

中国**8000**万优秀员工
最实用的成功准则训练第一书

主动执行

成功做一名优秀员工的行为准则

员工是企业的生存之本，是企业价值的创造者，因此针对员工的有关研究课题日益更新。有些企业不惜花费重金，聘请人事管理专家做指导，请人事咨询公司参与管理等。然而，并非每个公司都有条件来做这些工作，即便有条件的企业，未必能够因此而使员工的工作状态发生彻底的改观，也未必会因此而培养出优秀的员工。实际上，优秀员工主要是通过激发其工作积极性，让其主动地执行工作而造就出来的。

ZHUDONG

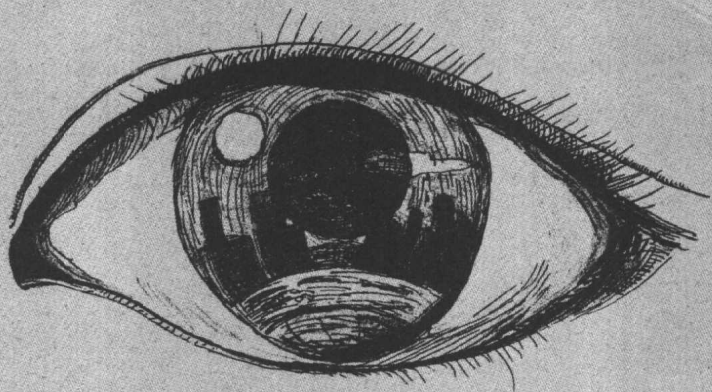
晓敏 著

ZHIXING

把自己
激励成超人的
法宝

Z H U D O N G Z H I X I N G

中国纺织出版社



主动执行

——成功做一名优秀员工的行为准则

晓敏 主编



中国纺织出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

主动执行——成功做一名优秀员工的行为准则/晓敏主编.

—北京: 中国纺织出版社, 2004. 7

ISBN 7-5064-2954-3/B·0086

I. 主… II. 晓… III. 企业-职工-工作方法 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 032114 号

责任编辑: 李秀英

特约编辑: 胡成洁

插图: 白金 董平 张夕远

责任印制: 刘强

中国纺织出版社出版发行

地址: 北京东直门南大街 6 号 邮政编码: 100027

电话: 010-64160816 传真: 010-64168226

<http://www.c-textilep.com>

E-mail: faxing@c-textilep.com

北京云浩印刷有限责任公司印刷 各地新华书店经销

2004 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

开本: 880×1230 1/32 印张: 8.25

字数: 120 千字 印数: 1—5000 定价: 18.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社市场营销部调换

员工是企业的生存之本，是企业价值的创造者，因此针对员工的有关研究课题日益更新，有些企业不惜花费重金来聘请人事管理专家做指导，请人事咨询公司参与管理等。然而，并非每个公司都有条件来做这些工作，即便有条件的企业，未必能够因此而使员工的工作状态发生彻底的改观，也未必会因此而培养出优秀的员工。实际上，优秀员工主要是通过激发其工作积极性，让其主动地执行工作而造就出来的。

本书主要从一个员工应该面对的四个主要方面（公司、自己、事业、老板）入手，提出一些建设性的意见，每一小节均阐述了一个针对性的建议，为有志于创造一番业绩的员工指明一条通路。只要每位员工抱定一种积极主动的行事态度，忠于事业、忠于公司，努力使自己成为一名优秀的员工，其职业生涯就会一片光明。

主 编：晓 敏

编委成员：李晨阳 马昌盛 司稳玲 芦 鑫

张志玲 王全成 白燕琴 刘 洋

赵拥军 王全生



C O N T E N T S

序 言：设计完美的职业生涯蓝图 /1

老板心声：哪类员工最受单位欢迎 /3

第一篇 面对公司：培养高度敬业的精神

1.1 尽职尽责是人的基本使命 /9

1.2 力争在同事中脱颖而出 /16

1.3 勿以事小而不为 /26

1.4 心态：我能为公司做什么 /31

1.5 脱颖而出获得重用 /36

1.6 高效完成本职工作 /44

1.7 化不满情绪为进步的动力 /52

1.8 获取高薪不是梦 /56

第二篇 面对自己：培养充满自信的心理

2.1 诚信是人生的一大资本 /69

2.2 目标明确有助于培养积极的心态 /75

2.3 只有自己可以主宰自己的心境 /80

2.4 自律造就成功的你 /84

2.5 每天都安排一张优先表 /89



C O N T E N T S

- 2.6 战胜最大的敌人——自己 /94
- 2.7 提高个人竞争力的奥秘 /103
- 2.8 自信心理的培养 /110
- 2.9 克服拖拖拉拉的恶习 /114
- 2.10 心存抱怨只会阻碍自己的发展 /119
- 2.11 敢于构想美好的未来蓝图 /124

