

余世伟◎著

好职位是

好职位不是等、靠、要来的，而是一步步干出来的！

能干就是铁饭碗！

干出来的

把自己打造成能干、善干、肯干的英才！

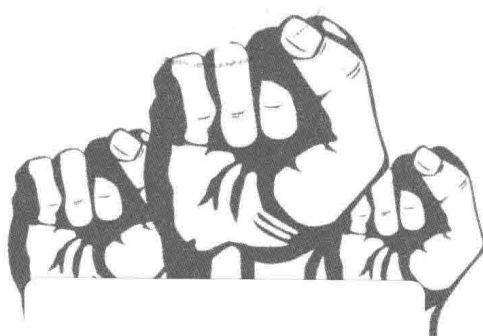
只要肯干，梦想就不再遥远！



哈尔滨出版社
HARBIN PUBLISHING HOUSE

好职位是 干出来的

余世伟◎著



哈尔滨出版社
HARBIN PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

好职位是干出来的 / 余世伟著. —2版. —哈尔滨:
哈尔滨出版社, 2017.2
ISBN 978-7-5484-2972-2

I. ①好… II. ①余… III. ①成功心理-通俗读物
IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第266812号

书 名: 好职位是干出来的

作 者: 余世伟 著
责任编辑: 赵 晶 尹 君
责任审校: 李 战
封面设计: 源画设计室

出版发行: 哈尔滨出版社 (Harbin Publishing House)

社 址: 哈尔滨市松北区世坤路738号9号楼 邮编: 150028

经 销: 全国新华书店

印 刷: 哈尔滨久利印刷有限公司

网 址: www.hrbcbbs.com www.mifengniao.com

E-mail: hrbcbbs@yeah.net

编辑版权热线: (0451) 87900271 87900272

销售热线: (0451) 87900202 87900203

邮购热线: 4006900345 (0451) 87900345 87900256

开 本: 787mm × 1092mm 1/16 印张: 13.75 字数: 188千字

版 次: 2017年2月第2版

印 次: 2017年2月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5484-2972-2

定 价: 29.80元

凡购本社图书发现印装错误, 请与本社印制部联系调换。

服务热线: (0451) 87900278

▶▶ 前言

能干就是铁饭碗



这是个凭能力吃饭的时代，有多大的能力就有多大的饭碗。这个时代充满了机遇和挑战，只有具备了更多、更大的能力，才能抓住更多、更大的机遇，迎接更多、更大的挑战，拥有更多、更大的收获。各行各业的人都一样，企业的员工更是如此。要想拥有更高的薪水，通常就需要有更高的职位，而要想拥有更高的职位，就要拥有更强的工作能力，只有干得好，才能升得高。

那么，什么样的职位才算好职位呢？

首先，你所在的公司得是个好公司。如：具备持续发展的能力和前景，有专业的、睿智的、经验丰富的、为人真诚的管理层，有保持一贯量德和量才用人的制度等等。总之得是一家具有持续赢利能力的公司；

其次，你要有一个好的发展方向，不要远离核心业务线。你得看明白，在企业中，哪个环节是实现利润最大化的关键环节。最重要的环



节，总是最贵的、最牛的、最受重视的，也是最有发展前途的部门。它拥有最多的资源和最大的权威，你应该依附在这样的核心业务线上发展，至少能避免被边缘化。

但是，任何好职位都是要让能够胜任它的人去担当的，因此，你得让自己有足够的资质去拥有想要的职位。那么，应该具备什么样的资质才配拥有好职位呢？

无疑，**你首先得是大家眼中的优秀者**。如：对下级要能明确有效地制定正确的工作目标；能有效地处理团队内部冲突；能公平合理地控制、分配团队资源；有愿望有能力指导好发展下属，并恰当授权；能恰当地赞扬、鼓励、认可团队成员；能尊重不同想法，分享知识经验和信息，建立相互信任的氛围。

