

THE
BEST NEW
员工最佳
培训读本

在这个世界上，
没有人会为你的工作上保险，
懒散的员工注定会被裁汰。

战胜 懒散慢

赵文明◎编著

无论造成懒散慢的原因是什么，最大的受害者是你自己。

市场经济的到来，应该给我们以警醒，让我们必须马上去清醒认识和理性思考自己的工作态度到底影响了哪些方面。



很多人早已对懒散慢的现象麻木，甚至认为这是正常的工作生存状态，可这个问题除了让老板头疼不已之外，身为企业一员的你也难免深受其害。

Overcome slack

中国商业出版社

战胜 懒散慢

Overcome
slack



中国商业出版社

图书在版编目(CIP)数据

战胜懒散慢/赵文明编著. —北京:中国
商业出版社, 2009. 6

ISBN 978 - 7 - 5044 - 6529 - 0

I. 战... II. 赵... III. 企业管理—职工培训—教材
IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 095844 号

责任编辑:常勇

中国商业出版社出版发行
(100053 北京广安门内报国寺1号)
新华书店北京发行所经销
北京才智印刷厂印刷

*

710 × 1000 毫米 1/16 开 10.75 印张 150 千字
2009 年 10 月第 1 版 2009 年 10 月第 1 次印刷
定价:25.00 元

* * * *

(如有印装质量问题可更换)

前 言

一次失败的行动、一个错误的决定、一个流产的计划……问题看起来都可能出自外部环境。但仔细分析,你就会发现,所有的问题往往都是由于企业内部员工自己不用心造成的。这些不用心的员工在多年的职业生涯里,把心思都放在了月月等待着、期盼着单位发工资、盼望着领导发奖金上。似乎只要自己在企业里待着,按时上下班、出满勤、干满点,就一定能够领到工资,单位发工资就成为理所当然、天经地义的事情,什么公司利润,什么个人绩效,都与自己无关。从这种可怕、害人的理念与意识中,就可以解释:为什么有的企业出现连连亏损甚至倒闭等重大问题。

公司的制度不健全、人员关系松散、组织架构不明确、责任分配不明确、绩效考核不与薪酬挂钩、缺乏有效激励政策等都是员工产生惰性心理的普遍原因,再加上人自身的惰性,懒、散、慢这三种现象在当前的企业中早已是见怪不怪的现象了。毋庸置疑,在工作中确实存在着这样一些常常被老板斥为“没长脑袋”、“没心没肺”的员工!这类员工遇事不主动,做事效率低;粗心大意,马马虎虎;消极怠惰,不思进取;甚至亵渎职责,玩忽职守。他们是低效率和低质量的代名词,是安全事故和工作麻烦的制造者。

市场经济的到来,应该给我们以警醒,让我们必须马上去清醒认识和理性思考自己的工作态度到底会产生哪些影响。

试想,“当一天和尚撞一天钟”的一群人,每日浑浑噩噩、不求上进,工作低标准、无效率,生活上甘心平庸,他们没有为企业创造效益的意识,每天做的事情实际上就是在破坏企业前进的计划、蚕食企业的资源,企业怎么会显现出该有的活力?

外部环境变化了,公司的情况也在变。残酷的竞争,繁重的工作,公司经营状况的艰难,极需要优秀的员工来撑起一片晴空。在残酷的市场竞争环境下,一个企业里如果满是懒、散、慢的人员,它必然难以长期生存,更不会取得

持续发展和长足进步。

虽然很多人早已对懒、散、慢的现象麻木,甚至认为这是正常的工作生存状态,可这个问题除了让老板头疼不已之外,身为企业一员的你也难免深受其害。

当企业倒闭的时候,员工个人也不得不承担相应的恶果:除了身为企业倒闭的罪魁祸首要受到道德的谴责外,自身生存能力的退化也是咎由自取。企业没有业绩,个人薪水失去了支付的渠道和来源,更丧失了生存和立足的境地。而在懒散中过惯日子的人,此时的出路在哪里?只能接受被社会淘汰的命运。

战胜懒、散、慢的课题不仅仅是面对公司的普通员工,更应是公司的所有成员——上至总经理,下到临时工。公司每个成员都是公司的利润源泉,涓涓细流汇集成河,这是利润获取的渠道。只有公司上下齐心协力,拧成一股绳,公司才能在竞争中争得一片立足之地。

