



[员工胜任力、发展力培训手册]

你是答案的一部分，还是问题的一部分？

你总是在尽力实施一个计划，还是总能找到一个推脱责任的借口？

你是努力寻找解决问题的答案，还是总陷在无能为力的问题中？

你喜欢说“可能有困难，但希望很大”，还是说“可能有希望，但困难很大”？

提升自己的 价值

工作讲方法 行动有效率

别再空喊“苦劳”，商业时代以效率为先，靠业绩说话，仅有知识和态度是不够的，行动和技能才是决定因素！

邹德金◎编著

Perfect Yourself
Benefit Your Company

机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



[员工胜任力、发展力培训手册]

你是答案的一部分，还是问题的一部分？

你总是在尽力实施一个计划，还是总能找到一个推脱责任的借口？

你是努力寻找解决问题的答案，还是总陷在无能为力的问题中？

你喜欢说“可能有困难，但希望很大”，还是说“可能有希望，但困难很大”？

提升自己^的 价值

工作讲方法 行动有效率

别再空喊“苦劳”，商业时代以效率为先，靠业绩说话，仅有知识和态度是不够的，行动和技能才是决定因素！

邹德金◎编著

Perfect Yourself
Benefit Your Company



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

每一个企业的成长都离不开员工自身职业素质的提升。

本书着眼于员工的职业发展,从企业业绩提升与员工自身价值实现相结合的角度,讲述了怎样看待工作、怎样看待自己、怎样克服职业发展中常见的问题,如何以新的理念、创造性的方法,在为企业做出更多成绩的同时,自身的价值得以充分实现。本书对面对新经济时代,如何培养创新型的员工,做了有益的探索。

图书在版编目(CIP)数据

提升自己的价值/邹德金编著. —北京:机械工业出版社, 2006(2007 1 重印)
ISBN 978-7-111-20283-7

I. 提... II. 邹... III. 企业—职工—修养
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 130386 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑:魏小奋 责任印制:李 妍

北京铭成印刷有限公司印刷

2007 年 1 月第 1 版第 2 次印刷

148mm×210mm·5 875 印张·2 插页·81 千字

定价:19.80 元

凡购本书,如有缺页,倒页,脱页,由本社发行部调换
销售服务热线电话:(010)68326294

购书热线电话:(010)88379639 88379641 88379643

编辑热线电话:(010)88379037

封面无防伪标均为盗版

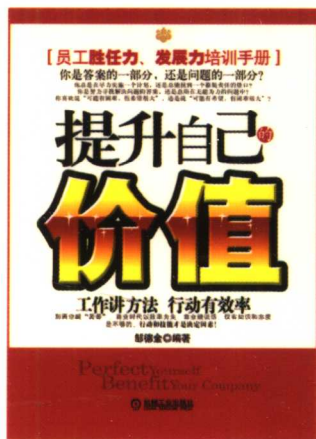
Perfect Yourself Benefit Your Company

你是答案的一部分，
还是问题的一部分？

你总是在尽力实施一个计划，
还是总能找到一个推脱责任的借口？

你是努力寻找解决问题的答案，
还是总陷在无能为力的问题中？

你喜欢说“可能有困难，但希望很大”，
还是说“可能有希望，但困难很大”？



责任编辑：魏小奋
 联系方式：010-88379707
 xiaofenwei@sohu.com
 封面设计：任燕飞设计室

前言 你的贡献决定你的价值

无论你做任何工作，无外乎有两个目的：一个是为社会作出贡献；一个是为个人创造价值。从社会需求的角度看，个人的贡献决定个人的价值。

不断为社会创造价值的人，必然注重自己的贡献。他们总是关注责任，使自己的工作直指组织目标。他们在工作中常会自问：“对我所服务的机构，在绩效和成果上，我能作出什么贡献？”

