

<<别把工作当儿戏>>

图书基本信息

书名：<<别把工作当儿戏>>

13位ISBN编号：9787506484824

10位ISBN编号：750648482X

出版时间：2012-6

出版时间：中国纺织出版社

作者：杨郁 黎荔 著

页数：164

字数：141000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;别把工作当儿戏&gt;&gt;

## 前言

改革开放以来，中国的企业不断发展壮大，企业内部管理也不断创新。美国式的重结果的“成者为王败者寇”，日本式的重过程的“同生共死”，中国式的既重过程也重结果的“择善而从”，在不同的企业中都进行过实验。

但在不少企业现在仍有这样的状况：老板有话不便说，员工有话不敢说，大家天天在一起，却反而成了熟悉的陌生人。

真正能够解决这些问题的思路就是改变员工的思维模式，让员工“别把工作当儿戏”，靠“忠诚”以获得“用武之地”，靠“状态”以获得“预期效果”，靠“能力”以获得“最佳位置”！

从以上三个方面着手，足以很好地开发出“员工的原动力”——首先说“忠诚”——没有忠诚就没有用武之地！

为什么这样说呢？

员工作为企业的主体，是企业经营活动的参与者，因此员工的忠诚度如何，势必从根本上影响着企业的生存和发展。

没有企业全体人员特别是员工的忠诚，企业就没有凝聚力，企业就不可能发展。

所以，为了企业的发展，员工必须对企业忠诚，因为企业为员工提供了舞台，提供了机会，解决了就业。

员工对企业必须忠诚，缺乏忠诚就没有资格当员工。

道理很简单，哪个企业会使用或重用有“反骨”的员工呢？

既然不会使用有“反骨”的员工，那么就自然得出了“没有忠诚就没有用武之地”的论断。

员工对企业的忠诚，企业受益，老板也受益，可最大的受益者还是员工本人。

因为员工靠忠诚给自己定位，员工靠忠诚来提高自己的竞争力，员工靠忠诚修炼自己的习惯和品性，塑造自己的成功性格……有了忠诚的性格，员工就拥有了谋求发展的核心竞争力，员工就会把忠诚落实在行动上，企业、老板和员工就形成了很大的凝聚力，企业就会发展壮大。企业有稳定的发展，员工有稳定的工作平台，企业进入良性发展，员工步入高速快车道，和谐的企业文化就有了坚实的基础。

其次说“状态”——没有应有的状态就不可能取得预期的业绩！

为什么这样说呢？

作为企业的员工，你可能没有更多的机会去选择自己的职业，可是你既然已经选择了这家企业，你就应该按照企业的要求选择自己的工作状态。

一个员工能不能把工作做得有声有色，一看状态，二看能力。

我们在调查和咨询过程中发现，企业员工的状态往往比能力更重要！

“二流的员工能够完成一流的工作”“一流员工却完不成二流的工作”的现象屡屡发生，其根本原因就在“状态”！

有没有“能力”是一个“本领”问题，在不在“状态”是一个“态度”问题；“能力”有大有小，不是在短时间内就能够提升的，可“状态”的改变则没有这么大的难度，能力不大的人也完全能够拥有很好的状态。

并且，作为一个员工，所从事的工作并非都是“高”、“精”、“尖”，所以良好的状态与业绩关系紧密。

特别是初入职的员工，一般都谈不上“高水平”，所以必须依靠“好状态”来获得自己的定位，提高自己的竞争力。

“状态”首先是一个心态的问题，其次是一个习惯的问题。

形成一个能够把小事做好的习惯，普通员工就有了晋升的阶梯和机会；拿出主人翁的姿态对待工作，就形成了为自己工作的心态。

有了好的状态，工作不仅不是一件苦差事，而很可能会成为一件很快乐的事；有了好的状态就有了兴趣，而哪里有兴趣，哪里就有创造力，哪里就有进展和突破；有了好的状态，就有了克服艰难险阻的雄心壮志……第三说“能力”——没有能力就没有更好的位置。

## &lt;&lt;别把工作当儿戏&gt;&gt;

修炼好了忠诚，激发出了状态，能力的重要性就显现出来了。

能力是员工在企业中的定位仪，能力是确定员工地位的重要指标。

“忠诚”解决的是舞台问题，否则就可能出现“英雄无用武之地”的局面；“状态”解决的是“心态”问题，没有足够的状态，就可能出现“能干的不如肯干的”这种现象；而“能力”问题主要解决的则是效率问题。