作为公司的一名员工,作为团队的一分子,你和公司紧密相连的。企业就是家业,职业就是事业。惟有尽职尽责工作,为公司的生存和发展主动献计献策,不断创新,对公司忠诚,扎实工作,踏实付出,才能为自己、为所在的企业赢得辉煌。

懒散慢是工作低效的主要原因之一,也是阻碍职场成功的最大绊脚石。本书从员工的角度出发,立足于工作的实际情况,挖掘懒散慢的问题根源,旨在帮助员工认识懒散慢对自己、对企业的危害以及摒弃懒散慢的意义,进而自动自发地端正自身心态,重燃工作激情,把工作做好做到位,以忠诚、敬业、激情为作风,向胜任、优秀、成功看齐,为企业的发展做出切实的贡献。

这是一本不容错过的书,是现代企业提升凝聚力、培养员工职业精神的优秀读本和参考用书;是使每个员工认清自己的职业态度,及时调整工作情绪航向,把握成功先机的必读之书。

战
胜

懒
散
慢



目 录

第一章 透视懒散慢:你是不能干,还是不愿干

懒散慢是对生命的懈怠,是影响职场进步的最大阻力。而其深层次的原因在于责任心的缺失。那些无情地抛开责任终日懒散度日的员工,也会被企业无情地遗弃。作为员工,无论是不能干,还是不愿干,都必须对公司负责。责任是你保证高效能、得到公司欣赏和重用的首要条件。

- ◆ 正视懒散慢:你就是问题的根源 // 3
- ◆ 态度“差不多”,结果“差很多” // 6
- ◆ 执行不到位,不如不执行 // 9
- ◆ 昨日功臣“吃老本”,今朝难以找出路 // 11
- ◆ 工作无热情,业绩无结果 // 14

第二章 心态决定状态:把懒散之心丢进“垃圾桶”

心态积极,行动才会积极。工作懒散的员工,需要重新认识工作的意义,做到把职业当事业,将企业当家业。先使自己成为一个心态优秀的员工,就会成为一个真正优秀的员工。工作热情和工作态度,决定了一个人事业的高低、发展的快慢。丢掉懒散之心,你和企业就会得到共同的成长。

- ◆ 别轻视自己的工作 // 21
- ◆ 以 100% 的热情做 1% 的事 // 24

- ❖ 认真只能把事做对,用心才能把事做好 // 27
- ❖ 工作中无小事,每一件事都值得我们去 做 // 30
- ❖ 把工作当成自己的生命,始终保持一种热忱 // 33
- ❖ 心在哪里收获就会在哪里 // 35

第三章 打败职业倦怠:让工作永远散发新鲜的芬芳

冷漠、找不到成就感、厌恶枯燥的工作等不良情绪占据了心灵,曾经高昂的热情消退了,曾经神圣的工作变得无足轻重,曾经树立的理想不知不觉抛到了九霄云外,取而代之的是日甚一日的疲倦和颓唐,把心灵折磨得脆弱、凌乱,生活也失去了色彩。其实,能够拯救我们那颗倦怠不已的心灵的,仅仅是工作中那一缕带着新鲜的芬芳。

- ❖ 新员工:笑迎蘑菇管理,突破不值得定律 // 41
- ❖ 老员工:扭转职场疲劳的厌倦心理,不做职场倦鸟 // 44
- ❖ 职业倦怠期的“心理战术” // 47
- ❖ 发觉工作的意义,将工作趣味化 // 51
- ❖ 带着思考去工作,养成创造性工作的习惯 // 54
- ❖ 从“获得职位”到“赢得尊敬”,做公司的核心员工 // 57

第四章 提升工作效率:怎样从懒散慢到高效能

工作效率是一个员工是否属于优秀行列的标志,是一个企业发展速度的标准。提高工作效率,等于提高个人素质,增强企业的竞争力。高效能的企业必须拥有高效能的员工,员工的高效能决定着一个企业效率的命脉。所以,做一个高效能的员工,既是企业发展的要求,也是员工个人价值的体现。

- ❖ 立即行动,绝不拖延 // 63
- ❖ 善于思考,追求高效率 // 65



❖ 激情就是加速器	// 67
❖ 借由“目标管理”提升工作效率	// 71
❖ 定期检讨,持续改善,简化工作	// 74
❖ 做好秩序管理,减少时间的浪费	// 77

