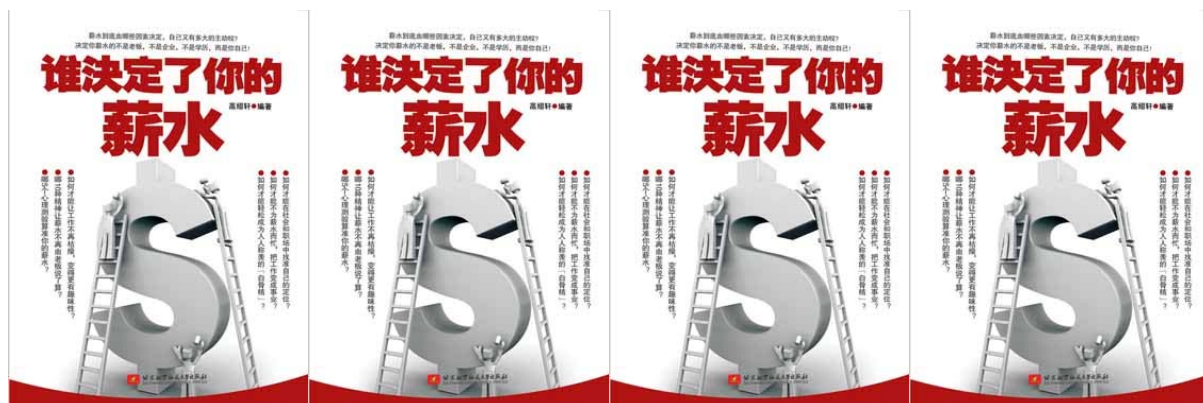


# 谁决定了你的薪水:

## 人力资源专家教会你如何提高自己的薪水



## 全国职业经理MBA双证班

**认证系列:** 职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业管理咨询师、企业总经理、医院管理、IE 工业工程师等高级资格认证。

**颁发双证:** 高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书 (含 2 年全套学籍档案)

**证书说明:** 证书全国通用、电子注册, 是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限: 3 个月 (允许工作经验丰富学员提前毕业) 收费标准: 全部学费 **1280** 元

咨询电话: 13684609885 0451- 88342620 招生网站: <http://www.mh jy. net>

电子邮箱: [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 颁证单位: 中国经济管理大学 主办单位: 美华管理人才学校

**全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效**



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材**免费下载** 网址: [www.mh jy. net](http://www.mh jy. net)

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



### 【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020      收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015    账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行    支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505      户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234      户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023    户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071    用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

作者简介

高绍轩

实战派人力资源专家、美国人力资源协会认证讲师、PTT 国际职业培训师资格认证讲师、国际管理咨询协会认证咨询师，与麦肯锡、普华永道等国际知名公司合作。

具有二十多年的管理实践经验，曾在各大知名企业担任总经理、人力资源总监等高级管理职务，对人力资源动向有深入的了解和研究

# 前言

薪水到底由哪些因素决定，自己又有多大的主动权？

金融危机来袭之时，惊恐、无措、焦虑乃至绝望紧紧攫住我们的神经，危机感层层蔓延，深深扎根。每个员工都害怕突然有一天，老板递给自己一份解雇书，从此沦落进失业大军，为了找份糊口养家的工作而奔波忙碌。

也许你会毫不在意地说：“反正我也不喜欢现在的工作。”也许你认为在这份工作中找不到丝毫的乐趣，也没有什么发展空间，那为什么你还会待在这个职位呢？因为你把它当作了一个谋生手段！

其实谁都害怕被炒鱿鱼。不要总以为经济危机离我们很遥远，当危机在国内爆发之后，许多企业不是选择裁员，就是在来势汹汹的危机狂潮下倒闭。没人拥有特殊的保护伞，能让自己不受一丁点影响。

在这样不景气的情况下，身为员工的我们还敢奢望加薪吗？我们又该怎么做，才能赢取老板青睐的眼光，使自己立于不败之地呢？

也许，你是抱着“拿多少钱，做多少事”的想法，认为“我们拿 100 元钱，就只做 100 元的事”是理所当然的，或是对自己所获薪酬不满，而失去了努力工作、积极进取的动力，但你有没有想过，其实我们这些员工是企业最大的资产，也是最宝贵的财富资源，优秀的员工是企业不断发展乃至走向卓越的根本保证。“人才是利润最高的商品，能够经营好人才的企业才是最后的大赢家。”联想集团总裁的柳传志这样认为。

松下幸之助的观点是：“首先是创造优秀员工，然后是制造电器。”

通用电气公司前董事长韦尔奇认为，商业其实就是由最优秀员工组成的团队之间的角斗场。他说：“公司一般都是由 20% 的优秀员工主导的，这 20% 的员工影响着另外 80% 的员工，决定着一个公司的经营效率。”

丰田不仅全球闻名，而且生产效率也特别的高，原因就在于它培育出了最强大的员工群。

比尔·盖茨也认为：“把我们顶级的 20 个人才挖走，那么我可以告诉你，微软会变成一个无足轻重的公司。这些人绝顶聪明，他们与公司一同成长，是他们组成了这样一个团队。”

公司的核心技术、开发能力与关键客户的关系的钥匙，都掌握在 20% 的精英手里，老板绝不会亏待真正卓越超凡的人才。当你满腹委屈、感慨怀才不遇时，请你认真思考，你身上缺少哪些公司所需要的观念精神。这就是本书将告诉你的秘密。

永远相信一句话，决定你薪水的不是老板，不是企业，不是学历，而是你自己！

# 第一章

## 职业定位：

### 薪水并不是工作的全部

身在职场，你会扮演不同的角色，而你知道自己现在扮演着什么角色，这个角色发挥着什么作用吗？只有明确职场定位，才能在职业生涯发展的过程中少走冤枉路。

当今社会人才竞争激烈，机会转瞬即逝，定位之后，才能根据自己的目标，抓住发展中的每一个机会，接受市场选择，不断提高竞争力，进而在职场发展中如鱼得水，越游越顺。

有一个刚取得博士学位的年轻人，他选择进入一家制造燃油机的企业担任品管员，刚开始薪水非常低，甚至比不上一个一般工人，但他从没有抱怨过，而是努力地工作。

半个月后，他发现公司生产成本低，产品质量差，于是他便不遗余力地说服老板推行产品质量改革以占领市场。

他身边的同事们非常不解，甚至善意地劝他道：“老板给你的薪水又不高，何必要这么卖命啊？”他笑道：“我是为我自己工作，这是我的职责所在。”

他的建议为这个公司赢得了很大的利润，后来，这个年轻人被晋升为副总经理，薪水自然也翻了几番。

这位年轻人就是有着一个正确的价值观才走向了成功，把工作当成自己的事业并为之奋斗，而不在乎遇到的种种困难。今天所有成功人士看来甚是风光，其实他们取得的成就都是他们过去长期累积而来的。

一个人或许起点很低，但他的视野能决定他的未来有多高。人们总说，大企业有大视野，一个企业能否做大、做强与它是否有全球大视野有紧密的关联。

员工也是一样的，或许你是一个新人，位卑薪低；或许你的学历不高，所以你的起点很低，但如果你因此失望，抱着得过且过的心态，没有任何热情，那你可能永远只会在这个位置上。唯有开始满足于如今这个所处的位置，对这份工作充满热情、憧憬，才能一步步踏踏实实地走下去，才会有傲人的业绩，以及随之

而来的可观的薪水收入。

### 第 1 节 在职场中看准自己的位置，在社会中找准自己的职业定位

当你刚刚毕业，踏上社会的新旅程时，经过应征，来到一个全新的环境，也许你会觉得既新鲜又迷茫：也许你来到一个全球知名的大企业，你为此感到欣喜；也许你虽然应征到了职位，但你却为自己的专业不能与之对口而缺乏信心……

但你有没有冷静下来想一想，你所在的这个位置在公司中处于怎样的地位？所处的位置不同，关注的问题不同，与你打交道的同事不同，生活的圈子也不相同，你的心态也不相同。公司是一个复杂的大格局，而每个人只是其中的一枚棋子。

如果你是酒店的一名清洁员工，就应当正确看待服务和清洁工作。在酒店的工作中，服务和清洁是不可缺少的重要工作，是服务质量的重要内容。你的工作看似就是整日打扫房间、家具以及厕所，与拖把、抹布等打交道，其实专业人士就会明白，清洁是一项很专业化的工作，不但需要技巧和知识，也要有专业水平。因为它不仅包括清洁环境，同时也有对设备的保养。如果你对此认知不够，工作标准低、要求低，而损坏了酒店设备，造成浪费严重不说，也使得设备折旧过快，导致了不应有的损失。

不管你处于一个怎样的位置，都应明确自己在企业中发挥着怎样的作用，努力让自己的工作做到最好。

小凡是学市场营销的，工作了两年，都是在频繁的换工作中度过的，迄今已在从事第三份工作。换工作的原因多种多样。他对当今的经济危机和就业压力有着清楚的认识，所以他并不像有些人一出社会就想有个高薪的好工作，但他渴望能找个与所学专业接近、让自己感兴趣的工作。在学校里他是优秀学生，性格开朗外向，能力也不错，老师和同学们都看好他未来的发展。

员工也是一样的，或许你是一个新人，位卑薪低；或许你的学历不高，所以你的起点很低，但如果你因此失望，抱着得过且过的心态，没有任何热情，那你可能永远只会在这个位置上。唯有开始满足于如今这个所处的位置，对这份工作充满热情、憧憬，才能一步步踏踏实实地走下去，才会有傲人的业绩，以及随之而来的可观的薪水收入。

### 第 1 节 在职场中看准自己的位置，在社会中找准自己的职业定位

当你刚刚毕业，踏上社会的新旅程时，经过应征，来到一个全新的环境，也许你会觉得既新鲜又迷茫：也许你来到一个全球知名的大企业，你为此感到欣喜；也许你虽然应征到了职位，但你却为自己的专业不能与之对口而缺乏信心……

但你有没有冷静下来想一想，你所在的这个位置在公司中处于怎样的地位？所处的位置不同，关注的问题不同，与你打交道的同事不同，生活的圈子也不相同，你的心态也不相同。公司是一个复杂的大格局，而每个人只是其中的一枚棋子。

如果你是酒店的一名清洁员工，就应当正确看待服务和清洁工作。在酒店的工作中，服务和清洁是不可缺少的重要工作，是服务质量的重要内容。你的工作看似就是整日打扫房间、家具以及厕所，与拖把、抹

布等打交道，其实专业人士就会明白，清洁是一项很专业化的工作，不但需要技巧和知识，也要有专业水平。因为它不仅包括清洁环境，同时也有对设备的保养。如果你对此认知不够，工作标准低、要求低，而损坏了酒店设备，造成浪费严重不说，也使得设备折旧过快，导致了不应有的损失。

不管你处于一个怎样的位置，都应明确自己在企业中发挥着怎样的作用，努力让自己的工作做到最好。

小凡是学市场营销的，工作了两年，都是在频繁的换工作中度过的，迄今已在从事第三份工作了。换工作的原因多种多样。他对当今的经济危机和就业压力有着清楚的认识，所以他并不像有些人一出社会就想有个高薪的好工作，但他渴望能找个与所学专业接近、让自己感兴趣的工作。在学校里他是个优秀学生，性格开朗外向，能力也不错，老师和同学们都看好他未来的发展。

况且，如果找到了一个与自己兴趣相符的工作，你就是无比幸运的，即使再辛苦也能苦中作乐，很有可能潜能就此打开，成为这个行业的佼佼者。

大家都听过龟兔赛跑这个故事，但它的后续据说是这样的：

兔子不服气，提出要与乌龟重新赛跑一次，它决心这次一定不轻敌，要认真地跑完全程，乌龟答应了。所有人都认为这次兔子必定会赢。比赛开始后，乌龟依旧像上次那样老实地向前一步步爬行着。可是没料到，到了终点后乌龟发现它仍是首个到达的。

原来兔子出发时太过急切，竟然连方向都弄错了，一路上只顾狂奔也没有发现。可怜的兔子这次虽然有一百分的认真，还是输了比赛。

可见一开始你的个人职业定位至关重要。史蒂芬·柯维说：“在你开始攀登成功之梯时，首先要确定这部梯子靠对了地方。”

怎样才能确定自己梯子靠对了地方呢？在一开始就要为自己进行一个精确的定位，即对自己的自我个性和社会的综合定位。我的性格如何？我的兴趣在哪里？我在哪方面具有优势应该发扬？我是具有敏锐的观察力、良好的记忆力还是思考力，哪方面存在劣势应该避免？我是属于胆汁质、多血质、黏液质还是抑郁质呢？在社会大分工中我应该在哪个位置？

在你对自己进行全面、系统的了解后，进行综合评价，然后确定出最适合做的职业，找出在这个社会的大舞台上会让自己变得精彩的角色。万事起头难，不要急着踏上职业之途，对自己判断准确了再大步前进。

阿星是一家计算机销售公司人力资源部的高级主管。一次，他招募了一批刚从大学毕业的学生，不论学历或专业知识都是符合要求的。他让他们先开始一个月的试用期，他们表现出的工作状态非常好，认真、聪明，又充满年轻人的活力。但工作一段时间后，他们的热情渐渐消退了，取而代之的是对未来的迷惘，开始对薪水斤斤计较，还经常抱怨工作无聊。对自己的现在、将来，他们唯一注重的是薪水。

阿星是个经验丰富的人力资源主管，他了解这是新人必经的一个阶段，于是便与这些新人们进行了一次推心置腹的谈话，建议他们先对自己这一个月来的工作进行一个心得体会总结，想想自己的得与失。

在认真听取了他们的总结报告后，阿星发现他们对工作还是认真负责的，只是对自己是否以这个为人生事

业发展方向感到迷惘，也就是个人职业生涯规划问题。阿星与他们每个人一起分析了他们的优劣势，为他们每个人都“量身定做”了一个短期规划，并设定了期限。他们对自己有了更清晰的认识，开始积极主动思考自己的未来职业生涯规划了。这期间，有人经过深思熟虑决定离开这个行业，更多的人选择了留下，决定在这里开始自己的职业生涯。

阿星表示，初出茅庐的新人们往往会犯那些因为没有明确的职业定位而眼高手低或糊糊涂涂地工作的毛病，如果能一开始就通过这种方式给自己进行职业定位，不但可以尽早离开不适合的工作，而且还能培养职业兴趣、提高职业忠诚度，对在职场中少走冤枉路、未来顺利发展有着很好的作用。

在世界 500 强企业之一的柯达，每一名新进员工都要了解公司对自己有什么期待，也要根据自身的兴趣与特长进行职业生涯设计。每年年初，公司必做的事情就是与员工一起设定当年的工作目标，要求每一名员工在新的一年中挑战自己过去的成就。主管会倾听员工今年的发展计划并一同讨论，通过对员工个人发展计划的讨论，员工可以发现自己的长处与弱项。这是柯达特殊的，也是正式的发展人才的计划，名为“员工个人发展计划”（EDPP，Employee Development Planning Process），这是让员工职业发展更加顺畅的快捷方式，也对柯达培养出大批优秀人才起着重要作用。

身为员工，当我们开始工作，谋生糊口固然是我们的主要目的，但不能把它看成工作的全部。工作还意味着很多，比如是可以提高、改善自我的地方，或是获得成就感的地方。经过工作，我们可以更了解自己，更明确自己的发展方向。

对刚参加工作的我们来说，我们脱离了原来的集体，走向了社会，一方面有了一定的收入，可以满足自己的基本需要，另一方面又具备了向高层次发展的基础。我们开始与顾客、与同事打交道，开始累积工作经验，培养人际交往能力。这段时间工作的好坏，对自己以后，以及一生都将产生重大影响，是未来发展的基础。

一份工作能获得多层次的需求，并不仅仅是付出劳动、收取薪水这么简单，其中包括经济的需求、社交的需求以及受尊重和自我实现的需求，自我实现需求是人类最高需求。一份你认真对待的工作，有利于开阔视野、丰富知识、增长才干。

因此，无论是什么工作，都是一份值得珍视、必须努力做好的工作。学习需要时间，但更要靠毅力，如果你愿意坚持不断学习，就会为自己向更高层次发展打下基础。

## 第 2 节 关注问题的不同，心态也不一样

对于工作，有的人只关注薪水多少，抱着“拿多少钱，做多少事”的想法。但其实对于薪水的问题，不能简单地理解为“我们拿 100 元钱，就只做 100 元的事”。如果反过来思考一下，我们做 100 元的事，是不是就只能拿 100 元钱呢？若拿 1000 元钱，做了 10000 元的事，那么加薪是当然的了。

人的成功源于态度，其实职场中第一竞争的方向就是态度。我们在企业应有开放的心态，积极参与、勇于发问，真正把自己当做企业的一分子。积极心态的好处有：激发热情，增强创造力，获得更多资源。福

布斯曾经说过：“工作对我们而言究竟是乐趣，还是枯燥乏味的事情，其实全要看自己怎么想，而不是看工作本身。”

有一位刚出社会的女孩，她有着高学历，对自己要做的第一份工作怀着美好的憧憬。没想到，来到这个富丽堂皇的大饭店，分配到的第一份工作竟然是洗厕所！

她感到满腹的委屈，她从小没做过这样卑微的工作。刚开始的时候，她根本适应不了，本能地想吐、想逃离。这时，有个前辈过来指导她，看到她这副样子，他什么都没说，只是拿着抹布，一遍又一遍地擦拭着，直到马桶变得光亮照人，没有一点瑕疵。最后，他还拿起一个茶杯，在马桶里接了一杯水，毫不迟疑地一饮而尽。

这件事深深地震撼着她的心灵，原来这就是马桶最高境界的干净，也是工作态度的最高境界。她下定了决心，就算做一辈子洗马桶的清洁工，也要做到最出色。她以这样的心态开始了她的人生之路。她就是日本原邮政大臣，野田圣子。

这就是积极心态的力量。在工作中，如果我们怀着一颗积极、热忱的心，对待自己的工作，在平凡的职位上一样可以化腐朽为神奇。如果你对自己的工作不满足，就要有积极上进的心态才能突破和改变。怨天尤人、满腹牢骚只会让你离成功越来越遥远，离平庸越来越近。

细节决定成败，小事反映心态，如果你对工作精益求精，那么在什么职位上都会发光，会得到上司的赞赏和关注，自然而然也就升职、加薪了。

人尽其才是用人的最高境界。齐桓公称霸的时候，最功不可没的就是宰相管仲。管仲是个足智多谋的人，早在公元前 7 世纪的时候，他就提出了用人的若干准则，其中有很多到现在仍有很大的借鉴意义。如：不能委大任于气量狭小的员工。有些员工，总把关注的眼光放在对别的优秀员工或同事的妒忌上，整天忙着找对方的碴，而忽略了自己的工作。三国时的周瑜，是一位优秀机智的将才，可惜妒忌心太重，被诸葛亮气得一命呜呼了，多可惜呀！

老板们都认为，有抱负的员工能帮公司成就大业。有些人急功近利，只顾眼前，缺少对未来的把握和规划能力，这种人是不可能受老板青睐的。只有目光远大，对自己的发展有一个明确的定位，才会成为老板们的首选。

相反的，消极的心态对我们有什么坏处呢？它会导致：丧失机会，限制潜能发挥，消耗精力。而且，也没有人会愿意帮助一个整天只会抱怨，而没有能力的人。消极的心态将导致你在职场越来越孤立。

那么，一个企业员工，尤其是新进员工，我们应具备什么样正确的心态呢？

第一，我必定能够成功。很多员工有过这样的担心和疑虑：我能做好吗？我可以吗？我能胜任吗？但你应记住：保持自信的心态对我们是非常重要的，一个人最大的敌人就是自己。萧伯纳有句名言：“有自信心的人，可以化渺小为伟大，化平庸为神奇。”一个人没有自信，哪怕他有 10 分的能力，说不定也只能发挥 5 分；而一个充满自信的人，即使只有 6 分的能力，完全发挥出来就已经胜过他人。

第二，勇于承担责任，具有团队精神，善于学习，有向心力，了解企业与他人的需要。专家对全球百大企业进行调查，发现他们在用人时考虑的不仅仅是能力，而更多地放在以上这几个方面。

