

是公司成就了您

俞慧霞 编著



中国纺织出版社

内容提要

本书主旨强调“是公司成就了您,而不是您成就了公司”。身在职场,您应该明白,公司不仅给您提供了生存的保障,还提供了发展的舞台,虽然身为员工,但您应该像老板一样思考,站在公司的高度去工作,积极提出合理化建议,实现公司与员工的共同发展。本书科学性、实用性较强,是一本适合所有企业员工、公职人员的自驱力培训手册。

图书在版编目(CIP)数据

是您成就了您 俞慧霞编著 北京:中国纺织出版社, 2009.12

ISBN 978-7-111-29000-0

I. 是... II. 俞... III. 您 公司 职工 修养 IV. 659.49

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第188888号

策划编辑:曲小月 特约编辑:杨娟

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2号 邮政编码:100027

邮购电话:010-67001500 传真:010-67001501

网址:www.c-textilep.com

三河新科印刷厂印刷

各地新华书店经销

2009年12月第1版第1次印刷

开本:787mm×1092mm 1/16 印张:12

字数:20千字 印数:1-5000 定价:18.00元

ISBN 978-7-111-29000-0

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社市场营销部调换

序

与公司共铸伟业

前段时间在央视热播的《乔家大院》曾引起了巨大的轰动，晋商的经营理念因此也再次成为人们关注的焦点。可以说，《乔家大院》把博大精深的晋商文化表现得淋漓尽致，尤其有一段场景令我记忆犹新：《乔家大院》中的孙茂才在犯了严重错误被老板乔致庸赶出家门之后，他试图到昔日老板的竞争对手达盛昌那里再图大业，可是没想到达盛昌的老板崔铭十却并不买他的账，以下便是该电视剧中描述的这一段情景：

崔铭十：“孙先生今天怎么这么有空来小店一坐，是不是你顶了乔致庸的生意？到达盛昌，来找我合作什么？”

孙茂才：“我今天来是想在你达盛昌找点事情做，”

崔铭十：“呵呵，你取笑我？”

孙茂才：“崔大掌柜，我记得你以前说过，说我值三万两银子？”

崔铭十：“说了。”

孙茂才：“我要是到你们达盛昌做个大掌柜，跟乔家一样，三千两就行。”

……

崔铭十：“孙先生，我店里还有事，就不送你了，把他给我

请出去。”

……

孙茂才：“乔家的生意是我做的，我也可以帮你把达盛昌生意做大！”

崔铭十：“孙茂才，你搞错了吧？是乔家的生意成就了您，不是你成就了乔家的生意！”

这段熟悉的场景和经典的对话的确给很多有心人留下了深刻的印象，在充满各种诱惑和变数的现代职场中，很多无视公司培育而又过于急功近利的职业人都为自己的行为付出了巨大的代价，这些人也许对孙茂才的处境更能产生同感。

作为一名成熟的职业人，我们应该明白，自己的事业目标是离不开公司支持的，如果公司不为我们提供展示自身才能的广阔平台，如果没有公司长期以来为我们提供的坚固后盾，如果没有公司在发展过程中为我们创造的种种机会，那么我们很可能将一无所成。一些人曾经自以为是地认为是自己的优秀才能成就了自身的事业，甚至还认为公司的伟业也需要靠自己一手成就，持以这一观点的人实在应该从大局的角度、以长远的眼光对自身的事业前景进行一番深刻的权衡，否则一旦像孙茂才一样陷入困境就后悔晚矣！

包括你自己，人生道路上从来没有人会为你的后悔买账，而你的事业道路也容不得几次三番地走上弯路。现代职场竞争形势严峻，现代职业人必须要时刻从大局出发、用长远的眼光看待自己与公司的事业成长关系。用长远的眼光来

看 ,在任何时候 ,付出都与收获成正比 ,企业员工在公司中的发展同样摆脱不了这样的规律。如果我们时刻注重自身的能力培养并且把公司视为己出 ,用自己的忠诚和才智全心全意地促进公司的长远发展 ,那么我们伟大的事业理想必将能够逐步实现 相反 ,如果我们不注重自身能力的培养和锻炼 ,并且对公司三心二意 ,经常对公司表示不满 ,那么公司必定不会为我们的事业发展目标提供一份满意的答卷。

英国作家萨德雷说 :“你对生活笑 ,生活就会对你笑 ;你对生活哭 ,那生活就会对你哭。”无论是生活还是工作 ,无论是与他人相处 ,还是发展事业 ,凡事都需要以诚相待 ,任何一种目标都需要用心浇灌。在发展事业的过程中 ,当你身处困境时 ,面对艰难时 ,少些埋怨 ,多些诚恳 ,与公司将心比心 ,问问自己是否以主人翁的精神对待公司。如果确定自己已经这样做了 ,那你就会发现自己在全心全意为公司发展努力的同时 ,已经实现了自我潜能的综合提升 ,而这一切既是公司对自己的回报 ,也是来自于你的创造。

