

金牌员工 V 双赢之道系列



世界500强企业培训读本

造就金牌员工职业精神的第一准则

对公司负责 —— 就是 —— 对自己负责

赵红瑾 张乃奎◎编著

华夏出版社

金牌员工 V 双赢之道系列

对公司负责 ——就是—— 对自己负责

赵红瑾 张乃奎◎编著

华夏出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

对公司负责就是对自己负责 / 赵红瑾, 张乃奎编著.

—北京: 华夏出版社, 2008.1

(金牌员工双赢之道)

ISBN 978-7-5080-4547-4

I. 对… II. ①赵…②张… III. 企业—职工—职业道德
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 192608 号



出品策划

网 址 <http://www.xinhua bookstore.com>

策划统筹 新华文轩

对公司负责就是对自己负责

作 者 赵红瑾 张乃奎

责任编辑 王建强

出版发行 华夏出版社

(北京市东直门外香河园北里4号 邮编: 100028)

总 经 销 四川新华文轩连锁股份有限公司

印 刷 北京通州皇家印刷厂

开 本 787 × 1092 1/16

印 张 11.5

字 数 210千字

版 次 2008年1月第1版 2008年1月第1次印刷

书 号 ISBN 978-7-5080-4547-4

定 价 23.80元

本版图书凡印刷、装订错误, 可及时向我社发行部调换

500

赵红瑾 毕业于中国人民大学新闻系，多年致力于企业管理和员工培训方面的课题研究。主要作品有《做好在职的每一天》、《敬业才能立业》、《雄鹰法则》、《左右脑销售——用“脑”拿订单的104个实战案例》、《人一生必须依靠的10种人》、《女人的魅力与资本全集》、《魅力女人优势生存全集》等。

张乃奎 毕业于东北师范大学经济管理专业，长期致力于世界500强企业的经营战略、企业文化以及员工培训方面的研究，出版过《老板也在为我们工作》、《世界500强企业管理案例全集》等多部企管类书籍。

责任编辑：王建强

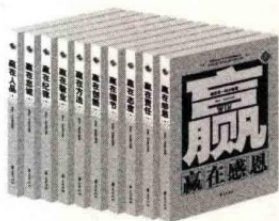
特约编辑：黄珊珊

装帧设计：视觉传达设计苑
Mokobu13141280458

金牌员工培训大系书目

金牌员工赢在职场系列丛书（共10册）

《赢在忠诚》《赢在责任》《赢在纪律》《赢在感恩》《赢在敬业》
《赢在方法》《赢在创新》《赢在人品》《赢在细节》《赢在态度》



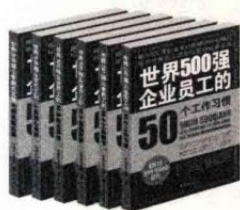
金牌员工双赢之道系列丛书（共6册）

《对公司负责就是对自己负责》《任务就是成长的机会》
《成为企业受欢迎的人》《成为拉着企业奔跑的人》
《用结果证明自己的能力》《用业绩证明自己的价值》



世界500强企业金牌员工 素质培训系列丛书（共6册）

《世界500强企业员工的50个工作习惯》《世界500强企业员工的18条核心标准》
《世界500强企业员工的50个工作细节》《世界500强企业员工的50个效能定律》
《世界500强企业员工的50种阳光思维》《世界500强企业面试实录与面试题全案》



金牌员工智慧点拨丛书（共4册）

《忙要忙到点子上》《思路决定出路》
《带着思想来工作》《方法总比问题多》



其他

《世界上最伟大企业的员工守则》
《只有危机感强烈的人才能生存》
《优秀员工九商树》



前言

在职场中，我们经常可以见到这样的员工，他们在谈到自己的公司时，使用的通常都是“他们”而不是“我们”，这是一种典型的缺乏责任感的表现，这样的员工至少没有一种“我们就是一个整体”的认同感和归属感。

“我属于这个企业，并不仅仅因为我在这里工作，因为我的内心告诉我，我要在我的岗位上作出我的贡献，我必须对我的企业负责。”在一个企业年终总结大会上，一位获得嘉奖的优秀员工如是说。的确，一个人究竟不属于一个企业，并不仅仅在于他是否在企业工作，关键要看他有没有归属感，他的心在不在企业，他有没有为企业负责。

