

做诸葛亮一样的好员工

陈燕霞◎编著

诸葛亮之所以能成为「好员工」的标杆，就在于他能够与「企业」同呼吸、共命运，就在于他能够想「企业」之所想，为企业出谋划策，作长远规划。



真正的好员工是思考的人
真正的好员工也看成已任的人

做诸葛亮一样的好员工



◎ 编著

图书在版编目(CIP)数据

做诸葛亮一样的好员工 / 陈燕霞编著. — 哈尔滨:
哈尔滨出版社, 2011.5
ISBN 978-7-5484-0358-6

I. ①做… II. ①陈… III. ①企业—职工—修养—通俗读物 IV. ①F272.92-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第193704号

书 名: 做诸葛亮一样的好员工

作 者: 陈燕霞 编著

责任编辑: 颜 楠 白铁峰

责任审校: 陈大霞

版式设计: 张文艺

封面设计: 异一设计

出版发行: 哈尔滨出版社 (Harbin Publishing House)

社 址: 哈尔滨市香坊区泰山路82-9号 邮编: 150090

经 销: 全国新华书店

印 刷: 保定市中画美凯印刷有限公司

网 址: www.hrbcbbs.com www.mifengniao.com

E-mail: hrbcbbs@yeah.net

编辑版权热线: (0451) 87900272 87900273

邮购热线: (0451) 87900345 87900299 87900220 (传真) 或登录蜜蜂鸟网站购买

销售热线: (0451) 87900201 87900202 87900203

开 本: 787×1092 1/16 印张: 16.75 字数: 232千字

版 次: 2011年5月第1版

印 次: 2011年5月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5484-0358-6

定 价: 28.00元

凡购本社图书发现印装错误, 请与本社印制部联系调换。服务热线: (0451) 87900278

本社法律顾问: 黑龙江佳鹏律师事务所

目 录

..... 第一章

事业做大，自己才能做强

公司和员工是一个共同体，公司的发展壮大，需要依靠员工的不断成长来实现；而员工要想做强，也必须要靠公司这个平台。公司兴旺，员工才会发达；公司败落，员工也就没有了用武之地。

1. 公司是你成长的舞台 002
2. 认同公司愿景 007
3. 站在公司的角度想问题 012
4. 公司就是你的船 017
5. 你在为自己打工 022
6. 与老板同舟共济 027

..... 第二章

找借口不如找方法

工作意味着责任，是我们生命的一部分，我们要珍爱生命，要对工作负责，找借口不如找方法，优秀的员工是从不在工作中寻找任何借口的！

1. 必要的服从是一种美德 034
2. 坚定地执行老板的指令 039
3. 责任感让你脱颖而出 044
4. 与老板合作而不是对立 049



- 5. 面对挑战, 接受工作的全部 054
- 6. 主动负责, 没有借口 059

..... 第三章

自动自发地去工作

工作需要热情和行动, 仅仅有想法是不行的, 我们应该用自己的实际行动来证明, 为了实现我们的人生梦想, 我们要自动自发的去工作, 积极主动、自动自发的精神, 同样也会使我们获得工作给予的丰厚回报。

- 1. 有些事, 不用老板交代 066
- 2. 主动把握危机中的种种机遇 072
- 3. 自动自发, 把工作做到实处 077
- 4. 未雨绸缪, 认真做好每一件事 082
- 5. 比老板更积极主动 087
- 6. 关键时刻, 挺身而出 092

..... 第四章

勤恳永远不老套

真正的好员工不会认为, 只要准时上下班, 不迟到不早退就是完成了工作。在工作之中, 勤恳永远不老套。每一个优秀的员工不但要做到职责之内的, 还需要以勤恳、积极的态度去完成职责之外的。

- 1. 尽职尽责, 力求完美 098
- 2. 先公后私, 甚至公而忘私 103
- 3. 绝不拖延, 问题到自己为止 108
- 4. 办法总比困难多 113





