

EMPLOYEE CRISIS

员工危机

或：写给员工的危险书

世界500强共有的企业难题及解决之道

吴建卫/著



图书在版编目(CIP)数据

员工危机 / 吴建卫著. — 南京: 江苏文艺出版社, 2007.9

2007.9

ISBN 978-7-230-2078-0

吴建卫, 男, 1963年10月生, 江苏南京人, 毕业于南京师范大学, 文学硕士, 现为南京师范大学教授, 硕士生导师。

C913.3-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第134913号

EMPLOYEE 员工危机 CRISIS

吴建卫/著



员工危机

著：吴建卫
责任编辑：于金平
文字编辑：吕志明
封面设计：陈未未
责任印制：李宇飞
出版发行：凤凰出版传媒集团
江苏文艺出版社

江苏文艺出版社

凤凰出版传媒集团 网络地址：<http://www.fhbook.com>

地址：江苏省南京市太平门内凤凰出版传媒集团

邮编：210000 电话：(025) 83258311

本：787毫米×1092毫米 1/16

字数：300千字

印：16.5

次：2008年1月第1版，2008年1月第1次印刷

号：ISBN 978-7-230-2078-0

价：28.00元

(江苏文艺出版社印务部 设计部 印刷)

凤凰出版传媒集团
江苏文艺出版社
JIANSU LITERATURE AND ART
PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

员工危机 / 吴建卫著. —南京: 江苏文艺出版社,
2007.9

ISBN 978-7-5399-2678-0

I. 员… II. 吴… III. 职业选择—通俗读物 IV.
C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 148705 号

员工危机

著 者: 吴建卫

责任编辑: 于奎潮

文字编辑: 马志明

封面设计: 武未未工作室

责任监制: 卞宇坚 江伟明

出版发行: 凤凰出版传媒集团

江苏文艺出版社

集团网址: 凤凰出版传媒网 <http://www.ppm.cn>

经 销: 江苏省新华发行集团有限公司

印 刷: 三河市南阳印刷有限公司

开 本: 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

字 数: 200 千字

印 张: 16.5

印 次: 2008 年 1 月第 1 版, 2008 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5399-2678-0

定 价: 28.00 元

(江苏文艺版图书凡印刷、装订错误可随时向承印厂调换)

序 | 危机时代的制胜之道

在夏日枯旱的非洲大陆上，一群饥渴的鳄鱼在即将干涸的水塘中苦苦挣扎。那些较为强壮的鳄鱼开始捕食弱小的同类，场景触目惊心。鳄鱼的生存危机看来注定要以悲剧收场。

这时，一只弱小但勇敢的小鳄鱼毅然爬出了快要干涸的水塘，它要爬向未知的大地，去寻找水草丰美的栖身之地。其他鳄鱼都不解而悲哀地看着它——留在池塘里固然有可能会被渴死、被吃掉，可是离开水塘不是死得更快吗？再说，也许明天就会天降大雨，危机就解除了。

干旱持续着，池塘中的水越来越少，最强壮的鳄鱼已经吃掉了不少同类，剩下的鳄鱼看来是难逃被捕食的命运了。然而，这时依然看不到有别的鳄鱼像那只小鳄鱼一样离开。它们更愿意等待奇迹来临，等待危机自动解除。

池塘终于完全干涸了，唯一剩下的那只大鳄鱼也难耐饥渴而最终死去，直到死还守着它那残暴的王国。

那只勇敢的小鳄鱼呢？在经过长时间的跋涉后，它找到了一条食物充足、水源丰富的河流，而并没有像同类原来猜测的那样死在半途上。

在面对生存危机的时候，大多数鳄鱼选择了听天由命、坐以待毙、自欺欺人，只有那只小鳄鱼正视危机并且果断采取了行动，最终也只有它生存了下来。

这个发生在动物世界里的故事似乎跟我们没有关系。可是，如果我们的职场就是那片快要干涸的池塘，而我们就是那些面对饥渴和同类吞噬的鳄鱼呢？

有这么夸张吗？一定有人质疑，甚至不屑。那么，就让以下这些调查数据告诉你到底有没有这么夸张。

曾经有人针对跨国公司的高层进行这样的调查：如果可以将公司中所有他们认为没有价值的员工都裁掉，那么他们会裁掉多少人？结果显示，这一比例占员工总数的60~90%！如果数据是真实的，我们就必须面对这样一个事实：没有人不可替代，我们随时都有被裁掉的可能！

