

漫画珍藏版

吉林摄影出版社

# 职场方案

# 金点子

哇！300万，我可不敢做这么大的生意



一查树40元……  
我们一共可得600万元，  
一人一半。



我干了几十年了，  
决不会出错

对不起，我们招的  
正是敢于出错的  
创新人员



你为什么那么  
奋不顾身？

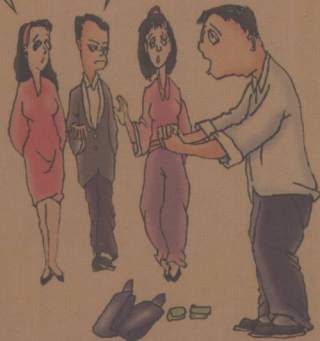


总经理每次经过时  
都表扬我扫地干净。

看在你的态  
度上算了把！

这老板还不错，也  
不是什么大问题

我负全部责任，  
有问题的都回收！



传世金点子秘笈

C913.2

123

# 传世金点子秘笈

江苏工业学院图书馆

第七卷

藏

职场方案金点子

徐谦 吕正本 主编

吉林摄影出版社

## 卷首语

把握职业变革趋势,成功地开拓职业生涯,是每个职场人必须关注的话题。一个成功的职场人应具有以下素质:具有以实用为导向的职业知识、以专业为导向的职业技能、以价值为导向的职业观念、以敬业为导向的职业态度和以生存为导向的职业心理素质。

对于一般人来讲,知识的获得,一方面可以通过各种院校的专业教育,一方面可以通过社会的再教育。在这个社会称得上“人才”的人,不是“专”才,就是“特”才。前者是拥有丰富专业知识的人;后者是拥有特殊才能的人。“专才”选择的再教育多是延续性教育;而“特才”选择的多是含金量高、相对超前的再教育。再教育的获得,是在职场上。

作为一个优秀人才,以专业为导向的职业技能是必不可少的,它是执行能力的体现,更是个人思索和人格魅力的反映,它不仅指职业的态度,还指在具体的思考问题的方式和工作行为中体现出专业、职业形象,继而提高每个人的工作效率(绩效)。现代企业的工作核心是时间、效率和利润,这些因素的达成需要一支专业化人才梯队作前提。因此,越来越多的企业在考虑一个员工是否应该提升、加薪、培养时,是否具有高度专业化职业

技能已是其中一项重要因素。

在市场经济不断走向深入的今天,敬业是一种职业态度,也是职业道德的崇高表现。一个没有敬业精神的人,即使有能力也不会得到人们的尊重和接受;没有能力但具备敬业精神的人却能够找到自己发挥的舞台,并一步步实现自身的价值,最后更有可能变为广受尊重的人才。

## 目 录

## 第一章 提高老板素质金点子…………… (1)

一个人的德行足以感召远方的百姓，诚信足以统一具有不同见解的人，学识足以明鉴历史的经验，才能足以雄冠当世，无与匹敌，这样的人可称为人中的精英；制定的法律足以成就教化之功，其行为足以修节义，仁爱之举足以博得众人，眼睛的明亮足以洞悉下情，这样的人可称为人中之俊；言行举止足以为大众的仪表，智慧足以决断嫌疑，节操足以警诫贪婪鄙薄的人，诚信足以感召异邦之人，这样的人可称为人中的豪士；坚守节操而不屈服，恒守大义而不愤怒，被人嫌弃而不苟且求免，见到利益而无原则地夺取，这样的人可称为人中杰士。

- 不拘常规…………… (3)
- 以爱留人 柔性管理…………… (4)
- 抢占良机…………… (6)
- 成功在一念间…………… (9)
- 因时制宜统观市场…………… (11)
- 择事而帮 提高效率…………… (12)





