



阅读中成长



西点军校

送给男孩一生的礼物

◎ 涂滢 编著

中州古籍出版社



图书在版编目(CIP)数据

西点军校送给男孩一生的礼物 / 涂滢编著.
— 郑州: 中州古籍出版社, 2012. 10
ISBN 978 - 7 - 5348 - 3986 - 3

I. ①西… II. ①涂… III. ①男性 - 成功心理 - 青年读物
②男性 - 成功心理 - 少年读物 IV. ①B848.4 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 239490 号

出 版 社: 中州古籍出版社

(地址: 郑州市经五路 66 号 邮政编码: 450002)

发行单位: 新华书店

承印单位: 北京一鑫印务有限责任公司

开 本: 690 mm × 960 mm 1/16 印 张: 15

字 数: 180 千字 印 数: 5000 册

版 次: 2012 年 12 月第 1 版 印 次: 2013 年 1 月第 1 次印刷

定价: 29.8 元

本书如有印装质量问题, 由承印厂负责调换。

前言

西点军校是美国第一所军事学校,建立于1802年7月4日。它位于纽约州西点(哈德逊河西岸),距离纽约市约80公里。西点军校的校训是“责任、荣誉、国家”。该校是美国历史最悠久的军事学院之一。它曾与英国桑赫斯特皇家军事学院、俄罗斯伏龙芝军事学院以及法国圣西尔军校并称世界“四大军校”。

200多年来,西点培养了3700多位将军,两届美国总统,4位五星上将,数以千计的世界500强企业董事长……这就是西点的荣耀、西点的传奇、西点的男子汉精神。从西点走出来的不乏世界著名人士,比如,格兰特、艾森豪威尔、麦克阿瑟等。因此,西点军校素有“将军的摇篮”之称。

西点军校历来不仅重视知识、学术、能力的传授,更重视培养学生的品行和道德。细节决定成败,“学习是终生的”是西点军校的进取准则,它让学员们认识到:只有不断提高自己,才能不被淘汰。学校视荣誉为生命,它强调做人应该坦坦荡荡、光明磊落。

《西点军校送给男孩一生的礼物》为广大青少年精心准备了九大礼物,通过对西点人及其案例的解读,详细阐述了每一条西点法则所蕴含的深刻内涵。

这是一本值得所有渴望成功的读者认真阅读的好书,更加适合青少年确立正确的人生观、价值观的青少年阅读。它可以为我们带来人生启示,更重要的是它能让我们获得从普通人走向精英阶层的奥秘。

希望广大青少年在阅读本书儿得知识的同时,也能够修身养性,提高自身素质,从而更加健康地茁壮成长。



目 录

礼物一：忠诚是立身之本

忠诚比能力重要	1
忠诚是一种责任	6
忠诚是立身之本	10
忠诚就是要竭尽全力	14

礼物二：做事绝不推卸责任

责任是一种使命	20
做事要有责任感	23
责任比能力更重要	27
责任必须坚守	31
责任感是一种精神	36
责任就是要用结果说话	39





礼物三：信念是胜利与成功的前奏

要有必胜的信念	45
我永远是第一	47
有信念才会爱拼	51
成就来源于坚定的信念	57
只要你愿意就能成功	61
绝不轻言放弃	65
只要你不认输，你就有机会	69

礼物四：要有坚忍的意志力

意志力是自我引导的力量	74
畏惧失败就是毁灭进步	79
军人的字典里没有“投降”	84
要有一颗百折不挠的心	88
在逆境中走向成功	92
拥有意志力就拥有无限潜力	96

礼物五：要有勇气接受挑战

勇敢者的游戏	101
勇气是成功的原动力	105
征服自己更要有勇气	108
遭遇困境要勇敢出击	112





大胆接受挑战	116
没有绝对不可能的事	120

礼物六：学会尊重是人类最高尚的美德

尊重每一个人	124
友情是解渴的凉白开	127
尊重自己的工作	133
尊重来自于爱心	143
赞美别人要适度	148

礼物七：自信是人生必不可少的奋斗底气

坚定自己的信念	153
信心能改变你的命运	157
自卑有时也是成功的墓地	162
人不可能天生就是失败者	168
走自己的路	172
直面恐惧，才不会心有恐惧	178

