



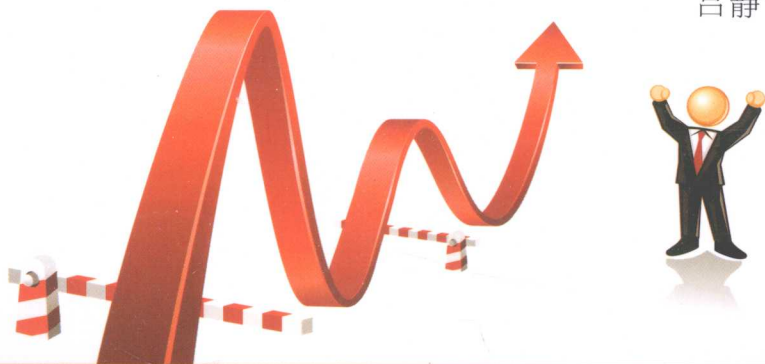
**你的投入只有和知性附加值挂钩
才会带来更多的金钱收入**



发掘你的 知性力

——上班族提升自身核心竞争力培训手册

吕静霞◎编著



金牌员工智慧点拨最佳范本

知性力就是对自身和外部环境进行冷静审视、独立思考并创造附加性价值的能力，
它成为当今企业越来越看重的一种工作能力。

有一位成功的企业家曾这样对他的员工强调说：

“我们的工作并不是让你去拼体力，而是需要你具有较强的知性力。”

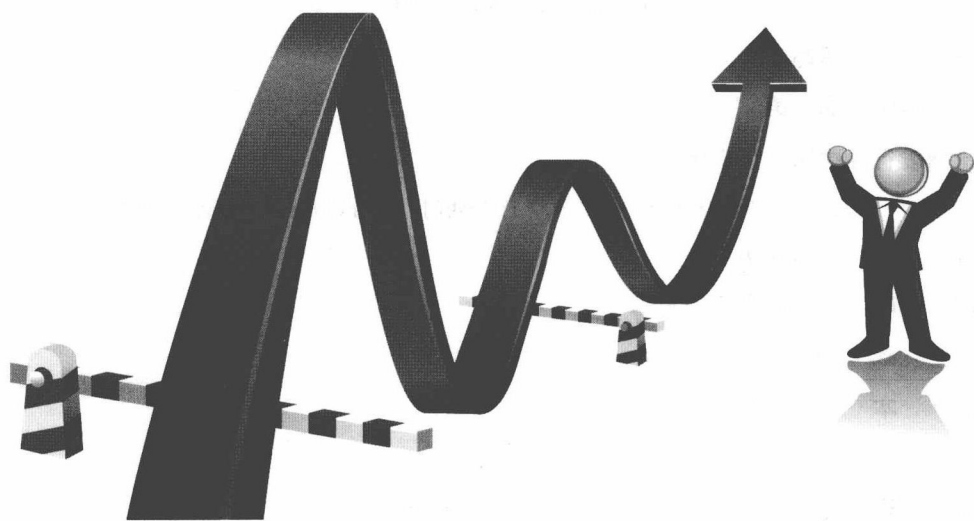
我们需要做的就是用积极的态度和正确的方法来发掘这种能力。



中国致公出版社

发掘你的 知性力

吕静霞◎编著



中国致公出版社

图书在版编目(CIP)数据

发掘你的知性力/吕静霞编著. —北京:中国致公出版社, 2009. 11
ISBN 978-7-80179-886-2

I. 发… II. 吕… III. 企业—职工—能力培养 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 188184 号

发掘你的知性力

编 著 吕静霞

责任编辑 恩 涛

出版发行 中国致公出版社

(北京市西城区德胜门东滨河路 11 号西门 电话 66168543 邮编 100120)

经 销 全国新华书店

印 刷 三河市祥达印装厂

印 数 001—12000 册

开 本 710×1000 毫米 16 开

印 张 14.25

字 数 180 千字

版 次 2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80179-886-2 定 价 28.00 元

版权所有 翻印必究

前 言

在日常工作中，常常存在着这样一种令人费解的现象：在同一家单位上班，工作岗位相同，起点也相差无几的两个人几年之后产生的差距越来越明显。一个仍像刚来公司时一样，还在底层原地踏步，而另一个却很受老板赏识，成为了公司的骨干，薪酬越来越丰厚。或者是面对相同的工作内容，一个人费了九牛二虎之力才得以完成，而且效果很不理想，而另一个却能轻轻松松地完成，收到了事半功倍的效果。

