

造就企业核心员工的培训教程

成为企业的 核心员工

Chengwei Qiye De Hexin Yuangong

伏建全○编 著



要想让自己成为企业不可或缺的人才，
你就必须努力成为企业的核心员工。

中国致公出版社

造就企业核心员工的培训教程

成为企业的 核心员工

Chengwei Qiye De Hexin Yuangong

伏建全〇编 著



要想让自己成为企业不可或缺的人才，
你就必须努力成为企业的核心员工。

中国致公出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

成为企业的核心员工/伏建全编著. —北京: 中国致公出版社, 2008. 6
ISBN 978-7-80179-676-9

I. 成… II. 伏… III. 企业—职工—修养 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 067134 号

成为企业的核心员工

编 著 伏建全

责任编辑 岳 珍

出版发行 中国致公出版社

(北京市西城区德胜门东滨河路 11 号西门 电话 66168543 邮编 100120)

经 销 全国新华书店

印 刷 三河市文阁印刷厂

开 本 787×1092 毫米 1/16 开

印 张 13.75

字 数 192 千字

版 次 2008 年 7 月第 1 版 2008 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80179-676-9

定 价 28.00 元

版权所有 翻印必究

前言



一个人的职场生涯占据了人生的大部分时间，在日益激烈的社会竞争中，工作往往成为了人们生存与发展的重要途径。而要想让自己成为企业不可或缺的人才，你就必须努力成为企业的核心员工。

我们在知道如何成为核心员工之前首先就要知道什么是核心员工。对于核心员工的界定，一种是业务为主企业的界定标准：核心员工是指那些终日与顾客直接面对面地打交道或通过电话与客户进行各种业务洽谈，可以说是企业的形象代言人的这一群人，当然也包括那些从事着与企业的生死存亡息息相关的核心业务(技术)人员。另一种是适用于综合型企业的界定标准：企业的核心员工是企业中那 20%~30% 的人，他们之中占了企业 80%~90% 的技术和管理，创造了企业 80% 的利润，他们是企业的核心和代表，是企业的灵魂和骨干。

所以说，如果你所在的企业是一家以业务性质为主导的企业，那么你在销售队伍里就已经具有成为核心员工的资本了，接下来要做的事情就是把自己的业绩提升上来就可以了，在这类型的企业里，业绩永远是“最牛”的筹码。在综合型企业或是企业的业务性质不是那么浓重的企业里，要成为核心员工就是努力往上“爬”，让自己成为企业中那 20% 的人。那么这部分员工在企业老板心中是怎样一个形象呢？他们觉得这部分员工一般都是知识型的员工，与普通员工相比，他们具有极其鲜明的个性特点，他们往往把事业看得很重，

比较理性，追求成就感，有很强的责任感，拥有相对独立的价值观。

可见企业的核心员工，业绩肯定是傲人的，技术肯定是过硬。因而要成为企业的核心员工的硬件，概括来讲就是你要对这家企业有贡献而且还是比较大的贡献。这是一般人成为核心员工的首要条件。为什么说是一般人呢？因为如果你是企业老板的儿子、女儿，那你肯定一进去就是核心员工——权利关系的核心。这是一个关系的问题，我们没有这样的关系，就要在技术上强大自己、在思想上激励自己。

核心员工往往掌握着企业的核心竞争力，所以核心员工一旦流失，其后果是损失惨重。由于核心员工掌握着企业的大量客户和竞争资源，所以核心员工的流失对企业来说是致命的。

努力成为企业的核心员工对于年轻人来说是至关重要的，往大了说，它可以实现我们的人生价值，往小了说，它可以提升我们在公司中的地位，为我们带来丰厚的收入，也为我们的职业生涯添上满意的一笔。

我们这个社会存在着两种需求：对企业而言，需要企业内每个员工为其作出贡献；对员工而言，需要把企业当成实现自己人生目标的工具和舞台。如何培养成千上万适合企业并为企业创造效益的核心员工，如何搭上企业成长的快车而成长与成功，是今天每个企业与员工成长与成功的关键。

核心员工是企业乃至所有组织的核心力量，是连接“头脑”和“四肢”的“脊柱”，所以核心员工应该具备超凡的能力，能够在企业中起到承上启下的桥梁纽带作用。那么核心员工该如何修炼自己，好让上下都满意呢？

核心员工应该从以下几个方面来修炼自己：摆正位置，找准自己的工作定位；忠于组织，忠诚于自己的企业；勇于承担，在工作中承担起自己的责任；敢于创新，企业发展离不开创新精神；善于团结，做个有团队精神的员工；不断充电，通过学习提升自我；甘当副手，成为领导的得力助手；懂得管理，善于管理自己的下属等。