第三，过去不等于未来。不要因为你的高学历，就自认为是天之骄子。过去再成功，也已经是过去式了，不代表你在未来就一定成功；同样，过去失败，也不用妄自菲薄，这并不表示你将来不会成功。

第四，确定自己准备好了。你准备好要把这份工作当成自己的事业一样努力，准备好要成为一名优秀的员工，准备好让自己的能力融入这个公司中释放出自己的光和热，准备好承担起自己的责任，准备好为公司创造出利益，准备好在工作中投入最大努力。接受明天任何未知的挑战，永远别以新人的姿态自居，那你就永远不是弱者了。

消极心态的人眼睛只会盯着自己，无论在怎样的工作环境中，他们都能找到让他们看不顺眼的地方，牢骚满腹，怨天尤人，不仅自己难过，还让周围的人无比厌烦。早上一出门，就怨公交车太挤，人们的素质太低，回到公司就开始絮絮叨叨了；刚坐下又批评公司太小气，不配备一张好的桌椅和计算机等；好不容易开始工作了，就埋怨上级给的任务太难，怀疑他是故意为难自己。总之，世上没一件事能让他们称心如意的。

美国成功学学者拿破仑·希尔曾说过这样一段关于心态的意义的话：“人与人之间只有很小的差异，但是这种很小的差异却造成了巨大的差异！很小的差异就是所具备的心态是积极的还是消极的，巨大的差异就是成功和失败。”积极的心态是成功的起点，消极的心态是失败的开端。

美国宾州大学的塞利格曼教授曾对人类的消极心态做过深入的研究，他指出：消极心态会衍生出三种特别模式，分别是：

（1）永远长存--即一直铭记遇到过的一次困难，成为心灵上挥之不去的阴影，等于永远保持心灵上的挫败感，进而相信自己是一事无成的。

（2）无所不在--是指不仅铭记遇到过的困难，而且把它无限复制到生活的各个方面，认为自己一无是处，无一擅长。

（3）问题在我--这是一种懦弱逃避的方式，即以一次失败经历反复提醒自己，一味自嘲自贬，而无心做任何事情。

可见，消极心态是多么可怕，它是束缚你潜能和热情的凶手。你选择了消极心态，就等于拒绝了世界。

### 第3节 不要只为薪水而做，眼光宽广方能显示出你的与众不同

有三个犯人要被关进监狱三年，在失去自由前，监狱长表示要答应他们三个人一人一个要求。第一个是美国人，他的最爱是雪茄，他要求要三大箱的雪茄。

第二个是潇洒风流的法国人，他要求有一个美丽的女子陪伴他度过这三年寂寞的生活。第三个是精明的犹太人，他要求有一个能与外界联系的电话。

他们的要求都被答应了。三年过后，美国人冲了出来，手上抓着一大堆雪茄，大叫：“给我火！给我火！”原来他忘了要打火机，这三年的日子他就是在嗅雪茄的味道中过去的。

接下来，法国人也出来了，他抱着一个孩子，那名女子也牵着一个孩子出来，这是他们这三年来的爱情结晶。

最后出来的是犹太人，他满面春风，一见到监狱长就感激地紧紧握住他的手说：“感谢你三年前送我的那个电话，这三年来我日日与外界联络，我的生意不仅没有停顿，反而增长了 200%，为了表示感谢，我送你一辆劳斯莱斯！”

从这个故事可以看出，三个同样都是要进监狱的人，但三个不同的选择决定了他们三个在狱中的日子如何度过，还影响了他们的未来。前两个人都把眼光放在享受，我们不也一样吗？今天的生活是由过去自己的某个抉择决定的，未来则是由今天的所作所为创造出来的。所以我们只有去接触最新的信息，了解最新的趋势，才能创造出属于自己的最好的未来。

有人说过：“薪水是工作的一种报偿方式，虽然是最直接的一种，但也是最短视的。”美国通用电器前首席执行官杰克·韦乐奇说过这样一段话：“我的员工中最可悲也最可怜的一种人，就是那些只想获得薪水，而对其他一无所知的人。”

如果你只把工做当做一件差事，或者只把目光停留在工作本身，那么不管是否从事你最喜欢的工作，你都不可能对工作保持热情。但如果你是把工作当做一项事业来看待，情况就会完全不同了。把工作等同于事业，意味着在工作中任何事都要执著追求、力求完美；把工作只当做工作，意味着那是出于无奈、不得已而为之，在工作中只有痛苦、抱怨和不满。

有一次，麦当劳的创始人雷·克罗克在为学生做演讲，他对所有的学生问了这么一个问题：“谁知道我们是做什么的？”在场所有的学生都回答：“做快餐。”有一名麦当劳优秀员工却给了所有人一个意想不到的答案，他说：“我们的职业是做快餐，可是我们的事业是做地产生意。我们最大的资产不是快餐给我们带来的利润，而是快餐带来的麦当劳地产保值增值！”

这就是一名优秀员工的眼光，他把职业当成心目中的事业来经营。

有个穷人，衣不蔽体，食不果腹。恰巧有个富人经过看到了，起了怜悯之心，决定帮这个穷人致富。

他给了穷人一头牛，嘱咐他先开垦荒地，等到春天来了再播种，经过春、夏的耕种后，到了秋天就可以收获了。穷人非常高兴，他认为他摆脱“穷”这个字的时机终于到了，富人走后他就开始奋斗了。

谁知道这样过了几天，他觉得要开荒养牛，日子会过得更艰辛，想想与其这样辛苦，不如找一个更容易赚钱的机会。他把牛卖了，买了几只羊，觉得这样羊生小羊，那就能赚更多的钱。养了几天后，他想想自己这么勤劳，应该奖赏一下自己吧！已经这么久没开荤了，于是他杀了一只小羊。羊肉的滋味果然很鲜美，让他忍不住又杀了几只。

他想这样下去可不行，于是他转念一想，何不改为养鸡呢？鸡生蛋的速度可快得多了。于是他卖了羊，改为养鸡，可是养鸡的日子也很艰辛，他犒劳自己又杀了几只鸡，为了让自己生活水平提高，他不断地杀鸡，最后只剩一只了，他觉得致富的理想瓦解了，一只鸡能起什么作用呢？他杀了最后一只鸡。

当后来那个富人兴冲冲地赶过来看这位穷人朋友过得怎样时，他吃惊地发现穷人还是那样，牛没了，依旧是穷困潦倒，食不果腹。富人失望地走了，再也没有回来。

这是这个穷人的悲哀，他只顾着吃饱喝足的暂时的愉悦，满足于现状，放弃对未来目标的追求，停下了前进的脚步，看不到坚持下去的美好未来。

我们很多人都像那个穷人，总是把眼光放得太近，而且太容易满足。就像麻雀只能在低空盘旋，而苍鹰就可以在蓝天翱翔。因为它们展翅高飞，义无反顾，不管路途有多遥远，不管遭遇多少困难，都不会偏离航向，一直奋力往前飞，直到目的地。香港著名推销商冯两努说过：“世界会为那些有目标和远见的人让路。”

成功人士的眼光都是超前的，而一般人太计较眼前得失，可能就会失去很多机会。一般员工的眼睛往往只会紧盯着薪水上，而看不到这以外的东西。虽然任何人都离不开金钱，在职场上的人都不能不考虑薪水，但一心只执着于金钱的人，斤斤计较，绝不会想多做一点。一旦薪水不在他们的理想状态，就会敷衍了事。在生活中，我们大部分的时间是和工作连在一起，所以一定要学会好好投资工作。

陈天桥，“三十而立”就凭借着盛大网络公司而登上了 2004 年胡润 IT 富豪榜的榜首，刚开始人们对他人一生中很多重大选择总是看不懂，还认为他放弃了很多好机会，大为可惜。如作为上海的高材生他选择进入了国企，而不是报酬更优越的外企。但他 24 岁就成了陆家嘴集团的总经理助理，在国企担任要职的经历培养出他的成熟稳重和运筹帷幄的能力，为他后来创立游戏网站等提供了珍贵的经验，为他未来的成功铺好了一条路。

许多管理学家得出这样的结论：一般的员工和最好的员工的差别也许就在于，是为了大的人生目标而工作，还是为了眼前小小的利益而工作。工作固然是为了生计，但是比生计更贵重的，就是在工作中充分挖掘自己的潜能，发挥自己的才干，做能超越自己、证明自己价值的事情。

薪水仅仅是工作报酬的一部分，除了薪水，还有良好的训练、珍贵的经验、才能的培养等。要选择一种更好的人生，眼光不能太短浅，否则就无法走出平庸的生活模式了。

有一所教堂正在兴建，三位敲石工人正辛苦地忙碌着，这时，一个人走了过来，分别问他们三个人同一个问题：“请问你在做什么？”第一个人没好气地说：“没看到我正在敲这些石头吗？我真是倒霉透顶了，居然要做这样的工作，这些石头坚硬无比，把我的手敲得酸痛死了。”

第二个人叹了口气说：“还不是为了一家的温饱，不然我怎么会这么辛苦做这样的工作呢？每天都要敲碎这么多石头，真难熬啊！”

第三个人眼睛发出了光亮，开心地说：“我在参与一所美丽宏伟的大教堂的建立，建成之后，会有无数

的人来这里做礼拜，接受上帝的教诲，感受上帝的关爱。没想到我有机会能做如此美好的工作，让我兴奋不已。”

这就是眼光不同，所看到的事物也不同。第一个工人透过他的工作只看得到痛苦、不满，他眼中没有任何希望，全是绝望；而第二个工人透过他的工作看到的是一家人的温饱，是不可避免的劳碌，他只为无奈的生活而工作；第三个人，他透过工作竟能看到这看似劳累的工作的意义和未来，他的心中充满了愉悦和快乐，这样的人把工作当成了一种享受。

IBM 中国公司注意到，把本土人才轮值派送到国外对培养领导力十分有效，因为通过在国外学习和工作的经验，能使他们眼界变得更宽广。他们既了解本土文化、商业环境、市场动态，又接受了其他国家和地区的文化熏陶，更加具备全球思维和意识，成为全球化人才。这种人才将是企业迫切需要的。因为这种人才的经验更丰富、眼光更宽广，他的目光是投向全世界的。

无论你是辽阔蓝天上飞行的小麻雀，还是喜鹊，都应要求自己具备苍鹰一样锐利宽广的视野，才能在职场立于不败之地。

薪水只是工作的目的之一，你一定能在工作中发现比薪水更重要的东西，如果仅仅是为了薪水而工作，那就无异于一叶障目了。工作除了满足个人的生活资源需求，更是一种自我发展和提升的社会活动。

只为薪水奋斗，工作就会变得平庸，视野因而被封闭住。在薪水范围之外，努力工作，发现自己可能具有的战略眼光、组织眼光、经济眼光和商业眼光等，并相对确定为之努力的目的和目标，这样才有希望最终成为一个事业和生活的成功者。

## 第二章

# 职业解惑： 修炼成“白骨精”还有多远

### 第二章 职业解惑：修炼成“白骨精”还有多远

所谓“白骨精”这种近来出现的时尚说法，在现代社会中，是对职场成功人士的称谓，尤其是女士，更偏爱别人如此的称呼，因为它如今指的是：“白领，骨干，精英”，即高级白领+业务骨干+行业精英=白骨精，他们朝气蓬勃地工作着，在知识经济波澜壮阔的背景下在职场中崭露头角。

每个职场人都在努力踏进“白骨精”的行列，让自己在工作上得心应手，但职场如战场，不管是谁，成功前都一定走过了很多冤枉路。

阿辉刚进管理咨询公司时，也曾有一段比较苦闷的时间：当初进去时，自信自己可以在市场策划、项目设计方面大展抱负，让上司大开眼界。

谁知道进去后，只是做一些市场调研、会务安排、整理资料之类的零碎工作，这种工作对阿辉来说，根本没有发挥余地，自然也不会有高层来注视了，发展也是没什么希望的了。但没料到，经过一番努力和充电后，他却当上了公司策划总监。

相信很多人都曾有过这么一段苦闷期，而这一章，我们就来探讨“白骨精”究竟是如何修炼成的。

### 第1节 “穷忙族”：勤劳憨厚薪水却依然不涨

贫穷是所有人所憎恶的，它使我们有病无法医治，家人无法享有良好的生活质量。生活对富人来说才是生活，对穷人来说只是生存。

“穷忙族”是近年来广泛流传的一个名词，它来自英文中的“working poor”，是指拼命工作却得不到回报、看不到太多希望的人。太过于忙碌不是一种美德，因为“穷忙族”忙得完全没有时间享受自己的生活，这是一种病态的忙碌，每天忙忙碌碌，无法停歇，却不清楚自己到底在忙些什么，这叫瞎忙。别陷入“工作繁重枯燥，人际错综复杂，升职前途渺茫，加薪遥遥无期”的怪圈里。

网上有一个对职员的投资，75%的人自认为是“穷忙族”，12.7%的人表示“不清楚”自己到底是不是“穷忙族”，只有12.3%的人明确表示自己不是“穷忙族”。看来，“在职穷人”这种无奈的状态困扰着许多上班族。看看下面这些网友言论：

“我身边的‘穷忙族’很多，他们大多同时兼了好几份差事，不仅每天过得忙碌，更是迷茫，永远觉得自己只是在过‘日子’，而不是在‘生活’。”

“你可以穷、可以忙，但绝对不可以穷忙。”

“起得比鸡早，睡得比狗晚，吃的比猪差，干得比驴多。”

可见，“穷忙族”已经不是某个人的私人问题，而是某一群体的问题。曾经有位青年诗人名叫石川啄木，在他的诗歌集《一握沙》中，有这样的句子：“工作啊工作，生活拮据无乐，两手常见空空。”这更生动地道出了“穷忙族”的苦闷心态。

2001年，英芳从高中毕业后，就因家庭经济原因进入本市一家服装店工作当店员。当时是新员工，薪水不高，可是她个人对生活质量要求很高，名牌服装、高档化妆品一样也不能少。但由于微薄的薪水不能满足她的要求，于是，她又加入了某个大型保健公司，做产品直销的业务员，经常参加其中的培训，但由于急功近利，她的业绩并不高，每天像个陀螺般转来转去，却始终看不到工作的希望在哪里。

“我承认，自己已经加入‘穷忙族’。每天都要加班到晚上八点才能下班。平日工作较累，我喜欢用购物调节情绪，没有积蓄是必然结果。如果上司不满意，我很可能会丢掉饭碗，内心压力极大。”

这就是“穷忙族”的一个典型例子，但其实有很多优秀的员工，甚至是企业家，也都经过一段穷忙的日子。

亨利·瑞蒙德最初在做美国《论坛报》的责任编辑时，一星期只能赚到微薄的 6 美元，但他仍然坚持每天平均工作 13 至 14 个小时，往往整个办公室的人都走了，只有他一个人在工作。

“为了获得成功的机会，我必须比其他人更踏实地工作。”他在日记中这样写道，“当我的伙伴们在剧院时，我必须在房间里；当他们熟睡时，我必须在学习。”终于，经过每天坚持不断地学习累积，他坐到了美国《时代周刊》总编的位置。

“穷忙”可能是通向成功的一条必经之路，可是，令一些长期“穷忙族”尴尬的是，自己并不缺少努力和奋斗，但“穷忙”状态却如黑夜中的幽灵般，无法摆脱。古有愚公移山的故事，可是当今的职场不需要这种员工，看似辛勤不怠却不讲究效率，看似忙忙碌碌却始终业绩平平。“穷忙”在职业人生之初出现是可以理解的，但如果一直出现，就是时候提高警觉了，以免走极端。

“穷忙族”怎样才能摆脱无奈的现状？我们是不是暂时停下忙碌的脚步，冷静地想一想，究竟是什么原因导致自己越忙越穷，越穷越忙，拼命工作却得不到回报，看不到希望呢？在某种意义上，贫富的区别并不在于拥有财富的多寡，而在于处在同一生活环境中的人们所具有的生活习惯、思维模式以及对社会的影响力。

#### 一、缺少合理的职业规划，工作、兼职主次不分

就像上文英芳的例子一样，有些人为了能多赚点钱，改善生活条件，往往身兼数职，但是渐渐地，他们分不清主次了，只是单纯地做许多份工作，但不知道哪一份才是真正的事业，是他们一辈子要发展的方向。广泛涉足，难免流于蜻蜓点水，成功的秘诀应是把一件事做精做透。

《员工工作准则--世界五百强企业优秀员工必备的十一种素质》中，提到了一个事例：美国的布拉尼克博士曾经做了个经典的实验，他坚持对 1500 名一般男女做了持续 20 年的研究，从他们 20 多岁开始追踪到 40 多岁为止。

结果这 1500 人当中，有 83 位受试者成了百万富翁。研究发现，每个变成富翁的人，都早早地就下定决心要专注某件令他们痴迷的事。结果，就这样努力工作 15 或 20 年后，他们发现不知不觉中自己的净资产值超过了 100 万美元。在这类人当中，有 70%、80% 都不是企业家，也没有伟大的技艺天才，他们完全是靠在工作中的卓越表现和专长成为富翁。

穷人与富人相比，仅仅是缺钱吗？他们还缺少富人那种眼光，眼光太紧盯在不屑的生活小事上，热情消耗在太具体的事情上。每个人在工作中都有自己的目标，当你的目标只是薪水，很可能反而会处于贫困当中；把工作当成是人生价值的体现一样重要，你就会乐在其中，终有一天会富裕起来。

不知道大家有没有听说过民间有一种特殊的捕猴子方法？在一块木板上挖两个洞，刚好够猴子的手伸进去。木板后面放一些花生，猴子看见花生，就伸手去抓。结果，抓了花生的爪子紧握成拳头，无法从洞里再缩回来。猴子就这样紧紧地抓着它的花生，被人轻而易举捉去。

猴子之所以遭殃，就在于太看重食物。工作的目的要是仅仅只为了钱，对钱过分关注，就容易忽视钱以外的东西。当然，这并不是说人们只能从事一份工作，不能做其他的兼职，而是说要学会确定哪一份是你最主要的工作，必须花最大力气、最多精力去努力。不要只把金钱当做你工作的主要目的，而是要在工作中也存有自己追求的梦想。

## 二、起点太低，机会太少

或许是文凭不够高，又或许是经验不足，让你不得不从事一份薪水低微的小工作，如果是因为这个原因，那你需要花比别人更多的耐心和努力，就像上一章所写的，不要小看小职位，任何工作都值得做好。

美国著名出版商乔治·齐兹因为家境贫穷，12岁时便到费城一家书店当营业员。他工作认真努力，而且对他来说工作上没有“分外”的事，他总是主动帮店里做事。他说：“我并不仅仅只做分内的工作，而是努力去做我能力所及的一切工作，并且一心一意地去做。我想让老板承认，我是一个比他想象中更加有用的人。”

有这样的信念和坚持，他走向了成功。如果你也付出了努力，相信一定可以成就一番事业。获得某份工作以后，如果你能将工作当成自己的事业，那么就意味着你已经成功了一半。专家指出，长期来看，工作的第一个10年，应该是学习期；第二个10年，是可以看到薪资明显攀升的成长期；而第三个10年，是可以看见个人薪资最高峰出现的收成期。收成期绝非必然的结果，而是在前面的两个10年中，真的学习了、成长了，做上去了，收入才会水到渠成。

## 三、拒当“职场老好人”

所谓“职场老好人”，即在办公室中整天为别人的事情忙碌的人，不忍心拒绝任何要求，结果成为众人使唤的“便利贴”。即使心中不愿意，仍要笑脸相迎任何请求，导致自己的工作没时间好好完成，整日为别人的事情奔波劳碌，还没给上司一个好印象，白忙了一场。

刚进公司，小乐总是小心谨慎，只要前辈一声令下，绝对二话不说就去帮他们跑腿、做杂事，从不敢有丝毫懈怠。办公室里的清洁打扫工作都是小乐包办的。炎炎夏日，小乐就为她那些娇贵的同事们带冰镇可乐和冰水等；寒冬里，小乐会为他们先把暖气开好。总之，她简直变成他们的保姆。

