第一图书网, tushu007.com

<<唤起你的工作热情>>

图书基本信息

书名：<<唤起你的工作热情>>

13位ISBN编号：9787802286962

10位ISBN编号：7802286964

出版时间：2008-8

出版时间：新世界出版社

作者：兰茨伯格

页数：168

字数：200000

译者：徐笑春

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

世界上最重要的是什么？
金钱，权力，性？
食物，房子，安全？
爱情？
健康？
尽管以上这些事物都非常必要，但是还有更加重要得多的事物，这就是激励你自己和他人的能力，因为激励的技巧和习惯将令期望未来的能力、使梦想焕发新生的自信心和成功的奇迹都泉涌而出。
但奇怪的是，激励的技巧极少获得传授，除非被生活中冷嘲热讽的枪林弹雨或者偶然发生的小插曲所昭示。
本书旨在通过提供许多人在多年的岁月流逝中有效运用的简单工具和技巧来填补此空白。
本书的风格与我的其他作品(它们论及教练技巧和领导才能)一脉相承。
这种风格行之有效，因为拙著已经以十四种语言售出逾十万册。
具体说来，每一章集中探讨一种激励的技巧，对之精确描述，并且举例阐明如何运用该技巧所举之例皆为阿历克斯传奇生涯中为拯救其职业所进行的奋斗的幕幕场景。
尽管拙著原为职场生涯所撰，但自本书首次出版以来，我获得了诸多评论，皆称该书将令读者发现所获得的帮助之荫泽远过于此。
什么是激励“ 激励 ”是那些有着诸多差别细微的不同含义的词语之一。
本书所使用“ 激励 ”一词具有下列含义：使你自己(或者其他人)贯注力量去实现积极目标的技巧。
该技巧包含一系列相互促进的步骤：创造愿景和动力，培植信心，毅然行动，观察结果并克服障碍，建设性地应对反馈……这又回溯到信心的培植。
自我激励的技巧鼓舞成功者更上一层楼，推动潦倒者自救，促进我们大家的成长。
如果你能施以援手来激励他人，那么你所给予他们的是一份难以忘怀的礼物。
在当今的商业世界中，除非你能激励你的下属，否则你不可能成为一名领袖。
但是，该技巧的重要性远非仅仅限于工作场所，因为我们所有的人在某些时刻都会在某种程度上成为领导者——不论是对家庭、或一群朋友、或一个运动团队，或者是患难之中的朋友而言都是如此。
在现今这个越来越变幻莫测的世界上，也许只有一个高招可以让你真正高枕无忧——就是自信不论环境可能强加给你的是什么，你都拥有激励自我的能力。
你从本书能获得何种教益本书之所以以“ 激励之道 ”命名，是因为本书所论述的激励你自己和他人所导致的结果相互紧密联系，正如道教中的阴阳一般。
你可曾被那些他们自己都未曾被激励的人所激励？
在你成功地帮助他人达到激励状态之时，难道你自己未曾也感到激奋不已？
一旦你阅读完本书，并应用其中的某些建议，你应该能够激励自己去实现某一特定目标，在整体上更加“ 激奋不已 ”，而且能够对他人施加惊人相似的影响力。
然而，任何书籍都仅仅只是指南而已，熟能生巧是良训。
另外，我冒昧建议读者采用一些简单办法“ 毅然行动 ”在和其他人互动的基础上发展激励的技巧。
贯穿本书的卡通画和离奇故事旨在使本书有趣易读。
附录A就读者如何方能最有效地从本书获益提出了一些建议。
本书结构本书的第一部分解释了一项可以用于激励你自己和他人的简单然而威力巨大的技巧。
该部分展示了富有激励技巧的人所追求的不仅仅是让别人开心，而且还包括帮助该人意识到在剧增的努力和令人激奋的回报之间的持续联系。
激励是帮助他人创造一项过程并习惯性地应用它，而不是提供某种一次性抚慰。
本书第二部分解释了应用心理学的有关要素——这些是你发挥经理职能所不可或缺的。
而且我确信你会发现这些知识并非仅仅和工作场所相关。
至少在今日的商业世界里，持之以恒地全力投入和全神贯注是个人成功和幸福的必备要素。
我希望本书能够帮助阁下和其他读者迅速沉醉于给予激励的积极习惯中。

