

卓越员工成长书系

一部员工励志成才的必读书
优 □ 秀 □ 员 □ 工 □ 必 □ 做 □ 的 □ 功 □ 课

做最优秀的员工

世界**500**强企业首选的
职业精神培训工具书

▣ 优秀的员工，是企业最宝贵的财富，
是企业管理成功的基石。

吴波 / 著

黑龙江科学技术出版社



做最优秀的员工

吴波 / 著

黑龙江科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

做最优秀的员工/吴波著. —哈尔滨:黑龙江科学技术出版社,2010.12

ISBN 978 - 7 - 5388 - 6523 - 3

I. ①做… II. ①吴… III. ①企业—职工—职业道德
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 256902 号

做最优秀的员工

ZUO ZUIYOUXIU DE YUANGONG

作 者 吴 波
责任编辑 项力福 王研
封面设计 白冰设计
出 版 黑龙江科学技术出版社
(150001 哈尔滨市南岗区建设街 41 号)
电 话 (0451)53642106 传真 53642143(发行部)
印 刷 北京彩虹伟业印刷有限公司
发 行 全国新华书店
开 本 710 × 1000 1/32
印 张 5.625
字 数 150 千字
版 次 2011 年 2 月第 1 版 · 2011 年 2 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978 - 7 - 5388 - 6523 - 3/F · 38
定 价 24.80 元

前 言

在市场竞争日益激烈情况下，一名优秀的员工对于企业而言，其价值是无法估量的。优秀的员工不仅可以提高企业的市场竞争力，还能在生产、管理等环节起到积极的作用，同时带动其他员工的工作积极性。当雷曼兄弟倒下的一刻，金融海啸席卷了全球，各个企业再次面临新的挑战，为了增加市场竞争力，企业迫切需要更多的优秀人才。

挑战与机遇并存，如何在企业搭建的广阔平台上实现自身价值，是每一名员工由平凡走向不平凡的关键。那么，优秀员工应该具备怎样的素质、能力以及特质呢？

《礼记·大学》里提到“正心、修身、齐家、治国、平天下”，由此可见，任何优秀的人才都要从“正心”和“修身”开始。很难想象，一个在生活中、为人处事中是一个平庸的，甚至是懒散堕落的人会在工作中有优秀表现。只有那些在生活中严于律己、积极上进、果敢行动的人，才可能在

工作中表现出色，所以一名优秀的员工需要先“修身”，先成为一位优秀的人。

“正心”和“修身”没有主次之分，两者是同步进行的整体。“修身”是培养自身良好素质，“正心”则是拥有良好的心态。良好的心态使人快乐地面对工作，而不是把工作当成一份糊口的苦差；良好的心态使人在工作中发现乐趣，并用这种乐趣去激励自己以更好的心态去更加努力地工作；心态使人在工作中遇到困难时，不慌张不气馁，认真分析问题，努力解决问题。

拥有良好心态和个人素质后，接下来就是“齐家”。如果每一位员工都把公司视作自己的“家”，拥有“主人翁”精神，那么就会发扬高度的敬业精神。反之，如果员工不敬业，遇事斤斤计较，不肯付出，不愿把自己的工作当作一项事业来奋斗，那么他绝不是一位优秀的员工。

在工作中，当员工经历过“正心”、“修身”、“齐家”三次洗礼后，基本上已经敲开了成功的大门，如此高素质的员工一定引起了企业领导的关注，并且得到了升职空间，甚至参与到了企业的管理层。这个时候，员工就需要有“治国”的能力。管理企业如同治理国家，既要以身作则，也要懂得调度适当，调动其他员工的工作积极性，只有培养出一支优秀的团队才能更好地促进企业的发展。

“平天下”并不是简单的敢闯敢干、盲目自信，而是一名员工从优秀迈向卓越的关键。从“打工皇帝”唐骏空降到盛大集团，盛大集团得到迅猛发展来看，一名优秀的员工不仅可以使企业具有更强的市场竞争力，还可以为企业构建出更为广阔的发展蓝图和前进方向。

CONTENTS 目 录

第一章 要做最优秀的员工

● 持之以恒的激情	002
● 不可替代的员工	005
● 用业绩和能力说话	008
● 适应企业发展，不断自我更新	011
● 消除依赖心理，独立面对困难	016

