

[卓越员工的 第1本书]

● 李岳 著

ZHUOYUE YUANGONG DE
DI1BEN SHU

XIJIEBAIFENBAI

细节%

庄子 寓言：春秋时期，有一个年轻人耗资千金家产，历时三年，终于学得屠龙术。然而，普天之下却无龙可屠。

本书 绝非一部“屠龙术”专著，而是一本职场员工自我修炼的实用读物，一本企业员工素质培训的通俗教材。



SCPG

四川出版集团 ● 四川人民出版社

SICHUAN CHUBAN JITUAN SICHUAN RENMIN CHUBANSHE

卓越员工的 第1本书

ZHUOYUE YUANGONG DE
DI1BEN SHU

XIJIEBAIFENBAI

● 李岳 著



四川出版集团 ● 四川人民出版社

SICHUAN CHUBAN JITUAN SICHUAN RENMIN CHUBANSHE

图书在版编目 (CIP) 数据

卓越员工的第一本书/李岳著. —成都: 四川人民出版社, 2009. 1

ISBN 978-7-220-07748-7

I. 卓… II. 李… III. 企业—职工—修养 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 211772 号

ZHUOYUE YUANGONG DE DIYI BEN SHU

卓越员工的第一本书

李 岳 著

责任编辑
封面设计
技术设计
责任校对
责任印制

孙 毅
解建华
杨 潮
叶 勇
李 剑 孔凌凌

出版发行

四川出版集团 (成都槐树街 2 号)
四川人民出版社

网 址

[http: //www. scpph. com](http://www.scpph.com)
[http: //www. booksss. com. cn](http://www.booksss.com.cn)
E-mail: [scrmcbsf@mail. sc. cninfo. net](mailto:scrmcbsf@mail.sc.cninfo.net)

发行部业务电话
防盗版举报电话

(028) 86259459 86259455
(028) 86259524

照 排

四川上翔数字制印设计有限公司

印 刷

四川机投印务有限公司

成品尺寸

170mm×240mm

印 张

13. 75

字 数

200 千

插 页

2

印 数

1—5000 册

版 次

2009 年 1 月第 1 版

印 次

2009 年 1 月第 1 次印刷

书 号

ISBN 978-7-220-07748-7

定 价

25. 00 元

■ 版权所有·侵权必究

本书若出现印装质量问题, 请与我社发行部联系调换
电话: (028) 86259624



目 录

卓越员工的第一本书

ZHUOYUE YUANGONG DE DIYI BEN SHU

◎第1章 选对工作做对事◎ 1

1. 什么样的公司才是好公司 1

2. 如何才能更快地成功 4

■ 细节百分百 01: 选择职业时先问自己 3 个问题 6

3. 寻找更高的起点 7

4. 如何撰写一份精彩的简历 9

■ 细节百分百 02: 简历上应避免的常见错误 14

5. 如何搞定面试官 14

■ 细节百分百 03: 企业面试常见的 15 个问题 20

◎第2章 塑造良好的自我形象◎ 21

1. 从头到脚的美丽 21

■ 细节百分百 04: 给人留下美好印象的“4S 法” 24

2. 员工须知巧穿衣 24

3. 西服是男人的脸面 26

■ 细节百分百 05: 男士仪容仪表自检表 28

4. 浓妆淡抹总相宜 29

■ 细节百分百 06: 女士仪容仪表自检表 32

5. 举手投足皆有风度 32



■ 细节百分百 07: 个人行为举止的 6 条禁忌 37

6. 微笑的魅力 37

■ 细节百分百 08: 微笑练习 39

◎第 3 章 练就优雅的职业行为◎ 41

1. 你的举止万人观 41

■ 细节百分百 09: 工作中应该注意的态度和行为 44

2. 任何时候都请保持职业姿态 45

■ 细节百分百 10: 请假时的注意事项 48

3. 乱中有序的办公桌 49

■ 细节百分百 11: 办公桌摆设透视你的性格 51

4. 握手 52

■ 细节百分百 12: 握手的心理分析 53

5. 交换名片 54

■ 细节百分百 13: 应该随身准备的 5 样物品 56

6. 打电话的礼节 57

■ 细节百分百 14: 10 种打电话的错误方式 60

7. 会议 61

■ 细节百分百 15: 妨碍会议进程的负面因素 62

8. 接待与拜访 63

■ 细节百分百 16: 下班离开公司时的注意事项 66

◎第 4 章 追求与日俱增的业务能力◎ 67

1. 努力提高职业技能 67

2. “细化”自己的特长 70

3. 善于学习, 积累智慧 72

■ 细节百分百 17: 如何才能更好地学习 75

4. 对行业的深刻了解 76

5. 深邃的洞察力 78

6. 强大的执行能力 81
 - 细节百分百 18: 执行中最好能保持机动性 82
7. 创造性地工作 83
 - 细节百分百 19: 使自己更富有创造力的策略 86
8. 应变最重要 87
9. 懂得自我管理 90

