

从书中发现自己改变自己,努力成为更好的自己

——《高效能人士的七个习惯》读后感

我用29次打卡,读了两遍《高效人士的七个习惯》这本书,让我深有感触并收获颇丰。《高效能人士的七个习惯》是史蒂芬柯维的著作,该书强调以原则为中心,以品德为基础,进行可达个人效能和人际效能的“由内而外”的修炼。个人认为,读书能全部吸收并付诸行动很难,其中有那么几条是可以提炼运用的就是收获,下面我将自己感受最深或最能应用的几条进行总结。

首先,积极主动习惯中的如何提升影响圈的应用,对我很有用途,也深有感触。对这个习惯的践行,我不会再出现“以别人的行为作为自己不去做某事的借口”的情况,而是改变自己的思维方式,相信存在就是合理,运用最应该和最值得做的方式去回应,毕竟积极主动是一种非常具有感染力的行为,只有你积极的去支持和帮助别人,同样别人才会积极的支持和帮助你。在这个习惯的影响下,我变得不再一口拒绝别人的请求或帮助,而是积极主动的给予帮助或配合,这样我在他人心中就是一个积极主动的人,自然影响圈会变大,影响力会提升,运气更不会差。

其次,是对以终为始有了更深入的理解,以前只是理解做事要有始有终,虽然知道我们的工作理念要求重结果,但潜意识里并没有事前预测结果的习惯,还常常会受到“有多少能力,做多少事情”或“就这些资源,我只能做到这么多”等言论的影响;读了以终为始以后,让我知道或用潜意识去做某件事之前先展望结果,心中有了“终”样子,才知道如何去“始”,提前做好预案,做到有的放矢,当然也

跟我们常规做法相似,就是先画“图纸”再“施工”。

再次,是要事第一这个习惯,由于工作性质,自己的工作总是非常忙而又繁琐,要配合总部人力资源部的工作,又要配合公司的工作,又要联系其他部门的工作,常常大部分时间在处理日常性事务,读了要事第一的四个象限后,重新梳理了自己的工作并按照四个象限进行划分,发现工作日内很多时间都集中在紧急而不重要或紧急而重要的事情上,到晚上或周末才能处理那些重要而不紧急的事情,带来的不良影响是:其一很多重要而不紧急的事务变成了重要紧急的事务,每天处于高度应激和濒于救火的状态;其二是事情的处理时间不在点上而导致处理效率下降。要事即为体现核心价值的事,围绕最重要的事情安排时间才能事半功倍。因此,学完以后,我重新对自己的工作内容进行了设计和划分,定期做好各类计划,开始有意识的分配一些业余时间但回报不高的事务给下属,重新分配以后,尽管是需要指导下属,但既完成了工作又培养了下属,一举两得,使自己摆脱了工作中的忙和盲,慢慢的成为一个高效能的人。

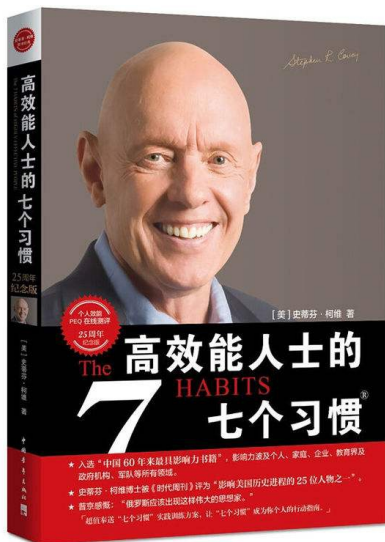
最后,我想说说知己解彼这个习惯,读完这个习惯,令我有种找到自我问题的感觉,由于自己性格偏急躁,很多时候,我在聆听的过程中容易打断别人过早的下结论,其实很可能没有真的听懂对方,常常喜欢这样匆匆忙忙下结论,以善意的快刀斩乱麻的方式解决问题。读书以后,结合自己前几年所学的心理知识,利用移情聆听、同理心倾听去做好知

己解彼,不仅与对方产生共情,亦可增加感情帐户储蓄。因此,无论是工作上做一个好的管理者,还是生活中做好自己的角色定位,都必须先学会听别人说话,用移情的方式去感同身受,才能得到对方最真实有效的表达。

