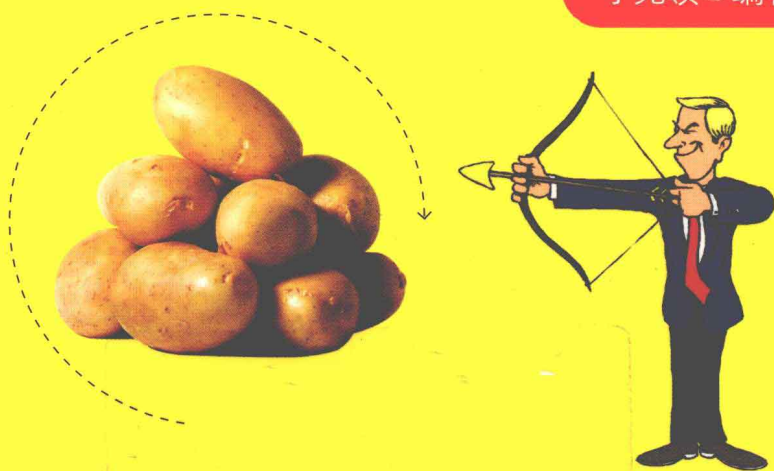


谁是最会 买土豆的人

做只给老板结果的员工

丁兆领◎编著



做只给老板满意结果的优秀员工
每位老板都想拥有的优秀员工培训书

最佳员工
培训读本

全国百佳图书出版单位
时代出版传媒股份有限公司
黄山书社

谁是最会 买土豆的人

做只给老板结果的员工

丁兆领◎编著

全国百佳图书出版单位



时代出版传媒股份有限公司
黄山书社

图书在版编目 (CIP) 数据

谁是最会买土豆的人：做只给老板结果的员工 / 丁兆领编著. — 合肥：黄山书社, 2011.3
ISBN 978-7-5461-1698-3

I. ①谁… II. ①丁… III. ①企业-职工-修养②企业-职工-职业道德 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第026369号

谁是最会买土豆的人：做只给老板结果的员工

丁兆领 编著

出 版 人：左克诚

选题策划：华文经典·**商道**

责任编辑：胡俊生 赵子宜

封面设计：天之赋

责任印制：李 磊

版式设计：水晶方

出版发行：时代出版传媒股份有限公司 (<http://www.press-mart.com>)

黄山书社(<http://www.hsbook.cn>)

(合肥市翡翠路1118号出版传媒广场7层 邮政编码：230071)

经 销：全国新华书店

印 制：三河市九洲财富印刷有限公司

电 话：13653165579

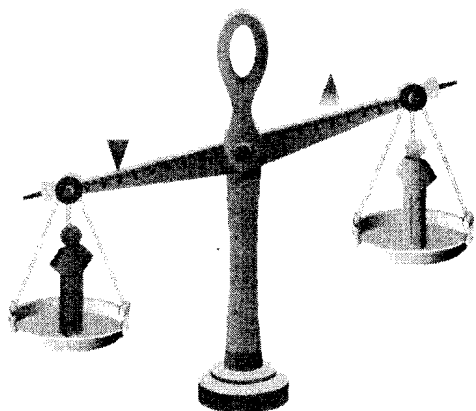
开 本：710×1000 1/16 印 张：13 字 数：145千字

版 次：2011年4月第1版 2011年4月第1次印刷

书 号：ISBN 978-7-5461-1698-3 定 价：26.00元

版权所有 侵权必究

(本版图书凡印刷、装订错误，可及时向承印厂调换)



[序言]

谁是最会买土豆的人

我们先来温习一下这个小故事：

三个年轻人受雇于一家蔬菜贸易公司，最初他们拿同样的薪水。可时间不久，叫阿诺德的小伙子却青云直上，叫哈里斯的小伙子也增加了薪水，而那个叫布鲁诺的小伙子却还在原地踏步。3个月后，布鲁诺很不高兴地走到老板办公室向老板抱怨说：“我和他俩同时来到公司，现在哈里斯的薪水已经增加了一倍，阿诺德的职位也上升到了部门主管。而我天天勤勤恳恳地工作，对上司交代的任务总是按时按量地完成，可是为什么我的薪水一点儿也没有增加，职位也没变呢？”

