

每一份工作都是**好工作**，拿多少薪水完全取决于**自己的能力**



WOBUYAOZUOWENTIYUANGONG



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

每一份工作都是**好工作**，拿多少薪水完全取决于**自己的能力**



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

我不要做问题员工/刘晓葵编著

北京: 中国经济出版社, 2011. 1

ISBN 978 - 7 - 5136 - 0462 - 8

I. ①我… II. ①刘… III. ①企业—职工—修养 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 243965 号

责任编辑 伏建全 孙晓霞

责任审读 霍宏涛

责任印制 张江虹

封面设计 任燕飞设计工作室

出版发行 中国经济出版社

印刷者 三河市佳星印装有限公司

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 11.5

字 数 168 千字

版 次 2011 年 1 月第 1 版

印 次 2011 年 1 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 0462 - 8/C · 132

定 价 26.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

前言

作为一名员工,谁都希望自己成为老板眼中的“绩优股”,可是事情往往不尽如人意,往往工作几个回合下来,问题就开始不断出现,不是任务没有完成,就是效率不高,要么就是业绩差强人意。聪明的员工会从自身寻找原因,不断改进,不断进步,可是另有一些人,却学会了抱怨,学会了为自己找借口,学会了推卸责任。

“如果不是领导没布置清楚,我一定会干得很出色。”

“如果不是同事给我设置了障碍,我一定会顺利完成的。”

“如果不是客户太挑剔,我一定会签下这笔订单的。”

“如果不是天气的原因,我一定不会迟到的。”

“如果不是……”

这是大多数人在出现问题时抛出来的理由。这完全是一种逃避的态度,这种逃避让当初进入企业的所有雄心壮志全部付诸东流,而且还会继续腐蚀一个人的心灵,直到他变得懒懒散散、怨天尤人、不思进取,成为老板眼中的“问题员工”,并最终走进被淘汰的厄运漩涡。

最大的问题是自己的问题。作为一名员工最大的风险不是成为“问题员工”,而是不知道问题出在自己这里,遇到问题,就从客观上找原因,不但失去了进步的最好机缘,也失去了老板对自己的信任。

老板都是聪明的,善用人是他的必修功课,任何一个老板都不会选择一个“问题员工”来给自己添堵,相反,他会积极寻找“优秀员工”来代替“问题员工”,增强企业的竞争力。

当然,没有人愿意成为“问题员工”,只是很多人不善于进行自我管理。在跨向“问题员工”之前,很多人只是有一些小问题,比如,迟到、工作马虎、爱八卦公司事务……尽管这些只是小问题,但五个小问题、十个小问题,久了、多了,就会形成一种负面形态,惯性迟到、无法完成任务、工作总是出

错……一个问题没有解决,势必要带来更多的问题;小问题没有解决,就会逐步扩大成大问题。这些问题每个都减损公司一点,就会累积成伤害企业文化、降低企业效率的麻烦。

那么,为什么会迟到?为什么会工作马虎?为什么爱八卦公司事务?追根究底,还是一个工作态度问题:“公司又不是我的家,我为什么要为老板死心塌地地卖命?”“工资那么低,我为啥要那么认真啊?”“老板又不会重视我,我做好也没用!”“别人都这样,我也没有必要太突出!”

态度决定前途。工作是自己的,你不认真对待工作,工作又怎会认真对待你呢?要想出人头地,要想有所建树,没有主动的工作精神是不行的。安德鲁·卡内基说过:“有两种人绝对不会成功,一种是除非别人要他做,否则绝不主动做事的人;一种是即使别人要他做,也做不好事的人。”

优秀的员工是相同的,“问题员工”则是各有各的问题。很多员工会选择平凡,不求“闻达于诸侯”,这似乎无可厚非,毕竟优秀的人是少数,但是要知道,平凡的结果是平庸,因为用平凡来要求自己,做事就会只求完成,不求最好,而没有创造性的工作结果面临的很可能同样是淘汰的命运。

其实,从“问题员工”到“优秀员工”,只需要跨越一步,这一步的核心就是“出现问题学会找自己”,也就是说,要成为一名优秀员工,首先就要学会进行自我管理。

本书旨在培养员工多从自己身上找原因的高贵品质。具备这种品质,在出现问题时,你就能更加清晰地认识自己的优点与不足,真正解决问题,并避免问题的再次出现。本书更多地从员工的角度出发,具有深厚的人文关怀,是提升企业凝聚力、建立企业文化的完美指导手册和员工培训读本。

