

Being the Most Valuable Person

十年前，他纵横企业培训讲坛，成为中国企业培训先驱者之一；
十年后，他海外归来，奉献给我们这本员工教练课程。



MVP：做企业的金牌好员工

艾莫◎著

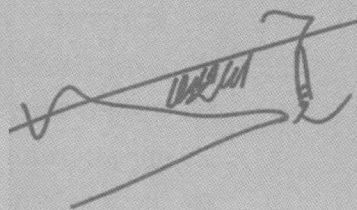
成为企业最有价值的员工，给企业效益与精彩，给自己回报与荣誉。企业MVP，国际概念，金牌人生！



吉林出版集团有限责任公司

MVP: 企业的金牌 做好员工

艾莫◎著



Being the
Most Valuable Person

图书在版编目 (C I P) 数据

MVP: 做企业的金牌好员工 / 艾莫著. — 长春: 吉林出版集团有限责任公司,
2010.9

ISBN 978-7-5463-3787-6

I. ①M… II. ①艾… III. ①企业管理—职工培训
IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第181392号

MVP: 做企业的金牌好员工

MVP: ZUOQIYEDejINPAIHAOYUANGONG

作 者: 艾 莫

出 版 人: 周殿富

策划机构: 北京中智信达教育科技有限公司

北京乐知信达图书有限公司

责任编辑: 肖爱兵 冯 雪

书装设计: 鑫鑫工作室

出 版: 吉林出版集团有限责任公司

发 行: 吉林出版集团北京乐知信达图书有限公司

电 话: 010-63101362 63104212

印 刷: 北京慧美印刷有限公司

开 本: 710mm×1000mm 16开

字 数: 88千字

印 张: 9.5

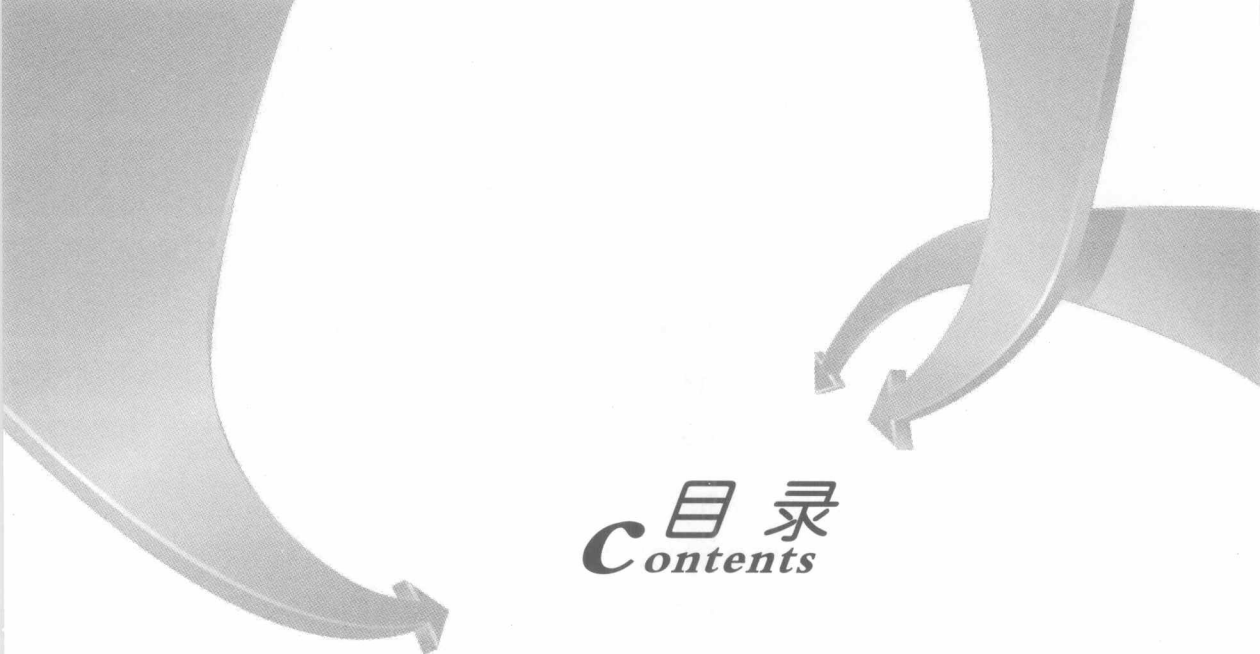
版 次: 2010年9月第1版

印 次: 2010年9月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5463-3787-6

定 价: 28.00元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与印刷厂联系调换。



目录 Contents

第一讲 MVP是员工至高无上的荣誉 / 001

- 一、有目标，才有人生 / 004
- 二、职场就是1/3人生，工作很重要 / 006
- 三、目标实现需要定期规划好个人战略 / 007
- 四、什么样的员工被需要？ / 008
 - 1. 顶尖人才，不一定会被老板重用 / 009
 - 2. 从德才矩阵看企业如何因材施教 / 010
 - 3. 认清人才四大错位，好人才要占对位 / 012
 - 4. 企业发展阶段不同，人才需求也不同 / 021
 - 5. 做老板心中的需求人才 / 022

第二讲 成为企业MVP的途径 / 025

- 一、MVP的六大标准 / 027

1. 为人处事要有正确的态度和方法 / 028

2. 要具备职业化的品格 / 040

3. 拥有成功的人际关系 / 045

4. 拥有不可替代的专业技能 / 049

5. 敬业，而且要业绩不败 / 054

6. 要有爱心，懂得感恩 / 059

二、自我升级的五大要素 / 064

1. 树标杆 / 064

2. 寻顾问 / 065

3. 找教练 / 065

4. 团结支持者 / 065

5. 重视批评者 / 066

三、MVP成长心路历程的五个阶段 / 066

1. 有梦想才有舞台 / 066

2. 有目标才有方向 / 068

3. 有计划才有行动 / 069

4. 有行动才有结果 / 070

5. 有信念才有未来 / 070

第三讲 定位经营：我可以是MVP吗？ / 073

一、改变心智模式，作好准备 / 075

- 二、做老板需要的“五匹马” / 080
 - 三、企业的三个“五年阶段” / 082
 - 四、准确定位，经营自己 / 084
 - 1. 挂出你的“幌” / 084
 - 2. 经营你的“幌” / 088
 - 3. 阻碍成功的“四大障碍” / 089
-

