

员工职业操守培训

OBEY

无条件服从

◎ 理解 ◎ 欣赏 ◎ 支持 ◎

朱麒麟◎著

老板和员工，是教练与球员的关系。一场场的胜利来自于教练的战略意识，球员的服从观念，如何激发员工的最大潜能，如何能支持老板的宏伟战略，是团队成员应该考虑的核心问题。



当代世界出版社

员工职业操守培训

OBEY

没有纪律的公司，如同一盘散沙；没有服从意识的团队，就没有强劲的冲击力。无条件服从是一句意识至上的口号，也是团队精神的基础。理解、欣赏、支持团队才会赢。

ISBN 7-5090-0105-6



9 787509 001059 >

ISBN 7-5090-0105-6 / B · 020

定价：22.00元

员工职业操守培训

OBEY

无条件服从

◎理解◎欣赏◎支持◎

朱麒衡◎著

老板和员工，是教练与球员的关系。一场场的胜利来自于教练的战略意识，球员的服从观念，如何激发员工的最大潜能，如何能支持老板的宏伟战略，是团队成员应该考虑的核心问题。



当代世界出版社

图书在版编目(CIP)数据

无条件服从——员工职业操守培训 / 朱麒麟著. —北京: 当代世界出版社, 2006.8

ISBN 7-5090-0105-6

I. 无... II. 朱... III. 成功心理学 IV. B848.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 063801 号

无条件服从

出版发行: 当代世界出版社

地 址: 北京市复兴路 4 号 (100860)

网 址: <http://www.worldpress.com.cn>

编务电话: (010)83908403

发行电话: (010)83908410(传真)

(010)83908408

(010)83908409

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京秋豪印刷有限责任公司

开 本: 787 毫米×1092 毫米 1/16

印 张: 14.75

字 数: 142 千字

版 次: 2006 年 8 月第 1 版

印 次: 2006 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-5090-0105-6 / B·020

定 价: 22.00 元

如发现图书质量问题, 请与承印厂联系调换。

版权所有, 翻印必究。未经许可, 不得转载。



序

为本书取名，是脑海一刹那；也是久积于心，喷薄而出。每一本书名，或者引经据典，或是别出心裁；每一本书名都有出处和讲究，每一本书都寄托了编者内心的感受。

转眼职场打拼十几载，国营、民营、合资、自己创业辗转循环，职场万里长征，管理、策划、经营只有自己深谙其中三味。其中最为感叹的是民营企业，多少英雄从无到有、从小到大、从大到无。

记得有位法学家说过，中国有很多法律需要起草或修订，惟有《垄断法》，民营企业不需要。因为中国民营企业没有一家可以像微软一样，大得需要法律强行分拆。民营企业在创业初期都好得穿一条裤子，可以共患难。一旦有了一定的成就，就不能同享受了，企业自然就分开了。

日韩企业在战后迅速崛起，现在为什么和中国拉开这么大的距离？在外国人眼里一个中国人是条龙，三个中国人是一条虫，一个日本人一条虫，三个日本人一条龙。我们的民营企业家都应该思考一下，我想每个人都有自己的见解。看看镜子里面的你，有什么需要改变的吗？

这本书从理性上剖析了企业和个人的关系，从感性上阅读职场工作人的心态，这也是本人长期关注管理的一点心得，望能抛

砖引玉，引起大家广泛的讨论。

中国历代写书人，都有语不惊人死不休的毛病，本人也有这种毛病，可能此书会引起部分人的反感，都什么时代，还敢喊出这种口号。不要诧异本人的胆大妄为。发展是硬道理，如果管理人和新入职场的员工能在本书中吸取一点点感受，本人就不胜乐之。

本书也许会影响你的职业生涯。它就像一位忠诚的谋士，在你职场遇到棘手的问题而陷入困惑时，你就随便翻一翻，也许有一条路正适合你。

如果你认真阅读，详细思考，请将你的心得与我一起分享，如有任何斥责或评论，请通过 ZHUJUN7341@SHOU.COM 和我联系。

麒衡

无条件服从

Wutiaojian

fucong

1

服从让你迅速融入团队

青年人要想成大事,首先要有团队意识。把团队作为一个展现自我的平台,用积极的心态服从上司的安排,不经历风雨怎么见彩虹?

1. 负起绝对责任 / 3
2. 团队的核心——纪律 / 6
3. 倾听老板的声音 / 7
4. 相互协作需要团队精神 / 8
5. 服从是前途的指路牌 / 11
6. 服从也要注意细节 / 14
7. 工作态度是第一位 / 16

2

一切向老板看齐

要想成为优秀的老板,要学会三只眼看人,多看看别人的优点。员工也要换位思考一下老板成功背后的艰辛,想一想他为什么能成功?