为什么所处工作环境相同，素质起点相差无几的两个人会产生这样大的差距呢？没有别的原因，只是两个人所具备的知性力有所不同而已。

所谓知性力就是对自身和外部环境进行冷静审视、独立思考并创造附加性价值的能力，它已成为当今企业越来越看重的一种工作能力。有一位成功的企业家对他的员工强调说：“我们的工作，并不是要你去拼体力，而是需要你具有较强的知性力。”

的确如此！工作的过程就是不断提升自我、发掘个人知性力的过程。尤其是随着知识经济时代的到来和企业市场竞争的加剧，如果一个人只知道本本分分地埋头苦干，不知道动脑思考一下采用什么样的方法才能更好地节省人力物力，甚至总是抱着“混”的态度工作，老板和上司都急着出业绩、见效益，而这些仿佛与他毫无关系，在他看来，只要每个月能把工作“混”过去，再把工资“混”到自己的钱包里就万事大吉了，那么，当他为企业所创造的价值还不及他从企业拿走的薪水时，即使他



没有犯任何的错误，这对企业来说也是一笔无形的损失，这样的员工不仅不能得到老板的赏识，反而会被淘汰出局。

相反，如果一个人具备了较强的知性力，不仅懂得勤奋敬业，而且更懂得在工作中时常保持积极思考的态度，懂得锐意创新、勇于突破，懂得以最低的成本创造出最大的附加性价值，甚至在一般人看来没有任何技术含量和发展前途的工作，经过他们的一番思考，也变得富有创造性，那么，他就会为企业创造出比埋头苦干多出好几倍的经济效益。这在满足企业市场竞争需要的同时，其自身的工作能力和业务素质也得到了很大提升，做起事来更加得心应手，游刃有余，得到高薪高位也就成为水到渠成的事了。

知性力强的人除了具备时刻保持积极思考的习惯之外，他们还会积极主动地接受高难度工作的挑战，做事讲方法、求技巧，还会有着强烈的求知欲和很强的领悟力，遇事能够举一反三，触类旁通，从而为企业创造出几十倍的额外价值。这样的员工才是最具发展前途的人才，这样的员工才是当前企业最渴求的人才。

本书围绕着“发掘你的知性力”这个中心，从理念和实践两个方面进行了双向论证，希望本书的出版无论是对公司内部培训还是对公司员工个人成长，都能起到有益的借鉴意义。

编 者

2009 年 12 月

目 录

第一章 转变观念，没有知性力就没有竞争力

- 不要被打卡机所役使 /2
- 不要成为上级手中的“棋子” /5
- 认识“今天”的重要性 /9
- 只知苦干工作的人业绩一般很差 /13
- 实实在在做事，停止表演作秀 /16
- 你为什么还不是优秀员工 /19
- 没有知性力就没有职场竞争力 /23
- 从“消化型”业务向“知识型”业务转变 /26

第二章 提升自我，增加自身知性附加值

- 不成为公牛身上的乳房 /30
- 把薪水放在第一位，你将永远贫穷 /33
- 能力的价值要比金钱高出千万倍 /36
- 一旦停滞下来，就可能被时代抛弃 /40
- 让你的投入带来知性附加值 /44
- 你可以离开学校，但不能离开学习 /49
- 刻苦钻研，成为“专家型”员工 /52
- 提升自身附加值，让“薪”随你动 /55
- 发掘知性力就是发掘自身的潜力 /59



第三章 主动去做，让行动引爆你的知性力

- 借口是发掘知性力的拦路虎 /64
- 不仅要能干，更要愿干 /67
- 抱怨问题只能让你更加平庸 /70
- 主动工作，一次把事情做对 /73
- 多做一点，就是多为自己积累资本 /76
- 用行动向别人证明你的优秀 /79
- 问题上报者永远与知性力无缘 /82
- 把公司的问题当做自己的问题 /85
- 接受的工作要 100% 由自己完成 /88
- 挑战问题的难度决定着你的高度 /91
- 把危机感变成前进的动力 /94

第四章 有行动更要讲方法，积极向知性人士转型

- 很多人不是不优秀，而是找不到方法 /98
- 觉得“不可能”的时候，人生就已经输了 /101
- 善于寻找方法才能以少胜多 /105
- 选择聪明地工作，功劳才不会变苦劳 /109
- 相信总有另外一种答案存在 /114
- 在方法中寻找最简单的方法 /118

