

施伟德 著



我们的价值决定我们的命运

# Anyone Can Be Replaced

# 没有人不可替代

不要自以为是    不要盲目乐观    不要自欺欺人  
需要提高能力    需要胜任岗位    需要危机意识

東方出版社

不要自以为是 不要盲目乐观 不要自欺欺人



施伟德 著

我们的价值决定我们的命运

Anyone Can Be Replaced  
**没有人不可替代**

東方出版社

需要提高能力 需要胜任岗位 需要危机意识

责任编辑:刘 阳

封面设计:于 靖

### 图书在版编目(CIP)数据

没有人不可替代/施伟德著. -北京:东方出版社,2006.6

ISBN 7-5060-2532-9

I. 没… II. 施… III. 成功心理学-通俗读物  
IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 055860 号

## 没有人不可替代

施伟德 著

东方出版社出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

2006 年 6 月第 1 版 2006 年 6 月第 1 次印刷

开本:635×927 毫米 1/16 印张:11

北京新魏印刷厂印刷 新华书店经销

字数 120 千字

ISBN 7-5060-2532-9 定价:18.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话(010)65250042 65289539

## 序言 我们的工作很不“安全”

由于职业的原因，我经常接触不同企业的员工。在和他们单独聊天时，我都会问“你是否满意你目前的工作”等类似的话题，大多数人的回答是“不满意”，具体的原因则不尽相同。当我继续追问“为什么你不选择跳槽”时，他们的回答则大同小异——“竞争太残酷了，去另一个公司也未必比这里更好”、“以前的一个同事跳槽了，但结果比在这个单位更糟糕”、“这儿虽然人才济济，竞争激烈，但只要做好了自已的本职工作，也还过得去，真还不敢想像到了一个新地方会是个什么样子”……

身在职场，你如何看待你现在的工作？

你是否想过，你的工作是否“安全”？你是否有办法应对职场上日趋激烈的竞争？

在刚刚过去的一个世纪里，科学技术的变化日新月异。曾几何时，人们相信，科技的进步将会使人们花在工作上的时间变短，从而可以悠闲富足地渡过一生。但事实却不尽

然,甚至相反,我们的工作时间更长了,而且更为劳累了。那种“少工作,多挣钱”的想法,就像是一场白日梦。

今天,我们所面对的职场,已经和我们父辈时的完全不一样了。

我们坐在更高大、更宽敞、更明亮的办公室里工作,使用着父辈们当时连想都没有想到过的先进办公设备,每月所领的薪水也是他们那个时候根本无法想像的。但是,我们却对自己的工作缺少了信心和热情,甚至没有“安全”感。

“职位终身制”时代已经一去不复返了,“铁饭碗”已经变成了“泥饭碗”,用西方人的话来说,我们已经不能一劳永逸地找到一块够我们享用一生的“奶酪”。

每当父辈们谈起他们的生活经历,我们有时候也会羡慕,尽管那种工作可能单调乏味。他们能够在某个“单位”工作30年,甚至更长,许多人就在一个单位“窝”了一辈子。每天都会从同一条路上经过,走进同一个房间,坐在同一张办公桌前。日复一日,年复一年……

对于喜欢按部就班的人而言,这是一种让人高兴的工作方式,尽管这种方式死板、效率低下和缺乏活力,但却能带给我们“安全”感和信心。

遗憾的是,这样的工作在今天已经不复存在了!

