
成为优秀员工的三把利 剑

【前言】

造就优秀企业和员工的最根本的准则到底是什么呢？是什么决定着企业的发展，而又是什么使得优秀的企业才能拥有优秀的员工？

在IBM，IBM人坚信和履行的价值观念之一就是，“在人际交往中永远保持诚信的品德，永远具有强烈的责任意识。”

在Microsoft，“履行我们的使命需要具有睿智创新、积极进取的员工，他们需要具有下列价值观念：诚实、正直，对顾客、同伴以及技术充满热情，能对他人敞开心扉，对别人彬彬有礼，并以他人的幸福作为自己的快乐，以积极的心态面对困难，勇于战胜失败和挫折，具有自我批判精神，不断提高自身素质，对顾客、股东、同伴及老板承担起自己的责任和义务；富有创新精神，具有很强责任感的领导者，增强决策的创新性，努力使客户和同伴受益，增强决策的公开性和透明性，善于采纳反馈信息，与他人精诚合作以确保大家的决策成果能够协调运作。”

在HP，惠普始终坚持下列信念：“惠普的成绩源自不断受到激励的员工；员工的忠诚是最为关键的因素；我们信任我们的员工会做出正确善良的事情，坚信他们在企业发展中具有重要的作用；每个人都在做出自己的贡献：不论职位、水平的高低，不论任职的长短；一个富有情趣，富有激励性的工作环境对于创新发明是至关重要的；多样的劳动力构成能增强我们的竞争能力；员工应当具有终身学习的意识。”

在P&G，“P&G就是她的员工以及我们赖以生存的价值观。我们一直坚信，Procter & Gamble的广大员工一直是我们的最为宝贵的财富。每个人在所负责的领域内都是领导者，

都有责任和义务提高自己的领导成绩；承担起自己的职责以适应公司的需要，改善我们的体制，帮助他人提高工作效率；要像主人一样行动，像对待自己的财产一样对待公司的财产，要将公司的长远业绩牢记心中。”

在Amway，它对所有的营销人员所运用的“兑现大于承诺”这个黄金法则是这样解释的：“每次当你做出承诺时，一定要在慎重考虑自己现有资源与条件的前提下，用诚恳而朴实的语言，不夸张、不轻率地做出没有把握的承诺。诺言一出，你一定要本着负责任的态度，充分考虑顾客的需求，细致入微、踏踏实实地将答允的事情做到最好，力求每次都兑现承诺，甚至比顾客期望的做得更多更好。”

在新华人寿保险股份有限公司，他们认为，“没有责任，就没有速度，就没有效益，就没有全面、统筹、健康的发展。”

在华为，其文化的核心价值观之一就是，“认真负责和管理有效的员工是我们公司最大的财富。”

在清华同方，“同方在上市的时候提出‘承担、探索、超越，忠诚、责任、价值’这样的十二字文化，我们把这十二个字作为同方这个企业对自己的一种追求。”以此为指导，其公司的管理文化是“忠诚、责任与价值等同”的做人原则和“承担、探索、超越”的做事原则。

.....

我们知道，还有许多国际和国内的知名企业，不管是世界500强中的企业，不管是已经做大做强企业，不管是处于发展和壮大中的企业，他们都是在解释、创造、奉行和实践着自己的企业文化、职业精神与价值观念。

本文《责任·忠诚·激情——造就优秀企业和员工的三个准则》，针对企业和公司对其企业文化、职业精神与价值观念建设和实践的需求，提炼和归纳出这三个最基本的准

则，责任——每一个员工都不能推卸责任，推卸责任就意味着我们失去了实现自己价值的机会；忠诚——在社会中，并不缺乏有能力的人，而那些既有能力而又忠诚的人才是每一个企业所看重的最理想的人才；激情——最好的劳动成果总是由那些头脑聪明并具有激情的人来完成的。它们既是现代社会中的企业和公司所具备的最基本的商业精神的概括，也从上述企业和公司的实践中找到了某些印证。

从这个角度来说，本书是现代成功企业中的员工培养职业精神、商业精神和企业文化理念的培训读本和参考用书。同时，本书也是一本值得发给每一个员工阅读，学习和讨论的书。

《责任·忠诚·激情》全书精华语段

关于责任

绝不推卸责任。当我们坚守责任时，我们就是在坚守最根本的人生义务。

如果你能真正地钉好一枚纽扣，这应该比你缝制出一件粗制的衣服更有价值。

放弃了自己对社会的责任，就意味着放弃了自身在这个社会中更好生存的机会。

我们不能推卸责任，推卸责任就意味着我们失去了实现自己价值的机会。

当一个人能够意识到自己的责任时，他又在完善自己的路上迈出了一大步。

忠诚和责任的最终实现，是一个人自动自发的工作。他们从不发牢骚，因为他们知道牢骚和抱怨对于改善工作，提高能力没有任何意义。

一个有责任感的人会给别人一种信任感，会吸引更多的人与自己合作。

“责任保证一切”，责任保证了信誉，保证了服务、保证了敬业、保证了创造……正是这一切，保证了企业的竞争力。

每一个员工都对企业负有责任，无论你的职位高低。

没有做不好的工作，只有不负责任的人。

一个人懈怠自己的责任，总会找出理由的，但是关键的问题是他自己根本就不想承担责任。而理由也仅仅是理由而已。

关于忠诚

拿破仑曾经说过，不想当元帅的士兵就不是好士兵。他还说过，不忠诚于统帅的士兵就没有资格当士兵。

在现代社会中，并不缺乏有能力的人，而哪些既有能力而又忠诚的人才是每一个企业所看重的最理想的人才。

忠诚的可贵就在于坚持住你所珍惜的东西。

忠诚负责的员工是企业的核心竞争力。责任和忠诚，对于个人来讲任何时候都不能失落。

当我们争论一个问题时，忠诚意味着你把自己的真实想法告诉我，不管你认为我是否喜欢它。但是一旦做出了决定，争论终止，从那一刻起，忠诚意味着必须按照决定去执行，就像执行你自己做出的决定一样。

“我有责任和忠诚，所以我要为我的企业或者是团队努力工作。”

“放弃了责任和忠诚，就会被成功所放弃。”

一个人的忠诚不仅不会让他失去机会，相反会让他赢得机会。除此之外，他还能赢得别人对他的尊重和敬佩。

关于激情

为了找到你工作的激情，并使之伴随你工作的任何环节，你可以做些什么？你可以持久地保持这些吗？激情就是积极行动的力量，态度决定一切。

如果你不能使自己全部身心都投入到工作中去，你无论做什么工作，都可能沦为平庸的人。

最好的劳动成果总是由那些头脑聪明并具有激情的人来完成的。

当一个人因为能把一件事情做得可以尽善尽美而激动不已的时候，当一个人安静地欣赏着自己所做的一切而心满意足的时候，这是一种真正永远的快乐。

很难想像，一个没有激情的人员工能够始终如一地高质量地完成自己的工作，更不要说能做出令人骄傲的成绩来了。

不论是

不要满足于一般的工作表现，要做最好的，你才能成为不可或缺的人物。同时，别人就能在你的工作中感受和体验到你人格的魅力。

做什么事情，你应该懂得，你用什么标准来衡量自己，别人就会用什么样的标准来评价你。

这个世界为那些具有真正使命感和自信心的人大开绿灯，到生命终结的时候，他们依然是激情不减当年。

每个人都应该把自己看成一个杰出的艺术家，而不是一个平庸的工匠，应该永远带着激情而努力工作。

第一章 关于责任

1、绝不推卸责任

当我们坚守责任时，我们就是在坚守最根本的人生义务。

——责任到底是什么

一个企业管理者说：“如果你能真正地钉好一枚纽扣，这应该比你缝制出一件粗制的衣服更有价值。”忠诚负责地对待自己的工作，无论自己的工作是什么，重要的是你是否做好了你的工作。

事实上，只有那些能够勇于承担责任的人，才有可能被赋予更多的使命，才有资格获得更大的荣誉。一个缺乏责任感的人，或者一个不负责任的人，首先失去的是社会对自己的基本认可，其次失去了别人对自己的信任与尊重，甚至也失去了自身的立命之本——信誉和尊严。

清醒地意识到自己的责任，并勇敢地扛起它，无论对于自己还是对于社会都将是问心无愧的。人可以不伟大，人也可以清贫，但我们不可以没有责任。任何时候，我们不能放弃肩上的责任，扛着它，就是扛着自己生命的信念。

责任让人坚强，责任让人勇敢，责任也让人知道关怀和理解。因为我们对别人负有责任的同时，别人也在为我们承担责任。

无论你所做的是什么样的工作。只要你能认真地勇敢地担负起责任，你所做的就是有价值的，你就会获得尊重和敬意。有的责任担当起来很难，有的却很容易，无论难与易，不在于工作的类别，而在于做事的人。只要你想，你愿意，你就会做得很好。

这个世界上的所有的人都是相依为命的，所有人共同努力，郑重地担当起自己的责任，才会有生活的宁静和美好。任何一个人懈怠了自己的责任，都会给别人带来不便和麻烦，甚至是生命的威胁。

我们的家庭需要责任，因为责任让家庭更充满爱。我们的社会需要责任，因为责任能够让社会平安、稳健地发展。我们的企业需要责任，因为责任让企业更有凝聚力、战斗力和竞争力。

那责任到底是什么？

我们每一个人都在生活中饰演不同的角色。无论一个人担任何种职务，做什么样的工作，他都有对他人的责任，这是社会法则，这是道德的法则，这还是心灵法则。

在这个世界上，每一个人都扮演了不同的角色，每一种角色又都承担了不同的责任，从某种程度上说，对角色饰演的最大成功就是对责任的完成。正是责任，让我们在困难时能够坚持，让我们在成功时保持冷静，让我们在绝望时懂得不放弃，因为我们的努力和坚持不仅仅为了自己，还因为别人。

社会学家戴维斯说：“放弃了自己对社会的责任，就意味着放弃了自身在这个社会中更好生存的机会。”放弃承担责任，或者蔑视自身的责任，这就等于在可以自由通行的路上自设路障，摔跤绊倒的也只能是自己。

责任就是对自己所负使命的忠诚和信守，责任就是对自己工作出色的完成，责任就是忘我的坚守，责任就是人性的升华。

总之，责任就是做好社会赋予你的任何有意义的事情。

——责任就是一种生活态度

一位曾多次受到公司嘉奖的员工说：“我因为责任感而多次受到公司的表扬和奖励，其实我觉得自己真的没做什么，我很感谢公司对我的鼓励，其实担当责任或者愿意负责并不是一件困难的事，如果你把它当作一种生活态度的话。”

其实，在很多养成教育中，就有关于责任感的训练。注意生活中的细节就有助于责任的养成。大家都说习惯成自然，如果责任也成为一种习惯时，也就慢慢成了一个人的

生活态度，你就会自然而然地去做它，而不是刻意去做的，当一个人自然而然地做一件事情时，当然不会觉得麻烦和累。当你意识到责任在召唤你的时候，你就会随时为责任而放弃别的什么东西，而且你不会觉得这种放弃对你来讲很不容易。

比如对于承诺的信守，这就是你的责任。一旦你做出什么承诺，你就必须有履行这个承诺的责任。如果你是一个很信守承诺的人，别人可能会对你的承诺守信表示赞美，你可能就不会欣欣然而喜，因为你觉得自己本该这么做，这是你的一种生活态度。

比如守时也是一个人最基本的责任。要知道，一个人的不守时就相当于在浪费别人的生命，我们有能力承担这样的后果吗？在我们的生活中，总会遇到一些不守时的人，他们自己对此不以为然，这也是他们的生活态度。

所以说，责任是一种生活态度，不负责任也是一种生活态度。

作为企业的一名员工，有责任遵守公司的一切规定。当你违背了公司的规定但却没有足够的理由，形式上的惩罚并不能掩盖你对自身责任的漠视。

比如，你上班时迟到了五分钟，公司可能就扣掉了你当月的奖金，你很可能对公司的处理愤愤不平，“不就迟到五分钟吗？有什么了不起的，也不会有多大影响。”其实，如果你仔细反思一下自己，公司的每个人都迟到五分钟，那会怎么样？你违背了公司的规定，公司没有对你进行处罚，那么对别人呢？公司的规定岂不是形同虚设？有人曾严厉地提出：“一个没有制度规范的公司，根本不会有什么前途。”所以，遵守公司的规定是每一个员工的责任，你的这种想法只能说明你没把自己的责任当回事儿。

当你已经习惯了别人替你承担责任，那么你将永远亏欠别人，你的腰板就永远也不会挺直。所以，把责任作为一种生活态度是最好的。这样既不会觉得责任会给自己带来的压力，也不会因为自己承担责任而觉得别人欠了你什么。

尤其是当责任由生活态度成为工作态度时，工作对于自身的意义就不仅仅是赚钱那么简单，也就不会因为公司的规定而觉得自己的自由受到了羁绊，更不会做出违背公司利益的事。

有人说：有几个人对租来的车子，像对自己车子那般细心维护？有几个人在归还租来的车子之前，会把车子洗干净？

责任感有可能就在这样的小事中失掉，责任感也会在这样的小事中建立起来。

作为员工，不要总抱怨老板没有给你机会，有空的时候不妨仔细想一想，你是否能够在老板交给你任务时，漂亮地完成任务并且没有那么多的废话？你是否平时就给老板留下了一个能够承担责任勇于负责的印象？如果没有，你就别抱怨机会不来敲你的门。

