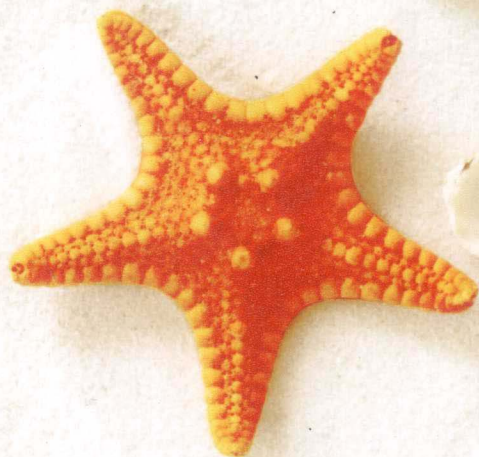


成为企业不可或缺的员工

18堂课实现职业的飞跃



(美) 格伦·谢泼德 著
丁士元 惠凤利 惠守海 译

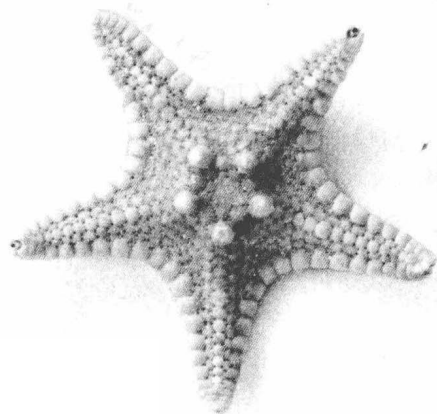
How to Be the Employee
Your Company Can't Live Without
18 Ways to Become In



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>

成为企业不可或缺的员工

18堂课实现职业的飞跃



1-272-92/406

(美) 格伦·谢泼德 著
丁士元 惠凤利 惠守海 译

How to Be the Employee
Your Company Can't Live Without
18 Ways to Become

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

Glenn Shepard: How to Be the Employee Your Company Can't Live Without: 18 Ways to Become Indispensable

Copyright © 2006 by Glenn Shepard

All rights reserved. This translation published under license. Authorized translation from the English language edition published by John Wiley & Sons, Inc.

No part of this book may be reproduced in any form without the written permission of John Wiley & Sons, Inc. Simplified Chinese translation edition Copyright 2011 by Century Wave Culture Development Co-PHEI.

Copies of this book sold without a Wiley sticker on the cover are unauthorized and illegal.

本书中文简体字版经由 John Wiley & Sons, Inc. 授权电子工业出版社独家出版发行。未经书面许可, 不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何内容。

版权贸易合同登记号 图字: 01-2007-0321

图书在版编目(CIP)数据

成为企业不可或缺的员工: 18 堂课实现职业的飞跃 / (美) 谢泼德 (Shepard, G.) 著; 丁士元, 惠凤利, 惠守海译. —北京: 电子工业出版社, 2012.1

书名原文: How to Be the Employee Your Company Can't Live Without: 18 Ways to Become Indispensable

ISBN 978-7-121-15366-2

I. ①成… II. ①谢… ②丁… ③惠… ④惠… III. ①企业—职工—修养 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 252520 号

责任编辑: 杨洪军

印刷: 三河市鑫金马印装有限公司

装订:

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开本: 720×1000 1/16 印张: 12.5 字数: 137 千字

印次: 2012 年 1 月第 1 次印刷

定价: 29.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系, 联系及邮购电话: (010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线: (010) 88258888。

献给所有在工作上坚韧不拔、甘之如饴的人，无论你是白领还是蓝领！工作出色是骄傲的资本，出色的工作带来荣誉和尊严。

前言

在如愿获得一份工作后，每个人都想继续获得加薪或升职，本书将给你提供一个稳操胜券的工具箱。目前，市面上的多数书籍只是教你如何在职场中取得成功，但是对成功后如何站稳脚跟的问题则讨论还不多。作为一部职场红宝书，本书将告诉你一条职场攻略——成为老板眼中不可或缺的员工。书中字里行间不仅可以引领你实现职场抱负，还能教你在如愿获得加薪或升职后站稳脚跟。这恰恰是许多代人似乎忘却的常识原则。无论你是监护人、外科医生、首席执行官、工人，从本书中淘宝，都将受益匪浅。

