

<<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

图书基本信息

书名：<<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

13位ISBN编号：9787302301196

10位ISBN编号：7302301190

出版时间：2012-11

出版时间：清华大学出版社

作者：金刚心

页数：241

字数：353000

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>

## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

### 前言

请别再说新成绩出不来——别人出成绩的“办法”是自己工作的“宝”（1）很多人觉得毕业十年内一定有出息，可是我们总结了众多学员遇到的职业困惑，发现很多人虽有潜质，但是却一直不知道怎么打开工作局面。

《人民日报》也曾经有过这样的调查：五成以上工作十年左右的职场人在工作上力不从心；近五成调查对象无房无车，且处于未婚状态；近六成工作十年左右的职场人表示，不能承担社会和家庭责任。

《广州日报》等也都有过类似的调研，结论都差不多。

遇到这类状况怎么办？

其中有一些工作方法堪称经典，有些方法则是做好某个岗位的“只此一招”。

要想在职场里既有岗位又有未来，出业绩的工作方法是每个人都需要搜集、积累的，特别是初入职场的毕业生。

稍微懒一点，就可能耽误了自己，一无所获。

走出校园后，很快毕业生又要走入职场。

但有太多的人注定会在迷惘和不甘心中徘徊。

这个时候，他们的心情容易乱，道理能起到的作用往往很小。

如果我们想打开工作局面，就需要去抓“救命稻草”：学习一下别人出成绩的方法。

学到普通员工出成绩的经验，比知道很多道理得当的帮助实在得很。

学到经验等于自己多几个努力的方向，少走几年弯路。

（2）毕业数年内，工作局面是怎么打开的？

我们汇总后发现，这个主题一年年困扰着有上进心的打工者，也同样困扰着企业老板和部门领导。

打工者迷惘的是：找来找去就是找不到恰当的方法；管理者纠结的是：已经给了下属很多办法和方向，可是效果都不大。

本书提供的这些实战方法中有出成绩的具体过程、模式，也有针对性的心理分析。

不同的方法都有一个共同的特点：工作小事中有隐藏的新价值。

谁去挖掘，谁先出成绩。

领悟后，一线员工出成绩的思路与成效一定会加速。

从这些“出成绩的工作方法”上观察：职场精英和菜鸟之间的根本差别就在“这一点”上。

可是现实情况一点都不乐观。

工作的局限性，普通员工是不容易看到太多人是怎么出成绩的，更不容易看到出成绩的过程与内在的原因，于是能体会到的工作方法就相当有限。

如果因为这点原因耽误了发展前景，是很划不来的。

如果自己的那些办法都不行，就到了搜集和体会别人的办法的时候了。

研究发现：很想打开工作局面时，最有启发的办法常来自不如自己或者和自己一样普通的人群。

（3）毕业数年内，多数员工把工资看得很重，但是“出成绩的工作方法”一定比“工资”更值钱。

所有的企业家都想让自己的HR、让请来的培训专家引导员工快点重视这一点。

毕业后，人人都对职场满怀期待。

可是企业家相当冷静，因为他们知道：虽然大家都长得差不多，一个鼻、两个眼睛，可是工作之后，同样的人会迅速分化成四类员工。

寄居型：目标是找发展，但是无心情在企业扎根。

接着企业是跳板，跳来跳去；是旅馆，换来换去：寄生型：企业是栖身、拿工资的地方。

把工作做完、把饭碗端稳是每天的追求。

毕业多年，都没能建立起给企业创造新价值的意识，工作的目的等同于“拿稳工资”：双赢型：总是想着在工作的小事中创造新价值，帮了企业、赢了自己；共赢型：忽略个人的得失，给事业型领导做最用心的助手，最后水涨船高。

## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

于是企业经营的内容之一就是要把寄居型、寄生型员工转化为双赢型员工。

现实中，普通员工多是靠企业培训获得成长的。

然而据我们长期观察，企业给员工输出的“小成绩的工作方法”方面的培训，很容易缺少深入的细节，缺少确切的分析，时常是半瓶子水晃来晃去。

因为培训时常不能转变成员工赚到钱的动力，于是员工就把工作培训当成了工作疗养——终于可以换个环境透口气了，说得好就学点东西，说得幽默就笑两句，说得枯燥就睁着双眼打个盹儿，实在没趣又精力充沛就悄悄发个短信看看手机小说——课讲完了，该迷惘的还要继续迷惘。

