

冯海涛◎著

一本公务员、公司职员的枕边书

带着爱去工作



每一个职员都应该全身心投入工作

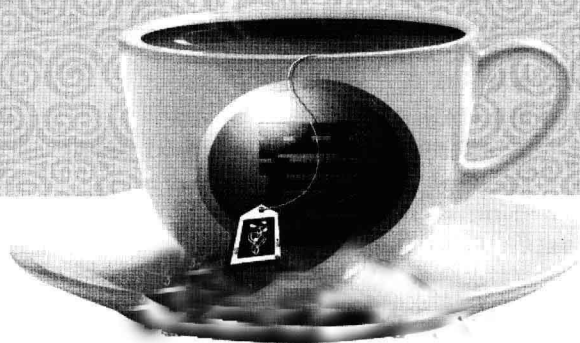
工作，不是温吞的线，而是个人价值的实践方式
没有带着爱去工作，是自己黄金般的青春
全身心地带着爱去工作，收获的是无限的可能性和生命力



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

一本公务员、公司职员枕边书

带着爱 去工作



冯海涛◎著

每一个职员都应该全身心投入工作



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

内 容 提 要

本书是写给公务员和公司职员的枕边书，具有很强的感染力和说服力。本书揭示了没有爱上工作的五大原因，提出了两个爱上工作的路线图：行为和智慧，还专门给企业家和经理人提供了一个蓝本，通过它，可以便捷地建立企业和团队的爱之文化。如果你是领导人，那就更好了，你完全可以把书中的观点和方法应用在你的组织里。

图书在版编目（C I P）数据

带着爱去工作 / 冯海涛著. -- 北京：中国水利水电出版社，2011.2
ISBN 978-7-5084-8395-5

I. ①带… II. ①冯… III. ①工作—态度（心理学）—通俗读物 IV. ①B822.9-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第016038号

书 名	带着爱去工作
作 者	冯海涛 著
出版发行	中国水利水电出版社 (北京市海淀区玉渊潭南路1号D座 100038) 网址: www.waterpub.com.cn E-mail: sales@waterpub.com.cn 电话: (010) 68367658 (营销中心)
经 售	北京科水图书销售中心 (零售) 电话: (010) 88383994、63202643 全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 版	北京民智奥本图文设计有限公司
印 刷	北京市天竺颖华印刷厂
规 格	170mm×240mm 16开本 15印张 220千字
版 次	2011年2月第1版 2011年2月第1次印刷
印 数	0001—8000册
定 价	29.80元

凡购买我社图书，如有缺页、倒页、脱页的，本社营销中心负责调换

版权所有·侵权必究



阅读指南

这本书是写给各种组织的雇员和管理者的，如果您恰好是领导人，那就更好了。您完全可以把书中的观点和方法应用在您的组织里。

本书与一般励志、激励、心态调整图书不同。本书直奔主题，通过当事人现身说法，以一个培训师的企业所见所闻，让您用一小时左右的时间，了解一家优秀的公司。了解这家公司的文化，了解建立爱文化的经验和步骤。了解这家公司拥有爱、幸福的人们！全书以对话和故事完成情节，读起来不累。

我为什么要写这本书呢？

从事企业培训工作过程中，我发现了一个很普遍的现象——这也是很多培训师、企业管理者的苦恼——培训的作用很难评估。往往经过培训，再加上很翔实的管理制度还是无法有效提升企业的执行力和竞争力。

是的，我们采取了很多方法。合适的薪酬激励、人性化的管理制度、优秀的企业文化、良好的培训……最后，我们发现效果不尽如人意。我们的企业还存在着很多令人感到无奈的问题。

经过多方努力——调查、请教、研究、思考——我发现了一个很深刻的问题，我们已经忘却了爱！我们忽视了最朴实也是最有效的问题——爱！

爱是一切问题的终极答案，爱是一切行为的原动力！

基于这个判断，就可以得出上述问题的解决方案——带着爱去工作！

一个没有爱、很少爱的企业，必定是问题久拖不解、苦恼层出不穷、疲于救火的企业，也必定是没有创新力和核心竞争力的企业；一个没有爱、很少爱的人，必定是不知道自己每天在做什么、陷入瞎忙迷宫、每天被各种负面情绪充满的亚健康的人，也必定是一个不幸福、效能低下、人际关系奇差的可怜虫！

没有爱的人，就像一台经常死机的“386”……没有爱的企业暮气沉沉，就像一个得了慢性病的人……

这本书揭示了一个人没有爱上工作的五大原因，提出了两个爱上工作的路线图：行为和智慧；不仅如此，还专门给企业家和经理人提供了一个蓝本——通过这个蓝本，可以便捷地在您的企业和团队建立爱文化。

