

不要问公司
给了你什么

要问 你为公司
做了什么

周锡冰 编著

你百分百地忠诚于公司吗？你每时每刻都想着为公司创造业绩吗？你在犯错误后都敢于承担责任吗？

其实，在职场并没有什么捷径可言，如果非要说有什么秘密的话，这个秘密就是：“**不要只问你的公司能为你做什么，而应该问你都为公司做了什么。**”

中国物资出版社

不要问公司给了你什么
要问你为公司做了什么

[周锡冰 编著]

中国物资出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

不要问公司给了你什么, 要问你为公司做了什么/周锡冰编著. —北京:
中国物资出版社, 2012. 1

ISBN 978 - 7 - 5047 - 4059 - 5

I. ①不… II. ①周… III. ①企业-职工-修养 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 238849 号

策划编辑 黄 华

责任印制 方朋远

责任编辑 卢海坤

责任校对 孙会香 杨小静

出版发行 中国物资出版社

社 址 北京市丰台区南四环西路 188 号 5 区 20 楼 邮政编码 100070

电 话 010 - 52227568 (发行部) 010 - 52227588 转 307 (总编室)

010 - 68589540 (读者服务部) 010 - 52227588 转 305 (质检部)

网 址 <http://www.clph.cn>

经 销 新华书店

印 刷 三河市西华印务有限公司

书 号 ISBN 978 - 7 - 5047 - 4059 - 5/F · 1638

开 本 710mm × 1000mm 1/16 版 次 2012 年 1 月第 1 版

印 张 16.5 印 次 2012 年 1 月第 1 次印刷

字 数 253 千字 定 价 29.80 元

版权所有 · 侵权必究 · 印装差错 · 负责调换



在一次《中外家族企业成功之道》的公开课中，一家大型民营企业的老板很纳闷地询问笔者这样一个问题：“你说现在的员工真是不好管，要票子我给票子，要房子我给房子，要车子我给车子，就差要老婆没有把老婆给他了。凭良心说，我真的待他们不薄，可为什么他们就是不领我的情，不好好工作呢？”

其实，这个民营企业老板说出了中国企业员工目前存在的问题，那就是“只问公司能给他什么，而从不问自己能为公司做些什么”。说到这里，我想起了美国第35任总统约翰·肯尼迪的就职演说，他说：“在世界的悠久历史中，只有很少几个世代的人赋有这种在自由遭遇最大危机时保卫自由的任务。我绝不在这责任之前退缩；我欢迎它。我不相信我们中间会有人愿意跟别人及别的世代交换地位。我们在这场努力中所献出的精力、信念与虔诚，将照亮我们的国家以及所有为国家服务的人，而从这一火焰所聚出的光辉必能照耀全世界。

所以，同胞们，不要问你们的国家能为你们做些什么，而要问你们能为国家做些什么。

全世界的公民：不要问美国愿为你们做些什么，而应



不要问公司给了你什么，要问你为公司做了什么

问我们在一起能为人类的自由做些什么。最后，不管你是美国的公民或世界他国的公民，请将我们所要求于你们的有关力量与牺牲的高标准拿来要求我们。我们唯一可靠的报酬是问心无愧，我们行为的最后裁判者是历史，让我们向前引导我们所挚爱的国土，企求上帝的保佑与扶携，但我们知道，在这个世界上，上帝的任务肯定就是我们自己所应肩负的任务。”

不得不承认，肯尼迪总统的这些话准确地说出了中国大多数企业员工无法获得老板提拔的真正原因，在中国经济一体化深入的今天，有的员工凭着一知半解，在何时何地都强调美国式“金钱至上”，对于他们来说，在做任何工作之时都更关心自己的利益，比如月薪、年假、加班费等。

当我们对目前企业员工“只问公司能给他什么，而从不问员工能为公司做些什么”的研究后发现，他们存在着“公司不是自己的，我就不好好地工作”的意识，采取老板给多少薪水就干多少活的态度，正是因为这部分员工的“精明”，才导致了商场和职场的工作变得举步维艰。如果你在大街上问100个人：“你在为谁工作？”大概有95人以上都会认为是为老板工作，即自己是一名不折不扣的打工者。其实，这是典型的打工思维。

