

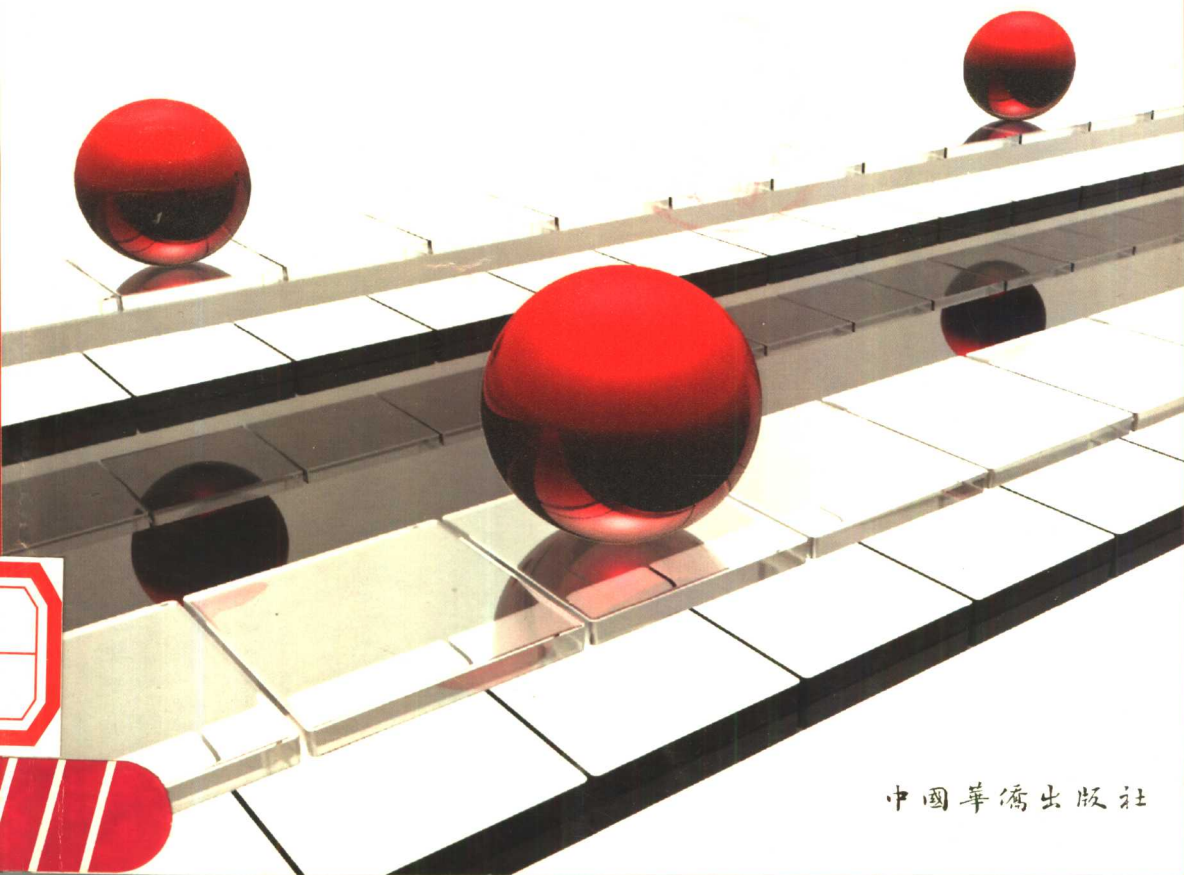
THE ULTIMATE HOPE

一本管理者和员工共同分享的书 ● 一本指导员工获得成功的书

终极期望

满足企业对你的真正需求

中国著名员工激励专家 张希君 ◎ 著



中国华侨出版社

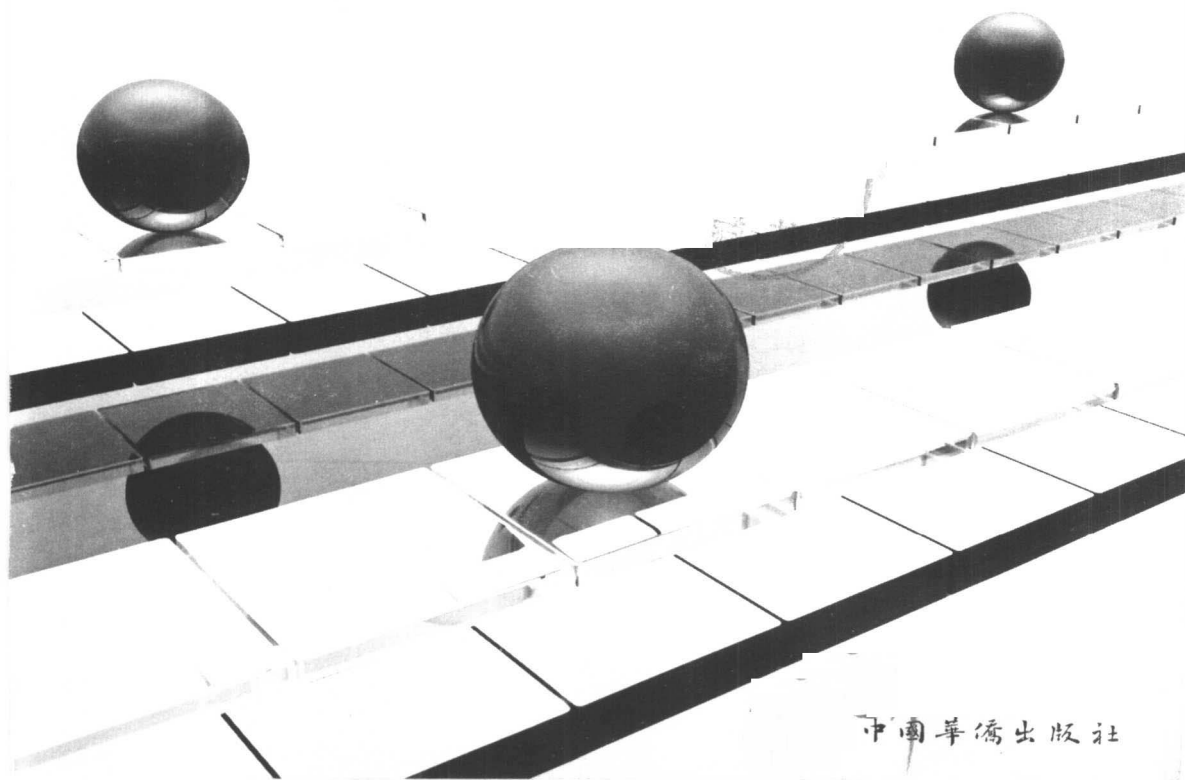
THE ULTIMATE HOPE

一本管理者和员工共同分享的书 ● 一本指导员工获得成功的书

终极期望

满足企业对你的真正需求

中国著名员工激励专家 张希君 ◎ 著



中国华侨出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

终极期望 / 张希君著. —北京: 中国华侨出版社, 2006.11

ISBN 978-7-80222-215-1

I . 终... II . 张... III . 企业管理 - 人才学 IV . F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 130422 号

终极期望

著 者 / 张希君

责任编辑 / 凌 嵩

版式设计 / 肖惠之

经 销 / 新华书店

开 本 / 700 × 1000 毫米 16 开 印张 / 13.5 字数 / 200 千

印 刷 / 北京泰山兴业印务有限责任公司

版 次 / 2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-80222-215-1 / G · 181

定 价 / 22.00 元

中国华侨出版社

北京市安定路 20 号院 3 号楼

邮 编: 100029

E-mail: zghqbs@163.net

Contents

目 录

第一章 什么是终极期望

所有企业都在寻找的人	2
点燃对工作的激情	6
自我管理是最好的管理	13
做企业的主人	16
成为企业最欣赏的人才	19

第二章 改变，从心态开始

把自己当打工的，就永远是打工的	24
做工作要有老板的心态	29
用积极去赢取胜利	37
把注意力放在美好的方面	44
问题的后面是机会	49
用感恩的心做人	54



