

从白领到金领的路途有多远？怎样才能成就灿烂的金领人生？本书指导读者首先解析制约自己职业发展道路的八大枷锁。枷锁一：被设计为凡人；枷锁二：缺乏主动性；枷锁三：职业精神匮乏，低效的执行力；枷锁四：墨守陈规；枷锁五：自闭式的思考与沟通；枷锁六：杂乱无章的自我管理；枷锁七：忽略关键性细节；枷锁八：缺乏领导能力。

当我们认清这八大枷锁，同时确认了我们自身的问题时，需要的就是八种动力，借助成功的引擎开辟金领生涯。动力一：学习洛克菲勒的必胜信念；动力二：学习拿破仑·希尔的积极态度；动力三：学习阿尔伯特·哈伯德的职业精神；动力四：学习比尔·盖茨的创新精神；动力五：学习史蒂芬·柯维的高效社交能力；动力六：学习洛塔尔·赛韦特的时间与计划管理能力；动力七：学习康·尼·希尔顿的细节管理；动力八：学习杰克·韦尔奇的领导艺术。

本书读者对象：年轻白领，企业管理者，刚毕业的大学生。

## 图书在版编目 (CIP) 数据

从白领到金领——八大引擎开辟金领生涯/杨毅宏编

著. —北京：机械工业出版社，2006.6

ISBN 7-111-19491-8

I. 从... 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 (2006) 第 072161 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：李新妞 责任印制：

三河市宏达印刷有限公司印刷

2006 年 7 月第 1 版·第 1 次印刷

169mm×239mm·6.25 印张·1 插页·169 千字

0001—5 000 册

定价：18.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

本社购书热线电话 (010) 68326294

编辑热线：(010) 88379001

封面无防伪标均为盗版

# 前 言

如今的职场中，一方面，大量白领人士抱怨自己的职业发展遇到瓶颈，难以获得金领职位，大量毕业生抱怨好公司、好职位都要求应聘者不但具有胜任当前职位的能力，并且具有未来成为金领的潜质；另一方面，企业却对高级管理人员以及真正高潜力毕业生的缺乏大叹苦经。

理论上，我国拥有充裕的劳动力，然而到了管理人员这一层，就出现了人才供不应求的趋势：

▶ 媒体、金融分析、软件、游戏、知识产权、物流、汽车、房地产、旅游等行业出现明显的金领人才不足。

▶ 国际著名的麦肯锡咨询公司在《应对中国隐现的人才短缺》的报告中指出，中国每年提供大量的大学毕业生，但跨国公司在华遭遇的是高级人才短缺。同时，中国有 2.5 万家国有企业，430 万家私营企业。麦肯锡咨询公司称，保守估计，仅那些希望在未来 10 到 15 年中拓展国际业务的中国公司就需要 7.5 万名具有国际经验的金领人才。而目前，在中国这样的人大约只有 3000~5000 人。

▶ 2006 年 2 月发布的《1999—2005 年美国企业在华营商环境调查报告》显示，如今在华外企的最大难题是人才紧缺。70% 的公司都认为他们的业务因高级人才缺乏而受到了影响。调查结果还显示，人力资源短缺的矛盾随着公司在华时间的增加而愈加突出，在进入中国的第 2 到第 5 年间，吸引、培养并留住人才就变成公司面临的首要问题。而已在华 6 年或以上的公司则表示，人力资源管理的最大问题就是培养管理人员。

▶ 2006 年 3 月，著名人力资源咨询公司翰威特（Hewitt）公司的

调查报告指出，企业“高级人才短缺”的警报频频发出，这使人们意识到，“高级人才短缺”不再是总结人才状况时的一句套话，已成为所有企业面临的问题。在翰威特公司调查的企业中，那些利润指标较高的企业中仍然有72%存在人力资源不足的问题。其余企业的这一比例更高达92%。最让人担心的是，高级人才的短缺几乎是全面性的。

▶某世界著名物流公司的亚太区负责人在香港召开的人力资源会议上表示，他希望能够把人员流动率控制在10%以下，但这一点很难做到，因为在中国，稍微有点才能的人，就会有很多家公司抢着要。

白领抱怨升职难、毕业生抱怨求职难的同时，企业却在抱怨“千军易得，一将难求”。可见，当今的职场中既非人力资源过剩，也不是人力资源缺乏，而是“结构性过剩”和“结构性缺乏”。

