

现代企业最经典的员工培训教程

LAOBAN
ZHONG GAO YUAN GONG

老板忠告员工

世界上最优秀的老板给予员工最诚恳的忠告

葛文◎主编



来自老板最内在的用人思想
来自企业最实用的管理哲学

现代总裁、老板、经理人希望员工知道的概念、理念和观念

中国商业出版社

ZHONGGUOSHANGYECHUBANSHE

世界上最优秀的老板给予员工最诚恳的忠告

老板 忠告员工

LAOBAN 葛文◎主编
ZHONGGAOYUANGONG

➡ 现代企业最经典的员工培训教程



中国商业出版社

ZHONGGUOSHANGYECHUBANSHE

图书在版编目(CIP)数据

老板忠告员工/葛文主编. - 北京:中国商业出版社,2005.3

ISBN 7-5044-5343-9

I. 老… II. 葛… III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 023728 号

责任编辑:唐伟荣

中国商业出版社出版发行

(100053 北京广安门内报国寺1号)

新华书店总店北京发行所经销

北京金华印刷有限公司印刷

*

880×1230 毫米 32 开 7.5 印张 160 千字

2005 年 5 月第 1 版 2005 年 5 月第 1 次印刷

定价:19.80 元

*

*

*

*

(如有印装质量问题可更换)



LAOBAN ZHONGGAOYUANGONG



老板忠告员工

现代企业最经典的员工培训教程

LAOBAN
ZHONG GAO YUAN GONG

老板忠告员工

世界上最优秀的老板给予员工最诚恳的忠告

葛文◎主编



来自老板最内在的用人思想
来自企业最实用的管理哲学

现代总裁、老板、经理人希望员工知道的
概念、理念和观念

中国商业出版社

CHINA BUSINESS PRESS

责任编辑：唐伟荣

图书策划：张振学

封面设计：孙兆天

前言

美国《时代周刊》杂志资深记者惠德曼·丹尼斯用了大约一年多的时间先后采访了一百个知名企业的老板和总裁，征求他们对员工或部属的看法、期望和要求，并请他们以老板的身份以及对企业、对员工前途高度负责的心态，给员工提出善意的忠告、真挚的嘱托和殷切的寄语，当然还有一些话头话尾的警示，一些明里暗里的戒则，一些深中肯綮的劝勉。这些话差不多是每一个老板对员工一直想吐露的心声，其中有些内容是老板们讳莫如深的。这些在老板来说虽然不便直言却深切地影响着员工前途的“心里话”是惠德曼·丹尼斯先生感受到的最珍贵和最重要的内容，这不是传统的员工培训教材中所能描述和列示的，但对于员工的前途、对于企业的发展却有着特殊的价值和意义。这意义可以从惠德曼·丹尼斯留下的部分采访记录中略见一斑：

惠德曼·丹尼斯(以下简称“惠”)：企业对员工的培训是现代管理的核心课程之一，你认为员工最好的培训老师应该是什么样的人？

英特尔总裁安迪·格鲁夫(以下简称“安”)：任何一家企业的管理方式和发展战略都来自于老板本人的思想，没有一个人能像老板那样更深刻地和更独特地理解自己的企业和自己的管理目标。所以，员工培训最好的老师当然是老板本人。

惠:但是,老板每天日理万机,时间十分宝贵。指望每一次员工培训或者每一个员工都能亲聆老板的训诲几乎是不可能的。有鉴于此,我希望把老板们对员工的教诲付诸文字,让每一位员工都能感同身受地聆听到老板的心声、寄语、期望和嘱托,这应该是一件很有意义的事情。

安:你的想法很好。另外,我当然还可以告诉你:有些话,是老板们不便当面直言的,但通过文字阅读的方式可以间接地让员工们认识到这些问题的存在和重要性。

惠:是哪些问题,你能直言不讳地对我说吗?

安:对你说来,当然可以。比如:每一个老板都希望员工忠诚于自己,忠诚于企业,但你知道,忠诚不是靠索要得来的,不是靠压制得来的,也不是靠警告得来的,就是说,每一个老板都不便当着员工的面,教育员工要对自己如何如何忠诚,如何为自己效力,但这恰恰是老板们用人的一大标准。再比如,要求员工超过8小时工作时间是不合适的,就老板的身份而言,不应对员工说你们要尽可能把业余时间也利用起来,变闲暇为不闲,力求利用每一分每一秒,做出“物超所值”的贡献,这话虽然不便说,却是每个老板考验员工上进心和敬业精神的一大标准。如果哪一个员工这样做了,可能就距离提拔和重用的时间不远了……

惠:你说得很好。确实像你说的那样,有些事,老板不必交待,员工本人就知道应该怎么做才对;有些话,老板不必说出来,员工本人就知道应该怎么想才对。但是,上面所说的这些事和这些话究竟是一些什么内容,也许只有老板本人说得最清楚,所以,老板是员工培训最好的老师,最合格的指导人。

.....



