

世界500强企业行动指南

公司就是你的船

THE COMPANY IS YOUR SHIP

YOUR SHIP

宿春礼 张保文 / 主编

公司就是你的船，你不是乘客，而是主人，
船的命运就是你的命运！

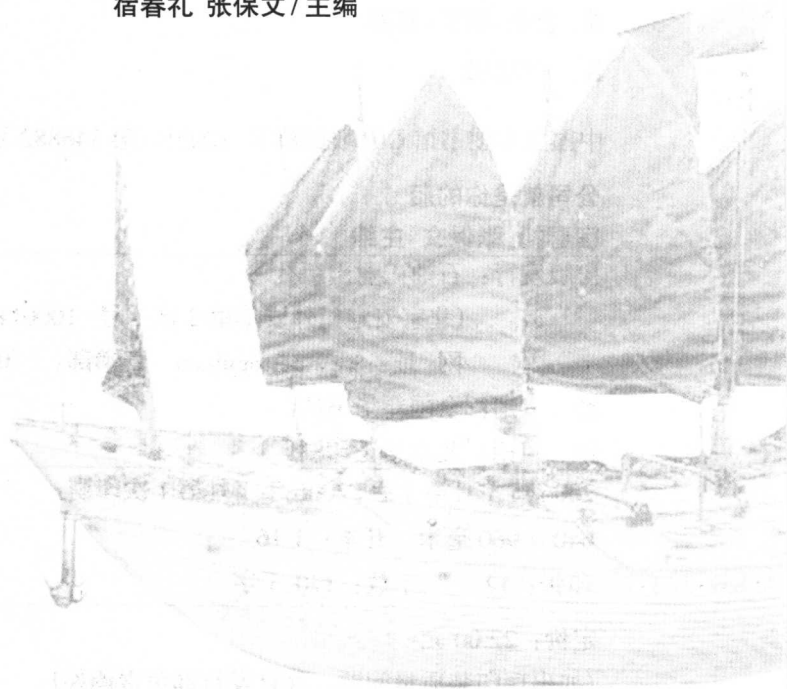


石油工业出版社

世界500强企业行动指南

公司就是你的船

宿春礼 张保文 / 主编



石油工业出版社

内 容 提 要

本书精选了世界 500 强企业所推崇的职业理念和员工行为规范, 内容涵盖主动、敬业、热情、忠诚、责任、企业家精神、优秀员工的特质培养等员工励志方面的精彩内容, 无论您是企业的领导者、管理者, 还是基层的员工, 相信透过书中的经典案例和最新职业理念, 都可以获得积极有益的启示, 并找到合理的行动方案。

本书可作为员工培训和个人能力提升的阅读参考书, 读者对象主要为企业员工、公务员以及管理者。

图书在版编目 (CIP) 数据

公司就是你的船/ 宿春礼, 张保文主编.

北京: 石油工业出版社, 2006.1

ISBN 7-5021-5357-8

I. 公…

II. ①宿…②张…

III. 企业-职工-修养

IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 146882 号

公司就是你的船

宿春礼 张保文 主编

出版发行: 石油工业出版社

(北京安定门外安华里 2 区 1 号 100011)

网 址: www.petropub.cn 营销部: (010) 64240503

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京华正印刷厂

2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷

640 × 960 毫米 开本: 1/16

印张: 12 字数: 170 千字

定价: 22.00 元

(如出现印装质量问题, 我社发行部负责调换)

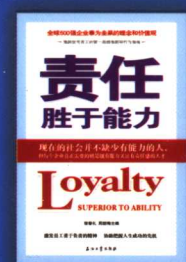
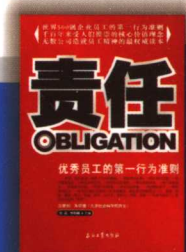
版权所有, 翻印必究