合理授权 .....	(13)
抛弃虚荣 察纳雅言 .....	(16)
果断决策 .....	(18)
老板决策要民主化 .....	(21)
先留余地 再作反击 .....	(23)
拒绝盲目指挥 .....	(24)
用热情感染他人 .....	(26)
爱心成业 .....	(29)
因信而亏 用亏得利 .....	(32)
推陈出新为竞争 .....	(33)
沉默不是金 .....	(35)
精心选将 走出困镜 .....	(36)
有胆有识 勇于进取 .....	(38)
求新求变 致胜之理 .....	(40)
屡战屡败 屡败屡战 .....	(43)
攻其弱点 显己之长 .....	(44)
勇于撤退 励图后起 .....	(45)
创维老总沉浮的启示 .....	(47)
灌输经验 解放束缚 .....	(48)
胆大心细 勇于冒险 .....	(50)
一诺千金 诚待客户 .....	(53)
拒绝灰色 相信自己 .....	(55)
抓住机遇 当好“领头羊” .....	(57)
决策面前人人平等 .....	(60)
以诚待人 以信取胜 .....	(61)
莫随意打断下属工作 .....	(63)
超越自我 走向成功 .....	(66)

群策群力 共渡难关 .....	(68)
在挫折中前进 .....	(70)
巧抓时机 .....	(72)
巧借友情 交换信息 .....	(74)

## 第二章 鼓励下属金点子 .....

作为老板应该做到这几点：提拔尊崇有才能而地位卑下的人，重赏使用贪婪的人，充分使用想立功的人，隐蔽后置畏惧胆小的人，接近团结善谋略的人。

帮助下属 解决难题 .....	(79)
投资感情 激发潜能 .....	(81)
控制感情 感染下属 .....	(83)
保持微笑 利于沟通 .....	(84)
对面交流 激发热情 .....	(86)
巧做安排 收效甚大 .....	(88)
人情关爱 如沐春风 .....	(90)
认可能力 及时赞扬 .....	(92)
员工参与 股权激励 .....	(94)
不拘人格 惟才是举 .....	(96)
行赏幕后英雄 .....	(99)
密切关系 信任下属 .....	(100)
空间自由 解放员工 .....	(104)
目标 = 诱饵 .....	(106)
把远景告诉员工 .....	(109)
励之以名 激发员工 .....	(111)





明确目标 开发潜力	· · · · · ·	(114)
论功行赏 正确评价	· · · · · ·	(117)
放下“架子” 提高效率	· · · · · ·	(120)
抓准时机 激励下属	· · · · · ·	(124)
肺腑之言 称赞下属	· · · · · ·	(126)
恰到好处 及时赞美	· · · · · ·	(128)
真情感染 回报丰厚	· · · · · ·	(130)
用称赞而非用教训	· · · · · ·	(134)
欲进则退 反弹琵琶	· · · · · ·	(136)
以理服人	· · · · · ·	(137)
给员工荣耀	· · · · · ·	(139)
献上溢美之辞	· · · · · ·	(140)
提拔后进 出奇制胜	· · · · · ·	(143)
物质激励 提高效率	· · · · · ·	(145)
提升优秀 激发潜能	· · · · · ·	(146)
能者授以权益	· · · · · ·	(149)
用人不疑 疑人不用	· · · · · ·	(151)
寻机向下属表示信赖	· · · · · ·	(153)
适时奖励下属	· · · · · ·	(156)
拥有梦想就拥有动力	· · · · · ·	(157)
远景规划 激励下属	· · · · · ·	(159)
让员工参与管理	· · · · · ·	(162)
多赞扬少批评	· · · · · ·	(164)
精神激励	· · · · · ·	(166)



### 第三章 批评下属金点子 ..... (171)

执政者在道德上应起表率作用。厌恶上司的某些言行，就不要用这些言行对待下属；厌恶下属的某些言行，也不要用这些言行侍奉上司。嫌恶前面或后面的人的行为，就不要拿来施加到后面或前面的人的身上；嫌恶左边或右边的人的行为，也不要拿来施加到右边或左边的人的身上。这就叫道德上的表率作用。

