

我最困苦和徘徊的时候提拔了我，我也是跟他最久的员工。懂得感恩的人，才会毫无保留地把自己的潜能爆发出来，投入到工作中。

你需要不断更新自己的思维、扩充自己的视野。

这个世界变化太快，你随时都可能被淘汰。其实想下，我挺感谢这点认识的。我从来不满意自己现有的知识面，总是去学习和接受一些与工作相关的新东西。乍一看，我做过的东西很多很杂，其实慢慢会发现，做事的逻辑都是相通的。

你的视野多大，决定了你能做多大的事情。考虑的面越大，你的高度就会远在其他人之上。如果你有能力接触或者学到新的东西，那就多学一点吧，没有任何坏处，对你百利无害。

5 从小事做起，从细节做起

卖油翁的故事告诉我们熟能生巧、实践出真知。道理永远是道理，不去做永远进不到自己的心里。现在眼高手低的人很多，事情没做到位，或者做了一点点，便自鸣得意了，还有那些没做就先发表意见的所谓的“聪明人”。我喜欢务实的人，哪怕再笨，也会给几次机会。

抠细节的人往往会被说成固执，殊不知，工作就是由细节组成的。一个好的产品，一定是在不断的实践中，一点点抠出来的，再加上一定的机遇。

6 学会排解烦恼，学会自我激励

我其实也会吐槽，毕竟我也是个自然人。这些年的确不容易，但这些年也都是自我的，怨不得别人。

说实话，我的努力，远远没有换来我的预期，至少没有给我换来好的生活，唯有经验更可贵。马云说的“钱没给到位”“心委屈了”，简直是小儿科。我一直靠自我认可支撑着自己，也许这很单纯，但也意味着要舍弃很多东西。

其实自我认可、自我激励，一个根本的目的在于帮助自己找到自信。我曾经很自卑。

自我认可需要从小事看起，哪怕你在一个帖子上做得比别人更极致，某一个细节上想得比别人更到位，也该为自己加油和叫好。慢慢地，你就会发现，你的能力已经超出其他人了。

(来源：商业评论官微)

散漫成性的队伍要怎么带

员工倦怠、团队松散，是很多接手新团队的管理人员会面临的难题。

一个只有管理者是新进的团队，员工的工作效率和态度不能符合要求时，要如何提高整个团队的积极性呢？

新领导如何更快融入团队，并短时间内提升自身的领导力呢？关于这些问题，世界经理人网站用户根据自身管理经验，给出了不同的解决方案。

散漫不是低效率的代名词

面对你认为散漫的员工或团队，用户“画水无风”提醒“要擦亮双眼看清楚团队是否真的如你所想。”他认为在接手新团队时首先应该问

问自己对“散漫”的定义是什么，它对所要实现的管理目标又有哪些阻碍。很多时候我们觉得员工“散漫”，尤其是在一个新地方有这样的感觉，我们应该意识到这“散漫”的本质是这里的人做事的方式与你的心理预期不同。

做事的方法不同，并不意味着做事的方法“不对”。这就需要把“散漫”的现象与工作完成的效果联系在一起，如果这些现象确实拖延了工作效率，就有改变的必要；反之，我们就应该更多地考虑这种改变带来的不良影响。

从一个正面例子来看，Google员工穿拖鞋上班，这一般看来是一种散漫的现象。然而，当放在Google

所特有的“放任思维，挖掘创新”的企业文化里，这种散漫现象变成了让人津津乐道并争相效仿的典范。因此，不同的团队拥有不同的工作模式，新官上任要看清楚整个团队的工作习惯，切忌乱烧“陋习”。

如果散漫的现象确实影响了工作效率，那出手确实不能含糊，但要稳健而符合逻辑，大胆而讲究艺术。世界经理人用户建议改变懒散工作氛围，要一手严格抓制度，一手通过激励措施鼓励员工。

而在决定要整治团队工作氛围之后，用户“心念”认为首先要问自己五个为什么，只有提前对整个团队的问题了解清楚才能更好地制定策略：

1. 组织架构是否合理，规章制度、岗位职责、工作流程是否清晰完善？
2. 团队的绩效考核、奖惩制度、晋升机制是否科学可行？薪酬结构是否合理？