

高度成就梦想，专业赢得未来

Gongzuoxuyaozidongzifa

图文  
成功指南

# 工作 需要自动自发

卓越者的职场智慧

李华 邓明◎著



机械工业出版社  
China Machine Press

高度成就梦想，专业赢得未来

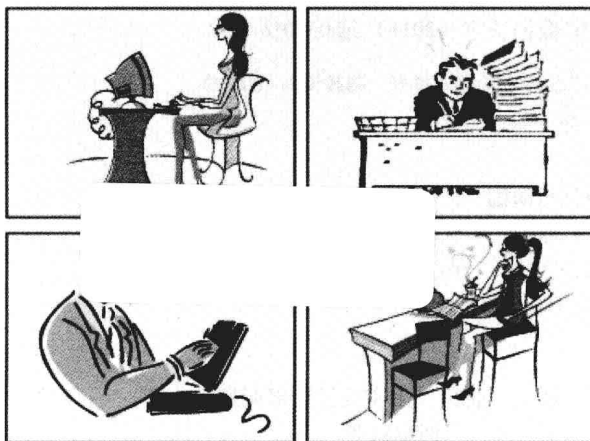
Gongzuoxuyaozidongzifa

图文  
成功指南

# 工作 需要自动自发

卓越者的职场智慧

李华 邓明◎著



机械工业出版社  
China Machine Press

自动自发,是一种积极、乐观、阳光、健康的工作状态。在工作中,你如果拥有了自动自发的精神,那么就拥有了领导的信任与青睐,也就拥有了大好的职场前途和更多自我实现的机会。基于此,是否自动自发地工作就成了人们是职场精英还是职场平庸者的分水岭。

本书是作者多年从事人力资源管理及职场培训的实践总结,为如何让自己自动自发地工作提供了许多实用的方法和技巧,涵盖了让自己在工作中自动自发的整个流程,包括职场族群常见的缺少自动自发的典型现象,如何重树自动自发的心态,如何有效行动,如何让行动改变结果,等等。

本书适合职场所有人士阅读和使用,也可以作为企业重塑员工心态的培训教材,是企业送给员工的心理励志读物。

## 图书在版编目(CIP)数据

工作需要自动自发 / 李华, 邓明著. —北京: 机械工业出版社, 2011.3

ISBN 978-7-111-33598-6

I. ①工… II. ①李… ②邓… III. ①工作-劳动态度-通俗读物 IV. ①B822.9-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 032016 号

机械工业出版社 (北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑: 任淑杰 刘 学

责任印制: 乔 宇

三河市宏达印刷有限公司印刷

2011 年 4 月第 1 版 · 第 1 次印刷

170mm × 242mm · 10 印张 · 1 插页 · 95 千字

标准书号: ISBN 978-7-111-33598-6

定价: 26.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页、由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心: (010) 88361066 门户网: <http://www.cmpbook.com>

销 售 一 部: (010) 68326294 教材网: <http://www.cmpedu.com>

销 售 二 部: (010) 88379649

读者购书热线: (010) 88379203 封面无防伪标均为盗版



## PREFACE

### 来自内心的强大力量——自动自发

“只要你用心了，就总能找到工作的方法。”

在美国前总统杜鲁门的桌子上有一块牌子，上面刻着：“问题到此为止。”

让问题到此为止，无论是对企业还是对员工都有很好的启迪作用。人们在工作中经常会遇到各种各样的问题。当你遇到困难时，你是就此避开，汇报给你的老板“这样做不行”，还是用心思考，去找别的方法？

当你发现管理中有很多漏洞需要完善时，你是去问老板：有漏洞，应该怎么办；还是不去说，自己思考，找到解决的办法后，带着你的解决方案去找老板呢？

好员工，不会总问老板怎么办，而是会列出解决方案，让老板选择。

职场上有五类族群缺乏自动自发的精神。

1. 抱怨型员工：他们抱怨同事不配合自己，抱怨工作条件不好，抱怨工作难、薪水低。

2. 拖沓型员工：他们每天在拖沓地工作，老板总是不断地问他、催他。他一个月能做完的项目，一定要拖两个月才做完，所有工作不能立即完成。

3. 乐天型员工：他们每天工作能偷懒就偷懒，老板看不到的时间就开始上网聊天、玩游戏，从来都对自己的工作和任务没有紧迫感和责任感。

4. 被动型员工：他们永远在等待别人给他们安排工作。

5. 苦功型员工：他们每天工作的时间一点也不短，但是工作成果却少得可怜。

态度决定高度，你的工作心态决定你的工作格局。如果你

拖沓地、被动地工作，那么你的工作发展也是拖沓的、被动的；如果你对工作缺乏激情和热情，对工作充满了抱怨，那么你的工作发展也只会让你永远感到不满。当一名员工缺乏自动自发的工作精神时，无论对于企业还是对员工自身，都将是一种利益上的损害。