- 5. 始终领先他人一步 118
- 6. 只有管理好自己才能管理好别人 123

..... 第五章

事业是大家一起做成的

工作不只是为了谋生，在工作中我们也可以尽显自己的能力，实现自己的价值。那种真正的好员工，就是把工作当成实现自己的梦想，当成自己的事业来做的人。

- 1. 工作就是你的事业 130
- 2. 忠诚胜于能力 135
- 3. 放弃忠诚等于放弃成功 141
- 4. 帮公司成功，也就是帮自己成功 146
- 5. 超越简单的雇佣关系 152
- 6. 怀着感恩的心去工作 157

..... 第六章

好团队胜过百万雄兵

公司是每个人的船。为了它的航行，需要每个员工共同的努力。好团队胜过百万雄兵，只有具备团队精神的人才会成为企业所期待和重视的优秀员工。

- 1. 学会借力与合作 164
- 2. 统筹兼顾，顾全大局 169
- 3. 用合作的态度凝聚团队 174
- 4. 诚恳的态度是团队合作的前提 179
- 5. 优良的人才团队是共赢的基础 184
- 6. 与不同性格的团队成員默契配合 189

..... 第七章

学会把小事做好

大事做不了，小事又不做的人，是企业最不待见的员工。工作无小事，哪怕一个车看似再简单不过的细节，往往也会对事情的成功与否起着决定性的作用。一名优秀的员工，应该力求把最简单和最平凡的事情都做到最好！

1. 有效利用工作中的细节 196
2. 用100%的热情去做1%的事情 201
3. 细节决定成败不是说说而已 206
4. 把简单的事做得不简单 211
5. 做好每一件事，哪怕是小事 216
6. 用最高的标准要求自己 221

..... 第八章

做老板的得力助手

优秀的员工一定是领导者的得力助手。他会与领导者一起，为了共同的目标，去做出共同的努力。从而在工作中有效执行，积极主动，做出超越期望的业绩。

1. 积极主动为老板分忧 228
2. 去除隐患，不把问题留给老板 234
3. 换位思考，理解老板的难处 239
4. 全力以赴会换来最好的结果 244
5. 适时为老板提供锦囊妙计 249
6. 超越老板的期望 254

第一章

事业做大，自己才能做强

公司和员工是一个整体，公司的发展壮大，需要依靠员工的不断成长来实现；而员工要想做强，也必须要靠公司这个平台。公司兴旺，员工才会发达；公司败落，员工也就没有了用武之地。公司做大，员工才能做强。公司中的每一个人，无论是老板，还是员工，都需要在公司这个舞台上履行职责，发挥作用。一旦没有了公司，员工也就无法施展自己的才华，也就失去了使自己变强的机会。





公司是你成长的舞台

我们每一个人都想获得成功，都希望拥有一份自己的事业，希望能够在工作中实现自己的价值，成就自己的人生。可是，我们该怎么去取得成功呢？特别是对于刚出校门或者没有经济基础的人来说，成功需要舞台，而这个舞台我们还没有能力去搭建。所以，我们需要找到一个能够让我们发展的舞台，这个舞台就是提供给我们工作的公司。

工作就是我们的事业，我们的发展和成长需要这个舞台，我们要做的就是与这个舞台共存亡，因为如果没有了它的存在，我们也就失去了表演的机会。当然，舞台也需要演员，也就是我们，没有了演员的舞台也就失去了存在的意义。可以说，公司和员工就是一个整体，互相依靠，相辅相成，同兴共衰。所有的公司都是这样的。微软也好，IBM也罢，都是一个道理，而我们中国古代的三国时期，诸葛亮更是懂得这个道理。

如今，有很多人都在研究诸葛亮当初为何保了刘备，对此可谓是众说纷纭，各有说辞。我们都不是诸葛亮，确实难以评判谁是谁非。但如果我们站在诸葛亮的立场来看的话，自会明白其中的道理。