随着小乐渐渐在公司里站稳了脚跟，工作也多了起来，于是她渐渐少做了些，可是她的同事们却抱怨起来了，不是说她摆架子，就是说她没有以前勤快了。小乐碍于面子，只好继续做下去，有时工作就这样赶不完，还被上司骂，小乐也无处可诉苦，只得哑巴吃黄连，有苦说不出。真没想到，背着“好人”的光环看似光辉，却为自己惹来剪不断的麻烦，还影响到了本身的工作。

我想，许多职场新人也有类似苦衷，为了能让前辈和同事对自己有个好印象，太过友善和勤快，结果反而成了无人重视的“老好人”；不分场合对人微笑，人家觉得你没个性；对同事有求必应，必然有某次因为能力或其他原因你“应”不了，人家便觉得你不够意思，进而疏远你；办公室里只有你不时地扫扫拖拖，久而久之，大家把你当成兼职的清洁工，理所当然享受你带来的整洁干净，心里却丝毫不记得你的好。久而久之，就变成了大家呼来唤去的“杂工”。

所以，职场好人还是不做为妙，免得忙够了别人的事情，自己却两边不讨好。与同事之间最好保持适当距离，不要公私不分，把更多的时间和精力放在自己的工作上面。

有人说：富人的玩也是一种工作方式，是有目的的，这和百无聊赖混时间完全是两种状态。富人的闲是闲在身体，他的脑袋从来没有闲着；穷人的闲却是闲在思想，实际上他手脚都在忙，累得要死却只是赚到了点饭钱。所以你的手脚在忙，脑袋也不要闲着，当你冷静地分析出原因，那你就可以按照上面的方法努力下去，经过坚持不懈的奋斗，相信离你摆脱“穷忙族”的日子就不远了。

## 第2节 “思想者”：拥有妙点子老板却不看重

拥有无限创意的员工，是很受老板欢迎的。思想是人的精神财富，但为什么有些人满脑子都是“金点子”，老板却不看重呢？因为这些妙点子只是纸上谈兵，不切实际，就像空中楼阁一般，美好却遥不可及，没什么实用价值。

有一天，动物园里的袋鼠“越狱”成功了，动物园的管理员们如临大敌，召开了一个紧急会议，讨论为什么袋鼠会逃跑成功。有一个员工认为是笼子高度太低，而让袋鼠跳出去了。他提议加高笼子高度，于是集体决定将笼子加高10米。他们认为这样就可以安心了。

谁料到第二天，又有一只袋鼠逃跑了。管理员们大为紧张，把笼子再次加高了10米。于是长颈鹿好奇地问笼子里的袋鼠们：“你认为你们的笼子还会加高吗？”“当然会，今晚我们又要溜了，”袋鼠得意洋洋地说：“如果他们还没看到笼子后面的破洞的话。”

这就像企业里有些员工，虽然想出看起来不错的点子，但这些点子却犯了舍本逐末的问题，没看到事情的根本。会思考，才能决胜千里；瞎思考，只是纸上谈兵。

当然，爱思考的“思想型”员工也不用担心，如果现在你们的“金点子”总是没有得到录用，并不表示你们得放弃爱思考的好习惯，这只是事业上的一个瓶颈阶段，如果突破了，你爱思考的习惯就能让你的事业如虎添翼。企业是需要独立思考，独立解决问题的员工的，毕竟，独立思考才能为企业创造出价值。

有人提出：日思五分钟，培养善于思考的员工。工作不用脑子，每天机械地重复昨天的工作，那就是在得过且过。脑子长期不用就会生锈，不能对现场实际问题进行综合思考，慢慢地失去进步的动力和走向成功的资本，甚至落伍脱队，这样即使到了含饴弄孙的年纪，依然会一事无成。

世界上首屈一指的高科技公司 IBM，提倡“野鸭精神”。“野鸭精神”名字是来自歌尔科加德的一句话：“野鸭或许能被人驯服，但是一旦被驯服，野鸭就失去了它的野性，再也无法海阔天空地自由飞翔了。”

## 第2节 “思想者”：拥有妙点子老板却不看重

拥有无限创意的员工，是很受老板欢迎的。思想是人的精神财富，但为什么有些人满脑子都是“金点子”，老板却不看重呢？因为这些妙点子只是纸上谈兵，不切实际，就像空中楼阁一般，美好却遥不可及，没什么实用价值。

有一天，动物园里的袋鼠“越狱”成功了，动物园的管理员们如临大敌，召开了一个紧急会议，讨论为什

么袋鼠会逃跑成功。有一个员工认为是笼子高度太低，而让袋鼠跳出去了。他提议加高笼子高度，于是集体决定将笼子加高 10 米。他们认为这样就可以安心了。

谁料到第二天，又有一只袋鼠逃跑了。管理员们大为紧张，把笼子再次加高了 10 米。于是长颈鹿好奇地问笼子里的袋鼠们：“你认为你们的笼子还会加高吗？”“当然会，今晚我们又要溜了，”袋鼠得意洋洋地说：“如果他们还没看到笼子后面的破洞的话。”

这就像企业里有些员工，虽然想出看起来不错的点子，但这些点子却犯了舍本逐末的问题，没看到事情的根本。会思考，才能决胜千里；瞎思考，只是纸上谈兵。

当然，爱思考的“思想型”员工也不用担心，如果现在你们的“金点子”总是没有得到录用，并不表示你们得放弃爱思考的好习惯，这只是事业上的一个瓶颈阶段，如果突破了，你爱思考的习惯就能让你的事业如虎添翼。企业是需要独立思考，独立解决问题的员工的，毕竟，独立思考才能为企业创造出价值。

有人提出：日思五分钟，培养善于思考的员工。工作不用脑子，每天机械地重复昨天的工作，那就是在得过且过。脑子长期不用就会生锈，不能对现场实际问题进行综合思考，慢慢地失去进步的动力和走向成功的资本，甚至落伍脱队，这样即使到了含饴弄孙的年纪，依然会一事无成。

世界上首屈一指的高科技公司 IBM，提倡“野鸭精神”。“野鸭精神”名字是来自歌尔科加德的一句话：“野鸭或许能被人驯服，但是一旦被驯服，野鸭就失去了它的野性，再也无法海阔天空地自由飞翔了。”

不可否认，学历越高，机遇就越多。但是，学历只代表过去，只有学习力才能代表将来。你用高学历这块金砖敲开了工作的大门后，并不代表你就可以无后顾之忧，最关键的还是看自身的能力。优秀人才不等于优秀员工，能力不够，照样不能受到重用，那你的学历只能是供人欣赏，没实际意义的花瓶，没人会在乎。以学历敲门，能力和态度是打开工作之门的钥匙，这是评价一个员工优秀与否的核心标准。

### 一、要给企业安全感，你需要表现得真挚、忠诚

阿光是个刚毕业的高材生，他有着傲人的履历：硕士学历、托福成绩接近满分，导师的推荐。他别出心裁地把履历装订成册，每一页记录着他学生时代的光辉历史，信心十足地拿着它到处投递，没想到在找工作上却屡屡碰壁。令人跌破眼镜的是，他学历平平的同学反而比较容易被录用。

于是他鼓足勇气打电话去一些公司的人力资源部，询问原委。对方说，他的条件太好，怕留不住，并补充说，他们目前还没有达到直接引进研究生的水平，所以请他到别处试一试。好不容易有个公司表示愿意让他试用一个月，也没有受到重用，让他发出大材小用、怀才不遇的感慨。

你听说过“恋爱工作学”吗？有时候，谈恋爱与工作有些相似的。它总会给你一些考验，要想让它完全接受你，就要先把自己的诚意双手奉上。要想被录取，你要表现出真实、自信，并对过去成绩淡然的心态，而不是凭仗着曾经的成绩洋洋自得，甚至飞扬跋扈。傲人成绩只代表你的过去，品格修养、实践能力、人际交往等综合素质才是企业最看重的。

如今，高学历的年轻求职者比比皆是，在这些高学历求职者身上，如果你表现出傲气和浮躁，缺少一种

愿意在这个企业认真工作的诚意态度，那么就不会给企业留下你会长久在此工作的安全感。

## 二、明白高学历并不等于高能力，你需要学习的东西还很多

有许多高学历者因为多读了几年书，经常以此为荣，沾沾自喜，对企业有诸多要求，甚至对学历不如他高的同事或上司不屑一顾，凡是他认为不能体现出他能力的工作都不认真对待。经常感叹“怀才不遇”的人，往往表现得恃才傲物，对平凡的工作根本不屑一顾，一心只想着一鸣惊人，闯出一番大事业，稍有不顺，就认为公司没有伯乐的眼光，经常长吁短叹，感叹命运不济。

柯金斯用这样一个故事告诫所有的职场人，这是他真实的经历。在他担任福特汽车公司总经理时，有一天晚上，公司里发生了十万火急的事，要给所有的营业处发通告信，他叫来了全体员工协助，所有人都十分配合。然而，当柯金斯安排一个书记员的下属去帮忙套信封时，那个年轻的职员不屑一顾地拒绝说：“这不是我的工作，我不干！我到公司来不是做套信封工作的。”听了这话，敬业的柯金斯立即被激怒了，但良好风度的他仍然保持平静地说：“既然这件事不是你分内的事，那就请你另谋高就吧！”年轻人就这样被炒鱿鱼了。

像这样自以为是的人，在职场上永远是个失败者，他忘了做人要谦逊，过度自我膨胀，在职场中肯定不会有好人缘。学无止境，谨记放低自己才能学到更多，只有真正参与到工作中，为公司解决问题了、创造业绩了，才能表示你真正有能力。记住，如果伯乐没有出现，代表你还不够出色。

随着企业规模日益壮大，企业内部分工也越来越细，任何人不管有多么优秀，想仅仅靠个体的力量来推动整个企业的发展，是不可能的。知识只有转化成有效的工作能力，才是你最大的财富，否则它一文不值。中国创维集团人力资源总监王大松就曾讲，年轻人只有沉得下来才能成就大事。

无论你多么优秀，到了一个新的领域或新的企业，都要从基本的职位干起，了解情况，积累经验。一走出校门就只想做策划、做管理，可是你对新的企业了解多少？对基层的员工了解多少？没有哪个企业敢把这样的位置让给刚刚走出校门的人，那样做无论对企业还是对毕业生本人都是很危险的事情。

美国通用公司要招募业务经理，一堆才华横溢、能力超群的人前来应征，最后经过严格的筛选后，有三个人表现极为突出，进入了最后的面试。单看学历，三人的悬殊非常大，一个是博士甲，一个是硕士乙，另一个是刚走出校门的毕业生丙。公司最后给这三人出了这样一道考题：

有一商人要亲自出门送一批货，不料天公不作美，刚好碰上滂沱大雨，这时离目的地还有一段陡峭的山路要走。商人为了减轻负担，去牲口棚挑了一头驴和一匹马上路。路途依然十分艰难。

过了一会儿，驴就不堪重负，它央求马替它驮一些货物，可是马觉得自己身上负担已经很重了，于是拒绝了，最后驴终于因为体力不支劳累而死。商人只得将驴背上的货物移到马身上，马才有些后悔。

又走了一段路程，背上的重担也把马压得不堪重负，它央求主人替它分担一些货物，主人还在为它刚才的懒惰造成驴的死亡而生气：“谁叫你不愿替驴分担一点，现在轮到你受罪，活该！”

没多久，马也累死在路上，商人只好自己背着货物去送货了。

应征者需要回答的问题是：商人在途中应该怎样才能让牲口把货物驮往目的地？

甲的答案是：把驴身上的货物减轻一些，让马来驮，这样就都不会被累死。

乙的答案是：应该把驴身上的货物卸下一部分让马来背，再卸下一部分自己来背。

丙则回答得别出心裁：下雨天路滑，再加上山路不好走，商人一开始就应该考虑周全，不应该用驴和马，应该选用能吃苦且有力气的骡子去驮货物。这是属于商人自己考虑不周全而造成的重大损失。

结果，丙被通用公司聘为业务经理。

甲和乙虽然都有很高的学历，但是遇事不能仔细思考，想法比较古板，找不到事情解决的关键，最后还是以失败告终。丙虽然没有什么傲人的文凭，但是他遇到问题，不拘泥原有的思维模式，有效运用他的思考力，进而也证明了他的学习能力。

## 第三章 职业技巧： 拿高薪难度有多“高”

对自己进行了清晰的职业定位，了解在职场中可能遇到的困惑，并努力避免，我们应该开始知道有什么职业技巧了。勤劳本分固然是不可或缺，但一味埋头苦干、循规蹈矩也不行，老板真正喜欢的并不是这种类型的员工，所谓“磨刀不误砍柴工”，掌握实用的职业技巧，才能帮助你在职场中尽情展现自己的才华、大放异彩，成为老板眼中的大红人，千方百计要留下的人才。

不要以为职场有多么残酷，动物界也是一样的。沙漠中母狐狸养下了一窝小狐狸，悉心照顾着它们成长，但当小狐狸长到能独自捕食的时候，母狐狸就会把它们统统赶出去。有时候小狐狸还恋家，不肯离开，母狐狸就会毫不留情地追着、咬着撵走小狐狸们，没有一丝母亲的温情。因为母狐狸知道，沙漠是残酷的，适者生存，没有人能保护它们一辈子，小狐狸们从这一天起便长大了。

张瑞敏说：“其实狼和羊都在为生存奋斗，在奋斗中进化，强者恒强，适者生存。永远是‘有序的非平衡结构’，如果你在竞争中被淘汰，不是竞争残酷，而是你不适应竞争。”

每天早上，太阳刚刚升起的时候，非洲羚羊一睁开眼想到的第一件事，就是今天要比跑得最快的非洲狮子还要快，否则它就被吃掉；而每一只非洲狮子醒来，想的第一件事就是：今天必须比跑得最慢的羚羊要

快，否则它就会饿死。无论你是狮子还是羚羊，太阳升起的时候就要惊醒，得开始跑了。你开始奔跑了吗？

## 第1节 永远保持积极的心态

在第一章中，我们已了解到心态对人是多么重要，积极的心态有诸多好处：能激发热情、增强创造力、获得更多资源等。塑造一个健康向上的心态，是做好一切工作的良好开端。要相信，工作态度是可以培养和塑造的，这和天生的性格、智力等都没有直接关联。

一个心态积极的人，并不是看不到生活中消极因素的存在，只是学会了不让自己沉溺其中。他们常能心存光明远景，即使身陷困境，也能以愉悦和创造性的态度走出困境，迎向光明。积极心态的人会有知足、感恩、乐观开朗、自信、进取的特点。积极的心态才是健康的、阳光的心态，它让我们心境平和，拥有健康的人格和良好的人际关系，能够适应环境，并对周围环境做出能力所及的改变；它能帮助我们在工作中激发自己更多的潜力，更有热情，工作效率自然蒸蒸日上。

所以查尔斯·施瓦布曾这样说过：“如果对工作缺乏热情，只是为薪水工作，很可能既赚不到钱，也找不到人生的乐趣。”员工对自己的薪水抱着很高的期望很普遍，但如果只将薪水当成是衡量一切的标准，那你是被暂时的利益驱使，很可能你的积极态度也不能恒久保持。

一个人如果是消极的，在工作上的外在表现就是萎靡不振，经常摆着一张苦瓜脸，态度会使人产生心理反应的惰性，如对人、对事形成了僵化、刻板的态度，就会干扰、妨碍认知与判断的准确性，容易产生偏见、成见，导致判断失误。

积极心态的员工是阳光的，他的口头禅是：“我试试看！”消极心态的员工似乎生活在黑暗时代，永远对自己、环境抱悲观态度，他的口头禅是：“我不行！”、“这不可能！”

如果心态不平衡的话，工作时就会一味地埋怨、发牢骚，找各种理由不去完成，并且时常会觉得自己得不偿失，贡献大回报少，这也不称心，那也不如意，什么都看不惯，什么都不满意，久而久之就会产生不良的工作态度。

不要每日都是一张苦瓜脸，要试着从工作中找寻乐趣，从你的职业中找出令你感兴趣的工作方式并尝试多做一点。试着多加入一点热忱，可能你就只欠这么一点点。就像乐观主义看到半杯水，会说杯子里还有半杯水，而悲观主义者看到半杯水，则会说只剩半杯水了一样。但消极心态者更糟糕的是，他只会坐着自怨自艾、怨天尤人。而积极心态者则会努力寻找额外的水来填满那一半空杯。工作中要有朝气，表现出开朗活力的样子，让工作环境洋溢蓬勃生气，毕竟没有一个老板喜欢提不起精神的人。

《谁动了我的奶酪》是一本风靡全球的畅销书，它讲述的故事是这样的：有一个迷宫里，住着两只小老鼠和两个小矮人，他们在迷宫里历经千辛万苦寻找到奶酪C站，并在附近安居，然后就在这里生活了下来。可是有一天，他们突然发现赖以生存的奶酪不见了，两只小老鼠于是非常积极主动地穿起跑鞋就去寻找另一些奶酪。两个小矮人却觉得这一定是别人跟他们开玩笑，于是他们只是坐着，没有采取任何行动，而消极地等待。就这样过了几天，他们没有等到他们的奶酪，于是感到了困惑：“谁动了我的奶酪？”

还好，后来另一个小矮人开窍了，与其这样盲目地等下去还不如行动起来，到迷宫深处去寻找新的奶酪，在这样的环境下，他克服了自己的心理压力和同伴的劝阻，终于找到了新鲜的奶酪，他的成功使他悟出了一个道理：“随着奶酪的变化而变化。”

老板当然喜欢积极心态的员工，不仅因为他们有热情，而且一个人的心态会很容易感染、影响身边的人，所谓近朱者赤，近墨者黑，如果整个团体被一两个积极员工带动起来，整个团队很容易成为一个更高效率的组合。显而易见，积极员工当然无论是在团体中还是上司眼里，都是最受欢迎的，没有人愿意和一个整日摆着一张苦瓜脸的人一起工作。

心理专家指出：要想达到成功，有几个关键点我们要做到。首先是培养具有吸引力的个性，也就是培养出令人愉快的个性。如果想培养出这种个性，你就要改善 25 种个性，而积极心态就是其中具有吸引力最重要的个性，这也是要培养令人愉快个性的最基本一点。

做到这一点并不难，就是在任何环境、任何情况下保持积极心态，这种心态是由“正面”的性格因素所构成的，诸如“信心”、“希望”、“乐观”、“勇气”、“进取心”、“慷慨”、“耐性”、“机智”、“亲切”，以及“丰富的常识”。

积极心态能够潜移默化地改变你说话时的语气、姿势和表情，左右你的情绪，甚至慢慢改变你的思想。消极心态却会冷却你的热情，阻挠你的想象力发挥，让你变得不愿意与人合作，不能控制自己的情绪，常常发怒，并且变得有些不讲道理。

消极心态对人的破坏力如此之大，如果你带着消极心态出来和人竞争，它只能为你树敌，并且摧毁你和朋友或者客户之间的信任，进而破坏你的事业。任何时候，采取消极的态度面对工作，获得的只能是平庸的结果。而以最佳的精神状态工作，不但可以提升你的工作业绩，而且还可以给你带来许多意想不到的收获。所以我们可以看出，强化自己的积极心态是多么重要。

一个人的工作态度，反映出这个人的人生态度，而态度决定成就。当你带着积极的态度去工作时，你会兢兢业业地对待自己的工作，无畏任何问题，乐意寻找解决问题的方法，不会逃避、推卸责任，渐渐地就会发现，很多人都把你当做优秀员工的典范了。

而如果你只是消极地认为你和公司之间只是等价交换的关系，工作只是你养家糊口的差事，不用多认真，对它没有一丝热情，只像老牛拉车般，不求有功，但求无过，缺乏挑战的勇气，做事谨小慎微，对责任、难题一躲再躲，那你在公司也不可能有很好的发展了。

1968 年，美国心理学家罗森塔尔和贾可布森做了一个有趣的实验。他们来到一所乡间的小学，非常严肃地对所有的学生进行智力测验。然后他们随意地拟定了一个名单给相关的老师，告诉老师们这些学生有着很深的潜力，并嘱咐他们一定要对此保密。

