

∞ 谨以此书献给所有员工 ∞

企业团购的必选读物

谁是最可爱的员工

自我晋升不可忽视的经典读本

舒庆◎编著

职场如战场，优胜劣汰乃常事，如何让自己永远处于“高地”？办法其实很简单，那就是努力让自己变得比其他人更卓越，更受老板的赏识，成为一名企业中倍受拥戴的最可爱的员工。

从士兵到将军，个人成长有目标
从优秀到卓越，自我培训无止境

最完美的
员工培训读本



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

谨以此书献给所有员工

企业团购的必选读物

谁是最可爱的员工

自我晋升不可忽视的经典读本

舒庆◎编著

职场如战场，优胜劣汰乃常事，如何让自己永远处于“高地”？办法其实很简单，那就是努力让自己变得比其他人更卓越，更受老板的赏识，成为一名企业中倍受拥戴的最可爱的员工。

从士兵到将军，个人成长有目标
从优秀到卓越，自我培训无止境

最完美的
员工培训读本

中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

谁是最可爱的员工/舒庆编著. —北京: 中国经济出版社, 2007. 3

ISBN 978 - 7 - 5017 - 7931 - 4

I. 谁... II. 舒... III. 企业 - 职工 - 修养 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 011722 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 高书精 (电话: 010 - 68319110)

责任印制: 石星岳

封面设计: 白长江

经 销: 各地新华书店

承 印:

开 本: 787mm × 980mm 1/16 印 张: 20. 25 字 数: 226 千字

版 次: 2007 年 4 月第 1 版 印 次: 2007 年 4 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5017 - 7931 - 4/F · 6933

定 价: 29. 80 元

版权所有 盗版必究 举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68369586 68346406 68309176



前 言

职场如战场，优胜劣汰乃常事，如何让自己永远处于“高地”，办法其实很简单，那就是努力让自己变得比其他人更卓越，更受老板的赏识，成为一名企业中备受拥戴的最可爱的员工。

世界每天都在变，“谁是最可爱的员工”这个被各公司领导人士反复琢磨的问题也随着时代的变化而不断更新着内涵。从备受推崇的“老黄牛”到畅通无阻的“文凭”热，一直到对综合素质要求增大的今天，唯一不变的是那些最可爱的员工始终是企业的中流砥柱，他们成就了优秀的企业，使企业一步步迈上辉煌之途。

要想成为企业中最可爱的员工，首先要有好的工作理念。要让自己在现代职场中脱颖而出，使自己成为一个公司必不可少的人，就要以良好的职业道德秉持先进的工作理念去开拓自己的人生天地，成功也只属于这样的人。从根本上来说，你接受了什么样的理念，你就会成为什么样的人，你站在多高的台阶上，你就能看得有多远。

本书详细介绍了“最可爱”的员工所具备的十种优秀品质，包括具有和谐精神、责任心、忠诚敬业、视服从为天职、有创意、会工作、善于学习、适应力强、德才兼备等十种宝贵品质，通俗易懂，深入浅出，结合了大量经典实例，有针对性地提出了成为最可爱员工的方法和窍门，是渴望让自己变得更优秀的职场精英们的首选读本。

优秀员工不可不读，聪明老板不可不看。



CONTENTS

目 录

第一章 具有和谐精神的员工最可爱

构建和谐企业的核心是以人为本。企业团队里的和谐，首先应是员工与员工之间的和谐，每个员工只要能够向这个目标发展，才能为团队注入和谐、融洽的气氛，才能打造出一个和谐的企业。而这样的人不仅是社会需要的人才，更是每个老板苦苦寻找的良将，他们无论走到哪里都是最可爱的员工。

正如通用电器的前 CEO 杰克·韦尔奇所说的一样：“一滴蜂蜜比一加仑胆汁能捉住更多的苍蝇！”

对于想成为最可爱的员工来说，如果你要使别人同意你的主张，并营造出一个和谐的工作氛围，就必须与别人拧成一股绳，使他们相信你是他们的真正朋友。就如同一滴蜂蜜，捉住了他们的心。无论怎么说，那都是成为优秀员工的一条大路！

和谐企业不需要独行侠	3
做凝聚力的聚焦点	12

拥有一颗宽容的心	17
快乐促进和谐	24
沟通：团队协作的前提	28
和谐没有你我，只有我们	38

第二章 有责任心的员工最可爱

德国大众汽车公司的训言是：“没有人能够想当然地‘保有’一份好工作，而要靠自己的责任感去争取一份好工作！”

世界上也许没有哪个民族比得上德国人更有责任感了，而他们的企业老总强调的还是责任，他们认为没有比员工的责任心所产生的力量更能使企业具有竞争力的了！

工作本身就意味着责任	47
承担责任等于把握机会	55
拒绝抱怨，因为“牌是上帝发的”	61
在其位谋其事	66

第三章 忠诚敬业的员工最可爱

美国著名的石油大王洛克菲勒是一个惜时如金的人，但当他听说有一个员工不论走到哪儿，都毫不例外地把企业宣传到哪儿，不禁大感惊奇：“再忙，如此忠诚敬业的人我也要见见他！”

那个人后来成了他的继任者，而“忠诚敬业”也



成了最可爱的员工的重要准则！

忠诚是一种美德	75
公司就是你的船	84
敬业的最大受益者是你自己	91
像老板一样热爱公司	97
与上司保持同步	104

第四章 视服从为天职的员工最可爱

“无条件服从”是沃尔玛集团要求每一位员工都必须奉行的行为准则，强化雇员对上司指派的任务都必须无条件地服从，而不是去寻找借口逃避，即使是看起来非常合理的借口。

没有服从就没有一切，所谓的创造性、主观能动性等都在服从的基础上才成立，否则老板再好的思想也推广不开，也就没有了价值！

服从是员工的天职	113
服从：完美执行的密码	119
没有任何借口	124
自动自发	131

第五章 勇于挑战的员工最可爱

在麦当劳总部，许多主管的办公桌上都有一块铜牌，上面刻有麦当劳第二代掌门人雷·克雷克最喜爱

的座右铭：

世上没有任何事能取代“挑战”；
“才能”不能，因为有太多有才能的人并未成功；
“天才”不能，因为被埋没的天才屡见不鲜；
“教育”不能，因为受过高等教育的蠢材多的是；
只有“坚韧”和“挑战”是无敌的。

超越自我才能赢得一切	139
果敢者赢	146
我能：超越自我的第一步	151
绝不轻言放弃	160

第六章 有创意的员工最可爱

美国花旗集团恪守的原则是：“当人人都以为发生灾难时，创意却可以把它变成机会。”

花旗人始终坚信这一点：完全可以说，花旗能有今天，实在有赖于始终不懈的创意。职场的每一天都是在和困难作战，而手中最有力的武器就是不断创意！

你的创意价值无限	167
创意无处不在	172
将你的创意付诸实施	179
打破常规，让创意迸发	184



第七章 会工作的员工最可爱

拥有上百亿美元、被誉为“股神”的巴菲特，在一次奖励优秀员工的大会上说：“你要想成为他们（指优秀雇员）那样优秀，那么，你的脑海里就应当有一种信念，那就是追求更加卓越。你首先要对你所从事的业务非常熟悉，甚至完全专业化。不是做完了就算，而是做好了才算。但是怎样才算做好呢？这就要求你做一个会工作的人！”

先做最重要的事情	195
做事做到位	200
把握当下，立即执行	205
“分外”的工作含糊不得	208
精神饱满地迎接加班	211

第八章 善于学习的员工最可爱

美国《财富》杂志指出：“未来最成功的公司，将是那些基于学习型组织的公司。”一个员工的不断学习与思考，不仅可以提升员工的个人素质和技能，而且可以提高自我的积极性、能动性、创造性和企业归属感，来增加企业产出的效益和组织凝聚力，为企业的长期战略发展培养后备力量，从而使企业长期持续受益。

古语说得好：“书到用时方恨少。”员工的学习如同读书一样，时刻不能放弃，它对提高企业竞争力和

效率、节省成本、维持稳定的工作标准、建设“学习型企业”具有重要意义。

因此，一个善于学习的员工，是每个企业所需的人才，更是领导喜欢的下属。假如你想成为最出色的员工，那么，学习就是你一辈子的事。

知识和财富是孪生兄弟	219
时刻为自己充电	223
学习，学习，再学习	228
学习要有针对性	236
知识在于灵活运用	239

第九章 适应力强的员工最可爱

在微软公司，多年以来一直执行着这样一项制度：每季度公司各管理部门的员工都要来一次大“换防”，原来做行政的员工或许要去质检部，做质检的员工或许又被调去搞市场调查……

微软公司的做法不仅想让自己的员工都是多面手，更重要的是想让他们增强适应能力，以便应对时刻出现的危机。

当然，对于那些久经职场的人来说，没有不适合自己的工作，无论在哪儿都会干得非常出色，这样的员工无疑就是领导的一只手。可想而知，谁不喜欢自己的手呢？



机会总是垂青适者	245
做一条职场上的变色龙	251
能适应更要会适应	258
主动去适应公司和老板	264
适合自己的就是好工作	269
养成经常反省自己的习惯	274

第十章 德才兼备的员工最可爱

索尼创始人盛田昭夫在回答一位记者关于优秀员工所应具备的基本素质时说：“如果你有某种权力，那不算什么；如果你拥有一颗具有道德良知的心，那你就会获得许多权力所无法获得的东西，这就是作为雇员所必须具备的素质，也是每一位优秀雇员都应具备的素质！”

做事先做人	281
拥有一颗感恩的心	287
职业道德让我们更添魅力	292
正直是做事的标杆	297
视信誉为生命	301
做事认真，追求完美	308



1

具有和谐精神的 员工最可爱

构建和谐企业的核心是以人为本。企业团队里的和谐，首先应是员工与员工之间的和谐，每个员工只要能够向这个目标发展，才能为团队注入和谐、融洽的气氛，才能打造出一个和谐的企业。而这样的人不仅是社会需要的人才，更是每个老板苦苦寻找的良将，他们无论走到哪里都是最可爱的员工。

正如通用电器的前 CEO 杰克·韦尔奇所说的一样：“一滴蜂蜜比一加仑胆汁能捉住更多的苍蝇！”

对于想成为最可爱的员工来说，如果你要使别人同意你的主张，并营造出一个和谐的工作氛围，就必须与别人拧成一股绳，使他们相信你是他们的真正朋友。就如同一滴蜂蜜，捉住了他们的心。无论怎么说，那都是成为优秀员工的一条大路！



和谐企业不需要独行侠

最可爱的员工是这样的一些人：深受领导和同事的喜爱，大家均愿意与之合作、交往；有着非凡的沟通、交流能力，可以和任何人愉快合作；从来不会将自己封闭起来，善于把自己优秀的才华与大众的力量合起来，从而发挥最大的威力！

企业的业绩来自于哪里？从根本上说，首先来自于企业成员个人的成果，其次来自于集体成果。一句话，企业所依赖的是个体成员的共同贡献而得到的实实在在的集体成果。这里恰恰不要求团队成员都牺牲自我去完成同一件事情，而要求团队成员都发挥自我去做好这一件事情。要想成为一名最可爱的员工，仅仅靠卓越的个人能力是远远不够的！这也是建设和谐企业必需的因素，这一点领导们都明白。

无论你从事什么领域，团队的力量是无限的。我们都听过和尚挑水的故事：一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃。这个故事并非是低幼的寓言，而是实实在在反映出一个缺乏团队精神的现象。当然，在工作中，“和尚”的数量是远远大于三个的。在这种情况下，要想避免没水吃的现象，发挥团队精神

就成了头等大事。

有科学家的实验证明，以 V 字形飞行的雁群比一只雁单独飞行能多飞 72% 的距离。原因是：大雁以 V 字形飞行，为首的雁在前头开路，它能帮助左右两边的雁造成空气由前向后流动，减少了飞行的阻力，使每个大雁都能够顺利到达目的地。大雁的杰出表现，向我们揭示了一个深刻的道理：不能没有团队精神，因为成功在于合力，在于协作。

鬣狗的生存法则

在非洲丛林中，号称丛林之王的狮子往往长期处于饥饿之中，是什么原因呢？答案就是狮子捕猎的时候都是独来独往，而丛林里另一种食肉动物——鬣狗，则是成群活动，大的鬣狗群有数百只，少的也有几十只，它们很少自己猎食，而是等狮子把猎物杀死以后，从这个丛林之王嘴里抢食！

虽然单个的鬣狗对于强大的狮子来说根本不值一提，可是成群的鬣狗团结起来却让这个丛林之王却步——争夺的结果，往往是狮子在旁边看鬣狗分享自己辛苦狩猎的成果，等到鬣狗吃完了拣一些残羹冷炙聊以果腹。

企业中有这么一种人，他们像狮子一样，能力超群，才华横溢，自以为比任何人都强，连走路的时候眼睛都往上看，他们藐视职场规则，不拿同事的忠告当回事，甚至连上司的意见也置若罔闻，在以团队合作为主的企业里，他们几乎找不到一个可以合作的同事和朋友。

随着企业规模的日益庞大，企业内部分工也越来越细，任何人，不管他有多么优秀，想仅仅靠个体的力量来左右整个企业都是不可能的。所以，现在世界上各大优秀企业，包括世界 500 强



这样的顶级企业，都无不强调员工要具有良好的团队精神。

今年初，某公司用高薪从人才市场招了一位网络管理员小乔，半年多来，小乔在工作中表现突出，技术能力得到了大家的认可，每次都能够按计划、保证质量地完成项目任务。在别人手中的难点问题，只要到了小乔那里，十有八九是迎刃而解。公司领导层对小乔的专业能力非常满意，有意提升他为项目主管。

然而，在考察中发现，小乔除了完成自己的项目任务外，从不关心其他事情，且对自己的技术保密，很少热心帮助同事，对分配的任务有时也是挑三拣四，若临时额外追加工作，便表露出非常不乐意的态度。另外，他从来都是以各种借口拒不参加公司举办的各种集体活动。如此不具备团队精神的员工，显然不适宜当主管。

这个小乔似乎不懂这样的道理：一滴水，只有溶入大海，才永远不会枯竭；一个员工，只有充分溶入到整个企业、整个市场的大环境当中，他的才能充分地发挥，才能创造最大的经济效益。

著名企业家松下幸之助访问美国时，芝加哥邮报的一名记者问：“您觉得美国人和日本人哪一个更优秀？”这是一个相当尴尬的问题，说美国人优秀，无疑伤害了日本人民的民族感情，说日本人优秀，肯定会惹恼美国人，说差不多，又显得搪塞。

这位深谙员工管理之道的企业家说：“美国人很优秀，他们强壮、精力充沛、富于幻想，时刻都充满着激情和创造力，如果一个日本人和一个美国人比试的话，日本人是绝对不如美国人的。”

“谢谢您的夸奖。”正当周围的美国人沾沾自喜的时候，松下幸之助继续说：“但是日本人很坚强，他们富有韧性，就好像山上的松柏。日本人十分注重集体的力量，他们可以为团体，为国家牺牲一切。如果10个日本人和10个美国人比试的话，肯定是势均力敌，如果100个日本人和100个美国人比试的话，我相信日本人会略胜一筹。”美国记者们目瞪口呆。

如松下所说，美国人就好像独行的狮子，而日本人则像是群体活动的鬣狗，尽管单个的狮子比鬣狗厉害得多，可是在较量当中，狮子却经常吃亏。

在松下电器公司里，招聘，选拔人才的时候也是十分注重团队精神的培养，那些眼高于顶，特立独行的罗宾汉式的员工，不管他有多大的才能，松下幸之助一概把他们关在大门外。

团队精神创造奇迹

要想成为一个备受公司爱戴的员工，仅仅靠卓越的个人能力是远远不够的。现代企业在强调个人素质的同时，更多的时候强调的是团队精神，要想自己在职业生涯中一帆风顺，同样也要培养好自己与同事、下属、上司之间和谐的人际关系，这将成为别人衡量你优秀与否的一项重要标准。

一次，联想运动队和惠普运动队进行攀岩比赛。惠普队强调的是齐心协力，注意安全，共同完成任务。联想队在一旁，没有做太多的士气鼓动，而是一直在合计着什么。

比赛开始了，惠普队在全过程中几处碰到险情，尽管大家齐心协力，排除险情，完成了任务，但因时间拉长，最后输给了联



想队。

那么联想队在比赛前合计着什么呢？原来他们把队员个人的优势和劣势进行了精心组合：第一个是动作机灵的小个子队员，第二个是一位高个子队员，女士和身体庞大的队员放在中间，殿后的当然是具有独立攀岩实力的队员。于是，他们几乎没有险情迅速地完成了任务。

从这场比赛，我们得知了团队的一大特色：团队成员在才能上是互补的。共同完成目标任务的保证就在于发挥每个人的特长，并注重流程，使之产生协同效应。

有人也许会有疑问：有些天才，就是特立独行的，他们也取得了巨大成就，他们相信伟大的成就有时候就需要别具一格。

是的，在个别领域里，也许具有非凡天赋和超人努力的人会取得巨大的成就，比如梵·高和爱因斯坦。但是再有才华的人取得的成就也离不开前人打下的基础，正如牛顿那句名言：“我之所以比别人看得更远，是因为站在巨人的肩膀上。”特别是在一个企业的团队里，独行狭式的人也是不可能取得长期成功的，苹果电脑的创始人史蒂夫·乔布斯正是其中的显著代表。

美国航天工业巨子休斯公司的副总裁艾登·科林斯曾经评价史蒂夫说：“我们就像小杂货店的店主，一年到头拼命干，才攒那么一点财富。而他几乎在一夜之间就赶上了。”

史蒂夫 22 岁就开始创业，从赤手空拳打天下，到拥有 2 亿多美元的财富，他仅仅用了 4 年时间。不能不说史蒂夫是一个有创业天赋的人。然而史蒂夫却因为从来都独来独往，拒绝与人团结

合作而吃尽了苦头。

他骄傲、粗暴，瞧不起手下的员工，像一个国王高高在上，他手下的员工都像躲避瘟疫一样躲避他，很多员工都不敢和他同乘一部电梯，因为他们害怕还没有出电梯之前就已经被史蒂夫炒鱿鱼了。

就连他亲自聘请的高级主管——优秀的经理人，原百事可乐公司饮料部总经理斯卡利都公然宣称：“苹果公司如果有史蒂夫在，我就无法执行任务。”

对于二人势同水火的形式，董事会必须在他们之间决定取舍——当然，他们选择的是善于团结员工和员工拧成绳的斯卡利，而史蒂夫则被解除了全部的领导权，只保留董事长一闲职。

对于苹果公司而言，史蒂夫确实是一个大功臣，是一个才华横溢的人才，如果他能和手下员工们团结一心的话，相信苹果公司是战无不胜的，可是他却选择了孤立独行，这样他就成了公司发展的阻力，才华越大，对公司的负面影响就越大。所以，即使是史蒂夫这样的出类拔萃的老员工，如果没有团队精神，公司也只好忍痛舍弃。

我们每个员工都应该时时反省自己，不要成为现代企业中的独行侠。那么独行侠式的员工一般具有什么样的特征呢？

1. 拥有比大多数周围同事高的学历或者专业知识，取得过一定成绩，并经常以此为荣，沾沾自喜。

2. 喜欢独来独往，在公司内没有什么朋友，平常话不多，说起话来也充满着骄傲的语气；从来不把工作中打交道的同事放眼里，总是训斥对方。



3. 能够提出自己的一些意见和想法，但绝不容许别人修改，甚至包括领导在内。如果自己的意见被采用，则更骄傲，如不被采用，则内心愤愤不平，认为其他人的所有意见和计划都是平庸和充满错误的，并不屑一顾，只有自己是正确的。

4. 很少与人交流，对别人的意见，不管善意恶意一概不接受，不予理睬。

5. 很少参加公司的集体活动，比如会餐、旅游、娱乐等，认为和同事们在一起很无聊。

一旦上述几条中有一条或者几条和你相符的话，那么你就应该好好总结反省了。企业里最可爱的员工，从不会把自己封闭起来，他们会主动与同事交流，他们明白：只有把自己优秀的才华与大众的力量合起来，才能发挥最大的威力。如果想远离于群体，想独立完成事业，实际上等于是自我毁灭。

从前，某地有一个非常霸道的地主，经常逼迫长工们没日没夜地为他干活。大家为了解放自己，就经常想主意搞罢工运动，但总有少数人为了讨地主欢心而通风报信，结果害得带头闹事的农民不是被暴打一顿，就是抛尸荒野。

有一次，地主又逼迫长工们在中午太阳最毒的时候上山开荒。在干活的时候，有一位老农非常生气，只好拿杂草出气。当他砍倒杂草旁的荆棘时，发现有一个大蚂蚁窝。老农觉得这个蚂蚁窝很大，于是就告诉了同来的工友。

一个调皮的少年好奇地用镰刀捅破了蚂蚁窝，无数蚂蚁蜂拥而出。这个少年立刻将砍下的杂草和荆棘围成一圈，并点燃了火，风吹火旺，蚂蚁四散逃命，但无论逃到哪方，都被火墙挡住。瞬

间，蚂蚁占据的空间在火焰的吞噬下越缩越小，灭顶之灾即将到来。

长工们看着这景象，有的说：“这些蚂蚁就是那些地主和上次出卖我们的人，统统烧死他们。”话音刚落，奇迹发生了，火墙中突然冒出一个黑球，先是拳头大，不断有蚂蚁粘上去，渐渐地变得篮球般大，地上的蚂蚁已全部抱成一团，向烈火滚去，外层的蚂蚁被烧得劈里啪啦，不断有蚂蚁被烧死，但蚂蚁团最终越过火墙滚下山去，躲过了全军覆灭的灾难。

一位老农捧起蚂蚁焦黑的尸体，久久不愿放下，他被深深地感动了：一个小小的昆虫为了整体的生存，竟有那么强烈的视死如归、勇于牺牲的团队精神。如果我们都能像它们一样，或许上次的罢工就成功了，或许就可以消灭那个地主，获得自己的生存权。

在场的所有长工，包括曾经通风报信的人都为之动容。后来，他们凭借强烈的“团队精神”，一鼓作气消灭了那个大地主，解放了自己。

在动物世界里，像蚂蚁那样凭借着团队精神创造出一个又一个神话的物种还有很多。比如最具有团队精神的狼群。它们相互信赖，彼此忠诚，分工协作，团结一致，在协作中遵循自己铁一般的游戏规则。狼的生存，就是在恶劣的环境中坚强地创造生存空间；狼的团体，就是在充满争斗的对手中组织强大的团队力量；狼的智慧，就是在强者之列不断竞争、超越。狼群能够组成强大的生命和力量核心，形成坚不可摧的生存力、竞争力和战斗力。因此，它们从100多万年的自然变迁中，得以生存并成为兽类中



最优秀的种族，这不能不说是一个奇迹。

同样在人类社会，个人无法做到的事，由一个团队去做往往能创造奇迹。因此在团队中，我们要充分发挥团队精神，与其他队员紧密合作，把我们的团队、我们的企业打造成钢铁长城，在市场竞争的风浪中巍然屹立。

团队的力量是无限的。常言说：“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮。”“众人拾柴火焰高。”这都说明了群体力量的巨大作用。

因此，要想在职场中取得成功，就必须充分发挥团队精神，这样不仅可以成就整个企业，同时也能提升自我。



做凝聚力的聚焦点

最可爱的员工都是这样的一些人：若是把企业中所有的力量汇成一根绳子，企业才会发挥出巨大的力量，而最可爱的员工们则是这根绳子中间的钢丝——同事们围绕的人和老板倚重的人！

团队拧成一根绳子，才能发挥出整体的最大优势！佛曰：“要想一滴水不干涸，唯一的办法就是把它放到大海里去。”作为企业优秀的员工，要体现自己的人生价值，只有投入到企业这个大海中，互动共进，形成一股涌动的激流。企业与员工的和谐由此而产生，和谐理念由此而贯穿始终。企业与员工的良性互动推动着企业不断向前发展。

团队的凝聚力是从松散的个人集合走向团队最重要的标志。在这里，有着一个共同的目标并鼓励所有成员为之而奋斗固然是重要的，但是，凝聚力来自于团队成员自觉的内心动力，来自于共识的价值观，很难想象在没有展示自我机会的团队里能形成真正的向心力；同样也很难想象，在没有明了的协作意愿和协作方式下能形成真正的凝聚力。那么，没有信任危机就成为问题的关键所在，而损害最大的莫过于团队成员对组织信任的丧失。



德国足球队在世界上是最优秀的足球队之一，被誉为“日耳曼战车”，然而令人惊异的是，在这样一支传统的优秀球队里，却极少有个人技术超群的个人球星。和意大利、英国、巴西等国家的球队相比，德国的球员都显得平凡而默默无闻，有些德国国家队的球员竟然还不是专业运动员！

然而，这并不影响“日耳曼战车”的威力，他们频频在世界级的比赛中问鼎冠军，把意大利、巴西、英国、荷兰等足球强队撞翻拉下马，谁也不敢轻视“日耳曼战车”的威力，原因在哪里呢？

一位世界著名的教练说：“在所有的队伍当中，德国队是出错最少的，或者说，他们从来不会因为个人出一点差错。从单个的球员看，德国队是脆弱的，可是他们 11 个人就好像是由一只大脑控制的，在足球场上，不是 11 个人在踢足球，而是一个巨人在踢，对对手而言那是非常可怕的。”

全队拧成一根绳子，发挥团队的最大力量——这就是德国队的秘诀！

企业中也是如此，企业是一艘巨大的航母，每一个员工都是他不可或缺的一部分。这艘航母能否朝着企业的预定目标前进，实在是依赖于全体员工的精诚合作。只有每一位员工的力量都保持一致，企业前进的利箭才会以无坚不摧的力量射中靶心。

最可爱的员工的重要作用体现在对那些新来的，不太有经验的员工的带动上，而带动这些员工的最好方式，就是和他们团结起来。

比尔·盖茨认为：“在一家具有整体高智商的公司里工作的雇员，如果能够有效地协作，就会使公司的聪明人彼此发生可能的联系。即当这些高智商人才良好协作时，其能量将会冲出一条路：交叉合作的激励会产生新的思想能量——那些不太有经验的雇员也会因此被带动到一个更高的水平上，从而实现整体利益的最大化。”

这里所说的“聪明的”“高智商的”雇员，就是指公司里的那些最可爱的员工！

一个企业中，每个员工都有自己的特长，也都有为企业奉献的精神，可是如果不把这些分散的力量拧成一根绳的话，就无法形成合力，甚至会因为各自为政变得相互掣肘。团队精神，就是能把所有力量汇聚在一起的绳子。而那些被企业领导誉为最可爱的员工，无疑就是绳子的中心。

井深大刚进索尼公司时，索尼还是一个只有二十多人的小企业。但老板盛田昭夫却对他充满信心地说：“我知道你是一个优秀的电子技术专家，就像好钢要用在刀刃上一样，我要把你安排在最重要的岗位上，由你来全权负责新产品的研发怎么样？希望你能发挥最大的作用，充分地调动其他人。你这一步走好了，企业也就有希望了！”

“我？我还很不成熟，虽然我很愿意担此重任，但实在怕有负重托呀！”虽然深井大对自己的能力充满信心，但是他还是知道老板压给他的担子有多重，那绝对不是靠一个人的力量能应付过来的。

“新的领域对每个人都是陌生的，关键在于你要和大家联起手



来，这才是你的强势所在！众人的智慧合起来，还能有什么困难不能战胜呢？”盛田昭夫很自信地说。

井深大一下子豁然开朗：“对呀，我怎么光想自己？不是还有二十多名员工吗，为什么不虚心向他们求教，和他们一同奋斗呢？”

他找到市场部的同事一同探讨销路不畅的问题，市场部的同事告诉他：“磁带录音机之所以不好销，一是太笨重，一台大约45公斤；二是价钱太贵，每台售价16万日元，一般人很难接受，半年也卖不出一台。您能不能往轻便和低廉上考虑？”井深大点头称是。

然后他又找到信息部的同事了解情况。信息部的人告诉他：“目前美国已采用晶体管生产技术，不但大大降低了成本，而且非常轻便。我们建议您在这方面下工夫。”“谢谢。我会朝着这方面努力的！”

在研制过程中，他又和生产第一线的工人团结合作，终于一同攻克了一道道难关，在1954年试制成功日本最早的晶体管收音机，并成功地推向市场。索尼公司由此开始了企业发展的新纪元！

深井大就好像一个足球队的队长，在企业中充分地发挥了灵魂的作用，调动了每一个员工的积极性，把团队的力量发挥到了极致，终于取得了伟大的成就，而他自己也荣升为索尼公司的副总裁。

为个人英雄主义高唱赞歌的时代已经一去不复返了，因为靠个人单打独斗的方式已经无法赢得市场的决胜权，只有通过团队的合作力量才能提升企业整体的竞争力。团队精神，是现代企业

的永恒主题。

当然，任何一个团队都可能存在一些缺乏团队精神的员工。一只烂果子会使整箱果子腐烂；一个没有团队精神的员工可能使整个团队毁于一旦，所以害群之马只能被淘汰。

我们可以想象，一个缺乏团队精神的青年一般表现为自私自利，这样的人很难与别人合作，更不会主动认可别人的贡献。这样的人无法融入团队，即使有“一技之长”，也很难有机会施展，最终无法为团队创造出应有的绩效，更无法成就自我。

相反，团队精神也可以成就一个人，这是个不争的事实。

我们都知道项羽和刘邦争夺天下的故事，其实项羽的失败就是因为听不进别人的意见，以至于忘记了什么叫“团队精神”，最终吞下了自己种下的苦果；而刘邦的胜利就是因为他知人善任，有强烈的团队精神，并借用团队的力量壮大自己，最终成长为了——一代帝王。

同样，任何一个企业的成功，有赖于所有组合人员的成功。员工之间的出色合作，都为整个企业的辉煌增添绚烂的一笔；每个员工的各行其是，也会为企业最终的瓦解留下千疮百孔。

所以，只有把企业中所有的力量汇成一根绳子，企业才会发挥出巨大的力量，而最可爱的员工们则是这根绳子中间的钢丝——员工们围绕的人和老板倚重的人！



拥有一颗宽容的心

最可爱的员工都是这样的一些人：理解、包容自己的竞争对手，看淡结果的得与失，在面对竞争对手的时候，他们也可以微笑着、气定神闲地迎接挑战，他们懂得，只要拥有和谐的精神才是成就团队、成就自我的力量。

世界上最宽广的是海洋，比海洋更宽广的是蓝天，比蓝天更宽广的是人的胸怀。作为一名出色的最可爱的员工，要想成为周围人的核心，把所有的人紧紧地团结在一起，仅仅靠个人的能力或者魅力是不够的，更多的时候需要有一颗宽容的心！

一次，大诗人歌德和一位挑剔得出了名的评论家相逢在只容一人通过的小路上，评论家傲慢地说：“我从来不给蠢人让路。”歌德微笑着说：“而我，正好相反。”说完就站到了一边。

我们在被歌德的机智与幽默吸引的同时，也被他忍让的气度所折服。在企业中也是如此，在日常的相处或者是在工作过程中，有时候发生一些摩擦在所难免，这时候，真正出色的员工在不影响公司利益的情况下，总是会“退一步海阔天空”。宽容的态度不仅有利于缓和并解决矛盾，更让人被你的宽容征服，从而可以使

你和周围的人更容易团结起来。

拥有一颗宽容之心，会令我们与同事的关系更加和谐，会使我们的生活充满明媚的阳光。

在李开复先生刚加入微软时，有一位资深经理看到他的工作既受比尔·盖茨重视，又受员工和媒体瞩目，怕李开复抢了他的风头，总是排挤他，不让他参与公司的项目，甚至李开复请他帮忙时，他也经常搪塞。但李开复认为他是个人才，只是为了个人利益而一时糊涂。所以，无论他怎么对李开复，李开复都会原谅他，尽量与他合作。项目完成后，李开复还在比尔·盖茨面前感谢他。

几年后，这位资深经理人遇到了不小的麻烦——他的上司开始怀疑他的能力。当他的上司来征求李开复的意见时，李开复依然就事论事，坦诚地说他是一个可用之才，只是在与人合作的时候有些固执，应该再给他一个机会。

结果，这位资深经理人不但留在了公司，而且改掉了自身的一些弱点，还获得了晋升的机会。后来，他找到李开复，说：“我非常感谢你的帮助，但我更加感激的是，你教会了我怎样做人。”

事后，李开复这样说：“对别人的宽容不但可以让工作顺利开展，而且可能影响甚至改变别人。当时，如果我不是用宽容的心态来处理这件事，而是一开始就与他针锋相对，结局很可能是两败俱伤。”

在与客户相处的时候也是如此，有时候针锋相对、斤斤计较不仅不能为公司带来利益，反而会引起客户的反感，而适度的宽



容却往往起到意想不到的效果。

卡耐基有一次参加一个宴会，坐在卡耐基旁边的一位先生讲了一个幽默故事，并引用了一句成语，这位先生说这句成语来自《圣经》。“什么？圣经？”卡耐基明明记得这话是出自莎士比亚的《哈姆雷特》，卡耐基便纠正了他。不料对方却说：“你说是出自莎士比亚笔下？这不可能！绝对不可能！”卡耐基想再次反驳，在场的卡耐基的一位朋友葛孟在桌子下面踢了踢卡耐基的腿，示意他不要争论下去，并且说：“卡耐基，你错了，这位先生的话是对的，这句话确实出自圣经。”

回家的路上，卡耐基问葛孟：“你研究莎士比亚的著作多年，明明知道这句话的出处，为什么还要说那位先生对呢？”葛孟回答：“是的，那句话出自《哈姆雷特》的第五幕第二场。可是，我们是宴会上的客人，为什么非要证明那位先生是错的呢？为什么不给他留点面子？”

这件事情给卡耐基很大触动，宽容，给别人留有余地，就能团结一切可能争取到的人，卡耐基把这种美德充分发挥到了他以后的营销工作中。

再有一次，卡耐基所在的工厂把一批木材销售给一家建筑单位，第二天，就收到了对方愤怒的电话，原来，对方的质量检测结果竟然有92%的木材不合格。卡耐基仔细检查了一下自己的产品，认为是对方并不了解这种木材，而使用了错误的检测标准。

可是卡耐基并没有怒不可遏地去指责对方，而是抱着宽容的态度，向对方道歉，并退回了所有的货款，应对方要求，把所有的

木材拉了回来。离开的时候，卡耐基悄悄地在对方经理的桌子上放了一份木材的详细介绍和正确的检测方法。

第二天，那位经理亲自来卡耐基的公司道歉，承认是自己方面的错误，并重新签订了订货协议。卡耐基用自己的宽容，团结了一个挑剔的客户，并使他成为公司忠实的合作伙伴。

如果当时卡耐基去愤怒地和对方理论，让对方颜面扫地的话，那么相信结果会是另外一番情况。

宽容不仅表现在对自己喜欢或者亲近的人身上，更重要的是表现在对自己不喜欢的人身上。

任何人都愿意和自己喜欢、欣赏的人交往，而不愿意和自己不喜欢的人来往。但是在现实当中，在企业里，却不能满足这个看似美好的愿望。

要想使企业这个大机器顺利地运行，你必须要和不同的人打交道。如果在你的工作中真的遇到一些你不喜欢的人，你会怎么办？难道你仅仅是因为自己的好恶而拒绝理会这些你“讨厌”的同事？这显然是不现实的。难道你要因此而换一个工作，远离那些你不喜欢的人吗？那也是不可能的，我们不可能远离团队。那么，难道你要为此而终日烦恼吗？这样也无可避免地会影响正常的工作。

碰到这种情况，最好的办法，就是放开自己的胸怀，去团结、包容他们，真正的最可爱的员工善于团结自己周围所有的人，就好像大海一样，团结了所有的河流，才能成就一个海洋。

职场中的人际关系就是这样，走到哪里也都会有互惠互利，尽管有时并不公平，但是不居要职的你没有生杀大权，在办公室



这个“是非之地”，如果不遵守其中的游戏规则，那么当裁员的号角吹响时，第一个被淘汰出局的人，也许就是你。

1. 宽容的优点

你的宽容大度会使别人乐于接近你和与你共事，从而显示你难能可贵的亲和力，在竞争中你会得到更多的投票。

宽容也许会掩饰你的个性，但在公司这个讲究团队合作精神的地方，其实并不需要你有太强的个性。有时候个性太强会使上司觉得你缺少团队和整体意识。

理解常常是由宽容的心产生的。如果你能理解对手，那么，你的同事和上司会相信你能理解在以后工作和人际关系中所发生的种种矛盾和不愉快，从而使大家的合作变得顺畅自然。

2. 不宽容的缺点

斤斤计较的人往往看重的是眼前利益，其结果必然不利于今后的发展。

心胸狭隘会让人行事难免有失公正，成败得失也会左右自己的情绪，从而影响工作和人际关系。一旦在竞争中失败，将很难与对手保持友善的合作关系。

不会宽容的后果是带来仇恨和对别人的指责，这样的人已经被自以为是蒙上了双眼，紧盯着对手的短处，看不清楚自己的劣势，又何谈进步与提高。

那么，怎样做才能拥有宽容的胸怀，得到同事和领导的赞赏？

一是主动接近对方。你可以主动伸出友好之手，使原本对你怀有戒备心或者敌意的同事消除隔阂。然后，在当你客气地提出一些问题时，或许他们就有可能帮助你。

二是要学会换位思考。站在对方的角度考虑问题，你就可能

体会到他们的想法和真实的感受，了解他们的苦衷，从而发现自己想法或者做法的不足，然后加以修正。这样做有利于双方关系的进一步改善。

三是出现矛盾的时候要忍让为先。退一步海阔天空，宁肯自己受一点委屈，也不要为了小事而和对方吵得面红耳赤。等对方冷静下来，一定会感到惭愧，也会被你的大度和宽容所折服。

四是接受他人的独特个性。每个员工都有其独有的性格和特点，不要试图改变这个事实，而是接受别人的本来面目，他也会尊重你。在不影响工作的情况下，不要强迫别人接受你的观点。

五是去想对方做对了的事。对方也不是总招你烦的，任何人都有好的一面，试着去发现这一点。

六是要用自己的言行去感化、影响对方，真正发挥出最可爱的作用，让周围的员工都聚到自己的周围，拧成一股绳。

林肯当选总统以后，对于以前和他有矛盾的人，甚至是仇敌都持宽容的态度，有人不理解，问：“总统先生，你怎么能对敌人也那么好呢？对敌人的最好办法是消灭他们！”林肯微笑着问：“假如我原来有十个敌人，现在其中的五个成为了我的朋友，那么我现在还有多少敌人？”“五个。”林肯哈哈大笑：“那么先生，我现在不就是在消灭敌人吗？”

企业中也是如此，最好的企业，最优秀的管理者，最可爱的员工，在工作过程中最优秀之处不是把所有和自己意见不和或者性格不符的人统统赶出企业，而是去宽容他们，团结他们，把他们和自己的力量合为一体，这样的企业才更有力量。



宽容和忍让是建设和谐文化的基础，也是一个优秀员工的重要表现。没有必要和别人斤斤计较，没有必要和别人争强斗胜，没有必要……俗话说：多个朋友多条路，多个仇敌多堵墙。在事业发展的道路上，谁都会遇到困难和挫折，这时有朋友的帮助，是我们战胜困难的勇气和力量。相反，谁都不想在前进的路上遇到障碍，那么就请记住：给别人让一条路，就是给自己留一条路。



快乐促进和谐

最可爱的员工是这样一些人：春风满面，热情洋溢，精力充沛；知道怎样控制把握自己的情绪，从来不会把颓废的情绪带入团队工作中，更不会因为某些不满而整天唉声叹气……

快乐是一种心情，比天地更广阔的心灵要用智慧之泉来浇灌，保持宁静与和谐，不被琐事所笼罩；快乐是一种心态，一种意识，一种心灵的满足程度。

快乐的情绪不仅可以团结企业内部的每一个人，更可以感染你的客户，让原本困难的工作变得群策群力、迎刃而解。

谁都会有心情不好的时候，可并非谁都可以很快自我调整过来。一个聪明的人会以最短的时间从灰色的心情中冲出来，精神抖擞地继续一路前行。而大多数人由于受思维定势的影响，甘愿做情绪的奴隶，这样不仅伤害自己，同时也会伤害他人。因为，坏心情就像瘟疫一样快速传染给团队其他伙伴。

要想成为公司里最受大家喜欢的员工，团结周围的人是非常重要的。那么，第一步工作就是打开对方的心灵，让别人感觉到友善与温暖。试想，如果整天板着一副脸孔，一副神憎鬼厌的样



子，别人躲闪都来不及，更别说团结同事了。

在公司内，如果同事之间能和睦相处，气氛融洽，那么大家就能全身心地投入工作；如果同事之间经常弥漫着火药味，或者如一潭死水，一点生气也没有，整个团队，特别是新员工们又怎么能团结一心、安心工作呢？

十几年前，到 IBM（中国）打工的只有两名北京本地人，一名是司机，另一名就是瘦弱的专门打杂的她。

她的工作是一个不折不扣的蓝领，虽然不很体面，但她喜欢这份工作。每天被高级白领们呼来唤去的，她并不觉得委屈了自己，从早到晚都快跑断腿了，可她的脸上还始终挂着快乐的微笑。

也许正是因为她的勤快和乐观，每个白领都很喜欢她。公司也因为她的存在而变得更和谐，更团结！每个人都快乐地对待周围的人，顺心地工作，大家见面时也不像以前那样冷冰冰地默不作声，而是微笑着打招呼。

她的表现引起 IBM 高级员工、美国人苏珊的好感和亲近：“你不是一个普通的打工者，告诉我，你为什么与所有的人都合作得那么好？”

她说：“什么原因也没有，我真的就是喜欢 IBM，喜欢这里的工作、环境，尤其是这里的人！如果有朝一日，我也成为高级白领的话，我将会感到万分荣幸！”

“你会的。我们美国人说，爱会创造奇迹的。而且你和我们大家良好的合作关系，已经为你自己打下了坚实的基础，我们每个人都愿帮你实现这个愿望的！”苏珊鼓励她道。

从此以后，这个勤杂工不但在下班后可以和他们学学电脑，

而且还在苏珊等人的帮助下，居然不可思议地通过考试，成了一名“助理工程师”！当她满怀感激地对苏珊说“谢谢”时，苏珊说：“不用谢我，是你自己做到的。你对这个团队的热爱，使你产生了一种不顾一切的激情，它确实能使你战胜一切的！”

真正成为 IBM 的白领之后，她不但注意和所有同事的合作，而且对自己更加严格要求，凡是对 IBM 有利的东西，不管是分内分外，不管是苦是累，她都抢在前头。

她常说的一句话就是：“我以 IBM 为荣，我要通过自己的努力，让 IBM 也以我为荣！”

是的，她说到也做到了——从 1985 年打工时起，12 年后的 1997 年，她已成功出任 IBM 中国销售渠道总经理！

她就是后来被人们称为“打工皇后”的吴士宏！

是什么让一个地位卑下的异国打工者获得了周围所有人的喜爱，并且愿意去帮助她？除了她自身的努力以外，另一个重要的因素就是她能够把快乐传染给整个团队，而团队里的其他同事能在这种氛围里工作，哪有不和谐的道理？这样一个可爱的员工何愁不被老板刮目相看呢？

快乐是种可以传染的情绪。一个微笑可以团结所有灰心绝望的人，拯救整个企业，这绝不是神话，这就是微笑的力量，这就是和谐的力量。在前景暗淡、人心涣散，甚至整个企业都快倒闭的时候，微笑，就好像一针镇静剂，能够把离散的人心再次聚拢起来，鼓励大家团结在一起共渡难关。

销售的时候，微笑的服务可以使顾客的心情舒畅，更容易接受你的商品。全球最大的零售企业沃尔玛公司就要求员工们在面



对顾客的时候不管发生什么情况，都始终要面带微笑。这样的微笑服务团结了无数的客户，为沃尔玛拉拢了大批的回头客。

谈判的时候，微笑不仅仅代表着修养与友善，更可以掩饰你内心的紧张，代表着你有无比的自信，让对手觉得你深不可测。

微笑可以取悦你的上司，让他更容易接受你的合理意见，在晋升的时候更多地想到你；微笑可以团结你的同事，在你有困难的时候会获得更多的帮助，在集体有困难的时候可以一起努力向前；微笑可以拉近你和下属的距离，使他们倾倒于你的管理魅力之下，更忠诚地为你工作；微笑可以征服你的对手，让他们成为你永久的伙伴……

一个拥有快乐情绪的优秀员工是企业中无可替代的，一个充满微笑和团结气氛的企业是不可战胜的！从今天开始，我们要在工作中，用微笑对待每一个同事，把快乐的情绪传染给我们的团队，这样坚持下去，你会被重用的，因为这个简单的行为就是一个最可爱的员工在日常工作中必须做的。



沟通：团队协作的前提

最可爱的员工是这样一些人：懂得如何与上下级融洽沟通，重视“说”的作用，讲究“说”的艺术。在日常工作中，注意语言的学习与积累，针对不同的场合和对象，选用最得体、最恰当的语言来表情达意，力争获得最佳的表达效果，以求促进共同进步、合作。

沟通能力是一个优秀员工实力的重要表现，是员工团队精神的必要条件。一个不善沟通的员工，只能在工作中处处碰壁，影响整个团队的实力，也破坏了团队的合作，老板敢提拔这样的员工吗？

比尔·盖茨认为，交流本身就是人类必不可少的精神需要，通过彼此之间的沟通，可以增加人与人之间的亲密感，而工作中的有效沟通，更是树立团队精神的必备条件。如果我们对沟通中的障碍不及时排除，最终会影响工作效益，影响到自己的前途。

乔克尔是一家文化公司的策划，颇有创意，但他的不足之处就是因为自己有博士学位，所以自视清高，常常对老板的一些方案颇多微词，有种不屑的感觉。但碍于情面，他从来不当面向老



板提出自己建设性的意见，而总是在老板背后嘀嘀咕咕。这种情况很快被老板知道得一清二楚，老板还专门和他谈了一次话，客气而委婉地让他不妨直言。

这时，他又支支吾吾、躲躲闪闪，说老板的创意尽善尽美。老板终于不客气地说：“我请你来是做高参的，不是做好好先生的。”可乔克尔此后并没有改过，所以，他纵有才华，也一直未曾得到过老板的提拔。

这就是为什么有些员工自身能力很强，但在团队中的业绩一般的原因。一个不会和团队成员有效沟通的人，怎么能够得到领导的重用。

交流是提升整个团队的力量

我们都知道“ $6 + 6 = 12$ ”、“ $6 \times 6 = 36$ ”，这是一目了然的算式，但在人际交往中，却有非比寻常的意义。两个人的能力都是6，如果他们不深入交流，合作起来的能力最多也就是12；但是如果互相沟通，重新组合，就能发挥出高于原来的效力，至少能达到36。两个简单的算式引出了一个不简单的话题——沟通。

以前，有三个人搭乘一艘渔船渡江做生意，船至江心，遇到暴风雨，摇摆不停。在这危急时刻，船家利用多年的水上经验，主动站出来指挥船上的人。他以不容反驳的口气命令一位年轻的小伙子骑在船中的横木上，以保持平衡，又指挥其他两个人摇橹。可是水势过于险恶，而且船上装的大多是布匹和农产品，很容易吸水增加重量，为了保住船身不下沉，必须把船上多余的东西扔掉，船家想都没想就把小伙子的两袋玉米扔入江中，同时把正在

摇橹的两个人带来的布匹和农作物也扔了下去，但只留下自己带来的一个沉重的箱子。

两名摇橹的人很生气，于是乘船家不防备的时候合伙将那个沉重的木箱扔进了水里。木箱一离船，船随着像纸一样飘起来，失去控制，撞到了石头上，所有的人都被甩到了急流中。那两名摇橹的人万万没想到，被他俩扔入水中的木箱里面装的是用来稳住船的沙石，没有了这箱沙石船就会翻。

本来三个人与船家齐心合力就可以渡过难关，没想到船还是翻了。究其原因，主要是船家没有很好地和其他人交流好。试想，如果船家告诉船上的人，木箱里装的是稳定船用的沙石，其他人是绝不可能将木箱扔入江中的。可见，从某种意义来说，沟通得好，可使船渡过难关，沟通得不好，可使船倾覆。

行船如此，个人职场的发展亦然。一个懂得沟通技巧的员工，就犹如一个出色的船长一样，能够及时清楚地告诉团队其他人木箱里装的是什么，使整个团队都能借助这艘“船”的力量顺利上岸。

再者，沟通也是协调内部工作的杠杆。因为企业在经营管理和日常事务中，人与人之间、上级与下级之间常常会遇到一些摩擦、矛盾、冲突、误解，这将影响到整个团队的气氛、员工的士气、组织的效率，使企业难以形成凝聚力，人为的消极因素增大，甚至导致企业死亡。而这些问题的产生都是由于“沟通不畅”造成的。因此，为了协调企业内部的矛盾，领导者就必须重用那些掌握沟通技巧的员工，使其整个团队都能清楚地明白企业要达到的目标，然后齐心协力向这个目标迈进。



因此，畅通的沟通技巧不仅是优秀员工素质的体现，更是提升整个团队力量的源泉。能够顺利和团队沟通的人才是每个企业老板需求的人。

没有障碍的沟通才能畅通

决定一个人在职场上成功与否的关键，在于他与人沟通的能力。如果没有沟通能力，那么就无法借用团队的力量实现自我的价值。

有这么一个故事，在一次国宴后，一个国王问其他在座的友邦国王：“你们说，世界上什么最难？”

