

企业危机

的生存挑战

淳光福◎编著

任何一个伟大的企业，
对待成就永远都要战战兢兢，
如履薄冰。



吉林文史出版社

企业危机

的生存挑战

淳光福◎编著

任何一個偉大的企業，
對待成就永遠都要戰戰兢兢，
如履薄冰。



吉林文史出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业危机的生存挑战 / 淳光福编著. — 长春 : 吉林文史出版社, 2017. 4

ISBN 978-7-5472-4021-2

I. ①企… II. ①淳… III. ①企业危机—研究 IV. ①F272

中国版本图书馆CIP数据核字 (2017) 第088622号

企业危机的生存挑战

QIYE WEIJI DE SHENGUN TIAOZHAN

编 著: 淳光福
责任编辑: 程 明 张城伟
封面设计: 浩 天
出版发行: 吉林文史出版社
电 话: 0431-86037509
地 址: 长春市人民大街4646号
邮 编: 130021
网 址: www.jlws.com.cn
印 刷: 三河市天润建兴印务有限公司
开 本: 720mm×1000mm 1/16
印 张: 18
字 数: 200千字
版 次: 2017年7月第1版
印 次: 2017年7月第1次印刷
书 号: ISBN 978-7-5472-4021-2
定 价: 49.80元

版权所有, 翻版必究
如发现印装质量问题, 请与承印厂联系退换

前言



在市场经济的浪潮中，任何一个企业随时随地都有可能出现危机，所谓“突然”发生，那是因为企业对危机缺乏必要的认识。企业的生产经营活动不可避免地会遇到一些问题。如果危机处理不当，就会使企业多年辛苦建立起来的良好形象化为乌有。树立危机意识，防患于未然，是现代企业应该加以重视的一个问题。

企业不论规模大小、业务经营规模或行业类别如何，每天都会面临各种不同危机发生的可能，一旦发生危机，倘若无法妥善地处理，不仅会为企业带来财务损失，进一步会影响社会大众及消费者的权益与生命财产安全，连带地将破坏企业的形象，甚至撼动企业经营的基础。

老百姓有一句话说得非常好：“我们还要活下去！”企业也是一样，无论面临怎样艰难的环境，企业都要有活下去的决心。

当今的社会是一个竞争的社会，不论是企业，还是员工压力都明显增大，其心理、身体上都出现了不适反应，如记忆力下降、失眠、焦虑、烦躁等。但结果他们还是勇敢地活下去。

所以说，无论是企业还是员工，他们共同的感觉就是要在这个竞争的社会活下去！

有这样一句话：“在职场上，坚持是赢，死扛是金。”我觉得用在企业生存之道上也是同样的道理，坚持到底就是胜利。

那么，企业如何改变生存环境而“自救”呢？我们要有这样的认识，如果将老板比作是船，那么员工就是帆；如果将老板比作是船长，那么员工就是水手。这个非常浅显的比喻揭示了在企业中，老板与员工其实存在着同舟共济、共担风雨的密切关系。而当更多的企业老板或企业家睁开像“鹰”一样的眼睛俯瞰诸多企业众生相时，会很轻易地发现一个惊人的问题：许多企业的员工并不忠实于老板，更没有忠诚于企业，更不用说让员工与企业共同发展，共同赢利了！”

当企业危机四伏、遭遇到较大风险与困难时，员工可能不愿意在企业继续浪费宝贵的时间。为了生存，他们需要寻找新的出路。所以，老板只有树立起员工的信心，培养起他们的责任感，他们才会与企业一起共渡难关。

目 录



第一章 职场危机

危机意识	3
培养职业竞争力	8
面对危机, 小心谨慎	14
面对危机, 不能拖延	17
认真对待工作	23
做好职业规划	27
提升职业生存能力	33
打破自身限制	40
不要投机取巧	44
增强抗压力	47
加倍珍惜现有的工作	53

第二章 企业危机

明确企业生存道路	59
注重员工的成长	64
积极沟通	69
建立公平竞争机制	74
制定良好的激励制度	78
使员工产生归属感	83
留住优秀的人才	87
让员工没有后顾之忧	92
增强员工竞争力意识	96
提高企业员工的积极性	101
培养员工良好的纪律性	110
适合的管理制度	116
做到公正、公平、公开	119
提升企业执行力	125

第三章 良好的工作氛围

与下属处理好关系	135
协作才能取得成功	140
分工协作	145
发挥团队的力量	149
打造完美团队	152
增强团队交流	156
相互信任	160
合作才能双赢	164
合作的重要性	169
加强协作精神	174
构建良好的协作平台	180

第四章 轻松的工作状态

培养热情的工作状态	187
不要斤斤计较	192
心态要积极	197
自动自发地工作	201
职场应具备的素质	206
不为金钱所累	210
热爱现有的工作	214
快乐职场	220
发挥你的控制力	224
别在安逸中消磨了能量	228
突破自我局限	232

第五章 做最优秀的员工

做最优秀的员工	239
保持空杯心态	243
尊重你的公司	245
尊重自己的工作	248
让自己不可替代	252
不断超越自己	256
超越老板的期望	260
做公司的核心员工	264
树立自己在领导心中的位置	268
增强各方面的素质修养	275

第一章 职场危机

危机意识

任何人都会面临职业危机，即使公司董事长、总经理也有被别人取代的可能。整体而言，或许某一行业是朝阳产业，但大多数从业者都知道，任何行业都会有被淘汰者。因此，只有时刻具有危机意识，才能获得职业生涯的可持续发展。