老板没有直接回答布鲁诺的问题，而是意味深长地对他说：“这样吧，公司现在打算预订一批土豆，你先出去看一下哪里有卖的，然后我再回答你的问题。”

布鲁诺立刻去找卖土豆的蔬菜市场。30分钟后，布鲁诺急匆匆地回来向老板汇报说：“有个叫惠农蔬菜市场的地方有土豆卖。”老板听后问道：“一共有几家卖的？”布鲁诺挠了挠头说：“我刚才只看到有卖的，没顾得上看到底有几家！”

老板又把哈里斯叫来：“哈里斯，你现在到集市上去一下，看看有卖土豆的吗？”

25分钟后，哈里斯气喘吁吁地跑回来汇报：“报告老板！惠农蔬



菜市场有土豆卖，一共有3家卖土豆的。”

老板又问他：“土豆的价格是多少？三家的价格都一样吗？”哈里斯愣了一下：“老板，您再等一会儿，我再去问一下。”说完，哈里斯就要向外跑。这时，老板喊住他，说：“你不用再去了，你帮我
把阿诺德叫来吧！”

几分钟后，阿诺德来到老板办公室。老板对阿诺德说：“公司打算预订一批土豆，你去瞧一下哪里有卖的。”

20分钟后，阿诺德回来了，向老板汇报：“惠农蔬菜市场有3家卖土豆的。其中两家都是1美元一斤，只有一个农民卖的是0.95美元一斤。我看了一下他们的土豆，发现他家的土豆质量不错，假如我们需要很多的话，价格还可以更优惠一些，并且他们家有货车，可以免费送货上门。我已经把那老农带来了，就在公司大门外等着，如果您想现在订货的话我就把他带进来！另外，我还顺便询问了一下西红柿的行情……”

这时，老板看着目瞪口呆的布鲁诺和十分惊讶的哈里斯，问道：“你们都看到了吧！假如你们是老板，会给谁加薪晋职呢？”哈里斯若有所思，布鲁诺羞愧地低下了头。

读完这篇买土豆的故事，相信大家会有许多感悟，因为它准确地描述了不同员工不同的心态和不同的工作方法。我们周围无数的事例证明，既具有很强的业务能力，又总是能交给老板圆满结果的员工，才是老板最青睐的人。

本书从这个买土豆的故事说开去，结合企业和员工的实际，以精练的语言和睿智的案例来分析并阐述怎样增强员工解决问题的能力，提高员工业绩，提升员工执行力等，同时融入最新最有效的培训理念，内容力求通俗易懂，是一本非常实用的员工培训图书。掌握其中的要义，就能培养出超凡的技巧与能力，最终将促使员工创造出辉煌业绩。



