

受欢迎的员工不是说出来的，而是做出来的

李慧娟 编著

90 招助你快速成为 最受欢迎 的员工

不想当将军的士兵
不是好士兵
不想当受欢迎的员工
不是好员工

我是企业最受欢迎的人吗

如何得到老板的倚重，同事的友善，下属的爱戴，这是每个员工都渴望掌握的技巧。其实，什么样的人才最受欢迎，自然有其衡量的标准。只要掌握了一些技巧，总有一天你会发现，你已经成为最受欢迎的员工。



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



受欢迎的员工不是说不出的，而是做出来的

李慧娟 编著

90招助你快速成为最受欢迎的员工

不想当将军的士兵
不是好士兵
不想当受欢迎的员工
不是好员工

我是企业最受欢迎的人吗

如何得到老板的倚重，同事的友善，下属的爱戴，这是每个职场人士都希望做到的。其实，什么样的人最受欢迎，并没有一个衡量的标准。只要参照以下几点，总有一天你会发现，自己已经成了企业最受欢迎的员工。

我是企业最受欢迎的人吗？很多人都扪心自问过。

如何得到老板的倚重，同事的友善，下属的爱戴，这是每个员工都渴望掌握的技巧。其实，什么样的人最受企业欢迎，职场中自然有一套严格的标准。只要参照这个标准去做人、做事，总有一天你会发现，自己已经成了企业最受欢迎的员工。

那么，从现在开始去做吧！做人与做事，一样都不能少。因为，受欢迎的员工不是说出来的，而是做出来的。

图书在版编目（CIP）数据

90 招助你快速成为最受欢迎的员工/李慧娟编著. —北京：机械工业出版社，2012. 1

ISBN 978-7-111-37176-2

I. ①9… II. ①李… III. ①企业—职工—修养 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 010300 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑：陈道雨

责任编辑：邝 鸥 刘建光

封面设计：吕凤英

责任印制：杨 曦

版式设计：刘志春

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷

2012 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

169mm×239mm·15 印张·223 千字

标准书号：ISBN 978-7-111-37176-2

定价：32.80 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心：(010)88361066

门户网：<http://www.cmpbook.com>

销售一部：(010)68326294

教材网：<http://www.cmpedu.com>

销售二部：(010)88379649

读者购书热线：(010)88379203

封面无防伪标均为盗版

Contents 目 录

上篇：职场做人	1
一、人品至上：成为最受老板欢迎的员工	2
第1招：准备一份货真价实的简历	2
第2招：让老板看到你的才华	4
第3招：迅速得到老板的赏识	7
第4招：忠诚的员工最受老板欢迎	11
第5招：不仅仅为薪水工作的人最受老板欢迎	13
第6招：把职业当成事业的人最受老板欢迎	16
第7招：能够快乐工作的人最受老板欢迎	19
第8招：勤奋敬业的人最受老板欢迎	23
第9招：对工作充满热情的人最受老板欢迎	27
第10招：勇于接受挑战的人最受老板欢迎	29
第11招：把服从当天职的人最受老板欢迎	31
二、杰出表现：成为上司最满意的下属	35
第12招：职场坎坷，好上司助你马到成功	35
第13招：正确处理与上司的关系	37
第14招：逢迎拍马毫无必要	42
第15招：对上司有意见，不妨当面提出来	44
第16招：上司分配的任务，一定要及时完成	48
第17招：认真工作，不能敷衍上司	50
第18招：学会与不同类型的上司相处	53

