



把公司的事当自己的事

就能

遇到好老板

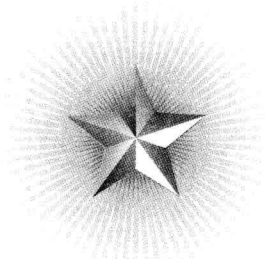
《波士堂》的老板
● 说尽天下老板
最想说的那句心里话

世上其实并没有 怀才不遇 这回事

施伟德 黄宝乐◎著

把公司的事当自己的事

就能



遇到好老板

施伟德 黄宝乐◎著

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

职场成功的路有很多，但成功的方式只有一个，那就是努力。努力是成功的前提，也是必要。一个普通的员工，如何才能获得老板的赏识并脱颖而出。不抱怨老板，不抱怨职场，努力工作，扮演好自己的角色，才能得到老板的信任和欣赏，成就自己的人生。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

把公司的事当自己的事就能遇到好老板 / 施伟德, 黄宝乐著. —北京: 电子工业出版社, 2011.4

ISBN 978-7-121-12999-5

I. ①把… II. ①施… ②黄… III. ①职业道德—通俗读物 IV. ①B822.9-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第029214号

责任编辑: 雷洪勤 特约编辑: 范 晓

印 刷: 保定市中画美凯印刷有限公司

装 订: 保定市中画美凯印刷有限公司

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 720 × 1000 1/16 印张: 13.25 字数: 164 千字

印 次: 2011 年 4 月第 1 次印刷

定 价: 25.80 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系, 联系及邮购电话: (010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zllts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线: (010) 88258888。

前言

PREFACE

好员工赢得好老板

踏入职场，就意味着开始了另一段新的生命之旅。在这个旅途中，能不能过得愉快，能不能有所收获，能不能实现自己的目标，能不能走得更远，都取决于你的心态。

什么样的员工才是好员工呢？好员工百分之百地投入工作，像热爱自己的生命一样热爱工作；好员工自发自主，积极上进，不找任何借口，坚决执行命令，履行责任；好员工勤奋好学，努力进取，没有片刻的松懈，以工作和事业为重；好员工敢想敢做，大胆创新，绝不落伍于任何人；好员工懂得感恩，把责任刻在心上，从来不怕担负责任，绝不会推卸和逃避责任；好员工把自己的未来和价值放到公司和团队里面，并以此为骄傲。

不想当元帅的士兵不是好士兵，不想当老板的员工不是好员工。在职场中，没有谁愿意永远做一个不起眼的小卒。成为出众的优秀员工，成为像老板一样的精英人物，是多数人的选择和志向，但是，如何成为出众的优秀员工呢？怎样的员工算得上是好员工呢？怎样的员工才能拥有好老板呢？看完本书，你就知道答案了。

世界是公平公正的，没有谁天生就比别人幸运，也没有谁可以扶摇直上，轻松得到老板的器重。事实证明，任何一个员工得到老板的重用和青睐都不是偶然的，因为他们懂得推销自己，知道把握时机尽显所长，他们有自我生存的本领，不断力争上游。他们完全是通过自己的努力与付出并最终脱颖而出，得到老板重用的。任何时代，任何时候，任

何岗位上，这样的好员工永远也不会多余，永远也不会下岗失业，他们将永远为老板所需要。

那么如何才能获得老板的赏识和重用呢？实际上，这并不困难，只要你懂得这些基本技巧，明白其中最关键的原则就行。

这本书是新员工和职场老将的生存秘籍，是尽职、尽责、敬业的好员工的培训读本。作者以浓厚的人文情怀，从员工、企业的双向角度，辅以新鲜生动的具体案例，将生命的意义、工作的意义、职场的本质等企业面临的深刻课题做了深入浅出的诠释，极具指导性与操作性。

本书和当前市面上那些形形色色的“职场宝典”、“职场规则”等书籍有着很大的差异。在这里，我们借此提出了“好员工才有好老板”这个概念，因为在某些程度上，只有员工好了，老板才会更好，好员工吸引好老板，好老板重用好员工，这才是一个正面的良性循环。作为员工，想要得到好老板的青睐和重用，必须先让自己好起来，优秀起来，否则再好的平台再好的机遇，也把握不住。

