只有极少数人能够做到这一点。

我们总是容易遇上一些“布鲁诺”式的员工，他们不乏激情和梦想，身上也具备很多优秀的品质，但是他们总是得不到老板的赏识。

实际上，这是因为他们的思想只停留在“我做了什么”上，而从没想过“我做到了什么”，他们只懂得注重自己的工作量，而不知道老板需要的结果是什么。

其实，这不正像某些员工一样嘛！

老板叫做什么就做什么，可是做的过程中却少了一个流程设计，该怎么做？

做的过程中可能会有什么问题出现？

如果出现这些问题的话我要怎么解决？

老板叫你做这些工作的同时是不是还有其他需求？

工作中有很多人只看到一份工作的权限和职责要求，而看不到这个岗位背后所承载的意义和作用，即工作使命。

工作的过程，就是不断发现问题、解决问题的过程。

在职场中，很多员工为了保住工作，只是按部就班地做老板吩咐过的事情，他们可能认为自己“正在工作”或者“已经工作了”，但实际上，问题却原封不动地留给了公司和老板。

韦雄是一家著名管理咨询公司的业务经理。

他每次在接受客户的委托之前，都要先花点儿时间去拜访该客户组织的高级主管。

在问了对方一些有关业务委托方面的问题之后，韦雄总要向这些高级主管问些诸如“你们公司现在聘用的员工数量是根据什么作出的”之类的问题。

据韦雄统计，大部分主管的回答是“我负责的是财务”，或“我主管的是销售”。

还有一些人回答是“我掌管的员工是200名”。

只有很少的一部分人才会说：“我的责任是向管理者提供决策所需要的正确信息”，或者是“比去年的任务量提升20%是我的责任”。

这几种不同的回答反映了人们对待工作价值认识上的差异。

正是这种认识上的差异导致了把问题留给老板，还是把业绩留给老板？

两种行为上的差异。

那些清楚自己工作使命，把业绩留给老板的人会将自己的注意力投向公司及个人的整体业绩，而不是自己的报酬和升迁。

他们在工作中会认真考虑自己现有的技能水平、专业，乃至自己领导的部门与整个组织应该是什么关系，他们还会从客户的角度出发考虑问题，进而帮助消费者或顾客解决问题。

……

<<谁是最会买土豆的人>>

<<谁是最会买土豆的人>>

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>