第五章 时间管理:分分秒秒各得其位

如何利用好工作时间,是一个高效能员工高度重视的问题。以秒计算时间的员工,会比以分计算时间的员工多出 59 倍的时间。对于时间价值的认知,就是对个人生命价值的认知。时间不仅等于“金钱”,更等于“生命”。以分秒检讨每日输赢的人,是立即行动的人。好好善待每一分每一秒,就是一个时间的大赢家。

❖ 善于优化工作时间	// 83
❖ 树立良好的时间观念	// 87
❖ 充分利用时间的“边角料”	// 90
❖ 确定事情的轻重缓急	// 94
❖ 计划好工作要实施的线路	// 98

第六章 自动自发:做好分内是责任,做好分外是进取

优秀而卓越的员工,心中不仅装着自己的工作职责,还装着部门或公司的工作目标。为了达到这一目标,他们在做好本职工作之外,会自觉协助同事和老板做好远远超出自身职责范围之内的属于团队、属于公司的工作。他们认为所有的工作都与自己有关,所以总能跟老板或者同事站在同一条战线,抱定同一个目标,坚守同一个信念,并因此而获得更多的个人成长机会。

❖ 主动迎接问题的历练	// 103
❖ 永远比别人抢先一步	// 106



- ◆ 永远没有分外的工作 // 109
- ◆ 工作是良心问题 // 112
- ◆ 多一份责任,多一笔财富 // 116
- ◆ 勇敢拒绝借口,不推卸责任 // 118

第七章 没有人不可替代:时刻保持危机意识

你在公司里的地位就像早晨上班拥挤的公交车里的座位一样,只要你一离开,马上就会有人替补上来。面对供大于求的社会现状,生存的严峻性比以往任何时候都紧迫。世界上从来不缺人才,没有人不可替代。物竞天择,适者生存,切莫得过且过。没有危机意识的员工,只能接受被淘汰的命运。

- ◆ 你的薪水里是否有水分 // 125
- ◆ 找一个竞争对手“叮”自己 // 127
- ◆ 要么奉献,要么走人 // 130
- ◆ “垃圾”员工没有前途 // 133
- ◆ 生于忧患,死于安乐 // 135
- ◆ 常挪的树长不大 // 138

第八章 工作并快乐着:协调好生活与工作的关系

休息之于工作,犹如眼皮之于眼睛。休息和工作的关系不能简单地被割裂,而应该将二者平衡。把在生活中的适当休息当成工作一样认真对待,把工作当成生活一样不断注入轻松的因子,如此一来,我们的生活才不至于太松弛而连不上工作的链条,工作也不至于太紧张而找不到生活的目的。

- ◆ 永远以最佳的精神状态工作 // 145
- ◆ 排除不必要的干扰 // 147



◆ 让心情明亮起来	// 150
◆ 学会休息,张弛有度	// 153
◆ 工作前,先做好“热身”运动	// 157



第一章

透视懒散慢：你是不能干，还是不愿干

懒散慢是对生命的懈怠，是影响职场进步的最大阻力。而其深层次的原因在于责任心的缺失。那些无情地抛开责任终日懒散度日的员工，也会被企业无情地遗弃。作为员工，无论是不能干，还是不愿干，都必须对公司负责。责任是你保证高效能、得到公司欣赏和重用的首要条件。



❖ 正视懒散慢：你就是问题的根源

工作箴言

有能力胜任工作，却消极怠工的人，是公司这棵大树上必须剪除的“烂树枝”。

在公司中，往往会有一些员工，他们总是有着这样那样的毛病，比如惯性迟到、上班时间沉迷网络、不珍惜公司资源、开会不提意见、爱议论公司事务……这些都只是小问题？是，包括你自己也是这样想这样做的，不觉得有什么不妥之处；当你身处其中时间越长，你越觉得这再自然不过。可是，你是否感觉到，在这样的办公室气候中工作，与一群终日懒散慢的人共事，自己不知什么时候也早已堕落成了一个无能无聊的员工。更加严重的是，这样的工作作风不仅伤害公司文化、降低公司效率，还磨灭了你生活的热情和最初的职场梦想，使你严重缺乏创造力和优秀员工必须具备的干劲。

问题到底出在哪里？观察这些懒散的人，有的抱怨公司，有的抱怨工作，还有的抱怨待遇，惟独没有人抱怨自己。为什么就不能像一个优秀员工那样严肃地对待工作？是能力不及，还是不愿意付出？问题的根源其实就是责任心的缺失。