关于领导能力方面的书，我最推崇约翰·麦克斯韦尔的著作《领导力 21 法则》(《The 21 Irrefutable Laws of Leadership》)。该书无关宗教信仰、政见、性别及年龄等因素，因此书里讲的法则普遍适用于各类职场人士。

如果是你选择本书，就说明你迈出了成为不可或缺员工的第一步。你正在努力为公司增值。只要尽心尽力，你一定会脱颖而出。如果是管理者送给你这本书，就说明你最有机会获得升职或加薪，你不用为以后

的事情操心了，你需要做的仅仅是接受这本书。如果本书是家人或朋友送给你的，很明显，他们希望你成功。希望你很好地品读和应用本书，它会给你提供难以置信的职业发展动力，以你的成功来回馈所有关心你的人吧！

为了做到这一点，首先你要了解本书的作者——格伦·谢泼德是什么人？为什么要接受他的职场建议？可以负责任地说，我会赞赏别人，同时会让别人对我及我的书产生良好感觉。我曾经以独特的视角专门从事职业培训领域的工作，所以说，我会“两面讨好”。在许多人心目中，我是一名“职业死神”。我曾经在管理者研讨班以及我前一本书《如何管理问题员工》（*How to Manage Problem Employees*）中，告诫管理者要毫不犹豫地辞掉麻烦制造者以及没有上进心、得过且过的员工。你的老板可能就参加过我的研讨班或读过我这本书。

因此，你应该接受我这个“重要人物”的职场建议，因为我曾向管理者传授如何解雇员工。因此，我是最有资格给出建议的人。在职场中你一定要准确知道公司要你做什么，你要从公司得到什么。就像职业足球运动员和教练为了取胜而研究对手的影像资料，军事战略家研究敌人的目的也是为了胜利一样。律师界有句老话：“如果你无法打败对手，你就雇用对手。”因此，你们必须雇用我来帮忙弄透工作上以及职场中取得成功的秘诀。

通常情况下，我都是职业运动场上最有价值的运动员。对于球迷来说，提到“美国橄榄球超级杯最佳运动员”时，马上就会想到家喻户晓

目 录

第 1 章 了解成为不可或缺员工的原因	1
拒绝平庸，成为优秀员工	3
要有职业忧患意识	4
金钱不是万恶之源	5
结论	7
第 2 章 了解老板的期待	8
第一代：沉默的一代	10
第二代：婴儿潮一代	11
第三代：X 一代	14
第四代：下一代	15
如何与不同时代的人共事	18
给沉默的一代的老板效力	18
给婴儿潮一代的老板效力	19



给 X 一代老板效力.....	20
结论	22
第 3 章 保持低调.....	23
顺势改变.....	24
研精覃思.....	27
不要拈轻怕重	29
高效之人也是难缠之人.....	30
结论	32
第 4 章 积极主动.....	33
高价值员工提出最重要问题	35
结论	37
第 5 章 掌握经济现状.....	38
每天创造财富	40
莫使工龄成为不利因素.....	41
低价值员工.....	43
普通员工.....	44
高价值员工.....	44
要诚信守实.....	45
结论	47

第 6 章 树立主人翁精神	48
没有人例外	51
史泰博公司为何要求员工像在自己领地一样行事	53
你就是公司形象代言人	54
客户总是在观察	55
结论	57
第 7 章 满怀激情投入工作	58
敬业乐群	61
态度的重要性	62
如果不喜欢自己的工作怎么办	64
激情投入工作是选择，不是结果	68
结论	69
第 8 章 成为最可信赖的人	70
如果做不到准时，就宜早不宜晚	72
如何开拓职业生涯	75
结论	77
第 9 章 学会合理犯错误	78
莫将高水准与完美无缺混为一谈	80
何时犯错误可以接受	82



