

员工成长 自助手册



图书在版编目 (CIP) 数据

员工成长自助手册/中国南方电网公司政工部, 中国科学院心理研究所组织与员工促进中心编写.—广州: 世界图书出版广东有限公司, 2011.11

ISBN 978-7-5100-4120-4/B · 0039

I. ①员… II. ①中… III. ①电力工业—工业企业—职工—修养—手册 IV. ①F426.61—62

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第240941号

员工成长自助手册

责任编辑: 萧宿荣

责任技编: 刘上锦

出版发行: 世界图书出版广东有限公司

(地址: 广州市新港西路大江冲25号 邮编: 510300)

电 话: 020-84469982

网 址: www.gdst.com.cn

印 刷: 广东省农垦总局印刷厂

版 次: 2011年11月第1版

印 次: 2014年7月第2次印刷

开 本: 787 mm × 1 092 mm 1/16

字 数: 150千

印 张: 8.75

书 号: ISBN 978-7-5100-4120-4/B · 0039

定 价: 18.80元

版权所有 侵权必究

序言

中国南方电网有限责任公司党组书记、董事长



员工辅导计划是通过培养一支具备专业能力的辅导员队伍，对员工开展人文关怀和心理疏导，是南方电网公司创新思想政治工作和开展文化建设的重要举措，是建设幸福南网的重要载体。

我欣喜地看到，经过三年的实践，逐步形成了一整套工作制度、流程机制和方法工具，培养了一支以党群工作者为主体、逐步扩大到各级管理人员，掌握辅导技术、具备辅导能力的辅导员队伍。通过一对一、一对多的辅导，实现了沟通企业愿景、倾听员工心声、改善员工感受、引导员工行为的目的。

为持续推进员工辅导计划，我认为需要着重做好以下几项工作：

加大辅导员队伍培养力度。把辅导员上岗培训的基础课程用于管理人员培训，使管理人员具有辅导能力，成为员工身边的良师益友；并探索开展辅导员分级资格认证，促进辅导能力的不断提升。

将员工辅导计划融入企业的中心工作。辅导员要在日常生产和经营工作中，关注员工思想状态和工作绩效表现。运用科学有效的方法，与员工开展深入细致的沟通，使员工辅导计划能够在价值观和人文关怀的层面，有效防范员工心理风险，预防人为责任事故发生，为提升公司的安全生产和优质服务发挥作用。

在积极探索中稳步推进。员工辅导计划是一项长期工作，其效果要在不断实践中才能逐步发挥出来，这就要求各级管理人员要充分发挥主观能动性，深入学习，勇于实践。只有依靠辅导员艰苦细致的工作，依靠广大员工的积极参与，才能使员工辅导计划保持长久的生命力，汇集成巨大的人文关怀力量。

此次出版的“员工辅导计划系列丛书”包括工作手册、宣传手册、辅导员自学用书和员工成长自助手册，既有理论和专业的深度，又有较强的实践性和操作性，同时还具有通俗易懂，趣味性强的特点，很适合辅导员和各级管理人员，乃至全体员工用于学习提升。

相信这套丛书的编辑出版，对于提升辅导员的业务能力，推动员工辅导计划工作的深入开展，将起到积极的作用。希望各位学以致用，将所学、所思切实运用于员工辅导的实践，带着使命感、带着专业精神、带着创意、带着务实的作风、带着爱心开展员工辅导，为建设幸福南网、和谐社会作出更大的贡献！

二〇一一年十月

编写说明

南方电网公司员工辅导计划的工作原则是“助人自助”，即启发员工正确地面对问题，理性地分析问题，用积极、正面的心态处理各种问题。《员工成长自助手册》作为南方电网公司“员工辅导计划系列丛书”中的一本，正是通过典型人物林强的成长故事，帮助员工实现自我成长与发展，体现了员工辅导计划“助人自助”的原则。

