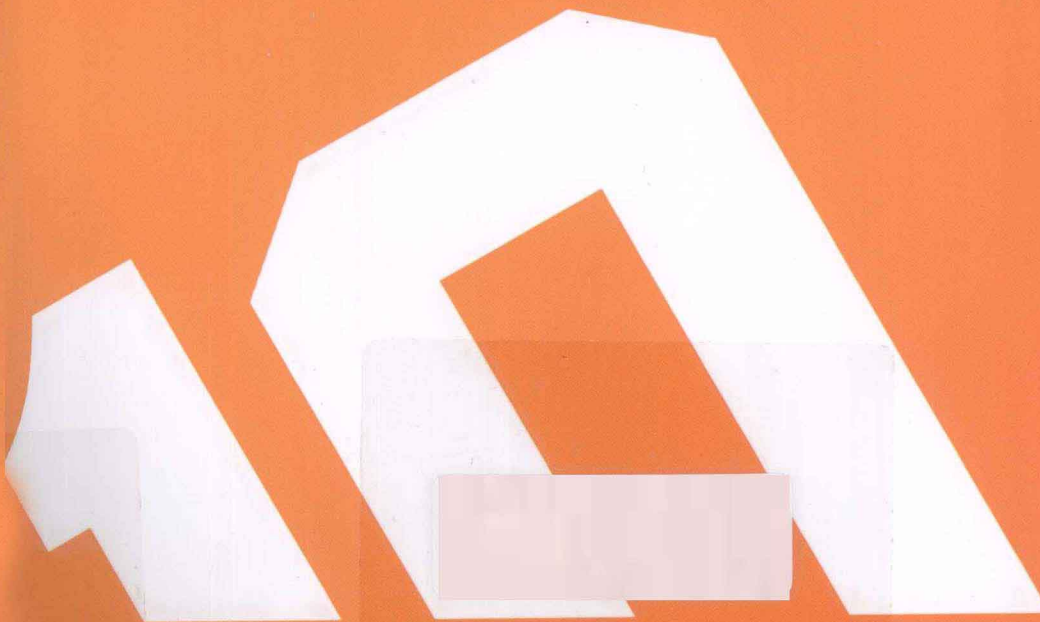


员工自我修炼与提升职业素养的**实战宝典**
企业管理者甄别人才、培训队伍的**权威指南**

优秀员工的 十项修炼

10 Keys to be An
Excellent Employee

陈鹏◎编著



衡量一名员工是否优秀，不能单纯从业绩方面考核，而应多维度全面考量。据权威培训机构数据显示，关于职业规划、诚信、创新、心态、品行等十项素质的修炼，对于一名员工职业素养的形成至关重要。

优秀员工的 十项修炼

陈鹏◎编著



10 Keys to be An
Excellent Employee

图书在版编目(CIP)数据

优秀员工的十项修炼 / 陈鹏编著. —北京: 中国工人出版社,
2013. 6

ISBN 978 - 7 - 5008 - 5538 - 5

I. ①优… II. ①陈… III. ①企业—职工—修养

IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 132256 号

优秀员工的十项修炼

出 版 人 李庆堂

责任编辑 安 静

责任校对 孙乃伟

责任印刷 马东旭

出版发行 中国工人出版社(北京市东城区鼓楼外大街 45 号 邮编:100120)

网 址 <http://www.wp-china.com>

电 话 010 - 62350006(总编室) 010 - 62382376(职工教育分社)
010 - 82075964(传真)

发行热线 010 - 62005996 82075964(传真)

读者服务 010 - 62389465

经 销 各地书店

印 刷 北京睿特印刷厂

开 本 710 毫米×1000 毫米 1/16

印 张 17

字 数 280 千

版 次 2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

定 价 32.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,请与本社读者服务部联系更换
版权所有 侵权必究

第一项修炼 职业规划 / 1

- 一、如何定位你自己 / 4
- 二、职业规划性格测试 / 19
- 三、如何选择职业 / 22
- 四、职业生涯战略 / 32

第二项修炼 学会感恩 / 39

- 一、给自己一颗感恩的心 / 42
- 二、员工感恩指数测试 / 49
- 三、感恩是获得能力的有效途径 / 50
- 四、感恩每一天，在工作中寻找快乐 / 53
- 五、职场中的神奇效应，用感恩缔造和谐 / 61

