

风靡全球的老板与员工相处的101条游戏规则

Golden rules governing boss - employee relationship

老板欣赏的36种员工

员工应该改掉的19种不良习惯

老板处理好与员工关系的18种规则

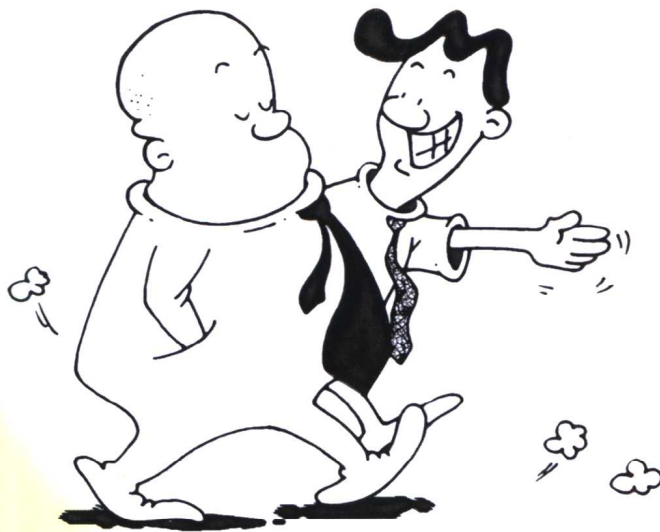
老板受员工欢迎的12种做法

员工处理好与老板关系的16种方法

(图文版)

老板欣赏这种人

◆ 刘大维 编著 ◆



The type of employee that bosses like most

新华出版社

老板欣赏这种人

刘大维 编著



新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

老板欣赏这种人/刘大维编著. - 北京:新华出版社,
2004.5

ISBN 7-5011-6555-6

I. 老… II. 刘… III. 企业管理-劳动力资源-资源管理
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 006510 号

老板欣赏这种人

刘大维 编著

*

新华出版社出版发行

(北京石景山区京原路8号 邮编:100043)

新华书店经销

北京诚锐文化发展有限责任公司照排

三河印务有限公司印刷

*

850×1168 毫米 24 开本 11.25 印张 150 千字

2004 年 5 月第一版 2004 年 5 月北京第一次印刷

ISBN 7-5011-6555-6/F·946 定价:22.80 元

前言

目前,很多企业都存在着人力资源管理方面的问题,一方面,老板感觉难,为找不到适合他们需要的人才;另一方面,打工者更难,为他们时常感觉到的不公平,为他们所受到的压力,为那些缺乏兴趣和乐趣的工作。从压力日趋增大的就业形势来说看,老板在与员工的关系中处于优势地位,但老板如果不把自己的优势建立在最大程度地发挥员工潜力的基础上,将难以持久。员工如果不能随着越来越广阔的个人发展空间和蒸蒸日上的发展形势一同进步,那就有愧于自己的美好年华和这个伟大的时代了。

我从1998年开始加入诺基亚(中国)投资有限公司,从事人力资源管理工
作,主要负责员工的招聘、业绩管理和员工发展等工作,对人力资源管理有一定的心得体会。我认为,那些想改变自己状况的员工,可以从以下几个方面入手:

1. 把老板当作第一顾客——得老板者得舞台,没业绩者没地位

“把老板当作第一顾客”,这是汪中求先生在《营销人的自我营销》中针对营销人而言的,但我觉得适用于整个员工,是员工在企业中谋求发展的一种策略。得老板才能得到更大的发展空间,才能得到施展才华的舞台。但员工要想在企业中长久立足,必须用业绩说话。

2. 活在当下——把当下的事情当作最重要的、最值得做的事情

这是一种值得推崇的享受人生的生活态度,也是一种真正创造价值的工作态度。很多打工者,尤其是刚从学校毕业参加工作的大学生,对自己的期望值很高,认为眼前所得到的远没有满足自己的需要,总觉得还有更好的东西在等

着自己,因而不把眼下的事情当回事,心不在焉,敷衍塞责,结果大好时光白白溜走,自己没有得到什么收获。

3. 脚踏实地——今天是明天的台阶,是在为明天铺路

这是一种谋求长远发展的人生策略。老子说:“企者不立,跨者不行”,即踮着脚尖是站立不稳的,跨大步前进的人是行不久远的,必须脚踏实地,一步一个脚印地前进,才能善终如始,实现自己立下的目标。

4. 以小见大——做事不贪大,做人不计小

这是一种做事兼做人的态度,也是一种成功的策略。“天下难事,必作于易;天下大事,必作于细。”工作中,没有一件小事小到不值得去做;没有一个细节,细到应该被忽略。如果你轻视小事,忽略细节,那么,随之一同被忽略的,肯定还有你的责任心。其结果,在做事上,必定是你的工作不完满;在做人上,是你人格的一个“微瑕”。“小中见大”、“寓伟大与平凡之中”,是一个想成就大事的人必须践行的人生格言。

现在社会正处于转型期,在可预见的时间之内,还会有很大的变化,而且变化还会很快,但无论社会如何变化,只要你做到了以上几点,不论你在什么地方工作,你都会立得住、行得稳、走得远,都会有所成就。

