

每一个职员都要弄明白的工作理念

吕国荣◎编著

掂一掂我们每个月领到的工资  
让我们来找找工资的真正源头

本书从几个方面深入剖析了决定工资的几大要素，那就是：工资与公司利润，工资与工作绩效，工资与工作方法，工资与品德，工资与服务的关系，从而为我们找到了工资的真正来源，也指出了提高工资的途径。

# 你的工资从 哪里来

每一个职员都要弄明白的工作理念

## 全国职业经理MBA双证班

**认证系列：**职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE 工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理企业总经理、医院管理、工厂管理、企业管理咨询师 MBA 等高级资格认证。

**颁发双证：**高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

**证书说明：**证书附档案、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

**学习期限：**3 个月（允许提前毕业，毕业后持续辅导 2 年）**收费标准：**全部学费 **1280** 元

**咨询电话：**13684609885    0451- 88342620    **招生网站：**<http://www.mhjy.net>

**电子邮箱：**[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)    **颁证单位：**中国经济管理大学    **主办单位：**美华管理人才学校

## 全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

**MBA 经理教材免费下载 网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)**

上班拿工资，这好像是天经地义的事。可是，我们的工资从哪里来？作为一名拿工资的人，却很少思考这样的问题。其实，这正是一个值得深思的问题。

本书从几个方面深入剖析了决定工资的几大要素，那就是：工资与公司利润，工资与工作绩效，工资与工作方法，工资与品德，工资与服务的关系，从而为我们找到了工资的真正来源，也指出了提高工资的途径。

你的工资从哪里来？你的工资从公司的利润中来，你的工资从你的工作绩效中来，你的工资从职业精神中来，你的工资从卓越的工作方法中来，你的工资从高尚品德中来，你的工资从优质服务中来。

.....

一个企业，生存的惟一理由就是创造利润，有利可图是一个企业运营的意义和目的。对于在企业工作的员工来说，劳动是谋生的手段，只有通过劳动为企业创造价值，企业有赢利，员工才能获取报酬，才能有稳定的生活保障。

.....

在企业中最受重视的员工，并不是那些只知道埋头苦干的员工，只有那些出成果、重成效的员工，才最有发展前途。著名的 IT 企业联想集团有这样一个理念：“不重过程重结果，不重苦劳重功劳。”企业里最重视的是你的“功”，而不是你有多“苦”。作为一名员工，你要追求的不是“苦劳”，而是“功劳”。

**你的工资从哪里来：每一个职员都要弄明白的工作理念**

为公司创造利润是我们的使命 ..... 3

为公司赚钱是第一位的 ..... 5

节能降耗，降低经营成本 ..... 7

你的工资从哪里来？ ..... **错误！未定义书签。**

处处维护公司的利益 ..... 10

干出你的工作绩效 ..... 15

用业绩说话 ..... 18

不重苦劳重功劳 ..... 19

向效率要业绩 ..... 23

多给公司创造价值 ..... 27

靠本事、凭能力获取高额薪水 ..... 29

工作态度决定你的收入 ..... 33

# 为公司创造利润是我们的使命

大部分公司都有自己的企业目标，但描述这些目标的辞藻大多是华丽的、矫情的甚至非常空洞，实际上企业的目标就是一个——创造利润。

一个企业，生存的惟一理由就是创造利润，有利可图是一个企业运营的意义和目的。对于在企业工作的员工来说，劳动是谋生的手段，只有通过劳动为企业创造价值，企业有赢利，员工才能获取报酬，才能有稳定的生活保障。

## 为公司创造更多的利润

老板在成立一个公司的时候，是必须投入一定资本的。资本的本性就是攫取利益，或者是使公司利益最大化。所以，作为公司里的一名员工，就要为公司创造利润，如果一个人不能在自己的位置上为公司创造利润，那么他也就没有再在这个位置上待着的必要了，就会被替换掉。

无论竞争多么激烈，公司总有一个岗位永远缺人，那就是真正能为公司和个人赢利的人。

千寻万觅，李莉好不容易被聘到一家销售厨房用具的公司，试用期一个月。试用期内没有底薪，工资按销售额的 20% 提成。

一套厨房用具的定价是 2 800 元，这在收入较高的大都市并不是一个大数目，但因为市民对推销的反感及对推销员的不信任，连续一个星期奔波下来，李莉竟没有签到一份订单。与李莉同时进公司的 19 位同事中，有两个顶不住，主动辞职了。另外两个同事则搞起了降价销售，最低时卖到 2 300 元，一套只能拿 60 元提成。价格毕竟是最具竞争优势的，更何况厨具质量确实不错，同事的订单果然陆续而至。于是，其他同事争相仿效，一时间价格一片混乱。有好几次李莉说服了客户，最终却因为价格原因而不能成交。

试用期满后，大家再一次聚在会议厅里，李莉是最心虚的，因为她只有两份订单，而其他同事，少则 10 份，多则 30 份。

总经理对他们说：“经过公司研究，决定在你们当中录取一人，被录取者底薪 800 元，住房补贴 200 元，奖金按销售额的 20% 提成。”李莉十分沮丧，知道自己肯定没希望了。

当总经理说出李莉的名字，宣布李莉被录取时，不仅同事，连李莉自己都深感意外。几位同事忿忿不平，总经理微笑着说：“她只有两份订单，但是，她的两份订单都是按公司定价签下的。公司早有规定，不得抬价、降价，我希望我的员工能忠于本公司。还有，公司的定价已经全面考虑了员工和公司的利益，为了争取订单而不惜丧失自己该得的那部分利益，这也许并没有什么大错，但你们辛辛苦苦工作为了什么？我希望我的员工认识到自己工作的价值，不仅有为公司赢利的观念，更要有为自己赢利的观念。”

任何一家公司都希望员工在为公司努力创造利润之时，也能够为自己创造利润。作为一名员工，要时时以公司经营绩效为己任，努力为公司创造利润，伴随公司成长而成长。

美国惠普公司创始人比尔·休利特和戴夫·帕卡德强调：只有在员工为公司创造出丰厚利润的条件下，他们的奖金和工作才能得到保障。公司只有实现了赢利，才能把赢得的利益拿出来与员工分享。

### 把为公司创造财富当作神圣的天职

赢利——是任何一家在市场中生存发展的公司的根本目的，创造最大的财富是公司老板和所有员工最为一致的目标。作为员工，一定要为公司创造财富，而且要把为公司创造财富当作神圣的天职、光荣的使命。

尤其是那些业务部门的员工，要时刻算计着怎样抓住商机、怎样开拓市场、怎样扩大产品宣传，要时刻算计着自己的工作行为到底与公司赢利这个大目标有多大距离？还要算计自己为公司创造财富的确切数量。将为公司获取财富作为自己的天职，以此为目的，全神贯注，全力以赴。

有这样一个故事，主人公是一个贵族，他要出门到远方去。临行前，他把三个仆人召集起来，按着各人的才干给他们银子去创造财富。

后来，这个贵族回来了，他把仆人叫到身边，了解他们经商的情况。

第一个仆人说：“主人，你交给我 5 000 两银子，我已用它赚了 5 000 两。”

主人听了很高兴，赞赏地说：“善良的仆人，你既然在赚钱的事上对我很忠诚，又这样有才能，我要把许多事派给你管理。”

第二个仆人接着说：“主人，你交给我的 2 000 两银子，我已用它赚了 2 000 两。”

主人也很高兴，赞赏这个仆人说：“我可以把一些事交给你管理。”

第三个仆人来到主人面前，打开包得整整齐齐的手绢说：“尊敬的主人，看哪，您的 1 000 两银子还在。我把它埋在地里，听说你回来，我就把它掘出来。”

主人的脸色沉了下来。“你这个又恶又懒的仆人，你浪费了我的钱！”

于是夺回他这 1 000 两，交给那个有 10 000 两银子的仆人，并说：“凡是有的还要加给他；没有的，连他所有的也要夺过来。”

这位仆人认为自己会得到主人的赞赏，因为他没有丢失主人给他的 1 000 两银子。在他看来，虽然没有使用金钱增值，但也没有丢失，就算完成主人交代的任务了。然而他的主人却并不这么认为。他不想让自己的仆人顺其自然，而是希望他们表现得更杰出一些。他想让他们超越平庸，其中两个做到了——他们把赋予自己的东西增值了，只有那个愚蠢的仆人得过且过。

这就是著名的“马太效应”，这个故事再明确不过地说明了：使财富增值是每个员工的天职。如果老板出于信任拨一笔资金让你经营一个项目，你首先不能使公司亏本，而且必须要让自己创造出高于启动资金几十倍的财富来，如此你才算尽到了自己的天职。相反，如果你没有使投资增值，亏了本或者保持了原样，就会跟最后那个仆人一样，被当作一个“又懒又恶”、没有尽职的员工。

今天的商业社会还处于一个“利润至上”的阶段，每一个公司为了生存和发展也不得不秉承这一原则。在这样的阶段里，千万不要以为只做一个“听话”的员工就够了，因为这仅仅是一个方面的要求，想方设法为公司创造财富才是最重要的。因为公司请你来就是希望你能够为公司创造价值，把创造利润作为最重要的目标。

公司利润大小关系个人收入的多少，幸福美满的家庭生活需要经济保障。每个人、每个家庭的命运都和公司的命运紧密相连。我们拥有的一切美好生活都源于对公司真诚的付出。

今天的商业社会还处于一个“利润至上”的阶段，每一个公司为了生存和发展也不得不秉承这一原则。在这样的阶段里，千万不要以为只做一个“听话”的员工就够了，想方设法为公司创造财富才是最重要的。

## 为公司赚钱是第一位的

比尔·盖茨说：“能为公司赚钱的人，才是公司最需要的人。”

在当今社会，大多数公司、企业都是老板出资办起来的。公司是老板的，他必须有效益才能把公司开下去。所以，过去那种在体制内惟命是从、毕恭毕敬就能讨得领导欢心的时代已经过去了。那些能力平庸、没有业绩的员工再怎么曲意奉承也很难换取老板的赏识了。

这是为什么呢？因为在市场竞争如此激烈的今天，老板考虑的是自己公司的生存和发展，你再乖乖听话，俯首听命，如果你不能为老板赚钱，他照样炒你的鱿鱼。他的公司不是慈善机构，他不会允许那些不能为公司赚钱的人待在公司里。

现在，已经很难看到有迁就员工的老板，你不能为老板赚钱，你在公司里就等同于没有价值一般。谁为公司赚得多，谁的工资就领得多。你为公司赚得少，对不起，裁员、减薪的时候到了。

### 全力以赴为公司赚钱

如何给公司创造利润呢？

道理很简单，就是兢兢业业、扎扎实实，果断、迅速、高效地完成自己的本职工作以及上级交办的各

项工作。我们必须具备这样一个简单而重要的观念——全力以赴为公司赚钱。这是每名员工的职责和使命。只要我们有了这种使命感和责任感，并习惯基于这种理念行事，一定会成为公司最优秀的职员，必将有着广阔的发展空间。随之而来，就会得到相应的报酬。

杰克是一家纺织公司的销售代表，对自己的销售纪录引以为豪。曾有几回，他向他的老板解释说，他如何地卖力工作，劝说一位服装制造商向公司订货。可是，他的老板只是点点头，淡淡地表示赞同。

最后，杰克鼓起勇气，“我们的业务是销售纺织品，不是吗？”他问道，“难道你不喜欢我的客户？”

他的老板直视着他，答道：“杰克，你把精力放在一个小小的制造商身上，可他耗费了我们太多的精力，请把注意力盯在一次可订 3 000 码货物的大客户身上！”

杰克明白了老板的意图，老板要的是为公司赚大钱，于是他把手中较小的客户交给一位经纪人，自己努力去找主要客户——为公司带来巨大利润的客户。他做到了，为公司赚回比原来多几十倍的利润。

