

不能这样

组织不欢迎的13种人

孙科炎 著



你就是下一个最受组织欢迎的人！

只为赚钱 得过且过 好高骛远 斤斤计较 畏首畏尾
冒冒失失 行事拖拉 虎头蛇尾 思想僵化 漠视规则
搬弄是非 阳奉阴违 恃才傲物



中国电力出版社
CHINA ELECTRIC POWER PRESS

企业员工
培训读本

不能这样

组织不欢迎的13种人



中国电力出版社

CHINA ELECTRIC POWER PRESS

内 容 提 要

本书阐述了工作中不利于职业发展,也不受企业欢迎的13种人的行为表现。在这些人中,有的在工作意识上消极而不健康,如只为赚钱而工作、得过且过混日子、好高骛远不务实等,有的在行为上表现出一些不良的习惯,如做事无计划、搬弄是非、拖拖拉拉等。该书以客观、严谨的态度,分析了这些行为意识和不良习惯对自己及企业造成的不利影响,在此基础上引导企业员工在工作中发现自身的不足,并养成良好的工作习惯,做一个受组织欢迎的人。

图书在版编目(CIP)数据

不能这样:组织不欢迎的13种人/孙科炎著. —北京:中国电力出版社, 2011.3

ISBN 978-7-5123-1410-8

I. ①不… II. ①孙… III. ①企业—职工—修养—通俗读物 IV. ①F272.92—49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第028165号

中国电力出版社出版、发行

北京市东城区北京站西街19号 100005 <http://www.ccep.sgcc.com.cn>

责任编辑:李耀东

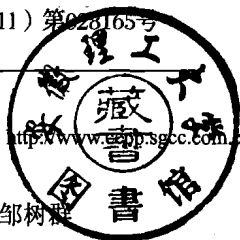
责任校对:郝军燕 责任印制:邹树群

航远印刷有限公司印刷·各地新华书店经售

2011年4月第1版·2011年4月北京第1次印刷

880mm×1230mm 32开本·5.25印张·95千字

定价:18.00元



敬告读者

本书封面贴有防伪标签,加热后中心图案消失

本书如有印装质量问题,我社发行部负责退换

版权专有 翻印必究

前 言

不同组织对员工的素质要求，会因为不同的行业特征、不同的经营环境发生变化，但是有一些基本的、关键性的素质要求是始终不会变的。对一个组织来说，当一个员工不能满足这些关键性的素质要求时，他（她）就算不上是一名合格的员工，这样的员工不仅不能给组织带来效益，反而会损害组织的进步与发展。

对一个员工来说，如果不具备这些关键性的素质要求，他（她）就不会成为组织所欢迎的人，其结局很明显，要么碌碌无为，要么被组织所淘汰。

然而，我们发现，在很多企业里，的确存在这样的员工：有的在工作意识上消极而不健康，如只为赚钱而工作、得过且过混日子、好高骛远不务实、斤斤计较避责任、死守经验乏创新等，有的在行为上表现出了一些不良的行为陋习，如做事拖拉无计划、挑拨离间搬是非、虎头蛇尾无激情、阳奉阴违施暗箭、恃才傲物少虚心等，这些行为意识和不良习惯，严重阻碍了一个人的进步与发展，也对组织的成长和健康发展造成了不利影响。

大凡职场中的成功者，无不得益于远离了这些错误的思想意识和陋习：陈天桥如果不是从放映录像片的哀叹中警醒“不宜得过且过”，就不会开始潜心研究企业管理，更不可能成就今天的盛大网络；李嘉诚如果没有从被雨水泡坏的塑胶花设备中意识到“稳健行事”的重要性，就不会有今天的长江实业；史玉柱如果不是从一夜之间负债 2.5 亿的警戒中深感“好高骛

