

张志军 ■ 编著

不想当将军的士兵

不是好士兵

不想晋升的员工

不是好员工！

不能晋升的 八种员工

人力资源不可忽视的经典

Eight Kinds Of Employees
Who Cannot Be
Promoted



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

最完美的
职业晋升
培训读本

张志军 ■ 编著

不能晋升的 八种员工

人力资源不可忽视的经典

**Eight Kinds Of Employees
Who Cannot Be
Promoted**



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

不能晋升的八种员工/张志军编著. —北京: 中国经济出版社, 2006. 1

ISBN 7 - 5017 - 1041 - 4

I. 不... II. 张... III. 企业管理: 人事管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 118322 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 高书精 (010 - 68319110)

责任印制: 石星岳

封面设计: 中子画艺术设计

经 销: 各地新华书店

承 印: 北京市地矿印刷厂

开 本: 880mm × 1230mm 1/32

印 张: 8.125

字 数: 182 千字

版 次: 2006 年 1 月第 1 版

印 次: 2006 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7 - 5017 - 1041 - 4/F · 675

定 价: 22.00 元

版权所有 盗版必究 举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68369586 68346406 68309176

序言

让自己做自己的“伯乐”

“不想当将军的士兵不是好士兵”，拿破仑的这句名言充分透露出了一个精明上司选拔人才的战略眼光，同时也道出了为人下属者应该努力的方向。芸芸众生，有谁不想脱颖而出，获得晋升？虽然没有“一人得道，鸡犬升天”那么玄妙，但晋升无疑是一条通向成功的捷径。晋升不仅意味着你的账户上每月将增添几张钞票，更代表着你的价值得到了老板或上司的肯定。按照马斯洛的需要层次论，自我价值的实现便是一个人最高的追求。所以，对于大多数人来说，晋升本身就是一种成功。至于那些好高骛远而不踏实工作的员工，不妨想一想，当今驰骋商场的成功人士，有几个不是从“士兵”中成长起来的？

当然，晋升之路并不是畅通无阻，否则也就不会有那么多的职场人士大叹“冯唐易老，李广难封”，甚至为此勾心斗角，煞费苦心了。其实，“能者就列，不能者止”，这是亘古不变的真理。能不能得到晋升，准绳不仅握在老板和上司的手中，而且大部分是握在自己的手中。老板和上司追求的首先是公司的利益，所以，他们永远提拔对公司有益的员工；不能晋升的员工，除非真正地遭受排挤，否则必定有其自身的缺点。总结起来，不能晋升的员工有以下八种：



第一种员工，态度消极，做一天和尚撞一天钟。这种员工目光永远停留在现在的目标上，不注重学习，没有危机感，缺乏自我约束能力；没有干好工作的强烈欲望，甚至轻视自己的工作。既然自己不求上进，老板和上司也就让他继续“撞钟”，待连钟都不想撞时，也就到他丢掉“饭钵”的时候了。

第二种员工，能力低下，不懂创新。业务不精、表现平庸，一瓶不满、半瓶晃荡，人云亦云、毫无主见，缺乏适应能力，提不出自己的创意，不能为老板“支招”，自我设限，是这种员工的共同缺点，也是他们不能得到晋升的关键因素。

第三种员工，违反办公室游戏规则。他们处处表现自己，不知进退，经常讽刺别人，忌妒别人的成绩，计较“鸡毛蒜皮”，大搞办公室恋情，甚至充当老板肚里的蛔虫。结果，老板和上司只能按规则出牌，于是这种人不是眼睁睁看着同事晋升，就是在被淘汰出局后黯然伤神。

第四种员工，品质恶劣，搬弄是非。他们热衷于“打小报告”，暗中陷害他人，诽谤公司或同事，没有信誉，泄露公司秘密，欺上瞒下，拉帮结派，压制新同事；办公室被这种人搞得乌烟瘴气。但凡开明的老板和上司，无不欲除之而后快。晋升的路上，当然不会有这种害群之马的立足之地。

第五种员工，不把上司放在眼里。直接顶撞上司是他们的“性格”，不服从上司的决定是他们的家常便饭，他们经常超越自己的权限，伺机还要耍弄上司，妄图取而代之。上司的胸怀再宽阔，也不能将一颗定时炸弹安放在自己身边，这种人得不到晋升，也是理所当然的了。

第六种员工，找借口推卸责任。这种人不肯承认错误，不敢承担责任，遇事互相推诿，找借口已成为一种习惯。没有哪

一个老板和上司愿意提拔缺乏责任心的员工，就像没有哪一个员工愿意为不负责任的老板和上司效力一样，所以，这种员工也难以站到晋升者的行列中去。

第七种员工，浪费时间与财物。时间观念淡薄，不会控制成本，不注重减少开支，没有日常节俭的习惯……老板的金钱不是西北风吹来的，他会对一个大手大脚的员工视而不见，但绝不会对自己的利益遭受损失而睁一只眼闭一只眼。浪费公司财物的员工，凭什么赢得老板和上司的青睐？