要知道公司的首要目标是赚钱，无论你从事哪一行，你必须能够证明你是公司珍贵的资产，证明你可以帮助公司赚钱。要具备这样的意识：你在帮老板赚钱的同时也在帮自己赚钱。

### **为公司赚钱是一种义不容辞的责任**

作为员工，需要明白的是，如果没有企业的快速增长和高额利润，我们不可能获取丰厚的薪水。只有公司赚了钱，我们才有可能赚回更多的工资。

作为一名员工，为公司赚钱是一种义不容辞的责任。如果你想在竞争激烈的职场中有所发展，并拥有一份可观的薪水，就必须牢记，为公司赚钱才是最重要的。

真正的人才才是自己想办法为企业创造财富的人。哪怕你是技术、能力最强的一个，但这并不表示你是最值钱的。只有那些有长远目标，有想法有创意，能为公司赚到钱的人才是最棒的。

文婕在深圳一家大型电器厂做促销督导、市场调研。这家公司主要生产电风扇、电暖器等季节性很强的家用小电器。

2006 年 8 月初，部门经理打电话通知正在云南出差的文婕，公司打算于 9 月中旬在昆明召开西南片区的冬季产品供销订货会，希望她搜集西南五省区几个省会城市近 10 年的冬季气象变化资料。

文婕从当地气象局那儿买来了气象变化曲线图，好奇地研究起气象变化曲线图，她得出结论：西南片区几个省会城市这一年的冬季是个冷冬，寒流会提前 10 天左右来到。于是，她连夜赶写了一份报告，建议公司加大电暖器的生产量，并比往年提早半个月投放市场。就这样，公司赚了近 100 万元。

有了这一次经验以后，文婕开始学习气象专业知识，又陆续为公司从气象部门那里“量身定做”了几次气象信息资料，结果都因为抢得“天时”大获成功。

可见，积极的行动和赚钱的责任感结合起来是多么重要。

只要有了替公司赚钱的责任感，你自然会付诸行动。水涨船高，公司赚钱了，你的薪水也自然会得到提升。

现在，已经很难看到有迁就员工的老板，你不能为老板赚钱，你在公司里就等同于没有价值一般。谁为公司赚得多，谁就领得多；你为公司赚得少，对不起，裁员、减薪的时候到了。为公司赚钱是每一位员工义不容辞的责任。

## 节能降耗，降低经营成本

千万不要认为一个公司里只有生产人员和营销人员才能争取客户、增加产出为公司赚钱，一个公司要产生利润，就必须依仗开源和节流。不直接与客户打交道的人也能通过节俭为公司赚钱。

因此，每一名员工都要在工作和生活中提高成本意识，养成为公司节约每一分钱的习惯。节俭实际上也是为公司赚钱。

### 节俭从节约成本开始

无论公司是大是小，是富是穷，使用公物都要节俭，员工出差办事，也绝对不能铺张浪费。节约一分钱，等于为公司赚了一分钱。就像富兰克林说的：“注意小笔开支，小漏洞也能使大船沉没。”所以不该浪费的一分也不能浪费。

曾涛和夏雨两个到一家公司应聘，一路过关斩将进入了复试阶段。公司总经理交给曾涛一项任务，要他去指定的那家商场买一打铅笔。距离要去的商场只有一站路，总经理建议他乘公交车去，自己买车票，回来报账。

过了一会儿，总经理好像忘记了一件事，又吩咐夏雨去那家商场买一瓶墨水。

他们两个先后都回来了。

在总经理面前报账，曾涛除了买铅笔的钱，来回坐车的钱是2元。而夏雨除了买墨水的钱，来回坐车的钱是4元。

原来，时值正夏，天气酷热，曾涛坐的是普通公交车，所以票价只要1元。而夏雨因天气热坐的是空调公交车，上车就要2元。所以，夏雨的车票钱和曾涛的车票钱不一样。

很自然，曾涛被公司录取了。总经理是这样对他们说的，具有成本意识，懂得为公司节约的人，将来也才能为公司赚钱。

曾经看到过这样一个有关节约的故事：

福海油脂公司修配车间主任郑述平，是公司的一名老员工。近几年来，他负责修配车间的维修工作，凭自己熟练的维修技术和勤勤恳恳的工作热情，赢得了领导和员工的好评。他出色的另一面，是他变着法

子为公司节约材料，变废为宝。

在福海油脂公司办公室的后面西侧，有一大堆拆卸的废旧设备和废旧配件，更确切地说，那是一堆“废铁堆”。这一堆铁大部分员工看着是只能卖废品的废料。可是，郑述平好像对它特别感兴趣，他不顾烈日暴晒，不怕蚊虫叮咬，经常光临这堆废铁。只见他手中拿着钢卷尺，量量这，看看那，在废铁堆上挑挑拣拣，当发现有用的钢轴、皮带轮、铁板、三角铁、铁管等，就用气割把它割下来，拉回修配车间去留做备用。当车间急用时，经车床一加工就能用上，既节约了时间又省下采购费用，真可谓两全其美。就此一项，估计每年可为公司节约数万元资金。

不积点滴，难成江河。当今行业竞争激烈，公司的生产经营从原料的购进费用，到加工费用，到产品销售费用，每个环节都要一分一厘的核算，可以说，公司的利润来之不易。像郑述平这样勤俭节约，废旧利用，自然有益于公司的兴旺与发展。

### **让节俭成为一种自觉行动**

节俭是一种美德。节俭既是节约资源，降低成本的需要，也是作为一个现代企业应该具备的基本素质和文化。

法国作家大仲马曾精辟地说道：“节俭是穷人的财富，富人的智慧。节俭是世上大小所有财富的真正起始点。”

众所周知，微软公司的总裁比尔·盖茨是当今世界的首富，他的个人净资产已经超过美国 40% 最穷人口的所有房产、退休金及投资的财富总值。简单地说，他 6 个月的资产就可以增加 160 亿美元，相当于每秒有 2500 美元的进账。然而，盖茨的节俭意识和节俭精神比他的财富更令人惊诧。

从微软创业时起，比尔就非常注重节俭。一次，兼任微软总裁的魏兰德将自己的办公室装饰得非常气派，比尔看到后非常生气，认为魏兰德把钱花在了这上面是完全没有必要的。他对魏兰德说微软还处在创业时期，如果形成这种浪费的作风，不利于微软的进一步发展。

即使在微软开始成为业界营业额最高的公司时，比尔的这种作风也没有改变过。1987 年，一次比尔与温布莱德在一家饭店约会，助理为他在该饭店订了间非常豪华的房间。比尔一进门便发呆了，一间大卧室、两间休息室、一间厨房，还有一间特大的、用于接见客人的会客厅。比尔简直气蒙了，禁不住骂道：“是哪个混账东西干的好事？”

有一次，比尔·盖茨到台湾去演讲，他下飞机后就让随从人员去下榻的宾馆订了一个价格便宜的标准间。很多人得知此事后大惑不解。在比尔·盖茨的演讲会上，有人当面向他提出了这个问题：“您已是世界上最有钱的人了，为什么要订标准间呢？为什么不住总统套房呢？”

比尔·盖茨回答说：“虽然我明天才离开台湾，今天要在宾馆里过夜，但我的约会已经排满了，真正



能在宾馆的这间房间里待的时间可能只有两个小时，我又何必浪费钱去订总统套房呢？”

比尔一年四季都很忙，有时一个星期要到四五个国家召开十几次会议。每次坐飞机，他通常都坐经济舱，没有特殊情况，他是绝不会坐头等舱的。

有一次，美国凤凰城举办电脑展示会，比尔应邀出席。主办方事先给比尔订了张头等机舱的票，比尔知道后，没有同意他们的做法，然后硬是换成了经济舱。还有一次，比尔要到欧洲召开展示会，他又一次让主办方将头等舱机票换成经济舱机票。

一次比尔·盖茨和一位朋友同车前往希尔顿饭店去开会，由于去迟了，找不到停车位。他的朋友建议把车停到饭店的贵宾车位上。但是，世界首富的比尔却不同意。他说：“这可要花 12 美元，可不是个好价钱。”

“我来付”，他的朋友说。

“那可不是个好主意，这样太浪费了”，比尔坚持不将汽车停放在贵宾座位上。是比尔小气、吝啬到已成为守财奴的地步了吗？当然不是，作为天才商人的比尔深深地懂得花钱应像炒菜放盐一样恰到好处，哪怕是很少的几元钱也要让其发挥最大的效益。正是有了这种节俭的精神，微软公司才在激烈的市场竞争中游刃有余，脱颖而出，在勤俭中创造出最大的利润。

如果说追求利润是企业的根本目标，而利润指标又是定量的，那么如果降低了成本，就等于提高了利润。

### **杜绝浪费从小处做起**

1998 年 5 月，已名扬华夏的海尔集团，却正在为一些内部“琐事”而“小题大做”，以下是《海尔人》报上登的批评文章：

一张白纸写几个字就扔掉；拿宣传单页铺在浴室的衣橱内；大小会议、开业志庆，即便是对集团内部部门，动辄也以精美的请柬相邀，尽管打个电话也完全可以达到请人的目的。更不论那精美的请柬每张至少要两元，而每张请柬拿在手里不超过两分钟就看完了弃之一边。还可以推想，得派人买请柬，填写请柬，再派人派车花上时间送请柬，成本谁算过？

再说发传真，问一位驻外营销人员每天收发多少张传真，答曰：不论张，“张”太小儿科了，要论“米”。可有谁研究过没有：这几米的传真，有几张是有用的？

还有广告单页，印时脑子就没有预算，一印就是几十万张，一旦过时或不符合市场思路，便都成了废纸；可面对废了的印刷品，有几个上级对此追究过谁有责任呢？责任人应该承担百分之几的经济赔偿呢？至今没有因印刷品作废而受到经济处罚的事。

你也许认为这过于大惊小怪了——偌大一个海尔，浪费一张纸怕什么？多打一会儿电话算什么？

让我们来算算账吧！假如每一个海尔人一天浪费一张 A4 纸（按 0.07 元/张计），1.8 万名员工一

年就会浪费 45 99 万元呢！

各级管理者应该把狠刹败家子行为与每个人的利益挂起钩来，否则，又不花他家的钱，他才不心疼！

不尽精微，无以致广大。杜绝浪费、控制成本，就是在为企业创造效益。而那些触目惊心的成本，其实就体现在我们常常视而不见的细枝末节之中。

现实中，我们一些员工没有成本意识，他们对于公司财物的损坏、浪费熟视无睹，让公司白白遭受损失，自然也使公司的开支增大，成本提高。

如今一些大公司提倡这样的节约精神：节约每一分钱，每一分钟，每一张纸，每一度电，每一滴水，每一滴油，每一块煤，每一克料。

在一家效益不错的金融机构，有一天老板让秘书公告全公司，所有的纸都要两面用完才能扔掉。表面看来老板极其吝啬，在一张纸上都要做文章，其实这样做自有他的道理。老板说：“让文员和秘书这样做，可以使公司减少支出，相对来说，为公司增利润。还可以培养员工的节俭和成本意识。”

从小事做起，从我做起。老板们这样做的目的，都是希望员工头脑中有一个简单却至关重要的概念，那就是每一个公司的成员都有责任尽力帮助公司赚钱。一旦员工的头脑中形成节约这个概念并习惯于这样做时，一定会见效果。

作为一名员工，我们每做一项工作，都要想一想，怎样才能为企业节约每一分钱，甚至一分钱都要掰成两半花，只有把这种节约的意识深入到每一项工作、每一个环节上，我们的最低成本目标才会实现，这也就是“为企业节约一分钱，就相当于为企业赚取了一分钱的利润”的道理。

千万不要认为一个公司里只有生产人员和营销人员才能争取客户、增加产出为公司赚钱，一个公司要产生利润，就必须依仗开源和节流。不直接与客户打交道的人也能通过节俭为公司赚钱。