没有能力就没有效率，没有效率就自然没有业绩，没有业绩的员工怎么会有地位呢？

我们这里所说的能力，包括两个部分：一是个人能力，也就是实际工作的能力，也可以说是“专业特长”；二是社会能力，也就是工作所需要的适应能力、合作能力、时间管理能力、学习力、思考力、沟通能力等，也可以说是“普通能力”。

“专业特长”是每个员工所必需的能力，没有一技之长的员工，是绝对难以立足的。

可这种能力千差万别，不是我们这里能够解决的，这种能力是各级各类学校的任务——我们这里只谈“普通能力”，或者说“职业素质”：有了适应能力，就能在新的环境中尽快立足；有了合作能力，就能在工作中既提高自己也帮助他人，获得良好的人际关系；有了有效管理时间的能力，就能提高效率，提升自己的竞争力；有了学习力和思考力，就能打开思路，不断创新，给自己提供更多的机会…

…有了这些能力，员工就在企业中拥有了自己应有的位置，就能最大限度地发挥自己的聪明才智。

作为一家卓越的企业，从以上三个方面去进行员工的训练，就能很好地解决员工“工作原动力”的问题，就能把自己所在的企业推向更高的层次，企业就能不断发展壮大，不断做强做久！

强调忠诚，激发状态，提升能力，是快速提升工作原动力的三个基本环节，其顺序是不能逆转的，这是一个从重要性、难易度和操作性的角度来定位的。

企业只要按照这个顺序对员工进行训练，在短时间内就能解决很多问题。

作为一个优秀员工，必须熟练地按照三个方面来训练自己，管理自己，把自己修炼成一个“人物”，至少也是一个“人才”，而不能长期地处于“人手”的位置。

世界上的人一般可以分成三个层次，即“人手”、“人才”和“人物”。

一个企业里的人员也是如此。

“人手”是干活的，比如扫地、打字等都是。

在一个企业里，这样的人不能很多，但不能没有，否则，就会出现把“人才”当“人手”用的现象——这就是人们经常说的“大材小用”。

人才当然也是有层次的，比较高的级别就是“人物”。

一般来说，刚刚进入企业的人员，不管你是硕士、博士，还是老资格，都应该自己把自己当“人手”看，因为中国是一个很强调“先来后到”、“先到为君，后到为臣”的国度，这种习惯根深蒂固。

有些具有一定资历或学历的人，刚刚到一个地方常常就“目中无人”，把自己当成了“救世主”，把自己当诸葛亮，把别人都当阿斗，总认为别人都是傻子，从而指手画脚，显得不诚实，不可靠，这不是一个优秀的员工所该有的基本素质。

从“人手”“人才”到“人物”是每个优秀员工都必须经历的过程，任何人都不能跨越。

这本《别把工作当儿戏》就是专门针对这个过程精心之作。

这是一本企业必备、老板必知、员工必读的小册子。

作者曾经将本书的很多内容在不少地方讲授过，收到了较好的效果。

《别把工作当儿戏》曾经在2006年出版，多次重印，印数累积达六万多册。

在过去的六年间，我们对此不断修订，调整了部分章节，增加了不少内容，更新了一些说法。

特别是第二作者黎荔按照年轻人的想法增加了不少内容，为本书增色不少。

但愿这本小册子能够给你所在的企业、你的职业生涯带去一些简单而高效的方法，为你所在的企业的发展添砖加瓦，为你的职业生涯增加活力。

## <<别把工作当儿戏>>

### 内容概要

本书是写给但凡需要工作的人阅读的励志读本，上到高层领导，下到基层员工，概莫能外，都必须“别把工作当儿戏”，“要把工作当事业”。

本书以员工为圆心，明确提出“忠诚是企业员工的立身之本”“状态是企业员工的基础条件”“能力是企业员工的基本素质”的中心论题，为激发工作原动力提供了一个简明高效、科学实用的优秀读本。

## <<别把工作当儿戏>>

### 作者简介

杨郁,1956年生,贵州金沙人,1977年考入大学,硕士研究生学历。  
对《易经》《老子》《鬼谷子》《战国策》《论语》等有比较深入的研究,出版有《易经今读》《老子新学精华本》《老子新学大全集》等专著。