作为一名员工,要学会为自己号脉,我是不是老板眼中的“问题员工”?我离被淘汰还有多远?微软曾经提出“离破产只有18个月”的理念,我们也应该用这样的话提醒自己:“我离被淘汰只有1天。”只有有了这种紧迫感,才不至于滑向“问题员工”的危险边缘。

第一章 你是老板眼中的“问题员工”吗 1

- 你为什么不受老板欢迎 / 3
- 最大的问题是自己的问题 / 5
- 方法应比问题多 / 8
- 学会为自己诊脉、治疗 / 11
- 从“问题”到“优秀”差几步 / 14

第二章 “问题员工”为薪水工作,优秀员工为自己工作 ... 17

- 你在为谁工作 / 19
- 你为什么还没有好工作 / 22
- 优秀员工为什么能拿高薪 / 25
- 态度决定前途 / 27
- 激活自己,为自己工作 / 31
- 小事也能成就你 / 34

第三章 “问题员工”做刺头,优秀员工自觉服从 37

- 你为什么要做刺头 / 39
- 服从是成功的条件 / 41
- 只有服从,没有否定 / 44
- 服从不代表会失去自我 / 46
- 和老板之间形成良性互动 / 49

第四章 “问题员工”“混”在职场,优秀员工爱岗敬业 53

- 玩忽职守是在害自己 / 55
- 不敬业就失业,不爱岗就下岗 / 57
- 认真胜于能力 / 61
- 工作,是用生命去做的事情 / 64
- 比别人多做一点点 / 67
- 你可以做自己的顾问管理吗 / 69

第五章 “问题员工”三心二意,优秀员工忠诚一心 73

- 换工作不如换思维 / 75
- 换工作成本太高 / 77
- 跳高是比跳槽更好的选择 / 80
- 忠诚:公司是船,你在船上 / 83
- 学会感恩,老板为你提供了平台 / 85
- 像老板一样思考 / 88

第六章 “问题员工”找借口,优秀员工担责任 93

- 能负责者能担当重任 / 95
- 别为失职找借口 / 98
- 对岗位负责就是对自己负责 / 101
- 执行没有任何借口 / 103
- 承担责任,把工作当事业 / 106
- 勇于挑战不可能的任务 / 108

第七章 “问题员工”喜单人独骑,优秀员工善团队协作 111

- 个人再完美,也只是一滴水 / 113
- 与人协作是个人走向成功和优秀的基石 / 115
- 有效沟通让协作更简单 / 118
- 相互激励,共同进步 / 121
- 学会欣赏他人 / 123

第八章 “问题员工”杂乱无章,优秀员工善于规划 125

你的工作为什么效率不高 / 127

杂乱无章是一种坏习惯 / 130

不做职场“穷忙族” / 133

学会时间管理 / 136

做好职业生涯规划 / 139

第九章 “问题员工”原地踏步,优秀员工与时俱进 143

环境在变,你还在原地吗 / 145

什么减退了你的工作热情 / 148

别躺在过去的功劳簿上 / 151

用学习力打造明天 / 153

具备一定的创新思维能力 / 156

第十章 怎样做最优秀,你想好了吗 159

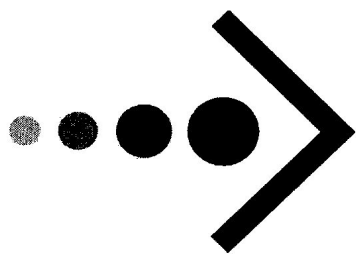
目标定位要明确高远 / 161

努力把工作做到出色 / 164

把每一份工作都做到位 / 166

超越平凡,追求卓越 / 170

学习老板的奋斗精神 / 173



第一章

你是老板眼中的“问题员工”吗

谁都知道,一旦成为老板眼中的“问题员工”,那就离被淘汰的厄运不远了。那么,为了受到老板欢迎,应该讨好老板吗?非也,其实,老板都喜欢优秀员工,只要我们能够按照优秀员工的标准来要求自己,能够自觉进行自我管理,不再制造问题,而是解决问题,那么,我们就会成为最受老板欢迎的人。

你为什么不受老板欢迎

作为一名员工,都希望获得老板的肯定与认可,因为老板的肯定与认可预示着美好的前程。为了获得老板的青睐,员工可谓是八仙过海各显神通。但仍然有很多人不仅得不到老板的承认,甚至老板会对其表现出明显的厌恶情绪。

小慧就是一位有这样遭遇的苦恼者,听,她抱怨着:

不知道为什么?最近老板对我的态度越来越差。我到底怎么了?我哪里出了问题了?

