

REN SHENG HUANG JIN FA ZE SHU XI

人生黄金法则书系

最佳员工 生存手册

ZUI JIA YUAN GONG SHENG CUN SHOU CE

主编：张弘/贾瑞英

ZUI JIA YUAN GONG SHENG CUN SHOU CE



人生黄金法则书系

最佳员工生存手册

张弘 贾瑞英 主编

远方出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

最佳员工生存手册 / 贾瑞英编. — 呼和浩特: 远方出版社,
2007.1

(人生黄金法则书系 / 张弘主编)

ISBN 7-80723-198-X

I. 最... II. 贾... 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 (2007) 第 015390 号

人生黄金法则书系

责任编辑: 王 福

出版发行: 远方出版社

社 址: 呼和浩特市乌兰察布东路 666 号

印 刷: 北京市顺义康华福利印刷厂

开 本: 850×1168 1/32 字数: 3000 千字 印张: 220

印 数: 5000 册

版 次: 2007 年 1 月第 1 版

印 次: 2007 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-80723-198-X

总 定 价: 600.00 元

版权所有, 侵权必究。

目 录

第一章 敬 业	(1)
1 不停地换工作并不是好现象	(2)
2 认真工作是对自己负责	(6)
3 欣赏自己的工作业绩	(11)
4 别拿工作开玩笑	(16)
5 在工作中获得满足	(19)
第二章 忠 诚	(23)
1 关于忠诚	(24)
2 做到自己认为的“好”为止	(28)
3 以实力赚取你的价值	(31)
4 牢骚满腹说明问题出在你身上	(35)
5 诚实品质的力量	(38)
第三章 勤 奋	(43)
1 每一件事都值得我们去 做	(44)
2 专心致志地做好自己该做的事	(46)
3 与其抱怨薪水太低,不如好好干	(48)
4 全力以赴地工作,而不是要 诈	(54)
5 机会来自于苦干	(57)
6 积极是不带功利心的尽心 尽力	(63)
第四章 主 动	(69)
1 化压力为动力	(70)

2	时刻给自己充电·····	(76)
3	热忱是工作的灵魂·····	(80)
4	热忱是战胜困难的利器·····	(82)
第五章 合 作 ·····		(85)
1	高尚的品格是获得成功的主要条件·····	(86)
2	管理好自己的情绪·····	(89)
3	学会在竞争中取胜·····	(94)
第六章 创 新 ·····		(97)
1	放开你想像的骏马·····	(98)
2	为创意留下空间·····	(107)
3	勇于突破常规的束缚·····	(117)
4	小创意可以带来大成就·····	(123)
第七章 人 缘 ·····		(127)
1	对周围的人真诚地感兴趣·····	(128)
2	站在对方的立场上看待问题·····	(138)
3	不轻易批评指责别人·····	(148)

第一章

敬 业

1

不停地换工作并不是好现象

一般来讲，一个人刚开始工作的头3年，是属于过度反应的阶段。任何对他们的要求都会产生激烈的情绪反应。在寻找适合自己的工作过程中，在衡量工作技能与个性时，他们很容易把任何升迁速度的减慢或挫折都归罪于个性上的缺失，他们总认为自己是大材小用。

在这种情况下，可想而知，他们会玩个性游戏以加快爬升的速度。一种方式失败了，就再换另一种试试。尖酸刻薄的人或许会说这些人以欺骗手段求晋升，因为他们相关的工作技能实在不怎样，根本没法出头。然而，这种说法是忽略了这个年纪的人在长期升迁的压力下，个性原本就不稳定。

玩个性游戏的人实际上缺乏的是一种敬业精神。

对大多数人来说，不论最后发达与否，22岁~24岁的三年间都是一个充满戏剧性的时期。这是一段试验各种面貌、魅力、智慧、身份及自信的时期，也是一个渴望成功的时期。

如果最后的赢家和输家做法都一样的话，到底是什么因素造成他们不同的命运呢？通常25岁~29岁的5年间是决定晋升上

限的关键期。在这段期间内，那些未来的赢家逐渐稳定下来，经过无数次的尝试，他们终于找到了一件（或是几件）合适的戏服。这对他们来说是非常重要的，惟有如此他们才有机会在其他方面求发展，而不是永无止境地改正尝试期所犯的错误。这时候，他们已不再集中精力去选择通往高位的正确个性，反而投入更多精神培养他们一旦坐上高位时所需要的工作技能。