没有人不可替代！多么触目惊心的一句话，更可怕的是，这还是铁一般的事实。

公司老总和高层们为什么要这么残酷呢？

其实，原因很简单：他们不得不那么残酷。如果危机是大家都要面对的饥渴和干涸，企业不过是池塘中那些强壮的鳄鱼，因为体型更为庞大，水和食物的匮乏对它们的威胁更为严峻。一个企业所要面对的危机，远比一个职员所面对的危机残酷千万倍。这一点从世界500强企业名单中就能够得到证实，因为每过十年，就会有超过1/3的企业从这个名单上消失。如果连比尔·盖茨都说“微软离破产永远只有18个月”，那还有谁能够认为自己的企业可以基业常青？当人人都在慨叹华为如春天般的蓬勃茁壮时，华为的老总任正非却在企业内刊上发表了《华为的冬天》，让大家做好迎接“寒冬”的准备。

如此强的危机感当然不是拿来作秀的，企业面临的危机的确就是这么残酷。因为，这是一个危机四伏的时代。

那么，一个企业面临的最大危机到底是什么呢？

零点调查公司的一项调查显示,当前企业最常面临的三种危机依次是人力资源危机、行业危机、产品/服务危机,分别有高达53.8%、50%和38.7%的被调查企业曾经或正在面临着这三种危机的困扰。其中,人力资源危机不仅是中国企业最常面临的危机,也是给企业造成最严重影响的危机,有33.7%的被调查企业表示:人力资源危机对其企业产生了严重影响。

当今的人力资源市场,看似供大于求,但实际上却是人才缺口严重,人才危机严重。企业老板、公司领导者、人力资源主管们面对这种状况,也只能是有苦难言,无奈一笑。

企业的竞争就是人才的竞争,员工危机自然就会造成企业的危机。这一点,也就从根本上注定了我们每个人会在职场上会面临各种各样的危机。有人总结过,一个人从二十几岁大学毕业后进入职业市场,到五十多岁退出职场,至少会遭遇以下三种职业危机:

刚毕业时,你会遭遇“定位危机”。能不能找到工作?进入什么行业?有没有明朗的发展前景?如何对未来的职业生涯进行规划?这一系列问题都是刚刚毕业的年轻人必须考虑的。

三十而立,你可能会遭遇“发展危机”。有了几年工作经验,有了跳槽的经历,有了在不同职位上的历练,心中的想法就多了。在行业内做了好几年,却发现自己并不适合这个行业;眼看着新人已经追了上来,自己前面却还有一堆人挡着升迁之路;如何才能从竞争者中脱颖而出,进入公司的中层甚至高层?女朋友谈了好几年,早该结婚了,可房子没有,车子没有,存款少得可怜,拿什么结婚?进而就会怀疑自己在这个行业内到底有多大发展前景?能不能赚到足够的薪水?是不是该换个行业?

四十不惑,按说这时候该弄明白的也弄明白了,事业的路也走顺了,应该不会有什么困惑了,但很多人在四十岁之后,仍然有很多令人烦恼的职业

问题，我们把它称之为“高原危机”。按照正常的职业发展路径，四十多岁的你应该坐上了公司高级主管的位子，或者创办了自己的公司。但是，作为一个领导者，你要面临纷繁复杂的人事问题、战略问题、资金问题……这些问题的复杂性可想而知。另外，你还会面临知识结构老化之类的个人问题。

这么看来，身处职场中的我们，真是时刻危机重重。看清这一点，有些人会心生倦怠和沮丧。但其实大可不必。“危机”这个词其实很微妙，不仅仅有“危险”，更含有“机会”，遗憾的是绝大部分人在看到这个词时，更容易因逃避“危险”而放弃“机会”。

面对同样的危机时，消极的人只会看到危险，而积极的人在注意到危险的同时，还会发现其中存在的机会。危险是未知的、可怕的，而机会却充满着希望，充满了挑战。你看，百事可乐的“末日管理”激发了员工的斗志，使公司年增长率保持在15%以上，近几年的业绩快速追赶并超过可口可乐；比尔·盖茨的“破产”预言使得微软的发展越来越快；而华为为企业的“冬天”准备的棉袄，却捂出了盛夏般的火热。

