

WIUINGNESS

管理人员必读的第一本书

自动自发 提升自我

《自动自发》

(美) 阿尔伯特·哈伯德◎原著

自动自发提升自我能力的员工，
才是最优秀的员工。

革文军◎编


中国纺织出版社

员工培训
最佳
工具书

自动自发 提升自我

革文军 编



 中国纺织出版社

图书在版编目(CIP)数据

自动自发——提升自我/革文军编. —北京:中国纺织出版社,2005.1

ISBN7—5064—3266—8/B·0113

I. 自... II. 革... III. 个人—修养

IV. B825

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 134144 号

选题策划:梅朝荣 责任编辑:梅朝荣

责任印制:初全贵

中国纺织出版社出版发行

地址:北京东直门南大街6号 邮政编码:100027

电话:0101—64160816 传真:010—64168226

<http://www.c-textilep.com>

E-mail:faxing@C-textilep.com

地矿部保定地质工程勘察院美术胶印厂印刷

各地新华书店经销

2005年2月第1版第1次印刷

开本:1/32 印张:6.875

字数:100千字 印数:1—15000册 定价:18.80元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社市场营销部调换

序 言

公司中讲的是如何用人,如何充分调动员工积极性,为公司的发展做贡献。竞争机制是公司用人的重要手段,相马不如赛马,赛马机制将是公司在招聘、培训、定岗、换岗、升降职的主要方法。

在当前资本向人本转变的过程中,“公司以人为本、员工以公司为家”便是其核心体现。这就更需要员工应具有相当的素质,否则将会被时代所淘汰。不要总是抱怨机会没有垂青于你,机会总是爱垂青于素质高的员工。这里所讲的自身提高即为提升员工的各种素质,以适应千变万化的市场。

本书内容是阿尔伯特·哈伯德有关作品中最完美的组合,主要分五章:

第一章:适应环境,融入公司;

第二章:与人交往——诚信;

第三章:应对工作——敬业;

第四章:和老板相处——忠诚;

第五章:以全身朝气装饰自己。

全书从以上方面入手,介绍了人才市场的现状,时代发展的趋势,具体讲解了员工如何提升自身素质。由于成书时间仓促,可能本书中有些不足之处,敬请各位不吝指导。

马 经 山

2004年12月16日



目 录

第一章 适应环境 融入公司

当一名新员工加入企业时,面对周围的陌生面孔、全新的工作,心中一样会充满不安,怀疑周围的同事是否欢迎自己,怀疑自己是否有能力胜任新工作。如何帮助我们驱走这种陌生感?如何使新员工更快更好地融入团队?

- NO 1. 新员工平稳度过磨合期 3
- NO 2. 明确规划自己人生 12
- NO 3. 有目标才有方向 18
- NO 4. 游刃有余对付德才考察 22
- NO 5. 创新精神大胆设想 25
- NO 6. 熟悉木桶理论 28



第二章 与人交往——诚信

在办公室待的时间占一个人清醒时间的一半以上,并且经常接触的就是那么几个人,时间长了,就很容易产生微妙的人际关系。所以,你必须要灵活、恰当地处理好这些关系,使你能在其中游刃有余,这样,对你的生活、工作及心情都有利无弊。

- NO 1. 努力培养积极向上的“办公室文化” …………… 41
- NO 2. 与同事交流的注意事项 …………… 45
- NO 3. 摆正心态与上司交流 …………… 48
- NO 4. 上下级的交谈技巧 …………… 52
- NO 5. 与人相处忌盲目跟从 …………… 55



第三章 应对工作——敬业

人在职场,对待职业就应该全心全意,虔诚对待。职业是一个人的使命所在,从事一种职业既是自我价值的实现过程,也是在为社会创造财富的途径。职业无贵贱之分,只有分工不同,一切为社会创造价值的行为都是高尚的,神圣的,都应该得到人们的尊重。

- NO 1. 不要被金钱俘虏 63
- NO 2. 在工作中体会乐趣 65
- NO 3. 适时自身减压 68
- NO 4. 要喜欢自己的工作 72
- NO 5. 谨防思想惰性 74



NO 6. 克服工作倦怠	77
NO 7. 让惰性没有可乘之机	82
NO 8. 在行动中创造机会	86
NO 9. 展示成绩的妙方	90
NO 10. 和同事恰当相处	93
NO 11. 力戒厌职情绪	96
NO 12. 学会管理自己的情绪	99
NO 13. 人的天职就是工作	103
NO 14. 兴趣比天才重要	107
NO 15. 做好时间管理工作	116
NO 16. 让职业使命感长伴人生	122
NO 17. 超越平庸,脱颖而出	127
NO 18. 别在细节上毁了自己	132



第四章 和老板相处——忠诚

很多的员工对上下级的关系处理不好。因为老板这个词有时候带点特殊含义,但更直接是你的上级,因为上下级关系处理不好,影响你的能力发挥,造成你有一种不公平的感觉。所以影响了很多人职业生涯的发展,造成一些不愉快的事情。所以说,能和老板融洽相处,也是一门艺术。

