

改变职业命运的金科玉律

MY WORK SHOULD BE AT MY DISPOSAL

我的工作 我作主

◎翟文明/编著

企业是别人的，但工作永远是自己的
做好工作最大的受益者
不是老板，不是公司，而是自己
做好工作最大的关键
不是能力，不是经验，而是自主

光明日报出版社



MY WORK SHOULD BE AT MY DISPOSAL

我的工作 我作主

翟文明 编著

光明日报出版社

序

我的工作 我作主

言

我的工作，我作主

—— 职场第一准则

有一个关于工作的故事：

三个工人在砌一堵墙。有人问：“你们在干什么？”第一个没好气地说：“没看见吗？砌墙。”第二个抬头笑了笑，说：“我们在盖一幢高楼。”第三个人边干边哼着歌曲，他的笑容也最灿烂：“我们正在建设一个新城市。”10年后，第一个人在另一个工地上继续砌墙；第二个人成了工程师，坐在办公室中画图；第三个人呢，则是前两个人的老板。

这个故事告诉我们：同样的工作，不同的心态会产生不同的结果。事实上，世界上没有可以藐视的工作，也没有差的工作，只有错误的工作态度，工作态度完全在于我们自己。快乐地、主动地对待工作，它会变得有趣和富有成就感；消极地、被动地对待工作，它会变得枯燥而乏味。但是无论怎样，工作是我们事业的阶梯，是我们人生幸福的基础，工作是属于我们自己的。所以，我们应该不停地提醒自己：我的工作，我作主。

有一个关于工作的奥秘：

著名的贝尔实验室和3M公司经过近10年的研究得出一条令人惊讶的结论：优秀的员工无需多高的智商，无需圆滑的社交艺术，只需改进你的工作策略，独立一些、自主一些就足够了。一句话，一位员工具备了自主性、主动性，就能根据需要随时采取行动维护公司的利益，为公司带来利润。自主决断，对工作作主并不是少数人特有的天赋，每一位员工都可以做到。

而另一方面，尽管许多职场人士有着明确的目标和界定清晰的职责范围，他们的能力也足以胜任工作，但他们还是陷入了低效的泥淖不能自拔。他们以为自己缺乏足够的判断能力和掌控能力，因此日复一日地埋头于自认为别人要他们做的事情中，结果却使自己的职业生涯难有起色。

这个重大而出人意料地发现告诉我们：同样的工作，不同的工作理念和方式会有不同的效率。对企业和管理者而言，培养优秀员工的关键是让员工对自己的工作作主；对员工而言，成为成功者的第一准则是我的工作，我作主。

Contents

目录

如果你认为自己是在为别人工作，那你就永远只能为别人工作。如果你认为你是在为自己工作，那你终将会有自己的一番事业。

第一章 我的工作，我作主

企业，是老板的；工作，是自己的。

像老板一样思考	10
忠诚于你的工作	16
自动自发去工作	22
责任重于能力	29
服从，没有任何借口	35
追求与老板共赢	40

第二章 这样工作最有效

不做工作的奴隶，要做工作的主人。

别轻视工作	45
做时间的主人	55
别让工作追着跑	65
不可忽视细节	71
遵守职场规则	77

第三章 成为优秀团队中的重要一员

最伟大工作，都是由优秀团队完成的。最伟大的企业，都是由优秀团队组成的。

团队合作永远需要	82
塑造团队精神	88
掌握合作的艺术	94
团队需要不断建设	100
让团队在学习中发展	108

第四章 打造你的核心竞争力

只有通过工作，你的天赋才真正得以体现。

追求卓越才能成为核心人物	115
挖掘个人宝藏	126
打造职场强项	133
在学习中自我提升	143
打造个人品牌	151

第五章 职业生涯，我作主

职业生命同人的生命一样重要，成败要自己把握。

问问你是谁	158
职业规划早准备	165
设计好职业蓝图	168
实现职业目标	182



No. 1

第一章 我的工作，我作主

工作是我们事业的阶梯，是我们人生幸福的基础。世界上没有可以藐视的工作，也没有差的工作，只有错误的工作态度，工作态度完全在于我们自己。同样的工作，不同的心态会产生不同的结果。快乐地、主动地对待工作，它会变得有趣和富有成就感；消极地、被动地对待工作，它会变得枯燥而乏味。所以，我们应该不停地提醒自己：我的工作，我作主。

像老板一样思考

不管你在哪里工作，都别把自己当成员工——应该把公司看作自己开的一样。像老板一样思考，以老板的心态对待公司，你就会成为一个值得信赖的人，一个老板乐于雇用的人，一个可能成为老板得力助手的人。

