

给企业一个

舍不得你

的理由

GEI QIYE YIGE
SHEBUDE NI DE LIYOU

林伟宸 ◎编著



不论是去意已决还是仍有留恋，每个人都希望被别人“舍不得”。“舍不得”似一种无形的情感，若问这“情感”来自何处，则更多的来源于一些有形的因素。在过去的这段时间里，你做了什么，又是怎么做的，别人，尤其是你的企业又是如何看你的……

在职场上，如何才能让企业舍不得你？你又能给出哪些让企业舍不得你的理由？

中国华侨出版社

图书在版编目(CIP)数据

给企业一个舍不得你的理由 / 林伟宸编著. —北京:
中国华侨出版社, 2012.6

ISBN 978-7-5113-2366-8

I. ①给… II. ①林… III. ①成功心理-通俗读物
IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 086758 号

给企业一个舍不得你的理由

编 著 / 林伟宸

责任编辑 / 付艳杰

责任校对 / 高晓华

经 销 / 新华书店

开 本 / 787×1092 毫米 1/16 开 印张/16 字数/270 千字

印 刷 / 北京建泰印刷有限公司

版 次 / 2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5113-2366-8

定 价 / 28.00 元

中国华侨出版社 北京市朝阳区静安里 26 号通成达大厦 3 层 邮编:100028

法律顾问:陈鹰律师事务所

编辑部:(010)64443056 64443979

发行部:(010)64443051 传真:(010)64439708

网址:www.oveaschin.com

E-mail:oveaschin@sina.com

前言

很多人在工作中不服从命令、消极对待，甚至有些员工将自己的利益建立在企业的利益之上。轻者降低工作效率，让企业内部不和谐，重者会给企业带来经济和名誉上的损失。如果我们不能给企业创造利润和价值，反而给企业带来不利因素，那么企业为什么要留下我们呢？

企业可以另寻贤人，而我们将失业。与其等待企业将我们辞退，不如从现在开始将工作做到最好，让自己成为企业中的辉煌的明星，成为企业的顶梁柱。

人才是源源不断的资源，我们在人海中也是不起眼的一滴水。如果想要成为其中耀眼的一颗，从现在开始，完善自身各方面的能力，让自己在企业中从不起眼的一员成为一匹黑马，成为企业中最耀眼的一匹黑马。

在任何一家企业工作都是一样，没有奉献精神永远得不到信任，只有全心地奉献了，才会换来回报。这便是企业舍不得你的理由。试着扪心自问，你奉献了吗？

本书从敬业、忠诚、责任、创新、执行力、效率、合作、积极、竞争力、感恩等方面全面阐释，教你如何全面的完善自己，让你成为企业求之不得的好员工。

目录

前言	1
----	---

第一章 敬业的员工才能发挥工作的精神 5

敬业敬业，不做得过且过的员工	5
“敬业”重要，“精业”更需要	7
“执事敬”，态度决定成功	9
全身心投入，为工作奉献自己	10
从经济上为企业考虑利益	12
敬业同样要做到善始善终	13
工作 100 分是一个职业人的追求	15
敬业的最大好处是自身受益	17

第二章 忠诚的员工是企业安全的保护伞 19

企业制度就是工作准则	20
做好工作中的每一件事	21
保守企业机密	23
任人唯贤而不任人唯亲	25
要忠诚，不要愚忠	26
与企业一起渡过难关	28
对任何工作都要忠于职守	30
忠诚建立在服从的基础之上	31
业绩是忠诚最好的证明	33

第三章 责任感让企业知道了员工的重要性 36

你的工作就是你的责任	36
负责从脚踏实地开始	39
推卸责任是职业人的大忌	41
别让抱怨掩埋了责任	43
不找借口，用方法解决问题	45
有些事不必等领导交代	46
责任心决定着你的成就	48
客户眼中的小事是员工心中的大事	50

第四章 创新的员工是企业发展的动力 53

打破惯性思维，适应自我发展	53
渴望成功，你便会成功	55

创新是一种积极的思想	57
换个角度，发现不一样的自己	60
创新源于细节之中	62
创新性学习，增强生存能力	63
有自己的特色，走不寻常路	65

第五章 执行力强的员工让企业进步更迅速 67

不要抱侥幸心理，工作是干出来的	67
企业需要百分百的执行力	69
面对问题，第一时间解决它	71
拥有战略，不如拥有执行力	73
最后的执行力度决定着全局	75
把简单的事做到不简单	77
朝着结果努力，不要瞎忙活	78
把领导的想法变成现实	80

第六章 有效率的员工让结果变成成果 83

找对方向，才能避免瞎忙活	83
让合理的计划提高工作效率	85
专注工作才能出好成绩	86
用 80%的时间做 20%的事	88
拖延行为让成功变为失败	90
一次性把问题都解决	92
做事要一鼓作气势如虎	95
每一分钟都是有价值的生命	96
珍惜时间利用率可以提高效率	98

第七章 懂合作的员工是企业团结的灵魂 101

团队精神是企业的灵魂	101
在合作中实现你的目标	103
团结是 1+1>2 的执行力	105
懂得分享是共赢的好办法	107
融入团队才能创造价值	109
没有完美的个人，只有完美的团队	111
让企业内部沟通流畅起来	113