本书以老板和员工的关系为主线，精选世界500强企业所推崇的职业理念和员工行为规范，讲述员工如何与老板同舟共济，乘企业这艘船到达成功的彼岸。

无论您是企业的管理者，还是基层员工，都可以从书中获得积极有益的启示。



YOUR
SHIP



总策划：张卫国
选题策划：郎东晓 王 昕
责任编辑：王 昕

装帧设计  大象设计工作室 + 潘峰
Daxiang Design Office 010-84803033



前言

有人说，中国已经进入了一个老板辈出的时代。一方面，更多的老板为更多的员工创造了更多的就业机会；另一方面，更多更好的员工支撑更多的老板出现并且帮助老板们获得更大的成功。在这种现象的背后，出现了下列隐含的命题：

老板和员工，究竟谁是公司的主人？

老板和员工，究竟谁对公司的贡献更大？

老板和员工之间是剥削与被剥削的关系，还是相互合作的关系？

公司的命运与每个人的发展有什么关系？

老板和员工，他们都在为谁工作？工作的意义是什么？

为什么我们要在工作中学会感恩？

忠诚、责任、热情对于我们的工作意味着什么？

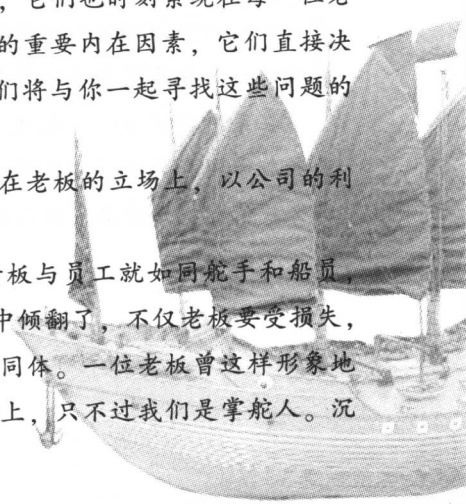
公司的发展需要什么样的人才？什么样的员工才能赢得老板的青睐？

把公司做大做强是每一位老板的梦想和追求，但是老板的心声怎样才能化为员工的动力？

这些问题在每一个公司内都广泛存在，它们也时刻萦绕在每一位老板和员工的心头——它们是决定公司发展的重要内在因素，它们直接决定着公司的竞争力与成败！在本书中，我们将与你一起寻找这些问题的答案。

公司就是你的船，告诉我们要时刻站在老板的立场上，以公司的利益为先，与老板和谐共赢，同舟共济。

公司就像一条在大海中航行的船，老板与员工就如同舵手和船员，是一种生死与共的关系。公司如果在风浪中倾翻了，不仅老板要受损失，员工也要受损失，所以他们是一个利益共同体。一位老板曾这样形象地说：“员工和我们企业主走到了同一条船上，只不过我们是掌舵人。沉



船之中岂有完人，虽然我们来自不同的地方，但上了同一条船，就好像桃园三结义一样，那就可能是同年同月同日死了。因此如果我们的员工与舵手齐心合力，向一个方向划，哪里漏了我们赶快补，我想我们就能够绕过险滩暗礁，走到光明的彼岸。”

老板为我们事业的发展搭建了一个良好的平台，对此我们应当心存感激，并将这份感激化为执行的动力，用积极的行动代替对公司和老板的抱怨。被誉为日本“经营之神”的松下幸之助，经常教导员工要常怀一颗感恩之心。他认为，一个具有感恩文化的组织才会是一个充满凝聚力和竞争力的组织。在公司中，老板和员工之间，要学会互相感恩。老板应该知道，自己的成就源于员工的努力，所以老板要为员工提供好的薪资福利、好的培训，更大的发展空间，这样，员工就会为公司带来更大的利润。员工应该知道，老板为自己提供了发挥才能、实现和提升个人价值的空间和舞台，所以员工应该更加努力，在实现自身价值的同时为公司创造更大的财富。