[目录] Contents

1

第一章 Chapter 1 <<<

老板需要的是，最会买土豆的员工 /001

——增强自身能力，做老板期望的员工

阿诺德为什么能升职，布鲁诺却不能？/002

站在老板的立场上“买土豆”/004

“买好土豆”的前提：了解老板的需要/007

想获得老板的赏识，尊重是第一要诀/010

学会沟通：给老板留下“我最棒”的印象/012

钻研业务技能：做“专家型员工”/015

与老板的差距是你努力的方向/018

时刻将公司利益放在第一位/020

帮公司买便宜土豆，就是为自己谋福利/023

最受老板尊敬的工作态度：敬业/025



第二章 Chapter 2 <<<

不要问老板怎样买土豆，只为老板买最好的土豆 /029

——及时有效地解决问题，把最好的结果交给老板

结果第一，要“土豆”不要“白跑”/030

“买土豆”的实质是解决问题/032

以业绩论成败，只给老板最好的“土豆”/035

“完成任务”不等于“得到结果”/038

对于工作的“胜任”建立在主动的基础上/040

树立“结果意识”：别把问题留给老板/043

竞争力来源于解决问题的能力/045

简化思维，别把问题复杂化/048

积极地想办法，才会有办法/050

少向外界要条件，多向自己要结果/053

2

3

第三章 Chapter 3 <<<

不因事小而不为，把买土豆当成大事做 /057

——工作是生存之本，做好本职工作才能有新发展

不把“买土豆”当负担，把“买土豆”当跳板/058

没有卑微的工作，只有卑微的工作态度/061

把不凡的事做好就是不平凡/063

“买土豆”的责任心就是企业的竞争力/066

细节是从平庸到杰出的天堑/068



做该做的事，并且把它做好	071
吃苦耐劳是成功的必备条件	074
职业前景比薪水更重要	077
想要“有位”，就必须“有为”	079
竭尽全力地去做，才能有最好的结果	082

第四章 Chapter 4 <<<

缜密思考，才能买到最好的土豆 /085

——综观全局，做好计划再去寻求好的结果

行成于思：养成绩密思考的工作习惯	086
一两方略胜过十吨辛苦	089
要事第一，重要的事情先做	091
凡是计划好的就一定要有结果	094
将大目标分解，激发自身的积极性	096
忙而无效：老板永远的痛	099
运筹时间的黄金定律：把时间用在刀刃上	102
认清目标，永远不做无用功	104
老板让你做一，你要想一想有没有二和三	107
思想有多远，事业就能走多远	110

4



谁是最会买土豆的人
——做只给老板结果的员工

5

第五章 Chapter 5 <<<

掌握市场新信息，随机应变买土豆 /113

——面对变局，迅速拿出可行的应对办法

巧干胜于蛮干，聪明胜于拼命/114

在复杂的局势下，用直觉另辟蹊径/117

一招占先，利于掌握全局/119

“买土豆”的最佳完成期是今天/122

在尝试错误中学会成功/124

当机立断：将危机转化为机遇/127

完美执行，保证工作“零缺陷”/129

激发潜能，使自己与企业同步发展/132

只有敢于打破常规，才能有所作为/135

抓住新创意，开创工作的新局面/138

第六章 Chapter 6

不是想要买土豆，而是一定要买最好的土豆 /141

——消极心态限制潜能，积极心态促进结果

任何事业的成功，都源于积极的心态/142

结果心态：不是“想要”，而是“一定要”/144

只要去做，就没有什么不可能/147

买土豆的启示：快乐双赢的工作信条/149

对工作充满激情的人是企业最欣赏的人/152

6



- 把“我不行”改为“我能行”/155
- 拥有专注的心态是成功的先决条件/157
- 不在抱怨中失去，而在改造中获得/160
- 解除自我设限的紧箍咒：进取永无止境/163
- 转换角度：换工作不如换心情/165