《三国演义》第三十八回谈诸葛亮“三分天下”，诸葛亮论及“天下豪杰并起”时，根本就没有提到偏居凉州的马腾和具有一定宗教性质的汉中张鲁。由此可见，诸葛亮并未把他们看在眼里，而对于刘表和刘璋，诸葛亮是这样点评的：

刘表：有“北据汉、沔，利尽南海，东连吴会，西通巴、蜀”的“用武之地”，但却“不能守”；刘璋：“暗弱”、占据“沃野千里，天府之国”的



“险塞”益州、“民殷国富，而不知存恤”……从诸葛亮的言谈语气中我们不难看出，诸葛亮根本就看不上他们。

而对于曹操和孙权，诸葛亮则给予了较高的评价，曹操在北方占的是天时，“拥百万之众，挟天子以令诸侯”，“不可与争锋”；而孙权在南方占的是地利，“据有江东，已历三世，国险而民附”，他们都必然会成就自己的霸业，如果诸葛亮辅佐他们的话，必然会增大成为“新一代”管仲、乐毅的可能性，可诸葛亮为什么没有选择他们，反而保了寄人篱下的刘备呢？

原因很简单，刘备可以给诸葛亮提供一个实现抱负、发挥才能的舞台。刘备是中山靖王刘胜的后代，当世的皇叔，是汉室正宗的血脉，而诸葛亮也有着“统一汉室”的抱负，他需要这个能够名正言顺地帮他实现抱负的舞台。虽说刘备当时寄人篱下，仅仅占据一个新野小城，容身都尚有困难，从势力上根本无法与强大的曹操抗衡。但起点越低，发展往往就会越快，这反而能够使诸葛亮更好地施展自己的才华，锻炼自己的能力。从团队组合来看，当时的刘备，手下武有关羽、张飞、赵云等猛将，文有孙乾、糜竺、简雍等“白面书生”。正如“水镜先生”司马徽所言，孙、糜、简等辈“非经纶济世之才”，关、张、赵“皆万人敌，惜无善用之人”，而诸葛亮恰好就能够填补这一空缺，刘备也心甘情愿让他来担任这个仅位居其下的军师，这就给诸葛亮提供了一个施展才华、实现抱负的舞台，只有在这样的一个舞台上，诸葛亮才能够尽显其能。

刘备团队是诸葛亮展现自己才能的舞台，而我们成长的舞台就是我们所在的公司。诸葛亮是一位好员工，他为了实现自己的抱负，选择了寄人篱下且实力薄弱的刘备，为了工作，他尽心尽责，鞠躬尽瘁，死而后已。诸葛亮是我们每一位员工学习的榜样，是我们每一位员工努力的标杆。

既然公司是我们成长的舞台，那么在这个舞台上我们就需要清楚自己的职责所在，要能够认真履行职责，充分发挥自己的作用。因为我们

选择了公司，选择了这份工作，就意味着我们与公司已经形成了一个整体，我们的荣誉与利益是紧密地联系在一起的，公司会帮助我们实现自己的抱负，同样，我们的成长也会促进公司的发展壮大，只有公司做大了，我们才能强大！我们任何一个人只要离开了公司这个平台，就会像演员离开了舞台一样，英雄无用武之地，根本就无法施展自己的才华。

也许你会认为：自己只是在为老板打工，公司做不做大与自己无关，那是老板的事，自己只是被雇用而已。如果你这样想的话，你就会把公司仅仅当成自己为了取得薪水而必须要完成工作的地方，这甚至会导致你有意无意地把老板放到对立的位置上，这样的心态和思想对于你的职业发展是很不利的，你可能会因此而毫无发展，原地踏步。

当我们在选择公司时，切不可过分地看重公司的规模，亦不可刻意地在意薪水的多少，我们应该关注的是公司的发展前景以及工作给我们带来的隐性报酬。只要公司能够使我们得到长久的发展，只要我们能够在工作中得到足够的锻炼，只要我们能够尽情地施展自己的才华，我们就应该抓住机会发展自己的能力。公司就是我们表演的舞台，这个舞台会帮助我们实现自己的抱负，成就我们的高价值人生！