第三项修炼 诚实守信 / 65

- 一、诚信是重要的职业品德 / 68
- 二、员工诚信度测试 / 72
- 三、诚实守信是职场的一张通行证 / 75
- 四、信守承诺，实践诺言 / 80
- 五、人人都做诚信员工 / 85

第四项修炼 爱岗敬业 / 91

- 一、你在为谁工作 / 94
- 二、敬业精神测试 / 98

三、抓住机会，珍惜机会 / 100

四、敬业是完美的工作态度 / 102

五、多替企业想一想 / 109

第五项修炼 重视创新 / 113

一、员工创新能力开发的必要性 / 116

二、创新能力测试 / 117

三、企业需要哪些创新 / 119

四、如何培养创新精神 / 122

五、培养员工创新能力的五个游戏 / 130

第六项修炼 注重效率 / 137

一、树立高效意识 / 140

二、效率测试 / 141

三、工作效率低下的原因 / 142

四、如何提高工作效率 / 147

第七项修炼 勇于担当 / 163

一、担当是一种责任 / 166

二、员工责任感测试 / 169

三、员工责任心缺失的原因 / 170

四、企业如何培养员工的责任感 / 174

五、员工担当心态的修炼途径 / 177

第八项修炼 调整心态 / 183

一、好心态，成功的前提 / 186

二、员工心态测试 / 189

三、消极心态的表现 / 191

四、员工八大经典健康心态 / 194

五、职场常见心态的疑问与解答 / 207

第九项修炼 执行有力 / 209

一、执行力带来效益 / 212

二、执行力测试 / 213

三、执行力低下的原因 / 215

四、执行力提升的方法 / 221

第十项修炼 团队精神 / 233

一、团队与团队精神 / 236

二、团队精神考察 / 238

三、团队精神缺失的原因 / 240

四、提升团队精神的方法 / 244

五、高效团队模型 / 261

六、科学的团队评估 / 262

10 Keys to be An Excellent Employee



第一项修炼 职业 规划

一个人在与其人格类型相一致的环境中工作，容易感受乐趣和内在满足，最可能充分发挥自己的才能。

——霍兰德

四十多年前，一个十多岁的穷小子，身体非常瘦弱，却在日记里立志长大后做美国总统。如何能实现这样宏伟的抱负呢？经过思索，他拟定了一系列目标。

想做美国总统首先要做美国州长，要竞选州长必须得到雄厚的财力支持，要获得财团的支持就一定得融入财团，要融入财团最好娶一位豪门千金，要娶一位豪门千金必须成为名人，而成为名人的快速方法就是做电影明星，做电影明星前得练好身体，练出阳刚之气。

按照这样的思路，他开始行动。某日，当他看到著名的体操运动主席库尔后，他相信练健美既强身，又塑造体型。他开始持之以恒地刻苦练习健美，他渴望成为世界上最结实的壮汉。三年后，他凭着一身雕塑般的肌肉，拿下了各种世界级的“健美先生”称号。

22岁时，他踏入了美国好莱坞。在好莱坞，他花费了10年时间，刻意打造坚强不屈、百折不挠的硬汉形象。终于，他在演艺界声名鹊起。当他的电影事业如日中天时，女友的家庭也终于接纳了这位“黑脸庄稼人”。那时，他和他的女友已经相恋了9年。而他的女友就是赫赫有名的肯尼迪总统的侄女。

2003年，年逾57岁的他，退出影坛，转而从政，成功竞选为美国加州州长。他的下一个目标就是美国总统。

他就是阿诺德·施瓦辛格。

他的经历告诉我们：科学规划，行动有力，就能成功。

从这个案例可以看出：尽早制订出一份职业规划的方案，是实现远大理想的第一步。不管这个目标多么艰难、现实和理想之间相差多远，只要

有恒心，有切实可行的、细致的职业规划方案，并且不懈地为之付出努力，就一定能成就梦想。

一、如何定位你自己

（一）我想要做什么

大学一毕业，文浩就来到了上海某公司从事企业管理方面的工作。从名不见经传的小职员到现在部门的工作能手，也有五六年时间了。对现在的他而言，最重要的是努力拓展事业的发展空间。然而，负责事务游刃有余的他面对晋升环节却头痛不已。在事业发展的道路上，他感到疲惫，并因此影响到工作的热情。他的职业发展似乎已经到了瓶颈阶段，怎么也上不去。他对自己如何往下一个阶段发展既迷茫又有点力不从心。如何才能使自己仍然保持强有力的竞争力，怎样才能够有进一步的提升，自己接下来的发展方向究竟在哪里……这种日益激烈的竞争压力和对自己在日新月异的社会中的地位和发展方向的无法把握，使他产生了强烈的职业危机感。

