

[美] 杰克·沃伦 王中合 编译

世界500强
员工培训经典

HABITS



总是要反省自己，看看身上还有什么坏习惯。

好的习惯是成功的第一要求



良好的工作习惯使你事半功倍。



耐心是一种好习惯



好习惯的力量会使你与众不同。



去创造能实现高效率的习惯。



保全别人的面子，不要随便指责别人。



坏习惯不改变就会被淘汰



习惯 习惯的力量



世界500强企业员工培训经典

HABITS

习惯

习惯的力量

[美] 杰克·沃伦 著 王中合 编译

朝华出版社

奥维德说：“没有什么比习惯的力量更强大。”习惯，是一个人思想与行为的真正领导者。习惯让我们减少思考的时间，简化了行动的步骤，让我们更有效率；也让我们封闭，保守，自以为是，墨守成规。

在我们的身上，好习惯与坏习惯并存。获得成功的程度就取决于好习惯的多少，所以说人生仿佛就是一场好习惯与坏习惯的拉锯战。把高效能的习惯坚持下来就意味着踏上了成功的快车。

图书在版编目(CIP)数据

习惯——习惯的力量 / (美) 沃伦著；王中合编译。
北京：朝华出版社，2004.12

(世界 500 强企业员工培训经典丛书)

ISBN 7-5054-1120-9

I. 习... II. ①沃... ②王... III. 企业管理—职工培训 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 128290 号

习惯——习惯的力量

作者 (美) 杰克·沃伦

译者 王中合

策划编辑 田 辉 王景伟 张宏宇

责任编辑 张宏宇 马 艳

责任印制 赵 岭

责任校对 张宏宇

封面设计 虚谷堂/湖也

出版发行 朝华出版社

地 址 北京车公庄西路 35 号 邮政编码 100044

电 话 (010) 68433188 (总编室) 68413840/68433213 (发行部)

传 真 (010) 88415258 (发行部)

经 销 全国新华书店

印 刷 三河市三佳印刷装订有限公司

开 本 880×1230 毫米 1/32

印 张 5.5

字 数 100 千字

版 次 2005 年 1 月第 1 版 2005 年 1 月第 1 次印刷

版 别 平

书 号 ISBN 7-5054-1120-9 / G·0552

定 价 15.80 元

如何得到你想要的

每个渴求成功的人士,都希望能找到一剂治疗失败、走向成功的灵丹妙药。

也许,您看过戴尔·卡耐基的《人性的弱点》,

也许,您也看过拿破仑·希尔的《思考致富》,

也许,您也看过奥格·曼狄诺的《羊皮卷——世界上最伟大的推销员》,

想必,您曾被激励得心潮澎湃,信心倍增,计划宏伟目标;然而,几天的激动之后,一切又回到了以前的样子。

为什么?

确实,成功学改变了不少人的生活;但是,更多的人却是学习成功学时似乎成为了超人,而放下书本后,又马上从云端跌落,还原为原来的样子。

成功学似乎成了鸡肋。有些人弃之而去,有些人还在痛苦挣扎,成功学已也渐入困境。

HABITS

习

知易行难,人人皆知。什么力量如此的强大,让人们无法摆脱困境?

习惯!习惯!是习惯的力量!

那么,何为习惯?

习惯,是行为多次重复后的结果,一种相对固定的行为模式。据科学家证实,一件行为连续重复 21 次即可成为习惯(一般也以 30 天为准),成为习惯即可成为自然,直至终生。

习惯,是一个人思想与行为的真正领导者。习惯让我们减少思考的时间,简化了行动的步骤,让我们更有效率;也让我们封闭,保守,自以为是,墨守成规。

习 惯 的 力 量

习惯,是“知识”、“技巧”与“意愿”三者的混合体。知识指点我们“做什么”及“为什么做”,技巧是指“如何做”,意愿则是“想做”,要培养一种习惯,这三项缺一不可。

习惯是刺激和反应间的稳定连接或关系。人是根据外部环境的刺激作出反应,所以,人的行为往往在不知不觉中由习惯完成了对外部环境刺激的反应。例如,连续 3 天,您都会无任何特别理由的情况下早晨 6 点起床,我可以说,您有 6 点起床的习惯。