远”的危害，就不会有今天的东山再起；史蒂夫·乔布斯如果没有从解除全部领导权一事中认识到“恃才傲物”的不得人心，也不会有机会在 12 年后重掌苹果公司。

本书从职场各种错误的思想意识和不良习惯中，总结了最为组织所不能容忍的 13 种思想意识和行为习惯，它们分别是工作只为赚钱、得过且过、好高骛远、斤斤计较、畏首畏尾、冒冒失失、行事拖拉、虎头蛇尾、思想僵化、漠视规则、搬弄是非、阳奉阴违以及恃才傲物等，深入剖析了这些思想意识和行为习惯可能对工作、组织造成的恶劣影响。

所以，一个员工要想有所作为，在事业上有所成就，得到组织的信任与重用，就必须远离这些消极的思想意识和行为陋习，并自始至终努力地向组织所要求的目标靠拢。只有这样，作为一名员工，才是合格的、优秀的，才能成为最受组织欢迎的人。

衷心地希望每一个员工都能转变和克服这样错误的思想意识和行为陋习，成为一个受组织欢迎的人。

编者

2011 年 3 月

目 录

前言

第 1 种人 只为赚钱 1

金钱会蒙蔽一个人的双眼，使人看不见职业中真正可贵的东西：他人的认可、欣赏、尊重和支持。如果一个人能够超脱于金钱之外，全心全意地投入到工作中，就能够创造出更美好的职业前景。

工作好坏不能只看薪水.....	3
薪水不高也不可消极怠工.....	5
不要为一点薪水而跳槽.....	6
永远不为薪水而工作.....	8
别因一个铜板贬低自己的工作.....	9
不计报酬，报酬反而更多.....	11
全心全意为工作付出.....	13

第 2 种人 得过且过 16

敲钟是小和尚的必修课，工作是员工的必修课。小和尚如果得过且过，那么他的钟很难敲得响亮、感召人心；如果员工得过且过，那么他的工作质量必然不会太高，他的职场生涯将注定走向失败。

混日子终会害了自己·····	18
厌倦工作，人生就是苦役·····	20
工作是要用生命去做的事·····	22
满怀激情地投入工作·····	24

第3种人 好高骛远 ····· 26

好高骛远会使一个人的行为倾向于投机取巧，不屑于原始积累，继而放弃许多成功的机会。要知道，唯有脚踏实地做好眼前的工作，才能稳步走向成功。

眼高手低，难成大器·····	28
心浮气躁是一道致命伤·····	30
停止不切实际的空想·····	32
工作中没有小事·····	34
把简单的事做好就不简单·····	35
心无旁骛，做好本职工作·····	37

第4种人 斤斤计较 ····· 39

如果一位员工斤斤计较于私利而不顾大局，那么他很难入围优秀员工名单之列。相反，如果他敢于承担责任，并顾全大局，便具备了担当大任的资本。

斤斤计较，目光短浅·····	41
工作容不得挑三拣四·····	43
责任面前，怎能与你无关·····	45
多付出一点，结果完全不一样·····	47

第5种人 畏首畏尾 50

不断重复“我不可能完成”的员工，等于给自己画地为牢。而那些勇于向“不可能完成”的工作挑战的员工，始终是职场上的“抢手货”，处于供不应求的状态。

别做心理上的侏儒.....	52
缺了信心，不战而败.....	53
少了斗志，必然败事.....	55
做积极高效的执行者.....	57
面对困难，勇敢担当.....	59
敢于行动，果断执行.....	61

第6种人 冒冒失失 63

在同等条件下，领导通常会垂青那些行事稳健的人。冒冒失失的行为往往会限制一个人职业生涯的宽度和长度。

严谨的作风不可缺.....	65
鲁莽草率行不通.....	67
做正确的事，正确地做事.....	69
分清轻重缓急，工作按部就班.....	71

第7种人 行事拖拉 74

一个磨磨蹭蹭、效率低下、行事拖拉的人，注定了他在职场上会一事无成。

拖拉是一种职业病.....	76
---------------	----

工作不会因拖拉而消失·····	78
立即行动，别找任何借口·····	80
当天的工作，当天完成·····	82
高效工作，才能更好地生活·····	84
善用时间，做时间的主人·····	86

第8种人 虎头蛇尾 ····· 88

很多人在职场上屡屡失败，这并非他们能力不够或热情不足，而是缺乏始终如一、坚持不懈的精神。如果一个人总是基于各种原因，使自己的目标在实施过程中半途而废，那么，他所收获的将永远是“烂尾”工程。

