

<<会工作的人，不会工作的人>>

图书基本信息

书名：<<会工作的人，不会工作的人>>

13位ISBN编号：9787508633855

10位ISBN编号：7508633857

出版时间：2012-8-1

出版时间：中信出版社

作者：[日]堀场雅夫

页数：238

字数：80000

译者：路秀丽

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>

<<会工作的人，不会工作的人>>

前言

保留什么，舍弃什么？——勿囿于过去的常识 明年此时，你是否还会任职于现在的公司？这是我要问诸位读者的第一个问题。

我要说的并非关于裁员、下岗的话题。

我想问的是：一年之后，你现在任职的公司是否还能存在、运转？“银行破产时代”——日本企业所面临的严峻形势，此一词便足以说明。

不论是多么大的企业，现在的日本社会已经不存在所谓的“不沉战舰”。

美国在日本投下的名曰“国际化标准”的“经济炸弹”，使得日本企业无一例外地卷入了这场生存保卫战。

借用20多年前“个人电脑之父”阿兰·凯那句著名的“未来是不可能预测的”说法，我们掘场制作所也无法预知自己的21世纪会走向何方。

既有破产倒闭的隐忧，也具备维持世界一流水准的要素。

我之所以这样说，并非因为公司状况混乱。

其实不管规模大小，每个企业现在所面临的问题都基本相同。

混沌与摸索，这就是21世纪的企业环境。

那么，21世纪幸存下来的公司与被淘汰的公司，其区别究竟在何处呢？作为公司经营管理的上层，深思熟虑之后，我得出的答案是：员工的气魄。

我并不是要老调重弹那一套所谓的“精神论”。

我认为21世纪是“个体的时代”。

“公司在，故员工在”的时代已经一去不复返，如今的理念已然逆转为“员工在，故公司在”——这就是21世纪。

每个员工拥有的个人能力只有经由员工本身的气魄才能得以充分的发挥。

作为一种新的产业领域，信息技术革命席卷了整个世界。

不要说10年前，就算是5年前，恐怕也很难想象今天的状况。

但是，若仅从技术革新的角度来片面看待它，就无法准确捕捉到事物和现象的本质。

因为，信息技术革命并非仅仅依靠资本和技术，而正是由于有了“创造未来”的气魄才得以大获成功。

这当然不仅仅限于IT产业，在任何的领域，拥有这种气魄的人才方是21世纪企业所需要的。

企业拥有多少具备此种气魄的员工，将直接关乎企业的未来走向。

仅靠“努力”便能获得肯定的时代已经结束。

会工作的人，似乎都有某些共通之处，或者是性格，或者是能力，又或者是思考方式。

以前，我曾主持过一档经营类谈话节目。

在接手这一工作时，我最关心的就是这一点——会工作之人的共通点。

这档节目每次邀请几位嘉宾，就经营、文化、科学等诸多领域展开广泛的讨论。

嘉宾从著名的企业家、文化界人士到年轻的创业者，都是活跃在各个领域的领军人物，可谓人才济济。

我暗暗期待，或许能从他们身上找出成功的秘诀——即，会工作的人所具备的一部分共通点。

虽然最后的确在经营手法上找到了些许共同之处，但是，由于嘉宾们的性格、能力极富特色，其他方面几乎没有可以称得上有共同点的地方。

只有一点——在两个极端，嘉宾们之间是共通的。

即，“不管正面的还是负面的，都要将自己的风格发挥到极致”。

这可以说是一种“逆向思维”，他们认为，在“我就是我”这一强烈的自负心之下，即使是缺点只要发挥得当也能转化为强有力的武器。

曾经，松下幸之助被称为“经营之父”。

仅凭一代就建立起了“松下王国”，“经营之父”这一美誉可谓当之无愧。

但是，今后的时代，松下幸之助型人物的出现应该是越来越难了。

<<会工作的人，不会工作的人>>

这并没有什么可遗憾的，时代在变，人的观念也在变。

换句话说，在产品技术、社会结构、制造系统和商品流通等高度集中、高度发达、高度复杂化的现代社会，过去那种只会一味对自己说“好好加油”然后埋头苦干的人已经行不通了，仅凭“努力”便能获得肯定的时代已经一去不复返。

