

新编职工素质教育与企业文化建设指导丛书

本书编写组 编写

XINBIANZHIGONG
SUZHIJIAOYUYUQI
YEWENHUAJIAN SHE
ZHIDAOCONGSHU

员工忠诚教育

王晓联◇编著

北京燕山出版社

F270
16

新编职工素质教育与企业文化建设指导丛书

本书编写组 编写

XINBIANZHIGONG
SUZHIJIAOYUYUQI
YEWENHUAJIAN SHE
ZHIDAOCONGSHU
053605

员工忠诚教育

王晓联◇编著

北京燕山出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

员工忠诚教育/王晓联编著. —北京: 北京燕山出版社, 2009. 2

(新编职工素质教育与企业文化建设指导丛书)

ISBN 978 - 7 - 5402 - 0785 - 4

I. 员… II. 新… III. 企业管理 - 职工培训 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 009171 号

责任编辑: 马明仁

出版发行: 北京燕山出版社

社 址: 北京市宣武区陶然亭路 53 号

邮 编: 100054

电 话: 010 - 65240430

经 销: 新华书店

印 刷: 北京市德美印刷厂

开 本: 880mm × 1230mm 1/32

字 数: 1600 千字

印 张: 64

版 次: 2009 年 2 月第 1 版

印 次: 2009 年 2 月第 1 次印刷

定 价: 256.00 元 (全八册)

版权所有 翻印必究

前 言

职工素质教育是指对企业职工从事职业所必需的知识、技能和职业道德等方面进行教育培训，因此也称为职业技术教育或实业教育。其目的是培养现代企业所必需的学习型、知识型和技能型的员工，因此非常侧重于实践技能和实际工作能力的培养。

在现代市场经济条件下，职工的素质对企业效益和发展的影响日益突出，企业需要在保持生机与活力的创新中不断发展。但是，要充分发挥企业的创新能力，还需要大量具有知识素质与先进技术的职工，因此，大力进行职业教育，是企业提高职工知识素质、培养应用型人才的重要途径。

企业文化则是企业在生产经营的实践中逐步形成的，为全体员工所认同并遵守的、带有本企业特点的使命、愿景、宗旨、精神、价值观和经营理念，以及这些理念在生产经营实践、管理制度、员工行为方式与企业对外形象等方面体现的总和。

企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展壮大的不竭动力。它包含着非常丰富的内容，其核心是企业的精神和价值观。这里的价值观不是泛指企业管理中的各种文化现象，而是企业或企业中的员工在从事商品生产与经营中所持有的价值观念。

现代企业文化是企业的核心竞争力，是企业发展的基石，而企业文化建设的主体是企业员工。因此，以培养企业

应用人才为己任的职业教育必须植根于企业文化之中，通过加强企业文化教育，突出职业教育的特色，使职业教育成为企业文化建设的有机组成部分，并相互促进地创造企业效益，这样便可获得企业文化建设与职业教育发展的双丰收。

随着市场经济的竞争越来越激烈，各种不正当的竞争手段不断困扰着企业发展，因此，今天的企业文化与职业教育普遍强调员工的感恩、忠诚、责任等意识形态的培养，使企业真正具有核心的竞争能力。

现今的企业不仅竞争越来越激烈，而且生产成本与各种费用越来越高，产品质量要求也越来越高，产品销售利润却越来越低。因此企业大多处于微利的边缘状态，这样，企业普遍要求员工高效工作、提高技能、节能减排等，以适应新形势下的企业生存与发展。

还有，随着市场经济的多样性和多层次发展，现代企业的组织形式、生产经营和工作模式也多种多样，这就对企业的管理提出了新的挑战，但核心的观念还是没变，那就是要求员工具有团队精神和受人欢迎，这样，企业才会形成核心的凝聚力与竞争力，才会创造企业与员工的共生共赢。

为此，我们特别编辑了“新编职工素质教育与企业文化建设指导丛书”，主要包括《员工感恩教育》、《员工忠诚教育》、《做有责任心的员工》、《做高效工作的员工》、《员工工作技能提升指导读本》、《职工节能减排手册》、《员工团队精神教育读本》、《做单位欢迎的员工》，这些知识内容具有很强的系统性、指导性和实用性，简明扼要，易学易懂，十分便于操作和实践，是广大企事业单位用以指导职工教育与企业文化建设的良好读物。

