

世界500强企业推崇的优秀员工培训用书

FROM THE MUNDANE TO THE EXCELLENT

从平凡到优秀

员工成长的十堂必修课



(经典案例图文升级版)



深度解读世界500强企业推崇的
优秀员工思维理念

康健 / 编著

一本书，提升员工的职业素养
打造高效团队 | 提升企业凝聚力

定位 勤奋 敬业 责任 学习 心态 思考 执行 创新 感恩

中国铁道出版社

CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

从平凡到优秀

员工成长的十堂必修课

康健 / 编著

图书在版编目(CIP)数据

从平凡到优秀:员工成长的十堂必修课:经典案例
图文升级版/康建编著.—2版.—北京:中国铁道
出版社,2016.9

ISBN 978-7-113-21775-4

I. ①从… II. ①康… III. ①企业管理—职工培训
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 100056 号

书 名: 从平凡到优秀——员工成长的十堂必修课(经典案例图文升级版)
作 者: 康 建 编著

策划编辑: 靳 岭	电话: 010-51873012
责任编辑: 田军 徐丽娜	电子信箱: tiedaolt@163.com
编辑助理: 曾山月	责任校对: 龚长江
封面设计: MXC	责任印制: 赵星辰

出版发行: 中国铁道出版社(100054,北京市西城区右安门西街8号)

网 址: <http://www.tdpress.com>

印 刷: 北京明恒达印务有限公司

版 次: 2015年3月第1版 2016年9月第2版 2016年9月第1次印刷

开 本: 700mm×1000mm 1/16 印张: 17 字数: 280千

书 号: ISBN 978-7-113-21775-4

定 价: 42.00元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书,如有印制质量问题,请与本社读者服务部联系调换。

电话:(010)51873174 打击盗版举报电话:市电(010)51873659

经典案例图文升级版前言

《从平凡到优秀——员工成长的十堂必修课》第二次再版了，此次再版修改的篇幅达到30%。本着提供正确导向、增添正能量、提高可读性的原则，删除了部分陈旧的案例，进一步锤炼了语言，增加了新鲜的内容，由此增强了本书的思想性和可读性。

我在企业工作几十年，深知企业员工的心理状态，了解他们的需求。同时，由于我在企业领导岗位工作多年，我也十分了解企业管理者的心态。就我个人的经验而言，我认为企业的员工绝大多数是想好好工作，实现人生价值，积累经验，收获荣誉，并逐步增加自己的收入的。同时，我也知道，作为企业的管理者，他们也期望自己的员工能好好工作，能够早日成才，乐见他们获得相应的报酬。这说明，在工作层面上，企业管理者和企业员工有着高度一致的共识——好好工作！

要将这个共同理想、共同认识实现，落实到个人的工作中，管理者必须做好员工管理工作，员工必须做好自我管理。这本书将我长期的实践、理论和实际工作中的情况结合在一起，或许能给管理者和员工提供非常有用的启示，并希望他们在学习这本书的过程中获得直接的经验。

20世纪80年代以来，对员工的软实力管理理论异军突起，受到企业的广泛重视。与以物（机器、设备、技术等）为中心的硬实力管理不同，员工的软实力管理把人看作是企业最重要

的资源，看作是可以增值的人力资本。员工软实力管理的目标是不断提高员工的思想、政治、技术、业务素质，把员工打造成合格的企业人才。管理的主要内容是教育和引导员工树立远大的职业理想，增强爱岗敬业精神，提升职业道德水准，打造过硬的职业作风，养成严格遵守职业纪律的习惯，形成刻苦钻研专业技能的风气。

这是一本适合员工培训的教材。希望会给工作在生产一线、殚精竭虑的管理者和千辛万苦的员工以鼓励和帮助。

作者

前 言

办好企业关键在人。这一至理名言已经被许多企业家认同。有人说，21 世纪的企业竞争是占领科技制高点的战争，而能将战旗插在科技制高点的不是哪一个人，而是整个企业的精英团队。

企业竞争，说到底人才的竞争。企业的老板已经感受到人力资源对于企业的重要性。一支优秀的员工队伍是企业最重要的资源，是企业保持生机与活力的力量，是企业的希望所在。打造一支优秀的员工队伍，培养出一批又一批优秀的员工，是企业成长的根本，也是企业由弱到强，由小到大，不断发展壮大的内在要求。

