

老板 会留下谁？

➤ 危机下的职场生存法则 ◀

周传林◎编著



公司裁员时，你心中是不是在打鼓？你凭什么让老板把你留下？



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

老板 会留下谁？

⇒ 危机下的职场生存法则 ◀



公司裁员时，你心中是不是在打鼓？你凭什么让老板把你留下？



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

老板会留下谁? /周传林编著. -北京: 中国经济出版社, 2009. 3
ISBN 978 - 7 - 5017 - 8966 - 5

I. 老… II. 周… III. 企业—职工—修养 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 193499 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

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

责任编辑: 胡萍 (电话: 010 - 88377716)

责任印制: 石星岳

封面设计: 任燕飞

经 销: 各地新华书店

承 印: 三河市佳星印装有限公司

开 本: B5

印张: 11.5 字数: 160 千字

版 次: 2009 年 3 月第 1 版

印次: 2009 年 3 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5017 - 8966 - 5/F · 7951

定价: 30.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 由我社发行部门负责调换, 电话: 68330607

版权所有 盗版必究

举报电话: 68359418 68319282 国家版权局反盗版举报中心电话: 12390

服务热线: 68344225 68341878

前言

当前,由于金融风暴的影响,不少公司纷纷开始裁员,你心里是不是也在打鼓?老板的黑名单上有你的名字吗?你凭什么让老板把你留下呢?

职场由老板和员工组成,从某种意义上来说,员工是在为老板工作,一个员工如果没有得到老板的重视和青睐,即使有再大的本领,也是英雄无用武之地。这其中当然有机遇的原因,有努力的因素,对于你来说,最重要的是想办法获得老板的认同,让老板对你的工作感到满意。为此,你就必须赶紧行动起来,审视一下自我,从头做起,从培养最基本的从业素质做起。

以德立人:人品是企业遴选人才的第一标准。要想得到老板的青睐,你首先应该让自己成为一名具有优秀思想素质、品德高尚的人。

提升技能:作为一名员工,无论你是刚刚踏入职场,还是已经打拼多年,你或许早已意识到,胜任工作的能力是你最大的资本,要成为一名老板欢迎的员工,就必须明白岗位对自己的要求,清醒地了解你自身所具有的能力并不断提升它。

爱岗敬业:它是每个员工最起码的工作准则,也是一个人做人的基本要求。只有做到爱岗敬业,你才能提高工作的效率,才能获得更多的发展机会,才能在自己的职业生涯中获得成功。

自动自发:在工作中,只要能自动自发做好一切,哪怕起点低一点儿,也会有大发展。因为,这样的人无论到哪里,都受老板的欢迎。

注重绩效:无论黑猫、白猫,抓到老鼠就是好猫;无论苦干、巧干,出业





绩的员工才是老板需要的员工。老板最重视的是你立了多少功劳,而不是你有多少苦劳。所以,在工作中必须提高自己的工作效率。

坚决执行:执行有力的人找方法,执行无力的人找借口。你别把时间和精力花在找借口上,而应去努力执行,这样,自然会受到老板的倚重,同时也有自己的人生价值。

精诚合作:在企业中,员工的密切协作显得越来越重要。你不能总对着镜子顾影自怜,而要做好充分发扬团队精神的准备,通过团队合作促进企业的发展,并让自己成为赢得老板青睐的员工。

有些员工之所以能够到处受老板的欢迎,甚至常受其他公司的高薪聘请,根本上是因为他们具备上述良好的从业素养。可是,这么简单的道理却很少有人能真正懂得。

当你还在为老板对你的疏远抱怨,当你还在为别人的晋升眼红,当你在为未来职业生涯惆怅的时候,请暂时休息一下,然后思考这样一个既简单但却是许多人无法破解的问题:

“老板凭啥留下你?”

