

浓缩伟大时代的最迫切呼唤  
寄托各级领导的最强烈心声

# 作为决定地位

让没有作为的人靠边站！

..... 卢志丹◎著 .....

Performance Decides  
Your Status



让想干事的人有机会 让能干事的人有舞台  
让干成事的人有地位 让不干事的人没市场

浓缩伟大时代的最迫切呼唤  
寄托各级领导的最强烈心声

# 作为决定地位

让没有作为的人靠边站！

..... 卢志丹◎著 .....

让想干事的人有机会 让能干事的人有舞台  
让干成事的人有地位 让不干事的人没市场

**图书在版编目(CIP)数据**

作为决定地位 / 卢志丹著. —北京: 海潮出版社,  
2008.4

ISBN 978-7-80213-543-7

I. 作... II. 卢... III. 成功心理学—通俗读物 IV.  
B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 052183 号

书 名: 作为决定地位

---

作 者: 卢志丹

责任编辑: 陈开仁

封面设计: 标点工作室

责任校对: 左 颖

出版发行: 海潮出版社

社 址: 北京市西三环中路 19 号

邮 编: 100841

电 话: (010)66969738(发行) 66969746(邮购)

经 销: 全国新华书店

印刷装订: 北京中印联印务有限公司

开 本: 680mm×960mm 1/16

印 张: 11.75

字 数: 141千字

版 次: 2008 年 7 月 第 1 版

印 次: 2008 年 7 月 第 1 次 印 刷

ISBN 978-7-80213-543-7

定 价: 26.00 元

(如有印刷、装订错误,请寄本社发行部调换)

## 前言

十七大描绘了在新的时代条件下全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的宏伟蓝图,十七大所确定的发展目标和任务,给我国各条建设战线带来了更重要的历史机遇。在这一伟大历史时期,大有作为的人一定会脱颖而出,被浩浩荡荡的历史洪流推上更高的地位。

每一位员工,无论你从事的是什么行业,无论你身处什么岗位,作为建设中国特色社会主义的一名主力军,如果在自己的岗位上浑浑噩噩,混天度日,无所作为,就会错过这一千载难逢的战略机遇期,辜负这个伟大的时代,留下无可挽回的遗憾。

俗言道:人往高处走,水往低处流。从每一位员工的切身利益讲,勇敢地向更高的地位攀升,无可非议,值得鼓励。因为地位是对个人价值的最大肯定,地位意味着你的事业成就,地位标志着你应得的各方面的物质待遇,地位赋予你声誉。

那么,靠什么赢得更高、更好的地位呢?

在这个竞争激烈的时代,庸俗的“官场攀升术”靠不住,老资格、长工龄靠不住,空洞的烫金文凭靠不住,也不能靠天、靠地、靠父母,只能靠自己工作中创造的优异业绩,和令人刮目相看的一番大作为!

所以,人在职场,要牢记一句话:“要想有地位,先得有作为。”这句话,在新的历史时期,在政府机关中适用,在事业单位中适用,在私营企业中适用。

然而,因为我们曾经有很长一段时间处在计划经济时代,计划经济体制下,各行各业的职员要晋升到更高的地位,当然也要靠作为,但

更多的是依赖“论资排辈”和各种关系,这就导致了许多人的惰性,不愿去在工作上“有所作为”,从而也就导致了一些部门和机构的整体“不作为”,办事效率低下。

市场经济的最大特征就是公平竞争,无论是私营小公司,还是国有大企业,要想经得起优胜劣汰的残酷考验,生存并且发展壮大,只能靠自身货真价实的业绩和扎扎实实的“作为”。企业的“作为”,说到底就是每个员工的“作为”的聚合。如果员工“不作为”,那么无论怎样的企业和组织只有死路一条。所以,企业经营者和管理者决不会留用一名混天度日、无所作为的员工,当然更不会给他升职和加薪。他们最想告诫每个员工的一句话就是:“要想有地位,先得有作为!”

因此,奉送到您眼前的这本小书——《作为决定地位》,浓缩了我们这个风起云涌、人才辈出的伟大时代的最迫切呼唤,寄托着各级各类组织和机构的领导者们的最强烈心声!

书中首先尖锐深刻地回答了“为什么作为决定地位”这一至关重要的问题。

书的主体部分,就工作中“如何才能大有作为”,为你献上中肯的建议和行之有效的具体措施。

盛唐大诗人李白诗云:“长风破浪会有时,直挂云帆济沧海。”朋友们! 我们有幸生逢中华民族伟大复兴的历史时期,让我们奋发进取,用自己的勤劳和智慧,创造一番大作为,铸造光辉灿烂的职业生涯,开辟广阔似海的人生前景,共攘千载难逢的盛世辉煌!