第八章 积极的员工让企业的产能与产出平衡 115

勤奋是通往荣誉的必经之路	115
主动加快追寻成功的步伐	116

解决问题要跑赢时间	118
主动行动，才能创造机会	120
人生是一个不断进步的过程	122
突破心中默认的“人生高度”	124
持之以恒的进步换来卓越	126
学习领导的与众不同之处	127

第九章 竞争力强的员工更容易获得机遇 130

怀才不遇的类型分析	130
职场生存之九大核心竞争力	131
学会“竞走”，不再枯燥地工作	134
让“硬实力”与“软实力”结合	136
顾全大局，提高自身素质	137
最优秀的员工要身心并进	138
积极主动向周围人学习	140

第十章 感恩是每个员工对企业的一种使命 142

感恩工作中的一切悲欢离合	142
报答工作赐予的恩惠	144
感谢对手鞭策自己进步	146
怀着感恩之心替企业考虑	148
同事之间，多一份感激就多一份力量	150
感恩客户，构建过硬的个人品牌	152
挫折让你完成自我蜕变	153

第一章 敬业的员工才能发挥工作的精神

现代管理学普遍认为，企业和员工是一对矛盾的统一体，从表面上看起来，彼此之间存在着对立性——企业希望减少人员开支，而员工希望获得更多的报酬。但是，在更高的层面上，两者又是和谐统一的——企业需要敬业和有能力的员工，业务才能进行。

敬业是职场中最应值得重视的美德。只有所有的员工敬业，才能发挥出团队的力量，才能推动企业走向成功。

敬职敬业，不做得过且过的员工

通用电气公司 CEO 杰克·韦尔奇说：“任何一家想靠竞争取胜的企业必须使每个员工做到敬业。”

忠于职守、尽职尽责、认真负责、一丝不苟、一心一意、任劳任怨、精益求精、善始善终等是每一名员工应具备的起码的工作态度。一个人无论从事何种职业，无论在什么工作岗位上，都应该敬重自己的工作，唯有如此，才能得到企业的倾力扶持，成为一位有成就的职业人。

许多员工在工作中把个人利益与企业的利益分得一清二楚，工作中表现出一副例行公事的态度，观念中也是一份报酬换一份付出。很多人觉得在这个等价交换的社会里，自己为企业提供服务，企业给自己工资，是天经地义。

小 A 从来都是按时上下班，职责之外的事情一概不理，分外之事更不会主动去做。当工作出现琐事烦恼时，小 A 最擅长的自我安慰法是：“那么拼命干什么，企业给多少钱干多少活。”当看到同事升职时，小 A 最擅长的自我安慰法是：“升职是少数人的事，大部分人还是和我一样。”

每个企业里都有这样的员工，他们对工作并不是尽职尽责，而是抱着“混工资”的态度。尽管看到身边的许多同事都积极上进、努力工作，但他们依然“我行我素，超然物外”。有些员工甚至认为，只要每个月能把工作“混”过去，把工资拿到手，把企业和上司都糊弄了，就是一种本事。

员工的不敬业体现在以下几方面：

1. 推卸责任

遇到问题时总爱推卸责任，出现过失时从不主动承担，常常把责任推到别人身上。

2. 拈轻怕重

在完成集体任务时总是拈轻怕重，找轻松的事做，从不吃亏，总想浑水摸鱼、沾光、占便宜。

3. 自作聪明

认为多付出是愚笨的表现，聪明人从不做多于报酬的事。

4. 想做大事

对琐碎的工作毫无耐心，一心只想做“大事”。

这样不敬业的态度不仅给企业带来了损失，同时也扼杀了自己的责任心和创造力。这些员工时刻提醒自己，企业能为我做什么？我如何做才能使自己的利益最大化？我付出的辛苦与工资成正比吗？这种思想造成了员工本身失去了工作的动力和敬职敬业的精神。另外，有一些员工认为对工作已经投入够多，却得不到相应的回报，于是心有不甘，还不如忙里偷闲，

又不会被扣工资或被开除，于是，他有机会就拖延怠工，以免提前完成工作再承接新任务。

张华在华北某化工企业做人力资源主管，负责企业的绩效管理。他每天来企业上班仿佛是人来了心没来，做起事来不是无精打采，就是心不在焉，或者经常拿着个电话说个没完。

每次考核员工绩效时，张华为了图省事方便，总是简单地将考核表发到各部门的负责人手里，待考核结果交上来后，他不管是否属实，粗略做一下统计后就完。

后来，有不少员工去向经理反映绩效考核不切合实际。经过调查后得知，原来有一位部门负责人收受个别员工贿赂谎报了绩效。经理根据企业规定开除了那位负责人，张华自然也挨了处分。

张华原本是某著名大学的人力资源专业的高才生，但是由于他欠缺敬业精神，经理始终没有提拔他，让他一直坐在人力资源主管的位子上。

由于两年之内都得不到嘉奖和升职，张华变本加厉地不敬业，郁闷之余竟然开始在上班时间炒股，结果被发现后遭解雇。

如果员工不珍惜自己的岗位，对工作漫不经心、敷衍了事，抱着“当一天和尚撞一天钟”的想法工作，是不会得到企业嘉奖和升职的，到头来只会一事无成，也会因此而丢掉工作，到时候恐怕会后悔莫及！

那么，如何培养员工的敬业敬业的精神？

第一，珍惜自己的岗位。这种珍惜表现的就是一种敬业精神。因为珍惜岗位的员工，懂得尽职尽责、踏踏实实地工作。企业的发展也需要这样的员工工作保障，他们也是企业尽力扶持的对象。

