

修炼成为自动自发型优秀员工的完美励志读本

老板不告诉你的 50件事儿

做自动自发型员工

华 培 ◉ 编著

自动自发是一种**积极主动、热情敬业、精益求精**的工作态度。
把自动自发当成**信仰，热爱**自己做的每一件事，
我们的工作才会更**优秀**，我们的生活才会更**充实**。



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

修炼成为自动自发型优秀员工的完美励志读本

华 培◎编著

老板不告诉你的 50件事

做自动自发型员工



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目(CIP)数据

老板不告诉你的50件事儿:做自动自发型员工/华培编著.

北京:中国经济出版社,2012.3

ISBN 978-7-5136-1406-1

I. ①老… II. ①华… III. ①职工培训—通俗读物 IV. ①C975-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第013406号

责任编辑 乔卫兵 李亚婷

责任印制 石星岳

封面设计 任燕飞

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京金华印刷有限公司

经销者 各地新华书店

开本 710mm×1000mm 1/16

印张 15

字数 230千字

版次 2012年3月第1版

印次 2012年3月第1次

书号 ISBN 978-7-5136-1406-1/C·230

定价 28.00元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街3号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题,请与本社发行中心联系调换(联系电话:010-68319116)

版权所有 盗版必究 举报电话:010-68359418 010-68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话:12390)

服务热线:010-68344225 88386794

前 言

自动自发是什么？

自动自发是认同，在工作中，自动自发的员工认同企业的文化、制度，自觉地与公司一起成长；自动自发是一种变革，自动自发的人会主动变革工作观念，他们不会抱怨，只会带着感恩心去不断挖掘自身的正能量；自动自发是一种智慧，自动自发的员工，在工作中不会只做一名“合格”员工，而是主动超越“合格”达到“优秀”，达到“精益求精”。他们拥有着追求卓越、绝不满足于现状的工作态度，他们永远不会认为自己已经做得够好了，永远不会停下追求更好的工作业绩的步伐，在拼搏的道路上，他们用自动自发的智慧积极解决处理一切工作，并争取把工作做到更好。

在《致加西亚的信》一书中，有这样一段话：“每个雇主总是在不断地寻找能够助自己一臂之力的人，同时也在抛弃那些不起作用的人——任何阻碍公司发展的人都要被拿掉。每个商店和工厂都有一个持续的整顿过程。雇主会经常送走那些显然无法对公司有所贡献的员工，同时也吸引新的员工进来。不论业务多么繁忙，这种整顿会一直进行下去。只有当公司不景气、就业机会不多的情况下，整顿才会出现较佳的成效——那些不能胜任、没有敬业精神的人，都被摒弃在就业的大门之外，只有那些自动自发的人才会被留下来。”

事实也正是如此，现在越来越多的企业都努力把自己的员工培养成对待工作自动自发的人。而那些“按钮式”的员工却只有被企业丢弃、被老板剔除的份，他们那种认为多干一点就是吃亏的想法更是错上加错。

自动自发意识的威力巨大，它会让每个人发自内心地去做一件事，并把它看得无比重要，无比在乎这件事过程中的每一步以及最终结果。带着自动自发意识去做事情的人，不仅会全力以赴，而且能够做到一丝不苟，精益求精，对它的结果全权负责到底。这样的人，无论在何时，都是企业最受欢迎

迎的人。

那么,我们该怎样修炼自己自动自发的气质呢?在职场上老板不会明确告诉你该怎样去培养自己的自动自发意识,但是本书可以。

本书的最大目的就是让你在阅罢能掌握成为自动自发员工的秘诀,让你也成为那个可以“站在君王身边的人”。书中结合一些生活、工作中的小故事,详尽阐述了自动自发的重要性,并针对怎样修炼成自动自发的员工给出了具体的做法,在阐释理论的基础上,更让你能掌握可行的操作方法。是一本让员工从平凡走向优秀、从优秀走向卓越的不可或缺的读物。

