

TIGAO TUANDUI

SHIGANLI

DE 50 TIAO ZHIYE FAZE

用实干和智慧打造优秀团队

提高**团队实干力**的
50条职业法则

王如昌◎编著

北京工业大学出版社

提高**团队实干力**的
50条职业法则

王如昌◎编著

北京工业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

提高团队实干力的 50 条职业法则 / 王如昌编著.
—北京: 北京工业大学出版社, 2014.8
ISBN 978-7-5639-4000-4
I. ①提… II. ①王… III. ①企业管理—组织管理学—通俗读物 IV. ①F272.9-49
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 156307 号

提高团队实干力的 50 条职业法则

编 著: 王如昌

责任编辑: 符彩娟

封面设计: 翼之扬设计

出版发行: 北京工业大学出版社

(北京市朝阳区平乐园 100 号 邮编: 100124)

010-67391722 (传真) bgdcbs@sina.com

出 版 人: 郝 勇

经销单位: 全国各地新华书店

承印单位: 九州财鑫印刷有限公司

开 本: 787 毫米×1092 毫米 1/16

印 张: 16.5

字 数: 190 千字

版 次: 2014 年 8 月第 1 版

印 次: 2014 年 8 月第 1 次印刷

标准书号: ISBN 978-7-5639-4000-4

定 价: 30.00 元

版权所有 翻印必究

(如发现印装质量问题, 请寄本社发行部调换 010-67391106)

前 言

行动高于一切，实干胜于空谈，实干决定成败。那什么是实干？“实”就是踏实，不虚假。“实干”就是要脚踏实地地工作，少说空话、大话，少喊不切实际的口号。

一个团队想要发展，想要成功，这是毋庸置疑的。但是怎样才能发展，怎样才能成功呢？唯有实干才能成就团队。团队需要的是真心实意、脚踏实地的实干家。千里之行，始于足下。很多大事业的成功都是从一点点小的事情做起的。

在团队工作中，有的成员之所以失败或是工作不能出色地完成，就是因为他们心中总是抱有很大的幻想，而对于眼前的工作却看得很简单，不努力去做，结果导致了失败。这点团队成员应该向浙江商人学习。浙江商人非常注重脚踏实地的务实精神，他们最喜欢说的一句话就是：“用事实说话，用效果说话。”

同样，团队想要发展壮大，想要取得成功，也需要用事实说话，用效果说话；也需要一步一个脚印，脚踏实地，从最基础的事情做起，为团队的发展打下坚实的基础。就像建造大楼一样，只有把基础打扎实了，发展才会迅速，大楼才会盖得既牢固又高大。

古训有云：“道虽迩，不行不至；事虽小，不为不成。”工



作是反映一个人的工作态度是否端正和能力水平高低的一面镜子。任何一项有意义的工作，都必须付出实实在在的努力。一项工作，做而不紧，等于不做；做而不实，等于白做。团队成员在工作的时候，应本着认真负责的态度和实事求是的精神，真正地放下身段，从小事做起、从基础做起，不沉湎幻想、不好高骛远，脚踏实地，一步一个脚印地认真对待工作，求真务实，狠抓工作的落实，少说空话、大话，用埋头苦干的行动创造实实在在的业绩。

实干不仅仅要扎实地干，也要切实去干，但不能盲目地干。过去干得好的要继续，干得不好的要纠正。将来要实现什么目标，如何去达成，这些都要实干者心中有数。实干并不难，却贵在坚持。在团队发展的道路上，如果时时处处坚持实干精神，落实具体行动，提升执行力，企业就能一步一个脚印地攀上成功的峰顶。

本书从团队在工作过程中存在的实干能力缺乏、工作落实不到位等问题着眼，从思想开放、承担责任、拒绝敷衍、全力以赴等几个方面来详细论述如何培养团队成员的实干精神、塑造高度的责任心、提高团队成员的实干能力等基本问题，教会团队成员在工作中真抓实干，把工作做得出色，从而提高团队整体的实干力，推动团队健康、良性地发展。

