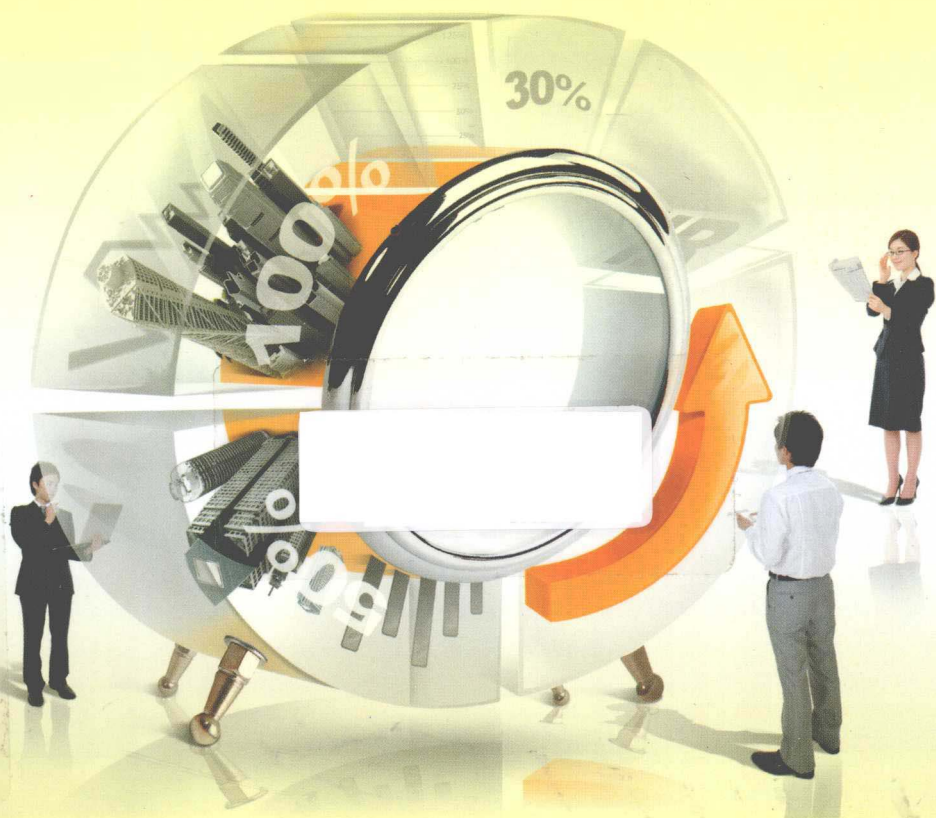


员工与企业

主编 邹明礼



 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

员 工 与 企 业

邹明礼 主 编

吴 玥 副主编

 北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 简 介

本书根据求职心理发展需求和员工职业生涯设计需求,依托作者40年的企业经营管理经验和近几年的大学授课体会编写而成。主要内容包括员工和企业的关系、企业的相关知识、员工的权利和义务、优秀员工的标准以及对企业新员工的忠告。每讲都附有生动案例,以期让读者从中得到启发。

这是一本既纵横千里,含义高远,又着眼实际、贴近生活,对年轻人走好人生第一步是非常有帮助的指导书。本书可作为企业培训教材也可作高等院校各个专业的通识教育课教材。

版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

员工与企业/邹明礼主编. —北京:北京理工大学出版社, 2012. 8

ISBN 978 - 7 - 5640 - 6442 - 6

I. ①员… II. ①邹… III. ①企业 - 职工 - 修养 - 高等学校 - 教材
IV. ①F272. 92

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第180176号

出版发行/北京理工大学出版社

社 址/北京市海淀区中关村南大街5号

邮 编/100081

电 话/(010)68914775(办公室) 68944990(批销中心) 68911084(读者服务部)

网 址/[http://www. bitpress. com. cn](http://www.bitpress.com.cn)

经 销/全国各地新华书店

印 刷/北京正合鼎业印刷技术有限公司

开 本/710毫米×1000毫米 1/16

印 张/16

字 数/298千字

版 次/2012年8月第1版 2012年8月第1次印刷

责任编辑/廖宏欢

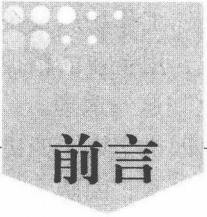
印 数/1~1500册

责任校对/周瑞红

定 价/42.00元

责任印制/王美丽

图书出现印装质量问题,本社负责调换



前言

大学生毕业后到企业（公司）去做一名员工是当今社会就业的主流渠道之一，这一点在将来的一段时间也未必能改变。究其原因，既有个人生存、发展的需要，也有社会的需要。不管怎么说，到企业干，是你自己的选择。

