

SHIJIE 500 QIANG QIYE
YUANGONG JINGSHEN

揭秘世界500强企业员工管理的精髓

世界500强企业 员工精神

培养卓越员工的
经典读本

文新◎编著



中国纺织出版社



员工精神

中国纺织出版社

内 容 提 要

本书通过对世界500强企业的职场文化进行大量的调查,特别是对其中许多职场中的成功案例的分析,总结出21种员工精神。这些员工精神对于员工在日常工作中,改善工作状态,提高工作效能,以及提升自身的能力和实现自我的价值,有一定的借鉴意义。

本书内容详尽,行文通俗,而且每一条准则都结合具体的案例进行详细的分析和讲解,可读性强。可作为员工职业发展规划的指导书。

图书在版编目(CIP)数据

世界500强企业员工精神/文新编著. —北京:中国纺织出版社, 2009.7

ISBN 978-7-5064-5702-6

I. 世… II. 文… III. 企业—职工—修养 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 087298 号

编委会成员: 葛 梅 宋晓冬 胡 庆 董立新 王 迪 刘玫红
王四海 韩 冰 阎大海 李 波 曹 军 李国宇
靳 峥 郭维维

策划编辑: 曹炳楠 责任编辑: 陈 芳
特约编辑: 张艳霜 责任印制: 陈 涛

中国纺织出版社出版发行

地址: 北京东直门南大街6号 邮政编码: 100027

邮购电话: 010—64168110 传真: 010—64168231

<http://www.c-textilep.com>

E-mail: faxing @ c-textilep.com

北京云浩印刷有限责任公司印刷 各地新华书店经销

2009年7月第1版第1次印刷

开本: 710 × 1000 1/16 印张: 16.5

字数: 157千字 定价: 28.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社图书营销中心调换

序言

PREFACE

从事培训工作多年，我总有一个习惯，在课间与参加培训课程的企业员工，特别是世界500强企业的员工进行单独的交流，其中必然涉及一些企业文化和在某种特定文化背景下的处事方式和行为方式。渐渐地，我发现这些在职场打拼的员工，不管企业文化背景和个人所从事的职业、所处的职位有什么不同，但是对于很多问题的认识和理解是相同的，这也许就是一种职场文化吧。

有了把这种职场文化进行总结，以推荐给广大读者的愿望的时候，我认为自己有必要去收集最优秀的企业中所共性的文化内容，让更多的人去分享。世界500强企业是被大家公认的在企业经营上最杰出的企业，那么我相信它们的企业文化也一样是优秀的，至少在某些方面是优秀的。

我经常发现即使在同一个企业和同样的文化背景下，员工所处的职业前景各不相同，有的踌躇满志，有的心境平和，有的垂头丧气。这是文化的适应能力不同，还是个人的思想和行为背离了文化的初衷呢？在职场失意者的身上，总能找到一些与职场成功者身上所冲突的内容，这种冲突包含与自身企业文化的冲突，或者是本土文化与外来文化的冲突，还包括与企业文化以外的一些职场“潜规则”的冲突。我把这些企业的职场文化进行分析，找出21条共性的内容，且称为“世界500强企业员工精神”，与读者分享。

这21种员工精神，涉及职场中的方方面面。它包括了对待职业的态度，对待工作的责任，对企业的忠诚，工作中的思维方式和行

为方式，日常工作中的习惯模式，同事之间的沟通与协作，与老板的关系处理，对个人职业生涯的规划，以及职场中所共有的一些“潜规则”等，这是许多员工需要在职场打拼多年后才会有感悟，我们把它总结出来，相信读者一定会受益匪浅的。

每个人都渴望有一份值得骄傲的职业，渴望自己在事业上获得成功，渴望被他人认可和尊重。世界500强企业的员工是因为企业的光环而实现了他们的价值，还是他们自身的价值，无愧于世界500强企业的光环呢？我想应该是后者。面对职业竞争非常激烈的今天，他们之所以能被世界500强企业录用，是因为他们身上所体现出的职业素养和专业技能。然后，他们受这些500强企业的优秀文化的熏陶，使得自我的价值进一步提升，这几乎成了他们个人的职业品牌和被其他企业录用的重要参评依据。当然，我们不否认这样的优秀企业中也有失意者和失败者，他们一定与职场文化背离得太远。

我从众多500强企业的职场文化中提炼出共性的内容，并加以整理成21种员工精神，就是希望它能够帮助那些在职场的员工，不管他们是刚刚走出学校大门，还是已经在某个企业工作，他们离优秀的员工可能还是会存在着一些差距，哪怕是很小的差距，如果他们能从这21种员工精神中进行比对，进而找到自己的不足，对于自身职业素养的提高还是会有一定帮助的，这也是这本书的意义所在。