第二章 细节决定成败

● 成功之路，始于小事	020
● 关注细节，见微知著	024
● 把握细节，落实行动	028
● 不拘小节，难成大事	032
● 重视细节，体现大智慧	036

第三章 摆正心态工作

勤奋是成功的基石	042
热忱是工作的灵魂	047
忠诚是立身之本	053
诚信是道德之源	057
薪水不是全部的工作价值	063

第四章 责任胜于能力

岗位就是责任	070
敢于承担责任	075
履行职责，体现最大能力	081
责任是成功的阶梯	087

第五章 有些事不必老板交代

不做“按钮型”员工	094
老板在与不在，都要自律地工作	099
将主人翁精神落实到行动上	102
不局限于分内的工作	107
为公司节约经营成本	111

第六章 不为失败找借口，只为成功找方法

❏ 借口是拖延的温床	118	
不找借口，只找方法	121	
错误面前，没有借口	127	
保持清醒，正视错误	132	❏

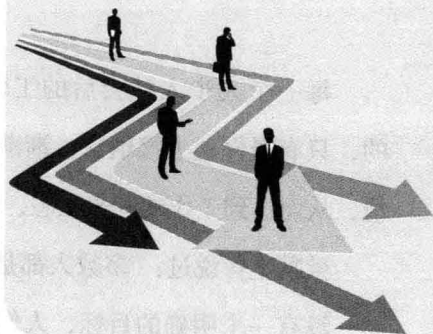
第七章 心怀感恩，不做“抱怨族”

❏ 学会感恩，不做“抱怨族”	140	
感恩可以相互作用	145	
感恩可以激发自我潜能	149	
感恩使你走出困境	153	
学会感恩，快乐工作	157	
老板眼中的“绩优股”员工	161	❏

要做最优秀的员工

第一章

How to Be the Best Employee



- ♀ 持之以恒的激情
- ♀ 不可替代的员工
- ♀ 用业绩和能力说话
- ♀ 适应企业发展，不断自我更新
- ♀ 消除依赖心理，独立面对困难

◎ 持之以恒的激情

每一个人步入社会后的工作很少是自己喜欢的或擅长的，只有慢慢地去接纳它，渐渐喜欢上它，才会对工作有激情，从而达到工作的理想状态，而这正是优秀员工的潜质。

爱默生曾说过：“多数人都是寂静地活在消沉之中。”

没有一个明确的目标，人们的生活就没有激情，工作更谈不上激情。很多人对自己的工作感到迷茫，越是迷茫，工作结果也就越令人沮丧。想得到的得不着，想避开的却躲不掉，在办公室里过得极为无趣乏味。而那些富有激情的人则恰好相反，他们具有雄心壮志，不满现状；他们有强烈的工作热情和工作欲望；他们能把工作完成得更好，表现出极强的工作能力。

有这样一个故事。

挪威渔民出海捕沙丁鱼，如果抵港时鱼仍活着，卖价要比死鱼高出许多倍。因此，渔民们千方百计想让鱼活着返港，但种种努力都失败了。

只有一艘渔船却总能带着活鱼回到港内，收入丰厚，但其中原因一直未明。直到这艘船的船长死后，人们才揭开了这个谜。原来这艘船捕了沙丁鱼，在返港之前，每次都要求在鱼槽里放一条大鲰鱼。

放鲰鱼有什么用呢？原来鲰鱼进入鱼槽后由于环境陌生，自然四处游动，到处挑起摩擦，而大量沙丁鱼发现多了一个“异己分子”，自然也会紧张起来，加速游动。这样一来，鱼儿们就一条条活蹦乱跳地回到了渔港。

工作也是如此，想要在工作中取得骄人的成绩，除了要不倦地努力，热爱本职工作，你还需要投入一生的激情。当你进入一家公司，并开始承担起工作，那么老板就一定认为你能担得起来这份工作。如果你的工作做不好而受到老板的挑剔，那么问题很有可能出在你这里，对于你胜任的工作，你唯一缺少的就是激情。

John是一名广告策划，一向自信的他最近却总是垂头丧气，因为他正面对来自老板的“重压”。他沮丧地认为自己非

常倒霉，遇到了“不好”老板。所谓“不好”老板，就是无论你拿出怎样的策划方案，他都说“不好”。老板简直就是一个工作狂，任何工作都要求做到尽善尽美。

当John低眉顺眼地向他询问到底欠缺在哪里时，他倒是很直接：“我也不知道到底哪儿不好，但我就是觉得还有不完美的地方，总之你还要继续改，要不就重来。”

每当John交完方案从老板的办公室里走出来，心情就跌落到了谷底，他恨恨地说：“他的挑剔就像一把尖刀，总是把我精心雕琢的东西刺穿，无数次的重新来过，让我觉得自己是个没有才华与能力的人，久而久之，我失去了对工作的兴趣。”

