



远见励志

[日] 酒井英之 / 著

三菱UFJ Research&Consulting (股份有限公司) 咨询事业本部经营战略部长兼主要负责人

宋丽丽 / 译

擅长工作的人 才是公司需要的人



仕事ができる人、会社に必要な人



天津教育出版社
TIANJIN EDUCATION PRESS

[日] 酒井英之 / 著

宋丽丽 / 译

擅长工作的人 才是公司需要的人



仕事ができる人、会社に必要な人

图书在版编目(CIP)数据

擅长工作的人才是公司需要的人/(日)酒井英之 著;
宋丽丽译.—天津:天津教育出版社,2010.4
ISBN 978-7-5039-5990-9

I.①擅… II. ①酒… ②宋… III. ①工作方法—通俗读物
IV.①B026-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 032583 号

擅长工作的人才是公司需要的人

出 版 人 胡振泰

作 者 酒井英之
策 划 王文侠
责任编辑 袁 颖
封面设计 弘文馆·李道娥

出版发行 天津教育出版社
天津市和平区西康路 35 号
邮政编码 300051

网 址 <http://www.tjeph.com.cn>
经 销 全国新华书店
印 刷 北京温林源印刷有限公司
版 次 2010 年 4 月第 1 版
印 次 2010 年 4 月第 1 次印刷
规 格 32 开(640*950 毫米)
字 数 70 千字
印 张 7
书 号 ISBN 978-7-5039-5990-9
定 价 23.80 元



如今，有很多人都会心怀希望，或是心存不安，在拿到这本书后，他们也肯定会想：“怎么做才能变得擅长工作呢？”“怎么做才能成为公司需要的人才呢？”

在此，我们不妨从反面考虑：“不擅长工作的人”是什么样的人呢？

在上司看来，“不擅长工作的人”通常是这样的：他们毕业于知名大学，喜欢做企划工作，并且能熟练操作幻灯片，而且也懂得一些矩阵分析法。

所以，无论是上司还是周围的同事，在看到他们的成果后，都会产生一种错觉——“这个人还是很擅长工作的。”

但是实际上，他并不擅长工作。

首先，他没有理解工作顺序。因此，他找不到工作要领，很容易造成严重的疏漏。虽然已经从网络上搜集了相关信息，但是他没有进行实际调查，也没有收集现场信息。在被指出不足之后，他也只是被动接受，除了被指派的，没有着手与之相关的任何额外工作。而

且，即使知道想要做什么，也是不得要领，经常搞混目标和方法。

这样的人，就是上司眼中的“不擅长工作的人”。

那么，为什么这些人不擅长工作呢？

显而易见，他们都有对失败的恐惧症，并想加以逃避，并且有与之相伴的实际经验缺乏症。

“我能做到吗（有些忐忑不安）……” → “嗯，不会吧！真是这样……” → “嗯，我也能做到嘛！”不断亲身体验，积累成功经验，人才便应运而生。做到了这一点，便能挑战更有难度的问题。相反，做不到这一点的话，便会止步不前，无所提高。

那么，怎么做才能获得这种顺序得当的实践经验呢？

在体育界，普通选手不会一跃就成为种子选手。为了出赛，他们必须经历一定的步骤，比如，提高团队意识，加强锻炼等。

我认为，工作同体育运动一样，也需要经历一定的步骤才能积累到成功经验。

首先是“心态问题”。消极的人绝不可能实现成长。无论身处什么环境，都保持积极的心态，这是很重要的。畏首畏尾，消极萎靡，是不可取的。

同时，“虽然事情很简单，但是也要保持一种难办

的基本姿态”，这也是很重要的。像能干的人那样，要照顾周围人的感受，努力让身边的人接受你。

然后，应该将自己工作的价值置于社会发展和公司全局中考虑。“为了谁、为了什么目的而做这项工作呢？”如能理解公司的志向所在，就一定能做出超要求的深得人心的产品。

此外，通过各种方式，巧妙地向上司进言自己想做的工作。如果能让上司感觉你是个“理想的员工”，那你离想要做的工作就更近了一步。

如果进言成功，你就一定有机会做想做的工作。为此，我将使用“工作的腰腿”这一问题解决思考过程，引导你得出解决方法。所谓工作，即使十试九败也无妨。毫不犹豫地大胆尝试吧。

最后，在实现这一目标的过程中，如果你能吸引周围的同事参与进来，那就能完成更大规模的工作了。甚至你自身的成长，对社会发展也能产生些许影响。

如此一来，无论是谁，都能成为“擅长工作的人，公司需要的人”。这一流程即是本书的结构。

现在，有很多正在实行机构改革的大企业和欲实现“独一无二”目标的中小企业。我的工作就是为他们培养干部人才。通过研讨和指导，培养“擅长工作的人和公司需要的人”，也培养能培养出这类人的领导人才。

