

一本老板和员工达成双赢的绝佳工具书

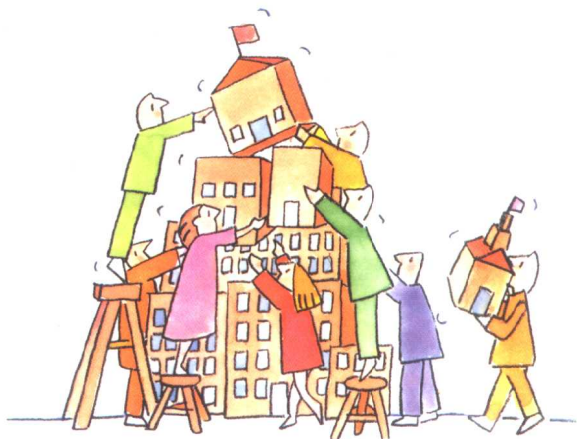
THE PEOPLE WHICH THE BOSS APPRECIATES

“员工与老板双赢”行动指南系列

这些员工 老板最器重

快速培养自己成为企业需要的人才

汤 宁/编著



中国言实出版社



这些员工老板最器重

汤宁/编著

中国言实出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

这些员工老板最器重/汤宁编著.

-北京:中国言实出版社,2004.9

(“员工与老板双赢”行动指南系列)

ISBN 7-80128-558-1

I. 这…

II. 汤…

III. 企业管理-行为科学

IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 035225 号

出版发行 中国言实出版社

地址:北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮编:100101

电话:64924761 64924716

网址:www.zgyscbs.cn

E-mail:zgyscbs@263.net

经	销	新华书店
印	刷	香河闻泰印刷包装有限公司
版	次	2004 年 9 月第 1 版 2004 年 9 月第 1 次印刷
规	格	880×1230 1/32 印张 12.75
字	数	200 千字
印	数	1-8000 套
定	价	33.60 元 (全二册)

前言

世界上的聪明人大致可以分为两种：一种是与生俱来就具有极高的智力（注意，不是智商）的人，这种人往往被人们称为天才，但天才往往也是缺点最突出的人群；另一种则是天生智力良好，同时通过后天的努力学习和领悟不断提高自身能力的人，伴随着年龄的增长，他们的智商也随之增长，并成为一个人人们公认的有很强处事待人能力的聪明人。

天才永远都是少数，大多数人在一出生时的智力是大致相同的，但后天的努力却会使原本能力基本相同的人境遇大相径庭。有的人平平庸庸一生，生活拮据，事业不顺；有的人则过着富足舒适、踌躇满志的生活。

一个人任职的公司或部门，本身就是一个小社会，里面形形色色的人都有，天才也同样只是少数。但就是这原本能力相当的一群人，随着时间的推移，有些人会得到老板的赏识和器重，而有些人则混得一文不名，甚至被老板炒了鱿鱼。那些能得到老板器重的员工一定在为人处事上有着不同于别人的长处。而这些聪明员工们所具备的过人

前

言

自动自发

之处或是说值得借鉴之处也正是本书想要介绍给读者，和读者分享的。

本书共有五个部分组成，分别介绍了成为一个老板器重的员工所需具备的各方面素质。第一章属于概括性阐述，主要是使您对全书所述有一个全面的认识 and 了解，同时给您提供一个审视自身的机会；第二章主要阐述一个优秀员工应该如何与老板共事相处，以及如何调整对待老板的心态；第三章主要谈及的是如何在工作中全面展示出你的能力，以得到老板的赏识和重用；第四章是告诉您应该如何与职场中的同事交往，而在这个问题上，把握度是至关重要的；最后一章，则将枯燥乏味的道理寓于一个个生动有趣的故事之中，希望读者在阅读时能领悟其中蕴涵的深刻道理，并对你的职场生涯有所帮助。

总之一句话，这本书的目的就是希望能帮助您成为一个受老板赏识和器重的员工。当然，不是读了本书就能心想事成，关键还在于您自己努力去做！

由于本书作者水平有限，错误之处在所难免，望读者和专家指正。

编著者

员

工

与

老

板

双

赢

目 录

第一章 欲择良木，须先为良禽 ——优秀员工应具备什么

诸葛亮的知人之道：洞悉老板的心理职场礼仪讲究多	(1)
.....	(7)
态度、能力、忠诚，缺一不可	(11)
自信——成功的首要条件	(17)
初涉职场有忌讳	(25)
言谈举止得高分	(42)

