

仕事は“6勝4敗”でいい 「最強の会社員」の行動原則50

工作6胜4败就不错 卓越员工的50个行动原则

[日] 出口治明 著
王兰杰 译

工作任务样样拼 ≠ 好员工，
60%任务成功 = 100%优秀员工

7类超级员工必备的50大行动原则，
助你轻松成为职场达人！

 中国工信出版集团

 电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>



仕事は“6勝4敗”でいい
「最強の会社員」の行動原則50



工作6胜4败就不错

卓越员工的50个行动原则

[日] 出口治明 著
王兰杰 译



電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry
北京·BEIJING

SHIGOTO WA “ROKUSHO YONHAI” DE II

by Haruaki Deguchi

Copyright © 2012 by Haruaki Deguchi

All rights reserved.

Original Japanese edition published by Asahi Shimbun Publications Inc., Japan.

Chinese translation rights in simple characters arranged with Asahi Shimbun Publications Inc., Japan through Bardou-Chinese Media Agency, Taipei.

本书中文简体字版由 Asahi Shimbun Publications Inc., Japan 授权电子工业出版社独家出版发行。未经书面许可，不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何内容。

版权贸易合同登记号 图字：01-2014-6037

图书在版编目（CIP）数据

工作6胜4败就不错：卓越员工的50个行动原则 /（日）出口治明著；王兰杰译. —北京：电子工业出版社，2016.1

ISBN 978-7-121-27683-5

I. ①工… II. ①出… ②王… III. ①企业—职工—修养 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第284208号

策划编辑：晋 晶

责任编辑：张 培

印 刷：北京中新伟业印刷有限公司

装 订：三河市皇庄路通装订厂

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编100036

开 本：880×1230 1/32 印张：8.25 字数：163千字

版 次：2016年1月第1版

印 次：2016年1月第1次印刷

定 价：39.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888。

质量投诉请发邮件至 zlt@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线：（010）88258888。



前言

我在生命网络人寿保险公司（Life Net）担任总裁时，公司里有不少“不听我话”的员工。

记得以前，我曾经让员工就“企业的风格究竟是什么？”征询过他们的意见，反馈的意见中就包括“就算总裁坚持要做的事情，也会有员工为了表达自己的观点而当场予以反驳”。

例如，在讨论公司网站主页中应该使用的漫画风格时，我就提出过：“这幅漫画的趣味不符合我的审美观，和企业的形象也有所冲突，不要用了。”得到的回应却是：“总裁的意见是有道理的，但是，企业的用户更多的是二三十岁的年轻人。60多岁的人不一定了解现在年轻人的品位，还是照这个方案执行吧。”最终的结果就是采用了年轻人主张的风格。

企业中有这样的员工，比没有这样员工的经营发展会显得更加稳妥健康。在一个员工对上级言听计从的企业中，不会发生员

工提出与上级观点相悖的观点的现象。实际上真正存在拥有独立见解而又不随意附和领导的员工，才是一个拥有健康结构的企业。

如果周围全是“好好”先生，团队的发展就会很危险。当然这是我个人的想法。从正常的情感角度出发，特别是考虑到身处高位的管理者的心理，当自己的话被下属反驳时，心里产生某种别扭的感觉也是再正常不过的反应了。

但是，也正因为自己是企业的总裁，应该认识到只靠自己一个人的力量是不可能将所有的事情都做好的。作为总裁的重要素质之一，就是要勇于承认错误、接受失败并具有宽广的胸怀，为了企业长久的发展要坦然面对下属的意见以及因争议带来的表面上的尴尬。

当然，“把所有不听话下属的表现都等同于直率坦诚的行为”，这样的考虑也欠妥。

遵循企业创建的宗旨（承担的社会责任），出于公司利益而站在企业发展角度能够做到在企业内部坦诚发表自己观点的员工，他们身上的那种积极向上的参与热情，是我最欣赏的企业优秀人才应具备的素质。