当然，正是这种打工思维禁锢了成千上万的职场人士，从某种意义上来说，长期的打工心态不仅固化了人的思维，淡化了人的责任感，而且还扼杀了人的创新思维，没有成本观念和质量意识，缺乏长远规划。最为严重的是，打工越久，看问题的视角就越悲观，总是站在受害人的角度思考问题，结果自己也就越自卑。

可能有人认为，在美国这样的国度，老板给多少薪水就干多少活似乎是天经地义的，这或许是我们误读了美国的文化，因为约翰·肯尼迪总统的演说不仅证明了这一点，也改变了“老板给多少薪水就干多少活”的思维模式。

确实，从美国第35任总统约翰·肯尼迪的就职演说上可以看出，肯尼迪生活在一个崇尚自由的国度，说出的话却带有如此浓厚的集体主义和国家主义色彩，特别是“不要问你的国家能为你做些什么，而要问你能为你国家做些什么”。

试想一下连美国都把每个人为国家作贡献提到一个战略的高度，那么今天中国的企业员工凭什么就吊儿郎当，动不动就向老板索要高额的薪水和优质的办公环境呢？因此，只有我们转变观念，才能真正地摆正自己的位置。在职场，要站在公司、老板的立场来看“我能为他们做什么”。这不仅能将工作激情传递给每一个同事，甚至还能传递给自己的老板，在这样的工作氛围下，更高的工作效率也就理所当然了。

在这里，笔者告诫那些自以为比别人聪明的“聪明人”，正是你们自以为是的聪明，才导致了你们今天的平庸，如果想改变你们的平庸，不妨真正地理解那句“不要问你的国家能为你做些什么，而要问你能为你的国家做些什么”的经典名言，并将其作为自己的行为准则。

其实，约翰·肯尼迪总统40多年前的教诲还是值得每个企业员工学习和参考的。对于任何一个员工来说，没有一个员工在公司的地位是不可以被他人替代的，就连微软公司的创始人比尔·盖茨也同样可以被代替，更何况是一个工作在一线的工人。如果你还认为你在公司的岗位无人替代，那么这显然是痴人说梦。

事实证明，奉行“我能为公司做什么”的员工不仅能够赢得老板的提拔，而且能够在这个平台上发挥其重要的作用，根本就不担心自己会失去这个岗位。因为他们想老板之所想，急老板之所急。而那些整天考虑“公司能给我什么？能为我做什么”的员工，无论其资历有多老，实力有多强，如果不改变这种态度，那么肯定会被老板辞退。不妨换位思考一下，如果你是老板，你会提拔一个整天想着“公司能给我什么？能为我做什么”的员工吗？答案定然是否定的。

在很多次的培训中，有的学员问笔者：“在职场有没有秘诀？”其实，并没有什么秘诀可言，如果非要说在职场有什么秘诀的话，笔者推荐给这些员工的秘诀就是：“不要问你的公司能为你做什么，而应该问你能为公司做什么。”



第一部分 不要只问公司给了你什么

第一章 不要只问公司每月给你多少薪水 /3

- 一、只关心公司每月发多少薪水是最愚蠢的举动 /3
- 二、为薪水而工作的人永远都只是小角色 /6
- 三、任何一个人都不能单单为薪水而工作 /12
- 四、只关心薪水将把自己困在装薪水的信封里 /15
- 五、只为薪水而工作的行为无疑是短视的 /20
- 六、过分关注薪酬而失去工作机会 /23

第二章 不要只要求公司给你提供舒适的工作环境 /29

- 一、给了你总统的工作环境,你确保能干好工作吗 /29
- 二、你是在为公司创造财富,而不是选择环境 /31
- 三、工作环境并不是决定成绩的唯一 /32

第三章 不要只要求公司给你提供升迁的机会 /36

- 一、不要只问老板为什么没有给你升迁的机会 /36
- 二、机会都是员工自己争取的 /40
- 三、升迁机会就在细节中 /46



- 四、做好本职工作是升职的万能法宝 /49
- 五、升迁机会是留给全心全意为公司发展的人 /55
- 附录一：把握自己职场升迁的机会 /58
- 附录二：你能抓住升迁的机会吗 /60

第四章 不要只问公司为什么不可以让你抱怨 /63

- 一、抱怨无处不在 /63
- 二、抱怨是影响做好本职工作的恶瘤 /67
- 三、抱怨是最普遍的一种情绪 /70
- 四、抱怨使得你变得更“近视” /73
- 五、习惯性抱怨很可能会自毁前程 /76