- NO 1. 适当定位,宽容为要 141
- NO 2. 上司赞许同事贬损怎么办 145
- NO 3. 批评老板学问大 148
- NO 4. 和老板谈加薪 151
- NO 5. 浅谈职工忠诚 153
- NO 6. 以主人翁的心态对待单位 160
- NO 7. 宁做傻子,不做精明人 170
- NO 8. 面对爱发火的上司 179
- NO 9. 与问题上司共舞 182
- NO 10. 巧妙化解与上司的冲突 187



第五章 以全身朝气装饰自己

积极的心态有助于人们克服困难,使人看到希望,保持进取的旺盛斗志。消极心态使人沮丧、失望,对生活 and 人生充满了抱怨,自我封闭,限制和扼杀自己的潜能。

选择了积极的心态,就等于选择了成功的希望;选择消极的心态,就注定要走入失败的沼泽。

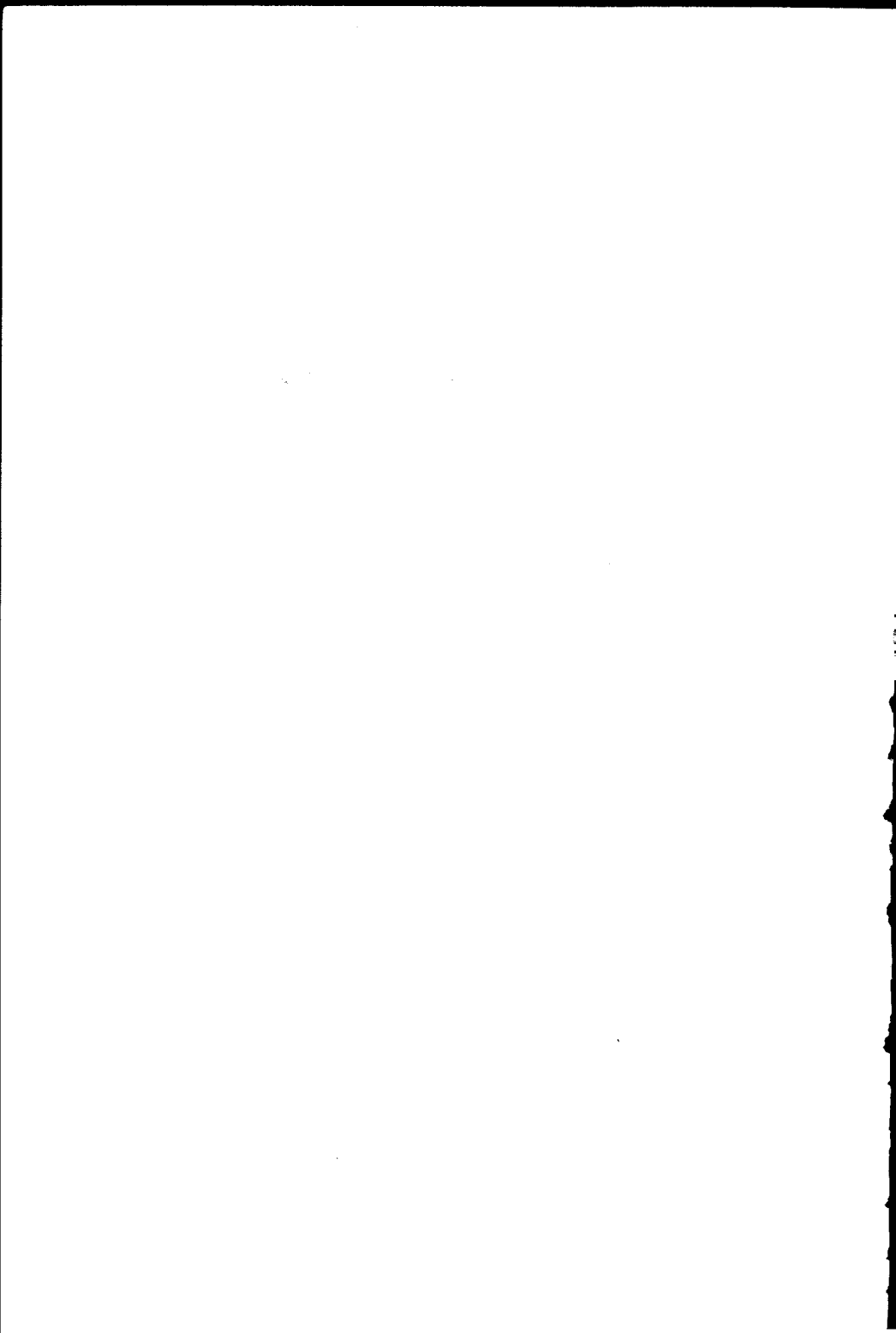
- NO 1. 心态决定成败 193
- NO 2. 克服自卑 197
- NO 3. 增强自信 200
- NO 4. 心理奴隶对症下药 206