第八种员工，缺乏团队精神。不能有效沟通，生活在“套子”之中，刚愎自用、目空四海，不关心集体利益，没有团队意识。这种“办公室狼人”，早已为崇尚团队精神的现代企业所不嗤，又有哪一个老板和上司会提拔他们呢？

晋升必有原因，淘汰亦非偶然。作为老板和上司，打开此书，你定会从中领悟到用人之道，从而在良莠不齐的员工中找到“千里马”；作为员工，读罢此书，你也可以掌握晋升的秘诀，走出“得不到领导重视”的误区，找到自己一生中的“伯乐”，实现自己的人生价值。

作者序

2005年10月1日

目 录

序言

第 1 种员工 做谁的和尚就撞谁的钟

一个不忠诚于统帅的士兵·····	3
没有远大目标·····	6
懒惰的恶习·····	9
不注重学习·····	13
没有危机感·····	16
自己管不住自己·····	19
不相信自己·····	22
没有强烈欲望·····	26
讨厌自己的职业·····	29
对待工作不够热忱·····	32
为老板而工作·····	37
为公司而工作·····	41
为薪水而工作·····	44

第 2 种员工 自甘堕落，拒绝创新

业务不精，表现平庸·····	49
----------------	----



一瓶不满，半瓶晃荡·····	52
对待工作马马虎虎·····	55
像毛毛虫一样工作着·····	58
只会动嘴的人·····	61
缺乏适应能力·····	64
提不出自己的创意·····	67
不能为老板“支招”·····	71
自我设限的“爬蚤”·····	73

第3种员工 违背职场游戏规则

爱显风头·····	79
涣散无纪律性·····	84
怨天尤人，满腹牢骚·····	88
不知进退，无法控制自己情绪·····	92
过分溜须拍马·····	96
以讽刺别人为乐·····	99
喜欢忌妒别人·····	102
不放过“鸡毛蒜皮”·····	106
大搞办公室“恋情”·····	109
充当老板肚里的蛔虫·····	112

第4种员工 品质恶劣，搬弄是非

热衷于“打小报告”·····	119
暗中陷害他人·····	124

诽谤公司或同事·····	128
无信誉可谈·····	132
泄露公司秘密·····	135
欺上瞒下·····	139
揭露别人的隐私·····	141
拉帮结派·····	145
压制新来的员工·····	149

第5种员工 眼里没有上司

让上司看着“不顺眼”·····	155
直接顶撞上司·····	161
没有感恩之心·····	165
喜欢越权·····	169
不服从上司的决定·····	173
戏弄上司·····	177
等待上司来“请教”·····	181
妄图取代上司·····	184

第6种员工 永远都在找借口

逃避错误·····	189
不敢承担责任·····	192
互相推诿·····	195
把找借口当成习惯·····	200



晋升的
种员工

BU NENG JIN SHENG DE BA ZHONG YUAN GONG

目
录

第7种员工 不珍惜时间与财物

时间观念淡薄·····	207
不会控制成本·····	210
不注重减少开支·····	213
缺少日常节俭的习惯·····	216
让时间白白流走·····	219

第8种员工 缺乏团队精神

不会和他人有效沟通·····	225
“套子”里的人·····	229
只做分内的工作·····	233
刚愎自用，目空四海·····	235
喜欢单枪匹马·····	239
不关心集体利益·····	243
缺乏团队精神·····	245

后 记·····	249
----------	-----

第1种员工

做谁的和尚就撞谁的钟

不能晋升的原因

一个不忠诚于统帅的士兵
没有远大目标
懒惰的恶习
不注重学习
没有危机感
自己管不住自己
不相信自己
没有强烈欲望
讨厌自己的职业
对待工作不够热忱
为老板而工作
为公司而工作
为薪水而工作

➡ 一个不忠诚于统帅的士兵

一个不忠诚的士兵如果在战场上遇到困难，往往会违背统帅的指挥而独立行动。同样，如果员工对企业不忠诚，就会处处为自己的利益着想而不顾企业的整体利益。对企业或公司不忠诚的员工，通常会有如下表现：遇到困难往后退，犯了错误不承认，看见便宜就想捡，别人晋升就眼红，一天到晚想跳槽……

试想一下，假如公司里的多数员工都是骑驴找马的不忠诚者，公司还会有理想的效益和发展壮大的可能吗？没有哪个公司的老板是傻子，他们提拔员工的一个重要标准，就是看员工是否忠诚。一个不忠诚的员工，是不可能得到老板或上司提拔的。