其中一个已经有七分醉意的国王站起来回答：“世界上说话最难。”这位国王话中隐含的意思是：说话最难，尤其是和大臣们说话更难。

在一个团队里，说话的确是最难的，如何与上下级有效沟通更是难上加难。

微软的比尔·盖茨认为，沟通是我们运用语言等方法从意识领域到行为模式上与他人做有效交流的能力。它能帮助我们建立广泛的人际关系网络，也会使我们成为孤家寡人；它能决定我们获得的力量是推动力还是阻力……

现实中，有很多人并不是不愿意沟通，而是因为沟通中存在障碍而使得沟通“短路”，甚至中断。一般来说，个人沟通的障碍主要有以下几点：

1. 语言运用不当

主要是指语言表达不清，与场合不协调，使用不当，造成理

解上的障碍或产生歧义。这主要受到不同的年龄、教育状况、文化氛围等因素的影响。同样的话，不同的人会有多种不同的解释和理解。另外一种情况是，运用自己的专业术语与外行人沟通，也会产生误解、曲解，造成沟通的障碍。

2. 心理上的隔阂

由于个体间的差异，生活环境和兴趣爱好的差异，特别是职场中利益的差异，从而导致人与人之间不同的心理差异，容易产生各持己见，互不相让的情况。

3. 沟通信息不准确

在信息的传递过程中，由于个人的喜好、失误、遗漏等原因，会出现故意操纵信息、修改信息，甚至篡改信息，使信息失真，产生道听途说的情况。

4. 关键没抓好，主次未分清

每个团队里的成员往往会接受大量的信息，信息有重有轻，也许有时会漏掉一些重要的信息，或者对信息的处理过于草率，这样都会造成对信息的误解，影响沟通。

5. 交流时间紧迫

有时由于时间的紧迫，信息可能传达不清或不完整，从而使沟通的效果受到影响。

6. 沟通技巧欠佳

身为团队的一分子，沟通中的一个重要方面就是向领导汇报信息，向下属传达信息，听从领导指示，向下属提出要求或条件，甚至进行批评性建议等，这是每个人的职责所在，也是每个员工在职场中生存必然会经历的。然而许多人或者埋头干活，或者担心自己的工作成绩不被领导或同事看好，所以不重视或不善于与



上下级沟通，这样往往会导致工作偏离方向，最终没有任何效益。这样的员工又怎能得到团队的赏识呢？还有一些人，在谏言献策或是建议、倾诉、表白时，不会运用恰当的方式与技巧，结果也导致了沟通困难，甚至引起领导的不满。

沟通能力是一个人自我提升的重要表现，也是和谐员工必需的一个基本素质。一个不善沟通的人，只能在工作中处处碰壁，影响整个团队的实力，也破坏团队的合作，这样的人永远也成不了一个优秀的员工。

慎用直言，不要随心所欲

在人际关系中，与同事的相处占有主要的地位。同事之间大多数是工作关系，这往往就比朋友之间的交流更难把握。因为，一些人平时说话养成的那种不好的语调、谈吐习惯等，也许朋友会理解、迁就，但同事是不可能的，只会越来越引起他们的讨厌和反感。因此，要正确把握好说话的分寸，不要让不良习惯损坏了自己的形象。

有些人，天生就是直性子，与别人说话总是直来直去的。在某些时候，直爽、干脆常被人们认为是一种优点。但在生活或工作的某些时候，直言不讳却往往让人无法接受，尤其是在办公室时交往的都是些同行，说话都十分讲究，直来直去很容易得罪人。

因此，那些说话注意场合的人总是能够被上下级所喜欢，因为他们有和谐的精神。不顾场合地批评别人，即使你是好心好意，但因为没考虑到场合，使对方下不来台，使对方丢了面子，对方怎能不对你有意见呢？

如果这种事情发生后，一旦知道自己是因为说话得罪了人，

就要尽力找机会向对方道歉，以求得谅解。但不能经常这样做，长此下去，会令对方觉得这样的人是口是心非的人，是故意那么去做的。这时，这些人应该仔细考虑一下，找出自己错误的原因，从而彻底改正，以维护对方的利益和自己的尊严。

美国前总统约翰逊在 26 岁时被任命为国家青年总署德克萨斯州分署署长。由于他性格的“直截了当”，导致了许多难堪。

一次，他走过一个同事的座位，看到他的办公桌上堆满了文件，就故意提高嗓门说：“我希望你的思想不要像这堆文件一样乱七八糟。”

同办公室的人都将他的话听得一清二楚。那位同事费了好大的劲儿，才在约翰逊第二次经过的时候把文件整理好了，并清理了桌面。

约翰逊又来到办公室时，一看那位同事原来乱糟糟的桌面变得空荡荡的，又说：“我希望你的头脑不要像这张桌子一样什么都没有。”

这样来来回回，让同事左右为难。

可想而知，那位同事对他能不反感吗？因此，我们要特别注意与同事的说话尺度，避免无意之中伤害到对方，给彼此之间的交流造成障碍。优秀的最可爱的员工都懂得把握好说话的尺度，要多赞扬同事的优点，就如俗话说说的：多种花，少栽刺，这有利于工作的顺利进行，会为自己创造一个良好的工作氛围。

不在人后对其品头论足

在日常工作中，常有这样一些人，当面不说，背后乱说，这



种人，不仅会令同事反感，也会无端生非。这些人可能是单位的技术骨干，精湛的业务水平让同行们敬佩，但他的处世之技让人不敢恭维。当遇到矛盾时，很少与人相互沟通，然而却喜欢在背后去评论人，被公认为“有水平没修养”的才子，可以共同工作，却难与人合作。从这也可以看出，在当今和谐社会中，说话的艺术在工作和日常生活中的重要性。

俗话说：搬弄是非者便是是非人。这话虽然说有些绝对，但也不是没有一定道理。经常在背后议论别人，散布别人坏话的人，肯定不是受欢迎的人。因为聪明的同事自然而然都会想到：此人在我面前说别人的坏话，那么他也肯定会在别人面前胡乱谈论我。这样的人，怎能让人相信呢？

IBM 下属的一家企业进行人事调动，主管阿克斯对年轻员工惠明顿说：“把手头的工作放一下，去销售部工作吧，那里最近需要人手。有什么意见吗？”

惠明顿嘴巴动了动，道：“您是主管，我听从安排。”表面惠明顿似乎很服从上司的调遣，其实，他对此相当恼火。当时销售形势很不尽如人意，他私下对其他同事说：“这一次人事变动把我调到那个最不好的部门去，肯定是主管阿克斯搞的鬼，见我工作出色就伺机报复，怕抢了他的位置。好，他就等着瞧吧，我会让他难堪的。”

抱着这样的态度能有出色的表现吗？到了销售部，他总是一脸阴沉的样子，对所有的新同事也都爱搭不理，别人主动和他打招呼，他也只是面无表情地点一下头，一点诚意都没有。相反，每次开完会，他就回到座位上大放厥词说主管阿克斯的坏话。时间长了，同事们渐渐疏远了他。

终于有一天，惠明顿的话传到了主管阿克斯的耳朵。

第二天，阿克斯将他叫进自己的办公室，很严肃地说：“惠明顿先生，本来我认为你工作表现良好，只是待人处世方面仍欠历练，想趁此机会对你加以磨炼，然后重用你。可现在，你有了意见不但不和我多沟通，反而暗中使绊，整个团队都受你的影响。我只能说对不起，我现在以公司的名义遗憾地宣布你被解雇了。”

在团队工作中，无论是员工还是上司，在背后议论他们总是不好的。即使在业务或技术上很拔尖的人，有这种不好的习惯，在领导和同事眼里也会大打折扣，不会受到尊重。优秀员工不会去做在背地里议论同事短长的事，即使哪位同事有缺点，也应该当面巧妙地指点，而不要当面不说背后乱说。这种做法是同事之间的最大忌讳，也是一种不好的行为习惯。这样不仅容易伤害到别人，也可能会给自己惹来一身麻烦。

.....

总之，不管你的性格如何，都要重视与同事的沟通技巧，在不同的场合就要采取不同的方式，切忌直言不讳，随心所欲，这样会给对方造成很大的伤害，令同事对你的好意产生误解，从而对你产生反感。只有运用恰当的话语才能达到与同事的很好交流，也有利于增加彼此的信任度。

有句老话说得好：“多吃饭，身体好；少说话，威信高。”最可爱的员工心里都清楚说话时所要掌握的尺度。小心谨慎，可使自己置身于进退自如、攻守有余的位置。

同事之间以合作、友好、和谐为重，这就需要我们用心掌握



沟通的技巧，因为这是提升整个团队力量的源泉，是每个优秀员工必须要掌握的，是每个领导千方百计想建设一个和谐团队的秘密武器。一个懂得融洽关系、正确沟通的员工，永远都是领导心目中最可爱的员工。



和谐没有你我，只有我们

最可爱的员工是这样一些人：第一时间融入团队，有利于团队的事从不计个人得失，最重要的是懂得在团队中与人分享成果，在得到他人帮助的时候从来都是以感恩的心去对待。他们在团队中，从来都是说“我们”，因为他们知道“我们”这两个字对团队和谐的分量。

在团队内，每一个人都应该学会与他人分工合作、分享成果，在互助互惠的前提下提升自我，这样才可以体现团队及团队精神的重要性。千万不要不愿意把好的思路、想法和结果与别人分享，不要担心别人走到你前面，这种想法是不健康的，也无助于整个团队的和谐和你的成功。

有一句谚语说：“你付出得越多，得到的越多。”试想，如果这种人的行为让人觉得“你的是我的，我的还是我的”，当他需要别人帮忙时，会有人帮助他吗？反之，如果他时常慷慨地帮助别人，那他是不是会得到更多人的回报？

第一时间融入团队

在如今的职场征战中，个人英雄主义的时代已经一去不复返了，因为靠个人单打独斗的方式已经无法赢得决胜权了，只有第一时间融入团队，并在团队的协作中才能达到提升自我的目的。



乔治是一个业务员，他的销售技能和业务关系都非常好，因此他的业绩在全公司里是最好的。取得成绩以后，他就开始对别人指手画脚了，尤其是对那些客户服务人员。本来这些客户服务人员非常支持乔治的工作，只要是他的客户打来电话，他们就会马上去做。但是由于乔治动辄说：“我给你们饭碗，没有我你们都要饿死。”要不然就说这些客服人员服务不好，客户向他投诉等。客服人员对他说的话置之不理，但是却通过行动来与他对抗。后来，凡是乔治的客户打来的电话，客户服务人员都一拖再拖。最后，这些客户打电话给乔治，并把怒火发到他的身上。由于后续服务不到位，乔治的续单率非常低，原来的客户也都让其他业务员抢走了。

从这个例子可以看出，一个再出色的员工都无法脱离团队协作。如果没有强大的团队作支撑，即便再有能力也无法创造出自我价值。

如果你是船，团队就是承载你的水，只有水涨，船才会高。因此，我们必须明白一个最简单的道理：合作则两利，分裂则两败。这就像一棵树，无论它怎样高大、粗壮和挺拔，也只是一棵树，成不了一片森林；一块石头，无论它怎样大也成不了一座山。任何人要想有所作为，就必须把自己融入团队之中，与大家共谋共筹、齐心协力，才能提升自己。

因此，那些企业里最可爱的员工都明白：第一时间融入到团队，并在团队成员的合作下共同完成任务才是正确的选择。

有利团队的不分你我

相反，在企业里活跃着这样的一群员工，每当他们谈到自己

的公司时，使用的代名词通常都是“他们”而不是“我们”，“他们业务部怎么怎么样”，“他们财务部怎么怎么样”，这是一种缺乏责任感的典型表现，这样的员工至少没有一种“我们就是整个机构”的认同感。

团队里的许多事情常因某些人“事不关己”，对团队协作置若罔闻的消极态度，使得小事变大事，如果任其一味地发展下去，丧失了阻止、改变和消除它的大好时机，就会导致团队陷入危机。而员工的命运和团队的兴衰紧密相关，正所谓“一荣俱荣，一损俱损”，又怎么能“不关我的事”呢？

如果本着“事不关己，高高挂起”的原则，结果必然会使团队变得死气沉沉，没有灵感，没有创意，也没有最好的你。

巴西“环大西洋”号失火沉船一事，就是一个惨痛的教训。

“环大西洋”号及21名船员葬身海底后，救援人员通过分析船上21名船员的留言，终于找到了该船失火及沉船的真相。

原来失事当天，船员麦克为了给妻子写信，私自买了一盏底座很轻的台灯。另一名船员纳西发觉了，他认为与自己无关，便没有过多地干涉。

同时，船员希尔发现了救生筏施放器有问题，但他只是将它绑在架子上，也同样没有告诉其他人；同样，船员库克在检查消防设施时，发现消防栓生锈却置之不理；而麦克和另一船员在安全巡视时，不进门检查自己的房间；船长也没看安全检查报告；机电长发现跳闸，却没有查明原因；电工在值班时进了餐厅；沃尔克在感到空气不好时，放弃全面检查和及时通报等。

总之，当天所有船员其实都发现了一点儿问题，只是他们全



都认为与己无关，或无关紧要而置之不理，致使当晚 19 点发现火情时，整个火情已无法控制。

这就是“与己无关”者的悲剧，他们缺乏团队意识，不能从大局着眼，对自己分外的工作视而不见，甚至对分内的工作也敷衍了事，这样就导致了形势的恶化，最终不仅毁了团队，也毁了自己。早知如此，何必当初，悔恨弥补不了任何损失。

和谐精神是团队凝聚力的一个重要表现，只要是有助于团队建设的工作，都应该义不容辞地承担，即便对分外的事，如果有必要，也要给予积极地关注。因为团队中没有你我，只有我们。

回报总在付出后

我们说过，大雁的团队精神是值得我们好好学习的。大雁能够顺利飞到目的地，其原因就在于所有大雁都能够做到互相协作、互相鼓励。其实大雁的团队精神跟我们人类是一样的，都是为了让整个团队达到一个目的，这样不仅有利于团队的发展，更有利于自身生存。因此，每个人要在自己的岗位上“尽心尽力”，“主动”与他人分享成果，不计报酬地帮助他人，这样才能在团队中创造出自身的价值。

有这样一个神话故事：有一个人想知道天堂与地狱的区别，就分别到天堂与地狱去看。他首先到地狱，只见地狱的人拿着一双 1 米多长的筷子在摆着山珍海味的大圆桌前用餐，由于筷子太长很难把食物送到嘴里，面对营养丰富的美味，个个都面黄肌瘦。然后他又到天堂，只见天堂的人同样每人拿着一双 1 米多长的筷子在摆着山珍海味的大圆桌前用餐，与地狱的区别是，天堂的人

是用筷子夹东西给他人吃，而不是自己夹给自己吃，于是天堂的人个个吃得饱饱的，红光满面。

这个故事典型地反映出了一个人在团队中必须要懂得帮助他人，这样才能得到别人更多的帮助，使自己得到提升。否则，不但会影响自己的前途，而且还会让整个团队覆灭。

每个人都是团队的构成因素，每个人都有一个团队角色。关于团队角色，应该记住这样一点：“团队之所以需要你，是因为你身上具有一个可以弥补团队其他成员性格和能力不足的特征。”每个人无论是在生活上还是工作上，肯定经常会遇到许多的困难。所以说，如果我们搬开了别人脚下的绊脚石，那就等于为自己铺好了路；如果团队里的每个人都能在别人遇到困难时伸出援手，那么当你遇到困难时，一定会有无数只手伸过来。这样，你的劣势可以被其他人的优势所弥补，就不会造成资源浪费。

因此，优秀的员工懂得一个道理，那就是团队好才是真的好，帮助别人就是在提升自己。

分享别人的成果要懂得感谢

我们每个人都是团队中的一分子，谁也无法离开团队而独立成长，都需要借助别人的帮助或借用别人给你提供的智慧和成果才能提升自己，我们的团队才能更加卓越。因此，在我们借用了别人的智慧或成果提升自己的同时，一定别忘了感谢他们。这也是最可爱员工与普通员工的区别。

一个完美的团队绝不允许出现个人英雄主义或独裁主义，尤其在当今这个信息社会，团队精神是非常重要的。在一个团队里，如果有人拥有一个非常好的想法，但没有人帮助他一起实施，那



么他这个想法永远得不到实现；如果他的成功是在别人的帮助下取得的，那么他就要善待别人对他的帮助，勇于承认别人的贡献，这样他才能不断地得到别人的帮助，才能不断地超越自己。

俗话说得好：“三个臭皮匠，赛过诸葛亮。”这种提法比西方人类似的提法要早得多。但在现实生活中，我们做得却比西方人要差。有人竟把这句千年来的俗语改成了：“三个诸葛亮，顶不过一个臭皮匠。”虽然有些夸张，但也说明了一些实际情况。很多人觉得自己很聪明，于是从不正视别人的智慧和贡献，总以为所有的成果都是通过自己的努力换来的，甚至不但不承认别人的功劳，反而还互相拆台，最后两败俱伤，谁也无法进步。

我们都知道，团队的智慧是极其宝贵的，要比任何个人的智慧大得多，但团队的智慧绝不排斥个人的智慧。当我们要解决一个问题的时候，就要知道团队当中谁会干，谁对这个问题最清楚。这些身边的“财富”非常重要，懂得利用集体的智慧解决问题，才能从中学到更多的智慧。

其实，千百年来很多文人墨客都曾批评过“拿来主义”，但如果想在一个团队里提升自己，“拿来主义”是非常重要的。这样不仅可以创造出自己的价值，更重要的是可以让整个团队大踏步前进。但在“拿”完之后，要懂得说声谢谢，必要时要给对方一个声明，让大家都知道你的成功也有他人的贡献。

请记住：永远不要忘了任何人都是团队里的一员，整个团队的兴衰与任何人都直接的关系。忽视和谐精神，那面临的只能是更大的风险，最终陷入困境的也必然包括自己。因为，团队里没有你我，只有我们。

有责任心的员工最可爱

德国大众汽车公司的训言是：“没有人能够想当然地‘保有’一份好工作，而要靠自己的责任感去争取一份好工作！”

世界上也许没有哪个民族比得上德国人更有责任感了，而他们的企业老总强调的还是责任，他们认为没有比员工的责任心所产生的力量更能使企业具有竞争力的了！



工作本身就意味着责任

最可爱的员工是这样的一些人：具有高度责任心；工作态度表里如一、一丝不苟；永远抱有激情，认真地对待工作，百分之百地投入工作，从来没有想过要投机取巧，从来不会耍小聪明。他们借此取得了令人瞩目的成就。

实际上，杜绝狡猾的手段，反而是一种极其聪明的做法。坚守责任就是坚守我们自己最根本的人生义务。工作就意味着责任，岗位就意味着任务。在这个世界上，没有不需承担责任的工作，也没有不需要完成任务的岗位，工作的底线就是尽职尽责。

现在的企业越来越强调“责任”二字。员工的责任心不仅是企业的防火墙，也是员工做好本职工作的最主要条件之一。员工进入企业后，便成为企业的一部分，企业要发展就必须协调好每一部分的工作，这就需要员工对本职工作的责任心有更高的要求。

责任是竞争的法宝

在大自然中，责任是一种生存的起点。同样，在一个企业里，责任是自我竞争的法宝。无论是生活还是工作，对于人类还是对于动物界，依据这个法则，才能够生存或者创造出神话。有的人

觉得这种说法夸大其词，那么就看看下面这个真实的故事：

动物园里有三只老虎，是一家三口。这三只老虎从小就一直由动物园饲养的。为了维护生态平衡，恢复老虎的野性，动物园决定将它们送到森林里，任其自然生长。首先被放回的是那只身体强壮的老虎父亲。

过了些日子，动物园的管理员发现，老虎父亲经常徘徊在动物园的附近，而且看起来比以前瘦了许多，无精打采的。但是，动物园拒绝收留它，反而又把幼虎放了出去。

幼虎被放出去之后，动物园的管理者发现，老虎父亲很少回来了，偶尔带着幼虎回来几次。它的身体好像比以前强壮多了，幼虎也迅速长大了起来。看来，公老虎不仅可以把幼虎照顾得很好，而且自己过得也很好。动物园的研究人员总结出来原因：为了照顾幼虎，老虎父亲必须得捕到食物，否则，幼老虎就会面临饿死的结果，自己的日子也不会好过。管理员决定把剩下的那只母老虎也放出去。

这只母老虎被放出去之后，这三只老虎再也没有回来过。动物园的管理员去森林中对这三只虎做过考察，发现这一家三口看来是在森林里生活得非常不错。后来，动物学家解释了这三只老虎为什么能重返大自然生活。

“公老虎有照顾幼虎的责任，尽管这是一种本能，正是这种责任让他俩生活得好一些。母老虎被放出去后，公老虎和母老虎共同有照顾幼虎的责任，而且公老虎和母老虎还需要互相照顾。这三只老虎互相照顾，才能够重回自然，重新开始生活。”



看来，无论是动物还是人，责任都是生存的基础。责任可以确保生命在自然界中的延续，同样，责任也是确保一家企业是否能够在竞争中生存的支柱。因此，每个企业的领导都喜欢有责任心的员工，而且这样的员工最终将得到重用。

据《解放军报》报道，有一位退伍战士回到原籍不久，报名应聘一家公司的秘书。经过几轮筛选，到考试时，百余名应试者所剩无几。角逐继续进行，可笔试题让这位退伍战士很为难。内容是：“请你写出原单位名称，有多少人，在单位负责什么和你将为本公司提供什么最有价值的材料？”身为退伍军人，他忘不了在部队所接受的保密教育：“宁愿落榜，也不能泄露军事秘密。”想到这里，这位退伍军人在试卷附页上写道：“我非常愿意加入贵公司，可作为一名退伍军人，保守军事秘密是我义不容辞的责任。我只能交上一份空白的答卷，请谅解。”

在多项测试中对这位退伍战士一直看好的招考人员，无不感到吃惊和惋惜。公司总经理得知此事，立即调阅了他的全部应试材料，面对那张唯一的“白卷”，他露出了满意的微笑。他对下属说：懂得保守军事秘密的人，同样懂得保守商业秘密。这位退伍战士政治素质好，责任感比较强，应当优先录取。

责任感是一种品质，具有这种品质的人才是真正优秀的人。不论在社会还是在家庭中，只有那些有责任感的人才能受到社会和他人的认可和尊重。所以，责任感可以说是一种竞争的法宝，使人不朽！

将责任根植于心

在美国前总统杜鲁门的办公桌上摆着一个牌子，上面写着：
Book of stop here（问题到此为止）。

这就是责任！

中国 WTO 首席谈判代表龙永图先生在 2001 年 APEC 会议上讲到一则小事：一个七八岁的瑞士小男孩在一家超市的厕所里很久了还不出来，他妈妈急了，一位男记者刚好经过。小男孩妈妈恳求记者进去找他，记者发现小男孩满头大汗在修抽水马桶，想把马桶冲干净。男孩说，马桶没冲干净怎么可以走呢？

我们在对这位小男孩的责任感发出由衷赞叹的同时，更感动于责任感已成为他的行为习惯。我们从这件细小的事上看到了小男孩的道德观念。龙永图把小男孩的这种责任感称之为诚信意识。

如果在工作中，对待每件事都能像这个小男孩一样“Book of stop here”，那么可以肯定地说，这样的公司将会走在同行的最前头，这样的员工将赢得所有人的尊重和赞誉。

在日常行为和工作中，每一个员工都要学会将责任根植于内心，让它成为我们脑海中一种强烈的意识，促使我们表现得更加卓越。

小孩子不小心撞到了桌子上，疼得大哭不止，等待着大人过来帮助。如果你是一位母亲，你会怎么做呢？

通常我们看到的情况都是这样的：年轻的母亲走过来，第一个动作是将跌坐在地的孩子抱起来，然后拍打桌子，似乎要给孩子报仇出气。当然这是哄孩子的一种办法，但是做母亲的或许并



没有意识到，她在不经意间给孩子灌输了一个概念：责任在别人。

正确的做法应该是这样的：把孩子带到桌旁边，和蔼地说：“来，再走一次。一个人走路会撞到桌子有三个原因：第一是你走路的速度太快，躲闪不及；第二是你的眼睛看别处没有留意桌子；第三是你心里面不知在想些什么，你是哪一种呢？”

从上面这个简单的故事可以看出，桌子是没有生命的，不能把孩子撞到桌子的责任归咎于桌子，推卸责任是不可取的。

责任感不容易获得，原因就在于它是由许多小事构成的。但是最基本的是做事成熟，无论多小的事，都能够比以往任何人做得都好。

有一个替人割草打工的男孩打电话给布朗太太说：“您需不需要割草？”布朗太太回答说：“不需要了，我已有了割草工。”男孩又说：“我会帮您拔掉草丛中的杂草。”布朗太太回答：“我的割草工已做了。”男孩又说：“我会帮您把走道四周的草割掉。”布朗太太说：“我请的那个人也做了，谢谢你，我不需要新的割草工人。”男孩便挂了电话。此时男孩的室友问他说：“你不是就在布朗太太那里割草打工吗？为什么还要打这个电话？”男孩说：“我只是想知道我究竟做得好不好！”

多问自己“我做得如何”，这就是责任。

世上没有不必承担责任的工作，工作就意味着责任。职位越高、权力越大，其所肩负的责任就越重。如果说没有责任感的军官是不合格的军官，那么没有责任感的员工也绝不是优秀的员工。责任感是简单而无价的，责任意识会让我们表现得更加卓越。这

里有一个美国作家和抄写员的例子。

有一次，一个小伙子向一位作家自荐，想做他的抄写员。小伙子看起来对抄写工作是完全胜任的。条件谈妥之后，作家就让那个小伙子坐下来开始工作，但是小伙子却朝外边看了看教堂上的钟，然后心急火燎地对作家说：“我现在不能呆在这里了，我要去吃饭。”于是作家说：“噢，你必须去吃饭，你就一直为了今天你等着去吃的那顿饭祈祷吧，我们两个永远都不可能在一起工作了。”作家说那个小伙子曾对他说过，自己因为得不到雇佣而感到特别沮丧，但是当他有了一点点起色的时候却只想着提前去吃饭，而把自己说过的话和应承担的责任忘得一干二净。

现在，企业中的领导越来越需要那些敢作敢当、勇于承担责任的员工。因为，在现代社会里，责任感是很重要的，不论对于家庭、公司，还是你周围的社交圈子，都是如此。它意味着专注和忠诚。

小田千惠是日本索尼公司销售部的一名普通接待员，工作职责就是为往来的客户订购飞机票、火车票。有一段时间，由于业务的需要，她时常会为美国一家大型企业的总裁订购往返于东京和大阪的车票。

后来，这位总裁发现了一个非常有趣的现象：他每次去大阪时，座位总是紧邻右边的窗口，返回东京时，又总是坐在靠左边窗口的位置上。这样每次在旅途中他总能在抬头间就能看到美丽的富士山。



“不会总有这么好的运气吧?”这位总裁对此百思不得其解,随后便饶有兴趣地去问小田千惠。

“哦,是这样的,”小田千惠笑着解释说:“您乘车去大阪时,日本最著名的富士山在车的右边。据我的观察,外国人都很喜欢富士山的壮丽景色,而回来时富士山却在车的左侧,所以,每次我都特意为您预订可以一览富士山的位置。”

听完小田千惠的这番话,那位美国总裁打内心深处产生了强烈的震撼,由衷地称赞道:“谢谢,真是太谢谢你了,你真是一个很出色的雇员!”

小田千惠笑着回答说:“谢谢您的夸奖,这完全是我职责范围内的。在我们公司,其他同事比我更加尽职尽责呢!”

美国客人在感动之余,对索尼的领导层不无感慨地说:“就这样一件小事,贵公司的职员都做到尽职尽责,那么,毫无疑问,你们会对我们即将合作的庞大计划尽心竭力的,所以与你们合作我一百个放心!”

令小田千惠没有想到的是,因为她的尽职尽责,这位美国总裁将贸易额从原来的500万美元一下子提高至2000万美元。

更令小田千惠惊喜的是,不久她就由一名普通的接待员提升至接待部的主管。

像小田千惠这样的人在企业里无疑就是一名最可爱的员工,因为她将责任根植于内心,让责任成为了其脑海中的一种自觉意识。这样一来,在日常的行为和工作中,这种责任意识才会让她表现得更加卓越。因为她清楚,作为一名合格称职的好员工,就必须尽职尽责,对她的岗位和公司感到自豪,对于她的同事和上

级有高度的责任义务感，对于自己表现出的能力有充分的自信。

勇于承担职业生涯中的责任，你一定能够比别人完成得更出色。世界上最愚蠢的事情就是推卸眼前的责任，认为等到将来准备好了、条件成熟了再去承担就是了。在需要你承担责任的时候，立刻去承担它，这便是最好的准备。假若不习惯这么去做，即使等到条件成熟了，你将不可能承担得起责任，你也不会做好任何重要事情。

职责是每个人的使命所在，是所有企业崇尚的一种精神财富。千万不要迷信“君权神授”之类的假说，一个优秀的员工要做的只是对你的工作，对你所在的企业负责。工作就意味着责任，一个敢于承担责任的人，走到哪里都将会成为一名优秀的最可爱的员工。



承担责任等于把握机会

最可爱的员工是这样一些人：在工作中勇于承担责任，主动为自己设定工作目标，并不断改进方式和方法，在工作中犯了错误也能够勇于承认。对于大部分员工的职位而言，报酬和职位与他所担负的责任有着直接的必然关系，而那些最可爱的员工，总是让自己的肩头担负起更多的责任。

“这不是我的错。”“我不是故意的。”“是他让我这样做的。”“这不是我干的。”“本来不会这样的，都怪……”如果您觉得这些话语很熟悉，那是不奇怪的，因为这些话可能是我们自己曾经说过或者是我们身边的同事和朋友经常说起的。出现问题，往往很多人第一时间都是这种反应，当你按照上面的这些回复的话，我们很多人却不知道，你已经失去了你自己。世界上最愚蠢的事情就是推卸眼前的责任。在需要你承担责任的时候，勇敢地去承担它，这时你才有望抓住机会。

如果说，智慧像金子一样珍贵的话，那么，还有一种东西则更为珍贵，那就是勇于负责的精神。一位伟人曾说过一句话：“人生所有的履历都必须排在勇于负责的精神之后。”因此，一个普通

的员工，一旦具备了勇于负责的精神，他的能力就能够得到充分的发挥，他的潜力便能够不断地得到挖掘，同时他本人的前程也会一片光明。

责任从本质上说，就是对自己所负使命的忠诚和信守，是人性的升华。当一个人虔诚地对待工作和生活时，他必然能感受到责任所带来的力量，只有那些勇于承担责任的人，才能够出色地完成工作，才能更受领导欣赏和重用。

在企业中，不同岗位的人拥有不同的岗位职责，每个人都不应该因为领导不在或者没有人监督，就放松了对自己岗位职责的要求。

老吴是个退伍军人，几年前经朋友介绍来到一家工厂做仓库保管员。虽然工作不繁重，无非就是出库入库，按时关灯，关好门窗，注意防火防盗等等，但老吴却做得超乎常人地认真，他不仅每天做好来往的工作人员提货日志，将货物有条不紊地码放整齐，还从不间断地对仓库的各个角落进行打扫清理。

三年下来，仓库没有发生一起失火失盗案件，甚至没出现一点差错，其他工作人员每次提货也都会在最短的时间里找到所提的货物。就在工厂建厂 20 周年的庆功会上，厂长按老员工的待遇亲自为老吴颁发了奖金 5000 元。好多老职工不理解，老吴才来厂里三年，凭什么能够拿到老员工的奖项？

厂长看出大家的不满，于是说道：“你们知道我这三年中检查过几次咱们厂的仓库吗？一次都没有！这不是说我工作没做到，其实我一直很了解咱们厂的仓库保管情况。作为一名普通的仓库保管员，老吴能够做到三年如一日地不出差错，而且积极配合其



他部门人员的工作，对自己的岗位忠于职守，比起一些老职工来说，老吴真正做到了爱厂如家，我觉得这个奖励他当之无愧！”

可以想象，只要你在自己的位置上真正领会到“认真负责”四个字的重要性，踏踏实实地完成自己的任务，不论领导是否在场，都能兢兢业业，那么，你迟早会得到回报的机会。

承担责任在不同的工作状态下有不同的形式。但一个总的原则是要熟悉自己的岗位职责，明了自己的权限。发现自己工作职责内的任何问题都要主动地出面予以解决，除非出现信息不对称的情况，否则等领导来安排你去工作时，就是你的失职。如一个花匠，定期浇水、修剪，花草出现枯萎等情况要及时救治或要搬离现场，这些工作统统都是无需安排的，不管什么理由，你做不到，就是失职，就是没有承担起应承担的责任，因为你的工作让你的领导费了心。

再者，无论多么优秀的员工，在工作中难免会出现失误，这时与其为自己找借口，倒不如大大方方承认自己的错误。领导会因为你能勇于承担责任而不责难你；相反，敷衍推卸，找借口为自己搪塞的责任者，不但不会得到领导的理解，反而会“雪上加霜”，让领导觉得你不但缺乏责任感，而且还不愿意承担责任。

如果说逃避责任可以保护自己一段时间，那么，承担责任则可以长久地保护自己。虽然承担责任会有被处罚的风险，但不承担责任，将会遭遇更大的风险——丢掉工作、丢掉前途的风险。

卡特和休斯特是某快递公司的两名新员工。平日工作中，他们俩是搭档，工作一直都很认真，也很卖力。上司对这两名新员

工很满意，然而一件事却改变了两个人的命运。

一次，卡特和休斯特接了一笔大单，需要把一件贵重的邮件送上飞机。上司反复叮嘱他们要小心，因为里面装有一个价值不菲的“翡翠香炉”。

意外的是，当送货车快抵达飞机场的时候突然熄火了。

他们两个人马上跳下车检查问题，这时离飞机起飞的时间也快到了。于是，休斯特焦急地说：“怎么搞的，你为什么出门前不把车检查好，现在迟了，飞机快起航了。如果不按规定时间送到，我们要被扣奖金的。”

卡特没有继续责怪自己的搭档，而是说：“对不起！这样吧，我的力气大，我来背吧，距离目的地也不远了。”

“那好，你背吧！”休斯特说。

卡特背起邮件，一路小跑，终于按照规定的时间赶到了目的地，而且也看到了等待的客户。这时，休斯特突然说：“你先歇歇，我来背吧，你去招呼货主。”他心里暗想，如果客户能把这件事告诉老板，说不定还会给我一个晋升的机会。他只顾想，当卡特把邮件递给他时，他却没接住，邮包掉在了地上，“哗啦”一声，“翡翠香炉”碎了。

“啊？……你……你怎么搞的，我没接你就放手。”休斯特大喊。

“对不起，你明明伸出手了，是你没接住。”卡特道。

卡特和休斯特都知道，这个贵重的邮件打碎了意味着什么，不但会丢了工作，可能还要偿还沉重的债务。果然，老板对他俩进行了严厉的批评。

“老板，不是我的错，是卡特弄坏的。”休斯特趁着卡特不注



意，先走进老板的办公室，对老板说。老板平静地说：“谢谢你休斯特，我知道了。”

随后，老板把卡特叫到了办公室。“卡特，你知道那邮件有多贵重吗？”卡特就把事情的原委告诉了老板，最后卡特说：“这件事情是我们的失职，我愿意承担责任，一定会弥补上我们造成的损失。”

卡特和休斯特一直等待处理的结果，但是结果很出乎他们俩的意料。

老板把卡特和休斯特叫到了办公室。老板对他们说：“公司一直对你们两个人很器重，想从你们当中选择一个人担任客户部经理，没想到却出了这样一件事情，不过也好，这会让我更清楚哪一个人是合适的人选。”

休斯特看着卡特沮丧的表情暗喜，以为一定是自己无疑。

“我们决定请卡特担任公司的客户部经理，因为，一个能够勇于承担责任的人是值得信任的。卡特，用你赚的钱来偿还客户的损失。休斯特，你自己想办法偿还客户的损失，对了，你明天不用来上班了。”

“老板，为什么？”休斯特问。

“其实，当时的客户早你们一步来我办公室了，客户已经把事情的始末告诉我了。还有，我也看到了问题出现后你们两个人的反应。”老板最后说。

于是，休斯特不但被辞退，还要背负因此而换来的债务。

本应是双方承担的责任却推卸给了自己的同事，这样的员工怎么能够得到上级的信赖，怎么能够给他晋升的机会？

任何一个企业里的领导者都清楚，能够勇于承担责任的员工，能够真正负责任的员工对于企业的意义。问题出现后，推诿责任或者找借口，都不能掩饰一个人责任感的匮乏。这样做结果最终会让你无法晋升，甚至将会丧失工作的机会。

承担责任需要有宽阔的胸怀，在很多时候，承担责任无异于承担风险，有时甚至要蒙受委屈。承担责任还需要有顾全大局的“弃我”精神做支撑，只要是为了整个团队的利益，勇敢地承担责任，解决了难题，化解了危机，你自然就为自己创造出了晋升的机会。

责任向来都是与机会携手而行，它们是成正比的关系，没有责任就没有机会，责任越大机会就越多。如果你是一个负责任的员工，那么问题就绝不会长期存在于你面前；如果你是认真的员工，失败也绝不会长期把你死死缠绕。方法总比问题多，责任加上认真，天下就再无难事。

请记住：具备高度责任感的员工，将被任何一位领导所放心地重用。因为，机会永远隐藏在责任的身后，等待着你去把握。



拒绝抱怨，因为“牌是上帝发的”

最可爱的员工是这样一些人：对自己的行为有所约束，从来不会寻找各种借口或是将本应由自己承担的责任转嫁给社会或他人。人们通常习惯于为自己的过失寻找借口，以为如此便可以逃脱惩罚，结果并不然。优秀员工的做法是：承认它们，更重要的是要利用它们，让人们看到你是如何承担责任、如何从错误中吸取经验和教训的。

其实职场上没有什么不可能做到的事，要相信你比别的员工更出色，你一定能够承担起任何正常职业生涯中的责任。只要不把借口摆在面前，就能做好一切，就能够完全做到对工作尽职尽责。

艾森豪威尔是美国第34任总统，他年轻时经常和家人一起玩纸牌游戏。

一天晚饭后，他像往常一样和家人打牌。这一次，他的运气特别不好，每次抓到的都是很差的牌。开始时他只是有些抱怨，后来，他实在是忍无可忍，便发起了少爷脾气。

一旁的母亲看不下去了，正色道：“既然要打牌，你就必须用手中的牌打下去，不管牌是好是坏。好运气是不可能都让你碰

上的!”

艾森豪威尔听不进去，依然愤愤不平。母亲于是又说：“人生就和这打牌一样，发牌的是上帝。不管你名下的牌是好是坏，你都必须拿着，你都必须面对。你能做的，就是让浮躁的心情平静下来，然后认真对待，把自己的牌打好，力争达到最好的效果。这样打牌，这样对待人生才有意义!”

艾森豪威尔此后一直牢记母亲的话，并激励自己去积极进取。就这样，他一步一个脚印地向前迈进，成为中校、盟军统帅，最后登上了美国总统之位。

上帝发的牌总是有好有坏，一味埋怨是没有半点用处的，应该认真打好自己手里的牌。印度前总统尼赫鲁也曾经说过这样一句话：“生活就像是玩扑克，发到的那手牌是定了的，但你的打法却取决于自己的意志。”

勇于承担责任首先就要彻底抛弃一切借口，因为借口对工作有百害而无一利。

查姆斯在担任“国家收银机公司”销售经理期间，该公司的财政发生了困难。这件事被驻外负责推销的销售人员知道了，工作热情大打折扣，销售量开始下滑。到后来，销售部门不得不召集全美各地的销售人员开一次大会，查姆斯亲自主持会议。

首先是由各位销售人员发言，他们一站起来以后，似乎每个人都有一段最令人震惊的悲惨故事向大家倾诉：商业不景气，资金短缺，人们都希望等到总统大选揭晓以后再买东西等等。

当第五个销售员开始列举他无法完成销售配额的种种困难时，



查姆斯再也坐不住了，他突然跳到了会议桌上，高举双手，要求大家肃静。然后他说：“停止，我命令大会停止十分钟，让我把我的皮鞋擦亮。”

然后，他叫来厂里的一名黑人小工，让他把擦鞋工具箱拿来，并要求这位工友把他的皮鞋擦亮，而他就站在桌子上不动。

在场的销售员都惊呆了。人们开始窃窃私语，觉得查姆斯简直是疯了。

皮鞋擦亮以后，查姆斯站在桌子上开始了他的演讲。他说：

“我希望你们每个人好好看看这位小工友，他拥有在我们整个工厂和办公室内擦鞋的特权。他的前任是位白人小男孩，年纪比他大得多。尽管公司每周补助他5美元的薪水，而且工厂内有数千名员工，但他仍然无法从这个公司赚取足以维持他生活的费用。”

“这位黑人小孩不仅可以赚到相当不错的收入，既不需要公司补贴薪水，每周还可以存下一点钱来，而他和他的前任的工作环境完全相同，也在同一家工厂内，工作的对象也完全一样。”

“现在我问诸位一个问题：那个白人小男孩拉不到更多的生意，是谁的错？是他的错还是顾客的错？”

那些推销员们说：“当然了，是那个小男孩的错。”

“正是如此，”查姆斯接着说：“现在我要告诉你们的是，你们现在推销的收银机和去年的完全相同，同样的地区、同样的对象以及同样的商业条件。但是，你们的销售业绩却大不如去年。这是谁的错？是你们的错还是顾客的错？”

同样又传来如雷般的回答：“当然，是我们的错。”

“我很高兴，你们能坦率承认自己的错误。”查姆斯继续说：

“我现在要告诉你们，你们的错误就在于，你们听到了有关公司财务陷入危机的传说，这影响了你们的工作热忱，因此你们就不像以前那般努力了。只要你们回到自己的销售地区，并保证在以后30天之内，每人卖出5台收银机，那么，本公司就不会再发生什么财务危机了。请记住你们的工作是什么，你们愿意这样去做吗？”

下边的人齐声回答：“愿意！”

后来他们也果然办到了。那些被推销员们曾强调的种种借口：商业不景气，资金短缺，人们都希望等到总统大选揭晓后再买东西等等，仿佛根本不存在似的，统统消失了。

在工作中，每名员工都应该严格要求自己，勇敢地担负起属于自己的那份责任，不推脱不找借口，全力以赴，能完成100%就绝不只完成99%。这样的员工才是每个企业所需要的。

如果说一个清洁工人因为无法忍受垃圾的味道，经常发牢骚，那他还能成为合格的清洁工吗？如果说一名车床工人，时常抱怨机器的轰鸣，那么他还怎样成为优秀的技工呢？

在企业中随处可见这样的员工，他们的目标只是想过一天算一天。他们不断抱怨自己的环境，就像是一块浮木，在人生的大海上随波逐流，责任心可有可无，做事情能省力就省力。他们最高兴的是午餐时间、发薪日以及下班后的时候。他们又混过了一天，回到家，一边喝啤酒一边看电视。

在企业中，不愿从自身找原因，一味抱怨或推诿责任的员工，永远无法成为最优秀的员工。

埋怨者无论何事总是向后看，总是埋怨无法改变的事实，负



责任的人总是向前看，创造和期待美好事物的发生。负责任的人常问：我应该怎么办。埋怨者常问：这是谁干的。所以不要总是埋怨任何人和任何事情，用积极负责的心态面对工作是正确选择。

所以，要想成为一个优秀的员工，那就不要总抱怨领导没有给你机会，有空的时候不妨仔细问问自己，是否能够在领导交给你任务后，能够圆满完成任务并且没有那么多的废话？是否平时就给领导留下了一个能够勇于承担责任的印象？如果没有，就别抱怨机会不来敲你的门。

当你在工作单位中，面对工作时少一些抱怨、少一些借口，多一分责任、多一分主动的时候，或许机会早已经跑到了你的面前。

记住，牌是上帝发的，我们分到什么就是什么，别无选择，也不可能更换。我们能够做的、应该做的，就是如何将手中的牌优化组合，并力求打好每张牌！



在其位谋其事

最可爱的员工是这样一些人：热爱本职工作，尽职尽责做好属于自己的工作，不到退休那一刻绝不抛弃自己的本职工作。在其位必尽责，这样的员工无论把他放在哪一个岗位上，他都能够兢兢业业、任劳任怨地发挥自己的智慧和才干。

因此，无论现在在哪个职位上，都要义不容辞地把事情做好！如果怠慢消极，职位将会被人取代；如果保守落后，那么自然就会遭到淘汰。“物竞天择”不仅是大自然的规律，也是职场上不容忽视的真理。

热情是寻找位置的前提

热爱本职工作是每个公司对员工的基本要求，也是员工尽职尽责的前提，更是一位优秀员工的基本素质。需要指出的是，对于那些人们比较喜欢、条件好、待遇高、又轻松的工作，做到爱岗相对比较容易。但如果公司把一个人放在那些工作环境艰苦、繁重劳累或是工作地点偏僻、工作单调、技术性低、重复性大，甚至还有危险性的工作上，要做到爱岗就不容易了。在这种情况下，热爱这些岗位并在这些岗位认真负责工作的员工就是企业真正需要的人。



当然，任何人都不可能正好得到自己喜欢的工作。即使给他一个很好的工作环境，如果总是一成不变的话，任何工作都会变得枯燥乏味。许多在大公司工作的员工，他们拥有渊博的知识，受过专业的训练，有一份令人羡慕的工作，拿一份不菲的薪水，但是他们中的很多人对工作并不热爱，视工作如紧箍咒，仅仅是为了生存而工作。因此，他们的精神总是紧张、烦躁，工作对他们来说毫无乐趣可言。

可见，一件工作有趣与否，取决于你的看法，对于工作，我们可以做好，也可以做坏。可以高高兴兴和骄傲地做，也可以愁眉苦脸和厌恶地做。如何去做，这完全在于自己。既然是这样，我们在对待工作时，何不让自己注入活力与热情呢？

在领导的眼中，永远没有空缺的位置。因此，如果不想与自己的职位保持一种短暂的“约会”关系，那么就要对自己的本职工作具有高度的热情，这样才能做到在其位谋其事，尽职尽责。

那么我们怎样才能热爱自己的工作呢？

首先必须认识自己适合干什么样的工作。一个人适合于干什么工作，不是由社会潮流和个人主观愿望来决定的，而是取决于个人特长、爱好、性格等因素。有这样一句名言：“工作着是美好的。”如果你做的是“天生喜欢”的事，你可以很容易地在工作中发现乐趣。但如果是单调枯燥的事，你就很可能在心理上和情绪上受到挫折。而那些成功的人，总是利用两件法宝——毅力和热忱。毅力使你忍耐工作的枯燥，把每件事都看成是通向成功目标的踏脚石；热忱可以使你改变情绪，从工作中发现乐趣，这就是如何把单调工作变成自己喜欢做的事的技巧。

成功之路如同登山，必须每一步都踏稳，然后才能登上更高

一级。毅力就是始终记住目标——顶峰；热忱使你对脚下的每一步都指向有激情的方向——前进。

优秀的员工都非常热爱自己的工作，即使这份工作他并不喜欢，也要尽一切能力去发掘内心蕴藏着的活力、热情和巨大的创造力，最终达到热爱这份工作。事实上，对自己的工作越热爱，动力就越大，自然工作效率就越高。

设想你每天工作的八小时，都相当于在快乐地游泳，这肯定是一件十分惬意的事情。那么你将会把工作变成了一种乐趣去享受，你也能快速发现属于自己的位置，并获得巨大的发展。

即便明天退休，今天也要把工作做好

对待工作总不能尽职尽责的人，他心里也一定缺少做事情的责任感，永远无法把事情做完善。

松田广下是日本著名的建筑工程师，他做了一辈子的建筑工程，以勤奋和热情深得公司集团总裁的信任，并担任集团总工程师 20 余年。

一次，已经年老力衰的松田广下对老板说，他想退休回家与妻子儿女享受天伦之乐。集团十分舍不得，再三挽留，但见他去意已决，只好答应他的请辞，但希望他能再帮助盖最后一栋别墅。于是，松田广下无法推辞，只好悻悻地答应了。

松田广下已归心似箭，心思全不在工作上了，顿时降低了对工作的责任感。房屋用料也不那么严格，质量也全无往日的水准。松田广下自然很明白工程存在瑕疵，但自己已经没有了工作的热情 and 责任感。此时的情况总裁也看在眼里，但却什么也没说。等到别墅竣工后，总裁在欢送松田的大会上亲自将钥匙交给松田广下。



“松田先生，您为我们集团服务了20多年，说实话，集团能有今天，你的功劳很大。这是你的别墅。”总裁说，“我送给你的礼物。”

话语刚落，会场响起了一阵热烈的掌声，而这些掌声都是在称赞老建筑师对集团的功劳。而一旁的老建筑师顿时愣住了，悔恨和羞愧溢于言表。他这一生盖了那么多坚固豪华的豪宅，最后却为自己建了这样一座粗制滥造的房子。

老建筑师遗憾地握住总裁的手，面对所有的员工，悔恨地说了一句话：“在其职必谋其事，哪怕你明天要退休，今天也要把工作做好。”

老建筑师的悔恨就这样永远地留在了掌声中。

一个建筑工程师，可以盖出坚固的华亭豪宅，也可以建造出粗制滥造的房子，不是因为技艺减退，而仅仅是淡漠了工作的激情和责任感。如果一个人希望自己一直有杰出的表现，就必须在心中种下责任的种子，让责任感成为鞭策、激励、监督自己的力量，使自己在其位谋其事，哪怕明天要退休，也要把今天的工作做好。

在一个企业里，“在其位谋其事”意思就是领导有领导的责任，员工有员工的责任。做好自己该做的，在自己的轨道里运行得最好，就是最负责任的表现方式。因为公司里每个位置都对企业的生命力起着至关重要的作用，任何一名员工如果在其位不谋其事，其所在位置的运作就会出现問題。当任何一个位置的价值得不到充分体现时，都会直接削弱企业的生命力。