第二，敬重工作的精神。无论工作多么平凡，多么低微，你都应该敬重自己的工作。没有平凡的岗位，只有平庸的员工。岗位再平凡，再低微，只要具有强烈的实干敬业精神，照样能得到企业的重视，得到扶持，获得工作上的成功。

第三，热爱现在的工作。要产生一种一定要完成工作任务的强烈愿望，并且付出再多努力也在所不惜，不抱怨现实的工作条件和遇到的各种困难。

“敬业”重要，“精业”更需要

企业要在激烈的市场竞争中出精品，职员也要出精品，用糊弄的态度来对待工作等于糊弄自己。对一个领域百分之百的精通比对一百个领域精通百分之一要好得多。一个人无论从事何种职业，都应该把问题弄懂，把技术学精，掌握自己职业领域的所有问题，成为本行业中的行家里手，这是真正意义上的敬业。

“不断追求完美的工作表现”——这是 1914 年 IBM 企业创办时，老托马斯·沃森为企业的所有员工设立的行为准则，受益者称之为“沃森哲学”。

老托马斯·沃森经常告诫自己的员工们：“在工作中追求完美，就算没有做到，也会比按照一般的标准做要好得多。”IBM 企业希望所有人以追求最理想状态的观念去对待每一件事，不管是产品质量，还是服务品质，都要永远追求完美无缺。

小托马斯·沃森对此行为准则也曾表示：“这个信念能够如变魔术一般引起人们对尽善尽美的狂热追求，追求完美的工作表现，一直是我们不断发展进步的一种驱动力。”

今天，“追求完美”已经成为许多企业的工作准则。其实，它更是我们为人处世的一种态度、精神和境界。

“天下大事，必做于细”，做好每一件小事并不简单，做好每一个细节就会不断趋向完美的境界。

李刚刚进入企业，他自认为专业能力很强，对待工作十分随意。一次，上司交给他一项

任务——为一家知名的企业做一个广告宣传方案。

李自以为才华横溢，用了一天的时间就把这个方案做完了，交给了上司。他的上司一看不行，又让他重新起草了一份。结果，他又用了两天时间，重新起草了一份，上司看了之后，虽然觉得不是特别完美，却也还能用，就把这个方案呈报给了老板。

第二天，老板把李叫进了办公室。问他：“这是你能做得最好的方案吗？”李一怔，没敢回答。老板轻轻地把方案推给了他，李什么也没说，拿起了方案，折回了自己的办公室。然后，他调整了一下自己的情绪，又修改了一遍，重新交给了老板。领导还是那一句话：“这是你能做得最好的方案吗？”李心中还是忐忑不安，不知道领导葫芦里卖的是什么药。李接过方案，回到办公室。

这一次，他费尽心思，苦思冥想了一个星期，彻底地修改完后交了上去。领导看着李，依然问的是那一句话：“这是你能做的最好的方案吗？”李这次信心百倍地回答说：“是的，我认为这是最好的方案。”

领导说：“好！这个方案被批准通过了。”

经历了这个过程后，李懂得了只有尽职尽责地工作，才能把工作做到尽善尽美。在以后的工作中，他经常提醒自己，专心致志，一定要尽职尽责工作。

然而，在很多企业里，一些人往往喜欢用“还好”、“足够了”等标准衡量自己。结果，由于“地基”没有打牢，计划中的各项细节没有安排妥当，不是半途而废，就是陷入混乱。不久，整个计划便如同一栋不牢固的房屋一样轰然倒塌。

从这个意义上来讲，将细节做得越到位、越完美，企业就越容易脱颖而出。在这个精细化管理的时代，尽善尽美早已成为很多企业追求的目标。

皮特曾是某投影仪专卖店的店员，他是一位热爱工作、热情主动的青年人，但一段时间后却被老板开除了。老板的理由是：“你是一位很勤奋努力的员工，但是不够“精业”。

事情是这样的，一天，有一位大客户来店里购买一批最新投影仪。皮特很热情地给顾客介绍各种产品，还现场给客户看了清晰的投影效果，并主动介绍了有关投影仪放置距离等问题。客户感到非常满意。

正要准备购买时，客户问皮特投影仪和影碟机用什么线连。皮特也说不清楚，他不辞辛苦地上网查，无果；去电料行问，没听说；去卖电器的那里，也是没有；去家居建材，还是没有！

就这么几个来回，皮特耽误了客户很多的时间和精力！客户感到有些生气，指责道：“这其实应该是商家应该考虑到的问题，可以为客户解决的，你竟然不知道。”

就这样，到手的买卖泡汤了。老板得知情况后，将皮特开除了。皮特感到万分的委屈，不明白虽然投影仪没有卖出去，但自己跑前跑后地忙碌，没有功劳也有苦劳啊，老板怎么说开除就开除了自己呢？

其实，皮特被开除的原因很简单，就是因为他对投影仪产品的一些基本知识不够专业，没有为客户考虑周全。这种不专业的表现不够敬业，只能是劳而无功，有哪个企业会乐意养一个无功之人呢？

在当前追求效率、讲究效益的年代，只强调敬业而不注重精业的员工是不受任何企业欢迎的。试想，有哪个建筑企业敢拿生命开玩笑，聘用那些技术半生不熟的泥瓦工和木匠建造房屋？有哪个医院敢无视生命危险，令医术不精的外科大夫给病人做手术……