1. 老板是优秀的员工 / 21
2. 老板和上司的必备品质 / 24
3. 老板和员工的良性互动 / 29
4. 学会化解压力 / 31
5. 成为王,败非寇 / 38
6. 给自己一个绿色的心情 / 41
7. 认识到金钱的可爱 / 45
8. 善待属于自己的金钱 / 49

3

新世纪的人才创新

华伦·本尼斯说过:获得创造力有两种方法,一种是自己“唱歌”和“跳舞”;另一种是为“歌唱家”和“舞蹈家”搭建一个舞台。你是“跳舞”的还是搭台的?

1. 创新的前提是模仿 / 55
2. 创新人才的素质 / 57

3. 工作要有创新性 / 59
4. 走出创新的困惑和观念误区 / 61
5. 科学创新, 让创新成为必然 / 66
6. 创新无极限和创新的十个规则 / 71
7. 适应性创新, 企业的长存法则 / 74

服从并不代表失去自我

成就大事的人不可能单独作战。员工和上司或老板要建立有效的沟通, 有更好的路, 要在合适的时间和地点建议合作伙伴。

1. 与老板或上司有效沟通 / 79
2. 有求不能必应 / 80
3. 保持与他人的步调一致 / 82
4. 帮助上司分析问题才不会盲从 / 84
5. 正确对待上司的过失 / 86

相知才能无条件服从

没有不合适上司, 只有不合时宜的下属; 没有榆木疙瘩的下属, 只有看不见前进方向的老板。

1. 尊重你周围的人 / 91
2. 不要四处树敌 / 93
3. 顺利融入团队是关键 / 94
4. 尽快进入职场角色 / 97
5. 相知首先要赢得他人的信任 / 98
6. 相互激励是相知的源动力 / 100
7. 胸怀是相知的先决条件 / 103
8. 相敬才能相知 / 105
9. 德服才是无条件服从的境界 / 106

忠诚是通往成功的捷径

有事业心的员工才是优秀的员工, 事业有成是每个人的梦想。成功的路很漫长, 到底有没有通向成功的捷径?

1. 抱怨并不意味着不忠 / 111
2. 肝胆相照才会产生忠诚 / 112

3. 忠信的基础是双方的互动 / 115
4. 公平是赢得忠诚的砝码 / 117
5. 制度管不来忠诚 / 121
6. 忠诚是成功的捷径 / 125
7. 士为知己者用 / 127
8. 忠实能实现晋升 / 130

传统教育的流失影响服从意识

传统的东西不一定是好的，可是为什么大家看不到传统的优点？有的人想推翻一切传统的东西，其实这是一种悲哀。

1. 当代也呼唤传统的人文素养 / 135
2. 提高人才质量要加强人文教育 / 138
3. 传统教育永远也不过时 / 140
4. 用传统的方式获取同事的认可和领导的信任 / 143
5. 服从让你摆脱冷遇 / 146
6. 传统教育中的老实与成熟 / 148
7. 逆来顺受，推美让功的美德 / 153

道德和智慧是打开服从之门的钥匙

一把钥匙开一扇门。没有合适的钥匙，如何打开员工心中之门？会理解服从深层涵义的人，就是智者。

1. 如何驾驭“天马行空”的员工 / 159
2. 掌握打开服从之门的钥匙 / 163
3. 用人格魅力征服员工 / 167
4. 成人之美是要别人服从的妙方 / 173
5. 以教代戒，潜移默化影响员工 / 176

德才兼备是服从的根本

关注身边的合作伙伴，理解宽容下属，如何让下属无条件服从是一门艺术，如何“掌握”好这门艺术呢？

1. 对员工德、才的选择 / 183
2. 关注他人所长，是服从的重要因素 / 185
3. 用聪明糊涂心选用人才 / 189

4. 贵人所长，忘其所短 / 194
5. 刚柔相济，同舟共渡 / 196
6. 量才器使，扬长避短 / 199
7. 胡萝卜和大棒的艺术 / 202

10

稳定压倒一切，构建和谐企业

娘生九子，九子不同。企业一路前行，肯定免不了磕磕碰碰。

1. 融入团队，细节铸就辉煌 / 207
2. 助人就是助己，团队共赢 / 211
3. 榜样的激励，辅佐团队前行 / 213
4. 目标激励，协助员工同行 / 216
5. 和为贵，沟通先行 / 219
6. 再学习——企业生命的延续 / 222
7. 理解铸就服从，稳定压倒一切 / 225

1 无条件服从

Wutiaojian
fucong



服从让你迅速融入团队

青年人要想成大事,首先要有团队意识。把团队作为一个展现自我的平台,用积极的心态服从上司的安排,不经历风雨怎么见彩虹?

