

齐国翰·著

共同发展 实现共赢

与企业共成长

创建企业成长文化

塑造员工主人翁精神

中华工商联合出版社



乔明翰◎著

共同发展 实现共赢

与企业共成长

创建企业成长文化 塑造员工主人翁精神

 中华工商联合出版社



图书在版编目(CIP)数据

与企业共成长 / 乔明翰著. -- 北京: 中华工商
联合出版社, 2013.1

ISBN 978-7-5158-0370-8

I. ①与… II. ①乔… III. ①职工-职业道德 IV.
①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第 263536 号

与企业共成长

作 者: 乔明翰

责任编辑: 郑 婷 胡小英

装帧设计: 周 源

责任审读: 郭敬梅

责任印制: 迈致红

出版发行: 中华工商联合出版社有限责任公司

印 刷: 三河市华丰印刷厂

版 次: 2013年3月第1版

印 次: 2013年3月第1次印刷

开 本: 710mm×1020mm 1/16

字 数: 120千字

印 张: 12.5

书 号: ISBN 978-7-5158-0370-8

定 价: 32.00元

服务热线: 010-58301130

销售热线: 010-58302813

地址邮编: 北京市西城区西环广场A座
19-20层, 100044

<http://www.chgslcbs.cn>

E-mail: cicap1202@sina.com(营销中心)

E-mail: gslzbs@sina.com(总编室)

工商联版图书

版权所有 侵权必究

凡本社图书出现印装质量问
题, 请与印务部联系。

联系电话: 010-58302915



当前不少企业员工“不定性”地频繁跳槽，似乎已经由最初的令人咋舌转为司空见惯的事情。然而，频繁地跳槽真的能使你的职业生涯峰回路转吗？可以说，员工跳槽都是为了寻找条件、待遇更好，或者更适合自己的工作。然而缺乏理性的择业却有可能影响人一生的职业发展。

事实上，绝大多数工作并没有绝对的好与坏之分，关键是看你对待它的态度。只要肯对工作负责，全心投入和付出，与团队和公司齐头并进、同心并肩，那么我们不仅可以获得薪水和职务的提升，还能提升自身的职业素养和工作能力，这才是最值得欣喜的财富，这对于我们在职场塑造自己的职业品牌是至关重要的。

在我多年从事企业红色管理培训期间，有1000多家企业、近10万人接受过我的辅导。在与大量的企业家与学员的接触中，常常会有企业家问我这样的问题：如何让企业在激烈的市场竞争中脱颖而出？我的答案是：拥有“共成长”企业文化的企业无疑是最具竞争力的企业。当员工将自身成长与企业发展牢牢地绑定在一起时，无论面对多么残酷的市场，多么难以解决的问题，员工最终都会充分地发挥主观能动性，积极

主动地去工作，恪尽职守，调动潜能，为企业的发展贡献自己最大的力量。同时，员工也在过程中积累了经验、得到了历练，使自己作为一个职业人得到不断的成长，并与企业一同走向成功。

“与企业共成长”是一个崭新而又古老的话题，是员工应该持之以恒追求的信念。“成长”是一种经历，更是一种理念。如果一个员工没有树立“成长”的意识，那他就不可能体会到工作的快乐，只可能在岗位上被动地工作，毫无幸福可言。只有当员工树立了“与企业共成长”的意识，他才能够体验到工作的乐趣。

企业和员工是一个共同体，企业的发展依靠员工的努力来实现，而员工的个人成长也离不开企业平台的支持。所以，我们应该自觉地把个人的命运与企业的发展融为一体，怀着强烈的责任心，充满热情地投入到企业发展壮大的伟大历程中去。

