

周锡冰 / 编著



你就是 下一个 晋升者

——老板绝对告诉过你的 **40** 个 晋升秘密

在很多场合下，老板曾经不经意地告诉过你**晋升的秘密**。

真的，我敢断定，当你进入**任何一家企业**的时候，老板都会告诉你

哪些是容易获得晋升的优势条件。然而，很多职场人士却置若罔闻，晋升的路自然就被自己的浑浑噩噩堵上了。

要想告别这样的局面，顺利得到**老板的器重**从而获得晋升，本书**40个晋升秘密**就值得职场人士时时铭记。

中国物资出版社



你就是 下一个 晋升者

——老板绝对告诉过你的 **40** 个 晋升秘密

周锡冰◎编著

中国物资出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

你就是下一个晋升者：老板绝对告诉过你的 40 个晋升秘密 / 周锡冰编著.
—北京：中国物资出版社，2011. 11
ISBN 978 - 7 - 5047 - 3987 - 2

I. ①你… II. ①周… 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 188365 号

策划编辑 黄 华
责任编辑 丰 虹

责任印制 方朋远
责任校对 孙会香 饶莉莉

出版发行 中国物资出版社
社 址 北京市丰台区南四环西路 188 号 5 区 20 楼 邮政编码 100070
电 话 010 - 52227568 (发行部) 010 - 52227588 转 307 (总编室)
010 - 68589540 (读者服务部) 010 - 52227588 转 305 (质检部)
网 址 <http://www.clph.cn>
经 销 新华书店
印 刷 三河市西华印务有限公司
书 号 ISBN 978 - 7 - 5047 - 3987 - 2/B · 0297
开 本 710mm × 1000mm 1/16
印 张 15.25 版 次 2011 年 11 月第 1 版
字 数 226 千字 印 次 2011 年 11 月第 1 次印刷
印 数 0001—4000 册 定 价 29.80 元

版权所有 · 侵权必究 · 印装差错 · 负责调换

目 录

秘密 1	责任其实比能力更重要	1
秘密 2	绝对服从老板的指令	9
秘密 3	公司需要忠诚的员工	15
秘密 4	做什么工作都绝不抱怨	21
秘密 5	任何时候都要把公司利益放在首位	26
秘密 6	任何时候都想着把工作做好	34
秘密 7	行胜于言	40
秘密 8	把公司的事情当成自己的事情来做	44
秘密 9	拒绝任何形式的借口	49
秘密 10	把工作做到位	55
秘密 11	把工作当回事	62
秘密 12	做事有头有尾	68
秘密 13	积极的工作态度	73
秘密 14	把平凡的工作做好	80
秘密 15	不能把自己困在装薪水的信封里	85
秘密 16	事事都要做到最好	95
秘密 17	将工作当成乐趣	100

秘密 18	与公司同发展共命运	108
秘密 19	工作之中无小事	114
秘密 20	热爱自己的岗位	123
秘密 21	时刻维护公司形象	129
秘密 22	多站在老板的立场上想问题	136
秘密 23	竭力为公司献计献策	144
秘密 24	懂得感恩	151
秘密 25	为公司多做一些	155
秘密 26	严守公司秘密	163
秘密 27	每一份工作都值得做好	169
秘密 28	要像老板那样热爱公司	174
秘密 29	主动站出来为老板排忧解难	179
秘密 30	主动做分外的工作	186
秘密 31	该做的事情绝不拖延	192
秘密 32	超强的团队意识	195
秘密 33	把敬业当做一种习惯	202
秘密 34	比老板更积极主动地工作	206
秘密 35	晋升机会都是员工自己争取的	210
秘密 36	端正自己的工作作风	215
秘密 37	制定科学合理的工作目标	218
秘密 38	完成“不可能完成”的任务	222
秘密 39	用 100% 的激情做 1% 的事情	226
秘密 40	绝不盲目迷信权威	230
参考文献	236
后 记	238



