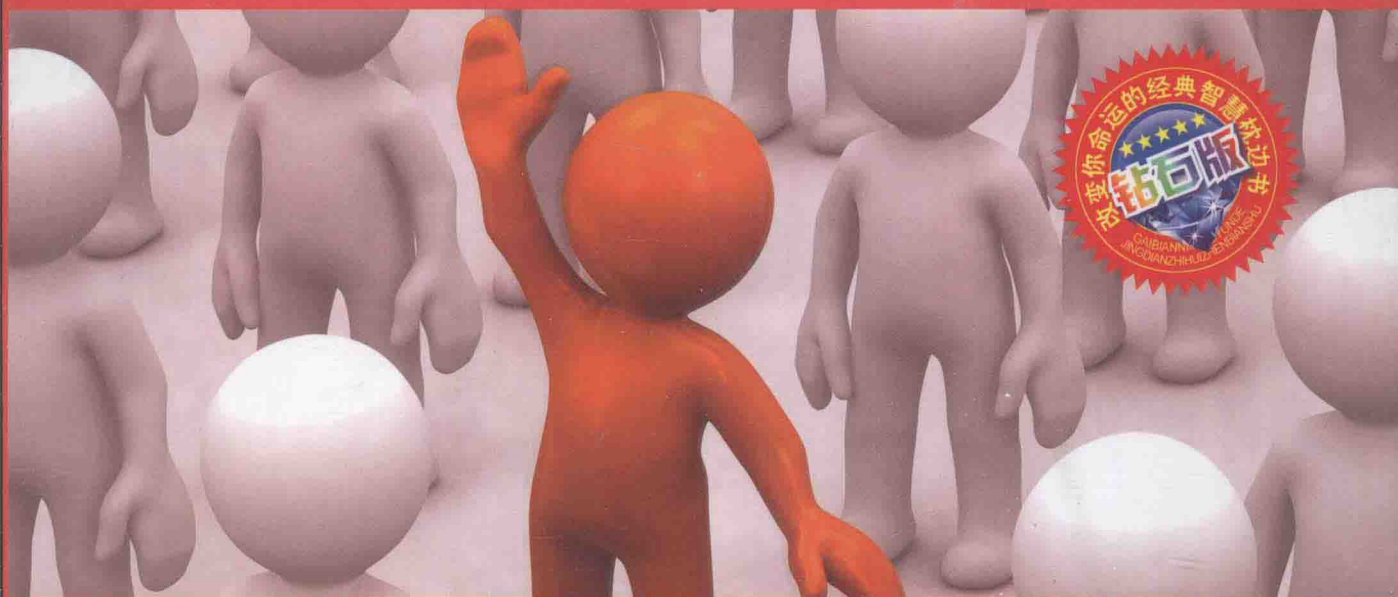


成功有道枕边书

忠诚比能力 更重要

鲍向东◎主编

ZHONGCHENG
BI NENGLI
GENGZHONGYAO



优秀员工职业素质培训实用手册

忠诚胜于能力并不是对能力的否定，而是企业在选拔和任用员工时更看重于他们是不是真心为企业工作。因为一个愿意为企业全身心付出的员工，即使能力稍逊一筹，也比那些不肯实干的员工更值得培养和任用。