其实，老板的挑剔，正是对自己激情的磨炼。每一个老板都不是傻子，他的每一步工作都会有一定的目的，虽然力求完美会让人做起来感觉非常的累，却是让你将来一步到位的铺垫。

一个人靠一时的激情，在工作上干出点成绩不难，难的是一辈子都能这样干下去。良好的职业品牌的树立需要自己从灵魂深处接受和热爱这份工作，使工作激情持之以恒，从而实现自身价值和人生成就。这种良好的职业品牌对于那些做到中层或以上的员工来说，是继续上升的重要依据。而对于新员工来说，则是不断进步的必要因素。

◎ 不可替代的员工

优秀员工的价值不是老板或别人施舍的，而是经市场考验和自身能力决定的，如果你没有任何价值的话，你就是一个对别人没有用处的人，被拒之门外就不足为奇。只有让自己成为不可或缺的人才，才能使自己的职业价值保值、增值。

什么样的员工才是在公司或老板心目中不可或缺的呢？不论职位高低，如果一名员工能提供他人无法提供的服务；如果能为公司创造他人不能创造的价值；如果在某一方面具有他人无法超越的能力，那他就是公司不可或缺的人才。

如果你想知道自己究竟是不是不可或缺的员工，不妨问自己几个问题：假如明天我离开了公司，公司和老板会真心诚意地挽留我吗？假如明天我离开了公司，公司会不会因为无法立即找到一个接替我的合适人选，而影响业务工作的正常开展？如果是，那你的职业价值就很高；如果不是，那你

的职业价值就比较低。

这个世界越来越同质化，你有的东西我也有，我有的东西你也有。什么是最有竞争力的东西，就是拥有一些独一无二的属于你自己的绝活。武侠小说里很多江湖角色，武功不算最强，也并非出身大门大派，但往往就是有一门独家绝技，比如拥有独门暗器、独家配制的药方、独到的武功绝艺等，因此让人不敢轻视。

职场也是如此，要成为公司和老板不可替代的人，就要发奋努力掌握一门独门绝技，使自己成为不可或缺的专家型人才。这里所说的专家并不是指平时人们说的学术领域的专家，而是说，在你工作的领域，在你从事的专业，你要成为行家，具有自己独特的知识结构和专业能力。最起码，在你所服务的企业里要首屈一指，形成自己的专业权威。说到底，也就是要培养自己的核心竞争力。一旦自己拥有这样的能力，别人无法简单“克隆”，也无法通过纯粹的资本手段就能得到，你就会变得不可替代。

孙丽原来只是某公司的一名默默无闻的普通职员，同事们只知道她平日爱好学习，而且电脑玩得不错。有一次公司准备一个竞标合同，招标公司要求以PPT的形式汇报体现出来。公司里的其他同事几乎都只会普通的电脑操作，不太会制作

PPT。这时孙丽主动站了出来：“我来做吧，保证圆满完成！”一开始老板不太相信她，但时间紧迫，来不及去找外面的专业制作公司，只好“赶鸭子上架”，把任务交给了孙丽。

孙丽熬了几个通宵，终于在截止日期之前把PPT弄好了。送给老板后，老板粗略地一看，就非常满意，于是很快交送招标现场，精美的PPT制作也让招标公司啧啧称叹。孙丽做的不仅仅是简单的模板编辑，还加上她个人的一些创意，通过电脑动画和特效形式表现出来，把公司的招标计划书演绎得几近完美。最终，公司从众多的竞争者中脱颖而出，一举成功夺标。

很多时候，掌握一项不是每个人都会的技能，使自己与他人区别开来，事实上是在给自己的价值增添砝码，也是在自己寻找创造更多胜出的机会。

如果你不想被淘汰，就要努力提升自己的价值，并要经常问自己：“怎样才能把自己的工作价值提高十倍？”

只要你有能力给公司创造更多的价值，老板也就会相应地付给你更多的回报，将你视为他心中不可替代的优秀员工。

◎ 用业绩和能力说话

所谓业绩，是指员工工作中取得的成绩、成就，是员工履行岗位责任的成果，是员工一定时间内工作目标的实现程度。一个员工在具体岗位上，作出与之相称的工作业绩是岗位职责的起码要求。业绩作为一个衡量员工素质的重要标准，检验着员工工作的优与劣。

业绩是一个企业的生命，每一个企业都把注重业绩当作自己企业文化的重要组成部分，把业绩观当作员工的重要素质标准之一。

在IBM电脑公司，每一个员工工资的涨幅，都以一个关键的参考指标为依据，这个指标就是个人业务承诺计划。只要是IBM的员工，就会有个人业务承诺计划。制订承诺计划是一个互动的过程，员工和直属经理坐下来共同商讨这个计划怎么做更切合实际，几经修改，达成一致。当员工在计划