时代在变，价值观也越来越多样化，对于“会工作的人”的衡量标准也在变。

极端一点儿说，“昨日的成功”或许就会造成“今日的失败”。

不能盲信过去的“常识”和“观点”。

局限于“必须如此”的固定观念是不行的。

一个人的性格、能力、观念，没有一样是固定不变的，都拥有不同的侧面。

既然如此，根据当时的情况，充分发挥自己最好的一面——这种柔软性才应该是“会工作的人”的绝对条件。

这里不可能有什么共通项。

勉强找出一点的话，只有“对现在的工作喜欢得不得了”，这一点才毫无疑问是“会工作的人”所共同拥有的。

本书列举了大约100种任何公司都很常见的商务人士类型，以我个人独特的“视角”对其能力一一作了解析。

相信你肯定也是其中一类。

如果我的分析能在你的日常工作中发挥一些积极作用，那我将感到万分荣幸。

不论对方是公司高管还是新员工，只要有机会我都会轻松随意地打招呼。

本书执笔过程中也大量参考了他们的言辞，在此一并表示感谢。

堀场雅夫

<<会工作的人，不会工作的人>>

内容概要

《会工作的人，不会工作的人》是日本青年学生创业祖师爷、堀场制作所董事长堀场雅夫为青年人量身打造的著作。

他从自身超过半个世纪的创业、经营经验出发，道破现代企业优秀员工的必备素质。

竞争激烈的现代社会，到底什么样的员工能在企业中生存，什么样的企业能在市场中立于不败之地？

《会工作的人，不会工作的人》一书中，倡导将自己和他人的工作仔细区分；多干活少树敌；保持阅读习惯；主张自己的正当权益；与女性维持良好关系；宁为鸡头不做凤尾；擅长与难以接近的人打交道；敢于挑战极限——员工只有在工作中注重自我学习，提高自身能力，才能在企业中找到适合自己的位置，成为优秀的“会工作的人”。

<<会工作的人，不会工作的人>>

作者简介

堀场雅夫，日本青年学生创业祖师爷，堀场制作所股份有限公司董事长，医学博士。1924年出生于日本京都，1945年就读京都大学期间创立“堀场无线研究所”，开发出日本首台玻璃电极pH测试仪，1953年正式成立堀场研究所。2006年，堀场雅夫荣获匹兹堡奖（PITTCON Heritage Award），是第一位获得该奖的非美国籍人士。著有《不想做就放弃！》、《不要听别人的话》、《根据“喜好”工作！》、《堀场雅夫的经营心得帖》等。

<<会工作的人，不会工作的人>>

书籍目录

前言

保留什么，舍弃什么？

——勿囿于过去的常识

第一章 此类性格之人

迅速做出决断之人——现在必须做的事，现在不应该做的事

“一旦决定便要坚持到最后”之人——我的方法——将缺点变身为“武器”

努力试图改正自己缺点之人——不要做“无谓的努力”

固执于某事之人——“做大事的人”这点不同！

挑战“可能性极小之事”之人——何时该常规思考，何时该冒险

当场做决断之人——这正是“直到最后还在犹豫之人”所欠缺的！

大吹大擂之人——试着吹吹连自己都快相信了的牛皮

深思熟虑之人——十五分钟就给出答案！

机械型思维之人 数字型思维之人——5比5就说NO

即使大多数人反对也坚持己见之人——克服不安只有一个办法

树敌极少之人——为什么“好人”难以进步

一视同仁与人接触之人——鲑鱼只能得到“鲑鱼的信息”！

任何事情不亲历亲为就无法罢休之人——完美主义者没有一个是会工作的上司！

对任何事情都积极发言之人——看着同样的东西、听着同样的话为何反应不同

不满足于小成功之人——不断积累小成功的人才能获得大成功

一点小失误就提心吊胆之人——养成随时随地问“为什么”的习惯！

谨小慎微之人——暴风雨来临时的“开船方式”

不轻易流露情感之人——美国富豪未丢失饥饿精神之原因

求新求异之人——奇思怪想与创新思维的天壤之别

第二章 持有此种能力之人

计划周密详实之人——越是优秀的冒险家越比别人多一倍的“细心谨慎”

