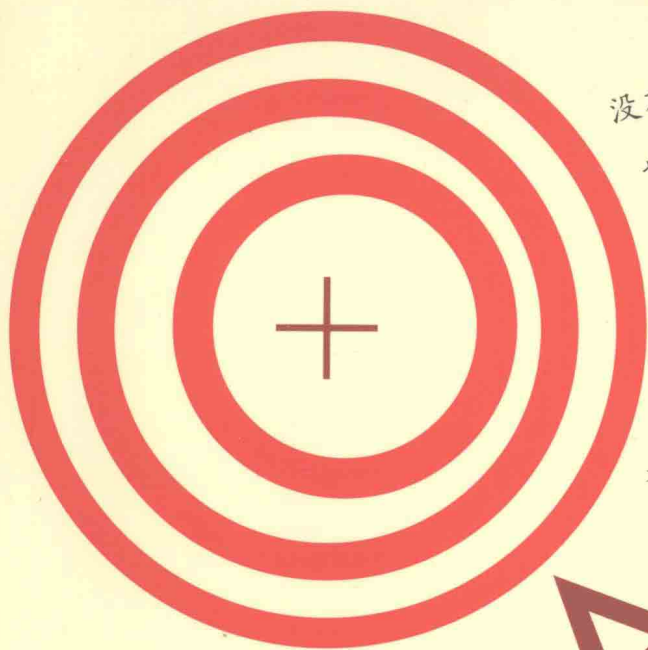




没有空洞的道理
也不追求理念出奇

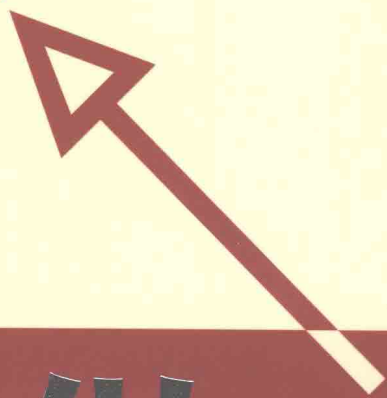
案例就发生在你的身边

能看得见也能摸得着

其中的方法和技巧

不一定有依据

关键是管用



这么做 你也有能力

1

童五一 张丽华 / 著

第一技能

太白文艺出版社

企业人
务实必备
工具书

Target
Online

目标商学院
5151V.COM

实战教程

这么做 你也有能力 第一技能

童五一 张丽华 著

ZheMeZuo
NiYeYouNengLi
DiYiJiNeng

太白文艺出版社

图书在版编目(CIP)数据

第一技能/童五一,张丽华著. —西安:太白文艺出版社,
2008.7

(这么做,你也有能力;1)

ISBN 978-7-80680-619-7

I. 第… II. ①童…②张… III. ①技能-能力培养-通俗
读物②个人-修养-通俗读物 IV. B848.2-49 B825-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第106592号