其实，职业挫折是人们从事职业活动方面和个人职业生涯发展过程中的需求不能满足、行动受到阻碍、目标未能达到的失落性状态。例如一个人要谋求某个职位但却屡屡不能得到；要想晋升部门经理却一直不能如愿；要想发挥才能却没有条件、无人识才；经过大量努力、做了大量工作，却由于主客观原因不能达到而陷于失败。

从狭义的角度看，职业挫折也可以说是工作挫折，从根本上来说，则是对人的职业生涯的影响。职业挫折是人的社会实践客观存在，是职业生涯中相当常见的现象。挫折本身当然不是好事，但生涯成功、人生辉煌的“好事多磨”恰恰“磨”在这些挫折上。分析职业挫折，是要使人能够理性地认识挫折、正确地应对挫折、减少挫折发生的频率、降低挫折这种“磨难”对人的伤害程度。所以，换一个角度来看，挫折也会“磨炼”人、造就人、缔造人们职业生涯的辉煌。

产生职业危机的原因主要有三方面：第一个方面是工作中的失败情境。第二个方面是员工本人的主观因素；三是员工所在企业的组织因素。

对于第一个方面来说，工作中的失败情境是员工在完成工作任务的过程中，因为各种原因使目标达成受到阻隔的情境，这是造成职业挫折的外在因素，如：保险业务员推销保险被拒绝，餐厅服务员被顾客发难等。

同样的失败情绪，不同的员工体验到的挫折感是不同的，在这一点上存在着明显的个体差异。这就说明，员工职业挫折感的产生，工作中的失败情境仅仅是客观因素，能否产生明显的挫折感，产生多大强度的挫折感，这都取决于员工本人的主观心理状态。此外，员工的归因方式也是影响挫折感的重要因素：如果员工将挫折情境进行外部归因（失败是由于客观因素或他人的原因造成的），那挫折感将大大减轻，而员工将挫折情境进行内部归因（失败是因为自己能力等原因造成的），那将产生强烈的挫折感。

对于第二个方面来说，工作过于单调，就会使员工产生情绪低

落，从而使员工对工作提不起兴趣。不久前的一次统计调查显示，80%的职场人最少每3个月就会处于一次所谓的“3、6、9症候群”。这表明职场人与运动员一样，在残酷的职场竞争中经常情绪低落。

而且情绪低落的人有44%左右“想辞职”，除此之外“丧失业务欲望”（30%）、“注意力下降”（19%）、“业务成果下降”（6%）等都是具有代表性的情绪低落后遗症。像这样的职场人所经历的情绪低落现象，与“周一综合征”或者“休假综合征”一样，有可能只是一时的现象。每个人面对这种空虚感和情绪低落的表现方式不尽相同，不过大致的情形如下：

1. 每天都觉得很忧郁；
2. 每天都感觉无聊；
3. 对公司、公事不感兴趣；
4. 无心工作。

对于第三方面来说，组织因素也是造成员工职业挫折感的重要原因，如组织管理方式、组织内的人际关系、工作的性质等。在组织中，如果人与组织不相匹配，组织内部的管理制度（如薪酬、晋升、奖励制度等）不合理、不公正以及领导者的管理方式出现问题，劳动环境过差，组织内部人际关系不良，工作中的非人性化待遇（如工作过于单调乏味、工作时间过长、劳动强度过大、报酬过低等非正常压力），都会引起人的挫折情绪。下面案例中的小王，由于工作岗位的变动遇到了挫折，我们来看一下他是怎么应对的？

小王是一家名牌大学信息工程专业的高才生，他毕业后，就进入了北京一家知名公司工作，不久，他就被提升为项目负责人，后因业

绩出色，不久就被一家跨国企业挖走，年薪上百万元。如今，才28岁的他，可以说是“青年得志”，面对这样的大好前程，本不应该有职业困惑，可他现在却充满了焦虑和疑惑。

他谈到了目前的不顺心，做了4年多技术工作之后，如今在新公司中担任部门经理，开始从事管理工作，觉得难以适应。原先只需要管好自己，按时完成任务就行了。而现在，他每天都卷入事务性的漩涡中：“原来只和机器打交道，现在我每天开会，向领导汇报工作，给员工布置任务，与其他部门协调……忙得团团转。”最让小王感到难受的是，给领导的报表总因不符合要求被退回来。“我真怀疑自己压根儿就只能做技术，不能成为管理者。”小王在说这句话的时候，眉头紧锁，一脸无奈。

从小王的经历来看，我们可以这样认为，当一个人为了能不能获得一份工作而操心时，我们就正遭遇职业危机；当为自己的工作得不到成就感，在相对稳定的工作环境里不知何去何从时，我们就处于职业危机中。2003年初，针对跨国公司的高层进行过这样一项调查：如果他们可以在一夜之间将公司中的所有“无用”的员工都裁掉，那么他们会裁掉多少？结果表明，这一比例在60~90。

这么高的比例意味着什么？现在还有人觉得自己在行业或企业里扮演着举足轻重、不可替代的角色吗？对于职业，你还从未有过危机感吗？

有些员工可能为一时的荣耀而故步自封，殊不知，在高速发展的社会环境里，今天你还是老板跟前的“红人”，明天你就有可能要加入到求职大军的行列里去了。职场的成功，不在于我们过去曾经取得

了多么令人羡慕的成绩，而在于我们是否能够获得职业生涯的可持续发展。而职业生涯的持续发展，靠的是我们的职场竞争力。

因此，作为员工，应当有一种职业危机感，不断加强自我“修炼”，与时俱进，如此，才不至于淹没于失业的大潮中。