8 个月后，奇迹产生了，这些名单上的孩子们，每个人都有着令人难以置信的进步，成绩飞速地提高，性格活泼开朗，与老师也有非常和谐融洽的关系。这些孩子还是原来那些平凡的孩子，为什么却有这么大

的进步呢？

这是因为老师看到心理学家提供的名单后，坚信他们是不寻常的孩子，于是产生了一种积极情感，他们的深情在教育过程中发挥到极致，于是在教育中变得更循循善诱，也更有耐心，他们的教育水平因此发挥到最好，让这些孩子们如坐春风，感受到老师对自己与众不同的感情，孩子们变得更自信，而取得了显著进步。

罗森塔尔和贾可布森将这个实验命名为“皮革马立翁效应”。这来自于希腊一个美丽的传说，皮革马立翁是一个王子，传说有一天他无意中看到了一个少女的雕像，于是他被迷住了，而且义无反顾地爱上了她，因此他日夜站在雕像下虔诚地期盼着，没想到，有一天奇迹终于发生了，雕像变成了一个活生生的少女，她被王子的深情感动，而与他结为连理。这也是至深至诚的心产生的奇迹。

事实上，“皮革马立翁效应”是典型的良性心理暗示作用，亦即积极的心理暗示作用。积极的心理暗示，会对人的情绪和生理状态产生良好的影响，调动人的内在潜能，发挥最大的能力。

美国每年都涌入无数的移民者，但并不是每一个移民都感觉到了天堂，迪克也是其中一个移民，他虽然已经 30 岁了，但找不到任何工作，无所事事，靠政府救济金生活，连个安身的地方也没有，只能无奈地每天在公园里躺在长椅上，哀叹命运的不公。

但有一天，他儿时的朋友杰克急匆匆地过来找他，还为他带来了一个惊喜，他告诉迪克：“最近我看到了一篇报导，它说拿破仑有一个私生子流落到美国，并且这个私生子又生了好几个儿子，个子矮小讲一口带法国口音的英语。这些特征你都符合，你一定就是拿破仑私生子的其中一个孩子。”

迪克不敢相信这是真的，自己这样平凡又无能，竟是一代征服世界的伟人的后代？但他还是很高兴听到这件可能成真的事，于是拿出身上所剩的钱，招待了杰克。

迪克很兴奋地一遍遍地想：我是拿破仑的子孙。渐渐地，他相信这是一个事实，并且开始认为自己是具有非凡才能的人。

渐渐地，迪克的人生之路开始转向了完全不同的方向，曾经他很为自己的个子矮小和法国口音而自卑，而现在他却为这一切而骄傲，我的祖辈拿破仑同样依靠着他这样的自身条件指点万千军队，征服了大半个世界，我是他的后代，一定也可以成功的。依靠着这样的信念，他告别了过去没有价值的生活，开始了努力，在一穷二白的情况下，他成立了一家公司，克服了种种困难，经过了长久的奋斗，把公司开得有声有色。

公司成立 10 周年时，他已经有资本派专业人员去调查他的身世了，可是，结果出来了，他并不是拿破仑的后代。然而他一点也没有因此沮丧，只淡然地说：“我是不是拿破仑的子孙已经不重要了，重要的是明白了一个成功的道理，当你相信时，它就是真的。”

暗示也是一种力量，当向上的信念指引你一生的行动时，你所向往的所有高度都能抵达。

一、不管做什么事都往好处想

有两个从小山村到东京打工的年轻人。

东京和他们生活的小山村不同，它是一座五光十色的现代化都市，可是在这里买什么都要钱。有一次他们上街找工作时，看到路上有很多行色匆匆的人用钱买水喝，不由得非常惊奇。原来在东京，连水都要用钱买。

其中有一个人想：在东京，连水都要用钱买，真是个鬼地方，这样的地方，我怎么待得下去呢？还不如回家耕田种地算了。

另一个人却想：东京真是一个处处充满机会的地方，连水也可以用来赚钱。只要用心，东京就是一个遍地金子的地方，我要在这里用心寻找，一定能够出人头地，赚到大钱，让家乡的人都对我刮目相看。

于是两个人中一个离开，一个选择留了下来。

留下来的那个人经过自己的打拼，终于成了日本闻名遐迩的水泥大王--汪野一郎。

有一首小打油诗是这样说的：忙碌有忙碌的好处，可以无暇于烦恼和琐事。清闲有清闲的好处，可以留点时间做自己的事。位居高位自有其好处，可以多为人民服务。平常职位多有其好处，可以免去“焦点人物”的苦恼。心平气和最重要，顺其自然是常理。

有很多人都对自己的工作现状不满意，而滋生出许多的问题，心态也变得消极了。其实大可不必，无论你遇到什么问题，都多往好处想想。吩咐你做简易工作，就想想该庆幸压力小，又容易做好；赋予你重担在肩，就感恩主管的重用，并尽全力做好；遇到了挫折，就想能通过这次暴露自己的缺点，让自己有机会改善自己，进一步成长；即使在工作中有同事看不起你了，时常出言不逊，也会坦然地想：谢谢你特殊的“激励”，让我永不满足。这才是强者所为。

## 二、面向阳光，不要活在过去失败的阴影里

过去的已经过去，我们应活在当下，拥抱现在。如果你一直记得你曾经的失败，做什么事情都被束缚了手脚。那失败没有变成你宝贵的财富，反而成为绑住你能力的绳索，这是一种可怕的消极心态的自我暗示。我们应谨记：过去的一次失败已经成为历史，并不代表你的能力不行，更不能代表你的现在，所以应果断切断过去失败经验所带来的不良效应和影响，让自己保持着积极心态工作。

## 三、双眼只盯着你的目标，用尽全力去追寻它

目标是确定你努力后要达到的成果，如果你双眼只盯紧你的目标，只专注于如何达成这个目标，就像一个运动员，只专注于终点，尽全力去奔跑，而不在意周围的风景，不管那多么具有吸引力。我们在工作中也应一直保持这种全力以赴的积极状态，而不要太在意周围的琐碎事情，那你一定能成功。

## 四、与和你共事的人和善相处，组成一个信任团结的团队

在社交中，一个人对自己、他人、集体的态度，会影响他与群体的融合程度。毋庸置疑，紧张的人际关系，消耗精力，降低智慧，影响合作，必然降低工作绩效。避免任何具有负面意义的话语，尤其应根除吹毛求疵、闲言闲语或中伤他人名誉的行为，这些行为不仅伤害了别人，还会让你往消极心态发展。对所有

和你共事的人表现出和善的态度，会让你收获良多，因为所有人也会回报你友好的响应。

帮助别人就是帮助自己，保持着面带微笑，充满活力，不但是人人喜欢的一张脸孔，还能让你心情不会受人际关系问题的困扰。要相信“三人行，必有我师”，积极聆听他人意见，主动与每一个人沟通，保持言行一致。

有效沟通可以准确表达个人意见，并且能够耐心聆听他人意见。有时候，经过聆听团队其他成员的意见，也许会带来全新的思路。此外，你还应做到言行一致。对于善意的批评应采取接受的态度，别急着消极反弹。如果你经常以积极谦虚的态度请教他人，人家必然乐于倾囊相助。利用这种机会做一番反省，并找出应该改善的地方，别害怕批评，你应勇敢地面对它。

展现真实的自己，学会团队成员的工作方法，学会与团队成员和谐共事，保持乐观开朗、积极向上的心境，懂得谦虚而不谦卑，同时，也不为过失找借口，犯错不认错，不推卸责任，不破坏团队的团结。一个信任、团结的团队，才是无坚不摧的团队，身为这样团队的一分子，你会更勇于接受一切挑战。

一个人拥有多少并不重要，最重要的是，你打算付出多少，并且是否愿意为此积极地行动。如果你在工作中也是这种态度，那你的薪水也一定会随之上升的。

## 第2节 在原地等待良机不如自主创造时机

工作中，如果你选择的是一味的等候或只是被动地依照别人的吩咐做事，这是下下之策。虽然这样看似是明哲保身的做法，因为你不用承担责任，也不怕出错，但想法却是错误的，这是目光短浅的做法，而且也绝对不会受老板欢迎，老板当然也不会放心对你委以重任。我们应学会把握机会，人人都有同等的机会，就看你是紧紧握住还是与它擦肩而过了。

在迪士尼的员工培训中有一堂特殊的课，在“生涯提升周”时，员工可以选择上“未来生涯”课，在这堂课上老师会告诉员工，迪士尼乐园中有些什么新机会，以及该如何为它准备。

微软优秀员工准则第六条则是，学会灵活地利用那些有利于你发展的机会。

有句哲言是这样说的，“人生的道路尽管很漫长，但要紧处就那么几步。”你的人生是否成功，奋斗固然重要，但能否抓住机遇也是十分关键的。机遇很有可能是你漫漫奋斗路上的一个美好转折点，让你脱颖而出。如果没把握住，就会扼腕长叹，空悲叹英雄无用武之地。

而很多人在工作中可能觉得我平时老老实实工作，等到有机会，等到有一天，老板自然就会慧眼识英雄了，其实这样的想法太过于保守了。人们常说是金子总会发光的，但如果你自愿埋进泥堆里，又怎能让人看到你的夺目光芒呢？有时候，把握了一次良机，就改变了平凡命运。

毛遂是赵国平原君的门客。有一次，秦国派兵大肆包围了赵都邯郸，赵国身陷危险中，赵王派平原君向楚国求救。平原君准备挑选 20 名能言善辩的门客一同前去，但只选到最佳的 19 人。毛遂看到了机遇，便主动出来说：“我可以一同前去。以前虽在你门下已久，但你门客众多，我从没有机会施展出我的才华，这次我有把握一定能助君一臂之力。”平原君相信了他。果然，到楚国后，全靠毛遂的灵活机智和三寸不

烂之舌，才说服了原本犹豫不决的楚王出兵，救下了被围困的赵国。这就是“毛遂自荐”的典故。

可见，毛遂也是靠自荐才得以展现他的才华，进而成功的。当机会来临时，当你确信你有这个能力时，不要担心、犹豫，要勇敢自信地去握紧它。

世界饭店大王希尔顿，年轻的时候掘金热潮正盛，他也追随着这股热潮到丹麦掘金，可是他很不幸地没有掘出一块金子，正当他失望地打包行李准备回家时，他却慧眼发现了一个比黄金还要珍贵的商机，那就是在当地建旅馆，给这些掘金人一个安身之处，他也迅速地把握住了它。当别人都忙于掘金之时，他却忙于建旅店，就这样他成为有钱人，甚至比那些掘到金子的人更幸运，他也这样一步步地成为世界酒店大王。

别人都看得到的机会，不见得人人都抓得住。遇到一个机会，时刻思变，剑走偏锋，说不定会得到意外收获。

拿破仑从小聪明过人，对战争有着狂热的爱好和追求，可他也不是一帆风顺的，一直以来总得不到上司的重用。直到一次军中镇压政变中，他的军事天赋才得以大放异彩，因而当上军中统帅，征服了大半个欧洲，成为法兰西共和国高高在上的皇帝。

不要天天企盼机会从天而降，祈祷幸运女神的眷顾，机会是靠自己把握的，把握了今天的机遇，才能成就未来的美好。布莱克曾说过：“如果你在时机未成熟前而过急行动，你必将得去擦抹悔恨的眼泪；而如果你放过一次成熟的时机，你必将永远抹不干懊丧的眼泪。”

机会不一定只有上帝才能创造，常有人感叹：“世有伯乐，然后有千里马，千里马常有而伯乐不常有。”天赐良机不是绝对的，机会你自己也可以创造出来。一味等待机遇，认为自己人生还长途漫漫，来日方长，总有一天会有人给机会，单单守株待兔地守望，这样到头来可能只是坐以待毙，白了少年头，空悲切。机遇只青睐于有准备、未雨绸缪的人，它与懒惰、不思进取的人无缘。

阿南是一名合资公司的小职员，他自认为自己空有满腔才干、抱负却得不到上级的赏识，经常想：如果有一天能亲自见到老板，他就一定会知道我是应该放在重要的位置的！可惜我只是个小职员，根本就没有机会嘛！于是他只得感叹：风流总被雨打风吹去。

阿南的同事阿敏，也抱着同样的想法，但他不仅仅抱怨而已，而是主动出击，去打听老板上下班的时间，算好他大概会在何时进电梯，他也在这个时候去坐电梯，希望能遇到老板，这样有机会可以打个招呼。

他们的同事约翰更进一步。他详细了解老板的奋斗历程，弄清老板毕业的学校、人际风格、关心的问题，精心设计了几句简单却有分量的开场白，甚至算好了老板平时上下班坐电梯的时间，在这个时段他见到了老板，一而再地打招呼让两个人变得熟稔，终于有一天有机会跟老板长谈了一次，老板对他的表现很满意，于是给他安排了一个更好的职位。约翰就这样实现了他的抱负。

成功者不仅要能牢牢抓住机会，还应更进一步，要会创造机会。幸运女神并不经常眷顾我们，如果不会为自己创造机会，只是等待，等待是无止境的，只会浪费很多宝贵的时间，也很难实现最大的成功，创造

机会却可以凭你自己掌握时间。愚者错失机会，智者善抓机会，成功者创造机会。

创造机会理所当然地包含着对自己能支配的资源的充分了解和利用，利用合理了，机会就产生了。通俗点说，就是一句话：机会只留给有准备的人。拿破仑·希尔说过：“自动自发是一种极为难得的美德。”一个人不能只局限于自己的工作，当你尽力用你能支配的资源为自己寻找、创造机会的时候，说不定明天成功就会来敲你的门了。

为什么有人会一鸣惊人，就是因为他们做了大量的准备工作，有备而来，不疾不徐，充满自信地推销自己，自然马到成功。就像例子中阿敏和阿南，他们都认为自己是满腔抱负，阿南的准备是等待；阿敏的准备是打听老板上下班时间，他自己也选择在这个时候进电梯，希望有一天能遇到他；而约翰的准备是详细了解老板的性格爱好、所关心的问题，并且相对应地设计开场白，然后也选择与他相同的时间进电梯，这样的准备是非常充分的，于是，他利用他创造出的机会赢得了比赛。创造机会而不要坐等机会。不要以为“谋事在人，成事在天”，成事也可以在人，事在人为。

“我可否在更重要的职位从事更重要的工作？”这是一位员工直接写给公司老板的信，提出自己的要求。这位员工就是卡罗·道恩斯，而那位老板就是杜兰特公司--也就是后来名扬天下的通用汽车公司--总裁杜兰特。杜兰特看了这封信后，马上做了批示：“现在任命你负责监督新厂机器的安装，要按蓝图施工，看你做得如何。”

卡罗·道恩斯以前从来没有受过这方面的训练，但他心里清楚，如果就此退缩，可能会错过这个千载难逢的好机会。于是他调整好心态，认真钻研蓝图，再找到相关人员，一起做了缜密的分析和研究，很快就搞清了工作的要点，工作进行得很顺利，而且还提前一个星期完成了公司交给他的任务。因此，杜兰特很欣赏他的能力和水平，马上提拔他为公司总经理，年薪在原来的基础上加了个“0”。

所以，如果你自以为满腔抱负却没有施展才能的地方时，开始行动吧！一味地等待上苍给予机会是做时间的奴隶，“最能干的人并不是那些等待机会的人，而是那些能创造机会、抓住机会、运用机会及以机会为奴仆的人。”

机会需要你的时刻准备。所以从现在开始，做有准备的人吧！用行动创造出机会，那么，不管机会什么时候来，任何时候你都可以创造机会了，你都可以随时随地展现出你的能力，游刃有余。但准备需要你的时间和精力、聪明才智和周全的计划。

一是努力工作，呈现好业绩。这样老板自然会关注你，你也可以随时创造让自己脱颖而出的机会，比如主动要求更有难度的工作等。

二是确定自己在某一方面已经有更大的发展潜力了，也可以为自己创造机会。

三是比同事们做得更好，又不骄纵，保持谦逊的态度待人，让同事也衷心敬佩你。如果说工作业绩是晋升的硬条件的话，那么人际关系就是晋升的软条件，千万不要言而无信，否则会让所有与你工作上有关系

的人都生活在消极情绪之中。

四是在重大事件上临危不乱，展现出你的灵活应变和能力。在别人束手无策的时候，不管情况如何变化，你都要有一颗冷静的心，主动请缨。

有一位市场一线的女员工，当时她所在的城市碰到了百年不遇的洪涝灾害，城市里一片混乱，分公司所在仓库里还堆着价值昂贵的货物，一怕水淹，二怕人抢。这位女员工当时组织剩下的几位女促销员（经理被洪水困在别的城市），站在齐膝深的水中，把货物转移到安全的地方，洪水一退，就立刻清点在经销商处存放的货物。不久，她就被老板慧眼提拔了。

可见，机会来临，也要自己懂得把握。

### 第3节 解决公司急需解决的问题，那就是你的业绩

业绩，在管理学中的定义：一个组织通过高效果和高效率地利用有限的资源，达到的组织目的。在这里，我们探讨的是个人所做的工作业绩对团队及企业的贡献。研究证实：在雇佣劳动的条件下，一般员工并不视生产效率为最主要的目标，这只是他们达到获得薪水、奖金或自我实现等目标的手段。但无论如何，个人工作业绩对他能领多少薪酬至关重要。

有一位化工厂的经理曾讲述了这样一个故事。几年前，企业生产的产品供不应求，效益也不错，许多人愿意留在企业工作。但是，随着市场环境的变化，企业生存都变得很难，留住人才就更难了。

于是，这位经理在企业实行了目标责任制，即每月都会为每个生产、销售人员制订相对的目标，视完成情况进行必要的奖惩。一时间，员工干劲十足。这个经理在企业继续实行目标责任制的同时，向员工明确了企业发展的前景--一年内实现转亏增盈，两年内实现员工薪水翻一番.....接下来的一些福利更是让员工心动。

同时，他也明确，公司严禁员工的一些投机行为，违者将被开除。经过正确的目标引导，员工团结得比先前更紧密了，工作中也很少计较个人的一些得失。结果，企业当年就实现了盈利，并为员工涨了薪水。可见，如果每个员工都把自己的业绩与企业利润紧紧地联系在一起，企业会蒸蒸日上，员工也一定会从中得利。

拿破仑说过：“业绩造就伟人。”的确如此，所有公司都把员工的业绩作为衡量这个员工优秀与否的标准尺。如 IBM 营造了自己所称的“高效绩文化”氛围，主要就是实行“个人业务承诺计划”，即员工薪水涨幅多少，有自己的参考指标，这个指标是由员工和其直属经理共同商讨制订的，由员工自己提出，其直属经理负责指导和监督的作用，时间期限是一年一次，这样双方都很清楚目标达成情况，到年终就根据员工所达到的情况来决定薪水如何。

丰田美国工厂的员工薪水包括三个部分：基本薪水、绩效奖金与业绩分红三个部分。基本薪水与其他行业的基本工资水平是一样的，而且每个员工在丰田工作三年后，小组的所有成员都拿一样的基本薪水。每个员工的最终薪水不一样就看绩效奖金和业绩分红了，而这两个部分与员工的业绩息息相关，绩效奖金表

示完成预定改进所获得的额外收入。其实就是你做得比一般要更好，就能拿到，这完全在员工的掌控之中，所以说薪水是由员工自己决定的。业绩分红每半年发一次，主要是由销售业绩决定。管理人员也会事先制订好个人发展计划，作为能否享受业绩分红的参考指标。

而在通用，公司在新员工的入厂教育中，就早早地告诉他们：业绩在通用的企业文化中扮演的是最重要的角色。每个员工从进入通用开始，衡量员工是否优秀就要看他在通用的业绩如何、为通用做的贡献大小，所以通用并不在意员工的学历或是过去，因为他们坚信：员工在公司里现在及今后的表现才是最重要的。不管是什么企业，都会让员工的薪酬与员工的业绩产生关联。业绩是企业的生命，你为公司创造越大的业绩，公司也会相对地给你越多薪酬。企业都把员工的业绩当做员工的重要素质标准之一。因为员工的业绩决定公司的利润和生存，企业没有业绩根本谈不上生存，就自然无法给员工提供具有前瞻性的职业发展空间。那些拿到诱人薪水的员工，都有着让人望其项背的业绩。