立诚是个很聪明的员工，头脑转得相当快。可惜的是，有些事他明明可以做到100分，却总是做到60分就停住了，有时候甚至是仗着自己聪明而随便做做，游走在及格与不及格的边缘。以他的聪明才智，明明再多花点心思就可以呈现更好成果的，他却以交差了事的心态得过且过，敷衍塞责。他来现在这个部门已经3个月了，还是像无头苍蝇一样，从来不主动去寻找工作，从来没有认真领会领导的意思，从来没有放下心思去处理事情。每天就在网络与QQ中打发时间，下班后才发现很多工作没做。第二天，又重复着昨天的事情。他的内心也很苦恼，是这个公司淹没了自己的才能，还是自己无能？他找不到答



案。立诚曾经在一家公司做过中层,来到新公司成了最低层。他喜欢能够做主的工作,现在每件事情都被领导安排,做出的事情领导都不会满意,虽然领导很看中他,但是,他找不到自己的发光点,特别是曾经自认为很好的东西,到了领导那里,却是一无是处,全部重新修改。他每天就这样在恶性循环中面对工作,因为所做的工作得不到领导的肯定,他就放弃了。领导安排很多工作,他却没做,反而能拖则拖。他的工作积压着,越来越没有头绪。

立诚是一个典型的范例。在企业中,像他这样因为缺乏责任心而在工作中迷失的员工实在不在少数。只有责任心,才能让一个人在任何困难、任何氛围里严谨地工作。即使面对再挑剔、苛刻的领导,也不因此放弃对工作的责任心。

担当责任,不仅仅是一种好品质,更是我们每一个人与生俱来的义务。作为社会的一分子,我们对社会负有责任;作为国家的公民,我们对国家负有责任;作为家庭成员,我们对家庭负有责任;作为企业的员工,我们对企业负有责任。因为拥抱责任,我们才有存在的价值;因为拥抱责任,我们才是社会所需要的人;也正因为拥抱责任,我们才能为自己的事业打下根基,并且使之“根深蒂固”。

从责任心的考量出发,我们的工作中常有这样的博弈关系,面对一项工作或者任务,能不能干或许你决定不了,但愿不愿意干却是你首先要做的选择。立诚身为员工是不愿意干,才会表现得那么拖拉、消极。



由此想起海尔集团首席执行官张瑞敏先生的精练概括：“想干与不想干，是有没有责任感的问题，是德的问题；会干与不会干，是才的问题。”不会干不要紧，只要想干，就可以通过学习、钻研，达到会干；会干，但不想干，工作肯定做不好。

韦尔奇强烈主张：“有能力胜任工作，却消极怠工而不称职，这样的人，我发现一个就开除一个，绝不留情。”老板们最不欢迎的就是有能力却不愿好好干的员工。职场中的确存在一些“会干但不想干”的人，对他们来说，每天的工作可能是一种负担、一种逃避、一种苦役。他们在工作中远离了“工作”，不愿意为此多付出一点，更没有将工作看成是获得成功的机会。要执行任务时，总有许多逃避责任的员工会对自己或者同伴说：“算了，太困难了，到时老板问起来，我们就说条件太缺乏”，或者干脆不去做，到时对老板说“人手不够”。这样的员工是多么令人失望啊！他们的做法不仅是逃避责任，更是对自己能力的践踏，对自己开拓精神的扼杀。逃避责任的人，也许可以得到暂时不执行任务的“清闲”，但却失去了重要的成长机会——若什么都不做，到哪儿去学习技能，哪儿去积累经验，又怎么能将公司和自己的事业深深扎根呢？

一个人承担多大的责任，就能获得多大的成功。自然，一个人承担的责任越大，付出的就越多。这也是很多人不愿承担重任的原因，他们不想把工作时间百分之百地投入到工作中去，更不愿意下班后还要考虑工作，影响自己的休闲生活。当然，他们的工作也不会有什么成功可言，更别说拥有自己的事业了。还有人不自信，认为自己承担的工作多，就要承担更多的责任，陷入更多的麻烦之中。其实，每个人身上都有独特的才能，潜伏着巨大的智慧，一旦愿意负担起重任，并努力去工作，一些担心无法完成的工作，往往也能够圆满完成。

将责任感充实到你的内心当中，你在办公室里的脚步就不会再拖沓，你的心思不会再四处游走，你也不会再在牢骚中抱怨工资、抱怨工作，所有的问题都会在你的责任心面前迎刃而解。重拾责任心，是你成为优秀员工、拥有个人事业的第一步。



