

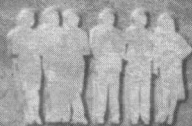
全面破解史蒂夫·鲍尔默成功创造数百亿美元的打工神话
倾力奉献71条职场人士必读的加薪升职必胜战术

态度 决定 高度

杨正辉◎著



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>



态度 决定 高度

杨正辉◎著

电子工业出版社
Publishing House of Electronics Industry
北京·BEIJING

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

态度决定高度 / 杨正辉著. —北京：电子工业出版社，2006. 2
ISBN 7-121-02193-5

I. 态… II. 杨… III. 成功心理学—通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2005）第 160889 号

责任编辑：杨洪军

印 刷：北京智力达印刷有限公司

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

经 销：各地新华书店

开 本：640×960 1/16 印张：8.5 字数：80 千字

印 次：2006 年 2 月第 1 次印刷

定 价：18.00 元

凡购买电子工业出版社的图书，如有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系。联系电话：（010）68279077。质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

前言

如果评选“世界 500 强成功职业人”，微软现任总裁兼首席执行官史蒂夫·鲍尔默绝对应该位列其中。

24 岁放弃斯坦福 MBA 学业，加盟微软，给比尔·盖茨打工 25 年，平均每小时收入 11 万美元，平均每天收入 270 万美元，以 250 亿美元身价位列《福布斯》全球富豪排行榜前 10 位——这就是史蒂夫·鲍尔默创造的打工神话。

比尔·盖茨曾这样评价史蒂夫·鲍尔默：“从撰写程序方面来说，鲍尔默并不是一个专业的技术人员，但他很擅长数学，而且是个精力充沛的商业高手。这个在表达观点时喜欢猛敲墙壁并吼叫的家伙，也是一个经常踢我屁股的强制者。”

听了比尔·盖茨的评价，也许你会问，为什么史蒂夫·鲍尔默能成为拥有百亿美元身价的打工者呢？难道只是因为他在表达观点时喜欢猛敲墙壁并吼叫？或是因为他经常踢他的老板比尔·盖茨的屁股？

如果你想破解史蒂夫·鲍尔默创造的百亿美元打工神话，并掌握他的秘密武器，就赶快阅读本书吧。



态度决定高度

史蒂夫·鲍尔默在清华大学发表演讲时曾说：“大家从今天能够做到的事情入手，也许你们可以在明年、后年或大后年让梦想变成现实。”

IV

希望你能喜欢这本书，同时也希望你能将自己的职业梦想变成现实。

杨正辉

目 录

第 1 章 成功要靠巧力，而不只是辛苦	1
年轻升职者一定要有“4E 品质”	2
全力寻求比薪水更重要的东西	3
目标越明确，成功的机会越大	5
21 世纪最巧妙的职场成功法则	6
你想不升职都很难	8
赢得高薪的唯一途径	10
想办法将坏消息变成好消息	12
强壮的兔子强于瘦弱的老虎	14
时刻牢记要事第一	16
成功属于懂得办公室政治的人	17
用铁一般的事实争取加薪	19
老板从不信任小声发言的员工	20
最不受老板欢迎的 6 种员工	22
随时随地轻松减压的小秘诀	23



第2章 客户的心情决定你的“薪情” 26

关于说服力的最核心法则 27

你必须拥有最强烈的竞争激情 28

想方设法成为客户的“自己人” 30

用传道士般的热情和执著打动客户 32

21 世纪最伟大的客户服务理念 33

迅速加薪升职的最简单秘诀 35

无往不利的客户服务策略 37

你必须把客户的利益放在第一位 38

你绝对不可错过的一个机遇 40

客户是公司的衣食父母 42

第3章 所有加薪升职王都是创新狂 45

玩转“注意力经济”的秘诀 46

做一个“创造性窃取高手” 48

巧妙“利用”比尔·盖茨 49

从不失败是最可怕的失败 51

停止创新等于自寻死路 53

想成功就要善于思考 54

每天积极运用你的大脑 56

索尼公司创始人的创新理念 58

不要局限于你自己的价值观	60
第4章 做一些别人想都不敢想的事	62
循规蹈矩的人注定一生无所作为	63
老板最欣赏充满雄心壮志的员工	64
老板最讨厌唯唯诺诺的员工	67
只有敢作敢为，才能“薪满意足”	69
机会青睐那些勇于付出的人	71
谨小慎微的策略是最危险的策略	72
你的激情和胆识是无价之宝	74
第5章 经营你的人脉	76
建立“强力10人内部圈”	77
美国总统的人脉经营成功法则	78
你必须经常反思的一个问题	79
诚信是成功的第一通道	81
每天巧妙赞美6个人	83
你必须深刻了解人的本性	84
威力无穷的社交智慧	86
全力寻求能够帮助别人的机会	87