最重要的是你的本职工作要干得好。清楚自己的定位和职责，知道什么该报告，什么要自己独立作决定；要设立高目标，信守承诺，承担责任，注重质量、速度和期限，争取主动，无须督促；能清晰地制订业务计划并有效实施；要愿意学、坚持学，及时了解行业趋势、竞争状况和技术更新并学以致用；在严峻的工作条件下，能坚韧不拔，想办法获取资源、支持和信息，努力实现甚至超越目标；能够及时调整自己的行为 and 风格来适应不同个人及团队的需要等等。

那么，又该如何成为工作出色、资质优异、适应时代的员工呢？需要注意三个方面：

一是要有积极进取的态度。在这个充满竞争的社会，一名员工，只有积极向上，勇于接受挑战，充分发挥自己的能力，才能拥有更大的舞台，实现更大的价值。可以说，积极进取是干好工作不可缺少的品质，人生最大的失败莫过于甘于平庸。

不甘于平庸的人最受企业的青睐，因为这样的员工不会沮丧，永远充满朝气，工作起来劲头十足。日本的松下幸之助在一次发表讲话时说：“看到员工努力向上的情景，我感到非常欣慰。在这令人忧患

的时代，本公司能很快从战争所带来的混乱中站起来，迈向复兴，就是因为我们比任何创业者都更能争取上进。我认为人人都必须不甘于平庸，努力向上，才能创造出佳绩。”

二是要有主人翁精神。这是职业生涯成功者的经验总结。事实证明，在所有成功人士的身上，几乎无一例外地表现出了这种主人翁的精神。把工作上的事当成自己的事，甚至比关心家事更关心工作；主动、积极、负责、奉献、坚持、追求成功、永不言败。他们不贪图名利、不计较得失，只是全身心地投入工作，全力以赴地完成任务，以“怎样才能更好、怎样才能更快”的标准处理每一个工作细节。他们这样做时，可能没有刻意地想得到什么，但是，只要长期坚持这样做了，该得到的，基本上都能得到。

所谓主人翁精神，其实质就是要像老板那样去热爱公司，要以老板的心态对待工作，对工作质量精益求精；要忠诚于公司，一切为公司利益着想，自觉主动地以公司为家，任何有利于公司的事情都会全力去做，将公司的发展当成自己的事业；要把自己视为公司的老板，像呵护自己的孩子那样去呵护公司；要多一些办法、少一些借口，多一些细致、少一些马虎，多一些应对、少一些应付，多一些责任、少一些逃避。钢铁大王卡内基曾经这样说过：“无论在什么地方，都不应该把自己只看成公司的一名员工，而应该把自己视为公司的主人。”

三是要有全球化眼光。在当今全球化时代，对于大多数企业的员工来说，拥有全球化思维和视角，才能够在工作中游刃有余，才有可能获得晋升。这是因为，几乎每一个公司都需要在全球范围内获得更深入的发展。因此，在接触外部信息时，要时刻提醒自己把眼光放远，从全球化的角度来看待事物。

索尼公司非常重视对人才的全球化思维培训，希望通过培训拥有更多的国际化人才。索尼公司每年在国内知名学府举行校园招聘宣讲



会，经过严格的甄选后，那些被录取的优秀毕业生将直接前往日本总部进行工作学习，他们在那里会学习到业界顶尖的技术知识和独具索尼特色的管理理念，更能有机会建立起广泛的人际关系网络。这段经历对于他们来讲是相当宝贵的，有了这些国际化的经历，树立了全球化观念后，他们就具备了更强的持续发展动力。

当然，要想成为一个杰出的“干将”，需要修炼的素质还有很多，本书正是围绕“如何干”的问题，在“肯干”、“善干”、“敢干”等方面渐次展开探讨，论述富有逻辑，深入浅出，通俗易懂，科学实用，其目的就是要助您更快更好地完成职务升迁，从而实现获得高职位、拥有好职位的梦想。

