

企业、政府机关员工培训必备

在工作中 学习工作

员工职业化，你做到了吗？

怎样竞争过那些给
员工穿上“职业化盔甲”
的先进企业？

企业竞争力来自于员工竞争力

如果员工不是经过职业化
训练的“正规军”，那么战斗力会有多强呢？

经典
珍藏版

ZAI GONGZUO ZHONG
XUEXI GONGZUO

企业、政府机关员工培训必备

在工作中 学习工作

任月园 编著

企业竞争力来自于员工竞争力

经典
珍藏版

 中国纺织出版社

图书在版编目(CIP)数据

在工作中学习工作/任月园编著.

—北京:中国纺织出版社,2011.10

ISBN 978-7-5064-7723-9

I. ①在… II. ①任… III. ①企业管理-职业道德
IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第143252号

策划编辑:苏广贵 责任编辑:陈芳

责任印制:刘强

中国纺织出版社出版发行

地址:北京东直门南大街6号 邮政编码:100027

邮购电话:010-64168110 传真:010-64168231

<http://www.c-textilep.com>

E-mail: faxing@c-textilep.com

北京世纪雨田印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

2011年10月第1版第1次印刷

开本:710×1000 1/16 印张:16

字数:175千字 定价:29.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社图书营销中心调换



序

你是哪种人

——“混工作”还是“会工作”

走入社会后,我们都不可避免地要参加工作。可是,身处办公室中,你到底是“会工作”,还是“混工作”?同样是职员,但不同人身上展现出来的风采却大相径庭。

第一种人的“风采”是:

——穿得邋遢或者随意,与办公室氛围不符,见客户时也不注意形象;

——工作时松松垮垮,不求把工作干好,只求把薪水拿到;

——工作能力较差,无法独当一面,总是得询问或干扰别人的工作;

——在工作场合说不该说的话,做不该做的事;

——不把公司纪律和要求放在心上,自由散漫;

——对待工作不是找借口就是推卸责任;

——没有功劳,总是强调“苦劳”;

——不思进取,跟不上公司发展;



.....

还有一种人,他们的风采正相反:

——穿着得体、干练,走到哪里都很精神,能很好地代表公司形象;

——知道该怎么说、怎么做,表现出很强的工作能力;

——工作时严谨、认真,遵照公司的要求做事;

——追求工作成果,全力以赴做出成绩;

——持理性态度对待工作,公事公办;

——专业能力强,能够解决问题;

——认真细致,追求卓越;

——思维开阔,进取心强;

——展现出一定的领导能力和管理能力;

.....

对于这两种人,你想成为哪一种?我想,大多数人都希望成为第二种人,因为他们是职场成功者的代名词,给人的感觉特别职业化。

中国有一句古话:“装龙像龙,装虎像虎。”意即我们要扮演好自己的角色。在家庭中,你也许是父母娇惯的孩子,但走入工作中,你就要成为工作中最需要的“职业人”。

目前,中国企业中普遍存在着的员工职业化程度不高的现象,一定程度上跟入职后企业没有给予系统的职业化训练有关。所以,有些员工会把生活中的角色带入工作中,经不得半点批评或否定,承担不了工作压力,或者不知道不宜在工作场合做过多私人事情等。

企业竞争力来自于员工竞争力。如果员工不是经过职业化训练





的“正规军”，那么战斗力会有多强呢？怎样竞争过那些给员工穿上“职业化盔甲”的先进企业？

军队招募来新兵时会给予其正规的训练，企业招聘到新人后也需要对其进行职业化培训。从员工的角度来讲，多数人都希望自己做得更为职业化，更向成功迈进一步，但是缺少一本系统的教材。

本书旨在解决这方面的问题，它全方位地讲述了员工职业化塑造的各个方面：

- (1) 职业化员工的观念塑造；
- (2) 职业化员工的形象塑造；
- (3) 职业化员工的基本“教养”；
- (4) 职业化员工的心态塑造；
- (5) 职业化员工的情商提升；
- (6) 职业化员工的立足基石；
- (7) 职业化员工的执行力训练；
- (8) 职业化员工的能力培养；
- (9) 职业化员工的知识更新；
- (10) 职业化员工的风貌彰显。

