

为什么无数的公司都拥有伟大的构想，
却只有少数的公司获得持续？



优秀员工 这样当

YOUXIU YUANGONG
ZHEYANG DANG

让每一位员工行动起来是企业存活下去的唯一方法。
没有职业化员工，就没有强大的企业。

兰涛◎著

中国华侨出版社



优秀员工 这样当

兰涛◎著

中国华侨出版社

图书在版编目(CIP)数据

优秀员工这样当 / 兰涛著. —北京:
中国华侨出版社, 2013.9

ISBN 978-7-5113-4085-6

I. ①优… II. ①兰… III. ①企业-职工-职业道德
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 226879 号

优秀员工这样当

著 者 / 兰 涛

责任编辑 / 文 慧

责任校对 / 孙 丽

经 销 / 新华书店

开 本 / 787 毫米×1092 毫米 1/16 印张/18 字数/256 千字

印 刷 / 北京建泰印刷有限公司

版 次 / 2013 年 11 月第 1 版 2013 年 11 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5113-4085-6

定 价 / 33.80 元

中国华侨出版社 北京市朝阳区静安里 26 号通成达大厦 3 层 邮编:100028

法律顾问:陈鹰律师事务所

编辑部:(010)64443056 64443979

发行部:(010)64443051 传真:(010)64439708

网址:www.oveaschin.com

E-mail:oveaschin@sina.com

生活因阅读而精彩





生活因阅读而精彩

什么是优秀的员工?优秀的定义又是什么?传统的吃苦耐劳、把公司当作家、任劳任怨已经不足以概括优秀的本质,或者说已经不再成为优秀的全部代名词。

想一想,为什么从那些知名企业、优秀的公司(不分大小)出来的员工一旦转向其他企业,会更容易受到重视与委以重任?或许,他本人原先并不那么出色。但毫无疑问,更多的老板宁愿相信这位员工本身所具有的价值与潜力,尤其是企业文化曾经的熏陶会给自己的企业带来更多可能潜在的利润。

以全球福利最好的谷歌公司为例,我们可以做一下分析。谷歌为自己的员工提供了相当多令人艳羡的福利,种类丰富甚至可以用专业餐饮定义的免费食物与零食、免费接送的豪华大车、可以带宠物上班、自主决定 80%的工作时间 +20%的娱乐时间、有趣多样的免费社交、健身房、健康奖励,产假期为员工父母颁发奖金,甚或在员工死后配偶可以在接下来 10 年的时间里依然领到其一半的薪水及一月 1000 美元的补贴……

这种投入显然并不是每个企业都可以负担的,但是,等等再摇头,我们看看谷歌拥有怎样的一批员工:

充满激情,对工作专注投入;

人格魅力与技术比翼齐飞,在谷歌到处都是让别人欣赏的人;

习惯用自己公司的产品处理事情；

有一支以知识型员工为核心的团队；

每个人都将创新作为自己的使命和任务；

每一个人都得到尊重，而每一个人都以为公司寻找人才为己任；

公司所有的绩效目标全透明……

我们也许可以总结更多，不过到这里也足以让我们发现谷歌员工拥有的最明显的几个特质：

对公司高度忠诚；

对公司高度信任；

注重创新，并把所有“不可能”看作创新的来源；

以人为本的管理让员工充满责任感；

注重沟通，沟通解决一切；

工作和生活的平衡中快乐地实现企业与个人的愿景。

很显然，在这里企业和个人不再对立，而是形成了一个比较完善的互促循环：个人的成功促成企业的成功，企业的成功影响个人的成功。可见，企业从不缺乏优秀的员工，只缺乏发现优秀员工的眼睛，缺乏制造优秀员工的方法。

毫无疑问，企业对优秀员工的培养，并不单独是让业务顺利进行的需要，而是一个追求卓越的公司应该且必须做的分内事。要知道：优秀的决策、优秀的行为、优秀的制度都是由优秀的人创造的，同时又继续影响优秀的人。

我们所有的管理手段要促成的结果，最终都是为了实现人对人的最佳管理，然后，再一起联手创造奇迹。而这本书，就是告诉你如何为自己（为企业也为个人）创造这个奇迹。

目录 CONTENTS

第① 优秀的企业文化 堂课 培养优秀的员工

- 002 / 企业的核心竞争力是文化氛围
- 005 / 优秀的学习氛围督促员工变得优秀
- 008 / 糟糕的集体遏制人才的发展
- 012 / 尊重人的企业会收获更多的忠诚
- 016 / 公平公正的用人管理留住优秀员工
- 019 / 有人情味的企业更有凝聚力
- 021 / 懂得回报员工的企业更持久

第② 合理的激励 堂课 鼓励优秀的员工

- 026 / 给员工一定权力是最好的信任
- 029 / 正确的批评是由错到对的转化剂
- 033 / 积极的赞美是员工优秀的催化剂
- 036 / 及时的肯定是最有意义的鼓励
- 039 / 相信自己是最强大的动力
- 043 / 合理的奖励是最有价值的激励
- 046 / 团结互助的集体更能共同进步
- 050 / 设定目标的表扬更容易鼓励出成绩
- 053 / 落到实处的激励才是真正的激励

