

<<老板倾力培养的10种人>>

图书基本信息

书名：<<老板倾力培养的10种人>>

13位ISBN编号：9787563930456

10位ISBN编号：7563930450

出版时间：2012-5

出版时间：北京工业大学出版社

作者：高杰

页数：294

字数：290000

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>

<<老板倾力培养的10种人>>

前言

在职场中，升职加薪也好，获得机遇也罢，都离不开老板的认可和培养。因此怎样获得老板的欣赏和认可，成为老板倾力培养的员工，就成为许多职场人关注的问题。

想要解决这个问题，首先要解决老板与员工的关系问题。

在不少员工眼里，自己是被雇用来为老板创造利益的，一不小心就会被炒了鱿鱼，因此做事情不敢放开手脚。

而老板则认为，自己花了这么多成本培养出了人才，轻易地就跳槽到竞争对手那里了，因此不敢轻易地花费大量的心思来培养一名员工。

这样，员工和老板都觉得是被对方利用了。

所以对待对方非常谨慎，成了相互对立体。

那么，怎么样才能够降低老板的戒心，让老板放心地倾力培养自己的呢？

《老板倾力培养的10种人》一书告诉企业员工们，想要成为老板倾力培养的员工，就要拥有激情，成为一名能够释放激情的员工。

而想成为这样的员工。

就要把工作当成乐趣，能够通过激情创出良好的工作心境，进而用激情创造出机遇。

《老板倾力培养的10种人》一书告诉企业员工们，想要成为老板倾力培养的员工，就要表现出良好的人品，拥有良好的诚信形象，能够通过优秀的人品建立起一个相互信任的关系。

而想成为这样的员工，就要学会在职场低调做人，低调做事，谦虚待人，不要让自己过于闪亮，主动地帮助他人，懂得吃亏就是福的大智慧。

《老板倾力培养的10种人》一书告诉企业员工们，想要成为老板倾力培养的员工，就要兢兢业业，尽忠职守，成为一名不会丢弃忠诚，不会轻易背叛的忠诚员工。

而想成为这样的员工，就要把企业的利益和自己的利益挂钩，把企业的形象当做自己的形象来爱护，来珍惜，在企业出现困难的时候，能够为了企业迎难而上，与老板同舟共济，共同挑战困难，共渡难关。

《老板倾力培养的10种人》一书告诉企业员工们，想要成为老板倾力培养的员工，就要积极主动地工作，成为一名职场中的“勇士”。

而想成为这样的员工，就要在工作中表现得比老板还要积极，能够主动地迎接挑战，能够通过自己的努力去寻找成功的机遇。

《老板倾力培养的10种人》一书告诉企业员工们，想要成为老板倾力培养的员工，就要成为一名具有高度执行力，不为自己找借口的员工。

而想成为这样的员工，就要在工作中不打折扣，能够在得到命令之后马上采取行动。

《老板倾力培养的10种人》一书告诉企业员工们，想要成为老板倾力培养的员工。

就要敢于打破陈规，成为一名拥有创新能力的员工。

而想成为这样的员工。

就要在工作中主动参与创新，能够摄取他人的智慧。

总之，本书通过对职场故事、寓言故事和案例的分析，从激情、人品、忠诚、主动、责任感、创新等几个方面，列举出了10种能够在职场中获得老板信任。

成为老板心目中值得倾力培养的员工。

希望读者通过这本书能够有所感悟，并且能够朝着老板倾力培养的10种员工所具有的素质而不断努力。

对于老板而言，《老板倾力培养的10种人》这本书能够帮助自己认识到，自己的企业需要怎样的人才，在自己的心目中怎样的员工才是值得栽培的。

而对于员工来说，《老板倾力培养的10种人》这本书能够为自己指明职场前进的道路，让自己越来越接近老板期望的人才，进而得到老板的器重，得到老板的全力培养，获得职业生涯的成功。

<<老板倾力培养的10种人>>

内容概要

身在职场，对自己来说是一种付出，更是一种成长。

能否得到老板的赏识，能否成为老板倾力培养的人，对我们的成长、成才都有着至关重要的作用。

高杰编写的《老板倾力培养的10种人》立足于职员的增长与进步，以老板的视角来审视老板眼中最具发展潜力和培养价值的员工，从拥有激情、优秀人品、保持忠诚、积极主动、拒绝借口、承担责任、敢于创新、能出业绩、能够合作、精益求精几大方面，详尽而细致地解读老板会倾力培养的员工所应具有的品质和素养。