▶▶ 第一章

升迁机会源于干

一、业绩要靠劳动去创造	002
二、实践出真知 实干铸真才	012
三、老板凭什么提拔你	020
四、有本事就做给人看	028

▶▶ 第二章

职位无难易 只要肯攀登

一、行动力是第一推动力	036
二、激情是事业的制胜武器	045
三、在工作中成长 在追求中梦想	054
四、有事情要干 没事情创造事情也要干	061

▶▶ 第三章

干得好才是真的好

一、追求卓越才能卓越	070
二、高效出于巧干	078
三、沟通协作胜于单打独斗	088
四、善于开拓创新 才能脱颖而出	097



▶▶ 第四章

让工作在你的挑战中屈服

- 一、敢思出奇想 敢干出奇迹 108
- 二、不怕承担责任 执行就有力度 117
- 三、有工作的乐趣就有斗争的勇气 125
- 四、经得住锻打才能炼成钢 131

▶▶ 第五章

欲上一层职 更穷千般技

- 一、会总结才能经验丰富 140
- 二、提高自身技能 完善工作计划 149
- 三、目标、学习、实践，一个都不能少 158
- 四、把自己当骨干 166

▶▶ 第六章

与企业风雨同舟 才可以鹏程万里

- 一、志存高远 功致深远 178
- 二、千锤百炼 不离本行 185
- 三、专一于职业 专心于作业 191
- 四、不做蚂蚱 只为忠良 200

好职位是干出来的



第一章

晋升机会源于干



一、业绩要靠劳动 去创造 ▶▶

1. 天上掉下的馅儿饼也是人做的

人或多或少都有这样的心理，想不付出或付出很少就能得到大的收获。总是期待着“天上掉馅儿饼”，那有可能吗？有。比如，远方有一股龙卷风把某店铺的馅儿饼卷到了空中，然后辗转十数里，从天而降砸在了正在路上饥饿难耐地行走的你的头上，你肯定会惊喜地感叹：“没想到真有天上掉馅儿饼的事啊！”但是，你别忽视了，那馅儿饼不是上帝造的，它也是人造的，而且你也别指望自己会经常这么幸运。要想不饿死，就乖乖地学会做烙饼。

“种瓜得瓜，种豆得豆。”这个道理大家可能都明白，可是一些人总是爱羡慕那些获得成功的人，羡慕人家富裕的生活，羡慕人家开名车，住别墅……可是他们却没有仔细地想想这富裕生活的背后，有多少汗水和艰辛，经过了多少默默的付出。

付出不一定每次都会有收获，可是不付出却永远不会有收获。默默地付出，辛勤地耕耘，总会有收获的，仅仅是时间上的问题而已。付出即使得不到收获，但是你努力去奋斗了，至少心中不会有太多的遗憾。

2006年7月，跨出重庆工业职业技术学院校门的杨朋，加入了洋浦港员工队伍。近两年来，他以自己的行动在同事们的心底里留下了诚实可爱、吃苦耐劳、勤奋好学、积极肯干的印象。

平常话语不多、不善言辞的杨朋说：“我是从农村走出来的，好不容易得到了这个工作机会。别的不敢多想，只想认认真真做事，学到更多的东西，能够凭着自己的能力，为自己也为别人做出一点有意义的事

情，我就知足了。”透过这朴实厚道的话语，可以看出一个人的品行，也让我们读出了他为人处世的原则。机修厂的员工一说到他，无不夸赞：他是个吃得苦，一心想做好工作，积极肯干，诚实守信的好小伙子、好员工。

