



OUTSHINE OTHERS
CAN'T WIN THE VICTORY

職場英雄

運用團隊力量成就自我

個人英雄主義是過時的神話，
運用團隊力量成就自我，
讓每個人都成為你勝利的基石。

國家圖書館出版品預行編目資料

職場英雄 / 西迪著. ——初版. ——臺北市：

羚羊文化；2005〔民94〕

面；公分

ISBN 986-81094-5-0（平裝）

1. 職場成功法

494.35

94007348

縱橫天下 20

職場英雄



羚羊文化

作者／西迪

編輯／謝八達

美術設計／泓工作室

出版製作／羚羊文化有限公司

地址／台北市文山區木柵路三段117號

電話／(02)2937-7206

傳真／(02)2936-3170

E-mail／ocean-book@umail.hinet.net

印刷／普林特斯資訊有限公司

總經銷／旭昇圖書有限公司

地址／台北縣中和市中山路二段352號2樓

電話／(02)2245-1480

傳真／(02)2245-1479

香港總代理／全力圖書有限公司

地址／香港新界葵涌打磚坪街58-76號和豐工業中心一樓8室

電話／(852)24219438

傳真／(852)24947609

出版日期／2005年5月初版一刷

定價／180元

尊重智慧財產權未經同意請勿翻印

ISBN 986-81094-5-0

Printed in Taiwan



OUTSHINE OTHERS
CAN'T WIN THE VICTORY

職場英雄

運用團隊力量成就自我

個人英雄主義是過時的神話，
運用團隊力量成就自我，
讓每個人都成為你勝利的基石。



職場英雄

運用團隊力量成就自我



序

構築長城的每一方青磚，即使它再堅硬，但如果脫離了長城，也只不過是磚頭一塊。無論是領導者還是普通員工，沒有一個是靠單打獨鬥來取得成效的，更別說是百分之百的責任了。你不可能只靠自己——成為優秀不是單個人的行為，而是團隊合作的結果。許多企業的經營者在大聲疾呼：「我們愈來愈迫切需要更多、更有效的團隊來提升我們的士氣。」

現代許多企業雖然都在強調「以人爲本」，但在追求客戶的滿意度及利潤的同時，卻往往忽視了員工對企業的要求及想法。管理層常習慣性地把任務分配給下屬後，便不願意花時間去跟進員工的工作，不去了解員工在工作中遇到了什麼困難，當員工遇到困難向上級會報，或在完成工作後發現還存在不足的時候，管理者往往會認為這是員工的責任，而沒有去想爲什麼會出現這些情況，不願去換位思考。

最成功的人士之所以能頭角崢嶸，完全在於他們能對別人產生影響力，並賦予他人力量。一言以蔽之，他們就是實踐運用團隊力量成就自我的原則的最佳範例。

在某些時刻，我們都曾經因為無法對別人產生正面、有效的影響而心生挫折感。在本書中，作者提供給我們四個訣竅，可以促進人際關係的改善，提升成功的層次。這是我所見過的能幫你釋放能量，將潛能充分發揮的最佳指引。

本書告訴我們，一個成功的管理者不應該只告訴員工應該怎麼去做好工作，還要激發員工的團隊精神；還要給員工一個充分發揮其作用的地方；還要讓員工有歸屬感。畢雷敦說過：「管理階層的領導能力是刺激員工努力工作的原動力。」

這是一個關於合作的偉大商業寓言和人生寓言。任何一個人都不可能自己取得人生的聖盃，它需要一個偉大的激勵者和一群協作的人，發揮團隊「魔力」，才會獲得那只有人生的聖盃。

奇蹟就是這樣發生的……

西迪

——謹以此書獻給

所有想拿到聖盃的人



職場英雄

運用團隊力量成就自我



目錄

序

第一章 找到你的位置……………10

◎自我價值……………17

◎突破自我的侷限……………19

◎追求卓越的人……………21

◎不要表現得比別人聰明……………22

◎你的表現會說話……………23

◎空的袋子站不直……………25

第二章 贏，不是一個人的事……………28

◎你不是一座孤島……………44

◎從相同的觀點談起……………45

◎實現1+1>2……………47

◎ 那是大家的力量.....	48
◎ 站在對方的立場看問題.....	48

第三章 工作態度決定一切.....52

◎ 做一個不只為薪水工作的職員.....	61
◎ 任何工作都值得做好.....	63
◎ 勤奮工作吧.....	65
◎ 將愛好融入工作中.....	66
◎ 自動自發地工作.....	68
◎ 要做就做到最好.....	69

