# 工作总结用作还是做做(精选5篇)

来源：网友投稿 作者：独影花开 更新时间：2024-10-11

*工作总结用作还是做做1培训体会：工作是要我们用生命去做的事我作为一个学生刚从学校毕业的时候很迷茫，不知道将来上班的公司是个什么样的公司，将来自己从事的工作会是什么样的，这些在还没有经历过的时候就感觉很迷茫。经历对我们每个人来讲都很重要，它可...*

**工作总结用作还是做做1**

培训体会：工作是要我们用生命去做的事

我作为一个学生刚从学校毕业的时候很迷茫，不知道将来上班的公司是个什么样的公司，将来自己从事的工作会是什么样的，这些在还没有经历过的时候就感觉很迷茫。经历对我们每个人来讲都很重要，它可以让人成熟，而并非年龄，一个人在职场上的成败并不取决于他知道多少，而是要他看经历了多少困难。工作在我们一生中占据了大部分时间，每个人想在企业中得到什么？有些人想要得到良好的薪酬福利，这些福利是要在职场上争取的。有些人是想获得工作经验，工作经验不是一天两天就可以获得到手的，它需要自己去经历，自己去面对困境。在工作中我们可以获得广泛的人脉，有了人脉就有了资源，想让人接受你的话，那先要让人信任你，这就要看平时的工作态度，为人处事，工作做法，工作行为。这些对于一个人想要获得更多人脉资源来说起着至关重要的作用。这就要我们在日常工作中需要培养的好习惯。吃亏并不是每个人都能做的到的，因为吃亏是要付出代价的。但李强老师确说吃亏会给自己带来好处，吃点亏会让人更信任你，让人觉得你更厚道，就会有更多的人愿意跟你交朋友。有时候吃点亏睡觉会更踏实，这么多的好处我们为何不去做呢。所以看了这次也给自己一个提醒就是可以吃亏的就吃点亏，少抱怨。

学习之后，我心理面有很大的感触，李强老师说了很多让我们值得深思的话：

1、人心在哪里，收获在哪里；

2、想事不想钱，钱才会来；

3、每个老板都是慈善家；

4、是科技创新要淘汰你，不是老板要淘汰你；

5、只有改变行为模式，才能改变结果；

6、与环境斗其乐无穷；

7、能力是展示在外边创造了结果才叫能力，没有展现的叫废力。黄金埋在土里，还是土，只有挖出来，体现价值了，才叫黄金；

8、如果你今天拿不到什么，一定是你没放进去什么；

9、企业的品牌，不是靠老板、不是靠打广告，而是靠每一位员工精益求精做出来而慢慢形成的；

10，任何事情都可以创造双赢；

11，努力做事，只能把事情做对，用心做事，才能把事情做好；

12 工作是要我们用生命去做的事；

13，我们必须比别人付出得更多，才能比别人拥有得更多。

上面每句话都只有寥寥数语，但都值得我们深深思考，慢慢体会，有些人，包括我在内，生活中时常会有一种消极颓废的心态，觉得社会太大，自己所学、所想的在现实中经常行不通。完美、成功的境界离自己更是遥不可及。于是，也跟着垂头丧气，面临人生的路一片茫然，不知所措。也有时候，对自己的工作不满，导致了负面的情绪。其实在工作中不管做任何事都应抱着学习的态度，将每一项任务都视为一个新的开始，一段新的体验，一扇通往成功的“机会之门”。千万不要视工作如鸡肋，食之无味，弃之可惜，如果做得心不甘情不愿，于公于私都没有好处。在工作中，一个人的心态是很重要的，如果保持平衡的话，那么心情就会愉快，自然不管做什么事情都会得心应手。人生离不开工作，工作不仅能赚到我们应得的工资，而且期间所遭遇的困难还能锻炼我们的意志，新任务能开拓我们的能力，与同事的合作能培养我们的人格、训练我们的品性。从某种意义上来说，工作是为了自己。而不单是为了挣钱。在工作中，心烦在所难免，但是只要想一下，我要把它做好，我要向困难挑战，这样于不知不觉中，我们就学会了容忍，虽然我们每天从事着同样的工作，但是这些工作总是需要人来做的。在平凡的人生中做着平凡的事，并能做出成就来，就是一种能耐!

