

世界500强企业
推崇的优秀员工培训用书

定位

心态

勤奋

思考

敬业

执行

责任

感恩

从平凡到优秀

员工成长的九堂必修课
(经典案例图文版)

康建◎编著

一本造就优秀企业和员工的职场圣典
一本培养完美职业精神的培训圣经

书中世界500强企业奉为圭臬的理念和价值观
是造就优秀员工的第一思想准则和行为指南

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

学习

到从 优平 秀凡

员工成长的九堂必修课

(经典案例图文版)

康建◎编著

中国铁道出版社

CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

从平凡到优秀:员工成长的九堂必修课:经典案例
图文版/康建编著. —北京:中国铁道出版社,
2014. 1

ISBN 978-7-113-17449-1

I. ①从… II. ①康… III. ①企业—职工—修养②企
业管理—职工培训 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 237302 号

书 名: 从平凡到优秀——员工成长的九堂必修课(经典案例图文版)
作 者: 康 建 编著

责任编辑: 靳 岭 电话: 010-51873157 电子信箱: wnx31@sohu.com
封面设计: 王 岩
责任印制: 赵星辰

出版发行: 中国铁道出版社(100054,北京市西城区右安门西街8号)
网 址: <http://www.tdpress.com>
印 刷: 三河市华丰印刷厂
版 次: 2014年1月第1版 2014年1月第1次印刷
开 本: 700 mm×1 000 mm 1/16 印张: 16.75 字数: 244 千
书 号: ISBN 978-7-113-17449-1
定 价: 39.80 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书,如有印制质量问题,请与本社读者服务部联系调换。
电话:(010) 51873174(发行部) 打击盗版举报电话:(010) 51873659

《从平凡到优秀》2012年1月出版，一上市便受到读者热捧：曾创下北京中关村图书大厦图书销售周排名前十的佳绩；在京东商城、当当网、卓越网均有不错的销售口碑；多家大型企业团购本书，作为企业员工培训教材。不少读者网上反映，不看还不清楚，看后可知本书为作者本人多年职场打拼经验之精华，而非简单的拼凑，与同类书相比，其现场感、真实感强，针对性和实用性都比较强，观点不偏颇，道理讲得实在。

这并不使我太感到意外。刚入职5年的我由于表现突出被提拔到领导岗位，这让我措手不及。我不懂怎样做工作计划，也不懂做工作总结，不知道如何给下属分配工作，不懂向领导请示和汇报工作，更不懂揣摩和领会领导的意图……总之，我对管理一无所知。有人说我，从做派上看就“不像领导”。但是，6年过去了，我的管理能力提高了，职务提拔了，岗位也换了，“不像领导”的我成为一个近千人企业的二把手。7年后，我换了一个单位，当了正职。

我在企业做管理工作多年。刚参加工作时，与绝大多数领导一样，从基层做起。我是先普通员工再领导，先基层后管理，一步一步上升到管理层。有着近30年的职场历练，我把感想和体会写下来，觉得不是一件十分困难的事。

近30年职业生涯让我懂得了太多的道理。我经历过无数次的成功与失败，经历过无数的挫折与喜悦，也见证过无数人的成功与失败，见证过无数人的挫折与喜悦。职场上大浪淘沙，长江后浪推前浪。那些最能作出成绩的优秀的员工成为企业的骨干和栋梁，技术和精英则站上了企业的塔尖。环顾四周，当初与你一起入职的、十分生涩的小伙伴们，有的可能落在了你的后头，有的可能跑到了你的前头，令人万分感慨。无情吧，是的，职场就是这样。职场也有自身运行的规律，它看不见，但确实起作用；它不可改变，只能顺应。顺者昌，逆者亡。在规律的支配下，年复一年，日复一日，职场上演着同样的故事。

把人们取得的正反经验教训写下来，呈现给职场上的员工，为他们早点成才、早点成长提供帮助，这是我写这本书的目的之一。

还有一个目的。之前我考察了一下图书市场，结果让我很吃惊。市场比较混乱，大量质量低劣的、打着励志幌子的书充斥着市场。有的七拼八凑，内容芜杂，空洞说教；有的把拿不到台面上的东西塞给初出茅庐的年轻人；有的把扭曲的人生观、价值观揉在书里，兜售给不谙世事的员工；有的声称读了自己的书能包治百病，看了他的书，便会成为比尔·盖茨第二，暴富也是顷刻之间的事……

