# 人力资源工作者的自我激励

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2025-02-28

*第一篇：人力资源工作者的自我激励人力资源工作者的自我激励clara510cn的博客这几天，有做人力资源工作的朋友来找我，向我倾诉他在工作中遇到的诸多压力与难题。我非常能理解他的苦衷，作为他的同行，我也经常会遇到类似的情况。面对来自诸多方面...*

**第一篇：人力资源工作者的自我激励**

人力资源工作者的自我激励

clara510cn的博客

这几天，有做人力资源工作的朋友来找我，向我倾诉他在工作中遇到的诸多压力与难题。我非常能理解他的苦衷，作为他的同行，我也经常会遇到类似的情况。面对来自诸多方面的压力或者是员工的负面情绪，人力资源工作者在帮助他人解决问题的同时，自己是否已经具备了排除心理垃圾的足够的能力？如果不能及时地清除掉心中的困惑，我们就很容易被坏情绪所控制，从而做出不明智的选择，更不能公正合理地解决问题。因此，人力资源工作者的自我激励显得尤为重要。

自我激励的方法很多，我认为，对于人力资源工作者来说，相对实用的自我激励方法有以下三点：

一、承认自己的不足，设立高级目标，完成自身更新

杰克威尔奇说过：“人力资源工作者应该像一个牧师。”作为企业中的牧师，就应该是向员工传播企业文化，聆听他们内心的声音，帮助他们解决心中的纠结和困扰。这需要人力资源工作者具有足够的修养和深邃的智慧，通过深入的沟通和协调，抓住问题的关键，寻找解决问题的答案。在当今的职场上，只具有“亮剑”的勇气早已远远不够，还要同时具备清醒的头脑和过人的智慧，才有可能在纷繁复杂的事务中，洞察到问题的实质。

孔子说“ 吾日三省吾身。”人力资源工作者在遇到困难时，第一时间要先自省，及时发现自身的不足，并承认这些不足，设立高级目标，完成自身更新，快速突破自我。自我更新的过程是痛苦的，但是，通过自我更新，可以使我们重新获得力量，达到新的高度。

据说老鹰是寿命最长的飞禽，它可以活到70岁。但在它40岁的时候，由于全身老化，它要面临等死，或经过一个十分痛苦的更新过程。它必须很努力地飞到山顶，在悬崖上筑巢。在那里，它要经过150天漫长的操练：用喙击打岩石，直到完全脱落，静静地等候新的喙长出来。然后再用新长出的喙把指甲一根根的拔出来。当新的指甲长出来后，它们便把羽毛一根根拔掉。5个月以后，新的羽毛长出来，它便可以开始飞翔，重新再过30年的岁月。在我们的工作中，我们也会遇到同样的选择，是坐以待毙？还是自我更新？前者是自暴自弃的开始；而后者则可以自我救赎，重获新生。

二、扫除“心魔”，多一些宽容和理解，换个角度看问题

许多沟通上的障碍源于我们只顾表达自己的意愿，而忽略了对方的感受。所以，学会倾听、安静地思考、换个角度看问题，是解决困难的根本之道。人力资源工作者在与人沟通时，先要扫除“心魔”。不要带着固有思想，去面对员工。否则就会偏离正确的方向。

《列子》中有个邻人疑斧的故事，讲的就是“心魔”的危害。说的是有个人上山砍柴把斧子丢了，他怎么也找不到，于是就怀疑是邻居的小孩给偷走了。当小孩去河里游泳时，他怀疑斧子就藏在河里；当他让小孩去他家吃饭而被小孩有礼貌地拒绝时，他怀疑孩子是害怕被他发现而有意在躲着他。但当他又去山上时，才发现，原来斧子就插在树干上，是他自己忘记带回家了。他明白真相后，再看小孩的行为就都对了。孩子不在他家吃饭的行为，现在在他看来，是有家教的举动；而孩子去河里游泳，又是孩子活泼好动的表现。同样的行为，由于心态不同、角度不同，而产生了截然不同的两种看法，看来，“贼”并不在别处，“贼”就藏在自己的心里。