本书采取管理寓言、小故事的形式,分别从不同的侧面、不同的角度,以员工为主线,对员工、老板如何做以及如何处理相互之间的关系做了说明,并配备了相应的插图,以增添读书的乐趣,希望大家喜欢。

刘大维

2004年3月于北京

目 录

CONTENTS

第一部分 老板欣赏这种人

——老板欣赏的 36 种员工

金无足赤,人无完人。作为员工,你只要不断追求完美,使自己具备更多的优秀品质,你就会得到老板的赏识。



1. 心中有成长目标的员工 /2
2. 能够帮助同事的员工 /4
3. 敢于尝试的员工 /6
4. 善于合作的人 /8
5. 善于适应环境的人 /10
6. 虚心学习的人 /12
7. 办公室里的明星 /14
8. 脚踏实地的员工 /16
9. 重视细节,把小事做细的员工 /18
10. 自我期望值高的人 /20
11. 善于自我调节的人 /22

12. 心态积极的人 /24
13. 心有定性,能远离诱惑的员工 /26
14. 处处为公司着想的员工 /28
15. 知道感恩的员工 /30
16. 善于平息纷争的员工 /32
17. 在工作中融入自己梦想的员工 /34
18. 懂得适时沉默的员工 /36
19. 有创新精神的员工 /38
20. 敢于面对失败的员工 /40
21. 踏实肯干的员工 /42
22. 诚实的员工 /44
23. 勇于承认错误的人 /46
24. 能完成 100% 就绝不只做 99% 的员工 /48
25. 办公桌整洁明快的员工 /50
26. 能增加工作内容的员工 /52
27. 善于从失误中获得成功机会的员工 /54
28. 有自制力的员工 /56
29. 自信的人 /59
30. 勇于接受挑战、承担高难度任务的人 /62
31. 对公司忠诚的员工 /65
32. 善于与老板沟通的员工 /68
33. 职场北极熊 /71

- 34. 能主动为别人铺路的员工 /74
- 35. 能发现工作意义的员工 /77
- 36. 讲原则的员工 /80

第二部分 老板不满这种人

——员工应该改掉的 19 种不良习惯

老板不会无缘无故地喜欢一个人,也不会无缘无故地讨厌一个人。员工如果知道或感觉到老板对自己不满意,那么最好先从自己的工作态度和业绩上找原因。



- 1. 只顾眼前利益的人 /84
- 2. 办事拖拖拉拉的员工 /86
- 3. 嫉妒别人的人 /88
- 4. 口是心非、口蜜腹剑的人 /90
- 5. 目空一切、狂妄自大的员工 /92
- 6. 私心自用、爱占便宜的员工 /94
- 7. 一味模仿的员工 /96
- 8. 背后搞小动作的员工 /98
- 9. 怕吃亏的员工 /100
- 10. 怕吃苦的员工 /102
- 11. 动不动就辞职、跳槽的员工 /104

- 12. 自我设限的员工 /106
- 13. 这山望着那山高的人 /108
- 14. 不知道挖掘自身潜力的人 /110
- 15. 贪得无厌的人 /112
- 16. 不善于思考的人 /114
- 17. 思维模式僵化的人 /116
- 18. 左顾右盼、犹豫不决的人 /118
- 19. 对工作牢骚满腹总以为怀才不遇的员工 /120

第三部分 老板如何处理与员工的关系

——老板处理好与员工关系的 18 种规则

错误出自于细节,成功取决于系统。如果系统错误,老板无论如何做,也理不顺与员工之间的关系。



- 1. 遵守“豪猪法则” /124
- 2. 运用好“热炉法则” /126
- 3. 设立激励制度 /128
- 4. 让员工觉得是在为自己工作 /130
- 5. 最大程度地满足员工的需求 /132
- 6. 统一管理标准 /134

7. 创造合作双赢的气氛 /136
8. 不要根据外表来判断人 /138
9. 善于倾听,了解真相 /140
10. 善于最大程度地发挥每个员工的优势 /142
11. 在公司中创造一种竞争的机制和气氛 /144
12. 公平对待每一位员工 /146
13. 懂得如何调动员工的积极性 /148
14. 培养员工的使命感 /150
15. 建立与员工的命运共同体 /152
16. 改善员工的工作环境 /154
17. 让员工有发表意见、发泄不满的渠道 /156
18. 把人才用到正确的地方 /158

第四部分 员工喜欢这样的老板

——老板受员工欢迎的 12 种做法

只关心业绩的老板,可能不大在乎员工对自己的评价如何,但是老板如果不把企业建立在最大程度地发挥员工潜力的基础上,是很难持久的,而员工对老板的喜欢程度,就是员工工作积极性的衡量尺度之一。

-
1. 关心下属的老板 /162



2. 能抓住薄弱环节、提高整体
工作效益的老板 /164
3. 有透明度的老板 /166
4. 善于抓住问题本质的老板 /168
5. 面带微笑的老板 /170
6. 能让人看到希望、让人心情愉快
的老板 /172
7. 在工作效率和质量上较劲,而不是
在工资单上计较的老板 /174
8. 弄清事情真相后再做决定的老板 /176
9. 尊重自己的老板 /178
10. 能公平对待自己的老板 /180
11. 能为员工创造轻松工作环境的老板 /182
12. 能理解自己的老板 /184