职场是个复杂而多变的地方，一个人能否成为成功人士，有数不清的因素，成功与否不可能一厢情愿。绝不是看了一本书，或者学了一门什么理论，就可以想要怎么成功就怎么成功；世界上今天没有，将来也不可能会有包医百病的药；要纠正一些认识的误区，纠正一些谬误。绝大多数员工要认清一个道理，优秀不等于发财，优秀也不等于当官。优秀员工，其实就是优秀的人，做优秀员工，就是讲做个优秀的人。

写书与做人一样，讲究的是真。我在写本书的时候，坚持了一个基本原则，就是真诚、真情。真诚，就是坚持用心写作，以真诚实感写作，不搞七拼八凑，不空谈，不讲空洞的大道理；真情，就是讲道理，不走极端，用真情实感打动人，让人听了能够入心入脑，心悦诚服地接受。还有，我坚持多讲正面的东西，用主流的思想引导青年人，让他们在正能量的环境中成长，不要误人子弟。

在编写“经典案例图文版”时，为了直观反映我的观点，我在文中加了框架图，以极简洁的语言，提纲挈领拎出主线。为了更能说明问题，个别案例也做了更换。另外加了一章，即第九章，懂得感恩，辛苦并幸福着。我觉得，懂得感恩，对社会、对企业、对家庭、对老板、对同事感恩，既是优秀员工应有的品行，也是员工必备的素质。培养感恩思想，践行感恩品行，是每个员工自我教育不可或缺的一课。

办好企业关键在人。这一至理名言已经被许多企业家认同。有人说，21世纪的企业竞争是占领科技制高点的战争，而能将战旗插在科技制高点的不是哪一个人，而是整个企业的精英团队。

企业竞争，说到底人才的竞争。企业的老板已经感受到人力资源对于企业的重要。一支优秀的员工队伍是企业最重要的资源，是企业保持生机与活力的力量，是企业的希望之所在。打造一支优秀的员工队伍，培养出一批又一批优秀的员工，是企业成长的根本，也是企业由弱到强，由小到大，不断发展壮大的内在要求。

企业管理归根结底是人的管理。建设高素质的员工队伍是企业发展的人力支撑。把每一名员工都培养成优秀员工，是企业管理者不懈追求的目标。

作为新生力量，一年又一年，一批又一批年轻的员工进入企业，经过若干年的培养，他们逐渐成为企业的中坚和骨干力量。争作一名优秀的员工，既是企业发展壮大的需要，也是员工渴求实现个人人生价值的需要。

作为企业老板，没人不想把自己的团队打造得更加精良，作为企业员工，没人不愿意做一名优秀的员工。但是，美好的愿望与现实永远存在距离。有的老板管理企业生产经营可能很内行，但管理人员不一定得心应手；有的可能埋头于日常事务，还没开始着手员工队伍建设；有的可能“不知庐山真面目”，对员工的心理琢磨不透。

有相当数量的员工由于存在误区，对于为什么争当优秀员工，怎样才能把自己修炼成为大家公认的优秀员工，感到十分困惑。特别是有些员工受环境、教育、经历和阅历等制约和影响，往往看不到自己与“优秀员工”有着什么差距，也不知道怎样才能缩小这些差距。

企业究竟需要的是什么样的员工？而所谓的优秀员工又突出表现在哪些方面？员工在实际工作中遇到困惑时应当如何解决它？我们的前辈在工作中有着怎样的态度、精神和作风？他们有着什么样的工作经验？这些宝贵经验你是否了解？他们都有什么样的经验教训？当你看了本书后，相信你对于这些问题会有自己的答案。虽然这本书不能帮助你解决