# 目 录

## 前 言

### 第一章 作为决定地位

靠作为赢得一席之地 .....	2
学位不等于地位 .....	5
多点作为,多次机会 .....	8
业绩才是硬道理 .....	10
作为不同,地位和薪水有异 .....	16
为提升自己的地位而工作 .....	19

### 第二章 忠诚左右地位

缺乏忠诚,何来作为 .....	24
用作为来证明的忠诚 .....	27
用一颗感恩心塑造忠诚 .....	31
频繁跳槽,跳不上高位 .....	33
假公济私是一种“负作为” .....	35
愚忠者不会晋升到高位 .....	38

勇于担当,敢于作为

用责任心创造卓越作为 .....	42
勇气和决心源于责任在肩 .....	44
爱岗敬业,认真负责 .....	46
勇挑“不可能”的难题 .....	50
敢做敢当,主动认错 .....	54
不负责任,定会丧失地位 .....	56

坚决执行,积极作为

服从是第一执行力 .....	62
马上动手,立即执行 .....	64
主动工作,自发作为 .....	67
执行,就应该激情四射 .....	70
高效率才能有大作为 .....	74
全力以赴,作为无止境 .....	78

绝不“无作为”找借口

没有任何借口地去作为 .....	82
无地位,是因为有借口 .....	84
多一些作为,少一些抱怨 .....	88
拖延是作为的“大敌” .....	90
一心只为作为找办法 .....	92
义无反顾,一往无前 .....	96



### 吃眼前饭，低处着手

想要有地位，先做好定位 .....	102
不想做“头头”，不是好员工 .....	105
好员工从最低处做起 .....	107
心浮气躁，一事无成 .....	110
埋下头，一次做好一件事 .....	112
细节做到位，才能有高位 .....	115

### 创新成就大作为

创新型员工：领导的“最爱” .....	120
勇于破除思维定势 .....	123
换个角度，灵犀顿开 .....	126
不断尝试，多方寻求变革 .....	128
时时处处激发自己的创意 .....	131
与时俱进，升级自己 .....	133

### 吃得苦中苦，才能有作为

作为苦中出，地位苦中求 .....	138
战略上藐视，战术上重视 .....	142
积极乐观，苦中求乐 .....	145
坚持到底，将冷板凳坐热 .....	148
艰苦点，节约就是在作为 .....	152
痛定思痛，从失败中崛起 .....	155



第九章 众志成城有大为

团结起来力量大 .....	160
“独行侠”干不出大名堂 .....	162
强化自己的团队精神 .....	166
切勿涉足“小帮派” .....	170
和大家分享成功之果 .....	173
“有位”之后,更要“有为” .....	175

后 记

# 第一章 作为决定地位



## 靠作为赢得一席之地

如今大学生、硕士生遍地走，博士也是一抓一大把，到处是人才，就职竞争愈演愈激烈。在这种形势之下，在一家稍有点影响力单位和略有知名度的组织里找到赖以容身的一席之地，就已很不容易，在短期内晋升到一个较高的地位上去就更是难上加难。

到底靠什么谋得自己心仪的职位，能在短时期内脱颖而出、不断晋升到更高的位子上去呢？

有人说，靠学历，有一张金光闪闪的学位证书就一切OK；

有人说，靠关系，只要“朝”里有人，就好做“官”；

有人说，靠口才，只要应聘时口若悬河，说得天花乱坠，领导就会“龙颜大开”；

还有人说，靠拍马溜须，把上司忽悠“晕”了，自然会受到重用。

然而，实践证明，这些东西在今天似乎效用不大了。其实，更多时候将自己的姿态放低一点，少说一点，多做一点，靠实实在在的作为更有着落。

2006年前，刚刚大学毕业的蔡玳求职之途一直坎坷。

在几次求职碰壁后，蔡玳经反复思考，认识到阻碍自己求职的东西是没有在其他单位做出过出色业绩，所以没有办法向招聘方证实自己的能力。

明白了这一点之后，蔡玳调整了自己的求职策略：那就是在3个月试用期期间内不要任何报酬！她知道，只有通过这种方式才能吸引招

聘者的目光,给自己一个展示的机会;只要抓住这个机会,努力干,有所作为,就会为自己的事业开辟出广阔的前景。

当蔡玳又一次走进人才市场时,她直接找到了国内一家很有名的大企业的人事部经理,递上了自己的简历和相关资料。经理看完之后习惯性地询问蔡玳在待遇方面的要求,蔡玳告诉他,她对待遇没有任何要求,在试用期内可以不要任何薪酬,只希望能够得到一个检验自己能力的机会。

在人事部经理接待过的应聘者中,像蔡玳这种情况的还是第一次。所以很不无惊讶地问:“不要薪酬,为什么呢?”

