企业员工培训教程
白金升级版

工作如同恋爱，爱上自己的工作，才能享受到被爱！
爱上工作的员工是企业最大的财富！

爱上自己的工作

Enjoy your job, you will be succeed!

优秀员工
造就一流企业
卓越理念
成就优秀员工

我们可以享受工作，而不仅仅是努力工作！

让每一位员工全身心投入到工作中来，
这是CEO最重要的工作。

积极的心态和确定的目标是走向一切成就的起点。 拿破仑·希尔

郑一群◆编著

中华工商联合出版社

图书在版编目(CIP)数据

爱上自己的工作：白金升级版 / 郑一群编著. -- 3版. -- 北京 ：中华工商联合出版社，2014.6

ISBN 978-7-5158-0967-0

Ⅰ.①爱… Ⅱ.①郑… Ⅲ.①企业-职工-修养-通俗读物 Ⅳ.①F272.92-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第127218号

爱上自己的工作（白金升级版）

作　　者：郑一群
责任编辑：胡小英　邵桄炜
装帧设计：周　源
责任审读：郭敬梅
责任印制：迈致红
出版发行：中华工商联合出版社有限责任公司
印　　刷：三河市宏盛印务有限公司
版　　次：2014年7月第2版
印　　次：2014年7月第1次印刷
开　　本：710mm×1020mm　1/16
字　　数：120千字
印　　张：11
书　　号：ISBN 978-7-5158-0967-0
定　　价：25.80元

服务热线：010-58301130
销售热线：010-58302813
地址邮编：北京市西城区西环广场A座
19-20层，100044
http://www.chgslcbs.cn
E-mail: cicap1202@sina.com(营销中心)
E-mail: gslzbs@sina.com(总编室)

工商联版图书
版权所有　侵权必究

凡本社图书出现印装质量问题，请与印务部联系。
联系电话：010-58302915

序 言

有个伟人曾经说过，假如你非常热爱你的工作，那么你的生活就是天堂；假如你非常讨厌你的工作，那么你的生活就是地狱。在每个人的生活当中，有大部分的时间是和工作联系在一起的，放弃了自己对工作的爱，就是背弃了对自己所负使命的忠诚和信守。

即使你的处境不如人意，也不应该厌恶自己的工作。如果环境迫使你不得不做一些乏味的工作，你应该想方设法使之充满乐趣。用这种积极的态度投入工作，无论做什么，都会比较容易取得良好的效果。

人可以通过工作来学习，可以通过工作来获取经验、知识和信心。你对工作投入的热情越多，决心越大，工作效率就越高。当你抱有这样的热情时，工作就变成一种乐趣，上班就不再是一件苦差事。工作是为了自己更快乐！如果你每天工作八小时，你就等于在快乐地游泳，这是一件多么合算的事情啊！

许多在大公司工作的员工，他们拥有渊博的知识，受过专业的训练，他们朝九晚五穿行在写字楼里，有一份令人羡慕的工作，拿一份不菲的薪水，但是他们并不快乐。他们是一群孤独的人，不喜欢与人交流，不喜欢星期一；他们视工作如紧箍咒，仅仅是为了生

存而不得不出来工作。所以，他们的工作是痛苦的，他们体会不到工作中的乐趣，他们体会不到爱上自己工作的幸福感。

当你在乐趣中工作，如愿以偿的时候，就该爱你所选，不轻言变动。如果你开始觉得压力越来越大，情绪越来越紧张，在工作中感受不到乐趣，没有喜悦的满足感，就说明有些事情不对劲了。如果我们不从心理上调整自己，即使换一万份工作，也不会有所改观。

一个人工作时，如果能以精益求精的态度，火焰般的热忱，充分发挥自己的特长，那么不论他做什么样的工作，都不会觉得辛劳。如果我们能以满腔的热忱去做最平凡的工作，也能成为最精巧的艺术家；如果以冷淡的态度去做最不平凡的工作，也绝不可能成为艺术家。各行各业都有发展才能的机会，实在没有哪一项工作是可以藐视的。

如果一个人鄙视、厌恶自己的工作，那么他必遭失败。引导成功者的磁石，不是对工作的鄙视与厌恶，而是真挚、乐观的精神和百折不挠的毅力。

不管你的工作是怎样的卑微，都当付之以十二分的热忱。这样，你就可以从平庸卑微的境况中解脱出来，不再有劳碌辛苦的感觉，厌恶的感觉自然也会烟消云散。

工作不仅是为了满足生存的需要，同时也是实现个人人生价值的需要，一个人总不能无所事事地终老一生，应该试着将自己的爱好与所从事的工作结合起来，无论做什么，都要乐在其中，而且要真心热爱自己所做的事。

成功者乐于工作，并且能将这份喜悦传递给他人，使大家不由自主地接近他们，乐于与他们相处或共事。人生最有意义的就是工

作，与同事相处是一种缘分，与顾客、生意伙伴见面是一种乐趣。

ئ £ ļ в ł ψ Þu Ţ в ǎ ł ψ 中进行思考，工作才是件快乐的事。两者密不可分。”

只有爱上自己工作的员工才能全力以赴地对待自己的工作，那样他才能成为一个真正优秀的员工。优秀的员工有个共同的特点，那就是他们都对自己的工作充满了爱，他们能全身心地投入到自己的工作中去，所以，他们得到了应得的回报。

本书详细阐述了如何让自己爱上自己的工作，进而全力以赴地对待自己的工作，通过工作成就自己的理想和抱负。目前，企业对员工的要求越来越高。我们只有适时调整自己的思想定位，真正地爱上自己的工作，努力提高自身综合能力，不断实现自我超越，才能有望成为一名优秀的员工！

编 者

2014年6月

目 录

爱上自己的工作
白金升级版

第一章　树立积极的工作心态

你有积极的工作心态吗？如果你有，那说明你已经爱上了自己的工作。只有爱上自己工作的人，才能够以积极的工作心态对待自己的工作，而不会觉得工作是自己谋生的一种手段，是自己不得已而为之的事。也只有具备积极的工作心态的人，才能全身心地投入到工作中去，才能成为一个真正优秀的员工。

1．你在为谁工作 / 002
2．公司就是你的船 / 006
3．100%投入，让自己不可替代 / 011
4．不必什么事都等老板交代 / 015
5．停止抱怨，行动起来 / 018

第二章　找准自己的位置

一个人是否爱上自己的工作，决定着他在工作中是否能够找准自己的位置。只有爱上自己工作的员工，才能全心地寻找自己在工作中的位置，进而为自己的理想而努力奋斗。一个员工要实现自己的理想，享受自己在工作过程中的幸福和快乐，就要在工作中找准自己的位置。如果我们找准了自己的位置，就能快乐地实现自己的理想，而不是失败和烦恼。只有爱上自己工作的员工，才能认清自己的位置，并在这个平台上展示自己的能力。

1．认清自己的位置 / 022

2．荣耀与他人共分享 / 026

3．善待自己的同事 / 031

4．与同事和谐相处 / 034

5．不可恃才傲物 / 037

第三章　敢于创新，激发潜能

一个人一旦爱上自己的工作，他就会全身心地投入到工作中去。因为这样的人会把工作当成一种享受，这种内在的精神力量才是鼓舞人们认真工作、持续创新的动力。只有爱上自己工作的员工才能不断提高自己的职业素质，并且在工作中最大程度地完善自己的工作，在工作上精益求精，不断进取，以一种创新的精神对待自己的工作。这样的员工具备较高的职业素养，会在工作中发挥出他自己最大的效率，才能更迅速、更容易地获得成功。

1. 创新是不断进取的表现 / 040
2. 用持续的改进去创新 / 042
3. 创新型员工是企业发展的推进器 / 045
4. 拆掉思维的墙 / 047
5. 激发你的创新思维 / 050

第四章 激情是工作的灵魂

激情是对工作的全身心投入，是送给自己和公司最好的礼物。将激情与工作结合在一起，你就不会觉得工作是那么的辛苦和单调了。激情使你对工作充满活力，使你的工作效率大幅度提高。而只有爱上自己工作的员工，才能在工作中真正做到激情投入。激情工作是一个爱上自己工作的员工的真实体现。具有激情的员工能够感染别人的情绪，使事情向良好的方向发展。对工作饱含激情的人，永远都是企业最欣赏的人。

1. 每个人都应富有激情 / 054
2. 点燃自己对工作的激情 / 057
3. 工作中不能没有激情 / 060
4. 将激情传递给别人 / 063
5. 激情让你成就自我 / 066

第五章　忠诚于自己的工作

忠诚于自己工作的员工是最受企业和老板欢迎的员工，而忠诚的前提是员工从心里爱上自己的工作。只有爱上自己的工作，才能做到忠诚于自己的工作。是否忠诚于自己的工作，是衡量一个人是否热爱自己工作的标准。那些忠诚于自己工作的员工，不管能力如何，都会得到老板的青睐，到任何地方都可以找到自己的位置。一个公司的生存往往只需依靠少数员工的能力和智慧，但却需要绝大多数员工的忠诚。

1．忠诚是一种职业生存方式 / 070

2．严守公司的秘密 / 073

3．做一个忠诚的好员工 / 076

4．忠诚的最终受益者是自己 / 079

5．把自己当做公司的老板 / 082

第六章　心中常存责任感

责任来自于对集体的珍惜和对工作的热爱，只有爱上自己工作的员工，才能在工作中勇于承担属于自己的那份责任。一个爱上自己工作的员工,就会心中常存责任感，就会更加全力以赴地投入到工作中去。当一个人听从内心中职责的召唤并付诸行动时，才会发挥出他自己最大的效率，而且也能更迅速、更容易地获得成功。

1．责任是一种使命 / 086

2. 工作就要承担责任 / 088
3. 没有做不好的工作 / 090
4. 放弃责任就是放弃成功 / 092
5. 让自己具有强烈的责任感 / 094

第七章 工作中没有任何借口

真正热爱自己工作的员工是不会在工作中寻找借口的，只有不喜欢自己工作的员工，才会为没有完成任务去寻找任何借口，哪怕看似合理的借口。所以，是否为自己的工作寻找借口，是衡量一个员工是否爱上自己工作的标准。每一个员工都应该懂得：工作中是没有任何借口的，失败是没有任何借口的，人生也没有任何借口。对于那些在工作中找借口推卸责任的员工，是很难成为优秀的员工的。

1. 工作中没有任何借口 / 098
2. 记住，这就是纪律 / 101
3. 不为推卸责任而找借口 / 104
4. 不为拖延找借口 / 107
5. 服从是执行的前提 / 109

第八章　把工作落实到行动上

行动就是付出，没有行动，所有美好的计划、梦想和目标，都是没有用的。爱上自己的工作不是空洞的口号，它体现在工作的每个细节上，体现在具体的行动中。爱上自己工作的员工敢于行动，敢于挑战，面对任务与事业精神奋发、积极行动，因而总是能够抢占事业的先机；而不喜欢自己工作的员工则永远是唯唯诺诺、犹犹豫豫，面对要做的事业前怕狼后怕虎，从而拖延时间，坐失良机。

1．立刻行动不拖延 / 114

2．行动的速度决定工作成就 / 117

3．勇于付诸行动 / 120

4．日事日清，日清日高 / 123

5．做一个有行动力的员工 / 126

第九章　融入到自己的团队中去

快乐地融入到自己的团队中去，是让团队前进的催化剂和助推器。当我们每个人都快乐地成为团队中的一员时，我们也会获得莫大的荣誉和尊严。一个人只有真正热爱自己的工作，才能具备较强的团队意识，才能满腔热情地投入到自己的团队中去。一个没有团队意识的员工，即使再喜欢自己的工作，也很难在工作中创造出卓越的成绩，即使他非常有才华。所以，优秀的员工要善于与周围的人合作，只有这样，才能推动团队和自己走向成功。

1. 团结合作才能双赢 / 130
2. 团队的目标高于一切 / 132
3. 依靠团队战胜困难 / 134
4. 团队互补和协作 / 137
5. 只有完美的团队，没有完美的个人 / 140

第十章 感恩企业，珍惜工作

只有爱上自己工作的员工，才能全心地寻找自己在工作中的位置，而不会对工作中暂时遇到的困难提出各种抱怨。一个员工只有感恩于自己的企业、自己的这份工作，以及周围与自己朝夕相处的家人同事，他才能享受到工作所带来的幸福和快乐。只有心怀感恩的员工，才能快乐地实现自己的理想，在工作平台上更快乐、更进取地展示自己的能力。

1. 心怀感激地对待工作 / 144
2. 将工作做得出类拔萃 / 146
3. 对拥有的一切心怀感恩 / 150
4. 用感恩的心去工作 / 154
5. 感恩周围的每一个人 / 157

第一章
CHAPTER ONE

树立积极的工作心态

你有积极的工作心态吗？如果你有，那说明你已经爱上了自己的工作。只有爱上自己工作的人，才能够以积极的工作心态对待自己的工作，而不会觉得工作是自己谋生的一种手段，是自己不得已而为之的事。也只有具备积极的工作心态的人，才能全身心地投入到工作中去，才能成为一个真正优秀的员工。

1. 你在为谁工作

身处职场中的员工应该明确这一点：你工作是为了你自己。弄不清这个问题，不调整好自己的心态，那大好的时光和青春的年华就将在漫无目的中虚度，最终与成功无缘。

身在职场的人大都会思考这样一个问题：我在为谁工作？这样的思考会产生两个结果：一个是觉得自己在为公司工作，或者说是在为老板工作；另一个就是认为自己是在为自己工作，而且无论是在什么单位。很明显，这是两种截然不同的工作态度，必然产生不同的结果。

对于前一种人来说，他们的逻辑大致是这样的：我在公司工作，而公司是属于老板的，那所以很明显，我在为公司、为老板工作。至于通过工作学到的知识、积累的经验，他们都把这些简单地用薪酬加以衡量，他们只关心薪酬的多少，这才是他们工作最大的动力。

对于后一种人来说，虽然身处公司，公司也属于老板这一从属关系同样存在，但他们更看重的是通过工作，自己从中得到的收获。薪酬当然也是其中不可缺少的部分，但他们更关注在工作中学

到的知识和积累的经验。

所谓“人往高处走，水往低处流”，要想成为一名优秀的员工，首先要树立正确的观念——工作是人生价值的体现，不管你在哪里工作、为谁而工作，你首先是“工作”，然后才是为谁而工作的问题。其次要有正确的心态——为自己而不是为老板工作的正确心态。

有个老木匠做了十几年的木匠活，他因敬业和勤奋而深得老板的信任。一天，那老木匠对老板说，自己想回家养老。老板十分舍不得他，再三挽留，但是他去意已决，不为所动。老板只好答应他的请辞，但希望他能再帮自己盖一座房子。老木匠自然无法推辞。

老木匠身在曹营心在汉，心思全不在工作上。用料也不那么严格，他出的活全无往日的水准。老板看在眼里，却什么也没说。等到房子盖好后，老板将钥匙交给了老木匠。

“这是你的房子，”老板说，“我送你的礼物。”

老木匠愣住了，悔恨和羞愧溢于言表。他盖了那么多豪宅华亭，最后却为自己建了一座粗制滥造的房子。

现实生活中，有的员工说领导对他们的能力和成果视而不见；有的说公司的薪酬体制不合理；有的说老板太吝啬，付出再多也得不到相应的回报……然而一个人总为工作之外的事情大伤脑筋的话，他又怎能看到工作中成长的机会？他又怎能体会到从工作中获得的技能和经验，对自己的将来会产生什么样的影响呢？

工作中有些人为什么会牢骚满腹、怨天尤人？真的是工作枯燥

乏味、薪酬体制不合理、自己真的没有被重视吗？不是！是因为他们没有搞清楚在为谁工作。这个最基本的出发点如果发生了偏差，那得到的结果很可能就是截然相反的。就如同敷衍和认真这两种工作态度一样，敷衍的结果就是像故事中的老木匠一样自己为自己造一座粗制滥造的房子；而认真的结果则会得到一座精美的别墅。

刘某在一家公司工作了一年，由于对自己的工作不满意，他忿忿地对自己的朋友说："我在公司里的工资是最低的，老板也不把我放在眼里，如果再这样下去，总有一天我要跟他拍桌子，辞职不干。""你把你们公司的业务都弄清楚了吗？做业务的窍门完全弄懂了吗？"朋友问他。"还没有!"朋友说："我建议你先静下心来，认认真真地工作，把他们的一切业务技巧和公司组织完全弄明白之后，你再一走了之，这样做岂不是既出了气，又有许多收获吗？"

刘某听从了朋友的建议，开始认认真真地工作起来。一年之后，朋友偶然遇到他，"现在你大概都学会了你们公司的精髓，可以准备辞职不干了吧！"刘某说："可是，我发现近半年来，老板对我刮目相看，最近更是委以重任，又升职、又加薪。说实话，不仅仅是老板，公司里的其他人都开始敬重我了!"

刘某是幸运的，他只用了一年的时间就深刻体会到了一个人生哲理：只有抱着"为自己工作"的心态，承认并接受"为他人工作的同时，也是在为自己工作"这个工作心态，才能心平气和地将手中的事情做好，也才能最终获得丰厚的物质报酬，赢得社会的尊

重，实现自身的价值。但是遗憾的是，许多员工直到职业生涯的尽头，也没能很好地回答“你在为谁工作”这个问题，没有意识到为他人工作的同时，其实也是在为自己工作。

职场中人应该明白这样一个事实：公司是他们成长中的另一所学校，现在的努力并不完全是为了现在的回报，更是为了未来；老板可以控制他们的工资，可是却无法控制他们提升获得更高待遇的工作能力。

无论遇到什么情况，员工们都不应该为自己寻找抱怨、偷懒、渎职的借口，因为你们不仅仅是在为老板工作，更是在为自己工作、为自己的未来工作，应该把工作当做一种属于自己的事业，用心去做、去经营。

< 阅读思考 >

1.你觉得自己是在为公司工作吗？

2.你觉得自己是在为老板工作吗？

3.你觉得自己是在为自己工作吗？

2. 公司就是你的船

公司就是一条船。你加盟了一家公司，你就成为这条船上的一名船员。这条船是满载而归还是触礁搁浅，取决于你是否与船上的其他船员齐心协力、同舟共济。航海和经营企业有很多的共同点：一个企业的发展需要全体员工的共同努力，就像一艘船要破浪前进需要全体船员各司其职，共同配合，才能顺利抵达目的地一样。

作为员工，你必须树立“公司就是我们的船”的理念。每一个员工都应该把自己的公司看成是一艘船，这样你才会竭尽所能、主动、高效、热情地完成自己的任务，用心去打造属于自己的“船”；还要将你的上司、同事看成是和你同舟共济的伙伴，你们是一艘船上的合作者，而且只有每一个人都努力做好自己的工作，这艘船才会前进。每一个人的命运都将和这艘船紧紧地捆绑在一起，与船同生死、共命运。所以，你不但要为你的船做好自己的本职工作，还要保护你的船，不让它在中途抛锚。

英特尔总裁安迪·葛洛夫曾对即将走入职场的学生们说：“不管你在哪里工作，都别把自己当成员工，而应该把公司看作是自己

开的。自己的事业生涯，只有你自己可以掌握。不管什么时候，你和老板的合作，最终的受益者总是你自己。”

你所服务的企业发展不顺利，你的个人利益就会受到影响；如果企业经营不善最后倒闭，你还得重新选择职业。所以，你的利益和公司的利益是一致的，企业的发展也是保障你个人利益和发展前途的基础。因而，企业这艘船，它需要所有船员全力以赴、共同配合把船划向成功的彼岸，同时，这条船也承载着它的船员，避免他们掉入大海。

老板和员工都是这条船上的一员，只是分工不同，角色不同而已。在企业这条船上，老板是船长。这个职位赋予他的不仅有权利，还有责任，他要思考船的航向，要避免触礁或者碰到冰山，还要保障一船人的安全。

从某种意义上说，员工也是企业的主人，公司的兴亡不仅和公司里每一位员工的切身利益有着直接的关系，而且还维系在公司的每一位员工身上。所以，上了公司这条船，员工就必须和公司共命运，必须和老板同舟共济。你一旦进入一家企业，就如同上了一条船，你唯一的选择就是尽职尽责地完成好自己的本职工作，只有这样，才能保证船在中途不会出问题。

王某在一家只有二三十个人的计算机配件制造公司工作，他的老板刘某，只是一个比他大三岁的年轻人。就在王某到公司的第三个月，公司接到了一笔大订单，为某计算机公司加工60万张硬盘。这对当时的公司来说，已经是个很大的订单了，这笔订单能否顺利完成，对公司今后的发展关系重大。公司上下马上就忙碌了起来，

将全部的资金都投入到这个项目中去了。

然而，商场风云变幻莫测，一方面由于技术不过关，另一方面由于管理上的疏忽，生产出来的硬盘出现了严重的质量缺陷，被全部退货。对于王某所在的小公司来说，这无疑是一个致命的打击，公司不但没有赚到钱，反而欠了一屁股债。银行知道消息后，不断上门来逼债。

老板刘某四方筹借到了发工资的钱。发工资时，老板召开了会议，向员工阐明了公司面临的窘境，并提出希望员工能够和他共同来应对这场困难，在了解公司的境况后，许多员工都选择了辞职。还有一部分员工认为公司走到这一步，应该完全由老板刘某承担责任，所以他们要求刘某支付失业赔偿金。其中就有以往对刘某表示过忠心的人，这使刘某感到很伤心，但是他毫不犹豫地在他们的赔偿协议书上签了字。那些原本没打算索要赔偿金的员工见此情景也纷纷要求赔偿，刘某一一都满足了他们。

当看着那些平日里信誓旦旦说要和自己共同打拼的员工离他而去时，刘某感到十分孤单，他以为公司就剩下了他一个人了。但当他走出办公室时，惊讶地发现还有一个人安静地在工作，这个人就是王某。他是一个平日里并不怎么接近刘某，也很少和刘某交谈的员工。刘某走到王某面前对他说："你为什么没有向我索要赔偿金呢？如果你现在要，我会给你双倍的。虽然我现在已经身无分文了，但我相信我的朋友会帮助我的。"

"赔偿金？"王某笑了笑，"我根本就没有想过要离开，为什么要索要赔偿呢？""你不打算离开？"刘某显得非常惊讶，"难道你认为公司还有希望吗？说实话，我自己都失去信心了。"