如果说公司是一条船的话，那么从我们登上公司之船的那一刻起，我们的命运就和这艘船捆绑在一起了，这艘船就是我们共同的船。船的命运就是我们的命运，船的未来就是我们的未来。如果哪一天，船在航行的过程中倾覆了，我们所有的人就会葬身大海。船能否正常行驶与我们每一个人的生死攸关。因此，我们必须把自己的未来交给自己的船队，也必须使它变得更加强大。

不管你是一个杰出的管理者，还是一名普通员工，都应该义无反顾地为这艘船而工作、而付出。你也会从远航中得到许多的财富——不管是物质上的还是精神上的，公司都会给你相应的奖赏。当然，奖励可能不会马上兑现，但它一定会来，只不过兑现的方式不同而已。

因此，对公司负责就是对自己负责，任何一名员工，在享受公司给自己带来的荣誉的同时，也不要忘记对公司的责任和使命。

“这是我的公司、我的船。我是主人，不是乘客！”每一位员工都应牢牢记住这句话。

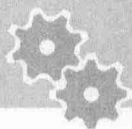
对那些在工作中马马虎虎，认为“差不多就行了”的人；对那些缺乏工作激情，总是推卸责任，不知道自我批评的人；对那些为了一己之私而损害

公司利益的人；对那些总是挑肥拣瘦，对公司不满意的人，对那些不思进取、安于现状的人，最好的救治良药就是大声而坚定地告诉他：选择了这家公司，你就必须接受它的全部，担负起天经地义的责任，而不是仅仅享受它给你带来的利益和回报。

对公司负责就是对自己负责。意识到这一点，努力在工作中做到这一点，以它为动力去战胜困难、去完成任务，那么你就是让公司真正放心的金牌员工！

公司就是你的船，我们应该学习老板的敬业精神和企业家精神，像老板一样为公司着想，在工作中付出热情，增强责任感，忠于公司，融入团队，为公司愿景的实现贡献自己的激情和才智。

公司的发展要跟得上时代的要求，不然就会被市场大潮所吞没。同样，我们个人的进步也要跟得上公司发展的步伐，否则，我们就要面临离开公司船的命运。在公司这艘船中，我们应当抱着为自己的未来而工作的态度，将工作看成自己事业的一个契机，和公司一起成长，共生共赢，这样才能和公司一起驶向成功的彼岸。



❖ 第一章 公司就是你的船

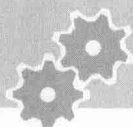
- 公司是我们共同的船 /2
- 认同组织的目标和价值 /5
- 选择了工作就等于选择了责任 /8
- 每个人都可以使公司产生变化 /10
- 用行动推进公司的发展 /12

❖ 第二章 对公司负责就是对自己负责

- 公司是员工生存和发展的平台 /16
- 对公司负责就是对自己负责 /19
- 勇于负责，才能得到更多青睐 /22
- 接受工作的全部，不只是它的益处和快乐 /25
- 雕塑自己最完美的职业形象 /27

❖ 第三章 你就是公司的“船长”

- 你是主人，不是乘客 /32
- 用主人翁精神填补“责任空白” /34
- 把公司当成自己的 /36
- 心怀忧患，关心企业发展 /38
- 和公司同舟共济 /41



CONTENTS

❖❖❖ 第四章 像老板一样为公司着想

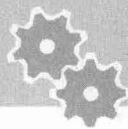
- 站在公司的角度看问题 /46
- 顾全大局，将企业的利益放在第一位 /49
- 花公司的钱要像花自己的钱 /52
- 增强使命感，多提合理化建议 /54
- 敢于质疑自己的工作 /57

❖❖❖ 第五章 用责任雕琢自己的人生价值

- 只有承担责任，才有可能创造价值 /62
- 责任是获得回报的前提 /64
- 将额外工作视为机遇 /66
- 履行职责，让业绩证明自己 /69

❖❖❖ 第六章 用忠诚为公司保驾护航

- 忠诚：员工的首要义务 /74
- 忠诚胜于能力 /77
- 忠诚不是愚忠 /79
- 关键时刻挺身而出 /81
- 忠诚是金：做老板最忠实的助手 /83



❖ 第七章 落实细节，确保工作“零缺陷”

