

YU GONGSI TONG HUI



★★★★★
世界500强企业推崇的优秀员工理念

与公司 同呼吸

孟 森 ◎ 编 著

为什么Google的前台都有2500万美金的身家？因为她是在Google。而Google是一艘大船，一艘能驶向远洋的大船。你所在的公司就是一艘大船，员工都是船员，大家唯有同舟共济才能让船驶向大海的深处，才能打到大鱼。



清华大学出版社

与公司同呼吸

孟 森 编著

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

公司是一艘大船,员工都是船里的船员。个人想要获得发展,必须与公司(单位)保持步调一致。怎样才能做到呢?本书从九个方面对比进行了详细地阐述,分别是:对公司——忠诚;对工作——敬业;对事业——责任;对团队——协作;对行为——主动;对做事——公道;对业绩——高效;对思维——创新;对命令——执行。通过这九个方面的修炼,你就能使自己成为一个真正职业化的员工,成为一个能给公司带来动力的员工,一个公司需要的员工,一个永远不会被辞退的员工。本书读者对象:正在各行各业工作的人们以及准备参加工作的朋友们。

版权所有,翻印必究。举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

本书防伪标签采用特殊防伪技术,用户可通过在图案表面涂抹清水,图案消失,水干后图案复现;或将表面膜揭下,放在白纸上用彩笔涂抹,图案在白纸上再现的方法识别真伪。

图书在版编目(CIP)数据

与公司同呼吸/孟森 编著. — 北京:清华大学出版社, 2006.8

ISBN 7-302-13381-6

I. 与… II. ①孟… III. 企业—职工—修养 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 077583 号

出 版 者:清华大学出版社 地 址:北京清华大学学研大厦

<http://www.tup.com.cn> 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 客户服务:010-62776969

责任编辑:荣春献(Lala_rong@126.com)

封面设计:周周设计

版式设计:孔祥丰

印 刷 者:清华大学印刷厂

装 订 者:三河市金元印装有限公司

发 行 者:新华书店总店北京发行所

开 本:169×230 印张:14.25 字数:233千字

版 次:2006年8月第1版 2006年8月第1次印刷

书 号:ISBN 7-302-13381-6/F·1583

定 价:22.80元



作者简介

孟森 实战派培训师，MBA，国家认证人力资源管理师。中国社会科学院研究生院工商管理总裁班授课教师；山东企业管理培训联盟副秘书长。主要研究方向：企业整体管理系统、企业培训整体规划等，并在人力资源管理、企业职业道德建设、员工素质提升体系建设等专业方向有深入研究。

责任编辑：荣春献
封面设计：周周设计

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

前言

根据近几年的管理经验和培训经历，我深深感触到，现在的员工责任心和忠诚度普遍较差。责任心和忠诚度因年代而异，上个世纪 60 年代以前的人普遍比较好，60 年代要比 70 年代的人好，70 年代的人比 80 年代的人要好，真可谓一代不如一代。在现代企业中，忠诚敬业精神的严重匮乏越来越成为下属与上司之间不好相处的重要原因，日益为人们所关注。

2002 年 12 月，北京市社会心理研究所就北京市企业工作员工的工作态度开展了一次调查显示，竟有 19.0% 的被调查者对工作“比较不满意”和“很不满意”，21.5% 的人表示自己没有在工作中投入大部分或全部精力，仅仅有 37.9% 的被调查者在业余时间“经常”或“总是”考虑工作。在不满意者中，最不满意的方面集中在管理和利益方面，63.9% 的人表示“如果可以重选择职业，要调到别的单位，做不同的工作”，准备在一年内辞职或“跳槽”的竟达到 20.6%。对于不满意于工作却仍留在目前岗位上的人进行进一步分析表明，只有 15.3% 的人“继续为单位效益的好转尽自己最大的努力”，而希望“尽快调到一个好一点的单位”或“先等等看，如果单位状况没有好转就调走”的达 36.1%，余下的人 29.2% 认为自己“没有地方可去，只能留在单位”等待，19.4% 是“没想过，不知道该怎么办”。

