

博瑞森
BRACE
管理丛书

CHINA STONE
华夏基石

中国第1本“企业员工组织化”培训用书



在组织中 绽放自我

从专业化到职业化

朱仁健 王祥伍◎著

让平凡的人不平凡
让优秀的人更优秀



中华工商联合出版社



在组织中 绽放自我

从专业化到职业化

朱仁健 王祥伍◎著



中华工商联合出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

在组织中绽放自我：从专业化到职业化/朱仁健, 王祥伍著. —北京: 中华工商联合出版社, 2014. 11

ISBN 978-7-5158-1087-4

I. ①在… II. ①朱…②王… III. ①组织管理学 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 216975 号

在组织中绽放自我：从专业化到职业化

作 者: 朱仁健 王祥伍

责任编辑: 于建廷 臧赞杰

责任审读: 郭敬梅

封面设计: 久品轩设计

责任印制: 迈致红

出版发行: 中华工商联合出版社有限责任公司

印 刷: 三河市文阁印刷有限公司

版 次: 2014 年 11 月第 1 版

印 次: 2014 年 11 月第 1 次印刷

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

字 数: 150 千字

印 张: 10.5

书 号: ISBN 978-7-5158-1087-4

定 价: 35.00 元

服务热线: 010-58301130

团购热线: 010-58302813

地址邮编: 北京市西城区西环广场 A 座
19-20 层, 100044

http://www.chgslcbs.cn

E-mail: cicap1202@sina.com (营销中心)

E-mail: gslzbs@sina.com (总编室)

工商联版图书

版权所有 侵权必究

凡本社图书出现印装质量问题,
请与印务部联系。

联系电话: 010-58302915

博瑞森图书：企业阅读 本土实践

亲爱的读者朋友：

也许您是博瑞森图书的老读者，也许是新朋友，欢迎您阅读博瑞森图书！

当今中国，各行各业都存在着转型升级的压力与机遇。博瑞森图书与您一同应对转型挑战并发现其带来的机遇。

我们一直在问：什么样的书能为您解决管理难题并带来启发？

我们一直在找：哪些作品能帮助企业从跟随到领先？

我们一直在做：把最好的作品以最便捷的方式呈现给您，纸质版、电子版、书摘邮件、微信……

我们策划图书的原则是：

- 企业阅读——与您一样，做水中的游泳者，而非岸上的观众或教练，企业的困惑就是我们的任务。

- 本土实践——与您一样，立足本土环境，追求卓越实践，传播最适合当下中国企业的管理之道。

我们也向所有的企业管理者、管理咨询专家和企业研究者征稿，让更多被实践检验的好思想、好方法迸发出来，为企业助力！（bookgood@126.com 或 QQ：1963328416 或手机号 13611149991，绝非“自费出书”，不向作者收取任何费用）

如果有一天，您把博瑞森图书视为您优秀的事业伙伴、管理助手，我们也就实现了自己的梦想。

博瑞森图书

凡购买本书的读者，都将免费获赠本书全文电子版，发送短信“4073”和您的电子邮箱至 13611149991 即可获赠。

前言

不管是否愿意，我们已经步入了组织化社会。“鸡犬之声相闻，老死不相往来”的田园画卷只能封存在遥远的记忆中，金庸小说中的独孤大侠也只存在于小说的虚幻之中。在现实社会里，人们从呱呱坠地起就已经成为组织化社会的一员，同学会、校友会、老乡会、车友会等，我们自愿或不自愿地成为某个组织的成员。特别是网络的普及，又增加了沟通渠道，如QQ群、微信圈、粉丝团。在虚拟的空间里，大家互通有无，交流信息和情感，寻求商业上的合作和生活上的互助。每天，人们睁开眼睛，映入眼帘的是各种组织，穿梭于各类组织之间。寄身于组织是时代的安排与选择。

那么，什么是组织？

组织是一个古老而又陌生的概念。说它古老，因为从人类群居以来就构成了组织，人们在组织中生存与发展。然而，人们对组织的认知是表面的和肤浅的，直到德国人马克斯·韦伯正式提出科层组织（官僚组织），明确组织的基础是权力，即传统权力、超凡权力、法定权力。由于马克斯·韦伯对组织理论的巨大贡献，人们称他为“组织理论之父”。

另一位重要人物是美国人切斯特·巴纳德，他在《经理人员的职能》一书中明确提出，组织是一个协同体系，共同目标、合作意愿与沟通交流是构成组织的三个必要条件，从而清晰、明确地描述出组织的概念。

