

<<职业选手>>

图书基本信息

书名：<<职业选手>>

13位ISBN编号：9787801654298

10位ISBN编号：7801654293

出版时间：1970-1

出版时间：中国海关出版社

作者：孟志强

页数：269

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>

<<职业选手>>

前言

有一家企业，生产设备是从德国引进的，由于我们的维修水平有限，遇到设备大修都要从德国请来技师。

一天，德国技师在给设备更换零件，中国技师在旁边当帮手，德国技师伸手要一个十字螺丝刀，中国技师顺手递了过去，不料德国技师做出了一个令人吃惊的举动，把这个螺丝刀愤怒地扔在地上，大声斥责中国技师：“你想害死我呀！”

中国技师也是大吃一惊，这个老外怎么了？不就是一把螺丝刀嘛，至于发这么大的火吗？

原来，中国技师递过去的螺丝刀不符合设备维修手册上的工具要求，这些要求是很严格的，是什么螺丝就用什么工具，不能乱来，但是，中国技师平时从来都认为这是一件多么严重的事，只要能用、好用，抓过来就用，已经成为我们的工作习惯了。

事后，德国技师说明了发火的真正原因，他主要讲了两点：第一，不正确地使用工具，或者使用不正确的工具，容易让自己受伤，这等于危害自己的生命和健康，这是“你要害我”的第一层含义；第二，不同的工具，操作的要领不同，工作的质量不同，同样是拧螺丝，特定的螺丝要用特定的螺丝刀，拧到什么程度手感也是特定的，拧的过紧或者过松对机器都有害，如果机器维修不合格，就等于是砸了自己的饭碗，这是“你要害我”的另一层含义。

是我们的技师不知道维修手册上的要求吗？

显然不是，当德国技师发怒的一刹那，我们的技师立即明白错在哪里了，迅速正确地递上了螺丝刀，这说明我们不是不知道规则和要求，只是我们内心还没有养成遵守这些规则的习惯而已。

为什么我们那么不习惯遵守规则呢？

我们做了几年的调研和分析，了解到我们的员工普遍不懂得规则背后的意义。

一些员工们认为，把使用一个小工具上升到职业生命与危害健康的高度，未免小题大做了，内心中从来就没有对制度的敬畏。

另一些员工认为，机器能够运转就行了，机器寿命的长短跟我的利益又没有什么关系，何必那么认真呢？

还有一些员工认为，那些规定太死板，用什么工具，拧到什么程度都要规定，人又不是机器，谁能够那么严格地执行，谁能每次都不出错呢？

这就是职业化问题。

一是我们不专业，专业知识、专业技能和专业精神不够，凡事没有“认真”二字，不能够把事情做到极致；二是我们不商业，我们缺乏商业交换的意识；不懂得延长机器的使用寿命与公司给我的报酬有什么关系，缺乏最基本的契约精神和责任感；三是我们不敬业，我们还不懂得职业生命的意义，大多数人认为工作只是养家糊口的手段，而不是把工作视为实现职业价值与生命意义的过程，对工作的热情和执著不能够持续。

所以，什么叫职业化？

包括三个内容和层次，就是专业、商业和敬业，我们的目标就是打造这样一支职业化的团队，通过提高团队职业素质，提高企业的竞争力。

在这个案例中，德国技师与中国技师在理念与行为上的不同，就是职业选手与业余选手的不同：

业余选手满足自我，职业选手满足客户。

业余选手以自我感受为中心，我习惯，我舒服，我乐意就行，用什么螺丝刀不是手册说了算，而是我的习惯与心情说了算，所以，我愿意怎么用，就怎么用。

而职业选手却会想到，我是被雇主花钱雇来的，我对机器的寿命负责，就是对雇主负责，“拿人钱财，替人消灾”，不按照规则操作就保证不了维修质量，我就是失职，对雇主负责就是对自己负责。