因此，员工怎么学到出成绩的工作方法，就成了企业培训的一个大主题，这一主题也是永远有提高空间的培训主题。

如果企业没有一套机制辅助员工从寄生到双赢，出成绩的方法就要自己去搜集，懒得搜集是会滋生职场危机的。

本书最难得的一点，就是将分布在众多企业里的员工出成绩的办法汇集起来提供给职场大众，辅佐员工出成绩，辅助企业出效益。

2012年6月

## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

### 内容概要

职场里，员工最难做到的事情之一是：学到别人出成绩的高招，学到别人多赚钱的秘诀。  
工作中，老板最难做到的事情之一是：业务能力强的员工能把绝招和经验掏心掏肺地教给其他人。

《毕业后，工作局面是怎么打开的一出成绩的员工各有高招》像沙里淘金，在众多员工的日常表现中，淘出业务精英挖业务渠道和与人交流的独到办法，淘出普通员工出成绩的简单方法。  
抓住适合你的那条经验好好干，你出成绩的功力和团队整体的战斗力都会明显增强。

《毕业后，工作局面是怎么打开的一出成绩的员工各有高招》适合大学毕业生、职场新人、职场中工作时间不长而需要重新定位自己工作方向的朋友。

## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

### 作者简介

金刚心，资深职场规划与培训专家，国内首批研究职场规律与职场困惑的专家之一。曾任职国内多家名企，培训的学员逾千，遍及葛兰素史克、沃尔玛、雀巢等世界一流企业。出版有《想在领导前面》，《这样做你一定能升职》等多部著作。

## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

### 书籍目录

上篇：打开工作局面之“术”