这是我对自己下属提出的要求。但我认为，不仅在我自己的企业，在所有企业中，经营者都应该认识到，只有这样的员工才称得上“卓越员工”，才是企业最可依赖和仰仗的人才。

出口治明



导言 什么是“卓越员工”？1

- 1 人生不能荒废2
- 2 努力成为“钢铁”型人才9
- 3 保持个性，不要丢掉棱角12
- 4 不要圆滑世故16
- 5 做自己喜欢的事20
- 6 开心做好眼前的事24

第1章 “快乐工作的人”的行动原则26

- 原则1 “不快乐不做事”27
- 原则2 放宽衡量工作价值的标准31
- 原则3 不要随意打乱做事的顺序35

原则 4	杂事不是小事	40
原则 5	临时出现的问题也要先有个解决方案	46
原则 6	不要硬撑	51
原则 7	不要撒谎	55
原则 8	与不喜欢的人保持平常关系	59
原则 9	与外国人共事，要调整好心态	65

第 2 章 “与领导关系融洽的人”的行动原则 69

原则 10	尊重领导的意见，履行应尽的职责	70
原则 11	学会从 3 点理解领会领导意图	75
原则 12	根据上司的风格，变换不同的行为方式	80
原则 13	将命运掌握在自己手中	87
原则 14	“工作量×速度”代表最佳效果	91
原则 15	直面失败，承认错误并总结经验	94

第 3 章 “万事不愁的人”的行动原则 97

原则 16	6 胜 4 败就挺好	98
原则 17	不要和环境说“不”	102
原则 18	不要说长道短，也不留人话柄	106
原则 19	痛苦孕育成功	109
原则 20	不用预测未来	113
原则 21	不要和固执的对手争论不休	117

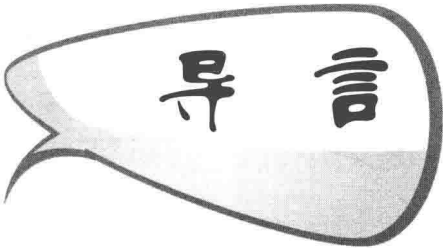
原则 22	防止“加拉帕斯卡”现象	120
第 4 章	“掌控时间的人”的行动原则	125
原则 23	计划要按年度考虑	126
原则 24	充分做好计划的框架	131
原则 25	要相信“直觉”	137
原则 26	充分挖掘时间的价值	140
原则 27	从传统中学习	145
原则 28	养成收集信息的习惯	148
原则 29	传递信息，磨砺直觉	153
第 5 章	“说服力强的人”的行动原则	157
原则 30	客观数据决定成败	158
原则 31	养成关注数字的习惯	162
原则 32	通过比较分析，尽可能发挥材料的价值.....	167
原则 33	使数字、材料的运用符合逻辑	170
原则 34	协调好数字、资料、逻辑的关系，增加 说服力	176
原则 35	思想要公正	180
原则 36	不要轻易表态	185

第 6 章 “能调动员工干劲的人”的行动原则 188

- 原则 37 总结失败经验，吸取教训 189
- 原则 38 不要妄下结论 193
- 原则 39 与员工建立“报告、联络、谈话”的关系
很重要 196
- 原则 40 承认不足，不虚张声势 199
- 原则 41 不要误解“中间管理层”的职能 203
- 原则 42 要开短会、小会 208
- 原则 43 放下架子，感谢谏言的员工 212
- 原则 44 率先垂范，提倡公平 216
- 原则 45 “三种能力” 223

第 7 章 “能够适应环境变化的人”的行动原则 233

- 原则 46 积极开始行动 234
- 原则 47 永远保持好奇心 240
- 原则 48 坚持下去 245
- 原则 49 多考虑公众利益 249
- 原则 50 珍惜现有工作 253



