



使员工由平凡到卓越的最佳读物



教你成为一名融入公司、团队，主动而且出色完成任务的超级员工！

成为公司 最受欢迎的人



赵文明 编著



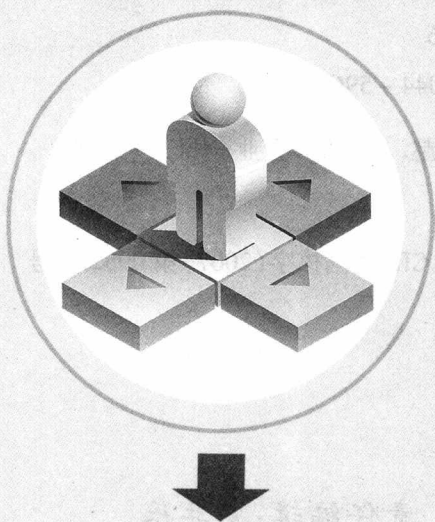
本书为公司与员工的共同成长提供了新思路 and 可行的解决方案。

你只要把本书所呈现给你的职业素养学以致用，你由平凡到优秀的转变就成功了！

你就是下一个成为公司最受欢迎的人。

Company

赵文明
编著



成为公司 最受欢迎的人

使员工由平凡到卓越的最佳读物

Company

中国商业出版社

图书在版编目(CIP)数据

成为公司最受欢迎的人/赵文明编著. —北京:中国商业出版社,2007.6

ISBN 978-7-5044-5961-9

I. 成... II. 赵... III. 企业—职工—修养
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 095252 号

责任编辑:安共乐

中国商业出版社出版发行
(100053 北京广安门内报国寺1号)
新华书店总店北京发行所经销
北京市昌平北七家印刷厂印刷

*

880×1092 毫米 1/32 开 7.125 印张 120 千字

2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

定价:21.80 元

* * * *

(如有印装质量问题可更换)

作者简介

赵文明，现为世纪鸿蒙管理顾问公司
总经理，职业培训师，首席咨询师，
经济学硕士。曾任证券日报、企业家
杂志等媒体的主任记者、编辑室主任
等职，为多家知名企事业单位做管理
咨询实务和员工培训工作。现主要从
事写作及管理培训咨询工作，著有
《你在营销上最可能犯的101个错误》、
《沃尔玛，我们与众不同》、《与员
工沟通的108个方法》等多本畅销书。

交流信箱：wjh868@sina.com

前 言

为什么有的员工到处受欢迎,甚至常受到其他公司高薪聘请,而有的员工到哪儿都平平淡淡,甚至总被淘汰?

为什么有的员工晋升很快,薪水很高,而有些员工却总是原地踏步,总得不到晋升和提薪?

在现代企业之中,卓越员工与普通员工在事业成就上形成了巨大差异与鲜明对比。那么,是什么造成了这两种员工之间如此巨大的差异呢?实际上,这就是员工的内在品质起了最后的决定性作用。

能够受到企业青睐与赏识的员工,往往是那些具有卓越品质的员工,他们往往拥有快速成长的平台、脱颖而出的机会、高人一筹的身价、同事的认可与赞誉,以及客户的肯定与支持。

而那些与卓越员工身处于同一职场环境,甚至是从事同一工种、同一岗位,工作数年依旧平淡无奇、庸碌无为的员工,他们虽然经历同样的职场历练,但最终能在能力、素质、业绩甚至薪酬诸方面的收获上,却是与之有天壤之别,相差甚远。

这就是不同的职业素质带来的不同结果。

员工从胜任到优秀再到卓越,都必须遵循一些赖以生存和发展的法则,如能力过硬、态度积极、善用方法、立即执行、注重协作、善于沟通、勇于负责、保持忠诚等。

如今,市场经济的飞速发展,人才竞争的日益加剧,现代企业与员工都不得不开始面对这样的问题:现代企业需要什么样的员工?现代企业所欢迎的卓越员工应具备什么样的品质和能力?员工应以怎样的态度对待工作和企业?怎样成为一名备受企业青睐的卓越员工?