第19招：与上司意见相左怎么办	56
第20招：委婉地对上司说“不”	59
第21招：如何给上司提建议	64
第22招：巧妙化解与上司之间的误会	68
第23招：缓解与上司之间的冲突	71
第24招：如何说服你的上司	73
三、模范作用：找一个成功者做榜样	76
第25招：做个“追星族”又何妨	76
第26招：成功者总有他的理由	79
第27招：你需要职场偶像，你更可以是职场偶像	81
第28招：沿着榜样的足迹前进	83
第29招：榜样能带给你一种积极的精神	84
第30招：跟巨人站在一个队伍里	86
第31招：乐于接受别人的忠告	89
第32招：别人的经验，也是你的财富	91
第33招：怎样得到成功者的帮助	93
四、巅峰对决：成为最受尊重的竞争者	97
第34招：下棋找高手，弄斧到班门	97
第35招：怎样与高手过招	99
第36招：学会利用别人的特长	101
第37招：共同营造一个公平竞争的氛围	103
第38招：少树敌，多交朋友	105
五、良师益友：成为同事中最受欢迎的人	110
第39招：同事既是朋友，也是对手	110
第40招：不要被同事孤立	111

第 41 招：与志同道合的同事结成同盟	114
第 42 招：处理好与同事的竞争关系	115
第 43 招：与同事减少摩擦	117
第 44 招：与同事做好有效沟通	120
第 45 招：把同事当朋友一样看待	123
第 46 招：不要对同事耍阴谋诡计	125
第 47 招：与同事交往的细节	128
六、结识贵人：青云直上好晋升	131
第 48 招：你为什么迟迟不被提拔	131
第 49 招：寻找生命中的贵人	134
第 50 招：学会关心你的贵人	136
第 51 招：亦步亦趋，跟着贵人的脚步前进	138
第 52 招：积极进取，为晋升做好准备	139
第 53 招：获得晋升必须具备的条件	142
第 54 招：踏准晋升的“跳板”	144
第 55 招：能否晋升，机会很重要	146
下篇：职场做事	151
七、贵在神速，做出自己的成绩来	152
第 56 招：靠实力证明你自己	152
第 57 招：要靠真本事去吃饭	153
第 58 招：做对事，靠的是脚踏实地	156
第 59 招：有了目标，就要立刻行动起来	159
第 60 招：注重细节，先从小事做起	161
第 61 招：敢想更要敢做	164
第 62 招：立刻行动起来	166

第 63 招：快！为了生命加快步伐	168
八、做对的事，而不仅仅把事做对	171
第 64 招：自毁声誉的事，宁可不做	171
第 65 招：损人利己做不得	174
第 66 招：事分轻重缓急，重要的事先做	175
第 67 招：不要在无聊的事情上浪费时间	177
第 68 招：认为对的事情，就要积极去做	178
九、依靠正确的计划，做正确的事	181
第 69 招：列一个详细可行的“做事计划”	181
第 70 招：执行高于一切	183
第 71 招：把事情做得井井有条	186
第 72 招：一流工作来自一流的行动	187
第 73 招：永远跑在时间前面	189
第 74 招：别再“等待命令”	191
十、张弛有度，把握分寸做对事	193
第 75 招：多吃一些“分外”的事情	193
第 76 招：做事不可太急躁	195
第 77 招：事前一定要考虑后果	198
第 78 招：成功始于刻苦坚持	200
第 79 招：不要只做我告诉你的事	203
十一、灵活变通，调整心态做对事	207
第 80 招：当事情陷入僵局，学会自我调节	207
第 81 招：换种思路就是一种跨越	208
第 82 招：换一种心态去做事	211
第 83 招：用行动创造机遇	213

第 84 招：从“不可能”到“一定能”	215
十二、善于思考，找对方法做对事	218
第 85 招：借口使人“麻醉”	218
第 86 招：停止抱怨，失败没有借口	220
第 87 招：不找借口找方法	222
第 88 招：不要畏惧困难	224
第 89 招：不妨再尝试一次	226
第 90 招：深入思考，把问题想透彻	228