俗话说“既来之，则安之”。要想“安之”，就要知己知彼。既要清楚自己需要什么、目标是什么，又要清楚企业需要什么，自己如何做才能满足企业的要求和实现自己的追求。实际上，工作的质量决定生活的质量，员工在为企业良好服务和积极贡献的同时，也获得了应有的“人生价值”。

遗憾的是，许多大学毕业生缺乏职业生涯规划，而是怀着“走一步、算一步”的心态，到头来，时间流逝了，业绩平平，甚至搞乱了自己的心态。然而，从成功学上看，每个人都有着巨大的潜能，每个人都可以成功，更何况是大学毕业生呢？

基于上述现实，本书作者依托 40 年的企业工作经验和近几年的大学授课体会，于 2008 年在国内高校率先开设了《员工和企业》通识教育课程，希望同学们在了解企业、认知企业的基础上，能够感悟到企业最需要的是争创一流业绩的员工，“打造优秀员工队伍”是竞争时代企业生存和发展的当务之急。员工主动提高自身的综合素质，也就是打造个人美好的未来。

课程开设后取得了意想不到的效果，许多没有选到课的同学都来旁听，这是过去没有过的现象。大家说：这门课既有企业知识介绍，又包含人生哲理，既有利于校企对接，又指导了职业生涯规划。一些毕业且工作了的同学在信中感慨地说：在学校学的很多课程都淡忘了，但《员工和企业》这门课程伴随着我们每一天。

为了使更多同学受益，这次成书是在过去的讲稿基础上做了整理和完善。愿本书能成为同学们的良师益友，帮助你铸造自己完美的职业人生。

本书共十六讲，内容包括五个部分：

第一讲论述了员工和企业的关系。大学毕业后到企业去做一名员工，应该是不错的选择；身处职场的你要有大局观，明白自己和企业的亲密关系。这一点，对学生的成长和进步非常重要。

第二讲和第三讲介绍了企业的基本知识。包括：企业的类型、组织、制度、

价值链、工作场所及企业文化的概念、建设等。了解企业的目的是要认同企业的价值观，用企业的精神指导自己的行为，懂得“只有优秀的员工，才能打造优秀的企业”这一道理。

第四讲至第十四讲阐述了优秀员工的十条标准：激情、敬业、品德、责任、服从、忠诚、团队、创新、人际关系和感恩的心态。一名员工最渴望的莫过于在企业中做得出色，受欢迎，工资和职位不断有攀升，而“做最优秀的员工”就能实现你的人生抱负和人生价值。

第十五讲针对新员工提出几点忠告。人生道路虽然漫长，但关键的路只有几步，走好“做新员工”这一步至关重要。方向对了，成功才有希望。

第十六讲介绍了员工的权利和义务。权利和义务是一对相互联系的整体，既有法律的规定，又有道德的约束。“员工”和“企业”都要维护以人为本的理念，才能共同发展。

本书的特点是：

(1) 紧扣高素质应用型人才培养目标，选材内容新颖、实用。将企业的相关知识和员工的成才结合在一起，既适合大学生毕业求职的需求，又能满足新员工职业生涯规划的需求。

(2) 注重互动，每节课都以“讨论题”开头，鼓励同学从多个角度进行探讨，并引入主题。每讲课后都有小结和思考题，便于读者联系实际学习。

(3) 心贴心地阐述了人生哲理、优秀员工的风采，深入浅出，易读易懂，理想的可操作性强，“做优秀的员工”离我们并不遥远。

(4) 材料丰富，案例生动，避免了空洞的理论说教，引人入胜。以期让读者从正、反两方面的实例中得到启发。

(5) 配套服务完善，共促提高。提供完备的PPT课件、教学交流等服务。

一座大厦能够百年屹立不倒，并不是因为它的高层建造得多么坚固，而恰恰是它的基底坚不可摧。大学毕业生能够认同企业、明白企业在你职业生涯发展中的重要作用，能以优秀员工标准对待工作，就有了坚实的基础，就会觉得工作是一首诗，是一曲歌，无比轻快、欢畅、美好。这一刻，成功将近在咫尺。