如果你一直想解决那些正困扰着你而又司空见惯的问题,比如老板为什么不重视你、为什么别人能够既快又好地完成任务、为什么别人做得都是有效功……读了这本书,你一定都能找到答案。

巴顿将军说:“我离不开战场,那里有我的信仰。”伊莎朵拉·邓肯说:“我爱舞蹈,它是我的信仰。”而你也应该说:“我爱我的工作,那是我的信仰!”要实现自我价值,要实现人生的理想,我们就应当把自动自发当成信仰,热爱自己做的每一件事。只有把自动自发当成信仰,我们才能真正认识到工作是什么,工作为什么,工作干什么;只有把自动自发当做信仰,我们才会不甘落后,才敢在逆境中拼搏,在奋斗中成功;只有把自动自发当成信仰,我们的生活才会过得更充实,我们的人格才会变得更完美,我们的生命才会变得更有意义。

目 录

前 言 / 1

一、为“使命”而主动工作

自觉培养岗位使命感：工作是一种“心灵契约” / 1

把职业当事业，带着事业心去工作 / 3

二、工作如玫瑰，别“抱怨”它的刺

“挑”工作的“刺”，不如“挑”自己的“刺” / 5

升级心灵软件，塑造一个阳光的自己 / 7

三、怀一颗“万事拜托”的感恩心去工作

用感恩的心驱逐抱怨的“恶魔” / 10

感恩折磨，才能成栋梁 / 12

四、挖掘自身潜在的“正能量”

自我激励，建立“最棒”的思维模式 / 14

不断发现自己新的可能性，我们会全力以赴 / 15

自觉把压力当成前进的加力挡 / 17

五、用激情把沉闷的工作变得活泼

在工作中，找出点“罗曼蒂克”来 / 20

用 100% 的热情做 1% 的事 / 22

六、“老板心态”不分级别、职位高低

站在上级的角度看问题，以建设企业为己任 / 25

引领变革，成为企业的“传教士” / 27

七、自觉向“知性白领”转型

不做打卡钟的奴隶 / 29

没有“完成日”的任务,永远完成不了 / 31

八、做最紧俏的“复合型”人才

拜拜“单一技术型人才” / 33

做应用型人才,把知识转化成生产力 / 35

九、对接愿景,无条件认同企业文化

上下同欲者胜——自觉对接企业宗旨和愿景 / 37

认同企业哲学,让企业文化“着陆” / 39

十、带着“同理心”体谅并尊重老板

体谅老板,未来才能做好老板 / 42

在就业中,就出创业的味道 / 44

十一、不把上班当游戏,不把纪律当儿戏

在企业规定的“模子”里做事 / 47

变“强制管理”为“自我管理” / 49

十二、不满足于“尚可”状态

把“姑且”、“差不多”列入禁用词 / 52

工作只有“做到最好”和“做得不好”之分 / 53

十三、带着“将心”去工作

即使不做专家,也要做“找事做”的“快手” / 56

“找罪受”:做别人不愿做的事 / 58

十四、工作中没有“不关我的事”

不给工作划明确的“分内”或“分外”界限 / 60

补位:不等吩咐就能出现在需要的位置上 / 61

十五、不能活在“想想激动,坐着不动”的循环圈里

少一些对奇迹的幻想,多一些对实干的景仰 / 64

成功与否,在于你是挖井还是挖坑 / 66

十六、“超越”老板的期待就赢定了

老板让做到二,想想有没有三和四 / 68

不邀功,帮老板创出更大成绩 / 70

修炼能够独当一面的功夫 / 71

十七、做一个讲原则的“铁杆助手”