欧姆龙：像社长一样思考

欧姆龙是日本大型企业集团，其创始人立石一直曾强调：“让每一位员工像社长一样思考自己的工作。”在日本，社长就是老板，因此，像社长一样思考工作就是我们所说的像老板一样思考工作。这个理念伴随欧姆龙已达70年之久。

欧姆龙公司创建于1933年，是日本第一家专门从事工业自动化产品生产的公司。经过近70年的不懈努力，目前分支机构已遍及全球。欧姆龙的产品包括工业自动化设备及系统、控制设备元件、公共自动化设备及系统、健康医疗设备和办公自动化设备，这些产品已广泛应用于社会生产、生活的各个方面。

“像社长一样思考”这个理念伴随着欧姆龙70年的成长。欧姆龙已是世界级的大企业，能不断制造出适应社会飞速进步的自动化产品，是一种企业文化激发了员工的工作激情。

创始人立石一直留下的这句话一直是引导欧姆龙企业健康发展的箴言。在这一理念的指引下，员工主要有以下表现：

(1)员工主动工作。在日本的欧姆龙，为了让管理层培养健康的价值观，部门经理为公司服务6年后，必须休假3个月，利用这段时间对人生、工作进行再思考。尽管部门经理离职期间对员工非常不放心，但当休假结束后回到公司时，就会被井井有条的工作局面以及良好的业绩深深地震撼。在没有领导直接管理的情况下，员工们仍然能够自觉地为企业贡献自己的力量。如果不是像总经理那样思考，员工们就不可能有这样的主动性与责任感。

(2)积极创新。欧姆龙是一个敢于冒险的公司。它的宗旨是“创造社会需要”，也就是及时掌握社会变化和用户潜在的需求，不断创造新价值、开拓新市场。“创造社会需求”的动力源泉就是创业精神。30年前，欧姆龙作为一个制作零部件的小企业，承接了许多大企业都不敢研制的“售票检票机”。在先决条件不足、没有参考资料的情况下，12个技术人员从零开始，12个月后将这个项目一举拿下。

(3)团结协作。虽然倡导员工像社长一样思考，但这并不意味着每个人可以特立独行。在欧姆龙，所有的岗位都是为满足顾客的需求而设立的。无论是产品开发、生产还是销售，都不能只考虑自身的环节。员工必须像公司的总经理一样，顾全大局，调动资源。

无论是主动工作、积极创新还是团结协作，它都告诉员工这样的道理：千万不要把自己当作打工仔，你就是老板，你要用老板的心态面对工作中遇到的问题。

以老板的心态投入工作

为什么我们要以老板的心态投入工作呢？

很多人认为：公司是老板的，我只是替别人工作。工作得再多，再出色，得好处的还是老板，于我何益。有这种想法的人很容易成为“按钮”式的员工，天天按部就班地工作，缺乏活力，有的甚至趁老板不在，没完没了地打私人电话或无所事事地遐想。这种想法和做法无异于在浪费自己的生命和自毁前程。

英特尔总裁安迪·葛洛夫应邀对加州大学伯克利分校毕业生发表演讲的时候，提出以下的建议：“不管你在哪里工作，都别把自己当成员工——应该把公司看作自己开的一样。”事业生涯除了自己之外，全天下没有人可以掌控，这是你自己的事业。你每天都必须和好几百万人竞争，不断提升自己的价值，加强自己的竞争优势以及学习新知识和适应环境；并且从转换中以及产业当中学得新的事物——虚心求教，这样你才不会成为某一次失业统计数据里头的一分子。而且千万要记住：从星期一开始就要启动这样的程序。

以老板的心态对待公司，为公司节省花费，公司也会按比例给你报酬。奖励可能不是今天、下星期甚至明年就会兑现，但它一定会来，只不过表现的方式不同而已。当你养成习惯，将公司的资产视为自己的资产一样爱护，你的老板和同事都会看在眼里。

一个有准备的打工者，肯定会在平时以老板的心态要求自己，将自己在工作中遇到的事情当作经验与知识积累下来。久而久之，他就具备了当老板的条件。以老板的心态要求自己，自己才能有当上老板的那一天。

很多在职场打拼的人，最后有幸成为老板，就在于他们能够以一个老板的心态去做事，能够以一个老板的心态去要求自己。

只有站在企业老板的角度，才能考虑得更加全面；只有站在客户老板的角度，才能使客户感受到你的专注；只有拥有老板心态并能替老板做一些自己职权范围内能做的事，才能使你成为未来的老板……坚持下去，你必然会拥有自己的事业！

然而在今天这种狂热而高度竞争的经济环境下，你可能感慨自己的付出与得到的肯定和获得的报酬并不成比例。下一次，当你感到工作过度却得不到理想工资、未能获得上司赏识时，记得提醒自己：你是在自己的公司里为自己做事，你的产品就是你自己。