只有用心工作的人，才能够自动自发地工作，才能够把工作当成自己的事业来做。

自动自发，是一种来自内心的强大力量，它指引人们抱着积极、奋进、忠诚、敬业的态度，以最完美的职业精神去对待自己的工作，激励人们在每一天把每一项任务做好。

当你发现自己属于缺乏自动自发的族群一员时，需梳理自己的心态，重新出发。梳理心态的步骤包括回忆自己的第一份工作，体会自己的职场，或者用“出头”心理激励自己，或者用“当家”心态转换自己的工作态度，做自己事业上的主人，或者改变自己，让这一切成为良性的循环，或者将工作当成使命来激励自己，成为那个“使命必达”“不问一言就立即行动”的人。

当你这样做时，你会发现自动自发的精神将为你赢得很多意想不到的结果：主动工作，将使你获得更多的发展机会；认真地思考自己的工作方法，将提高你的能力；高效执行的结果，将使你获得更高的薪水；在工作上勇于突破，将使你获得更多的赏识，得到更多的机会并增加自信；而在这一切的基础上，你既提升了自己的工作能力，也拓宽了自己的发展道路，你将能胜任更高的职位，得到值得信赖的名片。

这一切就像一个良性循环，而这一切都取决于你的愿望和心态。

没有哪一个老板希望养一群不出成绩、拖拖沓沓的员工。现代企业追求的是效率和效益。缺乏自动自发精神的员工，最终会被企业淘汰，被社会淘汰。

“把事情做正确，且次次正确。”这是管理大师发聿振聿的宣言，也是当今社会职场人应该对自己提出的要求。

这要求员工心甘情愿地去工作，自动自发地把一项工作当成自己的使命去做。这需要你在做好本职工作的同时，主动地学习，做更多的事情。主动地工作和学习，将是你永远不败的竞争力和发展的原动力。

# 目录CONTENTS

序言 来自内心的强大力量——自动自发

## 第一章 职场族群缺少自动自发

抱怨型：工作太多，工资太少 / 3

拖沓型：没人催，不着急 / 10

乐天型：领导不在，偷偷懒 / 18

被动型：没人交代，不用做 / 25

苦功型：耗时不短，业绩一般 / 33

## 第二章 梳理心态才能自动自发

成长效应：回忆第一份工作 / 43

枭雄心理：没有人不想证明自己 / 51

当家心态：告别奴性，做自己的主人 / 57

循环法则：好运气自动运转 / 62

信使课程：成为那个送信的人 / 69

## 第三章 不待扬鞭自奋蹄，让行动与想法同行

不用强迫，主动承担工作 / 77

不用要求，迅速开始工作 / 83

不用监督，主动做好工作 / 89

不用催促，高效完成工作 / 95

不用提醒，主动汇报工作 / 102

不用指导，动脑改进工作 / 108

提升自我，时刻准备工作 / 114

## 第四章 为自动自发的员工喝彩，行动赢得结果

主动工作的结果，得到更多机会 / 123

积极思考的结果，拥有更高能力 / 129

高效执行的结果，获得更高薪水 / 134

勇于突破的结果，获得更多赏识 / 140

自觉提升的结果，胜任更高职位 / 145

## 后记：成为第二个“杜拉拉” / 149

# 第一章

## 职场族群缺少自动自发

自动自发，是一种积极乐观的人生态度，更是一种阳光健康的工作状态。

自动自发说明，只有自己行动起来，才有发展——自动自发改变结果和命运。

如果一个团队拥有自动自发的精神，那么这个团队就拥有了一流的执行力、一流的战斗力和竞争力。如果一名员工拥有了自动自发的精神，那么这名员工就拥有了领导的信任与青睐，拥有了大好的职场前途和更多自我实现的机会。

然而，现在大多数的职场族却认为自己没有身处这样的团队。那么，究竟是什么让职场族产生这样的看法呢？

**内因是根据，外因是条件。**

当你失去了自动自发的精神与心态时，你就会将所有的不如意归咎于环境！







## 抱怨型：工作太多，工资太少

群类型：抱怨型

群特点：牢骚满腹，抱怨多多

群关键词：消极 诉说环境的不是

自动自发缺失程度：★★★★★

我曾受邀为知名企业 TB 公司做一个关于如何自动自发工作的培训课程。在接受邀请后，我的第一步是要了解该企业的员工在目前工作中存在什么样的问题。

TB 公司有上千名员工，全国各地设置几十个办事处。于是我开始全国各地地飞，约公司的员工喝茶，约主管聊天，参加公司的各种会议，了解公司的工作成效。

经过充分的调研后，我归纳总结出缺少自动自发精神的员工的几种典型症状。

在所有 TB 公司的员工中，如果说属于抱怨型的员工，那么我想 Jerry 应该可以作为其中一员。

我和 Jerry 在上海虹桥机场的咖啡厅会面。她是 TB 上海公司派来接待我的行政人员。当天，因为她接机迟到造成了工作失误，所以她不停地解释和表达歉意。我想我的工作从这里开始再

