第一图书网, tushu007.com

<<老板不告诉你的50件事儿>>

图书基本信息

书名：<<老板不告诉你的50件事儿>>

13位ISBN编号：9787513614061

10位ISBN编号：7513614067

出版时间：2012-3

出版时间：中国经济出版社

作者：华培

页数：225

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

前言

自动自发是什么？
　自动自发是认同，在工作中，自动自发的员工认同企业的文化、制度，自觉地与公司一起成长；自动自发是一种变革，自动自发的人会主动变革工作观念，他们不会抱怨，只会带着感恩心去不断挖掘自身的正能量；自动自发是一种智慧，自动自发的员工，在工作中不会只做一名“合格”员工，而是主动超越“合格”达到“优秀”，达到“精益求精”。
他们拥有着追求卓越、绝不安于现状的工作态度，他们永远不会认为自己已经做得够好了，永远不会停下追求更好的工作业绩的步伐，在拼搏的道路上，他们用自动自发的智慧积极解决处理一切工作，并争取把工作做到更好。
　在《致加西亚的信》一书中，有这样一段话：“每个雇主总是在不断地寻找能够助自己一臂之力的人，同时也在抛弃那些不起作用的人——任何阻碍公司发展的人都要被拿掉。
每个商店和工厂都有一个持续的整顿过程。
雇主会经常送走那些显然无法对公司有所贡献的员工，同时也吸引新的员工进来。
不论业务多么繁忙，这种整顿会一直进行下去。
只有当公司不景气、就业机会不多的情况下，整顿才会出现较佳的成效——那些不能胜任、没有敬业精神的人，都被摒弃在就业的大门之外，只有那些自动自发的人才会被留下来。
”　事实也正是如此，现在越来越多的企业都努力把自己的员工培养成对待工作自动自发的人。
而那些“按钮式”的员工却只有被企业丢弃、被老板剔除的份，他们那种认为多干一点就是吃亏的想法更是错上加错。
　自动自发意识的威力巨大，它会让每个人发自内心地去做一件事，并把它看得无比重要，无比在乎这件事过程中的每一步以及最终结果。
带着自动自发意识去做事情的人，不仅会全力以赴，而且能够做到一丝不苟，精益求精，对它的结果全权负责到底。
这样的人，无论在何时，都是企业最受欢迎的人。
　那么，我们该怎样修炼自己自动自发的气质呢？
在职场上老板不会明确告诉你该怎样去培养自己的自动自发意识，但是本书可以。
　本书的最大目的就是让你在阅罢能掌握成为自动自发员工的秘诀，让你也成为那个可以“站在君王身边的人”。
书中结合一些生活、工作中的小故事，详尽阐述了自动自发的重要性，并针对怎样修炼成自动自发的员工给出了具体的做法，在阐释理论的基础上，更让你能掌握可行的操作方法。
是一本让员工从平凡走向优秀、从优秀走向卓越的不可或缺的读物。
　如果你一直想解决那些正困扰着你而又司空见惯的问题，比如老板为什么不重视你、为什么别人能够既快又好地完成任务、为什么别人做得都是有效功……读了这本书，你一定都能找到答案。
　巴顿将军说：“我离不开战场，那里有我的信仰。
”伊莎朵拉·邓肯说：“我爱舞蹈，它是我的信仰。
”而你也应该说：“我爱我的工作，那是我的信仰！
”要实现自我价值，要实现人生的理想，我们就应当把自动自发当成信仰，热爱自己做的每一件事。
只有把自动自发当成信仰，我们才能真正认识到工作是什么，工作为什么，工作干什么；只有把自动自发当做信仰，我们才会不甘落后，才敢在逆境中拼搏，在奋斗中成功；只有把自动自发当成信仰，我们的生活才会过得更充实，我们的人格才会变得更完美，我们的生命才会变得更有意义。

内容概要

自动自发意识的威力巨大，它会让每个人发自内心地去做一件事，并把它看得无比重要，无比在乎这件事过程中的每一步以及最终结果。
带着自动自发意识去做事情的人，不仅会全力以赴，而且能够做到一丝不苟，精益求精，对它的结果全权负责到底。
而这样的人，无论在何时，都是企业最受欢迎的人。