这份调查资料充分表明，目前在工作中人们缺乏忠诚敬业精神的问题是相当普遍，相当严重的。

这个问题是令当代企业家们所头疼的问题，也是当今社会迫切需要解决的问题。

2004 年 5 月，翔龙职业大学开学典礼时，我的上司翔龙集团董事长解永军给我出了一个课题，说：“现在令企业家很头疼的一件事，就是员工不够忠诚、不够敬业，素质不高，今后你抽出一些时间，研究如何才能让员工自觉提高素质。”从那时我开始拜访企业家和人力资源经理，和不同规模的企业的主管和员工进行座谈，查阅资料进行调研，找出了影响员工自身素质的几个关键点，研制出一套课程。2005 年 2 月份开始为翔龙职业大学学员讲授，后又应邀相继在翔龙的下属企业和山东省的一些企业讲课，深受员工和老板们的好评。在与



老板和员工交流的过程中，他们提出了一些看法和经验，我得到了一些感悟，对讲稿进行了一些修改和完善，现在把它整理成本书，以便让更多的人从中有所启发。

本书共 9 章，第一章，对公司——忠诚；第二章，对工作——敬业；第三章，对事业——责任；第四章，对团队——协作；第五章，对行为——主动；第六章，对做事——公道；第八章，对思维——创新；第九章，对命令——执行；希望本书能给想成就事业者以启发和帮助。

目 录

第一章 对公司——忠诚	1
一、忠诚的涵义	1
二、对自己的组织忠诚	4
三、对自己的领导者忠诚	15
四、爱岗	23
五、组织危难是检验忠诚的最佳时机	25
六、满怀感恩之心	26
第二章 对工作——敬业	29
一、敬业的涵义	29
二、敬业的标准	35
三、正确看待薪水	39
四、如何做到敬业	42
第三章 对事业——责任	55
一、责任的涵义	56
二、做好自己的本职工作	60
三、不要到处找借口	68
四、主动承担责任	71
五、放弃责任就是放弃成功	79
第四章 对团队——协作	81
一、团队精神的涵义	81
二、怎样培养团队精神	88
三、如何做到团队合作	90
四、如何与不喜欢的人合作	99
五、如何获得他人的合作	100



第五章 对行为——主动	109
一、主动的涵义	109
二、主动面对工作压力	112
三、主动思考自己的工作	116
四、自动自发	118
五、主动参与变革	124
六、养成积极主动工作的习惯	128
七、把事情做在前面	129
八、主动进行个人修炼	131
第六章 对做事——公道	137
一、公道的涵义	137
二、坚持真理	139
三、公私分明	141
四、公平公正	147
五、光明磊落	152
第七章 对业绩——高效	157
一、以业绩为导向	157
二、热忱是高效的基础	160
三、有效地管理时间	166
四、高效要有得当的工作方法	170
五、养成高效的日常习惯	175
六、提高解决问题的能力	176
第八章 对思维——创新	179
一、创新的涵义	179
二、职业人要有创新意识	179
三、打破常规思维	182
四、培养创造性思维	186
五、以创新的思维思考问题	193
六、创新能力的提升	195

第九章 对命令——执行	197
一、执行力的涵义	197
二、服从是职业人的第一要义	198
三、没有执行力就没有竞争力	204
四、执行力差的六个原因	207
五、科学的工作程序是执行的保障	209
六、如何才能高效执行	210

第一章

对公司——忠诚

忠诚永远是企业生存和发展的精神支柱，是企业的生存之本。只有忠诚于自己的企业和领导的员工，才有权利享受企业给自身带来的利益。忠诚是市场竞争中的基本道德原则，违背忠诚原则，无论是个人还是组织都会遭受损失。无论对组织、领导者还是个人，忠诚都会使其受益。

一、忠诚的涵义

美国渥克信息公司最近对几千名就业者进行了一项忠诚度调查，发现有 70% 的被调查者对当前所服务的公司满意。然而，只有 30% 的被调查者对公司忠诚。同样的调查数据在 2001 年为 6%。从某种角度看，这一变化是显著而可喜的，但是，调查结果的另一面却令人担忧：有高达 34% 的被调查者对雇主来讲，属于“高风险”雇员，即这些人都“身在曹营心在汉”；而另有 31% 的人则由于环境限制，只好在目前的公司里混日子。所以至少有 2/3 的雇员在公司里是危险的。



1. 何谓忠诚

忠诚是中华民族优良的伦理道德规范。古话说：为人谋而不忠乎？就是尽心为忠，赤诚无私，诚心尽力，它主要是个人的内在品德；诚者，信也。开心见诚，无所隐伏，所言、所行、内心所想相一致就是诚，就是真实不欺，尤其是不自欺，它主要是处理人际关系的行为准则。忠诚就是竭尽全力，言行一致，表里如一地做好事情。忠诚，是职业人应遵循的一种基本准则，是指对组织或个人真实无欺、遵守承诺和契约的品德及行为。这种内在品德及其践履行为，是各种经营活动得以正常进行的重要保证。