## 处处维护公司的利益

作为一名员工，应该认识到，公司的利益高于一切。无论在什么情况下，任何人，必须把维护公司利益当作首要任务。无论做任何的事情，首先考虑的是该事对公司来讲有无好处，有无坏处。

公司利益是实现个人利益的基础，公司利益与个人利益并不矛盾，公司利益与员工利益紧密相连、相辅相成。公司利益最关键，公司能否实现持续发展，直接关系到员工利益能否实现，只有公司的利益得到了保障，个人利益才有可能得到相应的保障。只有公司盈利了，我们员工的工资，福利待遇也随之提高。从这个角度来讲，维护公司利益就是维护员工的自身利益。

维护公司利益包括许多方面，比如顾全大局、维护部门利益、坚决抵制破坏公司利益或公司形象的行为、正确处理个人与公司利益的关系等。一个优秀的员工不但是公司物质利益的维护者，更应该是公司形

象的宣传者与保护者。

### **维护公司利益是基本的职业道德**

维护公司利益是一个员工必须恪守的基本的职业道德。古人云：“修身齐家治国平天下”，一个优秀的员工也应该如此，维护公司利益作为基本的职业道德，是修身的重要组成部分。

作为一名员工，不要忘了自己的角色，你需要为公司争取利益，而不是为了自己去损害公司的利益。

一家外资企业要招聘 1 名技术人员，月工资 5000 元，报考者蜂拥而至。

魏诚是一家企业的技术人员，因单位效益不好下岗了，他也参加了应聘。面对考题他并不怵，外文、专业技术类考题答得十分圆满。惟有第二张考卷的两道怪题令他头疼：“您所在的企业或者曾任过职的企业经营成功的诀窍是什么？技术秘密是什么？”

这类题对于曾在企业搞过技术的魏诚并不难。可魏诚手中的笔却始终高悬着，捏来攥去，迟迟落不下去。多年的职业道德在约束着他：厂里的数百名职工还在惨淡经营，我怎能为了自己的饭碗而砸大家的饭碗呢？

他毅然挥笔在考卷上写下 4 个大字：“无可奉告！”

魏诚拖着沉重的步子向家里移动着，进门后，妻子一再追问，他才道出了答题的苦衷，全家人默默无语。

正当魏诚连日奔波、另谋职业之际，石破天惊，外资企业发来了录用通知。

录用通知上清楚地写着：你被录用了，因你的能力与才干，还有我们最需要的——维护公司利益。

由此可见，维护公司利益已经成为现代企业判断和衡量员工的基本准则。一名员工固然需要精明能干，但再有能力的员工，不以公司利益为重仍然不能算是一名合格的员工。

“维护公司利益”从细处讲就是：要求员工尽职尽责，热爱本职工作，对客户负责，有强烈的责任感，能充分承担本职工作的经济责任、社会责任和道德责任，不做任何与履行职责相悖的事，不做那些有损于企业形象和企业信誉的事，更不做违背公司利益的事。

从某种程度上来说，不能维护公司利益的员工是相当可怕的，特别是那些身居要职而又居心不良的“精明能干者”。这种人参与公司的决策、了解公司的秘密，他们的某些行为甚至可能直接影响到公司的生存和发展。因此，一个公司所器重、所信赖的员工，往往都是那些维护公司利益的人。

### **努力维护公司形象**

维护公司利益的另一个重要方面是维护公司形象。企业形象不仅靠企业各项硬件设施建设和软件条件开发，更要靠每一位员工从自身做起，塑造良好的自身形象。因为，员工的一言一行直接影响着企业的外

在形象，员工的综合素质就是企业形象的一种表现形式，员工的形象代表着企业的形象，员工应该随时随地维护企业形象。

企业的良好形象和声誉，是一个企业通过长期不懈的努力，在激烈的市场竞争中不断创新，追求卓越，日积月累才逐渐赢得的，作为企业的一员，精心维护企业来之不易的形象是责无旁贷的义务。

企业就像自己的名片一样，与个人的职业理想、价值观和社会地位有密不可分的关系。每个员工都应该像爱护自己的家庭、珍惜自己的名誉一样维护企业的声誉，企业有了良好的社会信誉，才能在激烈的市场竞争中得到生存和发展，个人的价值才能得到体现。如果企业的声誉受到损害，个人的价值也同样会受到损害。

“Fedex，使命必达”的广告口号，许多人琅琅上口。在联邦快递的电视广告中，救护车司机看到前方车辆拥堵，为了救人，赶忙直接将人抱起送医院，深怕耽误病人送医的宝贵时间。联邦快递因为大力网罗对工作充满使命感的人才，因此标榜能够提供及时可靠的快递服务。

联邦快递公司有一个很特别的“紫色承诺”，意思是不论付出任何代价，也要确保客户对公司的服务称心满意。为了做到紫色承诺、“使命必达”，不管碰到什么麻烦，联邦快递的员工都愿意多做一些、克服困难，以如期达成客户交付的责任。

一个风雪交加的晚上，快递公司要送一个非常重要的包裹给客户，送包裹的员工快到客户家时才发现，这位客户住在山顶上，大雪已经封死了上山的必经之路，而约定包裹送达的最后期限马上就要到了！于是这位员工当机立断，在没有请示公司的情况下自己做主雇了一架直升机，并且自己用信用卡支付了所有费用，把包裹送了上去。客户感动万分，马上向当地媒体通报了这件事。

这个员工在受到外界的影响时，还能帮公司挽回信誉，也就是给公司挽回了巨大的损失。

企业在发展过程中也经常会遇到不利的甚至是负面事情的影响，比如顾客投诉或者法律诉讼，在这种情况下，每名员工更应该从维护公司利益的大局出发，贯彻企业的经营理念，认真细致地解决问题，正确化解各种矛盾，积极消除不利影响，而不是无谓地传播甚至夸大这些不利影响，散布不利于企业的言论。只有全体员工都一心向上，劲往一处使，企业才会不断向前发展。企业成功了，员工的自身价值也会随之而提高。所以，每个员工在日常工作中要多做对维护企业声誉有利的事，不做有损企业利益和名誉的事。

一家企业被媒体错误报道，蒙受了不白之冤，当时企业老总在海外考察。当天中午公司员工听到了媒体的错误报道，下午四点就有员工主动出面召开记者招待会澄清，并成为当天晚上许多电视新闻的头条。因此这家企业不但没有因为错误报道受到影响，反而成为媒体聚光的焦点。这家企业四小时内即召开记者会，并吸引电视台及各大媒体到会场，半天之内澄清谣言，并加强了公司形象。

如果说企业的硬件是肢体，那员工则是企业的血液和灵魂。作为企业的一名员工，不管走到哪里，都

始终要记得自己是哪个公司的，记得维护公司的形象。

员工走出公司的一举一动，无不在外人的眼中影响着企业的形象，员工的形象也就是企业的形象。特别是在客户的眼里，员工给客户自信的感觉犹如企业给客户公司实力的感觉，员工的谈吐影响着企业的信誉。

美国新奥尔良市的考克斯有线电视公司中有一位年轻的工程师，名叫布莱恩·克莱门斯，他的工作地点是在郊区。有一天早上，克莱门斯到一家器材行去购买木料。正当他等待切割木料的时候，无意中听到有人抱怨考克斯公司的服务差劲极了。那个人越说越起劲，结果有八九个店员都围过来听他讲。

布莱恩当时有好几种选择。其实他正在休假，他自己还有工作要做，老婆又在等他回家。他大可以置若罔闻，只管自己的事。可是布莱恩却走上前去说道：“先生，很抱歉，我听到了你对这些人说的话。我在考克斯公司工作。你愿不愿意给我一个机会改善这个状况？我向你保证，我们公司一定可以解决你的问题。”

那些人脸上的表情都非常惊讶。布莱恩当时并没有穿公司的制服，他走到公用电话旁，打了个电话回公司，公司立即派出修理人员到那位顾客家中去等他，帮他把问题解决，直到他心满意足。后来布莱恩还多做了一步，他回去上班后，还打了个电话给那位顾客，确定他对一切都心满意足。布莱恩事后受到了公司负责人的高度赞扬，并号召公司全体员工向布莱恩学习。

不管是在工作时间之内，还是在工作时间之外；也不管是身在公司，还是出门在外，对损害公司形象的言语和行为都应予以制止，设法维护公司形象。

### **时刻想着为公司做宣传**

一个处处为公司着想的员工，不管他身在何处、在什么时候，也不管他在做什么，他都会时刻想着为公司做宣传。

在市场经济时代，很多人都把个人利益放在第一位，在工作时间之外，很少考虑公司的利益，更别说为公司做宣传了。这种人根本就没意识到，其实为公司着想，为公司赢得利益，也是为自己着想，也会为自己带来利益。

在 2006 年第 10 期《特别关注》杂志上看到张丽钧的一篇《抓住良机》的文章：

杨先生在一家保健品公司担任推销员。一次，他乘飞机出差，遇到了劫机。度过了惊心动魄的 10 个小时之后，在各界的积极努力下，问题终于得到了解决。就在要走出机舱的一瞬间，杨先生突然想到在影视作品中经常看到的情景：当被劫持的人从机舱中走出来的时候，总会有不少记者前来采访。为什么不利用这个机会，宣传自己公司的形象呢？

到这儿，他立即做了一个在那种情况下谁都难预料到的举动——从箱子里找出一张大纸，在上面写了一行大字：“我是某某公司的推销员，我和公司的某某牌保健品安然无恙！非常感谢营救我们的人！”

他打着这样的牌子一出机舱，立即被电视台的镜头捕捉到了，他成为这次劫机事件的明星！多家新闻媒体对他进行了采访报道。

待他回到公司的时候，董事长和总经理带着所有的中层主管在公司门口夹道欢迎他。原来，他在机场别出心裁的举动，使得公司和产品的名字在一瞬间家喻户晓。公司的电话都快被打爆了，客户的订单更是一个接一个。董事长动情地说：“没想到，你在那样的情况下，首先想到的竟然是公司和产品。毫无疑问，你是最优秀的推销主管！”董事长当场宣读了对他的任命书：主管营销和公关的副总经理。之后，公司还奖励了他一笔丰厚的奖金。

这是一个很有说服力的例子，一个员工身处危机之后，还没来得及安神定心，首先想着的却是公司。一点也没错，时刻想着公司的利益，自己的利益也能得到最大的满足。

由洛克菲勒创办并经营的美国标准石油公司是当时世界上最大的经销商，那时每桶石油的售价是 4 美元，公司的宣传口号就是：每桶 4 美元的标准石油。

作为众多销售员之一的阿基勃特，仅是公司里的一位名不见经传的小职员，身份低微。但他无论外出、购物、吃饭、付账，甚至是给朋友写信，只要有签名的机会，他都不忘写上“每桶 4 美元的标准石油”。有时，阿基勃特甚至不写自己的名字，而只写这句话代替自己的签名。时间久了，同事们都开玩笑叫他“每桶 4 美元”。

尽管受到各种嘲笑，但阿基勃特从不为之所动。

4 年后的一天，担任美国标准石油公司董事长的洛克菲勒听别人说起此事，他为公司有这样一位忠心耿耿的职员感到十分高兴，并且兴致勃勃地与阿基勃特见面和交谈，共进晚餐。饭间，洛克菲勒问阿基勃特为什么这么做，阿基勃特说：“这不是公司的宣传口号吗？每多写一次就可能多一个人知道。”

5 年后，洛克菲勒卸职，阿基勃特继任美国标准石油公司第二任董事长。

美国标准石油公司是一家世界 500 强大企业，无论才华还是能力，在阿基勃特之上的人不少，但只有阿基勃特成了董事长。

在签名的时候署上“每桶 4 美元标准石油”，这也许不算什么，但他却从点滴的小事做起，用真心去宣传自己的企业，最后不但为企业树立了良好的形象，也为自己赢得了利益。

### **树立对公司的荣誉感**

荣誉感（包括个人和集体荣誉感）是使人积极向上，建立功勋的强大动力。荣誉感和自豪感是一个团队战斗力的真正来源，一个没有荣誉感的团队是没有希望的团队，一个没有荣誉感的员工也不会成为一名优秀的员工。