造就洛克菲勒的“一滴油” /88

差不多就是差很多 /90

小处着眼，小处着手 /93

小事成就大事，细节铸就完美 /95

❖ 第八章 让感恩成为公司发展的动力

工作是一种恩典 /100

给老板多一些理解和支持 /102

带着感恩的心情去工作 /104

用行动代替抱怨 /106

感恩：卓越与平庸的分水岭 /109

❖ 第九章 融入团队，打造最强的企业竞争力

团队精神：打造最强的企业竞争力 /114

与同事相互扶持 /117

协作才能增效 /120

沟通你我，共建双赢 /123

融入团队，摒弃个人主义 /126



CONTENTS

❖❖❖ 第十章 结果至上，做公司的一流员工

一流之人唯结果至上 /132

1%的工作，100%的准备 /134

把问题留给自己，把结果带给公司 /136

把精力放在最具“生产力”的事情上 /139

时刻保持最佳的精神状态 /141

❖❖❖ 第十一章 自磨自砺，打造金牌员工必备的职业精神

勤奋，通往荣誉的必经之路 /146

专注，只确立一个目标 /148

服从，坚决地执行 /151

勇敢，敢于向高难度的工作挑战 /153

创新，引领企业发展的航向 /155

自律，时刻行走在公司要求的轨道上 /157

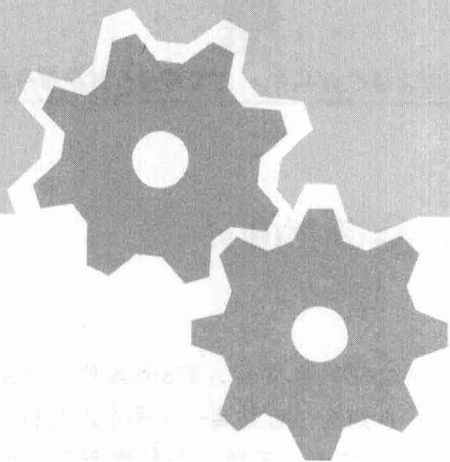
❖❖❖ 第十二章 扬帆远航，与公司一起成长

愿景，每个人心头的帆 /162

为自己的未来工作 /165

与公司发展保持步调一致 /168

和公司一起成长 /171



第一章

公司就是你的船

公司是我们共同的船。只要我们上了公司之船，我们的命运就和这艘船捆绑在一起了，一荣俱荣，一损俱损！这艘船就是我们共同的船。船的命运就是我们的命运，船的未来就是我们的未来。如果哪一天，船不幸倾覆了，我们所有的人都会葬身大海。船能否正常行驶与我们每一个人生死攸关。我们要把自己的未来交给自己的船，使它变得更加强大繁荣。



□ 公司是我们共同的船

“企业号”这条军舰上共有3571名官兵，有8个兵种，即空军、海军、空降兵、工程兵、炮兵、陆军、声纳兵、后勤兵……每个人岗位的职能虽不同，但都紧密联系在一起，哪一个环节出了问题，全船都会受到或大或小的影响。

其中让我记忆最深刻的是，我刚来“企业”号服役两个月零两天的时候，也就是1941年4月2号，我们船进行了一次“阿波罗之怒”行动的实战演习。事前，舰长哈尔西亲自给我们作了指示，务必要使这次行动圆满地完成，并且要求我们每个岗位做好充分准备，以自己最大的热情投入到战斗中去。

4月2日凌晨5点钟，我们穿过浓浓的雾霭，向珍珠港出发了。这是我第一次参加这样的演习，心里十分激动，同时也感到十分刺激。行进了将近4个小时，我们接到报告，说前面发现敌情，舰长要求我们立刻准备战斗。

在望远镜中看到，迎面朝我们开来的舰只变得越来越大，为首的是一艘重巡洋舰。这时我们接到命令：准备开火。所有的鱼雷发射管已做好了准备。随着一声令下，6条舰首鱼雷齐射出击后，又转向180度，射出4条舰尾鱼雷。

