

塑造员工主人翁精神的通行准则

锻造企业**完美执行力**的行动方案

你能为公司 做什么？

杨 婧 ◆ 编著

IBM、微软、沃尔玛、联想、海尔、腾讯、华为等
卓越企业的管理理念

每一个优秀员工、
职场精英都必须秉持的工作理念



你能为公司 做什么？

杨 婧◆编著

IBM、微软、沃尔玛、联想、海尔、腾讯、华为等
卓越企业的管理理念

每一个优秀员工、
职场精英都必须秉持的工作理念



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

你能为公司做什么/杨婧编著

北京: 中国经济出版社, 2012. 4

ISBN 978 - 7 - 5136 - 1405 - 4

I. ①你… II. ①杨… III. ①企业管理—职工培训—通俗读物 IV. ①F272. 92 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 013320 号

责任编辑 乔卫兵 张梦初

责任印制 石星岳

封面设计 任燕飞装帧设计工作室

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京金华印刷有限公司

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 11.5

字 数 180 千字

版 次 2012 年 4 月第 1 版

印 次 2012 年 4 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 1405 - 4/C · 229

定 价 28.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

前 言

在美国前总统肯尼迪的演说中,被引用最多的一句话是:“不要问你的国家能为你做些什么——而要问你能为你的国家做些什么。”这句话之所以被广为传诵,就在于其合理性。同理,在职场上,我们也应该谨遵这样一句话,即“不要问你的公司能为你做些什么——而要问你能为你的公司做些什么。”

现实职场中,每个员工都或多或少地对所在公司心存抱怨,或者埋怨公司的制度不完备,或者埋怨公司的薪水不合理,又或者埋怨公司的硬件设施不齐全……久而久之,这些埋怨好似变成了他们的口头禅,每天不说上那么几次,心里就不舒服。

在很多职场中人看来,这些埋怨爱好者所发出的声音是情有可原的。因为目前很多公司的自身实力的确不是很大,很多制度和规则都不是非常完备,以致引发了内部员工的诸多抱怨。总之一句话就是,谁让你公司本来就有那么多弊端呢!自身不好,就由不得人不抱怨了!

然而,真正聪明的职场中人却不这么认为。在他们的意念中,一个优秀员工首先应该问的是:你为公司做了什么,而非公司为你做了什么。正所谓只有付出才有收获。一个员工只有先为公司做了什么,才有资格去要求公司的回馈。如果你自身都不够努力、不够勤奋、不够负责的话,又怎么能要求公司竭尽所能去满足你的要求呢?

只有懂得这个原则的员工,才能在为公司做出贡献的同时,自身也取得可观的收获。

在当今这个社会,没有什么工作是真正的铁饭碗,只要“端”上了别人就再也拿不走。每个人都在与所在单位签订着一个契约,在这个契约里,你为

你能为公司做什么？

公司服务,公司给予你回馈,你为公司做得多,公司才会给予你同样多的回报。在这样一种体制下,由不得我们松松散散、当一天和尚撞一天钟,因为你若不付出,就得不到公司的回馈,甚至还可能被公司视为“累赘”,除之而后快。

为了保住我们的饭碗,为了实现我们的社会价值,为了能有一个光辉的职场之路,我们必须问自己:你能为公司做什么?正所谓在其位谋其政。身处公司员工这样一个位置,我们需要做的就是努力、勤奋、负责,为公司的发展而付出。

为公司的发展而付出,不要求你殚精竭虑,最起码要做到以下几点:

爱岗敬业,认真负责;

多替公司着想,像老板那样工作;

把职业当事业,把企业当家业;

勤勉踏实,做好在职的每一天;

加强创造力,提升智慧贡献率;

.....