如果当老板的能这样想，他的公司想不赚钱都难。

如果员工能这样想，他能没有好的发展吗？

公司就是你的船，我们应该学习老板的敬业精神和企业家精神，像老板一样对待工作，像老板一样思考，在工作中付出热情，增强责任感，忠于公司，为公司愿景的实现贡献自己的激情和才智。老板也在为我们工作，告诉我们公司的发展离不开每个人的付出与配合，公司的发展与每一个人的努力都是分不开的，每一个人都是公司发展必不可少的力量。优秀的公司背后往往有一个梦幻团队在支撑。

在某种意义上，老板也是员工，员工也是老板。公司的发展需要船长和舵手同舟共济，群策群力。如果你希望自己能够在事业上出类拔萃，那么就请你把工作当成自己的事业，和老板一起为公司发展而努力吧！

编者

2006年1月

目 录

第一章 老板也在为我们工作/1

公司是员工生存和发展的平台/2

老板和员工：不是对立，而是合作/4

老板也在为我们工作/8

你在为自己打工/13

比尔·盖茨的工作观/15

公司就是你的船/17

与老板同舟共济/19

第二章 像老板一样思考/23

为什么要像老板一样思考/24

站在公司的角度看问题/28

以公司利益为先/32

树立任务意识：别把问题留给老板/34

执行公司愿景/37

第三章 以老板的心态对待工作/43

培养老板心态/44

工作就是你的事业/46

薪水的背后是成长/48

追求卓越，拒绝平庸/51

做好每一件事，哪怕是小事/53

成为公司的“专家员工”/55

像老板一样对待工作/58

超越老板的期望/60

第四章 像老板一样尽职尽责/63

工作意味着责任/64

责任是一种生活态度/67

责任保证绩效/69

清楚责任，才能更好地承担责任/70

责任感让你脱颖而出/72

对团队负责，才能对自己负责/74

问题到此为止/77

主动负责，不找任何借口/79

第五章 这种事，不必老板交代/83

主动与老板沟通/84

比老板更积极主动/87

老板不在，自动自发去工作/88

最理想的任务完成期是昨天/90

没有执行力，就没有竞争力/92

主动学习：最佳工作的保障/95

第六章 忠诚的员工才是好员工/99

忠诚：员工的首要义务/100

忠诚胜于能力/102

放弃忠诚，就等于放弃成功/105

忠诚：贵在执行/108

对内忠诚，对外也要忠诚/112

忠诚是金：做老板最忠实的助手/114



第七章 热情赢得老板心/117

我们无法选择工作，但可以选择对待工作的态度/118

态度决定成就/121

对工作充满兴趣/123

热忱：工作的灵魂/127

快乐执行，突破困境/131

打造良好的职业心境/134

第八章 让感恩成为动力/139

工作是一种恩典/140

与老板互相感恩/141

给老板多一些理解和支持/143

对工作心存感激/145

用行动代替抱怨/147

第九章 老板眼中优秀员工的十大特质/151

合作：1+1 > 2/152

思想：只要思想不滑坡，方法总比困难多/154

准备：最充分的准备换来最好的结果/157

