

以做“职业”的心态工作，换取的是薪水
以做“事业”的心态工作，创造的是价值

做**核心**员工， 不做候补队员

邢桂平 编著



核心员工是企业最受欢迎的
候补队员是职场可有可无的



電子工業出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>

做核心员工， 不做候补队员

邢桂平 编著



电子工业出版社
Publishing House of Electronics Industry
北京·BEIJING

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

图书在版编目（CIP）数据

做核心员工，不做候补队员 / 邢桂平编著. —北京：电子工业出版社，2011.6
ISBN 978-7-121-13451-7

I. ①做… II. ①邢… 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（2011）第 081588 号

责任编辑：李 静

印 刷：三河市鑫金马印装有限公司
装 订：

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：13.75 字数：218 千字

印 次：2011 年 6 月第 1 次印刷

定 价：29.00 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 zltz@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

什么样的员工是企业永远需要的核心员工？什么样的员工老板不会炒掉？怎样才能在失业的大潮中保留属于自己的饭碗？如何才能得到老板的赏识，获得升职与加薪的机会？

这些问题是每个行走在职场中的人都急切关注的问题，因为一年比一年严峻的竞争形势使得每个人都不得不把目光转向“成为核心员工”的视角，只有成为企业的核心员工，才能跻身“红人”行列，才能保证在裁员的名单中不会出现自己的名字。那么，什么是核心员工呢？

核心员工是近年来人力资源管理中非常流行的一个概念，很多企业的老板和人力资源总监都认同这一概念。对核心员工的界定，目前学术界有以下几种概念。

其一，核心员工是企业不可缺少的、最难以替代的、最看重的、最难以寻找的、保证企业经营策略成功的关键人物。其二，核心员工是那些拥有卓越的专业技能、掌握核心的业务、控制关键的企业资源、拥有不凡的管理才能、具有特殊的经营才能、对企业产生深远影响的员工。其三，从为企业创造价值的来源来看，核心员工又分为三类：一是具有专业知识的核心员工，这类员工拥有的技术往往是行业的尖端技术、企业的核心技术，其工作绩效的优劣直接影响企业经营的正常运转及企业在行业中领先的关键；二是具有广泛人脉资源的员工，如关键的销售人员，他们直接与客户、供应商接触，企业通过他们来获取所需要的资源并输出产品；三是具有管理技能的核心员工，这类员工精通管理，可以将企业打理得井井有条。

总之，核心员工就是指可以创造较高的绩效、对企业发展最有影响力并



在某一或多方面不可替代的员工，即“有常之士”、“非常之才”。在一家企业中，核心员工是企业的灵魂人物，是企业的“领头羊”，他们属于企业里 20% 的人，却创造着 80% 的价值。企业缺少了他们，就像房屋缺少了顶梁柱，也像船缺少了风帆。所以，几乎每家企业都重视核心员工，都将核心员工视为企业生存与发展的关键人物。因此，任何人想要在职场中立于不败之地，就要选择做一名核心员工，成为企业红人；而不是做一名候补队员，成为职场可有可无的人。

据悉，2011 年全国将有 660 万名应届高校毕业生，比 2010 年增加约 30 万名。求职者将面临越来越严峻的就业形势，企业倒闭、企业裁员、毕业即失业、几百万名大学生找不到工作等现象对于今天的中国是一个巨大的考验，对于广大职场人士而言更是一场长久且持续的风暴。就中国人才市场来看，工作难求、人才贬值的时代已经到来。

与此同时，企业所需的人才并不是同步增长，而是与日剧减的。针对此种情况，那些已经在职但在企业老板眼中是“候补队员”的员工将难以长久地生存下去。

职场的“寒冬”已经来临，谁能够经受住“寒冬”的来袭，谁就能在职场的舞台占领一片天地。那么，如何抵御这场“寒冬”，如何打破“毕业即失业”的坚冰，如何让老板留住自己，如何让自己成为老板永远需要的核心员工，如同永远不被老板炒掉，是每个身处职场的人都亟待解决的问题。

同时，在企业裁员、工作难找的现状中，我们应该深思：为什么有的人被辞退，有的人却留了下来？是什么让他们具备了留下的资格？是什么让他们成了企业最需要的核心人才？他们具有哪些让老板欣赏的优点？

基于这样的现状及问题，我们给广大企业员工、经理人、政府机关公务员及大学生准备了本书，旨在指出这种现状、分析原因，从而给出可操作的建议及方法，让众多迷失在职场中的人、在职场中困惑的人都能走出迷茫、走出困境、走向辉煌。

