

★ 中国本土红色管理书系 ★

将 e 化人打造成优秀员工 将 80 后、90 后百炼成钢

好兵 是摔打出来的

张建华 祁有红◎著

e 时代员工的成长与管理

北京出版集团公司
北 京 出 版 社

好兵

是摔打出来的

张建华 祁有红◎著

e 时代员工的成长与管理

北京出版集团公司
北 京 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

好兵是摔打出来的 / 张建华, 祁有红著. —北京:
北京出版社, 2009. 11

ISBN 978 - 7 - 200 - 08018 - 6

I. ①好… II. ①张… ②祁… III. ①企业管理:人
事管理 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 198306 号

好兵是摔打出来的

HAOBING SHI SHUAIDA CHULAI DE

张建华 祁有红 著

*

北京出版集团公司 出版
北 京 出 版 社
(北京北三环中路6号)

邮政编码:100120

网 址: www.bph.com.cn

北京出版集团公司总发行

新华书店经销

北京同文印刷有限责任公司印刷

*

787×1092 16开本 13.25印张 163千字

2010年1月第1版 2010年1月第1次印刷

ISBN 978 - 7 - 200 - 08018 - 6/F · 404

定价:32.00元

质量监督电话:010-58572393

[1]	引 言 做个优秀员工
[7]	第一章 投身大熔炉 ——死去活来重获新生
	e 化人忠诚度降低，容易输在职场起跑阶段
[10]	一、脱胎换骨，在组织中成长
[14]	二、融入角色，上演一出大戏
[18]	三、活在当下，远离频繁跳槽、
[24]	四、找到事做，责任就是岗位
[31]	第二章 钢化草莓族 ——练就抗打击恢复力
	e 化人不耐压，被称为草莓族
[35]	一、挺起脊梁，你我都能做强人
[38]	二、拥抱艰难，挺住了才会成长
[43]	三、突破压力，快速修补受伤的心
[47]	四、放手一搏，草莓族打拼成猛烈社员
[53]	第三章 熔铸合金钢 ——提升团队配合度
	独生子女，e 化人被称作“我字当头”的一代
[57]	一、改变自己，抱团才能打天下
[61]	二、善结人脉，把团队变成靠山

[65] 三、表达善意，鼓励是团队的黏合剂

[69] 四、超越宗派，企业最需要一致对外

[73] 第四章 钢刀须打磨

——校正工作态度

学校学不到，职场要补课

[76] 一、为人为己，为组织就是为自己

[79] 二、专业精神，一心做好该做的事

[84] 三、领会意图，超越执行的执行

[88] 四、向上补位，要像主管的主管

[93] 第五章 刀刃用好钢

——给千里马套上缰绳

融入企业价值观，方为可用之才

[96] 一、讲究礼仪，“敲”出职场前程

[100] 二、学习解放军，一个意志一条心

[104] 三、释放激情，挑战自己的职业高度

[109] 四、用业绩换薪水，避开“才华陷阱”

[113] 第六章 变身特种钢

——主动适应 e 时代

信息化时代，催生信息化的新生代

[116] 一、不断学习，才可能专业对口



- [121] 二、落实制度，要靠精确和自律
- [125] 三、理解职务，坚决完成本职工作
- [129] 四、凸显价值，做个高性价比的员工

[135] **第七章 撑起钢结构**

——扁平化更需要立体型人才

金字塔塌陷，企业扁平化，员工行动要守规则

- [138] 一、内部客户，密切协作好伙伴
- [143] 二、信息分享，共同发展可持续
- [147] 三、制度至上，组织内按规则出牌
- [151] 四、自动自发，知道并且能够做到

[157] **第八章 甘做炼钢料**

——艰苦更增上进心

e 化人期望回报高，源于求学投入高，结婚房贷压力大

- [160] 一、放低身价，争取职场后发优势
- [164] 二、争做专家，用学习铺垫职业前途
- [168] 三、戒骄戒躁，勤奋就会有回报
- [172] 四、保卫饭碗，未来靠自己创造

[177]

第九章 炉火中永生

——享受工作

工作中体现价值，才是长远的快乐

[181]

一、大小业务，手到擒来才叫“酷”

[185]

二、自得其乐，工作乐趣是培养出来的

[189]

三、快乐工作，不下岗就好守望幸福

[194]

四、牵挂未来，你的努力让家人放心

[199]