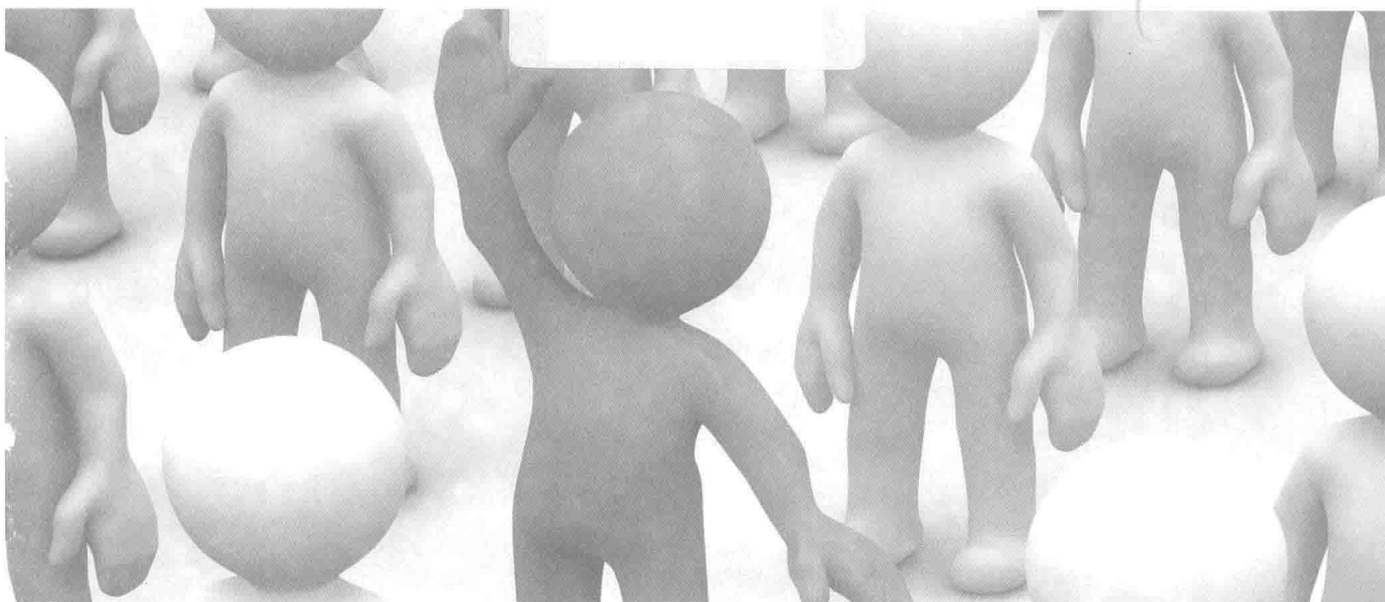
远方出版社

成功有道枕边书

忠诚比能力 更重要

鲍向东◎主编

ZHONGCHENG
BI NENGLI
GENGZHONGYAO



优秀员工职业素质培训实用手册

忠诚胜于能力并不是对能力的否定，而是企业在选拔和任用员工时更看重于他们是不是真心为企业工作。因为一个愿意为企业全身心付出的员工，即使能力稍逊一筹，也比那些不肯实干的员工更值得培养和任用。

远方出版社

图书在版编目(CIP)数据

忠诚比能力更重要 / 鲍向东主编. —呼和浩特: 远方出版社, 2010. 12
(成功有道枕边书)

ISBN 978 - 7 - 80723 - 562 - 0

I. ①忠… II. ①鲍… III. ①个人品德 - 通俗读物

IV. ①B825 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 202422 号

成功有道枕边书

忠诚比能力更重要

主 编: 鲍向东

责任编辑: 张 宇

装帧设计: 汇集山水

出版发行: 远方出版社

社 址: 呼和浩特市乌兰察布东路 666 号

电 话: 0471 - 4919981 (发行部)

邮 编: 010010

经 销: 新华书店

印 刷: 三河市冠宏印刷装订厂

开 本: 787 × 1092 1/16

字 数: 300 千

印 张: 16

版 次: 2012 年 9 月第 1 版

印 次: 2012 年 9 月第 1 次印刷

印 数: 1—10000

标准书号: ISBN 978 - 7 - 80723 - 562 - 0

定 价: 35.00 元



前言

忠诚是一种高尚品格,忠诚者易于成就事业。托马斯·杰斐逊说过:“成功之人就是敢做敢当的人。”忠诚的品格使你从不会为自己的声誉担忧,如果你由衷地相信自己的品格,确定自己是个诚实可信、和善、谨慎的人,内心就会产生出非凡的勇气,而无惧他人对你的看法究竟如何。

