

<<员工突击精神>>

图书基本信息

书名：<<员工突击精神>>

13位ISBN编号：9787802510999

10位ISBN编号：7802510996

出版时间：2008-9

出版时间：金城出版社

作者：张昕 黄姗姗

页数：221

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>

<<员工突击精神>>

前言

看过《士兵突击》的人，都会觉得许三多能成功是个奇迹，他的成功究竟仅仅是演绎在虚构的电视剧中，还是也能发生在现实的生活中呢？许三多的成功并不是一条荒诞的路，当众多“突击迷”欢呼雀跃的时候，我们应该明白，他们不仅在为许三多欢呼，为钢七连感动，为老A折服，电视剧呈现的只是扣人心弦的故事；《士兵突击》的成功关键是它重新寻回了人们寻找多年的成功的最根本的要素--突击精神。

其实，突击精神对于国人并不陌生，中国人民历尽磨难仍坚韧不屈，中国军人能置之死地而后生，中国企业家能创造原本想也不敢想的神话，这些凭借的恰恰就是突击精神。突击精神并不是一个抽象的概念，而是散落在琐碎里，显露于团队中，发挥在困难时的素质。在表现这种突击方面，没有什么能胜过《士兵突击》了。

<<员工突击精神>>

内容概要

对待每一件小事，就像对待救命的稻草一样，让稻草在别人的不屑中成为参天大树。

员工的突击精神，就是无论公司环境如何变化，都要做好自己该做的事。

不是为了别人，而是为了自己！ 员工从入职到优秀，从优秀到卓越，突击精神永远都是核心竞争力。
突破自己，突破境遇。

<<员工突击精神>>

书籍目录

- 序：人总要有点突击精神
- 第1章新人突击
1. 新人三板斧--“是骡子是马?拉出来遛遛!”
 2. 服从原则--“命令就是定义,命令不容置疑。”
 3. 不要自作聪明--“简单复杂化。”
 4. 学会示弱--“总要求每件事都成功,这搞不好要叫作失败。”
 5. 不要急着画句号--“自以为早熟的人其实都很晚熟,骄傲的人又都很性急,急着给生活画句号。我两样都占了。”
 6. 理解企业文化--“希望新同志能从这个已经延续了40多年的古老仪式中明白七连的精神。”
 7. 多想与少想的辩证--“想得多的时候别扔了想得少的劲头。”
 8. 不张扬也是一种张扬--“可别看不起那些没什么能拿出来张扬的人。”
 9. 怎样看待领导--“最烂的教官。”
 10. 态度决定一切--“一步一步,就是跑。”
 11. 坚持沟通--“但是,总得有声音。”
 12. 怀疑的力量--“怀疑有助思考。”
 13. 理想撞见现实--“战场是由得理想与希望飞翔的地方吗?”
 14. 做栋梁还是铺路石--“栋梁有栋梁的命运……铺路石有铺路石的命运。”
- 第2章白驹过隙,突击转瞬
1. 要有改变现状的正确欲望--“当了兵,爸不会再叫我龟儿子了。”
 2. 找贵人--“史今、王庆瑞、袁朗……吉人相助。”
 3. 机会在于积累--“等机会有多难?”
 4. 最忌盲目跳槽--“他做了七连史上第一个跳槽的兵。”
 5. 认准一个目标--“我每次就一条路,没得多。”
 6. 如何出头--“能把自己扔过去的人就是连长眼里的红人。”
 7. 不要怕断档--“这兵看物资多久了?”“整半年。”
- 第3章协同突击
1. 情义无价--“我信一种--有情有义的兵。”
 2. 只为承诺--“答应!期许!是承诺!”
 3. 为了他人--“这是我到七连找到的第一个意义。”
 4. 记人之善--“记得一个人的好处强似记得他的坏处。”
 5. 选择合伙人--“我对你们会有用的。”
 6. 你不是一个人在战斗--“全连都等着你呢!班长又挨训了,都是因为你不争气!”
 7. 理解纪律--“严将严兵。”
 8. 奖惩要用在刀刃上--“拉练加减分的运用。”
 9. 与什么样的人合作--“必生者可杀,必死者可虏。”
 10. 工作归根到底是人--“不尊重个人又何来集体?”
 11. 信任的力量--“我信”与“不信”
- 第4章突击者的素质
1. 超越自我--“三百三十三……我的天。”
 2. 玩命的激情--“如果能那样玩命,他做什么都成。”
 3. 不能缺少事业心--“战斗精神。”
 4. 原则性--职场中的骨气--“平平常常有平平常常的骨气。”
 5. 谦虚者不败--“低头吃草的牛,吃得最多。”
 6. 为了谁工作?--“有容乃大,无欲则刚”
 7. 身体是本钱——“不吃先输给自己,输给体力。”
 8. 感恩之心--“不知感激的人都没得救了。”
 9. 学会承担--“如果你决定担当了,你能担当起一座山。”
- 第5章不放弃,本色突击
1. 做有意义的事--“有意义就是好好活,好好活有意义。”
 2. 信念--“信念这玩意儿真不是喊出来的,是做出来的……”
- 第6章在逆境——在路上——突击
- 第7章不混日子,将突击进行到底

