

职场的王牌全都是**3**不员工



不抱怨 不折腾 不怠慢

王世滨
编著

所有团队和员工必须遵守的职业操守。必须具备的三大觉悟，必须达到的三种境界。

零抱怨，零折腾，零怠慢——最成功的团队和员工都做到了这一点。

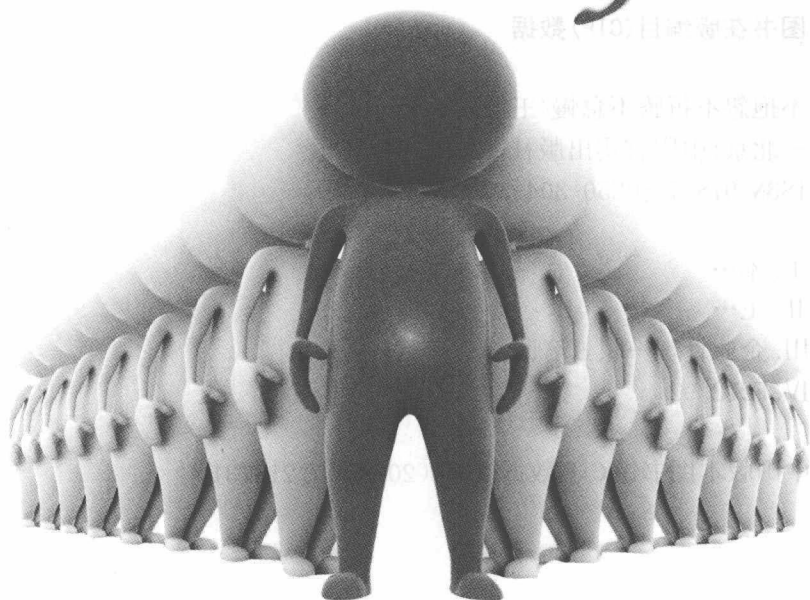
解放军有三大纪律，才能战胜敌人，任何团队都必须有三大纪律才能够在竞争中获胜。

员工必须遵守三大纪律，才能成为一个优秀员工。

中国言实出版社

职场的王牌全都是3不员工

职场精英的必修课



不抱怨 不折腾 不怠慢

王世滨
编著

中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

不抱怨不折腾不怠慢/王世滨编著.

—北京:中国言实出版社, 2010. 1

ISBN 978-7-80250-304-5

I. 不…

II. 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(2009)第218731号

出版发行 中国言实出版社

地 址:北京市朝阳区北苑路 180号加利大厦 5号楼 105室

邮 编: 100101

电 话: 64924716(发行部) 64963101(邮 购)

64924880(总编室) 64890042(三编部)

网 址: www.zgyscbs.cn

E-mail: zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京华戈印务有限公司

版 次 2010年1月第1版 2010年1月第1次印刷

规 格 710毫米×1000毫米 1/16 18印张

字 数 270千字

定 价 29.80元 ISBN 978-7-80250-304-5/F·300

前言

Preface

职场中，什么样的员工才是最好的员工？

我们的答案是：一个站在最高的角度看待工作，一个最能够理解公司的处境，一个明确公司的使命、上司的意图，一个最善于团队合作的员工，就是最优秀的员工！

抱怨、折腾、怠慢，员工的三种“职业病”，将会形成公司的三种“企业病”。本书用很多职场人忽视的角度来提醒他们，如何克服这三种顽固的职场病，最终成为职场新星。

员工的“抱怨”成为企业的“传染病”，不满和抵触的情绪将会在团队中迅速蔓延，降低热情，抽离积极，夺取耐心，直至“民怨沸腾”，造成公司内部“官民对立”。所以，抱怨被视为最可怕的员工情绪。

员工的“折腾”引发企业的“癫痫疯”，少数几人的瞎折腾就会伤害多数相关部门的工作进度，误会丛生，沟通不畅，效率奇慢，不仅损伤企业的形象，更会影响利润的增长。企业中爱折腾的各层员工越多，管理者就越累，越疲于奔命。

