

21世纪极具价值的员工培训读本

HAO YUANGONG
YU QIYE GONGYING

好员工与企业 共赢

—— 吕国荣◎著 ——

员工与企业是共赢而不是博弈，
只有与企业共赢，

才是真正的赢、最大的赢、持续的赢

共赢会使你或者你的企业立于不败之地。

—— 龙永图



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



013064093

21世纪极具价值的员

F272.92
1281

HAO YUANGONG
YU QIYE GONGYING

好员工与企业 共赢

吕国荣◎著



北航

C1671132



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

F272.92
1281

共赢心态，这是 21 世纪人们走向成功所必备的一种心态。员工和企业是利益共同体。只有与企业共赢，才是个人真正意义上的赢。本书以宽阔的视角和胸怀，剖析了员工与企业的深层关系，提出“共赢”是员工与企业共同追求的终极目标，并从多个方面细致地阐述了达到这一目标所应具备的职业素养，如：创造好业绩，把企业当成自己的家，具备好人品，对企业忠诚，拥抱责任，心怀感恩，团队合作，厉行节约等。有理念，能落地，是职场人士获取正能量的良好读物，也是企业提升员工素养的优质读本。

图书在版编目(CIP)数据

好员工与企业共赢/吕国荣著. —北京:机械工业出版社, 2013. 8

ISBN 978-7-111-43566-2

I. ①好… II. ①吕… III. ①企业—职工—修养
IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 178376 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑:谢欣新

责任编辑:章 钰

版式设计:李自立

封面设计:吕凤英

责任印制:张 楠

北京振兴源印务有限公司印刷

2013 年 8 月第 1 版·第 1 次印刷

169mm×239mm · 12 印张 · 170 千字

标准书号:ISBN 978-7-111-43566-2

定价:32.80 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心:(010)88361066

教材网:<http://www.cmpedu.com>

销售一部:(010)68326294

机工官网:<http://www.cmpbook.com>

销售二部:(010)88379649

机工官博:<http://weibo.com/cmp1952>

读者购书热线:(010)88379203

封面无防伪标均为盗版

前言

P R E F A C E

犀牛是一种凶猛的动物，就连狮子也畏惧它三分。但犀牛却能和小鸟——犀牛鸟和平共处。

动物学家解释说，犀牛的皮很厚，在表皮的褶皱中经常寄生有小型昆虫，吸吃犀牛的血液，犀牛又痒又痛，可除了往自己身上涂泥能多少防御一点昆虫叮咬外，再没有别的好办法赶走、消灭这些讨厌的害虫。而犀牛鸟正是捕捉这些昆虫的好手，它们成群地落在犀牛背上，不断地啄食着那些企图吸犀牛血的害虫。犀牛浑身舒服，自然很欢迎这些会飞的小伙伴来帮忙。同时，犀牛鸟自己也吃得饱饱的，借助着犀牛利角的保护，犀牛鸟还免遭了鹰的伤害。

犀牛鸟得到美食和犀牛的保护，作为回报，它对犀牛有一种特别的贡献。犀牛虽然嗅觉和听觉很灵，可视觉却非常不好，是天生的近视眼。若有敌人逆风悄悄地前来偷袭，它就很难察觉到。这时候，它忠实的朋友犀牛鸟就会向犀牛发出警报，犀牛就会意识到危险来临，及时采取防范措施。天长日久，它们便建立了深厚的感情，再也离不开彼此。

犀牛与犀牛鸟，一个聊以果腹，一个赖以疗伤，共生共存，其乐融融，达到了“共赢”的效果。自然界的这种和谐共生的现象，揭示出了一个最原始、最简单但又最难做到的共生共存、互利互惠法则——“共赢”。

