

田鹏 著

合格的员工这样工作

企业要求员工“工作要有责任心”是没有用的！
只有将针对“责任心”的具体要求落实到日常工作
的具体语言、行动、思考、建议……之中，
才能培养出员工更多的责任心。



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

1. **QUESTION:** "I have a question about the
 2. **ANSWER:** "Yes," the answer is
 3. **QUESTION:** "Is it true that
 4. **ANSWER:** "Yes," the answer is

这样工作



方法决定财富丛书

田鹏 著

合格的员工这样工作

企业要求员工“工作要有责任心”是没有用的！
只有将针对“责任心”的具体要求落实到日常
工作的具体语言、行动、思考、建议……之中，
才能培养出员工更多的责任心。



 机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

如果企业只是在概念层面强调“要培养良好的职业习惯”或者是“工作需要热情”，那么不论企业重复多少次，对员工的教育都难以取得预期的效果。

只有将“培养良好的职业习惯”的要求拆分到：提前作计划，随时作记录，及时作总结，从经验中提炼出规律，用新习惯替换旧习惯等具体的操作中；只有将“工作需要热情”的要求拆分到：业余时间做什么，什么情况下加班，经常给出合理化建议，从积极的角度理解他人的反馈和给出的建议，用具体的挑战诠释勇敢和热情等具体的内容中，才能使其有效地服务于日常工作，并获得企业希望看到的结果。

图书在版编目(CIP)数据

合格的员工这样工作/田鹏著. —北京：机械工业出版社，2007.1

(方法决定财富丛书)

ISBN 7-111-20646-0

I. 合... II. 田... III. 工作方法 IV. B026

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 162355 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：郎世溟 责任校对：侯 灵

封面设计：任燕飞 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 1 次印刷

148mm × 210mm × 7.75 印张 · 1 插页 · 121 千字

0001—8000 册

定价：20.00 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)88379707

封面无防伪标均为盗版



作者简介

田鹏

经济学硕士。曾为国内外200多家各类企业进行咨询。留学归国后就职过多家大型企业。

其研究领域从自动化到组织论、生产方式论，再到思维方式；从有形的物的研究到组织结构的研究，最终转入无形的思维质量的研究。

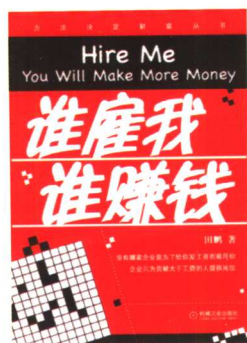
现供职于从事教育、传媒业务的北京科瑞恩资讯有限公司，主要承担策划、出版、培训方面的工作。

作者联系方式

电 话：010-58608015

电子邮件：crane5188@yahoo.com.cn

方法决定财富丛书



责任编辑：郎世溟
出版咨询：mie-lang@vip.sina.com
88379707
插图设计：许杏华
封面设计：任燕飞设计室

前 言

企业都渴望拥有优秀的员工。对于“什么样的员工才是优秀的员工”，不同的企业可能会有不一样的标准。

企业财富来源于为客户提供价值——通过自己的产品和服务，换取货币收入。企业创造财富的过程就是员工日常工作的过程。在这个过程中，有一些标准是相对比较清晰的，从这个意义上讲，相对于“优秀员工”而言，“合格员工”的标准似乎更容易获得广泛的认同。

对于“什么样的员工才是优秀的员工”，在以企业利益为考察依据的背景下，本书给出的员工个人成长的逻辑是：

- 合格的员工必须是能够为企业创造价值的人；
- 为企业创造价值不仅仅是一个概念，更是一系列具体的工作方法，因为没有方法就没有结果；
- 如果用货币进行衡量的话，合格的员工必须是“贡献大于工资”的人。

遵循上述逻辑的合格员工是怎样工作的，在日常工作中应该有什么样的表现呢？

这个问题的答案不应该仅仅停留在诸如：“有责任感”、“愿意钻研”、“工作有热情”、“谈判有技巧”、“有好习

• 合格的员工这样工作

惯”、“有创造性”等概念的层面，而必须在下列的层面上，围绕“合格的员工”在工作中的具体表现，并结合具体事例加以明确：

- 需要说些什么；
- 必须做些什么；
- 在限定的时间里必须实现什么；
- 每周、每月、每年都需要思考哪些问题；
- 经常可以给出哪些建议等。

只有这样，才能让更多的员工知道企业对自己有什么样的要求，对自己的工作有怎样的评价标准；只有这样，才能将“有责任感”、“愿意钻研”、“工作有热情”、“谈判有技巧”、“有好习惯”、“有创造性”等概念比较好地落实到日常每一项具体的工作中。

比如人人都知道：没有计划的工作是盲目的，没有科学依据、不遵守客观规律的计划是没有价值的，一个人没有良好的职业习惯首先看他做事有没有计划性。但是这样的认识，在日常工作中，需要通过怎样的具体行动表现出来呢？

再比如很多人都知道：想进步就需要及时围绕工作方法作总结，当自己通过总结发现：曾经的意外将不再存在，曾经的未知也将迅速减少时，就会感觉到自己的进步。但在完成对日常工作的总结时，遇到诸如到底需要保证怎样