忠诚是对事业负责的动力。忠诚的态度是敬业的土壤，在这片土壤上盛开的是世界上最美的花朵！如果你身边有非常敬业的人，那么我建议你应该向他致敬！这种对事业深厚的情感会给人无穷无尽的财富。本杰明·富兰克林说过：“如果说，生命力使人们前途光明，团体使人们宽容，脚踏实地使人们现实，那么深厚的忠诚感就会使人生正直而富有意义。”

我们的职业到底有没有意义？当今很多人都在嘲笑意义。意义在他们眼里成了一个最不值钱的东西。然而忠诚给我们的工作，给我们的人生以意义。

【案例】

我们去医院问几个牙医，你就能得到答案。你问第一个牙医：“医生，你干什么呢？”这个牙医都没有正眼看你，没好气地对你说：“你看不见么，我拔牙呢？一天天就看这些烂牙！”；我们再问一个医生：“医生，你干什么呢？”，他抬头看看你，然后告诉你：“我赚钱呢，现在活忙！”

有一位牙医却神采飞扬地告诉你：“我在看病呢，这个病人的牙病就快好了！”这样的人才会享受工作，在平凡的工作中获得希望和喜悦！

不忠诚的人会厌恶自己的工作，或者是为了生计而工作。他们对工作本身并没有融入太多的情感和信念，因而他们在工作中总也体会不到温暖和快乐，他们的生命也在周而复始的工作中慢慢消磨。而忠诚的人才能在自己的职业生涯中一直保持着负责的态度。忠诚的人不管自己是否总在一家公司供职，不管自己将来是否要调换部门，他们都对现有的工作保持高度的责任感。他们能冷静地善待自己的工作，把职场中的每段时光都作为自己毕生事业的一部分。

2. 为什么要忠诚

(1) 忠诚是竞争力

【案例】

马夫升迁之道。

在宾夕法尼亚的山村里，曾有一位出生卑微的马夫，叫查理·斯瓦布先生。他后来成为美国一位著名的企业家。

斯瓦布先生成功秘诀：他每提升到一个新职位时，从不把薪水的多少放在心上，他注意的是与旧职业相比较，新职位是否有更大的前途，尤其是否对能力提高有帮助。

当他在钢铁大王卡耐基的厂中做工时，曾自言自语地说：“总有一天，我一定要做到本厂的经理，我一定要做出一番成绩来，让老板主动来提拔我。我不去计较薪水，只管拼命工作，我要使我的工作能力和工作成效，远远超出我的薪水之上。”他打定了主意，抱着乐观的态度，欢欣愉快地努力工作。

斯瓦布先生小时候的生活非常贫苦，只受过短期的学校教育，从15岁开始在山村里赶马车。17岁时谋得另外一个工作，每周只有25美分的报酬。可是他仍在留心找机会，不久又一个机会，一个工程师来招工，去建筑卡耐基钢铁公司的一个工厂，日薪一美元。做了没多久，他就升任建筑技师，接着升任总工程师。到了25岁时，他就当上了那家房屋建筑公司的总经理。到了39岁，他一跃升为全美钢铁公司的总经理。现在他是伯利恒钢铁公司的总经理了。

斯瓦布每次获得一个新的职位，总以同事中最优秀者作为目标。他从未像一般人那样离开现实，想入非非。斯瓦布深知一个人只要有决心，肯努力，不畏艰难，一定可以成为成功的人。他做任何事情总是十分乐观和愉快，同时要求自己做得精益求精，有些必须讲究一点的事情，非请他来处理不可。他做事总是按部就班，从不妄想一跃成功。

没有一个老板不喜欢忠诚可靠的部属。他们无时不在考察公司的员工谁是可靠的，谁是不可靠的。任何偷闲误事的员工都逃不出老板的眼睛，迟早都会被发觉。

我们在任何时候都不能失去忠诚，因为它是我们的做人之本。



(2) 忠诚是考核员工的首要条件

考察一个人是否是好员工，有许多素质要求——能力、勤奋、主动、正直、负责，老板更愿意信任那些足够忠诚的人，即便是他们的能力稍微差一些。

【案例】

有一天，张欣走进老板的办公室，直截了当地问老板：“您认为您的公司已经垮了吗？”老板很惊讶，说：“没有！”“既然没有，您就不应该这样消沉。现在的情况确实不好，可很多公司都面临着同样的问题，并非只是我们一家。而且虽然您的2000万美元砸在了工程上，成了一笔死钱，可公司没有全死呀！我们不是还有一个公寓项目吗？只要好好做，这个项目就可以成为公司重振旗鼓的开始。”说完她拿出那个项目的策划文案。隔了几天，张欣被派去做那个项目。2个月后，那片位置不算好的公寓全部先期售出，张欣为公司拿到3800万美元的支票，公司终于有了起色。