秘密 1

责任其实比能力更重要

人可以不伟大，但不可以没有责任心。

——微软公司创始人 比尔·盖茨

其实，在进任何一家企业的时候，老板都会告诉进企业的任何一个人关于责任的重要意义。然而，很多职场人士却置若罔闻，晋升的路自然也被自己缺乏责任而堵上了。

在当代社会，几乎每一个优秀企业都非常强调责任的力量，特别是世界 500 强企业。在微软，“责任”贯穿于员工们的全部行动。在 IBM，每个人坚守和履行的价值观念之一就是：“在人际交往中永远保持诚信的品德，永远具有强烈的责任意识。”从微软和 IBM 这两个世界 500 强企业所体现出来的，其实也是责任意识的一种体现。

事实证明，对于任何一个员工来说，责任不仅仅是一种品德，更是一种能力，而且是其他所有能力的统帅与核心。缺乏责任意识，其他的能力就失去了用武之地。

优秀员工大都是通过极强责任感的工作来诠释的。作为企业的一名员工，有些事情并不是需要很费力才能完成的，做与不做之间的差距就在于责任。

确实，一个员工要干好自己的本职工作，就要有高度的责任感，以务实的精神，火焰般的热情，去做好每一天的工作。尤其是世界 500 强的员工，尽管有太多的工作难以进行准确量化评价。

作为一名优秀员工，责任心是比能力更重要的。对此，微软创始人比尔·盖茨在接受美国《商业周刊》采访时非常强调责任的重要，他说：“人可以不伟大，但不可以没有责任心。”

比尔·盖茨的这句话很简单，同时也阐释了责任的内涵。因此，每个人在任何时候，责任感对自己、对国家、对社会都是不可或缺的。需要将责任根植于内心，让它成为每个人脑海中一种强烈的意识，在日常行为和工作中，这种责任意识会让每个人表现得更加卓越。一个员工与其为自己的失职寻找理由，倒不如大大方方承认自己的失职。老板会因为你能勇于承担责任而不责难你。

相反，如果员工在工作中敷衍塞责，推诿责任，找借口为自己开脱，不但不会得到老板和同事的理解，反而会让老板厌恶，让老板觉得这样的员工不但缺乏责任感，而且还不肯承担责任。

其实，在工作中疏忽是难免的，没有任何一个人能做到尽善尽美。但是，如何对待已经出现的问题，就能看出一个人是否能够勇于承担责任。我们来看一个小故事吧：

三只老鼠一同去偷油喝。它们找到了一瓶油，就商量着，一只踩着另一只的肩膀，轮流上去喝油。

于是三只老鼠开始叠罗汉，当最后一只老鼠刚刚爬到另外两只的肩膀上，不知什么原因，油瓶倒了。

最后，惊动了人来，把三只老鼠吓跑了。回到老鼠窝，它们就开会讨论为什么会失败。

最上面的老鼠说，我不仅没有喝到油，而且推倒了油瓶，是因为下面第二只老鼠抖动了一下。

第二只老鼠说，因为我感觉到第三只老鼠也抽搐了一下，所以才抖动了一下。

第三只老鼠说：“对，对，我因为好像听见门外有猫的叫声，所以抖了一下。”“哦，原来如此呀！”三只老鼠异口同声地说。

这个故事很能说明目前中国企业里存在的真实问题，每个员工都在想办法推卸责任，尽可能地让自己与此事无关，就像上述故事中的几只偷油喝的老鼠，个个都缺乏责任感，不但没有完成任务，而且还相互推卸。不信，我们看看以下这个企业的季度会议。

营销部门的经理 A 说：“最近销售做得不好，我们有一定责任，但是最主要的责任不在我们。竞争对手纷纷推出新产品，比我们的产品好，所以我们很不好做，研发部门要认真总结。”

研发部门经理 B 说：“我们最近推出的新产品是少，但是我们也有困难，我们的预算很少，就是少得可怜的预算，也被财务削减了！”

财务经理 C 说：“是，我是削减了你的预算，但是你要知道，公司的成本在上升，我们当然没有多少钱。”

这时，采购经理 D 跳起来：“我们的采购成本是上升了 10%，因为什么，你们知道吗？俄罗斯的一个生产铬的矿山爆炸了，导致不锈钢价格上升。”