我想象，当您拿起这本书时，您应该是这样的人：好学的，善于听取别人意见的，苦恼的，悠闲的，需要自我激励的，想要追求财富和幸福的，想要有个好人缘的，喜欢深思的。

如果您的情况是其中的一种，恭喜您！这本书有很多内容是您写的。

如果您开始阅读本书，建议您先看两个目录。通过目录一，您可以清晰地了解本书的内容架构；通过目录二，您可以知道每一章要表达的主要内容。

如果您没有时间，或者您对爱上工作这一主题很熟悉，您可以直接看最后一章，就是“尾声——面向数万人的演讲”那一章。在这一章里，您可以用几分钟的时间，把握本书的要点。

当然，如果您想要更直接，可以直接阅读附录，本书为您准备了培训师的笔记——那也是本书要点的列表……这样您更省时间了——三分钟足够您了解本书了！

如果您有时间的话，我还是恭喜您能在众多的图书中阅读本书。

值得一提的是，这本书所提到的人和事，都是虚构的，您大可不必按图索骥。

对书中的观点，您也不必全部赞同。只要对您的工作和生活有帮助，我就开心了。如果您发现其中的谬误之处，欢迎您写信给我，以便在第2

版时更正。我的电子信箱是：fhtall@163.com。您还可以访问我的博客，我的博客地址是：<http://fhtall.blog.163.com>。那里有我最推崇的国学典籍——《老子》，也是我的另外一门企业培训课程《向老子学管理》的家园。如果有时间，建议您读读《老子》，会有收获的。

当您把这本书带回家，它就是您的了。我还愿意多说一句：看完了，学会了，别留在自己的书架上，送给好朋友看看也好！最为重要的是在生活和工作中，使用这些方法获得好处。——您可以把这些方法教给您爱的人！这是我最喜欢看到的。

还有，我得占用您一点时间，在这里感谢我的妈妈、爱人娜娜和女儿好好，她们给了我一个温暖的家，给我以无穷的力量！

感谢使这本书得以出版的中华内训网总经理张斌先生，还有花费大量精力的编辑们！

好了，继续往下看吧。祝您好运！

冯海涛

2010年11月



前言

第1章	培训没用的苦恼	
	——我们身边的职场三类人	1
第2章	原因1：没有享受到爱的利益	
	——你应该知道的爱的四个来源	11
第3章	“带着爱去工作”收获更多	
	——你所忽视的带着爱去工作的四层利益	21
第4章	原因2：不知道如何做	
	——必须实现的三个平衡	31
第5章	带着爱去工作的行为	
	——九种爱上工作的行动	37
第6章	原因3：没有进行深入的思考	
	——一次晚餐带来的震撼	59
第7章	告诉你关于爱的智慧	
	——爱是大智慧，可惜很少人知道	73
第8章	原因4：没有养成习惯	
	——好习惯、坏习惯，力量都很大	119
第9章	带着爱去工作的习惯	
	——五个技巧帮你养成爱上工作的习惯	129

第 10 章	原因 5：不知道如何应对	
	——不得不临阵磨枪的时候	165
第 11 章	面对工作，转恨成爱的技巧	
	——建立爱文化的八个简单方法	177
第 12 章	尾声：带着爱去工作	
	——面向数万人的演讲	209
附录 1	带着爱去工作：金秋笔记大公开	223
附录 2	带着爱去工作调查性测试	229

第 1 章

培训没用的苦恼

——我们身边的职场三类人

金秋，畅销书作家，著名培训师。他有十多本经管类畅销书在全国和世界很多国家发行。还有数十门的培训课程，每年在全国有上百场的演讲和培训。这些课程，有的是国外引进的授权课程，有的是金秋自己独立研发的课程。金秋的书和培训很受欢迎，他总有忙不完的事情。

虽然如此，金秋很苦恼。他发现：培训效果很难保证。每次讲课，总是大家都说好，课后变化不大。这个苦恼，从他开始做培训就发现了，却一直找不到很好的解决方法。

甚至，他都有点认同当前的说法——培训没用！

一位负责任的培训师——金秋决定挑战自己。一定要找出其中的奥秘，最大程度地提升培训和学习的效果！

金秋花费很多时间，在网络上搜索，看一看大家对这个问题的认识。可惜，网络上介绍的很多方法他都尝

试过了，效果不大。

他谦虚地向同行请教，甚至还自己出钱开了个研讨会。在研讨会上，老师们提出了自己的看法，最基本的见解是：培训之所以没用，是因为参加培训的人并没有使用所学到的东西！

当然，这是一个基本事实。但却对提升培训效果没有决定性的帮助。金秋的苦恼没有得到解决。

不仅如此，金秋还请教了一些企业家和经理人。这些朋友也有相同的苦恼——培训的效果很难达到预期的目的。朋友们也给出了一些答案，有的说培训就是投资，投资哪有各个有收益的？有的说，培训就是福利，福利嘛，发下去了，就不用管怎么用了！有的说，培训就像做广告，谁都知道有浪费的部分，但没有人知道是哪部分浪费了——广告还得照样做！