“我的老天，水面上真是热闹，好像到了美国独立日一样！”一艘驱逐舰正在下沉，一艘在燃烧，舰艇上“敌军”也乱作一团，毫无目标地胡乱开火。“做好准备，他们还会来！”麦克·马龙中尉拿着望远镜边观察，边命令道。这时我们看见“敌方”几艘巡洋舰、战列舰朝我们急速驶来，猛烈的炮火向我们射来。轮到我们的了，我朝着离我们最近的一艘战列舰不断地发射炮弹。但很糟糕，不知道是怎么回事，我们发射的炮弹并未击中战舰，还发射了几颗哑弹。

“见鬼，你们是怎么搞的！”哈尔西朝麦克·马龙中尉吼道。麦克·马龙中尉脸色铁青，我们也吓坏了。“飞机飞机，轰炸最远的那艘母舰。”哈尔西命令道，“回应回应。”真糟糕，不怎么回事，我们的通信指挥系统也出了问题，舰长无法与飞机联系。“混蛋，一群混蛋！”哈尔西不断地在叫骂。敌舰距离我们越来越近，震耳的炮声，让我感到要窒息一样。看来形势有点不妙。

“急速撤退，离开这鬼地方！”哈尔西吼道。敌舰已经逼到了眼前，几艘



巡洋舰已经把我们给包围起来了，我们已无路可走了。就这样，演习以我们的失败告终，全舰将士都成了俘虏。

回到基地，哈尔西对我们大发雷霆之后，开始总结了这次失败的原因：为什么会出现哑炮？在做准备的时候为什么没仔细检查？指挥系统为什么会忽然失灵？撤退的时候为什么那么缓慢……

总结了失败的经验教训之后，哈尔西说道：“你们明白吗？你们来到这艘船上，并不是因为我哈尔西而来，你们是自己而来，为船而来。我也是为船而来。我们应该用生命打造我们自己的船。这是我们的船，我们的命运已经和船紧紧地联系在一起了，船沉了，我们还能存活吗？”

这段文字是《这是我们的船》一书中对迈克尔·柯维参加第一次军事演习过程的描述。

的确，正如哈尔西所说，每个人从踏上这条船开始，就已成为这条船的一部分，船的命运将决定着我们的命运。

但是，很多人并不明白这个道理，包括战场上的军人和公司机构中的工作人员。在你的船上，你要守住你的船，这就跟绝大多数人必须在工作中奠基自己的职业生涯一样，只要你是公司的一员，你就应该抛开任何借口，投入自己的忠诚和责任，与自己所服务的公司同生死、共命运。因为你已是公司“船”上的一员，公司的成与败、荣与辱都与你息息相关，也关系着你的前程。公司的成功，也就是你的成功，公司前途黯然，你的前途也会很渺茫。公司的失败，也就是你的失败。

在大海上，船是我们的载体，是我们的生命。没有了船，我们面对茫茫的大海，将无所适从；没有了船，生命将无所依托；没有了船，我们将为衣食而忧，为命运而忧。船是我们奋斗的起点，也是我们生命的全部。

而在职场中，公司为我们提供了工作的机会和发展的平台，给了我们精神的寄托和生活的保障。我们没有理由不把企业当成生命中自己最重要的一艘船。没有了企业这个平台，我们就会像断线的风筝，诚惶诚恐，飘浮不定，没有依靠。

公司就是我们共同的船，公司的命运就是我们的命运，公司的未来就是我们的未来。无论你是谁职务，都要担当起自己的责任来，自觉维护好我们的船，保障我们的生命不受威胁，这是我们神圣的使命。



珍惜我们的生命船吧！拥有的东西，我们也许不觉得珍贵，一旦失去，我们才会觉得它的可贵。

只要我们上了这条“船”，这就是我们的船！

» 阅读思考

对“公司是我们共同的船”这一观点，你是如何理解的？



□ 认同组织的目标和价值

有的人在工作中，自身的能力得不到发挥，原因有很多，欠缺对组织的归属感是其中的主要原因。缺乏归属感的人，是一个丧失了目标和愿景，只会为工作而工作的人，丝毫体会不到在组织中大家为着共同目标奋斗的工作激情。

人力资源专家认为，一个人工作的最大动力不是职位，也不是薪酬，而是来自真心喜欢他的工作与角色所激发出来的自发性和自主性。如果你认同组织的价值和目标，那么你将从融洽的人际环境中感受到工作的独特价值。也就是说，能从团队成员的合作关系中找到工作的意义，由此激发全心全意投入其中的工作积极性。