其实,每一个人都具备成为卓越员工的潜质,都可以成为最受企业欢迎的人。为了帮助现代企业与员工解答这些需要立即解决的问题,揭晓答案,本书以上面陈述的八种法则为主线,阐述、例证了成为企业最受欢迎的员工应具备的品质和能力。

这是一本能给企业员工指明成长方向的最佳读物,也是一本为企业老板寻找真正人才的标准读物。如果你是企业的普通员工,想提高自己的能力,不甘心碌碌无为,渴望在企业受到同事的认可和老板的器重,本书将告诉你怎样做才能改变自己的命运,成为企业里最受欢迎的人。如果你是企业的老板,正在为企业有大量“问题”员工烦恼并束手无策,本书将帮助你教导员工,为企业员工指明努力和成长方向,使“问题”员工转变成合格员工,平凡员工转变成优秀员工,优秀员工转变为卓越员工!

只要你是个有心人,只要你真正理解本书阐述的这些简单的职场道理,你就会成为下一个最受公司欢迎的人!

目 录

前言

第一章 练就过硬的工作能力： 是金子永远不会被埋没

具备过硬的综合能力	3
专业技能要精益求精	6
创造力是你一生的资本	10
善于为自己解压	14
机智冷静处理危机	19
迅速适应新环境	22

第二章 态度就是竞争力： 对工作激情无限

今天要比昨天更努力	35
工作需要主动精神	38
热情是前进的动力	42
专注于你的工作	50
重视平凡的岗位	54
不把工作当苦役	58

做事必须严谨细致	62
----------------	----

第三章 带着思考去工作：

善用方法，高效做事

一流员工，不找借口找方法	69
善于思考，追求高效率	74
分清工作的轻重缓急	79
一次只做一件事	83
复制他人的成功经验	87
用创新打破方法的桎梏	91
高效工作，要经常为自己充电	97

第四章 执行力重于一切：

立即行动，注重结果

服从要不折不扣	103
纪律保证执行力	107
立即行动，绝不拖延	110
结果第一，用业绩说话	114
紧扣细节，要做就做到最好	119

第五章 协作是高效团队之魂：

力量集中， $1 + 1 > 2$

合作与事业成功紧密相连	125
学会欣赏你的合作伙伴	129
建立和谐的合作环境	135

与客户进行优质合作	139
-----------------	-----

第六章 善于沟通：

让你成为上级眼中的佼佼者

老板都喜欢常与自己沟通的人	147
要敢于表达自己的想法	150
适应老板是交流的前提	154
懂得巧妙地向老板“进谏”	162

第七章 责任至上：

永远没有分外的工作

工作就意味着责任	169
收起你的借口	173
让责任感强烈起来	178
主动承认“这是我的错”	182
敢担他人之不敢担	186

第八章 忠诚无价：

休戚与共,与企业共同发展

双赢法则:保持忠诚	193
以企业利益为先	197
与企业同呼吸,共命运	203
维护上司的权威	209
不做缺乏忠诚的“跳槽狂人”	213

第一章

练就过硬的工作能力： 是金子永远不会被埋没

在现代企业制度下,许多企业在招聘时都看重应聘人员的综合能力和素质,将能力素质作为其判断个人潜力的标准。微软前总裁比尔·盖茨说:“作为一个独立的员工,你必须自动自发地提升自身的能力。”因此,每一名在职人员都应大力培养及提高自身的综合能力及素质,使自己成为职场的常青树。



具备过硬的综合能力

优秀人才永远紧缺，综合素质与能力过硬者胜出。

在现今激烈的竞争环境中，优秀的人才永远紧缺，综合能力与素质过硬的员工永远是备受企业青睐的人。

“优秀人才永远紧缺。”美国伟世通亚太区人力资源总监麦康葆在面对记者的采访时这样说道，“我们所指的优秀人才，是在聘用过程中一名员工体现出的综合素质和发展潜力，而不仅仅是以往的工作成绩。”