当你少一些抱怨、少一些牢骚、少一些理由，多一分认真、多一分责任、多一分主动的时候，你再看看机会会不会来敲你的门？

——懈怠责任的六个理由

我并不十分清楚我的责任，所以才没有做好

这是很多人经常在出现问题之后，第一个拿出来的理由。

因为不清楚所以才没有做好，看起来很顺理成章。其实在这个理由的背后隐藏着一个非常简单的问题，为什么不清楚自己的责任？是别人没有说清楚呢？还是自己没有领会清楚？

如果你对自己的责任边界还没有清楚的认识，那么你在做什么你自己清楚吗？别告诉别人你根本就不清楚自己在做什么。

这种追问归根结底就是个人缺乏责任感，根本就是自己没想弄清楚自己的责任，或者即使清楚也不想承担责任，才找到这样一个理由。这个理由其实比较孱弱无力，经不

起推敲，但是很多人都会拿这个理由作为自己推卸责任的挡箭牌，遗憾的是，它根本不能为你挡住什么。

一个员工与其为自己的失职找寻理由，倒不如大大方方承认自己的失职。领导者会因为你能勇于承担责任而不责难你；相反，敷衍塞责，推诿责任，找借口为自己开脱，不但不会得到别人理解，反而会“雪上加霜”，让别人觉得你不但缺乏责任感，而且还不愿意承担责任。

其实，人难免有疏忽的时候，没有谁能做得尽善尽美，这是可以理解的。但是，如何对待已经出现的问题，就能看出一个人是否能够勇于承担责任。

约翰和戴维是新到速递公司的两名职员。他们俩是工作搭档，工作一直都很认真，也很卖力。上司对这两名新员工很满意，然而一件事却改变了两个人的命运。

一次，约翰和戴维负责把一件大宗邮件送到码头。这个邮件很贵重，是一个古董，上司反复叮嘱他们要小心。

没想到，送货车开到半路却坏了。

戴维说：“怎么办，你出门之前怎么不把车检查一下，如果不按规定时间送到，我们要被扣奖金的。”

约翰说：“我的力气大，我来背吧，距离码头也没有多远了。而且这条路上的车特别少，等车修好，船就开走了。”

“那好，你背吧，你比我强壮。”戴维说。

约翰背起邮件，一路小跑，终于按照规定的时间赶到了码头。这时，戴维说：“我来背吧，你去叫货主。”他心里暗想，如果客户能把这件事告诉老板，说不定还会给我加薪呢。他只顾想，当约翰把邮件递给他时，他却没接住，邮包掉在了地上，“哗啦”一声，古董碎了。

“你怎么搞的，我没接你就放手。”戴维大喊。

“你明明伸出手了，我递给你，是你没接住。”约翰辩解道。

约翰和戴维都知道，古董打碎了意味着什么。没了工作不说，可能还要背负着沉重的债务。果然，老板对他俩进行了严厉的批评。

“老板，不是我的错，是约翰不小心弄坏的。”戴维趁着约翰不注意，偷偷来到老板的办公室，对老板说。老板平静地说：“谢谢你戴维，我知道了。”

随后，老板把约翰叫到了办公室。“约翰，到底怎么回事？”约翰就把事情的原委告诉了老板，最后约翰说：“这件事情是我们的失职，我愿意承担责任。另外，戴维的家境不太好，如果可能的话，他的责任我也来承担。我一定会弥补上我们的损失的。”

约翰和戴维一直等待处理的结果，但是结果很出乎他们俩的意料。

老板把约翰和戴维叫到了办公室。老板对他俩说：“公司一直对你俩儿很器重，想从你们俩儿当中选择一个人担任客户部经理，没想到却出了这样一件事情，不过也好，这会让我们更清楚哪一个人是合适的人选。”

戴维暗喜，“一定是我了”。

“我们决定请约翰担任公司的客户部经理，因为，一个能够勇于承担责任的人是值得信任的。约翰，用你赚的钱来偿还客户。戴维，你自己想办法偿还给客户，对了，你明天不用来上班了。”

“老板，为什么？”戴维问。

“其实，古董的主人已经看见了你俩儿在递接古董时的动作，他跟我说了他看见的事实。还有，我也看到了问题出现后你们两个人的反应。”老板最后说。

任何一个领导者都清楚，能够勇于承担责任的员工，能够真正负责任的员工对于企业的意义。问题出现后，推诿责任或者找借口，都不能掩饰一个人责任感的匮乏。如果

你想这么做，那么，可以坦率地说，这种借口没有什么作用，而且会让你的责任感更为缺乏。

不清楚自己的责任还有一种表现就是将自己的责任无限范围的扩大，这样最终会导致缺乏付诸于实际行动的着力点。责任范围扩大，就会使责任边界模糊，容易造成责任的无法实现，并且为个人推卸责任找到理由。

责任的范围过大，就有可能使一个人失去承担责任的焦点，即使是“尽力而为”，也没能做好，看起来这是不需要承担责任的，一个人尽力去做而没做好，我们还能责难他吗？但是请不要忘记，责任需要具体的明确的和直接的，这会有利于责任的完成和实现。

为什么不给自己的责任划定一个明确的界限？其实，这也是一个人推诿自己责任的借口。

肯定其他环节出了问题，所以我这儿才有问题

一个棒球少年在训练基地进行训练的时候，在漏接了三个高飞球之后，男孩甩掉手套走进球员休息区，说：“在这烂球场没有人能接得住球的。”事情出现问题时，首先考虑的不是自身的原因，而是把问题归罪于外界或者他人。这是推诿责任的最典型的理由。

强调如果别的环节没有问题，自己肯定不会有问题，借机把问题引到其他人身上，用以减轻自己对责任的承担。这是大多数处于中层领导者位置上的一些员工经常抛出来的理由。

作为各部门的经理，只有有效的协调和沟通才可以避免责任真空。但往往会有责任真空出现在各部门之间，这也成为出现了问题之后，各部门能够推诿责任的借口。

比如经营部出现了问题，经营部的经理为了避免本部门承担过多的责任，而认为是业务部或者是生产部也有问题，一个部门出现问题就有可能引出很多连带的责任，进而会认为整个公司在某些方面都存在问题，把责任大而化之，这样会造成责任的承担人增加，相应的会减少单个人所承担的责任，即使承担责任也不会很重，因为还有其他人需要和你一起承担责任。

这的确不失为一个推诿责任的好理由，不过最高层级的管理者自会看得分明。如果凭着这个理由有可能侥幸逃脱一次，那么这个借口只能用这一次。不过使用这个理由的代价就是你很难再和其他的中层领导者更加协调地合作，因为没有人愿意和一个不愿承担责任的人合作。这样做的结果就是伤害了团队里的其他成员，进而会伤害了整个团队的和谐和统一，以及整个团队的战斗力。

使用这个理由的确要付出代价，而且这个代价是个人不能承担得了的。

一个团队里只有领导者敢于承担责任，整个团队才会是一个有责任感的团队，这也是整个团队团结统一的基础。相反，出现问题没有人敢承担或者愿意承担，那么这个团队已经不具备任何战斗力了，等着对手来把它打垮吧。

谁有权力谁负责，我只是一个兵

这是很多基层员工的理由，“我只是一个兵，领导指哪我打哪儿，打错了也不能怨我呀。”这个理由看起来的确很有说服力。

作为一个兵，有义务忠诚于自己的团队，并对团队负有责任，虽然这只是一个兵的责任。比如，你有责任忠诚地执行统帅下达的命令，但是在命令正式执行之前，你已经意识到这个决定有缺陷或者不适合执行，你就有责任把你的真实想法反映给你的统帅，无论你的统帅是否接受你的建议。

如果你已经意识到这个决定的确存在问题，可是你考虑到自己的身份和一旦决策失误你并没有承担责任的义务，而就此不去提出你的真实想法，最终可能导致执行的失败。

从另一个角度来讲，如果你是一个兵，你的确没有什么权力，但你的工作就是你为整个组织或者团队承担的责任。保拉·马丁说：“只要属于你的工作范围，你就必须负责。”你没有做好你自己的工作或者没有完成任务，没有人会为你承担责任。

需要提到的是，你的领导也要因为你而承担不可推卸的责任，因为他没有使自己的兵为整个组织承担起一个兵的责任。

其实，作为一个士兵可能的确不需要负什么实质上的责任。但是对于整个团队而言，团队的失败，每一个成员的利益都要受到损害，无论你是统帅还是士兵。组织整体的责任属于每一个人，作为士兵，又怎能不对整个团队负有责任呢？

所以，如果你真的是一个兵，你的理由只具有表面的合理性，就深层次来讲，它不能够成立。

如果……，我就不会出现问题了

把出现的问题归咎于某种假设，如果怎么样，我就不会出现问题了。在很多领导者看来，这是比较无力的一个理由。

不过还是会有一些人把它抛出来，这在某种程度上可以看成是这个人有良好的愿望和意图，但是由于对整个行为的分析不够充分，导致某个环节出现了问题。这种假设也仅仅是假设，并不能掩盖已经出现的问题。因为，这个理由不会减轻你所要承担的责任，更不会让你把责任推掉。

一些人不去考虑怎样对待已经出现的问题，而是强调，“如果……，我就不会出现问题了。”假设不能代表现实，无论是懊悔也好，还是逃避责任也罢，这不能解决任何问题。

“如果不是别人给我设置某种障碍，我一定会顺利完成的。”

“如果不是天气的原因，我一定不会闯红灯的。”

“如果不是客户太挑剔，我一定不会发火的。”

“如果不是经理没布置清楚，我一定会干得很出色的。”

如果不是因为别人的原因，你一定不会有问题的。不论这种原因是主观的还是客观的，总之，你没做好的原因肯定不是你的。难道，这不是你在找的推卸责任的理由吗？

其实，假设每个环节都十分完美，假设所有的人都完成得很出色，那还要我们努力去吗？

与其在这里挖空思想各种理由来推卸责任，还不如想一想怎么做能够真正承担起责任，把出现的损失降到最低点。

我不是故意的

这是一个很无辜的解释。“我也不想出错，我也不是故意的。您能不能原谅我？”
当你的员工这样小心翼翼问你的时候，或许你可能就原谅他了。

但是，你有没有想过，不是故意出错，就说明可能就是不细心不留神马虎才出错的，一个对待工作不细心不留神马虎大大咧咧的员工，又怎么能够把工作完成得圆满出色呢？

如果一个炼钢工人不小心炼出了一批劣质钢材，一家建筑公司准备用这批钢材用作建筑材料，他的一个不小心可能就关乎很多人的生命。一句“我不是故意的”这样的解释，能推卸掉他应该承担的责任吗？

如果一个护士不小心抱错了一个婴孩，她的一个不小心，就会导致两个家庭的悲剧，而一句“我不是故意的”的解释，能推脱了责任吗？能够挽回这出悲剧吗？她又能承担起这份责任吗？

如果一个公司的财务人员，在汇款时不小心写错了一个账号，他的一个不小心，可能就会使公司蒙受巨大的损失。一句“我不是故意的”的解释，能推卸掉责任吗？

其实，这些事实都说明了一个问题，就是一个人能保持高度的责任感，有一颗强烈的责任心，这些问题还会出现吗？

“我不是故意的”这个理由的确很让人怜悯，也会给人一种无辜感，但是无论怎么样，该承担的责任一点都不会少，想推卸责任也推卸不掉。

-不仅仅是要完成自己应该做的

一个有责任感的员工，不仅仅要完成他自己分内的工作，而且他会时时刻刻为企业着想。比如，他发现公司的员工最近一段时间工作效率比较低，或者他听到一些顾客对目前公司员工服务的抱怨，他就把自己的想法和如何改善的方案写出来投到员工信箱中，为管理者改善管理提供一些参考。而有一些员工就不会发现这些问题，或者发现了也不会反馈到管理层，“那是领导者的事，我们瞎操心什么呀。说不定，费力不讨好呢。”

其实，你的费力绝对不是不讨好的，一名真正有责任感的领导者会非常感激这样的员工，而且他会很欣慰，因为他的员工能够如此关爱自己的企业，关注着企业的发展，他也会为这样的员工感到骄傲，也只有这样的员工才能够得到企业的信任。

一家公司的内部报纸开辟了这样一个专栏，叫做“回音壁”，目的就是让员工把他们自己看到的、感受到的有关企业的方方面面写出来，无论是批评还是建议，只要是真实的就可以，并对这样的员工给予表扬和奖励。因为管理者相信，员工是最能感受到企业细节的人，他们这么做，就是想让员工说出对企业的真实声音。他们这么做，极大地调动了员工的能动性，充分发挥了员工的积极性。他们不仅很好地完成了自己的本职工作，而且做了很多额外的工作。

正如北美工具暨印模公司的总裁兼董事长托马斯·梅洛恩对企业领导者所说的：

“切记，您的员工真的很在意，他们非常地在意他们自己、他们的家庭、他们的专业发展和他们每天的职场生活。如果您能开发这个活力源头的话，并且将它和您公司的目标结合在一起，所造成的结果就会出乎您的意料之外。”