做与众不同之事之人——思考“如何才能失败”最后获得成功

任何工作都做到“无懈可击”之人——一百分的工作，平均分的工作，零分的工作

擅长与不擅长界限分明之人——如此充实自己的“工作储存箱”！

对流行极其敏感之人——化信息为“武器”的人，止步于“杂学”的人

及早看清潮流之人——畅销的时机，滞销的时机

创意一个接一个之人——从偶然的想法到畅销产品

闪过“好主意”之人和缺乏灵感之人——孕育创意的“最后一滴”？

迅速将失败抛之脑后之人——“二十四小时一个循环”的情绪转换法

熟悉对手公司情况之人——最后用“这一招”搞定！

擅长与不擅长使用时间之人——每天分阶段处理工作

总是在意“上司评价”之人——“五十分”的力气就能完成的工作别使出“百分”的力气

决定自己的适应性之人——如何宣传自己的失败和成果

热得快冷得也快之人——以喝啤酒的感觉来工作

<<会工作的人，不会工作的人>>

受女职员欢迎之人——不受欢迎的男人并不仅仅是因为长相而是因为不够聪明

第三章 如此努力之人

与上司交往之人——一流人士奉行的“人际交往法则”

比任何人都早上班之人——不是以“一天为单位”，而是以“小时为单位”工作

没有明显失败之人——总是持“两种极端的价值观”

经常读书之人——去了书店就别空着手回来

勤勤恳恳踏实努力之人——“必死的努力”绝非无用功！

甘做“无名英雄”之人——偶尔也需要有丢掉“美德”的勇气

试图读懂上司心思之人——敲一下响一下那是理所当然，应该做被敲之前就响的人

工作时在意时间之人——加快“工作速度”至2.5倍的方法

八小时以外也不忘学习之人——任何事情都秉承“好玩儿有趣”的判断标准

忙于培植关系网之人——拥有丰富人脉资源之人共同的魅力

热心收集信息之人——“轻易到手的東西没有价值”

第四章 有此种习惯之人

靠热情推动事物发展之人——当谁也不再提出反对意见时

将10分的才能夸大成12分之人——雄鹰无需隐藏自己的利爪

“自己的工作”、“别人的工作”——严格区分二者之人——不能进步的理由

昼型与夜型之人——如何使用一天之中“最能集中精神的两个小时”

喜欢招待应酬之人——一旦被请定要回请

午餐简单对付之人——“因为到了中午所以就该吃午餐”——丢掉这种想法

自认会活跃调节气氛之人——做一个至少会演十分钟戏的人

总是在意他人眼光之人——能否成为在舞台上表演的“名角”

任何时候都我行我素之人——英俊小生和反面角色各有各的演技

一有事就开会之人——为何说会议只有“四分之一”的意义

会圆场之人——你如何对待“反对意见”？

立刻否定“别人的话”之人——“无替代方案的反对”其实就是寻衅找碴儿！

让众人下结论之人——是否拿着“自己的结论”参加会议

期望值过高之人——完成“销售目标”和完不成“销售目标”的情况

独断展开工作之人——不要考虑“不会的理由”而应多考虑“会的理由”

注重外表修饰打扮之人——用“实力”决胜负前先用“外表”一决胜负

只想推销宣传自己之人——比起“说话方式”更应该注意“说话时机”

精通公司内部信息之人——“信息通”、“公司通”的盲点

凭第一印象判断对方之人——与人初次见面时的注意事项

擅长商业投资之人——如何吸取“愚蠢时代的教训”并使之发挥作用

第五章 持此种言论之人

直言不讳之人——出头鸟和出过头的鸟

不善言辞之人——致命的问题——没有用脑子所以不善言辞

光干不说之人——为什么只有贝比·鲁斯的全垒打留在了人们的记忆之中

能够、不能够表达自己意见之人——培养独特视角的“报纸、书店利用法”

擅长说“奉承话”之人——赞扬别人之前的注意事项

不管什么事情不懂就问之人——我总是简短下指示的原因

常发牢骚之人——“成功者中没有人是爱发牢骚的”

明确主张自己权利之人——给自己带上“脚镣”工作的人一定进步得快！

<<会工作的人，不会工作的人>>

爱表扬别人之人——拥有承认他人优点的“贪欲”