只有互利共赢，方能共谋发展繁荣之道。自然界如此，我们人类社会又何尝不是如此？我们的企业与员工、员工与企业之间又何尝不是如此呢？

企业和员工是一个利益共同体、风险共同体、命运共同体。员工个人

成长与企业发展互为依托，企业的成功和发展要依靠员工的成长来实现；员工的成长又要依靠企业搭建的平台，有赖于企业的成功与发展。企业兴，则员工兴；企业衰，则员工衰。

从情感的角度讲，企业和员工之间存在着亲情和友谊；从商业的角度讲，企业和员工之间存在着互利共赢的关系，有着共同的利益、共同的目标，双方共谋发展，同时也利益共享。

然而，在工作中，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。在这些人看来，不管企业如何发展壮大，都与自己没有任何关系。“企业倒闭了，与我没有什么关系；企业发达了，也与我没有什么关系。如果有一天企业走向衰落，我换个企业就可以了。”抱着这种心态的人从来没有认识到企业以自己的命运有着千丝万缕的联系，他们不知道企业的成功与发展不仅有利于老板，也有利于自己；他们不知道，只有自己所在的企业不断地发展壮大，企业里的员工才会得到更长远的发展。

企业是每个员工发展和成长的载体，我们与企业的关系是“一荣俱荣、一损俱损”“共生共存、互利互惠”的共赢关系。

美国通用电气公司（GE）前总裁杰克·韦尔奇说过：“没有公司的赢，就没有员工自我价值的实现；没有公司的赢，也就没有员工的发展。但是如果没有共赢，就没有企业的长盛不衰。员工成长是公司发展的动力，公司发展是员工成长的根基，只有共同发展和成长才能实现共赢。”

共赢是个人成长、企业发展以及文明进步的伟大思维，它不是简单的 $1+1=2$ ，是个人的成长与企业的发展建立在合作共赢基础上的一个共同体。

21 世纪是一个全球化的共赢时代，在这样的一个大背景下，共赢心态成为人们走向成功所必备的一种心态。因此，每一位职业人士必须树立与企业共赢的思想和观念。与企业共赢，应该成为每一个职业人士最高的奋斗目标。那么，如何才能实现这一目标呢？其实很简单，如果你能在你的职业生涯中坚持按照本书中所列出的策略去做，你最终将实现与企业共赢的目标。

本书提出一个独特的理念：“共赢”，这是每一个员工必须具备的职业理念。本书是员工与企业互利共赢关系的权威解读，阐述了实现个人与企业互利共赢，一起走向成功的有效策略和最佳途径，是员工和企业实现和谐共赢的权威培训经典。

共赢就是成功。学会共赢，只有学会与企业共赢才是最大的赢。只有与企业共赢，才是员工真正意义上最大的赢。

目 录

CONTENTS

前 言

第一章 共赢：员工与企业共同追求的终极目标

1. 员工与企业追求的终极目标：共同发展，实现共赢 -2-
2. 企业的赢局：让员工与企业一起赢 -5-
3. 员工的赢局：与企业共赢才是最大的赢 -9-

第二章 创造好业绩，员工与企业共赢才有保证

1. 创造一流业绩，成就个人与企业的共赢 -14-
2. 想与公司共赢，就要多为公司创造价值 -18-
3. 你为公司赚钱，公司为你加薪晋职 -22-
4. 树立“结果至上”的价值观，有助于实现共赢的结果 -25-
5. 付出越多，你收获的也会越多 -29-
6. 创新创出好效益，也开创企业与员工互利共赢的新局面 -32-

第三章 把企业当成是自己的家，实现自己与企业同心共赢

1. 树立新主人翁精神，追求个人与企业同心共赢 -38-
2. 把企业当成自己的家一样来爱护，受益最大的是我们自己 -41-
3. 树立“老板心态”，营造一种共赢的职场关系 -44-
4. 你处处为公司着想，公司和老板也会为你着想 -48-

5. 像老板一样行动和思考，更容易实现共赢的目标 -52-
6. 为企业的持续发展建言献策，共享双赢 -55-

第四章

员工与企业共赢源于好人品

1. 员工人品好，与企业共赢才有保障 -62-
2. 激情是工作的灵魂，也是员工与企业共赢的动力之源 -67-
3. 爱岗敬业是员工与企业走向共赢的最佳途径 -72-
4. 诚信为个人和企业带来共赢 -78-
5. 学会宽容，有助于创造共赢局面 -81-
6. 勤奋工作能让你和公司获得共赢 -84-