阅读《老板倾力培养的10种人》，可以促使你成为企业的重要人物，让你在职场的竞争中赢得更快的成长和长足的发展。

<<老板倾力培养的10种人>>

书籍目录

第一章 点燃梦想释放激情——老板培养拥有激情的员工

在职场中拥有激情的人最受欢迎

激情助人获得成功

释放激情，创造奇迹

激情是工作的灵魂

激情是行动的助力

激情员工的必备特质

打造充满激情的工作心境

把工作当成乐趣

利用激情创造机遇

凭借激情感染他人

第二章 送人玫瑰手有余香——老板培养人品优秀的员工

人品是得到老板信任的依据

人品铸造事业高度

做事先做人

诚信是无形的资产

好人品可以建立互信关系

好人品的必要特质

低调做人很重要

学会谦虚待人

帮助他人，就是帮助自己

能吃亏才是福

第三章 尽忠职守兢兢业业——老板培养忠诚企业的员工

忠诚是在职场生存的前提

丢弃忠诚就等于丢掉了饭碗

忠诚让你快速融入企业

忠诚为你打造职业品牌

忠诚让你脱颖而出

忠诚员工的必备特质

敬业是忠诚员工的第一步

企业的形象就是员工形象

为了企业挺身而出

与老板同舟共济

第四章 积极主动赢得机会——老板培养积极主动的员工

积极主动是赢得老板注意的方法

积极主动者会在职场中脱颖而出

职场勇士更受欢迎

不拖延是职场胜利的重要标准

多做一点儿，机会多一点儿

主动工作的主要表现

比老板更积极

主动迎接工作的挑战

关键时刻毛遂自荐

学会自己“寻找”工作

第五章 高度执行拒绝借口——老板培养不找借口的员工

<<老板倾力培养的10种人>>

不找借口的员工是老板最欣赏的员工

没有落实力，就没有战斗力

老板喜欢服从的员工

找借口是无能的表现

借口只会失去他人的信任

工作拒绝借口

执行任务不打折扣

找借口不如找方法

敢“闯”才能赢

接到任务，马上行动

第六章 敢于向前承担责任——老板培养责任心强的员工

负责是职场中的重要能力

责任关乎企业的生死

责任有多大，成功就有多远

糊弄工作，就是糊弄自己

责任面前，责无旁贷

负责任员工的必备特质

敢于担当，义不容辞地往前站

责任保证“零缺陷”

简单小事也不放松

聚焦细节，是负责的体现

第七章 打破陈规敢于创新——老板培养能够创新的员工

创新是得到老板器重的必胜法宝

创新力就是竞争力

创新是打开成功的钥匙

老板需要具有创新能力的员工

只有创新，才能够不断前进

员工创新的必备特质

问题不止有一个正确的答案

敢于创新，善于变通

主动参与创新

学会摄取他人的智慧

第八章 静心实干拿出业绩——老板培养能出业绩的员工

业绩是献给老板的最好礼物

一切以业绩为导向

用业绩来说话

只有功劳才有含金量

老板只看重结果

创造业绩的必要方法

业绩是“干”出来的

困难时刻往前站

方法为王，提高工作效率

在“求异”中提升业绩

第九章 善于沟通加强合作——老板培养能够合作的员工

合作是职场和谐的基础

孤僻的人很难胜任工作

职场成功来自于团队合作

<<老板倾力培养的10种人>>

老板要的是优秀团队

老板希望拥有和谐的职场

融入团队的必要特质

尊重同事，增强合作

去掉愚昧的个人英雄主义

建立良好的合作关系

把“我”变成“我们”

第十章 追求卓越尽善尽美——老板培养精益求精的员工

老板需要精益求精的员工

成功与进取心同行

没有够好，只有更好

成功从小事做起

“差不多”就是“差很多”

