

靠什么成为骨干

赵文明 著

HOW TO BECOME SOMEBODY YOUR COMPANY CAN'T LIVE WITHOUT

做公司不可或缺的人

只有骨干才能成为老板离不开的人！

金城出版社
GOLD WALL PRESS

需要全本请访问 www.ertongbook.com

图书在版编目（CIP）数据

靠什么成为骨干／赵文明著. －北京：金城出版社，2010.6
ISBN 978-7-80251-443-0

Ⅰ. ①靠… Ⅱ. ①赵… Ⅲ. ①成功心理学－通俗读物 Ⅳ. ①B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2010）第 091519 号

Copyright©2010 GOLD WALL PRESS , CHINA
本作品一切中文权利归　　所有，未经合法许可，严禁任何方式使用。

靠什么成为骨干

作　　者	赵文明
责任编辑	朱策英
开　　本	710 毫米×1000 毫米　1/16
印　　张	15.5
字　　数	230 千字
版　　次	2010 年 7 月第 1 版　2010 年 7 月第 1 次印刷
印　　刷	
书　　号	ISBN 978-7-80251-443-0
定　　价	29.80 元

出版发行	北京市朝阳区和平街 11 区 37 号楼　邮编：100013
发 行 部	（010）84254364
编 辑 部	（010）84250838
投稿邮箱	gwpbooks@gmail.com
总 编 室	（010）64228516
网　　址	http://www.jccb.com.cn
电子邮箱	jinchengchuban@163.com
法律顾问	陈鹰律师事务所（010）64970501

前　言

我们常常会听到员工诸如此类的抱怨：“ 为什么我的工作一直得不到老板的认可？”“ 在公司这么多年，我一直很努力地工作，为什么到现在还没升职？”“ 我的老板太苛刻了，总是对我的工作挑三拣四，没有一处让他觉得满意的！”而与此同时，也有一些老板很无奈：“ 员工越来越不努力了，总是不用心工作，什么业绩也创造不出来，真是让人头疼。”“ 如今想找到一位又敬业又有能力的骨干员工真是太难了！”

那么，什么样的员工才是骨干员工？老板喜欢什么样的员工？如何才能成为企业的骨干员工？

在各个行业竞争日益激烈的今天，骨干员工是企业的中流砥柱，正是他们成就了企业的卓越，使企业一步步迈向辉煌。而那些与骨干员工身处同一职场环境，甚至是从事同一工种、同一岗位，工作数年却依旧平淡无奇、庸碌无为的员工，他们虽然也经历着同样的职场历练，但最终在能力、素质、业绩甚至薪酬诸方面的收获上，与之有天壤之别，相差甚远。

职场如战场，遵循优胜劣汰的职场规则。那么，如何才能让自己永远处于“ 高地”？办法其实很简单，那就要求我们做得比其他人更优秀、更卓越、更受领导赏识，从而成为企业不可或缺的骨干型人才。

要想成为企业的骨干员工，最重要的是要有正确的工作理念。要想让自己在职场中脱颖而出，成为公司必不可少的人，就要以良好的职业道德、秉持先进的工作理念去开拓自己的人生天地。成功也只属于这样的人。从根本上来

说，你接受了什么样的理念，就会成为什么样的人，你站得有多高，你就能看得有多远。

其实，每个员工都具备成为骨干员工的潜质，都可以成为最受企业和老板青睐的骨干。本书详细介绍了骨干员工所具备的9种优秀品质：强者的志向、胜任的能力、用心工作的态度、积极的执行力、快捷迅速的高效率、持续不断的学习、融洽的合作、自动自发的主动和坚忍不拔的意志。全书通俗易懂，深入浅出，并结合了大量经典事例，有针对性地提出了成为骨干员工的方法和窍门。

这是一本能给企业员工指明成长方向的最佳读物。如果你是企业的普通员工，想提高自己的能力，不甘心碌碌无为，渴望在企业里受到同事的认可和老板的器重，本书将告诉你怎样做才能改变自己的命运，成为企业的骨干。