人的一生总有那么一段经历是在职场，所以职场的成功与一个人一生的成功有着密切的关系，个人职业生涯发展的规划已经越来越被重视。初入职场的时候，我们是一张洁白的纸，如何去描绘蓝图，就需要我们对自己的职业未来做出必要的设想。当我们能深刻领会职场中这21种员工精神的时候，我们就知道如何使自己的职业发展得更好，如何去矫正或许已经偏离的方向，毕竟这是为世界500强企业所接受的共同职场文化中的精髓。

目录

CONTENTS

1. 忠诚是第一要素

- 企业需要忠诚的员工 / 2
- 忠诚是企业对员工的重要考核依据 / 4
- 忠诚是一种责任 / 6
- 忠诚在能力之上 / 9

2. 与企业一起成长

- 梦想与机会同在 / 14
- 企业是员工的舞台 / 17
- 与企业荣辱与共 / 20

3. 感谢身边每一个人

- 怀着感恩的心去工作 / 24

- 感谢老板给的工作机会 / 26
感谢所有帮助过我们的人 / 28

4. 珍惜我们拥有的工作机会

- 我们为谁工作 / 32
我们为什么努力工作 / 34
珍惜我们拥有的工作机会 / 36

5. 态度胜于能力

- 态度是对待工作的责任 / 42
态度成就卓越 / 45
态度胜于能力 / 48

6. 享受工作的乐趣

- 发现工作的乐趣 / 52
把工作当作一种娱乐 / 54
学会释放工作压力 / 57

7. 永远比别人多做一点点

- 我能为公司多做点什么 / 64
比别人多做一点，让自己脱颖而出 / 66

勤奋工作，弥补自己的不足 / 70

勤奋工作，走向成功 / 72

8. 找到自己的准确定位

当好老板的助手 / 78

找到适合自己的工作 / 80

善于发现自己的优势和劣势 / 84

低调一点，赢得更多的支持 / 87

打造个人的职业品牌 / 91

9. 细节决定成败

天下大事，必做于细 / 96

注重细节，让工作更完美 / 98

注重细节，打开机会之门 / 102

注重细节，养成良好的工作习惯 / 104

10. 绝不拖延

拖延是工作的恶习 / 108

拖延滋生惰性 / 111

拖延是责任的缺失 / 114

管好自己的时间，克服拖延的恶习 / 116

11. 把握每一个展示自我的机会

- 做人做事，还要做点“秀” / 120
- 勇于任事，体现自己的价值 / 124
- 敢和老板说“不”的员工，未必不是好员工 / 126
- 多一份自信，多一次表现的机会 / 130

12. 绝不浪费每一张纸

- 节约从点滴做起 / 136
- 节约不是“抠门” / 138
- 节约的都是利润 / 141
- 养成节约的工作习惯 / 143

13. 发现问题是个人最大的能力

- “发现问题”，开启成功之门 / 148
- 正确对待问题 / 151
- 创新源自问题 / 154
- 做一个学习型的员工 / 157

14. 带着激情去工作

- 工作需要全身心的专注 / 162
- 用心做好每件事 / 165

- 点燃工作的激情 / 169
- 用激情去感染周围的人 / 172

15. 拒绝沉默，主动沟通

- 有效沟通，提升工作的效能 / 176
- 沟通是消除误解的最好方式 / 180
- 学会如何与老板沟通 / 183
- 克服沟通中的位差效应 / 188

16. 为团队加油

- 团队是企业的核心竞争力 / 194
- 融入团队，为团队加油 / 198
- 职场不需要孤单英雄 / 201

17. 只找方法，不找借口

- 方法总比困难多 / 204
- 没有什么不可能 / 206
- 在思索中前行 / 209

18. 使命必达，坚守工作中的责任

- 工作就是责任 / 214

- 责任与荣誉 / 217
- 坚守责任，体现个人价值 / 219
- 勇于承担责任，赢得更多的尊重 / 221
- 尽职尽责，让工作更加完美 / 224

19. 高效提升工作价值

- 要事永远第一 / 228
- 工作需要有计划性 / 230
- 停止空谈，开始行动 / 232

20. 赢在执行

- 员工的执行力是企业的竞争力 / 236
- 执行不需要借口 / 238
- 做一个不折不扣的执行者 / 241

21. 不能误入的职场“雷区”

- 践踏诚信，失去人心 / 246
- 越级汇报是大忌 / 248
- 不该说的坚决不说 / 251
- 公私分明，做一个职场“清白”人 / 253

1 忠诚是第一要素

一个忠诚于企业的员工，是企业的财富。有才华的员工对企业来说很重要，但是既有才华又忠诚的员工才是企业真正的渴求；对员工忠诚度的要求，已经成为世界 500 强企业非常重要的培训目标。