孙军正

中国红色管理创始人

中国红色管理研究院院长

中国红色管理学会会长

目录



CONTENTS

第一章 企业就是你的船

员工的角色：不是乘客而是水手 / 002

个人是“种子”，企业是“沃土” / 005

努力工作的人才是聪明的 / 008

主动认同企业的价值观 / 010

凡事以公司利益为先 / 013

积极为公司发展出谋划策 / 016

用忠诚为公司保驾护航 / 019

第二章 对企业负责就是对自己负责

不怕岗位小，就怕志气小 / 024

糊弄工作就是糊弄自己 / 027

别怕做最“傻”的员工 / 030

扛起责任，才能收获成长 / 033

困难面前敢于担当，勇于负责 / 036

第三章 只有全力以赴，才能获得进步

用 100% 的热情去做 1% 的事 / 040

保持精益求精的精神 / 043

发掘潜能，将“不可能”变为“可能” / 047

自动自发，不要只做老板交代的事 / 050

第四章 立即执行不打折

拒绝拖延 / 056

现在，立刻，马上 / 058

第一时间行动起来 / 062

执行重在到位 / 064

日事日清工作法 / 066

第五章 成为企业的高效能人士

要事第一 / 070

把精力放到最重要的任务上 / 073

不做准备的人就是在准备失败 / 075

做好规划，优化时间管理 / 078

第一次就把事情做对 / 081

抓问题要抓根本 / 084

第六章 拿出你的结果来

请给公司结果 / 088

用结果证明自己的能力 / 091

做公司的资本而非成本 / 093
聚焦“如何”，而不是“如果” / 095
做结果至上的“将才” / 098
只为结果找方法 / 101

第七章 为企业节约，为自己谋福利

节约的都是利润 / 106
节约才能成为永远的赢家 / 109
杜绝浪费，从小处做起 / 112
把节约当成工作习惯 / 116
不拿公司一针一线 / 119
花公司的钱就像花自己的钱 / 122

第八章 做个懂得感恩的员工

生气不如争气，抱怨不如抱负 / 126
拒绝抱怨，心怀感恩 / 129
没有卑微的工作，只有卑微的态度 / 132
感恩领导，认真做好每一项任务 / 135
感恩挫折，提升个人能力 / 137
快乐工作，快乐成长 / 140

第九章 在团队中成长自己

抛弃个人主义 / 144
工作中要有“利他”心 / 147

与团队步调一致、齐头并进 / 149

勇于在“漩涡中心”工作 / 152

分享才能共赢 / 155

借助他人的力量成长自己 / 158

第十章 学习力比努力更重要

工作岗位是最好的学校 / 162

保持“空杯心态” / 165

随时向周围的人学习 / 167

学用相长，做学习型人才 / 170

木桶定律：不做组织的“短板” / 173

第十一章 与企业共成长，企业因你而不同

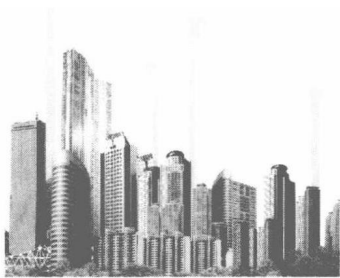
心怀忧患，关注企业发展 / 178

成为企业最受欢迎的人 / 181

在自己的岗位上迈向成功 / 183

比别人做得更多、更彻底 / 186

做一名卓越的员工 / 189



第一章

企业就是你的船

员工的角色：不是乘客而是水手
个人是“种子”，企业是“沃土”
努力工作的人才聪明的
主动认同企业的价值观
凡事以公司利益为先
积极为公司发展出谋划策
用忠诚为公司保驾护航



员工的角色：不是乘客而是水手

1997年6月，当迈克尔·阿伯拉肖夫接管美国导弹驱逐舰“本福尔德”号的时候，船上的水兵士气消沉，甚至有很多士兵准备退役。

迈克尔·阿伯拉肖夫接管“本福尔德”号后，告诉士兵：“这是你的船，所以你要对它负责，你要与这艘船共命运，你要对自己的行为负责。因为你是这艘船的主人，而不是乘客。”