第五章 开辟“蓝海思维”，保持积极向上的知性力

- 现代公司急需有头脑的人 /124
- 在工作中注入思想，不换脑袋就换人 /127
- 唯有思考才会使自己与众不同 /130

没有淡季的市场,只有淡季的思想	/132
把变通作为一种职业习惯	/137
突破固有的思维,才能获得新天地	/141
不要让专业知识束缚了你的头脑	/145
学会将问题进行巧妙转换	/149
遇事多问几个“为什么”非常重要	/154
不能改变手中的牌,就改变出牌方式	/159

第六章 悟性点拨,为知性力插上腾飞的翅膀

学富五车,不如职场一悟	/164
有悟性才能创造超额价值	/168
举一反三,领悟联想真谛	/171
靠灵感捕捉潜藏的机遇	/174
树立超前意识,把握未来趋势	/180

第七章 创造性地工作,让知性力在创新中实现升级

企业就像斜坡上的球体	/184
一个好创意胜过千万张订单	/188
创新没有你想象的那么难	/192
从模仿开始迈出创新第一步	/197
从客户需求出发,不断追求卓越	/200
激发非凡的创意,创造非凡的业绩	/204
让创新智慧为你的发展提速	/209
大胆想象,以奇制胜	/212

后 记	/216
-----	------

第一章

转变观念，没有知性力就没有竞争力



发掘你的 **知性力**

上班族提升自身核心竞争力培训手册
shangbanzu tisheng zishen hexin jingzhengli peixun shouce



不要被打卡机所役使

对于不少上班族来说，工作似乎是一件很痛苦的事儿：为了避免迟到被扣工资，不得不一而再、再而三地挣扎着起床，为了赶时间，不得不去乘坐已经拥挤不堪的公交，忍受身体晃来晃去的痛苦，在车辆堵塞的马路上焦急地看着时间一分一秒地流逝……其实，这些上班族并非真正在为时间的流逝感到着急，也不是急着能快点工作，而是担心工作卡上留下迟到的记录被扣工资，或受到其他的处分。

当他们急匆匆地赶到公司，打完工作卡，发现一分钟不差时，心中的一块石头才算落地了。先停下来喘口气，去趟卫生间，然后在自己的座位上悠闲地泡杯咖啡，读读报纸。在完成一系列的“早上仪式”、浪费了半个小时的时间后才正式开始工作，但即便开始工作了，只要没有客户来办事，他们也没什么事情可做。从早上挨到中午，吃完午饭，从中午挨到下班，在无聊中打发时间，算计着离下班的时长，盼着打卡机的时针快点儿指向下班时间，焦急的程度一点不比上班路上遇到堵车时的心情差。当遇到特殊情况、工作的时间超过了下班点时，他们会为得到公司支付的加班费而沾沾自喜，从不去考虑自己在加班的时间内是否真的为公司创造了相应的价值。

一年 365 天，一天 24 小时，一小时 60 分钟……如果每天都得过且过，没有明确的目标和计划，每天在茫然中上班、下班，到了固定的日



子领回自己的薪水，或是高兴一番或抱怨一番，之后仍然茫然地去上班、下班，从不花时间学习，从不反省自己一天做了些什么，有哪些经验、教训，怎样才能把工作做得更好，不认真研究自己的市场和竞争对手的市场；也不去想自己的工作为顾客创造了哪些价值。如果这样机械被动地应付差事的工作状态持续三年以上的話，就会形成非常恶劣的工作习惯，而沦为打卡机的奴隶：每天按时上下班，不迟到、不早退，以此来证明自己朝九晚五地在公司上班，以此来证明公司应该给你按额发放工资，给你发放全勤奖，但是你每天的工作内容、工作量、工作进度，也就是说你做了什么工作，做了多少，是怎么做的，是无法从打卡机刷过的工作卡上被得知的，所以每天来上班似乎只是为了应付打卡机的时间检查，天天无所事事，工作卡上班时打一下下班时打一下，一天过去了；第二天上班时打一下下班时打一下，又一天过去了；等到某天下班打一下，以后不用再打卡，又一次合同到期了……

面对急剧的社会转型，我们有必要再次从根本上全面审视上班族的这些既有工作状态。这种应付工作，上班要应付，加班要应付，领导分派的工作要应付，顺理成章地，工作检查更要应付，没有任何主动性、自欺欺人的上班族等于完全把自己的命运交给了别人，这不但会给社会增加负担，而且还会给自己带来很大的职场生存危机，这种欺骗对自身造成的蒙蔽与伤害远胜于对企业和社会所造成的伤害。

人们都有一种习惯，容易习惯于一种安逸的工作环境，这种暂时的安逸会麻痹一个人的神经，使人们总以为这种安逸可以持久下去，但事实上，这种美梦随时都会被别人叫醒，随时都可能会中断自己的职业生涯。因为许多的因素正在发生着变化，也许很小，也不容易引起我们的注意，但积少成多，等到真正爆发的时候，再想去改变就已经来不及了。