因此，员工必须破除敬业的认识误区，克服那种干工作“没有功劳还有苦劳，没有苦劳还有疲劳”的错误思想，切实把衡量一个人能力强弱和工作好坏的标准定在精通本职工作、精通各项业务上。

“无论从事什么职业，都应该精通它。”让这句话成为你的座右铭吧！这样，你就能成为企业眼中的敬业好员工，自然不用担心被企业忽略和轻视的危险了，而且获得企业的倾力扶

持也是迟早的事。

“执事敬”，态度决定成功

“执事敬”出自论语，意思是做事要谨慎认真——处理事务，如果没有“敬”的谨慎认真的态度，往往处理不好本该处理好的事务，必然会产生问题。

“执”为处理，“事”是我们所承担的工作职责，“敬”就是谨慎认真。

原本规划得很好的计划，在执行中却偏移最初的目标。为什么会发生这样的事？又为什么会屡见不鲜？原因就在于：处理事务的人缺乏严肃认真的态度，缺乏“敬”的精神。合格的职业人永远不会放弃“敬”字，他们认为，敬业最重要的表现便是以谨慎认真的态度处理好自己的职责。

许多人完成不了分内的工作，并非缺少能力，而是缺乏足够谨慎和认真。对工作谨慎，就是对企业负责，就是对自己负责；对工作认真，就是为企业谋利，也是为自己创造。一个人的能力再强，如果不愿付出，不能为企业创造价值，那么自己也将失去创造价值的机会。

大学毕业后，余文敏一直没有找到专业对口的工作，后来在朋友的介绍下到一家保险企业当了业务员。刚到企业上班，余文敏就发现企业里大部分人不敬业，对本职工作不谨慎认真。大部分人不是抱怨工作难做、待遇太低，就是请假、工作时间打私人电话……

的确，保险行业是一份让人很头痛、很难做的工作，余文敏的工作开展起来也很困难，第一个月她拿到的是最基本的底薪。虽然最开始很艰辛，但是余文敏时刻告诉自己，要热爱这份工作，并且认真处理工作中的事务并且处理好。

第二个月，余文敏更加认真努力地工作。之后的几个月，余文敏的业绩慢慢地上升。她还利用休息时间在社区里举办了一场场“保险小常识”讲座，免费为社区居民讲解保险方面的常识。

渐渐地，社区居民们对保险产生了兴趣。余文敏接下来的工作进行得顺利多了，业绩突飞猛进，很快便受到经理的重用。时间一长，余文敏成了企业里的“顶梁柱”，而其他同事还在原地踏步。

面对工作上的困难，余文敏本着敬重自己工作的精神，没有做任何退缩或放弃，而是主动一头扎进工作中，更加努力认真地工作。正是因为这种“执事敬”的精神，她做出了不俗的成绩，也最终得到了企业的扶持。

“执事敬”是每个人做事的标准，是为人处世的宝贵品质。谨慎认真，再难的坎儿也能迈过去，再复杂的难题也能解决，再危险的困境也能化险为夷。那么，如何培养自己“执事敬”的态度呢？

首先，要有强烈的兴趣

兴趣作为人的内在激励，更持久、更经济、更有效。如果无法培养兴趣，就没有必要再浪费更多的时间，不如去另外寻找感兴趣的工作。很多人在一个企业待了几年甚至十几年，当别人问他是否爱这份工作时，他的回答只是“养家活口”或者“不干这个干什么”。千万不要抱着这样的态度去工作，这样只会浪费你活着的价值。在这样的态度中工作，你所能做的最大化也只是按时完成上级分配的任务，而不能创造自己的最大价值。

其次，主动解决问题

无论我们处于企业的哪个部门或分支，我们都属于同一个团队，为同一家企业服务，所以，我们必须都为企业的整体利益与发展着想，通过部门间的团结协作来解决问题。精诚团结，主动地为团队多想一些、多做一些。只有这样，才能在一歩一个脚印中培养出为企业着想的心态。

再次，把企业当成家

职场人士每天在企业的时间甚至比在家里还要长，所以，我们要把企业当成自己的家，不要把企业的事置身度外。不要以“这不在我的职责范围内”、“领导没要求我做”为理由，推卸责任，而应抱着“企业的事就是我的事”的工作理念，为企业发展着想。

最后，提高自身能力

这一点是很多职业人都不能理解的一点。很多人觉得某某员工升职、加薪，是因为某某员工与领导的关系不错，某某员工会拍马屁。当你产生这样的感觉时，说明你想的太狭隘了。企业是以长期发展为目的的。如果你的自身能力不够，或者你没有长期发展的潜力，企业自然会将注意力从你身上移走，进而关注别人，所以，要时刻提高自身能力，要吸引企业的目光，让它的目光时刻聚集在你的身上。

全身心投入，为工作奉献自己

“有一分热放一分光”。奉献精神是个人对自己事业的全身心投入和不求回报，在工作的点点滴滴中发现乐趣，寻找乐趣，尽力做好每一件事，真诚善待每一个人，全心全意地为企业工作。在任何企业中，员工必不可少的基本素质就是奉献精神，这种奉献精神为企业注入了新的生命力，也为奉献者带来了丰厚的回报。

在我们身边，有很多人不求回报地为企业和同事默默奉献着：每天早晨到办公室为大家把窗子打开通风，中午主动为大家订餐，晚上下班时检查电源是否关闭……这些看似微不足道的奉献精神，却在企业的运转中起着重要作用。