本书在写作过程中参考了大量的书籍和文章，使其内容更加丰富、充实，诚对各位作者表示感谢与敬意。

青岛滨海学院韩方希校长、刘连新副校长、教务处德铁婴处长和机电学院翟明戈院长对本书的修订和出版给了许多关注与帮助，在此表示衷心感谢！

编者



目录

引 言	(1)
第一讲 员工与企业的关系	(4)
一、企业是员工成功的平台	(4)
二、优秀员工是企业的宝中宝	(8)
三、双赢思维	(12)
第二讲 了解企业、理解企业	(16)
一、企业的概念	(17)
二、企业的类型	(20)
三、现代企业制度	(22)
四、现代企业组织	(24)
五、企业价值链	(28)
六、工作场所	(29)
七、充分了解自己的职务	(30)
第三讲 企业文化	(37)
一、企业文化的概念	(38)
二、企业文化的观念误区	(42)
三、企业文化的建设	(44)
四、企业文化的发展动向	(49)
第四讲 点燃工作的激情之火	(56)
一、选择自己的工作态度	(58)
二、感情、热情、激情	(61)
三、让自己激情飞扬	(62)
四、奋斗拼搏的日子正是追求幸福的过程	(66)
第五讲 时代需要敬业精神	(72)
一、“敬业”就是勤业、爱业	(73)

二、敬业的最大受益者是自己	(77)
三、敬业的人认为工作之中无小事	(79)
第六讲 品德意识	(88)
一、品德是员工生存和发展的生命线	(88)
二、恪守职业道德	(92)
三、一切建立在诚信上	(96)
第七讲 工作就意味着责任	(101)
一、责任意识会使你的工作更出色	(102)
二、请勿推卸责任	(107)
第八讲 服从是一种智慧	(113)
一、完美工作始于服从	(115)
二、理解你的上级	(119)
三、服从也有技巧	(120)
四、一个反面的启示：于志安的教训	(122)
第九讲 忠诚胜于能力	(128)
一、忠诚是员工的无形资产	(130)
二、忠诚不是愚忠	(134)
三、一切责任都来源于忠诚	(135)
四、忠诚——升迁的捷径	(138)
第十讲 追求共同的精神和目标	(142)
一、好员工要树立团队精神	(142)
二、与不同性格的同事配合默契	(146)
三、永远将团队利益置于个人追求之上	(149)
四、团队协作效率高	(150)
五、顾全大局甘当配角	(151)
第十一讲 创新性思维	(155)
一、创新是企业长盛不衰的法宝	(156)
二、用“心”才能创新	(157)
三、创新需要的思维	(159)
四、创新是一个员工增强自身竞争力的有效途径	(165)
第十二讲 建立良好的人际关系(一)	(170)
一、正确认识职场的人际关系	(170)
二、如何与上司沟通	(173)

三、沟通技巧举例	(179)
第十三讲 建立良好的人际关系(二)	(186)
一、要谦虚做人,虚心求教	(187)
二、要善于沟通、交谈	(188)
三、要善于赞美别人	(189)
四、要宽容,善待同事	(190)
五、不要在背后说人长短	(191)
六、不要让同事丢面子	(192)
七、不要轻易批评别人	(193)
八、不要自以为是,容不下别人的批评建议	(193)
九、遵守办公室礼仪	(194)
十、广结善缘,与人和睦相处	(195)
第十四讲 要学会感恩	(199)
一、员工对企业要心存感激	(199)
二、用感激代替抱怨	(202)
三、因感恩而敬业	(203)
四、感恩是责任的源泉	(204)
五、感恩是一种卓越的能力	(206)
六、因感恩而快乐	(207)
第十五讲 怎样走好做新员工这一步	(212)
一、要从小做起	(213)
二、要不断充电	(214)
三、要学会服从	(216)
四、要爱岗敬业	(218)
五、要学会做人	(220)
第十六讲 员工权利与义务	(227)
一、员工的权利	(227)
二、员工的义务	(239)
课程总结	(244)
参考文献	(245)

引 言

讨论题 1：大学毕业后，你愿意做一个企业员工吗？

人生的路丰富多彩，你可以当公务员、教师、律师和医生，可以当军人、科学家、艺术家和自由职业者。

但是有一点是非常重要的，就是这个社会并不是你想干什么就能干什么的。如果你想当老板，有资本吗？你想当公务员，你必须能从残酷的竞争中脱颖而出；你想当作家和科学家，有当作家的才华和科学家的本事吗？而企业每年或时常在大量招工，这就是现实。希望是美好的，但必须切合实际，有可操作性。

应该说，你所处的环境、条件、加上你的爱好和兴趣等种种因素，决定你要先在企业干，先要当一名员工。这里不外乎三种情况：一是生存的需要，赚钱养家过日子。二是你对企业（公司）有兴趣，想在企业、公司好好发展。三是把公司当做学校，学业务学管理，提升自己的素质和本领，为下一步的发展做好准备。