<<员工突击精神>>

章节摘录

9. 怎样看待领导 从进入部队开始,相当长的时间里许三多都是处在老马班长、史今班长、高城连长等人的帮助和照顾下,第一次离开702团他就碰上了在他看来“最烂的教官”--袁朗。这位特种兵中校用一种近乎残酷的方法把许三多等人从基层连队挑选上来,却并不珍惜,在训练中连一直无怨无嗔的许三多都说:我恨他,我们很穷,现在连仅有的尊严也被他拿走了。

以至当吴哲顺利通过测试成为老A的一员时,居然选择了拒绝,并解释说:我无法面对这样的主官。

与许三多所处的军队背景不同,新人在职场突击中并不需要以绝对的服从作为天职,他们可以选择对领导的态度和看法。

领导在新人刚刚到来时是完全具有指挥权力的上级;但事情总会发展变化的,也许不久,新人就可能因为工作上的突出表现成为与领导同等级的员工;如果机缘凑巧,新人与领导的相互地位实现转换也并非不可能。

所以,一般而言,多数领导对于部门中的新人往往带有一种复杂的情感,既希望新人能力突出,能够为本部门带来优势和效益,又不希望新人能力过于杰出而超越了自己的驾驭能力。

因此,新人应该要认识到:领导既可能是新人在职场突击上有力的扶持与助推器,也有可能成为职场前进路途上的绊脚石。

初入职场,新人们都希望自己的领导具有一切优秀的品质,兼容并蓄、热心助人、鼓励创新、不排斥异己……这些本无可厚非,但领导毕竟也只是普通人,普通人所具有的缺点和劣势领导也一样具有。

在美国曾经有过这样的一次测试,提供三个人的简历要求群众从中挑选一个能够造福人民和国家的领导人。

三人均为男性,简历如下: A. 曾相信巫医和占卜,同时拥有两个情妇,吸烟成瘾并酗酒; B. 放荡不羁,两次被赶出办公室,曾吸食鸦片,好白兰地,每天要喝一公升左右; C. 合格的军人,曾是国家的战斗英雄,素食主义者,不吸烟,不酗酒。

不难想像,在这个问题上,绝大多数的人都把票投给了C男。

但是结果是怎样的呢?这三位都是二战时期赫赫有名的人物,A是美国总统罗斯福,B是英国首相丘吉尔,而众望所归的C呢?他是德国元首希特勒。

是历史的玩笑吗?当然不是,只不过历史选择的是能担当重任的人,而并没有考虑其个人的历史品行。

要想在突击途中一切顺利,领导是新人无法躲开且必须依靠的有利“后台”。

对于新人来说,明白自身的职责、找准自己的发展目标以至在最初完成具体的工作任务,都需要领导有形或无形的帮助。

就像许三多不假思索的接受了班长老马关于修路的命令一样,许多新人在面对领导的时候都选择了无条件服从,可是按照彼得原理,胜任的员工都将得到进一步的提升,所以“每一个职位最终都将被一个不能胜任其工作的员工所占据”。

对于领导的职位,领导本人也可能并不胜任。

对于一个不能够胜任其工作的领导,其命令的有效性也值得推敲。

“长江后浪推前浪”,职场中大多数人走的都是没有太大差别的道路,原先看到远处风景的战士,现在也许把注意力都集中在了脚下的荆棘上。

领导错过了风景,并不意味着所有员工都要与风景擦肩而过。

领导不是完人,不要奢望能够给新人提供全方位的帮助,但是领导之所以能够坐在现在的位置上,必然也有其过人之处。

“世界三大东方指挥家”之一的小泽征尔曾经参加过一次比赛,数次演奏过程中的不和谐使他开始怀疑乐谱的正确性,但由权威人士组成的评审团坚持乐谱没问题。

再次努力失败后,小泽征尔斩钉截铁:“不,一定是乐谱错了。”

令人意外的是,评审团集体起立为他鼓掌,祝贺他通过了测验,大赛夺魁。

孔子说过:三人行,必有吾师焉。

择其善者而从之,其不善者而改之。

<<员工突击精神>>

新人的职场突击，就好比在职业这条道路上碰上了与自己目标相同或者相似的一个团队，作为团队核心的领导者是新人绝好的借鉴对象，他的经验和教训可以帮助新人绕开职场生涯上可能遇见的沼泽，但在那些领导的能力不足以触及的地方，就需要新人依靠自己的努力，于荆棘丛中杀出一条道路，直接冲向突击的终点。

<<员工突击精神>>

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>