晨好◎著

省去10年的埋头拼搏，让你从穷忙族变身职场达人

乔布斯、李开复、马云……

给年轻人的职场智慧课

让你少奋斗10年的职场智慧

新世界出版社 NEW WORLD PRESS

任何拼搏，抱怨和对抗变化的不理性打扰之全是不成熟的表现，很多时候还会付出很大的代价的。因为你不动，别人在动！

马云

阿里巴巴创始人

身处在瞬息万变的社会中，应该求知，求创新，加强能力，在稳健基础下力求进展，居安思危，无论你发展得多好，你时刻都要作好准备。

亚洲富豪

李嘉诚

任何时候勇敢地追求，你不会有多大的损失，不追求损失就大了。你本来就是一无所有，就算你失败一百次，你不还是一无所有么？人生的道路，你不选择成功，就只能屈就失败。

俞敏洪

失败之后可能有两种人，一种人是精神上被打击得太狠了，一蹶不振，另外一种是失败了，但是顽强的精神还在，只要精神还在，完全可以再爬起来。

史玉柱

巨人集团创始人

选择的智慧：用中庸拒绝极端，用理智分析情景，用多实发挥影响，用冷静靠挂扶持，用自觉靠正态度，用学习秋累经验，用勇气放弃包袱，用真心追随智慧。

前Google全球副总裁

李开复

成就一番伟业的唯一途径就是热爱自己的事业。

乔布斯……

以最真实的经历和感悟

奉献最经典实用的职场智慧

需要全本请访问 www.ertongbook.com

序言

努力奋斗是值得赞扬和学习的，但不能忘了奋斗的初衷和目标。我们努力是为了快些达到目标，因此奋斗不是职场上的终极要义，最根本的恰恰是少奋斗，早日实现目标。

你很努力、很勤奋，这样很好，能压缩时间成本，尽早实现自己的理想。但有时候你会觉得，即便我们再勤奋，也有不可及的东西，是哪里出了问题吗？为什么如此勤奋还是距离理想中的东西那么远？

勤奋是必须的，但只有勤奋是不够的，想在众多职场人中脱颖而出，还需要智慧。勤奋让你投入和努力，智慧让你看透本质，找到最实用的方法和策略。失去智慧的勤奋需要以漫长的时间为代价，失去勤奋的智慧则是形式。

马云，一个毕业于普通大学，在3尺讲台上从教6年的普通教育者，凭借努力和胆识一跃成为创业英雄；李嘉诚，以超强的适应力和诚信聪明的品质，成就了自己的商业帝国；俞敏洪，凭借打不倒的信念成为新东方创始人，成就了无数学子海外求学的梦想；史玉柱，失败后以不倒之姿重新屹立的商界楷模，创造了商业史上从头再来的神话；李开复，一个以做最好的自己为基本理念，并有着卓越成就的杰出人物，成为众多

年轻人崇拜的偶像；乔布斯，一个不循规蹈矩，却无数次震撼了商业世界的创新型人物，开辟了电子时代的新潮流。

在结果与过程的关系上，马云曾经说：“我们应该为结果付报酬，为过程鼓掌。你很努力我鼓鼓掌，请你吃饭喝酒，但是没有结果就是没有结果，报酬一定付给结果，鼓掌是要给过程。”

无论我们选择什么行业，无论我们的起点如何，无论我们如何勤奋，最终，我们要的还是压缩时间成本，取得巨大成功。本书汇总了马云、李嘉诚、俞敏洪、史玉柱、李开复、乔布斯等众多成功人物的职场智慧，力求给职场中的年轻人提供更多的方法和策略，让他们借助名人的点拨，少奋斗10年，给理想一个最圆满的结果。

目录

1 气度决定格局

什么都可以谈，只有价值观不能谈 / 003
“猎犬”是最好的职场精英 / 006
你很优秀，所以你被开除了 / 009
每做一件事，只追求最在乎的目标 / 012
如果想少干，就要想出懒的方法 / 015
不能无条件遵循“客户永远都是对的” / 018
突破自我，迎接变化 / 021
只为成功找方法，不为失败找理由 / 024
以诚为本，信守承诺 / 026
眼光、胸怀和实力，一样都不能少 / 028
坚持最初的梦想 / 031
持久的激情才有价值 / 035

2 尊严来自实力，实力来自拼搏

让你的敌人都信你 / 041
不适应环境，就打不开局面 / 045
做仁慈的狮子 / 049
建立自我，追求无我 / 052
不断求知，坚持“抢学” / 057

学会跳槽，人往高处走 / 060
从失败中总结教训，在教训中循序渐进 / 063
知识提供机遇，知识改变命运 / 067
有针对性地阅读 / 071
追求最新的信息 / 073
敢于跨越勇于开拓 / 076