在讲原则的基础上服从 / 73

培养领悟力,做“善解人意”的员工 / 75

十八、不做“跳蚤综合征”员工

作出承诺不算,重要的是兑现 / 77

遵从“首问制”,我是公司的窗口 / 79

十九、尽自己的责任在“素位”中

在其位,尽其职责 / 81

在“权责”的框架内当功臣 / 82

二十、“扛”起自己的责任

想“占大便宜”,那就别当“看客” / 85

形成了“责任链”,责怪就无法再搞鬼 / 87

二十一、执行到底,便有了改变结果和成效的能力

钢化自我,将任务执行到底 / 89

不折腾,小事也能干出大业绩 / 90

二十二、打破“向上沟通没有胆”的局面

勤于沟通,确保指令正确执行 / 92

有效的沟通才是最好的沟通 / 94

二十三、坚持“标准化”工作

“我”的职责之一就是要充当质量的标尺 / 97

让工作打折,就是让人生打折 / 99

二十四、积极反馈,工作不走弯路

积极反馈,畅通执行道路 / 101

发挥“四小时复命制”的作用 / 102

二十五、有再多理由都不重要,重要的是结果

最浪费时间的句型:“如果……” / 105

结果为优秀者引路,志在必得者必能征服 / 107

二十六、干出更好的业绩,享有尊严的薪酬

做将才,自觉把业绩带给公司 / 109

持着“客户是 CEO”的理念创更大价值 / 111

二十七、用有限时间创造最大价值

确定优先级,把时间用在最有“生产力”的地方 / 114

第一次就把事情做对 / 116

二十八、把精力专注在有限目标上

同一阶段只忙于一个目标 / 118

不要招揽有冲突的工作 / 119

不折腾,一心一意“干正事” / 121

二十九、“进取”让你告别“边缘”工人

凡是被重视的,都是当下不满足于现状的 / 123

每天都试图超越昨天一点 / 124

三十、把握一切成长良机,垫高成功的台阶

要长期的“前”途,不要短期的“钱”途 / 127

机遇只垂青充满能量的头脑 / 129

三十一、以创始者的心态去接受挑战

“适”者只能生存,而“试”者才能做事 / 131

到“漩涡”中心去工作 / 132

三十二、提升工作技能,没有风险只有回报

干的或许是别人的,练的肯定自己的 / 135

“提升”无止境 / 137

三十三、树立个人品牌,成就自我身份

不做“流水人才”,打造个人品牌 / 140

精益求精,做工作中的“艺术家” / 142

三十四、自觉培养问题解决能力

别人回避问题,我们碾碎问题 / 145

不做现成答案的乞讨者 / 147

从相关的事情着手解决问题 / 149

三十五、系统化你所做的事情

站在系统的高度,培养思维习惯 / 151

运用 PDCA 循环法,有效管理工作 / 152

三十六、不忽视细节,宇宙是由原子构成的

只有对细节感兴趣,才能创造出伟大的“产品” / 155

从细节入手,避免冗繁 / 156

三十七、把黄牛精神与鲁班精神结合起来

拒绝“随遇而安”,有目标地去做事 / 159

功劳 = “埋头苦干” + “科学巧干” / 160

三十八、质疑并改进工作方法

在工作中质疑,在质疑中改进 / 163

做“蚁型”员工,不断优化工作流程 / 165

三十九、在总结中向“标杆”看齐

总结,就会得到成绩和错误以外的东西 / 168

对照“一流”找差距 / 169

在反省中提升自我 / 171

四十、给自己来一场思维革命

选择守旧的路,只能实现狭隘的目标 / 173

创新是超越模仿的一种跨越式进步 / 175

冒险的尝试永远好过无奈的挣扎 / 176

四十一、保持“危机感”是“不生病”的诀窍

强化危机意识,在形成之前摆平它 / 179

完善自己的“危机数据库” / 181

四十二、储蓄实力存折,学习力就是“生产力”