第1章开发市场时，几个反复、必用的招数

第2章迷惘的文员可以不迷惘

2.1从可有可无型小文员到价值型员工

2.2小文章里的新价值

第3章别为带不动团队发愁

3.1带不动团队成长时，请使用互助小组

3.2一张纸、一支笔撬动多张嘴

3.3“拉话题”有妙招

第4章这样竞聘，不突破都难

4.1四个观察点

4.2熟字诀妙用

第5章职业表情也能启动职场前景

5.1会工作的人都懂职业表情

5.2“新职场”的表情最容易存在的问题

5.3看到你的表情就有距离感，你还做什么业务？

5.4与领导共事需要的职业表情

第6章别为表达力不行，发太多愁

6.1“假想对话”有妙用

6.2提前壮声

6.3料

6.4启动表达力，有最简单的方式

6.5再次应用熟字诀

第7章不得不重视的工作素质

7.1累积好印象是很多人的工作软肋

7.2“累积好印象”是服务型业务员的法宝

7.3给老板好印象的一个小技巧

第8章枯燥的例会可以挖出宝

第9章贴心话

9.1贴心话也是一支撬动职场的杠杆

9.2“多一句关心话”打开职业前景

第10章工作交流的第一方向

10.1和领导交流工作的关键点

10.2理直气柔

第11章给自己的业务多找一把钥匙

11.1从人之常情上找到与客户通心的办法

11.2靠满足人之常情来做生意

第12章“能帮助同事的本事”都是真金白银

12.1不同的“眼”看不同的未来

12.2再次体会职场慧眼的力量

中篇请别再说没机会

第13章“上班态度”带来的发展机遇

13.1上班前五分钟最好是这个样子

13.2出成绩的工作的状态是这个样子

第14章心态是方法之源

<<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

- 14.1 “心情对等”法则
- 14.2 “心情相连”法则
- 第15章 “高心态”启动工作的高能量
- 15.1把客人当家人来牵挂，输出的影响力大不一样
- 15.2 “高心态”推动业务员的“高层次思维”
- 15.3高心态推动业务员的影响力
- 第16章由“拜师的心态”带来的发展机遇
- 16.1拜顾客的问题为师，工作素质大变样
- 16.2拜顾客的需求为师，工作思路大变样
- 第17章礼从心出
- 17.1坚持用心问候，能让影响力大不同
- 17.2将礼物与“礼”相通，感动力大增
- 17.3让活动与礼文化相通，影响力大增
- 第18章承受不住拒绝时，怎么办？
- 18.1跨越“怕被拒绝”的心理很简单
- 18.2跨越“怕被拒绝”的心理有个反思点
- 第19章新价值点会躲在郁闷的情绪后
- 19.1当情绪郁闷时，用这个力、法很灵
- 19.2启动“熬字诀”
- 第20章面对强势的领导
- 20.1反思自己的漏洞
- 20.2领导太压人时，可用这一招
- 20.3领导越强硬，预演越重要
- 20.4把上级变听众
- 第21章谁消化不了委屈，谁就不会打工
- 21.1利益上的委屈是常情
- 21.2工作量上的委屈更是常情
- 21.3化容忍为容纳
- 第22章属于好心型员工的出路
- 22.1感恩心带来新发展空间
- 22.2感恩心带来工作新动力
- 22.3慈悲心启动顾客的心灵
- 下篇请别再说没舞台
- 第23章舞台离你不远，因忧而生
- 23.1在小事上为老板理财
- 23.2为企业减少内耗
- 23.3给企业省钱的人一定有发展舞台
- 第24章为企业搭台，唱自己的戏
- 24.1打开交往的格局，机会随之而来
- 24.2为第二岗位储备工作能力
- 24.3思考的方向对了，舞台就在眼前
- 第25章特殊的职业性格需要特殊的点拨
- 25.1让自己的工作与老板的关注点相连
- 25.2开拓未知的前景必用的一个思维
- 25.3延长工作思维不难，难的是做有心人
- 第26章活读书读出新发展
- 26.1活读书的方向(1)

<<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

26.2活读书的方向(2)

26.3活读书的方向(3)

第27章对公司的运行机制，你了解几成？

27.1这里有舞台(1)

27.2这里有舞台(2)

第28章找舞台，必须避开领导的“不喜欢”

28.1撞进领导的“不喜欢”之一

28.2撞进领导的“不喜欢”之二

28.3撞进领导的“不喜欢”之三

28.4撞进领导的“不喜欢”之四

28.5撞进领导的“不喜欢”之五

后记



## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

### 章节摘录

版权页：一、我和我的同事容易反复出现的工作上的小错误是哪些？

我以后打算怎么克服？

二、我以前观察到我的同事有哪些超越我的工作细节？

我以后怎么学到手？

三、我对我的工作有过什么样的新思路？

以后怎么让我的新思路进入实战的操作？

那次的咨询伴随着他的“试一下”就此而止。

他是做商场柜台营销的，以前都是按着自己的理解招呼顾客，现在按着我们提供的三点思路一试，果然发现工作中有很多细节是自己以前视而不见的，而当他用这三点思路重新观察职场时，就发现了很多的小价值点，比如：有的同事在给顾客讲解产品时，不是从产品功能开始的，而是从顾客的生活细节入手的；再比如，有的同事在遇到顾客从柜台前走过时，会很急着和顾客打招呼，而有的人却是只给亲切的态度，等顾客被吸引了才说话；有的同事没事时就眼睛没神，可是有的同事时刻在搜寻着顾客的感觉，一旦对上眼神马上就输出问候的表情等等。

这样的体会多了，他就变得精明起来，每有一点收获都会及时记录在随身的小本子上，领导也因此认可和赞扬过他的工作方法。

知道这个消息后，我建议他把榜样作用形成表达文字，题目就是《我是怎么研究工作的》，然后找机会跟领导说：“我的朋友知道我被领导当榜样表扬后，建议我把工作的成长细节写成培训稿件，他有机会就帮我推荐到别的地方讲一讲。

我想请你帮着看看这个稿子。

”那个领导很快就认同了这个工作思路，接着举一反三，希望他也给自己的同事讲一讲。

顺着这个发展平台，他就被领导提升到了部门培训小组里，待遇也由组长提高到了“副主管级”。

这也就有了开头时他给我的留言。

这个学员的留言引起了我很多的思考。

仔细想来，例会是企业里随时随地都在做的事情，可是有几个例会不是流于形式多过实战意义呢？

奥运会前，我刚好在北京，与三联书店出版社的一位编辑谈人性化管理稿件的事情。

当时那个编辑就谈到了例会流于形式的事情，他还谈到了他一个朋友单位的例会：“那家企业也是，每周都要做工作计划，于是有的人就从以前的计划里抄一段，或者随手写一段，就算完成任务啦。

领导开始要求得比较严，但是后来就不了了之，睁一只眼闭一只眼了。

”

## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

### 后记

职场新风向——企业呼唤品牌型员工 有十年左右，我们经常要和各种企业领导交流，有两段话一直印象很深。

一句是一位海归老板的话，原话是：“国内有很多优秀的人为什么冒不出来？其实大家已具备了90%，离出成绩就差那么10%！”

”另一句是位职业经理人的话：“我看到很多人，他们的能力常常就像是一堆原料，如果能加工成成品就大有用处了。

可是我们又没那个精力，企业暂时也没那个机制，他们要是自己能意识到就好了。

”因为印象深，于是会经常去想：为什么会这样？

”等我成了职场顾问，为上千人做过咨询，就对这个问题有了更多的认识。

我发现在关键点上做一点，就会给企业贡献多一些。

接着，就会让自己打开职场前景。

但是，这里有一个新矛盾：员工在工作中容易找不到关键点，企业老板又最希望员工多抓一些关键点。

因为这矛盾，于是闹得员工心里常郁闷。

很多普通员工的心里一郁闷，就想换心情：“老板又不是老伴，俺想什么时候换就什么时候换。

”企业为此很难受：“员工换心情的办法怎么总是先换老板？

为什么就不能静下心来在企业内部找出路？

可怜啊，我付出的培训费？

可惜啊，我白对他们说的那些美丽的前景啦！

可叹呢，我想培养他们，他们竟然当我是自作多情，是剃头挑子一头热？

！

甩我就像丢一袋垃圾！

！

真想大吼一声：有没有搞错？

！

”员工郁闷时不在企业内部找出路，总是想外面的天空更宽阔，这也是有多种原因的。

其一是：在自己熟悉的岗位上，很多人会长时间没本事升工资。

但是有的人会很自豪地发现：咦，俺可以巧妙地在应聘简历上给自己升个官？

！

可以靠跳槽给自己加些薪？

！

能这样那真是太好了，几次跳下来，自己不就是企业高管了吗？

但是跳槽不久，就发现问题来了，因为新岗位常常有了小名叫“干不久”，或者叫“加班累死人”。

所以有经验的人都会这样提醒小年轻们：“别轻易跳槽，能在自己的熟悉的企业找出路才好，至少比在外面动荡好得多。

”上面的情况年复一年在各个企业里上演，大批的年青人在这样的心情徘徊。

企业不愿意这样，因为成本太高；员工也不愿意这样，因为代价太大，于是这种矛盾就注定了企业特别需要一个机制，批量生产品牌型员工。

那么，什么是品牌型员工呢？

就是那种“不管在什么岗位，都能坚持为企业探索新价值点的员工。

”有些员工能主动朝品牌型员工方向修炼自己，但是，还有很多员工觉得自己做不到，需要企业帮把手。

于是，职场里就有了这样一种有趣的现象——普通员工骨子里都藏着一个愿望：都想早点改善生职场前景，都想在企业里能多点成长、早点成熟、快点成功；而多数的老板的骨子里也藏着一个愿望：老板比员工本人更希望员工能做到这三“点”，最好自己的员工能多学到一些实战作用突出的工作办法

## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

，相互之间还能传播一些工作经验。

曾听一位老板说：“企业不把口碑、品牌弄响亮就很难活得好，员工更是如此啊。可是一眼望下去，见不到几个员工在把自己当品牌打造？”

