

EMPLOYEES LEARNING SERIES



比老板的 期望多一点

王育琨 著

全球第一CEO杰克·韦尔奇职场成功秘诀

杰克·韦尔奇在通用电器工作了41年，

他说：“额外的努力，额外的付出是职场中胜利的法宝。

做的比老板们的期望多出一点点，就能成为难得的一次机会。”



新世界出版社
NEW WORLD PRESS

比老板的 期望多一点



**EMPLOYEES
LEARNING
SERIES**

图书在版编目 (CIP) 数据

比老板的期望多一点 / 王育琨著. — 北京: 新世界出版社, 2011. 1

ISBN 978 - 7 - 5104 - 1594 - 4

I. ①比… II. ①王… III. ①成功心理学 - 通俗读物
IV. ①B848. 4 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 264746 号

比老板的期望多一点

作 者: 王育琨

责任编辑: 闫 红 曹伟涛

责任印制: 李一鸣 黄厚清

出版发行: 新世界出版社

社址: 北京西城区百万庄大街 24 号 (100037)

发行部: (010) 6899 5968 (010) 6899 8733 (传真)

总编室: (010) 6899 5424 (010) 6832 6679 (传真)

网址: <http://www.nwp.cn>

<http://www.newworld-press.com>

版权部: +8610 6899 6306

版权部电子信箱: frank@nwp.com.cn

印刷: 北京中印联印务有限公司

经销: 新华书店

开本: 710mm × 1000mm 1/16

字数: 220 千字 印张: 15

版次: 2011 年 3 月第 1 版 2011 年 3 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978 - 7 - 5104 - 1594 - 4

定价: 29.80 元

版权所有, 侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页等印装错误, 可随时退换。

客服电话: (010) 6899 8638

前言

不要超人，要超越

一个正常运转的社会不需要超人，需要的是完善的秩序和维护秩序的人。同样，一家企业需要的不是能人，而是本本分分按规章制度做事的人。但问题来了，这是不是扼杀了人的创造力？是的，尽管我们不需要超人，但需要每个人的超越。

超越，意味着公司和老板要求的多一些，超越他们的期望。比如说公司要求你一天拜访5个客户，你能否多拜访1个？公司要求你10天完成的任务，你能否早完成1天？公司要求你的产品合格率达到95%，你能否再多提高1个百分点？

追求事业成功的人都渴望更多的份外的工作。多一点、好一点、快一点、省一点……这不仅是对老板期望的超越，也是对自己的超越，成功人士都是在平凡的基础上，一点一点不断超越而走向成功的。

比老板的期望多一点，不仅会带给老板意外的惊喜，还会让你在锻炼自己能力的同时，看到更多属于自己的惊喜。因为你成长了，因为你已经接近成功了。

在当前充满机遇和挑战的大环境下，每一个有进取心的人都要努力让自己从被动转向主动，只有积极主动，才能找到真正的“自我”。而在工作中计划、实现并体会这一点一滴的超越，将带领你来到另一番的境界。在这里，你能掌控一切；在这里，你享受着工作的快乐；在这里，你工作并幸福着。