合适不过了。

我们点完咖啡后，互递了名片。她叫 Jerry，是 TB 上海公司的行政助理。

Jerry：“李老师，真不好意思，让您久等了。希望您不要介意。”她为迟到的事继续解释着，毕竟这是她工作的失误。

我：“我是否介意此事还要听听你迟到的原因后才能确定。”我的诊断开始了。

Jerry：“都怪我的领导。总是给我安排那么多的工作，而且还要求我必须在规定时间内完成，绝对不可以拖延，所以为了按规定时间交上任务，我才出发晚了。”

我：“你的同事也是如此吗？”

Jerry：“那倒没有。不过，我们领导很偏心，把轻松好干的工作都分配给同事 Lucy，而分给我的都是又受累又不讨好的工作。”

我：“也许你的同事也这么认为呢。”

Jerry：“是啊，所以说她是得了便宜还卖乖啊。我每次找她帮忙，她都说自己的工作多忙多累，我的工作多简单多轻松，反正她就是不愿意帮忙喽。”

我：“那这样岂不是很影响你们同事之间的关系吗？”

Jerry：“还好啦，我们在面对领导的‘高压’政策时还是比较一致对外的。大家都是打工族嘛，每天累得要死，活儿不少干，工资就那么一点点，不比别人赚得多，但也要跟别人一样要朝九晚五。唉，多悲惨的工作啊！”

我：“也就是说，你在从事这份工作，对领导不满意，

对同事不满意，对工资待遇也不满意，是吗？那么在这种情况下你的工作怎么能做好呢？”

Jerry：“做不好也不能怪我啊。我有什么办法，我要是老板就好喽！”

我：“那你的老板是怎么成为老板的呢？”

Jerry：“呃，不太清楚。嗨，命好呗。”

我笑了：“你的命不好吗？”

Jerry：“打工族，命能好到哪里去啊？”

我们的聊天时间不是很长，但我却从中感受到企业员工存在的一种普遍心态。而在之后的几天里，我在与其他几位上海公司的员工接触时，对抱怨型员工有了更全面的总结。抱怨型的员工，其抱怨的事物无外乎以下几种（见图1-1）：

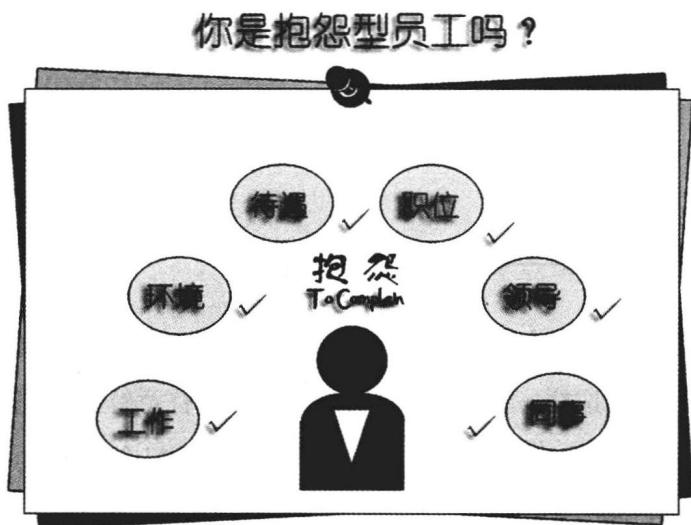


图1-1

## 1. 抱怨待遇——工作太多，工资太低

这是所有职场族群常挂在嘴边的一句话，因为大部分人都觉得自己的工资跟自己的期望值不对称。因此，他们主观上会认为老板没有满足他们的要求，抱怨老板抠门儿、苛刻。

## 2. 抱怨职位——升职总是没有别人快

同样的起点、同样的资历，为什么身边的他（她）迅速升职，甚至做了自己的顶头上司，而自己还在原地踏步。于是，自己主观上又开始认为一定是他（她）会“拍领导的马屁”，会表现自己，会跟同事拉关系。