编委会

王明哲

管理学博士，中国劳动关系学院副教授。在任职清华大学中鼎应用经济学研究所企业研究中心主任、国际人力资本网副总裁、高级职业分析师期间，对如何做好企业人力资源管理、企业绩效考核、员工培训工作颇有见地，现主要从事企业管理的教学和科研工作，已公开发表和出版学术论文、专著和培训教材近 200 万字。

王晓联

人力资源师，优秀管理培训师，北京市中企特管理顾问有限公司董事长，长期从事员工管理与培训、人力资源管理等工作，有国内近千家企业的员工接受过他的辅导，所到之处受到学员们的热烈欢迎，拥有极高的客户满意度，是一位实战型的员工培训大师。

赵琦

北京理工大学首届 MBA，中国政法大学法学博士。人事部流动党委 157 支部书记，中国地质大学客座教授，奇正管理俱乐部秘书长。曾任兵器工业部勘察研究院、北京渔阳集团等国内知名企事业单位处长、总经理、集团总裁等职，

具有丰富的员工培训和企业管理经验。

安红昌

管理学博士后，中国劳动关系学院安全工程系副教授，河南科技大学硕士生导师。长期研究安全工程、公共安全管理、员工忠诚管理、员工安全、员工节能减排等方面的教学与研究工作。

陈 飞

管理学博士，北京东方企业管理咨询中心主任，国内多家知名企业管理顾问，长年从事企业管理与员工培训工作，具有专家级员工培训指导工作指导经验。

李全英

法学硕士，江苏省总工会干部学校校长。从事工会学、法学、员工培训、工运理论与实践等方面的研究工作多年。长期组织并参与基层工会干部岗位培训和业务指导工作。

彭晓丽

四川省成都市职工大学、成都市工会干部学校干培处处长，从事工会干部教育、职工职业技能培训多年，有丰富的培训经验，先后在省、市级刊物上发表相关论文多篇。

目录



第一章 员工忠诚对待企业	(1)
1. 忠诚于自己的企业	(2)
2. 忠诚在企业的价值体现	(4)
3. 忠诚是员工必备的特质	(6)
4. 以忠诚的态度对待企业	(6)
5. 将忠诚作为敬业的首要条件	(8)
6. 把忠诚看作一种美德	(9)
7. 培养讲究诚信的美好品质	(11)
8. 以忠诚和能力创造业绩	(13)
9. 做一个诚实可靠的员工	(14)
10. 以忠诚使自己受益	(16)
11. 忠诚的员工企业最喜欢	(18)
12. 真心诚意热爱自己的企业	(20)
13. 在情感上认同自己的企业	(21)
14. 站在企业的角度看问题	(22)
15. 坚决保守企业的商业机密	(25)
16. 全心全意为企业利益着想	(26)
17. 千方百计维护企业荣誉	(27)
18. 热爱并带头使用公司产品	(28)

- 19. 让自己与公司同甘共苦 (29)
- 20. 把自己当成公司的主人 (32)
- 21. 把企业的事当作自己的事 (34)
- 22. 将企业视为人生的归宿 (36)
- 23. 对待企业要诚实守信 (39)

第二章 员工忠诚对待领导 (41)

- 1. 忠诚于领导的表现 (42)
- 2. 忠诚于领导的准则 (43)
- 3. 向领导表示忠诚 (44)
- 4. 设身处地地为领导着想 (45)
- 5. 注意维护领导的权威 (46)
- 6. 要尊重领导的地位 (47)
- 7. 积极主动地为领导分忧 (48)
- 8. 争取成为领导的左膀右臂 (48)
- 9. 在工作上要全力支持领导 (50)
- 10. 在组织上要全心服从领导 (51)
- 11. 注意与领导相处的礼仪 (51)
- 12. 学会与领导进行沟通 (53)
- 13. 欣赏和赞美领导的方法 (54)
- 14. 向你的领导学习 (55)
- 15. 诚恳地接受领导的批评 (58)
- 16. 轻视领导就是轻视你自己 (59)
- 17. 忠诚领导不是阿谀奉承 (61)

