



Mobile
Book
随·身·读

员工
培训



梁素娟 / 编著



世界500强

----- 企业员工 -----

思维模式

中国企业
员工培训
首选读本

搜狐读书
sohu.com

员工突破思维定势、成就事业巅峰的必备指南

一个人的思维模式决定着事业的成败！

摆脱负面思维的阴云与关隘，让脑海充满积极健康的思维，
每个员工都能成为最优秀的员工。

华夏出版社

世界500强

----- 企业员工 -----

思维模式

梁素娟◎编著

华夏出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

世界500强企业员工思维模式 / 梁素娟编著. —北京: 华夏出版社, 2013.1

(MBook随身读)

ISBN 978-7-5080-7270-8

I. ①世… II. ①梁… III. ①企业管理—职工道德—通俗读物 IV. ①F272.92-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2012) 第257388号

出品策划:  华夏书轩

网 址: <http://www.huaxiabooks.com>

世界500强企业员工思维模式

编 著 梁素娟

责任编辑 赵立民

封面设计 思想工社

排版制作 思想工社

出版发行 华夏出版社

(北京东直门外香河园北里4号 邮编: 100028)

总 经 销 新华文轩出版传媒股份有限公司

印 刷 北京尚唐印刷包装有限公司

开 本 720mm × 1020mm 1/32

印 张 8

字 数 110千字

版 次 2013年1月第1版 2013年1月第1次印刷

定 价 18.00元

书 号 ISBN 978-7-5080-7270-8

本版图书凡印刷、装订错误, 可及时向我社发行部调换



随时 / 随地 / 随心

阅读可以静心、充电、启迪智慧

用正向思维照亮前途

在职场中，你是否时常被下面这些思维的阴云缠绕着？“我简直是大材小用”，“他的工作又出问题，活该”，“做得差不多就行了”，“我不好，大家都别好”，“这个问题绝对没办法解决”……从某种意义上讲，一个人的思维方式能够决定其事业的成败。超越这些思维的阴云和关隘，每一个员工都能成为最杰出的员工。认真考察世界500强企业，我们不难发现，那些500强企业中的优秀员工总是有着某些共同的特质，这些特质和他们从事的工作无关，完全是体现在个人的思维上。

正是因为他们有了良好的阳光思维，所以他们会做出正确的举动，获得预期的结果。21世纪的竞争，

归根结底是人才的竞争、头脑的竞争。同样一件事，有人一路绿灯，有人却屡屡碰壁，究其根源就是他们的思维方式不同。员工的思维方式，既关系到员工内在潜能的发挥和人生价值的实现，也关系到企业的发展 and 未来。

我们每一个人都离不开阳光思维，也许你在工作中遇到了重重困难，但是我们应该看到战胜这些困难后的一片艳阳和蓝天。

那么，我们应如何突破固有的思维模式，清理内心的乌云和阴霾，使我们的思维充满阳光呢？本书给出了生动、精彩的解答。

本书详尽阐释了世界500强企业卓越员工具备的积极的思维模式，近距离接触这些世界上最优秀企业员工的阳光思维，对每一个渴望杰出的职场中人来说，都将受益匪浅。你只要认真领悟、切实运用本书中介绍的思维模式，并将其发挥得淋漓尽致，就能使自己成为一个真正出类拔萃的员工，一个能给企业带来动力的员工，一个能引领企业长足发展的员工。

第一章

合作才能共赢，员工和企业不是冤家

- 双赢思维：共存共荣，互惠互利 002
- 老板思维：你在为自己工作 007
- 竞合思维：智者的双赢之道 015
- 变革思维：主动参与变革，与公司一起成长 023
- 团队思维：发挥团队智慧的奥秘 028
- 整合思维：集成资源，发挥最大价值 035