所以，当我们与人沟通时，先要赶走“心中的贼”，保持一颗清静的心，无人无我，物我两忘，则能做到“无欲则刚”，公正无私。同时，以一颗慈悲的心面对我们的沟通对象，先不妨认同他的观点，站在他的角度上去看去想，也许，我们得到的答案就会不同，还可能会较为合理一些。对待不同观点的关键是求同存异。这世界没有绝对的公平，我们应该做到的，是平衡。如果我们真心实意地为他人着想，并相信办法总比困难多，那么，答案一定就在不远处。

表达观点或者帮助别人也是有技巧的。首先，要先认同对方的观点。在这个基础之上，我们才有机会进一步地阐述我们的观点，甚至有机会等到对方的认同。庄子的《逍遥游》中曾记载过一个大盗的故事，这个大盗叫盗跖（zhí），春秋战国时期的奴隶起义领袖。盗跖平日里横行霸道，侵暴诸侯。但为人又“心如泉涌，具有三德”。当时的皇帝几次都没有招安成功，所有的说客都是有去无回。后来一个文弱的大臣神奇地完成了招安的任务--盗跖带着他的队伍归顺了朝廷，并被封为大将军。而这位大臣制胜的秘笈就是“文化认同”。他先认同盗跖，与他同吃同睡、同欢乐同悲伤。待盗跖也认同他后，他才开始试探性地、一步一步地做盗跖的思想工作。他应该算是较早的一位人力资源专家了。他的做法就是先求同，再交流。掌握了这个角色转换的方法，面对难题也就不会感到压力重重了。但还要注意表达观点时要做到点到为止，否则就会自取其辱。掌握好尺度，结果自然也在掌控之中。

三、感谢生活的磨练，乐观地面对生活

生活给我们出的难题是如此之多，以至于我们时常感到心绪不定。如果把这些困难都看作是对我们心智的磨练，把每一次克服困难、得到认可的结果都视为“意外的收获”，对待所有的问题都尽量看到它积极的一面，那么，我们的生活也就充满阳光了。因此，我们必须要乐观地面对生活，要主动地寻找快乐。

多和快乐的朋友在一起，多一些欢笑，少一些哀怨，我们的压力也就随之越卸越少了。遇到困难时，不妨来些阿Q精神，想着“遇到这种事情的人不止我一个，还有很多人的境地还不如我”，这样就能感到轻松一些。学会放下，但不放弃。抱有一颗平常心面对生活。时刻调整心态，让自己活在当下，学会享受生活。生活也就自然而然地变得顺畅了。

以上观点，纯属个人的肤浅之谈。旨在抛砖引玉，挖掘我们内心的快乐元素，时时不忘在工作和生活中激励自己、愉悦身心。台湾有位高僧大德曾提出过处理问题的不二之道，即“面对它，接受它，处理它，放下它”。也希望它能时刻激励着我们这些人力资源工作者，在遇到困难时，勇敢地面对，理智地接受，公正地处理，然后，欣然地放下。同时，我们有信心去克服一切障碍、实现自我超越，把阳光洒在自己和别人的身上，积极地创造一个快乐、平和的氛围，给我们的工作和生活，都添加几许美妙的滋味!

