

企业文化课程培训系列

像 藏獒 一样 坚守

忠诚至上的藏獒精神

陈方方 王达菲◎编著



塑造员工职业素养的思想读本 提升员工职业能力的行动指南

你不妨换上一双“獒”眼去看世界，用藏獒一样的优秀品格和职业精神去面对社会，对企业不离不弃、忠诚坚守，成为企业最可信赖的员工。

 电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>

企业文化课程培训系列

像
藏
獒

样
坚
守

忠诚至上的藏獒精神

陈方方 王达菲◎编著



塑造员工职业素养的思想读本 提升员工职业能力的行动指南
你不妨换上一双“獒”眼去看世界，用藏獒一样的优秀品格和职业精神去面对社会，
对企业不离不弃、忠诚坚守，成为企业最可信赖的员工。

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

藏獒，忠诚是其最显著的性格特征。而忠诚不仅是一种道德品质，也是一种职业生存方式，更是优秀员工迈向卓越的必经之道。如果你选择了为某企业工作，那就真诚地、负责地将自己的工作做好。本书通过阐述藏獒的特质，学习藏獒的精神，鼓励员工形成藏獒那种对企业不离不弃、风雨同舟的忠诚品质，从而赢得企业的赏识和重用。

图书在版编目（CIP）数据

像藏獒一样坚守：忠诚至上的藏獒精神/陈方方，王达菲编著. —北京：电子工业出版社，2012.7

（企业文化课程培训系列）

ISBN 978-7-121-17479-7

I. ①像… II. ①陈…②王… III. ①企业—职工—职业道德 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2012）第 142155 号

责任编辑：周宏敏 文字编辑：施易含

印 刷：三河市鑫金马印装有限公司
装 订：

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编：100036

北京市海淀区翠微东里甲 2 号 邮编：100036

开 本：720×980 1/16 印张：12 字数：185 千字

印 次：2012 年 7 月第 1 次印刷

定 价：26.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系。联系及邮购电话：（010）88254888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线：（010）88258888。

前 言

当今社会竞争激烈，人员流失严重。很多企业觉察到人才的匮乏导致企业竞争力下降，甚至威胁到企业的生存。这就形成了企业对忠诚员工的渴求。藏獒几千年来一直是忠诚的动物代表族群，它的许多具体表现与企业所需的忠诚内涵是相通的，因此是员工学习忠诚品质的较好参考对象。

每次在主人需要的时候，都会忠诚地守卫在主人身边，面临危险，即使拼死一搏，也决不退缩。这就是藏獒的忠诚。正是这种不离不弃的忠诚决定了藏獒强大的竞争力。在越发激烈的职场竞争中，企业逐渐将“藏獒般的忠诚”作为卓越企业文化的精髓。查尔斯·M.萨维奇说过一句妙语：怀疑和不信任是公司真正的成本之源。而松下幸之助倡导“产业报国，亲和协力，至诚至上，团结一致，发展提高”的松下精神不仅提出了企业经营管理的内涵，也确定了“企业、员工忠诚”的重要意义。

实质上，在当今商业环境下，企业生存的环境如当初牧民生存的环境一样，险象环生，别说发展，就连最起码的生存都面临威胁。那么对于企业来说，忠诚的员工是企业稳定、发展的基础；是增强凝聚力、提升竞争力的源泉；是提高效率、创造效益的主力军。尤其在企业遇到困难时，忠诚就会显示出更大的价值。当所有员工的忠诚凝结成一种强大的团队力量时，企业才能不断走向辉煌。

令人遗憾的是，越来越多的员工以自我为中心，将个人利益置于集体利益之上；越来越多的员工自由散漫，急功近利的风气严重；越来越多的员工思想浮躁，短时间内频繁跳槽……

有感于此，我们觉得引导企业，尤其是员工向藏獒学习忠诚，从而改善当前这种不利状况尤为重要。商场如战场，企业员工要是也能像藏

樊那样对企业不离不弃，忠诚坚守，又何愁企业的生产效率不高、竞争不胜呢？

其实，拥有藏樊般忠诚的品质也是一名优秀员工的选择。同藏樊所置身的茫茫雪域高原相比，个人所面临的职场环境，同样是困境与艰险并存。如果我们能够抵制外界的诱惑，能够在企业需要的时候共同进退，始终坚守在企业的身边，我们才能在企业发展的过程中不断进步，最终实现我们的人生目标。