“不，我认为公司还大有希望，你是公司的老板，你在公司就在；我是公司的员工，公司在我就该留下来。”王某说。刘某被深深地感动了，“有你这样的员工，我当然应该振作起来！但是，我不忍心你和我一起吃苦，事实上我已经破产了，你还是去找新的工作吧。”

“老板，我愿意留下来和你一起吃苦。公司发展好的时候，我来到了公司，如今公司有了困难，我就离开，这太不道德了。只要你没有宣布公司关门，我就有义务留下来。你刚才不是说你的朋友愿意帮助你吗？如果你把我当做朋友，那么就让我来帮助你吧，我可以不要一分钱。”

王某坚定地留了下来，并把自己的积蓄全部借给了刘某。刘某为了偿还银行和员工的赔偿金，卖掉了自己的加工车间和所有的设备。接下来的日子里，他们转变了经营的重心，开始给一些软件公司寄销软件。这种经营方式的投入很小，公司很快就有了转机，在半年的艰苦后，公司终于开始赢利了。此后，公司进入了快速的发展期，一年多后，公司就由负债转为赢利了。

一天，工作之余，王某和刘某在一家咖啡馆喝咖啡，刘某说：“在公司最困难的时候，是你给了我最大的帮助。在当时我就想把公司1/3的股份交给你，但当时公司还没有脱离困境，我怕拖累你，现在公司终于起死回生了，我觉得是时候把它交给你了。同时，我真诚地邀请你出任公司的副总经理。”刘某说着，将聘书和股权证明书一起交给了王某。

< 阅读思考 >

1.你是否认为公司就是你的船？

2.你是否能够做到与公司同舟共济？

3.你是否能够与你的同事各司其职，为公司的发展而努力？

3. 100%投入，让自己不可替代

每家公司都要求员工尽最大努力投入工作，创造效益。其实，这不仅是一种行为准则，更是每个员工应具备的职业道德。

一个人一旦爱上自己的工作，他就会全身心地投入到工作中去。因为这样的人会把工作当成一种享受，这种内在的精神力量才是鼓舞人们认真工作、爱岗敬业的动力。只有爱上自己工作的员工才能不断提高自己的职业素质，并且在工作中最大程度地体现自己的职业素质。

一个现代化的公司如果没有核心能力，将会逐渐走向倒闭，而不具备核心能力的人，也将注定只会拿死工资，而不会有太大的职业发展，你是不是会成为这种人？有几个问题你不妨回答一下：

你是否正在一条正确的道路上行走？

你是否仔细地观察和研究过你工作的每一个细节，就像木匠仔细研究他的柜子尺码，力求达到尽善尽美？

你是否致力于为公司创造更多的价值？为了这个目的，你是否不断地开拓自己的知识面，并认真阅读过相关的专业书籍？

如果对这些问题，你不能做出肯定的答复，那说明你没有做得比别人好，也没有超越他人，从而，你也就明白为什么你比别人聪明却总是得不到升职的机会。看到上面的问题，就更应自己反省，努力做到完美。

掌握几十种职业技能，还不如只精通其中一两种，什么都只知道泛泛的一点，还不如在某方面懂得更深入，因为如果你不能做得比别人更好，就不能妄想超越他人，从而也无法形成自己的核心竞争能力，因为这种能力会把你和别人区别开来，使你自己在工作中变得不可取代，为你的职业生涯打下良好的基础。

李某在一所很普通的大学读计算机专业。大三那一年，在父亲朋友的帮助下进入一家科研机构实习。刚去的时候他干坐着，上司看他可怜，就扔给他一个项目，说："三个月内完成就行，到时给你一个实习鉴定。"

三天里，他几乎住在单位，然后——完成了它。

第四天上午，当他告诉上司任务已经完成时，上司吓了一跳，对他刮目相看。又给他几个任务，并且规定更短的时间，而他居然都会提前完成。

实习结束，上司没多说什么，但不久后就径直到他的学校点名要他。

这之前，机构的上级部门很奇怪：我这里有好几个品学兼优的研究生，你都不要，却非要一个普通的大学生，不是开玩笑吧。

"不是开玩笑，他有专长。"那个领导说。

后来，有一次上级临时借调他去帮忙：结果是：这个部门以前

的报表都是最后一个交，并且还经常返工，但这一次，李某不仅第一个送上报表，而且一次性通过。

上面点名要他，下面不愿意放，但硬是被调走了。现在他做的事情是负责为新来的研究生、本科生分配工作。

在就业竞争日益激烈的今天，李某如何如此轻松地找到了一份体面的工作?

李某总结的经验是：把自己所学的知识对应于社会工作的一个领域，并在这方面强化，找一切机会转化为实践能力。所以从大二开始，他就不再平均用功，而是开始主攻一项：数据库。那是他的兴趣，也是他认为以后用处最广的领域。

他的大部分时间都用在这上面，他几乎在上一个“数据库”研究生班。当然，他既是导师也是学生。这种主攻到了什么地步？有时，老师就让他给同学们讲，而自己在下面微笑着看他。

这样的年轻人有哪个上司不喜欢呢?

无论你目前从事哪一项工作，一定要使自己多掌握一些必要的工作技能。一步一个脚印去做，把自己训练培养成一个适合你期望的职位的人，而其中一个关键的问题就是：掌握必要的工作技能，让自己胜任这个职位。在主动提高自己的工作技能时，你应当明白，自己这样做的目的并不是为了获得金钱上的报酬，而是为了使自己更长久地发展。更重要的是，多掌握一些必要的工作技能，然后才能在自己所选择从事的终身事业中，成为一名杰出的人物。

有的人这样告诫自己的孩子：“无论未来从事何种工作，一定要全力以赴，一丝不苟。能做到这一点，就不会为自己的前途操

心。因为世界上到处是散漫粗心的人，那些尽心尽力者始终是供不应求的。”

在公司中，如果你掌握了必要的工作技能，能够完成别人完成不了的任务，就能提升自己在老板心目中的地位。随之，你会频频出现在公司的重要会议上，甚至被委以重任，因为在老板的心目中，你已经变得不可替代了。

< 阅读思考 >

1.你是否认为自己具有他人无可比拟的优势？

2.你是否看不起你现在所从事的工作？

3.你是否全力投入到自己的工作中去了？

4. 不必什么事都等老板交代

在工作中，只要认定那是你要做的事，就应立刻采取行动，而不必等老板做出交代。不要总是以“老板没交代”为由来逃避责任。当额外的工作出现时，不妨把它看成一种机遇，你所要做的只是伸出手抓住机遇。

任何一个老板都希望自己的员工能够不用等老板交代，去做一些应该做的事情。如果你发现老板并没有要求你做这些事情，但你认为这样做会对公司有利，请务必提醒老板。哪怕你的提醒是错误的，老板也会喜欢，因为他需要这些。

事实上，每位老板心中都对员工有强烈的期望，那就是：不要只做我告诉你的事，运用你的判断力，为公司的利益，去做需要做的事。这一点每个员工都应该知道。

叶某在工作中有一个习惯，那就是不用老板交代。他说：“在为老板工作之初，我就注意到，每天下班后，所有的人都回家了，但老板仍然会留在办公室里继续工作到很晚。因此，我决定下班后也留在办公室里。是的，的确没有人要求我这样做，但我认为自己

应该留下来，在需要时为老板提供一些帮助。很快，老板就发现我随时在等待他的召唤，并且逐渐养成招呼我的习惯。”

叶某自动留在办公室，使老板随时可以看到他，并且诚心诚意为老板服务。这样做让自己获得了额外的工资吗？没有。但是，他获得了更多的机会，使自己赢得老板的关注，最终获得了提升。

如果不是你的工作，而你没等老板交代就去做了，这就是机会。有人曾经研究为什么当机会来临时我们无法确认，因为机会总是乔装成“问题”的样子。顾客、同事或老板交给你某个难题也许正为你创造了一个珍贵的机会。对一个优秀的员工而言，公司的组织机构如何，谁该为此问题负责，谁应该具体完成这一任务，都不是最重要的。重要的是如何将问题解决。

不要等老板交代，行动在老板前面。不要被动地等待老板告诉你应该做什么，而是应该主动去了解自己要做什么，并且规划它们，然后全力以赴地去完成。对于工作中需要改进的问题，抢先在老板提出问题之前，就把改革方案做好。这样的行动会深得老板的赏识，因为只有这样的职员才真正能减轻老板的负担。当老板知道你为他如此尽心尽力时，就会很自然地对你信任起来。

因此，我们不应该抱有“老板让我做什么”的想法，而应该多想想“不用老板交代，我还能为老板做些什么”。一般人认为，尽职尽责完成分配的任务就可以了。但这还远远不够。尤其是那些刚刚踏入社会的年轻人更是如此。要想取得成功，必须做得更多更好。一开始我们也许从事秘书、办事员和出纳之类的事务性工作。难道我们要在这样的职位上做一辈子吗？成功者除了做好本职工作

以外，还需要做一些不同寻常的事情来培养自己的能力，引起人们的关注。

那么什么样的工作不需要老板交代呢？

1．必须是对于公司发展有推动作用的工作

对于那些无足轻重的事情，不要打着“不用老板交代”的旗号为自己找借口，否则你的行为会适得其反。不但工作做不好，还有可能受到老板的批评，这样就会打击你的积极性。因此，你一定要考虑清楚你做的事情的确是老板最需要的，公司最需要的。

2．老板无暇顾及的但是又是势在必行的

老板不是全能的，因此他不可能事事照顾周全。尤其身处老板的位置，可能有些事情他也看不到。如果你能够以身作则，不用老板交代，就能够仔细思考哪些事情对公司的前途有好的影响，哪些有坏的影响，然后提出行之有效的工作建议，整理成文件，上报给老板，请老板定夺。如此，即使你的分析有失偏颇，老板也会对你另眼看待。

< 阅读思考 >

1.思考一下哪些工作能对公司的发展有推动作用？

2.有些老板没有吩咐的事情你去做了吗？

5. 停止抱怨，行动起来

凡事都具有两面性，工作如同一朵带刺的玫瑰，工作带给你的不可能永远都是回报和欣喜，它也可能给你带来不公正的待遇和各种不完美。对于每一个人来说，既然加入了一家企业，选择了一个岗位，就应该去接受它的全部。

工作中会有我们喜欢的部分，比如工资与成长，也会有我们不是很喜欢的部分，比如困难与挫折，但这些是一个整体，任何人都不能将其分开。如果你想享受工作带给你的完整快乐，那就一定要接受工作带给你的各种完美和不完美，最好的办法就是停止抱怨，立刻行动起来。

要知道，在这个社会没人逼你去干什么，如果你对现在的工作不满意，要么跳槽换单位，要么换行业，但请不要抱怨！以感恩的心态面对工作，会激发我们在工作中的热忱；以抱怨的心态去面对工作，只会消磨我们在工作中的激情。这就是为什么从事相同的工作，有的人取得了成绩，有的人却在原地踏步。工作是否会有成果，往往取决于我们对待工作的态度。

大家都很想知道世界首富比尔·盖茨成功的主要原因是什么，

盖茨的回答是："勤奋工作！我对自己要求很苛刻。"

从微软创业初期，比尔·盖茨就异常勤奋。他经常满世界飞。他会亲自跑到各个公司跟人家谈合作，解决各种问题。盖茨经常单枪匹马到世界各地参加展览会，推销产品。盖茨整天都在销售产品。经常是，出差刚回来又连续上班24小时，累了就在办公桌下睡一小会儿。"

微软的员工们对盖茨的印象就是："盖茨好像就住在办公室，他每天上午9点钟左右来到办公室，一呆就到半夜，吃比萨饼外卖这顿晚饭的几分钟时间就算是休息，吃完后他又继续忙开了。"

每个精英都有类似的经历与生活方式。李嘉诚年轻时，每天工作16小时以上！他的辛勤耕耘终使其成为了华人首富。

当你羡慕别人坐拥巨富享受高品质生活时，当你妒忌别人坐着高位拿着高薪时，当你看到机会总被别人抢到手时，你也许会抱怨世界真不公平！但是，当你抱怨不公平时，是否反省过："我够努力吗？"

当我们自以为很努力、很辛苦，付出了很多时，我们真的足够努力了吗？我们真的已具备达到自己目标的能力了吗？即使完成了预定的目标，我们真的做得够快、够完美吗？如果你要长久地胜任工作和职位，就必须停止抱怨，立刻行动起来！抱怨解决不了任何问题，只会让别人对你产生负情绪！行动起来，不断努力，不断进步，才能实现我们心中的梦想。

< 阅读思考 >

1.在工作中，你是一个爱抱怨的员工吗？

2.你认为爱抱怨的员工会受到大家的欢迎吗？

第二章
CHAPTER TWO

找准自己的位置

一个人是否爱上自己的工作，决定着他在工作中是否能够找准自己的位置。只有爱上自己工作的员工，才能全心地寻找自己在工作中的位置，进而为自己的理想而努力奋斗。一个员工要实现自己的理想，享受自己在工作过程中的幸福和快乐，就要在工作中找准自己的位置。如果我们找准了自己的位置，就能快乐地实现自己的理想，而不是失败和烦恼。只有爱上自己工作的员工，才能认清自己的位置，并在这个平台上展示自己的能力。

1. 认清自己的位置

“认清自己的位置”就是在工作中给自己一个很好的定位。一个人最初的定位受到其工作经验的限制，是不稳定的。当工作经验与个人在不断反省中获得的动机、需要、价值观、才干相结合时，才能达到自我满足补偿的一种长期稳定的定位。

工作的定位有五大类型：技术职能能力型、管理能力型、安全型、自主型和创造型。

1．技术职能能力型

这样的员工以技术职能能力为职业定位，有特有的职业工作追求、需要和价值观，强调实际技术或某项职能业务工作。

2．管理能力型

这样的员工愿意担负管理责任，且责任越大越好。管理权力是此类型雇员的追逐目标，他们倾心于全面管理，掌握更大的权力，肩负重大的责任。

3．安全型

工作的稳定和安全，是这一类雇员的追求、驱动力和价值观。他们的安全取向有两类：一种追求职业安稳，这种稳定和安全感主

要源自于既定组织中稳定的成员资格，例如大公司组织安全性高，其成员的稳定系数也高；另一种注重情感的安全稳定，例如使自己融入团队而获得的安全感。

4．自主型

这种员工通常会以最大程度地摆脱组织约束，追求能施展个人职业能力的工作环境为目的。而且他们会认为，组织生活是非理性的，太限制个人，甚至侵犯个人私生活。他们追求自由自在、不受约束或少受约束的工作环境。

5．创造型

这是很独特的一种定位。在某种程度上，创造型职业定位与其他类型的职业定位有重叠。追求创造型定位的雇员要求有自主权、管理能力，能施展自己的才干。但是，这不是他们的主动机与价值观，有创造空间才是他们追求的主要目标。

这五种定位就是企业员工工作的基础和平台。有了这个基础和平台，工作才有可能做好。当然，在认清自己位置的同时，还应该做到以下三点：

首先是要到位，即工作到位，执行到位。作为公司的员工，每个人都有自己明确的工作范围和职责范围，你首先必须保证工作到位，做好自己的本职工作。同时，责任边界总是会有交叉的地方，同事之间，上下级之间在责任边界上会经常存在模糊地带。这个时候，往往需要自己积极主动，多承担一些责任，不能留出责任的空白区。这是到位的基本要求。另一方面，到位其实还是一种工作态度的表现。积极主动的工作往往能够使你的工作成果更加突出；相反，如果不积极主动去工作，许多工作都做不到位。

一个上海名牌大学的研究生，毕业之后到深圳工作。由于出自名校、自恃才高，所以做起事情来总是马马虎虎不认真，觉得这些小事情让他一个名牌大学的研究生来说，简直就是大材小用。因此，做起事来总是拖拖拉拉，甚至偷奸耍滑，应付了事。结果处境可想而知，只能是越来越糟糕。

在工作中，你一定要始终以积极的态度去对待，这样才能够把工作做得圆满、到位。一个人的工作态度其实往往也是其人生的态度，你对工作不负责任，也就是对自己不负责任。

其次是不要越位，即在工作时不要超出自己的管理权限。如果没有上级的授权，超越了管理权限只会导致权责不清。尤其是针对管理能力型，该是你管的事情，就一定要管住管好；不该你管的事情，则要根据实际情况，主动配合主管人员把事情处理好。

再次，适当的时候要补位。在工作中，我们经常遇到这种情况：上司不在或者其他员工不在，可是这个人的岗位上有事急需他处理，此时，如果经理没有授权，作为岗位上的员工当然可以对此事置之不理，这可以保证员工自己没有越位。但是，另一方面，在这个时候，如果你不及时补位，就有可能造成公司利益的损失。所以在工作中，你还要在适当的时候补位，这体现的是一种自动自发、主动执行的精神，这种做法不仅保全了公司的利益，还体现了你个人的价值。

总之，工作中的你，必须认清自己的位置，并在这个平台上展示自己的能力，这样你的工作才有可能做好。

< 阅读思考 >

1.你是否能够认清自己在工作中的位置？

2.你是否明确自己的工作职责和范围？

3.你是否很好地从事自己的本职工作？

2. 荣耀与他人共分享

一个人千万不要独享荣耀，因为独享荣耀终将独吞苦果！“居功”的确可以凝聚别人羡慕的目光，可以给自己很大的成就感，但如果你只想一个人占尽功劳，企图让光环仅围绕自己一个人转，那就不是自私而是愚蠢了。

很多人认为，所获得的一切都是通过自己的努力得到的，因此荣誉是自己一个人的。可是，如果没有团队里其他人的支持，你怎么可能获得所有你需要的资源？你怎么能完全发挥资源的价值？你又怎么能单独地把所有的事情做完？因此，无论你在成功的过程中自己付出了多少，这里面一定包含了其他人的支持。

一位销售主管这个月的业绩突出，他所在部门的业务员销售总额超出了同级其他部门的两倍还多，按照公司规定，主管可按业绩提成得到一笔可观的奖金。老板很为有这样一位得力助手而高兴，也暗自庆幸自己以前没有看错人，于是决定在公司例会上，并把他推为大家的榜样，以此激励其他员工，还在例会最后特意安排这位主管当众演讲。

这位主管在他的演讲中把自己的业绩归功于自己调配人员的技巧、处理大订单的果断和如何辛苦加班等。虽然他说的这些也确实属实，他的确也是这么做的，但他唯一犯的错误就是自始至终都没有提及一句感激上司和感谢同事、下属之类的话。

会后，下属和同事们开玩笑地要他请客庆祝，他却毫不客气地说："我得奖金，你们用得着这么开心吗？下次我会拿更多，到时再说吧。"可是等到下个月，这位主管不仅没能再拿到奖金，甚至还因为没能完成销售任务而被扣掉了当月奖金。更奇怪的是，他的下属越来越懒散，就连老板似乎也对他冷淡了许多。

这样一个工作勤恳的人最终却不能成为受欢迎的人，究竟是什么原因造成的？其实，就是由于这位主管过于"居功"，因为独享荣誉是一个典型的容易激起他人心中不满，并心生恨意的最主要原因。

试想当大家都为一个目标在努力奋斗，不料让你抢先得到这个惹人眼红的功劳，于是相比之下其他人就明显比你矮了很多，你的存在也不时给他人造成了威胁，尽管你并未做任何伤害他人的事，但又有谁还愿意跟一个让自己没有安全感的人一块儿做事呢？自然而然的，独自享有荣誉还心安理得地把奖牌往自己头上套的人终究是会成为孤家寡人的，更何谈招人喜欢、受人欢迎呢？

祁悦在一家贸易公司做市场推广工作。在一次广州秋季交易会开幕时，市场部经理由于工作忙无法脱身，公司决定派大家公认为主意多、沟通能力强的祁悦参加，与她同行的还有肖金和罗又铭两位男同事，这两位同事比祁悦年龄稍小，于是，祁悦俨然以大姐自居。

一路上她表现得既热情主动、慷慨大方，还不失女性的细致与周到，处处照顾肖金、罗又铭，订票、订酒店、联系展位等几乎都由她一手操办。而在整个展会时间，祁悦几乎没有挨过展台后备用的椅子，她变换讲着流利的汉语和纯熟的英语，迎进送出每一位进入展位的客人，陪客户们吃饭、聊天、打台球、玩保龄。交易会结束时，他们一行3人不仅拿回了上百万的订单，还结识了一批实力雄厚的客户。两个月后，业绩斐然的祁悦被破格提拔为营销企划主管。

过了一段时间，祁悦又要出差了，她想叫上次合作愉快的两位男同事一起去，他们却借故推托了。祁悦这才觉察到自那回出差后，肖金和罗又铭碰见她脸上就讪讪的。她很纳闷：我一向对自己要求很严格，又喜欢与人为善，什么时候得罪了这两位同事呢？

社会学家霍曼斯的“社会交换理论”认为：任何人际关系，在本质上就是交换关系。只有人与人之间精神和物质的交换过程达到互惠平衡时，人际关系才能和谐，而且只有在互惠平衡的条件下，人际关系才能维持。祁悦的潜意识里可能以为“我慷慨大方、乐于助人，他们应该感谢我、更接受我才是”，其实她的热心反而会给对方带来精神压力，因为友情必然是在双方的共同努力，相互付出的条件下才能产生。还有，在工作中精明强干点儿没错，但她应该注意不要让自己的光芒淹没了同事们，特别是自尊心强的男同事。

因此，见不惯别人比自己好，更见不得别人抢自己的好可以说是人性的一大弱点，独自贪功就是抢别人的好、比别人好，这不仅不会给自己带来更多的好处，甚至还会给自己招致好多不必要的

麻烦。

企业中的每一位员工都应该时刻谨记下列几点：

1．感谢

当荣誉到来时，你首先要感谢同仁的鼓励、帮助和协作，不要认为这都是你自己的功劳。

2．分享

口头上的感谢是一种分享，这种“分享”可以无穷地扩大范围，反正“礼多人不怪”嘛。另外一种是实质上的分享，别人倒也不是非要分你一杯羹不可，但是你要主动地与他人分享，让他人有受尊重的感觉。