上篇：

职场做人



在职场中，只有会做人，才能在严酷的竞争中脱颖而出，晋升之路也将走得更顺畅；也只有会做人，才能与领导、同事建立良好关系，工作起来才会比较顺畅。

一个在职场中渴望成功的人，必须和身边的每个人处理好关系。不但包括你的直属上司和同事，还包括公司内部其他部门的领导，甚至包括其他的行业精英，他们可以帮助你了解业界最新的动态，助你在事业上取得更大进展。

从这个意义上讲，“会做人”已经成为创造优异业绩并取得事业辉煌的必要条件。

一、人品至上：

成为最受老板欢迎的员工

第1招：准备一份货真价实的简历

一个人的求职简历，好比是自己的照片，应该是独特的，有自己的想法、期望和要求，最重要的是要真实！真实的简历，是你成功求职的“杀手锏”！

求职离不开简历，而企业最希望看到的是一份货真价实的简历，因为企业对于应聘者最基本的要求就是诚实。在简历中诚实地记录和描述自己的工作经历，能够使阅读者首先对你产生信任感。

随着人才市场竞争的加剧，找到一份好工作不易，于是有人在简历上动起了脑筋，轻者“锦上添花”，重者“改头换面”。一项调查报告显示，有近三分之一的应聘者在简历上有意夸大自己的“业绩”，其中超过10%的人在他们的教育背景和工作经历中夸大其词，如简历上说自己参加过某种专业培训，而实际上只是听过半天的讲座。经常看到有些简历作假的应聘者，说到修改自己简历时可谓眉飞色舞，大言不惭，包括：故意遗漏某一段经历，造成履历不连贯；在工作业绩上弄虚作假；夸大所任职务的责权和经验；隐瞒跳槽的真实原因，如将被迫辞职说成是领导无方，公司倒闭描绘成怀才不遇等。

这类人的动机不难理解，无非就是想在茫茫职海中找到一份满意的工作。虽然求职心切可以理解，但是通过在求职简历上弄虚作假、瞒天过海而达到自己的目的，这种做法确实有些不妥。

其实，任何一个有经验的招聘人员对简历都有敏锐的分析能力，只要仔细

阅读分析，鉴别履历的真实性并不难；遮遮掩掩、夸大其词，终究会漏出破绽；过分渲染、天花乱坠的描述更令人反感，往往会使用用人单位对应聘者的印象大打折扣，更何况还有面试的考查。

所以，与其费尽心机，不如老老实实，只要有真才实学，总会遇到属于自己的机会。有的公司非常在意职业道德和职业诚信，通常会注意查看简历内容的完整性、真实性及应聘者工作的连续性和稳定性，并不在意应聘者有其他方面的工作经历、不够良好的教育背景，但隐瞒和欺骗就会使公司对你个人的诚信和职业道德有所怀疑。

简历作假，实际上是对自己过去的否定，对自我最为苛刻的嘲讽。连自己的过去都敢于否认，还有什么事做不出来呢？况且，求职只不过是人生路上小小的一个岔路口，又何必如此作假呢？这点小事尚且如此，以后稍有什么大风大浪，岂不更是要不择手段？

应聘者可以通过自己的学习掌握一些工作技能，通过自己的不懈努力去找一些相对要求低的工作去积累经验。你可以把你的个人特长写上满满的一大篇，但绝不能随心所欲地作假。你要知道，于人，你这种做法不仅不义，还令人憎恶；于己，中国的很多老话“没有不透风的墙”、“纸里包不住火”等早已说得明明白白。

应聘者写好简历的一个最简单、最好的方法就是按照你的真实情况填好你的求职简历，即使你是最“差”的。每个人都有他（她）的优点和特长，让别人发现自己身上的闪光点，你就会成功。如今的用人单位，早已将用人观念从寻找“最优秀的人”，转变为寻找“最有特点的人”。一个人的求职简历，好比是自己的照片，应该是独特的、活生生的，有自己的想法、期望和要求。而不少应聘者的简历，更像是产品推销的价格表，也许是出于无奈，也许是想省些气力。不用想着把简历搞得多么花哨，就按你的真实经历写你的个人简历，这才是最有个性，也是最好最简单的方法。

