

SHENGZHI JIAXIN DE MIMI

【正道诡道双道齐驱】
【升职加薪驰骋职场】

升职加薪 的 秘密

余亚杰◎编著

置身职场，要想获得升职加薪，
实力、努力和业绩是你首先必须解决的问题。
除此之外，你还要深谙职场生存的智慧与技巧。



中国三峡出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

升职加薪的秘密 / 余亚杰编著. —北京: 中国三峡出版社, 2010. 12
ISBN 978-7-80223-478-9

I. ①升… II. ①余… III. ①成功心理学—通俗读物
IV. ① B848. 4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 238544 号

中国三峡出版社出版发行

(北京市西城区西廊下胡同 51 号 100034)

电话: (010) 66112758 66116828

<http://www.zgsxcbs.cn>

E-mail: sanxiaz@sina.com

北京建泰印刷有限公司印刷 新华书店经销

2011 年 2 月第 1 版 2011 年 2 月第 1 次印刷

开本: 710×1000 毫米 1/16

印张: 15.5 字数: 180 千

ISBN 978-7-80223-478-9

定价: 28.00 元

《升职加薪的秘密》

前言

办公室是一个没有硝烟的战场，你看不到兵刃，听不到战鼓，但不代表身边风平浪静。

身在职场，你有过这样的经历吗？资历不如你、业绩不如你的同事纷纷得到升迁，而你却被排除在外，得不到应得的回报；诚实守信，谦虚待人的你，被人误以为是老实可欺，加薪总是与你无关；恪尽职守，勤奋工作的你，却经常被要好的同事踩在脚下，一次次与升职擦肩而过……

当你压抑着越来越多的愤怒时，有好事者却在一边幸灾乐祸。你不禁一遍又一遍地追问，究竟什么样的人会得到升职与加薪？是那些兢兢业业、埋头苦干、超额完成任务的人，还是那些虚情假意、游手好闲，却老谋深算、深得老板信任的人？是实力受到肯定的内部员工，还是来自其他部门或公司的空降部队？是等着媳妇熬成婆的优秀员工，还是工于心计、窃取他人机会的老滑头？

答案不一而足！如果我们总是从自己的视角来解读升职，我们——或者是作为旁观者，或者是作为利益攸关者——可能会觉得某次升职或加薪根本就不合情理！所以，我们就自己找出貌似合理的解释：我没有被提拔是因为老板更器重男性，或更器重女性、没有孩子的员工、已婚人士、长相出众的员工，等等。

当然，每次升职的情况都不一样。管理者可能是在复杂而独特的信息基础上做出决定的。他判断的标准可能只适用于手头的某个案例。但总体来说，升职通常遵循着某种模式——在每一次升职中，都有一个标准决定着最终的结果。未必在每个单独的案例中都是这样，但总体上而言还是遵循着这一准则的。

所以，先给你一条最基本的忠告是：做好自己的本职工作！尽管总有那么一些人靠背地里伤人、耍小手段得到升职，但对绝大多数人来说，工作出色是晋升的基础。本书以此为基础，更进一步指出：要想得到升职和加薪，仅仅只是做好自己的工作是不够的。在如今的职场中，按部就班地等待成功的降临，那么最终的结果，很可能就是你日复一日、年复一年地做牛做马，却既得不到加薪，也得不到升职。

成功不只是要比周围的人更努力，尽管每一位员工都希望得到既能发挥自己特长、待遇又高的工作，但在现实生活中，这样两全其美的好事很难如愿。加薪、升职，既要看一个人的能力和努力程度，又要看上司对他所做工作的认可度，还要看竞争环境对他是否有利，他的职场人缘如何，等等。凡此种种不确定因素，都会影响到一个人在职场中的成功。

这本《升职加薪的秘密》，就是想告诉身在职场的人们，要怎样做才能使自己不断创“薪”，并获得稳步升职。除了找准方向，忠诚、敬业，积极主动、高效做事，与上司、同事和谐相处，充分展现自己，配合团队行动之外，还要懂得一些晋升之道，这是保障升职加薪的基本条件。只要你具备了这些基本条件，又能够在努力的过程中创造晋升机会、把握晋升机遇，那么升职加薪就是顺理成章的事了。

