

1 分钟管理故事系列

牵手罗文

——1 分钟员工励志故事

Be familiar
with Rowan

主编 钟世

——one minute staff
encouragement story

海潮出版社

卓越令人心动 理念令人行动



牵手罗文

一分钟员工励志故事

一个简单的故事，一段不平凡的经历。此时，你身在何处并不重要，重要的是你是否拥有卓越者的理念、精神、行动与智慧。

主 编 钟 世

海潮出版社

图书在版编目(CIP)数据

牵手罗文：一分钟员工励志故事 / 钟世主编. —北京：海潮出版社，2004

ISBN 7-80151-954-X

I. 牵... II. 钟... III. 成功心理学 - 通俗读物
IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 137969 号

牵手罗文——一分钟员工励志故事

钟 世 主 编



海潮出版社出版发行 电话：(010)66969738
(北京市西三环中路 19 号 邮政编码：100841)

京中创彩色印刷有限公司 印刷

开本：850×1168 毫米 1/32 印张：8.25 字数：170 千字
2005 年 1 月第 1 版 2005 年 1 月第 1 次印刷
印数：1-5000 册

ISBN 7-80151-954-X/C·204

定价：18.00 元

中世畅通经管编委会

总策划 舒 达 罗 戣

主 编：钟 世

副 主 编：雪 峰

编撰人员：

何敬茹	窦谦明	董 林	王 齐
刘 欣	亦 穆	赵彬含	朱天松
王 欢	杨 鹏	马咏涛	杨 文

序言 送好交给自己的那封信

1899年2月22日，阿尔伯特·哈伯德用了短短一个小时的时间，写了一篇题为《致加西亚的信》的随笔，发表在自己创办的杂志上。哈伯德没有想到，这篇文章誉满海内，风靡一时。不过，更让人意外的是，哈伯德在一百多年前的随笔，看起来却像写于今天。

文章里的主角，其实不是“加西亚”，而是一个名叫罗文的送信人。文章对于罗文如何完美地执行了送信的任务并没有详细地描写——这些细节都不重要。哈伯德强调的重点是：罗文接过信之后，并没有问：“他在什么地方？”而是他毫无保留地接受、并出色地完成了送信任务。

很显然，罗文的故事让阿尔伯特·哈伯德受到极大的触动。他这样写道，我们应该为他塑造不朽的雕像，放在每一所大学里。年轻人所需要的不只是学习书本上的知识，也不只是聆听他人的指导，而是更需要一种敬业精神，对上级的托付，立即采取行动，全心全意去完成任务——“把信送给加西亚”。

其实，在阿尔伯特·哈伯德简单洗练的文字中，“送信”变成了一种具有象征意义的东西，一种忠于职守、一种承诺、一

神敬业、服从和荣誉的象征，一种由主动性通往卓越的成功信念。罗文的信念便是千方百计把信送到。如果说这种信念曾经感动过哈伯德，那么在今天，它依旧闪耀夺目，经久不衰，感动着千千万万热爱工作的人们。

工作犹如送信，是一个不断经历坎坷的旅途。它需要我們没有任何借口地用心去做，它需要我們自动自发地把每一件事做到位，它还需要我們在征服困难的同时也能进步不止。有一些人只走了一半的路程便中途退下，他们以频繁跳槽为能事，以善于投机取巧为荣耀。工作时推诿塞责、划地自封、不思自省，却以种种借口来遮掩自己缺乏责任心。懒散、消极、怀疑、抱怨……种种“职业病”在工作中蔓延。而又有另一些人用百分之百的热情去拥抱工作，遇到困难时迎难而上，用自己的勤奋去铺就脚下的成功之路，用自己的行动坚持将信送到——努力完成自己的工作任务。于是，前者沦为平庸，后者迈向卓越，而决定他们不同归宿的标杆就是能否在工作上将自己交给自己的那封“信”送到。

将交给自己的那封“信”送到，普通的员工是做不到的，它是卓越者的专利。一个卓越的员工在自己的工作中会像罗文一样，怀着一个有责任心，将完成任务作为自己无上的光荣，他们不属于虚假的借口，他们只会用高效的行动来证明。他们的目标是明确的，他们的计划是完善的，他们的进步和能力的提升是快速的。在他们的身上所体现的是一种用正确的方式做正确的事的智慧，一种不甘于平庸，努力追求完美的激情。

牵手罗文，它所要告诉你就是如何成为一个这样卓越的



人。

在《牵手罗文》的字里行间，体现的是罗文非常敬业的精神，流露的是一流名企的最佳培训理念，展示的是卓越员工的主流价值观。我们抛弃了冗长繁杂的论述，只用一个个简单朴实的小故事和精练的点评浓缩了这些理念的精华。