忠诚是一种社会美德,对个人来讲,它可以让你拥有很多朋友,能让你与其他人友好相处,最终为自己带来成功;对于一个团队而言,忠诚的意义在于它能够使整个团队无论从形式上,还是从实质上都成为一个有机整体,并且能够形成巨大的整合力,重新塑造一些忠诚度低的员工,提高他们的忠诚度。现代企业,无论是发展还是变革,都离不开员工的忠诚。企业的变革同样需要忠诚。忠诚是共同努力的基础。忠诚不仅能提高整个团队的战斗力,还能够让团队获得持久的生命力。

任何一个社会,个人都是不能够独自生存于这个世界上的,读书期间,我们生活在一个班级里;工作后,我们又共同生活在一个企业或者其他组织里。与此同时,我们还会和形形色色的人交往,包括同学、同事、朋友、老板、其他社会人员等。忠诚建立信任,忠诚建立亲密。只有忠诚的人,周围的人才会计接近你。老板在招聘员工时,绝对不会去招聘一个不忠诚的人;客户购买商品或服务的时候,也绝对不会把钱交给一个不忠诚的人;与人共事的时候,更没有人愿意跟一个不忠诚的人合作;交友的时候,不忠诚的人是得不到真正的友谊的;组建家庭,那更是要看对方对自己是否忠诚,对方又是否值得信赖值得自己付出忠诚。一句话,人活着,时时刻刻离不开忠诚。在这个世界上,并不缺乏有能力的人,那种既有能力又忠诚的人才是每一个企业渴求的最理想的人才。那些忠诚于老板,忠诚于企业的员工,都是努力工作、从不抱怨的员工,他的忠诚会让他达到人们想象不到的高度。

忠诚生团结,生凝聚力。如果说一人之于他人是忠诚,一人之于一事也是忠诚,那么忠诚就不仅停留在道德范畴这个层面了,它可生出凝聚力来,世上只有它能做到这一点,日常生活中的忠诚才更难能可贵。试想一下,如果真像有人说的那样,天下熙熙皆为利来,天下攘攘皆为利往,人人只谋个人得失,事事都以金钱开道,那么我们的社会将成为无序社会,什么家事、国事、天下事皆成为一纸空谈。

忠诚是自己永远的财富。忠诚的员工是公司最需要的。和一般人想的不同,职场不



忠诚比能力更重要

ZHONGCHENGBINENGLIGENGZHONGYAO

是一个冷漠的荒原,相反,它是一个极其需要感情投入的地方。“同事”并不是随随便便走到一起的一群人,而是为着一份共同的事业而组成的集体。“公司”也并不是一个空泛的名词,它就是由我们一个个人组成的团队。成败的秘密也就在于此。由忠诚联系起来的团队就是最有竞争力的团队,因为他们永远不会自己拆自己的台,只有这样的团队才是无坚不摧的。带着忠诚工作,我们对公司的情感才永远不会枯竭。因为我们可以工作中获得信任、获得尊敬;公司也因此而时时刻刻获得支持、获得力量。忠诚之心,坚不可摧;忠诚之志,壮可凌云;忠诚之魂,惊天地泣鬼神。





目 录

第一章 忠诚的价值

缺乏忠诚度,频繁地跳槽直接受到损害的是企业,但从更深层次的角度来看,对员工的伤害更深——无论是个人资源的积累,还是所养成的“这山望见那山高”的习惯,都使员工自身价值有所降低。这些人对自己的内心需求没有认真地反思,对自己奋斗的目标没有清晰地认识,自然无法选择自己的发展方向。

不可忽视的成本	2
对岸的景色是否更美	5
为自己设计发展道路	7
了解和认识生存环境	11
持续发现你的差距	13
为忠诚喝彩	15

第二章 忠诚拒绝借口和抱怨

任何借口的实质都是推卸责任,借口不是一种好习惯,一旦养成找借口的习惯,你的工作就会拖沓、没有效率。抛弃找借口的习惯。你就不会为工作中出现的问题而沮丧,甚至你可以在工作中学会大量的解决问题的技巧,这样的借口就会离你越来越远,而成功离你越来越近。