## <<别把工作当儿戏>>

### 书籍目录

#### 第一篇 忠诚：企业员工的立身之本

忠诚不仅仅是一种优秀品质，更是一种立身之本，一种原动力。

没有忠诚的士兵，没有资格当士兵；没有忠诚的员工，不可能成为好员工。

#### 第一章 忠诚是做人的资格

01. 缺乏忠诚就没资格当员工
02. 忠诚是不谈条件的
03. 员工应该忠诚于值得忠诚的老板
04. 忠诚是员工应尽的义务
05. 忠诚应该成为一种习惯

#### 第二章 用忠诚给自己定位

01. 先献出忠诚，后获得回报
02. 足够的忠诚，相应的回报
03. 员工不忠诚最终害自己
04. 忠诚度需要不断地提高
05. 唯有忠诚能成得力助手

#### 第三章 忠诚是核心竞争力

01. 忠诚是一切能力的统帅
02. 忠诚是能力的运输通道
03. 不能片面强调能力
04. 能干的不如肯干的
05. 忠诚第一，德才兼备

#### 第四章 忠诚终会有所回报

01. 忠诚是自觉的行为
02. 企业员工必须诚实
03. 把诚实转化为习惯
04. 用诚实换来成功的机会
05. 别留下抹不掉的伤痕
06. 坚信因果法则，不劳绝对难获

#### 第五章 忠诚要落实在行动上

01. 把忠诚体现在工作中
02. 忠诚在于视企业为家
03. 提高主动忠诚，降低被动忠诚
04. 没有忠诚就没有用武之地
05. 放弃忠诚就等于放弃成功

#### 第二篇 状态：企业员工的基本条件

员工可能没有选择工作的自由，可完全具备选择工作状态的自由，而对待工作的状态就是决定一个人未来的根本依据！

#### 第一章 拿出做好每件事的工作状态

01. 充满热情干好自己的工作
02. 把企业的事当成自己的事
03. 没有最好，只有更好
04. 苟日新，日日新

#### 第二章 不断训练自己的主人翁状态

## <<别把工作当儿戏>>

01. 像主人那样做事

02. 像主人那样主动

03. 选择积极的工作状态

04. 把工作当自己的事业

05. 自己就是真正的老板

### 第三章 激活积极工作的热情

01. 工作后面的机会比工资重要

02. 不仅尽心尽责, 更要全力以赴

03. 工作的激情来自内心的激动

04. 从自己身上寻找碰壁的原因

05. 把人生卓越推向信仰的境界

### 第四章 责任感也是竞争力

01. 敬业是责任, 责任是动力

02. 责任是一种工作态度

03. 落实责任, 绝不推诿

04. 到此为止, 不推责任

05. 负责任是一种生活态度

06. 从小事做起, 把小事做好

07. 精益求精做好每一件小事

08. 肯干事情比能干事情更重要

09. 扬长避短, 把事做好更重要

10. 状态旺盛比正常能力更重要

### 第五章 用好的状态换取预期的业绩

01. 把困难当成锻炼的机会

02. 打落牙齿也要和血吞下

03. 只有努力才会有回报

04. 只有挺住才不会倒下

05. 用心弹响生命的三弦

### 第三篇 能力：企业员工的基本素质

能力的大小, 决定了一个员工在企业里的位置。

有效地提升工作能力, 发展社会能力, 是一个企业员工的基本要求!