还有一些奉献精神更多的体现在必要时为工作牺牲。当企业业务繁忙时，主动放弃休息时间，为企业尽一份微薄之力；当个人荣誉和企业荣誉发生冲突时，暂时放下个人得失，尽可能先为企业考虑。

哪怕你很平凡，但具有奉献精神的人永远值得尊敬。这种奉献的精神让企业充满了人情味，散发着和谐的味道。你是愿意在人情味与和谐的企业里生活，还是愿意在死气沉沉、私欲膨胀的企业里生存？答案显而易见。

王明和赵峰是同时进入一家银行做业务员的应届毕业生。他们所处的环境相同，工作相同，但几个月后，他们生活的轨迹却产生了质的区别。

按照当地规定，新人都要在银行下设的小镇分理处进行为期3个月的实习。分理处是小镇社保中心及各种保险费用的指定领取点，所以前来办理业务的多是老人。因为空间狭窄，分理处只设有3个业务办理窗口，更没有排队叫号机，因此，每天直到下班时间，这里都会滞留许多等待办理业务的人。吵架的事情时常在这里发生，连保安都束手无策。

面对这样的情况，王明想，我只要不在资金上出现大的问题，业务只能是越办越熟练，至于其他，反正也没人知道我的工作情况，我凭什么太用心呢。这种心态让他对工作十分懈怠，每次遇到行动迟缓的老人，他的态度都非常恶劣。

相比之下，赵峰认为，既然选择了服务行业，无论在哪里都应该全心全意地工作。为了缓解秩序紊乱等情况，赵峰每天都提早赶到办理点，和保安一同引导大家按顺序排队。为了提高工作效率，他还自制了可以长时间使用的塑料号牌，请保安每天发放给等待的顾客。为了解决许多老年人因为耳背听不到传声器声音的问题，他自掏腰包买了小喇叭……

3个月后，王明和赵峰同时被调回银行总部。不同的是，赵峰收到了镇里群众送来的锦旗，赵峰也由此得到了重用。

同样的3个月，赵峰的收获远远多于王明，原因何在？虽然二人拥有同样的机会，但因为两人截然不同的工作态度，对奉献精神的不同意识程度，最终结果也不尽相同。在相同的

岗位上，面对相同的问题，王明选择了得过且过，而赵峰则从工作本身的服务理念出发，不惜牺牲个人时间及精力，尽职尽责，为大家作贡献，这就是赵峰胜出的关键。赵峰的奉献精神赢得了众人的尊敬。

其实很多时候，“点滴小事”只是举手之劳，但它体现的价值却相当深远。在我们不断地积累过程中，如果能将奉献精神变成一种习惯，那么，我们周身将汇聚起十分巨大的能量，它辐射的范围也将相当广泛。

奉献要从每个细节开始：

遇到脏活累活时，要有去做的精神；

午休时，把垃圾扔到楼道的垃圾桶里；

利益纷争时，多为企业的发展想一想；

为保证数据的精准度牺牲些休息时间；

到比较艰苦的地方开展工作时，争先报名

.....

奉献一次不足以乐道，而奉献几十次，几百次，这种持之以恒的精神却值得每一个职业人学习。

从经济上为企业考虑利益

比尔·盖茨说：“能为企业赚钱的人，才是企业最需要的人。”企业是必须获得效益才能维持下去。所以，唯命是从讨得领导欢心的时代已经过去，在市场经济条件下，“利润至上”是企业发展的推动力。企业都希望员工头脑中有一个简单却极其重要的观念：尽最大的责任帮企业赚钱。

最近看某电视台的一个节约用纸的公益广告，有句台词是——双面用，不丢面。这让笔者想起了很多年前服务的一家跨国企业总裁。企业的总裁让秘书公告全企业员工，纸张需要两面用完才能扔掉。

表面上看，总裁很是吝啬，一张纸上都要做文章。总裁解释：“让员工知道这样做可以减少企业支出，相对增加企业利润，极其重要。”

当你有了为企业赚钱和省钱的概念后，你才会将这种理念带入平时的工作中，就会很自然地留意到身边的各种机会，并且只要积极行动就会有收获。无论是办公、出差、谈业务、采购，都必须把努力的目标定位在如何为企业赚到钱和节省钱上面，只有帮企业赚钱和省钱了，企业才会记住你，并会让你的付出得到相应的回报。

马尔是一家小家电企业的某地区销售代表，他一直以自己的工作热情引以为豪，他经常告诉老板，他是如何地卖力工作，如何一天跑好几个城市把自己的产品推销出去。可是，他的老板只是点点头，淡淡地表示赞同。

最后，马尔鼓起勇气问：“我的业务是销售小家电，我这么累，每天要跑好几个城市，可是您为什么每次都只是淡淡地表示赞同呢？”

马尔的老板看着他说：“马尔，你把精力放在寻找外地客户身上，而且你每天跑好几个城市，会耗费了公司太多的财力，如果你把眼光放在本地的几个大客户身上。这样会不会更加省钱省力？”

马尔明白了老板的意图，老板要的是能为企业赚大钱的客户，于是他把手中较小的客户交给一位业务员，自己努力去找大客户。最后，他做到了，为企业赚回了比原来多十几倍的利润。

个人的成功是建立在企业的成功之上，离开了企业，员工是不可能获取丰厚的薪酬。企

业的成功，也是员工的成功；企业成功了，员工也就必然成功了。双方的关系是“一荣俱荣，一损俱损”。

作为一个经营实体，企业必须靠利润来维持发展。要发展，就需要企业中每个员工贡献自己的才智和力量。企业是员工努力证明自己能力的战场，无论何时何地，如果你没有业绩，迟早会被弃用。