只有在不断的修炼中，核心员工才能成为真正的企业核心，为企业的成长保驾护航！

编 者

2008 年 5 月

前
言



QIANYAN



目录



第一章 摆正位置：找准自己的工作定位

足球比赛中，每一个队员都有自己的位置，球员必须认清这一点，并在规定的范围内，充分发挥自己的能力，争取比赛的胜利。这个规则同样也被应用到工作中。工作中的核心员工，也必须认清自己的位置，并在这个平台上展示自己的能力和能力，这样自己的工作才有可能做得更好。

面对工作不要抱怨	2
认清自己的位置	5
找准位置做对事	7
不要有怀才不遇的想法	9
懂得正确评估自己	14
虚心向他人请教	17
千万不要居功自傲	22
做人不要太张扬	26

第二章 忠于组织：忠诚于自己的企业

核心员工必备的特质，首先应该是忠诚。如果说智慧和勤奋是金子，那么，比金子还珍贵的就是忠诚。很多老板用人不仅看能力，更重品德，而品德之中最为核心的又是忠诚。那些既忠诚又能干的人往往是老板梦寐以求的得力干将。因为，老板的成就感，老板的自信心，还有公司的凝聚力，在很大程度上来源于员工的忠诚。

忠诚是一种美德	32
忠诚是员工的做人之本	34
忠诚比金子更珍贵	37
时刻维护公司的利益	40
学会爱上自己的企业	43
对公司秘密守口如瓶	47
以老板的心态对待公司	50
与老板同舟共济	52

第三章 勇于承担：在工作中承担起自己的责任

责任感来自于一个人的内心，而强烈的责任感更是个人对于自己的高度要求，时刻保持清醒的头脑，看看自己的工作是否已经做好了，是否已经做得足够好，这就是强烈的责任感。只有这样的人才会成为企业的核心员工。

工作是每个人的责任	56
工作之中无小事	59
第一次就把事情做好	61
拒绝一切借口	65
锁定责任，才能锁定结果	69





主动做些分外的工作	73
勇于承担责任	77
勇于承担才能成功	80

第四章 敢于创新：企业发展离不开创新精神

美国著名管理大师杰弗里说：“创新是做大公司的唯一之路。”没有创新，企业管理者肯定会毫无作战能力，也根本不会有继续做大的可能。同样的道理，创新是一个核心员工纵横职场之本。创新突破常规，能创造机遇，能找到新招。

创新往往创造奇迹	84
创新是最有效的竞争力	87
敢于突破常规	89
思路决定出路	93
不要被传统观念所约束	96
心中藏有创新的点子	99
不要埋没了你的创意	102
没有创新就没有发展	104

第五章 善于团结：做个有团队精神的员工

“有很强的沟通能力并善于与他人合作”已成为企业在招聘员工时衡量其素质的重要指标。团队精神是现代企业成功的必要条件之一。能够与同事友好协作，以团队利益至上，就能够把你独特的优势在工作中淋漓尽致地展现出来，也自然能够引起老板的关注。

充分发挥团队合作精神	108
个人英雄主义要不得	111
融入团队让自己更完美	113
以团队的利益为重	117
团队协作才能实现共赢	120
团队精神比能力更重要	122
团队合作赢得精彩	124
团队合作才能取得成功	127

第六章 不断充电：通过学习提升自我

知识就是力量，不懈的学习精神才是百战百胜的利器。尤其在感觉自己不足的时候，业余进修、学以致用是一条捷径。通过在工作中的不断学习，就能提高自己的实际能力，作为一个核心员工，不论处在职业生涯的哪个阶段，学习的脚步都不能稍有停歇，要把工作视为学习的殿堂。

工作期间不断给自己充电	132
不断提高自己的学习能力	134
广博的知识是成为核心的基础	137
学习就要付出努力	140
具有“活到老学到老”的精神	142
让学习成为终身习惯	144
掌握专业的工作技能	147
提升自己的工作能力	150

第七章 甘当副手：成为领导的得力助手

聪明的企业领导都知道，一个得力助手对他的重要意义。一个有价值的助手胜过于一个大订单。因为一个得力助手对于领导来说，不仅增加了金钱方面的优势，更重要的是为领导分担了好多精神方面的东西，能够让领导真正得到一定的放松。所以，很多领导都在寻找可以协助自己的得力助手，他们就是公司的核心员工，就是公司的栋梁之才。