综上所述,要想成为一个高效能的人,必须要由内而外的塑造和改变自己。首先是从自身品德做起,也就是常说的先做人再做事,人做好了事情才能做到位;其次是要认识自己的“心灵地图”,即修炼积极的自我暗示,从而去认识自我,设计自我和管理自我,才能为提升自我效能;再次是确定以原则为中心的思维方式,原则即为不容置疑的基本道理,工作中制定原则并执行益处多多,不仅能提升个人魅力和自身价值,也能形成自己独特的见解,树立自信度和他信度;最后,我们要遵循成长和变化的原则,不能一味的认为一切都是定势,在人的成长过程中,无论生理还是心理,各阶段都会遇到不同的自己,通过不断学习去提升去改变自己是提高效能的关键。

坚持是一种习惯,好习惯更是一种力量,它会在不知不觉中给你带来从内而外的变化,感谢商学院的精心推书,让我们有机会发现自己、改变自己!

(罗秀彩)



知行合一 《高效能人士的七个习惯》的读后感

《高效能人士的七个习惯》此书名声之盛,不谓不大。但不论是老师的课堂分享,还是本次25天读书打卡活动,每次都能让人受益匪浅。如茶,细品有回甘,果然是好书。

我个人认为此书有两大妙之所在。其一是七个习惯都是至朴至简,逻辑关系清晰明了,可以说适合所有人的理解认知和执行。《高效能人士的七个习惯》中的七个习惯,并不像经典物理中的牛顿三大定律是由本书作者发现,而是基本都为大家都所熟悉理解的道理,其中部分可能还是大家小学或幼儿园时的所学。但本书的作者史蒂芬从大道三千之中引出这七个习惯,理清其中的逻辑关系,使我们可以根据这七个习惯不断的学习、坚持、实践,再学习、再坚持、再实践,良性循环

周而复始,螺旋式上升,最终达到自我修养、能力提升和完善的过程。真是妙不可言。

其二是本书讲述这些知识的内容和方式。众所周知,知行合一可谓千难万难。作者通过本书中讲述这些知识的内容和方式,在一定程度上为我们解决知行难的问题提供了参考和信心。以他本人的工作或生活为例,娓娓道来。即在反复论证七个习惯的重要性,更在反复示范其可操作性,使我们从内心认可并有足够的信心实践。

作为一名管理者,我除了收获七个习惯,从内心认可他,并在以后的生活和工作中践行。另外还有一份收获,这就是朴素的道理,清晰的逻辑,成就卓越的成绩。作为管理者,我们运行在日常管理中的各种工具或行为,

同七个习惯,基本都是被大家所熟知的。我们需要深入认知这些工具和内在逻辑,将其进行适当组合,也同样形成不断改善提升的螺旋式良性循环。我们不仅要去做高效能人士,我们也要去做高效能管理者,更要做高效能团队。

(丁少政)

传承技艺 弘扬文化

2018的脚步已远去,新的一年已到来,自我来到京新这个大家庭已经大半年了,回忆过去的一年,发生在我身边,有许许多多值得回忆、感动的事与人,其中给我印象最深的是我们的车间主任——赵长生。

赵长生,203车间的老车间主任,自进入浙江京新药业股份有限公司来多年,一直以来以京新人务实的工作作风,勤勤恳恳地为公司发展耕耘了多年。

本该退休的赵主任,却为了完成201B车间的新项目,为了完成这份来不及完成的责任,也为了未了避免遗憾,接受了返聘,继续留在了岗位上继续奋斗着,奉献着自己。

我进公司的时间不算久,老实说对赵主任的过去了解不多,唯一知道的小部分也是从车间其他员工口中得知。在我的印象中赵主任话不多,在相处的这段时间里,听过他说的最多的话,都围绕着201B车间项目展开的,或是对车间里各项问题的解答;赵主任也是个不怎么会表现自己的人,他不常与人谈论自己,只是默默地完成自己的工作,但对于我们在工作中所遇到的问题,他总是能给予解答,提出各种建议。从一些老员工得知,这么对年来,赵主任主任一直踏实认真的完成每项工作,车间里多处,还存有许多他为了解决车间各种问题而提出的奇思妙想,这都是他留给203车间,留给京新的珍宝。

对于201B车间的项目,赵主任主任不仅在厂房设计方面有自己独特的

见解,同时还负责201B项目的跟进。从最初的厂房设计到需要哪些设备,去跟各个设备厂家洽谈、对接都是由他之手,联系需要的设备厂家,并亲自指导、探讨设备安装、调试等各项问题。同时,他也常常将工作中遇到的问题与难点与我们分享讨论,给予我们各种指导,为我们这些新人提供学习的机会。赵主任在工作中的表现,正好符合我们京新的价值观:务实、创新、包容、共赢。

虽然,员工与公司依靠契约相联系,可在这种契约关系的背后,谁说就没有发自内心的奉献和忠诚?在如今这日渐浮躁、金钱至上的社会里,赵主任主任,这份在退休后却依然为公司奉献的忠诚越显珍贵。对与赵主任的模范表现,我这些新一代的京新人,是否更有感悟呢?

