



揭示500强企业成功管理的核心准则
培养优秀员工职业素质的经典读本



世界500强企业员工的

50个工作习惯

SHIJIE 500QIANGQIYE YUANGONG DE 50GE GONGZUO XIGUAN

拥有一流工作习惯，成为企业的NO.1!

国际
企业培训
最新信息
大全

何耀明 张艳红 编著

- 什么使金牌员工创造出10倍于普通员工的成绩——习惯!
- 没有什么比习惯的力量更强大!
- 人生就是一场好习惯和坏习惯的拉锯战。
- 好习惯是开启成功的钥匙，坏习惯则是一扇向失败敞开的门!

华夏出版社



揭示500强企业成功管理的核心准则
培养优秀员工职业素质的经



F272.92/263

:1

2008

世界500强 企业员工的

50个工作习惯

SHIJIE 500QIANGQIYE YUANGONG DE 50GE GONGZUO XIGUAN

拥有一流工作习惯，成为企业的NO.1!

国际
企业培训
最新信息
大全

何耀明 张艳红 编著

华夏出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

世界 500 强企业员工的 50 个工作习惯 / 何耀明, 张艳红
编著. —北京: 华夏出版社, 2008.6

(世界 500 强企业金牌员工素质培训系列丛书)

ISBN 978-7-5080-4767-6

I. 世… II. ①何…②张… III. 企业—职工—工作方法
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 070250 号



出品策划

网 址 <http://www.xinhua bookstore.com>

策划统筹 新华文轩

世界 500 强企业员工的 50 个工作习惯

作 者 何耀明 张艳红

责任编辑 黄珊珊

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 10.75

字 数 165 千字

版 次 2008 年 7 月第 1 版 2008 年 7 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5080-4767-6

定 价 24.00 元

本版图书凡印刷、装订错误, 可及时向我社发行部调换

前言·····

《论语》中说：“性相近，习相远也。”其意是说，人的本性很接近，但由于习惯不同，便相去甚远。

习惯是宇宙共同的法则，具有无法阻挡的巨大力量。“冬天来了，春天还会远吗？”这就是无法阻挡的一股力量。苹果离开树枝必然往下掉，同样也是无法阻挡的一股力量。习惯的力量是巨大的，在强大的习惯面前，科学有时也会变得束手无策。

1873年，美国发明家克里斯托弗发明了世界上第一台打字机，键盘完全是按照英文字母的顺序排列的，并且排得满满的。他发现打字的速度一旦加快，键槌就很容易被卡住。他的弟弟给他出了一个主意，建议他把常用字的键符分开布局，这样每次击键的时候，就不会因为连续击打同一块区域而卡死。经过这样的改造后，卡键的次数果然大大减少，但同时打字的速度也减慢了。但由于销售的需要，在推销打字机的时候，克里斯托弗对客户说，这样的排列，可以大大提高打字速度，结果所有人都相信了他的说法。现在，人们已经习惯了这样的键盘布局，并始终认为这的确能提高打字速度。

国外一些数学家经过研究得出结论，目前的排列是最笨拙的一种，并且目前的技术已经解决了卡键问题，可现在出现第二种排列的键盘似乎不太可能，因为人们都习惯了。

铁路职工乔治·安德森有一天和他的同事们正在路基上工作，这时，他的老朋友——铁路总裁杰克·菲尔德突然前来此处视察工作。他们俩非常高兴地交谈了一个多小时，然后愉快地握手道别。

安德森很快被他的伙伴们围住了，伙伴们对于他是铁路总裁的朋友倍感惊奇。他说，他和杰克·菲尔德在20多年前，曾一同为这条铁路工作过。

其中一个同事感慨道：“真想不到你还待在这里，而杰克·菲尔德却成了总裁！”听了此话，安德森若有所思地回答说：“在当时，我工作是为了1小时1.75美元的工资，可杰克·菲尔德工作是为了这条铁路。事情就是这样。”

不必诧异，其实成功与失败之间就是由这样简单的工作习惯造成的。

可见，习惯虽小，却影响深远。你可以遍数名载史册的成功人士，哪一个人没有几个可圈可点的习惯在影响着他们的人生轨迹呢？

奥维德说：“没有什么比习惯的力量更强大。”习惯，是一个人思想与行为的真正领导者。习惯让我们减少思考的时间，简化了行动的步骤，让我们更有效率，也让我们封闭、保守、自以为是、墨守成规。在我们的身上，好习惯与坏习惯并存，获得成功的程度就取决于好习惯的多少，所以说人生仿佛就是一场好习惯与坏习惯的拉锯战。把优秀的习惯坚持下来，就意味着踏上了成功的快车。