这么做·你也有能力

作 者 童五一 张丽华

责任编辑 王大伟 李 丹

封面设计 吴照东

版式设计 吴照东

出版发行 太白文艺出版社
(西安北大街147号 710003)
E-mail: tbyx802@163.com
tbwyzbb@163.com

经 销 新华书店

印 刷 西安建业印务有限公司

开 本 880毫米×1230毫米 1/32

字 数 400千字

印 张 24

版 次 2008年7月第1版 2008年7月第1次印刷

书 号 ISBN 978-7-80680-619-7

定 价 79.20元

版权所有 翻印必究

如有印装质量问题,可寄印刷公司质量科对换

邮政编码 710032

智者言



适合才是最好 管用才是硬道理

郭梓林 北京大学企业与文化研究所常务副所长

几年前，我在我的一本随笔——《潜海·观潮》的扉页上写道“一切说都是为了不说……”，为什么说到最后，就不说了呢？

一是，想说的都说过了，不再有什么新的东西好说的了；

二是，发现自己说的，早已经被先人说过不止一万遍，所有的说，不过是在重复而已；

三是，说了也没有用，一个人的“说”，对别人的影响是极其有限的，不要说别的人，就是你最亲近的儿子，他又能听进你的多少“说”呢；

四是，知道的都说了，不过就那么一点点儿，而说着说着，你最终会发现自己什么都不知道，难怪苏格拉底说“我只知道我我不知道”；

五是，大道至简，要言不烦，这个世界原本就没什么可多说的，“真传一句话，假传万卷书。”说多了，难免废话连篇……

这个世界就是这样：许多道理“三岁孩童都知道，八十老翁做不到”，所以，尽管我自知关于“说”的道理，却还在不停地“说”，不仅用键盘在博客上说，还不停地把这些“说”变成纸上的说，甚至常常受邀请亲自登上讲坛，用嘴直说（几年下来，居然还达到了盯着听众的眼，不用讲稿口若悬河，说两天半的“水平”），可谓明知故犯，不可救药！为什么会这样呢？

究其原因，是因为自己身不由己地置身于市场，而分工的市场需要有一批人来细化和传播知识，即使某些知识对一部分人是知道，而对另一部分人来说是废话。所以，我才以接受分工（一个很俗很俗）的名义，为自己继续说找到了理由——人是为理由才活着，才忙碌的。

此刻，我的桌上摆着《这么做》一沓书稿。受朋友之托，让我为这本书写一篇序。这本书的作者是几位在数家国际、国内知名企业工

作过的职业经理人，难能可贵的是，他们在紧张的工作之余还能挤出时间，把他们的工作经验和教训整理成一个个的小故事，为在职场的人们提供生动鲜活的知识。这让我动心了。就这样，我把这件事应承下来了。因为这个“说”是放在人家“说”前面的“说”，所以我不敢偷懒，我必须诚实地告诉读者的是：我认真地读过这本书。总的感觉是，这是一本企业人员训练用书，行文流畅，可读性强。书中少有哪些说教和冗长的阐释，也没有迎合和卖弄当今所谓最前沿的管理思想，更没有尾随那些玄而又玄让人眼花缭乱的各种理论，而是从现实的职场情景入手，用一个个生动的故事，来说明相对应的做人做事的道理。故事写得比较生动活泼，能够引起人们的不同思考，并且让人可以根据自己的经历和阅历去感悟：在应对工作中的具体问题时，究竟应该如何去想、如何去做。尽管书中的某些论述所代表的观点未必就千真万确，放之四海而皆准，但作者要说的道理，其实是明白易懂的，所谓“仁者见仁，智者见智”。因此，这本书是有实用价值的书，而且让人读起来不累。

依我的经验：如果一个人参加工作之后，对于这本书上所说的一些做人做事的基本道理和方法还不知道，可能下一步的发展就有问题了。从这个意义上说，那些已经工作了但还未领悟的职员，如果能提前遇上这本书，的确是一个缘分，它很可能能让你少走一些弯路，早早地想清楚一些成长的道理。我所做的上述判断，自然包括以下含义：这本书是企业的人力资源部门送给职员的一份很有意义的礼物。因为，不管什么理论，什么战略，什么模式，什么方法，对于企业中的管理者和普通员工来说，管用的才是最好的，而那些管用的东西，往往藏在一些生动的故事中，故事中的道理往往容易接受和记忆。

当故事书来读吧，这本书想说的做人做事的道理和方法都在故事中了。

智者言

比起高深教科书 它对企业更有帮助

一个人的学习是没有止境，也没有时间、没有地点的。但社会这个大学就是需要你学习，一直到你70、80岁，要离开这个世界为止，每一天你都在学习，每一天你都想有新的知识，每一天会出现新的情况。

我们还是坚信一点，这世界上只要有梦想，只要不断努力，只要不断学习，不管你长得如何，不管是这样，还是那样，男人的长相往往和他的才华成反比。

阿里巴巴CEO 马云

蒙牛企业文化里有句话：“培训是最大的福利。”