A、B、C 经理大声说：“哦，原来如此呀，这样说，我们大家都没有多少责任了，哈哈哈哈哈！”

像上述案例中的情景对于中国企业来说并不陌生，因为大多数中国企业每天都在上演着同样的故事。

在世界 500 强企业中，管理者非常强调责任的巨大力量，他们坚信，责任感是每个员工实现自己价值的关键品质，是一个优秀员工创造自我、立足企业的重要资本。在企业中，老板总是希望把每一份工作都交给责任

心极强的员工，谁也不会把重要的职位交给一个没有责任心的人。有责任感的员工都不会推脱他们所应担负的责任，他们深知，责任的重要性，就像美国第三十三任总统哈里·杜鲁门的座右铭那样：“责任到此，不能再推！”

微软公司的创始人比尔·盖茨经常在年会上讲述微软成功的秘诀，其实，只要熟悉微软的人都知道这个秘诀，那就是责任。因此，主动要求承担更多的责任或自动承担责任，是每一名得到晋升员工的必备素质。

事实上，世界 500 强企业的每一个职员能够做出不同寻常的成绩，是因为他们首先要对自己负责。因为没有责任感的员工不是优秀的员工，没有责任感的人不是完整成熟的成年人。不信，我们来看看下面这个真实的案例。

泰姆·威廉斯和罗德尼·布鲁斯是纽约联合快递公司的两名新员工。他们俩是工作搭档，工作一直都非常认真，也很敬业。

公司总裁罗尼·布莱恩特对这两名新员工十分满意，然而一件事却改变了罗尼·布莱恩特对罗德尼·布鲁斯的看法。

一次，泰姆·威廉斯和罗德尼·布鲁斯负责把一个邮件送到码头。这个邮件很贵重，是一件中国清代的青花瓷，公司总裁罗尼·布莱恩特反复叮嘱他们两个要小心。

没想到，送货车开到半路却坏了。

罗德尼·布鲁斯说：“怎么办，你出门之前怎么不把车检查一下，如果不按规定时间送到，我们要被扣奖金的。”

泰姆·威廉斯说：“我的力气大，我来背吧，距离码头也没有多远了。而且这条路上的车特别少，等车修好，船就开走了。”

“那好，你来背，你比我强壮。”罗德尼·布鲁斯说。

泰姆·威廉斯背起邮件，一路小跑，终于按照规定的时间赶到了码头。这时，罗德尼·布鲁斯说：“我来背吧，你去叫货主。”

罗德尼·布鲁斯心里暗想，如果客户能把这件事告诉总裁，说不定还会给我加薪呢。他只顾想，当泰姆·威廉斯把邮件递给他的时候，罗德尼·布鲁斯却没接住，邮包掉在了地上，“哗啦”一声，青花瓷碎了。

“你怎么搞的，我没接你就放手。”罗德尼·布鲁斯发疯似地大喊。

“你明明伸出手了，我递给你，是你没接住。”泰姆·威廉斯辩解道。

泰姆·威廉斯和罗德尼·布鲁斯都知道，古董打碎了意味着什么。丢了工作不说，可能还要背上沉重的债务。

果然，罗尼·布莱恩特总裁对他们两个进行了严厉批评。

“总裁，不是我的错，是泰姆·威廉斯不小心弄坏的。”罗德尼·布鲁斯趁着泰姆·威廉斯不注意，偷偷来到总裁的办公室对罗尼·布莱恩特总裁说。

罗尼·布莱恩特总裁平静地说：“谢谢你，罗德尼，我知道了。”

随后，罗尼·布莱恩特总裁把泰姆·威廉斯叫到了办公室。“泰姆，到底怎么回事？”泰姆·威廉斯就把事情的原委告诉了罗尼·布莱恩特总裁。

最后泰姆·威廉斯说：“这件事情是我们的失职，我愿意承担责任。另外，罗德尼·布鲁斯的家境不大好，如果可能的话，他的责任我也来承担。我一定会弥补上我们造成的损失。”