告别空谈、敷衍、不负责任的态度，切实从实际出发，脚踏实地，真抓实干，本书为每位团队成员量身打造了提高实干力的职业法则，相信每一条职业法则都能让你有所收获。

目 录

第一章 思想开放是提高实干力的基础

职业法则 1：积极主动地接触新鲜事物 / 003

职业法则 2：开拓创新，敢闯敢干 / 008

职业法则 3：提高解决问题的能力 / 013

职业法则 4：克服软弱、战胜怯懦 / 018

职业法则 5：想到就要做到 / 023

职业法则 6：打破常规，学会逆向思维 / 027

职业法则 7：有眼界才能有境界 / 031

第二章 勇于承担责任是提高实干力的前提

职业法则 8：工作不能缺少责任心 / 037

职业法则 9：将责任落实到行动上 / 042

职业法则 10：以高度的责任感来对待工作 / 046

职业法则 11：从自身做起，打造有责任感的团队 / 050

职业法则 12：敢于承担责任的人才能抓住机会 / 055



职业法则 13：对整个团队负责 / 059

第三章 快乐有助于提高团队实干力

职业法则 14：做一名快乐的团队成员 / 065

职业法则 15：享受工作的乐趣 / 069

职业法则 16：工作就是要有激情 / 075

职业法则 17：不要把“快乐工作”当成口号 / 078

职业法则 18：乐观与实干 / 083

职业法则 19：工作不仅仅是为了生存 / 087

第四章 提高实干力就是要全力以赴

职业法则 20：停止空谈，马上行动 / 095

职业法则 21：说不如做 / 099

职业法则 22：没有行动力就没有实干力 / 102

职业法则 23：做事就要做到位 / 108

职业法则 24：工作要有方法，讲效率 / 113

职业法则 25：果断出击才能抢先一步 / 116

职业法则 26：严格要求自己 / 120

第五章 拒绝浮躁、敷衍的工作

职业法则 27：脚踏实地、扎扎实实地做事 / 127

职业法则 28：认真做事，用心做事 / 131

职业法则 29：以平常心对待工作 / 137

- 职业法则 30：敷衍工作就是敷衍自己 / 144
- 职业法则 31：及时调整心态，从容应对工作 / 149
- 职业法则 32：发牢骚、抱怨无济于事 / 154

第六章 实干力就是工作有序，高效务实

- 职业法则 33：少一些空谈，多一些实干 / 163
- 职业法则 34：今日事，今日毕 / 168
- 职业法则 35：专注，才能高效实干 / 173
- 职业法则 36：正确做事与做正确的事 / 177
- 职业法则 37：制订工作计划，确保工作有序开展 / 182
- 职业法则 38：工作划分优先顺序 / 184
- 职业法则 39：目标是工作的指南针 / 189

第七章 实干需要自觉和勤奋

- 职业法则 40：积极的心态是勤奋的良药 / 195
- 职业法则 41：变被动为主动 / 200
- 职业法则 42：勤奋也是一种实干 / 206
- 职业法则 43：自发地主动工作 / 211
- 职业法则 44：能干还要肯干 / 221

第八章 实干就是要从小事、细节处出发

- 职业法则 45：实干的人是从小事做起的人 / 227
- 职业法则 46：注重细节，重视小事 / 231



提高团队实干力

的 50 条职业法则

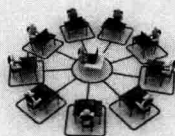
职业法则 47：追求对细节的落实 / 237

职业法则 48：把小事做精，把细节做亮 / 239

职业法则 49：认真对待并做好每一件事 / 245

职业法则 50：做好小事才能成就大事 / 249

第一章 思想开放是提高实干力的基础



也许有人 would 认为，实干就是埋头苦干，不需要思想开放。有这种思想和认识的人首先看法是错误的，其次他肯定也不是一个具有实干力的人。因为真正具有实干力的人肯定是一个思想开放的人，这是实干家的必备特性。团队工作需要解放思想去开拓创新，这是团队力量之源，如果不接受新的思想、新的事物，那么团队只能在原地踏步，何谈提高团队实干力，何谈发展呢？因此，团队不仅需要脚踏实地、埋头苦干，也需要开放的思想来为团队注入新的力量。

职业法则 1：积极主动地接触新鲜事物

积极主动地接触新鲜事物会为团队带来新的活力和新的气象，这对一个团队综合实力的提高和未来的发展都能起到至关重要的作用。

现实生活中，总有些人会对新鲜的事物产生恐惧，其实真正了解以后他们就会发现新鲜事物并不可怕，相反还会为人们的生活带来全新的改变。这个道理在团队中也是一样的。是坚守旧观念还是积极主动地接受新鲜事物，这对于团队发展来说是至关重要的选择题。