爱说豪言壮语之人——“在人前夸大自己”有时会适得其反

第六章 此种态度之人

从不训斥部下之人——上司的力量通过“训斥的能量”来获知！

自我表现之人——“优秀员工两成”、“落后员工两成”的理论

认真听取别人意见之人——好话坏话都能入耳

乐于参与部下商谈之人——牢骚还是建议——这是首先要区别的

感情用事勃然大怒之人——“变化球”——不直接训斥造成失败的本人，而是训斥其部下

只想做自己喜欢的工作之人——自己的“潜在能力”可在这种情况下获知！

态度温和之人——“好人”就是“无能”的代名词！

不呆在“名气部门”就不满足之人——做一个“任性”的员工

自尊心极强之人——如何明白自己“现在的位置”

比起直接的上司更信任上司的上司——“最后一张王牌”用在这里！

只对“自己策划的工作”倾注热情之人——如何完成“无趣的工作”

将众人努力认定为自己一人功劳之人——比团队协作更重要的东西

想在身边安插好好先生之人——这样使用部下的“眼和耳”

情绪受上司态度左右之人——看准自己意见的“获准时机”

第七章 对事物持此种看法之人

减分主义、加分主义之人——没有放松的心态就不敢冒险，不敢冒险就不会成功

以幸与不幸思考问题之人——“能够掌握胜机之人”的共同点

出了问题依靠自己的力量解决之人——“最好的办法”只有这个！

公事私事截然分开之人——“会公私混同的人”也会工作！

经常加班之人——时间与工作质量成比例的人、不成比例的人

同伴意识强之人——争做“出头鸟”的人才能在公司获得发展！

“结果就是一切”之人——或许有“偶然的成功”但绝没有“偶然的失败”！

认为“大工作必有大风险”之人——勿将“美学”带入工作

总是做最坏打算之人——“应该畅销的产品”却完全卖不出去时

第八章 此种价值观之人

比起质量更重视速度之人——时刻不忘“两个需要”！

宁为鸡头不做凤尾之人——不以“第一”为目标的人不值得期待！

将“自己的工资”与“别人的工资”作比较之人——以“国际价格”来评定自己的年收入

反对“出世主义”之人——“不想成功却成功了”

在公司没有至交之人——勿做在“土豆田”里找“萝卜”之事

较之工作优先家庭之人——“幸福的家庭”并非最终目的！

总是将自己的人生观带进工作之人——为获得面包而工作，为实现生存价值而工作

原则话和真心话——区分使用“四个自己”

<<会工作的人，不会工作的人>>

爱社精神强之人——新时代的价值观——“会工作的人”的绝对条件

后记

人生只有“两个选择”！

<<会工作的人，不会工作的人>>

章节摘录

挑战“可能性极小之事”之人何时该常规思考，何时该冒险“做，不做？”

