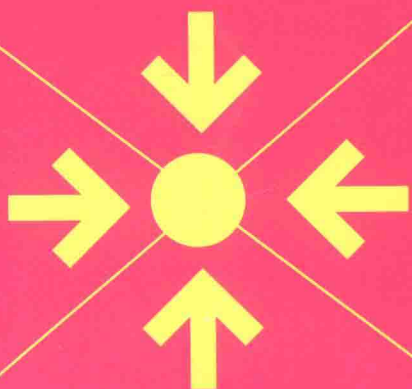


人品比能力更重要

第2版

谭小芳◎编著

高尚的人品比过人的能力更重要
世界500强知人用人的核心标准
从优秀到卓越的智慧精华
优秀员工的思想准则 素质提升的必备宝典



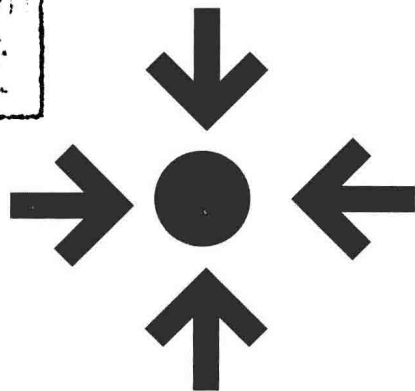
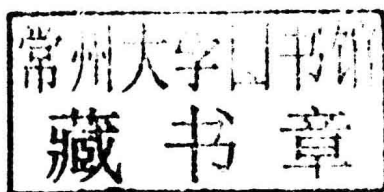
中国工信出版集团



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>

品比 能力更重要

谭小芳◎编著



電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

好人品才是每个人的金字招牌。本书通过对责任心、诚信、勤奋、谦虚等多方面的美好品德加以弘扬,提出“人品比能力更重要”这一概念。好人品铸就好企业,好企业培养好人品。对于员工来说,本书是提升自我素质、永葆职业长青的秘密宝典。对于企业和组织来说,本书对提升企业或组织的凝聚力与竞争力,提升员工职业道德、帮助员工锤炼人品、提升工作动力都有着非比寻常的意义。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

人品比能力更重要 / 谭小芳编著. —2版. —北京: 电子工业出版社, 2016.4
ISBN 978-7-121-27091-8

I. ①人… II. ①谭… III. ①企业—职工—修养 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第207510号

责任编辑: 张 毅 特约编辑: 徐岩

印 刷: 三河市兴达印务有限公司

装 订: 三河市兴达印务有限公司

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编 100036

开 本: 720×1 000 1/16 印张: 15 字数: 211千字

版 次: 2016年4月第1版

印 次: 2016年4月第1次印刷

定 价: 35.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系, 联系及邮购电话: (010) 88254888。

质量投诉请发邮件至zltts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至dbqq@phei.com.cn。

服务热线: (010) 88258888。



如今，越来越多的用人单位都在呼吁高素质人才，对高素质人才都抱有一种求贤若渴的心态，而职场人士都希望自己成为企业的“高素质人才”。可在企业家眼里，什么样的人才是“高素质人才”？你可能觉得高学历、高技能的人是高素质人才；你可能觉得说话灵活、懂得变通的人是高素质人才；你可能觉得只要能为公司做事、懂得赚钱的人便是高素质人才……

在世界500强的企业家或HR眼中，高素质人才的标准是什么？下面的三个故事，或许能给我们启示：

阿宋是个很有才干的高级经理人。某公司花高价将他挖过来，而他也确实展现了自己的能力，为公司赚了不少。可是没过多久，公司就发现他在背地里有一些小动作，对公司的发展极为不利。公司无奈，这样的“人才”虽然能干，但是长久下去，他会像蚁虫一样，一点一点地让公司垮掉，公司狠下决心将他辞退了。

陈博是某企业的技术领头人，业务能力在团队中可以说无人能出其右。但让人头疼的是他自信过头，自负不合群，经常与合作的同事发生争执，弄得企业要花大量精力调解矛盾。因为陈博的个性严重挫伤了团队的工作积极性，降低了整体工作效率，最后，企业不得不放弃这个技术专才。不久后，企业聘请了三个业务水平稍低于陈博，但合作力强的员工，



