

2005年公司员工培训用书

GROWS UP TOGETHER
WITH THE COMPANY

与公司 一起成长

综合世界500强、中国500强和中国民营企业100强
优秀员工任职标准和价值观

崔华芳 王伟峰/编著



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

GROW

2005年公司员工培训用书

GROWS UP TOGETHER
WITH THE COMPANY

与公司 一起成长

崔华芳 王伟峰/编著



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

与公司一起成长 / 崔华芳 王伟峰编著. 北京: 企业管理出版社, 2005.4

ISBN 7-80197-214-7

I. 与... II. 崔... III. 企业—职工—职业道德
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 032594 号

书 名: 与公司一起成长

作 者: 崔华芳 王伟峰

责任编辑: 杜 敏 技术编辑: 晓 光

书 号: ISBN 7-80197-214-7/F · 215

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100044

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 出版部 68414643 发行部 68414644
编辑部 68428387

电子信箱: 80147@sina.com zbs@emph.cn

印 刷: 北京大运河印刷有限责任公司

经 销: 新华书店

规 格: 880 毫米 × 1230 毫米 32 开本 6 印张 160 千字

版 次: 2005 年 5 月第 1 版 2005 年 5 月第 1 次印刷

定 价: 18.80 元

版权所有 翻印必究 · 印装有误 负责调换

海尔要实现企业的总体目标，就要实现个人生涯计划与海尔事业规划的统一。你能翻多大的跟头，就给你搭建多大的舞台。“人人是人才，赛马不相马”的用人哲学，就能给每一个员工一个公平的机会，你能跑多远，就让你跑多远！

—— 张瑞敏 海尔集团董事长

我们要把员工个人追求融入到企业长远发展之中。

—— 柳传志 联想控股有限公司总裁
中华全国工商业联合会副主席

企业就是要发展一批狼，狼有三大特性：一是敏锐的嗅觉、二是不屈不挠，奋不顾身的进攻精神、三是群体奋斗。

—— 任正非 华为集团董事长

员工与公司一起成长，此为员工职业生涯的最高境界；公司因员工的成长而持续发展，此乃公司长盛不衰的铁律。《与公司一起成长》是每个公司（无论规模大小）老板和员工（无论职位高低）必读之书，它将帮助企业和员工共同成长、实现双赢。

—— 曹 毅 北京建龙国基投资有限公司执行总裁

好的企业会为员工提供充足的成长空间，通过现有的机会和公司未来的发展，员工应当将此空间视为帮助自己成长的宝贵财富，而不是去浪费它。

——王 旭 壳牌石油集团英国公司
前任财经分析师

公司强调人才与企业之间的良性互动，与公司一起成长进步，这是最重要的。公司发展每上一个台阶，要求员工的综合素质水平也随之上一个台阶，甚至超前。以人才牵引企业发展，以企业发展推动人才脱颖而出，最终达到相互促进、向前发展。

——范 斌 美国硅谷 clickmarks 公司
亚太市场部经理

序

一家公司的成功在很大程度上取决于能否吸引人才并为他们提供良好的职业发展通路。“与公司一起成长”是员工的最高追求，也是知识经济时代企业发展的必然要求。公司关注自己员工的成长与发展，就是关注公司本身的成长与发展。

世界上很多知名的大企业都把“让员工和公司一起成长”作为自己在竞争中赢得优势的重要手段。美国《时代周刊》曾这样评价IBM：“没有任何企业会这样对世界产业和人类生活方式带来和将要带来如此巨大的影响。”这恐怕是对一个企业的最高评价。探究IBM成功的原因，关心和积极帮助员工的个人成长，并把员工自身价值的实现与企业的发展有机地结合起来，让员工与公司一起成长，应该是IBM成功的真正奥秘。

因为公司发展需要，IBM要经常招纳新员工，补充新鲜血液。在招聘过程中，IBM最看重的是员工的个人发展潜力，因为IBM认为这关系到员工学习新知识、接受新观念、适应新环境的能力，关系到员工是否能够和公司一起发展。

