

关于忠诚、责任、敬业的最完美读本

做不可替代的人

企业员工素质培训首选读本

没有谁会为你的成功作保证，只有你自己
也没有谁会为你的失败下定语，只有你自己

Zuo Buke
Tidai De Ren

张延海◎编著

白金
珍藏版

只要我們不想被埋沒在**职场**，不想遭遇人到中年被辭退的**危机**，
就得培养“**不可替代**”的核心竞争力！

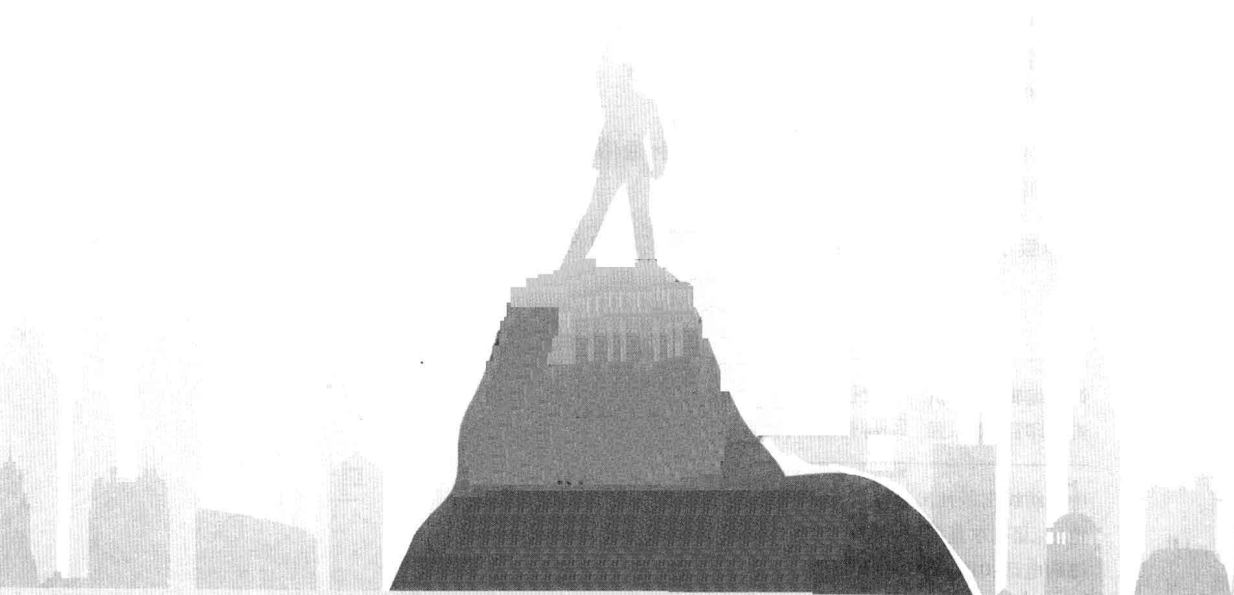
在企业中，最受欢迎的是不可替代的一流员工

中国纺织出版社



做不可 替代的人

企业员工素质培训首选读本



张延海◎编著

在企业中，最受欢迎的是不可替代的一流员工

 中国纺织出版社

图书在版编目(CIP)数据

做不可替代的人/张延海编著

—北京:中国纺织出版社,2011 9

ISBN 978-7-5064-7682-9

I. ①做… II. ①张… III. ①成功心理—通俗读物

IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 133790 号

策划编辑:苏广贵 责任编辑:魏 萌

责任印制:刘 强 特约编辑:胥素洁

中国纺织出版社出版发行

地址:北京东直门南大街 6 号 邮政编码:100027

邮购电话:010—64168110 传真:010—64168231

<http://www.c-textilep.com>

E-mail:faxing@c-textilep.com

北京振兴源印务有限公司印刷 各地新华书店经销

2011 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

开本:710×1000 1/16 印张:15 5

字数:180 千字 定价:29.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社图书营销中心调换

第一章

对待公司:忠诚

- 1 / 忠诚是一种义务
- 6 / 公司与个人并非是对立的
- 10 / 珍惜工作,多替公司想一想
- 15 / 忠心耿耿地维护公司的利益
- 19 / 不卷入与公司对抗的势力
- 23 / 在诱惑面前经得住考验
- 26 / 机遇总是寻找忠诚可靠的人