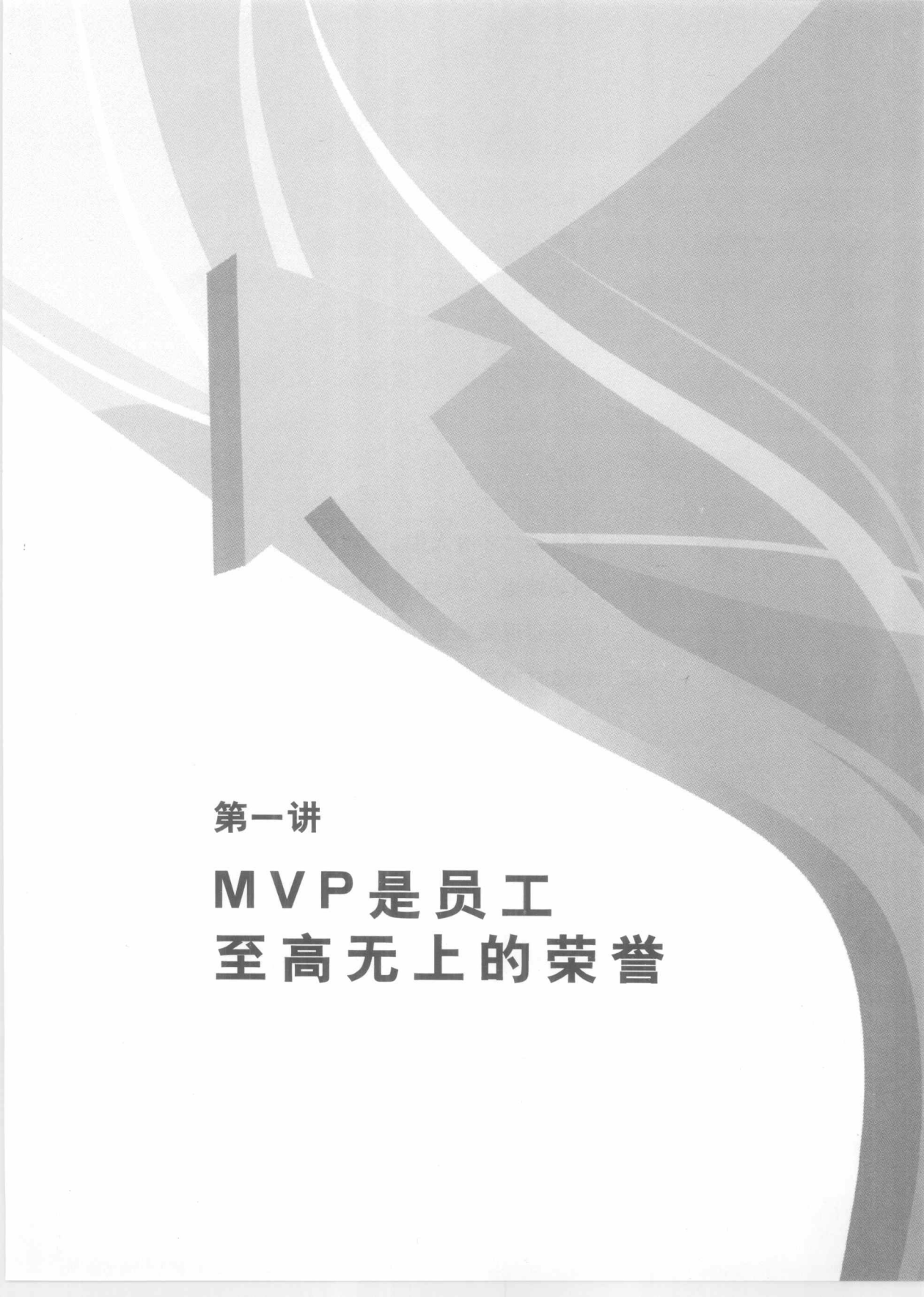
第四讲 让自己成为企业的MVP / 093

- 一、飞出思维误区 / 095
- 二、提升自我价值 / 097
 - 1. 相信是一种力量 / 097
 - 2. 坚持是挑战自己 / 100
 - 3. 用系统的方法找到出路 / 103
- 三、有贡献才有价值 / 111
- 四、三大技巧变身MVP / 113
 - 1. 突破——突破现状，完善自我 / 113
 - 2. 借力——借助他人，成全自己 / 116
 - 3. 旋转的力量——加速成功 / 117

第五讲 成为企业MVP的十大法则 / 119

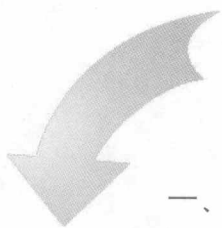
- 一、成功意识 / 122
- 二、目标设定 / 123
- 三、激励因素 / 126
- 四、竞争动因 / 128
- 五、向高手学习 / 129
- 六、用心去做 / 133
- 七、心理素质 / 135
- 八、团队协作 / 137
- 九、幻想成功 / 139
- 十、坚持到底 / 141

结束语 / 143



第一讲

**MVP是员工
至高无上的荣誉**

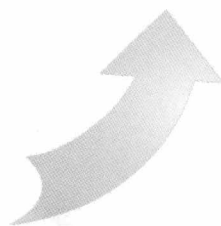


一、有目标，才有人生 / 004

二、职场就是1/3人生，工作很重要 / 006

三、目标实现需要定期规划好个人战略 / 007