后 记 e 化人接管 e 时代

引言 做个优秀员工

当今，作为父母搞不懂自己的年轻子女，作为领导搞不懂自己的年轻部属，甚至很多青年人也搞不懂自己身上究竟发生了什么。之所以出现这些怪现象，是因为人类在进入新千年之际，与前辈天壤之别的新生代，似乎一夜之间浮出水面。

就像崔健唱过的歌：“不是我不明白，这世界变化快……”

面对新人类，或者叫新新人类，主流社会表现出了恐慌、责备、无奈等复杂的情绪。

他们究竟是些什么样的人？他们有着不同的称谓，美国人称他们为 Y 一代（生于 1980 年到 1995 年），中国内地把他们叫做 80 后（生于 1980 年到 1989 年或泛指生于 1980 年至今），台湾地区叫他们七年级生（生于 1981 年到 1990 年）。

我们也在研究思考新人类。有人将 80 后的表现归结为独生子女的原因，可是其他国家和地区没有实行计划生育政策，为什么都会给年轻人加上草莓族、Me Generation、跳跳糖、闪婚族等诸如此类的形容词？这说明，这是许多国家面临的共同问题，也表明人类社会发展到了新的阶段。

新人类和他们的父辈相比，他们的外貌并没有改变，但他们却千真万确地改变了。这种改变不是生理上的，而是心理上的。是小小的电子改变了人类的心理基因。其实，电子本身的力量微小得可以忽略不计，只有当它以电子计算机的形式引领人类进入信息社会的时候，才彻底改变了人类。在社会信息化过程中成长



起来的年轻人，生活方式、思维模式、行为习惯无可逆转地被 e 化，成为“e 化人”。

在社会信息化过程中成长起来的年轻人，生活方式、思维模式、行为习惯无可逆转地被 e 化，成为“e 化人”。

生物体进化中出现突变，总会被长辈们视作另类。80 后作为人类历史上最早的 e 化人群，能否融入职业社会，担负起人类延续发展的重任？

当今社会，无论中外，前辈们都有一种莫名的惶恐和不安，以及对年轻人“失控”的担忧和无奈。在 7600 万美国 Y 代人遭受责难的同时，多达 2.04 亿的中国 80 后也同样饱受争议。

在对 e 化人缺少信任的氛围里，我们想到了和 e 化人有过类似经历的 T80——大约出生于五六十年代，已被当今中国社会淡忘、当初让主流社会深感头疼的 T80！

何谓 T80？熟悉部队情况的人会知道，T-80 乃是苏联主战坦克的型号，以 T-64 主战坦克为基础发展而来，20 世纪 80 年代初期开始装备部队。

T80 成为一代人的代号，最初也是从部队开始的。我军在 1980 年入伍的部分新兵组织观念淡薄，纪律涣散。当时，有几名洛阳籍战士串老乡过程中与兄弟部队战士发生冲突，竟纠集老乡报复，用上了军用铁锹，在群殴过程中致人重伤。此事引起了震动，中央军委领导做出批示，带头闹事的战士被送上了军事法庭。随后，一系列针对新兵训练、管理的措施相继出台。部队为 1980 年入伍的新兵送了一个雅号——“T80”。

“T80”称号从军队来到地方，后来被泛指 80 年代走向社会的年轻人。

T80 是中国特殊时期孕育出的独特社会标本，是考察 80 后最好的参照系。同样是信息的强烈刺激，T80 的出现源于闭关锁国

之后打开国门产生的信息冲击波，80后e化人的出现源于信息时代源源不断的海量信息改变了人类社会。

就像T80坦克是从60年代坦克发展而来的一样，T80一代年轻人绝大多数是60年代（少部分是50年代末）出生的，被一首当时电台天天播放的歌曲形容为“80年代新一辈”。当时那首歌唱道，“要靠你，要靠我，要靠我们80年代新一辈”。可是，我们“80年代新一辈”当时的状态，确实有别于所有的前辈。