比方说，一个学工程的年轻人泰勒，如果他以加强工作技能为第一优先的话，他极有可能走上生产与管理的路子；但倘若以他对个性魅力的迷信，就会不知不觉地走上另一条通往销售及促销的路上。

如果他不清楚自己在公司内玩的是什么牌，那倒并不重要，因为他只要打任何一张牌，别人都得有反应。而他不想等别人经过仔细评估后，才来赞美他的工作，他希望由于他的个性能够马上引起别人的注意，他想尽快得到升迁。这种想尽快得到升迁的心理，每个人多少都会有，但是那些学理科或学工程出身的人往往有不同的看法。他们希望以专业的知识为发展的工具而不是以个性。他们最常以一句话来说明自己的态度：“我的工作绩效是最好的解释。”也就是说，“你不妨以客观的立场来评定我的工作绩效吧！我相信你会感到高兴，说不定还会留下深刻的印象！”这与泰勒所强调的“因为我本身的缘故而喜欢我”形成强烈的对比。在泰勒的脑子里已经没有“工作”的概念，所能找到的只是他们自己及幻想中的观众。

假使泰勒当时了解自己发展的方向，或许会试着去减慢或中止他的脚步，无论如何，他必须为了他的事业前途而有所妥协。毕竟，他是工程师出身，也仍相信科学方法的正确性，那就是——只有最后的结果才算数。而且他心里多少也明白，虽然每一个人都希望得到别人喜爱，但在工作上仍得拿出一些具体的成果来让别人评价。然而，个人的偏好以及急功近利的希求已将泰勒

加速推上另一条路：他口口声声说要当经理，事实上，他倒很有可能变成一位熟练的业务人员或促销人员。

如果这时泰勒能洞察到底关键是什么，情形也许就会不同。当人们自以为他们是采取一种以成果或以工作为导向的方式求发展，而实际上所采取的却是一种完全相反的个性导向的方法时，在他们的事业生涯中，就免不了会遭遇到一些危机。事实上，许多小挫折也是由于他们对这观念的认识不清。在泰勒 34 岁那年，长久以来所面临的危机终于爆发了。

由于泰勒的协助，公司一共做成了 6 笔合并的生意。因为生意这么好做，公司知名度也提高不少，高阶层人士也就乐得反复运用这种策略。然而，在这方面搞了 4 年之后，泰勒开始觉得吃不消了。在他过 32 岁生日几天之后，我们问他还想要做些什么工作，他毫不迟疑地回答说：“我想再回到管理岗位上！”

有能力帮助他的当然是他的朋友班杰明。尽管过去 4 年来两人接触的机会不多，但班杰明仍然和往常一样喜欢他、赏识他。当泰勒请求他协助时，他说：“我一定要看到你重回到正途上。”班杰明仍然觉得泰勒是一位充满前途的年轻人，他说：“在公司里，我实在帮不上你什么大忙，公司的规模太大了，相对的，升迁速度也就比较慢。不过我知道一家规模较小的消费产品公司正在征求一位总裁。”泰勒当时高兴得要跳起来欢呼，他迫切想要得到那份工作。

泰勒的风度以及说服魅力，是使他坐上这职位的一大本钱。当时，他说：“面谈时我表现得实在很好，只可惜我不能以面谈为生。”主持面谈的两位先生都很喜欢他，但却都有点保留。其中有一位告诉班杰明说，泰勒没有什么管理经验，而且拿不出实际的辑录来。班杰明试图安抚他们，他不断描述从前听泰勒所说的话，告诉他们：“他能替你们创造出奇迹来！”这句话出自班杰明之口，实在不是他的一贯作风，也实在是很高的赞誉。次日，

泰勒就被录用了。

在以后的两年间，泰勒的生活充满了刺激与无休止的工作。上任三星期后他表示：“我得激发公司每一位同仁的士气！”他拓展产品线，增雇业务员，也把广告及公关的预算增加 10 倍，并且打算进行一连串的新投资。他不断地用一句话来说明他的策略：“我们要成长。”回想起来，他在公司灌注的哲学其实是：“我们必须拿得出一点东西来——不管是产品或是服务，尽力去讨好每一个可能的顾客。”在泰勒所定的大方针引导下，以后 26 个月中，公司几乎在所有可能的发展方向上都下了一番工夫。此举使公司的财务与生产部门同仁深感不安。第二年，泰勒气愤地说：“这些人都是傻瓜，他们的眼光都只停留在手中的铅笔上，根本谈不上什么远见。”