#### 第一章 不断提高自己的适应能力

01. 新员工应尽快适应新环境

02. 做一个老板最需要的人才

03. 别把自己太当回事

04. 穿件红衬衫拼命干

05. 干自己最擅长的事

#### 第二章 不断修炼自己的合作能力

01. 加入团队必须水乳交融

02. 为了团队应该奋不顾身

03. 多听别人的建议好处多

04. 多出点力气, 少耍些滑头

05. 多干少说, 干就干好

#### 第三章 把时间管理出最大的效益

01. 优秀员工懂得每一分钟的价值

02. 让休息时间产生出额外的效果

## <<别把工作当儿戏>>

03. 有效的时间要做最重要的事情

04. 别把时间当成舀不干的水池

05. 别把休息当成不必要的浪费

### 第四章 有思路才能获得更多的成功

01. 时时别忘记脑筋急转弯

02. 处处都要学会随机应变

03. 思考的目的在于解决难题

04. 思考的作用在于避免盲目

05. 埋头苦干远不如巧妙沟通

### 第五章 没有能力就没有地位

01. 用工作的乐趣来发展自己

02. 靠积极的思考来发现良机

03. 坚持做事也能成为伟大的人

04. 靠“为什么”开拓思路

05. 用“转脑筋”发现机会



## &lt;&lt;别把工作当儿戏&gt;&gt;

## 章节摘录

改革开放以来，中国的企业不断发展壮大，企业内部管理也不断创新。美国式的重结果的“成者为王败者寇”，日本式的重过程的“同生共死”，中国式的既重过程也重结果的“择善而从”，在不同的企业中都进行过实验。但在不少企业现在仍有这样的状况：老板有话不便说，员工有话不敢说，大家天天在一起，却反而成了熟悉的陌生人。

真正能够解决这些问题的思路就是改变员工的思维模式，让员工“别把工作当儿戏”，靠“忠诚”以获得“用武之地”，靠“状态”以获得“预期效果”，靠“能力”以获得“最佳位置”！

从以上三个方面着手，足以很好地开发出“员工的原动力”——首先说“忠诚”——没有忠诚就没有用武之地！

为什么这样说呢？

员工作为企业的主体，是企业经营活动的参与者，因此员工的忠诚度如何，势必从根本上影响着企业的生存和发展。

没有企业全体人员特别是员工的忠诚，企业就没有凝聚力，企业就不可能发展。

所以，为了企业的发展，员工必须对企业忠诚，因为企业为员工提供了舞台，提供了机会，解决了就业。

员工对企业必须忠诚，缺乏忠诚就没有资格当员工。

道理很简单，哪个企业会使用或重用有“反骨”的员工呢？

既然不会使用有“反骨”的员工，那么就自然得出了“没有忠诚就没有用武之地”的论断。

员工对企业的忠诚，企业受益，老板也受益，可最大的受益者还是员工本人。

因为员工靠忠诚给自己定位，员工靠忠诚来提高自己的竞争力，员工靠忠诚修炼自己的习惯和品性，塑造自己的成功性格……有了忠诚的性格，员工就拥有了谋求发展的核心竞争力，员工就会把忠诚落实在行动上，企业、老板和员工就形成了很大的凝聚力，企业就会发展壮大。企业有稳定的发展，员工有稳定的工作平台，企业进入良性发展，员工步入高速快车道，和谐的企业文化就有了坚实的基础。

其次说“状态”——没有应有的状态就不可能取得预期的业绩！

为什么这样说呢？

作为企业的员工，你可能没有更多的机会去选择自己的职业，可是你既然已经选择了这家企业，你就应该按照企业的要求选择自己的工作状态。

一个员工能不能把工作做得有声有色，一看状态，二看能力。

我们在调查和咨询过程中发现，企业员工的状态往往比能力更重要！

“二流的员工能够完成一流的工作”“一流员工却完不成二流的工作”的现象屡屡发生，其根本原因就在“状态”！

有没有“能力”是一个“本领”问题，在不在“状态”是一个“态度”问题；“能力”有大有小，不是在短时间内就能够提升的，可“状态”的改变则没有这么大的难度，能力不大的人也完全能够拥有很好的状态。

并且，作为一个员工，所从事的工作并非都是“高”、“精”、“尖”，所以良好的状态与业绩关系紧密。

特别是初入职的员工，一般都谈不上“高水平”，所以必须依靠“好状态”来获得自己的定位，提高自己的竞争力。

“状态”首先是一个心态的问题，其次是一个习惯的问题。

形成一个能够把小事做好的习惯，普通员工就有了晋升的阶梯和机会；拿出主人翁的姿态对待工作，就形成了为自己工作的心态。

有了好的状态，工作不仅不是一件苦差事，而很可能会成为一件很快乐的事；有了好的状态就有了兴趣，而哪里有兴趣，哪里就有创造力，哪里就有进展和突破；有了好的状态，就有了克服艰难险阻的雄心壮志……第三说“能力”——没有能力就没有更好的位置。