一位在咖啡店当老总的企业家谈起了当年他走过的“成才之路”时说：“我14岁的时候，啥也不懂，就知道家里太穷，父母生我们几个，根本供不起我们上学。暑假时我就到咖啡厅打零工，挣一些学费和零花钱。谁知一干就干得十分出色，经理十分喜欢我，让我学习管理，给我正式的岗位，后来干脆不上学了，因为我被提拔当经理了，年薪好几万元。再后来，我积累了一笔资金，自己当老板，开起了咖啡店，有了自己的员工、自己的事业。我到咖啡店打工，直至当老板，完全是鬼使神差，是命运的安排。”

在这里，这位咖啡厅的老总最初为什么要当员工，是他一开始就有远大的理想和明确的目标吗？并不是。他首先要生存，在生存中逐步发展，在发展中思考和成熟，然后一步步确立自己的目标，一步步迈向成功。

讨论题 2：做企业员工能实现我的人生目标吗？

人生总有自己的追求，不同的员工有不同的追求。有的是为了挣钱；有的是来学习，长知识；有的是来求发展，想当经理、老板，亿万富翁。

其实，人生的追求往往是从低到高逐渐推进的，一般都要先满足“生理的需求”，即吃、穿、住等，然后向更高的“层次”迈进。其中“实现自我”就是人生的最高层次的理想和追求，是人生最高价值的体现。“追求人生价值”正是青年员工谈论得最多的一个话题。

什么是“人生价值”呢，“金钱多、名声大、地位高”就是“人生价值”大

吗？恐怕不全对。我认为，人生价值应当包括“社会价值”和“自身价值”两大部分。

所谓“社会价值”，就是对社会，对人类所做的贡献和服务。如袁隆平研究水稻杂交成功，对人类做出的巨大贡献。一个企业家合法经营，照章纳税，他办的企业越大，解决就业的人数越多，对社会的贡献越大，他的社会价值当然也越大。作为员工，努力将手中的事情办好，也具有社会价值。

所谓“自身价值”，就是社会和他人的评价和回报。李素丽被称为“中国最优秀的售票员”，这就是社会的评价。朴素的人生哲理告诉我们：为他人工作的同时，也是在为自己工作。人生离不开工作。工作不仅能挣到养家糊口的薪水；同时，困难的事务能锻炼我们的意志，新的任务能拓展我们的才能，与同事合作能培养我们的人格，与客户交流能训练我们的品性。从某种意义上来说，工作是为了自己。

作为一名青年员工，应该有远大的理想、美好的追求、明确的奋斗目标。在为社会良好服务和积极贡献的同时，也获得了应有的“人生价值”。如果说得更通俗一些，作为一名员工，最渴望的莫过于在企业中做得出色，受欢迎，受企业表彰并不断进步、晋升、薪水步步攀升。也就是说，从做优秀的员工开始，向经理、总裁、CEO 和百万富翁迈进，实现自己的人生抱负和人生价值。

讨论题 3：作为一名普通员工，怎样才能通向成功呢？

大学生正处在一个浪漫的艺术年代，充满着青春的憧憬，雄鹰高飞的壮志，追求成功，渴望成功，这是一种健康的积极的人生态度。

什么是成功呢？成功就是通过你的不懈努力和奋斗，实现了你的目标，成功应该是个多元化的概念。作为一名普通员工，怎样才能通向成功呢？要当经理、总裁、CEO 和亿万富翁，你应该怎样做呢？这是每个员工必须认真思考的问题。我给大家讲三个实例。

例 1：2010 年 8 月 6 日，在北京人民大会堂新闻厅，相机频闪，陕西某矿山工程有限公司以 190 万元中标，标的内容是“与巨人——史玉柱谈三个小时”。花费 190 万元谈 3 个小时，都聊了些什么？据报道：主要集中在企业自身发展和投资方向上。但期间有一个与企业发展无关的小问题：史玉柱有过什么理想，怎样理解成功？

史玉柱说：他当年最崇拜陈景润，所以拼命把数学学好，考入了浙大数学系；毕业时想的是分到一个好单位；分到统计局后的理想是当一个处长；到深圳后，目标又变为当一个企业家。史玉柱关于成功的答案是“干好目前的事业，树立稍高的目标，心平气和地努力得到它。”

例 2：二十多年前，有这样一个人，她以蓝领勤务人员的身份进了一家公司，开始时连打字都不会，她给自己定的最大目标：通过自己的努力成为公司的

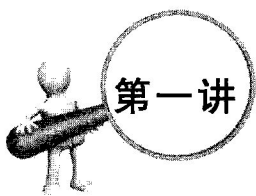
一名合格的销售人员。最终，她从一名不会打字的蓝领勤务做起，通过严格考试转入了专业销售队伍，历任大客户销售代表、销售经理、华南分公司总经理，并最终成为业界的传奇人物之一。这个人就是吴士宏，这家公司是蓝色巨人 IBM。

