

我的人生我做主，我的企业我做主，
把握自己，把握现在，珍惜工作，创造未来。

企业助我成长 我为企业争光

张英伟◎编著

企业兴则员工兴，企业衰则员工衰



员工用 努力，为企业增光添彩；
企业用她 温暖与无私的臂膀，托起员工成长的明天。

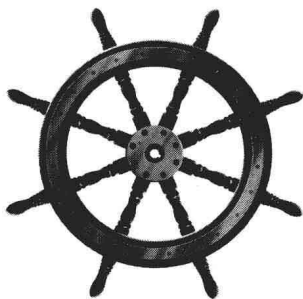
中国言实出版社

我的人生我做主，我的企业我做主，
把握自己，把握现在，珍惜工作，创造未来。

企业助我成长 我为企业争光

张英伟◎编著

企业兴则员工兴，企业衰则员工衰



员工用自己不遗余力的努力，为企业增光添彩；
企业用她温馨与安谧的臂膀，托起员工成长的明天。

中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业助我成长 我为企业争光/张英伟编著.

—北京:中国言实出版社,2012.1

ISBN 978-7-80250-689-3

I. ①企…

II. ①张…

III. ①企业—职工—职业道德

IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 240006 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:64924716(发行部) 64924735(邮 购)

64924880(总编室) 64914138(四编部)

网 址:www.zgyscbs.cn

E-mail:zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京绿谷春印刷有限公司

版 次 2012 年 1 月第 1 版 2012 年 1 月第 1 次印刷

规 格 710 毫米×1000 毫米 1/16 14 印张

字 数 175 千字

定 价 32.00 元 ISBN 978-7-80250-689-3/F·383



前言

企业和员工的关系,形象地说,就如同船和船员的关系。企业这艘“船”承载着员工的梦想和前途,可以说,没有了企业这艘船,员工就失去了安身之所,立命之处;同时,船也不能离开船员,没有船员,船不过是一个摆设,无法起航。

企业的发展离不开员工,没有员工,企业就成了虚幻的,只不过是概念之中;员工也离不开企业,企业是员工展示才华的舞台。企业和员工是一个利益共同体、风险共同体、命运共同体。个人成长与企业成功互为依托,“一荣俱荣、一损俱损”。

在工作中,有一些员工总认为自己只是一个打工者,自己与企业之间只是一种雇佣与被雇佣的关系,有的甚至还有意地将自己置于与企业对立的位置,这实在是一种错误的认识。没有了企业,再有才华的员工也失去了展示才华的舞台。只有时时处处以企业为重,以企业为家,把企业的事情当作自己的事情,让企业发展壮大了,员工才会有前途;让企业成功了,员工才会成功。

应该明白:我们不仅是在为企业工作,也是在为自己的事业奋斗;我们在为企业付出血汗贡献智慧的同时,企业也成为展示员工事业成功的平台。正所谓企业助我成长,我为企业争光。

无论你是一名普通工人,还是一名基层管理干部;无论你是一名四海为家的销售员,还是一名坐在办公室里的高级白领……只要你在企业这艘“船”上,你就有责任与企业同风雨、共命运,兴衰与共,悲欢与同。只有这样,才能与企业一同成长,在为企业争光的同时实现自己的人生价值,与企业一起走向辉煌。



目 录

Contents

1

第一章 把企业当成家,我是主人

每一个人对家都有一种无与伦比的深厚情愫,心甘情愿地为家付出一切;企业又何尝不是这样?企业兴旺,员工才有发展;企业繁荣,员工才有前途。企业助力每一个员工成就自己的事业,实现自己的价值,但同时企业的兴旺也需要每一个员工的努力和奉献,需要每一个员工为企业添砖加瓦,为企业增光添彩。所以,把企业当成家,培养主人翁的意识,把自己当成主人,才能与企业同进退,共兴衰,互利双赢。

1. 企业是一个大家庭 /2
2. 人人都是主人翁 /6
3. 团队协作精神很重要 /10
4. 公司的事就是自己的事 /14
5. 我在为自己打工 /16
6. 珍惜自己的工作机会 /18
7. 对公司负责就是对自己负责 /22
8. 在利益面前先公后私 /25
9. 企业兴则员工兴,企业衰则员工衰 /29