第三章 仅仅敬业还不够

被斥责的勤奋	60
主动寻找机会	66
少说多做，用事实说话	72
不要让拖延把你置于死地	74
找方法，不找借口	81
拿业绩证明你所做的贡献	86

第四章 实现终极期望

恪守职责	90
明确目标	97
制定计划	101
想方设法	106
说到做到	110
增加价值	113

第五章 克服工作中常见的通病

拒绝承担个人责任	118
对工作心存恐惧	123
缺少团队合作精神	128
害怕遭遇挫折	133
忘了公司的命脉——利润	139



第六章 真正的执行

没有执行，一切无从谈起	144
坚决彻底完满地执行	148
细节也要执行到位	154
执行，就是要见成效	161
速度为你赢得胜利	170

第七章 超越公司的期望

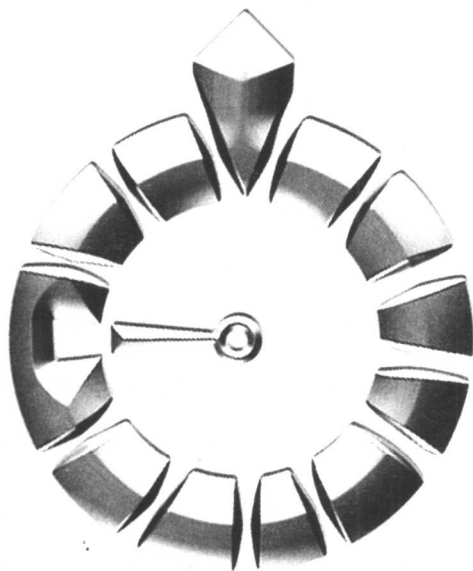
没有最好，只有更好	176
只要对公司有好处	180
让企业先赢，接着你就会与企业共赢	184
不断挖掘自己的潜能	193
一定要坚持到底	197

附 录

实现终极期望的 50 个锦囊	200
----------------------	-----

第一章

什么是终极期望



满足企业对你的真正需求



所有企业都在寻找的人

一流的员工才能为公司创造一流的业绩。一流的员工懂得适应市场需求的变化，在激烈的竞争中给公司创造各种优势和有利条件，更具体地说，就是降低公司运营成本或代价，有效增加公司的盈利能力，给竞争对手形成有力的冲击。

美国将军乔治·巴顿有这样一句名言：“我们赢得战争靠的不是自己的士兵为国牺牲，要想在战争中取得胜利，应该让对方的混蛋们为他们的国家牺牲。”

在市场经济为主导的今天，企业各个方面已经发生巨大的和根本性的转变，仅仅几年的时间，其的组织结构以及相关制度已经发生了巨大的变化。同时，企业对人才的需求也已经发生了巨大的改变，企业需要的是能够主动从公司整体的立场和角度出发，自觉积极地为公司高效优质地完成任务或满足企业与市场需求的高素质人才。

最简单的一个例子，就是应届大学毕业生找工作已经越来越困难了，这里面的原因当然很多。但是，我们要认识到的是，今日企业对人才要求已经发生了变化——不是要学历，而是要能力；不是要虚名，而是要真才；不是要成绩，而是要能够创造出绩效。

因此，对企业来说，今天需要聘用的人已经不像过去那么简单了，不仅需要品质和能力，更关键的是要能够完成企业交给你的任务。**所有的企业都在寻找一种人，那就是能够主动快速而及时出色、卓有成效完成任务的人。他们甚至超乎他们上司的期望，比上司想象中做得更好！**

或许你天天起早贪黑，比公司其他所有员工来得都早，也比其他所有员工走得都晚，即“早到晚退”，且夜以继日地工作，这样的敬业和忠诚确实值得每个人学习；但是，如果你没有达到企业要实现的预期目标，没有完成企业交给你的任务，那再刻苦再辛劳，也不能改变你在企业的命运。因为，企业在成长发展的过程中必将找人替代你，让你另谋高就。这是不得已而为之，也是人才市场竞争的必然结果。

所以，现在企业特别青睐的人，不仅要高度忠诚、敬业，还要有独到的想法或主见、并有执行能力。**最核心的是，不管碰到任何问题，不管公司有没有要求你，你都要**



运用自己的最佳判断和分析的能力，为了公司和组织的目标而把需要完成的事情完成好。这就是企业对你的终极期望。更简洁明了地说，就是像老板那样思考，像老板那样追求，像老板那样执著，像老板那样奉献，像老板那样行动，把自己当成公司的主人，把公司的事情当成自己的事情来对待，采取措施，付出行动。

那些能满足企业或老板终极期望的人，总是会有更加美好光明的职业发展前景。具体而言就是，终极期望比勤奋和努力更重要。终极期望决定了你的思维和行为选择，也决定了你在企业有什么样的地位与命运。