“独食主义”与团队精神	20
拒绝任何借口	22
成功路上没有捷径	24
困难之中蕴含着机会	27
吃亏与占便宜的辩证	29
理解是推动力	32
要实际行动不要抱怨	34



第三章 忠诚源于责任

自我实现是一个从低级到高级发展的过程,当一个自我实现的目标被满足时,另一个更高级的自我实现的目标便成为人们追求的对象,人们总是试图满足自己自我实现的需要,而且永远不会满足。所谓“生命不息,奋斗不止”。

每天多做一点	38
细节决定命运	40
尽职尽责投入到工作中	42
忠诚就是自动自发地执行	45
忠诚意味着责任	48
忠诚是勇于承认自己的错误	51
小事中见真品性	54

第四章 忠诚面前就是不需要借口

忠诚的人无论在企业中,还是在社会人际交往中,往往最容易获得信任、被人尊重。

现代职场同样如此,一个人被贴上忠诚的标签,就会成为受人欢迎的人,而背上不忠的骂名,就会成为不受欢迎的“过街老鼠”。

忠诚是遵循职业规则	58
敬业是忠诚的体现	61
忠诚是为自己负责	64
职场需要忠诚的品质	68
忠诚是职场成功的资本	72
满怀热情地去工作	76

第五章 忠诚是人格价值

忠诚,已经成为人才的第一竞争力。人才越来越市场化的今天,人才的竞争,已经从单纯知识和技能的竞争,转向了品德与技能的竞争。而在所有品德中,忠诚排在第一位。

用忠诚获得成功	82
人格是最至高无上	86
信守承诺才能赢得人心	89





诚实是金	92
信誉是无价的财富	97
忠诚的基本准则	103

第六章 忠诚比能力更重要

在强调热忱、努力、勤奋、敬业、自动自发和忠诚的氛围中领悟自己的人生价值。每个人都在不同的工作中体现不同工作的价值。

每个人都有自己的优势	108
有付出就会有收获	110
职业精神与适应能力	112
在财富和名誉面前	114
拥有充实的生活和安宁的心灵	117
要自信不要自卑	119
做一名优秀的员工	122
团队的力量与忠诚	124
拥有团队合作精神	127
让忠诚和能力并存	130
忠诚胜于能力	134
不要随变跳槽	137
忠诚的最大受益者	140
要为自己去工作	144
全身心地热爱你的工作	149

第七章 用忠诚创造卓越

忠诚是一种对事业执着追求的责任心和使命感。具有职业忠诚品德的人始终视事业为神圣,视职业为生命的一部分。职业职责是人们在一定职业活动中所承担的特定的责任,它包含了人们应该做的工作以及应该承担的义务等。“说得好不如干得好”,喊口号不如自己在本职工作上做好自己的工作更重要。

忠诚就是脚踏实地	158
行动演绎一切	162
拍马屁不如干好工作	166





实干胜于空言	168
忠诚为你赢得荣誉	173
忠诚让你与团队共赢	176
你为谁忠诚	178
做企业志同道合的伙伴	180
忠诚是一种义务	185

第八章 用忠诚完成使命

完成本职工作是忠诚,爱岗敬业是忠诚。但是,这些可以说只是低层次的忠诚,因为,你还只是把自己当作企业的雇员和附庸,认为自己因为忠诚于企业、完成好自己的工作,才可能让自己的事业更进一步。你的忠诚,基本上为的还只是你自己的事业,还没有把企业的事业当作自己的事业。真正忠诚的人,会把自己的事业融入企业的事业当中。把自己变成企业事业发展的伙伴,然后与企业同心同德,志同道合地共同发展。