那么，是什么造成求职者与求才企业缺乏对应性的问题日益明显呢？

清华大学管理学教授约翰·桑顿（John Thornton）认为，管理才能有70%来自实际工作，只有30%是从读书、学习和模仿中学到的。麦肯锡公司在其报告中同样指出：普通人才缺乏提升自己实践能力的机会。也就是说，普通人才通往高级人才的通路被阻塞了。因此，金领人才不仅需要读书学习、需要工作经验，还需要从实际工作中积累而来的一种“管理才能”和提升自己实践能力的一种“资质”。

本书就从这种金领人才必备的“管理才能”和“资质”入手，从金领人才需要的工作态度、职业精神、创新意识、沟通技巧、自我管理能力和领导管理能力等角度出发，全面分析阻碍我们成为金领的八种枷锁，并为打开这八种枷锁找到了八种有效的动力。

如果你是一名白领，希望能够成就自己的金领人生；如果你是一名求职毕业生，希望在众多竞争对手中脱颖而出，凭借金领资质获得企业提供的高潜力发展职位，那么你就是本书的读者。

在此，由衷希望本书能够在一定程度上帮助读者全面提升自己的管理才能和资质，从而开启职业发展的绚烂画卷。

# 目 录

## 前言

### 枷锁一 被设计为凡人

1

究竟我们注定是一个凡人，还是因为经历了失败，到处碰壁之后，在心中，我们为自己预设了某种限制，默认了自己将成为一个凡人的现实呢？

### 动力一 学习洛克菲勒的必胜信念

5

一个人的思维模式往往决定了一个人的行为，一个有坚定信念的人，胜过一百个只有兴趣的人。

#### 1. 对获得成功充满激情

7

对获得成功充满激情是指：表现出超越工作期望值的动力，以内外最高标准作为衡量自身绩效的准则。

#### 2. 设计职业发展规划

13

成功的职业生涯需要正确的规划，今天站在哪里并不是最重要的，你决定下一步迈向哪里才是具有决定性的。

### 枷锁二 缺乏主动性

19

很多时候，人们遇到问题并不愿意主动寻求解决方法，而是在不断地抱怨别人的缺失中，消极地等待问题自行解决。



## 动力二 学习拿破仑·希尔的积极态度

23

不论成功对你来说意味着什么，你都需要具备积极的心态，这样才能够助你走向成功。

### 1. 用积极主动的态度面对工作

26

决定你的态度的永远是你自己，而非其他因素。

### 2. 分析工作中的“关注圈”和“影响圈”

32

只有当我们将精力重点放在影响圈时，才能使我们的影响圈越来越大，并最终将关注的内容变成可影响的范围。

### 3. 完美的自动自发主义

37

自动自发就是没有人要求你、强迫你，自觉做好自己的事情，而且比他人多想一步，多做一点。

## 枷锁三 职业精神匮乏，低效的执行力

43

由于职业精神的匮乏造成低效的执行力，以非职业化的行为来处理问题，这些无疑是个人获得发展的一道巨大障碍。

## 动力三 学习阿尔伯特·哈伯德的职业精神

48

职业是人的使命所在，是人类共同拥有和崇尚的一种精神。

### 1. 职业化行为

52

在工作中时刻牢记自己的职业角色，不因任何原因影响工作的判断和问题的解决。

### 2. 职业道德

58

职业道德要求的不仅仅是我们应该去做的，而且

是每一个职业人必须去做的。

### 3. 决不拖延

63

惰性在拖延中滋生，一旦开始拖延，机会与成功往往也开始远离你。

## 枷锁四 墨守成规

68

循规蹈矩或是固步自封都限制了创新的可能，更抹杀了发展与自我突破的可能。

## 动力四 学习比尔·盖茨的创新精神

73

好的创意如原子裂变，每一盎司的创意都会带来数以万计的商业利润。

### 1. 祛除心理上的惰性，培养寻根究底的好奇心

76

好奇的过程就是思索的过程，深思出智慧，探索能创新。

### 2. 打破思维定势

81

我们必须找出解决问题的关键，找出真正必须达到的目的，而不被自己的假设和思维定势所束缚。

### 3. 把继承作为创新的起点

87

不要因为创新而去创新。我们所追求的创新并非推翻一切，同时也包含了在继承的基础上将现有的变得更完善。

## 枷锁五 自闭式的思考与沟通

93