你遇到的所有问题，但是，毕竟天下的道理相通，只要你能在本书中得到启发，理解其精神实质，相信你会开卷有益。

人生无时不在“应试”，人生就是一本厚厚的书。从你进入职场那天开始，你的人生大考就在不经意间开始答卷了，你用你的一言一行记录了你的一生。在这场旷日持久的“大考”面前，你要好好表现，争取交一份让自己、家庭、领导和同事都满意的答卷。总结前人的经验，经过认真提炼，我认为主要有八种职业精神需要深入思考，深刻理解，系统把握，认真实践。这八种职业精神就是：准确的定位；勤奋的精神；细致的作风；强烈的责任心；良好的学习习惯；积极的心态；创新的思维；强大的执行力。

纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。书本为你送去了打开知识之门的钥匙，但最终认识事物或事理的本质和精髓，还必须依靠你的亲身实践才行。

第一章 | 准确定位——工作是你生命中重要的一部分

- 1 记住,你就是老板的“合伙人” 003
- 2 为自己工作,做自己的主人 008
- 3 轻视工作就是蔑视自我 012
- 4 不是工作适应你,而是你适应工作 017
- 5 弱化自我,是为了更好地实现自我 021
- 6 为老板分忧,激发职场正能量 025

第二章 | 勤奋刻苦——罗马不会在一天建成

- 1 只有懒人,没有笨人 033
- 2 尽心弥补经验的不足 037
- 3 应付工作只能收获平庸 042
- 4 加倍付出才有加倍收获 046
- 5 为自己打造“勤奋”品牌 050
- 6 主动找罪受,进步更神速 053
- 7 选择偷懒,就是选择被淘汰 058

第三章 | 敬业精神——不要做“差不多”先生

- 1 工作中无小事 065
- 2 做到百分百才叫做好了 069
- 3 不谈苦劳,只讲功劳 073
- 4 大事必作于细 078

5 “差不多”其实“差很多”	082
6 把工作当成自己的事业	085
7 认真工作是真正的智慧	088
第四章 责任心——小员工也有大责任	
1 责任心是职业化的灵魂	095
2 责任心是做人的根本	098
3 责任是个人价值实现的前提	100
4 能力永远由责任承载	105
5 拥抱责任,机会自然来	108
6 时刻保持责任意识	111
7 不要让借口成为习惯	115
第五章 学习能力——今天你“充电”了吗	
1 学习的脚步不能稍有停歇	121
2 学习习惯的养成	124
3 进行学习压力管理	127
4 少讲“看不惯”,多学“看得懂”	132
5 要学以致用,更要“用以致学”	135
第六章 积极心态——拥有一颗“奔腾”的心	
1 心态影响身心健康与事业健康	141
2 天伦之乐在于过程	145
3 以未来为导向活在当下	148
4 接受工作的全部,不只是益处和快乐	151

5	坦然面对工作中的得与失	154
6	想要飞得高,就得“沉”得下	157
7	缺少机会是浮躁之人的借口	161
第七章 善于思考——你可不是掉线木偶		
1	消极思维定式会成为提拔的绊脚石	169
2	逻辑思维能力决定了你能否担当重任	176
3	往多处想、往深处想、往新处想	180
4	遇到问题别绕道走,解决问题长才干	184
5	提一条能让老板眼睛一亮的建议	187
6	让你的印象留在老板脑海里抹不去	191
7	头脑要清醒,只有想明白才能做明白	194
第八章 执行力——企业不需要空中楼阁		
1	甩掉“金科玉律”的束缚	201
2	学会用简单的方式处理问题	204
3	一切从细节做起	207
4	坚持一切以结果为导向	211
5	知行合一,说到做到	214
6	只为成功找方法,不为失败找借口	216
7	有耐心的员工无往而不利	221
第九章 懂得感恩,辛苦并幸福着		
1	感恩是一种智慧	227
2	感恩,就要学会换位思考	232

3 感恩,从停止抱怨开始	236
4 感恩,做奉献型员工	241
5 感恩,打造自己的职业品牌	244
6 感恩,享受身边的温馨	250

结束语 | 资深优秀员工的职场感悟

第一章

准确定位——工作是你生命中重要的一部分

【中文】定位

【拼音】dìng wèi

【英文】position

【定义】测定的或设定的位置。

1 记住，你就是老板的“合伙人”