“因为我想争取到在贵单位工作的机会,可是以我现在的资历来看,这个希望并不大,因为我的工作经验比较少,我拿不出以往的成功业绩来使你们信服。所以,我要用我的薪酬作赌注,然后用这个机会,有所作为,干出一番业绩来,用事实来证明自己是优秀的。”

人事部经理很满意地说:“好吧,你被录用了,但并不是因为你不要报酬,而是因为你的勇气和对自己能力的信心。”

上班后,蔡玳被安排做了一个业务经理的助手,从事类似于秘书一样的工作。她经常加班加点地让自己超额完成任务,渐渐得到同事和上司的赞许。

有一次,单位派出包括业务经理在内的几名业务骨干去和一家大型外资企业洽谈合作项目,由于这家外资企业非常有名,所以,单位上下所有人都非常紧张。虽然蔡玳并没有参加这次洽谈,但她还是积极通过各种途径搜集这家公司的详细资料,整理出了数万字的关于这家外企的最新报告。

也就在第二天,业务经理传真过来,急切地要一份关于该外企的最新、最详细、最全面的资料。半小时之后,蔡玳就把资料全部传真了

过去。“你做得太好了！”业务经理说。

与外商的谈判非常成功,蔡玳的那份资料起了关键的作用。为此,领导在例会上专门表扬了她,给她发了数额不菲的奖金,并当场宣布免掉她的试用期。

2007年初,蔡玳业绩斐然,已被晋升为这家大型电子公司的部门经理了。

就算凭面试时的良好形象有幸进入了某个单位,赢得“试用期”的机会,但如果没有作为,拿不出实实在在的业绩,也不会有好的结果。其实这也是许多用人单位对招聘来的部分员工“试后不用”的根本原因。

即使“试用期”过关,但在工作中没有大的作为,没有具有影响力的建树,也很难晋升到一个较高的职位上去;不但不能晋升,而且会面临着随时被解雇的危险。

太多太多的事例昭示:在当今的机关单位和企业组织里,要想赢得一席之地,要想脱颖而出、身居高位,必须靠拿得出、看得见的作为。作为和业绩是“硬件”,没有这一“硬件”,靠其他的一切都行不通、吃不开。

在计划经济时代,由于体制的僵化,一个人只要跨入机关单位,跨入国有企业,就有“铁饭碗”作保障,几乎和进“养老院”差不多,“一杯茶,一支烟,一张报纸看半天”,无所作为,无所事事,日子过得也优哉游哉。

而今世道早变,在当今这个竞争激烈的市场经济时代,“铁饭碗”早已被打破,没有作为者,恐怕连个“泥饭碗”也捞不到;而有所作为,有大作为,别人就会抢着给你“金饭碗”,让你坐上等位子、“头把交椅”。

计划经济时代还有一大现象,就是要爬上一个较高的位子,没有作为不要紧,只要熬出时间、有资历就行;没有业绩不要紧,只要博得上司“欢心”、有关系就行。

而市场经济的激烈竞争打破了这种论资历排辈、任人唯亲的格局。一个人不作为、业绩平庸,混的时间越长就越有可能面临下岗和失业的危险;也没有几个领导者会凭一己之好恶,唯亲是用,把平庸无为者推上重要位子,而拿组织的前途命运开玩笑。

总之,在当今时代,“铁饭碗”没了,资历靠不住,关系靠不住,拍马溜须更靠不住,靠得住的是真本事,是业绩,是大有作为。有作为,就有施展才干的一席之地;有大的作为,才会有广阔的发展前景。

### ≡ 学位不等于地位 ≡

“我是硕士学位,理应坐在那个位子上!”

“我重点大学本科生,凭什么受他这样一个连高中都没毕业的人领导!”

……

在当今的职场中,经常可以听到这样的牢骚,有些学士、硕士,甚至博士、“海归”,深为自己怀中揣的金光闪闪的学位证书惋惜,为自己不被任用到一个重要的位子上而鸣不平。在这些人看来,“学位”与“位子”是成比例的,高学位者理应一进组织就占据一个高位子,低学历、无学历者,永远应该沉沦于“下位”。

按照这些人的这套理论,那么,连初中都未读完的李嘉诚就不应

该成为“华人首富”，勤杂工出身没有进过正规大学的吴士宏就不应该成为“打工皇后”，大学肆业的比尔·盖茨没有资格做“微软”总裁。甚至只有中师学历的毛泽东也无法登上党和国家最高领导人的位子。