本书正是应企业和员工的需求而生，力图为企业培养忠诚的员工，为个人培养忠诚的品质。本书内容丰富，包括了忠诚品质所需要具备的必要性、具体品质培养等内容。读完本书，员工将明白，忠诚是企业需要的员工品质，更是个人发展的必备精神。在阅读过程中，员工可以感受藏樊对主人的忠诚不移的坚守精神，在高寒风雪下打磨出的至死方休的坚守哲学，在具体战斗过程中服从指令，不找借口，不打折扣的执行精神……集忠贞、智慧、气魄、影响力于一身的藏樊是值得我们每个人学习的榜样。

本书对藏樊品性进行了深入的研究，汲取了藏樊忠诚品质的精华，把藏樊的坚守精神与职场员工的忠诚精神巧妙地融合到了一起，可以说，为追求卓越的企业团队提供了非常好的忠诚养成模式教程。

企业的生存发展离不开员工的忠诚，员工要成就自己的事业也离不开忠诚。你或许已在职场中，或者刚毕业要走入职场，但无论怎样，我们都不能再将自己置身事外了，为了更光明的未来，不如用藏樊一样的优秀品格和职业精神去面对社会，用藏樊一样的良好心态和强健体魄去搏击人生，这也是现代社会生存竞争的不二定律。

目 录

第一章 忠诚：企业最看重的工作能力

- “中华神犬”：企业渴求忠诚的员工 ····· 2
- 贡献与忠诚是成正比例的 ····· 4
- 忠诚，缔造企业的核心竞争力 ····· 7
- 守护企业的生存根基 ····· 9
- 推动企业不断发展的原动力 ····· 12
- 忠诚是一种生存技能 ····· 15

第二章 坚守忠诚，打造永不褪色的个人品牌

- “请拿出你的忠诚来” ····· 20
- 越忠诚，越有收获 ····· 22
- 将忠诚融入血液，让领导相信自己 ····· 25
- 不离不弃，追随到底 ····· 28
- 愚忠不是真正的忠诚 ····· 30
- 不离不弃——用生命践行使命 ····· 33

第三章 在感恩中坚守，在忠诚中成长

- 感恩，不离不弃的动力源泉 ····· 40
- 坚守自己的职业良心 ····· 43
- 危难之中，更要忠诚相守 ····· 45
- 懂得感恩，把“家”的利益放在第一位 ····· 48

第四章 用责任诠释忠诚，用行动守护“家”

不負責任，何來忠誠	54
落實責任，從小事做起	57
勇於承擔，做組織大廈的承重牆	60
毫無怨言，用行动詮釋職責	63
愛崗敬業，做一個可雇用的人才	66

第五章 不打折扣，真正的服從源於忠誠

無條件地服從	72
命令面前，沒有任何借口	74
立刻去做，決不拖延	77
把服從培養成自覺的習慣	80
始終和主人站在一起	82

第六章 全力以赴，迸發完美的執行力

像藏獒一樣執行	86
一點就透，準確領悟指令	89
與企業的目標保持一致	91
以絕對的速度搶占先機	94
毫無保留，全力以赴	96

第七章 自动自发，对企业负“无限责任”

被动等待不如主动进取	102
主动进取，比别人更自觉	104
关键时刻挺身而出	107
主动承担一些分外的工作	109
用心坚守，力求尽善尽美	111



第八章 拿出结果，用业绩证明忠诚度

完成任务 ≠ 创造结果	116
不做无用功，围绕猎物展开行动	118
结果至上：对结果志在必得	120
方法决定结果：赢在变通	124
坚持不懈地付出努力	126