❖ 态度“差不多”，结果“差很多”

工作箴言

正是因为对自己的要求总是“差不多”，我们离成功的距离才“差很多”。

当一个企业或者组织里的员工抱着打工心态来工作时，他们的状态自然就呈现出一派懒散慢的景象：不求精益求精，把工作做到位，只求手头有工作，保持每天表面上的忙碌；不求按时按量按质地及时完成工作，只求每天按部就班地早出晚归，按时打卡，准时出现、准时离开办公室。越来越多的员工将上班和为企业为组织做贡献二者的意义割裂开来，但求自身基本生存，不问企业、公司的发展；只管接受上头委派的工作任务，服从指挥，却不顾结果。他们应付差事，把事情做得“差不多”成了他们的行为准则。究其原因，就是“打工嘛，反正不是为自己干，差不多就行，何必太认真呢。”

我们身边有很多“差不多先生”，我们自己也可能就有“差不多先生”的影子。关于这类人的性格和状态，胡适先生在《差不多先生传》里这样刻画：

你知道中国最有名的人是谁？提起此人可谓无人不知，他姓差，名不多，是各省各县各村人氏。你一定见过他，也一定听别人谈起过他。差不多先生的名字天天挂在大家的口头上，因为他是全国人民的代表。

“差不多先生”的相貌和你我都差不多。他有一双眼睛，但看得不很清楚；有两只耳朵，但听得不很分明；有鼻子和嘴，但他对于气味和口味都不很讲究；他的脑子也不小，但他的记性却不很精明，他的思想也不很缜密。

他常常说：“凡事只要差不多就好了，何必太精明呢？”

他小的时候，妈妈叫他去买红糖，他却买了白糖回来。妈妈骂他，他摇摇头道：“红糖和白糖不是差不多吗？”

他在学堂的时候，先生问他：“直隶省的西边是哪一個省？” he说是陕西。

战
胜

懒
散
慢





先生说：“错了，是山西，不是陕西。”他说：“陕西同山西不是差不多吗？”

后来他在一个钱铺里做伙计，他也会写，也会算，只是总不精细，“十”字常常写成“千”字，“千”字常常写成“十”字。掌柜的生气了，常常骂他，他只是笑嘻嘻地说：“‘千’字比‘十’字只多一小撇，不是差不多吗？”

有一天，他为了一件要紧的事，要搭火车到上海去。他从从容容地走到火车站，结果迟了两分钟。火车已在两分钟前开走了。他白瞪着眼，望着远去的火车上的煤烟，摇摇头道：“只好明天再走了，今天走同明天走，也还差不多。可是火车公司未免也太认真了，8点30分开同8点32分开，不是差不多吗？”他一面说，一面慢慢地走回家，心里却不明白为什么火车不肯等他两分钟。

有一天，他忽然得了一种急病，叫家人赶快去请东街的汪大夫。家人急急忙忙地跑去，一时寻不着东街的汪大夫，就把西街的牛医王大夫请来了。“差不多先生”病在床上，知道寻错了人，但病急了，身上痛苦，心里焦急，等不得了，心里想道：“好在王大夫同汪大夫也差不多，让他试试看吧。”于是这位牛医王大夫走近床前，用医牛的法子给“差不多先生”治病。不一会儿，“差不多先生”就一命呜呼了。

“差不多先生”差不多要死的时候，断断续续地说道：“活人同死人也差不多……差……差……不多……凡事只要……差……差……不多……就……好了，何……何……必……太……太认真呢？”他说完这句话，方才绝气。

他死后，大家都称赞“差不多先生”样样事情看得破，想得通。大家都说他一生不肯认真，不肯算账，不肯计较，真是一位有德行的人。于是大家给他取个死后的法号，叫他“圆通大师”。

他的名誉越传越远，越久越大。无数的人都学他为榜样。于是人人都成了一个“差不多先生”。

在各种不值一提的原因中死去是“差不多先生”们必然的命运。一个不认真对待事情的人，只会将事情弄得越来越糟糕。一个工作“差不多”的员工，极有可能为公司带来致命的损失。对照一下当今社会人们的心态，这种大而化之、马马虎虎的“差不多”心态更加普遍存在于今天的职场上。企业中“差不多先生”比比皆是，殊不知正是因为“差不多”，许多企业被拒之门外，产品总是被打