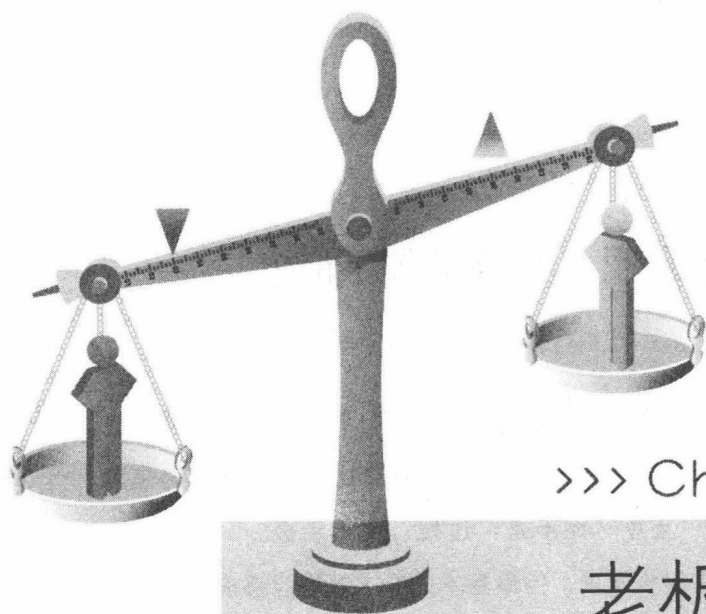
7

第七章 Chapter 7

买好土豆，同时了解西红柿的行情 / 169

——多做“分外事”，突破平庸接近卓越

- 比别人多做一点：永远没有“分外”的工作/170
- 自己不“闲”，才不会被老板“嫌”/173
- 自我加压，高一层次看自己/175
- 无功就是过，平庸就是错/178
- 不断学习，积累向高处进攻的优势/180
- 不但要尽善尽美，更要精益求精/183
- 能者上、平者让、庸者下、劣者汰/186
- 心态归零，接受新的工作挑战/188
- 自我更新，在危机中寻找转机/191
- 积极进取，“我的位置在高处”/193



第一章

>>> CHAPTER

1

老板需要的是， 最会买土豆的员工

增强自身能力，做老板期望的员工

在职场中，老板最需要将“土豆”而不是“过程”留给自己的员工。上交结果是每位员工都应该树立的正确的业绩观，这就需要每位员工都应当站在老板的角度来“买土豆”，主动为老板排忧解难，把最满意的结果交给老板。有无数的事例证明，既具有很强的业务能力，又总是能交给老板圆满结果的员工，正是老板最青睐的人。



阿诺德为什么能升职，布鲁诺却不能？

在任何一家公司，都有类似于阿诺德、哈里斯、布鲁诺的人，我们应当问问自己：我们是否真正清楚阿诺德的薪水为什么比其他人高？这是因为他能够执行到位，将“土豆”而不是“过程”交给老板。

员工在工作中会面临很多要求，但最基本的要求就是能够提供老板需要的结果。在工作中，老板关心的事不是出现了什么问题，应当怎样去解决。他们关注的只是问题有没有被解决，有没有一个确定的结果。结果就是行动的落实，目标的实现，任务的完成。把说的变成做的，把做的变成结果，把结果变成利润。你有再多的理由都不重要，重要的是结果。要知道，公司是靠结果生存。没有结果，就没有利润，公司就不能生存，这是硬道理。优秀的员工应当对结果负责，始终将最满意的结果留给老板，而不是把问题留给老板。

然而工作中只有极少数人能够做到这一点。我们总是容易遇上一些“布鲁诺”式的员工，他们不乏激情和梦想，身上也具备很多优秀的品质，但是他们总是得不到老板的赏识。实际上，这是因为他们的思想只停留在“我做了什么”上，而从没想过“我做到了什么”，他们只懂得注重自己的工作量，而不知道老板需要的结果是什么。其实，这不正像某些员工一样嘛！老板叫做什么就做什么，可是做的过程中却少了一个流程设计，该怎么做？做的过程中可能会有什么问题出现？如果出现这些问题的话我要怎么解决？老板叫你做这些工作的同时是不是还有其他需求？工作中有很多人只看到一份工作的权限和职责要求，而看不到这个岗位背后所



承载的意义和作用，即工作使命。工作的过程，就是不断发现问题、解决问题的过程。在职场中，很多员工为了保住工作，只是按部就班地做老板吩咐过的事情，他们可能认为自己“正在工作”或者“已经工作了”，但实际上，问题却原封不动地留给了公司和老板。

韦雄是一家著名管理咨询公司的业务经理。他每次在接受客户的委托之前，都要先花点儿时间去拜访该客户组织的高级主管。在问了对方一些有关业务委托方面的问题之后，韦雄总要向这些高级主管问些诸如“你们公司现在聘用的员工数量是根据什么作出的”之类的问题。据韦雄统计，大部分主管的回答是“我负责的是财务”，或“我主管的是销售”。还有一些人回答是“我掌管的员工是200名”。只有很少的一部分人才会说：“我的责任是向管理者提供决策所需要的正确信息”，或者是“比去年的任务量提升20%是我的责任”。

