

<<满意工作的三条黄金法则>>

图书基本信息

书名：<<满意工作的三条黄金法则>>

13位ISBN编号：9787506032056

10位ISBN编号：7506032058

出版时间：2008-8

出版时间：东方出版社

作者：派特里克·M·兰西尼奥

页数：170

译者：洪燕

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<满意工作的三条黄金法则>>

前言

工作一直都令我着迷，当然我必须得承认，有时候我对工作的着迷程度有点儿令人不可思议。

我还记得在我小的时候，当我第一次听说大人们，比如我的爸爸，每天要花八个小时或者更长的时间在工作上时，我是多么的震惊和迷惑。

要知道这比我待在学校里学习的时间还要长，而每天在学校上课的那段时间我都已经快要应付不了了。

在那之后又有人告诉我，很多大人其实并不喜欢他们的工作，听到这句话时，我简直是目瞪口呆，我无法理解人们为什么要牺牲与家人、朋友在一起的时间在工作上，而对他们所做的工作却又不喜欢。

现在想来，那个时候我一定很害怕长大以后自己也会变成这个样子。

“我知道现在这些听起来很不合道理。

亲爱的，对，我确实想过在教堂做志愿工作，或者开始做非营利性事业。

” 莱斯利又打断了他的话，恳求地说：“对啊，这不是很好吗？

为什么不这样做呢？

” 这时，布莱恩开始有些激动：“因为这些都是我想做的。

我不想去糊信封，也不想去送多纳圈。

我是个管理者，亲爱的，我认为这是我的天赋。

我知道这听起来很俗，不过我知道这是真的。

有些人天生在绘画或弹钢琴或是写诗或是打垒球方面有天赋。

而我，是在管理方面。

” 莱斯利斟酌着丈夫的话，听他继续说下去。

“事实上，我认为我帮助人们最好的办法就是管理他们。

我不会建筑房屋，也不会种地，更不会设计水族馆，我可以帮助人们做他们的工作。

” 莱斯利感觉得到丈夫说话时真诚的态度，他说的话的确合情合理，可她还是有些不明白：“可为什么偏偏去那家意大利餐厅呢？

为什么不做一些正规的工作？

” “因为它就在马路对面，而且一个星期只要去三个晚上。

我们并不想回到旧金山湾过以前的那种生活，你甚至不会觉得我离开了。

” 布莱恩可以感到莱斯利有些理解他了，所以他将自己的想法和盘托出。

<<满意工作的三条黄金法则>>

内容概要

很多人每天不情愿地离开家人、朋友去上班，而工作只能令他们比离开家时更愤世嫉俗、郁闷、感到备受挫折。

久而久之，这种痛苦感会渐渐挫伤他们的自信心和热情，哪怕最坚强的人也不能幸免。

这种情绪又会影响他们的配偶、子女和亲友，这种影响看似微妙，实则意义深远。

我们很难量化这种影响，但员工对工作的不满会直接影响到生产力、营业额以及员工士气，最终，这些影响会给公司造成沉重的打击。

本书则提供给我们一剂“灵丹妙药”，可以改变我们对工作的不满意。

并且这个办法不需要投入财力，对员工、管理者和客户来说却具有立竿见影的效果，使用这个办法的公司会具有绝对强大的竞争优势。