以后的4年，张欣作为公司的副总经理，帮着老板做了好几个大项目，又忙里偷闲，炒了大半年股票，为公司净赚了600万美元。

又过了4年，公司改成股份制，老板当了董事长。董事会要聘请一位总经理，有很多副总都很优秀，纷纷被推荐，而董事长极力推荐张欣，最后张欣成为新公司第一任总经理。张欣说：“我为公司炒股赢利了，许多炒股高手问我如何成功的，我说一要小心，二没私心。”确实，很多人一面在为公司工作，一面在打着个人的小算盘，怎么能让公司赢利呢？

从张欣的身上，我们可以看到忠诚的魅力，它是一个员工的优势和财富，它能换取老板的信任与坦诚。如果你有了忠诚的美德，总有一天，你会发现它会成为你巨大的财富。相反，如果你失去了忠诚，那你就失去了做人的原则，失去了成功的机会。

二、对自己的组织忠诚

忠诚是市场竞争中的基本道德原则，违背忠诚原则，无论是个人还是组织

都会遭受损失。相反，无论对组织、领导者还是个人，忠诚都会使其受益。

忠诚首先表现在忠诚于他们的组织。所谓忠诚所属企业，就是心中始终装着企业，总是把企业的兴衰成败与自己的发展联系在一起，愿意为企业的兴旺发达贡献自己的一份力量。

员工需要依靠公司的业务平台才能发挥自己的才智，公司需要忠诚和有能力的员工，因为企业的业绩要靠忠诚的员工全力创造。

1. 对事业忠诚

对企业忠诚，他就一定能够认真地把该做的事做好。一家著名公司的人力资源部经理说：“当我看到应聘人员的工作简历上写着一连串的工作经历，而且是在短短的时间内变换很多次工作，我的第一感觉就是他的不忠诚，频繁地换工作并不能代表一个人工作经验丰富，而是说明了一个人的适应性很差或者工作能力低，如果他能快速适应一份工作，就不会轻易离开，因为换一份工作的成本也是很大的。”

(1) 不为利益轻易动心。作为一位员工在碰到一些公司前来挖人时，要看到自己公司的前途，自己在公司受到的教育和学到的东西，不能看到有的公司工资高，能给你一定的好处，就产生的跳槽的念头，应全面地综合考虑，尽量能留在原公司，如果公司确实没有值得留恋的地方，再作打算。

(2) 要喜爱公司赋予你的工作，不留余力地为公司增加效益，完成公司分派给你的任务。多替公司的发展规划构思设想。

(3) 当你遭遇到不公平待遇时，请相信这只是公司管理阶层的暂时失误，甚至是公司对你的检测和考验。

(4) 公司面临暂时的经济困难时，你也要想办法帮助公司渡过难关。

2. 诚实劳动

现代劳动主要有两大计量方式：一是以劳动者提供(参加)劳动的时间计量；二是以劳动者在规定时间内创造的产品或创造的经济效益来计量。

第一种不诚实劳动就是出工不出力。

如甲、乙二人同在一个企业同班生产同一种产品，甲每班生产 100 件，乙每班只生产 80 件，而按计时工资制度，双方却获得同样的工资收入，则乙就是不诚实劳动。



第二种不诚实劳动就是以次充好、缺斤少两。

如 A、B 二人每天生产同样数量的同一种螺母：A 完全按规定的各项指标生产每一件产品，而 B 则不严格按照规定的产品指标生产，存在质量缺陷的现象，那么，A 是诚实劳动，B 是不诚实劳动。

第三种不诚实劳动就是专造假冒伪劣产品。

【案例】

清晨 6 点 30 分，整个伦敦还是静悄悄的，身为一个中型广告公司经理的麦克·唐吐使劲地伸了一个懒腰，开始了他一天的工作。在去宾馆的路上，他边驾车边收听早间新闻。