只要你是个有心人，只要你真正理解本书阐述的这些简单的职场道理，你就会成为企业里的骨干员工！

目 录

第一章

骨干是稀缺资源，在任何公司都吃香——为什么要成为骨干

人才是制约企业发展的瓶颈，骨干是支撑组织立于不败之地的基石。然而，现在企业的状况却是，人很多，但能够挑大梁的骨干并不多。“千军易得，良将难求”，这样的事例比比皆是。在关键时刻，一个骨干的建议、智慧往往能给企业带来巨大的成功，骨干是企业依靠和发展的资本。骨干的重要性决定了其永远是老板的“座上宾”，这也是人们都想成为骨干的原因。

1. 职场现状：人很多，但人才不多 …… *3*
2. 骨干永远是老板的“ 座上宾” …… *5*
3. 组织大厦要靠骨干来支撑 …… *7*
4. 只要肯努力，人人都能成为骨干 …… *9*
5. 骨干都是能与老板同舟共济的人 …… *11*
6. 骨干员工所具备的优秀品质 …… *14*

第二章

目标只有一个：成为公司不可或缺的人——靠强者志向成为骨干

相信自己并发现自己的能力和潜力，你会获得巨大的力量。在这个充满竞争的时代，幸运不会从天上掉下来，机会是要靠自己去把握。成功者正是靠自己超强的自信心来面对生活、压力和挫折的，时时给自己向前进的勇气，让自己走向成功的彼岸。要成为公司的骨干，就要用骨干的标准严格要求自己，不断突破自我，追求更高的进步。

1. 相信自己能成为公司的顶梁柱 …… *21*

2. 以骨干的标准严格要求自己 …… 23
3. “刷新”自我，不断突破 …… 25
4. 将“不可能”变成“可能” …… 28
5. 进取心是前进的动力 …… 30
6. 乐观面对困境，闯出新天地 …… 33
7. 自省更容易让你成为骨干 …… 35
8. 绝不轻言放弃 …… 37
9. 蔑视困难让你不可阻挡 …… 39

第三章

胜任才是硬道理，不能完成任务就等于零——靠能力成为骨干

人是构建企业大厦中最重要的元素，骨干员工备受企业青睐。企业缺乏竞争力，根源在于员工缺乏胜任力。一个成功的企业应由经验丰富、训练有素、胜任岗位的员工组成。胜任的员工会被企业任用，提升并加以重用。不胜任是成为骨干的最大障碍，不胜任的员工如果不及时改变自己，不断提高自己的能力，就很容易被企业淘汰！

1. 不胜任是成为骨干的最大障碍 …… 45
2. 不怕被利用，只怕你没用 …… 47
3. 胜任，就是要超乎别人的期望 …… 49
4. 把“保证完成任务”养成习惯 …… 52
5. 拿订单交差，拿业绩说话 …… 54
6. 不要抱怨不公平，你的努力还不够 …… 56
7. 懂得如何去做——价值的最大体现 …… 59
8. 具备过硬的综合能力 …… 61
9. 向高难度工作挑战 …… 64

第四章

用力只能合格，用心才能优秀——靠完全投入成为骨干

用心，就是用负责、务实的精神去做好每一件事；就是不放过工

作中的任何一个细节，并能看透细节背后潜在的问题；就是要让自己比别人做得更好。任何事情，只要你用心，就能做到最好。

工作不仅是生存的需要，也是实现个人价值的需要，工作跟我们的人生息息相关。用心工作，将工作做到完美，是对企业负责，更是对自己的人生负责。

1. 用心工作，最大的受益者是自己 …… 69
2. 你是不能干，还是不愿干 …… 71
3. 把工作当事业，用心做到最好 …… 73
4. 心中有点子，工作就有路子 …… 75
5. 用心工作，问题不上交 …… 77
6. 完全投入，使自己不可替代 …… 79
7.“自我驱策”——工作的核心动力 …… 82
8. 把工作当成人生的乐趣 …… 85
9. 用 100%的热情做 1%的事情 …… 87
10. 学会管理自己的工作情绪 …… 90