忠诚之人会把全部热情投入工作	190
忠诚显于平凡岗位	192
感恩也是一种忠诚	195
用业绩证明自己的忠诚	198
忠诚意味着责任	199
忠诚就是心中常存使命感	203
尽心尽力才叫忠诚	205
忠诚就是生产力	210
用忠诚铸就职场最好的品牌	213

第九章 忠诚敬业与企业一同成长

忠诚主要是对于自己所从事职业的认真负责态度及愿意为此献身的精神。忠诚是一种对事业的献身精神和忠诚意识。它要求员工必须热爱自己所从事的工作和所献身的事业,竭诚地为之奋斗,并将自己的一生与其所从事的事业联系起来,在事业的成功中实现人生的价值。职业忠诚集中表现为人们对事业和工作的爱。对劳动的热爱,对工作的虔诚,常常会超越个人的私欲,将自己从事的职业看成是企业发展大业的一部分。哪能怕是点滴的成功,都与大业息息相关,“创业守业皆须敬业,企情世情总关我情”。因而以此





为乐,以此为荣。

对企业、对自己忠诚是生存之本	218
永远忠诚于公司	221
严守公司机密	224
付出就有回报	226
追求卓越	230
为共同前景而奋斗	233
用老板的心态对待企业	236
忠诚缔造成功与辉煌	239
抵制诱惑,关键时刻见忠诚	241
遭遇风雨,忠诚制胜困境	244



第一章

忠诚的价值

缺乏忠诚度，频繁地跳槽直接受到损害的是企业，但从更深层次的角度来看，对员工的伤害更深——无论是个人资源的积累，还是所养成的“这山望见那山高”的习惯，都使员工自身价值有所降低。这些人对自己的内心需求没有认真地反思，对自己奋斗的目标没有清晰地认识，自然无法选择自己的发展方向。





不可忽视的成本

跳槽对人才的职业发展而言是一把双刃剑。在一些情况下，跳槽却是激发职业发展潜力的良好机会。另一方面，过于频繁地更换单位或工作，可能会不利于专业经验和技能的积累。跳槽不应只是对高薪或高一级职位的追逐，而应是对职业生涯的进一步追求。

职业生涯中换几份工作是正常的，但是每一次“跳槽”是否为你带来正面的效应，是否会对你的人生价值有所提升（并不单纯指薪水的提高），这是辞职前必须深思熟虑的问题。许多人盲目的追赶潮流，不看新工作、新公司是否适合自己，没有反思自己的工作态度和心情，轻易地放弃原本熟悉的工作，结果陷入更为恶劣的工作环境中。滚石不生苔。跳槽太过于频繁的人，往往得不偿失。因为工作能力的培养，都需要经过一个相对较长的时间才能真正掌握，如果经常跳槽转行，往往容易成为万金油，这样你还没有等到公司重用你，就已经另觅他职了。在频频的“跳槽”生涯中非但找不到理想中的归宿，也可能在追求高薪中逐渐丢失了自己应有的职业目标。因为，每一次跳槽大多都得从第一线做起，对个人经验的积累并无益处，形成了不安分的感觉，下一次跳槽也许就很难找到理想的工作。另外，由于不断更换工作，每一次都得重新打造关系网，很难拥有同事兼朋友的珍贵情谊，也难以得到老板的信任。更重要的是，在跳来跳去间流失，如何面对“35岁现象”？

缺乏忠诚度，频繁地跳槽直接受到损害的是企业，但从更深层次的角度来看，对员工的伤害更深——无论是个人资源的积累，还是所养成的“这山望见那山高”的习惯，都使员工自身价值有所降低。这些人对自己的内心需求没有认真地反思，对自己奋斗的目标没有清晰地认识，自然无法选择自己的发展方向。人一生恐怕要走许多路，才能达到自己想要达到的地方。从职业的角度来看，一个人难免要调换几次工作。但是这种转换必须依托于整体的人生规划。盲目跳槽，虽然在新的工作环境里收入可能有所增加，但是，一旦养成了这种习惯，跳槽就不再具有目的，而就成为一种惯性。久而久之，自己就不再勇于