在当年年底，由于经济萧条，公司的资金很快就用光了，泰勒进退两难地说：“这些投资很快就会回收的，你们等着瞧吧！”他甚至又完成了一次小规模的股权收购交易，笑着说：“我以此为荣，没有我，我们永远没法办到，这次投资可算成功了。”但是用来进行收购的资金只会使原来的负债压力更加沉重。在下次董事定期会议时，原来和谐的气氛就被一种憎恨的情绪所取代了——泰勒被炒了鱿鱼，公司也被迫向法院申请宣告破产。“你根本不是一个管理者，你是一个破坏者！”在众人面前董事长向他咆哮道。泰勒崩溃了，他说：“你们不能这样对待我，我是你们唯一的希望呀！”泰勒的说服魅力显然地在经营赤字中消失了。“他们只是不停地嘲笑我。”他告诉他身边的每一个人。

那次会议距今已经 10 年了，但泰勒仍然无法从自尊受创的痛苦中恢复过来。更糟的是，他对这惨剧的认识又不正确，因此至今错误愈滚愈大，如同当时他愤怒地说：“那是我最后一次替没钱又想作大生意的公司办事了。”

泰勒 30 多岁时失败的事实，说明了问题的根源是开始于他 20 多岁的时候。与其他同事不同的是，在 22 岁~24 岁 3 年间，泰勒的个性仍未曾受到考验。学科技出身的学生常常个性发展比较延迟，原因是所学的科目较困难、较费时，而且学科本身的性质和原理等也影响了个性的发展。因此当泰勒的同伴都已脱离“戏剧化”的阶段、追求专业的形象时，泰勒却才刚踏入戏剧化的阶段。

泰勒不只太晚地进入了戏剧化阶段，更糟的是，一踏入这个阶段后他又待得太久了。从许多方面来说，事实上他从未脱离这个阶段。很明显，严格的科技教育妨碍了他去尝试多重社会角色，以便从中选择一个真正适合扮演的个性。因此，至今他仍然脚踏两条方向相反的船，也就是工作技能与个性。他在工程方面的兴趣尚未强到能够从事富有创意性或生产的工作；而他也尚未培养出从事表演或推销事业所必备的个性。与其他相同状况的人比较，这是个典型的遭遇。那些脚踏两条船的人渐渐都变得只是一味追求升迁。

受过理工教育的人，往往很有促销及销售的潜能，在企业界这是很难能可贵的，可惜的是，通常他们并不知道。一提到科学或工程就联想到任何事都得讲求客观，但是一个出色的业务代表若想有良好的表现，就必须八面玲珑，人见人爱，这对科学出身的人来说简直是不可能的事。因为喜不喜欢是十分主观的感受，你喜欢的人，别人可不见得喜欢。念理科的学生在校内忽略了较富戏剧性的生活层面，这或许能帮助他们把精力集中在主修学科上，然而，毕业后踏入社会工作就得面对这种生活了。

以上所说的重点在于：有促销、销售天分的人即使决定不去运用这种天分，也了解这事实、并处之泰然。但由于他们在日后工作中必然会碰到阻碍，久而久之，他们会发现，每当遇到这种状况时都自然而然地运用了这种天分。这时候，游说的技巧，甚至赢得竞争对手敬佩的能力，也立刻显露出来。尤其是在他们无法靠真功夫——如工作表现——来求得晋升，而屡遭挫折的情况下，更有可能转而发挥这方面的潜能。

如果没有察觉自己正在利用这种促销天分以求晋升，可能会导致悲剧的发生。当然，为了克服人性障碍，或是为了加速人格发展，暂时改变工作重心这倒无伤大雅，暂时改道而行也不是什么大问题。但是，长期抛弃本分工作而不自知的野心人士终将毁掉自己。这些人不只是暂时地搁置本分工作，而是压根儿就忘了还有那回事。因此往后他们别无其他选择而不得不走下去时，便会愈陷愈深。