3 哪有什么胜利，挺住便是一切

每种绝望的背后都蕴藏着另一种希望 / 083
卸掉你背上的壳 / 088
从绝望中找希望 / 091
一个人可以被打倒，但绝不可以被打败 / 093
哪有什么胜利，挺住就是一切 / 097
积极主动地拥抱生活 / 101
面对困境更加执着 / 105
等待是为了获得更多的主动 / 108
树立明确而坚定的目标 / 111
悄悄干，不张扬 / 116
烁亮“诚信”的金匾 / 119

4 成功的经验是扭曲的，失败的教训是正确的

接纳任何人的各种声音 / 127

需要全本请访问 www.ertongbook.com

坚韧才不会倒下 / 131
集中全部力量突破一个要点 / 133
不按常理出牌，按照自己的思考去做 / 135
说到就要做到，执行不能打折 / 137
失败的教训才是深刻的 / 140
反思失败的原因 / 142
宏伟目标是可怕的 / 146
抓最关键的一环 / 148

5 挫折不是惩罚，是学习的机会

自信，没人能给，更别自己摧毁 / 153
事后认真反省，努力改变自己 / 156
向上司争取一个机会 / 158
宽容才能阔步向前 / 160
合作共赢，关键是目标的统一 / 162
停下来，给心灵一点儿补给 / 164

6 不要为别人而活，不要被教条所限

人可以不伟大，但不可以没有责任感 / 169
把一件事做到极致 / 173
你不需要任何权威来评断你的使命 / 177
找到你真正所爱的东西 / 180

敢于行动才能建立伟业 / 183
先做正确的事，再正确地做事 / 188
敢想敢做，就没什么不可能 / 191
保持初学者的心态 / 193
没有无缘无故的成功，只有更多的奋斗 / 197
不要迷惑于表象，洞察事物的本质 / 202
天才也得经过勤学苦练 / 206
对1000件事情说不 / 209
对工作充满热忱和期待 / 212



1 气度决定格局

让你愈加优秀的不是你在职场拼杀了多少年，而是你靠激情和智慧压缩了时间成本，却成了不可代替的精英。

我无法定义成功，但我知道什么是失败！成功不在于你做成了多少，而在于你做了什么，历练了什么！

永远记住每次成功都可能导致你的失败，每次失败好好接受教训，也许你就会走向成功。

有结果未必是成功，但是没有结果一定是失败。

等你什么时候能看别人惨败的经验，看得一身冷汗，你就离成功不远了。如今反映成功的例子和书越来越多，我倒是希望哪个出版社出本《营销史上最傻的100个错误》，肯定卖得好！

我们应该为结果付报酬，为过程鼓掌。你很努力我鼓鼓掌，请你吃饭喝酒，但是没有结果就是没有结果，报酬一定付给结果，鼓掌是要给过程。



什么都可以谈，只有价值观不能谈

确定是否进入一个企业时，主要看自己是否能融入企业，是否能接受企业的使命感和价值观。这一点对你未来的发展至关重要。价值观的匹配，将托起你的梦想。

“什么都可以谈，只有价值观不能谈判”，这就是马云对待价值观的态度。选择进入一个企业时，为了考虑今后的发展，必须要了解该企业的价值观是否和自己相匹配。进入阿里巴巴工作的人都知道阿里巴巴“六脉神剑”的企业文化。

“六脉神剑”简单说来，一是“客户第一”，关注客户的关注点，为客户提供建议和资讯，帮助客户成长；二是“团队合作”，共享共担，以小我完成大我；三是“拥抱变化”，突破自我，迎接变化；四是“诚信”，

诚实正直，信守承诺；五是“热情”，永不言弃，乐观向上；六是“敬业”，以专业的态度和平常的心态做非凡的事情。

企业培训也常常会以它的价值观为第一标准，比如在阿里巴巴，“六脉神剑”是用人的第一标准，怎样培养人，如何考核人，都以它为标准。如果你不认同、不接受该企业的价值观，那这种培训对你来说将是一种时间和精力上的浪费。

在决定进入一个企业之前，对自己能力、资源和经验的客观评估当然很重要，但这却不是第一位的。很多关注公司和员工个人发展的企业也会把价值观作为第一标准来招聘员工，来看看阿里巴巴的招聘标准我们就会明白这个问题。

在中国供应商项目启动之初，正是用人之际，按理说阿里巴巴直销团队应当优先招有经验和有客户资源的人，可阿里巴巴却没有这么做。它是以企业文化第一，价值观第一，最后才是以能力的要求来进行招聘，将那些不能接受阿里巴巴的价值观，不能和团队配合的人都拒绝了。用马云自己的话说就是：“招聘新员工时，我们主要看他们本身是否诚信，是否能融入企业，是否能接受企业的使命感和价值观。而且，如果认为我们是疯子请你离开，如果你专等上市请你离开；如果你带着不利于公司的个人目的，请你离开；如果你心浮气躁，请你离开。”