超人只能存在于幻想之中，而超越可以通过自己的努力实现，这是具有现实意义的方式，但愿不要被无心者当做说教。让超越成为生活的常态，每

天进步一点，每天超越一点，这一点一点相加，或者一点一点相乘，终将改写我们整个人生。

那就让我们继续读下去，带着超越的信心与决心，从工作开始，从改变老板对你的看法开始，从改变每天的工作状态和工作环境开始，将“多一点”的改进事业进行到底。

我的期望只有这么多，亲爱的读者朋友，你能比我的期望多一点吗？

第1章 想企业所想，比老板的期望多想一点/001

第一节 认同组织，像杰克·韦尔奇一样成长/003

第二节 老板的想法，员工的行动/007

第三节 只有想不到，没有做不到/012

第四节 像心疼自己的钱一样心疼企业的钱/016

第五节 老板的成本就是你的成本/020

第六节 老板想到的你要想到，老板没想到的你要帮他想到/024

第2章 做企业所需，比老板的期望多做一点/029

第一节 能完成100%，就不完成99%/031

第二节 把每一件事情做到极致/035

第三节 诚信在干少许诺和多兑现/039

第四节 每个人都要捡起地上的垃圾/043

第五节 做成一件事，往往需要多迈一小步/047

第六节 敢于挑战“不可能”的任务/051

第3章 高效率工作，比老板的期望提前一点/055

第一节 永远不要“准时”，要提前/057

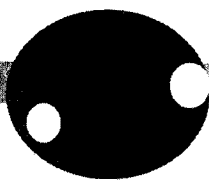
第二节 做事快一点，机会多一点/061

第三节 执行要重视效率思维/066

第四节 今日事今日毕/069

第五节 不要坐等机会来临/073

第六节 战胜自己就能赢得时间/076



第4章 折腾出骨干，比老板的安排主动一点/083

第一节 主动请缨担当重任/085

第二节 “不要只做我告诉你的事” /089

第三节 组织永远提拔的是那些乐于奉献的人/093

第四节 敢折腾才能成骨干/097

第五节 做个能承担责任的人/101

第5章 忘我地工作，比老板的期望多投入一点/105

第一节 忘我是走向成功的一条捷径/107

第二节 只有全力以赴，没有尽力而为/111

第三节 少一些抱怨，多一分努力/115

第四节 你是不能干，还是不愿干/120

第五节 士气比武器更重要/125

第6章 压力下成长，比老板的要求再高一点/129

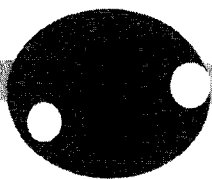
第一节 不怕老板挑剔，就怕老板客气/131

第二节 永远比上一次完成好一点/135

第三节 结果永远都是第一位的/140

第四节 让优秀成为一种习惯/145

第五节 成功者找方法，失败者找理由/150



第7章 在工作中学习，比老板的期望聪明一点/155

第一节 没有问题才是最大的问题/157

第二节 让老板“意外一点”/160

第三节 眼睛里有活，手中能出活/164

第四节 创新求变，绝不墨守成规/168

第五节 学得好，更要用得好/172

第8章 自我挑战，每天进步一点点/179

第一节 成功就是每一个进步的积累/181

第二节 独立多一分，能力多一份/185

第三节 容易走的都是下坡路/189

第四节 注重薪水不如注重未来/193

第五节 我不过是每天多走了一步/197

第9章 永远感恩，做一个懂得感恩的员工/201

第一节 感恩父母：人生就是要懂得报答恩情/203

第二节 感恩企业：把企业当作成长的平台/207

第三节 感恩老板：成长比成功更重要/211

第四节 感恩同事：互相学习才能更快进步/215

第五节 感恩才能敬业地工作/220

第一章

**想企业所想，
比老板的期望多想一点**



在工作中，只要我们认同公司，并站在推动公司发展的立场上，想企业所想，每一次都做得比老板们的期望多一点，我们就会拥有难得的上升机会。这要求我们首先要认同组织、认同老板，在工作中要想在前面，不能简单、机械地执行上级的命令，要从企业的需要、老板内心的真实想法出发，先想到再去做工作，将老板的想法化为公司的效益，每次都比老板们的期望多想一点，像杰克·韦尔奇一样成长，这样才能得到晋升的机会，才能获得职场的成功。



第一节

认同组织，像杰克·韦尔奇一样成长

我们常常会用“天道酬勤”来激励自己，事实上也是如此，只要你勤劳付出，上天就会给你丰厚的回报。但是，也有很多事实证明：有的人努力和付出的并不比别人多，但得到的发展机会和回报，却要得多得多。

到底是什么原因，使得同样的付出，有的人却比其他人成长得更快；又是怎样的理念，使得同样的职业历程，有的人却比别人在获得更多老板的认可的同时，取得自己更大的成就。通过实际案例分析，便不难发现其中的奥秘：那就是认同组织，比老板的期望多一点。

当代最著名的经理人之一、通用电气CEO杰克·韦尔奇的成长历程值得我们所有人学习：

从1960加入到2001年退休，杰克·韦尔奇在通用电气工作了41年，这也是他全部的职场经历，他把一生都奉献给了通用电气，也依托通用电气的平台，取得了自己“史上最伟大的CEO”的称誉。然而，读者们也许不知道，在他工作的第一年，就差点愤然辞职而去。

刚入职的他曾经对通用电气的整体氛围感到失望：这样一个大公司让他感觉它好像处于破产边缘。韦尔奇在自己的自传中提到：通用电气的官僚主义作风几乎迫使我离开这家公司。他和老板谈了谈，但没有讨论出任何结果。“我觉得自己陷入一个大组织最底层的漩涡之中。早已确定好标准的工



资浮动，使我看到了这家公司的吝啬，这使我感到愤怒。”很快，韦尔奇找到一份更体面的工作，并递交了辞呈。

但转机来了，他上司的上司留住了他，这位叫加夫托的高管同样意识到公司的官僚作风，答应韦尔奇今后将杜绝这种作风，并为他加了更多的工资。加夫托留住了他，也让韦尔奇学会了区别对待的管理方式。