书籍目录

前言
一、为“使命”而主动工作
自觉培养岗位使命感：工作是一种“心灵契约”
把职业当事业，带着事业心去工作
二、工作如玫瑰，别“抱怨”它的刺
“挑”工作的“刺”，不如“挑”自己的“刺”
升级心灵软件，塑造一个阳光的自己
三、怀一颗“万事拜托”的感恩心去工作
用感恩的心驱逐抱怨的“恶魔”
感恩折磨，才能成栋梁
四、挖掘自身潜在的“正能量”
自我激励，建立“最棒”的思维模式
不断发现自己新的可能性，我们就会全力以赴
自觉把压力当成前进的加力挡
五、用激情把沉闷的工作变得活泼
在工作中，找出点“罗曼蒂克”来
用100%的热情做1%的事
六、“老板心态”不分级别、职位高低
站在上司的角度看问题，以建设企业为己任
引领变革，成为企业的“传教士”
七、自觉向“知性白领”转型
不做打卡钟的奴隶
没有“完成日”的任务，永远完成不了
八、做最紧俏的“复合型”人才
拜拜“单一技术型人才”
做应用型人才，把知识转化成生产力
九、对接愿景，无条件认同企业文化
上下同欲者胜——自觉对接企业宗旨和愿景
认同企业哲学，让企业文化“着陆”
十、带着“同理心”体谅并尊重老板
体谅老板，未来才能做好老板
在就业中，就出创业的味道
十一、不把上班当游戏，不把纪律当儿戏
在企业规定的“模子”里做事
变“强制管理”为“自我管理”
十二、不满足于“尚可”状态
把“姑且”、“差不多”列入禁用词
工作只有“做到最好”和“做得不好”之分
十三、带着“将心”去工作
即使不做专家，也要做“找事做”的“快手”
“找罪受”：做别人不愿做的事
十四、工作中没有“不关我的事”
不给工作划明确的“分内”或“分外”界限
补位：不等吩咐就能出现在需要的位置上
十五、不能活在“想想激动，坐着不动”的循环圈里

少一些对奇迹的幻想，多一些对实干的景仰
成功与否，在于你是挖井还是挖坑
十六、“超越”老板的期待就赢定了
老板让做到二，想想有没有三和四
不邀功，帮老板创出更大成绩
修炼能够独当一面的功夫
十七、做一个讲原则的“铁杆助手”
在讲原则的基础上服从
培养领悟力，做“善解人意”的员工
十八、不做“跳蚤综合征”员工
作出承诺不算，重要的是兑现
遵从“首问制”，我是公司的窗口
十九、尽自己的责任在“素位”中
在其位，尽其职责
在“权责”的框架内当功臣
二十、“扛”起自己的责任
想“占大便宜”，那就别当“看客”
形成了“责任链”，责怪就无法再搞鬼
二十一、执行到底，便有了改变结果和成效的能力
钢化自我，将任务执行到底
不折腾，小事也能干出大业绩
二十二、打破“向上沟通没有胆”的局面
勤于沟通，确保指令正确执行
有效的沟通才是最好的沟通
二十三、坚持“标准化”工作
“我”的职责之一就是要充当质量的标尺
让工作打折，就是让人生打折
二十四、积极反馈，工作不走弯路
积极反馈，畅通执行道路
发挥“四小时复命制”的作用
二十五、有再多理由都不重要，重要的是结果
最浪费时间的句型：“如果……”
结果为优秀者引路，志在必得者必能征服
二十六、干出更好的业绩，拿有尊严的薪酬
做将才，自觉把业绩带给公司
持着“客户是CEO”的理念创更大价值
二十七、用有限时间创造最大价值
确定优先级，把时间用在最有“生产力”的地方
第一次就把事情做对
二十八、把精力专注在有限目标上
同一阶段只忙于一个目标
不要招揽有冲突的工作
不折腾，一心一意“干正事”
二十九、“进取”让你告别“边缘”工人
凡是被重视的，都是当下不满足于现状的
每天都试图超越昨天一点
三十、把握一切成长良机，垫高成功的台阶