有这样一个笑话:蚊帐里有 2 只蚊子,一只喝饱了血,一只肚子空空,妻子让当检察官的丈夫打蚊子,丈夫出手不凡,一掌拍死了那只喝饱了血的胖蚊子,而对另一只却迟迟不下手,妻子问他为何不打,丈夫说:“证据不足。”

您身上有多少习惯?其中多少是好习惯?多少是坏习惯?

成功的程度就取决于好习惯的多少。

人生仿佛就是一场好习惯与坏习惯的拉锯战,要能够创造,就要让自己的思考习惯、行动习惯、情绪习惯中属于好的比例与日俱增,坏的比例逐日减少。习惯是人成功的核心。



员工精神

什么是员工精神？

这决不是针对“领导精神”来说的，而是一个普遍的原则。就像我在书中所写的那个中尉罗文，他做到了一切——忠实、无私、勇敢、坚持、思维敏捷、爱护团队，所以他得到了回报并维护了国家的荣誉。

罗文并非只有一个，每个人都可以成为罗文——只要你拥有了他的精神，并始终如一地维护它，荣耀最终必归你所有。

而构成这种精神的，首先是忠诚——忠诚于国家，忠诚于公司，忠诚于工作，没有忠诚就谈不上信任。其次是敬业——职业是荣誉的象征，惟有生命可以承载职业，没有炽热的爱，成就即是空谈。第三是服从——服从决不代表消极，而是秩序的保证，也是走向卓越的前提。第四是主动——没有积极主动，行动可能变成拖延的结果，伴随而来的可能是抱怨，以致创造力永远停留在头脑的深处。

所以，如果你为一个人工作，以上帝的名义：为他干！你会获得所有的机会！

——《致加西亚的信》作者 阿尔伯特·哈伯德

（原载于《兄弟》1909年1月号）



这是 10 本关于员工精神和如何付诸行动的书

人是需要精神的,精神的动力只需要最低的成本,却可以产生不可估量的价值。

雇佣关系能够成为西方经济生活主流的主要原因就是,这种关系的实质并不是对抗,而是共同发展,也就是超越雇佣的关系,创造人的价值。实现价值的方式决不仅仅是金钱,更是靠一种精神力量。也就是我们提出的“员工精神”——忠诚、敬业、服从、主动。这种精神的作用,一方面是创造员工和管理者的最佳关系;另一方面就是激励员工挖掘潜力,排除干扰,提高效能,使一个平庸的人变成卓越的人。

本丛书针对员工怎样完成任务,如何成为优秀、卓越的员工,以此为出发点,将员工必备的素质分成 9 个方面,以管理培训大师哈伯德提出的“员工精神”为宗旨,分别阐述了“**忠诚**”、“**敬业**”、“**服从**”、“**主动**”的准则,提出员工实现自我的途径是“**定位**”和“**执行**”,选择的最有效的方法是“**态度**”、“**习惯**”、“**细节**”。这些听起来并不陌生的东西正是我们从众多先辈和管理大师所创造的文化财富中汲取的最有实践意义的精髓。最后用世界 500 强企业的自测和面试题作为整套培训的成果“**评价**”。





总序

超越雇佣关系 创造人的价值

——献给所有追求卓越的中国企业和企业员工

员工是什么？是一部添加了燃料就可以工作的机器？还是我们同舟共济的伙伴？

首先应该明确的是，他们是有利益诉求的人，他们是来挣薪水的。

其次，人是有普遍理性的，他们有欲望，让他们明白游戏规则是明智的，因为达成愿望的合理方式需要学习。

第三，世界是公平的，努力和回报一定数量相等，对每一个人机会均等，永远不要指望不劳而获。

明白了这三点，才可以谈“以人为本”。

杰克·韦尔奇说：“让合适的人做合适的事，远比开发一项新战略更重要。这个宗旨适合于任何一个企业。就算我有世界上最好的策略，但是如果没有合适的人去发展、实现它，这些策略毫无价值。”