《士兵突击》里许三多的扮演者王宝强在接受主持人采访时的一段话，给我的震撼很大，主持人问他：“你当初在剧组里当群众演员时有没有想过，就这样跑龙套、打杂如果得不到机会成不了明星怎么办？他脱口而出：“只要你认真努力的把每件小事情做好，总会有人发现你的”！是啊，这是浅显却不易悟得的道理。态度在王宝强的身上已验证了其价值。我们怕领导没有留意我们所做的每件事，但我们是否留意把每件小事做好。只为了完成工作，那在工作时的外在表现绝不会激情四射。除了工作，没有哪项活动能提供如此高度的充实、表达自我的机会、个人使命感以及一种活着的理由。这与工作仅仅是“为五斗米折腰”“为别人干活”的想法完全不同，揭示了工作的真正内涵，为点燃工作激情打下基础。工作不仅能赚到养家糊口的薪水，同时，困难的事务能锻炼我们的意志，新的任务能拓展我们的才能，与同事的合作能培养我们的人格，与外界的交流能训练我们的品性。从某种意义上来说，工作是提供给我们成长和各种收获的起点与机会，是为了自己。不懂得这一点，工作起来就会毫无生气，即使是身处高位、拿着高薪也不例外。

试问自己，我在为谁工作呢？我在为自己工作。其一：今天工作不努力，明天努力找工作。我觉得这句话说的很有道理，在竞争激烈的今天，工作机会来之不易，不珍惜工作机会，不努力工作而只知道抱怨的人，总是排在被遗忘的角落，不管他们的学历是否很高，能力是否能够满足基本的工作要求，只能如此而已。其二：只有在热爱自己工作的情况下，才能把工作做到最好。一个人在工作时，如果能以精进不息的精神，火焰般的热忱，充分发挥自己的特长，那么即使是做最平凡的工作，也能成为平凡工作中的佼佼者；如果以冷淡的态度去做哪怕是最高尚的工作，也不过是个平庸的工匠。

我们生而为人，要感谢父母的恩惠，感谢师长的恩惠，感谢国家的恩惠，感谢大众的恩惠；没有父母养育，没有师长教诲，没有国家爱护，没有大众助益，我们何能存于天地之间？所以，感恩不但是美德，而且是一个人之所以为人的基本条件！感恩已经成为一种普遍的社会道德。然而，我们常常为来自一个陌生人的点滴帮助而感激不尽，却无视朝夕相处的老板的种种恩惠和工作中的种种机遇。如果我们在工作中，并把公司、同事对自己的帮助视为理所当然，还时常牢骚满腹、抱怨不止，也就更谈不上恪守职责了。

带着一种从容坦然、喜悦的感恩心情工作吧，我们会获取最大的成功的。“每个人都有不同的工作轨迹，有的人成为公司里的核心员工，实现了自己的价值；有的人一直碌碌无为；有些人牢骚满腹，总认为与众不同，而到头来仍一无所获……众所周知，除了少数天才，大多数人的禀赋相差无几。那么，是什么在造就我们、改变我们？是“态度”！我们不能否认，在我们当中，当然也包括我在内，有时怕自己的工作得不到领导和同事们的肯定，有时会找N个理由将今天的事拖到明天再完成，只要不耽误事就行，有时因看不惯某个同事心里就不愿与其合作，想想看工作本身是没有任何情绪的，是人赋予了它一种积极或消极的心态。因此，书中多次警醒人们：“在工作中，不管做任何事，都应将心态回归于零：把自己放空，抱着学习的态度，把每一次任务都视为一个新的开始，一段新的经验，一扇通往成功的机会之门。千万不要视工作如鸡肋，食之无味，弃之可惜，结果做得心不甘情不愿，于公于私都没有裨益。”

“当你拥有第一份工作的时候，你正在体现你自身的价值；当你做好一件工作的时候，你正在使你的自身的升值得到升华；只有懂得工作是为自己的人，才真正懂得工作是多么的快乐。”——李强

总之，我们要抱着与企业同步发展、荣辱与共的心态来改变自己的思想，做好自己该做的事，要记住：“工作是为你自己的”。如果你今天工作不努力，那么明天将会努力找工作，我们要珍惜岗位，在工作中保持积极的态度，不找任何借口，努力提高自己的执行力，恪尽职守的做好本职工作，那么就让我们都快乐的为自己工作吧，去打造一个辉煌的工作生涯！

