

大学毕业生就业首选图书
新员工入职培训最佳读本



三个月成为 一流员工

· 以最快速度做单位最需要的人 ·

吴甘霖 邓小兰 著

★★★ 中国员工职业化培训代表作 ★★★

**THREE MONTHS
TO BE FIRST CLASS STAFF**

从学校人到社会人 从知识人到能力人
从个体人到单位人 从自然人到职业人

中国商业出版社



三个月成为 一流员工

· 以最快速度做单位最需要的人 ·

**THREE MONTHS
TO BE FIRST CLASS STAFF**

图书在版编目(CIP)数据

三个月成为一流员工：以最快速度做单位最需要的人 /
吴甘霖, 邓小兰著. —北京：中国商业出版社, 2010.8

ISBN 978-7-5044-7006-5

I. ①三… II. ①吴… ②邓… III. ①企业管理—职工培训
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 148821 号

责任编辑：王 彦

中国商业出版社出版发行

010-63180647 www.c-cbook.com

(100053 北京广安门内报国寺 1 号)

新华书店总店北京发行所经销

北京市通州富达印刷厂印刷

* * * * *

700 毫米×1000 毫米 1/16 开 14 印张 200 千字

2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷

*

定价：28.00 元

* * * * *

(如有印装质量问题可更换)



知名企业人力资源总监、培训高管

推荐语

这不仅是每一位刚入职的员工和大学毕业生应人手一册的读本，也是一本老员工可以进一步改善和提升自己的著作，同时还是管理者送给所有员工的最好礼物！

中兴通讯学院院长 陈健洲

首先成为单位需要的人，才能在单位里获得最快最好的发展。这是颠扑不破的职场法则，也是本书给人的最大启示。

光明乳业人力资源总监 蒋鸿波

年轻人进入职场要有大的发展，首先就应以“空杯心态”不断超越。本书可以作为新员工入职培训的首选教材，更可作为大学生就业的首选读本！

奥康大学执行校长 奥康鞋业股份有限公司人才资源中心高级总监 江兴华

我认为这是一本比“杜拉拉升职记”更实用的职场发展手册。因为，本书的四大转轨——“从‘学校人’到‘社会人’、从‘知识人’到‘能力人’，从‘个体人’到‘单位人’，从‘自然人’到‘职业人’”，抓住了职场发展的根本。

报喜鸟服饰股份有限公司人力资源总监 张羽

此书犹如职业人士的一盏指路明灯，代表着当今员工职业化建设培训的领先水平。我相信本书必会引起培训界和广大读者的热读和追捧。

原黄金搭档人力资源总监 现上海速杰适咨询公司总经理 王建立



“要改变世界、先适应世界”，“要当天才，先当‘地才’”，“不当职场‘草莓族’”，“与其盲目跳槽，不如岗位跳高”……这些理念，对所有员工都很适用，对80后、90后员工尤其适用！

华峰集团培训中心主任 陈尚高

职业素养是最好的“就业证”，也是职场发展的“快捷键”。在企业最受欢迎的是最能在短时期内拥有职业素养的一流员工。本书提供了员工快速职业化培训的最佳途径，必将成为员工职业化培训的首选教材之一。

西子联合控股有限公司人力资源部部长 汤彪

要卓越，先超越。本书中的“转轨”智慧，就是让员工不断超越的智慧。所以，这不仅是一本新员工的指导书，也是一本职业生涯的辅导书，值得所有对自己人生和事业负责的员工学习。

江苏省电力公司人力资源部副主任 倪春

我们单位曾多次邀请吴甘霖进行培训，并购买他的不少作品学习。《三个月成为一流员工》，是他继超级畅销书《方法总比问题多》之后，又一里程碑式的作品，浓缩了员工培训的精华，值得每个渴求快速成长和发展的新老员工学习。