LCD 理论:将工作学习化,让学习工作化 / 183

活到老,学到老,进步到老 / 185

四十三、主动参与,与公司一起成长

与公司的节奏保持一致:从“落伍者”到“领头羊” / 188

企业为难时:把“离心圆”画成“同心圆” / 190

四十四、不在乎谁得了荣誉,只关注团队的利益

两种主义的较量:抛弃个人主义,接受集体主义 / 192

补齐能力短板,不做扯后腿的那一个 / 194

四十五、在讲原则的基础上与同事合作

信任原则:信任便有了团结的力量 / 197

分享原则:智慧和机会越分享越多 / 199

四十六、做“和谐”的传递者,团队因你而不同

与其传染怨气,不如传播“和谐” / 201

曼狄诺定律:用微笑在团队打造和谐的“气场圈” / 202

四十七、做训练有素的职场“正规军”

无论如何都要对重要文件和档案做备份 / 205

保持办公桌上的整洁有序 / 207

熟练操作办公设备 / 208

四十八、于公于私都给人留下最好的印象

树立服务品牌,当好企业“形象代言人” / 211

脱去稚气,展现锐利的“商务人士”形象 / 213

四十九、善始善终,做好在职每一天

不厌其烦是将“平凡”变成“非凡”的力量 / 216

站好最后一班岗 / 218

五十、为老板“节流”,老板就为你“开源”

把节约当成习惯,岗位都是利润源 / 220

提高效能,用有限资源创造最大利润 / 222

后 记 / 225

一、为“使命”而主动工作

使命感是什么？使命感是人的灵魂，更是职业精神的灵魂。简单来说，“使命感”就是明确知道自己在做什么，明确知道这样做的意义是什么。拥有“使命感”的人会把自己同一个伟大的事业联系在一起，并在工作中释放全部的激情。

自觉培养岗位使命感：工作是一种“心灵契约”

契约是两个人及两人以上相互间在法律上具有约束力的协议。其实，员工和企业之间就是一种契约关系，即员工为企业的发展贡献自己的力量，企业的发展满足员工的发展需要。企业的发展 and 员工的成长之间这种互惠互利的关系，虽然没有通过一纸契约载明，但是他们都虔诚地互相遵守着各自的“心灵契约”。

从你加入一家企业的第一天起，你就和企业签下了这个约定。之后，你就应该对公司交付的任务认真地执行。立足岗位，培养岗位使命感，遵循工作的心灵契约，即便是在平凡的岗位上，也能做出不平凡的业绩。被行人称为“北京最帅的交警”孟昆玉就是一个把工作任务当成使命，在岗位上成就卓越的典型代表。

【走进职场】

孟昆玉——北京市交管局宣武交通支队广安门大队交警。无论是队里的领导、同事还是和平门岗周围的居民司机，没有不夸他的。不是因为他长得帅，而是因为他的勤奋和敬业、真诚和奉献，深深地打动了每一个人。

北京市的出租车司机都说小孟很用心。原来，小孟为了更有效地教育司机们不违章停车，自己制作了辖区内停车位的示意图

发给司机们,大大减少了出租车违章停车率。

在执勤时,由于问路的人太多,有时候不免耽误自己的交通疏导工作。于是,小孟和同事制作了四块公交线路指路牌,分别立在路口的四个方向,这大大方便了群众。通过各种巧法子,孟昆玉使和平路路口的通行能力提高了近15%。

孟昆玉负责的地段交通拥堵现象比较明显,如果耽误了病人去医院,后果不堪设想。想到这,孟昆玉开始琢磨开辟生命绿色通道。在孟昆玉的建议下,通往儿童医院、阜外医院、人民医院、积水潭医院的生命绿色通道保障组建立。至今,保障组已承担带道任务50余次。

在执勤过程中,孟昆玉经常看到一些人在路上突然发病,于是他总是随身携带着速效救心丸。这及时缓解了五名心脏病患者的痛苦,赢得了宝贵的抢救时间。

在新中国成立60周年的阅兵仪式上,他作为首都交警的代表登上彩车接受检阅的时候,依然没有耽误自己的工作。在参加活动前的12个小时,孟昆玉还要上岗执勤。之后他提前试衣服,第一个赶到集合点,把一切做到最好。