礼物八：主动是赢取时机的最佳途径

主动面对每一件事	184
让实际行动说话	187
勤奋是最大的资本	190
没有机会就要创造机会	193



提升自己永不停辍	197
----------------	-----

礼物九：有恒心，学会独立，才会撑起一片天

有耐心的人无往而不胜	201
最终的胜利取决于坚忍的品质	205
失败只是暂时停止成功	208
成功只青睐“屡败而战”的人	213
真正的勇者才会勇敢地面对失败	217
自立者必须要有傲骨	221
要有自己的思考方式	225
独立并不意味着排斥合作	229



礼物一：忠诚是立身之本

忠诚比能力重要

巴顿将军说：“我不需要一个才华横溢的班子，我要的是忠诚和执行。”西点军校认为：一个合格的美国军官，必须是“一个无敌的战士、一个忠诚服务于国家的仆人、一个掌握高技能的专业人才、一个有高尚品德情操的领袖”。

一个人，不管他的智慧多么超群，也不管他的能力如何，没有忠诚的品质，都无法为集体和国家贡献他的力量。这样的人也不可能被集体和国家接纳，因为没有一个人会喜欢不忠诚的部下，没有一个人会喜欢不忠实的朋友。

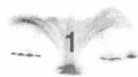
李军曾是一家企业的技术人员，因公司效益不好失业了，于是他到杜邦公司应聘。面对考题他并不担心，外文、专业技术类考题他都答得不错。唯有第二张考卷的两道题令他头疼：“你所在的企业或者曾任过职的企业经营成功的诀窍是什么？技术秘密是什么？”

这类题对于曾在企业从事过技术工作的李军来说并不难，可李军手中的笔始终落不下去。多年的职业道德在约束着他。最终李军还是没有作答，交了白卷。可是，两天后，李军被录取了。

原来，杜邦公司出这道题的用意就是要考验应聘者的忠诚度。抵不住诱惑而出卖原公司利益的人，杜邦是绝对不会要的。

李军以一张忠诚的白卷为他赢得了职场的满分。每一个企业都可能商业机密，只有大家都遵守忠诚的原则，保守商业机密，企业才能在市场竞争中占优势。企业需要的正是李军那样忠诚的人。

一家著名公司的人力资源部经理曾说：“当我看到应聘者的简历上写着一连串的工作经历，而且是在短短的时间内，我的第一感觉就是他的工





作换得太频繁了。在这份简历中，我看不到他的忠诚，一个忠诚的人是不会如此频繁跳槽的。”

有一位才华出众的双料博士，他先在北京大学修完了法律课程，后又在清华大学修完了工程管理课程。

按说这样优秀的人才，理应工作顺利，飞黄腾达。可是，事实并非如此，他最后竟然上了多家企业的黑名单，成为这些企业永不录用的对象。

为什么会这样呢？原来，他毕业后，去了一家研究所，凭借自己的才华，研发出了一项重要技术。但他觉得研究所的待遇太差，就跳槽到了一家私企，并以出让那项技术做了公司的副总。不到3年，他又带着公司机密跳槽了。就这样，他先后背叛了不下5家公司，以至于许多大公司都知道了他的品行，拒绝录用他。

直到最后，他才发现，受打击最严重的是他自己，因为他被贴上了“不忠诚”的标签，被多个行业的企业列入了黑名单，几乎每一个了解他情况的老板都明确表示绝对不会聘用他。

如此才华出众的人才实属难得，但如果聘用他，给公司带来的损失可能会比他创造的价值还大，相信没有哪个公司愿意冒这个险。被贴上“不忠诚”标签的人，即使才华再出众也无法赢得好的事业。双料博士之所以找不到工作，就在于他缺乏对企业的忠诚。忠诚远远比能力更重要，只有能力而缺乏职业道德的人终究会让所有企业敬而远之。

小张和小林高中毕业后来到深圳打工，但却一直没有找到工作。当口袋里的钱所剩无几时，他们只好来到一个建筑工地上找到包工头推销自己。

老板说：“我这里目前没有适合你们的工作，如果愿意的话，倒可以在我的工地上做小工，每天给你们30元钱。”无奈之下，两个人同意了。

第二天，老板给他们分配了任务——把木工钉模时落在地上的钉子捡起来。就这样，小张和小林每天除吃饭的半个小时外，其他时间都一刻不停地捡着钉子。几天下来，小张暗暗算了一笔账，发现老板这样做十分不合算，根本达不到节流的目的。小张决定和老板谈一谈这个问题，但小林极力阻止他：“还是别找老板的好，否则我们又得失业了。”小张没同意，直接找到老板。