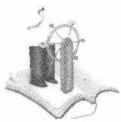
员工的“怠慢”导致企业的“忧郁症”，管理者将不得不分出更多的精力用于推动怠慢的员工，团队中员工精神涣散，浑浑噩噩，麻木机械，管理层每个决策的推行举步维艰。真正重要的问题没有人分精力去想，迫在眉睫的危机没有人站出来解决。整个企业泥足深陷，难以自拔。

要一个员工不抱怨很难，在生活上遇到任何的不顺遂，每个人都会发发小牢骚、吐吐苦水，“抱怨”似乎成了一件理所当然的事。

要一个员工不折腾很难，做事时总是习惯翻来覆去，一遍又一遍，但大部分的人说：“我是为了把事情做得更好。”

要一个员工不怠慢很难，懒惰是人的天性，在面对棘手问题时，更多人愿意抱着“等一等”、“看一看”的态度，很少人能够投入实际行动，踏实解决问题。

但，这三项难关，却是企业必须攻克的堡垒。无论它如何顽固，也必



须无情摧毁！必须让“不抱怨、不折腾、不怠慢”成为职场的三大铁律。解放军有三大纪律才取得最后胜利，企业团队也必须以三大纪律来保证效益。

抱怨令管理者感到内部的敌意，折腾令管理者必须到处救火，怠慢给管理者火的热情浇下一盆盆冷水……够了！企业必须要根治这三种病！立刻拿起本书，马上对症下药，培养“不抱怨，不折腾，不怠慢”的“三不”员工。

“三不”员工的不抱怨令上级指挥下级时如臂使指，达成精诚协作；“三不”员工的不折腾令员工时时处处考虑个人对公司的影响，塑造公司良好声誉，“三不”员工的不怠慢令老板意图迅速执行，高效完成。

培养“三不”员工，就要让这“三不”首先成为公司的纪律，第二成为员工的习惯，然后成就公司的最佳工作氛围，最终成为一种良性的企业文化和企业的宝贵风气。

2006年夏天，美国的威尔·鲍温先生最先提出了“不抱怨世界”运动，在组织一个教会的“夏日读书俱乐部”时，利用一个紫色手环表达这一主题，鼓励与会人士一起把紫色手环戴在手上，邀请大家努力做到连续21天都不抱怨、不批评、不讲闲话，一发现自己在抱怨，就立刻换手重新开始。刚开始，鲍温牧师不停地把手环从一手换到另一手，简直要累坏了，才发觉这实在不是一个简单的任务，在将近一个月之后，他可以一连三天不抱怨，最后他终于完成21天的挑战。他的成功，就像一颗投入水中的石子，激起了涟漪，教友们获得了鼓励，并将这个涟漪扩散出去。当他在推动“不抱怨的世界”这个运动时，运用了一个代表蜕变、改变的紫色小手环，很快在短短两年间，就获得全球80个国家、600万人热烈响应。

威尔·鲍温提出：“活出让其他人效法的样子。”这场运动来到了中国，从而也引发企业界一场改革。

是到了我们重视这三大职业病的时候了！企业必须与员工一起努力，摆脱困境，脱胎换骨。

本书的可贵之处就在于，它将告诉每个员工，老板最希望你成为什么样子；它也将告诉每个老板，如何让你员工为你创造最大价值！

员工无休止的抱怨，不停地折腾，无所谓的工作态度，是由于我们企



业中多年来员工管理失败的后果，这不是某一家企业的行为，而是整个团队和企业界难以铲除的诟病。不是没有企业的管理者企图去解决，也不是那些员工们自甘堕落，不想做出好成绩，而是没有找到最正确的方法。

很多人看来，要成就一番事业，应该有高起点、高平台，如果岗位一般、环境不佳，那就很难有什么大成就。这种心理驱使很多人产生“折腾”的心理，现在很多年轻人，尤其是刚刚踏入工作岗位的年轻人，往往容易产生浮躁心态和“速成”的心理，他们眼高手低，朝三暮四，频繁地跳槽，最终才明白“折腾”了大好的工作机会和青春，到头来一事无成。