早言

什么是“卓越员工”？

1

人生不能荒废

在前言中，我已把最想说的话告诉了读者。什么是卓越员工？简单来说就一句话，“能把想说的话都说出来的员工”就是企业的卓越员工。

按照我的想法，还有一种评判卓越员工的标准。即在某种情况下不得不再次面临求职选择时，卓越员工表现出的能力足以应付各种招聘者设置的苛刻条件。退一步讲，就算因受经济大环境萧条的影响，这些具备了优秀素质的求职者暂时在人才市场上遭到冷遇，但这非但不能使其产生任何挫败感，反而能够激发出他们内心深处潜藏的创业欲望，从而成为他们走向自主创业道路的契机。

概括说来，就是不论外界的环境如何变化，有能力的人凭借自己的本事都能在社会上找到饭碗。这就是卓越员工的标准，也可以说是衡量优秀人才的不二法则。

人是否能够尽早做到出人头地，这在个人的整个生命轨迹中

其实称不上是一件非常重要的事情。但如果把这种争强好胜的心态看成一种积极入世的表现，而不要简单地将其理解为好勇逞强的鲁莽行为，就会发现个人能力其实就是在这样的竞争刺激中不断提升的。

每个人追求自身强大的标准有所不同，这与每个人要实现的目标有关。因此人只有充分表达出自身的诉求，“说出自己最想说”的话”，才有可能实现个人的价值。

首先，需要强调的是，决定员工是否表达自己“必须说”或“不说也可以”这两种截然不同态度的前提条件其实并不是员工必须服从或顺应上级领导的行政旨意，而是一种由员工从自身意志出发的自主判断行为。

此外，员工即使想表达自己的想法，但最终究竟能否实现想表达效果，不仅取决于表达意见者本人具备的说服力，还与选择表达的时机与环境有关，同时也要兼顾受众群体的接受和理解能力等复杂的因素。换句话说，决定表达意见是否达到最佳效果的关键因素是与表达者本人的说服力及其在周围群体中的影响力高度关联的。“只要是他说的话，我们就会相信！”要想与他人之间建立起如此的信赖关系，实现说服效果，显然是与说服者的个人魅力及卓越的工作实践能力分不开的。

人一旦具备了上述能力，则无论外界环境发生了怎样的变化，也都可以做到完全凭借自身的能力很好地适应外界的变化。也正

是在适应新环境的过程中，这些优秀人才凭借自身的强大适应能力及卓越的工作表现赢得了他们理应获得的丰厚报酬和事业上的回报。

好，现在回到我最要想与读者分享的内容。我在书中将会陆续介绍各种成为卓越员工的行动原则。下面首先提到的就是“人生不能荒废”这个简单朴实的道理。

既然谈到了现在二三十岁年轻人的话题，就会发现在年轻人中普遍存在这样的现象：不知道究竟应该做些什么才好。不少年轻人整日百无聊赖地打发时光，陷入了一种莫名的空虚烦恼当中。而每当我看到这样的年轻人，总会情不自禁地去劝慰他们：“人的一生总有 80 年的日子要过，在最终走完人生道路之前，总应该尝试着找些自己喜欢做的事情去做！”

然而，这样的提醒还只是个开端。就算人在自己的一生中，有幸找到了自己想做的事情，这也只是像空中的风筝那样被动地随风飘动。不管你自己是如何幻想着风筝能够按照自己的意志在天空中自由地翱翔，但事实上离开了风，风筝根本不可能在天空中飞舞。风究竟什么时候才会起，这又是完全非人力所能控制的了。

更重要的是，当风真的要来的时候，你还必须做好了放飞风筝的准备。也就是说，要想真正看到风筝在空中飞舞的景象，人就必须随时做好迎接风到来的准备，而不能让自己出现任何的懈怠。

我 60 岁的时候创办了一家名为“生命网络”（LifeNet）的人寿保险公司。这在我整个的职业生涯中完全称得上是一种放飞风筝的全新体验。在一般人看来，60 岁已经是退休的年龄，而我却又开始了新的创业。实话实说，就连我自己也完全没有预想过当自己已经到了 60 岁时，生活还会出现如此大的转机与变化。