第五章

骨干是折腾出来的，不是等出来的——靠行动成为骨干

在工作中，只有立即行动才能把人们从拖延、低效率中拯救出来。任何规划做得再好，设想再独到完美，如果不付诸行动，抢占先机，是不会有任何结果的。

可以说，实现目标的唯一途径就是行动。行动力是一个企业生存和发展的关键，也是员工获得晋升必须遵守的法则。打造高效的行动力是成为骨干员工的关键。ABB 公司董事长巴巴维克指出：“成功靠的是 5%的正确决策加 95%的高效执行。”毫无疑问，行动力是决定一个员工能否成为骨干的关键。

1.“适”者只能生存，而“试”者才会成功 … 95
2. 不怕做错事，就怕不做事 …… 97
3. 只要能折腾，人人都可成为骨干 …… 99
4. 机会往往在折腾的过程中产生 …… 101
5. 只有“Yes”，没有“No” …… 104

6. 落实要到位，关键看结果 …… 106
7. 果断决策，快速行动 …… 108
8. 将你的创意付诸实施 …… 111
9. 精神饱满地迎接加班 …… 113

第六章

个人慢一分钟，团队则慢一小时——靠高效成为骨干

追求高效，是对骨干员工的基本要求。在激烈的市场竞争环境中，任何一家企业，只有高速运转，抢占先机，才不会落后于人。因此，那些能够在工作中善于思考，帮助企业提高效率、节约成本的骨干，永远都会是企业最受欢迎的人。

抓住关键，要事第一。这是高效做事的基本前提。分不清事情的轻重缓急，只会让你疲于应付工作，从而使工作的成效大打折扣。

1. 慢腾腾的“蜗牛”成不了骨干 …… 119
2. 一定要学会高效利用时间 …… 121
3. 做正确的事比正确做事更重要 …… 123
4. 提前 5 分钟开始工作 …… 125
5. 紧抓关键，要事第一 …… 127
6. 不找借口，只找方法 …… 129
7. 热忱是高效的保证 …… 132
8. 有规则才有效率 …… 134
9. 创新，才能更好地前行 …… 136
10. 专注，只确立一个目标 …… 138

第七章

不断“充电”，成为知识的“超人”——靠学习成为骨干

生有涯而学无涯。要想成为一个骨干员工，一定要善于利用一切时间为自己“充电”，用不断更新的技术和知识提升自己的价值，为企业创造更大的经济效益。学习是自我超越的永恒动力。要想在激烈的竞争中永远立于不败之地，就必须终身学习，勤奋不止。

一个骨干员工，无论是在工作还是在生活中，时刻都会留意身边的事，爱思考、勤动脑、多分析、善整合，不断扩展自己的知识视野，让学习成为一种习惯。

1. 学习是成为骨干的最佳保障 …… *143*
2. 思考，让学习更有效率 …… *145*
3. “充电”一定要有针对性 …… *147*
4. 学习力＝竞争力 …… *149*
5. 向周围的每一个人学习 …… *152*
6. 让学习成为一种习惯 …… *154*
7. 从错误和失败中学习 …… *157*
8. 每天进步 1% …… *159*
9. 站在别人的肩上发展 …… *161*
10. 将知识变成能力 …… *163*

第八章

独木不成林，骨干还得枝节配——靠合作成为骨干

如今的社会已经不是那种靠单枪匹马打天下的时代了。一个人的能力再强，如果没有团队精神做依托，他迟早也会以失败而告终的。现代社会的竞争，就是团队的竞争，真诚合作的团队精神是企业成功的保证。一个企业只有拥有了一流的团队，才能做出一流的业绩。

对于每一个员工而言也是一样，只有依靠团队的力量，才能达到个人的目标。所以，要想成为骨干员工，我们必须树立起自己的团队意识，只有这样，企业和个人才能不断地向前发展。

1. 多用“我们”，少用“你”“我” …… *169*
2. “独行侠”成不了骨干 …… *171*
3. 工作中需要双赢的思维 …… *174*
4. 给你的竞争对手一个拥抱 …… *176*
5. 分享是赢得别人支持的法宝 …… *179*
6. 用宽容赢得合作 …… *181*
7. 团队的利益高于一切 …… *183*