记住 :是公司成就了您 ,而不是您成就了公司。聪明人会在公司伟大事业的发展过程中实现自己的事业目标 ,他们的价值会随着企业的发展而不断增值。总而言之 ,如果你的的确确做得够好 ,那么在你推动公司发展的同时你自身的事业也必将获得伟大成就。

编著者

2006 年 10 月

目 录

第一章 公司给你提供生存的保证， 也提供了发展的舞台

公司并不是老板自己的，因为仅靠老板一个人的努力绝不可能有整个公司的持续发展。公司是每一位企业员工的，只有靠大家的共同努力，公司才可能逐渐成长为一个竞争力强劲的组织。作为公司的一员，当你把自己当成公司的主人，并且真正以主人翁的精神为公司未来的发展付出全部努力时，你就会在公司获得持续发展的同时实现自身事业的进步。

- 1.这是老板的公司 ,也是你的公司 / 002
- 2.为老板工作 ,更是为自己工作 / 006
- 3.你不是过客 ,公司就是你的家 / 012
- 4.像老板一样思考 ,站在公司的高度去工作 / 017
- 5.积极提出合理化建议 ,实现公司与员工的共同发展 / 022

第二章 担起责任的同时,你也获得了自我提升的机会

对于一个责任心较强的人来说,人的一生就是一个不断承担责任的过程,在特定的时期、特定的情境下,人们必须承担起各自应该承担的责任。当人们在一定的时间、一定的环境中,积极主动地承担起自己应尽的责任之后,人们会很自然地获得他们应有的收获。相反,如果人们对自己应尽的责任持以消极逃避的态度,那么后果可想而知。身为企业的一员,每位员工都有责任促进公司的成长,在问题面前逃避责任往往意味着将自我提升的机会拱手放弃。

1. 即使在天堂也不能坐享其成,公司不是收容所 / 028
2. 积极主动,在责任心的驱动下使自己更优秀 / 033
3. 不被艰难锁住手脚,培养自己经历实践和经受考验的勇气 / 039
4. 时刻激励自己,就会随时捕捉到成功的机会 / 044
5. 有付出才会有收获,投机取巧对你有百害而无一利 / 050

第三章 服从让公司制度规范化， 也让你培养起一种美德

没有规矩，不成方圆，万事万物的发展均有其一定的规矩可循，企业同样需要以相应的制度来进行规范。如果没有对制度的服从，企业将会在一盘散沙中坍塌崩溃。在迈入企业大门之前，员工首先要学会服从，服从企业内部的各项规章制度，服从上司下达的命令。当服从成为企业员工一贯执行的理念时，企业内部就会形成一种根深蒂固的“服从文化”，在此过程中，一支高效率、富有战斗力和竞争力的团队也会打造出来。

1. 别把工作当游戏，应把服从当美德 / 058
2. 加强服从意识，不断挖掘自身潜能 / 063
3. 以服从态度对待公司，公司也将回馈给你巨大的发展空间 / 069
4. 把服从理解得越到位，工作就越高效 / 075

第四章 将独立思考融入工作， 让自己更有主见

一味听从他人指挥而毫无主见的人，根本无法成就一番大业。在企业中，这样的员工也很难得到众人的尊敬和领导的信任。虽然企业需要员工以服从的态度来体现忠诚和团队精神，可是在认真服从的同时，企业同样希望员工积极思考，以与企业共同开拓更广阔的发展空间。独立思考的能力对于企业员工的个人事业来说就如同脊梁对于一个人的身体一样重要，事实上，独立思考既是一种能力的体现，也是一种认真负责的态度的体现。

1. 服从而不盲从 / 082
2. 主动思考，寻找更好的解决方案 / 087
3. 做正确的事，然后正确地做事 / 092
4. 只为成功找方法，不为失败找借口 / 096
5. 找对方法，并及时付诸行动 / 103

第五章 个人目标与公司愿景相统一， 描绘自己的未来

如果没有一个伟大事业发展目标的激励，很难想象人们会在事业发展道路上做出任何成就；如果员工的个人目标与公司愿景不相统一，甚至相互冲突，那么无论对于公司的发展还是对于员工个人的成长，都将是一种破坏和阻碍。当员工和公司朝着同一个方向迈进时，公司的发展就会势如破竹，与此同时，为公司发展付出努力的每一位员工也会实现自身价值的不断提高。

1. 选择正确的态度，描绘令自己信服的未来 / 112
2. 谋生存更要谋发展，把职业做成事业 / 117
3. 追求完美，每项工作都要做得更好 / 122
4. 坚定果敢，永不放弃 / 128
5. 朝着目标努力，你就能成为最优秀的 / 134