要长期的“前”途，不要短期的“钱”途
机遇只垂青充满能量的头脑
三十一、以创始者的心态去接受挑战
“适”者只能生存，而“试”者才能做事
到“漩涡”中心去工作
三十二、提升工作技能，没有风险只有回报
干的或许是别人的，练的肯定是自己的
“提升”无止境
三十三、树立个人品牌，成就自我身份
不做“流水人才”，打造个人品牌
精益求精，做工作中的“艺术家”
三十四、自觉培养问题解决能力
别人回避问题，我们碾碎问题
不做现成答案的乞讨者
从相关的事情着手解决问题
三十五、系统化你所做的事情
站在系统的高度，培养思维习惯
运用PDCA循环法，有效管理工作
三十六、不忽视细节，宇宙是由原子构成的
只有对细节感兴趣，才能创造出伟大的“产品”
从细节入手，避免冗繁
三十七、把黄牛精神与鲁班精神结合起来
拒绝“随遇而安”，有目标地去做事
功劳=“埋头苦干”+“科学巧干”
三十八、质疑并改进工作方法
在工作中质疑，在质疑中改进
做“蚁型”员工，不断优化工作流程
三十九、在总结中向“标杆”看齐
总结，就会得到成绩和错误以外的东西
对照“一流”找差距
在反省中提升自我
四十、给自己来一场思维革命
选择守旧的路，只能实现狭隘的目标
创新是超越模仿的一种跨越式进步
冒险的尝试永远好过无奈的挣扎
四十一、保持“危机感”是“不生病”的诀窍
强化危机意识，在形成之前摆平它
完善自己的“危机数据库”
四十二、储蓄实力存折，学习力就是“生产力”
LCD理论：将工作学习化，让学习工作化
活到老，学到老，进步到老
四十三、主动参与，与公司一起成长
与公司的节奏保持一致：从“落伍者”到“领头羊”
企业为难时：把“离心圆”画成“同心圆”
四十四、不在乎谁得了荣誉，只关注团队的利益
两种主义的较量：抛弃个人主义，接受集体主义
补齐能力短板，不做扯后腿的那一个

四十五、在讲原则的基础上与同事合作
信任原则：信任便有了团结的力量
分享原则：智慧和机会越分享越多
四十六、做“和谐”的传递者，团队因你而不同
与其传染怨气，不如传播“和谐”
曼狄诺定律：用微笑在团队打造和谐的“气场圈”
四十七、做训练有素的职场“正规军”
无论如何都要对重要文件和档案做备份
保持办公桌的整洁有序
熟练操作办公设备
四十八、于公于私都给人留下最好的印象
树立服务品牌，当好企业“形象代言人”
脱去稚气，展现锐利的“商务人士”形象
四十九、善始善终，做好在职每一天
不厌其烦是将“平凡”变成“非凡”的力量
站好最后一班岗
五十、为老板“节流”，老板就为你“开源”
把节约当成习惯，岗位都是利润源
提高效能，用有限资源创造最大利润