一天，在某建筑工地上，杰正在跟同事们一起干活，听说有领导来视察工作。原来领导就是该建筑公司的总裁伟，伟跟杰是老朋友了，只不过杰依然还是建筑工人。伟和杰进行了愉快的交谈，在他们热情的告别后，杰的同事们对他和总裁居然是好朋友感到十分惊讶。于是，杰解释说：“伟曾经跟我们一样在建筑公司的最基层工作。”

同事们于是就更好奇了，他们问杰说：“那为什么你现在还在做着跟以前一样辛苦的工作，而伟却成了建筑公司的总裁？”杰听后，很是沮丧地说：“当年，我工作的目的只是为了一小时不到五元的薪水，而伟却是为了这个城市的建设在工作。”

通过这个故事我们可以看出，把公司看做自己发展的舞台，你会获



得比薪水更多的东西，甚至更好的发展。如果我们都像杰那样，工作仅仅只是为了薪水，我们就会把公司当成一个为了生存而必须完成工作的地方，甚至有些人会想反正都那么多钱，能少干就少干点，总是在盘算自己是不是吃亏了……

目光短浅必然会影响工作的质量，而工作的质量上不去就必然会影响自己职业上的发展。如果只是为薪水而工作，我们的人生也就失去了存在的价值，失去了原有的意义。我们应该像诸葛亮那样，把公司当做实现自己抱负的平台，像故事中的伟一样把整个城市的建设当成自己的奋斗目标，这样我们才会有最好的发展，才有可能使自己各方面的能力得到很好的锻炼，才会把握住自己职业生涯中的发展契机。在帮助公司做大的同时，也把自己做强。

公司是我们每一位员工发展的平台，我们应该像诸葛亮和伟那样做一名真正优秀的员工，我们只有时刻站在公司的角度想问题，尽心尽力地为公司的发展贡献自己的一份力量，我们才会把公司做得越来越大，越来越好。公司做大了，才能够为我们的发展创造出更多的机会，提供更大的发展空间，我们也才能够把自己变得强大起来，真正实现自身的价值。

有两个品学兼优的学生菲和翰，他们都是一位大学教授的得意门生。

一天，教授的一个朋友打算开办一家教育机构，想让教授帮他物色一个合适的人做他的助理。教授就推荐了他的这两个得意门生。当然，依这两个学生的能力而言，单纯找份工作也并不难。

教授希望他们两个都去看一下，于是，他们两个就分别去教授的朋友那里应聘了。

菲是第一个去的。在应聘面谈结束后，经过考虑，菲打电话给教授说：“你的朋友给的工资太低了，他一个月居然只给我600元的工资，我有点接受不了，我不想去为他工作。我决定去另外的一家公司上班，他

们可以给我800元月薪。”

后来，翰也去应聘了，尽管面谈的结果也是月薪600元，但是，翰还是欣然地接受了。教授为此还专门问过他：“这么低的工资，你不觉得吃亏吗？”

翰是这么说的：“我当然想挣更多的钱，但是，我觉得在你的朋友那里，我可以得到更好的锻炼，其实只要能够从公司里学到一些实用的本领，薪水低一些也是值得的。用长远的眼光来看，我在那里工作将更有前途，这对我来说是一个很大的舞台。”

多年后，菲的薪水由当年的一年9600元涨到40000元，而原先年薪只有7200元的翰，如今的年薪却高达200万元，除此之外，他还拥有这个教育集团的股权和分红。

通过这个故事，我们也更加能够理解诸葛亮为什么会选择刘备了，因为一个适合自己的舞台远比高薪重要得多。也因为这样，公司的发展壮大可以为我们能力的提升和事业的发展提供更多的机遇。