IBM对员工的成长有很大的期望，所以，IBM向员工提供管理和专业两种成长渠道，使员工有多种机会和广阔的空间去发展自己的职业生涯，实现个人的职业理想。

同样作为国际知名大公司的微软，终身学习和成长则是其员工任职的首要条件。因为只有如此，才能确保自己在软件行业里的霸主地位。

在中国，2005年1月14日，2004年度中国“最具员工成长价值企业”颁奖典礼在深圳举行，其中，海尔、华为、TCL、万科集团、联想集团等十家企业荣获首届“最具员工成长价值企业”称号。这说明员工的成长已经引起中国企业的高度重视。

对员工来讲，很多人一直都在不懈地寻找适合自己发展的最佳平台，薪酬已不是他们考虑的唯一因素！为未来做准备、为成功打基础、要自信力、要成就感，发展、成长，已成为他们关注的重点！

作为一名员工，如果不能主动与公司同步成长，不但会使公司的发展受到制约，而且最终难逃被企业淘汰的命运。

《与公司一起成长》一书结合许多国际知名公司最新培养优秀员工的管理理念，从员工的素质标准、必须具备的能力、行为准则和竞争力等方面，多层次、多角度地对高素质员工的成长过程进行了剖析，通俗而生动地阐述了要成为一名优秀员工所需要的条件、标准和要求，立论精辟，论述详尽，对每个员工发展具有非常重要的借鉴意义。

本书能够帮助员工走出职业观念的误区，在最短的时间变普通为优秀，变优秀为卓越，达到员工与公司共同成长的目的。同时，它也是公司发掘员工的潜能、培养高素质员工的经典培训读本。

北京建龙国基投资有限公司董事长

古建龙

目 录

第一章 公司渴望员工成长

1. 认同企业价值尽快融入企业	2
2. 要想成为好员工，必须主动参与变革	7
3. 不要甘于平庸	13
4. 时刻与企业价值观保持一致	16
5. 对工作充满激情	19
6. 善于管理时间	24

第二章 成长才能实现自身价值

1. 员工也是决策者	32
2. 做一名优秀的沟通者	39
3. 深刻了解自己所在行业	44
4. 培养自己的领导力特质	49
5. 在工作中做好自我管理	56
6. 面对危机能迅速作出反应	60

第三章 成长才有竞争力

1. 重视自己的工作业绩	66
2. 学会自我激励	71
3. 以创新的方式思考问题	74
4. 提升自己的环境适应力	80
5. 看重自己的工作	85

第四章 职业发展的行为准则

1. 任何时候都要严守公司机密 90
2. 注重自我的人格培养 94
3. 迅速熟悉工作标准 98
4. 积极参与各种职位培训 102
5. 为客户提供超值服务 107
6. 以公司利益为重, 胸怀广阔 112
7. 善于与人合作, 提高团队精神 117

第五章 脱颖而出的成长策略

1. 正确面对公司的考核 126
2. 好的业绩还需要好的业绩报告 130
3. 让公司看到自己巨大的潜能 134
4. 及时进行自我考核, 才能不断提高 138
5. 培养自己的细节意识 142
6. 竞争力来源于解决问题的能力 150
7. 利用网络提升自己的工作效率 154
8. 适应扁平化管理的需求 160

第六章 优秀的员工永远不会被淘汰

1. 无论做什么都要求执行到位 164
2. 在复杂的工作中成就卓越 168
3. 全球化思维和视角 172
4. 奉献自己回报社会 176
5. 有良好的受挫弹性 180

第一章

公司渴望员工
成长

1

认同企业价值

尽快融入企业

国际著名的战略发展研究机构兰德公司经过长期研究发现，以企业理念、企业价值观为核心的企业文化，是企业最核心的竞争力。他们还发现，优秀的企业文化在成功企业的发展过程中起着十分重要的作用。

企业文化是指一个企业认可并推行的一系列价值观、行为方式与处理事情的原则。一名员工如果能够很好地遵守这些原则，就能使自己的工作符合企业的长期目标，就能很快地融入企业，从而取得大的发展。