捕捉并善用有价值的信息	154
为公司提出最好的方案	159
懂得巧妙地推销自己	161
不要与同事争功	164
适时为领导背黑锅	168
站在老板的角度考虑问题	172
有些事不用老板交代	175
成为老板的左膀右臂	178

第八章 懂得管理：善于管理自己的下属

一个企业的核心员工必然是未来的企业管理者，所以要想成为企业的核心员工，就必须掌握相应的管理技能，这样才能为自己的未来打下坚实的基础。一个管理者，其影响力的大小对其实施岗位职能、做好管理工作有着十分重要的影响。如果没有具备一定的管理能力，就不可能真正成为企业的核心员工。

掌握集权与分权的艺术	182
提高自身的领导魅力	186
放下架子，亲近下属	189
不要只唱“独角戏”	192



处理好与员工之间的矛盾	195
做到用人不疑	198
要具备健康的心理素质	200
善于激励员工	204

成为企业
的



核心
员工

第一章 摆正位置：找准自己的工作定位

足球比赛中，每一个队员都有自己的位置，球员必须认清这一点，并在规定的范围内，充分发挥自己的能力，争取比赛的胜利。这个规则同样也被应用到工作中。工作中的核心员工，也必须认清自己的位置，并在这个平台上展示自己的能力，这样自己的工作才有可能做得更好。

面对工作不要抱怨

“我只拿这点钱，凭什么去做那么多工作。”“我为公司干活，公司付我一份报酬，等价交换而已。”“工作嘛，又不是为自己干，说得过去就行了。”……许多人可能会觉得这些似曾相识的言辞好像刚刚还有人在耳边讲过，听得多了，甚至自己还在心中有一丝丝的认同。而这种“我不过是在为老板打工”的想法具有很强的代表性。殊不知，恰恰就是这样的句句牢骚、种种想法，使我们丧失了工作的活力与激情，收回了迈向优秀与杰出的步伐，逐渐地归于平庸了。

有这样一个故事：

一个年轻人常常抱怨公司领导对自己不公，有那么多新鲜的创意却得不到领导的赏识。一次次的会议，自己作为普通职员没有参加的机会，而那些衣着鲜亮的高级经理只是动动嘴皮子便决定了他们的生死。一天，他找到一位智者，讲出了自己的烦恼，智者听后无言，领他到了海边，智者捡起一块鹅卵石，抛了出去，扔到了一堆鹅卵石上。

智者问：“你能把我刚才扔出去的鹅卵石捡回来吗？”

“我不能。”年轻人回答。

“那如果我扔下一粒珍珠呢？”智者再问，并别有深意地看向年轻人，年轻人恍然大悟。

如果你只是一枚平淡无奇的鹅卵石，你没有权利抱怨不被注意，因为你没有被注意的价值。要想引起注意，要想有自己的立场和声音，你先要站起来去为自己争取。努力才能提升你的价值，成为珍珠你才能引人注目。

先埋头做事，再说话，那时，你的话才有价值，你才能理直气



壮、掷地有声。生活并不以你理想中的公平方式表现出来，它从来都是残酷的，对于那些没有成功、没有引人注意的人。先努力生长，默默等待长大的蘑菇，你才拥有自己的价值。你有了价值，才可以争取你想要的所有权利。所以，在任何时候，首先应该低调！

有的人眼睛总盯着自己，所以站不高看不远；有的人无论工作在什么环境中，总是怒气冲天、牢骚满腹，总是喜欢怨天尤人，也使别人无比厌烦。他们好像天生就是抱怨狂，说起话来总带着抱怨不满的口气。好像自己是天下第一等的完美人士，不存在任何缺点；而别人又是浑身毛病，偏偏未如他们意痛改前非，于是指责、抱怨随之而来，不绝于口，仿佛世界上没有什么能让他们称心如意的。他们一边工作，一边诉说着对工作的不满意；一边在完成任务，一边埋怨，让同事觉得他们难相处，让上司认为他们是“刺儿头”，结果升级、加薪的机会被别人得去，这下他们又多了一个发牢骚的话题了。这正是俗语所说的“身子被嘴卖了”。

尽管偶尔一些推心置腹的诉苦可以构筑出一点点办公室友情的假象，不过像祥林嫂般地唠叨不停会让周围的同事苦不堪言。也许你把发牢骚、倒苦水看做是与同事们真心交流的一种方式，不过过度的牢骚怨言，会让同事们感到既然你对目前工作如此不满，为何不跳槽，去另寻高就呢？