泰姆·威廉斯和罗德尼·布鲁斯一直等待处理的结果，但是结果很出乎他们两人的意料。

罗尼·布莱恩特总裁把泰姆·威廉斯和罗德尼·布鲁斯叫到了办公室，对他们两人说：“公司一直对你们两个很器重，想从你们俩当中选择一个人担任客户部经理，没想到却出了这样一件事情，不过也好，这会让我更清楚哪一个人是合适的人选。”

罗德尼·布鲁斯暗喜：“一定是我了。”

罗尼·布莱恩特总裁宣布：“我们决定请泰姆担任公司的客户部经理，因为，一个能够勇于承担责任的人是值得信任的。罗德尼，你自己想办法偿还客户，对了，你明天不用来上班了，你被解雇了。”

“总裁，为什么？”罗德尼·布鲁斯问。

“其实，古董的主人已经看见了你们两个在递接青花瓷时的动作，他跟我说了他看见的事实。还有，我也看到了问题出现后你们两个人的反应。”罗尼·布莱恩特总裁最后说。

事实上，说责任比能力水平更重要，是因为能力或许可以让你胜任工作，责任却可以让人创造奇迹。就像上述案例中的那个敢于承担责任的员工泰姆·威廉斯，并不是泰姆·威廉斯有什么特别的工作技能，而是他勇于承担责任。

实践证明，任何一个老板都清楚，能够勇于承担责任的员工、能够真正负责任的员工对于企业的意义。问题出现后，推诿责任或者找借口，都不能掩饰一个人责任感的匮乏。

通用电气公司前 CEO 杰克·韦尔奇在接受美国《商业周刊》的采访时谈到了责任对于员工的重要性，他说：“人生所有的履历都必须排在勇于负责的精神之后。”

毋庸置疑，在责任的内在力量的驱使下，常常油然而生一种崇高的使命感和归属感。在每个人的生活当中，有大部分的时间是和工作联系在一起的。放弃了对社会的责任，就背弃了对自己所负使命的忠诚和信守。对此，哈里·杜鲁门总统在接受《华盛顿邮报》采访时就谈到了责任的巨大意义。他说：“事实上，每一个员工必须清醒地意识到自己的责任，勇敢地扛起它，无论对于自己还是对于社会都将是问心无愧的。人可以不伟大，人也可以清贫，但我们不可以没有责任。任何时候，我们都不能放弃肩上的责任，扛着它，就是扛着自己生命的信念。因此，责任就是出色地

完成工作，责任就是忘我的坚守，责任就是人性的升华。”

众所周知，“责任”是最基本的职业精神和商业精神。在一项对世界 500 强企业家的调查中，当问到“您认为一名优秀的员工最应具备什么样的品质”时，他们无一例外地选择了“责任”二字。

在得到晋升的员工中，有些事情他们可以找个借口不去做，或者把事情做到 60 分就可以了，但责任要求他们去做，甚至责任要求他们完成一些他们力不能及的事情。这样他们所得到的不仅仅是心理上的坦荡和安然，其精神和责任感会感染别的同事，而别的同事会因为受到他们的感染也更有责任感。

事实上，如果中国每一个企业都有一批责任感极强的员工，把那些看起来不能完成的事情完成了，那么这些企业将是世界 500 强企业最大的竞争对手。因为在一个企业中，并不是所有的员工都能对自己的工作有强烈的责任感，但是如果他所在的整个企业环境都是一种充满责任的氛围，那么这样的员工也会被别人的精神所感染，进而能够承担起自己的责任。

研究发现，承担责任并不是件很困难和痛苦的事情，相反担当起责任会给员工一种骄傲的感觉，因为他们在这个企业中同样是重要的、不可或缺的。与其逃避责任，不如勇敢地承担起来，说不定你的勇敢会成为你成功的契机，这就是一种责任的传递。所以，企业营造这样的一种精神氛围和企业文化是非常重要的和必要的。我们再来看一个故事：

在武汉市鄱阳街有一栋六层的红色大楼——景阳大楼。当时是一家英国设计所设计的，建于 1917 年。

在 20 世纪末，一位设计师给企业写来一封信：“此楼乃我所设计，当时设计该楼的服务年限为 80 年，现在已到期，敬请注意该楼的安全问题。”

