

老闆 欣賞 你

風靡全球的老闆與員工相處的101條遊戲規則

- 把老闆當作第一顧客
- 做事不貪大，做人不計小
- 今天是明天的臺階，是在為明天鋪路
- 把當下的事情當作最重要的、最值得做的事情

劉大維

老闆欣賞你

風靡全球的老闆與員工相處的101條遊戲規則

- 把老闆當作第一顧客
- 做事不貪大，做人不計小
- 今天是明天的臺階，是在為明天鋪路
- 把當下的事情當作最重要的、最值得做的事情

劉大維 著

國家圖書館出版品預行編目資料

老闆欣賞你／劉大維作，-- 第一版，-- 臺北市：華漾，
2004〔民93〕

面：公分，--（財經生活：3）

ISBN 957-29718-5-9（平裝）

1.人事管理 2.人力資源—管理 3.職場成功法

494.3

93016415

財經生活 03——老闆欣賞你

作 著／劉大維

發 行 人／林泰均

出 版 者／華漾出版社

地 址／台北市仁愛路四段314號2樓之1

電話：0952988368

劃 撥／郵政帳號：19858667 華漾出版社

E-mail: hwayoung58@yahoo.com.tw

副總編輯／王文紅

文字校對／蔡琳

總 經 銷／農學股份有限公司

台北縣新店市寶橋路235巷6弄6號2樓

電話：(02) 2917-8022（代表號） 傳真：(02) 2915-6275

排 版／極翔企業有限公司

印 製／韋懋印刷事業股份有限公司

定 價／新台幣220元

2005年元月 第一版第三刷

Printed in Taiwan

版權所有·翻印必究

ISBN 957-29718-5-9

前言

目前，很多企業都存在著人力資源管理方面的問題，一方面，老闆感覺難為，因為找不到適合他們需要的人才；另一方面，打工者更難為，因為他們時常感覺到不公平，因為他們承受許多壓力，因為對工作缺乏興趣和樂趣。從壓力日趨增大的就業形勢來看，老闆在與員工的關係中處於優勢地位，但老闆如果不把自己的優勢建立在最大程度地發揮員工潛力的基礎上，將難以持久。員工如果不能隨著越來越廣闊的個人發展空間和蒸蒸日上的發展形勢一同進步，那就有愧於自己的美好年華和這個偉大的時代了。

我從一九九八年開始加入諾基亞（中國）投資有限公司，從事人力資源管理工作，主要負責員工的招聘、業績管理和員工發展等工作，對人力資源管理有一定的心得體會。我認為，那些想改變自己狀況的員工，可以從以下幾個方面入手：

1. 把老闆當作第一顧客——得老闆者得舞臺，沒業績者沒地位

「把老闆當作第一顧客」，這是汪中求先生在《營銷人的自我營銷》中針對營銷人而言的，但我覺得適用於整個員工，是員工在企業中謀求發展的一種策略。得老闆，才能得到更大的發展空間，才能得到施展才華的舞臺；但員工要想在企業中長久立足，必須用業績說話。

2. 活在當下——把當下的事情當作最重要的、最值得做的事情

這是一種值得推崇的享受人生的生活態度，也是一種真正創造價值的工作態度。很多打工者，尤其是剛從學校出來就業的大學畢業生，對自己的期望很高，認為眼前所得到的遠沒有滿足自己的需要，總覺得還有更好的東西在等著自己，因而不把眼下的事情當回事，心不在焉，敷衍塞責，結果大好時光白白溜走，自己沒有得到什麼收穫。

3. 腳踏實地——今天是明天的臺階，是在為明天鋪路

這是一種謀求長遠發展的人生策略。老子說：「企者不立，跨者不行」，即踮著腳尖是站立不穩的，跨大步前進的人是行不久遠的，必須腳踏實地，一步一腳印地前進，才能善終如始，實現自己立下的目標。

4. 以小見大——做事不貪大，做人不計小

這是一種做事兼做人的態度，也是一種成功的策略。「天下難事，必作於易；天下大事，必作於細。」工作中，沒有一件小事，小到不值得去做；沒有一個細節，細到應該被忽略。如果你輕視小事、忽略細節，那麼，隨之一同被忽略的，肯定還有你的責任心。其結果，在做事上，必定是你的工作不完滿；在做人上，是你人格的一個「微瑕」。「小中見大」、「寓偉大與平凡之中」，是一個想成就大事的人必須踐行的人生格言。

現在社會正處於轉型期，在可預見的時間之內，還會有很大變化，而且變化還會很快，但無論社會如何變化，只要你做到了以上幾點，不論你在什麼地方工作，你都會立得住、行得穩、走得遠，都會有所成就。

本書採取管理寓言、小故事的形式，分別從不同的側面、不同的角度，以員工為主線，對員工、老闆如何做以及如何處理相互之間的關係做了說明，並配備了相應的插圖，以增添讀書的樂趣，希望大家喜歡。