8. 建立和谐的工作环境 …… 185

第九章

不要只做老板告诉你的工作——靠主动成为骨干

托尔斯泰曾说：“人生的乐趣隐含在工作之中。”工作首先是一个态度问题。态度决定一切，在激烈的市场竞争中，主动的工作态度最具有竞争力。

作为员工，你必须要学会从工作中寻找快乐和成就。当一个人知道自己工作的意义和责任所在时，面对工作，便会保持一种持久的自动自发的工作态度，为自己的行为负责，从而成为最受企业和老板器重的人。

1. 态度就是竞争力 …… 191
2. 总是比别人更用心 …… 193
3. 多一份责任，必然多一份主动 …… 196
4. 做些分外的工作不吃亏 …… 198
5. 老板不在，要干得更好 …… 201
6. 始终怀有“我能为公司做什么”的心态 … 203
7. 主动去适应公司和老板 …… 206
8. 主动承认“这是我的错”…… 208
9. 自动自发是成为骨干的法宝 …… 210

第十章

就算你是千里马，也要给伯乐足够的时间发现你——靠坚韧成为骨干

追求人生目标的决心愈坚定，你就愈有耐心和韧性克服阻碍。只有拥有坚忍不拔的意志，你才能成为企业里的骨干员工。工作中最大的忌讳就是朝三暮四，心不在焉，要知道每一项成就的取得，都要付出艰辛的努力。无论面对怎样的困境、受到多大的打击，要成为骨干员工，就绝能不放弃最后的努力，因为胜利往往产生于再坚持一下的努力中。

1. 骨干是熬出来的 …… 215
2. 刚开始不愿做小事，将来也做不了大事 … 217

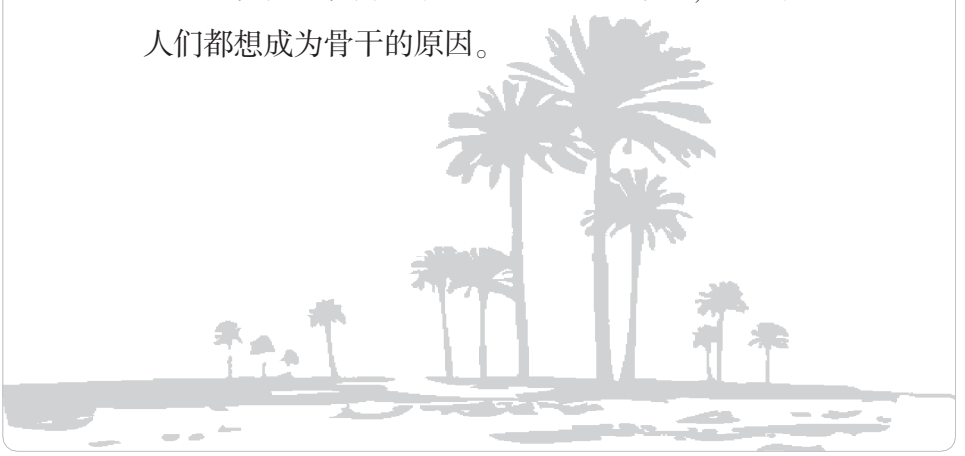
3. 压力是骨干成长的“催化剂” …… *219*
4. 受得了委屈才能成为骨干 …… *222*
5. 持之以恒，坚持不懈 …… *224*
6. 不做缺乏忠诚的“跳槽狂人” …… *227*
7. 工作是你一生的事业 …… *230*

第一章

骨干是稀缺资源，在任何公司都吃香

——为什么要成为骨干

人才是制约企业发展的瓶颈，骨干是支撑组织立于不败之地的基石。然而，现在企业的状况却是，人很多，但能够挑大梁的骨干并不多。“千军易得，良将难求”，这样的事例比比皆是。在关键时刻，一个骨干的建议、智慧往往能给企业带来巨大的成功，骨干是企业依靠和发展的资本。骨干的重要性决定了其永远是老板的“座上宾”，这也是人们都想成为骨干的原因。



