



每天忙碌，天天加班≠好员工，
同样的时间和条件下，
能做10倍工作的人和只能做1/10工作的人，

你是哪种？

同じ条件、
同じ時間で10倍仕事ができる人、
10分の1しかできない人

下一个 升职的就是你

提高工作效率的26项行动准则

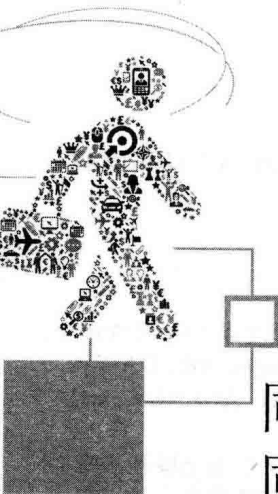
[日] 鸟原隆志 著
王荣 译



中国工信出版集团



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>



同じ条件、
同じ時間で10倍仕事ができる人、
10分の1しかできない人

下一个 升职的就是你

提高工作效率的26项行动准则

[日] 鸟原隆志 著
王荣 译

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry
北京·BEIJING

JUBAI SHIGOTO GA DEKIRU HITO, JUBUN NO ICHI SHIKA DEKINAI
HITO

by TORIHARA Takashi

Copyright © 2014 TORIHARA Takashi

All rights reserved.

Originally published in Japan by DAIWA SHOBO PUBLISHING CO., Tokyo.
Chinese (in simplified character only) translation rights arranged with DAIWA
SHOBO PUBLISHING CO., Japan through THE SAKAI AGENCY and
BARDON-CHINESE MEDIA AGENCY.

本书中文简体字版经由 THE SAKAI AGENCY 授权电子工业出版社独家
出版发行。未经书面许可，不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何
内容。

版权贸易合同登记号 图字：01-2016-4601

图书在版编目（CIP）数据

下一个升职的就是你：提高工作效率的 26 项行动准则 /（日）鸟原隆志著；
王荣译. —北京：电子工业出版社，2017.1

ISBN 978-7-121-30563-4

I. ①下… II. ①鸟… ②王… III. ①工作—效率—通俗读物 IV. ①C935-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 294625 号

策划编辑：晋 晶

责任编辑：袁桂春

印 刷：三河市鑫金马印装有限公司

装 订：三河市鑫金马印装有限公司

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本：880×1230 1/32 印张：6.625 字数：97 千字

版 次：2017 年 1 月第 1 版

印 次：2017 年 1 月第 1 次印刷

定 价：35.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售
缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888，88258888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至
dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式：（010）88254199，sjb@phei.com.cn。



前言

为什么成果会有 100 倍的差距

“啊，那边那个人……”

以前我在超市本部以店铺指导员的身份指导 10 家店铺的店长进行销售。

有一次我去巡店，看到了一个穿白大褂的男性员工。

他和我是一时期进入公司的，以前的他看起来总是自信满满、沉着冷静，在刚进入公司的时候就是一名能将新员工整合在一起组建团队的有领导风采的男性。我

想他一定能成为公司的上层管理者，我记得当时的我非常羡慕他。

这是在那之后 15 年的首次再会。

穿着白大褂的他拿着金属夹子炸着可乐饼，并不断将刚炸好的可乐饼摆上架。我和他打招呼的时候，他很难为情地低着头溜回了后厨。

他觉得难为情大概是因为我站在指导他上司的上司的工作的立场吧。

不去在意工作的内容，光看职位而言我也比他高很多。

要是从一开始就有差距也就算了，但我和他是同时进入公司的，15 年竟然让我们之间有了如此大的差距。

衡量工作质量的尺度有很多种，比如从销售目标来看，他所在油炸食品部门每月的销售目标是 300 万日元，而我负责的 10 家店铺每月的销售目标则是 20 亿日元。这之间有 100 倍以上的差距。

能够做出成果的人的行为模式

向大家展示这个差距并不是为了炫耀，只是觉得实在是太不可思议了，我只是稍微计算了一下。进入公司的时候大家是站在同一起跑线上的，在能力方面我甚至比他差。在这之后我们应该也接受了同样的培训和教育。那么为什么后来的成果会有如此大的差距呢？

我在 37 岁的时候从和他一起进入的那家公司辞职了，然后专注研究“篮中训练法”这个能力开发工具，并且在知名的大公司领导层进行教育和人才培养。

所谓的“篮中训练法”，是将你放置于一个虚拟的职位上，然后在限制时间内处理多种情况的商业游戏。使用“篮中训练法”后，我们就能通过游戏中提升的成果测试出这个人的能力素质（Competency，之后会进行详细说明），以及在现实中他们是否能发挥出潜力。

也就是说，能够做出成果的人是有固定行为模式的，我在很长时间内研究的就是这个课题。

在研究篮中训练法时我还发现了另一件事情。那就是做不出成果的人也有固定的行为模式。

比如说，早上起来大家的行动方式各不一样。有些人早起开始就去学习，而有些人却因为怎么也起不来最后迟到了。能做出成果的人和做不出成果的人，也有这样的一种惯性行为。而我渐渐摸索到了这种模式。

使用篮中训练法进行培训，就能将行动和成果联系起来，有很多来参加培训的学生不知道这一点让我略感吃惊。

本书先讲述了无法做出成果的人的行为模式，并且在修正后再去讲述能够做出成果的人的行为模式。不仅是介绍，而是让你作为主角，实际将自身嵌入书中一边阅读一边思考自己会怎样行动。我们的目的是用和以前一样的时间、精力，做出不一样的成果，也就是从负变成正负相抵，最后达到正的这样一个过程。