第③ 完善的制度 课堂 锻炼优秀的员工

- 058 / 有约束的民主才是真正的民主
- 061 / 合理是最基本的原则
- 066 / 奖惩分明是最不可或缺的规定
- 069 / 执行到位是最终的评价标准
- 073 / 科学的流程是保证落实的基础
- 075 / 带有人情味是不能忽视的细节

第④ 优秀的集体 课堂 凝聚优秀的员工

- 080 / 凝聚力是企业精神的灵魂
- 083 / 充分信任是最有力量的凝聚
- 086 / 协调合作是最有竞争力的凝聚
- 089 / 人尽其用是最有效率的凝聚
- 092 / 目标统一是最易成功的凝聚
- 094 / 乐于助人是最有价值的凝聚
- 098 / 团结合作是最聪明的凝聚
- 101 / 注重沟通是提高凝聚力的关键

第⑤ 良好的心态 塑造优秀的员工

- 106 / 成功需要好心态保驾护航
- 108 / 人才绝不在抱怨中等待
- 112 / 等待成功需要凡事看淡一点
- 115 / 开拓未来需要眼光长远一点
- 119 / 把握机会必须终身不忘学习
- 122 / 不想失败必须拒绝浮躁
- 126 / 持续发展不妨看淡金钱
- 129 / 懂得感恩会收获更多机会
- 132 / 微笑的力量

第⑥ 高度的责任感 打磨优秀的员工

- 138 / 爱岗敬业是最基础的责任感
- 141 / 节约资源是最有爱的责任感
- 143 / 比老板更投入是最有前途的责任感
- 146 / 拒绝拖延症是最自律的责任感
- 150 / 热情是最执着的责任感
- 153 / 对自己负责是最强大的责任感
- 156 / 认真专注是最有收获的责任感
- 160 / 精益求精是最有潜力的责任感

第⑦ 严格的自律 堂课 成就优秀的员工

- 166 / 懂得自律更能超越自我
- 167 / 忠诚度与信任度成正比
- 171 / 根据环境调整自己更易成功
- 175 / 不懂就问才能更快成长
- 179 / 慎独为自己创造更多机会
- 182 / 珍惜时间拥有更高效率
- 186 / 及时反思确保每天都进步
- 189 / 守口如瓶就是保护自己

第⑧ 创新思考 堂课 创造优秀的员工

- 196 / 跳出常识会看到更广的世界
- 200 / 墨守成规会失去很多机会
- 204 / 学会思考会有更多发现
- 206 / 发挥创造力能创造更多奇迹
- 209 / 不盲目相信经验才是最好的经验
- 212 / 失败不过是成功的暂时等待
- 217 / 换个角度海阔太空

第⑨ | **精致细节**
堂课 | **雕琢优秀的员工**

222 / 不以善小而不为，不以恶小而为之

226 / 注重细节创造机会

230 / 熟悉更多细节打造更高品质

234 / 积小成大造就成功

238 / 重视细节用专注实现梦想

242 / 准备好细节准备好成功

246 / 站在更高的位置对待细节

第⑩ | **好习惯**
堂课 | **成就优秀的员工**

252 / 养成学会规划的习惯

254 / 养成寻找榜样的习惯

257 / 养成劳逸结合的工作习惯

261 / 养成随时随地帮助他人的习惯

264 / 养成勇于承担责任的习惯

267 / 养成能坚持有毅力的习惯

271 / 养成有节制的习惯

第 1 堂课

优秀的企业文化 培养优秀的员工

聪明的老板会主动创造机会打造员工，直到他们优秀。优秀员工的创造者首先应该是企业自身，其中最关键的一点就是建立真正的企业文化。

企业的核心竞争力是文化氛围

企业的竞争归根结底是一个企业的文化竞争，因为文化决定了企业的核心竞争力。

我们能否取得一番成就，关键在于我们身边的人、身边的环境。这样，我们才能不断受到熏陶，进而找到属于自己的位置。我们需要朋友，就需要好的工作环境，这样，我们才能一步步向成功迈进。孟母三迁的故事相信很多人都耳熟能详。

孟轲从小丧父，母亲靠织布来维持生计，孟轲的母亲一直都希望儿子能够好好读书，将来考取功名。所以，在孟轲很小的时候，他的母亲就非常注重对孟轲的教育。

他们原先住在一个墓地的附近，那里基本上每天都会有人去烧纸或者办丧事。由于孟轲每天面对的是别人办丧事，不久，孟轲也开始模仿他们，没事就和小朋友们在一起假装死人，还哭爹喊娘的。孟轲的母亲对此很是担忧，感觉这样的环境不利于孩子的成长和学习，于是就把家搬到了一个离集市不远处的地方。那里每天天不亮就有很多人开始叫卖，不久，孟轲也学着别人满大街喊叫，没事还去集市上帮助别人卖菜。孟轲的母亲还是对这样的环境不满意，最后举家搬到了一个私塾附近，那里每天都有很多学生去私塾读书。虽然孟轲的母亲没有足够的钱财让儿子进入私塾接受教育，但是这时的孟轲每天都会跑去听先生讲课，并深深地爱上了学习。