从那以后，所有的水兵都将管理好“本福尔德”号作为自己的职责。两年之后，“本福尔德”号成了美国海军的一艘王牌驱逐舰。

其实，公司何尝不是一艘船，员工又何尝不是这艘船上的“水手”。不妨看看，“水手们”——自己或周围的同事，是否也如迈克尔·阿伯拉肖夫接管之前的“本福尔德”号上的士兵一样，把自己当成了“乘客”：

面对公司的需要，有意无意地寻找借口；

面对公司的召唤，充耳不闻，忘记了自己的责任；

面对公司的呼唤，无动于衷，忽略了与公司同生死、共命运的使命……

如果“水手们”或多或少存在这样的问题，那公司这艘船将载着我们驶向死亡的海域，因为船上的水手们已经放弃了自己的职责。

一旦进入一家公司，作为这艘船上的一员，无论处在什么位置上，

我们都要有水手的自觉，要明白：自己的命运已经和公司的命运紧紧捆绑在一起了，它的成与败、荣与辱都与自己息息相关，自身的前程命运全在于此。

公司就是所有员工共同的船。船的命运就是员工的命运，船的未来就是员工的未来。船能否正常行驶，与每一个人生死相关。如果哪一天，船不幸倾覆了，那么所有的人都会葬身大海。只要还在这艘船上，我们就应该在使命面前，抛开一切借口，投入自己的忠诚和责任，与载着自己在茫茫大海中航行的船同进退。

有这样的一家企业在招聘时，向求职者讲了这样一段话，赢得了众多人的青睐：

你的公司并没有聘用你，
他只是给了你：
一个舞台，一份工作，
一个生存的空间。

你是他的事业伙伴，
是他的家庭成员，
而绝对不是他的打工仔。

尽善尽美地完成任务，
这是你所在的组织的需求，
也是你自己的需求。

你要善待你的公司，

理解他，敬爱他，支持他，信任他，
和他站在同一立场，同一方向！
像对待你的家庭那样。

你要自信，
切勿为自己寻找借口和理由，
你要用最完美的业绩，
去让你的老板感到欣慰，
让你和你的公司共有的事业蒸蒸日上。

每个员工都要意识到，自己是公司这艘船的水手，要以主人的心态来管理照料这艘船，而不是以一个乘客的心态，心安理得地坐在船上，等待船带着自己渡过人生的浩瀚大海。

如果我们仅仅把自己看成了企业大船的乘客，那么，对待企业的态度就会有本质的不同：一旦这艘船出现问题，首先就会想到自己如何逃生，而不是想办法解决问题、克服困难，让大船渡过危机。

既然我们都是企业这艘船上的水手，船就是我们战斗和生活的地方，我们应该自觉地维护这艘船，做好水手，与企业共同成长，在企业困难时不做逃兵，以水手的心态来工作，不但企业会得到更大的发展，同时我们自身的能力也会得到提升，而这正是我们获得成功的关键。



个人是“种子”，企业是“沃土”

员工是种子，企业是沃土，稚嫩种子只有投身于沃土才能生机勃勃；种子离开了大地，永远不可能长成参天大树。同样的，员工离开了企业，也将无法实现个人的成长。

归根结底，是企业成就了我们，而不是我们成就了企业。如果企业不为我们提供展示自身才能的广阔平台，如果没有企业长期以来为我们提供坚强的后盾，如果没有企业为我们创造种种机会，我们很可能一事无成。

聪明的员工会在公司伟大事业的发展过程中实现自己的人生目标，他们自身也会随着公司的发展而不断增值。如果你意识到了这一点，而且的确做得够好，那么在推动公司发展的同时，自身也必将获得成功。43岁当上全球快餐巨头麦当劳CEO的查理·贝尔，就是很好的佐证。

查理·贝尔的职业生涯始于15岁。1976年，年仅15岁的贝尔想打工赚点零用钱，无奈之中走进了一家麦当劳。他被录用了，工作是打扫厕所。虽然扫厕所的活儿又脏又累，但贝尔却对这份工作十分珍惜，并一直对公司在他最落魄的时候收留他而感恩不已，因此，他在自己的岗位上做得十分认真。