小李对小张说：“我要离开这个公司。我讨厌这个公司！”小张建议道：“我举双手赞成你报复！这个破公司一定要给它点颜色看看。不过你现在离开，还不是最好的时机。”小李问：“为什么？”小张说：“如果你现在走，公司的损失并不大。你应该趁着在公司的机会，拼命去为自己拉一些客户，成为公司独当一面的人物，然后带着这些客户突然离开公司，公司才会受到重大损失，非常被动。”小李觉得小张说的非常在理。于是努力工作，事遂所愿，半年多的努力工作后，他有了许多的忠实客户。再见面时小张问小李：“现在是时机了，要跳赶快行动哦！”小李淡然笑道：“老总跟我长谈过，准备升我做总经理助理，我暂时没有离开的打算了。”

其实这也正是小张的初衷。一个人的工作，只有付出大于得到，



让老板真正看到你的能力大于位置，才会给你更多的机会替他创造更多利润。

有的人总是用自己理想化的模式去套生活中的现实，结果必定是事与愿违。他们看问题时往往过于狭隘偏颇，只考虑自己，不顾及其他人，凡是不对自己脾气的，都一概予以否定。他们习惯于用放大镜甚至是显微镜看人，将别人微不足道的缺点放大。正如鲁迅先生曾经比喻的，一位老夫子用一枚放大镜去看美人那嫩白的胳膊，结果却看到了皮肤间的皱纹和皱纹间的污垢。

这种人虽然不可恨，但很讨厌，尤其是当同事心情极佳时，着实煞风景。他们成天抱怨，总是生活在愁云惨雾中，凡事永远向坏处看，这种万事皆不如意的心态让别人很难与他们产生共鸣，所以同事们对其大多采用避而远之的策略。

哲学家说：沉默是一种成熟。思想家说：沉默是一种美德。教育家说：沉默一种智慧。艺术家说：沉默是一种魅力。科学家说：沉默是一种发明。是的，沉默是一种难得的心理素质和可贵的处世之道。

具备优势的时候需要沉默。“天地有大美而不言”；太阳不语，自是一种光辉；高山不语，自是一种巍峨；蓝天不语，自是一种高远……人也一样，桃李不言，下自成蹊。

取得成绩的时候需要沉默。面对成绩和掌声，成功者报以深深的一鞠躬。这是无声的语言，是恰到好处的沉默。

遭受挫折的时候需要沉默。在失败和厄运面前，拭去眼泪，咬紧牙关。默默地总结教训，然后再投入新的战斗，不失为上策。

等待时机需要沉默。造化总是把机会赠送给有充分准备的人。怨天尤人无济于事，不断充实和完善自己才是可靠的。

承担痛苦的时候需要沉默。如果亲友沉浸在不能自拔的悲伤之中，此刻，无论你说什么，他都听不进去，那就默默地陪他度过一段时光，默默地为他做一些事情。

沟通心灵的时候需要沉默。不是随便打断他的话，而是善于倾听。在倾听中吸取智慧，弥补纰漏，建立信任，产生满足。



认清自己的位置

“认清自己的位置”就是在工作中给自己一个很好的定位。管理学家埃德加·施恩认为，一个人最初的定位是由进入工作初期学习到实际工作经验所决定的，但这是不稳定的。当工作经验与个人不断反省中获得的动机、需要、价值观、才干相结合，才能达到自我满足补偿的一种长期稳定的定位。

在工作中，如果你是一名新到的员工，那么你就要重新审视自我动机、需要、价值观及能力，逐步明确个人需要与价值观、适合个人特质的工作，自我改善、增强自身才干，达到自我满足和补偿。

在施恩看来，我们对工作的定位有五大类型：技术职能能力型、管理能力型、安全型、自主型和创造型。

(1)技术职能能力型。这样的员工以技术职能能力为职业定位，有特有的职业工作追求、需要和价值观，强调实际技术或某项职能业务工作。

(2)管理能力型。这样的员工愿意担负管理责任，且责任越大越好。管理权力是此类型雇员的追逐目标，他们倾心于全面管理，掌握更大权力，肩负重大责任。

(3)安全型。工作的稳定和安全，是这一类雇员的追求、驱动力和价值观。他们的安全取向有两类：一种追求职业安稳，这种稳定 and 安全感主要源自于既定组织中稳定的成员资格，例如大公司组织安全性高，其成员的稳定系数也高；另一种注重情感的安全稳定，例如使自己融入团队而获得的安全感。

(4)自主型。这种员工通常会以最大限度地摆脱组织约束，追求能施展个人职业能力的工作环境为目的。而且他们会认为，组织生