第二章 为下之道 ——从老板的角度要求自己

为下的艺术	(52)
忠诚无价	(58)
不要给自己找借口	(61)
学会与老板相处	(67)

给足老板面子	(71)
尊重老板就是尊重自己	(78)
善于交流让老板对你青睐有加	(80)

第三章 自我价值完美实现 ——让职场成为展现你能力的舞台

敬业——认真对待每一项工作	(88)
勤奋——从工作中不断学习	(95)
主动——别等老板交待	(105)
创意——为老板创造价值	(111)

第四章 度 ——明白过犹不及的道理

坚持并不意味固执	(116)
言谈举止有分寸——素质高低的试金石	(119)
进退之道，明智之举	(127)
一个好汉三个帮	(145)
争是不争，不争是争——竞争哲学	(153)

第五章 生活之理，工作之道 ——职场外的趣语

工作？不！这就是生活	(162)
把信送给加西亚	(165)
岂可一叶遮目，不见森林	(169)

忠 诚 敬 业

事事皆有可能	(171)
只有你才能拯救自己	(175)
莫为失去的而哭泣	(177)
毒草也是肥料	(179)
摆脱欲望的负累	(183)
挫折时想想他们	(186)
换个角度去思考和突破自己的过去	(192)

目

录

第一章 欲择良木，须先为良禽

——优秀员工应具备什么

诸葛亮的知人之道：洞悉老板的心理

在讨论这个问题之前，我们先来“欣赏”几段有趣的职场剪影：

片断一：某部门，员工小秦来到“因工作需要”正在上网的员工小孙身边，“嘿！干吗呢？忙得很啊！”小秦突然发问。“嗯？”小孙猛一回头，这才发现来了人，“哦！呃……是啊！嘿嘿。”两人相视一笑，便闲聊起来。聊着聊着，小秦突然一顿，“喂，知道么，小汤要升经理啦，上午老板刚找他谈过话。”（看来这才是他来闲聊的真实意图。）“啊！？凭什么升他!？”小孙拍案而起，怒目圆睁：“他哪点比我强？除了会拍马屁？”“小声点，小声点！唉……谁说不是啊？嘿嘿……得！我还有事，你忙！”说完便起身离开了。小孙越想越来气，暗想：“好啊！刚才遇见，还装得跟没事儿人似的！老板也真是，他那些事谁干不了，没有我，他能混到这份上！不行！我得找老板

这

些

员

工

老

板

最

器

重

谈谈去!”

片断二：某经理办公室，汤经理满面怒容，员工小秦正站在一边，低头不语。（咦？怎么又是姓汤姓秦？就权当作巧合吧！）“昨天叫你准时到机场接客人，你是怎么回事？嗯？客人下飞机的时候你在哪里？嗯？”“不是啊，经理，这是个意外……”小秦忙不迭地解释开了（当然，都是事先准备好的），“那天真是巧，我晚上定好闹钟，谁知道电池正好就没电了。还好我生物钟比较准，只是晚起了十几分钟，谁知道路上又塞车，好不容易不塞了吧，汽车到了半路又抛了锚。经理……您看，那天真是倒霉，是个意外啊……”汤经理此时坐在一旁，低头不语了。

片断三：办公室里，一片繁忙景象。员工小孙刚做完老板交待下来的活，感觉紧绷的神经终于放松了下来。稍事休息后，小孙信心百倍地把自己做的材料交给了汤经理。汤经理看罢小孙递上来的材料后，抬头对他说：“小孙啊，人都说你挺机灵的，怎么你把这些都做完了，就不知道把剩下几个指标也统计一下呢？这不是很自然而然的事嘛！”“可是，老板，您只叮嘱我把这些统计出来啊。那些事情您没有叫我做啊……”

以上的片段，对您来说，可能并不陌生吧。是的，在日常的工作中，这些情形是会经常出现的。那么我列举这些是为了说明什么呢？

每个老板对员工、对事情都有自己的判断和想法。他们会从一件小事中，做出对一个员工的评价，而员工可能



对此一无所知。所以很多身为下属的员工不能理解老板是通过怎样的考核标准从下级中挑选优秀员工的，而老板们似乎也并不想过多地对下级解释他的录用原则。那么作为下级的员工又如何才能把握住老板的心思呢？也许我们可以从古人的训导中得到一点启示。

三国时的诸葛亮，人称卧龙，不论是在当时还是在今天，都可谓无人不知，无人不晓。诸葛亮身为中国古代头号智将在“知人之道”方面也是颇有建树的。虽然诸葛亮一生中，也有用人不当、处事有误的时候，但他在用人方面的经验仍然值得当今老板们借鉴。

