

<<摆正心态干工作>>

图书基本信息

书名：<<摆正心态干工作>>

13位ISBN编号：9787510700019

10位ISBN编号：7510700019

出版时间：2009-6

出版时间：中国长安出版社

作者：张戴金

页数：186

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>

<<摆正心态干工作>>

前言

各位亲爱的朋友，大家好！

非常感谢各位能给我一次用文字来表达的机会，因为，在此之前，我一直是拿着麦克风站在讲台上与别人分享和交流，一直从事着企事业单位员工心态、激励、执行和大学生成才方面的演讲与培训。

在这几年的演讲生涯当中，我奔走在全国各地大大小小的讲堂，累计做过1000多场的演讲。

无论是政府机关、高等院校还是各类企业，我一直奉行着“用生命影响生命，用生命感动生命”的演讲精神，每一次演讲，我都是在用生命的激情和力量在演绎。

相信，我的每一场演讲都深深震撼着每一位听众的心。

每次当演讲完毕的时候，总有很多学员纷纷找我签名，并时常问我：你有没有出一些这方面的书？

要是出书的话，他们就可以随时拿来翻阅，随时找到一种精神的力量。

同时，很多的企业老总也都纷纷鼓励我出书。

面对这么多热爱我的听众的期待，我一直想把我在演讲当中讲到的或者涉及的精髓变成文字出书，可由于我的演讲一场接着一场，无暇顾及出书事宜。

为了满足更多听众的愿望，后来，我终于狠下决心，推掉部分演讲，抛开公司管理事务，静下心来把我的思想、心得和经验变成文字与大家分享，所以，才有了现在你手中的这本《摆正心态干工作》一书。

<<摆正心态干工作>>

内容概要

工作的成败，根本上取决于人的心态。

如果视工作为享受，人就会积极地去投入、去努力、去享受，并从满意的结果中体会到快乐，于是便有了“努力工作——取得成果——感受快乐”的良性循环。

反之，如果把工作当作一种痛苦的历程，人便会心生不满，凡事抱怨，敷衍了事，从而一事无成。

工作就是我们生命的舞台，工作的成败预示着人生的成败。

也许，世界上不会每一件事情都能顺应自己的心意，也不是每一份工作从一开始就会适合自己。

让自己快乐一点，把工作当作一种享受，人生才能增加更多乐趣，事业才会日益大道宽广。

以正确的态度对待工作，随时随地求进步，以满怀激情和富有兴趣的心理状态对待每一件事情，并力求完美。

这样，人不仅能得到应有的报酬和晋升的机会，还会得到更有价值的东西——品格的锤炼、才能的展现和经验的积累。

<<摆正心态干工作>>

作者简介

张戴金，博思特教育培训集团董事长，中国企业“激情文化”创始人，中国培训师大联盟高级培训师，国内顶尖的成长型企业培训专家，长期以来，他先后为政府机关、高等院校、大中型企业等众多团体进行演讲与培训，从政府官员、企业总裁到基层员工、院校学生，数十万人听过他的演讲。其演讲风格激情澎湃、魅力四射，所到之处，学员们无不被他“用生命的激情和力量做演讲”所震撼和感动。

尤其，由他发起的《超级执行力与颠峰激励》、《优秀员工总动员》等精品课程已经面向全国100多个城市进行了巡回讲演，深得众多单位和学员的欢迎，并受到多家媒体关注，颇具影响力。

<<摆正心态干工作>>

书籍目录

序言第一章 你的工资究竟从哪里来你的工资究竟从哪里来用业绩证明你的价值变“要我做”为“我要做”工作来临：第一接受，第二完成多想想我还能做些什么有些事不必老板交代第二章 摆正心态，工作更出色做事不主动，前途很被动工作岂能“混”字当头别让坏情绪陪你来上班没有不好的工作，只有不好的心态摆正心态，从身边小事做起第三章 其实你是在为自己工作勤奋工作，首先是为了你自己其实老板真的不容易换位思考，多为老板分忧责任让人更优秀对工作负责就是对自己负责抱怨只会误了你自己第四章 别让工作心态误了你告诉自己：我要做好这份工职场中切忌好高骛远务实大于一切别把自己太当回事服从是执行者的职责别把自己位置摆得那么高第五章 调整心态，让心灵快乐从容学会放下，快乐其实很简单做人何必太固执遇事冷静别冲动斤斤计较的人只有两斤生气就是在和自己过不去给人面子，你才会有面子宽恕别人就是释放自己第六章 赢在职场，从改变心态开始敢于承认自己只矻一点点弯一下腰就能进一道门给别人让路，就是给自己让路永远都要做好你自己改变，从战胜自己开始战胜自己，做人生强者第七章 受益一生的职业心态提醒别在桌子底下放风筝“做对自己”很关键挑战自己，人生没有什么不可能用演主角的态度去演配角让别人对你竖起大拇指每天都要枕着良心入睡

