

图书在版编目 (CIP) 数据

不能晋升的八种员工/张志军编著. —北京: 中国经济出版社, 2006. 1

ISBN 7 - 5017 - 1041 - 4

I. 不... II. 张... III. 企业管理: 人事管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 118322 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 高书精 (010 - 68319110)

责任印制: 石星岳

封面设计: 中子画艺术设计

经 销: 各地新华书店

承 印:

开 本: 880mm × 1230mm 1/32

印 张: 8.125

字 数: 182 千字

版 次: 2006 年 1 月第 1 版

印 次: 2006 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7 - 5017 - 1041 - 4/F · 675

定 价: 22.00 元

版权所有 盗版必究 举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68369586 68346406 68309176



第7种员工 不珍惜时间与财物

| | |
|----------------|-----|
| 时间观念淡薄..... | 207 |
| 不会控制成本..... | 210 |
| 不注重减少开支..... | 213 |
| 缺少日常节俭的习惯..... | 216 |
| 让时间白白流走..... | 219 |

第8种员工 缺乏团队精神

| | |
|----------------|-----|
| 不会和他人有效沟通..... | 225 |
| “套子”里的人..... | 229 |
| 只做分内的工作..... | 233 |
| 刚愎自用，目空四海..... | 235 |
| 喜欢单枪匹马..... | 239 |
| 不关心集体利益..... | 243 |
| 缺乏团队精神..... | 245 |

| | |
|----------|-----|
| 后 记..... | 249 |
|----------|-----|

序言

让自己做自己的“伯乐”

“不想当将军的士兵不是好士兵”，拿破仑的这句名言充分透露出了一个精明上司选拔人才的战略眼光，同时也道出了为人下属者应该努力的方向。芸芸众生，有谁不想脱颖而出，获得晋升？虽然没有“一人得道，鸡犬升天”那么玄妙，但晋升无疑是一条通向成功的捷径。晋升不仅意味着你的账户上每月将增添几张钞票，更代表着你的价值得到了老板或上司的肯定。按照马斯洛的需要层次论，自我价值的实现便是一个人最高的追求。所以，对于大多数人来说，晋升本身就是一种成功。至于那些好高骛远而不踏实工作的员工，不妨想一想，当今驰骋商场的成功人士，有几个不是从“士兵”中成长起来的？

当然，晋升之路并不是畅通无阻，否则也就不会有那么多的职场人士大叹“冯唐易老，李广难封”，甚至为此勾心斗角，煞费苦心了。其实，“能者就列，不能者止”，这是亘古不变的真理。能不能得到晋升，准绳不仅握在老板和上司的手中，而且大部分是握在自己的手中。老板和上司追求的首先是公司的利益，所以，他们永远提拔对公司有益的员工；不能晋升的员工，除非真正地遭受排挤，否则必定有其自身的缺点。总结起来，不能晋升的员工有以下八种：

第一种员工，态度消极，做一天和尚撞一天钟。这种员工目光永远停留在现在的目标上，不注重学习，没有危机感，缺乏自我约束能力，没有干好工作的强烈欲望，甚至轻视自己的工作。既然自己不求上进，老板和上司也就让他继续“撞钟”，待连钟都不想撞时，也就到他丢掉“饭钵”的时候了。

第二种员工，能力低下，不懂创新。业务不精、表现平庸，一瓶不满、半瓶晃荡，人云亦云、毫无主见，缺乏适应能力，提不出自己的创意，不能为老板“支招”，自我设限，是这种员工的共同缺点，也是他们不能得到晋升的关键因素。

第三种员工，违反办公室游戏规则。他们处处表现自己，不知进退，经常讽刺别人，忌妒别人的成绩，计较“鸡毛蒜皮”，大搞办公室恋情，甚至充当老板肚里的蛔虫。结果，老板和上司只能按规则出牌，于是这种人不是眼睁睁看着同事晋升，就是在被淘汰出局后黯然伤神。

第四种员工，品质恶劣，搬弄是非。他们热衷于“打小报告”，暗中陷害他人，诽谤公司或同事，没有信誉，泄露公司秘密，欺上瞒下，拉帮结派，压制新同事；办公室被这种人搞得乌烟瘴气。但凡开明的老板和上司，无不欲除之而后快。晋升的路上，当然不会有这种害群之马的立足之地。

第五种员工，不把上司放在眼里。直接顶撞上司是他们的“性格”，不服从上司的决定是他们的家常便饭，他们经常超越自己的权限，伺机还要耍弄上司，妄图取而代之。上司的胸怀再宽阔，也不能将一颗定时炸弹安放在自己身边，这种人得不到晋升，也是理所当然的了。