成功的列车上，不可遗漏的一节就是事业的一节。在职业生涯中，一些看似细微的习惯会使一部分人优于其他人，那么，是什么样的特质使优秀员工创造出 10 倍于普通员工的成绩呢？著名的贝尔实验室和 3M 公司经过近 10 年的研究，终于发现了一条令人吃惊的结论：要成为一名优秀员工，你无需高智商或者圆滑的社交技巧，只需培养并在实践中运用好的习惯，从而发挥出自己巨大的潜能。

尽管职业之路漫长而艰难，但优秀的员工总会以良好的工作习惯和上进的工作精神去开拓自己的事业，他们对自身的严格要求甚至超出了常人的想象，成功也只属于这样的人。

本书从世界 500 强企业员工的众多职业习惯中总结出决定事业成败的 50 种工作习惯：哪些是成功人士所必须具备的优良习惯，哪些是阻碍我们通向事业成功的不良习惯，哪些是断送职业前途的恶习。并借用诸多国内外知名企业的实战案例，启发员工如何在日常工作中培养和坚持优秀的习惯，克服不利于职业发展的习惯，发挥自身潜能，打造最受企业欢迎的金牌员工。

习惯决定命运。愿渴望成功的你，能够抓住工作中的机遇，大展宏图！

目录·····

- 习惯 1 把每一份工作都当成自己的事业 / 1
 代表公司：沃尔玛公司
- 习惯 2 忠诚胜于能力 / 3
 代表公司：微软公司
- 习惯 3 把敬业当成自己的习惯 / 6
 代表公司：可口可乐、迪斯尼、三星
- 习惯 4 养成务实的习惯 / 9
 代表公司：戴尔公司
- 习惯 5 积累平凡，追求卓越 / 13
 代表公司：美国福特汽车公司
- 习惯 6 像老板一样思考自己的工作 / 16
 代表公司：IBM 公司
- 习惯 7 自动自发地工作 / 18
 代表公司：微软公司
- 习惯 8 竞争与合作 / 20
 代表公司：施乐公司
- 习惯 9 养成节约的习惯 / 23
 代表公司：美国航空公司、沃尔玛公司
- 习惯 10 维护公司的荣誉 / 26
 代表公司：摩根集团
- 习惯 11 养成创业意识 / 28
 代表公司：索尼公司

- 习惯 12 在行动前设定目标 / 30
代表公司：通用公司
- 习惯 13 制订切实可行的计划 / 33
代表公司：IBM 公司
- 习惯 14 有效决策 / 36
代表公司：麦肯锡管理公司
- 习惯 15 高效执行 / 41
代表公司：戴尔公司
- 习惯 16 树立团队精神 / 44
代表公司：希尔顿集团
- 习惯 17 专注于你的工作 / 47
代表公司：IBM 公司
- 习惯 18 培养重点思维 / 49
代表公司：国际航联
- 习惯 19 要事第一 / 51
代表公司：惠普公司
- 习惯 20 今日事今日毕 / 53
代表公司：海尔集团
- 习惯 21 带着思考去工作 / 56
代表公司：IBM 公司
- 习惯 22 不把问题留给老板 / 58
代表公司：微软公司、美国西南航空、惠普公司
- 习惯 23 不找任何借口 / 60
代表公司：福特公司
- 习惯 24 遇到困难找方法 / 63
代表公司：宜家家居
- 习惯 25 做到有效沟通 / 67
代表公司：英特尔、联邦快递

- 习惯 26 绝不拖延工作 / 71
代表公司：联邦快递
- 习惯 27 主动承担责任 / 75
代表公司：惠普公司
- 习惯 28 追求比公司要求更高的工作绩效 / 77
代表公司：微软公司
- 习惯 29 在工作中不断创新 / 80
代表公司：可口可乐、丰田公司
- 习惯 30 及时总结、及时提高 / 84
代表公司：3M 公司
- 习惯 31 善于授权 / 87
代表公司：摩托罗拉
- 习惯 32 学会换位思考 / 91
代表公司：克拉司雷汽车公司
- 习惯 33 拥有双赢思维 / 94
代表公司：盖蒂石油公司
- 习惯 34 简化你的工作 / 97
代表公司：宝洁公司
- 习惯 35 从不忽视关键细节 / 100
代表公司：宝洁公司、希尔顿饭店、松下电器
- 习惯 36 高效学习、自我升值 / 103
代表公司：西门子公司
- 习惯 37 对信息保持高度的敏感 / 105
代表公司：索尼公司
- 习惯 38 不断改进，优化自己的工作 / 108
代表公司：柯达公司、本田公司
- 习惯 39 比别人多做一点点 / 111
代表公司：IBM 公司

