

江门市南洋船舶工程有限公司第八届运动会正在进行当中，小编特找来足球、羽毛球、网球、舞蹈爱好者四人，谈谈运动、聊聊心情。

足球访谈

门外汉与老球迷的对话

采访者：雷杰杰，简称雷 被采访者：

简称A

雷：对于足球，给自己一个定位，自认为是某种程度的球迷？

A：那绝对是门槛级的资深球迷，只是那

么多年过去了，没什么狂热了。

雷：从什么时候开始关注足球呢？

A：看的第一场比赛是1981年中国队在乌克兰客场对战新西兰，0：1输了；也是从

这场比赛才知道原来乌克兰曾经是新西兰的首都；后来才迁到温哥华。

雷：按国家情况来看的话那时候应该是

国家队兵强马壮的时候，为什么是足球呢？

A：兵强马壮打一不过时候条件有限，要出国外花钱买门票，场地也很少，但是足球就不同了，一个球可以很多人玩，又热闹；不过慢慢接触过程中，也有了些变化，足球运动员的运动，只有身在其中，才能体会到那种感觉。

雷：自己踢球多吗？踢哪个位置？整个

踢球过程中最自豪的是什么？

A：以前踢的挺多的，年轻的时候，主要是后卫；后来南洋球队参赛了之后，爆发力差了，跟不上了，只好踢前锋了。幸好大家看我年纪大，老是让我上场，还让我偶尔享受一把进球的乐趣。不过自从几年前踢的时候分外拉伤了右腿和左腿，就告诉自己不能再踢了。