事实上，工作并没有好坏之分，只要努力，任何工作都可以帮助我们通向成功。在平凡的岗位上也可以取得卓著的成绩，在卑微的工种中也能够孕育出不凡的作为。

工作能否使你成就辉煌，不在于工作本身，也不在于工作起点，而是在于每个人面对工作的心态。在工作中表现出怠慢、消极的情绪是我们每一个人曾经或正在遇到的，这也是最易犯的“职场通病”。中国人力资源开发网曾对4000名企业员工进行“工作倦怠指数”调查，结果显示，企业员工中，70%出现轻微的工作倦怠；17%出现中度工作倦怠；13%的人出现了严重的工作倦怠。也就是说，每8个受调查者中就有一个出现比较严重的工作倦怠症！工作怠慢是一个逐渐形成的职场病症，通常在工作2至4年后达到最高峰。可见，这是一整个群体的反映，需要引起我们高度的重视！

本书以如何驱除职场三大顽固病为切入点，告诉每位职场人，无论你是管理者还是被管理者，最终都要回归真实踏实的生活，成就平安温和的内心。“打造优质职场人”是本书的宗旨，“做个优秀职场人”是时代的趋势。本书的诉求是希望能够营造出一个更美好、更和谐的生活形态和工作形态，而创造出这样一个形态，很显然也应该是你对自己的责任。

第一章 努力工作不抱怨

你怎么看待自己心中的抱怨呢？抱怨的人是问题和烦恼的制造者，而公司需要的是问题和烦恼的解决者。

越抱怨，越消极；越抱怨，越受伤；越抱怨，越落后；越抱怨，越失败。

一、抱怨公司：到了微软你就能干好？ \ 2

不要抱怨怀才不遇，只要是金子终会发光 \ 2
放低姿态，平凡的岗位一样造就成功 \ 6

二、抱怨工资：你的真实价值是多少？ \ 10

创造更多的效益，才能领到更高的薪水 \ 10
提升境界，不要只为薪水而工作 \ 13
着眼未来，重视比工资更重要的收获 \ 16

三、抱怨同事：为什么不能将心比心？ \ 18

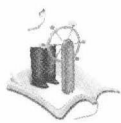
与其抱怨别人，不如改变自己 \ 19
只做伙伴，不做密友 \ 22

四、抱怨老板：你理解老板的难处吗？ \ 26

不要抱怨不公平，是你努力还不够 \ 27
领导得的多，因为他付出的多 \ 31
待人如己，对老板深怀善意 \ 35

五、抱怨加班：哪些算是你的分内工作？ \ 38

勤奋是迈向成功的基础 \ 38



闭上抱怨的嘴，迈出实干的腿 \ 40

第二章 踏实工作不折腾

如果说冲动是人性的魔鬼，那么折腾就是企业的魔鬼。可以说，折腾是企业的“痼疾”。一项事业最怕折腾，折腾会令一项事业溃败。大折腾大败，小折腾小败。折腾就是最严重的挥霍，再雄厚的底子也抗不起折腾；折腾就是败家，再大的家业也抗不住败；折腾还是严重的内耗，令一个团队效率低下。团队内部相互折腾、相互扯皮、就会相互伤害，成为一个低效的团队。团队不能随意折腾，团队折腾会损失团队的竞争优势，最终被淘汰。员工不能随意折腾，员工的折腾必然给团队带来损害，同时，员工的折腾也会令自己浪费时间，浪费精力，成绩下滑，最终将个人的事业资本耗光。