如果说,公司是船,那么老板就是船长,而你就是船员。为了你们共同的目的地,你必须和船长同心同力,一起面对海上的狂风、巨浪和暗礁。你可以稍有抱怨,可以偶尔发些小牢骚,但你不能得过且过,因为公司这条船,是你以及其他所有员工命运的载体,你的命运与公司的命运息息相关。正所谓,公司兴,员工兴;公司衰,员工衰,只有你为公司做得更多更好,公司获得了良性的发展,而后才能回馈你更多。

卓越的公司之所以卓越,正是因为有了一群卓越的员工。为了公司的发展,为了你美好的职场人生,此时此刻的你,需要问问自己了:你是否尽了最大努力去完成公司的工作?你是否勤勤恳恳、兢兢业业,没有蹉跎你的每一分钟?你是否谦虚谨慎、好学多问,为了你和公司的未来而充电?……意识到自己之于公司的重要性,并积极地开拓工作的新领域,你会惊喜地发现——公司给予你的回馈实在太多!

目 录

CONTENTS

第一章 自问一下，你能为公司做什么

重要的是你为公司做了什么 / 3

积极认同公司的发展模式和方向 / 6

充分了解自己的岗位职责和使命 / 8

你也可以使公司有所变化 / 10

与其抱怨公司，不如改变自己 / 12

第二章 对公司付出就是对自己投资

必须认清的事实：你的薪水从哪里来 / 17

工作是一种馈赠，你才是它的最大受益人 / 19

为什么聪明员工敌不过傻员工 / 21

别把自己当员工，把公司当成自己开的 / 23

第三章 离开公司，你会失去很多

公司是船，它承载着你的光荣和梦想 / 29

你的成长离不开公司这个平台 / 31

顾全大局，把公司利益放在首位 / 34

和公司的发展步调保持一致 / 36

及时伸手，与公司同舟共济 / 38

第四章 多替公司着想，像老板那样工作

向老板学习，向老板看齐 / 43

把公司的事当成自家的事 / 45

积极主动去做自己该做的事 / 47

你能为公司做什么？

把公司的形象当成自己的脸面 / 49

第五章 把职业当事业，把企业当家业

- 对每一个任务都充满热情 / 53
- 将公司的发展视为自己的使命 / 56
- 将个人的目标融入公司的目标 / 58
- 频繁跳槽只会让你自毁前程 / 60
- 积极参与，为公司发展献计献策 / 62
- 严格恪守公司的商业机密 / 64

第六章 岗位在哪里，责任就在哪里

- 培养自觉心，做自己的老板 / 69
- 在原则问题上绝不妥协 / 71
- 提高对私事的“免疫力” / 73
- 少一点推诿，多一些担当 / 75
- 出现问题时，不要“躲猫猫” / 77

第七章 工作就是服务，做好在职每一天

- 多一点为公司奉献的意识 / 81
- 别企图在工作上打“折扣” / 83
- 真诚地把客户当成自己的朋友 / 85
- 每天晚走 30 分钟让你得到更多 / 87
- 念好工作“诚”字诀 / 89
- 老板不在，勤奋不减 / 91

第八章 落实要到位，行动见成效

- 以服从为执行的第一要义 / 95
- 给自己注入一点“蓝血”精神 / 97
- 提问题时，请带上解决方案 / 99
- 一定要补足落实的“最后一节课” / 101
- 不做表面文章，只看实际效果 / 103

