

· 员工管理与励志最值得期待的一本书 ·



能干不如肯干

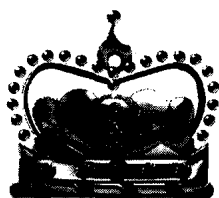
◎ 做个能干肯干干成事的员工 ◎

—— 思恩 ◎ 编著 ——

能干是一种本能，肯干是一种态度。能干但不肯干的人是公司负债，
能干而肯干同时能干成事的人是公司资产。

地震出版社

· 员工管理与励志最值得期待的



能干不如肯干

◎ 做个能干肯干干成事的员工 ◎

—— 思恩◎编著 ——

能干是一种本能，肯干是一种态度。能干但不肯干的人是公司负债，
能干而肯干同时能干成事的人是公司资产。

地震出版社

图书在版编目(CIP)数据

能干不如肯干:做个能干肯干干成事的员工/思恩编著. —北京:

地震出版社, 2007. 10

ISBN 978-7-5028-3224-7

I. 能… II. 思… III. 成功心理学-通俗读物

IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 146358 号

地震版 XT200700291

能干不如肯干——做个能干肯干干成事的员工

思恩 编著

责任编辑: 李小明

责任校对: 庞娅萍

出版发行: 地震出版社

北京民族学院南路 9 号

邮编: 100081

发行部: 68423031 68467993

传真: 88421706

门市部: 68467991

传真: 68467991

总编室: 68462709 68423029

传真: 68467972

E-mail: seis@ht.rol.cn.net

经销: 全国各地新华书店

印刷: 大厂回族自治县彩虹印刷有限公司

版(印)次: 2007 年 10 月第一版 2007 年 10 月第一次印刷

开本: 880 × 1230 1/32

字数: 98 千字

印张: 5.375

书号: ISBN 978-7-5028-3224-7/Z · 584(3914)

定价: 16.80 元

版权所有 翻印必究

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

前言

当你的工作开始出现瓶颈，当你感到怀才不遇、郁郁不得志，当你感到在单位升职无望、薪水不高，当你感到自己不是公司核心职员，当你感到自己不是公司重点培养的对象……每当这个时候，你是否想过这是为什么？是谁的错，是公司的错吗？假如是公司的错，为什么同在一个公司的其他员工不会有你那样的感觉。是的，那不是公司的错，而是你的错。只要你仔细自我分析，你一定可以从自身找到原因和答案。

如果你仔细分析过的话，就不难发现，任何工作都包括三个层次——能干、肯干、干成事。层次不同，在职场中的发展潜力也不可同日而语。

能干、肯干、干成事是一个人工作的三重境界。

能干是基础。任何人做工作的前提条件都是能干，也就是说他的能力能够胜任这项工作。假如一个学营



销的专业人才去做有关生物技术的实验工作的话，那他肯定不能按时按质完成任务。因此，你具有的能力，决定了你能担任的工作性质。能干是衡量人才的最基本的标准。

肯干是态度。拥有能干这项基本能力的人才实在是太多了，那怎样才能在这些基本人才中崭露头角呢？我们都知道，态度决定一切。你是否能得到进一步的发展完全取决于你对待工作的态度。你能做到不计较一切完全付出吗？你能做到把公司的事业当自己的事业那样用心吗？如果你能的话，恭喜你，你已经不是湮没于万千普通职员中的人了。

干成事是目的。麦克阿瑟将军曾经说过：“我们的目标只有一个，就是要不惜任何代价不计一切手段的达到目的。”不管你能力有多高，你态度有多好，如果你没有完满的完成公司交给你的任务，那对不起，你依旧不是公司需要的高端人才。任何一个公司，最终目的就是通过你的努力去为公司盈利。如果你想要脱颖而出，就一定要想尽一切办法完成公司交给你的任务。只有结果才能证明你的价值。

那么，现在就请想一下，你究竟是能干、肯干、干成事中的哪一类人呢？

编者

2007.9.1



目 录

第一篇 能力篇·做一个能干的员工

- 为使命工作不为金钱工作 / 3
- 做公司正资产不做公司负资产 / 8
- 做老板最欣赏的人 / 14
- 对生命负责就是玩命工作 / 19
- 把工作当事业不把工作当职业 / 23
- 怀着快乐的心工作 / 29
- 工作无小事 / 34
- 维护企业形象是员工的责任 / 40
- 与企业共命运 / 45
- 做个让公司放心的员工 / 50

第二篇 态度篇·做一个肯干的员工

- 成功 = 99% 的态度 + 1% 的技巧 / 55



- 洗马桶也要做到最优秀 / 60
- 激情的工作 / 65
- 有付出才能杰出 / 70
- 找方法不找借口 / 74
- 忠诚, 忠诚, 再忠诚 / 80
- 把磨炼当作奖赏 / 83
- 对工作负责就是对自己负责 / 87
- 拒绝浮躁, 踏实做事 / 93
- 全力以赴地工作 / 98
- 做一个用心的员工 / 104