面对现实，积极主动克服困难了，而是在一些冠冕堂皇的理由下回避、退缩。这些理由无非是不符合自己的兴趣爱好啦、老板不重视啦、命运不济啦、怀才不遇啦、别人不理解啦等，整天幻想着跳到一个新的单位后所有的问题都迎刃而解了。其实，这往往导致了工作中的问题越来越多，而忠诚敬业的精神却渐渐消逝了。

当跳槽这种风气蔓延到整个商业领域时，许多本来具有一定忠诚度的员工也受到传染，在我们的周围也有很多为数不少的人也加入了跳槽大军中，换工作如换衣服，甚至到最后自己都记不得自己具体做过什么，使整个职业环境继续恶化。

汉森是一个截然不同的人，汉森大学毕业就来到纽约，在一家出版社担任校对工作，一个星期只能挣 15 美元，而且还必须从早忙到晚。他的朋友们都劝他换一个工作，说这样低的工资不值得他如此卖力。可是他始终没有放弃，从不抱怨自己工资太低。他诚恳踏实的态度受到了老板的关注，一年以后，他的工资就涨到了每周 75 美元，并且被提拔到一个重要的部门。在新职位上，汉森继续保持自己良好的工作习惯，最后被提升到总编辑的位置上，成为出版社收入仅次于老板的人。

而更多人的情况就不同了。眼看到了年终，许多人又开始筹划“跳槽”了。于是他们每天最重要的事就是研究报上的招聘启事，如果某家公司开出的待遇较高，那她一定义无反顾地爱它没商量。有的甚至在一个月之内连跳三家。说起来，往往这样频繁“跳槽”的人个人资本一般都不错——大学以上文化水平，英语、计算机水平轻松过关，外形也不差，而这样的人往往这山望着那山高，把现实严格与理想世界进行对比，稍有不是，就“跳槽”没商量。他们还往往看不起那些老老实实呆在同一个单位，多年没有挪窝打算的人。“每个月固定拿这么一点工资，一年到头能攒多少钱？不如跳槽去！”

您做出跳槽的选择，究竟是基于什么样的原因？在做出跳槽的决定之前，您想清楚自己放弃了什么又将会得到什么了吗？跳槽的第一步迈出去了。那么以后的事情您准备好了吗？面对新工作这样那样的不如意，您是选择继续改变还是留下适应？先让我们考察一下下面的数据吧，从中我们将对“跳槽”有一个大概的了解。

在一项京、沪、穗三地的调查中发现：





第一，“跳槽”的首要动机是薪水。

原来的工作“薪水不高”是人们跳槽的最主要原因，提及率为 52.5%；48.0% 的被访者是因为“个人能力得不到发挥”；32.2% 的被访者认为“原来工作不符合自己的兴趣或专业”；28.3% 的人因为“难以得到晋升的机会”而放弃原来的工作；1/4 的人“不喜欢领导/老板的为人”。其他的因素如“工作压力太大”、“人际关系紧张”、“领导/老板对自己不够重视”也是跳槽的原因。

第二，新工作的标准还是收入。

被访者对新工作又寄予了什么样的期望呢？从调查的结果来看，“职业所带来的收入”、“良好的同事关系”和“职业所提供的福利”是被访者在选择新的工作单位或职业时最看重的三个因素。在 5 分制的评价中，三个因素的看重程度分别为 4.33 分、4.15 分和 4.12 分。

第三，结果呢？

超过一半的被访者发现跳槽后的新工作低于跳槽前的期望。34.5% 和 5.5% 的被访者对新的工作感到“比较满意”或“非常满意”，即只有四成的被访者对新的工作持肯定态度。32.4% 的被访者感到“一般”，而感到“不太满意”和“很不满意”的人分别占 21.8% 和 5.9%。