2 为自己工作，做自己的主人

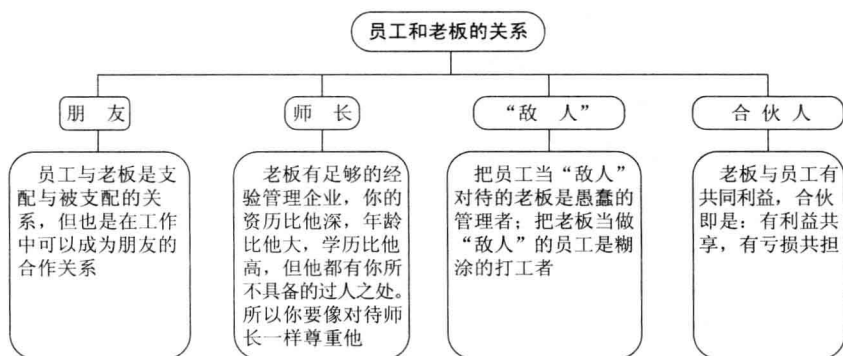
3 轻视工作就是蔑视自我

4 不是工作适应你，而是你适应工作

5 弱化自我，是为了更好地实现自我

6 为老板分忧，激发职场正能量

1 记住,你就是老板的“合伙人”



员工和老板当然是领导与被领导的关系,这是谁都知道的。然而,在一些员工的心里,员工与老板可能还是朋友、师长、敌我关系。在员工眼里,好的老板就是自己的朋友,是自己的老师。因为老板给员工以各种帮助,教会了员工许多技能,在工作中结下友谊。但在现代社会,老板的形象在一些员工头脑中被妖魔化,形成了“千万别和老板交朋友”的理念。而有些员工在公司经营不善、前景莫测,薪酬太低、得不到提拔重用,岗位不适合自己、职业厌倦时,也都把怨气撒在老板身上。把老板当“敌人”,这种观念是要不得的。我重点强调,现代企业中,员工应当树立一种全新的老板关系观,即,把老板看成是自己的“合伙人”。而我的进一步建议是,从你参加工作之日起,你就要把公司当作自己的家,把自己当作老板的合伙

人,以与公司共存亡的态度工作,这是你在事业上取得成功的第一步。

有些人认为,自己不是公司的老板,充其量不过是一个打工者;认为自己“出卖”的仅是体力和脑力,获得的仅是物质上的利益,老板则是凭借资本获取员工劳动创造利润的人,与老板的关系是雇佣和被雇佣的关系,是“剥削”和“被剥削”的关系。

现在,是大家应当抛弃传统旧观念,树立新观念的时候了。想做一名优秀的员工,你要明白一个道理:老板与员工是互惠互利的关系,是同呼吸共命运的关系,也是唇齿相依的“合伙”关系。从某种意义上说,你和老板的关系更像是同一个战壕里的战友,而不仅仅是一种上下级的关系。在优秀员工看来,无论自己做什么工作,自己的事业就在公司,自己不是一个普通员工,而是老板的合伙人。

现代管理学普遍认为,老板和员工是一对矛盾的统一体,从表面上看起来,彼此之间存在着对立性——老板希望减少人员开支,而员工希望获得更多的报酬。但是,在更高的层面上,两者又是和谐统一的——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获得物质报酬,满足精神需求。因此,对于老板而言,公司的生存和发展需要员工的敬业和忠诚;对于员工来说,丰厚的物质报酬和精神上的成就感离不开公司的存在。

这种互惠共生的合伙关系在自然界俯拾皆是。比如,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。农民有经验谈:“玉米夹小豆,十年九不漏”,是说种玉米时,垄沟里种小豆,是双重保险。玉米不收小豆收,小豆不收玉米收。这是就互惠互生关系。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,一些鸟类等小动物栖息在它们的身上,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。这种现象在生物学中统称为共生现象。

老板与员工的关系也是共生“合伙”关系。没有老板就没有企业,没有企业就不会有员工,没有员工有相当的人会失业。反过来,没有了员工,特别是没有足够多的优秀员工,老板想追求利润最大化也只能是梦想。从互利共生的角度来看,员工和老板是和谐统一的——公司需要忠诚和有能力的员工才能发展,员工必须依赖公司的业务平台才能发挥自己的聪明才智。