四、什么样的员工被需要？ / 008





各位朋友，大家好！

今天我们讨论的题目，相信在座的各位一定会非常感兴趣。因为不管您是企业家，还是领导者、管理者，甚至是在基层做普通工种的新员工，这个题目都适合您。我们探讨的题目就是——Being the Most Valuable Person，做最有价值的好员工。

早在1910年，美国职业棒球协会首次设立了一个奖项——MVP。什么意思呢？M—Most，V—Valuable，P—Player，即 Most Valuable Player，最有价值的球员。设立了这个奖项之后，在过去的100年里，每一个运动员都曾为了这个至高无上的荣誉而不断努力，不断拼搏。今天我们欣喜地看到，很多企业里也设立了这个MVP大奖，只不过此P非彼P，企业里的MVP指的就是我们今天要探讨的课题——Most Valuable Person，最有价值的好员工。

一、有目标，才有人生

在这里，我首先要给大家讲一个打铁铺选继承人的故事：

话说战国时期，硝烟弥漫，战事四起，民不聊生。有一个铁匠，经营着一家世代相传的打铁铺，这家打铁铺的生意非常好。后来生意扩大，铁匠招收了很多徒弟。在这些徒弟当中，有的人表现得非常好，尊敬师傅，工作也非常努力；而有的人就得过且过，对待工作应付了事。由于这个铁匠没有儿子，所以他就想在众多的徒弟当中，挑选一个打铁铺的继承人。当徒弟们得知了这个消息以后，每个人都开始拼命表现，希望能够得到师傅的认可。但是几年后，很多徒弟都觉得太苦太累，所以一个接一个地主动放弃了。

