

忠 诚

重于能力

500强员工职场第一戒律

Loyal Again

In Ability

文逸 / 编著

忠诚不仅是一种品德，更是一种能力，而且是其他所有能力的统帅与核心。缺乏忠诚，其他的能力就失去了用武之地。本书强调忠诚是一种义务，与公司共命运，为荣誉而工作，用生命去执行。

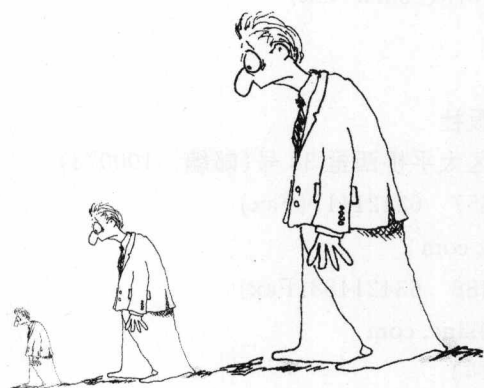


中国城市出版社

忠诚 重于能力

——5000强员工职场第一戒律

文逸／编著



中国城市出版社
·北京·

图书在版编目(CIP)数据

忠诚重于能力:500 强员工职场第一戒律/文逸编著.
北京:中国城市出版社,2007.5
ISBN 978-7-5074-1879-8

I. 忠... II. 文... III. 企业—职工—职业道德—青年读物 IV. F272.92-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 067287 号

责任编辑	张惠平(zhp4879@sina.com)
封面设计	华审视觉
责任技术编辑	张建军
出版发行	中国城市出版社
地址	北京市丰台区太平桥西里 38 号(邮编 100073)
发行部电话	(010)63424857 63421417(Fax)
发行部信箱	zgcsfx@sina.com
编辑部电话	(010)63421486 63421488(Fax)
投稿信箱	city_editor@sina.com
总编室电话	(010)63455163
总编室信箱	citypress@sina.com
经 销	新华书店
印 刷	北京集惠印刷有限责任公司
字 数	124 千字 印张 12.5
开 本	787×1092(毫米) 1/16
版 次	2007 年 7 月第 1 版
印 次	2007 年 7 月第 1 次印刷
印 数	0001—7000 册
定 价	18.00 元

前 言

一个企业成功的秘诀是什么？一个员工优秀的原因又是什么？许多人都在不断地思考这个问题。

一个企业从最初的创立到壮大再到辉煌，一个员工从胜任到优秀到卓越，都离不开一种可以称之为灵魂的东西，那就是：忠诚。忠诚是每一个员工必须具备的职业精神，是企业和个人成长前进的推动器。个人和企业一同成长，首先要从培养员工的忠诚开始。

我们先听听通用电气(GE)公司是用什么标准来选聘人才的。

杰克·韦尔奇，这位被誉为全球最成功的企业家，全球第一的 CEO，他领导通用电气公司在 20 多年的时间里，让 GE 市值飞涨了数十倍。2001 年 9 月，他卸任时，GE 的市值从他上任时的 140 亿美元上升到 5750 亿美元。他是如何做到的？

韦尔奇说：“我们所能做的，就是把赌注押在所选择的人身上。因此，我的全部工作就是选择适当的人，并把 50% 以上工作时间花在选择人上。”韦尔奇说：“没有什么比发现人才更令我快乐的事情了！”韦尔奇说：“在 GE 公司，没有人会因为失掉一个地区，失掉一个客户，或因为犯一个错误而失去工



作……人们有第二次机会,还有第三次、第四次机会得到培训和帮助,甚至可调换不同的工种。但有一种表现是没有第二次机会的,那就是违反了GE的核心价值观——忠诚。”

在惠普,“忠诚”贯穿于员工们的全部行动。忠诚不仅是一种品德,更是一种能力,而且是其他所有能力的统帅与核心。一个员工丧失了忠诚,那么其他的能力就失去了用武之地。

忠诚重于能力,是世界500强企业和其他一些顶尖机构秉承的理念和价值观,他们据此选拔和培育了无数的优秀员工,打造出了杰出的团队。

企业强调员工对企业忠诚的意义,就是因为无论对企业还是对员工个人,忠诚都会使其得到收益。因为忠诚是市场竞争中的基本道德原则。违背忠诚原则,无论是个人还是企业,都会遭受损失,这种损失既有精神的也有物质的。

在工作和生活中,我们经常会听到这样不负责任的话:

“我拿多少钱,干多少活。”