也许有人——包括我们在内——会问，这些人是不是原来就对销售及促销有兴趣呢？是有不少人转入行销及公关的领域，但他们往往觉得有些不对劲，认为这种工作没什么职业尊严，瞧不起这份工作。虽然如此，就如同企业需要管理与产品开发人才一样，企业界也的确需要促销专业人员，来负责将如此大量的产品及服务推销出去，否则，公司将如何赚取利润，生存下去？

简言之，泰勒这种人最后会遭遇困难的原因有二：第一，当初急于求表现，根本不了解自己的长处何在。第二，即使知道，也可能不喜欢依其专长以求发展。以泰勒为例，受过工程师的训练，并且接受了这一行的价值观，而他却想以所受的教育作为晋升的基础。如果他发现自己能够引以为荣的只不过是他的说服力时，一定会感到很沮丧。一位在他担任总裁两年期间的亲密属下指出：“泰勒非常聪明，并且很能创新，只是每当他走过一个地方，总会留下麻烦事情得收尾，他根本不会缜密思考他的计划，只是冲动地脱口而出。他实在应该找位经理替他办事才对。”当他听到这句话时着实吓了一跳，他不需要一位经理，他自己想要成为经理。

主修艺术、人文科学或社会科学的人，对人类发展的人性因素一定不陌生。有趣的是，某些主修戏剧而后进入企业界的人使人们更了解造成泰勒事业危机的因素。因为他们展开事业的方法正好与泰勒相反。他们多方面地努力以储备更多实际有用的工作技能，而这些技能都是难用客观的标准来衡量的。起初，我们将这种行为解释成一群受过训练的演员正尝试将角色扮演得更逼真。的确，他们就像以客队的姿态在主场上发威。但是这样的解释不但过于讽刺，也忽略了他们潜意识里对事业的体察——光有好演技是不够的。除了学习以上的技能，他们也在寻求更多实际的工具，以利其升迁及加薪。

就以贝克为例，从履历来看，他和泰勒是两个完全不同的典型。不过，在接近 30 岁的时候，两人在事业路途上曾经交会过。并不是说他们曾经碰过面，而是彼此朝着相反的方向擦肩而过。两个人年龄相仿，而且贝克身高差不多也是 6 英尺，褐发，体格适中，若有什么不同，就是他脸上表情通常没有泰勒那么丰富，脸部皮肤也没有泰勒那么平滑，他的毛孔粗大而且还有不少面疱。在他 23 岁时说过：“有时候我想我对演戏产生了兴趣，是因

为开演的时候，涂上厚厚的油彩，站在灯光下，可以掩饰我脸上的痘疤。”不过当我们看着在舞台上的贝克时，明显发现，他对引起观众共鸣的确有一手，那也正是贝克进入企业后所不愿应用到工作上的。隔了一年，在他进入一家金融机构服务前一个月时他说：“演戏这行竞争太激烈了，那么多有抱负的演员在抢那么一点点机会，实在很冷酷无情。”

贝克与泰勒事业的交会点是在 29 岁的时候。贝克曾花了 5 年的时间，学习如何以更经济的方式为公司作采购。他被分派在采购部门任职，靠着敬业精神，他为公司找到好几百种产品的低价供应商。贝克并没有什么技术背景，不过事实上他的职位也不需要什么技术背景，他只需根据其他部门的需要决定向谁买就行了。还有一点对贝克有利的，就是他为公司省下多少钱大家都可清楚地看出来。在他 29 岁那年，也就是他开始负责公司里三分之一的采购业务时，他就替公司省了 80 万美元。公司的执行副总裁听到这个消息之后，马上就调升贝克。他们两个人一直没成为朋友，平时也很少联系。但是贝克靠着自己的努力与高阶主管的赏识，在 36 岁就当上了副总裁。这职位在当时可有 10 万美元的年薪。

可笑的是，至今贝克仍然会误用专有名词，要是换成泰勒，必能得心应手地应用这些名词。因为贝克常常误用专有名词，使得我们起初认为他是个骗子，一个会演戏的模仿者。不过后来我们终于明白，实际上他是决心想学到一些产品方面的技能。