在阅读本书之前，我们要记住一点：走入工作岗位不是学习的结束，而是再一轮学习的开始，而且学习内容更广泛，从提升工作能力到塑造工作形象都涵盖。

另外，工作也是我们学习的最佳舞台。在工作中，我们会时时感到自己的不足，只要你不懈怠，用心学习，即学即用，就能够很快从“第一种人”变为“第二种人”。



希望你不再“混工作”，而是学着“会工作”，这既是对公司负责，也是对自己的人生负责。衷心期望职场人士，尤其是初入职场的年轻人，都能够在工作中学习工作，这样，你更容易成为职场上的佼佼者，书写上升的职业路线。

编著者

2011 年 7 月





第一章

先别计较,问问自己:工作,你会干吗;

职业化,你做到了吗

——职业化员工的观念塑造

- 1 / 写在一场薪水谈判之际
- 5 / 员工必须扭转的三大错误观念
- 9 / 员工必须拥有的三大认知

第二章

职业化打造,从职业化的形象抓起

——职业化员工的“形象工程”

- 15 / 杜绝无精打采地出现在办公场合
- 18 / 邋遢就是在污染公司的地盘
- 22 / 工作会晤:你的穿着质量就是公司的质量
- 26 / 礼仪不当,你会让公司损失百万
- 30 / 别让舌头超越思想
- 34 / 守时重诺,帮助公司营造可信度
- 37 / 举止得当,为公司塑造翩翩“风度”

第三章

遵守公司的“三大纪律,八项注意”

——职业化员工的基本“教养”

- 41 / 不迟到一分钟,不早退一分钟
- 45 / 按要求着装,不张扬“个性”范儿
- 49 / 工作时间专注工作,把个人私事摒除在外
- 53 / 公私分明,从不“揩油”
- 57 / 遵照流程,诚信报销
- 61 / 请假有“度”,力争全勤



- 65 / 严守公司机密,不做商业叛徒
- 70 / 维护公司利益,拒绝他人贿赂
- 73 / 永远不触犯制度的底线

第四章

没有任何借口,绝对负起责任

——职业化员工的心态塑造

- 77 / 敬业:写在额头上的闪光金字
- 82 / 做“自燃”型人,对工作充满激情
- 87 / 尊重自己,不找任何借口
- 91 / 服从上级,履行职责
- 96 / 对公司负责 = 对自己负责
- 100 / 忠诚是一丝不苟的责任
- 103 / 责任心是永恒的职业精神
- 106 / 超越雇佣关系,自动自发地工作

第五章

情商胜过智商,情商左右成功

——职业化员工的 EQ 提升

- 109 / 不要抱怨,设法改变
- 113 / 同事间存在竞争,但不要怀有敌意
- 116 / 告别冲动,回归理性:发怒时要想想后果
- 121 / 职场中为人不可锋芒毕露
- 125 / 强化团队精神,加强团队合作
- 129 / 学会移情,与别人建立情感链接
- 133 / 面对批评、失败,学会自我调节
- 136 / 平衡好工作与生活,告别职业倦怠感



第六章

细节决定成败,小事成就自我

——职业化员工的立足基石

- 139 / 工作难事必做于易,工作大事必做于细
- 143 / 糊弄工作就是糊弄自己
- 146 / 没有卑微的工作,只有卑微的心态
- 149 / 一件事情值得去做,就一定要做好
- 152 / 不要让1%的错误造成100%的失败
- 155 / 用“心”去做事:实现细节完美的法宝

第七章

落实要到位,关键看结果

——职业化员工的执行力训练

- 159 / 结果第一,永远第一
- 163 / 不要只完成任务,要拿出结果
- 167 / 执行,聪明有效地执行
- 172 / 独当一面,真抓实干
- 175 / 勤于思考:办法总比困难多
- 179 / 完成得又快又好:效率即利润
- 182 / 用最小的成本为公司创造最大的效益

