

TO BE A LOYAL EMPLOYEE

做一个

忠诚



风雨同舟 荣辱与共
个人进步 企业发展

忠诚就是心系企业
忠诚就是兢兢业业
忠诚就是恪尽己任
忠诚就是诚信保证

吴睿/编著

的员工

[员工职业精神培训手册]

“如果能捏得起来，一盎司忠诚相当于一磅智慧。”

——阿尔伯特·哈伯德

 中国时代经济出版社

TO BE A LOYAL EMPLOYEE

做一个

忠诚



风雨同舟 荣辱与共
个人进步 企业发展

忠诚就是心系企业
忠诚就是兢兢业业
忠诚就是恪尽己任
忠诚就是诚信保证

吴睿/编著

的员工

[员工职业精神培训手册]

“如果能捏得起来，一盎司忠诚相当于一磅智慧。”

——阿尔伯特·哈伯德

 中国时代经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

做一个忠诚的员工/吴睿编著. —北京:中国时代经济出版社, 2008. 1
ISBN 978-7-80221-487-3

I. 做… II. 吴… III. 企业—职工—职业道德 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 190300 号

做一个忠诚的员工

吴睿
编著

出版者	中国时代经济出版社
地址	北京西城区车公庄大街乙5号 鸿儒大厦B座
邮政编码	100044
电话	(010)68320825(发行部) (010)88361317(邮购)
传真	(010)68320634
发行	各地新华书店
印刷	北京鑫海达印刷有限公司
开本	787×1092 1/16
版次	2008年1月第1版
印次	2008年1月第1次印刷
印张	12.5
字数	183千字
印数	1~5000册
定价	25.00元
书号	ISBN 978-7-80221-487-3

版权所有 侵权必究

忠诚才能带来最大的回报（前言）

忠诚是中国古代核心道德规范，也是今天市场经济最重要的道德要求。原指为人诚恳厚道、尽心尽力，后有忠于他人、忠于君主、忠于国家、忠于企业等多种含义，如“君使臣以礼，臣事君以忠”。有时特指臣民对君主和国家应尽的道德义务。

不过，到了今天，忠诚一方面仍然是国家、企业等组织对成员的道德要求，另一方面，忠诚也成为作为个人受人信任、被人重视、获得尊重最重要的素质。可以说，忠诚不但是国家企业的要求，也是一个人的立身之本、发展之基。

不说国家、民族这样的忠诚大话题，我们从关系绝大多数人生存发展的职场来说，受雇于企业首先就必须有基本的职业道德。在企业中被提升、重用的人，能力强、表现好是关键，但绝对不要忽略他们对企业忠诚的作用。当然了，这里的忠诚是有区别的。

忠诚的员工容易获得信任，不忠诚的人必然是企业最不欢迎的对象。

不忠诚的员工无法认同企业文化，难以全身心地投入企业的发展，在短时间内对企业来说没什么问题，但无法对企业的长远发展提供帮助，更会影响企业长远的发展战略。因此，不忠诚的员工也就无法在企业中得到良好的发展。

做个忠诚的员工是有极大好处的，因为忠诚对于企业和员工来说是重要的且必须的。一个忠诚的员工可以成为企业长期发展的基础。较高的忠诚度可以让员工成为企业的核心员工，成为企业高度重视的一类人。忠诚的员工是企业文化、企业形象的代表，掌握企业最重要的资源，拥有最好

的发展前景。对这样的员工而言，服务于企业不是简单的工作，而是为自己的事业尽力。他们永远都是职场中最稀缺、也最受重视的中坚力量。

但是，忠诚不是一个简单的概念，也不是单向的付出。员工的忠诚不是愚忠，不是简单地为企业效命，而是要首先忠诚于自己的职责和事业，把自己的职责、事业与企业的发展结合起来。另一方面，忠诚固然可贵，但不等于有了忠诚就有了一切，真正的忠诚是有能力的忠诚，是为了自己的忠诚而努力提高自己。