企业管理归根结底是人的管理。建设高素质的员工队伍是企业发展的人力支撑。把每一名员工都培养成优秀员工，是企业管理者不懈追求的目标。

作为新生力量，一年又一年，一批又一批年轻的员工进入企业，经过若干年的培养，他们逐渐成为企业的中坚和骨干力量。争做一名优秀的员工，既是企业发展壮大的需要，也是员工渴求实现个人人生价值的需要。

作为企业老板，没人不想把自己的团队打造得更加精良，作为企业员工，没人不愿意做一名优秀的员工。但是，美好的愿望与现实永远存在距离。有的老板管理企业生产经营可能很内行，但管理人员不一定得心应手；有的可能埋头于日常事务，还没开始着手员工队伍建设；有的可能“不识庐山真面目”，对员工的心理捉摸不透。

有相当数量的员工由于存在误区，对于为什么争当优秀员工，怎样才能把自己修炼为大家公认的优秀员工，感到十分困惑。特别是有些员工受环境、教育、经历和阅历等制约和影响，往往看不到自己与“优秀员工”有着什么差距，也不知道怎样才能缩小这些差距。

企业究竟需要的是什么样的员工？而所谓的优秀员工又突出表现在哪些方面？员工在实际工作中遇到困惑时应当如何解决它？我们的前辈在工作中有着怎样的态度、精神和作风？他们有着什么样的工作经验？这些宝贵经验你是否了解？他们都有什么样的经验教训？当你看了这本书后，相信你对于这些问题会有自己的答案。虽然这本书不能帮助你解决你遇到的所有问题，但是，毕竟天下的道理相通，只要你能在本书中得到启发，理解其精神实质，相信你会开卷有益。

人生无时不在“应试”，人生就是一本厚厚的书。从你进入职场那天开始，你的人生大考就在不经意间开始答卷了，你用你的一言一行记录了你的一生。在这场旷日持久的“大考”面前，你要好好表现，争取交一份让自己、家庭、领导和同事都满意的答卷。总结前人的经验，经过认真提炼，我认为主要有八种职业精神需要深入思考，深刻理解，系统把握，认真实践。这八种职业精神就是：准确的定位；勤奋的精神；细致的作风；强烈的责任心；良好的学习习惯；积极的心态；创新的思维；强大的执行力。

纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。书本为你送去了打开知识之门的钥匙，但最终认识事物或事理的本质和精髓，还必须依靠你的亲身实践才行。

第一章 准确定位——工作是你生命中重要的一部分

记住,你就是老板的“合伙人”/2

为自己工作,做自己的主人/6

轻视工作就是蔑视自我/10

不是工作适应你,而是你适应工作/14

弱化自我,是为了更好地实现自我/20

为老板分忧,激发职场正能量/22

第二章 勤奋刻苦——罗马不会在一天建成

只有懒人,没有笨人/28

尽心弥补经验的不足/32

应付工作只能收获平庸/35

加倍付出才有加倍收获/39

为自己打造“勤奋”品牌/44

主动找罪受,进步更神速/47

选择偷懒,就是选择被淘汰/52

第三章 敬业精神——不要做“差不多”先生

工作中无小事/58

做到百分百才叫做好了/62

不谈苦劳,只讲功劳/66

大事必作于细/70

“差不多”其实“差很多”/74

把工作当成自己的事业/78

认真工作是真正的智慧/82

第四章 责任心——小员工也有大责任

责任心是职业化的灵魂/86

责任心是做人的根本/89

责任是个人价值实现的前提/92

能力永远由责任承载/97

拥抱责任,机会自然来/100

时刻保持责任意识/103

不要让借口成为习惯/107

第五章 学习能力——今天你“充电”了吗

学习的脚步不能稍有停歇/112

学习习惯的养成/115

进行学习压力管理/118

少讲“看不惯”,多学“看得懂”/124

要学以致用,更要“用以致学”/128

第六章 积极心态——拥有一颗“奔腾”的心

- 心态影响身心健康与事业健康/132
- 天伦之乐在于过程/137
- 以未来为导向活在当下/140
- 接受工作的全部,不只是益处和快乐/143
- 坦然面对工作中的得与失/146
- 想要飞得高,就得“沉”得下/149
- 缺少机会是浮躁之人的借口/153