孟昆玉是一个在平凡的岗位上,用使命感见证优秀与卓越的普通的交通民警。

在社会生活中,每个人都有不同的分工,无论是哪一个行业都有施展才华和加薪晋职的机会,关键在于你是不是把你的工作当成使命,将工作做到最好。当你选择了一份工作时,你也在选择一种生活方式:你可以选择马虎地把活干完,让别人的背后指责你;也可以选择把工作做得漂漂亮亮,用行动赢得别人的尊重。真正优秀的人,不管从事什么工作,都把贡献和付出当成唯一的目标。他们把全部精力都放在尽可能作出最好成绩的努力上,在岗位上作出巨大的贡献,一步步走向卓越,成为其他员工学习和模仿的对象。

【自动自发行动法则】

事实上,要成功,要作出骄人的成绩,要成就事业,创造财富,就必须热爱岗位,把工作当成使命,尽最大努力把工作做好。

那么,我们在工作中,应该怎样培养自己的使命感呢?

1. 树立正确的工作观,领悟工作的真谛。

工作并不仅仅是我们养家糊口的手段,也是一个实现自我价值的平台。实际上,我们每个人的能力与价值都需要通过工作才能体现出来,在工作中获得完善和提高。哪怕你是旷世奇才,没有了工作的平台,你的才能也只能储存在体内而不能发光。工作可以使我们释放能量,让我们体验到实现自身价值的满足感。所以说,工作就是一个人实现自我价值的舞台。

2. 正确看待薪水,工作中成长比薪水更重要。

我们不应该过分考虑薪水的多少,而应该注意工作本身带给我们的报酬。譬如发展自己的技能、增加自己的社会经验、拓展自己的人脉网络……与薪水相比,这些会让我们受益终生。

把职业当事业,带着事业心去工作

职业与事业的一个根本区别就是:把工作当成职业,主要是为了薪水;而把工作当成事业,是在工作中投入全部的精力,以实现自身的最大价值。

优秀的员工之所以比一般的员工拥有更持久的工作动力和工作热情,也比一般的员工更容易走向成功,其关键就在于他们对工作有着更深层次的认识。他们在工作中始终保持着一颗事业心,把工作当成事业来经营。

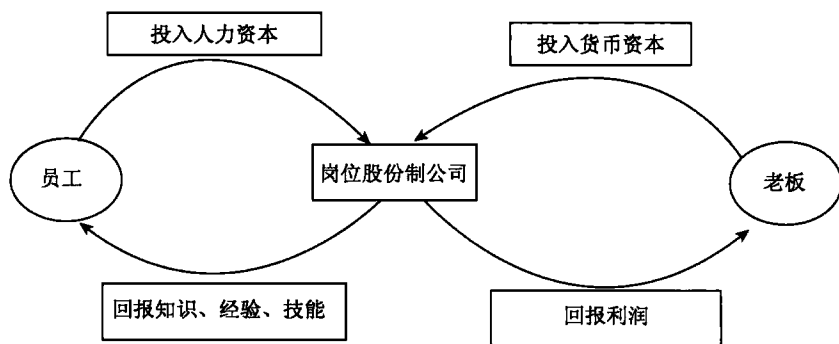
如果你觉得自己还不够优秀,或者你想让自己变得更加优秀,那么你一定要带着事业心去工作。如果你还不知道怎样修炼事业心,那么高贤峰博士的“岗位股份制公司”的理论或许可以给你一些启示。

【走进职场】

高贤峰博士在2007年提出了一个“岗位股份制公司”的理论。这个理论是这样的:我们假设每一个工作岗位都是一个股份制公司,这个股份制公司有两个股东,一个是老板,一个是员工,老板向岗位股份制公司投入的是货币资本,表现为资金、厂房、设备、土地等,要求回报的是利润;而员工向岗位股份制公司投入的是人力资本,表现为知识、经验、技能等,要求回报的是知识、经验、技能。如下图所示。

