

· 一本所有公司职员의 必读书 ·

你能为公司的发展 做些什么

反思自己的镜子 尽职工作的航标

严家明 吕国荣◎著

不要问你的公司能够为你做些什么，而要问你能为公司的发展做些什么。
不要看你的公司给你的薪水是多少，而要看你给公司创造的价值是多少。

畅销书《你的工资从哪里来》姊妹篇

“你能为公司的发展做些什么？”问得好！这不单是大多数人需要换位思考、需要反思的问题，更是一个能否走出狭隘人生价值观的问题。



化学工业出版社

· 一本所有公司职员의 必读书 ·

你能为公司的发展 · 做些什么 ·

反思自己的镜子 尽职工作的航标



化学工业出版社

· 北 京 ·

公司是每个员工发展自我、展现自我的一个舞台，不但为我们提供了生存的资本，还提供了我们成长和发展的空间。员工的成长需要依靠公司搭建的平台，有赖于公司的成功与发展。作为公司这艘航船上的船员，每名员工都需要全力以赴，把自己与公司的命运结合在一起，展现自我实力与能力，同公司一起成长，最终实现个人与公司共同和谐双赢。在公司得到发展的同时，员工的个人价值也得以实现。

图书在版编目 (CIP) 数据

你能为公司的发展做些什么/严家明, 吕国荣著. —北京:
化学工业出版社, 2010.6

ISBN 978-7-122-08320-3

I. 你… II. ①严…②吕… III. 企业-职工-成功心理学
IV. ①F272.92②B848.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 071810 号

责任编辑: 曾清燕 张焕强
责任校对: 陈 静

封面设计: 任燕飞设计室
版式设计: 尹琳琳

出版发行: 化学工业出版社 (北京市东城区青年湖南街 13 号 邮政编码 100011)
印 刷: 北京云浩印刷有限责任公司
装 订: 三河市前程装订厂
720mm×1000mm 1/16 印张 12 字数 160 千字
2010 年 7 月北京第 1 版第 1 次印刷

购书咨询: 010-64518888 (传真: 010-64519686) 售后服务: 010-64518899
网 址: <http://www.cip.com.cn>
凡购买本书, 如有缺损质量问题, 本社销售中心负责调换。

定 价: 24.80 元

版权所有 违者必究

1961年1月20日，美国第35任总统约翰·肯尼迪在就职演说里说了一句广泛流传的经典名言：“不要问你的国家能够为你做些什么，而应该问你能为你的国家做些什么。”

这是站在一个国家的高度来讲的话，但它所折射出来的现实意义同样适用于公司。在职场上，“不要问你的公司能够为你做些什么，而应该问你能为公司的发展做些什么。”这句话是我们在工作中获得成功的基本准则，这句话也道出了许多人没能获得成功的根本原因。

在现代公司里，有些员工总是这样想：“我进了这家公司，公司能为我带来什么呀？能给我多少薪水啊？能给我提供发展的机遇吗？”他们很少问自己：“我能为公司的发展做些什么？我能为公司创造多大的价值，能否对得住公司发给的薪水？”很多人错误地认为，从公司和老板那里获得和索取是很合情合理的，是理所当然的事。他们甚至对薪水斤斤计较，总觉得公司发的薪水少于自己的付出，公司占了自己的便宜。于是就感到心理不平衡，就对公司有意见，就懈怠工作。一些员工总是不断地向公司提出要求，公司稍有怠慢，就打退堂鼓、怨声载道、萎靡不振，觉得对自己不公。

诚然，作为公司，确实要为员工着想，对员工负责，为员工长期的、根本的利益去谋划和筹措；但作为员工，也要为公司的发展着想，对公司负责，踏实勤恳地干好本职工作，将个人的发展融入到公司的长远发展中去，公司发展了，员工就能得到很好的成长，才能拥有更好的发展前途。