也就是说，如果我们把公司看作一个构建得很不错的整体，

其中每一个位置都是整体的构成元素，那么，任何元素的运作出现问题，都会涉及整个组织，甚至会颠覆整个大厦！

由此可见，哪个企业不喜欢这些在其位谋其事，勇于负责任的员工？然而，有些人总是设想工作和享乐可以同时进行，幻想东边不亮西边亮。孰不知若是没有了太阳，东西哪边都不会亮。

还有一部分员工依然在盲目追求薪酬和工作环境，当蓦然回首时才发现自己虚度了年华。而那些埋头苦干尽职尽责的人，或拥有一技之长，或富有管理经验，成为人们尊敬的师傅或专家。这些人还会为自己是否失业担忧吗？

所以，无论从事什么工作，只要你已经着手了，千万别心猿意马地着迷于那些不切实际的诱惑。你可以珍惜作息时间，但对你的工作绝不能消极怠慢。否则，今天消极怠慢工作，明天就得踏上积极主动寻找工作的路，那代价就太大了。

要想巩固自己的位置，就要在已有的职位上全心全意尽职尽责地做，尽可能做到尽善尽美。也就是说，关键不在于你能否完成自己的工作，而是要做得比预期的更好，使领导对你的表现赞叹不已。这样，你自然就会得到回报，那么你自己的位置自然固若金汤。

在其位谋其事，这是一个人对工作负责的最好表现，也说明你对自己所从事的工作有信心和热情。只要你认准了目标，有一份自己认同的工作，那么就要认真勤奋地好好干。

曾经有一个员工问“全球第一 CEO”的杰克·韦尔奇：“你为什么能够在 GE 担任那么长时间的 CEO？”

韦尔奇神秘地笑了笑，答道：“我在一段时间里会集中精力踏踏实实地做一件事，我会尽全力做好它。简单地说就是在其位就



要谋其事。”

这个社会并没有要求谁成为某个行业的科学家，也不会强求谁成为医生、律师、作家、农民或者商人，但是确实要求你精通你所选择的行业，并在自己的位置上付出全部的精力和智慧。如果你在自己的专业领域是行家里手，那么就会有人为你鼓掌喝彩。

但是，这个社会不允许一个人对自己的职业三心二意、不负责任，否则便会遭到抛弃，成为社会的“弃儿”。

如果不想成为社会的“弃儿”，那就要在自己的位置上严格要求自己：能做到最好就不做到一般，“在其位谋其事”，勇敢地承担起责任，并一直把这种良好的工作作风保持下去。

忠诚敬业的员工最可爱

美国著名的石油大王洛克菲勒是一个惜时如金的人，但当他听说有一个员工不论走到哪儿，都毫不例外地把企业宣传到哪儿，不禁大感惊奇：“再忙，如此忠诚敬业的人我也要见见他！”

那个人后来成了他的继任者，而“忠诚敬业”也成了最可爱的员工的重要准则！



忠诚是一种美德

最可爱的员工是这样一些人：忠诚于自己的公司，忠诚于自己的老板，与公司 and 同事们同舟共济，荣辱与共。这样的员工将获得一种集体的力量，事业就会变得更有成就感，工作就会成为一种人生享受，人生就会变得更加饱满。

忠诚是衡量一个人是否具有良好职业道德的前提和基础，忠诚的人，总是能得到人们永恒的敬意与由衷的喜爱。一个丧失了忠诚的人，不仅丧失了机会、丧失了做人的尊严，更丧失了立足之本。即使是那些从这种人身上获取好处的人，最终也会鄙视他、远离他、抛弃他。只有忠诚的人，周围的人才会接近这种人、信任这种人、承认这种人。

忠诚是职场游戏规则

有人说，职场就犹如一个游戏世界，要加入这场游戏，就必须遵守游戏的规则。因为，职场需要秩序。但也可以不遵守规则，不过，代价就是被淘汰出局，因为丧失了参加游戏最起码的资格。这个看起来很温和的世界，有时也很残酷。那么职场上这个游戏规则是什么呢？那就是忠诚。

一个企业就好比一个无形的“同心圆”，圆心是公司，不同程

度忠诚于公司的人，分布于离“圆心”不同远近的外圆上，忠诚度越高的人，离“圆心”越近，而忠诚度越低的人，则离“圆心”越远。这个同心圆之所以是无形的，是因为它不是由有形的组织或职位来决定一个人和公司或者老板的距离远近，而是由看不见的忠诚度来决定的。离老板越近的人，不一定是公司的高层主管，离老板越远的人，也不一定是公司最基层的职员。

忠诚是一种与生俱来的义务，是发自内心的情感，它不谈条件，更不讲回报。而且忠诚能够让工作变得更有意义，赋予我们工作的激情。忠诚的人感觉工作是享受，相反，不忠诚的人感觉工作是苦役。这里有一个来自前苏联的故事，20世纪50年代它被用来讴歌忠诚：

一群小孩子们在公园里玩打仗的游戏。一个小孩被派为哨兵站岗，扮演军长的小孩命令他不准擅自离开，他便一直在那儿站着。后来，玩累了的孩子们都回家去了，把他一个忘在那儿站岗。天已晚了，站岗的小孩哭了起来。公园管理员寻着哭声跑过来，要他赶快回家。

“我是士兵，我要服从军长的命令，军长要我不得擅自离开，我不能走！”孩子说。

公园管理员想了想，站直身子，正色道：“士兵同志，我是司令员，现在我命令你回家去。”

小孩听了，高高兴兴地回家去了。

这个小故事看起来没什么意义，但仔细品读就会发现故事里的孩子对“军长”的忠诚、对“士兵”职责的忠诚，以及对“部



队”的忠诚，这些正是现在很多员工所缺少的。

我们经常看到的是：在很多工作单位里，上级要求员工做事情，即使三番五次地交待，也总有员工根本不放在心上。还有一些员工，接到任务后不是消极应付就是推委，“这事不该我负责”、“为什么不叫张三去做”、“我太忙”，有的虽然什么也不说，心里却根本不打算把工作做好，很多员工把工作任务抛到九霄云外，上司过问时才想起来，他们不反思自己，却满嘴的借口：我事情太多，我受到了干扰，工作条件不具备，时机还不成熟……这样的员工就谈不上对工作单位的忠诚，甚至是不称职的，长此以往，必定会遭到淘汰。

忠诚胜于能力

拿破仑说过：不忠诚的士兵，没有资格当士兵。同理，员工如果不忠诚，就不可能成为一名优秀的员工。

企业考察一名员工的优劣，有许许多多素质要求——能力、勤奋、主动、正直、负责……但有一点是肯定的，老板更愿意相信那些对自己对团队忠诚的人，即使他的能力稍微差一些，也不会贸然重用那些三心二意、没有忠诚度的人，哪怕他技能一流。当然，既忠诚又有能力的员工会更受欢迎。

在实际工作中，少数人需要能力加勤劳，而多数人却在靠忠诚和勤劳获得在公司的立足之地。很多优秀的专业人才，在面试的时候就可能被刷掉了，就是因为他们为了获得这份工作而对原来的工作单位丧失了最起码的忠诚。领导者们相信：一个能对自己原来工作单位忠诚的人，也可以对现在的工作单位忠诚；一个不能忠诚于原来工作单位的人，很难相信他会忠诚于现在的工作单位。

一个人的忠诚也许会让他失去一些眼前的机会，但从长远来看，他今后赢得的机会会比失去的多得多。除此之外，他还能赢得别人对他的尊重和敬佩。人们现在已经越来越意识到，取得成功的因素最重要的不是一个人的能力，而是他优良的道德品质。

如果我们把工作比作航船的话，忠诚的人总是坚守着航向，即使有大风大浪，他们也能镇静地掌稳航向，驶向更为波澜壮阔的远方。一名优秀的被视为最可爱的员工所表现出的忠诚不只是停留在口头上，他（她）忠诚于公司，忠诚于老板。朋友间的忠诚，在危险时刻最能得到表现。同样，员工对公司对老板的忠诚也是如此，需要在困难时刻经受住考验。公司面临危机的时候，也正是检验员工忠诚敬业的时候。优秀的最可爱的员工总是能和老板同舟共济。

相反，缺乏忠诚度，频繁地跳槽直接受到损害的是企业，但从更深层次的角度，对员工的伤害更深。因为，他们的航向一会儿往东，一会儿朝西，他们的许多时间都浪费在找工作上了，而一旦有了工作又不懂得如何去珍惜，最后只能接受被淘汰的命运。

忠诚比能力更重要。所以，我们也不妨时常问一下自己：我忠于公司吗？忠于老板吗？如何能证实我的忠诚呢？

我们先来欣赏一个马车夫的故事。

在美国宾西法尼亚州的山村里，曾有一位出身卑微的马夫。他小时候生活非常贫苦，只受过短时期的学校教育。从他 15 岁那年开始赶马车，两年后他才谋到另外一个职业，每周只有不到三美元的报酬。他无时无刻不再寻找着机会。后来他又应某工程师的招聘，去了卡耐基的钢铁公司上班，日薪一美元。由于他不仅



没有讨厌自己的工作，反而更加勤奋好学，没多久就被提升为技师，接着升任总工程师。到 25 岁时，他已经是那家公司的总经理了。到了 39 岁，他一跃升为全美钢铁公司的总经理。他就是现在美国著名的企业家查理·斯瓦布先生。

如果你想学习斯瓦布先生，那么请记住他成功的秘诀：他每得到一个位置时，从不把薪水看得有多么重要，而是把忠诚自己的职业放到首位，像爱惜自己的眼睛一样珍惜自己获得的职位。他经常用美国西点军校的一句著名格言来勉励自己：像忠诚上帝一样忠诚国家，像忠诚国家一样忠诚职业。

斯瓦布先生的一生就像是一篇情节曲折的童话，我们从他的成功之路中，可以看到努力工作，忠诚于职业所产生的价值。他做任何事情总是十分乐观和愉快，同时要求自己做得精益求精。

那么我们对于自己的工作单位，怎么样才叫忠诚？我们的忠诚又属于哪一种类型？下面有一个小测试，不妨衡量一下自己的忠诚度。

1. 你是否经不起别的公司提供更好的薪水和待遇等“糖衣炮弹”的攻击而跳槽？（ ）
2. 你是否曾用“跳槽”来威胁过上级，以达到自己想要的目标？（ ）
3. 你是否很计较眼前的利益得失？（ ）
4. 你是否能够把自己所做的事业做到完美？（ ）
5. 你是否对自己的企业充满了信心？（ ）
6. 你是否很信任你的上司？（ ）
7. 你是否经常抱怨你的同事？（ ）

8. 你是否热爱自己的工作? ()

9. 你经常加班, 但公司却没有给你奖励, 你是否能够依然安心工作? ()

10. 你是否厌恶接受客户的回扣? ()

参考答案如下:

1. (×) 2. (×) 3. (×) 4. (√) 5. (√)

6. (√) 7. (×) 8. (√) 9. (√) 10. (√)

如果你的答案有7个以上与所给答案吻合, 那么可以说你对公司是忠诚的, 而且这种忠诚属于主动忠诚。

如果你的答案有5~7个与所给答案是吻合的, 你的忠诚度在50%~70%之间, 属于被动忠诚, 一旦外界给你的条件达到你的满意度, 那么你有可能会失去对公司的忠诚。

如果你的答案与所给答案的吻合低于5个, 那你的忠诚度就低于50%, 可以说, 你对现在这家公司没有忠诚度, 只要外界有一点诱惑就会让你跳槽。

通过对多名优秀员工的细致观察, 我们从他们身上总结出员工忠诚职业的一些基本特征, 概括起来说就是“5个C”:

第一: Confidence, 信心。信心代表着员工在事业中的精神状态和把握工作的热忱以及对自己能力的正确认识, 在任何困难面前是否能首先相信自己。

第二: Competence, 能力。能力是与自己所学的知识、工作的经验、人生的阅历和他人的传授相结合的。

第三: Communication, 沟通。在工作中掌握交流与交谈的技巧至关重要。

第四: Creation, 创造。在这个不断更新的年代, 没有创造性



思维是行不通的，不能一味在传统的理念里停滞不前，要紧跟节奏，不断在工作中注入新的想法和提出合乎逻辑的有创造性的建议。

第五：Cooperation，合作。在任何工作单位里，单靠个人的单枪匹马地努力战斗，不依靠集体团结的力量，是不可能获得真正的成功的。善于把大家的智慧汇合起来面对任何困难和挑战，就将无往不胜。

另外在那些优秀员工身上，我们还会发现他们都具有率先主动、从不懒惰、早来晚走、不断提升自我和对工作无比忠诚等特质。

忠诚的人无论走到哪里都会得到人们的信赖；无论从事什么样的工作，都会有成功的机会。

所以，不管你的能力是强还是弱，一定要具备忠诚敬业的品质。只要你真正表现出对工作单位足够的忠诚，你终究会得到领导的关注，他也会乐意在你身上投资，比如给你学习培训的机会，提高你的技能等等，因为他认为你是值得信赖的人。

忠诚使人折服于你

如果你受雇于一个人，就向他发誓，忠诚地为他工作，因为忠诚是你的义务。如同你不能容忍别人对你的背叛一样，你的老板也将同样无法容忍你的背叛，无论你的能力多么优秀，无论你的智慧多么超群。没有忠诚，没有任何人会放心地把最重要的事情交给你去做，没有任何人会让你成为公司的核心力量。你应该记住，公司首先不会给你什么，但你如果给了公司绝对的忠诚，忠诚一定会回报你，包括薪水以及荣誉。忠诚与回报，不一定是成正比关系，但一定是同步增长的，忠诚度越高的员工，所创造

的价值肯定越多，所获取的回报肯定也越多。

著名管理大师艾柯卡受命于福特汽车公司，在面临重重危机之时，他大刀阔斧进行改革，使福特汽车公司走出危机。但是福特汽车公司董事长小福特却对艾柯卡进行排挤，这使艾柯卡处于两难境地。但是，艾柯卡却说：“只要我在这里一天，我就有义务忠诚于我的企业，我就应该为企业尽心竭力地工作。”尽管后来艾柯卡离开了福特汽车公司，但他仍对自己为福特公司所做的一切感到欣慰。“无论我为哪一家公司服务，忠诚都是我的一大准则。我有义务忠诚于我的公司和员工，到任何时候都是如此。”艾柯卡说。正因为如此，艾柯卡不仅以他的管理能力折服了其他人，也以自己的人格魅力征服了别人。

我们生活在这个大组织中，无论以什么样的身份出现，对组织的忠诚都应该是一样的。强调个人对组织忠诚的意义，就是因为无论对组织还是个人，忠诚都会使其得到收益。因为忠诚是市场竞争中的基本道德原则。违背忠诚原则，无论是个人还是组织都会遭受损失，这种损失既有精神的也有物质的。

任何一样东西，在拥有时都不懂得珍惜，包括工作。当人们在某个工作单位里平平稳稳地工作着时，他们常常忽视这份工作于他们自己生存和家人温饱的重要性，而常常把更多的精力放在计较工作得失和计较回报上面。他们总觉得自己付出的太多，得到的太少；总觉得别人付出的太少，得到的太多。在他们的潜意识中，拥有这份工作是理所当然的，得到越来越多的回报也是理所当然的。



一切以公司利益为重，忠诚公司和老板，这种忠诚不同于一味的阿谀奉承，不是用嘴巴说出来的，它不仅要经受考验，而且还表现在你的行动和行为上。

忠诚是一名最可爱的员工的优势和财富，忠诚就是他的效率，忠诚就是他的竞争力。

请记住，如果你忠诚地对待你的公司你的老板，他也会真诚地对待你；当你的忠诚又增加了一分时，别人对你的尊敬也会相应增加一分。忠诚让你获得晋升，让你的能力日益增长，让你实现自己的理想，让你展示个人魅力和风采。



公司就是你的船

最可爱的员工是这样一些人：将公司当成是一条航行于惊涛骇浪中的船。在这艘船上，老板是船长，自己是水手，一旦上了这条船，自己的命运和老板的命运就紧密联在了一起。老板和自己有着共同的前进方向，有着共同的目的地，船的命运就是自己的命运！

忠诚建立信任，忠诚建立亲密。只有忠诚的员工，周围的人才不会信任你、承认你、容纳你；只有忠诚的员工，周围的人才不会接近你。老板在招聘员工的时候，绝对不肯把一个不忠诚的人招进公司。一名员工若想在公司中立足、发展，就离不了忠诚。

在一项对世界 500 强企业中的部分总裁做的调查中，当问到“您认为员工最应具备的品质是什么”时，这些巨头们无一例外地选择了两个字：忠诚。

忠诚是包含在敬业当中的在职场中最应值得重视的美德。每个企业的发展和壮大可以说都是靠员工的忠诚来维持的，如果大部分的员工对公司都不忠诚，那么这家公司距离破产也就不会太远，员工也就即将面临着失业。

许多员工认为自己只是一个打工者，与公司只是一种雇佣与



被雇佣的关系，把公司仅仅当成是一个完成工作任务的地方，甚至有意无意地将自己置于与老板对立的位置，这种心态和认识对于一个人的职业发展是十分不利的。这些员工何来忠诚可言？

任何一个公司的老板都希望他的员工是忠诚的，他们只会重用那些对公司忠诚的人，而会把那些对公司毫无责任心的人拒之门外，哪怕他们多么有才华。对于员工而言，你忠诚于你的公司，你所得到的不仅仅是公司对你更大的信任，你的所作所为还会让企图诱惑你的人感觉到你人格的力量。没有人敢用一个曾经背叛自己公司的人，如果为了一点点的个人利益而牺牲公司利益的话，那么他在世界的任何角落都不受欢迎，因为他出卖的不仅是公司的利益，更是做人的尊严。哪怕是从他手中获益的人，也会在心底对他产生鄙夷。背叛忠诚的代价就是给自己的人格和尊严抹上污点。忠诚才是大智慧，不要觉得小聪明能够保佑人度过一辈子，不要让一时的小聪明最终害了人的一生。

基姆毕业后到一家钢铁公司做搬运工，主要的工作就是把炼完的铁矿石运到一个废弃场。基姆到这家公司工作还不到一个月，但他在工作中发现很多废弃的炼铁矿石并没有得到完全充分的冶炼，一些矿石中还残留没有被冶炼好的铁。很多工友都知道这个现象，但都很漠视，有种事不关己，不操心的态度。基姆清楚，如果这样下去的话，公司将会有很大的损失。

于是，他找到了负责这项工作的工人，跟他说明了问题，这位工人大声地吼道：“基姆，你听着，你的任务是搬运废弃的矿石。就算你说得没错，我想应该是技术部门解决的，不是你我的工作。还有，如果有问题，工程师一定会跟我说，现在还没有哪

一位工程师向我说明这个问题，这说明现在没有问题。”

基姆很诧异地说：“可这是公司的浪费，我们应该让上面知道现在存在的问题，否则公司的损失不是等于咱们的损失吗？”

“好，你说得对，你别忘了，这个公司不是你的，你只是个搬运工而已。”工人反驳道。

于是，基姆又找到了负责技术的工程师，对工程师说明了他看到的问题。工程师根本就没有把这个小小的搬运工放到眼里，因为他很自信自己发明的技术是世界上一流的，不可能会有这样的问题。工程师还暗自认为，一个刚刚毕业的学生，做好你自己的工作就可以了，干吗管那么多事。

但是基姆认为这是个很大的问题，于是拿着没有冶炼好的矿石找到了公司负责技术的总工程师，对他说：“先生，我认为这是一块没有冶炼好的矿石，您认为呢？”

总工程师看了一眼，说：“没错，年轻人你说得对。哪里来的矿石？”

基姆说：“是我们公司的。”

“怎么会呢，我们公司的技术是一流的，怎么可能会有这样的问题？”总工程师很诧异。

“工程师也这么说，但事实确实如此。”基姆坚持道。

“看来是出问题了。怎么没有人向我反映？”总工程师有些发火了。

总工程师召集负责技术的工程师来到车间，果然发现了一些冶炼并不充分的矿石。经过检查发现，原来是监测机器的某个零件出现了问题，才导致了冶炼的不充分。

公司的总经理知道了这件事之后，不但奖励了基姆，而且还



晋升基姆为负责技术监督的工程师。总经理不无感慨地说：“我们公司并不缺少工程师，但缺少的是负责任的工程师，这么多工程师就没有一个人发现问题，并且有人提出了问题，他们还不以为然，对于一个企业来讲，人才是重要的，但是更重要的是能够真正关心企业的人才。”

基姆从一个刚刚毕业的大学生成为负责技术监督的工程师，可以说是一个飞跃，但是他能获得工作之后的第一步成功就是来自于他对公司的忠诚，真正把公司当成了自己驶向远方的“船”，而他自己并非乘客，而是船员。

“钢铁大王”安德鲁·卡内基认为，一个企业是否能够发展，关键在于员工是否对企业忠诚。他之所以能够建立起自己的“钢铁王国”，是因为他重用了这样的一些人：勇于也乐于承担责任，甚至为了维护上司和整个企业的利益而敢于违背上司命令的人，因为他相信这样的人是忠诚的。

我们都知道，在蜜蜂的世界里，有着森严的等级秩序。蜂王永远是高高在上的，所有的工蜂必须忠诚于自己的统帅。因为，蜂王有着对于整个蜜蜂世界来说最重大的责任，那就是繁衍后代。

为此，所有的工蜂都必须任劳任怨地供养着蜂王，忠诚于蜂王，只有这样，才能确保整个蜜蜂世界的和谐统一。

在企业里，企业和领导就好像一只蜂王，只有所有的员工对其忠诚，才能够维护好整个团队自身的形象和利益，才能确保企业健康生存与发展。如果一家企业的员工缺乏忠诚度，那么相应的责任感就差。老板一不注意，员工就懈怠下来，没有监督就不工作，一遇到问题就推脱责任，找出种种借口来掩盖自己的失职。

员工的责任心差、员工对企业的忠诚度低，是企业面临生存危机一个最主要的方面。相反，如果每一位员工都能忠诚于自己的企业，为企业担当责任，那么这家企业就一定能发展壮大起来。人心是企业最强大的生命力，对于一个企业而言，员工必须忠诚于企业的领导者，这也是确保整个企业能够正常运行、健康发展的重要因素。

要想真正把公司当作自己远航的船，那么首先就要与公司站在同一个立场上，自觉地维护公司的利益，建设和发展公司这个平台。这样，公司越来越大，越来越好，就能为员工创造更多的机会，提供更大的发展空间。

一位著名教授有两个十分优秀的学生，对于他们而言，毕业后找份工作可谓轻而易举。当时，教授有个创办公司的朋友，委托教授为他物色一个适当的人选做助理。

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，他打电话给教授说：“您的朋友太苛刻了，他居然只肯给月薪 600 美元，我不能这样为他工作。现在我已经另外一家公司上班，月薪是 800 美元。”

后来去的那位学生叫约翰，尽管月薪也只有 600 美元，但是他却欣然接受。教授得知后问他：“这么低的工资，你不觉得吃亏了吗？”

约翰说：“我当然想挣更多的钱，但我对您朋友印象十分深刻，我觉得只要能从他那里学到一些本领，薪水低一些也是值得的。从长远来看，我在那里工作将更有前途。”

很多年过去了，墨菲的薪水由当年的一年 9600 美元涨到



40000 美元，而原先年薪只有 7200 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。

锻炼能力远比薪水重要得多，公司的存在为你能力的提升和事业的发展提供了更多的机会。当你的能力得到老板的认可和赏识时，老板就会付给你更多的薪水。许多杰出的经理人所具有的创造能力、决策能力以及敏锐的洞察力并不是与生俱来，而是在长期的工作中学习和积累得到的。由此可见，公司不但是员工之间互相交流和协作的平台，也是员工学习和展示才华的平台，只有从这个意义上认识公司，你的职业生涯才有意义，你才能将工作视为事业发展的一个契机，而不是痛苦的工作——薪水交换过程。

作为公司的一员，不管你是司机、推销员，是会计，还是库管员；也不管你是技术开发人员，还是部门经理；哪怕你仅仅是一名清洁工，只要你在公司这条船上，你就必须和公司共命运。你必须和所有的公司员工同舟共济，乘风破浪，驶向你们的目的地。只要你是公司的员工，你就是公司这条船的主人。你必须以主人的心态来管理照料这条船，而不是以一种乘客的心态而背离自己的责任。

记住：在这条船上，你是主人，而不是一个乘客！

因为如果你是乘客，那么，对待公司的态度就会发生根本性的变化。一旦这条船出现问题，你首先想到的是自己如何逃生，而不是想办法解决问题，克服困难，渡过危机。

看过电影《泰坦尼克号》的人都会有很深刻的印象，当船出现了问题以后，乘客们多是慌慌张张地逃生。而船上的工作人员

呢，从船长到水手，都在有条不紊地开展各种救生的工作，或是发 SOS 求救信号，或是放救生艇、救生筏，或是指挥各方营救妇女儿童先上救生艇。当能够实施的措施都用完了之后，船长则整理好自己的制服，回到他的办公室，与其他誓死恪守自己岗位的船员们，安静地选择了与泰坦尼克号同生死、共命运！

当然，在现实中我们应当把公司设想成一条满载幸福和希望，开往充满阳光和鲜花到彼岸的船，无论你是什么职务，你和船长都是一样，一起担负着与船共存亡的责任。如果你是船上的大副，那么你可以在船长不在的情况下努力编写航海日志，认真履行船长交给的任务。即使没有交代任何任务，作为一名大副，你也要担当起责任来，去努力协调各个部门，做好船的维护和保养工作。既然我们都是这条船上的船员，它是我们战斗和生活的地方，那么自觉地维护这条船，保障我们的生命不受到威胁，就是我们神圣的使命。

与公司共命运，因为这是你的船！



敬业的最大受益者是你自己

最可爱的员工是这样一些人：不论老板是否安排任务，自己都会主动促成业务的圆满完成；遇到问题后不会提出任何愚蠢的、啰嗦的问题；主动请缨、排除万难、为公司创造巨大业绩；在工作上所表现出来的是认真做事，一丝不苟，并且有始有终。

这样的敬业精神并不仅仅有利于公司和老板，其实真正的最大的受益者恰恰是你自己。

每一个人都应该学会热爱自己的工作，即使这份工作你不太喜欢，也要尽一切能力去转变，去热爱它，并凭借这种热爱去发掘内心蕴藏着的活力、热情和巨大的创造力。事实上，你对自己的工作越热爱，决心越大，工作效率就越高。

巴顿曾经说过：忠诚就是不折不扣地执行。只有对工作任务没有任何私心杂念、忠诚敬业的人才会毫无保留地去执行。而一个人忠诚度越高，他的执行力也就越高。而忠诚并不是对某个公司或者某个人从一而终，而是一种职业责任感，是承担某一责任或者从事某一职业所表现出来的敬业精神。

热爱自己的工作，说白了，就是我们常见的悬挂于公司醒目位置处“敬业”二字的含义。

敬业，是一名最可爱的员工身上所必备的品德。敬业，就是尊敬、尊崇自己的职业。如果一个人以一种虔诚的心灵对待职业，甚至对职业有一种敬畏的态度，他就已经具有敬业精神。

我们经常在招聘启示上看到招聘单位要求应聘者具有敬业精神。敬业精神在今天受到的重视程度，远远超过任何一个历史时期。

任何一家想竞争取胜的公司，必须设法使每个员工敬业。没有敬业的员工，就无法给顾客高质量的服务，也就无法让公司在市场竞争中获胜。

工作是人的天职，这就像蜜蜂的天职是采花造蜜，猫的天职是抓捕老鼠，蜘蛛的天职是张网捕虫一样。人，作为万物的灵长、天地的精英，同样具有他与生俱来的职责和功能。人来到世上，并不是为了享受，而是为了完成自己的使命和安排。

德语中职业一词是 Breuf，这个词含有“职业、天职”的意思，英语中职业一词是 calling，含有“召唤、神召”的意思。所以在现代西方人的理解中，职业就是一件被冥冥之中的神所召唤、所命令、所安排的任务。

“敬业”两字包含的内容很广，勤奋、忠诚、服从、纪律、责任、专注等等都涵盖于其中。一个人如果敬业，那么他就会变成一个值得信赖的人，一个可以被委以重任的人。

在现代职场，一个员工是否成功，完全取决于他的敬业程度。敬业的员工，不仅仅是为了对老板有个交代，更重要的一点，敬业是一种使命，是一个职业人士应具备的职业道德。如果你在工作上敬业，并且把敬业变成习惯，你会一辈子从中受益。

敬业是一种责任精神的体现。一个对自己工作有敬业精神的



人，才会真正为企业的发展做出贡献，自己也才能从工作中获得乐趣。

土光敏夫在担任东芝株式会社社长时对员工的要求很高，他认为：为了事业的人请来，为了工资的人请走。能够因为事业的价值聚集在一起的才能真正把事业做大，即使企业面临困境时，这些人也会和企业风雨同舟，荣辱与共。而那些因为工资才来的人，只是看重企业的福利和待遇，并不是企业本身对他有吸引力，如果有一天，公司出现困难，他们肯定会拍拍屁股走人，因为他们想要的东西公司已经不能再给予他们了。他们自然会到一个能够给他们带来物质满足的企业，但绝不是现在的企业。

这就是敬业和不敬业的区别。为了事业的人才是敬业的人，敬业给人带来的满足感不是薪水的原因，而是工作本身给人带来的满足感和成就感。当一个员工敬业时，他对公司的忠诚，绝不会因为一些物质因素的改变而渐渐丧失。

一个随时以公司利益为重的人，必然是个敬业的人，也是一个不光为别人打工，同时更是为了自己而努力工作的人。当你在为公司努力工作时，公司的利益和个人的利益在此便划上了等号。

所以，成功的起点首先要热爱自己的工作。一名优秀的最可爱的员工都应以自己的工作而感到荣耀和欣慰。

被誉为“世界上最伟大的推销员”的乔·吉拉德在被问及如何成为一名好的推销员时，他是这样说的：“要热爱自己的职业。”

他接着做进一步解释说：“不要把工作看成是别人强加于你的负担，虽然是在打工，但多数情况下，我们都是在自己工作。只要是你自己喜欢，就算你是挖地沟的，这又关别人什么事呢？”

他也曾问过一位神情沮丧的人是做什么的，那人回答说自己

是名推销员。吉拉德马上告诫对方说：“推销员怎么可能有你这样的心态呢？如果你是医生，那么你的病人肯定会遭殃的。”

世界上汽车推销商的平均销售记录是每周卖出7辆，而吉拉德凭一人之力平均每天卖出6辆。

1963年，25岁的吉拉德从事的建筑生意失败，身背巨额债务，几乎走投无路。后来他只有改行，去卖汽车。开始时他并没有把推销员这份工作放在眼里，只是将之当作养家糊口的一种手段。

当他第一天经过努力卖掉了一辆汽车后，他内心的想法完全改变了。他掸掸身上的灰尘，咬牙切齿地对自己说：“就这样，好好地干，你一定会东山再起的！”

从此以后，吉拉德把心思全用在了工作上。用废寝忘食一词来形容他对待工作的态度一点不为过。一次，妻子打来电话，说他们的小儿子已住进了医院，让他赶快过去。当吉拉德匆忙换下工作服准备离开时，一位顾客找上门来，说刚买的汽车刹车不好使，要求他尽快给调一下。吉拉德二话没说，立即又换上工作服钻进了车底，一干就是几个小时。当他拖着疲惫的身体赶到医院时，妻子已经搂着儿子进入了梦乡。他没有惊动他们母子，在病房的墙角蹲了一夜，第二天便又早早地去上班了。

就在吉拉德一个月没有卖出一辆汽车时，他也没有失望，多年的经验和教训告诉他，所有的工作都会有难度，都会出现这样那样的问题，如果一遇到问题就缩头退让，或者一次接一次地跳槽，情况有可能会越来越糟。

他常把对待工作的态度形容成一个人种下的一棵树，从种下



去开始，只要你精心呵护，倾注你的热情，该浇水时浇水，该剪枝时剪枝，到它慢慢长大，就会给你回报。

作为一名汽车推销员的吉拉德，目前种下的树苗已成参天大树，给他带来无穷的财富。

在现实生活中，我们经常会看到一些受过良好教育、才华横溢的“穷人”，他们在公司里长期得不到提升，主要是因为他们不愿意自我反省，养成了一种嘲弄、吹毛求疵、抱怨和批评的恶习。他们根本无法独立自发地做任何事，只有在被迫和监督的情况下才能工作，被动地去工作。最根本的原因，是他还没有悟透一个道理：努力工作并不仅仅有利于公司和老板，其实真正的最大的受益者恰恰是他自己。

其实一个人能力的大小，知识只占 20%，技能占 40%，另外 40% 就是态度。这里 40% 的态度，就是一个人的敬业精神，也可以和我们一直强调的“主人翁精神”划等号。

初涉职场的年轻人都有这样的感觉，自己做事是为了老板，是在为老板挣钱。其实，这是情理之中的事，如果你的老板不挣钱，你又怎么可能在这家公司工作下去呢？

但也有些人认为，反正是在为别人干活，能混就混，公司亏了也不用我承担，甚至还扯老板的后腿。实际上，这样做对老板、对你自己都没有丝毫的好处。

事实证明，敬业的人能从工作中学到比别人更多的经验，而这些经验便是你向上发展的阶梯。就算你以后更换了工作，从事不同的职业，丰富的经验和好的工作方法也必会为你带来强有力的帮助，你所从事的任何行业都会极容易获得成功。

一名员工工作的过程同时也是一个提升自我的过程。如果你不能在工作中完善自我，则如同逆水行舟不进则退，你会掉队，跟不上时代的发展，更确切地说，你就不能为公司创造价值。不能给老板带来效益的员工在公司里是没有立足之地的。

如果你能够认识到，我是在为我自己工作，那么你将会发现工作中包含着许多个人成长的机会，这些无形资产的价值，是无法衡量的。最终受益者是你自己，为老板干就等同于为自己干。

把工作当成是在为自己打工的人，是企业当中所有最可爱的员工必备的品质，这种人永远也不用担心会失业。



像老板一样热爱公司

最可爱的员工都是这样一些人：像老板一样热爱公司，忠诚于公司，一切为公司利益着想，自觉主动地以公司为家，自己是公司的一分子，任何有利于公司的事情都会全力去做，将公司的发展当成自己的事业。

以老板的心态对待工作，对工作质量精益求精；把自己视为公司的老板，像呵护自己的孩子那样去呵护企业。多一些办法，少一些借口；多一些细致，少一些马虎；多一些应对，少一些应付；多一些责任，少一些逃避。

在 IBM 公司，每一个员工都树立起一种态度——我就是公司的主人，我要像主人一样去热爱公司。为什么世界 500 强的 IBM 员工要树立起这样一种态度呢？顾名思义，因为在公司里，老板是最热爱企业的人。原因有三：

首先，公司来之不易，任何一个老板，都必须经历艰难的起步阶段。这个阶段是相当痛苦的，其中相当一个阶段是在给别人打工，再有一些人则是自己做小生意，推销针头线脑之类的小东西起家。公司就如同老板的孩子，他一手把孩子拉扯大，能不爱吗？

其次，企业包含了老板全部的心血。从公司成立那天起，老板的全部心思、全部感情，甚至全部家产都押在公司上了，公司在老板心目中的地位，是其他任何东西无法比拟的。有人说，公司是老板的舞台，更是老板的世界，舞台不存在，老板也不存在了。

最后，公司寄托着老板的理想和梦想。在企业发展初期，老板可能主要是为了挣钱，但当公司发展到一定规模的时候，他不缺钱了，钱对他来说就不是原来那么重要了，这个时候，他仍然全力以赴地工作，更多的是为了一种理想而工作。比如，要把公司做到行业前几位、全国前几位、世界前几位。

在一般人眼里，老板的日子过得轻松潇洒，甚至都是花天酒地，过着上流社会的生活。表面上看，老板因为拥有更多的物质财富，所以他们的生活品质要比普通人高得多，但事实到底如何呢？

普通员工每天可能工作八个小时或更多一点，但老板却不分上班下班地思考着公司的前途；普通员工每周工作五天或六天，老板根本就没有周末，他们日复一日地操劳着；普通员工投入企业的，可能就是智力以及时间，但老板投入的，却可能是大半生心血；企业经营失败，员工丢掉的可能只是一份工作，他们完全可以再到其他公司去上班，而老板丢掉的，却可能是一生的追求，他们可能再也没有做老板的机会，再也没有实现理想的机会了。

让我们一起回顾一下美国王安电脑公司的兴衰。这家公司1971年推出了当时世界上最先进的文字处理机——1200型文字处理机。到1978年，王安公司成为世界上最大的信息产品厂商，王安的个人财富也一度超过20亿美元。在当时，有无数IT精英在王



安公司工作，争取高额的薪水。但随着个人电脑的兴起，王安公司在 20 世纪 80 年代迅速衰落，并最终走向破产，老板王安也在忧虑之中去世。王安以及王安家族失去的是一个传家的基业，而那些曾经工作于王安公司的 IT 精英们，纷纷跳槽到了其他电脑公司，一部分继续做着白领或金领，而有一部分却失去了高薪的待遇。

类似于王安公司的企业数不胜数。如中山的爱多、三水的健力宝及顺德的科龙等。因为成功了就能得到很高的回报，可以实现理想，所以老板才那么热爱公司；因为失败了，就可能失去一切，所以老板才那么在乎公司。如果每一个员工都能够像老板那样去热爱公司，公司何愁不能兴旺呢？到时你还发愁薪水和职位的问题吗？

在很多公司里，员工们在工作质量上都安于现状，他们总是对老板说：“这样已经够好的了！”“业绩已经在上升了！”“老板要求太高了！”“这样高的目标是实现不了的！”但是，你设想一下，假定你就是公司的老板，你会这么说吗？可以肯定，你一定会想方设法把工作质量再提高好几个档次，你绝不会说已经够好、要求太高之类的话。

市场是残酷无情的，市场竞争从来不相信眼泪。市场的无情，逼迫企业的标准越来越高。也只有老板才能真切地感受到市场的无情，感受到企业生存的艰难。

不过，不知你有没有发现，面对压力大多数老板是快乐的。老板为什么比大多数人快乐，是因为他比大多数人热爱公司，他的精神有所寄托。我们为什么不能够像老板那样去热爱公司呢？如果你把公司看成自己的，你就会发现工作充满乐趣，并且你将

会取得超出其他人的好成绩。

从前在美国标准石油公司里，有一位小职员叫阿基勃特。他在远行住旅馆的时候，总是在自己签名的下方，写上“每桶4美元的标准石油”字样。在书信及收据上也不例外。只要签名，就一定写上那几个字。日复一日，年复一年，他因此被同事叫做“每桶4美元”，而他的真名倒没有人叫。公司董事长洛克菲勒知道后说：“竟有职员如此努力且关心公司的声誉，我要见一见他。”于是邀请阿基勃特共进晚餐。席间，洛克菲勒就问阿基勃特：“别人叫你‘每桶四美元’，你不生气？”阿基勃特回答道：“我非但不生气，反而很高兴。因为我的外号就是我们公司的宣传语，别人叫我一次，就是替我们公司做了一次免费广告，我为什么要生气呢？”洛克菲勒举起酒杯感叹道：“这么忠诚敬业的人，时时刻刻都不忘为公司做宣传，你正是我们公司需要的员工啊！”

后来，洛克菲勒卸任，阿基勃特成了第二任董事长。

这是一件谁都可以做到的事，可是只有阿基勃特一个人去做了，而且坚定不移，乐此不疲。嘲笑他的人中，肯定有不少才华、能力都在他之上，可是到最后，只有他成了董事长。而那些嘲笑他的同事们最终还都是普通的员工。因此，只有在工作中注入“主人翁”意识的员工，才是一个企业真正需要的人。

在我们这个社会里，有很多身强力壮四肢健全的人却沦落到了社会最底层，最根本的原因在于他们只是把自己看成了“打工者”，而非企业里的主人。这类员工具体表现在以下几个方面：

1. 工作缺乏热情，投机取巧。他们有着“远大”的“理想”，



梦想取得辉煌的成就，获取高额的收入，可他们仅仅停留在五彩缤纷的“理想”里，却不肯实实在在地做点事情。如果有老板监督他们，他们也许还能应付着做一点事情。如果没有监督，他们就把工作丢得远远的，甚至连自己为什么坐在办公室里都忘记了。

2. 做事草率马虎，心不在焉，不求尽善尽美，只求差不多，做出的工作漏洞百出，让人看不顺眼。他们这种做法，经常给雇他的人带来巨大损失。他们经常抱怨老板要求太高，总是说“这样就可以了吧”。其实，哪里是老板要求太高呢，而是客户要求高，是市场要求高，市场从来都只让尽善尽美的公司生存。你到超市买东西时，如果超市把某厂家的工人草率马虎生产出来的伪劣商品卖给你，你作何感想？客户要求高，市场要求高都是理所当然的，不能做到尽善尽美的公司理所当然该出局，你不能对客户说：请再给我一次机会。

3. 不肯吃苦，总是浅尝辄止，知难而退，遇到丁点大的问题就放弃，在成功的面前停下了脚步。其实，工作中的很多困难，他们完全有能力解决，可他们不肯动脑筋，他们除了问“老板，怎么办？”之外，什么也做不了。凡事都让老板来思考，老板雇你干什么呢？

4. 满嘴的借口。他们在接到工作任务时，不是思考如何把工作做好，而是一开始就在想自己如果失败了找什么借口来开脱自己。一开始就想到失败，怎么可能成功呢？一旦真的失败了，他们找出一大堆客观因素，来证明自己努力了，证明自己没有责任，证明自己不该受到惩罚。他们从来不肯反省自己主观上的原因，从来不认为自己投入不够。

5. 满腹牢骚，不把心思放在做好工作上面，而是成天抱怨这

抱怨那，仿佛所有人都不对，仿佛地球都该按他的意志运转。他应该明白：你是一个小人物，很多事都不可能按你的意愿，如果想很多事按你意愿，唯一的办法就是要敬业、勤奋和忠诚，并靠这些法宝出人头地，成长为大人物。

6. 做事拖拉，效率低下。比如，要求他星期一早上交的方案，星期二早上也未必交得出来，如果你批评他，他就带着情绪工作，把方案做得一塌糊涂。

7. 自我意识强烈，很少重视别人的感受，经常不守时，不兑现承诺。这种人如果从事业务工作，除了成批成批地得罪客户，什么事也做不成。

笔者之所以不厌其烦地列出上面诸多条表现，是想请读者朋友对照一下，工作中你是否有上述不良习惯呢？实际上，成功和失败，是两种截然不同的结局，但成功者却仅仅只比失败者多一点热爱而已。

如何像老板那样去热爱公司呢？有两点是相当重要的，一是以老板的心态对待工作，对工作质量精益求精；二是把自己视为公司的老板，像呵护自己的孩子那样去呵护公司。钢铁大王卡耐基曾经这样说过：“无论在什么地方，都不应该把自己只看成公司的一名员工，而应该把自己视为公司的主人。”

有人也许会说，企业是老板的，要把自己视为主人太难。的确，很多人天天叫喊主人翁精神，却没有谁真正把自己当做主人。之所以这样，就是员工没有真正明白公司是谁的这个问题。

从表面上看，公司确实是老板的，因为你没有公司的股份。事实上，公司是你和老板共有的，你总是拥有公司的“一部分”，这一部分给了你工作的机会，给你带来收入，给你一个展示才华



的舞台。如果没有这一部分，你的这一切都不存在。如果你爱这一部分，你就不再感觉工作是一种苦役了。

你也完全可以拥有老板那样的心态，全心全意地投入工作，富有奉献精神，把自己的理想和梦想都寄托在公司里。那种八小时之内无精打采，所有的激情都发挥在远离自己生活的虚无缥缈的梦想上面的人，结果是相当惨淡的。他们成天都过得不快乐，他们因为得不到晋升和加薪，经济一直处于拮据状态，他们如果失业，就得去找工作，那时连做梦的精力和心情都没有了。

停止抱怨客观环境，热爱公司吧，像老板那样！你如果真的做到了，那么你就永远也不用担心自己将会失业或者薪水的问题。这就是一个可爱员工必须有的一个素质。



与上司保持同步

最可爱的员工是这样一些人：在努力做好本职工作的同时，也努力做到与上司保持步调一致。因为他知道若想高标准地完成工作任务，从上司那里获得必需的信息、资源和帮助十分重要。他了解上司的工作目标、承受的压力、工作长处和弱处以及行事风格，同时清楚自己的需要、目的、长处、弱点和自己的风格。利用对彼此的了解与上司建立一种以双向期待为特点，同时符合双方的需要，与双方风格相吻合的关系。最后想方设法保持这种关系，如经常向上司汇报工作情况，行为处事处处表现出诚实可靠，并且有选择地占用上司的时间和提供的其他资源。

无论你与上司关系如何，但你要时刻记住：上司永远是上司，如果你想让自己有较好的发展前途，千万不可违背上司的指令，尤其是在外界力量与上司发生冲突时，你必须坚定地站在自己上司这一边。

很多员工都会有这样的抱怨：“我的上司一无是处，还对我指手画脚，简直讨厌到了极点！”因此就会气愤、烦恼，甚至对别人诉说自己上司的无能，这样做是绝对有害的。妥当的做法是客观



地想想他取得的辉煌成就，你会发觉他并不如你想象中的那么无能，学习欣赏对方的长处，是与之达到愉快合作的第一步。

小张到公司上班第一天，同事们就争着向她介绍主管的各种毛病。

“小心点，他非常严肃，你犯一点小错都可能受到最严厉的批评。”

“他总是要求我们按时上班，可他自己却每天都要迟到半个小时。”

“他简直是个老纳粹……”

没见到主管之前，小张主观上已经受到了同事的影响，果然，主管在上班后半个小时才出现，看起来一副很严厉的样子。

“小张，你来一下。”

小张战战兢兢地来到主管的办公室。

主管只是简单地交代了一下小张的工作内容，不过在小张已经形成的坏印象的影响下，主管的每一个字听起来都非常严肃、可怕。

在以后的很长一段时间里，小张一直小心翼翼地工作，生怕自己一不小心得罪了这位喜怒无常的主管。

有一天下班时，小张发现自己的车出了毛病，刚好碰到正要离开公司的主管。主管主动上前邀请小张搭自己的便车回去。

两人在车上的简单交谈改变了小张对主管的看法。原来主管每天迟到半小时是要先到总部去了解一天的工作计划；而他的冷酷，是因为这个部门有好多年轻人，有时候说话不得不严肃一点。

最后主管无奈地对小张说：“如果你是主管，你会怎样做呢？”

小张仔细想了一下主管的话，如果自己是主管的话，究竟会怎么做？

结果她笑了，自己如果做主管可能会得到比他更糟糕的评价。

第二天上班，小张发现主管说话似乎也不是那么严肃了。

以后不管什么事情，小张都先从对方的角度着想，发现原来很糟的事情也变得可以理解了，小张也因为善解人意获得了同事和主管的友善与信任。

假如你的上司真的是很糟糕，也不要因此而一味地抱怨，相反，这可能是你表现自我的大好机会——上司恶劣的工作态度，正好突出你善解人意的长处，或许你会因此而得到上司的赏识，从而平步青云呢。

日本著名企业家松下幸之助习惯经常在空余时间巡视一下自己的公司。

一天深夜，他发现一间办公室的灯还亮着。

“我绝不饶恕这种浪费的行为！”一贯严厉的松下幸之助误以为哪位员工下班的时候忘记了随手关灯。

当他打开办公室门的时候，一位女士正在打字机前忙碌。

“我们并不鼓励疲劳作业。”松下幸之助轻咳了一声。

“对不起，董事长，因为临时多了一些材料，所以我留下来打算做完。”

“您为什么不等明天上班继续做？”松下幸之助的口气缓和了下来。

“小泉主管习惯于一上班就看当日的材料，所以，我觉得应该



今天把它做完，这样小泉主管明天一早就可以看到这些材料了！”

松下幸之助深深地被这位女员工感动了，感动他的不仅是这位女员工对工作的负责，更是她能将自己上司的工作习惯来作为指导自己工作的态度！

“能如此与上司保持步调一致的员工，不仅会是一名忠诚上司指令的员工，更会是一名能出色完成任务的员工！”松下幸之助由衷地赞赏道。

第二天，这位女员工就成了松下幸之助的助理。

从此，“与上司保持步调一致，并绝对地忠诚”也作为一种企业文化，被松下公司传承了下来。

俗话说，疾风知劲草，烈火炼真金。在关键时刻你能为上司出力，上司才会真切地认识与了解你，会认为你对他是忠诚的。如果你在工作中像一块木头，呆头呆脑，冷漠无能，畏首畏尾，上司便会认为你是一个无知无识、无才无能的平庸之辈，这样的员工怎么能得到上司的欣赏？

那么如何做到“与上司保持步调一致，并绝对地忠诚”，这就要求每个员工的言行都必须符合上司的决策和最终圆满完成任务为前提，而且在能帮助上司的地方尽你最大努力去帮助他。例如，上司经常找不到需用的文件，作为助理的你如果能够很快替他将所有档案系统地整理好，那就说明你和上司的步调一致；要是上司对某客户意见没有处理得当，作为业务员的你得体地代他把关系缓和，那就说明你和上司的步调一致；如果上司最讨厌做每月一次的市场报告，作为市场营销员的你可以提前给他一个完美的市场报告，那就说明你和上司的步调一致。这样既能让他觉