虎头蛇尾将一无所成·····	90
打井不能随便换地方·····	92
成功在于多一点坚持·····	94
别过早对自己说放弃·····	96
越是艰难，越要坚持·····	98
慎终如始，则无败事·····	100

第9种人 思想僵化 ····· 103

创新是企业的活力之源。一个不断追求创新的员工，相当于为组织增加了一枚创造辉煌和财富的“芯片”。

死守经验，不如无经验·····	105
自我设限，就是自我捆绑·····	107
灵活思维，才有敏捷反应·····	109
没有什么“不可能”·····	110

第 10 种人 漠视规则 113

孟子曰：“不以规矩，无以成方圆。”挑战规则者，必被规则所伤。唯有遵守规则，才能获得领导的信任，为自己拓展更广阔的发展空间。

规章制度不容挑战.....	115
优秀员工也要遵守规则.....	117
规则不可讨价还价.....	118
永远把规则放在第一位.....	120
有规则，才有方圆.....	121

第 11 种人 搬弄是非 123

搬弄是非是一把锋利的双刃剑。在职场中，持有这把利器的人，能将他人伤得体无完肤；同时，这把剑也会伤及自身，一旦你被人贴上“搬弄是非”的标签，你就会被同事所疏远，甚至被组织所抛弃。

诋毁他人，终毁自己.....	125
挑拨离间，害人也害己.....	126
贬损他人，亦是贬损自己.....	129
不做职场中的是非人.....	131
做一个心灵纯正的人.....	132
与同事互助，与组织共赢.....	134

第 12 种人 阳奉阴违 137

阳奉阴违者常常被比作为暗箭，因为他们的伤人之举不易被发觉。拔掉暗箭，这是任何组织都不会怠慢的事。

巧言令色，迷惑了谁·····	139
企图蒙蔽领导是愚蠢的·····	140
服从是员工的天职·····	141
忠实于职责，忠诚于企业·····	143

第 13 种人 恃才傲物 ····· 146

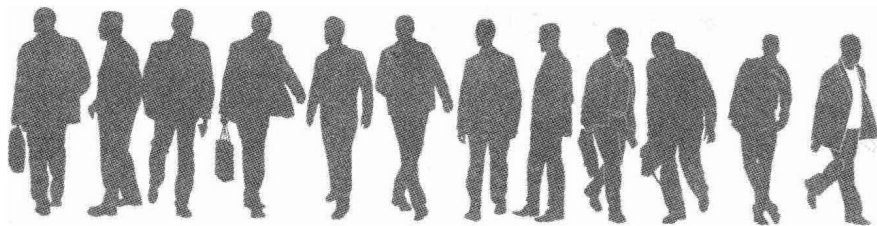
在职场上，一个人具有卓越的能力固然重要，但若缺少谦虚之心，便不会受欢迎。一个人只有正确认识自己，做到虚怀若谷、取长补短，才能一步步地走向成熟和成功。

狂妄无知是不受欢迎的·····	148
少了谦虚，就不会进步·····	149
组织不需要独行侠·····	151
成为团队的聚焦点·····	152
虚怀若谷，更易获得人心·····	154

后 记 ····· 156

第 *1* 种人

只为赚钱



金 钱会蒙蔽一个人的双眼，使人看不见职业中真正可贵的东西：他人的认可、欣赏、尊重和支持。如果一个人能够超脱于金钱之外，全心全意地投入到工作中，就能够创造出更美好的职业前景。

- 
- ◆ 工作好坏不能只看薪水
 - ◆ 薪水不高也不可消极怠工
 - ◆ 不要为一点薪水而跳槽
 - ◆ 永远不为薪水而工作
 - ◆ 别因一个铜板贬低自己的工作
 - ◆ 不计报酬，报酬反而更多
 - ◆ 全心全意为工作付出

