

跨越平庸、成就卓越的工作法则
成为企业优秀员工的最佳读本

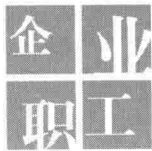
做最出色的 员工

The best
Tstaff

邹斌◎编著



延边大学出版社



做最出色的 员工

邹 斌 编著

延边大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

做最出色的员工 / 邹斌编著. — 延吉 : 延边大学出版社, 2012.4

ISBN 978-7-5634-4691-9

I. ①做… II. ①邹… III. ①企业-职工-修养
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 058588 号

做最出色的员工

编 著: 邹 斌

责任编辑: 崔 军

图书策划:  腾龙文化
13810585133

出版发行: 延边大学出版社

社 址: 吉林省延吉市公园路 977 号 邮编: 133002

电 话: 0433-2732435 传真: 0433-2732434

网 址: <http://www.ydcbs.com>

印 刷: 北京一鑫印务有限责任公司

开 本: 710×1000 毫米 1/16

印 张: 15

字 数: 170 千字

版 次: 2012 年 5 月第一版

印 次: 2012 年 5 月第一次印刷

印 数: 1~5000 册

书 号: ISBN 978-7-5634-4691-9

定 价: 29.80 元

版权所有 侵权必究 印装有误 随时调换

当今企业和老板最需要的是什么？不是资金，不是技术，也不是管理政策，而是最优秀、最出色的员工！

优秀员工是公司企业中的精英，对公司企业的发展起着至关重要的作用。由此，优秀的员工是公司企业中最宝贵的财富，他们不但可以获得高薪、个人职业的发展和领导的疼爱，更是优待多多。可是，什么样的员工才是优秀员工？老板最宠爱什么样的员工？如何成为一个老板喜欢的优秀员工呢？这些问题是如今竞争激烈的职场中大部分员工都想要明了的问题。

作为一名员工，要想由平凡到卓越，从默默无闻到脱颖而出，就要有较强的工作能力——高效、负责、创新，较好的职业精神——敬业、忠诚、主动，较强的抗压能力——乐业、激情、坚强。唯有具备这些工作特质，你才是一名优秀的员工。

鉴于现状，我们特此编辑本书，给想优秀的员工提供一个优秀的参考与指导。

本书从忠诚、敬业、责任、团队、心态、等方面特质进行阐述，全力打造最优秀、最出色的员工。如果你有信心、有决心，想要成为一名优秀员工，本书就是一本优秀员工的修炼秘籍，它会给你展现一个优秀员工恣意驰骋的舞台。

本书是员工从平凡走向优秀、卓越的最佳读物，它为正陷入泥潭中的职场人士指明了方向。只要你能够对照书中的指导，弥补自己的不足，就一定能成为最优秀的员工！

第一章 爱岗如家,树立主人翁精神

把自己视为公司的主人	2
爱上自己的公司	5
把公司利益放在第一位	8
时刻维护公司的荣誉和形象	12
企业的事就是自己的事	16

第二章 敬业如魂,专心致志去工作

敬业的员工才会工作	24
敬业比能力更重要	27
用心去做,才是真正的敬业	30
敬业从奉献做起	32
敬业,最大的受益者是自己	36

第三章 忠诚为本,与企业同舟共济

忠诚胜于能力	42
忠诚是最重要的职业品德	45
忠于企业,同舟共济	52
慎之又慎,严守公司秘密	56
全身心为公司工作	59

第四章 责任至上,将职责时刻牢记心上

把责任根植于心	66
对工作负责就是对自己负责	70
一份工作就是一份责任	73
坚守责任,体现个人价值	78
不折不扣地履行职责	81

第五章 立即执行,力做企业高效的执行者

一百次心动不如一次行动	86
拖延,一秒钟都不可以	89
立即执行,绝不拖延	92
立即行动,乐于执行	95
执行不需要任何借口	103

第六章 主动合作,积极融入团队中

团队是企业的核心竞争力	108
各司其职,打造执行力团队	112
成功来自于团队的协作	115
把自己融入团队中去	117
团队的利益就是你的利益	120

第七章 调整心态,我们为谁而工作

我们为谁工作	124
薪水不是工作的全部	127
把工作当成一种乐趣	130
珍惜我们眼前的工作	134
心怀感恩,快乐工作	138

第八章 脚踏实地,把工作当事业来做

把工作当成事业来做	144
比别人多做一点	148
只为成功找方法	152
专注、投入地去工作	156
勤奋工作,走向成功	160
注重细节,精益求精更完美	165