刚到洋浦港时，杨朋被分配在机械队当保养工，没多久，又被调入机修厂当上了机修工，与他在学校里所学的小车维修专业基本对口。虽然小车与港口机械的工作原理大同小异，但港口各种机械设备对于杨朋来说，还是第一次接触，一切得从头学起。他心里清楚，只有多学多问，亲历亲为，才能学好本领，掌握真经。所以从跟师傅拿起扳手的那一天起，他就不敢有半点马虎，不放过任何一个细节。每天一到工作现场，从准备工作到拆换零件、洗零件、安装机器、收拾工具、清理现场，整个过程他样样都不需要师傅多说一声，而且做得中规中矩，师傅们也都非常喜欢这个好学肯干的优秀学徒。

机修车间成立攻关小组时，他作为小组的成员之一，每天与师傅形影不离，对进厂整改的车辆一部一部进行仔细检查，发现问题便深入研究，寻找解决方法，排除了许多故障隐患。经过整改的车辆，机械性能明显得到改善。

杨朋是个有激情、爱学习，而且不计较个人得失的人。工友都反映，只要一碰上学习的机会，他绝不放过。工作过程中，发现不明白、不清楚的地方就向师傅或别人请教，而且把别人教会的东西牢牢记在心里；业余休息时间，他常常跑到厂里的阅览室看书，钻研技术理论。由于表现出色，他被公司外派到常州学习装载机液压技术，得到了比较正规的培训，他的技术又有了进一步的提高。他经常干完了自己的活后，看到别人忙不过来，二话不说立即主动过去帮忙。不管是不是他当班，只要有抢修任务，领导一叫，他立刻赶到现场参加工作，从不叫苦叫累。有时晚上他加班工作到凌晨两三点钟，回到宿舍刚躺下不到两个钟头，床头的电话又响了，他立刻爬起来直奔现场……

付出了辛苦、努力，自然会有所收获。很快，经过磨炼，他的维修



技术及经验有了较大的长进，能够独当一面，可以应对各种流动机械经常出现的故障。不久，他担任了一个维修车间的班长，带着两名电工和两名机修工上起了三班倒，专门负责排除作业机械在生产过程出现的故障。

他的工作表现得到了单位同事和领导的肯定，赢得了人们的尊重。

当今的社会竞争激烈，人们的生活压力很大，只有不懈地努力，才能更好地在这个社会生存。即使现在的工作和生活是无聊的，也不要一直消沉下去。应该咬紧牙关去努力，生活才会有激情和活力。为了实现理想，为了能有美好的明天，坚定信念，努力吧！有付出才会有收获！

2. 干得好才有好业绩

一个受欢迎的员工会对任何工作都以追求最理想状态的观念去要求。无论是产品质量，还是服务品质，都永远追求完美无缺。

在工作中追求完美，就算没有做到也会比按照一般的标准做好得多。这个信念能够如变魔术一般引起人们对尽善尽美的狂热追求。当然，一个求全责备的完美主义者，几乎不可能成为一个让人感到舒服的人；一个要求人们必须达到完美的工作环境，也不会是一个舒适安逸的“乐居”。但是，追求完美的工作表现，一直是我们不断发展进步的一种驱动力。其实更重要的是，在这个过程中，一个企业的内部会形成一个健康的氛围，它必定是积极的、乐观的、充满热情并逐渐走向成熟的，这才是追求完美所能为企业和员工带来的最重要的东西。

员工最根本的就是做好自己的本职工作，拥有良好的职业道德就应该在工作上力求完美，而不是马马虎虎、敷衍了事。

每个员工都应该明白：作为一个企业的管理者，他不是根据一个人是否天天上班来判断他的价值，而是根据实际工作效率来判断他的价值的。这就要求员工在工作中做到最好。很多企业甚至要求员工“要么你就

做到最好，要么你就离开。”