一、没有目标，努力变成“瞎折腾” \ 46

明确你的工作目标 \ 48

专注目标，不轻言放弃 \ 51

二、没有落实，再勤奋也是“空折腾” \ 53

眼高手低，风风火火空折腾 \ 53

高效落实，勤奋才能出成绩 \ 56

说到要做到，工作要踏实 \ 59

三、效率低下，再忙也是“穷折腾” \ 61

善用时间管理的二八法则 \ 61

简化思维抓关键，相互之间不折腾 \ 64

四、没有业绩，一切都是“白折腾” \ 68

别拿苦劳说事，要用功劳说话 \ 69

肯干实干更要巧干 \ 71

工作中要分清轻重缓急 \ 74



五、团结同事，个人蛮干是“胡折腾” \ 77

集思广益，听取同事的建议 \ 77

善加利用，团队的能量就是你的能量 \ 79

六、专心发展，频繁跳槽是“乱折腾” \ 82

跳槽的成本远比想象的大 \ 83

跳槽需要三思负作用 \ 86

公司最需要的是忠诚度高的员工 \ 86

跳槽是不是对你真有益？切勿“这山望着那山高” \ 87

跳槽不能受人鼓惑 \ 89

与其跳槽，不如让自己无可替代 \ 90

第三章 积极工作不怠慢

怠慢是企业的忧郁症，一个怠慢的员工，看起来是没有生气没有活力的，老板和主管对这样的员工是见一个怕一个。一个充满怠慢的团队，会令老板和管理人员头疼欲裂，当所有的工作都不能按时完成，当所有的任务都打折完成，当所有的公司计划都泡汤，当公司在竞争中步步落后于对手，当员工发不下工资，那时候再来检讨员工的怠慢吗？