本书的内容取材于南方电网公司员工真实的工作与生活场景，通过讲述主人公林强从一名新员工成长为主管的故事，呈现林强在各个阶段面临的主要问题和矛盾。在每个故事后面的延伸阅读部分，结合心理学和管理学的有关理论提出解决问题的思路和自我成长的方法，激发读者对林强的故事产生共鸣与思考，为读者处理工作、生活中的问题与矛盾提供参考与借鉴。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”，本书中的思考角度与方法途径仅为读者提供参考与试验的方向，相信读者在阅读与实践的过程中定能获得更多关于成长与快乐的体验和感悟。

本书由南方电网公司政工部和中国科学院心理研究所组织与员工促进中心合作编写，主要执笔人包括：张芳芳、陈敬宁、贾秀梅、朱亮亮、温斌等同志。由于时间有限，错漏难免，欢迎读者指正。

中国南方电网公司政治工作部
中国科学院心理研究所组织与员工促进中心
二〇一一年十月

目 录

CONTENTS

第一篇：入职适应篇	1
01 新工作的挑战	2
林强的心得笔记	5
【延伸阅读】博士落水记	5
【延伸阅读】蘑菇定律——新人的际遇	6
02 同事相处之道	9
林强的心得笔记	13
【延伸阅读】海格力斯效应——宽容定律	13
【延伸阅读】赞赏效应	14
03 面对批评和挫折	16
林强的心得笔记	19
【延伸阅读】特里法则——主动承认错误的力量	19
【延伸阅读】从“关注问题”到“关注解决”	20
04 工作中的心态调整	21
林强的心得笔记	23
【延伸阅读】发牌的是上帝，玩牌的是自己	24
【延伸阅读】合理情绪疗法——ABC理论	24
第二篇：情感婚恋篇	27
05 恋爱相处之道	28
林强的心得笔记	31
【延伸阅读】归因理论	31
【延伸阅读】麦穗原则——理性的选择	33
06 婚后生活适应	34
林强的心得笔记	37
【延伸阅读】糊涂法则	37
【延伸阅读】互酬原则	38

第三篇：管理者角色适应篇	39
07 从技术骨干到管理者的转型	40
林强的心得笔记	42
【延伸阅读】狼和羊的启示——团队的作用	43
【延伸阅读】猴子原理——做好自己该做的事	44
08 如何管理下属	46
林强的心得笔记	48
【延伸阅读】刻板印象	49
【延伸阅读】华盛顿合作定律	50
09 如何打造高效团队	52
林强的心得笔记	55
【延伸阅读】头脑风暴	55
【延伸阅读】参与效应	56
10 工作与生活的平衡	57
林强的心得笔记	60
【延伸阅读】五步脱困法——寻找解决问题的方法	60
【延伸阅读】时间管理	61
第四篇：家庭关系与亲子教育篇	65
11 婆媳关系处理	66
林强的心得笔记	69
【延伸阅读】换位思考	70
【延伸阅读】态度效应	71
12 孩子良好习惯的培养	74
林强的心得笔记	76
【延伸阅读】将问题转化为技能	77
【延伸阅读】马拉松的故事——分解目标	78
13 孩子的叛逆期	79
林强的心得笔记	81
【延伸阅读】叛逆期的应对	81
【延伸阅读】期待效应	81

第五篇：职业发展篇	85
14 职业发展的选择	86
林强的心得笔记	89
【延伸阅读】决策平衡单	90
【延伸阅读】什么是幸福	92
15 两地分居的生活	94
林强的心得笔记	97
【延伸阅读】建立社会支持系统	98
【延伸阅读】踢猫效应——负面情绪的传递	99
16 职业发展受阻	102
林强的心得笔记	104
【延伸阅读】白纸上的小黑点	105
【延伸阅读】杜根定律——自信的作用	105
第六篇：助人与自助篇	107
17 工作压力调节之一	108
林强的心得笔记	111
【延伸阅读】一杯水的重量	111
【延伸阅读】压力简介	111
18 工作压力调节之二	115
林强的心得笔记	117
【延伸阅读】身心放松小技巧	118
【延伸阅读】应对失眠小技巧	119
19 找回工作的激情	120
林强的心得笔记	123
【延伸阅读】甜柠檬效应	123
【延伸阅读】注入工作热情	124
20 如何给下属指点迷津	125
林强的心得笔记	128
【延伸阅读】共情——与人沟通的有效方法	128
【延伸阅读】找准工作定位	130