“老板，恕我直言，企业需要效益，表面看来，捡回落下的钉子是一件合理的事，但它实际上给您带来的只是负值。我老老实实捡了几钉子，每天最多不超过10斤。这种钉子的市场价是每斤2.5元，这样算下来，我一天能制造20元的价值，您却给我30元的工资。这不仅对您是损



失，对我们也不公平。如果现在您算透了这笔账打算辞退我，请您直说。”

没想到，老板竟哈哈大笑起来，说：“小伙子，你过关了！我手头上正缺一名施工员，拾钉子这笔账其实我也会算，我知道你们也都算出来了。我一直等着你们过来告诉我。如果一个月后你仍然不来找我，你们都会被辞退。企业需要效益，更需要像你这样忠于企业、一心为企业谋利益的人才，我希望你留下。至于小林，我只能说抱歉了。”

拥有相同技能与经历的小张和小林，干着同样的工作，小张为什么被老板留下而小林没有呢？因为小林不具备小张所特有的忠诚。忠诚是一种能力，且这种能力并不是每一个人都具备的，因此对于同一件事情，忠诚和不忠诚的人会有截然不同的看法，而表现在外的，则是不同的行为和举止。忠诚的人是不会只想着自己的，他们看重的是企业或集体的利益。而不忠诚的人总是对自己的利益严防死守，生怕损失一丝一毫，更有甚者，会为了牟取私利而出卖国家、出卖企业、出卖朋友，这样的人，你敢用吗？

3年前，欣宜大学毕业，学的是国贸专业，虽是大专，可她在校时就已通过了英语六级和计算机二级，另外还有多项奖励证书。带着这些材料和发表的十几篇文章，欣宜很顺利地进入了一家公司担任秘书。

刚开始上班时，欣宜还有一股新鲜劲儿，可随着日子一天天过去，整天做的就是会议纪要、打扫清洁、来客端茶这一类初中生都可以干的事情，加上是新员工，对公司不熟悉，领导也不怎么信任，欣宜渐渐觉得工作像白开水一样无味。

烦躁之中，欣宜将心思告诉了好友阿华，并说想立即辞职跳槽到其他公司。阿华思考了片刻问欣宜：“你认为跳槽后能找到比这更好的单位吗？要知道你所在的公司也算小有名气。”后来他又建议：“你别忙着跳槽，先熟悉公司的各种管理制度和管理方式，多学点东西，比如怎样写公文、怎样操作和修理传真机等。等你学会了本事、有了本钱再跳槽也不迟，那时有了经验，身价也会有所提高。”

欣宜听了阿华的劝告，又在公司待了一年。一年后的一个周末下午，阿华邀欣宜坐在当初一起谈心的小酒店，问欣宜是否决定要跳槽了。欣宜很奇怪：“我在这家公司干得好好的，现在领导器重我，委以重任，工资提高了，福利也好了，干吗要跳槽？”

欣宜的故事让我们明白：忠诚其实也是一种能力，它可以通过说教慢慢培养，只不过这类忠诚总是用一种我们不易发现的形式表现出来，比如说跳槽。频繁跳槽其实并不能从实质上改变我们的境遇，只有通过提高自



身的能力和素质，才能得到别人的青睐。成功离不开积累，知识需要积累，财富需要积累，人生的体验也需要积累，而积累总是在一定的时期内才能完成的。对许多就业者来说，在一个企业待上3~4个月，对企业才刚刚了解，岗位的技能也才刚刚上手，这时候跳槽，对个人来说，是一种时间和精力上的浪费，也是对企业的不负责任。

如今，随着竞争的日趋激烈和个人生存能力的不断提升，企业已经不再缺乏那些能力出众、文武双全的人才了，可是，我们仍然可以看到很多企业喊着招募人才的口号进行着一轮又一轮的招聘。为什么这些企业总是在不断招聘、不断纳贤呢？为什么本不缺少人才的企业总是遭受人才饥荒呢？原因很简单：能者易得，忠者难求。