一滴水可以映出整个世界，一粒沙可以看见整个宇宙。一个小小的故事，往往给人最彻底的启示。一名想成为卓越员工的人能从这些小故事悟出深刻道理。也许一群蚂蚁就诠释着团结的力量；也许一个螺丝包含着细节的力量；也许一个借口就彰显执行的软肋。小故事中的工作智慧，犹如一扇扇掩着的门，睿智的“励志心语”会在你回味故事的同时帮你推开那扇门，你可以从那门缝中漏出的一线光束，看清一名卓越的员工所要达到的境界。

牵手罗文，沿着成功者的足迹，走一段平凡到优秀再到卓越的不凡之路，我们会明白，卓越的员工不是梦想，送好交给自己的那封信，你自己也可以这样。



原作：致加西亚的信

如果你为一个人工作，以上帝的名义：为他干！

如果他付给你薪水，让你得以温饱，为他工作——称赞他，感激他，支持他的立场，和他所代表的机构站在一起。

如果能捏得起来，一盎司忠诚相当于一磅智慧。

在一切有关古巴的事件中，有一个人最让我忘不了。

美西战争爆发后，美国必须立即跟西班牙的反抗军首领加西亚取得联系。加西亚在古巴丛林的山里——没有人知道确切的地点，所以无法带信给他。然而，美国总统必须尽快地获得他的合作。

怎么办呢？

有人对总统说：“有一个名叫罗文的人，有办法找到加西亚，也只有他才找得到。”

他们把罗文找来，交给他一封写给加西亚的信。关于那个名叫罗文的人，如何拿了信，把它装进一个油纸袋里，封好，吊在胸口，3个星期之后，徒步走过一个危机四伏的国家，把那封信交给加西亚——这些细节都不是我想说明的。我要强调的重点是：美国总统把一封写给加西亚的信交给罗文，而罗文接过信之后，并没有问：“他在什么地方？”

像他这种人，我们应该为他塑造不朽的雕像，放在每一所大学里。年轻人所需要的不只是学习书本上的知识，也不只是聆听他人种种的指导，而是更需要一种敬业精神，对上



级的托付,立即采取行动,全心全意去完成任务——“把信送给加西亚”。

加西亚将军已不在人间,但现在还有其他的加西亚。凡是需要众多人手的企业经营者,有时候都会因一般人无法或不愿专心去做一件事而大吃一惊。懒懒散散、漠不关心、马马虎虎的做事态度,似乎已经变成常态,除非苦口婆心、威逼利诱地叫属下帮忙,或者,除非奇迹出现,上帝派一名助手给他,否则,没有人能把事情办成。

不信的话我们来做个试验:你此刻坐在办公室里——周围有6名职员。把其中一名称来,对他说:"请帮我查一查百科全书,把某某的生平做成一篇摘录。"

那个职员会静静地说:"好的,先生。"然后就去执行吗?

我敢说他绝不会,反而会满脸狐疑地提出一个或数个问题:

他是谁呀?

他过世了吗?

哪套百科全书?

百科全书放在哪儿?

这是我的工作吗?

为什么不叫查理去做呢?

急不急?

你为什么要查他?

我敢以十比一的赌注跟你打赌,在你回答了他所提出的问题,解释了怎么样去查那个资料,以及你为什么要查的理



由之后,那个职员会走开,去找另外一个职员帮助他查某某的资料,然后,会再回来对你说,根本查不到这个人。真的,如果你是聪明人,你就不会对你的“助理”解释,某某编在什么类,而不是什么类,你会满面笑容地说:“算啦。”然后自己去查。这种被动的行为,这种道德的愚行,这种心灵的脆弱,这种姑息的作风,有可能把这个社会带到三个和尚没水喝的危险境界。如果人们都不能为了自己自动自发,你又怎能期待他们为别人采取行动呢?

你登广告征求一名速记员,应征者中,十之八九不会拼也不会写,他们甚至不认为这些是必要条件。这种人能把信带给加西亚吗?

在一家大公司里,总经理对我说:“你看那职员。”

“我看到了,他怎样?”

“他是个不错的会计,不过如果我派他到城里去办个小差事,他可能把任务完成,但也可能就在途中走进一家酒吧,而当他到了闹市区,可能根本忘了他的差事。”

这种人你能派他送信给加西亚吗?

近来我们听到了许多人,为“那些为了廉价工资工作而又无出头之日的工人”以及“那些为求温饱而工作的无家可归的人士”表示同情,同时把那些雇主骂得体无完肤。

但从没有人提到,那些老板一直到年老,都无法使那些不求上进的懒虫做点正经的工作,也没有人提到,有些老板长久而耐心地想感动那些他一转身就投机取巧的员工。

在每个商店和工厂,都有一个持续的整顿过程。公司负



责人经常送走那些显然无法对公司有所贡献的员工,同时也吸引新的进来。不论业务怎么忙碌,这种整顿一直在进行着。只有当公司不景气,就业机会不多,整顿才会出现较佳的成绩——那些不能胜任、没有才能的人,都被摒弃在就业的大门之外,只有最能干的人,才会被留下来。为了自己的利益,使得每个老板只保留那些最佳的职员——那些能把信送给加西亚的人。