整个踢球过程中，印象最深刻的是

大学时候的足球氛围，告诉你几个有趣的事：

1990年我们学校足球队拿了所在城市的高校甲级联赛的冠军；当年我们系的系

队拿过校级冠军；当我们系的冠军是我们年级队；在我们年级里面，我们班又是最强的，是班队的主力；哈哈！

雷：最关注的球队，那毫无疑问是国家

队；其次就是恒大和原来家乡的球队，国外的

话，是铁杆“德迷”，另外各大联赛都有

自己喜欢和支持的球队，按顺序排列是拜仁、国米、曼联、皇马。

最喜欢的球员，是中国的古广明和原西

德的鲁梅尼格。古广当年的绰号是“泥

鳅”，技术好，球品好、司职边锋，广东队

队员，是苏永舜、曾雪麟两届国家队的绝对

主力。

最欣赏的教练是弗格森，是球迷都知

道，带出了二十多年的曼联王朝，估计是前

无古人后无来者了。

雷：平常生活中是否会收集有关足球的

物件，如战靴、球鞋等？

A：我早就不那么痴迷了。

雷：我们公司的运动会马上就要拉开帷

幕了，对于足球比赛，有没有什么寄望？

A：希望大家能够好好踢，为南洋的员工呈

现精彩表演，注意不要受伤。

最关注的球队，那毫无疑问是国家

队；其次就是恒大和原来家乡的球队，国外的

话，是铁杆“德迷”，另外各大联赛都有

自己喜欢和支持的球队，按顺序排列是拜仁、国米、曼联、皇马。

最喜欢的球员，是中国的古广明和原西

德的鲁梅尼格。古广当年的绰号是“泥

鳅”，技术好，球品好、司职边锋，广东队

队员，是苏永舜、曾雪麟两届国家队的绝对

主力。

最欣赏的教练是弗格森，是球迷都知

道，带出了二十多年的曼联王朝，估计是前

无古人后无来者了。

雷：平常生活中是否会收集有关足球的

物件，如战靴、球鞋等？

A：我早就不那么痴迷了。

雷：我们公司的运动会马上就要拉开帷

幕了，对于足球比赛，有没有什么寄望？

A：希望大家能够好好踢，为南洋的员工呈

现精彩表演，注意不要受伤。

最喜欢的球员，那毫无疑问是国家

队；其次就是恒大和原来家乡的球队，国外的

话，是铁杆“德迷”，另外各大联赛都有

自己喜欢和支持的球队，按顺序排列是拜仁、国米、曼联、皇马。

最喜欢的球员，是中国的古广明和原西

德的鲁梅尼格。古广当年的绰号是“泥

鳅”，技术好，球品好、司职边锋，广东队

队员，是苏永舜、曾雪麟两届国家队的绝对

主力。

最欣赏的教练是弗格森，是球迷都知

道，带出了二十多年的曼联王朝，估计是前

无古人后无来者了。

雷：平常生活中是否会收集有关足球的

物件，如战靴、球鞋等？

A：我早就不那么痴迷了。

雷：我们公司的运动会马上就要拉开帷

幕了，对于足球比赛，有没有什么寄望？

A：希望大家能够好好踢，为南洋的员工呈

现精彩表演，注意不要受伤。

最喜欢的球员，那毫无疑问是国家

队；其次就是恒大和原来家乡的球队，国外的

话，是铁杆“德迷”，另外各大联赛都有

自己喜欢和支持的球队，按顺序排列是拜仁、国米、曼联、皇马。

最喜欢的球员，是中国的古广明和原西

德的鲁梅尼格。古广当年的绰号是“泥

鳅”，技术好，球品好、司职边锋，广东队

队员，是苏永舜、曾雪麟两届国家队的绝对

主力。

最欣赏的教练是弗格森，是球迷都知

道，带出了二十多年的曼联王朝，估计是前

无古人后无来者了。

雷：平常生活中是否会收集有关足球的

物件，如战靴、球鞋等？

A：我早就不那么痴迷了。

雷：我们公司的运动会马上就要拉开帷

幕了，对于足球比赛，有没有什么寄望？

A：希望大家能够好好踢，为南洋的员工呈

现精彩表演，注意不要受伤。

最喜欢的球员，那毫无疑问是国家

队；其次就是恒大和原来家乡的球队，国外的

话，是铁杆“德迷”，另外各大联赛都有

自己喜欢和支持的球队，按顺序排列是拜仁、国米、曼联、皇马。

最喜欢的球员，是中国的古广明和原西

德的鲁梅尼格。古广当年的绰号是“泥

鳅”，技术好，球品好、司职边锋，广东队

队员，是苏永舜、曾雪麟两届国家队的绝对

主力。

最欣赏的教练是弗格森，是球迷都知

道，带出了二十多年的曼联王朝，估计是前

无古人后无来者了。

雷：平常生活中是否会收集有关足球的

物件，如战靴、球鞋等？

A：我早就不那么痴迷了。

雷：我们公司的运动会马上就要拉开帷

幕了，对于足球比赛，有没有什么寄望？

A：希望大家能够好好踢，为南洋的员工呈

现精彩表演，注意不要受伤。

最喜欢的球员，那毫无疑问是国家

队；其次就是恒大和原来家乡的球队，国外的

话，是铁杆“德迷”，另外各大联赛都有

自己喜欢和支持的球队，按顺序排列是拜仁、国米、曼联、皇马。