◎第5章 把工作做到出色◎ 92

1. 自信是成功的前提 92
 - 细节百分百 20: 提高自信心的 6 个方法 96
2. 敢于挑战失败 96
3. 危机意识必不可少 99
 - 细节百分百 21: 处理危机的有效原则 102
4. 合理有效地利用时间 102
 - 细节百分百 22: 高效能人士的 20 个习惯 105
5. 千万不要忽视细节 106
 - 细节百分百 23: 应该养成的小习惯 109
6. 发挥主观能动性 110
 - 细节百分百 24: 确认工作做好的几个方面 113
7. 结果比过程更重要 113
8. 尽力而为还不够 115
 - 细节百分百 25: 每天都要对自己说的话 117

◎第6章 健康与工作同样重要◎ 118

1. 身体是干好工作的本钱 118
 - 细节百分百 26: 健康饮食的 12 个细节 121
2. 休闲与工作一样重要 122
 - 细节百分百 27: 有利精神健康的 14 个习惯 124
3. 一流员工的身体锻炼之道 125



■ 细节百分百 28: 办公室的简易头部操 127

4. 职场压力的自我放松 128

■ 细节百分百 29: 职业女性的压力管理 132

◎第7章 点燃工作的激情◎ 134

1. 有了兴趣好办事 134

■ 细节百分百 30: 工作时精神饱满的6个方法 137

2. 有寻根究底的好奇心 138

3. 控制和管理情绪 141

■ 细节百分百 31: 如何控制愤怒 145

4. 别为私情影响工作 146

5. 消除职业倦怠 148

■ 细节百分百 32: 职业倦怠自测问卷 150

◎第8章 职业精神的自我修炼◎ 152

1. 对工作负责之前请先对自己负责 152

2. 闲话忠诚 155

3. 说谎比犯错更可怕 159

4. 树立主人翁意识 160

5. 有“才”还须有“德” 162

6. 节俭是美德 164

■ 细节百分百 33: 杜绝浪费现象的一些细节 167

7. 让敬业成为一种习惯 167

◎第9章 平衡游走职场之间◎ 170

1. 做个适应环境的变色龙 170

2. 八面玲珑社交术 172

■ 细节百分百 34: 社交的10条禁忌 175

3. 学会婉转地拒绝 176



- 4. 发表意见讲分寸 178
 - 细节百分百 35: 避免办公室交往的 7 大“罪行” 180
- 5. 与上司的相处之道 181
 - 细节百分百 36: 和谐与上司或老板关系的 10 个细节 184
- 6. 与同事和谐相处 185
 - 细节百分百 37: 如何应付难于相处的人 187
- 7. 帮别人就是帮自己 188
- 8. 学会让“上帝”满意 190
 - 细节百分百 38: 恰当表达自己意思的几个细节 193

◎第 10 章 如何在团队中脱颖而出◎ 194

- 1. 树立正确的竞争意识 194
- 2. 了解自己很重要 196
- 3. 培育竞争资本 198
- 4. 学会向对手学习 201
- 5. 不做孤胆英雄 202
 - 细节百分百 39: 在团队中不被孤立的秘诀 205
- 6. 在适当的时候“出风头” 206
 - 细节百分百 40: 在团队中脱颖而出的秘诀 208
- 7. 问题便是机会 209
- 8. 成为团队最需要的人 210



第1章 选对工作做对事

第一次就选对工作很重要！为选对工作投入时间和精力也是必要的！因为人生是有限的，任何一次不能符合职业规划的就业会使我们落后，而跳槽会让我们付出更多的成本，包括应付现有工作的投入和离开这份工作的赔偿。

1. 什么样的公司才是好公司

寻找具体的目标单位和职位是个漫长而重要的过程，涉及一个职位所在的城市、具体的位置，涉及单位的行业、所有制性质、规模、文化、工作强度等方方面面，有的还需要作深入的调查。获得职位信息的渠道越来越多，网络无疑是比较便捷的选择。选择一个工作，往往就是选择了一种生活，所以，这个过程无疑需要反复掂量。最大可能地去发现可能的职位，才能最大可能地实现就业目标。

每个人在求职时都会习惯性地选择一个好的公司。但什么样的公司才算是好公司呢？工资高的公司就一定是好公司吗？这可不一定，除了薪水以外，公司的好坏还取决于企业文化、人文环境、经营理念等。一般来讲，好的公司应该具备以下条件：