1. 职场现状：人很多，但人才不多

面对越来越激烈的竞争，每个组织都在思考，如何选拔培养本组织需要的、能够创造效益的骨干。然而，在职场中能完全胜任工作、能支撑组织大厦的骨干却很少。

自 2009 年下半年，世界经济呈现缓慢复苏的迹象，作为滞后指标的就业数据也呈现出向好的态势，但中国的就业形势依然严峻。一是劳动力供大于求的矛盾将长期存在。据预测，2010 年，我国城镇将新增劳动力约 5000 万人，而从需求情况看，劳动力就业岗位只能新增 4000 万个，劳动力供需缺口达 1000 万左右。二是新成长劳动力的职业技能素质与岗位需求不相适应的矛盾更加突出，初级劳动力过剩和高技能劳动力短缺的状况并存。结构性矛盾依然突出，各领域所需要的高端研发、商务、金融人才以及技能工人明显缺乏，部分企业、社区“ 有岗无人”与大学生就业困难并存。

教育部部长袁贵仁 2009 年 11 月 20 日表示，2010 年全国普通高校毕业生规模将达 630 余万人，加上往届未实现就业的，这将是一个庞大的数字。根据麦可思数据所提供的材料显示，2008 届毕业生期待月收入为 1862 元。与此同时，3G 工程师、游戏软件工程师等高技能人才的最低月薪是 6000 元。

不仅 IT 业高端人才奇缺，金融投资分析师、注册会计师、房地产策划师、对外交流人才和翻译人才、保险精算师、制药保健人才、汽车业人才、环境工程人才、物流师等都急需专门人才。

一边是就业严峻，一边是人才奇缺。其实，不难发现，企业最需要的是复合型人才。成为组织最需要的人才——骨干，是那些大学毕业生及待就业人员要解决自己就业问题的最根本方法。骨干——高级人才的大量缺乏几乎是所有国内外企业所共同面临的问题。

2006 年，TCL 结束了在欧洲的大部分业务，并对 TCL 汤姆逊（欧洲） 实

施了重组方案。有关专家认为，TCL 的失败在于为并购所作的准备不够充分，特别是并购后的 TCL 人才尤其是国际化人才的严重不足，经验匮乏，让 TCL 欧洲业务陷入了巨大的危机。

通信网络元件制造公司的总裁李晖说，在中国要招收低层次的人才很容易，但要找到一流人才比较难。

2009 年 7 月 7 日，万宝盛华（中国）发布了第四次年度人才短缺调查结果和《全球人才短缺：雇主品牌何以举足轻重》白皮书。调查显示，中国内地最难填补的职位依次是技术人员、管理层 / 高级管理人员和销售代表。

万宝盛华认为，尽管金融危机使许多企业放缓了招募步伐，但由于求职者所拥有的技能与企业所需技能之间存在着不匹配，企业难以找到它所需要的拥有特殊技能的专业人才。这导致在供大于求的人才市场中，仍然存在着人才短缺。值得注意的是，研发人员和会计 / 财务人员首次进入十大短缺人才之列。为了应对金融危机并确保公司在经济复苏后能保持自身的优势，越来越多的企业在增加弹性用工，并将高级管理等核心人才的招聘和保留作为人力资源管理的重点，这客观上加剧了企业对高级管理人才的争夺。

战略人力规划调研中国区负责人、华信惠悦上海分公司副总经理暨首席顾问王少晖指出：“ 92% 的参调企业表示在考虑补缺，但由于缺乏有效、系统的人力规划，他们无法获取因人才缺失对公司财务造成影响的可靠信息。这令企业很难有效地进行吸引和保留人才的投资，从而在各方面影响了企业的正常运转。”

由此可知，在现在的许多企业中，高级人才的匮乏严重影响到企业的良性发展。随着经济的发展和外资的注入，中国企业对高端人才的需求势必增加。我国将面临更加严峻的中低级人才供过于求而高端人才奇缺的矛盾中。比尔·盖茨曾经说过，如果把微软顶尖的 20 个人才挖走，微软将不能再运转。