我们以这么一个小案例作为开头，目的是要强调职业规划在职业生涯中的重要作用。对于职业生涯的规划与管理，不仅仅是基于对自己过去经验的总结，还在于心中要有未来的理想。在《职业生涯管理》（Career Management）一书中，将职业生涯定义为“与工作相关的整个人生历程”。因此，在不断变化的工作环境中，我们要时刻做好职业生涯的规划与管理。

1. 认识职业生涯规划

职业生涯规划，即职业生涯管理，是一个人对自已的职业生涯规划目标与

战略的开发、实施以及监督的过程。

随着社会的发展，越来越多的企业慢慢淡化了其在员工职业生涯上的管理角色，将职业生涯管理的责任逐步落实到员工个人。如道格拉斯·霍尔所发现的一样，“这种新的职业生涯合同其实并不是个人与组织之间的契约；它是个人与自己、与自己的工作之间的一种协议。”

也就是说，个人需要开发自己的一系列职业能力，这样才会更加深入地了解自身与就职环境之间的关系。

2. 理解职业规划的必要性

积极而又坚定，是当代员工的特性，他们在职业生涯中所面临的压力也在一定程度上来源于此。因此，员工就需要对自己的职业生涯和生活实施高度的控制。行为学家在研究中也发现，近年来，劳动力发生了如下图所示的几个重要变化。



(1) 期望值高。

步入职场，人们都希望得到喜欢而又富有意义的工作，但是实际情况往往不尽如人意。除此之外，研究表明，新入职的员工常常会对自己从事的工作持有不现实而又过分的期望，如果自己的工作未能达到期望，便会导致对工作的不满与愤怒。有效的职业生涯规划，可以平衡这些期望与工作之间的矛盾。

(2) 自主性强。

当今员工的一项重要价值观，就是在上班的同时能享受到充分的自由，在工作上取得自主权。所以，借助科学的职业生涯规划找到一份具有挑战性，可以有个人发挥的工作，比快速得到晋升的机会更加重要。

(3) 性别界限减弱。

现如今，完全按照性别划分的工作在逐渐减少。女性进入司法、医药以及商业等职业的速度在日益加快。随着职业的性别区分不断减弱，女性

与男性都将会同等地得到更加广泛的工作机会，职业选择也会更加多元化，由此也扩大了对有效职业生涯规划的需求。

(4) 理想的生活方式。

当今社会，人们要求得到有意义、有挑战性工作的愿望，源于他们越来越追求令自己满意的生活。然而，想要取得职业生涯上的成功，需要付出很大的成本，我们用于家庭、娱乐的时间与精力将会被减少。平衡生活与工作，这种理想的生活方式成为很多员工的期望。借助有效的职业生涯管理，是通往理想生活方式的一条路径。

(5) 多种职业生涯方向。

在职业生涯的发展上，并不是要求所有的员工必须持有相同的价值观，追求一个共同的职业生涯方式。实际上，员工职业生涯的发展方式是多元化的。每一个员工的想法都不一样，有的员工或许认为自由与进步更有意义，而有的员工会认为工作本身可以令他产生自我价值的认同，还有的员工则认为稳定的工作才是有意义的。无论如何看待职业发展，需要强调的是，如果在职业生涯中想要找到适合自己的价值观，科学合理的职业生涯规划十分必要。

3. 职业生涯的不同时段

我们可以将职业生涯分为四个时段。它们分别是：

0-1 时段。这一时段的人初涉职场，急于找到一份适合自己的工作，在对很多职业都没有充分了解的情况下，就选择了一条自己既不喜欢，也不了解的职业道路。

2-4 时段。这一时段的人，有了一段短暂的职业经历，对职场开始有所认识，他们对于行业、企业都有了自己的看法，对职业定位等概念也稍有所了解。因此，他们正处在职业积累的过程中，最需要的是一个可以期待的职业发展方向。