“公司与我就是雇用与被雇用的关系,我为公司干活,公司付我薪水,如此而已。”

“工作嘛,又不是为自己干,马马虎虎过得去就行了,何必那么较真呢。”

“各人自扫门前雪,哪管他人瓦上霜。”

“同行是冤家,是他们在争夺我的利益。”

有这些想法的员工很普遍。这样的员工是公司所期望的吗?答案是否定的。

如今的社会,有才能的人很多,但是有才能而又忠诚的人却难寻。因此,要想让自己在现代职场中脱颖而出,让自己成



为公司必不可少的人,就应该把“永远忠诚”这一行为准则铭记在心。

从根本上来说,你接受了什么样的理念,你就会成为什么样的人,你站在多高的台阶上,你就能看得有多远。

对员工来说,公司就是我们的第二个家,无论是老员工还是新员工,无论是管理阶层,还是普通员工,既然身处一家公司,就有责任为自身所处的公司做出自己的贡献,有责任为自己的“家”而努力,忠诚于公司,忠诚于老板,忠诚于同事,更要忠诚于自己。因为我们有共同的利益,只有公司发展了,才能为每一员工提供更好的发展机会,才能更好地改善每个员工的物质精神生活。因此,要学会把公司的困难当成自己的困难,与公司同甘苦共患难,树立正确的主人翁意识,才能有更好的发展。

你或许已在职场中,或者刚毕业要走入职场。在这里,我要告诉你:要永远忠诚,这是你走向成功的通行证。



目 录

前 言	/1
-----	----

第一篇

忠诚更是一种能力

第一章 忠诚重于能力	3
一、忠诚重于能力	/3
二、忠诚更是一种能力	/9
三、忠诚是一个人的高尚品格	/14
四、忠诚是一种义务	/20
五、忠诚不是愚忠	/25

第二篇

忠诚就是为自己

第二章 忠诚会为自己赢得发展空间	31
一、你为谁忠诚	/31
二、自己是忠诚的最大受益者	/36
三、为自己而工作	/42



四、热爱你的工作	/50
五、不要成为“跳跳糖”	/61

第三章 忠诚让你与团队共赢

67

一、团队的力量来自忠诚	/67
二、不可缺少的团队合作精神	/72
三、以团队利益为重	/77
四、忠诚为你赢得荣誉	/82
五、忠诚让你与团队共赢	/88

第三篇

忠诚必须落实在行动上

第四章 忠诚就是勇于承担责任

95

一、工作意味着责任	/95
二、大胆承认自己的错误	/99
三、工作中无小事	/105
四、每天多做一点	/109
五、细节决定命运	/112

第五章 用生命去执行

116

一、尽职尽责才会尽善尽美	/116
二、自动自发地执行	/121
三、忠诚就是没有任何借口	/126
四、努力工作,是非功过任评说	/132

第六章 站在老板的高度看问题

136

一、以老板的心态工作	/136
------------	------



二、服从你的老板	/142
三、做好老板的助手	/147
四、与老板同舟共济	/152

第七章 做企业的主人

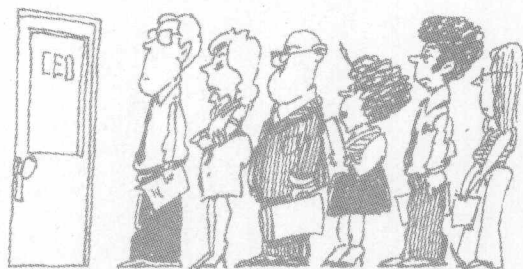
160

一、永远忠诚于公司	/160
二、严守公司机密	/165
三、付出就有回报	/169
四、追求卓越	/176
五、为共同前景而奋斗	/181



第一篇

忠诚更是一种能力



第一章

忠诚重于能力

一、忠诚重于能力

一个员工最大的价值在于忠诚，忠诚的员工才会有责任感，才会踏踏实实地工作，才会有竞争力、创造力，企业才会有凝聚力。如果说能力是武器，那么，忠诚则决定了武器掌握在谁手中。

今天的职场，忠诚已经变得越来越稀缺。比如许多公司花费了大量资源对员工进行培训，然而有些人在积累了一定的工作经验后，往往就会一走了之，甚至是不辞而别。更有甚者利用公司的资源为自己获取非法的利益。即便是那些留在公司的员工，他们也只会整天抱怨公司和老板无法提供良好的工作环境，将所有责任全部归咎于老板。在管理机制良好的公司，跳槽现象也频繁发生，员工同样也不安分。这样整个社会的风气也变了，对于“忠诚”更是一副无所谓的样子，甚至有些人对于忠诚的员工采取嗤之以鼻的态度，认为他们是极其愚蠢的。这种心态的泛滥更加助长了不忠诚的行为时有发生。难怪无数的企业家都在说：“我们缺少忠诚的人。”以至于