第三章 员工忠诚对待团队	(63)
1. 忠诚于团队的行动	(64)
2. 忠诚是员工的做人之本	(65)
3. 做一名有团队精神的人	(67)
4. 努力培养自己的团队精神	(70)
5. 保持你在团队中的使命感	(72)
6. 服从团队的整体目标	(73)
7. 保证实现团队的目标	(75)
8. 以团队的利益为重	(76)
9. 将个人追求融入团队目标	(79)
10. 依靠团队创造卓越	(81)
11. 增强团队的战斗力	(82)
12. 创造快乐工作的团队环境	(84)
13. 妥善处理同团队成员的关系	(87)
14. 用协作创造成就	(87)
15. 与团队其他成员友好合作	(91)
16. 用沟通促进团队成员合作	(92)
17. 用互助促进团队成员合作	(94)
第四章 员工忠诚对待工作	(97)
1. 忠诚于工作的表现	(98)
2. 忠诚是一种职业生存方式	(99)
3. 热爱自己的本职工作	(100)
4. 要看得起自己的工作	(102)
5. 培养健康的工作心态	(103)

6. 以最佳的精神状态工作 (104)
7. 激情是快乐工作的动力 (106)
8. 激发自身的工作热情 (107)
9. 树立胜任工作的信心 (108)
10. 对工作永远充满热情 (110)
11. 养成踏实勤恳的工作作风 (111)
12. 把工作当成一种习惯 (111)
13. 想方设法做好工作 (112)
14. 将工作做得尽善尽美 (113)
15. 运用高效的方法正确做事 (114)
16. 不要只为薪水而工作 (117)
17. 不要有为他人工作的心态 (119)

第五章 员工忠诚对待职业 (121)

1. 忠诚的职业品质体现 (122)
2. 塑造优秀员工的职业心态 (122)
3. 练就职场的适应心态 (124)
4. 规划职业生涯的不同阶段 (128)
5. 正确面对职场的竞争 (130)
6. 用行动建立职业的自信 (133)
7. 不断提高自己的职业素质 (135)
8. 克服厌职情绪的措施 (136)
9. 避免职业的消极心态 (138)
10. 消除职业应激反应的方法 (142)
11. 克服职场不成熟的表现 (144)
12. 摒弃不利职业前程的想法 (145)

- 13. 不要轻易放弃熟悉的职业 (147)
- 14. 始终保持敬业的职业态度 (148)

第六章 员工忠诚对待岗位 (151)

- 1. 对待工作岗位的正确心态 (152)
- 2. 树立工作岗位的荣誉感 (153)
- 3. 提高工作岗位的责任心 (154)
- 4. 在岗位要忠于职守 (157)
- 5. 爱岗敬业是企业发展动力 (158)
- 6. 担负起自己的岗位责任 (159)
- 7. 摆正自己的位置 (160)
- 8. 履行岗位的职业责任 (161)
- 9. 珍惜岗位的职业荣誉 (163)
- 10. 养成良好的岗位职业作风 (164)
- 11. 认清自己的位置 (165)
- 12. 找准位置做对事 (167)
- 13. 甘当他人的配角 (169)
- 14. 当好不同职位的配角 (172)

第七章 员工忠诚对待职责 (175)

- 1. 忠诚于责任的准则 (176)
- 2. 工作就意味着责任 (177)
- 3. 责任是一种工作态度 (179)
- 4. 忠于职守勤奋工作 (180)
- 5. 尽职尽责是敬业的土壤 (182)
- 6. 树立崇高的责任感 (184)

7. 怎样培养责任感 (185)
8. 勇于承担责任的表现 (186)
9. 主动承担责任的表现 (187)
10. 如何做尽职的员工 (188)
11. 对自己的工作负责 (189)
12. 怎样做尽责的员工 (192)
13. 对结果要勇敢负责 (193)

第八章 员工忠诚对待制度 (197)

1. 忠诚于制度的行为模式 (198)
2. 自我约束是敬业的起点 (199)
3. 遵守纪律是敬业的根基 (201)
4. 严格遵守组织的命令 (202)
5. 以管理者心态对待团队 (204)
6. 培养自我管理的能力 (206)
7. 把制度摆在第一位 (208)
8. 工作守时是品质的体现 (211)
9. 按时完成工作是成功的阶梯 (212)
10. 清除与领导相对抗的不良习惯 (214)
11. 严格遵守企业的规章制度 (216)

附 录 (217)

学习楷模

1. 在邯钢安家落户的胡健 (218)
2. 以企业实现自身价值的张力生 (221)

3. 最爱钟表行业的刘博涛 (223)
4. 荣获“孺子牛奖”的火化工人廖友军 (226)
5. 一心扑在垃圾场上的李育林 (230)
6. 要做一名金牌员工的龚文 (231)
7. 支撑“硬汉”易廷金的是责任 (233)
8. 视责任如山的校长郭簪 (234)