吴士宏离开 IBM 后，当过微软中国的总经理，也做过 TCL 公司的副总裁，目前正致力于公益事业。但其人生最辉煌的一页无疑是在 IBM 的这段经历。吴士宏被许多同事称为“见过的最有人格魅力的女人”。吴士宏最让人敬佩之处，正是她永远尊重自己目前的工作并努力做到最好的工作态度。

例 3：1986 年，中日两国决定合拍一部反映中国教育现状的电视短片，负责选演员的工作人员将一位正在念大学三年级的女生选为该短片的女主人公之一。说实话，这位念中戏表演专业的女生，身材还可以，可长相就太一般了，尤其是那两颗突出来的虎牙特别难看。剧组领导曾经想到要让她到口腔医院拔牙，后来因为担心影响开机时间而作罢。将近一个月的戏终于拍完了，她得到了 200 元的报酬。几乎没有多少人看过这部名为“暑假里的故事”的教育短片，更没有几个人知道她所扮演过的角色。但这次却成为这位大三女生演员生涯中最底部石头的打磨，使她第二年就进入电影“红高粱”剧组，从此一炮而红。她就是国际影坛上大红大紫的巨星巩俐。

“万丈高楼平地起”，从底部做起，从小小员工做起。任何名人、巨星都是从生活的最底部做起。做最优秀的员工，这是你成功的起点和必由之路。工作可以有差别，但工作态度不应该有差别。轻视自己工作的员工，他也很难真正尊重自己，很难把工作做得最好。一个人的人生目标将指引他的一生，一个员工的工作态度，将把他与其他员工分别开来。

锥在囊中，其锋芒迟早会让人感觉到！一个期待成功的人，应该从一个优秀员工做起！



员工与企业的关系

我常常听到一些职场中的人在抱怨，“又不是我的公司，我管那么多干嘛”，“干得再好也是给老板打工，还能有什么出息”，“没有我，公司哪能有今天”……有这样的想法，只因为你过于以自我为中心，过于强调自己的利益和价值，而忽略了企业对你的作用。

一、企业是员工成功的平台

1. 企业是你施展才华的舞台

(1) 企业资源充足

从经济学上看，企业资源主要有人力、财力、物力、技术、管理、信息 6 种。其中，人力是员工个人所具备的，另外 5 种基本上是企业具有的。每一个员工要想让自己的知识、才智得到发挥，就要借助这些企业资源。可以说，企业资源为员工施展个人才智提供了物质基础。

员工在企业，不管你是体力劳动者，还是脑力劳动者，只要你希望发挥出自己所具有的体力、知识、才智等，你都需要一定的物质基础。俗话说，“巧妇难为无米炊”，没有物质条件，再好的人力资源也转化不成工作成果。离开了物质条件，你就成了无本之木，无源之水。现代社会，分工越来越细，工作程序越来越复杂，社会所需要的产品或服务也越来越细，这对工作所需要的物质条件要求也越来越高，对知识、科技的要求也越来越高，而是否拥有最先进的设备、最尖端的技术，在一定领域决定了你的经济活动有没有竞争力。例如，在天文领域，能否走在天文学前列，在某种程度上取决于你是否具有最先进的望远镜。你是个生产工人，具有熟练的操作技术，如果没有先进的生产设备，你再怎么努力也难以生产出高质量的产品。你是个项目经理，找到一个非常有潜力的项目，如果没有一定量的资金和各种物质条件，你的项目也只能是纸上谈兵。

这些物质条件单靠个人力量是难以创造的，企业却能够在经营的过程中发挥集团优势，想方设法，通过多种渠道，把经济活动中所需要的各种物质条件集中地创造出来。正因为如此，你才可以坐在宽敞的办公室里，吹着空调、随便使用电脑、电话、打印机等；你可以在工作间里操控工作所需的各种设备、仪器等。难以想象，一个没有织布机的女工怎样织出精良的布匹，一个没有操作台和工具的医生如何做手术。这些条件，都是企业提供的，在发展中一步步积累起来的。企业还总是根据经济的发展，随时进行着通盘考虑，不断地调配着发展中所需要的资源，就是为了员工能够更高效地工作，更好地挖掘出个人的潜能，努力让每个人的价值最大化。

（2）协作伙伴众多

在现代的社会经济中，一个产业链是由非常多的环节组成的。你的工作往往只是这条产业链上非常小的一部分。而把那么多处在同一条产业链上的人组织在一起，不是谁都可以办到的，这需要庞大的财力、良好的组织管理，而企业可以给你提供这些合作伙伴。