有一本书中写道：“没有能力为企业业绩作贡献的人，就没有资格要求企业给予回报。以业绩为取向是企业的生命线。赢得好业绩，无论对公司还是个人来说都是能够保持优势生存。放弃了对业绩的坚守，就是放弃了生存的底线。”对于你的能力究竟如何，口说最无凭，只有业绩是最好的证明，既体现出你的个人价值，也最能说服老板为你加薪。

世界著名企业家、通用前 CEO 杰克·韦尔奇，提出了“生存第一、绝对竞争”的观点。市场的逻辑就是一切凭业绩说话，企业必须要用优异的业绩来表现自己强大的竞争力，稍有懈怠，就只有被淘汰出市场了。这也就是为什么差异化显得这么重要了。他说：“要想获得晋升，就要交出动人的、远远超出预期的业绩。”

韦尔奇在谈论他的管理秘诀的时候还说道，他认为在公司举步维艰时期，管理者也必须使尽一切办法留住公司的优秀员工，同时毫不留情地让那些最差的员工走人。“留得青山在，不怕没柴烧”，这些优秀员工才有能力帮助公司渡过难关，是让客户东山再起的重要依靠。

能人还是庸人？从平庸走向出色，靠的是业绩。业绩才是硬道理，才是你的核心竞争力。中国联想集团有限公司董事局主席柳传志说过：“我不会用言语去响应质疑，我只用具体的业绩赢取信任。”在企业里，不管你学历是好是坏，相貌是美是丑，能做出好业绩的就是好员工。物竞天择，适者生存，如今竞争如此激烈，只有和企业一起创造业绩，才能生存发展下来。所以对员工来说，一切工作以业绩为导向。

一个成功学家曾经聘用过两名年纪相仿的女孩当助手，结果却大不相同。这两个女孩的工作就是替他拆阅、分类信件，薪水与相关工作的人员相同。

其中一个虽表现得很忠诚，但工作上却是一团糟，就连分内之事也不能做好，结果成功学家很快就解雇她了。

另外一个女孩不仅忠诚，而且聪明、勤奋，不仅把分内工作做得妥妥帖帖，还常常不计报酬地做一些并非自己分内的工作--有时看老板忙不过来会主动替老板给读者回信。她不是随便写写而已，还会一丝不苟地研究成功学家的语言风格，以至于这些回信和老板写得一样好，有时甚至更好。她一直坚持这样做，日

久天长，老板自然就注意到这个冰雪聪明、能干的女孩，有一天，成功学家的秘书因故辞职，成功学家第一个就想到了这个女孩。

后来，这位女孩优秀的能力引起了更多人的关注，其他公司纷纷提供更好的职位来挖角。由于她比较忠诚，为了挽留她，成功学家也多次提高她的薪水，与当一名速记员时相比，女孩现在的薪水已经是当初的4倍。

这就是老板想要的员工。他只需吩咐员工完成一项任务，下次见到他时，不仅出色地完成了，而且还主动去做另外一些对的工作，并且同样出色地完成了。

那怎样才能不断提高自己的业绩呢？要勇于为自己制订具有挑战性的绩效目标。优秀的员工不但与同事比赛，还不断挑战自己，把自己最大的潜能挖掘出来。没有目标地工作，容易盲目服从老板的指令，像个昏昏欲睡的瞌睡虫，振作不起精神来，工作没有效率。而为自己订立了绩效目标，就会信心百倍，追求尽善尽美，跌倒也会立即爬起，意志坚定地完成惊人的绩效目标。

总之，富有挑战性的目标对于提高业绩至关重要。像《送信给加西亚》的罗文，他什么都不确定，不知道那个将军隐藏在哪个环境恶劣的具体位置，不知道那个将军长什么样子，但他没有问上司任何问题，不需要上司亲自全程指导，就出色地完成了任务。

我们要对自己要求完美，永不满足，永远有向上的力量，这样才能以最高标准严格要求自己的工作。在职场中，保持着满足的状态是不行的。鲁迅说过：“不满足是向上的车轮。”要想达到更高层次，就必须精益求精，才能在职场中立于不败之地。比尔·盖茨说：“能为公司赚钱的人，才是公司最需要的人。”

勋章只授予战功赫赫的将士，高薪仅属于业绩卓越的员工，创造一流工作业绩的员工就是企业真正需要的员工。薪水多少，不是取决于你做了多少工作，而是取决于你创造了多少业绩。

工作业绩是企业经营者普遍认同的任职条件，也是员工唯一能得到回报的东西。“是骡子是马，拉出来遛遛”，企业为员工提供了赛马场，也就是为人才提供了一定的职位，看他们在实际工作中的能力高低、业绩好坏。从现在开始，要做就做最好，要干就要争创一流，为你工作业绩往上再提高一个层级做一个计划，然后朝着这个目标努力吧！

## 第四章

### 职业倦怠：

### 克服工作中的倦怠，从优秀到卓越

每日只是辛苦工作，对工作却丧失热情，常常迟到、早退，觉得心身俱疲，吃饭也草草了事，对工作甚至

爱情失去耐心，容易心浮气躁、失眠、麻木、疲劳……怎么办？

你看到的并不是一则准备向你推销头痛药的广告，是实实在在存在于你所身处的环境中的问题。药剂师一定会好好地和你推销一番，如果利用药物药到病除，心理医生也很乐意花长时间和你进行昂贵的聊天，种种的职业人士和你打交道，一个个不堪入目的可能性加剧了你的忧郁症，这真是再糟糕不过的事了。

职场如战场，长年在职场打滚，哪能不沾一点风尘？你需要的不是药物和心理医生，你需要一个良好的环境，安静的氛围，清新的空气，再来一点轻音乐……没错，你没有病，你只是深深觉得疲倦。

每一个职业都有固定机械重复的步骤和程序，久而久之，形成常见的职业倦怠症。本章我们要谈的就是如何克服这种职业倦怠。

### 第 1 节 今天你倦怠了吗

你每天清晨醒来，想到要去上班就会心口闷得慌吗？

如果你每天坐在办公桌旁，看到那一大堆档案是否会十分恼火？

你在工作中，稍不如意就会忍不住发火吗？

你每天回到家中，总感到筋疲力尽，无精打采吗？

原本开朗活跃的你，如今是否感到话都懒得多说一句？

是否连路都懒得多走一步？

是否对电视不感兴趣？

是否对书籍打不起精神？

是否连辞退工作的念头，都在心头百转千回，最终也懒得说出口？

如果你对以上问题的回答都是“是”，那么非常不幸，你或许也已经染上了这种都市职场中的“流行病”--职业倦怠症。

今天你倦怠吗？如果是老板在问你，你一定会压住浮躁的自己，机智地给出一个让老板满意的答案，但你其实心中压抑已久，甚至会担心老板是否别有用心，担心自己的职位不保，或者怀疑自己是不是不小心得罪了小人，被人在背后捅了一刀……停止这种疯狂的想法吧！是你身处的环境压力太大了，一点小事也会触发你大脑的每个神经。

其实，还有很多人和你面临着一样的情况，据最近出炉的一份职场职业倦怠调查显示，有 62.5% 的上班族感到压力较大，约近 2/3 的人对工作兴趣索然。职业倦怠似乎成了现代社会的通病，在人们身边悄悄地蔓延开来。

欣怡大学刚毕业就到一家世界 500 强的企业做了会计，当初得到这份工作的时候，她周围的多少同学无不嫉妒。在过了差不多 10 年的安稳日子之后，她的同学却已不可同日而语了，有的做了酒店经理，有的成了 IT 企业的高端研发员，有的经过不断深造，成为知名摄影师。

而欣怡呢？日复一日的报表让她已失去了工作热情，她对工作的态度从以前的充满热情变成了厌倦。她

以前的同学们生活已经发生了翻天覆地的变化，而她 10 年来竟然还在原地踏步。所以，现在当她看到自己桌上堆成山的报表就觉得头痛、烦躁，更别说用心去做了。她觉得 10 年来自己的工作从来没改变过，永远是报表、报表、报表，在办公室里她总是一副懒洋洋的样子，做什么都提不起兴趣。有这种低迷的精神状态，她的工作质量如何就可想而知了--直线下降。上司也由于她经常犯错致使多次退件，对她提出了警告。

欣怡也觉得自己继续这样下去，非得忧郁症不可，可是 10 年的重复劳动，真的把她原本的锐气、斗志和热情都耗光了，现在的她，真的不知道怎样才能提起干劲来。



凯琳是一个明星大学的学生，毕业后做了一家企业咨询公司的客服，她个性热情开朗，积极负责，同事们都很喜欢她，但是经过长期接电话、整理档案、回复邮件这些乏味枯燥的工作之后，最近她出现了一些尴尬的情况，她一走进办公室就会产生莫名其妙的心悸郁闷，甚至每次听到电话响都会被吓了一跳，而且在整理档案、回复邮件的时候总是心神不宁，这种情绪无法压制下来，后来便发展到不想上班，能不去就不去，无故缺席。

凯琳最后决定去进行心理咨询，经过心理咨询师的深入了解，发现自己的反常是因为觉得自己的工作太枯燥了。她的工作很简单、很枯燥，那就是接待客户、解决售后问题，可是凯琳本是个性活跃，而且从明星大学毕业的高材生，在不断地重复这类工作之后，觉得自己的才学在工作中得不到发挥，而是成了一个机器人，她希望自己的工作可以更加有趣，而且能从中发挥出自己的才学，她不能满足这样的工作状态，可是生活所迫又不能辞职的矛盾使她更加纠结。但是公司已经三令五申，如果再出现这种不负责任的情况就要把她辞退。面临着这种种的尴尬，又无法宣泄，结果就让她对自己的工作产生无法排解的反感。



志伟是一个知名企业的行政管理人员。在公司他享受的待遇和同级员工一样，可是享受到的关注却有着天壤之别。平时大家只把他当做“打杂”的，可有可无，有需要的时候才和他说个三言两语，上司从来不会对他多看两眼，有事才会吩咐他。年终奖金、业绩奖金的大红人，总是他身边的同事，他从来沾不上边。志伟感觉自己成了“透明人”，永远都在被人遗忘的角落，不被关注的郁闷让他工作起来无精打采的，觉得没有意思，恶性循环下来，他开始变得沉默寡语，对身边的同事冷漠无情，每天上班前他都觉得要用最大的勇气才能出门，痛苦的他不知道如何才能改变这种现状。

以上三人症状相近，但是原因不一。欣怡是典型的由于机械劳动而产生的职业倦怠；凯琳因为觉得自己工作前途无望；志伟则是由于自己在职场的地位过于卑微。

由此可见，职业倦怠除了由于机械运作造成的心理疲劳，还有各个方面的原因，主要还是要具体职业具体分析。早有调查指出了哪些职业是职业倦怠高发群，俗话说，知己知彼，方能百战不殆。所以我们不妨看看哪十种职业最容易染上职业倦怠（前三种列出理由）。

## NO.1 护士

- 1.职业地位低：处于医院底层，任人使唤。
- 2.缺乏发展空间：机械性工作，难以提高自身知识。
- 3.工作压力大：工作量大，病人多，护士少；心理压力，工作涉及人命。

## NO.2 公务员

- 1.体制制约：公务员是个铁饭碗，机构冗余。
- 2.工作程序重复：工作量大，创新性缺乏。
- 3.晋升限制：短时间内不会有明显的级别提升。

## NO.3 教师

- 1.工作重复：每年所教知识重复。
- 2.前途问题：最高为特级教师。
- 3.工作压力大：学校、家长施加压力。

紧接其后的是 IT 工程师，剩下的依次是记者、警察、零售员、市场营销人员、金融工作者和心理咨询师。

当然，以上的排名也只是一个参考，关键是要在个别中总结出一般，找到解决问题的办法才是最终的目标。由排名可以看出，职业倦怠的高发群体是教师、医护工作者等相关从业人员，因为这类助人的职业要将个体的内部资源耗尽，但又不容易得到补充，结果就引发了职业倦怠问题。

像零售员这样的工作琐碎、程序机械重复性比较严重的会导致压力过低、缺乏挑战性问题，由于个人能力得不到充分发挥，工作苦闷无聊，工作者无法获取足够的成就感，也会产生比较严重的职业倦怠。这点其实在平时我们买东西的时候，从收银员的表情也可以看出一二。

这是由所从事职业的客观因素诱发职业倦怠的高发群体，也是几乎每一个职业都存在的“职业桎梏”。当然，它还包括了经常加班、高付出低回报等的原因。另一类，则是由主观因素占主导而引发的职业倦怠。

杰克是一个天生追求完美、自我评价较高的人。大学毕业后，他很快找到了工作，在公司素有“工作狂”的称号。虽然他的工作量最大，完成量最多，质量还算不错，可是他从来不喜欢别人给他提意见，也不愿意和别人交流。他容易紧张，对同事的戒心十分重，因此一直都把同事看成敌人，同事如果哪天突然比平时沉默，或者早到，下班依然坚持工作，他都会看成是别人在和他竞争。为了让老板提高对他的评价，他可以不惜放弃周休假日，可以一天一天的加班。

他觉得自己进取心十分强，精力投入也比别人多，因此一定能最快爬上公司的顶层。可是年复一年，漫长的几年过去后，他在公司里依然是那个职位，依然被称为“工作狂”，而那些同事却有好几个升了上去。他忽然觉得不知所措，对自己的工作也失去了往日的热情，觉得世界不公平，觉得自己的付出得不到回报，于是他日渐散漫，甚至沦落到被以前的同事批评的地步，这让他非常苦恼，对自己也完全失去了信心……

之后，他只是木讷地工作，质量也是保持在不被批评的底线……

杰克是比较明显的 A 型性格，他十分容易紧张，虽然情绪急躁，但是进取心很强，在外界看来他冲劲十足，每天都有用不完的精力，就像一颗永不断电的长效电池，但长期下去，实际上他身心状况早就透支付出，加上心理不容忍自己的付出得不到应有的回报，看不惯阿谀奉承，这些都很容易导致身心的倦怠。

这一情况经常发生于刚毕业的大学生，还有一些天生性格定型了的人。但是，不管是以上哪一种，都是可以改善、有规可循的。职业病许多人都有，但战胜它、治愈它、改善它，都不会是不可能的任务。本章就是要一起来找出解决问题的办法。

## 第 2 节 进行有效的自我管理，适者生存

职业倦怠是一种心理疾病，要摆脱它，做真正的自己，使自己重新容光焕发，关键是自己掌握自己的生活，才能不被职场腐蚀。我们的建议是，进行一种积极的、健康的自我管理。

自我管理失败的原因是多样的，但不外乎是以下几点：一、缺乏恒心，这一点是致命原因；二、盲目模仿别人，没有在了解自己的基础上实事求是；三、目标不明确。

由此可见，其主要因素都是主观因素。有想法，没毅力；有计划，没实践；有实践，没指向；所有的这些，都可能把你抹杀在职场之中。认清自己，管理好自己，其实也可以看成是一种投资。

首先，关于恒心。恒心是个很微妙的东西，拥有它的人不多，可以说那是一个很珍贵的素质，也是一个帮助你从量变累积为质变，打下坚实基础的法宝。如何使自己做事不半途而废，持之以恒？

答案很简单，把你觉得重要又优秀的素质变成习惯。习惯在操作起来的时候是非常自然的，你甚至连自己已经完成了任务都不会察觉到，更别说感觉到负担。大部分人都把自我管理看成是一个任务，强迫自己去做，因此累积下来的烦躁就会很容易造成半途而废。但是当你的行为只是一种习惯，你就能随心所欲地去实践，这样不但不会感到由重复的行为产生的疲倦，甚至成了一种享受的过程。本杰明·富兰克林是个好例子。

在为 100 美元的钞票选择头像时，美国人民遇到过一个问题，在这个讲究平等、严谨的国度，谁可以真正代表美国人民的智慧和财富呢？一番精挑细选以后，人们选中了本杰明·富兰克林。为何选中本杰明·富兰克林？他何德何能在美元上印下自己的头像，成为智慧和财富的化身呢？

富兰克林是美国梦的典型代表，即使在全世界他也备受敬仰。他的自我管理能力，让人惊叹。我们不妨看看富兰克林传奇而辉煌的一生。富兰克林并非出身大户人家，他的家庭非常贫寒。他只读了不到两年的书，就不得不在印刷厂做学徒。但他刻苦好学，自学数学和四门外语，最后成为美国的政治家、外交家、科学家、慈善家、发明家，闻名于世，他还是美国独立战争的主要参与人和《独立宣言》的主要起草人。

很显然，富兰克林也只是个平凡人，但是他最后取得了惊人的成就，秘密是什么呢？是把美德变成他的习惯。以下就是他每天检视，每天反省，不辞劳苦所养成的 10 种美德。

- 1.适度自律，避免极端。以适度为原则，不可贪过，用餐七分饱，饮酒三分醉。
- 2.少言。沉默是金，言多必失。言必对人对己有益，否则避免无益的聊天。
- 3.有序。每件日常事务都安排得井井有条，有条理，有规则，不紊乱，在一定的时间去做。
- 4.恒心。当行动必做，做事必要有坚定不移的意志。
- 5.节省。生活以简单朴实为好，用钱讲究节俭。
- 6.勤奋。勤勉为人生存之本，时时刻刻做有用的事情。
- 7.诚恳公正。不欺骗人，不损人利己，做人做事以事实为依据。
- 8.整洁。身体、衣服干净整洁，保持住所清洁。
- 9.镇定。应平稳、冷静、果敢，不要因为小事或不可避免的事故而惊慌失措，应学会冷静处理。
- 10.忠贞。坚贞不二，为了健康和家人的安全，做事谨慎，不要陷入流言飞语事件，或损害自己以及他人的安宁和名誉。

最后，他一人融合了以上的所有美德，实现了从优秀到卓越的跨越。

并不是每个人都想拯救世界，也不是每个人都对政治有兴趣，因此，我们不需要那么多的美德，没必要完全按照富兰克林的准则去要求自己。真正能让自己振奋，让自己与众不同的美德才真正有价值。所以要培养一种怎么样的习惯是因人而异的。

其实，一个习惯的养成，需要的时间并不长。一般3~6个星期，就可以彻底养成一个新的习惯。这样做比起每天起来都按照自己编排的计划要简单。

首先，心态不一样。你需要养成的习惯是一种美德，不为别人。其次，你清楚自己选择的这种美德对你的好处。最后，好习惯一旦养成，你将会为此获益。

试想，一个商业巨人的处事方式、思维方式成为你的一个个习惯，你离成功还会远吗？

要培养一个习惯，不难，但是要选一个或者几个，特别是合适自己的，就不是那么简单了。这就是为什么很多人就算坚持了，也觉得自己没有因此受益的重要原因，不但让自己灰心丧气，甚至半途而废，恒心也无从谈起。第二个自我管理失败的原因，也由此而来。成功者的不一定是好的，只有合适的才是好的。

先来认清你的职场压力在哪里？回答下面每一道题，并根据自己的实际情况打分（1~4分）。

- 我很需要当前的工作，否则无以为继。
- 每天从早到晚，我为工作而担忧。
- 工作量的增加或减少等细微的人事调动，我都会很警惕。
- 我发现自己会为鸡毛蒜皮的小事而生气或易被激怒。
- 我做起事情来经常不知所措，精神恍惚，而且没有耐心。
- 我的自制力不怎么好，难按计划办事。
- 老板不赏识我，不知道我的存在。

- 我担心自己的工作质量不如公司其他人。
- 我不知道自己的工作到底是好是坏。
- 似乎无人想了解我此刻的心情。
- 我很难弄清自己的真实感受。
- 我一直压抑着自己的情感直至最后爆发。
- 很难抽出时间与亲友在一起。
- 我身边的朋友很少主动联系我。
- 太劳累了，一个人的时候只想睡觉。