①公司形象良好。如果你的公司在公众面前的形象良好，那么，不管你自己是否已经取得非凡成绩，别人也会对你刮目相看。如一些名牌大学毕业的学生，不管他的成绩到底如何，只要一听是从名牌大学出来的，人们便会刮目相看。而事情也往往都是这样，如果公司整体状况较佳，那么下属的每一位员工也都是精英。

②同事非常出众。古人云：“三人行，必有我师焉。”如果我们所在的公司是人才济济，英雄辈出，自然我们就会有更多的学习机会。近朱者赤，耳濡目染，整天与之相处，我们不但可以学习到好多原来所不知道的东西，而且还可以为我们自己的资历增加一点分量。当然，如果公司存在太多的钩心斗角，那就另当别论了。

③管理比较开明。开明的管理层不但认可员工的价值，而且支持、鼓励员工，使他们的工作效率提高。求职者应该寻找这样的公司，这也许会花费一些时间，但绝对是值得的。这样的工作不见得是完美的，却是动力十足的。优秀的管理者都注重创新，他们认可你的才华并愿意好好帮助你。如果员工不必受制于层层官僚体系、繁琐的规定以及企业政策等就可以做好事情的话，谁会离职呢？

④薪水福利优厚。看薪水福利时不能光看表面的数字，一些企业的薪酬福利听起来很美，但是都是税前的，扣除税金、“三险”，到手的所剩无几。还有一些企业，则可能名义工资很低，但是福利部分最高可以达到名义工资的两倍多。如某些国有单位实行集资盖房、货币化分房等，员工获得的实惠比一般外企要高许多。另外，除了看该公司给你提供的底薪外，还要看有没有加薪机会。一些创业期的企业可能初期薪水较低，但是有机会获得原始股的激励，甚至有一夜暴富的可能。

⑤培训机会较多。培训机会比有形资产更可贵。企业能否提供系统的培训，允许员工积极发展自己的技能，给予时间与金钱

的支持，是年轻人应当关心的。有的企业的新员工培训非常规范，有的甚至有出国轮训的机会，是吸引年轻人的优惠条件。

美国有家著名汽车零部件制造厂就规定，如果员工对任何领域的学问有兴趣，都可以利用下班时间来学习，学费由公司负责。玻璃制造也好，化学课程也行，这家公司的负责人强调，只有通过教育才能创造出理想的工作环境，而不应该限制员工的学习范围，因为每一种学习都可以开拓员工的视野，大家的沟通技巧也就能更为成熟，决策也将更加果断。这样，不需要多长的时间，就能培养出有干劲、有自信的员工来。

⑥晋升机会较多。通常大、中型公司都会有一套人员晋升规则。这种制度大抵根据一年一度的员工工作评估，如果你有真才实学，自然能依靠这个渠道晋升。此外，还要看企业的业务和所处的阶段、发展趋势与发展前景。如果企业处于初创期或者战略转型期，往往需要很多具备一定技能的人才为之进行服务，这种服务通常包括了新体系、新秩序的设计和建立，容易发挥员工的个人潜能，体现员工的价值，年轻人较之年长的员工更加容易得到发展的机会。

总而言之，选择公司最主要的还是要看公司的整体素质，如果老板（或上司）开明、同事出众、自己又可以学到很多知识，那么就不要再一味地把眼光停留在薪水上。认为只要钱多就是好工作，那样未免就有些偏颇了。

同时，因为求职者可以获得的信息有很多可能是经过企业刻意加工的，为此，要尽可能多地深入了解企业，因为了解不够充分就会导致决策失误，错误的选择需要付出代价！如有的单位对外宣布的工作时间为“朝九晚五”，但实际上却是经常加班、出差，以致常常需要三过家门而不入。对于这些，内部员工对此体会最深，择业之初可以通过他们了解有关情况。



2. 如何才能更快地成功

春秋时期的庄子讲了一个故事：有一个叫朱评漫的年轻人为了学习屠宰龙，访得名师，苦练本领，耗费几千两银子的家当，三年后终于学成了，但没有地方施展他的本事。

这个朱评漫很悲哀，辛苦三载，耗尽了全部家当，学成屠龙术，但天下无龙可屠。现实生活中也常有这样的人，大学毕业后，才发现根本找不到与专业对口的工作，便整天抱怨自己学错了专业。