业余选手做了就行，职业选手精益求精。

业余选手也在维修，也在拧螺丝，但是，拧了几下不知道，对机器的寿命会不会有影响不知道，只要机器转了就OK，能用就是目的，专业水平很差；职业选手就不同了，规定用什么工具，就用什么工具，要求拧到什么程度，就一定拧到什么程度，机器转了不是结果，精准地达到各项技术指标才是结

<<职业选手>>

果，平时苦练基本功，专业水平一流。

据统计，德国机器的寿命是中国的两倍，日本人均工作效率是我们的三倍，相同的机器，相同的岗位，为什么差距那么大呢？

答案只有一个：人的职业化程度不同。

在今天全球经济一体化的大背景下，企业竞争力决定国家竞争力，员工职业化决定企业竞争力，这是一个职业素质决定胜负的时代。

我们都知道一场拳击比赛，如果是职业选手与业余选手对阵，那么业余选手会输得多么惨！不幸的是，当我们的企业还是业余水平的时候，却在WTO这个拳台上，一下子碰上了职业选手，躲是躲不掉的，不管你愿意不愿意，不管你是否准备好了，比赛已经开始了……市场竞争几年一轮回，当每轮结束的哨声响起的时候，完成职业化的企业都将进入下一轮比赛，而依然停留在业余水平的企业将被迫降级，甚至永远被淘汰出局。

现在，比赛已经开始了，时间非常紧迫，不能犹豫，更不能等待，只有一边比赛，一边训练，在比赛中尽快把自己的团队训练成为职业选手，实现从业余选手向职业选手的转变！

<<职业选手>>

内容概要

《职业选手：团队的职业化》全面讲解团队职业化的通俗管理读物，中国员工“职业化训练基地”核心教材，来自作者亲自培训过的20多万员工的真实案例！

与日本、欧美企业相比，中国企业究竟差距在哪里？

真的是技术吗？

不是。

中国企业亟待解决的问题是什么？

团队的职业素质。

孟老师的回答非常明确。

我相信无论是对刚刚参加工作的学生、普通员工、部门经理，还是人力资源经理、公司CEO，《职业选手：团队的职业化》都是一本非常难得的好书。

<<职业选手>>

作者简介

孟志强，北京时代兴邦企业管理顾问公司首席培训师，管理畅销书《结果第一》的作者。1985年毕业于延边大学，留校任教4年，1992年大连理工大学硕士研究生毕业。曾有88年的企业高管经历，9年的专业咨询与培训经验，是国内著名的管理培训专家和资深的咨询顾问。

他创立的“中国职业化员工训练基地”为企业定制化培养人才，“九段总裁特训班”拿力培养第三代总裁，“团队执行力训练营”、“团队职业化训练营”、“中层领导力训练营”为企业培养优秀人才，已经成为国内团队训练的三大经典课程。

他率领讲师与顾问团队常年深入企业，解决管理难题，提出了“313企业成长解决方案”。“313”即“领导力”、“团队执行力”、“团队职业化”三大培训；“中高管团队执行力实战训练”训练项目，以及“人力资源管理项目”、“企业流程优化解决方案”、“ERP与企业信息化”三个咨询项目。

形成了“用培训改变思想，用训练养成习惯，用机制固化行为”的一整套提高团队素质，确立企业决定性竞争优势的解决方案，并在近3000多家企业普及应用，收到明显的实效，深受企业的称赞。