第九章 激情四射,像恋爱一样去工作

和你的工作谈恋爱	172
珍惜并爱上你的工作	175
对工作充满热情	179
像热爱生命一样热爱工作	182
激情是通向成功的捷径	186

第十章 自发自动,不要只做老板交代的事

自动自发,做优秀的员工	192
有些事不必老板交待	195
主动“补位”,做“分外”的工作	198
主动找“活”干	201
变“要我做”为“我要做”	204
积极主动去工作	207

第十一章 自我提升,迈向事业的高峰

掌握专业的工作技能	216
提升能力更要注重修养	219
具备过硬的综合能力	222
多“充电”,才能跟上发展的步伐	225
永不满足,不断进取	228

爱岗如家， 树立主人翁精神

可以毫不夸张地说，一个大企业就像一个大家庭，每一个员工都是家庭的一分子。就凭他们对整个家庭的巨大贡献，他们也实在应该取其所得，只有反过来说，是员工养活了整个公司，公司应该多谢他们才对。

——李嘉诚

第一輯

把自己视为公司的主人

任何一位老板，没有一个不希望自己的员工把公司当作自己的家，把工作当作自己的事业，把自己融入到公司中，勤勤恳恳，和公司共同发展。因此，你要积极响应老板的要求，以公司为家，努力工作。

许多员工认为自己不过是一个打工者，与公司只是一种雇佣与被雇佣的关系，因此，他们把公司仅仅当成一个完成工作的地方，没有意识到自己与公司休戚与共的关系，把公司看作别人的。这种认识和心态对于一个人的职业发展是十分不利的。

无论在什么地方，你都不应该只把自己看成公司的一名员工，而应该把自己视为公司的主人，把公司就当成是自己的家，时刻把公司的利益放在心上，不论老板在不在，都要对公司负责，而不应当抱着“事不关己，高高挂起”的态度，将问题留给别人处理。

小王和小李同在码头的一个仓库负责缝补篷布。小王工作很勤快，干

起活来特别认真，每次做完活儿，都会把别人丢弃的线头碎布随手捡起来，为公司节约成本。

一天夜里，外面下了大暴雨，小王忽然想到：白天临时卸了一批货，还没来得及搬进仓库，盖货的篷布有可能被风吹起来，那样的话，那批货就会被雨淋湿，公司也会因此受到损失。于是，他马上从床上爬起来，拿起手电筒就冲到大雨中，小李劝不住他，骂他是个傻瓜。

小王仔细地查看了一个又一个货堆，又把被大风掀起的篷布一一加固好，等这些都做好时，他已经全身湿透了。这时候，不放心货物安全的老板也赶了过来，当看到货物完好无损，而小王却成了“水人儿”的时候，老板深受感动，当场表示要奖励他。小王淡淡地拒绝说：“不用了，我只想知道我缝的篷布结不结实，现在看到货物都没事，我也就放心了。再说，我就住在仓库旁边，这些都是举手之劳，是我本来就应该做的工作啊。”

虽然小王没有得到什么奖励，但却因此得到了老板的赏识和重用，老板见他对工作总是很有责任心，就放心地任命他为一家分公司的经理。

分公司需要招聘几名业务员，这时小李跑来说：“给我安排个好职位吧。”小王深知小李的品性，就拒绝说：“不行。”小李说：“看大门也不行吗？”小王说：“不行，因为你不会把公司的事当成自己的事干。”

小李生气地说：“这又不是你自己的公司，干吗那么认真啊？”小王坦然地回答：“只有把公司当成是自己开的，才能把事情干好。”