事实上，只要你是企业的一员，你就有责任在任何时候维护企业的利益和形象，这是自我责任的一种延伸，而这种延伸才能真正代表一个人对于企业的责任感和忠诚度。

海尔的一名员工这样说过：

“我会随时把我听到的看到的关于海尔的意见记下来，哪怕我是在朋友的聚会中，还是走在街上听陌生人说的话。因为作为一名员工，我有责任让我们的产品更好，我们有责任让我们的企业更成熟更完善。”

如果你的员工兼有责任和忠诚两种信念，那么他们就会勇于承担自己的责任，面对压力，他们会乐观地迎接挑战，而不是一味的抱怨；同时，他们也乐意挑起实现公司远景的责任。

对你的责任和忠诚最大回报就是，你被赋予更大的责任和使命。因为，只有这样的员工才能真正值得信任，才能真正担当起企业赋予他的责任。

当然，忠诚和责任不是仅仅要求员工的，而是针对公司的每一个人，包括公司的老板，因为忠诚和责任的流动是双向的。只有当企业的领导对企业，也就是整个团队以及对团队中的每个人体现出高度的责任感和忠诚度，员工才会如此。

你也是企业的一名员工，你做到了吗？有些事情并不是需要很费力才能完成的。

做与不做之间的差距就在于——责任。

2、清楚你的责任，才能更好地承担责任

当一个人能够意识到自己的责任时，他又在完善自己的路上迈出了一大步。

——责任可以接力下去

在我们的生活中，有些事情我们可以不去做，但责任要求我们去做，甚至责任要求我们完成一些我们能力很难完成的事情。如果你做到了，得到的不仅仅是心理上的坦荡和安然，你的精神和责任会感染别人，然后别人会因为你的感染也更有责任感。

丽莎和凯琳是一对姐妹。在一个风雪交加的下午，丽莎从家里的邮筒中取出了一封信。可是这信不是她家的。

信上赫然写道：k市大河沿路60号。而丽莎的家是在k市小河沿路60号。

“姐姐，这可怎么办？”丽莎问。“等邮递员下次来时再取走吧。”凯琳说。

“可姐姐，邮递员三天才来一次呢？要是有什么急事，那不就耽误了吗？”

“那你说怎么办，爸爸妈妈又不在家。”

姐妹俩一时也不知该怎么办？送去，外面风雪交加，两个孩子有些胆怯，因为丽莎9岁，凯琳也只有11岁。不送，要是人家有急事耽误了可怎么办呢？

“我觉得我们还是应该送去，虽说和他们是陌生人，但我们收到了别人的信，理应给别人送去，这也是我们应该做的，你说呢？”凯琳说。

“姐姐，我也是这么想的。我们一起去吧。”

就这样，两个小女孩穿好衣服，带着这封信就走进了风雪中。她们俩也不知道大河沿路到底有多远，她们俩一路走一路打听。

“嘿，我说小孩，这么大的雪还出来干吗？大河沿路，远着呢，怎么不让你们的父母带你们去？一直走，到第五个路口向右拐，然后再打听。”一个陌生人这样对姐妹俩说。

丽莎和凯琳深一脚浅一脚扶着往前走，雪太大了，她们看不清前方。

“丽莎，我们一定会把信送到的，对吗？”凯琳问。

“我也是这么想的，姐姐，一定会的。”丽莎坚定地说。

她们走了很长时间，终于来到了大河沿路60号。姐妹俩高兴极了。

门开了。

出来了一位年轻的女人。“你好，孩子，你们干吗？”年轻的女人问。

“这是大河沿路60号吗？”

“对呀，有事吗？”

“是这样的，我们家住在小河沿路60号，邮递员把你家的信送到了我家，我们给您送来了，怕您着急。”凯琳说。

年轻的女人向外看了看，“就你们俩，没有大人吗？”

年轻的女人感激地看着这两个孩子，不停地说谢谢。

这件事情过了一个月之后，有一天，一个陌生的男子来到了丽莎的家。爸爸妈妈并不认识这个来访的人。这个陌生人说：“我是住在大河沿路60号的，一个月前，我的信被误送到你家，是你的两个孩子冒着大雪给我送回家的，多亏了这两个孩子，当时我的父亲病重急需一笔钱，那封信是让家里给送钱的，晚了我的父亲就活不了了，太谢谢孩子们了。”

爸爸妈妈笑了，他们并不知道自己的孩子做了一件这么伟大的事情。

“还有一封你家的信，”这个男人掏出了一封丽莎家的信。“如果没有这两个孩子的这种责任感，我想我是不会给您送过来的，而是要等到邮递员来取走，你的孩子让我懂得了什么是责任。”

责任就是这样被接力下去的。

责任能让人战胜胆怯，一个人的责任感可以让别人也懂得什么是责任。一个人承担起责任，并时时保持一种高度的责任感，会让其他的人受到感染，树立起自己的责任感。

虽然承担责任不是做给别人看的，但是一旦你做到了这一点，就会影响到其他的人。别人可能没有你做得好，但只要做了，就能看出他已经意识到自己的责任了。

这就是责任的力量。

我们的企业同样需要这种责任的传递。

在一个企业中，并不是所有的员工都能对自己的工作有强烈的责任感，但是如果他周围的同事，整个企业环境都是一种充满责任的氛围，那么这样的员工也会被别人的精神所感染，进而能够承担起自己的责任。因为，他发现，承担责任并不是件很困难和痛苦的事情，相反担当起责任会给他一种骄傲的感觉，因为他在这个企业中同样是重要的、不可或缺的。与其逃避责任，不如勇敢地承担起来，说不定你的勇敢会成为你成功的契机。

这就是一种责任的传递。所以企业营造这样的一种精神氛围和企业文化是非常重要的和必要的。

——换一种理解责任的方式

很多人都会在承担责任时感到很辛苦，压力很大。的确如此，承担责任不是一件轻松的事情，每一个人在承担责任时，都会有一定的付出，甚至于做出某种牺牲。因此，有些人在承担责任时，会因为辛苦和压力而厌倦承担责任，有时甚至会懈怠或者放弃对责任的担当。

不过，如果在担当责任时，能够换一种视角或者思考方式，那么承担责任就不是一种辛苦或者压力，而是一种快乐和幸福。无论你从事什么样的工作，也无论你担当多大的责任，当你把承担责任看做是一种幸福和快乐时，你不仅能更好地承担责任，也会由被动承担责任转变为一种主动承担。

“如果你认为世界发生了改变，那么，我想告诉你，改变的并不是世界，而是你对世界的看法。”的确如此，有些时候，我们发现自己的生活一下子就发生了很大的改变，但事实上，只是我们理解世界的方式和视角发生了改变。

现在很讲求一种“换位思考”的思考方式，就是让人们改变一下自己的位置，从另一个角度展开思考，重新思考自己和自己的生活。理解方式的改变就会使很多想法和行动随之改变，关于责任的理解也是如此。我们当然可以把承担责任理解为一种沉重的压力，事实上，责任确实是一种压力，但是我们是否可以换一种理解方式呢？

换一个角度来理解你的责任，你会发现你的努力不是单向的，还有人在回报你的努力和付出。当你能够意识到这一点时，如果你想懈怠责任，你的良心都不允许你这样。

如果我们能够担当一些责任，就会使别人过得很好，别人就会对我们心存感激，就会愿意为我们做一一些什么，这样我们的付出就会得到更大的回报，我们收获的就更多，难道这不是一件很值得做的事情吗？还有，为什么总把承担责任想成是一件很辛苦的事情呢？其实人是需要做一些事情的，这会让我们生活很充实也很有奔头，如果你能承担一些责任，为你熟悉的或陌生的人做一些你能做的事情，这会让你的心情好起来，把承担责任当成是一种幸福和快乐时，你就会在承担责任时获得幸福和快乐。

与其在一种沉重的压力下担当责任，不如把承担责任想像成是一种快乐和幸福，这样就不会因为压力而导致坏情绪，无论是工作还是生活，都不会因此而失去乐趣。

每一个人都有一份工作或者是自己应该做的事情，为了生活或者为了更好的生活，我们有理由在做这些事情的时候让自己开心，因为我们做事就是为了让自己和别人都生活得好。工作肯定是件很辛苦的事，不自己寻求其中的乐趣，谁还会给你乐趣呢？

承担责任肯定不是件很轻松的事情，这就要看你怎么想，首先承担责任是对你价值和能力的一种肯定和证明，如果你不具备承担责任的能力或者做不好一件事情，别人会

让你承担责任吗？能够想到这一点，你就应该为自己感到骄傲，因为你的存在是有价值的。还有，对责任的承担肯定会让别人从中获取到幸福和满足，一个能让别人幸福和快乐的人，他就是值得尊敬的人，同样，这可以满足你自尊的需要。再次，如果你能把承担责任想像成是一种快乐和幸福，你就不会因为压力而感到郁闷和沉重，你同样会从承担责任中获得幸福和快乐，这是一种双向的平衡，你为什么不这么做呢？

把一件原本沉重的事，想得轻松一些，不但自己的情绪因此而得到了释放，而且在一种轻松的快乐的情绪下做事，会把事情做得更好。

-清楚你的责任，才能更好地承担责任

只有认清自己的责任时，才能知道该如何承担自己的责任，正所谓“责任明确，利益直接”。也只有认清自己的责任时，才能知道自己究竟能不能承担责任。因为，并不是所有的责任自己都能承担的，也不会有那么多的责任要你来承担，生活只是把你能够承担的那一部分给你。

学会认清责任，是为了更好承担责任。首先要知道自己能够做什么，然后才知道自己该如何去做，最后再去想我怎样做才能够做得更好。

在一家企业里，每个人都有自己责任。但要区分责任和责任感是不一样的概念，责任是对任务的一种负责和承担，而责任感则是指一个人对待任务的态度，一个员工不可能去为整个公司的生存承担责任，但你不能说缺乏责任感。所以，认清每一个人的责任是很有必要的。

认清自己的责任，还有一点好处就是，有可能减少对责任的推诿。只有责任界限模糊的时候，人们才容易互相推脱责任。在我们企业里，尤其要明确责任。

在一个企业里工作，首先你应该清楚你在做些什么。一个只有做好自己分内工作的人，才有可能再做一些别的什么。相反，一个连自己工作都做不好的人，怎么能让他担

当更重责任呢？总有一些人认为，别人能做的自己也能做，事实上，就是这样的一些人才什么也做不好。

一位成功学的大师说过：“认清自己在做些什么，就已经完成了一半的责任。”

那么没完成的另一半责任呢？就是看你怎么做了。想到，做到，才能再想到。在做到之后再想到的，境界就不一样。

要想清楚自己做什么，有什么责任，首先应该确认自己的位置。整个公司是一个大机器，每个零件的作用都是不一样的。你在整个机器上是一个什么位置，自己应该清楚。比如你是一家超市的营业员，与你最直接打交道的一是顾客，二是商品。所以，你的责任是管理好商品，留住顾客，让他成为你们永久的“上帝”。如果，你不清楚商品的种类，商品摆放的位置，商品还有多少库存，以及这种商品是否畅销，那么这就是你的失职。这种失职有两种原因，一是你没有认清自己的责任，二是不负责任。不过，归于一就是缺乏责任感。

只有清楚自己在整个公司中处于什么样的位置，在这个位置上都应该做些什么，然后把自己该做的事情做好，这才是为公司承担责任，才是真正的有责任感。

另外，提高自己的业务水平和能力也是作为一名员工的责任。不断地加强自身的学习，才能让自己的能力适应公司的发展和市场的竞争。公司有责任对员工进行培训，但是员工自身也应该有这样一种意识，不断提高自己的能力和水平。这是员工对企业的责任。

现在一些企业实行目标管理，对于每个人应负什么样的责任，要签一份责任协定。其目的就是让你做出公开的承诺，而且你的承诺必须兑现，否则你就要承担没有兑现的后果。如果你不很努力地去实现承诺，到头来很可能会尝到失败的苦果，因为你一旦签

下责任协定，往后推卸责任的借口就失效了。所以有的人就说：“责任协定是把组织的目标变成个人承诺，使之成为一个关乎人格的问题。”

——我的责任就是坚持

知道自己的责任就要勇敢地去承担，即使这种承担可能会让你觉得困难或是痛苦。如果你能勇敢地坚持下去，最终你获得的不仅是胜利，还有令人尊敬的荣誉。因为，责任本身就是一种荣誉。那些轻易就放弃自己责任的人，不仅放弃了胜利的机会，还放弃了别人的尊敬，更主要的是他放弃了自己。

有很多人能够明白自己的责任的，但是坚持不懈地承担下去却不是很多人能够做到的。有些时候，坚持就是一种责任，尤其是在最困难的时候。

对于一个企业的发展而言，并不总是一帆风顺的。如果企业的领导者和员工在这个时候懂得坚持的意义，那么在某种程度上就是坚守和承担自己的责任。所以，无论是企业的领导者还是企业的员工，如果你们正在困境中徘徊，请记住，再坚持一下，这是你们的责任，而责任会让你们得到最后的微笑。

有一家濒临破产的企业，几乎所有的员工都对自己的企业不抱什么希望，就等着失业回家了。但是新任经理贝尔却一直没有失去信心，他知道自己企业毛病在哪，他知道只要坚持不懈的改善，就一定会有转机，就一定能够收到订单的。他鼓励员工继续工作，千万别失望，直到最后关头，都还有希望。