3．谦卑

人往往有了荣耀，便“忘了我是谁”地自我膨胀，这种心情是可以理解的。如果你一直膨胀下去的话，慢慢地，同事们会在工作上有意无意地抵制你，不与你合作，让你碰钉子。因此有了荣耀，更要谦虚，别人看到你的谦虚会说：“他还满客气的嘛!”当然就不会找你的麻烦，和你作对了。

在你工作上有特殊表现而受到肯定时，千万别忘了分享荣耀。谨记这个忠告，你就会受益无穷。

假如你真照做了，相信你会有惊喜的发现。你身边的人将扶持你走向更高的位置，他们期待着、仰望着你的高度，而不是嫉妒或冷眼旁观。你主动把“高帽子”馈赠给了别人，别人也会反过来毕恭毕敬地维护你和支持你。

< 阅读思考 >

1.在获得荣誉时，你是否觉得这只能归功于你自己？

2.对于你获得的荣誉，你是否感谢过你的上司、同事、下属对你的帮助？

3.你是否在有了荣耀后，便“忘了我是谁”地自我膨胀？

3. 善待自己的同事

我们要每天带着感恩、阳光、幽默、愉悦的心情对待身边的每一位同事，互相都能看到对方的优点，互相都为对方的成功鼓掌。

相聚是一种缘分，来自四面八方的我们，怀着共同的志向相聚在一起，组成了一个相互紧密联系的集体。在工作中同事们之间相互帮助，密切配合，为一个个艰巨的生产任务而共同努力着，这种默契和协作以及在工作中形成的深厚友谊是我们的人生财富。

同事之间相处融洽，大家心情愉快，还是提高工作效率的重要保障，也是决定团队战斗力的重要因素。从时间上看，同事就如同家人，甚至比和家人相处的时间还长，彼此之间还有无所不在的竞争，所以，有摩擦是难免的。在相处的问题上，尽量保持一颗开放的心，多照顾别人的感情、情绪，真正地了解和体谅，发自内心地关怀对方，感情就会自然而然地建立起来了。要知道，这么做是为别人，更是为自己。

当然，同事之间有时也难免有一些磕磕碰碰和磨擦，这需要我们用正确的心态去看待，“矛盾是前进的动力，没有矛盾就没有发

展”，这是辩证法的观点。也许正是这种矛盾让你认清了自己，纠正了偏离的人生航向。有一首歌曾唱道：“感谢苍天，感谢大地，感谢我们的敌人。”是啊，我们要感谢敌人，因为敌人就像是一面镜子，让我们知道自己的缺点所在。连敌人都应感谢，何况是我们朝夕相处的同事呢？

小王和小张在同一家公司的同一个部门工作，她们分别负责销售统计工作的制单和核单工作，小王负责填制单据，交由小张核对后才能发货，这是两个联系密切的岗位。一天午餐时，小王无意中说了一句话伤害了小张，自己却未察觉，而小张碍于面子未当面指出，却耿耿于怀。后来恰逢小王填制单据时出了错，小张核对时发现了，因在气头上，她故意不予指出。结果发错了货，给公司造成了损失。小王受到处罚，小张也难逃责罚。事后，小张为自己的心胸狭窄、意气用事懊悔不已。

在职业生涯中，每个人都会遇到不顺心、不如意的事。这时，我们只有保持心胸宽阔的态度，冷静处理，才能使问题圆满解决。

1．融入同事的爱好之中

俗话说趣味相投，只有共同的爱好、兴趣才能让人走到一起。有了共同话题后，和同事们相处就会容易得多；和他们闲聊的过程中，也会将自己在工作中的一些感受和他们进行交流，同事之间的工作友谊自然会增进不少。

2．远离搬弄是非

“为什么某某总是和我作对？这家伙真让人烦！某某总是和我

抬杠，不知道我哪里得罪他了！……”办公室里常常会飘出这样的流言蜚语，这些流言蜚语是职场中的软刀子，是一种杀伤性和破坏性很强的武器，这种伤害可以直接作用于人的心灵，会让受到伤害的人感到非常厌倦不堪。经常性地搬弄是非，会让单位上的其他同事对你产生一种避之唯恐不及的感觉。

3．低调处理内部纠纷

在长时间的工作过程中，与同事产生一些小矛盾，那是很正常的，不过在处理这些矛盾的时候要注意方法，尽量让你们之间的矛盾公开化。办公场所也是公共场所，尽管同事之间会因工作而产生一些小摩擦，不过千万要理性处理摩擦事件。不要表现出盛气凌人的样子，非要和同事做个了断、分个胜负。退一步讲，就算你有理，要是你得理不饶人的话，同事也会对你敬而远之的。

< 阅读思考 >

1.你是否能与自己的同事融洽相处呢？

2.你是否能够融入同事的爱好之中？

3.你能否做到远离搬弄是非？

4.对于同事矛盾能否低调处理？

4. 与同事和谐相处

一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮，良好的同事关系是成就事业不可缺少的根据地。经营不好根据地，向外发展纯粹是奢谈。很难想象一个在同事中间孤立无援的人，能够把工作做得出色，得人心者得天下，得同事者得事业。

同事，就是一起做事的人。人之所以成为同事，就是为了完成共同的事。对大部分忙于工作的现代人来说，世界上最美好的事情是有一个好同事，比一个好同事更好的事情是有一群好同事。

当天才遇到天才，互相切磋砥砺，就会放射出更耀眼的光芒。即使是庸才遇到庸才，只要互相取长补短，同样能如虎添翼，所谓“三个臭皮匠，顶个诸葛亮”。优秀的同事就像撑杆，让你跃过不可能的高度；像3D加速卡，让你事业的画面更加生动流畅。

因此，同事的帮助绝不是可有可无的。

我们经常会听到一些人抱怨同事，大骂同事如何不够朋友，如何在关键时刻袖手旁观甚至落井下石。可是你没有想过，你为同事做过什么？你有没有在他需要时伸出温暖的手？你有没有故意或者

无意中伤害过他？我们没有理由要求人人都是活雷锋，必须承认，同事之间考虑更多的是利害关系，而不是水泊梁山式的兄弟义气。如果你对同事不能有任何帮助，又怎么能指望同事对你伸出援手？

与人相处最忌讳的就是私心太重，一个人如果时时刻刻只关心自己，对他人的事情不闻不问，那么这个人肯定是不会受大家欢迎的。例如，单位里发物品、领奖金等，你先知道了或者已经领了，一声不响地坐在那里，像没事似的，从不向大家通报一下，有些可以代领的东西也从不帮人领一下。这样几次下来，别人自然会有想法，觉得你太不合群，缺乏共同意识和协作精神。以后他们有事先知道了或有东西先领了，也就有可能不告诉你。如此下去，彼此的关系就不会和谐了。

在单位无论是对同事还是上司，要时刻展示你灿烂友善的笑容，这样才能赢取单位上下的好感。年轻的同事会视你为大师兄、大师姐，年长的把你当儿女看待，如此亲和的人事关系必有利于事业的发展。

同事感冒时，你体贴地递上药丸；外出旅游时顺道给同事买点小礼品。这些都是举手之劳，何乐而不为？

在与同事相处时，一定要做到平等待人，尤其是在人格上要一视同仁。如果你在与同事相处中明显地表现出趋炎附势，甚至为了一己之利，势利地搞起了小圈圈和小团体，那么势必会遭到其他同事的反感，甚至憎恨。这样等于在你周围的人际环境中埋下了隐患，一旦条件发生了戏剧性变化，你就会在自己缔结的同事关系中尝到苦果。

因此，要尽量跟每一位同事都保持友好的关系，尽量不被人

误认为你是属于哪个小圈子的人，因为这会无意中缩窄你的人际网络，对你的人际发展没什么好处。要尽可能跟不同的人打交道，尽量避免牵涉入办公室政治或斗争，不搬弄是非。

< 阅读思考 >

1.你是个谦虚友善的人吗？

2.你是否帮助过你的同事？

3.同事触犯你的利益时，你会怎么做？

5. 不可恃才傲物

才华当然有助于一个人成就事业、创造辉煌，可是如果你不能完全控制它，它有时也会变成你职业生涯的拖累，甚至毁掉一个人的事业和前程。

职场中，很多聪明能干的才子佳人一朝得意，最终失败，造成这种结果的原因通常是他们的性格过于张扬霸道，恃才傲物，亲和力太小，摩擦力太大。

懂得证明自己的价值固然勇气可嘉，指点江山、激扬文字的气度固然很潇洒，但是踏踏实实做工作的精神更重要。每一位员工都必须清楚自己的实力，知道自己的特长，找准自己的定位。不要自以为是，认为自己样样全能。在任何部门工作都必须融入到团队里去。要学会从底层做起，从普通工作做起，从小事做起，不断学习、不断提高和突破自己，凡事都不能操之过急，应该一步一个脚印，累积雄厚的职场实力。

应当说，自我表现是人类的一种天性。人类喜欢表现自己就像孔雀喜欢炫耀美丽羽毛一样正常。在公司里，要想出人头地，的确需要适当表现自己的能力，让同事和上司看到你的卓越之处。但许

多心高气傲的职员往往陷入这样的误区，那就是把表现自己的时机错误地放在了与自己同处一个地位的同事面前，不知什么是收敛，结果往往在职场竞争中输得莫名其妙。本来同事之间就处在一种隐性的竞争关系之下，如果一味地刻意表现，不仅得不到同事的好感，反而会引起大家的排斥和敌意。

在需要关心的时候关心同事；在工作上该出力的时候全力以赴，才是聪明的表现。

法国哲学家罗西法古有句名言："如果你要得到仇人，就表现得比你的朋友优越吧；如果你要得到朋友，就让你的朋友表现得比你优越。"

< 阅读思考 >

1.你是否在工作不顺时埋怨领导平庸？

2.你是否把自己的工作失误归咎于同事"无能"？

3.你是否在工作中过于以自我为中心？

第三章
CHAPTER THREE

敢于创新，激发潜能

一个人一旦爱上自己的工作，他就会全身心地投入到工作中去。因为这样的人会把工作当成一种享受，这种内在的精神力量才是鼓舞人们认真工作、持续创新的动力。只有爱上自己工作的员工才能不断提高自己的职业素质，并且在工作中最大程度地完善自己的工作，在工作上精益求精，不断进取，以一种创新的精神对待自己的工作。这样的员工具备较高的职业素养，会在工作中发挥出他自己最大的效率，才能更迅速、更容易地获得成功。

1. 创新是不断进取的表现

创新是一个员工纵横职场之本。创新突破常规，能创造机遇，能找到新招。打破常规，不按常理出牌，突破传统思维的束缚，哪怕是一个小小的突破，也会产生非凡的效果。

几年以前，有个人卖一块铜，喊价是28万美元，好奇的记者一打听，方知此人是个艺术家。不过对于一块只值9美元的铜来说，他的价格是个天价。他被请进电视台，讲述了他的道理：一块铜价值9美元，如果制成门柄，价值就增值为21美元；如果制成工艺品，价值就变成300美元；如果制成纪念碑，价值就应该值28万美元。他的创意打动了华尔街的一位金融家，在他的帮助下，那块铜最终制成了一尊优美的胸像——也就是一位成功人士的纪念碑，价值为30万美元。从9美元到30万美元之间的差距，恰恰就是创造力的价格。

日本东芝公司是一家知名的电气公司。由于多种原因，1952年前后该公司曾一度积压了大量的电扇。为了打开销路，7万名职工绞尽脑汁想办法，但收效甚微。

有一天，一个小职员提出了改变电扇颜色的建议。当时，全世

界的电扇都是黑色的，东芝公司生产的电扇也不例外。这个小职员建议把黑色改成浅色，这一建议立即得到了董事长的重视。

第二年夏天，东芝公司推出了一批浅蓝色电扇，大受顾客欢迎，市场上甚至掀起了一阵抢购东芝蓝色电扇的热潮。几个月内，几十万台电扇销售一空。从此以后，在日本乃至全世界，电扇不再是单一、呆板的黑色面孔了。当然，那位提出改变颜色建议的小职员，成了东芝公司的功臣。

只是颜色的改变，就能让大量积压滞销的电扇在几个月之内迅速成为畅销品，这就是打破常规、跳出思维定式的好处。作为创新主体的个人，其创新思维能力容易受到思维定式、价值观和认知等思维因素的影响，必须克服这些思维障碍，才能激发创新思维的活力。

谁曾想到改变颜色的这一小小设想，效益竟如此巨大！而提出它，既不需要有渊博的知识，也不需要有丰富的商业经验，为什么东芝公司的其他几万名职工就没人想到、没人提出来？为什么日本以及其他国家有成千上万的电气公司，以前也没人想到、没人提出来？这显然是惯例使然。

突破思维定式，进行创新思考，这将是你成功的法宝。

< 阅读思考 >

1.你是否是一个因循守旧，缺乏创新意识的人？

2.你是否敢于打破常规，突破传统思维的束缚？

2. 用持续的改进去创新

创新对于企业的重要性已不言而喻。然而，很多时候创新并不意味着推倒重来，它是一种持续不断的改进，即使是在原有基础上的微小的改动，常常也能起到意想不到的的效果。

美国有一家生产牙膏的公司，很受消费者的喜爱，每年销售业绩的增长率都在10%～20%，可是业绩进入第11年，却停滞了下来，不再增长。董事长对此十分不满，便召开全国经理级高层会议，商讨对策。

会上，董事长许诺，谁能想出解决办法，重奖10万美元。这时有位年轻经理站起来，递给董事长一张字条，董事长看完，马上签了一张10万美元的支票给他。

那张字条上只写了一句话：将牙膏管开口扩大1毫米。

消费者每天早晨习惯挤出同样长度的牙膏，如果开口增大，那么每天牙膏的消费量也必将增加。

公司立即改变包装，第二年，公司的营业额就增加了20%。

只是把牙膏的开口扩大1毫米，就能为企业带来如此巨大的效

益。而提出它，既不需要有渊博的科技知识，也不需要有丰富的商业经验，仅仅只是拓展了一下思路，在原有的基础上做了细微的改进。

与完全的创新相比，持续改进是每个人都可以做到的，换言之，所有人都可以通过持续改进实现从平庸到优秀，甚至从优秀到卓越的飞跃。那些让人仰慕的发明家与我们相比并没有什么不同，也都是普通的常人。他们之所以能成功，主要得益于他们善于观察、敢于实践的积极态度。

有这样一位在工作上积极创新、敢于实践的员工：

陈新益是某市电网“大修班”的一名普通员工。有一次，大修班接到一项任务。需要用扒杆立1基18米的35千伏双杆。由于当地地形复杂、地质疏松，一队人整整忙活了1天，电杆还是无法竖起。这时，陈新益自告奋勇地说自己能立杆，不料被老师傅一口否定。一连三天电杆还是没法立起来，陈新益再次向老师傅讲述了自己方法：将两根扒杆之间加固钢丝和枕木，重新计算电杆吊起的受力点。终于大家采纳了他的意见，立杆工作一次成功。自此，这位21岁的小伙子让全班人刮目相看。

陈新益并没有就此止步，他继续研究着施工过程中，可以改进和提高的环节。通过细心的观察、积极的实践，他研究出穿钢丝绳套、快捷启用机动绞磨等方法，大大提高了施工效率。

很多人都觉得创新是一件很难的事，其实并非如此，只要我们认真工作，对事情多思考，好的创意就在我们身边。只要多观察、

肯动脑，每个人都会拥有创新的机会。就像案例中的陈新益，循序渐进地改进施工工艺，并且持续不断，最终的结果将是质的飞跃。

创新不能求全、求大。俗话说，贪多嚼不烂。与其全盘否定，不如尝试着做局部的创新，每次改进一点点，只要我们持续不断地坚持下去，累积起来，就能将局部的创新升华为全面的创新。

< 阅读思考 >

1.你是否会经常思考如何改进工作中不完善的地方？

2.你认为持续创新很难实现吗？

3. 创新型员工是企业发展的推进器

飞机能自由地翱翔蓝天，一定有着一个强大的推进器为它提供不尽的能量。企业要想在强者如林的竞争中立于不败之地，也需要这样马力强劲的推进器。而企业发展的推进器就是我们的创新型员工，只有创新型员工才能帮助公司更快的成长。

企业要求生存、求发展，就必须随时顺应改变。创新是企业的立命之本，创新型人才是企业发展的原动力。如果企业的员工不动脑、不改变，企业何谈发展？作为企业的一名员工，一定要善于动脑、勇于创新，带着思想去工作，用你的创造力为企业创造更多的效益，只有这样的员工才是企业所需要、能够得到重用的卓越员工。

赵峰，在山东乃至全国机械制造业被称为鲁机的“许振超”、“李黄玺”。二十多年来，他为企业解决关键设备疑难故障200多次，实施技术革新30多项。NC-630加工中心光栅测量系统的改造、“模糊逻辑维修法”等十多个项目获全国和省技术创新奖。其研制

的“龙门导轨磨床电气控制系统”获得“全省首届十佳职工技术创新成果”，其本人也获得“全国首届职工创新优秀个人”称号。十几台进口设备在他精湛的技术下“起死回生”，从而使公司进口设备利用率达到了100%，为企业节约资金和创造效益1500多万元。近年来，他主抓公司技术创新工作，由其主管设计、与中国石油大学联合开发的微孔电火花喷孔钻床，填补了国内空白，达到世界先进水平，打破了西方国家的技术垄断，使我国在微细孔加工领域跃居国际先进水平，获得省政府颁发的科技进步奖。工作以来，他先后参加和负责10余个国家、省部级科研开发项目，其中6项已实现工业转化和应用。

遇高峰，肯登攀，创新型员工就像推进器一样，为企业注入了强劲的活力。其实，创造性地解决问题并不是高不可攀的事，每个人都有某种创新的能力，这种能力可以通过学习积累、刻苦专研而激发出来，并能在实践中不断得到提高与发展，它是我们取之不尽用之不竭的“能源”。如何保持思考创新，直接关系到一个员工的未来，只有创新才能激发我们的潜能，为企业的成功助一臂之力。

< 阅读思考 >

1.你在工作中会经常开动脑筋，想想怎么解决大家公认的难题吗？

2.你想成为创新型员工吗？

4. 拆掉思维的墙

生活中，当我们遇到问题需要解决时，只要稍微改变观察的角度，跳出思维定式，我们就会产生新的想法，对问题也会形成新的认识，这些都能激发我们的创新思维。打破常规，不按常理出牌，突破传统思维的束缚，哪怕是一个小小的想法，也会产生非凡的效果。

一个货车司机开着车，正在一条狭窄山路上爬坡，已经开了三个小时，他有点昏昏欲睡。就要到坡顶的时候，迎面来了一辆车，车上的司机伸出头来，伸手指了一指，对他大喊了一声："猪！"

"呜"的一声，两车擦肩而过。货车司机的瞌睡一下子醒了，他马上伸出头，冲着那辆车的背影大声骂道："你才是猪！你们全家都是猪！"货车司机得意地回过头来，看看前面的下坡路，天啊，一群猪！他刹车不及掉沟里去了。

原来，对面的司机只是想告诉货车司机前面有猪，但是他却以为这是一句侮辱的话。由于过去的经验和阅历，人们在大脑中会逐渐积淀起某种思维模型。遇到问题时，这种模式就会自然浮现出

来，帮助我们思考，从而形成一种思维的惯性，这就是我们常说的思维定式。

生物学家曾做过一个有趣的实验。他们抓来野生的跳蚤，将跳蚤分别放进高35、40、45厘米的玻璃瓶中，然后盖上透明玻璃。跳蚤受到惊吓后拼命往上跳，它们本可以跳到自身高度的上百倍，但每次都被玻璃盖弹回来后，一次又一次，几百次，几千几万次后，这些跳蚤就适应了玻璃瓶的高度。当玻璃盖掀开之后，跳蚤也只能跳到瓶子的高度了！

人的思维同样存在着这块“透明的玻璃”。人们总是习惯于从自身经验出发来思考和看待问题，很难接受经验以外的事实。

有一个盲人经过一条已经干涸的小河时不小心摔倒了，他双手紧紧抓住桥栏杆，大声呼救。但路人却告诉他：不用怕，摔下去也没关系，下面是平地。但盲人怎么也不相信，他认为下面必定是万丈深渊。直到他精疲力竭松手掉到地面，才发现自己安然无恙。

在盲人的经验里，桥面之下必定是高空和深水，他无论如何也不能相信路人对桥下情况的描述。要想创造性地解决问题，就要敢于突破经验的限制，勇于尝试，敢做第一个吃螃蟹的人。

在工作中，我们必须摆脱惯有的思维方式，改变做事的方法。只有拆掉思维的墙，我们眼前才能豁然开朗。正如当代著名的趣味数学家马丁·加德纳所说的：有些问题用传统的常规方法来理解确实很困难，但如果放开思路，打破常规，灵光一闪，一切难题终将迎刃而解。

社会发展到21世纪，我们会发现，绝大多数的品牌和产品都不会持续地存在于市场。就像阿里巴巴等电子商务的出现那样，新的竞争者几乎在一夜之间，就颠覆了传统的做生意的方式。在这种变革的环境中，如果企业仍然固守已有的思维定式和沿续传统的做法，必然会遭遇失败。这就要求企业必须用“创造性的破坏”，颠覆已有的思维定式，才能以不断的创新思维，谋求企业的生存和发展。

< 阅读思考 >

1.你觉得你的思维够开放吗？

2.你是一个固守成规的员工吗？

5. 激发你的创新思维

任何企业都提倡创新，这一点已经成为了很多企业生存和发展的宗旨。如今，这个竞争激烈的社会，只靠原有的资本来维持生计已经是不可能的一件事情了，大家都在不断提高和创新，一旦企业停止创新，就意味着他的脚步将落后于别人。除了时刻了解市场的情况，始终让自己跟上前进的脚步以外，积极创新已经成为每个企业必须要做的事情。

企业要跟上前进的脚步，就需要不断创新，那任务就落在了每一名员工身上。因此，企业员工是否具备创新能力，将决定一个企业的市场竞争力。所以，能够主动寻找创新方法的员工，使企业不变的期待。创新能使你在工作中脱颖而出，是你成为企业里最受欢迎的人。

一名具有创新能力的员工在企业里的发展是无限的，他们时刻都在寻求突破，他们每次创新都会给企业带来更好的发展，他们可以帮助企业在这个激烈竞争的市场里，时刻保持领先的位置。创新，永远是卓越员工身上的“闪光点”，这使得他们能够在众多的竞争者中脱颖而出，永葆优势。