几年过去了，小王已经成了公司的总经理，而小李却还在原来那个码头上替人缝补篷布。

我们应该明白这样一个道理：把公司的事当做自己的事，我们不仅能从工作中得到乐趣，而且能从工作中获得成就感。一个能把公司的事当成自己的事来干的员工，当他面临挑战和困难时，往往会迸发出比以往强大若干倍的能力和勇气。因为他知道，他的胆怯和逃避很可能让公司承受巨大的损失，只有勇敢面对，才能真正担当起责任。

一个企业的兴旺与否，从某种意义上说，是由这个企业的员工所决定的。一个优秀的员工，首先应该把组织利益放在第一位，树立“以企业兴旺为荣，以企业衰败为耻”的企业荣辱观，无论何时何地，都要最大限度地维护组织的利益。

也许有人会说，我知道企业的兴旺与员工有很大的关系，但企业是老板的，要把自己视为主人太难。的确，很多人天天叫喊主人翁精神，却没有真正地把自己当做公司主人。之所以会这样，就是因为员工没有真正明白“公司是谁的”这个问题。每一名员工都应该明白，自己和公司是一体的，个人利益并非与公司利益无关，而是完全来自公司利益。因此，维护公司的利益，就等于是维护自己的利益。每一个员工都应该把公司当成是自己的，以老板的心态来工作，一心一意把企业的业务做大、做强。员工怀着主人翁的心态工作，公司必然会得到更大的发展，也会为员工提供更多的空间和平台，而员工自身的能力和价值也自然能得到提升。

爱上自己的公司

一个人只有从心里爱上自己的公司，才能激发出自己的工作热情，才能把自己的聪明才智充分地发挥出来，以自己的业绩赢得上司与公司领导的青睐。

这个世界不缺少能力出众的员工，真正缺少的是能够真心爱上自己的公司，愿意与公司共命运的员工。所有的公司都需要真心爱上自己公司的员工，并且一直都在寻找这样的员工。然而很多公司员工，似乎从来没有把公司的发展当成自己的事，他们没有真正爱上自己的公司，并为公司的发展尽心尽力，而是一味地谋求更高的薪水。一旦公司出现危机，这些人心里永远只有自己的利益，而不会想着如何与公司共同面对困难。这样的人也许能够谋求到一份赖以生存的工作，但是他们永远难以在自己的职业生涯中取得任何成就。

每个公司的老板都希望自己的员工能够和自己一样，全心全意地爱上自己的公司，把公司当成自己的家，把工作当成自己的事业。因为只有这

样，员工在工作中才会更加努力，更加积极主动。

很多人都希望借公司这个平台，来为自己以后的事业奠定基础。作为一个公司的员工，就应该从心里爱上自己的公司，只有这样才能将身心彻底融入公司，尽职尽责，处处为公司着想，把公司当成自己的家，理解公司管理者的压力，如果你这样去做那么任何一个公司的老板都会把你当成公司的支柱。

有人说过，一个人应该永远从事两份工作，一份是目前所从事的工作，一份是真正想要从事的工作，就是自己的事业。如果你能将该做的工作做得和想做的工作一样认真，那么你就一定能够成功。因为你在努力工作的同时也是在为未来作准备，你正在学习一些足以超越目前职位的工作技能。

如果你是公司的老板，你会对自己今天的工作表现完全满意吗？别人对你的看法也许并不重要，真正重要的是你对自己的看法。只有从心里爱上自己的公司，才能以对待自己家的心态来对待自己的公司，你才会成为一个值得信赖的人，一个可能成为公司栋梁的核心员工。

很多管理机制健全的公司都在创造机会使员工成为公司的股东，因为人们发现，当员工成为公司的所有者时，他们就会更加忠诚于自己的公司，也会更加努力地工作。因此，身为一名优秀的员工，就应该爱上自己的公司，以对待自己家的心态对待公司，为公司的发展献计献策。当你养成这个习惯时，你就会将公司的财产当做自己的财产一样爱护，这样，你的表现公司老板和你的同事都会看在眼里的。