在一个崇尚等价交换的商业社会中，注重现实利益本身并没有错，问题在于许多员工过分短视，而忽略了个人能力的培养，他们在现实利益和未来价值之间没有找到平衡点。

如果你整天盘算“公司能为我做些什么，老板会提供给我什么”，那么你在工作中肯定不会有高效率 and 愉快的心情，工作也不可能做好。若我们总是用“公司能为我提供些什么好处”作为做事的出发点，那么我们将面临失业，我们会发现一切都会变得举步维艰。

身在职场，我们要学会站在老板和公司的立场上去考虑，经常问自己：“我能为公司的发展做些什么呢？”这样我们就会自发去干工作，而不是让工作赶着我们，从而为自己带来更高的工作效率和更愉快的工作环境。如果以“我能为公司的发展做些什么”的策略来指导，我们就会发现，成功是如此的轻而易举。

如果说在职场有什么成功的秘诀，“不要问你的公司为你做什么，而应该问你为公司做什么”就是其一。

本书具有深厚的人文关怀精神，是成就员工职业辉煌、提升公司凝聚力、建立公司文化的完美指导手册和员工培训读本，适合公司员工与管理者共同阅读。

严家明 吕国荣

第一章 危机之下，与公司共渡难关

- 1 危机之下，与公司一起过“寒冬” /2
 - 2 主动减薪，与公司共同抗击风暴 /5
 - 3 与老板同舟共济、共渡难关 /9
 - 4 危难时刻更忠诚 /13
 - 5 公司兴亡，我的责任 /18
-

第二章 公司有困难，我们来分担

- 1 挺身而出，为公司分忧解难 /28
 - 2 开拓创新，为公司的发展扭转逆势 /32
 - 3 关键时刻，为公司解决销售难题 /37
 - 4 想方设法，帮助公司化危机为良机 /40
 - 5 居安思危，时刻保持危机意识 /42
 - 6 节能降耗，为公司节省每一分钱 /46
 - 7 优化服务，为公司赢得更多的客户 /53
 - 8 困难面前，信心比黄金和货币更重要 /59
-

第三章 我们能为公司的发展做些什么

- 1 你能为公司的发展做些什么 /64
- 2 积极主动，为公司的持续发展献计献策 /70
- 3 为公司的发展奉献金点子 /74
- 4 保持活力，捕捉对公司发展有价值的信息 /78
- 5 为公司的发展多做一点点 /83

- 6** 为公司的发展多走一步 /91
 - 7** 每天进步一点点 /96
 - 8** 做发现问题、解决问题的高手 /101
 - 9** 追求质量百分百 /106
-

第四章 让自己成为公司发展的动力

- 1** 不断学习，让自己成为公司发展的动力 /114
 - 2** 掌握过硬的本领 /120
 - 3** 让自己的进取心成为公司发展的驱动力 /125
 - 4** 为公司创造最大的价值 /130
 - 5** 将自己的能力转换成价值 /135
 - 6** 舍得为公司付出 /138
 - 7** 用心做好工作中的每一件事 /144
 - 8** 不仅要勤奋地工作，更要聪明地工作 /150
-

第五章 公司发展我成长

- 1** 公司是我们生存和成长的平台 /156
 - 2** 个人的发展离不开公司的发展 /162
 - 3** 将个人发展融入到公司发展之中 /164
 - 4** 把企业文化融进自己的血液里 /167
 - 5** 树立对公司的归属感 /172
 - 6** 把公司当成自己的家园 /174
 - 7** 维护公司的利益，就是维护自己的利益 /177
 - 8** 公司发展我成长 /182
-

后 记

第一章

危机之下，与公司共渡难关





1 危机之下，与公司一起过“寒冬”

在全球经济不景气的背景下，招聘缩减、福利降低、调薪、裁员等消息频繁出现在各大公司的公告栏时，职场人的背脊也感到一丝寒意——冬天真的来了。面对突然来袭的“寒冬”，职场人士应持什么态度？是跳槽而去另觅新枝，还是主动留下来陪企业和老板一起度过这个“寒冷的冬天”，并发挥自己的力量，帮助企业顺利渡过难关？