敬业同样要做到善始善终

做任何事情都要善始善终，敬业也是一样，要贯彻到底，持之以恒。如此不仅有可能赢得企业的倾力扶持，而且保证终生受益。一旦放松自己，前面再怎样敬业也可能会功亏一篑、前功尽弃。

一时的敬业每一位员工都很容易做到，但是要将敬业当做一种习惯，在工作中做到始终如一，坚持到底就很不容易了，这也是难能可贵的。这是一种坚守，如果你在敬业上能这样坚守如一，那么，当你做别的事情时，同样会坚守如一，直到成功。

有个老木工盖了十几年的房子，再有半年就该退休了。他告诉老板，说想提前退休，尽早回家与妻子儿女享受天伦之乐。老板舍不得这位工作认真、任劳任怨的好员工，再三挽留，但老木工决心已下，不为所动。

老板只得答应，但问他：“企业在豪华的地段买了一块地皮，您能否再建一座房子？就算是给我个人帮忙。”老木工虽然答应了下来，但思家心切，一心想着赶紧盖完房子就回家。

在盖房过程中，大家都看得出来，老木工的心已不在工作上了，用料也不那么严格，做出的活也全无往日水准，敬业精神已不复存在。

等到房子盖好后，老板把房子的钥匙交到了老木工手上，诚恳地说：“你为我工作这么多年，房子归你了，这是我送给你的礼物。”老木工羞愧难当，后悔不已。

老木工一生盖了无数好房子，因为自己最后时刻的不敬业，而让自己住进了一栋最粗糙的房子。试想，如果老木工能够保持一生自始至终的敬业精神，那么他不就为自己的人生画下完美的句号了吗？

做任何事情都要善始善终，敬业也是一样。无论遇到什么情况，一生都要对工作保持敬业精神，把敬业精神贯彻到底，这才是真正的敬业；如果在最后时刻放松自己，前面再怎样敬业也可能会功亏一篑、前功尽弃。

因此，让敬业成为你一生的习惯吧！让它深入你的意识，成为你工作的必备条件，贯彻到底，那么保证你终生受益。

一个下雨天，艾瑞克走在回家路上，突然发现路边停靠着一辆丰田轿车。车的刮雨器失灵了，车主正在车窗那儿修理。或许是麻烦比较大，车主放弃了修理，而到路边店面询问附近有没有修理点。

见此情况，艾瑞克直奔那辆丰田轿车，只见他拿出包里的工具，砰砰锵锵，开始修理起刮雨器。车的主人返回时误解艾瑞克是偷车贼，差点报了警。艾瑞克及时进行了解释，说自己是一位汽车修理工。片刻之后，艾瑞克在雨中将刮雨器修好了，并且拒绝收车主给的小费，他说：“我是一名丰田员工，虽然现在是我的下班时间，但是给您修车是我不容推辞的职责。”艾瑞克的这种敬业精神深深打动了这位车主。

不久后的一天，艾瑞克走在回家路上，又发现一辆丰田轿车停靠在路边。车上溅着一些泥点，他马上走过去掏出手帕小心翼翼地擦起来，那细心的样子就像是在清洁他自己的车一样。

这时，路边的一位警察觉得奇怪，走过来问：“对不起先生，我刚刚看到车主人把车停在

这儿去附近的超市购物了，我敢肯定这绝对不是你的车，我不明白你为什么在这里擦别人的车呢？”

艾瑞克看着洁净如新的汽车，满意地笑了，他指了一下车标，认真地对警察说：“你看，这是一辆丰田车吧。而我是一名丰田人，这辆车是我们生产的，所以它脏了，我就有职责给擦干净！”

一时之间，艾瑞克的美誉传遍整个丰田企业。

从故事中，我们看到的是一个爱岗敬业、热爱企业的优秀员工。在工作之余，艾瑞克也不忘记自己是一个丰田人，时刻牵挂着自己的企业，时刻准备着效力企业、效力工作，做到了始终如一的敬业，这种精神值得赞赏和学习。

请养成敬业的好习惯吧，并且始终如一地坚持下去！当你这么做的时候，也许你就正在为自己创造了一个珍贵的机会。或许在下一秒钟，你就可能得到领导的赏识和重用，获得企业的倾力扶持！

工作 100 分是一个职业人的追求

如果你的能力一般，敬业可以让你走向更好；如果你时刻想着把工作做到最好，杜绝一丝一毫的疏忽，敬业会把你带向更成功的领域。如何把工作做到百分百的程度，这应该成为每一个职业人的追求。

没有谁愿意承认自己不够敬业，即使是在工作中无所事事、整天混日子的人也不会这样认为，某些员工总是以“差不多”、“已经不错了”等作为“敬业”的辩护词，并以各种外在因素为自己开脱。

殊不知，在企业眼里，员工的“差不多”、“已经不错了”等理由均是一种不能严格按照工作标准来完成工作，做事不到位、不精细的失职表现，因为企业真正需要的是 100%合格的敬业精神。

所谓的 100%合格，就是把工作做到最好，做到极致，杜绝一丝一毫的疏忽，没有任何理由和借口，因为即使 1%的差错也有可能带来 100%的问题，致使企业蒙受不可挽回的损失。