近年来有关忠诚与能力的探讨已经很多，将忠诚作为一个首要的准则已经成为更多企业的共识。当忠诚与能力发生冲突的时候，企业往往更看重的是忠诚。对企业的忠诚，不但是个人的品德问题，也是能力的基础，失去了忠诚，员工的能力也将失去用武之地。

无论什么时候，请记住忠诚是第一位的，是员工的应有本分。忠诚是企业所需要的，也是个人的立身之本。



企业需要忠诚的员工

“无论我为哪一家公司服务，忠诚都是我的一大准则。我有义务忠诚于我的企业和员工，到任何时候都是如此。”

—— 原福特汽车公司总经理李·艾柯卡

艾柯卡接任福特公司总裁的职务时，全球汽车工业正处于发展的低谷时期，福特公司汽车的销售量萎缩到最低点。他受命于危难之时，将如何恢复员工对市场、对企业的信心，与企业共渡难关作为其首要的任务。他多次告诫员工：“无论我为哪一家公司服务，忠诚都是我的一大准则。我有义务忠诚于我的企业和员工，到任何时候都是如此。”忠诚是一个企业凝聚力和战斗力的保障，因为忠诚，我们会形成巨大的合力，我们的团队无坚不摧、战无不胜。对于一个公司而言，员工必须忠诚于公司，忠诚于公司的发展，这也是确保整个公司能够正常运行、健康发展的重要因素。

工程师艾维在福特的技术部门服务多年，是业内比较知名的发动机专家。由于他掌握福特公司比较关键的技术点，多年来福特公司的竞争同行一直想许以高薪“挖”他，但是他都拒绝了。艾柯卡了解到这个情况后，问艾维：“是什么原因能让你一直留在福特？”艾维回答：“福特给我薪水，我了解的是福特的技术，这属于福特这个团队。如果谁对此感兴趣，可以和福特公司谈判，而不是和我个人谈判。”艾柯卡为此深受感动，他相信如果福特能有更多这样的员工，企业一定能走出困境。于是，他向董事会提出一项重大的奖励计划，对在福特公司服务满10年以上的员工给予特别的奖励，以提高团队的凝聚力。

董事会在财务非常紧张的状况下，很快批准了这个计划。于是，在企业最困难的时候，许多福特的精英们都留了下来，为企业走出低谷，为企业将来的发展奠定了基础。

任何一家企业的发展和壮大都需要员工的忠诚，只有所有的员工都对企业忠诚，才能发挥出团队的力量，推动企业走向成功。同样，如果我们能对公司和工作忠诚，就能赢得老板的信赖，从而得到晋升的机会。在这样一步一步前进的过程中，我们就不知不觉提高了自己的能力，争取到成功的砝码。所以说，忠诚于企业就如同忠诚于自己，一分耕耘一分收获。一个忠诚的人，在付出自己的努力的同时，也容易获得别人的信任和支持，因此忠诚的人更容易获得成功的机会。当一个重大的使命需要员工去完成的时候，老板首先会想到的是一个服务企业多年的员工，在老板看来，把任务交给他们才是最安全的，因为工作年限的长短从某种程度上讲，就是忠诚的象征。

企业的发展离不开一批忠诚于企业的员工。企业的发展历程总会有起有落，有低谷有高潮。无论什么时候，如果企业能凝聚这样一个忠诚的核心团队，那么又有什么样的困难不能克服呢？

“企业呼唤忠诚的员工，我相信忠诚的价值，对企业的忠诚是对家庭的忠诚的延续。我从柯达重回朗讯，承担起拯救朗讯的重任，这是我对企业的一份忠诚。我一直把唤起员工对企业的忠诚作为自己努力的目标。”原朗讯公司的总裁鲁索在一项对世界著名企业家的调查中说道。任何一家企业的发展和壮大都是靠员工的忠诚来维系的，当所有的员工都对企业忠诚，这个团队必然是目标一致、步调统一的，拧成一股绳，劲往一处使，推动企业走向成功。对于任何一个团队，忠诚都是最终制胜的精神力量。世界上很多顶级 CEO 都把忠诚作为企业文化中的重要组成部分，把忠诚作为员工对于企业的一种精神理念，用来增强整个企业的凝聚力。

忠诚是企业对员工的重要考核依据

“如果把我们公司顶尖的20个人才挖走，那么我告诉你，微软会变成一家无足轻重的公司。”

