

# 工作就是**责任**

主讲：蔡鲲鹏



# 思考问题1



- 1、下班后你有没有发一些工作上的牢骚？
- 2、周一的早晨和周五的黄昏，你更喜欢哪一个时刻？
- 3、临时抓差派你做额外的工作，你的第一反应是什么？
- 4、团队共同完某事，你经常是那个收摊子扫尾、走得比较晚的那个人吗？
- .....

## 思考问题2

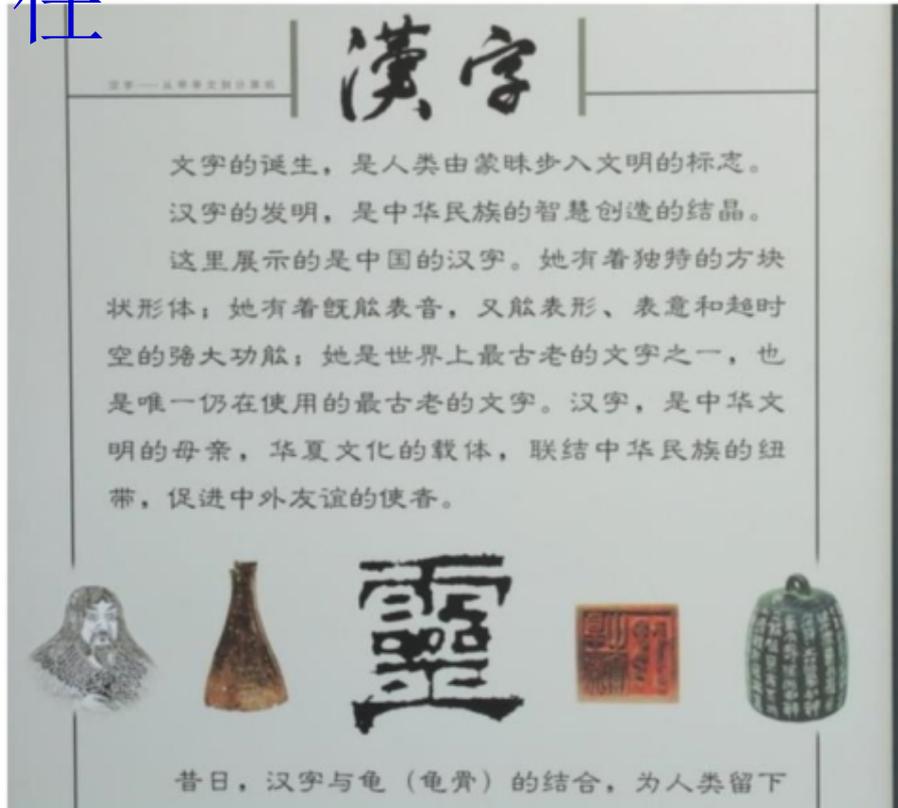
### 职业生涯轨迹

- 第一面：这个公司不错！——就应该是这样！
- 第一天：感觉还可以！——好好干！
- 第一周：我要提点意见！——赶紧表现表现！
- 第一月：好像有问题！——怎么没反应！
- 第三月：天下乌鸦一般黑！——哪里都是这样！
- 半年后：以前的公司好！——又进狼窝！
- 一年后：还是再去找工作！——金子总会发光！
- .....