在企业,老板投入的是货币资本,而员工投入的是人力资本,人力资本的具体形式是知识、经验和技能。老板要的回报是利润,员工要求的回报不是利润而是货币报酬。然而,这仅仅是一种表面现象。员工获得货币报酬的同时还得到了什么呢?正确的回答应当是:人力资本的价值,也就是知识、经验和技能。人力资本价值是你吃饭的本钱,工作能够积累经验,增长智慧,激发潜能,这些都是让你终身受益的财富,比金钱还重要千倍万倍,别人偷不去,你也不会把它丢失掉。一个知识和经验丰富、工作技能高的员工,走到哪里都不愁没有工作,没有饭吃。

以新型的互惠互利、合作共赢“合伙人”态度工作,你把知识、经验、技能当做自己的人力资本,薪金回报不再是你唯一关注的重点,你关注的重点除了报酬还包括你为企业提供了自己体力和智力后,自己的知识、经验、技能是否能够不断提高,企业是否能够持续发展壮大,事业是否能继续红红火火。不知不觉中,你已经把自己当成企业的主人了,你对老板的态度也开始转变,老板与你不是天敌,而是“合伙人”。这种理念慢慢被你接受并逐渐扎根。

这是全新的职业观和价值观。工作是自己的,企业是自己的,老板是你的“合伙人”,合伙人的事既是他的事,也是你的事,企业的事既是老板的事,也是你的事。你与老板、与企业同呼吸、共命运,谁也离不开谁。

既然是“合伙人”,你就不能仅仅以打工者的心态工作,就应当以主人翁姿态工作,为企业付出努力,作出贡献。解决了思想上的总开关,你才会愉快地工作,主动地工作,像老板那样尽心尽力的操劳。

一个令人难以忍受的冬日,杰克正在铁路工地上和同事们干活,突然,老朋友韦伯斯前来视察工作。杰克的伙伴对他和韦伯斯的愉快交谈表示惊讶,因为韦伯斯已经是管理这段铁路公司的总裁。他们告别后,大家问杰克:“为什么你们同时间参加工作,而你做着和以前一样的辛苦工作,而韦伯斯却成了总裁?”杰克很后悔且直率地说:“当年我工作只是为了一小时不到两美元的薪水,而韦伯斯却把全身心都投入到这条铁路上。”

职场上有很多人像杰克一样,仅仅把公司当成一个挣钱养家糊口的地方,他们总会算小账:我为老板做的工作应该和他支付给我的工资一样多,只有这样才算公平。这种工作态度使他们干起活来十分痛苦,前进的动力被销蚀得一干二净。而韦伯斯则不同,他把公司当成了自己事业的发展平台,把自己看做是铁路公司的合伙人,而以这种态度工作,他站在了事业的高处。

一位著名教授有两个十分优秀的学生,对于他们来说,毕业后找份工作是轻而易举的事。当时,教授有个朋友,委托教授为他物色一个适当的人做助理。

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,他对教授说:“您的朋友太苛刻了,他只肯给我月薪 600 美元。我为他工作太不划算。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,尽管月薪只有 600 美元,但是他却欣然接受。教授得知后问他:“为什么给你这么低的工资你也干,你不觉得这不划算吗?”

约翰说:“我当然想挣更多的钱,但我不仅仅是为钱而工作,我也要为自己今后的前途考虑。您的朋友给我的印象十分好,我坚信受聘于他能从他那里学到一些本领,薪水低一些也值得。放长远看,我在那里工作会更更有前途。”

很多年过去了。墨菲的年薪由当年的 9 600 美元涨到 4 万美元,而原先年薪只有 7 200 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。

当老板的“合伙人”,与老板紧密合作,成就了约翰的事业。

要想纵横职场,取得成功,对工作不能分分内分外。不要把自己看做是公司以外的人,而要把自己看做是老板的“合伙人”,最终才能为自己铺出一条阳光之路。

美国原导弹驱逐舰“本福尔德号”的舰长迈克尔·阿伯拉肖夫在其《这是你的船》一书中讲述了这样一段故事。