第三篇 面对事业：养成忠贞勤奋的习惯

- 3.1 只有工作才是快乐的 /133
- 3.2 工作必须服务于目标 /135
- 3.3 付出总有回报 /138
- 3.4 做立即执行计划的能手 /142
- 3.5 懂得细分工作的益处 /145
- 3.6 培养良好的工作习惯 /149
- 3.7 力争消除所有不良习惯 /153
- 3.8 无可挑剔地对待工作 /159
- 3.9 不可把薪水看作工作的目标 /165
- 3.10 克服追求成功中的不良心态 /174
- 3.11 勤奋是获得成功的必经之路 /179



C O N T E N T S

第四篇 面对老板：树立正直诚实的形象

4.1 留下良好的第一印象	/187
4.2 同情与理解老板	/196
4.3 老板是你最好的学习对象	/202
4.4 善于欣赏自己的老板	/205
4.5 适度赞美的运用	/209
4.6 老板的教诲并非理所当然	/213
4.7 博取老板的信任	/215
4.8 换工作多数是出于一时冲动	/223
4.9 没有必要心存抱怨	/230
4.10 报复的代价太高了	/233
4.11 经得起考验的忠诚才会获得成功	/236
4.12 只有让自己优秀才会变得不可替代	/242
4.13 与老板相处的十大黄金法则	/244
主要参考文献	/251
后记	/253

序言：设计完美的职业生涯蓝图

新世纪的钟声震醒了众多沉睡的企业老板，也震醒了众多忙碌的员工，与此同时职场也发生了翻天覆地的变化。对老板而言，“以人为本”的管理原则已经成为目前最乐于接受的理念。众多员工也为此而感到兴奋，但在兴奋之余，冷静地思考，却发现自己正处在一种竞争异常激烈的环境之中。

职场环境的变化，促使员工不得不努力寻找属于自己的“奶酪”，设计自己的职业发展蓝图，并为之不断地努力。然而，一些员工却迷失了方向，整日觉得不得志，总会认为老板过于苛刻、同事过于狡诈、朋友过于冷漠……始终不会在自己身上找原因，其实，一切都应归咎于自己。殊不知，哲学辩证法的思想一向都是推崇“内因决定外因”的。

有跳槽族认为，他们在企业中工作只是在出卖自己的苦力，因此，他们对工作毫不珍惜，甚至会有得过且过的想法。殊不知，人性的解放、自我价值的实现与主动性、敬业、忠诚是相辅相

成、互为因果的。绝大多数人都在某一工作岗位上认真地工作着，他们全身心地投入到自己的事业中，尽职尽责。企业要想发展，其员工的主动性、责任感和忠诚是至关重要的，因此，能够“把信送给加西亚”的人也就成为了最受老板器重的人才。

人类社会最基本的行为是互惠的交换，投入才会有回报、忠诚才会换来信任、主动执行才会有所创新。本书为众多迷失于职业途中的员工指点迷津，探讨了员工应该如何面对公司、面对自己、面对事业、面对老板，才会取得成功，并从中深刻透析了作为一名员工应该具备的基本素质。

面对变化繁杂的环境，本书从新颖、实用的角度出发，为众多奋斗在工作岗位中的员工提供了最前沿的工作思想指导，建议广大员工在职业生涯中，善于主动执行，积极地面对一切。

希望此书能为您的职业生涯设计出美好的蓝图。

晓敏 (lyserwang @sohu.com)