第6章 追求卓越无极限	89
像老板一样对公司高度负责	90
和你的团队伙伴一起快速成长	92
不断挑战极限	93
比尔·盖茨的休假纪录	95
没有信心的人一定会输	97
没有耐心的人没有出头之日	98
不学习就出局，没有第三种可能	100
学习能力要比专业基础更重要	101
你的知识也会过期变质	102
不断提升你自己的身价	104
有些事情晚一步就会错过一个时代	105
不达目的誓不罢休	106
世界上没有什么事是不可能的	108
第7章 当你跨入管理层之后	110
管理者必须遵守的行为准则	111
管理者千万不要事必躬亲	112
巧妙激励你的下属	114
想方设法激活下属的潜能	115
美国总统的“肥皂水”智慧	117

没有激情的管理者没有未来	118
世界上最伟大的资源就是人才	120
管理者必须善于果断决策	121
管理游戏就是心理战争	122
你的情商决定你事业的成败	124



成功要靠巧力，而不只是辛苦

你的成就不取决于你工作得多辛苦，而取决于你工作得多巧妙。

——史蒂夫·鲍尔默



年轻升职者一定要有“4E 品质”

0
2

纵观史蒂夫·鲍尔默 20 多年的个人职业生涯，我们会发现，他之所以能在微软公司不断得到晋升，很重要的一个原因就在于他是一个充满激情、敢作敢为的人。

现在，一个年轻人如果想不断获得晋升的机会，那么他一定要拥有“4E 品质”：

- 充沛的精力（Energy）。
- 激发别人的能力（Energizer）。
- 敢于提出强硬要求——要有棱角（Edge）。
- 执行的能力（Execute）——不断将计划付诸现实的能力。

我相信聪明的你一定能从上述“4E 品质”中得到启示。除此之外，如果你想成为你所在部门的新主管，不妨听从职业咨询专家给出的以下 4 条建议：

- 拥有正确的是非观。是非分明、不优柔寡断、能够大胆地表达自己见解的职业人最受现代企业老板欢迎。
- 拥有合作精神。能愉快地与他人交谈，能和谐地与他人合作，是你获得晋升机会的先决条件。
- 拥有青春活力。公司希望拥有一批健康、热情、积极、有活力、有冲劲的年轻人。具有这些优点的你即使开始

业绩不太好，他人也乐意帮助你；与之相反，如果你缺乏激情，动作缓慢、迟钝，那么你事业的发展也会跟着受影响。

- 勇于认错，懂得服从，心存感激。偶尔失败乃必然之事，但你在遭遇挫败时，是否能坦然接受自己的错误？在接受上司的劝告时，你能否虚心接受，之后再找机会陈述自己的意见？情绪低落时是否会保持冷静？这些都能体现出一个职业人的内在素质。

全力寻求比薪水更重要的东西

如果你去询问这个世界上所有知名的职业咨询专家：“您觉得那些只是为薪水而工作的员工能获得巨大的成功吗？”

我相信你一定会得到这样的答案：“我从未听说过这样的事情。”

为什么那些只是为薪水而工作的员工注定无法获得巨大的成功呢？答案很简单，因为这样的员工是没有远见卓识的员工，是对个人职业生涯缺乏长远规划意识的员工。

在这个世界上，存在着这样一条奇妙的加薪升职法则：只有那些不为薪水而工作的员工，才有可能成为其所在公司中的加薪



升职之王。

如果你去了解包括史蒂夫·鲍尔默在内的世界 500 强企业中
最成功的职业人，就会发现他们都是那种从来不把本职工作当成
单纯的赚钱手段的人，他们对待本职工作的激情不会因为薪水的
多少而有所改变。他们知道，工作能带给他们很多比薪水更重要
的东西，如实现个人职业理想的成就感、自我价值的发现和实现，
以及不断进步和不断超越自我的快乐等。

当他们全力寻求这些比薪水更重要的东西时，他们就会处于
一种激情洋溢的工作状态之中——他们的这种激情会感染客户，
感染老板，感染同事。他们会因此成为客户最想与之合作的员工，
成为老板最器重的员工，成为同事最信赖的员工。