整个社会都因为缺少诚信和忠诚的人而蒙受了巨大的损失。

其实,作为职业人,应该培养自己的忠诚。为什么这么说呢?对你个人而言,忠诚会给人可靠的感觉。一个不忠诚的人,你就会觉得他不可靠。在日常生活中,如果一个人曾经欺骗过你,那么想让你再次相信他,就需要费很大的力气,花更多的心思。中国有一句俗语“一次不忠,百次不用”,说的正是这个道理。那些成功的、被人信赖和敬仰的人,往往都是具有忠诚美德的人。忠诚是一种修养,这种修养可以使你在不同的环境中感染周围的人,获取他们的信任并被委以重任。

中国人民解放军是世界上最忠诚的军队之一。他们凭着这种忠诚完成了一个又一个在常人看来不可能完成的任务。对于一个解放军战士来说,忠诚绝对是他的首要义务。解放军之所以被称为世界上最伟大的军队,最重要的就是它在各个历史时期都做到了对每一个士兵进行良好的忠诚教育。每一个参加解放事业的解放军战士都知道他们为何而战,为谁而战。在他们了解了这个团队的天职、使命、责任之后,就自然而然地绝对忠诚于一个正义的、代表人民利益的团队。因此,在这个团队中,高度忠诚的故事屡见不鲜,他们为此可以放弃一切,包括生命。

在我们这个世界上,所有的统帅都要求他的士兵必须忠诚,解放军团队内部也一直崇尚“士兵必须忠诚于统帅”的这一基本规则,他们也都做到了忠于自己的部队,忠于自己的国家。解放军团队是一个充满战斗力的集体,也是一个有着严格秩序的集体。



他们保持着行动的高度一致性和协调性。任何一个团队,都必须有一个核心,这是保证这个团队不会涣散的根本所在。对于核心的忠诚,则是解放军实现伟大目标的关键因素。因为有了忠诚,就会形成巨大的合力,这样才铸就了解放军无坚不摧、战无不胜的光辉历程。对他们来说,忠诚毫无条件,忠诚胜于能力,忠诚高于一切。

这种忠诚的精神是应该大力提倡和发扬的!可是在现实生活以及工作中,人们在忠诚与才能的选择上普遍存在着一种错误认识。往往在选用人才时,总是把能力摆到第一位,而忽略了对忠诚的要求。

不可否认,能力是企业的第一需要。就像战场上能力可以直接打击敌人一样,能力既可以为企业创造效益,也可以促进企业的发展。对一个企业来说,“利润至上”是经营的基本原则,也是企业存在、发展乃至服务社会的根本。而拥有能力才可以满足这一切。所以企业在招聘员工时,总是希望招聘到能力出众、卓尔不凡的精英员工或者是能够满足价值链的要求、创造增值空间的价值员工,这似乎也无可厚非。

然而,如果只是单纯强调能力,而忽略了忠诚,对于企业来说更是一件可怕的事情。

我们已听到过太多有关不忠诚的故事了。某公司的项目负责人 A 在公司新项目发展的关键时刻突然辞职,而辞职原因只是个人未与公司就薪酬问题达成一致;某企业的技术开发人员 B 为图一己私利,泄漏公司产品核心机密;职业经理人 C 离开原单位后,由于与原单位领导有些摩擦而在行业内散



布关于原单位的坏消息；某某公司的技术开发人员 D 将市场开发计划带到了另一家公司；被老板重点培养并希望他有朝一日能够接班的“精英”E 突然跳槽，带走了公司一大批骨干人才……这一桩桩、一件件的事件令很多老板为之心惊胆战。

司马光曾在《资治通鉴》中指出：“审于才德之分而知所先后”，才德全尽谓之圣人，才德兼亡谓之愚人，德胜才谓之君子，才胜德谓之小人。才能很容易鉴别，人们往往“多蔽于才而遗于德”，看重下属的才能，不舍得割爱，错用了有能力的小人。司马光因此提出一条著名定理——“用小人不如用愚人”，此定理在历代帝王御人之术中得到广泛应用。今天看来，这条定理虽然有些偏颇，但还是有一定道理的。