**第二篇：人力资源工作者的自我评价**

仅仅由别人的评价来判定自己是不全面的，当自己也沉淀下来，窥探自己的内心，写下自己的自我评价，这样才可以不断进步。下面是小编我为您准备的人力资源工作者的自我评价，欢迎参考，希望能对您有所帮助。

人力资源工作者的自我评价篇1

从事人力资源工作两年，熟悉操纵人力资源各个模块，对招聘、绩效考核以及人事代理相应程序操纵娴熟;

有行政相应工作经验;

熟悉经济类合同的审核、签约以及企业事务风险预防，熟练书写各类法律文书、熟练操纵各类证据在各类经济侵权纠纷中的运用。

工作有条理、计划性，原则性强，正直、踏实，办事沉稳、细致、沟通能力强;熟练使用办公软件，文字功底强，有法律事务操纵和人事行政治理经验。

人力资源工作者的.自我评价篇2

熟悉人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、考核与评价、薪酬与福利管理、劳动关系管理。

积极进取，谋求发展系我做人的宗旨，认真负责是我对待每件工作的态度。只要您为我创造条件，我就能适应变化，保持进步，成为取之不尽、用之不竭的资源。

1、积极主动、独立工作能力强，并有良好的交际技能。

2、能够在不同文化和工作人员的背景下出色地工作。

3、愿意在压力下工作，并具领导素质。

4、精力旺盛、思想新潮。

人力资源工作者的自我评价篇3

1、有较强的亲和力，善于倾听，乐于交流。

2、良好的人际沟通、组织协调能力，原则性强，执行力到位。

3：全国计算机等级三级,熟练操作计算机办公软件。

4：有很强的事业心和责任感，能够面对困难和挑战。

5：具有进取精神和团队精神，有较强的动手能力，适应力强，积极、爱创新!

6：注重理论与实践的结合。

7：熟悉ISO9000体系运作。

人力资源工作者的自我评价篇4

有较强的组织能力、活动策划能力和公关能力，如:在大学期间曾多次领导组织大型体育赛事、文艺演出，并取得良好效果。

有较强的语言表达能力，如：小学至今，曾多次作为班、系、校等单位代表，在大型活动中发言。

有较强的团队精神，如：在同学中，有良好的人际关系;在同学中有较高的威信;善于协同“作战。”

活泼开朗、乐观向上、兴趣广泛、适应力强、勤奋好学、脚踏实地、认真负责、坚毅不拔、吃苦耐劳、勇于迎接新挑战。

【人力资源工作者的自我评价4篇】相关文章：

1.人力资源工作者的自我评价

2.社区工作者的自我评价

3.人力资源工作自我评价

4.求职者的自我评价

5.有工作经验的求职者的自我评价

6.教育教学工作者的自我评价

7.秘书工作者的自我评价

8.关于面试者的自我评价

9.IT工作者的工作鉴定

**第三篇：人力资源激励**

1.1 新经济时代的人力资源

1.1.1 资源是形成社会财富的来源

自古以来 人类创造社会财富的资源一是来自自然界一是来自人类自身的 知识和体力前者称为自然资源或物力资源后者称为人力资源自然资源是指 土地水海洋草地物种和气候等方面的资源工业革命开创了人类文明时

代科学技术有了长足的进步机械化和电气化渐渐代替了手工工具和手工操作 社会财富空前增长但社会财富的主要源泉还是自然资源和有形资本经济增长 的基本因素是资源劳动力和资本经济发展主要取决于对自然资源的占有和配 置因此在这一时期形成社会财富的源泉还是自然资源而不是人力资源 20 世纪70 年代以来现代科学技术的高度发展技术和知识渐渐成为第一 生产力人类智慧转移到或附加在物质产品的附加值越来越多人们用以满足自 身需要的使用价值越来越集中于人类自身的智慧而不是产品包含的物质内容当 然在创造社会财富方面自然资源始终是最重要的资源拥有丰富的自然资源 又能合理开发利用将为社会财富的创造提供良好的物质基础但现代科学技术 的飞速发展已使人们认识到人力资源是创造社会财富的主要的第一位的资源