第六种员工，找借口推卸责任。这种人不肯承认错误，不敢承担责任，遇事互相推诿，找借口已成为一种习惯。没有哪

一个老板和上司愿意提拔缺乏责任心的员工，就像没有哪一个员工愿意为不负责任的老板和上司效力一样，所以，这种员工也难以站到晋升者的行列中去。

第七种员工，浪费时间与财物。时间观念淡薄，不会控制成本，不注重减少开支，没有日常节俭的习惯……老板的金钱不是西北风吹来的，他会对一个大手大脚的员工视而不见，但绝不会对自己的利益遭受损失而睁一只眼闭一只眼。浪费公司财物的员工，凭什么赢得老板和上司的青睐？

第八种员工，缺乏团队精神。不能有效沟通，生活在“套子”之中，刚愎自用、目空四海，不关心集体利益，没有团队意识。这种“办公室狼人”，早已为崇尚团队精神的现代企业所不嗤，又有哪一个老板和上司会提拔他们呢？

晋升必有原因，淘汰亦非偶然。作为老板和上司，打开此书，你定会从中领悟到用人之道，从而在良莠不齐的员工中找到“千里马”；作为员工，读罢此书，你也可以掌握晋升的秘诀，走出“得不到领导重视”的误区，找到自己一生中的“伯乐”，实现自己的人生价值。

作者序

2005年10月1日

➡ 一个不忠诚于统帅的士兵

一个不忠诚的士兵如果在战场上遇到困难，往往会违背统帅的指挥而独立行动。同样，如果员工对企业不忠诚，就会处处为自己的利益着想而不顾企业的整体利益。对企业或公司不忠诚的员工，通常会有如下表现：遇到困难往后退，犯了错误不承认，看见便宜就想捡，别人晋升就眼红，一天到晚想跳槽……

试想一下，假如公司里的多数员工都是骑驴找马的不忠诚者，公司还会有理想的效益和发展壮大的可能吗？没有哪个公司的老板是傻子，他们提拔员工的一个重要标准，就是看员工是否忠诚。一个不忠诚的员工，是不可能得到老板或上司提拔的。

李华在一家大公司供职，他能说会道，才华出众，所以很快就被提拔为技术部经理。他认为，更好的前途正在等着他。

有一天，一位外商请李华喝酒。席间，外商说：“最近我的公司和你们公司正在谈一个合作项目，如果你能把你手头的技术资料提供给我一份，这将使我们在谈判中占据主动。”

“什么，你是说，让我做泄露机密的事？”李华皱着眉说。

外商小声说：“这事儿只有你知我知，不会影响你。”说着，将5万美元的支票递给李华，李华心

动了。

结果，在谈判中，李华的公司损失很大。事后，公司查明真相，不仅辞退了李华，而且将他送上了法庭。

真是赔了夫人又折兵，本可大展鸿图的李华不但失去了工作，而且面临着失去自由的境况。再说，对于这样的人，以后还有哪个公司敢聘他呢？

事实就是这样，在晋升之路上，往往一招出错就会导致满盘皆输。对于一个缺乏忠诚的员工，老板自有他处理的办法。

任何公司或企业都会要求员工最大努力地投入到工作中去创造效益。其实，这不仅是一种行为准则，更是每个员工应具备的职业道德。可以说，拥有了忠诚的美德，你的生命就会充满色彩和光芒。

一个员工，如果对自己的公司没有忠诚之心，就不能全身心地投入到工作中去，当然也不会自觉地维护公司的利益，时刻为公司着想。同时，员工与公司之间的“不忠诚”是互相的，你对公司不忠诚，公司同样也会对你不忠诚。既忠诚又有能力的员工，这种人不管到哪里都是老板喜欢的人，都能找到自己的位置；而那些三心二意，只想着个人得失的员工，就算他的能力无人能及，老板也不会委以重任的。

职场晋升红灯区

现实中，很多员工工作一不如意就跳槽，人际关系不行也跳槽，看到可以多赚几个钱的工作还跳槽，甚至没有任何原因也跳槽。在这些员工的眼里，下一个工作肯定比现在的好，一切问题都能以跳槽的方式解决。某些员工甚至将跳槽看成是一种时尚和追求，美其名曰“体验生活”。而同时，老板们也会看到，这种以跳槽为工作的员工，他们缺乏一颗忠心，没有努力积极的工作精神，碰到困难就退缩，遇到麻烦绕开走。对于这样的员工，老板还会提拔他们以期望为公司创造效益吗？答案当然是否定的。

➔ 没有远大目标

在工作中，那些失去目标的员工，往往对工作变得漠不关心，从而使工作变得乏味，使生活失去意义。同样那些只有一些小目标的员工，在实现目标之后都会无所事事。对于一个员工来说，如果你只是随波逐流或只是做简单的事，而没有事先预想你要达到的目标，你就不会达到你想要的高效率。你今天的所作所为都会对你的明天造成影响。

在职场之中，对于那些没有远大目标，永远都原地踏步的员工，老板们不是永远也不会提拔他们，就是干脆炒掉他们的鱿鱼。

有一年，一群意气风发的天之骄子从美国哈佛大学毕业了，他们即将开始穿越各自的玉米地。他们的智力、学历、环境条件都相差无几。临出校门，哈佛对他们进行了一次关于人生目标的调查。结果是这样的：