精益求精的必要特质

实干精神不可缺

高标准，严要求

做得比要求的更好

把成绩归零，一切从头开始

<<老板倾力培养的10种人>>

章节摘录

版权页： 在职场中拥有激情的人最受欢迎 激情助人获得成功 爱默生说：“激情是能量，不倾注激情，休想成就丰功伟绩”。

的确如此，在职场中，只有具有激情，能够释放激情的人，才更加接近成功。

激情，就是一个人保持高度的自觉，把全身的每一个细胞都调动起来，完成他内心渴望完成的目标的一种精神。

不论是社会、经济、科学或是艺术，它们都是得益于那些充满激情的人的参与才不断发展的。

在下面的例子中，主人公正是凭借着自己对工作的激情，让自己获得职场的成功。

胡文俊是四川乐山人。

1989年，刚刚初中毕业的他因家境困难，只得辍学回家。

辍学后的胡文俊与村里几个伙伴去了山西一家砖厂打工，一年可以挣3000元钱。

虽然工作很苦，但是解决了温饱问题，这令他觉得很满足。

如果事情就这样持续下去，胡文俊可能仍是这家砖厂的普通工人。

然而一件事情改变了胡文俊的整个人生。

那是1994年年末，胡文俊回家过春节，正碰上村里一个在北京当兵的朋友回来探亲。

两人是从小玩到大的哥儿们。

以前彼此各方面水平差不多，可现在人家却能够讲一口流利的普通话，说起在北京的见闻更是滔滔不绝，这令他自惭形秽，心中萌生了要去北京见见世面的想法。

可是，去北京后靠什么谋生呢？

胡文俊发愁了，自己一没文凭，二没北京户口，三没技术。

为了能够有个安身之本，他决定先学门手艺。

于是，他到成都的一个厨师培训班强化训练了40天，拿到了一个二级厨师证。

1995年10月，他怀揣几百元钱，带着自己的梦想来到了向往已久的北京。

朋友帮他在一家川菜酒楼找了一个打杂的活儿，包吃包住，每月工资250元。

他干活非常认真，洗碗、切菜和打扫卫生等活儿都做得一丝不苟。

几个月后，老板让他做了一名专职切暮工，工资涨到了800元。

然而在酒楼干了一年后的胡文俊却萌生了另找工作的想法，因为厨房的工作永远不会赚到大钱。

可是，该找什么新工作呢？

他想，自己学历不高，又没有北京户口，只能找对这些要求不高的工作。

当然，如果还是做挣钱少的苦力活儿，那就不如不动。

他想来想去，觉得只有做销售工作最符合这些要求。

只是他的性格比较内向，不善于与人沟通，怎么能干好销售这一行呢？

但他转念一想，性格是可以改变的，口才也是能够锻炼出来的。

有了这样的想法，胡文俊就开始留意招销售员的广告。

1997年7月的一天。

他在人才市场上碰到一家房地产代理企业招聘业务员，发现该企业对户口、学历、经验都没有要求，便马上挤上前去报名，居然被录取了。

可是进了企业后他才知道招的是发单员，而不是业务员，底薪只有300元，还不包吃住；如果发出的单做成了生意，才有一点儿提成。

这样的待遇让胡文俊陷入了沉思，要想凭这点儿钱在北京养活自己是很难的，但他又一想：只要我干得好，以后肯定有更好的发展。

于是他就留了下来。

他的新工作是到一些酒楼、停车场、夜总会和写字楼等向高收入人群发广告单。

为了能够赚到大钱，他工作非常卖力，每天早晨6点多就出去，晚上12点还在路边发宣传单。

然而在发单子时他仍然很腼腆，不好意思看对方的眼睛，显得很自卑。

那时正是夏天，站在烈日下发单子，一会儿工夫就全身湿透了。

<<老板倾力培养的10种人>>

不到一周，他的脸就晒得脱了皮。

他连续拼命干了3个月，发出去的单子最多，反馈的信息也最多，可就是没有一单生意做成功。这让他很郁闷。

<<老板倾力培养的10种人>>

编辑推荐

《老板倾力培养的10种人》通过对职场故事、寓言故事和案例的分析，从激情、人品、忠诚、主动、责任感、创新等几个方面，列举出了10种能够在职场中获得老板信任，成为老板心目中值得倾力培养的员工。

希望读者通过这本书能够有所感悟，并且能够朝着老板倾力培养的10种员工所具有的素质而不断努力。

<<老板倾力培养的10种人>>

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>