1.1.2 人力资源作用的突现

在相当长的时间里 各国增长的基本因素主要是土地矿藏等自然资源和有形 资本但第二次世界大战以后美国等国的经济发展比较快而自然资源的增长 却慢于经济的增长某些自然资源匮乏的国家如日本新加坡却取得了经济增长 的奇迹而某些发展中国家虽然做了大量投资却未能改变穷国的地位由此可 见推动经济增长的基本要素中除了自然资源外还有一种更重要的起决定作 用的要素这就是人力资源可见无论发达国家还是发展中国家推动经济发 展的基本要素主要是靠人力资源的开发和使用世纪我们已经进入了新经济时代所谓新经济时代就是指以知识为主体 以高新技术产业为支柱以人才为基石以创新为灵魂的新型的经济形式新经 济发源于20 世纪90 年代的美国现在正在向全球发展中国经济也出现了新经 浅析激励理论在人力资源开发与管理中的运用

济的曙光

在新经济时代 知识与智力被突现到了重要的地位知识成为一种全新的资 本并最终决定财富的分配因此与传统经济时代不同在新经济时代人的 知识智力创新能力等人力资本正在取代土地厂房设备和资金等物质形态 的资本而成为经济发展的主导资本

综上所述 在现代社会特别是高科技产业高速发展的21 世纪从创造社会 财富促进经济增长和加强竞争优势等方面来看人力资源渐渐起着主要的决 定性的作用而自然资源越来越退居次要的地位资源和资本的竞争将为人力资 源的竞争所代替

1.2 我国企业员工激励的误区

通过对我国企业人力资源管理现状的调查 我们发现虽然激励开发在某些 企业得到了一些应用但效果却不尽人意那么究竟是什么原因造成了我国企

业激励开发没有取得预期的效果原因是多方面的下面我们就来具体分析一下 这个问题

一 激励就是奖励

目前国内企业简单的认为激励就是奖励 因此在设计激励机制时往往只片面 考虑正面的激励措施而轻视或不考虑约束和惩罚措施有些虽然也制定了一些 约束和惩罚措施但由于各种原因没有坚决执行而流于形式结果难以达到预 期目的从字面看 激励有激发鼓励诱导之意而在管理科学中激励不等于奖

励仅仅将激励狭义理解为正面的鼓励只强调利益引导这一个方面是不准确的 用于指导实践是有害的管理中的激励从一定意义上说应包括激励和约束两 层含义奖励和惩罚是两种最基本的激励措施是对立统一的企业的一项激励措施可能会引发员工的各种行为方式 但其中的部分行为并 不是企业所期望的因此必须辅助以约束和奖励措施将员工行为引导到正确 的方向上对希望出现的行为公司用奖励进行强化对不希望出现的行为要 利用处罚措施进行约束

二 同样的激励可以适用于任何人

长期以来 我国的国企形成铁饭碗大锅饭的管理局面只要是正式

员工不管干好干坏干多干少一律按级按职发放工资和奖金以为这样就能激 励员工的社会主义主人翁精神其实事与愿违企业员工越干越没有积极性企 业越办效益越差

原因很简单 激励机制有问题激励观念有误区共同富裕并不是同步富裕 同步富裕只能导致共同贫穷大锅饭式的激励违背了激励的初衷大锅饭

式的激励方式实际上就是平均主义的方式失去了激励的意义首先是每次奖励 中南民族大学硕士学位论文

都事先确定数量照固定比例分摊不顾工作实绩如何任务完成好坏总是从平衡关系入手即使工作没做多少只要工作的时间长资历深就要为其

评奖这种奖励的直接后果是受奖者无荣誉感而未受奖励者则没有驱动力 其次把奖励当成一种酬金的分配方式人人有分这就形成了严重的激励误区

三 只要建立起激励制度就能达到激励效果

一些企业发现 在建立起激励制度后员工不仅没有受到激励努力水平反 而下降了某公司提出年终奖的计划本意是希望调动企业员工的积极性 但是却没有辅以系统科学的评价标准最终导致实施过程中的平均主义打击 了贡献大的员工的积极性奖金本来是激励因素可是实施过程中出现了偏差 使组织成员产生不满意感以致失去激励抑制员工的努力水平