我们习惯站在自己的角度来看待问题，总是用自己的想法来评估对方，不分享他人的意见，反而为他人强加上自己的想法。

## 动力五 学习史蒂芬·柯维的高效社交能力

98

知彼知己——首先想办法去了解对方，然后再争取让对方了解自己。这一原则是进行有效人际交往的关键。

### 1. 同理心沟通

102

在沟通中运用同理心，站在他人立场思考问题，设身处地考虑别人想要达到的结果，才能使沟通进入一个良性循环。

### 2. 赞美并肯定他人的工作

107

一次巧妙的赞美往往比十次严厉的批评更有效，更能够达到沟通的目的。

### 3. 在合作中获得双赢

111

不仅人际关系中我们应秉持一种双赢的观念，在团队中更应该如此。人与团队的关系并非是互斥的，相反，应该是互利的。

## 枷锁六 杂乱无章的自我管理

121

常听到有人抱怨时间不够或是琐事过多，其实每个人可以利用的时间都是相等的，资源也都有有限，但是工作的效率却有很大的不同。

## 动力六 学习洛塔尔·赛韦特的时间与计划管理能力

126

时间并非取之不尽，用之不竭，而持之以恒的时间管理可以让有限的时间价值最大化。

### 1. 设立工作计划

129

时间有限，任何人都无法做完所有的事情。但合理的时间规划可以帮助你有效地完成你最需要去完成

的工作。

## 2. 优先原则

135

按照工作的轻重缓急来安排，平衡重要的工作和紧急的工作所消耗的时间，时间才能如同海绵里的水一般，总能被挤出来。

## 3. 了解并规划所需资源

139

要实现工作的高效率，必须合理规划并运用自己能掌控的资源，并保持其最佳状态。

## 枷锁七 忽略关键性细节

144

我们常渴望能成就一番大事业，但是却往往忽略了身边的细节和小事，忽略了“缺乏对细节的深层关注是不可能成就大事业”的道理。

## 动力七 学习康·尼·希尔顿的细节管理

149

重大事件常常就是小事所造成的后果。

### 1. 工作之中无小事

152

成功者之所以成功，未必因为他们在做多么伟大的事，而在于他们不因为自己所做的是小事而有所倦怠。

### 2. 细节塑造差距

158

我们不缺少雄韬伟略的战略家，而缺少精益求精的执行力；不缺少各类管理规章制度，而缺少对规章条款不折不扣的执行。

### 3. 挖掘关键性细节

163

问题的关键往往能决定结果。虽然决定事物性质

的通常是主要的方面，但是关键性的细节却同样起着扭转全局的重要作用。

## 枷锁八 缺乏领导能力

167

企业家的领导力不仅决定了企业的领导力，同时也决定了企业的级别。缺乏领导力注定使我们无法提升自己的级别，也无法推动团队的发展。

## 动力八 学习杰克·韦尔奇的领导艺术

171

从第一天起有关领导艺术的问题就是：我们能走多远？我们能做多大？我们怎样才能更快？

### 1. 用清晰的目标来掌握大局

174

团队的目标是凝聚整个团队力量的因素之一，要让下属能看到明确的目标，他们才知道该如何去做，也才有信心努力去做。

### 2. 合理授权，权责分明

177

授权是领导者根据工作的需要授予直接下属一定的权力与责任，使其在一定的范围内和监督之下，有相当的决策权和行动权。

### 3. 善于激发活力，开发他人潜能

181

我们必须释放出蕴藏在下属身上的能量、智慧和纯朴的自信，他们也许是目前世界上最具生产力和创新精神的人。

## 参考文献

187

# 被设计为凡人

究竟我们注定是一个凡人，还是因为经历了失败，到处碰壁之后，在心中，我们为自己预设了某种限制，默认了自己将成为一个凡人的现实呢？

有人曾经做过这样一个实验：他往一个玻璃杯里放进一只跳蚤，发现跳蚤立即轻易地跳了出来。再重复几遍，结果还是一样。根据测试，跳蚤跳的高度一般可达到它身高的 400 倍左右。

接下来，实验者再次把这只跳蚤放进杯子里，不过这次是立即同时在杯上加一个玻璃盖，“嘣”的一声，跳蚤重重地撞在玻璃盖上。跳蚤十分困惑，但是它不会停下来，因为跳蚤的生活方式就是“跳”。