葛文先生也许是 21 世纪最有心的编辑之一,他将一百个世界上最优秀的老板给予员工的忠告归纳总结,从中挑选出对企业发展最有益,对员工成长最有益的训海和寄语若干篇,集纳成册,既可作为企业员工了解和认识老板心态的平台,也可作为公司老板勉励员工积极上进的训词,更可作为各大公司、企业培训员工的首选教材。

本书开卷可得三益:

第一,对员工成长有益。

第二,对企业发展有益。

第三,对老板成功有益。

作 者

2005 年 4 月于北京

LAOBAN ZHONGGAO YUANGONG

LAOBAN ZHONGGAO YUANGONG

目 录

第一章 高处不胜寒:以老板的心态看问题

- 一、你的目的是让老板成功 (3)
- 二、盯住老板的目标 (6)
- 三、你要把公司看作是自己开的一样 (8)
- 四、负责任尽义务是成熟的标志 (13)
- 五、用业绩说话 (16)
- 六、你应该在昨天就完成任务 (19)
- 七、把工作当作事业来做 (22)
- 八、老板需要什么样的人 (26)

第二章 你应该很棒:做老板的顶梁柱

- 一、敢跟老板绑在一辆战车上 (33)
- 二、忠诚会使你的价值取得相乘的效果 (36)
- 三、把忠诚做足,才是真正的忠诚 (39)
- 四、忠诚和能力二者缺一不可 (44)
- 五、能力就是一般人“无能为力” (47)
- 六、勤奋是员工必备的美德 (51)
- 七、敬业的员工必得大成和得大用 (55)
- 八、力求做得最好 (59)

- 九、对自己充满信心,你的能量会增加一倍 (61)
- 十、拥有进取心是最长久的财富 (64)
- 十一、倾注热情是一种难能可贵的品质 (68)
- 十二、好员工要为老板独当一面 (72)

第三章 融入团队:学会合作你会更有力量

- 一、合作是一门艺术 (79)
- 二、带着感恩的心情去工作 (83)
- 三、荣耀不可独享 (87)
- 四、培养积极的心态 (89)
- 五、团队作战 (92)
- 六、团体效能 (95)
- 七、团队合作最需要涵养 (98)
- 八、凡是组织都有纪律 (101)
- 九、别得罪你的上司 (103)
- 十、荣誉感——团队的灵魂 (106)

第四章 提升自我:改变头脑就能改变命运

- 一、财富源于聪慧的大脑 (111)
- 二、知识改变身价 (115)
- 三、业务要通,争取能精 (118)
- 四、不断学习才能跟上团队的脚步 (120)
- 五、职场上“多一盎司定律” (124)

第五章 只能用结果说话:没有任何借口

- 一、借口就是为干不成事情找理由 (129)



- 二、执行,不找任何借口 (132)
- 三、只能服从,你没什么好说的 (135)
- 四、不要拖延 (138)
- 五、甘于奋斗的人才有机会 (141)
- 六、借口的实质是推卸责任 (144)

第六章 一切都在你自己:没有任何怨言

- 一、能力比抱怨重要得多 (151)
- 二、别抱怨,这是你的工作 (154)
- 三、你薪水低别埋怨老板抠 (157)
- 四、不要为自己不行而找理由 (160)
- 五、其实,你也是在给自己干 (163)
- 六、没人愿意听你抱怨 (166)
- 七、不要冲撞老板 (169)
- 八、你知道你在为什么而抱怨吗 (172)
- 九、切勿抱怨命运 (175)

第七章 自动自发:有些事不必让老板说话

- 一、小事关联大事,细节关联大节 (181)
- 二、工作的价值不等于面包的价值 (184)
- 三、每天额外多做一点又何妨 (189)
- 四、未看鞭子就飞奔 (193)
- 五、变闲暇为不闲 (196)
- 六、善待工作时间 (200)
- 七、不要太计较报酬 (205)
- 八、推卸责任就会失去信赖 (209)