一套科学的激励机制不是孤立的 应当与企业的一系列相关体制结合才能发 挥作用在激励实施的过程中一定要注意公平原则让每个人感到自己受到了 公平待遇同时必须反对平均主义否则激励会产生负面的效应

1.3 企业开展人力资源激励的现实意义

企业激励无论对企业组织来说 还是不同岗位的管理者和员工来说都极其 重要主要有以下几个方面的作用

一 激励能够充分地利用开发企业管理者和员工的潜力发挥其积极性 主动性和创造性为实现企业目标服务

二 企业中的全体成员全身心的投入到工作中奉献自己的聪明才智这正 是企业激励的任务

美国的詹姆士教授在对员工激励的研究中发现 按时计酬的分配制度仅能让 员工发挥20%-30%的能力如果受到充分的激励的话员工的能力可能发挥到 80%-90% 一些管理学家指出员工的工作绩效等于能力和激励的乘积这说明企业

要把这种不可估量的人力资源潜力发挥出来就需要设置合理的激励制度创造 企业所有员工发挥自身潜力的条件最大限度地让员工实现自身的价值这样将 对企业产生巨大的效率

三 企业激励可以吸引培养和留住企业所需要的各种优秀人才从而形成 巨大的人力资源优势

在世界很多优秀企业中 已经把人才看着比物质资源更为重要的资源是企 业的最大财富甚至有一些大型跨国公司的总裁直接讲明这样的一种假设即使 把公司的现有的一切都毁掉只要留住现有人才队伍就可以很快再造一个世界 一流的企业那么如何吸引和留住人才呢这些企业不仅用丰厚的工资和福利

等物质条件来留住员工而且用各种管理职位或技术职位的快速提升来使能者得 其所不仅能使各类员工得到不同的培训和发展的机会而且还用企业文化来感 染全体员工提高其对企业的向心力

浅析激励理论在人力资源开发与管理中的运用

中国深圳华为集团把员工的可持续贡献能力作为获得股权的条件吸引优秀 人才不断加盟留住现有人才为其长期服务能否吸引和留住优秀人才是一个 企业竞争力的基本前提美国幸福杂志每年都要组织专家评选美国的500 家大 公司过去的评价指标主要是表明公司经营成果的财务指标最近十年则把一些 包括企业吸引培养和留住优秀人才的能力作为重要指标以衡量企业的竞争力 预测其发展前景

四 企业激励制度和环境的创设也为企业实现自身的社会功能创造了条件 企业是社会的重要组织 不仅担负着一定生产经营任务完成满足社会一定 需要的职责而且体现和推动着社会的进步承担着对其组织成员享有民主权利 和健康发展权利的一种承诺现代许多企业推行以人为本的企业理念就是对这 种社会职责的一种回应企业激励作为一种全方位的系统激励机制正是顺应了社 会进步潮流适应人的多方面的需要为人的自由而全面地发展不断创造条件 使企业成为社会文明包括物质文明和精神文明的重要组织载体

新经济的运作是一个知识转化为资本 知识资本转化为物质财富的全新过程 在这个过程中人力资源特别是人才资源既是知识的拥有者又是资本的使用 者所以在新经济条件下人力资源已成为资本财富的源泉因此充分的开 发利用人力资源已是当代企业发展的首选

其实 在任何时代人力资源的重要性是第一位的但在科技发展日新月异

信息技术已经深入到我们生活的方方面面这种重要性就更加突出并被提到前 所未有的高度人力资源开发正是基于这样的基础而形成的一门特殊和十分重要 的学问和管理艺术

人力资源开发是一个互动的过程 其结果是组织与个人同时得到发展社会 组织进行人力资源开发为个人创造了发展的环境和条件从而使个人的能力得 到提高而个人能力的提高又推动组织效率的提高及其发展\_\_