海尔集团的李少杰也是一位创新型员工。

作为生产冰箱的第一道工序，钣金生产线是影响生产时效的首道“门槛”。要提高钣金生产线的生产时效，出路只有两条：一是增加设备，二是挖潜增效。

钣金公司拥有当时世界上最先进的日本生产线，设计节拍为25秒/台，所以挖潜增效从没人想过。但是，李少杰却偏偏要为世界上最先进的生产线“动手术”。

李少杰与日本生产厂家积极沟通，召集公司工艺、设备、模具、检验、操作人员，集思广益，仔细推敲生产线的每一道工序。他一次次手持秒表，计算现场每个操作细节所花费的时间，甚至包括操作工转身的耗时。

一个细致可行的提效方案诞生了：生产线频率由原先的50赫兹提高至60赫兹，这样可节省一秒钟；翻板工步中取消侧推动作，实施“一次就做对”工作法，又节省一秒钟；为贴覆位操作员设计一个脚踏式开关，这样不必转身就可以启动开关，又节省一秒钟；对冷凝器变形问题进行整改，操作员减少现场整理时间，又节省了一秒钟……

一秒，一秒，又一秒；提效，提效，再提效。凭着这股韧性，李少杰带领同事，硬是将冰箱钣金生产线的设计节拍降低为7.5秒！这个数字创下了钣金线生产效率新的世界纪录。

李少杰的创新，为海尔带来了源源不断的活力。大浪淘沙，不进则退。想要成为一名卓越的员工，不但要敢于创新，还要不断提升自己的创新意识，创意本来就是永不停止的追求，需要我们不懈

努力地寻觅、积极地去更新，也只有这样才会跟得上企业发展、社会前进的脚步。

< 阅读思考 >

1.企业需要员工具备什么样的素质？

2.持续创新，勇攀高峰，是衡量一个员工好坏的标准吗？

第四章
CHAPTER FOUR

激情是工作的灵魂

激情是对工作的全身心投入，是送给自己和公司最好的礼物。将激情与工作结合在一起，你就不会觉得工作是那么的辛苦和单调了。激情使你对工作充满活力，使你的工作效率大幅度提高。而只有爱上自己工作的员工，才能在工作中真正做到激情投入。激情工作是一个爱上自己工作的员工的真实体现。具有激情的员工能够感染别人的情绪，使事情向良好的方向发展。对工作饱含激情的人，永远都是企业最欣赏的人。

1. 每个人都应富有激情

激情不是特定的人和特定的事才具备和拥有的，其实每个人自身都是一座潜力巨大的宝藏，都富有激情，释放它还是压抑它，燃烧它还是熄灭它，全在于你自己。

某学校的推销员前去拜访一位房地产经纪人，想把一个《销售与商业管理》的课程推销给他。这位推销员到达房地产经纪人的办公室时，发现他正在一架老古董的打字机上打着一封信。这位推销员自我介绍了一番，然后开始介绍他所推销的课程。

那位房地产经纪人显然听得津津有味。然而，听完之后却迟迟不发表自己的意见。推销员只好单刀直入了："你想参加这个课程，不是吗？"

这位房地产经纪人以一种无精打采的声音回答说："哎呀，我自己也不知道是否想要参加。"

对这样的回答，推销员并不感到意外："我决定向你说一些你不喜欢听的话，但这些话可能对你很有帮助。"

"先看看你工作的办公室，地板脏得没法见人，墙壁上全是灰尘。你现在所使用的打字机,看来好像是很古老的时代使用的。你的

衣服又脏又破，脸上的胡子也未刮干净,你的眼光告诉我你已经被打败了。”

“在我的想象中,在你家里，你的太太和你的孩子也许吃得不好，穿得也不好。你的太太一直忠实地跟着你，但你的成就并不如她当初所希望的那样。在你们刚结婚时，她本以为你将来会有很大的成就。”

“请记住，我现在并不是向一位准备进入我们学校的学生讲话，即使你有现金预缴学费，我也不会接受。因为，如果我接受了，你也许没有足够的进取心和激情去完成课程，而我们不希望我们的学生当中有人失败。”

“现在，我告诉你你为何会如此失败。那是因为你没有激情！没有做出一项决定的能力，你已经养成了一种逃避责任的习惯！”

“如果你告诉我，你想参加这个课程，或者你不想参加这个课程，我都可以理解。但结果你说什么呢？你说你并不知道自己究竟要参加还是不参加。这是你具有责任、激情和进取心的表现吗？”

那位房地产经纪人呆坐在椅子上，他的眼睛因惊讶而睁大。推销员说声“再见”，走了出去，随手把房门关上。然后又再度把门打开，走了回来，带着微笑在那位吃惊的房地产经纪人面前坐下来，说道：“我的批评也许伤害了你，但我倒是希望能够触怒你。现在让我以男人对男人的态度告诉你,我认为你很有智慧，而且我确信你有能力，但你不幸养成了一种令你失败的习惯。但你可以再度站起来。我可以扶你一把，只要你愿意原谅我刚才所说过的那些话。”

“你并不属于这个小城市。这个地方不适合从事房地产生意。你应该赶快替自己找套新西装，然后跟我走。我将介绍一个房地产

经纪人和你认识，他可能会给你一些赚大钱的机会，同时还可以教你有关这一行业的注意事项，你以后投资时可以运用。”

“你愿意跟我去吗？”

那位房地产经纪人竟然抱头哭泣起来。最后,他努力地站了起来，紧紧地握住了这位推销员的手。

两年以后,这位房地产经纪人开了一家拥有上百名员工的大公司，是他所在市里的最成功的房地产商人之一。每一位准备到他公司上班的员工在被正式聘用之前，都会被叫到他的私人办公室去，他把自己的转变过程告诉给这些新员工,总是从那位学校推销员初次在那间寒酸的小办公室与他见面时开始说起。

志在必胜的信念和激情是成功的强大动力，这种动力深藏于我们的内心。这种力量是如此的强大，以至于如果我们将它完全释放出来，将产生出连我们自己都吃惊的奇迹。正如乔瓦尼·阿涅利所说：“世界上没有一样东西可以取代坚持到底的激情，资本不行，有钱而一事无成者比比皆是；天才不行，怨天尤人的天才很多；学问也不行，世上充满了学无所用的人。只有坚持到底的激情、毅力与决心才能无往而不胜。”

< 阅读思考 >

1.你是否认为自己是个富有激情的人？

2.激情对于你的工作有什么帮助？

3.你在工作中充分发挥你的激情了吗？

2. 点燃自己对工作的激情

国外著名销售公司中有一句经典的名言：“不要解雇他们，点燃他们。”可以想象，这种点燃工作的激情熊熊燃烧所释放出的光明和热量，不但能让自己得以升华和涅，还将照亮四周，将光和热传递给周围所有的人。

每个员工的内心都有对成功的渴望，都具备创造成功的激情。在他们刚刚从事某项工作时，肯定也是对工作充满憧憬，意气风发，干劲十足的。但是，曾经的活力、曾经的激情、曾经的自信和梦想后来都到哪去了呢?

1924年11月，在美国霍桑工厂，以哈佛大学心理专家梅奥为首的研究小组试图通过改善工作条件与环境等外在因素，找到提高劳动生产率的途径。他们选定了继电器车间的六名女工作为观察对象。在七个阶段的试验中，主持人不断改变照明、工资、休息时间、午餐、环境等因素，希望能发现这些因素和生产率的关系。但是很遗憾，不管外在因素怎么改变，试验组的生产效率一直在上升。

实际上，当这六个女工被抽出来成为一个工作组时，她们已经

意识到了自己是一个特殊的群体，是这些专家一直关心的对象。这种受注意的感觉使得她们加倍努力工作，以证明自己是优秀的，是值得关注的。另一方面，特殊的角色使得六个女工之间团结得特别紧密，谁都不愿意因为自己而让这个集体受到拖累，她们之间甚至形成了某种默契。正是这种个人微妙的心理和团结奋进的精神，促使着她们的效率不断提升，产量上升再上升！

可见，每个人都有无穷的潜力和激情，你认为自己是什么样的人，你就能成为什么样的人。强烈而积极的心理暗示，可以激发人的工作热情。

在日常工作中，这样的例子比比皆是。因为受到关注或暗示，人们会干劲十足，激情百倍，虽困难而不惧，虽疲累而不烦，最终做出优异的成绩，获得丰厚的回报。

遗憾的是，更多的情况却与之相反。他们的情绪不是高涨而是日益低落，他们的干劲和激情随着时间的推移也消失殆尽。他们对工作缺乏冲动，对工作不热心、不投入，失败、紧张、沮丧，怀疑自己工作的意义甚至害怕工作。现在，很多人身上缺少的就是对人对事的激情，他们安于现状，不思进取，浪费时光，虚度年华，沉溺玩乐，不务正业。一旦缺乏激情，人类不会创造出震撼人心的音乐；不能征服自然界各种强悍的力量；不能把自己的才华发挥得淋漓尽致打动心灵；不能用无私崇高的奉献和价值去感动世界……人如果缺乏激情，即使愿望再美好，也无法变为现实。

我们生活在社会空间，就要适应现实，从事着这份工作，就要对眼前的事业负责。激情是实现愿望最有效的方式，时刻记住：带

着激情，工作才会成功，生活才会多彩。

< 阅读思考 >

1.在工作中，你是否富有激情？

2.你是否把自己的激情点燃起来？

3.点燃工作的激情对自己有什么用处？

3. 工作中不能没有激情

激情是一种趋力，它让我们产生强烈的感觉和高昂的情绪，保持高度的自觉，并把全身的每一个细胞都调动起来，完成我们内心渴望完成的工作。

对工作充满激情，是每个成功的职场人士都具备的一个非常重要的品质。一个没有激情的人，不会让自己的梦想和智慧像火一般地熊熊燃烧，并把这种梦想和智慧转化为对成功永不遏止的追求和卓有成效的行动。

每个人都有类似的经验：一天的疲惫后，你无力地躺在沙发上。突然，电话铃响，电话的那头传出："走，去玩去！"正好这是你最喜欢做的事，这时，你飞也似地跳下沙发，用十倍于以往的速度妆扮停当，匆匆赴约而去。这就是激情的力量。

我们的生命，一半是给工作的。可以说，工作就是一个人品格的表现，是我们的志趣、理想和性格的集中体现。如果我们缺乏对工作的激情，对工作没有热忱和爱好之心，不能使工作成为一种喜爱，只是被动地工作甚至对工作感到厌恶，那么，工作就会变成一种无休无止的苦役。没有什么比这种苦役对生命的惩罚更严厉和更

可怕的了。

在现实生活中，我们见到的大多数人都不缺乏知识和能力，而是缺乏工作的激情。知识和能力可以通过学习和培训获得，而激情发自我们的内心，它取决于我们的意识和态度。没有激情地工作犹如在黑暗中原地徘徊。

最佳的工作效率来自于高涨的工作热情。更多时候，工作的激情不在于工作本身的有趣与否，而在于我们有没有热情投入到工作中去。很难想象，一个对工作兴趣淡薄的人会全心地投入工作。事实上，只要努力去做，再枯燥的工作也会变得有趣起来；而再有趣的工作，如果兴味索然地去干，也会变得了无生趣。

其实很多时候，激情和活力并不需要喧哗和什么轰轰烈烈的表现，它更多地体现在平凡的工作中。一位优秀的医院护士长，可以几十年如一日，每天心平气和地做好在别人眼中看起来是刻板、无趣的工作。看似简单、平凡，但如果没有对工作的热爱和激情作支撑，则是不可想象如何坚持下来的。

我们完全可以在平凡的工作中点燃工作的激情。一个教师可以以导演的热情去讲好她的每一堂课，一个厨师可以用艺术家的执着去配制出一流的拼盘。就是一个扫大街的清洁工人，如果他怀有工作的激情，每一下扫帚划过大街的声音都会变得悦耳动听无比。

被评为20世纪美国十大英雄偶像的残疾人海伦·凯勒，有一句非常形象而生动的话："当一个人感觉到有高飞的冲动时，他将再也不会满足于在地上爬。"激情正是源自这样的"冲动"。

那些在工作中不思进取、自甘平庸的人，他们心中肯定没有一种对工作想"高飞的冲动"的感觉。他们茫然而漫无目的，让自己

生命的激情消逝在碌碌无为的平淡中。对这样的人，是不可能期望他们在工作中有什么出色的表现和做出卓越的成绩的。

< 阅读思考 >

1.为什么工作中不能没有激情？

2.没有激情的工作会是一种什么样的状况呢？

3.激情对工作效率的影响有多大？

4. 将激情传递给别人

富有激情的员工是企业进步的根本，他们可以给公司带来意想不到的价值；富有激情的团队及企业文化是企业最有力的竞争武器之一，也是竞争对手最难抄袭、最难复制的。

从事过推销工作的人都有这样的经验，推销最关键的是要用自己激情化的情绪感染客户的情绪，在你的声音、手势及面部表情中注入激情。一旦客户感受到了你的激情，交易的成功率也就提高了很多。正如被称之为“美国销售大师”的阿尔弗雷德·莱昂所说：“要记住，你的顾客买的不是你的产品，他们买的是你个人的魅力。然后他们帮你销售你的产品。”

不只是推销人员，超级明星运动员、成功企业家或各行各业的杰出人才，他们的眼神无一不是专注而神采奕奕，他们的姿势无一不是积极而开放的，他们激情四射，并能把自身的激情传递给身边的每一个人。

不管做什么事，只要一个人抱着积极肯定的态度去做，其他人就会受到这个人的感染。如果一个人对所从事的工作充满了热情，能从各个方面感受到工作的乐趣，就会给其他人树立了学习的

榜样。

在微软公司的一些内部会议中，成千上万的人聚在一起交流，每个人的脸上都洋溢着对技术近乎痴迷的狂热和对客户发自内心的热情，这样的会议通常是在大家的欢呼，甚至是眼含热泪的情况下结束的。在这样激情的环境和感染中，无论你是老员工还是新员工，每个人都自然而然地精神抖擞，信心百倍。

美国纽约市的布鲁克林区有个低收入区，那里的教会询问一位商人，能否将附近的一块空地给孩子们作游玩的场地。商人同意了教会的请求，但表示他不负责将场地清除出来。这个教区的民众决定，在某个星期天，全体成员都来参加这场大扫除。

这一天，有几个家庭晚到了一些，其中包括一对领着一位10岁大的残疾女儿的夫妇。当这对夫妇领着女儿向场地走来时，许多志愿者都感到十分惊讶，这对夫妇为什么要把女儿带来？她能做什么？毕竟，她几乎没法干活！

然而，这个小女孩以极大的热情投入到扫除中。她用拐杖支撑着身体，腾出两手来撑开一只大塑料袋，她的父母就将垃圾装进塑料袋。小女孩的脸上显出一副兴高采烈的模样，他们一边劳动，一边说笑，憧憬着孩子们可能在场地上玩的种种游戏。这个身带残疾的女孩激起了其他志愿者的热情。很快，杂乱不堪的广场被清扫得干净整洁。

一个生机勃勃、斗志昂扬的人和团队，他们总是前进，前进，用一个成功带来另一个成功，还有什么困难能够阻碍他们呢？

< 阅读思考 >

1.在工作中，你是否充满激情？

2.激情给你的工作带来了什么帮助？

3.你是否把你的激情传递给你身边的人？

5. 激情让你成就自我

激情是一种神奇的力量，它可以融化一切，创造一切。要想获得成功，就必须拿出你全部的激情。

古今中外，激情成就自我的例子不胜枚举。可以说，成功人士有一个共同的特点，那就是拥有一颗热情激昂的心。正如戴维·格立森所说："要想获得这个世界上的最大奖赏，你必须拥有过去最伟大的开拓者所拥有的将梦想转化为全部有价值的献身热情，以此来发展和展示自己的才能。"

在一次访谈中，有观众问美国通用电气公司前总裁杰克·韦尔奇，他心目中最出色的员工是怎样的。杰克·韦尔奇回答道：我想用四个以"E"开头的单词作概括。首先要有活力（Energy），一个优秀的人必须要拥有发自内心的活力；第二要让你的团队感到振奋（Energize），要感染激发你身边的人；第三是要有判断力、是非分明、敢于并且能做出正确的决定（Edge），人家问你问题的时候，说"是"或者"否"，而不说"也许是""也许不是"这样的话；第四是执行（Execute），要完成你的工作，实现你的目标，兑现你的承诺，不仅要做，还要做好。最后，杰克·韦尔奇特别强调：在

这四个以“E”开头的单词周围，还要有充分的激情（Passion），一定要找到有激情的人。

其实这四个以“E”开头的单词，无不与激情息息相关：以充满激情的活力，激发出激情无比的创造力和判断力，最终形成一种富有激情的行动和表现。

在现实工作中，我们常常会发现，同样一件事，同样一项工作，交给能力和条件都差不多的人去做，却往往会有完全不同的结果。其实，对成功而言，起决定作用的不是能力和才华的大小，而在于你有没有信心和激情。

著名院士王选生前在谈到成功的因素时，这样写到：“DNA双螺旋结构的发现者之一克里克曾用‘狂热的追求’来描述他的科学生涯。丁肇中进实验室后常常40个小时后才出来，一进实验室其他任何事情都忘了，脑中只有实验数据……我判断年轻人将来是否会有所建树时，除了考察品德、能力、团队精神和是否认真负责、踏实肯干外，很重要的一点，是看面临吸引人的挑战时，是否充满激情，是否有力争第一的勇气和忍性。缺乏激情的科技人员和企业管理人员很难成就大事。”

激情可以创造出和谐的人际关系，当激情被激发出来，从一个人身上传递到另一个人身上；当一个团队拥有了某种热忱，它便会形成一股强大的力量。一切艰难困苦，在这种力量面前都会迎刃而解。

< 阅读思考 >

1.你是否以充满激情的活力对待你的工作？

2.激情对于你的事业有什么帮助？

3.如果没有激情能成就大事吗？

第五章
CHAPTER FIVE

忠诚于自己的工作

忠诚于自己工作的员工是最受企业和老板欢迎的员工，而忠诚的前提是员工从心里爱上自己的工作。只有爱上自己的工作，才能做到忠诚于自己的工作。是否忠诚于自己的工作，是衡量一个人是否热爱自己工作的标准。那些忠诚于自己工作的员工，不管能力如何，都会得到老板的青睐，到任何地方都可以找到自己的位置。一个公司的生存往往只需依靠少数员工的能力和智慧，但却需要绝大多数员工的忠诚。

1. 忠诚是一种职业生存方式

忠诚是职场中最应值得重视的美德，只有所有的员工对公司忠诚，才能发挥出团队的力量，才能凝成一股绳，劲往一处使，推动企业走向成功。

在当今这样一个竞争激烈的年代，谋求个人利益、实现自我价值是天经地义的事。但遗憾的是很多人没有意识到，自我实现与忠诚并不是对立的，而是相辅相成、缺一不可的。许多公司的员工以玩世不恭的态度对待工作，他们频繁跳槽，觉得自己工作是在出卖劳动力；他们蔑视忠诚，将其视为老板盘剥、愚弄下属的手段。

现代管理学普遍认为，老板和员工是一对矛盾的统一体，从表面上看起来，彼此之间存在着对立性——老板希望减少人员开支，而员工希望获得更多的报酬。但是，在更高的层面上，两者又是和谐统一的——公司需要忠诚和有能力的员工，业务才能进行；员工必须依赖公司的业务平台才能获得物质报酬和满足精神需求。因此，对于老板而言，公司的生存和发展需要员工的忠诚；对于员工来说，丰厚的物质报酬和精神上的成就感离不开公司的存在。

一个公司的生存依靠少数员工的能力和智慧，却需要绝大多数员工的忠诚和勤奋。

老板在用人时不仅看重个人能力，更看重个人品质，而品质中最为关键的就是忠诚度。这个世界上并不缺乏有能力的人，而既有能力又忠诚的人才是每一个企业企求的理想人才。人们宁愿信任一个能力差一些却足够忠诚的人，也不愿重用一个朝三暮四、视忠诚为无睹的人，哪怕他能力非凡。

如果你忠诚地对待你的老板，他也会真诚对待你。不管你的能力如何，只要你真正表现出对公司足够的忠诚，你就能赢得老板的信赖。

对老板忠诚并不是口头上的，而是要用努力工作的实际行动来体现。我们除了做好分内的事情之外，还应该表现出对老板事业兴旺和成功的兴趣，不管老板在不在身边，都要像对待自己的东西一样照看好老板的设备和财产。另外，我们要认可公司的运作模式，由衷地佩服老板的才能，保持一种和公司同发展的事业心。即使出现分歧，也应该树立忠实的信念，求同存异，化解矛盾。当老板和同事出现错误时，坦诚地向他们提出来。当公司面临危难的时候，和老板同舟共济。

也许你的上司是一个心胸狭隘的人，不能理解你的真诚，不珍惜你的忠心，那么也不要因此而产生抵触情绪。你的上司是人，是人就难免有缺点，也可能因为主观而无法对你作出客观的判断，这个时候你应该学会自我肯定。只要你竭尽所能，做到问心无愧，你就会在不知不觉中提高了自己的能力，争取到了未来事业成功的砝码。

< 阅读思考 >

1.忠诚是一种美德吗？

2.忠诚在职场中的地位如何？

3.你在忠诚方面都有哪些表现？

2. 严守公司的秘密

如果一个员工思想松懈，说话随便，说了不该说的话，有意或无意地泄露了公司的秘密，那么，轻则会使上司的工作处于被动，带来不必要的损失；重则会给公司整体上造成极大的伤害，造成不可挽回的影响。

现在的企业在用人时，通常将道德和才能放在同样重要的地位。不论一个人的能力有多强，如果他不诚实、人品不好，那也是万万不能用的。严守公司的秘密，是身为员工的基本行为准则，是事业的需要。商业机密关系到公司的成败，关系到上司的声誉与威望。身为员工一定要牢记祸从口出的道理，对保密信息做到守口如瓶。严守秘密，是身为员工取信上司的重要一环。