- 习惯 40 做好文件管理 / 114
代表公司：美国电报电话公司、ICI 世界油漆集团
- 习惯 41 善于借助他人的力量 / 118
代表公司：花旗银行、美伦矿业公司
- 习惯 42 及时从失败中汲取经验 / 123
代表公司：通用电气公司、时代华纳公司
- 习惯 43 善于自我管理 / 128
代表公司：朗讯公司
- 习惯 44 不断追求完美 / 132
代表公司：摩托罗拉公司
- 习惯 45 充满热情 / 136
代表公司：LG 公司
- 习惯 46 乐在工作 / 140
代表公司：IBM 公司、思科
- 习惯 47 保持身体健康 / 143
代表公司：标准石油公司
- 习惯 48 正确对待压力 / 147
代表公司：通用电气、台塑公司
- 习惯 49 懂得工作和家庭的和谐平衡 / 154
代表公司：通用电气
- 习惯 50 维持良好的职业形象 / 157
代表公司：摩根银行、IBM 公司

习惯 1

把每一份工作都当成自己的事业

拿破仑说过：“不想当将军的士兵不是好士兵。”同样，在老板看来，不想当老板的员工也不会是好员工。老板喜欢像自己一样对待工作的职员，喜欢忠诚敬业、把每一份工作都当成自己的事业来对待的职员。这样的员工不仅是老板事业上的合伙人，而且也是工作中追求卓越、不断超越老板期望、最具领导潜质的员工。

推荐指数：☆☆☆☆☆

罗杰斯是沃尔玛公司的一名高级管理人员，虽然他出身于名门，但是他的成功并未依靠任何家族关系。

大学时，罗杰斯便有着极强的求知欲。每到周末，其他同学都在酒吧豪饮、在宿舍神聊打发时间的时候，他常常在图书馆埋头读书。

大学毕业后，罗杰斯应聘进入沃尔玛公司工作。开始，他只是市场部的一名普通职员。进入公司后，他依然保持着这种勤奋的工作习惯，把每一份工作都当成自己的事业来做。在完成本职工作后，他总是利用业余时间来研究公司的管理问题和市场的运营状况，并且在很多会议上，他也总是能提出切实可行的建议来。他的表现逐渐引起了上司的注意，在一次关键的会议上，罗杰斯又提出了有关如何扩大产品销售面的问题，得到了上司的肯定。不久，罗杰斯就得到了提升。

罗杰斯并未因此而懈怠，相反，他更加努力地工作。这是一个真正把工作当做事业的典型，只要他努力，就一定会成功。

当然，并不是说只要努力，你就一定能够成为老板，而是说我们应当学习罗杰斯这种把工作当成自己的事业来对待的敬业精神和事业心。事实上，如果你能够以对待事业的态度来对待你工作中的每一件事，并把它们当成使命，你

就能发掘出自己特有的潜力，即使是烦琐、枯燥的工作，你也能从中感受到价值，在完成使命的同时，你的工作也会真正变成自己的事业。

彼得和杰克同在一个车间里工作。每当下班的铃声响起，杰克总是第一个换上衣服，冲出厂房；而彼得总是最后一个离开，他十分仔细地做完自己的工作，并且在车间里走一圈，确信没有问题后才关上大门。

有一天，杰克和彼得在酒吧里喝酒，杰克对彼得说：“你让我们感到很难堪。”

“为什么？”彼得有些疑惑不解。

“你让老板认为我们不够努力。”杰克停顿片刻继续说，“要知道，我们不过是在为别人工作。”

“是的，我们是在为老板工作，但更是为自己的梦想而工作。”彼得的回答十分肯定有力。

在彼得看来，自己在为他人工作的同时，也是在为自己工作——不仅为自己赚到养家糊口的薪水，还为自己积累了工作经验，工作带给他的是远远超出薪水的东西。

工作是成就一个人事业的唯一途径。如果你能把工作真正看成事业，那么你就不会再抱怨工作的繁复、无聊。即便是一项微不足道的工作，都有可能成为你事业发展上的一个重要契机。