**第四篇：自我激励**

每天都用这些话来鞭策激励自己

1、我是最棒的，我喜欢我自己。

2、过去不等于未来，没有失败，只有暂时停止成功。

3、每一分私下的努力，都会有倍增的回收，在公众面前被表扬出来。

4、要成功，不要与马赛跑，要骑在马上，马上成功。要成功，先发疯，头脑简单往前冲。

5、要跟成功者有同样的结果，就必须采取同样的行动。

6、成功就是简单的事情不断地重复做。

7、成功者不是比你聪明，只是在最短的时间采取最大的行动。

8、成功者，做别人不愿意做的事情，别人不敢做的事情，做不到的事情。

9、只有全力以赴，梦想才能起飞。

10、领导力不是训练人，是选对人。

11、一定要不断扩大自己的社交圈。

12、你所选择的朋友，决定你的命运。

13、一定要做梦想板，把梦想板贴在右上方。

14、坚持错误的想法，只能得到错误的结果。

15、借力使力少费力。

16、时间管理就是懂得学习成功者的经验。

17、静坐的好处：1，消除负能量 2，吸收正能量。

18、我很乐意接受更多的财富和更大的成就。

19、假如我没有得到我想要的，我即将得到更好的。

20、成功者永不放弃，放弃者绝不成功。

21、每天要研究那里做的好，那里可以做的更好！

22、一百次的学习不如一次的行动！

23、最好的投资就是投资自己，知识越多，创造成就和财富的机率越高！

24、所有的领导者都是阅读者！

25、互相帮忙，活在天堂！

26、想要获得的多，就要计较的少！

27、顶尖的人和普通的人最大的差别首先在於标准和要求不一样！

28、忙碌不等於生产力！

29、做事的出发点决定了成就的终点！

30、注意你所想要的而不是你所恐惧的！

31、要让事情改变，自己必须先改变；要让事情变的更好，自己必须变的更好！

32、一年之计在于冬，一日之计在于昨夜。欢迎加扣扣755303116阅读关注更多美文这两句话所想要表达的就是凡是都要提早做准备！

33、方向不对，努力白费！

34、感谢人生当中所发生的每一件事，因为每个经验都是有参考价值的！

35、经营事业就是经营人心！

36、成佛在我的理解就是无我的意思！

37、整合通路才能创造财富！

38、聚会才有机会！

39、成功者把吃苦当吃补！

40、有团队才能有一切！

41、每天都要问自己那里可以做的更好？

42、任何事情没有一定的定义除非自己下的定义！

43、事情好的时候，不要想的太好，坏的时候，不要想的太坏！

44、成功需要努力和巧力。巧力就是借力！

45、哈佛小子林书豪在NBA 一夜成名，证明了成功需要准备和机会！

46、有时候，学会放松，才会成功！

47、有时候，退一步海阔天空，事缓则圆！

48、有缘不一定有份，缘可能是命中注定，但份要靠主动出击！

49、做事情一定要积极，但绝对不能心急。以免兵荒马乱，兵败如山倒！

50、感恩，感恩，感恩！懂得感恩的人，才会是有福报的人！感谢所有发生的一切！

51、凡事全力以赴，就能快速倍增财富！

52、想像，重复，并且相信是创造奇迹和实现梦想的开始！

53、情绪很容易影响决定，而决定可以决定命运，所以只有掌握自己的情绪，才能真正的掌握自己的命运！

54、当学生准备好了，老师就会自动出现；当努力程度够了，机会就会主动上门！

55、替换定律说当头脑想到正面时，就无法同时想到负面；当头脑想到负面时，就无法同时想到正面。所以今天你决定要想那一面呢？

56、对过去不后悔，对现在不恐惧，对未来不担忧！

57、遇到困难时，有时候，多坚持一下，成功可能就降临在你身上！

58、有因就有果，有果就有因！掌握事情的根源很重要！

59、只有真心才能感动人心，做生意诚心诚意真的很重要！