作为新一代的京新人,在今后的工作中,应该认真的做好每天的工作,把学到的技术体现在工作中,在工作中能采取积极主动,能够参加每项工作。更加严格要求自己,时刻牢记“务实、创新、包容、共赢”八字价值观,努力工作回报企业。向老员工学习,在以后的工作中也要加强自身学习,提高自身素质。坚持每天抽出时间不断充实自己,端正态度,改正方法,广泛汲取各种知识,并把所学运用到工作中,在实践中检验所学运用,查找不足,提高自己,防止和克服辄尝浅止,一只半解倾向。争取把自己工作上的不足掌握的更加透彻,为服务一线工作做出更大的贡献。(求丹艺)

求丽芳,作为一名QA,个人业务上勤勤恳恳、兢兢业业,繁重的工作总是主动承担,冲在最前;作为部门主管,对于整组的任务可以统筹协调,合理分配,带领组员及时完成各项任务;更是积极协助其他小组与部门的工作,推动项目的顺利进行;尤其是在2018年第四季度,参与了多个项目的申报工作。

2018年第四季度是一个忙碌的季节,QA的日常工作也极具倍增。在这一季度,她完成了2149y项目的专项抽查,52个分析方法验证方案/报告,12个分析方法转移方案/报告,14个稳定性方案和报告,22个质量标准的审核以及12批对照品放行与日常物料放行等;关注整个研发体系的推进;起草、修订或升级多个文件,指导稳定性组GMP的提升;协助临床,完成质量文件的格式转换。

同时2018年第四季度多个项目都在紧张准备申报,特别是11月、12月,更是连续申报三个项目。在这工作紧、任务重、人员缺的情况下,求丽芳积极组织人员进行三个项目的自查工作,她始终坚持公司利益高于部门利益和个人利益,在下班后以及周末,主动加班加点参与其中,并挤出时间协助注册审核资料,纠正错误信息,完成清单整理,问题汇总并提出解决思路,跟踪整改情况,降低了申报风险,确保项目顺利申报。

这个季节,她为我们绽放着别样的光彩,让我们看到她在工作的每一刻都很用心;规划每一个项目进程,尽心完成每一项任务;也很细心,深究每一处细微,竭力追求完美;更是耐心,统筹协调,合理安排,积极辅导相关问题,协助解决。每一份用心她都在为我们诠释着“认真做事,踏实做人”的京新理念,更体现了她的工作精神为我们树立了先锋模范榜样。

用心工作,绽放最美的光彩

记研究院岗位之星获得者求丽芳

(张盛安)

在制瓶洁净区内,一个满手油污的瘦弱身影从洁净区出来走到洗手间,脱去了戴在手上的一次性手套,从自动感应洗手液器中,挤了些洗手液,使劲的搓着手上、胳膊上的油污,顺便摘下眼镜,洗了把脸,边洗边和身边的机修开着玩笑。这个人就是刚从修好的漏油10ml设备现场走过来的一班组长高乾国。自2011年3月1日到内蒙古京新药业有限公司报到成为内蒙古京新的一员后,到2018年他已在京新这个大家庭,走过7个年头。7年的时间,他从一个懵懂青涩的少年,成长为现在做事稳重的青年,他的身上,处处贯穿着公司“务实、创新、包容、共赢”的企业价值观。

认真负责、敬业奉献:803车间制瓶区是一个中药事业部新开的业务试验区,投入大量的资源建设,终于在2017年底开始实现量产。初期的制瓶区,人员全是新进人员,能力参差不齐,又加上设备不熟悉,工艺设计缺陷等问题,导致人员工资较低,离职率直线飙升。胡总在这时提出,一定要让一半的人员是老员工,而且必须是干的出色的老员工,让老员工去带新员工,为此,车间主任周群动员了一圈。然而,当其他人还在问薪资待遇的时候,高乾国已经报名过来了。作为前处理数一数二的班长,任何人都想不到他居然会带头过来。从前处理的班长,到制瓶区的普通操作工,薪资待遇低且不说,还得常年12h倒班,但他依旧为了公司的发展奋不顾身,义不容辞地冲在了生产的第一线。