北京住总房地产公司人力资源总监 姜水

吴甘霖是深受北京现代汽车员工欢迎的培训师。此书妙语连珠，方法先进，是当前员工培训最理想的教材之一。

北京现代汽车人力资源部部长 谢伟

员工迟迟不能实现职业化，是单位人力资源管理成本居高不下的重要原因。此书为管理者提供了如何让员工素质快速提高的有效方法，对节约人力资源管理成本具有很好的促进作用。

展唐通讯人力资源总监 李洪军



职业化：节约管理成本的捷径

中国正处于职业化建设的关键时期。在我们培训的过程中，许多单位的领导都讲过这样一个重要观点：“一个单位最大成本，往往不在别处，而在充满了一批没有经过职业化训练的员工。”海尔的张瑞敏讲得更好：“企业只有先盘活人，才能盘活资产，而盘活人的关键就在于铸就职业化员工。”由此可见，员工职业化的建设，对提升管理效能、节约企业管理成本而言，是何等的重要。

那么，如何通过职业化训练，让新员工尤其是大学毕业生尽快成为一流员工呢？本书恰恰提供了很多鲜活的案例及分析，有三个鲜明的特点：

一、针对性 书中紧紧抓住毕业生在转型过程中最容易被卡住和忽视的问题进行了深入剖析，具有非常强的针对性。如适应力、抗压力、学习力、办事能力、融入能力等等，且都是一针见血，如“经得住‘折磨’，才成栋梁”、“拜拜，书呆子”、“不抱怨外界，只解决问题”、“从‘埋头苦干’到‘抬头巧干’”。这些理念都有当头棒喝的作用。

二、全面性 全书的四个单元，分别从四个方面谈到了员工的转型，由最初的“从学校人到社会人”开始，直到最后成为“职业人”，由浅入深，全面地探究了一个一流员工的成长过程。也就是说，只要顺利完成这

四种转型，就已经基本具备一流员工的能力和素养，也打下了职场发展的基础，并将受益终身。

三. 操作性 在培训的过程中，我发现：当今的学员，不仅需要进行理论上的指导，更需要掌握操作性，即知道该“怎么办”。书中有很多好的方法，举其中一个例子：每个员工都希望获得最大的发展，那到底怎样才能过好“发展关”，成为单位越来越倚重的人才呢？书中总结了这样“四个一”：培养一种“单位高于自己”的精神，做出一件让人足够称道的事情，提出一份能引起领导重视的建议，赢得一个值得单位培养的印象。这样的方法，不仅看上去一目了然，做起来也很明确。不仅如此，两位作者都是国内著名的培训师，书中有不少他们在培训中总结出来的方法与案例，很值得借鉴和学习。

这本书对大多数还在发展中的员工均具有一定的指导作用，尤其对刚毕业的学生具有更强的借鉴作用。就像书中指出的那样：“毕业不是学习的结束，是更重要学习的开始”。而这个“更重要的学习”，就是职业化的学习。一个人，不管以后从事什么样的职业，希望成为一个什么样的人，都必须先过好职业化这一关，否则，一切都是空中楼阁。

实践证明：加速员工的职业化建设，是降低单位管理成本的捷径。当所有员工都能以最快速度成为单位最需要的人时，单位的管理成本一定会大大降低，效益会加倍增长。所以，我觉得这不仅是每一位刚入职的员工和大学毕业生应人手一册的读本，也是一本老员工可以进一步改善和提升自己的著作，同时还是管理者送给所有员工们的最好礼物！

中兴通讯学院院长 陈健洲



转轨决定成败

三个月成为一流员工，怎么可能？如何可能？正是因为很多人心中都有对于“一流员工”的敬畏，没有真正想过其实每个人都可以成为一流员工，所以浑浑噩噩沿着“一般般”的老轨道向前走，正是因为不少管理者也认为“一流员工”需要漫长岁月的打磨，没有真正想过其实一流员工并不等同资深员工，所以按部就班沿着既有的老轨道培养人，所以他们对这个以最短时间获得最大突破的做法，产生了不应有的疑问，更谈不上主动去追求和突破。