值得一提的是,在《老板会留下谁?》一书的编写过程中,得到了尹双红、周娟、黄萍、李恩鹏、段樟华、廖红玲、林冬连、刘平、朱玉红、黄丽金等人的大力支持和帮助,在此一并表示感谢。

本书通俗易懂,深入浅出,结合了大量经典实例,有针对性地提出了成为老板满意员工的方法和窍门,是渴望让自己变得更优秀的职场精英们的首选读本,它将为你的职业生涯指明方向,让你避免遭受失败和挫折,大步迈向成功。

编者

2008年12月

目 录

第一章 以德为先:从人才到人品

道德是人的立身之本。庄子说:“内省而不穷于道,临难而不失其德。”如今在职场,大多数公司在雇佣工作人员时最优先考虑的是员工的品德,其次才是职业技能。毫无疑问,品德已经成为企业遴选人才的第一标准。

人们常说:“有德无才要误事,有才无德要坏事。”一个人品低下的员工,无论其能力有多么强,也难以得到信任,只能接受被限制使用的命运。



树立你的个人品牌 / 3

信守对公司的承诺 / 5

不为诱惑“动心” / 7

以公司利益为重 / 9

为老板严守公司机密 / 11

站在老板的角度考虑问题 / 15

危难之际显身手 / 18

不断提升“真正的自我” / 20

加强自身品格的修炼 / 23

自测小天地:你对公司的忠诚度怎样? / 26

第二章 提升技能:从学历到能力

“观千剑而后识器,听千曲而后晓音。”学历不等于能力,知识不代表素质。无论你是刚刚踏入职场,还是已经打拼多年,你都必须知道,胜任工作的能力才是你竞争的最大资本。

业务精通、技能精湛,这是员工在岗位上应该达到的职业素质要求,也是企业发展的动力。不管你所在的岗位条件如何,你只有潜心钻研业务,并坚持不懈地努力,才可能在职场竞争中处于有利地位。

把学历转换成生产力 / 31

让自己成为企业需要的专家 / 34

经营自己的强项 / 36

极力培养你的综合能力 / 38

强化“个人学习力” / 41

提高你的危机处理能力 / 45

适当地为自己“充电” / 47

和工作一起成长 / 51

自测小天地:你的工作潜能怎样? / 53

第三章 爱岗敬业:从推卸到负责

任何一家公司,任何一个老板,都希望自己的事业能够兴旺发达。这样,他就自然而然地需要一个、几个、乃至一批兢兢业业埋头苦干的下属,需要一些具有强烈敬业精神和强烈责任心下。从这一点上说,爱岗敬业的员工,是老板最倚重的员工。

爱岗敬业是每个员工最起码的工作准则,也是一个人做人的基本要求。只有做到爱岗敬业,你才能提高工作的效率,才能获得更多的发展机会,才



能在自己的职业生涯中获得成功!

不要给自己贴上“价签” / 57

从一个“勤务兵”做起 / 59

让问题到你那为止 / 61

俯首甘为“孺子牛” / 63

大处着眼,小处着手 / 66

第一次就把事情做对 / 69

倾注热情,让工作变得有趣 / 72

自测小天地:你的敬业程度怎样? / 75

第四章 自动自发:从被动到主动

你不见得不好、能力不见得低,可是,若你永远等着老板给你安排任务,就会处在“不推不走、不打不动”的状态。现代职场,过去那种听命行事的员工已不再受到老板的欣赏,真正有“职商”、升迁迅速的员工也绝对不会这么做。



在工作中,只要能自动自发做好一切,哪怕起点低一点儿,也会有大发展。因为,这样的人无论到哪里,都受老板的欢迎。

你是雇员,但你更是主人 / 81

有些事不必老板交代 / 84

把“分外”事当做“分内”事 / 86

向老板进言献计献策 / 89

主动与老板沟通 / 91

把握好主动的尺度 / 94

挑战自我,为未来铺平道路 / 96

自测小天地:你工作的主动性怎样? / 98

第五章 注重绩效:从苦劳到功劳

无论黑猫、白猫,抓到老鼠就是好猫;无论苦干、巧干,出业绩的员工才是老板需要的员工。老板最重视的是你立了多少功劳,而不是你有多苦劳!