然而，遗憾的是，大多数的人都不能做到这一点。这些人重视勤奋而忽略成果。他们认为，工作的时间越长，越能显示自己的努力。然而，从贡献



的角度而言，工作效率和工作业绩才是最重要的。道理很简单，如果你贡献的价值微乎其微，给企业带来的利润少之又少，那么即使你整天在所就职的机构里忙得团团转，又有何意义？

一个人不论处在什么职位，如果仅仅是勤奋却缺乏创造力，那么他永远也不能提升自己的价值；反过来说，一个重视贡献的人，一个对工作成果负责的人，尽管他位卑职小，对组织而言，他仍然是“最有价值的员工”。

不断创造价值的员工并非“为工作而工作”，而是“为成果而工作”。他们不会一接到工作就一头钻进去，更不会一开头就探究工作的技术和手段——虽然这些是不可缺少的，他们首先会自问：“别人期望我做出什么成果？”因为，如果工作中不自问“我可以有何贡献”，则目光不但短浅，而且目标往往偏离方向，最后的结果很可能是徒劳无功。

有一位职业经理人说得好：“每个人在任何机构的核心问题或者说挑战就是，机构愿意雇用你，就看你能不能真正产生自己的价值？你能对公司业务成长作出什么样的贡献？你能不能提升自己的价值？



你能不能不断地创新，不断地给公司带来更好的价值？”

21 世纪是一个以释放人的智能为中心的智能文明时代，工作的核心是以人的创造为起点，以人的价值为目标。对于企业而言，只有员工具备足够的创新力及解决问题的能力，才能提升产品及服务的品质，提升工作效率与效能。

在众多的诸如忠诚、服从、执行、态度、细节等职业理念的指导下，我们大多数人已经具有了一定的职业素质储备，但是面对激烈的职业竞争，面对工作中的种种问题，我们更需要行之有效的提升自我价值的思维和策略。

成功无法复制，成长有法可循，没人能提拔你，只有你提拔自己。每一个谋求职业发展的人，都应充分理解这一点！

邹德金

2006 年 3 月

目 录

前言

第1章 换种思路看工作 / 1

平庸的人习惯用“合理”的借口为自己的无为开脱，有责任感的人则讲究主观动机与行为效果的统一。可在工作中，有不少人仍停留在“没有功劳，还有苦劳”的自我安慰中。其实，对于肩负责任的职场中人，“无功就是过”，所以你必须重新认识自己的工作，确认工作对实现个人价值的要求。

公司不是家



多动脑子早出头

没有功劳，就只有疲劳

孙悟空为什么是个好员工

高学历，不等于高工资

工作需要眼光

职业与事业究竟是什么关系

第2章 换种思路看自己 / 27

每个人都有自己的需求和梦想，然而，只有明白工作对个人价值的要求，我们才能把工作的需求合理地转变为自己的需求。“打铁还需自身硬”，提升自己的价值，先必须了解自己的弱点，以便设法补救。同时必须了解和显示你的实力，以引起他人的注意，从而有机会更好地展示自己。

我们究竟需要服从谁

晚辈是否需要“跟对人”

怎样才算是公司最有价值的员工

怎样才算得上胜任

你有多大的核心竞争力

你能否唤醒自己身上的精灵



第3章 跳出阻碍价值提升的陷阱 / 49

你是不是每天都很忙，却老是“苦劳”无功？是不是感觉付出很多，得到的却只是老板的责骂？是不是没有一刻空闲，到工作总结时却说不出自己的价值所在？即使你已身心疲惫，可仍然一无所获、一筹莫展。症结何在？出路何在？

态度陷阱

错位陷阱

盲从陷阱

周期陷阱

薪资陷阱

升职陷阱

枯竭陷阱

设限陷阱

事务陷阱

鞭子陷阱

无过陷阱

第4章 提升价值的策略 / 95

俗话说“不干的不如能干的，能干的不如会干的”，办事方式既是一个人综合能力的体现，也是我们取得成功的重要手



段。一个人能创造多大的价值，很大程度上取决于能否用正确的策略做正确的事。

能干 + 正确的思考 = 会干

把任务化解成一个个小目标

他山之石可以攻玉

做事做到位

一技专精

学一学“懒蚂蚁”