通过一次次被撞，跳蚤开始变得聪明起来了，它开始根据盖子的高度来调整自己跳的高度。再过一阵子以后，实验者发现跳蚤再也没有撞击到这个盖子，而是在盖子下面自由地跳动。

于是，实验者把这个盖子轻轻拿掉了，却发现它仍然在原来盖子的高度继续地跳。一天、两天、三天、一周过去了，可怜的跳蚤还在不停地跳着，但它已经无法跳出这个玻璃杯了。

是什么导致了这只跳蚤再也跳不出玻璃杯呢？这个曾经轻而易举就能跳跃的高度真的成为跳蚤的极限了吗？当然不是。之所以造成现在的后果，是因为在经过多次碰壁之后，跳蚤调整了自己的跳跃高度，在心中默认了这个杯子的高度是自己无法逾越的。所以当盖子拿掉之后，它

也不会再跳出玻璃杯了。

人也是如此。究竟我们注定是一个凡人，还是因为经历了失败，到处碰壁之后，在心中，我们为自己预设了某种限制，默认了自己将成为一个凡人的现实呢？

在现实中，有许多人过着这样的“跳蚤人生”，他们在初入职场时意气风发，怀着梦想，屡屡去尝试成功，但是往往事与愿违，屡屡失败。几次失败以后，即使原有的一切限制已取消，即使他们已经拥有了更为完善的职业技能，完全可以争取更好的发展，他们却已经习惯了原先的限制，不能再跳上新的高度了。

在我们的工作环境中，经常可以听到这样的抱怨：

“公司体系如此庞大，那么多精英互相激烈竞争，要成为高级管理人员实在太难了。”

“我错过了升迁的最好时机，如今公司一个萝卜一个坑，早就已经没有合适的职位了。”

“除非是和老板一起创业的伙伴，否则新进人员怎么可能得到总监职位呢。”

“精英毕竟是少数，我们这些普通人只要维持现在的状态就可以了。”

“我也不是没有努力过，但是运气不怎么好，看来我也只能慢慢发展了。”

……

希望获得成功，但是却又害怕走向成功之路上遍布的荆棘，于是我们为自己的失败寻找种种借口，被自己心中所认定的标准所束缚住。我们来看两则职业发展顾问给出的案例。

卢芳是一个大型制造企业的办公室行政助理，在该企业已经工作了3年。该企业的市场营销工作是企业战略发展的方向和重点项目，因此市场营销部门人员的发展机遇多于其他部门。卢芳对市场

营销非常感兴趣，闲暇时间也研读相关资料，所以她非常希望可以调到市场营销部工作。平时卢芳经常与同为行政助理的同事小张讨论职业发展的问题，两人不谋而合，都非常希望能够在企业前线部门创造业绩。

恰逢该企业进行内部岗位调整，市场营销部在企业内部实行招聘。小张觉得这是更好地规划自我发展路线的一个机会，邀请卢芳一起去报名参加内部招聘。卢芳却非常犹豫地表示：“我们肯定无法应聘成功的，公司里的人才那么多，想要获得市场营销部门职位的人也不少……如果应聘不成功，多少有些没面子。”

3年后，小张已经是一名市场营销部的主管，而卢芳却还是停步不前，不得已向职业发展顾问求助。

张林是国内某名牌大学毕业生，毕业时选择了一家著名企业就职。当时该企业业绩非常好，张林的工作并不繁忙，日子也过得非常惬意。同学聚会时，张林发现同学们工作压力大、公司要求高，不得不到处充电，对比之下，自己的生活质量绝对超值。

但是几年以后，张林所在公司的产品市场趋于饱和，完成业绩比以前艰难了很多，公司绩效考核标准越来越苛刻，张林感觉到压力很大。这几年日子过得舒服，没学到什么。反观当年忙碌奔波的同学们，积累了几年的工作经验，专业能力大大提高，拥有了很多选择职业的资金。

张林彷徨地对职业发展顾问说：我有好几个同学，现在市场价值都不低，经常接到猎头公司的电话，他们可以在原企业认真发展，也可以随时跳槽获取更好的发展机会。而我这些年没学到什么，好几次试图跳槽都失败了，现在的雇主又随时有裁员的可能。现在我没什么想法，只求能稳稳当当地待在现在的公司里，保住饭碗就行。