续 表

5-8 时段。这一时段的人，面临的问题变得深刻，即职业提升的问题，向专业方面和管理方面发展的问题。他们开始感受职业危机给自己带来的不安。提高职业声望、追求人生理想的实现是处在这个时段人的基本目标。

这个时段的人大致可分为 3 类：淘汰一族，安逸一族，准精英族。而那些不愿被淘汰的准精英一族也有 3 个发展方向可供选择：管理方向、专业方向、投资人。

9-10 时段。这一时段的人，处于职业调整期，常常会遭遇职业生涯的瓶颈。他们处于职业调整期。他们面临的最大问题，是如何保持职业的稳定和持续上升，实现更高的物质利益和价值追求。他们最终的命运往往只有两种：被淘汰或是获得职业的再生。获得再生也就真正成了职业中的精英一族。

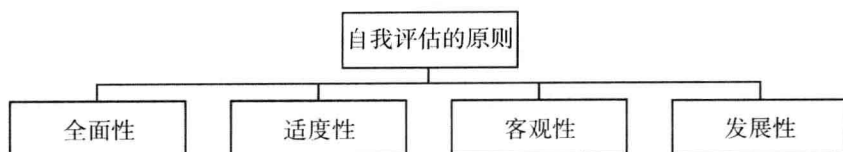
（二）全方位评估自己

做事如果不讲究方式方法，就会令自己在工作中举步维艰。相反，如果在工作中找到了合适的方法，那么，工作效率就会大大提高，甚至事半功倍，取得意想不到的成果。

“吾日三省吾身”是提升自我，并取得高效率的一个好方法。在职业规划中，自我评估比“三省吾身”和现代的“总结评比”所起的作用更进了一步，它运用科学、合理的方法评估自我，让我们更加清楚地认识自己。

理性、客观的自我评估结果决定着个体职业生涯发展的质量。因此，在自我评估中，坚持原则与讲究方法就显得尤为重要。

1. 自我评估的原则



如上图所示，自我评估的原则包括：全面性原则、适度性原则、客观性原则和发展性原则。全面性，要求在职业规划的自我评估中，从大局出发，多方面看清自己的长处与短处；适度性，要求在职业规划的自我评估中，结合自己的实际情况开展评估工作；客观性，要求在职业规划的自我评估中，要真实、客观地看待自我和周边的环境；发展性，要求在职业规划的自我评估中，用发展的眼光看问题，以便在后续的职业规划的制订上做到长久性。

在职业规划的实践活动中，上述四大原则还需要补充和完善。下面提出三条补充原则：

（1）抓大放小，分清主次。

①在自我评估时要确定并抓住对自己最重要的指标组。一开始可能会由于没有经验无法判断哪个重要，这时就要加强学习，学习的起点就是正确理解相关指标概念。譬如：德育评价中的“忠诚守信”一项。其中，忠诚较好理解，守信的“信”则分为“人格诚信”和“契约诚信”。在品质上，前者远远高于后者。然而，契约诚信在商品社会却是最基本的，同时也让它成为最容易令人上当的“诚信”。如某些保险合同、房屋销售合同中经常运用包含专业化术语且晦涩度极高的条款迷惑签约者。因此，契约诚信的前提是具备人格诚信。依次类推，让自己熟知自我评估中各个指标的内涵，再从中区分出各指标的重要性。深入理解指标概念是自我评估的第一步。

②自我评估应当主次分明。整合出自己的长处，找出自己的短处。先将大的短处加以纠正，即首先解决“个体木桶”短板的修复问题。

（2）保持客观。

①要清楚地了解自己较稳定的个性特征和能力结构，需要通过一定的

测评实现。在测评时，至少应当选择两个同类不同种的测评方法，看看结论是否一致。如果相差太大（分值相差 30% 以上），那么就需运用第三种方法进行新的测评。最后将第三种测评的结果与之前两者的结果作比较。如果三个结果的两两之间都相差 30% 以上，则必须选第四种测评方法。这时再用“舍极值取平均”的方法，去掉一个最高分，去掉一个最低分，取余下的两个分数的平均值得到最终的测评值，形成个人稳定特性指标集 I。

②要了解个人感兴趣的职业目标有哪些以及这些职业的基本要求是什么，可通过查询资料、向有经验者咨询获知，形成职业要求指标集 II。

③适配前两步结果，形成集合 I 和 II 的交集 III。III 在 I 中比例越大，说明 II 越适合你；如果比例小于 50%，则 II 不适合你，必须重新选择 II 或是对 I 进行修订。