结果分析：

少于 20 分：工作压力处理得当。

21 分～30 分：可能会产生某种身体的或情感的不适。

31 分～40 分：你的工作压力已经过大，需要多与朋友交流，适当排遣不良压力。

高于 40 分：你的工作压力已经快要达到承受极限，最好请医生看看，或找职业咨询专家咨询。

工作压力的大小，往往对职业倦怠的产生有直接作用。对工作压力处理的能力，某种程度上说，其实也可以成为判断你感染上职业病的难易和深浅。清楚自己受到的压力有多少，也可以找到更合适的习惯，进行有效的自我管理，让自己更好地掌握自己的支点，进而降低压力，提高效率。压力，可以看成是一个侧面，也可以看成一个挑选习惯的标准。

其次，清楚自己是一个什么类型的角色、特长在哪里也十分重要。由于人的气质、个性等特点不同，表现在人际关系中也有不同的类型。不同气质类型的人适合做不同工作，不同人际关系类型的人所适合的工作也不同。

积极主动型：这类人在人际交往中，总是采取积极主动的方式，适合需要顺利处理人与人之间复杂关系的职业，如教师、推销员等。被动型的人在社交中，则总采取消极、被动的退缩方式，适合不太需要与人打交道的职业，如机械师、电工等。

天生领袖型：这类人有强烈的支配和命令别人的欲望，在职业上倾向于管理人员、工程师、作家等。依从型的人则比较谦卑、温顺，惯于服从，不喜欢支配和控制别人，他们愿意从事那些需要按照既定要求工作的、较简单而又比较刻板的职业，如办公室文员等。

工作严谨型：这类人有很强的责任心，做事细心周到，适合的职业有警察、业务主管、社团领袖等。而随便的人则适合艺术家、社会工作者、社会科学家、作家、记者等职业。

心态开放型：这类人易于与他人相处，容易适应环境，适合会计、机械师、空中小姐、服务员等职业。闭锁型的人适合的职业有编辑、艺术家、科学研究工作等。

怀才不遇的人们可曾想过，你现在的这份工作，可能对你将来有莫大帮助。古今中外不乏从事过多种职业

最后获得伟大成就的人。当你清楚了解自己的时候，你甚至可以把曾经的工作经验联系在一起，成为你创新、进步的阶梯。言归正传，以上不同类型的人主要是从性格来分。还有各式各样的分法，在这里不详细列举。

需要指出的是，只看性格类型，或者进行一些人格测试还不够。要更加了解自己还需要一些其他的办法，这样的办法也有很多。比如说，经常与自己交流，多回忆类似事件自己的做法、取舍；拿以往的经验 and 现在的自己进行比对；或者参考别人对自己的评价等等，总之，全面地了解自己的性格，在这个基础上做出选择，一定会更加有针对性，能更有效地把自己的特点充分地展现出来。

再次，是关于目标的。目标的设定一直都讲究明确，这个其实不难做到，不少人很年轻的时候就立志要考明星大学，或者当个钢琴家、拳击手，各式各样，三百六十行，皆有各自的追求者，然而，这些都成了他们的梦想，也许是一生也不会实现的梦想。

为什么？他们忘记了。忘记了自己的初衷，努力的方向便有所偏差，随着时间的推移，这种偏差就会越来越大，甚至走向了另一个领域。当年刘备、孙权、曹操三分天下，当初皆以复兴汉室为口号，然而各占三分之一天下以后，弱者只想苟安一方，强者希望建立自己的时代，最后落得个三分归晋的结局。想当年关羽温酒斩华雄、赵子龙救阿斗，火烧赤壁的诸位英雄，也被这混乱的土地埋葬，豪情不再。

自我管理的方法步骤其实是没有一个定式的。因为人各有志，性格也不尽相同，比较有条理的人可能喜欢为自己设定一个有效率的时间表；比较享受艺术生活的人，更喜欢为自己设定一个有情趣的场景，进而大大提高自己的效率；有长远计划的人还可以设定个五年计划。但是，有一点是肯定要抓住的，那就是时间，一个人真正可以把握的属于自己的最珍贵的，就是自己的时间了。

不少介绍如何掌握自己的生活 and 时间的书，都会让读者去自己制订一个表，列个 A、B、C、D，或者勾任务。但其实这并不符合人性化的原则。不是每个人都能坚持列表，也不是每个人都可以完全按照计划进行，就算在任务的时间上进行调整缓冲，也只是一时的解决办法，而且这样也很容易让自己产生倦怠，加重自己的负担。

一直以来，只有人性化的自我管理才会有成效。就像喜欢艺术的人不能受时间表的束缚，有条理的人害怕自己散漫……但是，有了良好的习惯，对自己有一个具体清晰的认知，对自己的目标坚持不懈，管理自己就不再是一个问题。这其实是一种以提高自己素质来进行自我管理的方法。

办事有恒心，处事有自知，凡事有目标，把握好这些，一定能找到合适自己的办法，在茫茫的人海看到自己的位置，生活就会因此更加有挑战，职业倦怠为你蒙上的黑白色也会回复缤纷。

### 第3节 为自己建立一个完善的社会支持系统

在讨论社会支持系统这一个话题之前，可以回答下面几个问题。

以你的社交圈为限，回答以下问题：

1.遇到金钱上的困难，有哪些人可以为你慷慨解囊？

- 2.如果你生病了，有哪些人会非常着急？
- 3.你有新的想法时，哪些人一定会支持你？
- 4.假如你犯了一个严重的错误，有哪些人可以帮你解困？
- 5.如果你要创业，你觉得可以和哪些人合作？
- 6.今天你得了奖金，你觉得你可能会对哪些人保密？
- 7.你有一个重要秘密，你最怕让哪些人知道？
- 8.哪些人失败了，你会欢呼雀跃？
- 9.你觉得世界上少了哪些你认识的人会更美好？
- 10.你觉得哪些人不适合在你的生日派对上出现？

以上 10 个问题，前五个你想到的人数越多越好，后五个则越少越好。人数是不限的，但是前面五题的人数越多，后五题的人数越少，在某种程度上就说明了你的社会支持系统完善与否的问题。社会支持系统其实就是这么一回事。也许这样还是有点抽象，要再深入一点了解，不妨回答一下两个问题：

- 1.你是否有把握，在自己陷入困境的时候，能实时得到他人的帮助？
- 2.这些人都有谁？

以上两个问题就构成了“社会支持系统”的核心，至于什么是社会支持系统，简单来说，就是一个具体的人际关系网络。辞典中正式的定义指的是个人在自己的社会关系网络中所能获得的、来自他人的物质和精神上的帮助和支持。

在生活和工作中，这个系统都非常重要，你不是一个人在战斗，总需要得到别人的支持和帮助，所以你需要为自己建立一个完备的支持系统，包括朋友、同事、老师、上下级、合作伙伴等，亦可以包括由陌生人组成的，在必要时候他们愿意为你提供帮助，每一种系统都相对地承担着它特殊的功能，例如工作中同事或者合作伙伴的功能主要是交流意见、工作的分工合作等，这样构成一种工作上的支持。

显然，社会支持系统足够完善，可以给我们的生活带来很大的改善，当我们陷入困境时，社会支持犹如雪中送炭，给予我们充足的物质或者精神的支持，帮助我们恢复信心、勇气和力量。你身边一个一个和你分享生活的人，就像一缕缕的阳光，温暖着你的心灵。

那么，社会支持系统和职业倦怠到底有什么关联？对消除职业倦怠有什么好处？

一、你不是一个人在战斗，也不是在为别人战斗

假如你一个人回到了侏罗纪时代，遇到了一只暴龙，它正对着你流口水，这时候你首先想到的是什么？没错，跑！可是，你跑得过暴龙吗？当你跑累了，也只能束手就擒。但是如果你有一个团队，你们就可能会想办法去猎杀这只暴龙，甚至可以想象杀死这只怪物以后谁可以剥它的皮，谁去分它的骨，谁负责烹调。

由此可见，一个社会支持不但能改善当前的情况，也能改变一个人的思维。由逃跑到反击，是由一个人的思维转向团队群策群力的巨大转变。前者可能丧命，后者则可以一尝古兽的鲜美。

在工作中，为什么你会容易变得烦躁？因为你觉得自己是一个人在工作，你觉得你在为别人工作，你的功劳除了一个月的薪资以外就什么也没有，自己没有进步，反而被当成了机器，就算别人越做越大，也只会给你薪水而已。但是如果你是在为自己人工作，便不会有这样的烦躁。和大家同步前进，不但有效地缓解了心理上的不平衡，又能在工作中得到别人的关心，遇到困难也不会孤军奋战。因此，在同事之间建立自己的社会支持系统是十分重要的。

## 二、你有自己的一席之地

觉得自己在公司没有地位，没人重视自己，十分容易导致职业倦怠。要解决这个问题，就必须完善你的社会支持系统。当你成功在公司建立了一定的支持系统，就没有人会不把你放在眼里。至于如何在职场建立一个完善的社会支持系统，涉及的是职场的为人原则、人际交往等技巧，本节稍后将会说明。

## 三、被机会包围，不再打瞌睡

当你的同事都喜欢你，凡事都想第一个让你知道，有什么信息也会和你分享，那么，你就会成了一个百事通。充分利用这些信息，更能让你一步一步地踏上公司的顶层。可以说，成功的机会无时无刻不在你身边涌现。如果老板喜欢你，更加能让你平步青云。在这样的情况下，你还会在一个小职位上饱受职业倦怠的折磨吗？

要在公司建立一个完善的社会支持，基本要点就是要让大家喜欢你。身在职场，要讨人喜欢，首先我们可以看看哪些是不讨人喜欢的，再对自身进行反思。

员工甲去上班的时候，没有人留意到她是几点来的，往往是办公室中她的同事偶尔头一抬，就猛然看见刚才还空着的位子上已经有一个身影。下班时候也是这样，大家才开几句玩笑的时候看见她还在，可是忽然就发现她的桌上已经清理一空，消失了。

中午吃饭时间原本是和同事们聊聊天、热络起来的好时机，但是员工甲每天都坚持自己带饭来，时间一到，就躲到会议室的角落里一个人吃闷饭去了。虽然也有几位好心的同事一开始主动找她搭讪，可是她最多礼貌地回答一下，然后又一言不发。



员工乙主修德语，但是工作中暂时没有他专业的“用武之地”。然而，他不甘心这样的状况。于是，平时同事交流时，有事没事他总会夹杂几句德语，如果在场有人听得懂还好，问题是同事中没有一个懂他说什么。他这样的表现让他的同事很反感，但他一边讲一边还要看看其他同事，尤其是女同事，那种眼神就像是在炫耀。

他在办公室还用德语打电话，公司并没有这样的客户，一听就知道他打的是私人电话。公司虽没有明文规定不准打私人电话，但是这样张狂地表现自己，太过火了。



员工丙是公司里最能言善道的人。每天上班，他都有说不完的话题，但是都十分琐碎。他总喜欢讨论美食、电影，而且他的口水也特别多，大家在吃午饭的时候都得小心保护自己的午餐，以防自己的饭菜沾到了他的“爱说话口水”。

他还很粗心，就算老板来的时候，大家一下子安静了他也没有察觉，继续自说自话，那个貌似在听他说话的同事就惨了，跟他一起倒了大霉。最令人厌烦的是，他还喜欢说别人的隐私以及琐碎不堪的事情，这

让同事都害怕看到他。



员工丁是一家公司的小管工。平时他对比自己稍微低阶的同事非常“官僚”，喜欢命令别人做这做那的，碰到比自己职位高的，则像一只温顺的小狗，摇头摆尾、端茶递水样样精。为了不让别人超越他，他甚至喜欢为难别人，也尽量避免他的同事接触那些所谓的长官。日复一日，大家对他十分厌恶，他所管理的小部门最后也被撤了。

以上几种人，分别代表了不合群、喜欢炫耀、爱搬弄是非、爱耍手段等在公司十分惹人讨厌的几种性格。其实，在职场惹人讨厌的行为远不只这几个，比如说推卸责任、没有条理、缺乏主动等。可是如果用“最”字来形容，这几类就首当其冲了。如果你没有这些不良嗜好，那么再培养一下几个职场的人际技巧，一定能让同事、老板对你刮目相看。

- 1.注重自己的仪表，给人好的第一印象。
- 2.不怕吃亏，不避重就轻，认真工作。
- 3.广泛涉猎，可以在多数领域和人家对上话。
- 4.不轻易许下诺言，除非自己一定能办到。
- 5.受表扬不趾高气扬，保持办公室和谐。
- 6.真心为别人的成功感到高兴。
- 7.不要自己独揽功劳。
- 8.不要时时、事事都争第一，该用力时再出手。
- 9.虚心求教，不要不懂装懂。

通过以上的办法，一个初步完善的社会支持系统便能建成。但这还不够，我们还要学会维护这个系统。

首先，我们要有这样的关于社会支持系统的概念：人在这个世界上生存，过的是集体群居生活，需要融入其中，要学会彼此支持，但不表示你可以依赖别人，不过有困难时求助于别人是绝对必要的。

同时，我们必须意识到很重要的一点，那就是社会支持系统不能只索取而吝啬地不肯给予一点回报，我们的困难需要社会支持分担，很自然，我们的快乐也需要社会支持的分享。想要从这个系统获益，首先要学会付出。所以我们平时需要懂得关心并帮助他人，得到成功时不要忘记与他人分享快乐幸福和你的成果以表示感激，懂得回报，懂得感恩，明白没有人有一定要帮助你的义务，否则，你的社会支持系统也建立不起来，因为它需要你平时的情感投资。

另外，切记不要完全依赖于这个系统，遇到问题首先要尽可能自己解决，不麻烦别人，能独立完成任务就独立完成任务，实在不得已才求助于人。这样人家才会谅解你的难处，也就会乐于热心助你了。

完善你的社会支持系统，一定能帮助你减少工作压力，让你深入组织，帮助你做出辉煌成绩，还有战胜职业倦怠。因为职业倦怠也许就可以看成是这么一个难题，一个需要大家和你一起战胜的难题。

# 第五章

## 职业精神：薪水到底谁来决定

根据强制分布理论，“全球第一 CEO”韦尔奇提出了“活力曲线”（Utility Curve）这个特别的概念，根据这个理论，他要求通用电气公司的各层管理者每年要将自己管理的员工进行严格的评估和区分，找出为企业做出巨大贡献的员工、一般的员工和问题员工，管理层对待这三类员工要区别管理，这样才能让他们的潜能发挥到最大。

第一类是占全企业大约 20% 的明星员工。他们是热情满怀、认真负责、积极主动、工作踏实的员工，他们最可贵的素质就是不仅自己浑身充满活力，而且有能力带动自己周围的人提高企业的生产效率，往往为周围的人提供了榜样作用。有研究证明，很多人虽然从事相同工作，即使他们拥有相同的教育背景和从业经验，但优秀员工和一般员工在工作效率上也会存在巨大差异，差异可高达 20 倍。

第二类是占 70% 的活力员工。他们与第一类员工相比最大的差异，就在于是否拥有热情。他们认为只要任劳任怨地发挥现有的能量和实现自己认为的价值，对自己的工作负责就够了。管理层需要提升这类员工的工作热情。

第三类是占企业 10% 的落后员工。这类员工不仅不能胜任自己的工作，他们的存在还会打击别人的热情，而不是激励。他们是使企业管理者头痛的刺儿头，而且经常拉低团队的工作效率。

管理者应视实际表现，刚开始让这类员工得到一到两年的改进缓冲期，逾期无改进者则会被无情地解雇。韦尔奇认为，让一个人待在一个并不能让他成长进步的环境中，才是真正的野蛮行径。“解雇”这种方式看似无情，反而对他的成长更好，因为在公司内部被淘汰，他还有机会去寻找新的、适合他的机会，如果放任自流的话，他最终只能被社会淘汰，成为一个无用的人。

运用“活力曲线”的标准来制订出奖励制度，对每类员工自然要有区别待遇。在通用电气公司，第一类员工应该分享大部分股权和利润，失去第一类员工是管理者犯的错误，领导者一定要热爱他们，不要失去他们。一旦失去一个第一类员工，管理者就要做出检讨，为何没为公司留下这些优秀员工，哪里做得不好，避免再次失去这类员工。

看完这位“全球 CEO”的理论，好好想一想，你是哪类员工呢？是明星员工、活力员工，还是落后员工呢？对企业来说，区分这三类员工最大意义在于，对他们的待遇方面进行分别对待。他们甚至认为失去第一类员工是一种罪过，领导者要负相对损失的责任。那么第一类员工究竟为何让领导者如此重用，他们有着什么别的一般员工没有的职业精神呢？这章我们就对此探讨一下。

### 第 1 节 主人翁精神：把公司当成你自己的家

主人翁精神，是指一个人在基本符合某一个职位任职资格的前提下，进入到该职位中，按照该职位的要求，履行和完成职位所赋予的全部工作，实现个人的社会价值。在这里，是指更进一步地愿意与企业同甘共苦、同舟共济、荣辱与共，深化“企兴我荣，企衰我耻”思想，把公司当成自己的家。公司里每一个员工都是组成公司的一个细胞。

著名企业文化作家汤姆·彼得斯推出过一本《赢得优势---领导艺术的较量》，他在这本书中说：“我已不满足《寻求优势》一书中所介绍的信任人、关心人、爱护人的观点，而是要进一步使每一个员工都成为主人翁，人人都成为企业家。我要为主人翁精神大声欢呼、喝彩！”

他还运用了大量的事例阐述一个黄金法则：只要你把所有的员工都看成主人翁，员工就会把公司看成自己的，他们就会主动地为公司尽心尽责。主人翁意识对一个企业的竞争力来说，是非常重要的。因为如果每一个人都有主人翁意识，都把公司内部的事当成自己的事来做的话，公司无形当中会形成很大的竞争力。

企业员工的主人翁意识，是企业发展的动力，它意味着诚信、团队、务实、积极、专业和创新。只要拥有了主人翁意识，你会觉得自己的工作非常有价值，企业也会因为这样而发展得更快、更好，最后你也会因此受益的。

有一个“职位股份制”的理论指出：每一个职位，都是一个股份制公司，这个公司有两个股东，分别是老板和员工。老板投入货币资本，表现在资金、厂房、设备等上，要求回报利润；而员工投入人力资本，表现在知识、经验、技能等上。要求回报的首先是知识、经验、技能。多做一个工作，就多累积一次经验；克服一个困难工作，就等于争取了一次技能提升的机会。最后，知识、经验、技能大大提升，报酬的提升就会是理所当然水到渠成的事情。

在你心目中，公司是你的什么地方？单单每天工作的地方？然后一个月给一次薪水的地方？还是你的大家庭？你会趁工作之便，偷偷地把鼠标垫、文具等带回家吗？

把公司仅仅当成自己工作的地方，那你不会对它有什么感情可言，只是每日机械地工作，也不会对工作有很大热情，因为你感觉只要保证自己不会被“炒鱿鱼”，保证薪水不变，工作得好与坏跟自己并没有太大关联。

而如果你把公司当成自己的家，马上就不一样了，公司是你的家，你对它的一草一物都充满着感情，你会非常珍惜这份工作，因为没有人会想离开自己的家，你会一有机会就关注公司的一切信息，时时刻刻关心企业发展，遇到什么问题立即找相关部门协调。当公司里所有员工都热爱企业，为企业发展出谋划策，才能与企业共荣辱，为公司的发展好坏而担忧或欣喜，而且会把同事当成共同奋斗的兄弟姐妹……总之，你在工作中的状态会很不一样了，如果是为自己的家而工作，每个人都会尽心尽力，认真负责的。

也许有人会觉得奇怪、不解，为什么一定要把公司当成自己的家，只把公司当成单纯的营利性企业不行吗？也有人会质疑：公司里真正的主人就是老板，员工只不过领薪工作，怎么会是企业的主人翁呢？拥有“我也是企业的主人”这种理念，有什么好处呢？

其实拥有了这种理念，就是拥有了工作中的主人翁精神，把自己当成企业的主人，当成企业的一分子，更是以一种与公司血肉相连、心灵相通、命运相系的感觉，这样就能认真去做好每一件事情，去面对每一个客户。