第七章 善于思考——你可不是吊线木偶

- 消极思维定式会成为提拔的绊脚石/159
- 增强你的逻辑思维能力/164
- 往多处想、往深处想、往新处想/169
- 遇到问题别绕道走,解决问题长才干/174
- 提一条能让老板眼睛一亮的建议/178
- 给老板留下值得培养的印象/182
- 只有想明白才能做明白/185

第八章 执行力——企业不需要空中楼阁

- 学会用简单的方式处理问题/190
- 一切从细节做起/193
- 坚持一切以结果为导向/197
- 知行合一,说到做到/200
- 只为成功找方法,不为失败找借口/202
- 有耐心的员工无往而不利/207

第九章 不断创新——你能赢得一生

没有创新就没有活力/214

创新并不深奥/217

跳出经验主义牢笼才能谈创新/221

甩掉“金科玉律”的束缚/224

只要头脑不懒,人人都是可以创新/227

第十章 懂得感恩——辛苦并幸福着

感恩是一种智慧/232

感恩,就要学会换位思考/236

感恩,从停止抱怨开始/240

感恩,做奉献型员工/244

感恩,打造自己的职业品牌/247

感恩,享受身边的温馨/253

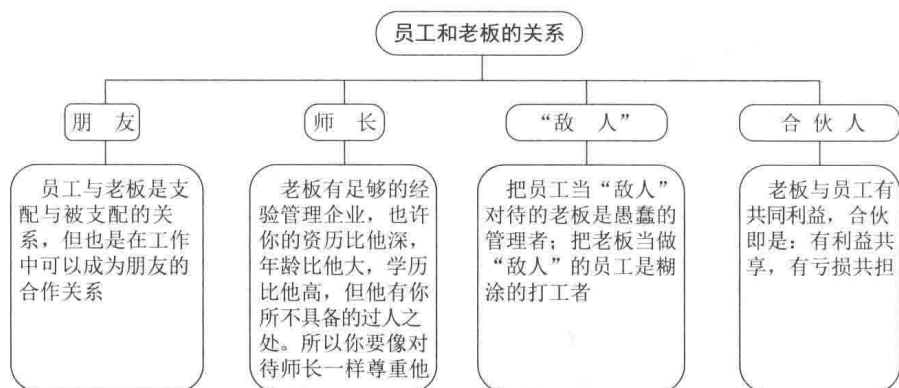
第一章



准确定位 工作是你生命中 重要的一部分

老板与员工是互惠互利的关系，是同呼吸共命运的关系，也是唇齿相依的“合伙”关系。从某种意义上说，你和老板的关系更像是同一个战壕里的战友，而不仅仅是一种上下级的关系。在优秀员工看来，无论自己做什么工作，自己的事业就在公司，自己不是一个普通员工，而是老板的合伙人。

记住，你就是老板的“合伙人”



员工和老板当然是上下级的关系，这是谁都知道的。然而，不仅如此，员工与老板可能还是朋友关系、师长关系、敌我关系。在好员工眼里，好的老板就是自己的朋友，是自己的老师。因为老板给员工各种帮助，教会了员工许多技能，在工作中结下了友谊。但在现代社会，老板在一些员工头脑中被妖魔化，被他们称为“吸血鬼”。而有些员工在公司经营不善、前景莫测，薪酬太低、得不到提拔重用，岗位不适合自己、职业厌倦时，也都把怨气撒在老板身上。把老板当成“头号敌人”，这种观念过于偏颇。现代企业，应当树立一种全新的老板与员工的关系观，即，把老板看成是自己的“合伙人”。一个很好的建议是，**从你参加工作之日起，你必须把公司当作自己的家，把老板看成自己的合伙人，以与公司和老板共存亡的态度工作，这是你在事业上取得成功的首要一步。**

有人认为，自己不是公司的老板，充其量不过是一个打工者；认为自己“出卖”的是体力和脑力，获得的仅是物质上的利益，老板则是凭借资本获取员工劳动获得利润的人，与老板的关系是雇佣和被雇佣的关系，是“剥削”和“被剥削”的关系。