（3）评估与修养相结合。

在自我评估的过程中，要做到评估、修养相结合。评估只是手段，修炼养成才是目的。全面的自我评估是为了扬长避短，选择职业目标尽量匹配自己的优势项，规避劣势项。全面的自我评估是为了让自己在工作中清晰地认识到自己的不足，从而逐步完善自我。因为职业岗位一般不会完全全符合自己的全部特质，这个时候就需要我们自身有所改善。

2. 自我评估的内容及量表

自我评估内容：价值观、兴趣、性格、技能。



在进行自我评估时，我们需要用到一系列自我评估的量表。下面是你可能用到的不同类型的评估表格和在变换职业时应该考虑的问题。

（1）价值观量表。

在选择职业时，价值观是最重要的。如果不考虑价值观而盲目选择工作，你可能就会从事一份自己不喜欢或是不适合的工作。在这样的岗位上

工作，是不可能取得理想成就的。价值观可以分为两类，即内在价值观和外在价值观。内在价值观与工作本身和对社会的贡献有关；外在价值观则受外在要素的影响，如工作环境、加薪潜力、晋升空间等。

价值观量表一般会问到如下的一些问题：

- 高薪对你是否重要？
- 与人互动对你的工作是否重要？
- 为社会作出贡献对你的工作是否重要？
- 拥有一份有声望的工作对你是否重要？

价值观量表有 Minnesota Importance Questionnaire (MIQ, 明尼苏达重要性量表), Survey of Interpersonal Values (SIV, 人际价值观调查), Schwartz Values Survey (SVS, 施瓦茨价值观量表) 或 Temperament and Values Inventory (TVI, 气质性格问卷), 你可以选择其中之一进行评测。

下面以 Schwartz Values Survey (SVS) 为例。

施瓦茨价值观量表包括了 57 项价值观，用以代表自我超越、自我提高、保守、对变化的开放性态度等 4 个维度的 10 个普遍的价值动机类型 (universal motivational types of values)，并揭示了它们之间的结构关系。

10 个普遍的价值动机类型

维度	动机类型	内 容
自我超越 (1)	普通性	指为了所有人类的福利，具有奉献精神，学会理解与忍耐。例如：社会公正、心胸开阔、世界和平、智慧、美好的世界、与自然和谐一体、保护环境、公平。
自我超越 (2)	慈 善	指维护和提高那些自己熟识的人们的福利。例如：帮助、原谅、忠诚、诚实、真诚的友谊。
自我提高 (1)	权 力	指对社会地位与声望的渴望、对他人以及资源的控制和统治。例如：社会权力、财富、权威等。

续 表

维度	动机类型	内 容
自我提高 (2)	成 就	指根据社会的标准,通过实际的竞争所获得的个人成功。例如:成功的、有能力的、有抱负的、有影响力的等。
保守 (1)	传 统	指尊重、赞成和接受文化或宗教的习俗和理念。例如:接受生活的命运安排、奉献、尊重传统、谦卑、节制等。
保守 (2)	遵 从	指对行为、喜好、伤害他人和违背社会期望的倾向加以限制。例如:服从、自律、礼貌、给父母和他人带来荣耀。
保守 (3)	安 全	指安全、和谐、社会的稳定、关系的稳定和自我稳定。例如:家庭安全、国家安全,社会秩序、清洁、互惠互利等。
对变化的开放性态度 (1)	自我定向	指思想和行为的独立。例如:创造、探索、好奇、自由、独立、选择自己的目标。
对变化的开放性态度 (2)	刺 激	指充满激情,具有挑战性。例如:冒险、变化的和刺激的生活。
对变化的开放性态度 (3)	享乐主义	指追求个人的快乐或感官上的满足。例如:愉快、享受生活等。

借助价值观量表,我们可以科学地认识到自己的价值观取向,由此为自己的职业规划找到制订的基础。

(2) 兴趣量表。

兴趣量表在职业规划中也很常用。完成一个兴趣量表,你需要回答一系列关于你的兴趣的问题。斯特朗 (E. K. Strong) 通过收集人们对各种活动、目标、人群类型的好恶数据,发现相同职业 (且对这个职业满意) 的人兴趣相似。约翰·霍兰德 (John Holland) 等人提供了一个系统,把兴趣