竞争带来的危机充斥着我们生活的每一个角落。根据教育部的统计,2005年毕业的大学生有30%不能在毕业后

找到工作。再看那些个体户，甚至那些祖祖辈辈“面朝黄土背朝天”的农民，都已经感受到了竞争的压力。一个生活在中国西部某偏僻山村的老农，却不得不面对来自美国得克萨斯州的另一位农民的竞争，虽然他可能从来没走出过他所在的县。

我们的“饭碗”已经变得不稳定，更可悲的是，一些人甚至连选择的机会都没有。一个原本并不起眼的工作岗位都变成了随时可能消失的东西——也许昨天你还拥有它，但是，今天早上起来，你可能就失去它了，或者它可能已经不存在了。

你应该听说过“一小时走人”的裁员事件吧？在安然公司破产案中，当时的情景可能令其员工至今还难以忘怀。2001年“网络泡沫”破灭时，很多网络公司里被裁掉的员工曾这样告诉人们：“我连一点儿心理准备都没有，之前甚至没有一点风声。通常都是一下子把人叫过去，人力资源部门的人板着脸告诉我，‘你被解雇了’，然后发给遣散费，要求把公司的文件、资料、钥匙等物品留下来，并把个人的东西收拾好，限定一个小时内离开公司，从此和公司没有任何关系。”

千万别以为这只是公司普通员工才会面临的问题，公司的高层员工，也会面临同样的尴尬。在西方，著名企业的CEO被解雇的消息经常能见诸报端；在中国，这样的例子也并不鲜见。

还记得新浪公司的“王志东事件”吗？王志东是新浪的创始人之一，同时也是该公司的 CEO。以常情来揣度，身处该职位的人应当不用担心被裁掉的，但是，在 2001 年，这样的事情发生了！两年后，2003 年 5 月，王志东的继任者茅道临又被突然解职。类似的例子还有曾被称为中国“打工皇帝”的段永平、“打工女皇”吴士宏……这样的名单可以开得很长很长。连他们的工作都不太“安全”，你的呢？

时代的变化已经使我们的工作变得没有稳定性可言，再没有人能够手捧一个令我们受用终身的“铁饭碗”了。而更可怕的问题在于，如果有一个比你更便宜、更优秀的人想要替代你，那么，你很快就会处在危险之中。在任何一个公司里，竞争都不可避免，而那些不适应的人将会被淘汰出局。

永远不变的是“变化”！我们必须与时俱进，找到应对“变化”的良方！

“一成不变”的工作已经消失了，而且，我们现在所从事的工作也可能在一夜之间失去。那么，我们将如何在未来的竞争中取得一席之地呢？

一般来说，同一行业的人有不同的层次：有些人是业界精英，有些人是业内中坚，有些人是业内的基础，有些人则可有可无。

显然，任何公司都会寻找业内的精英人士，而不是那些

可有可无的员工。这意味着，所有公司所需的员工加起来也只有业内的一部分，远远不是全部！如果说业内精英还能“朝秦暮楚”的话，那些可有可无的员工，则是被淘汰的对象。

2003年初，针对跨国公司的高层进行过这样一项调查：如果他们可以在一夜之间将公司中的所有“无用”员工都裁掉，那么他们会裁掉多少人？结果显示，这一比例在60%~90%！如果数据是真实的，我们就必须面对一个事实——没有人不可替代！

如果你已经对你的工作感到力不从心，如果你觉得你的职位已经没有“安全”感，如果你觉得上面的事实不是危言耸听，那么，本书将对你有所帮助。

本书的主旨在于提醒每一个员工要珍惜拥有的机会，提高自己的胜任力和竞争力。如果你愿意为改变自己的处境而付出努力，那么本书将改变你的一生！

能够决定你命运的人只有一个，那就是你自己！



# Anyone Can Be Replaced

## 目录

## CONTENTS

---

**序言** 我们的工作很不“安全” 1

### **| 没有人不可替代**

远远供过于求的社会 3

世界上到处都是有才华的穷人 10

没有人不可替代 16

切莫得过且过 23

价值决定命运 29

常挪的树长不大 36

# Anyone Can Be Replaced

目录

CONTENTS

---

## || 珍惜当下拥有的机会

从“获得职位”到“赢得尊敬”	45
工作的报酬除了金钱,还有工作本身	53
工作更多为自己	60
坚守责任	69
心存感恩	76

# Anyone Can Be Replaced

## 目录 CONTENTS

---

### III 拒绝职场恶习

不能化繁为简	85
争功诿过	90
不能勇于任事	96
恐惧变革	101
把逢迎上司当做立身之本	107
缺乏诚信	112
自命清高	119
不能互助	124

# Anyone Can Be Replaced

## 目录 CONTENTS

---

### IV 提高胜任力

关注公司的需求	131
适应公司文化	136
巧干远胜蛮干	141
提升工作中的核心能力	146
要有“跑龙套”的精神	151
做个受欢迎的人	155
<b>后记</b> 保持永远的危机意识	159