另一些人则在大学期间就开始进行职业准备，他们通过尝试各种兼职，发现自己的职业兴趣和能力；关注各种职业信息，了解社会上各行业的最新发展动态，根据变化及时调整自己的就业计划；在大学最后1~2个学期，选择自己中意的单位去实习，获得实际的操作知识。显然，这些人经过周密的准备，大大地增加了成功谋得理想职业的可能性。

小李高考后上了一所专科学校，他在大学里积极参加学校的活动，因其出色的组织能力，担任校学生会干部。大学毕业后，他没有和其他同学一样，去人才济济的大城市谋职，而是不顾别人的偏见，选择了最基层、最贫困的乡镇工作。在当地，有大专以上学历的人才还很少，因此，小李很快就得到提拔。因为具有学生会干部工作的经历，较好地适应了政府机关的用人要求，不到三十岁就当上了某县的县长。而他的很多同学还在大城市不停地跳槽和求职。

小李的聪明之处就在于，他选择了到人才还属于稀缺资源的乡镇去工作，也因此获得了职场上的成功。而如果他选择了上海、北京等大都市的话，在这些地方，研究生和博士生都遍地开

花，以小李一个区区专科毕业生，自然难有什么竞争优势。

因此，为了能更快地获得成功，在选择职业时，还需要考虑另一个问题，即社会需求的问题：我想做，我能做，而且我也适合做，可是社会上有这种需求吗？

社会对职业的需求源于两个方面：既有的职业和新兴的职业。

（1）既有的职业

已经有前人在这个职业领域奋斗。在选择职业时，应尽量选择那些人才稀缺的地方，才能有更多脱颖而出的机会，才能使你的价值放大，收到更大的人力资本使用效益。这样的职业需求需要从三个方面进行分析。

①供求关系。是供大于求，求大于供，还是基本平衡？这种判断要着眼于未来的趋势，而不能只是局限于现在的情形。比如游戏软件、精算师等职业都属于短缺职业，未来几年基本属于求大于供，属于可以进入的行业。另一些行业则有可能会慢慢衰退。

②供给结构。某些行业存在普遍的高才低配现象，高学历、高层次人才云集，比如硕士生进高等学校从事教务员的工作，这样的行业一般要回避。

也有些行业存在专业化的人才短缺的现象，或者现在面临专业化的转型需求，需要人力资源的升级换代。例如2000年以前由于从人事工作向人力资源工作的转型，人力资源人员出现短缺，许多从事教育工作、企业管理工作、法律工作的进入了这一领域并获得了成功。但是现在转行进入该职业就有了较高的专业门槛。

③机会与成本。除了上述供求关系、结构问题之外，还要分析自己可以进入这个行业的资源，比如合适的人际关系资源。成本问题也很重要，比如进入某一个行业之后，短期内要适应这一行业的“圈子文化”，要与操作层面的员工打成一片，我们能否接受这种改变？



(2) 新兴的职业

这类职业包括人数还比较稀少的和我们作为首创者的。随着人类生活水平越来越高,需求越来越多,社会上的职业门类也越来越多,还有许多职业正在酝酿中。其中有的是原有职业的发展和变异,比如驾驶陪练、家庭心理咨询师等;有的是新生的,比如拓展教练、飞行教练、汽车代驾、电子游戏程序开发员等。

如果能率先进入某个新领域,一旦该职业发展起来,依靠“先入为主”的优势,你就会成为该领域的“鼻祖”,可以充分享受你的先发优势奠定的基础。当然,获得新机会的同时也伴随着未知的风险,因此,首创一种职业需要敏锐的商业眼光、令人信服的专业技能作为支撑。

很多新兴的职业对人提出了更高的要求,如知识产权方面的职位一般要求具备工科专业和法律专业两个专业的知识,人力资源要求具备所在行业的知识和人力资源专业知识。这也就要求我们更加努力地学习,以谋取个人职业的最佳发展机会。

细节百分百 01

选择职业时先问自己 3 个问题

在选择职业时,首先要对自己有一个了解,一个简单的方法便是给自己提 3 个问题:

- ① “我适合干什么?”
- ② “我想干什么?”
- ③ “我能干什么?”