<<唤起你的工作热情>>

内容概要

不少人工作了一段时间之后，突然发现自己成了一个机器人，每天重复着单调的动作，处理着枯燥的！
事物，每天想的不是怎样提高工作效率，提升自己的业绩，而是盼望着能早点下班，期望着上司不要把困难的工作分配给自己。
　　这样的人，人生的目标只是想过一天算一天，他们不断地抱怨环境、抱怨同事、抱怨工作，在工作中不思进取，在生活中不求上进，不由得不陷入一个职业的困境中。
　要想摆脱这种职业困境，唯一的办法就是唤起自己的工作热情。
带着热忱和信心去工作，全力以赴，不找任何借口。
　一个充满工作热情的人，会保持高度的自觉，把全身的每一个细胞都调动起来，驱使他完成内心渴望达成的目标。
热情是一种强劲的激动情绪，一种对人、事、物和信仰的强烈情感。
　热情无疑是我们最重要的秉性和财富之一。
不管你是否意识到，每个人都具有火热的激情，它是一个人生存和发展的根本，是人自身潜在的财富，只是这种热情深埋在人们的心灵之中，等待着被开发利用。
　本书通过饶有生趣的故事和案例，以及心理分析手段，帮助每一位员工看清个人的弊病，通过逐步调整的手段，激发员工的潜能，进而唤发员工的工作热情。
　本书由世界著名人力资源培训专家经过多年实践总结而成，在世界各国著名企业中享有很高的声誉，被誉为提升员工绩效的宝典。
每一位读过本书的读者，都将以一种积极的态度看待自己的工作和生活。

作者简介

马克斯·兰茨伯格，作家兼培训专家。
他长期担任麦肯锡咨询公司的合伙人，负责对麦肯锡英国公司的咨询顾问进行培训。
他曾在英国剑桥大学攻读物理学，并获得斯坦福大学MBA学位，现居英国伦敦。

他的著作是其长达25年之久的为私人、团队和公司提供咨询服务的经验总结，以14

书籍目录

本书导言阿历克斯的激励王国历险记第一章 激励和领导才能的三个维度第二章 VICTORY——激励的要素第三章 愿景第四章 动力——金钱、权力、性、尊重、嫉妒、骄傲、责任、完美、希望第五章 信心第六章 毅然行动第七章 观察结果，视障碍为机遇第八章 应对反馈第九章 你第十章 心理学精要第十一章 人格类型第十二章 惧怕成功以及无法被激励的其他原因第十三章 摧毁激励第十四章 多米诺效应第十五章 婴儿潮那代人遇上七十年代生人第十六章 NLP——神经语言学规划第十七章 表扬第十八章 压力：头脑、身体和精神第十九章 工作场所以外的激励第二十章 精通激励技巧概要附录