李华在一家大公司供职，他能说会道，才华出众，所以很快就被提拔为技术部经理。他认为，更好的前途正在等着他。

有一天，一位外商请李华喝酒。席间，外商说：“最近我的公司和你们公司正在谈一个合作项目，如果你能把你们手头的技术资料提供给我一份，这将使我们在谈判中占据主动。”

“什么，你是说，让我做泄露机密的事？”李华皱着眉说。

外商小声说：“这事儿只有你知我知，不会影响你。”说着，将5万美元的支票递给李华，李华心

动了。

结果，在谈判中，李华的公司损失很大。事后，公司查明真相，不仅辞退了李华，而且将他送上了法庭。

真是赔了夫人又折兵，本可大展鸿图的李华不但失去了工作，而且面临着失去自由的境况。再说，对于这样的人，以后还有哪个公司敢聘他呢？

事实就是这样，在晋升之路上，往往一招出错就会导致满盘皆输。对于一个缺乏忠诚的员工，老板自有他处理的办法。

任何公司或企业都会要求员工最大努力地投入到工作中去创造效益。其实，这不仅是一种行为准则，更是每个员工应具备的职业道德。可以说，拥有了忠诚的美德，你的生命就会充满色彩和光芒。

一个员工，如果对自己的公司没有忠诚之心，就不能全身心地投入到工作中去，当然也不会自觉地维护公司的利益，时刻为公司着想。同时，员工与公司之间的“不忠诚”是互相的，你对公司不忠诚，公司同样也会对你不忠诚。既忠诚又有能力的员工，这种人不管到哪里都是老板喜欢的人，都能找到自己的位置；而那些三心二意，只想着个人得失的员工，就算他的能力无人能及，老板也不会委以重任的。

职场晋升红灯区

现实中，很多员工工作一不如意就跳槽，人际关系不行也跳槽，看到可以多赚几个钱的工作还跳槽，甚至没有任何原因也跳槽。在这些员工的眼里，下一个工作肯定比现在的好，一切问题都能以跳槽的方式解决。某些员工甚至将跳槽看成是一种时尚和追求，美其名曰“体验生活”。而同时，老板们也会看到，这种以跳槽为工作的员工，他们缺乏一颗忠心，没有努力积极的工作精神，碰到困难就退缩，遇到麻烦绕开走。对于这样的员工，老板还会提拔他们以期望为公司创造效益吗？答案当然是否定的。

➡ 没有远大目标

在工作中，那些失去目标的员工，往往对工作变得漠不关心，从而使工作变得乏味，使生活失去意义。同样那些只有一些小目标的员工，在实现目标之后都会无所事事。对于一个员工来说，如果你只是随波逐流或只是做简单的事，而没有事先预想你要达到的目标，你就不会达到你想要的高效率。你今天的所作所为都会对你的明天造成影响。

在职场之中，对于那些没有远大目标，永远都原地踏步的员工，老板们不是永远也不会提拔他们，就是干脆炒掉他们的鱿鱼。

有一年，一群意气风发的天之骄子从美国哈佛大学毕业了，他们即将开始穿越各自的玉米地。他们的智力、学历、环境条件都相差无几。临出校门，哈佛对他们进行了一次关于人生目标的调查。结果是这样的：

27%的人，没有目标；

60%的人，目标模糊；

10%的人，有清晰但比较短期的目标；

3%的人，有清晰而长远的目标。

以后的25年，他们穿越玉米地。

25年后，哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。

结果是这样的：

3%的人，25年间他们朝着一个方向不懈努力，

几乎都成为社会各界的成功之士，其中不乏行业领袖、社会精英；

10%的人，他们的短期目标不断实现，成为各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；

60%的人，他们安稳地生活与工作，但都没有什么特别的成绩，几乎都生活在社会的中下层；

剩下的27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意，并且常常在埋怨他人、抱怨社会、抱怨这个世界。

其实，他们之间的差别仅仅在于25年前，他们中的一些人知道为什么要穿越玉米地，而另外一些人则不清楚或不很清楚。

一个员工虽然永远不可能达到完美无缺，但是在不断追求新目标的时候，他的力量和自己的要求也就会越来越高，其人生价值也就会随之提升。这正是老板们青睐“自动自发”的员工的主要原因——他们能创造更高的效益。

员工必须树立终身学习的观念。既要学习专业知识，也要不断拓宽自己的知识面，一些看似无关的知识往往会对未来发展起到巨大作用。那些没有使命感和远大目标的员工非常容易满足，只要每月拿到应得的薪水、不被老板解雇，就万事大吉，一切顺其自然，根本不会去继续深造和学习，这样的员工永远没有晋升的机会。