这就是派特里克·兰西尼奥得出的结论：或许简单明了正是我们所需要的。

<<满意工作的三条黄金法则>>

作者简介

派特里克·M·兰西尼奥，圆桌集团(the Table Group)的创始人和主席。

该集团是一个致力于帮助团队发展和组织机构健全的管理咨询公司。

作为一名咨询师，他曾与上千名高级管理人员一起工作过。

派特里克·M·兰西尼奥的客户包括世界500强中的知名企业、成长中的高科技企业、各大院校以及非营利性组织机构。

他撰写的6本著作均受到读者的认可，其中包括被《纽约时报》评为上榜畅销书的《团队领导的五大障碍》。

如果你想了解更多关于派特里克·M·兰西尼奥的信息、获取免费资源，请登录网站：WWW.tablegroup.com。

<<满意工作的三条黄金法则>>

书籍目录

序故事 第一章 管理者 布莱恩——我喜欢做管理工作 转折——因为具有有效的沟通能力
 JMJ——企业文化发生了翻天覆地的变化 晴天霹雳——被吞并只是时间的问题 重要决定——
 迅速卖掉公司 大功告成——找到了一个好买家 第二章 退休生活 安息日——以后只做想
 做的事 沉浸——斟酌退休计划 滑雪季——短暂而又痛苦 意大利餐厅 “吉恩-乔”
 违背承诺——想了解最近的商场动态 一发不可收拾——改变了一家人的生活 自我辩护——
 我是那里的老板 第三章 实验项目 退堂鼓——我这是在做什么 第一天——布莱恩需要这份
 事业 痛心疾首——是时候做出改变了 初试身手——引入工作量化的概念 最初的结果——
 员工都改进了自己的工作 眼见为实——布莱恩是对的 第二回合——明白谁是工作的受益者
 小故障——哈里森的对抗 备受打击——我不是布莱恩的兄弟 星期五——紧箍咒换来了“中
 墨合璧餐” 纪念日——找到了对工作不满意的原因 全力以赴——布莱恩的理论基本完善
 意外的来电——结束了半退休状态的生活 交接工作——乔加入到实验项目中 第四章 重出江湖
 转变——勤奋比不上现实来的有效 后方——锤子理论 推动——餐厅里和谐的企业文化
 第一次会议——首席执行官赤裸裸的教导 调查——你的工作是否是一份好工作 首次展示成
 果——公司正式开始赢利 当头一棒——公司找到了好买家 重出江湖——布莱恩的理论超越了
 国界模式 第五章 不满意的工作的三个成因 不满意的工作——非常讨厌去工作 不满意的工
 作的三成成因——没被解决的问题 管理工作成就感——好处与障碍 探索并排除——对工作不
 满意的因素 案例分析——实际应用中的问题 采取行为——取决于你的职位 管理部——为
 别人提供服务鸣谢

<<满意工作的三条黄金法则>>

章节摘录

故事 第一章 管理者 布莱恩——我喜欢做管理工作 在事业的初级阶段，布莱恩十分欣慰地得出了一个结论：他喜欢做管理工作。

这份工作的每个方面都那么地吸引着布莱恩。

无论他是在做策略计划、预算，还是做咨询评估，他都感到做这些工作，自己具有与生俱来的天赋。作为一位相对年轻的团队领导者，在他经历了越来越多的成功之后，他很快就得出了结论：与那些在经济学院进修过的同行们相比，选择放弃进修机会的决定丝毫也没有让自己比他们逊色。

