

从 平凡 到 非凡

世界500强企业员工培训经典用书，有趣有料有方法，
走对关键十步，赢得成功人生。

Brent 著

From
Ordinary
To
Extraordinary

卓越员工
修炼手册

从平凡到非凡的距离到底有多远？
普通员工说：从地狱到天堂那么远。
优秀员工说：十步！
从平凡到非凡的关键十步，
走对了，你就赢了。

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

From Ordinary To
Extraordinary

从平凡到非凡

卓越员工修炼手册

Brent 著

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

从平凡到非凡:卓越员工修炼手册 / Brent 编著. —北京:
中国铁道出版社, 2017. 9
ISBN 978-7-113-23290-0

I. ①从… II. ①B… III. ①企业-职工-修养
IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 147047 号

书 名: 从平凡到非凡:卓越员工修炼手册
作 者: Brent 编著

责任编辑: 田 军 电子信箱: tiedaolt@163.com
编辑助理: 曾山月 电 话: 010-51873012
封面设计: 中北传媒 责任印制: 赵星辰

出版发行: 中国铁道出版社(100054, 北京市西城区右安门西街8号)
网 址: <http://www.tdpress.com>
印 刷: 三河市宏盛印务有限公司
版 次: 2017年9月第1版 2017年9月第1次印刷
开 本: 700 mm×1 000 mm 1/16 印张: 14.5 字数: 208 千
书 号: ISBN 978-7-113-23290-0
定 价: 42.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书, 如有印制质量问题, 请与本社读者服务部联系调换。
电话: (010) 51873174 打击盗版举报电话: 市电 (010) 51873659

优秀员工到底有什么与众不同之处？凭什么这些人拿高薪，占据着管理职位？

普通员工跟他们的差距到底在哪里？为什么很努力却没有业绩？为什么简单的事情总是处理不好？

……

普通员工与优秀员工之间似乎存在着巨大的、不可跨越的差距，就像有一道屏障，将两类人隔离在两个不同的世界。

老板看到优秀员工就会发自内心地微笑，这些人责任心强，能力大，工作交给他们，往往会得到意想不到的收获，永远让人省心、放心。

而当老板看到普通员工，却怎么也笑不起来，这些人似乎来自另一个世界，他们工作态度消极，脑子不灵光，简单的任务办砸的时候居多，往往气得人直跺脚。

每一位老板都在思考，如何找到更多的优秀员工？如何帮助普通员工快速提升？

实际上，每一位普通员工也很着急，他们也希望成为优秀员工，晋升到更高的职位，拿到更高的薪水。

在我看来，普通员工与优秀员工之间，主要差在**关键十步**！

这关键十步决定了巨大的差距，一个在天堂，一个在地狱。所幸，这一切都是可以改变的，只要走对了关键十步，所有员工都会步入快速晋升的高速公路。

这是一本写给所有职场人的书，尤其是对那些期待变得更好的员工。这又是一本与众不同的书，不同于以往洗脑式的培训书，这本书将教给每一位员工最实用的方法，最关键的步骤，照着做，只需要十步，你就能成功。