看到孟轲苦学的样子，孟轲的母亲这才放下心来：“终于找到了一个好的地方安家了。”也是由于这样良好的环境，才成就了以后的孟子。

孟母三迁的故事告诉我们，环境对于一个人人生的影响是非常大的。如果孟轲的母亲没有用心良苦地为孟轲选择好的学习环境，相信也就不会有孟轲后来的成就。

家庭教育如此，培养员工也是如此，只有让企业拥有良好的文化氛围，才能立足于商业界。在各大企业的竞争中，虽然表面上是企业实力的互相比量，但归根结底比的是一个企业的文化，因为文化决定了企业的核心竞争力。

我们经常看到某些公司的员工，工作时能偷懒就想着办法偷懒；做工作的时候，也只是做到差不多就行了等，这主要就是与公司的文化有关。

很多管理者总会陷入一个误区，那就是认为他们的公司根本就没有什么文化建设，怎么就与文化有关呢？其实在公司诞生的那一刻开始，企业就有文化的存在了。文化就是一家企业的思想，是随企业产生而产生的。这些文化与企业所在的环境以及企业的每一个人都有着关系，如果这个文化不是积极的，那么新的员工来到这家企业，就会被这里的文化环境所影响。当然，更有可能的是，如果一家企业拥有良好的文化环境，就能培养出优秀的员工。

杨娟是一个农村女孩，出门打工的时候只有20岁，那时的她非常任性，是个典型的“叛逆者”。但5年之后她终于衣锦还乡，杨娟自身所展现的改变让全村人有目共睹，杨娟现在非常懂礼貌，而且性格温和，做事也非常有条理。这不禁让杨娟的父母非常欣慰，他们不知道到底是什么改变了自己的女儿，成就了孩子现在的作为。

原来，杨娟在5年前来到北京找工作，由于自身学历不够，想找一份让自己满意的工作很难，最后在朋友的建议下，她去了附近的一家麦当劳店工作。以前，杨娟总是听别人说打工的苦恼、老板对员工如何苛刻、员工之间怎样钩心斗角。但来到麦当劳她才大开眼界，如果你没有深入地了解，是很难分辨出谁的级别高、谁的级别低的。因为麦当劳的同事之间不论级别的高低，彼此之间从来都是直呼其名，大家在一起就像一家人一样，感觉非常轻松。

在那期间，杨娟曾经也想过不做服务行业，但是麦当劳良好的企业文化却深深地吸引着她继续待在那里。有一次，杨娟因为闹情绪，再加上自己天生的坏脾气，工作中与一位同事发生了口角，而且得罪了一个顾客，弄得彼此之间很不愉快。杨娟本以为这次自己肯定会被“炒鱿鱼”了，但出乎意料的是，领导不仅没有开除她，还非常细心地了解了事情的缘由，并诚恳地安慰杨娟。

就是因为如此，杨娟打消了离开的念头，而是兢兢业业地做自己的工作。在麦当劳文化环境的熏陶下，杨娟也开始改变自己，她不再那么任性，哪怕自己不开心，她也会自我调节，每天乐观地面对每一个人和每一件事。

杨娟的很多朋友都劝说杨娟不应该一直待在一个地方，应该找个更能够锻炼自己的工作。每次听到朋友的劝告，杨娟总会说：“谢谢你们的好意，但是，我感觉在麦当劳上班能够学到很多在其他行业很难学到的东西，这里就像我的家，我暂时不会离开。”其实，只有杨娟知道自己到底能收获什么，品行、修养、内涵，很多很多……

从杨娟的故事中，我们可以看出，正是麦当劳这种良好的文化环境，让她从一个普通人一步步变成了优秀员工。也正是麦当劳拥有的这种良好的文

化环境，使其走过了近 60 年的风风雨雨，最后还能永葆生机。

其实，对于每一个企业来讲都是如此，哪怕两个企业的起点是一样的，但如果企业内部的文化环境不同，那么时间一长，两者之间的差距也就显而易见。因为一个好的企业文化才能培养出非常出色的人才，而员工也只愿意在文化底蕴丰厚的企业里展现自身的才华，只有在这样的企业中，他们才能把自己的能力展现得淋漓尽致。

优秀的学习氛围督促员工变得优秀

好的学习氛围可以不断提高员工的能力，进而提高企业的实力。

很多企业领导者苦恼于“团队不好带”、“业绩上不去”等问题，很大程度上是因为企业没有一个好的学习氛围，进而导致员工进步太慢。社会在迅猛发展，一名员工倘若进步太慢，就会被淘汰；一家企业倘若进步太慢，就会倒闭。

作为员工，要想自己不被淘汰，就必须提高自己的能力。作为企业，要想不倒闭，同样要增强员工的能力。所以，从员工、企业两方来说，提高员工的能力都是必要的选择，而要提高员工的能力，就必须要让企业拥有好的学习氛围。

现在很多企业都把学习氛围看得很重要。于是，企业在内部建立图书馆，定期对员工进行培训指导，让员工的能力大幅度地提升。可以说，一家企业是否有好的学习氛围是他们成功与否的必要前提。