韦尔奇工作第一年，从辞职到回到自己的岗位，这样的转变并没有特别传奇的地方，很多人或许都有这样的经历。但是，韦尔奇是如何让事情在不佳之时有了转机？如何使得他和公司都对对方满意？

答案就是额外的努力！

额外的付出就是韦尔奇在职场中取得胜利的法宝。在每次业务总结会上，杰克·韦尔奇都能提出一些超出上级高管预期的建议，让他在这些可以决定自己职场前途的老板们面前留下深刻的印象。

韦尔奇后来总结说：“老板们提出问题时，他们在脑海中已经有了自己的答案，他们只是想得到再次的确认而已。如果我仅仅回答了他的问题，那么就很难引起注意。”与众不同的是，韦尔奇的回答比提出问题的范围更广一些，不仅是给出一个答案，他还提出了许多意想不到的新鲜的观点。

韦尔奇的经历告诉我们：在工作中，只要我们认同公司，并站在推动公司发展的立场上，每一次都做得比老板们的期望多一点，我们就会拥有难得的上升机会。

认同组织，成为骨干，是所有人职业发展之路的起点。认同组织，比老板的期望多想一点、多做一点，实际上也是组织对个人的认同。

曾经有人问杰克·韦尔奇：什么样的人企业坚决不能用？他回答道：有业绩、有能力，但不认同公司的文化，也就是说和企业的价值观不同的人，这样的人坚决不能在企业里呆着，更不用说进入企业高层了。

所以，职场中正迷茫不知所向的年轻朋友们，要想快速成长，就要比老板的期望多一点，要做到这“多一点”。这要求我们首先要认同组织、认同



老板，每次都比老板们的期望多想一点，像杰克·韦尔奇一样成长。

只有认同了组织，才能做到从老板的角度考虑问题、发现问题，也只有认同组织，才能比老板的期望多想一点，从而使自己在工作中获得主动权。认同，是一种心灵的托付；认同，是一种自我价值的体现；认同，是职业发展的起点。

认同家庭，你才会付出你的爱，也才能体会家庭的爱与责任；认同企业，你才能融入团队，才可以获得更多的机会。

认同家庭的人，会把家中的事情全当成自己分内的事情；认同企业的人，工作中根本不需要有人提示或监督，能否认同组织是一个人最重要的素质，也决定了一个人事业的发展趋势。李嘉诚说过，用人最主要是看其责任心和忠诚可靠程度，对于这样的员工，企业将会给他最大的发展机会。

要想在企业中得到更大施展才华的舞台，就要以对骨干的要求，要求自己。在同一个岗位上，大家都处于同一起点，多想一点不仅能使自己的工作变得轻松、顺利，也会让老板们对我们刮目相看。当别人都把工作做对的时候，我们把事情做好；当别人都做好的时候，我们就把事情做专、做精；当别人都做精的时候，我们还可以做得更新。

大多时候，做得比老板们的期望多出一点点，就能让我们拥有难得的上升机会。



工作加油站

认同组织，是从自己的内心开始的，试分析《向解放军学习》《中国企业内务条令》作者张建华提出的企业员工的三种层次，我们便可以知道从哪里开始下手。

企业中的不同人员，按照对组织认同程度的不同，可以分为三个层次。

第一个层次是松散层。处于这一层面的员工，一般而言，是初入组织的员工。他们主要是因为企业的氛围、待遇、地位而来到企业。在企业发展的过程中，他们会不断被淘汰和补充。

第二个层次是紧密层。处于这一层面的员工，他们认同企业的信仰，愿意为企业信仰而秉持操守，能够为企业的发展而努力。他们是企业的骨干。

第三个层次是核心层。处于这一层面的员工，与一般骨干相比，他们除了对公司的信仰同样坚持外，还具有比较高的职位，能够动用企业的资源为树立企业的信仰服务。他们是企业的中坚。

作为员工，我们可以将这三个层次列在工作日志中，将自己的日常行为和工作表现与这三个层次进行对照，避免松散层，从紧密层做起，目标是为老板多想一点，为企业担起责任，成为核心层。



第二节

老板的想法，员工的行动

将老板的想法化为公司的效益，是每一位员工的天职。有时候，我们常觉得老板不可理喻：事情只交待一半，或者是对自己的工作评价含糊不清，不知道到底应该怎么做，自己做得到底好不好。这些问题都没办法从老板那里得到答案。

作为员工，很多人往往只关心自己的假期，或者是每月到手的收入，这样一种位置，是很难理解老板的真正想法，也不会认识到公司的真正需要。在经营过程中，老板作为管理者，他必须具备通观全局的能力，以长远发展眼光来考虑公司的战略。而员工的想法要简单得多，他只想要成绩以及可以直接转换的利益。