做个忠诚的员工，是信念，是态度，更是行动。本书通过关羽与吕布的“职场”争锋，让大家更加清楚地认识到忠诚的重要性，也让大家进一步地了解到如何演绎忠诚，才会让其成为最具战斗力的武器，又该如何使用才不会误伤自己威吓一方。书中文字精炼，风格独特，希望广大的读者可以通过本书充分地认识自己所具备的素质，以及分析自身的优势并把这一优势与忠诚结合起来，为自己未来的前途争得有利的资本，最终得到忠诚给予我们的最大回报。

目 录

前言 忠诚才能带来最大的回报 /1

第一章 忠诚永远是一个人最管用的标签

职场争锋需要忠诚的素质 /3

忠诚才是过五关斩六将的资本 /8

忠诚演绎着职业规则 /13

第二章 忠诚不是口号，是在本职上卓有成效的行动

拍马屁不如干好工作 /19

实干胜于空言 /22

行动演绎一切 /27

忠诚不是熬年头混日子，脚踏实地才受欢迎 /33

第三章 忠诚是责任、热忱与敬业

让工作充满热忱 /41

敬业就是忠诚的体现 /47

忠诚就是为自己负责 /51

第四章 不是附庸，是志同道合的伙伴

做企业志同道合的伙伴 /57

尽心尽力才叫忠诚 /63

忠诚就是生产力 /69

第五章 忠诚的最高境界是管理老板

对企业、对自己忠诚是生存之本 /75

用老板的心态对待企业 /79

用忠诚管理老板 /84

第六章 做忠诚的员工，不做“忠臣”

忠诚不等于愚忠 /93

服从而不是盲从 /98

用人格捍卫忠诚 /104

第七章 最高的评价是忠诚而有能力

能力比赚钱更重要 /111

忠诚和能力并存 /115

忠诚胜于能力 /120

第八章 不要把忠诚当作“挡箭牌”

忠诚不是挡箭牌 /127

别让“优点”变成绊脚石 /133

做良臣，还是做忠臣？ /136

第九章 跳槽太多，价值也会随之降低

跳槽多发期，去留细思量 /141

适应比更换环境更重要 /147

不要让浮躁磨灭价值 /151

第十章 风物长宜放眼量，忠诚的收益在远方

忠诚有价 /157

忠诚是员工有智慧的投资 /160

忠诚必有回报 /164

第十一章 忠诚是员工最好的品牌

忠诚为人品增辉 /175

忠诚才会赢得信任 /179

把自己做成品牌 /184

后 记 /190

做

一个
忠诚
的员工

第一章

忠诚永远是一个人最管用的标签

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。

三国时，忠义无双的关羽是各路诸侯眼中的“香饽饽”。曹操一旦得到机会，就竭尽所能，利用金钱、美人、高官厚禄和人情关系等各种手段来招揽关羽。而被骂作“三姓家奴”的吕布，尽管本领更在关羽之上，但是他只能到处流浪，有势力的诸侯不是不敢收留，就是收留后处处提防，绝不敢重用。两个人都是三国乱世中顶尖的武将，遭遇之所以天差地别，关键就是被贴上了忠诚还是不忠诚的标签。

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”。

职场争锋需要忠诚的素质

关羽和吕布都是数一数二的武将，但关羽可以成为刘备的左膀右臂，坐镇一方，关键就是他的忠诚能让刘备全心信任。并且，这样的忠诚，还为他在其他诸侯那里赢得了好名声。不仅曹操想招揽他，就是关羽走麦城，被吕蒙围住的时候，吕蒙在杀他之前，还想要替孙权招揽他。可见，关羽是当时很受欢迎的“雇员”。

吕布是当时公认的“第一猛将”，但他并不能因为自己的武勇成为当时的雇主（各路诸侯）招揽的目标，反而人人避如蛇蝎。最后，吕布在徐州被曹操带兵困住，曹操招揽的是吕布手下的张辽，对发誓要投靠自己的吕布则是一杀了之。为什么？因为吕布不具备生存的资本，这里说的并非他的功力，而是他缺乏忠诚这道护身符。

职场就像战场，一场战事的开始事关着胜负的结局。无论是已经在职场拼搏多年的老将还是初出茅庐的新人，都要具备争锋的尖端武器，这样才能有一个好的开始进而有大获全胜的结局。既然职场与战场有着相似之处，我们就要知道职场生存的规则。这个规则不是简单地付出或者做懒惰的和尚除了撞钟就整日无所事事，而是要具备一种特殊的素质，这种素质就是忠诚。

