

Formulae in the company

告诉你如何**迅速加薪晋升**

公司里的公式

李晓林 王耀光◎著



密切联系实际，精于准确算计

做到能学善用，内外攻守全能

找准自己位置，缩短成功距离

超强的理解和执行能力 突出的解决和服务意识



金城出版社
GOLD WALL PRESS

**Formulae in the
company**

告诉你如何迅速加薪晋升

公司里的公式

李晓林 王耀光◎著

超强的理解和执行能力 突出的解决和服务意识

 **金城出版社**
GOLD WALL PRESS

图书在版编目(CIP)数据

公司里的公式/李晓林 王耀光著. —北京: 金城出版社, 2008. 5

• ISBN 978-7-80251-057-9

I. 公… II. ①李…②王… III. 成功心理学—通俗读物 IV.

B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第072512号

公司里的公式

作 者 李晓林 王耀光
责任编辑 张礼文
开 本 680×980 毫米 1/16
印 张 14
字 数 120千字
版 次 2008年5月第1版 2008年5月1次印刷
印 刷 北京金瀑印刷有限责任公司
书 号 ISBN 978-7-80251-057-9
定 价 29.80元

出版发行 金城出版社 北京市朝阳区和平街11区37号楼 邮编: 100013
发 行 部 (010) 84254364
编 辑 部 (010) 64210080
总 编 室 (010) 64228516
网 址 <http://www.jccb.com.cn>
电子邮箱 jinchengchuban@163.com
法律顾问 陈鹰律师事务所 (010) 64970501

由一个有趣的广告说起

前段时间，我们在许多大厦的电梯间和一些公交车上，经常看到这样一段有趣的广告：

这是国内某知名网站精心制作的一个广告宣传片。长篇热播电视连续剧《西游记》在中国可以说妇孺皆知，耳熟能详。这个广告片就是把唐僧师徒的角色置入现代职场招聘故事之中，从而演绎出一个现代版的唐僧师徒。

其中最抢眼的莫过于孙悟空，只见他愁云满面牵着一匹白马，暗自叹道：“好工作怎么就这么难找呢？”接着是唐僧形单影只，皱着眉头说：“好员工怎么就这么难找呢？”

.....

当然，人家的广告自有其用意。但是，我们却不能不从两人深深的叹息中，看到一个事实、两样尴尬。

一方面是每年全国高校要向人才市场输送数百万的大学生，他们中有一部分将面临毕业便失业的尴尬；另一方面是许多公司总是找不到自己需要的员工。尤其是一些关键的岗位，他们不得不面临每年重新招人的尴尬。

问题出在哪里？

关键在于许多大学生在从学校进入公司的过程中，没有好好地把握自己的角色，很难从一个优秀的学生转变为一个合格的员工。

尽管他们的专业知识已经具备了一个合格员工的条件，由于不能迅速适应公司的工作环境，所以往往难尽人意。

事实上，公司自有其运作规律。这些规律表现着公司里各种各样的或隐或显的游戏规则。客观上讲，这些规则都是在公司长期发展过程中逐渐形成的，反映并兼顾了各方的利益。如果我们不了解这些规则，不顺应和利用这些规则，我们就可能在工作中栽大跟头。

在公司内部，我们经常见到许多员工，尽管他们已经工作多年，但依然很难在公司获得晋升和发展。是什么阻碍了他们在公司发展的步伐呢？答案千人千面，莫衷一是。但万变不离其宗，他们都或多或少地违背了公司的某些运行规则。

那么，公司里究竟有哪些运行规则呢？应该怎样做才能充分利用这些规则，使自己能在公司有一个更好的发展呢？这是一个即将进入和已经进入公司的员工必须解决的问题。

由此，我想到了把公司里的规则公式化，使之更加简单明了，更易于掌握操作。于是就有这本《公司里的公式》。

在书中，我们把员工在公司里的发展要素和各种关系简明化、公式化，使员工能够在短时间内尽快掌握公司里的生存规则，迅速进入角色，走上发展的正轨。

俗话说得好：“没有规矩，不成方圆。”本书主旨在于向你提供一把把绘出方圆的规和矩。愿每一位员工都能灵活充分地运用这些公式，在公司里赢得一片属于自己的蓝天！

李晓林 王耀光

2008. 4.