危机无处不在，你永远逃避不了。如果你觉得你的职位已经没有“安全感”，如果你已经对你的工作感到力不从心，如果你承认上面所言并不是危言耸听，如果你希望在压力巨大的时代过得轻松一些、快乐一些，那么，首先请承认并正视你所面临的危险，然后寻找这些危险里蕴涵的机会，积极采取行动去解决危机，从危险里闯出一条通往成功的路。

如果你愿意为完善自我而付出努力，那么本书将改变你的一生！

目录

CONTENTS

序 危机时代的制胜之道 I

第一章 职业危机——当心！饭碗随时会抛弃我们 001

1. 危机离你没多远 /002
2. 比尔·盖茨为什么不退休 /008
3. 总统也有下台的一天 /014
4. 为何世界上到处都是有才华的穷人 /019
5. 老板的心思你要猜 /025

第二章 敬业危机——谁是最不受老板欢迎的人 029

1. 最不受老板欢迎的员工 /030
2. 企业最喜爱的职员 /037
3. 让你扫地你干不干 /042
4. 上司不在时你会怎样表现 /047
5. 天下没有白给的薪水 /051
6. 像老板一样热爱公司 /055
7. 努力工作是真正的聪明 /061

第三章 执行危机——没有任何借口，保证完成任务 065

1. 结果才是硬道理 /066
2. 请用业绩说话 /069
3. 千万别找借口 /073
4. 服从是第一生产力 /076
5. 行动，并且全力以赴 /080
6. 快乐是执行力的催化剂 /083
7. 纪律是执行力的保障 /087
8. 成功，你有多相信它 /091
9. 让胜利成为一种习惯 /094

第四章 责任危机——记住：老板永远是对的 097

1. 做事总让人操心，哪个老板敢用 /098
2. 工作之中无小事 /105
3. 职场容不得半点马虎 /109
4. 每件事情都会有一个结果 /115
5. 老板想的和你不一样 /119
6. 老板就是你最大的客户 /123
7. 责任大于才干 /126

第五章 忠诚危机——切勿做跳来跳去的人 131

1. 怎样让你的工资信封变厚 /132
2. 忠诚胜于能力 /135
3. 放心，老板会记得你的忠诚 /138
4. 职场“跳蚤”的困惑 /140

5. 只为涨工资而换工作是危险的 /144

6. 不要轻易炒老板 /149

第六章 能力危机——缺乏让企业爱不释手的核心价值 153

1. “职场白纸”的危机 /154

2. 缺乏核心价值的酸涩 /159

3. 捧金饭碗的四种人 /163

4. 老板最看重的六种能力 /168

5. 想获得高薪，先提高身价 /174

6. 努力做企业里最赚钱的人 /179

7. 永远超过老板的期望 /184

第七章 态度危机——做事不主动，前途很被动 189

1. 人生就是一顿自助餐 /190

2. 微软颇为青睐的“聪明人” /194

3. “苦差事”就是“好差事” /199

4. 你能比老板更努力吗 /203

5. 认真精神：在细节上追求完美 /206

6. 这样的员工永不嫌多 /209

7. 每天多做一点点 /215

第八章 成长危机——学习是永恒的第五项修炼 219

1. 不断刷新自己 /220

2. 你的激情哪里去了 /223

3. 别以为“资深”了就高枕无忧 /227
4. 你可以很平凡，但不能不成长 /231
5. 每天进步一点点 /234
6. 职业成长中的“马太效应” /237
7. 打造你的核心竞争力 /240
8. 从实际出发的职业规划 /243
9. 成为你想成为的人 /247



第一章 职业危机

CHAPTER 1 ——当心！饭碗随时会抛弃我们

今天你还是老板跟前的“红人”，明天就有可能加入到求职大军的行列中去了。任何人都会面临职业危机，即使公司董事长、总经理，也有被别人取代的可能。地球离开了谁都照样转，只有时刻具有危机意识，才能获得职业生涯的可持续发展。



1.