最喜欢的球员，是中国的古广明和原西

德的鲁梅尼格。古广当年的绰号是“泥

鳅”，技术好，球品好、司职边锋，广东队

队员，是苏永舜、曾雪麟两届国家队的绝对

主力。

最欣赏的教练是弗格森，是球迷都知

道，带出了二十多年的曼联王朝，估计是前

无古人后无来者了。

雷：平常生活中是否会收集有关足球的

物件，如战靴、球鞋等？

A：我早就不那么痴迷了。

雷：我们公司的运动会马上就要拉开帷

幕了，对于足球比赛，有没有什么寄望？

A：希望大家能够好好踢，为南洋的员工呈

现精彩表演，注意不要受伤。

最喜欢的球员，那毫无疑问是国家

队；其次就是恒大和原来家乡的球队，国外的

话，是铁杆“德迷”，另外各大联赛都有

自己喜欢和支持的球队，按顺序排列是拜仁、国米、曼联、皇马。

最喜欢的球员，是中国的古广明和原西

德的鲁梅尼格。古广当年的绰号是“泥

鳅”，技术好，球品好、司职边锋，广东队

队员，是苏永舜、曾雪麟两届国家队的绝对

主力。

最欣赏的教练是弗格森，是球迷都知

道，带出了二十多年的曼联王朝，估计是前

无古人后无来者了。

雷：平常生活中是否会收集有关足球的

物件，如战靴、球鞋等？

A：我早就不那么痴迷了。

雷：我们公司的运动会马上就要拉开帷

幕了，对于足球比赛，有没有什么寄望？

A：希望大家能够好好踢，为南洋的员工呈

现精彩表演，注意不要受伤。

最喜欢的球员，那毫无疑问是国家

队；其次就是恒大和原来家乡的球队，国外的

话，是铁杆“德迷”，另外各大联赛都有

自己喜欢和支持的球队，按顺序排列是拜仁、国米、曼联、皇马。

最喜欢的球员，是中国的古广明和原西

德的鲁梅尼格。古广当年的绰号是“泥

鳅”，技术好，球品好、司职边锋，广东队

队员，是苏永舜、曾雪麟两届国家队的绝对

主力。

最欣赏的教练是弗格森，是球迷都知

道，带出了二十多年的曼联王朝，估计是前

无古人后无来者了。

雷：平常生活中是否会收集有关足球的

物件，如战靴、球鞋等？

A：我早就不那么痴迷了。

雷：我们公司的运动会马上就要拉开帷

幕了，对于足球比赛，有没有什么寄望？

A：希望大家能够好好踢，为南洋的员工呈

现精彩表演，注意不要受伤。

最喜欢的球员，那毫无疑问是国家

队；其次就是恒大和原来家乡的球队，国外的

话，是铁杆“德迷”，另外各大联赛都有

自己喜欢和支持的球队，按顺序排列是拜仁、国米、曼联、皇马。

最喜欢的球员，是中国的古广明和原西

德的鲁梅尼格。古广当年的绰号是“泥

鳅”，技术好，球品好、司职边锋，广东队

队员，是苏永舜、曾雪麟两届国家队的绝对

主力。

最欣赏的教练是弗格森，是球迷都知

道，带出了二十多年的曼联王朝，估计是前

标准做事，快乐做人

做人做事要讲“道理”。“道”，各人有个人的“道”；“理”就是标准。这里来剖析一下做事的标准或者说“标准做事”。

提到“标准做事”，就会让人想到PDCA循环的方法（又名戴明管理法），它是使任何一项活动有效进行的一种合乎逻辑的工作程序，特别是在质量管理中得到了广泛的应用。

P、D、C、A四个英文字母所代表的意义是：①P(Plan)——计划。包括方针和目标的确定以及行动计划的制定；②D(Do)——执行。执行是具体操作，实现计划的内容；③C(Check)——检查。就是要总结执行计划的结果，分清哪些对了，哪些错了，明确效果，找出问题；④A(Action)——行动（或处理）。对总结检查的结果进行处理，成功的经验加以肯定，并予以标准化，或制定制作指导书，便以后工作遵循；对于失败的教训也要总结，以免重犯。对于没有解决的问题，要提出下一个PDCA循环中去解决。四个过程周而复始的进行循环，达到螺旋式上升、持续改进的作用。在工作过程中，结合理论，联系实际，逐渐形成了自己“标准做事”的方法，分为工作标准、计划生成、状态跟踪、问题处理、总结分析五个环节，这五个环节逻辑关系如下：



一、工作标准

工作标准就是工作的目的、工作过程的规

则、规律、流程及判定工作的根据等的统称。我们做一样工作，必须做到白工作标准在哪里、有哪些，如要编制一份单船船坞计划，就必须要知道何时进场，有多少工作项目、报验项目，哪个先做，哪些必须完成，整个工作周期等。工作标准有一些是客观存在或已制定好的，有一些是需要制定的，制定标准的时机需要注意以下几个要点：

1、工作标准的制定需要各参与人、上下级间熟知已存在的标准，共同制定出新的标准，要有些新标准成为“共约”的。各参与人需充分发表意见（不能事不关己，高高挂起），“共约”一定会让每个人重视，但至少是大部分人同意并接受现有的标准。