其实，人的成败，往往不是体现在起点上，而是体现在转折点上。从学校进入工作岗位，是人生最重要的转轨点之一；进入工作岗位之后，更是随时面临可能的新的转轨点。能不能顺利转轨，转轨是否彻底，往往决定了他以后的成就和发展。而一流员工并不一定是那些才华横溢的人，更多是那些顺利转轨，抓住机会，主动参与到工作并投身于事业中的人——这是《三个月成为一流员工》给我的最大启示之一。

《中国青年报》是一家始终以“推动社会进步，服务青年成长”为宗旨的报社，一直对年轻人成长、成才问题十分关注。在报道近几年大学生就业难现象中，常会发现这样的矛盾：一方面，许多用人单位觉得

缺少相匹配的合适人才，觉得一些名牌大学毕业进来的大学生眼高手低、徒有虚名；另一方面，又有不少大学毕业生找不到理想工作，即使进入单位，一些年轻人却找不到在发展的感觉，他们觉得自己就是人才，单位却不给施展的舞台，于是开始跟单位较劲，抱怨环境、抱怨同事、抱怨客户……跳槽再跳槽，境遇却一样，最后不仅在单位得不到任何发展、甚至可能成为不受欢迎的人。不仅在新员工身上，就算是一些工作多年的老员工，也同样存在这样的问题。

《三个月成为一流员工》正是从一个独特视角，针对性地提出了这些现象和问题背后的原因及解决之道。一个很重要的原因，就是这些年轻人在心态、意识和行动上，都没有完成职场的基本转轨。他们没有明白：职场和自己以往习惯的学校、家庭是很不同的地方，标准和要求也完全不一样，而一流员工的职场素养，从进入职场那天起，就随时都要准备学习和掌握。

那么，职场与家庭最大的区别在哪里呢？毋庸置疑，当前的年轻大学生和员工，大多是80后，而且基本是独生子女，被称为“用完即扔、想唱就唱”、备受宠爱的“尿不湿一代”，但是一进入单位，要求就变成了被要求。由于单位是一个必须让每个员工为共同目标奋斗的地方，所有员工从入岗第一天，就首先会被要求承担责任，在本职岗位上做出成绩，为客户和单位创造价值。越能适应这一转轨，越有发展；越不能适应，就越难在单位和社会立足。

与此同时，单位与学校的最大区别又在哪里呢？在学校，读书就行了，在单位里，非常重要的一项是办事能力。办事某种意义上比读书更难，读书最终通过办事体现价值和创造性。正如原全国政协主席李瑞环在《学哲学用哲学》一书中指出：“要办成事，就要找一批想办事、肯办

事、敢办事、会办事的人。想办事是愿望，肯办事是热情，敢办事是勇气，会办事是本领。”任何单位都希望拥有更多这种“想、肯、敢、会”办事的员工。如果不能适应社会发展的需要和单位的需求，不能更好地奉献和办事，怎么可能有大的发展呢？

《三个月成为一流员工》一书分四个单元：从“学校人”到“社会人”、从“知识人”到“能力人”、从“个体人”到“单位人”、从“自然人”到“职业人”，无一不是将刚入职场的转轨意识和做法，进行分类和探究。该书中，不仅有“要改变世界，先适应世界”、“学历重要，学力更重要”、与其“盲目跳槽”，不如“岗位跳高”等精彩的阐述，而且还有许多具体而富有操作性的做法，不仅能给刚刚走入职场的年轻人以启示，而且对尽管进入职场，但还没有完成转轨的老员工，也能给予有益的指导——如果他们（其实还包括他们所在单位）不懂得这些基本的职场素养和成才规律，就得在这方面补课，并获得真正的突破与进步。

当然，世界上没有包治百病的万能药，也没有解决问题的万能书，真正转轨的关键在于自己的觉悟和实践。顺利转轨，也是顺利发现自己的过程。

转轨决定成败。转轨的力度，也决定了发展速度。这本书主要是对年轻人的忠告，对于所有关心年轻人成长的各级管理者、研究者也都有启示。

甘霖是我的老同事、好兄长，他和小兰倾情奉献的《三个月成为一流员工》，既有他们多年从事人力资源培训的专业积累，更凝结了他们对人才成长的期待和热情，我愿和每个读者一起，在阅读的愉悦中分享更多成长的启迪和智慧。