杜邦公司每年度都要在底特律举行“优秀员工”、“明星员工”、“年度杜邦员工最高成就奖”的颁奖仪式。

迈克尔·柯维先生是杜邦公司的一名普通员工，但他工作还不到三年，各式各样的荣誉就开始向他飞来。

工作的第一年他就被评为公司的“优秀员工”；第二年他升级了，被评为公司里光芒四射的“明星员工”；第三年，他又飞到了底特律总部，集齐所有最优秀的员工接受了“年度杜邦员工最佳成就奖”。

至于这位新秀为什么屡屡得到这样的荣耀？从公司总部的嘉奖令上或许能给我们答案：“迈克尔·柯维先生已经把杜邦公司当成了他自己的公司，他认真负责、一丝不苟的工作态度，值得我们所有人学习。他把认真工作当作了一种责任。我们没有理由不奖励迈克尔·柯维先生。确实，这是我们共同的公司，没有认真做事的态度，就不会有责任感，而没有责任感的人，更谈不上认真。在此希望迈克尔·柯维先生能再接再厉，再创辉煌。”

海尔的员工准则里写道：从您加入海尔集团的第一天起，您就成为海尔集团的一名“企业人”，您的一举一动将不只代表您自己的形象，更重要的是代表整个企业。从你加入企业的第一天起，你就要牢记你是这个企业的一员了，你为它工作，为它贡献，你也是它的主人。既然如此，就要时时刻刻维护公司的形象。因为员工们的形象决定企业的形象，没有维护企业形象的意识，肯定不是一名合格的员工。

一个热爱公司的优秀员工，不管身在何处，不管是在公司内还是在其他地方，都会非常注重自己的形象，并且愿意极力维护公司的好声誉，因为他们明白自己的形象在别人面前就代表着整个公司的形象。这是基本职业道德观。如果四处诽谤企业，挖空心思地讽刺企业领导人，一定没有主人翁精神的人，试问有谁会整日自曝家丑呢？

维护公司的声誉，第一点是应该注重自己在公共场合要讲求修养、合乎礼貌，因为这是人的基本素质。一个人的内在修养可以通过外在礼貌表现出来，至于礼貌就是言语、服装、招待、打电话等都应遵守的基本礼仪，而且对上以敬、对下以慈、对人以和、对事以真，那你就能为你的公司争取到一个好的形象。

阿基勃特曾经只是美国标准石油公司的一名再普通不过的职员，但他有一个很特别的做法就是，在任何场合，只要被要求签名，他都会在自己的签名下附加上当时公司的一句著名宣传语“每桶四美元的标准石油”，从不间断。坚持的时间久了，他的同事、朋友们干脆给他取了个“每桶四美元”的外号，他的真名反而被人给忘了。

后来，这件趣事被公司董事长洛克菲勒听说了，便叫来阿基勃特，问他：“别人用‘每桶四美元’的外号叫你，你为什么生气呢？”阿基勃特平静地答道：“‘每桶四美元’不正是我们公司的宣传语吗？别人叫我一次，就是替公司免费做了一次宣传，我为什么要生气呢？”他已经把这当做是自己应当承担的义务了。洛克菲勒感叹道：“时时刻刻都不忘为公司做宣传，我们需要的正是这样的职员。”便从此开始重用阿基勃特。5年后，洛克菲勒卸下董事长一职，阿基勃特成为标准石油公司的下一任董事长，他得到升迁的重要原因就是之前坚持不懈地为公司做宣传，从来不忘记自己的责任。

麦当劳的其中一条员工准则是“注重整体利益”，即当你做每一件事情时，都应考虑它会如何影响整个公司的利益。例如，如果一位餐厅服务员为顾客提供了最热情周到的服务，他就会愿意一再光临那家餐厅，甚至宣传、邀请、吸引更多的顾客过来，这就无形中为企业增加了很多利润。

微软也要求员工要有主人翁精神，就是认定自己工作的价值，愿意以此为公司赚取更多的利润，树立主人翁意识，为公司着想，把自己当做老板，认为公司就是自己的，每天都会竭尽全力地想怎样让它发展得更好。

很多公司在招募人才、使用人才时，特别青睐“三心”人才。

所谓“三心”人才，其一就是指热心的人。这种热心是指对公司充满深厚的感情，对工作时刻保持热情；能谨记以公司整体利益、长远利益为重，视公司为家，视同事为自己的家人共进退，团结协作、同舟共济、荣辱与共。

有着长久历史的联邦快递公司在成立之初，也曾经历过一段因经营失败而负债累累、举步维艰的时期，但全公司从上到下，团结一致，如总裁弗雷德就以身作则，从不退缩，才成就了现在的联邦快递。

当时为了渡过难关，偿还公司的债务，让公司重新走上正轨，弗雷德做了很多现在人们看起来都非常疯狂的事--卖掉了自己的私人飞机、伪造律师签字从家庭信托基金中提取本属于他两个姐姐的钱。为了支付员工薪水，他坐飞机到赌城拉斯韦加斯赌场碰运气，没想到上天似乎也眷顾着他，他用数百美元赢回了两万七千美元，得以支付员工薪水。

为了改善经营情况，弗雷德竭尽全力招揽客户、开拓市场，他在西部开辟了6条航线，而且尽可能地把价格降到最低，来赢得市场，几乎是零利润。当然，如果只有弗雷德一个人孤军奋战，联邦也是不可能重新辉煌起来的，或许是他这种可怕的执著和意志力感动了员工，员工们把公司当成了自己的家，把复兴公司当成了自己的“必达使命”，他们与公司同舟共济，帮助公司渡过难关。当时，他们在这种主人翁精神的激励下做出了很多感动人心的事。

有的联邦快递司机抵押了自己的手表来购买汽油；当执法官来查扣鹰式飞机时，员工们自动自发把飞机藏起来；面对公司一度达到的每天80万件额外包装件，数千名雇员自愿在午夜之前来到货仓，连夜清理堆积如山的货物。

有这样的团队怎么可能会有克服不了的困难呢？深受感动的弗雷德，曾经在报纸上用整整十个版面表达对员工们的感谢，并用军人的敬礼来结束这份感谢词。他说：“你们的工作非常出色，你们对自己的事业具有高度的责任感。”

后来，在联邦快递步入正轨，并重新取得了更辉煌业绩以后，弗雷德自然不会忘记当时陪他一起走过的功臣，他给予了员工前所未有的丰厚物质报答，还慷慨地承诺不裁员、最高薪水、利润共享、管理人员拥有股权等政策，同时，用一系列培训计划为员工规划出未来发展的方向，让这些员工过上物质丰厚幸福的生活。

常常听到有的员工抱怨，“凭什么让我们天天加班？管理者苦干是应该的，这又不是我的企业！”甚至以得过且过的心态去面对工作，管理者在时装装样子，管理者不在时就自由散漫。反正工作都是为老板做的，领多少薪水做多少事，只要不影响薪水、奖金，工作上投入的越少越好。

在企业中，企业的领导者，可以说是在为自己而工作，但他更要为企业创造业绩，同时也要对自己负责，对员工负责。公司是由每一个人组成的，大家有共同的目标和共同的利益，因此，公司里的每一个人都肩负着公司生死存亡、兴衰成败的责任。这份责任在每个员工的肩上，无可推卸，即使你的职位再低。你如果意识不到这一点，就是失职。

一个人如果不时刻铭记着：“公司的利益要摆在首位”，那么，即使他有着再厉害才能，也不会是一名优秀员工。一个只记得把自己的利益放在首位的人，是目光短浅，难成大器的。如果你有为自己工作、是企业主人的心态，那么你就具备了一个优秀员工的素质。

乔治是一个优秀的专业木匠，他做了一辈子木工，因他的敬业和勤勤恳恳而深得老板的信任。当他年老力衰时，他对老板说自己想退休回家，像个平凡老人一样与亲人一起共享天伦之乐。

老板与他共事这么久，充满了感情，百般挽留，无奈他去意已决。老板只好答应他的请辞，但希望他最后的工作就是再帮助自己盖一栋房子。面对这么多年一起工作的老板，乔治想不到理由去推辞这样的请求。

但乔治其实满腹牢骚，埋怨老板不肯放行，归心似箭，根本没用心思在这栋房子上。用料简单粗糙，做事粗心大意，随便糊弄过去就行了。直到房子已经盖好后，乔治立即兴冲冲地向老板请辞。这时，老板做出了一个让乔治意想不到的举动--老板竟然将房子的钥匙交给了乔治。

老板说：“你为我工作了一辈子了，我就送给你这份礼物作为感谢。”老木匠愣住了，又悔恨又羞愧。没想到他一生盖了那么多精致用心的豪宅华亭，最后却为自己建了这样一栋粗制滥造的房子。

如果乔治最后也能像平常一样，用主人翁精神认真地建好房子，那他最后就能为自己建好一栋精美漂亮的房子。有些员工又何尝不是这样，他们漫不经心、凑凑合合地去工作，认为那是老板的事业，老板的“房子”，公司的发展好坏与自己无关，每天工作不是积极行动，而是采取消极应付、得过且过的方法，做任何事都不肯精益求精，突然有一天，他们会发现其实早已深困在自己为自己建造的网里作茧自缚了。老木匠就正是缺乏主人翁意识，所以最后陷入了自己构筑的困境中。

一个企业的员工，只有不管老板在不在，不管公司遇到什么样的挫折，都愿意全力以赴，有愿意帮助公司去创造更多财富走出困境的主人翁心态，才能成为一名合格的员工。

彼得只是一名装修工人，他在安德鲁装修公司里工作，不夸张地说，在所有工人中，最认真、给别人印象最深的、把工作做到完美程度的就是彼得。他个子矮小，但人很聪明勤快，绝不浪费雇主家的任何东西，如他宁可用自己的手试验胶水的牢度，也不会浪费雇主家的一块木板。他会把工作做得很完美，找不到缺陷，还总是主动给雇主节省很多材料。当他在约翰逊家工作的时候，很让约翰逊省心，但约翰逊也很好奇。

于是完工的时候，约翰逊问他：“每次都是这么细致地给别人工作，不觉得亏吗？”彼得淡然一笑：“工作是为自己的！”约翰逊震撼了！这句充满智慧的话，竟然是从一个普通装修工人嘴里说出来的。安德鲁装修公司的效益越来越好，与此同时，彼得的职位也得到了提升。

所以，要记得，看似为老板建“房子”，其实还是为自己建“房子”，因为你的努力也是在为自己增加经验、

技能。比尔·盖茨曾经说过：“一名优秀的员工是怎样的呢？作为独立的员工，你要为自己设立一个远大的目标，并且每天都要有计划地通过一个个具体的指针来完成这个目标，不要把薪水和晋升作为工作的唯一动力，要把职业和生命追求紧紧联系在一起，并为此而倾注全部的力量和智慧。把单调、繁琐、乏味的工作，当做是自己最热爱、最倾注全力的人生目标，并倾注自己最激烈的热情。忠于公司、忠于老板，与其他人和谐共处、同舟共济，在与团队的共同成长中提升自己的素质。”

斤斤计较自己的薪水得失，往往得不偿失。为高收入频频跳槽则太过短视，只有在企业中具有“主人翁精神”，努力认真工作，才能成为一名真正的、优秀的职场中人。

波音，世界 500 强排名 63 位，其员工精神是：我们每一个人都代表公司，我们都应时刻谨记提醒自己这一点。

总之，企业的主人并不单纯只是老板，我们自己也是企业的主人，这就和“水能载舟，亦能覆舟”的道理是一样的。我们就是水，不流动的话，又怎能让企业更快地往前发展呢？企业兴，员工荣；企业衰，员工耻。

个人利益和公司利益是一致的。这是一个显而易见的道理，“我靠企业生存，企业靠我发展”。这就如天平的两端，一方是企业，一方是员工，要保持天平的平衡，必须达到两方的和谐与统一。

做企业的主人，应该体现在行动上，时刻维护公司的荣誉，时刻把公司整体利益摆到第一位。工作的满足感来自一贯的表现，可以肯定地说，作为一名有工作热情的员工，你的存在会使企业更强，企业的发展也会让你的前途更美好！

## 第 2 节 自觉精神：老板在不在都能坚持认真工作

所谓的自觉精神，是指不管老板或上司在不在，不管工作中有没有人监督你，都能坚持认真工作，对自己的工作负责。人都有个弱点，就是最难战胜自己。

成功学的创始人拿破仑·希尔曾说过：“自制是人类最难得的美德，成功的最大敌人是缺乏对自己情绪的控制。”而能够一直坚持自觉认真对待工作的人，拥有的也可以称为自律精神，自己约束自己，自己要求自己，由他律到自律。

很多人在没人监督的时候，很容易就松懈下来，想着反正没人知道，自己的薪水也不用担心受影响，何不忙里偷闲一会儿呢？其实不然，不要认为只要上司不在就可以偷懒了，比如在公司里打电话聊天、玩游戏、推托任务给同事，表面看起来这是一种小聪明，你还会为这样的小聪明而沾沾自喜，但实际上这是一种不思进取、缺少责任心和时间观念的表现，虽然看起来了无痕迹，但你能保证手头上的工作绩效不会受一点影响吗？

老板绝对不会欣赏这样所谓“聪明灵活”的行为，升迁的机会也会与你绝缘。我们在公司上班，那么公司的发展和自己的发展也就休戚与共，所以需要有强烈的自律意识。如果一个员工没有自律能力，那他在工作上的敬业程度就会大打折扣。自觉精神是一种自己自觉自愿地执行来追求长远目标的意识。追根究底，

是指个人责任感是否强烈，会不会主动地为自己的工作负责。缺乏责任感难免会失职，工作就是你的责任。

美国西点军校尤其重视对军人责任感的培养，明白指出：没有责任感的军官不是合格的军官。在企业中也是一样的，没有责任感的员工也不是优秀的员工。像联邦人一样，他们每个员工都把工作看成是被赋予的使命，无论做什么事情，要么就不做，要做就做到最好。其中最重要的是要保持一种积极的心态，即使是辛苦枯燥的工作，也是你必达的使命，你必须铭记，对公司和工作负责的时候，你就该认真对待工作，从不懈怠，努力做到最好。

当你学会无论如何都要完成使命时，也就是成功渐渐向你靠近的时候。成功的员工，在工作中总是主动要求承担更多的责任或自动承担责任。日久天长，他就成了公司的优秀员工、中流砥柱。

事情可以做好，也可以做坏；可以高高兴兴、骄傲地做，也可以愁眉苦脸和厌恶地做。但如何去做？完全在于自己，这是一个选择问题。而如果你选择的是愁眉苦脸和厌恶地做，就不会认真对待，也不会抱着高度责任感去完成，自然不会高质量地完成工作了。

员工工作中自觉态度的高低，体现了他责任心的强弱，所以，培养员工强大的责任心是每个企业都重视的，也是管理层一直都要关注的问题。当然，很多企业也在招募过程中，经过筛选来找到有责任心的优秀人加入自己公司，因为员工的责任感对企业来说是走向成功的保证。

IBM 公司有一句名言是这样的：员工的能力与责任的提高，是企业的成功起源。员工如果拥有了高度的责任感，就会在工作执行中不仅一定会保质、保量，还会努力追求到尽善尽美的境界，如果拥有这样一群高度责任心的员工，哪个公司不会成功呢？

比尔·盖茨曾对他的员工说：“人可以不伟大，但不可以没有责任心。”高度的责任意识会帮助员工走向卓越。企业会非常重视在工作中对员工责任心的强化，事实上，据心理学分析，要做到自觉，与人的自制力、踏实、恒心、勤奋、刻苦、毅力、忍耐性、顽强性、挫折承受力等积极心理因素有关。提高员工自觉性，充分发挥每一名员工工作主动性、积极性，使每一名员工能真正做到“不用扬鞭自奋蹄”，对企业的持续性发展有着举足轻重的作用，也是每个企业渴望员工达到的状态。

中国文学界的泰斗季羡林先生，在战争时候曾经在德国居住，他很感慨地总结德国人：“无政府条件下却没有无政府现象。”季老师说这句话，是他那时亲眼目睹、亲身感受了德意志民族在那时一片混乱、无政府状态下，表现出的高度自觉性。

第二次世界大战时期的最后一个冬季，当时由于盟军的合围夹攻，而且由于长年战争，德国政府形同虚设，政府机构早就空了，只派了几个人象征性地留在里面。德国很多东西都无法进口，燃料奇缺，老百姓根本没有用于取暖的煤。在寒冷的冬季，为了让居民取暖，政府做出决定，允许居民上山砍树。但是为了保护树木，只允许居民砍伐那些枯朽的老树和劣质树，并派人在不许砍伐的树木上画了红色标记。

如此的广阔范围，不要说多派人手监督了，连监督的人都没有，在这样无监督的状态下，季老师却发现，在他居住的城市里，在他熟悉的街道上，没有任何一个人砍伐有红色标记的树木！大家井然有序，从外到

内，即使再麻烦，即使那些红色标记的树离自己再近、再方便，也只砍伐那些没有什么价值的树木，节俭地做烧火取暖之用。这相当于给树林进行了一次卫生清洁。

虽然在第二次世界大战中一败涂地，但这种可贵的自觉精神，已经成为德意志民族一种深入骨髓的习惯和秉性，已经锤炼成他们的民族习惯，是他们的优秀民族传统，也是我们该学习效法的。为什么在战败后短短几十年的时间内，德国又重新屹立起来，成为当今世界的强国？他们成功的关键也就是他们整个民族高度的自觉性。

有两种人永远无法超越别人：只做别人交代的工作的人，和做不好别人交代的工作的人。他们要么会成为第一批被裁员的人，要么在单调卑微的工作中耗费终生。其实，天底下哪有不劳而获的东西，唯有肯付出血汗与时间者，才能享有成功的果实。

无论你做什么工作，无论面对的工作环境是松散还是严谨，你都应该辛勤地付出与工作，不要老板一转身就开始偷懒，没有监督就没有工作进度。你只有在工作中磨炼自己的能力，使自己不断提高，加薪、升职的事才能落到你头上。反之，如果你凡事得过且过，从不认真工作，那你就会被老板毫不犹豫地排斥在他的选择之外。

一位著名企业家说过：“缺乏使命感是一种灵魂的缺陷，一种只想到利不想到义，只想到我不想到他，只想到小不想到大，只想到今天不想到明天的灵魂缺陷。使命感不在好高骛远里，也往往不在轰轰烈烈里，使命感就在你的身边、手中、脚下，就在你平凡的工作里。一个人对待本职工作的态度是半心半意、半推半就、半途而废，还是全心全意、全力以赴、有始有终？有无使命感的分水岭，就在平凡的表现里。忠于职守就是最大的使命！”

在动物界中，牧羊犬是最尽职尽责的，它的高度责任感让人类也会深感自愧不如。平时的工作它们就非常严谨认真，即使牧羊人已远远离开，也照样有一双警觉的眼睛在不倦地巡视着，保护羊群不受野狼的偷袭。实际上，主人只是提供它一个食宿之地，而它回报给主人的是无懈可击的态度，让主人百分百地放心！牧羊犬自觉、忠诚，它们积极主动地担负起保卫、警戒和放牧的工作，忠于自己的职责，一丝不苟，自然深受主人的喜欢！

在企业里，工作业绩的好坏固然与能力相关，但尽职尽责是成功的必要前提。你是一个尽职尽责的人吗？你能让老板放心吗？总归一句话，你有牧羊犬的精神吗？这将决定你能否得到老板的重用和信任。衡量员工的标准，是业绩，而关键靠的就是你的责任心！

举个非常简单的例子，如果你公司上班的时间是 9 点，那你会在什么时候到达公司呢？是 8 点 40 分、8 点 50 分，还是刚好 9 点，或是 9 点 10 分呢？虽然短短的 10 分钟看起来没什么大不了，但是美国雪佛龙公司的人事经理斯蒂芬·尼尔森就用这个例子说明，在关键时刻，可能仅仅因为这迟到 10 分钟的习惯，有些人误了大事，给公司带来了无可挽回的损失。优秀的员工会分秒必争，担心为公司造成负担，而一些落后员工则时常态度优越，这其实就是每个人自律能力的不同导致的不同后果。

具有很强的自律意识，是优秀员工不可缺少的职业素质。让自觉成为习惯，培养自我管理的特点，勇于承担责任，拒绝不主动自觉的坏习惯，把已有的坏习惯扔掉，不被新的坏习惯传染。