第三篇 效果篇 · 做一个干成事的员工

- 工作, 就是为它付出爱和热情 / 111
- 做个工作有方向又努力的员工 / 118
- 不要只做老板交代的事情 / 123
- 要团队精神不要个人主义 / 129
- 多做事少计较 / 134
- 欣赏和赞美你的老板 / 138
- 像老板一样思考 / 141
- 服从第一 / 147
- 用最好的方法制造最佳的绩效 / 152
- 马上行动, 绝不拖延 / 157
- 怀着感恩的心去工作 / 161





第一篇 能力篇

· 做一个能干的员工 ·



我的员工中最可悲也是最可怜的一种人，就是那些只想获得薪水，而其他一无所知的人。

——美国通用电器前首席执行官 杰克·韦尔奇

为使命工作不为金钱工作

我不是在为金钱工作,钱让我感到很累。工作中获得的成就感和体现出来的使命感才是我真正在意的。

——微软总裁 比尔·盖茨

一些年轻人,在他们刚走出校园时,总是对自己抱有很高的期望值,认为自己一开始工作就应该受到重用,就应该得到相当丰厚的报酬。他们在工资上喜欢相互攀比,似乎工资成了他们衡量一切的标准。但事实上,刚刚踏入社会的年轻人缺乏工作经验,是无法委以重任的,薪水自然也不可能很高,于是他们就有了许多怨言。

你会发现,那些在工作中总有抱怨的人,总不能得到公司重用,也总不能在工作中实现自己的价值和目标。

事业远比金钱重要,工作远比赚钱重要。金钱是做



好工作完成事业的结果。一个人如果以赚钱为目标,那么他一定赚不到钱。同时他们在工作中也很难有快乐可言。假如一个业务人员只为金钱而工作,他可能会因为成交一笔业务而欢欣鼓舞,因为没有业务成交而垂头丧气,“情绪化”现象十分严重。这就导致了业务人员的业绩不稳定,顺利的时候业绩一日千里,困难的时候业绩一落千丈,而且沮丧等不良情绪会在团队中迅速蔓延。

为薪水而工作,看起来目的明确,但是往往被短期利益蒙蔽了心智,使我们看不清未来发展的道路,结果使得我们即便日后奋起直追,振作努力,也无法超越。

其实工作所给你的,要比你为它付出的更多。如果你将工作视为一种积极的学习经验,那么,每一项工作中都包含着许多可供个人成长的机会。

那些因为不满于薪水低而敷衍了事工作的人,对老板固然是一种损害,但最得不偿失的是自己。长此以往,无异于使自己的生命枯萎,将自己的希望断送,一生只能做一个庸庸碌碌、心胸狭隘的懦夫。他们埋没了自己的才能,湮灭了自己的创造力。

因此,面对微薄的薪水,你应当懂得,雇主支付给你的工作报酬固然是金钱,但你在工作中给予自己的报酬,乃是珍贵的经验、良好的训练、才能的表现和品格的建立。这些东西与金钱相比,其价值要高出千万



倍。在工作中，你真正考虑的不是薪水的厚薄，收入的多少，而是你在工作中努力了多少，贡献了多少，学习了多少。当你工作价值远远大于你的收入时，你的收入自然会提高。

能力之所以比金钱重要，是因为它不会遗失也不会被偷。金钱再多也有用完的时候，能力却越用越多。人们都羡慕那些杰出人士所具有的创造能力、决策能力以及敏锐的洞察力，但是他们也并非一开始就拥有这种天赋，而是在长期工作中积累和学习到的。在工作中他们学会了了解自我，发现自我，使自己的潜力得到充分的发挥。

一个人如果总是为自己到底能拿多少工资而大伤脑筋的话，他又怎么能看到工资背后可能获得的成长机会呢？他又怎么能意识到从工作中获得的技能和经验，对自己的未来将会产生多么大的影响呢？这样的人只会无形中将自已困在装着工资的信封里，永远也不懂自己真正需要什么。

那工作到底是为了什么？很简单——为了使命。生命中总有比金钱有意义得多的东西，使命感就是其中的一种。作为一个员工，一定要了解公司的使命是什么？自己的使命是什么？这样，工作起来才有真正的动力。当我们为使命而非为金钱工作的时候，我们不仅能够获得更多的金钱，还能获得更多的成就感。



这个世界上有一个关于财富的最大秘密——只要你天天想方设法在你的行业中做到第一名，那你一定能够获得意想不到的财富。

很多人都想得很简单：工作就是为了赚钱，养家糊口，图生存。这没有错，这是工作的本来面目。可是如果工作仅仅是为了赚钱，那么，世界首富比尔·盖茨为什么还要工作？华人首富李嘉诚为什么还要工作？他们都在很努力地工作。

答案很简单，他们不是为了金钱和财富，而是为了使命。

松下电器集团的发展就是一个很好的证明。1932年5月5日，松下集团公司第一次确定了创业纪念日。公司的前身“松下电器制作所”于1918年3月开业，经过全体从业人员十几年热心、努力的工作，才逐渐受到社会的认可。“松下电器制作所”在成长过程中，不断回顾过去，展望未来，确立了使命观。