我认识一个极为聪明的人,他没有自己创业的能力,而对别人来说也没有一丝一毫的价值,因为他老是疯狂地怀疑他的雇主在压榨他,或存心压迫他。他无法下命令,也不敢接受命令。如果你要他送封信给加西亚,他极可能回答:“你自己去吧。”

当然,我知道像这种道德不健全的人,并不会比一个四肢不健全的人更值得同情。但是,我们也应该同情那些努力去经营一个大企业的人,他们不会因为下班的铃声而放下工作。他们因为努力去使那些漠不关心、偷懒被动、没有良心的员工不太离谱而日增白发。如果没有这份努力和心血,那些员工将挨饿和无家可归。

我是否说得太严重了?不过,当整个世界变成贫民窟,我要为成功者说几句同情的话——在成功机会极小之时,他们导引别人的力量,终于获得了成功;但他们从成功中所得到的是一片空虚,除了食物外,就是一片空无。

我曾为了三餐而替人工作,也曾当过老板,我知道这两方面的种种甘苦,贫穷是不好的,贫苦是不值得推介的,但并

非所有的老板都是贪婪者、专横者,就像并非所有的人都是善良者一样。

我钦佩的是那些不论老板是否在办公室都会努力工作的人,我也敬佩那些能够把信交给加西亚的人。静静地把信拿去,不会提出任何愚笨问题,也不会随手把信丢进水沟里,而是不顾一切地把信送到。这种人永远不会被解雇,也永远不必为了要求加薪而罢工。文明,就是为了焦心地寻找这种人才的一段长远过程。这种人不论要求任何事物都会获得。他在每个城市、村庄、乡镇、以及每个办公室、商店、工厂,都会受到欢迎。

世界上极需这种人才,这种能够把信送给加西亚的人。

作者:阿尔伯特·哈伯德



目 录

没有任何借口

- 借口,卓越员工最大的敌人 / 2
- 借口只会强化人的惰性 / 6
- 推卸责任是借口的实质 / 10
- 使借口在诚实的门外止步 / 14
- 不要让借口成为习惯 / 17
- 杜绝借口才能提高工作的执行力 / 20
- 服从,卓越员工的品质 / 22
- 正确的服从才是真正的服从 / 24

就该自动自发

- 成功来自积极的努力 / 28
- 工作就是自动自发 / 31
- 自动自发地做好每一件小事 / 34
- 有些事不用老板交代 / 37
- 不要为薪水而工作 / 41
- 主动爱上自己的工作 / 45



全心全意,尽职尽责 / 48

做事力求到位

把最重要的事做好 / 52

行事不要冒失 / 56

做事要始终如一 / 60

一定不能应付 / 63

要有自己的主见 / 66

坚持一定的标准 / 70

遵循流程 / 73

把握合适的度 / 75

讲究策略和方式 / 78

一切追求尽善尽美 / 81

追求高效执行

以正确的方式做正确的事 / 85

立即行动 / 88

一开始就确定目标 / 91

计划一路随行 / 95

优化执行的顺序 / 98

做出最佳的判断 / 101

发挥时间的效力 / 104

融入团队 / 107

进行时时沟通 / 111



发挥出最大潜能 / 114

智慧跨越难题

打破思维的定势 / 118

发挥丰富的想象力 / 121

看清问题的本质 / 124

抓住最近的目标 / 126

找到有效的解决办法 / 129

进入问题的核心 / 131

摘掉看问题的放大镜 / 134

善于借助工具 / 137

细节造就完美

细节,不要忽略 / 141

成大事先把小事做细 / 144

细节决定成败 / 146

细节流露魅力 / 151

改进工作中的细节 / 154

利用细节的力量 / 157

专注眼前的每一步 / 160

从整体的角度出发 / 163

凝炼无价品质

忠诚是一种义务 / 168



敬业就是工作的内涵	/ 172
务实是做事的根本	/ 175
热情是工作的灵魂	/ 179
诚信是最耀眼的品牌	/ 182
谦逊是为人做事的利器	/ 185
宽容是智慧的力量	/ 188
坚韧是生命的脊梁	/ 191

进步迈向卓越

知识是迈向卓越的阶梯	/ 195
自学无止境	/ 198
比竞争对手更快地学习	/ 201
每天进步一点点	/ 204
做具有累计性效应的工作	/ 206
打造自己的核心专长	/ 208
改正自己不好的工作习惯	/ 211
让自己更加勤奋	/ 215
迈向卓越	/ 218

缔造双赢境界

提高自己在老板心中的影响力	/ 223
帮助老板成功	/ 226
和老板站在同一战线上	/ 230
勇敢敲老板的门	/ 233



替老板挡住射来的箭 / 236

为老板创造利润 / 239

向老板学习 / 242