章节摘录

版权页：三、怀一颗“ 万事拜托 ”的感恩心去工作用感恩的心驱逐抱怨的“ 恶魔 ”中智德慧职业心理健康中心一份关于职场人抱怨状况的调查结果显示，近九成职场人每天都会发出抱怨。
其中，65.7%的人每天抱怨1～5次，13.8%的人每天抱怨6～10次，4.8%的人每天抱怨20次以上，只有11.2%的人表示自己“ 从来不抱怨 ”。
抱怨的内容与工作相关的比例最大，感情问题紧随其后，接着是家庭问题。
至于抱怨的目的，超过70%的职场人表示自己抱怨主要是为了发泄内心的苦闷，而希望通过抱怨解决问题的比例不到30%。
的确，我们有时或许会感叹自己的工作平淡无味，有时会觉得自己的工作琐碎繁重，有时会因工作上的某种失败而气馁，但只要我们用一种感恩的心态去看待工作，用感恩的心驱逐抱怨的“ 恶魔 ”，一切都能逐渐好起来。
【走进职场】大学毕业后，刘峰和他的同学杨飞、张恒一起进入同一家大公司就职。
他们是同样的学历，同样的没经验，但是，张恒的职位却比刘峰和杨飞高一级，薪水也高许多。
杨飞为此心里十分不平衡，所以工作起来也就敷衍了事。
刘峰则不同，他并没有因这种不公平的待遇而心生不满，仍是兢兢业业地做好每一项工作，并且在做好自己工作的同时还主动帮助杨飞。
因为，在上班的前一天，他母亲这样对他说：“ 无论遇到什么样的老板，都要感谢他给予了你这样的机会，并尽心尽力地工作。
这样做的结果表面上看是有益于你的老板，其实，最大的获益者还是你自己。
”刘峰将这些话牢牢记在心里，自始至终地秉承这个原则工作。
即使初进公司时就受到不公平的待遇，他也并没有抱怨，仍是怀着感恩之心，主动去做好每一件工作。
他的这种认真劲被杨飞嘲笑为“ 傻劲 ”。
可是，不久之后，刘峰的“ 傻劲 ”就换来了收获，他被提拔为部门主管，而杨飞，只能在又一次的抱怨中原地踏步。
每一份工作都有缺陷，但是如果我们能每天抱着一颗感恩的心情去工作，在工作中始终牢记“ 拥有一份工作，就要懂得感恩 ”的道理，我们一定会收获更多。
【自动自发行动法则】在职场中，越来越多的公司把员工是否具有感恩的品德列为招聘新人的一个重要条件。
很多公司对没有感恩心的员工直接拒之门外，飞利浦公司就是一个特别注重员工感恩素质的员工，对于没有感恩心的员工，他们就不会录用。
那么，公司为什么要这么注重“ 感恩 ”呢？
1.不知感恩是一种“ 职业癌症 ”。
不知感恩是一种严重的职业癌症，会严重阻碍职业发展，甚至把你毁灭掉。
得了这种癌症患者的症状是：不是千方百计想办法战胜困难，而是先指责、埋怨一番；不是反思一下自己，生存在这个世界上，享受着大自然赐予的阳光雨露，享受着公司给予他们的发展平台，却总是一味贪婪地索取。
2.不懂感恩的人是一个易懈怠的人。
缺乏感恩心态，还会导致一个人变得麻木，对人对事缺乏热情与认真，工作、生活懈怠，渐渐变得冷漠无情。
3.懂得感恩的人是可以委以重任的人。
一位公司的总裁说，经历了这么多年的风风雨雨，他发现，如果一个人有能力，那他会是一个可用的员工；如果一个人懂得感恩，那他会是一个优秀的员工；如果一个人既有能力又有感恩之心，那么这个人是一个可以给予重任的人。
感恩折磨，才能成栋梁工作中有许多人都在抱怨：我已经做得很好了，为什么老板要对我那么苛刻？我的一点点小失误他都不放过，竟然在公司例会上点名批评！

难道我创造的业绩还不足以弥补所犯的过失吗？
如果你也有这样的想法，那么，就请看下面这个小故事，相信你的思想会有所转变。
【走进职场】耕柱是春秋战国时期一代宗师墨子的得意门生，不过，他老是挨墨子的责骂。
有一次，墨子又责备了耕柱，耕柱觉得非常委屈，因为在许多门生之中，耕柱是大家公认最优秀的人，但又偏偏常遭到墨子指责，他觉得很没有颜面。
终于有一天，耕柱愤愤不平地问墨子：“老师，难道在这么多学生当中，我竟是如此的差劲，以至于要时常遭您老人家责骂吗？
”墨子听后，并没有生气，而是十分平静地反问道：“假设我现在要上太行山，依你看，我应该要用良马来拉车，还是用老牛来拖车？
”耕柱回答说：“再笨的人也知道要用良马来拉车。
”墨子又问：“那么，为什么不用老牛呢？
”耕柱回答说：“理由非常的简单，因为良马足以担负重任，值得驱遣。
”墨子说：“你答得一点也没有错，我之所以时常责骂你，是因为你能够担负重任，值得我一再地教导与匡正。
”原来，墨子是因为看重耕柱，才一再地批评指正他。
相比之下，老板对我们近乎苛刻的要求与匡正，不也是因为看重吗？
若用逆向思维来思考，假设老板对你持无所谓的态度，或者是你并不能让他对你委以重任，恐怕他也不会对你严加要求，更不会“百般责难”。
很多优秀的人才都是通过被折腾才成长起来的。
许多企业创业领袖都羡慕联想的柳传志，因为他有两个好接班人：杨元庆、郭为。
殊不知，柳传志为培养这两个人，前后“折腾”了他们多年。
在联想，杨元庆和郭为是被“折腾”的典型代表。
据说，他们是一年一个新岗位，“折腾”了十几年，换了许多岗位，才成为“全才”。
可见“折腾”，其实就是公司对你的考验。
在工作中，如果你想“出头”，就要作好被“折腾”的准备。
一位人力资源主管在对新员工进行培训时，说了这么一段发人深省的话：“压力为什么降临到我们身上？
因为上天并没有放弃我们，因为我们具有发展的潜能，因为所有成长的机会都蕴藏在压力之中。
挑战与机遇总是并存的，压力与希望总会相伴而行，只要我们还有机会、还有希望，挑战和压力就会来临。
压力不会降l临到万念俱灰、不思进取的人身上，因为他们不会感到压力的存在。
”【自动自发行动法则】老板给我们施压并不是平白无故地施与，而是作为一种考验和让你进步的手段来应用。
之所以有压力，是因为我们被看重。
老板之所以把那些看似“不可能”的任务交给我们，目的就是让我们在完成任务之后，有一个较大的提升。
认识到这一点之后，能不能把握住那些在你眼中“不可能”完成的任务带来的机遇与机会，就看我们能否以一颗平常心和上进心去看待“施压”了。
1.领导的压力或者是批评是自己改进的动力。
你可以这样想，领导对你的“施压”，从某种程度上来说是一种重视，他是希望我们能更快地成长起来。
所以，我们应该懂得感恩这种压力。
有时候，领导给予的这样的压力，或许正是一种考验，一种对于工作能力和人品素质的磨砺。
2.把客户的抱怨视为一项订单。
企业间的竞争异常激烈，我们可以选择客户，却无法强迫客户提出适合我们的要求。
如果我们对客户服务不周，那么就可能错失许多商机，这样就会导致企业的效益下降，甚至拖垮企业。