可能有的人会问，忠诚真的比能力更重要吗？没有能力的人究竟能干什么？

忠诚是所有人应必备的职业素质，是承担任何责任或从事任何工作所必须具备的职业精神。而能力是进入公司谋求发展的敲门砖，没有能力你不会得到认可，更不会被委以重任，让你担当企业或公司的中流砥柱；忠诚是职场生存稳步求升的护身符，没有忠诚不会得到上司的青睐，更不会被安排要职，步步高升自然也就成了黄粱美梦。德才兼备的员工，是公司引以为傲的“人财”。退而求其次，能力差一点但绝对忠诚，这样的员工老板会很放心；再次，只有忠诚，没有能力，这样的员工老板也不会亏待；最次，是那些能力虽然优秀，但不具备忠诚度的员工。因为他们一旦搞起破坏来，就会变成公司的负担，是公司的“人债”。

其实，只要我们稍作分析便会明白其中道理。

一个企业中，如果把结果看成是一个函数的话，以“能力”



为纵坐标,“忠诚”为横坐标,借用四分法来区别企业内的员工,可以发现大致可以把企业的人分成四种:能力强、忠诚度低的Ⅱ型员工,即上面所提到的“人债”员工;能力稍弱、忠诚度高的Ⅲ型员工;能力和忠诚度都很低的Ⅳ型员工;能力和忠诚度都极高的Ⅰ型员工。对于企业管理者而言,需要不断理清员工的所属类别,对Ⅰ型员工充分授权,给予尽可能广阔的职业发展平台;对于Ⅱ、Ⅲ型员工要合理配置,让两者互相补充、各用其长。另外对于Ⅱ型员工需要特别注意,因为他们在忠诚度方面过低,越多地使用这种员工企业的风险则越大,因此要尽可能控制使用。对于Ⅲ型员工则可以不断通过培训提高其能力,通过调配寻找其最合适的岗位;至于Ⅳ型员工,则是越早清退越有利于企业的发展。一个有能力但品行不好的人不能用,更不值得培养。如果没有忠诚,他也就对工作失去了热情,自然什么事都干不好,也干不成。而一个满怀忠诚、充满工作热情的人,却能干好他力所能及的每一件事。因此对于企业的每一个员工而言,则需要不断地自我审查、自我修炼,把成长为德才兼备的Ⅰ型员工作为个人职业进步的目标,才能成为企业真正需要的、无可替代的员工,才能伴随企业的发展成就个人职业的发展。

忠诚的人一门心思忠于公司和老板,并在忠心的支撑下把自己的本职工作完成得让人满意,因而会获得巨大的回报。虽然有许多人的能力并不突出,但是当他们养成了忠诚敬业的习惯之后,他们身上的潜力便会逐渐地被挖掘出来。这样,他们的办事效率就会提高,实力大大增加,成为优秀员工指日可待。而只有能力没有忠诚的人往往会失去自己应该得到的所有东西。



或许这就是许多企业的老总们在选择接班人的时候都会选择忠诚的人,而舍弃那些有能力而不忠诚的员工的重要原因吧。因为他们不能接受自己的继承人对自己不忠的行为。

曾经有一家大型的印刷厂老板,解释他是如何挑选继承人的:

几年前,我们公司聘用了一个叫瑞卡的年轻人,虽然他对印刷业毫无经验,但是他的用工记录显示,他是个好员工。瑞卡就职五年后,我就退休了,我任命他为公司新的经理。

他拥有崇高的品德,他工作积极主动待人真诚,他刚来印刷厂时,工作内容很简单,只是帮助会计记账、签支票而已,他没有觉得这些都是小事而敷衍塞责,非但把本职工作做得非常圆满,还经常义不容辞地帮助别人。更重要的一点是,他很忠诚地对待公司,对整个公司充满了责任感,真正把公司的事情当做自己的事情来做。他来后不久,公司就出现了严重的人员流失。他看在眼里,急在心上,很快他就提出了一个特殊的计划,最大限度地利用现有的人力资源。这个计划非常有效,有效地缓解了公司面临的压力。他为生产部做了一份详尽的报告,说明投资1万美元将得到怎样的回报。有一段时间,公司的业务一度陷入低迷,他找到业务部门的经理,说:“尽管我对业务不太熟悉,但是我还是想帮帮忙,需要我做什么我会尽我所能的。”他是这么说的,也的确是这么做的。每当有新员工加盟公司,他都会

