

影响组织和个人发展的潜在力量
带你追寻内心深处的圆满和富足

认同的力量

认同比能力更重要

高度认同，绝对跟从
认同，才能不断得到认可、赞同、肯定
邢群麟 何艳丽◎著



THE POWER OF IDENTITY



影响组织和个人发展的潜在力量
带你追寻内心深处的圆满和富足



认同的力量

认同比能力更重要

邢群麟 何艳丽◎著

THE POWER OF
IDENTITY



新世界出版社
NEW WORLD PRESS

图书在版编目(CIP)数据

认同的力量：认同比能力更重要 / 邢群麟，何艳丽著. —北京：
新世界出版社，2011.8

ISBN 978-7-5104-2019-1

I. ①认… II. ①邢… ②何… III. ①企业管理：人事管理
IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第145833号

认同的力量：认同比能力更重要

作 者：邢群麟 何艳丽

责任编辑：杨艳丽 梁素娟

责任印制：李一鸣 黄厚清

出版发行：新世界出版社

社 址：北京市西城区百万庄大街24号(100037)

发行部：(010) 6899 5968 (010) 6899 8733 (传真)

总编室：(010) 6899 5424 (010) 6832 6679 (传真)

<http://www.nwp.cn>

<http://www.newworld-press.com>

版权部：+86 10 6899 6306

版权部电子信箱：frank@nwp.com.cn

印刷：三河市骏杰印刷厂

经销：新华书店

开本：710×1000 1/16

字数：180千字 印张：12.5

版次：2011年9月第1版 2011年9月第1次印刷

书号：ISBN 978-7-5104-2019-1

定价：25.00元

版权所有，侵权必究

凡购本社图书，如有缺页、倒页、脱页等印装错误，可随时退换。

客服电话：(010) 6899 8638

前言

企业中，老板常常为这样的事情感到压力重重：自己的员工明明不缺乏能力，但遇到问题时总不能圆满解决；有的员工身处重位，却牢骚满腹、抱怨不止，干不出什么实事；有的员工明明有了很高的待遇，却仍敷衍拖沓，甚至选择离企业而去……

事实上，之所以会出现这些情况，是因为缺乏认同。一个人如果缺乏认同，就不能自觉自愿地发挥自己的能力和能力，最终碌碌无为，一事无成；企业如果没有得到员工的认同，终将倒闭；一个国家、一个民族如果缺乏成员的认同，那么这个国家、民族就没有发展的希望。

对企业来说，员工的认同是企业发展的动力，员工缺乏认同也就意味着企业失去了发展的源泉和动力。认同企业的愿景，员工就有了奋斗的方向；认同企业的文化，员工就具备了成长的软实力；认同企业的制度，员工就能在规范内自由发挥自己的能力和能力……只有对企业认同，员工才能心甘情愿地为企业的发展付出全部心力。

这就是认同的力量，这种力量和智慧在不断升华的过程中必将对个人行为产生重大影响，让员工的积极性和自觉性得到充分发挥，同时促使员工把自己的工作当成个人与企业的一项共同事业，在成就公司的过程中成就自己的事业和幸福人生。

但遗憾的是，现实职场中，对企业认同的员工已经很少了，特别是在跳槽、挖角、劳资纠纷成为热门话题的时代，很多员工正渐渐远离认同的轨道，驶向背离企业的一面。



因此，培养员工的认同，让员工认同的力量得到充分发挥，成了众多企业的关注重点。本书正是基于这样的视角，以为企业培养认同和忠诚的员工、为员工打造认同的力量为目的，通过深入剖析职场中缺乏认同的现象，分析认同对企业 and 员工个人的影响，提出了培养员工认同的方法。

本书力图通过认同唤醒员工的“家意识”，从而在具体工作中，做到绝对服从，心随企业而动，行则自觉自律、自动自发、高标准严要求，从而达到与企业合二为一的高境界。

本书没有太多的理论研究，而是通过大量精彩的案例和故事进行说理。同时，本书提供了实际操作方面的指导，直观地告诉人们如何培养自己的认同感，如何让认同的力量在个人的成长和企业的发展中发挥作用。

本书旨在改变传统的“能力决定一切”的观念，和所有读者一起用显微镜看员工，用望远镜看人生。

命运的转折往往就在一瞬间，未来的路要怎么走，在于我们人生态度的转变。梦想需要行动，而高效的行动要以认同为基石，请从这一刻起，认同你的老板，认同你的同事和你的工作，用老板的思维处理问题，以老板的胸怀认同公司。虽然今天你还是缚茧待破的蚕蛹，但明天你一定会成为翩翩起舞的蝴蝶。