这就是阿里巴巴用人的第一标准。在马云看来，价值观比销售经验重要得多，他说：“技能是可以培养的，可诚信和热情是很基本的品质，很难培养。公司从事的是诚信体系刚起步的电子商务，我们自己首先必须诚信。一个人如果不诚信，无论他能力再强，我们都不要。同样，如果你不热爱公司，不喜欢阿里巴巴的文化和氛围，我们也只能割爱。”

这是马云对人才的看法，进入阿里巴巴，就必须要认同阿里巴巴的

需要全本请访问 www.ertongbook.com

文化，认同阿里巴巴的理想。

新员工进入某个企业之初，都要接受一段时期的入职培训，对一个注重团队合作的企业来说，在培训中将会设法深化员工对企业价值观的认同，如果该员工在其他各项考核中都很好，但在价值观上无法和企业达到最终的统一，这将是企业资源和新员工生命时间的双方面损失。

我们来看一下阿里巴巴在新员工的考核培训中是如何对待价值观问题的。

进入阿里巴巴后，有一个月的专门培训，每个新员工都要参加。通过培训，向新员工宣扬阿里巴巴独特的价值观，培养他们的团队合作精神。而在对员工的绩效考核中，业绩只占50%，余下的50%是有关价值观的考核。如果只是工作业绩非常出色，但不符合阿里巴巴的价值观，那也不能通过考核。马云用了这么一句话来概括阿里巴巴员工应该具备的基本素质："对今天阿里巴巴的员工，我们要求诚信，学习能力，乐观精神，和拥抱变化的态度！"

可见企业在招聘员工时，更注重的是聚集一群有着共同梦想、共同价值观的人。只有将这些人聚拢在一起才能做出不平凡的事。那么，从员工角度来说，我们更应该注重个人价值观与企业价值观的相互认同，不仅如此，在价值观的选择标准上，入职者应该比企业更加慎重。企业是一个团体，如果一个新人不能适应这个团体，他们唯一的做法是解聘新员工，以求达到最高效的团队合作。但对入职的新员工来说，与企业价值的迥异不但是时间上的浪费，而且是对其自信心的打击。与其造成后期这些没必要的麻烦，不如在前期选择时对企业详细了解，让自己的价值观和企业相匹配。只有遵从这一择业标准才能托起你的梦想。



“猎犬”是最好的职场精英

在职场中，有业绩没团队合作精神的是“野狗”；和事佬、老好人但没有业绩的，可以定义为“小白兔”；有业绩也有团队精神的，是“猎犬”。

“野狗”型的员工缺乏的是团队合作精神，是我们上一节所说的价值观问题，如果不能改变价值观，那就会被“杀掉”。“小白兔”型的员工将会得到公司的帮助，培养使用，争取让他们早日成长起来。但如果“小白兔”没有长进，也要逐渐淘汰掉。“猎犬”型员工才是企业最需要的。他们会受到公司的重用，有机会接受最好的培训。

我们永远都不要做“野狗”员工。但如果你是“小白兔”那就要小心了，“小白兔”型员工有两个明显的缺陷：一是缺乏自我意识。只做一个和事老、老好人不一定就不得罪人，有时候息事宁人没什么价值，对待工作上的问题，你必须有自己的观点，而且要有支持自己观点的理由；二是必须从业绩上提高自己，这就得借助于公司的培训，通过公司一两个月的培训，最大化地思考、提问和实践。

对“小白兔”来说，最关键的在于成长。“小白兔”的内心一定要有成长意识，而且不要在一些边边角角的问题上过多计较。要知道，如果

“小白兔”不能变得强大，不是被某个企业踢出去的问题，而是被社会前进的车轮落在后面的问题。望尘而莫及的事，是职场上最大的悲哀。所以“小白兔”一定要通过努力自我完善成长为“猎犬”。

“猎犬”是最好的职场精英，只有成为这样的人，你才能更快更好地实现自己的下一个目标。

来看看阿里巴巴是如何分别评价和对待这几类员工的吧：有一次，阿里巴巴的高管们抽查销售人员的通话录音时，无意中听到了一名员工跟客户承诺回扣的事情。虽然那名员工是一位业绩十分突出的销售人员，上一个季度刚刚被评为“销售冠军”，但阿里巴巴还是把他辞退了。另外一个能力很强的销售员工因为改动了销售数字也被公司辞退。