在当时，除了离开学校，他也没有其他的选择。

布莱恩的家庭曾经是一个中等偏下的中产阶级家庭，在位于北加州的贝利核桃种植园连续两年遭遇了严重的霜冻灾害后，家里的经济条件受到了严重的影响。

作为家中五个孩子中的老大，也是唯一一个离家在外的孩子，布莱恩觉得自己有责任不再给家里增添负担。

即便有圣玛丽学院（St. Mary's）的助学金资助，继续读书对布莱恩的家庭来说仍是一个不小的负担。

布莱恩主修神学与心理学，但这丝毫不能缓解读书给家里所带来的经济压力。

因此，在给报纸上的一则招聘广告打过电话之后，布莱恩成了戴尔·蒙特公司（Del Monte）包装工厂的生产线管理员。

之后的两年里，他一直在车间里工作，他的工作职责就是保证西红柿、四季豆和什锦水果高效率地被塞入罐头瓶中。

布莱恩喜欢跟他的同事开玩笑地说他一直想去参观什锦水果农场。

后来，他父亲的核桃园经营状况有所好转，家里的经济条件也有了起色。

布莱恩面临着两种选择：他可以回到学校继续完成他的学业，或者继续在戴尔·蒙特公司工作。

他在戴尔公司的工作一帆风顺，很快就会升职，不久的将来也可以拥有自己的工厂，可谓平步青云。可让布莱恩的父母不解的是，这两个选择他都放弃了。

取而代之的是，布莱恩纵容自己的好奇心，选择了旧金山湾旁边唯一的一家汽车制造厂。

在之后的15年里，他有幸在工厂的各个部门工作过，包括生产部、财务部和运营部等重要部门。

感情生活方面，他娶了自己在高中时代曾约会过的一个女孩儿为妻，具有讽刺意味的是，这个女孩儿在布莱恩离开圣玛丽学院后进入那里学习。

他们搬入了名为“快乐敦”（Pleasanton）的社区，这是一个虽然稍微小一点儿、但却很有发展潜力的社区，夫妻两人养育了两儿一女。

那时，布莱恩35岁。

他是工厂的生产部副主任，在一位充满活力的首席运营官——凯瑟琳·彼得森（Kathryn Petersen）的手下工作。

在工厂工作了几年之后，凯瑟琳对布莱恩倍加赞赏，赞赏他的教育背景、他对工作的热情，还有他对学习新知识的渴望。

凯瑟琳尽可能地把布莱恩安排在自己的手下工作，但凯瑟琳也知道，这并不是一个长久的办法。

转折——因为具有有效的沟通能力 有一天，凯瑟琳的一位做猎头的朋友给她打来电话，问她是否有兴趣应聘首席执行官的职位。

那家公司位于中心山谷，是一个规模较小的体育用品公司。

凯瑟琳拒绝了，但她坚持让她的朋友推荐布莱恩去应聘这个职位。

看过布莱恩的简历，特别是看到布莱恩未完成大学学业后，这位猎头朋友认为布莱恩被录用的可能性为零，但算是帮凯瑟琳的忙，他答应让布莱恩参加应聘。

两个星期后，雇主给这位猎头打来电话，告诉他布莱恩是至今为止最出色的应聘者，即将被任命为JMJ健身器械公司的首席执行官，这位猎头朋友听到这一消息时，感到非常震惊。

布莱恩在面试时令JMJ的面试官印象深刻，并且在以后的工作中布莱恩给他们留下深刻印象的地方是：他具备与社会各个阶层的人进行有效沟通的能力。