第二章 把企业比作船,我是桨手

有人说,企业如同一条船,它时而在风和日丽的水面上徜徉,时而遇到惊涛骇浪的考验。保证这条船平安穿越风浪的要素不仅仅有结实的船体,更要靠从船长到所有水手同舟共济,与风浪拼搏的精神。企业员工应努力做一名合格的桨手,不仅要



在风雨来袭时坚守岗位,风平浪静时也能将最大潜力发挥出来。因此,无论是国外还是国内,建立一个真正能够风雨与共的企业组织,是每一个经营者的梦想,从前是,今天也是。

1. 公司就是你的船 /36
2. 不做乘客,做一名好桨手 /39
3. 克服工作懈怠,随企业远航 /42
4. 充分认同自己的工作 /46
5. 风雨兼程,不进则退 /49
6. 十年修得同船渡,缘分难得 /51
7. 同心合力是前进的动力 /54
8. 即使失败,也不要找借口 /58
9. 员工要提升自身的危机意识 /61

第三章 为企业尽心力,与企业共进退

有人说:“位不在高,爱岗则名;资不在深,敬业就行。”所谓“爱岗”,就是热爱本职工作,所谓“敬业”就是忠于职守,尽职尽责。爱岗敬业是职业道德的基础,是我们每一个员工应具备的职业素质。一个员工能否爱岗敬业并坚持不懈,不仅关系到员工本人的职业前途,还关系到企业的生存质量和发展前景,因此,我们要将本职工作内化为自身需要,将职业的责任升华为博大的爱心,在平凡中创造奇迹。

1. 职场是施展才华的舞台 /68
2. 每一天都要用心工作 /71
3. 敷衍工作就是敷衍人生 /74
4. 主动工作,拒绝被动 /77
5. 做让领导放心的员工 /80
6. 坚持敬业不松懈 /83
7. 忠诚比努力更重要 /87



8. 摆脱“差不多”的心态 /90
9. 不要过分追求眼前利益 /93
10. 勇于承担,不推卸责任 /96

第四章 维护企业形象,推动企业发展

企业的形象就是员工的形象,因此,每一个员工都要充分认识到维护企业形象,推动企业发展,是自我成长的关键所在。无论何时何地,无论你从事什么工作,你都要学会扪心自问,问问自己究竟为企业做了什么,因为你的每一次成长、每一个成功都离不开企业这个平台,一个形象高大的成功企业走出来的员工,也会受到更多的尊敬。

1. 维护企业形象就是塑造完美的自己 /102
2. 一言一行时刻代表着企业 /106
3. 重视个人职业形象 /109
4. 关爱企业就是关爱自己 /112
5. 处处维护企业利益 /116
6. 营造企业和谐气氛 /118
7. 努力让工作尽善尽美 /122
8. 问问自己为企业做了什么 /125
9. 想想企业还需要自己做什么 /129
10. 企业发展伴自己成长 /132

第五章 努力体现价值,促进企业强盛

在工作中不仅要做一名好员工,而且要做一名有价值的员工,既把自己的分内事做好、做出色,同时还要勇于挑战一些别人做不到的事,只有这样才能使自己在企业中渐渐变得不可替代,从而提升自己,促进企业的强盛。也就是说,不论做任何事情我们都要追求卓越。虽然一个人的能力有大小之分,天分有高低之分,悟性有好



坏之分,但它决定不了一个人的命运;勤能补拙,一分耕耘一分收获。因此,优秀员工一定要努力体现自己的价值,尤其在快速发展的现代企业中,更应该根据企业政策措施的不断调整 and 改变,不断调整和矫正自己奋斗的目标,使自己成为企业人才需求方面的“领跑者”。