在你对上述 3 个问题给出答案以后,别急于作决定,把答案写下来。过一段时间后,再问自己这 3 个问题,同样,把答案写下来。如此,反复几次,如果你得出的答案都是相同的,那么,你就可以从容地开始选择你的职业了。

3. 寻找更高的起点

既然你有足够的能力，为什么要在不能体现你价值的岗位上浪费时间呢？

有这样一个故事：

一位禅师为了启发他的门徒，给他的徒弟一块石头，叫他去蔬菜市场，并且试着卖掉它。这块石头很大，很好看。但师父说：“不要卖掉它，只是试着卖掉它。注意观察，多问一些人，然后只要告诉我在蔬菜市场它能卖多少钱。”

徒弟去了。在菜市场，许多人看着石头想：它可以作很好的小摆件，我们的孩子可以玩，或者我们可以把这当做称菜用的秤砣。于是他们出了价，但只不过几个小硬币。徒弟回来，对师父说：“它最多只能卖到几个硬币。”

师父说：“现在你去黄金市场问问那儿的人。但是不要卖掉它，光问问价。”

从黄金市场回来，这个徒弟很高兴，说：“这些人太棒了。他们乐意出到1000块钱。”

师父说：“现在你去珠宝商那儿问问价，但不要卖掉它。”

徒弟去了珠宝商那儿。他简直不敢相信，他们竟然乐意出5万块钱。他不愿意卖。他们继续抬高价格——他们出到10万。但是徒弟说：“我不打算卖掉它。”

他们说：“我们出20万、30万，或者你要多少就多少，只要你卖！”徒弟说：“我不能卖，我只是问问价。”他不能相信：“这些人疯了！”他自己觉得蔬菜市场的价已经足够了。



他回来后，师父拿回石头说：“我们不打算卖了它，不过现在你明白了，这个要看你，看你是不是有试金石、理解力。如果你是生活在蔬菜市场，那么你只有那个市场的理解力，你就永远不会认识更高的价值。”

这个故事对正在准备寻找工作的我们应该有深刻的启示：你了解自己的价值吗？不要在蔬菜市场上寻找你的价值，为了“卖个好价”，你必须让人把你当成宝石看待。

很多职场励志类的图书都在鼓吹“从基层干起”。意思就是说要老老实实地干最基础的工作，然后等待被领导发现，进而得到晋升、重用。可事实上，有多少在基层工作的人能最终被晋升到领导岗位来呢？大量的员工默默无闻地在基层工作了一辈子，而其中并不乏人才，能最终被领导发现才能的只是极少数幸运儿而已。何况，既然你有足够的能力，为什么要在不能体现你价值的岗位上浪费时间呢？

除非你看到了这份工作的前景，或者公司提供给你培训机会和合适的发展空间，否则，你应努力寻找更高的起点。大部分的人在从事一份能维持生活的工作以后，被惰性一点点地消磨了斗志。他们一天天低估了自己的能力，认为自己只能做好这份工作而已。有这样一个故事：

心理学家在一所著名的大学中选了一些运动员做实验。他们要这群运动员做一些十分困难、一般人无法完成的运动，还告诉他们，由于他们是国内最好的运动员，因此他们能做到的。

这群运动员被分成了两组，第一组到了体育馆后，虽然尽力去做，但还是做不到。第二组到体育馆后，研究人员告诉他们第一组失败了。

“但你们这一组不同。”研究人员说：“把这个药丸吃下去，这是一种新药，会使你们达到超人的水准。”

结果第二组运动员很容易就完成了那些困难的运动。

“那是什么药丸？”参加者问道。

“不过是粉末而已。”

第二组之所以完成了十分困难、一般人不可能完成的运动是因为他们相信自己能。事实上，绝大部分人遭到失败的原因，在于他们错误地判断自己的能力，低估了自己的价值。

如果你相信你有足够的能力，那么在求职时，你就应该选择一份能与你能力相匹配的工作，而不是委曲求全。即使因为生计不得不仓促选择一份职业，但那一定只能是暂时的。一旦经济条件允许的话，就应该立即去寻找一份更能体现你才能的工作。

4. 如何撰写一份精彩的简历

制作简历时，要强调工作目标和重点，语言要简短，要具青春活力，去掉一些不相关的信息，恰到好处地包装自己，充分展示精美的简历，招聘者不会花费过多时间来浏览每一份简历。当我们获准参加面试时，那么简历就完成了使命。

毋庸置疑，简历是自我推销的最快捷方式。很多人为谋求一份好职位，用了很多心思，也花了不少时间，制作了一份精美的简历，结果却不尽如人意。有一个人写简历只写了三部分：个人资料和联系方式、教育背景和实践经历、自我评价和求职意向。每一部分都做到条理清楚。他把这样两张 A4 纸组成的简历投出 40 多份，事实证明，这正是人事主管们所认同的。他得到了 15 个面试通知，最后取得了 7 个录用通知。

一份好的简历，就像是产品的广告和说明书，要做到在短短几分钟、寥寥几页薄纸中使自己能“鹤立鸡群”，令人信服。

(1) 简历中要包括的内容

简历的撰写确切而言，并无一定之规、固定格式，只要能够引起招聘人员的注意，让其有兴趣读下去，都是成功的简历。但