目 录

第一章.....	1
做喜欢并擅长的事：方向比努力更重要	1
为什么你还没有做出成绩?	1
做自己最喜欢做的事	1
将自己的优势最大化	3
知道自己的目标在哪里	5
发现自己的真正价值	7
重视工作才有好业绩	9
让自己变得不可替代	11
第二章.....	13
抱有 CEO 的心态：这是 90%的人都欠缺的	13
你有上司的责任感吗?	13
站在公司立场上看问题.....	13
身在其位，心谋其事	15
别把问题留给别人.....	17
勇于执行，拒绝借口	18
为企业打工，为自己工作.....	20
自动自发地去工作.....	22
第三章.....	25
质效兼备：做一个高效能的执行者	25
你的付出和收获成正比吗?	25
绝不拖延，日事日清	25

主动找事做而不是等事做.....	27
坚持要事第一的原则	30
第一次就把事情做对	32
业绩是检验工作的唯一标准.....	34
把“精业”作为工作目标.....	36
第四章	39
细节到位：在小事中磨砺自己.....	39
你能在小事中一鸣惊人吗？	39
投机取巧将一事无成.....	39
以小见大，做到完美	41
问题无大小，工作无小事.....	43
没有上限的工作标准	45
把办公室里的小事做到位.....	47
要正确做事，更要做正确的事.....	50
第五章	53
跑赢同事：把握好协作和竞争的两面性.....	53
谁让你与晋升擦肩而过？	53
把握好与同事相处的基点.....	53
多加赞赏，切勿揭短	55
避免深交，保持距离	56
正当竞争，避免结怨	58
要和同事打成一片.....	61
与同事友好相处的方法.....	62
第六章	65
搞定上司：做个踩准节奏的舞者	65

上司把你当自己人了吗?	65
尊重上司, 无论他是否值得尊重	65
不同的上司, 不同的应对策略.....	67
与上司要保持一定的距离.....	70
怎样与上司快乐共事	72
和上司分享你的想法	75
敢于向上司争取利益	77
第七章	79
统御下属: 领导力就是大秀个人魅力.....	79
他们是怕你, 还是服你?	79
将领导威信影响到每一个人.....	79
容人的雅量是一种美德.....	82
风度翩翩地处理事情	83
用魅力吸引人才加盟	84
领导工作要公私分明	85
对下属要宽严相济.....	87
树立权威的几点建议	89
第八章	91
着眼大局: 即使不是头雁, 也要保持队形.....	91
你还在一个人吃午餐吗?	91
服从团队的总体安排	91
成功的基石是合作.....	93
守纪律, 才是合格的团队成员.....	96
把自己的优势变成团队优势.....	97
不做团队中的“短板”	99