勤奋：通往荣誉的必经之路/160

自律：只有管理好自己，才能管理好别人/162

坚韧：放弃是失败者的座右铭/165

高效：正确地做事与做正确的事/167

目标：成功就是目标的达成/170

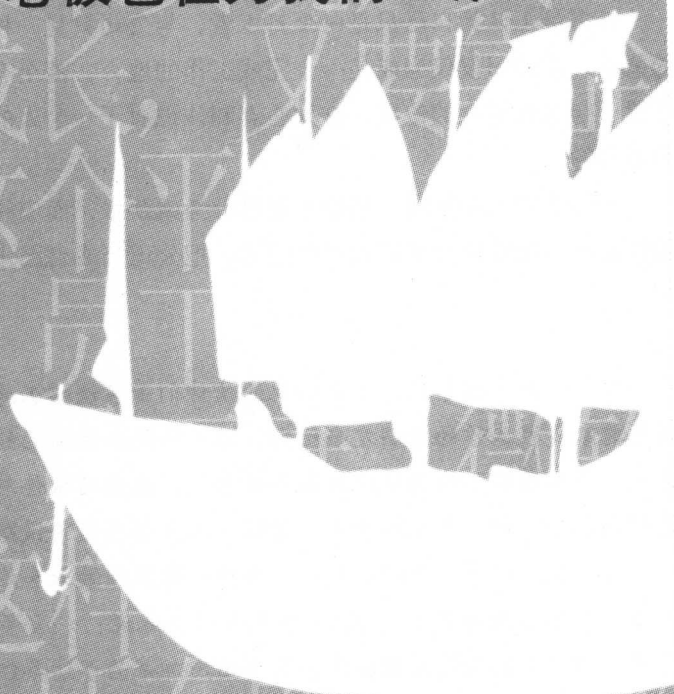
自信：最佳的工作动力/174

诚实：最宝贵的职场美德/178

THE COMPANY IS
YOUR SHIP

第一章

老板也在为我们工作





公司是员工生存和发展的平台

公司和员工是一个共生体，公司的成长，要依靠员工的成长来实现；员工的成长，又要靠公司这个平台。公司兴，员工兴；公司衰，员工衰。微软是这样，IBM是这样，所有的公司都是这样。

公司实际上是一个全体员工生存和发展的平台。公司中的每个人，无论是老板，还是员工，都是在这个平台上履行着自己的职责，发挥着自己的作用。任何人离开了这个平台，就如同演员离开了舞台，无法施展自己的才华。

许多员工认为自己只是一个打工者，与公司只是一种雇佣与被雇佣的关系，把公司仅仅当成是一个完成工作的地方，甚至有意无意地将自己置于与老板对立的位置，这种心态和认识对于一个人的职业发展是十分不利的。

年轻人初入职场时，切记不要过分考虑薪水，而应注重工作带来的隐性报酬，抓住机会发展自己的能力，把公司当成自己生存和发展的平台。

在一个寒冷的冬日，杰克和他的伙伴们正在铁路工地上干活，突然遇见前来视察工作的老朋友韦伯斯，不同的是韦伯斯已经担任铁路公司总裁。他们进行了愉快交谈然后热情告别，杰克的伙伴对他和总裁居然是朋友表示惊讶。杰克解释他们曾经一同开始为这条铁路工作。

大家更是好奇，就问杰克：“为什么你现在做着和以前一样的辛苦工作，而韦伯斯却成了总裁？”杰克很沮丧地说：“当年，我工作只是为了一小时不到两美元的薪水，而韦伯斯却是为了这条铁路而工作。”

职场上有很多人像杰克一样，仅仅把公司当成一个完成工作的地

方，工作也只是为了自己的那份薪水，他们总会盘算：我为老板做的工作应该和他支付给我的工资一样多，只有这样才公平。这种短浅的目光不但使他们的工作充满了痛苦，也会使他们丧失前进的动力。而韦伯斯则不同，他在杰克为了一小时不到两美元的薪水而工作时就把整条铁路当成了自己的奋斗目标，把工作看成一个自身生存和个人发展的平台，这样，原本卑微单调的工作就成了事业发展的一个契机。

公司是员工生存和发展的平台，真正优秀的员工应当像韦伯斯那样，把公司看成一个实现自身价值的地方，始终与老板站在同一个立场上，自觉地维护公司的利益，建设和发展公司这个平台。这样，公司越来越大，越来越好，就能为员工创造更多的机会，提供更大的发展空间。

一位著名教授有两个十分优秀的学生，对于他们而言，毕业后找份工作可谓轻而易举。当时，教授有个创办公司的朋友，委托教授为他物色一个适当的人选做助理。

教授推荐两个学生都过去看看，于是他们分别前去应聘。第一个应聘的学生叫墨菲。面谈结束几天后，他打电话给教授说：“您的朋友太苛刻了，他居然只肯给月薪600美元，我不能这样为他工作。现在我已经另外一家公司上班，月薪是800美元。”