在这里，我想问一下身在职场的朋友们：

你渴望快速融入团队吗？

你希望拥有清晰的职业规划吗？

你知道职业情商的重要性吗？

你善于跟同事、领导沟通吗？

你的工作习惯很 low 吗？

你是一个善于合作的同事吗？

你掌握让工作变得高效的神奇方法吗？

你知道怎么才能让时间倍增、效率如飞吗？

你希望拥有和谐的人际关系吗？

你想让思维进化到更高一级吗？

如果你对这些问题感兴趣，愿意作深入的了解和思考，并能采取切实的行动，那么这本书一定可以在某种程度上帮到你。

当你走对了这关键十步，就能够从普通员工成长为优秀员工，甚至有可能成为卓越员工，彻底超越之前平凡的自己。

第一步 初入职场——学会介绍自己/1

你要为谁工作——工作的意义与价值/5

你有价值一个亿的“小目标”吗/8

融入感到底有多重要？/14

一定要站队吗/17

孤独的人是可耻的/21

第二步 职业规划——认识你自己——找准定位，摆好位置/27

三个问题/32

追求高薪还是高兴——工作兴趣决定未来/35

适合的才是最好的/39

去他的完美/43

第三步 职业情商——像机器人一样不愠不怒/49

一念之差，万劫不复/54

同理心的力量/58
牢骚憋在肚子里，赞美勇敢说出来/61
功劳留给别人，责任留给自己/66

第四步 高效沟通——记住并率先喊出对方名字/71

你不说话，怎么沟通啊/75
拜托，给我点儿回应好吗/78
利用对比原理实现瞬间成交/82
精准提问——如何问，别人才会说/86

第五步 改变习惯——不要拖死你的希望/91

不懂清单管理？太逊了！/96
主动一点儿，看看人生会不会改变/100
以终为始，用未来的美好刺激当下的自己/104
要事第一，不被琐事牵绊/108
工作低效，环境惹的祸/114

第六步 团队协作——我+我们=完整的我/119

共赢思维——团队好，个人好/122
向蚁群学习/126
镜子效应——为别人着想，让自己受益/131
梯子效应——团队是员工成长的阶梯/136
幸存者游戏：合作求生/139

第七步 工作方法——番茄工作法/145

任务太难？你不会拆分啊！/148
一次只做一件事，没人会说你笨/152
二八法则工作法/155

碎片时间工作法/158

第八步 时间管理——停办清单/163

截止日期让你不敢拖延/167

5分钟临时清单/170

10 000小时定律真的靠谱吗? /174

惊天行动力/178

第九步 人际关系——精准控制朋友圈人数/183

把谁拉进核心朋友圈/187

你跟关键人物的距离有多远/191

和优秀的人在一起，想不成功都难/195

结识了那么多人，有时间维护吗/200

第十步 思维进化——别人给你机会，你给别人回报/203

跳出职位阶层决定思维模式的怪圈/208

你要的安全感只能自己给/212

为什么幸运的人总幸运，倒霉的人老倒霉/216

梳子卖给和尚，斧子卖给美国总统/220

第一步



初入职场 学会介绍自己

自我介绍是展示自我的第一步,好印象意味着好的开始。

——Brent

区别：

👉 普通员工：紧张，说话声音小，不敢当众讲话，没说两句就草草收场，有时还会表现出不屑一顾的神情。

👉 优秀员工：渴望表现，介绍过程乐观自信，“火候”到位，既能充分介绍，又不会招人厌烦。

自我介绍不仅在求职面试时很重要，入职后的第一次自我介绍也非常重要，这是让团队成员认识你的好机会，而这一点经常被忽略。

你真的会介绍自己吗？简短的叙述谁都会，但是能有多少人因此记住你呢？

入职之后，新人往往都要介绍自己，很多人对此感到头疼，故意逃避。实际上，对于优秀员工来说，他们很清楚这是一次给大家留下好印象的机会，所以往往会事先准备。如果领导给机会，他们就会进行一次充分的自我介绍。如果领导没有公开安排这件事，他们也会找机会在私下场合进行自我介绍，这是为了给人留下积极的第一印象。

我带团队有一个习惯，凡是有新人加入，都会让他们进行简单的自我介绍，一是为了再次了解新员工，二是为了让团队成员了解他们。

虽然在面试的时候已经有了基本的判断，但是入职之后的自我介绍，依然可以看出很多东西。我举两位员工的例子：

第一个员工，我们称为员工 A，他就是那种比较厌恶自我介绍的类型，认为这是形式主义。实际上，我记得他在第一次自我介绍时，说话断断续续，很不自信。当他意识到自己卡壳的时候，会很尴尬，继而出现厌恶的表情，随即便结束了介绍，时间只用了不到两分钟。