第九章 只要你想你就能，要结果不要理由

创造利润，业绩是自身实力的最佳说明 / 107

提高业绩才能赚取更多的薪水 / 109

少说些“抱怨”，多谈点“抱负” / 111

少一点“应该”，多一点“怎么办” / 113

拒绝借口，消灭业绩的绊脚石 / 115

第十章 加强创造力，提升智慧贡献率

问题在发展，方法要更新 / 121

开发大脑，主动寻找好方法 / 123

在行动中发挥自身创造性 / 125

将大目标分解成小目标 / 127

通过思维转弯跨越障碍 / 129

第十一章 你左右着公司的节奏——提高工作的效能

清晰地知道“自己忙的是什么” / 133

分清主次，把关键问题放首位 / 135

管理时间，赶走“时间窃贼” / 137

做正确地事，做个“低碳型”员工 / 139

一次只需要做好一件事 / 141

聪明运用“奥卡姆剃刀” / 143

第十二章 成为团队的榜样——学会抱团打天下

要“抱团儿”，不要“窝里斗” / 147

改变，适应，提升，融入 / 149

认真沟通才能心心相通 / 151

拓展人脉，积极编织关系网 / 153

第十三章 做“给予者”——用成长推动公司发展

做个业绩的“给予者”，而非“啃噬者” / 159

你能为公司做什么？

成为公司的“人力资本”，而非“人力成本” / 161

凭真本事吃饭，用真本领说话 / 163

既要懂技术，又要懂管理 / 165

第十四章 成为第五级经理人——从优秀到卓越

为自己找个独一无二的“卖点” / 169

补长能力“短板”，找准合适位置 / 171

做专家型员工，成为业务领域的高手 / 173

后记 / 175

第一章

自问一下，你能为公司做什么

重要的是你为公司做了什么

“你不要问国家能为你做什么,而应问你能为国家做什么。”——这是肯尼迪宣誓就任美国总统时说的一句话。虽然制度可以不同,文化可以不同,但这句话背后所蕴涵的责任精神是一致的。同时,也应当成为我们的职业准则和做事的导向。

加入一家公司,我们也要建立这样的思维方式,“不要问公司为你做了什么,而应问你为公司做了什么”。这也是优秀员工和一般员工在思维上的差异。经常问自己能为公司做些什么的人,在工作中会更有使命感,他们的行动也能够和公司时刻保持一致,当然,他们在公司中的成长也会最快。相反,经常问公司能够为自己做些什么的人,通常会对自己的工作充满抱怨,当然,也无法在工作中获得长足的发展。

黄建飞,是江门华尔润玻璃有限责任公司的一名员工,曾于2007年获得江门市蓬江区“十佳外来工”称号,于2008年获得省“优秀外来务工人员”、“五一劳动奖章”荣誉。

他每天早上8时正式上班,但是他通常会提前半小时就到岗,然后和副班长交接班,在8时之前检查完车间现场的卫生、操作工人的交接班情况以及到岗情况。然后召开班前会,安排当天的工作,“我们是‘玻璃成型’岗位,最主要的任务是保证产品成型的质量和人员安全。”他认为一线工人其实就是普通的劳动者,最重要的是做好公司需要的事。

要做好公司需要的事,就应当转变思维,以一种奉献者的姿态而非索取者的姿态去做事,多问自己能为公司做些什么,而不是公司能为我们做些什么。

由于客户的要求,公司生产的玻璃模版要经常改动,有的时候要宽的,有的时候要窄的,每次要改版,黄建飞就要操作很长时间。当了班长以后,他就开始琢磨这个问题,想找一种既简单又省时的方法。他盯着操作台上的显示器,看着玻璃的光边稳定地在显示器上划过,忽然想到,如果在显示

你能为公司做什么？

器上做个记号，下次改参数的时候不就容易了很多？

这么一个小小的改动，使得每次改版操作比以前节省了20多分钟，换算成金钱就是每个月可节省五六万元钱。班组共有12个人，大家都很年轻，年轻人在一起非常容易碰撞出一些思想的“火花”。“我们12个人吃、住、工作都在一起，上班的时候我们是同事，下了班我们就是哥们儿，我很喜欢他们各有想法，如果我说话他们都完全同意，我还不高兴呢。”“我们的企业文化中有一句话是‘墨守成规，一事无成；突破传统，才能进步’，可能正是这样的鼓励和企业氛围，使得我们同事在一起经常会碰出一些好点子。”谈到自己的团队，黄建飞自豪地说。

不要问公司为你做了什么，而是要问为公司做了什么。没有监督，没有奖励，黄建飞和他的班组自觉地用行动力行着这一优秀员工的承诺。美国一位著名的员工激励专家写过一篇书信体的文章，叫《企业对员工的终极期望》，文中这样写道：

“亲爱的员工，我们之所以聘用你，是因为你能满足我们一些紧迫的需求。如果没有你也能顺利满足要求，我们就不必费这个劲了。我们深信需要一个拥有你那样的技能和经验的人，并且认为你正是帮助我们实现目标的最佳人选。于是，我们给了你这个职位，而你欣然接受了。谢谢！”