他鼓励技术人员进行技术改造，自己亲自去跑业务，拉订单。虽然他也不知道希望渺茫，但坚持就会有希望，就会有转机的。员工看到经理都没有失去信心，也就没有放弃希望，说不定真地会有机会呢？

经理贝尔的苦心坚持终于得到了回报，有人给他们企业下订单了。贝尔告诉自己，也告诉员工，继续坚持，就会有更大的希望。果然，在贝尔和员工的一起努力下，终于使企业走出危机边缘，开始了正常的运营。

坚持本身就是一种责任，就是一种工作的信念。尽管坚持本身是一件非常不容易的事情，但是如果你放弃就意味着你以往所有的努力将会变得毫无意义。

3、真正地负责任是自动自发地完成工作

忠诚和责任的最终实现，是一个人自动自发的工作。他们从不发牢骚，因为他们知道牢骚和抱怨对于改善工作，提高能力没有任何意义。

——别为只承担一份责任而庆幸

如果你有能力承担两份责任，而你庆幸自己只承担了一份，那么，你首先是一个不愿意承担责任的人；其次，你拒绝让自己有更大的进步甚至是对自己有所超越；再次，你先放弃了自己，然后放弃了能够承担更多责任的义务；最后，你辜负了别人也辜负了自己，你与成功的距离不但不会接近，反而会一天天拉远。

一家人力资源部主管正在对应聘者进行面试。除了专业知识方面的问题之外，还有一道在很多应聘者看来似乎是小孩子都能回答的问题。不过正是这个问题将很多人拒之于公司的大门之外。题目是这样的：

在你面前有两种选择，第一种选择是，担两担水上山给山上的树浇水，你有这个能力完成，但会很费劲。还有一种选择是，担一担水上山，你会轻松自如，而且你还会有时间回家睡一觉。你会选择哪一个？

很多人都选择了第二种。

当人力资源部主管问道：“担一担水上山，没有想到这会让你的树苗很缺水吗？”遗憾的是，很多人都没想到这个问题。

一个小伙子却选了第一种做法，当人力资源部主管问他为什么时，他说：“担两担水虽然很辛苦，但这是我能做到的，既然能做到的事为什么不去做呢？何况，让树苗多喝一些水，它们就会长得很好。为什么不这么做呢？”

最后，这个小伙子被留了下来。而其他的人，没有通过这次面试。

人力资源部主管是这么解释的，“一个人有能力或者通过一些努力就有能力承担两份责任，但他却不愿意这么做，而只选择承担一份责任，因为这样可以不必努力，而且很轻松。这样的人，我们可以认为他是一个责任感较差的人。

当你能够尽自己的努力承担两份责任时，你所得到的收获可能就是绿树成林，相反，你看起来也在做事，可是由于没有尽心尽力，你所获得的可能就是满眼荒芜。这就是责任感不同的差距。

这个题目很简单，但里面蕴含着丰富的内容，往往越是简单的问题越能看到一个人本质的那一面。因为简单，就不考虑，就更是出自内心的真实回答，就越能检验出一个人的真实品性。

如果你有能力承担两份责任，就别为承担一份责任而庆幸，因为你只知道这样会很轻松，但却不知道会为此失去更多的东西。

——责任与诚信，信守责任才能做好一切

信守责任，是对所属团队的一种死心塌地和忠实，也是对责任的一种诚信。特别是在一个团队里，缺乏对责任的诚实信守，不仅是对自身责任的一种懈怠还是对整个团队的不负责任。任何一个团队成员，都有义务信守责任，这是作为团队成员的基本准则，也是作为一个人的起码的道德准则。这不仅能确保整个团队的利益不受到损失，也能确保每个团队成员的利益。

现代企业之间的竞争越来越激烈，员工的一丁点儿不负责任，都可能导致整个企业蒙受巨大的损失。所以，企业的领导者很注重对员工责任感的培养，有较强责任感的员工不仅能够得到领导者的信任，也为自己的事业在通往成功的道路上奠定了坚实的人格基础。

请记住，那些不需要别人监督而且更具有坚毅和正直品格的人正是能改变世界的人。

一个有责任感的人会给别人一种信任感，会吸引更多的人与自己合作。一个人给别人担当更多的责任，才能在自己需要别人的时候，让别人为自己担当责任，这是一种双赢的战略。信守责任的同时，就是在信守一个人的人格和道德。

一家图书零售业公司的总经理就认为，员工的责任感是确保企业生存的原动力。在图书零售行业，员工责任感的高低是企业经营的一个晴雨表。员工的责任心强，就能给顾客提供满意到位的服务。比如说，顾客想买的书，营业员都不知道书店里有没有，或者说有书但却不知道位置，顾客能满意吗？顾客下一次买书还会到你这儿来吗？反之，员工的服务不仅让顾客感觉到热情、周到、而且让顾客感到如沐春风，顾客能不满意吗？怎能不再光顾？

顾客的满意率高，相应地顾客的忠诚度就高。这不仅使企业在顾客中有良好的口碑还会带来经济效益的提高。两种不同的服务，区别在哪里，就是责任心。一个有责任心的员工绝对不会不知道自己的书店有没有这种书或者书的位置在哪里。因此他们公司打出了这样的口号：“责任即生存”。

信守责任，才能做好一切。

大家都知道这样一道智力题：树上有十只鸟，一个猎人开枪打掉了一只，还剩下几只？当然一只也不会剩下。把这个故事引用到企业中，不也是如此吗？一个员工的不负

责任，会让顾客对这家企业员工的服务都会产生怀疑。这就意味着，一个员工的不负责任就会影响到企业的一批员工，进而影响到企业的顾客群。这就是“10-1=0”的原则。

试想，一个在责任感方面很欠缺的员工又怎么能给顾客提供优质服务呢？又怎么能树立企业良好的形象呢？企业里一个人缺乏责任感，那么它所影响的不只是他自己，还有整个企业。这就是为什么很多企业要把责任融入到员工的日常生活中的原因，当员工没有看重责任意识对于他乃至整个企业的重要，那么他就已经丧失了在这个企业工作的资格，因为员工的不负责任将会使企业的形象蒙受损失。

其实，在我们的生活中，并不是所有的人都能把责任看成是生活的一部分。我们对责任的积极承担，可以解决很多生活中不必存在的难题，但是，就是有很多人根本做不到这一点，结果就是，不但给别人带来了麻烦，自己还给别人留下了不负责任的印象。

责任本来就是生活的一部分，对于任何人，我们要生活，就必须承担起责任，这不仅是我们生活的前提，也是我们更好生活的前提，更是一个团队能够更好发展的前提。

如果你能把责任看成是生活的一部分，在真正承担起责任时，你就不会感觉到累，也不会认为自己承担不起。因为一个能够生活的人，就一定能够承担起责任。

不必找一些理由作为自己不负责任的借口，借口永远不能成为一个人不负责任的理由。承担责任虽然有些压力，但总比不负责任要好得多。

对别人的不负责任其实就是对自己的不负责任。因为责任本来就是生活中的一部分。

——“每天多一些努力”你做到了吗

“每天多一些努力”，不是语言上的自我表白，而是行动上的真正体现。如果你能够真正做到这些，你就会在工作中脱颖而出。其实做到这些可能并不难，比领导要求的上班时间早到一些，利用这点儿些时间把一天的工作整理清楚，这样不至于让一天过的

混乱；主动地对待工作，不要等着领导追问时才想到工作还没有做完；如果能迟一点回家，那么就利用下班的时间把一天的工作整理一下，看看哪些还没完成，需不需要加班，今天哪些工作完成得比较漂亮，哪些做得不够好，哪些需要改进，然后为自己今天的努力奖励自己一下。如果你能每天都能坚持这样，那么你会有怎样的进步呢？不要以为领导整天什么都没看见，领导的眼睛长在你的脑后，你做什么他都看得清楚明白。不过，这些努力不只是给领导做的，关键是你自己从中获得了经验的积累，知识的补充，而且还获得了令人青睐的精神砝码——责任和忠诚，这会增加一个人的分量。

安是一家公司的秘书。安的工作就是整理、撰写、打印一些材料。安的工作单调而乏味，很多人都这么认为。

但安不觉得，安觉得自己的工作很好，安说：“检验工作的惟一标准就是你做得好不好，不是别的。”

安整天做着这些工作，做久了，安发现公司的文件中存在着很多问题，甚至公司的一些经营运作方面也存在着问题。

于是，安除了每天必做的工作之外，她还细心地搜集一些资料，甚至是过期的资料，她把这些资料整理分类，然后进行分析，写出建议。为此，她还查询了很多有关经营方面的书籍。

最后，她把打印好的分析结果和有关证明资料一并交给了老板。老板起初并没有在意，一次偶然的机会，老板读到了安的这份建议。这让老板非常吃惊，这个年轻的秘书，居然有这样缜密的心思，而且她的分析井井有条，细致入微。后来，安的建议中很多条都被采纳了。

老板很欣慰，他觉得有这样的员工是他的骄傲。

当然，安也被老板委以重任。安觉得没必要这样，因为，她觉得她只比正常的工作多做了一点点。

但是，老板却觉得她为公司做了很多很多。

你是否也像安一样，只多做了一点点的努力。这一点点，可并不是每个人都能做到的。

在现实工作中，很多员工都把领导放在了与自己对立的位置上，他们把工作与酬劳算计得清清楚楚，明明白白。多一分的努力都不愿意去做，或者说做了就得有回报。他们不认为多做这些工作还会为自己带来什么。

对待工作，如果你算得越清楚，你得到的可能就越清楚，因为你的薪水就那么多。相反，那些敬业的员工，从来都不对自己多做的一些努力而要求什么，他们得到的却往往更多。

4、责任保证绩效

“责任保证一切”，责任保证了信誉，保证了服务、保证了敬业、保证了创造……正是这一切，保证了企业的竞争力。

——每一个员工都对企业负有责任，无论你的职位高低

能够为别人担当什么责任，一般来讲，多是比别人更有承受力或者更具突出的能力。如果和别人一样，就不会由你来承担什么了。所以，一个人应该为自己所承担的责任感到骄傲，因为你已经向别人证明，你比别人更突出，你比他们更强，你更值得信赖。

一个人承担的责任越多越大，证明他的价值就越大。所以，应该为你所承担的一切感到自豪。想证明自己最好的方式就是去承担责任，如果你能担当起来，那么祝贺你，因为你不仅向自己证明了自己存在的价值，你还向社会证明你能行，你很出色。

如果你是一名企业的领导，就这样告诉你的员工，你为他们承担的责任感到骄傲，你也愿意为他们承担责任。无论是现在还是将来，你都会一如既往地做下去。

如果你是一名员工，就这样告诉你的领导，你很高兴能够为企业承担责任，这会让你觉得对于企业而言，自己并不是可有可无。相信你，你从没有懈怠过自己的责任。

无论是我们的老板还是我们的员工，大家都在承担着自己的责任。而且无论是谁在承担责任时都不是轻松的。因为不轻松，所以能够担当责任的人才值得尊敬。

在一个团队里，没有什么比相互信任更重要的，信任是担当责任、保持忠诚的前提。一个不值得信任的领导者，还指望成员对他忠诚、负责任吗？同样，不值得信任的成员，领导者敢对你委以重任么？

在一个企业里，领导有领导的责任，员工有员工的责任。做好自己该做的，在自己的轨道里运行得最好，就是负责任的最好方式。责任有三个方向，对上的责任，对下的责任，对左右的责任。

对领导而言，责任的方向是对下的，领导要随时表现出对于员工的责任，以及自己对于企业的责任。比如他愿意和员工沟通，能够很好地倾听员工的意见，对员工的生活和福利给予很大的关心，也很关注员工对企业发展的建议。因为沟通和倾听是拉近领导者和员工之间距离的有效方式，员工会认为领导者很重视他们，这会让员工感觉到自己在企业里不是一个可有可无的“小兵”，自己也是不可或缺的，自己也在为企业做出贡献。关心员工的生活，会让员工有很强的归属感，激发员工的工作热情和积极性。领导者对企业负责任，不为自己牟取私利，这会增强员工对企业的信心和希望，他们愿意相信一个为企业的生存和发展努力的领导者是值得信任的，也值得他们忠诚。

这样，领导才能得到员工的信任和支持。“我要员工明白，我值得他们信任，因为我能够承担起我对他们乃至整个企业的责任。”

对员工而言，责任的方向是对上的，员工要时时表现出对于领导的责任，员工必须对领导者负责，这是规则。领导者为企业的发展制定的决策需要员工来具体执行，执行得好与差不仅仅关系到决策的成败而且关系到整个企业的兴衰。员工如果缺乏这种责任感，结果就是领导者为企业承担更大的责任。所以员工必须负起责任，这不容置疑，如果你还认为自己是企业中的一员，和企业同呼吸共命运的话。

对于员工而言，责任的方向也是对左右的。企业里的每一个员工都对其他的员工负有责任，这就像互相咬合的齿轮，大家必须紧紧地连在一起，才能共同发挥作用。因为“成功的组织必须对自己负责，也需要彼此负责，这才能达到事先约定的成果。”

企业就是一个协作体，只有以高度的责任感相互协作，整个企业才能迅速稳健地向前发展。

对任何一个方向的责任没有承担起来，企业的发展就会受到严重的阻碍，企业的整体责任属于企业中的每一个成员，无论你的职位高低。

企业中的每一个成员必须做好自己该做的，但这并不意味着“各自为政”，明确责任的方向就是想告诉企业的每一位成员，整个企业的发展，需要所有成员的共同协作，只有这样才能保证企业的整体利益。