	结论.....	83
第 10 章	拓宽影响圈	84
	友谊与职业关系的区别	92
	看到别人辉煌时，不要抱怨	93
	自制的重要性	95
	急流勇退谓之知机	97
	想别人之所想	98
	结论	101
第 11 章	遵循职业道德	102
	不要怕辛苦	104
	勿将努力工作和工作狂混为一谈	105
	勤奋工作让生命常青	106
	不要被别人推倒	107
	摆脱自我施压的限制	109
	结论	112
第 12 章	干一行、专一行	113
	可以不出众，但不可以不称职	115
	职业精神意味着不喜欢也要尽职尽责	116
	把不如意留在家里	117

即使不同意，也要尊重他人的价值观	119
反对不等于不服从	120
为自己想要的工作装扮自己	121
与高价值员工交往	122
结论	123
第 13 章 保持谦逊	124
感恩的巨大力量	126
感激优先，获益紧随其后	129
结论	130
第 14 章 掌控自己的命运	131
表明意图	132
工作效率提高，薪酬水涨船高	134
结论	135
第 15 章 勿把学历等同于能力	136
学位是增加工作能力的非必要条件	139
只有大学学位还不够	141
结论	142
第 16 章 避免习得性无助	144
不要抱怨生活	145



摆脱面对失败的恐惧感	153
不要妄自菲薄	155
如果你的公司没有认可你的价值怎么办	157
机遇只会光临一次	158
结论	162
第 17 章 成为问题解决者	163
解决问题的能力比技术知识更有用	165
防止问题的发生更能让你成为高价值员工	167
成为问题解决者的可能性	168
结论	177
第 18 章 避免四种职业杀手	178
第一种职业杀手：将行动与结果混为一谈	180
第二种职业杀手：下最后通牒	181
第三种职业杀手：越级告状	182
第四种职业杀手：没有责任感	182
结论	187

第 1 章

了解成为不可或缺员工的原因

每个人都能取得超乎想象的成就。领悟了这个秘诀，你就成功了一半。努力工作创造财富，你最终会成为不可或缺的员工。

——奥格·曼狄诺



理解“不可或缺”的含义及其在职场中的重要性，是成为不可或缺员工的第一步。“不可或缺”的一个含义是“绝对必要”，不过，本书中不涉及这个释义。我一直提醒管理者包括他们自己在内，每个人都无足轻重。没有哪一个员工对公司来说举足轻重，出现这种情况的公司即使有，也不会太多。在真正意义上的公司中，即使最高层重量级员工离开，公司仍照常运转。哪怕最富魅力的领袖以及天才型管理者离职也不太吸引眼球。

鲁迪·朱利安尼深受纽约居民的爱戴，当地人试图修改法律使其第三次履任市长职务。朱利安尼卸任后，继任者虽然没有朱利安尼的魅力，但是大多数纽约人的生活仍正常进行。通用公司的前辈杰克·韦尔奇也出现过这种情况。杰克·韦尔奇可谓管理界的不朽传奇，人们悉听他大大小小会议上的讲话，给予他摇滚明星般的礼遇。然而，2001年杰克·韦尔奇退隐后通用公司的大部分客户和员工与先前没什么不同。

“不可或缺”的另一层含义是“根本的”，意思是实现特定目标最重要的东西。本书就取这个释义。写本书的目的是帮助员工在公司取得辉煌的成就中发挥最大的作用。如果公司不唯能力论，公司就不会有什么发展。公司要飞跃，就要雇用最优秀的员工。

与传闻相反，今天的美国并不缺劳动力。在目前大量劳动力中，有很多人正在找工作。我从未见哪位雇主登报公开招聘后石沉大海的。求职者数量没有问题，问题在于质量。我每年走访1万多名管理者，他们对劳动大军素质下降沮丧到了极点。毫无疑问，员工的职业道德让人心