你的工作除了要和同部门的人协作，还要和不同部门的人协作。例如，你做的是产品研发，研发什么产品，新产品该具有什么特点，你得有市场部的销售数据，你得知道什么产品是市场热销的，通过和市场部同事的沟通，你会更清楚产品设计上的特点。企业不仅能把这些人集中到一起，还通过科学有效的管理，让大家按照合理的方式组成有机体，有力地促进员工之间的工作协作。

不仅如此，企业提供给你的合作伙伴，甚至远远地超出了企业这个有形的范畴。你在工作上的合作伙伴不仅仅是你的同事，还有更多企业以外的人。这些企业外的伙伴，之所以能跟你建立合作关系，是因为你站在企业这个平台上。美国波音公司生产的波音飞机所需的450万个零部件，来自6个国家1500家大型企业和1.5万家中小型企业。

企业给你提供的这些合作伙伴，对你的发展会起到重要作用，甚至会为你的工作带来突破性的成功。

“甜筒雪糕”就是一个很有意思的例子。1905年，有一个叫威廉的人在世界博览会上销售他制作的像纸一样薄的威化。尽管他的威化入口即化，吃起来也不错，他早出晚归，干得也非常努力，可是没有多少人购买。相反，每天有成千上万的人在博览会上饥渴难耐，纷纷跑过威廉的小摊，到离他不远的雪糕摊上买雪糕。威廉整天看着卖雪糕的人手忙脚乱地数钱，心里再着急也没办法。终于，在一个特别炎热和拥挤的时候，雪糕好卖得连盛雪糕的盘子也用完了。卖雪糕的老板焦急万分，情急之下跑来向威廉求助。威廉无可奈何，他没有盘子，只有一堆卖不出去又薄又软的波士甜威化。突然，威廉灵光一现，他说他可以把威化卷成一个筒状，用来装雪糕。他们很快就试了一把，美味降暑的雪糕配上甜甜的威化，显得更加可口，大受人们的欢迎。威廉不仅售出了那堆威化，而且以后也不

愁威化的销路，因为这种甜筒雪糕在全世界都流行开来，一直到今天。要是没有这次协作，可能威化的销售还不顺利。

现实中，很多难题都是在和协作伙伴的沟通中顺利解决的，协作伙伴也经常会对你的工作提供善意的意见和建议。长此以往，你的工作也会越来越好。

（3）企业帮你发展职业生涯

职业生涯是一个人在职业过程中所经历的一系列活动、职位，以及与之相联系的态度和反映。一个人职业生涯发展得好不好对他的一生有很大影响，甚至决定了他人生成败与否。越来越多的企业，在人力资源管理开发过程中，都会尽力帮助员工规划职业发展道路，并创造条件使他们达到目标。

当新员工进入企业后，许多企业会对员工进行测评，通过测评，企业会了解员工的工作技能、品格、兴趣、特长、志向等。在这个基础上为员工设计合理的职业发展道路。通常，企业是由低到高的职位提升，使你具备职业发展所需的经历；也可以在同一层次的不同职位之间进行调动，以便让你积累多方面的工作经验，获得新的发展机会。为了促进职工走好这些发展之路，企业还会采取一系列的激励、帮助等管理措施。如：绩效考评、教育培训等。

企业帮助员工发展职业生涯，既有利于自身稳定发展，也有利于员工发展。

杜涛是2004届硕士毕业生，现任联想全球选件项目开发管理经理，他见到自己曾经的校友，非常满意地说：“联想为我提供了一个从大学生到职业人的转换平台，成为我个人事业的第一个里程碑。”在加入联想短短三年的时间里，为了培养和提升他的能力，联想采用了“校园加速计划”、导师制度、赴美培训，使杜涛从一个普通的助理工程师，成长为一名可以全权负责全球选件项目开发管理工作的经理。实现了职业生涯稳健而快速的发展。

随着企业管理越来越科学，越来越规范，杜涛这样的员工也会越来越多。他们从企业的职业生涯管理计划中受益，使自己的职业生涯获得更加稳步而高效的发展。

2. 企业是你提升能力的阵地

（1）你获得了工作技能

很多人都是进入企业之后开始接触到实践性的工作，才慢慢具有了一些工作技能。一个人掌握什么样的技能取决于他的兴趣、能力和聪明程度，也取决于他所能支配的资源以及制定的工作目标。有专家指出：企业未来的发展，其核心竞争力就在于企业中的人是否比竞争对手学得更快。可见，工作技能在每个人职业发展中是非常重要的。