本书分四大部分介绍最新的工作理念，告诉读者如何把自己打造成一名让老板离不开的核心员工，从而拥有一种高效、乐业工作的新局面。本书不仅讲

述如何运用正确的做事方法和思维策略，打造高效的工作能力；更强调了职场人际关系的重要性，以及如何与老板、同事和谐相处的技巧和方法；同时，还介绍了职业精神及快乐工作的法则，让人们告别职场压力而轻松工作。

本书摒弃市面上多数书籍只讲理论而无具体方法的弊病，可以使职场人士在紧张的工作中获取更便捷、更实用的职场指南。本书语言通俗易懂，案例切合现实，理论简单明了，方法简便易行，是现代员工职业理念和工作能力历练的培训手册，也是企业用于员工培训的优秀教材。

本书在创作过程中，以下人员参与了不同章节的编写工作：邢桂平、吴会朝、冀亚歌、楚燕、李志翔、王倩、杜伟奇、李利平、王斌、白义春、李勇华、常静芳、贺玲聪、田朋、杨婉丽、田露、丁婷婷、杨薛娇、陈冲、张琳、秦娟、王娟、杨璐、罗瑾瑾、李姗、马新科、吴会霞、于松伟、李海良。

目 录

第 1 部分 能力至上

——突出的工作能力是核心员工立足职场的根本

第 1 章 核心员工能掌握熟练的工作技能.....	2
核心员工懂得靠业绩说话.....	3
将目前的工作做到炉火纯青.....	7
要成果，不要结果	10
有实力才是硬道理	13
要想让自己有高价值，就要先自我增值.....	16
第 2 章 核心员工拥有高的办事效率.....	19
效率决定存亡	20
懂得时间管理	24
找对方法是提高效率的重要途径.....	28
高效执行，拒绝拖延	30
要事第一	34
第 3 章 核心员工具有创新的思维能力.....	37
创造力决胜职场	38
懂得变通，提高工作效率.....	41
引发你的头脑风暴	44
具有打破常规的勇气	46

第2部分 思想境界

——优秀的职业精神是核心员工职业常青的利器

第4章 核心员工拥有的心态和意识	50
工作是为了老板,更是为了自己	51
出人头地应该有的心态——老板心态	54
永远记得自己的位置——空杯心态	57
每天主动多做一点点——付出理念	60
节约体现一个人的素养——节约意识	63
精益求精的工作态度——质量意识	66
切忌自命不凡,而要脚踏实地	69
第5章 核心员工积极工作,而不是让老板推着走	72
做个“疯狂”的员工	73
勤奋工作,拒绝懒散	75
做个实干家,不做演说家	77
切莫应付公事,害怕担责任	79
主动发现问题,解决问题	82
努力工作,不抱怨	84
第6章 核心员工以团队精神提升公众形象	86
学习狼群的团队精神	87
服从是优秀员工的行为准则	90
公司兴亡,匹夫有责	92
顾全大局,敢于牺牲	94
为老板多承担一点	96



第3部分 人脉力量

——和谐的人际关系是核心员工工作的润滑剂

第7章 核心员工懂得“办公室糊涂学”	100
低调做人，切忌锋芒毕露	101
不要总是盯着他人的缺点不放	103
搬弄是非的人不得人心	105
学会与不同性格的人和平共处	107
职场小人不可不防	110
不要拉帮结派	113
不要在办公室里散布消极言论	115
第8章 核心员工熟稔与老板轻松相处的技巧	117
懂得与老板沟通的技巧	118
时常给老板预留指导的空间	122
不可背后诋毁老板	124
与老板产生误解要巧妙解除	126
避免与老板发生正面冲突	129
适时与老板开点小玩笑	131
懂得给老板留面子	133
第9章 核心员工了解与同事和谐相处的规则	136
与同事融洽相处	137
把自己融入集体中	140
赞美修得好人缘	143
与同事相处要有一颗宽容之心	146
适当的距离增添美感	149
谦虚好学人缘佳	152

第 4 部分 超越自我

——良好的抗压能力是核心员工抵御困境的“金钟罩”

第 10 章 核心员工敢于直面困难	156
困难中蕴藏机会	157
遇到困境敢于直面迎接	160
懂得与老板并肩作战	163
应对低谷期	166
不要冲动跳槽	169
第 11 章 核心员工能轻松应对职业倦怠症	173
职业倦怠症是 99% 的人都会遭遇的魔咒	174
职业倦怠来临不可怕	177
唤醒工作的激情	180
重新思考工作的意义	184
职场瓶颈如何防御	187
第 12 章 核心员工善于寻找快乐工作的法则	190
保持乐观精神是工作胜利的法则	191
用“阿 Q 精神”排解不良情绪	194
把工作当成一种乐趣	198
巧妙应对工作压力	200
与其压抑地工作，不如自我激励	204

