

公司就是你的船

田雷◎著

WE ARE IN THE
SAME BOAT

白金版

公司送给员工的最好礼物

打造风雨同舟、和谐共赢的船文化
塑造忠诚敬业、主动负责的好员工

石油工业出版社

公司就是你的船

田雷◎著

WE ARE IN THE
SAME BOAT

石油工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

公司就是你的船·白金版 / 田雷著.

北京: 石油工业出版社, 2014.8

ISBN 978-7-5183-0241-3

I . 公…

II . 田…

III . 企业—职工—职业道德

IV . F272.92 — 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 137066 号

公司就是你的船·白金版

田雷 著

出版发行: 石油工业出版社

(北京安定门外安华里 2 区 1 号楼 100011)

网 址: www.petropub.com.cn

编辑部: (010) 64523616 64523611

发行部: (010) 64523623 64523603

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京晨旭印刷厂

2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

710×1000 毫米 开本: 1/16 印张: 10

字数: 160 千字

定价: 26.80 元

(如出现印装质量问题, 我社发行部负责调换)

版权所有, 翻印必究

前言

Preface

公司就是你的船

改革越深入，我们所面临的市场竞争越激烈，充分竞争的国际国内市场，就像波涛汹涌的茫茫大海。企业这条大船要抵御风浪的袭击需要全体船员的责任心、智慧，甚至是流血、牺牲。而离开船、离开公司的员工，就如同孤零零地被扔进大海，失去团队的支持和公司的帮助，也无法游向成功的彼岸。

有人认为，既然要乘船，那就应该选择一艘好船。好船要考虑其体积、动力、排水，只有大船才能抗击风浪；同时还要考虑舒适、美观，只有坐好船才能有社会地位。同样，选工作要考虑公司的大小、品牌、资质等，只有大公司才有理想的工作环境和令人满意的福利待遇。正是出于这样的“理论”，有的人对公司东挑西选，对工作挑肥拣瘦。

但其实，大船有大船的优势，小船有小船的妙处。俗话说船小好掉头，大船也可能翻船。摩托罗拉、诺基亚这些曾经无限风光的大公司都先后倒下了，同时，当初的一些小企业如腾讯、小米却一步步发展壮大。

公司就是你的船。与其选择船，不如接纳船、融入船，与船同舟共济。

船与船员、公司与员工其实是一个生命共同体。公司好，员工也好；公司经营不好，员工自然也好不到哪里去。但公司经营的好坏，正是靠全体员工的努力。如今，很多公司遇到互联网、移动互联网以及大数据等新型科技革命的冲击，经营遇到了很多难题，面临着转型的阵痛，此时，员工应该选择与公司共同面对，共同迎击市场风浪，帮助公司在新经济时代脱颖而出。公司兴，员工兴。只有公司的市场好了、业绩好了，员工的福利待遇才会水涨船高。

在飓风、狂浪、冰山等险象叠生的大海，责任和忠诚显得尤为重要，船



员只有恪尽职守，才能降低船的风险指数。每个船员只有在危险来临之时，做到百密而无一疏，船才可能安全航行。当船面临着灾难或者毁灭性打击的时候，船员要敢于站出来共同想办法而不是独自弃船逃生。

海尔集团董事局主席张瑞敏刚到海尔的时候，海尔也是一家濒临破产的企业，但张瑞敏认定这艘船、改变这艘船，从而把海尔变成享誉海内外的企业。

每一艘好船其实都是全体船员努力经营而造就的。好的公司，离不开全体员工的激情工作和紧密协作。正如小米董事长雷军所说，做企业，人是最重要的。人的情商、智商、胆商决定了一个人能否适应其他船员、能否面对大海的复杂天气。

公司就是一艘航行在充满竞争又面临发展机遇的现代社会中的船，它需要我们每位员工以公司的利益为先，怀着一颗对工作充满激情、对公司感恩的心，完成公司下达的每一项任务，从而让公司这条大船能够绕过险滩暗礁，到达最终的目的地。