总之，在一个人早期的事业生涯中，一项能够严重影响的长期事业前途的因素就是：工作技巧及演技之间的取舍。若一个人明明在某一方面有天分，却自认为另一方面才是他的专长，时日一久，很可能发现自己横跨在日渐加宽的深渊之上，这相当危险，很少人能同时脚踏两条船而不跌倒的。若能在 20 多岁的时候多方尝试，确定自己在各方面的能力，在许多年后会使每个人

的成就产生很大的差别。

一个人知道自己具备一种技能并不表示他就会热心地去运用；许多人发现另有更适合的方向。就如同我们研究对象中的一位，他原来对运动很拿手，但却牺牲了可能成为职业运动员的机会而入了医学院。了解自己的长处是很重要的，尤其当这种长处可能妨碍了事业进展的时候更重要。为了要晋升顺利，便自然而然地使出个性上的技巧，这种手段不会永远奏效。在适当的时候，便该脱离戏剧化阶段，全心全力追求实际的工作技能。

事实上，一个人如果已变尽法子去博取别人好感却没有成功，最有效的策略往往就是停止，别再试下去。他应该告诉自己：“啊！那一切都是在演戏。”然后回去认真工作。

有一种方法可以用来说明这种工作上的力量。过去几年来，“凑合着过日子”、“递减的期望”、“日趋下降的生活水准”等口号响彻云霄，国家经济上所遭遇的难题使得这些口号更加重要。然而，这些口号只不过稍微冲淡了一种更强而有力的趋势：递增的期望。譬如，当鲍威尔和韩莉成功地达成被指定的或自行决定尝试的任务时，他们只是把眼光放得更高而已，从不以过去的成就自满。担心退化而产生的焦虑是他们促使自己保持前进的方法。“昨日的一切都已过时了。”韩莉 45 岁时说。“当别人都在奋力地向前跑时，你却在原地踏步，”鲍威尔在 44 岁时也说，“很快地你就望尘莫及了，我得一直保持前进才行。”

在 30 多岁的时候，鲍威尔和韩莉希望能超越他们 20 多岁的成就；而当他们一过了 40 岁，却不愿再回顾 30 来岁的情形，他们试图蔑视过去，所以过去的一切都随着时光消逝；因此过去 10 年间任何良好的表现就好像站在高楼顶上俯视的情形一样，变得陈旧而微不足道。为什么他们会这么厌恶去重复曾经令他们满足的事情呢？大多数成就动机高的人回答：“我为什么还得再

做一次？我已经做过了。”

对于其他采取同样方式激励自己的人来说，要利用时光的逝去来避免一个重大的危机，几乎是不可能的事。当我们刚开始这个研究时，最原始的假设是，对工作漠不关心的人随着岁月的逝去，将遭遇更头痛的困难——而其他较敬业的同事却可以远离麻烦。这个预测完全错误。漠不关心的人也有他们工作上的问题，但由于他们一开始就不太关心他们的工作或公司，因此当有人在往上爬升过程中从他们身边咆哮而过，所带给他们的苦恼，就比我们想像中来得少。虽然他们也注意到这些工作上的困扰，但并不认为值得牺牲任何睡眠。

相反的，工作成就动机高的人，往往也是玩火自焚的人，我们追踪的结果发现，有 70% 以上的人最后为此付出相当高的代价。这些人以不断否定过去的一切，作为保持今日强烈工作欲望的手段，致使他们一无所有地走进明日。当他们年轻时，可以这么做，因为他们的目标焦点只在将来；但是，到了中年，特别是晚年的时候，这种做法就会使他们陷入泥潭了，这时他们既没有最后退守的据点，也没有任何值得一谈的光荣成就。这样的人正逐年增加，终于成为我们研究的对象，我们也多了一个要讨论的案例：成功而不自觉的人。

人们在这方面愈早改变愈好。这并不需要什么戏剧化的大改变，只需做些小的修正，长期下来就会有很大的助益，首先，这种人必须停止否定他们过去的成就。

就拿鲍威尔的例子说，他必须要承认自己在扩厂计划的 3 年中获得非常重大的成就的事实。同样的，对韩莉而言，在产品包装改良方案成功之后，花片刻时间回想一下自己做了些什么，也是很重要的。但要是他们因为害怕庆功后会永久赋闲而立刻投入另一个计划，那一切就太迟了。记住，如果一个人一开始就无视过去成就的存在，那么他就永远无法再使自己过去的成就受到注