## 3. 抱怨领导——管理苛刻，不体恤下情

布置任务，绩效考核，指导工作……生杀大权掌握在这个人的手里。于是，工作做不好就认为是领导指挥不利，工资低就认为是领导不给自己机会，不体恤下属的辛劳，不升职就觉得是领导刻意压制自己。

## 4. 抱怨同事——不支持，不帮助

同事应该在工作上配合，观点上支持，感情上关照。如果他（她）没有对我这样，那么我就主观上认为他有意针对自己，对自己像竞争对手般的敌视。因此，认为同事故意不配合自己的工作，从而影响了自己的工作业绩。

## 5. 抱怨工作——困难太多，压力太大

一项任务还没有开始去执行，就觉得困难太多，无处着手；一项任务还没有做完，就觉得过程冗长繁重，总是没有休息的时候。于是，主观上觉得不只这项任务，甚至觉得这份工作压力太大、太苦太累，既耗费青春又耗费心血。

## 6. 抱怨环境——环境不好，条件太差

别人的公司在商圈的核心、气派的写字楼、并有温馨的茶水间，而自己却蜗居在破旧的小办公室里；别人的公司在繁华的都市，而自己的公司却在荒凉的郊区。是不愿意还是贪图虚荣？总之，主观上都认为是条件没有满足自己工作的需要。

这些抱怨让一名员工对工作和工作环境充满了抵触情绪。而当抱怨成为习惯时，他就很容易把生活中的负面东西加以放大。因此，在整个职场中，工资、职位、领导、同事、环境等，对其中哪一样不满意，就只有不满和抵触。而这些不满和抵触在工作中处处阻碍着自己的工作效率。



碰到问题时抱怨型员工往往习惯于先发一通怨气，而很少从问题的实际出发，寻找自身的缺点。

抱怨型员工不仅惹是生非，而且造成组织内部彼此猜疑，打击团队工作士气。

抱怨就是发泄心中不满，诉说别人的不对。而心理学上更认为抱怨是一种消极的心理对抗情绪，它是阻碍一个人成功的天敌。那么试问，我们是否见过一个心中总是不满、认为全世界都在跟他作对的成功人士呢？

答案是显而易见的。

对于职场中人，满腹的抱怨会给其带来什么呢（见图1-2）？



图1-2

### 首先，抱怨赢来的不是同情，而是抛弃

一个满嘴抱怨的人，对人、对事、对物永远没有满意的时候，总是认为是别人对不住自己，是别人委屈自己，是事情在跟自己作对。这种心态不仅不会赢来身边人的同情，反而让身边人对其望而却步。因为抱怨就像是一个无底洞，永远不满意和不知足，那么谁会明知“无底”却还要去填呢？当然是敬而远之的好。如果你的同事作出这样的选择，那么不要说团队协作，就是你日常的办公室人际也会出现“冷冻”危机。抱怨的你彻底被抛弃了。

## 其次，抱怨带来信任危机

一个人对事物心存抱怨，是没有担当、没有责任感的表现。一个没有担当、没有责任感的员工是不会对自己的工作承担任何责任的。不承担责任也就不会认真对待这份工作。一名对工作不认真的员工，是永远不会得到企业领导信任的。一名不被领导信任的员工，预示其离失业的悬崖不远了。

## 再次，抱怨毁灭事业之路

抱怨的人将所有事情都怪罪于外在因素，而从不进行主观反思。没有自我反省，就不会发现自己的不足，也就不会主动学习完善自己，结果就是永远原地踏步。而在竞争激烈的商业社会中，职场发展有如逆水行舟，不进则退。自我没有提升，就会被公司、被行业甚至被社会甩在后面，从而成为时代的弃儿。



## 拖沓型：没人催，不着急



群类型：拖沓型

群特点：不紧不慢，没有紧迫感，没有时间概念

群关键词：消极 拖延 滞后

自动自发缺失程度：★★★★★

在我的职业生涯中，有相当长一段时间是在一家大型企业做管理工作。说心里话，那一段职场经历给了我很大的感触——做管理，最累的事情并不是做规划、做评估、做指导，做决策……所有你想象中的管理压力都不是。

那是什么呢？是催促。

是的，催促。我总是耗费大量的时间和精力去催促我的下属尽快完成我交代下去的工作。我不厌其烦地催促，他们也不厌其烦地找借口拖延，我们像是在打一场拉锯战，搞得我筋疲力尽。我甚至无数次地暗暗发誓，我要辞掉那些做事慢腾腾的家伙。可是，当回复理智时，我也明白这个问题很严重，但其实也构不成辞退的理由。

但是我不得不承认，这也严重影响了我对下属职员的评价。特别是在加薪和升职评估的参与意见中，我是绝对不会想