第九章 危难之处显身手，逆境之中见忠诚

危机当前，迎难而上	132
拥抱挑战，勇于冒险	134
永不熄灭信念的火把	137
危机意识：时刻不放松警惕	141
坚守到底，绝不轻言放弃	144
能屈能伸：“弹性性格”成就忠诚品牌	147

第十章 打不烂、拖不垮：锻造忠诚团队

群策无敌——团队打天下	154
同心同德，与同盟者共同进退	157
通力协作，合力共赢	159
分享，聪明者的处世之道	163

第十一章 用忠诚护航，与团队同成长

不要让自己成为掉队的那一个	168
主动学习，练就一身硬本领	170
向上攀登，自我超越	174
追求“完美主义”，誓不为群体平庸者	176
为未来奋斗，做一只立足长远的“獒王”	179

后 记	183
-----	-----

员工应具备的素质——“六项核心”

第一章

忠诚

企业最看重的工作能力





“中华神犬”：企业渴求忠诚的员工

驮负生计的是牦牛；捎去虔诚的是苍鹰；启迪忠诚的是藏獒。在藏家儿女的眼中，牦牛、苍鹰与藏獒是雪域高原的“吉祥三宝”。往昔，在青藏高原险恶的生存条件下，牧民们散居在各山岭之间；藏獒从小会守护家园，是最可靠的保护者，因其灵性、忠诚被牧民当做家庭成员。藏獒是国土家园、生命财产的守护神，而今，藏獒忠诚、勇猛的中华血性依然如故。

藏獒，在藏语中被称为“桑给”，意指高大威猛的犬。现在，在东部沿海，有身价不菲的藏獒成为警察队伍的一员；在京畿重地，有机警的藏獒搜寻和守护着重要目标；在美国、在欧洲、在俄罗斯，都有纯种血统的藏獒在向世人诠释“忠诚”的本意。

獒是完美的，它们是独占鳌头的中华神犬。獒是最忠诚的，也是最勇猛的，传说中獒敢和虎狮一搏高下；它也是最尽职尽责的，可以为了主人牺牲一切，包括生命。现今，纯种藏獒已很少见，獒价也被炒得吓人。对于那些散去千金只为得到一只纯种藏獒的人来说，为的是一个不离不弃的朋友，千金又算得了什么呢？

其实，现代企业何尝不在苦求像藏獒一样能够不离不弃坚守的员工呢！21世纪，最有价值的莫过于人才，对于一个企业来说，人才易得，而具有高度忠诚的人才更是十分难求，很多优秀的企业在录用员工时，往往将忠诚摆在所有品德的第一位来考虑，在他们看来，越是能力较强的员工，假如忠诚度不够，一旦出现问题，给企业造成的损失也就越大。

所以，很多企业在招聘录用阶段就开始了对员工忠诚度的考察。企业如何在众多的求职者当中挑选符合本企业要求的员工，都会有一整套

的选择标准，从简历的筛选、面试、复试、考核直至试用期结束等过程不一而足，无论形式如何，内容却大致相同，即由原来单一的注重文凭或资历转向现在的品格考察。如国内闻名的“乐百氏”企业，其选人标准就是将“老实人”排在首位。许多排名在世界 500 强的企业，也通过各种形式测试应聘者的忠诚。

为了培养忠诚的员工，企业更是使出“浑身解数”。

沃尔玛是全美投资回报率最高的企业之一，其投资回报率为 46%，即使在不景气时期也达到了 32%。沃尔玛的历史远没有美国零售业百年老店“西尔斯”那么久远，但在短短的几十年时间里，它就发展壮大成为世界最大的零售巨头。当前，沃尔玛的经营哲学、管理技能已经成为管理学界的热门话题，当然这也包括其成功的人力资源管理。

在沃尔玛，员工有一个著名的称谓——“合伙人”。一方面，沃尔玛把企业领导称为老板，而另一方面又把员工称为合伙人，这与许多企业只强调管理者的领导地位的管理方式迥然不同。