第四章 釋放權力：創造影響力.....72

◎ 敢走進黑屋子的信任.....	86
◎ 言行一致會有魔力.....	87



第五章

駱駝團隊：提倡團隊協作……………96

- ◎別讓嘴巴太大耳朵太小……………89
- ◎是倍增器而不是縮減器……………90
- ◎高效率的典範……………92

- ◎企業生存的根本……………110

- ◎創建團隊的選擇……………111

- ◎重要的是內部溝通……………114

- ◎建立團隊協作平台……………116

第六章

達成共識：需要立即行動……………120

- ◎改變態度，從行動開始……………126

- ◎如果自己能先邁出一步……………127

- ◎克服不可克服的困難……………128

第七章 非此即彼的抉擇……………132

- ◎ 你要逃離經驗的陷阱……………141
- ◎ 如何抉擇左右我們的命運……………142
- ◎ 培養多元思維模式……………143
- ◎ 換位思考的好處……………145
- ◎ 當下做抉擇……………146

第八章 關注未來：共同的願景……………150

- ◎ 爲什麼走不回來……………159
- ◎ 願景的力量……………161
- ◎ 目標決定了你成功的高度……………163
- ◎ 凡事先秤一秤自己……………165
- ◎ 不要在蝸牛角上打架……………166



職場英雄

運用團隊力量成就自我



第九章 拿到聖盃的人……………170

- ◎ 成為優秀的八大準則……………174
- ◎ 寫下自我肯定的話……………177
- ◎ 高效能人才的習慣……………177
- ◎ 傑出員工的工作習慣……………180
- ◎ 樂在工作……………182

後記：謝謝路易士……………185

第一章 找到你的位置



此为试读, 需要完整PDF请访问: www.ertongbook.com



第一章 找到你的位置

路易士很憤怒，也許說義憤填膺更恰當。

「他們怎麼能這樣對待我呢？」他自言自語，「他們怎能這樣要求我，或者任何一個高智商的人，來忍受這樣的不公平待遇？」

路易士一屁股坐到椅子上，怒氣沖天。他的憤懣情緒愈演愈烈，他來回晃動著滑鼠游標，取消螢幕保護程式，讓功能目錄跳出來。假使滑鼠游標有生命，一定會抗議路易士的粗暴。

路易士快速地把游標移到網路瀏覽器的圖示上，不停地晃動，他氣得渾身直打哆嗦。

回想剛才所發生的一幕，他的憤怒逐漸被恐慌、焦慮所替代。當他發覺這次團隊工作經驗有可能比第一次情況還要糟糕時，他的胃忍不住開始痙攣了起來。

上一次參加「AX行動小組」時情況就很糟糕。好在那次的任務只有短短的幾天時間。在路易士加入的時候，任務已經基本完成了，而且路易士負責的部分不需要與別人

合作。

那次，路易士就覺得「AX行動小組」的其他成員對他不是很友善。他們彼此之間相處得很融洽，卻把他拒之門外。更可恨的是，他們對他的才智及想法持否定態度。路易士尤其惱火的是，這些成員對他們已經完成的工作沾沾自喜，但路易士堅信他可以做得更完美。

慶幸的是，路易士和他的小組同事，在雙方對立情緒到達沸點之前就把案子完成了。回到崗位後，路易士如釋重負。比起處處受排擠、受限制的集體行動，他更喜歡一個人自由自在、無拘無束地工作。

然後是第二個「AX行動小組」。

不知怎麼搞的，就連「AX行動小組」這個名稱也讓他頗為不快。這個名稱算什麼嘛！我真不明白，為什麼非要把不同思想、不同個性的成員綁在一起互相制約？難道這能帶來更多的利潤嗎？

路易士並不覺得這有什麼好處，對他來說，參與團隊工作只會讓他手足無措，舉步維艱。

為什麼不能告訴大家工作的範疇，再把工作分發下去，然後再讓每個人去做自己力



所能及的事呢？

爲什麼他們喜歡把簡單的事情搞得這麼複雜呢？路易士怎麼也想不明白。

他從一開始就對第二個「AX行動小組」的產生不以爲然。他覺得這個小組自始至終就錯得離譜。首先他認爲設計過於嘩眾取寵。當他把他的想法告訴小組其他成員時，對方卻告訴他，這是必須遵守的原則，因爲這是這個專案的規定，不能隨意更改，他只好保持沈默了。「隨你們去折騰吧，」他幸災樂禍地想著，「總有一天你們會知道我的預言沒有錯。」