**Anyone Can  
Be Replaced**

**I**

**没有人不可替代**



## 远远供过于求的社会

### 供过于求的人才市场

身处职场，每个人都能感受到环境的残酷性。职场如同一个商品市场。在这个市场里，“购买者”或“消费者”就是企业(公司)，而每一个就业者或即将就业者就是“商品”。

我们把“就业者商品市场”通常叫做“人才市场”，这种叫法或多或少能带给我们一种宽慰，但我们必须正视的一个事实是，在所谓的“人才市场”里，各种价位、各种层次和

各种类型的“商品”琳琅满目、应有尽有。这个“市场”的最大特征就是“普通商品”供大于求，而且这种趋势还将愈演愈烈。

如果让时光倒回 20 年，那时的大学毕业生是“如假包换”的“抢手货”。但是今天，即使是以前被认为“金领”的 MBA 也不得不放在“货架”上任人挑选。

商品市场的规律决定了在市场里有无人问津的“滞销品”，同时也有大受欢迎的“抢手货”。有些有着博士头衔的“商品”会在这里受到顾客冷落，而一些只有初中或中专学历却拥有某项出色技能的“蓝领”技工，往往会受到很多企业的欢迎和“追求”。因为市场的游戏规则变了，学历已经不是解决就业问题的“万能钥匙”，公司需要的是最合适的“商品”。

部分“商品”为了让自己能够“出售”出去，只好靠低价来吸引顾客。这样的例子在我们身边并不鲜见。

因为人才“商品”的供过于求，现在的“顾客”们变得越来越挑剔，招聘者已渐感力不从心，他们不停地抱怨这个市场里的“商品”虽然种类繁多，但合适的对象却难以寻找。

令人遗憾的是，参与市场竞争的许多人还存在着这样或那样的天真幻想，很多人拿着这个证书那个证书，以为自己是“皇帝女儿不愁嫁”。但残酷的现实却告诉我们：卖不出去的“商品”已经越来越多了。

那么，“人才滞销”的原因何在呢？深究起来，不外乎以



下三点。

其一，“商品”之间的竞争日趋激烈。近年来，大学生、研究生等“商品”日渐增多，再加上诸多“海归”，竞争自然空前激烈了。

其二，用人单位的消费心理日趋成熟，使得“商品”不能轻易就找到买主了。以前的用人单位通常只是简单地看一下求职者的学历、经验、活动能力和业绩等，便凭感觉挑选出自己满意或差强人意的人选。但近年来，随着人才市场供求关系的明显倾斜，企业已经对求职者开始精挑细选了。

其三，很多“厂家”（人才培养单位）并没有从市场的需求出发来生产自己的“商品”。如果商品适应不了市场需求，达不到顾客的要求，自然只能遭受冷落。

当然，也有一些物美价廉的“商品”由于缺乏营销意识，不懂得推销自己或者不屑于让别人知道，造成了自己的滞销。但是，市场的规律是，商品必须主动地去适应顾客的要求，而不能等着顾客来找你、适应你。否则，你将会被淹没在人才市场的海洋里。

要适应职场需求，求职者必须从提高自身素质着手。你必须知道自己该做什么，该从事何种工作，用什么样的“质量”来为你的“顾客”服务。这就要求我们能在市场需求、自身能力、职业兴趣、职业价值观等各方面因素进行充分的考虑和准备，找出自己职业生涯的最佳结合点，从而为自己做出准确的定位。