一个人要想增加自己的“功”、减少自己的“苦”,那就应该学会聪明地工作而不是努力地工作。这里的“聪明”并不与脚踏实地的工作态度背道而驰,而是以巧妙的方法应对繁琐的问题,在轻松的状态下避免重复劳动。这种工作方法不仅受到员工们的欢迎,而且也会受到老板的青睐。

使“投入”变成“产出” / 103

跟穷忙、瞎忙说“再见” / 105

从“辛苦”到“聪明” / 107

权衡轻重,要事第一 / 110

把工作目标细化 / 112

用“分”计划时间 / 114

把复杂的事情简单化 / 117

打破“成规”的桎梏 / 120

自测小天地:你的工作效能怎样? / 122

第六章 坚决执行:从目标到行动

在职场如战场的今天,优秀的员工就如优秀的军人。你要像军人一样去执行并完成任务。不管老板的任务有多难,你都要无条件去执行,并凭借自己的能力去做好。没有执行就没有一切,所谓的创造性、主观能动性等都在执行的基础上才能成立,否则老板再好的思想也推广不开,也没有价值。

执行有力的人找方法,执行无力的人找借口。能够不把时间和精力花在



找借口上,并且去努力执行的人,当然被老板倚重,同时也有自己的人生价值。

不要拖延,立即行动 / 129

像军人一样去服从 / 131

不是简单地服从,而是有技巧地服从 / 133

精于领会老板的意图 / 136

请拿业绩去复命 / 138

自测小天地:你的执行力怎样? / 141

第七章 精诚合作:从自私到共好

一个人,哪怕你再有能力、再能创造绩效,只要你伤害到工作的团队,老板一定会请你离开——不要认为没有你就不行。

在市场经济高度发达的背景下,竞争越来越激烈。未来社会,更注重集体优势的发挥,一个人的力量相对于到处充斥着人才和高科技的外界环境来说,简直是太渺小了。所以,在企业中,员工的精诚合作显得越来越重要。我们不能总对着镜子顾影自怜,而要做好充分发扬团队精神的准备,通过团队合作促进企业的发展,并让自己成为赢得老板青睐的员工。



摒弃“独行侠”的思想 / 147

融入到群体环境中去 / 149

掌握与人合作的原则 / 152

克服分歧、统一对外 / 154

树立正确的竞争意识 / 156

巧借他人力量,实现自己梦想 / 159

多做一点,少说一点 / 163

让能力在团队中被放大 / 166

自测小天地:你的合作能力怎样? / 168

第一章 以德为先：从人才到人品

道德是人的立身之本。庄子说：“内省而不穷于道，临难而不失其德。”如今在职场，大多数公司在雇佣工作人员时最优先考虑的是员工的品德，其次才是职业技能。毫无疑问，品德已经成为企业遴选人才的第一标准。

人们常说：“有德无才要误事，有才无德要坏事。”一个人品低下的员工，无论其能力有多么强，也难以得到信任，只能接受被限制使用的命运。

■ 树立你的个人品牌

品德低下的员工,无论具备多大的才能,也不可能得到信任与重用,因为人品低下者,能力越大,给企业带来的危害也就越大,这样的员工,随时都可能给企业带来致命的灾难,所以当企业领导在认清“危险员工”的时候,他们会给他设置障碍,尽量不让他的危险渗透到企业内部里去,从而避免企业管理的缺陷而带来的危机,这就是俗话说的“宁缺勿滥”。

有才无德的员工无疑是企业内部的一种不稳定因素,随时都可能阻碍企业的前进。缺乏良好人品的员工对公司的危害有时甚至会大于能力平庸和有其他缺点的员工。甚至可以说,缺乏良好人品的员工能力越强、才智越高,其他优点越多,他对公司的危害就越大。

三国时代的蜀中大将魏延就是一个很好的例证。

论武艺魏延在蜀中为佼佼者,有万夫不当之勇;论智谋,绝不逊于姜维等辈,曾提出过走子午谷直取魏都城的建议,为后世军事家、史学家大为推崇。可此君终生未得重用,领兵打仗处处受掣肘,时时被诸葛亮控制于股掌间。究其原因,就是魏延才能高超,人品低下,令人难以放心任用,是十足有才无德的“危险品”。