1. 用业绩验证自己的实力 /138
2. 注重细节,从小事做起 /141
3. 开发利用自己的潜能 /144
4. 超越领导的预期 /148
5. 善于帮助领导解决问题 /151
6. 关键时候能够站出来 /155
7. 掌握高效的工作技巧 /158
8. 亮出真我,练就高胆识 /162
9. 点燃智慧,努力体现价值 /165
10. 勤于思考,创造更高价值 /168

第六章 利用企业平台,成就卓越的自己

在一个企业、一个团队中,表面上看大家相差无几,但在个人能力、素养和贡献方面却像金字塔一样,卓越员工就是位居金字塔顶端那一少部分能力强、素质高、贡献大的人。因此每一个员工都应以卓越员工为榜样。

1. 每天进步一点点,不断提升自己 /174
2. 努力工作,力求做到最好 /177
3. 做优秀员工,不做平庸员工 /180
4. 勇于挑战别人做不到的事 /183
5. 以老板的心态对待工作 /186
6. 永远走在别人前面 /189
7. 做好分内事,也要做好分外事 /194



8. 发挥优势,让自己变得不可替代 /198

9. 独当一面地完成任务 /201

10. 志向的高度决定成功的高度 /205

附 录

抗压能力测试 /210

责任心的测试 /211

第一章

把企业当成家,我是主人

每一个人对家都有一种无与伦比的深厚情愫,心甘情愿地为家付出一切;企业又何尝不是这样?企业兴旺,员工才有发展;企业繁荣,员工才有前途。企业助力每一个员工成就自己的事业,实现自己的价值,但同时企业的兴旺也需要每一个员工的努力和奉献,需要每一个员工为企业添砖加瓦,为企业增光添彩。所以,把企业当成家,培养主人翁的意识,把自己当成主人,才能与企业同进退,共兴衰,互利双赢。





1. 企业是一个大家庭

其实如果仔细算算账的话,我们上班时和同事在一起的时间比我们在家里和家人待的时间还多。所以也可以说,企业也是我们的家,另一个家,一个更大的家。在家里有自己的兄弟姐妹,那么在公司这个家庭,同事就是你最好的兄弟姐妹,同事伙伴朝夕相处,工作分工协同,互相帮助,就和家人一样地亲。而且大家都生活在同一个屋檐下,为了同一个目标,齐心协力,同舟共济,还有什么比这样的关系更亲密、更有家一样的感觉呢?

企业就是我们的家,就是一个大家庭。所以,作为企业的一员,我们要有以企业为家的认识,把企业当家来对待。

家是什么?家就是给你温暖、给你关心、给你支持、给你鼓励、给你一切别的地方所没有的温柔和深情的地方。所以,每一个人对于家,都有一种永难割舍的情愫。家的兴衰就是你的兴衰,家的悲欢就是你的悲欢。家的成就就是你的成就,家的一切就是你的一切!每一个人和他的家,都是同悲同喜、同欢同乐、生死与共,任何时候都以家的利益为重,时时维护家的利益、处处为家着想、永远守护家、保卫家、建设家,让家更温暖。只有家强大了,个人才能声高气壮;只有家富裕了,个人才会财大气粗;只有家温暖了,个人才能如沐春风;只有家快乐了,个人才能喜气洋洋……正是所有家人的共同维护,才能让家更加兴旺,更加温暖,更加具有无尽的磁力,紧紧地吸引着每一个家庭成员,使家成为最可心、可意、温暖和幸福的港湾。

作为企业中的一员,企业也是我们的家,我们每一个人都有义务为家的兴旺、家的繁荣、家的发展出力,只有企业这个家兴旺了,发展了,壮大了,繁荣了,员工才能有更合心的薪资、更高的待遇和更好的发展前途。



当沈坚 1978 年考入北京化工学院自动化系时,他不曾想到有一天会在人力资源管理行当上大放异彩。

1994 年,沈坚效力于尚属德尔福汽车系统母公司、全球最大的公司——通用汽车公司。尽管没有在大学里学过这门课程,但凭着此前在国营企业近五年的管理经验及在另一家跨国公司近八年积累起来的人事管理经验,和对企业家一般的热爱,他这个人事经理还是当得有板有眼,为公司做出了不小的成绩。