得你是好帮手，而且你又锻炼了自己的能力。

简·琼斯是沃尔玛公司亚洲事务主管的助理，他善解人意，总是能第一时间领会主管的意图，颇受主管的倚重。

主管的健康状况不是很好，琼斯与主管的私人医生保持密切联系，随身带着一些必备的药品，对主管的起居饮食也根据其习惯和爱好安排得井井有条。

即使是生活上很小的细节，琼斯也照顾得很周到。

有一次，主管下榻在日本东京的一家酒店，一进房间，惊喜地发现窗帘是自己最喜欢的米黄色，床上摆着一对很小的枕头——这位主管平时习惯用这种小枕头。

原来是琼斯在两天前定房间的时候就安排好了一切。

工作上更是如此，每天的日程表、做记录、会议安排，琼斯都能按照主管的习惯和意图妥善安排，让主管在工作的时候更省心，更高效。

因为工作的需要，琼斯要到美国总部去处理一些事务，主管对临时的助理大加抱怨。

“琼斯不在，我就好像失去了右手，只能用笨拙的左手来工作，这可真要命！”

最后在主管的频频催促下，琼斯快速解决了美国的事务，返回亚洲。

后来，主管因为健康的原因，不得不辞去了工作，在他的极力推荐下，琼斯接替他成为沃尔玛亚洲事务的总代理。

要尽量使自己的工作习惯与上司一致。假如上司每天9点前



总给你几份文件，那你该提早 5 ~ 10 分钟抵达办公室，配合他的步伐。若上司习惯 10 点才开始工作，你就要避免过早地与他谈论公事……

如何与上司保持步调一致，这里还有以下几点具体建议：

第一，要随时向上司汇报情况。上司对下属工作情况的了解有多有少，这主要取决于上司的性格、当时的具体环境和上司对下属的信任程度。但在一般情况下，上司通常都不仅仅满足于下属提供的那点情况，而下属则认为上司比他了解的情况还多。

第二，行为处世要令人觉得诚实可靠。最能伤害上司和损害上下级关系的莫过于下属行事不可靠，工作令人信不过。没有人有意想让别人认为他靠不住，但许多人由于疏忽大意，或拿不准究竟上司认为哪些工作最重要，他们表现出来的恰恰就是一副让人信不过的样子。

第三，要有选择地利用上司的时间和资源。浪费上司的时间和精力的下属，就像行事不可靠的下属一样，其做法也会破坏良好的上下级关系。因此，常识告诉我们，应该有选择地利用上司的时间资源。虽然大家都明白这个道理，然而令人吃惊的是：实际上许多人竟然占用上司的时间去讨论一些鸡毛蒜皮的小事。这些人根本没有想到这样做会有什么后果。要保持与上司的良好关系，做到与上司步调一致，最关键的一点就是要肯下功夫。

任何上司都喜欢对自己忠诚的员工，所以你要随时随地抓住机会表示你永远站在他这一边，以你的态度说明一个事实：我是你的好朋友，更是你忠诚的下属，我会尽己所能支持你！时刻与上司保持步调一致的人，永远都是一个企业里最可爱的员工。

4

视服从为天职的 员工最可爱

“无条件服从”是沃尔玛集团要求每一位员工都必须奉行的行为准则，强化员工对上司指派的任务都必须无条件地服从，而不是去寻找借口逃避，哪怕是看起来非常合理的借口。

没有服从就没有一切，所谓的创造性、主观能动性等都在服从的基础上成立，否则上司再好的思想也推广不开，也就没有了价值。



服从是员工的天职

最可爱的员工是这样一些人：视服从为天职，服从上司的命令，服从公司的指派，与上司密切配合，从而让上司彻底放心。

服从是一种美德，是员工职业精神的精髓。服从是执行的第一步，要求所有员工暂时放弃个人的独立自主，听从领导的决策，并立即遵照指示做事，力求第一时间圆满完成任务。一个人只有在学习服从的过程中，才能实现团队的利益和自我价值，这样的人也是企业里最可爱的员工。

“员工的天职就是服从执行。”这是镌刻在美国 UBC 公司培训室中最醒目的警言。

毋庸置疑，服从是行动的第一步。对于企业来说，每一位员工都必须服从上级的安排，就如同每一个军人都必须服从上司的指挥一样，这样才能让整个团队发挥出超强的执行能力，使企业得到合理发展。否则，没有服从这种美德，即便领导再好的决策也无法执行下去，整个团队也就失去任何核心价值。

我们都知道美国的西点军校不仅是全球闻名的军校，而且还是塑造企业管理精英的基地。如世界 500 强企业的沃尔玛、可口

可乐、通用电气、杜邦化学等，他们的创始人或者 CEO 都是出自西点军校，甚至首度登陆月球的三位太空人当中，就有两位出身西点，成就早已超过哈佛商学院训练出来的领导人才。一个陆军军官军校为什么会培养出那么多的企业家，这难道仅仅是个偶然吗？相信所有人都肯定，在西点军校培训的经历是帮助这些人担任商界领袖的重要法宝之一，他们运用这个法宝创造了一个个撼动全世界的企业神话。

据这些人回忆，西点军校有一个由来已久的传统，新生不管什么时候遇到学长或军官问话，只有四个标准答案可供选择：“报告长官，是。”（Yes, Sir.）“报告长官，不是。”（No, Sir.）“报告长官，没有任何借口。”（Noexcuse, sir.）“报告长官，我不知道。”（I don't know, Sir.）除此之外，没有任何额外的字句。例如上级问新学员：“你的皮鞋这样算擦了吗？”新生当然希望为自己辩解，心想：“自己的皮鞋本来擦得很干净，排队时一不小心让同学给踩了一脚。”但这只能在心里想想而已，实际上新学员只能回答：“报告长官，不是。”如果学长再问为什么，唯一适当的回答是：“报告长官，没有任何借口。”以上四个标准答案对于西点军校的新生来说，看似苛刻，不合情理，甚至有些刁难，但实际上是为了培养他们的服从意识。西点军校认为：军人必须以服从为天职，否则就无法在军队立足，更没有资格担任中高级领导职务。因此，百年来的西点军校认为：服从是一种美德，视为“领导之母”。

西点的管理教育历久弥新，这套教育体系不仅适用于军队，更能匡正许多企业内部混乱的弊病。

毕业于西点军校的沃尔玛创始人沃尔顿经常说：“没有服从就



没有执行，团队运作的前提条件就是服从。我们要的不是和领导作对的员工，而是服从领导决策，第一时间完成任务的员工。”

因此，“服从是员工的天职”这句企业里的警句并非夸张。每个员工在进入一家新的公司后，就必须从零开始，然后要给自己一个定位，明确自己的职责，服从公司分配给你的任务。

一个高效的企业必须有良好的服从观念，一个优秀的员工也必须有服从意识，二者的关系是相辅相成的。因为企业整体的利益，不允许部属抗令而行。一个团队，如果下属不能无条件地服从上司的命令，那么在达成共同目标时，则可能产生障碍；反之，则能发挥出超强的执行能力，使团队胜人一筹。

再者，没有服从理念的员工不能成为一个真正的优秀员工，也无法实现自我的人生价值。所以，每个员工在工作上都要学会第一时间去执行，绝不推卸责任，上司要的是结果，而不是你再三解释的原因。

如果要问什么样的员工最难管理，相信大多数老板都会说是那些不服从自己决策的员工；如果再问他们怎样管理这样的员工，相信老板们都会说：不是我炒他们，就是他们炒我。那些能留在公司里并被老板赏识的员工，他们总是服从老板的决定，即使在自己有不同意见的时候也是如此，他们会向老板呈述自己的建议，但是仍然会听从老板的指示。

公司在每个阶段都有自己的计划，而计划的执行者是公司中的每一位员工，所以，执行态度的提升对于公司战略目标的实现具有重要的意义。

一位年轻人毕业于著名的石油大学，后被分配到一个海上油

田钻井队。在海上工作的第一天，领班要求他在限定的时间内登上几十米高的钻井架，把一个包装好的漂亮盒子送到最顶层的主管手里。他拿着盒子快步登上高高的狭窄的舷梯，气喘吁吁满头是汗地登上顶层，把盒子交给主管。主管转身背对着他打开盒子，看了一会从盒子里取出来的东西，然后封好包装并在上面签下自己的名字，就让他送回去。他又快跑下舷梯，把盒子交给领班，领班同样背对着他，然后换了一个新盒子，也在上面签下自己的名字，让他再送给主管。

他看了看领班，犹豫了一下，又转身登上舷梯。当他第二次登上顶层把盒子交给主管时，浑身是汗两腿发颤，主管却和上次一样，背对着他仔细看了会儿后又在盒子上签下名字，让他把盒子再送回去。他擦擦脸上的汗水，转身走向舷梯，把盒子送下来，领班重复着第一次的动作，再次换了个新盒子并签完字，让他再送上去。

这时他有些愤怒了，他看看领班平静的脸，尽力忍着不发作，又拿起盒子艰难地一个台阶一个台阶地往上爬。当他上到最顶层时，浑身上下都湿透了，他第三次把盒子递给主管，主管看着他，傲慢地说：“把盒子打开。”他撕开外面的包装纸，打开盒子，里面装了2枚螺丝母。他愤怒地抬起头，双眼喷着怒火，射向主管。

主管又对他说：“把这2枚螺丝母分别拧到那边的螺丝上。”年轻人再也忍不住了，“叭”地一下把盒子摔在了地上：“如果这样戏耍人的话，我不干了！”说完他看看倒在地上的盒子，感到心里痛快了许多，刚才的愤怒全释放了出来。

这时，主管站起身严肃地对他说：“螺丝母虽小，但却能固定



住这座井架。你可能不知道，你反复地上下没有白忙活，因为找到了适合的螺母。再者，我刚才让你做的这些，叫做承受极限训练，因为我们在海上作业，随时会遇到危险，这就要求队员身上一定要有极强的承受力，承受各种危险的考验，才能完成海上作业任务。作为一个优秀的海上油田钻井队队员，首先应该对上级命令绝对服从，它是成就油田事业的素质之一。可惜，前面三次你都通过了，只差最后一点点，你没有把螺母拧到螺丝上。现在，你可以走了。”

现代企业的作业方式已越来越流水化、单纯化，无可否认，这是导致员工工作情绪低落的原因之一。如果你不能适应这样的环境，不了解企业作业的各个环节，又如何做好一名称职的最可爱的员工呢？可惜，许多时候，我们总是差那么一点点坚持服从到底的态度。

服从角色的宗旨，就是坚决地遵循指示去做事，去高效率地完成任务。服从的人必须暂时放弃个人的独立自主，全心全意去遵从所属机构的价值观念。

遗憾的是，很多员工往往没有把握好服从的角色，自以为“我只是一个普通的员工而已，一切决策和行为都与我无关。”缺乏服从领导的意识，甚至于“做一天和尚撞一天钟”。这样的员工又岂能有机会成为公司的精英和栋梁？又怎么能取得公司的信任以委派重任？

所以说，服从是成为优秀员工的首要任务。只有定位好自己服从的角色，才能在现代的职场竞争中立于不败之地，也才能使你成为公司不可或缺的员工，甚至是公司的高层领导！

总而言之，服从对任何组织来说都是至关重要的。没有服从精神的组织，只能称之为“乌合之众”。作为员工要认真地、不断地检讨自己的行为，磨合自己的服从意识，这才有可能远离乌合之众，走向成为一个实现自我价值的开始。



服从：完美执行的密码

最可爱的员工是这样一些人：在服从面前从不讲面子，对领导的任何命令都是直截了当地接受，甚至即便知道领导在会上作出的决策是错误的，也不会当着众多员工去反驳，而是先接受任务，如果工作实施起来的确有困难，会单独与领导沟通，一旦决策开始实施，更是第一时间去执行，因为他们知道服从才是执行的大脑。

现在服从不是很时髦，容易使人联想到“残酷的泰勒制”，把人当作机器的时代，甚至联想到法西斯专制。现在流行的管理理念是：“团队精神、发挥员工的创造力、要领导不要管理、构建互动型组织。”总之是强调个人，强调主观能动性，而不是服从和执行。但很多企业家认为，那些有服从意识的员工才是他们所需要的，尤其是营销型企业。因为他们知道，只有服从才能保证公司里的决策顺利执行下去。

前不久，某市电视台经济频道播放了一个小栏目，谈论的话题是“当今的企业文化还要不要服从”，并且请来了本市有名的企业家一起和观众座谈。

刚开始，观众们纷纷赞同如今应该是人人平等、敢于提出问题的时代，而不是残酷的“泰勒”制，“服从”只能存在于旧社会。频频点头的主持人把这个话题最终还是推给了这位企业家，以示期待他的答案。这位有名的企业家是80年代末创业，90年代发展起来的“老板”，从商前在大学任过教，算是新一代儒商。当他接着这个话题聊的时候，表现出他有很多想法，也有很多无奈：“我们公司说大不大，说小也不小了，总人数500人，200多人做销售，一年做5个亿的销售收入，纯利也有2个亿，在行业内排在前三名。就目前看，很多业内人士都觉得已经不错了，但我着急呀！中国加入WTO已经很多年了，如果我们不加快发展速度，国外巨头进来，我们会有好果子吃吗？其实目前也是有很多机会，关键是这个机会能不能被我们抓住。”

“那不是好事吗？企业中最怕老板没思路，现在您有明确的发展方向，也准确地把握了大局，再加上以往成功的经验，应该不会有问题吧。”主持人道。

“是的，我觉得我的思路已经到位。关键是下面的人跟不上，尤其是下面分公司的老总们。总部制定了策略、计划，总是不能在分公司有效执行，分公司总说总部的方案不好，叫他们自己出方案，他们又做不出来，或者胡乱搞，没有任何专业性，让你没办法批准。刚开始我以为是我們做计划的方式有问题，后来采取了像刚才那位观众说的民主做法，还是不行。整个公司的效率非常低，真是头痛，基本上所有分公司都是这样。我又不能换人，毕竟都是和我创业的老友，对公司有感情。再说换掉，对公司的影响也很大，所以就一直这么拖着。”

“确实很难办，关键是这样的企业文化已经存在了。您觉得要



是早动手是否好一点呢？”主持人问。

“其实按道理说，公司制定了政策，分公司是执行单位。如果政策有问题，责任在总公司，如果执行有问题，责任才在分公司，这是很清楚的。不过，分公司总是认为，总公司不了解下面的实际情况，他们不能盲目执行，否则会给公司造成损失。就这样，公司经常开董事会，又由于大家的意见各持不同，结果还是出问题，无法执行。”

“其实说白了，造成这样的原因，应该说是企业里文化缺少了灵魂，我想那可能就是大家所说的服从吧。丢弃了服从，这就会让下级搞不清楚自己的角色，不知道谁是上级。企业又不是分公司来管理的，既然是总公司做出了决策，风险就由总公司来承担，而不是分公司。但分公司要在执行过程中发现问题，而不是不服从，否则就有点本末倒置了。执行得不好是分公司的责任，怎么能不执行呢，说得难听一点，方案的好坏不关分公司的事儿……”

自从该节目播出后，引起了许多企业界人士的关注。

这位企业家道出了如今很多企业的文化出了问题，那就是员工缺乏服从的意识。

在军队，强调服从是军人的第一天职，不能有任何的借口，绝对服从虽然只适用于军队，但是我们应该从这个“第一天职”里面知道遵守服从第一的群体效率是最高的，否则就可能在战场上流血牺牲。

企业里面如果思想不统一，每个人都有自己的想法，这就像很多马拉的马车，没有统一的指挥，每匹马都有自己的方向，车原地不动，或者在倒退。还是要有赶车的人，统一群马的方向，

群马也要服从指挥，马车才能前进。

所以要把服从作为核心理念来看待，老板就是老板，员工就是员工，服从是第一生产力。每个人都要有意识地服从老板、服从上司。如果有不同意见，可以在老板没做决策前给出建议，一旦老板决定了，就要服从决定，虽然这个决定违背下属的本意，也要“盲从”。“令行禁止”的企业才有高效率，才有竞争力。

真正能够做到“服从第一”的优秀员工，一般都能够做到以下4个方面：

1. 服从面前无面子

服从要强调的第一点就是——服从面前没有面子。面对上司，要理由少一些，行动多一些。

一些企业中经常会遇到这种情况，当一些员工接受一项工作任务的时候，不是立即付出行动，似乎是要留下一段时间让自己想想。其实，他们这样做的主要原因就是好面子，似乎马上去做显得自己好像很闲一样，实在不能丢这份面子。这在国企单位比较常见。

很多员工最喜欢讲面子，而国企最讲平等，于是，人与人在任何时候都在留意自己的面子。而显然，“服从”这词是不会给人留面子和余地的，事情就是要这样做，“对事不对人”，哪有什么面子的问题呢？

那些优秀的员工在服从面前从不计较面子问题，他们关注的是执行的结果，于是这些员工将易于被上司重视和同事所接纳。

2. 服从要直截了当

服从还要讲求直截了当。就像有人戏说在家怕老婆的人在政府、在企业里才能当官，这个观点其实有其正确的一面。因为



“在家怕老婆”意味着对老婆总是恭敬不如从命，对老婆唯命是从，怕老婆的具体表现就是老婆一句话能让他跑得飞快。

如果在家能怕老婆，可能这个男人能够放下面子，而且做事直截了当。事实上，企业更需要这种直截了当的、没有阻力的传递过程，这是非常重要的一个参数或者指标，是上司领导团队效能的一个非常重要的方面。

3. 先接受再沟通

先接受再沟通也是服从的一项要求。

这项要求主要针对那些马上推辞命令的人。当主管在会议上宣布一项工作或者安排工作的时候，如果你马上就列出一堆理由证明你有多大的困难，这个时候的你必然是不受欢迎的。这不是一种好习惯，任何领导都不喜欢。

优秀员工的做法是不管自己觉得有多大的困难，先把上级分配的任务接受下来再说。如果真有什么困难，他们在会后去跟领导沟通。之所以不要在会议上提出反对意见，首先是因为领导的工作是成系列的，员工在这里只是其中的一环，不能因为员工自身这一环影响到整个团队工作的推进。

4. 立即按指令行动

一旦领导把任务正式交给你，那就应该马上按指令行动。就像军队里的士兵一样，人随命令而动，不能有一时一刻的延误。比如，领导责备下属采购单有问题时，下属应该马上承认错误并且立即改正错误，这就叫“立即按指令行动”。

总而言之，服从是团队执行力的保障，具有很大分量，同时也是高效企业的灵魂。



没有任何借口

最可爱的员工是这样一些人：想尽办法去完成任何一项任务，而不是为没有完成任务去寻找借口，哪怕看似合理的借口也不要。每一个工作单位里的领导都清楚：任何借口都是为了推卸责任，在责任和借口之间，选择责任还是选择借口，正是一个人工作态度的体现。因此，企业里那些优秀的员工总是遵循着一个工作的原则，那就是第一时间去执行领导的决策，永远不为自己找借口。

借口是拖延的温床，习惯性的拖延者通常也是制造借口的专家，他们每当要付出劳动或做出抉择时，总会找出一些借口来安慰自己，总想让自己轻松一些、舒服一些。有了找借口的习惯，做起事情来往往就不诚实，这样的员工必定遭人轻视。

其实喜欢找借口的员工，他们想要的最大好处莫过于想推卸责任，这就是为什么他们喜欢找借口的直接原因。找借口，也可把应该自己承担的责任转嫁给他人，可以给自己制造一个安全的角落。这样的人，在工作单位里绝不会成为称职的员工，更不会是领导可以期待和信任的员工！

要想使自己在职场上有所作为，必须要视服从为天职、远离借口。



面对决策，我们要第一时间去执行

每个人都有自己的个性，要做到“没有任何借口地服从”并非易事。沃尔玛能将其视为优秀员工的重要行为准则，自然也必有它重要的作用，而绝非空穴来风！

服从强调的第一点就是在服从面前没有任何借口。面对上司的决策，你应该做到的就是第一时间去执行。想要成为一名优秀的员工，就应该像军队的士兵一样，说立正就立正，向右转就右转，一个命令下去，第一时间就要展开行动。

在很多员工的理念中，服从就是“对的就服从，不对的就不服从”，其实这种观点是错误的。服从是无条件的，凡是领导的指令，作为员工第一时间就应该按指令去行动。

“对的就服从，不对的就不服从”的观点，存在认识判断标准上的错误。这种观念无异于宣告你比你的上司更具判断力，而且你使用的判断标准其实就是你自己的标准，而不是上司的标准。

反过来说，如果以你的标准为准，也就等于承认你的判断力比你的上司还好，所以上司的判断不算数，要以你的判断为准，而实际上却完全不是这样！

我们先看下面这个故事。

“糟了，糟了！”沃尔玛采购部的经理摩尔放下电话，就叫嚷了起来：“那家便宜的东西，根本不合规格，还是迈克尔的货好。”他狠狠地捶了一下桌子：“可是，我怎么那么糊涂，还发信件把迈克尔臭骂一顿，还骂他是骗子，这下麻烦了！”

“是啊！”秘书玛利小姐转身站起来说：“我当时要您先冷静冷静再写信，当时您听不进去！”

摩尔说：“都怪我在气头上，以为迈克尔一定骗了我，要不然别人怎么那么便宜。”

摩尔来回踱着步子，突然指了指电话说：“把迈克尔的电话告诉我，我打过去向他道个歉！”

玛利一笑，走到摩尔桌前说：“不用了，经理。告诉您，那封信我根本没发。”

“没发？”摩尔惊奇地停下脚步，问道。

“对！”玛利笑吟吟地说。

摩尔坐了下来，如释重负，停了半晌，又突然抬头问：“可是，我当时不是叫你立刻发出的吗？”

“是啊，但我猜到您会后悔，所以就压了下来！”玛利转过身，歪着头笑笑。

“压了三个礼拜？”

“对！您没想到吧？”

“我是没想到。”

摩尔低下头去，翻记事本：“可是，我叫你发，你怎么能压？那么最近发南美的那几封信，你也压了？”

“那倒没压。”玛利的脸更亮丽了，“我知道什么该发，什么不该发！”

“是你做主，还是我做主？”没想到摩尔居然霍地站起来，大声问道。

玛利呆住了，眼眶一下湿了，颤抖着声音问道：“我，我做错了吗？”

“你做错了！即便我当时听不进去，你也可以找机会和我商量，否则你就要按我说的去做。如果这要是封军事情报，你也敢



这么做？”摩尔斩钉截铁地说。

玛利被记了一个小过，但没有公开，除了摩尔，公司里没有任何人知道。真是好心没好报！一肚子委屈的玛利，再也不愿意伺候这位是非不分的上司了。她跑到克里经理的办公室诉苦，希望调到克里的部门。

“不急，不急！”克里笑笑：“我会处理。”

隔两天，果然做了处理，玛利一大早就接到一份解雇通知。

作为企业的员工，你必须知道，无论你的才华有多高，也无论你的上司有多聪明，你都要按照上司的决策去执行，因为毕竟他是领导，是企业的决策者，如果大家都按自己的标准行事，团队怎么能够爆发出凝聚力？

所以，在任何一个企业，那些最优秀的员工都明白一个做事的原则，那就是服从上级的决策，第一时间去执行。

养成不找借口的好习惯

借口是一种不好的习惯，一旦养成了找借口的习惯，你的工作就会拖沓、没有效率。抛弃找借口的习惯，你就不会为工作中出现的问题而沮丧，甚至你可以在工作中学会大量的解决问题的技巧，这样借口就会离你越来越远，而成功离你越来越近。

任何借口都是不负责任的，它会给对方和自己带来莫大的伤害。真诚地对待自己和他人是明智的行为，有些时候为了找借口费尽脑汁，不如对自己和他人说“我不知道”。

每个员工都要在命令面前坚决做到义无反顾地服从。

在现实工作中有两种员工，第一种是不找任何借口做事情的人，第二种就是整天找借口为自己开脱的人。第二种员工是每个

工作单位最常见的人，也是每个领导最讨厌的人。

我们一起来看看企业管理大师彼得·德鲁克给一家公司做培训时的一个小游戏。

德鲁克让该公司的5名主管把自己管理的员工都一一叫到各自的主管办公室，每个主管分别对自己的员工说：“请帮我查一查百科全书，把某某的生平做成一篇摘录刊登到明天的报纸上。”

德鲁克在游戏前就跟每个主管说了，他敢以十比一的赌注压到没有员工没有任何问题地去执行。正如德鲁克所言，没有一个人去立即执行，而是大多数人会满脸狐疑地提出了很多问题，问题大体如下：

主管，他是谁呀？

主管，他过世了吗？

主管，哪套百科全书？

主管，百科全书放在哪儿？

主管，什么时候要？

主管，为什么不叫别人去做呢？

主管，你为什么要刊登他？

当每个主管回答了员工所提出的问题，解释了怎么样去查那个资料，以及为什么要查的理由之后，很多员工都会走开，然后回到自己的座位上一边上网聊天，一边漫不经心地查着某某生平资料，最后，几乎所有的人都会再回来对自己的主管说：此人生平的资料很难找的。

这就是如今所有企业为什么执行力不到位最根本的原因之一。



如果碰到这种小小不言的情况，一般刚上任不久的新主管都会这样无奈地说：“算啦！我自己做吧。”但如果碰到需要每个员工必须协力才能完成的任务时，那就有可能出现执行难的问题。

这种在借口下工作的作风，这种没有服从的企业文化，有可能会把整个团队带到三个和尚没水喝的危险境地。

当然，优秀的员工也是存在的，他们从不在工作中寻找任何借口，他们总是把每一项工作尽力做到超出上司的预期，最大限度地满足上司提出的要求，也就是“满意加惊喜”地完成它，而不是寻找任何借口推诿！

美西战争爆发后，美国总统麦金莱必须跟古巴反抗军领导人加西亚将军取得联系。当时，加西亚在古巴丛林的山里，没有人知道他的确切位置，但美国总统又必须尽快和他取得联系。于是有人推荐了安德鲁·罗文中尉，“只有他有办法找到加西亚。”

当罗文接到总统的任务——给加西亚的一封信时，什么都没有问就出发了。经过重重危险，长途跋涉，终于找到了加西亚将军，把信交给了他，最为重要的是还主动带回了加西亚的回信。罗文中尉的精神最终被世人所传诵，这就是《加西亚的回信》中讲述的故事。

如今，我们不可能遇到美西战争，但不论在什么单位，不论做什么工作，我们都肩负着一一定的使命和责任。那么，当上级让你“把信送给加西亚”的时候，你是否会像罗文中尉一样，立即展开行动，并迅速完成呢？

也许在这个创新变化的时代，再拿出“服从、忠诚、敬业”

之类的话题，显得有些陈旧。然而，我们却无法回避，员工缺乏服从和敬业的精神，就等于时刻阻碍着企业前进的步伐。

“不找任何借口”地去做事情的人，他们身上所体现出来的是一种服从、诚实的态度，一种负责敬业的精神，一种完美的执行力。

千万别找借口！最好的办法是把寻找借口的时间和精力用到努力工作中来，因为工作中本来就没有借口，失败更不会因为借口的存在而左右，成功也不会属于那些寻找借口的人！



自动自发

最可爱的员工是这样一些人：不但服从领导的决策，而且善于积极去自动自发地完成任务。在工作中不计得失、不怕困难，积极采取行动，高效地完成任务，并将这种自动自发精神渗透于每一项任务。

如果你想取得最可爱的员工那样的业绩，办法只有一个，那就是拿出更积极的态度去服从，去自动自发地完成工作。

在遵循指示做事的过程中让自己具备领袖人物的品德，是你成为“最可爱员工”的开始！

通过上面三节的内容，我们知道了一个组织没有服从就没有一切。读到这里你或许会说：服从谁不会呢？每天我们都是按照领导的指示做事，这不也是服从吗？

对于服从，优秀的员工和普通的员工之间有个最大的区别就是，前者是在以积极的心态去服从，善于自动自发地激励自我，有种自我推动的力量促使他去做更多的工作，并且敢于自我承担一切责任；而后者则是被动着去服从，推一下迈一步，机械地服从，缺少主动性和创造性。

一名员工卓越的要诀就在于要对自己的行为做出切实的承担。

职场上没有人真正能够阻碍你的成功，但也没有人可以真正赋予你成功的原动力，这其中的关键在于你自己是向最可爱的看齐，还是愿意与平庸者为伍。

在青少年时代和大学阶段，哈伯德和许多美国年轻人一样，通过给别人修自行车、卖字典、做家教、干出纳等，来获取收入和赚学费。

他曾经因为这些工作的简单性而误以为它们是低贱的。但事实上，正是这些工作在无形中给了他不少启示，使他学到了许多宝贵的经验。在商店打工时，他当时自我感觉很好，因为他总能把老板布置的任务完成了。

但有一天，他正在闲聊时，老板过来示意哈伯德跟着他。哈伯德跟在老板身后，只见老板一声不吭，先是把那些已订出的货整理好，接着又清空了柜台和购物车。这使哈伯德感到很惊讶，其他人也觉得无从理解。后来，哈伯德的观念因为这件事而被彻底改变了。

它让哈伯德明白了一个道理：除了服从老板的安排做好本职工作，还要在服从的基础上再多做一点，即使老板没有这样的要求。这样，哈伯德原来觉得低俗的工作一下子变得有趣起来，他在工作中也更加努力，由此哈伯德也学到更多以前不知道的东西。

后来，哈伯德离开了那家商店。但是，从那儿学到的东西却影响了他的一生，它让哈伯德从以前的旁观者变成了一个积极主动、勇于负责的人。

现在，哈伯德已经是一家著名企业的高级管理者，但这并没



有改变他的这一习惯——努力去发现需要做的事情，即使那不是他的分内之事。无论哪一行哪一业，只要你能这样去做，就能够比别人技高一筹，使你出类拔萃。

可以说，那些在事业上颇有成就的人都对自己要求非常严格，不用别人来强迫或督促，积极服从已经成为他们主动工作的理由。他们深深地知道，要想达到事业的顶峰，就不能仅仅只完成上司的指令，或者是局限于在上司的注意下才装模作样地好好表现一番，任何真正的成功都是厚积薄发、积极进取的过程。

在诺基亚公司手机研发部工作的波特这几天一直闷闷不乐，同事见他一副眉头紧锁的样子就开玩笑道：“波特先生哪儿都好，就是太不知足了。你也不想想，咱们研发部不像生产和销售部，又没有什么硬性指标，薪水甚至比他们拿得还多，该高兴才是啊！”

波特说：“我不是为了薪水想不开，我是在想，我们整天坐在研究室里，除了完成上面派给的任务，改进一下机型，就什么事也不做了，老拿不出新创意，我倒是觉得不好意思了！”

“嗨，现在诺基亚手机已经是世界著名品牌了，不管是技术性能，还是外观形象，早都深入人心了，还上哪里去找创意？”

尽管同事们说得有些道理，但波特还是暗下决心：“一定要让诺基亚在自己的开发下有一个质的飞跃！”

有了这个非同一般的目标后，波特更是寝食难安，每日里除了完成公司下达的任务，满脑子就都是考虑如何让诺基亚更符合消费者的需求。

一天，在地铁里他获得了一个惊人的发现：几乎所有的时尚男女都配带着手机、一次性相机和袖珍耳机，这给了他很大灵感：

“能不能把这三个最时髦的东西组合在一起呢？果真如此，不是既轻便又快捷吗？”

第二天他马上找到主管，对他说：“如果我们在手机上装一个摄像头，让人们在接听音乐的同时，把自己和外面他能见到的所有美好事物都拍摄下来，再发送给亲友，该是多么激动人心啊！”

主管被他的创意惊喜得高声叫道：“好样的波特！我们马上就着手研制！”

这种具有拍摄和接听音乐功能的手机很快研制成功，它刚一推向市场，就大受青睐！波特不但实现了自身的价值，而且，他还得到了应有的奖赏。更重要的是，在实现目标的过程中，波特得到了从未有过的快乐！

职场上的满足，常常是停滞不前和骄傲自满的前奏。它的滋生和蔓延，会在一些人不知不觉间竖起一道屏障，拦住他们继续前进的脚步，使本该更加出色的这些人沦为平庸之辈！

现代企业的作业方式已越来越流水化、单纯化，无可否认，这是导致了员工工作情绪低落的原因之一。如果你不能适应这样的环境，不了解企业作业的各个环节，又如何做好一名称职的优秀员工呢？光有机械的服从是不够的，还要积极地去服从，从单调的工作中去发现和创造出人头地的机会。只有用积极的心态定位好自己服从的角色，才能在现代的职场竞争中立于不败之地，也才能使你成为优秀员工，甚至是公司的高层领导！

遗憾的是，很多员工往往没有把握好服从的角色，自以为企业不归我所有、所管，一切决策和行为都与我无关，缺乏积极服从意识，甚至于做一天和尚撞一天钟。这种员工不可能在公司取



得信任，更不可能给他委派重任，这样的员工又岂能成为公司中最可爱的员工？

做一名有进取心的员工，必须在服从上司指令前提下，努力学习优秀员工的技能，时时站在企业的立场，处处考虑企业的利益，你就会在不知不觉中影响到整个部门的整体士气和凝聚力，使自己的个体行为成为一种互动关系，无形中指挥、命令和影响其他员工，使他们对你的一言一行作出相应的反应。在服从的前提下主动去工作，不光只有积极的态度，也代表了积极地与各部门之间沟通，不断地沟通才能提高部门间的合作。其实态度决定一切。很多人满足于平庸的现状，在推诿、偷懒、取巧中应付自己的生活。不自我反省，而是以种种借口来遮掩自己缺乏责任心，整天唠唠叨叨地抱怨这抱怨那。他们只能停留在低水平的“服从”上，“幸运”不会光顾他们。

现在，请着手去做你早就该完成的事情吧，不要首鼠两端，更不要等待幸运之神的垂青，在积极服从的前提下，勇敢而主动地工作。不要墨守成规，更不要画地为牢，要善于寻找一切工作的机会，自动自发，超额圆满并且创造性地完成上司交给你的每项任务。

勇于挑战的员工最可爱

在麦当劳总部，许多主管的办公桌上都有一块铜牌，上面刻有麦当劳第二代掌门人雷·克雷克最喜爱的座右铭：

世上没有任何事能取代“挑战”；

“才能”不能，因为有太多有才能的人并未成功；

“天才”不能，因为被埋没的天才屡见不鲜；

“教育”不能，因为受过高等教育的蠢材多的是；

只有“坚韧”和“挑战”是无敌的。



超越自我才能赢得一切

最可爱的员工是这样一些人：刚毅执著，在困难面前，头脑中从来没有“逃避”二字，他们明白只有战胜自我、超越自我、创造自我，勇于面对困难和问题，才能寻求突破，挑战未来！

我们都知道，机会与风险同在，风险越大，机会也就越大，如不能在机会来临之际把握机会，而是畏首畏尾，瞻前顾后，故步自封，裹足不前，那么人生价值的实现便成泡影。战胜自我是最可贵的胜利。

《道德经》中说：“知人者智，自知者明，自胜者谓之强。”所谓的自胜就是突破与战胜自我。人生最大的敌人便是自我，成败在己，沉浮自主，勇者无敌。

你对现在的工作满意吗？老板是否对你赏识有加？当老板交待给你一项在其他员工看来是不可能完成的任务时，你选择的是退缩？逃避？还是勇敢地接受挑战？

这些都是每个职场上的员工应该经常思考也是经常会遇到的关键问题。

个人的能力与你能否勇于战胜自我密切相关。毛泽东在对斯诺谈到自己时说，他父亲让他上学，只是让他学习一些算账和诉

讼的本领，不受人欺侮，以保持家业。如果毛泽东听其父之言，不读书精进，不走出乡关，就不会有后来的成就，中国就少了一位伟大的人物，中国不知还会在黑暗中跋涉多少年。然而毛泽东不畏父权，在抗争中取得了读书的权利，迈出了人生中极为重要的一步；拿破仑如果不冒着生命危险，从埃及乘船只身回到巴黎，发动“雾月政变”，法国的历史将会改写。

或许你在电视中看到过记者采访凯旋归来的竞技英雄的画面，当那些金牌得主被问及赛场上的切身感受时，那些被访者说得最多的一句话就是：“最强的对手就是我自己，只有战胜自我，才能战胜一切，赢得胜利！”

不光是运动健儿如此，对于职场上每一名优秀的最可爱的员工来说也是这样。

看似日复一日、年复一年平淡无奇形同流水一样的职场，其实也是个激烈的竞技场！每个员工绝不仅仅是观赏者，而是置身其中的参战者！

在过去，衡量一名员工是否优秀的标准大多看他能否任劳任怨、是否具备老黄牛般的吃苦耐劳的态度。随着时代车轮的滚滚向前，企业也越来越注重员工的开拓精神，也就是越来越注重员工的拼搏意识，越来越推崇用坚定的意志将“不可能”从此彻底改写的人！

事实上，我们每个人的意志里都蕴涵着极大的力量，它能克服一切困难，不论经历的过程有多艰难，付出的代价有多巨大，在他们无坚不摧的意志里，永不言败的自信和勇气最终会帮助他到达成功的彼岸。

这种无坚不摧的意志和自信，就是能战胜别人，更能战胜自



己的神奇力量所在！

具有勇于向“不可能”完成的工作挑战的精神、信心和勇气，是一个员工获得成功的根本基础，也是他晋升加薪的重要砝码。

可以试想一下有这样一位员工，他的各方面条件都不错——不但博才多学，且具备种种令老板赏识的技能。但他有个致命的弱点，那就是不敢面对挑战，或者是缺乏应对困难的信心，平日里总是循规蹈矩、谨小慎微和随遇而安。遇到一些“麻烦”事时他尽可能地躲得远些，唯恐自己会被“不可能”撞得头破血流；可以想象得出，这样的员工终其为自己职场道路留下越来越平庸的脚印……

里克尔和柯恩同时进入一家开发、销售电子产品的公司。里克尔毕业于一所著名的电子工业大学，有着硕士研究生的学历；柯恩学的是贸易专业，学历是本科。两年后，柯恩升为销售部的主管经理，里克尔却仍然是一名普通员工。

在圣诞节的宴席上，一位老员工小声问身边的总经理：“里克尔是硕士毕业，所学专业又与我们的产品吻合，你为什么提拔了柯恩而不提拔他？”

总经理微微一笑：“虽然柯恩的学历没有里克尔高，但他身上有一种拼搏的精神，敢于挑战困难。无论交给他什么任务，他总是尽力完成得十全十美。而里克尔虽然学历比较高，才能也在柯恩之上，但他不敢去挑战困难，碰到问题不是第一时间去解决，而是逃避。这样的员工即便是想提升，那也是很困难的。”

正如荷兰壳牌石油公司人事部经理舒曼德·尤里所说：“我们

所急需的人才，不是那些有着多么高贵的血统或者多么高学历的人，而是企求那些有着钢铁般的坚定意志，勇于向‘不可能’完成的工作挑战的人。”

的确如此，一个不敢挑战自我、不敢接受新任务，为了保住现在的饭碗而工作的员工，即便他们有着很高的学历或者才能，迟早也会迎来老板给他们发来的解聘书。

西方有句名言：“思想决定命运。”不敢向高难度工作挑战，就是对自己潜能的画地为牢，自我设限。这种思想最终结出的果实只是让自己无限的潜能转化为被抛上沙滩的鱼——挣扎、干涸而死！

提起麦当劳，可谓是家喻户晓，这个名列世界 500 强企业的连锁帝国的确让众多企业家佩服不已。

说到它的崛起，就不能不说到创业元老麦当劳氏兄弟二人——莫里斯·麦当劳和查德·麦当劳。在 20 世纪 20 年代，这一对心怀跳跃之心的“不安分”的小青年，“初生牛犊不怕虎”，毅然告别乡村老家，勇闯美国著名影城好莱坞。

1937 年，在历经多次挫折后的兄弟二人，抱着永不服输的念头，借钱办起了全美第一家“汽车餐厅”，由餐厅服务员直接把三明治和饮料等送到车上——也就是说，麦当劳兄弟二人最初办的是路边餐馆，定位于服务到车、方便乘客的这种经营方式。

由于思维创新特异，餐厅很快便一炮打响，一时间他们的“汽车餐厅”独领风骚。后来人们纷纷效仿，办“汽车餐厅”的业者日益增多，麦当劳兄弟的生意大不如初，而且每况愈下。

在困难面前，兄弟二人没有丝毫的退缩、沮丧和消沉，继续



冥思苦想着再一次勇敢超越自己的良策。他们摒弃了原有的“汽车餐厅”服务理念，转而在“快”字上大做文章，以“想吃花哨和高档的请到别处去，想吃简单实惠和快捷的请到我这儿来”的全新经营理念，一举获胜，吸引了千千万万顾客蜂拥而来。

而兄弟二人并没有满足于现状，继续敢想敢干，敢在“冒尖”和“出奇”上制胜。比如后来推出纸盘纸袋等一次性餐具，进行了厨房自动化的革命等等来不断迎接新的挑战。

正是因为麦当劳兄弟有了这种不断战胜和超越自我的决心和勇气，并将这种决心和勇气付诸于实践当中，才使得他们把在一般人眼里已经很好或根本不可能的事，彻底推翻或改写，从而一步步迈向快餐业霸主地位的顶峰。

那么，如何才能超越并不断地战胜自我呢？

当然，不用提醒谁都会明白，“战胜自我”这几个字要真正做到并非一件简单的事情。从上面提到的麦当劳兄弟的故事中就不难了解到，他们之所以能够战胜自己成就一番伟业，主要靠的是他们拥有坚忍不拔和勇于拼搏的进取精神。

敢于超越自我是解决一切困难，也是打开一切“不可能”的金钥匙。

你可以想想看，世上的诸事百业，又有哪一种不是经过坚韧的努力而获得成功的呢？

拼搏能让一个穷苦的孩子努力奋斗，最终坚强地找到生活的出路。

拼搏能使一些残疾人依靠自己的双手面对和挑战命运的不公。就连人类历史上最伟大的功绩之一——美洲新大陆的发现，

也要归功于开拓者哥伦布的不断超越自我的精神。

同理，一位优秀员工战胜自己的先决条件，同样是要拥有拼搏的意志和坚强的品格。

在这个世界上，没有任何东西可以替代坚韧，教育不能替代，先辈遗产的馈赠和权势的垂青也不能替代，而所谓的命运则更不能替代！

敢于战胜自我，是所有优秀员工都应具有的特征。这些人之所以能在企业中做出令人羡慕的业绩，也许可以缺少其他卓越品质的辅助，但肯定少不了拼搏的特性。

如果你是这样一位员工：面对各种各样的挑战都能应对自如，并不断地从自身挖掘战胜自己的潜力，用斩钉截铁、义无反顾的态度去实施你的计划，丝毫没有“如果”、“或者”、“但是”、“不可能”的念头，那么你会肯定远离种种诱惑和借口，将来也必定会获得非凡的成功。

如果你想成为一名优秀的员工而受到老板青睐的话，那么面对挑战时就不要总去想“失败”的后果。当一件人人都觉得“不可能”完成的艰难工作摆到你面前时，不要抱有“避之唯恐不及”的态度，更不要花很多时间去考虑、去设想最糟糕的结局——这无疑就等同于在预演失败。

有位记者曾在高尔夫球场问过莫里斯·麦当劳这样一个问题：“您在每次做出重大决策之前，有没有想过失败呢？”

莫里斯笑着指着脚下的高尔夫球说：“就好比是这只球，在你打出去之前，你总想象着如果把它打到沙坑里怎么办，打到水里又该怎么办，还没等打你的心里就在一遍遍预演着不成功的后果。



试想，在这种心理的作用下，你所打出去的球该往哪里飞呢？”

勇敢地面对一切挫折和困难，不怕失败，你就能够不断地挑战自我并超越自我；只要冲出旧思想藩篱的束缚，相信用不了多久，你的老板肯定会对你赏识有加，从此另眼相待——因为你已经成为一名最优秀的员工了。



果敢者赢

最可爱的员工是这样一些人：在遇有解不开的疑难问题时，不会选择退缩，而是果敢地采取主动出击的方式加以解决，有的时候或许选择解决问题的方式有风险，但还是愿意尝试，而绝不是放弃或者墨守成规。因为他们知道，所有的风险既是挑战也是机遇，战胜它，往往会让自己登上一个新的职场高度。

职场虽然瞬息万变，难以捉摸，但机会却像空气一样，时刻在我们身边流动。有些人胆小如鼠，畏首畏尾，他们的做事风格往往是谨小慎微，墨守成规，不敢去挑战困难，当然他们就不可能成为公司里的晋升分子。而对于那些果敢的人来说，他们在工作面对问题时，总是敢于全力以赴，积极寻找解决的办法。

成功永远属于不畏失败、敢于尝试的人，那些过分谨慎保守的人做事虽然没什么风险，但碰到的机会同样比较少，注定他们在职场上也是平庸之辈。

有人说，机遇经常是伴随运气而诞生的，如果你无法把握住运气，你就无法抓住机遇。但如果我们没有勇气去尝试，即便运气来临，也不会拥有任何机会。

又有人说，果敢代表着风险，稍微不慎不仅会葬送机遇，而



且还会把自己的前途葬送掉。但是有勇气的人不畏惧风险，而愿冒风险的人往往有机会得到更好的回报。

卡内基在尚未发迹之前，曾担任过铁路公司的电报员。一次假期，轮到卡内基值班。上午10点多钟，他正整理资料时，电报机发出一份紧急电报。看过内容之后，卡内基惊得从椅子上跳了起来。原来，电报上说某段铁路上有一列货车车头出轨，要求上司把各班列车改换轨道，以免发生追撞的悲剧。

这天是假期，上司回家休息了。卡内基几乎想尽所有办法，也没能和上司取得联系，因此上司无法下达命令。时间一分一秒地过去，这时有一列满载着乘客的列车正急速驶向货车的出事地点。

卡内基不想看到悲剧发生，可又找不到上司，于是冒充上司的名义下达命令，让列车的司机立即改换轨道，终于避免了一场意外事故的发生。

列车上的人逃过了一场劫难，但他们怎么也没想到，他们的救星卡内基却面临着被惩处的危险。因为按当时铁路公司的规定，电报员擅自冒用上级名义发电报，就得被革职查办。

卡内基对此心知肚明，于是写了份辞职书，在次日上班时放在了上司的办公桌上。上司看过辞职书后，非但没有生气，反而露出满意的笑容。他把卡内基叫到办公室，当着卡内基的面，撕毁辞职书，拍着卡内基的肩膀说：“年轻人，你做得很好！我不但不会开除你，而且还要升你的职。在这个世界上，有两种人是干不成大事的，一种是贸然行事者，另一种是墨守成规者。而能成大事者，往往介于两者之间，而你恰恰是这种人。”

就是因为青年时代的卡内基拥有这种敢于冒险的精神，他才有了后来的“钢铁帝国”的称号。

从某种意义上说，风险有多大，成功的机会就有多大。这好像冒险是分子，成功是分母一样，面对风险你投入的冒险成分越大，那么成功的几率就越大。

有一天，龙虾与寄居蟹在深海中相遇，寄居蟹看见龙虾正把自己的硬壳脱掉，只露出娇嫩的身躯。寄居蟹非常紧张地说：“龙虾，你怎么可以把唯一保护自己身躯的硬壳放弃呢？难道你不怕有大鱼一口把你吃掉吗？以你现在的情况来看，连急流也会把你冲到岩石上去，到时你不死才怪呢。”

龙虾气定神闲地回答：“谢谢你的关心，但是你不了解，我们龙虾每次成长，都必须先脱掉旧壳，才能生长出更坚固的外壳，现在面对的危险，只是为了将来发展得更好而作出准备。”

寄居蟹细心思量一下，自己整天只找可以避居的地方，而没有想过如何令自己成长得更强壮，整天只活在别人的护荫之下，难怪永远都限制自己的发展。

世上有许多人，他们其实和这只寄居蟹一样，什么条件都具备，但是就是做事太慎重、怕风险，做每件事之前都经过反复思虑，结果当他决定行动时，什么机会都溜走了。只有敢于冒险，敢于敏捷地捕捉机会的人，才能获得意想不到的成功。

当麦当劳兄弟将快餐馆的生意经营得令人吃惊的火爆时，



雷·克雷克还是一名美国芝加哥市经营纸杯和麦乳精搅拌机的推销商。

有一次麦当劳快餐店一下子订购了八架麦乳精搅拌器，这引起雷·克雷克的注意。通过调查他发现，这么一个小小的快餐店，顾客竟能络绎不绝、熙攘盈门……由于顾客太多，麦当劳兄弟不得不请保安人员来维持秩序。

望着这些，雷·克雷克脑中划过了一道闪电般的大的创意灵感——他一下子就认定了巨大的商机就在眼前，并且他很快就下定了决心。他慷慨地向麦当劳兄弟提出，如果他们肯特许给麦氏快餐店专营权的话，他将按销售收入的5%付给麦氏兄弟作为利润回报。当时很多人都说雷·克雷克是疯子。就这样，雷·克雷克开始同麦氏兄弟签约联袂打造起麦当劳快餐业这块“金字”招牌来。

到1960年时，雄心勃勃的雷·克雷克已将麦当劳连锁店发展到280家，而他自己也成了当时名副其实的世界级首富，是当之无愧的麦当劳第二代掌门人。

从雷·克雷克的身上我们能悟出些什么呢？

那就是果敢！

一名优秀的员工，遇到问题或在机遇面前，绝不会迟疑不决、优柔寡断。因为那样的话无论是对企业成功还是对自己的人格、修养和前途都有着极大的危害。

优柔寡断的人遇到问题往往会东猜西想，左右思量，即便被逼无奈，也是支吾了事。久而久之，这样的员工就会养成遇事优柔寡断的习惯，他不但不相信机遇的存在，高叫着“世上哪有这

样的好事？我不信！”而且他连自己也不再相信。更为可怕的是，他原本所具有的各种能力，也会因这一习惯而跟着退化。

一个萎靡不振、没有主见的人，一遇到事情就习惯性“先放在一边”、“那不关我的事”、“即便交给我也完不成”，说起话来吞吞吐吐、毫无力量；干起工作来也免不了拖泥带水，到头来什么都会弄得一塌糊涂。更为可悲的是，他变得越来越不自信，不大相信自己会做成伟大的事业。这时的他，也很难获得别人的信任和帮助。