“在你任职期间，你会被要求做许多事情：一般性的职责，特别的任务，团队和个人项目。你会有很多机会超越他人，显示你的优秀，并向我们证明当初聘用你的决定是多么明智。”

“然而，有一项最重要的职责，或许你的上司永远都会对你秘而不宣，但你自己要始终牢牢地记在心里。那就是企业对你的终极期望——永远做非常需要做的事，而不必等待别人要求你去做。”

这里所称为企业终极期望的理念蕴涵着这样一个重要的前提：企业中每个人都很重要。作为企业的一分子，你绝对不需要任何人的许可，就可以把工作做得漂亮出色。无论你在哪里工作，无论你的老板是谁，管理阶层都期望你始终运用个人的最佳判断和努力，为了公司的成功而把需要做的事情做好。主动去做公司需要的事，既是公司对我们的终极期望，同时，也是我们对自己的终极期望。

生活中，我们会发现，大凡成功者都是奉献者居多，而事业不如意的往往是索取者居多。正是两种不同的态度，造成了人生两种不同的结局。奉

献者往往会问自己能够为公司做些什么,而索取者总是问公司能为自己做些什么。

公司是它的每一个员工命运的载体,员工的发展与公司息息相关。公司兴,员工兴;公司衰,员工衰;只有你为公司做得更多,公司才能为你做得更多。如果每一个员工都以这种心态工作,关心公司,效忠公司,把公司利益和个人利益结合为一体,个人努力为公司工作,公司也做大了,那么在公司抵御风险的能力增强的同时,员工也就成功了。

你能为公司做什么？

积极认同公司的发展模式和方向

有这样一个故事，读来令人警醒：

天鹅、梭鱼和大虾一同拉一辆车去搬运货物，他们同时套上绳子，“用足狠劲，身上青筋根根暴露”，可是小车还是在原地没有挪动半步。要说拉这么一辆小车，他们的力量本来是绰绰有余，为什么拉不动呢？原因是天鹅拼命往上飞，大虾一个劲儿往后爬，而梭鱼则一心要跳下水——其结果可想而知。

在这个故事中，天鹅当然要往天上飞，梭鱼当然要往水里游，虾当然要爬，每个看似合理的行动却导致了——小车没有挪动半步，这就涉及经济学中的一个经济学概念——理性合成谬误。“理性合成谬误”这个概念，反映了人人都从自己利益出发，遵守个人的理性选择而造成的严重后果。

在公司中，作为一个理性人，大家都有从个人利益出发考虑问题的倾向，这个时候，如果没有一个统一的方向，就会出现这种“理性合成谬误”的结果。公司中，如果每个人都不了解公司的发展模式和方向，就会像故事中的天鹅、梭鱼和大虾一样，虽然拼命使劲，但也无法发挥自己的作用。因此，一个优秀的员工，应当超越个人利益，将公司的发展方向当做自己的努力方向。

一个公司的发展方向，往往是包含在公司的愿景之中。把一个企业的价值观用图像的形式表示出来，就是一个企业的愿景。愿景就好像是一幅心灵地图，它指引着人们前进的方向。彼得·圣吉在《第五项修炼》中引用罗伯特·弗利慈的一句话：“伟大的愿景一旦出现，大家就会舍弃琐碎的事。”一个人若没有一个伟大的愿景，则整天忙的都是些琐碎之事。一个公司没有一个伟大的愿景，就不可能集中优势资源，打造自己的核心竞争力，做大做强。

《华为基本法》第一章是公司宗旨，第一条就规定了公司的发展方向：“为了使华为成为世界一流的设备供应商，我们将永不进入信息服务业。通

过无依赖的市场压力传递,使内部机制永远处于激活状态。”这一条决定了华为公司进行战略规划和员工开展工作指明了方向。正因如此,也成就了华为科技公司当今在通信设备中世界领先的地位。同样,诺基亚的成功也是一个明显的例子。