第五章

忠诚的双重价值——互利共赢

1. 与企业共赢的基础：既要有能力，更要有忠诚 -88-
2. 忠诚是个人与企业共赢的有力保证 -92-
3. 忠诚自有忠诚的回报 -95-
4. 用忠诚为企业保驾护航，与企业共生共赢 -97-

第六章

拥抱责任，实现个人与企业的共赢

1. 没有责任心，哪来的共赢 -102-
2. 责任心是员工与企业缔造共赢的关键 -107-
3. 乐于担当责任，才有担当更大责任的机会 -109-
4. 将责任落实到位，成就个人与企业的共赢 -112-

第七章

感恩缔造共赢

1. 以感恩的心缔造共赢 -116-
2. 带着感恩的心去工作，你将收获更多 -120-
3. 感谢老板的培养和赏识，同老板共创双赢 -122-

4. 感谢同事的支持和帮助，和同事互助共赢 -124-
5. 感恩客户的抱怨和选择，与客户互惠共赢 -127-
6. 用感恩代替抱怨，企业一定会回馈你美好的未来 -130-

第八章 团队合作，互助共赢

1. 从“个人英雄主义”到“团队合作共赢”的蜕变 -134-
2. 树立团队精神，在团结协作中实现共赢 -138-
3. 懂得与团队成员共同分享成功，双赢共进 -141-
4. 职场竞争的最高境界不是你输我赢，而是共赢 -145-
5. 加强团队交流沟通，促进合作共赢 -148-

第九章 节约是个人与企业的共赢选择

1. 节约是企业和员工的共赢选择 -156-
2. 花企业的钱就像花自己的钱一样节俭 -158-
3. 节约一元钱等于为企业净赚了一元钱的利润 -161-
4. 为企业节能降耗保增长，这是一件共赢的事情 -165-

第十章 好员工与企业共赢，共创美好的未来

1. 企业为我们提供了发展、成长、共赢的工作平台 -170-
2. 与企业同风雨、共命运，携手共创双赢 -172-
3. 与企业一起成长才是真正的成长 -174-
4. 与企业一起成长，实现个人与企业和谐共赢 -179-

后 记 -182-

第一章

共赢：员工与企业共同追求的终极目标

1. 员工与企业追求的终极目标：共同发展，实现共赢
2. 企业的赢局：让员工与企业一起赢
3. 员工的赢局：与企业共赢才是最大的赢

1. 员工与企业追求的终极目标：共同发展，实现共赢

企业和员工之间一直都是—对相互依存又相互对立的共同体：企业的生存与发展依赖于员工的投入与付出，员工的成长与进步依托于企业的资源与平台。员工通过努力工作实现企业的发展，同时，企业通过发掘培养员工使员工的自我价值得以实现。

然而，在现实中总会出现这样的矛盾：员工总是一味抱怨公司所给予的薪水太少，没有升迁的机会，对工作缺乏热情。反过来，企业总是抱怨员工效率太低，缺陷太多，不够资格拿更高的薪水。

那么，出现这样的矛盾的根本原因是什么？那就是缺少“共同发展，实现共赢”这样的意识。

员工与企业是共生共赢关系，而非相互博弈关系。如果员工与企业没有共赢意识，在这场无谓的非合作博弈里，自然没有赢家。

在当今这个全球化的共赢时代，企业与员工之间的关系不再是简单的雇佣和被雇佣的劳动关系和相互博弈的对立关系，而是一种相互依赖、荣辱与共的伙伴关系。企业和员工两者之间是互利共赢的关系。无论对企业老板和管理者也好，对员工个人也罢，劳资双方所追求的终极目标只有一个：共同发展，实现共赢。只有企业的发展和员工个人的发展并驾齐驱时，才能实现企业与员工的共赢。

《纪实》杂志曾有一篇文章《程晨：史玉柱背后的传奇女人》，作者张晓红在文章中详尽介绍了程晨与企业共赢，一起步入辉煌的故事。

1995年6月，20岁的程晨从南京国际关系学院毕业后进入巨人集团



工作。巨人集团总裁史玉柱是那个时代最热门的人物。1995年，正是史玉柱最辉煌的时期，巨人集团产值超过10亿元，巨人大厦动工，脑黄金等12种保健品投放市场，史玉柱也被《福布斯》列为内地富豪第8位。