第一章

适应环境 融入公司

当一名新员工加入企业时，面对周围的陌生面孔、全新的工作，心中一样会充满不安，怀疑周围的同事是否欢迎自己，怀疑自己是否有能力胜任新工作。如何帮助我们驱走这种陌生感？如何使新员工更快更好地融入团队？







No 1. 新员工稳度过磨合期

当你独自在人生地不熟的异乡，心中必然充满不安。同样，当一名新员工加入企业时，面对周围的陌生面孔、全新的工作，心中一样会充满不安，怀疑周围的同事是否欢迎自己，怀疑自己是否有能力胜任新工作。如何帮助他们驱走这种陌生感？如何使新员工更快更好地融入团队？



新员工进入新企业总有意志不安的心理，不知道自己能不能适合新企业。企业对新员工一般也有一段时间的试用期。为了顺利度过这段磨合期，达到企业、机关员工双



赢的目的（既消除新员工被解聘的风险，又降低企业的聘用成本），我们可以借鉴外资企业的管理经验。从国外进入中国的公司对新员工给予了相当的重视，在培训方面给他们提供了各种学习知识（如企业文化、行为规范等）的机会，在就职方面给他们提供了各种锻炼机会（如轮换岗位、鼓励职业探索等），在工作上要求上级经理为下级员工提供各种指导和帮助（如介绍工作经验）。

在中国的跨国公司中，新员工培训最主要的内容是企业文化培训。跨国公司有意识地组织新员工接受集中培训，向他们宣讲企业的经营理念、规章制度，说明企业提倡什么、反对什么，作为一名合格的员工应该具备什么样的思想、情操和作风等等。即通过培训，使新员工的行为规范、态度、价值观和信念符合企业的要求。

Intel 的新员工培训基本上不涉及技术方面的内容。在开始的课程中可能会告诉员工薪金的情况、Intel 公司的基本情况，这个过程有一个星期，是封闭式培训，也叫新员工整体培训。培训中很大部分是讲 Intel 的文化，介绍 Intel 的方向是什么、战略是什么。

Intel 还给员工安排了一个执行层 ESM 和员工对话，从亚太区派来两个副总裁级别的人来中国跟新员工见面对话，回答他们一些问题。一般这样的座谈会是在新员工在 Intel 工作 6~9 个月后。



Willingness

Intel 管理新员工的经理还会从公司拿到一套资料，这套资料非常明确地告诉经理每个月教新员工干什么事情。经理对新员工每个人的情况都有记录，保证每个新员工得到相同的对待。培训是每个经理重要的工作内容，在对经理行为评估时，30%看他们在管理员工方面的表现。

在对新员工进行企业文化的培训过程中，企业应利用一切手段，大力宣传企业精神和经营理念，主动促成新员工与企业其他员工在思想和行动上保持一致，改变与企业文化不相适应的个人作风、态度和价值观。新员工如果身处这样一个团结协作、爱岗敬业的团队中，其协作精神和敬业精神必能逐步得到培养。

此外，业务能力培训以及新员工在工作环境和生活方面的适应也不能忽视。

在传统管理中，新员工被看做什么都不懂、什么也不会干的见习生。在国内企业中，我们经常听到这样的话：这就是大学生？还不如我这个高中生干得好，干得快呢！确实，即使是那些头脑灵活的大学毕业生，面对人情世故，面对需要双手灵巧操作才能做好的下手活，也可能笨手笨脚。

我们听到人力资源部经理经常建议：主管经理要给新员工提供挑战性的初始工作（或岗位），这是一件很重要的事情。



宝洁坚信，早期责任会让新人获得宝贵的实践经验，更快地成长。从加入宝洁的第一天起，新人就开始承担真正的责任。为新人设计的充满挑战的工作项目会让其充分发挥才能，迅速地成长。

宝洁的中方员工平均年龄大约在 25 ~ 26 岁左右，而公司的很多部门骨干都是这些年轻人。公司在 1989 年招收的第一批大学生，很多已被提升为高级经理，其中有的已被提升为部门副总监级别，接替了外方经理职务。

挑战性的工作初始就是指岗位的职责安排，为员工现有能力所不及，具有挑战性，他们不付出较大的努力就不会轻易完成，但员工通过发挥潜力，发挥主观能动性，又是可以完成的。这项工作作为临时性岗位安排，在人力资源管理部门帮助下，由部门经理负责设计和实施。据一项对美国 AT&T 公司年轻人的调查显示，组织给员工设计的第一件工作越是具有挑战性，五六年年轻人越有工作成效。

我们在对跨国公司调查时发现，如果管理人员对自己的新下属已有一定的了解，然后针对各员工的素质特征，提出切合员工情况的一种希望，这会让员工感到自己的上司不仅关心自己的发展，而且对自己很了解。因此，他们就会像上司所希望的那样去工作、去奋斗，最终真的成为上司所希望的那种人。事实上，管理人员对新员工越是抱有希望，给予的信任和支持越多，他们干得就越好。