九、一定要养成良好的工作习惯	(212)
十、工作有序也是一种能力	(215)
十一、文明办公是一种修养	(218)
十二、遵守职场规则	(221)
十三、对待批评主要看你的态度	(225)



第一章

高处不胜寒 以老板的心态看问题

在一般员工心目中，老板地位高高在上，有那么多物资供他调遣，有那么多人员归他调用，有那么多前呼后拥的场合任他出入。在整个公司里，差不多顶数他有钱，顶数他体面，顶数他风光。其实，你们只看到了他高高在上的好处，却没有看到他高处不胜寒的难处。老板每天肩负着管理的压力，交际与应酬的难题，面对残酷的市场竞争，崇高的责任感和使命感要求老板只能成功，不能失败。他们必须拿出正确的决策，必须拿出最好的产品，他们整天在思，在想，在忧，他们希望得到员工充分的理解，全力的支持，竭诚的效劳。那么，作为员工应该怎样看待公司，看待老板和看待自己的前途呢？如果你能以老板的心态看问题，你就能把老板的公司当成自己的公司，全心全意为公司打拼，不仅投入才力、智力和精力，也投入思想、感情和忠诚。以老板的心态对待公司，这是时代正在倡导的一种企业文化。

一、你的目的是让老板成功

一般说来，时刻和老板保持一致并帮助老板取得成功的人，往往最终会成为企业的中坚力量，自己也会成为令人艳羡的成功人士。

——罗特希尔德（法国罗特希尔德财团第四代领导者）

企业的成功意味着老板的成功，也当然意味着员工的成功。也就是说，你必须认识到，只有老板成功了，你个人才有发展前景。老板和员工的关系不是简单的上下级关系，而是绑在一辆战车上的战斗团队，是“一荣俱荣，一损俱损”的利益共同体，认识到这一点，你很快就能在工作中找到自己的位置并能很快赢得老板的青睐。

好员工要帮助老板成功，而不仅仅是为自己挣薪水。公司的利益和老板的利益比员工个人的利益要大得多。公司不赚钱、老板挺不住，员工非但不能增加薪水，可能还要削减薪水，甚而只能卷包走人。相反，如果你帮助老板思前想后，为老板独当一面，挑起大梁，开拓打拼，老板成功之日，也是你受益之时。

杰克是一位国际市场部总经理助理，他接到了一项紧急

任务,根据老板的笔记,准备好业务进展曲线图表。起草图表时,他注意到老板写道:“美元坚挺,则出口就会增加。”杰克知道,事实恰恰相反。于是,便通报老板,告知已经纠正了这一错误。老板很感谢杰克发觉了他的疏忽。当第二天向上呈报未出丝毫纰漏后,老板对杰克做出的努力再次道谢,不久,杰克发现自己的薪酬有所增加。

老板并非全才,在工作中他会遇到许多难题。这些难题也许不是你的分内工作,可是这些难题的存在却阻碍着团队的前进,如果你能够帮助老板解决这些难题,无疑,你在成功的路上会进展得更快。

优秀而聪明的员工心里清楚老板的目标,并把老板的目标也当成自己的目标。在朝向这一目标奋进的征途上,他们知道老板之所急、所思、所忧,并竭尽所能和自告奋勇地帮助老板解决难题,拓展思路,开创工作新局面。

卡尔是某学院的部门助理,他的老板罗格负责管理学生和教职员工。极其糟糕的签到系统使学生们常常因还未上课就被记名,许多班级拥挤不堪,而另一些班级却又太小,面临被注销的危险。意识到罗格承受着改进学生签到系统的压力,卡尔自告奋勇组织攻关,负责开发一个新的体系。老板高兴地同意了他的意见,于是这个攻关小组开发出一个大有改进的系统。之后的一次组织机构改组中,罗格升任了主任,随即,卡尔被提升为副主任。对卡尔开发并成功地完成了这套系统,罗格给予了高度赞扬。

一般说来,时刻和老板保持一致并帮助老板取得成功的人,往往最终会成为企业的中坚力量,自己也会成为令人艳羡的成功人士。



任何人都清楚,个人的成功是建立在团队成功之上的,没有企业的快速增长和高额利润,我们也不可能获取丰厚的薪酬。



忠告员工：赢得老板赏识的最好办法是帮助老板成功！老板是一棵大树，只有大树茁壮茂盛，员工才能“靠着大树好乘凉”。