2、工作标准的制定不能脱离实际，需要实事求是，具有可行性；需要参考以前的工作总结分析或别人的经验、教训。

3、工作标准的制定越细越好，充分考虑此工作项目末端人员的操作性，细到如记录表格的统一制定等。一个精密、合理的流程会让此项工作中的人员如一台机器般的精确工作，当然对于工作完成的质量和效率都会大大提高。反之，流程不顺，就会在工作过程中处处掣肘。

4、工作标准的制定不光是日程计划或周期的制定等那么简单，需要有“顶层设计”思想。每一样工作都不是独立的开始——完成就

好，它需要为上级工作、相邻工作、下道工序、后续工作服务的意识及相关工作标准的制定。

5、工作标准制定完后，需要各人“诚于信”。在接下来的过程哪怕稍有不願意，也应想方设法克服，因为这是“共约”。

■内业课 蒲林

与人员认可，并不会对相关工作造成影响时才能修改标准。

5、问题处理完毕后，对于要求统计的问题一定要记录。

■三、状态跟踪

状态跟踪就是要检查计划执行情况，跟踪工作对象的状态变化，按照之前的标准记录下来，成为总结的重要依据。

1、状态跟踪可能需要多部门、多人配合来做，要有统一的标准时间、计量方法、描述对象、表格统计等，这些都需要在第一阶段工作标准中设计，但也不必每项都重复设计。

2、状态跟踪的数据需要定期更新，定期共享，不能滞后补录。

3、准备工作的状态跟踪是非常重要和必要的，必须实事求是。

■四、问题处理

问题处理是与状态跟踪平行或交替进行的，问题处理的关键是“敏于信”。问题处理是做事过程中不可避免出现的，也是有问题是处理的，才有了总结改进和进步提高。

1、问题处理必须遵循一定的标准程序。如台风来临时，我们要按照防台的应急措施来执行。

2、问题处理的信息要快速全面地传达，不能隐瞒不报或片面传达。如能在事前将问题发现反馈处理完成是最有利于工作的进行的。

3、问题处理是有限次之分的，不能该处理而不处理，也能越级处理；问题处理要合理利用资源，正确处理质量、效率、成本等的逻辑关系。

4、问题处理过程中不能怀疑之前所定的基准，而是总分析环节的事情。除非在问题处理进行不了时，通过上级领导或得到全体参

与者，经综合考虑后才能做出决策。

5、计划生成后的不能修改计划的准确性，不能对不准确的计划进行修改。

6、状态跟踪的制定越细越好，充分考虑此工作项目末端人员的操作性，细到如记录表格的统一制定等。一个精密、合理的流程会让此项工作中的人员如一台机器般的精确工作，当然对于工作完成的质量和效率都会大大提高。反之，流程不顺，就会在工作过程中处处掣肘。

7、问题处理完毕后，对于要求统计的问题一定要记录。

■五、总结分析

总结分析的目的是为了固化成果、修改标准，持续改进。必须注意以下几点：

1、总结分析是在之前记录文件的基础上，统计形成数据说话为主的文字、图表等，进而分析那些做了应该坚持，哪些做了应该改进，形成明确的改进措施，以便后续工作修改。

2、总结是针对工作做完或某阶段完成后做的。事情成功是团队的事，事情失败是团队的失败。针对个人的考核必须是具体事例，可好而说做好的事情给予考核；模糊难以界定的考核应该由团队承担。

3、总结分析需要全体参与人或代表参加，也要有记录文件。

综上所述，标准做事的方法重点就是要按标准做事的习惯，做事前多向自己标准是什么。这个方法可以很好地帮助我们目前的一些日常工作：如：报验项目管理、完整性管理、修改单工卡管理、设备定置管理、托盘类配管、呆料物资管理、实动工时分析等。

每个人都有很好的榜样，每个人都渴望获得一个很好的职业发展。但目前的现实是你很好的榜样你现在工作的基础上的先讲做好你应该做的，对你能力或经验上有多么大的帮助意义。只讲做好你应该做的最好的表现形式，如果你自己都达不到，那就叫别人给你达到100分！