在上述的两个案例中，无论是自认为自己不可能再胜任更高层次的工作，还是对自己的职业发展缺乏清晰的规划，其实都是一种假定自己被设计为“凡人”的表现。

当我们默认自己是凡人之后，就会在心中给自己制定一个“高度”，这个“高度”常常暗示我们的潜意识：超越“高度”的成功是不可能的。这样的心理暗示始终提醒着我们：一个人所受的限制是无法打破的，“高度”是不能被超越的。这无疑是可怕的，这个由自己设定的“极限高度”就如同一道限制你只能做凡人的屏障，阻挡了你走向金领的道路。

以下这种想法其实都是借口。当我们追求更高的事业成就而失败时，这些想法就会出现。“我早知道我没有这个能力，我只是一个平凡人，肯定会失败。”或是“有些事情已经成为了客观事实，我并没有选择的余地。”我们可以把失败的原因归结为“我们是一个平凡人”，从而免除心理压力。

如果你是一个有着金领梦想、渴望获得成功的人，那你目前首先需要思索的就是在每一次这道枷锁出现在你生命中的时候，如何果断地斩断它，达到一个新的飞跃。

我们必须审视自己是否有这些“甘愿成为凡人”的行为表现：

- ❖ 没有清晰的目标，每天得过且过。
- ❖ 满足于现在所获得的职位，认为自己已经尽力。
- ❖ 从未想过自己的职业发展规划与目标，随波逐流。
- ❖ 缺乏自信，对自己的未来感到不安。
- ❖ 看到自己的缺陷，但并不致力于改变，而是自怨自艾。

而我们针对职业发展的第一道枷锁“被设计为凡人”的动力解决方案就是：学习洛克菲勒的必胜信念！

# 学习洛克菲勒的必胜信念

一个人的思维模式往往决定了一个人的行为，一个有坚定信念的人，胜过一百个只有兴趣的人。

——约翰 D. 洛克菲勒

职场如战场，一旦在思想上认定自己是个失败者，就不可能再全力以赴地投入工作；没有了成就事业的欲望，也就不可能获得晋升或是更好的发展。成为一名金领就永远只是梦想。

必胜的信念，正是打破枷锁的必要条件。美国最具实力、最庞大的商业财团——标准石油公司的创始人约翰 D. 洛克菲勒的故事，无疑能在“必胜的信念”方面给你带来启发。

洛克菲勒认为：一个人的思维模式往往决定了一个人的行为，一个有坚定信念的人，胜过一百个只有兴趣的人。许多人因为自己常常不能正确衡量自己的能力，没有充分发挥自己的潜能，于是就习惯了退让，习惯了失败，习惯了放弃，进而葬送了自己的梦想。

1855年8月的美国，一段酷热难当的日子，时世艰难，工作很不容易找，有一个贫苦的农村孩子却立志要找到一份工作。

他踌躇满志地翻开全城的工商企业名录，仔细寻找知名度高的公司。他明确知道自己的理想，确定要找什么样的地方。

他去求职的公司大多设在一个名叫弗莱茨的繁华区里，凯霍加河蜿蜒穿过这一带，然后注入伊利湖，河两岸布满了机器轰鸣的锯木厂、铸造厂、仓库和码头，湖边则停靠着星罗棋布的明轮汽船和

双桅帆船。他的求职方式带有一种初生牛犊的狂妄，每到一处，他总是先提出要见级别最高的人，虽然这些人往往不在——然后直截了当地对一个助手说：“我懂会计，我要找个活干。”

他一再被人拒之门外，但他却一直不停地找下去。每天早上8点，他离开住处，身穿黑色衣裤、高高的硬领和黑领带，开始新一轮的预约面试。这场不屈不挠的跋涉日复一日地进行着——每星期6天，一连坚持了6个星期，路面又热又硬，走得他双脚发痛，总算在一个下午有了结果——他得到了他的第一份工作。

这个少年就是——洛克菲勒！年方16的约翰D.洛克菲勒以他的锲而不舍从此开始了谱写创造财富的历程。

当洛克菲勒还是小孩子的时候，他对自己说：“有一天，等我长大了，我要有10万元钱。我会有的——总会有那一天的。”

当他找到了第一份工作的时候，他在心中向所有人宣布：“看，在这里，将有一个叫洛克菲勒的成功者崛起！”