他主持的咨询项目主要是“公刮战略咨询项目”、“中层51执行力训练项目”，特色课程有“结果第一”、“职业选手”、“强大中层”、“九段总裁”和“51模式”。

简单、实用、震撼的风格独树一帜，广受企业的欢迎。

他曾经服务过联想、中国移动、娃哈哈、山东鲁能、中粮集团、志高空调等企业，常年为在北京、上海、天津、深圳、苏州、大连等的3000多家企业提供培训与咨询。

<<职业选手>>

书籍目录

前言 让我们一起行动：从业余选手向职业选手转变！

——中国企业员工职业化的历史选择第一部分 职业选手——我们的职业追求人的素质决定企业的未来 / 5职业化就是竞争力，竞争的关键是人的职业素质的竞争 / 5职业化就是生产力，雇用有职业素质的人，企业的无效劳动才会减少，效率才会提高 / 8职业化就是执行力，执行是要结果的行动，职业化的态度与技能是执行的保证 / 9职业选手与业余选手的四大不同 / 11态度上：业余选手做事马虎，漏洞百出；职业选手做事认真，少有差错 / 12专业上：业余选手以业为乐，浅尝辄止；职业选手以业为生，永无止境 / 16商业上：业余选手以自我为中心，有自恋情结；职业选手以客户为中心，有商人思维 / 18敬业上：业余选手消磨时光，碌碌无为；职业选手惜时如金，日夜兼程 / 20职业化的三个标准：专业、商业、敬业，学习姚明好榜样 / 24第二部分 专业技能——职业人的生存之本专业是我们的“看家本领” / 31这是一个“用钱买专业”的社会，没有专业，就没有雇佣关系的存在，专业是谋生的手段，专业是职业化的底线 / 31专业水平，决定了你做出什么样的结果，结果的价值决定了你有什么样的人生，所以专业决定人生 / 34专业的三个内涵和三个标准 / 36专业的三个内涵：知识、技能和态度，态度决定一切 / 38专业的三个标准：精、高、快 / 42如何成为专业选手？ / 45一个人：锁定目标，专注重复，千百次地把事情做对，就是专业 / 45两个人：教会徒弟，成就师傅；教会别人，成就自己 / 47一群人：专业合作，成长最快：团队优势互补的合作中，专业水平得到最快提高 / 49第三部分 商业交换——职业人的信托责任职业哪里来？ / 57交换产生商业，商业产生职业 / 57信任才有托付，受托才有责任 / 59雇佣是一种契约，信守承诺，绝不违约就是契约精神 / 62契约精神是职业化的核心 / 62契约是有形的，更是无形的，对无形的契约的信守，更能体现你的职业水平 / 65契约精神的表现是自觉、负责和公平 / 67如何树立契约精神，71观念上，要像商人一样经营自己，先付出，后索取，你得到的是持续的利益 / 71行动上：“拿人钱财，替人消灾”，这是契约精神最标准的体现 / 74第四部分 敬业精神——职业人的第二生命澄清对敬业的两种误解：“忘我”和“热情”不一定是敬业 / 85什么是真正的敬业？敬业是一种绝对精神 / 88绝对精神是单向的，只愿付出，不图回报 / 88把职业看成自己的第二生命，他们像热爱生命一样，热爱自己的职业 / 91敬业是一种内心的安宁，当我们像温斯顿一样，把工作当成一种生活方式的时候 / 93如何做到敬业呢？ / 95提升自己的快乐指数，每个人都应当给自己的职业找一个快乐的理由 / 95崇尚自己的职业，把护士称为“白衣天使”就是给职业赋予了一个美丽的价值 / 100第五部分 法制观念——职业人的道德训练两大“违法现象”，将会越来越多地出现在企业中，让我们警钟长鸣 / 107侵犯商业机密 / 107行贿受贿 / 110向世界级公司GE学习职业化，用制度消除员工犯错误的机会 / 114GE的职业化：不能与公司利益发生冲突 / 115杰克·韦尔奇的最后忠告：诚信是职业化的根本 / 117案例剖析：中国企业常见的十大不职业化行为 / 118案例分析：公司员工不职业化十大行为 / 119案例总结：《公司员工职业化十要十不要》 / 121案例分析：管理者不职业化的十大行为 / 122案例总结：《管理者职业化的十要十不要》 / 127你主张什么，员工就会遵守什么：总裁对员工职业化的六项主张 / 128主张客户至上，反对权力至上 / 130主张价值互换，反对利用讨好 / 131主张公开透明，反对暗箱操作 / 131主张追求卓越，反对打压员工 / 132主张求真务实，反对弄虚作假 / 132主张说话算数，反对朝令夕改 / 133第六部分 角色转换——“九九归一”职业思维训练法别人和自己是两回事：他是他，我是我，人与人不同，永远把握好我自己 / 139世界上没有绝对的公平，比尔·盖茨告诉我们“不要先改造，只能先适应” / 142有些事情没有可比性，人格是平等的，岗位价值却有高低之分 / 143功劳和苦劳是两回事：苦劳值得同情，功劳才值得赞美 / 145苦劳值得同情，同情可以让我们释放压力，但是不能够给我们自信，能够让我们自信的只有业绩 / 145IBM的起死回生告诉我们，对功劳的尊重就是职业态度，对苦劳的感谢就是讨好文化 / 147批评和表扬是两回事：接受表扬，不等于不能接受批评，149表扬可以，批评不可以，是不成熟的职业心态，说明一个人成长的空间到了“天花板” / 149因为被表扬了，就不能够受批评，把表扬当成不能接受批评的理由，是影响个人职业化成长的错误逻辑 / 151过去和现在是两回事：过去不能够代表现在。现在也不一定预示着你的未来 / 153无论你过去多么辉煌都挽救不了现在你的平庸，无论你过去多么默