让潜在在合作中释放 101

第九章 104

会议是个竞技场：在公众面前要充分展示自己 104

你还在笑话爱出风头的人吗？ 104

做一个有声音的人..... 104

“剑”要亮得自然..... 106

做圈子里的活跃人物 108

主持会议的八大准则 109

如何在谈判中实现双赢..... 112

5种说服他人的妙法 113

第十章 117

左右逢源：做一个人人喜欢的小小鸟..... 117

讨厌你的人有多少？ 117

学会为别人着想..... 117

给别人充分的尊重..... 119

做事先要学会做人..... 121

让步也是一种进步..... 125

低调做人，赢得人缘 127

不可轻易得罪小人..... 128

第十一章 131

八小时里的人生：自己掌控话语权..... 131

怎样摆脱被遗忘的角色？ 131

工作难度决定职位高度..... 131

让自己变得不可或缺 134

打造自己的行业品牌力..... 137

你的“身价”你做主 139

及时出手，抓住机遇 142

人脉是你最大的存折 145

不能把名利看得太重 148

以空杯心态制胜..... 150

第十二章..... 152

职场潜规则：你不可能永远避开权谋游戏..... 152

你会与人过招吗？ 152

随机应变应对派别之争..... 152

正确处理矛盾和谣言 153

摆正位置，谨防越位 155

克服妨碍升迁的习惯 156

妥善处理领导的误解 157

以静制动，严守底牌 159

第一章

做喜欢并擅长的事：方向比努力更重要

人生至善，就是对生活乐观，对工作愉快，对事业兴奋。

——布兰登

立志、工作、成就，是人类活动的三大要素。立志是事业的大门，工作是登堂入室的旅程。这旅程的尽头有个成功在等待着，来庆祝你的努力结果。

——巴斯德

为什么你还没有做出成绩？

我们先从足球说起。如果你稍稍留意一下就会发现，在任何一场联赛或什么世界杯之类的比赛里面，靠定位球得分的比例居然总体上会占到 60% 以上。为什么定位球在足球场上会有如此高的得分率呢？这是因为，发定位球的时候，双方队员的站位比较清晰，这时如果开定位球的一方讲究一些战术配合和个人技巧，再加上一点点的运气，那么这个定位球就极有可能成为一个“得分球”。

同等道理，在职场上，不管在入职前或者入职后，做好自己的职业定位，也非常重要。

入职前，有明确目标和职业规划的人，在求职时会比较清楚地知道：我想要什么？我能做什么？我将做什么？把握了这些，找起工作来对岗位就比较有针对性，同时也不会左顾右盼其他并不匹配的职业，能起到事半功倍的效果。

入职后，有明确职业定位的人，在新公司里会很清楚地知道自己的职位是什么？自己的岗位职责包括哪些内容？如此一来，就可以避免产生越权处事的行为，同时也会留心在这家企业发展的空间及估计所需的时间，来补充自己在哪些方面的不足之处，避免在升职加薪过程中走弯路。

做自己最喜欢做的事

当你做一件自己喜欢的工作时，所有的待遇薪水、忙碌加班等等都不再是主要问题了，你会充满激情地想着怎么去将自己的一切献给这份工作。这样的情绪之下，想不快乐都不可能。而快乐的人，会将他的快乐传染给身边的每一个人。当快乐在人际中传播开来，工作的环境就会具有优良的品质。

从一个技术工程师，成长为一个杰出的企业经营管理者，李彦宏仅仅用了 9 年时间。当然，其背后是近 40 年的教育和经验积累。在并不太长的企业经营管理中，李彦宏形成了一套独特的管理风格和管理理

念，这是百度能够发展到今天这个规模的重要保障。

李彦宏喜欢搜索引擎，喜欢技术开发，对他来说，做搜索引擎的技术研发简直是一种享受。即使做了百度的 CEO 之后，他还将三分之一的时间用在技术研发与产品开发上，他觉得这是自己最喜欢做的工作。

每天早上起来，李彦宏做的第一件事不是洗脸刷牙，而是跑到电脑上查看百度各个栏目的浏览状况——是涨了还是跌了，如果跌了，那是因为什么原因跌了。百度的发展成了他人生的全部意义所在，这是他心目中的理想。不管遇到什么样的困难或挫折，他总是觉得他在做自己喜欢的事情，而且也是他最擅长的事情。尽管短信曾经非常赚钱，游戏到现在仍然非常赚钱，百度都没有去做，因为李彦宏的理想并不在那些领域。他喜欢的是通过技术让更多的人更容易地获得信息，让社会获得收益。这些年百度没走什么弯路，很重要的原因就在于此。李彦宏说：“不论创业还是加入一个公司，要做自己最擅长的事，要做自己喜欢的事，这样你才无怨无悔，这才是人生真正的意义！”

兴趣是最好的老师，只有做自己喜欢做的事情，才能兴致勃勃，乐此不疲，不管这个过程有多么艰难。

1940 年 10 月 23 日，出生在巴西一个贫寒家庭的贝利，是二十世纪最伟大的足球明星之一，被喜爱他的人尊为“球王”。他在足球生涯中共攻进 1281 个球，四次代表国家队出战世界杯，三次捧得世界杯（第 6、7、9 届）。1980 年被欧美 20 多家报社记者评为 20 世纪最杰出的运动员之首，1987 年 6 月他被授予国际足联金质勋章，1999 年被国际奥委会（IOC）推选为“世纪运动员”。

是什么造就了历史上最伟大的球王——贝利？

当然，数十年的刻苦训练，坚毅的品格，非凡的天赋都是贝利成为球王的原因之一，但最关键的因素却不是这些。贝利说：“我热爱足球，足球是我的生命！”