当一个人失掉忠诚时，连同一起失掉的还有尊严、诚信、荣誉以及个人真正的前途。作为一名员工，应该时刻牢记自己的角色，你要为公司争取利益，而不是为自己。只有公司“发达”了，你才会跟着“发达”，千万不能越位。

现在职场中人大都有这样的苦恼，那就是他们一些关系非常要好的朋友会从他们那里打听所在公司的一些秘密，他们往往很为

难，处理不好就会陷入尴尬的境地。相信美国前总统罗斯福的故事可以让他们从中得到启发。

美国前总统罗斯福曾任美国海军助理部长。有一天，他的好朋友来拜访他。聊天时朋友问起海军在加勒比海一个岛屿建立基地的事。“我只要你告诉我……”这位朋友说，“我所听到的有关基地的传闻是否确有其事？”朋友要打听的事在当时是不便公开的，可是，如何拒绝才好呢？罗斯福望了望四周，压低嗓音向朋友问道：“你能对不便外传的事保守秘密吗？”“能！”好友连忙答道。“那好！”罗斯福微笑着说，“我也能！”罗斯福把这样的事处理得多么巧妙而又得体。

在诱惑颇多的今天，人很容易背叛自己的忠诚而出卖别人或公司，而能够守护忠诚的就显得更加可贵。坚持自己的忠诚，需要鉴别力也需要抵抗诱惑的能力，并能经得住考验。当你忠诚于你所在的企业时，你所得到的不仅仅是企业对你更大的信任，还会有更多的收益。

一个不为诱惑所动、能够经得住考验的人，不仅不会失去机会，相反会赢得机会，还有别人的尊重。做一个有职业道德的人，最起码的一点，就是要保守公司的秘密，这是对每一个员工的要求。所以，这个行动从工作一开始就要贯穿始终。

< 阅读思考 >

1.你有没有无意中泄露了公司的秘密？

2.在工作期间你是否受到过外界的利益诱惑？

3.对于诱惑你是如何处理的？

3. 做一个忠诚的好员工

一个人的忠诚不仅不会让他失去机会，相反会让他赢得机会。除此之外，他还能赢得别人对他的尊重和敬佩。

对于员工而言，你忠诚于你的公司，你所得到的不仅是公司对你更大的信任，你的所作所为还会让企图诱惑你的人感觉到你人格的力量。如果你背叛了自己的公司，你的身上将背负着一辈子都擦拭不掉的污点，没有人敢用一个曾经背叛自己公司的人。背叛忠诚的代价就是给自己的人格和尊严抹上污点。

比尔是一家网络公司技术总监，由于公司改变发展方向，他觉得这家公司不再适合自己，决定换一份工作。

以比尔的资历和在IT业的影响还有原公司的实力，找份工作并不是件困难的事情。有很多家公司早就盯上他了，以前曾试图挖走比尔，都没成功。这一次，是比尔自己想离开，这些公司认为这真是一次挖走比尔的绝佳机会。

很多公司都抛出了令人心动的条件，但是在优厚条件的背后总是隐藏着一些东西。比尔知道这是为什么，但是他不能因为优厚的

条件就背弃自己一贯的原则，比尔拒绝了很多家公司对他的邀请。

最终，他决定到一家大型的公司去应聘技术总监，这家公司在全美乃至世界都有相当的影响，很多工业界人士都希望能到这家公司来工作。

对比尔进行面试的是该公司的人力资源部主管和负责技术方面工作的副总裁。对比尔的专业能力他们并无挑剔，但是他们提到了一个使比尔很失望的问题。

“我们很欢迎你到我们公司来工作，你的能力和资历都非常不错。我听说你以前所在公司正在着手开发一个新的适用于大型公司的财务应用软件，据说你提了很多非常有价值的建议，我们公司也在策划这方面的工作，能否透露一些你原来公司的情况，你知道这对我们很重要，而且这也是我们为什么看中你的一个原因。请原谅我说得这么直白。”副总裁说。

“你们问我的这个问题很令我失望，看来市场竞争的确需要一些非正常的手段。不过，我也要令你们失望了。对不起，我有义务忠诚于我的公司，即使我已经离开，到任何时候我都必须这么做。与获得一份工作相比，信守忠诚对我而言更重要。”比尔说完就走了。

比尔的朋友都替他惋惜，因为能到这家公司工作是很多人的梦想。但比尔并没有因此而觉得可惜，他为自己所做的一切感到坦然。

没过几天，比尔收到了来自这家公司的一封信，信上写着：“你被录用了，不仅仅因为你的专业能力，还有你的忠诚。”

在所有老板的心目中，“谁是忠诚的，谁才有责任感，谁才是最可靠的。”本着这种认识，老板一旦发现你露出不忠诚的端倪，那

么任凭你有惊世之才，他也不会信任你，更不会给你发展的空间。

< 阅读思考 >

1.你是个忠诚的员工吗？

2.你是如何表现自己的忠诚的？

3.你是否因为忠诚而受到老板的青睐？

4. 忠诚的最终受益者是自己

如果你能忠诚地工作，就能赢得老板的信赖，从而给你以晋升的机会，并委以重任。在这样一步一步前进的过程中，你就不知不觉提高了自己的能力，争取到成功的砝码。

忠诚是人类最重要的美德之一。忠实于自己的公司,忠实于自己的老板，与同事们同舟共济、共赴艰难，将获得一种集体的力量。这样人生就会变得更加饱满，事业就会变得更有成就感，工作就会成为一种人生享受。

A公司和B公司是竞争对手，B公司生意红火，A公司则一直受到B公司的压制，但又想不出制服对手的良策。终于，他们想方设法寻找关系，接近B公司的一名仓库主管，让其暗中出卖商业机密。这个主管在利益的驱使下，利令智昏，把自己公司的库存数量、货品结构、价格策略一一泄露。几经交手，商界风向大变，B公司节节败退，最后元气大伤而倒闭。A公司却起死回生，反败为胜。公司倒闭了，B公司的仓库主管的工作也到了终点。当他以功臣的身份来到A公司，准备大干一番事业时，却被对方告知：对于这种蛀虫，他们

也是不欢迎的。

现代企业生存发展的核心竞争力是以企业文化为基础的，职业道德与员工素质恰恰是企业文化的重要组成部分。因此，维护公司利益已经成为判断和衡量员工的基本准则，很难想象哪个公司能够容忍背叛公司的行为。那些出卖公司利益换取竞争对手一点点回扣的人，即使是在对手那里也得不到尊重，反而会使人家时时处处提防着你。职业道德与人格是密不可分的，做事先做人，一个人格不健全的人是很难获得成功的，纯粹的利益分享只是暂时的，获得别人认可的前提是对人格的认可。

员工缺乏忠诚度，频繁地跳槽，直接受到损害是公司，但从更深层次的角度看，对员工的伤害更深。无论是从个人资源的积累上看，还是所养成的“这山望着那山高”的习惯，都使员工价值有所降低。这些人对自己的内心需求没有认真地思考，对自己奋斗的目标没有清晰的认识，自然无法选择自己的发展方向。不忠诚员工的一个直接表现就是频繁跳槽。他们的离职非常潇洒地完成了，但是他们以后的日子却不一定会继续潇洒下去。

对事业、公司的忠诚一旦养成，就会积累成职业责任感和职业道德，而这些是任何一个公司任何一个老板都最需要的。你拥有了这些品质，无论到什么地方都会获得老板的看重，所以你就永远也不会失业。

另外，一个员工是否以公司为家，以公司的事业为自己的事业，其所能做出的成绩和发挥出来的潜能是大不一样的。确实安下心来做事，本来平庸之人也会努力学习，不断进步，关键时刻甚至

能超水平发挥；对公司没有归宿感，随时准备出逃的人，其神思必定恍惚，其用心必定不专，即便是高水平，也很难发挥一二。

忠诚于公司，从某种意义上讲，就是忠诚于自己的事业，就是以另一种方式为一种事业做贡献。

< 阅读思考 >

1.你是个忠诚于自己公司和老板的员工吗？

2.你是一个懂得感恩的人吗？

3.忠诚的最终受益者是你自己吗？

5. 把自己当做公司的老板

把公司当做自己的产业，能够让你拥有更大的挥洒空间，掌握实践机会的同时，也能够为结果负起责任。这是你的大好机会，能够在自己的工作岗位上发光发亮，培养企业家的精神，创造出一番新的局面。

英特尔总裁安迪·格鲁夫应邀对加州大学的伯克利分校毕业生发表演讲的时候，提出以下的建议："不管你在哪里工作，都别把自己当成员工，应该把公司看做自己开的一样。事业生涯除了你自己之外，全天下没有人可以掌控，这是你自己的事业。你每天都必须和好几百万人竞争，不断提升自己的价值，增进自己的竞争优势以及学习新知识和适应环境，并且从转换工作以及产业当中学得新的事物，虚心求教，这样你才能够更上一层楼以及掌握新的技巧，才不会成为失业统计数据里的一分子，而且千万要记住：从星期一开始就要启动这样的程序。"

把自己当做公司的老板，对自己所作所为的结果负起责任，并且持续不断地寻找解决问题的方法，以及克服生产力的障碍，自然而然，你的表现能到达崭新的境界，你的工作品质以及从工作中所

获得的满足感都掌握在你自己手里，你应该负起全部的责任。挑战自己，为了成功全力以赴，并且一肩挑起失败的责任。不管薪水是谁发的，最后分析起来，其实你的老板就是你自己。

彭尼曾经说："为我工作的人都得具有成为合伙人的能力，要是没有这样的潜力，我宁可不要。"激励他人完成任务，培养合作的关系，以公司的成败为己任，为自己所属的部门规划远景。打工和创业，本质上都是在做事。而对成事来说，身份不重要，心态才是最重要的。一个人打工时的心态，是决定这个人日后是否会成为老板的关键。

只有当你有为自己工作的心态，并能用老板的心态来要求自己时，你才具备了做老板的条件。把公司当成自己的家，你才会有感觉，做事才会有激情，才可能成为职场精英。

< 阅读思考 >

1.你是否仅仅把自己当做一个员工?

2.你有没有站在老板的高度看待问题?

3.你是否把自己当做公司的老板?

第六章
CHAPTER SIX

心中常存责任感

责任来自于对集体的珍惜和对工作的热爱，只有爱上自己工作的员工，才能在工作中勇于承担属于自己的那份责任。一个爱上自己工作的员工,就会心中常存责任感，就会更加全力以赴地投入到工作中去。当一个人听从内心中职责的召唤并付诸行动时，才会发挥出他自己最大的效率，而且也能更迅速、更容易地获得成功。

1. 责任是一种使命

“国家派我由非洲绕行了3000多公里来此参加比赛，不是仅为起跑而已——而是要完成整个赛程！”

责任就是对自己所负使命的忠诚和信守，责任就是出色完成自己的工作。

爱默生说：“责任具有至高无上的价值，它是一种伟大的品格，在所有价值中它处于最高的位置。”科尔顿说：“人生中只有一种追求，一种至高无上的追求——就是对责任的追求。”

无论你所从事的是什么样的职业，只要你能认真地、勇敢地担负起责任，你所做的就是有价值的，你就会获得别人的尊重和敬意。有的责任担当起来很难，有的却很容易，难或易不在于工作的类别，而在于做事的人。只要你想、你愿意，你就会做得很好。

在这个世界上，每一个人都扮演着不同的角色，每一种角色又都承担着不同的责任，从某种程度上说，饰演角色的最大成功就是完成责任。正是责任，让我们在困难时能够坚持，让我们在成功时保持冷静，让我们在绝望时懂得不放弃，因为我们的努力和坚持不仅仅是为了自己，还为了别人。

1968年墨西哥奥运会比赛中，最后跑完马拉松的一位选手，是来自非洲坦桑尼亚的约翰 · 亚卡威。他在赛跑中不慎跌倒了，拖着摔伤且流血的腿，他还是一拐一拐地跑着。直到当晚7：30，约翰才最后一个人跑到终点，那时所有的选手早已结束了比赛，看台上只剩下不到1000名观众，当他跑完全程的时候，全体观众起立为他鼓掌欢呼。之后有人问他："为何你不放弃比赛呢？"他回答道："国家派我由非洲绕行了3000多公里来此参加比赛，不是仅为起跑而已——而是要完成整个赛程!"

< 阅读思考 >

1.工作中你应承担的责任有哪些？

2.你担负起工作中的责任了吗？

2. 工作就要承担责任

在这个世界上，没有不需承担责任的工作。工作就意味着责任，丢掉了责任，也就意味着丢掉了工作。

工作和责任是密不可分的，在工作中表现优秀的人往往都是那些有强烈责任感的人，在市场中生存比较好的企业也往往是那些有责任感的企业。责任会成就一个人或一个组织的成功，丢掉了责任同样也就丢掉了成功的机会。

每个人对待工作，都不能将责任抛到脑后，因为责任是你走向成功、杰出乃至卓越的起点。

工作就意味着责任，责任意识会让我们表现得更加卓越。要想工作出色，就不要害怕承担责任，要下定决心，你一定可以承担任何正常职业生涯中的责任，你一定可以比其他人完成得更出色。

世界上最愚蠢的事情就是推卸工作中的责任，认为工作只是一个获得报酬的简单交换。如果你这样认为，那么你就永远只能处于低级的生存状态中。实际上，我们每个人都肩负着责任，不光是对家庭、对朋友，更重要是对工作。工作是我们生存下去的使命，是我们生活中重要的主题。对工作不负责任，也就意味着对你的家庭

和亲人同样是不负责任的。

在工作中，有许多人习惯于去寻找各种各样的借口，来为自己没有按时完成任务来开脱。实际上，寻找借口是丢掉责任的典型做法，就是将应该承担的责任转嫁给社会或他人。而一旦我们有了寻找借口的习惯，那么我们的责任心也将随着借口烟消云散。借口是让我们忘却责任的“灵丹妙药”。

因而，一个人千万不要习惯于为自己的过失找种种借口，以为这样就可以逃脱惩罚，从而忘却自己应承担的责任。正确的做法是，承认它们，解释它们，并为它们找到解决的方法。最重要的是利用它们，要让人们看到你如何承担责任，如何从错误中吸取教训。这样的员工不管处于哪个部门，都会被主管所欣赏。

< 阅读思考 >

1.面对失误，你是否有承担责任的勇气？

2.你是否在工作中逃避过责任？

3. 没有做不好的工作

当你的上司因为你的工作很差劲而批评你时，请先问问自己是否为这份工作付出了很多，是否一直以高度的责任感来对待这份工作？一个负责任的人是不会给自己的工作交出一份白卷的。

有这样一个故事：

动物园里有三只狼，是一家三口。这三只狼一直是由动物园饲养的，为了恢复狼的野性，动物园决定将它们送到森林里，任其自然生长。首先被放回的是那只身体强壮的公狼，动物园的管理员认为，它的生存能力应该比剩下的两只强一些。

过了些日子，动物园的管理员发现，公狼经常徘徊在动物园的附近，而且看起来像是很饿的样子，无精打采的。但是，动物园的管理员并没有收留它，而是将幼狼放了出去。

幼狼被放出去之后，动物园的管理者发现，公狼很少回来了。偶尔带着幼狼回来几次，它的身体好像比以前强壮了很多，幼狼也不像是挨饿的样子。看来，公狼把幼狼照顾得很好，而且自己过得也很好。原来为了照顾幼狼，公狼必须捕到食物，否则幼狼就会挨饿。

管理员接着决定把剩下的那只母狼也放出去。母狼被放出去之后，这三只狼再也没有回来过，它们成功地重返自然。后来，管理员解释了其中的原因。

“公狼有照顾幼狼的责任，尽管这是一种本能，但正是这种本能的责任感让它努力捕食喂养幼狼。母狼被放出去后，公狼和母狼共同承担了照顾幼狼的责任，而且公狼和母狼还需要互相照顾。这三只狼互相照顾，才能够重回自然，重新开始生活。”

看来，责任是生存的基础，无论是动物还是人。

责任确保了生命在自然界中的延续，那么，责任是否也能确保一家公司在竞争中生存呢？答案同样是肯定的。

管理学家认为，责任首先是员工的一份工作宣言。在这份工作宣言里，你首先表明的是你的工作态度：你要以高度的责任感对待你的工作，不懈怠你的工作，对于工作中出现的问题敢于承担。这是保证你的任务能够有效完成的基本条件。

一个人承担的责任越多，证明他的价值就越大。所以，应该为你所承担的一切感到自豪。证明自己最好的方式就是去承担责任，如果你能担当起来，那么祝贺你，因为你不仅向自己证明了自己存在的价值，你还向社会证明了你能行，你很出色！

< 阅读思考 >

1.你是否以高度的责任感来对待工作？

2.工作没有做好时，你是否在找借口推脱责任？

4. 放弃责任就是放弃成功

å ʙ ˜Y ‰ ˀ £ · ˜Ã ’ ˆ ¯ Ʊ Ω

功，必须干出一些不同寻常的事情来。但靠什么来干出不寻常的事情呢？就是一个人的责任感。如果你放弃了责任，那你也就放弃了成功的机会。

对于企业的领导者来说，是不能放弃责任的。领导者一旦丧失对员工的责任，必定会遭到员工的离弃。人是企业的灵魂，如果领导者缺乏责任，那绝对不会有一群负有责任感的员工，这样的企业也绝不会成功。

而对于公司的员工来讲，如果你能够对自己的工作负起责任来，那么，你一定会受到领导的赏识。即便你的上司对于你的忠诚视而不见，但你的精神也会被你周围的人看在眼里，你也会因为责任和忠诚而获得他人的尊重。一个拥有良好口碑的人迟早都会脱颖而出。

如果你的领导让你去传达某一个命令或者指示，而你却发现这样可能会大大影响公司的利益，那么你一定要理直气壮地提出来，不必去想你的意见可能会让你的上司大为恼火或者就此冲撞了他。

大胆地说出你的想法，让你的领导明白，作为员工，你不是在刻板执行他的命令，你一直都在斟酌考虑，考虑怎样做才能更好地维护公司的利益和他的利益。因为，没有哪一个领导会因为员工的责任和忠诚而批评或者责难他；相反，你的领导会因为你的这种责任感而对你青睐有加。因为一种职业的责任感会让你成为一个值得信赖的人，有责任感的人将会被委以重任，而且大概也永远不会失业。但是，如果你放弃了自己心中的责任感和对企业的忠诚，那你可能永远都没有获得成功的机会。

今天的领导者们日益清楚地意识到，员工的责任对于一个企业而言有着非凡的意义和价值。这是企业制胜的精神支柱，是企业能够在激烈的竞争中保持岿然不动的姿态的坚实根基。一个富有责任感的人会让人放心，值得别人信任的人将很容易获得成功。

< 阅读思考 >

1.当发现损害公司利益的行为，你是否会勇敢地说出自己的想法？

2.责任感对你的事业成功有什么帮助？

5. 让自己具有强烈的责任感

强烈的责任感能唤醒一个人的良知，也能激发一个人的潜能。但在生活和工作中，随处可以见到这样一些人：他们失去了自己的责任感，只有等别人强迫时，他们才会工作，他们从来没有真正考虑过自己体内到底有多少潜能。

有一次，一个小伙子向一位作家自荐，想做他的抄写员。小伙子看起来对抄写工作是完全胜任的。条件谈妥之后，作家就让那个小伙子坐下来开始工作，但是小伙子朝外边看了看教堂上的钟，然后心急火燎地对他说："我现在不能待在这里，我要去吃饭。"于是作家说："噢，你必须去吃饭，你必须去！你一直在为今天你等着去吃的那顿饭祈祷吧，我们两个永远都不可能在一起工作了。"

小伙子曾因为自己得不到雇用而对找工作感到特别沮丧，但是当他的工作有了一点点眉目的时候却只想着提前去吃饭，而把自己说过的话和应承担的责任忘得一干二净。

有一个商人需要招聘一个小伙计，他在商店的窗户上贴了一张

独特的广告——“招聘：一个能自我克制的男士。每星期40美元，合适者可以拿60美元。”

每个求职者都要经过一个特别的考试。卡特也来应聘，他忐忑地等待着，终于，该他出场了。

“能阅读吗？”

“能，先生。”

“你能读一读这一段吗？”商店老板把一张报纸放在卡特面前。

“可以，先生。”

“你能一刻不停顿地朗读吗？”

“可以，先生。”

“很好，跟我来。”商人把卡特带到他的私人办公室，然后把门关上。他把这张报纸送到卡特手上，上面印着卡特要读的一段文字。

阅读刚一开始，商人就放出6只可爱的小狗，小狗跑到卡特的脚边，相互嬉戏吵闹。许多应聘者都因受不住诱惑要看看小狗，视线离开了阅读材料而被淘汰。但是，卡特始终没有忘记自己的角色，他知道自己当下是求职者，他不受诱惑，一口气读完了材料。

商人很高兴，他问卡特：“你在读书的时候没有注意到你脚边的小狗吗？”

卡特答道：“是的，我注意到了，先生。”

“我想你应该知道它们的存在，对吗？”

“对，先生。”

“那么，为什么你不看一看它们？”

“因为你告诉过我要不停顿地读完这一段。”

“你总是遵守你的诺言吗？”

“的确是，我总是努力地去做，先生。”

商人在办公室里来回走着，突然高兴地说道：“你就是我想要找的人。”

卡特正是商人想要雇用的人，因为他一旦知道了自己的工作职责，就会带着强烈的责任感去完成它。

在生活中我们常常听见别人说：“过一天算一天吧，不至于丢掉饭碗就行了!”这种人实际上已经失去了强烈的责任感，承认了自己人生的失败。

一个有责任感的员工，当他面临挑战和困难时，他会迸发出比以往强大若干倍的能力和勇气，因为他知道，很可能因为他的懦弱而让公司承受巨大的损失，只有勇敢地面对，才有可能真正担当起责任，不让公司遭受损失。

一个逃避困难、不敢面对挑战的员工，很难让人相信他会真正为公司担当什么责任，作为公司的领导，有谁敢赋予他更大的使命呢？

< 阅读思考 >

1.你是否认为强烈的责任感能激发你的潜能？

2.工作中你是否推卸过责任？

第七章
CHAPTER SEVEN

工作中没有任何借口

真正热爱自己工作的员工是不会在工作中寻找借口的，只有不喜欢自己工作的员工，才会为没有完成任务去寻找任何借口，哪怕看似合理的借口。所以，是否为自己的工作寻找借口，是衡量一个员工是否爱上自己工作的标准。每一个员工都应该懂得：工作中是没有任何借口的，失败是没有任何借口的，人生也没有任何借口。对于那些在工作中找借口推卸责任的员工，是很难成为优秀的员工的。