第 1 部分



能力至上

——突出的工作能力是
核心员工立足职场的根本

- ◎ 第 1 章 核心员工能掌握熟练的工作技能
- ◎ 第 2 章 核心员工拥有高的办事效率
- ◎ 第 3 章 核心员工具有创新的思维能力

第1章



核心员工能掌握熟练的工作技能

- ◎ 核心员工懂得靠业绩说话
- ◎ 将目前的工作做到炉火纯青
- ◎ 要成果，不要结果
- ◎ 有实力才是硬道理
- ◎ 要想让自己有高价值，就要先自我增值

核心员工懂得靠业绩说话

工作能力是员工立足职场的根本，而能否创造业绩是反映一个人工作能力的最关键因素。

业绩是企业的命脉，也是员工的命脉。没有业绩，企业就没有利润，就丧失了立足市场的资本；员工业绩匮乏，就失去了继续工作的资格。一名无法创造业绩的员工是企业不欢迎的员工。所以，几乎所有的企业都将业绩作为人才的评定标准。可以肯定地说，这是一个以业绩论英雄的时代。

相关报道显示：自改革开放以来，我国企业经营者的选拔制度明显有所改变，经营能力和业绩越来越成为人才脱颖而出的重要因素。从不同类型企业看，各类企业的经营者都普遍认同工作业绩是任职的最重要条件，按认同程度排列依次是股份有限公司、国有企业、集体企业、有限责任公司、外商及港澳台投资企业、股份合作企业和私营企业；而品德威望、学历水平、人际关系和资历等条件，被企业经营者选中的比重很小。

由此可见，业绩已经被普遍作为评价人才能力最重要的标准。在职场中，人脉、沟通等都是隐性因素，而业绩是显性因素，是企业评价员工的参照物，是员工能力的考核标准，是员工职场升迁的重要依据。

所以，员工无论学历、资历如何，归根结底，都必须拿业绩来说话。有业绩，就有发展；没有业绩，其他一切都等于“零”。

自2004年以来，惠普、波音、可口可乐、迪士尼、AIG……全球各大企业将首席执行官们赶下台的新闻始终不曾间断。如今的CEO们仿佛失去了往日的光环，甚至，其中某些人的权力正在被转移。根据博思艾伦咨询公司通过对全球2500家最大企业CEO们离任问题进行的调查研究发现，因业绩表现不佳而下台的CEO们占绝大部分，而且他们的任期也越来越短。

不容置疑，股东们越来越难以容忍投资回报低于预期水平的现状，因此，



近几年，企业不得不强制业绩不佳的 CEO 们离职，而且这种趋势在全球范围内不断扩大，而在欧洲与业绩有关的 CEO 们离任达到了历史高峰，其中有 42% 的 CEO 离职原因是因为业绩。

由此可见，业绩对于企业和员工至关重要。无论从员工自身考虑，还是从提升企业竞争力的角度来审视，业绩都是关键所在。现在大部分企业都实行岗位薪酬制，除了基本工资之外，奖金、提成等完全根据个人工作业绩来决定，业绩越高则收入越高，相反就只能拿低薪。在销售、保险等行业，员工的收入更取决于其工作业绩，可以说完全视个人能力。我们常常发现，同样工种的员工待遇可以相差千里，有的一个月可以拿上万元，有的则仅仅拿到一千元。

所以，我们不难在职场中发现这样的现象：很多人起早贪黑，忙忙碌碌，给人的感觉似乎很敬业，但每到月底，拿到手里的工资始终不见涨，奖金也少得可怜，甚至有些人在拿到那微薄的工资时，还拿到了一封辞退信。对于这种现象，有些人就抱怨企业看不见自己的劳苦。其实，可以肯定地说，没有任何一家企业不愿给员工能力相匹配的薪水待遇，从而留下真正为企业创造财富的人才。

周克是一家纺织公司的销售代表，他对自己的工作非常满意。他每天都积极地工作，敬业的态度是不可挑剔的，每天解答顾客问题最耐心的人是他，每个月出差次数最多的人也是他，所以，公司的每个人都知道他是一个勤奋敬业的人。