1. 负起绝对责任
2. 团队的核心——纪律
3. 倾听老板的声音
4. 相互协作需要团队精神
5. 服从是前途的指路牌
6. 服从也要注意细节
7. 工作态度是第一位

服从让你迅速融入团队



1. 负起绝对责任

青年人要想成大事、做老板，就要学会负责任。首先要对自己负责任，才能对他人、对社会负责任。

立志要做大事的人，不仅要对自己负责，还要对社会、对国家负责。

我们生活在一个相互依存的社会里，我们从这个高度发达的社会里享受物质文明的丰硕成果。同样，社会也要求我们每个人尽自己的努力奉献自己的智慧，做一个有责任心的人。只有那些勇于为社会、为他人负责的人才有可能做成一番大事业。

一家大型餐饮机构招聘厨房行政总监，应聘的地点在后厨，一下子来了两百多人，厨房挤满了面试的人，可是洗碗间有一个水龙头一直在“哗哗”地流水，没有一个人上去关一下。因此，这家餐饮机构这次没有招一个人。事后，这家餐饮机构的负责人说，我们希望找一个热爱后厨行政管理，对后厨工作认真负责的人，可是我没有找到。



是啊！每个人都希望把每一份工作都交给那些真正能够负起责任的人来承担。

责任心是一个人对自己认真做事的表现。当你走进邮局汇款，把2000元交给你不认识的人，你就松了一口气，再也不担心家里这个月收不到生活费了。为什么你敢走进一个陌生的房间，把钱交给一个陌

生的人？因为你相信邮局会对你负责。

当你有病去医院看病，就会按照医生的药方去抓药，因为你相信医院，你相信他们的医生会为你负责。

你走进一家大酒店，登完记，把行李放进房间，然后你可以悠闲地去吃饭、逛街，你不必担心放在酒店的东西会丢失。在一个陌生的环境，这种信心来自何处？来自于你对酒店的信任，因为你相信酒店会对你负责。

责任能够产生信任，责任能够产生信誉。一个真正有责任感的人，一个为自己承诺、为自己行为负责的人，才有可能是一个有信誉、让人信任的人。

社会是由各种各样大大小小的责任支撑起来的，每一个责任点都是一个位置，这个位置就是老板、经理、部门主管……它需要一个人来占据，这个人就是能够负起这个位置责任的人。

有的人对生活的解释就是混，这样的人，是不能做好任何工作的，他不会是个好员工，更不能做老板。他没有责任感，他不懂得负责。

不管做员工，还是做老板，首先要培养自己的责任心。松下幸之助在谈经营管理时说，作为一个老板，一定要有负起绝对责任的心理准备。不管员工有 10 个，还是 100 个，甚至 1000、10000 个，责任还是由他一个人负。自己站在最高的立场，一切都是自己的责任了，这个道理亘古不变。

在工作中你是否经常问“这是谁的错”呢？如果你经常说“这是谁的错”的话，那么你就有爱逃避责任的嫌疑。一般来说，那些勇于承担责任的人，是不会问这是谁的错，相反，他们首先把错误的责任自己扛下来，“这是我的错”是他们的口头禅。

相反，那些不爱承担责任的人往往找借口为自己开脱。除了忽略、逃避或不愿面对现实问题以外，另一种方式就是捏造借口。如“没有人

 服从让你迅速融入团队

告诉我要做什么啊,也没有人告诉我该怎么做啊!”“这命令我根本就不知道!”“都没有人看我做得怎么样,我怎么知道我做得对不对啊!”还有一种回避责任的方式就是把自己的责任范围划分得太小,也就是“这不关我的事”的策略。被动的员工即使知道公司出了问题,看到错误的发生,或听到许多客户抱怨同一个问题,他们也会置之不理,因为这些不在他们的工作范围之内。他们会无所事事地、眼睁睁地看着问题越积越大,也懒得发出一声警告,更不要说把责任扛到自己肩上了。还有一种逃避责任的方式,就是看到日益严重的问题,却告诉自己“等等看吧”这就是告诉自己:“迟早会有人来做的。”最后一个逃避责任的例子就是用一种消极的态度来面对问题,这种态度就是:“我已经做得够多了。”在这种情况下,我们就无法由自己是否已经达到设定的目标,是否已经尽力,来判断自己是不是负责的。