章节摘录

第一章　激励和领导才能的三个维度本章中阿历克斯看到了拂晓前的曙光——他意识到需要散布激情
阿历克斯结束了度假并回到了工作岗位。
尽管他的行李箱很轻——如同他的钱包一般，但是他的双肩却稍微有点耷拉。
整整一周他都在等一通电话，祝贺他荣升为董事会成员的电话。
但是这通电话始终没有来。
虽然董事长和他在电话中进行过简短的交谈，但他没发现任何明确的信息。
现在阿历克斯担心杳无音讯会最终变成坏消息。
借助假日肤色做掩护，阿历克斯冒险溜进了位于公司全球总部大楼十层的执行办公室。
他一边和秘书朱丽娅愉快地打招呼，一边在心里揣度就自己的职业生涯变动的可能性她究竟知道了些什么。
她没有透露什么。
“……哦，对了，”她无动于衷地结束了谈话，“顺便说一声，杰姆想在九点三十分见你。
”杰姆是一个非常直率的家伙。
他也是阿历克斯的顶头上司。
阿历克斯知道伸出来的欢迎之手也将同时昭示他的幸运或者厄运。
他不知道会是哪一种结果。
他来不及进一步胡乱猜测，因为杰姆不期而至。
“度假愉快吗？
”杰姆问候道。
阿历克斯知道这问题仅仅是客套话而已，因为杰姆在他对面坐下，接着说道：“很抱歉我没给你打电话。
这事儿有点麻烦，你知道的。
我们最好别兜圈子啦！
公司恐怕无法任命你为董事会成员……”阿历克斯的脑袋感到天旋地转。
大家都知道这次是他最后的机会。
阿历克斯努力想集中注意力，但他的思维之车没头没脑地横冲直撞，一会儿快速前进，一会儿快速倒退。
“我该告诉莎拉什么？
”“那间希腊酒吧叫什么名字来着？
我们上周还去过那里呢。
”“杰姆会不会解雇我？
”阿历克斯要在几小时之后才能明白下面这篇经过艺术家精心粉饰的杀伤力话语的含义：“你知道，阿历克斯，我们通常认为你干得很棒：你为公司找到了极好的并购目标，主持了一些大型的重组活动，而且在执行委员会会议期间作出了重要贡献。
”“但是。
对于我们所处的行业而言，人才至关重要。
这些人才需要激励和鼓舞，而不是仅仅被管理好就够了。
尽管你的团队确实视你为教练，但是大家感觉你仅仅只是完成了教练的职责。
也许你对于如何进行真正富有激励性的领导没有给予足够的注意。
公司对领导素质的这方面要求正在趋于更严格——特别在遴选董事时候更是如此。
”阿历克斯的肾上腺素最终发挥了作用，让他听到了杰姆的最终总结：“我知道你需要一些时间来消化这些。
现在有一个职位空缺——特别项目部主管。
我们认为你应当到该部门待上一两个月，这会有助于你把事情彻底想想明白。
”“你是不是说我在公司里已经没有前途可言了？

”阿历克斯嘟囔了一句。
紧接着，他下了更大的决心：“这不公平！
”“听着，阿历克斯，真正的领袖有三方面共同点：构建和描绘团队该向何方去的激动人心愿景的智慧和艺术技巧；鼓舞和激励团队、客户和与愿景相关的其他人的激情；自我激励能力，个人魅力和解决问题的技巧，以便帮助保持团队以及个体成员斗志昂扬、高歌迈进。
这些素质综合起来就构成了激励他人的能力。
”“我们不是说你一定缺乏这些能力，只不过我们并没有发现你足够地发挥了这些技巧。
因此，你并没有被解雇。
不过，你应该花费一些时间来想想你是否能够——并且热诚希望——向我们展示这些技巧。
如果你决定离开公司另谋高就，我对此十分理解。
当然我也无法承诺在近期给你提升。
”阿历克斯很清楚这一切意味着什么。
特别项目从来就没有什么非常特别之处。
该部门是即将出局的高级职员的暂时栖身之地。
“把事情彻底想想明白”意味着另谋高就。
阿历克斯知道他正迈向死刑台，而且获得赦免的机会很渺茫。
他的同伴将是“褪色五员”——一小撮公司没有更合适位置安排的中级职员。
杰姆离开办公室后，阿历克斯一动不动地呆呆坐了好几分钟。
接下去他想到大厦外面走走，以便清理一下思绪。
从电梯里钻出来后，他眯缝着眼睛看着潮水般淹没了旋转门和接待区的阳光。
一个身影像被光线推着一般靠近了他。
这是迈克尔，公司的前任首席财务官，曾经指导过他。
迈克尔现在每个月当几天公司的非执行董事。
“阿历克斯，你还好吗？
好久不见，刚刚度假回来？
”“是的，不过我刚刚获知一个令我难过的坏消息。
”迈克尔猜想阿历克斯已经知道董事会的决定了，但他还想证实一下：“你刚和杰姆会过面？
”“是的……对了，今天晚些时候我们能有机会谈谈吗？
”迈克尔犹豫了一下，“……阿历克斯，我今天一天都要开会。
”但是他知道阿历克斯需要帮助，“如果你愿意的话，我们可以在六点三十分左右简短地喝上一杯。
”阿历克斯高兴地接受了这个提议。
他知道回家后得把这个令人沮丧的消息告诉莎拉。
也许事先和迈克尔谈谈会有助于他排练一下如何对她说。
而且，说不定迈克尔会更实质性地帮帮他……激励和领导才能有许多理由要求我们培养激励的技巧和习惯。
最基本的原因大概就是：a）成为更有效率的领导者；b）在更广泛的意义上成为世界上一个积极向上的博爱、慈善的一分子。
我们每个人都可以选择是否要博爱对人。
但是商业上的成功者通常都是领导者，而且，在工作场所之外，领导他人的需要通常不期而至地降临在我们身上，而不论我们是否有意去寻求这种机会。
我们中的大多数人都会在某些时刻成为某些事情的领导者：一个公司，一个职业团队，一个运动团队，一个家庭，共同外出看电影的一群朋友；最低限度上，我们领导和主宰我们自己。
关于领导才能的论述已经汗牛充栋，但它们都可精练为一个简单的公式，在下边会对此公式做解释：
领导才能=愿景×鼓舞×动量请注意，尽管领导者一般首先集中发展“愿景”，然后依次是“鼓舞”和“动量”，然而，在工作进展中，该领导者也会继续在所有这三个方面努力。
除此之外，虽然每个领导者都有自己独特的风格，但是，真正的领导者会在所有这三个方面都满足最低的临界阈值要求。