**工作总结用作还是做做2**

绩效管理，“要我做，还是我要做”？这是个问题！

在绩效管理这个工作上，职责权限通常是混淆不清的，由此滋生出诸多问题。由于绩效管理的发起者是人力资源部，于是许多人就以为绩效管理就是人力

资源部一个部门的事情，总经理这么看，于是他们经常把关注的焦点集中于人力资源部做了什么而不是绩效管理本身发挥了什么作用，比如人力资源部设计了什么新颖的考核量表，组织了几次绩效考核，绩效考核结果的统计报表做了没有，等等；直线经理这么看，于是经常在人力资源部组织绩效管理工作的时候，被动应付，敷衍了事，以完成“人力资源部的任务”为终极目标，至于绩效管理究竟给他们带什么好的改变，他们根本就不关心，于是，他们经常在重复一些机械的动作，比如在人力资源部下发的表格上简单填空，随便打分，仪式化地签字，机械地给员工划分等级，等等；员工这么看，于是每次考核之后都把愤怒的矛头指向人力资源部，认为人力资源部是一群闲着没事做只会制造恐慌的官僚，认为“这一切都是人力资源部的阴谋诡计！”

上面分析了三个层面人员对于绩效管理的认识，这其中，直线经理居于重要位置，因为一旦总经理这一关被“攻破”，剩下的工作主要由直线经理担负，他们才是绩效管理的中坚力量，是嫁接企业和员工的桥梁，向上对企业的绩效管理政策负责，向下对员工的绩效发展负责，其重要性非同一般！而总经理在HR经理坚持不懈的推销攻势下，通常会表示出支持的态度，人力资源部的绩效管理方案经过他们的修改之后最终也会获得推行。那么，当新的绩效管理制度被获准推行之后，就要看直线经理的表现了，他们会怎样表现呢？关于这一点，笔者有以下几点体会，与您分享！

20\_年，在总经理的大力支持下，笔者主持设计了公司20\_年绩效管理体系建设方案，从20\_年9月6日制定方案实施计划到20\_年12月7日最新绩效管理办法正式被批准实施，总共用了三个月的时间。在这三个月里，笔者与管理层做了不下10次的正式沟通（非常正式的沟通则更多），对中高层管理人员进行了两次集中培训，整理了三万字的绩效管理辅导手册，组织编写了最新的员工职位说明书。应该说，这样的准备工作已经算是比较充分的了，而且在这个过程中，总经理也表现出了与以往不同的高度支持的态度，多次在经理会议上强调了绩效管理的重要性，表现出了极大的决心。而且，很多中层经理也在会议上表态，认为最新的绩效管理办法比较好，值得推行。

但他们会上和会下的表现几乎是两个样子。

表现一：“你告诉我怎么做？”

最新绩效管理办法实施后不久，某部门的经理A打电话给我：“赵主管，你有空吗？有空的话到我这来一趟吧，我想和你聊聊绩效管理的事，请你帮忙啊！” 说实话，一开始接到这样的电话，我是比较高兴的，有直线经理主动与我交流绩效管理的工作，这在以前是没有的，这说明经理们已经对这项工作引起重视，好事啊！于是我就很高兴地赴约前去。但真正坐到他的办公桌前，我才发现，我的乐观似乎有点一相情愿了！A经理直接把我主持编写的《部门绩效管理办法》和《员工绩效管理办法》摊到我的面前说，“赵主管，你弄的这一套东西，我看得头都大，你直接告诉我吧，我该做什么？怎么做？你说我记！”实际上，这个制度在发给经理的同时，专门组织了一次培训，会上，我对制度的设计思想，应该注意的细节，所使用的工具，都做了比较详细的讲解，而且那两个制度除了工具表格之外，加在一起不到7页纸，由于两个制度的设计思想一样，除去雷同部分，恐怕连4页纸的篇幅都不到，已经是比较简单清晰了。现在他居然把它们一起扔还给我，让我给他“划重点”！这就是“你告诉我怎么做”的表现。我把这种表现理解为你——人力资源部要我做什么我就做什么，做完交给你我就算完成任务了，我就是做了绩效管理了！

表现二：“我真的很忙”