企业缺少的，恰恰是那些对公司忠心耿耿、至死不渝的“忠臣”，而那些看似人才的人，总是这山望着那山高，将企业作为自己登上更高山峰的跳板，在不断跳槽中“实现”自身的价值。对此，企业只能通过一轮又一轮的招聘来解决，因此，老板们总是在摇头叹息：“这个社会，真是能者易得，忠者难求啊！”

能者宜得，忠者难求。就连比尔·盖茨都曾发出过这样的感叹：“这个社会不缺乏有能力、有智慧的人，缺的是既有能力又忠诚的人。相比而言，员工的忠诚对于一个企业来说更重要，因为智慧和能力并不代表一个人的品质，对企业来说，忠诚比智慧更有价值。”

1998年，赵荣所在的机械厂开发出了新产品。产品推向市场后，迅速占领了国内市场，订单蜂拥而至。作为机械厂的骨干，赵荣带领其他员工挥汗如雨地加班加点工作，不顾疾病缠身，出色地完成订单任务，帮助公司奠定了市场基础。

2001年12月，厂里接到北京某客户的订单，但要求机械厂选派得力人手进行现场制作，赵荣奉命前往，仅用了4天时间就完成了制作任务。紧接着，领导又派他赶往湖南的一个工地，对设备部件进行更换、调试，他又马不停蹄地赶去处理，每天工作12小时以上，顺利地完成了任务。当他拖着疲惫的身体迈进家门时，新年的钟声已经敲响了。赵荣常说：“企业给了我太多，我应该尽自己所能回报企业。”

一位客户两年多前购买的一台设备，由于工地调转，丢失了大部分部件，并在运输过程中被挤压变形。客户问赵荣能不能修。他明知难度大、技术要求高，还是接下了任务。凭着过硬的技术，仅用了一周时间就使该设备正常运转了。随即，业主将一份大合同郑重地交给赵荣，请他将合同带回厂里，并说：“与你们合作，我们放心！”赵荣凭着对企业的赤诚，为





企业赢得了市场，赢得了尊重。

2007年，一些私人厂家找到赵荣许诺高薪聘请他，他一一回绝了。他说：“我不能对不起企业，是企业养育了我。企业利益高于一切，我粉身碎骨也不能报答。”日前，厂里选派全厂精英组建新产品学习组，赵荣顺利入围。在即将开始的新领域里，赵荣信心满怀，决心一如既往，踏实勤恳，为企业作出更大的贡献。

一个人，如果心里有忠诚的品质，就能在工作中焕发出勃勃生机，从而激发出强烈的进取心和求知欲，通过不断地学习提高自身能力，最终成为一个德才兼备的优秀人才。

从一个名不见经传的小护士成长为跨国企业的著名职业经理人，吴士宏成长的经历告诉我们：只要勤奋努力，不断超越自我，不断提升自身的业务能力，为企业作出最大的贡献，就能赢得公司老板的信任，获得成功。

最初进入IBM时，吴士宏做的是最基层办事员的工作，具体内容就是行政勤务，俗称是公司打杂的。然而，即使面对如此繁琐、单调的工作，她也总是想尽办法把它们做到最好。“一个月跑下来，腿都跑肿了。”吴士宏曾经这样描述那段艰难的创业历程。

可是，面对困难，吴士宏没有退缩，她利用业余时间不断学习自己工作以外的知识，不断积极进取，追求卓越，又将自己的所学所得全部用在工作之中，将工作做得完美至极。吴士宏知道：自己只有做到最好，才有机会赢得上司的关注，才会让上级注意到自己的才华，才有可能得到上级的大力栽培。而现在自己所做的这一切，只不过是通向成功的铺路砖而已。

就这样，吴士宏依靠自己的不断努力一步步走向了成功，这种努力和坚持源于她对企业不屈的忠诚。对此，吴士宏说：“我从每个经理身上都学到很多东西，同时又把这套培养的方法像接力似的一茬一茬地传下去，IBM就是这样成长为蓝色巨人的。如果没有我的经理发现我、培养我，我的提高和提升是不可能如此快的。”

因为忠诚，吴士宏才能有如此大的动力去学习、去探索。同样，也正是因为忠诚，吴士宏才能最终取得如此大的进步，荣升为跨国企业著名职业经理人。忠诚是员工能力的催化剂，只有心中充满忠诚的员工才会如此敬业，才会为了工作不断地提升自我。忠诚能催化人的能力，但是能力却未必能带来忠诚，所以忠诚远比能力更重要。