<<满意工作的三条黄金法则>>

对他来说，工厂车间与会议室并无区别，这是能力与谦逊的很好结合，这种品质在管理者中是很难得的，即便在整个行业，这样的品质也实属可贵。

对布莱恩来说，他觉得自己好像糖果店里的孩子祈祷得到自己喜爱的糖果一样，祈祷有个机会做自己喜欢的事情。

JMJ公司也将因为布莱恩的到来而受益。

JMJ——企业文化发生了翻天覆地的变化 JMJ公司坐落在加利福尼亚州曼特卡市（Manteca），这个城市位于旧金山市以东60英里处，是一个中等规模的农业城市。

JMJ公司是一个相对年轻的公司，在建立的最初10年中，公司大部分时间处于勉强维持的状态。

公司能够生存下来，很大程度上是靠引入本地相对廉价的劳动力和效仿竞争对手的创新方法。

公司在这些年获得了一定的利润，但在这个产业里所占份额相对较小，按市场份额来算，只占不到4%，排在行业12名之外。

这个时候，公司的创始人兼首席执行官决定是时候放开这项工作了，也就有了打给猎头公司的电话，并且最终找到了布莱恩的事情。

在布莱恩任期的第一年里，他一直忙于处理JMJ公司各种琐碎又让人焦头烂额的诉讼案件。

具有讽刺意味的是，这种局面正给了布莱恩一个证明他领导能力的机会，并敦促他做出一些策略性的改革。

在之后的若干年里，布莱恩从各个方面对JMJ公司进行改革，他所做的改变是公众有目共睹的。

他改变了公司的战略重点，客户目标锁定为医院、宾馆、大学校园和健身中心等。

布莱恩还从其他领域引进有创造力的工程师和运动心理学专家，为公司带来了发明、创新的新风气。

这些改革的直接结果是JMJ公司产品的销售价格提高了，更加不可思议的是，产品的市场需求也大大增加了。

但与这些改变同样重要的是，布莱恩对公司的企业文化进行了成功改革，没有什么能比这一改变对JMJ的长期成功造成的影响更大的了。

与这一行业的其他制造商一样，布莱恩的公司也被很多问题困扰着，比如差强人意的营业额、低落的员工士气、不可预期的市场前景以及不断受到合并的威胁等等。

布莱恩知道，若想使公司面貌焕然一新，他必须彻底解决这些问题。

在之后短短两年的时间里，通过布莱恩与他的团队的共同努力，员工的归属感与士气空前高涨。

这个位于中心山谷曾经默默无闻的公司也因员工们极高的满意度而名声大振，来自各方面的称赞纷至沓来。

因此，JMJ公司成为业内公认的“最适合工作的地方”。

当记者问及布莱恩实现这些的秘诀时，布莱恩总是避而不谈自己所做出的努力，而是说他仅仅是用别人喜欢的方式与他们打交道，事实也确是如此，因为他确实不认为自己有什么特殊的办法。

虽然布莱恩在公共场合否认了自己对公司的企业文化所做出的翻天覆地的改变，但私下里，当他想到员工们都认为自己的公司远比这一地区其他的公司好，自己的工作是一份令人很有成就感的工作时，他就会为此而深感自豪。