- 批评不应逞口舌之快 ..... (173)
- 及时批评 ..... (174)
- 分次批评 ..... (174)
- 责己正人 ..... (175)
- 热炉法则 以速见效 ..... (177)
- 了解下属 因人而异 ..... (178)
- 从对方的角度去批评 ..... (181)
- 循序渐进 层层剖析 ..... (183)
- “忠言”逆耳 正面说理 ..... (184)
- 对事不对人 ..... (185)
- 区别对象 灵活批评 ..... (185)
- 甜言加大棒 ..... (187)
- 单独批评 保全脸面 ..... (187)
- 旁敲侧击 一语点醒 ..... (189)
- 发掘长处 重视下属 ..... (191)
- 一语惊醒梦中人 ..... (192)
- 有理有据 动之以情 ..... (193)
- 暗示对方 间接批评 ..... (195)





理性分析 说服下属	(241)
给下属以胆量	(242)
融化坚冰 安抚下属	(244)
巧妙地与下属沟通	(246)
制造快乐 消除紧张	(247)
解除下属“小圈圈”	(249)
圆润婉转 随势而动	(250)
不愠不火 精诚合作	(251)
开诚布公 坦诚相处	(253)
鼓励拖延的下属	(255)
同甘共苦 增进感情	(256)
给下属以责任心	(257)
同舟共济 共谋发展	(260)
给下属面子	(262)
拉近关系 增进了解	(265)
用务实态度与下属交往	(266)
远避谣言 互相信任	(270)
提醒下属注意时间	(272)
处理好下属的牢骚	(273)
承认错误 包揽责任	(275)
沟通助你路畅通	(277)
增强下属的集体感	(279)
团结下属 获取支持	(281)
提高训勉的方法	(282)
摆出意见 增进了解	(284)
激发拖拉者	(285)
了解下属 满足下属	(288)



改掉毛病 关心下属..... (290)

## 第四章 显示才华金点子 ..... (291)

做领导的要富于先见之明，洞察事理，做事勤奋，与下属同食，忠实厚道，分配平均，外貌谦逊，语言适时得体，了解下属的饥饱和甘苦，谨慎小心，亲近贤者，听取他们的谋略，使用人有分寸，有节制，说话不傲慢，忠正诚实，充分显示自己的才华，才能树立威信。

超越失败	走向成功.....	(293)
发挥优势	不懈努力.....	(295)
设计职业	勤奋努力.....	(296)
挖掘潜力	实力取胜.....	(300)
出奇制胜	一跃成功.....	(301)
借智择善	显示才干.....	(302)
逆向创意	重现雄风.....	(304)
转向创意	走出困境.....	(306)
发散创意	大露才华.....	(308)
风暴创意	显出才智.....	(310)
捕捉灵感	创新显才.....	(312)
欲求成功	勿忘“克弱”.....	(314)
虑事细致	显出才华.....	(316)
移植创意	尽显风采.....	(318)



## [第一章]

# 提高老板素质金点子

一个人的德行足以感召远方的百姓，诚信足以统一具有不同见解的人，学识足以明鉴历史的经验，才能足以雄冠当世，无与匹敌，这样的人可称为人中的精英；制定的法律足以成就教化之功，其行为足以修节义，仁爱之举足以博得众人，眼睛的明亮足以洞悉下情，这样的人可称为人中之俊；言行举止足以为大众的仪表，智慧足以决断嫌疑，节操足以警诫贪婪鄙薄的人，诚信足以感召异邦之人，这样的人可称为人中的豪士；坚守节操而不屈服，恒守大义而不愤怒，被人嫌弃而不苟且求免，见到利益而不无原则地夺取，这样的人可称为人中杰士。



## 不拘常规

美国著名企业家桑朵拉常就“如何犯错”对商界的听众发表演讲。但她讲的不是失败，而是自己白手起家的雅思软件公司。到1994年她退休时，公司已发展成为达4亿美元的企业。“如果对照哈佛商学院教的东西，每个可能犯的错误我们都犯了”，她说道，“而且通常不只犯一次。”20世纪70年代初她在自己公寓的空房间开始创业时，大型主机正统治着整个电脑世界。

