

领导不说

却最看重的80种能力

80种工作能力，让领导深以为然、刮目相看 让你收获领导的青睐与成功的满足

刘丽编著



ZAI QI WEI MOU QI SHI

[在其位，谋其事]

能力就是机遇 机遇铸就成功

合作力
服从力
执行力
处世力
忠诚力
敬业力
细节力
沟通力

没有完美的个人，只有完美的团队
服从是员工的第一美德
员工的执行力是创造业绩的关键
会做事，还要会处世
一点儿忠诚抵得上一大堆智慧
敬业是一种职业态度，也是职业道德的表现
只有立足细节，才能寻求突破
沟通是消除人与人之间分歧的有效方式

★★★
优秀员工
提升自身能力的
首选读本

★★★



中华工商联合出版社

多数人都拥有自己不了解的能力和机会，都有可能做到未曾梦想过的事情。

——戴尔·卡耐基

领导不说

却最看重的80种能力

刘丽 编著



 中华工商联合出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

领导不说, 却最看重的 80 种能力/刘丽编著. —北京: 中华工商联合出版社, 2013. 9
ISBN 978 - 7 - 5158 - 0647 - 1

I. ①领… II. ①刘… III. ①企业 - 职工 - 能力培养
IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 186003 号

领导不说, 却最看重的 80 种能力

作 者: 刘 丽
责任编辑: 于建廷 效慧辉
封面设计: 杜 帅
责任印制: 迈致红
出版发行: 中华工商联合出版社有限责任公司
印 刷: 北京画中画印刷有限公司
版 次: 2014 年 2 月第 1 版
印 次: 2014 年 2 月第 1 次印刷
开 本: 700mm × 1000 mm 1/16
字 数: 240 千字
印 张: 16
书 号: ISBN 978 - 7 - 5158 - 0647 - 1
定 价: 32.00 元

服务热线: 010 - 58301130
销售热线: 010 - 58302813
地址邮编: 北京市西城区西环广场 A 座
19 - 20 层, 100044
<http://www.chgslcbs.cn>
E - mail: cicap1202@sina.com (营销中心)
E - mail: gslzbs@sina.com (总编室)

工商联版图书
版权所有 盗版必究

凡本社图书出现印装质量问题,
请与印务部联系。
联系电话: 010 - 58302915

前言

Preface

与老板相处，是一门学问，也是一门艺术；获取老板的信任，得到老板的看重，是员工工作能够顺利开展的重要条件，也是保持身心愉快，取得事业进步的一个重要因素。

那么，为什么有些人能得到老板的信任，在工作中脱颖而出，有些人却总是止步不前？

如果工作不被认可，得不到老板的器重，我们应该怎么办？

在竞争如此激烈的职场中，如果你有幸碰见一个愿意教你、指导你的老板，是你的幸运，请一定要好好跟着他干！如果你像绝大多数人一样，没有碰见一个什么都告诉你的老板，那你应该具备什么样的能力才能在职场中站稳脚跟，让自己立于不败之地呢？

答案有很多，主要集中在十个方面，那就是敬业力、服从力、执行力、合作力、自觉性、忠诚力、主动性、沟通力、细节力和处世力。

人在职场，敬业是第一位的，只有肯静下心来、能埋头苦干、做出成绩的人，才最容易得到领导的重视。要知道，苦干是一种值得敬佩的工作态度，也是令人称道的有效的工作方法。

人们都知道一句话“服从是军人的天职”，其实对于普通员工来说，何尝不是如此？对于老板而言，自己的安排、计划能否顺利进行，企业的发展能否按照预期的道路走下去都跟员工的服从至关重要，这种能力老板当然很看重。

执行力是一个人工作能力最主要的表现之一，当然是领导看重的。不过，职场中的我们不是独立的个体，大部分事情我们需要与他人协作，共

同完成。所以，与他人合作的能力也非常重要。如果一个人凡事只依靠自己，最后就算成事，也失去了与朋友和同事合作的乐趣，自己也辛苦异常。

自觉性和主动性是指能够自动自发的工作，而不需要老板和上级时刻督促着工作的能力。忠诚力是指能够对企业忠诚，有主人翁意识。这三种能力又有哪个老板不看重呢？

身在职场，如果不懂得与人沟通，不会处世，以想当然和偏执的看法来推己及人，以这样的心态与老板和同事交往，时间久了，就会在自己与他人之间形成一道难以跨越的人际鸿沟，轻则导致自己事业的不顺，重则影响整个团队的内部和谐和工作绩效。因此，沟通力和处世力是职场人士非常重要的能力之一。