不会鼓舞的愿景创造者不是一个领导者，能让团队保持冲量的人若缺乏愿景则也不是领导者。
那么，激励和领导才能之间的关系到底是怎么样的呢？
◆如果你不能激励他人，那么你不可能成为一个卓有成效的领导者；◆激励和领导才能的所有三个方面紧密结合；◆尽管所有的领导者都需要激励，但并非所有的激励者都需要成为领导者。
也许你应用激励技巧的目的“仅仅”是为了帮助一个朋友。
本书的其余部分旨在为你提供一些容易记忆并且实用的工具，以帮助你激励自己和他人。
第二章描述了这些工具中的第一项。
不过，请首先完成附录B中的测评表，这样的话你的进步就会更有针对性。
第二章　VICTORY——激励的要素阿历克斯发现了足以永远改变他生命的一张简图傍晚时分，在距离办公室一箭之遥的酒吧里，阿历克斯敲了敲吧台：“请来两杯威士忌。
再来两杯。
”在过去五年中，迈克尔曾经在许多场合中对阿历克斯施以援手，所以阿历克斯信任他。
当他们在一个安静的角落坐定后，阿历克斯觉得可以直接把杰姆的评论全盘托出。
“……所以，公司把我看作为一个好的管理者和经理——甚至具备教练的能力——但是公司并不认为我是一个鼓励者、一个激励者和一个领导者。
”“那么这让你有何感觉？
”迈克尔刨根问底。
“真糟糕，”阿历克斯答道，“他们真的不知道我有多棒，我在激励别人方面很出色，问问我的团队就知道了。
”“我们知道。
”不幸的听众睁大了他的双眼。
“阿历克斯，我想你不能避而不谈这个问题。
你需要全力以赴地处理好它：不只是为了工作，而且也为了你生活的其他方面，你需要攻克激励这个难关。
我们在过去就你的管理风格进行过讨论——逻辑性强，控制得当，而且也不乏洞察力和直觉。
不过，我认为你应该准备好在激励和鼓舞他人的技巧方面下功夫。
可能这里我有点跑题，不过，我想你的家庭也会看到由此带来的益处。
”“现在我已经退休，所以我的时间安排灵活多了。
我很愿意帮助你。
虽然我不确定这些帮助对你在公司里职位的提升是否及时，但是不管怎么说，你的生活总还是要继续，而我确信在你点燃他人热情的能力方面付出努力真的是很值得的。
”阿历克斯也不清楚这次谈话是否令他开心。
他全部所需要的无非是能帮他难受的谈伴分忧，但现在看来他像是一堂课程的听众。
“迈克尔，你想怎样帮助我呢？
”他半真半假地问道。
迈克尔问了问阿历克斯到目前为止他关于自己正面临的困境所总结出的结论是什么。
阿历克斯回答道，在整个下午的过程中，他参观了特别项目部，会见了部门的“褪色五员”，了解到目前的特别项目是回顾一下去年的全部客户投诉。
这是董事长的偏好，其他人看起来对此都缺乏真正的兴趣——包括特别项目部的五位成员。
他还告诉迈克尔，他一直在试图作出接下来几个月该怎么做的决定。
他或者将全力以赴地另谋高就，或者他将在特别项目方面做出一番优异成绩，以此来证明公司的错误。
但是，他决定不了该在哪个方面全力投入。
“你所有这些‘非此即彼’的想法都是些什么呀，阿历克斯？
你非常清楚地知道激励你那五个‘褪色’的部属所需要花费的功夫可远远不止你如何和他们交流这么简单，但是这些还远远比不上你投入到整个团队中的全部时间和精力。
为什么不双管齐下呢——一方面致力于在此项目中表现出众，与此同时通过在公司以外寻找到一份可