第二章

居安要思危，强弱表现要适度

- 危机思维：居安思危，未雨绸缪 042
- 示弱思维：以退为进，败中求胜 048
- 柔性思维：以柔克刚，以弱胜强 053

- 强者思维：因为有对手存在 059
- 冒险思维：思考能力和人格魅力的表现 066

第三章

时刻准备着，机会不是等来的

- 学习思维：不断充实自己，才能赢在起跑线上 072
- 准备思维：机遇只偏爱有准备的头脑 077
- 标杆思维：向榜样学习、向强者学习 082
- 感恩思维：个人成长的动力 087
- 超前思维：用发展的眼光关注未来前景 092

第四章

一切都在变，用“动”眼看世界

- 动态思维：用动态的眼光看事物 102
- 系统思维：开阔视界，着眼整体 108
- 想象思维：为大脑“松绑” 115

- 联想思维：打破一切束缚和框框 126
- 变通思维：以变制变，创造性地完成任务 131

第五章

工作讲方法，要谋全局、抓重点

- 反省思维：正视自己，优化自己 142
- 换位思维：用对方的视角看问题 148
- 借势思维：好风凭力上青云 154
- 全局思维：善谋全局方全胜 159
- 重点思维：找准要害，轻松突破 169

第六章

“新”时代，创造力就是竞争力

- 创新思维：成功的核心与关键 178
- 发散思维：创造力的源泉 185
- 差异思维：关注差异，不断创新 198

- 逆向思维：反其道而“思”之 203
- 质疑思维：创新工作的起点 208

第七章

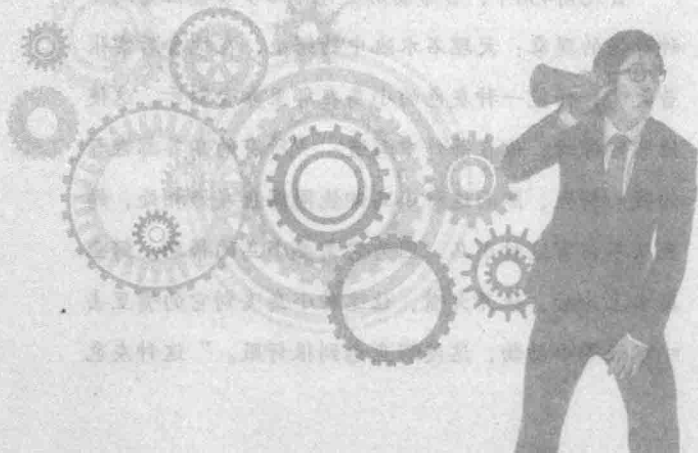
职场无边界，用热情点燃一切

- 进取思维：激情和活力的助推器 214
- 快乐思维：工作着是大幸福 220
- 积极思维：多盯着好的一面 224
- 主动思维：自觉自愿，自动自发 228
- 无边界思维：智慧没有边界 234



合作才能共赢， 员工和企业不是冤家

>>> 真正意义上的员工与企业，绝不是天生的一对冤家，而是互惠互利、创造双赢的合作者。一般说来，那些时刻同企业立场保持一致，并帮助企业取得成功的人，才能成为企业的中坚力量，才会成为令人羡慕的成功人士。





双赢思维：

共存共荣，互惠互利

双赢思维就是一种利人利己的思维方式。利人利己者把生活看做一个合作的舞台，而不是一个角斗场。



◎ 双赢是一种大智慧

公元前450年，古希腊历史学家希罗多德注意到一种奇怪的现象：大理石水池中的鳄鱼，在饱食后常张着大嘴，任凭一种灰色的小鸟在那里啄食剔牙。这使他非常惊讶，他在著作中写道：“所有的鸟兽都避开凶残的鳄鱼，然而这种小鸟却能同鳄鱼友好相处，鳄鱼从不伤害这种小鸟，因为它需要小鸟的帮助。鳄鱼离水上岸后，张开大嘴，让这种小鸟飞到它的嘴里去吃水蛭等小动物，这使鳄鱼感到很舒服。”这种灰色