前 言 / 1

1. 员工的整体实力=专业能力×社交能力×道德高度 / 1

——卓越的员工，不仅要有专业深度，社交广度，还要具备道德高度。

2. 员工的综合实力=硬实力的平方×软实力×特长 / 6

——硬实力是银，软实力是金。

3. 员工的职商=诚实×工作能力 / 12

——坦率诚实是一个员工最基本的职商。

4. 工作结果=计划×执行力×执行力 / 16

——要取得工作的结果，仅仅制订计划远远不够，还要有坚决的执行力。

5. 员工的责任心=职位×对公司的关注程度 / 21

——公司就是你的船，公司兴衰，员工有责。

6. 员工的工作业绩=现在与追求业绩的距离×努力程度 / 27

——要想取得更大的成就，就必须比别人更加勤奋，走更多的路，

出更多的力。

7. 忠诚度的绝对值 > 专业能力的绝对值 / 32

——忠诚的绝对价值远远胜于专业能力。

8. 员工的工作实效=能力 × 激情 / 37

——在工作中，员工必须随时具有火一般的激情。

9. 员工的威信=工作能力 × 信用 × 影响力 / 42

——信用是员工在公司的立身之本。

10. 员工的自制力=心理调节系数 × 情绪 / 47

——要学会自制，用理智控制情绪。

11. 员工的交际魅力=礼貌 + 仪容 + 涵养 / 52

——良好的交际可以使自己在公司中如鱼得水。

12. 员工的人格魅力=诚信 × 责任 × 正直 / 58

——坚守自己的原则，明辨是非，公私分明。

13. 公司制度的平方 + 员工职责的平方=工作氛围的平方 / 63

——员工要具备高度的适应能力，迅速融入新公司、新团队。

14. 员工成就感的平方=2×感恩度×工作能力 / 69

——在工作中，常怀一颗感恩之心。

15. 工作效率=工作业绩÷工作时间 / 74

——用最少的的时间，做最多的事。提高效率，必须有时间观念。

16. 你对别人的态度和行为=别人对你的态度和行为 / 80

——将心比心，推己及人，善于从对方的角度考虑问题。

17. 提升阻力=摩擦系数×提升距离-亲和力 / 86

——一个员工的亲和力越大，摩擦系数越小，提升距离固定，提升的阻力就越小。

18. 工作能力 = P_1 职位 × S_2 工作业绩 = P_2 职位 × S_1 工作业绩 / 92

——对于有能力的员工来说，任何平凡的岗位都不能使他被埋没。

19. 员工职业方程式 / 97

——作为一个员工，首先要认识自己，根据自己的个性特征来规划自己的职业生涯。

20. 员工的工作质量=最大的工作能力×投入程度 / 102

——工作质量的好坏，不仅取决于工作能力的高低，更重要的是认真投入的程度。

21. $F_1 \text{精力} \times L_1 \text{工作方式} = F_2 \text{精力} \times L_2 \text{工作方式} / 107$