1. 工作中没有任何借口

我们无法改变或支配他人，但一定能让自己不成为懦夫——改变自己对借口的态度，即远离借口的羁绊，控制借口对自己的影响力，坚定完成任务的信心和决心。

在生活和工作中，借口常常是我们不能执行到位的障碍。借口的实质就是推卸责任，任何借口都是如此。有了问题，特别是难以解决的问题，可能会让人懊恼万分，进而有了退缩的想法。这时候，有些人就可能为自己找借口了。

其实说到底，借口就是一块敷衍别人、原谅自己的“挡箭牌”，就是一件掩饰弱点、推卸责任的“万能器”。有些人宁愿把自己的宝贵时间和精力放在如何寻找一个合适的借口上，却不愿意主动承担自己的职责和责任！

格兰特纳是美国的成功学家，他曾说过这样一句话：如果你有自己系好鞋带的能力，你就有上天摘星的机会！一个人对待生活、工作的态度是决定他能否做好事情的关键。

但不幸的是，在生活和工作中，我们经常会听到这样或那样的借口。更可怕的是，这些借口有时会变成一些员工不能做某事或

做不好某事的“堂而皇之”“合情合理”的理由。比如，上班迟到了，会有“路上堵车”“手表停了”“今天家里事太多”等借口；业务拓展不开、工作无业绩，会有“制度不行”“政策不好”或“自己身体不适”等借口；事情做砸了，会有“这件事可能不适合我做”“这件事不是我负责”“我已经尽力了”等借口。

只要有心去找，借口无处不在。做不好一件事情，完不成一项任务，有成千上万条借口在那响应你、声援你、支持你，抱怨、推诿、迁怒、愤世嫉俗成了最好的解脱。

为什么会有那么多人要千方百计地寻找借口呢？找借口的唯一好处，就是把属于自己的过失掩饰掉，把应该自己承担的责任转嫁给社会或他人。致使人们觉得，即便他没有很好地完成工作也是情理之中的事情，这样，老板就会继续信任他，工资照发、奖金照发、职位照升。的确，找个借口就可以掩盖事实，为自己带来这么多好处，这比做好工作简单得多，所以，在现实工作中，找借口的大有人在。

因为找到借口能把自己的过失掩盖掉，所以可以换取心理上暂时的平衡。但长此以往，因为有各种各样的借口可找，人就会疏于努力，不再想方设法争取成功，而把大量的时间和精力放在如何寻找一个合适的借口上。这种员工在企业中不会成为称职的职工，也不是企业可以期待和信任的员工，在社会上不是大家可信赖的和尊重的人。这样的人，注定只能是没有勇气、胆小怕事的懦夫。

寻找借口不仅体现了一个人的工作态度，还体现了一个人的品格。试想，如果你与某人约好时间见面，而他迟到了，见面张口就说“路上车太多了”，或是他在路上见到了一个熟人等，你会怎么

想？你首先会想无论是什么原因，首先他没有遵守诺言——他迟到了；其次即便是路上有事，如果他尽量不让自己迟到，还努力地遵守他的诺言，这种做法给你的是否又是另外一个印象呢？

生活中只有两种行为：要么努力地表现，要么不停地辩解。没有人会喜欢辩解的，那些动辄就说“我以为、我猜、我想、大概是”的人，想想吧，长此下去，自己将会成为一个什么样的人？不诚信，不负责任，不忠诚！

当然，“路上堵车”的问题我们并不能改变，可是，我们也不能等外部条件都完善了再开始工作，就在既定的环境中，就在现有的条件下，我们同样也可以把事情做到极致！我们无法改变或支配他人，但一定能让自己不成为懦夫——改变自己对借口的态度，远离借口的羁绊，控制借口对自己的影响力，坚定完成任务的信心和决心。

优秀的员工越是在环境艰难的条件下，越是敢于承担责任。很多借口其实都是我们自己千方百计找来的，牵强附会地套在自己本该做好的事情上。同样，我们也完全可以远离、抛弃它们。记住！只要你拥有锲而不舍、坚忍不拔的精神，就一定能消除借口这条“寄生虫”的侵扰。

< 阅读思考 >

1.你是一个喜欢找借口的人吗？

2.你经常为了逃避自己的责任而找借口吗？

3.如何才能克服为自己找借口的坏习惯呢？

2. 记住，这就是纪律

面对纪律，你所能做的事情很简单，就是无条件地服从，不要找任何借口为自己开脱，因为你必须记住：这就是纪律！

在某个新兵训练营中，一位战士的母亲到部队来探望儿子，一天吃中饭时，小战士被允许陪母亲在营部宿舍里吃饭。他们用餐期间，班长到宿舍一会儿拿东西，一会儿又放东西，出出进进了好几趟，每进来一次，小战士就会立即从座位上站起，行个军礼说："班长，好！"班长出去一次，小战士又会迅速放下饭碗，站起来，行个军礼说："班长，好！"就这样，班长来来回回、出出进进数趟，小战士就不厌其烦地站起来数次，并一边行军礼，一边说："班长，好！"一旁的母亲看了很诧异，轻声问儿子："每次都得这样？"儿子认真地说："这就是部队的纪律。"

有了高度严明的纪律，服从精神才能真正体现出来。很难想象，一个行为散漫、工作拖拉、没有纪律观念的人，会认真服从上级的指令，会不折不扣地履行承诺，会自动自发地完成任务。

纪律是对人们行为的一种约束，是确保做事正确、行动有效、

执行到位的有利武器。执行纪律时，绝不能因人而异，也容不得半点仁慈和怜悯，否则，纪律就成了摆设。

“最低的收费，最佳的服务”是希尔顿饭店引以为傲的经营理念。在提倡最佳服务时，希尔顿先生坚持全体饭店员工必须做到“和气为贵，顾客至上”，他谆谆告诫员工，要尽最大努力为顾客提供优质服务，饭店的一切应从方便顾客、让顾客满意出发。

有一次，一位经理在解答顾客问题时，态度生硬，与顾客顶撞争吵起来。尽管这位经理平日工作很努力，管理经验十分丰富，但这次与顾客的争执，却让他丢了饭碗。他不服气地找到希尔顿先生希望其改变主意，希尔顿先生严厉地说：“你违背了饭店原则，即使你再优秀，也不适合待在这里。”违反公司的规章制度和经营政策，就是不遵守公司纪律。对此必须照章办事，不能因为是优秀人才就姑息迁就，任其为所欲为。

只有严明的纪律才能树立权威，让大家信服上级的管理并遵照执行。管理学家将这种惩罚原则称为“热炉法则”，意思是说，当下属在工作中违反了规章条例，就像去碰触了一个烧红的火炉，一定要让他受到“烫”的处罚，其作用共有四个方面：

1.即刻性：当你一碰到火炉，立即会被烫伤；

2.预警性：烧红的火炉一眼就能看见，你知道触碰它肯定会被烫伤；

3.均等性：任何人触碰火炉，无一例外，都会被烫伤；

4.执行性：烫伤之苦不容商量，只要谁敢碰触火炉，一定会尝到

苦头。

毫无疑问，如果每个员工都能为了公司的利益，时刻警觉和约束自己的不良行为，时刻提醒自己“我绝对不能失败”，并在每个细节上自觉遵守纪律，员工的执行水平将大大提高，公司的绩效也会有显著增长。

< 阅读思考 >

1.你了解公司的纪律吗？

2.你是否严格遵守公司纪律？

3. 不为推卸责任而找借口

很多人遇到困难不知道努力解决，而只是想到找借口推卸责任，这样的人很难成为优秀的员工。

休斯·查姆斯在担任美国“国家收银机公司”销售经理期间曾面临着一种最为尴尬的情况：该公司的财务发生了困难。这件事被在外头负责推销的销售人员知道了，并因此失去了工作的热忱，销售量开始下跌。到后来，情况更为严重，销售部门不得不召集全体销售员开一次大会，全美各地的销售员都被召去参加这次会议。查姆斯先生主持了这次会议。

首先，他请手下的几位最佳销售员站起来，要他们说明销售量为何会下跌。这些被叫到名字的销售员一一站起来以后，每个人都有一段令人震惊的悲惨故事要向大家倾诉：商业不景气、资金缺少、人们都希望等到总统大选揭晓后再买东西等。

当第五个销售员开始列举使他无法完成销售配额的种种困难时，查姆斯先生突然跳到一张桌子上，高举双手，要求大家肃静。然后，他说道：“停止，我命令大会暂停10分钟，让我把我的皮鞋擦亮。”

然后，他命令坐在附近的一名黑人小工友把他的擦鞋工具箱拿来，并要求这名工友把他的皮鞋擦亮，而他就站在桌子上不动。

在场的销售员都惊呆了，有些人以为查姆斯先生发疯了，人们开始窃窃私语。这时，只见那位黑人小工友先擦亮了查姆斯先生的第一只鞋子，然后又擦另一只鞋子，他不慌不忙地擦着，表现出一流的擦鞋技巧。皮鞋擦亮之后，查姆斯先生给了小工友1毛钱，然后发表他的演说。

他说："我希望你们每个人，都好好看看这个小工友。他拥有在我们整个工厂及办公室内擦鞋的特权。他的前任是位白人小男孩，年纪比他大得多。尽管公司每周补贴他5美元的薪水，而且工厂里有数千名员工，但他仍然无法从这个公司赚取足以维持他生活的费用。"

"可是这位黑人小男孩不仅有着相当不错的收入，既不需要公司补贴薪水，每周还可以存下一点钱来。他和他的前任的工作环境完全相同，也在同一家工厂内，工作的对象也完全相同。现在我问你们一个问题，那个白人小男孩拉不到更多的生意，是谁的错？是他的错，还是顾客的？"

那些推销员不约而同地大声说："当然是那个小男孩的错。"

"正是如此。"查姆斯回答说，"现在我要告诉你们，你们现在推销收银机和一年前的情况完全相同：同样的地区、同样的对象以及同样的商业条件。但是，你们的销售成绩却比不上一年前。这是谁的错？是你们的错，还是顾客的错？"

同样又传来如雷般的回答："当然是我们的错。"

"我很高兴，你们能坦率地承认自己的错误。"查姆斯继续

说，“我现在要告诉你们。你们的错误在于，你们听信了有关本公司财务发生困难的谣言，这影响了你们的工作热情，因此，你们不像以前那般努力了。只要你们回到自己的销售地区，并保证在未来的30天内，每人卖出5台收银机，那么，本公司就不会再发生什么财务危机了。你们愿意这样做吗？”

大家都表示“愿意”，后来果然办到了。那些他们曾强调的种种借口：商业不景气、资金缺少、人们都希望等到总统大选揭晓以后再买东西等，仿佛根本不存在似的，统统消失了。

这个例子告诉我们，借口是可以克服的，只有勤奋努力地工作，才能让你找到成就感。

“没有任何借口”应该成为所有公司奉行的最重要的行为准则，它强调的是每一位员工都应想尽办法去完成任何一项任务，而不是为没有完成任务去寻找任何借口，哪怕看似合理的借口。这样要求的目的是为了让员工学会适应压力，培养他们不达目的不罢休的毅力。它让每一个员工懂得：工作中是没有任何借口的，人生也没有任何借口。

< 阅读思考 >

1.你是一个爱找借口的人吗？

2.在工作中你是否为自己找过借口？

4. 不为拖延找借口

谁在为拖延时间找借口，谁就是在为浪费生命找借口。不要再白白浪费你的时间，立刻推掉无聊的聚会，马上开始你计划的第一步。

拖延时间，意味着虚度光阴、无所事事，无所事事会使我们感到厌倦无聊。看看那些取得过最佳成绩的人，他们都是没有时间议论别人的，也没有时间闲着，他们总是忙于自己的实际工作。如果利用“现在”做一些自己愿意做的事情，或者充分发挥自己的思维能力，我们就永远不会厌倦工作和生活。

不为拖延找借口，我们的工作第一步就是“开始”，即使心存恐惧也要这么做。不要认为整个工作的程序马上都能够全部设计出来，因为每一步工作都是最伟大的工作的开始。

托马斯·爱迪生曾经说过：“世界上最重要的东西就是时间，拖延时间就是浪费生命。”这种看似浅显的认识，应该对我们每一个人提高时间的利用率都具有很大的帮助。

具体说来，应该怎样提高时间的利用率呢？

1.做一个日程计划，分出事务的轻重缓急，记住现在必须做的

事情。

2.拒绝不速之客的方法是：道歉，申明日程已经排满，要事可以另约时间（或将约谈时间选在低效率阶段）。

3.电话涉及的事项很多，可以简单地记下来，斟酌后一一完成。

4.轻轻松松，注重适时适当的休息。

5.学会放弃，不强求完美。

需要说明的是，完美主义者和办事拖拉的人同样浪费时间。虽然有些时候我们不可能把工作干得完美无缺，但是，我们已经在一个确定的期限里完成了我们所能够做到的最好的工作，对我们来说就已经是一个完美的结局。绝不拖延的人都懂得什么时候值得为完美而努力，什么时候只有放弃完美才可以把事情做得足够好。

当然，提高了时间的利用率，我们就不可能因为拖延了时间而去给自己寻找什么借口了。

< 阅读思考 >

1.你在为拖延时间找借口吗？

2.如何才能做到不拖延呢？

3.你将怎样利用属于你的时间？

5. 服从是执行的前提

没有服从，就没有执行！良好的服从精神是确保不折不扣、有效执行的前提。服从不是盲目的，不是闭着眼睛鲁莽瞎撞，而是欣然接受命令，勇于承担责任，认真评估各种状况，找出解决方案，克服一切障碍，正确及时地完成任务。

服从就是无条件地执行，就是不找任何借口，快速认真地依从上级指令完成任务。服从精神是尊重、责任和纪律的统一体。纪律是对人们行为的一种约束，是确保做事正确、行动有效、执行到位的有利武器。一支没有纪律的组织，只是一群乌合之众，就像一堆散落零乱的货物。没有认真踏实的态度，没有一步一个脚印的行动，没有亲力亲为的实践，没有不折不扣的执行，就没有从0到1的转换和质的飞跃。

那么，服从精神是什么？就是对上级下达的指令和任务欣然接受，毫无怨言，全力以赴地贯彻执行；就是不讲条件，不问原因，不计较报酬，不折不扣地落实完成；就是无论遇到什么困难，遇到多大阻力，都会恪尽职守，想尽一切办法达成目标。

把信送给加西亚的罗文中尉就是一位没有任何借口的典范。

他从美国总统手中接过写给加西亚的信，并没有问："他在什么地方？"也没有问："我该如何找到他？"更没有以谈判的口吻问："这次行动后，我会得到什么奖赏？"或者磨蹭拖拉，迟迟不肯上路，而是忠于上级的托付，迅速采取行动，自行找到解决问题的途径，全力以赴地完成任务——把信送给了加西亚。

推及到公司里，一名员工对公司的管理制度和营销政策总是嗤之以鼻，嘲笑制度死板，抱怨销售指标太高，他能自觉地遵守各项条规，百分百地执行目标吗？总是一副自命不凡的样子，认为上级主管的能力还不如他，根本不把领导放在眼里，他能认真按照主管的意图去完成任务吗？接获任务时，总要讲条件、问原因、找理由，一副推三阻四、老大不高兴的样子，他能高质量、圆满地完成任务吗？

一家公司推出了一种新产品，需要销售人员配合市场人员，到第一线去了解客户对新产品的使用情况、需求状况和满意度水平，以及竞争对手的反应，并调查是否有替代品出现等信息。然而，销售人员一个个消极怠工，根本不按公司要求去了解和收集信息，并振振有词地说："我们的工作就是销售产品，如果花时间在收集市场信息上，销售任务如何完成？"

销售人员最主要的任务是销售产品，这点没错，但绝不是蒙着眼睛瞎撞，而要"眼观六路，耳听八方"，随时掌握市场、客户、竞争对手的情况，并有义务和责任将这些信息第一时间反馈给公司，使公司及时调整和制定策略，以应对市场变化，从而有效地促进销售工作。毫无疑问，公司制定的任何策略，下达的任何任务，都是有指向、有目的、有原因的。如果实施每个任务前，员工都不

能痛痛快快地去落实，都要讨价还价，找借口去推托，公司的计划如何落实？目标如何实现？

< 阅读思考 >

1.你是否具有服从精神？

2.没有服从还能做到正确执行吗？

第八章
CHAPTER EIGHT

把工作落实到行动上

行动就是付出，没有行动，所有美好的计划、梦想和目标，都是没有用的。爱上自己的工作不是空洞的口号，它体现在工作的每个细节上，体现在具体的行动中。爱上自己工作的员工敢于行动，敢于挑战，面对任务与事业精神奋发、积极行动，因而总是能够抢占事业的先机；而不喜欢自己工作的员工则永远是唯唯诺诺、犹犹豫豫，面对要做的事业前怕狼后怕虎，从而拖延时间，坐失良机。

1. 立刻行动不拖延

生活中，很多机会稍纵即逝，能不能抓住这些机会，取决于我们能否立刻去行动。应当说，后者更有现实意义。只有立刻行动，才能把握住这难得的机会，给自己一个成功的理由，让自己变得更好。

商机如战机，机会随时都可能消失，只有马上行动的人才能把握一切。优秀的人永远是从现在开始行动，不把任何事情拖延到下一分钟。

曾担任过大英百科全书美国分册主编的沃尔特·皮特金来到好莱坞时，一位年轻的支持者向他提出了一项大胆的建设性方案。在场的人全被方案吸引住了，当其他人正在琢磨这个方案时，皮特金突然把手伸向电报机，立即开始向华尔街发电报，并用电文热烈地陈述了这个方案。

出乎意料的是，1000万美元的电影投资立项就因为这个电文而成功签约。假如沃尔特·皮特金迟迟犹豫，反复讨论，然后才做决定的话，这项方案极可能就在他小心翼翼的讨论中自然流产了——

至少会失去它最初的光泽。然而皮特金立刻付诸了行动。

其实，我们在工作中都或多或少地拖延过。开始的时候，我们会因为拖延时间而心生悔意，然而下一次又会惯性地拖延。有了第一次，就很容易再次拖延，直到变成一种根深蒂固的习惯。要想工作有成效，就必须养成立刻行动不拖延的好习惯，这是我们实现高效执行力的根本。

在阿里巴巴网站正式推出来之前，公司内部对网站的未来充满疑惑，马云要求技术人员将BBS上的每一个帖子检测并分类，让用户方便、快捷地利用阿里巴巴。技术人员不认同这种做法，始终拖延不去执行。

人在外地的马云对技术人员的不作为发怒了，他抓起长途电话，大声道："你们立刻、现在、马上去做！立刻！现在！马上！"由于马云的强硬与坚持，阿里巴巴的发展方向最终确定下来，并获得了有效的执行。他构想的这种模式后来显示出了巨大价值，阿里巴巴也因为这种独特的模式而迅猛发展。

马云曾将阿里巴巴称之为"一支执行队伍而非想法队伍"，他认为，阿里巴巴不是计划出来的，而是"现在、立刻、马上"干出来的。阿里巴巴的成功，依赖的正是高效率的执行力。

所以，当我们接到任务后，一定不能拖延，要马上行动！因为，随时会出现意外事件占用我们的时间。不到最后期限就迟迟不行动的拖延习惯，不仅会严重影响工作的完成和问题的解决，造成

延误，还很有可能导致不可逆转的严重后果。因此，我们在工作中一定要杜绝拖延的坏习惯，对企业负责，对自己负责。

< 阅读思考 >

1.你是一个立即行动不拖延的行动派员工吗？

2.立即行动不拖延对你的工作会产生什么正向的影响力吗？

2. 行动的速度决定工作成就

立即动手是一个员工在公司中能够得以表现突出的必备素质。只有立即动手的人才能够抓住转瞬即逝的机会，也只有立即动手的人才能够很快地将自己的想法付诸行动。

《英国十大首富成功秘诀》曾这样分析当代英国顶尖成功人士，该书指出："如果将他们的成功归因于深思熟虑的能力和高瞻远瞩的思想，那就过于片面了。他们真正的才能在于他们审时度势然后付诸行动的速度。这才是他们最了不起的、使他们出类拔萃，并位居于实业界最高职位的原因。什么事一旦决定马上就付诸实施是他们的共同本质，'现在就干，马上行动'是他们的口头禅。"在思考与决定之后就应该勇敢地去做。立即动手是一个员工在公司中能够得以表现突出的必备素质。只有立即动手的人才能够抓住转瞬即逝的机会，也只有立即动手的人才能够很快地将自己的想法付诸行动，而将自己的想法付诸行动才能够将想象的结果变为真正的现实。

在工作中，作为员工肯定会面临很多艰难任务或者难题。面对这些难题，一个人的心里肯定会闪出很多想法：害怕失败，害怕经

验不足，特别是作为新手。但是，在面对这一切的时候，必须抛弃一切恐惧和疑虑，立即动手去做。除了结果没有任何其他的东西可以带来真正的影响。立即动手正是去获得结果的第一步。

在改革开放初期，海南有一个很有名的公司，那就是海口饮料厂。它之所以有名是因为它本来是一家濒临破产的公司，最后却成为海南当地的明星公司。

在王光兴就任海口饮料厂厂长之后，这个公司面临的是这样一个状况：产品滞销，资金呆死，生产基本停顿。面对这样的状况，他给厂内的产品质检部和研发部以及市场部的员工们下了一个命令：在15天之内改进主产品的原料结构，使之更加符合当代人的口味，并做出全国的市场分析详细报告。

15天！这并不是一个简单的任务。面对这样的任务，员工们有两个选择：第一个是，改造救活这个公司是一个无法完成的任务，算了吧，肯定会失败的；第二个是，立即动起手来，开始分析原因，研究配方，开始调查市场，并将这一切落到实处变成现实。很显然，海口饮料厂的员工们选择的是后者。

靠着这种卷起袖子干活的精神，他们在15天之后做到了王光兴所要求的一切。也正是靠着这样的精神，这个公司在不到3年的时间内，由一个积压了800多吨产品的公司变成了一个年赢利108万元的明星企业，公司资产比改进产品原料结构时增加了4倍。