现在，是大家抛弃传统旧观念，树立新观念的时候了。想做一名优秀

的员工,你要明白一个道理:老板与员工是互惠互利的关系,是同呼吸共命运的关系,也是唇齿相依的“合伙”关系。从某种意义上说,你和老板的关系更像是同一个战壕里的战友,而不仅仅是一种上下级的关系。在优秀员工看来,无论自己做什么工作,自己的事业就在公司,自己不是一个普通员工,而是老板的合伙人。

现代管理学认为,老板和员工是一对矛盾的统一体,从表面看,他们彼此对立——老板希望减少人员开支,用极低的成本获取最大的利润,而员工则希望付出的最少但能获得最多的报酬。但是在更高的层面上,两者又是和谐统一的——公司需要忠诚和有能力的员工,业务才能顺利进行;员工必须依赖公司的业务平台才能获得物质报酬,满足精神需求。因此,对于老板而言,公司的生存和发展需要员工的敬业和忠诚;对于员工来说,丰厚的物质报酬和精神上的成就感离不开公司的存在。

这种互惠共生的合伙关系在自然界俯拾皆是。比如,豆科植物的根瘤菌,它本身具有固氮的功能,为豆科植物提供了丰富的营养,同时它又可以借助豆科植物获得生存的空间。农民有句农谚说得好:“玉米夹小豆,十年九不漏”,种玉米时,垄沟里种小豆,是双重保险。生成需要氮肥,小豆根长有根瘤菌,含有大量的氮,这样耕作玉米不收小豆收,小豆不收玉米收,这是就互惠互生的关系。再比如非洲热带雨林中的大象、犀牛等,它们身体表面往往会有一些寄生虫,一些鸟类等小动物栖息在它们的身上,以这些小寄生虫为食,同时,大象、犀牛也避免了寄生虫对它们的侵害,可谓是互惠互利。这种现象在生物学中统称为共生现象。

老板与员工的关系也是共生“合伙”关系。没有老板就没有企业,没有企业就不会有员工,没有员工有相当的人会失业。反过来,没有了员工,特别是没有足够多的优秀员工,老板想积累财富也只能是梦想。从互利共生的角度看,员工和老板是和谐统一的——公司需要忠诚和有能力的员工才能发展,员工必须依赖公司的业务平台才能发挥自己的聪明才智。

在企业,老板投入的是能体现货币资本的物质资源,而员工投入的是人力资本,人力资本的具体形式是知识、经验和技能,也就是能体现货币资本的资源。老板要的回报是利润,员工要求的回报不是利润而是货币报

酬。然而,这仅仅是一种表面现象。员工获得货币报酬的同时还得到了什么呢?正确的回答是:人力资本的价值,也就是知识、经验和技能。人力资本价值是你吃饭的本钱,工作能够积累经验,增长智慧,激发潜能,这些都是让你受益终身的财富,比金钱还重要千倍万倍,别人偷不去,你也不会把它们丢掉。一个知识和经验丰富、工作技能高的员工,走到哪里都不愁没有工作,没有饭吃。

以新型的互惠互利、合作共赢的“合伙人”的态度工作,你把知识、经验、技能当作自己的人力资本,薪金回报不再是你唯一关注的重点,你关注的重点除了报酬还包括你为企业提供了自己的体力和智力后,自己的知识、经验和技能能否不断提高,企业是否能够持续发展壮大,事业是否能继续红红火火。不知不觉,你已经把自己当成企业的主人了,你对老板的态度也开始转变,他不是天敌,而是“合伙人”。这种理念慢慢被你接受并逐渐扎根。

这是全新的职业观和价值观。

工作是自己的,企业是自己的,老板是你的“合伙人”,合伙人的事既是他的事,也是你的事,企业的事既是老板的事,也是你的事。你与老板、与企业同呼吸、共命运,谁也离不开谁。

既然是“合伙人”,你就不能仅仅以打工者的心态工作,就应当以主人翁的姿态工作,为企业付出努力,作出贡献。解决了思想上的障碍,你才会愉快地工作,主动地工作,像老板那样尽心尽力地操劳。