第四，下一步呢？

既然 3/4 的被访者对目前的工作存在不同程度的不满意，人们接下来会采取什么样的行动呢？近 2/3 的被访者表示，如果有可能，还会继续跳槽；只有 11.9% 的被访者表示厌烦了无休止的跳来跳去，选择了安于现状；另有 22.4% 的被访者举棋不定，选择了“不好说/不清楚”。

不论是想得到更高的收入还是寻求更能发挥自己才能的环境，“跳槽”者总是希望新的工作能给自己带来新的感受，至少在潜意识里都希望新工作比跳槽前更令自己满意。然而，调查结果显示新工作并不总尽如人意。很多人“跳槽”是因为一时冲动——匆忙地做出错误的决定后，多半会引起日后的后悔。所以，“跳槽”前一定要问自己几个问题，然后再决定是否“跳槽”。

- 1、是否还有刚开始工作时的“激情”？
- 2、我忠实于我的本职工作吗？
- 3、我想“跳槽”，主要原因是什么？
- 4、检讨自己，导致“跳槽”的原因是否与自己的某些不足有关？





5、我的职业目标是什么？

6、这里还有让我继续呆下去的理由吗？

7、以你以前的经验，“跳槽”后你满意吗，快乐吗？……

不能成为跳槽理由的理由：

1、因为另外一个工作会每月多给我 1000 元。

你的价值仅止于这多出的 1000 元吗？请记住，如果你还年轻，那么你还需学习专业知识，累积工作经验，发展人际关系……评估一份新的工作，除了多 1000 元之外，要看看是否可以带来新的挑战。如果你已经不年轻了，那么你应当更加清楚自己想要的是怎么了，你同样需要综合衡量一下利弊关系，做出自己的决定。

2、我的主管太难相处，惹不起，还躲不起吗？

如果再遇到难相处的主管，你难道同样选择躲避吗？有时，难相处的主管也是另一种“好主管”，因为他给了你磨炼的机会。你还需要检讨一下自己，是否有自己的因素在作怪。

3、这里的同事让我难以忍受。

不容易沟通的主管、同事，到处都可能碰到，不如先在甲公司学会解决此类问题，将来再换到乙公司，就不会因同样的问题而再次离开了。

结论：“跳槽”不是不可以，但在做出决定前，考虑“跳槽”的成本。

对岸的景色是否更美

曾经无意中浏览到这样一些文字：

“我家居住的小区与单位之间隔着一条小河，每天上班都要经过一座桥，沿着两岸的沿江路走好长的一段。天长日久，我有一个发现：当行走在此岸时觉得对岸的景色很美：绿树婆娑，人影朦胧，特别是烟雨蒙蒙，或斜阳西下时仿佛画境。待过了大桥，彼岸成了此岸，依然觉得对岸的景色很美，尤其是傍晚出来散步，对岸的高楼、彩灯映入河中，倒影更平添几多神韵，美学家说：距离产生美。离我们很近、很真实的东西，我们常常视而不见，不觉为奇，而与





我们有距离的东西，会令我们好奇并产生美感。”

由此，我在想是否人们常说的“这山望着那山高”也是同样的道理。职业的比较是否也是如此。大部分人都有过这样的经历，几位大学同窗重聚，互相谈起了各奔东西以后的表现，发现大家不自觉地比，而比的结果多半是“别人的工作很精彩，自己的事业很无奈”。有人年轻气盛，心态容易不平衡，便生出许多牢骚、抱怨和不满，他们无法专注于工作，也得不到领导的青睐、同事的认同，挫折感油然而生，而这又加剧了心中的不平衡。他们因此愤而跳槽，但换了职业以后，发现并不如原先想的那么中意，不经意间又产生了“对岸的景色很美”的感受，宝贵年华就这样蹉跎而去。