当他创立了石油公司之后，他对朋友说：“总有一天，所有的炼油业务都要归我标准石油公司！”

正是因为不相信自己只能是一个平凡人，心里存在对自己的信心和成功的渴望，才会为目标和信念而全力以赴。正是因为在做任何事的时候，都有必胜的信念，都相信自己必定会取得不平凡的成就，才有了之后我们所熟知的洛克菲勒的传奇。正是因为他有这样的想法，并为之努力，才使当初的豪言壮语最后成为现实。

这就是必胜的信念带给一个人的力量。一名白领要做的不仅仅是学习洛克菲勒关于“必胜信念”的理论，更需要把它同自己的工作相结合，来摆脱成为一名金领的第一大障碍。

必胜的信念可界定为两个层次的概念，即“对获得成功充满激情”和明确的“职业发展规划”。

## 1. 对获得成功充满激情

斩断你只能成为一个平凡人的枷锁的第一步就是：对获得成功充满激情。

我们应为自己或企业所设定的目标感到振奋，当成功的景象出现在脑海中时，我们感到充满激情地企图获得它。如果用一个通俗的词语来描述这种激情，这就是“野心”。在这里，无须将野心理解为某种险恶之心，而是我们挑战自身惰性的心理状态和勇气。

巴拉昂是法国一位著名的富翁。他以推销装饰肖像画起家，在不到 10 年的时间里，迅速跻身于法国前 50 位富豪之列。1998 年，他因病去世，临终前，留下遗嘱，将大部分资产捐赠用于科学研究，却专门另外将 100 万法郎作为专项资金，奖励给揭开贫穷之谜的人。

巴拉昂去世后，法国《科西嘉人报》刊登了他的遗嘱。他说：我曾经是一个穷人，去世时却是一个富人。在去世前，我不想把我成为富人的秘诀带走，现在秘诀就锁在我在银行的保险柜里面，钥匙分别在我的律师和代理人手中。请大家回答“穷人最缺少的是什么？”这个问题，答案与我一致的人，将得到我的祝贺。届时，我将无法为他的睿智而欢呼，但是他将能够从那只保险箱中取走 100 万法郎的奖金，那就是我给予的掌声。

遗嘱刊出以后，报社收到大量的答复。大多数人认为，穷人最缺少的显然就是金钱；还有很多人认为，穷人缺少的是机会；也有人认为穷人之所以无法致富缺少的是技能，没有一技之长就无法翻身；还有少数人认为穷人缺少的是社会的关爱或是美貌等。总之答案各式各样。

终于到了揭晓谜底的时刻，在数万封来信中，有一个名叫蒂勒的 9 岁女孩儿猜中了答案，她与巴拉昂同样认为：穷人最缺少的是野心。

当记者采访蒂勒，问她为什么认为“野心”是答案时，蒂勒回答：我姐姐每次把她 11 岁的男朋友带回家时，总是警告我“不要有野心！不要有野心！”我想野心兴许可以让人们得到想要的东西。

当人们就这个答案去询问许多成功者时，他们都承认：野心是一种生活的动力，是奇迹燃烧的火种。

人们总是将贫穷的原因归结于外界环境：穷人缺乏机会、缺乏原始资本、缺乏良好的教育。没错，外界环境的确影响甚广，首先影响的就是一个人对于获得成功所具有的热情。因为缺乏机会、资本和技能，穷人失去了野心；因为失去了野心，穷人进一步失去了制造机会、积累资本和获得技能的可能。

作为一名企业白领，什么样的行为表现出“对获得成功充满激情”呢？也许很多人会宣称：我从来不乏这种热情。在我看来，谁不会梦想着天上掉馅饼呢？换句话说，当我在公司坐在小小的工作间里面处理着做不完的琐事时，也会梦想着坐进宽敞明亮的老板办公室，成为一名标准的职场金领。

然而，“对获得成功充满激情”与“对获得成功充满空想”是截然不同的两个概念。

---

**对获得成功充满激情是指：表现出超越工作期望值的动力，以内外部最高标准作为衡量自身绩效的准则。**

---

当我与几位金领朋友探讨什么样的行为表现出“对获得成功充满激情”时，朋友们也与我分享了几则他们的下属或是他们本人的案例。

方明是我们宣传企划部的一员，工作认真踏实，对交待的任务完成得十分出色，我经常给予他赞赏和肯定，并且有意提拔方明成