——在工作中，既要真干实干，还要加上巧干。

22. 员工的态度 = 工作成就 $\times$ 把握分寸的平方 $\div 2 / 113$

——对待工作中的成就，员工要把姿态放低，戒骄戒躁。

23. 工作进度 = 能力 $\times$ 员工对自己的要求 / 118

——员工对自己要求越高，工作进度越快。

24. 员工的工作效能 = 能力 $\times$ 员工受到的压力 / 121

——在工作中，不要给自己留后路。

25. 有效的工作量 = 所有的工作量 - 无用的消耗 / 127

——要有成本观念，为公司节约每一分钱。

26. 所有员工的工作总合力 = A员工的作用力 + $\cdots \cdots$ + Z员工的作用力 / 133

——员工之间只有方向统一，步调一致，才能形成巨大的合力。

27. 团队向心力 = 员工的诚意 $\times$ 沟通协调程度的平方 $\div$ 距离 / 138

——主动与人沟通，拉近彼此距离。

28. $R_1\text{工作} = R_2\text{工作} = R_3\text{工作} / 144$

——尊重自己，尊重身边每一个人。

29. 员工听到的流言量=流言的传播速度×传播流言的人数 / 150

——闲谈莫论他人非，杜绝不良流言。

30. 员工的影响力=4×工作能力×表现力的三次方÷3 / 155

——要善于表现，让自己脱颖而出。

31. 员工将来的职位=现在的职位+个人努力程度×时间 / 160

——重要的不是你现在的职位，而是你现在的努力程度。

32. $x=\text{员工}, A=\text{公司}, A=\{x,y,z,\dots\} / 166$

——员工永远都是公司这个集合里的一个子集！

33. 员工的知识面=融会贯通程度×涉猎半径的平方 / 171

——员工涉猎的范围越广，他的知识面就越宽，就越容易干出成效。

34. 平和的心境=踏实工作的平方-4×浮躁×怨恨 / 176

——员工要有平和的心态，能上能下，踏实工作。

35. 员工的绝对值<老板的绝对值 / 182

——作为员工必须服从老板的安排。

36. A派力量 + B派力量 + C派力量 = 稳定 / 187

——作为员工要掌握好社交中的分寸和平衡，轻松面对公司中的派系冲突。

37. 员工的付出 = 员工的报酬 / 192

——不停地付出，总会有回报。

38. 别人眼中的自己 = 自己的全部 - 需要深藏的个人隐私 / 198

——不要做玻璃人，要有城府。

39. 公司需要的工作结果 = 员工所有的工作结果 - 公司不想要的工作结果 / 203

——评价一个员工，最重要是看他工作的结果是不是公司最需要的。

40. 员工的工作收获 = 薪水 + 工作经验 + 能力增长 / 209

——薪水只是一名员工在工作中所有收获的一小部分，要善于从工作中学习成长。

1. 员工的整体实力=专业能力×社交能力×道德高度

——卓越的员工，不仅要有专业深度，社交广度，还要具备道德高度。

在初中时，我们都学习过：一个长方体的体积 V ，等于长度 a 乘以宽度 b ，再乘以高度 h 。用公式表示即：

$$V = abh$$

如果把这个公式引入员工自身发展中，我们会惊奇地发现：一个员工的能力结构正如一个长方体。在这个长方体中，专业技能决定了他的长度，社交能力决定了他的宽度，而道德水平则决定了他的高度。这三项能力的高低，将直接决定一个员工在公司的总体能力。

首先，一个员工要在公司里安身立命、长期发展，没有过硬的专业技能是不可思议的。随着社会职业分工越来越细，一个员工在工作领域的专业程度将直接决定他在公司里发展的速度和高度。

曾有一位成功的企业家这样说：“不知道大家注意过芦苇没有？一支芦苇之所以能够在稀软的泥塘里巍然挺立，是因为它的根垂直地、深深地扎入了泥土之中。一个人要想在他所在的领域里长久地生存，就必须像芦苇一样直直地把根扎下去。”

许多人都喜欢足球，对许多著名球星的身价，不少人也早有耳闻。以下是现在全球身价在5000万欧元以上的几个球星排名：

卡卡：8000万；

C罗、梅西：7000万；

小罗、小法：6000万；

杰拉德、依布：5000万。

这些球员效力的俱乐部并不是慈善机构，他们之所以开出这样令人咋舌的天价，就在于这些球员拥有无与伦比的精湛球技。从某种意义上说，他们的球技个个都已经达到了炉火纯青、近乎完美的境界。

同理，在任何一家公司，都不会拒绝一个能力出众的员工。因为对于公司来说，没有什么比员工的能力更能提高公司的效益。更多的时候，一项关键效的技术就是一个公司的命脉，它直接决定着公司产品能否在市场上保持绝对的优势。在许多国际顶级的公司里，一个掌握核心技术的员工的重要性绝不亚于一个高层的管理者。

然而，一个员工要想在公司里获得更好的发展，仅凭专业技术还远远不够。许多员工虽然能力出众，但是工作多年之后，仍然得不到重用，始终是在原地踏步。这中间除

了各种客观因素之外，与员工个人缺乏必要的交际能力不无关系。

在公司里，仅凭一个人的能力是根本无法把工作做好的，业绩的取得越来越依靠团队的力量。只有具备了出色的交际能力，员工才能把自己融入团队之中，实现与其他员工的充分沟通与合作，从而更好地提升团队的整体效益。

中国有句古话说得好：“冯唐易老，李广难封。”在现代公司里，酒香也怕巷子深。一个员工的能力再强、技术再好，如果不能恰当表现自己、主动展露自己的才华，同样会给自己的晋升之路带来不利的影响。只有具备了良好的交际能力，一个专业能力过硬的员工才能有更好的发展。

在某种程度上，专业能力和交际能力构成了员工在公司发展进步的基础，可以使其从众多的员工中脱颖而出，成为一个合格的部门主管。但要想往更高的位置发展，特别是要成为公司的中坚力量，就必须具备极高的道德水平。

近几年，“德商”一词在企业界被提及。“德商”即一个员工的道德水平。当一个公司发展 to 一定阶段，当它的员工在专业技能日益精熟时，德商的作用就日益凸显出来。换句话说：一个员工的能力再高，经验再丰富，如果缺乏最起码的职业道德，那他的危害将远远超过一个能力平平的员工。甚至于一个公司的前途就毁于一个道德缺失的员工之手。这并非危言耸听，十几年前震惊全球的巴林银行倒闭案就是这样一个典型。