随后,通用汽车公司决定在中国迅速扩大业务,员工人数相应猛增。公司要发展,员工素质要相应提高,管理层同样要提高水平。于是,沈坚被送往公司总部底特律、瑞士的国际总部、新加坡的亚太总部、澳大利亚的一个生产基地学习、工作两年时间,通过实际工作,他学到了通用汽车公司的人力资源管理的精髓。

回国后他调到了德尔福汽车系统。转入德尔福汽车系统之后,沈坚利用所学内容,并结合中国实际,落实公司独特有效的人事管理体系,制定了适合中国国情的人事管理政策和报酬体系。沈坚被提升为人事总监,他不仅胜任工作,而且在 1998 年年底被香港《中国员工》杂志评为“首都最优秀人力资源经理”之一。

沈坚之所以取得如此成就,主要在于他把企业当成了家。把企业当家,企业兴旺了,他的前途自然也就有了。

员工把企业当成了自己的家,那么公司怎么才能让员工在企业中感受到家庭一样的温暖呢?其实企业也应当像家一样来关爱和呵护员工。为什么家对于任何人的吸引力都那么大?而且不论是穷家、富家还是大家、小家,都永远那么吸引人呢?这其实与“家”里的财富并没有必然的联系——也许越是贫穷的家庭里的人越是恋家——其中的关键在于:家能给人以任何家之外的地方都没有的温情和力量,使每一个人不论在任何地方都会想到家的好,家的情,家的不舍和温馨。所以,企业如果能让员工念念不忘、难以割舍的话,那么,这一定会是一家成功的企业了。



在员工的事业及职业生涯层面上,企业关爱员工最根本的是关心员工的成长进步,强化他们的生存技能和工作本领,动员和引导终身持续学习,培养综合素质高的员工队伍,让员工自己为自己打造终身吃饭的家伙,无论岗位怎么变动,都能胜任工作,即便是离开了本行业,也能成为国家有用的一专多能的多面手。

有的公司领导还设立了企业内部“投诉热线”,以总经理名义向员工发布电子信箱地址和电话,建立企业员工诉求渠道,员工可以把自己的想法和意见通过互联网和电话以实名或匿名方式进行反映,公司专门落实部门进行收集,将员工的意见整理后上报总经理批阅,上会解决,促使员工主人翁意识不断增强。

西安某公司在精神领域非常关爱员工。该公司努力强化精神文化,历练信念意志,激活中华文化和谐的基因,构建“企业是家”的亲情文化。他们开展的“六心”教育,即:“对国家要忠心,对企业要诚心,对工作要热心,对用户要贴心,对同志要爱心,对家庭要有责任心”。“六心”教育不仅具有广泛的社会意义、积极的思想价值,而且具有很深的文化底蕴,其中以“对家庭要有责任心”为落脚点,也在社会上引起了广泛反响。亲情文化从要做有责任心的企业公民入手,把关爱的触角伸向员工的精神世界,形成人与人、人与社会、人与环境、员工与企业的和谐关系,用亲情润泽员工对企业的感情。

一位员工感受颇深地说:通过“六心”教育,认识到我们的家就像小溪,企业像江河,国家就像海洋一样,情感就像水一样地把我们连在了一起。

一些年轻员工说:过去我们对企业很难产生归属感,近五、六年来,企业的发展经营利益调整分配开始向员工导向,我们得到的实惠多多。特别是企业制定的许多重大措施,从精神物质层面全方位地关爱我们,我们像喝了蜜糖水,甜在了心里,找到了企业主人的感觉。企业就是我温馨的家!