与世界上所有优秀的组织一样，职场也需要组织成员建立起对其的高度忠诚。没有这种忠诚，作为一个企业，是不可能有效率、不可能有战斗力，也不可能长久生存的。然而忠诚的建立，却绝不是仅仅为了企业，同时也是为了自己，因为真正的职场争锋是需要忠诚的素质的。为此我们来看一下孙莉女士的忠诚是如何在职场上发挥作用的：

雀巢中国公司高级经理孙莉女士，是目前（截至2005年）雀巢在中国唯一有公司股份的高级经理。她曾是位军人。她说，对我们这些人来讲，在心理上是永不退役的。她甚至说，虽然离开部队二十多年，但每年的“八一”建军节都会不由自主地激动，有位公司总裁曾对我说，人的心灵是需要有一个家园的。对我们这些曾经的军人而言，军队就是我们心灵永远的家园。

解放军把组织成员聚集在了以军旗、军徽、军歌为代表的标志之下，解放军所有组织成员在这些具体的标志之下，“为使命、为荣誉”而不惜流血牺牲，最好地诠释了忠诚的含义。忠诚也就成为了解放军力量之源泉所在。军队生活对孙莉女士的影响是巨大的，这方面的影响正是忠诚。这同时告诉我们，也只有忠诚的人才会在职场中走出属于自己的路。

作为一个依靠企业而生存的员工而言，除了对组织目标忠诚以外，还要在自己的内心深处培育出一种忠诚，就是对于组织本身和对于组织生存与成长的忠诚。因为现在是一个一切以业绩为导向的年代，昔日“听命行事”不再是最优秀的员工模式。要想纵横职场，成为最受欢迎的员工，无需高智商和圆滑的处世技巧，只要做到忠诚于自己的工作，在工作中不找任何借口，对工作充满热情，把敬业变成习惯，崇尚团队合作，有效管理时间，提高工作效率……一句话，只要你打造出无人替代的个人忠诚品牌，你就能成为职场上的常胜将军。我们不妨看这样一则例子：

在一次竞标会议之后，招标方的三位领导拒绝了其他两家供应商的邀请，唯独参加了黄经理的宴会。看得出来黄经理对拿下这个单子非常乐观，因为他为客人点的菜都很高档，其中就有海产“八珍”之一，素称“海味之冠”的鲍鱼。

席间，黄经理悄悄地让属下出去买几盒中华烟。属下并没有喝太多酒，神志还清楚。大约5分钟之后，就买回了几盒高级香烟，并偷偷地塞给了黄经理。黄经理在每个客户领导面前放了一盒，同时自己开了一盒。不一会房间里面烟雾弥漫，几位客户领导似乎是越来越清醒。酒过几句，

烟过几圈之后，黄经理说：“刘局长！今天三家供应商，您感觉如何？”黄经理说完凑上前给刘局长点着了烟。

刘局长稍稍动了动肥胖的身子，默默一笑说：“都可以，特别是你们公司和第二家唱标的公司给我的印象深刻。相比之下，你们报价不是最低的，但是咱们之间合作了很长时间，彼此熟悉和了解，可以节省很多隐性的成本，这点我很看重。”

第二家唱标的公司其实与黄经理的公司实力不相上下。

“第二家唱标的公司？”黄经理说，“那个领头的以前是我们公司的员工，刚从我们公司离职不久。”黄经理说完朝属下看了看。

属下立即说：“是的，他以前和我是一个项目组的。黄经理很重用他，也从未亏待过他。后来别的公司稍稍多给了点钱，他就跳槽了。”

“我最讨厌这种见利忘义的人了，不识抬举！”刘局长轻蔑地说，“方处长，陈科长，你们说这样的人能够合作吗？可靠吗？”刘局长说此话有一石三鸟的味道。

“当然不可靠！”方处长和陈科长附和着，“万一在项目实施过程中，他又跳槽了，那我们就很被动，损失就更大。”

“……所以说报价高点没有关系，关键要有风险保证！就像买保险一样，这样花出去的钱是值得的！”刘局长总结性地说，“而且从前期来看，黄经理的公司是一家讲信用的公司。”