许多优秀的员工并不一定都比普通员工能力“强”，但肯定比普通员工“敢”。因此，成为优秀员工唯一途径就是认准目标后，下定决心，果敢向前，全力以赴地去做，等、靠、要和任何形式的犹豫不决、谨小慎微都会丧失大好时机，令成功擦肩而过！



我能：超越自我的第一步

最可爱的员工是这样一些人：相信自己，对自己的能力和所从事的事业具有足够的信心。对业务的充分了解，意识到了自己具有某种方面的优势，从而建立起自己的信心。

当你遇到困难时，只有相信自己，才敢去拼搏。如果连你自己都感到自己无法面对困难、战胜困难，那么你有什么底气去拼搏。每个人都能成为最优秀的员工，只是大多数人从未察觉自己能行而已。自信，是一种智力，更是每个人所需要的能力。自信就要自己信得过自己，自己看得起自己。那些被企业爱戴的员工，他们面对工作时，说得最多的两个字就是：我能。

面对上司交代给你的一件不属于你分内的且有些难度的工作，平庸的员工总是说：“对不起，我可能不行吧！”

这样的情况或许天天发生在我们的职场周围。看似简单的几个字，却恰恰暴露出你的自卑心理，机会或许就在你说“我不行”这一瞬间从你的身边溜走了。

自信是超越自我的能量

“自信是成功的基础。”一个想要获得成功的人必须自己对自

已有信心，如果一个人连自信都失去了，那么他要想得到成功，恐怕只是幻想。

古今中外，有许多成功人士都是因为自信才获得成功的。例如：古希腊著名演说家德摩斯梯尼幼年时患有口吃病，因此语音微弱，演说时常被人喝倒彩。可是他却始终对自己信心百倍。为了克服疾病，他每天清晨口含小石子，呼喊练习，经过坚持不懈的努力，终于成为口若悬河，辩驳纵横的著名演说家。

试想一下，如果德摩斯梯尼没有自信的精神，他会怎样呢？他一定会被困难驳倒，也不会成为著名的演说家。德摩斯梯尼的事例更加证明了自信是超越自我的基础。

不论是生活上还是工作上，“我能”才能让自己变得一切皆有可能。

20 世纪初，美孚石油公司曾在我国西部打井找油，结果毫无所获，于是以美国布莱克威尔教授为首的一批西方学者，就断言中国地下无油，中国是一个“贫油的国家”。年轻的地质学家李四光偏偏不信这个邪：美孚的失败不能断定中国地下无油。他说：“我就不信，油，难道只生在西方的地下？”在这种强烈的自信心的支配下，他开始了 30 年的找油生涯。他运用地质沉降理论，相继发现了大庆油田，大港油田，胜利油田，华北油田，江汉油田。他当时还预言西北也会有石油。今天正在开发的新疆大油田，也完全证实了他的预言。



这个让中国脱去“贫油”帽子的英雄——李四光，正是因为自信，才获得了这么伟大的成功。

屠格涅夫说：“先相信你自己，然后别人才会相信你。”一个人无论处于什么样的环境之下，只要不丢失自信就会有成功的希望。

无论是世界 500 强的大公司还是只有几个人的小型公司，都会存在这样两种员工：一是不知道自己到底能做什么，只知道整天唉声叹气地羡慕别人的成功；二是知道自己该做什么，但就是做不好。

实际上，这两种人都存在同一问题，即不知道自己的强项是什么，或者说，他并不知道怎样去通过自己的强项去获得成功的最佳路径。由此结伴而来的，就是逆境的阴影。它时时刻刻笼罩在你的周围，引起你的恐慌，使得你自卑，焦虑不安和对失败的无所不在的恐惧。更致命的，是你渐渐地对自己的能力产生了怀疑，变得越来越不自信。

春秋战国时代，一位父亲和他的儿子出征作战。父亲已做了将军，儿子还只是马前卒。又一阵号角吹响，进攻开始了，父亲庄严地托起一个箭囊，其中只插着一支箭。父亲郑重地对儿子说：“这是家传宝箭，佩戴身边，力量无穷，但千万不可抽出来。”

那是一个极其精美的箭囊，厚牛皮打制，镶着幽幽泛光的铜边儿，露出孔雀羽毛制作的箭尾。儿子喜上眉梢，想象着箭杆、箭头的模样，耳旁仿佛嗖嗖的箭声掠过，敌方的主帅应声而倒。果然，佩戴宝箭的儿子英勇非凡，所向披靡。当鸣金收兵的号角快要吹响时，儿子再也禁不住得胜的豪气，完全背弃了父亲的叮

嘱，强烈的欲望驱使着他“呼”地一下拔出宝剑，试图看个究竟。骤然间他惊呆了：一支断箭，箭囊里装着一只折断的箭。

“我一直背着只断箭打仗呢！”儿子吓出了一身冷汗，仿佛顷刻间失去支柱的房子，意志轰然坍塌了。结果不言自明，儿子惨死于乱军之中。

拂开蒙蒙的硝烟，父亲拣起那柄断箭，沉重地说道：“没有自信的人，永远也做不成将军。”

同样，没有自信的人，永远也做不了领导。或许大家看了这个故事后，都觉得一个把胜败寄托在一支宝箭上的人，是多么的愚蠢。但在我们的职场上，这样的人大有人在。工作中，时常没有自信的人，或许无法看到多么严重的后果，但最终结果注定这样的人永远是个平庸一生的员工。

那些能够得到领导重用的员工，他们十分清楚自信是超越自我的能量，是成为企业里最可爱员工的法宝。

凡事我都能行

每个员工生存的环境不同，竞争形式也就会不一样。但不管用哪种形式去参与竞争，自信都会令你感到获益匪浅。要相信一切都事在人为，要相信自己一定能做得到。如果连自己都不相信自己，那么又怎能指望别人相信并重用你呢？

在世界 500 强的大公司中，有多位历经磨难后获得成功的老板都说过类似的话：“你相信它，你才会看见它，看见它你才能去追求它，追求它你才能得到它。”意思也就是说，你必须有足够的信心，相信自己有能力实现目标，然后你才会用实际行动去证明你的能力，这样你就能获得最后的胜利。



怎样克服自卑的心理呢？

全球最大的零售企业沃尔玛公司总裁沃尔顿先生，在一次参加实业家会议发表演讲时，有名男子朝他逐步走近，非常诚恳地请求要与沃尔顿单独谈谈。会议结束后，在过道中那位男子向沃尔顿先生道出了他的担忧：“我准备在这个城镇开创自己一生当中最大的事业，如果成功的话，将对我产生无比的意义，但若不幸失败，我将失去所有的一切。”

听了这番话后，沃尔顿先是尽可能地安抚他，接着委婉地对他说：“并非每件事都能达到预期的理想结果。成功固然美好，但即使失败，明天的风仍将继续吹着，希望依然存在。”

然而那名男子依旧愁眉不展：“但是，有件令我相当苦恼的事，我始终无法确信自己是否能真的顺利完成一件事。通常，在事情尚未开始着手之前，我的意志便不由自主地消沉下来。事实上，目前我已相当泄气了。我想明白自己该如何去做，才能让自己产生自信和肯定。”

沃尔顿对这名男子做了这样的回答：“我们必须用科学的方法来探究这种生活病态的原因，但这要花费许多时间。现在我送给你一个简单的办法，这里有一张卡片，上面有我特意为你写上去的一句话，从现在起，你念着这句话回家，以后每天早晨起床后先大声读三遍，中午和傍晚也要这般去朗读，坚持一个月以后你再看看效果如何吧。”

说完沃尔顿先生把写好了字的卡片递给了那名男子。那名男子半信半疑地接过卡片，勉强答应照吩咐去做。

望着那位男子逐渐消失在夜幕中的身影，沃尔顿后来回忆说：

“虽然那身影看来还有些悲伤的意味，但是通过他那昂然离去的姿态，仿佛正在暗示着信仰已经在他的心中萌芽。”

没用多久，那名男子逐渐拥有了强大、坚定不移的信心。后来，他曾万分感激地对沃尔顿表示：“您给我开的这味药简直是太神奇了！真想不到只一句话就会对人的精神产生那么大的作用。”

你想知道沃尔顿先生在那张卡片上写的究竟是什么吗？他是这样写的：“虔诚的信仰给了我无比的力量：凡事我都能行！”

畏惧与自卑在一个人的成功过程中构筑的障碍会使人成为弱者，所以不要受到他人威信的影响而试图去效仿他人，如果想克服畏惧与自卑，必须要拥有属于自己的积极心态。“凡事我能行”，这就是最好的良方。

人各有所长，各有所短。一个人看不到自己的短处，容易自傲，固然不好；但是，看不到自己的长处，必然自卑。存在自卑心理的人，怎么能鼓起生活、事业的风帆？又怎么能达到光辉的彼岸？

相信自己才能战胜自己

你已经无与伦比：在一场有三亿多人报名参加的比赛中，你最后的胜利者。这是一场来之不易的胜利，只有你，具有赢得这场比赛的全部智慧、才华、毅力和力量。你没有理由不对自己充满信心。

这是被大多数人遗忘了的事实：你已经无与伦比，只要你愿意，你还将无与伦比。在现实职场中，我们被一些所谓的困难和烦恼折磨着，却将一些最基本、最重要的东西抛弃在了脑后。现在，占用你三分钟的时间，一起再看个小故事，或许比讲很多大



道理有益于你的自信提升。

这是一场历史上曾记录的世纪大赛跑。参赛的人数打破了所有的记录，有3亿多人报名参加。比赛的路程艰苦异常，而比赛结果只取第一名，没有亚军及季军。之所以会有那么多人参加，是因为优胜者可以获得有史以来最大的奖赏。

比赛开始，在第一道关卡的障碍处，便刷掉了大多数的参赛者，一部分人因畏惧障碍而退缩，另一部分人则因无法通过难度极高的障碍而遭淘汰，能过关的只剩下千分之一，也就是30万人左右，他们继续向前跑。

紧接而来的，是一大片绵延无垠的沙漠。根据比赛的规定，参赛者不得携带饮水，只能凭自己的耐力与体力跑完全程。

能通过第一关障碍的参赛者，都是千里挑一的强者，他们在干旱的沙漠上，奋力向前，欲争夺最后的胜利。随着时间一分一秒地过去，在沙漠上耗尽体力的选手难以计数，一个接着一个倒下。跑完沙漠全程的仅剩两三百个选手，是通过第一道关卡人数的千分之一。

更困难的考验还在前方，沙漠的尽头出现一处交叉路口，完全没有路标的指示。参赛者必须凭借自己的智慧做选择，选对了路，尚有一线的希望；选错了，则枉费先前的所有努力，将面对全面的失败。

深具智慧的最后一群选手选择了正确的道路，他们拖着疲惫的身子，激发出最后的潜能。他们知道自己已经战胜了数亿的失败对手，只要再坚持最后这段路，终将赢得冠军。

终点就在眼前，一名选手鼓起勇气，用尽一切力量，拼命向

前冲刺，越过终点线，成为唯一的获胜者。

此刻，举世为他欢呼喝彩，因为他是最后的赢家，最伟大的胜利者，获得有史以来最丰厚的奖赏。

这个故事中的世纪大竞赛，是有史以来最艰巨的比赛，胜利者必须兼具勇气、体力、耐力、毅力、智慧、运气，还要靠潜能的完全激发；而这些特质在每个参赛者身上也都拥有，所以这位胜利者还得要在各方面皆超越为数达3亿以上的参赛者，才能勇夺冠军。想不想亲眼目睹这位世纪大竞赛的最后胜利者？这一点儿都不难，你可以亲眼见到他（或她），只要你站到镜子面前。

是的，你就是那最后的胜利者，而这场壮观的竞赛，发生在你出生前280天的某一刻。不要再对自己产生任何怀疑了，你已经具备了一切最完美的条件，你已经成功地超越了3亿多同辈，成为唯一的胜利者。你的身上拥有可以令你成功的无限潜能。正如一句著名的格言所言：“在你出生时，上天已经将一张头等舱船票给你了。”

所以，我们每个人都是最棒的，你具有成为最伟大的胜利者的一切潜质和能力，只要你愿意，无论是生活上，还是工作上，你将永远无与伦比。

虽然现在社会各种竞争十分激烈，但是成功的机会还是很多，不过路还要靠自己走。一个人如果总是自惭形秽，存在自卑心理，他永远是个失败者。当然，自信是成功的基础——前提是具有渊博的知识和脚踏实地的努力。

一个人可以长得丑陋，可以遭遇贫穷，可以经受磨难，但绝不可以丧失了自信。因为强大的自信可以将一切厄运转化成适合



幼苗生长的空气、土壤和水分。

要记住：我们每个人都有变成优秀员工的机会，只是我们从未察觉自己能行而已。从现在开始，每天早上起来对自己说一遍：我能，一切皆有可能。



绝不轻言放弃

最可爱的员工是这样一些人：不轻言放弃，不惧怕失败，认准的路便一往无前。

世上没有比脚更长的路，没有比头更高的峰。再长的路只要你能走下去，便一定能到达尽头。许多人都拥有自己崇高的理想，许多人也曾在这艰难的追梦旅程中跋涉过，然而，很大部分人却因路途坎坷而选择了放弃，以至行百里者半九十。

人的一生，不可能真正一帆风顺，我们的寻梦之路也不可能一直畅通无阻。世上没有永不下雨的天空，我们的职场同样是这样。世界上之所以有平凡与优秀之分，无非是因为后者在接受命运挑战时说：“我永远不会放弃！”而这句话奠定了他成功的基础。

有许多员工做事有始无终，在开始做事时充满热忱，但因缺乏坚韧和毅力，不待做完便半途而废。如果一个员工经常性地放弃他所期待的目标，那么他就绝不会成为一个成功者，而只能是功亏一篑的失败者。

有一年高考的作文题很有意思，考试时先是给出一幅漫画，然后让考生写观后感。那幅画上，一个男人在地上挖了深浅不等



的几个坑，表面上看他是在挖井找水，可每个“井底”在距离地下水还有一段距离时那人便停了下来，最后终于失望地抗着锹离去。

他的失败就是因为面对困难时，缺乏持之以恒的毅力。如果他肯总结上一次失败的经验，再多挖几锹，也就是说再多付出些努力，就可以挖到水而获得成功。

不要惧怕失败。当你被失败拥抱的时候，成功也可能正在牵你的手。

困难或许会让你没有顺利完成工作，也可能失去辛苦耕耘的成果，但你仍可从中获益，那就是获得经验，并且从此不再犯相同的错误。

美国最伟大的发明家爱迪生一生中完成了许多项发明，他取得的非凡成就应该归于他对人生抱有罕见的乐观态度。在为人类带来光明的白炽灯发明过程中，其他人因为失败了几千次而感到心灰意冷时，爱迪生却乐观地将每一次不成功的实验，都看作是不可行方案的减少，从而确信自己向成功又迈进了一步。在他看来，机会通常总是以艰巨的工作为伪装，任何有价值的事物是没有办法轻而易举取得的，如果真的那么简单，那么人人皆可做到。在发明白炽灯获得成功前，他共失败过一万余次。

正是因为爱迪生能坚持到一般人认为早该放弃的时候，他才会发明出许多令当时的科学家都不敢相信的东西。

许多不成功的员工在遇到挫折时，很快就放弃了做进一步的尝试和努力。

一个音乐创作者，却失去了最宝贵的听觉，现实残忍而无奈。在旁人看来，此时打退堂鼓，另择一番事业才是明智的选择，然而在这种情况下，他丝毫没放弃自己深深爱着的事业，而是用非凡的勇气抗御了生命的打击，拒世俗的看法于门外，和着人们的嘲笑发誓要“扼住命运的喉咙”。结果他成功了，谱写出了创世之作——《命运交响曲》。他的名字人尽皆知，那就是德国乃至世界著名的音乐家——贝多芬。

试想，如果贝多芬没有如此坚定的信念，没有对事业的热烈追求，又何来今日的成果？当时他若轻言放弃，这不经意的一句话肯定要扼杀了世界音乐史上的一位奇才了。

工作中有许多障碍，不会因为你采取了坚定、明智且积极的行动，就会从你的眼前消失。当你因为某件事而感觉受到挫折时，不妨想想爱迪生在对整个世界改变前那一万次的失败。

有人去问一个正在溜旱冰的男孩：“你是怎样学会溜旱冰的呢？”

那孩子回答道：“哦，这很简单，跌倒了爬起来，爬起来再跌倒，然后再爬起来，反复多次就学会了。”

你不觉得那男孩朴实的话语中蕴涵着这样的真理：跌倒是站起来开始！

对此，建议你写“有志者，事竟成”写下来，贴在你的案头，作为你最推崇的座右铭。

著名成功学家温特·菲力说：“失败，是走向更高地位的开始。”许多员工之所以获得成功，备受上司的青睐，一个很重要的



因素就是得益于他们的屡败屡战。对于没有经受过大的失败的人，有时也不会获得大的胜利。也就是说，失败会给拼搏者带来更大的果断和决心。

“永远不要绝望。”杜邦公司总裁这样告诫他手下的员工：“如果做不到这一点的话，那么就抱着绝望的心情去努力工作。”

从失败中学到的东西要比从成功中学到的东西多得多。人们往往是通过发现哪些是不该做的以后，才懂得哪些是应该做的。从不犯错误的人也许永远不会发现。

每次面对“不可能完成”的工作，都应该当作是对自己毅力和耐心的又一次考验。光有一闪而过的灵感并不足以构成成功，必须配合持之以恒的坚持才行。

有创意的员工最可爱

美国花旗集团恪守的原则是：“当人人都以为发生灾难时，创意却可以把它变成机会。”

花旗人始终坚信这一点：完全可以说，花旗能有今天，实在有赖于始终不懈的创意。职场的每一天都是在和困难作战，而手中最有力的武器就是不断创意！



你的创意价值无限

最可爱的员工是这样一些人：能够在自己的工作岗位上，充分发挥自己的主观能动性和创造性，工作中从不保守，而是极富创造性地开展工作，大胆地将自己的优秀创意付诸实施。

有着无限创意的员工才是一个企业迫切需要的人，因为这些员工能够在工作上有所突破，使业绩不断增加。走别人的路，即使能够走出很远，也到达不了崭新境地，独辟蹊径，有时却能收到曲径通幽的效果。

在新的经济时代，团队有没有新的创意是决定企业是否能够继续生存或发展的关键因素之一。就企业而言，哪个管理者不喜欢头脑里有创意的员工？所以，没有创意的员工在团队中永远扮演着其他人晋升的阶梯。

我们都知道，一个好的创意，可以让一个濒临破产的企业起死回生，能让一个名不见经传的公司名声大噪，也能让一个成功的企业扩大战果，再创辉煌。所以，每个公司的老板都很重视创意的培养，将创意当成衡量一个员工是否能够晋升的重要标准。自然，那些提不出自己的创意，人云亦云的员工，既然不能为公司创造出良好的效益，他们只能成为老板的眼中“钉”。

那么，什么是创意呢？

有一家生产牙膏的公司，产品优良，包装精美，很受消费者喜爱，营业额连续10年递增，每年增长率都在10%到20%。可是到了第11年，企业业绩停滞下来，第12年，第13年也如此，维持同样的数字。公司老总很是着急，马上吩咐人力资源部经理用高薪去社会上招聘一个有能力的营销总监。

招聘广告一打出，便吸引了很多有学问、有能力的人前来应聘。在众多应聘者中，有三个人表现极为突出，一个是博士甲，一个是硕士乙，另一个是刚走出校门的毕业生丙。该公司老总和助理特别接见了这三位，并给这三人出了这样一道考题：

谁能想出一个解决的办法，让公司业绩增长，我不仅高薪聘请他为我们公司的营销总监，而且还可以马上得到10万元重奖。

甲回答的大体为：应该继续招募代理商，并且拿出了写好的详细计划，这个营销计划说得非常专业，而且完美。

乙却回答道：应该大量招聘一些业务员，以发展直销为主，然后也把自己详细的营销计划拿给了老总。

轮到丙回答时，丙吞吞吐吐地说：“我没有列计划。”然后站了起来，递给老总一张纸条，老总打开纸条，看完，马上签了一张10万元的支票给丙，并马上和丙签订了聘用为“营销总监”的合约。那张纸条上只写了一句话：“将牙膏管开口扩大1mm。”

的确如此，消费者每天早晨习惯挤出同样长度的牙膏，牙膏的消费量将多出多少倍呀！公司立即开始更换包装。第14年，公司的营业额翻了兩翻。



一项小小的改革，居然解决了一个公司业绩不好的问题。甲和乙虽然有较高的学历，但是遇事不能仔细思考，最终以失败告终。丙虽然没有什么骄人的文凭，但是他遇到问题不拘泥原有的思维模式，善于用脑筋，灵活多变，所以他成功了。

丙就是一个非常有创意的人。

简单地说，所谓的创意就是要有创新意思，要勇于打破常规。有着无限创意的人才能提出革新性的问题，工作才能有所突破，业绩才会不断创新。

任何成功都需要创意，同样的竞争市场，同样的勇气，同样的资历，还有就是那么一点小小的创意。看看他们的第一步，你会发现，最大的财富，或许就在你的头脑里沉睡，告诉你创意无限，财富无限！

今天的社会，是一个充满竞争，充满机会与挑战的社会。受大环境的影响，企业的环境也总是处于不断的变化和竞争之中。在这种残酷的环境中，每个公司必须时刻以增长为目标才能生存。

但任何人都不是万能的，都有自己的弱项和局限性，单凭一个人的力量不可能把企业带上一座座高峰。所有成功的企业老板都喜欢其他的人能多给自己一些有益的建议，以弥补自身的不足，促进企业的发展。这就是为什么老板们都喜欢有创意员工的原因所在。

1981年4月，杰克·威尔士接任美国通用电气公司总裁。这家公司规模庞大、产品分散，而且当时的情况并不景气。

威尔士刚一上任，就想：怎样才能管理好这样一个大公司呢？如何做才能使公司的销售和利润有所增长呢？经过调查，他发现

公司管理得太死板，员工没有足够的自主权。通过仔细的分析，他认定只有全体员工团结一致，才能使公司迅速发展起来。于是根据公司的这一情况他进行了全面的思考，并重新设定了公司发展目标。

首先对公司进行改革，实行“全员决策”制度。他让那些平时绝少有机会互相交流、按钟点上班的普通员工和中层管理人员以及工会领袖等都能被邀请出席决策讨论会，与会者彼此平等，各抒己见。

“全员决策”的施行，得到了全体员工的支持，增强了他们对公司经营的参与意识，潜藏在每个人身上的无限创意被充分发掘出来，大家纷纷献计献策，其中有90%以上的合理化建议都被威尔士采纳。

涓涓细流，汇成江海。没用多久，原本不太景气的公司取得了巨大的发展，成为全美名声显赫的优秀企业。

可以这样说，正是因为通用公司有着一大批具有无限创意的员工，当然首先归功于威尔士善于调动员工发挥创意的积极性，才使得公司插上腾飞的翅膀。

每个人都有一些创造力，但是大多数人并没有学会如何去应用它。弱者等待机会，强者创造机会。

美国家用电器大王休斯原来是一家报社的记者，由于和主编积怨太深，他一气之下辞职不干了。

有一天，休斯应邀到新婚不久的朋友索斯特家吃饭。吃菜时，他品尝到菜里有一股很浓的煤油味，简直都没法下咽。但碍于情



面，他又不好说什么。索斯特不可能吃不出那怪味道，但他也无可奈何，他新婚的妻子用的是煤油炉做饭，那时候大家都用那种炉子，很容易把煤油溅到锅里。他当着朋友的面也不好说妻子什么，只好对着煤油炉抱怨：“这该死的炉子真讨厌，三天两头出毛病，你急用时它偏要熄灭，每次修都弄上一手油。”

最后索斯特又若有所思地说：“要是能有一种简便、卫生、实用的炉子就好了。”

说者无意，听者有心。索斯特的话对休斯的触动很大。“对呀，为何不生产一种全新的炉具投放市场呢？”有了这一想法后，他开始重新设计自己的人生目标，全身心地投入到研制新型的家用电器上。经过他不懈的努力，终于成功地研制出一系列新型的电锅、电水壶等家用电器，成了闻名于世的实业家。

想那位索斯特先生后来一定会很后悔吧，创意是他的，可是他却没有把握住。

一名优秀的员工，不用上司督促和监督，总能以积极的心态寻找对企业大有帮助的创意，善于抓住那些一闪而过的奇思妙想，实质上他也是在寻找着成功。

榜样的力量是无穷的。企业这样的员工多了，那么无疑会给企业带来意想不到的变化。起码，会对改变目前停滞不前的状况大有好处。请记住：那些善于独立思考的员工，由于长期习惯于对事物提出自己的看法，所以他们对工作的体验，往往比那些走马观花的人要丰富而深刻。这样的员工何尝不是企业苦苦追求的人才呢？

你的创意多吗？勇敢地拿出来吧，相信你的老板会对你刮目相看的。



创意无处不在

最可爱的员工都是这样一些人：热衷于发现那些埋没于千头万绪或支离琐碎背后的每一个亮点，站在创新的立场上考虑工作中的各种问题，接受其他领域的优秀思想，善于捕捉那些别人不注意的好“点子”、好办法，用来有效地提高工作质量和效率。

站在创新的立场上考虑工作中的各种问题，接受其他领域的优秀思想，突破制约成功的瓶颈，那么你应该相信，飞上枝头变凤凰只是时间的问题。

世界上最伟大的发明，都源于那些起初被认为是异想天开的创意。

我们在一些产品广告上总是能见到名人的参与。谁都知道，借用名人效应会给自己的生意带来巨大的好处，相信多数人心里都会有这方面的创意，但又因不知道怎样去寻找名人而将这一创意束之高阁。我们不妨看一下美国一家出版公司的一位员工是怎样将他的设想付诸行动的。

由于长期积压，一家出版公司有批滞销书久久不能脱手，令负责该批图书发行员的杰里陷入了极度的困境当中。如果这批书



再卖不出去的话，老板就要决定按废纸卖掉，或者打成纸浆，那样的话，年底杰里就拿不到奖金，可能面临被扣工资，甚至被解聘的困境。杰里经过再三考虑有了主意，并且向总经理汇报。总经理听了他的想法后觉得不容易实现，但比较欣赏他的创意，因此并没有直接否定杰里的创意，勉强通过。当时杰里也看出了总经理的意思，但他坚信这个想法可以实现，于是他立即开始行动。下面就是杰里实施创意的具体内容：

业务员杰里是总统的同学，他先给总统送去了一本书。忙于政务的总统怕他过多纠缠，便随口说了一句：“嗯，这是本好书。”

得到总统这句话后，杰里马上开始大做广告：“现有总统先生喜欢的书籍出售，欲购者从速。”于是，没用几天那批滞销书便销售一空，成了走俏一时的畅销书。

不久后，杰里又拿出另一批自己负责发行的书，这批书同样压在手中卖不出去，便又送了一本给总统。鉴于上一次的教训，总统回了一句：“这书不怎么样。”

杰里又做广告：“现有总统认为很糟的书出售，欲购从速。”书又被抢光了。

第三次，杰里再次送书给总统时，总统想这次可不能再上当了，于是一言不发。

杰里回公司后马上在广告上说：“现有总统还拿不准是好是坏的书出售，欲购从速。”那批书居然又被抢购一空。

杰里把自己的创意顺利实施完后，得到了上司和同事的尊重，后来杰里成了发行总监。

很多人读完这则故事后，都会觉得有些好笑。虽然故事比较

虚构，但道理却丝毫不差。我们不得不佩服杰里的聪明绝顶，他能充分利用总统的名声使自己滞销的书籍迅速脱手，但更令人敬佩的，应该是杰里果断地用行动将创意变为现实的勇气。试想杰里若只是停留在美好的愿望中，不去大胆实践自己的创意，那么滞销书依旧会滞销，又怎能实现“销售一空”的业绩呢？

很多人都知道法国著名化妆品公司——香奈尔公司，它的发展壮大就是得益于一名员工在关键时期的一次关键性的创意。

刚开始时的香奈尔公司没什么名气，产品滞销，公司陷入困境。这时，销售部的一位员工突发奇想，并把这一想法向香奈尔汇报，立即得到了老板的大加赞同。

没过几日，在巴黎《日日新闻》上，人们看到了这样一则广告：香奈尔化妆品公司精选 10 名丑女将在星期六晚上在巴黎大舞台与诸君见面。

广告刊出后，一时间被传为奇闻。届时到场参观的人非常多。

帷幕拉开，丑女们一个个鱼贯而出，果然一个个都是面部长得奇丑无比。观众们顿时嘘声一片，大家无不惊叹：“竟然会有这么丑的女人！”

这时只见香奈尔女士笑容可掬神态自如地走上台，她对大家说：“为了展示本公司化妆品的功效，请诸位朋友稍等片刻，让丑女们化妆，以谢诸君。”

过了一会儿，随着音乐幕布再起，丑女们一个个涂脂抹粉，霓虹灯下果然另是一番模样。

观众无不叹服，自此香奈尔公司生产的化妆品在市场上成为了畅销货。



那名提出这项创意的员工无疑拯救了整个香奈尔公司，不用说，随着公司的发展壮大，他得到了重用。

我们不妨设想一下，如果现在你就是那家化妆品公司的员工，老板正为公司的窘境而愁眉不展，正广泛征求良策，你会拿出什么样的创意呢？

或许你会说：“做个具有无限创意的人是不是很难啊？”

事实并不像你想的那样。

培根说：“生活中不是缺少美，而是缺少发现。”我们也可以把这句话换一种说法：工作中不是缺少创意，而是缺少想象。思想上的守旧意味着不能跟上时代潮流的发展，也就无法攀登至人生的最高峰。

其实，每个员工都有发现创意的能力，同时我们身边也有无数值得去发现的好创意。但是，创意需要想象和联想，需要思考，只有具备观察力与敏感性才能获得它。当然，独特创意的产生并不是天赋优异的人或职业专家的专利，只要保持积极的态度，每个人都可以做到。反之，如果你保持着悲观态度，创意便会遭到扼杀。

那些毫无创意的平庸员工，他们之所以提不出建设性的意见，并不是他们的天赋差，而是有很多主观方面的原因。

1. 他们对自己的企业了解不够，没有提出创新意见的前提

一个想要有所成就的员工，不仅应该对自己的工作环境和工作任务非常熟悉，而且要熟悉企业的经营战略和发展规划。由于企业的生存环境在不断地发生变化，企业的战略及规划也要根据环境的变化而变化，所以如果不主动获取这些变化的信息，终将落后于公司的发展。一个跟不上企业发展的员工，即使提出了建议，也是没有多大价值和实际意义的。这样的员工不可能得到领

导的重用，因为他已经落伍了，甚至他的存在会影响整个团队。

2. 缺乏开发创新思维的勇气和胆识

因为员工的创新型建议毕竟会有很大一部分是不切合实际的，正因为这一点而不敢向老板提出好建议。实际上，即使是管理者的创新想法，同样也有相当一部分是不切合实际的。理解了这一点，员工也就不担心提出的建议因为不切实际而被老板笑话了。如果10条建议中有1条或2条是有价值的，那这一点创新火花就足以让企业保持发展的活力。但是，如果连提出建议的勇气也没有，那无疑是自毁前程。

3. 不留心观察和审视工作的内容和环境，发现不了问题的症结是阻碍创意的大敌

只有经常思考如何使工作更具效率，获得有用方案的几率才会较高。如果一个员工总是马马虎虎，没有一点儿敬业精神，他又怎么能随便提出有创意的建议呢？

我们都明白，一个有创意的员工，自然在工作中可以提高效率，而且更多的时候，员工的效率也就意味着领导的效率。这样的员工在企业里，哪个领导不喜欢呢？下面我们简略地列出几项建议，你不妨在工作中试着用这些方法去分析问题，寻找解决矛盾的办法：

做别人想不到或没想过的，走别人没走过的路。独辟蹊径才能产生真正有价值的创意；要胆识过人，敢想，敢冒险；要执著，想问题要充分抓住现代人的心理；不要惧怕失败。

俗话说，无奸不商。这句话听起来颇有几分贬义，但仔细品味，就可以得到另一个含义，那就是商人都是精明的人，他们总能灵活利用自己所掌握的知识，充分转动脑筋，利用一个个好的



创意去赚取别人更多的钱。换句话说，一个好的商人总是能够敏锐地发现人们没有注意到或未予重视的某个领域的空白、冷门或薄弱环节。

你知道日本东京岛村产业公司是靠什么起家的吗？

这家公司的创始人岛村芳雄原先是家包装材料厂的一名普通店员，后来改行做起了麻绳生意。别小看了这不起眼的麻绳和经营它所获得的那一点蝇头小利，肯于动脑的岛村在这上面做出了大文章，创造了奇迹。商界著名的“原价销售术”就是他做麻绳生意时创立的。

所谓的“原价销售术”其实也很简单，首先他以5角钱的价格到麻绳厂大量购买45厘米长的麻绳，然后按原价卖给东京一带的工厂。这样毫无利润的生意做了一段时间以后，谁都知道岛村的麻绳便宜，订货量日益增多，他所苦苦等待的机会也随着订货单一道向他飘来。

首先他拿着购货收据前去订货客户处申诉说：“这么久以来，我一毛钱也不曾赚过你们的，可是如果让我继续为你们这样服务的话，那么我只有破产这条路可走了。”客户通过咨询确认岛村说的话句句是实，很是感动，情愿把每条麻绳交货价格提高5分钱。

岛村又来到麻绳厂，给厂方看他开给客户的所有收据存根。“我之所以会有这么大的销售量，是因为我一直都在原价卖出你们的产品。我很想继续这样做，但坚持下去的后果就是用不了几天我便会关门倒闭。”岛村说。厂方确定岛村所言句句属实后大吃一惊，这样甘愿不赚钱的生意人还是头次遇到，于是毫不犹豫地一口答应他每条麻绳让利5分钱。

如此一来，以岛村每天 1000 万条麻绳的交货量计算，他一天的利润就是 100 万日元。没多久，岛村就成了全日本家喻户晓的生意人，他那巧用敢于自己吃亏的“原价销售术”也从此闻名。

这个故事看起来再简单不过了吧？一条麻绳里外共赚一毛钱，每天卖出 1000 万条麻绳利润是 100 万日元，谁都会算这笔账，关键是如何买进卖出。好的创意往往都是从极简单中悟出和得到的，根本不必将它看作有什么神秘兮兮，高不可攀。表面上看，岛村的成功就在于他巧妙地钻了人们贪图便宜的空子，也巧妙地利用了人们的习惯心理和同情心。其实早在他卖出第一条无利可图的麻绳时，那个已经在他心目中考虑成熟的创意，就开始引导着他向计划的成功迈进了。

将复杂的事情简单化，那就是智慧；将简单的事情复杂化，那是愚蠢。而人类生存的意义也就在于不断地创新发展，热衷于发现那些埋没于千头万绪支离琐碎背后的一个个亮点，这也是一个有着无限创意员工的极大乐趣。

每个人都可以使公司有所改变，公司的每一个变化，每一个进步，都与个人是否有创意有着密切的关系。虽然这是一个十分简单的概念，但是却对整个公司产生了巨大的影响，自然自己也就可以在团队中突出。如果离开了创意，再勤奋的员工都只是勤奋的员工，永远也无法成为提高自我价值的优秀员工。



将你的创意付诸实施

最可爱的员工是这样一些人：经常在脑海里盘旋的创意，想办法抓住它不放，不断地挖深，培养，研究乃至形成一个系统，改变整个局面，在创意付诸实施之前不会轻易放弃。一旦一个创意可以实施，他们绝对不会只局限于知道这个创意而已，而是尽最大的努力去实施。

智慧是美的，因为是创造；创造是美的，因为是智慧。一种技巧，没有被彻底理解掌握是不可能发挥最好的作用的，只知道，没有去做，跟完全不知道没有什么不同，没有行动或无法付诸实施的知识毫无意义。

俗话说：光说不练假把式。

一个员工假设有了一个好的创意，但并没有和领导沟通，也没有积极努力地去实践，那么这样的创意只能算是空想。正如威尔·罗杰斯所说：“即使你走上了正确的道路，但如果坐着不动，也将会被历史的车轮压扁。”

美国的汉堡店随处可见，麦当劳、肯德基等全球知名快餐店早已占领了市场，要是分这块蛋糕，几乎是很困难的事。可是，凯立·里布曼和杰克·里巴克两个年轻人新开的汉堡店，却能让

大家备受欢迎。

同行们猜测：他们一定增加了新口味，烘焙的方法有特色，有新颖的促销方法……其实，答案很简单：他们出售的是“迷你汉堡”，无非体积比其他店的汉堡小一码。

开店之前，凯立和杰克曾是一家广告公司的市场调查员。他们认为任何竞争激烈的行业都有机可乘，关键要看创意。当时，他俩调查了汉堡业界，发现了一个有趣的现象：许多汉堡店争相出售大型的汉堡，以此招徕顾客，却忽略了肥胖问题对大众的困扰。人们都在自我控制食量，而减肥者一般只吃掉小部分的汉堡，却要付整个汉堡的钱，抱怨甚多。

一个创意随即产生，他们马上付出行动，于是“迷你汉堡店”在美国便应运而生，客户可以各取所需，因此在美国大行其道。现在，迷你汉堡店迅速扩张，并以洛杉矶为中心，发展了十家连锁店。

在工作中我们常常会遇到这样的情况：每当你有一个新的计划，那些你需要的信息就会从你的脑海呈现在你眼前，这时也许你才恍然大悟，原本这些想法一直就存在于你的脑海里，那些帮助你实现梦想的资源就会奇迹般地出现在你的眼前。

面对纷繁复杂的挑战，优秀员工从最初的产生创意到后来目标的实现，一般要经过以下几个过程：

1. 确定唯有新的创意才会有机会战胜目前的困难。
2. 随着事物的变化而不断改变自己的想法。
3. 相信自己，总能找到解决问题的最佳创意。
4. 心情愉快地面对所有挑战。



5. 善于观察，生活中许多细小的事情都有可能蕴藏着无限商机。

6. 用积极的态度实现你的创意，不要等待观望，现在就开始行动！

每一个细小的环节总能引起那些优秀员工的深思，并当机立断地决定去和上司讨论和实施，通过实践最终取得成功。但在日常的工作中，我们当中的大多数人并不太注重细小环节，认为那些是无足轻重的，不必太在乎，也就懒得动手去实践。同样的一件工作，也许就因为一句“不必在乎”，会让你留下遗憾。

无论何时，一旦确定了你的创意有可贵之处时，不要犹豫，果敢地抓住机会，该出手时就出手。

你知道著名品牌肯德基是怎样打入中国市场的吗？

刚开始公司派了一位代表来中国考察市场，他来到首都北京，看到街道上人头攒动的场面，内心激动不已，尽情地畅想着肯德基一旦在中国站稳脚跟后的美好未来。在我们看来，那位代表的工作也算得上是尽职尽责了，但回到公司后总裁还没等听完他的“美好遐想”就停了他的工作，另派了一位代表来北京。

新代表与上一次不同的是，他先是在北京几条街道测出人流流量，进行了大量的实地走访，然后又对不同年龄不同职业的人进行品尝调查，并详细询问了他们对炸鸡的味道、价格等方面的意见，另外还对北京油、面、菜甚至鸡饲料等行业进行广泛的摸底研究，并将样品数据带回总部。

不久，那位代表率领一行人又回到北京，“肯德基”从此打入

了北京市场。

第一位商业代表之所以被解雇，并不是因为他没有好的创意，而是他的创意还只是停留在空谈上。后来的这位代表显然是我们所说的最可爱的员工，他不单胸怀让“肯德基”驻足中国市场的美好创意，还坚定地通过行动来立即着手实现这一创意。

有一个乞丐整天沿街乞讨，露宿风餐，后来他渐渐厌倦了这样的日子。一天，他来到一座教堂，跪在教堂中央，开始祷告：“上帝啊，我知道你是仁慈的，你帮帮我吧，让我生活得好一点！”

上帝问他：“我应该怎么帮你呢？”

乞丐想了想说：“那你就让我中六合彩吧。”

“那好吧，关键还是要看你自己。”上帝说完这些话就再不作声了。

乞丐心里别提有多么高兴了，天天去教堂祷告，盼望着自己命运出现转机。一天天过去了，他依旧过着吃不饱穿不暖的日子，他心里就直纳闷，为什么上帝答应了要帮我过上好日子，而现在却丝毫没有改观呢？

有一天，上帝终于肯回答乞丐的疑问。上帝说：“我可怜的孩子，你天天来这里祷告而不行动，让我怎样来帮你呢？最起码，你也应该去买一张彩票试一试吧？”

乞丐这才恍然大悟。

不要等待，有了好的创意就应积极与上司沟通，并立即付诸行动。在实施你的创意时，一定要把你的热情和努力全部投入进



去。如果你梦想的目标过大，那也不要紧，你可以分阶段实现它，就像滚雪球一样，最终会越滚越大，雪球越大距离你的目标也就越近。

请记住：有了创意，立即行动的员工，永远都是上司眼里最可爱的员工。



打破常规，让创意迸发

最可爱的员工是这样一些人：随时反思自己，从不受经验的诱惑，做到具体问题具体分析，并从日常的工作中发现创新的机会，让理想与现实之间架起一座成功的桥梁。

时刻自我反思

每个员工都渴望被领导重用，每个人也都希望得到自己想要的职位或薪水。然而我们在忙碌且单调的工作中往往容易迷失自我，原因是我们只知道一成不变地做事，忽略了思考与时常自我反省，总是沿用一种熟悉的思维方式去面对工作，长久下去就会造成不进则退的情况。

在工作中，人们必须从事大量重复性的活动，如上网查资料，每天与客户保持联系等等。这些重复性的活动使人们逐渐形成习惯性的思维方式和比较固定的行为规范，会造成思维障碍。我们只有时常反思自己，敢于打破常规，不断否定自己，才能审视自我、完善自我，才能成为领导心目中可爱的员工。

提起三国诸葛亮施展的“空城计”，也许大家并不陌生。当时司马懿大军兵临城下，而诸葛亮只有老弱残兵和一些文官，情况



危急。诸葛亮便坐在城楼上焚香抚琴，让军士尽撤去城头旗帜，打开大门。司马昭建议应该攻进城去。司马懿却说：“亮平生谨慎，不曾弄险，今大开城门必有埋伏，我兵若进，中其计也。”于是下令退兵。等司马懿觉察过来时，赶回城中，早已不见诸葛亮的踪影。

按常规的想法，情急之下，只有老老实实在地弃城而逃，才可保命，或全力拒之，赌上一把。然而面对这突如其来的新情况，诸葛亮反思了很长的时间，认为这两种方法都不行，无论哪一个办法，都只能兵败被擒。于是，他决定不能采用这种惯例的做法，就算逃也要在时间上占据优势。诸葛亮打破常规，既不走，也不拒，装出若无其事的样子，高台端坐，抚琴自乐，以一座空城吓退了司马大军，真可谓“千古绝唱”。

我们的工作离不开随时自我反思，它是检查自己和发展自己的动力。诚然，每当人们麻木地陷入日常工作的泥沼时，往往会不由自主地停止反思，并形成一种不问问题的态度和思维方式，从而使得原来平凡的自己越来越走向平庸，甚至被领导解聘。

从前，有一个木匠，做活儿很认真，他造的门，独具一格，不仅结实而且还非常美观，很多地主豪门都请他造门。

一次，他看到自己家的门早已没有面目，自叹道：“亏了我给别人造了这么多的门，没想到自己家的门却如此不堪，我要为自己造一个全城最好的门。”于是，费了好多时日给自家造了一个非常漂亮的朱红大门，他想这门用料最好、做工精良，一定会经久耐用。

后来，门上的钉子锈了，掉下一块板，木匠找出一个钉子补上，门又完好如初。后来又掉下一个钉子，木匠就又换上一颗钉子；后来又一块板朽了，木匠就又换了一个门板；再后来门轴坏了，木匠又换了个门轴……于是若干年后，这个门虽经无数次破损，但经过木匠的精心修理，仍坚固耐用。木匠对此甚是自豪，多亏有了这门手艺，不然门坏了还不知如何是好。

忽然有一天邻居对他说：“你呀，做事太保守了，身为一个木匠，你得时时刻刻地去反思自己，你看看你们家这门，为什么现在没以前那么多人请你造门？或许你应该明白了吧。”木匠仔细一看，才发觉邻居家的门一个个样式新颖、质地优良，而自己家的门却又老又破，长满了补丁。于是木匠很是遗憾，但又禁不住笑了，“是自己的这门手艺阻碍了思维的发展。”

这就说明：做事勤奋并不代表放弃时刻反思自我，没有思考的工作，永远都是机械的重复，得不到创新。正如，美国宇航局曾经为圆珠笔在太空不能顺畅使用而苦恼，提供巨资请专家研制新式品种。两年过去了，该科研项目进展缓慢。于是，宇航局向社会悬赏，征求此种“便利笔”。不料，很快来了一个小伙子，他向惊讶的官员们出示了自己的“研究成果”——是一支铅笔！

很多人看了这则笑话后，都是一笑而过，并没有觉得有多么深奥的内涵。其实这则笑话背后说明了，做事不能一成不变地钻牛角尖，要勤于思考，时刻做到自我反思。当我们在工作中，碰到一件很普通的事情时，最好拿出十分钟的时间去反思，千万不可盲目地继续或追求，否则，本来很容易的事情，会被你搞得很复杂。



所以，在职场上，从来没有平庸的员工，只有平庸的思想，有时只需稍微反思十分钟，转变一下视角，平凡的员工也就可以得到一个非常好的创意。平凡和优秀之间并非相隔遥远，有时也许只有半步的距离。只要我们从跌倒的地方向前跨出了那正确的半步，你就可以成为一个优秀的员工。

具体问题具体分析，切不可被经验束缚

对于我们每一个人来说，领导的经验通常都是经过长时间的实践活动所积累的，适当运用这些经验对人们具有启发和指导意义。然而，有的人却把这些经验当成亘古不变的“法宝”，无论遇到什么工作，都要拿出这些经验来套一套，即使是做错了也不肯摆脱经验的诱惑，因此这些人一直在晋升的彼岸挣扎。

所以，我们在工作中借鉴经验的时候，一定要明白：并不是所有过去的经验都能解决现在的问题，千万不能让过去的经验阻挡我们前进的步伐。

1973年第四次中东战争前夕，埃及军队进行了多次大规模的军事演习，以色列通过卫星监控系统，已经掌握了埃及军队的活动。当埃及军队进行第23次军事行动时，以色列的军方领导人认为，埃及军队的前22次军事活动都是军事演习，从这个经验出发，他们认为这次埃及军队的行动不过又是一场军事演习而已，所以没有做任何应战的准备。结果，埃及军队突然向以军发起了进攻，轻易地突破了以军的防线。

可见，针对具体问题不做具体的分析，而仅仅凭借经验办事，后果是不堪设想的。

还有，我们都知道，书本是一种理论化系统化的知识，是人类智能和经验的结晶。有了书本，我们可以吸取前人总结出来的经验，作为我们工作中的指导。但凡事无绝对，如果你没有把丰富的理论知识运用到实践中来，那所为的知识是没有实际意义的，甚至会给你带来很多麻烦。

战国时期，赵国的名将赵奢有个儿子叫赵括，赵括从小就熟读兵书，对于用兵之道无所不知。后来秦国进攻赵国，在两军对峙数年的时候，赵王任用赵括为大将统帅军队，结果遭秦军偷袭，赵军40万军队被围歼，赵括也被乱箭射死。看来，虽然赵括满腹兵书，但却不懂将书本知识运用到实践中，其后果只是“纸上谈兵”。可见，只有把所学到的知识放到实践中具体地运用，才能够产生真正的力量，才会对工作产生积极影响。

以万变应不变

如今的职场，时不我待。每个人都希望被领导重视得到晋升，然而仅仅局限于单纯的好好做事是永远得不到的，应该发挥自我的思考力量，从日常生活中发现创新，以万变应不变。平庸与优秀虽然千差万别，却有一定之规。世界顶级人力资源管理者一语道破的“创意鲜，吃遍天”，无非是要求每个员工都能做到创新，创新，再创新。

松下幸之助曾经说过：“今日的世界，并不是武力统治而是创新支配。”只要我们努力做好每一件事，再加上自己独特的创新意识，那便是一把魔杖，便是一把晋升魔杖，便是一把成功的魔杖。

因此，我们年轻人要想成为公司离不开的人物，只有远大的



志向是远远不够的，还必须学会在平凡的岗位上富有创意。

巴本斯卡公司是 20 世纪 90 年代全球著名的机械制造公司之一，其产品销往 150 多个国家，在当今的重型机械制造业内享有很高的声誉。1998 年，该公司像往常一样，陆续收到了许多来自世界各个名牌大学毕业生的求职申请书，不过这样的求职申请书都被婉言拒绝，原因很简单，该公司的高技术人员爆满，不需要各种技术人才。收到回信的应聘者，看着那令人垂涎的待遇和足以自豪、炫耀的地位，多少都有点遗憾。

吉姆是利物浦大学机械制造业的高材生，和许多应聘者的命运一样，收到了被拒绝的信息。但是吉姆并没有灰心，他发誓一定要进入这家全球著名的机械制造公司，以便于发挥自己的能力。于是，他亲自来到该公司总部的人力资源部门，询问有什么工作适合自己，直接说明了为了在这个公司工作，任何工作都可以，报酬也无所谓。

人力资源部经理看了看面前的吉姆，说：“你的精神让我感动。不过，这个工作似乎太委屈你了，不适合……”