一、不可忽视的怠慢表现 \ 95

表现 I：什么才算是你的事？ \ 95

表现 II：你给多少钱，我就干多少活 \ 97

表现 III：能混一天算一天 \ 100

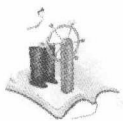
表现 IV：做表面文章，老板离开就原形毕露 \ 102

表现 V：糊弄心理，工作敷衍了事 \ 105

表现 VI：被动执行，不赶着不走 \ 108

表现 VII：虎头蛇尾，工作有始无终 \ 111

表现 VIII：向后看齐，凡事差不多就止步 \ 113



表现IX：工作被动，算盘珠子拨一下动一下 \ 116

表现X：固执因循，只按指令工作 \ 118

二、对症下药的职业思维 \ 120

思维I：多关注分外的事，事事与己有关 \ 121

思维II：迎难而上，不要迎钱而上 \ 122

思维III：坚决执行公司的决定 \ 124

思维IV：用老板的标准要求自己 \ 126

思维V：对企业负责，积极参与 \ 128

思维VI：甩掉拖沓，即刻启程 \ 130

思维VII：永不放弃，有毅力才能啃硬骨头 \ 132

思维VIII：做到完美，追求卓越 \ 135

思维IX：机会空间来自主动工作 \ 136

思维X：坚持比别人多做一点点 \ 138

第四章 责任化解抱怨——用责任助公司扬帆远航

责任就是对工作的出色完成，责任就是严格坚守自身标准，责任就是人性的升华，在工作中勇于挑战自己，面对失败。

具备责任心，能够让一个人具有最佳的精神状态，精力旺盛地投入工作，并将自己的潜能发挥到极致，迈向辉煌的成功。

一、调整心态，成功源于责任 \ 142

想解决问题，先培养责任心 \ 142

责任不是负担，而是动力 \ 145

二、拒绝借口，勇于承担责任 \ 146

责任面前，没有借口 \ 146

找十个推脱的借口，不如找一条解决的办法 \ 150



三、注重小事，细节体现责任 \ 152

别让工作细节毁了你 \ 152

着眼于小事 \ 154

工作无小事，责任大如天 \ 156

四、锁定目标，结果归于责任 \ 158

专注才能更专业 \ 158

不重过程重结果，不重苦劳重功劳 \ 161

五、高效执行，全力落实责任 \ 166

自动自发才是真正的有效执行 \ 166

快乐是执行力的催化剂 \ 168

出色来自比别人早准备 \ 171

六、着眼全局，为全团队负责 \ 173

和团队并肩作战，单枪匹马不是勇敢 \ 173

任何成就都来自团队协作 \ 176

与同事多“同流”少“合污” \ 179

第五章 忠诚拒绝折腾——用忠诚为公司保驾护航。

企业和员工永远都是互生互惠。现代员工的关注点从单纯的物质回报转向自己的“后工业价值”，企业的关注重心也从单纯的利润转移到了核心竞争力。优秀的企业永远在寻找的，不只是有能力的员工，而是有能力且忠诚的员工，忠诚的确不能代替工作能力，但忠诚是一个控制能力发挥的开关，只有拥有最纯粹的忠诚，才可以让一个员工毫无保留地在企业之中将自己的能力发挥到极致。忠诚的员工才值得老板信任，也只有忠诚的员工，才可以让老板把企业利润和未来托付给他。



一、忠诚才能敬业 \ 183

- 忠于企业，就是忠于自己 \ 183
- 你的忠诚是企业最大的财富 \ 185
- 恪守公司商业机密 \ 188

二、忠诚赢得回报 \ 190

- 轻松赢得老板信任 \ 190
- 忠诚让你成为职场宠儿 \ 192
- 忠诚是你事业成功的基石 \ 195

三、忠诚呼唤责任 \ 198

- 把工作看成自己的事 \ 198
- 第一次就把工作做到位 \ 201
- 自己的责任就要自己承担 \ 203

四、忠诚打造团队 \ 206

- 团队力量源自忠诚 \ 206
- 团结就是力量 \ 209
- 团队的利益就是你的利益 \ 212

五、忠诚树立品牌 \ 216

- 树立个人品牌 \ 216
- 扩大你的人际“磁场” \ 219
- 莫让平凡变平庸 \ 222

六、忠诚不是奉承 \ 226

- 服从不等于盲从 \ 226
- 与老板患难与共 \ 229
- 站在老板的角度想问题 \ 232



第六章 激情粉碎怠慢——用激情攀登事业高峰

在成就所有伟大事业的因素中，激情是最具活力的因素。成功总是属于那些充满激情的人，即使是在平凡的工作岗位上，即使面对重重的困难与挫折。激情并不是独立的，而是与人生观、价值观及责任感紧紧相连；激情也不是瞬时的，而是终生相伴的一种品质与信念。激情的态度是做好每件事的必要条件，长期的激情可以使一个人长期保持高度自觉，把全身的每一个细胞都激活起来，完成心中渴望的事情。激情产生的力量是强大的，有激情伴随的人生是丰富的。每个人都应在工作中注入巨大的激情，因为只有这样，才能在工作中体现出最大价值，在生命中获得最大成功。