在绩效管理办法里，采用的是PDCA循环设计，即按照绩效计划，设定绩效目标（P）→绩效沟通与辅导，建立员工业绩档案（D）→绩效考核与反馈（C）→绩效诊断与提高（A）这样的流程进行部门及员工的绩效管理。在这个大流程里，第一步是进行绩效计划，设定绩效目标，由于采用的是一个季度为一个绩效周期，规定1月的上旬制定完成部门及员工的季度关键绩效指标管理卡。可是，直到1月末2月初，仍有一些部门以工作忙，没有时间为借口，迟迟没有开始制定。表面看来，他们的确是忙，甚至可以用焦头烂额来形容，可是，自己为什么这样忙？忙的意义何在？能不能从繁忙的工作中抽身出来？该怎么做？对于这些问题，他们却很少考虑，只顾一门心思地盯着领导的脸色，盯着眼前的工作任务，纠缠于琐碎的事务性工作中。这就是“我真的很忙”的表现。我把这种表现理解为——我工作这么忙，哪有时间管你人力资源部的事，我得先把我自己的工作任务忙完，“你们的绩效管理”我有空再说吧！

表现三：“我终于完成了！”

在我的多次催促下，很多部门赶在规定的时间截止之前完成了绩效计划的工作，但有的部门所制定的关键绩效指标的质量实在不敢恭维！比如，在部门绩效管理办法里，规

定由分管副总和部门经理通过沟通制定部门季度关键绩效指标，但实际操作多是由部门经理填写，分管副总直接签字，甚至有的副总都没看一眼就签上了字，有的是由部门经理填完，派员工找副总签字，签完字之后直接就送到了我这里，自己都不留底！在制定员工关键绩效指标的时候，有的部门经理写完之后直接找员工签字，员工连申辩的机会都没有，很多人是“被迫”签字的，甚至有很多关键绩效指标管理卡上都没有员工签字，他们只顾把那些他们认为是“任务”的表格扔给人力资源部，就万事大吉！这样的操作，简直可以用“野蛮”来形容，根本就不存在绩效沟通，这样的文件也根本就不会起到什么作用！这就是“我终于完成了”的表现。我把这种表现理解为——我终于完成人力资源部的任务了，你不是要文件吗？好，我就给你文件，你管我是怎么做的，完成“你的任务”就行了呗！

成因分析

为什么会出现这种现象？为什么好的绩效管理制度不能被正确执行？为什么绩效管理总是和形式主义这个词为伍？下面我试着对它的成因进行一下分析，希望能找出问题的症结所在。

原因一：经理人员的观念没有根本转变

长期以来，企业实行填表考核的方式，即由人力资源部设计通用的考核表格，在规定的时间发给经理填写，经理只要在上面打个分，然后再按规定分出等级，就算完成绩效考核。这是很多经理人员已经习惯了的考核方式，也正是这种方式使得经理人员固执地认为绩效考核就是人力资源部给他们安排的工作任务，他们给员工打分则完全是为了应付人力资源部的“差事”，而且那种方式也比较能节省他们的时间，一年就一次，既不用为员工制定绩效目标，也不用为员工建立业绩档案，更不用对员工进行反馈，在他们看来，那就很好！

所以，在采用“目标+沟通”的绩效管理方式的时候，他们的就很不习惯，仍旧认为这是为人力资源部打工，于是简单应付了事，做做纸面上工作，至于过程和方式则完全被他们忽略不记！

这与经理人员的观念有关，他们很少能认识到绩效管理根本就是他们要做的事情，而不是人力资源部要他们做的事情。人力资源部设计的绩效管理制度是为他们更加高效工作提供的一个管理平台，是在帮助他们规范管理手段，提升管理水平。与此相反，他们更多的是认为这又是人力资源部的“戏法”，认识不到这实际上真的是自己的工作！

原因二：制度安排的问题

长期以来，企业更多考核的是员工，而没有把经理层包括在内，使得他们认为绩效考核就是企业赋予自己的权限，自己可以决定对员工怎么样，必要时可以惩戒表现差，不听话的员工，以更好的体现自己作为经理的威严。

这使得经理人员没有紧迫感，没有做好绩效管理的压力。反正不管我怎么做，到最后给员工打个分就是，至于怎么打分，那是我的事情，我只要完成公司的考核任务就行。

这是企业在绩效管理和考核方面的制度安排的问题，企业在制定绩效管理制度的时候只考虑如何考核员工，而没有考虑，其实经理层也是员工中的一个层级。

原因三：职责界定不明确

翻翻经理的职位说明书（如果有的话，很多企业的经理根本就没有职位说明书！），你几乎很少能找到关于绩效管理职责的界定，很少有企业在经理的职位说明书里规定经理在绩效管理方面必须做哪些工作。这就使得经理有理由在人力资源部组织有关绩效管理工作的时候被动应付，“反正这又不是我的职责所在，我只是完成你人力资源部的任务而已”，持有这种思想的人大有人在。