第八章

磨砺技能,培养优势

——职业化员工的能力培养

- 185 / 沟通能力是第一能力
- 190 / 适应能力是立足基石
- 193 / 专业能力是创造价值的核心能力



- 196 / 人际能力是职场顺畅的润滑剂
200 / 协调能力是摆平各方的法宝
204 / 管理能力是迈向中层的必备素质
207 / 领导能力是职场腾飞的助推器

第九章

创新推动前进,知识助力成功

——职业化员工的知识更新

- 211 / 整个世界就是一座创新工厂:不想被淘汰,就得推动创新
- 214 / 打开思维的天窗,训练创新型大脑
- 217 / 升级工作方法,实现效率倍增
- 220 / 把终身学习铭刻在心头,把学习行动落实到每日
- 225 / 即需即学,即学即用

第十章

经营职业化风范,做公司的品牌

——职业化员工的风貌彰显

- 229 / 职业化员工,你就是公司的品牌
- 232 / 用良好的职业风度给人最佳的第一印象
- 235 / 用理性的态度对待工作
- 239 / 把细微之处做得十分专业
- 242 / 把自己经营得不可替代
- 245 / 后记 改变自己,做最紧俏的“职业化”人



ZAI GONGZUO ZHONG
XUEXI GONGZUO

第一章

先别计较，问问自己：

工作，你会干吗；职业化，你做到了吗

——职业化员工的观念塑造



写在一场薪水谈判之际

薪水是评定一名员工工作能力的标尺，同样也反映出你对公司的重要程度。不管你是得过且过地“混”工作，还是没日没夜地工作着，升职、加薪对任何一名员工来说都有十足的吸引力。

通常，你不太相信老板会主动体恤“民情”，体察你通宵达旦的工作精神，然后某一天把你叫到办公室说，某某，根据你最近的工作综合表现，决定为你涨工资。这种情况太少见了。你可能苦苦期盼这一天早日得到实现，但是这一天始终没有到来。所以，你就要选择主动出击，要求加薪。

到了这里，有很多问题就出现了。

你首先会考虑要加多少薪水的问题，接下来需要面对的是，该怎么跟老板谈……但这些仅仅是后续问题，解决这些问题关键的就是——你有多少筹码进行这场谈判。



试想一下,如果你是老板,一名员工到你的办公室跟你谈加薪,你首先考虑的是什么?

你的绩效如何?

你谈成过多少项目?

你为公司拉来多少客户?

你为公司贡献多少?

你现在的薪水是否与你的付出吻合?

.....

这一系列的问题归根到底就是这三个字,你值吗?

你值吗?这问题听上去挺伤人的,但在竞争激烈的职场中,真的要知道自己几斤几两才行。所以,当你要求加薪的时候,首先要问问自己,自己值不值。

价格围绕价值上下波动,是众所周知的一个经济学原理。对于企业和员工也是一样,一名员工的薪资不可能脱离他的价值。你有多少价值,就决定了你的价格。如果你是白菜的价值,就别期望有人用汽车的价格买你回家。

但在当下的职场中,有许多员工凭空想象,想要求加薪就提出加薪,而对自己在公司中的价值根本就没有一个客观的评价。

在向老板和公司提出加薪要求的时候,给自己一个准确的定位,这是成功的重要因素。如果你在问自己值不值的时候,都感到心虚的话,那么还是不要找老板谈了。一个人在职场、社会上的价值也绝不仅仅是你所作出的项目数量、绩效多少所体现的表面化的数据和单据。这价值中更涵盖了员工重要性和工作适合度等复杂的内容,所谓广告再好,不也得看效果吗?