的格式，到底要得出哪些有意义的结论，到底服务于接下来的哪些具体项目，也就是改善哪些具体的工作方法等问题，则需要由什么人负责回答呢？

如果不能针对上述问题，在具体的工作方法层面给出让执行者明白的答案，不仅企业的各项要求难以被落实，员工个人的成长也将迷失方向。

本书从企业最常见的要求中，选取了12个方面进行说明，这12个方面为：

1. 贡献大于工资；
2. 出众的职业感觉；
3. 现代资讯意识；
4. 良好的职业习惯；
5. 高涨的工作热情；
6. 娴熟的谈判技巧；
7. 强烈的创造欲；
8. 高度的责任心；
9. 持续而巧妙地学习；
10. 比较强的团队意识；
11. 符合制度的灵活性；
12. 尊重商业礼仪。

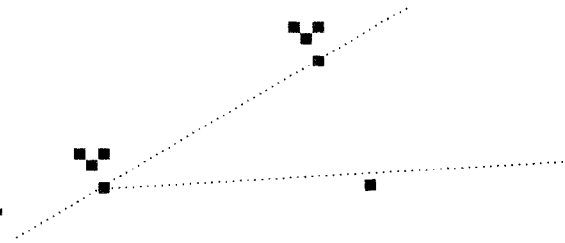
本书从帮助员工掌握相关的基本工作方法出发，明确了上述12个概念落实到具体工作中的表现形式。当员工做

• 合格的员工这样工作

到了本书所讲的思考什么、说什么、做什么、完成什么、建议什么……的时候，就可以基本认为该员工是合格的员工。

田 鹏

2006 年 11 月



目录

前言

第1章 贡献大于工资

1. 员工的贡献必须大于工资/3
2. 提出更有价值的问题/6
3. 提供更有效的方法/10
4. 在现场，面对实物认真思考/15
5. 用效益说话/19

第2章 出众的职业感觉

6. 追求好感觉，而不是单纯的感觉好/25
7. 关注行业和企业的发展及问题/28
8. 持续跟踪和研究竞争对手/31

9. 研究关键业务及其具体操作的方法/35

10. 重视自己的工作基础/39

第3章 现代资讯意识

11. 平时对什么资讯感兴趣/47

12. 要求自己实现深度阅读和精确理解/51

13. 明确需要结交什么样的朋友/55

14. 给出结论并说明所依据的标准/58

15. 得来全不费功夫/61

第4章 良好的职业习惯

16. 提前作计划/67

17. 随时作记录/70

18. 及时作总结/74

19. 从经验中提炼出有价值的规律/77

20. 用新习惯替换旧习惯/81

第5章 高涨的工作热情

21. 业余时间做什么/87

22. 什么情况下加班/91

23. 经常给出合理化建议/95

24. 从积极的角度理解他人的反馈和给出的建议/99

25. 具体的挑战诠释勇敢和热情 / 102

第 6 章 娴熟的谈判技巧

26. 努力创造共同的价值以及建立非谈判优势 / 109
27. 建立正确的大背景 / 112
28. 设置显著的“路标” / 115
29. 快速反应出对策的前提是充分的准备 / 118
30. 用多种形式解释合作的模式 / 121

第 7 章 强烈的创造欲

31. 明确自己所要改变的是什么 / 127
32. 今年的工作方法是不是比去年有所进步 / 130
33. 用什么样的时间单位要求自己的工作 / 133
34. 不用幻想为等待寻找借口 / 136
35. 怎样平衡短期利益和长期目标 / 140

第 8 章 高度的责任心

36. 要求完美到什么程度 / 147
37. 面对失误的态度 / 150
38. 哪些工作不用别人交代 / 153
39. 愿不愿意为他人的工作负责 / 155
40. 把自己在一年后、五年后的样子描述出来 / 158

第9章 持续而巧妙地学习

- 41. 了解什么是“从不知道到知道” / 165
- 42. 要求自己靠近什么 / 168
- 43. 要求自己有更清晰的榜样 / 170
- 44. 借助比较提高学习的效果 / 173
- 45. 如何确立“要了解什么”以及怎样避免“自以为是” / 176

第10章 比较强的团队意识

- 46. 是不是积极维护团队的价值 / 183
- 47. 会不会建立新友谊，修补传统友谊 / 186
- 48. 面对误会的态度 / 189
- 49. 不理解时能不能仍然继续努力 / 192
- 50. 对不同意见有没有包容性 / 195

第11章 符合制度的灵活性

- 51. 要求自己为制度贡献什么 / 201
- 52. 理解制度的核心要求 / 204
- 53. 灵活性不是一时的冲动 / 207
- 54. 及时通报问题和变化 / 210
- 55. 将自己的经验补充到流程和制度中 / 213

第 12 章 尊重商业礼仪

- 56. 让别人接受自己 / 219
- 57. 对自己的形象有什么要求 / 221
- 58. 充分尊重对方的利益 / 224
- 59. 培养倾听的习惯 / 227
- 60. 交谈的时候要注视对方 / 231

第1章

贡献大于工资

企业生存和发展的前提是利润，而利润来源于员工每一项具体的工作成果。

没有一家企业可以长时间支付大于贡献的工资。

当企业员工的工资等于贡献时，企业只能走向灭亡。

长期而稳定的雇佣关系要求员工的贡献大于工资。

简单地说就是员工给企业发工资。

只有那些能够找到更有效的工作方法的员工，才有可能为企业创造更多的价值。

为企业创造更多价值的同时，员工将获得更多的报酬。

合格的员工 这样工作