也许不同的人会持不同的态度，会有不同的选择，而正是这不同的态度与选择，会导致不同的结果。

也许正当你在公司的地位稳定下来，准备大展宏图之际，公司忽然面临严重困境，濒临关张，此时此刻你是不是立马想到拍屁股走人呢？当然，你会说：“我是要养家糊口的，一天发不下薪水，我就温饱堪忧。再说人往高处走，我有经验、有能力，到哪儿都会找到好工作，没必要为一家摇摇欲坠的公司卖力。”这话在很多人看来也许是有道理的，可你想过没有：在金融海啸的今天，极有可能一“跳”就失业。

在家待业一个月是小谭没有意料到的。每年10月份是职场人士跳槽较频繁的时候，按照小谭原先的想法打算趁此时机，重新规划自己的职业道路。小谭说：“我做菲林设计工作三年，这段时间公司的经营不景气，我也想换个环境挑战一下自我。”

可辞职后，小谭才发现情况与自己设想的不一样。投了很多份简历出

去，好公司进不去，一般的小公司又不愿去，去过多场招聘会，发现企业招聘的岗位很少，适合自己的岗位更少。“现在我都不想去招聘会，只会在网上投投简历。”面对严峻的就业形势，小谭显得有点灰心。

失业带来的最直接影响是收入归零。小谭说，虽然原先的工资也不高，但每月都有进账，现在只能靠存款。现在小谭大部分时间待在家，没事上上网投投简历，外出活动减少也可以减少支出。

跟小谭一样，盲目跳槽，一跳就失业的人大有人在，跳槽后待遇更差的也不在少数。在以往经济环境好的时候没有了工作，还可以通过找工作来继续，但在到处裁员的“寒冬”，你到哪儿找到更理想的工作？

对此，有职场专家指出，在企业遭遇经营上的困难时，职场人士应与老板站在同一战线上，共同抗击外在的经济压力，应有与企业一起过冬的想法，不应因为企业效益一时不佳就选择跳槽。

当公司业绩的下滑直接影响员工的收入时，员工应从长远来看，不应局限于眼前收益，过于计较眼前得失。

英国诗人雪莱有一句著名的诗句：“冬天来了，春天还会远吗？”冬天过后就是阳光明媚的春天，一切能生存下来的生命在春天将会闪亮它们最美丽、最动人的一面。能挺过这个“寒冬”的公司将会占有更多的市场、赚到更多的钱。到那时，员工的福利、工资自然得到提高。

如果能陪公司一同度过“寒冬”这个特殊时期，不仅是对自己的一种肯定，更是对自己赢得成功增添砝码。

2005年第12期《钱经》杂志上有这样一个成功的案例：

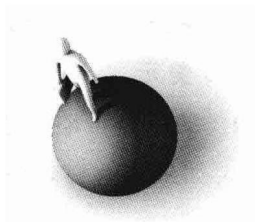
31岁的小张，在28岁时已是国内一家颇有实力的民营汽车公司的主任，他深受企业管理者的器重，很快又要得到升迁，前途不可限量。这让许多人既羡慕又纳闷儿，因为，他在公司里并不算特别出类拔萃，在人际关系上也不是十分老到圆滑。为什么独独他受到特别的器重呢？这便是“危机”给他带来的好运。

1997年亚洲经济危机的时候，这家民营企业面临重重艰难险阻，其生

产汽车的许可证都似乎未必发得下来，业界普遍对其持怀疑态度，它内部的许多员工也颇多猜疑，一些被公司寄予厚望的骨干员工纷纷离去，而小张却坚守原地，与公司共渡难关，再加上他本身专业技术过硬，能力较强，得到了管理者的另眼相看自然毫不意外。如今，该公司已在市场稳稳占据一席之地，它的诸多车型相当走俏，随着汽车行业的火暴、公司的稳健发展，小张的“薪路”当然更加光明了。