和巨人集团的其他员工一样，程晨也是从最底层的促销员做起，三个月后转为正式的业务员，半年后晋升为业务主管。

1996年3月，史玉柱带着公司高层前往江苏检查销售情况。当时南京公司经理职位空缺，21岁的程晨临危受命。但她心里没底，南京公司当时的销售成绩排在全国后十名，史玉柱又是一个脾气火爆的人。当晚11点公司召开紧急会议，程晨第一次近距离见到了史玉柱。

“你准备用多久来改变这个情况？”史玉柱问。

“一个星期。”

程晨的回答引起与会人员一阵哄笑，史玉柱也笑了，他没有再责怪程晨，他知道，程晨没有任何经验，但有做好的决心。两个月后，程晨领导的南京公司业绩进入全国前十，三个月后成为全国第一。

1996年7月，她被调往珠海巨人集团总部，做史玉柱的行政助理。她每天跟着史玉柱开会、见客户、整理文件。史玉柱每天从中午12点工作到晚上12点，她就必须从早上9点工作到晚上12点。在得到更多机会参与珠海巨人集团内部核心业务后，程晨也意识到集团正面临困难。

1997年1月18日，深圳《投资导报》的报道使巨人集团的危机大白于天下。程晨就是那个接收传真的巨人集团的员工。

程晨记得，那天是一年中寒冷的一天，她从这一天开始迎来职业生涯中最艰难、最忙碌、最具挑战的一段时期。她的角色不再是一个行政助理，而是要与史玉柱共度危机的公司砥柱。1997年春节，巨人集团近一万名员工被遣散，巨人倒地。

“当时真的很感伤，以前每个隔断要挤两个人的办公室，最后就剩下30几个人，”程晨说，“大家同吃同住，不愿意离开，谁都不相信巨人会真的倒下，史玉柱会站不起来。”

程晨每天要处理的事情多如牛毛：躲债、抵押、合作、借款，很多事情来不及向史玉柱汇报，她就必须立即做决定，“那时我学会了把事情分

类，先处理最重要、最急切的事，然后做急切的事，最后做重要的事。”

深处债务危机的史玉柱非常潦倒，发不起员工工资，和员工一起吃住
在公司，去外地也只能住几十元的招待所。这时，程晨并没有选择离开，
甚至在最困难的时候，程晨向父亲寻求帮助，“那时候很多员工都帮过公
司，我也跟父亲说，能不能帮公司一把。”程晨最终从家里筹到10万元，
解了史玉柱的燃眉之急。

1998年6月，史玉柱借到了50万元，带着一批人来到江苏，用“脑
白金”这个新产品启动无锡和江阴市场，推动二次创业。为确保万无一
失，史玉柱和程晨等核心团队每天都下到第一线，和消费者面对面访谈，
推销产品。一个月后，公司账面余额从50万元变成了75万元，巨人看到
了希望。

8月18日，程晨请缨带着25万元开拓南京市场，她凭借天才般的销
售能力和地缘优势迅速打开了市场。一个月后，她用25万元赚到了23万
元，第二个月赚到了50万元，第三个月赚到了100万元。

“整个集团一片沸腾，离开的人也回来了。我们就这样通过滚雪球
的方式把脑白金做起来了。”江苏市场成功后，程晨又受命开拓上海市场。
在上海市场开拓一年，程晨就创造了一个亿的销售额，她成了史玉柱最得
力的臂膀之一。2002年，程晨出任巨人集团常务副总裁，全面负责集团
的战略规划和品牌管理。

程晨从基层普通业务员做起，最后做到了巨人集团的常务副总裁，这
是她珍惜工作、努力工作的收获，是她帮助史玉柱把巨人集团做大做强、
与企业共赢的收获。在巨人集团，像程晨这样的员工有二三十位，随着集
团在纳斯达克的上市，他们一个个变成了百万富翁、千万富翁。他们的努
力工作，缔造了员工与企业的共赢之道。