能的工作来构建一张防护网？
如果你这么做了，那么即使你最后还是需要离开，那你也不会觉得自己是一个失败者。
”阿历克斯不太听得进批评意见。
不过，显然迈克尔对他真的很有信心。
这就使得这些评论容易接受多了，甚至可以说是有点令他激动。
最后，他问迈克尔，如果他决定选择激励整个团队的话，迈克尔能否可以教他一些小窍门。
“好吧，阿历克斯。
虽然我一会就得走了，不过，我还是会把我所拥有的激励技巧以几个要点的形式全部告诉你。
我还会给你画一张图，这是十五年前别人告诉我的，而且对这张图我屡试不爽。
”看到阿历克斯听得很入迷，迈克尔继续说道：“这些要点中绝大多数既和你如何激励自己有关，也和你如何激励他人有关——不过，我相信你能自己把这两者相重合的部分搞清楚。
”“要点之一，如果你想激励其他人，那你就必须自己首先真正地被激励。
这听起来有点像是老生常谈，但太多的经理人和领导者自己获得了激励，却没有把激奋状态给传布出去，或者在并不激奋之时假装已经被激励起来了。
人们能够很容易地辨别真伪。
如果你在目前的职业角色上无法被激励，那么就改换到确实．能够令你激动不已的职业角色上去，这样你的激情将会激励他人。
”“要点之二，集中力量在他人工作或者生活中的某一特定领域来激励他人。
有些人试图区分‘在整体上感觉更加被激励’和‘被激励去完成一些特定目标’。
别在这个暗藏杀机的问题上浪费时间。
听我一句话，如果某些人在他们生命中某些特定领域获得激励，那他们很快就会开始觉得整个人生也得到了激励。
”“要点之三，要做一个艺术家，而非仅仅做一个教师。
激励技巧很大程度上是和如何让别人在一幅成功的景象感召下全身心地投入奋斗有关。
你得调动自己的艺术技巧来描绘出一幅关于该人或者整个团队会实现什么样的目标的真正富有吸引力的图画。
当然了，每一个艺术家都需要了解他／她的观众——你给某人描绘的愿景应该和他的个性息息相关。
”“要点之四，‘鼓励’——‘使有勇气’。
这真是个有趣的词。
给他们勇气。
为了实现这个目标，给予赞扬总是能起到很大作用。
在这个全角度反馈的时代里，职场中人持续不断地被混合状态的信息狂轰滥炸——暗藏的非议几乎总是与貌似积极的评价形影不离。
所以，请给予对方纯粹的赞扬——不论何时，只要有必要，你就应该这么做。
其他诀窍包括：帮助他人意识到自己的进步，以及他们的进步是如何与更宽广范围内的愿景（他们自己的愿景、团队的愿景，或者整个公司的愿景）吻合得天衣无缝。
你还需要帮助他们确保没有因为不健康的自我对话而下意识地减弱自己的激励状态。
”“最后，你需要把自己的节奏调整到适合一场马拉松赛跑、而非短距离冲刺。
你不太可能一蹴而就地激励他人。
在时间、耐心和赞扬等方面，调整好你提供帮助的节奏，以便能持之以恒地完成整个过程。
当然了，所有这些窍门都是既可以用于激励他人，也可以运用于激励你自己。
”在阿历克斯沉思时，迈克尔喝完了酒。
“这些作为背景知识而言确然不无裨益，不过，你如何激励别人来实现某一特定目标呢？
”迈克尔伸手到口袋里取出钢笔，把两只啤酒杯垫翻转了让其空白面朝上。
“这里就有必要说说那张图了。
关于这张图的细节我们得另外找个时间好好谈谈，现在我先简要为你勾勒一下。
这张图叫做VICTORY环。