任何一家成功的企业都有自己独具特色的文化，都有着明确原则和坚定信念。这些原则和信念似乎很简单，很平常，但正是这些简单、平常的原则和信念成为了它们发展的强大

力量。

老托马斯·沃森早在1914年创办IBM公司时就设立了“行为准则”。正如每一位有野心的企业家一样，他希望他的公司财源滚滚，同时也希望能借此反映出他个人的价值观。因此，他把这些价值观标准写出来，作为公司的基石，任何为他工作的人，都必须明白公司要求的是什么：

“必须尊重个人”，“必须尽可能给予顾客最好的服务”，“必须追求优异的工作表现”。

这些准则一直牢记在公司每位员工的心中，任何一个行动及政策都直接受到这三条准则的影响。“沃森哲学”对公司的成功所贡献的力量，比技术革新、市场销售技巧以及庞大的财力所贡献的力量更大。

与企业文化格格不入，很难被企业接受

职业咨询顾问 Jessica Qian 认为：不同的企业有不同的企业文化，尤其对于大型的稳定的企业来说，它们有着多年形成的企业文化。假如你与它格格不入，是很难被接受的。上班时精神不集中，在以前的公司可能不算什么，但在新的公司，却足以让你失业。因此，在初到一个新单位时，一定要事先了解它的企业文化，知道哪些事情是绝对禁止的，哪些事情是需要学会习惯的。比如，一些大的企业虽然待遇优厚，但可能制度要求极严：每天必须着正装上班，准时打卡记考勤。如果你希望得到这份工作，就必须遵守这些规定。你选择了这份工作，就要接受它的企业文化。如果上班时间听音乐，实在是一件不可原谅的事。

许多著名企业都会考虑应聘者是否能够认可和适应本企

业的价值观和企业文化，因为这决定了这个人能否更好地发挥自己的潜能，更好地为企业服务。他们并不强求员工个人能力非常出众，但必须有团队精神，能融入自己的企业文化。“客户第一，自律，质量，创新，工作开心，看重结果”——这是世界著名的大公司英特尔的企业文化和企业精神。英特尔聘人的首要条件就是认同这个精神、这种文化，员工必须融入企业的文化，因为这是英特尔的凝聚力所在。英特尔在人们的印象中是一个不断推陈出新、升级换代的品牌，其创新精神在招聘过程中也能充分地体现出来。英特尔在各高校招聘应届毕业生时，愿意招那种学习成绩虽是3分却富有创新意识的学生，最好是在校期间就完成过颇有创意性的项目，那么这个人更会受到英特尔的青睐。

员工必须知道的公司四项要素

微软对员工融入公司企业文化的要求是十分严格的，微软总裁比尔·盖茨说：“熟悉本公司是每个员工的必修课，因为只有熟悉本公司情况，才有可能把公司情况介绍给你的客户，反之，必会引起客户的怀疑。”

要想融入企业的文化，了解公司的一切是必要的，一个优秀的员工应该对自己的公司了如指掌：

第一，公司的成长历程及声望。

每家公司都有其独特的理想、目标和价值观，了解这个价值观，可以在很大程度上增进员工的忠诚度和工作热情。因为这有助于让员工觉得自己是公司的一分子，自己是公司的主人，从而让员工满怀激情地投入工作。

有关公司的各种信息资料最主要的有：公司的经营理念、

公司的规章制度、公司的日常行为规范、公司的财务情况、生产情况、在同行业中的评价与声望、产品市场占有率等等。

第二，公司主要管理层人员的姓名。

员工进入公司时应了解一下公司的人事，特别是公司主要领导以及姓名。因为公司的主要领导决定着公司的经营目标、经营方针，他们的变动往往会影响公司的对外政策。因此，员工绝对有必要对公司的管理层人事做个基本的了解。当然了解公司其他成员也是必不可少的。这样可以更好地沟通，有助于构建互助、团结、学习型的团队，有利于提升公司文化的深层理念，提高竞争力。

第三，公司的运行模式与程序。

要真正了解公司的文化，除了了解公司的历史变革以及它的声望之外，也必须熟知本公司现行的运行模式与程序。了解公司未来的长远目标，通晓公司的工作流程，可以增进自己对公司的认知度和认同感。