用马云的话说，“虽然杀他是很痛的，但是你还得杀掉他，因为这些人没有用，他对团队造成的伤害是非常大的，触犯了‘六脉神剑’的员工，他就是一条‘野狗’无论其业绩多好，都要坚决清除。‘野狗’是要坚决清除的，而不能胜任工作的‘小白兔’也是要逐渐淘汰的。还有些人价值观很好，业绩很差，这些人特别好，特别热情，特别善良，特别友好，但是他业绩永远不好，那‘小白兔’，也要杀。因为一个公司小白兔多了以后，那就是一种灾难。如果不灭掉几个小白兔，这个公司就不会前进，不会进步”。因此，阿里巴巴实行了末位淘汰制，以此来激励员工不断积极进取，促进企业发展。

马云自己就这样说，“我们公司是每半年一次评估，评下来，虽然你的工作很努力，也很出色，但你就是最后一个，非常对不起，你就得离开。在两个人和两百人之间，我只能选择对两个人残酷。最后，剩下来的‘猎犬’才是阿里巴巴需要的——业绩好，价值观也好的员工才是我们要的员工，是我们要的明星，所以所有人都要往这儿去靠。”曾经有人问

马云是喜欢能干的员工还是听话的员工？马云回答说：“他必须又能干又听话，因为我不相信能干和听话是矛盾的，能干的人一定不听话，听话的人不一定不能干吗？听话本身就是能干的表现。”

分清了“野狗”、“猎犬”和“小白兔”的差别，同时了解了企业对这三种员工的不同对待方式，我们就会更加明确自己应该成为哪一类员工，你的人生将从你成为一只“猎犬”开始改变。



你很优秀，所以你被开除了

企业对一个人去留的选择有多种原因，如果我们被开除，会觉得是自己能力不够，觉得自己不是最好的。但有时候事实恰恰相反，你被开除的原因恰恰因为你很优秀，不是你不行，是你不合适。因此以“合适”为选择标准永远胜于其他任何选择标准。

一个合适的发展平台永远比高薪更重要，好的发展平台能助推你在短时间内走向更高处，这才是你最大的收获。如果你是一个波音747发动机，千万不要受高薪或其他因素诱惑，把自己放在拖拉机上。定位的错误虽然是个人和企业的双向损失。但最终的结局是你离开企业重新选择。低估自己的能力，你也会变成一个无用或者没多大用的人。从此“人才”二字将会离你越来越远。

来看一下对一个企业而言，“人才”二字是怎么定义的？究竟什么样的“人才”能更好地为企业所用？相信很多管理人士对这些问题都有自己的看法，有的人看重学历，认为名校MBA出来的精英人物必定是人才。可马云却语出惊人：“3年来，我的企业用了很多的MBA，95％都不是很好。”

马云之所以说这话，也是在切身体验后得出的经验教训，并不是随

口说说的。越多了解企业对人才的选择标准和去留的抉择内幕，对我们个人的发展和选择就越有价值。让我们和马云一起回顾阿里巴巴的创业期，看看这个最有代表性的企业总裁对人才的斟酌选择吧。

在阿里巴巴创业早期，由高盛牵头的500万美元“天使基金”到位后，马云用这笔钱做的第一件事，就是从香港和美国招募大量的国际人才。同时，马云还对外宣称：“创业人员只能够担任连长及以下的职位，团长级以上全部由MBA担任”。马云后来坦白承认自己当时的错误是“因为有钱，我希望有高手进来”。那时，阿里巴巴12个人的高管团队中除了马云自己，其他的人全部来自海外。

接下来几年，马云又聘用了更多的MBA，包括国内大学和哈佛、斯坦福等学校的MBA，但后来95％的MBA都被马云开除了。

为什么要开除这些精英们呢？原因自然是多方面的。

“首先我承认我水平比较差，95％的MBA都被我开除掉了，难道他们就没有错吗？怎么可能95％都被我开除掉？肯定有错。因为这些MBA一进来跟你讲年薪至少十万元，一讲都是战略。每次你听那些专家跟MBA讲是热血沸腾，然后做的时候你都不知道从哪儿做起。”

是的，那些MBA都是精英、高手。马云并不否定那些职业经理人的管理水平，他自己也承认：“那些职业经理人管理水平确实很高，就如同飞机引擎一样”，只是，“如此高性能的引擎就适合拖拉机吗？”

马云的确承认这些人的管理能力，但他花高薪请来的这些人才却不适合自己的企业，不能和企业发展相匹配。来看看马云对这些人其他的一些评价吧：在另一方面，马云评价那些MBA连“基本的礼节、专业精神、敬业精神都很糟糕”，这些人“一来好像就是我来管你们了，我要当经理人了，好像把以前的企业家、小企业家都要给推翻了”。这让马云觉

需要全本请访问 www.ertongbook.com