“文化大革命”过后，全社会的批判与反思氛围诱发了人们的叛逆性格。改革开放的国门大开，又让我们晕头转向，不明所以，模仿流行，也流行模仿。电影《少林寺》放映以后，我们几个T80弟兄跑到深山古寺里背台词；电视剧《霍元甲》让我们小男人高歌“万里长城永不倒”而热血沸腾；一部《射雕英雄传》被分成20本小册子，被我们传看得颠三倒四。然后，拜师学艺练功夫，晚上压腿蹲马步，早上跑步练体力，风雨无阻，当年T80的狂热劲头绝对不亚于今天e化人打网游。只不过PK不在网络上，而是真刀真枪地干，呼朋唤友，带上自制的武器到街头比试高下。当然，生活也有另一面，电视剧《血疑》热播，街上就流行日本发型；邓丽君的《何日君再来》、《小城故事多》、《美酒加咖啡》，让姑娘小伙人人陶醉；穿上宽大的喇叭裤，裤脚拖到地面，活像两把扫帚义务扫马路，心里还美滋滋的；三五成群，勾肩搭背，提着盒式录音机把音量放到最大，招摇过市，在长辈皱眉、摇头地避让中找到满足……

当时，主流社会对T80年轻人也充满了忧虑。20世纪80年代一部《谁来保卫中国》的中篇报告文学，第一次把“80年代新一辈”的T80代号向社会传播，T80被作者放到了影响国家安全的高度。社会评价T80是“多生的一代”，最后，干脆有人把听着“靡靡之音”、穿着“奇装异服”、要么剃光头要么留长发的T80叫“多余的一代”。

80后正是T80的轮回。

今日的80后作为第一批e化人，几乎都是当年T80的后代。计划生育政策在城市人口中得到全面落实，农村人口的生育数量大幅锐减。三口之家俩大人一个“小太阳”，这就是这一时期中国家庭的基本形态。一家人围绕“太阳”转，孩子教育成为家庭头等大事。恰逢以计算机为代表的新技术革命爆发，海量信息填满幼小的头脑，“多余的一代”终于生下“聪明的一代”。然而，当80后走上社会后，其特立独行的个性，弱不禁风的表现，漂浮不定的行为，就像T80一样再次迎来潮水般的责难。

而这些指责，大多来自于掌握话语权的T80。

80后成才的起点、成长的基础无不优于当年的T80。

恨铁不成钢，这是T80责难80后的心态。可是，T80难道忘记了自己年轻时是什么模样？T80当年可以站起来，为什么今天的80后不能？

按照社会进化理论，长江后浪推前浪、一代更比一代强。80后成才的起点、成长的基础无不优于当年的T80。在T80的历练、摔打之下，他们完全有可能被锤炼成具有钢铁意志的好兵，取得远超T80的成就。T80能，历史将证明，80后也能，“一切皆有可能”！

我们不要刚走上岗位就以愤青自居，认为受到委屈，叫苦连天，一代代职场前辈都是从这里一步一个脚印走过来的。

可以说，整个T80能有今天的一切，职业生涯都是从“摔打”开始的。

部队曾流传这样一句话，“经不起摔打，怎么成好兵？”好兵不仅仅是指每个战士，还包括各级领导。每个合格的领导，都必须首先是名好兵。好兵是人民解放军的主体，是战略目标实现的基础，是每个军人职业生涯的首要标准。而好兵总是和摔打相伴，与磨炼为伍。从进入新兵连第一天起，站立、行走、跑步都



要重头学起。站军姿、稍息、立正、齐步走、跑步走、正步走、匍匐前进……每一个动作都要重复百遍千遍。流血流汗不流泪，掉皮掉肉不掉队，战胜自我，坚持到底，就会成为一个个响当当的兵。

好兵是摔打出来的！T80 这一代人也是在艰苦的考验中锻炼出来的，并且学会了在生活面前永不颓废。

只有经得起摔打，才能成长；只要经得起摔打，就能成长！

这是世代相传的颠扑不破的真理，也是摆在作为 e 化人员工面前必须选择的道路。这条路，尽管充满艰辛，但前途光明。在当今信息化社会里，每个人要想在职业生涯中迅速成长、百炼成钢，必须做到：

投身大熔炉——死去活来重获新生

钢化草莓族——练就抗打击恢复力

熔铸合金钢——提升团队配合度

钢刀须打磨——校正工作态度

刀刃用好钢——给千里马套上缰绳

变身特殊钢——主动适应 e 时代

撑起钢结构——扁平化更需要主体型人才

甘做炼钢料——艰苦更增上进心

炉火中永生——享受工作

敢于失败比敢于成功更重要，经得起摔打就一定能成长。美国婴儿潮诞生的“垮掉的一代”，曾经备受非议、摇摇欲坠，如今，他们已经成为社会中坚，正是由于他们的突出贡献，美国走过了二战后最长的繁荣期；中国计划