——微软公司总裁比尔·盖茨

把忠诚排在首位，这是微软公司在招聘时提出的要求。微软总裁比尔·盖茨坦言：“如果把我们公司顶尖的20个人才挖走，那么我告诉你，微软会变成一家无足轻重的公司。”正是这个理念，微软公司在当今人才流动最频繁的IT行业中，一直保持着最低的人才流动率。有资料显示，微软公司的每年人员流动率不到2%。很多员工把微软公司的工作当作自己一生的使命，这种强烈的归属感，不仅仅是因为微软提供的良好的福利待遇和尊重，更为重要的是员工出于内心的一种对工作的责任感和对公司的忠诚度。而稳定的人才队伍，让微软公司在无数次技术革新中，在激烈的市场竞争中，总有一批人能勇担重任，为企业今日的辉煌打下基础。打造一个对企业忠诚的团队，就需要从员工入职开始对其忠诚度进行严格的考核。

微软公司要招聘一名软件名工程师，待遇丰厚，报名者蜂拥而至。约翰也参加了应聘，他原来是一家网络公司的软件工程师，因公司效益不好失业了。面对考题他并不害怕，技术类考题答得十分圆满。最后面试的时候，有一个技术部的主管突然问：“听说您原来就职的公司已经开发了一项网络维护的软件包，你是否参加过研发？”约翰愣了一下，回答说：“是的。”“那么你能介绍这项技术核心内容吗？”约翰参加了整个研发过程，回答这个问题并不难。约翰心想：“他是不

是关心我的技术能力？还是想打探这项技术的秘密？”主管见约翰没有立刻回答，又接着问道：“如果你加入微软公司，需要多长时间为我们公司开发同样的软件？”约翰终于明白了，原来他关心的是掌握这个技术。多年的职业道德在约束着他：“公司花了整整2年时间开发的这项技术，还没有投入市场，公司里还有几百名职工在惨淡经营，指望这项技术获得新的发展机会，我怎能为了自己的饭碗而砸大家的饭碗呢？”他毅然站起来，说：“对不起，我不能回答这个问题。如果贵公司为此而让我获得这个工作机会，我宁愿放弃！”说完，他起身离开了考场。接下去的日子中，他已经忘记了这段考试的经历。在半个月后的某一天，他突然接到微软公司人事部门的通知，他被录用了，他被告知，那只是一项考试的内容，他的行为已经交了一份很满意的答卷。

对公司真正忠诚的员工一定会热爱自己的工作，不仅仅能完成自己的任务，还尽一切可能为了公司的利益而努力。因此，把忠诚当作自己的一种最基本的准则，才能真正地为荣誉而工作，与公司共命运。我们从加入公司的第一天开始，就应该知道既然选择了这份工作，选择了这家公司，我们就应该忠于这份职守。

企业在选择员工的时候，经常把忠诚作为一个重要的考核指标。一般会对员工简历中的离职原因、更换工作的频率进行分析和评估，以此作为员工忠诚度的考核依据。在一份简历中，若看到某个应聘者经常更换工作，人事主管就会质疑他的忠诚度和能力，会问：“为什么离开那家公司，请告诉我离职的原因？”如果你的回答是“因为贵公司的职位和薪水更有吸引力”，“原公司不适合我个人发展”，“原来公司有很多缺点，让我无法继续工作”，“我在原来的工作中积累了很多经验，需要在像贵公司这样更有实力的公司来发展”，这些回答很容易让人想到：如果有更高的薪水，他是不是会马上离开？如果有一

个更有实力的公司，他会不会离开？他在我公司的工作经历，会不会成为他去其他公司工作的筹码？他会不会在工作一段时间后觉得我们公司也不适合他发展？他真的有那么大的能力吗，为什么原公司不能重用他？这些怀疑，是企业对聘用一个缺乏忠诚度的员工的风险担忧。

我们就要像约翰那样，守住一份忠诚，虽然因各种原因离开了原公司，但我们没有理由为了自己的利益而出卖原公司的利益，我们不应去诋毁原公司的不足之处，因为任何公司都有自己的不足，我们能做的只有去判断自己的能力是不是适合新的岗位。正是因为我们坚守了一份忠诚，才能赢得更多的尊重；正是忠诚，才能使我们赢得新的工作机会。

忠诚是一种责任

“人生有一种追求，一种至高无上的追求，就是对忠诚的追求，这也是一生中的责任。”

——柯达创始人乔治·伊斯

没有忠诚，责任感就无从谈起，没有责任感，就会在诱惑面前把握不住自己，从而丧失职业的操守，把工作责任当作一种交换个人利益的筹码。忠诚与责任，构成了职业道德的基础。作为一名员工，一定要忠诚于公司的利益，只有公司利益得以实现，才能使个人利益有所保证。当公司利益与个人利益发生冲突时，也正是考验员工忠诚与责任的时候。任何一个企业的老板，都看重员工的责任心；而员工把企业利益与个人利益看成一体，就是一种对企业的忠诚。