第二章

对待工作:勤奋

- 31 / 扪心自问:我究竟为谁工作?
- 36 / 杜绝“一分薪水,一分付出”
- 41 / 赚薪水不如赚经验
- 44 / 工作无小事,工作无贵贱
- 48 / 自动自发:从“要我做”到“我要做”
- 53 / 注重效率:拖延是最狠毒的事业杀手
- 58 / 不论薪酬如何,卓越是唯一的工作标准
- 62 / 完成工作再休息



contents

目 录





contents

目录



第三章

对待上司:服从

- 67 / 服从并不代表你没有能力
- 70 / 命令如山:服从就是尊重自己
- 74 / 没有任何借口
- 78 / 不抱怨的力量
- 81 / 遵守规矩,所以成方圆
- 84 / 服从指挥,保证最强战斗力

第四章

对待任务:负责

- 87 / 负责任的人是世界上最可贵的人
- 91 / 责任提升能力,责任塑造魅力
- 96 / “任务指向哪里,我就奔赴哪里”
- 102 / 主动解决问题,填补责任空白
- 106 / 戴好责任放大镜:细小失误 = 巨大损失
- 111 / 负责到底,不辜负别人的信任托付
- 116 / 落实到位:奉献超预期的良好成果
- 121 / 成功的总是负责任的“傻子”

第五章

对待同事:合作

- 125 / 团队提前,自我退后
- 133 / 多为别人考虑
- 140 / 内部可以有争议,对外要一致
- 145 / 培养起接受批评的情商
- 151 / 不当团队的“短板”
- 156 / 让能力在团队协作中被放大

第六章

对待自己:自信

- 163 / 自信心比金子还宝贵
- 170 / 人人都有用武之地
- 176 / 提升自己的思维和情商
- 182 / 坚韧是生命的脊梁
- 188 / 不怕犯错:精英是“折腾”出来的



contents

目 录





contents

目 录



第七章

对待物资：节约

- 193 / 厉行节约：别把公司的钱不当钱
- 198 / 公私分明，不揩公司的油
- 202 / 诚信报销，不给品格留下污点
- 205 / 花公司的每一分钱，都像从自己口袋里掏出来的
- 207 / 计算自身“成本”，不浪费每一分钟工作时间

第八章

对待老板：感恩

- 211 / 离开公司，你什么都不是
- 215 / 理解老板的责任和辛苦
- 219 / 欣赏老板身上的闪光点
- 222 / 向老板学习
- 228 / 从心底里对老板充满感恩
- 233 / 后记 做公司最需要的人



第一章



对待公司：忠诚

忠诚比黄金更宝贵。一个忠诚的人会成为公司的贴心人，无论就职何处，都会成为公司这个铁打营盘里最长久的兵。



忠诚是一种义务

忠诚已经不仅仅是品德范畴的东西了，它更成为一种生存技能。

——军事家克里斯·麦克赖什

开篇想谈的话题涉及做人的基本道德层面——忠诚。

忠诚是一项宝贵的品质。任何一个人，当其陷入甜美爱河时，都希望恋人对自己忠诚；当步入婚姻殿堂后，都希望伴侣对自己忠诚。我们的国家，也需要外交官、军人和普通大众有一颗爱国心，对祖国忠诚。

公司和个人的关系，既是雇佣关系，也像数年的恋人关系（当你在某家公司就职几年时）或终生的婚姻关系（当你在某家公司工作直至退休时），所以也需要个人对公司保持忠诚。可见，大到国家，小到个人，都不希望遭到背叛，所以，一个人有无忠诚这项高贵的品质至关重要。





忠诚是一个人的立身之本。在企业管理界,有这么一个著名的寓言:

小狗汤姆从动物大学毕业后就开始找工作,可找了好久都没有找到。它有点灰心了,便向妈妈诉苦道:“我真是一个大废物啊,没有一家公司肯要我。马、母牛和母鸡都找到了工作。马能拉车,母牛能产奶,母鸡可以下蛋,它们都可以为主人作贡献。”

看着垂头丧气的儿子,妈妈想了想,说道:“孩子,你确实不会拉车,也无法产奶,更不能下蛋,但你并不是废物,你是一条忠诚的狗。你虽然没有上述本领,但你性格里带着与生俱来的忠心耿耿。记住,儿子,无论经历多少困难,都要珍惜你那颗金子般的心,让它发出光来。”汤姆听了妈妈的话,若有所悟。