为什么会这样呢？这是因为，沃尔玛非常看重员工的责任感和忠诚度。所以，企业以其对员工平等相待的态度来赢得员工对企业的忠诚。

“合伙人”的概念把员工的心和公司统摄到一起，员工们才把公司当成自己的家，遇到风雪的时候，家人在一起顶过去；遇到晴朗天气，家人在一起享受日光浴。与公司一起成长，公司壮大了，你也就进入成功人士的行列！

华为公司用人性的手段激励员工彰显忠诚度，如制定夫妻同在公司服务的激励，对夫妻团聚的关心，关心员工生日，给久未归家的员工的父母以问候，对员工家人或员工的身体状况不幸表示关注等方式。

为了留住员工，除了薪金，“联想”还有股票期权，职员一般工作一年之后可以得到，有良好业绩的工人经过一定时间也可以得到。在福利方面。一般企业享有的“联想”也都有。从外地来到“联想”工作的新员工还有宿舍，在带薪休假方面，每人每年能享受 500 元的春游或秋游费，工作满四年的员工还可以出国休假，像 2006 年就有几百人享受这一福利。

诸多的事实说明了一个道理：企业渴求忠诚的员工。不离不弃的坚守是所有企业希望其员工必须具有的素质。很多企业梦寐以求地希望能够拥有具备“藏獒族坚守特质”的员工和团队。原因就在于，在一个竞争激烈的市场上，具备“藏獒族坚守特质”的组织生存能力会更强，更有生命力。企业推崇的“藏獒族坚守特质”，即是指这种推进企业发展，为社会和人类创造效益的非凡的潜能，更重要的是这种潜能释放出来的不离不弃的精神。

一个企业要发展，没有坚守的员工是不行的。如今的时代，是一个竞争激烈的时代，只有拥有能够与企业坚守在一处的员工，才能让企业在竞争中脱颖而出，才能推动社会经济的发展。在残酷的竞争中，企业失去了不离不弃的员工，就会被撞得头破血流。

【藏獒坚守论】

企业与员工只有将藏獒族的坚守特质根植于自己的心中，落实到具体的行动中，才能切实地提高企业与自身的竞争力，才能有效地完成企业与个人的目标。



贡献与忠诚是成正比例的

在人有危难的时候，不离不弃的藏獒挺身而出，用它们的性命相搏。正是它们的坚守，多次挽救着人类的生命和财产。藏獒的忠诚可谓是左右着主人的命运。

其实，在企业 and 员工之间何尝不存在着藏獒和人类的关系。员工们的忠诚和坚守对公司的前途命运究竟会有多大的影响，恐怕只有公司的老板们最清楚。著名企业家严介和——太平洋建设集团董事长，曾这么

说过：“员工对企业的忠诚度有多高，那么他对企业所发挥的聪明才智也就有多大。贡献与忠诚是成正比例的。一句话，他们的忠诚和坚守度决定我们企业的前途。”

当年，索尼的笔记本电脑因为设计精巧而在市场上很畅销。三星公司为了与索尼公司的经典产品一比高下，决心开发出比索尼更轻、更薄的新款笔记本电脑。

于是，三星高层要求研发人员按照比索尼公司同类产品“至少薄1厘米”的高标准来努力。这在当时看来，几乎是一个不可能完成的工作。

当时，主攻技术创新的陈大济带领研发团队接手这项工作时，也切实感受到所面临的巨大挑战。他清楚，正是全球经济不景气，其他企业纷纷缩减研发经费之际，如何能省时省力地攻克下这个难题？为了做好这项工作，陈大济和研发人员日夜钻研，抓紧分分秒秒为企业争取时机。他知道，如果实现不了比索尼产品“至少薄1厘米”的目标，三星笔记本电脑就超不过索尼，就有可能会在激烈的竞争中被淘汰出局。

在陈大济的带领下，经过8次反反复复的实验与提高，不断克服技术难题，“这项不可能完成的任务”居然被完美实现了！当全球最大的计算机公司戴尔看到三星的这些产品后大吃一惊，赶紧派人到三星采购。为此，三星顺利地 from 戴尔手中得到了160亿美元的采购合同，使三星一下成为全球制造高端笔记本最强大的企业之一。