“如果大家做得不好，那么，微软离破产就只有15个月！”这是比尔·盖茨时常告诫员工的话。

在回忆录中，比尔·盖茨这样写道：“早期的计算机时代是这样的，一周有几十个新公司诞生，不到一年就都换了老板。我们为每一个新公司新设计的机型配置我们的BASIC，每天忙于东奔西跑，目睹了公司的员工频繁更换，老板频繁更换的艰难历程。”比尔说这些话时年近四十，虽然是冷静的笔调，但透出他创业初期的思考。设身处地想一想：看着一家又一家公司走马灯似的换将，他不能不思考自己公司的前途，“我们当时真没想未来我们公司会怎么样，没有可能幻想，那时我与艾伦谈论较多的话题是我们在湖滨男校时就多次谈论过的，做软件公司能活下去吗？艾伦说：‘只要我们将它做到最好，应当没问题。’于是，我们继续没命地工作，力求事事做到最好。也正是这种信念，让微软坚持到了今天。”

比尔·盖茨深知：微软要么就成为行业的龙头老大，要么就会被人吞并或破产。同理，作为在竞争激烈岗位中的一名员工，要么你因为做得最好而出色，要么你离开！道理就这么简单。

所以，比尔·盖茨对微软员工们的要求是：“我不要求你们一天24小时地工作，我只希望你们尽全力把分内的事情做到最好。”

作为微软的领导者，比尔·盖茨也不敢奢望所有的微软员工都聪明过人，但他希望他们都兢兢业业，能够全力以赴地对待工作。职场中没有虚假的道具，我们要做好自己的工作，就必须踏踏实实地付出百分之百的努力。

18世纪的著名文学家伏尔泰创作的悲剧《查伊尔》公演后，受到观众很高的评价，许多行家也认为这是一部不可多得的成功之作。

但当时，伏尔泰本人对这一剧作并不十分满意，认为剧中对人物性格的刻画和故事情节的描写，还有许多不足之处。因此，他拿起笔来一次又一次地反复修改，直到自己满意了才肯罢休。为此，伏尔泰还惹出



了一段风波。

经伏尔泰这样精心修改后，剧本确实一次比一次好，但是，演员们却非常厌烦，因为他每修改一次，演员们就要重新按修改本排练一次，这要让他们花费许多精力和时间。

为此，出演该剧的主要演员杜孚林气得拒绝和伏尔泰见面，不愿意接受伏尔泰重新修改后的剧本。这可把伏尔泰难为坏了，他不得不亲自上门把稿子塞进杜孚林住所的信箱里。然而，杜孚林还是不愿看他的修改稿。

有一天，伏尔泰得到一个消息：杜孚林要举行盛大宴会招待友人。于是，他买了一个大馅儿饼和12只山鹑，请人送到杜孚林的宴席上。

杜孚林高兴地收下了。在朋友们热烈的掌声中，他叫人把礼物端到餐桌上，当在场的人把礼盒打开时，所有的客人都大吃一惊，原来礼盒里除了礼物外还塞满了纸。他们将纸展开一看，是伏尔泰修改的稿子。

杜孚林哭笑不得，后来他怒气冲冲地责备伏尔泰：“你为什么要这样做？”

伏尔泰答：“老兄，没有办法呀，不做到最好，我的饭碗就要砸了！”

伏尔泰之所以成为伟大的文学家，最大的原因就是凡事都要“做到最好”，而并不是因为他有多聪明。假如你尚没有伏尔泰的聪明或名气，你是不是更需要像他那样对待你的“饭碗”呢？

恪守职业道德是人的使命所在，是人类共同拥有和崇尚的一种精神。从世俗的角度来说，“做到最好”就是敬业，就是敬重自己的工作，将工作当成自己手中捧着的唯一饭碗。其具体表现为：忠于职守、尽职尽责、认真负责、一丝不苟、善始善终等职业道德。

“做到最好”这种敬业精神，应成为一种最基本的做人做事之道，它是成就事业的重要条件。一名出色的员工，应当把“做到最好”培养成一种时刻不离的习惯。

3. 发挥能力比拥有能力更重要

能力只有发挥出来，才能创造实际价值，有能力如果不发挥，等于没能力，所以，肯发挥能力、善于发挥能力比拥有能力本身更重要。要发挥能力就是一个字——“干”。而能力发挥得怎样主要取决于人的敬业精神。