我们是由具有奉献精神、辛勤工作的普通人组成的群体，来到一起为的是实现杰出的目标。

——沃尔玛员工口号

习惯 2

忠诚胜于能力

忠诚不仅会给公司、给老板带来巨大的收益，而且还会给员工自身带来不小的益处。第二次世界大战时美国著名将领麦克阿瑟曾说过：“士兵必须忠诚于统帅，这是义务。”对于核心的忠诚，是整个团队实现目标的关键因素，因为忠诚会形成巨大的合力，从而使得团队无坚不摧。

推荐指数：☆☆☆☆☆

唐先生是微软中国分公司的区域销售部经理。他到微软应聘分公司区域销售总经理的职位时，谈好是从销售代表做起，领导给他一段时间作为考察期。但是，他没有想到，考察期的工作还包括带车送货，业务工作繁重而辛苦。刚开始唐先生接受不了，但他还是坚持了下来。因为他觉得，既然自己已经来到了这个公司，就应该对公司的安排认真执行，不应该有抱怨的想法，而且他对公司还不太熟悉，对这个行业也不熟悉，从基层工作做起也是很正常的，这样可以很快地了解公司、熟悉业务。另外，他还是拿着销售总经理的工资，自己也觉得比较满意。此外，他还知道，这很可能也是领导对他忠诚度和能力的考验，只不过这种考验的方法比较“残酷”而已。

这样坚持了三个月后，他开始负责片区的销售工作，手下有两个销售代表，他带领这个小团队努力工作，完成了公司下达的各项任务。一年以后，区域分公司的销售总经理调走了，他便顺利地被任命为销售总经理。

在谈到往事时，唐先生说：“我当时是忍辱负重地工作，心中其实也有很多怨言，但我知道这是老板在考验我对企业的忠诚度，还好坚持了下来，最终赢得了老板的信任。”

其实这种看似“折腾”的做法正是公司对员工忠诚度的考验。你忠于公司吗？忠于老板吗？不忠于公司和老板的人是得不到重用的。

无论一个人在组织中是以什么样的身份出现，对企业的忠诚都应该是一样的。我们强调个人对企业的忠诚，就是因为无论是企业还是个人，忠诚都能使其获得收益。

鲍勃原来在一家网络公司当技术总监，最近他想换一份工作。以他的工作经验和实力，找份工作很容易。

最终，鲍勃决定到一家大型企业去应聘，这家企业在全美乃至全世界都有相当的影响。给鲍勃进行面试的是该企业的副总裁。对鲍勃的专业能力他无可挑剔，但是他提到了一个使鲍勃很失望的问题。

“我们很欢迎你到我们公司来工作，你的能力和资历都非常不错。我听说你以前所在的公司正着手开发一个新的适用于大型企业的财务应用软件，据说你提了很多非常有价值的建议。我们公司也在策划这方面的工作，你能否透露一些你原来公司的情况，你知道这对我们很重要，而且这也是我们为什么看中你的一个原因。请原谅我说得这么直白。”副总裁说。

“你们问我的这个问题很令我失望，看来市场竞争的确需要一些非正当的手段。不过，我也要令你们失望了。对不起，我有义务忠诚于我的企业，任何时候我都必须这么做，即使我已经离开。与获得一份工作相比，忠诚对我而言更重要。”鲍勃说完就走了。

鲍勃的朋友们都替他惋惜，因为能到这家企业工作是很多人的梦想。但鲍勃并没有因此而觉得可惜，他为自己所做的一切感到自豪。

没过几天，鲍勃收到了来自这家公司的一封信。信上写着：“你被录用了，不仅仅因为你的专业能力，还有你的忠诚。”

没有哪个公司的老板会用一个不忠诚的人。“我们需要忠诚的员工。”这是老板共同的心声，因为老板知道，员工的不忠诚会给公司带来什么。只有自下而上都做到了忠诚，才可以壮大一个公司，相反，就可能毁了一个公司。

每一位优秀的员工都应该清楚，公司不会先给你什么，但你如果给了公司绝对的忠诚，公司一定会回报你，它的回报包括薪水和荣誉。忠诚与回报，不一定成正比，但一定是同步增长的，忠诚度越高的员工，所创造的价值肯定越多，所获取的回报肯定也越丰厚。