——责任保证绩效

现在，很多企业都在寻找各种方式和方法用以提高工作的绩效。不过很多企业发现，无论是优秀的管理模式还是先进的管理经验，一应用到自己的公司就“不灵”了，工作绩效并没有明显的提高。

这是为什么呢？

无论是优秀的管理模式还是先进的管理经验，归根结底还需要人来做，如果不能从根本上改变人，所有的努力都将是无意义的，美好的愿望也只是愿望了，而不会转化为

实际的效果。正如三星集团CEO李亨道所说：“钱很容易有，但是要有各方面的人才。因为战略是人制定的，也是人执行的。集中发展和多元化要看各个企业不同的现实，但是不管哪种情况，关键都是拥有各行各业的人才储备。”

如果一个团队里的成员缺乏责任意识，就不会对有助于团队发展的一些改变有足够的兴趣和热情，即使领导者认为，努力就会有结果。所有计划不能得到根本的执行，自然不会收到很好的效果。

责任与绩效之间的关系应该是正比例的关系。当一方面提高时，另一方也随之提高；反之，当一方面下降时，另一方也随之下降。所以，要提高工作绩效，首先要确保员工的责任感。“责任保证绩效”，著名管理大师德鲁克这么认为。很多的企业管理者也都从这句话里悟出了提高绩效的根本所在。

对于员工而言，责任意味着他在自己的工作范围之内要把该做得都做好。明确责任，这是提高工作绩效的前提。

一个企业一定要有明确的责任体系。权责不明不仅会出现责任真空，而且还容易导致各部门之间或者员工之间互相推诿责任，把自己系于责任之外，这样做的结果使整个公司的利益受到损害。明确的责任体系，让每一个人都清楚自己做什么，应该怎么做。

“当一群人为了达到某个目标而组织在一起时，这个团队立即产生唇齿相依的关系。”目标是否能实现，是否能达到预期的工作绩效，取决于团队中的成员是否都能对自己负责，彼此负责，最终对整个团队负责。明确责任体系就是保证成员能够成功地完成这一任务。

此外，明确的责任体系还可以使团队中的成员能够依据这个责任体系建立权责明确的工作关系，这样团队中的成员对自己的任务就是责无旁贷的，而且有助于成员之间能彼此信守工作承诺，最终确保任务的完成。

对于一个团队而言，不仅要有明确的责任体系，还应该建立以“责任”为核心的企业精神，使“责任”这两个字成为团队精神的核心。我们会经常听到“责任”这两个字。很多企业的领导者认为，这是人人都烂熟于心的概念，谁不知道自己应该承担责任呢。然而事实上是，这两个字只是烂熟于耳，真正往心里去，并且能够做到的又有几个人呢？对于很多企业来说，责任精神亟待重建。

责任是成果，责任是创新，责任即效率，责任即生存，责任是企业的立命之本。

-没有做不好的工作，只有不负责任的人

责任是一种生存的法则。无论对于人类还是对于动物界，依据这个法则，才能够存活。

有这样的一个故事：

动物园里有三只狼，是一家三口。这三只狼一直是由动物园饲养的。为了恢复狼的野性，动物园决定将它们送到森林里，任其自然生长。首先被放回的是那只身体强壮的狼父亲，动物园的管理员认为，它的生存能力应该比剩下的两只强一些。

过了些日子，动物园的管理员发现，狼父亲经常徘徊在动物园的附近，而且看起来像是很饿的样子，无精打采的。但是，动物园并没有收留它，而是将幼狼放了出去。

幼狼被放出去之后，动物园的管理者发现，狼父亲很少回来了。偶尔带着幼狼回来几次，它的身体好像比以前强壮多了，幼狼也不像是挨饿的样子。看来，公狼把幼狼照顾得很好。而且自己过得也很好，看来，为了照顾幼狼，狼父亲必须得捕到食物，否则，幼狼就会挨饿。管理员决定把剩下的那只母狼也放出去。

这只母狼被放出去之后，这三只狼再也没有回来过。动物园的管理员想，这一家三口看来是在森林里生活得不错。后来，管理员解释了这三只狼为什么能重返大自然生活。

“公狼有照顾幼狼的责任，尽管这是一种本能，正是这种责任让他俩生活得好一些。母狼被放出去后，公狼和母狼共同有照顾幼狼的责任，而且公狼和母狼还需要互相照顾。这三只狼互相照顾，才能够重回自然，重新开始生活。”

看来，责任是生存的基础，无论是动物还是人。

责任确保了生命在自然界中的延续，那么，责任是否也能确保一家企业在竞争中生存呢？答案一样是肯定的。

管理学家认为，责任首先是员工的一份工作宣言。在这份工作宣言里，你首先表明的是你的工作态度：你要以高度的责任感对待你的工作，不懈怠你的工作，对于工作中出现的问题能敢于承担。这是保证你的任务能够有效的完成基本条件。

一个人责任感的高低，决定了他工作绩效的高低。当你的上司因为你的工作很差劲批评你的时候，你首先问问自己，是否为这份工作付出了很多，是不是一直以高度的责任感来对待这份工作？一个负责任的人是不会给自己的工作交出一份白卷的。

没有做不好的工作，只有不负责人的人。

第二章 忠诚

1、忠诚就是尽职尽责的义务

拿破仑曾经说过，不想当元帅的士兵就不是好士兵。他还说过，不忠诚于统帅的士兵就没有资格当士兵。

——“士兵必须忠诚于统帅，这是义务。”

有人说，这个世界就是一个游戏的世界，你要加入某一场游戏，你就必须遵守游戏的规则。因为，世界需要秩序。你也可以不遵守规则，不过，你的代价就是被淘汰出局，因为你丧失了参加游戏最起码的资格。这个看起来很温和的世界，有时也很残酷。

一个充满战斗力的团体，必定是一个有严格秩序的团体，因为只有这样，才能确保行动的一致性和协调性。对于任何一个团队，必须有一个核心，这是确保一个团队不涣散的根本所在。第二次世界大战时美国著名的将领麦克阿瑟曾说过：“士兵必须忠诚于统帅，这是义务。”对于核心的忠诚，则是整个团队实现自己目标的关键因素。因为忠诚，就会形成巨大的合力，就会无坚不摧，战无不胜。

在蜜蜂的世界里，有着森严的等级秩序。蜂王永远是高高在上的，所有的工蜂必须忠诚于自己的统帅。

因为，蜂王有着对于整个蜜蜂世界来说最重大的责任，那就是繁衍后代。

为此，所有的工蜂都必须任劳任怨地供养着蜂王，忠诚于蜂王，只有这样，才能确保整个蜜蜂世界的和谐统一。

对于一个企业而言，员工必须忠诚于企业的领导者，这也是确保整个企业能够正常运行、健康发展的重要因素，但前提是领导者必须是值得忠诚的，如果企业的领导者自私自利，利用企业为自己谋私利，这样的领导者不值得忠诚。

我们倡导员工的忠诚，但员工的忠诚和士兵的忠诚是不一样的，士兵的忠诚是绝对的，士兵必须忠诚于统帅，因为统帅代表着国家。员工的这种自下而上的忠诚对于企业来讲是必须的，但是并不是无条件的、绝对的和盲目的。员工忠诚的是一个对自己的生存、发展、自我实现有助益的领导者，一个对企业有责任感的领导者，一个能够担当得起企业生存和发展重任的领导者，一个能够让企业健康运行的领导者，一个关心员工能

够为企业奉献的领导者，一个有企业家精神的领导者。对这样的领导者忠诚是有价值的，也是值得的。因为这样的领导者不会辜负员工的满腔忠诚。

——员工为什么要忠诚

不论一个团队承担何种类型的工作，团队成员必须首先明确对所要完成的任务负有共同的义务和责任。而且，在完成任务的过程中有义务忠诚于自己的团队，这是确保任务有效完成的一个前提。但是，由于受到各种因素的影响，这种自下而上的忠诚受到了严峻的考验。

现代企业的生存所面临的压力越来越大，其中一个主要的方面就是来自于人的频繁流动。这种高流动率，被一些管理理论家认为是忠诚度下降的一个表现。虽然，每个人都有权利寻求自己最合适的工作以及最佳的工作环境和工作状态，但这的确为企业的发展带来了不少的负面影响。甚至有些人为了某些利益，不仅到竞争对手那里工作，而且带走了原公司大量有价值的资料。这不仅极大地损害了公司的利益而且还伤害了公司其他员工的情感，严重地影响了其他员工正常工作的心态。

一家著名图书销售公司的人力资源部经理说：“我最担心的一件事情就是，我们辛辛苦苦为企业培训的员工，转身他就‘跳槽’了。”一些企业领导者认为，他们不愿意录用一些频繁“跳槽”的人，他们认为频繁“跳槽”的人不成熟，他们不知道自己究竟应该做些什么，做什么更适合自己，或者说他们根本没有给自己一个准确的定位，这样的人恐怕自己的公司也留不住，不如不用，免得双方都浪费精力。

一位人力资源部经理说：

“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，而是更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也是很大的。”

这样频繁“跳槽”的人，不能给人一种安全感和信任感。一个什么工作都做不长久的人，让人想到不会是公司的问题而是他个人的问题。第一，他的工作能力值得怀疑；第二，他对企业的忠诚度值得怀疑；第三，我不能肯定他会在我的公司做得长久。所以这样的人，我们在录用时顾虑就比较多。”

这里并没有认为频繁“跳槽”的人忠诚度一定低，但是，频繁“跳槽”的确会给人一种不太好的感觉。

员工对企业的不忠诚，不仅对企业的负面影响是相当大的，同时也会影响到他个人的道德信度，没有哪个公司的老板会用一个对自己公司不忠诚的人。有的企业老板可能会用一些利益诱惑一些人背叛自己的企业来进行非正常的竞争，当你对他的价值实现了之后，他肯定不会像当初许诺你的那样，因为他开始怀疑你是否也会为了更多的利益出卖自己的公司。你以为你会得到很多，其实你失去的会比你得到的更多，而且你失去的将永远找不回来。

“我们需要忠诚的员工。”这是老板们共同的心声。因为老板知道，员工的不忠诚会给企业带来什么。

面对种种诱惑，忠诚在今天显得更加可贵。这种自下而上的忠诚，做到了，就可以壮大一个企业；做不到，就可能毁了一个企业。

——你对你的企业有多忠诚

当然，忠诚与否并不是一个恒定的概念，不同因素会影响一个人的忠诚度。尤其是在现代企业中，企业的管理方法、管理水平和管理模式都会影响一个人的忠诚度。

忠诚分为两种类型：一种是主动忠诚，另一种是被动忠诚。

主动忠诚指的是员工在主观上有强烈的忠诚于企业的愿望，这种愿望往往是由于组织与员工目标的高度一致。导致员工忠诚的因素，通常与工作本身和工作内容有关系。比如员工的成就感和认同感，企业中良好的人际关系，员工对企业给自身提供的机会满意度高等，这些因素通常能够强化员工的忠诚度。主动忠诚是一种高水平的忠诚。

被动忠诚是指员工本身并不愿长期在该企业工作，然而由于一些客观上的约束因素，导致其不得不继续留在该企业，这些因素往往是一些物质方面的因素，如与同行相比，较高的工资、良好的福利、优越的工作环境，甚至上下班便利等。一旦这些制约因素消失，员工可能就不再保持忠诚了。这种忠诚状态是一种低水平的忠诚，也是一种非主动的状态。

当企业中的员工对企业维持在一种主动忠诚的状态中，那么这个企业的人力资源则维持在一个相对稳定的水平上。相反，如果员工处于一种被动的忠诚中，那么企业则潜藏着巨大的危机。竞争对手随时可能用“糖衣炮弹”攻击员工，员工的被动忠诚很容易在“糖衣炮弹”攻击下崩溃。

对于你的企业，你觉得自己忠诚吗？你的忠诚属于哪一种类型？下面有一个小测试，你不妨衡量一下自己的忠诚度？

1. 你是否会在其他企业为你提供更好的薪水和待遇等“糖衣炮弹”的攻击下，离开现在的公司。（ ）
2. 你是否曾用“跳槽”来威胁经理来给你加薪。（ ）
3. 你是否很计较眼前的利益得失。（ ）
4. 你是否能够把自己所做的事业放在一个较广的范围内来对待。（ ）
5. 你是否对企业的前景充满了信心。（ ）
6. 你是否很信任你的上司。（ ）

-
7. 你是否对你的同事经常很不满意。()
 8. 你是否经常对工作有高度的热情。()
 9. 你经常加班，但公司却没有给你适当的加班报酬，你对此并无多少想法。()
 10. 你对在和客户来往过程中收受回扣，索取好处等做法很反感。()

参考答案如下：

1. (×) 2. (×) 3. (×) 4. (√) 5. (√) 6. (√) 7. (×) 8. (√) 9. (√) 10. (√)

如果你的答案有7个以上与所给答案吻合，那么可以说你对公司是忠诚的，很少会做出不利于公司的事情，而且这种忠诚属于主动忠诚。

如果你的答案有5~7个与所给答案是吻合的，你的忠诚度在50%~70%之间，你的忠诚基本是被动忠诚，一旦外界对你的利益诱惑超过了你的忠诚底线，那么你有可能会失去对公司的忠诚。