2004 年 4 月 17 日

老板心声：哪类员工最受单位欢迎

什么样的员工最受欢迎呢？有才无德者，老板会远而避之，因为将之放于身边，犹如一颗定时炸弹，需要时刻提防；有德而能力一般者，只能从事一般性的工作，如果委以重任，则可能干不出任何成绩；惟有既有才干又忠心的人，才能够独当一面，为老板分担一部分压力，并且不用担心会发生任何变故。

现代企业内部分工明确，无论规模大小，皆“五脏”俱全。人们为了增进企业的利益，促使企业发展而分工合作。每一个员工都要积极主动地承担促进企业发展的责任，因为员工的利益和企业的利益密不可分，只有企业的利润增加才是老板和员工利益的保障。基于对获利因素的考虑，老板们希望每位员工都能独当一面，有效地执行各自的工作任务。如果有任何一名职员不称职，都会影响到公司的正常运作，甚至会出现“千里之堤，溃于蚁穴”的现象。

一个成功的老板背后，必定有一群默默无闻的员工，如果没有这些能干的员工支撑，根本无

法成就辉煌的事业。这也正是众多老板不惜重金聘用高级人才的根本原因。这也意味着员工不仅要具备超人的才能，并且还要适合职务的要求。如果员工的才能与所任的职位不合适，那么无异于浪费公司的财力、物力，同时也是在埋没人才。

随着工作环境的变化，员工的工作内容和职责也应当相应地不断变化，这也是众多老板所最关心的问题。鉴于此，多数老板都喜欢如下类型的员工：

第一，勤于思考且头脑清晰的员工。

老板们希望员工尽量发挥个人的主观能动性，而不是事无巨细一律依靠老板发号施令。那些聪明的员工往往能够掌握这一点，他们认真地聆听老板的话，了解老板的期望，明确公司的发展目标，掌握老板的指令，运用自身的智慧与才干，做得比老板期望的更好。

第二，热爱本职工作，时刻保持乐观进取工作态度

的员工。

一个好老板能指给员工一条通往成功的坦

老板心声：哪类员工最受单位欢迎

途，并在其快要跌倒时扶一把，但是老板无法帮助员工一直走向成功。因此，自信就成为了员工自己走向成功的根本途径，也是众多老板所期望的，老板无法接受循规蹈矩地按照命令行动的“应声虫”、“跟屁虫”。只有乐观积极地工作者才会受到老板的器重。