但是，三个月的试用期过后，周克却被辞退了，大家对此都感到奇怪。总裁在公司简报上写道：“周克的确是个勤奋积极的员工，工作态度也很令人满意，但是他这三个月始终没有做出业绩来，这让我感到很遗憾，周克也找过我，说他每天都在辛苦工作，为什么公司还这样对他。实际上，他没明白一个道理，那就是业绩并不是每天忙碌地工作就能拥有的，不管如何努力，只要没有业绩，他始终是一个失败者。公司需要更适合的销售人员，也只能请他另谋高就了。”

由此可见，创造不出业绩，一切为零。在工作中，决定收入高低的标准是业绩，业绩也是推动企业良性发展的动力。因为企业运营是为了赢利，而企业要想赢利就必须依靠业绩出色的员工。懂得这个道理，我们便知道了什么才是最需要奉献给企业的，那就是将我们的才华转变成效益，重视我们的业绩，做企业的功臣，体现我们的功劳，而非苦劳。

既然业绩如此重要，那么我们应该怎样才能做出业绩成为受欢迎的核心员工呢？下面是几点建议。

努力工作是什么方法都不可取代的

要想不断提高自己的业绩，就要脚踏实地、一步一个脚印地努力工作。同时要保持一颗竞争的心，要敢于和他人竞争，这样才能在竞争激烈的环境下，不断激励自己奋勇前行。

时常反省自我

倘若你在职场中屡次遭受失败的重创，不妨反省一下：我的业绩是否已达到企业的要求？我的业绩是否达到了最理想的目标？倘若答案是否定的，那么你就要想方设法提升自己的业绩了。没有实力改善自己的业绩或者无法很好地完成本职工作的员工，既没有权利要求企业给予奖励，相反，还会面临因为自己平淡的业绩而随时被淘汰的危险。

为自己制定挑战性的业绩目标

制定挑战性的绩效目标是提高业绩的重要方面。只有目标明确，才可能在工作中勇往直前。用高目标激励自己，才会全力以赴，激发自己最大的潜力。

善于思考

对一名优秀员工来讲，只靠努力是不够的，还要善于思考，学会寻找提高工作业绩的方法。在制定工作方案时，我们应该认真思考用何种方法把工作做到最好，可以多准备几种方案，认真分析哪种方案最有效，一旦方案确



定下来就毫不犹豫地执行下去。

善于学习

只有多学习才能跟上时代的发展步伐。已有的能力往往无法应付时代的发展变化，只有不断补充知识、不断学习才是取得良好业绩的最好保证。

有恒心，坚持到底，永不放弃

在工作中，难免会遇到各种各样的困难，这时就需要有恒心、有毅力，坚持到底、永不放弃。只有做到专注，才能优秀。

将目前的工作做到炉火纯青

初入职场，每个人都盼望能够找到属于自己的舞台，从而大显身手，闯出一片天地。然而，为什么有的人工作了很多年还在原地踏步；而有的人却在很短的时间内获得了一般人无法想象的发展机会，实现了自己最初的梦想？

最根本的原因就在于他们是否认真对待这份工作，能否在工作中做到游刃有余。在职场中发展最快的人，永远是认真、细致并把每项工作做到炉火纯青的人。这些人，在他人随便应付工作时，他们抱着最负责的态度；在他人浅尝辄止的地方，他们会将工作做深、做透；当他人觉得“差不多”就够了时，他们总是精益求精并取得最佳效果……

许多成功者的经验告诉我们，判断一个人是不是成功，主要看他是否最大限度地发挥了自己的长处。一位思想家曾说：“如果你能真正制好一枚别针，应该比你制造粗陋的蒸汽机赚到的钱更多。”

古龙笔下的李寻欢靠一手绝妙的飞刀不败于江湖，正是因为他将飞刀这一独门绝技练到了极致。人无我有，人有我优。在人才济济、竞争激烈的职场中，物竞天择、适者生存的原则被完美地诠释出来，在企业中“铁饭碗”已不复存在，如果没有炉火纯青的技术就会在职场的沉浮中被残酷地淘汰。

所以，在职场中，要想实现自身的价值，我们必须具有不可比拟的优势。无论从事什么职业，我们都应该精通它，而且要比他人更精通。只有发挥自己的优势，并且把它练到炉火纯青的地步，我们才能学有所用，学有所值，才能依据自己的优势在自然界中生存下去。

在北京，传统的“燕京八景”名扬天下。而普通的售货员张秉贵，曾经用他并不普通的售货艺术给人们带来了全新的“燕京第九景”，广为人们传颂。

张秉贵是北京百货大楼的售货员，这其实是一份很简单、很机械的工作，想必很多人都可以胜任。张秉贵在百货大楼开业前就在食品杂货店当过学徒，