”其实，普通员工离品牌型员工并不远。

只要能把工作做出品质，就会成为品牌型员工。

本书中案例里的员工无疑是“把工作做出品质、把自己做成品牌”的代表。

企业老板特别喜欢品牌型员工，这些人是企业的战斗力，是聚宝盆。

企业里特别需要“职业人品”、“职业人格”突出的人。

这些人是服务业的灵魂，是团队里的榜样成员，是企业正气的代表。

这些加在一起是中国伟大文明复兴的重要力量，因为企业是国家发展格局中的主题，企业正气充足，企业的文化能提升文明程度，祖国的伟大文明复兴的愿望才会得到踏实地实现。

所以企业批量生产“品质型”，“人格型”员工，是企业的大事情，更是国家的大事情。

然而愿望归愿望，现实是现实。

生活中觉得自己人品不错的人很多，职场上，能把“做人的品质”反应到“做事的品质”上的人却不是那么多。

于是，企业就很想解决一个问题：有没有一种机制可以批量生产“品质型”员工呢？

出成绩的工作方法会让普通打工者成为品牌型员工。

本书精选的这批案例，就是来帮助员工将自己打造成品牌型员工。

本书中的案例所提供的方法，融入企业的文化，形成一种文化机制后就叫“君子型企业论坛”。

这个论坛是由“品质型”、“人格型”老板主办的“人性化办公室”推动的，论坛的目的是引导员工自发地为企业投入更多的脑力和心力。

所以论坛中做这样几件事：第一，持续交流产生新力量。

引导各级员工多交流是企业的大事和难题，旧企业做常用的是启动培训和例会。

而新企业说：那种推动别人成长的方式过时了。

新企业定期开展读书会，借助员工读书的心得，引导员工把自己对企业的所有想法释放出来。

一个强大的企业团队，必须能创造机会让员工有更多脑力和心力投入企业发展作思考的环节。

没有比读书会更能启动员工为企业投入脑力和心力的方式了，这种方式给员工带来思维的启动点，带来员工之间思维激发，这个过程中带来企业发展的新灵感和员工职业素质成长、成熟的自然模式。

第二，多角度交流产生深度合作。

所以新企业定期开展“如果我换一个岗位，我会做出什么样的工作成绩”的主题论坛，这个论坛会激发更多的员工敢想，敢说出心里话，员工的表达会给正在这一岗位上的领导和同事带来工作思路的补充，对工作心态的反思。

更利于员工内部新生力量的崛起，一旦某个员工的换岗位思路和能力都得到了认可，就可以把这些员工组合成新的部门，新的团队，或者自然的工作调动；如此新陈代谢，新企业的肌体常保青春活力。

想比之下，体制结构固定的旧企业必然因为新陈代谢不足而未老先衰。

第三，心声交流产生新目标。

所以新企业启动“事业生活一体化目标”，的主题论坛。

参与这个论坛的员工一定会成为企业的榜样型员工，成为业绩的新生产基地。

因为这个论坛会启动员工心中最想实现的生活目标，然后以这个目标为方向，设置工作的新表现。

很多员工都有一个心里的生活目标，比如心里想着给孩子买一套书，书对孩子的成长会有帮助，可是目前又觉得那套书太贵了？

比如心里很想给父母买一个血压测定仪，可是一直拖拉没最后实施；可比如的事情很多。

这些员工生活目标融入到员工的工作新目标，互相共震，以此启动员工内心本能的力量投入到工作中等等。

君子型企业论坛的模式无疑是很合乎人心、人性的，它使员工觉得在企业会有更多的成长与发展的机会。

君子型企业论坛的模式无疑是很合乎企业做强做大的规律的，因为企业需要建设“学习型”团队，

## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

而学习型团队最难做到的一点就是“员工之间，员工与领导之间，领导与老板之间有一些深度沟通的机会。

”沟通产生力量，深度沟通产生更多的合作机会，所以没有带来沟通机会的企业基本上就没有了真正的企业文化，仅存的叫“企业文化”的那些个表现形式，也会给老板给员工带来一种“附属、摆设、走形式”的感觉，不能给自己带来多少真正的生产力。

君子型企业论坛的模式无疑是很合乎企业发展需要的，但是无疑也是不容易推行的，因为它首先需要有一个关注员工打工命运的老板，在他心里装着企业整体效益的同时，也能有同样强大的慈悲心关注员工的打工命运。

有了这个慈悲心，后面的事情就顺理成章，接着企业就步入了得人心得天下、得道多助的气场中。

每一个新机制的产生，都会带来竞争格局的先变化。

如果君子型企业论坛带动一批“关注员工打工命运”的企业家在竞争中脱颖而出，不只是企业之福，也是国家之福。

流行可挡，趋势难违，当中华文明的伟大复兴成为国家最大的发展主题时，企业的命运肯定随之顺之昌顺。

最后感谢文鑫以及同行们的大力支持，感谢在普通岗位上摸索出经验的普通员工们，感谢清华大学出版社的夏编辑。

## <<毕业后，工作局面是怎么打开的>>

### 编辑推荐

《毕业后,工作局面是怎么打开的:出成绩的员工各有高招》适合大学毕业生、职场新人、职场中工作时间不长而需要重新定位自己工作方向的朋友。

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>