的小鸟叫“牙签鸟”，又称“鳄鱼鸟”。它在鳄鱼的“血盆大口”中寻觅水蛭、苍蝇和食物残屑，有时，牙签鸟干脆在鳄鱼栖居地营巢，为鳄鱼站岗放哨，只要一有风吹草动，它们就会一哄而散，使鳄鱼惊醒过来，做好防御准备。正因为如此，鳄鱼和牙签鸟才能和睦共处，形成互利共荣的良好合作局面。

动物尚且懂得共赢互利，作为“万物灵长”的人类更应该学会共赢思维。

懂得利人利己的人，会把生活看做一个合作的舞台，而不是角斗场。世界给了每个人足够的立足空间，他人之得并非自己之失。

双赢思维看重相互的利益，是一种强调换位思考的心态，你奉行怎样的思维，便会产生相应的行为来支持它。

很多人认为，员工和企业天生是一对冤家。从社会学的角度讲，企业和员工是互惠共生的关系。没有企业，员工就失去了赖以生存的就业机会；而没有了员工，企业想追求利润最大化也只能是镜中花、水中月。

许多公司在招聘员工时，除了能力以外，个人品行是最重要的评估标准。品行不端正的人不能用，也不值得培养。因此，优秀员工应当遵循这样的职业信条：如果你真诚地、负责地为老板工作，他付给你薪水，让你得以温饱，那么你应该感激他、称赞他、支持他，并且和他所代表的机构站在一起。

斤斤计较一开始只是为了争取个人的小利益，但久而久之，当它变成一种习惯时，就会使人变得心胸狭隘、自私自利。它不仅会给老板和公司造成损失，也会扼杀员工的创造力和责任心。

我们知道，员工个人的成功是建立在团队成功之上的，没有企业的快速发展和高额利润，我们就不可能获取丰厚的薪酬。企业的成功不仅意味着团队的成功，也意味着员工的成功。主动做事，帮企业获取成功，你很快就能在工作中赢得老板的青睐。

所以，真正意义上的员工与企业，绝不是一对天生的冤家，而是互惠互利、创造双赢的合作者。一般说来，那些时刻同企业立场保持一致，并帮助企业取得成功的人，才能成为企业的中坚力量，才会成为令

人羡慕的成功人士。

◎ 与公司双赢

大多数企业，都有不成文的规定，即禁止内部员工恋爱。其实，这种做法是不合法的，也是不可取的。这样只能导致军心涣散，让员工对组织感到寒心。被禁止恋爱的员工即便留下，也会满怀抱怨！

日本日立公司有一名叫田中的工程师，他为日立公司工作近12年了，对他来说，公司就是他的家，因为甚至连他美满的婚姻都是公司为他解决的。原来，日立公司内设了一个专门为职员架设“鹊桥”的“婚姻介绍所”。日立公司人力资源部的管理人员说：“这样做还能起到稳定员工、增强企业凝聚力的作用。”

日立“鹊桥”总部设在东京日立保险公司大厦八楼，田中刚进公司，便在同事的鼓动下，把学历、爱好、家庭背景、身高、体重等资料输入“鹊桥”电脑网络，在日立公司，当某名员工递上求偶申请书后，他（她）便有权调阅电脑档案，申请者往往利用休息

日坐在沙发上慢慢地、仔细地翻阅这些档案，直到找到满意的对象为止。一旦某名员工被选中，联系人会将挑选方的一切资料寄给被选方，被选方如果同意见面，公司就安排双方约会，约会后双方都必须向联系人报告对对方的看法。

终于有一天，在日立公司当接线员的富泽惠子从电脑中走下来，走进了田中的生活，他俩的第一次约会，是在离办公室不远的一家餐厅里共进午餐，这一顿饭吃了大约4个小时，不到一年，他们便结婚了，婚礼是由公司“月下老”操办的，而来宾中70%都是田中夫妇的同事。

有了家庭的温暖，员工自然就能一心一意扑在工作上，由于这个家是公司“玉成”的，员工对公司就不仅是感恩了，而是心怀一种“鱼水之情”。这样的管理成效是一般意义的奖金、晋升所无法比拟的。

如果一个人能在公司中体味到如家庭般的气氛，他便会安心，士气在无形中也就会自然增高了。