深思熟虑的职业变换，本无可厚非，人往高处走，水往低处流，乃人之常情。但如果一个人过分频繁地跳槽，而每一次跳槽，职业地位、收入、工作乐趣及经验等方面并没有多大改善，那么，就应该考虑一下，是不是因为自己所站的立场不同，产生了“对岸的景色很美”的错觉？

在许多情况下由于观察者所站的角度不同，经常会产生自己对工作不满，而别人还心生羡慕的这种看似矛盾的情形。这就像那句诗所云“不识庐山真面目，只缘身在此山中”。自己的工作所牵涉的利害关系非常具体，对工作艰辛的感受是真实的，自己的期望与职业现实的差距往往无意中被夸大……使我们根本没有心思去体会、去热爱眼前的这个平台，而他人的工作距离我们却有足够的“审美空间”：我们所能看见的是他们“成功”的一面，而他人工作中所遇到的困难、挫折等对我们来说就不那么真实具体，常常被我们视为挑战、视为美。

如果到“对岸”的目的是获得更高的薪水（这是大多数情况），那么一定要擦亮眼睛，正如阿尔伯特·哈伯德所讲的那样，工作中有比薪水更重要的。为了薪水而工作，虽然目的非常明确，但是往往到了“对岸”还会有“对岸”的“对岸”，千万提防短期的利益蒙蔽了心智，使我们看不清未来发展的道路，结果使得我们即便日后奋起直追，振作努力，也无法超越。我们更应当注意的是发展自己的技能，增加自己的社会经验，提升自己的个人魅力……能力比金钱重要得多。如果一个人总是为自己到底能拿多少工资而大伤脑筋的话，他将无法看到或看清工资背后可能获得的成长机会，无法从中得到除了薪水以外更重要的东西。

如果到“对岸”的目的是获得更好的发展空间，你认为在公司里，没有得





到我所期盼的东西，所以对此很是失望。你要做的是两件事，第一，自问一下，你是否曾经付出了？第二，“对岸”的公司在什么条件下为你提供更好的发展环境。一个古老的传说，讲述一位口渴难耐的旅行者来到沙漠中的一口井前。井壁上贴有一张便条，向路人说明附近埋了一个水瓮，可以用来引水。便条上写着：收受之前先付出。于是，摆在旅行者面前有两种选择：喝掉瓮里的水，还是用少量的储存的水引出更多冰凉而纯净的水。

如果你读过这则故事，那么你就应该思考，自己今天的局面是否因为没有真正付出过？如果没有，那么在这种情况下，“对岸”的公司能否给与你所需要的东西？

在你走到“对岸”以前，你是否曾经回头，尝试着欣赏这边的景色，也许你的感觉会大有转变。如果“此岸”在某个或某些方面确实并不令你满意，但你是否尝试改变这种情况？如果你曾经走到老板面前，自信地、心平气和地对他说：“我认为你在某某方面做得不对或做得不好。”指出他的方法是不合理甚至是荒谬的，然后告诉他你的建议和想法。如果沟通的结果仍然不令你满意，或与你的预期大相径庭，那么，你将对自己的决定无怨无悔。

没有人敢说他新加入的企业就一定比原来的强？这只是见仁见智的问题。任何一个企业、组织都不会有理想中的那样完美。都会存在这样那样的问题，如果以挑剔的眼光审视它，必然会找到许多不尽如人意的地方。而且，管理中的许多“缺陷”都在大部分公司、企业或多或少的存在。只不过一个人始终不满现状，不断追求，这是一个人的天性。正如“不想做将军的士兵不是好士兵”一样，人要始终满怀希望地生活着，才有幸福的感觉。不过，在享受幸福之前，还有理智的思考：“对岸的景色真的更美吗？”

为自己设计发展道路

有人梦想成为阿尔伯特·爱因斯坦、斯蒂芬·霍金，有人崇拜毛泽东，还有人喜欢成龙、乔丹……，每个人都有自己心目中的偶像，并渴望有一天自己能够成为他们的复制品。但这种良好的愿望却总是难以实现。由于一些如遗传基