有一天，铁匠众多徒弟中的一个能力平平的年轻人找到了铁匠师傅。年轻的徒弟跟师傅说：“师傅，我非常想学好您的祖传绝活儿，继承您的事业，也非常想努力做好这件事情。师傅，您看，我有没有这个希望啊？”师傅说：“你过去的表现很好，也算是个很用心学习的徒弟，但是你现在的能力距离你独立接管我们这家打铁铺还有很大的差距，而且这个行业很辛苦，你有没有信心和决心努力缩小这个差距，成为我们这家打铁铺的继承人

呢？”徒弟说：“师傅，我知道我们这家打铁铺传承下来非常不容易，也知道我们这家店铺有很好的口碑，所以我一定会努力学习，迅速提升自己的能力，让自己成为一个优秀的继承人。”师傅说：“那好吧！在以后的日子里，如果你真的能如你所说，努力学习，迅速提高，并展示出过人的管理能力，那么在我离开人世之前，一定会把这家祖传的打铁铺交给你经营，这样我也就放心了。”

这个徒弟有了目标和方向以后，开始全力以赴地努力工作。他每天最早来，最晚走，认真钻研业务，对待工作兢兢业业，从不偷懒，因为此时他已经把自己当成了这家打铁铺的主人。除了努力学习和工作之外，他还无微不至地照顾着师傅以及师傅的家人。多年以后，在这个徒弟的带领下，大家齐心协力，这家打铁铺的生意变得越来越红火，知名度也越来越高。

日子一天天地过去，铁匠师傅也越来越老了。有一天，师傅知道自己将不久于人世，他躺在床上紧紧握着徒弟的手说：“徒弟，成功从来就没有秘诀，你给自己确定了什么样的目标，就会经历什么样的人生。在过去的这几十年里，你所做的每一件事情，都比我想象的做得更细致、更周到、更出色，所以，今天我决定把这家祖传的打铁铺交给你。”说完这句话，师傅就离开了人世。

铁匠的徒弟内心悲喜交加。当年他立志要担起责任，成就一番事业的时候，师傅给予了他鼓励和期望。在临终时师傅还告诉他：在这个世界上，要想成功根本没有什么秘诀。当一个人立志要成功，决定要做一个有用之人的时候，目标和努力就是促使其成功的最大秘诀。

二、职场就是1/3人生，工作很重要

今天这里在座的各位，有医生、有教师、有公司普普通通的员工、也有政府的公务人员，我们都来自于不同的岗位。我想请问各位一句：在你的一生当中，你的职业生涯有多长？经过科学地统计分析，在大多数人的一生当中，大概有1/3的时间是在职场中度过的。

那么这占据了我們人生1/3时间的职场生活我们都是怎样度过的呢？有的人胸无大志，得过且过，碌碌无为，虚度了光阴；有的人志向高远，目标明确，不断努力，最终成就了一番事业。就我个人而言，我可以很自豪地和在座的各位说，我属于后者。我在上大学的时候就对毕业后能找到一份好工作有着强烈的渴望，因为这是父母对我最大的期望。为了毕业后能找到一份好工作，在大学五年的时间里，我没有看过电影，没有跟别人打过牌，也没有跟别人喝过酒，而是把这段宝贵的时间都充分用在了学习上。其实很多父母都和我的父母一样，有着这样的期盼，只有自己的儿女能拥有一份好工作，能幸福地生活，他们才会安心。在20世纪60年代，我们的国有企业有一个接班制度，也就是说，父母退休之后，可以把这份工

作传承给他的下一代。所以那时中国的父母们还有一个想法，那就是希望自己用一生经营的这份工作能够传给他的子女。可见工作在我们的生活当中是非常重要的。

三、目标实现需要定期规划好个人战略

既然职场生涯占据我们人生中1/3的时间，那么请问各位，当我们得到一份工作的时候，我们都是如何对待的呢？

一开始我们可能会非常兴奋，感觉一切都是全新的，也是陌生的，这些感受会让我们的内心对一切新的开始都充满了好奇。入职的前三个月通常是我们每个人正常的职场兴奋期。在新入职时，可以说差不多我们每个人都是有目标、有梦想的。但是目标和梦想如果得不到及时提醒、没有了定期规划，就会很容易被工作中重复的机械动作冲淡，最多热血沸腾三个月，那些目标、梦想、未来之类的字眼很快就成了昨日的记忆。