升迁如小张一般平步青云自然是人人想要的，但越是可以轻易获得的，风险就越大。在金融海啸的危机中，一些能力较强的员工纷纷走人时，你本来就不错的能力和岗位将显得更加重要，你本人的表现更容易得到上司甚至高层的关注。因为你本身的综合素质较强，又加上公司急需用人，你突出的品质和能力将在危机度过后把你推上更高的职位，你会因此得到格外的信任和看重。所以，危机有时也是一个员工的成功机会。

“冬天来了，春天还会远吗？”与公司一起度过寒冷的“冬天”，是一个优秀员工的明智选择，这样的选择才能抓住机会，让自己更好更快地接近成功。



2 主动减薪，与公司共同抗击风暴

2008年以来，打开网页，一条条新闻触目惊心：惠普、IBM、谷歌，雅虎、eBay、高盛、百事可乐、美国运通等世界500强企业纷纷执行全球裁员计划，许多人因此丢了原本令人羡慕的工作。联合国国际劳工组织2008年10月20日表示，全球金融危机将导致失业人数增加最少2000万，全球失业人数2009年底将超过2亿。

全球金融海啸来势汹汹，危机蔓延，企业不得不采取各种措施以求自保，解雇、裁员、降薪已经成为很多企业的无奈选择，这也是企业应对“严寒”的措施之一。

危机来袭，无数职场人擦亮了眼睛才发现，无论公司多牛、职位多高，只要经济萧条、业绩滑坡，裁员就是一条市场铁律，似乎裁员时代已经来临。

进入经济寒冬，无论是老板还是员工，都备受压力。一些企业尽量做到不裁员，保住员工的饭碗。一些企业老总及管理者主动减薪以共赴时艰。

在媒体上看到这样一则新闻：全球金融危机让航空业大受打击，日本航空公司总裁西松遥，却有自己一套带领集团走出危机的方法，他不但和员工一起搭通勤专车上下班，也和员工一起在员工餐厅吃饭，还自愿减薪，把个人的年收入降低至该公司飞行员平均收入的一半，与员工共体时艰，一步步带领集团走出金融风暴。

李·艾柯卡当年就任美国克莱斯勒汽车公司总经理时，正值美国经济危机，公司处于一盘散沙状态，在公司最困难的日子里，艾柯卡主动把自己的年薪由 100 万美元降到 1000 美元。

艾柯卡还对高管采取了 10% 的减薪策略，也压缩了员工薪酬，他恳请工会的帮助，并让员工们理解，如果不这样，公司将破产，大家都会失业。后来，艾柯卡拯救了克莱斯勒公司。

一个公司处在困境之中时，老板要挺住，员工也要挺住，只有这样，公司才能走出困境。

国内外不少企业也要求全体员工树立过“紧日子”观念，以减薪的方式来使企业走出危机。

2009 年 1 月 19 日，在报纸上看到“8000 名三一集团员工自愿降薪，与公司共渡难关”这样一条新闻，新闻说：经济危机浪潮下，国内外众多企业强制降薪裁员，与此形成鲜明不同的是，三一集团有限公司却刮起了员工自愿降薪潮。据不完全统计，8000 多名三一员工向公司提交了申请个人降薪或减免福利的报告，其中包括公司高管、党员干部以及普通员工。三一人用实际行动表明与公司共渡难关的决心与信心。

一名高管在报告中写道：“社会是海，企业是航船，我们是水手。当大海惊涛骇浪的时候，三一这艘赖以生存和发展的船应矢志不移地朝‘世界五百强’目标航行。作为一名水手，我深知在暴风骤雨中的日子，除了更加努力工作，还请求批准我放弃年薪直到经济形势好转。”