第一篇

入职适应篇

RU ZHI SHI YING PIAN

顺利通过十几载的寒窗苦读，毕业后又能找到一份好工作，是很多年轻人的心愿。林强无疑是其中的佼佼者，他不仅以“优秀毕业生”的称号走出名牌大学校门，更是如愿以偿地考进了世界500强企业：中国南方电网公司，为自己的学生时代交出了一份满意的答卷。

来到工作单位，喜悦与激动之后，林强很快就体会到学校与单位的差异，体会到理想与现实的落差，尤其是全新的工作环境和人际关系更让林强应接不暇。不过，一向乐观积极的林强虽然有很多迷惑，但仍然心存期待，兴奋地开始了自己的职业生涯。

01 新工作的挑战

入职培训结束后，林强被分配到某基层单位的变电管理所运行分部二班，真刀真枪地开始工作了。面对与学校完全不一样的环境，林强心里还真有点儿发虚，但凭着大学品学兼优高材生的功底，加上用心看虚心学，林强很快地进入了新角色，每项工作任务都完成得不错。

好胜的林强对自己的专业知识与实践能力颇为自负，特别想在众多新员工中抢先在领导和同事们面前“露露脸儿”。因此，他时刻关注和寻找着这样的机会。

功夫不负有心人，经过林强的细心观察和揣摩，一个“重要机会”终于被他发现了：某试验仪器中有一项功能“居然”没有用到！

林强心中窃喜：“他们要么是不知道这仪器还有这项功能，要么是这项功能太复杂他们根本不会用，所以宁愿牺牲效率也没人学习和使用这项功能。好！我就来钻研这项功能的用法，要是成功了一定会大大提高工作效率！哈哈！我要是成功了……领导和同事们肯定会对我刮目相看！”

从此，林强就像着魔一样迷上了这种仪器的功能研究。他不仅牺牲了业余时间和节假日，就连上班的时候也时不时地走神琢磨着这项功能。

于是，问题接踵而来：因为注意力不集中，不仅一些该学的东西没学好，工作任务还不能很好完成，影响了班组的绩效，引来了同事的不满。班长多次提醒之后找到他



谈心，想了解一向表现良好的林强到底出了什么问题，林强也顾左右而言他地搪塞了过去。

林强很矛盾，他实在不愿意在仪器功能应用成功之前过早地泄露自己的秘密，除了担心不成功会引来嘲笑和打击外，更重要的是不想让别人捷足先登。所以他对所有的提醒和批评都采取了回避的态度。

“只要研究出这仪器的应用功能，现在工作中的瑕疵与疏漏都会显得无足轻重。到那时，领导和同事必定会对我刮目相看，甚至委以重任！”

这样一想，林强就更加一门心思、不管不顾地刻苦钻研去了。

果然，经过几个月的潜心研究，林强终于弄清了那个功能的具体用法！

第二天，林强一上班就迫不及待地在仪器上应用起来。正如他所料，新功能应用果然大大提高了工作效率！林强得意极了，脑海中不断闪现出同事们惊讶、羡慕甚至嫉妒的场景，当然，还有领导们的欣赏和赞扬。

正当林强沉浸在成功的喜悦和想象中时，一声断喝吓了他一跳：

“林强，你在干什么？赶紧停下来！”

他下意识地停了下来，一脸茫然地看着那位发出断喝的老工人，周围的同事们也都闻声围了过来。

林强解释了事情的原委之后，同事们都善意地笑了：

“原来这些日子你一直在琢磨这件事啊，可真是难为你了！你怎么不早说呀？白耽误了这么多时间。”

混乱中班长把林强拉到一边，详细地解释了这项功能没有被应用的主要原因。原来这项功能的安全性差，按规定除特殊情况外，一般都不允许使用这项功能。

听完班长的解释，林强的脑袋嗡地一下大了，心里别提有多懊恼和难过了。

“完了！这次我可是丢人丢大了！现在谁都会认为我是个自以为是、傻里傻气的愣头青，我彻底失败了！”