更有大多数人讲，要想提高培训效果，主要还得靠企业内部的跟踪，比如培训之后的考核。当然，大家也赞同找更合适的老师，选择更明确、更实用的主题。

金秋对此还是不满意。毕竟，这些见解仍然没有解决问题。

金秋的问题是：自己的培训课程没问题，这些内容也都是听课的人需要的，培训的形式也适合成人学习的特点。

那么为什么培训效果始终不能让人满意呢？这些答案都对，可是金秋总觉得还缺少点什么。

这个问题困扰了金秋很久了！

一个偶然的机会，问题出现了转机。

金秋很喜欢在讲课之余到处逛逛。不仅是休息、换换空气，还能够深入第一线，了解销售，了解社会的潮流。

这一次，金秋偶然地走进一间店铺。这是一间家具专卖店，确切地说，是木制家具专卖店。

金秋走进店铺，很随意地四处浏览。

店铺里有两个女孩，正在忙着擦拭家具——这些家具没有一点儿灰尘。她们做得很专心，似乎没有发现金秋的到来。

金秋走到一把太师椅面前，停了下来，仔细地看。

“先生您好！”一个女孩停下手里的活儿，抬起头，微笑着说，“欢迎光临古德专卖店。请问，您对椅子比较感兴趣，是吗？我可以为您做些介绍吗？”

“哦，我随便看，”金秋笑着说，“您先忙。”

“好的，您可以坐上去，休息一下。哦，这是古德木业的介绍，这是这把椅子的说明，您了解一下。我马上就好！”女孩双手递过来一本杂志和一张宣传单，又继续擦拭那张看起来很干净的罗汉床。

金秋正好没事，逛得也有些累了。于是就坐在太师椅上看了起来。说实话，金秋对这家公司并不了解，没有到那里做过培训。

不看不知道，一看金秋的兴趣来了。

古德木业公司是一家专门从事木制品生产和销售的中型企业。这些木制品包括木制别墅、木家具、木饰品和木雕。它在全球有上万名员工，设有5个研发中心、30多家分公司和办事处，年营业额超过680亿元。不仅如此，古德木业在全世界还有30万亩合作林地。难能可贵的是，古德木业只拥有这些林地的树木，其余的林业产品却是由合作伙伴开发，比如放养的动物、菌类等。

哦，这有企业家的介绍：

总经理古德先生已经50岁了。他创立古德木业之始，就在团队中间弘扬爱的文化。经过15年的努力，古德木业不仅在企业内部形成了一整套的爱文化，而且正在通过公司员工把爱的文化和理念带到千家万户。

古德先生积极地在企业推行爱、爱上工作、爱的文化的这一理念，在承担社会责任方面也远远走在前列。古德木业不是随机地向教育、医疗、救灾捐款，而是形成了制度，把爱和志愿行为作为一个经常的项目。企业设有专门的慈善和志愿部门，负责指导员工进行各种志愿活动，维持善款基金。

等等，什么？爱？在企业里讲爱？不是在吹嘘吧？

金秋有点疑惑，又好像有点抓住了解决自己苦恼的原因！

正在思考，一杯热茶放在金秋身边的桌子上，女孩微笑着说：“您尽

管看，有什么需要我做的，请告诉我。”

金秋眼前一亮，嗯，我问问她。

“您好”，金秋说，“我想了解一下，您对店里卖的家具都熟悉吗？”

“还可以，我参与过这些家具从伐木到成品的整个制造和运输过程。每一个家具种类都见过。我还知道它们都是用什么木材制作的，甚至有的木块，我还知道它是整棵树木的哪个部分！”

“啊？！”金秋特别惊讶，甚至有点不相信她说的话。

“呵呵呵呵”，看到金秋的表情，女孩很理解地笑了，“说来谁都不信，可是您知道吗？我在古德木业工作三年了。三年里，每年我都有一个月的时间，申请到公司的任何部门工作，公司一定会批准。当然，即使在一个部门只做一天，公司也会批准。只要我提前半年报出我的换岗计划就可以了。”