<<职业选手>>

默默无闻也不能够阻挡你今天的成功 / 153感情和原则是两回事：感情归感情，原则归原则，绝不拿原则换感情 / 158黄健翔“失声事件”说明了什么？

/ 158公司中情感与原则间的“六大难题” / 160公事和私事是两回事：公是公，私是私，公私不分是江湖恩怨的祸根，164员工的是员工的，公司的是公司的，使用可以，但是一定要付费 / 164私生活是自己的，向别人过分地表露私生活，就是干扰他人的工作 / 167领导和朋友是两回事：“哥们儿”是“哥们儿”，领导是领导，职场上要严肃一些 / 169向刘国梁和孔令辉学习，做好领导和朋友 / 169无论他过去是你多好的朋友，但是他现在是领导，你就必须把他当领导 / 172亲属和同事是两回事：公司里边没有“家里人”，都是职业者，中国家族企业的兴衰取决于职业化，174家族企业本身没有问题，有问题的是家族成员摆不正自己的位置，以及我们把家族企业太当回事 / 174家族企业职业化应当从董事长做起，在公司主张“生人文化”，教育好自己的家族成员做好自己的事，告诉公司的职业经理人按照制度去执行 / 177商业和友谊是两回事：生意是生意，朋友是朋友，亲兄弟明算账。

熟人最好不做生意 / 181最好不要把商业伙伴当成好朋友，商业就是商业，朋友就是朋友，用友情作商业，最后商业不是商业，朋友不是朋友 / 181朋友之间最好不做生意，如果一定要做，必须遵守商业规则，否则朋友容易成仇人 / 184第七部分 六项修炼——职业人的行为训练职业化是可以训练出来的：训练需要付出，不训练付出更多，职业化从最容易的地方开始做起 / 189人性不好改变，但是环境很好改变，用环境去制约不职业化的行为 / 189多数人不好改变，但是少数人很好改变，少数人可以成为职业化的典范 / 194社会不好改变，但是企业很好改变，企业要成为社会文明与进步的引领者 / 196职业化的六项修炼 / 199岗前培训：宁可晚上岗7天，也要做好岗前职业培训 / 199入职仪式：让员工的职业化从“第一次”感动开始 / 202内部证书制度：建立一个让员工自觉公司职业化宪章：一个团队需要职业化的行为准则，一家公司需要职业化的最高纲领 / 222第八部分 身心健康——职业人的气质训练职业心理——没有成熟的职业心理，就没有成功的职业生涯 / 236影响员工职业心理的五大因素：业绩、领导、收入、环境和客户 / 238如何调解职业心态的五大秘籍：想清楚，找方法，不卑不亢、欢迎检查，做业绩 / 252职业保健——没有健康的身体，就没有生命的质量 / 257职业人英年早逝为我们敲响了生命的警钟：中国的企业家真的很累！

/ 258职业化的意义在于提高生命的质量：不要忘记为什么工作 / 261做好职业保健，延长职业生命：生命是短暂的，事业才是长久的 / 263后记 职业经理人在哪里？