荣誉感是团队的灵魂，对企业的意义非同小可。每一个企业都应该对自己的员工进行荣誉感教育，每一个员工都应该树立对自己的岗位和公司的荣誉感，对自己的工作引以为荣，对自己的公司引以为荣。

IBM 公司是一个追求伟大与卓越的公司。由于其深厚的企业文化传承，使在 IBM 公司的人都有一种

涌自深处的荣誉感。这个荣誉感也是推动 IBM 这列高速火车朝向企业目标前进的动力。

IBM 公司员工会很骄傲地告诉人家，“我在 IBM 公司工作！”

IBM 院士、美国工程院院士、IBM 中国软件开发中心总经理郑妙勤女士表示：“作为一名在 IBM 从事数据库研究的工作者，我为自己的工作和 IBM 数据库感到自豪。”

“神六”飞天靠的就是航天英雄巨大荣誉感和使命感的支撑。

神六座舱 9 立方米空间，在这种极其有限的狭小空间内生活 5 天，对于正常人来讲，这是一个几乎不可能完成的任务。然而经过严格训练的两位飞天英雄，费俊龙和聂海胜却在封闭式的座舱内度过了 5 个日夜。他们在挑战神州大地宇航载人记录的同时，经历了一场自我心理考验战。

上海中医药大学博士生导师、中华医学会副主任委员何裕民教授认为：若非是宇航员的太空舱，一般情况下人在进入局限空间前必须加以确认，其心理应先产生“动机效应”，即有一个信念支撑，否则长时间的封闭空间对人的身体和心理的伤害是非常大的。倘若不是宇航员“飞天”巨大的荣誉感和使命感在费俊龙和聂海胜心里有这么一个“动机”的话，普通人是很难健康地在这 9 立方米的空间内生活 5 天的，或多或少都会引起心理或生理上的不适。

从事任何一项工作，都必须依靠一种精神力量和内在动力去推动。

一个没有荣誉感的员工，能成为一个积极进取、自动自发的员工吗？如果不能认识到荣誉的重要性，不能认识到荣誉对你自己、对你的工作、对你的公司意味着什么，又怎么能为公司争取荣誉、创造荣誉呢？

能够维护公司利益的员工都具有强烈的荣誉感。有荣誉感的员工，会顾全大局，以公司利益为重，绝不会为个人的私利而损害公司的整体利益。他们知道，只有公司强大了，自己才能有更大的发展。

公司利益是实现个人利益的基础，只有公司的利益得到了保障，个人利益才有可能得到相应的保障。只有公司盈利了，我们员工的工资，福利待遇才能随之提高。从这个角度来讲，维护公司利益就是维护员工的自身利益。

## 干出你的工作绩效

什么是绩效？

绩效是通过一个统一的标准，通过结果和过程来综合考察一个人的能力。这个“能力”又可被化分为业绩和效率。如何体现一名员工的工作绩效呢？它集中体现为其所拥有的工作效率和所创造的工作业绩。

利润是决定一个企业命运的重要指标之一，而企业的利润正是由员工所创造出来的。客观地说，员工所创造利润的多少将直接来自于工作绩效的高低，这也是员工自身价值的一个重要体现。资历只是从一个侧面反映出你进入公司的年限，阅历也只是反映出你的从业经历，而真正有价值的体现靠的是实力，直接

反映为其所拥有的工作绩效。

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，而且把业绩当作员工的重要素质标准之一。

在美国通用电气公司（GE），业绩在其核心价值观中就占有着十分重要的地位。GE 特别重视对员工的业绩观的培训。

新员工进入 GE，公司会在员工的入厂教育中告诉他们：业绩在 GE 的文化中非常重要。在 GE，所有员工无论是来自哈佛大学，还是来自一所不知名的学校，也无论以往在其他公司有着多么出色的工作经历，一旦进入 GE，都在同一起跑线上。每个员工必须重新开始，从进入 GE 开始，衡量员工的是他在 GE 的业绩，是为 GE 所做的贡献，员工现在及今后的表现比他过去的经历更重要。

GE 向来都关注业绩，GE 前首席执行官杰克·韦尔奇提出的“数一数二”的口号就是对此最好的诠释。对于员工来说，业绩当然重要——业绩好、有明显成绩的员工很容易得到提升。业绩若不尽如人意，则会面临被淘汰的危险。

GE 严格评估员工的业绩和发展潜力，公司对每位职员的考核是经常性、制度性的。GE 有一个称之为“活力曲线”的有效绩效评价方法，根据业绩评估结果，GE 绘制出一条活力曲线，这一活力曲线在 GE 内部有效地营造了一种强有力的绩效文化。

所谓活力曲线，就是运用“强制正态分布”法将员工的考核结果按从好到差的次序进行排序，然后分成三类：排名在前 20% 的 A 类员工，是 GE 公认为表现最优秀的“明星员工”，GE 为他们提供更具挑战性的工作岗位，制订详细的发展计划，给他们优厚的物质奖励，如增加工资、股票期权等；排名在中间占总数的 70% 的 B 类员工是 GE 业务成败的关键，GE 同样给这部分员工提供培训与提升的机会；排名在最后 10% 的 C 类员工，GE 给他们 3 至 6 个月的时间安排他们培训或是转岗，要求他们快速调整状态，找出原因并迅速赶上，如果不能实现这一目标的话，便面临被辞退的危机。所有的员工都在争当前 20%，而且时时提醒自己努力工作，不能松懈，千万不能掉入后 10%。

GE 为员工提供有竞争力的薪酬，GE 的工资增长计划也是根据员工的业绩确定 A、B、C 三级，员工的工资增长都是根据员工的业绩制定的，员工上一年的业绩好坏直接决定着工资增长的周期和工资的涨幅。

A 级部分的人，工资增长的幅度高，周期短。表现非常优秀的员工，根本无须一年时间，有的 10 至 11 个月就可以加薪。

在 GE，员工的升迁不是论资排辈，而是根据业绩和才能来决定的。才华突出的人很容易就能找到自己的用武之地，一夜之间连升三级早已不是什么稀奇事，韦尔奇本人当上首席执行官时也是年仅 44 岁。

现任通用 CEO 杰夫·伊梅尔特在负责 GE 医疗系统时，曾经有一年业绩不太好。通过一段时间的考察后，韦尔奇告诉他说：“我们都很喜欢你，也相信你的能力，但如果明年你的业绩还不好，我们就必须采



取行动了。”

当时杰夫回答道：“如果结果不尽如人意，您不需要亲自来辞退我，因为我自己会离开的。”结果，第二年，杰夫·伊梅尔特的业绩又重新提高了上去，并且业绩越来越突出。GE 也给了他相应的回报，他的职位在逐级晋升。在 GE，这种例子不计其数。

在 GE，合适的员工有两个条件，一是业绩良好，二是价值观与公司的价值观相同。

在这个以业绩为主要竞争力的时代，没有能力改善公司业绩，或者不能出色地完成本职工作的员工，是没有资格要求企业给予回馈的，因为这种人恰好是公司打算“去掉”的人选。

1993 年，郭士纳就任 IBM 公司董事长和首席执行官。这是 IBM 第一次从本公司员工以外挑选一个领导人。而郭士纳出任之际正是 IBM 亏损惨重、即将分崩离析之时。

郭士纳上任后，他的扭亏为盈的措施之一就是裁员。他在一份备忘录中说出了自己的肺腑之言：“你们中有些人多年效忠公司，到头来反被宣布为‘冗员’，报刊上也登载了一些业绩评分的报道，当然会让你们伤心愤怒。我深切地感到自己是在要大量裁员的痛苦之时上任的，我知道这对大家都是痛苦的，但大家都知道这也是必要的。”

不解雇政策是 IBM 企业文化的主要支柱，公司创始人托马斯沃森认为，这样可以每个员工觉得安全可靠。如今，郭士纳裁员却是动了大手术，辞退了至少 35 000 名员工。

裁员行动结束后，郭士纳对留下来的雇员说：“有些人总是抱怨，自己为公司工作多年，薪水太少了，职位升迁太慢。你必须拿出点成绩让我看看，得给我创造出最大的效益。现在，你是否继续留任，就看你的表现了。”

通过一系列的治理整顿和改革，郭士纳在短短 6 年中重塑了 IBM 这个曾是传奇式偶像企业的美好形象，使之走上了重新增长的复兴之路。

职场中辞退员工是经常见到的事情，有些人已经是处变不惊了。但有一个道理我们必须清楚：公司作为一个经营实体，必须靠利润去维持发展，而要发展，便需要公司中的每个员工都贡献自己的力量和才智。公司是员工努力证明自己业绩的战场，证明自己的惟一法则就是业绩。无论何时何地，如果你没有作出业绩，你迟早是一枚被弃用的棋子。

通常来说，一个成功老板的背后必定有一群能力卓越、业绩突出的员工。老板心中分数很高的职员，也一定是那些业绩斐然的员工，当然，他们将获得丰厚的奖赏，而业绩差的员工则随时会有被老板解雇的可能。

高绩效是好员工的显著标志，没有绩效，再聪明的员工也会被淘汰出企业。

对于一名员工来说，出色的业绩是靠埋头苦干干出来的，绝不是口头上说说就能得到的。要吃樱桃先栽树，要想收获先付出。出色的业绩需要人们在工作中的每一个阶段都能找出更有效率、更经济的方法。在

工作的每一个层面，找到提升自己工作业绩的有效途径才是最重要的。

员工所创造利润的多少将直接来自于工作效绩的高低。老板心中分数很高的职员，一定是那些业绩斐然的员工，当然，他们将获得丰厚的奖赏。对员工来说，出色的业绩是靠埋头苦干干出来的，绝不是口头上说说就能得到的。

## 用业绩说话

我们必须勇于接受并且尊重这种现实——在企业和老板的心目中，最看重的是两个字——业绩。

业绩对员工和公司的重要性不言而喻，企业要蒸蒸日上，需靠好业绩，员工实现卓越也需要好业绩，没有业绩，一切都免谈。一个员工每天辛苦努力工作，如果没有业绩，公司不赚钱，拿什么给员工发工资呀？

现在大部分公司都实行岗位薪酬制，除一定数额的基本工资，其余诸如奖金、福利等完全根据个人工作业绩来决定，业绩高则收入高，否则就只能是低薪。在销售、保险等行业，其收入更是取决于工作业绩，可以说完全视乎个人能力。

所以，作为一名员工，无论你曾经付出了多少心血，做了多大努力，也不管你学历有多高，工作年限有多长，人品是如何的高尚，只要你拿不出业绩，那么老板就会觉得他付给你薪水是在浪费金钱，你的结局也就不言自明。

现实就是如此，千万不要因此而责怪老板和企业薄情寡义。一个员工，必须要把努力创造业绩，为老板和企业谋利当作神圣的天职、光荣的使命。非如此，便纵有千般好，万般优，归根结底还是等于零，因为，业绩才是硬道理。

在《与公司一起成长》一书中有这样一个案例：

这已经是杰西卡的第三份工作了，她不明白为什么无论在哪个公司、从事哪一份工作，每到年底考核之后自己都会成为被炒鱿鱼的那个倒霉蛋。凯茜、南希和自己学历相当，而且都是同一批进入公司的，她们现在都有了丰厚的业绩，而且在新的一年里都有望得到进一步的提升。

回首这一年自己的成果确实有些恼人，整整一年，杰西卡都没接到什么大单，也许这是整个行业都不景气的缘故吧。可是凯茜的客户资源却依然丰富，她似乎整天都忙着和客户谈判。南希虽然没有像凯茜一样丰富的客户资源，但是她也没让自己闲着，她的业务能力一直令杰西卡羡慕不已，即使是最糟糕的去年也有好几笔大单进账。

