

<<一切为了业绩>>

图书基本信息

书名：<<一切为了业绩>>

13位ISBN编号：9787512306370

10位ISBN编号：7512306377

出版时间：2010-7

出版时间：中国电力

作者：石真语

页数：192

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>

<<一切为了业绩>>

内容概要

本书围绕企业和员工的共同使命——“业绩”，根据个人的“资”、“产”情况，系统总结了“负债型”、“潜力型”和“资产型”三大类员工的修炼之道，从而为员工创造业绩、迎接智本时代的挑战提供指引。

本书作为职场励志图书，可供职场人士阅读，以帮助员工明确职业定位、不断提高自身素养，同时也可供相关企业和咨询机构在员工培训中作为教材使用。

作者简介

石真语，华通管理咨询专家委员会特约营销、销售培训专家。
智源教育集团董事长，著名团队管理、营销和销售培训大师。
荣获中国营销精英“十大营销风云人物”、“全国十大企业培训师”等称号。
作为一名讲师，石真语老师以幽默风格著称，深受学员们的欢迎。
本书是石真语老师就“读心术”在商业交往领域的应用问题进行的总结，结合了目前人际关系心理学研究领域的众多重要研究成果，对“读心术”进行了更为丰富、深入的补充。

本书集中论述了一个核心法则：“心理”是决定商务洽谈成败的最后一根稻草。
所以，我们既需要调节自己的心理，也需要通过合理的方法察觉对方的心理变化，从而达到引导和掌控他人心理的目的。
这就是读心术的作用，也是本书的价值所在。

<<一切为了业绩>>

书籍目录

丛书序前言第1章 业绩是检验员工的唯一标准 企业的本质到底是什么？

扪心自问：我为企业赢利了吗？

员工：给多少钱干多少活 老板：干多少活给多少钱 业绩是员工安身立命之本 将心比心：企业在员工身上的投资换来了什么？

第2章 亮出你的“资”“产” 何谓员工的“资”“产”？

从资产角度看员工类型 自我测评：你属于哪种类型的员工？

员工判定实例第3章 自我蜕变：“负债型”员工的修炼 深刻反思：是“谁”让你负了债？

关注品行修养，实现由负转正 加强能力提升，偿还自身债务第4章 业绩突围：“潜力型”员工的修炼 勤奋是业绩突围的密码 找到属于自己的业绩增长点 业绩藏在方法里第5章 夯实基础：提高资本的使用效率 管理好你的自身资源 利用好公司的资源投入 心怀感恩，快乐工作第6章 成果变现：将资本成功转化为产出 责任胜于能力 行动是最大的智慧 确保行动转化为工作成果第7章 迎接智本时代的终极挑战 头脑是最有用的资本 带着思想投身工作 在工作中学习，在学习中提高

<<一切为了业绩>>

章节摘录

第1章 业绩是检验员工的唯一标准 老板：干多少活给多少钱 通常来讲，企业的规则是“出多少业绩给多少钱”。

因此就需要每一位员工充分认识到：作为员工，即使尚未达到“为自己工作”的境界，那么至少也得做到为老板工作。

既然是在为老板工作，就必须按照企业当前的规则来行事。

小张在某刚开业的酒店任文职工作，试用期一个月，包吃包住，底薪二百，做得好有奖金提成。

酒店经理姓刘，对员工很苛刻，大家背后叫她阴阳脸，意思是说她对客人春风满面，对下属却冷若冰霜。

迟到罚款，传错菜罚款，当班时交头接耳罚款，请假除了扣工资还要扣奖金，同客人争执者立即开除。

酒店生意好，三天两头便要加班，但是加班费却极低。

员工们的怨言越来越多，几乎每个月都有员工辞职。

有同事劝小张不要太认真，应该给多少钱干多少活。

但是他却不这么认为，他觉得做什么都是为自己增加锻炼能力。

既然做一件事，就应该脚踏实地，偷懒不是误人，而是误己。

况且，对于一个没有太多求生技能的人而言，是没有资格讨价还价的，对于小小的不公，除了以加倍的努力去换取相对的公正外，过多的抱怨不会产生任何助益。

老天不负有心人。

2008年年底，小张的红包足足比别人多了整整一倍。

刘经理向上级申请将小张提拔为西餐部经理。

俗话说：“一分耕耘，一分收获。”

也就是说，先有付出才会有回报。

你干了多少活，老板给你多少钱，这是再合理不过的事了。

为什么员工要遵从“先干活，后拿钱”的做事准则呢？

第一，从员工自身发展的角度来说，初入职场时，由于欠缺经验，很难保证所有工作都能保质保量地圆满完成。

因此，第一次求职时，员工合理的心态应该是尽可能谋求一份适合自身的职业，通过自己的努力，在工作中锻炼自己，积累经验，提高能力，全面提升自己的“资本”。

这种心态，决定了员工必须遵从“先干活，后拿钱”的做事准则。

即使员工的本领得到了提升，也不应该成为骄傲的资本，成为与企业讨价还价的筹码。

因为一个人的工作态度越积极，责任心越重，自身的能力提升就越快，未来的发展机会就会越多。而这些都是金钱所无法代替的。

第二，从公司的角度来说，每一位新人的招聘都不可避免地要进行培训、为员工融入公司付出相应的成本，并提供一切能够提供的资源来支持新人发展。

前期是在做投资，希望后期能有所收获。

所以，前期培养人才的投入，都希望能通过人才后期的能力发挥而获得回报。

但是，当人才可以为企业带来利益与自身消耗相平衡之时，企业尚处于不赢利状态。

只有当人才为企业创造的价值大于人才自身消耗资源时，企业才会获得赢利。

所以，企业不会在你多于一点事情的时候就开始给人才提高待遇，只有到人才创造的价值大于消耗的时候，才会为人才提高待遇水平。

如果当人才感到自己干得不错，企业为什么还不提高待遇时，企业在人才支出方面只是刚刚达到支出盈亏平衡点。

如果你希望增加收入，那么请多努力一点，再坚持一下，为企业创造出更多的价值。

当你自身的价值提高了，企业定会为你付出更多的报酬。

所以，在对待干活与回报的态度上，作为员工，你要明白：只有付出更多才能得到更多，付出了

<<一切为了业绩>>

自然会有回报，而不要计较太多。

西方谚语说：上帝只帮助那些自己努力的人。

作为员工个人，如果你想要获得更好的个人发展——升到更高的职位或将来干脆自己当老板，那么你就不要只计算回报而吝于付出。

换个角度，假设你是老板，你是提拔一个只讲付出而不计回报的员工，还是提拔一个只要回报而不愿付出的员工呢？

答案是不言自明的。

.....

<<一切为了业绩>>

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>