诺基亚最初在芬兰的诺基亚河建厂时,只不过是一家小小的木材加工厂。

诺基亚公司的崛起得益于总裁奥利拉大刀阔斧的改革。1993年,奥利拉下达命令:将移动通信之外的部门通通卖掉!此命令一出,立即遭到强烈反对,尤其是那些老员工,大骂奥利拉是“败家子”。

奥利拉没有为自己辩解,更没有因此改变自己的决策,他的理由是:卖掉其他部门,以保证移动网络和移动电话业务的持续发展。

每出售一个部门,诺基亚的老员工就会减少。随着部门的出售,诺基亚的队伍也越来越年轻。有一年,某技术学院一个班的毕业学生全都来到了诺基亚。

不久,所有诺基亚员工都认识到了,总裁奥利拉快速而坚定地转向电信业的发展规划,以及出售诺基亚其他部门的行为是极富创意的决策,这一决策使诺基亚步入了快车道。

1998年8月的一天,位于芬兰赫尔辛基西部的诺基亚总部一片欢腾,人们打开一瓶又一瓶香槟,庆贺公司销售网覆盖的国家超过了麦当劳。当时,诺基亚的产品已经销往130个国家,比麦当劳多15个;在10个国家建厂;在45个国家设立销售办事处,拥有48000名员工,年销售额达到1180亿克朗。

诺基亚由最初一个毫不起眼的木材加工厂发展成一个举世瞩目的国际知名企业,靠的就是总裁奥利拉内心坚定不移地要在电信业发展的愿景。由此,我们可以看出愿景和发展方向对于一个公司的来说多么重要!

只有正确地认识到公司的发展方向和经营理念,我们才能更好地定位自己,看清自己的价值和使命。因此,加入一家公司,我们要做的第一件事,就要认同公司的愿景和核心价值观,要明白公司的发展方向。每个人要充分贡献自己的才华,发挥自己最大的作用,让公司因自己而不同,就要时刻问问自己是否和公司走在同一个方向上。

充分了解自己的岗位职责和使命

有一句话叫，明白责任才能更好地承担责任。岗位职责和使命是我们工作的导向和动力。工作之中，要做好自己的岗位，首先就要对自己的岗位职责和使命有一个清楚的认识。只有这样工作起来才有动力，才能充分发挥自己的力量。

小刘是联想公司生产部门的一名作业员，她的主要工作是负责将翻倒的零件捡起来以确保生产线不会阻塞。这个工作有点像交通警察，不同的是她得整天盯着生产线看。这原本是件非常枯燥乏味的工作，但是当她真正认识到自己是杰出团队的一分子后，她的工作态度有了极大的转变。

她说：“以前我总是很骄傲地说我是在联想公司工作，当然了，当别人问到具体负责什么工作时，我就开始转变话题，因为对我来说，要告诉别人我是生产线作业员很难为情。现在情况完全不一样了，当有人问起同样的问题时，我会说我是团队的一分子，而我们的责任就是，以最合理的成本为全世界的用户制造出品质最好的产品。”

这两种工作态度之间的差异在于，以前小刘只觉得自己是在单调的工作岗位上埋头苦干，现在她清楚地知道了公司团队的目标，她开始感受到自己工作的责任，能够从整个公司和团队的角度上来看待自己的工作，正因为这样，她才能够以一种全新的态度投入工作。

如果把公司比作“肌体”的话，那么岗位就是躯干和骨架，是“公司肌体”维持正常运转和发展的重要支撑。在公司中，每一个岗位都有自己的功能，都有一定的职责和要求，员工通过胜任岗位要求，履行岗位职责来推动公司的发展，实现自我的价值。

如果公司的岗位设置是合理的，每个员工都可以胜任自己的岗位，都能够很好地履行自己的责任，我们可以说这个“公司肌体”是健康的，也必然可以健康发展。反之，这个“公司肌体”就是不健康的。员工是公司健康的活力细胞，要让“公司肌体”健康发展，就应当了解了自己岗位职责和使命，履