入职三个月之后，我们会发现，在这个渐渐熟悉的环境当中，我们渐渐进入了惯性系统，开始丧失意志、开始泯灭梦想、也开始慢慢失去自己的目标，很多人就会从此随波逐流，庸庸碌碌。一个人需要随时能够看到自己、找准方向，这样才能在工作中规划好自己的个人战略，有计划地向前发展。

下面我为在座的各位提供一份个人战略规划表格，希望各位能认真思考、仔细填写，相信这对于大家随时搞清自己在职场中的角色和未来是有帮助的。

_____年（季）度个人战略规划表

姓名：	公司：	职位：
五年远景：		
两年目标：		
年度主题：		
个人战略所要解决的主要矛盾：		
个人核心价值观：		
本年（季）度主要工作计划：		

四、什么样的员工被需要？

.....

你想不想在公司里，在工作中，成为一个有用的人才呢？如果想，我们首先需要了解一个问题：什么样的员工才是被企业所需要的？比如说，你服务于一个公司、一个企业，或者是在政府做公务员，那么你有没有想过，这个公司、这个企业对员工的真正工作需求是什么呢？换句话说，老板希望得到什么样的员工，领导希望拥有什么样的下属呢？员工选择一个企业，能否迅速了解和掌握这个企业各方面的应知信息、应会技能，能否从职业化素质的角度，使自己各方面都满足企业需求，这些将直接关系到员工个人在这个企业中的前途与命运。

1. 顶尖人才，不一定会被老板重用

在过去26年的时间里，我一直服务于不同的企业，我发现各大企业的老板都很会选人。他们所选之人确实都很有才华，既有技能，又有经验。但是，后来我发现了一个让我当时觉得不可思议的现象——很多企业老板并没有重用那些我印象中的顶尖人才。

以前我天真地以为，老板会首先重用那些学历最高的人。因为他们知识渊博，是知识型员工，完全有理由被老板需求并重用。但是，有一次，我问一个民营企业老板：“为什么你不把这么重要的工作交给这个人去做呢？他可是你这个企业里学历最高的员工。”这个老板说：“我有我的想法和打算，这个人虽然学历很高，但是目前还不适合做这份工作。”在我们看来，这个人拥有这方面的专业知识和专业技能，并且学历非常高，这些前提条件就应该足以使他胜任这份工作，可是老板却不会把这份工作交给他。

我也曾不假思索地以为，老板会把重要的工作交给有经验的老员工去做。因为这样的人，工作经验丰富，既了解企业，又了解这个老板。但是很多企业的老板却并没有这样做。当我问及这个问题的时候，有一个老板跟我说，“在创业之初，这个人就跟我在一起。现在之所以会留他在这个企业里，完全是因为他做事很踏实，但是重要的职位还不能交给他，因为他现在还有很多工作不能达到我的要求”。

无论是知识型的高学历人才还是经验型的业务熟练的老员工，这些人们印象中拥有硬性条件的顶尖人才，都有可能不被企业老板首选和重用，原因在哪里呢？今天的企业到底需要什么样的人才，今天的老板到底需要什么样的员工呢？这跟我们在上大学时想象的可能完全不一样。我们在上学的时候渴望成为学校里的第一名，追求取得好成绩。我们那时天真地以为，学习好就可以找到一份好工作，但是毕业之后我们才发现，那些在学校表现最优秀的人，多数都不是在工作中最成功的人；那些知识经验最丰富的人，很多也并不一定是在企业中最重要的人。

2. 从德才矩阵看企业如何因材施教

究竟如何理解人才？什么样的员工才是企业需要的？蒙牛的老总牛根生曾把古人的德才观引用到企业人才管理中，他说：“有德有才，破格重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制录用；无德无才，坚决不用。”

如果我们将中国自古以来评价人的标准，即将“德”和“才”的内涵与现代企业管理的理念相结合，就不难发现：在企业组织中，员工的技能体系应该有才和德两方面共同来构成，一方面是员工工作需要的硬性条件和技能，即拥有从事一项工作所需要的专业知识、技能与经验，比如财务核算技能、销售技能、新产品开发技能等。这类员工就是我们传统印象中的高学历、有经验的顶尖人才。另一方面是品德层面的软性条件和技能，