本书是一本理念书，更是一本操作指导书；既是企业文化培训的好教材，又是员工成长的指导书。若能领会其中的精神内涵，将给员工个人及其所在公司带来不小的裨益。

由于编者水平有限，不足之处敬请读者斧正。



目录 Contents



第一章 公司是船：引领我们前行 1

公司是员工生存和发展的平台	2
你就是船长：想主人事，尽主人责	6
爱公司，认同公司，融入公司	10
合伙人：我为公司，公司为我	13



第二章 公司就是你的船，责任不容推卸 17

对公司负责就是对自己负责	18
愿干胜于能干：天下没有做不好的工作	20
责任成就梦想：态度热情，勤恳工作	23
把认真写进灵魂：每一件工作都值得做好	27
敢于负责是常识，也是一种人生态度	30
多干不吃亏：少不惜力，老不歇心	32



第三章 与船共存亡，与公司同命运 37

公司兴，员工兴；公司衰，员工衰	38
同舟共济，在风浪里共进退	40



目录

Contents

把自己绑在船桅上：事不避难，勇于担当	44
这是我们的船：工作不分分内分外	46
为船护航，与公司共存亡	50
船底打洞：既伤公司又伤自己	52



第四章 开启正能量，激情工作，享受航程

爱上工作，做最渴望的事	56
对公司有激情，对工作有激情	59
太阳永远照在船上：潜意识里的自我暗示之道	62
战胜环境：少抱怨，多行动	65
清楚海难的概率：要有乐观精神	68
舍小利，顾大局：在分享中成长	70
提高情绪智力，打牢信任纽带	73



第五章 胆商：扬帆远航，你要内心强大

克服恐惧，敢于迎击风浪	78
别拒绝任务，把困难当作机会	81
探索未知的“海盗灵魂”	83
主动创新，引领公司航向	86



Contents

独立思考才是真正有胆量	89
保持危机：水手和死亡的间隔，只有一块甲板的距离	93



第六章 精细工作：小心行得万年船..... 97

精准工作，高标准才能行动到位	98
用数据说话，拿数据竞争	101
系统思考，批量解决	104
按流程做事，按制度办事	108
打造心中的旗舰：金品质，立天下	110
管理时间，高效工作	113



第七章 服从船长，高效执行..... 117

服从就是强大的执行力	118
不难于立法，而难于法之必行	121
马上行动，以最快的时间去办	124
不仅执行到位，而且超越期待	127
零缺陷，没有最好只有更好	130
把工作目标刻在岛礁上	132



目录

Contents



第八章 把航船当事业，与公司共成长..... 135

海上处处有新知，做一名好学的员工136

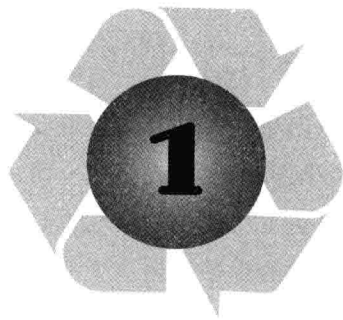
做不成船长就做船员：尊重你的每一份工作139

与企业同患难，与公司共成长141

做最棒的船员：为工作而努力奋斗144

以完美为目标就是追求做到你最好147

Chapter



第一章

公司是船：引领我们前行



公司就是你的船



公司是员工生存和发展的平台

随着知识经济时代的到来，人的知识、智慧、才能和技术成为越来越重要的资本，员工的积极性和创造性将是公司最重要的财富。可以说，在当今时代，员工的知识和才能在某种程度上成就了公司。

但在某种程度上，如今员工对公司的依赖也超过以往任何一个时期。一名优秀的员工离不开公司提供的生存平台、工作平台和发展平台。公司是全体员工生存与发展的平台，工作是每个人必不可少的事情，尤其在物质社会中，工作是大多数现代人赖以生存的基本形式之一。

2013年，史玉柱宣布卸任巨人网络CEO。并宣布任命原总裁刘伟为CEO，决议于当日生效。

1992年2月，刘伟天津南开大学毕业一年多了，看了电影《太阳雨》，里面讲一个女大学生毕业去了深圳，当了一个图书管理员，过上了自由自在的生活。刘伟无比羡慕，觉得只要到深圳就能改变自己的命运。结果应聘进入巨人公司后做的文秘，在巨人这个平台上，刘伟从一个文秘成长为企业高管。