和伟世通公司一样，很多企业也都这样来定义自己所需要的优秀人才，在招聘时更看重应聘人员的综合能力和素质。

随着人力资源考评系统的日益完善，许多企业正推崇一种开放性竞争。这种开放性竞争不限应聘者学历、不限应聘者专业、不限应聘者经历，而把关注点聚集在求职应聘者本身的能力与素质上。他们希望这种开放性竞争能够激发每个应聘者的潜能，充分展示自我才华，做自己想做的事。

将能力素质作为判断个人潜力的标准，即企业为了实现自己的战略目标，获得成功，而对企业内员工所需具备的职业素养、能力和知识的综合要求。如：智能水平、工作主动性、人际关系等。能力则是指员工为了实现工作目标、有效地利用自己掌





握的知识而需要的能力,通过反复的训练和不断的经验累积,员工可以逐渐掌握必要的能力,熟悉某项业务流程的运作,从而以最快的速度投入到工作中去,并且能够带来新的想法和思路。

欧姆龙公司在招聘人才时,不会去看学生的毕业学校,也不会问他的父母是谁,一切由他本人的能力与素质说话。在该公司设计的综合评判表上,所有学生的毕业学校是隐去的,这就避免了成见和偏见。这种不问大学名称的录用方式,吸引了更多应聘者前去应聘。

IBM 是一家技术背景很强的跨国公司,但在招聘人才时,对应聘者的专业背景也并不严格要求。IBM 招聘人才的第一关是笔试,主要测试学生的综合素质,而且笔试题中没有任何关于计算机知识的内容。IBM 这样做这有两方面原因:一是招聘的岗位覆盖面较广,不是所有的人员都从事 IT 技术,如果应聘技术岗位,在将来的面试中会有专门部门来进行考核;二是 IBM 更看重应聘者的潜能,看他是不是一块可造之材。笔试题目类似于 GRE、GMAT 考试,时间很短,有一些题目要求应聘者在一组数字和图形中排序、找规律等等,由于时间紧迫,在压力之下,有的应聘者由于紧张,头脑变得混乱;而有的应聘者却有很好的心理素质,十分冷静。通过这样的笔试,便可以测试出应聘者的综合反应速度、判断能力以及心理素质等综合素质能力。

有着百年悠久历史的大型跨国石油公司荷兰皇家壳牌集团,在招聘员工时,也尤其看重应聘人员的本质性的综合能力。面试过程中,面试官根本不会问应聘者专业方面的知识,而是抛出一个工作中的业务案例,这个案例不一定有正确的答案,主要看应聘者将用什么样的思路去分析、去解决这个问题,能不能从

千丝万缕的联系中发掘出主要矛盾，从中看到潜在的机会和威胁，并利用这些机会同时规避潜在的威胁，看到业务可能的走向，并能举一反三，预期到更长远的发展。有时公司提出的问题会显得不着边际，应聘者完全要凭自己的想法去判断而不能依靠书本上的知识去分析去解决，这样面试官就会看到应聘人员潜藏的真正能力。可见，公司完全不是从应聘者所学的专业入手，而是从综合能力上去判断他是不是壳牌所需要的员工。

在许多优秀企业招聘的衡量要素中，能力素质始终是被关注的重点。这是因为，能力素质才是一名员工发展潜力的最突出表现。也因此，那些综合能力及素质过硬的员工，往往是最受企业欢迎的员工。

实际上，对于任何企业来讲，优秀的人才永远都需要，综合能力与素质过硬的员工永远是一块金子，走到哪里都会闪光。所以，每一名在职人员和即将步入职场的人，都要重视自身综合能力及素质的培养与提升，从而让自己成为企业最需要的人才，走到哪里都受人欢迎。





专业技能要精益求精

工欲善其事，必先利其器。

专业技能过硬是所有员工的立足之本。

随着经济的迅速发展和科学技术的进步，各行各业的分工越来越细化。据统计，中国已经有了 1838 种职业，并且还有逐年增加的趋势。分工越来越细，专业化程度越来越高，使得每一个企业对那些拥有专业技能、掌握精湛技术的人才求贤若渴。企业对员工在专业方面的要求更加精湛，旧的专业技能不断被淘汰，取而代之的是新的专业技能。除了具有渊博的专业知识、娴熟的岗位技能、丰富的工作经验外，具备高、新专业水准将是竞争者必须具备的能力。专业资格认证、阅历、知识水平、观念等因素都在影响一个人的职位和薪水，谁掌握了新的专业技能，谁就掌握了竞争的金钥匙，用来开启高薪、高职的大门。