经过不懈地努力,汤姆终于找到了工作,而且在新单位里颇受老板的赏识,渐渐升任为行政经理。

爱眼红且饶舌的鹦鹉不服气,去找老板理论:“汤姆有什么资格当行政经理,它不是毕业于名牌大学,也不懂外语……”老板打断鹦鹉的话,说:“很简单,因为他是一只忠诚的狗。”

这个管理寓言告诉我们:企业需要有能力的员工,但更需要忠诚的员工,因为人品和能力同样重要。能力可以在工作中慢慢提升,但人品则决定了一个人能否有在职场立足的机会。

从忠诚角度上考虑,通常把员工分为四种类型:

高能力型	能力和忠诚度都较高型
高忠诚度型	能力和忠诚度都较低型



对待这四种类型的员工,公司多会采取不同的做法:

(1)留心考察高能力型员工,如果他们做了损害公司的事情,哪怕能力再高,公司也会毫不犹豫地“请走”他们。

(2)慢慢培养高忠诚度型员工,假以时日,让他们渐渐提升能力,成长为公司的中坚力量。

(3)能力和忠诚度都较高的主人翁型员工几乎是可遇不可求的,他们往往都是在公司里培养起来的。刚进公司时,他们也许只是高度忠诚的员工,但随着自己的努力和公司的栽培,他们渐渐会成长为公司最需要的主人翁。

(4)能力和忠诚度都较低的员工就像蚂蟥,他们会吸取公司的血液(资金),榨取公司的资源。对于这类人,应该趁早让他们离开。

遗憾的是,职场上的许多人不明白这个道理,他们能力不高,忠诚度也低,是个随时可以被取代的人,但当你跟他们谈起“忠诚”时,他们往往会两眼一翻,白你一眼,说:“忠诚是什么玩意儿,值几个钱啊?”

忠诚很值钱,它是你拥有的宝贵的无形资产,别人偷不走也抢不去。它让你有机会在社会上立足,为自己挣得衣食住行和更好的生活。在影响个人未来方面,忠诚丝毫不比受过的教育逊色。

小凯在内地读完中专,经亲戚介绍来到北京的一家公司工作。刚开始,公司把他派到旗下的零售店里做收银员,并鼓励他好好干。公司老板跟小凯的亲戚是朋友,所以对小凯照顾有加,让他住进公司的宿舍,还安排人力资源部人员跟他谈心,以缓解小凯初到大城市的不适感和孤独感。

然而,小凯工作两三周后,交上来的收银款总是存在着差错,有时少了几元钱,有时少了几十元,最多一次甚至少了近300元。财务部发现这种情况,汇报给老板。通过观看收银台旁边的监控录像,公司发现小凯偷偷地从收款机里抽出钞票放入自己的口袋。

人力资源主管找小凯谈话,要他离职并补上偷窃的收银款。小凯害怕了,找到老板哭诉:“我来北京时没有带生活费,才从收款机里拿钱吃饭啊……”老板说:“你没有钱吃饭,可以跟亲戚借,也可以开口和我说,我会安排给你预支薪水。但是你偷偷地拿钱就不对了。在我们没有查看监控录像之前,你不是一口咬定自己没有拿钱吗?这种行为是什么——是偷窃!我对你的人品产生了怀疑。无论你的亲戚和我的关系怎么好,也救不了你。你若不改掉这个坏毛病,哪里你都做不下去。你现在可能恨我,但我这么做,是为你好。”

人不是孤立生存的。有了不忠诚的行为,就会使同事、老板都不再信任你,有正义感的朋友也会渐渐疏远你,这样,你就找不到一个可以安身的地方。小凯做出了这样的事,不仅丢了亲戚的面子,也失去了来北京后的第一份工作。而且正如他的老板所说,如果不改掉这种行为,在哪里都难混得下去。所以,我们要把培养忠诚度提到重要日程上来。

(1)要强化你的忠诚意识。许多人之所以“不忠”,关键是缺乏这种意识。请问问自己:“如果我是老板,我希望员工做出背叛自己的行为吗?”如果你不希望,那就别以不忠的举动来对待现任的老板。

(2)要做出忠诚的行动。记住,忠诚不能仅停留在内心所想,也不是一句口号,它需要你落实到日常工作中。滴水折射大海,小小的一件事就可能反映出你是否具有忠诚的品格。

古人云:“食人之禄,忠人之事。”这句话很有道理。当然,我们提倡的并不是封建忠君思想或愚忠,而是从中解读出一种义务感和责任感。在职场上,如果你拿到老板发给的薪水,你就有义务好好地替他做事,而不是把义务抛在一边,只想着为自己争取更高的薪水。