在这本书的写作过程中，作者十分注重原创精神，所有的案例完全来自职场，这些真实故事，就在你我他身边上演，举目皆是。

我们拒绝专业词汇，拒绝枯燥说教，拒绝生搬硬套，充分发挥读者的参与意识，深入浅出，通俗易懂之间，达到“润物细无声”的感觉。

希望这本书为你所喜欢，更希望它能在你的职场生涯中，起到指点迷津的作用。

目录

CONTENTS

第一章 忠诚和敬业

——拥有信任你的好老板

- 1 集体主义精神在任何时候都是可贵的 002
- 2 做好本职工作是对你最基本的要求 007
- 3 相信老板，永远做他的追随者 011
- 4 积极参加公司活动比加班更重要 014
- 5 别总是站在自己这边“算薪水” 018
- 6 为公司的利益而“吃亏”一定是暂时的 021

第二章 能力和业绩

——拥有器重你的好老板

- 1 努力做问题和麻烦的“终结者” 026
- 2 你可以给老板比期待更多的“惊喜” 030
- 3 不要拿“下次注意”折磨老板的耳朵 034
- 4 回答老板“怎么办”，而不是请示 038
- 5 “一技之长”比“全面了解”更实用 041
- 6 在“考验你的时刻”要主动出头 045

第三章 合作和创新

——拥有支持你的好老板

- 1 别对老板说“我不认识其他部门的人” 052
- 2 老板分得清“投机取巧”和“创新突破” 056
- 3 “金牌配角”的秘诀在于顾全大局 059
- 4 不能挑选岗位，那就去适应岗位 062
- 5 做老板逆转危机的一枚好棋子 065
- 6 主动去解决别人“绕开”的问题 068

第四章 遵守和执行

——拥有认可你的好老板

- 1 享受权益，但别随意使用你的假条 072
- 2 可以把失败当口香糖来嚼 076
- 3 反省自己而不是质疑公司制度 080
- 4 第一时间完成老板的任务 084
- 5 积极竞争，但远离“人事斗争” 088
- 6 工作场合乱讲笑话会“幽默”掉自己 093



第五章 勤奋和虚心

——换来提携你的好老板

- 1 “不懂装懂”比“一问三不知”更讨厌 098
- 2 没有备用方案的计划都是“坏计划” 102
- 3 为老板骂跑你的缺点而高兴 106
- 4 给自己找个“职场偶像” 110
- 5 让老板了解你工作的进度，不能让老板催着你要结果！ 114
- 6 把老板的指示听全再说“知道了” 118

第六章 真诚和理解

——拥有欣赏你的好老板

- 1 老板不需要你来上“人生理想课” 124
- 2 可以不知道，不能不关心公司的事情 129
- 3 保持平常心，不闹“红眼病” 132
- 4 学会有条理有重点地说话 136
- 5 即使被老板误解，也不要当面顶撞 140
- 6 给老板提建议，而不是替老板拿主意 144

第七章 激情和进取

——拥有肯定你的好老板

- 1 许三多在职场上也能“成功突击” 150
- 2 点燃主动做事的热情并“保持火苗” 154
- 3 练就慧眼，抓住可能忽视的细节 158
- 4 任何工作都别去想“该不该我来做” 162
- 5 “不是我的错”一定是推卸责任的借口 166
- 6 上进心不是“这山望着那山高” 169

第八章 沟通和感恩

——拥有培养你的好老板

- 1 老板不会看不见埋头苦干的你 174
- 2 记住要感谢老板给你的机会 178
- 3 做老板的亲信，但不要“邀宠” 183
- 4 老资格不是你晋升的资本 187
- 5 不要认为“公司离不开我” 191
- 6 所有老板都憎恶“身在曹营心在汉” 194

忠
誠
和
敬
業

第一章

忠诚和敬业

——拥有信任你的好老板



集体主义精神在任何时候都是可贵的

集体主义精神是一种巨大的精神力量，是一个民族、国家、组织实现共同理想、目标的精神支柱，在任何时候都是一种可贵的力量。

在企业里每一个员工都是企业的一分子，个人的荣辱与企业是息息相关的，公司强大了，员工也就跟着获得更大的收益。同样，员工发展了，公司也会拥有更大的发展。

日本虽是一个小国家，却成为了全球第二大经济体，这其中的很大一部分原因就是日本人更加注重团队合作、更加注重集体主义精神。

有一次，世界著名的“松下电器”公司的创始人松下幸之助去美国访问，在访问接近尾声时，松下幸之助接受了媒体的采访。当时，一个芝加哥邮报的记者，想要刁难一下松下幸之助，于是便问：“松下幸之助先生，您觉得美国人和日本人哪个更优秀呢？”可以说这是一个比较尴尬的问题，无论回答哪一方优秀，都会被人找出毛病来，说美国人优秀降低了自己国家的声誉，说日本人优秀又肯定会令美国人生气，实在难以回答，在场的人都为松下幸之助捏了一把汗。