刘畅是联想集团生产部门的一名作业员，她的主要工作是负责将翻倒的零件捡起来以确保生产线不会阻塞。这个工作有点像交通警察，不同的是她得整天盯着生产线看。这原本是份非常枯燥乏味的工作，但是当她真正认识到自己是杰出团队的一分子后，她的工作态度有了极大的转变。

她说：“以前我总是很骄傲地说我是在联想公司工作，当然了，当别人问到我具体负责什么工作时，我就开始转变话题，因为对我来说，要告诉别人我是生产线作业员很难为情。现在情况完全不一样了，当有人问起同样的问题时，我会说我是团队的一分子，而我们的责任就是，以最合理的成本为全世界的用户制造出品质最好的产品。”

这两种工作态度之间的差异在于，以前刘畅只是在她单调的工作岗位上埋头苦干，现在她清楚地知道团队的目标，她开始感受到自己工作的意义，努力地提升工作品质与生产力，并且为这样的新角色而自豪。

同样的工作内容和方式，融入了团队意识带来的是心态、精神上的巨大改变，原本单调的工作升华为精致的服务，这一切的转变是因为刘畅理解并掌握了工作的意义，他也因此成为工作的真正拥有者。

将个人目标融入组织愿景和目标中，最根本的一点就是认同组织的价值观，认同自己所在的企业。

对于任何一个员工来说，在一个组织里工作，不管你是否喜欢这个组织，除非你选择离开它，否则就要接受它。接受组织、认同组织，这绝不是靠外力强加于自



己的，而是你自己人生价值的一种需要。这种积极心态在成功的企业里表现得非常突出，很多员工在第二天就要离开公司的情况下，前一天依然会很认真地做好自己的工作。

如果把公司看成一条大船的话，你就是大船上必不可少的一员。只要身在团队这条船上，船就是你的依托，你不要轻视它、伤害它，轻视自己所在的团队也就是小看自己。

有不少人曾在可口可乐公司工作过，尽管离开这家公司已经很多年了，但是，他们依然保持着那种对可口可乐文化的信仰：坚持认为可口可乐是世界上最好的公司，坚持认为可口可乐的销售技巧是最好的销售技巧，坚持只喝可口可乐并认为那是最好的饮料。

小沃森在《父子同心缔造IBM》一书中写道：“这所学校的每一样东西都意在激发忠心、热忱和崇高的理想。”IBM认为，这是成功之道。前门刻有的座右铭“思考”二字，每一个字母有两英尺高，一走进去，是花岗岩的楼梯间，意在让学员踏着楼梯去上每天的课程时产生一种奋发向上的心态。IBM就是这样一家把自己的信念像教会一样制度化的企业。《华尔街日报》曾经指出，IBM的文化极为深入，以至有一位任职9年后离开的人说：“离开这家企业就像移民一样。”

每一个你服务过的组织，都应该是你的一个荣耀。当你个人的价值观和自己对未来的期待能与组织达成一致时，你就像钻开取之不竭的能量源泉，你会喜欢自己的工作而不再有弹性疲乏的危机。

有些人之所以能进入相对高层次的职业领域，是因为他们将自己价值观的核心内容与他们的工作融为一体了，他们的行为虽然看起来也许与其他员工并无太大的差别，但是在公司价值观(愿景)的引领下，他们做事的出发点，往往会落在公司利益和老板的立场上。事实上，老板最喜欢的就是这种像自己一样思考的员工。对于任何一个员工来说，在一家公司工作，不管你是否真的喜欢这家公司，除非你选择离开它，否则就要接受它。因为，从某种意义上说，接受公司其实就是接受自己。这是一种非常积极的观念，也是一种非常基本的观念。既然必须也只能对自己的工作负责，那么认同公司，也就是认同自己。

员工要认同所服务公司的价值观和发展愿景，当你个人的价值观和对自己未来的期待与公司 and 老板达成一致时，你就会有取之不尽的工作动力。更重要的是，由于你的观念和立场自觉吻合了老板的思路，这将会为你的发展带来很大的好处。