工作技能是通过实践练习而巩固成的一种系统行为。例如：企业管理人员要具有做工作计划的业务技能，要做好这项工作，首先要了解企业的各种情况、企业对部门的要求、部门内部的人力物力情况等。然后还要在规定的时间内将思想

的规划撰写出来。要获得这项技能，需要在工作中反复地练习。

企业很注重这一点，通常对新员工会给他们分配比较基础的、简单的工作，并让他们在这个工作上锻炼一段时间，目的就是让员工熟练地掌握这种必备的工作技能。所以，如果你是企业新人，被分配去做这种基层工作，千万要有耐心，因为企业是在培养你。

在企业中，你可能获得非常受当前经济领域欢迎的技能。如专业技能、沟通能力、解决问题技能、外语应用技能、商业管理技能、培训技能等。

2002年年底，杨小姐从德国留学归来，在深圳一家软件公司当了一名普通文员。这是一家软件公司，专业性很强，上司让她写公司资质申请报告书时，杨小姐遇到了难题。她根本不了解公司在做什么、不懂工程师们所说的专业问题。她开始和同事、工程师们聊天，向他们请教，渐渐地清楚了公司的运作，最终完成了这个报告。当公司急速扩大到300名员工规模时，杨小姐被安排到流程改装组，具体工作就是每天和不同岗位的员工谈话，收取信息。进入人力资源部后，杨小姐说：“现在的我和几年前的自己相比感觉沉稳了很多，这也是在人力资源部锻炼出来的。在老板面前你就必须要为员工说话，面对员工你必须传递老板的信息，受到的压力是双重的，这种磨炼是在其他职位所没有的。”

从杨小姐的成长经历可以看出，公司对她的要求和工作安排一步步锻炼了她，使她获得了沟通技能、人力资源管理技能。可见，企业是一个培养员工的平台，在这个平台上，员工可以不断地提升工作技能。

当然，工作技能的获得跟员工个人的主动性关系也非常大。作为一个员工，要具有这样的主动意识、积极配合企业的安排，不断地获得新的工作技能。在知识、技术飞速更新的时代，只有不断地接受新工作，锻炼新技能，才不至于让自己的技能老化。

(2) 借助企业提高职业素养（职业操守）

职业素养是人们在社会活动中要遵守的行为规范，主要包括四个方面，即职业道德、职业思想、职业行为习惯、职业技能。其中，职业道德、职业思想、职业行为习惯属于世界观、价值观、人生观方面的，需要员工在企业工作过程中不断完善。一个员工除了具有出色的工作能力外，这几项素养也是非常重要的。在某种程度上，职业素养是一个人职业生涯成败的关键因素。

余小姐所具备的基本职业素养，对她的职业发展起到很大的作用。大学毕业后余小姐进入一家大型贸易公司做秘书。刚上班的时候，上司安排她看一些资料，熟悉公司及工作的情况。一天，余小姐只用半天时间就完成了上司交给的任务，上司和部门的同事有事都出去了，只有她一个人在办公室。这个时候，她可以上网、打打私人电话。但是她没有这么做，而是在认真了解跟工作相关的东西。后来，一个其他办公室的同事过来，说自己那边的复印件坏了，想到这里复印些资料。余小姐正好看到过年初的总经理会议纪要，说是从今年开始实行各部

门单独核算。所以，余小姐非常客气地让这个同事先做个登记，对方好像有些不高兴。余小姐觉得既然是公司规定的，她就必须要这么做，对方当然还是登记了。由于要复印的资料很多，在等待的过程中，对方开始和余小姐闲聊起来，问她从哪儿毕业，为什么来这里工作，觉不觉得办公室条件简陋，等等。余小姐都礼貌而很有分寸地一一回答。最后，对方随意地说，一个人在这里很无聊，为什么不上网聊天？余小姐说，那不好吧，上班时间不能做跟工作无关的事情。后来，她才知道这个人是公司老总，尽管如此，余小姐觉得自己做了该做的事，一直很安心。一星期后，上司找她谈话，因为她的表现，总经理亲自点名让她做自己的秘书。

余小姐能够有这么快的升迁，完全是因为她具有一定的职业素养，恪守职业道德，对工作认真负责，遵守公司的规章制度等。

职业素养的获得和提高虽然关键在于员工的主观努力，但是企业的培养和教育也起到必不可少的作用。这两者在提高员工职业素养的问题上，相辅相成，缺一不可。企业为员工提高职业素养提供了一个大环境。在这个环境里，员工要完成任务，做好工作，就会自觉地提升自己的素养。比如，每天要和企业内部或外部的人接触，员工会注重自己的仪表，让自己获得他人更多的认同；要和工作伙伴在一起协作，员工会懂得尊重别人，对人礼貌，懂得在沟通中学会倾听；经常的协作也会培养员工的团队合作意识，使其具有更宽容的心态；工作中的责任与任务会慢慢培养员工敬业精神。