有句话说“细节决定成败”，由此可见注重细节的重要性。一个连细微之处都能注意到、都能做得好的人，老板当然愿意重用。

锻造好自己的个人能力、得到老板的器重、在老板与自己之间建立起良性的关系，是一个人走向成熟的重要标志，也是一个人事业成功的开始。人人都能学会与老板和谐相处，得到老板的看重，并最终与老板建立起相互理解和支持的职场关系，是本书的期望所在。但愿看完本书的读者朋友，能有所收获。

目 录

Contents

第一章 敬业力

- 01 频繁换工作是对生命的浪费 / 2
 - 02 树立主人翁意识，关注公司发展 / 5
 - 03 敬业让你出类拔萃 / 11
 - 04 没有热情，没有成功 / 13
 - 05 善于从错误中学习 / 17
 - 06 全力打造自己的招牌 / 19
 - 07 工作态度决定工作成果 / 22
 - 08 有多大眼界就成多大事 / 24
-

第二章 服从力

- 09 服从是员工的第一美德 / 28
- 10 大局为重，小我服从大我 / 31
- 11 服从也要讲究技巧 / 34
- 12 纪律问题应该毫不含糊 / 37
- 13 可以不“服”，但一定要“从” / 40
- 14 消除抱怨，积极面对 / 43
- 15 当与领导的分歧无法调和时，必须服从 / 47
- 16 多做事，少说话 / 50

第三章 执行力

- 17 执行不需要任何理由 / 54
 - 18 从关键问题着手开始执行 / 56
 - 19 细分任务，逐个解决执行中的障碍 / 59
 - 20 专注于手里的具体工作 / 61
 - 21 不要待到万事俱备才行动 / 64
 - 22 行动是一切成功的根本 / 66
 - 23 追求尽善尽美 / 68
 - 24 善始善终，执行到底 / 70
-

第四章 合作力

- 25 没有完美的个人，只有完美的团队 / 74
 - 26 通力合作，才能做好工作 / 77
 - 27 培养与人合作的技巧 / 81
 - 28 工作一定要有大局观 / 83
 - 29 对合作者不能求全责备 / 86
 - 30 与公司的发展步调一致 / 88
 - 31 “融入团队”应摒弃一切傲慢 / 90
 - 32 做一株优秀的“墙头草” / 92
-

第五章 自觉性

- 33 自动自发，不要等别人来告诉你怎么做 / 96
- 34 有些事，不必老板交代 / 101
- 35 不断提升学习能力 / 104
- 36 主动充电才能免遭淘汰 / 106
- 37 肯学习还不够，还要善于学习 / 109
- 38 想法完成“不可能完成的任务” / 113

- 39 超越老板的期望 / 115
- 40 今天工作不努力，明天努力找工作 / 117
-

第六章 忠诚力

- 41 有能力，更要有忠诚 / 122
- 42 一点儿忠诚抵得上一大堆智慧 / 124
- 43 以同情的态度对待老板 / 127
- 44 维护公司的利益和荣誉 / 129
- 45 接受工作的全部，不只是益处和快乐 / 132
- 46 感恩的心，让你的忠诚不移 / 134
- 47 对组织和领导忠诚 / 136
- 48 善待客户，也是一种忠诚 / 140
-

第七章 主动性

- 49 为自己跑起来 / 146
- 50 在工作中做好自我管理 / 150
- 51 一丝不苟，而不是投机取巧 / 153
- 52 时刻准备着，当机会来临时你就成功了 / 155
- 53 从平凡的工作中创造机会 / 157
- 54 不做则已，要做就做到最好 / 160
- 55 每天都要有饱满的精神 / 162
- 56 比别人付出更多的努力 / 164
-