这几种不同的回答反映了人们对待工作价值认识上的差异。正是这种认识上的差异导致了把问题留给老板，还是把业绩留给老板这两种行为上的差异。那些清楚自己工作使命，把业绩留给老板的人会将自己的注意力投向公司及个人的整体业绩，而不是自己的报酬和升迁。他们在工作中会认真考虑自己现有的技能水平、专业，乃至自己领导的部门与整个组织应该是什么关系，他们还会从客户的角度出发考虑问题，进而帮助消费者或顾客解决问题。

那些把业绩留给老板的员工会经常自我反省“我究竟做到了什么”，这有利于他们提高工作责任感，充分发掘自身的潜力。相反，那些把问题留给老板的员工不懂得反省“我究竟做到了什么”，他们不清楚自己的工作使命，只知道将任务完成就可以交差了。这种心态致使他们不但不能充分发挥自己的能力，而且还很有可能把目标搞错，以致南辕北辙。

在职场中，老板最需要像阿诺德那样能够克服困难、将结果而不是问



题留给自己的员工。上交结果是每位员工都应该树立的正确的业绩观，这就需要每位员工都要有强烈的事业心和责任感，提高自身素质，掌握工作技巧，牢固树立“无功便是过、无结果就是错”的理念。员工应主动去了解自己应该做什么，能够做什么，怎样才能精益求精，做得更好，并且认真地规划它们，然后全力以赴地完成。

一名优秀的员工应当像老板一样看待自己的企业，看待自己工作中出现的问题，树立危机意识和任务意识，主动为老板排忧解难，把最满意的结果留给老板。有无数的事例已经证明，既具有很强的业务能力，又总是能交给老板圆满结果的员工，正是老板最青睐的人。

站在老板的立场上“买土豆”

阿诺德能成功买回土豆，与他懂得站在老板的立场上有很大关系。无论在什么情况下，要获得老板的认同，就必须要为对方着想，关注对方的利益。如果要使老板信服你，那你首先就要尽力站在老板的立场上，按照老板的观点去想问题，只有从关怀对方的角度出发，才能赢得老板的心。

一个员工站到老板的立场上去考虑问题，是理解老板的基本方法。一个固守己见、不能理解老板的人，也不会被对方认可。在生活中，我们总是抱怨老板的冷淡不调和，为什么不去反思一下自己的行为呢？也许一切的原因都是由于自己。换个角度，站在对方的角度去思考，一切就会变得不一样。

迈克尔大学毕业后在一家公司外贸部就职，不幸碰上一个比较平庸的上司，此人无事生非，把白天处理好的文件弄得一团糟，转眼出了错，又把责任推到迈克尔身上。



麦克尔出于气愤辞了职，之后去了另一家公司。在那里，出色的工作博得了许多同事的称赞，但无论怎样也没法使苛刻、暴躁的经理满意。心灰意冷间，他又萌动了跳槽之念，于是向总经理递交了辞呈。总经理没有竭力挽留麦克尔，只是告诉他自己处世多年得出的一条经验：如果你讨厌一个人，那么你就要试着去爱他。总经理说，他就曾“鸡蛋里挑骨头”般地在一位上司身上找优点，结果，他发现了老板的两大优点，而老板也逐渐喜欢上了他。

麦克尔依旧讨厌他的经理，但已悄悄收回了辞呈。他说：“现在想开了，作为一个成熟的人应该放开心胸去包容一切，爱一切。换一种心态看待人生，你一定会发现，乐趣比烦恼要多得多。”

当自己被老板批评时，如果感到难以接受，这时换个位置，设身处地的从对方的角度考虑一下：如果我是老板，会怎样对待犯了这种错误的下属？能够丧失原则、放任自流、姑息迁就吗？这样一来，往往就会心平气和了，就会正视自己的缺点错误了。有位作家说：“肯替别人想，是第一等学问。”假如你对自己说：“如果我处在他当时的困难中，我将有何感受，有何反应？”这样你就可省去许多烦恼，也可以增加许多处理人际关系的技巧。