诸葛亮根据对自身实践的经验总结，在选拔任用人才方面总结了七条用人之道，不仅全面、深刻，而且可操作性很强，对现今的政府领导者和企业老板们都有着很高的参考价值。这七条用人之道的具体内容是：

第一，“问之以是非而观其志”；

第二，“穷之以辞辩而观其变”；

第三，“咨之以计谋而观其识”；

第四，“告之以难而观其勇”；

第五，“醉之以酒而观其性”；

第六，“临之以利而观其廉”；

第七，“期之以事而观其信”。

您可能觉得这样的文言过于艰涩难懂了，那么下面我

这

些

员

工

老

板

最

器

重

就为您做简单的解释：

一、“问之以是非而观其志”

也就是说，领导通过向下级提出大是大非的问题，听他如何回答和判断，以观察了解到他的志向、志趣有何特点。人的许多行为都是观念的产物。要了解一个人是否值得你重用，首先就得了解他的立场、观念、角度、定位。凡是在大是大非问题上含混不清、模棱两可的人，决不可委以重任，因为这种人习惯于见风使舵，没有定性，最容易在关键场合、关键时刻损害国家、民族、企业的最高利益。

二、“穷之以辞辩而观其变”

这一条是用来考察下级机变或应变的能力。遇事不能随机应变的人，在诸葛亮看来，也是无法被重用的。举个例子，诸葛亮曾经非常器重的马谡，虽在诸葛亮身边时也颇有些作为，如曾经建议“攻心为上，攻城为下”等，但他毕竟缺乏随机应变的能力，结果在街亭不知因时因地而变，死守陈法，最终兵败。

三、“咨之以计谋而观其识”

第三条是通过向下级咨询一些处事的计谋来考察下级的见识。向对方提出各种各样的问题，让他思考相应的计策，看他的谋略是否深远，见解是否独到。我们都知道，

商场如战场，在激烈的竞争中，不仅包括企业之间的竞争，企业内部的员工们也在一个特定的环境中暗自较量着。俗话说，人无远虑，必有近忧。因此，处在这样一个激烈竞争的环境中，那些毫无计谋、遇事便束手无策的下级，即使有心想为老板排忧解难，也终究力不从心，无法成事。

四、“告之以难而观其勇”

这条是说老板将目前所处的困难状况告知下级，或将下级放在一个安排好的困境中，看他的反应以考察下级的勇气。缺乏勇气的员工，别说为老板分忧，就连自身也难保。诸葛亮在重用一个人之前，也常常人为地创造一个逆境，观察对方是否具备足够的勇气走出困难处境。所以说，若没有敢趟地雷险阵、敢跳万丈深渊的非凡勇气，想成功便无从谈起了。

五、“醉之以酒而观其性”

这是说，通过向对方劝酒，在他醉时观察他自然流露出的某种更真实的性情。人们常说，酒后吐真言。要了解一个人，特别是一个酒徒，最好是在他喝醉的时候观察他。真正诚实正直的下级，酒醉之后依然性情忠诚直率。而在平时总是戴着面具行事的小人，在酒醉之后往往将卑鄙无耻的灵魂暴露无遗。

这

些

员

工

老

板

最

器

重

六、“临之以利而观其廉”

第六条是说将员工放在一个有利益可沾的环境中，甚至投其所好，观察他是否不为所动，依然按原则办事。我们都知道，经受不住金钱和利益诱惑的人，不可能在日常的工作中坚持原则。将这样的人放在权力较大的重要岗位，他们往往会利用手中的权力为自己谋私利，而损害企业和老板的利益。

七、“期之以事而观其信”

这一条是说与对方商定某事，看他是否能说到做到，是否讲求信用。中国人信奉一点，即“言而无信，不知其可也”。意思就是说，一个人说话不算数，就不值得别人信赖。如果一个员工总是做什么事都满口应承下来，而到了时限才发现他要么没完成，要么就不知去向的话，那么这种没有信用的员工无疑会是公司中的害群之马，有百害而无一利。

平时我们所谓，听其言而观其行，也正是指的上面这些吧。

之所以在书的开篇不写员工而是写老板的用人之道，真正的目的就在于让身为下级的员工弄明白老板对一个员工进行评价和判断的标准是什么。只有这样员工们才能在日常工作中依据这些标准，从老板观察和要求的角度来行为处事，从而最终得到老板的信任，赏识和重用。