第三，有锲而不舍、开拓创新的毅力和精神的员工。

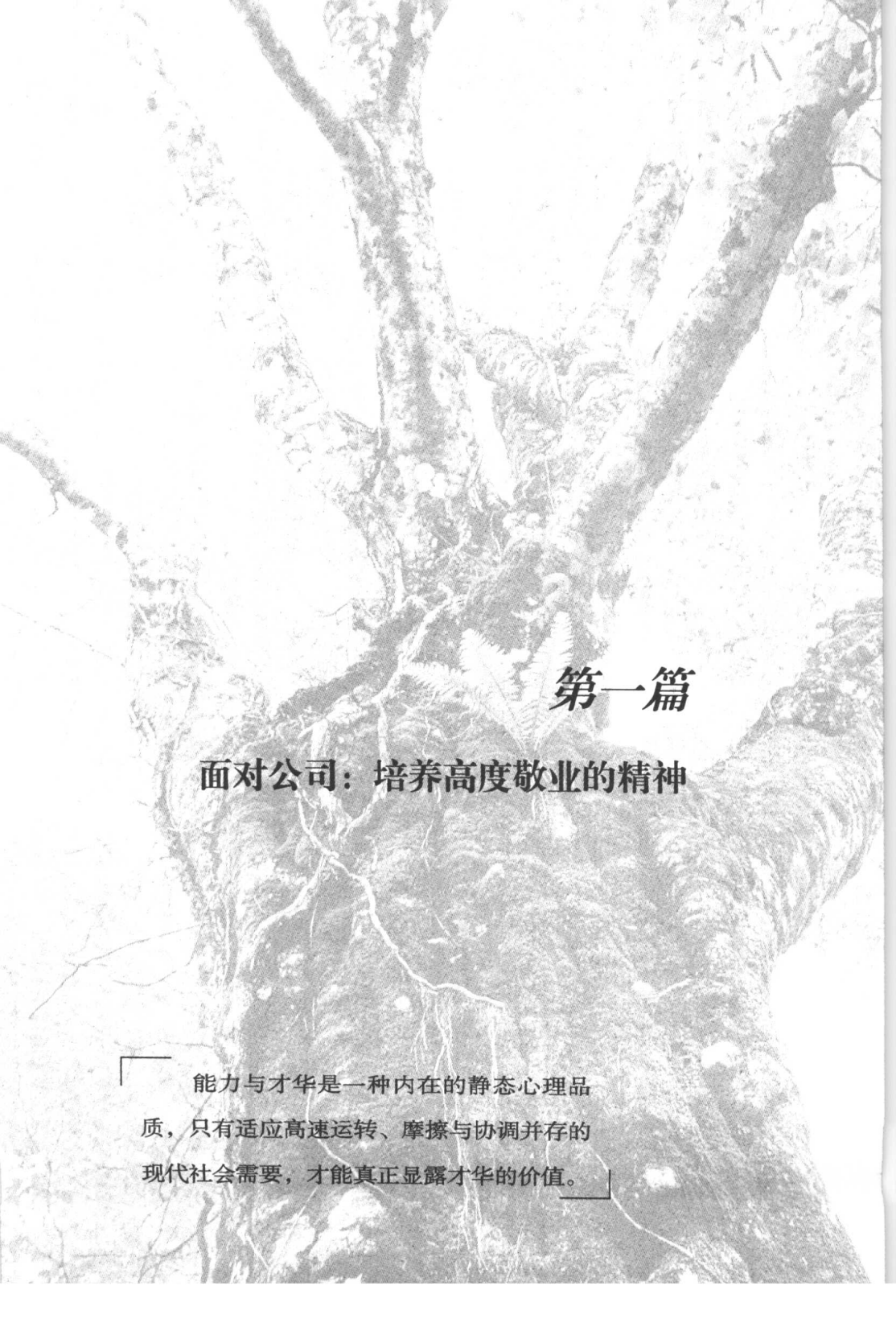
职场如战场，既然有战争，就不可能没有血腥，优胜劣汰的生物进化理论在现代职场中同样适用。锲而不舍是一种执著，是一种不达成功誓不罢休的毅力。做任何事都不可能一蹴而就、一帆风顺，如果没有锲而不舍的勇气、开拓创新的精神，在现代职场中只能惨遭淘汰。

据美国著名的管理咨询公司奥恩咨询公司（Aon Consulting）的调查结果，老板不喜欢的员工往往具有以下特点：

1. 不良的工作习惯。
2. 漠视工作质量。

3. 在人际交往上花费过多时间和精力。
4. 工作缺乏主动性。
5. 沟通技巧很糟糕。
6. 不能被依靠。
7. 不愿意从事超出自己工作范围的事情。

总之，在人本管理的时代，人才的地位在
不断上升，老板对人才尤为重视，但同时也变得十
分“挑剔”，老板真正喜欢的是那些能够有效地
执行自己所交代任务的员工。



第一篇

面对公司：培养高度敬业的精神

能力与才华是一种内在的静态心理品质，只有适应高速运转、摩擦与协调并存的现代社会需要，才能真正显露才华的价值。

一个人要选择一项自己所热爱的事
业，并全身心地投入，真正做到爱一行、
干一行，才能真正掌握自己的命运。

1.1 尽职尽责是人的基本使命

一、职业是人的使命所在

如果把工作当成谋求生计的一种手段，参加工作的目的仅仅是为了生计，就会让人把敬业看成是一种极其愚蠢的行为，是老板为了剥削员工而推行的一个策略号召。事实上，如果我们能够转变一下思维，将敬业变成一种习惯的话，必将能够从中获得更多的知识，积累丰富的经验。在全身心地投入工作的过程中，必定能找到快乐。

所谓敬业就是敬重自己的工作，其具体表现在认真负责、一丝不苟、善始善终等职业道德，其中糅合了一种使命感和道德责任感。敬业精神在当今社会里成为了一种最基本的为人之道，同时也是成就事业的重要条件。任何一家想在竞争中获胜的公司都会想方设法让每个员工树立敬业精神。没有兢兢业业的员工就无法为顾客提供高品质的服务和高质量的产品。

不过，不管从事什么行业，不管在什么地方，我们总能遇到一些投机取巧、逃避责任之人，他们不仅缺乏