从 5 000 人的行为模式中发现的准则

这是我在进行篮中训练法的培训时经常会使用的方法。

最开始需要让对方思考很多商业问题，在了解了自己不足之处后，进一步提升获取成果的能力、技巧。

我至今用这个方法指导了超过 5 000 名领导者。只要稍微修改一下行为模式，就能让你获得极大的成果。

你将成为本书的主人公，去思考各种商业问题，在不断解决问题的过程中，摸索你自己的不足之处，改变自己的行为模式，从而将自己能做出的成果提升 10 倍，甚至 100 倍。

本书的特征是以“篮中训练法”为基础，比较“能获得成果的人的行为模式”和“不能获得成果的人的行为模式”，从而得出该怎么做才能提升自己。

本书着眼于我至今为止写过的有关篮中训练法的书中不足的部分，以最大限度地提升能力为重点撰写对象。

书中有很多能够直接应用在商业活动中的行为范例，我期待这能帮助你改变你的日常工作。

作为本书的作者，我认为以下这样的人都适合阅读本书。

- 虽然知道自己的工作进展不顺利，但不知道该如何解决这个问题的人
- 感觉自己升职非常慢的人
- 羡慕那些获得优秀成果的人的人
- 不满足于下属做出的成绩的人

我已经观察过 5 000 人以上的行为模式了，并且不断去研究如何才能发挥这些人不同的特质。

本书就是在这一基础上，尽可能简单明了地总结“该如何发挥”这一点。

有些内容一眼看上去会让你觉得“这肯定能做到”，但是实际做起来却意外地没那么顺利。

请大家一定活用本书，这样即使用同样的时间，用同样的精力，你也能获得比之前更大的成果，获得比之前更好的评价，我深切地这样希望着。

目录

第1章 在采取行动时这样想——提升成果的简单 准则.....	1
差距从何而来	2
成果会出现巨大差距的理由	5
改变行为模式	7
聚焦于轻松快速提升成果的方法	9
改变你的行动、态度、人性	13

第 2 章 做出 10 倍成果的人和做出 1/10 成果的人.....17

目标是部长还是社长18

故事 1 选择可以实现的工作还是更大的
工作22

故事 2 在什么程度内接受对方的需求27

故事 3 发生紧急情况33

故事 4 如果工作接踵而至38

故事 5 即使做好计划也会出现问题44

故事 6 时间估算不顺利50

故事 7 不拒绝就无法有进展，却无法拒绝 ...57

故事 8 如何应对小工作63

故事 9 该如何跨越障碍68

故事 10 想要提出异议或反对的时候73

故事 11 用资料来说服对方80

故事 12 让我们举杯庆祝一下，该去哪里
庆祝87

故事 13 为什么对方不听你说话91

故事 14 为了让忙碌的上司做出决定97

故事 15 没做出成果的周会104

故事插曲 对自己工作的前进方向有疑	
问时	110
故事 16 从下往上写邮件	112
故事插曲 模仿他人提升成果的行动	120
故事 17 从哪封邮件开始处理	122
故事 18 出现投诉后该先做什么	127
故事 19 该怎样应对前辈多余的关照	132
故事 20 想让自己的提案被采用该如何做 ...	137
故事 21 是强硬推销还是看情况	143
故事 22 出乎意料的电话	148
故事 23 该如何避免预料之外的问题	153
故事 24 难道只对价格感兴趣	158
故事 25 如果遇到了不友善的交涉对象该	
怎么办	164
故事 26 遇到麻烦的工作时是接受还是	
拒绝	171
故事尾声 积极向上的工作态度	177

第 3 章 优秀的人会做的事情——将成果和评价 连在一起的方法	185
只是做出成果还不够	186
用附加的成果提升你的评价	189
为什么你的成果没被认可	191
活用特性和价值观为组织做出贡献	193
结语	197

第 1 章

在采取行动时这样想 ——提升成果的简单 准则

差距从何而来

午后，还残留着午餐便当味道的办公室里响起了科长尖锐的声音。我立刻把还没吃完的果酱面包藏了起来。

“喂，你还在干什么？再不快点来我就不管你了。”

已经到时间了吗？那个，该带什么去来着？

宣传册，还有面对不同顾客层的建议书，还有之前就准备好的纸袋……好的，啊，科长又在叫我了。

我叫户井一，今年 35 岁，进入青海设计公司做销售已经 12 年了。主要工作是做外卖店的店铺设计、厨房机械的销售，最近还增加了食品工厂加工装置类的销售。

我的职位是小队主管。虽然挂着主管的头衔，但我手下并没有人。这个职位也只是因为到这个岁数还没有在公司获得实绩而给的空头支票而已。但即使如此，我也是个小队主管，这么跟外人说还是觉得脸上有光。

今天要和科长一起去装修中的顾客店里会面。

科长在电梯间狠狠地瞪着我。

我一边抱着因为塞得太满而扣不上扣子的公文包，一边跑进了电梯。

电梯缓缓降到1层，这期间科长一句话都没跟我说。

下了电梯，我偷偷和电梯右边的接待生亚希子挥了挥手，然后向门口走去。

10米开外的两扇自动门打开了，对面有人走来。

因为逆光我看不清对方的脸，但是能看出对方步伐稳健，浑身散发出一股工作能手的气场。每一步都非常有力而自信。

距离越来越近了。红色的领带，干净利落的蓝色西装。

这是……原来是他。

对方也注意到了我们。

“啊，好久不见了，小野寺科长。”

科长也停住了脚步，一扫之前在我面前的苦闷脸，满面微笑地迎了上去，他的表情仿佛强风吹过后没有一丝阴云的晴空一样。

“这不是十场嘛，终于回总公司来了？而且还升了科长，总有一天要被你们这些年轻人超越啊，哈哈。”

科长一边寒暄一边和十场握了握手。