第一章 没有认同，就没有发展

——认同缔造企业永恒的生命力

没有认同，花大价钱引进的人才跳槽了，悉心培养出来的骨干辞职了，委以重任的心腹“叛逃”了……核心员工的“不忠”给企业造成了巨大的损失。带着认同之心工作的员工，才能自觉主动，才能与企业同心同德，才能在企业危难之际并肩不弃。这样的员工是企业竞争力的来源，也是企业立于不败之地的根本保障。

离开的秘密：为什么核心员工会跳槽 /2

认同缔造竞争力：认同奠定企业常青的基石 /5

认同保证执行力：唯有认同，才会不折不扣地执行 /7

认同是种隐性力：认同解决制度不能解决的问题 /10

解放军精神：同心同德打造卓越战斗力 /13

道同才能共谋：认同之上，才能同行 /16

第二章 先“认”后“同”

——认同凝聚企业和员工进步的力量

对于企业来说，认同是一种长期投资，短期内可能看不到太大的回报，但无论是从企业愿景战略的角度，还是从企业文化管理的角度，或



认同的力量——认同比能力更重要

者是从企业变革等其他方面来说，认同都是一种可以为企业带来长远甚至是永久利益的投资。员工通过对企业价值观、宗旨、制度、发展战略的认同，能够伴随企业走得更远！

愿景和宗旨凝聚人心 /21

价值观赋予员工使命感 /23

接受并形成行动习惯，企业文化才能“落地” /26

认同并执行企业制度，企业理念才能“发芽” /28

引领变革，成为企业的“传教士” /31

第三章 认同比能力更重要

——认同是成功的最大驱动力

能力是一个人工作业绩实现的必要条件，没有能力，工作便无法开展。但是，认同作为员工必备的素养，是比能力更重要的一种品质。认同是一种能源，当我们感到进展不顺或一筹莫展时，推动我们继续前进；认同是一枚火种，当我们对工作感觉枯燥和乏味的时候，点燃我们内心的激情；认同是一种智慧，当我们认同企业的时候，也在为自己赢得认同。

认同激发潜能，填补能力空白 /36

认同是燃烧自我的火种 /38

与公司签订“心灵契约” /40

认同的智慧：你认同公司，公司也会认同你 /43

幸福的过程就是认同的过程 /45

第四章 业绩是硬道理

——认同公司，就拿业绩去证明

业绩，是员工工作中取得的成绩，是员工履行岗位责任的成果，是员工一定时间内工作目标的实现程度。一个员工在具体岗位上，做出与之相称的工作业绩是认同企业服务理念、质量观的基本做法，是岗位职责的起码要求，是企业生存的必需。业绩作为一个重要的衡量标准，检验着员工的优与劣。

业绩，检验优劣的重要标准 /49

认同企业服务理念，为企业创造价值 /51

认同企业质量观，追求质量零缺陷 /54

拉着结果跑，要功劳不要苦劳 /57

做将才：把结果带给公司 /60

员工进步的良性循环：认同——业绩——认同 /62

第五章 “入模子”

——从个体人到单位人，先相信后融入

任何企业都是一样，他们需要的是认同企业价值观的员工。同样，对于个人来说，选择了一家公司，首先就要“入模子”，接受你选择的。这种接受是企业需要员工具备的基本观念之一。既然必须对自己的工作负责，那么认同公司，把公司当成自己的家，归零自己，以最好的状态和最积极的态度融入公司，就成了一种必然的选择。“入模子”认同企业的过程，绝不可依靠外力，而应是你自己人生价值的一种需要。这种积极心态将助你在公司走得更远、更好。

“入模子”：认同企业的愿景和价值观 /66



认同的力量——认同比能力更重要

“家意识”：把公司当成自己的 /68

“渔”比“鱼”更重要：成长第一 /71

令行禁止：认同从绝对服从开始 /73

归零心态：迈步之前，先倒空你的优秀 /75

热炉规则：在企业规定的“模子”里做事 /78

第六章 心随企业而动

——有“认”才有“同”，共振是源泉

公司如同大海里的一艘船，而我们每个员工就是船员，只要踏上了公司这只船，认同了公司，你的行动就与公司的发展息息相关。在这艘巨轮上，每个人都有责任让自己成为公司发展的推动力量，为公司的发展积极行动、献计献策，把自己当做公司发展的参与者和推动者。