魏延的悲剧值得职场中人深思,倘若一个人只是能力出众而无良好品行,那么就算领导用你,也并非是真地看重你,不过是利用你的使用价值罢了,除了工作中对你处处设限,当你的使用价值灯枯油尽时,剩下的也就是卷起铺盖走人了。毕竟,有才无德的人,其潜在的危险性太大了,一旦不慎,后果很可能不堪设想。

美国管理学者华德士提出:“21 世纪的工作生存法则就是建立个人品牌。”他认为,不只是企业、产品需要建立品牌,个人也需要在职场中建立良好的个人品牌。

有人认为,做人和工作是两回事,这种观念的潜台词是:一个人的品质





不佳并不影响他在职场上的成功。其实,这是一种极其糟糕和错误的认识。要想成为一名优秀的员工,首先要做一名人品优秀的人。一个人如果在做人上很失败,很难想像他能在职场中获得成功。

品德高尚的员工对于企业而言,无疑是一笔宝贵的财富,这样的员工除了能在企业的生产、管理上起到积极的作用外,还能产生良好的榜样作用并带动其他员工,从而更好地促进企业的发展。

古往今来,许多具有优良品德的人都会受到人们的尊敬和推崇。社会需要优良品德,作为一个组织,作为一个员工,更是如此!

曾任微软副总裁、现任 Google 中国区总裁的李开复说:“我把人品排在人才所有素质的第一,超过了智慧、创新、情商等,我认为一个人的人品如果有了问题,这个人就不值得一个公司去考虑雇用他。”

就像生产者都希望自己的产品是著名的品牌一样,作为造物主最优秀的“产品”——人,更要有强烈的个人品牌意识。那么,个人品牌的含义是什么?

个人品牌就是个人在工作中显示出的独特价值。它就像企业品牌、产品品牌一样,要有知名度,更要有忠诚度。具体而言,个人品牌有几个特征。

1. 个人品牌最基本的特质是有可靠的质量保障

这一点跟产品品牌一样,它体现在两方面:一方面是个人在业务技能方面的高质量;另一方面是人品方面的高质量。也就是说,既要有才更要有德。一个人虽然具备高水平的工作能力,但是道德方面的水平不高,这样的人很难建立起优异的个人品牌。

2. 个人一旦形成品牌后,他跟职场的关系就会发生根本性的变化

就像一个企业一样,如果有了品牌,它在对业务市场的拓展方面就会相对容易一些。同样对个人来讲,一旦建立了品牌,工作就会事半功倍。

3. 个人品牌讲究持久性和可靠性

建立了个人品牌,就说明你的做事态度和工作能力是有保证的,也一定

会为企业创造较大的价值,企业使用这样的人是可以信任和放心的。

如果每个人都具有优良的品格,企业无形当中会形成很大的竞争力。大家会自觉地降低所有可能的成本,包括讯息的成本、合约的成本、监督的成本、实施的成本;还可以大幅度地提高一个人的潜能。

一个拥有高尚品格的人,并不仅仅是让自己成为一名合格的员工,而是让自己时刻与公司荣辱与共。他们抱着这样的心态去做好每一件事情,去面对每一个客户。

也许,这正是那么多企业家强调企业文化和企业精神的关键所在。

职场攻略:

对于一个职场中人而言,才能固然重要,但高尚的人品更是不可或缺。因此,当你在职场拼搏,不断提高自身能力的同时,更要注意培养自己的好人品。

■ 信守对公司的承诺

在这个“水往低处流,人往高处走”的社会,越来越多的理由让职业人士丧失自己的信誉——为了更好的待遇、为了更高的职位、为了实现自己远大的“理想”。他们不仅频频跳槽,而且动辄连泥带根地拉走原公司的人马,或者怀揣原公司的“重大机密技术”投奔新主而去。诚信危机已经成为社会普遍关注和亟待解决的问题。