因此，要想立足于现代企业之林，我们就应该好好地为客户服务，应该感谢客户提供给我们改进的机会。

后记

一本著作的完成需要许多人的默默贡献，闪耀的是集体的智慧。
其中铭刻着许多艰辛的付出，凝结着许多辛勤的劳动和汗水。
本书在策划和编写过程中，得到了许多同行的关怀与帮助，及许多老师和作者的大力支持，在此向以下参与本书编写的人员致以诚挚的谢意：陈芳芳、马健、陈思鹏、苏宇飞、杜润瑶、屠爽、徐歆、王达菲、陈清杰、李伟、张保文、苏衍鑫、陆杰峰、贺咿轩、高常艳、刘江川、高连兵、程珍珍、杨艳丽、张艳芬、高峰、周碧华、王景洲、柳春阳、王士同、张崇祯、王加飞、刘谊林、李成柯、王磊、庞婷婷、赵强、王娜、白雪、彭瑞、曹兴泽、余莎、闫丽娜、张园园、江瑞芹、崔贵兵等。
本书在编写过程中，借鉴和参考了大量的文献和作品，从中得到了不少启悟，也汲取了其中的智慧精华，谨向各位专家、学者表示崇高的敬意——因为有了大家的努力，才有了本书的诞生。
凡被本书选用的材料，我们都将按出版法有关规定向原作者支付稿酬，但因为有的作者通信地址不详，因此我们尚未取得联系。
敬请您见到本书后及时函告您的详细信息，我们会尽快办理相关事宜。

媒体关注与评论

我寻找那些能够自动自发，能把信带给加西亚的人，让他们成为我们的一员。
那些不需要人监督而且具有坚毅和正直品格的人，正是能改变世界的人。
——乔治·布什（美国前总统）一个优秀的员工，应该是一个积极主动去做事，积极主动去提高自身技能的人，他会自动自发并且高效地投入到每一项工作任务中去。
——比尔·盖茨（微软前总裁）自动自发是一种极为难得的美德，它驱使一个人在没有人吩咐应该去做什么事之前，就能主动地做应该做的事。
——拿破仑·希尔（当代成功学励志大师）不论你有多高的才能，有多少知识，如果缺乏热情，那就等于是纸上谈兵，一事无成。
可是如果你智能稍差，才能平庸，却认真奋斗，满腔热情，所谓勤能补拙，一定能产生很好的业绩。
——松下幸之助（松下电器公司创始人）一个优秀的员工永远不会缺乏主动工作的精神，而永远都会保持自动自发的精神，他懂得为自己负责，更懂得为领导负责，为公司负责。
——源自于《致加西亚的信》

编辑推荐

第一图书网, tushu007.com

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