对于团队来说，积极主动地接触新鲜事物更能让团队充实、活泼起来，进而有一个良好的发展前景，一味地守旧只会让团队被时代浪潮所淘汰。既然要接触新鲜的事物，那么就要首先了解何谓新鲜事物。

所谓新鲜事物，就是指人们在生活中没有经历过的事情、没有拥有过的物品、没有涉及的领域等，总之一切所没有接触尝试过的存在都可以成为新鲜事物。



生活中的新鲜事物不同于哲学意义上的新事物和旧事物，新鲜事物与你接触过的熟悉事物并没有新旧之分，你不了解的新鲜事物并非一定比你了解的事物更加强大、高级、合理。如果说决定新事物与旧事物的是宏观的逻辑与规律，那么区分新鲜事物与熟悉事物的就是微观的主观臆断了。每个人因为生活环境的不同与生活经历的差别，衡量事物的尺度亦不尽然，每个人眼中的新鲜事物当然也不一样。适合所有人的判断方式是不可能存在的。

有这样一个故事。

美国有一家生产牙膏的公司，产品质量优良，包装精美，深受广大消费者的喜爱，每年营业额蒸蒸日上。

记录显示，该公司前十年每年的营业增长率为 10%~20%，令董事部雀跃万分。

不过，进入第十一年、第十二年及第十三年时，业绩则停滞下来，每个月维持在同样的数字。董事部对此三年的业绩表现感到不满，便召开全国经理级高层会议，以商讨对策。

会议中，有名年轻经理站起来，对董事部说：“我手中有张纸，纸上有个建议，若您要使用我的建议，必须另付我 5 万元！”

“总裁先生，请别误会。若我的建议行不通，您可以将它丢弃，一分钱也不必付。”年轻的经理解释说。

“好！”总裁接过那张纸后，阅毕，马上签了一张 5 万元支票给那位年轻经理。

那张纸上只写了一句话：将现有的牙膏包装开口扩大 1 毫米。

总裁马上下令更换新的包装。

试想，每天早上，每个消费者多用 1 毫米的牙膏，每天牙膏的消费量将多出多少呢？

这个决定使该公司第十四年的营业额增加了 32%。

从上面这个故事中，我们可以看到，一个小小的改变往往会产生意料不到的效果。当面对新知识、新事物或新创意时，千万别将脑袋密封，置之于后，应该将脑袋打开 1 毫米，接受新知识、新事物。也许一个新的事物，能让我们从中获得不少启示，从而改进业绩，改善生活。

同样的，在美国西雅图也有人将脑袋打开了“1 毫米”，这让世界上多了一个伟大的航空公司。

1914 年 7 月 4 日，在美国西雅图市举行的国庆庆祝活动现场，出现了一架飞机，在空中做着各种精彩的表演。人群中爆发出一阵阵掌声和呐喊——20 世纪初期，飞机还是一个绝少有人接触的新鲜事物。

飞机降落后，飞行员马罗尼便被潮水般的人群围住了。人们不但羡慕他的勇敢，更是对飞机这个怪物能够翱翔于高空充满了好奇。

这时，马罗尼笑着问周围的群众：“有谁愿意和我一起飞上天去试一试吗？”连问三遍，无人应声。对飞机这种新鲜事物，人们好奇的同时，也对它生有无穷的恐惧：这东西飞在空中，上不着天下不挨地，谁知道它会不会摔下来？

这时，一个青年站了出来，大声对马罗尼说：“先生，我想我可以同你一起飞上天！”

飞机在马罗尼的操纵下，稳稳地飞上了天空，然后在空中做着各种精彩的动作。那个青年尽管是平生第一次飞上天，心里有些害怕，可还是好奇地问这问那，不住地观察马罗尼驾机的每一



个动作。20 分钟过后，在人们的欢呼声中，飞机稳稳地降落下来，青年面带微笑走出机舱，他大声向周围的人们呼喊：“真的不错，可以上去试一试！”