第五章 不要只问公司为什么不允许你寻找借口 /80

- 一、借口成了员工们推卸责任的一种理由 /80
- 二、看似合理的借口也仍然是借口 /83
- 三、拒绝借口应成为所有企业奉行的最重要行为准则 /87
- 四、绝不找任何借口 /92

第六章 不要只问公司为什么不可以把问题留给老板 /97

- 一、把问题留给老板就是失职 /97
- 二、老板不是所有问题的解决者，而是问题的给予者 /100
- 三、把问题留给老板往往是在逃避责任 /104
- 四、尽可能将问题留给自己，把业绩呈给老板 /108

第七章 不要只问公司为什么总是让你加班 /111

- 一、抱怨加班等于在抱怨老板 /111
- 二、被提升的员工大都不拿下班了说事 /114
- 三、无论在上班时和下班后都没有分外的工作 /117

四、加班不是为别人,而是为自己 /121

第二部分 要问你为公司做了什么

第八章 你百分百地忠诚于公司吗 /127

- 一、忠诚本身就是一种能力 /127
- 二、忠诚是世界 500 强选人的第一标准 /131
- 三、忠诚已经成为人才的第一竞争力 /134
- 四、忠诚在很大程度上比能力更重要 /136
- 五、忠诚是职场最为重要的品质 /139

第九章 你每时每刻都想着为公司创造业绩吗 /141

- 一、把为公司创造财富当做神圣的天职 /141
- 二、良好的业绩是一名优秀员工的具体体现 /145
- 三、优秀的业绩才是最重要的 /148
- 四、以企业的兴衰成败为己任 /150

第十章 你在犯错误后都敢于承担责任吗 /154

- 一、任何一份工作都意味着责任 /154
- 二、任何一个员工都必须意识到责任的重要性 /157
- 三、责任不会因为职位渺小而变得无足轻重 /160
- 四、责任心是每一名合格员工的硬素质 /163
- 五、责任心不仅是义务,更是一种素质 /167

第十一章 你在工作时候都注意细节了吗 /171

- 一、1% 的错误会带来 100% 的失败 /171
- 二、永远不要忽视任何可怕的细节 /174
- 三、细节决定成败 /178



不要问公司给了你什么, **要** 问你为公司做了什么

第十二章 你在何时何地都维护企业形象了吗 /181

- 一、时刻维护企业形象 /181
- 二、维护企业形象体现在员工的方方面面 /184
- 三、员工的形象代表着公司的形象 /186
- 四、将维护企业形象落实到行动上 /189

第十三章 在工作遇到困难时,你为成功想办法了吗 /193

- 一、上帝每制造一个困难,就会同时制造三个解决它的方法 /193
- 二、只要努力想办法,一定能有好方法 /198
- 三、现实中的困难远比不上想象中的那么可怕 /202
- 四、遇到问题就自己主动寻找解决的方法 /206

第十四章 你在何时何地都坚持公司利益至上了吗 /212

- 一、何时何地都要坚持企业利益高于一切 /212
- 二、像维护自己的利益一样时刻维护公司的利益 /216
- 三、把公司利益至上作为一切工作的出发点和落脚点 /221

第十五章 在公司遇到困难时,你主动为老板排忧解难了吗 /225

- 一、主动站出来为老板排忧解难 /225
- 二、能替老板排忧解难的下属才是老板需要的 /227
- 三、员工应当在老板需要的时刻挺身而出 /230

第十六章 你每天都比同事多做一点点了吗 /233

- 一、优秀的员工总是坚持比别人多做一点点 /233
- 二、成功往往就在于你比别人多做了一点 /239
- 三、“每天多做一点”不仅仅是工作态度 /244

参考文献 /248

后 记 /250



第一部分

DI YI BU FEN

不要只问公司给了你什么





第一章

不要只问公司每月给你多少薪水

一、只关心公司每月发多少薪水是最愚蠢的举动

在中国一些公司中，特别是一些中小企业中，一个值得关注的现象就是，一部分员工只关注老板每月付给自己多少薪水，其他的事情从来不管不问。

在这些员工的眼里，薪水就是他们的全部工作目的。在很多时候，这些员工在对待工作的态度上大多数采取“给我多少工资，就干多少活”、“不是自己分内事情一律不干”、“公司的事情能推就推，做多错多”等的态度。