贝尔非常勤劳，常常扫完厕所，就擦地板；擦完地板，又去帮着翻正在烘烤的汉堡包。不管什么事他都认真负责地去做，他的表现令麦当劳打入澳大利亚餐饮市场的奠基人彼得·里奇心中暗暗欢喜。没多久，里奇说服贝尔签了员工培训协议。培训结束后，里奇又把贝尔放在店内各个岗位上进行锻炼。虽然只是做钟点工，但悟性出众的贝尔不负里奇的一片苦心，经过几年锻炼，贝尔全面掌握了麦当劳的生产、服务、管理等一系列工作。

19岁那年，贝尔被提升为澳大利亚麦当劳最年轻的店面经理。1980年，他被派驻欧洲，使那里的业绩扶摇直上。此后，他先后担任麦当劳澳大利亚公司总经理，亚太、中东和非洲地区总裁，欧洲地区总裁及麦当劳芝加哥总部负责人，并最终成为管理全球麦当劳事务的执行总经理。

公司是员工的发展平台，正是因为有了麦当劳公司这个平台，贝尔从一个厕所清洁工起步，一路奋斗，最终坐到了执行总经理的位置。成功后的贝尔对公司充满着感激之情，在坎塔卢波去世后，他临危受命，接掌麦当劳大局，即使在他身患癌症后仍继续坚持为公司工作。

正如鱼儿离不开水一样，人才离不开培养的沃土。好的工作单位会为勤劳肯干的员工提供发展的沃土。用“金牌工人”许振超的话来说，是青岛港给了他成长的机会，把他培养成才。

许振超从未忘记企业对自己的信任，更重要的是他把这种为企业奉献的思想践行于日常的工作中。从事港口装卸工作30年，许振超一直刻苦钻研，带领工人先后8次刷新集装箱装卸世界纪录，“10小时保班”服务品牌享誉世界航运市场，“振超效率”也名扬四海。青岛港给

了许振超个人能力发展的空间，而“振超效率”也让青岛港的知名度越来越高。

但是，在现实生活中，像许振超这样有觉悟的员工并不多。更多的人往往只是两眼盯着微薄的薪水，而不注重在工作中积累经验和提高能力。他们总会盘算：我为老板做的工作应该和他支付给我的工资一样多，只有这样才不会吃亏。这种短浅的目光不但使他们的工作充满了痛苦，也使他们丧失了前进的动力。

个人是“种子”，企业是“沃土”，作为员工，只有投身企业，才能茁壮成长。对于企业，我们要心怀感恩之情，不能仅仅把企业当成一个完成工作的地方，而应努力地工作来回报企业给予我们的信任与机会，在工作中成就自我价值。如此，我们才能够与企业共同成长。



努力工作的人才是聪明的

在充满各种诱惑和变数的现代职场中，一些人急功近利，糊弄工作者有之，频繁跳槽者有之，这些人也都为此付出了代价。而聪明的员工则以所服务的企业为根据地，通过努力充分发挥自己的聪明才智，努力工作，他们自身的价值也随着企业的发展而不断增值，最终实现了个人与企业的双赢。

如果我们把眼光放远一些，便会发现，在工作中多做一些永远不会吃亏。每天努力多做一点点，往往收获得更多。这个收获不仅仅是经济上的，还有个人成长等方面。

有一个机构组织了这样一次社会调查，问题是：如果没人付给你加班费，你还愿意加班吗？

有5000名员工接受了调查，调查结果显示：有4000多人认为“谁愿意加班啊，更何况还没有加班费！”而将近800人说：“要看具体的情况，如果公司确实有难处，可以适当加班。”剩下的不到200人则觉得“可以随时听从公司的安排”，他们认为，“公司加班必有它的理由，作为员工就应该服从，而且你付出了，公司总会回报你的”。

优秀的职场人都奉行的一个准则，即能够为公司着想，心甘情愿地努力和付出，并将其视为提高自己能力的机会，而不是在乎“努力”和