李明是一家杂志社的发行负责人,由于一些原因,他准备辞职离开原单位。北京一家出版社向他发出了邀请,并且以其原来薪金的数倍作为薪酬,但是条件很苛刻——让他带走他在原单位的得力下属及大客户。李明断然拒绝了,他知道这样会使自己陷于不义之中。杂志社老总知道这件事后,没有以升职、加薪的承诺挽留他,而是对他说:“今后,无论你去哪里,我都会为你写一封推荐信。”事情传开后,李明赢得了大家的赞誉,邀请他加入的公司





也越来越多。按照他们的说法,职场信誉是一件无价之宝。

我们处在变革的时代,各种欲望一刻不停地鼓动着我们。路上的风景总是新鲜的,但是,上路成本肯定是巨大的:花了我们太多的时间和精力,不断上路,不断从终点又回到起点,一切成绩不断归零。固然,跳槽是一个人实现自我价值的手段,但是现在却演变成不负责任的儿戏,变成了为达目的的不顾一切的疯狂行动。

据上海可锐管理咨询有限公司的一项调查显示,上海有37%的职业人士因为自己的职业信誉度受损,而在未来找工作过程中遇到这样或那样的挫折。对于职场人士来说,既然选择了一个职位,就应当对这个职位负责,信守对公司的承诺。这既是对自己的一个基本要求,也是获得上司信任的重要条件。

一个人应当信守承诺,这是一条永恒不变的道德法则。评价一个人道德水准的高低,很重要的一点就是看他是否守承诺、讲信用。同理,对于在职场上奋斗的每一个人来说,对你的上司、同事、顾客信守承诺,是你在职场上取得成功的很关键的因素。

1. 学会在压力下完成任务

维持自己的职业信誉度,要求我们必须坦然面对工作中的一切所谓压力,不逃避、不抱怨。没有人会一直盯着我们的工作,我们只有靠自己的责任感来保证使工作拥有高质量的效果。大家认为一个人有责任感,就是表示这个人是值得信任的;这个人的职业信誉度高,那么他得到的机会相对也要比其他人的高得多。

2. 对所做的工作万分上心

要维持自己的职业信誉度,就要对自己所从事的工作负责。我们必须现在就去,必须愿意付出极大的代价。要知道,甘愿屈从于不适当的事业生涯,是因为不愿意牺牲舒适自在的生活;你如果想要拥有幸福的生活,就要下定决心为自己的工作负责。对自己的工作负责,就是对团体工作负责





的表现,当然也是对整个公司的工作负责。而当你做到这点时,你就拥有了相当高的职业信誉度。

3. 绝对不做对不起公司的事

作为公司的一员,你的成功与否同公司的兴衰息息相关,所以你没有任何理由在背地里做不利于公司的事情。你对公司忠诚,上司也会看在眼里,记在心上。即使在竞争对手眼里,你的忠诚守诺也是可贵的品质。他们并不会因为你为他们窃取了对方的机密而重用你。所以无论何时,你一定要对公司保持忠诚之心,信守你的承诺,保守公司的秘密。只有这样,你才能保持较高的职业信誉度。即使你以后不在公司任职而转投其他公司,你的职业信誉度也是你赢得职位的重要因素。所以千万要记住,绝对别做对不起公司的事情。

职场攻略:

较高的职业信誉度是你职场上的通行证。可以毫不夸张地说,一个没有职业信誉的人是一个失败的人。对于那些不珍视自己职业信誉的人来说,是该好好反思一下了。

■ 不为诱惑“动心”

“21 世纪什么最贵? 人才!”电影里的一句话,可谓道出了所有老板的心思。的确,21 世纪的竞争,归根到底是人才的竞争,人才是一个企业发展力和竞争力的体现,可以说,一个优秀的员工就是企业的一锭纯金,正是无数纯金的竞相闪耀,才映出了企业无上的光辉。可是金锭如果没有忠诚的烙印,而是身在“曹营”心在“汉”,那么,它将为谁闪光? 没有忠诚的表现,老板如何能放心地给你重任?

阿军从财经大学毕业后,进入了某民营企业。凭借自己在业务上的突