举例来说，如果某一天你所在的公司经济效益不好了，老板为了节



省成本，突然告诉你说：“从明天开始不必辛辛苦苦地来公司上班了，公司分配给你一定的任务只要在家里做就可以了，然后公司根据你任务完成的情况支付给你相应的报酬。”当你听到这些你会作何反应？是为自己摆脱了打卡机的奴隶身份而感到高兴，还是猜测到也许老板知道了你每天磨洋工的做法而感到愧疚？

当你不得不按照公司的要求在家里完成工作任务时，你会发现你在公司养成的无所事事的坏习惯已经使你无法在家里进行任何工作，没有了打卡机的约束，可以一觉睡到中午，醒来后也是想着聊聊天、逛逛街，根本不能把心思放在工作上，一个月的时间过去了，只拿到了很可怜的一点薪水，这时才明白以前仅以上、下班时间为标准获取公司支付的报酬，对于公司有多么的不公平？这时才意识到自己给公司浪费了多少时间？也给自己浪费了多少时间？此时的自己就像从未感光的胶片一样，一旦曝光了就会完全丧失使用价值，等待你的可能只有正式被辞退，掉进失业者的大潮。

而那些心中常有危机感、拒绝做打卡机奴隶的员工不管是在公司上班，还是在家里上班都能一样努力工作，不断地努力学习，不断地提高自己的技能。因为他自己内心的自驱力告诉他应该这样做，他也希望掌握自己的命运，希望更好地发展自己的事业。

在如今每个企业都在讲求高效率的时代，我们对工作千万不能存有侥幸心理，让打卡机成为公司为你发放应得薪水的“证人”，能混一天算一天，到头来，公司输掉的可能仅仅是每月两三千的资金，而你输掉的将是自己的未来和前途。



不要成为上级手中的“棋子”

相信在一些公司存在不少“棋子式”的员工，他们能很好地按照上级的指示做事，不管上级有何要求都能照做不误。虽然这样的“棋子式”员工看起来很勤奋、很辛苦，也很守纪律，具有很强的“服从性”，但是这种对于发个指令，揪动按钮，才会动一动的机械完成工作的“应声虫”不但缺乏工作的主动性，而且缺乏对工作的思想性，不但不能为公司创造效益，而且常常误事。

张华大学毕业后到一家电子产品生产公司做起了电话接待员。她的工作很简单，只要按照老板吩咐的，为来电咨询的潜在客户介绍一下公司和公司产品的基本情况，如果客户有购买意向，建议他们与公司销售部进一步联系即可，老板还提醒她与客户沟通时一些注意事项及沟通技巧，如果留不住客户也不会扣她的工资。

在张华看来，虽然自己的工资不算太高，但是自己非常喜欢这种不用费脑子、只需按部就班即可的稳定工作，反正自己也没想着挣太多的钱，只要够吃够花就行。

但是，没想到的是这项工作并没有她想象的那么简单，三个月的试用期还没满，老板就对她的工作提出了批评：“怎么工作一点都不用心？客户都说你的服务质量很差，不仅语气生硬，缺乏亲和力，而且业务不



熟练，客户问什么你都一无所知，就把他们推给销售部门。使本来对我们产品抱有一定兴趣的潜在客户也失去了希望，打消了团购的念头。”

张华一听觉得自己挺委屈的，觉得自己一直都在严格按照老板的指示工作，该为客户讲解的产品情况都介绍了，该用的礼貌用语都用了，能够留住客户本来说了不是我分内的事了吗？怎么现在又埋怨起自己来了？

没等艳丽开口说话，老板就给她下了死命令：“从现在开始必须好好改进你的工作，端正工作态度，努力争取每一个客户。再听到有客户投诉你的服务问题，公司就不会讲情面了！”

张华挨了一顿训后心里就更不满：老板的指令总是变来变去，一会儿要那样，一会不要那样，出了问题都赖在我头上，真让人不知如何是好。争取每个客户本来是销售人员职责范围内的事情，跟电话接待员有什么关系？

像张华这么“听话”的员工，为什么仍然得不到老板的认可呢？原因就在于没有明白工作的实质。工作并不等于只要按照老板吩咐的去做就完事了，也不是成为了老板手中的“棋子”，不折不扣地机械行事就是最佳员工。如果你对工作只是尽到本分，或者唯唯诺诺，对工作毫无思考，毫无主见，对公司的发展前景和生存危机漠不关心，你就无法争取到最大的进步和利益，你充其量只能得到属于你应得的那一部分。当然，这份所得不会跟你想象的那样多，也很难得到晋升的机会。