观众都为青年的勇气报以热烈的掌声。这个青年从此对飞机产生了浓厚的兴趣。不久，他就萌生了制造飞机的念头。在好友的帮助下，他用当地廉价的木材制造新型的轻便飞机。1916 年，这个青年制造出了世界上第一架浮筒式小木飞机。在人们惊讶的目光中，青年亲自驾驶着自己研制的飞机进行飞行试验，一举成功！此后，这个青年在西雅图郊区正式成立了“太平洋航空产品公司”，1917 年改名为“波音公司”。这个敢于挑战蓝天的青年就是波音公司的创始人——威廉·爱德华特·波音。

90 多年来，波音公司始终致力于新产品、新技术的探索 and 开发，从民用飞机、军用飞机到航天飞机、运载火箭、全球通信卫星网络、国际空间站，成为全世界最大的航空航天公司。

面对新鲜事物，切勿抱残守缺。不管前进的路上有多少坎坷，只要敢于积极主动地接触新的事物，吸收新的知识，就会有创造奇迹的可能。一个团队想要发展、想要提升实干力，就要先有敞开胸怀接纳新事物的觉悟。不过，值得注意的是在接受新事物时，一定要辩证地看待新鲜事物。时代在发展，科学进步之快，人随时要有接受新生事物的能力，既不能盲目接收，也不要完全拒绝，应去其糟粕，取其精华，这样团队才能健康、有序地向前发展。

有时候，我们说团队老化对团队发展十分不利，这里说的老化不是指团队成员年龄的老化，而是团队成员思想的老化。它主要表现在几个方面，比如，个别团队成员躺在过去的功劳簿上，

不求上进、不思进取；个别团队成员对团队新的改革持消极否定的态度；个别团队成员以“功臣”身份自居，对团队的规章制度置若罔闻，甚至违反后也不以为然；个别团队成员利用自己对团队情况的了解，企图钻空子以谋求私利，等等。

团队如不能解决上述问题，就难以提高实干力，也难以实现快速发展的目标。团队要想发展，团队成员必须充满激情，不断开拓创新。为防止团队老化，重新激发团队的活力，可采取以下三个方法。

1. 定期开展思想教育

团队可以定期地，如每隔一两个月集中开展一次思想教育，最好能聘请一些专家、学者、企业家来演讲，以便团队成员时刻保持清醒，懂得不进则退，同时更加开放思想，与时俱进，为自己和团队树立更加长远的发展目标。

2. 定期轮岗

一个人总是在一个岗位上待着，时间久了，难免会出现思想老化。团队应为团队成员做好个人规划，每隔三年左右开展一次轮岗。如此，既可以避免团队成员思想老化、拉帮结派，又可以锻炼团队成员的自身能力，激发工作活力，提高团队的实干力。

3. 制定绩效考核方案

团队不能搞平均分配制度，要制定一套合理的绩效考核方案，使能者多劳，多劳多得。同时，可采取末位淘汰制。对团队有贡献的团队成员要大胆提拔，如此就可以不断地向团队输入新鲜的血液，团队的活力、实力都可以保持在最好的状态。对于那些违反团队规章制度，损害团队利益的团队成员，要敲响警钟，并视情况予以降级或辞退，给其他团队成员起到警示作用。

团队发展过程中，肯定会有波折和起伏，但是只要具备积



极、主动的态度，能够主动解放思想，就一定能够克服在前进道路上遇到的所有困难，这样才能带领出一支优秀的、具有实干力的团队，这个团队才会勇于面对所有挑战而不畏惧困难。

职业法则 2：开拓创新，敢闯敢干

真抓实干是根本，开拓创新是动力。团队工作需要不断更新思路、强化举措、开拓进取、创新发展，把握时代性、体现创造性，始终在较高层次更高水平上推动团队持续发展。

开拓创新是团队发展的动力，更是每位团队成员所应具备的能力。那什么是开拓创新能力呢？其实质是一种综合能力，它是各种智力因素和能力品质在新的层面上融为一体、相互作用、有机结合所形成的。

国外一些大企业家聘用员工时有时要求其在受聘的一年时间内必须犯一次“合理错误”，否则将被辞退。日本不少企业聘用员工时总要聘用部分与学历无关、与在校成绩无关而具有鲜明个性的毕业学生，这些都是寻求具有开拓创新能力人才的一种尝试。

著名物理学家、诺贝尔奖获得者温伯格说过：“不要安于书本上给你的答案，要去尝试发现与书本上不同的东西，这种素质可能比智力更重要，往往是最好的学生和次好的学生的分水岭。”这句话，同样适用于优秀团队成员和普通团队成员之间。