如果你的答案与所给答案的吻合低于5个，那你的忠诚度就低于50%，可以说，你对现在这家公司的忠诚度很低，外界的一点诱惑就会让你随时可能离开这家公司。

——忠诚的可贵就在于坚持住你所珍惜的东西

忠诚是一种责任。忠诚是一种义务。忠诚是一种操守。忠诚还是一种品格。

任何人都有责任去信守和维护忠诚，这是对自己所爱的人和所坚持的信念最大的保护。丧失忠诚，就是对责任最大的伤害，也是对自己品行和操守最大的亵渎。

为坚守忠诚所付出的代价，得到的是荣誉。

为丧失忠诚所付出的代价，得到的是耻辱。

而诱惑——无论什么样的诱惑——则是对忠诚最大的陷阱，也是对忠诚最大的考验。面对诱惑，有多少人禁不住考验而丧失忠诚，昧着良知出卖了一切。其实，当他在出卖一切的时候，也出卖了自己。

莎士比亚说：忠诚你的所爱，你就会得到忠诚的爱。

凯撒大帝说：我忠诚我的臣民，因为我的臣民对我忠诚。

杰克·韦尔奇说：我忠诚我的员工，这是我对他们负有的责任。

忠诚是相互的。如果缺乏对别人的忠诚，就别指望得到别人对你的忠诚。

因为做到忠诚必须有所坚持有所放弃。你所坚持的东西是你认为值得你珍惜的东西，而你所放弃的可能是对你诱惑最大的东西。并不是所有的人都能禁得住诱惑，也不是所有的人都能分清哪些东西是值得珍惜的，哪些东西只是一种诱惑，但是至少在现在，多数人都希望获得那些给自己诱惑的东西。

所以，做到忠诚就不是件容易的事，很少有人愿意放弃丰厚的诱惑，也很少有人对忠诚还能做到如此地坚持，尽管那是人性的光辉和亮点。所以，忠诚在今天显得弥足珍贵。不过，正如我们前面所说，忠诚更多意味的是对正确和真理或者是信念的一种坚持，这样的忠诚才是真正意义上的忠诚。因为，你所坚持的东西是值得你所珍惜的东西。

面对利益的诱惑，脆弱的人性就会断裂、扭曲。忠诚却是无声的宣言，它有时表现得极为隐性，所以有人说：“忠诚是血液里流出来的秉性。”对一些人来说，它是不变的信条，是一种职业良心，或是处世为人的原则；但对有些人来说，则是浅薄的游戏，是在脚底下任意蹂躏的人性之花。

所以，任何职业任何人的忠诚都是可贵的重要的，坚持自己的忠诚不容易，但是坚持住了忠诚，就是坚持住了你所认为人生最宝贵最值得珍惜的东西。

2、作为企业精神的责任与忠诚

忠诚负责的员工是企业的核心竞争力。

-强烈的职业责任感可以造就忠诚

一个人的忠诚来自于他的责任感。

一个人非常明确地知道自己在做什么，并且知道这么做会给别人带去什么，会给自己带来什么，这样的人对自己的责任有明确的认识，所以他的忠诚不是做作的，而是发自内心的。

我们不能指望一个没有责任感的人能够对企业忠诚。当一个人缺乏责任感的时候，他已经不具备了能够坚守忠诚的基石。

所以，作为一个企业的领导者，当你要确认一个人是否忠诚于你和你的企业，首先要看他是否有责任感。

责任是忠诚的根基，责任造就忠诚，员工对公司的忠诚就是一种强烈的职业责任感。

事实证明，只有责任造就的忠诚，才是真正的忠诚。

如果你是一个组织的领导者，你就担负着组织兴衰的责任，你就担负着员工的生存和发展的责任，这种责任让你对自己的组织和成员保持高度的忠诚，所以，当你为此而殚精竭虑的时候，你会觉得自己做得很值得。

如果你是一位员工，你知道凡属你的工作范围，你必须为此承担责任。为了更好地承担责任，你不停地学习，辛苦地工作，毫无怨言地付出。当你努力这么做也愿意这么做的时候，有谁能怀疑你对企业是不忠诚的呢？

责任天赋。只要我们在这个世界上存在，我们就有不可推卸的责任。然而，由于人和人之间的不同，有的人能够担当责任，有的人不愿意承担责任。但这不能否认每个人都有不可推卸的责任的事实，一个人对责任的推卸会有更多的人因为他的不負責任而要承受更大的压力或者付出更大的代价。

正因为责任的不可推卸，我们才要维护责任。忠诚有助于我们对责任的守护。捍卫忠诚，就是捍卫一个人不可推卸的责任。

忠诚无论作为一种优秀的传统精神，还是作为现代企业的一种企业精神，它不仅护卫责任，它本身也是一种责任。在一个企业里，我们需要的是一批忠诚于企业的员工。因为忠诚，他们才能尽心尽力，尽职尽责；因为忠诚，他们才能急企业所急，忧企业所忧；因为忠诚，他们才敢于承担一切。

心理学认为，责任是对归属感的一种确认。当一个人确认自己属于某一个集体，这个集体可以是家庭，可以是企业，也可以是社会，只要他确认自己属于这个集体，他就会为这个集体承担责任。

忠诚则是一种执著的归属感，一个人不仅意识到自己属于这个团队，而且他认为他必须为团队做些什么，才能得到这个团队的承认。所以，忠诚可以确保责任的有效完成，以及对责任的勇敢担当。

这是一次激烈的商业谈判，双方的交锋异常尖锐。A公司的谈判人员要想按照公司事先定好的计划来谈恐怕会有一些问题，但是他们必须获得成功，因为这次交易的商业利润非常可观。B公司也有自己的底线，但是他们不能轻易地就亮出自己的底线，谈判一直在僵持中。

A公司一直摸不清B公司的谈判底线，经过几天的周旋，还是雾里看花。A公司的谈判助理说：“实在不行，我们就收买他们的谈判人员，答应谈判成功之后给他让他满意的回扣，这对我们来说，是舍小保大，从长远来看，是值得的。我听说C公司和D公司也已经介入了，如果不采取措施的话可能会失去这样的机会。”

谈判副主席对此不同意，认为这样做违背公平竞争的原则。

最后，谈判主席，也就是这家公司的副总裁，认为可以试一下，他说：“我想证明一个问题。”

A公司的谈判助理以为，没有人不喜欢钱，“重赏之下必有勇夫”，他制定好计划就开始了运作。然而，事情居然出乎他的意料，他以为自己的计划很周详，也很到位，给他们的回报也不低，没想到却遭到了他们的坚决拒绝。

A公司的谈判助理悻悻而归。当他把这个消息告诉A公司的谈判主席时，谈判主席却笑了，并且点点头。谈判助理不明白。

第二天谈判开始的时候，没有人说话。

这时A公司的谈判主席说话了：“我们同意贵公司提出的价钱，就按照你们说的价钱成交。”这是让A、B公司两家谈判成员都没有想到的。

接着，A公司的谈判主席继续说：“我的助理做的事情我是知道的，我当时没有反对，就是想证明一件事。最终证实我的猜想对了，贵公司的谈判人员不仅谈判技巧高，而且协作非常好，最关键的一点是，你们对自己的公司非常的忠诚，这很令我敬佩。我们是对手，成交的价钱是我们分胜负的标准。但是，一个企业的生存并不是仅仅依靠钱的多少的。员工的忠诚和责任对于一个企业而言，这是命脉。你们的表现让我看到贵公司命脉坚实，和你们合作，我们放心。从价钱上来看，我们是亏了一些，但我认为我们会赚得更多。”

他的话还没说完，全场就响起了热烈的掌声。

忠诚和责任是最基本的商业精神。作为公司忠诚的员工，即使是你们的竞争对手，他们也会敬佩你们的责任和忠诚，因为，你们让他们知道为什么对手比自己还强大。

有责任感和忠诚度的员工，他们会顾全大局，以公司利益为重，绝不会为个人的私利而损害公司的整体利益，甚至不惜牺牲自己的利益。他们相信，只有公司强大了，自己才能有更大的发展。事实上，有这样想法的员工才有可能被真正地委以重任。往往是那些有责任感的员工，才真正知道自己需要什么，企业需要什么。

——关于责任与忠诚的三种理解

“我有责任和忠诚，所以我要为我的企业或者是团队努力工作。”

面对你的团队，你能够这么果断地说吗？

一个人是否能真正的属于集体，并不在于形式上是集体中的一员，关键的问题是能否承担起自己在集体中的责任，能否忠诚于自己的集体，这一点很重要。

如果随时准备另谋高就，那么你根本就不属于这个集体，你的“在企业中工作”也仅仅是形式的，这个集体对你而言，只是你谋求利益的一个阶梯。在一个企业里，这样的员工是企业的一个潜在危机，因为他们随时可能对自己的工作撒手不管，甚至会成为自己对手企业中的一员，来和自己的企业竞争。

“我属于这个企业，并不仅仅因为我在这里工作，因为我的内心告诉我，我对企业负有责任，我必须忠诚于我的企业。”在一个企业年终总结大会上，一位获得嘉奖的优秀员工这样说。的确，一个人究竟属不属于一个企业，并不仅仅是他是否在企业工作，关键看他的心在不在企业，他的责任心有没有放在企业上。

一个企业的老板说：“我最不敢用频频‘跳槽’的人，一个总想‘跳槽’的人，很难对你的企业有足够的责任和忠诚。”虽然，频繁“跳槽”可能是因为他不停地寻找自己的位置，但是一个人必须对自己的职业忠诚，这是忠诚的根本。

因为，你应该相信，“我有责任和忠诚，故我在”。

“一点点的责任和忠诚比一堆智慧更有用。”

一般的企业领导都喜欢聪明灵活的员工，他们认为这样的员工经常会有一些好的点子。智慧和聪明的员工对于一个企业而言，的确很重要，但是更重要的则是员工的忠诚和责任。因为，智慧并不能够代表一个人的品质，对于一个企业而言，责任和忠诚比智慧更有价值。

如果这种智慧是建立在责任和忠诚之上的，那么这是有用的智慧，可以相信的智慧。反之，如果你很难相信一个人的责任感和忠诚度，这样的人再有智慧，你还敢用吗？

在一个企业中，如果员工缺乏足够的责任和忠诚的话，企业的业绩和团队精神就要受到损害，也就是说，所有成员的责任和忠诚才是一个企业最稳定的根基。

“一点点忠诚比一堆智慧更有用”，因为忠诚会让你在困境中不违背集体的利益，甚至为了集体的利益而不惜牺牲自己的利益。

缺乏忠诚只有智慧的人会想出一大堆点子让自己如何摆脱困境，但有一点你可以相信，那就是没有一个点子不是为他自己利益所考虑的，至于集体，早就抛到九霄云外了，这个时候，哪有心思还想什么集体。

犹太人是非常智慧的，他们认为：聪明的老虎都知道，与其放一只狐狸在身边给自己出谋划策，倒不如放一只狗在身边。因为遇到危难时，第一个弃老虎而去的肯定是狐狸，而能和老虎出生入死的肯定是那只狗。

所以在犹太人掌管的企业里，你会看到他们的员工非常有责任感和忠诚度。因为老板认为，有责任感和忠诚度的员工他们的聪明和智慧让你踏实和放心。

相反，谁敢用一个聪明的但缺乏责任感的员工？如果你对自己的责任和忠诚没有把握，那么请锤炼之后再去工作吧。一个背负缺乏责任感和忠诚度之名的人，还有谁敢用他？

“责任和忠诚让我们能战胜一切的困难。”

勇气来自哪里？战胜困难的决心来自哪里？当你的企业陷入危机之中时，会有多少人和你站在一起？

这是最能考验责任和忠诚的时候。当然，对那些临阵脱逃的人也应给予足够的理解，毕竟他们有权利选择这么做。而对那些能够勇敢地去为企业承担困难的人，我们是理应

给予敬意的，他们更加难能可贵。这个时候，责任和忠诚所带给企业的力量是无法估量的，它能让我们战胜一切困难。

这是一家生意不错的旅游公司。老板出差期间，有人秘密地把公司几乎是全部的客户资料出卖给了竞争对手。旅游旺季到来之时，这家旅行社以往的签约顾客居然一个都没有来。旅行社陷入了前所未有的危机之中。

没有人知道是谁干的。客户服务部的经理引咎辞职，尽管她是无辜的。

当面对所有的员工时，老板觉得自己对不起公司的员工。

“我很遗憾公司出现了这样的事情，”老板说，“现在，公司的资金出现了周转困难，给你们发完两个月的薪水，在你们找到新的工作之前，这些钱可能还够用。我知道，有的人想辞职，要是在平时我会挽留大家，这个时候大家想走，我会立刻批准，因为我已经没有挽留大家的理由了。”

“老板，您放心，我们是不会走的，我们不能在这个时候离开，我们一定会战胜困难的。”一个员工说。

“是的，我们不会走的。”很多人都在说。

这家旅行社并没有倒闭，甚至比以前做得还要好。

老板说：“我最应该感谢的是我的员工，他们的责任和忠诚给了我动力。在我要放弃的时候，也是他们的责任和忠诚帮助公司战胜了困难，我为他们骄傲。”