陈大济也因业绩突出，而在后来被任命为三星的高级管理人员。

陈大济及其同事的忠诚敬业不但给企业带来了丰厚的利润，也给自己带来了美好的前程。

无论一个人在组织中以什么身份出现，对组织的忠诚都应该是一样的。我们强调个人对组织忠诚的意义，就是因为无论是组织还是个人，忠诚都会使其得到收益。

企业成功的最直接推动因素就是人。能够坚守职责和忠诚的企业，就坚守住了企业的立命之本，就坚守住了企业的生存根基。作为员工应

该明白自己的忠诚对企业来说意味着什么，责任心差、忠诚度低的员工会使企业面临生存危机，没有哪个老板愿意重用这样的员工。

作为企业一分子的我们，也应该像下文这个服务小姐一样，用自己的忠诚来赢得客户对我们的忠诚，这样，我们的企业才能永远繁荣昌盛，我们自己也才能成就属于自己的事业。

小田千惠是日本索尼公司销售部的一名普通接待员，工作职责就是为往来的客户订购飞机、火车票。有一段时间，由于业务的需要，她时常会为美国一家大型企业的总裁订购往返于东京和大阪的车票。

后来，这位总裁发现了一个非常有趣的现象：他每次去大阪时，座位总是紧邻右边的窗口，返回东京时，又总是坐在靠左边窗口的位置上。这样每次在旅途中他总能在抬头间就能看到美丽的富士山。

“不会总是这么好运气吧？”这位总裁对此百思不得其解，随后便饶有兴趣地去问小田千惠。

“哦，是这样的，”小田千惠笑着解释说，“您乘车去大阪时，日本最著名的富士山在车的右边。据我的观察，外国人都很喜欢富士山的壮丽景色，而回来时富士山却在车的左侧，所以，每次我都特意为您预订了可以一览富士山的位置。”

听完小田千惠的这番话，那位美国总裁内心深处产生了强烈的震撼，由衷地赞美道：“谢谢，真是太谢谢你了，你真是一个很出色的员工！”

小田千惠笑着回答说：“谢谢您的夸奖，这完全是我职责范围内的工作。在我们公司，其他同事比我还要更加尽职尽责呢！”

美国客人在感动之余，对索尼的领导层不无感慨地说：“就这样一件小事，贵公司的职员都想得如此周到细心，那么，毫无疑问，你们会对我们即将合作的庞大计划尽心竭力的。所以与你们合作我一百个放心！”

令小田千惠没有想到的是，因为她的尽职尽责，这位美国总裁将贸易额从原来的500万美元一下子提高至2000万美元。

更令小田千惠惊喜的是，不久她就由一名普通的接待员提升至接待部的主管。



对客户的尽责，也是对工作的尽职，同时也是对忠诚很好的注解。因为只有忠诚的员工才能竭尽所能为公司创造价值，公司能够持续赢利，这是公司生存和发展的根本，所以个人为企业创造价值往往也决定了一个人对公司的忠诚程度。

在任何一家企业里，能够带来价值的员工的重要程度远远超过十位等待接受任务去执行的同行，他已经是企业的“顶梁柱”，在业内树立起了个人品牌。作为普通的一员，我们需要把公司当做施展才华的舞台。在忠诚于公司的基础上，创造价值为我们的忠诚增添光彩。

想在企业中生存和发展，必须忠诚于企业，主动给企业创造价值，这应该印刻在所有职场人士的心中。无论什么时候，想要不被淘汰，想要被上级委以重任，就应该主动争取，忠诚以待，成为能为公司贡献价值的人。

【藏獒坚守论】

藏獒不离不弃的坚守左右着主人的命运，而员工不离不弃的坚守则左右着企业这个组织的命运。企业渴求那些能够不离不弃的员工，希望他们担起企业发展的使命，与企业同进同退。



忠诚，缔造企业的核心竞争力

21 世纪是一个竞争激烈的时代，企业之间的竞争更多地体现在了人的竞争上。要在众多的优秀企业中占取主动权，需要员工对企业无限忠诚。纵观当代企业，唯有员工忠诚，才能在竞争中处于主动，立于不败之地。