商界的决断基本上都是这样的二选一。

你的选择也就成了你成功或失败的分水岭。

那么，判断的基准是什么呢？

一般而言，就是按“成功率”或“是否合算”来判断。

但是我却不同。

当然了，作为经营者，必须把“成功率”和“是否合算”放在第一位，但绝非仅凭这两点。

有时成功率仅有10%，但我也断然决定投资开发。

之所以如此，是因为我坚信这种决断才是风险投资型企业掘场制作所的生命力之所在。

不要到眼前有了需要才进行研究开发，要让研究开发本身成为一种目的。

掘场制作所以前曾经成功研究开发出了X光分析显微镜。

之前的显微镜分为利用可视光的普通显微镜和利用电子线的电子显微镜两种。

而我们要研究的是利用X光进行分析的新型显微镜，技术上存在很大难度，被公认为是不能实现的。

有关这一项目的书面申请报告递交上来后，我问：成功率是多少？

回答是10%以下。

换句话说，赔钱的比率是90%以上。

但是我依然决定进行研究。

理由就在于我们的自负和气概——掘场制作所不开发，谁还能开发？

而且，我认定只要这种气概是真的，就一定会有市场和需求。

进而言之，不管什么领域或业界，总会有一些部分存在着“空白”。

是因为没有市场需要所以存在着“空白”还是因为缺乏足够的技术力量，原因可能是多方面的。

据我的经验，应该尽量填补这种“空白”。

在此略去专业性叙述。

在反复试验、不断摸索，历经无数次失败之后，公司的技术攻关队伍终于成功开发出了X光分析显微镜。

我们终于成功完成了成功率仅为10%以下的工作。

最初的订单来自于警视厅的鉴定科。

在汽车撞人逃逸事件中，通过现场碎片来推定车辆的种类时，X光分析显微镜发挥了巨大的威力。

此后，在入境审查时为了鉴别伪造护照上的照片，成田机场也引入了X光分析显微镜。

其用途不仅局限于研究，还扩展到了许多最初我们没有设想到的领域。

当然，果敢决定之后失败的例子也不在少数。

但是，希望诸位记住：作为胸怀大志的商界人士，不经历一番冒险是不可能获取成功的。

一旦断定有做的价值，即使成功的可能性极小，也要勇于挑战——这样的人才能够成长为“会工作的人”。

机械型思维之人、数字型思维之人5:5就说no只差一步的时候却功亏一篑，你会如何向上级汇报呢？

“非常抱歉，但是我一直都很努力，请别忘了这一点”，一味强调自己的努力呢，还是“失败就是失败，跟过程中是否努力没有关系”，只强调结果呢？

就结论而言，在商界，结果就是一切，过程无关紧要。

即使你整个过程不眠不休，但如果没有带来好的结果，你还是个失败者。

相反，即便整天在家躺着，但只要最后成功了就依然是胜者。

因为整个过程努力了就受到赞扬，那只会发生在儿童的世界中，强调这一点无异于小孩儿撒娇。

将过程作为评价对象的思考方式是“机械型思维”，只考虑结果的是“数字型思维”。

以时钟为例，机械钟必须有指针而数字钟只显示数字。

机械钟一分一秒追随着时间的流逝，数字时钟始终只显示结果。

<<会工作的人，不会工作的人>>

商界总是以结果论输赢，只要这一事实不改变，机械型思维的员工将来恐怕还要吃很多苦头。

但是，麻烦的是，人这种动物从本质上是机械型的。

人类拥有的感情十分暧昧，总是摇摆不定，很难做到像数字那样干脆明确的一是一、二是二。

也就是说，人类作为“机械型生物”在商业过程中却必须作出“ Yes ”或“ No ”的“数字型决断”，的确有些矛盾。

如何解决这一矛盾，是干好工作的关键。

那么，如何才能做到数字型思维呢？

不论什么事都要事先定好自己的“基准值”。

例如：“5:5就回答No”，“7:3就Yes”等，事先定好决断的标准。

我的“基准值”是：这一事物对于分析器这一行业是否必要。

将需要决断的技术开发、产品开发放在整个行业的群像中衡量，确定它是否如空中陷阱一样是一个可以填补的业界空白。

如果答案是肯定的，我一定毫不犹豫拍板实施。

如前文所述，“我们不做谁能做”——这正是我的气魄和梦想。

一点小失误就提心吊胆之人养成随时随地问“为什么”的习惯！

失败之人有一个共同点。

那就是：没有注意到小失误。

小的失误总是和大的失败直接联系在一起。

因此，一点小失误就心生警觉之人一定会干好工作。