员工 A 属于基层员工，他的工资不高，工作也很简单。半年之后，他的表现也很普通，没有向上进取的意向。

这类新人其实并不多见，大部分初入职场的年轻人都会有很强的进取心，像员工 A 这样的人确实不多。不过他很踏实，甘愿拿着低薪，所以在公司待了两年多才选择跳槽。期间，并没有什么出彩的业绩，甚至没有给同

事留下深刻的印象。

初次介绍没有给人留下好印象，这也就决定了员工 A 在公司开局的不顺利。他总是给人一种格格不入的感觉，实际上他只是比较内向，不擅沟通，在人际交往方面表现得比较被动。因为同事对他的第一印象不太好，所以很少有人主动接近他，这让他最初三个月过得很难受，甚至中午吃饭都是一个人。

再来看员工 B，当年同样是一位新人，他是销售部的，性格活泼，为人乐观。这也是一位优秀销售员最基本的素质。我记得他在进行介绍时，逗乐了很多同事，足足说了十几分钟。期间甚至跟同事进行互动，完全超出了我的预想。

他的开场白很简短，中规中矩，后面与其他人不同的是，他不急于结束自我介绍，反而说起自己加入公司的目的，表示希望能从各位同事身上学到知识，并期望大家多帮助。虽然只是客套话，但让人觉得这个年轻人很懂事。快要结束的时候，他很巧妙地幽默了一把，逗笑了大家，并且留下一个话题。

随着一位同事的提问，员工 B 成功地将这次自我介绍从 3 分钟变为了十几分钟，大家跟他聊得很开心。在这十几分钟里，他进行了详细的自我介绍，给每个人都留下了好印象。可以说，员工 B 只用了十几分钟就成功融入了整个团队。

良好的第一印象是开始顺利工作的前提。接下来的时间里，员工 B 很快与同事打成一片，各部门都很喜欢这个年轻人。这样他开展工作变得很顺利，业绩提升很快。

两位新人，由于在自我介绍上的差距，导致境遇完全不同。实际上，这也反映出普通员工与优秀员工的差别。前者主要输在意识上，他们从思想上就不重视，认为这是形式主义，并没有看到其中蕴含的机会；后者则更聪明，他们知道自我介绍的好处，并将此看做融入团队的前提，所以会精心准备，希望能给大家留下好印象。

一旦给别人形成良好的第一印象，那么接下来的工作就会非常顺利，

大家都愿意主动提供帮助。对于一个初入职场的新人来说,来自同事的帮助非常重要,每个有工作经历的人都会明白这个道理。

大家好,我叫 brent



【练习方法】

➤ 把握好关键的 60 秒钟。研究显示,第一印象形成于见面后的十秒钟,而良好关系的建立,则取决于之后一分钟之内的交谈效果。所以,在进行自我介绍时,一定要把握住关键的 60 秒;

➤ 平时对着镜子自我练习,增强自信。首先要敢于表达,机会都是说出来的。通过大量的练习,在自我介绍时就不会紧张,从而能够轻松表达出想说的内容;

➤ 控制时间,坚持精炼、准确的原则。要合理控制时间,精练准确地介绍自己,如果大家对你感兴趣,时间又允许,则可以多说一些;

➤ 出新出彩,与众不同。大部分人的自我介绍都如出一辙,毫无新意,如果你想给别人留下一个深刻的印象,就要在自我介绍时出新出彩。你需要事先了解领导的喜好和工作要求,注意尺度,否则会起到反作用。