就在这位记者以为他难倒了松下幸之助时，只见松下幸之助淡定地

回答说：“美国人很优秀，他们强壮，精力充沛，思维活跃，一直走在时代的最前端，如果一个日本人和一个美国人比试的话，美国人肯定是会胜出的。”

“谢谢您的夸奖。”这位记者认为他得到了他想要的答案，正在他沾沾自喜，感觉已经为国争了光的时候，松下幸之助又继续说道：“但是日本人很坚强，他们意志坚定，就像高山上的松柏一样。他们更加注重集体的力量，他们为集体、为国家可以牺牲一切。如果十个日本人和十个美国人比较，那么结果可能是势均力敌，但是如果一百个日本人和一百个美国人比较的话，那么我相信日本人会略胜一筹。”这时，美国的记者们一个个目瞪口呆，不得不佩服松下幸之助的智慧。

其实，正如松下幸之助说的那样，如果一个狮子和一个鬣狗较量的话，无疑狮子将是一个胜者，但是如果一只特立独行的狮子和向来以群体活动为主的鬣狗对抗时，狮子是经常吃亏的。这就是集体力量和个人力量的区别。在工作中也是一样，如果员工总是一个人特立独行，以自我为主，没有一种集体主义认识的话，便不能很好地融入团队中，也不能为团队贡献自己的力量，而这样的人无法获得大的成功。

松下幸之助在招聘、选拔人才的时候也是把其是否具有集体主义精神作为最重要的选拔标准。那些眼高手低、特立独行的个人英雄主义式的员工，不管有多大的才能，只要没有团队精神，松下幸之助一概把他们拒之门外。

要想成为一个备受领导器重的、有前途的员工，仅仅靠卓越的个人能力是远远不够的。现代企业虽然很看重个人的素质，但更多的时候强调的是团队精神。

宾夕法尼亚州铁路公司是美国一家著名的企业，安德鲁和瑞德几乎是同一时间进入这家公司的，但是两个人在这之前却是完全不同的身

份。安德鲁是一个电报员，凭借他还算不错的电报技术，被当时担任西部管区主任的斯考特有幸看中才进入公司，他被斯考特聘为私人电报员兼秘书。而瑞德则是哈佛建筑专业的高材生，一毕业就被重金聘请到公司。瑞德当时在开发部做设计研究员的工作，可以说这两人的命运并无交集。

虽然只是一个电报员兼职秘书的工作，但是安德鲁却做得极其认真。在做电报员时走街串巷送电报的经历让安德鲁对路线有了高度的敏感，他不仅对本城的地理了如指掌，对于其他城市的地理情况，甚至地形、地貌、交通情况都很熟悉，于是他在做好本职工作的同时，也不忘关注公司的情况。他经常和同事们进行交流，主动向同事们请教一些自己不懂的知识，当然他也经常和同事们分享一些他自己的工作经验。凭借他对地理知识的了解，他还经常给上司和同事们提供一些好的建议，而根据他的建议，公司和同事都省去了很多麻烦，以此，安德鲁的名气越来越大。

有一天，安德鲁开发部的一位同事找到了安德鲁，说自己遇到了一些麻烦，公司正在修建的那条铁路在实际工作中遇到了很多困难。这条铁路要路过一条绵延几十千米的山脉，虽然这是修建前就知道的，但是实际挖掘过程中还是遇到了难以估量的困难。如果绕路再修改路线，就要全部推翻重来，改道会动用很多资金，这样不仅会严重超出预计的资金，而且临时改变计划也会对公司的名誉造成恶劣的影响，所以大家都很苦恼。

安德鲁知道公司正在修建的那条铁路路线，他想了想，然后告诉同事，可能还有一条路线，说着就去找来了地图，详细地指出了可以进行修改的路线。他的同事很是兴奋，因为根据安德鲁的构想，只要在路线的前一段改路穿河而行就可以绕过山川，虽然也需要修建山洞，但与修

建绵延几十千米的山洞来说无疑是小巫见大巫。不仅如此，按照河流的地理和宽度来说，建桥所需的资金远远小于修建山洞所需要的资金，难度也大大减小，并且动用的资金应该也会在预算范围内。

既不会超出计划的经费，也不需要经过那足有几十千米的山脉，时间上还能大大缩短，可以说这是一个两全其美的路线。开发部的同事马上在安德鲁的建议下做了一份新的方案，及时向公司做了汇报。经公司反复测量后，最终确定了安德鲁建议的这条路线。