危机离你没多远

丢掉“饭碗”，无疑是职场中人最大的危机。

裁员与被裁，在职场中是一件司空见惯的事，跟生老病死一样平常。但对作为当事人的员工来说，被裁的滋味的确很让人难受。

某天，在北京中关村一家网络公司，临下班前十分钟，老板召开全体会议，通报公司近况，然后让十几个员工留下来。五分钟后，这些员工木着脸从会议室出来，各自默默收拾办公桌上的物品，还有行政经理在一旁监督着，然后就永远地离开了公司。整个过程，从全体会议到被裁员者离开办公室，不超过二十分钟。偌大的办公室静悄悄的，连键盘声都没有，只听见收拾东西的琐碎声音，特别刺耳。

别以为在跨国企业就职就很自豪，这些大企业裁起员来往往也是“大手笔”！2007年，IBM公司计划年底前总共裁员3720人，两年前，IBM曾出台了一项13000人的裁员计划。摩托罗拉公司的裁员规模由2006年第四季度财报发布时的3500人扩大至7500人。阿尔卡特2007年年初宣布，公司将于未来三年内裁员12500人，目前这一计划正在实施之中。戴尔公司也将在2007年内裁员10%，约8800人左右。为了节约运营成本，增加竞争砝码，惠普裁掉了公司总人数的10%，即15000人。联想召开电话会议并宣布将在美洲、亚洲、欧洲和中东削减1400个工作岗位……

跟失业者相比，在业者过得也未必自在。我的一个在投资公司任副总裁的朋友已经三年没休过假了，每天工作12小时以上，甚至董事会建议他休假时他也婉言谢绝。大家都赞扬他高风亮节、敬业忠诚，然而，私下里他对我诉苦道：“哪里是我高风亮节呀，我是怕这一休，会连职位都被休掉了。”他所在

的公司连他一共六位副总裁，缺了谁都不会影响公司的正常运转，因此，谁都不知道哪一天会被裁掉。

只要有一个被解雇的威胁悬在头上，坐在哪个职位上都不敢大意。一个跨国公司的亚太区总裁每次提到自己如何“勤政爱民”时，总要补上一句：“不然我怕我被解雇。”虽然以他的年龄和资历，这个危机发生在他身上的可能性几乎为零，但的确还是存在的。

是啊，今天你还是老板跟前的“红人”，明天就有可能加入到求职大军的行列中去了。

任何人都会面临职业危机，即使公司董事长、总经理也有被别人取代的可能。或许从整体而言，某一行业是朝阳产业，但大多数从业者都知道，任何行业都会有被淘汰者。因此，只有时刻具有危机意识，才能获得职业生涯的可持续发展。

坐过公交车或地铁的人都知道：你离开座位后，马上就会有人坐到你坐过的位置上。其实，你在公司里的地位就像公交或地铁里的座位一样，只要你一离开，立刻就会有人补充上来。公交地铁的座位对你并不重要，但你的工作却关乎你的温饱与发展。

进入 21 世纪，物质生活的空前丰富使我们欣喜不已，但与此同时，有一种危机也离我们越来越近了。我们处在人口增长的高峰时期，社会对商品的需求量日益增多。但是，科技的高度发达却使得生产效率大幅提高，所以，在人口增长的同时，社会对劳动力的需求并没有明显增加，这就意味着许多人无法通过就业的形式来获取生活必需的报酬。失业是一个全球性的问题，每个人都可以感受到它的压力。

然而，总还有这样一批人，他们天真地认为，只要手中握着各类文凭和证

书，就可以轻松地找到一份理想的工作，并能够安安稳稳地吃上一辈子安生饭。但是，并没有很多员工能够意识到，文凭、证书也许可以为你敲开职场的大门，求得一份工作，却并不能保证你不会被解雇。

还记得前些年“网络泡沫”破灭时的情景吗？

前几年，由于各种媒体盲目爆炒网络经济，一大批热血青年认定，只要投身于IT业就能成为富翁，于是，为了七八千甚至上万元的月薪，他们便一拥而上。是的，在这个浪潮中，有很多人淘到了金子，但真正清醒地认识到网络经济实质的人并不多，能够意识到网络经济危机并全身而退的只有极少数。直到今天，人们一谈到网络经济，一听到某人从事IT业还会非常羡慕，却对IT业裁员成风、上市公司股票暴跌、一些大型网站被迫关张等预示危机的现象熟视无睹。在经历了那一场风暴后，今天的IT产业变得成熟、理智了，但却有许多人因此而付出了代价，尤其那些盲目跟风的职员们，一场行业的“洗牌”使他们进退失据。