但是，最初我自己也并不是“擅长工作的人和公司需要的人”。刚进入社会时，是恰恰与之相反的“不擅长工作的人和公司不需要的人”。

我从学校毕业后，进入一家信息机器制造厂。因为憧憬耀眼的广告世界，所以希望被分配到宣传部。

但是，最后却被分配到OEM销售员的岗位上。与广告的光彩夺目相反，那是彻头彻尾的幕后工作。因为不满，我在被分配工作的当天，便去了人事部，却得到了人事主管的冷漠对待：“宣传部不需要员工，所以不能把你分配到那儿。”

“公司需要的人”，是擅长完成公司认为有必要的工作的人，否则便是公司不需要的人。这一现实深深地刺痛了我。

此后，由于一直在考虑跳槽，丝毫不能集中注意力于工作之上。上司批评我态度不端正，于是在第一年的冬天，我便被调到工厂修理班。可以说，那个职务和销售部毫无关系。

那段时间，由于遭受日元升值和竞争不利的双重打击，公司业绩日益恶化。公司内到处涌动着危机感——“只能靠制造更全新的产品了！”

我感到：“现在，公司需要的人，是能进行新产品企划的人。”

为了能脱离修理部，我通过各种方式向上级进言：

“我是一个喜欢企划，并且构思独特的人。”宴会才艺表演、大扫除……无所不用。

结果，我在第二年时重返营业部，并担任新产品企划工作。

当时我亲手企划的办公室机器，在全世界大受欢迎，成为至今仍在销售的长期畅销产品。公司会长更是评价这款商品为“孝顺孩子”，这令我非常激动。在此后的三到五年，我担任了打印机的销售工作，连续两年成为首席销售员。我从一个分配当日横冲直撞人事部的职员，变成了一个“擅长工作的人、公司需要的人”。

我能积累到这种经验，是因为在萧条中发现了机会。经济萧条时，公司便会重新审视一直以来的做法。

“行不通也无妨，试着去做些事吧！”这就变成了机遇，也正是年轻员工积累实践经验的机会。

那么，怎么做才能充分利用这种机会呢？

让我们从序章读起，看看“擅长工作的人、公司需要的人”是如何变消极为积极的。

前言

序章 公司需要的人应该意识到的五件事

1. 积极改变“无法做想做的工作”的想法……………3
2. 积极改变“无法发挥自己的拿手技能”的想法……………7
3. 积极改变“无法受惠于上司”的想法……………10
4. 积极改变“和工作比起来，工资过少”的想法……………14
5. 积极改变“不景气时束手无策”的想法……………18

第1章 简单却难以完成的工作的做法

1. 如果不擅长问候，那技能也将失去作用……………25
2. 充分利用五分钟，从此不再迟到……………30
3. 即使按期交货，但如果让对方担心也是失败……………33
4. 上司希望共享的不仅是消息……………36
5. 四步走，变平凡的工作为令人感动的工作……………39
6. 率先弄脏自己的套装……………44

第2章 向擅长工作的人请教的方法

1. 连接公司的轴心和自我的轴心……………49
2. 不要只吃便利店的盒饭……………52
3. 分析自己所在公司的历史……………56
4. 倾听商品的悲鸣，考虑客户的切身感受……………61
5. 成为上司希望培养的“活跃鲶鱼”……………66

6. 磨砺提问能力，获得渴求的知识……………70
7. 变“明白”为“能完成”的循环过程……………74
8. 做好视死如归的思想准备，直面专家……………79

第3章 巧妙推销“擅长工作的自己”

1. 与“最终”汇报相比，“中期”汇报更能拉开差距……………85
2. 四步走，助你成为吸引他人兴趣的讲话者……………90
3. 评价自己工作的“出色工作标准”……………96
4. 工作时间结束后，召开自主学习会……………101
5. 通过大扫除，上司观察每位下属……………105
6. 老板在宴会现场搜寻两类意外人才……………109
7. 不仅持有资格认证，更拥有值得一提的兴趣爱好……………113
8. 成为最熟悉20岁左右年轻人的人才……………117

第4章 掌握解决问题的思考过程

1. 锻炼腰腿，由自己着手开始做……………123
2. 发现问题、设定课题的能力……………127
3. 思考改善策略的能力……………132
4. 确认经营循环……………136
5. 关于新商品、新工作的两种创意思考法……………138
6. “满足市场需要的经营法”思考过程……………147
7. 与全票通过相比，获得70%反对票的企划更能取得成功……………153