从这些员工的表现来看，他们不仅没有吃亏，而且还在一两次的侥幸中得到了好处。那么，这些员工的行为到底是对是错呢？

当然，这些员工的行为肯定是错误的。从长远来看，这些员工不但得不到应有的发展，甚至可能被任何一家企业的老板辞退，这样的代价相信应该是惨重的。在这里，我们来看看下面这个真实的案例，相信能给正在为薪水工作的员工们诸多思考和借鉴。



不要问公司给了你什么，**要**问你为公司做了什么

王梅大学毕业后进入一家公司做财务工作。

老板告诉王梅：“试用期半年。如果干得好，半年后涨工资。”

初到公司的王梅，干劲十足，比起那些老员工来每天干的活一点也不少。

但两个月过后，王梅感觉自己已经具备了很高的水准，可以在公司独当一面，应该得到比现在高的工资，老板不必到半年后再给加工资，应该是现在。

王梅自从有了这个想法后，工作态度有了很大的转变，不再像以前那样细心、认真地去完成上级交给她的各项任务了。

在月末，单位赶制财务报表需要加班的时候，王梅对其他的同事说：“你们加班是应该的，我白天已经把我的工作做完了。”

这话中的意思分明是在说：我的工资少，为何要与你们这些拿高工资的人一样加班。并半真半假地说：“也许在半年之后，咱们就能一起并肩作战了。”

王梅的这些做法，老板当然都看在眼里。

时间过得很快，一晃半年了，但老板并没有提出要给王梅加工资，这让王梅感到很不平衡，十分生气地辞职离开了。

后来，王梅偶然在街头遇到一个先前的同事，谈到她当初的离开，王梅的同事说：“太可惜了，一个加薪晋升的机会就这样让你给失去了。那时，老板看你工作扎实，有很强的业务能力，本打算在第三个月就给你加工资的，财务总监的职务也准备让你在半年后担任。可惜后来你变了，这让老板对你很不满。这些都是老板说的。”

在本案例中，王梅的故事给予我们很多启示，原本顺畅的职场，却因为自己的短视而葬送了。当然，争取合理的薪酬是应该的，但是王梅却认为薪酬太少而不好好工作，结果丧失了晋升的机会。

其实，王梅是中国上千万家企业中的一个，正是王梅具有典型的代表意义，所以才能够警示那些正在为薪水而工作的人们。王梅的教训告诫为

薪水而工作的人，不要为了一时的高薪水而失去事业，这是得不偿失的。因此，对于那些刚工作的年轻人来说，不应该过分考虑薪水的多少，而应该注意工作本身带来的机会，比如能力的提升、社会经验的增加等。与你在工作中获得的技能与经验相比，微薄的工资就显得微不足道了。老板支付给你的是金钱，你赋予自己的是可以令你终生受益的无价之宝。

在接受美国有线电视新闻网采访时，一位拥有亿万资产的名叫伯纳德·巴鲁克的富翁在回顾自己的成功之路时感慨万千。

当年，伯纳德·巴鲁克在纽约的一家小经纪行中干些打杂的活儿，周薪3美元。伯纳德·巴鲁克通过不断努力，后来一下子就涨到了每年1万美元，而这之间竟然没有任何的过渡。没过多久，伯纳德·巴鲁克成为该公司的合伙人。

伯纳德·巴鲁克被迅速提升为公司的合伙人后，他倾其所有，购得纽约证券交易所的一个席位，不出30岁便成了百万富翁。此后的几年里巴鲁克几度濒临破产却东山再起，到了1910年，已经和摩根等一道成为华尔街屈指可数的大亨。

伯纳德·巴鲁克是一位白手起家的百万富翁，一位颇具传奇色彩的股票交易商，一位大众瞩目的投资家，一位通晓商业风险的资本家，一位曾经征服了华尔街的最著名、最受人敬慕的人物。20世纪上半叶，这位德国人的后裔是美国股市和政坛上叱咤风云的人物：提起烟草大王杜克，不能不提到他；说到古根海姆、摩根，更不由得想到他。他既钟情股市，又热衷政治，被人们冠以“总统顾问”、“公园长椅政治家”等美名，然而人们更愿意称他为“在股市大崩溃前抛出的人”。他一生性格多变，行为不定，个人观点如同云谲波诡的股市，随时都会改变，故其名声总带有传奇色彩。