当你离开了受教育的学校进入企业后，企业就像一座新的大学，通过熏陶、培养、锻炼，让你从自由随性的学生蜕变为成熟稳重的职业人。这是一个化蛹成蝶的过程，是你生命中又一次精彩的飞跃。

二、优秀员工是企业的宝中宝

1. 优秀企业靠什么

一个企业之所以能成为本行业的卓越代表，很重要的原因是它具有无可比拟的员工或称为金牌员工、关键员工、核心员工。比尔·盖茨说：“微软的20个顶尖高管一走，微软就什么都不是了。”

人是建构企业这座“大厦”中最重要的元素，在企业运营过程中会用到很多人，或者说离不开人。世界500强企业之所以能创造出亿万价值，其成功不仅仅是管理者的经营有方，更是因为他们旗下汇聚了一大批极富价值创造力的员工。企业想招揽这样的员工，以增强公司的竞争力，创造更多的价值，员工则梦想成为这样的员工以增强自身的竞争力，让自己更具有价值。

“带走我的员工，把我的工厂留下，不久后工厂就会长满杂草；拿走我的工厂，把我的员工留下，不久后我们就会有个更好的工厂。”也就是说，企业是人

创造出来的，好的员工、优秀的员工可以打造出好的、优秀的企业。

优秀员工的标准或特征表述方法不一，但基本点应该是：掌握某种专业知识和技能，具有良好的思维和创新的能力，善于把理论应用于实践中。

现代企业管理学认为，企业的发展，执行力是极为重要的一环。企业的发展有20%靠企业的战略竞争力，80%靠企业各管理层的执行力。执行力反映了企业及其员工的整体素质和竞争力。企业员工素质越高，其执行力、创造力也越强，企业就越具有竞争力。从这个角度上看，企业的竞争，归根到底就是人才的竞争，员工素质的竞争。

浙江温州有位杨先生，到欧洲一家中等规模的保健品厂工作。公司的产品不错，但知名度却很有限。他从推销员干起，一直做到主管。一次，他坐飞机出差，却遇到了意想不到的劫机。度过了惊心动魄的十个小时后，在各界的努力下，问题终于解决，他可以回家了，就在得知要走出机舱的一瞬间，他突然想到在电影中经常看到的情景，当被劫机的人从机舱出来时，总有不少记者前来采访。

于是，他立即做了一个在那种情况下谁都没想到的举动。从箱子里找到一张大纸，在上面浓描重抹了一行大字：“我是××公司的杨先生，我和公司的××牌保健品安然无恙，非常感谢解救我们的人！”他打着这样的牌子一出机舱，立即被电视台的镜头捕捉住了。他立即成了这次劫机事件的明星，很多家新闻媒体都对他进行了采访报道。

等他回到公司的时候，公司的董事长和总经理带着所有的中层主管，都站在门口夹道欢迎他。原来，他在机场别出心裁的举动，使得公司和产品的名字几乎在一瞬间家喻户晓了。公司电话都快打爆了，客户的订单更是一个接一个。董事长动情地说：“没想到你在那样的情况下，首先想到的竟是公司和产品。毫无疑问，你是最优秀的推销主管！”董事长当场宣读了对他的任命书——主管营销和公关的副总经理。之后，公司奖励了他一笔丰厚的奖金。

企业要发展，靠的是优秀的员工，优秀的员工打造优秀的企业。

1956年，美国福特汽车公司推出一款新车，取名56型福特。这款汽车式样、功能都很好，价格也不贵，但是很奇怪，汽车的销路很一般，比公司的最坏预想还要差。公司的高层非常着急，这样的销售连成本都收不回来。这时，在福特汽车销售量居全国末位的费城地区，一位毕业不久的大学生，时任福特汽车公司见习工程师，本来与汽车销售毫无关系，但是，公司经理因为这款汽车滞销而着急的神情，却深深地印在他的脑海里。他开始琢磨，终于有一天，他灵机一动，有了一个好办法，他快速来到经理办公室，向经理提出了一个创意，在报上登广告，内容为：“花56元买一辆56型福特”。这个创意的核心是：谁想买一辆1956年生产的福特汽车，只需先付20%，余下的部分可按每月56美元的办法逐步还清。事情发展得很好，“花56元买一辆56型福特”的广告人人皆知。大家