好员工能做到与企业心手相牵，同舟共济，能实现个人发展与企业需
要的完美契合，达到与企业发展“共生共赢”的境界。

员工与企业是一种互助、共赢的关系。公司与员工实现的是一种“共
赢模式”。无论是从企业的生存还是从企业的发展，以及到企业的成功，
共赢观念都是非常重要的。员工与企业间要有互助、共赢的意识，要有互



助、共赢的胸怀，要有互助、共赢的行动。无论是老板还是员工，每一个人都要具备这些意识和观念，然后付诸行动中，这样才能把企业做大、做好、做强，这也是企业和员工共同利益之所在。企业发展得越好，我们员工成长的空间也就越大，企业做得越强，我们员工得到的利益也就越多。



阅读思考

1. 你认为员工与企业是共生共赢关系，还是相互博弈关系？为什么？
2. 程晨为什么会取得成功？你打算如何努力工作，缔造与企业的共赢之道？

2. 企业的赢局：让员工与企业一起赢

所谓共赢，通俗一点说，就是你赢我也赢。共赢实现“ $1+1>2$ ”，即共同“把蛋糕做大”，因而各方均可得到更多的利益，或是都改善了发展条件，有利于持续发展。

但在现实中，有不少企业或老板不乏下列这样的想法：

如果给 10 个员工各涨 100 元工资，就等于我少赚了 1000 元；

如果食堂给每个员工免费加一道菜，公司的餐费支出又要增加 20%，我的收益又减少一部分；

如果公司在培训员工上投入大量资金，他们学成之后远走高飞了，那我投入的资金岂不是打了水漂？

在当今这个时代，如果一个老板还在纠结于这些问题，那他到了该转变思路的时候了。

和员工共赢才能让企业大赢，只有与员工共赢才能做最后的赢家。有很多时候，尤其是中小型企业和管理和发展中更多强调的是“赢”。这个“赢”指的是“我赢你输”，单方面地把企业利益最大化。例如：不给员工提升的机会、根本不考虑员工的切身利益、不关心员工的职业成长、不注重培养提升员工。人心犹如一座天平，当企业与员工之间的天平失衡后，曲终人散也就不可避免了。

员工是企业最重要的无形资产，也是激烈竞争中最强有力的武器。如果一个企业没有与员工一起赢的意识和胸怀，不能做到与员工一起赢，不能促进员工共同成长，那企业做大、做强的可能性微乎其微。

世界上很多知名的大企业都把“让员工和公司一起赢”作为自己在竞争中赢得优势的重要手段。

下面的案例，也许能给我们带来一些启发。

1913年，福特汽车公司利用流水线批量生产汽车，使汽车从富人的奢侈品走入美国工薪阶层家庭。

在20世纪早期的美国汽车城底特律，工人与工厂仍沿袭一种传统的半松散式的雇佣关系：有活时工人来工厂上班，没活时工人回家。工厂无须在停工时给工人发工资，工人自然也没有义务对雇主作出长期稳定工作的承诺，因而劳工流动率很高，纪律性也较差。这对亨利·福特推行流水线装配线的生产方式极为不利。

由于工人不安心生产，或者说逃避超负荷低工资的劳作，给福特所造成的直接经济损失达到了300万美元。经过慎重考虑，亨利·福特采取了一项重大举措，就是大幅度提高工人工资。他在1914年将工人的日工资从不到2.5美元提高到5美元，即著名的“5美元日工资”的薪酬标准。当年美国人均年GNP在385美元上下，行业内工人日平均工资约为2.5美元，一辆汽车的价格才几百美元。

在福特汽车公司举行的记者招待会上，亨利·福特向云集而来的记者宣布：“福特汽车公司出于劳资双方的共同利益，本着利润共享的原则，计划在一周后使公司普通工种的工资额提高百分之百，实行5美元工作日。任何合格的福特汽车厂的工人不论年纪、不分工种都能领到他自己的



一份。我们倡导的这项改良，将是新工业秩序的起点。同时，公司将废除每天工作9小时的制度，而代之以每天8小时的三班倒制度。同时为了适应8小时三班倒的新工作制，福特汽车公司将招收4000名工人。”