这里有一组数据，可以让那些认为“99%就够”的员工大吃一惊。在美国，如果 99%就够好的话，那么，每年大约会有 11.45 万双不成对的鞋被船运走；每年大约会有 25077 份文件被税务局弄错或弄丢；每天大约将有 3056 份《华尔街日报》内容残缺不全；每天大约会有 12 个新生儿被错交到其他婴儿的父母手中；每天大约会有 2 架飞机在降落到芝加哥奥哈拉机场时，安全得不到保障……

因此，那些以“差不多”、“已经不错了”等为标准，觉得将工作做得差不多就算敬业的员工，永远不会得到企业完全的肯定和信任，他会因此失去加薪、升职的机会，也绝不会有太大的成就。

每个人都应该把自己看成是一名杰出的艺术家，而不是一个平庸的工匠。成功者和失败者的分水岭在于：成功者无论做什么事情，都力求达到最佳境地，不会有任何的轻率疏忽，而失败者恰恰相反。

第二次世界大战中期，为了提高降落伞的安全性，美国空军军方要求降落伞制造商必须保证产品合格率。在制造商的努力下，降落伞合格率提升到了 99%，并一再强调任何产品也不可能达到 100%的合格率，除非奇迹出现。

99%的合格率乍看起来很不错，但对于美军军方来说，这就意味着每一百个伞兵中，会有一个人的降落伞不合格，他就可能因此在跳伞中送命。因此，美国军方不满意，要求制造商保证 100%的产品合格率。

在交涉不成功的情况下，美国军方改变了检查产品质量的方法，他们决定从每一周交货的降落伞中随机挑出一部分降落伞，让降落伞制造商负责人以及工人们装备上身后，亲自从飞机上跳下以检验。

这时，制造商才深刻地意识到 100%合格率的重要性。他们聘用高端人才研发新技术，并改进现有的设备，采取了种种的措施，奇迹很快就出现了。降落伞在严格要求下实现了 100%的合格率，美国空军终于满意了。

因此，在工作中，不要满足于普普通通的工作表现，要摒弃“差不多”、“已经不错了”等工作态度，严格要求自己，做就要做到最好，达到 100%的工作质量，这是敬业精神的直接表现。

任何上司和企业都喜欢、器重能把工作做到最好的员工，每当有好职位空缺了，他们往往会首先提拔这样的员工。正因为如此，魏小娥从海尔集团一名普通的工作者，脱颖而出，成为海尔分厂的厂长、海尔质量的代言人。

为了发展海尔整体卫浴设施的生产，33 岁的魏小娥被派往日本学习世界上最先进的卫浴生产技术。学习期间，魏小娥了解到日本人试模期废品率一般都在 30%~60%，设备调试正常后的废品率为 2%。

作为一个海尔人，魏小娥深信张瑞敏董事长所说的“所有的产品都应该是精品，有缺陷的产品等于是废品”的“零缺陷”神话，她有些不解地问日本的技术人员：“为什么不把合格率提高到 100%？”

“100%？你觉得可能吗？”日本模具专家宫川先生反问。

作为一个海尔人，魏小娥的标准就是 100%。在她的心目中，没有做不好的工作，只有做不好工作的人。此后，她充分利用每一分每一秒的时间拼命学习。几个月后，她带着先进的技术知识和赶超日本人的信念回到了海尔，她将主要精力放在抓卫浴模具质量上。

如何提高模具的合格率，制造出完全合格的产品呢？魏小娥绞尽脑汁想办法解决，要求自己不容许有丝毫的闪失，不放过任何一个技术问题。她还要求操作工统一剪短发，并穿上消毒后的白衣、白帽，保证生产现场一尘不染。

就这样，可能出现 2%废品的因素一个个被消除了。被日本人认为是不可能的产品合格率，魏小娥完美地做到了。不管是在试模期间，还是设备调试正常后，卫浴模具合格率均为 100%。魏小娥脱颖而出，被海尔集团评选为“关键技能带头人”，成为海尔集团卫浴分厂的厂长。

作为一个海尔人，魏小娥深知，1%的差错会造成 100%的问题，她努力拼搏，落实了 100%的产品合格率。这种“零缺陷”和“消除 1%差错率”正体现了海尔员工的敬业精神。试想，如果魏小娥像日本技术人员一样认为“100%不可能”而敷衍了事、得过且过，那么她也就不可能拥有后来的“幸运”。

总之，如果你的能力一般，敬业可以让你走向更好；如果你时刻想着把工作做到最好，敬业会把你带向更成功的领域。超越平庸，选择完美，值得我们每个职业人一生追求。

敬业的最大好处是自身受益

员工敬业可以提升企业价值，自身也是敬业的受益者，敬业缔造良好的口碑，让人愈敬业愈优秀，愈敬业愈成功！

“敬业只对企业有好处，我得不到多少好处，凭什么敬业呢？”

“我就拿这么一点点工资，干吗那么累死累活呢？”

“敬业？那不过是企业愚弄员工的话！”

.....