比起公司实现了销售目标或有了新的产品创新，这种自豪感更让布莱恩觉得自己的工作是有意义的。

正因如此，卖掉公司对布莱恩来说是非常痛苦的。

晴天霹雳——被吞并只是时间上的问题 从经济状况来看，JMJ公司和其他的中型公司一样的稳定。

在布莱恩的领导下，公司已经连续15年取得良好的经济收益，一跃成为本行业中的第3名，有时甚至能排到第2名。

毫无疑问，一个备受尊重的品牌，加上雄厚的经济实力，谁也不会怀疑这家私营企业会有什么样的危机出现。

可终于有一天，这样的事情还是发生了。

《华尔街日报》上刊登了一篇豆腐块大小的文章，公布了耐克公司正在考虑进军健身器械市场的消息。

<<满意工作的三条黄金法则>>

对阅读这则新闻的大多数人来说，它并无特别之处。

可对布莱恩来说，这条新闻无异于晴天霹雳。

关于此事的连锁反应从两天后开始了。

耐克公司正式宣布它们决定收购JMJ的最强竞争对手——佛雷斯（FlexPro）公司。

在大家了解事情的真相之前，各个独立运营了十多年的公司都开始权衡自己的位置：一家经营多项产业的大公司现在把目标瞄准了健身器械产业，自己是否就此会被吞并呢？

对布莱恩和他的550名员工来说，被吞并只是时间上的问题。

重要决定——迅速卖掉公司 在从《华尔街日报》上看到那则决定命运的消息后的几天内，布莱恩以及JMJ公司董事会不得不做出决定：迅速卖掉公司。

虽然做出决定是如此之艰难，但布莱恩和公司都无法承受不这样做会带来风险。

好比音乐戛然而止，却发现只有自己站在舞台中央。

他不希望自己和员工们成为最后撤出市场的人，不希望这些为公司辛勤工作多年的老员工，到最后却什么也得不到。

因此，他给自己在旧金山投资银行工作的朋友打了电话，让他帮忙给自己心爱的公司找一家好的买主。

事实上，里克·辛普森（Rick Simpson）与布莱恩并不是像老朋友那样熟稔。

他们两个在圣玛丽学院读书的时候曾经做过一年的舍友。

虽然不是特别熟悉，但这么多年两个人一直保持着联系。

布莱恩总是觉得里克是一个聪明过人、风趣幽默，同时又傲慢自大、感觉迟钝的人。

但不知是什么原因，自己一直也不讨厌这个人。

就像布莱恩给迷惑不解的妻子所做的解释那样，里克总是做一些事情，让别人愤怒到极点，之后又会真心实意地弥补自己的过错。

虽然性格上有些古怪，但里克在事业上可谓大显身手，他被别人称为“美国最出色的投资银行家”之一。

实际上，他在自己的工作领域已经成为了一位名人。

当他接到布莱恩电话时还保持着“里克”式的风格：“你是不是在那个地方待腻了？”

布莱恩知道他是在开玩笑，可自己当时并没有心情理会这个玩笑。

“我其实是住在湾区，每天开车来这边上班，我不觉得中心山谷这边有什么不好。

不过我需要把公司卖掉。

“为什么？”

“我没有别的选择。

耐克公司刚刚买下了佛雷斯公司，如果我们与耐克这样有强大市场竞争力的公司做对手，我们肯定会倒闭。

“哦！”

对！

我记得在哪儿看到过这条消息。

“里克好像在电话那头翻动桌子上的报纸，‘可是你有必要这么快卖掉公司吗？’”

“最终这些耐克公司的竞争对手都会被一一吞并，早点儿脱身有好处。”

里克表示同意：“我同意你的说法，所以希望你帮我找一个买家？”

“对，帮我找一个能理解我们公司价值的买家。”

“具体来说你们的价值是什么？”

里克并不是怀疑布莱恩说的话，只是他需要了解这些信息。

“我们的市场份额不容忽视，大概在20%。”

我们在市场中的排名在第2名或第3名，主要看你如何划分。

“里克没有回答。”

但布莱恩知道他在记录这些信息，所以他接着说：“我们有稳定的客户来源，良好的品牌声誉，在以后的几个季度里都会有强劲的业绩，我们还有一些自己的专利，在以后的几年里也都有效。”