当时公司发展速度快，刘伟被提拔得也非常快。她1992年进公司，1993年就是人事部部长，1994年做副总裁时也才26岁（这一年，史玉柱当选为“十大改革风云人物”，巨人大厦开始动工）。1995年搞“三大战役”时，刘伟是副总指挥……正如他自己所说，她的成长是被公司发展推上去的。

2002年，上海健特总经理陈国遭遇车祸。刘伟担起了总经理的重任，媒体此后多次转述史玉柱对刘伟的评价，“十几年，没在经济上犯过一回错，

我自然非常相信她。”

刘伟需要管理的体系非常庞大，“脑白金”整个渠道拥有超过 8000 名雇员，300 多个办事处，涉及地域达到 1800 多个县。健特采用的模式是：省一级办事处经理由公司任免，薪金也由公司发放，但是以下的销售人员，由每一级销售提取一定比例的佣金，所有费用在这个范围内自我消化。办事处并不能独立签订合同，所有合同都要集中到公司签订。虽然简单，但是行之有效，基层员工激励充分，相应公司内控透明有力。

那一时期，关注保健品领域的媒体注意到，刘伟开始加大对销售人员的培训力度，之后开始将脑白金和黄金搭档分不同的品牌团队运作。这一期间，史玉柱面对媒体相对低调，逐渐的，刘伟成为公司形象代表。媒体得出的印象是：滴水不漏。

顺理成章，刘伟从 2004 年起还兼任上海黄金搭档生物科技有限公司总经理。

关于“脑白金”和“黄金搭档”在保健品市场中的地位，史玉柱事后总结，“脑白金和黄金搭档的市场份额已经是保健品市场第二、第三、第四、第五和第六位的总和，而且其市场地位已经相当稳定。”

2003 年 12 月，四通电子收购史玉柱全资拥有的公司 CentralNew。CentralNew 持有黄金搭档生物科技 75% 股权，这家公司拥有脑白金和黄金搭档在全国的销售网络。之后，四通电子更名为四通控股，史玉柱出任四通控股有限公司 CEO，刘伟则出任执行董事。

2007 年 9 月，她离开上海健特生物科技有限公司，就任巨人网络集团有限公司总裁。她的办公室从上海金玉兰广场搬到了长宁区一栋由老厂房改造的办公楼里。

刘伟的工作调动是为了上市做准备，史玉柱的说法是“公司一上市，能不能持续保持高增长就是个问题，所以管理上没人不行”。

2013 年，刘伟接任并不让业界意外，从第一次成为史玉柱下属至今已有 21 年的刘伟，从 2008 年开始，史玉柱就不再管理日常工作，而巨人的“大管家”就是刘伟。

从一个文秘成长为公司的核心领导，刘伟离不开公司这个平台，离不开史玉柱先生的言传身教，也离不开公司同事的帮助。

我们每个人在为公司奉献着青春和智慧的同时，公司也在为我们提供自我发展的空间和实现自我价值的平台。在这个平台上，我们增长着阅历、丰富着自我，实现着人生的价值；在这个平台上，我们用激情点燃理想。

公司是员工学习的平台、发展的平台。首先，新员工初到公司都要先经过培训期，以便将书本知识逐步转化为实践，之后公司会将其安排到生产第一线，熟悉产品，进入角色，进而独立思考、独立工作。

其次，员工一旦进入公司工作，就需要迅速掌握自己从事的工作所需的各种技能。公司会安排员工到市场前沿实践，直接接触用户，全面了解产品，在现场提供技术服务，这些解决问题的实际能力都是公司赋予员工的、永远无法夺走的财富。

公司是员工发挥自己才能和智慧的舞台，任由员工尽情挥洒自己的才干。公司中的每个人，无论是领导，还是员工，都在公司这个平台上履行着自己的职责，发挥着自己的作用。任何人离开了公司这个平台，就如同演员离开了舞台，无法施展自己的才华。当公司为员工提供了最能发挥其潜力的位置时，员工也可以得到最好的个人发展空间。