而作为开发部研究员的瑞德，他在开始时其实已经发现了这条路线，但是他并没有向领导汇报这个情况，同事们也都毫不知情，瑞德本来是想在公司发现这条线路遇到问题时再拿出自己的方案来，以显示自己的才能，但就在他打算向领导汇报这个方案时，开发部的主管已经收到了安德鲁同事的那份方案策划书。而瑞德也因为意气用事和严重的个人主义情结使公司浪费了大量的人力和物力，受到了严重的损失，瑞德也因此失去了一个大好的机会。

安德鲁以大局为重，以集体的利益为主，并没有因为不是自己的本职工作便对公司出现的问题视而不见。他适时地向同事给出了建议，不仅帮同事解决了难题，也为公司减少了损失。

这个安德鲁就是后来闻名世界的钢铁大王安德鲁·卡内基。而当时在宾夕法尼亚州铁路公司工作时，他只有18岁。

在安德鲁·卡内基成功后，很多人都去向他请教成功的秘诀，安德鲁说：“我并没有什么成功的秘诀，只是我认识到了一点，一个人的智慧再多也是有限的，而大家在一起，即便每个人有很少的智慧，那也是无限的智慧，所以，我去做的，只是去奉献自己的智慧和集合大家的智慧。有了大家，才有今天的我。”

培养集体主义精神，用一句朴素的话来表述，就是人人都要当好集

体的一员，约束个人行为，正确处理好个人与集体的关系。

在公司中，作为一名出色的员工，应该时时以大局为重，以集体的利益为主，忘我地工作，在个人利益与集体利益发生冲突时毫不犹豫地放弃个人利益，把集体利益放在第一位，能为团队的利益奉献自己。只有这样的员工才会在这个充满竞争的时代中更加具有前途，具有竞争力。



2

做好本职工作是对你最基本的要求

对于任何一个工作者来说，做好本职工作都是一个永恒的主题，这也是一种最基本的职业道德。在公司中，只有努力干好本职工作的员工，才能算得上是一个称职的员工。而对于企业来说，要想实现长久的发展，提高企业的竞争力，员工做好本职工作也是最基本的要求。

微软是世界最著名的企业之一，在这里曾发生过许许多多的故事。这其中很多故事，都值得我们去参考、反思和学习。

几年前，一名非常优秀的大学生，在大学毕业后便报考了微软，在通过层层考试后，他终于过关斩将进入了微软，并被分配到一个负责研发新程序的五人小组。为了表现突出，他每天一个人偷偷加班到深夜，希望能一个人尽快把任务完成，可是他每次工作时都发现，解决完一个问题随即又会出现一个新的问题，就这样加班加点一个月的时间过去了。

等到领导听取工作汇报的时候，他很骄傲地拿出了一个全新的操作系统出来，这个系统完全是他一个人做的，而且完成时间比预定时间早几个星期！他本以为领导看后会很高兴，更加赏识他的才能，可他在领

导的脸上并没有看到应有的欣喜，也没有得到领导的表扬。敏感的他还发现，很多同事看他的眼神，都显得震惊。这些不仅让他感到委屈，而且疑惑不解。

会后，领导找他谈话，告诉他，这里有问题。他紧张地询问原因，领导对他说：“我所指的问题不是这系统本身的问题，当然，这个系统你做得很好，这也说明你在技术上是没有任何问题的，但是，你跳出了自己的工作范围，做了其他同事应该去做的工作，这样尽管突显了你的能力，但却打破了正常的规则，也损害了同事的利益。”

实际上，这种单打独斗的行为，不仅会使自己陷入尴尬境地，还会让公司认为你不能与同事相处愉快，不能很好地与同事们配合。这样，你所在的团队就会受到不好的影响，甚至会使公司认为你不适合在这里发展。

无论是在哪里，做好本职工作、尽职尽责都是对员工一个最基本的要求。“尽职尽责”是书面和口语均广泛使用的一个成语，按照成语词典的解释，其意思是：“尽力做好本职工作，负起应负的责任。”说得通俗一点就是：“尽自己的能力，用心、用力做好自己职责范围内的事。”每一个优秀的员工都应该做到这一点，不管出现什么情况都不会找任何借口，把本职工作做好。

曾经有一位业务员跳槽到微软，他一直认为自己很优秀，一个月的时间，他拜访了10位客户，最终成交了5位，也算是合格的成绩了，甚至这样的成绩在普通公司里应该算是非常不错了的。

于是，这个业务员便去向比尔·盖茨炫耀，并表示希望得到一点奖金。比尔·盖茨对他说：“10个客户你成交了5位，另5位被对手抢跑了，你竟然还来跟我要奖金！”于是这位业务员马上又找到另外5位，说服他们成为微软的客户。当10位客户成为微软的客户后，他又来找比尔·盖茨，