黄经理脸上显露出几分得意之情，站起来举杯说：“各位领导！我们公司用人以诚信和忠诚为先，这是我们招聘人员的先决条件，也是我们站在客户立场上考虑，更是基于为客户负责的角度。来！我敬各位领导一杯……”

这场晚宴效果如同客户决策会议，结论已经很明显。此前，黄经理做了很多基础工作，否则他不会和刘局长如此默契，其实他们的报价比其他两家要高出很多。

从例子中我们可以看出，第二家投标的公司之所以没有取得最后的胜利，是因为领导者曾经的不忠，让人对他心存芥蒂，这不但会影响眼前的一笔生意，恐怕对企业以后的发展也十分不利。

在这个竞争激烈的年代，企业越来越强烈地需要员工的献身精神，而另一方面，员工的献身精神却稀罕得几乎成了神话。职场的大门不是对谁都随时敞开的，更不会敲锣打鼓地欢迎一个庸才的加入。它对任何高昂着头、瞪大眼睛又找不到准入点的人，只会发出嘲笑声并会毫不留情地将其拒之门外。

说到这里也许有人会问：“职场只不过是一个工作的地方，我们无论到了哪个用人单位，只要给人家干活就可以了，和心态又有什么关系呢？”

问得不错，职场就是个给人家干活的地方，这不假。但是，我们也要问，为什么有的人能顺利地找到称心如意的工作，而有的人却呆在家里无所事事？为什么同时进入一家公司，又做着同样工作的两个人，最后会有成败两种结局：一个因被老板重视而扶摇直上、升为主管，而另一个却因被老板厌恶而被炒了鱿鱼？为什么有的人年薪高达几十、上百万，出入名车，身居高档社区，而有的人却腰包瘪瘪的，连与朋友吃顿饭也心里发毛呢？

之所以存在着这样的天壤之别，关键就在于前者有一个积极健康的进取心态，他知道适时地调整自己，把职场当成是发挥一生才能的大舞台，所以尽可能地把所学的知识转化为职场上的资本或技能，从而使自己业绩斐然；而后者的心态则把职场仅仅当作一个干活的场所，这样时间一长就对它失去了热情，甚至还会消极怠工，更不知忠诚为何物了。

这样哪里是在工作？分明是硬着头皮当一天和尚撞一天钟。甚至寻机会就会偷懒，连钟也不撞了。所以他永远没有胜出的机会。至此，我们也可以得出这样一个结论：如何对待职场——是做一个成功者，还是一个失败者，完全取决于是否具有忠诚于职业的心态，是否具有忠诚的素质。

很多职场人士总是喜新厌旧，每当新机遇出现的时候，他们就会迫不及待地“旧”东西扫进箩筐里，让人始料不及。我们经常可以看到，职场之上玩花样“跳水”的大有人在。有的甚至俩月换三种职业，他们是越跳越爱跳，越年轻越爱跳。

按理说，人才流动，天经地义，“树挪死，人挪活”这一民谚也不知道激励了多少跳槽者。公正地说，大多数人跳槽，是为了追求更好、更广阔的发展空间，得到更符合自己的“性价比”的物质空间，这原本没有

错。错的是其中不乏一些见异思迁的跟风者，一天到晚不好好工作，整日都在琢磨跳槽，站在这山望着那山高，终于害得自己立足不稳，心绪纷乱。别忘记了，在这么一个竞争激烈的时代，要想不被当成“鱿鱼”这盘菜给炒了，就要用忠诚的素质来捍卫自己的地位，而不是随便地将之抛弃，最终落得一无是处。

忠诚是人生中最厚重的一本书，对员工而言，忠诚就是一种基本素质，员工不忠企业无成，员工也难留。而那些有远见的员工，却会把忠诚写进自己的内心深处，而且会写得实实在在，详详细细，绝不只是当作一个空洞口号，挂在嘴边过瘾。

要把自己的工作当作事业来看待。因为，工作不仅仅是谋生的手段，还是孜孜以求的目标，成功者往往是在某个具体的方向做深做精的人，需要在一个公司，在一个职位上进行刻苦的、不懈的努力和积累。