第六章 没有完美的个人 ,但有完美的团队

你可以是出类拔萃的 ,也可以是最优秀的 ,但是你却永远不能代替整个团队。一个团结协作的团队能够在和谐中不断发展 ,也可以在团队成员的个性撞击中闪现出耀眼的光芒 ,企业的发展要靠所有团队成员的共同努力。优秀的人才更需要团队中其他成员的扶持和协助 ,是否能够与他人构建紧密的协作关系 ,这是现代社会衡量优秀人才的一个重要标准 ,同时也是人们能够成就伟大事业的关键因素。

1. 我为人人 ,人人为我 / 142
 2. 伟大事业靠众人合力 和谐团队要众人努力 / 148
 3. 加强与团队成员之间的沟通 确保渠道畅通 / 152
 4. 用热情鼓舞团队士气 牢系合作纽带 / 159
- 参考文献 / 164



第一章 公司给你提供生存的保证， 也提供了发展的舞台

公司并不是老板自己的，因为仅靠老板一个人的努力绝不可能有整个公司的持续发展。公司是每一位企业员工的，只有靠大家的共同努力，公司才可能逐渐成长为一个竞争力强劲的组织。作为公司的一员，当你把自己当成公司的主人，并且真正以主人翁的精神为公司未来的发展付出全部努力时，你就会在公司获得持续发展的同时实现自身事业的进步。



1. 这是老板的公司，也是你的公司

把公司的未来发展看成是值得自己努力奋斗的事业，这是对公司真正的忠诚，如果缺少这份忠诚，或者将对公司的忠诚进行任何形式的打折，那么无论你的能力多么出众，你的目标多么伟大，在开拓和发展事业的道路上，你都会面临巨大的失望，因为整个社会都不会对忠诚度不够的人寄予太多的希望。



是公司成就了
你

罗马历史上的一位伟大的统治者凯撒大帝曾经说过：“我忠诚于我的臣民，因为我的臣民对我忠诚。”忠诚是相互的，无论对于遥远国度的昔日英雄凯撒大帝来说，还是对于现实生活中的每一个人来说，无不如此。

任何一种宗教都教导人们要忠于他们所信奉的神灵，要忠于他们所属的宗教团体；人们也通过图书、影视、网络等各种途径对有关忠诚的理念有了不同程度的理解。可是，在每一个人的实际行动中，在我们生活的环境中，却充斥着大量对组织、集体不够忠诚的现象，这些现象的存在使得人们对于忠诚的理解往往仅仅停留在形而上学的概念层次上。

有人认为值得自己忠诚的是职业，而并非为自己提供工作岗位的公司，所以，在他们看来，只要自己始终在某一职业道路上朝着既定的目标努力，就表明自己具有不折不扣的忠诚品质。所以，这些人经常会打着“追求职业发展空间”的大旗频繁跳槽，他们所

就职的每一个公司在他们眼中似乎都是通往更“远大目标”的跳板,他们认为只要自己不停地跳下去,就一定能够找到最耀眼的“星光大道”。

然而,事实并不如这些人想象得那般美好。频繁跳槽的员工很容易让人对其忠诚度产生怀疑,而一旦一名员工的忠诚品质在他人心目中留下不好的印象,就将对这名员工今后的发展产生非常不利的影响。没有一家公司会喜欢频繁跳槽的员工,因为在公司领导层看来,那些缺少忠诚品质的员工不仅难以承担与公司共进退的重任,而且还会为公司加大管理成本,比如招聘成本、培训成本等。即使对于员工个人来说,过于频繁的跳槽在降低他人对自己信任度的同时,也会出现一系列的“跳槽成本”,比如找新工作的开支、新旧工作之间的时间浪费和收益损失、离开原公司后失去的晋升机会和加薪机会以及人际网络、到新公司后可能发生的人际交往费用和培训费用等。

虽然频繁跳槽的员工对公司的忠诚度经常引起人们的怀疑,可是那些并不经常跳槽的员工却也不见得个个都对公司忠诚有加。据有关资料统计,公司中的很多员工都认为自己对公司是比较忠诚的,比如一些企业员工曾经振振有词地提出:“我对企业是相当忠诚的,有谁能说我不够忠诚呢?三年多以来我一直在这家公司工作,即使同行业内许多公司的同类职位的工资都比我的工资高,即使公司内的有些同事已经另谋高就了,我也始终坚持在自己的工作岗位上。”诚然,一位员工多年以来一直在同一公司工作,确实是对企业的忠诚。然而,那些多年以来一直在公司中朝九晚五工作的企业员工果真达到兢兢业业的境界了吗?实际上,身居其位却不谋其事的员工大有人在,他们在公司中“屈就”多年的原因往往并非出自对于公司的忠诚,而是屈从于紧张的就