从清华大学读完土木工程硕士后，罗川在微软（中国）一干就是12年。

在朋友介绍下，他常为微软在北京的活动做翻译，还成为比尔·盖茨来中国时的同声传译。1994年毕业后，罗川进入了只有12个人的微软（北京办事处）。

多年后，他对当时的情景仍然记忆犹新。“我就坐在杜总的办公室外面，有时候打电话打得不好，杜总就会把我叫进去。告诉我哪些该给客户讲，哪些不该给客户讲。”上任不久的总经理杜家滨，手把手地教会了刚走出校园的罗川。

2000年之前，罗川已从业务代表成长为“最成功的产品经理”，让

Microsoft Office 的在华占有率从 60% 提升到 92%。很快，他被选送去微软总部接受在职培训，成为第一位获此殊荣的中国员工。他不逊于美国人的英语表达和跨文化交往能力，正得益于那时抢着发言的开会讨论。

“我在微软做过 6 个不同的工作，负责过大客户销售、渠道、增值服务等，几乎都是从 1 开始的。”他是 Office 在中国的第一任产品经理，也是 MSN 中文网站的第一任总经理。是微软成就了现在的他，已离职的罗川不会忘记，“我非常喜欢微软。套用一句很俗的话，如果再给我一次机会选择，我还希望能选择这家企业；如果要有个期限的话，我还希望能为它工作十多年。”

员工的发展离不开公司的培养，公司是员工实现理想的舞台，为员工的发展铺平了道路。

为此，我们首先应该感激公司给我们提供的平台，保持良好的心态，做好本职工作。公司发展得越好，员工的收益就越大。那些认为员工与公司是对立关系的人是一种不负责的表现，给多少钱就干多少活儿，认为自己是在为公司而不是在为自己工作，所以在工作中能敷衍就敷衍，领导在的时候就干点儿，领导不在就松懈。实际上，在公司这个平台上学的本领都是员工自己的，对工作敷衍就是对自己人生的不负责任。

其次，在公司里生存、发展，就要确立“公司利益至上”的观念。在平时想问题、做事情时，一定要把公司的整体利益摆在首位，不能只为个人利益或少部分人的利益，而去损害公司的利益和形象。

中国古代有一句话说“覆巢之下，绝无完卵”，体现在今天的商业实践中，就是：失败的团队里没有成功者！所以，个人要想成功，一定要以所在的公司为背景，推动公司走向成功。每位员工要始终与公司站在同一个立场上，自觉维护公司的利益，建设和发展公司这个平台。





你就是船长：想主人事，尽主人责

经常乘坐轮船的人都知道，每次航行都有上船的人和下船的人。乘客只对自己负责，到站就下船，而不管别人。而船主则要对所有乘客负责，一是不能开错方向，二是保证每位乘客的安全，三是要把每位乘客送到目的地。

一个公司的员工也可以分为两类：一类是具有乘客心态的员工，按点上下班，做一天和尚撞一天钟；一类员工是具有船主心态的员工，在公司愿意多管事，愿意帮助周围的每一个人，愿意多承担责任。

每一名员工都是公司的主人，是船长。每一名员工都应当意识到自己对公司的责任，为公司的发展积极贡献自己的力量。

在 IBM，每一名员工都有一种意识——我就是公司的主人，并且对同事的工作和目标有所了解。IBM 员工多能够主动接触高级管理人员，与上司保持有效沟通，对所从事的工作更是积极主动，并能保持高度的工作热情。

在 IBM 的理念中，人是最重要的因素，无论这个人是管理者、普通员工、顾客，还是竞争对手。IBM 尊重每一名员工的想法。在 IBM，每个人都可以使公司有所改变。

公司就像一个大家庭，我们都是家庭中的一员，如果没有主人翁责任感，工作敷衍了事，就有可能给公司及个人带来损失。

曾有一家挂面厂花了 16 万元印制挂面袋子，因将“鸟”字印成了“乌”字，成品全部成了废品。

一字之差，竟然造成这么大的损失，如果负责此事的员工在工作中稍微

细心一点，认真一点，这种低级错误是完全可以避免的，只是有些人太不把自己的工作当回事了。说到底，就是没有把公司的利益放在心上，连最起码的本职工作都做不好，缺乏的是一种主人翁态度。公司受到损失，对员工来说其实是一损俱损。