诚然，我们倡导员工的忠诚，但员工的忠诚和士兵的忠诚是不一样的。士兵的忠诚是绝对的，士兵必须完全忠诚于统帅，因为统帅代表着国家。而员工的这种自下而上的忠诚并不是无条件的、绝对的和盲目的。员工忠诚的是一个对自己的生存、发展和自我实现有助益的领导者，一个对公司有责任感的领导者，一个能够担当得起公司生存和发展重任的领导者，一个能够让公司健康运行的领导者，一个关心员工、能够为公司奉献的领导者，一个有企业家精神的领导者。对这样的领导者忠诚是有价值的，因为这样的领导者不会辜负员工的

满腔忠诚。

下面，我们列出员工忠诚于公司的十个理由，读了它们，你会明白忠诚不仅是一种义务，它的最大受益人正是你自己。

忠诚于公司的十个理由：

理由 1：因为你是公司的员工。

理由 2：公司给了你一个饭碗，一个事业发展的契机，一个施展才华的舞台，你应当懂得感恩。

理由 3：只有忠于公司，你才能得到公司的回报。

理由 4：公司发展了，你得到的回报将会更多。

理由 5：忠诚赋予你工作的激情，只有忠诚的人才能享受工作带来的乐趣，而不觉得它是苦役。

理由 6：只有忠诚于公司，努力为公司工作，你的才华才不会浪费，不会贬值，不会退化。

理由 7：只有忠于公司，你的个人价值才能更好地展现出来。

理由 8：忠诚是造就你的职业声誉和个人品牌最重要的因素。

理由 9：只有忠诚的人，才能够在公司中找到自己的归属感。

理由 10：没有人喜欢不忠诚的人，没有哪一个老板欢迎不忠诚的员工。

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

..... 把敬业当成自己的习惯

敬业使一个人工作愉快，有活力。它使人自觉自愿地尽心把工作做好，从而获得成功和喜悦。敬业的人一定乐业，而乐业的人往往容易成功。在乏味的被动情况下，你不可能提高工作质量，也不可能在工作上发挥创意。敬业的人有一种认真的工作态度和不苟的工作作风。古人坚持“一日不做，一日不食”，勤勤恳恳地把工作做好，把它当做与生命意义密切相关的问题来看待。也正是如此，敬业的人，一生都绽放着夺目的光彩。

推荐指数：☆☆☆☆☆

丹妮是可口可乐公司市场部的销售经理，她平均每周都要坐飞机到外地出差一次。可以说，她的许多时间都是在飞机上度过的，但她却对各个市场的销售情况了如指掌，对每个客户也非常了解。那么，她怎么会有时间做这些事呢？

丹妮有一个非常好的习惯，那就是在飞机上给客户们写邮件，通过这种方式与客户保持良好的关系。一次，一个同机的旅客跟她攀谈起来：“在飞机上的近 2 个小时里，我看你一直都在写邮件，你真敬业，老板一定非常器重你。”丹妮笑笑说：“我不能让时间就这样浪费掉，这也是我乐于并且应该做的。”

对于可口可乐公司来说，员工的敬业态度一直以来是他们选拔员工的一项重要标准，因为他们坚信：一个优秀的员工，必须兢兢业业地珍惜身边的每一分钟来工作，使每一分钟都发挥出它的价值。所以一个人要想在工作中做出成绩、取得成功，就要具有一种敬业精神，这样的人是老板所器重的，而这种敬业精神也会使他最终在事业上有所成就。

迪斯尼乐园闻名于世界各地，美国佛州和加州的两个迪斯尼乐园都有很长的一段历史，并创造了很好的业绩。不过，全世界开得最成功、生意最好的却是日本东京迪斯尼。美国加州迪斯尼营业了 25 年，有 2 亿人参观。而东京

的迪斯尼，最多一年有 1700 万人参观。经过深入考察，我们可以发现日本东京迪斯尼公司优于他人之处就是，它拥有一批经过训练的具有高度敬业精神的员工。

当今的领导者们日益清楚地意识到，员工的敬业对于一个企业而言，有着非凡的意义和价值。这是企业制胜的精神支柱，是企业能够在激烈的竞争中保持岿然不动的姿态的坚实根基。因为他们相信：一个敬业的员工是容易给公司带来效益的，因为别人愿意与他合作，他会让人放心，他值得别人信任。