敢于失败比敢于成功更重要，经得起摔打就一定能成长。

生育政策实施前“多生的一代”，曾经饱受质疑、磕磕绊绊，如今已经成为国家栋梁，通过他们的拼搏进取，中国实现了世界瞩目的和平崛起。同样不被人们看好的e化人，企业的新生代，只要投身风雨，潜心磨炼，拥抱挫折，抗住磨难，就必定会成长为组织的中坚。

企业的新生代，只要投身风雨，潜心磨炼，拥抱挫折，抗住磨难，就必定会成长为组织的中坚。

目的和平崛起。同样不被人们看好的e化人，企业的新生代，只要投身风雨，潜心磨炼，拥抱挫折，抗住磨难，就必定会成长为组织的中坚。

好兵是摔打出来的！作为e化人的员工，考验等着你，只要修炼定力，凝聚注意力，加强学习力，培养执行力，增强情绪控制力，提高挫折忍受力，锻炼打击耐受力，一定能提升影响力，增强职场竞争力！

好兵是摔打出来的！“摔打”是过程、方法，“好兵”是结果、目的。当一名“好兵”是每个e化人职业成长的起点。

能否摔打成一个好兵，e化人要在各自的工作中，用一流的业绩作出证明！

T80的榜样摆在前面，80后e化人一定会超越前人，创造历史！

成为一名好兵既是每个人的责任，更是每个人都可以实现的目标。

第一章

投身大熔炉

——死去活来重获新生

- ☐ 脱胎换骨，在组织中成长
- ☐ 融入角色，上演一出大戏
- ☐ 活在当下，远离频繁跳槽
- ☐ 找到事做，责任就是岗位

古往今来的成功人士，哪一个没有经过打击和磨难？

缺少了摔打的经历，怎么能经得起挫折？又怎么能抒写出自己成功的简历？

“组织无难事，只怕有新人。”一位老资格的人力资源总监告诉我，针对年轻人的培训、管理占了他一半以上的工作量。培养员工成长，是组织的重要责任。

近些年，我一直关注当代青年员工——e化人在新环境中的成长，频繁到企业培训调研，进行了大量的有关e化人员工课题的专题调研。在这个过程中，我特别留意组织里成为业务骨干、发展栋梁的e化人的成功经验。

我接触到的人当中，从事技术工作的梁女士就是一位e化人。小小年纪就凭出色的业务能力，成为7000多人大企业的安全环保部副总经理，也是全公司同级别干部中最年轻的。

在我的追问下，她简略地概括了自己的经历后说：“无论什么人，进入企业都需要洗心革面，重新做人，脱胎换骨，死去活来。其实，我

们一块儿进入公司的年轻人，都在改变，我只不过比其他人按企业的需要转变得更彻底。”

无论什么人，进入企业都需要洗心革面，重新做人，脱胎换骨，死去活来。

洗心革面，重新做人，脱胎换骨，死去活来，听上去半是玩笑半是认真，甚至有点儿让人匪夷所思。但是，我却在那些取得成就的 e 化人员工中多次得到印证。

为什么需要重新做人？因为每个人进入组织之前，都是社会人，自身有太多组织并不需要的东西，比如，自私、散漫、惰性，而组织需要的企业纪律性、团队意识等，很多人又不具备。所以有管理学者说，企业管理的精髓就是“杀人”，把“社会人”精神属性“杀死”，才能让组织需要的新人重生。

华为公司总裁任正非给新员工提出的期望就是：“自我批判、脱胎换骨、重新做人，做个踏踏实实的人。”

职场成功者都明白“先做人后做事”的道理。e 化人也应该懂得，进入企业仅仅是企业里的人，而并不意味着就是企业人。每个人都应该告别“旧我”，重塑“新我”，实现从社会人向企业人的转变。

其实，这个世界唯一不变的就是变化本身。白人占大多数的美国社会，黑人被选出来做总统；匈牙利小城赛伦奇好不容易争取来“世界文化遗产”的荣耀，却又因为妨碍了工业发展而想退掉；日本 2008 年度汉字评选，“变”字拔得头筹，京都清水寺住持挥毫泼墨写下大大的“变”字。当今时代，“变”，是连出家人都懂得的道理。

e 化人员工转变得越彻底，在职场上就会越成功。

一、脱胎换骨，在组织中成长

在对 e 化人员工问题的调研中，我深切地感受到 e 化人员工