而他们因激情工作而创造的绩效奇迹，也使得他们顺理成章
地成为其所在公司中的加薪升职之王。

“不要以薪水为尺度衡量你所付出的劳动。一个以薪水为个
人奋斗目标的人是无法走出平庸的工作和生活模式的，也从来不
会有真正的成就感。虽然工资应该作为工作目的之一，但是从工
作中能真正获得的更有价值的东西却不是装在信封中的钞票。”

将职业咨询专家给出的上述忠告牢记在心中，从现在开始，
充满激情地全力寻求那些比薪水更重要的东西。当得到这些东
西，你自然也会成为所在公司的加薪升职之王。

目标越明确，成功的机会越大

美国著名企业家宾尼曾说：“一个心中有目标的员工会成为创造历史的人；一个心中没有目标的员工只能是一个普通员工。”

史蒂夫·鲍尔默的成功验证了宾尼的上述观点。在前者 20 多年的微软生涯中，他表现出的最大特点就是认准目标，勇往直前，而他也因此成为一个“创造历史的人”。

如果你注意观察身边成功的职业人，就会发现他们和史蒂夫·鲍尔默一样，每个人都有着明确的目标，并且为实现这些目标制定详细的计划。当他们实现一个既定目标之后，他们会立即着手制定下一个目标。

他们之所以这样做，是因为他们很清楚，明确的目标可以激发他们的进取心、创造力、竞争力、自我克制力、决断力以及全力以赴的积极态度，使得他们取得卓越的成就。

微软公司前全球副总裁李开复博士曾说：“每个员工在工作中都应制定切实可行的目标，并为该目标负责。如果达到目标，就可以接受公司的褒奖；如果没能达到目标，就应当接受相应的惩罚。在微软，员工在开发产品上都有一种永不知足的精神，他们总是觉得产品还有可改进的地方，不能只满足于‘足够好’，而必须达到‘非常好’，这也是微软能始终保持成功的原因之



——微软公司要求每一个部门、每一个员工都要有自己明确的目标，同时，这些目标必须是‘SMART’的。”

什么样的目标才是“SMART”的呢？李开复博士这样解释道：

- S 是 Specific，即目标必须是特定的、范围明确的，而不是宽泛的。
- M 是 Measurable，即目标是可以度量的，不是模糊的。
- A 是 Attainable，即目标是可实现的，不是理想化的。
- R 是 Result-based，即目标是基于结果而非行为或过程的。
- T 是 Time-based，即目标是一定要有时间限制的，而不是遥遥无期的。

目标越明确，获得成功的机会就越大——因为目标是一种特定的、可衡量的、有时间限制的期望值。

21 世纪最巧妙的职场成功法则

你想知道 21 世纪最巧妙的职场成功法则吗？答案就是建立个人品牌。

美国著名管理专家汤姆·彼得斯曾说：“大公司都了解品牌的重要性……现在，在个人主义时代，你必须拥有你自己的个人品牌。”

美国商业图书《个人品牌》的两位作者戴维·麦克纳利和卡尔·D·斯皮克则提出这样一种观点，即你的个人品牌反映的是你在他人头脑中的印象，这种印象一旦定型，会产生一种巨大的惯性，它可以推动你的个人事业迅速向前发展。

除此之外，戴维·麦克纳利和卡尔·D·斯皮克还指出杰出个人品牌应该具有3个关键特征：

- 第1个特征是独特性。这就好像那些最受欢迎的商品必然有着与众不同之处，个人品牌的独特性正是那种能帮助你鹤立鸡群的一种特质。我们都知道塑造一种畅销商品的品牌的過程就是主动理解他人的需求，并用最完美的创新方式满足这种需求的一个过程。而塑造个人品牌的过程和上述过程的道理是相通的，如果用一句话概括个人品牌的独特性特征，那就是充满创造性地满足他人的需求。
- 第2个特征是相关性。它的含义是你的个人品牌所代表的东西，必须能与他人认为很重要的东西产生关联。如果你能让别人相信你的确理解他们的渴望和价值观，这种相关性就会出现。如果你的工作成果能够很巧妙地迎合他人的渴望和价值观，在独特性和相关性的共同作用下，你的个人品牌将产生巨大的力量。你展示的相关性越大，你的个人品牌的影响力就越大。没有相关性，你