微软公司谈“离破产永远只有 18 个月”，这种忠诚企业，并对企业带有的危机感和超前意识使微软在群雄逐鹿、危机四伏的 IT 行业一直保持领先的地位。

海尔集团说“每个人都是创新的 SBU（战略事业单位）”，正是海尔强调员工忠诚这一理念才有了海尔有效的技术改革、快速的产品更新、全员的客户服务意识，以及世界名牌“海尔”的诞生。

身边无数案例告诉我们：这是个优胜劣汰的世界，无论多么优秀的企业，只要它的员工没有真正的忠诚感，离死亡就只有一步之遥；无论多么卓越的企业，只要它的员工选择了敷衍了事、背叛，就会走向衰竭。因为缺乏忠诚，所以美好的战略消失了；因为缺乏战略，所以产品消失了；因为缺乏产品，所以顾客消失了；因为缺乏顾客，所以生意消失了；因为缺乏生意，所以公司消失了。

是忠诚保证了企业的生存与发展，忠诚缔造了企业的竞争力。企业能否在市场的角逐中胜出，能否在市场的浪潮中行得更远，从根本上取决于企业员工有没有忠诚力。

《华为真相》中记有这样一件事情：

1997年，刚从清华毕业的延俊华来到深圳华为公司工作。刚从学校毕业的他，初生牛犊不怕虎，经过收集资料和实际的市场调研，给华为老总任正非写了一封《千里奔华为》的信，提出了华为存在的问题和发展的建议。任正非读后称其为“一个会思考并热爱华为的人”，当即决定提升他为部门副经理。

正如任总所言，延俊华是一个热爱公司的人。而热爱，正是来源于延俊华对华为的企业目标和企业文化发自内心的忠诚感。是忠诚精神让延俊华“千里奔华为”，是伴随忠诚精神而来的责任心让延俊华写下了如此饱含深情与思考的报告，也是忠诚精神，使延俊华走向了令人艳羡的升职之路。

其实，和延俊华一同被招聘的那些员工应该都有这个升迁的机会，但是，为什么只有延俊华一个人被重用了呢？正如任正非所言，延俊华是一个热爱公司的人，更重要的是他将这种热爱转化为了一种行动。这样的员工自然能在众多员工中脱颖而出，得到老板的重用。



作为延俊华个人，在他被领导委以重任的时候，他能不从心底里感恩老板不重资历看能力的这样一种选才的眼光吗？他能不比别人成长得更快吗？而这种感恩之心以及以此带来的成长也是企业竞争力的一个重要来源。相信信任正非正是看到了延俊华能给企业带来竞争力这一点，从而欣赏他、重用他。

忠诚带给企业的竞争力还表现在对职业的坚守上。一家著名公司的人力资源部经理说：“当我看到申请人员的简历上写着一连串的工作经历，而且是在短短的时间内，我的第一感觉就是他的工作换得太频繁了，频繁地换工作并不能代表一个人工作经验丰富，而是说明了一个人的适应性很差或者工作能力低，如果他能快速适应一份工作，就不会轻易离开，因为换一份工作的成本是很大的。”

具有忠诚品质的员工，才有将他的计划能力、组织能力、技术能力、语言表达能力、解决问题的能力最终实现为价值的的能力。

具有忠诚品质的员工，才有赢得周围人的信任、认可、容纳的能力；只有忠诚的人，周围的人才会计接近你，老板和同事才能接纳你。

企业大都不缺少有执行能力的人，但缺少的是对企业绝对忠诚的人。世界上很多顶级的 CEO 都把忠诚作为企业文化中的重要组成部分，或者把忠诚作为员工对于企业的一种精神理念，用来增强整个企业的凝聚力。

【藏獒坚守论】

做一个忠诚的员工，需要为工作尽心尽力，尽职尽责；急企业所急，忧企业所忧；敢于承担一切，从而在企业里占据要职，成为企业的生产力，在自己的事业上大展宏图！



守护企业的生存根基

藏獒是犬中精品，不仅在于它的外在形象，更在于人们一提起藏獒