延伸阅读

自我介绍的两种模式

日本媒体曾经总结过两种自我介绍的模式,分别是自上而下式介绍与自下而上式介绍。

● ● 自上而下式自我介绍

初次见面后的 10 秒钟是人们建立第一印象的时间,之后的一分钟,决定了你的介绍是否成功。因此,自上而下式地提供信息比较有效。

自上而下式的自我介绍,是指从一开始就说出结论或给出一个方向。比如说,“正如大家所看到的,我个子很高,喜欢篮球”,很自然地将外表形象传达给对方。

初次见面,如果对方的形象与自己所判断的类型相一致时,不安感就会消失,也就会愿意继续听你讲下去。

自上而下式自我介绍,也可以归结为外向式自我介绍,适合性格外向的人。

● ● 自下而上式自我介绍

自下而上式的自我介绍,指的是很难用一句话说清楚自己的状况,但又很想尽快表述清楚。也称为内向式自我介绍,比较适合性格内向、不擅表达的人。

使用这种方式时,可以通过罗列一些表达感情的词,来构筑自己的形象。比如说,“我是一个不擅表达的人,公开发言就会紧张,如果表达不清,请大家原谅”。像这样充满感情的诚实介绍,会让大家心里有所准备,更能理解、体谅你,这样更容易对你形成良好印象。

你要为谁工作——工作的意义与价值

我一生所主张的,就是人们对生活必须抱持积极的态度。

——高尔基

区别:

👉 普通员工:为生存工作,为钱工作,为了实现人们的期望而工作。

👉 优秀员工:为梦想工作,为兴趣工作,为自己工作。

你在为谁工作？这是进入职场第一天就应该想明白的问题，否则你在公司度过的每一分钟都没有意义，每一秒都可能备受煎熬。可悲的是，大部分人没有想过这个问题，或者说没有想明白。

在我看来，这个世界上可能只有少数人是幸福的，90%的人都在为生存和金钱工作，5%的人在为实现别人的期望而工作，4%的人在为一些其他原因而工作。只有1%的人在为自己工作，为兴趣工作，为梦想工作。这些人注定优秀，他们在享受工作，非常幸福。他们不在乎钱，或者说钱不会成为优先考虑的因素，他们专注于喜欢的事情，在工作中实现自我价值。

未来学家弗里德曼在《世界是平的》一书说过：“**21 世纪的核心竞争力是态度。**”他的这番言论也在实际工作中得到了印证，积极的工作态度已经成为老板们衡量员工的基本指标，同时也是个人决胜于未来的最大资本，是纵横职场最核心的竞争力。

畅销书《你在为谁工作》中也有过对工作态度的论述：“**每个人都有不同的工作轨迹，有的人成为公司里的核心员工，实现了自己的价值；有的人一直碌碌无为；有些人牢骚满腹，总认为与众不同，而到头来仍一无所获……众所周知，除了少数天才，大多数人的禀赋相差无几。那么，是什么在造就我们、改变我们？是‘态度’！**”

端正态度，找到工作的意义，这样的人往往并不差钱，因为他们热爱自己的工作，付出的时间、精力往往要比普通人多，因此他们的回报也更丰厚。

这就是优秀员工与普通员工的本质区别，两者在天赋、能力、经验等方面并没有太大差距，最大的区别就是工作态度。

带领中国男子足球队唯一一次进入世界杯决赛圈的主教练博拉·米卢蒂诺维奇，被所有中国球迷铭记，除了那次唯一的狂喜之外，还有他的治军理念：“**态度决定一切**”。

米卢的从严治军得到了足协的支持。在他的理念下，所有球员空前团结，实现了迄今为止唯一一次出线奇迹。

直到现在,很多球迷都认为米卢的执教水平一般,当时那群球员的能力也一般,但是他们却是中国男子足球队历史上唯一一支成功跻身世界杯决赛圈的队伍,态度的神奇作用已经不言而喻了。

你在为谁工作?实际上考察的就是一个人的态度,它不需要多么强的能力,也不需要丰富的经验,只需要放平心态。

心态平稳了,你会发现工作的真正意义,在工作中也会找到自己的价值。当你不再为生存,不再为金钱工作的那天,幸福才会到来。不知不觉中,你会变得更加优秀。

【练习方法】

➤ 每天开始工作之前,花十分钟思考,到底在为谁工作?为什么要工作?工作对于自己的意义与价值是什么?除了钱之外,你想从工作中得到什么?