“三年的时间里，”女孩说，“我走遍了古德木业的每一个部门，除了中高层，几乎所有的职位，我都经验过。我爱自己的工作，我爱古德木业。”

“你们的培训多吗？”金秋把话题拉到自己的领域。

“多，只要你需要。”女孩说，“这不，明天我就要回总部，参加一个客户沟通会。会后，就是一个培训，讲销售的。”

“你们的培训……效果怎么样？”

“好极了！”女孩说，“您知道吗？每次我都会学到很多东西，实践起来，效果很不错。”

“你们是怎么保证培训效果的呢？”

“效果？您是说接受培训之后，对培训内容的使用吧？”女孩说，“这根本就不是一个问题！”

“哦？”金秋非常感兴趣，“说来听听，怎么回事？”

“……呵呵呵呵，”女孩说，“这就是给树浇水和树主动吸收水分的问题。在古德，没有人强迫你，只有你自己主动吸收。如果您想详细了解，就到古德看看吧！你会有收获的！一句话，爱是古德木业的最大特点！爱上工作是古德人的特质！”

“古德先生说，爱是所有问题的终极答案！”女孩自信地说，“您所说的培训效果的问题，一定可以在这里找到答案。”

“对，所谓培训效果不够好，乃至培训没有用，除了方法的问题，关键就在这个爱字上面！”金秋眼前一亮，“爱才是解决这个问题的终极答案，爱是解决经理人苦恼的绝对力量！……嗯，一旦爱和爱上工作的问题解决了，那么所谓的培训效果问题就不存在了。……对，我的问题转化了：不是提升培训效果，而是如何爱！”

想到这里，金秋立即安排行程，迫不及待地飞往古德木业实地考察。

到达古德木业总部已经接近下班了。一栋七层的绿色小楼掩映在高楼林立中，那就是古德木业的总部。看着人人面带微笑，从小楼走出来，脚步轻盈，有说有笑，金秋心里升起一种感觉：一定会不虚此行。

逆着人流，金秋走进小楼。来到前台，一个眉清目秀的小伙子接待了他。小伙子看到金秋的行李箱，就微笑着问：“先生您好，从外地来吧？我能帮您做点什么？”

“您好，我叫金秋，是一个作家兼培训师，慕名拜访贵公司的总经理古德先生。”金秋说。

“哦，是这样，我给您联系一下，请稍等……”小伙子麻利地拿起电话，“您好，是刘秘书吗？……我是前台的小王。有一位作家兼培训师——金秋老师，专程从外地来拜访先生……刚下飞机。您看怎么安排？”

“不好意思，您这次来得不巧，先生度假去了。”小王放下电话，笑着对金秋说：“我们可以安排您先在酒店住下。大约半小时之后，先生的秘书会来拜访您。具体的事情，您可以和他谈。您看可以吗？”

“当然可以，谢谢您。”金秋接着问，“请问一下，酒店怎么走？”

“哦，您稍等，有同事送您过去。”

小王拿起电话，说了几句。不到两分钟，一个女孩气喘吁吁地跑过来。

“金老师，您好。”女孩缓了口气，微笑着说，“我是古德酒店的服务员孙维，房间已经安排好了。来，我帮您拿行李。”

“不用客气，我自己来就好。”金秋说。

古德酒店是一个很普通的八层楼，房间设计得很简洁，给人一种亲近自然的感觉。洗漱完，金秋拿出笔记本，写下自己的第一印象：

非职业化的微笑，

亲切自然的接待。

刚写完，电话铃响了。

“您好，是金老师吗？我是古总的秘书刘大川。我现在上去，方便吗？”

“您好，我是金秋，您上来吧。”

刘大川是一个衣着休闲、留着板寸的小伙子，一进门就微笑着说：“金老师，您好！我是刘大川。欢迎您来到古德木业啊。”

“我慕名拜访古德先生，给你们添麻烦了。”

“没关系，可惜先生出去度假了，要不我们和先生通个电话，问一下他的行程？”刘大川站在房间门廊，笑着说。

“好的，我在贵公司的专卖店了解到，古德木业在爱文化这方面做得很出色，我是冒昧拜访，很唐突啊。”金秋讲出自己的来意。

“好的，您稍等……”刘大川边说边拿出手机，拨通电话，“先生，我是大川，有位培训师兼作家——金秋老师，到公司拜访您，想了解爱文化。不知道您现在方便吗？……”

几分钟后，刘大川把电话递给金秋说：“先生和您通话。”