几个月的辛苦与努力得到的结果，却让林强深陷于羞愧和沮丧之中。接连一段时间他都失去了往日的阳光和自信。

变电所运行分部的主管赵志刚看着林强的变化十分着急，他仔细了解了事情的经过后，决定找林强好好谈一谈。

赵主管找到林强，亲切地问道：“林强，你觉得这次事情，问题出在哪呀？”

林强闷声闷气地回答：“是我好高骛远，不知天高地厚，不仅鲁莽，还愚蠢。”

赵主管笑了：“呵呵，有这么严重吗？谁开始工作的时候不犯点儿错啊。你能积极主动地钻研技术，起码这一点就应该表扬！”

林强疑惑地抬起头看着赵主管。

赵主管肯定地说：“你这小子呀，综合素质不错！还有股不达目的不罢休的执着劲儿，这很难得啊！还有，你刚上岗就能很快觉察到工作设备的功能使用情况，说明你观察细致、工作用心，这都是要表扬的地方。”

赵主管看了看林强，又继续说：“你缺的是工作经验和方法。你想啊：一个新员工都能发现的问题，那么多师傅为什么都看不到呢？你不想跟师傅们请教，不理班组同事的不满，也拒绝跟班长沟通，是不是就想用成功来证明自己啊？”

林强低着头，呐呐地说：“嗯。现在弄砸了，大家背地里都笑话我。”

“这可是你想多了。谁都是从新员工开始的，你的做法大家都能理解的。而且这件事情也没有造成不良后果，咱们部门里掌握这个功能用法的也就屈指可数的几个人，尽管平时这个功能派不上用场，但真正有需要时，你还能顶上呢。”

赵主管停了停，语重心长地继续说道：“不过，你也要从这件事中吸取教训，要想得到大家的认可，首先要消除不切实际的幻想，多些脚踏实地的努力，做好本职工作是第一位的。另外呀，年轻人要谦虚一点，为什么很多初生“牛犊”吃不到好“草”呀，往往是因为他们的骄傲与不知轻重，使大部分“老牛”不愿意告诉他更好的“草”在什么位置。有了“老牛”的帮助，你们这初生“牛犊”



才能长得更快更好呀。你想想，是不是这个道理？”

赵主管看着若有所思的林强，拍了拍他的肩膀，鼓励道：“林强，打起精神来，好好儿干，我看好你的！”

林强的心得笔记

1. 新员工在工作中要善于观察、用心倾听、不耻下问。
2. 对工作积极主动是好事，但做正确的事与正确地做事同样重要。
3. 心态决定状态，两个人从铁窗朝外望去，一个人看到的是满地的泥泞，另一个却看到满天的繁星。

【延伸阅读】

博士落水记

一个博士被分配到一家研究所，成了那里学历最高的人。

一天，他到单位后面的小池塘钓鱼，发现正副所长恰好也在钓鱼。

他微微点了点头，心想：和这两个本科生有啥好聊的。

不一会儿，正所长放下鱼竿，伸伸懒腰，噌、噌、噌，从水面上如飞地走到对面上厕所。

博士看得眼睛都快掉下来了。水上漂？不会吧？这可是一个池塘啊。

正所长上完厕所回来的时候，同样是噌、噌、噌地水上漂回来了。

怎么回事？博士又不好去问，自己可是博士生哦！

过一阵，副所长也站起来，走几步，噌、噌、噌地漂过对面上厕所。这下子博士差点晕倒，他想：不会吧，难道到了一个江湖高手云集的地方了？

过了一会儿，博士也内急了。这个池塘还不小，如果不从中间穿过，而是

绕着池塘走到对面得十分钟的路程，回单位上又更远，怎么办？

他不愿意去问两位所长，憋了半天之后，也起身往水里跨：我就不信本科生能过的水面，我博士生就不能过。

只听咚的一声，博士栽到了水里。

两位所长将他拉了出来，问他为什么要跳水，他说：“为什么你们可以走过去呢？”