《中国青年报》常务副社长 张坤



工作前三个月往往影响你的一生

我们写过很多职场方面的畅销书，但这一本，却是花时间最长的一本——从构思、研究到成稿，花了整整七年的时间。

七年前，我们的甘霖智慧国际培训机构刚刚成立，就举办了一次“中国首届白领成功训练营”培训，吸引了包括联想、红牛等著名企业在内的一些人事部门负责人参加。在交流的过程中，大家不约而同地谈到了这样一个观点：

工作的前三个月，对大学毕业生、新员工至关重要。他们能不能及时转轨，直接影响了一个人一生的职业生涯。这主要还不是他们在前三个月做了哪些具体事情，而是能否在最短时间学习和拥有职场必备的职业素养，并因此打下一生发展的基础。如果你具备了，你就能很快成为一流员工；如果你迟迟不去学习和掌握，你就会在职场上难以进步。

十分遗憾的是，在七年多的培训过程中，我们发现：在许多单位，自觉认识到这点的新员工并不多见，同样让人震惊和遗憾的是：清晰地认识到这点的管理者也并不多。由于不少管理者认为对员工的培养可以“慢慢来”，于是，往往对员工的培养和教育就变成了“钝刀子割肉”，单位花了太多的精力和资金，其结果却是很不理想：员工工作了多年，

领导还是不满意，更谈不上称职。

这样一来，许多管理者就开始疑惑和灰心了：“为什么培养一个员工那么累？为什么员工职业化进程那么慢？为什么优秀员工那么凤毛麟角？为什么员工跳槽那么快？”与此同时，员工更是不解和伤心：“为什么工作这样难？为什么与领导相处这样累？为什么总是得不到肯定？为什么回报这样差、而发展这样慢？”……

事实证明，员工能否在第一时间具备最优秀的职业素养，不仅直接影响到员工的回报与发展，也关系到管理是否有效，并因此决定着单位用人成本的高低！

七年的培训实践，使我们越来越认识到：我们的社会，亟待一本让人充分认识到员工快速职业化价值并如何快速实现职业化的著作！于是，响应时代的呼唤，七年磨一剑，我们写出了这本《三个月成为一流员工》。

这是一本给所有员工提供职场发展“快捷键”的书，其关键体现在“四大转轨”上——

一. 从“学校人”到“社会人”

这首先要明确“要想改变世界，先得适应世界”，因为适应是改变的前提！此外，假如你老想做大事、不想做小事，就要明确“要成‘天才’，先当‘地才’”；假如你好面子、爱虚荣，就要懂得“不怕‘丢脸’，才会‘长脸’”；假如你娇气、不抗压，就要坚信“经得住‘折磨’，才成栋梁”等等。

二. 从“知识人”到“能力人”

有知识、拥有高学历，并不等于就有做事的能力。这就要知道如何不当“书呆子”，要善于解决问题、悟性高、会总结，不仅能学以致用

还能“用以致学”等等。

三. 从“个体人”到“单位人”

这就要学会改以“我”为中心为以“我们”为中心，必须过好“三关”：融入关、团队关和发展关。其中我们提到的“走自己的路，也听听别人怎么说”、“要有自己的‘节拍’，更要与单位‘合拍’”、“少点‘我的想法’、多点‘同事眼光’”等等。这些，都是对很员工很重要，但往往最容易被忽略的。

四. 从“自然人”到“职业人”

这一点很好理解，“职业人”，用最简单的话来说，就是做哪一行，就得爱哪一行，并且精哪一行。

实践证明：这“四大转轨”，不仅对职场新人有着全面而实用的意义，而且对众多老员工也有着突破和提升的价值。这里的“三个月”，有两重含义：一是指刚刚参加工作的前三个月，这对新员工格外重要；二是在单位里，还有很多没有被职业化的老员工，他们至今还在痛苦地摸索着。对他们而言，同样只要下决心根据书中的法则去有效转轨，也可能在短时间内甚至三个月内获得有效突破。