执迷不悔的热爱是推动贝利踢球的原动力，在一种与生俱来的兴趣的引导下，贝利步入绿茵场，成为万众瞩目的英雄。年轻时，贝利当运动员；退役后，他做教练，当评论员。贝利以足球为生，足球事业是贝利终生的职业。也正是足球给贝利带来了人生的辉煌。

“做自己喜欢做的事”，说起来容易，做起来其实很难，主要有两大难点：第一就是人往往不清楚自己的需求；第二就是人活在世界上有太多的无奈。也正是因为如此，“做自己喜欢做的事”，在更深层次上讲，是对自己的一种挑战。挑战自我是我们常挂在嘴边的一句话，但却是最难做到的。我们首先要深刻地剖析自己的需求，明确地知道自己每个阶段最需要的是什么。接下来，身边的各种环境和现实带给我们的困难和无奈都会成为挑战自我的障碍，而且这些障碍会成为很多人放弃挑战自我的借口。于是，如同浪漫的爱情和幸福的婚姻一样，自我挑战成功变得更加难能可贵。

一份令你热爱的工作可以使你的生活变得更加充实。那么，你怎么知道你自己找到了合适的工作呢，

看看下面的提示吧，当你找到理想的工作时，你应该：

期盼着去工作；

因工作而感到兴奋充实（绝大多数时间如此）；

感到你的付出被尊重和赏识；

当向别人描述你的工作时感到自豪；

喜欢并且尊重你的同事；

对未来充满信心。

升职加薪小锦囊

适合你的，就是好工作。具体点说，就是能给你带来你想要的东西的工作。你应该以此来衡量你的工作究竟好不好，而不是拿公司的大小、规模、外企还是国企、是不是出名、是不是上市公司来衡量。小公司，未必不是好公司，赚钱多的工作，也未必是好工作。你必须先弄清楚你想要什么，如果你不清楚你想要什么，你就永远无法找到一份好工作。因为你只看到那些你得不到的东西，而你得到的，都是你不想要的。

将自己的优势最大化

人的理想具有多面性，但人在各方面的能力是极不均衡、有弱有强的，不可能什么都精通；而且人的精力也有限，很难一心多用同时做很多事。因此，在现实生活和工作中，喜欢什么、想要什么固然重要，能做什么和能做成什么又是我们不得不考虑的另一回事。要想在竞争中获得生存和发展的权利，最好的方法就是充分利用和发挥自己的资源、优势，做自己最喜欢也最擅长的事情。

只有喜欢是远远不够的，因为一个人可能喜欢很多事情，这也就是人们通常所说的爱好广泛。但是，并非所有的爱好都是你所擅长的，你只有将自己的优势最大化、做自己最擅长的事情才会获得成功。以前文提到的李彦宏为例：

李彦宏小时候喜欢唱戏，还曾经考过专业的戏剧学校，长大后还喜欢种菜，但那些仅仅是爱好而已，并非他的专业特长。就他所学专业来说，搜索软件才是他最擅长的，他在搜索技术上取得过重大突破，对搜索业务的市场有着清晰而准确的判断。事实证明，只有做自己最擅长的事情，才能做得好，才能超越常人。

做最擅长的事，不一定是做别人做不了的事，相反，可以更进一步理解为做最简洁的事、重复做简单

的事；重复做了你当然就擅长了，离成功也就不远了。成功就是把简单的事重复做，如果这件事情本来很复杂，那就先把它简单化，然后再重复去做。可遗憾的是，没有多少人愿意反复地去做那些简单的事，因此，成功只属于少数人。

对很多人来说，发现自己擅长做什么，是一件比较困难的事情。事实上，很少有人在没有经历任何挫折和痛苦的情况下，就表现出伟大的天赋与非凡的才能来。

英国作家塞缪尔·斯迈尔斯早年从事着一种完全不适合他的天性的职业，然而，他非常虔诚地去从事这一工作，这些经历对他日后的作家生涯起了很大的作用；无论是林肯还是罗斯福，都不是从婴儿时就有入主白宫的早熟特征或驾驭人的天赋。因此，没有人会因为自己在摇篮里没有收到巨大的礼物馈赠而感到失望。