一、开发工作激情潜能 \ 236

激情是一种职业能力 \ 236

点燃热情，全力以赴 \ 239

怀着快乐的心工作 \ 241

像老板那样热爱公司 \ 244

关注绩效，赢在激情 \ 246

用全部的激情把工作做到位 \ 249

激情相伴，享受工作过程 \ 251

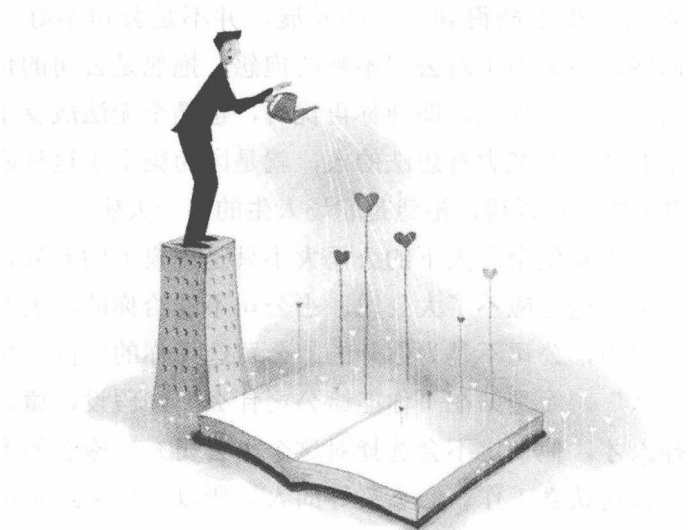
二、打造工作激情模式 \ 253

模式 I：积极主动 \ 253

模式 II：永不言弃 \ 261

模式 III：超越自我 \ 267

第一章 努力工作不抱怨



你怎么看待自己心中的抱怨呢？爱抱怨的人是问题和烦恼的制造者，而公司需要的是问题和烦恼的解决者。

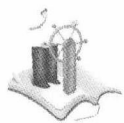
越抱怨，越消极；越抱怨，越受伤；越抱怨，越落后；越抱怨，越失败。

当你在抱怨，说明你不智；当你在抱怨，说明你无能。抱怨太多，人人厌烦。抱怨不会解决任何问题，同事、老板或上级，没人会喜欢你的抱怨。职场的第一项觉悟就是警惕自己心中的和他人口中的抱怨。抱怨是一个魔咒，如果你中咒，那么一定要解除它。

那些善于抱怨的人，往往可以把工作中的不利因素观察得非常透彻，但却从没想过通过行动去改变。如果他们能把用来抱怨的时间和精力用到工作上，他们一样会取得很好的成绩。

内耗，不仅让抱怨者丧失斗志，也会让同事失去信心。千里之堤，毁于蚁穴。当抱怨开始传染，这个团队就注定了失败的命运。而如果你把抱怨变成善意的沟通，把抱怨变成合理的建议，把抱怨变成积极的行动，那么一种向上的力量将会注入你身心中，在这种力量的指引下你将收获成功和满足。

抱怨，是公司的第一种病，解药就是：“不抱怨”。不抱怨是团队和你都应具有的第一种职场精神，也是必须遵守的第一条纪律。



一、抱怨公司：到了微软你就能干好？

许多人在公司里不能得到很好的发展，并不是公司不好，也不是个人的能力问题，而是由于对公司不断的抱怨。抱怨是公司的传染病，如果你不幸染上了它，那么，即便你再优秀，也是个无法成就事业的职场病人。许多有才华有能力有想法的人，就是因为染上了这种职场抱怨病，最终一事无成。可以说，抱怨是职场人生的第一大病。

麻雀虽小，五脏俱全。天下的公司大小只是规模上的差异，你适应不了小公司，同样也适应不了大公司，小公司不能给你的，大公司也一样不会给你。因为，公司不是为你开的，公司选择你的时候，角度不会站在“给你什么”，而是站在“你能给公司什么”。假设，微软在一个小公司中选择人才，他一定不会选择对这个小公司充满抱怨的人，而会选择在这个小公司认真工作、心态良好的人。所以，如果连眼前你都无法干好，那么，到了微软你也不能做好。

天下老板何其多？天下的老板（或者你的上级领导）都站在某个高度，这个高度与你相对，这个高度在很大程度上决定了你们之间的关系。

对公司和上级的态度大约有两种：抱怨或认同，如远山对你自己的回音一样，你选择以什么态度对待公司，公司就以什么态度对待你。所以你在一个公司中，要想迈出令自己满意的第一步，就要克服抱怨，对公司如同对自己一样。

不要抱怨怀才不遇，只要是金子终会发光

不要有怀才不遇的想法，怀才不遇多半是自己造成的。

李开复



据调查显示，在职场中，最令老板和主管、领导、上级头疼的，也最难处理好的，就是员工的抱怨。在与抱怨作一段时间的斗争之后，他们统统感慨：抱怨如同野草，“野火烧不尽，春风吹又生”。

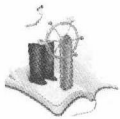
抱怨的升级速度是十分惊人的。当妻子抱怨丈夫，家庭便发生争吵；当员工抱怨同事或老板，团队就会产生对立，甚至发展成敌对。你在一个公司中，是一个合作共赢的员工呢，还是一个拆台共输的员工呢？抱怨在你看来可能只是星星之火，但控制不好却会燎原，尤其是如果你的抱怨在公司中表现出来，那它就绝不仅仅是个人行为，而是一种职业行为。对团队不满意，可以选择很多方法改善境况，惟其忌讳控制不住自己，成为抱怨的传染源。