第八章 沟通力

- 57 消除彼此间的沟通障碍 / 168
- 58 “傍贵人”，提高自己的身价 / 170
- 59 人情练达：和对手也要搞好关系 / 174

- 60 适当做领导的知己：领导也需要走下神坛 / 177
 - 61 不会汇报工作，就别拼职场 / 182
 - 62 学会说“NO” / 187
 - 63 平和待人，给他人留有余地 / 190
 - 64 巧妙应对职场排挤 / 193
-

第九章 细节力

- 65 重视规章制度 / 198
 - 66 培养自己的细节意识 / 200
 - 67 小事不小，牵一发而动全身 / 202
 - 68 天下大事必做于细 / 204
 - 69 第一次就把工作做到位 / 207
 - 70 “差不多”就会“差很多” / 209
 - 71 只有立足细节，才能寻求突破 / 211
 - 72 把简单的事做好，就是不简单 / 214
-

第十章 处世力

- 73 同事间的秘密和矛盾 / 218
- 74 功高，不能震主 / 221
- 75 与同事和谐相处，懂得站在他人立场看问题 / 224
- 76 上司就是上司 / 228
- 77 君子之交淡如水，与同事保持适当距离 / 234
- 78 远离派系斗争 / 236
- 79 用放大镜看他人优点，用望远镜看他人缺点 / 239
- 80 放下清高，打入公司的主流群体 / 244

第一章 敬业力

01. 频繁换工作是对生命的浪费

“双向选择，人尽其才”的择业方式，使人才这个最宝贵的社会资源得到了很好的配置，使社会效率、经济效益都得到了提高。然而，这种择业方式却使一些人走向了另一个极端——轻易跳槽。这种现象不但使公司受害，也会给跳槽者本人带来许多损失。

频繁跳槽是一种浮躁的表现，也是一种不负责任的表现。吃着碗里瞧着锅里，这山望着那山高，是永远不会成功的。

有一个寓言故事是这样的：

一头小毛驴，在干枯的茫茫草原上好不容易找到了两堆草，但是不知道吃哪一堆更好，一再迟疑反复，下不了决心，结果在犹豫不决中活活地饿死了。

这种现象，在现今的职场中并不鲜见。这正是钱钟书所揭示的“围城情结”，一个人如果陷入了这样一个生存怪圈，就会像《围城》中男主角方鸿渐一样，无法享受成功的喜悦，让有限的时间在蹉跎中消耗殆尽。在职场里就有这样的人：他们对自己估计过高，把“挑战自我”、“超越自我”盲目化，并笃信“人挪活，树挪死”，因而频繁跳槽，浪费了宝贵的时间和资源。

小麦大学毕业之前，换过多种职业。他从计算机专业毕业后，进入一家软件公司做软件开发。可生性好动的他，实在受不了整天对着计算机编代码的枯燥乏味。一年不到，就跳到了一家广告公司做起了销售，可是他本身对广告行业不熟悉，加上任务指标的巨大压力，使得他对当初的选择

又追悔莫及。苦撑一年多，然后到朋友的网络公司做市场策划，但是他又缺乏理论和操作经验，由此又陷入了举步维艰的迷茫状态。

小麦的遭遇，相信不少喜欢频繁跳槽的人都有过体验。虽说现在很多企业都在忙着招聘，招聘会一场接一场，一些新行业也带来了更多的工作岗位。机会之多，经常惹得大家浮躁起来。“此处不留爷，自有留爷处。”现代人在选择职业时的姿态确实很潇洒。可是真的换一个工作就能更有利于自我的发展、更容易获得成功吗？据一项调查表明：跳槽后75%的人有挫折感；对于从前的跳槽经历，有超过半数的人感到不满意；另外12%的跳槽者在新公司未能通过试用期。有一位多次跳槽的人发出了这样的感叹：除了品味自己把握命运的感觉外，有时也会后悔自己太冲动，到现在也没在哪家企业真正站住脚，只怪自己太浮躁。

为什么会这样呢？原因很简单，人的杰出成就离不开积累：知识需要积累，财富需要积累，人生的体验也需要积累，而积累总是在一定的时期内才能完成。对许多就业者来说，在一个企业待上三四个月，应该说对企业才刚刚有一个了解，岗位的技能也才刚刚上手，这时候跳槽，对个人来说，是一种时间和精力上的浪费。