中国商业界相关媒体通过多年研究发现，骨干的缺失导致组织在激烈的竞争中丧失了竞争力，并直接导致了很多组织机构不合理、人浮于事及效率低下等矛盾。

对于组织而言，要改变并根治这种矛盾就要培养骨干。对个人而言，组织

是成为我们赖以生存的家园和支撑成长的平台。只有当你成为骨干员工才能受到组织的青睐，才能成就自己并为组织的发展作出更大贡献。

2. 骨干永远是老板的“座上宾”

每个人都希望自己是最抢手的人，但前提是自身必须是一个人才，而且必须是一个能够满足社会、企业需求的人才。这样才能跟上时代发展的步伐，才有可能成为老板的“座上宾”。

从任微软（中国）总裁只拿高薪，到任盛大总裁的“高薪+250 万股期权”，再到新华都公司的“高薪+期权+10 亿人民币”，唐骏展示给大众的，是他非比寻常的职业化精神和个人智慧。他的三次华丽转身，不仅有新东家的热烈欢迎，还有旧东家的真诚欢送，这也充分证明了骨干在老板心目中的关键地位。

1994 年，唐骏加入微软公司，1995 年起担任微软总部 Windows NT 开发部门的高级经理。1997 年，回国于上海筹建微软大中华区技术支持中心（即上海微软），任总经理。此后 4 年内，该中心先后升级为微软亚洲技术中心和微软全球技术中心。2002 年 3 月，唐骏出任微软中国公司总裁，并获得微软中国公司终身荣誉总裁。

2004 年 2 月，唐骏加入盛大公司任总裁。

2008 年 4 月，唐骏卸任盛大网络总裁。新华都集团宣布，唐骏正式加盟新华都集团任集团总裁兼 CEO，获价值 10 亿元的股票期权，全面负责新华都集团的日常管理、长期战略、集团运营、对外投资及资本运作等的全面工作。

加入微软 8 个月后，唐骏就因为提出 Windows 多语言版本开发系统的全新模式而升任高级经理。在东京的一次微软新产品发布会上，第一次有

了和比尔·盖茨面谈的机会，他用 3 分钟的时间讲述了自己的奋斗故事，盖茨不禁动容。

2002 年来到亚特兰大参加微软的万人全球高峰会议，唐峻意外地发现他提出的管理理念“ 让他人变得伟大” 竟成为大会的主题，从此成为微软公认的企业文化。出任微软中国公司总裁后的 40 岁生日，微软 CEO 史蒂夫·鲍尔默亲自为他祝贺生日，并称他为“ 一个伟大的人物”。

加盟盛大后，唐骏率领盛大成功登陆纳斯达克市场，陈天桥为他开庆功会，进入盛大后一直低调行事的唐骏第一次在盛大管理层前发表意气风发的演说。以盛大公司总裁的身份重新回到微软总部，与比尔·盖茨、孙正义进行合作谈判，盖茨高度认可他对于互联网产业的独特理解。

从微软到盛大，比尔·盖茨特别写信给予感谢，授予其“ 微软 (中国) 终身荣誉总裁”。从盛大到新华都，陈天桥特意给唐骏发来祝贺信。后两次的“ 跳槽”，我们看到的不仅是新东家的夹道欢迎，还有旧东家的欢送与祝贺。

骨干员工是公司赖以生存的基础，公司竞争力的核心是人才的竞争。任何一个务实、追求长久发展的老板都会珍惜骨干员工，并视他们为公司的“ 座上宾”。

作为世界著名企业，海尔也非常重视人才，重视骨干。在海尔企业文化里面，最核心的部分体现为对两部分人的尊重：对员工的尊重，对顾客的尊重。他们认为，当今社会人才是企业竞争的根本，有了人才，资本才得以向企业集中。正是因为他们对人才和骨干的重视，才成就了今天海尔的辉煌。

联想控股总裁柳传志，在谈及联想并购 IBM的意义时说，并购 IBM的意义首先是获得国际化人才和新技术，其次才是打开国际化市场。在柳传志看来，吸引人才比开拓市场更重要。因为只要有了人才，拿下市场就是非常轻松的事情了。

比尔·盖茨也曾说，微软之所以要以 446 亿美元收购雅虎，就是因为看中了雅虎的那些策划精英。这些人才是微软最需要的。