这种职责上的混淆，使得经理人员没有更多的动力去做好绩效管理工作，反而使得一些人认为做绩效管理是人力资源部给他们添加的额外负担，这样的操作，你怎么可能保证你的绩效管理制度被执行好？

原因四：绩效管理是与人最为密切的工作

这一条原因，是存于经理内心深处的，也可以说是很多经理潜意识里就存有的一种畏惧，他们害怕因考核使得他们员工站到对立面，使员工与他们反目成仇，于是他们内心深处抵制一切与绩效考核有关的工作，不管你把绩效管理的作用描述的多好，他们宁愿保持现状！

解题思路

前面提出了问题，指出了现状，分析了成因，下面该解决一下如何解题的问题了。关于如何解题，不想说太多，只是提供一个简单的思路，以供参考，更多的解决办法要结合自己的实际去扎实地做！

第一：制度设计更加人性化

所谓人性化，就是把员工作为绩效管理的主人来看待，而不是一味地当成暗箱操作的对象。要把员工当成绩效管理的主人，你的制度设计就得把持续沟通的思想融入到整个绩效管理的过程中，以提高员工的绩效为目的，把直线经理看作员工的绩效合作伙伴，让直线经理和员工始终站在一起，共同完成绩效管理的过程。

第二：基础管理要不断完善

所谓完善基础管理，主要是指更新经理和员工的职位说明书，使之更加细化，职责权限更加明确，更重要的是，一定要把绩效管理作为经理的一项重要职责写入他们的职位说明书。

第三：加强对经理的绩效管理

要想使经理做好员工的绩效管理工作，首先必须先把他们的绩效管理工作做好，使他们感受到压力，使绩效管理更具连续性。

第四：人力资源部要成为直线经理的绩效合作伙伴

在推行绩效管理制度的过程中，人力资源部应尽量淡化自己作为监管者的角色，实际上我们也不提倡人力资源部表现出太强的控制欲，相反，我们认为人力资源部作为直线经理的绩效合作伙伴，与他们一起做绩效管理，将对绩效管理制度的推行更加有帮助。这就要求人力资源部在不断提高理论水平的同时，也要更多地进行实践，更多地与直线经理合作，帮助他们不断朝正确的方向前进，使他们的绩效管理技能不断获得提升，成为他们自己领域的绩效管理专家，使绩效管理真正成为帮助他们进步、发展和成功的平台！

**工作总结用作还是做做3**

工作是我们要用生命去做的事

最近，读了《没有任何借口》这本书，觉得很不错，就一连看了两遍，惭愧的是从这本书中找到了很多自己的影子，不过也了解和学会了“没有任何借口”的哲理，以后我会努力减少自己寻找借口的可能，并成为自己全力以赴去做事情的动力，因为工作中没有借口，人生中没有借口，失败中没有借口，成功也不属于那些寻找借口的人。

现在的事情现在就做，今天的事情决不拖到明天。工作不是我们为了谋生才做的事，而是自动自发，在自动自发工作的背后，需要你付出的是比别人多得多的智慧、热情、责任、想象和创造力，更是我们要用生命去做的事，工作就是付出努力。我深深地相信，以这种态度对待工作，对待生活，肯定会获得成功。时代在不断进步，治黄事业在不断发展，维持黄河健康生命，是全国人民共同的心愿，是我们共同的事业，是每个人的职责，作为我们治黄人，更是要用生命去做的事。

**工作总结用作还是做做4**

最近，读了《没有任何借口》这本书，觉得很不错，就一连看了两遍，惭愧的是从这本书中找到了很多自己的影子，不过也了解和学会了“没有任何借口”的哲理，以后我会努力减少自己寻找借口的可能，并成为自己全力以赴去做事情的动力，因为工作中没有借口，人生中没有借口，失败中没有借口，成功也不属于那些寻找借口的人。《没有任何借口》，它体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从、诚实的态度，一种少说多做的完美执行能力。

现在的事情现在就做，今天的事情决不拖到明天。工作不是我们为了谋生才做的事，而是自动自发，在自动自发工作的背后，需要你付出的是比别人多得多的智慧、热情、责任、想象和创造力，更是我们要用生命去做的事，工作就是付出努力。我深深地相信，以这种态度对待工作，对待生活，肯定会获得成功。