杰西卡找到了业务主管，希望主管再给她一次机会，她觉得主管并不是一个苛刻的人。主管正在办公室里看文件，杰西卡敲门之后进去了。刚刚坐下，主管就接听了一个电话，是公司总部打来的，杰西卡听

到电话的另一端正在向主管下达解聘自己的命令，而主管则竭力向对方证明杰西卡是个不错的员工，对方沉默了一会儿，然后说道：“我们也相信她不错，但是她可能并不适合在我们公司待下去，因为她一直没有像其他员工一样用业绩证明自己的优秀。我也没有办法，她必须离开，因为公司要发展，不能让任何人拖后腿。”

还能说什么呢？杰西卡只有黯然离开公司了。

市场经济下，公司要想获得很好的生存和发展，必须创造价值，而公司价值的获得靠的就是员工的业绩。一个为公司着想的员工，应千方百计地想着如何为公司创造价值，而要做到这一点，关键的就是拿业绩说话。

一个员工每天辛苦努力工作，如果没有业绩，公司不赚钱，拿什么给员工发工资呀？一个为公司着想的员工，应千方百计地想着如何为公司创造价值，而要做到这一点，关键的就是拿业绩说话。

## 不重苦劳重功劳

让我们先厘清“功劳”与“苦劳”这两个概念。

功劳是针对企业目标或产出而定的，只有当员工的所作所为有助于达成企业目标时，我们才可以说这位员工立下了功劳。

苦劳则是针对员工所出的力量而言，与企业目标并不相关；因此，才有所谓“没有功劳也有苦劳”的现象。

在企业中最受重视的员工，并不是那些只知道埋头苦干的员工，只有那些出成果、重成效的员工，才最有发展前途。著名的 IT 企业联想集团有这样一个理念：“不重过程重结果，不重苦劳重功劳。”企业里最重视的是你的“功”，而不是你有多“苦”。作为一名员工，你要追求的不是“苦劳”，而是“功劳”。

### 完成任务≠结果

在工作中，有一句话常常被提到：“没有功劳也有苦劳”。特别是那些能力不够、对待工作没有尽力的人，常常用这句话来安慰自己，这句话也常常成为抱怨的借口。他们认为，一项工作，只要做了，不管有没有结果，就应该算做出了成绩。

当今企业中，有不少员工存在这样的想法：当上司交给的任务没有成功地完成的时候，就会产生“没有功劳也有苦劳”的观念，觉得管理者会谅解自己的难处，会考虑自己的努力因素。

著名企业战略专家姜汝祥在《请给我结果》一书中，强调了“完成任务≠结果”这样一个理念，转录如下：

我们要懂得一个基本道理：对结果负责，是对我们工作的价值负责；而对任务负责，是对工作的程序负责，完成任务≠结果！

无巧不成书，小张、小李、小王不仅是中学同班同学，而且是大学同班同学，更是同一天进入了同一家公司。

但是他们的薪水却大不相同：小张的月薪是 5000 元、小李月薪 3500 元、小王月薪 1500 元。

有一天，他们的中学老师来看望他们，得知他们薪水的差距之后，老师就去问总经理：“在学校，他们的成绩都差不多啊，为什么毕业一年会有这么大的差距？”

总经理听完老师的话，笑着对老师说：“在学校他们是学习书本知识，但在公司里，却是要行动，要结果。公司与学校的要求不同，员工表现也与学校的考试成绩不同，薪水作为衡量的标准，就自然不同呀！”

看到老师疑惑不解地皱着眉头，总经理对老师说：“这样吧，我现在叫他们三人做相同的事情，你只要看他们表现，就可以知道答案了。”

总经理把这三个人同时找来，然后对他们说：“现在请你们去调查一下停泊在港口边的船。船上毛皮的数量、价格和品质，你们都要详细地记录下来，并尽快给我答复。”

一小时后，他们三人都回来了。

小王先做了汇报：“那个港口有一个我的旧识，我给他打了电话，他愿意帮我们的忙，明天给我结果。我为了保证明天他给我结果，我准备今晚请他吃饭，请您放心，明天一定给您结果。”

接着，小李把船上的毛皮数量、品质等详细情况给了总经理。

轮到小张的时候，他首先重复报告了毛皮数量、品质等情况，并且将船上最有价值的货品详细记录了下来。然后表明，他已向总经理助理了解到总经理的目的，是要在了解了货物的情况后与货主谈判。于是，他在回程中，又打电话向另个两家毛皮公司询问了相关货品的品质、价格等。

此时，总经理会心一笑，老师恍然大悟。

相信看到这种情况后，任何一个人一下子就会明白，为什么他们的薪水会有这么大的差别。

在任何一家企业，我们都可以看到这三种人，我们应当问问自己：哪一个人身上有自己的影子？我们是否真正清楚——我们周围那些收入高的人，为什么他们的薪水与我们的不一样？

姜汝祥在书中还提到了没能为公司提供结果的行为，实际上是“有了苦劳，却没有功劳”。

比如，领导让小王去买书，小王先到了第一家书店，书店老板说：“刚卖完。”之后又去了第二家书店，营业员说已经去进货了，要隔几天才有；小王又去了第三家书店，这家书店根本没有。

快到中午了，小王只好回公司，见到领导后，小王说：“跑了三家书店，快累死了，都没有，过几天我再去看看！”领导看着满头大汗的小王，欲言又止……

什么是任务？什么是结果？买书是任务，买到书是结果。小王有了苦劳，却没有功劳，因为他没有为公司提供结果。要知道公司是靠结果生存的，如果我们每个人都满足于苦劳，满足于“我尽力了，结果做不到我也没办法”，那么公司靠什么生存？客户会因为公司员工很辛苦但没有提供优质产品就付钱给你吗？

小王买书，去买是任务，买到书是结果。小王的确跑了三家书店都没有书，这就意味着小王已经付出了劳动，却没有结果。如何让自己的劳动不白费？只要小王执著地要结果，就有很多办法：

方法一：打电话问其他书店是否有这本书，这样可以大大节省跑书店的时间。

方法二：向书店打听，或者上网查这本书是哪家出版社出的，直接向出版社邮购。

方法三：到图书馆查是否有这本书，如果有，就问领导愿不愿花钱复印。

但小王这么做了吗？没有！为什么他不这么做？是因为他脑子中有一个思想，你安排我做这件事（任务），我就做了这件事（任务），我只对事（任务）负责，我不对结果负责。但公司真正想要的是做事（任务）吗？不是，公司要的是这件事的结果！

我看做事，一般只看结果，不关注过程。没有功劳也有苦劳，这是一些没把事情做成还想让别人记功的人喜欢强调的理由。如果目标没有达到，所有的过程和客观原因都不能成其为原因。不管黑猫白猫，只要抓到老鼠才是好猫。这也是以功劳论英雄。

作为一名员工，我们强调的不应该是过程，而是结果，事情没有成功，就不需要为自己找任何理由。因为，结果，才是最重要的。

### 一切以业绩为导向

古罗马皇帝哈德良曾经碰到过这样一个问题：他手下有一位将军，跟随自己长年征战。有一次，这位将军觉得他应该得到提升，便在皇帝面前提到这件事。

“我应该升到更重要的领导岗位，”他说，“因为我的经验丰富，参加过 10 次重要战役。”

哈德良皇帝是一个对人才有着高明判断力的人，他并不认为这位将军有能力担任更高的职务，于是他随意指着拴在周围的驴子说：“亲爱的将军，好好看看这些驴子，它们至少参加过 20 次战役，可它们仍然是驴子。”

其实工作也一样，人在工作中没有苦劳，只有功劳。经验与资历固然重要，但这并不是衡量能力的标准，如果只讲资历不看能力，就会出现论资排辈的现象。

俗话说：革命不分先后，功劳却有大小。企业需要的是能够解决问题、勤奋工作的员工，而不是那些曾经做出过一定贡献，现在却跟不上企业发展步伐，自以为是不干活的员工。在一个凭实力说话的年代，讲究能者上庸者下，没有哪个老板愿意拿钱去养一些无用的闲人。

企业要永远保持创业状态，而要做到这一点，则需要让“每一个细胞都充满活力”。

作为一个发展多年的企业，海尔怎么能保证创业元老不失去创业的激情？元老怎样才能跟得上企业发展的步伐？

海尔集团董事局主席张瑞敏回答说：“我认为对待元老还是要看创始是否对企业做出贡献，如果你因

为照顾他，导致企业没有饭吃了，那么这种照顾就是对所有员工的不照顾。不论是元老还是年轻人，你到底怎么样做才算真正的照顾呢？我认为不是表现在小恩小惠上，而是让他自己具有竞争力。”

海尔的人力资本管理一反学历主义、裙带关系和情面观念的老路。不讲过去，不论过去为海尔发展做出过多大贡献，包括“海尔功臣”（海尔最高奖励），只要不胜任今天的工作，绝无客观原因和情面可讲。“昨天的奖状，今天的废纸”，海尔人不欣赏昨天的荣誉和脚印，永远只能从零开始。不讲关系，个人收入和升迁只与效益相联系，与个人出生和社会关系无关，一律用一把尺子——效益来衡量。

海尔不看学历和资历，只看业绩，以绩效论英雄，真正做到“能者上、平者让、庸者下”。

每年年终，总有一部分中层干部因完不成市场任务而落马，又总有一批超额完成市场任务的新秀走上领导岗位，“能者上、平者让、庸者下”在海尔司空见惯，习以为常。2002 年度干部综合考核结果：升迁 27 名、轮岗 9 名、整改 4 名、警示 2 名、降职 3 名、免职 1 名，整改、警示、降职、免职的干部占总数的 11%，本年度干部调整的总数占干部总人数的 51%。

一位教授曾问张瑞敏：“那些跟随你多年，跟随你打天下的人，怎么下得去手？是不是太残酷了？”

张瑞敏回答：“第一，我是等距离原则，与所有的干部都是等距离的，没有亲疏之分，谁上谁下完全由制度说了算。在海尔，一个管理干部如果连续四五次排在末位，他不下台反而成了怪事。通常他自己就会要求下来，完全由制度说了算。第二，这样的用人机制看似严酷，实际上是最大的仁慈，否则，迁就了一个人，毁了整个海尔，你说哪个更残酷？”张瑞敏常说海尔像一辆在发展和改革的大道上疾驶的汽车，每到一个急转弯处，总会有人掉下来。

创业有创业英雄，守成有守成的好汉，无论是“英雄”，还是“好汉”都应该是那种会运用智慧工作的人，决不是整天喊“没有功劳也有苦劳”的人。

身为员工，必须懂得“没有苦劳，只有功劳”是现代企业的生存法则。资历不是能力，不能靠资历吃饭，否则，职场之路将越走越窄。试想一下，如果你在工作的每一阶段总能找出更有效率、更经济的办事方法，你就能不断提升自己，就有可能被长远地委以重任，成为企业不可或缺的人。

### **只有功劳没有苦劳**

传统观念认为“没功劳有苦劳，没苦劳有疲劳。”这是涉及价值观的问题，多少年来一直被人们所认同。当员工不能按要求完成工作任务时，这句话就会变成员工潜意识的怨言。

但现在是市场经济时代，**市场只认效率，顾客只认功劳，消费者有选择你的权利，但没有选择你的义务。**假如你的产品质量不好，不可能说你的产品虽然质量不好，但也是通过你们员工千辛万苦制造出来的，顾客就将就去买。

海尔集团 OEC 管理法总结起来可以用五句话概括：**总账不漏项、事事有人管、人人都有事、管事凭**

**效率、管人凭考核。**管事凭效率体现了只认功劳，不认苦劳，更不认疲劳。

承认苦劳具有严重的危害性，承认苦劳就承认低效率，迁就懒汉。海尔要求全体员工每天必须进步一点点。在行业竞争策略上要求一定要比对方快一步，如不能快一步，快半步也行，员工每天必须有进步。只有承认功劳才会有进步，承认苦劳的后果只能是退步。