奉行实用主义，只追求眼前实惠的员工，常误以为敬业是增加了领导的财富，提升了企业的价值，创造多大的财富都与自己无关，自己也从中得不到多少好处，所以，在工作中我们经常会遇到说上面这些话的人。

的确，员工敬业提升了企业价值，使企业的预期目标得以实现，但仅仅企业是受益者吗？不是，事实上你自己也是敬业的受益者，而且还是最终、最大的受益者。为什么这么说呢？有以下几点理由。

1. 敬业使你成为“专才”

一个敬业的员工，无论他的工资与级别多低，他都会毫不吝惜地投入自己的精力与热情，兢兢业业、勤勤恳恳地工作。在此期间，他能从工作中学到比别人更多的经验，在干中学，学中干，为干而学，为干得更好而学。逐渐地，他就能把现在的工作做得更好，从而赢得领导的青睐，得到更好的提升。

而且，这些工作经验是一个人向上发展的阶梯。就算他以后更换了工作，从事不同的职业，丰富的经验和好的工作方法也必会为他带来更大的优势，他所从事的任何行业都会极易获得成功。

李嘉诚之所以能够成为香港首富，与他的敬业精神是分不开的。

14岁时，由于家庭生活所迫，李嘉诚不得不中途辍学，在一家茶楼当跑堂，肩负起生活的重担。香港的广东人有吃早茶的习惯，店伙计每天必须在凌晨5点左右赶到茶楼，为客人们准备好茶水茶点。于是李嘉诚每天天未亮就得起床，赶往茶楼。

尽管茶楼工作异常辛苦，每天来来回回少说也要跑上百八十里，工作时间长达15个小时以上，但李嘉诚不敢有丝毫懈怠。为了最早一个赶到茶楼，他每天都把闹钟调快10分钟定好响铃。后来，他将这一习惯保留了大半个世纪，成了商界交口称誉、津津乐道的美谈。

在茶楼工作的两年时间中，李嘉诚真诚敬业、勤勉有加，很快便赢得了老板的赏识，他成为加薪最快的堂倌。在此期间，他见识了形形色色的人和各种各样的事，学到了许多书本上学不到的东西，也养成了察言观色、善动脑筋的本领，这为他以后从事销售工作打下了基础。

17岁时，李嘉诚毅然离开了茶馆，到一家塑胶厂当了推销员。推销产品需要到处跑，十分辛苦，但他对此早已习惯，刻苦钻研、任劳任怨，而且他善动脑筋，能根据不同的对象灵活推销产品，成绩显著。

之后，年仅20岁的李嘉诚就被塑胶厂厂长提升为业务经理乃至总经理。在敬业敬业中，他不仅站稳了脚，而且养活了全家人，在香港已成为一颗令人瞩目的新星，并凭着兢兢业业的工作态度，最终开创了属于自己的事业，成为香港首富。

可见，即使你是一个很平凡、很普通的人，你也完全可通过兢兢业业、勤勤恳恳的工作提高自己的工作能力和经验，进而成为一个出类拔萃的专才，成为企业不可替代的人，赢得领导的青睐，得到更快的提升。

敷衍了事，三心二意，虽然这些不敬业的员工在某个时候可以侥幸过关，但最终是将自己从工作中不断获取进步、发展、提高的机会拱手让给了他人，是为自己的进步设置障碍，长此以往，就会被企业所淘汰。

2. 敬业缔造良好口碑

管理学家陈鸿桥有言：“敬业是快乐的，敬业的口碑是职业生涯中最大的财富。”当一个人被周围的人称之为敬业的人时，他就获取了一个人职业生涯中最大的财富——敬业的口碑，那么就值得被委以重任。

任何一个人，通过敬业都可找到实现自己价值的平台，获取职业生涯中最宝贵的敬业口碑。这个“口碑”是个人的“护身符”，是无价之宝，凭着它可以走遍天下，永远都不会失业。

关于这一点，下面这个事例就是最好的证明。

黄某是一个曾被媒体盛炒过的惯偷，他偷偷摸摸大半辈子，几十年来，在监狱、拘留所里经常进进出出。由于他偷盗的数目不是很大，警察每次又不能强行长期拘留他，抓了放了抓，深感无奈。

直到快 60 岁时，刘金华看到大墙外有一个七八岁的孩子蹦蹦跳跳地走过，他心里猛然一动，自己都这般年纪了，最后连自己的骨血都留不下，真是作孽，于是幡然醒悟，洗心革面，发誓要重新做人。

从监狱被放出来后，黄某不再像以前那样整日在大街上晃荡，他准备开始找工作了。但是大家都知道他小偷小摸惯了，没有一个企业肯聘用他。无奈之下，黄某只好在一个居民区里捡破烂。捡破烂时，他几次捡到居民丢失的贵重东西，竟拾金不昧，千方百计地归还，并捎带着清理卫生和维护治安。

时间一长，黄某被物业企业招为保安。一个贼居然当了保安，居民们哗然，纷纷表示抗议。物业企业力排众议，为黄某打保票，强调他已经洗心革面，肯定能敬业敬业，保护好小区的安全。

果然，黄某敬业敬业，没有再偷过一件东西，而且他最懂得怎样防盗，那些贼们也不敢再光顾这个居民区。后来，刘金华成了各小区争抢的保安。原来的居民为了留住他，不仅要求物业企业给他加了薪水，而且还轮流请他到家里做客。

当然，敬业口碑的形成并非一件容易的事情，它需要对每一项工作的细致入微，做到精致、极致，即使这份工作看起来最简单、最卑微、而且它需要靠一点一滴、长年累月地累积而逐渐树立。

有句谚语这样说道：“你看见辛苦敬业的人吗？他必站在君王面前，因为敬业的人才可以得救。敬业是一个人通向天堂的通行证。”因此，别再怀疑敬业于己无用了。愈敬业你愈优秀，愈敬业你愈成功！