什么是好？不仅仅是完成，而是在最短的时间内，最大程度的达成任务目标，这才是你真正所体现的价值。如果要求50分，你只做到了50分，那么别人也就认为你只有50分的价值和能力！

个人建议，目标定下来了就是不要总去想它，首先把你应该做的做好，不要工作中考虑付出了多少，只要考虑你的目标，长期坚持直至做好你应该做的，最后做好你能做的！

另外一点我要说的是就在团队中，您并不是神。有人帮您是您的幸运，没有人帮您是上天对您的公平，因为没有人就是有义务为您提供服务。因此，不要把自己定位在中心，一定是要让别人围绕着自己转。赵本山的话来讲：“你是太阳呀，地球就得围着你转”。如果您不把自己做为中心，那么您就知道，别人所做的一切都是可以原谅的。这样对于减少团队成员之间的矛盾是非常有好处的。

问：如何才能把工作当成幸福？

商振老师：

您所遇到的“如何提升职业精神”问题，个人认为是这样的。职业精神的提升首先就应该解决认识形态问题。意识形态看问题、对峙问题、行为选择的角度，因此意识是提升职业精神的第一个方面，也是根本性的提升方法。而另外一个方面就是树立正确的选择标准，这也许是简单的第一个方法，按照标准（企业所欢迎的标准）去进行选择，对职业精神提升是非常有效的一个方法。

问：到底如何培养职业精神呢？

商振老师：

个人认为最重要的是奉献。在团队工作当中这样，别总是计算“究竟谁付出了多少，究竟谁更爱谁多一点”。如果您付出了，并为别人的目标结果做出了贡献，那么对于其他人来说是非常重要的，乃至是不可忽略的，那么他一定会来主动协助你的工作的，因为帮助你自己的本身，才因此是您非常重要的。因此，您一定要找到自己在团队中存在的价值，也就是找到别人为什么要一定帮助您的原因。

每个人都很好榜样，每个人都渴望获得一个很好的职业发展。但目前的现实是你很好的榜样你现在工作的基础上的先讲做好你应该做的，对你能力或经验上有多么大的帮助意义。只讲做好你应该做的最好的表现形式，如果您自己都达不到，那就叫别人给你达到100分！

什么是好？不仅仅是完成，而是在最短的时间内，最大程度的达成任务目标，这才是你真正所体现的价值。如果要求50分，你只做到了50分，那么别人也就认为你只有50分的价值和能力！

个人建议，目标定下来了就是不要总去想它，首先把你应该做的做好，不要工作中考虑付出了多少，只要考虑你的目标，长期坚持直至做好你应该做的，最后做好你能做的！

另外一点我要说的是就在团队中，您并不是神。有人帮您是您的幸运，没有人帮您是上天对您的公平，因为没有人就是有义务为您提供服务。因此，不要把自己定位在中心，一定是要让别人围绕着自己转。赵本山的话来讲：“你是太阳呀，地球就得围着你转”。如果您不把自己做为中心，那么您就知道，别人所做的一切都是可以原谅的。这样对于减少团队成员之间的矛盾是非常有好处的。

问：如何才能把工作当成幸福？

商振老师：

好些人的工作不是自己最向往的那种工作，那么问自己一个问题：如果我没有了这份工作我会是什么情况？我会失去什么？当您没有了这份工作，您的景况可能不是如意，而且会失去很多您所珍视的事物的时候，您可能就会开始对工作感到幸福了。

另外提醒您一句：别对生活有太多要求，对生活有目标得好好听点叫有志向。但向这东西，很多时候往往就是一句空话。比如小的时候，您的志向就是当一位科学家，当把这个志向告诉父母的时候，他们还给了我奖赏。但当时吃、穿、用都是靠父母，当然也可以一些真挚的祝愿，但现在我们必须要现实一些。志向的东西，在现在对于我们来讲如果不能成为动力，就是一种负担。而不是每个人都能够承受很多压力的。我们本来压力就够大了，又何必自寻烦恼呢？做好自己该做的，这一切都会水到渠成的。