由此，我们可以发现忠诚是维护自己稳定的职业发展之路必须具备的素质之一。忠诚意味着高度的责任感和令人钦佩的执着精神，往往可以让自己更好地适应压力和获取上级认可。所以，忠诚不仅仅是道德品质，我们还要把它当作一种素质来培养和学习。



忠诚才是过五关斩六将的资本

说起三国，关羽的过五关斩六将绝对是让人印象最深刻的情节之一。同是顶尖武将，吕布斩杀的武将从数量到质量都不可能比关羽差，就是虎牢关前吕布大战群雄，也可说是让人热血沸腾的情节。但是，吕布并没有留下“过五关斩六将”这样的名声。为什么？关键就是，关羽的过关斩将，为的是忠义，体现了忠诚的优秀品质。而吕布是为杀而杀，考虑的是自己的利益，杀人反而让他背上不忠的名声。这样的行为不可能被人赞赏称颂。

所以说，能力固然重要，但是，真正让一个人被重用、被尊重的资本是忠诚，或者说，是德才兼备，既有“过关斩将”的能力，更有忠诚的品德。这一点在三国的乱世中表现得很明显，在今天的职场中同样是企业用人和个人成功的核心要素。

一般来说，忠诚是指对国家、对人民、对事业、对上级、对朋友等真心诚意、尽心尽力，没有二心，代表着诚信、守信和服从。忠诚不但是美德，而且是一个人之所以为人的基本条件，更是一个人可以纵横职场的资本。

然而有些人总是无视朝夕相处的老板的种种恩惠和工作中的种种机遇，时刻都心怀自私自利之心寻找自己所谓大有作为的机会。这种心态总是导致他们轻视工作，并把公司、同事对自己的帮助视为理所当然，还时常牢骚满腹、抱怨不止，这样当然就更谈不上恪守职责了。

作为企业的一员，在工作中不管做任何事，都应将自己的心态回归到零：把位置摆正，抱着学习的态度，将每一次任务都视为一个新的开始，一段新的体验，一次新的挑战。千万不要视工作如鸡肋，食之无味，弃之可惜，结果做得心不甘情不愿，于公于私都没有好处。

每一份工作，每一个工作环境都无法尽善尽美，但每一份工作中都有许多宝贵的经验和资源，如失败的沮丧、自我成长的喜悦、温馨的工作伙伴、值得感谢的客户等等，这些都是成功的职场人士必须体验的感受和必须具备的财富。如果你能每天怀着忠诚的心情去工作，在工作中始终牢记“拥有一份工作，就要懂得忠诚”的道理，就一定会有更多的收获。

当然了，忠诚并不是简单地尽忠职守，爱岗敬业，或者现在职场流行的不找借口、责任感、自动自发，而是包含了前面这些品质在内的一个有层次的系统职业道德。

首先，作为一个职业人，在自己的职位上尽力做好本分的事，完成本职工作，这是最基本的忠诚。其次，一个忠诚的员工，需要能够为自己的工作承担责任，热爱自己的岗位，尊重自己的职业。第三，更进一步，一个忠诚的员工，应该做到与企业同心同德，成为企业志同道合、共同发展的伙伴。最后，如果你还想在职场得到更大的发展空间，可以把自己的忠诚表现为从企业整体利益考虑出发，管理自己的上司与老板，用老板的心态看待为之服务的企业。

以上，就是我们所看到的一个忠诚的员工表现出来的忠诚的四个基本层次，不同层次的忠诚决定了一个人在职场的不同前景。

职场忠诚的四个层次

忠诚的层次	具体表现
第一层次	尽心尽力完成本职工作，用业绩说话。
第二层次	爱岗敬业，勇于承担责任，自动自发提高工作成效。
第三层次	与企业同心同德，成为企业志同道合、共同发展的伙伴。
第四层次	从全局出发，管理老板，用老板的心态工作和思考。

总之，忠诚集忠于职守、爱岗敬业、同心同德和主人翁意识于一身，是人们对自己所从事工作和职业发自内心的尊重、热爱等情感及终生愿意为之献身的精神和尽心尽力的行动的有机统一。做一个忠诚的员工，最基本的就是尽忠职守，最高层次的忠诚就是从企业的全局出发管理老板。有了这样的忠诚资本，你作为一个员工才能在工作中过五关斩六将。只是，