我虽然不算是公司挑大梁的,可也跟着他这么多年风风雨雨的,没有功劳还有苦劳吧?我知道我不算最勤奋的,可也绝不是最懒惰的;我的业绩不是最突出的,可是每一次都能完成任务;当然我承认,有那么几次,我出过错误,可是天下没有完人,谁能无错?最后还不是都有惊无险,并没有给公司造成损失啊;我和大家的关系相处融洽,尤其是在公司里从来不拿别人的事情作为谈资,就算和同事聊天也只会说说关于自己的私事,并没有涉及别人。现在这样的就应该是公司的中坚力量啊,怎么我的老板反而把我当成了“问题员工”?

我们看一下小慧的问题就会发现:

第一,小慧喜欢抱怨。

抱怨就像是正在肆虐的甲流一样,是一种非常顽劣的传染病,组织里一旦有了这种病源,不采取有效措施,很可能就毁掉整个组织。这是老板最害怕的一种“病毒”,而小惠偏偏是携带者,你说老板能喜欢她吗?

第二,小惠工作不认真。

她话里话外只是强调我做了,至于做好做不好那不是我的事。老板请人来不是只为做事,而是为做好事。不要把做事和做好事混为一谈,因为只求做事的话很容易产生消极怠惰的情绪,而带着这种情绪工作又怎能把工作做好呢?

如果你刚买了新居,不小心一个烟头掉到了沙发上,你一定会立刻扑上去甚至不惜用手掌把火灭掉。那么你为什么不能以这种心态——立刻行动、用最有效的方法、不惜牺牲自己——对待你的工作呢?很多人会说,工作又不是救火,再说了,又不是自己的公司,犯不着那么认真。其实大错特错,公司是老板的,工作却是你自己的,你所走的每一步都是在建筑你自己的人生,而老板、公司,都是作为你发挥自己人生价值的一个平台出现的。就像是搭台唱戏,只有你才是自己人生的主角。因此,你完全有必要要求自己用救火的心态来对待每一份工作。

第三,小惠爱找借口。

工作中出现问题,从不在自己身上找原因,而是为了推卸责任一味寻找借口,在这样的员工身上任何失误的出现都有着他认为非常合理的客观理由。不能主动承担责任的员工是永远都不可能有发展前途的。

第四,小惠在公司中谈论自己的私事。

在办公室议论别人固然不对,但是谈论自己也非明智之举。这同样会给别人尤其是老板留下不好的印象,他会认为:你的能力有限,不能很好地处理自己的生活;还把生活中的问题和情绪带到工作中来;而且影响了整个办公环境的氛围和同事的正常工作。

虽然不乏一些以自己好恶为工作信条的老板,但为了公司的发展,大部分老板还是会选择公平公正地对待自己的员工的。任何一个老板都不可能不喜欢一个各方面都很优秀,而且努力工作并为自己创造了很好业绩的员工。因而,当自己不受老板欢迎时,我们一定要认真审视自己,看看自己到底在什么地方令老板不快。一般情况下,老板除了对工作懒散、业绩较差的员工表现其不满外,还对具有以下行为的员工表现出强烈的反感情绪:

第一，公私不分者。

老员工一般自以为对公司作出过较大贡献，在行为上显得不拘小节，把公司的资源拿来私用。小到一张纸、一支笔，大到计算机、汽车随便私用。用公司的电话解决私人问题，在工作的时间干私活，等等。对这样的员工，老板虽然有时碍于面子不便当面表示不满，但内心却一定非常不满。

第二，三心二意者。

身在曹营心在汉，处于一个公司不能安心工作，这山望着那山高，随时准备跳槽。有这样迹象的员工老板怎么能放心用你？即使你是一个很有才能的人，老板也会对你“另眼看待”，不敢让你挑大梁，那么你也就得不到应有的历练，致使你进入一个左右为难的境地：跳，可能没有更好的资本；不跳，却不让你增加资本。

第三，爱挑事端者。

工作上的事情已经很让老板费心了，所以他很不愿意再面对一些刺头，因此，对于刺头，老板的处理方法就两种：一，晾着，二，辞了。无论哪一种，对于员工来说都不好受，所以，最好不要有事没事去挑事。

第四，不善合作者。

团队作战讲究团结与配合，但许多职员心胸狭窄，不能接受不同意见，有机会作为团队首领时便唯我独尊、“顺我者昌，逆我者亡”；作为团队普通成员则行事孤僻、特立独行，将与自己意见相左之人视为寇仇，伺机报复。这样的员工必然是团队中的害群之马，有他在就不可能打造出一个优秀的团队。老板怎能青睐这样的人？