“什么工作？”没等经理说完吉姆急切地问。

“临时工，主要打扫车间里的铁屑，每月工资 300 美元。”人力资源经理很不好意思地说。

吉姆爽快地答应了。一年下来，吉姆和其他工友每天都在重复着这简单但又劳累的工作。微薄的工资是不可能养家的，为了糊口，下班后他还要到饭店打工。虽然吉姆的精神早就得到领导和其他工人们的好评，但是关于真正录用他的问题还是没有解决。而吉姆一直没有怨言，他深信，平凡的岗位更需要踏实和

思考，这样才能在日常中发现创新，最终使自己所学的知识运用上。

1999年末，公司的许多订单纷纷被退了回来，理由都是因为产品出现了质量问题，为此公司将会蒙受巨大的损失，甚至危机的到来。于是，董事会为了力挽狂澜，经常召开紧急会议商议对策。有一次，正当会议快结束却未有对策时，吉姆闯了进去，并提出允许自己讲一讲自己的对策。

在会上，吉姆便把对这一问题出现的原因做了令人信服的解释，并且就工程技术上的问题提出了自己的看法，随后拿出了自己早就准备好的产品改造设计图。吉姆的这个设计的确非常先进，恰到好处地保留了原来机械的优点，同时克服了已出现的弊病，可谓是“一石二鸟”。

董事长及其他董事会的领导听了吉姆的话后，先是一阵惊喜，后是一阵惊讶。惊喜的是，终于找到解决问题的方法；惊讶的是，吉姆这个编外清洁工居然如此精明在行。等大家知道他的身份后，纷纷投来了赞许的目光。董事长当即宣布吉姆为总公司负责生产技术问题的主管。

原来，吉姆在做清洁工的时候，不仅忠诚地做着自己的本职工作，而且还利用清洁工到处走动的优势，细心察看整个公司各个部门的生产情况，并一一做了详细记录，早就发现了所存在的技术问题，并想好了具体解决方法。为此，他花了将近一年的时间搞设计，终于获得了大量的统计数据，为自己从平凡走向卓越奠定了基础。

因此，我们再不要以为只有在优秀的工作岗位上才能发现创



新的机会、才能把握成功，其实在日常工作中，只要从多个角度积极思考，普通人在普通的岗位上同样能获得成功和财富。每个人都有自己的创新意识，有的时候只是处于隐蔽状态，未曾引爆而已。因而我们只要在日常中发现创新，一样能够突破自我，让自己在职场上实现自我的价值。

会工作的员工最可爱

拥有上百亿美元、被誉为“股神”的巴菲特，在一次奖励优秀员工的大会上说：“你要想成为他们（指优秀雇员）那样优秀，那么，你的脑海里就应当有一种信念，那就是追求更加卓越。你首先要对你所从事的业务非常熟悉，甚至完全专业化。不是做完了就算，而是做好了才算。但是怎样才算做好呢？这就要求你做一个会工作的人！”



先做最重要的事情

最可爱的员工是这样一些人：不必想着把所有事情都做完，清楚地知道什么是必须做的事情，并按照事情的重要性排列，不必去顾及其他事情。第一件事做完后，再做第二件，依此类推；如果列出的事情没有做完也没关系，因为你已经把最重要的事情都做完了，剩下的事情以后再做。

有的人在做事的时候总是贪多，总想一下子做成几件事，这种追求面面俱到的做法，很容易一事无成。任何工作都有个轻重缓急之分。只有分清哪些是最重要的，你的工作才会变得井井有条，忙而不乱。

员工的职责就是干好自己的本职工作，最可爱的员工在此基础上，才能够快速、准确、高效地完成上司交给的任务。这也是员工得到领导垂青的一个重要途径。

但是，每一个人生活在社会中，每天自然有许多需要做的事情，如果追求十全十美，就有可能拘泥于小事而无法正视大事，结果本末倒置。所以，我们在做一件事的时候，必须先弄清什么事才是最重要的。

有的人每天看起来都很忙，似乎总有做不完的事在等着他，

于是一会儿做做这个，一会儿又做做那个，一天下来什么事也没有做好；有的人却遇事从容不迫，把注意力放在重点的事情上，结果每件事都做得非常出色。显然，集中精力与分散精力来做事，效果大不一样。

人生就好比一壶水，如果你想把壶里的水烧开，就得注意它烧开的火候。否则，即便是把水烧到 99 度，那壶里的水依然不是你想要的开水，只能叫做马上要开的水。

我们都见过钻头，它可以在短暂的时间里钻透厚厚的墙壁，或者是坚硬的岩层。为什么一个小小钻头具有这么大的威力？物理学给我们解释了其中的道理：同样的力量集中于一点单位压强就大，而集中在一个平面上，单位压强就会减小无数倍。所以，攻其一点的谋略是解决问题的好办法。

老板都喜欢把工作看成是自己事业的员工，喜欢工作出色的下属，喜欢那些手脚勤快的眼里有活儿的员工。眼里有活儿和忙忙碌碌不能划等号，二者之间有着本质的区别。有许多员工整天看上去都是一副十足的匆匆忙忙的神态，但就其工作效果来看并不是十分的理想，有时甚至会搞成“一团糟”，越忙越乱。

这是为什么呢？

首要的原因就是在日常工作中，分不清主次，找不准工作重点，没有将最重要的工作放到首位。这样一来，就会将自己想做的、上司交待做的以及自己周围的一些事情统统混杂在一起，被拖得不可开交、疲于奔命，忙来忙去就是忙不出个“好”来。

这是一个致命的问题，有时它或许会左右你职场上的一切。

闻名世界的哈佛商学院，每年招收 750 名两年制的硕士研究生，30 名四年制的博士研究生和 2000 名各类在职的经理进行学习



和培训。在他们的教学中，经常给学生讲述一种很有效的做事方法：80对20法则。即任何工作，如果按价值顺序排列，那么总价值的80%往往来源于20%的项目。

简单地说，如果你把所有必须干的工作，按重要程度分为10项的话，那么只要把其中最重要的两项干好，其余的8项工作也就自然能比较顺利地完成了。所以，要把手中的事情处理好，就要抛开那些无足轻重的80%的工作，把自己的时间、精力全部集中在那最有价值的20%的工作中去，这会给你带来意想不到的收获。

对于每一名员工来说，都应该学会运用这个方法，以重要的事情为主，先解决重要的问题，对于一些旁枝末节，可以大胆地舍弃。要知道，科学地取舍能够帮助你把事情做得更好。如果分不清轻重缓急，做事就会没有计划，就有可能错过大好的机会。为什么许多人都在勤勤恳恳地做事，但结果却不一样呢？其中一个重要的原因是有的人缺乏洞悉事物轻重缓急的能力，做起事来毫无头绪。

有一个年轻的部门经理，做事不太会权衡轻重。一天，公司的业务员拉来了一笔生意，可这位年轻的部门经理正忙着布置办公室的各种摆设。他煞费苦心地想：打字机应该放在哪里？垃圾桶放在什么地方更好？桌子怎么摆放？他想先把手头的事情做完再按部就班地处理这笔生意。结果，一个至关重要的机会白白丢掉了。

对于判断什么是“重要”什么是“非重要”的事情，这并不

是什么难事，也可以说还有点轻而易举。对于大多数人来说，上司交给的事情都是重要的，问题不在于“重要”与“不重要”，而在于“重要”和“最重要”。所以“最重要”的敌人或许就是“重要”，它就像雾一样常常遮迷住你的眼睛，使你找不到北。

为了庆祝美国的《成功杂志》创刊 100 周年，编辑们节录了一些早期杂志中的优秀文章，其中最令人印象深刻的是一篇摘录文章。作者西奥多·瑞瑟在爱迪生的实验室外面，狂等三个礼拜之后，才访问到这位著名的发明家。以下就是访谈的部分内容：

瑞瑟：“成功的第一要素是什么？”

爱迪生：“能够将你身体与心智的能量锲而不舍地运用在重要的一个问题上而不会厌倦的能力。你整天都在做事，不是吗？每个人都是。假如你早上 7 点起床，晚上 11 点睡觉，你做事就做了整整 16 个小时。对大多数人而言，他们肯定是一直在做一些事，唯一的问题是，他们做很多很多事，而我只是先做一件最重要的事……”

诚然，个人做事和在企业里做事是不一样的，但道理是殊途同归。当领导在分配给你任务的时候，有时是间接的，有时是刚刚给你下达了一个任务，紧接着又派下来一份工作，这是常有的事，你自己要分清哪个是“最重要”的，先做好“最重要”的事情，然后再去处理那些“重要”的工作。

这就需要你能准确领会出上司的意思，如果仅靠表面上去理解上司的话，那么你或许就无法真正体会到上司的真实意图。特别是有些上司在说话时习惯用一种暗示，这就更要引起你的注意。



例如，上司如果对你说，我最近整天忙得团团转——开会、写文件、赴约……对了，我让他们做的统计表怎么还没送来，我今晚需要看一看。还有，你将我的公文包整理好，一会儿我要去参加一个重要的会议。这时，你就应该先把上司的公文包整理好，不能耽搁他去开会，这才是最重要的事。然后，抽时间去催一下统计报表的事。如果他们做好了，拿来放在上司的办公桌上，如果还没有做好，告诉他们抓紧时间，上司晚上要用。聪明的下属一般都会选择这样去做的。

被美国《时代》杂志誉为“人类潜能的导师”的史蒂芬·柯维博士曾经这样说过：“人类的重要任务就是将主要事务放到主要的位置上。”

分清主次，先做最重要的事情，这是我们提高工作效率最简洁最有效的办法。

总而言之，人人都想取得事业上骄人的成就，但是获取事业上成功的因素往往掌握在你的上司手里。那就需要你很好地完成你的上司交付给你的各项工作任务。只要你投入极大的工作热情，时刻都能做到“眼里有活儿”，分清“最重要”与“重要”之间的差别，先做最重要的事情，然后再做重要的事情，最后再做那些一般的事情。坚持这样的工作习惯，你一定会成为最可爱的员工。



做事做到位

最可爱的员工是这样一些人：对待工作一丝不苟、精益求精，绝不会敷衍了事得过且过，更不会以次充好藏奸做假。

要么你做好，要么你就别做。也许你也见过那些半拉子房地产工程，耗费了大量的人力、物力和财力，到最后却仍然不能竣工，不能让人入住，不由人不兴叹。这就是做事不到位的典型代表。职场中没有道具，要搞好你的工作，就必须付出百分百的努力！

有位著名的经济学家做过这样一个比喻：如果让一个日本员工每天擦6遍桌子，他们一般会一丝不苟地每天擦6遍。而中国的员工往往会第一天擦6遍，第二天还可以擦6遍，第三天就会擦5遍，第四天只擦4遍……这就是为什么我们的企业引进了许多一流的设备而产品质量却达不到原装水平的原因；这也正是为什么中国产品在欧美市场价格上不去的原因。

试想，对执行力打折扣，对领导交待的工作偷工减料，最后能达到预期效果吗？

有这样一则新闻，或许大家看了心里会很感动。法国马赛有



一名叫多梅尔的警官，为了追捕一名奸杀女童埃梅的罪犯，查了十几米高的文件和档案，踏遍四大洲，打了30多万次电话，调查范围达80多万公里。多年来，由于他把全部心思都放在追捕上，结果两任妻子都离他而去，他仍矢志不渝。

经过52年漫长的追捕，终将罪犯捉拿归案，去年，当他用手铐铐住凶手时，已经是73岁高龄。他兴奋地说：“小埃梅可以瞑目了，我也可以退休了。”

有记者问：“这样值吗？”

他回答说：“值得。因为我把这件事已经做到位了。”

扪心自问，有多少人在工作中能把每件事情都能做到位的？如果你能够做到，那你就是最出色的员工。做事就要做到位，这是每个人做好工作的前提。世上又有哪家企业喜欢一有机会就偷懒，干活总是偷工减料的员工？企业需要的是能够把每件工作做到位的员工，连自己的工作都做不好的员工，何谈能成为企业里最可爱的员工。

比利时有一出著名的基督受难舞台剧，演员辛齐格几年如一日在剧中扮演受难的耶稣，他高超的演技与忘我的境界常常让观众不觉得是在看演出，而似乎像真的看到了台上再生的耶稣。

一天，一对远道而来的夫妇，在演出结束之后来到后台，他们想见见扮演耶稣的演员辛齐格，并合影留念。

合完影后，丈夫一回头看见了靠在旁边的巨大的木头十字架，这正是辛齐格在舞台上背负的那个道具。

丈夫一时兴起，对一旁的妻子说：“你帮我照一张我背负十字

架的相吧。”

于是，他走过去，想把十字架拿起来放到自己背上，但他费尽了全力，十字架仍纹丝未动，这时他才发现那个十字架根本不是道具，而是一个真正橡木做成的沉重的十字架。

在使尽了全力之后，那位先生不得不气喘吁吁地放弃了。他站起身，一边抹去额头的汗水一边对辛齐格说：“道具不是假的吗，你为什么要每天都扛着这么重的东西演出呢？”

辛齐格说：“如果感觉不到十字架的重量，我就演不好这个角色。在舞台上扮演耶稣是我的职业，和道具没有关系。”

职场中没有道具。要做好工作，就必须付出百分百的努力。

如果一个人把该做的工作做得和想做的工作一样认真，那么，他一定会成功。有人曾说，一个人应该永远同时从事两件工作：一件是目前所从事的工作；另一件则是真正想做的工作。如果把该做的工作做得和想做的工作一样认真，那么他也正是为将来而准备。这也是成为优秀员工的技巧。

一天，猎人带着猎狗去打猎。猎人一枪击中一只兔子的后腿，受伤的兔子拼命地逃跑。猎狗在猎人的指示下也是飞奔而出，去追赶兔子。可是追着追着，兔子跑不见了，猎狗只好悻悻地回到猎人身边，猎人开始骂猎狗了：“你真没用，连一只受伤的兔子都追不到。”猎狗听了很不服气地回答：“我尽力而为了呀。”

再说兔子带伤终于跑回洞里，它的兄弟们都围过来惊讶地问它：“那只猎狗很凶呀，你又带了伤，怎么跑得过它的？”

受伤的兔子回答道：“它是尽力而为，我是全力以赴，它没追



上我，最多挨一顿骂，而我若不付出全力的话我就没命了！”

人本来是有很多潜能的，但是我们往往会对自己或对别人找借口：“管它呢，我们已尽力而为了。”事实上尽力而为是远远不够的，尤其是现在这个竞争激烈的年代。要常常问自己：“我今天是否尽力而为的猎狗还是全力以赴的兔子呢？”

奇异公司的高级主管韦尔奇，连续数年被美国一份杂志评为最受推崇的企业家，他把奇异公司由一家庞大僵化的企业变成为“最具竞争力的企业”。

韦尔奇说：“你可以没有经验，但不可以眼里没有活，每做一件事都要将它做到位。也唯有这样，你才能成为业界精英！”

一次，韦尔奇找一个部门的主管来开会，在韦尔奇心中，这个部门虽有盈利，但还可以表现得更好。韦尔奇提出了自己的看法，但那位主管不大了解他的意思，只是一味地说：“请看看我的收益，看看我的投资报酬率，我选用的人，我做的事。”

韦尔奇希望这位主管能明白，他只是希望这位主管对工作能做得再多一点，再投入一点，而不是熟视无睹地忽略了很多细节，但这位主管仍是一头雾水。

最后，韦尔奇干脆给他一个建议：“我要你做的，就是休假一个月，放下一切，等你再回来时，变得就像刚接下这个职位时一样，眼里有好多工作可以做，而不是像现在这样已经做了4年了！”

每件事情都必须有一个期限，否则，大多数人都会有多少时

间就花掉多少时间。商界精英鲍伯·费佛说：“一定要养成做事的迫切感，才会全力以赴。”是的，只有紧迫感，你才会全力以赴，只有全力以赴，才能比别人做得更优秀、更到位，更有机会成为最可爱的优秀员工！



把握当下，立即执行

最可爱的员工是这样一些人：对待工作从不拖拉，而是立即执行，有“今日事，今日毕”的工作习惯，他们喜欢说“今天”，而非“明天”、“下周”或者“将来”等词语。

富兰克林曾说过：“把握今日等于拥有两倍的明日。”将今天该做的事拖延到明天，而即使到了明天也无法做好的人，占了大约一半以上。应该今日事今日毕，否则你将永远得不到晋升，甚至被解雇。

“现在”这个词对成功的职场有着决定性的意义，而“明天”、“下个礼拜”、“以后”、“将来某个时候”或“有一天”，往往就是平庸员工经常敷衍工作的借口，这些词语早晚就是这些人被解雇的刽子手。

平庸的员工之所以经常无法完成任务，就是因为该说“我现在就去做，马上开始”的时候，却说成了“我将来有一天会开始去做”，久而久之，就会养成事事找借口的习惯，那么他们离被“炒”的日子还远吗？

我们都知道“闹钟法则”，假如你为了能够按时上班，把闹钟定在早晨6点。然而，当闹钟闹响时，你睡意仍浓，于是起身关

掉闹钟，又回到床上去睡。久而久之，你肯定会养成早晨不按时起床的习惯，同时，你又会为上班迟到而寻找借口。这些都是影响一个人没有做好事的根源，所以，我们在面对工作时，一定要放弃这些不良的习惯，一定要学会把握当下。

无论做什么工作，只停留在嘴上是不够的，关键要落实在行动上。对一个搞艺术的人来说，若他不想让任何一个想法溜掉，那么当他产生了新的灵感时，他会立即把它记下来——即使是在行走，他也会这样做。他的这个习惯十分自然、毫不费力。一个出色的员工就得应该有立即行动的习惯，像艺术家记录自己的灵感一样自然。

我们都明白，之所以很多员工面对工作时，总喜欢说“明天”或者“将来”，那只不过是在工作上为自己找的借口而已，是典型的拖延，而拖延是最具破坏性、最危险的恶习，它使你丧失了主动的进取心。可悲的是，拖延的恶习也有累积性，唯一的解决良方，就是立即去工作。

那些优秀的员工并不是嘴上说得天花乱坠的人，也不是那些把一切都设想得尽善尽美的人，而是那些脚踏实地去干的人。

第二次世界大战中三巨头之一的丘吉尔，平均每天工作 17 个小时，还使得 10 位秘书也整日忙得团团转。

为了提高政府机构工作效率，丘吉尔还制定了一种体制，他给那些行动迟缓的官员们的手杖上，都贴上一张“即日行动起来”的签条。

结果，每天下来，工作不仅按时完成，而且还井然有序。



“即日行动起来”不仅是所有企业领导的共同行动格言，也是优秀员工在不同的领域有所建树的重要条件。

从前有一位青年画家把自己的作品拿给大画家柯罗请教。柯罗指出了几处他不满意的地方。

“谢谢您，”青年画家说：“明天我全部修改。”

柯罗激动地问：“为什么要明天？您想明天才改吗？要是您今晚就死了呢？对于一个年轻人来说，做什么事都得把握眼前每一件事，容不得半点不踏实……”

“努力请从今日开始”，不要想着明天再补。许多人也知道时间珍贵，可总是抓不住，这是什么原因？一个重要的原因是这些人往往只寄希望于“明天”，这些人在职场上的一个共同特点，就是喜欢向后“支”时间，总是一次又一次地把希望寄托在明天。就好像一粒种子，在手里老是掂来掂去，总没有机会播到泥土里，让它生根、开花、结果，最后种子坏了，再也种不下去了。所以，这些员工总是不被领导看好。

正如《唐·吉珂德》的作者塞万提斯所讲：“取道于‘等一等’之路，走进去的只能是‘永不’之室。”

因此，如果你想实现自己的职场目标，完成自己的工作，深受领导的喜欢，那么，就得把握当下，立即去完成今天的事情，这也是最可爱员工的一个特殊表现。



“分外”的工作含糊不得

最可爱的员工是这样一些人：有着强烈的团队责任感，懂得同事之间只有团结协作，这个团队才会取得成绩。那么，有时同事请他们帮点小忙，例如：修理一下电脑、发个快递这类的分外的事，他们也尽心尽力；当上司遇到难题的时候，他们从不觉得上司的事与我无关，而是积极给上司出谋划策，并协助排解困难；有些时候，即使没有人交代给他们工作，只要在他们能力范围之内，他们都会主动去工作并完成得非常出色。

能够在做好自己本职工作前提下，再做些分外工作，这样的员工到哪里都会受到领导的重视。

想要成为一名优秀的员工，在工作中，就不要强调分内分外，分内的工作是你应该完成也是必须完成的；而分外的工作则是在时间允许且完成了自己的本职工作的前提下，能尽量去多完成的事。

很多新员工在工作中，最容易出现的误区就是过分强调分内分外，认为自己只要把自己应该做的事情做完了就行，其他不该自己完成的活儿，从来都不做。有的员工还会有这样的一种想法：“我多做了，又没有人给我加工资，我干吗要做这样出力不讨好



的事?”

什么是应该做的？什么又是不应该做的？有的刚毕业的大学生被称为“职场新生代”，平时在家在学校都不免有些养尊处优，大事做不好，小事不屑做。与同事的相处过程中，一些鸡毛蒜皮的小事都容易怨声载道。其实在工作的过程中，在合理的情况下，多帮助别人的工作，不仅让自己丰富经验，而且还能促进团队的和谐。

作为领导，都喜欢在完成本职工作后，能主动帮助其他人完成工作的员工。因为这样的做法实际上就是在帮整个团队。所以，对于分外的工作更要出色地完成。

上司并非全才，在工作中，他也会遇到许多头痛的问题。这些问题也许不是你的分内工作，可是这些难题的存在却阻碍着团队的前进。一个出色的员工，无疑会主动帮助上司解决这些难题。

卡尔是某学院的部门助理，他的老板罗格负责管理学生和教职员工。极其糟糕的签到系统使学生们常常因还未上课就被记名，许多班级拥挤不堪，而另一些班级却又太小，面临被注销的危险。

意识到罗格承受着改进学生签到系统的压力，卡尔自告奋勇组织攻关，负责开发一个新的体系。上司高兴地同意了他的意见，于是，这个攻关小组开发出一个完善的签到系统。对卡尔组织开发成功的这套系统，罗格给予了高度赞扬。

之后的一次组织机构改组中，罗格升任为主任，随即，卡尔被提升为副主任。

一般说来，做个有心人，始终做到眼里有活并能将这些“分

外的工作”做好，往往会成为企业的中坚力量，成为最可爱的员工。

率先主动是一种极珍贵、受世人看重的素养，是优秀员工必须具备的素质。它能催促你主动完成分内与分外备受关注的事，会使你从竞争中解脱，使你引起上司、委托人或顾客的注意，并赢得他们的信赖。

永远眼里有活，做事积极主动，能尽职完成职责范围以外的事的人，不但会驱策自己快速前进，更能赢得辉煌的未来！



精神饱满地迎接对加班

最可爱的员工都是这样一些人：在加班的时候从来不会满腹牢骚，将加班当成是自己工作的一部分，而且还需要把它做好。

如果你能把工作当作一件快乐的事情来做，那么即使加班你也能找到其中的乐趣。

职场上遇到加班已经是很平常的事情了，不过，员工在对待加班的态度上有所不同。有的员工加班之后，会显出一副精神萎靡、毫无斗志的样子；而有的员工则不是，他们越加班精神越是饱满。若你是老板，你更器重上述的哪类员工呢？

职场中，我们时常看到一些出入写字楼的人，他们一脸倦容，走起路来没精打采的样子，让人一看就知道他是那种开了夜车、连续加班的人。这样的人尽管辛辛苦苦做了事，可并不能赢得领导的满意。一般说来，领导不喜欢那些提不起精神的人，不管是出于何种原因。

在现代职场打拼，不可避免地碰到加班加点的事。加班，一直被作为一种美德受到赞扬，因为一说到某某员工工作表现好时，总是说：“某某放弃休息时间，连续加班加点地工作，不仅没有丝

毫怨言，而且还能精神饱满地完成工作……”

前微软公司中国区总裁唐骏在央视做《对话》节目时说的一句话，深得人心。那句话是：“比别人勤奋一点点，就能超前别人一大步。”

我们身边不乏这样的例子。

立军独自一个人在北京打拼，短短三年的时间里，他有了属于自己的房子、汽车。

常常有朋友问他，你那么努力为什么啊？

还有朋友问他，你成功的秘密是什么？

立军总是笑笑说：其实很简单，你们一天工作 8 小时，还在考虑怎么早点下班去玩，我每天工作 12 小时，而且还是在全心全意地工作。

很少见到立军疲倦的样子，也正是因为如此努力地工作，并在工作中找到了快乐，所以加班对他来说，也是一件乐事。

在最新公布的国内平均薪资排行榜中，MBA 继续以 71074 元的年薪均值位于首位，在国外，他们的收入显然更高。但若你知道了其工作时间，可能会让你对他们能拿这样的高薪感到心里平衡些——在我国多数单位每周工作时间是 40 小时，而在美国服务于世界一流咨询公司的 MBA 们，每周工作 80 多小时；服务于顶级金融机构的 MBA 们，每周工作超过 100 小时。这是什么概念？这相当于没有周末，从星期一到星期日每天工作 15 个小时！

美国隔得太远，我们再看看香港的 MBA。一群毕业数年后聚会的 MBA 学生，当知道其中一位同学每天晚上九点半可以下班，



只有周六要加班，周日可以休息时，齐齐发出羡慕的“哗”声。所以说，MBA是一种生活方式，是一种为追逐金钱和成就，不惜付出常人无法忍受的代价的生活态度。而这也正是每一位工作狂共同秉持的生活方式与态度。

和家人相聚固然重要，但有些探亲访友如今已流于形式和客套，仿佛明星串场时的演出，空虚而糟杂，眉来眼去之间布满是是非非。而饭桌上的狂吃豪饮是留下节日病的源头。这些不良状况正好通过加班敷衍过去。节日加班的宁静放松也是平日里难得的境界，在这样的时候把自己投入工作状态，一定会有让人惊喜的效率和感受。

现在是崇尚只问结果不问过程的年代。在领导眼里，不管你是不是加了班，他只问结果，他要看到的是员工永远精神饱满，能把事情做好。

以最佳的精神状态工作，不但可以提升你的工作业绩，而且还可以给你带来意想不到的成果。因为良好的精神状态是你责任心和上进心的外在表现，这正是老板期望看到的。

很多成功的职业人士，愈是疲倦的时候，就愈有精神，让人看不出他有丝毫的倦怠，工作起来依旧神情专注，走路时依然昂首挺胸，与人交谈时面带微笑，一副轻轻松松的样子。这样的人，自然会让领导觉得是一个积极向上、值得信赖的人。

“工作狂”之所以被认为是一种不健康的生活方式，是因为其吃饭没有准点、睡觉更没规律、熬夜是家常便饭。但现在的心理学专家却提出了不同的见解：“最重要的是个人对工作的态度。对工作不满的情绪非常有损健康，而对工作的满足感则对健康有利。”

或许你有这样的感受：当人被卷进某种巨大的狂热之中的时候，是不知道累、也不知道饿的，整天神采奕奕、精力无限，甚至根本不生病。工作狂正是这样的“狂热分子”，他们因为热爱自己的工作而全心投入，工作时间虽长，但他却感到是一种享受而不是压力；相反，一种令人感到无能为力而又没有安全感的工作，才会对健康造成损害。

如今有不少企业提倡“工作就是娱乐”，这是非常聪明的做法。因为员工如能在工作中找到乐趣，发现乐趣，这种源自工作、又能推动工作的愉悦感，就能提供源源不断的工作激情和动力，帮助他们达到心态健康的快乐工作新境界。

当然，有的刚踏入职场的年轻人，不愿为工作牺牲一丁点儿的私人时间，拒绝加班的现象也是比比皆是，他们的理由是——下班后的时间是属于我自己的，况且即使我加班，也未必能被领导看见，那还争什么表现？对于抱有这种思想的员工，我们只能对其职场前途表示悲观和寄予同情。

加班岂止对公司有利，白天的干扰和杂事太多，相形之下，晚上尤其是难得的能静下心来思考、学习和工作的时间。如能充分加以利用，不仅可以借此及时充电、不断提升自身能力，更可以做出优于别人的成绩。不得不承认的一点是，个人能力与绩效的提升最能说明问题：领导可能没看到某人长期废寝忘食忙工作的剪影，但不会对他的进步视而不见。而他非但无须为此支付培训费，却要由单位因他的加班贴补电灯费、空调费、电话费，兴许还有加班费，这样一想，岂非加班的员工也是赢家？

休闲和赚钱，哪一个优先？



一位游客看见一个渔翁在海边闲散而卧，便问他为何不出海捕鱼。渔翁反问为什么要出海捕鱼，游客说可以卖鱼赚钱。渔翁问赚钱用来干什么，游客说那样就可以不干活了。渔翁问不干活了干什么，游客说就可以永远在海边休闲了。口令绕到这里，渔翁最经典的一句话就出来了——我现在不就在休闲吗！

我们可以把游客换成工作狂，把渔翁换成休闲一族。工作狂是历经千辛万苦之后再休闲，后者的主张则是现在开始就休闲。两种不同的观点，并非有对与错之分，但却代表着处世哲学截然不同的两种人，而这两种人也颇耐人寻味。

从人们看电视的时间多少、去快餐店的多少、步行速度的快慢、作息时间的不同以及其他指标里，可以分辨一个城市面对现在和未来的态度是忙碌还是懒散，并了解这是一个“海滨游客”闹猛扎堆的地方，还是“渔翁”密集汇总之地。

西谚云：“没有痛苦就没有收获。”这颇能解释在最新的一份调查里，何以有33%的美国人同意长时间工作，因为，长时间工作也就意味着经济繁荣和更高品质的生活。

总之，如果我们选择了加班，那么我们就应该精神饱满地去工作，以最佳的精神状态去发挥自己的才能，去充分展示自己的潜能。这样，我们才变得越发有信心，别人也会越发认识到我们的价值。

善于学习的员工最可爱

美国《财富》杂志指出：“未来最成功的公司，将是那些基于学习型组织的公司。”一个员工的不断学习与思考，不仅可以提升员工的个人素质和技能，而且可以提高自我的积极性、能动性、创造性和企业归属感，来增加企业产出的效益和组织凝聚力，并为企业的长期战略发展培养后备力量，从而使企业长期持续受益。

古语说得好：“书到用时方恨少。”员工的学习如同读书一样，时刻不能放弃，它对提高企业竞争力和效率、节省成本、维持稳定的工作标准、建设“学习型企业”具有重要意义。

因此，一个善于学习的员工，是每个企业所需的人才，更是领导喜欢的下属。假如你想成为最出色的员工，那么，学习就是你一辈子的事。



知识和财富是孪生兄弟

最可爱的员工是这样一些人：善于学习，勤于学习，善于抓住工作和生活中细微的东西，努力掌握本岗位的业务知识，借鉴成功经验，少走甚至不走弯路。

善于学习的员工最适应现在快速发展的社会，最能给企业创造更多价值。企业为人才提供良好的条件，人才为企业创造全新的价值，这样的结果是企业与人才的双赢。

知识，是一个优秀的最可爱的员工最大的资本。现代的企业是否能够生存和发展，越来越依赖于高科技。有关资料显示，企业界99%的财富，集中在1%的高科技产业里。毫不夸张地说，是知识创造了一切！

一个商人并不擅长经营，从商几年，把仅有的一点本钱赔得精光，商人走投无路的时候唯有企求上帝，上帝被商人感动，就问商人：“你需要我给你什么帮助？再给你一些金钱作为经商的资本？”

商人说：“万能的主啊，即使有再多的金钱，如果我还是不会经营的话，也不是长久之计，我更想获得经营的秘诀。”

上帝指着一屋子书对商人说：“经营的秘诀就在这些书里，你自己慢慢去寻找吧。”

于是商人就走进了屋子，一年以后，商人读完了里面所有的书，出来的时候虽然消瘦了很多，可是他睿智的目光里却透出无比的自信。

商人又踏上了经商之旅，失败的经验和学到的知识帮助他白手起家，不久他便成为一方巨富。商人感慨地说：“原来世界上最宝贵的财富就是知识！”

在商界，知识就是财富。同样，在企业里，一个员工无论他有多么强壮的身体、多么敏锐的头脑、多么好的人际关系，如果没有知识，这个员工就和一个毫无用处只能摆设的花瓶没什么两样。知识的占有量，可以体现一个员工的才华和能力，而对知识的渴求是人类的一种本能，任何一个头脑健全的员工都会不遗余力地去获取知识。渊博的知识有助于提高自己的竞争能力，实现自己在职场中的价值和社会地位。

杜邦集团曾经一度陷入经营上的困境，为此集团的董事会决定从全世界招聘 10 名知识渊博的职业经理人，年薪百万美元！

杜邦的这一举动震惊了整个企业界，很多人都认为杜邦的整个领导集团疯狂了，各大报纸争相转载。可是杜邦的决策者们显然不是这样想的，在一次访谈当中，一位董事说：“知识也是一种成本，一种可以创造奇迹的资本，我们做出百万年薪招聘这个决定并不是做一场豪赌，而是正式的投资。我们相信，只要是知识丰富的优秀人才，不管我们付出多少年薪，我们都会获得双倍甚



至无数倍的收获。”

果然，世界上最优秀的经理人才都被吸引到杜邦麾下，他们努力工作，把自己的知识变成企业的利润，也获得了巨大的个人财富，成为杜邦的顶梁柱，最出色的员工。

在企业内，杜邦集团迅速摆脱了生产上的长期停滞不前和人事上的臃肿。在国内，杜邦把原来强大的对手打得落花流水，毫无还手之力，在国外，杜邦攻城拔寨，业务拓展迅速，占据了大量的市场份额。

事实证明，杜邦的“知识就是财富”的决策是正确的。

世上恐怕没有哪颗沙子不想成为黄金，更何况是有思想、有欲望、有追求的人？而梦想总归是梦想，要想变成现实，就要有点石成金的法宝，否则，附加值又从哪里来？“附加值”通常是指一件商品在生产过程中所增加的价值。以贸易导向为主的企业，要增加价值或利润增长幅度的一个重要策略，就是增加产品的附加值。例如，给原料或其他一些资源注入高科技的含量，从而使它们的价值尽可能地得到发掘与提高等。

要想做企业里最出色的员工，必须使自己时刻处于高附加值状态，而一个高附加值的员工，就是指通过自己的努力，为公司提供较多的贡献。这种人不管走到哪个工作单位、在哪个职位上工作，都会受到上司的青睐。而那些高附加值的员工不是与生俱来的，都是通过不断地学习和经验积累换来的。

所以，知识就是附加值，就是工作能力，就是企业利润和个人财富。只要你仔细地观察，你就会发现，那些停滞不前的工作，最终的原因都是因为工作者缺乏更深入的学习抑或是缺乏学习能

力。只有那些肯于学习，敢于不怕苦、不怕累的学习者，才能成长为真正的人才而备受器重。

知识可以照亮我们的成功之路，知识可以充实我们的头脑，知识可以改变我们的命运，总之，知识影响着我们周围的一切，也影响着我们自己！



时刻为自己充电

最可爱的员工是这样一些人：不放过任何一次“充电”的机会，即使自己掏腰包接受“再教育”也在所不惜。因为他们知道，创意来自大脑，而大脑是靠平日的知识来武装起来的。他们不断用知识去丰富想象，创造出一个个新的创意，让理想与现实之间架起一座成功的桥梁。

一个人的知识储备越多，才能便愈丰富，工作起来也就愈充实。在激烈的竞争中，没有或缺乏了知识，就如同失去了应战的本钱。

四川农学院博士李华在法国留学期间，看到法国人对葡萄酒情有独钟。上至政府官员，下至平民百姓，无论是大宾馆还是小卖部，到处都有葡萄酒销售。

李华心想：为什么不想办法把中国的葡萄酒推向国际市场呢？中国葡萄酒的质量也是相当不错的。李华开始冥思苦想，利用一切办法将中国的葡萄酒打入法国市场。功夫不负有心人，经过一段时间的努力，总算有了一些进展。

中国的葡萄酒要想打入法国市场，必须经过香港口岸。但是

港方却将中国的葡萄酒按洋酒征税，洋酒的征税额度要比葡萄酒高四五倍。

为了尽快将葡萄酒打入法国，李华与港方税务局经过几次谈判，都没有达到预期目的。心烦意乱的李华回到家里，随手从书架上抽出一本书，那是一本关于介绍中国酒文化的书。他坐在沙发上胡乱地翻了起来。

看着看着，诗仙李白那句“葡萄美酒夜光杯，欲饮琵琶马上催”这一千年佳句，引起了李华的注意，他心中一下子豁然开朗起来，这不正是说服港方的有力证据吗？

第二天，李华又回到谈判桌前与港方税务局官员开始谈判，经过几番舌枪唇战后仍没达到预期的目的。这时李华随口说出了一句话：“葡萄美酒夜光杯，欲饮琵琶马上催”，在场的港方官员都愣住了，因为他们根本不知道这两句诗的意思。其中一位官员很礼貌地说：“请问李先生，你能不能给我们解释一下刚才你说的那句话的含义呢？”

这正中李华下怀。他解释道：“这是我国唐朝著名诗人李白的诗句，从这两句诗中就可以看出，中国早在唐朝以前就开始生产葡萄酒了。这比英国和法国生产葡萄酒的历史要早得多。所以，无论从生产工艺上还是从生产技术以及质量上，中国葡萄酒都应属土酒范畴，而不应按洋酒征税。”

李华的这番话说得港方心服口服，痛痛快快地承认了中国葡萄酒属土酒范畴。中国的葡萄酒在李华的努力下以低廉的价格、优质的口味进入了法国市场。

李华的两句唐诗就能博得港方官员的认可靠的是什么？靠



的就是不断地学习充实和积累知识，这也正是他取胜的真正原因。

要想自己的创意能够真正成为解决问题的良方妙药，必须不断认真地研究变化，不断学习，去适应时代的发展，用新知识充实大脑。

随着时代的变迁，一些法规、政策，甚至习惯都在不断变化，比如过去的商业法规就是去发现需求，满足需求，现如今“发现需求，满足需求”已变得不那么时兴了。事物在迅速变化，随着人们生活水平的提高，人们的价值观念、期望值也在不断提高。新的商业法规变成了关注两方面内容：一是关注难题，二是关注产品和服务。诸如此类的新知识，都需要我们不断地去学习。老板时刻都在把目光盯向那些掌握新技能、能为公司提高竞争力的员工，若不想落伍，就必须找出自身知识的缺陷，迎头赶上。

要不断加强学习，用新知识新观念来充实自己的头脑。当然，身在职场当中就不可能像在校学生那样有充裕的时间和心无杂念的专注，更没有专职的传授人员，所以积极主动地学习尤为重要。不要担心学不到知识，只要你用心去学，正如博斯威尔所说：“对知识的渴求是人类的自然意向，任何头脑健全的人都会为获取知识而不惜一切。”果真如此的话又何愁知识学不到手呢？

曾在某大型企业担任业务经理的李君，3年来一直忙于日常事务，在“迎来送往、灯红酒绿”中翻过了日历。这期间，他的下属自费学习拿到了硕士研究生文凭，学历比他高，能力比他强，经验也在数年的商战中获得了积累，羽翼日渐丰满，销售

业绩惊人，最终赢得总裁青睐，被委以经理重任。而李君则因知识老化和业绩不佳而惨遭淘汰，留给他的是岁月蹉跎和风光不再的嗟叹。

可见，一个不注重学习的人，甚至为了现实而暂时放弃学习的人，最终会因为缺少丰富的知识无法再适应企业，而得不到领导的重视和提拔。

优秀员工通常都重视在工作中学习，并且不放过任何获得培训的机会，另外也要给自己创造学习的条件，即使自己掏腰包接受“再教育”也是值得的。当然首选应是与工作密切相关的科目，其他还可以考虑一些热门的项目或自己感兴趣的范围，这类培训更多意义上被当作一种“补品”，在以后的职场生涯中会加重你的分量，为你拥有高人一筹的创意埋下伏笔。

由掌握知识到不断发挥自己的才学使其变为本领，这是一个升华的过程。在这个升华的过程中，除了要有一个正确的思考方法以外，更重要的是我们始终把这一过程当作是一个提高自身竞争力的过程。

要学会怎样把知识变为能力，用知识丰富想象，不断推出新的创意，善于灵活运用所掌握的知识去参与竞争，在理想与现实之间架起一座成功的桥梁。

正如比尔·盖茨所说：“一个人如果善于学习，他的前途会一片光明，而一个良好的企业团队，要求每一个组织成员都是那种迫切要求进步、努力学习新知识的人。”

对呼啸而至的科技大潮我们可以惊叹不已，对身边世界日新月异的变化也可以暂时目瞪口呆，对一些新知识我们可以表现



出茫然无措，但是，所有这些都不应该让我们放弃学习。要知难而进，不断学习新知识新技能以充实我们的头脑，只有这样，我们才能与时俱进，才不会被滚滚的时代列车遗忘在一个无名小站。



学习，学习，再学习

最可爱的员工是这样一些人：总是不断地学习。他们懂得，只有不断地学习和提高自身的工作技能，才能适应未来发展的需要，否则就不能跟上职场的发展。

随着社会科技的不断进步，如果止步不前，不愿学习，将永远生活在社会的最底层，就会一直做着那些最机械的、最单调、最简单的重复性工作，而那些技能性的、技术性较强的工作因为他们的无法胜任而与他们无缘。这同时也就意味着他们的升迁、加薪是一个遥遥无期的梦想，因为像这样低水平的人才，不可能得到任何领导的重视。

以学习应对变化

不努力地去学习新的知识，即使是想保有自己目前的工作也十分困难，如今的工作如逆水行舟，不进则退，在企业当中如不努力学习知识，别人就会随时赶超我们，一旦情况发生变化，提升就会与我们无缘，相反的，很可能就会出现在被淘汰的名单当中。

商场也好，职场也好，充满活力的最根本原因就是市场总是充满了变化。变化，是企业间和企业内竞争的根本原因和原动力，



也是企业不断欣欣向荣的成长活力！

而一个企业、一个员工优秀与否，主要看他是否能应付随时随刻可能发生的任何变化。

变化，是无可避免的，是必须面对的。优秀的员工总是能顺利地应付这些不可预料的变化，并把工作做得更出色。当然，企业对这样的员工也会更倚重！

要应付这些突如其来的变化，最直接，最有效的方法就是学习。学习专业知识，提高自身素质，是应对职场变化最有力的法宝！善于学习可以让我们在各种变化中应付自如——无论是分配给我们一个紧急任务，还是反复要求我们在短时间内成为某个新项目的专家，都可以助我们顺利完成！

俗话说：“磨刀不误砍柴工。”平常积累的经验和知识，看似用处不大，当发生变化时，别人可能会手足无措，而那些平常善于学习的人才能胸有成竹，任他风吹雨打，胜似闲庭信步。

不知道自己的无知，乃是双倍的无知。

南太平洋的岛屿上生活着一种非常美丽的小鸟，因为叫声优美，人们称之为莺鸟。以前因为雨水充足，岛上的植物生长旺盛，以草籽为食的莺鸟生活得很好，种族繁盛。

后来环境发生了变化，严重的干旱袭击了小岛，大片的植物死亡，整个岛屿变成了荒漠，莺鸟们也因为失去了食物而挣扎在死亡线上。

唯一剩下的食物是一种叫做蒺藜的草籽，它浑身布满了长而锐利的尖刺，香甜的种子隐藏在中间，所以蒺藜还有一个名字叫“铁星”，象征坚固和难以攻克。

莺鸟要想生存，就只能靠这些“锁在保险柜里”的珍贵粮食，能否从铁星坚固的外壳里把香甜的种子啄出来，是莺鸟是否能够生存下去的唯一希望。

要想啄开一粒铁星，莺鸟先要把它顶在地上，靠住岩石，然后上喙发力，下喙挤压，用尽力气才可能吃到这赖以生存的一点粮食。

在残酷的生存竞争中，只有一小部分莺鸟生存了下来，科学家很想知道，面对巨大的变化，莺鸟生与死的区别究竟在哪里？

经过研究发现，喙长 11 毫米的莺鸟，基本上抵抗了大自然残酷的变化，生存了下来，而喙长 10.5 毫米以下的莺鸟却全部灭绝。

生与死的区别，就在于这短短的 0.5 毫米！

莺鸟的喙就好比是一个员工的知识与经验，莺鸟的喙是天生的，员工的知识与经验却是可以通过自己的努力来增加的，平常努力学习的员工的“喙”比其他的员工总是要长一些。这就叫适者生存。

当市场运作正常，企业处于平稳发展的时候，知识量多的员工与平常不学习的员工相比，可能看不出有什么大的优势，可是当变化如飓风一般袭来时，比如经济危机、公司裁员、评比提升、业务拓展等变化，知识积累丰富的员工就像放在口袋里的锥子，优势会明显地脱颖而出。

在企业中，尤其是在世界知名的企业中，几乎每一个员工都是经过精挑细选，战胜无数的竞争者才得到某一工作的机会，企业中的每一个人都是如此的优秀。一粒黄金放在沙子里很容易被



人认出来，可是如果人人都是黄金，那么如何才能在这样的环境里凸显自己呢？

答案很简单，大家都站在同一高度，你要想使自己看得远，唯一途径就是垫高自己——也就是通过不断的学习来丰富自己。只有这样，才能在情况发生变化的时候处变不惊，胜人一筹。

玛丽和依莎贝拉同时被微软录用为程序员，玛丽毕业于一所著名大学的电子系，她才华横溢，设计的程序简洁明了，而且漏洞非常少，一开始就赢得了主管的青睐。而依莎贝拉却是靠自学成材的，她甚至连一个像样的文凭都没有，有人传言说，依莎贝拉之所以能够被录取，完全是因为上层主管当中有她的亲戚。

为此，玛丽总是瞧不起依莎贝拉，她甚至说：“和这样的傻瓜在一起工作，简直是我的耻辱。”平常的工作量对玛丽来说很轻松，所以她花费了大量的时间在交际、购物上，而依莎贝拉却只能起早贪黑，才能勉强完成工作任务。

半年以后，依莎贝拉却被提升为设计部的主管，对此玛丽愤愤不平：“只要高层有亲戚就可以顺利提升，完全不考虑工作能力，这样的公司有什么前途！”

主管给玛丽拿来了一份依莎贝拉的设计程序，玛丽看后大吃一惊，依莎贝拉的程序和原来的相比竟然有了脱胎换骨的变化！简直可以用完美无缺来形容。

原来，在玛丽自鸣于自己的才能的同时，依莎贝拉却在努力学习，而此时，依莎贝拉设计出来的程序已经比玛丽的优秀得多了！

两年后，依莎贝拉已经成为了微软某部门的高级主管、高级程序设计师，而玛丽，依然是一个普通的程序员。

玛丽在安逸的生活中忘记了变化的存在，而依莎贝拉却可以通过不断地学习来充实自己，提高自己，最后在变化当中独领风骚。

学习也是一种生存能力的表现，你的天资聪颖，别人的天资也不见得比你差。他人在不断地学习，而你止步不前，到最后，必落后于人。而在当今的企业里，落后就要挨打，落后就意味着被淘汰，同时也就意味着你的生存能力在一步步降低。

一个普通的雇员尚且如此，更何况是随时起到表率作用的最可爱的员工！要想在任何变化当中都能胜人一筹，只有平时多学习，来铸长你的喙。

不断学习不断进步

面对信息爆炸的知识经济时代，每个员工都必须广泛接收来自各个领域的信息和知识，只有这样，才能拓宽你的视野，而且会培养你良好的市场反馈能力。

说到底，学习能力就是一种工作能力。一个不善于学习的人，一个不知道自己该学习什么的人，往往工作能力也很糟糕。

在现在的职场上，一个人不管他从事的是哪种行业，没有知识总是愚蠢和可怕的，不继续加强知识和技能的深化更是可悲的。因为这将意味着他丧失继续前进的动力，意味着他很难对周围不断发展的事物进行理性的分析和理解，意味着他将失去人生的方向，逐渐被更多掌握新知识和拥有新技能的人所取代。



一家汽车修理厂的职工都是从乡村里来的一些小伙子，平常大家工作之余就在一起喝酒聊天。一天，厂里来了一个“傻子”，他并不是真的傻，而是一个新来的员工，他除了正常地完成工作以外，还总是泡在几辆教练车里，东拆拆西动动，而大家出去玩乐的时候他却无动于衷。

“干什么啊？兄弟，难道你想自己开个公司造这玩意？”一个伙计劝他说。

“傻子”只是笑笑，并不说什么，没几个月，“傻子”已经完全学习完了关于汽车维修的所有知识，被提升为经理，薪水是那些“聪明”的小伙子的几倍。

“傻子”并没有满足，而是继续学习汽车制造的其他知识，并自学外语，每个月还自费去总部参加培训。

又过了一年，“傻子”成为了总公司家用汽车生产设计部门的主管，几年以后，“傻子”自己的公司上市，并很快取得了巨大的成功。

是什么让一个资质平庸的人从一个小伙计成为一名优秀的企业家？是不间断地学习！

美国职业专家指出，现在职业半衰期越来越短，所有高薪者若不学习，无需5年时间就会变成低薪。就业竞争加剧是知识折旧的重要原因。

据统计，25周岁以下的从业人员，职业更新周期是人均一年零四个月。比如，当10个人中只有1个人拥有电脑初级证书时，他的优势是明显的，而当10个人中已经有9个人拥有同一种证书时，那么他原有的优势便随之不复存在。

学历只代表过去，只有不断学习才代表将来。一个出色的员工，必定是一个善于学习的员工。因此，我们必须日积月累，不断去学习才能换来不断进步。周期性不间断学习的最有效途径就是参加企业的职工培训。多数企业都有自己的员工培训计划，培训的费用一般由企业作为人力资源开发的成本开支。企业培训的内容与工作紧密相关，所以争取成为企业的培训对象是十分必要的。