因为他们认清了一种使命观：大家集合在这里一齐努力工作，是否真的有意义？不要只是以社会的一般常态来工作，而是要认真思考，提高生产，逐渐改善并发展全人类的生活，如此经营，公司才有意义。不单是要提高公司业绩，还要确保从业人员的薪水，使他们能提高生活质量，也要从更广泛的立场来探讨这个问



题。认定事业团体存在的意义和对社会的贡献,这就是公司的使命。

因此,松下集团认为必须根据这种使命来制订经营方针,因而在1932年5月5日,第一次明确意识到这种将来的重大使命时,这一天被定为“松下创业纪念日。”

从1932年到1941年的九年间,松下电器从业人员迅速增长,由原来的四千名发展到一万名,这个增长率的确令人惊讶,而他们之间却团结稳定、齐心协力,难怪五万多名家属也深为感动,称赞松下电器公司将来真不知会发展到什么地步。就在创业之初,全体从业人员誓言要为达成公司的使命团结努力,他们以公司的使命为己任,为达成使命凝聚在一起,愿竭尽所能全力以赴地工作。他们的这种精神,一直持续到现在,直到永恒。

正是由于松下电器的每一个员工都有了工作的使命感,松下才能够发展得如此迅速,成为日本乃至全世界著名的企业。

自我诊断:

- (1) 薪金的高低是你找工作最重要的标准吗?
- (2) 你会因为公司给你的薪金低而敷衍工作吗?
- (3) 你了解自己的使命是什么吗?



做公司正资产不做公司负资产

有两种人永远都会一事无成，一种是除非别人要他去做，否则绝不主动做事的人；另一种则是即使别人要他做，也做不好事情的人。那些不需要别人催促，就会主动去做应做的事，而且不会半途而废的人必将成功，这种人懂得要求自己多付出一点点，而且比别人预期的还要多。

——美国钢铁大王 卡耐基

评价一个公司的规模和竞争力时，我们通常要评价它的资产。正资产无疑是企业有效的竞争力量。一个企业里的人力资源也可以分为正资产和负资产，它同样是企业竞争力的一部分。

只有正资产才能给企业带来利润。负资产永远会拖累企业，长期做负资产的员工必定会被淘汰。没有任何一个老板想养着一个拖累企业的员工。



怎样才算是企业的正资产呢?很简单——做个对企业有用的人,能给企业带来效益的人。

很多人会说:“做个对公司有用的人,这还不容易!不就是遵守纪律,团结同事,好好干活吗?”

是的,这没错。但首先,要做好这几点,并非易事;再者,做好这几点,还远远不够;还有,就是我们一定要认真地思考一下,为什么要做一个好员工,这对于我们的人生、我们的生活有什么帮助。我们中间的很多人可能从来都没有仔细地想过这一层,只是过一天算一天,大概过得去就行,至于生活的质量有没有提高?整个身心是不是更趋健康和完善?对生活的理解是不是更加全面和深刻?对社会、组织及家庭的责任感是不是臻于成熟?对这些问题,就常常抱着一种无所谓的态度。

所以,我们很有必要来认真地讨论一下“如何做个对公司有用的人”及其意义。

1. 凡事阳光思维,积极心态

人的心态会有两种,一种是正向积极的,一种是负向消极的。一个拥有阳光思维,积极心态的人,能从困难中看到希望,能从失败中看到成功,面对困难,他会积极找方法而不会消极找借口。一个拥有黑暗思维、消极心态的人,从困难中看出失败,从失败中看到绝望,面对困难,他只会消极找借口,而不会积极找方法。黑暗



思维、消极心态是一种病毒，能在公司内部迅速传播，引起公司其他人中毒，变成黑暗思维、消极心态，这对公司来说是很恐怖、很危险的。我们要做一个凡事阳光思维、积极心态的人，而不要做一个黑暗思维、消极心态的人。

2. 每天多付出一点点

一个企业里真正做到出类拔萃的人只有几个。因为在企业组织中有一半以上员工的日常表现处于中流水平，而且他们也甘居中流，他们认为这样很不错，几乎懒得去想一想，“如果我今天稍微做好一点，情况会变得怎么样？”

从“差不多还过得去”到变成“做个对公司有用的人”，其实你只需要每天多付出一点点。每天多付出一点点是一种可贵的心态，心态决定一切，一个人心态的好坏决定了一个人的人生结果。在工作上，比别人努力一点点，在客户服务上，比别人多做一点点，你就会得到很多，你的生活以及整个人生都会因此而发生改变。

在一个下着雨的午后，一位老妇人走进费城一家百货公司。大多数柜台上的人都不理她，但有一位年轻人却问她是否能为她做些什么。当她回答说只是在等雨停时，这位年轻人并没有转身离去，反而拿给她一把