在海尔，没有“没有功劳也有苦劳”之说，“无功便是过”。海尔有一个定额淘汰制度，就是在一定的时间和范围内，必须有百分之几的人员被淘汰。这在某种意义上说比较残酷，但对企业长远发展还是有好处的。

“没功劳有苦劳，没苦劳有疲劳。”如果追求效果，这句话就应演变成没有功劳就没有苦劳，没有苦劳更没有疲劳！企业的各项工作必须追逐效果，没有效果的工作至少是对人力和时间的浪费，当然还可能有资金和其他的浪费。没有效果的苦劳，对于企业又有什么益处呢？

在没有功劳的时候，强调苦劳毫无意义。苦劳只是一个循序渐进的过程，而功劳才是业绩的具体表现。衡量一个人的能力主要是看结果，以结果论成败，以结果论英雄。在市场经济条件下，文凭再高，工作再努力，如果没有业绩，一切都将是空谈。试想，一个公司的全体员工都非常勤奋，非常敬业，但最终企业产品销售不出去，无从盈利，企业将如何生存？所以说，再吃苦，再勤奋，苦劳再多，创造不了价值，业绩都等于零，更不用谈功劳之所在。

有一个很简单的例子：在 20 世纪 90 年代中期，各类绘图软件开始深入建筑、家私、五金等企业。年轻人很快接受了这一新兴事物，并且运用到了工作中。特别是在绘图计算方面，这类软件更是有着独特的优势。有一位老工程师，因循守旧，手工绘图计算特别在行，并且习惯了手工绘制图纸，结果他废寝忘食没日没夜用了一个星期才绘制出来的某建筑大厦的内部构造设计图，年轻人只花了半天的时间就利用绘图软件把它给绘制了出来。同样一份工作，同样一个结果，一个人用了一个星期，一个人才用了半天，相比之下，我们更看重哪一个呢？由此可见，苦劳固然重要，但功劳才是业绩与能力的最佳体现。

在当今社会，很多企业都是以绩论功，以功论酬，不关注过程，只在乎结果，谁能为企业带来效益，谁就是英雄。

“不重过程重结果，不重苦劳重功劳。”企业里最重视的是你的“功”，而不是你有多“苦”。作为一名员工，你要追求的不是“苦劳”，而是“功劳”。不管黑猫白猫，只要抓到老鼠才是好猫，现在讲究以功劳论英雄。

## 向效率要业绩

两个同年龄、同学历的女子同在一家公司工作，小陈青云直上，而小黄总是低小陈一级。小黄很不满意老板不公平的待遇。

终于有一天，小黄到老板那儿发牢骚：“老板，你交代我做的事，我都努力去完成。几乎每天我都把做不完的工作带回家去做，即使牺牲睡眠，我也在所不惜。我那么为公司卖力，为什么你总是先升小陈不升我？”

“小黄，恕我直言。”老板开口说话了，“同样是朝九晚五，同样性质的工作，但是小陈能在下班以前就把工作完成。她能做到‘今日事，今日毕’，你却只能做到‘今日事，今夜毕’。我感激你的苦劳，但我更欣赏她的功劳！”

小黄哑口无言。她终于明白自己是输在效率上。

进入市场经济的新时代，那些光知道苦干、穷忙的人，越来越得不到认可。社会正越来越认可一个新的理念：做任何事情都要讲究效率和效益。

某公司的财务部总监可以说是工作狂，据她在例会上称，曾连续加班三昼夜。大家都在纳闷，如此黑白颠倒，白天上班能有多少效率可言？结果后来事实的发展让人大跌眼镜，在该总监任职不到一年离职时，居然有半年的账未作。

有些人认为，工作时间越长，越能显示自己的勤奋。其实，工作效率和工作业绩是最重要的，整天忙忙碌碌但不出成果，并不是一个有效的工作者。

在讲究效率和效果的现代社会中，苦劳是不等于功劳的，认真工作不等于业绩，效率才是第一位的。

有一个企业家在致公司全体干部的一篇文章中说：多少干部兢兢业业，任劳任怨，身心疲惫，但部门工作只是流于应付日常事务或以“没有功劳还有苦劳，没有苦劳还有疲劳”自我安慰。但是当今社会，“莫斯科不相信眼泪”，同样，市场经济只认功劳，不认苦劳和疲劳。没有效率和效益的苦劳和疲劳只是消耗了公司资源，影响了公司发展。

商业时代以效率为先，凭业绩说话。企业中员工不管多么辛苦忙碌，如果缺乏效率，没有业绩，那么一切辛苦皆是白费，一切付出均没有价值。

“拿业绩来说话”不仅是公司对员工的要求，更是市场对企业的要求，市场不关心你是否忙碌。如果员工取得的业绩微乎其微，给企业创造的利润少之又少，或者再不时地给公司造成损失，那么即使整天在公司里忙得团团转，又有何实在意义？

在我们这个时代，多的是“忙人”。他们每天急急忙忙地上班，急急忙忙地说话、急急忙忙地做事，可到月底一盘算，却发现自己并没有做成几件像样的事情。他们往往以一个“忙”字作为自己努力的漂亮外衣，却没有想到，这种忙，只能是“穷忙”、“瞎忙”，没有给自己和单位带来效益。

如果你已身心疲惫但是一无所获，那么，你可能不是工作不努力，而是没有掌握提高工作效率的正确方法，在无意中浪费了你的生命。

下面的建议不是万能的“灵丹妙药”，但可以给你提高自己的工作效率提供一些有益的参考：



### （1）凡事分清轻重缓急

如果你想有效地管理时间和利用时间，在自己的职业生涯中创造辉煌，那么一个最行之有效的办法就是：培养自己根据工作的轻重缓急来组织和行事的习惯。

许多人都知道，确定一项工作是否立即去做的两个要素是紧急和重要。紧急的工作通常是显而易见的，它们给你造成压力，非要你立即采取行动不可。它们通常就在你面前，而且往往是容易完成的，但是，它们又经常是不重要的。

有效运用时间，提高工作效率的精髓即在于：分清轻重缓急，设定优先顺序。

美国伯利恒钢铁公司总裁查理斯·施瓦伯向效率专家艾维·利请教“如何更好地执行计划”的方法。

艾维·利声称可以在 10 分钟内就给施瓦伯一样东西，这东西能把公司的业绩提高 50%，然后他递给施瓦伯一张空白纸，说：“请在这张纸上写下你明天要做的 6 件最重要的事。”

施瓦伯用了 5 分钟写完。艾维·利接着说：“现在用数字标明每件事情对于你和你的公司的重要性次序。”

施瓦伯又花了 5 分钟。艾维·利说：“好了，把这张纸放进口袋，明天早上第一件事是把纸条拿出来，做第一项最重要的。不要看其他的，只是第一项。着手办第一件事，直至完成为止。然后用同样的方法对待第 2 项、第 3 项……直到你下班为止。如果只做完第一件事，那不要紧，你总是在做最重要的事情。”

艾维·利最后说：“每一天都要这样做——您刚才看见了，只用 10 分钟时间——你对这种方法的价值深信不疑之后，叫你公司的人也这样干。这个试验你爱做多久就做多久，然后给我寄支票来，你认为值多少就给我多少。”

一个月后，施瓦伯给艾维·利寄去一张 2 5 万美元的支票，还有一封信。信上说，那是他一生中最有价值的一课。

5 年之后，这个当年不为人知的小钢铁厂一跃而成为世界上最大的独立钢铁厂。人们普遍认为艾维·利提出的方法功不可没。

人们有个不按重要性顺序办事的倾向。多数人宁可做令人愉快的或是方便的事，但是没有其他办法比按重要性办事更能有效利用时间和提升效率了。

如果你养成了根据工作的轻重缓急来组织和行事的习惯，你就能把工作逐一归类，合理地支配时间，做最该做的工作。按这个方法去做，你就将不再为繁忙的工作所累，还能少花时间而把重要的事迅速做好。

### （2）预先规划，制定工作进度表

相信笔记，不相信记忆。养成“凡事预则立”的习惯。如果你能制定一个高明的工作进度表，你一定能在限期之内拥有充分的时间，完成交付的工作，并且在尽到职责的同时，兼顾效率、经济与和谐。有期限才有紧迫感，也才能珍惜时间。设定期限，是时间管理的重要标志。

### (3) 善于利用零碎时间

时间不可能集中，常常出现许多零碎时间。你每天的工作时间中就有许多零碎的时间，如一重要客户还没来，于是你只能等待；去取一份重要的报表，因对方不能按约定时间交付，你只能等待；上司要约见你，因时间未到而等待……不要把这些短暂的时间白白浪费掉，你要养成一种习惯。

有一个保险公司的职员，他每天都开车外出拉保险业务，他非常善用空挡时间，即使在等红绿灯或塞车时，他也会拿出客人的有关资料出来看一看，以加深印象。一位叫安妮的总裁助理也是如此，她在车里放了一把拆信刀，每次开车时都带着一叠信件，利用红绿灯时看信。安妮说，反正 15% 都是垃圾信件，而在她到达办公室前，信件已经筛选完毕，所以一到办公室她就把垃圾信件全丢掉。

林玉是一家顾问公司的业务经理，一年接下约 130 多个单子，她有很多时间是在飞机上度过的。林玉相信和客户维持良好的关系是很重要的，所以她常常利用飞机上的时间写短信给他们。一次，一位同机的旅客在等候提领行李时和她攀谈说：“我在飞机上注意到你，在 2 小时 48 分钟里，你一直在写短信，我敢说你的老板一定以你为荣。”林玉笑着说：“我只不过是有效利用时间，不想让时间白白浪费而已。”

### (4) 遇事不拖延

“拖”是人的通病，也是大病，因为它会拖掉你成功的机会。不要把拖延看成是一种无所谓的耽搁，有时候一个企业家会因为没能及时做出关键性的决定，错过了最佳时机而惨遭失败；一个病人延误了看病的时间，会给生命带来无法挽回的损失。拖拉这个坏习惯看似无碍大局，实则是个能够让你的抱负落空的恶棍。

在现代职场中，抱着“今天实在太苦太累太疲倦了，明天再来做吧！”这种想法的人很多。殊不知，明天还有明天的新工作，这样积累下来的工作就会越来越多了。

一些职场中的人有一个很不好的工作拖拉作风，本来可以随手处理的事，却拖得几天几周办不了，几天内可以办的事，却几个月不见踪影。还有的人对需要解决的问题有意识地“踢皮球”，你踢向我，我踢向你，这样导致工作效率极低。

做事拖延的员工决不是称职的员工。假如你应该打一个电话给客户，但由于拖延的习惯你没有打这个电话。你的工作可能因为没打这个电话而延误，你的公司也可能因这个电话而蒙受损失。

拖延是一种恶习，惟一的解决方法是：不要拖延，现在就去！

优秀的员工，追求的是高质量的效率。做一个凡事讲方法的“忙人”吧，这样的忙，才会有效率、有价值！做一个凡事讲究结果和功劳的人吧，这样，你才会赢得最快速度的发展，并得到最大的认可与回

报。

现在已经进入市场经济的新时代，那些光知道苦干、穷忙的人，越来越得不到认可。社会正越来越认可一个新的理念：做任何事情都要讲究效率和效益。

## 多给公司创造价值

一个企业要想赢利，惟一的途径就是为顾客创造价值。

企业如此，企业员工的价值也同样如此。无论是生产车间里的普通工人，还是活跃在市场第一线的销售人员，或者是一名总经理，他们都是凭借自己的价值来获得报酬的，而提供报酬的是他们的老板。因此，员工们必须把目光多放在如何为老板创造价值、增加收益上。

当向老板提供价值并让其受益时，员工们是在为公司和老板创造财富，同时也是在为自己创造财富。如果员工对自己的工作敷衍了事，对老板不负责，最终只会使自己一事无成。

### 价格由老板决定，价值由自己创造

在公司工作，几乎都脱离不了薪水问题，尤其到一个新的工作环境，虽然大部分人嘴上总是以遵照公司规定来回避，但是在心理上，鲜少有人不在乎薪水高低，何况在一个以收入衡量能力的社会。