有以上几种行为的员工，即使其业绩显著，也不会被老板看重。作为一名老板，他要协调一个团队，因此，组织的整体效率才是他追求的目标，如果你业绩虽好，但是却给组织带来了不好的影响，那么老板一样会把你作为“问题员工”处理，因此，千万不要以为只要有能力就行。你还需要能刺激或者带动整个组织进步。只有这样，你才会成为老板眼中的红人。

最大的问题是自己的问题

很多员工心里总是有一堆问题：老板只喜欢会表现的人，怎么办？公司没有给提供更好的条件，以至于我无法提高自己，怎么办？办公室都需要一

套兵法,可是别人都不和我配合怎么办?这是不是你心中一直难以摆脱的问题?你无法在同事中脱颖而出,你无法把自己的工作做得完美出色。有时候,表面上看来,别人就是你的障碍,可是你想过没有,这些问题的源头就是你自己!

老板是错的,公司是错的,同事是错的,工作是错的,如果你是这样一种思考模式,那么你就会发现,你的身边永远围绕着一堆问题。

有个太太多年来不断抱怨对面的太太很懒惰,“那个女人的衣服永远洗不干净,看,她晾在外院子里的衣服,总是有斑点,我真的不知道,她怎么连洗衣服都洗成那个样子……”

直到有一天,有个明察秋毫的朋友到她家,才发现不是对面的太太衣服洗不干净。细心的朋友拿了一块抹布,把这个太太的窗户上的灰渍抹掉,说:“看,这不就干净了吗?”

原来,是自己家的窗户脏了。

没有无缘无故的结果,世界总是在最大限度地寻求平衡。把问题转移到别处,你就容易忽略你这个最大的问题生成中心,很有可能,你在关注别的问题的时候,老板已经把你当成了“问题员工”!

企业界基本上都有这样的共识:20%的优秀员工产生80%的绩效,而20%的“问题员工”产生80%的问题。资源是稀缺的,与其在绩效不佳的员工身上浪费时间与精力,还不如将其淘汰出局,这样才能保证在高绩效的员工、核心员工身上投入较多的资源、时间与关怀,他们是企业的精英,是企业未来的希望。只有这样,企业才能保持高绩效的增长,也才能在强手如林的市场中保持竞争力。

基于这样的共识,你已经面临着被淘汰的命运,你要转换思维,看看自己的问题,仔细地反省,问问自己:我能为改变这个不尽人意的状态做些什么?

工作中有一个从“给”到“要”的规则。你给不出去,你就没有资格要,你给的少,你就没有资格多要,你什么都给不了,你凭什么去要?如果用这个规则来解释周围总是出现障碍的问题,那么你就会发现:因为你自己无法给,所以,老板看不到你,同事不愿意和你合作,你永远遇不到一个能让你提升的贵人……

面对老板,你没有做好本职工作,你凭什么要求老板看中你,你凭什么

要求涨工资？面对同事，你没有表现出一种应有的合作精神，谁会愿意帮助你？没有无缘无故的爱，也没有无缘无故的恨，在企业中做事，如果你不付出，就不要想着“天上掉馅饼”的事。

卡耐基曾经讲过这样一个故事：

一天，我站在一家商店出售皮鞋的柜台前，和受雇于这家商店的一名年轻人聊天。他告诉我说，他在这家商店服务已经7年了，但由于这家公司的老板“目光短浅”，他的工作业绩并未得到赏识，他非常郁闷，但同时，他似乎对自己很有信心：“像我这样一个学历不低、年轻有为的小伙子，还愁找不到一个体面而有前途的工作？”

正说着，有位顾客让他给找一双鞋子，他却找了半天也没有找到，他没好气地对旁边的一个同事喊道：你到底把那鞋放哪里了，做事无规律，怎么能提高效率。那位同事什么也没有说，走过去很快就把顾客要的鞋给找了出来，让我觉得奇怪的是，那鞋居然就在年轻人的眼皮底下。

在同事的帮助下，顾客买了鞋子走了，年轻人又开始跟我聊起来，完全没有注意到同事那愤怒的目光。我好心地告诉那个年轻人：“真正的问题出在你自己身上啊。你如果不改变这种工作态度，那么你还会更惨。”年轻人恼了，我们不欢而散。

3个月后，当我再次光顾这家商店时，没有再看见那位满腹牢骚的小伙子。商店的另一名店员告诉我，上个月，公司人员调整时，他被解雇了。“当时，他非常震惊，也非常激动和气愤……”

也许别人会成为我们的障碍，但是我们最需要解决的问题还是自己的问题，只有认真审视自己的人，才有资格看别人的问题，而且一般来说，能够从自身找原因的人，通常都能够找到解决问题的方法，因为当无法改变外界的因素时，他们会通过改变自己来改变所处的状态。

