

〔美〕詹姆斯·H·罗宾斯 著 毛建敏 编译

世界500强
员工培训经典

RESPECT CALLING

将情感投入工作。



我热爱我的公司
并且精力充沛、士气
高昂。尽职尽责。



从不坐等指示，
业精于勤，主动
找活干。



不断拓宽和
增强自身业务
能力。



始终保持优秀
业绩，就是敬业
的体现。



主动创新，
注重效率，才能爱
岗敬业。



要相互支持，
挑战工作目标。



对公司、团
队和本职工作尽
心尽力。



敬业 把工作当成信仰

RESPECT CALLING

敬业

把工作当成信仰

〔美〕詹姆斯·H·罗宾斯 著 毛建敏 编译

● 朝華出版社

视工作为天职的信念具有神圣感和使命感。它强调的是像信仰上帝一样去信仰职业,倡导的不是虚空的崇拜而是务实的敬业精神。没有哪个成绩斐然的员工不深爱自己的工作;也没有一个连连升职的员工不珍视工作,充满感恩之心。个人的成就必然与不懈的奋斗相关,而敬业的精神更是无私、坚韧、热忱、智慧、群体荣誉等全部光辉的集中体现。

图书在版编目(CIP)数据

敬业——把工作当成信仰 / (美) 罗宾斯著; 毛建敏
编译. —北京: 朝华出版社, 2004.12

(世界 500 强员工培训经典丛书)

ISBN 7-5054-1114-4

I. 敬... II. ①罗... ②毛... 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 128298 号

敬业——把工作当成信仰

作 者 (美) 詹姆斯·H·罗宾斯

译 者 毛建敏

策划编辑 田 辉 王景伟 张宏宇

责任编辑 张宏宇 张 冉

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 7-5054-1114-4/G·0546

定 价 15.80 元

把工作当成信仰

生活中,我们一直在追求人生的价值;工作中,我们一直在探索职业的真谛。

上帝给我们带来了信仰,他正是让我们来创造价值的。我们被赐予的那一份职业,正是信仰与实际的世俗生活的契合点,让我们存在于世俗生活却又能够实现生命的信仰,把职业作为每个人的天职。面对这份天职,我们每个人都应该重新审视自己,改掉马虎不负责的工作态度,以神圣感和感恩之心对待职业,这既是对自己的信仰负责,也是一种给予。

职业是生命的重要价值,不容许我们只是去敷衍它,或者忽视它。

教徒对待宗教,既保持着高度的热情和虔诚的信仰,也不缺乏对宗教的伟大神圣感。对待职业,我们也应该怀着尊崇和敬重之心,培养自己的使命感和神圣感。惟有伟大的神圣感,方能引导我们达到信仰职业的最高境界,实现职业的价值。

我们每个人都是幸运的，因为我们每个人都有权利选择一份自己心中所热爱的事业，将所有热情都用于浇灌我们的事业。然而，又不是每个人都能是幸运的，因为并不是每个人目前所从事的职业是自己心中所热爱的职业。也许你不能一开始就寻找到自己心中所热爱的职业，这个时候，我们不能只是抱怨，或者仅仅选择放弃，而是应该静下心来，努力地将眼前的工作做好，培养自己在职场上的敬业精神。

把
工
作
当
成
信
仰

人生的前行离不开伟大目标的指引，职业的发展同样离不开长远目标的导向。没有伟大目标的人生注定是平庸的，没有长远目标的职业则注定是盲目的，缺少目标指导的人生和职业也更是难有成就的。合理的职业目标，就像港口上的灯塔，天空中的北极星，会引导你顺利前行。

树立目标是认识职业的前提，但职业目标的实现需要你的努力拼搏。离开了个人的勤奋努力，职业目标就难以实现，而事业的成功和辉煌也就无从谈起。勤奋，它是成功的基本元素，是职业发展的基石。

每个人都渴望成功，渴望事业有成，然而，成功不能一蹴而就，我们必须珍惜时间，改掉拖沓犹豫的习惯，在积累中等待机会获得发展。

昨天，我们是在积蓄力量；今朝，我们是在创造成功；明天，我们将不可限量。

我们不可能轻易地考究清楚敬业精神的历史渊源和丰富内涵，但我们一直在努力认识它，并试图让职业人士对其有更

加深刻的认识,从而使他们的工作能够焕然一新。

如果你心中渴望事业上的成功,但却发现自己一直在犹豫和拖沓,或者只是没有热情地应付工作,那么就需要重新认识敬业精神,更重要的是你要痛下决心,改变现状,从现在做起,从现在所从事的工作做起,坚持不懈,以必能成功的信心重新投入到工作中去,只有这样,你才能为自己赢得一个辉煌的明天!

伟大的拿破仑曾经说过:“我之所以成功,是因为我决不动摇”。只要我们下定决心,没有什么是不可能的,职业的成功同样指日可待。



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现自己的才华，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”是垒一块块的砖,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，当然付出越少越对自己有利——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 把工作当成信仰	1
------------------	---

Chapter I 职业即信仰

工作是每个人的天职	3
职业是用来信仰的	7
做自己爱做的	11
爱自己所做的	15
要懂得敬业	19
当敬业成为一种习惯	23

Chapter II 找到职业目标

职业要有奋斗目标	29
工作要一步一步来	33
贵在坚持不懈	37





Contents



保持对工作的满腔热情	41
成功总是给有准备的人	45
老板会看到你的付出	49

Chapter III 掌握你自己的命运

职业是生命的重要价值	55
不要挥霍你的财富	59
珍惜时间就要果断行事	63
安排出的“效率”	67
只给你一分钟	71
不让今天的事情“过夜”	75

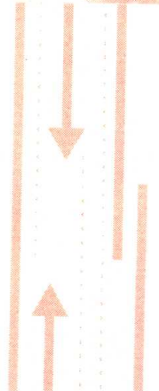
目 录

Chapter IV 尽职尽责

工作就意味着责任	81
多做份外之事	86
别找任何借口	90
勇于承认自己的错误	94
学会克制贪欲	98
为公司节约每一分钱	102

Chapter V 工作是一种上天的赏赐

有许多远比薪水重要的东西	109
先把工作做好	113
工作无小事	117
专注于自己的工作	121



Contents

别只把自己当雇员 125

以老板的心态来工作 129

Chapter VI 在升值中升职

升职从升值开始 135

文凭的效力仅三个月 139

时时不忘充电 143

不怕老板给你升职 147

有所为有所不为 151

后 记 155