# 一、责任和**责任文化**解读

# 解读责任



	象形字		会意字
日		明	
田		从	
牛		步	
鱼		涉	
车		陟	

**“责任”在汉字中平凡普通**

现代人解释责任包含三层意思：

一是使人担当起某种职务和职责

二是份内应做的事

三是做不好份内的事而应该承担的过失

**“我不会做！”的后果**

# 责任：既是一个意识问题，又是一个实践问题

- “责”带有要求的意思，强调做什么事情一定要达到什么标准。
- “任”通常指任务、事项。

# 责任心和其他概念

## ❖ 责任（心）感

1、责任是外在的表现，而责任心和责任感是内在的、主观的表现。责任的核心是责任心。

2、责任的范围有大小，而责任心和责任感是没有大小之分的。

## ❖ 能力

1、责任比能力重要

2、责任本身就是一种能力。

## ❖ 业绩

1、责任是业绩考核指标。

2、责任造就魅力，有魅力才有吸引力，有吸引力才能有业绩。

# 责任文化

是一种客体的**责任制度**和**责任意识**融汇一体的状态。

责任是优秀企业文化的基础和核心要素。

“责任文化”是企业文化的脊梁，

责任理念的构建企业文化建设的基石。

# 责任的价值和意义

责任是国家兴旺民族强盛的基础

卓越企业文化的核心

责任是个人价值实现的前提

责任是造就基业长青的源动力

责任是造就卓越团队的内推力



一个缺乏**责任**的民族是没有前途的民族！

一个缺乏**责任**的组织是注定失败的组织！

一个缺乏**责任**的人是不可靠的人！



## 彰显中国“负责任大国”的气度



“这是一个要负责任的新时代，这个时代不是逃避责任，而是要拥抱责任。”

# 人的一生是责任的一生

- 人每时每刻都要履行自己的责任：
- 对家庭的责任
- 对社会的责任
- 对生命的责任
- 对工作的责任
- .....



# 责任是个人价值实现的前提

工作是**实现个人价值**的重要或者是唯一正确途径

工作的态度不同：

- 1、谋生手段
- 2、创造物质财富和精神财富的过程
- 3、人生的事业
- 4、是一种责任、一种承诺、一种精神、一种义务……



人的一生**1/3**时间是在工作，你要是工作不开心，你的一生就有**1/3**不开心

# 责任是造就基业长青的源动力

- 企业不怕遇到危机，最怕遇到的是缺乏**责任感**的管理者和员工！
- 企业家和经理人进行了访谈：“什么样的问题对于企业经营来说是最为致命的？”80%以上的人给出了这样的答案：“员工没有责任心。”

缺少责任心引发的事件：瓶中的碎玻璃

# 责任是造就卓越团队的内推力

“有了**责任心**，才能有**激情**，  
 有**忠诚**，有**奉献**，才有**成就**一  
 切**事业**的可能。高度的**责任心**  
 永远是**宝胜**最**宝贵**的**财富**，它  
 是**评价**一个人是否**成为**合格**宝**  
**胜**人的**首要标准**。”



## 二、工作中责任现状



## 案例：

日本企业来合资，大学生小孙接待。日本人突然问小孙：“阁下，请问你们这里的员工平均的薪水是多少一个月？”小孙说：“普通的员工是**1000**元人民币。”“这么低啊！”到了晚上要请日本人吃饭，在饭桌上，本人又问：“孙，我想继续下午的话题！”小孙说：“请问！”“我认为贵公司的员工的薪水**1000**元太多了，像这样的员工在我们日本是不可能生存的！”小孙问：“为什么您会这样认为呢？”“我下午到贵公司的工作室里看了一下，你们的员工在做什么？有的聊天，有的看报纸，还有的女士在化妆，你说这样的员工的薪水是不是太多了！如果有可能的话，我希望阁下能派代表去我们日本的公司参观一下！”

# 工作中不负责任的种种表现

## 不负责任的种种表现

- 计划很完美，却总是落实不到位
- 问题一大堆，责任难追究
- 领导急如火，下属很轻松
- 门难进、脸难看、事难办
- 政令不通、工作低效.....
- 上班迟到早退、偷玩游戏、挖菜聊天、煲电话粥；
- 吃、拿、卡、要、报；
- 将本来属于自己的工作推托给其他同事等等.....