全面预算管理理论（下）

一、工作标准

工作标准就是工作的目的、工作过程的规

定、规则、流程及判定工作的根据等的统称。我们做一样工作，必须做到白工作标准在哪里、有哪些，如要编制一份单船船坞计划，就必须要知道何时进场，有多少工作项目、报验项目，哪个先做，哪些必须完成，整个工作周期等。工作标准有一些是客观存在或已制定好的，有一些是需要制定的，制定标准的时机需要注意以下几个要点：

1、工作标准的制定需要各参与人、上下级间熟知已存在的标准，共同制定出新的标准，要有些新标准成为“共约”的。各参与人需充分发表意见（不能事不关己，高高挂起），“共约”一定会让每个人重视，但至少是大部分人同意并接受现有的标准。

2、工作标准的制定不能脱离实际，需要实事求是，具有可行性；需要参考以前的工作总结分析或别人的经验、教训。

3、工作标准的制定越细越好，充分考虑此工作项目末端人员的操作性，细到如记录表格的统一制定等。一个精密、合理的流程会让此项工作中的人员如一台机器般的精确工作，当然对于工作完成的质量和效率都会大大提高。反之，流程不顺，就会在工作过程中处处掣肘。

4、工作标准的制定不光是日程计划或周期的制定等那么简单，需要有“顶层设计”思想。每一样工作都不是独立的开始——完成就

好，它需要为上级工作、相邻工作、下道工序、后续工作服务的意识及相关工作标准的制定。

5、工作标准制定完后，需要各人“诚于信”。在接下来的过程哪怕稍有不願意，也应想方设法克服，因为这是“共约”。

■内业课 蒲林

与人员认可，并不会对相关工作造成影响时才能修改标准。

5、问题处理完毕后，对于要求统计的问题一定要记录。

■三、状态跟踪

状态跟踪就是要检查计划执行情况，跟踪工作对象的状态变化，按照之前的标准记录下来，成为总结的重要依据。

1、状态跟踪可能需要多部门、多人配合来做，要有统一的标准时间、计量方法、描述对象、表格统计等，这些都需要在第一阶段工作标准中设计，但也不必每项都重复设计。

2、状态跟踪的数据需要定期更新，定期共享，不能滞后补录。

3、准备工作的状态跟踪是非常重要和必要的，必须实事求是。

■四、问题处理

问题处理是与状态跟踪平行或交替进行的，问题处理的关键是“敏于信”。问题处理是做事过程中不可避免出现的，也是有问题是处理的，才有了总结改进和进步提高。

1、问题处理必须遵循一定的标准程序。如台风来临时，我们要按照防台的应急措施来执行。

2、问题处理的信息要快速全面地传达，不能隐瞒不报或片面传达。如能在事前将问题发现反馈处理完成是最有利于工作的进行的。

3、问题处理是有限次之分的，不能该处理而不处理，也能越级处理；问题处理要合理利用资源，正确处理质量、效率、成本等的逻辑关系。

4、问题处理过程中不能怀疑之前所定的基准，而是总分析环节的事情。除非在问题处理进行不了时，通过上级领导或得到全体参

与者，经综合考虑后才能做出决策。

5、计划生成后的不能修改计划的准确性，不能对不准确的计划进行修改。

6、状态跟踪的制定越细越好，充分考虑此工作项目末端人员的操作性，细到如记录表格的统一制定等。一个精密、合理的流程会让此项工作中的人员如一台机器般的精确工作，当然对于工作完成的质量和效率都会大大提高。反之，流程不顺，就会在工作过程中处处掣肘。

7、问题处理完毕后，对于要求统计的问题一定要记录。

■五、总结分析

总结分析的目的是为了固化成果、修改标准，持续改进。必须注意以下几点：

1、总结分析是在之前记录文件的基础上，统计形成数据说话为主的文字、图表等，进而分析那些做了应该坚持，哪些做了应该改进，形成明确的改进措施，以便后续工作修改。

2、总结是针对工作做完或某阶段完成后做的。事情成功是团队的事，事情失败是团队的失败。针对个人的考核必须是具体事例，可好而说做好的事情给予考核；模糊难以界定的考核应该由团队承担。