<<摆正心态干工作>>

章节摘录

第一章 你的工资究竟从哪里来 在这里，我首先向每一位好朋友问一个职场当中很现实的问题——你的工资从哪里来？

上班拿工资，这好像是天经地义的事情。

可是，作为一个拿工资的人，请问，你真正思考过这个问题吗？

我在做演讲培训的时候，经常向学员们讲一句话：按能力予职务，按贡献予报酬。

所谓“贡献”，通俗理解就是你的“价值”，在一定意义上来说，老板正是按你的“贡献”为你的价值买单的。

曾经给一家公司做员工培训，我讲到过这样的例子。

就以我为例。

假设我要安排一个下属去帮我买一本书，这个下属接到指示，上班一大早就去买书，一直到下午快下班的时候，他才回到公司，然后气喘吁吁地向我报告：“我今天早上从八点一直到下午五点钟，跑遍了整个城市大小书店，都没有找到你要的书。

”请问，如果下属的工资是按日薪发放，我是否要给他发当天的工资呢？

我问现场所有的员工，我说觉得应该发的请举手，结果80%的学员都举起了手，那说明工资是应该要发的。

事实上，除了这家公司的员工，我想很多人也都这么认为。

我讲完了这一段，又做了一个假设，假如同样是买书这件事情，我不让自己的下属去做，而是请一个专门替别人跑路办事的跑腿公司去做这件事情，而且我也给他们谈好相关的报酬。

如果跑腿公司辛苦了一天，也没有买到。

请问，我是否应该给跑腿公司付报酬呢？

同样让现场员工们举手，结果没有人举手，都觉得不应该支付报酬，因为，没有买到书。

我说，那么我们来思考一下，同样的一件事情，同样的结果，两个不同的人去处理，要求报酬的态度却为什么不一样呢？

结果他们都不发言，沉默了。

从这件事情我们可以看出，在今天很多的企业当中，很多人认为，只要按时上班，领导交待的事情该做的都做了，该走的程序都走了，该说的话也说了，至于有没有为企业创造真正所需要的价值并不重要。

就算没有创造价值，没有功劳也有苦劳啊，所以都应该付报酬。

而我们发现，通常情况下，凡是给客户提供的任何产品或服务都是按照实际价值或预先谈好的价格给予支付的。

只要该产品或服务未达到预定的目标和结果，就被认定是有价值缺陷的。

企业面临的是市场，市场是只讲“功劳”的，身在职场，必须懂得“没有苦劳，只有功劳”才是公司的生存哲学，否则，职场之路将越来越窄。

企业是用价值说话的，所以我们说，员工加薪也好，发工资也好，也都是因为员工给企业创造了更多的价值。

这几年，我在全国各地做过非常多的“员工执行力”的课程培训，无论我走到哪里，我一直都在宣导一种思想，那就是：执行的真经就是不折不扣地拿到结果，对结果负责就是对工作的价值负责。

这一点得到了所有老板和学员们的一致认同。

是的，结果决定一切，结果第一！

这是一个凭结果说话的时代！

邓小平早就说过：“不管白猫黑猫，抓住老鼠就是好猫！”

”结果是检验一切的标准，一个企业的员工做事情没有结果，公司就不能发展，员工就不能生存。

能带来结果的员工就是公司最宝贵的财产。

我们每天都要靠结果来交换自己的报酬，也要用结果来证明自己的价值。

只要你能创造结果，不管在什么公司你都能得到老板的器重，得到晋升的机会。

<<摆正心态干工作>>

1994年，初进微软的唐骏没能去成他想去的市场部门，而成了微软WindowsNT开发组的程序员。那时微软拥有像唐骏这样的工程师不下万人。

如何让自己从这些小工程师中脱颖而出呢？

他做的第一步是发现问题，寻找机会。

在微软WindowsNT开发组，唐骏发现了微软在WindowsNT版本开发中的局限。

当时开发Windows程序是这样的，先做英文版，再由一个三百多人的大团队开发成其他语言版本。

这样的结果是，其他的版本落后于Windows英文版上市几个月甚至是几年。

唐骏认为这种办法是愚蠢的。

半年后，他经过实验，拿出了自己的解决方案。

微软很快接受了他的方案，并且委任唐骏为该方案的负责人。

实施方案的人又组成一个团队，唐骏就这样从一名普通的工程师成为一个部门经理。

唐骏后来告诫职业人，普通员工一定要站在老板的角度思考问题，同时最好能提出解决方案，这样才会受到重视。

不仅如此，唐骏还善于在公司的发展战略中发现自己的机会。

1998年，微软要在中国强势发展的势头被唐骏发现，于是凭借自己的技术优势、管理优势以及身为中国人的优势，他获得了到中国上海创办大中国区技术支持中心的新的发展机会。