第5章 变“不能”为“能”的感召能力

1. 调查的基础，即对企划的对立面进行调查……………159
2. 乍一看不利的资料，也会因不同的视角变为有利的资料……………163
3. 打造不负于竞争对手的“三件神器”……………168
4. 与三位关键人物进行事前沟通……………172
5. 企划报告前夜的确认重点……………176
6. 一流的企划报告、二流的企划报告……………180
7. 在制约条件下，能在多大程度上实现梦想呢……………185

终章 塑造永久的、合乎逻辑的“自身风格”

1. 创作以他人为英雄的剧本吧……………191
2. 发现自己所擅长的方式……………195
3. “能完成，但是需要一些条件”……………199
4. 事先决定优先顺序，坚守自己的选择……………202
5. 在愤怒中重塑自我的方法……………205

后记

序

章

公司需要的人应该意识到的五件事

——“无法做想做的工作。”

——“无法发挥自己的拿手技能。”

——“无法受惠于上司。”

——“和工作比起来，工资过少。”

——“不景气时束手无策。”

刚刚踏进公司时，谁都曾有过这样的不满。但是，人如果积极应对，便能成长。因此，好好学习成功人士的正反转换法，消除自己心中的不满吧。

1 · 积极改变“无法做想做的工作”的想法

你刚进公司时，有没有过“在这家公司唯一想做”的工作呢？

应该会有这样的想法吧，面试时也应该会这样回答。但是，现在这一想法并未实现。于是，你便积聚了满腔的不满。

倘若果真如此，我就要给你一些忠告：“在你当前的岗位上，多多少少拼搏一番吧！”

因为在你进入公司五年后，再去做自己真正想从事的工作，这才是上策。

尚且年轻时，即便被分配到想去的部门，你也只不

过是那个部门最底层的下属，结果只能是被前辈安排去做一些琐事，根本无法从事一些有价值的工作。

相反，工作五年后，如果你再被调任到这个部门，情况就大不相同了。

首先，在这五年内，你已经积累了一定的公司内部人脉。无论是总务、经理、经营企划、分店、营业、生产等等，公司内的主要工作现场，都会有人认识你。而且，对各个部门的主要负责人，你也了如指掌。这样的话，被委任工作时，你会比较轻松。

同时，你肯定也积累了可观的公司外部人脉为你所用。而且，你也可能会被一两名属下追随，应该也有权使用预算开支了。这样的话，你便能拥有强大的动力，从事更广范围的工作。

简而言之，你在其他部门获得的经验，此时能够发挥积极作用，帮助你完成更大规模的工作。

因此，仅仅做一两年，便因为“不是自己想做的工作”而选择放弃，再另谋职业，这将是极大的损失。即便跳槽成功，也不过是在另一个地方，重复同样的事情而已。

现在，你应该做的是，在当前的部门，全力以赴地完成眼前的工作，丰富自己的实际经验。

这些想法，我是经恩师点拨意识到的。

正如“序言”中所写，我刚进入公司时，一直希望

能在宣传部工作。因为上学的时候，我便比其他同学更刻苦地学习过广告，并取得了不错的成绩。

但事与愿违，我被分配到了与广告毫不相干的部门。当时就想，还是跳槽吧……随后，我找到了我学生时代的恩师——著名广告撰稿人井出壬一先生，并与他促膝长谈。

他劝导我说，如果你想在公司内从事宣传工作，那么你就要在生产或销售等部门努力实践，想办法赢得那些工作在第一线的员工的认可，积累人脉，提高声望，这才是最可取的方法。

果真如此吗？我将信将疑，但还是放弃了最初想要跳槽的念头。结果证明，事实确实如此。

进入公司四年后，宣传部的课长向我抛来橄榄枝：“你以前不就很想来宣传部工作吗？如果合适的话，就过来帮我的忙吧。”宣传部正在策划新项目，所以课长会想到任用我。

我已经两度体验过研发新型项目的经历，所以这次的邀请，也在我的意料之中。

一切正如恩师所言：“在其他部门的经验，日后会对你想从事的工作有所帮助。”

但是，那时的我认为销售工作更加有趣，没有感觉那个邀请有多少魅力。因此，我委婉地拒绝了宣传课长的邀请。

最初，即使被分配到不满意的职位，慢慢也会发现其乐趣所在。如果一味地想“不应该这样”，那就只能终日怨天尤人、后悔不已。虽说“成就感在后悔之后也会出现”，但最初，因为不习惯也会产生痛苦的感觉吧。但即使这样，仍能积累对眼前工作的微妙感触，不知不觉间，整个人都会发生变化。

因此我想告诉现在的你，愉快地接受当前的工作吧。

想一想，你通过现在的工作提高的技能和积累的人脉，对你真正想从事的工作有帮助吗？

如果有，那就好好珍惜它，不断地磨炼自己的技能吧。

在人生的岔路口，尽可能地拓宽自己的选择范围才是明智之选，最大限度地挑战自身的可能性吧。