之所以这样说，是因为他们对危险的感觉极其敏锐。

我在学生时代参加橄榄球比赛，总结几场输掉的比赛，原因大致不外乎那么几条，而且大部分都集中在类似于“那个传球晚了一点点，再早一步的话……”等等小细节上。

基本上都是比赛时难以察觉的小失误。

赛后仔细分析一下，便会发现这样的小失误积少成多，最终导致输掉了整场比赛。

而且，因为是小失误，往往得不到大家的深刻反省，很快被遗忘了，在下次比赛中又重蹈覆辙。

公司的经营也与此类似。

对员工的疏忽进行严厉批评是缘于“小失误积少成多会造成大失败”的危机感。

一滴水日积月累也能汇聚成河。

亚马孙河、黄河、恒河，溯流而上会发现这些河的源头都只不过是些涓涓小溪。

生意上的失败正与此同理，失败的源头都是些看似不起眼的小失误。

做生意一定伴随着风险。

失误可以看做是必交的学费。

所以第一次的失误可以宽大处理。

但是如果总是重复相同的失误，那就应该作好心理准备：接下来的商业之路前途恐怕不太光明。

因此，出现失误时，不论大小一定要彻底分析失误出现的原因。

以“为什么”作为关键词，一路追寻查找下去，最后一定会发现造成失误的源头。

弄清楚了“源头”，下次就不会再犯相同的错误。

越是小失误越能吸取教训，从中学到东西。

因为如果是大失误，人可能就会产生动摇，乱成一片，不可能沉着地去分析解明原因。

因此，不论是多么小的失误，一定要立刻反省、查找产生失误的原因，制定防止再次产生失误的相关条令，作好完全的对策。

小失误就像院子里长出来的杂草，如果不及时清理而任其疯长，不知不觉就会长满整个院子。

必须在杂草刚冒芽时就及时地清理掉。

擅长与不擅长界限分明之人如此充实自己的“工作储存箱”！

越能干的上司，越愿意时不时地分配给下属一些难干的差事。

部下越是缩头缩脑地说“干不了”，上司越是给他差事。

这并不是上司在难为下属，而是希望部下通过这样的锻炼来增加自己的经验，丰富自己的“工作储存

<<会工作的人，不会工作的人>>

箱”。

当然，这样对上司本人也会带来好处。

因此，清楚自己擅长什么、不擅长什么的员工，在上司眼中其能力便一目了然，由此获得各种历练的机会也会较之他人有所增多，工作自然也就越干越好。

做自己不擅长的工作必然会很辛苦，所以一般人常会容易变得畏首畏尾。

但是优秀的商场中人应该是全方位的，仅凭一句“不擅长所以不懂”是无法过关的。

当被分配到自己不擅长的工作时，应该明白这是成为多面手的锻炼机会，应该积极接受挑战。

虽然不擅长却勇敢接受挑战，最后获得成功的例子在我们公司不胜枚举，其中就有筹备现任社长就职演讲会时发生的一件事。

管理本部的K君被任命负责就职演讲会的策划，这让他颇为头痛。

一是因为他从未有过类似的经历，二来在人前讲话是他最不擅长的事情。

因为平时懒得出门，所以K君几乎没去过聚会等热闹的场所。

对于晚会的流程根本就是一窍不通。

所以一直犹豫不决。

“虽然很想干，但的确是不太擅长此类工作”，就在他要推辞这项工作的时候，最后脱口而出的却是“请让我尝试一下吧”。

接下来的时间，K君拜访了公司内被称为“宴会部长”的同事和学生时代擅长组织各种聚会的友人，一切从头学起。

来宾的祝词、谢词、新社长的宣传介绍、余兴节目、指导演出等等。

K君的确是使出了浑身的解数。

结果是出乎意料的好。

最让我佩服的是K君制订了详细的晚会指导手册——会场人员配置和分工、车辆引导、针对客人可能会提问题的回答法等等，全部写入手册，一切尽在掌握中。

正因为他第一次做此类工作，觉得自己不擅长，所以才格外细心对待。

由此不难看出，完全一窍不通的工作，其处理顺序和操作诀窍可能和自己一直干的工作有很多共通之处。

因此，不管什么工作，本质上是相同的。

所以，首先还是要有一技之长。

迅速将失败抛诸脑后之人“24小时一个循环”的情绪转换法要想很好地忘掉一件事情，是需要付出相应的努力和训练的。

不是“努力去遗忘”，而是“失败之后满不在乎地忘掉”，那是愚者的行为。

情绪转换快，失败之后努力斩断低落情绪，以崭新的心情重新开始工作。

这样的人毫无疑问就是会工作的人。

我们公司的干部候选人D君，是个天生乐观派。