忠诚是一种责任

西点人认为，对于军人来说，恐怕没有比忠诚更加重要的品质了，它的重要性甚至超过了听从指挥、纪律严明、艰苦奋斗一类的东西。爱人有了忠诚，爱情才会牢固；朋友有了忠诚，友情才会长久；战士只有具备了忠诚的品质，才值得人们信赖，否则，他就是一个潜在的敌人，说不定什么时候就会掉转枪口，自相残杀！

忠诚，既是无上的光荣，也是沉甸甸的责任。身在一个团队中，就是同生共死、荣辱与共的关系，无论是为了团队的良性发展，还是为了自己的卓越成长，都需要我们用生命去实践，以此捍卫忠诚的尊严。

1916年，作为美国墨西哥远征军总司令潘兴将军的副官巴顿，有过一次相当惊险的送信经历。巴顿将军在他的日记中写道：

“有一天，潘兴将军派我去给豪兹将军送信。但我们所了解的关于豪兹将军的情报只是他已通过普罗维登西区牧场。天黑前我赶到了牧场，碰到第7骑兵团的骡马运输队。我要了2名士兵和3匹马，顺着这个连队的车辙前进。走了不多远，又碰到了第10骑兵团的一支侦察巡逻兵。他们告诉我们不要再往前走了，因为前面的树林里到处都是维利斯塔人。我没有听，沿着峡谷继续前进。途中遇到了费切特将军（当时是少校）指挥的第7骑兵团的一支巡逻队。他们劝我们不要再往前走了，因为峡谷里到处都是维利斯塔人，而他们也不知道豪兹将军在哪里。但是我们继续前进，最后终于找到了豪兹将军。”

很难想象，一名士兵要是没有忠诚意识，是否还可以像巴顿将军那样把任务执行到底。对于优秀的士兵来说，忠诚就像是他的第二生命，丝毫亵渎不得。哪怕前面有再多的困难、再大的危险，他的心中也只有一个念头：忠于职守，听从命令！

忠诚不仅是个人道德品质的体现，同时也是个人魅力的展现。没有人不喜欢忠心耿耿的部下，也没有人会喜欢随时可能背叛自己的人。在生活中，如果你对别人不够忠诚，别说是企业老板，就连朋友都会对你敬而远之，因为你是不可信赖的。在这种情况下，你的聪明程度便跟你的危险程度成正比，人们最理性的选择当然是躲得远远的！

在西点的宣传材料上，我们经常可以看到概括军校职责的一句话：

“为国家培养有道德品格的领袖。”不管出于什么目的，不管做出什么变革，西点在这方面的要求始终如一，把效忠军队、报效祖国作为军人的第一要义，这也使西点赢得了社会各界和国家领导人的广泛赞誉。就如同西点校训所提醒的，一名军人只有时刻把国家放在心头，忠于你的国家与人民，你才是一名合格的战士，才有可能在战场上与战场下发挥作用、实现价值。

西点军校历来重视忠诚教育，几乎没有叛军叛将出现。哪怕是放眼到200多年的美国历史上，也只有建国初期本尼迪克·阿诺德这样的守将才制造过叛变事件，可谓屈指可数。本尼迪克·阿诺德的下场同其他背叛者一样，流亡他国，最后落得个名利双输、郁郁而终的下场。

对于西点人来说，忠诚不是个抽象的概念，而是实实在在的行动。它首先体现为忠于你所在的团队，尊重和帮助你身边的每一个人。在西点军校，大家信奉的是：我们这样团结起来，可以营造一种集体观念的气氛。军官在人行道上相遇，总是彼此问候致意；学员们总是自觉地帮助学习较差的同学；如果某学员的汽车坏在路上，毫无疑问，过路者一定会伸出援助之手。这使得西点军校上下级的关系变得十分牢固，在战斗中显得更加紧密团结。

此外，在军旅甚至是退役后的日常生活里，西点校友间的相互提携、指引照料也是很普遍的现象。西点是这样教育未来的军官们的：做你的“士兵”的坚强后盾，因为这是建立互信与产生忠诚的最有效的途径。因此，西点军校的忠诚不是单向的、片面的，而是双向的，既要忠于上级，也要忠于下级。一个时时维护同学、同事乃至下属利益的军官懂得利用西点军校的“辩护概念”，维护学员的合法权益，用自己的忠诚赢得他人的忠诚。