先别说设计所的变更，就连当时施工的工人现在存活的可能有没有还不知道。而当时的设计师却经过 80 个春秋还惦记着楼房的安全。

从这位设计师身上所体现的责任感，实在值得我们每一个人学习。他用事实告诉我们：责任能创造一切，责任能保证一切。

无论一个人担任何种职业，做什么样的工作，他都对他人负有责任，这是社会法则。在这个世界上，每一个人都扮演着不同的角色，每一种角色又承担着不同的责任，从某种程度上说，对角色饰演的最大成功就是对责任的完成。

事实上，在很多企业中，很多事情做不好的根本原因，最关键的一点就是我们个人责任意识的缺乏，正是因为缺乏责任意识，才导致我们不去认真做事情，导致我们讲客观不讲主观，讲外因不讲内因。对企业员工来说，迫切需要学习的，并非什么先进的理念和知识，而是最基本最朴实的一个课题：责任。因此，如果你记住了老板在培训课上告诉你的责任意识，那么你将成为下一个晋升者，因为你比别人更容易获得老板的认可。



秘密 2

绝对服从老板的指令

没有服从意识，就没有执行力，中国企业在发展过程中出现问题往往不是战略的问题，而是执行力不够，这就要求我们的员工对于上级的指令绝对服从。

——北京华夏圣文管理咨询公司首席培训师 金易

笔者曾经问过很多老板，哪类员工最容易获得升迁，他们大都选择了绝对服从的员工。美国世界 500 强企业的大部分总裁不是出自于哈佛大学，而是出自于西点军校。说到服从，大都会想到西点军校。

在西点军校，作为军人，服从是任何行动的第一步，服从是他们的天职，他们必须服从上司的指挥。同样，在每一个公司中，每一位员工都必须服从老板的安排。这不是专制，而是有效执行的保证。

服从是员工的天职，是员工应该具备的素质之一。对于新员工来说，服从需要个人相当大的努力。因为，处在服从的角色上，就要遵照指示做事，服从的人必须暂时放弃个人的独立自主。但是，作为刚刚起步的新员工来说，服从是成长的第一步，也是赢得老板认可的第一步。

在世界 500 强企业中，总裁最钟爱的员工是能够 100% 执行决策的员工。对此，巴顿将军非常认同，在他的战争回忆录《我所知道的战争》中

曾写到这样一个细节。

“我要提拔人时常常把所有的候选人排到一起，给他们提一个我想要他们解决的问题。我说：‘伙计们，我要在仓库后面挖一条战壕，8英尺长，3英尺宽，6英寸深。’我就告诉他们那么多。我有一个窗户或有大节孔的仓库。候选人正在检查工具时，我走进仓库，通过窗户或节孔观察他们。我看到伙计们把锹和镐都放到仓库后面的地上。他们休息几分钟后开始议论我为什么要他们挖这么浅的战壕。他们有的说6英寸深还不够当火炮掩体，其他人争论说，这样的战壕太热或太冷。如果伙计们是军官，他们会抱怨他们不该干挖战壕这么普通的体力劳动。最后，有个伙计对别人下命令：‘让我们把战壕挖好后离开这里吧。那个老畜牲想用战壕干什么都没关系。’”

最后，巴顿写道：“那个伙计得到了提拔。我必须挑选服从我命令的人。”

巴顿提拔了那个服从命令的人，其实，他们都明白，挖这样一条8英尺长，3英尺宽，6英寸深的战壕根本不能做火炮掩体，那么巴顿为什么要挖这样的战壕呢？目的就是寻找一个服从命令的指挥官。

的确，服从老板安排是员工的第一美德，是工作中的行为准则，也是锻炼工作能力的基础。同时，服从也是工作的推进剂，能给人的行动催生无穷的勇气，激发人的潜力。员工只有具备了这种服从精神，才能提高自己的执行能力。

作为员工，应该无条件地服从公司的安排，无论遇到什么困难绝不找任何借口推托或搪塞，这是取得成就的前提和基础。记住：不找借口，服从并执行的员工才是最好的员工，也是老板最想提拔的员工，就像巴顿将军一样，提拔的都是那些能够服从命令的下属。