既然现代人的生活离不开组织，如何学会组织化生存、如何在组织中实现自我就非常重要了。

你也许会说：“成为组织的一员，不就组织化了吗？”不一定！拿企业组织来说，“在身在曹营心在汉”，人在公司，心还是一颗孤独的心，没有将公司当成家、没有归属感、没有认同感、我行我素、自以为是、没有合作意识、没有大局意识的人还算不上组织真正的一员，仅仅在形式上是公司的一员。反而一些“自由职业者”是高度职业化的公司人，虽然他们不驻点、不坐班，但他们通过职业化、职业精神认认真真地做好“分内”的事，成为组织体系的一分子。

个人价值实现和组织是什么关系？

同样是组织，有的高效，有的却很平庸。组织的效率到底从何而来？

融入组织就意味着棱角全无吗？组织需要什么样的人？

作为组织中的一员，怎样做才能最大化地实现自我价值？

组织的背后，哪些因素有巨大影响？

……

当我们一一深入探讨这些问题后发现，组织不是磨灭个性，而是需要每一个人通过专业化、职业化酣畅淋漓地挥洒自我，而这一切又根植于组织内部高效的分工和协同，根植于公平、平等的组织文化。

没有肥沃的土壤，开不出璀璨的花朵；没有个人的绽放，土壤也失去了意义！

目录

第一章 组织与个人

- 一、组织让人安身 / 004
- 二、让优秀的人更优秀 / 006
 - 【延伸阅读】姚明 VS 王治郅 / 009
 - (一) 姚之队 / 009
 - (二) “追风少年”王治郅 / 010
- 三、让平凡的人不平凡 / 012
- 四、组织成功了，个人就成功了 / 014
 - 【延伸阅读】中国合伙人 / 017

第二章 组织与效率

- 一、组织的效率从哪儿来 / 024
 - (一) 分工带来的效率 / 025
 - (二) 协作带来的效率 / 028

【延伸阅读】对效率的探索 / 030

【延伸阅读】艺术的分工与协作：深圳大芬油画村 / 032

二、分工引发的思考 / 036

(一) 分工与人的发展 / 036

(二) 个人、企业与社会 / 037

(三) 企业的大小谁来定 / 039

三、标准化出效率 / 041

(一) 什么是标准化 / 042

(二) 标准化降低成本 / 043

(三) 标准化更易于协作 / 044

【延伸阅读】效率倍增原理 / 046

第三章 组织需要什么样的人

一、组织不需要天才 / 057

二、组织需要有一技之长的人 / 059

三、由专业化走向职业化 / 061

【延伸阅读】向德国学习职业化 / 064

【案例故事】王家卫的职业精神 / 068

四、秀才如何变成兵 / 070

(一) 从秀才到战士 / 071

(二) 防止“匪化”与“奴化” / 073

(三) 不可小觑的80后和90后 / 074

第四章 组织背后是文化

- 一、文化如何给组织带来效率 / 080
- 二、如何正确看待东西方文化 / 082
- 三、西方文化的效率优势 / 084
 - (一) 科学理性 / 084
 - (二) 职业精神 / 088
 - (三) 财富观念 / 095
 - (四) 契约精神 / 096
 - (五) 规则意识 / 099
 - (六) 平等观念 / 100
- 四、中国文化的效率障碍 / 103
 - (一) 以个体为中心的等级伦理关系 / 103
 - (二) “宁为鸡头,不做凤尾”的职业观 / 108
 - (三) “非黑即白”的是非观 / 110
 - (四) “用人不疑,疑人不用”的规则观 / 112
 - (五) “打虎亲兄弟,上阵父子兵”的用人观 / 115
- 【案例故事】盗墓人的组织演变 / 118

附录 认识身边的组织

- 一、培育组织的组织——学校 / 123
 - (一) 黄埔军校 / 123
 - (二) 军政干部的摇篮——抗大 / 125
 - (三) 西点军校 / 128
- 二、最长寿的组织——宗教 / 133

- 三、最高效的组织——军队 / 138
 - (一) 高度重视文化建设 / 139
 - (二) 铁的纪律, 铁的执行 / 140
 - (三) 明晰的组织架构 / 141
- 四、最广泛的组织——企业 / 143

在组织中绽放自我：
从专业化到职业化

第一章 组织与个人

单个的人是软弱无力的，就像漂流的鲁滨逊一样，只有同别人在一起，他才能完成许多事业。

——叔本华



一、组织让人安身

“人是社会的动物”。人类从事生产活动和其他活动，从来都是在集体基础上进行的。他们需要与同类交往，需要爱和被爱，需要寻求归属感。否则，就无法生存，世上没有一个人能够忍受绝对的孤独。除了个别另类天才外，人只有在组织中才能生存、发展。失去组织依托的人，其心灵是漂泊的，无处安身。

马斯洛把人的基本需要分为五类：生理上的需要、安全上的需要、情感和归属上的需要、地位和受人尊重的需要、自我实现的需要。归属感是人们的基本需要，而归属感主要来自于组织。