- 27% 的人，没有目标；
- 60% 的人，目标模糊；
- 10% 的人，有清晰但比较短期的目标；
- 3% 的人，有清晰而长远的目标。

以后的 25 年，他们穿越玉米地。

25 年后，哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。

结果是这样的：

- 3% 的人，25 年间他们朝着一个方向不懈努力，

几乎都成为社会各界的成功之士，其中不乏行业领袖、社会精英；

10%的人，他们的短期目标不断实现，成为各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；

60%的人，他们安稳地生活与工作，但都没有什么特别的成绩，几乎都生活在社会的中下层；

剩下的27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意，并且常常在埋怨他人、抱怨社会、抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。

其实，他们之间的差别仅仅在于25年前，他们中的一些人知道为什么要穿越玉米地，而另外一些人则不清楚或不很清楚。

一个员工虽然永远不可能达到完美无缺，但是在不断追求新目标的时候，他的力量和自己的要求也就会越来越高，其人生价值也就会随之提升。这正是老板们青睐“自动自发”的员工的主要原因——他们能创造更高的效益。

员工必须树立终身学习的观念。既要学习专业知识，也要不断拓宽自己的知识面，一些看似无关的知识往往会对未来发展起到巨大作用。那些没有使命感和远大目标的员工非常容易满足，只要每月拿到应得的薪水、不被老板解雇，就万事大吉，一切顺其自然，根本不会去继续深造和学习，这样的员工永远没有晋升的机会。

职场晋升红灯区

要想成为一名卓越员工，实现了现在的目标之后，就要确定更高的目标，并再次去实现更高的目标。那些被远大目标所驱使的人，必然会成就职业上的辉煌。至于那些没有远大目标的员工，最终只能永远在晋升和成功的门外徘徊。

➔ 懒惰的恶习

懒惰的员工都有一个重要特征，那就是拖沓。总有一些员工，他们其实并不忙，却喜欢拖延，即使是想到的事，也懒得立刻动手。前天该完成的事情拖延到后天，这是一种不可救药的工作习惯。对一位渴望成功的员工来说，拖延最具破坏性，也是最危险的恶习，它使人失去许多机会，更让人丧失进取心。而且一旦开始遇事推拖，就很容易形成惯性，直到变成一种根深蒂固的习惯。对于这样的员工，相信没有几个老板会赏识。

在一家国有大型企业，有一位颇具才华的技术科长，他毕业于名牌大学，人品也相当好，只是遇事不果断，爱推脱。20世纪80年代初期，国家正在调整干部政策，知识分子受到普遍重用。不要说他的才华，就是那一张大学本科毕业文凭，也是上级组织人事部门注意的“重点对象”。不久，他就被群众推荐为厂级后备干部。可是，这位科长却长期养成懒惰的习惯，一听当“官”，顿时直摇头，生怕当干部后没完没了的琐事影响他的正常生活；而且，他书生气十足，错误地认为当今乃技术治国的时代，当不当官无所谓。上级领导几次找他谈话，暗示对他的重用。他个人却表现不佳，思想上没有积极靠近组织，工作上又没有积极主动的表现，结果，组织部门只好把他们科内一位中专毕业的副科长送到国外“深造”培养。两年后，

这位副科长被提为副厂长，不久又被提拔为厂长。现在，已经成了闻名全国的企业家，而那位技术科长，行政职务仍然是科长，再也没有晋升的机会找他了。

正所谓“天上掉乌纱也要伸出头去才能接住”。一个具有懒惰恶习的员工，即使有再好的晋升机会摆在他面前，最终还是会错失良机。

再者，最让老板无法接受的是，习惯性的拖延者通常也是制造借口与托辞的专家。这种员工一旦存心拖延逃避，就能找出成千上万个理由来辩解为什么事情无法完成，而对事情应该完成的理由却想得少之又少。因为把“事情太困难、太昂贵、太花时间”等种种理由合理化，要比产生“只要我们更努力、更聪明、信心更强就能完成任何事”的念头容易得多。

拖延有时候也是由于考虑过多、犹豫不决造成的。不可否认，适当的谨慎是必要的，但过于谨慎则会导致优柔寡断，何况诸如早上起床这样的事有必要作出任何考虑吗？

如果你希望自己能够得到晋升，那么你就必须想尽一切办法制止拖延，在知道自己要做一件事的同时，立即动手，绝不给自己留一秒钟偷懒的余地，千万不能让惰性占据自己的灵魂，因为对付惰性的最好办法就是根本不让惰性出现。往往在事情的开端，总是先产生积极的想法，然后，当头脑中冒出“我是不是可以……”这样的问题时，惰性就出现了，并且开始一点儿一点儿地撞击积极想法，如果还不采取行动，最终只能是彻底地懒惰和无所行动。

所以，要在积极的想法一出现时，就马上行动，让惰性没有乘虚而入的可能。这就要求老板的计划一旦公布，就要员工们有所行动。