三一国际一名领导这样表示：作为一名在三一工作了 17 年的老员工，有义务和责任与公司共患难，自愿申请降低薪酬 50%。

营销总部一位干部在申请中提出自愿降薪 20%，2008 年年年终奖减半，放弃带薪休假，放弃所有福利。

泵送研究院全体研发人员联名向公司申请自愿平均降薪 30%。他们表示，作为研发人员，长期以来受到公司的高度重视和关爱，我们心存感激。

在此次自愿降薪潮中，三一集团干部起到了很好的带头作用，一些普

通员工也表达了愿意适度降薪，与公司共度时艰的意愿，其中有与公司感情深厚的老员工，也有入职不久的新员工。

近段时间，网上流行一句见面问候语：“今天，你降薪了吗？”

降薪，这个原本很陌生的一个词语，伴随着危机的到来自然而然地出现了。公司为了削减人力成本，也只能采取此下下策了。70%的企业不愿意再招人，80%的人不愿意再换工作，针对公司提出的降薪要求，你会选择接受吗？

一天，“海归”刘杰还在加班，被老板叫到办公室，老板直截了当地告诉了他，因为公司的收支问题，希望对他的薪水进行调整，每个月减少2000元；如果可以接受，他将非常感谢，并在以后以某种形式对刘杰的损失进行弥补；如果不可以，请刘杰考虑职业发展问题。

假如现在你就是这个刘杰，你是愿意接受裁员，还是接受减薪？

风暴来临，谁也不能置身事外，应该说应对危机是公司老板和公司员工的共同责任。

在经济风暴来临的情况下，企业应尽量避免裁员，以免动摇员工的信心和归宿感。但是，员工也需充分理解企业的难处，必要时接受减薪。面对金融海啸带来的困难和压力，劳资双方都应理解对方难处，积极回应对方要求，互谅互让，共渡难关。

2008年年底，在网上流传一个人事经理的倡议信：“金融风暴，请大家主动减薪”。现将这封倡议信转录如下：

全国的网友们，面对金融风暴，请大家主动减薪，共度寒冬！

我是一个有着十多年网龄的资深网友，同时，我也是一个来自湖北农村的农民工，种过田、当过兵、干过传销、卖过保险、当过小报记者、现为上海某公司人力资源部经理兼内刊主编。这些经历使我比一般的农民工更加珍惜工作的来之不易，更加明白我们的命运将会与公司老板紧紧连在了一起。

全球金融风暴的袭来，使得这个冬季显得比以往任何时候都要寒冷和

凄凉！耳边听到的是工厂接二连三的倒闭的消息，看着火车站提前到来的返乡潮，相信对于我们这样的打工一族来说，都将会是一个令人不安的坏消息。

很多的工厂、公司都面临着生死存亡的考验，我所在的公司也不例外。看着老板愁眉苦脸的样子，看到他面对裁员报告时的无奈，我作为一个人事经理，更加明白他此时此刻的心情，他并不想将跟随自己多年的员工们裁掉。为了企业的生存，作为企业的老板，正面临着抉择和考验。

于是，我第一个站出来主动提出减薪申请，由月薪8000减为4000。于是，在我的带动下，不少管理人员和员工都主动递交了减薪报告，大家想团结起来，一起来应对企业面临的危机。目前公司并没有裁掉一个员工，业务量在大家齐心协力共同努力下，终于有所回升。

受到启发，于是，我在这里向全国的网友们倡议，金融风暴并不可怕，团结起来，我们一定会很快度过眼前的寒流，迎来更加美好的明天。

如果您所在的企业正被风暴所袭，面临困境，希望您跟我一样，主动提出减薪，帮企业抗击金融风暴，渡过难关，尽可能挽救企业，避免老板做出将您的工友和同事裁掉的决定，从而变相帮助工友们，以免他们失去工作。

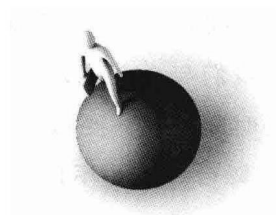
网友们：面对金融风暴，请大家主动减薪，共度寒冬！

网友：朱光兵

2008年11月13日

在经营困难时降薪以压缩成本，让员工利益与企业效益共系于一身，这既是化解困难的无奈之举，也是员工的一种责任担当。也许，在我们的公司里，会出现许多像朱光兵一样的人，自愿降薪与公司共渡难关，因为他们确实把公司当成自己生活的一部分。