第五部分 员工如何处理与老板的关系

——员工处理好与老板关系的 16 种方法

把老板当作第一顾客——得老板者得舞台,没业绩者没地位。员工要处理好与老板之间的关系。

-
1. 接受与老板事实上的不平等状态 /188



2. 把老板当作第一顾客 /190
3. 把工作当作磨练意志、召唤
成功的场所 /192
4. 求人不如求己 /194
5. 员工要根据能力为自己定位 /196
6. 重要的是能力、业绩而不是学历等别的东西 /198
7. 把改变自己、适应公司的需要作为解决问题
的办法 /200
8. 不要为报复而让自己的心灵套上绳索 /202
9. 用业绩书写简历 /204
10. 不要自认为聪明 /206
11. 埋头工作,总有人会注意到你的 /208
12. 永远让老板先说话 /210
13. 学会在 10 分钟之内表现自己的优点 /212
14. 不要以为老板好当 /214
15. 善于理解上司的意图 /216
16. 不只为薪水而工作 /218

附录一 提高员工素质的 12 种方法

附录二 世界著名大企业的人力资源管理

1. 摩托罗拉

——员工脖子上的尊严卡 /225

- 2. 3M 公司
 - 培养创新斗士 /227
- 3. 微软公司
 - 比尔·盖茨认为最佳雇员应有的十大素质 /229
- 4. 通用电气公司
 - 四项管理原则 /230
- 5. IBM 公司
 - 入门的 6 项基本条件 /232
- 6. 西门子
 - 考察知识只用 5 分钟 /234
- 7. 思科公司
 - 平等精神 /237
- 8. 肯德基
 - 以人为核心的管理机制 /239
- 9. 爱立信
 - 按职务划分来培训员工 /243
- 10. 贝塔斯曼
 - 给员工充分的自由 /245
- 11. 瓦莱罗能源公司
 - 让员工感到不只为公司而是为事业工作 /247
- 12. 第一资本金融公司
 - 通过公司内部推荐招聘员工 /248
- 13. 高盛投资公司
 - 员工把跳槽到竞争对手那里看作是降级 /249
- 14. 松下公司
 - 员工管理 21 条 /250

第一部分

老板欣赏这种人

——老板欣赏的 36 种员工

得老板者得舞台，没业绩者没地位。

让人欣赏很难，让老板欣赏更难。本部分的内容告诉你赢得老板欣赏的方法和途径。



1. 心中有成长目标的员工

当巴纳斯第一次来到爱迪生的办公室时，他的衣着褴褛不堪，惹得职员们一阵嘲笑，尤其当他表明要做爱迪生的合伙人时，大家笑得更厉害了。除了他自己，没有人相信他会成为爱迪生的商业伙伴。

巴纳斯在爱迪生那儿做了数年的设备清洁工和维修工，薪水少得可怜。直到有一天他听到爱迪生的销售人员在嘲笑一件最新发明品——口述记录机。他们认为这个东西一定卖不出去；为什么不用秘书而要用机器？这时巴纳斯站出来说道：“我可以把它卖出去！”从此，他便得到这份销售工作。

巴纳斯以勤杂工的薪水，花了一个月时间跑遍了整个纽约城。一个月之后，他卖了7部机器。当他抱着拟好的全美销售计划回到爱迪生的办公室时，爱迪生便接受他成为口述记录机合伙人。爱迪生有数千位员工为他工作，但只有巴纳斯成了他的合伙人，也是爱迪生惟一的合伙人。

老板
欣赏

这

种

人



白

据成功学创始人希尔估计，每100人中有98人不满他们的现状，但他们又不知道如何改变，原因在于他们没有一个非常明确的目标。设立目标的主要作用在于把自己从对现状的不满意中摆脱出来，并在心中产生一种力量，激励我们前进。在公司里，老板也希望员工有与公司发展方向一致的成长目标。





老板喜欢心中有成长目标且**与**公司发展方向一致的**员工**。

2. 能够帮助同事的员工

在一场激烈的战斗中，上尉忽然发现一架敌机向阵地俯冲下来。照常理，发现敌机俯冲时要毫不犹豫地卧倒。可上尉并没有立刻卧倒，他发现离他四五米远处有一个小战士还站在那儿。他顾不上多想，一个鱼跃飞身将小战士紧紧地压在了身下。此时一声巨响，飞溅起来的泥土纷纷落在他们的身上。

上尉拍拍身上的尘土，回头一看，顿时惊呆了：刚才自己所在的那个位置被炸成了一个坑。



故事中的小战士是幸运的，但更加幸运的是故事中的上尉，因为他在帮助别人的同时也帮助了自己！

在日常工作和生活中，一个人肯定会遇到各种各样的困难，但我们应该记住：搬开别人脚下的绊脚石，有时恰恰是为自己铺路——帮助同事即是帮助自己。

老板
欣赏
——这
种
人