在企业中，很多员工抱怨领导、抱怨公司。不是领导不英明就是公司没有给施展才华的机会，其实，最大的问题就出在你自己身上。在抱怨领导、公司的同时，你有没有检讨一下自己：你是否真的有才？你要先有真正的“才”，方能让人“遇”，你想鹤立鸡群，必须具备卓尔不群的资本。

事实上，管理者们都总结过一条经验：越是在平日里抱怨的员工，越没有什么真才实学。优秀的员工，都懂得谦虚，怀着一颗平常心工作。优秀的人必定是经历了大浪淘沙的筛选，千锤百炼的打磨，最后才能成为真金，才能光芒四射！那些初入职场的新人渴望立即成为太阳，马上光芒万丈，是何其不现实，又是何其爱臆想。

员工在工作中抱怨不停将一无所成，如果能用对待孩子的耐心来对待工作，以对待婚姻的慎重来选择去留，也许事业会是另外一番天地。

的确，我们不排除存在少数“怀才不遇”的人，但是，如果大多数人都感慨“怀才不遇”，那就是仅仅在自我麻醉而已。停止抱怨，努力工作，你的成绩会证明一切，让自己的才能在工作中充分展现出来。要适应企业，而不是让企业适应你；要适应工作，而不是让工作适应你；要适应同事，而不是让同事适应你。因此，与其牢骚满腹，整天叫喊怀才不遇，抱怨个没完没了，不如改变自己，适应环境。世界上任何一件有价值的回报都是通过辛勤劳动得来的，而机遇是为有准备的员工提供的。这就是企业和员工之间的现实，认清这一点，从实际出发。



有一个年轻人自称“全才”，毕业以后找工作却屡次碰壁，一直没有找到理想的工作。多次的失败让他伤心绝望，他觉得没有“伯乐”来赏识他这匹“千里马”。痛苦绝望之下，他来到大海边，打算就此结束自己的生命。这时，被一位路过此地的老人看见了。老人问他为什么要走绝路，年轻人说自己得不到别人和社会的承认，没有人欣赏并且重用他……老人没有说话，从脚下的沙滩上捡起一粒沙子，让年轻人看了看，然后就随便扔在了地上，对年轻人说：“请你把我刚才扔在地上的那粒沙子捡起来。”

“这根本不可能！”年轻人说。老人仍没有说话，微笑着从自己的口袋里掏出一颗晶莹剔透的珍珠，也是随便地扔在了地上，然后对年轻人说：“你能不能把这颗珍珠捡起来呢？”

“当然可以！”“那你明白了吗？你应该知道，现在你就是那粒沙子，所以你不能苛求别人立即承认你。如果要别人承认，那你就要想办法使自己成为一颗珍珠才行。”年轻人蹙眉低首，久久无语。

同样，如果你在工作中暂时没有被领导、同事认可，那说明你还只是一粒随处可见的“沙子”，而不是价值连城的“金子”。优秀的员工必定经历了从“沙子”到“金子”的辛苦打磨，长期的历练，最后才能发出耀眼光芒！

中央电视台著名主持人王小丫，现已被人熟知。在大多数人看来，她的职业生涯之路是平坦的，然而，在没有被巨大的光环笼罩前，她也曾走过一段委屈和迷茫之路。

王小丫毕业于四川大学经济系，毕业后被分到一家经济类报社当记者，可是她万万没有想到领导让她做的是与记者没有一点关系的工作——在通联部抄写信封。3个多月的时间，她都是与信封为伴。

抄写信封工作枯燥、简单，此期间，她感到非常失望，甚至是绝望：大学毕业怎么就干这个，这不是谁都能干的吗？虽然一时有些想不通，可是她照样好好干。3个月之后，她把信封写得又快又好，而且工作量大大提高，一个人能够完成相当于3个人的工作量。

她的突出表现引起了领导注意，抄写信封都这样认真的人，做任何工作都不会太差。于是有一天领导笑呵呵地问她：“想不想干点其他工