事实上，这种危机存在于每一个行业，遗憾的是，大多数人都感觉不到危机的存在，他们为眼前的好光景所陶醉，工作中不求上进，以为抢占了先机就可以从此高枕无忧。

身处职场中的每一个人，都有可能遭遇到职场危机，无论你处于什么职位。那么，什么是“职场危机”呢？

简单来说，当为能不能获得一份工作而操心时，我们就遭遇了职业危机；当为自己的工作得不到成就感，不知何去何从时，我们就处于职业危机中。

很多时候，员工自身危机意识的缺乏，是导致其被裁掉的关键原因。那么，在职场中，员工职业危机意识缺乏的主要表现有哪些呢？

职业危机意识缺乏的明显表现之一，就是办事拖拉、效率低下。

有些员工在上司把工作交待下去很久，到了预定时间还总是没有办法完成，而且总是一拖再拖。有为数不少的员工喜欢把工作拖到最后时刻再做，于是，由于赶工而使工作质量无法保证。

有些员工缺乏时间观念，工作时总是延迟或半途而废，而且老是开会迟到或错过重要会议。如果要他们购买东西或收集信息，他们通常需要被提醒多次，结果还会出错和收集到一些失去了时效性的“废料”。

“等一会儿，我正忙着呢！”这是我们经常听到的借口。其实，有些员工在说这些话时，手头上正干着无关紧要的事情，如电话聊天、上网娱乐、打游戏。有些员工让“办事拖拉”这种惰性成了自己习以为常的工作方式了。因此，他们总是明日复明日，结果一拖再拖，一事无成。

一个资历浅但有效率的员工，往往会比一个资历深但拖延成性的员工更容易获得上司的信赖和倚重。办事拖拉不是无伤大雅的坏习惯，而是足以让我们抱负落空、幸福遭受破坏甚至浪费掉你青春的敌人。自然，因此而丢掉饭碗也并非什么怪事了。

职业危机意识缺乏的另一种表现是没有职业精神。

这样的员工不知道每天上班下班为了什么，工作时常常感到茫然，没有激情和热情，上班时无精打采，下班后却生龙活虎。工作对他来说是炼狱，周末对他们来说相当于从漫长的五天“牢狱生活”中“胜利大逃亡”。

由于对工作投入的热忱程度非常低，没把心思放到工作上去，这类员工事事都感觉到棘手、头痛，从而精力衰退、情绪低落。有的员工在被要求去完成一个任务时，感觉自己就像是用双手去推一堵坚固的城墙，要保质保量地完成任务似乎比登天还难。

有些员工对工作失去热情，根本原因还是他们认为自己付出太多而拿的薪水却太少，不值得。于是他们便陷入了被动地接受工作的困境之中，当被迫地接受任务时，情绪自然难以高涨起来。在工作了一段时间后，感到身体倦怠也可以理解，但有的员工会持续地陷在这种状态里。白天上班时，他对工作提不起半点儿劲头，只想着早点儿下班回家休息；下班钟点一到，精神头儿立刻就上来了。对于这样的员工，如果你是公司的老板，你会雇用他吗？

斤斤计较、自私自利、心胸狭隘，是缺乏职业危机意识的第三个表现。

有些员工把个人利益与公司利益分得清清楚楚，在工作中表现出一副例行公事的态度，觉得一分报酬一分付出，这是天经地义的事情。有些员工认为，在一个崇尚等价交换的社会里，自己给公司提供智力和体力，公司给自己发工资，是情理之中的事。于是，有的员工日益心胸狭隘、自私自利。这不仅给公司和老板造成了损失，也扼杀了自己的创造力和责任心。这类员工问自己最多的问题是：“公司和老板能为我做点什么？”“我要如何做才能让自己得到的好处最多呢？”“我付出的辛苦对得起我的工资就行了，对吧？”他们会认为尽自己的能力完成分配的任务，对得起自己的薪水就可以了。

有些员工自认为在工作中已经投入了很多，可是还没能马上获得回报，于是心有不甘，心想既然不能升职，又不能加薪水，还不如忙里“偷”闲，反正这样做也不会被扣工资或被开除。于是，他便拖延怠工，以免把工作提前完成了会再揽上新的任务。

随着社会竞争的日渐激烈、企业管理制度的日渐完善以及人员素质的不断提高，斤斤计较型员工会逐渐遭到淘汰。

每个人的职业生涯都会遇到危机，即使皇帝都有被别人取代的可能。恐龙够强大了，但结果如何呢？或许，对于一个整体而言，该行业是朝阳产业，但