## &lt;&lt;别把工作当儿戏&gt;&gt;

修炼好了忠诚，激发出了状态，能力的重要性就显现出来了。

能力是员工在企业中的定位仪，能力是确定员工地位的重要指标。

“忠诚”解决的是舞台问题，否则就可能出现“英雄无用武之地”的局面；“状态”解决的是“心态”问题，没有足够的状态，就可能出现“能干的不如肯干的”这种现象；而“能力”问题主要解决的则是效率问题。

没有能力就没有效率，没有效率就自然没有业绩，没有业绩的员工怎么会有地位呢？

我们这里所说的能力，包括两个部分：一是个人能力，也就是实际工作的能力，也可以说是“专业特长”；二是社会能力，也就是工作所需要的适应能力、合作能力、时间管理能力、学习力、思考力、沟通能力等，也可以说是“普通能力”。

“专业特长”是每个员工所必需的能力，没有一技之长的员工，是绝对难以立足的。

可这种能力千差万别，不是我们这里能够解决的，这种能力是各级各类学校的任务——我们这里只谈“普通能力”，或者说“职业素质”：有了适应能力，就能在新的环境中尽快立足；有了合作能力，就能在工作中既提高自己也帮助他人，获得良好的人际关系；有了有效管理时间的能力，就能提高效率，提升自己的竞争力；有了学习力和思考力，就能打开思路，不断创新，给自己提供更多的机会…

… 有了这些能力，员工就在企业中拥有了自己应有的位置，就能最大限度地发挥自己的聪明才智。

作为一家卓越的企业，从以上三个方面去进行员工的训练，就能很好地解决员工“工作原动力”的问题，就能把自己所在的企业推向更高的层次，企业就能不断发展壮大，不断做强做久！

强调忠诚，激发状态，提升能力，是快速提升工作原动力的三个基本环节，其顺序是不能逆转的，这是一个从重要性、难易度和操作性的角度来定位的。

企业只要按照这个顺序对员工进行训练，在短时间内就能解决很多问题。

作为一个优秀员工，必须熟练地按照三个方面来训练自己，管理自己，把自己修炼成一个“人物”，至少也是一个“人才”，而不能长期地处于“人手”的位置。

世界上的人一般可以分成三个层次，即“人手”、“人才”和“人物”。

一个企业里的人员也是如此。

“人手”是干活的，比如扫地、打字等都是。

在一个企业里，这样的人不能很多，但不能没有，否则，就会出现把“人才”当“人手”用的现象——这就是人们经常说的“大材小用”。

人才当然也是有层次的，比较高的级别就是“人物”。

一般来说，刚刚进入企业的人员，不管你是硕士、博士，还是老资格，都应该自己把自己当“人手”看，因为中国是一个很强调“先来后到”、“先到为君，后到为臣”的国度，这种习惯根深蒂固。

有些具有一定资历或学历的人，刚刚到一个地方常常就“目中无人”，把自己当成了“救世主”，把自己当诸葛亮，把别人都当阿斗，总认为别人都是傻子，从而指手画脚，显得不诚实，不可靠，这不是一个优秀的员工所该有的基本素质。

从“人手”“人才”到“人物”是每个优秀员工都必须经历的过程，任何人都不能跨越。

这本《别把工作当儿戏》就是专门针对这个过程精心之作。

这是一本企业必备、老板必知、员工必读的小册子。

作者曾经将本书的很多内容在不少地方讲授过，收到了较好的效果。

《别把工作当儿戏》曾经在2006年出版，多次重印，印数累积达六万多册。

在过去的六年间，我们对此不断修订，调整了部分章节，增加了不少内容，更新了一些说法。

特别是第二作者黎荔按照年轻人的想法增加了不少内容，为本书增色不少。

但愿这本小册子能够给你所在的企业、你的职业生涯带去一些简单而高效的方法，为你所在的企业的发展添砖加瓦，为你的职业生涯增加活力。

……

## <<别把工作当儿戏>>

### 媒体关注与评论

做一个一流的卡车司机比做一个不入流的经理更为光荣，更有满足感。  
——《福布斯》杂志创始人福布斯

## <<别把工作当儿戏>>

### 编辑推荐

忠诚是优秀员工的道德要求，没有忠诚就没有用武的地盘；热情是优秀员工的工作态度，没有热情就没有预期的业绩；能力是优秀员工的基本保证，没有能力就没有合适的位置！

<<别把工作当儿戏>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>