后来员工们回忆说，如果当时他们的犹豫真的超过了行动起来的决心的话，那么他们的公司永远不可能拥有后来的成功。

面对无数的计划和任务，如何取得第一主动权将是工作是否成功、是否能获得同事与上级主管的敬意与赏识的最重要的一环。抱怨、害怕是没用的，不如将这样的时间用在积极的行动上。

著名美国时间效率专家兰肯曾经这样评价：“面对任何任务，没有不可能完成的，没有特别可怕的，你需要的仅仅是开始做起来，这才是你最应该关注的。因为它将使你获得先机与继续行动的动力，而这样的‘仅仅做起来’也最终将带领你走向成功。”

所以，不用再犹豫，立即行动！

< 阅读思考 >

1.你是个敢于行动的人吗？

2.你经常将自己的想法落实到行动上吗？

3.你的行动速度怎么样？

3. 勇于付诸行动

不要用可怕的结果吓唬自己或是吓唬别人，首先要卷起袖子去干活。只有这样才知道结果是否真的很可怕，经验表明，95%以上的可怕猜测会因为卷起袖子干活而自然消失。

海尔CEO张瑞敏有一次问管理层人员："怎样才能让石头在水面上浮起来？"有人答："把石头挖空。"有人答："给石头绑上木块。"……对这些回答，张瑞敏摇了摇头。有一个人回答："用很快的速度掷出去——打水漂可以让石头浮起来。"张瑞敏深表赞同地点点头。张瑞敏想通过这个提问让海尔的管理层明白：排除犹豫、快速行动是公司制胜的关键。

迈出第一步是很重要的，但更重要的是在迈出第一步之前就下定决心，用行动而不是用害怕和猜疑去面对事实。如果行动受到犹豫迟疑的阻碍，哪怕是一丁点的小任务也不会圆满地完成。

罗宾·艾伦，哥伦比亚保险公司——加拿大最大的保险公司的董事长和总经理，但在她刚进入这家公司的时候，她不过是一个小小的职员而已。她工作起来非常积极、勤奋。当然这一切都被上司

看在眼里。渐渐地，她获得了一个新员工所能够获得的中级职位。一天，公司的市场发展部经理找到她并与她谈了一次。原来，公司看到了她在工作中的勤奋和努力，希望她能去负责安大略省的保险业务！这是一个天大的好机会，然而也是一个很大的难题和挑战！因为之前，她从来没有以一个省份的保险负责人的身份工作过，而现在这项工作又意味着整个公司在安大略省的长远发展。这样重大的责任，让她犹豫了。

“我能够做好这项工作吗？万一失败了怎么办？”这样的念头不时出现在她的脑海里。然而真正让她转化思想的是她的一位舞蹈老师安德韦，安德韦对她说：“你真的想去做吗？如果是的话，在开始之前请不要畏惧任何东西，不敢开始的人永远只能得到平庸。”做一个无畏的人，这就是她真正决定动手去做时的最简单的想法。她克服了自己之前存在的胆怯，坚定了把新任务做好的决心。她在新事业上投入了最大的精力，最终上帝没有辜负勇敢而努力的人。

现代公司间的竞争实际上就是员工的勇气和胆识的竞争。要造就一个真正优秀的公司必须拥有真正优秀的员工，这一点毋庸置疑。曾在世界500强排名第66位的美国百货公司的员工手册里的第一句话就是，“战胜恐惧，勇敢前行！”在这里，员工们都被训练成为充满自信、勇敢去做的人。在这家公司里，大家信奉这样一条原则：在真正行动之前，不要自己吓倒自己。正是这样的信条，使得这样一家无论在资金还是销售网络上都无法与沃尔玛等巨头相比的零售公司，能够在竞争异常激烈的零售行业立足至今。一个由众多

勇于开创的员工组成的公司将是在未来兴起的公司。

< 阅读思考 >

1对待工作你是否经常感到犹豫？

2.面对困难你有没有勇气迈出第一步？

3.面对工作你是否是个勇于付诸行动的人？

4. 日事日清，日清日高

“日事日清，日清日高”也就是当日事当日毕，即今天的工作必须今天完成，同时，还要求今天完成的事情与昨天相比必须有质的提高，明天的目标必须比今天更高才行。“日事日清，日清日高”是最高效的行动模式。

海尔在实践中建立起一个每人每天对自己所从事的工作进行清理、检查的“日日清”控制系统。“日日清”系统包括两个方面：一是“日清日毕”，即对当天发生的各种问题（异常现象），在当天弄清原因，分清责任，及时采取措施进行处理，防止问题积累，保证目标得以实现，如工人使用的“3E卡”，就是用来记录每个人每天对每件事的日清过程和结果；二是“日清日高”，即对工作中的薄弱环节不断改善、不断提高，要求职工“坚持每天提高1%”，这样做的效果就是可以使员工在70天之内，工作水平提高一倍。

对海尔的客服人员来说，客户对员工提出的任何要求，无论是大事，还是“鸡毛蒜皮”的小事，客服人员必须在客户提出的当天给予答复，与客户就工作细节协商一致。然后毫不走样地按照协商的具体要求办理，办好后必须及时反馈给客户。如果遇到客户抱怨、

投诉，需要在第一时间加以解决，自己不能解决时要及时汇报。

可见，海尔的成功之道中“日日清”的工作制度可谓是极为关键的，因为这种系统有效地杜绝了员工拖延的坏习惯，提升了企业整体的执行力。能否“日事日清”地工作，是决定一个人能否有效执行的关键。那些日事日清、执行效率高的员工才是老板欣赏的人。

企业要求员工们真正做到以“日事日清”的标准要求自己，全力以赴地认真工作，并以“日清日高”敦促自己不断进步。这样严格要求自己的员工，一定能不断提高自己的工作能力，为企业做出更多更大的贡献，在职场中站稳脚跟并崭露头角。

想要做到“日事日清，日清日高”，我们必须做到如下几条：

1. 在行动之前，保证“一次就把事情做对”，免得越忙越乱造成错误。

2. 一旦做好计划，就立即行动，不要等待工作的外部条件十全十美才行动。把握住现在，外界的不利条件可以在工作的过程中被不断改变，如果不能如愿，你只需要根据实际情况调整工作计划即可。

3. 不要浪费时间。今天应该干的工作绝不拖到明天，敦促自己在工作的过程中全力以赴，珍惜时间。

4. 不要仅仅满足于做完工作，还要对自己提出在每天的工作中都要“进步一点点”的要求，并努力去达到。虽然达到“每天进步一点点”的要求可能要付出很多努力，但这会让你的自信心和工作能力不断得到增强，今后做事就能相对轻松一些。

5. 要有远见、有计划地工作，搜集有用信息和有用情报，一点

一滴地积累，以备不时之需。

机会和财富从来都不青睐把解决问题的时间拖延到明天的人。对于每一个身在职场中的人来说，时间就是财富。能够日事日清的人是能够第一时间解决问题，实现高效工作的人。能做到日事日毕，日清日高，就能赢得客户和老板的信赖，赢得工作中的财富和幸福，从而赢得成功。

< 阅读思考 >

1.你在工作中有日事日清的习惯吗？

2.做到日事日清，对你的工作将会产生什么样的影响？

5. 做一个有行动力的员工

要成为一名优秀的员工，应该对老板或上级的托付，尽自己最大的努力落实到行动上去完成它。只有这样才能使公司立于不败之地，也使自己立于不败之地。要成为一名优秀的员工，就应该将自己的工作落实到行动上，去做一个有行动力的员工。

对于一个企业和一个员工来说，付诸行动永远比想着怎么行动更重要。 只有主动出击，你才会有所收获，所以头脑当中一定要建立这样一种信念，就是凡事要马上行动，要主动出击。因为被动不会有任何收获，进攻才是最好的防卫。事情永远不会自动地发生出来，永远需要那些优秀的人去推动它。

当年，迪斯尼为了实现他心中的梦想，不断地呼吁去建造一个乐园，可是当时有非常多的人反对他，有的人担心会对环境产生影响，有的人担心他的资金有问题，有的人甚至怀疑他的头脑有问题，有的人说政府不会批给他那么大的一片地。可是迪斯尼不断地去想各种各样的方法。资金方面有问题，他跑了143次银行。他积

极地寻求各方面资源的支持，最后，他梦想中的乐园——迪斯尼乐园，终于在美国开始兴建，到现在，已经被复制到世界各地。

所以，做任何事情，都要养成一种主动出击的习惯。坐等事情发生，就好像等着月光变成银子一样渺茫。

在70岁生日那天，丹尼尔·韦伯斯特谈起他成功的秘密时说："努力工作使我取得了现在的成就。在我一生中，还从来没有哪一天不辛勤工作。"

"我在工作中得到了最大的乐趣，"格莱斯顿先生在自己将近90岁高龄时说，"我很早就养成了勤奋工作的习惯，这种习惯本身就会给你很多回报。年轻人总觉得休息就是终止所有努力，但我发现，最好的休息是改变工作方式。如果长时间看书、思考，弄得脑子昏沉沉的，那就到阳光灿烂的室外呼吸新鲜空气、锻炼身体，让思维尽快恢复。要知道，自然的努力是无止境的。我们睡觉的时候，心脏也不会停止跳动。一旦大自然伟大的活动有一刻停止，人就会死去。我尽量顺应自然规律生活，在工作的时候也模仿大自然的方式。我所获得的回报就是良好的睡眠、健康的消化功能、身体的各个器官保持在最好状态。相信我的话吧，这就是勤奋工作所带来的最重要的回报。"

"上帝会保佑那些习惯早上7点起床的人，"瓦尔特·司各特写道，"我如果不是早上7点起床，就什么事也做不成。这个习惯使我在稿纸上笔耕不辍。"司各特的客人们常常感到奇怪——他要抽出时间陪他们，怎么还有那么多时间做事。他们哪里知道，当他们安然入梦时，司各特还在奋笔疾书。

勤勉工作的人是有福的，工作是所有成就和文明的秘密所在。行动，只有现在是可以把握的，只要做下去就好，在做的过程中，你工作的心态就会越来越开阔，只要是以这种积极行动的态度开始，不久之后你的工作就可以顺利地完成了。

因此，行动的人才是一个成功的人，行动的员工才是一个优秀的员工。

< 阅读思考 >

1.你是否意识到行动力的重要性？

2.你具备积极行动的习惯吗？

3.在工作中你是否总是积极地将自己的想法付诸于行动？

第九章
CHAPTER NINE

融入到自己的团队中去

快乐地融入到自己的团队中去，是让团队前进的催化剂和助推器。当我们每个人都快乐地成为团队中的一员时，我们也会获得莫大的荣誉和尊严。一个人只有真正热爱自己的工作，才能具备较强的团队意识，才能满腔热情地投入到自己的团队中去。一个没有团队意识的员工，即使再喜欢自己的工作，也很难在工作中创造出卓越的成绩，即使他非常有才华。所以，优秀的员工要善于与周围的人合作，只有这样，才能推动团队和自己走向成功。

1. 团结合作才能双赢

工作是一台结构复杂的大机器，参加工作的每个人就好比每个零件，只有各个零件凝聚成一股力量，这台机器才能正常启动。这也是工作中每个员工应该具有的工作精神和职业操守。

有句谚语告诉人们："两个人分担一份痛苦，就只承担半份痛苦。两个人享受一份快乐，就成了两份快乐。"因此，作为职场中人，大家要学会把自己的与别人分享，同时也学会从别人所拥有的快乐里得到快乐。在创造自己快乐的同时，你也要学会和别人一起分享快乐，那么你就可以做一个永远快乐的人。

有两个钓鱼高手一起到鱼塘垂钓，不久他们就收获不少。这时，鱼塘附近来了十多名游客，也开始垂钓。但是，无论他们怎么钓也是毫无成果。

在两位钓鱼高手中，其中的一位性情孤僻、不爱搭理别人，独享垂钓之乐，而另一位却十分热心，爱交朋友。爱交朋友的这位钓鱼高手，看到许多游客都钓不到鱼，就说："如果你们想学钓鱼，我可以教你们。但我教你们钓鱼，会耽误我自己的时间。不如这

样，如果你们学会了钓鱼的诀窍，每钓到十尾就分给我一尾，不满十尾就不必给我。”游客们听了欣然同意。

于是，这位热心助人的钓鱼高手，把所有的时间都用于指导垂钓者。最终的结果是有趣的：游客在热心肠的钓鱼高手的帮助下收获颇丰，作为回报他获得的竟是满满一大篓鱼，还认识了一大群新朋友；而另一个同来的不乐于帮助他人的钓鱼高手，却没享受到这种服务于人们的乐趣。他只是闷闷地钓了一整天，收获也远没有同伴那么多。

所以，我们充分发扬每个人的长处，扬长避短，资源共享，形成合力，才能取得“1+1>2”的效果。

作为实施项目的团队成员，尤其要加强个体和整体的协调统一。在工作中，你绝不应该只顾自己，必须处处都为他人着想，最好把别人也当做你自己一样看待。这样，别人一定都乐于和你亲近，而你的成功就更有把握了。

< 阅读思考 >

1.你是怎样理解团队的？

2.你有没有团队合作精神？

3.你有没有和自己的团队一起合作并创造了双赢？

2. 团队的目标高于一切

任何团队都有其确定的目标，团队里的每一个成员都是为了完成这个目标而工作的。团队的目标高于一切，是人们共同的目的地，为了这个目标，人们彼此协调，并肩作战。

在自然界中，有一个团队是值得我们学习的，那就是雁群。科学家发现，当雁群成“V”字形飞行时，集体中的大雁要比孤雁节省体力，相对也就有了更持久的飞行能力。这种拥有相同目标的合作伙伴型的关系，可以彼此互动，使团队更容易到达目的地。这好比员工融入公司的整体目标，公司才能体会到团队力量。

团队中的每一个成员都要树立团队目标至上的信念。只有整个团队的目标达到了，团队的业绩提高了，自己的才能才会得到最大限度地发挥，人生价值才能得到最大限度地实现。

因此，在日常工作中要讲公正，无私奉献；要加强沟通与合作，充分整合各种资源，充分发挥自己的才能。每个人都离不开团队，团队也离不开自己，不断增强自己的责任感和使命感，进而不断提高团队意识，服从团队的目标。

心中有了团队的目标，对工作中遇到的难题要集思广益，积极

征求其他成员的意见，充分发挥成员的创造性思维，在工作上不断创新和提高。有了这个共同的目标，也就有了行为的标准，也就不会为工作中跟相关部门的摩擦而耿耿于怀，大家真正能做到精诚团结，协同作战，建设有强凝聚力的公司形象。

陈天桥在谈到职业经理人的操守时强调，经理人不能以个人利益为导向，要以团队的利益为重。

其实不仅是经理人，团队中的每个人都应以团队利益为重。尤其是在遇到困难时，团队成员之间互助合作的优势便发挥出来了，只有这样，我们的团队目标才能很快地实现。正所谓众人拾柴火焰高，团队成员各尽其力，我们的事业之火才能越烧越旺。

< 阅读思考 >

1.团队的目标和你的目标哪个更重要？

2.你是否是为了完成团队的目标而奋斗？

3.你是否在与团队的成员并肩作战？

3. 依靠团队战胜困难

团队对于工作的重要性体现在：当遇到困难时，来自团队成员之间的鼓舞，会让你精神振奋，工作起来也会更有干劲。

困难有时候会比人们想象的来得更直接、更激烈。如果你无法认识到团队的重要性，不努力与团队其他成员融为一体，那么你在困难面前将显得更加无所适从。

一个小伙子在旷野中迷失了方向，找不到出路。他遇见一个中年人，便走上前问："先生，我迷了路。你可以告诉我怎样走出这片旷野吗？"

"对不起，"中年人说，"我也不知道怎样走出去。但也许我们可以结伴同行，一起找出路。"最后，小伙子与中年人互相鼓励，彼此帮助，一起走出了旷野。

如果同处困境的人能够同情对方，携手合作，那么他们就有可能共同找到出路。

科学家卢瑟福说："科学家不是依赖于个人的思想，而是综

合了几千人的智慧。所有的人想一个问题，并且每人做它的部分工作，添加到正建立起来的伟大知识大厦之中。”

德国哲学家歌德说：“我不应把我的作品全归功于自己的智慧，还应归功于我以外向我提供素材的成千成万的人物。”

那些成功人物的言谈并非是说自己能力有限，实际上他们都是杰出的人。他们所要表达的真实含义是，个人需要与他人合作，或者需要他人的帮助。即便是出于个人利益需要的联合，我们每个人也要归属于团队，因为只有团队才可能完成复杂的任务。即使个人有能力把任务包揽下来，他的精力与时间也不够。团队的成功也不会忘记它的功臣，如果你的确具备超绝的才干，你总会在团队中找到属于你的位置。

王某原先供职的广告公司破产了，他不得不去另一家广告公司。王某迅速地融入了他的新团队，周围的人对他非常友好，他同样热情地加以回报。王某总是为团队成员带来最新一期的广告创意杂志，而最后翻阅者才是他本人。遇上公司加班时，工作餐不合大家的胃口，王某总是自告奋勇去买零食。由于大家彼此视为朋友，不加掩饰地流露自己对工作与生活的各种看法，王某也改变了过去尽力克制自己感情的习惯。大家经常安慰王某尽快忘记过去的不快，王某感到团队里的每个人都是亲密的朋友。

没有人能单独抵挡哪怕只是一次小小的打击。即使不是应付复杂的工作，情绪波动也需要别人的安慰，没有谁能保证他的状态一直都能保持在最佳。一个团队的成员相互鼓励，会让大家的情绪

稳定。

作为具有共同目标的团队中的成员，在通往目标的路上会遇到数不胜数的困难。即使一时进行顺利，也要考虑随时可能出现的挫折和阻力，正所谓“人无远虑，必有近忧”。所以团队成员要像故事中的这两位伙伴一样，怀着关爱之心，彼此同心协作，共同前进。因为重视你的团队，发挥团队成员的合力优势，才能提高工作的效率。

< 阅读思考 >

1.你是否认为团队的利益高于自己的利益？

2.你是否与自己的团队一起奋斗过？

3.遇到困难时，你是否帮助过你的团队成员？

4. 团队互补和协作

善于合作，有优秀团队意识的人，整个团队也能带给他无穷的帮助。一个个体要想在工作中快速成长，就必须依靠团队、依靠集体的力量来提升自己。

“有很强的沟通能力并善于与他人合作”，已成为企业在招聘员工时，衡量其素质的重要指标。优秀不是被任用的唯一理由。

一家有影响的公司招聘高层管理人员，9名优秀应聘者经过初试，从上百人中脱颖而出，闯进了由公司老总亲自把关的复试。

老总看过这9个人的详细资料和初试成绩后，相当满意。然而，此次招聘只能录取3个人，所以，老总给大家出了最后一道题。老总把这9个人随机分成甲、乙、丙三组，指定甲组的3个人去调查本市婴儿用品市场，乙组的3个人调查妇女用品市场，丙组的3个人调查老年人用品市场。

老总解释说：“我们录取的人是用来开发市场的，所以，你们必须对市场有敏锐的观察力。让大家调查这些行业，是想看看大家对一个新行业的适应能力。每个小组的成员务必全力以赴！”临走

的时候，老总补充道："为避免大家盲目开展调查，我已经叫秘书准备了一份相关行业的资料，走的时候自己到秘书那里去取！"

2天后，9个人都把自己的市场分析报告送到了老总那里。老总看完后，站起身来，走向丙组的3个人，分别与之一一握手，并祝贺道："恭喜3位，你们已经被本公司录取了！"面对大家疑惑的表情，老总呵呵一笑，说："请大家打开我叫秘书给你们的资料，互相看看。"

原来，每个人得到的资料都不一样，甲组的3个人得到的分别是本市婴儿用品市场过去、现在和将来的分析，其他两组的也类似。老总说："丙组的3个人很聪明，互相借用了对方的资料，补全了自己的分析报告。而甲、乙两组的6个人却分别行事，抛开队友，自己做自己的。我出这样一个题目，其实最主要的目的，是想看看大家的团队合作意识。甲、乙两组失败的原因在于，他们没有合作，忽视了队友的存在！要知道，团队合作精神才是现代企业成功的保障！"

由此不难看出，一个团队、一个集体的每一个成员，对实现团队目标的影响十分巨大。只有那些善于利用团队资源，善于协作共享的人才能轻易地在竞争中脱颖而出，并且帮助你的团队成为最棒的团队。

一次，联想运动队和惠普运动队做攀岩比赛。惠普队强调的是齐心协力，注意安全，共同完成任务。联想队在一旁，没有做太多的士气鼓动，而是一直在合计着什么。比赛开始了，惠普队在全过程中几处碰到险情，尽管大家齐心协力，排除险情，完成了任务，

但因时间过长最后输给了联想队。

那么联想队在比赛前合计着什么呢？原来他们把队员个人的优势和劣势进行了精心的组合：第一个是动作机灵的小个子队员，第二个是一位高个子队员，女士和身体庞大的队员放在中间，最后的当然是最具有独立攀岩实力的队员。于是，他们几乎没有险情地迅速地完成了任务。

团队的一大特色就是：团队成员一定要在才能上是互补的。共同完成目标任务的保证就在于发挥每个人的特长，并注重流程，使之产生协同效应。

从上面的例子中我们不难发现：

1.团队最基本的成分——团队成员，是经过选拔组合的，是特意配备好的；

2.团队的每一个成员都干着与别的成员不同的事情；

3.团队管理是要区别对待每一个成员，通过精心设计和相应的培训使每一个成员的个性特长能够不断地得到发展并发挥出来。

这才是名副其实的团队。

< 阅读思考 >

1.团队精神的重要性体现在哪些方面？

2.如何做到在团队中彼此之间密切配合？

3.团队精神的最高境界是什么？

5. 只有完美的团队，没有完美的个人

在一个团队中，只有不同类型的人才组合在一起，才能最终形成最佳团队。在这样的团队中，成员之间既和谐又兼容。因此，一个最优秀的团队一定是人才组合最和谐的团队。一个合理的人才群体结构，成员之间的才能、才干是充分协调互补的。