目錄

老闆欣賞你

CONTENTS

第一章 老闆欣賞這種人

1. 心中有成長目標的員工 2
2. 能夠幫助同事的員工 4
3. 敢於嘗試的員工 6
4. 善於合作的人 8
5. 善於適應環境的人 10
6. 虛心學習的人 12
7. 辦公室裏的明星 14
8. 腳踏實地的員工 16
9. 重視細節，把小事做好的員工 18
10. 自我期望值高的人 20
11. 善於自我調節的人 22
12. 心態積極的人 24
13. 心有定性，能遠離誘惑的員工 26
14. 處處為公司著想的員工 28
15. 知道感恩的員工 30
16. 善於平息紛爭的員工 32
17. 在工作中融入自己夢想的員工 34
18. 懂得適時沈默的員工 36
19. 有創新精神的員工 38
20. 敢於面對失敗的員工 40
21. 踏實肯做的員工 42
22. 誠實的員工 44
23. 勇於承認錯誤的人 46
24. 能完成一〇〇%就絕不只做九十九%的員工 48
25. 辦公桌乾淨整潔的員工 50
26. 能增加工作內容的員工 52

27. 善於從失誤中獲得成功機會的員工 54
28. 有自制力的員工 56
29. 自信的人 59
30. 勇於接受挑戰、承擔高難度任務的人 62
31. 對公司忠誠的員工 65

第二章 老闆不滿這種人

1. 只顧眼前利益的人 86
2. 辦事拖拖拉拉的員工 88
3. 嫉妒別人的人 90
4. 口是心非、口蜜腹劍的人 92
5. 目空一切、狂妄自大的員工 94
6. 私心自用、愛佔便宜的員工 96
7. 一味模仿的員工 98
8. 背後搞小動作的員工 100
9. 怕吃虧的員工 102

32. 善於與老闆溝通的員工 68
33. 職場北極熊 71
34. 能主動為別人鋪路的員工 74
35. 能發現工作意義的員工 77
36. 講原則的員工 80
10. 怕吃苦的員工 104
11. 自我設限的員工 106
12. 這山望著那山高的人 108
13. 不知道挖掘自身潛力的人 110
14. 貪得無厭的人 112
15. 不善於思考的人 114
16. 思維模式僵化的人 116
17. 左顧右盼、猶豫不決的人 118
18. 對工作滿腹牢騷總以為懷才不遇的員工 120

第三章 老闆如何處理與員工的關係

1. 遵守「豪豬法則」 124
2. 善用「熱爐法則」 126
3. 設立激勵制度 128
4. 讓員工覺得是在為自己工作 130
5. 最大程度地滿足員工的需求 132
6. 統一管理標準 134
7. 創造雙贏的氣氛 136
8. 不要根據外表來判斷人 138
9. 善於傾聽，瞭解真相 140
10. 善於發揮每個員工最大程度的優勢 142
11. 在公司中創造一種競爭的機制和氣氛 144
12. 公平對待每一位員工 146
13. 懂得如何激起員工的積極性 148
14. 培養員工的使命感 150
15. 與員工建立命運共同體 152
16. 改善員工的工作環境 154
17. 讓員工有發表意見、發洩不滿的管道 156
18. 把人才用到正確的地方 158

第四章 員工喜歡這樣的老闆

1. 關心員工的老闆 162
2. 能抓住薄弱環節、提高整體工作效益的老闆 164
3. 有透明度的老闆 166
4. 善於抓住問題本質的老闆 168
5. 面帶微笑的老闆 170
6. 能讓人看到希望、讓人心情愉快的老闆 172
7. 弄清事情真相後再做決定的老闆 174
8. 尊重自己的老闆 176
9. 能公平對待自己的老闆 178
10. 能為員工創造輕鬆工作環境的老闆 180
11. 能理解自己的老闆 182

第五章 員工如何處理與老闆的關係

185

1. 接受與老闆事實上的不平等狀態 186
2. 把老闆當作第一顧客 188
3. 把工作當作磨鍊意志、召喚成功的場所 190
4. 求人不如求己 192
5. 員工要根據能力為自己定位 194
6. 重要的是能力、業績而不是學歷等別的東西 196
7. 把改變自己、適應公司需要作為解決問題的辦法 198
8. 不要為報復而讓自己的心靈套上繩索 200
9. 用業績書寫簡歷 202
10. 不要自認為聰明 204
11. 埋頭工作，總有人會注意到你的 206
12. 永遠讓老闆先說話 208
13. 學會在10分鐘之內表現自己的優點 210
14. 不要以為老闆好當 212
15. 善於理解上司的意圖 214
16. 不只為薪水而工作 216