一个企业担起了许许多多员工的生活。就像一艘大船承载了太多人的生命，万人开大船，虽然每个人出的力气有限，但是每一个人的力量的凝聚，这艘“船”才能行万里。一个人一生中有很长一部分时间是在工作中度过的，企业是你体现人生价值的舞台，更是一个让你感到温暖的大家庭，同事间的一句寒暄，领导的一句关心、鼓励更是让你感到一股暖流流过心田。

如果把企业看成了自己的家，就永远不会感到陌生，日子匆匆流过，工作在这里的人，已成了大家庭中的一个成员，而每一位员工也成了哥哥、姐姐，人在这个家庭中是快乐的，我们为企业奉献青春，而企业给了我们一个家庭的归属感。

诚然，企业的发展关系着员工生活的水平，每一位员工的工作态度也联系着企业的前行、发展，只要我们用一颗感恩的心面对工作，视企业如家，视同事为兄弟姐妹，我们才能真正快乐工作，享受工作；家是心灵的避风港，为我们遮风挡雨、抚平创伤，我们都爱自己的家。

企业是温暖的大家庭，管理者是家长，员工就像企业的孩子，企业的发展，直接关系到每个员工的前途、命运。要让企业如家般温暖，首先，“家长”对“孩子”的承诺一定要兑现。许多企业总会给员工“空头承诺”，当员工的希望落空、忍耐程度到一定限度时，就会选择离开，员工带走的不仅是对公司的怨恨，也包括对公司某些核心技术的外漏，可能会在竞争对手的产品中体现，这应该是每个企业都不想看到的结果。其次，“家长”必须对“孩子”充分信任。对于受到“重用”的员工来说，他当然会认为这是领导对他工作能力的肯定。信任的力量是极大的，你只要告诉员工你期望的结果，他就能凭自己的力量去出色完成任务。

企业确实是一个大家庭，我们的员工如何关爱这个大家庭，很重要。因为任何一个家庭，如果没有家庭成员的呵护和关爱，家将不成家，成员之间将会像一盘散沙。古人云：鱼和熊掌不能兼得，当我们的员工在集体利益与个人利益起冲突时，就要懂得舍小家为大家，用感恩的心来回报这个大家，只有这样才能使我们共同的家——我们的企业兴旺强盛，不断发展。



2. 人人都是主人翁

主人翁精神,是指一个人在基本合乎某一个职位任职资历的条件下,进入该职位中,依照该职位的要求,实行和实现职位所赋予的全体工作,实现个人的社会价值。在这里,是指更进一步地乐意与企业患难与共、同舟共济、荣辱与共,深入“企兴我荣,企衰我耻”思维,把公司当成自己的家。公司里每一个员工都是组成公司的一个细胞。

著名企业文明作家汤姆·彼得斯推出过一本《赢得优势——领导艺术的较量》,他在这本书中说:“我已不满意《追求上风》一书中所选择的信任人、关心人、爱惜人的观点,而是要进一步使每一个员工都成为主人翁,人人都成为企业家。我要为主人翁精神大声欢呼、欢呼!”

他还应用了大批的事例论述一个黄金法令:只要你把所有的员工都看成主人翁,员工就会把公司看成自己的,他们就会主动地为公司尽心尽责。主人翁意识对一个企业的竞争力来说,是十分重要的。因为如果每一个人都有主人翁意识,都把公司内部的事当成自己的事来做的话,公司无形当中会构成很大的竞争力,任何时候也都会有强大的吸引力,让员工割舍不了,抛弃不下。

浙江有一家工艺品编织出口企业,拥有员工 300 余名。由于公司善待员工,员工把企业当成自己的家,都有主人翁意识,春节刚过 5 天,来自河南、安徽等 12 个省、市的员工就有 96% 返厂上班。这个返厂率完全可以说明一个道理:企业如家,人人都是主人翁。

所以说,企业员工的主人翁意识,是企业发展的能源,它象征着诚信、团结、求实、积极、专业和创新。只要有了主人翁意识,你会感到自己的工作非常有价值,企业也会因为这样而发展得更快、更好,最后你也会因此受益。



有人打了一个形象的比喻:每一个企业,每一个职位,都是一个股份制公司,这个公司有两个股东,分别是老板跟员工。老板投入货物资本,表现在资金、厂房、装备等上,请求回报利润;而员工投入人力资本,表现在知识、教训、技能等方面。要求回报的首先是常识、经验、技能。多做一份工作,就多累积一次经验;战胜一份艰苦的工作,就是争夺了一次技能提升的机遇。最后,知识、经验、技巧大大晋升,报酬的提升同样是天经地义、瓜熟蒂落的事情。