但是，如果员工不能理解老板的想法和公司的需要，即使在工作中付出更多的努力，也不会达到理想的业绩。以销售工作为例，一个一线的销售员很可能会想方设法在工作中想出各种促销方法，他的目的就是在短期内促进销量，使自己的工作价值得到体现，同时也给自己带来可观的短期收益。但是，他们很少会考虑到这些方法对整个市场以及公司品牌的长期影响。

很多员工总习惯把工作中出现的问题往这个方面牵扯联系，反复向老板强调这个环节拖了我的后腿，导致了这样那样的事故产生。总之就是老板所给予的环境有问题，或者是老板没给到员工一个很好的环境。作为老板他能不知道这个问题吗？肯定知道的，员工和老板说这个一点用都没有，老板要的不是你告诉他他已经知道的东西，而是要你告诉他你打算如何解决这个



问题，从而改变、优化一些环境状况。

李东升从名牌大学管理硕士毕业，经过层层面试后，终于进入一家知名的外企工作。刚入职的时候，他工作认真负责、勤勤恳恳，然而三个月过后，他的经理就找到他谈话。

经理：“小李，你到底是怎么回事？你刚来的时候工作态度很好，现在我却发现你的态度开始消极，容易发怒，还喜欢批评别人，这到底是怎么回事？”

李东升抱怨说：“经理，你根本想不到，我们公司的效率原来这么低下，发展目标也存在着严重的问题，管理存在的问题实在是太多了，这根本不像是一个世界500强企业！”

“这个发现太了不起了！”经理微笑着说：“小李，你居然发现了我们公司效率低下，管理有问题，真不简单！不过，我很负责任地告诉你，咱们公司对面餐馆的大厨早就发现这个问题了，甚至比你发现的还要多，你还有别的烦恼的事情吗？”

世上不存在完美的公司，同样也不存在完美的老板，在公司中，我们所遇到的问题将一个接一个，但这不能成为我们消极工作的理由。因为这也不是公司停滞不前或倒闭的理由，我们眼中的那些管理有名的大企业，同样存在着很多问题，但它们一样发展得很好，一样涌现出大量的成功人士。

我们所需要的就是收起这些抱怨，认真去体会老板的想法和需求，然后在工作中明确目的，有所侧重。

在我们的职场生活中也是一样，我们讨论得最多、抱怨得最多的就是公司和老板。

“昨天干到晚上12点，晚饭也没吃，还不给报销打车费！”

“我更惨。办公室的空调坏了，这么热的天，老板都不管！”

“老板太抠门了，什么都是省钱第一，真是头疼！”

这些对话是不是很熟悉？



其实，换位思考一下，我们也就不难理解老板了。老板也是人，他们跟我们一样有家庭琐事的拖累，有巨大的压力，有因员工不理解而带来的苦恼。他们顶着巨大的风险开公司、购置设备、招聘员工、管理公司、开拓市场、维护客户关系……为了维持公司的运营，老板对内要做好管理，让一切有条不紊；对外要做好协调，交际应酬，让一切都能顺利无阻。

老板比员工担负着更多、更大的责任。员工只需要对老板负责，而老板却要对每一个员工负责；员工只需要做好本分工作，老板却要协调全局；员工有业余时间和周末，老板却不敢有丝毫懈怠；如果企业倒闭，员工可以再找工作，而老板不但心血毁于一旦，也许一辈子都很难以翻身。

所以，我们有时需要用对待普通人的态度来对待老板。不仅如此，我们还应给予更多的同情与理解，因为有了他们的努力和心血，不知又会有多少员工遭受失业，甚至无家可归。所以，要尽可能让老板信任你，充分发挥你的才华，使自己与公司共同成长。

对于老板来说，真正让他感动的，并不是员工对他说多少好话，或者是给他送多少礼物，而是能够真心地理解他们。作为员工，我们应该多考虑老板的难处，给老板多一些同情和理解；作为老板，也需要多考虑雇员的利益，多给员工一些支持和鼓励。

像老板一样思考，并将老板的想法化为自己的行动，只有这样，你才会成为一个值得信赖的、老板希望雇佣的好员工和得力助手。

有一次，戴尔·卡耐基招聘秘书，消息发出去仅两天，就有大约有三百封求职信涌来，但这些求职信的内容却千篇一律：“我看到周日早报上的广告，我希望应征这个职位，我今年二十几岁……”只有一位求职者特别聪明，在她的信函开头，写着这样一段话：“敬启者：您所刊登的广告可能已引来两三百封回函，而我相信您一定很忙碌，没有时间一一阅读，因此，您只需拨个电话……我很乐意过来帮忙整理信件，以节省您宝贵的时间。我有15年的秘书经验……”