总之，与人交往，诚信是第一位的。对于一个处于择业中的应聘者，简历更要真实可信，这是首要的素质。真实的简历能够助你在求职路上一路顺风！

第2招：让老板看到你的才华

如果你认准了一个老板，而他还没有发现你的才华，先不要急着抱怨，而应该学会展示自己。只有让老板看到你的才华，你才有被重用的可能。

我们选择老板，并不意味着一定要频繁跳槽。也许你遇到的老板虽然很值得跟随，但他却看不到你的能力和贡献，甚至毫无道理地打压你，会让你的内心产生一种失落感，甚至产生“跳槽”的念头。

树挪死，人挪活。许多人把“跳槽”看做一种改变自身境遇的机会，希冀着通过工作的更换，达到升职加薪、获得更大发展空间、充分展示自己的才华等目的。不过，如果你已经换了很多位老板，却仍然没有得到重用，那就可能不是老板的问题了，而是你自身存在着问题。也许你跟对了老板，却没有机会让老板了解你的才华！

即使你遇到的老板是一位“伯乐”，他也不一定能第一时间发现，甚至发掘你的特长和潜质。倘若因为老板一时忽视，而一味地怨天尤人，甚至动不动就盘算着“另谋高就”，那么你很容易错失好老板，这就非常可惜了。你要做的不应是抱怨，而是学会展示自己。只有让老板看到你的才华，你才有被重用的可能。

很多人以为：只要自己努力工作，默默耕耘，鞠躬尽瘁，老板就一定会知道。而事实绝对不是这样的，因为让老板分心的事很多，而且他不见得有火眼金睛，掌管大局的他不可能事事都知晓，不可能清楚每一个下属的表现甚至潜质。

所以，对于仍然偏安一隅期冀老板主动垂青的员工，不如自己早做准备，主动出击。否则，就算跟对了老板，也未必能鱼龙入海。

这几个月，正是一年中的产销旺季，眼看公司今年的生产、销售业绩都比

去年有了长足的发展，李老板自是喜不自禁。可没想到的是，元器件事业部一个姓王的小伙子却跑来向他提出了辞职申请。

这个小王已经在公司里工作了将近四年，也是公司的老员工了，工作一向还算称职。李老板不免有些疑惑，询问他辞职的原因。小王支支吾吾地并没有说出个所以然来。李老板以为他一定是另有方向，攀上了别的高枝，便也没做过多的挽留。

一年后的一天晚上，李老板独自在酒吧喝酒，无意间遇到了小王。见到李老板，小王讪讪地主动走过来打招呼。李老板倒也大方，请他一块坐下。彼此客套一阵后，李老板问起小王的近况，小王说：“和原先在您的公司里没什么差别。”

原来，小王大学毕业后就进入了李老板的公司，在元器件事业部从事技术工作。虽然小王努力试图展示自己的才华，但由于种种原因，一直没有受到足够的重视。虽然公司在待遇上比一般公司高，但苦于没有自身发展的机遇，小王最终还是决定“跳槽”。然后他进入一家同类企业，从事着同样的工作，原本以为通过环境的改变、自身的努力，可以获得更大的施展抱负和才华的空间，却不想一切依旧如故，只不过换了个“打杂”的地方而已。

讲完自己的遭遇，小王叹了口气说：“李老板，说句您不爱听的，是不是所有的老板都像您这样，很难发现员工的潜能和长处，总是喜欢按照自己的固定思维模式来安排雇员的工作，让下属们找不到施展才华的机会？”

李老板没想到自己竟然给小王留下了如此的印象！不过，李老板并没有急于表态，只是询问了一些他对于以往和目前境遇不满的原因。小王大胆地讲了许多自己的见解，有纯技术上的，也有关于企业管理上的，说得虽然不能说精辟独到，却也不无道理。