后来去的那位学生是约翰，尽管月薪也只有600美元，但是他却欣然接受。教授得知后问他：“这么低的工资，你不觉得吃亏了吗？”

约翰说：“我当然想挣更多的钱，但我对您朋友印象十分深刻，我觉得只要能从他那里学到一些本领，薪水低一些也是值得的。从长远来看，我在那里工作将更有前途。”

很多年过去了。墨菲的薪水由当年的一年9600美元涨到40000美元，而原先年薪只有7200美元的约翰，现在的年薪却高达200万美元，还有外加的公司股权和分红。

能力锻炼远比薪水重要得多，公司的存在为你能力的提升和事业的



发展提供了更多的机会。当你的能力得到老板的认可和赏识时，老板就会付给你更多的薪水。许多杰出的经理人所具有的创造能力、决策能力以及敏锐的洞察力并不是与生俱来，而是在长期的工作中学习和积累得到的。由此可见，公司不但是员工之间互相交流和协作的平台，也是员工学习和展示才华的平台，只有从这个意义上认识公司，你的职业生涯才有意义，你才能将工作视为事业发展的一个契机，而不是痛苦的工作——薪水交换过程。

▣ 老板与员工：不是对立，而是合作

如果你真诚地、负责地为老板工作，他不但付给你薪水，而且让你得以温饱，那么你应该感激他，称赞他，支持他的立场。

4

很多人认为，员工和老板天生是一对冤家。人们最常听到的是相互间的抱怨，即使偶尔彼此关心一下，也让人觉得有点假惺惺的。人们常呼吁老板要多为员工着想，是出于有利于企业发展的愿望来考虑的，而员工似乎就很少有理由要为老板着想了。

但究其根本，老板和员工只不过是两种不同的社会角色，只是社会分工不同而已，这两种角色实际上是一种互惠共生的关系。

自然界中有许多互惠共生的现象。比如说豆科植物的根瘤菌，它本身具有固氮的功能，为豆科植物提供了丰富的营养，同时它又可以借助豆科植物获得生存的空间；再比如非洲热带雨林中的大象、犀牛等，它们身体表面往往会有一些寄生虫，一些鸟类等小动物也栖息在它们身上，以这些小寄生虫为食，同时，大象、犀牛也避免了寄生虫对它们的侵害，可谓是互惠互利。这种现象在自然界中不胜枚举，在生物学中统称为共生现象。

老板与员工的关系也有异曲同工之妙。从社会学的角度讲，老板和员工是互惠共生的关系。没有老板，员工就失去了赖以生存的就业机会；而没有了员工，老板想追求利润最大化也只能是镜中花、水中月。

对于老板而言，公司的生存和发展需要职员的敬业和服从；对于员工来说，他们需要的是丰厚的物质报酬和精神上的成就感。从互惠共生的角度来看，两者是和谐统一的——公司需要忠诚和有能力的员工，业务才能进行，员工必须依赖公司的业务平台才能发挥自己的聪明才智。

为了自己的利益，每个老板只保留那些最佳的职员——那些能够忠于公司，尽职尽责完成工作的人。同样，也是为了自己的利益，每个员工都应该意识到自己与公司的利益是一致的，并且全力以赴去工作。只有这样才能获得老板的信任，才能在自己独立创业时，保持敬业的习惯。

许多公司在招聘员工时，除了能力以外，个人品行是最重要的评估标准。品行不端正的人不能用，也不值得培养。因此，优秀员工应当遵循这样的职业信条：如果你真诚地、负责地为老板工作；他不但付给你薪水，而且让你得以温饱，那么你应该感激他，称赞他，支持他的立场，和他所代表的机构站在一起。