在我们机构举办的“第一届白领成功训练营”上，联想控股人事部的一位领导曾介绍，新员工进入联想，都会在第一时间接受“入模子培训”。我们觉得这是一个值得所有单位学习的经验。因为“入模子”意味着有统一而有效的模式和标准，也意味着会节省很多时间和成本。我们希望：《三个月成为一流员工》的“四大转轨”理论，也可以成为单位对新员工进行“入模子培训”的参考，同时也能成为许多老员工，通过“补课”方式，完成职业化改造的借鉴。

值得强调的是：转轨往往意味着向“旧我”宣战，既十分必要，也

必然伴随痛苦。假如你不能向自我挑战，不要说三个月，也许三年都转轨不了；相反，假如你能勇敢地向自我挑战，就有可能创造连自己都难以想像的奇迹！

我们希望，不管是党政机关还是企事业单位，所有员工都能无惧这种自我挑战，紧紧围绕这“四大转轨”进行突破，这样就能在最短时间成为单位最需要的人，同时也走上职场发展的“快车道”！

甘霖智慧国际培训机构的张生翠、祁巍为本书做了一定的材料收集和文字处理工作，格外感谢！

吴甘霖 邓小兰

目录

C CONTENTS

推荐序	职业化：节约管理成本的捷径	001
推荐序	转轨决定成败	003
自序	工作前三个月往往影响你的一生	007

第一单元 从“学校人”到“社会人”

第一章 要想改变世界，先得适应世界

越早接受“不如意”，越能过得“更惬意”	003
少讲“看不惯”，多学“看得懂”	009
调低期望心态好，调高贡献回报高	013
不是工作适应你，而是你去适应工作	016

第二章 要成“天才”，先当“地才”

要当“非常人”，先补“常识课”	020
打好基本功，万事便轻松；漠视基本功，到头一场空	024
想要飞得高，就得“沉”得下	027
加倍付出才有加倍收获	030

第三章 不怕“丢脸”，才会“长脸”

“卑微”的工作并不丢脸	036
向人请教并不丢脸	043
主动认错并不丢脸	046
为发展目标放下“身段”并不丢脸	048

第四章 经得住“折磨”，才成栋梁

别当职场“草莓族”	052
成长来自肯定，成熟来自“折磨”	057
含泪播种，往往能含笑收获	061
主动“找罪受”，进步更能超速	063

第二单元 从“知识人”到“能力人”

第五章 拜拜，“书呆子”

光读书不够，还得会办事	069
从品头论足到“少说多练”	074
从生搬硬套到灵活变通	077

第六章 不抱怨外界，只解决问题

抱怨外界处处受困，解决问题前途无量	082
“甘愿做，欢喜受”	084
通过改善环境改善自己，通过改善自己改善环境	087
去掉心中“难”，万事变“不难”	089

第七章 从“埋头苦干”到“抬头巧干”

永远不当“穷忙族”	093
-----------------	-----

从“凭感觉办事”到“按计划办事”	096
从“用手办事”到“用脑办事”	098
往多处想，往深处想，往新处想	101

第八章 看淡学历重“学力”

毕业不是学习的结束，是更重要学习的开始	105
要学以致用，更要“用以致学”	108
做个悟性高的员工	112
每次失败都是改善的契机，每次成功都是总结的时机	115

第三单元 从“个体人”到“单位人”

第九章 过好“融入关”：少一点“我”，多一点“我们”

“弱化”自我，是为了实现更好的自我	119
走自己的路，也听听别人怎么说	122
要有自己的“节拍”，更要与单位“合拍”	124
漠视制度“跟头多”，漠视流程弯路多	128

第十章 过团队关：齐心，才能协力

少点“我的想法”，多点“同事眼光”	131
沟通一顺畅，事事变通畅	134
能当主角，也能当配角	136
能到位，也能“补位”	137
能立功，还能“让功”	139

第十一章 过“发展关”：做单位越来越倚重的人

培养一种“单位高于自己”的精神	143
做出一件让人足够称道的事情	146