假设你是老板，试想一下你自己是那种你喜欢雇用的员工吗？当你正考虑一项困难的决策，或者你正思考着如何避免一份讨厌的差事时反问自己：如果这是我自己的公司，我会如何处理？当你所采取的行动与你身为员工时所做的完全相同的话，你已经具有处理更重要事务的能力了，那么你很快就会成为老板。

公司至上

像老板一样思考就要时时刻刻把公司的利益放在首位，处处为公司着想，既然自己就是公司的老板，那就要把公司当作自己的家，像爱家一样去爱护公司。

公司至上，要求我们做好工作，老板欣赏能做好自己工作的人。它是成功的第一要素。

老板青睐能做好自己工作的员工，并给予他们更多的机会。各

行各业,人类活动的每一个领域,无不在呼唤能自主做好手中工作的员工。齐格勒说:“如果你能够尽到自己的本分,尽力完成自己应该做的事情,那么总有一天,你能够随心所欲从事自己想要做的事情。”反之,如果你凡事得过且过,从不努力把自己的工作做好,那么你永远无法达到成功的顶峰。

现代职场中,认真做好自己的工作的人和凡事得过且过的人之间,最根本的区别在于,前者懂得为自己的行为结果负责。这种工作态度常能感化“铁石心肠”的老板。而后者在工作中却常抱有这样一些想法:

- 我今天终于完成了我的工作。
- 速度要快,质量在其次,差不多就行了。
- 现在的工作只是跳板,不需要我认真对待。
- 我的工作能够得到他人的帮助就好了。

一个人一旦被这些想法控制,不管他的工作条件多么好,交付他的工作多么简单,也很难全心全意投入工作,不会圆满完成自己的工作。对这种员工,老板会时刻准备辞掉他。

公司至上,还要求我们处处为公司着想。在这个社会里,绝大多数人都必须从基层员工做起,在公司中奠定自己的职业基础。只要你身处公司,就是公司的一分子,就应该全身心地投入公司之中,处处为公司着想。

甲和乙同时进入一家公司,但进入公司一年后甲的工资增加了,而乙的工资却没有增加。为此,乙气愤地找到了老板,要求给一个说法。

老板对乙说：“你和甲的确有些不同，我让你看看你们之间有什么不同。”接着老板让乙到市场上去考察一下棉花的价格。

乙应老板的要求去市场考察一番，回来告诉老板棉花的价格。老板接着问：“市面上共有多少家卖棉花的店铺？”乙摇头表示不知道，老板又当面安排了同样的任务给甲。

甲从市场上回来后，不但回答了棉花的价格，而且说明市场上有三家卖棉花的店铺，并了解了棉花的市场潜力；为了让老板清楚地了解情况，他还以合作的名义，将棉花质量最好的一家的报价单及经理名片等一并拿了回来。

老板马上对乙说：你看到甲是怎么做的了吧？这就是你们俩同时进公司，但工资却不同的原因。

上述例子告诉我们，处处为公司着想就要在做好本职工作的同时主动增加工作内容，把工作做得精益求精。有些问题老板交代了要做；老板没有交代但和公司的切身利益有关，也要去做。

时常提醒自己：你是在自己的公司为自己做事，你就是老板，做好工作，维护公司利益是你义不容辞的责任。

忠诚于你的工作

在一项对世界著名企业家的调查中，当问到“您认为员工应该具备的品质是什么”时，他们无一例外地选择了“忠诚”。忠诚是一个职场人士的做人之本，忠诚于公司，忠诚于老板，实际上就是忠诚于自己。一个员工，也只有具备了忠诚的品质，他才能赢得老板的信赖，取得事业的成功。

忠诚——职场之本

对公司忠诚，与公司同舟共济，荣辱共存，全心全意为公司工作，这是一种职业精神，是职业精神的核心。能把自己与公司紧紧连在一起，一损俱损，一荣俱荣，试想这样的员工又有哪一位老板不喜欢呢？对于个人来说，以公司为家，公司成功了，自然你也赢得成功，这也是许多人钟情于国际知名大公司的原因。

刘玉是某大学英语专业毕业的大学生，毕业后在一家文化公司任职，做文秘工作。刘玉对工作极为负责，日常工作做得井井有条。老板交代的工作更是想方设法圆满完成，甚至老板疏忽了的工作，只要她认为应该做，即使不是分内之事她也主动去做，因此，老板对她很是欣赏。

一年后，公司因为经营不善，资金运作困难，员工工资开始告急，人们纷纷跳槽，最后总经理办公室的工作人员就剩下她一个。人少了，刘玉的工作量也陡然加重，除了一些日常工作需要她处理，甚至像打字等一些杂活也需要她亲自去做。有