背叛和忠诚出现在同一家公司。背叛可以摧毁一家公司，忠诚和责任却可以拯救一家公司。这就是责任和忠诚的价值。

别忘了随时给员工上这样一堂课，他们需要这样的培训和激励；领导者也应该随时上这样的一堂课，因为他们是员工的表率。

这就是我们的企业为什么需要责任和忠诚。

——责任和忠诚会让你更容易成功

一个人想成功，必须干出一些不同寻常的事情来。怎样才能干出不寻常的事情来，靠的是什么？就是你的责任和忠诚。

一个主管过磅称重的小职员，也许会因为怀疑计量工具的准确性而提出质疑，并因此而得到修正，从而为公司挽回巨大的损失，尽管计量工具的准确性属于总机械师的职责范围。正是因为这种责任感，才会让你得到别人的刮目相看，或许这正是你脱颖而出的一个好机会。相反，如果你没有这种责任意识，也就不会有这样的机会了。成功，在某种程度上说，就是来自责任。

乔治到这家钢铁公司工作还不到一个月，就发现很多炼铁的矿石并没有得到完全充分的冶炼，一些矿石中还残留没有被冶炼好的铁。如果这样下去的话，公司岂不是会有很大的损失。

于是，他找到了负责这项工作的工人，跟他说明了问题，这位工人说：“如果技术有了问题，工程师一定会跟我说，现在还没有哪一位工程师向我说明这个问题，说明现在没有问题。”

乔治又找到了负责技术的工程师，对工程师说明了他看到的问题。工程师很自信地说我们的技术是世界上一流的，怎么可能会有这样的问题。工程师并没有把他说的看成是一个很大的问题，还暗自认为，一个刚刚毕业的大学生，能明白多少，不会是因为想博得别人的好感而表现自己吧。

但是乔治认为这是个很大的问题，于是拿着没有冶炼好的矿石找到了公司负责技术的总工程师，他说：“先生，我认为这是一块没有冶炼好的矿石，您认为呢？”

总工程师看了一眼，说：“没错，年轻人你说得对。哪里来的矿石？”

乔治说：“是我们公司的。”

“怎么会，我们公司的技术是一流的，怎么可能会有这样的问题？”总工程师很诧异。

“工程师也这么说，但事实确实如此。”乔治坚持道。

“看来是出问题了。怎么没有人向我反映？”总工程师有些发火了。

总工程师召集负责技术的工程师来到车间，果然发现了一些冶炼并不充分的矿石。经过检查发现，原来是监测机器的某个零件出现了问题，才导致了冶炼的不充分。

公司的总经理知道了这件事之后，不但奖励了乔治，而且还晋升乔治为负责技术监督的工程师。总经理不无感慨地说：“我们公司并不缺少工程师，但缺少的是负责任的工程师，这么多工程师就没有一个人发现问题，并且有人提出了问题，他们还不以为然，对于一个企业来讲，人才是重要的，但是更重要的是真正有责任感的人才。”

乔治从一个刚刚毕业的大学生成为负责技术监督的工程师，可以说是一个飞跃，但是他能获得工作之后的第一步成功就是来自于他的责任感，他的责任感让他的领导者认为可以对他委以重任。

如果你的领导让你去传达某一个命令或者指示，而你却发现这样可能会大大影响了公司利益，那么你一定要理直气壮地提出来，不必去想你的意见可能会让你的上司大为恼火或者就此冲撞了你的上司。大胆地说出你的想法，让你的领导明白，作为员工你不是在刻板执行他的命令，你一直都在斟酌考虑，考虑怎样做才能更好地维护公司的利益和他的利益。因为，没有哪一个领导会因为员工的责任和忠诚而批评或者责难你。相反，你的领导会因为你的这种责任感而对你青睐有加。因为一种职业的责任感会让你成为一个值得信赖的人，这种人将会被委以重任，而且大概也永远不会失业。

卡内基就认为，他一定会重用这样的一些人，勇于也乐于承担责任，甚至为了维护上司和整个企业的利益而敢于违背上司命令的人，因为他相信这样的人是忠诚的。

员工的责任和忠诚对于一个企业而言有着非凡的意义和价值——这是企业制胜的精神双璧，是企业能够在激烈的竞争中保持岿然不动的姿态的坚实根基——责任和忠诚代表一个团队成员的最基本的人心向度，是员工的最基本的一种工作精神，保证企业朝着健康的方向发展。

一个忠诚而富有责任感的人是容易获得成功的，因为别人愿意和你合作，你会让人放心，你值得别人信任。

3、忠诚缔造和实现你工作的价值

一个人放弃了忠诚，就放弃了他更好生存的权利。

- “对不起，我有义务忠诚于我的企业。”

这个社会到处都充满着诱惑，说不定什么时候我们就掉进了陷阱。诱惑随时可能让一个人背叛自己所信守的情感、道德、工作原则，因此，忠诚就变得十分的可贵。特别是在企业里，忠诚不仅仅能够维护企业自身的形象和利益，还能确保企业健康生存。

如果一家企业里的员工缺乏忠诚度，那么相应的责任感就差。老板一不注意，员工就懈怠下来，没有监督就不工作，一遇到问题就推诿塞责，找出种种借口来掩盖自己缺乏责任心。员工的责任心差、员工对企业的忠诚度低，是企业面临生存危机一个最主要的方面。相反，如果每一位员工都能忠诚于自己的企业，为企业担当责任，那么这家企业就一定能发展壮大起来。因为，企业汇聚了人心，人心是企业最强大的生命力。

对于员工而言，你忠诚于你的企业，你所得到的不仅仅是企业对你更大的信任，你的所作所为还会让企图诱惑你的人感觉到你人格的力量。如果你背叛了自己的企业，你的身上将背负着一辈子都擦拭不掉的污点，还会有人愿意用你吗？没有人敢用一个曾经背叛自己企业的人。背叛忠诚的代价就是给自己的人格和尊严抹上污点。

忠诚，其实也是市场竞争中的一种原则。

比尔是一家网络公司技术总监。由于公司改变发展方向，他觉得这家公司不再适合自己，决定换一份工作。

以比尔的资历和在IT业的影响，还有原公司的实力，找份工作并不是件困难的事情。有很多家企业早就盯上他了，以前曾试图挖走比尔，都没成功。这一次，是比尔自己想离开。真是一次绝佳的机会。

很多公司都抛出了令人心动的条件，但是在优厚条件的背后总是隐藏着一些东西。比尔知道这是为什么，但是他不能因为优厚的条件就背弃自己一贯的原则。比尔拒绝了很多家公司对他的邀请。

最终，他决定到一家大型的企业去应聘技术总监，这家企业在全美乃至世界都有相当的影响，很多IT业人士都希望能到这家公司来工作。

对比尔进行面试的是该企业的人力资源部主管和负责技术方面工作的副总裁。对比尔的专业能力他们并无挑剔，但是他们提到了一个使比尔很失望的问题。

“我们很欢迎你到我们公司来工作，你的能力和资历都非常不错。我听说你以前所在公司正在着手开发一个新的适用于大型企业的财务应用软件，据说你提了很多非常有价值的建议，我们公司也在策划这方面的工作，能否透露一些你原来公司的情况，你知道这对我们很重要，而且这也是我们为什么看中你的一个原因。请原谅我说得这么直白。”副总裁说。

“你们问我的这个问题很令我失望，看来市场竞争的确需要一些非正常的手段。不过，我也要令你们失望了。对不起，我有义务忠诚于我的企业，即使我已经离开，到任何时候我都必须这么做。与获得一份工作相比，信守忠诚对我而言更重要。”比尔说完就走了。

比尔的朋友都替他惋惜。因为能到这家企业工作是很多人的梦想。但比尔并没有因此而感到可惜，他为自己所做的一切感到坦然。

没过几天，比尔收到了来自这家公司的一封信。信上写着：“你被录用了，不仅仅因为你的专业能力，还有你的忠诚。”

其实，这家公司在选择人才的时候，一直很看重一个人是否忠诚。他们相信，一个能对自己原来公司忠诚的人也可以对自己的公司忠诚。这次面试，很多人被删掉了，就是因为，他们为了获得这份工作而对原来的企业丧失了最起码的忠诚。这些人中，不乏优秀的专业人才。但是，这家公司的人力资源部主管认为，一个人不能忠诚于自己原来的企业，人们很难相信他会忠诚于别的企业。

其实，一个人的忠诚不仅不会让他失去机会，相反会让他赢得机会。除此之外，他还能赢得别人对他的尊重和敬佩。人们似乎应该意识到，取得成功的因素最重要的不是一个人的能力，而是他优良的道德品质。所以，阿尔伯特·哈勃德说：“如果能捏的起来，一盎司忠诚相当于一磅智慧。”

著名管理大师雅柯卡，受命于福特汽车公司面临重重危机之时，他大刀阔斧进行改革，使福特汽车公司走出危机。但是福特汽车公司董事长小福特却对雅柯卡进行排挤，这使雅柯卡处于一种两难境地。但是，雅柯卡却说：“只要我在这里一天，我就有义务忠诚于我的企业，我就应该为企业尽心竭力地工作。”尽管后来雅柯卡离开了福特汽车公司，但他仍很欣慰自己为福特公司所做的一切。

“无论我为哪一家公司服务，忠诚都是我的一大准则。我有义务忠诚于我的企业和员工，到任何时候都是如此。”雅柯卡说。正因为如此，雅柯卡不仅以他的管理能力折服了其他人，也以自己的人格魅力征服了别人。

无论一个人在组织中是以什么样的身份出现，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，就是因为无论对组织还是个人，忠诚都会使其得到收益。因为忠诚是市场竞争中的基本道德原则。违背忠诚原则，无论是个人还是组织都会遭受损失，这种损失既有精神的也有物质的。

——信守忠诚：老板、员工你们准备好了吗

老板和员工都要信守忠诚，除非你不想把你们共同的事业做好。

很多领导者都希望自己的员工有很强的向心力，希望能够获得员工对自己和公司的忠诚。“采取什么样的方法，可以让员工们对公司更忠诚，对我更忠诚？”一些老板问。

忠诚是什么？不同的人有不同的回答。有人说：“忠诚就是对方无论怎样变化，你都和他荣辱与共，风雨同舟。”

老板和员工能做得到吗？

其实，这并不是一件容易的事。无论这家企业是什么性质的，每个人都希望自己能获得最大的收益和最小的付出。当每个人都这么想时，公平和均等实现起来就很困难了。有人说：“利润的饼就这么大，就是做大了也还有个分的问题，给老板多了，员工就少了；给员工多了，老板就少了。所以从这个角度上说，员工和老板是对天然的矛盾，在追求各自利益最大化的过程中，一定有矛盾和冲突。”这的确很有道理，不过，认为“无论老板还是员工，他们都首先忠诚于自己，让员工和老板荣辱与共，风雨同舟是不可能的，这个忠诚是虚假的。”

事实上，每一个人都是首先忠诚于自己的，因为人都有自我保护的本能，但一个人并不仅仅保护自己，当一个人能够想到为别人付出，同样忠诚于别人时，这就不再是狭隘的忠诚了，这也就是人之所以伟大和崇高的地方。老板和员工风雨同舟，荣辱与共，不是不可能的，因为有很多人都做到了这一点。因为他们知道，一个人只有保持忠诚和

责任时，他才能够获得别人的忠诚和责任，并且获得成功的机会，无论对于老板还是对于员工。

认为忠诚是虚假的，难免有失偏颇。强调领导者要给予员工忠诚，企业要给予员工忠诚，这样才能获得员工的忠诚，因为每一个人都需要归属感和满足感，想获得自我实现的价值，这是一个人更高的需要，当一个人的这些需要得到满足时，他就能尽心尽力忠诚于自己的工作。对工作的自觉性、主动性、持久性和责任心，把公司规定的行为准则潜移默化融化在个人自觉的行为中，全心全意地为公司工作。

一般来讲，企业处在顺境时，员工们也都表现出忠诚的样子。忠诚只有在危急时刻才能知道。但企业有多少时间在危急的时刻呢？更何况危急的时刻，连老板都不能自保，员工的不忠诚也就是可以原谅的了。

SEARS公司长期以来关注员工的忠诚度，并且发现员工忠诚度每提高5%，客户满意度就能够提高1.3%，进而企业的销售额能够增长0.5%，这三者之间是有相关关系并且是互动的。

有一个案例很有意思，一家公司总结出培养高级管理者的有效方法：公司每年举办高级主管的培训班，每期9人，先进行一对一的辅导，集中培训5天后进行90天的挂职锻炼，即把某人派到某个岗位上去，手中没有任何资源，让他去实现自己的想法。90天以后，进行3天的总结和进一步的培训，来考察这个人作为一个高级管理者的能力、潜质以及不足，再相应地提供针对性辅导和培训。这样的结果就是，86%的公司高层管理人员都由受训者来填补了。

忠诚本来就不是一种恒定的心理状态，一些外部因素的改变就非常有可能影响到一个人的忠诚，对于员工亦是如此。比如，企业更换了领导者，员工对新的领导者缺乏信任；或者企业的长远规划实现的可能性变得越来越渺茫，员工看不到明确的希望；员工

对在该企业实现自我价值的希望比较渺茫等。既然外界因素可能让一个人不再忠诚于自己的企业，那么外界因素的变化和调整也可能巩固一个人的忠诚，或者将一个被动忠诚的人改造成主动忠诚。