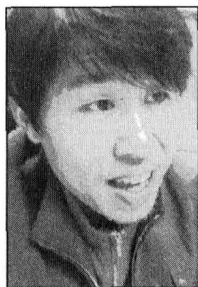
在企业里，培训其实是最性命攸关的大事。

美国、中国也是一样的。巴顿将军之所以打胜仗，其实是培训出来的。我给员工推荐的片子《亮剑》也是这样。李云龙正在开会，一个营长报告说：我们的一个战士在训练时，肋骨被木头枪捅坏了。李云龙说：好！其他人不明白，说怎么伤了战士还说“好”？李云龙说：教场上不捅伤，战场上就会被捅死。这就是培训，平时不受伤，战时不保命。培训就是这么重要。

蒙牛集团董事长 牛根生

编者序

为什么编这套书



因为工作关系，接触到很多老板，大多会有3个问题，一个是缺人才，一个是愁销售，还有一个是缺钱。

其实是一个问题，就是缺人才。

有了人才，什么都不会缺，都不会愁。

人才在哪里？

企业都想得很好：直接找一个，拿来就能用就能胜任的。

凭什么？就因为你付的薪水高？或者你老板长得帅？

其实，人才都是培养出来的。

企业中的大多数人才，都必须是企业自己一步一步培养的。

从普通工作人员，到成为部门主管，到总监，到总经理，直到成为集团总裁。

问题是：要胜任任何一个岗位，都会遇到很多问题，都要掌握一些技能，可是哪里能提供答案？哪里能教这些东西呢？

问上级？怕他认为我不合格。而且上级也不一定就会啊！

上学去？没有专门的课。有的话也太笼统，针对性不强。

问专家？讲得太专业太理论。

《目标商学院内参》就是试图给大家提供这方面的帮助。

主编



董五一

职业经理人，目标实现学的研究者与实践者。
现任美松国际企业集团总裁、目标机构董事长、美国联邦制药中国区营销总监。
《目标商学院实战教程》主编、《中国企业案例》主编。

编委



张丽华

策划专家。曾任诺司，现供职于目标实现学实战教程编写。
康公利邦商学院教授。



王冰

职业经理人，策划专家。历任策划专员、部门经理、市场总监、策划与事业总监、副总经理、编等职，现供职于天津金元宝集团。



张德锋

策划专家。十多年来，曾任营销策划、广告公司、制药厂广告公司、制民药业策划总监。



宋朝东

职业经理人，管理专家。历任多家公司培训总监、副总监、总裁。现任朝东集团公司总裁。



张建挺

营销专家。历任国内知名企业销售总监、培训项目总监。现供职于东亚医讯公司。



程钦文

职业经理人，营销专家。曾任TCL、AOBO美东生物、双龙药业、历任省区经理、策划部长、市场总监等职。现任瓦唐传媒副总裁。



张人元

职业经理人，营销专家。历任多家营销公司市场总监、总经理。现任双龙药业营销总监。



陈志良

职业经理人，记者。历任国内知名报社、杂志社、项目总编、主编、公司副、总融四海投资公司。



姜建生

职业经理人，记者。历任国内知名报社、杂志社、项目总编、主编、公司副、总经理、总经理。现供职于杂志社。



许竞友

营销专家。目标实现学实践者。曾任国内知名企业、培训总监、总经理。现任营销目标（西安）营销目标传媒总经理、目标建设运营总监。



李长江

职业经理人，项目策划师。历任报社、副主编。现任盛唐在线总经理。



周宏斌

职业经理人，营销专家。历任多家企业营销顾问，现任目标（西安）营销传媒副总经理、美标印刷包装设计联盟执行总监。

目 录

第一讲：什么是企业人的第一技能

- 1 目标意识是企业人的第一技能
- 2 什么是目标意识
- 3 目标意识具备的四个特征
- 4 给别人安排工作时必须要搞清楚的四问题
- 5 接受工作安排时必须搞清楚的四问题
- 6 案例透析
 - 宝洁公司的秘诀（强烈的目标意识表现）—— 017
 - 34岁女人挑战34公里大海峡（缺乏目标意识的表现）—— 020
 - 中国男人挑战120公里大海峡（无意之中的强烈目标意识）—— 022
 - 再分析宝洁以上案例（细节考虑才能成就目标意识）—— 025
 - 上司为何专挑刘晓庆的“刺”？（缺少细节的目标意识）—— 027
 - 公司为何交给刘德华？（重视细节的目标意识）—— 029