在本案例中，伯纳德·巴鲁克之所以能够成为美国为数不多的亿万富翁之一，不仅是美国给伯纳德·巴鲁克提供了一个投资赚钱的环境，更重



要的是伯纳德·巴鲁克在开始的工作中没有像目前很多游弋在职场这个大海上那些为了薪水工作的人们一样，而是勤勤恳恳地努力工作。

从伯纳德·巴鲁克的成功可以看出，在一个人的职业生涯中，个人的成长有时比较高的薪水要重要得多。假如案例中这位富翁伯纳德·巴鲁克当时对自己说：“既然我只领着每周3美元，那么我何必去考虑30美元之外的业绩呢！”如果那样，恐怕伯纳德·巴鲁克也就成不了亿万富翁了。

笔者多次强调，盲目追求较高的薪水可能对职场人士的发展带来极大的危害，但遗憾的是，当下仍然有许许多多的年轻人持有盲目追逐较高薪水的想法，尽管他们知道自己的想法非常不明智，但是依然在这个误区中越走越远，因为对薪水不满意就敷衍自己的工作，正是由于这种想法和做法，令成千上万的年轻人与成功绝缘。对此，嘉信理财创建人、董事长、CEO 查尔斯·施瓦布这样说：“如果一个人对工作缺乏正确的认识，只是为了薪水而工作，很可能既赚不到钱，也得不到成长。”

从查尔斯·施瓦布的话中可以看出，薪水仅仅是公司对个人回报的一部分，而且是很少的一部分。因此，对于任何一个员工来说，个人的成长机会比高额的薪水更加重要，这一点对于刚参加工作的年轻人来说尤其重要。所以，不要只为薪水而工作，这样你会得到更多。如果人们将工作视为积累经验，那么，每一项工作中都包含了个人成长的机遇。与其只想着工作可以为你带来多少钱，还不如想着自己的工作多么有成就感。在工作中，只有当你看淡薪水时，才更容易获得更多的薪水。

二、为薪水而工作的人永远都只是小角色

事实证明，如果一个员工仅仅能从自己的工作中获得薪水，而其他却一无所得，那么这个员工的前途无疑是渺茫的。因为他主动放弃了比薪水更重要的东西——在工作中充分发掘自己的潜能，把握工作中的每一次机遇，在工作中不断体现自己的价值。不信，我们来看看一个真实的案例。

北京迪亚时代科技有限公司有一个叫王宏的老员工，从创业初期开始，王宏就跟着创始人李向阳一起打拼，尽管王宏已经工作了5年，其薪水却始终不涨。

一天，王宏终于忍无可忍，当面向老板李向阳诉说不满。李向阳说：“你虽然在公司待了5年，干的时间长，但你的工作经验却不到1年，能力也只是相当于新手的水平。”

王宏在他最宝贵的5年青春中，除了得到5年的新员工工资外，其他一无所获。

或许李向阳对王宏的判断有失公允，但是不难相信，在当今这个日益开放的年代，王宏能够忍受5年的低薪和长期的内心郁闷而没有跳槽到其他公司，足以说明他的能力的确有限，还没有得到其公司的认可。换句话说，李向阳对王宏的评价基本上是客观的。

从上述这个案例可以看到，为薪水而工作的人永远都只是小角色。其实，这就是只为薪水而工作的最糟糕的结果！

当然，盲目的为薪水工作必定将失去一些本应该得到的东西，也许有的读者不认可这样的观点，因为公司给了你这样的一个舞台，员工完全可以发挥自己的能力，特别是那些刚走出大学校门的毕业生们。因此，在实际的工作中，特别是在每个员工事业发展的路途中，有时候舞台比高额的薪水更为重要，因为员工离开公司就什么也不是。

在江苏省昆山市的一次公开课中，笔者重点介绍了中国员工缺乏责任心的根本原因就是为薪水而工作。

一个市值上亿元的公司CEO李雪康非常认同笔者的观点，李雪康在介绍自己的工作经历时谈道：“当年我在一家电子公司的薪水，最初只有月薪600元，后来一下子就涨到了每年30万元。”刚开始去公司报到，李雪康和公司签订了5年的口头工作合约，约定这五年内薪水保持不变。但李雪康暗下决心：“绝不满足于这月薪600元的微薄薪水，绝不能就此不思