7 时 55 分，麦克·唐吐在宾馆大厅与郝斯博士见面。郝斯先生现在是一家媒体企业的总经理，与之商谈为一个客户进行广告设计的问题，吃工作早餐对麦克·唐吐来说是司空见惯的事情，许多重要的业务问题都是在进餐中解决的。用自助式早餐花了约 20 分钟，早餐吃完广告设计问题也解决了。

8 点 40 分，他准备去一个叫拉丁的广告设计师家里。拉丁一直是在家里工作的，他是麦克·唐吐公司广告方面的一个摄影师，麦克·唐吐找他是为了决定在客户的广告中应采用哪些照片。

9 时 15 分，麦克·唐吐的车停在了位于甘姆顿街 116 号的拉丁家门外。麦克·唐吐被拉丁迎进门内。1 小时 5 分钟(10 时 20 分)后麦克·唐吐从拉丁家走出，驾车开往伦敦机场，准备飞往布鲁塞尔。由于广告公司的业务遍及整个欧洲，所以麦克·唐吐在欧洲各国之间穿梭是经常的事，如今欧洲各国的经济日趋一体化，对于一个英国生意人到别国去出差就如同家常便饭。但在几个小时之内飞过几个国家也不是一件轻松的事情。

11 点 37 分，麦克·唐吐购买机票时，遇到了一点小麻烦，虽然他事先已通过电话预定了去布鲁塞尔的机票，可是身上却没有带信用卡，幸好他可以使用随身携带的笔记本电脑通过互联网来付款。由于天气原因，飞机晚起飞了 15 分，这使得麦克·唐吐在布鲁塞尔的会议议程更加紧张。

下午 1 点零 5 分飞机降落在布鲁塞尔机场，仅用了 1 个小时 53 分钟就处理完了布鲁塞尔的事务，14 时 58 分他又出现在返回伦敦的航班上。大半天的忙碌，使麦克·唐吐略感疲倦，他正好利用飞行近 1 个小时的时间闭目休息一下。15 时 33 分，麦克·唐吐走出伦敦机场的检票口，坐进了驾驶室，当他放松下

来时，突然有一种饥饿的感觉，这才想起，直到现在还没吃午饭。

16时34分，这位经理驾车来到了伦敦的耐特思布雷吉区的一家医院，看望一个住院的朋友。17时25分麦克·唐吐驾车前往自己的公司参加一个例行工作会议，与公司其他主要管理者处理一些紧急办的事务。当他走出会议室时，窗外已是灯光闪烁、繁星满天了。现在麦克·唐吐驾车回家，但并不是一天工作的结束，而是为他今晚参加的一个工作晚宴作准备，作为主持人的他今晚无论如何是不能缺席的。

由于晚宴有社会名流参加，所以麦克·唐吐必须事先回家准备一下。大约15分钟后，麦克·唐吐出现在赶往晚宴餐馆的“的士”上。工作晚宴上名流成集，气氛热烈，两三个小时的晚宴对一般人来说并不算太长，但对习惯在高节奏中工作、生活的麦克·唐吐来说，已经相当漫长了。从本意上讲，他不愿把大量的时间花在各种社交应酬中，但他知道有些应酬是必不可少的，于是他只能将其视为工作的一部分。

当麦克·唐吐返回自己的住宅时，看了一眼手表，时针已指向午夜零点19分，10分钟后卧室的灯熄了，这个广告公司的经理终于结束了一天的工作。

3. 关心组织的发展

职业人一旦投身组织，那就意味着个人的利益甚至命运，已经与这个组织联系在一起。因此，他就应该关心组织的发展，为组织的发展献计献策。

【案例】

刘允亮是北京开关厂试制车间的一名高级技师，是连续多年的优秀共产党员、厂先进工作者、劳动模范。在改革开放中，以自己的一言一行体现对企业的忠诚。

参政议政，做好企业的主人

坚持 $99+“1”=0$ 的新理念，打“1”治理“1”，实现“零起点”、“零缺陷”和“零突破”的管理。刘允亮在实施这一项企业改革的系统工程中，鲜明地提出自己是企业的主人，要说主人话、做主人事，和企业同生死、共命运。因此，他在企业组织的打“1”和治理“1”的活动中，主动参政议政，提出了许多有价值的建议。例如：在人才素质提高方面，他提出，我厂的技术人员知识含量低，一方面，青年工程技术人员素质需提高；另一方面，中级工以上人员缺乏，