整个团队的效率立马上来了。

小徐是某公司的一位秘书，年纪轻、能力强，颇受领导看重。这家公司的竞争对手为了竞标成功，出巨资收买小徐。公司虽然对小徐不错，可利益更动人心，小徐就同意了。事后，公司察觉事情有异，调查后发现了真相。公司领导既气愤又痛心，把小徐告上了法庭。

一般情况下，人们通常把“高素质人才”理解为高学历、高技能、高能力的人才，但这三个故事充分反映出，只有真正被企业需要、品德好、能在岗位上充分发挥潜力的，才是“高素质人才”。阿宋、陈博、小徐不可谓没有工作能力，但有的品德有问题，有的不会做人，有的不够忠诚正直，这些因素都导致他们成为不被企业需要的人，自然谈不上是“高素质人才”。所以说，判断一个人是否是高素质人才，不能唯学历，也不能唯能力。学历和能力，都不能作为判断一个人是否属于高素质人才的标准。

所谓先做人后做事。先做人，就是先把自己“修”好，使自己的人格具有力量，使自己有良好的人品。人品好了，做事才能得心应手，才能使自己的才能发挥出最大的价值，才能为身边的同事、老板和公司带来最大的效益。

一个人的人品在工作中的真正价值越来越凸显。比如一个人如果不具备包容的精神，那他很有可能不会与同事融洽相处，不具备团队精神，还怎能指望他与别人合作，共同做好事情？比如企业任用了一个不正直的人担任了某重要职位，结果他不仅把公司的机密文件泄露给强劲的对手，还将公司钱财非法挪作他用，最终使公司一亏再亏，一损再损。再比如，公司任用了一个没有担当的人，在公司最为关键紧急的时刻，他却卷铺盖走人。所以说，真正决定一个人价值的，不是学历，也不是能力，而是一个人的人品。人品的好坏，才是衡量是否作为企业和单位任用人才

重要标准。

本书坚持人品比能力更重要，并从善良、包容、正直、敢于担当、勤恳、主动、尊重、自信、敢于奉献九个方面阐述了员工在职场培养人品的具体方向，旨在给职场中的朋友以有益的参考，适合所有的在职人员阅读。读完此书，并不断提升自己，你就能成为卓越的职场精英！



目 录

CONTENTS

第一章 人品是比能力更大的资本 /1

人品是立身之本 /2

人品才是职场的“硬通货” /5

德才兼备才能够出类拔萃 /8

人品才是最高学历 /11

保持健康的品格 /14

第二章 善良比才能更具吸引力 /19

勿以善小而不为 /20

时时刻刻为他人着想 /23

每天为同事做一件善事 /25

让善良之花开遍公司 /28

第三章 既要有能力更要懂包容 /31

宰相肚里能撑船，大肚量成就大事业 /32

忍人之所不能忍，为人之所不能为 /35

得饶人处且饶人，有仇不报真君子 /38



像包容爱人一样包容同事的缺点 / 41

带着宽容的心去工作 / 44

对那些冷言冷语，要学会忘怀 / 46

第四章 诚信正直是职业的最高道德标准 / 51

人品以正直为贵 / 52

君子爱财，取之有道 / 55

一诺千金，诚信是永远的通行证 / 57

坚守正直的底线，出淤泥而不染 / 61

忠于自己的良心，恪守公司机密 / 64

守时是人守信的外在表现 / 67

第五章 勇于担当才能让能力闪闪发光 / 71

别把工作当儿戏 / 72

没有责任感的员工，不是合格的员工 / 75

任何借口都是在逃避自己的责任 / 78

永远不要说“不关我的事” / 81

做个敢于担当的人 / 84

爱岗敬业，怀着敬畏的心去工作 / 88

第六章 勤恳工作比天赋更重要 / 93

懒惰是万恶之源 / 94

成功就是把简单的事情重复做 / 97

把简单的事情做好就是不简单 / 100

勤奋是永不过期的优秀 / 103

- 拒绝拖延，心动不如行动 / 106
- 天下无难事，只怕勤奋者 / 110
- 投机取巧是大忌，勤奋者笑到最后 / 112

第七章 积极的心态胜于能力 / 117

- 拒绝“差不多”的工作态度 / 118
- 永远不要只做上司告诉你的事 / 121
- 主动做事，超出老板的期望 / 124
- 永远跑在别人前面 / 128
- 用激情叫醒自己，每天早到半小时 / 131
- 别让坏情绪左右你，打造阳光心态 / 134