如果我们常常学会换位思考，天地就会宽阔很多，我们的关爱之心也就会更多一些。当遇到某些难题一时无法解决时，你只要稍微退一步，站在对方的立场上思考一下，问题往往就会迎刃而解。

孙宏扬是一家贸易公司的职员，他不是那种特别爱奉承的人，所以更多的时候他只能表现在兢兢业业地工作上。

一天，老板找他要一个报表，他认真仔细地完成了。老板对他的报表非常满意，称赞说：“看你平时言语不多，做起事情来还真让人放心。”他笑着说：“因为我觉得只有我这边做好了，老板那边才能少分点心，这



样才能有更多的时间去处理其他的事情。”老板意味深长地看着他，笑了。

他对老板总是如此，兢兢业业做好自己分内的事，让老板在自己这边少操点心。其实这就是一种换位思考的方式，自然会得到老板的重用。

所有的老板都希望做下属的能够耐心、合作、接受和可靠，而老板的管理风格一般不会因下属而改变，所以下属首先应该适应老板的管理风格，在适合自己的技能、需求和工作习惯的前提下，调整自己的工作风格，并在工作中谋求发展。站在老板的立场上分析问题，能给对方一种为他着想的感觉，常常具有极强的说服力。要做到这一点，“知己知彼”十分重要，只有这样才能站在对方的立场上考虑问题。

松下电器公司是日本著名的跨国公司。它之所以能够在松下幸之助这个连小学都没读完的农村少年手上迅速成长为世界著名的大公司，与一条人生哲学有很大关系。这条人生哲学就是：站在对方的立场来考虑问题。

松下幸之助在做生意的过程中，与谈判对手往往存在许多分歧。松下幸之助希望缩短与对方沟通的时间，提高会谈的效率，却一直因为双方存在不同意见、说不到一块儿而浪费了大量时间。最后，他意识到如果自己站在对方的立场看问题，不就可以知道对方在想什么，想得到什么，不想失去什么了吗？凭借这条哲学，他与生意伙伴的合作突飞猛进，人人都愿意与他合作，也都愿意做他的朋友。

在处理问题和与老板交往时，倘若你能先行一步，转换一下立场，以对方期待的方式来说话办事，那么，你不仅掌握了一个高明的融洽上下级关系的交往原则，而且还掌握了一条通往成功的诀窍。



“买好土豆”的前提：了解老板的需要

对于每位员工来说，老板是其命运的决策者。无论你面对的是什么类型的老板，你都要主动去了解，用心去观察。如果不了解老板的性格脾气、品质特性，只知道挥汗如雨地埋头苦干，即使工作十分出色，你也不一定能得到老板的赏识和认同。所以在工作中你不妨多留意老板的言谈举止，细细品味老板的为人。了解了他，你才能做好他想做的事，从而得到他的青睐和信任。

毕业于旅游学院的赵玫在一家星级宾馆做总经理秘书。在工作的时候，她时常听见总经理在嘀咕另外一个秘书又给他的咖啡把糖加多了。尽管总经理声音很轻，没有责备的口吻，也没有让秘书重新去冲一杯，而是将就着喝了。但赵玫还是觉察到了总经理的不满。

一天，轮到赵玫值班。她先用几个小纸杯分别调制了几种不同口味、不同纯度的咖啡，然后端到总经理面前说：“不知哪种合您的口味，请您自己挑选吧！”就是这么短短的一句话，竟然让总经理大为感动！总经理喜欢在午餐后小憩一会儿，于是赵玫就坚守在门外为总经理挡驾，不让没有急事的下属或者拜访者打扰，总经理喜欢足球，喜欢罗纳尔多，对油头粉面的贝克汉姆却没有好感，于是她就搜集相关资料，与老板大谈罗纳尔多……一年后，赵玫升任到了主管的位置。

可见，只有对老板的脾气、性格、心态、理想、目标及处事风格等