王晓燕是北京斯乐商贸公司最年轻的职员之一，入职才三个月。

尽管王晓燕工作非常勤奋，对老板安排的任务绝对服从，从不抱怨，但和其他职员相比仍略显稚嫩。由于业务增多，公司准备开拓一个新市场，但新市场的负责人迟迟未能确定下来。

新市场选定在一个非常偏僻的地级市，而在这样的地方开辟市场是相当困难的事。没有一个人愿意接受这个艰巨的任务，都怕徒劳无功。

于是，公司物色了很多人选，但都被他们以各种理由推托了。无奈之下，公司老板只好退而选其次，派工作勤奋、绝对服从的王晓燕去执行这项任务。

王晓燕接到通知时没有任何怨言，带着公司生产的产品样本就出发了。

经过三个月的努力，王晓燕终于在那个地级市打开了销路，使公司的产品站稳了脚跟，还预言那里的市场有更大的发展潜力。

当王晓燕把这个令人振奋的消息带回公司时，人们惊奇地问她是如何看到那里的开发潜力的。王晓燕淡淡一笑说：“其实在出发时我也没有信心，而且觉得你们的观点是正确的，但我必须服从公司的安排。到那里后，我知道我必须全力以赴地去执行我的任务，结果我成功了。”

半年后，王晓燕被公司老板任命为销售总监。

的确，王晓燕也没有想到，自己在半年就升任为销售总监，那些资深的老员工也没有想到，工作经验不丰富的王晓燕居然被提拔，但是，这一切都是事实。正如王晓燕所说：“其实在出发时我也没有信心，而且觉得你们的观点是正确的，但我必须服从公司的安排。到那里后，我知道我必须全力以赴地去执行我的任务，结果我成功了。”

当然，服从不仅是赢得老板认可的一个重要途径，还会为职场之路打下坚实的基础。就像上述案例中的王晓燕，入职才三个月，尽管工作非常

勤奋，但和其他职员相比仍略显稚嫩。为什么王晓燕被提拔为销售总监呢？究其原因就是服从。

在西点军校，即使是立场最自由的旁观者，都相信一个观念，那就是“不管叫你做什么都照做不误”，这样的观念对训练服从有莫大的帮助。在新生的训练中，西点的教官会告诉他们：战士的生命意味着责任，你必须服从命令，并且时刻准备着。当冲锋号吹响的时候，你必须出发，哪怕是赴汤蹈火，也不能有任何的犹豫或退缩。下面让我们再来看看哈佛大学的一个实验。

有6只猴子被放入同一个笼子，并用链条将香蕉悬挂在笼子顶部。链条另一端与淋浴器喷头相连，当1只猴子伸手拉香蕉时，所有猴子都会被淋浴器喷出的冷水浇湿（猴子和猫一样，不喜欢水）。用不了多久，6只猴子就都知道香蕉是不能碰的。

接着从6只猴子里取出1只，再放入1只新的猴子。毫无疑问，新来的猴子看见香蕉就跃跃欲试。但当它往上爬时，其他5只猴子会制止它。不久，这只新来的猴子也知道香蕉是个禁忌，必须服从另外5只猴子的命令。然后新猴子不断被放入，每放入1只新猴子的同时，都取出1只原来的猴子。每次替换猴子的时候，这样的教训都会重新上演。很快，最初在笼子里的6只猴子全都被替换出去，而香蕉仍完好无损——虽然后来的猴子从未被冷水淋湿，但它们从不询问不能碰香蕉的原因，它们只管服从。

“猴子实验”是哈佛大学实验室中进行的一项经典试验，确切地说明了猴子们如何学会服从——不假思索地把一些自己已有体会的传统教给他人，并且让他人绝对不能违反，这就是服从。的确，在西点精英训练营中，服从被确认为领导之母。学员对长官的问话可以回答“不知道”，但是对于命令只有绝对的服从。很多年轻员工认为：“人人平等，我没有必要服从任何人的命令，即使他是我的领导或长辈。”