当然，我们不能指责这些频繁跳槽的人，只是希望他们能够审时度势，多一点踏实，少一点浮躁，不要身在曹营心在汉，更不要为了跳槽而跳槽，在可跳可不跳的时候，最好不要跳。谁都知道，熊掌和鱼两者不可兼得，在分不清哪是熊掌、哪是鱼的情况下，最好牢牢抓住一样。

一般公司都非常看重员工的“忠诚度”，中国传统文化往往是“疑人不用，用人不疑”。对于“贰臣”历来是心存芥蒂，即使聘用你，也会对你有疑心。这样一来，你就很难有出头机会。相对这些“潜规则”，一些企业制定了硬性的规定。例如很多公司规定，为了防止员工流动过于频繁，有很多的收入和福利要等工作一定年限后，才能让员工拿到。如果你提前离开公司，很多此类预期收入就会泡汤。

任何想要将公司做大做强的老板都不会对你的付出和贡献视而不见，在很多情况下，老板可能没说出来，但心里记着，说不定单位领导已经在考虑提拔你，而你突然提出辞职，岂不是前功尽弃？另外，一个频繁跳槽的人很可能会降低自己的“职场信用等级”。

有位经济学家建立了一个“次品类型”劳动市场的模型，主要分析那些从“新进市场”被雇用的新雇员。因为雇主不了解每个人的工作能力，所以，他将以相同的工资雇用所有条件差不多的新进劳动力。在雇用之后，雇主将发现其中能力高的雇员，继续雇用并提升他们，同时不重用甚至解雇能力低的雇员。因此，轻易跳槽的雇员被看成是劳动力市场中的“次品”。所以一旦一个人要转换工作，他就有可能被怀疑是“次品”，待遇始终在原地徘徊。

职业选择为的是寻找一个最适合自己的岗位，从而发挥自我价值，有所作为，所以职业选择一定要慎重、认真，本着对自己发展负责的态度，不高估、也不低看自我，确定自我努力方向、领域、待遇要求，一旦确定后要认真干一段时间，争取早点干出成绩，以作为个人能力的证明。同时要有清醒的头脑，知道自己的能力，对自己不胜任、引不起兴趣的岗位，即使待遇再诱人、再好，也不要去。如果自己没有明确的定位，对能干什么、不能干什么都弄不清，长此下去，在哪里也扎不下根，终将毁掉自己的前程。

02. 树立主人翁意识，关注公司发展

什么叫做主人？就是不管老板在不在、不管主管在不在、不管公司遇到什么样的挫折，你都愿意全力以赴地工作，愿意帮助公司创造更多的财富，这就是做主人的心态。

什么叫做仆人？就是把自己当成企业的仆人，是在为别人而工作。

一个企业的领导者，最重要的任务就是让每一个员工都具备做企业主人、做企业老板的心态。老板是为自己而工作，他是要为企业创造业绩，同时也要对自己负责任。如果你有为自己工作的心态，那么你也具备做老板的素质。如果你的心态是在为别人工作的心态，必须靠别人的监管控制才肯努力工作，那你注定一辈子是个打工者。

如果你想要做一个主人，首先要具备做主人应该具备的心态：只要是我在做，我就要做到全力以赴。好的领导者，开始都是一个很好的跟随者，在做跟随者的时候，如果怀着随便做一做、混一混的思想，日后就不会成为一个很棒的领导者。

张丽是江南某纺织厂的一名纺织工人，来工厂已经有10年的时间了。10年前，张丽是一个来自农村的普通农民工，她来到纺织厂工作，秉承着农村人吃苦耐劳的精神，积极学习，不懂就问，经常加班加点地工作。因其刻苦努力，每次不仅能按时完成厂子里分配给自己的任务，还能帮助其他人。很快，张丽就被任命为小组长。

在其位，谋其职。天性淳朴的张丽觉得当上组长后，身上的担子更重了。为了不辜负工厂领导的信任，于是她更加努力地工作，自觉地承担起领导安排的各项任务。在去年，纺织厂接了一个国外厂商的订单，工作任务急，要求在一个月內完工，这对厂子来说有一定的困难，但这是公司