“古总您好，我是金秋，慕名拜访您，给您添麻烦了。”金秋接过电话，笑着说。

“金老师，欢迎您到古德木业做客啊，我也很想见见您呢。”电话里传来古德爽朗的笑声，“我在三亚呢，估计两天就回公司，您有没有一个初步的计划呢？”

“是这样的，我一直对培训如何最大限度地转化为生产力很苦恼，您的销售代表说，您曾经说过，爱是解决所有问题的终极答案。我就慕名来了。”金秋实话实说。

“那您看这样好不好，您先在公司参观，后天晚上我们一起吃个便饭，

交流一下。”古德很爽快地说。

“好的，一切听您的。”金秋觉得这个安排很好。

“问您两个问题，一是在一家企业里，爱上工作的人有多少呢？二是如果一个人没有爱上工作，原因是什么呢？您先思考一下，大约八点半，我会和您通电话。……大川会安排您的行程，就让大川陪您吧。”

简单的晚餐之后，金秋回到酒店……

八点半，电话响了。

“在我们的企业有三类人。我相信这三类人在全世界每一个角落、每一个企业、每一个单位都是有的。第一类人就像把信带给加西亚的那个人一样……嗯，他叫罗文。他属于爱上工作的这一类人。这类人不需要督促，不需要激励。他能够把交待给他的工作做好，而且主动完成，不需要任何理由和借口……这类人是企业的脊梁，也是整个社会的脊梁。这类人在所有员工中占两成。”古德先生说得很慢，声音浑厚。

“也就是说，不仅在古德木业，在所有企业中都有这类人？……这类人只占员工总数的20%？……其他人呢？”这和金秋的观感不大一样，他总觉得像古德木业这样的企业，爱上工作的人一定会占大多数。

“是的，这类人在哪个组织里都是宝。不管他们走到哪里，都大受欢迎。他们是幸福的。……还有一类人他压根就没有爱的意识，从某种意义上来说，他们走向了爱上工作的反面——恨上工作。这类人，工作不认真、不负责任、抱怨、喜欢传播流言、喜欢耍小聪明。他们造成了自己的不幸，也制造了组织的不幸。当然，这些人也是少数，最多占全部员工的两成。在古德木业，也有这样的员工，只不过他们的严重程度不像一般企业罢了。我们对此也很心疼。”古德叹息着说。

“这些人没有被解雇吗？”金秋飞快地插话。

“当然不行，作为一个负责任的企业家，你总要为社会付出些什么……即使解雇了他们，问题还会存在……”古德毫不犹豫地回答，“当然，我们对这类人还是有一些解决方案的。只有在这些方案无效的情况下，我们才会解雇员工。为什么呢？也许这个员工换个环境，就会成长。”

“那么其余的超过六成员工呢？他们是怎样的情况呢？”金秋很想知道

古德对大多数员工的定位。

“那还有一类人——我们说的大多数。这些大多数呢，谈不上爱工作，也谈不上恨工作。好的时候，他们会爱上工作——当他做出业绩的时候，受到表扬的时候，对他来说，工作是非常开心的事情。每天早晨，他会很开心地去上班，加班也不感觉到辛苦。不好的时候，他们就会恨自己的工作。如果客户、领导或外界条件不如意的时候，他就会自暴自弃，还会感到苦闷、压抑，脾气暴躁。这类人在企业中占大多数。”古德说，“我们更大的苦恼，不是前两类人，而是这类人。”

“哦，这就是262法则，是吗？”金秋总结道，“……一个人没有爱上工作的原因是什么呢？……是不是这些人没有发现爱上工作的好处呢？”

“262法则……是的，这的确是262法则！这也是我们不会轻易解雇员工的重要原因——我们不会轻易解雇那些恨上工作的人。”古德解释说，“因为即使解雇了，我们还是要招聘的，经过几个月的动荡，你会发现262又回来了。”

金秋快速地在笔记本上记下262法则：

262 法则

2—爱上工作

6—也爱也恨

2—恨上工作

“我们要探讨的，是占80%的那些没有爱上工作的人。他们为什么没有爱上自己的工作呢？——你说的很有道理，很多人没有享受到爱上工作的利益。……还有其他的原因，一些人不知道如何做，每天很迷茫；一些人每天只是机械地完成手头的工作，没有深入思考；一些人很积极，每天读书、接受很多培训，但还是无法爱上工作，这是因为他们没有养成良好的习惯；爱上工作有方法，大多数人靠本能、无意识地做事，没有系统地总结如何应对。每天面临的事情，会给我们带来不同的感受。这些感受经过年深日久的堆积，就会成大问题——各种疾病就是这样产生的，特别是癌症。”古德没有举例和分析，只是