只要我们为公司的发 展付出了自己的努力，我们就会得到老板的认可和赏识，我们就会得到更高的薪水，我们还将得到薪水之外很多东西。

实际上，很多优秀员工所具备的创造能力、决策能力以及敏锐的观察能力等，并不是与生俱来的，而是通过长期的工作、学习和锻炼，最终积累而成的。所以说公司不仅是员工与员工之间交流协作的平台，也是每一位员工成长和展示自己才华的舞台，工作是我们发展事业实现抱负的契机。让我们做像诸葛亮一样的好员工吧，既然我们选择了公司，我们就应该珍惜这个舞台，珍惜这个机会，在帮助公司做大的同时，也把自己做强！



认同公司愿景

公司愿景，顾名思义也就是公司的领导者对公司所寄予最热忱的厚望，它形成了公司最核心的企业文化与价值理念，也代表着公司最终的发展方向。可以说，公司愿景是每一位老板心目中最为亮丽的景象。

“让计算机进入家庭，放在每一张桌子上，使用微软的软件。”这是比尔·盖茨的梦想，正是这一愿景成就了微软帝国，从而引领了亿万人的生活潮流；亨利·福特的愿望是“让汽车进入普通家庭”，也正是这一愿景使福特汽车成为举世闻名的品牌；而诸葛亮与刘备的《隆中对》最终使当时的历史形成了三国鼎立的局面，这也正是诸葛亮认同刘备愿景并与刘备统一思想的结果。

东汉建安十二年(公元207年)，诸葛亮的好友徐庶向刘备推荐了诸葛亮。当时的刘备依附于荆州牧刘表，屯兵新野(今河南新野)。因不甘心于寄人篱下，所以刘备迫切地希望能够迅速地扩张自己的实力，好实现自己逐鹿中原的志向。

当然，刘备对于诸葛亮也是早有耳闻的，《襄阳记》记载：“刘备访世事于司马德操。德操曰：‘儒生俗士，岂识时务？识时务者在乎俊杰。此间自有伏龙、凤雏。’”所以，当徐元直走马荐诸葛后，四十七岁的刘备就迫不及待地冒着隆冬的严寒和大雪，三顾诸葛亮于隆中，向当时年仅二十七岁的诸葛亮请教统一天下的大计。

通过刘备“三顾茅庐”，诸葛亮看出他是与自己志同道合、可以信赖的明主，于是就向刘备提出了自己对当时社会形势的观察与分析，并且还专门针对刘备当时的处境，提出了三分天下、建基立国和北伐中原的

战略规划，这也就是著名的《隆中对》。

《隆中对》使刘备与诸葛亮达成了一个共同的愿景——“统一中原，兴复汉室”，自此，诸葛亮出山，为了实现他们共同的愿景而努力。诸葛亮在决定辅佐刘备之前，经过了一番试探与讨论，直到最终确定了与刘备的共同愿景后才出山的，我们应该看到诸葛亮的精明之处。作为公司的一名员工，我们要清楚地了解公司的价值理念及企业文化，要能够认同公司的愿景，适应公司的企业文化，使自己的个人发展目标与公司的总体发展愿景形成一个有机的整体。

因此，在我们想进入某个单位工作之前，最好还是进行慎重的选择。每一个公司都是由很多员工构成的群体，无论是老板还是员工，大家都是为了一个共同的目标——把公司做到最好。

可见，一个人如果要想真正地融入公司，成为一名优秀的员工，就要像诸葛亮一样，能够认同公司的愿景，与公司统一目标，形成共同的愿景。这是使公司做大、使自己变强的最为首要的也是最核心的一点。

公元前73年，斯巴达克曾领导了一群奴隶进行起义。虽然他们曾经击败过罗马大军两次，但最终还是在克拉斯将军长期的包围攻击之下被打败了。

克拉斯将军对几千名斯巴达克曾带领部队的生还者说：“你们曾经是奴隶，将来还会是奴隶。但是罗马军队以慈悲为怀，只要你们把斯巴达克交给我，你们就不会再受到钉死在十字架上的刑罚。”

接下来便是一段长时间的沉默，忽然，斯巴达克自己站起来说：“我是斯巴达克。”