柳传志说：“要做大事，非得退下来，用人去做。如果我一直身先士卒，就没有今天的联想了。怎样才能让年青人在短时间内很好地展示自己的才华，是我经常琢磨的事情。”

他们谈的也是“以人为本”。





对于企业来说,生存和发展靠什么?排在首位的不是资本、制度,肯定是人——尊重人。

但是,毋庸讳言,人是需要培养和塑造的,只有有价值的人才会被尊重。

所以,“以人为本”不是“教条”——凡是成为教条的东西就会失效,好的理念不能正确理解就会被曲解。我们尊崇的是那些从艰难困苦中穿越,从硝烟弥漫的竞争环境中突围的伟大精神——忠诚、服从大局、坚守目标、永不言败……这就是我们要找的员工!因为这些精神是一个优秀员工走向成功的必备武器。

然而,我们的员工变得优秀之前,是否想到了只有让企业走向卓越,才有自己的卓越呢?


“成大事”——你们总是爱把这个词组挂在嘴边,因为豪迈总是能得到赞许的,相反,“做好自己的事情”这样的话是不够悦耳动听的,因为这意味着马上要陷入琐碎的“完成任务”中去了——好没面子!然而,不知你注意否,这恰恰是你的上司使用频率最高的一句话。

为什么?因为运转一个公司就像建一座塔一样,每一个工人都在向上进发,但每一个人的安全都建立在自己或者同伴一层层铺上来的每一块砖是否牢固的基础上。站在塔顶指挥的人更是处在最危险的云端,一旦整座塔有闪失,摔得最惨的不会是别人——是那指挥者!

在这场冒险的游戏里,每一个人都有机会成功,谁更努力,谁就攀得更高,谁就能得到最诱人的奖励,但是谁偷工减料,谁就给整座塔埋下了危险的种子。所以说,到底游戏的主角是谁呢?实际上那个高高在上的指挥者的命运掌握在你的手里!

“任务”是奎一块块的砖,每一次付出心血的完成都会给每一位





同伴增加一份信心,给自己的高度累积了一次安全的砝码,当然,这正是整个建筑成就之于你的一部分!瞧!这就是我的塔,一个城市的标志!它从负3层“长”到正26层我都在,虽然我最终没有赢得最优秀员工的奖励,但是我努力了,我只差一点,满足了!

这就是我想向你们传达的:“员工精神”——忠诚、敬业、服从、主动;“认识自我并行动”——准确定位、不遗余力地贯彻执行;“出色地完成的手段”——恰当的态度、高效的习惯、把握关键的细节。

这正构成了本丛书的框架:

《忠诚——致加西亚的信》

《敬业——把工作当成信仰》

《服从——没有任何借口》

《主动——自动自发》

《定位——你属于哪种人》

《执行——高效能地完成任务》

《态度——态度决定一切》


《习惯——习惯的力量》

《细节——细节决定成败》

《评价——世界500强用人标准》

10本书的最后一本是回顾和总结,考考自己是否认同了这些精神,是否开始按准则办事,是否掌握了有效的方法,也许是还有些懒惰……

我知道,你们已经读过了很多书,包括我们推崇的那些也绝不新鲜,当然,即使在马克思·韦伯的时代,这些可能也不新鲜。真理总是摆在那里,为什么有人却不屑一顾呢?可能是因为不告诉他



们，他们就自以为是；或者不知道什么是好的，怀疑自己，满腹牢骚；另一种是抱怨他人、抱怨上司，怀才不遇。这些困境的存在，可能与一种深层的误解有关：雇佣关系只是一种交易关系，当然付出越多对自己有利——当一天和尚撞一天钟。