第四，公司的未来发展目标。

了解公司的未来发展目标，熟悉公司的战略方向以及未来发展的蓝图，可以帮助员工更好地了解公司的企业文化，从而更好地理解公司的未来。

要靠你自己去观察

要融入一个企业的文化，首先要找出企业文化的真正内涵是什么，要亲身体会其丰富的内涵，并身体力行。企业的员工手册、企业文化手册是了解企业文化的重要工具。更重要的是，认清公司的企业文化还需要靠员工自己去观察，看自己的同事是如何工作的，他们得到了什么样的反馈。也可

以与同事交流，了解公司的情况，了解上司的好恶与禁忌，从而获得宝贵的职位。

进入企业后，只要细心观察，用不了多长时间就能获得许多关于企业文化的信息。进入一个企业，不管你位置多重要，也必须积极地去适应这套文化。改变是站稳脚跟之后的事情，需要做的就是表示出你对现存文化的尊重。

了解了企业的文化后，就要调整自己的行为以适应新的企业文化。如果发现公司员工经常加班加点，你就不能按时来按时走，否则不但上司看不惯你，就是同事也不会对你有什么好印象。

如果员工希望在公司内有好的发展，对企业文化的了解不能仅仅限于企业文化约束什么，还要搞清楚企业倡导什么，并从更深的层次上找出企业为什么会形成这样的文化，从而为推进企业文化、完善组织成员的行为模式打好基础。只有真正融入一个企业的文化之中，才能在职场上实现突破。

2

要想成为好员工

必须主动参与变革

不断进行创新,不断变革,是一个企业永葆生命力的最可靠的保证。“要么变革,要么死亡”,这是流行于商界的圣经。“掌握全世界男人的胡子”的吉列公司就是一个靠不断变革,不断推出新产品而立于不败之地的典型;IBM也正是依靠不断变革才免除了一次又一次的危机;雅虎也是因为积极顺潮流而动,最终成就了今天的伟业。忘记变革就意味着危机。

变革意识和能力的持久性是判定一个企业生命力高低的重要标准。变革意识、变革能力及其持久性是决定企业生命周期形态的主要原因。

企业所推崇的就是每个员工必须做到的。对于任何企业来说,企业员工的变革意识和变革能力直接决定着企业变革的成败。所以要想成为一个好的员工,就必须主动参与变革。

渴望变革，是GE（美国通用公司）的核心价值观之一。在GE120多年的发展过程中，变革与创新从未间断过，而对员工变革理念的灌输与培训也一刻未停止过。GE的前CEO杰克·韦尔奇就非常注重变革，大力倡导所有GE人渴望并敢于变革。

1995年之前GE的质量水平与大多数工业企业相当，只达到三个西格玛到四个西格玛的水平，产品合格率达90%以上。尽管这一质量水平并不算低，但对于GE这样产品数量在百万件甚至上亿件的大型企业来说，这一质量水平是远远不够的。因为这意味着每周手术失误5000次，每小时遗失邮件2万份，每年开错药方上万份……这听起来很恐怖。当摩托罗拉公司成功推行了六个西格玛品质管理，并取得了不错的成绩后，GE意识到自己必须主动变革了。六个西格玛的质量水平，意味着生产或服务程序中每100万次的操作出现的差错小于3.4次，合格率将达到99.9997%。于是杰克·韦尔奇决定拥抱六个西格玛。

1996年1月，杰克·韦尔奇在GE的500名全球高级经理人员参加的年会上宣布“在五年内”用六个西格玛改造GE，“这是GE历史上最大的一次发展、盈利和使每个雇员满意的机会。”“世界上还没有哪个公司采取过如此庞大、如此改头换面的行动”，按照这样的目标，GE必须将现有的质量上的失误率降低一万倍。

1997年1月，杰克·韦尔奇宣布：GE的经理们必须行动起来，接受六个西格玛，否则只有被解雇！

杰克·韦尔奇的决心与号召成功激励了GE的员工，他们开始纷纷主动参与到六个西格玛的学习与推广中。