尽力做好手头的每一件工作，并且按照内心的天赋所指引的方向抓住每一个重大的机会，你会最终找到自己最擅长的领域，从而不断进步。

据调查，有 28%的人正是因为找到了自己最擅长的职业，才彻底地掌握了自己的命运，并把自己的优势发挥到淋漓尽致的程度。这些人自然都跨越了弱者的门槛，迈进了成大事者之列；相反，有 72%的人正是因为不知道自己的优势，总是别别扭扭地做着不擅长的事，难以脱颖而出，更谈不上成大事了。

有这样一句话曾经广泛流传：没有哪一个认识到自己天赋的人会成为无用之辈；也没有哪一个出色的人在错误地判断自己天赋时能够逃脱平庸的命运。

如果你用心去观察那些成大事者，几乎都有一个共同的特征：不论聪明才智高低与否，也不论他们从事哪一种行业、担任何种职务，他们都在做自己最擅长的事。

从很多例子可以证明，一个人的“成就”来自于他对自己擅长的工作的专注和投入。只有无怨无悔地付出努力和辛劳，才能享受甘美的果实。

一位知名的经济学家曾经引用三个经济原则做了贴切的比喻。他指出，正如一个国家选择经济发展策略一样，每个人都应该选择自己最擅长的专业，做自己专长的事情，才能胜任，才会愉快。换句话说，当你在与别人相比时，不必羡慕别人，你自己的专长对你才是最有利的，这类似于经济学所强调的“比较利益”。这是第一原则。

第二个是“机会成本”原则，一旦自己做了选择之后，就得放弃其他的选择，两者之间的取舍就反映出这一工作的机会成本。你了解这一点后必须全力以赴，增加对工作的认真度。

第三是“效率原则”。工作的成果不在于你工作时间有多长，而是在于成效有多少，附加值有多高。如此，自己的努力才不会白费，才能得到适当的报偿与鼓舞。

一个人做自己擅长的事，脚踏实地是做成大事的另一法宝。每个人在年轻的时候都会立志，有的人想当科学家、发明家或者大文豪，个个看起来志向远大，皆为成大事者之梦。年轻人难免都会“崇拜偶像”，希望找到学习的典型，但不是每个人都能当科学家、发明家。培养一技之长，一步一步去积累自己的个人

资本，才是迈向成功之路的关键所在。

不必怀疑这个世界是任由你去创造的，真正的成功是在于出色地履行自己的职责、扮演好自己的角色，这一点是每一个人都能够做到的。做一个一流的搬运工也要比做一个二流的其他角色强。就像马修·阿诺德说的那样，“宁可做鞋匠中的拿破仑、清洁工中的亚历山大，也不要做根本不懂法律的平庸律师。”

富兰克林曾说，有事可做的人就有了自己的事业，而只有从事天性擅长的职业，才会给他带来利益和荣誉。人生是一个多项选择的过程，在各种选择中找到自己的强项，是非常有必要的。

升职加薪小锦囊

如果你的天赋和内心要求你从事木工工作，那么你就做一个木匠；如果你的天赋和内心要求你从事医学工作，那么你就做一个医生。坚信自己的选择并进行不懈地努力，你就一定能够成功。但是，如果你没有任何内在的天赋，或者内在的呼声很微弱，那么，你就应该在你最具适应性的方面和最好的机会上慎重地做出选择。

知道自己的目标在哪里

1970 年，美国哈佛大学对当年毕业的“天之骄子”们进行了一次关于人生目标的调查：27%的人没有目标；60%的人目标模糊；10%的人有清晰但比较短期的目标；3%的人有清晰而长远的目标。

1995 年，即 25 年后，哈佛大学再次对这批 1970 年毕业的学生进行了跟踪调查，结果是这样的：3%的人，25 年间他们朝着一个既定的方向不懈努力，几乎都成为社会各界的成功人士，其中不乏行业领袖、社会精英；10%的人，他们的短期目标不断实现，成为各个行业、各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；60%的人，他们安稳地生活与工作，但都没什么特别突出的成绩，他们几乎都生活在社会的中下层；剩下 27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意，并且常常在抱怨他人、抱怨社会、抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。