亨利·奥西恩·弗利波尔自1856年出生以来就是奴隶身份，在内战结束后获准进入西点军校就读，他是西点军校第一个非洲裔美国人。战争对西点军校的影响也很大，校内分成了北方和南方两派，有些人等着看亨利·奥西恩·弗利波尔的笑话，看他如何逃离西点军校。但是有些善良的西点人站了出来，向这个昔日的黑奴伸出了友谊之手。在大家的帮助下，亨利·奥西恩·弗利波尔成长得很快，成为1900年之前西点毕业的仅有的3名黑人军校生之一。毕业之后，亨利·奥西恩·弗利波尔一直恪守西点校训，对国家忠心耿耿，跟着塞耶教官做出了许多不平凡的成就，成为美国军中的一名出色干将。

当同事或下属面临困境时，西点人总是毫不犹豫地站出来，为他说



话，给他帮助，就是这种互相帮助的举动塑造了西点人牢固的忠诚意识。无论走到哪里，无论退役与否，西点人永远记得他们的母校，永远记得他们的校训！

一个人，只有忠诚于团队，才能获得良好的工作环境与前进的动力，才能赢得他人的支持与帮助。一个拥有忠诚员工的企业必定是个高度团结、执行有力的团队。

很多人都认为，选择了忠诚就意味着放弃了利益；选择了忠诚就意味着永远奉献甚至牺牲……其实，这是一种狭隘的忠诚，甚至可以说是一种错误的忠诚！真正的忠诚是能够带来利益的，而且忠诚所带来的利益是最为丰厚的！只要我们将忠诚投资于我们的岗位，将忠诚投资于我们的企业，我们就一定能够得到丰厚的回报，只不过有时候这种回报不一定是立竿见影的，却一定是最为厚重、最为长久的！

美国商界名人约翰·洛克菲勒曾对工作做过这样的注解：“工作是一个人施展才华的舞台。我们寒窗苦读来的知识、我们的应变力、我们的决断力、我们的适应力以及我们的协调能力都将在这样的舞台上得到展示……”但是，我们怎样才能够让这些才能有机会展示出来呢？这就需要忠诚！只有让公司信任你，认为你足够忠诚，你才会被委以重任，才会最终得到这些能够让自己自立自强的发展平台，最终实现自己的人生抱负。

但是在很多企业里，被老板重点培养并指望他有朝一日能够接班的“精英”，却突然在某一天带走了公司大批骨干和大量市场资源，另立门户和老板打起了竞争战的情况时有发生。在很多企业里，接到任务的员工不是消极应付就是推诿，“这事不该我负责”、“为什么不叫张三去做”、“李四正闲着”、“我太忙”。有的虽然什么也不说，心里却根本不打算把工作做好。这些员工，首先缺乏的是敬业精神，又何来忠诚可言？

忠诚是人类最重要、价值最高的美德之一。作为企业的一员，不管你是否优秀，都应该把忠诚作为自己的第一要职。面对一点小小的诱惑，也许你会很自然地选择不违背你的道德观的做法。但当体面的工作、家庭的幸福、自己的价值观都处在危险之中时，你能保证坚持原则吗？然而，越是这样，我们越要坚持自己做人的原则，坚守我们的职业良心，对企业忠诚，因为这也是职业和命运考核我们的时候。

有一天，有个承包松下公司零件制造的厂家老板，偶然向松下幸之助提到他的企业里有一个高级人才老是与唱反调，使他很烦恼。“我制订的计划，他总是说这样不好那样又不对，他什么都反对，不停地唱反调。”松下幸之助对那老板说：“如果你不想用他的话，把他介绍给我好不好？”



这个爱唱反调的人是名叫中尾哲二郎的26岁青年。松下幸之助发现虽然他事事都跟管理者作对，可是，他并不是故意刁难或懒散不做事。相反，他提出的“反调论”的确是经过深思熟虑的，并且要比公司既定的方案好得多。

于是，松下幸之助很诚恳地邀请中尾哲二郎到松下公司工作。

刚开始，中尾哲二郎在松下公司担任技术员。在工作中，他依然爱提反对意见，时常因技术问题跟管理者或者同事甚至是松下幸之助发生争执。不过，中尾哲二郎在工作上十分投入，他的提议也显示出他具备了专业技术人员的最重要条件。