第二讲：如何打造企业人的第一技能

- 1 主管打造超级目标意识的三个习惯
- 2 员工打造目标意识的两大习惯
- 3 案例透析
 - 96%的人帮4%的人实现目标（没有目标意识的人最悲哀）—— 037
 - 小王如何完成60万的月目标？（工作本身就要制定目标）—— 039
 - 一年里让月薪160涨到1000（有了目标就要付诸行动）—— 041
 - 一定要租个好办公室来培训吗？（非目标锁定的事最好不做）—— 042
 - 检察院的“反问确认制”（未经确认难以成为目标意识）—— 045
 - 罗冰为什么得到提升？（确认后的目标要坚决去执行）—— 047

第三讲：什么是优秀人才的第一素质

- 1 责任意识是优秀人才的第一素质
- 2 什么是责任意识
- 3 责任意识的三个含义

4 案例透析

接线员如何成为副院长（做就要做到位）	—— 053
挽回百万损失的操作工（做就要做最好）	—— 055
80年后的一封信（强烈责任意识的体现）	—— 057
都怪赵均吗？（找理由是推卸责任的表现）	—— 059
吴经理的回答（辩解是缺少强烈责任的表现）	—— 060

第四讲：如何拥有优秀人才的第一素质

- 1 什么是全力以赴
- 2 什么是分内工作
- 3 什么是超级责任意识
- 4 打造超级责任意识的三个做法
- 5 提升全体员工责任意识的三个建议
- 6 案例透析

刘刚经理的难题（企业的潜意识渴求）	—— 070
日本人什么值得我们学习（责任意识在行动中的体现）	—— 072
办公室的纸屑该不该捡（责任意识没有分内分外之分）	—— 073
要小张还是要小林？（责任意识首先表现是为了集体）	—— 075
只要下雨就往工厂跑（责任意识在于做好分内协助分外）	—— 077
一切责任在我（责任意识在于敢于承担过失）	—— 078
老木匠造房子（没有责任意识的结果是害自己）	—— 080

第五讲：什么是领导者的第一心态

- 1 领导的第一心态是积极心态
- 2 积极心态干什么用
- 3 什么是积极心态
- 4 积极心态有两个很厉害的特点
- 5 从企业角度如何理解积极心态
- 6 案例透析

快乐的城堡（积极乐观的生活心态）	—— 086
------------------	--------

石磊升官的理由（积极主动的工作态度）	089
何小姐为何被降职？（消极和被动的态度）	090
林青文如何打开销售局面（良好心态可以有效解决问题）	091
哪有“铁饭碗”（被动心态经常会于事无补）	093
小店员变成大设计师（企业欣赏不过分计较得失的人）	094
石磊的影响力（企业喜欢主动投入工作的人）	095
能人的工作方式（企业需要动脑筋想办法的人）	096
清洁工“以身相许”（宽容大度的人能感动别人）	098
聋子青蛙赢了（不受外界干扰诱惑的人能成就自己）	099

第六讲：如何具备领导者的第一心态

1 面对同事应该怎么做	
2 面对困难和挫折该怎么做	
3 面对问题又该怎么做	
4 案例透析	
微微自己都没察觉（不能忽视没被发现的优点）	105
没念过书的钢铁大王（不能忽略每个人积极的一面）	107
业绩差也能升职（有了优点就有了适合你的工作）	108
老外也重男轻女（不看优点可能就是你的错误点）	109
牛仔大王的致富法宝（把困难和挫折看作机会）	110
店员从1个变成了10个（把苦难和挫折当作乐趣）	113
五次面试（碰壁一次就有了一次解决问题的方法）	115
一口吃个胖子（只要坚持做就有好的办法）	117
善变的老人（有什么心态就有什么样的结果）	118