其实，他们之间的差别仅仅在于：25 年前，他们中的一些人知道自己的人生目标，而另一些人不清楚或不是很清楚自己的人生目标。在正确界定自己的优势后，接下来你需要根据自己的优势设定你的人生目标。设定明确的目标对于每一位职场中人都相当重要。

为了最终达成目标，目标设定可以按远期、中期、短期来进行，对短期目标还需要分解成一系列具体的、明确的小目标，这样才有利于一步一步地实现每一阶段的目标。

没有人生的目标，犹如一艘航行在汪洋大海上的孤舟，没有航向，随时都可能被海浪打翻，被大海吞没。职场也是如此，它是人生的一部分，而且是最重要的一部分，人生的三分之二的时间都是在职场上度过的。在职场上如果没有目标，那么你人生的重要组成部分也就荒废了。

职场中人，尤其是年轻人，如果对自己没有很清晰而准确的职场定位，往往很容易就陷入眼高手低的

困惑中。职场定位是一个认识自己同时也是对自己的未来进行规划的过程，如果自己无法把握，可以请专业的职业顾问一起为自己把脉诊断。人生不可能只有一次选择，职场定位也不可能一次成型，重要的是，当你选择了发展的方向时，就应该努力去实现它，而不是这山望着那山高。

盲人骑瞎马急匆匆赶路的结果你肯定知道吧？他不但不可能顺利地到达目的地，还很有可能会陷入泥坑或掉下悬崖——因为他看不到目标。无论做任何事情，没有明确的目标或者偏离目标都无法达到预期的效果。在职场上，找不到人生坐标的人，如同水上浮萍，整日飘忽不定，终究难以成就大事；而对自己未来有准确定位的人，则会始终如一地朝着目标前进，使自己少走一些弯路，少做一些无用功。事先对自己即将从事的职业和自己的未来目标有一个恰如其分的定位，是让初涉职场的新人在职场的脚步迈得稳重踏实、业绩得到迅速提高的最简便有效的方法。

其实，不管是人生目标还是职场定位，你首先要做的事情就是对自己进行自我审视和调查圈点。

调查圈点的大致内容主要包括下面五个方面：

一、性格特点

你属于什么性格的人？有什么特点？是属于开拓创新型、冷静理智型、稳重护卫型，还是完美理想型？当然，你还要注意，你可能是多重性格的人，也可能因对某人某事的一时情绪化而使观点发生偏离，但你只要把握住大方向就可以了。

二、个人爱好

你的兴趣、爱好是什么？更侧重于哪个方面的发展？古人有句名言，叫“知之者不如好之者，好之者不如乐之者，乐此不疲。”你是对科技含量高的工作感兴趣，还是对机械制造方面感兴趣呢？你是乐于竞争激烈的市场销售，还是钟情于管理控制呢？如果把你的目标和兴趣、爱好结合起来，你会更有实现目标的欲望和冲动，更能顺利地将这些目标变成你想让它成为的现实。

三、自身储备

你的资本储备是否丰富？这里所说的资本储备内容涵盖很多，比如说你的家庭财产是否雄厚，你的家庭成员是否能提供强有力的支持，你的学识是否够用，你的才智是否聪慧，你的人脉资源是否广泛可靠等等，都要加以考虑。

四、可操作性

你所确立的目标是不是具有可操作性？是不是符合实际情况？你应该知道，过高的目标，比如你想在一年内发财，资产要超过比尔·盖茨，或在两个月内当上集团公司的老总，这显然是不现实的，那是空中楼阁；而目标过低，容易实现，也就失去了它存在的意义。在这一点上，要切实掌握好分寸。

五、是否具有可持续性

大目标虽然可以由若干个小目标或短期计划组成，但它们必须要紧紧围绕大目标来运作，能为你的大目标服务。这就要求你的大目标一定要具有固定性和长远的可持续性，不至于因小事的干扰而总是改来改

去。

通过上面五个方面的综合评定，你就会对自己有个全新而准确的认识：你的优势在哪里？劣势又在什么地方？这样，你就可以对自己的职业生涯作一个科学合理的总体规划。明确的目标和详细的规划，会在以后的职场生涯中发挥出事半功倍的效果。事实上，在这个世界上根本就没有全才，每个人都不是全能的，清楚地了解自己能干什么，不能干什么，这一点非常重要。