<<满意工作的三条黄金法则>>

” “听起来很不错。

这个产业的市场还在增长吗？

” 布莱恩没有迟疑。

他比任何人都了解这个市场。

“明年还会有9%的增长，但我个人认为我们基本上能达到12%。

” “听起来你在这个小地方还真做了点儿事！

” 布莱恩很了解里克，对这个略带讽刺意味的赞赏表示接受。

“我们至今为止做得还不错。

另外，我想还有一点是这位买主应该了解的。

”在说出下面的话之前，他迟疑了一下，因为他不知道是不是又会招来里克的嘲笑，“在我们这个产业中，我们公司的员工满意度是最高的。

事实上，无论在哪个领域，我们在这方面都是佼佼者。

我们公司被认为是美国最适合工作的前50名中型企业之一。

” 里克一开始没有说话，之后笑了起来：“那么，我觉得我有必要把资产评估值再提高几百美元了。

” “你这话是什么意思？” 布莱恩的语气很不高兴，所以里克有所收敛。

“我只是跟你开玩笑。

布莱恩，我知道你非常努力想建立一种很好的企业文化。

我肯定会把这个算在你们的优势当中的。

”他停了一下，“但是，我不想骗你，这一点对购买价格来说毫无意义。

” “可是，它应该有意义。

” 布莱恩知道自己的语气很引以为荣也有些自卫的味道，但是，他控制不住自己。

通常，里克不会对他自己说的话做出解释，可这次他说：“我的意思是我个人认为这一点没有价值。

当我评价一个公司的时候，我只想知道这个市场增长得有多快，公司拥有市场份额的比率，还有公司的份额是否还有增长的余地。

我不是特别关注这些‘感性’的东西。

如果它确实重要，它只是在那些不怎么样的公司里才会有所反映。

” 让布莱恩引以为荣的企业文化被称为“感性”的东西，这让布莱恩觉得很别扭，他很有一种想挂掉电话再打给别人的冲动，但是他知道这样做对公司的利益不利。

而且，在他思想最深处的某个地方，他很恐惧这个伶牙俐齿的朋友说的是对的。

所以，他深吸了一口气，说：“里克，你知道吗，有时候你真是一个古怪的人。

” 里克笑了：“可是你还是喜欢我，不是吗？而且你知道吗，我比任何人都能给你带来更多的好处。

” 布莱恩没有回答，所以里克继续以一种正式的口气说：“嘿，我不想你误会我的意思。

在过去的10年里，我都一直关注着你和JMJ公司的动态。

对于你为公司所做的事情，我都很了解。

实际上，我还买了一个你们公司生产的椭圆形健身器放在我的地下室里。

” 布莱恩默默地接受了这个含蓄的道歉：“不管怎么说，在这个周末的时候请你告诉我我们应该准备什么。

” “我星期四会给你打电话。

我肯定会帮你处理好的。

” 布莱恩说完再见之后挂了电话，惊诧于里克这么多年来还是一点儿也没有改变，而自己却还是没有办法去讨厌这个人。

大功告成——找到了一个好买家 星期四里克打来了电话。

布莱恩希望听到他告诉自己已经有所进展的消息，毕竟他是业内最优秀的投资银行家之一。

但布莱恩完全没有想到里克已经帮他定好了一个买家，并且私底下商量好了一个价钱，而且这个价钱

<<满意工作的三条黄金法则>>

远远超出了布莱恩的预想。

里克的策略就是两边都“尽快采取行动”，他这一点做得很好。他说服买主在其他买家竞价前尽快决定，这促使买主的出价比他们计划的要更慷慨一些。然后，他鼓励布莱恩在其他竞争对手加入前采取行动，一旦有竞争对手加入，价格就会缩水。

因此，在一个半星期的电话会议、互访、协商谈判之后，布莱恩签署了协议，将公司转让给美国最大的医疗器械供应商。

之后他承认，自己对签署协议的结果一点儿准备都没有。

JMJ公司的买主对收购行业并不陌生，他们的管理团队在整合过程中采取敢作敢为的冒险策略。他们的基本原则就是加快进程，尽快完成交接过程，即便这样做会造成分裂瓦解。

<<满意工作的三条黄金法则>>

媒体关注与评论

1. 本书被《纽约时报》评为上榜畅销书。
2. 这是一本关于管理者和雇员的神话，是一本建设企业和谐文化的经典读物。
3. 诙谐中充满哲理用简易法则大大提高公司工作效率，无论老板、经理或者雇员都能得到无限启发。

<<满意工作的三条黄金法则>>

编辑推荐

本书被《纽约时报》评为上榜畅销书，一部关于管理者和雇员的神话，一本建设企业和谐文化的经典读物。

用简易法则就能大大提高公司工作效率，老板、经理和雇员都能得到无限启发。

在众多乏善可陈的关于员工雇用及管理的书籍中，兰西尼奥的这本书好像茫茫大海中的灯塔一样，为我们指明了前进的方向。

这本著作是一本大师级的作品，不论是管理者。

还是那些希望对自己的工作更加满意的人，我都强烈推荐他们阅读它。

——通用磨坊食品公司副主席兼行政学习总监 凯文·环尔德 兰西尼奥为所有的管理者提供了一个强有力的工具，这个工具会为管理者带来意想不到的结果。

这本书可以为大家带来很大的改变。

——塔可钟公司运行总监 罗伯特·萨维奇 我喜欢这本诙谐又充满哲理的书，这本书无时无刻不提醒着管理者们，无论他们所处的位置如何，他们如何成为一名成功的管理者都是最重要的。

——希尔顿酒店公司高级副主席 格雷格·克罗斯

<<满意工作的三条黄金法则>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>