态度、能力、忠诚，缺一不可

了解了老板的心理之后，现在我们来对症下药。针对形形色色的老板，有的员工认为似乎他们的要求总是不可捉摸的，但实际情况却恰恰相反，那是投机主义者的思维。我们知道，一个优秀的员工，不论身在哪个公司工作，为哪个老板效力，他都会工作得很出色，都会得到老板的认同和赏识。这是为什么呢？原因很简单，就是因为在他们身上有一些特质是相同的和共通的，这些特质正是每个性格不同的老板们都最为看重的，也是老板们判断一个员工是否优秀的基本标准。把握好这几个基本特征，一个优秀员工的轮廓就基本上显现在你的面前了。

态度，这是所有的老板最为看重的一点。中国国家足球队前任南斯拉夫籍主教练米卢有一句经典名言：态度决定一切。这句话他甚至专门请人绣在了自己的帽子上以表示自己对态度的认同和重视。也正是因为这样，一向冲出亚洲无望的中国国家足球队才在 2002 年创造了一个不大不小的让国人振奋的“奇迹”——进入了世界杯的决赛阶段。结果中国队在决赛阶段一球未进，带着对手“赠送”的鸭蛋回国，这实在是一个有点无颜提及的战果。但从这里我们也要看到，虽然以中国队的目前水平，在 32 只决赛队伍里有很明显的“断档”之感，但中国队这些队员也就是凭借着这种态度，才克服了种种的不可能走到

这

些

员

工

老

板

最

器

重

了自己原先根本无法达到的地步。

十年前，杰克从工艺美院毕业，获得研究生文凭，分配到某工艺品进出口总公司下属的广告展览公司工作。他很想大干一场，在工作中有所建树。但初到公司做的多是事务性的琐碎工作，单调重复，这对他热衷于自由挥洒、恣意纵横的艺术天性来说，显然不合胃口。他感觉工作缺乏挑战，学不到东西，又没有发展前途，天天加班加点，收入也不高，比外贸岗位的同事差远了。

他开始怀疑，这项工作是不是适合自己，是转向纯艺术，还是继续目前这份艺术和商贸结合的工作？经过一段时间的冷静思考，他觉得自己还是喜欢做一种能给社会生活带来现实变化的职业，他强烈的奋斗欲望和活跃、不安分的天性更适合在经济生活领域里冲锋陷阵，他希望通过艺术设计能给现实生活创造更多的实际价值。而实现这一切，在工艺品进出口领域将蕴藏着更多的机会。

态度的改变来自对职业目标的清晰认识，来自内心深处对工作的看法和观念。杰克发现，态度变了，周围的一切都变了：虽然事务性工作还是那么琐碎、复杂、枯燥，但他想的是，一定要找到一个改进的办法，使工作变得简单、有趣，并为公司创造价值；虽然工作还是那么忙碌，但他想的是，工作量大正是对他时间管理能力的考验，成功者就是要比别人多做一点儿，趁年轻有机会学习高效率

员

工

与

老

板

双

赢

工作，真是太好了！虽然收入还是那么少，但他仍然很开心，因为他觉得这个收入对他是合理的，虽然同事的收入比自己多，但只要自己还不能找到一份比现在收入更高而且又让自己喜欢的工作，那么现在的工作就是合理的，能够有着合理的收入难道不是很幸运吗？

积极的态度使杰克逐渐养成了正面思维的习惯，他以高昂的热情投入工作，几年如一日，大事小事他都积极主动地干。办展览时一些没人爱干的体力活他一马当先，办公室的零七八碎活儿他几乎一人全包了，展览设计他更是毫不含糊，他总是以一种坚持要做到最好的执着，出色地完成任务。对他的工作态度，领导和同事都看在眼里。有两次晋升、评职称机会提到他，领导也找他谈话了，可后来因名额有限没提成。他并不因此而闹情绪，仍然像以往一样积极热情地工作，心情仍然很愉快。于是，工作能力不断增强。最后终于被提升为展览部经理和杂志社主编。

的确，做好一件事首先取决于你是否想做好这件事，然后才取决于你是否能做好这件事，只要态度改变，一切都会改变。

这个普通人的成长经历说明，态度是可以改变的。“心态改变，态度就会改变；态度改变，习惯就会改变；习惯改变，人生就会改变。”只要你有积极的工作态度，并以工作为人生乐趣，在普通的工作中塑造自己完美的人格和品性，那么，无论你升不升职，你都已经成功了！

一个优秀的员工应该具备怎么样的态度呢？是的，有

这

些

员

工

老

板

最

器

重