60、企业选才，人品绝对排第一！

61、每天静坐十分钟因为静坐可以消除负能量！

62、目标越明确，越相信，达成的机率越高！

63、找到一个对的人才，就有可能改变整个团队，组织或企业的命运！

64、万事起头难，但有一就可以有二，有二就可以有三，但绝对要先把一做好，这样成功的机会较大！

65、财富自动流向杰出的表现和构想！

66、多倾听，少说话，智慧会来的更快！

67、服务到位，利润相随！

68、相信就会看见，坚信就会实现！

69、计划是为成功买保险！

70、凡事别再拖延了，马上行动，现在就去做！

80、整合资源是当今企业发展最重要的策略之一！

81、做对的决定才能有对的结果！

82、做一个有使命感的人，做一个有爱心的人，做一个对社会有贡献的人！

83、成功需要贵人，但贵人可能就在你身边。要多留意，多交流！

84、事业要更成功，一定要不断的吸引和寻找更多的合作伙伴！

85、状态决定脑袋，脑袋决定口袋。每天务必调好自己的状态！

86、与人竟争不如与人合作！

87、每天多做深呼吸，有助于身体健康和更优质的思考！

88、比知识和人脉更重要的是机会！

89、成功过程中，会经历许多的考验，你我的工作就是努力的挺下去！

90、人脉的质量往往比人脉的数量更重要！

91、宁愿辛苦一阵子，不要辛苦一辈子。

92、成功者怎么做，我就怎么做。

93、只要每天进步就开始进步了，每天进步1%。

94、成功者,做别人不愿意做的事情,做别人不敢做的事情,做别人做不到的事情。

95、用爱心做亊业，用感恩的心做人。

96、我越努力工作，我的运气就越好。状态决定脑袋，脑袋决定口袋。每天务必调好自己的状态！

97、态度决定高度，信念决定结果，决定决定人生，付出才会杰出，服务代替销售，感谢才会拥有

98、目标决定策略，成功等于目标，快乐吸引成功，偶像决定人生，朋友决定命运，知识创造机会

99、领导就是选人，管理需要表格，有梦才能圆，时间大于金钱，学习决定未来，思路决定出路

100、假如我不能，我就一定要;假如我一定要，我就一定能！

**第五篇：自我激励**

自我激励

一、过去不等于未来。

电影巨星席维斯史特龙十几年前十分落魄，身上只剩一百美金，连房子都租不起，睡在 金龟车里。当时，他立志当演员，并自信满满地到纽约的电影公司应征，但都因外貌平平及咬字不清而遭到拒绝，当纽约所有五百家电影公司都拒绝他之后，他仍然秉持「过 去不等于未来」的信念，从第一家电影公司开始再度尝试，在被拒绝了一千五百次之 后，他写了「洛基」的剧本，并拿着剧本四处推荐，也继绩被嘲笑奚落，一共被拒绝了 一千八百五十五次，终于遇到一个肯拍那个剧本的电影公司老板时，又遭到对方不准他 在电影中演出的要求，但最后，坚持到底的席维斯终成闻名国际的超级巨星。

二、成功者绝不放弃，放弃者绝不成功。

全美四大推销大师之一的汤姆霍金斯，从小就背负父亲希望他当律师的期许，当他浪费 了父亲毕生的积蓄，从律师学校休学回家时，他的父亲失望得流下泪来，并说：「汤 姆，我看你这辈子都不会成功了！」

汤姆只得在第二天离家出走，接着选择了推销房地产的行业。前六个月，汤姆一点业绩 也没有，身上只剩一百元，又花了这仅有的一百元参加一门加强推销技巧的研讨会，之 后，他连续八年得到全美房地产的销售冠军，开劳斯莱斯轿车，环游世界，并教导无数 业务员推销的方法。

他成功的原因为何？他说：「支持我遇到挫折也勇往直前的是一个信念：成功者绝不放 弃，放弃者绝不成功。」

什么路都可以选择，但就是不能选择「放弃」这条路。

BY丁丁

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！