主人翁精神的缺失，不仅给个人成功带来阻碍，也给公司带来灾难。所以，当今社会对主人翁精神的需要与日俱增：国家机关、企事业单位、军队、学校、医院……几乎所有组织，都在呼唤主人翁精神，需要那种把公司当自己的家，把公司分配的工作当自家的事情来做的人。唯有员工能够如此，公司效益才会提高，公司才会兴旺发达。

在万向集团大门上，醒目地悬挂着“想主人事、干主人活、尽主人责、享主人乐”的大幅标语，万向集团把这4句话作为主人翁精神实实在在的解释，每一名员工都认真地付诸实践。

在老板的心目中，优秀员工应该具有强烈的主人翁精神，关心集体，关心公司的发展；在工作中及时发现并反馈生产、技术、管理等各方面存在的问题，把自己的工作干好。

作为公司中的一员，许多的事情和办法都要尽自己的能力去完成，只有这样，员工才能享受到工作带来的成就感，员工在公司中才会有一席之地。公司的管理要靠大家群策群力，虽然我们每个人的能力和思维有限，但集中大家的集体智慧，就可以做许多事，而且可以将事情办得更好。

1997年，意气风发的延俊华从清华大学毕业，幸运地被深圳华为公司看中，成为华为公司的一员。在这家知名的大企业里，他并没有像多数初入职场的年轻人那样谨小慎微，而是表现出了“初生牛犊不怕虎”的精神。刚工作没几天，经过一番资料收集和市场调研，他就给华为老总任正非写了一封《千里奔华为》的信。

信中，这个初出茅庐的小伙子十分尖锐地提出了华为目前存在的问题，并针对性地提出了一系列非常系统、切实可行的建议。

这封信彻底改变了延俊华的职业道路。一个初出茅庐的新员工敢大胆地

给一位成功的企业家写信，指缺点、提建议，实在是一件很引人注目的事，也是多数人难以做到的。但是，延俊华做到了，并且引起了总裁任正非的极大兴趣。任正非读完他的信后，感到非常欣喜，他被这个小伙子的大胆和远见震惊了，称其为“一个会思考并热爱华为的人”，当即决定提升他为部门副经理。

延俊华的确是一个幸运的人，但这幸运背后是一名员工对公司的赤胆忠心。试问，为什么在那么多的新员工中，只有延俊华一个人被提升了呢？

一名员工具有主人翁精神——视工作为事业，视事业为己任，关心和爱护公司的一切，事事为公司着想，处处为公司效力，这样的员工能不得到重用吗？

人人都爱自己的家，家里的事情，不论大小，每个家庭成员都会尽心尽力地做好，并力求完美。我们对待工作也应该这样，主动发现问题并竭尽全力地解决它，把公司当成自己的家一样去热爱、去呵护。想象一下如果你就是老板，这件工作你会怎么做，换个角度想问题，你就知道自己应该为公司做些什么。

1. 每一个人都是管理者

一位记者曾问二战中一名上尉如何在战场上指挥其下属，这名上尉答道：“自己虽然是战场上唯一的负责人，但行动的决策权则由战场上的每一个人决定。”在德鲁克看来，和游击战类似，公司中每个员工也都是“管理者”。

对于公司来说，公司中的每个成员不仅仅是一名普通的员工，公司发生的每件事、每一份工作都和每个员工有着紧密的联系。要让工作有效率，有良好的结果，就要保证与此相关的每个员工都参与进来，使员工在管理好自己的前提下，还能从管理者的角度来考虑问题，帮助管理者一起纠正工作中不断出现的问题，预防尚未发生的问题等。

在消费者眼中，海底捞的每个员工都是真诚的、热情的、积极的、自觉