“岗位股份制公司”理论可以发散出其他几点内容,在这里,我们只强调对我们帮助最大的两点。

第一点,打工者心理定位:紧盯工资报酬就是打工者心理定位。把自己定位为打工者,必然产生“我为别人做事,别人给我工资”的心理。“尽量少做事,想法多挣钱”就成为自然的“打工者运



岗位股份制公司示意图

辑”，“遇到难事躲着走，能少干就少干”就成为打工者的工作表现。

第二点，“对自己负责”定位：把岗位当成自己的公司，“见工作就干，不管分内还是分外”，“有困难就上，不管报酬高还是低”。多干一份工作，就多积累一次经验，就等于多分红一次；克服一个困难工作，就等于争取了一次技能提升的机会，又争取到一次分红的机会。最终，知识、经验、技能大大提升，报酬的提升就有了根本的保证。

凡是拥有事业心的员工无不是把岗位当成自己的公司，把自己在工作中的付出当做是一种收获能力与成长的投资。许多成功人士所拥有的非凡的创造能力、合理的决策能力，还有敏锐的洞察力，也都是在长期的工作中学习和积累到的。

【自动自发行动法则】

什么样的心态将决定你过什么样的生活。有些人每当老板不在时，就只顾着干完自己手头的事，然后坐在一旁休息，毫不浪费一丝一毫的力气，相信你没有见过这样的人会取得事业上的成功。

相反，有的人即使老板不在，也会自动自发地去工作。他们想办法团结周围的人，与大家一起朝着共同的目标努力；他们关心企业的成长，考虑企业的明天，把企业的事情当做自己的事情做；他们知道什么是自己应该去做的，什么是自己不应该去做的，像老板一样去思考，像老板一样去工作。如此一来，不管他们从事什么样的工作，都会比那些只以打工者心态工作的人更容易走向成功。

二、工作如玫瑰，别“抱怨”它的刺

工作如玫瑰，我们接受它的美，但不要抱怨它的“刺”。事实上，任何一项工作都有“刺”，抱怨不能解决任何问题，相反，抱怨恰恰是滋生一切问题的根源，只知道抱怨的人永远不能获得成功。

抱怨是懦夫的行为，遇到问题，只知道抱怨自己的遭遇和苦难，会让一个人丧失斗志。不管是谁，都会面对许多困境，如果在面对困境时，一个人只会抱怨，那么他将无法取得成功。遇到困难，不去抱怨，而去不断改变自己才是聪明人的做法。

“挑”工作的“刺”，不如“挑”自己的“刺”

抱怨是什么？抱怨不仅是有积极影响力的语言，而且还会让人在抱怨的心态中退步。

不管走到哪里，都能发现许多才华横溢的失业者。当你和这些失业者交流时，你会发现，这些人对原有工作充满了抱怨、不满。要么怪环境不够好，所以自己才做不出一点成绩；要么怪老板不重视自己，所以自己才没有工作动力；要么抱怨老板不给自己升职加薪，所以自己厌烦了工作……总之，自己干不出成绩，全是公司的错。

可实际上，一个人失败的原因是多方面的，他们只想着从外在条件找原因，只知道“挑”工作的“刺”，可唯独不从自己身上找原因。结果时间一长，他们的抱怨越来越多，业绩却越来越少；业绩少，老板更不重视他们。于是，他们只能活在“抱怨多—业绩少—老板不重视”的恶性循环里。

那么，我们该如何走出这个恶性循环呢？最关键的是，当老板不重视我们的时候，我们不要一味地想着抱怨领导，而是多去反省一下自我。只有从多方面入手寻找失败的原因，并有针对性地进行自省，才能起到纠错的