/ 266

<<职业选手>>

章节摘录

你可以喜欢意大利足球队，但是你不能把你的情感强加于观众，你可以尽情狂吼，如果是你一个人的时候。

但是，你是一名职业解说员，不是普通的球迷。

你没有权利把这种个人的喜好强加给亿万观众，你也没有资格把噪声灌进观众的耳朵，你个人的情感是你个人的事，不要影响我们看球，这就是原则。

黄健翔错在哪里了？

就是把个人的情感与解说员的职业原则混淆了。

不久黄健翔就从中央电视台辞职了，成为了一个自由职业者，身份变了，做事的职业原则也就变了。

黄健翔在广告中不管动作多么夸张，在娱乐节目中不管怎么搞笑，在博客中不管语言多么尖刻，只要不违法，不违反公共道德，没有人会说什么，反而许多人喜欢他的个性，让我们看到了一个本色率真的黄健翔。

最近黄健翔又加盟到CSPN（中国体育电视联播平台）了，担任总运营商神州天地体育传媒（北京）有限公司副总裁，他又是一个职业经理人了，我们相信他不再会有那样的错误了，他会成为很优秀的副总裁和解说员。

公司中情感与原则的“六大难题” 在我们的公司中，我们的角色都是固定的，如果出现情感与原则处理不好的事情，就会影响公司的正常管理与发展，影响公司的效率与合作。

特别是在我们这个人情味浓重的国家，稍微不注意，我们就会混淆情感与原则的界限。

在公司中有最难处理的“六大情感关系”：师徒关系、老乡关系、同学关系、恋爱关系、亲属关系和辈分关系。

先说说师徒关系。

<<职业选手>>

媒体关注与评论

持续性经营和发展是成长型企业面临的主要问题。

孟老师以睿智的思想，剖析了众多成功和失败企业的案例，用事实告诉我们：团队职业化是企业基业常青的必经之路。

《职业选手》系统描述了怎样通过专业技能、商业交换和敬业精神打造职业的队伍，是不可多得的管理通俗读物。

团队职业化也是泛博长期经营策略之一，相信学习此书定能加速泛博职业化建设。

——北京泛博科技有限责任公司董事长郑超斌 孟老师的新书《职业选手》为成长中感到困惑的企业点明了企业必修之“道”，企业管理之“道”——企业的职业化素质。

解其道，释其理——“道”之三重境界：知“道”、行“道”、得“道”。

道若无行，焉能得道！

知“道”而无行是为庸人，知“道”而行之是为仁者，行“道”而得之是为贤能。

成功者尊“道”、多行“道”，故而得道；失败者讲“道”、少行“道”，故而失道。

此书化繁为简，举重若轻，读来通俗却耐人品味，极具借鉴意义。

——北京京城环保产业发展有限责任公司总经理康毅庆 与日本、欧美企业相比，中国企业究竟差距在哪里？

真的是技术吗？

不是。

中国企业亟待解决的问题是什么？

团队的职业素质。

孟老师的回答非常明确。

我相信无论是对刚刚参加工作的学生、普通员工、部门经理，还是人力资源经理、公司CEO，孟老师的《职业选手》都是一本非常难得的好书。

——日星电气（昆山）有限公司总经理任莉 一块铁，可以锯融磨损，也可以百炼成钢；一名员工，可以态度消沉、绩效平平，也可以积极主动、屡创佳绩。

企业员工绩效的优劣，取决于员工职业化程度的高低。

孟老师《职业选手》一书，是职业化团队成功的指南，很值得我们学习借鉴。

——天津市津宝乐器有限公司总经理刘运斌

<<职业选手>>

编辑推荐

业余选手 做事马虎，漏洞百出 以业为乐，浅尝辄止 消磨时光，碌肆无为 自我中心，自恋情结 职业选手 做事认真，少有差错 以业为生，永无止境 惜时如金，日夜兼程 客户中心，商人思维

<<职业选手>>

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>