1914年1月11日的《纽约时报》以《亨利·福特解释他为什么要发掉1000万美元》为题作了长篇报道。文章写道：“星期二全世界被报纸的一份宣告震惊了。它宣称福特公司已经通过了一个和雇员平分利润的方案，据说公司将拿出1914年50%的利润，估计为1000万美元在雇员中分配。它将按照现在日工资的比例，装在员工每周的工资袋中。红利的价值是如此之高，以至于可能超过他的工资。即使是每天只挣2.34美元最低工资的清洁工，也将得到5美元。”

在《纽约时报》的长篇报道中，福特这样解释他为什么这么做：“我想强调，这并不是增加工资而是利润分享的方法。我们认为员工们应当和我们一道来分享成果。如今你想从别人那里得到点什么，那你就必须出个好价钱。如果你想得到他的最佳发挥，你必须真正地酬谢他，必须给他生活的希望。”

在20世纪初的美国，福特的这一新举措称得上石破天惊，在全国范围内引起了轩然大波，引起了全美各界暴风雨般的反响。各种高度赞扬和批评攻击福特的文章陆陆续续见诸报端，各大知名媒体纷纷发表不同见解。可以说“5美元工作日”引起了一次全美国范围的大讨论。当然对此反应最强烈的是美国工业界的大亨们，《华尔街经济日报》攻击和华尔街关系一直很紧张的亨利·福特是个发神经的乡巴佬，他的愚蠢做法将会导致一场全国性罢工的传染病。

资本家看到这种情形都着慌了，尤其是同行，认为这无异于是一颗炸弹，落到了自己的身边。

“这样乱来，我们将来如何雇用工人呢，好的工人都被福特抢去了。”有人唉声叹气地说。

“哼！他不过是个机械工人出身，现在稍具人望就这样，实际上他是一个疯子，等着瞧，像他那样做，不到一年，他的公司一定会倒闭。”有人这么嘲笑地说着。

不久之后，那些诅咒福特汽车公司会因为 5 美元 8 小时工作日而破产的批评家们，就不得不为亨利付出较小代价而换来巨大利润的事实而惊叹了。由于这一决定的实施，福特公司获得了高于其增加工资几倍的赢利，而劳动力变动率却降低了 90%，员工无故缺勤率也从每日 10% 降至 3%。

不到一年的时间，人们都清楚地看到，新的工资制度不仅没有使福特公司赔本，反而大赚特赚。因为这种手段激励员工发挥了更高的生产能力，使用在每件产品上的资金和时间消耗比以往更少了。车间里人人都竭尽全力，结果使质量提高，产量猛增，不久就远远抵消了提薪的花费。福特汽车公司 1914 年纳税后的净收入是 3000 万美元，1916 年即达到了 6000 万美元，翻了一番。

福特赢了，在与雇员分享 50% 利润的同时，福特把 T 型车的价格从 800 美元降低到 290 美元。

福特与员工利益分享的政策，具有划时代的意义。它换来了员工争先恐后的干劲，毫无怨言的忘我工作；换来了员工的忠心，使公司稳健地走向了辉煌。

这虽然是个 20 世纪初的故事，但福特公司所采取的措施，仍然符合现代管理理论中的激励原理，他的指导思想在市场竞争中仍富有很强的生命力，是值得后来人借鉴的。

今天，我们为何不能将一百年前福特与员工一起赢的做法应用到自己的企业中，有效地激励员工，让企业与员工共赢，为获得更好的发展铺路呢？

远见决定未来。无数实践案例已经证明，只有努力实现与员工共赢的企业，才会实现良性可持续发展，才会真正做强、做大。

今天，员工与企业的关系，已不再是纯粹“雇佣”的关系，才能和智慧是每个人的资本，谁也抢不走。员工将这种资本运用到公司的日常工作中来，就能为公司创造价值。公司则更应该把员工当做自己的家人，不断地考虑其薪酬、福利等，并不定期地为员工提供培训、旅游等，让员工切实地感觉到是在与公司一起成长。只有这样才能使企业更加发展壮大起