工作好坏 不能只看薪水

一些人对自己抱有很高的期望，认为只要进入某家单位工作，就理所当然地应该获得丰厚的报酬。当他们决定为某个单位效力的时候，实际上是为薪水而工作。

一家企业的招聘经理曾苦恼地对我说：“现在招聘一个合适的员工太难了！”

我问他为什么。

他回答：“真正一上岗就得心应手的人是很少的，大多数人都要在工作岗位上经过长时间的学习才能够适应工作，并发挥出他的价值。”

我又问道：“那么，这样的人不是很多吗？”

他苦笑着摇摇头：“如果进入企业就想在轻松的岗位上拿高薪的人，你敢重用吗？”

目前确实存在这类现象：一方面企业很难招聘到一位合适的员工，另一方面许多人很难找到一份合适的工作。造成这种情况的原因，很大程度上并非企业不愿意为员工支付更高的薪水，而是大部分人并非企业所需要的人才。

对于刚走出校门的年轻人，无论其有多么聪颖的天资、耀眼的学历，都需要从基本岗位做起。在这样的岗位上薪水通常不高，工作也可能更辛苦。但是，由此开始接受的历练，却可以使其成为出色的职业人士，并获得更丰厚的报酬。

在职场中，工作伊始就享受高水平薪酬待遇的人是很少的。

被誉为“股神”的巴菲特刚刚从哥伦比亚商学院毕业时，曾申请到格雷厄姆—纽曼公司就职。当该公司给他提供了工作机会时，巴菲特连工资多少都没有问便坐上了赴任的飞机。即便巴菲特成为赫赫有名的人物之后，他的年薪也曾长期保持在几十万美元的水平，与硅谷一名软件工程师的工资旗鼓相当。

就在大家惊呼巴菲特如此“廉价”时，巴菲特表明了自己的职业态度：不为钱而工作，也不要因为薪水微薄而看不起工作。

谁敢说，巴菲特成为一位赫赫有名的人物，与他的这种职业信念毫无关系呢？

对待薪水，要有务实和超脱的态度。那些抱怨找不到工作的人，其抱怨的是企业没有按照他的意愿从工作伊始就高薪聘用他。对于这样的人，企业不予聘用或重用，那是再正常不过的事。

薪水不高 也不可消极怠工

当一个人怀着工作只为挣钱的态度时，他即使接受了某份工作，也不过是因生活所迫，赚取薪水养家糊口。他们对工作没有热情，更不会全心全意地投入工作。当他们认为薪水不如意时，就会逃避工作，消极怠工，拒绝为工作付出。

在企业中有不少这样的人。当领导安排一个工作岗位，而薪水稍有不如意的时候，他们会找出各种理由拒绝；当业务上出现困难，需要占用他们的业余时间时，他们会牢骚满腹，能躲就躲；即便对待本职工作，也有很多人抱着“能少做就少做，能不做就不做”的态度。

这些人没有意识到：薪水是你自己创造的。只有通过努力贡献自身的价值，你才能为自己争取到更高的待遇。

如果你拒绝为工作付出，就没有资格要求更高的薪水。即使获得了某份工作，也得不到用人单位的重用。

对此，美国钢铁巨擘查尔斯·施瓦布有句话说得非常准确：“如果你对工作缺乏热情，只是为了薪水而工作，很可能既赚不到钱，也找不到生活的乐趣。”

因薪水不高而消极怠工的人，是一个没有职业灵魂和职业热情的人。他们视工作为负担，日复一日地接受工作的折磨。同时，由于他们身处这种状态中，工作也必然越做越糟，最终成为企业难以容忍的对象。他们将丧失用人单位的认可和支持，以及进一步成长和发展的机会。

每一家用人单位都会坚持这样的信条：当一名员工真正成为出色的人才时，单位不应该亏待他，而在他成为这样的人才之前，他必须懂得付出。如果一个人连基本的付出精神都没有，那么他不可能成为出色的人才。这样的人是不堪重用的，更不值得为他支付丰厚的薪水。

不要为一点薪水而跳槽

很多人为了薪水而跳槽！他们将自己任职的单位视作加薪的跳板，能力稍有提高就按捺不住跳向薪水更高的地方。