如果你也能像朱光兵一样去行动，那么，恭喜你，在企业度过危机，走向繁荣的那一天，庆功宴上，将会有你的一席之地。



3 与老板同舟共济、共渡难关

经济危机席卷全球之时，国内外众多知名大企业接连破产、倒闭、清盘、被接管，小企业就更数不清了。中国作为最大的发展中国家，与世界的经济发展有着紧密的关联，所以本次经济危机的到来，中国的经济发展受到不同程度的破坏。已经是全球最大玩具企业的合俊集团一夜之间倒闭，7000名员工面临失业。世界玩具五大品牌中，合俊已是其中三个品牌的制造商。这是受金融危机影响，中国实体企业倒闭规模最大的案例之一。

金融“海啸”来袭，在经济不景气的危急时刻，你是与公司同舟共济、共渡难关，还是大难临头各自飞？这对每一个员工来说，都是一个从未经受过的严峻考验。

时下，很多人总是认为我是为公司工作，公司发给我薪水，这是天经地义的事情。至于公司如何发展，与我没有任何关系。“公司倒闭了，与我没有关系；公司发达了，与我也没有什么关系。”哪一天一旦公司走向衰落，我换个公司就可以了。抱着这种心态的人从来没有认识到公司与自己的命运有着千丝万缕的联系，他们不知道公司的发展不仅有利于老板，也有利于自己。

一荣俱荣，一损俱损，企业利润好的时候，我们为之感到光荣和自豪；企业有困难和陷入困境时，我不抛弃，并甘愿与之共渡难关。同舟共济，患难与共，才是企业和我们共同追求的目标。

企业如同一条大船，既然选择为一个企业工作，就意味着你踏上了这艘船，从此这艘船的命运就和你的命运牢牢地联系在一起。

企业是我们每个人的船，我们与企业是“一荣俱荣、一损俱损”的关系。一个人的一生在企业待的时间很长，要占到三分之一。企业是每个员工发展自我、展现自我的一个舞台。企业不但为我们提供了生存的资本，还提供了我们成长和发展的空间。更重要的是，她给了我们每个人培养能力、积累经验的机会。这些对于我们的成长，以及实现我们的人生价值都是非常宝贵的。

当企业绩效良好时，每位员工可共享经营成果；但当企业遭遇危机，经营不善时，每位员工则应有同舟共济的精神与企业共渡难关。

1929年，在美国爆发经济危机的时候，有一家制鞋厂的工人闹着要罢工：工人们组织起来，推举了两位代表向老板要求增加15%的工资。其实，当时的工厂前途也不容乐观，只能勉强维持下去，根本没有能力增加工资。如果要加工资的话，工厂就会陷于破产的境地。

但工人们怎么会理会这些呢？于是，两位代表就理直气壮地来到了老板办公室。老板平静地与两位代表分别进行了交谈。老板真实地袒露了工厂目前的处境，并请求工人们与工厂同舟共济，共渡难关。但两个代表的态度却截然不同。

第一位代表看了一下账目，发现工厂的确没有多少盈利，他是个明理的人，于是他对老板说：“老板，我现在明白了。您也有您的难处，现在是工厂的困难期，我们员工应该和工厂站在一起。我们不会再提加工资的要求了。”

而第二位代表的态度却很强硬，他强调说：“如果工厂不加工资，那我们就辞职。离开了这里，我们也不会饿死的。”

后来，当老板把工厂的实情坦率地告诉工人们后，大多数通情达理的工人都留厂下来，默默地走上了自己的工作岗位。最后，只有少数工人离开，其中就包括那个牢骚满腹的第二位代表。此后，罢工的风潮慢慢地平