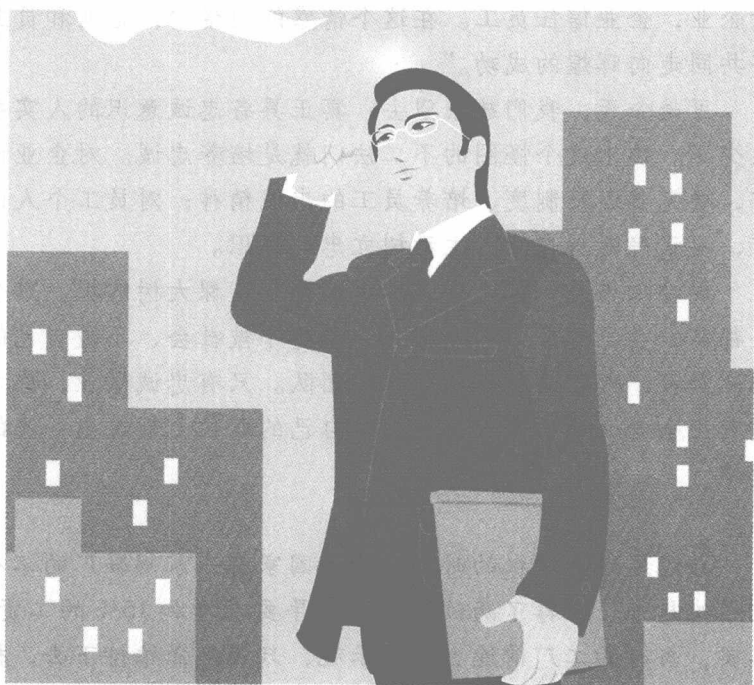
心理测试

1. 测一测你对企业的忠诚度 (238)
2. 测一测你对工作热忱吗 (239)

第一章 员工忠诚对待企业

没有雄心壮志或是老想凑合过日子的人，
不可能改变现状。

——〔美〕 裘根·崔瑞普



1. 忠诚于自己的企业

现代社会上的人们日益冷漠，许多人已经习惯了在工作上拖拖拉拉、社交上狡诈多疑，人们为了自身的利益拼命地排除异己，这些都是社会竞争的结果。许多人以为，忠诚会妨碍自己从社会中获得利益，是获取利益之路上必须清除的一只拦路虎。

如果一个员工能把自己与企业紧密连接起来，那就是忠诚。克劳斯说过：“团队的力量就在于，它在成员心底唤起真正的忠诚感。企业和员工的利益是紧密相连的。员工忠诚于企业，企业信任员工。在这个情感的纽带中，企业和员工将共同走向辉煌的成功。”

可是今天，我们放眼望去，真正具备忠诚意识的人实在太少了。跳出这个怪圈的不二法门就是培养忠诚。对企业而言，要完善激励制度、培养员工的忠诚精神；对员工个人而言，要正确对待自我、主动树立忠诚意识。

成功如果是一棵大树，那忠诚就是这棵大树的根。每个人都是社会不可分割的一部分，若想不被社会、不被自己的团队抛弃，你就必须忠诚于你的团队。只有忠诚敬业，你才能真正全身心地服务于企业，在自己的职位上创造出一流的业绩。

在爆发经济危机的时候，西方国家有一家制鞋厂的工人们组织起来，推荐了两位代表向领导要求增加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，两位代表理直气壮地来到了领导办公室的门口。领导平静地与两位代表分别进行了交谈。领导真实地说出了工厂目前的处境，并恳请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。

第一位代表大致浏览了一下账目，发现工厂的确没有多少赢利。他是个明理的人，于是他对领导说：“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，当领导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了下来，默默地走上了自己的工作岗位，只有少数工人离开，其中包括那个牢骚满腹的第二位代表。后来，风潮慢慢地平息了下来。再后来，经济危机也过去了，工厂的效益越来越好。

这次风潮把那些不稳定分子带走了，他们中有的人在别的企业立下了脚跟，有的仍然在寻找着适合自己的工作。而那位喜欢出风头的代表，却一直没有找到接纳他的企业。后来，他连交房租的钱都没有了，只好在大街上流浪。在留下来的那些工人中，有少数人得到了提拔。其中那位明理忠诚的代表由于其表现一直很突出，最后被晋升为企业的一名经理。

这一切都发生得那么自然，而又那么真实。事件中的两位代表，他们曾经站在同一起跑线上，但是由于态度和立场