富士通公司招聘的人员统一的要求是专业性，但专业性与专业背景是不同的两个概念。即对自己即将从事的工作，应聘者要有扎实的专业基础，而专业背景可能指的是应聘者是否在大学里曾经学过这一专业。相对而言，公司更在乎应聘者是否具有专业性，而不是他的专业背景。对于设计开发人员和非设计开发人员，公司均同样强调应聘者精于此道，有发展的雄厚基

础和广阔前景。

分工的发展,要求每个在职人员工作必须要有精业精神,必须在某个领域具备一技之长,正如管理学大师汤姆·彼得斯所说:“一切价值都是由专业服务创造的。”当今企业里缺少的并不是那种空而全的管理型人才,而是那些在某个领域有特别高的专业技能的人才。

一位思想家也曾经说过:“如果你能真正制好一枚别针,应该比你制造出粗陋的蒸汽机赚到的钱更多。”的确。职场之中,作为员工有一技之长本身就说明个人素质及职业素质上超过一般人,如果能够创造一个适当的环境,就可以成为公司的骨干,甚至成为老板们的得力助手。就价值而言,具有专业技能的员工含金量高,是公司蓬勃发展的依托。

美国福特公司的一台机器某一次发生故障,各方人士检查了3个月,竟然束手无策,最后无奈请来了德国著名的工程师斯坦门茨。他经过研究和计算,用粉笔在电机上画了一条线,说:“打开电机,把画线处线圈减去16圈。”照此做了,一切恢复正常。福特公司问要多少酬金,他说要1000美元。人们惊呆了——画一条线竟然这么高的价!他坦然地说:“画一条线值1美元,知道在哪个地方画线值999美元。”

这就是专业技能带来的可观价值。作为一名员工,要想在人才济济的职场之中脱颖而出,就必须在自己的专业技能上有过硬的本领,这样才能引起老板的注意,并受到同事的钦佩,从而奠定自己业务骨干的地位,为今后的发展打下坚实的基础。





洛克菲勒最初在石油公司工作时,既没有学历,又没有技术,被分配去检查石油罐盖有没有自动焊接好。这是整个公司最简单、枯燥的工序。每天洛克菲勒看着焊接剂自动滴下,沿着罐盖转一圈,再看着焊接好的罐盖被传送带移走。半个月后,洛克菲勒忍无可忍,他找到主管请求改换其他工种,但被拒绝了。没有办法,洛克菲勒只好重新回到焊接机旁,既然换不到更好的工作,那就把这个不好的工作做好再说。

洛克菲勒开始认真观察罐盖的焊接质量,并仔细研究焊接剂的滴速与滴量。他发现,当时每焊接好一个罐盖,焊接剂要滴落39滴,而经过周密计算,结果实际只要38滴焊接剂就可以将罐盖完全焊接好。经过反复测试、实验,最后洛克菲勒终于研制出“38滴型”焊接机,也就是说,用这种焊接机,每只罐盖比原先节约了一滴焊接剂。就这一滴焊接剂,一年下来却为公司节约出几百万美元的开支。

在一个工作岗位上做得足够好,自然有利抗衡于同类竞争,免于面临惨遭淘汰的境遇,还会获得丰厚的回报。洛克菲勒就是凭借不断完善的专业技能逐步成为了世界石油大王。他所具有的善于发现、思考和解决问题、善于把工作流程和专业技能美化的精神与能力,是他为自己的人生打开成功之门的根本原因。

然而,在我们的日常工作中,很多员工不能适应本职工作,就是因为他所具备的知识和技能与工作要求不相符。对于这一点,解决办法就是:在本职工作中丰富自己的知识,提高工作技能。这要求每一名员工除了要有坚强的毅力外,还须掌握科学