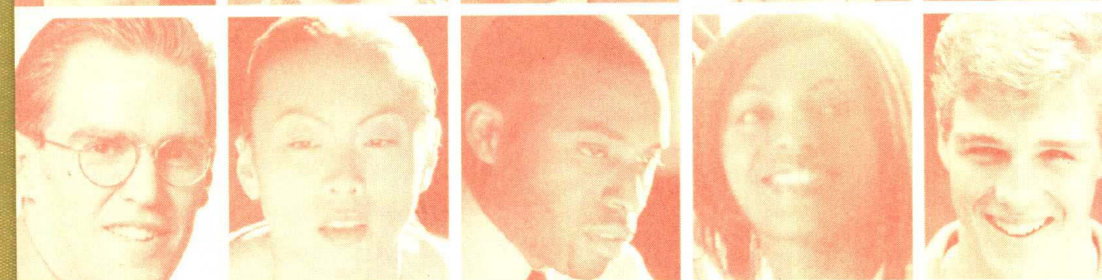
然而，当今世界雇佣关系已成为经济生活的主流，这种关系的实质并不是对抗，而是共同发展。也就是超越雇佣关系，创造人的价值。如果没有一种坚不可摧的社会认同为支撑，西方商业文明又如何能狂飙突进？

所以我要告诉你们，读一读吧，用 120% 的耐心、150% 的上进心和 200% 的成功欲望来读，用 10 个晚上来读，用 10 个白天思考，最后你可以坦然走进你的上司的办公室，跟他聊一聊你的感受。他也许一直在等你，可能会讲一些你从未听过的话。

好了，我真心盼望你们能得到最终想要的东西——财富和成功。我更希望你们首先拥有“工作的双手、思考的大脑和友爱的心灵”（哈伯德的商业信条第 14 条）。因为，通往优秀的道路从来都是一样的，没有谁有捷径可循。如同那些在世界各地，在各个年代，无论叫“罗文”或者“凯特”，无数次被褒奖的员工所具有的精神和素养，那一定是共同的，并且是活生生的、具有说服力的，是一个经过了艰辛、失败、奋起的过程。

向先辈哈伯德致敬！向其他管理大师致敬！感谢他们留给了我们这么多历经百年锤炼、被全世界传承的精神财富，使我们搭建自己的企业文化之巢之时能够唾手可得。也感谢我们数以千万计的普通员工，正是他们才能使这些伟大的精神的推动力真正得以实现。

谁能否认这种力量不正存在于每一个员工的潜能中呢？



目 录

序言 如何得到你想要的 1

Chapter I 习惯决定你的未来

可怕的“4.85 英尺”	3
秩序是成功的第一条法则	6
微笑是最好的习惯	10
把工作当作兴趣	14
做好最坏的心理准备	19
拟定幸福的清单,然后去迎接它	24
建立工作的坐标系	27
把石块的位置摆对	31

Chapter II 不要被一根棍子束缚了手脚

猴子与香蕉	37
-------------	----





Contents

不做愚蠢的大象	39
飞不出瓶口的蜜蜂	43
它们在弄糟你的工作	45
缺乏忍耐力	49
警惕“心理炒股”	53
懒惰的小木块	57
不要去指责别人	61

Chapter III 行动起来,做习惯的主人

与成功牵手的7种习惯	67
休息才有高效率	72
鹅与金蛋	76
耐心是一种习惯	79
惟有埋头,才能出头	83

目 录

只做最具有生产力的事情	88
踏实的罗文	92
成功者永不放弃,放弃者决不成功	97
不做不值得做的事情	101
保全别人的面子	105
麦凯 66 档案	110
使对方立即说“是”	114
接受无法避免的事实	118

Chapter IV 让习惯为成功开路

改掉坏习惯	125
不改变就会被淘汰	128
不习惯的时候才是成长的时候	132
把懒惰扔得远远的	135





Contents

用行动去捕获命运	139
和成功的人在一起	143
每天多做一点点	146
去掉“如果”，改说“下一次”	149
养成良好的工作习惯	152
后 记	157