➤ 想清楚之后,工作就会充满动力。接下来,你要分析自己的兴趣,端正自己的态度,确定自己的目标。态度与目标,都是支撑一个人从平凡到卓越的动力,找到它们,你就赢了;

➤ 分阶段自我施压,每当你完成一个目标之后,继续设置新的目标。只要把握好心理承受能力,逐步提升就是计划之内的事情。

➤ 接受具有挑战性的工作。工作中感到无聊,往往是由于缺乏挑战,一旦你对当前的工作感到无聊,就要寻求改变,甚至寻找新的工作。

延伸阅读

态度实验

美国哈佛大学的罗伯特博士曾经做过一个实验,验证了态度的神奇力量。

罗伯特博士将志愿者分为三组,告诉第一组志愿者说:这是一只很聪明的小白鼠,你们要用6周的时间训练它,让它在最短的时间内冲出迷宫。为奖赏它,你们要在终点处多备些可口的乳酪。

罗伯特博士告诉第二组志愿者:这是一只普通的小白鼠,你们有6周的时间训练它走出迷宫,不过你们不要抱太高的期望。终点处的乳酪随便你们给多少。

罗伯特博士对第三组志愿者说:这只小白鼠反应迟钝,6周的时间显然无法让它走出迷宫,因此,终点处你们没必要准备乳酪。

6周训练结束之后的结果如何呢?

第一只小白鼠迅速冲出了迷宫;

第二只小白鼠也冲出了迷宫,只不过耗时更长;

第三只小白鼠则没能走出迷宫。

志愿者们都认为都是小白鼠的原因。罗伯特博士则告诉他们,这些小白鼠同出一窝,没有智力上的高低之分,问题出在志愿者的态度。

你有价值一个亿的“小目标”吗?

先定一个小目标,比如挣它一个亿。

——王健林

区别:

👉 普通员工:没有目标,得过且过,工作与人生都可以用一个字概括——“混”。

👉 优秀员工:拥有明确的志向,希望不断突破自己,在能力范围之内,达到人生峰值。

几乎所有人看到王健林有关小目标的言论之后,第一反应就是大笑,

但是笑过之后却没有认真想一想,他说出这样的话,完全是由于格局不同。站在他的角度,以他的事业来说,一个亿确实只是一个小目标。如果我们只把“小目标”当做笑话,那么我们自己何尝不是一个笑话呢?

你的格局,你的眼界,决定了未来的高度,决定了你所能达到的成就。如果你连目标都没有,怎么才能成为卓越员工?

看过一个很有趣的小故事,说的是一位家庭主妇,买了一件新衣服,回家之后就去跟邻居炫耀,结果发现自己买亏了,多花了20元钱。于是,一连几天,她都在喋喋不休讲这件事,非常郁闷。因为,她的格局只值20元钱。

一个乞丐,整天沿街乞讨,看着满大街衣着光鲜的人们毫无感觉,却对同行感到嫉妒,因为他们讨来的钱更多。因为,他所期望的高度,只是每天多讨几块钱。

一个人遇见三个建筑工人,问了同一个问题:“你们在做什么?”结果得到了三种答案:

第一个人没好气地说:“没看见嘛!我在盖房子。”

第二个人笑笑回答说:“我们在建造一栋摩天大楼。”

第三个人充满自豪地表示:“我们在建设一座大都市。”

10年后,第一个人还是普通的建筑工人,第二个人成为工程师,第三个人则成为开发商。

你能烙出多大的饼,完全取决于锅的大小。本事再大,饼也不可能大过锅,这口“锅”就是格局、高度。当你发现饼不够吃了,必须烙出更大的饼时,你就需要换一口锅。

这口锅就是你的目标,是你希望达到的高度,是你的平台。你要根据自己的实力设定目标,同时不断拓宽眼界,不要局限于完成手头的工作,不要局限于现在的职位。公司会给每一位有能力的员工提供机会,只要你想做,只要你能做到,公司就会给你提供相应的机会,帮助你成长为更优秀的员工。