**工作总结用作还是做做5**

工作是我们要用生命去做的事

工作不是我们为了谋生才做的事，而是我们要用生命去做的事。工作就是付出努力。没有卑微的工作，只有卑微的工作态度，而工作态度完全取决于我们自己。

你在这个世界中将找到什么样的工作？你的工作将是什么？从根本上说，这不是一个关于干什么事和得什么报酬的问题，而是一个关乎生命的问题。工作就是付出努力。正是为了成就什么或获得什么，我们才要专注，并在那个方面付出精力。从这个本质而言，工作不是我们为了谋生才做的事，而是我们要用生命去做的事。

工作是上天赋予的使命。把自己喜欢的并且乐在其中的事情当成使命来做，就能发掘出自己特有的能力。其中最重要的是能保持一种积极的心态，即使是辛苦枯燥的工作，也能从中感受到价值，在你完成使命的同时，会发现成功之芽正在萌发。

如果年轻的厨师想早日使自己的手艺精湛，仅仅想着“我要作美味的料理”就以为能实现心愿，那简直是天方夜谭！如果不只是“要作美味的料理”，而是要保持“作美味的料理是上天赐予我的最完美的工作”的念头，料理的手艺就能进步了。为什么呢？因为如果这样想的话，做菜这件事就会变成一个愉快的事情了。

即使是拥有相同条件的经营者，一个抱持着“个人利益最大化”思想的人与一个“工作是上天赋予的使命，完成使命关系着人类幸福”思想的人，两者所得到的结果将是完全不同的。如果想着“工作是最完美的使命”或“完成这个工作是自己的使命”的话，就不会产生工作是公司委派的任务或因为上司的命令才行动这样的情绪。

做事的第一步是学会如何去做。事情可以做好，也可以做坏。可以高高兴兴和骄傲地做，也可以愁眉苦脸和厌恶地做。如何去做，这完全在于我们，这是一个选择的问题。以下这句话也许是古代罗马斯多葛派哲学家们提供给人类的最伟大的见解：没有卑微的工作，只有卑微的工作态度，而工作态度完全取决于我们自己。

一个人的工作，是他亲手制成的雕像，是美丽还是丑恶，可爱还是可憎，都是由他一手造成的。而一个人的一举一动，无论是写一无封信，出售一件货物，或是一个电话，都在说明雕像或美或丑，或可爱或可憎。

一个人所做的工作，就是他人生的部分表现。而一生的职业，就是他志向的表示、理想的所在。所以，了解一个人的工作，在某种程度上就是了解其本人。

如果一个人轻视自己的工作，而且做得很粗陋，那么他决不会尊敬自己。如果一个人认为他工作辛苦、烦闷，那么他的工件决不会做好，这一工作也无法发挥他内在的特长。在社会上，有许多人不尊重自己的工作，不把自己的工作看成创造事业的要素和发展人格的工具，而视为衣食住行的供给者，认为工作是生活的代价、是不可避免的劳碌，这是多么错误的观念啊!常常抱怨工作的人，终其一生，决不会有真正的成功。抱怨和推诿，其实是懦弱的自白。

工作就是付出努力以达到的目的。最令人满意的工作就是使我们的工作导向我们认为能表现自己的才能和性格的努力。一个人对工作所持的态度，和他本人的性情、做事的才能有着密切的关系。要看一个人能否达成自己成功的心愿，只要看他工作时精神和态度就可以了。如果某人做事的时候，感到受了束缚，感到所做的工作劳碌辛苦，没有任何趣味可言，那么他决不会做出伟大的成就。

不论做何事，务须竭尽全力，这种精神的有无可以决定一个人日后事业上的成功与失败.。一个人工作时，如果能以生生不息的精神、火焰般的热忱，充分发挥自己的特长，那么不论所做的工作怎样，都不会觉得劳苦。如果我们能以充分的热忱去做最平凡的工作，也能成为最精巧的工人；如果以冷淡的态度去做最高尚的工作，也不过是平庸的工匠。倘若能处处以主动、努力的精神来工作，那么即使在最平庸的职业中，也能增加他的威望和财富。

不管你的工作看起来是怎么卑微，你都应当付之以艺术家的精神，应当有十二分的热忱。在任何情形之下，都不允许对自己的工作表示厌恶。厌恶自己的工作，最终也会遭到工作的厌恶。如果你为环境所迫而做一些乏味的工作，你也应当设法从这些乏味的工作中找出乐趣来。要懂得，凡是应当做而又必须做的事情，总能找出事情的乐趣，这是我们对于工作应抱的态度。有了这种态度，无论做什么工作，都能有很好的成效。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找