上面的这些逃避责任的方式在初入职场的新人当中也十分常见。作为刚毕业的年轻人,如果一开始就想着逃避责任的话,只会养成一种惰性,养成一种“事不关己,高高挂起”的心态,这样对年轻人未来的事业发展是极其有害的。作为刚步入工作岗位的职场新人要从一开始就树立负责任的观念,把公司的事当成自己的事,不推诿、不逃避责任,出了问题要勇于承担责任,找出原因,弥补过失,吸取教训并努力做好以后的工作。

要树立一种强烈的主人翁精神,勇于承担责任。要知道现在的企业组织体系中,工作范围的界定其实只是每个人所应该做的最小范围。对工作有野心和热情的员工,就不会将自己局限在固有的工作范围内。要知道,想要在工作上有一番成就,就必须不断寻找机会,扩大自己对公司的贡献。因此,那种以“不关我事”为由来逃避责任的人实在是很愚蠢。负责的观念是每一家公司都在塑造的企业文化。

2. 团队的核心——纪律

军有军纪,家有家规。公司制定出来的各种规章制度不能成为空无用的摆设。作为老板,你应当用有效的手段保证其得以贯彻落实,一旦发现有人违规,便加以惩治,决不手软。

许多老板都想当然地认为,这些规定谁都知道。但是新来的员工,甚至有些老雇员,直到他们违反了某条规定才听说有这么一个规定。

外国有些老板按惯例给每个雇员发一份公司规定,并让他们签署一份声明,表示他们已经收到、阅读并理解公司的规章。这种做法很值得效仿。

无论违规行为多么严重,你都应该保持镇静,不能失控。如果你觉得自己正在失去冷静,那你就应该等一等,直到你恢复了镇定时再去采取行动。

你怎样才能恢复镇静呢?闭上嘴巴,待会再开口,做些拖延时间的东西,告诉员工半小时后再来你的办公室找你,或者请这位员工与你一起到你的办公室或外面的咖啡馆。

切记千万、千万不要对雇员大发雷霆。

你不应无视违反公司规定的行为。如果你这样做,那你就是在向其他雇员表明你不打算执行公司的规章制度。你也不应该走向另一个极端,草率地惩罚或处分员工。在你行动之前,你必须搞清楚发生了什么事情,以及员工为什么这样做。

如果公开进行惩治,那么受处分的员工会因当众受批评而产生怨恨,形势就可能恶化而起到破坏作用。

关于私下处理的规则仅有一个例外,那就是员工在其他人面前公开与你作对。在这种情况下,你必须当众迅速果断地采取行动,否则就有失去控制的风险。如果你不能果断地采取行动,你会失去员工对你



的尊重,失去控制,大大损伤士气。

制定出的规章是让大家遵守的,当然,并非每个违规行为都受到同样的处罚。一视同仁不是说对待所有的人要完全一个样。一视同仁的原则是指在同样条件和同样的情形下,应该采取同一种处罚方式,而决不是指粗暴或仗势欺人,不是指滥施压力和保住自己的地位。对员工和公司都要公道。对员工要公道是指有充分的根据。它包括解释清楚公司为什么要制定这条规章,为什么要采取这样一个纪律处分,以及你希望这个处分产生什么效果。

处分的目的在于教育,而不是惩罚。因此,你应该向你的员工表示你相信他(她)会改正错误。在执行纪律处分后以这样积极的态度和员工谈话,将有助于消除员工的苦恼和怨恨的情感。

3. 倾听老板的声音

员工的本事再大,他的知识、经验、能力、魄力都是有限的,真正比老板什么都懂、什么都能的员工是很少的,如果是,那他应该也会成为老板。因此,凡是高明的员工,无不把参谋作用放在重要的位置上,要明白在一个企业只有一个主角,注意配合老板发言的环境,在这个环境里,员工可以在老板决策之前自由地发表意见,既可以报喜,也可以报忧,不同意见之间可以开展心平气和的讨论和争辩。但一旦老板作了决策后,即使会上有不同意见,也要会后单独汇报,一旦老板考虑成熟就要无条件服从。

在听取老板意见时不要心不在焉。员工听取老板意见时的态度对老板的情绪有着很大的影响。如果态度认真,精神专注,老板会感到员工重视他的意见,从而把他自己的想法无保留地说出来。如果心不在焉,一会听电话,一会抽支烟,一会打个盹,一会插进与主题不相关的