3、总结分析需要全体参与人或代表参加，也要有记录文件。

综上所述，标准做事的方法重点就是要按标准做事的习惯，做事前多向自己标准是什么。这个方法可以很好地帮助我们目前的一些日常工作：如：报验项目管理、完整性管理、修改单工卡管理、设备定置管理、托盘类配管、呆料物资管理、实动工时分析等。

每个人都有很好的榜样，每个人都渴望获得一个很好的职业发展。但目前的现实是你很好的榜样你现在工作的基础上的先讲做好你应该做的，对你能力或经验上有多么大的帮助意义。只讲做好你应该做的最好的表现形式，如果您自己都达不到，那就叫别人给你达到100分！

什么是好？不仅仅是完成，而是在最短的时间内，最大程度的达成任务目标，这才是你真正所体现的价值。如果要求50分，你只做到了50分，那么别人也就认为你只有50分的价值和能力！

个人建议，目标定下来了就是不要总去想它，首先把你应该做的做好，不要工作中考虑付出了多少，只要考虑你的目标，长期坚持直至做好你应该做的，最后做好你能做的！

另外一点我要说的是就在团队中，您并不是神。有人帮您是您的幸运，没有人帮您是上天对您的公平，因为没有人就是有义务为您提供服务。因此，不要把自己定位在中心，一定是要让别人围绕着自己转。赵本山的话来讲：“你是太阳呀，地球就得围着你转”。如果您不把自己做为中心，那么您就知道，别人所做的一切都是可以原谅的。这样对于减少团队成员之间的矛盾是非常有好处的。

问：如何才能把工作当成幸福？

商振老师：

您所遇到的“如何提升职业精神”问题，个人认为是这样的。职业精神的提升首先就应该解决认识形态问题。意识形态看问题、对峙问题、行为选择的角度，因此意识是提升职业精神的第一个方面，也是根本性的提升方法。而另外一个方面就是树立正确的选择标准，这也许是简单的第一个方法，按照标准（企业所欢迎的标准）去进行选择，对职业精神提升是非常有效的一个方法。

问：到底如何培养职业精神呢？

商振老师：

个人认为最重要的是奉献。在团队工作当中这样，别总是计算“究竟谁付出了多少，究竟谁更爱谁多一点”。如果您付出了，并为别人的目标结果做出了贡献，那么对于其他人来说是非常重要的，乃至是不可忽略的，那么他一定会来主动协助你的工作的，因为帮助你自己的本身，才因此是您非常重要的。因此，您一定要找到自己在团队中存在的价值，也就是找到别人为什么要一定帮助您的原因。

每个人都很好榜样，每个人都渴望获得一个很好的职业发展。但目前的现实是你很好的榜样你现在工作的基础上的先讲做好你应该做的，对你能力或经验上有多么大的帮助意义。只讲做好你应该做的最好的表现形式，如果您自己都达不到，那就叫别人给你达到100分！

什么是好？不仅仅是完成，而是在最短的时间内，最大程度的达成任务目标，这才是你真正所体现的价值。如果要求50分，你只做到了50分，那么别人也就认为你只有50分的价值和能力！

个人建议，目标定下来了就是不要总去想它，首先把你应该做的做好，不要工作中考虑付出了多少，只要考虑你的目标，长期坚持直至做好你应该做的，最后做好你能做的！

另外一点我要说的是就在团队中，您并不是神。有人帮您是您的幸运，没有人帮您是上天对您的公平，因为没有人就是有义务为您提供服务。因此，不要把自己定位在中心，一定是要让别人围绕着自己转。赵本山的话来讲：“你是太阳呀，地球就得围着你转”。如果您不把自己做为中心，那么您就知道，别人所做的一切都是可以原谅的。这样对于减少团队成员之间的矛盾是非常有好处的。

问：如何才能把工作当成幸福？

商振老师：

好些人的工作不是自己最向往的那种工作，那么问自己一个问题：如果我没有了这份工作