两位所长相视一笑：“这池塘里有两排木桩子，可以踩着桩子到厕所那边。这两天由于下雨涨水，刚好浸过了木桩，只有近看才可以看到。你怎么不问一声呢？”

无论多么优秀的人才，初次做任何事情的时候，都会有蘑菇般的经历。

蘑菇定律——新人的际遇

20世纪70年代，一批年轻的电脑程序员发现，一些刚刚进入职场的新人，很难适应新的工作环境。于是，他们结合自己的成长经历，提出了“蘑菇定律”。

“蘑菇定律”又称“萌发定律”，是指初入职场的人常常会被置于阴暗的角落，不受重视，经常做一些打杂跑腿的工作，有时甚至像培育蘑菇一样还浇上大粪，接受各种无端的批评、指责、代人受过，得不到必要的指导和提携，处于自生自灭过程中。蘑菇定律是人才成长的必经过程。

有这样一个大家都熟知的故事。一天傍晚，一只蝴蝶把裹在体外的茧拱破了一个小口，然后从那个小口中一点一点地挣扎出来。这时，一个路人看见之后，心生恻隐之心，小心翼翼地用剪刀将茧破开，让蝴蝶轻而易举地从茧中钻出来。

令他大失所望的是，这只蝴蝶蜷曲着翅膀，根本不能够飞翔。原来，蝴蝶只有从茧上的小口中挣扎而出，体液才会从身体挤压到翅膀里，然后，它才有力量振翅高飞。这个路人的好意，却葬送了它翩跹的梦想。

对于人才也是如此，不能因为他天生聪慧便将他直接提拔到管理层，这样他会因为缺乏基层的锻炼而先天不足。即使他是一只雄鹰，最终也会像那只可怜的蝴蝶一样，永远失去飞翔的机会。

对于初入职场的新人而言，不妨将这段“蘑菇”经历视为自己破茧成蝶前

的磨砺，及时调整好自己的心态，在阴暗的角落中韬光养晦，汲取经验，迅速成长起来。在这期间，不妨少一些不切实际的幻想、喋喋不休的抱怨，多一份脚踏实地的努力、谦虚谨慎的态度。

当我们还没有成熟时，当我们被视为蘑菇时，一味强调自己是“灵芝”是没有用的，在寂寞中尽快成长才是最重要的。当我们通过自己的努力，从“蘑菇”堆中脱颖而出时，我们的价值自然会被认可。

想要早日摆脱蘑菇的际遇，需要把握以下要点：

一、消除不切实际的幻想

新员工普遍缺乏实际工作经验与担当重任的能力，谨记消除短时间内能够得到重用的幻想，踏踏实实地磨炼自己，积累资源，慢慢成长。

二、培养平常心

新员工在工作取得良好成绩后，不要希望领导和同事会不停地注意自己、赞赏自己；在遇到挫折或做错某事，不要以为时刻都有人在嘲笑自己、责备自己。每个人都有着自己的工作和生活，很少有人时刻关注别人，真正关注你的就是你自己。

三、尽快融入团队

新员工需要有足够好的定位，耐得住寂寞，抓得住机会，谦虚有礼、少说多干，赢得团队的欢迎，获得团队的支持，早日告别小蘑菇的境地。

四、从小事做起

新员工一般都被安排从最简单、最琐碎的事情做起，初涉职场不能因为事小就敷衍了事。常言道“一屋不扫，何以扫天下？”如果你连小事都做不好，谁又敢把大事交给你呢？

五、别欣赏那个坑

人难免会摔跤，更何况是新人，既然已经



摔倒了，记住这次的教训就行了，不要继续欣赏那个坑耽误了赶路的时间，自怨自艾不仅于事无补，注意力不集中，再摔跟头的概率反而会更大。

六、生气不如争气

在我们没有成功之前，常常会遭遇到歧视、嘲笑等不公待遇，使我们既伤心又愤怒。但是，伤心也好，愤怒也罢，都不能解决任何问题。真正的做法，是自强自立，以实际行动来证实自己的不可轻视。英国有一位中年女性，在事业最黯淡时，拿起了笔开始写作，结果成为当今世界最著名的作家之一。她就是J·K·罗琳——享誉世界的《哈里·波特》的作者。