我可以保证，它可是有着百分之一百的成功率。
”激励的VICTORY之环激励你自己或者激励他人的过程都包括一系列步骤。
激励是个过程，极少能一举奏效。
这也是一个循环往复的过程：这些组成步骤都需要你在给这个环进行数次翻新的过程中得到不断的改进和强化。
激励过程的五个组成步骤如下所述：◆愿景。
激励过程中最关键的步骤也许就是为“成功”描绘一幅富有吸引力的愿景。
你不可能在真空中描绘出这幅景象——它需要从某些现实元素中发展出来；或者是缘于你自己所羡慕或者憎恨的某个人物形象；或者经由和他人的交谈而来；或者是通过被激发的“想象力”而形成。
另外，愿景极少是“理论化”的，只有在愿景动用了全部的六种感官，而且为简要的行动计划奠定基础的时候，它们才最能够派上用处。
请参见第三章关于愿景的论述，以及第十六章关于NLP的论述。
◆信心。
“信心（con——fidence）”一词缘自拉丁文“以坚定的信念”。
坚定持有的愿景会培植信念和信心。
第五章会举例说明其他增强信心的方法。
第十七章论述了赞扬。
◆毅然行动。
最终你还是得采取某种针对目标的行动。
有时候这需要你“在深水区跳水”。
不过，如果你已经把游泳池灌满了水，就是说，你拥有显著的愿景，而且你知道自己会游泳并对此很有信心，那么你将会活下来，说不定还可以胜出。
（参见第六章）◆结果和障碍。
你的努力终将得到回报，此过程中你也许会蒙幸运女神眷顾，也许不会。
（参见第七章）◆应对反馈。
你的总体感知以及随之而来的信心既由实际的结果或者反馈自身决定，也取决于你如何应对这些来自于你自己或者他人的反馈。
（关于如何应对反馈请参见第八章）当然，VICTORY中的Y代表“你”，以那些激励你和你的成功的基础因素为表征。
（参见第九章）作为高层次的总结，这就是激励你自己——以及激励他人的过程的本质核心所在。

媒体关注与评论

一个优秀的员工，最重要的素质不是能力，而是对工作的热情，没有热情，工作就是一潭死水。
人的价值=人力资本×工作热情×工作能力。
——美国经济学家罗宾斯（Robbins，S.P.）
“在这本书中，正经的理论、机智的实践和实用的模型熔为一炉，卓富生动！
它给我带来了无尽的灵感，并在很大程度上改变了我的工作方式，毫无疑问……重新激发了我对工作的热情！
”
——里塔·克里福顿，Interbrand首席执行官
“在当今这个充满沉重压力和‘截止日期’的世界里，那些对工作充满热情的人显得尤为难得和重要。
《唤起你的工作热一隋》就为我们提供了一些非常有用的建议，以及一大堆有趣的故事”
——卡罗林·费尔贝恩，BBC公司战略总监
“聪明的人总是在想着如何激励自己身边的人，让他们唤发热情。
本书就是一本关于激励的书，”
——查尔斯·亚历山大，雷曼兄弟公司执行总监”如果你对如何激励别人的工作热情很感兴趣的话，那就请读读这本书，你对此不感兴趣的话，你也应该读读这本书，并准备彻底改变。
”
——帕特里克·杜恩，3i plc公司总监
“成功的领导者总是能够激励平凡的人们取得非凡的业绩。
本书就是一本关于如何激励的书。
它将帮助你最大限度地激发与你共事者和你自身的潜能。
”
——克里斯托弗·罗德里格斯，布拉德福德和宾利建筑协会首席执行官
——罗杰·赫尔姆斯，马克思＆斯宾塞公司首席执行官
——卢斯·泰特，PA执行评选主席

编辑推荐

《唤起你的工作热情:激励与被激励的神奇之术》由世界著名人力资源培训专家经过多年实践总结而成，在世界各国著名企业中享有很高的声誉，被誉为提升员工绩效的宝典。
每一位读过《唤起你的工作热情:激励与被激励的神奇之术》的读者，都将以一种积极的态度看待自己的工作和生活。

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