为此我们要了解企业的培训计划，如周期、人员数量、时间的长短。还要了解企业界的培训对象有什么条件，是注重资历还是潜力，是关注现在还是关注将来。

如果我们觉得自己完全符合条件，就应该主动向领导提出申请，表达渴望学习、积极进取的愿望。同时技能的增长也是我们升迁的能力保障。随着知识、技能的折旧越来越快，不通过学习、培训进行更新，适应能力会越来越差，而领导又时刻把目标盯向那些掌握新技能、能为公司提高竞争力的人。

作为一名员工，如何才能在繁忙的工作当中抽出时间来不断地学习新知识，来增加自己的竞争力呢？

首先要做好本职工作，对自己的工作、自己公司的产品要完全熟悉和精通，在工作中不断学习新知识，巩固旧知识。

其次要勇于挑战新工作，新的职位或者新的工作会让我们处于一种压力下，催促我们不断学习来满足工作的需要。

然后是抓住一切公司培训的机会，当然一般公司的培训都是免费、带薪的，这并不会影响我们的收入和日常工作，而且员工培训有一定的针对性和周期性，省却了自己选择的麻烦。

最后是针对自己的不足和公司的发展给自己补充新知识，工



作中时刻注意发现自己与其他优秀的员工相比有哪些不足，并通过不断学习来弥补。

未来的职场竞争将不再是知识与专业技能的竞争，而是学习能力的竞争，一个人如果善于学习，他的前途将会一片光明。



学习要有针对性

最可爱的员工是这样一些人：坚持不懈地学习，但不是无的放矢，而是有目的有针对性地去学习，使自己能够在职场上游刃有余。

一个人如果是一把刀，完全没有必要为了像剑那样两刃锋利而把厚重的刀背也磨成刃，只要用尽全力学习，磨好属于自己的一面刃就可以了，使之达到最锋利，同样使自己无坚不摧。一个人之所以出色，不是他懂得多，而是他掌握了最有用的东西！

用锤子敲一块木板毫无效果，可是如果换上一个钉子，用同样的力量，就可以把钉子深深地钉入结实的木板中去。

简单的道理同样可以用到职场的学习，我们都知道知识浩如烟海，要想掌握所有的知识是不可能的，本想事事精通，最后却事事稀松。那么在学习的过程中就需要有所选择，有针对性地学习某一部分，或者某一方面，从而达到精通的地步。

一个人之所以出色，不是他懂得多，而是他掌握了最有用的东西！

现在的企业内部竞争激烈，特别是一些优秀企业，每个人都是优秀的人才，要想在如此高素质、高竞争力的人群当中成为众



人瞩目的明星，的确不是容易的事。即使有超出常人的天赋和努力，想要在如此众多的优秀人物面前全面超越别人，也需要一个法宝。

那么这个法宝到底是什么呢？那就是针对自己的强项进一步学习，在这一方面做到最好。

现代企业最需要的是专业人才，而不是全才，只要你在某一方面特别出色，就一定能获得更大的竞争优势。这就像人们常说的那句话：不怕千招会，就怕一招先。

史蒂夫是微软公司举足轻重的人物，但他在电脑方面并不是特别精通，可是比尔·盖茨却为他付出了一年数百万的薪金，很多人都表示不理解。

曾经有记者问过比尔·盖茨：“史蒂夫先生不是特别精通电脑，他为何能成为一个软件巨人？”

比尔·盖茨答道：“史蒂夫确实不是特别精通电脑，但他的外交语言和风度无与伦比。”说白了，外交就是史蒂夫的看家本领，微软的很多商务谈判都离不开他，他是世界上最优秀的谈判专家之一，为微软的软件销售、法律谈判做出了巨大的贡献，这一点是那些精通编程的工程师们望尘莫及的。

甚至至今为止，仍然无人能取代史蒂夫在微软的位置。

一个人可以不会电脑，可以不会管理，可以不懂金融，甚至，可以不会英语。但是，一个人不能什么都不会！必须得会一样，精通一样就 OK 了；假如还能竭尽全力把它做到极限，这样就永远 OK 了！

两军作战，全面进攻劳而无功的时候，集中优势兵力打击敌人一点，往往会取得意想不到的效果。在企业中也是如此，碰到新的课题，开拓新的市场或者整个企业面临困境的时候，往往集中优势学习最难的一部分知识，解决最关键的部分，其他的问题也就迎刃而解了。

要想有针对性地学习，突出自己的闪光点，有几个方面是需要注意的：

1. 切不可随大流，别人做什么自己也做什么，那样只能让时间和才华浪费在无效率的学习和工作中。

2. 找出自己最擅长的东西，有针对性地学习。首先要看清自己，要发挥自己原来的专长，把自己的专长做到更好，而不是拿自己的弱势去和别人的强势比拼。

3. 了解企业最需要的是什么类型的人才，学习一些对企业发展无用的知识，只是在做无用功，只有把自己的特长和企业的需要结合起来，才会找到自己需要学习的东西，也就是自己的闪光点。

作为企业里的最可爱的员工，本身就具备一定的竞争优势，如果再能百尺竿头更进一步，通过有针对性地学习来强化自己的优点，在某一方面做到独一无二，无可替代，那么就更加前途无量。

记住一句俗话：一招先吃遍天！或许这句俗话，就是你以针对性学习来提升自我的最佳点评。



知识在于灵活运用

最可爱的员工是这样一些人：不一味沉醉于对知识的简单记忆和理解，侧重于知识的灵活运用，特别是与本职工作的结合上。

伟大的思想只有付之于行动才能成为伟大的行动；渊博的知识只有付之于实践，才会变成巨大的财富。

学习知识的最终目的就是把知识变成先进的生产力，变成经济的成果和物质的财富，有知识的员工不实践，就好像一只不酿造蜂蜜的蜜蜂，只不过是徒具其表罢了。

一个瞎子用了很长时间学习打猎的知识，最后他自认为关于打猎的知识世界上没有谁会比他更丰富了，于是他就带着徒弟去打猎。结果他总是指指点点，不但一只猎物没打到，反而因为高谈阔论把猎物都吓跑了。他的徒弟嘲笑他说：“尽管你知道了一切打猎的知识，可是你不亲自去实践一下，是不可能成为一个优秀猎人的。”

职场里也是如此，不管你拥有多渊博的知识，如果不知道学以致用，只是空口白话，纸上谈兵，就好像那个瞎子一样，是不

会获得任何猎物——不会取得任何成就的。知识是一种无形的资产，只有灵活运用，才能创造财富。

纳尔逊中学是美国最古老的一所中学，它是由第一批登上美洲大陆的 73 名清教徒集资创办的。在这所中学的大门口，有两尊用苏格兰黑色大理石雕成的雕塑，左边的是一只苍鹰，右边的是一匹奔马。

300 多年来，这两尊雕塑成了纳尔逊中学的标志。它们或被刻在校徽上，或被印在明信片上，或被缩成微雕摆放在礼品盒中。

不知道原由的人一般会以为鹰代表着鹏程万里，马代表着马到成功。可是这种理解和原来雕塑的制作者的初衷是完全不同的。

那只鹰所代表的不是鹏程万里，它其实是一只被饿死的鹰。这只鹰为了实现飞遍世界的远大理想，苦练各种飞行本领，结果忘了学习觅食的技巧，它在踏上征途的第四天就被饿死了。那匹马也不是什么千里马，而是一匹被剥了皮的马。开始的时候，马嫌它的第一位主人——一位磨坊主给它的活多，乞求上帝把它换到一位农夫家。上帝满足了它的愿望，可是后来它又嫌农夫给它的饲料少。最后它到了一位皮匠手里，在那儿什么活也不用干，饲料也多，可是没几天，它的皮就被剥了下来。

那 73 名清教徒之所以把这两尊雕塑耸立在学校的大门口，为的是让学生们警醒：真正能把人从饥饿、贫困和痛苦中拯救出来的，是劳动和生存的技能，而不是书本上的东西掌握得多与寡！

从书本上学习到再多的知识，不把它转化成为生存的技能，不转化成为物质的财富，那么，这样的结局就会同饿死的鹰与被



扒了皮的马一样，惨淡收场！

英国颇有影响的哲学家弗兰西斯·培根一生专心致力于哲学研究，取得了出色的成就。他根据自己的切身经验，将治学方法分为以下三类：

第一类是蚂蚁式的。照套别人的成品，堆砌在一起，没有自己的独到见解。有人甚至把别人的东西拿来，东拼西凑，略加粉饰，就成为自己的作品，毫无疑问，这类“作品”是卑劣之作。

第二类是蜘蛛式的。只是独身苦思冥想，一味地强调独立思考，不以诚实而科学的态度去吸收对自己有用的东西，来丰富自己的“锦囊”，只凭自己腹中的有限之物而极力吐露，最终枯竭而止。

第三类是蜜蜂式的。既强调独立的辛勤劳作，发挥自己的创造能力，又重视从外部吸收营养用于丰富自己，并且能够把二者有机地结合起来，形成自己的富有创见性的东西。这才是真正合理的治学方法，这才是企业里的最可爱的员工们应该采用的学习方式。

学习的过程就好像是从葡萄园里采摘葡萄，只学习不实践就好像是只采回来葡萄而不加工，任其腐烂一样，那么原来所付出的精力和劳动也就全部白费了。而知识的运用，就好像是把葡萄酿造成酒的过程，有些人酿造出来的酒芬芳扑鼻，有些人却只酿造出一般的酒，这就是是否能灵活运用知识的问题。

知识有的是固定的，有的是抽象的、模式化的，但我们运用知识去参加竞争时，却需要灵活地运用它。

如何把无形的知识转化成为有形的生产力或者财富？知识就好像一座深藏着的宝库，尽管里面有无数的珍宝，但是如果不去

挖掘，就永远不会得到它。

从掌握知识到具体运用是一个升华的过程，在这个过程中除了要有正确的思考方法以外，还要把这个过程当作是提高自身竞争力的过程。

同样的知识就好像深山里的石头，发掘出来而不运用——只学习而不实践，再好的石材也只是一堆废物；把它当作普通的材料铺路、建房——对知识做一般的实践应用，石头只是发挥了一部分的潜力和价值；可是经过雕塑家的精雕细琢，普通的石材就会变成价值连城的艺术品，变成万人景仰的佛像——这才是知识经过灵活运用以后爆发出的巨大潜力与价值。

那些企业中最优秀的员工，就是一个个伟大的雕塑家，他们不但善于学习知识，更善于灵活运用知识，他们总是能把最有用的知识用在最需要的地方，发挥最大的价值，创造最高的产值与效益。

适应力强的员工最可爱

在微软公司，多年以来一直执行着这样一项制度：每季度公司各管理部门的员工都要来一次大“换防”，原来做行政的员工或许要去质检部，做质检的员工或许又被调去搞市场调查……

微软公司的做法不仅想让自己的员工都是多面手，更重要的是想让他们增强适应能力，以便应对时刻出现的危机。

当然，对于那些久经职场的人来说，没有不适合自己的工作，无论在哪儿都会干得非常出色，这样的员工无疑就是领导的一只手。可想而知，谁不喜欢自己的手呢？



机会总是垂青适者

最可爱的员工是这样一些人：在不同的工作情景下，或者是不同的职位上，都能第一时间适应，而且常常表现出色。在全局不明、资料不全的困境里，能抓住问题的关键，有效采取行动，当情况变化时，能迅速调整工作计划和工作思路，积极应对。纵有千头万绪，也能梳理得一清二楚，于不确定中抓住问题的关键，持续改进工作绩效。

职场中，多数的员工都在努力或者说是挣扎着要这个世界来适应他，于是一次次的晋升、加薪的机会随即而逝。只有那些最可爱的员工才懂得用心去适应眼前的这个世界，于是所有的机会都是不请而来。

在职场中，最可爱的员工之所以出色的特征之一，就是他们有着极强的适应能力，并能够在不断地适应中去发挥优势，积极寻找一切成功的机会。

职场的适应即是顺应的意思，即所有的员工为了生存就必须调节和改善自己，并使自己与工作环境之间产生和谐、互动和依赖。适应能力对每个渴望获得成功的人来说是非常重要的，或者说这也是他必须具备的基本职场素质。如果一个人连最基本的对

职场的适应能力都做不到，恐怕真的连生存都会出现问题，更不要提能做到出色了。

有个年轻人名叫山姆，他在一家工厂专门做卸下螺丝钉的工作。他觉得很乏味，本想停止不做，又怕找不到别的工作，只好想办法让自己第一时间去适应工作，并对它感兴趣。于是，他就和旁边操纵机器的工人比起了速度。有个工人负责磨平螺丝钉头，另一个负责修平螺丝钉的直径大小，他们就比赛看谁完成的螺丝钉多。

有个总监对山姆快速的工作留下了印象，没多久便提拔他到另一部门任组长，而且这只是一连串升迁的开始。30年后，山姆成了波文机器制造厂的厂长。

假如当初他没有改变工作心态，不能在适应中寻找自我发展的机会的话，他也许仍然还是个机械工而已。

比尔·盖茨曾经这样告诫员工：“在微软，你必须时刻调动起你的工作激情，非常灵活地利用一切有利于你发展的机会，这就要求你要有极强的适应能力。在微软公司，我们试图给员工尽可能多的不同岗位的工作机会，鼓励有兴趣参与管理的员工，去不同的管理部门工作。为此，如需要在地区或部门之间调换你的工作时，你都应坦然地去面对。”

聪明的优秀员工懂得用心去适应眼前的这个世界，然而多数的员工都在努力或者说是挣扎着要这个世界来适应他。

“逆来顺受”也许有悖于我们做人的原则，但对于那些乐于做多数人都不愿意干的工作的员工，同样具有伟大的一面。他们用



自己乐观的精神，不断去适应新岗位、新环境，同时也是在面对新的机遇，在变化中寻找走向成功的机会。

作为一名优秀员工，必须学会在任何特定的环境中，努力抓住或创造成功的机会，哪怕冒点风险也值得。

艾柯卡是美国福特汽车公司某区域经理。正当他事业上一帆风顺业绩蒸蒸日上之际，公司开始大规模裁员，有近 1/3 的人被解聘。他虽然幸运地保住了饭碗，但却丢掉了经理一职。艾柯卡很是痛苦了一段时间，他甚至考虑过转行做饮食方面的买卖。但值得庆幸的是最后他没有被挫折所压倒。降级后的他通过调整自己的心态，逐渐适应了新环境，不但没有消沉下去，反而更加努力地工作。几个月后，他被提升为费城地区的销售经理。

当公司不能为我们创造有利条件，甚至将我们调到一个最糟糕的环境工作时，记住，千万不要一味地抱怨，那样解决不了任何问题。作为一名出色的员工，既然你不能去改变环境，那么你就去尽可能地适应环境吧。即使你的处境非常不尽如人意，也不要厌恶你的工作，要想尽办法去适应新工作，哪怕是最乏味的工作，并在工作中作出成绩，只有这样才能得到晋升、加薪的机会。

现代的作业方式已越来越流水化、单纯化，无可否认，这是导致员工工作情绪低落的原因之一。因此，作为一个聪明的员工，为了提高自己的工作热情，就应对单调乏味的工作自觉自愿地适应，并设法使单调的工作有所变化，减少单调的感觉。

一般来说，其方法如下几种：

1. 改变对工作的看法。如果看到一张支票，不妨想象这笔钱将有何用途，这笔钱又来自何方，经过这一番有趣地思考后，便可了解公司的财务概况，且趣味无穷。

2. 专心工作。不管多单纯的工作，都不可能毫无变化。今日的工作不可能与昨日完全相同，或许材料有好、坏之分，或许做法稍有不同。这点倘能注意，昔日未发现的问题今后定可发现。

3. 领悟到无论多么单纯的工作皆有改善的余地。工作时愈考虑到用何种方法才能将工作做得更为快乐、完美，则对工作愈感兴趣。

4. 分析工作。若自觉工作单纯，不妨将其分析看看，经过分析后，你会得知无论多单一性的工作也必须由十多种要素构成，就会对这种复杂性倍感惊讶。

适应的方法很多，比如你还可以改变工作环境中的气氛，调整好自己的心态，或者是多了解一些自己的工作与整体进程有密不可分的相关性等等。

富有适应力的员工在紧急工作情景下，能迅速分析问题，想出多种解决问题的方案，面对紧急的工作任务，能想方设法，不打折扣地达到工作目标；富有适应力的员工善于控制自己的情绪，客观面对问题，化解消极情绪，有序开展工作；能及时调整自己的行为，采取灵活多变的应对措施。

富有适应力的员工的问题解决行为常常带有创新色彩。面对复杂、棘手的工作环境，能想出解决问题的新思路、新方法，采取新举措，打开新局面。在日常工作中，经常向主管和公司相关部门提出简化工作流程的好办法。在执行工作任务过程中发现所需资源不足时，能想方设法获取新的资源。他能从习以为常的工



作流程中发现更能节省时间、改进工作质量的好办法。

富有适应力的员工具有很强的知识寻求热情和学习原动力，不固守已有的知识和经验，勇于打破自己的心智模式，对新观念、新技术、新方法极为敏感和渴求。在日常工作中，他寻求每一个可能的学习机会，吸取工作相关的知识、技能，并能恰如其分地应用到实际工作中去，不断提高工作效率。

富有适应力的员工具有很强的快速学习能力。当他被委派到新部门、新岗位，面对新任务、新环境，他能迅速吸纳多方信息，从容驾驭局面。就具体工作而言，他能快速掌握新的知识和技能，提前进入角色。

富有适应力的员工有很强的前瞻性学习能力，他能感悟环境压力对组织持续变革的要求，能预料组织变更对工作所带来的挑战。因此，他会基于变革及时储备相关的知识和技能，在变革中游刃有余。

富有适应力的员工能顺应变革，是变革的推动者，敢于尝试新的工作思路和方法，提高组织绩效。

富有适应力的员工具有很强的文化适应能力，新到一个部门，他能快速了解该部门的工作氛围、工作目标和协作方式，主动调整自己的工作行为，积极顺应。新到一个公司，他会细心体察公司文化、战略目标和价值理念，挑战自己的思维方式和行为模式，融入组织当中；新到异域他乡，他能尊重当地习俗，和持不同价值观的人和谐共处，协作共事。

最可爱的员工与一般员工的区别之一就在于适应新环境时的主动和被动上。

前者一定要把公司分配的每项工作都力求做到尽善尽美，在

变化中适应，在适应中为自己营造成功的云梯；而后者只会怨天尤人、唉声叹气、随遇而安，抱怨上天不赐予他机会，最后落得被汹涌的时代大潮淘汰的境遇。

其实，机会在所有人面前都是平等的，唯一不同的就是机会多少还是偏爱那些富有适应能力的人。



做一条职场上的变色龙

最可爱的员工是这样一些人：用极少的时间适应环境，并尽快做出成绩。对于所处的环境从不抱怨，因为他知道这是工作而不是在挑选自己喜欢的房间，当把工作放在第一位的时候，就不会再抱怨什么了。

变色龙温顺而又不具备猛兽般的攻击性。然而，它们却广泛地分布于地球的各个角落——无论怪石嶙峋、寸草不生的险峰，还是酷日当头、干旱无比的沙漠，都留下它们悠然行走的踪影——随着环境的变化而变化是变色龙得以悠然生存的唯一法宝。

面对不断变化着的职场环境，职场人唯有像变色龙一样，随时随地地跟着环境的变化而改变自己，才能迅速地适应它，才能在这竞争日益激烈的职场中赢得更多胜出的机会！

变色龙适应法

变色龙躲过猛禽恶兽得以生存的唯一法宝，就是它拥有超强的能随环境而改变自身颜色的特性。这一特性也正像大型跨国企业里的优秀员工所必须具备的。

全球经济一体化使国际间竞争日益激烈，尤其是世界 500 强这样的大企业，他们都具有超大规模化、国际化和内部分工多样

化的企业格局。所以，企业客观上越来越要求员工，尤其是那些精英员工必须具备适应工作环境和模式的能力。

不管在什么岗位、什么工作地区都能迅速地打造出一片新天地的员工，必将成为各类企业都想积极拥有的高级人才！

害怕新环境，不愿意适应新环境的员工，无疑在拒绝新环境的同时，也拒绝了新的发展和表现自己的机会！

企业都是在竞争中不断地发展的，必须不断地开拓新的市场，而决策者们更喜欢把那些像变色龙一样，能够迅速适应新环境的优秀员工安排到更为重要的工作岗位上去。企业迫切需要的是这样的员工——

“我行！”

“我可以！”

“我能适应！”

“我到哪都能做得更好！”

任何企业中的每一位优秀员工，从来就不怕工作环境的改变，相反，他们把这视为进一步提高自己的契机，是公司在给自己提供锻炼适应环境的能力的机会，从而更充分地发挥出自己的聪明才干。而那些拒绝去适应新环境或者害怕面对新环境的员工，只能在企业的发展中越来越默默无闻，最后惨遭淘汰。

变色龙一样的员工，不管在什么环境下都可以快速地适应并融入到新的工作中，打出一片新天地，他们才是优秀企业最需要的人！

改变心态，第一时间去适应

“物竞天择，适者生存”不但是达尔文生物进化论的理论基础，同样也是职场上每个员工必须遵循的必然法则。



职场上只有像变色龙那样拥有顽强适应能力的员工，才可能在变化、发展的企业里获得自己的一席之地！而那些适应能力差的员工，即使有恐龙一样的力量，仍旧难逃被淘汰的命运。

一次，松下集团为了选拔一位南美区的总负责人，在全世界的各个部门内寻找最优秀的人选。经过激烈的竞争和层层选拔，最后剩下两位最优秀的松下中层主管被送往总部接受总裁的面试。

两位主管，一位来自美国松下公司客服部的经理马克·戴维；另一位是来自马来西亚松下公司产品开发部的负责人日籍马来西亚人阿巴蒂姆。两人都在松下公司任职多年，并且各自都有过辉煌的业绩。这次他们在众多的松下员工中能脱颖而出，也充分显示了他们不俗的实力。

两人都满怀信心、兴高采烈地来到日本松下总部。进总部之前，他们都思索着总裁会给他们出什么样的题目？我该如何回答？但是，他们并不怎么担心，一路过关斩将地到了这里，对他们来说什么样的难题都经历过了。

他们接到通知：“总裁松下幸之助先生让你们去东京帝国酒店，在那里你们将会得到面试。”

东京帝国酒店？那可是全日本最好的酒店，他俩兴冲冲地赶到了帝国酒店。酒店经理听了他们的来意之后，笑容可掬地对他们说道：“松下先生让你们在我这儿做一个星期的服务生，这就是他给你们的面试题。”

“服务生？”戴维和蒂姆一脸的惊愕，酒店经理看了看他俩僵硬的表情，依然笑容可掬地继续说：“从现在开始，你们已经是我

的员工，根据酒店的安排，你们可以去洗厕所了。”

“洗厕所？”戴维和蒂姆简直有些不敢相信自己的耳朵，酒店经理拍了拍惊呆了的俩人的肩膀喊道：“干吧！必须把马桶洗得光洁如新，记住是光洁如新！”

洗厕所，说实话没人爱干，何况他俩都是松下的精英，年薪过百万的高级职员。别说干了，就是想也没想过自己有一天会去洗厕所。那种视觉上、嗅觉上以及体力上的折磨都会令他们难以承受，心理暗示的作用更是让他们忍受不了。

经理那句重点强调的“光洁如新”更是让他们犹如挨了一闷棍，打得他们措手不及。做还是不做？已经有多少让他们考虑的时间了，既然来了他们谁也没有想过要放弃。

当马克·戴维的手拿着抹布伸向马桶时，胃里立刻有如翻江倒海，恶心得想呕吐却又吐不出来，太难受了。他甩下抹布，冲出了卫生间，对经理说道：“上帝！我干不了这个！”

酒店经理微笑着对戴维说：“你去看看阿巴蒂姆是怎么做的吧！”

马克·戴维来到阿巴蒂姆要擦洗的那个卫生间，只见阿巴蒂姆高高地挽起他洁白的衬衣衣袖，拿着抹布一遍遍地认真地擦洗着马桶，直到擦洗得光洁如新。然后从马桶里盛了一杯水，毫不犹豫地喝了下去！

他拿着空杯子微笑着对皱着眉头的戴维说道：“‘光洁如新’！要点在于‘新’，新则不脏，因为不会有人认为新马桶脏，反过来讲，只有马桶中的水达到可以喝的洁净程度，才算是把马桶擦洗得‘光洁如新’了，而这一点已被证明是可以办得到的！”

戴维听了他的话，目瞪口呆，恍然大悟：“就算一生洗厕所，



也要做一名最出色的洗厕所的人!”戴维敬佩地握了握蒂姆的手，回到自己的那个卫生间，也将马桶擦洗得“光洁如新”。

当然，最终阿巴蒂姆成了南美地区的总负责人。马克·戴维在离开东京前握住阿巴蒂姆的手说：“这次你赢了！不过，下次胜出的将是我！”

在新的环境下，特别是在这种反差极大的环境下，蒂姆能够像变色龙一样迅速调整自己的颜色——心态，与新环境融为一体的本领使他赢得了这个难得的职位。戴维虽然在蒂姆的启发下也做出了调整，但毕竟他已迟了一步。

面对艰苦的环境，任何员工都应该清醒地意识到，一味地抱怨是没有丝毫用处的，与其将精力和时间花在这上面，倒不如让自己去主动适应它！

在很多企业的领导眼里，凡是那些对任何环境都有很强适应力的员工，大都是具有才华的人，因为他们的学识、技能、经验完全能够让自己轻松驾驭任何一种工作，也绝不怕工作环境的改变。这样的人当然也就越容易被领导发现和重用！

职场遵循的适者生存的法则，是像恐龙一样被环境所淘汰，还是像变色龙一样顽强地生存下来，完全看他的适应能力！

适应，既是一种磨练，也是让事情向好的方向发展的崭新开始。当我们还无法适应环境的时候，可能会觉得一切都很残酷，一切都得从头开始，甚至还会担惊受怕。而当我们适应了以后，就会发现，原本担心的许多事情其实并没有想象的那么可怕。

最为重要的是，既然我们已经进了职场，那么这些就是应该

也是必须面对的挑战！

我们都明白，优秀企业在选拔人才的时候，往往会先把这些员工安排在最艰苦的新岗位上去考验，缺乏适应能力的员工只有被淘汰，而那些能经受住考验，迅速适应新工作的员工才会被委以重任！

尤其是那些进入微软的员工，听到的第一句话往往是：“你的学历和现有的知识说明不了任何问题，唯一能够影响的就是你三个月以内的底薪。因此你的一切必须从适应开始！”

微软是这样说的，也是这样做的。他们总是通过定期地更换工作环境，来磨炼员工的适应能力。

在微软公司里，每一个员工在同一个岗位大约只能呆三个月，然后就被安排去干别的工作。因此，微软的员工可以说一直处在一个不断变化的环境中。为了更快地适应环境，每个员工都不得不自发地努力学习相关的知识，熟悉不同的工作，了解整个公司不同部门的不同需求。

从短期利益上看，如此频繁的人员调动可能会影响到员工业务的熟练，可是从长远看，这却是对员工适应能力的绝好锻炼，更有助于他们发挥自己对工作的潜能和创造性。也只有这样，整个微软公司才能永葆一种生机勃勃、蒸蒸日上的态势。

那些越是优秀的员工，在艰苦的环境里越是表现出顽强的韧性和乐观的态度，因为他们知道，适应工作环境的过程就是一个学习、播种的过程，环境越艰苦，往往收获也就会越丰厚！

想想吧，变色龙能够从千百万年一直繁衍生存到今天，而且仍旧保持着旺盛的种族活力，不正是因为它们能迅速适应各种不同环境的磨炼吗？



再想一想，经受不住环境的磨炼而灭绝的恐龙，是不是同样会给你的心灵带来悸动？

职场也是如此，只有那些像变色龙一样适应并战胜了环境挑战的员工，才有可能成为一名优秀的员工。



能适应更要会适应

最可爱的员工是这样一些人：工作中善于倾听多方意见，及时调整自己的工作思路和方法；非常关注各方对自己工作行为的反馈，以开放的心态接受来自内、外客户的反馈信息，把它作为提高工作水准的契机；能和各种不同背景、不同个性的人一起协作共事，灵活调节自己的心态和行为，适应自己的上级、同事的工作风格和客户的服务要求。

能够给适应注入机智元素的员工，绝对是一个企业里最出色、最可爱的员工。

经过努力，适应新的工作环境，一切都在朝着自己的预期发生着变化，这还不能说你就可以高枕无忧万事大吉了，更重要的，是看自己能否在适应变化的同时，充分发挥自己的机智和潜能，像猎手般捕捉到成功的机会。

最聪明的人，不是用自己的弱项去与人过招，而是用自己的强项攻击别人的弱项。这就需要机智地去适应，甚至是忍辱负重！

第二次世界大战中，作为前苏联党和国家领导人的斯大林，由于受反常的“自我尊严”的驱使，变得很难接受别人意见。



“唯我独尊”的个性使他不能允许世界上有人比他高明。

莫斯科保卫战的前夕，大本营总参谋长朱可夫将军曾建议说：“放弃基辅城，以免遭到德军的合围。”这本来是一个很有战略眼光的建议，但是斯大林听不进去，当面指责朱可夫“胡说八道”，并一怒之下把朱可夫赶出了大本营。

不久，基辅果然遭到德军的合围，守城的红军全军覆没。等到斯大林对朱可夫说“你是对的”时，已经后悔莫及了。

朱可夫是世界公认的才华横溢的人，但在为人处事上，我们却不能不说他少了一些机智。其实，他若是转换一个新的思维方式，那么事情就完全不一样了。

一度当了苏军大本营参谋长的华西里也夫斯基，却往往能让斯大林在不知不觉中采纳他正确的作战方案，从而发挥杰出的作用。

在斯大林的办公室，华西里也夫斯基与斯大林闲聊时，往往“不经意”中“顺便”说说军事上的问题，既不是郑重其事的，也不头头是道。可是奇妙的是，等他走了以后，往往使斯大林想起一个好计划。过了不久，斯大林在军事会议上陈述了这个计划。大家都非常惊讶斯大林的深谋远虑，纷纷赞赏。斯大林也自然十分高兴，再看看华西里也夫斯基显得十分惊讶，好像他也从来没有听说过这个计划，并且表示十分赞同。这样一来，再也没人想到这是华西里的主意，甚至斯大林本人也不这样想了。但是，上帝最清楚，统帅部实施的还是华西里也夫斯基的计划。

华西里也夫斯基在军事会议上进言，方式方法更是让人啼笑

皆非。他首先讲三条正确意见，但口齿不清，用词不当，前后重复，没有条理，声音含混，因为他的座位通常靠近斯大林，所以只要斯大林一个人明白他的意思就行了。接着又画蛇添足地讲两条错误意见，这会儿，他却振振有词，条理清晰，声音洪亮，必须使这两条错误意见的荒谬性全部昭然若揭才能罢休。这却往往让在场的人胆战心惊。

等到斯大林决定时，当然要首先批评华西里也夫斯基的两条错误意见，斯大林往往批评得痛快淋漓、心情舒畅。接着，斯大林清晰地阐述他的决策，他当然不像华西里也夫斯基一样词不达意，含混不清。但是华西里也夫斯基心里明白，斯大林正在阐述自己的观点，只不过是做了加工、润色而已。这时候，谁也不再追究斯大林的意见是从哪里来的。

这样一来，华西里的意见也就移植到了斯大林的心里，变成了斯大林的东西而付诸实施。

事后，有人嘲讽华西里也夫斯基神经有毛病，每次不让斯大林骂一顿心里就不好受。华西里也夫斯基往往是笑而不答。有一次，他对过分嘲讽他的人回敬道：“我如果也像你们一样的聪明，一样正常，一样想得到最高统帅的赞赏，那我的意见就会像你们的意见一样，被丢到茅坑里去了，我只想我的进言被采纳，我只想让前方的将士少流血，我只让我们多打胜仗，我以为这比讨斯大林的欢心要强得多。”

在整个二战期间，斯大林在军事上最器重两个人，一个是华西里也夫斯基，一个是朱可夫。有人说，军事天才朱可夫之所以被斯大林器重，从某种意义上讲正好与斯大林器重大智若愚的华



西里也夫斯基有关，因为器重朱可夫也是华西里也夫斯基的主意之一。

机智地去适应对每个员工来说都太重要了，它能给你提供一系列的智慧的密码。因此，你应当学会处处寻找致胜的机智的适应方式。

有位大师，潜心修炼了多年，终于练成了“移山大法”。有人向他请教，他说：“要移山其实很简单，如果山不过来，我们就过去”。

从事帆船运动的朋友说：“当一个人在大海中航行时，他当然不可能改变海面的风向，但他却可以通过不断调整船上的风帆，让自己一直向目的地驶去。”

比尔·盖茨说过：“生活是公平的，你要去适应他。”

所以，怎样移动富士山？

答案很简单，那就是如果富士山不过来，我们就过去！

人类可以通过改变自己的态度去改变自己的生活，这就是每一代人最伟大的发现。

在职场上，或许经常可以看到蓬勃洋溢的才华被无谓地浪费，或者是得不到有效地利用，而其中最重要的原因就是，因为这些才华的拥有者缺乏“机智适应”的微妙方法。

或许你接受过高深的大学教育，或许你在自己的专业领域受到过最尖端的训练，或许你在自己所从事的行业中是一个真正的人才，然而，你仍然可能在这个世界上郁郁不得志或是难展宏图。但是，一旦你能够在原有才干的基础上增加机智适应这种方法，

并与才干结合起来，你将惊奇地发现前途是多么坦荡光明，而你在发展自己的事业时又是多么得心应手。

不管一个人是多么才华横溢，天资过人，如果缺乏足够的适应来对才华和天资进行有效的引导，如果他不能够在适当的时间说适当的话做适当的事，那么他还是无法有效地施展和运用自身的才华。

与那些有着卓越才干却缺乏机智的人相比，有成千上万的人尽管才能平庸，但却由于其机智灵活的适应能力而取得了更大的成就。

机智地适应在商业活动中是一笔巨大的财富，对一个商人来说那就更是如此。在现代的大都市里，有无数的诱惑在吸引着人们的注意力，因而机智所起的作用就更为重要。

一位著名的商界人士把机智适应列为促使其成功的首要因素，另外的三大因素是：远大的抱负、专门的商业知识和得体的穿着打扮。

约翰先生尽管极具才干，也很刻苦努力，然而，由于个性中缺乏机智适应，他的努力几乎完全付之东流。

他好像永远都无法与他人和平共处。尽管除了机智适应之外，他似乎具备成为一个杰出人物、成为一个领导者的全部品质，然而正是这一不足构成了他的致命缺陷，使得他的生活波折重重、坎坷颇多，并且总是没有一展身手的机会。

他总是做那些不该做的事，说那些不该说的话，并在无意之中伤害他人的感情，所有的这一切都抵消了他的刻苦努力所取得的结果，使得其他的努力变得毫无意义，因为在他的头脑里压根



儿就没有“机智适应”这样一个概念。他一直都在不断地得罪和冒犯他人。

一个机智灵活的人不仅能够最大限度地利用他所知道的一切事物，而且能够巧妙地利用许多他所不了解的事物，通过熟练圆滑的技巧，他可以机敏地掩饰自己的无知，并比一个企图展示自己博学的老学究更能赢得人们的尊敬。

在运用机智和谋略的过程中，幽默始终在发生着作用，幽默还会滋养我们的心灵。很多时候，我们在想到那些灵巧高明的技法时，情不自禁地想笑，这些技法在日后总是被证明为恰当的。在机智地运用谋略时，并不需要任何欺骗，我们所需做的就是展示一种正确的诱导，从而最有效地吸引和说服那些尚在徘徊观望的人。应该说，这种在恰当的时间内把应当完成的事情处理好的技巧是一种职场艺术。

有人曾经说过：“每一条鱼都有它的钓饵。”只要你用对了钓饵，就一定有让鱼儿上钩的机会。

机智适应就像是一个强有力的管理者——只要加上一点点的才智，它就可以轻而易举地驾驭别人，而这是那些所谓的天才永远无法企及的。

如果拥有机智的适应能力，那么，即便是一个才干平平的员工也可以成为工作中的领袖人物，并对周围的同事和老板施加巨大的影响；相反，如果缺乏这种特殊的品质，那么，即便在智力和能力方面远胜于前者，也依旧只能是默默无闻，毫无影响力可言，更不可能成为一名最可爱的员工。



主动去适应公司和老板

最可爱的员工是这样一些人：支持公司的使命和目标。为了达到公司的要求，适应公司的计划，做出一定的选择并理出事情的主次顺序。能与他人合作达到公司目标，公开表现出以公司使命为重的行为。用自己的行动赢得老板的信任和赏识，从而成为老板重视的一员。

如果一个人能做到比老板工作积极主动，相信他会收获到令自己都难以置信的惊喜。

不要幻想着让公司或老板来适应你，而是时刻想着自己去努力适应所供职的公司。

如果一个人想有一个达到或超过现在老板今天的成就的机会，那么办法只有一个，那就是比老板更积极主动地去工作。与此恰恰相反，很多人认为：“公司是老板的，我只是替别人工作。做得再多、再出色，得好处的还是老板，与我关系不大。”存在这种想法的人很容易成为“按钮”式员工，天天按部就班地工作，缺乏活力，有的甚至趁老板不在时没完没了地打长途电话，或者无所事事干些对公司无益的事情。这无疑是在浪费自己的生命和自毁前程。

英特尔总裁安迪·葛洛夫应邀对加州大学伯克利分校的毕业



生发表演讲的时候，提出以下的建议：“不管你在哪里工作，都别只把自己当成是名员工，应该学会努力适应，把公司当成是自己开的一样。事业生涯除了自己之外，全天下没有人可以掌控，这是你自己的事业。”

应该时刻记住这样一点：我们每个人每天都在和几百万个人竞争。所以要不断提升自己的价值，增进自己的竞争优势以及学习新知识，努力去适应新环境，并且善于从变化中学到新本领，这样才会与最可爱的员工更接近，否则，就没有机会，那就会永远是一名普通的员工，永远跳不出命运安排的轨道。

从英国飞往马来西亚首都吉隆坡的韩第，一下飞机就直接找到总经理伊恩要求参加工作。

“好啊！请你搬把椅子坐在我办公室的角落里，尽可能地不要引人注目，其他人在场的时候不要说话，不管是迎来还是送往，你都不要离开这里。”伊恩道。

“我就干这个吗？”韩第问。

“对，而且最起码要这样干一个月。当然，你要把自己的真实感想、疑虑、发现的问题及它的根源等分析清楚并记录下来。”伊恩郑重其事地说道。

“经理先生，我大老远地从英国总部赶来，您让我用一个月的时间就干这些吗？”韩第非常不解，“您要知道，我……”

“好了，既然你到了我这里，就必须听我的吩咐，而我也不想听你以前是干什么的，是多么的糟糕或出色。你可能有你的想法，也许你的想法很对，但请你先把它放下，从适应这里的一切开始。”

韩第虽然满肚子的委屈，但人在职场身不由己。他只好从头做起，每天静静地坐在办公室的角落里，看伊恩怎样处理问题、迎接客户和指挥下属“开疆拓土”。脑子里像个观察员和评论员一样，记录着他的得与失……

但是，随着时间的推移，他学到了以前从未看到或想到的一些事情，尤其是伊恩如何化解各种矛盾、运筹帷幄地提高工作效率和加速本部门业绩的技巧，不但让他大开了眼界，而且还使他从理论上得到了更深层的发掘。

一个月结束时，伊恩问：“怎么样，还有些收获吧？”

“谢谢您。这一个月的适应真让我一生受用无穷啊！”韩第无限感慨地回答。后来，韩第成了享有盛誉的国际管理大师，应该说与他的这段适应不无关系。

身为一名员工，职场上的许多主动权并不掌握在你的手中，作为一名服从和执行者，你不存在过多的选择。当迎接你的是你盼望已久的工作或职位时，你尽可绽开笑脸，伸出双臂去紧紧拥抱它；但当你坐上你十分不愿坐的冷板凳时，是起身愤然离去，还是端正坐姿，踏下心来，直到用发自内心的热情将它焐热呢？

那么，怎样把自己将来也成为最可爱的员工的想法付诸行动呢？

最简单的，就是要比老板更积极主动。优秀的最可爱的员工，都会尽快地适应环境，做到以下几点：

比老板工作的时间要长

不要以为老板整天只是打电话、喝喝咖啡而已。实际上，他们只要清醒着，头脑中就会思考着公司的行动方向，一天十几



个小时的工作时间并不少见。所以，不要吝啬自己的私人时间，一到下班时间就率先冲出去的员工是不会得到老板喜欢的。即使辛勤的付出得不到什么回报，也不要斤斤计较。除了自己分内的工作以外，尽量找机会为公司做出更大的贡献，让公司觉得你是物超所值。比如：下班之后还在工作岗位上努力，尽力寻找机会增加自己的价值，尽量彰显自己的重要性，使自己不在公司的时候，公司的某一方面的工作运行起来会很困难。

要抢在老板前面思考问题

任何一项工作都存在改进的问题，抢先在老板提出问题之前，已经把答案奉上的行为是最受老板赏识的了。因为只有这样的员工才真正能减轻老板的精神负担。工作交到老板手上后，他就不用再为此占用大脑空间，可以腾出时间思考别的事情了。

事实上，能够做到这一点的人并不多。也许可以说，能长期有本事跟老板在工作上竞赛，而且有本事把对方击败的，也差不多可以够得上资格当老板了。

为此，要成为老板的心腹，即使不能每一次都比老板反应得快，但最低限度要有一半以上的次数不要让他比下去。老板在知道你不是他的对手时，就很自然地会对你信任起来，此所谓“识英雄者重英雄”，再有能耐的老板都需要有人才跟在自己身边的。

不要满足自己的成就

老板成功的原因多数都是一步步积累，从不满足。身为一名员工如果想比他更出色，就应该时刻警告自己：不要躺在安逸的床上睡懒觉，要让自己每天都站在别人无法企及的位置上，这样机会才会很快垂青于你。

若想尽快适应新环境，迈上通往成功的捷径，不妨先向自己

身边的老板多学习，向最可爱的员工看齐，努力赶上并超过他。

实际上，能够真正做到主动去适应公司和老板的人并不多，如果你能成为其中一员，相信你会收获到令自己都难以置信的惊喜。



适合自己的就是好工作

最可爱的员工是这样一些人：专注于本职工作，无论做什么事，都会万分投入，立足于现实，调整好自己的心态，将现有的工作做好。

世上最大的损失，莫过于把一个人的精力毫无意义地分散到很多方面上。

一个人的能力和精力毕竟有限，要想样样精通是很难办到的。如果想成就一番事业，不妨时刻牢记“投入”二字。

频繁跳槽不是上策，换工作不如换心情。如果不能马上成为老板，那么记住：今天你要做好的第一件事就是做名好员工。

当一个人从事他所喜爱的工作或是为他所喜爱的人工作时，这个人将发挥出他最大的效率，而且也将更为迅速、更为容易地获得成功。不论什么时候，只要把爱的情绪融入所从事的任何工作中，这项工作的质量将立即得到改善，而工作所引起的疲劳则会相对地大量减少。

一个人一生当中孜孜以求的，就是拥有一份好工作。那么“好工作”的概念是什么呢？

一群社会学家在路易斯安那州组织了一个小“社会”，他们买下了几百亩农地，开始为实现一个理想而工作。他们拟定了一套制度，让每个人去从事他最喜爱的工作，或是从事他拥有最佳装备的工作，他们有自己的牧场、自己的制砖厂，自己的牛羊及各种家禽等等，另外他们还有一个印刷厂并出版了一份报纸。

一位来自明尼苏达州的瑞典移民也加入了这个组织，根据他自己提出的要求，他先是被分配到印刷厂工作，没过多久他就开始抱怨不喜欢在那里，于是他又被调到农场，负责驾驶一辆拖拉机，但他这项工作只干了两天，就觉得再也忍受不下去了，又申请调职，被派到牛奶厂上班。偏偏他又和那些乳牛合不来。就这样，短短的几个月时间里，他几乎一一尝试过了每一样工作，但没有一件是他所喜欢的。正当他灰心丧气地准备退出这个组织时，有人突然想到，有一项工作是他还没有尝试过的，那就是制砖厂的搬运工。于是他领到了一辆独轮车，每天的工作就是把烧制好的砖头从窑里运到砖场上码放好。半个月过去了，没有人再听到他提出任何抱怨。有人问他是否喜欢自己目前的工作，他十分高兴地回答说：“这正是我喜欢做的事情。”

想想看，竟然有人会喜欢推送砖头的工作。不过，这项工作倒是真的很适合这位瑞典人的天性。他喜欢独自一人工作，而且工作本身并不需要任何思考，对他也没有任何责任上的束缚，这些正是他所希望的。

他一直担负着这项工作，直到所有的砖头都被运出、摆好为止。然后，他就离开了那个组织。



当一个人从事他所喜爱的工作时，他很容易就能做得比分内应做的更多而且更好。

由于能力、经验、经济条件等方面的原因，很多人并不能一开始就找到自己喜欢的工作，或许他目前干的就是一件他出于权宜之计的工作，但是，只要他现在手头上有工作，就要以虔诚的心态对待这份职业。即使自命不凡，心中梦想着更加美好的职业，也一定要以欢快乐意的态度接受目前的工作，以虔诚认真的姿态完成。所以，不仅要“爱一行，干一行”，还要“干一行，爱一行”。

许多人都是用薪水的多少来衡量一份工作的好坏，实际上，薪水并不能代表工作中的全部价值，而且工作的本身还有许多比薪水更为重要的东西。因为职业给予人的薪水仅仅是员工工作报酬的一部分，而且是很小的一部分。除了薪水，职业给予的报酬还有珍贵的经验、良好的训练、才能的表现和品格的建立。这些东西与用金钱表现出来的薪水相比，其价值要高出千万倍。

一份职业所给员工的，要比他付出的更多。如果员工将工作视为积极的学习经验，那么，每一项工作中都包含了许多个人成长的机会。与他在工作中获得的技能与经验相比，微薄的工资会显得不那么重要了。老板支付给员工的是金钱，而员工赋予自己的是可以令自己终生受益的无价之宝。

能力比金钱重要万倍，因为它不会遗失也不会被偷。老板只支付员工微薄的薪水，员工固然可以敷衍塞责加以报复。可是员工应当明白：如果工作时全力以赴，不敷衍了事，不偷懒混日子，即使现在的薪水微薄，未来也一定有所收获。那些工作中尽职尽责、坚持不懈的人终会获得晋升的一天，薪水自然会得到提高。

不要担心自己的努力会被忽视，当你全心全意工作时，相信你的老板最终会注意到你。在你挖空心思想着该如何多赚一些钱之前，试着想想如何把工作做得更好，这样一来，你就根本不用为钱而担忧了。别绞尽脑汁说服老板，让你的老板先接受你的加薪理由吧。

聪明而睿智的老板在鼓励员工时并不会说：“好好干，我会给你加薪的。”而是说：“好好干吧，将你的全部本领展现出来，有更多的重担等着你呢。”与“重担”一并而来的自然就是薪水的提高。

所以，不要用薪水的高低来衡量一份工作的好坏，要冷静地去想一下，目前的这份职业是否适合自己的发展，如果答案是肯定的，那么就努力地去工作吧，在没有可能马上成为老板之前，先努力做一名令老板满意的下属。

每一份工作或每一个工作环境都无法尽善尽美，但可以说每一份工作中都存有许多宝贵的经验和资源，如失败的沮丧、自我成长的喜悦、温馨的工作伙伴、值得感谢的客户等等，这些都是我们职场生涯中必须感受和必须具备的财富。

安妮原本是美国通用公司的一名普通办事员，在谈到她破例被派往国外公司任主管时说：“我和杰克同时进入这家公司，我和他虽然同样都是研究生毕业，但我们的待遇并不相同，他职高一级，薪金更是高出许多。值得庆幸的是，我没有因为待遇不如人就心生不满，仍是认真做事。当许多人抱着多做多错、少做少错、不做不错的心态时，我仍然尽心尽力做好我手中的每一项工作，甚至积极主动找事情做，了解主管有什么需要协助的地方，事先



帮主管做好准备。”

“我这么做都要归功于我的父亲。在我上班报到的前夕，父亲就告诫我三句话：‘一是要敬业，热爱自己的工作；二是牢记适合自己的就是好工作，要脚踏实地，切忌好高骛远；三是不要太计较薪水，要懂得学会跟在老板身边学功夫。’”

“我将这三句话深深记在心里，自己始终秉持这些原则做事。即使起初位居他人之下我并没有计较，以公司利益为重。一个人的努力别人是会看在眼里的，在后来挑选派往国外任管理人员一职时，我是这批人中唯一一个资历浅、级别低的入选者。这在公司以往的记录中是极为少见的。”

安妮的成功告诉我们，职场中不管做任何事，都要把自己的心态回归到零，把自己“放空”，抱着学习的态度，将每一次都视为一个新的开始，是一次新的经验。不要计较一时的待遇得失，热爱自己的工作，勤奋敬业。如此，你就会不断提升自己在老板心目中的地位，向一名老板器重的员工目标迈进。



养成经常反省自己的习惯

最可爱的员工是这样一些人：每天都为自己“照镜子”，检查一下自己有无过失或不恰当之处，找出自己发展的最大障碍以及犯过的错误，推导出原因并加以改正。

一个人要想真正了解自己，不能仅凭别人的一面之辞，而应时常地静下心来，实事求是地进行自我反省。优秀的员工都懂得，不断找出并改进自身的缺点和不足，从而不断完善自己的言行。