第八章 尊重是员工不可缺少的品德 / 139

- 尊重别人就是尊重自己 / 140
- 时时自重，处处自畏 / 143
- 丢了什么也不能丢了人格尊严 / 146
- 尊重与理解架起一座舒心桥 / 149
- 尊重他人的隐私权 / 152

第九章 自信助你登上职场高峰 / 155

- 有自信，才会拥有一切 / 156
- 做自己的CEO，离不开自信 / 159
- 成功人士的口头禅：没有什么不可能 / 162
- 肯定自己，谁也不能否定你 / 166
- 做个阳光达人，输了也要笑 / 169

警惕：自信，但不能自傲 / 172

第十章 敢于奉献才能在工作中取得最好的成绩 / 177

感恩企业，奉献岗位 / 178

仁爱之心让工作更加顺利 / 181

付出爱心，你就种下了希望 / 184

吃亏让你赢得好人缘 / 187

助人终助己：给出多少，就会拥有多少 / 191

第十一章 节俭是职场成功的坚实后盾 / 195

节俭代表着一种高贵的品德 / 196

要有成本意识，才能杜绝浪费 / 199

为公司节约一分，公司“盈利”万分 / 202

节约用钱投资自己，增强职场竞争力 / 205

第十二章 自律的人堪当大任 / 209

贪婪是自律的首要大敌，修剪贪欲 / 210

管住你的嘴：别揭人“伤疤” / 213

正人先正己：远离恶习和不良风气 / 216

坚持原则，做有原则的人 / 219

时时自省，学古人“吾日三省吾身” / 222

不能胜寸心，安能胜苍穹：自律者更出色 / 225

第一章

人品是比能力更大的资本

人品是立身之本

一个人的人品，就是将思想素质与道德修养结合起来，然后落实到每个人的灵魂深处。人品是隐态的，它不像一个人的才能那样显露在外，获得掌声与鲜花，或者产生立竿见影的效果。但是，这种隐态的品质却是一个人和企业发展的关键。

大部分企业领导用人时看重的也是一个人的人品。人品虽然不能直接当饭吃，但毫无疑问的是，人品是一个人的立身之本，对人生成败、事业兴衰影响颇大。一个人品欠佳的人，很难想象他会是一个名垂史册、高风亮节的人物。

索罗斯是美国当代著名投资人，他极为重视人品的高下。在他看来，一个人要想光靠才华出众就博得他的信任，是一件不可能的事情。要想得到他的投资，除了才华、能力之外，还要有上等的人品。他喜欢一个人的诚实，对那些尽管十分聪明、做事却总是欺上瞒下的“人才”，他也会请他走人。索罗斯的朋友沙卡洛夫谈到他时，对他给予了高度的赞扬：“他是我所见过的最诚实的人，他根本不能忍受说谎。”索罗斯始终认为，许多投机商，包括一些很成功的投机商，并没有很严肃地对待自己的事业，他们只是在投机，一味地投机。索罗斯说：“对那些才气纵横的赚钱高手，如果我不信任他们，觉得这些人的人品不可靠，我就绝不希望他们当我的合伙人。”

由此可见，人品可不可靠是衡量一个人能否在企业生存的基石。人品好的人，自然受到企业的重视；人品不好的人，自然不会被企业所接纳。

有些人认为一个人的能力是最重要的，因为有了能力，就等于有了资本，随时都可以施展自己的才能，走到哪里都饿不死，于是只看重对自己能力的培养，而忽略了对人品的塑造。

然而，越是能成大事者，就越是能严格要求自己；越是觉得困难，就越是要积攒自己的人品。好的人品不仅会让你得到周围人善意的对待，还能让你获得更多的回报。奥康集团总裁王振滔就是这样一位人品颇高的企业家。

在奥康，员工们听得最多的就是王振滔的两次“剪鞋”和“一美元换来大订单”的故事。

1998年，在一次展销订货会上，有外商质疑奥康皮鞋是否为真皮。为使外商信服，王振滔亲自用剪刀将皮鞋剪开，让外商检验真假。还有一次，奥康集团生产的一批鞋子由于部分商标贴得不够规范，他就用剪刀将这些皮鞋全部剪碎，并陈列在工业园区，以警示全体员工，要拿人品来做鞋子。