凉。雇主对前景可能有点消极，但同时为员工提供了绝佳机会。一方面对优秀员工的要求增加，另一方面符合条件的员工数量在减少。脱颖而出，你就掌握主动权。

我要的是公司成功。欲达此目的，我们需要最优秀的员工。如果福特公司里没有，我们就去找猎头。

——福特汽车公司董事长 比尔·福特

拒绝平庸，成为优秀员工

工资是大多数公司最大的单笔支出。正因为如此，公司人事处变成人力资源部，员工是公司最大宗的投资。如果巨大的投资得不到很好的回报，公司将无法生存。

尽管没有一个员工是公司缺了他就不行，但是没有一群优秀的员工公司就不能生存。如果想成为不可或缺的员工，首先必须属于优秀这类群体。但是，成为这类优秀群体中的一员不等于就是不可或缺的员工，优秀员工还不只是为公司创造财富。当然，公司不仅要有优秀员工，同时更企盼有不可或缺的员工。因此，你必须更加优秀才能成为公认的不可或缺的员工。要做到这一点，并不是说你必须出类拔萃，因为，出类拔萃的人实在少得可怜。员工有三类：高价值员工、普通员工和低价值



How to Be the Employee Your Company Can't Live Without

员工。要成为不可或缺的员工，就必须成为高价值员工。

首先，应如实评估自己的现状。问自己到底是高价值员工、普通员工还是低价值员工。要坦率地回答这个问题。如果你还不是高价值员工，就要从现在开启向上的旅程。如果是高价值员工，本书会帮助你维持现状，甚至更上一层楼，使你更升值。

我招来的员工超过了我的期望值。

——李·艾柯卡



要有职业忧患意识

约翰·约瑟夫警察是美国公认的人身安全领域的主要权威之一，他在芝加哥警察局工作了 23 年。约翰·约瑟夫曾经提醒人们警察不能阻止暴力犯罪的发生，公众尽量不要成为惹眼的攻击目标，并向公众传授成为犯罪分子最后一个攻击目标的方法。塑造职业安全感也要遵循同样的方法。尽管你对公司倒闭或裁员无能为力，但是你要努力做到成为公司选择辞退的最后一名员工。一旦你能胜任的位置有个空缺，你的工作机会就总会有保证。杰克·韦尔奇领导通用公司时是硬性排名（员工表现评估系统）的大力倡导者。该系统规定业绩排在后面 10% 的员工将被清除出公司。福特公司、固特异公司及喜得龙公司也采用了类似的规章

制度，只不过排名末端或者被辞掉的那类员工的比例不同而已。不变的是，要始终名列前茅，这是保证不丢掉饭碗的最可靠方法。不要指望老板给你职业安全感，任何老板都不会。必须自己创造安全感，成为高价值员工。

人常犯的最大错误就是认为自己在为别人工作，没有职业忧患意识。职业推动力来自自身，谨记：工作赖公司所赐，职业归你所有。

——厄尔·南丁格尔

金钱不是万恶之源

首先要弄清楚工作的目的，这是成为高价值员工的第一步。这件事听起来容易，做起来却很难。绝大多数人是为挣钱而工作，他们引用《圣经》上的话，说“金钱是万恶之源”。这个引用不但不准确，而且不正确。《圣经》上原意是说，图财是万恶之源。问题出在人们对待金钱的态度上。因钱而产生的婚姻问题多于宗教问题、姻亲关系问题及不忠行为。

人们需要钱，努力工作挣高薪本身没有过错。报道称，格拉汉姆 2000 年年薪 17.4 万美元。白宫总统 1789 年年薪为 2.5 万美元。乔治·华盛顿谢绝了这笔佣金，尽管这当时属于大笔金额。比尔·克林顿 2001 年