8年后，松下幸之助看重他为公司尽心尽力的工作态度，邀他加入松下电器公司的执行董事会，他也毫不客气地接受了这项邀请。当时他还十分年轻，只有34岁。

两年之后，中尾哲二郎成为决策部门的高级董事。到1952年，他已经成为松下企业的副总裁。在他去世之前，仍会与松下幸之助为工作上的事情发生争执，甚至与董事会唱反调。但是，连松下幸之助自己也承认，如果没有中尾哲二郎加入他的事业，如果没有中尾哲二郎中肯的意见，松下企业的发展可能要打个很大的折扣。

现在人们才明白，其实松下幸之助早就认识到，敢唱反调的人不一定是破坏者，唱反调者并非因为不同意公司的决策就故意不做事或中伤公司的声誉。相反，他们是为了企业的振兴才努力找出所存在的问题。

如果人生是一趟没有回头路的火车，那么每一次诱惑都是会诱惑火车出轨的歧路。有的人利令智昏，有的人心存侥幸，背离了自己的职业良心，背叛了培养自己的企业与老板。他们看似奔向了一条康庄大道，却误入歧途，走入了一条职场不归路。

某公司销售部刘经理和董事会发生意见冲突，双方一直未能妥善处理，为此，刘经理耿耿于怀，准备跳槽到竞争对手那里。

刘经理一方面是为了泄私愤，另一方面是为了向未来的“主子”表忠心，想尽一切办法把公司的机密文件和客户电话全部透露给各市场经销商，使得市场乱成一团麻，并引发了很多市场纠纷，各地市场上的电话几乎将公司电话打爆。

这还不算，他还打电话给当地工商、税务部门，说公司的账目有问题，虽然最后查证没有问题，但毕竟给公司带来了很大的名誉损失。

刘经理带着满意的“成果”去向竞争对手公司邀功请赏，没想到遭受了一番冷遇。新老板见刘经理如此对待老东家，也不能保证他以后不会如



法炮制地对待自己的公司，身边有这样的一个人，不就像是埋下了一个随时可以爆炸的定时炸弹吗？自然不敢录用他。

戴尔是一家大型跨国集团公司的人事主管，他在谈到员工录用与晋升方面的尺度时说：“在我们公司，录用一名员工时，很注重他在工作和生活上的诚信程度。假如一个人在这方面有不良记录，我们公司是不会录用他的。其实，很多公司也跟我们一样，也很注重一个人在这方面的表现，并以此作为晋升和任用的标准。假如他在这一方面出现了污点，即使他工作经验丰富，能力卓越，大部分公司也不会聘用他。通常情况下，我们之所以这样做，有以下几个理由：首先，一个人在工作和生活失去了诚信、毁约背信，说明他人格上有缺陷，是一个品质不健全的人，不值得录用。其次，一个人一旦不守诺言、毁约背信，会让公司遭受重大的名誉损失。另外，一个人失去了诚信，不能信守诺言，就会打乱工作秩序，为公司的管理带来隐患。最后一点，也是很重要的，就是一个人一旦失去了诚信，就会玩忽职守，从而影响了公司的健康发展。”

戴尔所说的诚信，其实也就是员工对企业的忠诚度。莎士比亚说：“忠诚你的所爱，你就会得到忠诚的爱。”有了忠诚，人就会关心企业发展，忧心企业兴衰，产生强烈的主人翁精神与责任感，与企业共同成长。只有大家风雨同舟、荣辱与共，企业才会无坚不摧、战无不胜。也只有那些既有才能又能与组织风雨同舟、荣辱与共的人，才是老板心中重要岗位的最佳人选。

忠诚是立身之本

作为从西点走出的军人，对战友与上级的忠诚是这个世界上其他感情无法比拟的。那是一种永远也不会被抛弃的感觉。不管发生什么事情，总会有人走过来帮助你。这种相互间的关系是一个耿直的承诺。当你受伤后躺在一个荒无人烟的地方时，你知道部队里总会有人来寻找你，甚至不惜付出自己生命的代价。这就是士兵之间的忠诚。

军队孕育的是一种强烈的忠诚感，其中的底线就是：作为一支部队，你们必须完成任务。你们所在的部队必须是一个可以发挥最大功效的军队，每个士兵都是训练有素的，并且知道该怎样做完自己的事情。伦西斯·利克特认为：“团队中的每一位成员对整体团队的忠诚度越高，成员