2003年2月下旬，奥康集团国际贸易部接下了意大利客商的一笔价值20万美元的订单，双方签订了购销合同。但在产品投产时，奥康公司发现生产部门在核算成本时由于失误算错了皮料的价格，若按实际成本计算，每双鞋的出口价格至少还要增加一美元。

当员工请示是否与外商洽谈加价时，王振滔表示：“既然签了合同，无论如何，这笔买卖都要做。”这个消息不胫而走，传到了意大利客商的耳朵里，他们在得知此事后，主动提出在价格上增加一美元，但却被王振滔婉言谢绝。

王振滔说：“多赚一分钱少赚一分钱并不重要，重要的是我们要恪守信用。”意大利客商为王振滔这种诚信经营的做法竖起了大拇指，他当即决定追加订单，多订了100万美元的货。数月后，奥康又接到了这个意大利



客户的200万美元的订单，而这一切的获得，就是因为王振滔对“一美元”信守承诺。

王振滔的人生信条就是：言必行，行必果。他的创业心经是：人品决定产品，思路决定出路。在王振滔看来，只有拥有好的人品，才能做出好的产品来。创业过程中或多或少会出现挫折，但只要坚持好品格，坚持做好产品，财富亦滚滚而来。

一个人的成功不在于创造了多少财富，也不在于做了多大的官，最主要的还是一个人的人品，一个人是否拥有良好的品德。品德是心灵的根本，它构成一个人的良知，使人明白事理，而不是只根据法律或行为守则做是非题。

善良、包容、正直、勇于担当等，这都是一个人良好品德的标志。在面临重要的人生抉择时，这些品质通常成为决定我们成功与否的首要因素。有人在总结人的成功之道时说：情商重于智商。但是，值得提出的是，人品就是情商的基石，一个人如果缺乏好的人品，经常被人在背后戳脊梁骨，那么他的情商也绝对高不到哪里去。好人品是形成好人缘的必备条件，具备好人品的人，他的情商也不会太低。

人品是一个人的立身之本。在职业生涯中，为塑造好人品终生付出的人，也是好人品的终身受益者。“这人不错，靠得住！”就是他们最闪亮的招牌和最雄厚的资本。然而，成功地塑造人品，首先要具备强烈的意识，要从每一件小事做起，不以恶小而为之，不以善小而不为。因为人们判断一个人的人品，往往从一件小事、一个细节入手。从外在的现象可以窥探到一个人的内心世界，所以有“以小见大”之说。同干一件坏事可以毁坏一个人的形象一样，有时一些细微的松懈放纵，也会造成不可估量的后果。

波音公司在前些年经常传出一些道德丑闻，有一个重要原因就是该公

司CEO本身做得不好。这点在前CEO斯通塞弗身上表现得尤为突出。2003年，为了恢复波音公司因一系列丑闻而受损的形象，本已退休的斯通塞弗重出江湖。他重新颁布了公司的道德政策，并强令所有员工在新的行为准则上签字，不签字者一律将被解雇。2005年1月，在波音的年度经理人静修会期间，斯通塞弗本人也在行为准则上签了字。然而具有讽刺意味的是，正是在这次静修期间，斯通塞弗与一位比他小20岁的女副总发生了不正当关系，自己未能为自己所订下的协约负责，此事最终导致斯通塞弗下台。

可见，人品不堪一击的人，在大事上是不能担当重任的。一个人的文化道德修养，在塑造人品上起着决定作用，毅力、耐心是它的推动力。这不仅要有点滴积累，还需要长时间地坚持，而它需要付出的时间是一生。《论语》有云：“七十而从心所欲，不逾矩。”意思是说人到了七十岁，仍注重品德的修养，只不过那个时候，人的修养都已经内化了，可以从心所欲都不会打破规矩。这个修炼的过程非常重要，但我们只要努力去做，就一定能得到收获。

人品才是职场的“硬通货”

现在越来越多的人看重金钱，更有甚者把金钱奉为至高无上之物。有人强调钱的重要性：一分钱难倒英雄汉，无钱让人矮三分；有人故意夸大钱的功能：有钱能使鬼推磨，钱能通天、钱能通神；有人无法抗拒钱的吸引力：穷在对面无问，富在深山有远亲；也有人看到了钱的腐蚀力：男人有钱就变坏，女人变坏就有钱；更有人盲目地崇拜和追求金钱：“人为财死，鸟为食亡”“舍命不舍财”；等等。钱看起来似乎神通广大，无所不能，但实际上，金钱却有它无法办到的事情。世界上有很多东西是用金