接的第一笔大单，张丽带领着全组的员工每天加班到凌晨，全力以赴地在完成数量的同时确保了质量，并提前完成了任务，给公司带来了可观的利润。

张丽自从进入纺织厂后，就把厂子完全当成了自己的家，吃住都在这里，自己就像是家里的主人般热爱这里，把同事也都当成了自己的亲人。在她的眼里，工厂里从生产安排到一丝一线，都跟公司的利益有关，节约成本就是间接地为公司增加利润。张丽是把工厂真正地当成了自己的家。

现在，张丽的工作稳定了，收入也提高了，在平凡的岗位上通过拼搏终于实现了自己当初的梦想，把家人接到了城里共同生活。当有姐妹向她投来艳羡的目光时，她就会告诉她们，要把公司当成自己的家，把自己当做家里的主人一样工作，尽职尽责。公司有了好的发展，自己的发展空间才会无限地变大。

我们在工作中会碰到很多人，其中不乏热情、真诚、有上进心、有独立思考精神的，但同时也会碰到一些偏激，对于工作、公司有一些成见、不满，有失公正的人。

做公司的主人，理解、支持、爱护公司，把公司当做自己的家，从一点一滴的小事做起，陪伴着公司一起成长。要时刻记住，你是公司中的主人，你要管好这个家。

这是你的家，你是家中的主人。在“家”受到危险的时候你应该挺身而出，尽职尽责地与它共渡难关；而在“家”受到肯定的时候，你会感到由衷的欣喜。

李萍想买一台笔记本电脑，上网浏览了某些知名品牌的网站，并看中了一款价格为5 699元的笔记本电脑。之后便去卖场的该品牌专柜了解，发现卖场标价却是5 999元，接待她的是一位年轻的售货员。

李萍问他：“为什么你们网站上的价格是5 699元，而这里的价格却是5 999元，可不可以优惠呢？”

售货员答道：“对不起，我们这里没有优惠，但可以送一台喷墨打印机。”

“我家里已经有打印机了，如果我不要打印机呢？”

“那我们可以优惠200元。”

“你这样说也没有道理啊，不管怎样，你们的售价也不应该高过网站

上公布的价格啊!”李萍有些激动。

“那我不知道，反正我们这里不能优惠。”售货员头也不抬。

“为什么会这样!你们经理在吗?”

“不在。”

“店长在吗?”

“也不在!”

“如果我在网上和网友讨论这件事，对你们不会有影响吗?”

“那也没有办法，我只是个打工的!”

见多次争论没有用处，李萍只好走出了卖场。

本例中的员工，在面对顾客对公司产品政策的不满时，没有及时安抚顾客的情绪，也没有认真说明缘由，积极想解决办法，而是态度冷淡地回应顾客，推卸责任说自己只是一个打工的，置公司形象于不顾，这样的场面我们经常会见到吧。

在职场上，存有类似“我只是个打工的”心态的员工并不少见，他们往往只愿做自己分内的工作，对自认为是本职工作以外的事情不闻不问或极不情愿地参与或承担，对工作缺乏最起码的热爱和责任感。

无论是在小公司还是在多达几万人的大企业里，都有一些士气低落，出工不出力，事不关己、高高挂起的员工。他们认为，企业是老板的或是股东的，与己无关。“我是来打工的，你要我干什么就干什么。至于能不能把产品做好，产生利润，不关我的事。”这种事不关己、高高挂起的思想很普遍，对企业和组织的危害很大。

“事不关己，高高挂起”的实质是个人责任心的模糊，他们往往对不关自己职责的事务熟视无睹。看到有人私自拿走公司的物品，装作什么也没发生；遇到顾客上门投诉，为图省事，一句“这不关我的事，我只是个打工的”应付过去。

一句“这不关我的事，我只是个打工的”让你躲过一次麻烦，也让你失去一次改善自己品质的机会，长此以往，最后在责任与推脱的较量中败下阵来。

从个人发展前途的角度来看，在工作或生活之中，如果碰到一些不是自己岗位职责范围内的事务，也不要做一个置身事外的“旁观者”，而应积极、主动地为公司处理好这些事务。尽管上司没有交代，也要把它们当