在倒闭之前，巴林银行在全球范围内掌控270多亿英镑的资产。然而就是这样一家巨无霸型的国际银行竟在只有28岁

的毛头小子尼克·利森（Nick Leeson）的手里土崩瓦解了。

在银行里，利森仅仅是一个部门主管。在担任巴林银行驻新加坡交易员期间，他为了个人利益，未经银行批准就私自购买了大量期货，并造成大笔亏损。巴林银行因此损失了8.5亿英镑（约合14亿美元），从此陷入严重的财务危机。

2005年2月26日，英国中央银行英格兰银行宣布：巴林银行不得继续从事交易活动并将申请资产清理。10天之后，巴林银行彻底倒闭，这家拥有233年的光辉历史的银行以1英镑的象征性价格被荷兰国际集团收购。辉煌一时的巴林银行，在人们惋惜的目光里轰然坍塌。

《南辕北辙》的故事我们都听说过。员工的专业技能就好比是拉车的马，社交能力就好比是马拉的车，而道德水平则决定着马车的方向。如果马车的行驶方向与主人要达到的目标相反，即使马跑得再快、马车再结实，岂不是枉费心机，越跑离主人要求到达的目标越远？

利森28岁就升任巴林银行驻新加坡交易员，说明他的专业能力和社交能力都是绝对过硬的，但正是他道德的缺失，使他所在的银行遭受了灭顶之灾，他本人也锒铛入狱。由此可见，一个德才兼备的员工对于一家公司来说是多么的重要。

事实上，任何一家公司都在寻找德才兼备的员工。因为只有德才兼备的员工，公司才敢委以重任。无奈的是，高能力的员工好找，高德商的员工却难寻，既有高能力又具高德商的员工更是凤毛麟角。因此，为了得到这样一个德才兼备的员工，许多公司都不惜重金。

有一天，福特汽车公司的一台大功率电机不知何故突然停止了运转。福特急忙调集所有的技术骨干一齐上阵。但是两天过去了，还是找不到故障所在。

看着停工两天的车间，福特焦急万分。

正在这时，有人向福特推荐了一个叫斯达恩赛的高级技工。他原来在德国的一家工厂做汽车工程师，来到美国后被一家小工厂的老板看重，雇用了他，并委以重任。福特迅速派人把斯达恩赛请来。

斯达恩赛来到电机旁听了听，又要了一架梯子，爬上电机顶部去看了看。10分钟后，斯达恩赛用粉笔在电机的一个部位画了一道线，对福特说：“问题是这儿的线圈多了10圈。”福特马上命令手下把这10圈线圈去掉，电机果然马上运转起来，一切转入正常。

福特非常欣赏斯达恩赛的才能，当即邀请他到福特公司来，并且开出了超过他所在公司双倍的薪水。但让他始料不及的是，这位德国人却毫不动摇。他坚定地说：“我的公司老板对我很好，我不能见利忘义，为了那一点儿钱就离开他。”

后来，福特多次找到斯达恩赛，把他的薪水提了又提。最后福特竟然开出了他现在6倍的薪水，斯达恩赛还是不忍离开自己的公司。这更促使福特下定决心，为了得到这个德才兼备的人才，他竟然不惜投入巨资买下了斯达恩赛所在的公司！

这次，斯达恩赛终于没有拒绝福特，加入了他的公司。

我们佩服斯达恩赛举重若轻的精湛技能，更赞赏他不为利诱、忠于公司的高尚品德。如此德才兼备的员工，也难怪

福特要为了他不惜斥巨资买下一个工厂。

正如中国万向集团的老总鲁冠球所言：“有德有才者，大胆聘用，可三顾茅庐，高薪礼聘；有德无才者，委以小用，可教育培训，促其发展；无德有才者，坚决勿用，如伪装混入，后患无穷；无德无才者，做人失败，社会渣滓，难以生存！”由此可见，员工道德品质的高低，决定他在老板心目中的地位。

总而言之，作为公司一员，我们不仅要具备精湛的专业技能、良好的交际能力，更要具备高尚的职业道德。只有这样，我们才能赢得更多的信任和尊重，获得更多的发展机会。

2. 员工的综合实力=硬实力的平方×软实力×特长

——硬实力是银，软实力是金。

近几年来，伴随着综合国力的提升，中国在处理各种国际事务中，正显现出越来越强大的软实力。作为国家综合实力的重要组成部分，软实力正以其独特的魅力使这个以硬实力为尊的世界发生着深刻的变化。

事实上，软实力的概念并不仅限于一个国家。在现代商品经济社会，一个公司、一个员工同样有自己的软实力。具体到一个员工，他的综合实力包括硬实力、软实力和特长三个部分。为了更好地说明三者之间的关系，我们引入了一个