在竞争经济中，企业没有休息的时候。同样的，在竞争激烈的现在，我们也绝不能在工作时放松，会经常找个时间空档放松的人，说到底就是惰性使然，所以我们要学会与自己的惰性战斗到底。

战胜自己是困难的，战胜敌人一万次不如战胜自己一次，跟自己的惰性战斗，不能向它妥协，要坚信自己才是最强的选手，你要赢的是你自己。人与人之间，弱者与强者之间，成功者与失败者之间最大的差异在于意志。

大多数人在懒惰面前容易缴械投降，这是一场持久战，但一个人有了坚强的意志，就具备了挑战自我的素质和内驱力，就能成就一番事业，成为一个佼佼者。

战胜懒惰，最有利的武器就是毅力。毅力是沉默中一小步一小步的跨越，它是意志力支撑下的持久的行动。

### 第3节 奉献精神：乐于奉献，不比较谁奉献了多少

“无私奉献”精神曾经是一个时代的精神象征，在过去的岁月里激励了无数劳动者奋发向上，无私地献出了自己的青春。然而现今，这种精神似乎已经淡出了人们的生活。

奉献精神其实并不是一个高不可攀的境界，比如不要推托一些你认为冗长及不重要的工作，也不要因为自己付出多一些就与别人斤斤计较，奉献是相对的概念，就是要牺牲一定的个人利益来为公司做出有利的事情。像是愿意在公司有需要的时候，舍弃与家人团聚或出去旅游的机会，坚守在一线。一位著名的总裁曾经告诫自己的员工说：“要么奉献，要么走人。”

工作上拈轻怕重，只想找轻松工作做，却在报酬上斤斤计较，在态度上消极被动，甚至偷奸耍滑；遇到困难躲着走，能少做就少做；对临时性的额外工作，更是千方百计推托，这类员工并不少见，可以说每个公司都有他们的存在，而他们最后的结果只能是被清除出去。

“赠人玫瑰，手有余香”，要有为企业奉献的精神，而不是一味讲报酬，只知索取不知道回报的员工，既可悲又可怜，只会计较得失，就不可能施展出自己的最大才能。

一份中华英才网的调查报告显示，身在职场，有31%的受访者认为应当“主动承担更多的责任”；25%的受访者表示应当和同事“同甘共苦”；22.4%的受访者表示了应当以“公司利益为上”的观点；只有20%的受访者表示“做好本职工作即可”。

从这份报告可以看出，大多数员工有正确的职业价值观。想要成为一名优秀的员工，应当记得在工作中要保持精神饱满，时刻记得愿意为自己的工作和公司奉献自己，有了这种饱满的热情，才可能在你的职位上有所成就。做事情有决心，而且热情越强，你离成功就越近。

职业是我们在社会上赖以生存的基础和保障，我们对自己的工作难道不应抱有一种感恩之心、回报之心吗？全心全意把热情贡献给工作的员工，才会发现自己无可取代的价值。爱因斯坦说得好：“一个人的价

值，应当看他贡献什么，而不应当看他取得什么。”你是用这种心态对待你的工作吗？不求惊天动地般的伟大，但求问心无愧。如果你愿意从自己的角度想一想，没有你现在的工作，你如何成就一番事业呢？而如果你想成就一番事业，不止一个名人说过，把眼前的工作当做自己的事业吧！

如果要把公司当成一个大系统，那每一名员工就像一颗颗螺丝钉一样，既默默无闻又不可或缺，虽然看起来如此平凡、普通，但哪座大厦、哪部机器能少了一颗螺丝钉呢？相反的，如果这颗螺丝钉不愿意发挥作用了，就像生锈了一样，公司也只能丢弃它换另一颗螺丝钉，这样才能保证系统的正常运转。

很多老板在创业初期，总是像抚养孩子般地付出全部心血和精力，为什么我们不可以也这样想呢？把公司当成是个孩子，不学会奉献怎么会有它的茁壮成长？有人说过：好员工首先要有时时刻刻为公司奉献的精神，能给老板带来利润。

俄国的车尔尼雪夫斯基曾经说过：“一个没有受到献身热情鼓励的人，永远也不会做出什么伟大的事业。”一个人的能力大小、天分高低、悟性好坏，都不是我们自己能决定的，但是愿意奉献多少，却是你自己可以决定的。有个成语叫“勤能补拙”，也就是一分耕耘就能有一分收获。再好的资质，不愿意奉献自己的光和热，没有受过磨炼也难成大器。

优秀员工一定要热爱工作，追求卓越，以积极的心态对待工作，对待学习，而不是有一点付出就锱铢必较。要注意的是，奉献精神并不一定是指你要天天加班，为公司忙出病来还要坚守职位。其实，对待分内工作，用心做事，追求卓越，也是一种奉献精神。

有一个从事煤炭贸易行业的码头工作负责人，一丝一毫都不敢松懈，害怕因此会造成公司的损失。他主要负责的是收煤、卸煤，这份职位要求他时刻待命，没什么休息时间，整天都得绷紧神经。他从不抱怨，不分昼夜，上游煤船何时到岸，他就即刻出现在码头。一年四季，不管是夏季烈日炎炎，刮风下雨，冬季严寒，他都没出过一次差错。在码头上风餐露宿，工作、生活几乎都在这里。

他的所有时间，所有心思，几乎都被码头的煤炭中转工作所占据。这份工作并不简单，因为他为自己也加了很多工作量，首先把每天到煤场的煤存放好、收捡好、管理好，再对煤炭的数量、品种、规格型号、存放场所等做到心中有数，定期进行实物盘点，防止出现任何差错。

为什么他会对工作这么认真呢？因为他心里清楚，码头的交接工作是整个业务流程中甚为关键的一个环节，他把确保煤炭保质保量顺利进厂作为自己的责任和义务，不让公司的整体利益受损，要保持公司在客户心目中的形象和信誉。

就这样，他全心全意地工作了三年，尽职尽责，不怕吃苦，不求名利，只是为尽自己的一份力，为公司做出应有的贡献。这种奉献精神是所有企业都一贯推崇的。

有位网友说得好：“工作是奉献精神的力量源泉；敬业是奉献的基础。如果一个人坚守在一个职位上，十年如一日兢兢业业任劳任怨地工作，这应该算是具有奉献精神；如果在一定的职位上只做了一些自己应该做和应该完成的本职工作，这也许只给奉献精神打了一个基础，不能就此而豪夸海夸其已经有了奉献精神

神。”

在公司里，每一个员工都有自己特定的位置，有自己的分工和职责，每个人都应对此有明确的认识。你具体地了解过如果你的工作没做好，会对公司产生什么影响吗？如果你是前台招待人员，你却没做好工作，服务态度太差，可能让你所招待的客户从此对你所在的公司产生很糟糕的印象，而且，他还可能会与很多他所认识的熟人朋友提起，结果蝴蝶效应起作用了，公司因此失去一群潜在客户。所以，做好自己的工作对公司来说就是一种奉献精神，如果你十年如一日地坚持下去，那你就可以为自己的奉献精神而自豪了。

很多人对此还会有一个误解，认为自己做不做好自己的工作，薪水还是一样，公司高级员工才能领到丰厚的薪水，那作为一般的员工为什么要这么认真呢？

当然，我们要清楚，公司里的具体分工还有轻与重之分。有些人做的工作比起别人来说更举足轻重一些，他们的收入自然比其他人高一些，但天下没有白吃的午餐，他们的工作肯定相对要复杂些、辛苦些，他们一定也会承担比一般员工更高的压力和风险，公司为他们投资了更多，一旦没做好，就会受更严厉的批评。而如果你只是做一般的工作，不要为收入的悬殊而愤愤不平了，更别为那些高级员工设置障碍以泄愤，这实在是极不明智的行为。如果你自己的工作都做不好，公司又怎敢把重要的工作交给你呢？

工作就是工作，不能情绪化，试着去承担一些额外责任，并且为这份责任付出自己的努力吧！你会发现心情会随之明媚，智慧会随之增长，你的周围会聚集更多志同道合的同事，让你在不知不觉中成为一个优秀团队的核心。

著名投资专家约翰·坦普尔顿通过大量的观察研究，得出一个对职场工作者很重要的定律：多一盎司定律。他指出，取得突出成就的人，与取得中等成就的人，几乎做了同样多的工作，他们所做出的努力差别很小——只是“多一盎司”。一盎司只相当于 1/16 磅，约 0.03 千克。所以说，优秀和一般相差的可能只是这小小的一盎司，但是，就是这微不足道的一点点区别，却会让你的工作大不一样。不要以为离成功有多遥远，只要你愿意比别人多做一点点，永远多做一点点，就可以脱颖而出。

现在开始，别再计较谁奉献得多、谁奉献得少，如果你想成功，除了努力做好本职工作以外，还要经常去做一些分外的事，因为只有这样才能时刻保持斗志，才能在工作中不断得到锻炼和充实自己的机会，对你的成功大有益处。奉献是所有企业都需要弘扬的精神，而乐于奉献的人也是所有企业都欢迎的员工。而那种锱铢必较看似精明的小聪明，终有被舍弃取代的一天。

#### 第 4 节 敬业精神：付出百分百的努力去工作

敬业，就是要敬重自己的工作，你的职业意味着你拥有了一个社会承认的正式身份，可以履行社会职能。敬业精神是职业人的基本操守，在任何环境下，都应该发自内心地对自己的工作高度认真负责，勤勤恳恳，兢兢业业，忠于职守，把敬业当成自己的习惯。

敬业者把自己的事业看得非常神圣，甚至是生命的一部分。敬业与你从事的工作无关，不管你做什么工作，只要有敬业精神，你就更容易成功。在职场上，能得到自己一份满意的工作或职位，都不容易，所以

必须要时刻保持高度的敬业精神。敬业，就是“干一行、专一行、爱一行”的干劲，是“事业未有穷期，极须进取锐气”的精神。

不愿做额外工作，不是有气度和有职业精神的表现，而是不敬业。因为额外工作对公司来说，往往很紧急而且重要，尽心尽力完成它是敬业的良好体现。多做一些分外工作，能使你尽快地从工作中成长起来。据“企业员工敬业指数调查报告”显示：国内企业的员工整体上敬业水平一般，并没有表现出积极的“敬业精神”，员工的敬业水平有待提高。

不同的生活态度对员工敬业的影响较大；对所从事的工作的喜爱或厌恶，及对所在单位前景的认知不同，都会对员工的敬业水平产生很大影响，这方面的结论对企业如何招募、保留人才有一定的借鉴作用。

敬业是崇高而优良的美德。很多世界闻名的大企业如微软，都把敬业当做是员工必须具备的美德。海尔企业认为敬业精神能带你走向成功，丰田公司提倡让敬业成为一种习惯。对可口可乐公司来说，一直以来员工的敬业态度是他们选拔员工的一项重要标准，因为他们坚信：一个优秀的员工，必须兢兢业业地珍惜身边的每一分钟工作，使每一分钟都发挥出它的价值。

所以，一个人要想在工作中做出成绩、取得成功，就要具有一种敬业精神，这样的人是老板所器重的，而这种敬业精神也会使他最终在事业上有所成就。

迪士尼认为敬业精神就是爱自己所做的每一份工作，迪士尼乐园闻名于世界，有很长的一段历史，并创造了很好的业绩。不过，全世界开得最成功、生意最好的却是日本东京迪士尼。美国加州迪士尼营业了 25 年，参观总人数约有两亿，而东京的迪士尼，最多一年就有 1700 万人参观。日本东京迪士尼公司优于他人之处就在于，它拥有一批经过训练的具有高度敬业精神的员工。

美国石油大亨洛克菲勒以工作敬业著称，他的老搭档克拉克曾这样评价他：“他的有条不紊和细心认真到了极点，如果有一分钱该归我们公司，他一定要拿回来；如果少给客户一分钱，他也要给客户送过去。”

洛克菲勒对数字极为敏感，他经常自己算账，以免钱从指缝流走。他曾给一个西部的炼油厂的经理写了一封信，严厉地问他：“为什么你们提炼一加仑石油要花一分八厘两毫，而另一个炼油厂却只要九厘？”类似这样的指责还有很多。他通过精确的数字来分析公司的经营状况，实时纠正弊端，进而分毫不差地经营控制着他的石油王国。

洛克菲勒这种对工作严谨认真的作风，在年轻时便显露出来了，他告诫世人：“我从 16 岁工作时，就开始记收入支出账，记了一辈子。它是一个人能知道自己是怎样用掉钱的唯一办法，也是一个人能事先计划怎样用钱的最有效的途径。如果不这样做，钱多半会从你的指缝中溜走。”

有条不紊和细心认真，这就是敬业，古往今来成大事者，必备此种素质。

日本著名的明治保险公司，隶属于三菱财团这个在世界上数一数二的大公司，明治保险公司有个员工叫原一平。

那个时候，三菱财团的最高负责人是串田万藏，他既是三菱总公司的董事长，也是三菱银行的总裁，还

兼任明治保险公司董事长，由此可见，他在公司里掌握着很大的权力。

而那时的原一平，只是一个一般的保险推销员，但他工作积极热情，也喜欢思考。他想到：“三菱银行一定要融资或投资许多公司。三菱银行的总裁串田万藏先生，也是我们公司（明治保险公司）的董事长。我若能取得串田董事长的介绍信，天啊！”想到这里，他兴奋极了。

至于具体客户，他想到了当时一家名叫日清的纺织公司，是由三菱银行资助的，该公司的总经理名叫宫岛清次郎。他想请串田董事长把他介绍给宫岛清次郎先生。

第二天，他就毫不犹豫地展开了行动。早晨，他就直奔三菱财团的大本营，即三菱的总公司，去拜访串田董事长。来到富丽堂皇的大公司，他不由得有些紧张。

九点整，他被带进董事长的会客室。没想到这么一等就是两个小时，本来有些拘谨的他因为无聊，而且工作劳累，不由得打起瞌睡来。不一会儿，他竟窝在沙发里睡着了。

忽然朦胧间他被人推醒了，迷迷糊糊睁开眼一看，竟然就是串田董事长。他一下子就惊醒了，毕竟日本的公司等级制度可是非常严格的，而串田董事长，本来看到他睡在会客室就有点不悦，而且看他也不是一个很重要的人，看到他醒来就直接大声问道：“你找我有什么事？”

原一平吓得有些结结巴巴地说：“我……我是明治保险公司的原一平。”

串田董事长根本不理，不耐烦地问：“你找我到底有什么事呢？”

原一平只好直接说明来意：“我要去访问日清纺织公司的总经理宫岛清次郎先生，想请董事长帮助我，给我写一张介绍信。”

或许串田董事长有点想教训这个什么都不懂的浑小子，大声吼道：“什么？保险那玩意儿也是可以介绍的吗？”

没想到这可激怒了原一平，虽然他只是个一般的员工，但他对自己的工作抱着最认真的态度，绝不允许任何人侮辱他的工作，于是想也没想就向前跨了一大步，并大声骂道：“你这个混账东西！”

董事长被他咄咄逼人的气势震住了，以他的地位，可以说没有人敢用这种态度对他，他本能地往后退了一步。

原一平继续大声说：“你刚刚说‘保险那玩意儿’了。”

“……”

“你这个老家伙还是我们公司的董事长呢！我要立刻回公司去，向所有的员工宣布……”

说完之后，原一平怒气冲冲地夺门而出。他回到公司，向他所在的上级阿部常务董事简单做了汇报，并向公司提出辞呈。

正在这时，阿部常务董事桌上的电话铃声响起。“原一平吗？他现在就在这里。”

原一平猜到了这肯定是串田董事长打来的电话，但他一点也不为自己的所作所为后悔。

没想到打完电话的阿部常务董事，却对原一平哈哈大笑地说：“这是串田董事长的电话，他说刚才明治

保险公司来了一个很厉害的年轻人，吓了他一大跳。我们的董事长胸襟宽阔，实在太伟大了。”

董事长毕竟是个在商场叱咤风云多年的人，虽然吓了一大跳，却仔细地思量了一下，发现他的话有道理，自省以前对保险有偏见，既然身为明治保险公司的高级主管，却对保险业务有错误的偏见实在是不应该。于是，虽然是星期六，董事长也还是立即召开高级主管紧急会议，要求把三菱关系企业的退休金全部转投到明治保险，还夸奖原一平是优秀的职员。

从此，串田董事长还为原一平写所有重要客户的介绍信，原一平冒犯了最高董事长还能被如此看重，就在于他身上具有宝贵的敬业精神。

敬业，要做到立足本职，脚踏实地，从点点滴滴的细节做起。每一个员工都应把做好工作看成是义不容辞的责任，而不是负担，要认真对待、注重细节，做工作要有意义，要把事情做到尽量完美，而不是只是做到及格就好，应以让大家认同和满意的标准来要求自己。

看不到细节，或者认为细节不屑一顾的人，对工作缺乏认真的态度，对事情永远敷衍了事，这种人只是把工作当做一种不得不受的劳役，因而在工作中缺乏工作热情。他们永远只能做别人分配给他们的工作，甚至即使这样也不能把事情做好。

细节决定成败，而注重细节的人，不仅认真对待工作，不放过任何一个细节，而且能从中找到成功的机会。如果每个人都以实质性的行动要求自己把工作中的每一个细节做到位，这也是一种敬业。请认真地反省一下，看看是否确实有很多事情我们自己没有做到位，从现在开始，就要积极改变。每个员工也都有其职位职责、质量职责，因此，唯有认真照章办事、认真履行职责才可能认真做好分内的每一件事。“关注细节”应是一种素质的体现，是其敬业的体现。

公司发展得好，需要每一个员工在其位，负其责，做到细节不遗漏、不欺瞒，把敬业、尽职当成自己的使命，公司便会兴盛。

敬业使一个人工作愉快，敬业才能乐业。它使人自觉自愿地尽心把工作做好，进而获得成功和喜悦。在被动情况下，你不可能提高工作质量，也不可能在工作上勤于思考。敬业的人有一种认真的工作态度和一丝不苟的工作作风，勤勤恳恳地把工作做好，把它当做与生命意义密切相关的问题来看待。也正是如此，敬业的人，一辈子都有迷人的风采。

当今许多领导者都清楚地意识到，员工的敬业对一个企业而言有着怎样的非凡意义和价值。这是企业制胜的精神支柱，是企业无坚不摧的凝聚力，是企业能够在激烈的竞争中笑傲群雄的坚实根基。

三星的分公司要裁员，裁员名单里有李先生和杨小姐，公司要求他们一个月后离职。李先生听到了这个坏消息，回到办公室就摔杯子、扔活页夹，工作也不再用心，并且开始迟到、早退。他认为，反正迟早要走，那么认真下去根本没有意义。

自从裁员名单公布后，杨小姐难过地哭了一晚上，第二天上班也无精打采。可是打开计算机，拉出键盘，

她的工作态度依然跟以前一样。她安慰自己：“是福跑不了，是祸躲不过，既然已经如此，还是做好最后一个月吧！”就这样，她渐渐平静下来，仍然坚守在职位上。

一个月后，李先生如期被辞退，而杨小姐却留了下来。主管传达了老板的话，像杨小姐这样敬业的员工，公司永远都不会嫌多！

敬不敬业的员工是完全不同的，不敬业的员工不会得到提拔和重用，而敬业的员工，其敬业精神牢牢植根于脑海中，在工作中会拒绝平庸，追求卓越，并能从中体会到快乐，进而获得更多的赏识，取得更大的成就。

# 全国职业经理MBA双证班

**认证系列：**职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业管理咨询师、企业总经理、医院管理、IE 工业工程师等高级资格认证。

**颁发双证：**高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

**证书说明：**证书全国通用、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

**学习期限：**3 个月（允许工作经验丰富学员提前毕业） **收费标准：**全部学费 **1280** 元

**咨询电话：**13684609885    0451- 88342620    **招生网站：**<http://www.mhjy.net>

**电子邮箱：**[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)    **颁证单位：**中国经济管理大学    **主办单位：**美华管理人才学校

## 全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

**MBA 经理教材免费下载 网址：**[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)