《工商时报》经营知识版上有一篇“价格由老板决定，价值请自己创造”的文章，说的是：

一家公司应征业务人员，其中有一个资历显赫，对于公司来说，有点小庙容不了大和尚的状况，因此公司与他面谈时，没有抱太大的希望。

面谈的时候，公司老总很诚实地跟他说，依据公司规定，并不能给予太高的薪水。原本想就此打住，不要浪费彼此的时间；没想到他竟然接受不到他原来工作薪水一半的条件，让公司喜出望外。

开始上班之后，他也没有任何出身大企业一些不好的习惯，准时上班，报表填写清楚，勤跑客户。过了不久，他的业绩远远超乎原本的预期，于是在最短的时间内，首度破格晋升，而且大幅度地加薪。自此，他也更加的卖力，为公司创造更多的业绩。

原来他在前一个公司已做到一级主管，工作相当顺手，薪水十分满意，原以为可以就此衣食无忧地过一生，没想到公司的一次海外投资失败，老板避走国外，让大家连带受累，哭诉无门。

其间，他也曾经因为薪水无法与自己所要求的相符而怨天尤人，总认为自己是怀才不遇，别的老板都不识货，但在经历一段时间的挫折与沉淀之后，他选择重新出发，重新体认到价值与价格的差异点。

他认为，**价格是别人给的，随时可以拿走；价值却是自己创造的，任谁也无法带走。**

这些话让人受益匪浅，尤其他也用实际的行动创造自己的价值，虽然公司只能付出部分的价格来雇用他，不过这已是公司能给的最高限度。但他所带给公司的价值，绝对是金钱无法衡量的。

一个人的价值是靠自己创造的。一个员工能否创造得了价值，创造价值的多少，老板其实心中是有数的。一个员工不要动不动就想老板给你薪水，而是在工作中让老板看到你的价值，主动给你加薪。

### **多给老板创造价值**

有一个员工，每当老总分配给他任务的时候，他经常会半开玩笑地说：给多少钱干多少活！

如果你是老板，听了这话可能也会感到挺不舒服。这种很怕多付出一点点的思想没人会赞同，多付出一点点就吃亏了吗？老板既然雇你，自然会付你报酬。不用说，他付给你的价值肯定要比你创造的价值少些，这是很正常的，他也需要一部分价值用于自己的生活和公司的其他方面，不然大家都别开公司了！

在 21 世纪，仅有“物有所值”是不够的，你一定要“物超所值”。什么叫“物超所值”？就是你所做的工作超过老板付给你的钱。

松下幸之助曾问他公司的一个员工：“如果公司付给你 1 000 元钱的话，你应该做多少事情才对？”

这个员工回答说：“你给我 1 000 元，我就给你做 1 000 元的事。”

松下说：“如果真是这样的话，公司是要开除你的，因为给你 1 000 元钱，你就做 1 000 元的事，公司就没有利润，是在赔钱，所以公司不会要你，你自然一分薪水也领不到了。”

所以，你要经常问自己：“怎样才能把自己的工作价值提高十倍？”如果你经常这么想，加薪不是很困难的事，如果你希望老板给你加薪 300 元钱，你要先问你自己有没有做 3 000 元钱的事？只要你做到 3 000 元，老板给你加 300 元是非常容易的事。假如你只做 200 元钱的事，你有什么理由要求老板为你加薪？假如你愿意多做一点，老板不感觉到你有 3 000 元的价值，那为什么要用你？假如你现在只赚 500 元，你希望老板给你加薪到 1 000 元，而你不先做 10 000 元钱的事，他为什么给你加薪？

所以，做一个员工就一定要想办法多给公司创造价值或者提高自己创造价值的能力！要相信，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！

1901 年，美国历史上出现了第一个年薪百万美元的高级打工仔——查理斯·施瓦伯。

施瓦伯出生在美国乡村，只受过短期的学校教育。15 岁那年，他就到一个山村做了马夫。3 年后，他来到钢铁大王卡内基所属的一个建筑工地打工。一踏进建筑工地，施瓦伯就抱定了要做同事中最优秀的人的决心。当其他人在抱怨工作辛苦、因薪水低而怠工的时候，施瓦伯却默默地积累着工作经验，并自学建

筑知识。

某年夏天的一个晚上，施瓦伯又像往常一样躲在角落里看书。正好被到工地检查工作的公司经理发现了，经理看了看施瓦伯手中的书，又翻开了他的笔记本，什么也没说就走了。第二天，公司经理把施瓦伯叫到办公室，问：“你学那些东西干什么？”施瓦伯说：“我想我们公司并不缺少普通员工，缺少的是既有工作经验又有专业知识的技术人员或管理者，对吗？”经理点了点头。

在那些工人中，一些人还不时讽刺挖苦施瓦伯。对此，施瓦伯回答说：“我不光是在为老板打工，更不单纯为了赚钱，我是在为自己的梦想打工，为自己的远大前途打工。我们只能在业绩中提升自己。我要使自己工作所产生的价值远远超过所得的薪水，只有这样我才能得到重用，才能获得机遇！”

不久，施瓦伯就被升任为技师。后来，施瓦伯一步步升到了总工程师的职位上。25岁时，施瓦伯成为了这家建筑公司的总经理。39岁时，施瓦伯成为了美国钢铁公司的总经理，年薪100万美元。而当时，一个人如果一周能挣到50美元，就已经非常不错了。

查尔斯·施瓦伯之所以能从一个普通的打工者，成为年薪百万美元的成功者，因为他始终抱着这样的信念：“我们只能在业绩中提升自己。我要使自己工作所产生的价值远远超过所得的薪水，只有这样我才能得到重用，才能获得机遇！”

轻松而报酬优厚的工作已不复存在。能为公司创造更多价值的人，得到的报酬往往最多。

无论是生产车间里的普通工人，还是活跃在市场第一线的销售人员，或者是一名总经理，他们都是凭借自己的价值来获得报酬的。能为公司创造更多价值的人，得到的报酬往往也最多。

## 靠本事、凭能力获取高额薪水

随着用人机制的不断完善和成熟，用人单位对人才的评价也日趋理性，即更注重个人的实际能力。人们认识到，文凭充其量只不过是说明一个人曾经受过的教育程度而已，并不能直接反映出一个人的真实能力。

有关人士指出，一旦踏上工作岗位后，个人表现出的综合能力才是企业最看重的，这也是决定其收入高低的重要因素。不管是应届大学生还是已有多年工作经验的老员工，只有能力才是决定薪水的惟一标准。

### 要善于把知识转化为能力

能力是一个人的体能、技能和智能的高度统一。从人才学的角度讲，知识、能力、业绩是构成人才的

三要素。三要素之中，能力是本质的要素；知识只有转化为能力，才能发挥效能；业绩，则是能力发挥作用的结果。

尽管我们的员工都已懂得了知识的重要性，然而却有许多人学习力不足，缺乏将学到的知识转化为解决实际问题的能力。

某企业竞聘工人技师，一名员工经过一番紧张的准备工作后，成竹在胸，1000 多道理论题背得滚瓜烂熟。在理论考试中，他以 98 分的成绩高居榜首。然而，在现场操作考核中，由于他没有能在规定的时间内排除“故障”，操作考核只得了 60 多分。最终，他与技师擦肩而过。事后，他沮丧地说：“我理论考试分数最高，现场排除故障题操作要领也背得很熟，但是在规定的时间内故障就是排除不了。看来我是没有学到点子上。”

负责考核的负责人在解释他最终落选的原因时说：“因为我们选的是能工巧匠，因此，要看综合能力，有无绝技、绝活和解决现场实际问题的能力至关重要。”

小说家柯南·道尔笔下的大侦探福尔摩斯曾说过这样一段话：“我的知识就像我酒柜里的酒，虽然不多，也不名贵，但我知道它在哪，用时就能拿出来。而不像有的人，虽然酒柜很大，酒很多，但杂乱无章，用时不知拿什么。”

这实际上说明了一个道理：拥有知识不等于拥有能力。福尔摩斯虽然知识不那么渊博，学问也没有多么高深，但他善于把知识转化为能力，善于动脑子，善于推理、联想，因而解决了许多悬而未决的案子。而有的人学富五车，但他掌握的永远是书本上的知识，在实践中却不知如何运用，这样，知识再多又有何用？

对企业而言，企业人力资源管理的根本目的，就是培养和造就能够把知识、技能有效转化为生产力、转化为利润的“能人”。对员工而言，最大限度地发挥自身创造力和智力，把自己塑造成“有能力的人”，应该是一种职业追求。可一段时间以来，社会上重文凭轻能力的倾向导致了企业里出现了一些员工无论岗位是否允许、一味追求文凭的现象。结果是文凭到手、成长却未兑现，其问题的症结就是没有摆正知识和能力的关系。

21 世纪是一个以知识、智力和创新能力为基础的知识经济时代，知识变成能力才有用，能力作用于知识才有力量。人们只有依靠能力才能实现自身价值。

### **把能力转化为业绩最重要**

“发达国家，当然包括著名跨国公司，对人才标准的界定早已走出了‘惟学历’‘惟学位’的误区，而

主要强调‘两个导向’。”上海公共行政与人力资源研究所所长、著名人才问题专家沈荣华分析说：“**一是能力导向**。虽然要考虑人才的学历和职称，但更突出其综合能力和专业水平，从而真正做到惟才是用。因为一个人的综合素质，是很难用学历体现出来的。如果一个名牌大学毕业生5年做不出成绩，就很难讲他就是一个有用之才。**二是业绩导向**。在竞争环境中，业绩是至关重要的，因为只有业绩才能把一个人同其他竞争者区别开来。在进行人才评价时，不能仅看文凭和其毕业的大学，而要看他给社会做了哪些贡献，有何业绩。”

聂灵是一所普通大学的学生，学的是计算机专业。大三那一年，在父亲朋友的帮助下进入一个大城市的一家科研机构实习。刚去的时候他干坐着，领导看他有点可怜，就扔给他一个东西，说：“三个月内完成就行了，到时给你个实习鉴定。”

三天里，他几乎住在单位，然后一一完成了它。

当天上午，领导吓了一跳。对他刮目相看了。又给他几个任务，并且规定很少的时间，而他居然都提前完成。

实习结束，领导没多说什么，但不久，到他的学校要人，点名要他。

这之前，机构的上级部门很奇怪：我这有好几个本科生以及研究生，你都不要，要一个普通的大专生，不是开玩笑吧。

“不开玩笑，他有能力，能做成事。”那个领导说。

后来，有一次上级临时借调他去帮忙，结果是：这个部门以前的报表都是最后交，并且还让返工，但这一次，是第一个送上去的，成为少数几个一次通过的。上面点名要他，下面不愿意放，但硬是被调走了。

明基逐鹿是明基集团下面惟一一家从事IT应用解决方案以及咨询服务的软件公司，倡导能力导向。要把能力转化为业绩，明基逐鹿提出了两个口号：“先提升自己的能力，再提升对组织的贡献，财富自然到来”。在薪酬结构上，明基逐鹿全员推行年薪制，以透明公开的原则让每个人都充分了解自己怎样发挥能力才能做出好的业绩。

现在，很多岗位看重的是结果，业绩决定一切。因此，把能力转化为业绩最重要。

### **能力决定薪水**

所谓“实力”是指有才华、有能力，在工作中表现出色，能够取得比别人更好的成绩。

美国福特汽车公司早期有一台大功率电机发生了故障，请来许多工程师和专家会诊，仍然没有找出电

机故障的原因。在没办法的情况下，请来了德国的电机专家斯坦因门茨，他到现场看了看，听了听电机运行的声音就在机器上用粉笔划了一条线说：“把划线地方里面的线圈减去 16 圈。”就这样，这台大功率电机很快便恢复了正常运转。