當天的會議還出現了一個令路易士十分不悅的小插曲。其中一個上司居然把他叫成「艾爾」，而不是「路易士」，他毫不客氣地當場糾正了對方的錯誤，令對方十分尷尬。在他看來，那個傢伙居然連下屬的名字都叫錯，實在太侮辱人了。

會議決定三周後開第三次會議，大家集合在一起，會報各人的成果。

開展工作的過程中，路易士發現自己有了一個更好的構想。他重新調整重心，把所有的精力及心思放在發展新的構想上。他日以繼夜地工作，甚至連週末也不休息，除了偶爾和他的牧羊犬麥迪玩玩飛盤遊戲。他急切地想透過自己的努力告訴公司的每一個成員，他的方案比原先的方案更勝一籌。

他準備在第三次會議時向小組成員說明他的新構想。他甚至將這個報告取名為「一種更好的模式」，以便大家能夠很快地掌握重點，而不會再把時間浪費在他們原先的構想上，因為按照路易士的判斷，原先的構想很可能會導出錯誤的方向。他甚至在小狗麥迪面前演練了幾次，麥迪每次都熱情地以吠聲表達贊同。

路易士熬夜潤飾他的演說稿。第二天早上更是一大早就到了辦公室，希望能盡快將他的構想告訴小組的每個成員。

會議開始了。

小組成員互相寒暄之後，組長亞特宣佈會議議程。路易士打斷他，問是否可以讓他在議程進行前向小組說幾句話，因為他有一個新的構想。

組長同意了。

路易士把他這兩周來辛苦修改的構想及計畫大致說了一下，但事情並沒有如他預想的那樣發展。

當他開始解說他的構想為何比小組原先的構想要更勝一籌時，小組成員們顯得很不耐煩，有人環抱雙手不置可否，有人神情凝重若有所思，有人甚至發出冷笑。小組整體的回應百分之百是負面的。

當小組成員開始質問路易士為什麼提出這個建議時，路易士提升音量，急切地想說明他的理由。但是，隨著他音量的提升，抗議聲也愈高昂。整個會議很快變成了一場激烈的爭論。

最後路易士潰不成軍，輸得一敗塗地。

他不僅輸了爭論，也失去了理智。他生氣且不屑地「哼」了一聲，怒氣沖沖地衝出會議室。他完全失控，留下一屋的憤怒及尚未解決的衝突。

怎麼會變成這個樣子呢？他百無聊賴地在網路上漫遊，思索著現下四面楚歌的處境，他不懂為什麼人與人之間這麼難以溝通。

他真希望回到輝煌的大學時代。

想當年，他是哈佛大學品學皆優的學生，他用三年時間就取得了電腦工程學士學位，要不是人文藝術課程的成績稍差一點，路易士很有可能就是畢業典禮致答辭的那一位。

畢業的時候，很多公司爭相聘用他。最後他如願以償地進入互動聯合國際科技公司。那是一家總部位於波士頓的高科技公司，業務遍佈全球。剛進公司沒多久，他就得到了「最閃亮的新星」的稱號。

十個月後，他被指派到第一個「AX行動小組」工作。這個小組的任務是要完成公司最棘手及最重要的案子。

路易士覺得自己的貢獻微乎其微，他參與小組的時間很晚。但因為這個案子的成功，他也得到了應有的榮譽。這也是路易士的頂頭上司瑞吉指派他參與第二個案子的原因。這可是千載難逢的絕佳機會，這樣的機會通常只留給資深、經驗豐富的員工。由於路易士在第一個專案中建立了好名聲，瑞吉給了他第二次機會。瑞吉似乎很欣賞他，當初就是她應徵他，讓他順利進入公司的。她也是他哈佛大學的校友，當初，她是從幾個教授那裡聽說路易士的。身為部門的負責人，她像獵犬一樣隨時都在尋找最優秀的人才。當學校的教授熱心地向她推薦路易士時，瑞吉看到了他的潛能。瑞吉提供給他千載難逢的機會，但是他現下卻要打退堂鼓，這會讓她大失所望。我明早跟她碰面時該怎麼說呢？路易士茫然不知所措，他和瑞吉約好明早八點向她會報專案的進度。

在這之前，他很期待這一次會面。他自信能說服她，讓她相信他重新規劃的企劃案更勝一籌，但是現下他想的卻是怎樣用委婉的措辭告訴她，他想要換一個任務。

他沒有辦法和這些人共事，沒有辦法和他們和睦共處。現下已經沒有迴旋的餘地了，他們毫不猶豫地推翻了她的構想，這真是徹底羞辱了他。在這種情況下，他不想跟