

<<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>

<<别把工作当儿戏>>

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。

<<别把工作当儿戏>>

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的精心之作。

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

<<别把工作当儿戏>>

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，那么就很容易得出了“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。

<<别把工作当儿戏>>

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的精心之作。

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>