在一个有着卓越企业文化和完善激励机制的企业中，员工在享受着老板提供的优厚待遇的同时，也会为老板着想，积极为企业未来的发展出谋献策，积极工作。即使企业一时遇到困难，员工也会与老板同舟共济，渡过难关。每个人都知道，只有上下齐心协力，才能使企业在激烈的竞争中立于不败之地，在老板赚取利润的同时，员工的利益才能得到持久的保障。

助人就是助己，多做一点对你并没有害处，也许这会花掉你一些时间和精力，但是可以使你从竞争者中脱颖而出，你的老板、上司和顾客会关注你、信赖你、需要你，从而给你更多的机会。今天种下的种子，总有一天会结出甜美的果实，最终受益的还是你自己。

有些员工以为老板整天只是打打电话，喝喝咖啡而已，这种认识使他们无意中让自己的立场与老板对立起来，使老板和员工之间原本和谐



共赢的关系变得紧张起来。实际上，老板并不像我们想像中的那么轻松潇洒，作为公司的经营者，他们承担着巨大的压力和风险，他们只要清醒着，头脑中就会思考公司的行动方向，一天十几个小时的工作时间并不少见。一到下班时间就率先冲出去的员工不会得到老板的喜爱，所以不要吝惜自己的私人时间。即使你的付出得不到什么回报，也不要斤斤计较。

斤斤计较一开始只是为了争取个人的小利益，但久而久之，当它变成一种习惯时，为利益而利益，为计较而计较，就会使人变得心胸狭隘、自私自利。它不仅对老板和公司造成损失，也会扼杀员工的创造力和责任心。

我们知道，员工个人的成功是建立在团队成功之上的，没有企业的快速发展和高额利润，我们也不可能获取丰厚的薪酬。

企业的成功不仅意味着老板的成功，也意味着员工的成功。也就是说，你必须认识到，只有老板成功了，你才能够成功。老板和员工的关系就是“一荣俱荣，一损俱损”，认识到这一点，主动做事，帮老板获取成功，你很快就能在工作中赢得老板的青睐。

帮助老板获取成功有许多方式，但没有拍马屁。老板并非全才，在工作中也会遇到许多难题。这些难题也许不是你分内之事，可是这些难题的存在却阻碍着团队的前进，如果你能够帮助老板解决这些难题，无疑，你在成功的路上会前进得更快。

罗斯是某学院的部门助理，他的老板安迪负责管理学生和教职员工。极其糟糕的签到系统使学生们常常在还未上课的时候就被记名；许多班级拥挤不堪；一些班级却又太小，面临被注销的危险。意识到安迪承受着改进学生签到系统的压力，罗斯自告奋勇组织攻关开发一个新的系统，老板高兴地同意了他的意见。于是这个攻关小组开发出了一个卓有成效的系统。在此之后的一次组织机构改组中，安迪被提升为主任，随即，罗斯被提升为副主任。对罗斯成功开发的这套系统，安迪给予了高度赞扬。

聪明优秀的员工就像上文中的罗斯一样，会不断调整自己的思路，与老板保持一致，因为他们已经开始意识到了以下的趋势：



(1) 只有个人的利益与公司利益、老板利益紧密地结合在一起，企业发展壮大了，员工的个人利益才有可靠的保证。

(2) 员工个人才华了的有效发挥和老板的支持是分不开的。员工只有在企业中找到自己合适的工作平台，才能尽可能地施展出所学与专长。

(3) 员工个人的事业发展也离不开老板。员工如果处处从老板的角度为其着想，在工作上竭尽所能，也就有可能在个人的事业发展上有所建树，有所成就。

在一个各种制度完善的公司里，每一个员工的升迁都来自于个人的努力，老板所做的只是考察哪些人有资格获得奖励和晋升。有实力的员工都有公平竞争的机会，也正因为如此，员工才能够感觉到自己与公司是一个整体。可见，员工和老板是否对立，既取决于员工的心态，也取决于老板的做法。聪明的老板会给员工公平的待遇，而员工也会以自己的忠诚予以回报。

所以，真正意义上的员工与老板的关系，绝不是天生的一对冤家，