合二为一：将个人目标融入企业目标 /83

超越困难：勇敢挑战，勇敢工作 /85

齐头并进，与公司的节奏保持一致 /87

像企业家一样，以企业建设为己任 /90

尽心尽力，全力推动公司的发展 /92

第七章 认同激发自觉

——驱动自我，完美诠释职场主人翁精神

一个人的成功固然离不开别人的监督与提醒，但一个能够认同企业的人，在工作的过程中更注重自己对自己的监督。别人的监督可以帮助你发现自己发现不了的问题，自己的监督则是自律自觉的体现。当你在工作中自律并且能够自觉行动时，主动找事做、主动担当责任、主动补齐公司的责任空缺……那么，你一定是公司中不可替代的员工。

- 认同激发自觉，自觉唤醒自律 /96
- 自动自发，每天坚持多做一点 /99
- 主动补位，填补企业的责任空白 /101
- 主动找事做，而不是等事做 /103
- 主动“找罪受”，而不是“见苦躲” /105
- 主动想办法，而不是等结果 /108

第八章 认同创造价值

——高标准严要求，超越老板的期待

认同能够创造价值。对企业的认同不是表现在嘴巴上的，而是在于为企业付出实际行动，甚至付出比别人多很多的努力。在认同的基础上，高标准要求自己，通过学习，不断提升自己，并带着如何把工作做得更好，如何更有效工作的思维不断前进，如此不断超越老板的期待，为自己的认同带来实际的价值。

- 付出比别人更多的努力 /112
- 创新思维：引领业绩的核心力量 /114
- 超前思维：永远在截止日期前完成任务 /116
- 反省思维：不断质疑和改进自己的工作 /118
- LCD理论：持续学习，提高“含金量” /121

第九章 认同并追随上司

——拆掉“对抗”墙，做最好的下属

作为企业直接的管理者，老板也有自己的不容易。老板要承担在经营企业过程中遇到的风险和在领航企业过程中面临的抉择；作为一个组



织的领导者，肩负着企业责任、员工责任、社会责任等多重责任以及责任带来的压力。因此，作为员工，认同并追随老板就要理解你的老板的诸多不容易，支持你的老板，和老板一起奋斗。这是认同企业最好的表现，也是获得老板认同的一种最重要的方式。

带着同理心，同情和理解上司 /126

把老板当导师，学习他的过人之处 /128

一点就透，准确领悟领导意图 /130

勤于沟通，确保指令正确执行 /132

站好位，别越位 /135

为老板工作，为自己打拼 /137

第十章 坚守忠诚

——当你炽热的时候，你就不可替代

员工的忠诚是构成企业大厦的基石，是企业形成强大向心力的前提。忠诚来源于员工的认同，因为对企业认同，员工才能与企业形成共同体，才能将企业的发展纳入自我的行动规划中，才能将自我的成长建立在企业发展的平台上。所以，认同的员工永远与企业站在同一战线上，他们是企业和老板的最爱。

忠诚本身就是一种能力 /140

忠诚的最高境界——时刻以公司的利益为先 /142

考验忠诚：面对诱惑，深缄己口 /144

树立忠诚品牌，做企业的“形象代言人” /147

第十一章 爱企如家

——公司因你而不同

一个认同的员工，应该是一个热爱企业的员工。在公司里，他们不
过多计较自己的利益得失，将维护公司的利益看做是自己的责任，关心
公司的发展就如关心自己的成长一样。他们以公司为家，对工作充满热
情，用几乎“迷恋”的状态去工作，力求把工作做到完美。这样的员工
不仅会给公司带来利益，还会在成就公司的过程中成就自己的未来。

在其位，谋其政：拒绝玩忽职守 /151

不做旁观者：心怀忧患，关心企业的发展 /153

把节约当成习惯，省下的就是利润 /155

用100%的工作热情做1%的事 /158

竭尽全力，追求完美 /161

以“迷恋”的状态工作 /163

第十二章 个人成长推动团队成长

——认同助你打造最有吸引力的品牌

俗话说：“独木不成林。”团队是构成企业的元素。认同企业首先
就要认同自己所在的团队。作为团队的一员，我们首先就要把团队的利
益放在第一位，无论何时何地都要最大限度地维护团队的利益。这就
要求我们抛弃个人主义，认同团队其他成员，在信任的基础上与他们协作
共事，同时，不断充实自己，让自己能跟上团队的发展。