这就是说,企业员工如果都有主人翁意识,都把企业看成了自己的家,那么企业和员工就会实现真正意义上的双赢。如果你把公司当成自己的家了,你会对它的一草一木都充满着感情,你会无比热爱这份工作,因为没有人会想分开自己的家,你会一有机会就关注公司的所有信息,时时刻刻关怀企业发展,碰到什么问题及时找方法解决。有主人翁意识的员工都酷爱企业,为企业发展出谋划策,与企业共荣辱,为公司的发展与否则担心或惊喜,而且会把同事当成共同奋斗的兄弟姐妹……总之,如果是为自己的家而工作,每个人都会尽心努力,认真负责。

杜邦是国外一家知名企业,杜邦公司每年度都要在底特律举办“优秀员工”、“明星员工”、“年度杜邦员工最高成就奖”的颁奖典礼。迈克尔·柯维先生是杜邦公司的一名普通员工,但他工作还不到三年,各式各样的声誉就开始向他飞来。工作的第一年他就被评为公司的“优秀员工”;第二年他晋级了,被评为公司里光辉四射的“明星员工”;第三年,他又飞到了底特律总部,代表所有最优秀的员工接收了“年度杜邦员工最佳造诣奖”。

这位新秀为什么每每得到这样的荣誉?从该公司总部的褒奖令上或许能给我们谜底:“迈克尔·柯维先生已经把杜邦公司当成了他自己的公司,他认真负责、精打细算的工作态度,值得我们所有人学习。他把认真工作当作了一种责任。我们没有理由不嘉奖迈克尔·柯维先生。的确,这是咱们独特的公司,没有认真做事的立场,就不会有义务感,而没有责任感的人,更谈不上认真。在此盼望迈克尔·柯维先生能再接再厉,再创光辉。”



公司是一个大家庭,不是一个仅仅发薪水的地方,如果你把公司仅仅当成自己工作的处所,那你不会对它有什么情感可言,只是逐日机械地工作,也不会对工作有很大热忱,由于你感到只有保障自己不会被“炒鱿鱼”,保证薪水不变,工作得好与坏跟自己并无太大关系。这样你就大错特错了。在任何企业,你必须拥有“我也是企业的主人”这种理念,拥有了这种理念,就是拥有了工作中的主人翁精神,把自己当成企业的主人,当成企业的一分子,更是以一种与公司血肉相连、心灵相通、运气相系的感觉,这样就能认真去做好每一件事情,去面对每一个客户。

在我国内,海尔是一家很独特的知名企业,因为海尔在员工准则里写道:“从您参加海尔团体的第一天起,您就成为海尔集团的一名‘企业人’,您的一举一动将不仅代表您自己的形象,更重要的是代表全部企业。从您加入企业的第一天起,您就要牢记您是这个企业的一员了,您为它工作,为它奉献,您也是它的主人。”

微软也是如此,要求员工要有主人翁精神,就是认定自己工作的价值,乐意以此为公司赚取更多的利润,建立主人翁意识,为公司着想,把自己当做老板,认为公司就是自己的,每天都会全力以赴地想怎么让它发展得更好。

许多公司在招募人才、应用人才时,特别青睐“三心”人才。所谓“三心”人才,其一就是指热情的人。这种热心是指对公司充满深沉的感情,对工作时刻保持热情;能谨记以公司整体利益、久远利益为重,视公司为家,视同事为自己的家人,共进退,团结合作、同舟共济、荣辱与共。因为公司是由每一个人组成的,大家有共同的目的和共同的好处,因而,公司里的每一个人都肩负着公司生死存亡、兴衰成败的责任。这份责任在每个员工的肩上,不可推辞,即便你的职位再低。你如果意识不到这一点,就是渎职。

一个人如果不时刻铭记着:“公司的利益要摆在首位”,那么,即使他有着再厉害的才能,也不会是一名优秀员工。一个只记得把自己的利益放在首位的人,是眼光短浅,难成大器的。如果你有为自己工作、是企业