升职加薪小锦囊

我们时常会看到这样一些人，他们性格内向，不善于和人交谈，但却时时想要在众人面前表现自己善谈，结果却得不偿失。其实，每份工作对人的要求都是不一样的，各有各的特点，最主要的就是要找到最适合自己的，表现自己最好的一面。想要挑战自己的不足，是一件勇气可嘉的事，但如果能够在自己的优势上挑战自己，效果会更好，必然也会更加出色。行行都能出精英，为什么总是去羡慕别人的优点，而不重视自己的优点呢？

发现自己的真正价值

一个人在工作中，只有在追求“自我实现”的时候，才会迸发出持久强大的热情，才能最大限度地发挥自己的潜能，也只有这样才能创造出更辉煌的业绩，从而最大程度地实现自我的人生价值。

福布斯 2010 年富豪榜显示，微软总裁比尔·盖茨的财产净值达到了 530 亿美元。如果他和他的家人每年用掉一亿美元也要 530 年才能用完这些钱，这里还不包含这笔巨款带来的巨额利息收入。那他为什么还要每天积极的投入工作？

著名电影导演斯蒂芬·斯皮尔伯格的财产净值估计为 10 亿美元，虽没有比尔·盖茨那么富有，但也足以让他在余生享受十分优裕的生活，但他为什么还要不停地拍片呢？

美国 Viacom 公司董事长萨默·莱德斯通在 63 岁时才开始着手建立一个很庞大的娱乐商业帝国。63 岁，在多数人看来是颐养天年的时候，他却在此时做了很重大的决定，让自己重新回到工作中去，而且，他总是一切围绕 Viacom 转，工作日和休息日、个人生活与公司之间没有任何的界限，有时甚至一天工作 24 小时。

这样的工作劲头，他们是从哪里得来的？那就是实现自己的人生价值，创造更大的辉煌。

在我们的生活中，这样的例子举不胜举。那些拥有了巨额“薪水”的成功人士，不但每天积极投入工作，而且工作得相当卖力。难道他们是为了钱吗？

如果不是，那他们为了什么？

关于这个问题，我们或许可以在萨默·莱德斯通的话里找到答案，他说：“实际上，钱从来不是我的动力。我的动力是对于我所从事的工作的热爱，我喜欢娱乐业，喜欢我的公司。我有一种愿望，要实现生活中最高的价值，尽可能地实现。”

是的，正是这种自我实现的热情，使他们热衷于他们所做的事业，使他们在事业取得巨大成功后，仍然一丝不苟地热衷于他们的事业。他们就像一个冠军奖章挂满全身的运动员，尽管已经知道自己超出对手很远，但永远不会停下来休息，他们是在享受自己创造出来的速度，而并非单纯为了名和利。很多的时候，他们是想通过创造更辉煌的业绩，取得更多的成功，来实现自己的人生价值。

对此，有心理学家发现，对很多人而言，金钱在达到某种程度之后就不再诱人了。因为金钱终究只是为生活服务，而人生的追求不仅仅只是满足生存需要和物质的享受，还有更高层次的精神需求。根据马斯洛的需求层次理论，人对自我实现的需求层次最高，动力也最强。

一个自我实现意识很强的人，往往会把工作当作是一种创造性的劳动，竭尽全力去做好它，创造出更出色的业绩，使个人价值得到完美和最大限度的实现。一个将工作视为实现自我价值的人，在工作中发挥出最大的才华、能力和潜在素质，不断自我创造和发展，他就满足了自我实现的需要。

当然，我们谈的不是瞬间的自我实现，而是可以驱使一个人达到不凡成就的自我实现，这种自我实现需要一种热情，一种对事业前程的持久热情。创造更多的业绩是为了拥有更多的成功，是为满足“自我实现”这一人类最高需求。所以，对工作应该保持持久的热情，在筑梦者和成功者当中，这种热情却像空气般普遍。