另外,你也许并没有想到“忠诚义务”其实是一个法律术语,具体又分为



Job

忠诚是一种义务,是一个人在职场上的立足之本。

“夫妻忠诚义务”、“董事忠诚义务”和“员工对企业忠诚义务”等等。如果你不履行忠诚义务会怎么样呢,法律上可以追究你“不作为”的责任。当然,很少有老板会因员工“不忠诚”而起诉对方,当有人不履行义务时,他们顶多是将其辞退掉,另选愿意履行义务的人来取代他,除非是“不忠诚”的行径严重地损害了公司的利益。有些员工在离开公司时会不管不顾地把工作文件都毁了,或者把某些资料拿走,这些都是不忠诚的行为,也足以构成法律责任,并会给自己的职业生涯留下污点。

总之,你进入一家公司,成为这个企业的一员时,就要切实地履行起“企业公民义务”,用忠诚来立足、扎根,成长为企业最需要的主人翁。

公司与个人并非是对立的



忠诚不是一种纯粹的付出,忠诚会有忠诚的回报,企业不仅是老板的,它同时属于职员。忠诚是国家的需要,是企业的需要,也是老板的需要,但它更是你的需要,你得依靠忠诚立足于社会。

——威廉·麦克奈特

两百多年前,一个震惊世界的人物拿破仑出现在法国,伴随着他征服整个欧洲,他的名声传播开来,其一言一行也对世人产生了巨大的影响。

“不想当将军的士兵不是好士兵”一语影响至今,很多公司的职员甚至将其套用为“不想当老板的员工不是好员工”。不过,当问起这些员工想当老板的原因时,他们的回答却令人诧异:

“当老板不用受人管。”

“当老板不用受气。”

“当老板可以赚更多钱。”

“当老板可以开豪车,买大房子。”

.....

这些都是不成熟甚至有些可笑的答案,其言外之意是什么呢——公司和员工天生就是一对冤家。老板和员工的关系,通常被人们比喻为“狼和羊”、“猫和老鼠”,总之是立场对立。

也有人这样形容老板与员工的关系:“在企业中,老板和员工就是一种纯利益的合作关系。”员工们把老板当成死对头,认为老板是在利用他们为公司赚钱,觉得自己工作是在出卖劳动力,他们蔑视敬业精神,嘲讽忠诚,心





中充满怨气,跟老板站在对立面,表面上服从,内心却充满反抗。

毋庸置疑,在当前职场中,很多员工已将“自己之所以工作,不过是迫于生计需要”的想法根植于心。同时,也有很多年轻人以玩世不恭的态度对待工作:频繁跳槽,将企业文化视为老板剥削、愚弄下属的手段;拉帮结派,排斥异己,在公司内部展开钩心斗角的伤害战;发出威胁性的信号,胁迫领导,如果自己不能被公司重用就辞职不干或带同事离开并加入“对手”的队伍;散布对公司不利的流言,损害公司的整体形象,破坏公司的信誉等。

然而,领导与员工之间真的就不能“兼容”吗?开公司当老板固然有各种各样的好处,或许可以多赚一些钱,甚至生活得更好一点,可是,你知道当老板还意味着什么吗?

法国人列维·施特劳斯在《忧郁的热带》一文中曾写道:“1560 年左右,在鲁昂那地方,蒙田会见由三个海员带到欧洲的三名巴西印第安人。蒙田问其中一个,在他的国家里酋长享有什么特权,那个土著本身就是酋长,他回答道:‘特权,就是打仗的时候冲在最前线。’”

应该相信,每个明智的老板都清楚“以人为本”的道理。公司的生产和发展离不开员工,没有员工的付出就不会有公司存在,更无从谈起更好地生存和发展。因此,老板不会跟员工过不去,跟员工过不去就是跟他自己的利益过不去,除非员工在老板眼里毫无价值。

在这样一个时代,大家崇尚个性解放、实现自我价值,其实这与忠诚和敬业并不是对立的,自我实现与责任和感恩也是相辅相成的。

难道不是吗,老板和员工在同一条船上,有着共同的目标和利益,他们之间其实是互惠共生的关系,并非对立斗争的关系。简言之,企业需要忠诚和富有能力的员工,才能开展业务,员工要发挥自己的聪明才智,就必须依赖企业的平台,而且员工个人的成功也是建立在企业成功基础之上的,没有企业