在那里，唐骏用结果为自己的个人品牌增加了含金量。

他先是在没有一兵一卒的情况下，亲自面试，首批招收了27名员工，迅速构建了“上海微软”最初的班底；3个月后，管理系统初步建成，技术中心开始运转；6个月后，唐骏领导的技术中心各项运营指标已位居微软全球5大技术支持中心之首，唐骏也因此获得了比尔·盖茨总裁颁发的杰出奖，这是微软公司内部的最高荣誉。

由于成绩突出，一年之后的1999年7月，唐骏领导的微软中国技术支持中心首获微软全亚洲的技术支持业务。

唐骏成了微软亚洲技术支持中心的领导者。

唐骏之所以受到尊重，主要是有骄人的结果作为后盾。

在职场上，只有不断地创造结果，才能做到名副其实，只有花架子而无真本领的人，是无法得到他人的尊重与赏识的。

任何看起来华丽但无实际用处的外在因素，都不能决定我们的内涵和价值，要证明自己的价值，惟有靠真本领来取得惊人的结果。

既然例子谈到唐骏，那么在这里，就让我们记住唐骏曾经的老板比尔·盖茨说的一句话吧，这句话虽然并不高明但绝对正确，这句话就是：这个世界上不会有人在乎你的自尊，你只有先做出成绩，才会有人在乎你的感受。

用业绩证明你的价值 在市场竞争如此激烈的今天，业绩是一个企业的生命，也是员工工作的生命，没有业绩的员工，无法为企业创造利润，自然得不到企业的认可。

考核员工能力的标准是他们的业绩，只有做出业绩才能体现员工自身的价值，让自己“物超所值”，得到应得的报酬。

我们都知道，每年开年终总结会的时候，那些业绩好、利润高的员工一定是表彰大会的主角。

当然丰厚的奖金和红包肯定是少不了的，很简单，他们有业绩。

我时常说，公司不是福利院，不是慈善机构，也不是幼儿园，公司是一个要产生商业利润的正规运作化系统。

所以企业一定要盈利，一定要赚钱。

我还说了一句血淋淋的话：一家公司不盈利不赚钱，老板就是“凶手”，员工就是“帮凶”！

所以对员工来讲，通过一系列的财务数据反映出你的工作业绩，只有创造出业绩才能体现自己的价值。

当然，工作不是说出来的，而是踏踏实实做出来的。

只要你创造出业绩，就没有人可以质疑你，你才能赢得威信，成为最受组织单位欢迎的务实型人才。

俗话说：“革命不分先后，功劳却有大小。”

<<摆正心态干工作>>

” 在一个凭实力说话的年代，讲究能者上庸者下，说一句实实在在的话：没有哪个老板愿意拿钱去养一些无用的闲人，我们来看看IBM公司的例子。

1993年，郭士纳就任IBM公司董事长和首席执行官。

这是IBM第一次从本公司员工外挑选的一个领导人。

而郭士纳出任之际正是IBM亏损惨重、即将分崩离析之时。

郭士纳上任后，他的扭亏为盈的措施之一就是裁员。

他在一份备忘录中说出了自己的肺腑之言：“你们中有些人多年效忠公司，到头来反被公布为‘冗员’，报刊上也登载了一些业绩评分的报道，当然会让你们伤心愤怒。

我深切地感到自己是在要大量裁员的痛苦之时上任的，我知道这对大家都是痛苦的，但大家都知道这也是必要的。

” 不解雇政策是IBM企业文化的主要支柱，公司创始人托马斯·沃森认为，这样可以每个员工觉得安全可靠。

如今，郭士纳裁员却是动了大手术，辞退了至少35000名员工。

裁员行动结束后，郭士纳对留下来的雇员说：“有些人总是抱怨，自己为公司工作多年，薪水太少了，职位升迁太慢。

你们必须拿出点成绩让我看看，得给我创造出最大的效益。

现在，你们是否继续留任，就看你们的表现了。

” 通过一系列的治理整顿和改革，郭士纳在短短6年中重塑了IBM这个曾是传奇式偶像企业的美好形象，使之走上了重新增长的复兴之路。

职场中辞退员工是屡见不鲜的事情，有些人已经是处之不惊了。

但有一个道理我们必须清楚：公司作为一个经营实体，必须靠利润去维持发展，而要发展便需要公司中的每个员工都贡献自己的力量和才智。

公司是员工努力证实自己业绩的战场，证实自己的惟一法则就是业绩。

无论何时何地，假如你没有做出业绩，你迟早是 一枚被弃用的棋子。

<<摆正心态干工作>>

编辑推荐

消极抱怨、糊弄工作只会首先耽误了你自己、用轻视、敷衍的态度面对工作，即使满腹才华，最终也难免会一事无成。

当今社会，到处都是人才，但真正能放平心态、积极主动，用心做、干得好的员工，却是难得。实际上，那些摆正心态、积极做事的员工才是很多单位永不嫌多、真正需要的人。

<<摆正心态干工作>>

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>