我们常说，热情是梦想飞行的必备燃料。热情驱使着世界上每一位最杰出的人，他们为追求“自我实现”，而在他们迷恋的领域里到达人类成就的巅峰，推动着社会和时代的进步。让我们也拥有这种热情吧！让它持久地在工作中为你积蓄力量，创造辉煌的业绩，实现自我吧。如果你还没有达到自我实现的层次和境界，你也不要麻痹自己——认为自己工作就是为了赚钱。不要对自己说：“既然老板给的少，我就少干一些，没必要费心地去完成每一个任务。”或者安慰自己：“算了，我技不如人，能拿到这些薪水也知足了。”你应该牢记，金钱只不过是许多种报酬中的一种，你所追求的是自我提高，你必须充满热情地去工作，正如你必须充满热情地去生活。

缺乏热情会让你消沉，消极的思想会让你看不到自己的潜力，对自己缺乏信心会让你丧失前进的动力，不珍惜工作机会会让你浪费更多宝贵的时间，失去自我会让你与成功失之交臂，永远无法实现自我的人生价值。因此，我们只有创造出更多辉煌的业绩，才能拥有成功，实现自己的人生价值。

升职加薪小锦囊

一个人在工作中，只有在追求“自我实现”的时候，才会迸发出持久强大的热情，才能最大限度地发挥自己的潜能，也只有这样才能创造出更辉煌的业绩，从而最大程度地实现自我的人生价值。

重视工作才有好业绩

一个人只有重视自己的工作，才会为这份工作付出心血和汗水。只有坚持不懈地努力工作，才能做出更大的成绩，才会得到更多的升迁机会、更多的薪金、更多的权益，以及更多的发展空间。相反，一个对自己工作马马虎虎，认为自己的工作很卑微，没有前景，之所以每天去工作只是为了糊口，对工作缺乏热情，甚至消极怠工，工作自然不会使你成功。同样，如果你认为自己能力有限，不能承担重任，因此在工作上只是不马虎行事，而从不积极进去，那这些想法就注定你只能成为公司的二流员工，平平庸庸地过一辈子，不可能做出出色的成绩。

曾任通泰电子集团首席执行官的约翰·克林斯顿在向别人介绍他的成功经验时说：“我并不认为自己有多么优秀，我只是经常对自己的员工强调：在公司中无论你是谁身份，干着什么样的工作，是 CEO，还是普通员工，都必须记住一点——否定自己的劳动是个巨大的错误，只有看重自己所从事的工作才会有发展。”

因此，一个人尊重自己的工作其实就是尊重自己。

奎尔是一家汽车修理厂的修理工。从进厂第一天起，他就开始喋喋不休地抱怨：修理这活太脏了，没本事的人才会干这样的活，一天到晚累个半死，浑身上下没一处干净地方，真是丢死人了。

如此一来，奎尔每天都在这种抱怨和不满的心情中度过。他认为自己的工作是一份很低等的工作，只是日复一日地在为一点可怜的工资出卖苦力，他慢慢学会了消极怠工。当那些同他一起进厂的同事将眼光紧盯着师傅手上的“活”时，他却窥视着师傅的眼神和举动，稍有空隙便偷懒躲滑，应付手头的工作。

几年过去了，当时同他一起进厂的三个工友，各自凭着自己的手艺和工作的拼劲，或升职做了他的上司，或另谋高就有了自己的事业，或被公司送进大学进修，只有他，仍旧在抱怨声中，做着他自己蔑视的修理工。

奎尔的行为所导致的结果难道仅仅只是一种偶然吗？相反，这是一种必然。作为员工，你不要幼稚地认为你对工作的敷衍塞责，会瞒得过老板的视线。老板们或许并不了解每个员工的具体表现，熟知每一项工作的细节，但他能做为你的老板，或者因为经验，或者因为曾经在某方面做出卓越的成绩，总之他一定有超出常人的能力和见识。你轻视他给你的工作，他自然也会根据你对工作态度，来设定你在公司的未来。这一点，天经地义，确凿无疑。

其实在我们身边，奎尔这样的人并不少见，他们不尊重自己的工作，不将工作看成是创造人生事业的必由之路和展示自我价值的平台，而把它视作衣食住行的供给工具，认为工作是生活的代价，是无可奈何、不可避免的劳碌。这样的错误观念将他们的人生和事业都定格在一种永远被动的生活方式里，使他们不愿