的快速发展和丰厚获利,员工就不可能获得丰厚的报酬。

企业成功不仅意味着老板成功,也意味着员工成功。公司这条大船如果翻了,员工就失去了赖以生存的工作,没有员工,领导追求的利润也只是空头口号、纸上谈兵。这即是说,必须认识到,只有公司发展壮大,员工个人才能走得更远,飞得更高。

中国香港著名企业家李嘉诚曾说:“每位员工的薪水都取决于他为企业创造的价值。为企业创造的价值越多,他的薪水才会越高。”诚然,有些老板贪婪跋扈,但这只是极少数,并不能因此而否定整个老板群体。遭遇这种老板,简单地弃暗投明就行了,没必要为此而形成错误的职场观念。

时代在变,公司和员工都有了更大的选择余地,也都对彼此有了更多的要求,双方的关系也应该随之发生改变。如何处理好公司与员工的关系,根本上是如何形成正确观念的问题。近年来,下面的观念渐渐被一些聪明人所接受,也帮助他们在职场上获得了成功:

(1)要成为一名优秀的员工,无需有多高的智商、情商,而首先要具备一种品德,即忠诚。

(2)企业的真正文化体现在企业中每一个人身上,每名员工都是展现公司形象与风貌的一扇窗口,每个人都是一个活招牌。一个甘愿与企业一起成长的员工对内会形成向心力、对外会树立旗帜。这种员工既是企业的灵魂和潜在生产力,又是企业生存和发展的动力,更是企业立足市场的源泉。

(3)有一些人爱为争取个人小利而钩心斗角、斤斤计较,时间久了就会形成习惯,为利益而利益,为计较而计较,结果变得心胸狭窄、自私自利。这种心态和做法最终损害的不是公司,而是自己。

(4)员工个人才华的有效发挥、个人事业的高速发展、个人利益的最大化,都与公司的发展和老板的支持分不开。只有企业发展壮大了,员工才能



在事业上有所建树,收入才有可靠的保证。

(5)一个和尚挑水喝,两个和尚抬水喝,三个和尚没水喝,是一个人责任心慢慢模糊乃至消失的典型。承担责任,努力工作,对自己而言,不是压力,而是对自身价值的展现;对公司而言,才可以真正成为值得老板信赖的员工。

如果说没有员工,公司不能壮大和发展,那么没有公司,员工施展才能的舞台也会是空中楼阁。公司与员工并不是对立的。虽然从表面上看彼此之间存在着对立性,但站在更高的层面上,两者又是统一的。认识到这一点,就用自己的努力去过有质量、有意义的生活,主动做事,帮公司获取成功,自己也会走向辉煌。





珍惜工作，多替公司想一想

一个人的工作是他生存的基本权利，有没有权利在这个世界上生存，看他能不能认真地对待工作。能力不是主要的，能力差一点，只要有敬业精神，能力会提高的。

——张朝阳

阿那哈斯是传说中的希腊七贤之一，也是古希腊最知名的智者。有一次，他在街上遇见一个失去人生方向的人，便问他：“你知道航行在海洋之中的船在什么情况下才是最安全的吗？”

那人瞄了阿那哈斯一眼，不屑地说：“当然是船只停放在陆地上的时候。”

阿那哈斯听后，装作恍然大悟的样子说：“哦，原来如此。但如果按照你的说法，是不是离开地面的房子最安全，是不是离开家乡的人才最幸福？”

面对这些问题，那个人陷入了沉思，久久不语。于是，阿那哈斯说道：“答案当然是否定的。因为没有人愿意得到这样的安全，也没有人愿意获得这样的幸福。你现在之所以迷失了人生方向，正因为你离开了可以让你充满激情、实现理想的工作。难道不是吗？”

是的。没有了工作，怎么还能够保证最基本的生活所需？没有了工作，怎么还能够拥有最基本的幸福保障？没有了工作，怎么还能够收获到成功的果实？没有了工作，怎么还能够实现理想抱负？

工作是人赖以生存和发展的基础。就像我们不会怀疑母鸡的第一天职是生蛋，不会怀疑树木的第一天职是净化空气，不会怀疑太阳的第一天职是播撒阳光一样，我们的第一天职也是工作。