在我国《公民道德建设实施纲要》中，“敬业奉献”被视为公民的“基本道德规范”，其实，这对于走上工作岗位的成年公民来说更为重要。

“敬业”在我国古代《礼记·学记》中就以“敬业乐群”明确提了出来。宋朝的理学家朱熹说，“敬业”就是“专心致志以事其业”。即用一种恭敬严肃的态度对待自己的工作，认真负责，一心一意，任劳任怨，精益求精。敬业总是和“爱岗”联系在一起的。爱岗是敬业的前提，敬业是爱岗情感的进一步升华，是对职业责任、职业荣誉的进一步深刻理解和认识。一个不爱岗的人很难做到敬业，一个不敬业的人，又怎能发挥出自己的全部才能，成就非凡的业绩？所以，每个从业的公民要真正做到敬业，首先必须从爱岗做起。就是说，不论做什么工作，不论职务大小，都要立足本职工作，严肃认真，兢兢业业，脚踏实地，一丝不苟。

有人认为员工只要完成领导交代的任务就是敬业，有人认为员工只要热爱公司和工作就是敬业。当然这两种认识都没有错。但敬业的最高标准却不是这些，而是你所做的事情是在别人之前，还是之后。有一位人力资源管理专家对敬业的标准作了一个量化：

10分=创造者或者把事情做在前面的人

5分=努力地认真做好本职工作

1分=我已经超负荷工作了

由此可见，把事情做在前面是评价一个员工是否敬业的重要标准。比尔是某学院的一名普通职员，他的上司主要负责管理学生和教职



员工。但当时他们的签到系统不仅效率不高，而且容易出现差错。极其糟糕的签到系统使学生还未上课就被点名，或者使许多班级拥挤不堪，而另一些班级却人数很少。比尔意识到这种情况，自告奋勇组织开发了一个新的签到系统，完美地解决了这些问题。上司非常高兴，不久在组织机构改组中，推荐比尔为副主任，直接协助上司工作。

比尔获得升迁，不仅仅由于他意识到原先签到系统的不足，更重要的是在上司之前、在同事之前把这个问题圆满解决，让上司真正看到你的能力大于你的位置，他就会给你更多的机会表现。每个员工都想获得升迁，每个员工都想获得更多的薪水和奖金，与其说决定权在上司那里，还不如说掌握在自己手里，关键是你要把事情做在前面。

1997年，福特公司60%的杂志广告是针对男性做的，10%是针对女性做的。公司的一名广告策划副经理罗斯·罗伯特通过对市场的深入调查发现，在汽车市场，女性购买者占65%，因此1997年中期便将60%的广告目标投向女性。当董事会意识到女性市场的重要性时，董事们惊喜地发现，罗伯特已经着手解决此事了。由于他把事情做在前面，为福特汽车占领女性市场赢得了巨大的先机，不久便被董事会提升为部门经理。

老板偏爱敬业的员工。罗斯·罗伯特就是这样一个人，他不仅善于去发现契机，更重要的是他能在别人行动之前就抓住契机。倘若他也是一个对老板亦步亦趋的人，不主动去作市场调查，不果断地把广告投向女性，他也许会在原先的岗位上庸庸碌碌地一直待下去。优秀员工与普通员工的最大差别就在这里，考查一个员工是否敬业的最高评判标准也在这里。

华中理工大学少年班的李一男毕业后直接进入华为公司，十几天后就晋升主任工程师，27岁就成为公司副总裁。究其根源就在于这个年轻的工程师对技术的发展趋势非常敏感，总能够给总裁任正非提供许多有前瞻性的建议。而且他还是技术上的能手，总能提前为所开发的技术项目解决难题。当别的员工还在为一个产品在市场中的成功而陶醉时，李