业压力,或者留恋于当一天和尚撞一天钟的散漫。

长期在公司的某一职位上消磨时日并不代表对公司的忠诚,相反,这是对公司未来发展的一种腐蚀和破坏。真正的忠诚是将公司当成自己的家,能够随时随地发自肺腑地告诉自己,告诉周围的所有人:“这是我的公司,我有权利也有责任为公司未来的发展贡献自己的所有努力,也只有通过自己的最大付出促进公司的发展,我才会拥有更广阔的发展空间。”

把公司的未来发展看成是值得自己努力奋斗的事业,这才是对公司真正的忠诚,如果缺少这份忠诚,或者将对公司的忠诚进行任何形式的打折,那么无论你的能力多么出众,你的目标多么伟大,在开拓和发展事业的道路上你都会面临巨大的失望,因为整个社会都不会对忠诚度不够的人寄予太多的希望。如果缺少忠诚,其他所有的能力恐怕都会失去用武之地。

在实际工作中,我们有时会看到这样一些员工,他们自恃才能出众,对公司的环境氛围以及工资待遇等充满了抱怨,他们不断寻找跳槽机会,可是跳来跳去,他们几乎在每一个公司都不能充分展现自己的才能,他们曾经就职的公司的领导也无法对其能力水平进行充分了解,结果他们只能继续埋怨自己这匹千里马遇不到具有慧眼的伯乐,在跳来跳去的职业生涯中令光阴虚度、才智淹没。还有一些员工,他们为了个人私利甚至不惜出卖公司机密,结果令公司和自己两败俱伤。还有那些把公司当成养老院的员工,他们每日悠哉游哉地在公司中消磨时日,不求上进,只求保持现状,这同样是对公司和员工个人的巨大伤害。

具有上述表现的员工,以及其他一些对公司严重缺少忠诚度的员工,实际上都没有把公司当成自己的家,没有把公司未来的发展当成自己的事业。在这些员工心目中,公司是老板的,自己只

是一个受雇佣的旁观者,公司能否在激烈的市场竞争中继续生存,以及是否能够在未来实现持续性发展,这些都与自己没有太大关系,如果公司发展得好,那么自己就留在这里,如果公司遭遇难题,那就及时抽身。这种观点可谓现实之至。如果大部分公司员工都持这样的观点,只要稍微想一想都觉得结果十分可怕,再往深处稍加分析就不难发现,如果大部分公司员工都对公司持以这种不负责任的态度,那么公司还谈什么发展呢,而这些员工也将面临巨大的生存危机。

所以,从根本上说,没有把公司未来的发展当成自身事业的员工实实在在是一种目光短浅和缺少大局观念的人,他们近视的眼光和落后的观念为自身带来的只会是岁月蹉跎的悔恨,对公司则意味着巨大的损失。我们可以把自己当成是受老板雇用的普通员工,我们也可以不为公司投入一分钱的资金,我们还可以在公司遭遇危机时在第一时间抽身而不必像老板一样不得不激流勇进……不过,在这样做的时候,每一位公司员工都必须认识到,当我们将自己置身于公司的生存和未来发展之外时,公司必定不会为我们自身事业的发展提供必要的机会和足够的空间,因为忠诚是相对的,你对公司不够忠诚,公司也没有义务为你承担一切。当然了,我们还可以换一种方式面对工作、对待公司,事实上,社会的进步、公司的发展以及我们个人事业的发展都需要我们以另一种全新的姿态看待为我们提供事业发展平台的公司:公司是属于每一位员工的,如果没有所有员工的共同努力,那么公司未来的发展前景就会成为一个空想,作为公司的一员,我们必须忠于自己的公司,必须认真对待自己的工作岗位,如果失去公司的支持和信任,那么我们最终将一无所成。



既然认识到了忠诚对一名员工是多么重要,那么,就从如下几方面做起吧:

1.从进入公司的第一天起,就要尽可能详细地了解公司的名称、企业标志、未来几年的发展计划,还要充分理解自身的工作职责,如果你此前在这些方面做得还不够,那就从现在开始做起。

2.要保持与上司和老板的相互信任,至少要保证自己对公司是问心无愧的。

3.如果你与公司中的一些人出现摩擦,或者你对公司中的某些情况感到不满,千万不要强化这些摩擦和不满,更不要试图以埋怨和诋毁来解决问题,因为这只能令你面临的情况更加不妙。

2. 为老板工作,更是为自己工作

身为公司的一分子,我们实在没有必要为了眼前的一点有形的利益而将公司的事业置于与自身事业相对立的地位,更不能视那些对自身事业发展起着更重要作用的无形要素于不顾。为公司的未来前景而努力,就是为自身的事业目标而努力,为老板工作,更是为自己工作。



是公司成就了你