# 案例：德国人中国人的时间观念

德国人的**12**点



中国人的**12**点



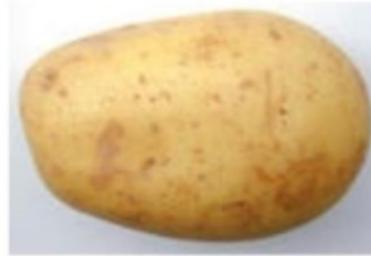
## 【案例】向规则低头：

缺心眼吗？



中国留学生见德国人循规蹈矩，做事刻板，存心捉弄他。几个学生在相邻的两个电话亭分别写上“男”和“女”，有时“女亭”这边电话闲着，“男亭”那边宁可排队也不进入“女亭”。我们总是聪明地认为那些甘愿被规则约束的人不仅是“死心眼”。我们缺少的不仅是自制和自觉，更重要的是缺少在规则面前低头的敬畏心。

## 案例：什么叫主动行动？



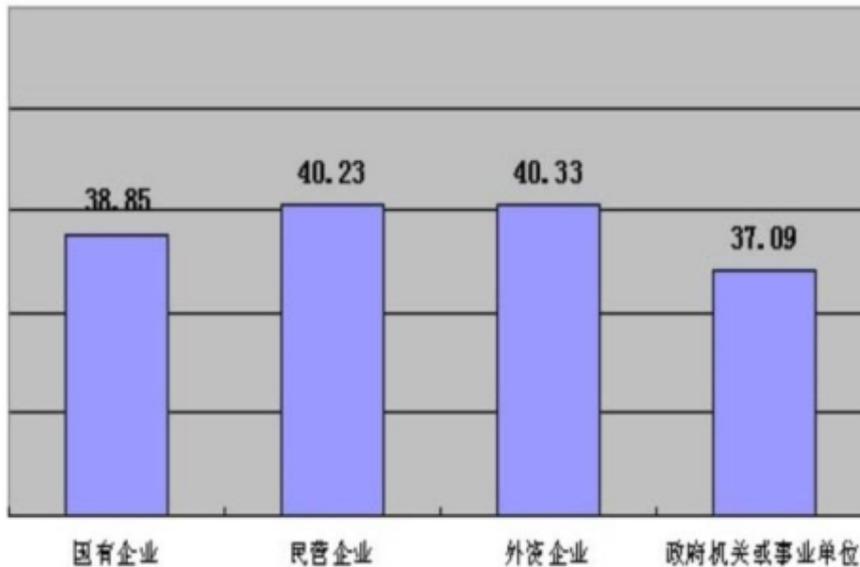
**领导安排：**到**市场**给我了解一下土豆的价格是多少，回来**给我汇报**……有两个**员工**分别去了……

# 敬业指数

将敬业员工的比例和怠工员工的比例相比，就得出了员工敬业度指数。

《2005年中国员工敬业指数调查》是由中国人力资源开发网联合《管理人》杂志、中国青年报、中国经营报、腾讯、搜狐等着名媒体联合进行。在中国，敬业员工的比例为**9%**，怠工员工为**19%**，其余的为**从业状态**，即把本职工作做好，没有特别多的激情去做分外的事情。在中国，这一指数约为0.5:1，即有一个敬业的员工，就有两个怠工的员工，而美国的敬业度指数是1.5:1，澳大利亚和巴西的敬业度指数都是1.2:1，泰国的敬业度指数是1:1，英国的敬业度指数则是0.7:1。

不同性质单位员工敬业指数分布



数据来源: www.ChinaHRD.net

## 案例：皮鞋厂拨一拨动一动文化



工作主动的反面是拨一拨、动一动，又称之为“挤牙膏”式的员工

## 四种病症妨碍了人们的责任感

- 1、额外负担症：工作是别人让我做的额外事情
- 2、岗位权力症：把岗位当成权力来源的时候
- 3、价值缺乏症：当缺乏了足够推动力的时候
- 4、心理缺陷症：当人们缺乏正面心态的时候

# 三、工作本身就是责任

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/068065077055006111>