不断地自我反省，其实就是一种适应的能力。

现代很多人多了一份自信心，却少了一种“自省”的精神。

其实，自省者总是能很快地增长补短，增加自己的适应能力，找到自己的强项，同时增加自己成功的机会。

人们都喜欢得到他人的夸奖，而很少有可能去自己反省。在我们上学之时，老师经常教诲我们：“每天反省自己。”这确实是一句颇有价值之言，如果我们能好好照着去做，一定会受益匪浅。

大卫是一个怀揣着博士文凭的人，但他在找工作时却到处碰壁，使自己的高学历就应该有理想工作的职场梦想一次次化为泡影。



是自己所学的专业不好吗？按情理，计算机专业正是“朝阳”，那为什么就找不到适合自己的工作呢？

他通过几次碰壁后开始不断地反省自己，后来他意识到，必须先改变自己去适应职场，而不是等职场来适应自己，否则将很难摆脱目前的这种尴尬局面。于是他降低择业标准，决定从最底层干起。

他收起博士文凭，用一种普通人的身份去菲亚特公司参加一般员工的应聘，结果，他被录用了——做了一名录入人员。这份工作是有学历的人都不屑一顾的，而大卫却干得认认真真、兴趣盎然。

没过多久，主管就发现了他是一个才华出众的人。因为一个小小的录入人员竟然看出公司程序中的错误，这对一般录入员来讲是根本不可能的。直到这时，他才亮出自己的学士证书。主管马上高兴地给他安排了一个与本科生对口的工作。

过了一段时间，主管发现他在这个岗位上依然干得游刃有余，而且还提出了许多颇有见地的建议，这令主管大感意外，因为这是一般大学生所无法企及的。这时，他才拿出自己的硕士文凭。主管不但提升了他，还向自己的上司举荐了他。

因为有了前两次的经验，公司的高层主管也就格外地注意观察他，发现他在这个新岗位上，他的所作所为仍然是一个硕士生无法与之相提并论的，于是，就找他谈话。

到了这时候，他才拿出自己的博士证明，并讲述了自己的求职经历。

当然，对这种适应能力强的人，上司高兴地给他搭建了更宽阔的舞台。大卫正是通过这种勇于反省自己的行为，最终搭建起

通往成功的舷梯。

所谓“反省”就是经常给自己照镜子，就是反过身来察看自己，检讨自己的言行，看自己犯了哪些错误，以求更能适应多变的环境。

以下几个方面就值得你去自省：

1. 人际关系

你今天有没有做过什么对人际关系不利的事？你今天与他人争论了吗？是否也有自己不对的地方？你是否说过什么不得体的话？某人对你不友善是否还有别的原因？

2. 做事的方法

反省今天所做的事情，处理得是否得当，怎样做才会更好……

3. 工作的进程

反省自己至今做了些什么事，有无进步？是否在浪费时间？目标完成了多少？

如果坚持从这三方面反省自己，那一定可以纠正自己的行为，把握行动的方向，增强自己的适应能力，并保证自己不断进步。

那么，一个人要是不懂得时常反省自己，会有什么样的后果呢？

当然，不反省的人也不一定注定就失败，因为一个人的成败和个人先天条件、后天训练以及时运有关系，天底下也有从来不反省自己却飞黄腾达之人。但话说回来，你怎么知道他人从不反省自己呢？看看那些“伟人”级的政治家、军事家，你会发现他们都有反省的习惯，因为只有反省才不会迷失方向，才不会做错事，才能更好地适应周围繁杂的环境。我们都是凡夫俗子，智慧



本不如“伟人”，因此反省就格外重要了。如果可能的话，更应把“反省”当成每日的功课。

一个人应该怎样经常反省自己呢？

事实上，反省无时无刻不可为之，也不必拘泥于任何形式。不过，人在事务繁杂时很难做到反省自己。也可在林中、海滨，甚至咖啡屋，在自己独处的时候反省，也就是在心情平静的时候反省。湖面平静才能映衬出自己的倒影，同样道理，心境平和才能映现出自己当天所做的一切。

至于反省的方法，则因人而异。有人习惯写日记，有人则静坐冥想，只在脑海里把过去的事放映出来检视一遍。不管采用什么样的方式，只要真正有效就行，自省也不能流于一种形式，每日看似在反省自己，但找不出自己所存在的问题，甚至对错不分，那就很值得注意了。

你有反省自己的习惯吗？趁早培养吧，它能修正你为人处事的方法，给你指引明确的方向，增强你的适应能力以及成功的机会。而且，它不是让你在大庭广众之下进行自我检讨，也不会让你花一分钱，只需抽出一点闲情逸致时的时间而已。

一个人所处的环境靠个人也许无力改变，但如何适应环境则是自己完全可以控制的。人的一生难免会碰上许多问题，遇到不少挫折，在面对问题和挫折时，怨天尤人解决不了任何问题；积极调整好生活态度，勇敢地迎接人生的挑战，并尽最大的努力去做好每一件事，这才是最佳的选择！

请记住：要想更好地适应这个激烈的竞争环境，那么首先就要时刻自我反省。

德才兼备的员工最可爱

索尼创始人盛田昭夫在回答一位记者关于优秀员工所应具备的基本素质时说：“如果你有某种权力，那不算什么；如果你拥有一颗具有道德良知的心，那你就会获得许多权力所无法获得的东西，这就是作为雇员所必须具备的素质，也是每一位优秀雇员都应具备的素质！”



做事先做人

最可爱的员工是这样一些人：无论竞争多么激烈，工作多么辛苦，从来不会放弃做人做事的道德，他们觉得这是一个人在职场上最基本的素质。

工作，是生活的一部分，要想做好工作，首先要学会做人，一个道德败坏的人是不会做好任何工作的！一个员工不管有多聪明，多能干，背景条件有多好，如果不懂得如何去做人、做事，那么他最终的结局肯定是失败。做人做事是一门艺术，更是一门学问。很多人之所以一辈子都碌碌无为，那是因为他活了一辈子都没有弄明白该怎样去做人做事。

小胜凭智，大胜靠德

每一个人生活在现实社会中，都渴望着成功，而且很多有志之士为了心中的梦想，付出了很多，然而得到的却很少，这个问题不能不引起人们的深思：不能说他们不够努力，不够勤劳，可为什么偏偏落得个一事无成的结局呢？这值得我们每一个人去认真思考。

从表面上看，做人做事似乎很简单，有谁不会呢？其实不然，一个人比如说他当一名教师，他的主观愿望是当好教师，但事实

上却不受学生欢迎；他去做生意，他的主观愿望是赚大钱，可偏偏就赔了本。抛开这些表层现象，去发掘问题的症结，就会发现做人做事的确是一门很难掌握的学问。职场如战场，随时随地都充满着激烈的竞争，如果一个员工在竞争中失败，那么他就很可能失去一个升迁的机会，甚至是失去一份赖以谋生的工作。

面对如此残酷的竞争，作为员工，是否就可以不择手段，抛去做人的基本道德观念？

答案显然是否定的，工作是生活的一部分，要想做好工作，首先要学会做人，一个道德败坏的人是不会做好任何工作的。

杜邦公司的一位面试官曾经碰到过这样一个年轻人。他在争取一份在杜邦工作的机会的时候超过了许多竞争者，可是在最后一轮面试的时候却很遗憾地被淘汰了。虽然心里十分难受，可是他还是没有像大多数人那样把沮丧的心情表现在脸上，而是礼貌地向面试官们表示感谢。

当他起身离开的时候，椅子上一个突出的钉子把他的裤子划了一道小口子，面试官并没有发现，可是年轻人还是走上前去，拿起桌上的镇尺，把突出的钉子给钉了回去，然后给面试官鞠了一躬，转身离开。

可是此时，面试官却拦住了他，问：“为什么你都已经知道自己被淘汰了，却还会在意椅子上一颗小小的钉子？”

年轻人笑着说：“这和面试毫无关系，我只不过是不想让后来坐这把椅子的人和我一样把裤子划破了。”

面试官握着年轻人的手说：“恭喜你，你被录取了！”年轻人正惊愕的时候，面试官解释说：“专业知识的欠缺并不可怕，可以



通过努力来弥补，可是职业道德却是一个员工最宝贵的素质，这才是我们最需要的。”

要想成为一个优秀的最可爱的员工，首先要成为一个具有良好职业道德的人，现在的任何一家大型企业在强调员工素质的时候，都是把员工的职业道德放在首位，因为有了基本的职业道德，其他的任何成就也就无从谈起了。

蒙牛集团董事长牛根生曾经说过：“要做好品牌，首先要做好品质；要做好品质，首先要做好品行。”“小胜凭智，大胜靠德”，这就是他自己最喜欢的人生座右铭。

面对竞争，更要会做人

世界第一 CEO 杰克·韦尔奇曾经说过：“人才是可以后天训练的，但人才若缺乏人品，闯的祸反而比庸才更大。因此公司选才，才华再高，没有人品宁可不要。”

卡文和斯太利共同谋求一份室内装潢公司的工作，面试及其他测试两人都顺利通过，最后主管决定让他们自己各做一个案例，完成以后让董事会来决定孰优孰劣，决定最后的录取结果。卡文毕业于一所名牌大学的建筑设计专业，他根本就没怎么把和斯太利的竞争放在眼里，没用两天时间，卡文就已经做出了一份完美的设计规划，凡是看过的人都赞不绝口，而斯太利却忙碌地在建筑工地上跑来跑去。

卡文并不在意斯太利做了些什么，可是几天以后，他无意中看见了斯太利未完成的设计样本，竟然和自己的一样完美无缺，卡文心里开始不安起来。

他把精力不是用在了如何使自己的计划书更完美上，而是想方设法阻挠斯太利的设计工作顺利进行，为此他还给档案室的女管理员送了一瓶高级香水，目的就是为了让斯太利获得几个关键的数据资料，女管理员惊愕地看着卡文，可是最后她还是收下了香水。

果然，没有了资料支持的斯太利十分着急，多忙碌了好几天。

最后审核的日子到了，卡文滔滔不绝地讲述了自己的方案，董事们纷纷点头。到了斯太利的时候，因为没有了那几个关键的数据，使得斯太利的方案稍有瑕疵，可是斯太利的设计方案更人性化，更注重了整体的协调，他甚至还提出了几个广告方案。董事们完全被斯太利征服了，有人甚至鼓起掌来。

卡文终于忍不住了，大声地说：“他的计划缺少几个关键的数据，而且那么做会超出成本的。”

众人的目光刷地一下落在卡文的身上，很显然，里面流露出来的并不是赞许。

最后，斯太利理所当然地获得了这份工作，主管对卡文说：“你们都很优秀，一开始，我们也确实难以取舍。”

卡文泄气地说：“我没话说，他的设计确实比我要优秀。”

主管说：“你错了，年轻人，你并不是输在了方案的设计上，你的方案也很棒，我们本来是想把你们两个人全录取的，可是……”

主管从口袋里拿出了一瓶香水——就是卡文送给女管理员的那瓶：“我们鼓励竞争，那样使员工更有动力，可是这种竞争必须是良性的、公平的。”

卡文羞愧地低下了头，主管继续说：“要想做好一份工作，首先要学会做一个合格的、诚实的人，如果连做人的基本道德都把



握不住，这样的员工，我们是不需要的。”

很多人用战场来形容职场竞争的残酷，可是不管怎样，一个出色的员工不应该把竞争当成是放弃做人道德底线的标准，通过谎言或者其他不正当的手段，可能会取得暂时的利益，可是绝对不会获得长久的成功。

万事德为先

曾任微软公司全球副总裁的李开复认为“品德高于能力，性格大于才干”，德才兼备永远是社会选拔和任用人才的不二标准。一个优秀的员工，应该具备三种要素——智能、意志、品德，其中品德是成功之本。

跨国企业 IBM 转型为以服务导向的高科技公司后，发现影响客户最后采购决策的因素，往往是口碑和信赖度，而 IBM 人长期累积的品牌形象起到了举足轻重的作用。

IBM 制定的九项用人标准中，有五项跟品德相关：勇于负责、工作热忱、自我驱策、值得信赖和团队协作。IBM 人力资源部门内部有些不成文规定：绝不任用“带兵集体跳槽”的主管，因为这样的人“有道德瑕疵”；也绝不任用带着前一家公司资源前来投靠的人才，因为“今天你偷了老东家的东西过来，难保明天不会偷 IBM 的东西出去”。

“IBM 是一个值得呆一辈子的地方。”为 IBM 服务刚满 25 年，IBM 大中华区人力资源总监郭希文女士用一句话总结了她在 IBM 多年的感受。郭希文用 1 个“T”和 3 个“C”来表示 IBM 的用人标准。“T”表示一个人的品德，3 个“C”分别代表“沟通”、

“协作”和“工作投入”。郭希文认为：“一个人的品德是最关键的，技能、工作方法都是后天可以学到的东西。但品德是一个人的根本，品德不行，难以符合 IBM 对员工的最基本要求。”

具有高尚品格的人，都是值得我们信赖和效仿的。在这个社会，他们弘扬了正气，使世界变得更美好、更可爱，他们就是优秀的人才。

伟人之所以受众人崇拜，其最主要原因来自于他们的人品。当然，有的人即便人品再好，或许也没有机会出人头地，成为伟人。但是，一个拥有好品德的人，起码在社会上能够得到大家的认可，可以光明磊落地做好自己的本职工作，可以最大限度地发挥自己的潜力，使人生的航船在受到狂风袭击的时候，不致偏离航向。如果没有十分坚定的道德观念，一旦遭遇到困难，往往很容易被击败，最终还会被众人唾骂。

对于一个领导而言，人品更是高于一切。如果你希望持久地与下属维持满意的互动关系，希望下属能够按照自己的决策去执行，或者对别人有影响力，就必须做一个品格高尚的人。

品格是道德的核心，而追求良好的品格，其实就是追求全面的“个人卓越”与“人际卓越”。想要达到真实、全面、令人深感满意且长久的个人卓越境界，就务必要拥有良好的品格。好的品质大致包括以下的元素：诚信、正直、宽容、富于责任感。

总之一句话：一个人要想成为企业里的明星，就必须具备与之相符的良好道德品格，“做事先做人”永远都是保证职场胜券在握的基石。



拥有一颗感恩的心

最可爱的员工是这样一些人：带着一种感恩的心态工作，知恩图报，从而豁达开朗，积极向上。

永远都需要心怀感激，哪怕是遭受挫折的时候。领导批评的时候，应该感谢他的教诲，以至在以后的工作中不至于犯错；经历失败的时候，应该感激事业给了我们宝贵的经验，为将来取得更大的成绩做好准备；遭到客户拒绝时，要感谢客户耐心听完了你的解说，才有了下次合作的机会……离开了工作，离开了企业对员工的帮助，我们将一无所有。是工作给了我们一切，我们应该并且必须对工作、对企业、对提携我们的领导和关心我们的同事抱一种感恩的态度！怀一颗感恩图报的心，我们的工作会更愉快、顺利！

职场中我们可以像海绵吸水一样吸取别人的经验，但千万不要忘记，职场不是免费的义务补习班，没有人理所当然地教导我们如何完成工作。怀有一颗感恩图报的心，我们的工作会更愉快、顺利。因为除了工作，我们一无所有，是工作给了我们一切。对企业的感恩态度是员工职业道德的最重要的组成部分。

一个企业的员工，可以拥有体面的生活，可以定期去世界各

地旅游，享受阳光海滩，可以带着孩子去迪斯尼狂欢……如果说这一切都是上帝慷慨的赐予，那么这位万能的上帝就是——工作！

离开了工作，离开了企业对员工的帮助，我们将一无所有，是工作给了我们一切，我们应该并且必须对工作、对企业、对提携我们的领导和关心我们的同事抱一种感恩的态度！

但是，无疑很多人忽视了这一点！我们经常会听到这样一些言论：“这份工作简直糟透了，像呆在监狱里一样，上帝啊，解救我吧！”

“我能有这么大的成就，完全是我自己的功劳，和别人一点关系都没有。”

“感激公司？不是开玩笑吧？我和公司只是简单的雇佣关系，凭什么感激他们？”

如果一个员工抱着这样的心态去工作，让嫉妒、不满甚至憎恨始终占据着内心，那么他离被解雇也就不远了。

哈佛大学毕业的华裔张小姐就业于美国邮政服务公司，与她相处过的同事都对她的微笑、善良和勤劳有深刻的印象。几乎每一个和她相处过的人都成为她的朋友。

有人不解，就问张小姐有什么和人相处的秘诀。

张小姐微笑着说：“一切应该归功于我的父亲，很小的时候他就教导我，对周围任何人的赋予，都应该抱有感恩的心情，永远铭记，而尽快去忘记那些不快。”

“我幸运地获得了这份工作，有很多友善的同事，上司对我的要求很严格，但是私人生活方面对我却很照顾，所有的这一切，



我都铭记在心，对他们心存感激。”

“一直带着这种感激的态度去工作，很快我就发现，一切都美好起来，一些不快也很快过去。我工作得很顺利，大家都很乐意帮助我。”

是的，同事更愿意帮助那些知恩图报的人，领导也更愿意提携那些一直对公司抱有感恩心情的员工，因为这些员工更容易相处，对工作更热情，对公司更忠诚！

有些员工常常为一个陌生人的点滴帮助而感激不尽，却无视朝夕相处的让自己衣食无忧的企业与领导的种种恩惠，在有意无意当中把公司，把企业给予的一切当作是理所当然，甚至有时候还心生怨恨。

菲利普公司在一次招聘中两个年轻人脱颖而出，最后主考官单独约见了他们，问了他们同一个问题：

“你觉得以前你工作的那个公司怎么样？”

一个面试者抱怨说：“糟透了，同事们像一群吵闹的母鸡，主管简直就是一头嚎叫的驴子！真难以想象我在那里是怎么度过了两年！”

另外一个面试者说：“虽然是一家很小的公司，管理得也不是很规范，不过在我工作的那段时间里，学到了不少的东西，现在才有勇气坐在这里，我很感激原来工作的公司。”

最后录取的，当然是后者！

任何一份工作，任何的工作环境，都不是圣经中理想的伊甸

园，可是在工作的过程中，总是会有很多美好的东西，一些珍贵的体验，比如应试成功的喜悦，初次失败的沮丧，领导的提携，同事的关心等等，这些都是一个员工走向成熟走向成功的不可缺少的宝贵财富，这些都是工作给予我们的。

上帝赐予我们生命，工作赐予我们生活！

企业给予了每一个员工广阔的发展空间，一个展现自己的绚丽舞台，对于企业所做的这一切，员工都应该心存感激，力图回报！

感恩是一种积极的心态，同时也是一种奉献的精神，当我们以一种知恩图报的心情去工作时，会工作得更愉快，也会更出色！

感恩不是虚假的奉承，而是发自内心的真诚的感激。虚假的奉承只会让别人厌烦，真诚的感激却能为别人和自己带来快乐！

布雷斯特被公司总部安排前往日本工作，与美国轻松、自由的工作氛围相比，日本的工作环境显得更紧张、严肃和有节奏感，这让布雷斯特很不适应。

“这边简直糟透了，我就像一条放在死海里的鱼，连呼吸都困难！”布雷斯特向主管抱怨。

主管是一位在日本工作多年的美国人，他完全能理解布雷斯特特的感受。

“我教你一个简单的方法，每天至少说 40 遍‘我很感激’或者‘谢谢你’，记住，要面带微笑，发自内心地说。”

布雷斯特抱着试试看的态度，一开始还觉得很别扭，要知道“刻意地发自内心”可不是件容易的事情。

可是几天下来，布雷斯特觉得周围的同事似乎友善了许多，



而且在说“谢谢你”的时候也越来越自然。因为逐渐地，感激的心情已经像种子一样种在了他心里。

逐渐地，布雷斯特发现周围的事情并不像自己原来想象的那么糟糕。

到最后，布雷斯特发现在日本工作是一件让人愉快的事情！
是感恩的态度改变了这一切！

“谢谢你！”“我很感激！”当你微笑而真诚地把这些话说出去之后，在你自己和别人的心里就已经埋下了快乐的种子。快乐是比物质奖励更宝贵的礼物！

当我们带着感恩的心情去工作，那我们的态度无疑会是快乐而积极的！

作为企业最可爱的员工，是公司员工的领军人物，大都才华出众，是否就不需要怀抱感恩的态度呢？答案当然是否定的。作为全体员工的表率，最可爱的员工更应该心怀感恩的态度。

首先，始终抱有感恩的态度很容易成为一个品德高尚的人，也就会更有亲和力和影响力，也就能更加起到最可爱的作用。

其次，作为最可爱的员工，自然少不了同事的拥戴，领导的重用。最可爱的员工之所以有目前的地位，除了自己本身的努力以外，也是别人肯定的结果。

再次，是企业为最可爱的员工提供了施展的舞台，没有了企业的扶持，就没有所谓的最可爱的员工，我们更需要对企业深怀谢意。

充满感恩心情的员工往往更具亲和力，他们就好像是磁铁一样，成为企业中众多员工的中心。



职业道德让我们更添魅力

最可爱的员工是这样一些人：谦逊、坦诚、包容，尊敬他人，仪表端庄，语言规范，举止得体，待人热情，公私分明，公平公正，光明磊落，每时每刻都在影响、温暖、激励着其他人。这样的员工没有哪个领导不想拥有的。

古人在选拔人才时，要求“德才兼备”，对于现代社会来讲，这条规则也是适用的。在不缺专业人才的今天，品德比才华更重要，一个有良好职业道德的员工，是保持一个企业稳固发展的根本之一。

所谓职业道德，就是同人们的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德准则、道德情操与道德品质的总和。通过职业道德的概念我们知道，职业道德是从业人员在职业活动中必须遵循的行为标准和要求，而且是本行业对社会所承担的道德责任和义务。

员工的职业道德操守将直接影响公司在市场上的竞争力和企业形象，作为一个最可爱的员工，具有迷人的人格魅力是必不可少的一项重要条件，一个脾气暴躁，没有礼貌的人是不可能成为最可爱的员工的。



詹鲁士的个人工作能力十分出众，可是他进惠普公司工作时间不长，就被主管解聘了。那么，问题究竟出在哪里呢？

他在觉得很没面子的情况下，一脚踢开主管的门，拍着老板台向上司约翰逊咆哮：“凭什么解聘我？是我的能力差么？可是我认为比我的同事出色多了！”

不等约翰逊解释，他又口沫横飞地喝问：“是我没有创新意识吗？我们部门几项重要的创新措施，都是我最先提议的。难道你就瞎了眼吗？”怒气冲冲的詹鲁士两眼喷火，手指着约翰逊的鼻子恶声恶气道：“听着，你这样对我太不公平！混蛋！”

“请你不要激动，听我稍作解释。”约翰冷静地回答：“请原谅我的坦白，我从未怀疑过你的能力，甚至你的能力是突出的，但遗憾的是你太过于傲慢无礼了。你要明白，我们公司一直以形象良好、口碑极佳著称。而你，不但在公司内粗鲁、散漫，而且还蛮横无理地对待客户，这是任何企业都坚决不允许的！”

“不仅如此，周围的同事都很难和你相处，我们的企业是很重视员工的工作能力，可是我们也同样重视员工的职业道德。”

“可……这是我个人的私事，我想我的工作并没有受到影响。”詹鲁士争辩道。

“如果你在家里，是的，我并没有否认这一点，但问题是你已经是惠普公司的一名员工了。”约翰耸耸肩，“实在抱歉，因你缺乏对别人起码的尊重，而且已经严重地影响了他人的工作，也破坏了我们公司的形象，我们只能请你另谋他就！”

詹鲁士被辞退了，实际上这与他的工作能力毫无关系，关键

问题出在他的道德品质的败坏上——最低限度他不懂得尊重他人、蛮横无理和缺乏员工应有的文明修养。

俗话说一叶知秋。企业对于员工的欣赏与厌弃，只要看他工作时的精神和态度就可以了，它们完全可以映射出一个人的文明素养。如果一个员工在做事时粗俗无礼，蛮横霸道，不考虑别人的内心感受，把自己的快乐建立在他人的痛苦之上，即便他有某些方面的优势，那么他也绝不会成为出色的人，更不会成为企业中的最可爱的员工。

谦逊、坦诚、包容等是一个优秀的最可爱的员工必须具备的品德。最基本的职业道德是尊重他人，一个既不尊重自己，也不尊重他人的人，上司绝不会对他心存好感的，同事也不会真诚、愉快地和他同舟共济的，更不要说客户会与他建立良好的业务关系了。这样丧失人格魅力的员工，其所作所为其实都在给自己设置障碍，在堵自己的路，他们连自己在企业里立足都很困难，更别说成为老板所倚重的最可爱的员工了。

一个合格的最可爱的员工，如果能以锐意进取的精神和火一般的热忱去充分调动自己的能力，把工作做好的同时，绝不忘记自身修养的锤炼和品德的积蓄，那么，他一定是一个非常优秀的人，而且他会获得物质与精神境界的双重果实。

而正相反，那些毫无职业道德的员工只能在工作中到处碰壁，而这些困扰他无法前进的障碍，恰恰就是他自己。

员工在职场上的每一个细微表现，都是亲手在为自己塑造形象。是变成人人敬佩的员工，还是人见人厌的“万人愁”，完全取决于是否具备良好的职业道德。

员工在道德规范上的缺陷，往往也就注定他们会因遭受鄙薄



或失道寡助而在业绩上的“溃不成军”。在这一点上，绝没有什么侥幸的心理存在，任何个人文明的点滴沦丧，都将为企业发展布下深深的陷阱……

世界 500 强之一的医药业大亨——辉瑞制药公司曾经对某国的一家生产化工产品的厂家产生兴趣，准备和该厂家签约并进行长期合作。在考察过程中，令他们一行兴奋的是，该厂家设备先进，生产和管理井然有序。在接下来的双方业务洽谈中，厂长通晓化工业行情，考虑问题缜密……所有这些给辉瑞制药公司的谈判人员留下了良好印象，认为这是一个很好的合作伙伴，大有发展前途。于是，双方决定第二天正式签约。

由于时间尚充裕，辉瑞制药公司的谈判人员提议到车间参观，厂家欣然同意。车间秩序井然，工人紧张忙碌。谈判人员也感到非常满意。不料，就在这时，一位正在生产线上工作的员工，突然感到喉咙不适，本能地咳嗽了一声，到车间的墙角吐了一口痰，然后连忙用鞋底擦去，只在地上留下一片痰迹。

第二天一早，等待签约的厂家接到翻译送来的辉瑞制药公司的一封信，信中写到：“尊敬的厂长先生，我十分佩服您的才智和精明，但是您的员工在车间里吐痰的一幕使我彻夜难眠。恕我直言，虽然这只是一个员工的个人行为，但却反映出贵厂在职业道德上还存在不完善之处。况且，我们的生产对于卫生的要求十分严格，我有理由相信，我们的具体合作还需要进一步商榷……”

一个员工的一口痰，毁掉了一个企业与国际大公司合作的大好机会，这是多么大的损失！虽然在普通人看来，这是无关紧要

的小事，对于最可爱的员工来说，却是十分重要的大事。辉瑞公司负责人事管理的副总裁曾经说：“一个企业的管理是从最基层的员工培训开始的，如何教导企业的员工举止文明，符合道德规范，不仅仅是为了维护和塑造企业的对外形象，更重要的是借此培养员工的责任感和敬业精神，而这一点对于一个公司的发展而言，是至关重要的。从某种意义上来说，文明不仅仅是一种修养，同时更是一种责任。”

许多优秀的企业在选择投资时，不仅注重当地企业及其员工的生产规模，技术水平等硬件设施的到位，而且更重视诚实的信誉、优良的品格和良好的道德习惯等文明素养方面关于职业道德的考察。从某种意义上说，一个企业的员工整体上具有良好的职业道德，其潜在的能量是巨大的，给他们的印象更为深刻、更具有特别重要的意义。

一个具有良好道德素养的最可爱的员工在企业中会如同一轮太阳一样光明四射，他无时无刻不在影响、温暖、激励着其他人，有时候最可爱的员工职业道德所表现出来的人格魅力比技术性工作能给企业带来更多有形资产和无形的经济、人文效益。



正直是做事的标杆

最可爱的员工是这样一些人：对任何一项工作都要负责到底，以“公正”的心态面对职场，从不因受小恩小惠而退缩，更不会无事生非在领导面前说同事的坏话，他们认为正直感是做事的前提，是做人的标准。

“人不立志，非人也。”我国自古以来就非常注重树立远大志向，做一个正直的人。颜之推说：“有志尚者，遂能磨砺以就素业，无履立者，自兹随慢，便为凡人。”古人不仅认为立志重要，而且还提出立什么样的“志”最好。明代杨继盛说：“人须要立志……你发愤立志要做个君子，则不拘做官不做官，人人都敬重你，故我要你第一先立起志气来。”可见古人并不都看重做官，而是强调要明理，要先做一个正直的君子。这种把“立志”与“做人”联系起来的看法，在今天看来也是难能可贵的，值得我们推崇。

李开复在苹果公司工作时，恰逢一次公司裁员，当时李开复必须从两位业绩不佳的员工中裁掉一位。第一位员工毕业于卡内基·梅隆大学，是他的师兄。他十多年前写的论文非常出色，来公司后却很孤僻、固执，而且工作不努力，没有太多业绩可言。

他知道面临危机后就跑来恳求李开复，说自己年纪不小，又有两个小孩，希望李开复顾念同窗之谊，放他一马。甚至连瑞迪教授（李开复和他共同的老师）都来电暗示他应尽量照顾师兄。

另一位是刚加入公司两个月的新员工，他还没有时间表现，但应该是一位有潜力的员工。

于是，李开复内心里的“公正”和“负责”的价值观告诉他应该裁掉师兄，但是他的“怜悯心”和“知恩图报”的观念却告诉他应该留下师兄，裁掉那位新员工。

后来，李开复为自己做了“报纸测试”：在明天的报纸上，他更希望看到哪一个头条消息呢，是“徇私的李开复，裁掉了无辜的员工”，还是“冷酷的李开复，裁掉了同窗的师兄”？

虽然李开复极不愿意看到这两个“头条消息”中的任何一条，但相比之下，前者给他的打击更大，因为违背了他最基本的诚信原则。如果违背了诚信原则，他认为自己没有颜面见到公司领导，也没有资格再做职业经理人了。

于是，李开复裁掉了师兄，然后他告诉自己的师兄，今后如果有任何需要他的地方，他都会尽力帮忙。

对于李开复本人来说，这是一个痛苦的经历，因为这样做违背了他强烈的“怜悯心”和“知恩图报”的价值观。但是，“公正”和“负责”的价值观对李开复而言更崇高、更重要。虽然选择起来很困难，但最终他还是面对自己的良心，因为他知道这个决定才符合自己做事的正直品德。

正直是一种标准，或者称作标杆、标尺，无论你的行为、品格是高还是低，人品是优还是劣，只要用它来衡量，就可以顿时



见分晓。按这个标准做事的人，就是正直的人，说通俗点，他就是一个有信念、懂原则的人。

正直的人往往是堂堂正正、受人尊敬的人，也是能超越自我的人；相反，不正直的人即便得一时成功，但最终还是被人藐视、反感，甚至遭人唾骂。这样的人即便再成功，在社会上也注定是一个失败者。

正直的人有荣誉感，他们视荣誉如生命，珍视每一个获取荣誉的机会；正直的人都是有良知的人，良知是正直者的心灵源泉；正直的人拥有坚强的信念；正直的人绝不会是一个攀附权贵、心口不一的人。

在一所大医院的手术室里，一位年轻的姑娘第一次担任责任护士。“主任，你只取出了 11 块纱布，”她对外科主任医师说：“我们用了 12 块。”

“我已经都取出来了，”医生断言并不容置辩地吩咐道：“我们现在就开始缝合伤口。”

“不行。”护士抗议说：“我们用了 12 块。”

“这次手术由我负责，你必须听我的。”主任医师严厉地说：“缝合！”

“你不能这样做！”护士激烈地喊道：“你要为病人想想！”

主任医师微微一笑，张开他的手让护士看了看第 12 块纱布：“你是一名合格的护士。”他说道。他用这种方法考验护士是否正直——而这名护士具备了这一点。

3 年过后，这位护士凭借着这种正直的态度，被首都某著名医院聘请为护士长。

正直者追求信念坚定不移。马丁·路德被判处死刑，临刑前，他大义凛然地对着敌人说：“一个违背良知的人，永远不会活得安稳，也谈不上活得明智。我坚持自己的立场，上帝对我的成全亦是对我最大的恩赐。”马丁·路德身前身后的荣誉，为我们许多人所熟知。

正直者心地坦然，他能轻易化解生活的波折和事业的挫折。林肯在1858年参加参议院竞选时，他的朋友警告他不要发表这次演讲。林肯答道：“如果命里我会因为这次演讲而落选的话，那么就让我伴随着真理落选吧。”他是坦然的，他确实落选了，但是两年之后，他就任了美国总统。

正直还可以带来友谊、信任和尊重。正直者不仅能够超越自我，也是公众崇拜的偶像。美国曾经数度评选历史上最伟大的总统，那些名列前茅的往往不是以才能取胜，而是以品格，尤其是正直的品格。正因为如此，亚伯拉罕·林肯、华盛顿总是榜上有名。而在我国最近几年推选的“感动中国”中的人物，有许多也正是因为他们的良知和正直才入选的。

同样的道理，一个有着强烈正直感的员工，总有一天将会成为公司里的“感动人物”，因为他们是企业里最可爱的员工。



视信誉为生命

最可爱的员工是这样一些人：诚实认真，不说谎话、大话，做到言必行，行必果，态度积极，工作踏实并持之以恒。

诚信是衡量优秀员工的一把尺子。无论你做什么工作，从事什么职业，都必须讲求诚信。世界上任何工作都没有贵贱之分，只有简单和复杂之分。那些有能力并且积极肯干的员工，每天都向别人证明自己是值得信赖的，自己是具有价值的。这样的员工，他的工作是充实的、快乐的，一个人如果学会了如何获得他人信任的方法，要比得到较高的薪水更足以自豪。

“人无信不立”，诚信是做人的根本。自古就有“士为知己而死，人因诚信而存”之说，一个毫无诚信的人，无论他的能力有多强，都不会得到他人的信任和重视。

诚信面前无诱惑

可以说一家企业的信誉好坏，完全决定着企业能否生存和发展，所以，世界上所有的成功企业都把良好的信誉当作是企业的生命。而企业中的最可爱的员工，更应该从我做起，为维护个人和企业的信誉而努力。

诚信是人一生最重要的品质。一个员工凭着自己良好的品性，能让企业和同事认可你、尊敬你，那么你就有了一项成就大业的资本，坚守信用是成就大事的关键。

一家著名企业在招聘员工时曾发生这样一件事：经过笔试、面谈等层层筛选，几百名应聘者中只剩下不到 10 人要闯最后一关，这时总经理出场。他并没有过多地考察这些人的专业知识，而是对每个被考察的人都说了这么一句话：“你还记得吗？半年前在一个研讨会上，我们已经见过面了，当时你还宣读了一篇报告，写得真不错……”其实，这只是个幌子，总经理本人根本就没有参加过这个研讨会。但是，除了最后一名女孩外，前面所有的人都顺着总经理的竿子往上爬：“您一提醒，我想起来了，咱们确实见过面。至于那篇报告，您过奖了，还希望您日后多多指教……”

那位女孩听了这句话没那么回答，她想：“总经理肯定认错人了，我从没参加过那个研讨会，他怎么能认识我呢？可是否认吧，当着几位考官，太不给总经理面子了；承认吧，也不合适……”最后，女孩一咬牙，非常从容地回答道：“总经理先生，我想您可能认错人了，我当时出差，不可能赶回来参加这个研讨会。非常抱歉，让您失望了……”说完话，女孩礼貌地站了起来，她已不抱任何希望了。但总经理叫住了她：“小姐，我通知你明天早上 9 点来公司报到，正式上班。”事实证明，总经理的决定是正确的。

在工作中，这个女孩的业绩确实非常突出，后来她晋升为了部门经理。



故事告诉我们，要做到诚实，就要淡泊金钱、名誉等一些充满诱惑力的东西。如果对这些东西孜孜以求，就会泯灭良心。诚实不但能使你求得良心的安稳，也能使你获得他人的信任，帮助你取得事业的成功。

一家公司需要招聘一名为总经理开专车的司机，总经理的同学为他介绍了一名年轻司机。总经理为司机制订的职责中有一条：每天下班都要把车开回公司，放在地下车库里，如有特殊情况要汇报。一次总经理早上很早就要参加一个公益活动，打电话给司机，问司机在哪里，司机回答：在车库，正准备到您家去接您。总经理没有再说话，而是挂断了电话。原来总经理昨晚加班很晚，并没有回家，此刻正在车库，发现车库没有车才打的电话，显然，司机在撒谎。昨晚司机并没有按规定把车开到车库，而是晚上开车出去同朋友玩，最后把车开回了自己家。当司机把车开到车库时，迎来的是总经理严厉的目光。按规定司机被辞退了。

在老板看来，一个人在小事上都靠不住，还能指望在别的事情上可以信赖他吗？一旦受到诱惑，他怎么敢相信这种人不会出卖他，不会出卖公司的利益呢？

做事先做人，一个不讲诚信的员工肯定不是一个敬业的员工，即使平时工作积极主动，一旦受到外界的诱惑，缺乏自律，注定了他将抛弃原则，于是背叛就成为一种必然。老板永远也不会信任这样的员工，更不要说欣赏与重用了。

信誉是职场的通行证

一个视信誉为生命的人会不折不扣地履行他的诺言，会一丝不苟地完成老板交代的任务，也会努力维护公司的利益，这也是一种敬业精神。相反，那些失去信誉或根本不讲信誉的人则很容易因为种种原因不去兑现自己的诺言，并找出各种借口搪塞老板，以期敷衍了事，这样的员工怎能得到老板的信任呢？

只有讲信誉并且视信誉为生命的人，银行才可以借钱给他，商人才敢跟他做生意，别人才能与他合作，公司也才愿意聘用他。只要有事实证明他是一位信誉良好的人，信誉就是他的职场通行证，也是他人生的通行证，他就可以受人尊敬地通行于这个文明社会。

美国著名记者、评论家劳伦斯有一次去日本访问，回程的时候路过一家大百货公司，购买了一部小巧的索尼随身听，因为对方是国际性大型企业，而且劳伦斯当时的时间紧迫，就没有试听。

等到劳伦斯乘飞机回到了美国，拆开包装后发现里面装的只是一个随身听的空壳，劳伦斯大为恼怒，当夜写了一篇新闻稿，名为《一个世界知名企业的骗局》，准备隔天在华盛顿邮报上刊出。

不难想象，这篇文章一旦刊登，对索尼公司在美国消费者心目中的声誉将会是毁灭性的打击，索尼公司在美国的业务拓展也一定会步履维艰，就消除这一件事情的影响，也不知道要花费多少时间、金钱和精力。

可是就在当夜凌晨2点，劳伦斯接到了索尼公司从日本打来



的加急越洋电话，电话中，一位索尼公司的负责人连声向劳伦斯抱歉，原来当时因为售货员的疏忽，把作为展示用的样品机卖给了劳伦斯。公司知道情况以后马上就想方设法找到劳伦斯的联系方式，然后致电道歉，并许诺很快给劳伦斯更换。

劳伦斯大为感动，他不解地问这位主管：“我当时只是匆匆路过，并没有留下任何联系方式，也没有说我是谁，你们是怎么得知我在美国住处的电话的？”

原来，为了寻找劳伦斯的联系方式，索尼公司东京办事处专门腾出了20多个人手，查访了上百人，连续打了27个加急电话，一直忙碌到凌晨，才找到了劳伦斯的联系方式。

劳伦斯完全被索尼公司的做法折服了，他当即表示，只是一点小的疏忽，没必要劳师动众地更换了。那位主管严肃地说：“对我们的企业来说，信誉就是生命，为了维护企业的信誉，不管耗费多大都是值得的。”

过了一天，劳伦斯收到了索尼公司派专人送来的正品机和一封恳切的道歉信，当晚他把那篇写好的文章扔进了垃圾筒，重新起草了一篇文章，叫做《27个加急电话——一个优秀企业对信誉的挽救与维护》。

从表面上看，索尼公司那位主管似乎在小题大做，一部小小的随身听却耗费如此庞大的人力物力。可是从长远看，那位主管极力维护企业信誉的良好职业道德，挽救了一场索尼公司产品在美国消费者当中的信誉危机。

用他的话说：“为了维护企业的信誉，不管耗费多大都是值得的。”这为日后索尼产品开拓美国市场打下了坚实的基础。而这位

主管，不愧为索尼公司最优秀的员工！

企业在经济上面往往需要银行的贷款支持，而是否给企业注资，银行往往首先考虑的就是企业的信誉。

美国著名银行家刘易斯·沃克有一次手头上有两家公司的贷款申请，一家企业的经营惨淡，没有新资金的投入很可能就会面临破产，而另外一家则实力雄厚，贷款只是为了暂时缓解资金压力。

经过慎重地考虑，刘易斯批准了经营不景气的那家企业的贷款请求，而拒绝了另外一家。助手不解地问他：“从各方面实力来看，后者很显然比前者更有优势，风险更小，为什么您却选择了前者？”

刘易斯解释说：“我查了一下他们两家以前的信贷记录，第一家虽然暂时经营惨淡，可是他们却有良好的信誉，8年来从来没有拖欠过贷款银行一分钱，而后一家企业是一个花花公子从他千万富翁老爸那里继承来的遗产，这个花花公子只知道吃喝玩乐，很少去关心银行的债务问题。我们贷款的时候不仅要注重企业的实力，更重要的是企业的信誉。”

助手心悦诚服。

员工的个人信誉同样重要，在美国，信用卡所支持的信用额是和你的日常还贷信用度相关联的，有些人为了争取更多的信用额，在经济宽裕的时候也经常做一些小的私人贷款，并及时还上，这样，在需要的时候，就可以获得银行更多的资金支持。

企业中最优秀的员工，应该时刻以维护企业的良好信誉为己



任，从小事情做起，从自我做起。一个拥有良好信誉的企业与任何商家的合作都将会是真诚和稳固的，一个拥有良好个人信誉的最可爱的员工，即使是遇到了临时的困难，也会得到老板和同事的理解与支持！



做事认真，追求完美

最可爱的员工是这样一些人：对任何工作都以追求最理想状态的观念去对待。无论是产品质量，还是服务品质，都永远追求完美无缺。

在工作中追求完美，就算没有做到也会比按照一般的标准做到了好得多。这个信念能够如变魔术一般引起人们对尽善尽美的狂热追求。当然，一个求全责备的完美主义者，几乎不可能成为一个让人感到舒服的人；一个要求人们达到完美的环境，也不会是一个舒适安逸的“乐居”。但是，追求完美的工作表现，一直是我们不断发展进步的一种驱动力。其实更重要的是，在这个过程中，一个企业的内部会形成一个健康的氛围，它必定是积极的、乐观的、充满热情并逐渐走向成熟的，这才是追求完美，为企业和员工带来的最重要的东西。

一个最可爱的员工最本职的就是自己的工作，拥有良好的职业道德就应该在工作上力求完美，而不是马马虎虎、敷衍了事。

每个员工都应该明白，作为一个企业的管理者，他不是根据一个人是否天天上班来判断他的价值，而是根据实际工作效果来判断他的价值的。这就要求员工在工作中做到最好。很多企业甚



至要求员工“要么你就做到最好，要么你就离开。”

“如果大家做得不好，那么，微软离破产就只有15个月！”这是比尔·盖茨时常告诫员工的话。

在企业回忆录中，比尔·盖茨这样写道：“早期的计算机时代是这样的，一周有几十个新公司诞生，不到一年就都换了老板。我们为每一个新公司新设计的机型配置我们的BASIC，每天忙于东奔西跑，眼见公司的员工频繁更换，老板频繁更换。”

比尔说这些话时年近四十，虽然是冷静的声调，但透出他创业初期的思考，设身处地在他的位置上想一想，看着一家又一家公司走马灯似地更换，不能不想自己公司的前途，“我们当时真没想未来我们公司会怎么样，没有可能幻想，那时我与艾伦谈论较多的话题是我们在湖滨男校时就多次谈论过的，做软件公司能活下去吗？艾伦说：‘只要我们将它做到最好，应当没问题。’于是，我们继续没命地工作，力求事事做到最好。也正是这种信念，让微软坚持到了今天。”

比尔·盖茨深知：微软要么就成为行业的龙头老大，要么就会被别人吞并或破产。同理，作为在竞争激烈岗位中的一名员工，要么你因为做得最好而出色，要么你离开！道理就这么简单。

所以，比尔·盖茨对微软员工们的要求是：“我不要求你们一天24小时的工作，我只希望你们尽全力把分内的事情做到最好。”

作为微软这个巨人的领导者，比尔·盖茨也不敢奢望所有的微软员工都聪慧过人，但他希望他们都兢兢业业，能够全力以赴地对待工作。职场中没有虚假的道具，我们要做好自己的工作，

就必须踏踏实实地付出百分百的努力。

把自己分内的事情做到最好！这才是一个最可爱的员工应该做到也必须做到的！

18 世纪的讽刺文学作家伏尔泰创作的悲剧《查伊尔》公演后，受到观众很高的评价，许多行家也认为这是一部不可多得的成功之作。

但当时，伏尔泰本人对这一剧作并不十分满意，认为剧中对人物性格的刻画和故事情节的描写，还有许多不足之处。因此，他拿起笔来一次又一次地反复修改，直到自己满意了才肯罢休。为此，伏尔泰还惹下了一段风波。

经伏尔泰这样精心修改后，剧本确实一次比一次好，但是，演员们却非常厌烦，因为他每修改一次，演员们总要重新按修改本排练一次，这要让他们花费许多精力和时间。

为此，出演该剧的主要演员杜孚林气得拒绝和伏尔泰见面，不愿意接受伏尔泰重新修改后的剧本。这可把伏尔泰难为坏了，他不得不亲自上门把稿子塞进杜孚林住所的信箱里。然而，杜孚林还是不愿看他的修改稿。

有一天，伏尔泰得到一个消息，杜孚林要举行盛大宴会招待友人。于是，他买了一个大馅饼和 12 只山鹑，请人送到杜孚林的宴席上。

杜孚林高兴地收下了。在朋友们的热烈掌声中，他叫人把礼物端到餐桌上，当在场的人把礼盒打开时，所有的客人都大吃一惊，原来礼盒里除了礼物外还塞满了纸。他们将纸展开一看，是伏尔泰修改的稿子。



杜孚林感到哭笑不得，后来他怒气冲冲地责备伏尔泰：“你为什么要这样做？”

伏尔泰答：“老兄，没有办法呀，不做到最好，我的饭碗就要砸了！”

伏尔泰之所以成为伟大的文学家，最大的原因就是缘于“做到最好”，而并不是因为他有多聪明！假如你尚没有伏尔泰的聪明或名气，你是不是更需要像他那样对待你的“饭碗”呢？

职业是人的使命所在，是人类共同拥有和崇尚的一种精神。从世俗的角度来说，“做到最好”就是敬业，就是敬重自己的工作，将工作当成自己手中捧着唯一饭碗。其具体表现为忠于职守、尽职尽责、认真负责、一丝不苟、善始善终等职业道德。

“做到最好”是敬业精神成为一种最基本的做人做事之道，也是成就事业的重要条件。一名出色的员工，应当把“做到最好”培养成一种时刻不离的习惯。

美国一家公司在韩国订购了一批价格昂贵的玻璃杯，为此美国公司专门派了一位人员来监督生产。来到韩国以后他发现，这家玻璃厂的技术水平和生产质量都是世界一流的，生产的产品几乎完美无缺，他很满意，就没有刻意去挑剔什么，因为韩方自己的要求比美方还要严格。

一天，他无意当中来到生产车间，发现工人们正从生产线上挑出一部分杯子放在旁边。他上去仔细看了一下，没有发现两种杯子有什么差别，就奇怪地问：“挑出来的杯子是干什么用的？”

“那是不合格的次品。”工人一边工作一边回答。

“可是我并没有发现它和其他的杯子有什么不同啊？”美方人员不解地问。

“你自己看，这里多了一个小的气泡，这说明杯子在吹制的过程中漏进了空气。”

“可是那并不影响使用啊？”

工人很自然地回答：“我们既然工作，就一定要做到最好，任何的缺点，哪怕是客户看不出来，对于我们来说，也是不允许的。”

“那么这些次品一般能卖多少钱？”

“10 美分左右吧。”

当天晚上，这位美方人员给总部写信汇报：“完全合乎我们的检验和使用标准，价值 5 美元的杯子，却被在无人监督的情况下用严格的标准挑选出来，只卖 10 美分，这样的员工堪称典范，这样的企业又有什么理由不可以信任的？我建议公司马上与该企业签订长期的供销合同，我也没有必要在这里了。”

任何一家竞争取胜的公司都必须设法先使每个员工“做到最好”。没有“做到最好”的员工就无法给顾客提供高质量的服务，就难以生产出高质量的产品。当员工将“做到最好”变成一种习惯时，就能从中学到更多的知识，积累更多的经验，就能从全身心投入工作的过程中找到快乐。这种习惯或许不会有立竿见影的效果，但可以肯定的是，当“做不到最好”成为一种习惯时，其后果将可想而知——工作上投机取巧也许只会给他的上司和公司带来一点点的经济损失，但是却可以毁掉他的一生。



后 记

终于，《谁是最可爱的员工》这本书如期和读者见面了。她的胜利出版得到了中国经济出版社的大力支持，在此表示真挚的谢意！

并对参与本书编写的成员：张志军、贺子锦、石云、孔丽云、王振伟、闫博、李超新、李忠良、赵静、李绍玲、秦光跃、李光亮、孙占领、司中广、王章文、李宁、张艾莉、杜延起、马同建、张萍、刘芳、刘俊义、翟龙顺、张志勇、张晓坤表示感谢！

作者语