抛弃个人主义，接受集体主义 /167

合作的能量来自信任和分享 /169



认同的力量——认同比能力更重要

互助共利：与同事“抱团”打天下 /171

预防“毛竹病”：认同团队，有效沟通 /174

木桶定律：充实自己，不做团队的“短板” /177

第一章

没有认同，就没有发展 ——认同缔造企业永恒的生命力



没有认同，花大价钱引进的人才跳槽了，悉心培养出来的骨干辞职了，委以重任的心腹“叛逃”了……核心员工的“不忠”给企业造成了巨大的损失。带着认同之心工作的员工，才能自觉主动，才能与企业同心同德，才能在企业危难之际并肩不弃。这样的员工是企业竞争力的来源，也是企业立于不败之地的根本保障。





离开的秘密：为什么核心员工会跳槽

在中国，各行各业都出现了许多奇怪的现象，其根源在哪里，可能大多数人对此并没有进行过深入的探究。

我们可以先来看一些身边具体的、真实的例子：

花大价钱引进的人才跳槽了；

悉心培养出来的骨干辞职了；

委以重任的心腹“叛逃”了，还带走了骨干团队、大批客户资源甚至商业机密……

诸如此类因核心员工的“不忠”而给当事企业造成巨大损失、引发企业经营震荡的事情，每年都大量发生。

其实，真正能让核心员工忠于企业的，不是金钱，也不是升迁，而是认同。道理很简单：人们对金钱与升迁的欲望是无限的，企业不可能无限满足员工的各种欲望；但任何一家企业所包含的愿景、理念等文化都是独一无二、无法模仿的，一旦使员工认同了企业的文化，他就很难再真正接受另一种企业文化。

>> 职场有约

盛田昭夫担任索尼副总经理的时候，曾和田岛道治发生过一次冲突。昭夫的一些意见激怒了田岛，最后田岛再也忍不住了，他说：“盛田君，你我意见不同，我不愿待在你这样的公司里。”盛田的回答非常大胆：“阁下，如果在一切问题上你我的意见都完全一致，那就没有必要让我们两个人都在这个公司拿薪水了。假使那样，不是你就是我应当



辞职。请考虑我的意见，不要对我发火。如果因为我有不同意见，你就打算辞职，那说明你对我们的公司认同不够。”

田岛听到盛田这番话后大吃一惊，顿时觉悟，如果自己的伙伴或同事与自己总是一个意见，喜欢一样的东西、说一样的话、看一样的书、有一样的想法，那么企业何必要另一个存在呢？最后，田岛决定继续在公司待下去。

田岛道治因为对索尼有认同，才能接受索尼公司的理念，才能最终化解与盛田昭夫的冲突，最终打消离开索尼的想法。

认同蕴涵着巨大的经济价值和社会价值，一个人任何时候都应该对自己所服务的组织保持认同，要明白，放弃认同也就放弃了成功。认同可以赢得老板的信赖和重用，而不认同企业的员工往往会落得“此处不留人”的下场。

作为企业来说，如果拥有田岛道治这样对企业认同的员工就能尽可能地避免企业人才的流失、企业资源的流失。可以说，这是任何一个企业所希望的。



>> 认同力法则

认同的本质是价值观相融，价值观决定“本性”。唯有建立在价值观认同基础上的忠诚，才是持续且难以改变的，才是发自内心的精神追随。

企业员工应该与企业的经营理念保持一致，应该明白你是在为自己工作，你所在的公司能存在并发展，说明它一定有过人之处；这个过人之处可能是一项高科技产品，可能是一种先进的管理模式，也可能是一种催人奋进的企业文化，这些都是你人生发展中宝贵的学习资源。

以赤诚之心服务于企业，企业自然会以优厚的待遇回报我们，这种回报不但是长久的，而且是最有价值的，具体体现在以下方面：

1. 让你的才华有一个施展的天地，忠诚的人从来不会怀才不遇。
2. 获得公司、老板、上司、同事对你的信任。
3. 让你有一个稳定的工作，而不至于像不忠诚的人那样总是漂泊。
4. 让你受到老板的重视，有机会成为老板重点培养的对象，从而获得晋升。
5. 让你比不忠诚的人获得更多的物质回报。
6. 让你分享公司的荣誉，并从内心深处体会到这份荣誉带来的快乐，而不忠诚的人根本不可能体会到它。
7. 让你的能力、品质随着企业的发展而成长，让你的个人品牌更具价值。
8. 让你在人才市场上更具竞争力，让你的名字更有含金量。
9. 让你面临更多的机会，老板总是乐意把机会给予忠诚的人，忠诚的人会被企业争相聘用。
10. 让你的工作精益求精，成为专家级人物。