公司经理问道：“修理费需要多少？”

斯坦因门茨答道：“1 万美元。”

这在当时是个不小的数目。经理特意叫人拿来修理费用登记表说：“请把修理的材料费用详细填在表上。”

斯坦因门茨随即提笔写道：“用粉笔划一条线 1 美元，知道在哪里划线 9999 美元。”

公司照付了，并且重金聘用了他。

为什么划线，在哪里划线，这就是知识；凭运行声音就能判定故障原因，这是技能。为了掌握这个知识、技能是要付出许多艰苦脑力劳动的，这 9999 美元便是斯坦因门茨运用其掌握的知识技能所创造的价值回报。

职场是惟能力者为英雄的战场，必须靠本事、凭能力来立足。

菁菁所在的公关部原定只有七人，注定有一人迟早被裁，加上部门经理位置一直空缺，如此便导致了内部斗争日益升级，发展到有人挖空心思抢夺别人的客户。

菁菁不喜欢这样的氛围，她只知道老老实实做事，甘当人人背后称道的无名英雄。她始终默默无闻，只管付出不问收获，出了名的逆来顺受，当然是被裁掉的最好选择。尽管论学历，论工作态度，论能力和口碑都不错，但她一直没有好好地在老总面前表现自己，老总也一直以为她没有什么能耐。

接到人事部提前一个月下达的辞退通知之后，菁菁好像当头挨了一记闷棍，她半天也没回过神来。她怎么也没想到，自己两年多的努力不仅没有得到承认与尊重，反而得到的竟然是被裁的待遇，她实在有点不甘心。

有一天，一个和公司即将签约的大客户提出要到公司来看看后再签约，一旦和这家大客户签下长期供货合同，至少半年内全公司衣食无忧。这家客户是一家大型合资企业，同来参观的人中有几个是日本人，并且还是这次签约的决策人物，这是公司没有想到的。见面时，因双方语言沟通困难，场面显得有些尴尬，就在公司老总感到为难之际，菁菁不失时机地用熟练的日语同日本客人交谈起来，给老总救了场。菁菁陪同客人参观，相谈甚欢，她凭借自己良好的表达能力和沟通能力，丰富的谈判技巧和对业务的深入了解，终于顺利地签下了大单。

菁菁的随机应变的表现，以及熟练的日语会话能力，让老总对她大加赞赏。她在老总的心目中的份量也悄悄发生了变化。一个月后，菁菁不仅没有被辞退，还暂时代任公关部经理。



一个企业的发展是靠员工的工作来支撑的，因此，员工的工作能力与工作表现才是企业的安身立命之本。做销售的销售能力强，就能卖出更多产品；做人力资源的能慧眼识千里马，并能协调公司员工之间的关系，就能招聘与维系优质的人才；做技术开发的头脑聪明，肯钻研，就能开发出更先进的技术等，说到底工作还是凭本事、靠实力，靠人缘、关系也许能风光一时，但终究是脆弱的、经不起考验的。

在今天这个竞争无比激烈的时代，比拼的除了能力还是能力。每个人都得靠能力来说话，靠能力来证明。能力，把人的差异越拉越大。同班的大学生，刚一出校门，就分出了差异：有的只找到每月 500、600 元的工作，有的每月拿到 1200、1500 元，有的则被人用每月 3000 元、4000 元的高薪聘用。这还仅仅是开始。

才能体现价值，人与人之间本质的差别，就是高能者与低能者的差别。一方面，不少人四处碰壁也难找到一个饭碗；一方面，职业经理、高级人才，被盼得望眼欲穿，虚位以待。“猎头公司”、“能人银行”等行当也因为社会对能人的渴求而悄然兴起，日趋走红。几十万、几百万年薪，在今天已经不是什么新鲜事了。一个月几百元，一个月几万元，差距就有如此之大。而这种差距，正是人的能力所决定的！

能力已经成为商品。人们挣的不再是资历薪、学历薪，而是能力薪！

不管是应届大学生还是已有多年工作经验的老员工，只有能力才是决定薪水的惟一标准。在今天这个竞争无比激烈的时代，比拼的除了能力还是能力，能力已经成为商品，人们挣的不再是资历薪、学历薪，而是能力薪！

## 工作态度决定你的收入

同一个村里出来打工的三个人，同时在一个建筑工地干活。小李每天按部就班地和着灰沙，回到工棚，倒头便睡；小王每天干完手里的活儿，一有空就去看师傅们砌砖，慢慢地也拿起了瓦刀，当上了二手师傅；小张注视着每一道工序，经常在干活之余，到各个工序打听、了解各种工序的情况，了解管理的方法、材料的价格。

三年后，小李还是在建筑工地和灰拉沙，一脸疲惫；小王当上了工地师傅，而且成了包工头；小张坐着汽车，在各个工地忙碌，他成了建筑开发商。同样一个村子出来的，同样一个工地打工，三人的命运却差距巨大。这不是因为谁的条件好，也不是谁比谁聪明多少，关键是每个人对待生活的态度。

积极主动与消极被动，这两者之间会有天壤之别，其关键在于对待生活和工作的态度上。我们每个人的目的和成果都是不一样的，存在差距的一个主要原因就是态度。良好的工作态度，是我们走向成功

的一个前提。决定一个人的工资收入的深层因素，不再是知识和技能本身，而是生活与工作的态度。

## **端正工作态度**

前国足主教练米卢说：态度决定一切。态度就是竞争力，在单位里，员工与员工之间在竞争智慧和能力的同时，更在竞争态度。一个人能否脱颖而出，固然需要他的能力超越众人，更需要他的态度比别人更积极。不能说具有了某种态度就一定能成功，但是成功的人们都有着一些相同的态度。那些被解雇或者始终得不到提升的人，往往不是因为他们的能力不够，而是他们的态度不够端正。在风云变化的职场上，思维活跃、能力超强的新人或者经验丰富的业内资深人士不断地涌进我们所在的单位或行业，我们每天都在与人竞争，懒散地对待工作，只会导致竞争力减弱，最终被市场淘汰。

看看我们的周围，会发现我们中间的很多同事都是这样：只有在形势所迫时才去工作，对于自己身上的潜力无动于衷，遇到事情总是敷衍塞责，宁愿待在原地也不肯花点心思向上攀登。他们满足于混日子，敷衍了事，浑水摸鱼，过一天算一天，日复一日年复一年，却不知道这是在浪费自己宝贵的青春、生命、大好前程。

这种负面消极的工作态度会让我们心情越来越糟糕，工作越来越被动，收入越来越微薄，严重影响我们的工作、生活，甚至是健康。我们整天生活在负面情绪当中，完全享受不到工作的乐趣，而且还会将消极情绪不知不觉中传染给周围更多的人。

端正工作态度，要求我们合理定位，把心沉下来，兢兢业业做好本职工作。不论工作水平高低，都要以爱岗敬业为前提，干一行，爱一行，全身心投入工作，这样才能安于工作，有所作为。

米勒很不满意自己的工作，他忿忿地对朋友说：“我的老板一点不把我放在眼里，改天我要对他拍桌子，然后辞职不干。”

朋友问他：“你对公司贸易情况熟悉吗？对他们做国际贸易的窍门完全搞通了吗？”

米勒漫不经心地回答他的朋友：“没有。我懒得去钻研那些东西。”

朋友说：“我建议你先静下心来，抱着积极的态度，认认真真地对待自己的工作，好好地把他们的贸易技巧、商业文书和公司组织完全搞通，甚至包括签订合同，都弄通以后再作决定，这样，你可能会有更多的收获。”

米勒听了朋友的建议，一改往日散漫的习惯，开始积极地投入到工作中，甚至下班之后，还留在办公室研究写商业文书的方法。

半年之后，那位朋友偶然遇到米勒，问道：“你现在大概多半都学会了，准备拍桌子不干了是吧？”

“可是我发现近半年来，老板对我刮目相看，最近更是不断加薪，并委以重任，我已经成为公司的红人了！”

“这是我早就料到的！”他的朋友笑着说：“当初你的老板不重视你，是因为你在工作中自由散漫，敷衍了事，能力不足，却又不努力学习。现在，你的工作态度这么积极，担当的任务多了，能力也加强了，当然会令他对你刮目相看了。”

一位伟人曾说过：“你的心态就是你真正的主人”。你的态度如何，在一定程度上已决定你是失败还是成功。要改变现状、克服困难，首先要做的就是端正态度，没有正确的态度，这一切就无从谈起。

### 工作态度决定工作成败

新希望集团总裁刘永行到韩国考察，在一家面粉加工厂他听到了这样一个数字：这家工厂每天加工小麦 1500 吨，只需要 66 个工人。而在国内，同样规模的面粉厂日生产能力只有几百吨，刘永行自己的日处理能力 250 吨的工厂，其效率相对高于国内同行业标准，却也有七八十名员工，日生产能力仅有韩国工厂的 1/6。

后来，刘永行通过深入了解到，这家企业曾经在内蒙古投资办过厂，当时的日处理能力是 250 吨，员工人数却高达 155 人，而且当时的设备比现在的韩国工厂的设备要先进。同样的投资人，同样的管理，设在中国的工厂与韩国本土生产效率居然相差 10 倍。主要原因是什么呢？那就是对待工作的态度。韩国人做事总是手脚不停，无论是工人还是管理人员，比如说某个人觉得自己的岗位比较空闲，就会做其他一些事情。而中国大部分的企业，还存在把自己的事情做得差不多就够了的想法。

为什么生产效率会有 10 倍之差？刘永行由此还想到，这不是简单的相加的问题，不是说一个韩国人的效率是一个中国人的 1.2 倍，10 个韩国人的效率就是相当于 12 个中国人的效率；而应该是乘积关系，10 个韩国人的工作效率，就等于 1.2 的 10 次方倍。刘永行认为，韩国人比中国人收入高好几倍，值！

态度是无形的，却比什么都重要。企业的态度决定企业的成败，员工的态度决定员工个人生涯的成败。

每个人都有不同的职业轨迹。有人成为单位的骨干，受到领导的器重；有人一直碌碌无为，不被人知晓；有些人牢骚满腹，总认为自己与众不同，而到头来仍一无是处……除了少数有某些天赋的人之外，大多数人的禀赋相差无几。那么是什么在造就我们、改变我们？是“态度”！是认认真真的工作态度，是求精、求专、求博、用心去工作的态度！态度是内心的一种潜在意志，是个人的能力、意愿、想法、价值观等在工作中的外在表现。

一个人的态度直接决定了他的行为，它决定了对待工作是尽心尽力，还是敷衍了事，是安于现状还是积极进取。态度越积极，决心越大，对工作投入的心血就越多，从工作中所获得的回报也就相应地更为理想。尤其在一些技术含量不是很高的职位上，大多数人都可以胜任，能为自己的工作表现增加砝码的也就只有态度了。这时，态度就是你区别于其他人，使自己变得重要的一种能力。不管你所工作的机构有多庞大，也不管它有多么复杂，每个人在这个机构中都能有作所为。而卓越的工作表现，都需要积极的工作态

度。

一个人的态度直接决定了他的行为，它决定了对待工作是尽心尽力、还是敷衍了事，是安于现状还是积极进取。态度越积极，决心越大，对工作投入的心血就越多，从工作中所获得的回报也就相应地更为理想。

# 全国职业经理MBA双证班

**认证系列：**职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE 工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理企业总经理、医院管理、工厂管理、企业管理咨询师 MBA 等高级资格认证。

**颁发双证：**高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

**证书说明：**证书附档案、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

**学习期限：**3 个月（允许提前毕业，毕业后持续辅导 2 年）**收费标准：**全部学费 **1280** 元

**咨询电话：**13684609885    0451- 88342620    **招生网站：**<http://www.mhjy.net>

**电子邮箱：**[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)    **颁证单位：**中国经济管理大学    **主办单位：**美华管理人才学校

## 全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

**MBA 经理教材免费下载**    网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)