因此，要解决总是遇到障碍的问题，就要做到以下三点：

第一，学会自我认知。

优秀员工骨子里就深信自己生下来不是普通人，他有强烈的成才意识，为了让自己成长，他会不断向别人学习，而在学习的过程中，不但获得了周围人的认可，同时，还提高了自己。而“问题员工”呢？他们很少想到如何去

提升自己,认为自己一辈子就该这样,不相信会有什么改变。

第二,在企业里找到归属感。

企业是我们成长成熟的地方,有可能也是我们一生为之奋斗的地方,因此,我们要学会在企业里找到归属感。心理学家认为:有了归属感,才会有安全感,有了安全感,我们才能够认真地看待自己,而不是遇到问题就去外界找客观原因。

即使我们无法永远在某一个企业生存下去,我们也应该在那里找到归属感,毕竟我们要与这个企业一起生存一段时间。

第三,发现问题,立刻找自己。

怪老板不开明、怪条件不具备、怪同事不配合,这些怨气对问题本身的解决也没有任何好处。“问题员工”会坐在一起互相抱怨,最后问题越来越严重;而优秀的员工总是多从自己身上找原因,积极寻找改进的办法——因为他们明白,抱怨毫无意义,想改善现状,只能靠行动!

一位著名企业家说过这样一段话:我的员工中最可悲也是最可怜的一种人,就是那些只看到别人的问题,而看不到自己的人。因此,当自己的面前出现问题时,首先要把焦点对准自己,从自身找原因。

方法应比问题多

对于一名员工来说,当遇到问题和困难时,能否主动去找方法解决,而不是找借口回避责任,决定了他在职场中能否成功和发展。“问题员工”通常更像老板的机器,需要老板给“预设程序”,然后才能接受任务,他们从来不会自己“开发程序”。

迪士尼公司改编的一首传统歌谣《高飞问丽莎》,讲了这样一个故事:

高飞问丽莎,怎么处理一个漏水的桶。丽莎答道:“那就补起来吧!亲爱的高飞。”高飞听了,立即又问:“我用什么来补呢?亲爱的丽莎。我用什么来补呢?”

丽莎对高飞不动脑子的提问,感觉有点不快,但还是耐心地说:“用稻草吧!亲爱的高飞。用稻草吧!”

可是,高飞仍然说,稻草太长。丽莎只好不断地给予高飞指示,而高飞却依然不断地提出各种问题。直到最后,丽莎告诉高飞,去提一点水来,好弄湿一块石头,磨快一把刀,去割断那些太长的稻草。

可高飞还在问:“我用来提水呢?亲爱的丽莎。”

丽莎建议高飞用水桶提水,可高飞却说:“可是,我的水桶破了一个洞,亲爱的丽莎,亲爱的丽莎,我的水桶破了一个洞,一个洞。”

高飞的问题又回到了起点,本来是一个没有问题的问題,但是却被高飞弄出了一堆问题。为什么?因为对于高飞来说,他只有问题,没有方法。

不要嘲笑高飞,其实在企业中存在着很多这样的员工,他们得过且过,只行动、不思考,是一部血肉的“机器人”。工作的过程,就是不断发现问题、解决问题的过程。如果只是为了保住工作,只是故步自封、按部就班地做上司吩咐过的事情,表面上看是“正在工作”或者“已经工作了”,但实际上,问题却原封不动地留给了别人。我们必须明白的是,问题不可能因为我们的回避而自动消失,一个没有解决的问题会带来更多的问题。

一个问题就是一个机会,进步的本质就是不断解决工作中的难题。我们都知道,每个人都是一个能量宝库,有些人无法做到最好,是因为他的潜能一直处于潜伏的状态。简单说来,不是不能做好,而是没有能做好的意识,没有想做好的准备,没有愿意做好的心态。

比如,你是一位销售业务员,你每天跑市场、签合同、下单、出单、收单、催款、为客户服务,这些事情有时顺利,有时困难重重。如果你抱怨个不停,有时嫌研发部门没有把产品设计得更具有竞争力,有时抱怨老板规定的任务指标太高了,有时你觉得客户太难伺候,太不讲信用。你越抱怨就越沮丧,越沮丧就越想放弃。可是你是否想过,就算你换了一份工作,你能保证新工作中没有困难、没有问题吗?

俗话说得好,天底下没有免费的午餐。假如问题都被别人解决掉了,你只需要做现成的、容易的事,那么你的价值又体现在哪里呢?你又如何让老板认可你呢?想要成就自己的梦想和抱负,就必须从当前的工作做起,切实解决当前的问题。毕竟,所有的工作都是由大大小小的问题组成的,这就是工作的本质。