而事实却恰恰相反，李嘉诚、吴士宏靠自己在实践中锻炼出来的能力，靠自己在工作中杰出的作为，从最底层冲到了最高位。

毛泽东到湖南师范入学时已经21岁，毕业时都25岁了。他在师范学校求学时的成绩，文、史两科极佳，但他不喜欢学、没下工夫学的科目则极糟，如数学、物理、英语、静物写生等课程，都得过极差的成绩。师范毕业后，毛泽东北上北京，经人介绍到北大图书馆当了名小职员。他后来回忆说：“我的职责中有一项是登记来图书馆读报的人的姓名，可是他们大多数都不把我当人看待。”

毛泽东在遵义会议之前，一直备受排挤。在当时的党内，毛泽东的学历、资历和社会影响，都远远赶不上陈独秀、王明、博古、张国焘等人。

但是，毛泽东靠他在实践中长年累月的经验积累，靠在任何一所大学里都学不到的综合能力，更是靠自己惊世骇俗的大作为，带领人民建立了新中国。。

应试教育遭到当今许多有识之士的口诛笔伐，应试教育的危害之一就是造就了一批高学位低能力、“高分低能”的“书呆子”。这些人手中的学位是一流的，对付考试很有一套，但解决实际问题的能力却很低下，当然在工作实践中难有作为。

深圳市的某机关同时招了一位“海归”和一位普通本科生，工作一段时间后领导让他俩各写一份总结报告。

那位学位较低的本科生报告书写得有条不紊，思路清晰，语言简洁，还提出一些合理的建议，领导看后大悦。

然而,让领导大跌眼镜的是那位“海归”,不知是哪根神经出了问题,简短的小结报告书竟然被他写成了一篇论文。不说内容是否全面,单那长长八页纸就让人吓了一跳,惊得领导一愣!众人也陷入了疑问:他是不是读书读傻了?

其实领导此举的目的是为了考查他们的真正能力,以物色一位办公室秘书。结果这一诱人的位子与那位学位很高的“海归”无缘,而学位较低的本科生成成了合适的人选。

学位只是指你受教育的程度,但不代表你的能力,更不代表你未来的作为。决定一个人在组织中所处的地位的,不是学位的高低,而是真枪实弹解决难题的能力,是你实实在在的作为,是你为本单位本部门所做出的贡献,是你能为组织创造的效益。在当今这个学位、文凭漫天飞的时代,这几乎成为许多组织和机构的领导者提拔人才的共识。

天津市的某所四星级酒店,2005年末同时招了两个年轻人。这两个年轻人年龄虽然相仿,但学位却相去甚远:一位是硕士,一位是高中毕业生。但到2007年初,高中毕业生被任命为前台经理,而那位“硕士”先生早在半年前就被“炒”掉了。

有人觉得很纳闷,便向酒店的总裁请教个中奥秘。总裁说:“组织用人有两点:第一,能迅速带来效益;第二,能踏踏实实在岗位上做出成绩。对一个饭店来说,就是看你有没有招揽客源的能力……这要看你的社会交往能力、应变能力、办事能力、统筹安排能力、人际协调能力和外语会话能力。而这些在档案袋里是看不出来的,在学位证书上也是看不出来的。”

英雄所见略同。美国时代华纳公司的董事长和执行主管之一理查德·芝罗也说:“仅有聪明是不能把任何人带到理想的职位的。”



当然,如果你有很高的学位,是一件好事,和比你学位低的人比较起来,你有一个高起点;如果再加上你的努力、你的作为,那么很容易节节晋升。但是如果躺在学位上睡大觉,认为学位决定一切,不注重锻炼自己的实践能力,不拼搏,不作为,就不会有任何地位。

### 多点作为,多次机会

在市场经济时代,“等价原则”处处被遵循,即你付给我一元钱,我给你一元钱的货;你付给我一千元,我给一千元货。如果你给我一千元,我付给你一千五百元的货,我就“吃亏”。

许多人在工作中也严格地按“等价原则”办事:我给组织工作,我付出一分劳动,就应获得相应的报酬;组织付给我多少工资,我就做多少工作;我多干一点工作,就应立竿见影多一份报酬。

就“等价原则”的本身而言,这种人的想法天经地义,一点没错。但是,为什么同在一家单位,同处一级,同在一个办公室,干着差不多的工作,某人某一天突然被晋升,拥有更高的地位,拿着更高的薪水;而有的人被降到更低的地位,甚至还被降了薪水呢?

原因也许是多方面的,但有一点是肯定的:前者不太计较“等价原则”,他们平时多做了一点点,正由于比后者多出来的这一点点的作为,为自己赢得了晋升到更高地位的机会。

2007年12月,国内某出版社的发行部主任带领一支队伍参加某国际图书博览会。

在开展之前,有很多事情要做,包括展位设计和布置、图书排列、