举一个典型的事例，我们中国人和犹太人同样都以勤奋和敬业著称于全世界。但是，我们在美国屡屡遇到这样不少让人很是难以理解的现象：在美国的知名公司或金融机构中，一个中国人和一个犹太同事都同样勤奋敬业且同样富有天赋才能，彼此难分伯仲，可结果偏偏总是中国人在职业发展上远远被犹太同事抛在身后。可以说，这种情形是让很多中国人感到困惑不解。那么，这一问题的“玄机”究竟在何处？大家也许会众说纷纭，见仁见智地提出包括种族歧视在内的各种理由，令人不知所以。

不过，一旦你到这些公司对中国人和犹太人的工作方式

式进行更为细致的了解和探究，你就会发现问题的“玄机”



所在。

“玄机”在于中国人通常不善于言表，性格比较内向，工作中的着眼点主要在于竭尽所能地完成公司或老板交给他的事情；可犹太人却不一样，他既做好了自己被动接受和完成的“任务”，又主动积极地站在老板的立场上琢磨与思考问题，不仅解决了老板考虑到的问题，而且还自动自发帮老板想那些老板应该想但却疏忽了的问题，并自主自愿地为老板想好答案或解决方案，让老板非常放心和满意。

如果我们是那两个人的老板或雇主，我们会更看重谁？如果有升职加薪的机会，我们会优先提供给谁或给谁更多的工资和奖金？答案自不待言。



点燃对工作的激情

对于那些雄心勃勃，想有所作为、富有事业心，渴求在工作业务上胜人一筹并脱颖而出的员工来说，把握和运用好这种积极主动和超越进取的工作理念极其关键。在当今近乎白热化的人才竞争战中，光具有闪亮耀眼的学历证书或者精湛纯熟的专业技能是难以占据上风的。其中最为重要的原因是，倘若缺乏对工作的满腔激情和热爱，你就不会对工作怀有最大程度的积极负责的态度，可想而知，由于你不是十分地积极负责，自然，谁也不能奢望你有十分突出或优异的工作绩效。

那么，如何才算是对工作满怀激情呢？

在此，我们要较为明确地区分“工作激情”和“敬业精神”这两个非常相近又颇为不同的概念。前者是指员工自觉自愿、发自心灵深处的对工作全身心的热爱和投入，并且员工乐此不疲，常常达到物我两忘的巅峰状态和绝佳



境地，而后者则只不过指员工以其自有的专业知识及技能理应如此、勤勉但往往缺乏感情而只能机械性地应对和完成自己的“任务”。我们很容易认识到两者的差别在：前者是自主的、是“我愿意和喜欢的”、是由内而外的、富有愉悦感和满足感的；而后者更多的成分是被动的、是“你要我做的”、是由外而内、带有指派性和义务性的，它难以给员工自身带来快乐和享受。

我们可以确定地说，**工作激情是实现老板终极期望的必要条件**。毕竟，只有你满怀激情地将老板嘱托或委派给你的任务看成自己“满心欢喜”的事情，看成你实现自己梦想和价值的天赐良机，看成施展你个人才干的难得用武之地，你才会以强烈的愿望从老板的角度出发想方设法为老板创造性地解决难题，克服挫折，以致做出超过老板期待的不凡业绩，赢得老板的刮目相看和备加赏识。一旦达到这样的效果，那么美好的职业前景就逐步一一展现在你的面前，让你触手可及，指日可待。

激情是一种我们不能用肉眼看到，也不能用手触摸，只能用心灵感受和体会到的无影无形的东西。然而，正是这样一种隐身遁形但确实存在的人类精神，像磁场一样具有无法估测的巨大能量，它创造了无数的丰功伟业，成就了不可胜数的历史巨人。



爱默生曾经说过：“没有激情，就没有任何事业可言。”

激情是一种原始、奔放的热情。它代表着对生命的渴望，蕴含着勇气与冒险，包含着快乐的追求。它是能量，不管在什么时候！

杰克·韦尔奇在自传中写道：

“每次我去克罗顿维尔，向一个班级提问，拥有什么样的素质才能称得上一名‘顶级的玩家’，我常常高兴地看到第一个举起手来的人说：‘是工作热情。’对我来说，极大的热情能做到一美遮百丑。如果有哪一种品质是成功者共有的，那就是他们比其他人更在乎。没有什么细节因细小而不值得去挥汗，也没有什么大到不可能办到的事。多年来，我一直在我们选择的领导中挖掘工作热情，热情并不是浮夸张扬的表现，而是某种发自内心的东西。”