自主性的行动和意志

勇于接受挑战

别让“约拿情结”束缚你

不断追求完美的工作表现

第 5 章 提升价值的方法 / 142

在我们开展工作前，在明确的目标指引下，首先应考虑的是如何用最简单、最省力的方法去获得最佳的成效。要做出更大的贡献，必须追求事半功倍，避免事倍功半。

不要为没有方法而忧虑

方法其实就这么简单

解决问题的方法不止一个



简单化——解决问题的最佳方法

多一根筋，脑子转一转

创造性思维

明亮的地方不一定是出口

善用别人的智能

常规问题用反常规手段

提升自己的价值

X

第 1 章

换种思路看工作

平庸的人习惯用“合理”的借口为自己的无为开脱，有责任感的人则讲究主观动机与行为效果的统一。可在工作中，有不少人仍停留在“没有功劳，还有苦劳”的自我安慰中。其实，对于肩负责任的职场中人，“无功就是过”，所以你必须重新认识自己的工作，确认工作对实现个人价值的要求。



公司不是家

一般而言，我们在外面受了一些委屈或者不公，回到家里为了发泄心中的愤懑或不满，往往喜欢抱怨，以博取家里人的一些安慰。毕竟家是我们的避风港。但是，在你所服务的机构里，即使你有再多的委屈，公司就是公司，公司不是家，公司里不可能有太多的“柔情蜜意”，老板也不可能给你太多的“甜言蜜语”。

公司不是家，公司只是体现和证明我们自身价值的一个机构。日本企业家松下幸之助说过，“企业家不赚钱就是犯罪。”企业最主要的目的就是赢利，把生意做大做强。公司雇用你就是为了达到这一目的。如果你不能够完成职业使命，哪怕有再多的理由也无济于事。



华为的老板任正非就曾经对员工讲：“我们要多一点打工意识，少一点主人翁思想。什么叫国际化？少一点狭隘的民族自尊心就是国际化。什么叫职业化？少一些狭隘的主人翁意识就是职业化。”这些话听起来刺耳，似乎与我们惯常的说法相悖，但是对正确认识个人与公司关系上却有着醍醐灌顶的功效。

职业化地看待自己的工作，企业本来就不是家，不论是在外企还是在国企，不论是在公司还是在机关，企业就是企业，企业就是合法的赢利的经济机构，它发挥自己的职能，以此为社会作出贡献。我们工作的目的，一是为了生存，二是为了发展；而企业聘用我们的目的只有一个，就是创造价值。

日本某家企业有一个著名的“烧档案运动”，就是员工过了试用期，公司当众把此员工的档案全部烧掉，让大家忘记你来了多长时间。不管你是硕士、博士后，还是中专生，都没有关系，烧了档案之后，大家都站在同一个起跑线上，按照当年的目标往前冲，谁目标完成得好，谁就胜出。而你以前的资历，背景，都不是评价你业绩的重要因素。

但有些人认为，工作的时间越长，越能显示自



己的辛苦。其实，工作效率和工作业绩才是最重要的，整天忙忙碌碌地“苦劳”但不见“功劳”，只能说明你的效率低下。

企业固然需要员工具备无私奉献的老黄牛精神，可是如果员工误以为这就是公司的最终要求，并进而以此自居，那实在是极大的误解。道理很简单，任何一位有进取心的老板都希望自己的员工能干并且会干，如果员工取得的业绩微乎其微，给企业创造的利润少之又少，那么即使整天在公司里忙得团团转，又有何意义？

员工业绩不佳，公司利润微薄，就丧失了立足市场的资本。所以说，若让企业对员工只提一条工作要求，那绝对是——用“业绩”说话！反过来，如果员工想得到加薪、升职等诸多待遇，那最有说服力的也是——用“业绩”说话！没有业绩，一切都无从谈起。