对于这样的员工，IBM的总经理沃森讽刺地说：“野鸭或许能被人驯服，但是一旦驯服，野鸭就失去了它的野性，再也无法海阔天空地去自由飞翔了……对于重用那些我并不喜欢却有真才实学的人，我从不犹豫。然而重用那些围在你身边尽说恭维话，喜欢与你一起去假日垂钓的人，是一种莫大的错误。与此相比，我寻找的却是那些个性强烈、不拘



小节，以及直言不讳似乎令你不快的人。”

而且“棋子式”员工大都有一个通病，遇事总是推脱，总是逃避责任。他们每天除了按上司的吩咐“干活”外，什么都不会做，遇到问题，只会留给老板或上司，被动地等着老板或上司做决定。因为在他们看来，自己完全是按照上级的指示做事，按照公司的规定做事，出了问题可以名正言顺地说：与自己无关，这不是我的问题，责任不在我……事实上，没有任何企业领导能容忍这种遇事推脱的员工。

“棋子式”员工缺乏果断决策的魄力。只做上级吩咐的事，凡事总要等待上级发出新的命令，由此束缚了自己的手脚。一旦遇到上级疏漏的问题要么视而不见，要么事无大小，事事请示。“每事必问”不仅自己觉得疲惫，而且上级也会觉得累，工作效率自然会很低，也由此注定了自己不会有什么大的作为。

在职场中之所以存在这么多的棋子式员工，还与他们对工作的错误认识有关系。麦当劳创始人在给学生做演讲的时候问了这样一个问题：“谁知道我们是做什么的？”几乎所有学生的回答都是做快餐的，可是麦当劳创始人的回答却出乎大多数人的意料：“麦当劳是做地产生意的，我的职业是做快餐，可我的事业是做地产生意。我的最大资产不是快餐给我带来的利润，而是地产给我带来的保值价值！”如果不能在这样高的层面上认识工作，那么工作起来往往容易陷入被动状态。

虽然在般情况下，老板不会明确地对员工提出主动工作的要求，但是你也应该清楚，在今天这个竞争激烈、变幻莫测的市场环境中，那些能够准确把握老板的指令，主动做事并注入自己的思想和智慧，把指令内容做得比老板预期还要好的人，才是更加符合老板的终极期望。一家机械公司的老板深有体会地说：“我们这一行最迫切需要的，就是想办法增加能想又能做的人。我们的生产与行销体系中，没有一件事是不能改进的，也就是说都可以做得更好。”所以，在工作中，我们要有这样的



发掘你的知性力

上班族提升自身核心竞争力培训手册

意识，这就是我现在做的事能给公司带来多大的价值，怎样才能更好地实现公司利益的最大化，只有经常思考这个问题，才会得到升职和加薪的回报，在这个过程中还可以学到更多的东西，积累更多的经验，创造更多的机会，逐渐地发掘并提升自己的知性力。



认识“今天”的重要性

在工作中，经常听到有人发出这样的遗憾：“如果当时……就好了，可惜……”“我本来早就想到了，就是动手晚了，所以……”这样的人不是一两个，而是非常普遍的现象，他们共同的弊病就是拖延：现在该打的电话拖到一两个小时之后才打，今天该做的事拖到明天去做，这个月该完成的报表拖到下个月，这个季度该达到的进度要等到下一个季度……以致让一开始对工作的热情冷淡下去，使幻想逐渐消失，最终导致美好的想法和完整的计划付诸东流。

比尔·盖茨说，凡是将应该做的事拖延而不立刻去做，而想留待将来再做的人总是弱者。哈佛大学人才学家哈里克说：“世上有93%的人都因拖延的陋习而一事无成。”犹太人也认为一个把拖延养成为一种习惯的员工，是不可能成就大事的。凡事拖延不仅不能使问题随着时间的流逝而自动消失或者变得容易起来，反而会使原本毫不起眼的小事，像滚雪球那样越滚越大，随着完成期限的迫近，工作压力与日俱增，终究使自己饱受精神上的折磨，进而形成恶性循环：情绪困扰—拖延—低效—情绪困扰，常常为做不完的事情所困扰、自责，潜能也无法得到正常发挥，但又无法跳出这种怪圈，各项工作日积月累，总有一天工作积攒到一定程度会像火山一样爆发。

更为严重的是，拖延是对惰性的纵容，一旦形成习惯就会产生很强