当时，她在为微电脑编写记账和库存软件，但专家告诉她微电脑永远取代不了大型办公室主机，桑朵拉很想说他们错了，但她的第一代软件问世时大部分微电脑尚无足够能力运作这些软件。当大批订单来到桑朵拉眼前时，专家认可了桑朵拉所指出的错误。

可当新一代更具威力的微电脑正在上市时，电脑专家甚至桑朵拉自己的员工都以为，她会边销售现版本的软件边为升级电脑准备新的版本。对这种权威人士的话她也耳闻不少，但还是决定把现有产品撤出市场，在第三代软件上孤注一掷。

最后，当公司在银行的现金只能维持几个月时，更出色的第三代软件投入了市场并立时大获全胜。雅思公司从此一帆风顺。1994年公司以3.11亿美元的价格卖给组合国际电脑股份有限公司。专家们这回再也不敢妄加推测了。而结果是桑朵拉又一次以不拘常规的做法获得了成功。





## 以爱留人 柔性管理

马来西亚的华商郭鹤年，他的管理控制经验就是严格标准与情感投资的结合，努力做到以法服人，以情感人，把家和万事兴的家训推行到企业中去。在公司创造一种家庭式气氛，互相尊重。他认为经营管理不能只靠制度，更重要的是靠人。只有上上下下有感情，合作得好才能调动每个人的才能，发挥他的最大潜能。

当代管理的趋势是将管理的“柔性”和“刚性”结合在一起的方法。

企业管理逐步由以物为中心的刚性管理，走向以人为中心的柔性管理。企业要走向人本管理，第一步是学会尊重。

不少的管理层常常感叹：现在企业中的快乐员工越来越少，其根本原因就是管理者对员工缺乏应有的尊重。许多员工很努力地工作，却总是得不到老板或主管们的认同。在这种工作环境下的工作效率可想而知。

要办好一个企业，固然必须摆平自上而下的利益关系，让处于企业内部各个层次的人，在发挥自己在企业中作用的同时，有一个相应的回报。但是建立良好的劳资关系，取得相互尊重，享受人与人之间的温暖和快乐同样是企业管理的大事。从人性上说这是一种需要，从经济角度上讲，则更加有利于企业获得稳定的利润和长久的生存空间。

现代最新经济理论研究表明，经济系统的知识水平及人力





素质已经成为生产函数的内在部分，而其外在的表现则受到人际关系的制约。

从某种意义上说，企业管理就是人际关系的总和。刚性的“哲商”制度管理和柔性的“和商”亲情管理各有所长，而历来重视人际关系的东方人常以赢得对方的尊重为追求的目标。

工作应该是有趣的、充实的、让人激动的。这些都存在于人获得尊重的前提上。乐趣意味着挑战，也意味着工作的成长、自由与成就。如果你尊重别人，他们将会还你尊重，甚至会以责任来回报你。因此，如果员工因为责任而拥有对企业的一种使命感，他们必然会充满干劲。

美国心理学家马斯洛在《人类动机的理论》一书中，阐述了人类生存五大需求层次理论，其中第四层就是地位和受人尊敬的需要，这是人类维护人格的起码要求。人与人之间的共同语言，只有建立在相互尊重的基础上，才能产生“你敬我一尺，我敬你一丈”的效应。

如果经营者只重视现在的劳动力，而忽略他们未来的发展布局，那经营者永远都在寻找劳动者，当然最后的结论是企业缺乏人才。

欣赏你的下属吧，千万不要吝惜你的语言。去真诚地赞美每个人，这是促使人们正常交往和更加努力工作的最好方法。因为每一个人都希望得到称赞，希望得到别人的承认。在人们的日常生活中，你会惊奇地发现，小小的关心和尊重会使你群众关系迥然不同。

假如你的同事或下属今天气色不好，情绪不高，你要是问候了他，表示你的关切，他会心存感激的。再推进一步，假如你的同事或下属感到你在真诚地欣赏他，他会以最大忠心和热忱来报答你和你的企业。