第七讲：什么是升职的第一要素

1 升职的第一要素就是要有主动意识
2 什么是主动
3 什么是主动意识
4 主动意识的两个关键点

5 领导需要什么样的主动意识

6 案例透析

帮军官买鞋（正确的主动意识是一种纽带）	—— 123
怎样讨老板高兴（错误的主动意识是一种阻碍）	—— 125
敏新为啥人缘好（最好的效果是做雪中送炭的事）	—— 126
处处被动的赵娜（被动做事最不讨领导和同事喜欢）	—— 127
杨飞连升三级（强烈的主动意识的体现）	—— 128
第18号总务（实现主动就不能依靠监督）	—— 130
订票的学问（实现主动就要不断学习）	—— 132
3000元的工作找上我（实现主动就要承担额外工作）	—— 133
刘海风越级请示（实现主动就要敢于面对问题）	—— 134
责任帮了陆小姐（实现主动就要敢于检讨不足）	—— 135

第八讲：如何掌握升职的第一要素

1 缺乏主动意识的五个绊脚石

2 五个绊脚石的解决方案

3 培养员工主动意识的两个方法

4 案例透析

自信帮不了邹然（不善沟通就是缺乏主动意识）	—— 142
沟通的魅力（遇事常沟通就有正确的主动意识）	—— 143
老板为何对他另眼相看（找借口理由就是缺乏主动意识）	—— 145
升职背后的真相（说明实情就是正确的主动意识）	—— 146
员工纷纷离职的原因（借故拖延就是缺乏主动意识）	—— 149
写出来的厦航（不给借故的理由就是正确的主动意识）	—— 150
办事员居心何在（做事怕得罪人就是缺乏主动意识）	—— 152
帮别人就是帮自己（抱定助人心态是正确的主动意识）	—— 153
升职的考验（认为不是分内事就是缺乏主动意识）	—— 155
一个助理升为经理的转变（分内分外一样都干好的体现）	—— 156
小制度解决大问题（用制度推动员工的主动意识）	—— 158
辞掉能力强的员工？（企业需要一批而不是一个）	—— 159

第九讲：什么是实现目标的第一保障

1 问题意识是实现目标的第一保障

2 什么是问题意识

3 问题意识的两层含义

4 问题意识的四个重点

5 案例透析

一个问题也没有(没有问题意识处处都有表现)	—— 165
为何刘姐做不了(缺乏问题意识的典型表现)	—— 167
不怕问题的接班人(具备问题意识的强烈表现)	—— 168
别和问题绕弯儿(对已经出现的问题不预防的表现)	—— 170
黄某吃黄连(对可能出现的问题不准备的表现)	—— 172
1.5秒广告的误导(问题已经来了就想办法解决)	—— 173
李海的绝招(问题多了就先解决核心问题)	—— 175
半句话没说,搞定大客户(问题还没来就采取预防措施)	—— 178

第十讲：如何获得实现目标的第一保障

1 养成一个习惯

2 问自己四个问题

3 给主管的两个建议

老周的经商窍门(提前考虑困难、阻力和办法的表现)	—— 183
第四任总经理(解决办法着眼关键问题的表现)	—— 185
第19份策划书(解决办法力求简洁明了的表现)	—— 187
价值60亿的问题(解决办法越简单越有价值)	—— 188
张兰不能做主管(抓不住症结问题的局限)	—— 190
帮他拿下3000万的订单(形成团队力量去做的表现)	—— 192

第一讲

什么是企业人的 第一技能

我们认为企业人中最最重要的技能是目标意识，所以我们把目标意识称为第一技能。就如同生产力的要素中科技最重要，就把科技称为第一生产力一样。

在这一讲里，主要讲**什么是目标意识；目标意识具备四个特征；接受工作的时必须明白的四个问题等**。这是本讲的核心。