就在此时，他旁边的人也站了起来说：“我才是斯巴达克。”

接着又有一个人站起来说：“不，我才是斯巴达克。”

……

不到一分钟，被俘虏的军队里的每一个人都站了起来，都说自己才



是斯巴达克。

被俘虏的奴隶们有着一个共同的愿望——希望自己有朝一日可以成为自由人，不再当别人的奴隶。就是这个强烈的愿望，使得大家能够心往一块想，劲儿往一块使，即便到了最后一刻也决不放弃，哪怕是为此付出生命也在所不惜。这就是共同愿景的力量！

共同的愿景会使我们与公司一起壮大，会使我们每一个人都为之付出最大的努力。弗利慈就曾经说过：“伟大的愿景一旦出现，大家就会舍弃琐碎之事。”只要我们能够与公司形成一个共同的伟大的愿景，我们就会像赫门米勒家具公司的总经理塞蒙说的那样：“当你努力想达成愿景时，你知道需要做哪些事情，但是却常不知道要如何做，于是你进行实验。如果行不通，你会另寻对策、改变方向、收集新的资料，然后再实验。你不知道这次实验是否成功，但你仍然会试，因为你相信唯有实验可使你在不断尝试与修正之中，一步步地接近目标。”

每一个公司都有自己认可并推行的价值观、行为方式及处世原则，这些也就是公司愿景的核心内容，并因此形成了公司的企业文化。企业文化是公司愿景的核心，一个人认同了公司的企业文化，也就表明他认同了公司愿景的最本质的内容。不同的企业有着不同的企业文化，这些企业文化看似很简单平常，但正是这些简单且平常的原则和信念成为每一个成功的公司迅速发展的强大力量。假如你与公司的企业文化格格不入，你是很难被接受的。

英特尔公司是举世闻名的大公司，它有着自己独特的企业文化和企业精神——“客户第一，自律，质量，创新，工作开心，看重结果。”英特尔在招聘员工时，第一个要求就是应聘者必须要认同企业的文化和企业精神，因为这是英特尔的凝聚力所在，员工必须要能够融入企业的文化，才能够更好地与公司共同成长。



其实，很多知名企业在招聘员工时都会以应聘者能够认同公司愿景并适应本企业的企业文化为首要条件，因为只有员工真正地融入了企业，才能够更好地发挥自己的潜能，更好地为企业服务。

前面我们说过，“创新”是英特尔的企业文化之一，而英特尔给人们的印象也是一个不断推陈出新、升级换代的品牌，并且，在英特尔的招聘过程中，也能充分地体现出他们对“创新”的要求。对于那种学习成绩虽是三分却富有创新意识的应届毕业生，英特尔还是愿意将其收入麾下的，特别是对于那些在校期间就完成过颇有创意性项目的学生，更会受到英特尔的青睐。

可见，除了工作能力之外，我们一定要清楚地了解并认同自己公司的发展愿景与企业文化，要能够很好地融入公司，遵守公司的各项规章制度。

著名的出版家、作家阿尔伯特·哈伯德先生曾经说过：“每个雇主总是在不断地寻找能够助自己一臂之力的人，同时也在抛弃那些不起作用、不能适应公司文化的人——那些到哪个岗位都无法发挥作用的人都要被淘汰。在每个公司和工厂，都有一个持续的整顿过程。雇主会经常送走那些不能对公司有所贡献的员工，同时也会吸引新的力量进来。当公司不景气，就业机会不多时，那些不能胜任职位、不能适应公司文化的人，都会被摒弃在就业的大门之外，只有最能干、最积极主动、最能适应环境的人，才会被留下来。”

做像诸葛亮一样的好员工，就要能够与公司形成共同的愿景，能够适应公司的企业文化，这样才能够与公司一起壮大，共同发展。否则，即便你侥幸进入了公司，最终也难免落个被淘汰的下场。

家庭存储公司的首席执行官米尔纳就曾说过：“我们不希望雇用那些不能适应公司文化的人，即使他是很有才华的人才。”