自从进入制瓶区之后,他积极协助当时三班代班长刘欣开展各项工作,并主动承担额外的事情,比如剩余粒料的巡视、后面卫生情况等,与组内人员保持良好的信息交流,积极学习与设备和工艺有关的知识和技能。通过3个月的努力之后,凭借过硬的技术、出色的工作态度以及良好的团队印象,他被再一次提拔为制瓶区班长。从他的身上,我们看到了京新人务实、内敛、不张扬的工作作风和工匠般的敬业精神。而他的事例也充分贯彻了京新在发展过程中建立的认真做事,踏实做人的工作理念。为公司新进员工树立了榜样作用。

打破常规、开拓进取:制瓶区线上接料工序之前一直用不锈钢桶进行,换袋时需要拉出来,这样反复一段时间后,这片地面就被严重磨损了。对此有人提建议、提想法,想在桶上加几个轮子,但到落实阶段,往往都嫌麻烦放弃了。而高乾国却没有放弃,他通过反复的思考与测量,基于之前801车间垃圾车的中空样式,重新设计尺寸和样式,主动找车间主任进行协商,经过反复的修改,最终改造成目前制瓶线接料所用的转运车,不仅推拉方便,而且轻巧、易取,同时还很好的保护了PVC地面。像这样打破常规,主动思考新方法,学习新知识,用新方法、新思路去解决问题,突破思维的边界,不断超越、不断完善、不断进取,正是我们京新企业文化中创新理念的核心所在。不仅如此,他身上的这种不服输、不甘落后、力争上游的信念,才是更难能可贵的。创新难免伴随着风险和困难,只有跨出“不想做、不敢做、不会做”的舒适区,本着“事在人为”、“敢为天下先”的态度,以坚定执着的强大意志,不断向目标和困难进攻,才能把不可能变成可能,才能品尝到创新带给我们的甘甜蜜果。

主动学习、合作团队:人心不稳,则团队不稳,团队不稳,产量和质量就无从谈起。下了夜班的高乾国,经常和班组内人员一起到外边吃早点,边吃边聊,及时了解大家的想法,鼓励大家薪资低是暂时的,后面制瓶区越来越好,大家工资会越来越来。而在平日的工作中,他也会积极地培训新员工的工作技能,平以律己,宽以待人,遇到新员工由于技能不熟悉而犯错误时,他也会以包容的心态给予新员工耐心地指导,避免下次出现同样的错误。而在发现新员工的优点时,他也会给予肯定和赞赏,提高新员工的工作热情。除此之外,他还主动向设备部的员工学习冷却水循环系统的运行情况,及时观察冷却水水池液位的情况,多次主动对冷却水水池进行补水,防止了冷却水缺水导致的生产停滞。学习是我们终身要贯彻的事情,把岗位当课堂,主动学习以适应不断变化的竞争需求,胜任不断提升的岗位要求。这不仅是员工对于组织的责任,也是员工对于自己的责任。只有主动学习、勤奋学习的人才能成为京新的优秀员工,成为社会的优秀成员。

共赢:在每月的月度总产量贡献率评比中,由高乾国带领的班组始终处于三个班组的前列。生产品种中,瓶盖的插垫工序由于需要人工整理垫片、设备可随时停机等特性,导致整体瓶盖生产效率缓慢。在生产瓶盖的9月和10月份,他带领的班组产量贡献率9月份48.9%,10月份38.3%,已远远超出了班组平均贡献率33.33%,为企业创造了丰富的价值,而与此同时,制瓶区员工的工资也越来越高了。

自觉认同并积极推行企业文化:公司企业文化落地实行“宣、听、写、考、辩、评”六部走,尤其进入企业文化落地的“考”阶段时,内部要求一周线上考每人2次,但他一周平均提交4次左右,成绩考不到100分,就反复学。在积极推行公司的企业文化的同时,提醒班组内人员及时进行。另外,作为班长,在参加总经理讲授文化内涵后,晨会上多次进行培训班组人员,使自己和班组成员都能深入理解企业文化的意义。

作为深耕于公司的京新人,高乾国在公司平凡的工作岗位上,踏实肯干、内敛,用自己的实际行动诠释着公司的“务实、创新、包容、共赢”的核心价值观,在工作中始终以自身价值创造为目标,务实中不忘创新,失败中不忘包容,最终实现自己与工段、与公司的共同成长。

用行动诠释文化

记2018年度公司先进个人高乾国

(刘东奇)