附錄一 提高員工素質的12種方法

219

附錄二 世界著名大企業的人力資源管理

223

1. 摩托羅拉——員工脖子上的尊嚴卡 224
2. 3 M公司——培養創新鬥士 226
3. 微軟公司——認為最佳雇員應有的十大素質 228
4. 通用電氣公司——四項管理原則 230
5. IBM公司——入門的六項基本條件 232
6. 西門子——考察知識只用五分鐘 234
7. 思科公司——平等精神 237
8. 易立信——按職務劃分來培訓員工 239
9. 貝塔斯曼——給員工充分的自由 241
10. 松下公司——員工管理21條 243

第一章

老闆欣賞這種人

得老闆者得舞臺，沒業績者沒地位。

讓人欣賞很難，讓老闆欣賞更難。本章的內容告訴你贏得老闆欣賞的方法和途徑。



1 心中有成長目標的員工

當巴納斯第一次來到愛迪生的辦公室時，他的衣著襤褸不堪，惹得職員們一陣嘲笑，尤其當他表明要做愛迪生的合夥人時，大家笑得更厲害了。除了他自己，沒有人相信他會成為愛迪生的商業夥伴。

巴納斯在愛迪生那兒做了數年的設備清潔工和維修工，薪水少得可憐。直到有一天他聽到愛迪生的銷售人員在嘲笑一件最新發明品——口述記錄機。他們認為這個東西一定賣不出去；為什麼不用秘書而要用機器？這時巴納斯站出來說道：「我可以把它賣出去！」從此，他便得到這份銷售工作。

巴納斯以打雜工的薪水，花了一個月時間跑遍整個紐約城。一個月之後，他賣了七部機器。當他抱著擬好的全美銷售計劃回到辦公室時，愛迪生接受他成為口述記錄機的合夥人。愛迪生有數千位員工為他工作，但只有巴納斯成了他的合夥人，也是他唯一的合夥人。



職場EQ

據成功學創始人希爾估計，每一〇〇人中有九十八人不滿他們的現狀，但他們又不知道如何改變，原因在於他們沒有一個非常明確的目標。設立目標的主要作用在於把自己從對現狀的不滿意中擺脫出來，並在心中產生一種力量，激勵我們前進。在公司裏，老闆也希望員工有與公司發展方向一致的成長目標。老闆喜歡心中有成長目標，且與公司發展方向一致的員工。



老闆喜歡心中有成長目標

且與公司發展方向一致的員工。



2 能夠幫助同事的員工

在一場激烈的戰鬥中，上尉忽然發現一架敵機向陣地俯衝下來。照常理，發現敵機俯衝時要毫不猶豫地臥倒。可是上尉並沒有立刻臥倒，他發現離他四、五米遠處有一個小戰士還站在那兒。他奮不顧身的，一個魚躍飛身將小戰士緊緊地壓在身下。此時一聲巨響，飛濺起來的泥土紛紛落在他們的身上。

上尉拍拍身上的塵土，回頭一看，頓時嚇呆了：剛才自己所在的那個位置被炸成了一個大坑。

職場EQ

故事中的小戰士是幸運的，但更加幸運的是故事中的上尉，因為他在幫助別人的同時也幫助了自己！

在日常工作和生活中，一個人肯定會遇到各種各樣的困難，但我們應該記住：搬開別人腳下的絆腳石，有時恰恰是為自己鋪路——幫助同事即是幫助自己。



在幫助別人時，任何一種努力都不會白費

3 敢於嘗試的員工

科學家將四隻猴子關在一個密閉房間裡，每天只餵很少食物，讓猴子始終處於饑餓狀態。幾天後，實驗者從房間上面的小洞放下一串香蕉，一隻餓得頭昏眼花的大猴子一個箭步衝向前，可是當它還沒拿到香蕉時，就被預設機關潑出的熱水燙得全身是傷。其餘三隻猴子依次爬上去拿香蕉時，一樣被熱水燙傷。於是猴子只好望「蕉」興歎。

幾天後，實驗者替換一隻新猴子進入房內。當新猴子肚子餓得也想嘗試爬上去吃香蕉時，立刻被其它三隻老猴子制止，並告知有危險，千萬不可嘗試。實驗者再替換一隻猴子進入，當這隻新猴子想吃香蕉時，有趣的事情發生了，這次不僅剩下二隻老猴子制止它，連沒被燙過的新猴子也極力阻止它。實驗繼續，當所有猴子都已換新之後，沒有一隻猴子曾經被燙過，上頭的熱水機關也取消了，香蕉唾手可得，卻沒有猴子敢前去享用。



職場EQ

企業的生命力在於創新，但是由於一些特殊的原因，企業禁忌經常口耳相傳。雖然事過境遷、環境改變，但大多數企業仍然恪遵前人失敗的教訓，平白錯失大好機會。台灣現在正處於經濟發展期，因循固守的成功模式不多，或者說根本沒有，敢於嘗試尤其重要。



勇於嘗試是你成功的前提。