正是不断进取的强大激情，持续有力地激发一个人为了完成一项极具挑战性的艰巨任务可以几天几夜不眠不休；可以承受几年、十几年甚至几十年如一日地去做繁琐细碎的工作而勇夺桂冠；可以面对任何关隘险阻毫无畏惧而超越巅峰；可以面对无数次拒绝仍然不会放弃而志在必得；可以不惜一切代价地去刻苦努力而不达目的绝不罢



休！

在所有卓越者、伟大人物的身上，我们都看到那个伟大的品质——跳动的激情，燃烧的激情，都能看到一种因果关系：**付出激情，生活就会给你精彩。**

比尔·盖茨说过：“每天早晨醒来，一想到所从事的工作和所开发的技术将会给人类生活带来的巨大影响和变化，我就会无比兴奋和激动。”正是这种激情激励他成功创建了世界上最著名的公司之一，使个人电脑普及到世界上的每一个角落，给人类的工作和生活带来极大的便利。

萨姆·沃顿，这位沃尔玛公司的创办人，年过80岁的时候，还连日奔波、劲头十足地在全国巡回视察他那无比庞大的连锁店帝国。他到南美洲进行市场考察的时候，由于在超市里旁若无人不停地上下攀爬以测量出货架之间的详细距离，被超市报警送到警局里。

年仅36岁的国美总裁黄光裕是新一代的中国大陆首富，尽管如今他具有超过150亿的身家，他依然胸怀强烈的继续创业的激情，常常加班到下半夜。他从小家境贫寒，17岁就早早出来找工作，做生意，闯荡江湖，没能接受完正规的学校教育。但他紧紧抓住和利用打理公司日常事务的闲暇，用了5年时间专心研究、吃透香港资本市场运作机制以及相关的一切法规及典型案例，他还仔细深入考察



了美国的资本市场、石油期货、银行同业拆借利息、人民币汇率等几乎一切与资本有关的事项。因此，他才有独特的看家本领在香港市场生动演绎了以2.4亿收购88亿的“蛇吞象”的梦幻般圆满的收购案。他在零售业、房地产业以及资本市场三大商业舞台都成为顶级操盘手，所有这些都是他倾注了他人无法想象的超常心力而获得的成就。

有所不同的是，我们的目标和梦想都具有个人独特性，不是每个人都跟这些超级富豪一样把创造和积聚大量的物质财富作为自己终极的至爱。我们各自有自己的所求与所爱。不用说，我们降生在地球上，不是为了饱食终日、无所事事、虚度光阴、无所作为地了此一生，为的是要充分实现个人的自我价值，突出展示个人的亮丽风采，最大限度地发挥自己的天赋才能，将自己塑造成为最好的自己。可以说，无论是谁，都不肯白来人世走一趟，每一个正常的人都祈求自己的人生富足快乐、自由幸福、意义非凡。“人往高处走”，奋发有为、力求上进之心，凡人皆有。只是随着年华如闪电般一去不返，太多太多的人丧失了往昔昂扬的斗志和激情。抚今追昔，时光宝贵，我们应惜时如金，抓住人生中的每一寸光阴，开拓创新，成就事业；切不可自满自足或自暴自弃，从而失去信心和激情，得过且过地荒废人生。

不管我们从事什么样的工作，第一重要的，就是要立刻点燃自己对工作的激情之火。全球声名显赫的希尔顿饭店总裁曾经说过：“我们饭店最普通的工作人员都热爱自己的工作。你能想象在勤杂业的爱因斯坦吗？如果你不能想象，那你就没有资格在这个行业里混。”

只要我们对所做的工作、任务，对自己投入的事业、对个人生活，都充满激情，那么我们对工作、事业、生活就会由衷地怀有迫切的期许、饱满的兴奋情感和持久的前进动力；就会调动一切积极因素，把自身和外在的所有可用资源整合起来，利用起来，创造性地实现目标；就会感受到工作和挑战中的无比愉悦的刺激，快乐地工作，快乐地生活，把工作和生活视为艺术般享受，自得其乐，激情不减。相应的，如果我们没有激情，就注定没有强烈的自主意识、一切都没有劲头，消极等待，对工作，对未来兴味寡然。这样被动软弱的情绪注定与成功无缘，因为，它从一开始就与成功的方向背道而驰，势不两立。如此下去，结果就是使自己背离成功的主航道，找不到扬帆航行的明确方向，导致整个生活和事业目标的全盘落空，永远达不到理想的彼岸。

无论何时何地，只有我们充满激情，我们才会增加紧迫感，全力以赴地去达成我们的目标。凭借激情，我们才