有一次，三星的分公司要进行裁员，裁员名单里有内勤部的李先生和杨小姐，公司规定他们一个月后离岗。

李先生听到了这个坏消息，回到办公室就拿杯子、文件夹撒气，工作也不再上心了，而且还经常迟到、早退。他想，反正就要离开公司了，干得好不好都是一个样。

而杨小姐呢，裁员名单公布后，她哭了一晚上，第二天上班也无精打采。可打开电脑，拉出键盘，她又和以前一样工作了。她安慰自己：“是福跑不了，是祸躲不过，反正这样了，不如干好最后一个月，以后想干恐怕都没有机会了。”她心里渐渐平静了，仍然勤劳地打字、复印，坚守在她的岗位上。

一个月后，李先生如期被辞退，而杨小姐却留了下来。主管当众传达了老总的话：“像杨小姐这样敬业的员工，公司永远都不会嫌多！”

李先生自从裁员名单公布以后，便以消极、散漫的态度应付工作，这是缺乏职业精神的表现。而杨小姐仍然无怨无悔，兢兢业业地做好自己的工作，这种职业精神赢得了老板的赞赏。

一个员工敬业与不敬业是完全不同的，不敬业的员工是不会得到提拔和重用的，工作也无业绩可言。而敬业的员工，其敬业意识牢牢植根于脑海中，做起事来也会更加积极主动，并能从中体会到快乐，从而获得更多的经验，取得更大的成就。

让我们看一下通用电气的首席执行官杰克·韦尔奇是怎样对待那些不敬业的员工的：“每年，我们都要求 GE 公司的每一家公司为他们所有的高层管理人员分类排序，其基本构想就是强迫我们每个公司的领导对他们领导的团队进行区分。他们必须区分出：在他们的组织中，哪些人是属于最好的 20%，哪些人是属于中间的 70%，哪些人是属于最差的 10%。如果他们的管理团队有 20 个人，

那么我们就想知道, 20%最好的 4 个和 10%最差的 2 个都是谁, 包括姓名、职位和薪金待遇。表现最差的员工通常都必须走人。”

对韦尔奇的做法, 戴尔公司董事长兼 CEO 迈克尔·戴尔也深有同感。当问到迈克尔解雇一名“最差”员工通常采用什么方法时, 迈克尔回答说: “动作要快, 越快越好。如果有人持续表现欠佳, 你可能以为等待会使他改进, 那你就全错了。实际上, 你会把事情搞得更糟。”

由此可见, 在职场中, 只有敬业才是真正的聪明。职场中提升最快的往往是那些工作认真、踏实敬业的人, 而那些懒惰散漫、应付工作的“最差”员工, 往往是公司最先考虑的辞退对象。我们大家可能都听过这样一句话: “今天工作不努力, 明天努力找工作。”不错, 今天你不够敬业, 明天就有可能成为公司裁员的对象。

所以不管在哪里工作, 都把自己看成老板的合伙人, 把公司看做是自己的产业。照这样坚持下去, 你的工作便能达到崭新的境界。

1. 比老板工作更长的时间

除完成自己分内的工作之外, 尽量找机会为公司作出更大的贡献, 让老板觉得你物超所值。例如, 下班之后还继续在工作岗位上努力工作, 尽力寻找机会拓展自己的职责范围, 提升自己的工作水准, 尽量显示出自己对公司的重要性。

2. 抢先思考

任何工作都存在改进的可能, 抢在老板提出问题之前, 已经把答案奉上的员工是最深得老板之心的, 因为只有这样的员工才真正能减轻老板的精神负担。

要成为老板的心腹, 即使不能每一次都比老板反应得快, 最低限度也要有一半以上的次数不要让他比下去。老板在知道你的能力时, 就会很自然地对你信任起来, 所谓“识英雄者重英雄”, 再棒的老板都需要有人才在身边。

3. 不要轻易满足

如果你想比老板更出色, 就应该时刻警告自己不要躺在床上安逸地睡懒觉, 让自己每天都处于积极工作的状态中, 这样机会很快会垂青于你。

能够做到比老板更积极主动工作的人并不多, 如果你能成为其中一员, 必然会有很大的收获。

这么敬业的人, 时时刻刻都不忘为公司做宣传, 你正是我们公司需要的职员啊!

—— [美孚石油总裁] 洛克菲勒