职场上有很多人仅仅把公司当成一个挣钱养家糊口的地方,他们总会算小账:我为老板做的工作应该和他支付给我的工资一样多,只有这样才算公平。这种工作态度使他们干起活来十分痛苦,前进的动力被销蚀得一干二净。

一位著名教授有两个十分优秀的学生,对于他们来说,毕业后找份工作_{是轻而易举的事。当时,教授有个朋友,委托教授为他物色一个适当的人做助理。}

教授推荐两个学生都过去看看，于是他们分别前去应聘。第一个应聘的学生叫墨菲。面谈结束几天后，他对教授说：“您的朋友太苛刻了，他只肯给我月薪 600 美元。我为他工作太不划算。现在我已经在另外一家公司上班，月薪是 800 美元。”

后来去的那位学生是约翰，尽管月薪只有 600 美元，但是他却欣然接受。教授得知后问他：“为什么给你这么低的工资你也干，你不觉得这不划算吗？”

约翰说：“我当然想挣更多的钱，但我不仅仅是为钱而工作，我也要为自己今后的前途考虑。您的朋友给我的印象十分好，我坚信受聘于他能从他那里学到一些本领，薪水低一些也值得。放长远看，我在那里工作会更更有前途。”

很多年过去了。墨菲的年薪由当年的 9 600 美元涨到 4 万美元，而原先年薪只有 7 200 美元的约翰，现在的年薪却高达 200 万美元，还外加公司股权和分红。

当老板的“合伙人”，与老板紧密合作，成就了约翰的事业。

要想纵横职场，取得成功，对工作不能分分内分外。不要把自己看作是公司的外人，而要把自己看做是老板的“合伙人”，首先在思想上为自己铺出一条阳光之路。

美国原导弹驱逐舰“本福尔德号”的舰长迈克尔·阿伯拉肖夫在其《这是你的船》一书中讲述了这样一段故事。

1997 年 6 月，当迈克尔·阿伯拉肖夫接管“本福尔德号”的时候，船上的水兵士气消沉，很多人都讨厌待在这艘船上，甚至想赶紧退役。

但是，两年之后，这种情况发生了彻底改变。全体官兵上下一心，整个团队士气高昂。“本福尔德号”变成了美国海军的一只王牌驱逐舰。

迈克尔·阿伯拉肖夫是用什么方法使“本福尔德号”发生了这样翻天覆地的变化呢？概括起来就是一句话：“这是你的船！”

迈克尔·阿伯拉肖夫经常对士兵说：“这是你的船，所以你要对它负责，你要让它变成最好的，你要与这艘船共命运，你要与这艘船上的官兵共命运。所有属于你的事，你都要自己来决定，你必须对自己的行为负责。”

从那以后，“这是我的船”成了“本福尔德号”的口号。所有的水兵都觉得管理好“本福尔德号”就是自己分内的事。

现在，假定你是“本福尔德号”舰船上的一员。不管你是舰长、大副、二副，还是普通的水手或者信号兵，不管你是机械师，还是船上的枪炮兵，请你仔细想一想，你该怎样对待你的工作岗位？你是不是有责任、有义务照顾好你的“本福尔德号”？其实不需要其他的理由，因为这是你自己的船。

同样，作为公司的一员，不管你是司机、推销员、会计，还是管库员；也不管你是技术开发人员，还是部门经理，哪怕你仅仅是一名清洁工，只要你是公司的员工，你就是公司这条船上的主人，只要你在公司这条船上，就必须和公司共命运。

专家点睛

企业合伙人制度的本质和核心在于人合性，把老板比喻为你的合伙人，意在告诉你一个道理：在企业里，老板是你最亲近的人，关系最密切的人，决定你命运的人。你和公司是一个命运共同体，没有了公司你就像掉了队的大雁，再很难有目标和方向。要想成为公司里的优秀员工，你必须从各方面理解“老板是你的合伙人”的深刻内涵，并以这种态度积极工作。

为自己工作，做自己的主人

2011年3月30日，周鸿祎带领奇虎360在美国纽交所上市。董事长周鸿祎——这位成功人士说出了自己的切身体会。他说：“无论为谁打工，