李老板还真后悔当初把他放走了，小王的很多见解和设想对于公司的生产和经营确实是有益的。

第二天一大早，李老板便召集公司相关部门的经理们讨论了小王的见解和建议，大家一致认为公司的确是错失了一个不错的人才。当天中午，李老板给

小王打了电话，约他来公司谈谈。小王很快来了，李老板直截了当地希望他能够“好马也吃回头草”，重新回来工作，当然也相应地给他提供了更适合的职位和待遇。小王很高兴地同意了。

李老板很认真地问小王，为什么当初不把自己的这些设想和建议提出来？小王不好意思地说，其实他当初也很想把自己的想法表露出来，只是因为生性羞涩，不善于与人交流和沟通，而且还固执地认为上司和老板应该主动发现员工里的人才。正是怀着这种想法，所以虽然后来换了工作和老板，也依然怀才不遇。

最后，小王说：“如果不是那天喝了点儿酒，如果我们之间还是老板和雇员的关系，我还不那么直截了当地袒露自己的想法呢！”

在职场中，很多员工总是埋怨自己没有遇到伯乐，埋怨自己怀才不遇。但是反过来想想，你是否主动让伯乐看到了你这匹“千里马”呢？千里马若不会放歌长嘶，也难能引起伯乐的注意。

其实，在日常生活中，所谓的人才比比皆是，许多人因为这样那样的原因，被忽视冷落了。作为老板，无论企业的性质如何，都希望企业能够兴旺发达，因此主观上他们并不愿意忽视员工的才智和能力，浪费人才资源。但是，老板们并不都是天生的“伯乐”，不可能总是那么敏锐地发现员工的优点。老板也会有个人的偏好和习惯，也会因为这些偏好和习惯导致失误，从而忽略了身边的人才。

遇到这种情况，员工最好的选择不是默默等待，更不是埋怨怀才不遇，而应该首先躬身自问：“我，有没有在老板面前展示过自己？有没有让老板看到千里马扬蹄的时刻？”进一步，你应该把自身的优势充分展示给老板，让老板去发现，让老板去赏识。老板作为公司的直接负责人，绝对不会存心埋没人才。所以，你要做的不是抱怨，而是给自己机会，也给老板机会，让他知道你的存在，你的能力，你的潜质。

第3招：迅速得到老板的赏识

员工能否得到提升，一定程度上不仅在于个人是否努力，还在于老板对你的赏识程度。

对于一名员工来说，最大的苦恼莫过于虽然工作努力，却得不到老板的赏识。美国人力资源管理学家科尔曼曾说过：“职员能否得到提升，很大程度上不在于是否努力，而在于老板对你的赏识程度。”有些员工任务完成得很好，业绩也不错，但老板却并未因此重视他。老板赏识一个人，除了工作和业绩，还有许多其他的因素。

于是，如何得到老板的赏识，成了大多数员工必须面对的问题。

1. 主动向老板报告自己的工作进度

一个老板，统筹着公司的全局，他希望知道工作的进展，但作为老板，他又不可能时时追问员工，一方面老板的事情多而繁杂，不可能面面俱到；另一方面，他也知道连连的追问会给员工带来压力。而这个时候，作为员工的你就要做点什么了。你最需要做的就是主动向老板报告自己的工作进度，一方面是为了让老板放心；另一方面，沟通也可以及时发现工作中的错误与不足，进而进行调整，避免小的错误铸成大错后再纠正而耗时耗财。

另外经常向老板汇报工作，让老板知道你的工作进度，可以让老板迅速对你产生好感。管理学上有句名言：下属对我们的报告永远少于我们的期望。可见，老板都是希望从下属那里得到更多的报告。因此，做下属的越早养成这个习惯越好，老板一定会喜欢你向他报告的。