当然，在如今这个竞争激烈的环境下，你可能感慨自己的付出与报酬并不成比例。但是，当你感到你付出很多却得不到相应的赏识与回报时，请提醒自己：你是在为自己的公司做事，你就是这家公司的老板。

只有爱上自己的公司，才能为自己公司的发展尽自己最大的努力。因此，作为公司员工的你应该少计较自己的眼前得失，多为自己的将来打算。在你全身心投入工作的同时，你的付出终会得到回报的。

公司作为你事业起步的平台，你必须好好珍惜。只要公司发展进步，你个人也就会相应得到发展与进步了。因此，一个想成就一番事业的员工，必须成为一名优秀的员工，成为一个公司的核心员工。当你爱上自己的公司并全身心投入到工作中去的时候，你就会成为一个公司不可或缺的核心人物。

员工应爱上自己的公司，进而全力以赴地对待自己的工作，通过自身的努力成就理想与抱负。目前，公司对员工的要求越来越高，我们只有调整心态，真正爱上自己的公司，努力提高自己的各项工作技能，不断地超越自我，才可能成为公司的核心员工。

把公司利益放在第一位

作为企业中的一员，公司的利益其实也是个人的利益。大河与小河的关系是再浅显不过的道理。就这个角度而言，为公司谋利益就等于为自己谋利益，优秀的员工最明白这样的道理。

俗话说“大河有水小河满，大河无水小河干”。企业的兴衰和每个员工的切身利益息息相关。企业是员工生存的空间，也是员工发挥才智的舞台。只有企业生存发展了，才有个人的生存和发展。只有企业兴旺发达了，才能更好地实现个人的价值。

一个优秀的员工首先应该把公司利益放在第一位，无论何时何地，都要最大限度地维护公司的利益。只有那些时刻将公司利益置于首位的人才会计得老板的赏识，才能够得到更多的晋升机会与更大的发展空间。美国前总统肯尼迪有一句闻名全球的名言：“不要问国家能为我们做些什么，而要问我们能为国家做些什么。”同样，作为一名企业员工，我们也要记

住这样一句话：不要问企业能为我们做些什么，而要问我们能为企业做些什么！再精明能干的员工，如果不能做到以公司利益为重，那么，他仍然不能算一名优秀员工！

作为一名员工，无论在什么情况下，都必须把维护公司利益当作首要任务。无论做任何事情，都要把公司的利益看得高于一切。

公司利益是实现个人利益的基础，公司利益与个人利益并不矛盾，而是紧密相连、相辅相成。公司利益最关键，公司能否实现持续发展，直接关系到员工利益能否实现。只有公司的利益得到了保障，个人利益才有可能得到相应的保障。只有公司盈利了，我们员工的工资、福利待遇才能随之提高。从这个角度来讲，维护公司利益就是维护员工的自身利益。

维护公司利益不仅是基本的职业道德，也是员工道德水平的集中体现，是人性的表露和张扬。一个真正具有职业道德的员工不仅要维护现在就职单位的利益，还要注意维护过去曾经工作过的公司利益。

有一家大型通信销售公司，为了提高自己的整体水平，老板决定筹建自己的数据库系统和网上销售系统。为此，公司投入了巨大的人力、物力和财力，并委派了项目的技术总监负责整个项目的开发工作。当然，老板也给了技术总监不菲的报酬。

可是天有不测风云，当项目进入到技术攻坚阶段时，技术总监突然宣布要辞职。除非公司付给他比现在高两倍的报酬。事实上，公司已经给了他本行业最好的待遇了，然而他却仍以带走目前的研究成果为条件要挟公司老板。

此时，如果技术总监离开，公司将会陷入巨大困境。而且，如果技术总监把已有的成果卖给同行业的竞争对手，公司的损失将会更加巨大。尽管如此，公司还是决定放弃这个技术总监。虽然公司有条件满足他的加薪要求，但是，对于这样不忠诚、只注重自己利益的员工，继续留用势必会