一个人要想成大事，必须学会合作，一方面可以弥补自己的不足，另一方面可以形成一股合力。衡量一个人的工作表现优劣，有时并不仅仅只看个人的成绩。当然，注重工作中的人际关系，并不意味着你必须费尽心机与全公司的人打成一片。

一盘散沙，尽管它金黄发亮，仍然没有太大的作用，但是如果建筑工人把它掺在水泥中，就能成为建造高楼大厦的水泥板和水泥墩柱；如果化工厂的工人把它烧结冷却，它就变成晶莹透明的玻璃。单个人犹如沙粒，只有与人合作，才会起到意想不到的变化，成为不可思议的有用之材。一个人只有学会与人合作，才能让自己的事业不断向前。

小猴和小鹿在河边散步，看到河对岸有一棵结满果实的桃树。小猴说："我先看到桃树的，桃子应该归我。"说着就要过河，但小猴个矮，走到河中间，被水冲到下游的礁石上去了。小鹿说："是我先看到的，应该归我。"说着就过河去了。小鹿到了桃树下，但不会爬树，怎么也够不着桃子，只得回来了。

这时身边的柳树对小鹿和小猴说："你们要改掉自私的坏毛病，团结起来才能吃到桃子。"于是，小鹿帮助小猴过了河，来到桃树下。小猴爬上桃树，摘了许多桃子，自己一半，分给小鹿一半。他俩吃得饱饱的，高高兴兴地回家了。

故事中的小猴与小鹿，就其个体而言，尽管都有自己的特长，但如果"单枪匹马"是摘不到桃子的。然而，一旦他们组成了一个相互协作的团队后，就出现了取长补短的奇迹——轻而易举地摘到了桃子。

在企业这一个大集体里，干好一项工作，占主导地位的往往不是一个人的能力，关键是各成员间的团结协作配合。团结大家就是提升自己，因为别人会心甘情愿地教会你很多有用的东西。

现代社会中的现代企业文化，追求的是团队合作精神。所以，不论对个人还是对公司，单纯的竞争只能导致关系恶化，使成长停滞；只有互相合作，才能真正做到双赢。

在自然界中，就连动物与动物之间都懂得协作。鲨鱼以其大小通吃的好胃口而闻名于世，海底的生物都可能成为鲨鱼饱餐一顿的珍馐，不过领航鱼却是个例外。鲨鱼会邀请领航鱼一块共进午餐，等鲨鱼饱餐一顿后，领航鱼就会钻到鲨鱼的嘴里，像牙签一样吃掉

鲨鱼牙齿上留下的残渣。

这是一种合作关系，鲨鱼可以清洁牙齿，而领航鱼则可以饱餐一顿，双方在短暂的交易之后都能够获得满足。

“成功的90%是协调人际、和谐共济带来的，只有10%才是技术的突破改进带来的。”这话或许说得有点绝对，但它却提醒了我们协调人际关系的重要性。英国作家萨克雷在他的小说《名利场》中有一段话：“我觉得一个人如果遭到大家嫌弃，多半是自己不好。这世界是一面镜子，每个人都可以在里面看见自己的影子。你对它皱眉，它还给你一副尖酸的嘴脸；你对着它笑，跟着它乐，它就是个高兴和善的伴侣，所以年轻人必须在这两条道路里面自己选择。”

< 阅读思考 >

1.你是如何理解个人与团队的关系的？

2.你在自己的公司里善于与同事一起合作吗？

3.你有没有体会到团队合作带来的乐趣？

第十章
CHAPTER TEN

感恩企业，珍惜工作

只有爱上自己工作的员工，才能全心地寻找自己在工作中的位置，而不会对工作中暂时遇到的困难提出各种抱怨。一个员工只有感恩于自己的企业、自己的这份工作，以及周围与自己朝夕相处的家人同事，他才能享受到工作所带来的幸福和快乐。只有心怀感恩的员工，才能快乐地实现自己的理想，在工作平台上更快乐、更进取地展示自己的能力。

1. 心怀感激地对待工作

对工作心怀感恩的心情基于一种深刻的认识：工作为你展示了广阔的发展空间，工作为你提供了施展才华的平台，你对工作为你所带来的一切，都要心存感激，并力图通过努力工作以回报社会来表达自己的感激之情。

人们常常为来自一个陌路人的点滴帮助而感激不尽，却无视朝夕相处的老板的种种恩惠和工作中的种种机遇。这种心态总是让他们轻视工作，并把公司、同事对自己的帮助视为理所当然，还时常牢骚满腹、抱怨不止，也就更谈不上恪守职责了。

每一份工作或每一个工作环境都无法尽善尽美，但每一份工作中都有许多宝贵的经验和资源，如失败的沮丧、自我成长的喜悦、温馨的工作伙伴、值得感谢的客户等，这些都是工作中必须学习的感受和必须具备的财富。如果你能每天怀着感恩的心情去工作，你一定会收获很多。

在儿子踏入社会前，有位父亲告诫儿子三句话：“遇到一位好老板，要忠心为他工作；假如第一份工作就有很好的薪水，那算你的运气好，要努力工作以感恩惜福；万一薪水不理想，就要懂得在

工作中磨炼自己的技艺。”

这位父亲是睿智的，所有的年轻人都应将这三句话深深地记在心里，始终秉持这个原则做事。即使起初位居他人之下，也不要计较。在工作中不管做任何事，都要把自己的心态回归到零：把自己放空，抱着学习的态度，将每一次都视为一个新的开始，是一次新的经验，不要计较一时的待遇得失。

真正的感恩应该是真诚的、发自内心的感激，而不是为了某种目的，迎合他人而表现出的虚情假意。与溜须拍马不同，感恩是自然的情感流露，是不求回报的。时常怀有感恩的心情，你会变得更谦和、可敬且高尚。每天都用几分钟时间，为自己能有幸拥有眼前的这份工作而感恩，为自己能进这样一家公司而感恩。所有的事情都是相对的，不论你遭遇多么恶劣的情况，都要心怀感激之情。

对工作心怀感激并不仅仅有利于公司和老板。“感激能带来更多值得感激的事情”，这是宇宙中一条永恒的法则。请相信，努力工作一定会带来更多更好的工作机会和成功机会。除此之外，对于个人来说，感恩是富裕的人生。它是一种深刻的感受，能够增强个人的魅力，开启神奇的力量之门，发掘出无穷的智能。感恩也像其他受人欢迎的特质一样，是一种习惯和态度。

< 阅读思考 >

1.你是否对自己的工作时常牢骚满腹、抱怨不止？

2.你是否对自己的工作心怀感激呢？

3.你是否重视并珍惜你目前的工作？

2. 将工作做得出类拔萃

工作是我们生命的重要部分，是充满激情的。既然你选择了你的工作，选择了你的职业，你就要有意识地将它做好，将它做得出类拔萃。这不仅会给公司、个人带来利益，还会使你的自我价值得到体现。

在日本，流传着这样一个动人的小故事：

许多年前，一个妙龄少女来到东京帝国酒店当服务员，这是她的第一份工作，也就是说她将在这里正式步入社会，迈出她人生第一步，因此她十分激动，暗下决心：无论什么工作，一定要干得出类拔萃！

然而她想不到的是，上司安排她洗厕所！洗厕所这活说实话没人愿意干，何况她一个姑娘家，从未干过粗重的活儿，细皮嫩肉，喜爱洁净，干得了吗？当她用自己白皙细嫩的手拿起抹布伸向马桶时，自己的胃开始了翻江倒海，恶心得想呕吐却又呕吐不出来，太难受了！而上司对她的工作质量的要求却又高得吓人：必须把马桶擦洗得光洁如新！

她当然明白“光洁如新”的含义是什么，然而她真的难以实现

“光洁如新”这个标准。为此，她陷入迷茫和痛苦之中。这时，她面临着人生第一步该怎样走下去的抉择：是继续干下去，还是另谋职业？继续干下去——太难了！另谋职业——知难而退？人生的第一步路就这样以失败而告终？她是曾经下过决心的，无论做什么工作，一定要干得出类拔萃，如果就这样退缩，自己又很不甘心。

就在此关键时刻，同在一个单位的前辈让她重新振作起来。这个前辈的工作和她的一样，不同的是，前辈一遍遍地抹洗着马桶，直到抹洗得“光洁如新”；然后，她从马桶里盛了一杯水，一口气喝了下去！竟然毫不勉强。实际行动胜过万语千言，前辈没有说一句话就告诉了她一个极为朴素、极为简单的真理：光洁如新，要点在于“新”，新则不脏，因为不会有人认为新马桶脏，也因为新马桶中的水不脏，所以是可以喝的；反过来讲，只有马桶中的水达到可以喝的洁净程度，才算是把马桶抹洗得“光洁如新”，而这一点已被证明是可以办到的。

看到这一切，她目瞪口呆，感到一种从身体到灵魂的震颤，她痛下决心：“就算一生洗厕所，也要做一名洗厕所中出类拔萃的人！”从此以后，她成为一个全身心投入的人，她的工作质量也达到了那位前辈的高水平。

几十年光阴一瞬而过，后来她成为日本政府的主要官员——邮政大臣，她的名字叫野田圣子。野田圣子的成功源于她坚定不移的人生信念：“就算一生洗厕所，也要做一名洗厕所中出类拔萃的人。”这一点使她拥有了成功的人生，使她成为幸运的成功者、成功的幸运者。

因此，在工作中，你要不断地对自己说："工作了，就要出类拔萃！"出类拔萃并不是说出来的，而是要你真正地付诸行动。

要想使自己的工作出类拔萃，你至少应该做到以下两点：

1．勤奋

勤奋是通往荣誉圣殿的必经之路。懒汉们常常抱怨，自己竟然没有能力让自己和家人衣食无忧；但勤奋的人会说："我也许没有什么特别的才能，但我能够拼命干活以挣取面包。"

假如你应该打一个电话给客户，但由于懒惰，你没有及时打这个电话，你的工作可能因为这个电话而延误，你的公司也可能因这个电话而蒙受损失，那么你还算一个出色的员工吗？

2．主动去做

所谓的主动去做，指的是随时准备把握机会，展现超乎他人要求的工作表现，以及拥有"为了完成任务，必要时不惜打破常规"的智慧和判断力。

其实我们身边那些被认为一夜成名的人，在功成名就之前，早已默默无闻地努力了很长一段时间。成功是一种努力的累积，不论何种行业，想攀上顶峰，通常都需要漫长时间的努力和精心的规划。

所以，如果想登上成功之梯的最高阶，你就要永远保持主动领先的精神，即使面对缺乏挑战或毫无乐趣的工作，终能最后获得回报。当你养成这种主动去做的习惯时，你就有可能在工作中出类拔萃，有可能成为老板和领导者。

勤奋、主动去做，只为我们能更好地工作提供可能，在工作中，我们还应该时刻记住：工作是我们生命的重要部分，是充满激

情的。既然你选择了你的工作，选择了你的职业，你就要有意识地将它做好，将它做得出类拔萃。这不仅给公司、个人带来利益，还使你的自我价值得到了体现。

< 阅读思考 >

1.你对自己的工作完成状况如何看待？

2.你有没有把自己的工作做到最好？

3.你是否想过要把自己的工作做到出类拔萃？

3. 对拥有的一切心怀感恩

大多数人无视自己所拥有的，而去追求那些并不是自己真正想要的东西，直到失去本来拥有的时候，才懊悔不已。

有这样一个故事：

有一个很有天赋的音乐家问上帝："我什么都有，可是就欠缺一样东西，你能给我吗？"

上帝说："可以，我能满足你的任何愿望。"

音乐家用期盼的眼神看着上帝说："我要的是幸福。"

上帝有些为难，想想说："我明白了。"

然后上帝把音乐家所拥有的一切都拿走了：上帝拿走了音乐家的才华，毁去他的容貌，夺去他的财产和他妻子的性命。上帝做完这些事后，便离去了。

一个月后，上帝再次回到了音乐家的身边。此时，音乐家穷困潦倒，衣衫褴褛地躺在地上奄奄一息。于是，上帝把才华还给了音乐家，还原了他俊朗的容貌和财产，并让死去的妻子复活。然后，上帝又离去了。

半个月后，上帝又找到音乐家。这次，音乐家搂着妻子，不住地向上帝道谢，感谢上帝还给了他一切。

因为，他得到了幸福，他现在所拥有的一切就是自己最大的幸福。

我们应该相信：每件事情的发生一定有它的目的和原因，并且会有助于我们；一切都是为达到最好所作的安排。珍惜才会拥有，感恩才能天长地久。

在现实中，有很多年轻人常常陷入这样的怪圈：找到了一份展示自我的工作，却抱怨老板苛刻、薪水微薄；过上了平淡安稳的日子，却抱怨它不够富裕；拥有了关爱我们的亲人，却抱怨他们太过唠叨；交到了真心以待的朋友，却抱怨他们不够体贴……

我们似乎已经忘却，曾几何时，当我们还在贫困中挣扎时，是那样渴盼能过上温饱的日子，哪怕只有一天，我们也会感恩；当我们在失意的痛苦中徘徊时，是那样渴盼真诚的问候和鼓励，哪怕只有一句，我们也会感恩；当我们跌倒了无力爬起时，是那样渴盼能有人过来搀扶，哪怕只有一下，我们同样也会感恩。

25岁的尼克 · 沃尔奇克生于澳大利亚墨尔本。他一生下来就没有胳膊，只有一小截萎缩的左下肢，且只有两只脚趾头。毫无疑问，高度残缺的身体注定了尼克的童年将在泪水和阴影中度过。按照当时澳大利亚法律规定，残障儿童不能接受主流教育。经过母亲多番努力，尼克成为澳洲史上第一个受教于主流学校的残障学童。然而入学后，尼克却遇到了更多的问题，同学们孤立他、欺

凌他，肆意践踏他的自尊，让他尝尽了失落与孤独。8岁时，尼克曾绝望到企图从椅子上滚下来摔死。后来，自杀未遂的尼克逐渐意识到：如果他可以鼓起勇气正常生活，可以挽救不少像他一样痛苦的残疾人。在母亲的鼓励下，尼克主动和别人交谈，结果赢得了友情。

17岁那年，尼克创办了名为“没有肢体的生命”的公益组织。从那时开始，尼克经常在学校和公众集会上发表演说，讲述他拒绝向命运屈服的经历。听众们被深深打动，邀他演讲的信件亦如雪片般飞至。尼克的足迹开始遍布全球。21岁时，尼克大学毕业，并移居美国，后来在12个国家进行过1600场演讲。

一个生来没有四肢的澳大利亚青年，面对身体的残缺并没有抱怨，而是以一种积极、乐观、感恩的心态坦然面对。他将不幸的遭遇看做是一种人生的财富，并透过分享自己的人生经历，激励着逾百万的观众。

感恩，就像阳光一样，带给我们温暖和美丽；感恩，就像月亮一样，带给我们幻想和浪漫。感恩是一种发自内心的生活态度。其实对生活感恩，就是善待自我，学会生活。

感恩，是一种处世的哲学，它教会我们从容面对打击与挫折。感恩，是一种歌唱生活的方式，它来自对生活的爱与希望。让我们一起感恩吧！感谢我们所拥有的，更感谢我们失去的。

< 阅读思考 >

1.你觉得自己很幸运吗？

2.你有经常抱怨工作和老板吗？

4. 用感恩的心去工作

感恩，使我们在失败时看到差距，在不幸时得到慰藉，获得温暖，激发我们挑战困难的勇气，进而获取前进的动力。换一种角度去看待人生的失意与不幸，对生活时时怀着一份感恩的心，则能使自己永远保持健康的心态、完美的人格和进取的信念。感恩不纯粹是一种心理安慰，也不是对现实的逃避，更不是阿Q的精神胜利法。

我们都知道著名的物理学大师史蒂芬.霍金，他在轮椅上坐了40年，全身只有三根手指会动，演讲和答问只能通过语音合成器来实现。然而，他撰写的科普著作《时间简史》在全世界拥有无数的读者，被人们誉为“宇宙之王”。

在一次学术报告会上，一位年轻的女记者问这位在轮椅上生活了30多年的科学巨匠：“霍金先生，病魔已将您永远固定在轮椅上，您不认为命运让您失去太多了吗？” 这个问题显然有些唐突和尖锐，报告厅内顿时鸦雀无声，一片静默。霍金的脸上却依然充满恬静的微笑，他用还能活动的手指，艰难地叩击键盘，于是，宽大的投影屏上缓慢而醒目地显示出如下一段文字：

我的手指还能活动，

我的大脑还能思维；

我有终生追求的理想，

有我爱和爱我的亲人和朋友；

对了，我还有一颗感恩的心……

心灵震颤之余，掌声雷动。人们纷纷拥向台前，簇拥着这位非凡的科学家，向他表示由衷的敬意。

霍金的魅力不仅在于他是一个充满传奇色彩的物理天才，更因为他是一个令人折服的生活强者。面对命运中的不幸，他没有抱怨，而是不断求索、勇攀科学高峰，对生命中的一切心怀感恩。

一种感恩的心态可以改变人的人生态度和工作态度。感恩之心，是我们每个人生活和工作中不可或缺的阳光雨露。

在每个企业里，都有爱抱怨的人。他们把“枪口”指向企业里的每一个角落，抱怨、不满和批评之声不绝于耳，却很少检查自身的问题。当你的手指指向别人的时候，其他4个手指正指着自己，所以在指责别人的同时，要先问问自己，有没有做好。

所以，与其抱怨，不如怀着一个感恩的心去工作，在工作中始终牢记：“拥有一份工作，就要懂得感恩”，用感恩回报企业、回报社会，你就一定会成为出类拔萃的员工。

2010年感动中国的候选人吕清森就是这样一位懂得感恩的普通电力职工。

1981年的2月份，吕清森和同事们参加了松滨线（哈尔滨到松

原）的施工项目。有一天，气温突然降到了零下三十八九度，一下子冻伤了很多人，因为当时吕清森正在塔上工作，等下来的时候，双手9个手指被严重冻伤。当时，吕清森的手指肿胀发黑，指甲盖长起来就掉，一连掉了三次，医生甚至建议要做截肢手术。单位领导得知此事，请求医院不惜一切代价保住吕清森的双手。经过一个月的细心治疗，他的手指保住了。重新踏上工作岗位的吕清森提得最多的就是“感恩”，他说：“这些恩一辈子都报不完，只能用努力工作来报答了。”

在工作与生活中，感恩既是一种心态，也是一种精神。当你以一种感恩图报的心情工作时，你会工作得更愉快，工作也会更出色。

作为一名员工，从参加工作的第一天起，就要萌生感恩的意识。我们要感谢我们的工作，它不仅给了我们生存的物质，还为我们提供了展现人生价值的舞台，让我们的人生阅历得以丰富，让我们的人格得以锤炼，让我们的聪明才智找到萌芽的乐土。

学会感恩，学会付出，更要学会享受付出所带来的快乐，以感恩的心去接受别人所给予的任何一种付出，你自然还会获得更多的回报。

< 阅读思考 >

1.你在工作中，是否常怀一颗感恩的心？

2.你有没有抱怨过工作的不顺利？

5. 感恩周围的每一个人

在日常的工作和生活中所得到的点点滴滴的关心与帮助，都值得我们感恩。感恩我们周围的每一个人，正是因为他们的存在，我们才有了今天的幸福和喜悦；正是因为有他们的支持与付出，我们才能获得今天的成绩和荣誉。

其实，感恩并不要求回报，父母、家人、朋友对我们默默的支持和付出，却从不计较回报。感恩我们生活的每一个人吧！我们的生命中不能没有感恩，每个人的一生都需要无数人的支持与帮助，正是那千千万万不图回报的人，成就了我们生命和工作的精彩。

欧 · 亨利在他的小说《最后一片叶子》里讲诉过这样一个故事:

苏和琼是好朋友，并且都是画家。于是两个人合租了一间画室。

在一个寒冷的冬天，琼不幸得了肺炎。躺在病床上的琼，唯一能看见的风景就是窗外的常春藤。

病重中的琼将生的希望寄托在了窗外的常春藤上。随着天气渐渐转凉，常春藤上的树叶纷纷落下，12片叶子、11片、10片、9片……琼每天都会数树上剩下的叶子。她对苏说：“等常春藤上最

后一片叶子掉下来，我也就该去了。”

果然，随着叶子的不断减少，琼的身体也越来越差。

一天，苏看琼睡着了，便去给一个老画家贝尔曼先生做模特，不经意地把琼的奇怪想法告诉了老画家。

那天晚上，寒冷的雨夹杂着雪下了整整一夜。第二天早晨，琼让苏为她拉开窗帘，她要看看外面的常春藤。经过了漫长一夜的风吹雨打，在砖墙上还挂着一片藤叶。它是长春藤上最后的一片叶子了。

第三天，苏发现树叶还在上面时，她惊讶极了。这片叶子也给了琼无限的希望，她的病情也开始好转。

这时苏告诉琼，楼下的贝尔曼先生得肺炎去世了。原来就在那个风雪交加的夜晚，老画家为了在墙上画上最后一片树叶，不幸感染的肺炎。这片叶子是贝尔曼先生最后的杰作。

在这个陌生的城市，一位老画家用一片树叶为女孩点亮了生的希望。

用感恩的心为迷途的人照亮前方的路吧！因为我们每个人都在不知不觉中沐浴着他人给予的爱和希望。感恩是生活中最大的智慧。常怀感恩之心，我们便会更加感激和怀念那些有恩于我们，却不求回报的每一个人。常怀感恩之心，便会以给予别人更多的鼓励和帮助为最大的快乐，便能对落难或身处绝境的人们伸出援助之手，而且不求回报。

在工作和生活中，我们都要学会感恩。感恩父母，是父母给了我们生命；感恩家人，是他们给了我们家庭的温暖；感恩老师，是他们传授我们知识；感恩朋友，是他们给了我们诸多的帮助；感恩

领导，是他们给了我们施展才能的舞台；感恩同事，是他们在关键的时刻与我们并肩作战；感恩陌生的路人，是他们在某段人生路途上与我们相伴而行……感恩周围的每一个人，无论何时何处总有人给与我们帮助与关怀，一再地体会，一再地确信，是大家用善意与宽容组成了我们生活的点点滴滴。

< 阅读思考 >

1.工作后，你是否经常回家看望父母亲？

2.工作中的不如意，你觉得是生活对你的考验，还是对你的刁难？