2. 回答老板的询问时要做到：问必答，答必详

许多员工在回答老板问题时不太注意回答方式，这样的回答方式可能让老

板私下里觉得很不舒服：

“李秘书，昨天下午说过的那个报告今天下午一定要交给我！”

“知——道——了，老——板，你没看到我正在整理吗？”

如果下属这样回答老板的问题，老板可能当时不说，但一定会非常不喜欢。因为你这样的回答给他的感觉就是漫不经心，甚至让人觉得老板在没事找事一样。其实，你只要回答“好的，一定准时给您”就可以了。

如果老板问你话，一定要有问必答，回答的时候一定要详细，这样老板可以更清楚地了解情况。另外，回答的时候也要注意礼貌，一定要使用敬语“您”，同时要站起来回答老板的问题。不要小看每一个细节，因为正是这些细节，不仅体现了你的修养，也体现了你对老板的尊敬，能够让老板找到权威的感觉，而这对老板来说，是绝对必不可少的。我们常说“细节决定成败”，这并不夸张，不要忽视任何一个小细节，想要让老板喜欢你，对你满意，就要在细节上多下工夫。

3. 跟上老板的思维，了解老板的语言

做下属的，要跟得上老板的思维，这样才能知道老板的“言外之意”。通常，老板思维都会转得比你快。这也没关系，重要的是，你要学习跟上老板的思维。

今天他能有资格当你的老板，肯定有他自己的独特之处，有比你厉害的地方。因此，你不仅要努力学习专业知识，还要学会跟上老板的思维，当他说出一句话时，你能知道他的下一句话要讲什么。这样做并不是让你讨好老板，而是要你早早想好应对之策，千万不能当你的老板已想到十年之后的发展宏图了，而你才看到下个月的计划。如此的差距，你又怎能得到他的提拔与重用呢？

不想当将军的士兵不是好士兵。做下属的想超越老板，是非常难能可贵的精神。员工想要超越自己的老板首先要学会老板的思维，然后再谈超越。只有这样，才会不断充实和提升自己，最终才能赶上和超越老板。

4. 知错就改，不犯同样的错

看过这样一个故事：日本一家电器公司的老板准备物色一位职员去完成一项重要的工作，在确定人选时，他只对前来的应聘者问一个问题：“在你以往的的工作中，你犯过多少次错误？”最终他把这项工作交给了一个犯过多次错误的员工。开始工作前，他给这名员工一本《错误备忘录》，同时叮嘱他：“你犯过的错误都属于你的工作成绩，但是你要记住，同样的错误你只能犯一次。”由这个故事不难看出，老板会给员工犯错的机会，但不希望他们犯同样的错误。

人非圣贤，孰能无过？所以，在工作中我们犯过错误很正常，但聪明的员工要在每次犯错误之后，接受教训，及时总结经验，避免在以后的工作中再犯同样的错误。一个人犯第一次错误我们可以说不知道，但如果再犯同样的错误，无论你怎么冠冕堂皇的理由，也是老板不能接受的。所以，如果你犯了错误，那就这样对老板说吧：“老板，您放心，这是我第一次犯这个错误，也是最后一次。”当然，说并不重要，重要的是你以后在工作中真的认真去做，不犯同样的错误，如果你真的做到了，那你的老板肯定会更加赏识你。

5. 了解老板的处境，尽力帮助他

老板在工作中出现失误时，千万不要幸灾乐祸或冷眼旁观，这会令他极为寒心。你应该帮他总结教训，多加劝慰。指责与嘲讽只会把你们的关系弄僵，使矛盾激化。换位想想，如果你犯了错误遭遇失败时，也是希望得到别人的帮助、劝慰而非冷嘲热讽甚至落井下石吧？如果你能体谅老板的处境，并且在他需要的时候伸出援助之手的话，你定会得到老板的信任，以后老板定会对你另眼相看。

6. 接受任务时毫无怨言

最完整的人事规章，最详细的职务说明书，也不可能把员工应做的每件事