钱买不到的，比如时间、幸福、健康、成功、天赋等，即使一个人拥有再多的钱，他也买不到这些东西。

那么在职场中，金钱和人品哪个更重要呢？

李开复先生说：“我把人品排在人才所有素质的第一位，超过了智慧、创新、情商、激情等，我认为，一个人的人品如果有了问题，这个人就不值得一个公司去考虑雇用他。”因为一个人品不好的人，会给公司带来巨大灾难。

巴林银行是英国历史最悠久的银行之一，成立于1763年，被誉为英国银行界的泰斗，享有“女王的银行”的美誉。但是这所具有232年灿烂历史的银行却在1995年倒闭了，这一消息震惊了世界。产生这一悲剧的直接原因是，巴林银行的新加坡分行雇用了一名员工——年仅28岁的交易员尼克·里森。尼克在未经授权的情况下，利用银行的资金进行期货交易，最后产生了巨大漏洞，他利用多个户头掩盖损失。巴林银行最后仍没能逃脱倒闭的厄运，它以1英镑的价格被荷兰皇家银行收购。

所以，现在很多著名企业在用人上都秉持这样的原则：有德有才，破格使用；有德无才，培养使用；有才无德，观察使用；无德无才，坚决不用。只有具有良好品格的人，才会受到公司的垂青。

一个人品好的人，他懂得什么该做，什么不该做；一个人品不好的人，会肆意妄为，只顾一己之私。拥有好人品的人，能辨是非，明善恶，有一颗包容和正直之心，有了这些，金钱会慢慢尾随而来。相反，如果人品不好，再多的钱，终有一日，也会被消散殆尽。

《福州晚报》曾报道过一位青年技术专家为金钱出卖公司利益的事件。谭家文毕业于名牌大学热物理学专业，毕业后被分配到一家大型国有企业工作。由于勤于钻研，他在几年时间内就取得了数十项技术革新成果，成为企业的青年技术专家，还升任设计室的主任。但是，由于工作忙

忽略了家庭，他常受到妻子的埋怨。妻子下岗后，谭家文为了补偿妻子，就想在经济上满足妻子。但他的工资是死工资，虽有技术，但钱并不多。从哪儿去挣钱呢？他马上想到了自己的特长，为什么不让自己的技术变成钱呢？

正巧这时昔日领导多方利诱，谭家文便同意将单位花高价从国外公司引进的项目图纸拿给了昔日领导，并做了其他企业的技术顾问，此后便一发不可收拾。他的确获得了额外的金钱，常抱怨的妻子对他也嘘寒问暖起来。但是很快，问题暴露了出来，市面上出现了大量仿冒该项目的产品，谭家文引起了单位领导的警觉。

他利用职务之便私自泄露设计图纸，给单位直接造成了好几百万元的损失……谁都没想到，金钱的利诱，使他最终失去了理智，做出了违背自己良心的事情。等待他的将是法律的制裁。谭家文的这种行径，不仅给单位带来了灾难，也让自己所获的不义之财消散殆尽。这说明，金钱看起来在当今社会大行其道，但实际上，金钱再多，人品不好，也会随时失财。

广西联通财务部总经理杨军多次参与到企业财会人员的招聘中，她坦言，如果一定要在人品与能力之间做个选择，她会毫不犹豫地选择人品。在她看来，能力不是一开始就形成的，技术水平是一张白纸也没有关系，只要一个财会人员有人品、有态度、对自己有要求，那么，能力是完全可以慢慢培养的。反之，对于一个经验丰富、技术含量高的财会人员来说，若人品修炼不够，其固有的技术价值也将大打折扣。

可见，人品是职场的“硬通货”，职场上更看重的是一个人的人品。人品的好坏，决定了一个人能否在职场上取得成就。

人品也是一种资本，是需要“攒”下来的。对于职场人来说，“攒人品”就是要进行职业道德修炼。借助好人品，不仅能安顿自我，更能立于社会，这同企业有好的口碑、保持长足发展是同样的道理。一个人的人