人具有强烈的从众心理。法国心理学家古斯塔夫·勒庞曾在《乌合之众：大众心理研究》中描述过大众的从众心理，下面的小故事有助于我们理解。

石油大亨洛克菲勒见上帝后来到天堂的大门口，很想让自己跻身于天堂——这个灵魂向往的极乐世界。但天堂的守门人圣吉·彼得拦住了他：“对不起，天堂已经住满了开采石油的业主，没办法再安排你了，

你到地狱住吧。”

深埋在地下的石油不曾难倒过这位大亨，于是他灵机一动，对守门人讲：“请允许我在门外向天堂里的朋友说一句话好吗？”“好的。”守门人答应了他。

“喂！地狱发现了石油。”大亨对着天堂门大喊一声。

于是，天堂里的人全部蜂拥而出，天堂一下子空寂下来……

圣吉·彼得见状，对大亨说：“请进天堂吧！”

于是，大亨走进了空无一人的天堂。过了一会儿，石油大亨发现那群人并没有回来，心里开始犯嘀咕，“地狱是不是真的发现石油了？可不能便宜了那些家伙，我也得看看”。于是，他放弃了天堂的快乐生活，也跑到地狱去了。

人们的这种归属感还体现在对组织内同伴的需求上，同行的人往往比目的地重要。红军在长征中，大家互相搀扶、互相鼓励，爬雪山、过草地，行程二万五千余里，克服重重困难，完成战略转移。周恩来在长征途中生病了，如果掉队就意味着死亡，杨立三组织人亲自将周恩来抬出草地。1954年，周恩来在国外出访期间听到杨立三病逝的消息，马上要求等他回来再出殡。因为，周总理要为杨立三抬棺送葬，以报当年救命之恩。如果是一个人走长征路，一个孤独的行者很难到达目的地，不要说敌人的围追堵截，单是孤独和恐惧就让人坚持不下去。



二、让优秀的人更优秀

“人”字两笔是相互支撑的，你离不开我，我也离不开你。一个人的成功，20%靠自己努力，80%则需要别人的帮助与支持。个人的能力是有限的，个人的情绪也是波动的，要成就一番事业，少不了持续的努力和创造力。

华为经过20多年的持续努力，通过十五万人的共同奋斗，已经成为行业的领导者。任正非在《一江春水向东流》中流露：我知识的底蕴不够，也并不够聪明，但我容得了优秀的员工与我一起工作，与他们在一起，我也被熏陶得优秀了。他们出类拔萃，夹着我前进，我又没有什么退路，不得被“绑”着、“架”着往前走，不小心就被他们抬到了峨眉山顶。我也体会到团结合作的力量，这些年来进步最大的是我，从一个“土民”，被精英们抬成了一个体面的小老头。

离开华为，任正非也许只是一名光荣的转业军人。在众人的簇拥下，任正非不断地学习、不停地思考，带领大家持续奋斗，成就了华为，也成就了自己。无论任正非持有华为多少股权，他都是华为的精神领袖，是华为的灵魂，也是中国最有思想、最有影响力的企业家之一。

没有完美的个人，但可以有完美的团队。在群体性竞技项目中，再出色的队员也要与他人合作，团队才能赢得比赛。梅西是当今国际足坛上最闪耀的球星，他在西甲、欧冠上的杰出表现让人们叹为观止，然而，同样的梅西在阿根廷国家队的表现却大相径庭。虽然阿根廷国家队众星云集，具有超豪华的阵容，然而，强大的明星阵容并没有形成强大的球队实力。足球是群体性竞技运动，球队需要领军人物，需要明星在关键时刻挺身而出打破困局。当多个“大牌”聚集一起时，没有了领军人物，相互之间的默契配合也少了，在这种情况下，球队的整体能力并不强。同样的梅西，他在巴塞罗那和阿根廷国家队的表现相差甚远，究其原因，是缺少密切的团队协作。相比而言，世界上没有谁敢小视德国战车，德国队不依靠梅西、C罗、里贝里、内马尔那样的大牌明星，依靠整体作战。出色的配合、无比敬业的职业精神都会让人们看到德国队的整体实力，只要裁判的哨声不响，每个球员都会坚持到最后一秒，决不懈怠。

能否取长补短，是组织的一大考验。唐僧师徒西天取经的故事，也同样是一个团队取胜的范例。

在《西游记》中，唐僧是西天取经团队的负责人，是这个组织核心价值观的倡导者和践行者。在取经的过程中，不论遇到什么困难，他始终目标坚定、态度坚决，不取真经不回头。唐僧肉眼凡胎，不识妖孽，在屡屡中招后，他依然坚守“普度众生，不杀生”的价值观。

孙悟空的本领最高，在降妖除魔、开路化斋方面的胜任力最强，绩效最好。然而，孙悟空还算不上德才兼备，因为他一身猴气、性情乖