在决定创办生命网络人寿保险公司（以下简称生命网络）之前，我曾经为日本最大的人寿保险公司“日本生命”服务多年。与同时进入日本生命保险公司的同僚们相比，我是最早晋升为部长的。我还曾作为整个人寿保险行业的代表，参与过与大藏省（日本财政部）的官员交涉保险立法等相关事宜的重要工作。但即便这样，在我回想起自己任职日本生命保险公司这段时期的工作时，仍然会感到作为一名按部就班依照严格应聘入职程序而在企业中逐渐谋求升迁发展的正常白领职员，其在企业中能够达到的个人事业顶峰，无非就是在临近退休前被董事会照顾性地安排在总部基地中某个负责后勤保障管理的闲职上。

后来，我在离开了长期效力的保险行业之后的一段时间里，本以为自己应该不太会留意有关这个行业的消息了。但是，我意外地遇到一个人，竟然最终促使我创办了日本战后第一家个人独立经营性质的保险企业。关于这件神奇事件发生的来龙去脉，我都写在了另一本书（《以击打直线球的方式决定企业的发展胜负》）中。那本书提到我第一次见到飞鸟资产管理公司董事长谷家卫先

生时的情形，以及我究竟是如何在他的影响下很快决定投资创办独立保险企业的详细过程。

我认为，在人的一生中，每当面临重大事情的决策，内心活动的轨迹及具体决策过程中的判断思维都非常地近似于人处于恋爱时的那种状态。

每个男人或许都有这样的体验。当你与一位漂亮的女人待在一起时，心脏会有一种不由自主地激动乱跳的感觉。究竟为什么心脏在这样的场合下会如此兴奋地乱跳，恐怕一般人也不知道其中的道理吧。人们似乎只能出于直觉体验到心脏处于一种“小鹿乱撞的感觉”，而这样的感觉或许本来就是一种面对漂亮女人时的“直接的反应”或“必然的感受”，或者说那就是一种人类本能的反应吧。

这样的反应准确地说归属于人类的一种自然情感的本能。这我不禁想起了与谷家卫先生在饭店大堂中初次见面时的场景，那种骤然加剧的心脏跳动的感觉！那种将要见到伟大人物时才会出现的特殊感觉！我与他见面的过程中，一直都处于某种莫名的兴奋状态中。在听到他谈到“让我们一起做个企业”的倡议时，我甚至没有任何多余的思忖，就毫不犹豫地应下了他的提议。我想，其实所谓人生的抉择，无非就是在这样的状态下自然流露出的某种情绪，以及极其自然状态中的一种必然选择吧。

因此，我认为当人有幸遇到类似这样重要的人生机遇时，除

了当场做出“好”这样干脆的表达之外，剩下的问题就只是考虑如何做好应承后的具体实施过程这样“简单”的执行问题了吧。

当然，这个“简单”的问题，也并不是指类似责任感或义务感这样空泛的概念。真正的意义在于，当人一旦做出了某种抉择，就不该存在任何反悔或退缩的侥幸心理了，就必须义无反顾地为实现理想而勇往直前。假设在前行的过程中出现了岔路，而直觉引导你做出了选择右边道路的决定，你就应该毫不迟疑地远离并放弃左路前进的选项。当然，在最终达到目的地之前或许存在某种返身退缩的机会，但被迫返身、终止前进的代价将会十分惨重，即使存在全身而退的可能，也根本无法弥补业已失去的宝贵时间。

将这样的情形想象成人生发展的具体轨迹而去观察，就会发现当人一旦处于人生的关键抉择时，出现的任何迟疑及不必要的纠结烦恼，都会影响人在这样的关键抉择中做出的清晰判断。过分的迟疑甚至会导致最终的决策未果，或者引发持续的重复以致干脆推倒重来的后果，而这一切都意味着人生宝贵时间的浪费。所以，人一旦做出了某种重大的决策，就应该义无反顾地执着前行，不要再抱有任何侥幸的心理，为自己再留下所谓腾转挪移的余地。

当然，如果努力后最终得到的依然是失败的结果，那时再思考某种转换的可能，也不失为一种理智的选择。

但在乘着风势已经放飞了手中风筝的过程中，请记住一定要