七、善于表现

一个聪明人不仅要善于做事，还要“善于表现”，寻找机会让自己迅速脱颖而出。你可以充分利用会议发表意见；也可以适时主动亮出你的成绩；培养及时跟上级汇报、跟同事分享的习惯；坦然面对不同的环境和变化，敢于冒险。

02 同事相处之道

年轻的林强精力充沛，好强自信，在读书的时候就是个出名的“直肠子”。不管遇到什么事情，他都喜欢坦率、直接地发表自己的看法。他认为：我对事不对人，不过是发表自己客观的意见而已。要是明明知道自己不认同对方的观点还要附和、妥协，那就是完全不负责任和虚伪了。在校期间，同学和朋友常常被他犀利的言语弄得下不了台，也有人善意地提醒他说话要注意场合、注意方式和分寸，但他依然我行我素。

来到单位以后林强还是老样子。不管是同事间的讨论、聊天，还是班组会议，林强习惯性地尽情“展示自我”，常常以胜利者的姿态“赢得”争论。慢慢地，林强发现同事们越来越不愿意搭理他，有时班组聚餐也不叫上他。林强困惑了，他想不出问题出在哪里。

一天，班组开会讨论保电方案，每个人都轮流发言。对每位同事的发言林强都要发表看法，甚至不等别人讲完就急不可耐地插话，丝毫没有觉察同事们的异样眼神。轮到他发言了，他更是侃侃而谈，还穿插着对其他人观点的“抨击”。最后是班长的总结，可没等班长讲完，林强又急切地提出了他的意见，并沾沾自喜自己的见解独到，依然没有察觉出班长的不悦与愠怒。

散会后，林强还想跟大家再讨论一下刚才的问题，但同事们有的故意装作没听见不搭理他，有的干脆扭头走开了，这让林强非常尴尬和气愤。后来班长找他谈话直接指出他的问题，但林强认为自己没错，是其他同事不能容忍他点子好、有见解、有水平，自己受到了他们的排挤和压制，班长摇着头走开了。

林强越想越气，对班长和其他同事的不满情绪也越来越强烈了。

于是乎，从单纯地发表看法，逐渐升级到有意挑刺，不管别人说什么，林强都要提出不同的看法，还要千方百计地证明自己的观点正确、方法更好、想法更有创意。

而同事们对林强的态度也由视而不见、置之不理逐渐升级为对抗和争吵，甚至发展到大家联合起来对付他。



林强并没有意识到自己的问题，一味地认为同事们嫉贤妒能，狭隘、庸俗。

与这样的人怎么共事、怎么合作？这样的团队怎么呆得下去？他感到憋屈极了，只好去找赵主管。

林强气呼呼地冲到赵主管的办公室，进门就说：“赵主管，这个班我呆不下去了。我请求调整岗位。”

赵主管招呼着林强：“来，坐下喝杯水，发生什么事儿啊？”

林强看着赵主管亲切的眼神，恨不得把自己的委屈一股脑儿都倒出来：“我们班的人太不懂得尊重别人的意见了！我真的没法跟他们共事了……”

赵主管静静地听完林强的“发泄”，“我很理解你的感受，不被同事理解和接受，还被孤立和排挤，呆在这样的团队里确实很难受。”

林强听着特别舒服，心想：“领导就是领导，水平就是不一样。”

赵主管接着说：“林强啊，我想问你，你觉得同事们怎么做才是尊重你的意见呢？”

林强站起来大声说：“起码他们不能不听我说吧，还合起伙来冷落我，太过份了！”

“噢，你觉得他们没有认真听你发表意见，对吧？”

“是啊，这就是不尊重人。”林强很委屈地说。

赵主管拍着林强的肩膀示意他冷静下来：“那你平时是怎样对待大家的呢？别人讲话的时候你不管不顾地插话，别人恼不恼火呀？”

“我可没有不尊重他们，我都是发表自己的意见而已。况且我认为我的观点大多数情况下都是正确的。”林强的声音小了点。

“林强啊，你聪明、直率、有想法，这是有目共睹的优点，我相信同事