员工重要性——你为公司创造的财富越多,你就越值钱,你的重要程度就越高,这就是员工的重要性。员工重要性,其实从另一个角度看,它反映了





员工的稀缺性，如果你对于公司是不可或缺的一份子，那么你就有资格，或者说有筹码在薪水谈判中占领先机；如果你的工作谁都可以做，不具备稀缺性，那么在薪水谈判中自然是连坐上谈判桌都难。换句话说，你的不可替代性，你的唯一性，就是你的重要性所在。

如果你是一棵摇钱树，老板会不留住你吗？如果你只是一个可有可无的人，在工作岗位上并未作出过人的成绩，甚至可能老板已经忽略了你的存在，那还是不要主动碰触这个话题，否则不但加薪没成功，反而被老板数落一顿，更严重的，被辞退的事情也说不定会早早地降临到你的头上。

当然员工的重要性还由员工岗位和所处部门决定。打个比方，如果你在一个网络游戏公司的研发部，那么在你申请加薪的时候，就要比公司的人力资源部的同事更有可能成功。因为对于网络游戏公司来说，研发部是公司的核心部门。再如，假设你在研发部中处于一个决策人或者领导人的位置，你就更有加薪的砝码，加薪谈判的成功指日可待。

工作适合度——工作适合度是属于职业生涯规划范畴内的问题，如果说员工重要性与薪水是直接关系，那么它与薪水就是一对间接关系。当你提出加薪要求的时候，老板思考的“你值吗？”这个问题还包含着你的未来发展与此工作岗位是否匹配的问题。这是从更为长远的角度考虑问题，也许目前你在这个岗位上如鱼得水，但并不代表你未来也能够如此驾轻就熟。老板考虑的问题是，你在这个岗位上已经达到极限了，我还有再投资于你的必要吗？

由于经历、学识、生长环境等客观条件的不同，每个人都会磨炼出一份属于自己的职业气质和独特的职业倾向，所拥有的职业兴趣、职业潜力也不尽相同。这就决定了每个人都有适合自己的工作，一份高度匹配的工作不仅能够带来价值的攀升，更能够带来自我素养的提高。这也正如女人挑衣服，男人选领带，适合自己的才是最美的。



人生的两大舞台就是工作与生活,只有选对了适合的工作,才能尽情挥洒自己的才能,才能够实现自我的职场价值,当然,你所期待的另一种“价值”也才能不断地得到提升。否则,登错了台,限制了个人发展,荒废大把的时光,价值也会随之贬值。归根结底,工作适合度,看的是发展,要的是未来。

拿到你想要的薪水并不是件易事,它要求你有冷静的头脑、切实的自我认知、非凡的工作能力和精准的工作匹配度,其实还有很重要的一点,就是在工作中抱着学习的态度。无论你是否想要求老板为你加薪,自己学到手的东西永远都会成为你和老板谈判的筹码。长江后浪推前浪,你也知道下一句是什么。

当你想走向老板的办公室,满怀希望下个月收益颇丰的时候,你最好问自己一句:

薪水谈判,我准备好了吗?

心得感悟







员工必须扭转的三大错误观念

观念1：我是为老板工作的

刚进入社会的人们都是一样的，没有经验也没有资金，可是数年之后，有人飞黄腾达，有人却仍然碌碌无为。造成不同发展空间的原因之一，也是起到决定性作用的，就是工作态度。

丽塔是某运动品牌中国区指定设计公司设计师。她毕业于北京某艺术院校，现任某运动品牌门店的空间设计师。丽塔热衷于聚会交友，但自从工作之后她几乎没有自己的时间。

某日丽塔晚上八点下班后，和男朋友以及一班好友约了吃饭。菜还未上齐，丽塔的公司就接二连三地打来了电话，要她回去加班。丽塔的好友吉尔说什么也不让她走。好友吉尔不悦地说道：“你这工作天天加班，你签的是卖身契啊，你们老板也太不人性化了。”

丽塔认真地对好友吉尔解释说：“我不是为他工作的，我是为自己。我刚毕业，找到一份能学到东西的工作不容易。我希望你们能理解我。”

丽塔会成为一个首席设计师。原因有三：工作态度，工作态度，还是工作态度。

在工作中满腹牢骚，自认为是一匹上等的千里马，却苦于遇不着相中自己的伯乐的想法，在现在的职场中普遍存在。视工作如同鸡肋——食之无味，弃之可惜，每天上班摆张苦瓜脸，一副心不甘情不愿的样子。这样的心态工作起来自然是困难重重，怨恨多多，恶性循环下去就只能原地踏步了。换