情绪转换很快，几乎就没见过他低落消沉的样子。

但据他本人说，他刚进公司时是个“超级想不开的人”。

下班之后从公司回家的路上，D君总是边走边想：“当时上司对我说过这样的话。

哎，等一下，那到底是出于什么目的才这样说的呢？

”每天都把一天的事情回忆一下，最后得出的结论总是悲观的：“上司肯定是不喜欢我。

”所以真要是面临失败，就会苦恼得晚上连觉也睡不着。

他自己也明白这样下去肯定干不好工作。

因为干不好工作所以更加忧心忡忡，如此反复，形成了恶性循环。

后来他为什么有了180度的大转变呢？

经过多次失败，吸取经验教训之后，他终于醒悟：自己的上司也经历过无数次失败，并将失败的教训作为奋发向上的动力，才有了今天的成就和地位。

今天的事情今天结束，明天又是一个从头来过的重新开始。

逐渐地，他的努力开始在工作中显现成效，他自己也越来越有自信，认识到就算这次失败，但是只要

<<会工作的人，不会工作的人>>

在下一次努力挽回就可以。

情绪转换快，就变成了一个真正开朗的人。

顺便提一下，我的情绪转换法是“24小时循环的生存法则”。

简而言之就是，烦心事都让它在当天结束。

即使当时大动肝火，睡一晚上第二天就忘了。

再大的失败我都会以乐观的态度对待：“总还不至于要了命吧。”

如果事态真是深刻思考就能好转的话，多深刻我都能做到。

但事实上事态是不以人的情绪为转移的，所以你越是严肃深刻，越是吃亏。

做生意跟体育运动一样，失了分再努力扳回来就行。

需要注意的是：应及时转换情绪，勿让失败的阴影造成不良后果。

及时消除失败的记忆，只加深成功的记忆。

“忘却”和“记忆”一样，都是干好工作的重要因素。

热心收集信息之人“轻易到手的東西沒有價值”想不付出任何代價就獲取信息的人，我把他們叫做“信息強盜”。

信息本身雖然沒有掛著標價牌，但是在商場上運用所獲取的信息就能創造財富，可謂“財富之本”。

所以不花一分錢就想獲取信息，理論上來說就是“強盜”行為。

如果這樣的強盜在公司里大行其道，那麼世界末日也快到了。

獲得信息必須付出代價，沒有代價的信息本身也沒有價值。

輕易到手的東西沒有價值，無償而且簡單就到手的信息肯定都是些破爛兒。

那麼，需要付出什麼樣的代價呢？

雖然金錢可以換取信息，但是這對於一個普通銷售人員來說多少有點困難。

我提倡的是以信息換信息，物物交換。

值得交換的信息對方一定會同意交換的。

所以熱心收集信息之前，先要成為熱心的信息提供者。

雖說如此，但是沒有必要展開所謂的間諜戰。

報紙、雜誌、電視、專業性期刊，先從這些公開信息開始。

不是漫無目的地瀏覽，而是帶著問題意識專心閱讀。

例如，如果是有關環境問題的报道，如果具備關於地球環境的相關知識和問題意識，就能夠看出其背後的隱藏信息。

最初不一定是最新的新聞，可以是二次信息也可以是假設。

將這些信息傳達给对方，如果獲得了對方的信任和好評，就一定能開始相關的信息交換。

這樣的人都是熱心搜集信息之人。

不斷堅持努力的人才能最終成長起來。

<<会工作的人，不会工作的人>>

编辑推荐

《会工作的人,不会工作的人:职场制胜的108条细节》编辑推荐：轻易到手的东西没有价值？

什么是“24小时一个循环”的情绪转化法？

书名如拗口令般的《会工作的人,不会工作的人:职场制胜的108条细节》，不但是一本职场励志书，更是一本职场工具书。

你可以通过目录的小标题，针对你现下的疑惑，快速查询到你所需要的职场小撇步。

“好人”是无能的代名词？

不会工作，无论再怎样努力都是无用功！

日本青年学生创业祖师爷堀场雅夫，从自身超过半个世纪的创业、经营经验出发，道破“败者”没有而“胜者”拥有的特质！

《会工作的人,不会工作的人》叙述条理清晰，形式生动有趣，以性格、能力、努力、习惯、言论、态度、看法、价值观八个方面全方位阐释何种人才能在职场上迅速找到自己的位置，并且获得成功。

连续12个月雄踞日本经管类图书畅销榜榜首！

《会工作的人，不会工作的人》全球销量300万册，是当之无愧的职场圣经。

<<会工作的人，不会工作的人>>

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>