员工应该怎么做呢？

首先要信任你的老板，相信你的老板是知道你的价值的，也要相信老板的内心一定有一个衡量的尺度，他知道你对他的价值，也知道你的忠诚和负责任对他的价值。所以，他一定不会让你失望的，如果你能够做到一名员工该做的，而且一直在努力。

而且你要相信，老板也在为公司的每一名员工殚精竭虑，他要对这些在这里付出青春和热情的年轻人有所交待，所以他必须努力去为这些人创造机会，以便让他们能够继续留在这里，并且认为留在这里对他们自己而言是有价值的。

——忠诚：让你成为最有价值的助手

聪明的老板都知道，一个有价值的助手对他的意义。一个有价值的助手胜过一大沓存单。因为一个有价值的助手对于老板而言，不仅增加了金钱方面的优势，更重要的是为老板分担了很多精神上的东西，能够让老板有真正的放松和休闲。

所以，很多老板都在寻找有价值的助手。他们知道，“智者当借力而行”。真正聪明的老板永远都不嫌助手太好。很多老板都认为，最有价值的助手一个最基本也最可贵的品质就是忠诚。

著名商业大师巴纳姆认为：“如果你得到一个好帮手，最好能一直把他留在身边，而不要换来换去。他每天都能够有新的收获，你可以因为他经验的积累而获益匪浅。他对你的价值今年比去年大，无论如何你都不应该让他离开，如果他没有不良习惯并且一直对你忠心耿耿。”看来，老板们是不想频繁地更换自己的助手，如果作为助手的你对

老板忠诚的话。因为你的忠诚对于你的老板而言，不仅是利益的需要还是精神的需要。

助手对自己的背叛对老板而言，比他失去了一个绝好的商业机会更令他痛心。

所以，忠诚是你成为一个优秀助手的必要条件。

不要小视忠诚，没有忠诚，一个人真的寸步难行，因为忠诚本身就是一个人的立命根本。忠诚会让一个人的朋友甚至敌人尊敬，因为忠诚是人性的亮点。

作为一名员工，老板的助手，你的忠诚对于你自己而言，就是你成功的通行证，因为它会帮助你成为一名有价值的助手。对于商业社会而言，金钱是重要的，但是最重要的，比金钱和钻石都贵重的就是一个人的人格。到任何时候，保持自己的人格就是在坚持自己最为光辉的品牌，而忠诚就是这块品牌中最闪亮的明珠。

在商业社会中，作为企业中的一分子，如果一个人对自己的企业有一点儿不老实，那么他会很快被发现，这个时候，受损的就不只是他经济上的利益，更重要的是他的人格遭到了别人的质疑，一旦人们察觉到他的不忠诚，那么世界上通往成功的所有道路就会永远对他关闭，因为已经不可能还会有人用这样的一个助手了。

忠诚，不仅会让一个人获得更多成功的机会，更重要的是它使一个人获得了弥足珍贵的美德。到任何时候，美德是永远都不会贬值的。

——首先爱你的企业，这样才能忠诚于你的企业

一个优秀的团队，有了正面心态，100%对企业负责，沟通到位，共赢，还需要有最高境界——爱心。挖掘一个人内在的爱，让爱在工作中闪耀光芒，让爱成为一个卓越团队的核心力量。

责任是爱的体现。一个热爱自己团队的成员，才能够真正愿意对自己的团队负起责任。因为热爱，所以才能忠诚。

某企业是一个充满朝气的团队，员工平均年龄只有23.8岁，这家企业也是一家年轻的企业，却创造了巨大的社会效益和经济效益。这个团队之所以有这么蓬勃的生命力，就在于企业关爱每一位员工的发展和进步，每一位员工也都深爱着自己的企业，也关爱着自己朝夕相伴的同事。

在这个企业成立8周年的时刻，一位员工深情地说：

“企业是一个大家庭，我就是她的孩子，我喜欢这个家庭，并喜欢其中每一个成员，在这8年风雨同舟的共处中，我对这个家庭产生了深沉的依恋和热爱，她以母亲般的宽容，关爱着她的每一个孩子。8年来，我们和企业彼此的关爱中，共同成长，共同进步。我愿意为企业分担责任，我忠诚于我的企业，这是我对企业的回报也是对企业深深的爱和支持。

有一位老员工曾这样自嘲，我永远是海底的沙子。但我却认为，我们是金子，是钻石，只要你为自己做出准确的定位，无论在哪里都会发出你最美的光辉。我是这么想的，我相信我们每一位员工都是这么想的。

我祝福我的企业蒸蒸日上，我承诺，我将为企业负100%的责任。”

员工能够如此热爱和依恋自己的企业，又是如此忠诚于自己的企业，企业又怎能没有大发展呢？又怎能不获得真正持久的生命力呢？

如果你是一个领导者，你想获得员工对企业的忠诚，试着让你的员工热爱你的企业，只有当他们爱自己的企业时，才能甘愿为企业真诚付出，真正承担起自己的责任。

第三章 激情

最好的劳动成果总是由哪些头脑聪明并具有激情的人来完成的。

——不是为薪水而工作，而是为事业而工作

如果一个人只是为了薪水而工作，那么他的生活将因此陷入到平庸之中，而人生真正的成就感就在他日益平凡的工作中离他远去。工作的目的虽然不是为了获得报酬，但工作能给你带来的远比信封中的工资要多得多。

一个人所从事的工作，这个职业所给予他的薪水仅仅是其报酬的一部分，可以说，是很少的一部分。除了薪水，职业给予一个人的“报酬”还有珍贵的经验、专业的训练、才能的表现和行业素质的培养。而这些东西与薪酬相比，其内在的价值不知要高出多少倍。

在一个公司里，总有人是这样想的，他们觉得目前的薪水太微薄了，因此就逃避工作，在工作的过程中敷衍了事。长期以往，他们就埋没了自己工作的才能，从而使自己可能成就伟大事业的潜能无法获得很好的发展。职业是一个人生活的主要部分，难以想像，一个在社会上没有任何职业的人，他能够生存吗？

其实，更重要的问题是，有了一个自己喜欢和适合去做的职业，同时也就是拥有了自己的生活方式。一个人就是在这个平台上来实现他的梦想的，或者说，在这个平台上，他才能与社会真正融为一体。说得更确切一些，是为某个团队、某种事业而工作。

每个人对于自己的职位都应该这样想：我投身于企业界是为了自己，我也是为了自己而工作。固然，薪水是要努力挣一些，这是维持生活的必要。如果你是这样想的，而且已经做好了充分的准备，并付诸了切实的行动，你就会成为某个行业、某个团体、某个公司真正不可缺少的人。

你努力工作，工作回报给你的不仅仅是不断增加的薪水。如果你把工作本身看成是一种自我学习经验的良好方式，而且也是提升自己生存能力的途径，那么，你的每一份工作对你而言都充满了巨大的机会。换一个角度来说，如果你是以这种方式来看待你现有的工作，那么，你的工作本身就已经充满了激情。

“最好的劳动成果总是由哪些头脑聪明并具有激情的人来完成的。”

如果你已经是这样想了，如果你已经把你的想法在你所在的职位和从事的工作中的任何一个环节上体现出来了，你会为你的热情本身所感动。即使是每天按时的上班，也充满了活力。从这个角度来说，你的事业就是你的工作，你的职业就是你的事业的开端。

你已经选择了某个职业或者是工作，那么你必然是要选择努力、勤奋、热情的品质来实现你的价值。

——态度，决定一切

工作是一个人需要付出努力的。在这个世界上，没有卑微的工作，只有卑微的工作态度，而工作态度完全取决于我们自己。

有这样一个故事：

三个工人同时在一个建筑工地上干活。

有人过来问：“你们在干什么？”

第一人叹气着说：“你没有看见吗？在搬砖头。”

第二个人抬头笑了笑：“我们是在盖一幢大楼。”

第三个人，他笑得很灿烂，开心地说道：“我们是在建设一个崭新的城市。”

若干年过去了，第一个人还是在工地上搬着砖头；第二个人已经坐到办公室里在设计建筑图纸；而第三个人，则成为了前两个人的老板。

工作就是付出努力，就是脚踏实地的认真地做事。每个人都希望追求的是，最令人满意的工作就是使我们的工作指向我们认为能表现自己的才能和性格的努力。一个人对某一工作所持有的态度，与他本人的性情、做事的技巧有着密不可分的关系。

我们经常说的一句话就是，如果你要了解一个人，那么首先要看看他的朋友是什么样的。的确，如果把这个意思用到工作上来，我们可以这样说，要看一个人能否达成自

已成功的心愿，只要看他工作时候的精神和态度就可以了。如果某人做事的时候，感受到的只是压抑和束缚，感受到的只是疲惫和劳累，而从中找不到任何的快乐，我们可以想像，这个人的工作成绩是无法用他的行动来表现出来的。

要想在工作中觉得幸福，人们需要至少是三个方面的条件：他们本身的条件必须适合该项工作；工作不能干得太多；必须从工作中获得成就感——不是那种疑惑不定的成就感，比如需要他人的证明和认可，而是一种实实在在的成就感。更确切地说就是，不管别人说什么或者是想什么，都要深信自己的工作不但很好地完成了，而且是硕果累累。这就是由工作本身所带给我们的成就感。

这种成就感至少给我们每个人提供以下两种收获：

其一，只是为了挣钱而不是出于对工作的热爱而工作的人，不可能挣大钱，也不可能生活中发现很多的乐趣；

其二，对于一个人苦干的最高奖赏不在于他得到什么，而在于他成为了什么人。

——做最好的员工，也要做更好的员工

每一个员工都希望把自己的工作做得更好，都希望通过自己的努力来增加收入，提升职位，获得认可。没有人愿意一事无成，也没有人想在自己的工作中找不到实现自己价值的台阶，就退步或者是离开。

做最好的员工，也要做更好的员工。这是每个人的目标，是和他的生活密切相关的事情。

那么，一个优秀的员工的工作习惯有哪些呢？或者说，怎么样的习惯才能造就一个优秀的员工呢？

他们有将不愉快的工作尽先尽快地处理完的习惯；

他们不会因拘泥于过去，而迟缓了现在的工作；

他们不断地吸收与工作相关的新观念和新知识；

他们有毅然执行计划的素质，从来不找任何的托词和理由；

他们对细小的事情迅速地加以解决，并能不厌其烦仔细周到地思考下一步要做什么，而不是等着事情找上门来才去做；

他们富有协作的精神，在团队中学习，在新的环境和新的工作中学习，从不懈怠自己的热情；

他们不断地提高自己的技能，以便能担当更多的工作，以拓展其前进的道路；

他们则会倾注全力在工作上，他们的付出远远超过自己的本分；

他们尽职尽责，在公司和工作的需要中，积极主动地认真做好和完成每一件事情；

他们能对公司的理念和日常工作提出富有建设性的看法和判断；

他们能为一个团体做出榜样，使其他人从他身上感受到生命的活力和工作的热情；

他们确信自己有能力完成任务，并付诸实际的行动；

他们有气概担当起企业经营或者是发展的重任，在任何的困难面前从不退缩；

他们不墨守成规而经常出新，并始终保持谦虚学习的习惯；

他们是每时每刻为公司着想，拥有强烈和执着的公司意识；

他们……

上述的这些习惯，如果你已经从自己的工作实践中具备了，那就可以说，你已经是一个出色的员工了。我们也可以把上述的这些习惯看作是工作中所表现出来的品质，可以想见的是，拥有这些品质的人，他应该是一个具有巨大财富的人，这个财富是他自己的，也是他所从事的行业和工作的，同时也是他所在的团队，也是他所效力的企业的。不要满足于一般的工作表现，要做最好的，你才能成为不可或缺的人物。

-接受挑战，不断提升自己

不管一个人现在所取得的成就或者是业绩有多大，依然需要时时提升自己，如果只是停滞在现有的水平上，事实上这是一种倒退。我们可能在现实的生活和工作中遇到过这样的现象：一帆风顺的职业生涯反而可能成为一个人成长的阻力；如果只是沉溺在对过去以及现有表现的自足当中，那么他的学习以及对新环境的适应能力便会受到阻碍。

“没有哪个人可以永远独占鳌头，在这个瞬息万变的世界上，惟有那些虚心学习的人才能够掌握未来。”

尚可的工作表现人人都是可以做到的，只有不满足于平庸，才能追求最好，才能成为不可或缺的人物。没有人可以做到完美无缺，但是，当你不断增强自己的力量、不断提升自己的时候，你对自己要求的标准会越来越高，这本身就是一种收获。

在这个社会的日新月异的变化中，没有人能够知道明天会是什么样子，即使你能够对你的明天有所把握，也不能对你的整个环境有更深入和更全面的了解。其实，在你工作的每一个时刻里，都充满着你所“不可能完成”的某些任务。

勇于向“不可能完成”的工作挑战的精神，应该说是每一个公司里的人员所需要具备的。与此相反的是，我们经常看到的是那些缺乏挑战勇气的人，他们只愿意做工作中谨小慎微的“安全专家”，对不时出现的新的情况和困难，不敢主动地面对，更不要说是勇于接受了。在他们看来：要想保住自己的工作，就要保持自己所熟悉的一切，对那些有难度或者是看起来“不可能的任务”绕道而行。

无数的事实已经证明，在现代社会的公司中，对于那些缺乏挑战和不断提升自己意愿的员工是无情的。另一方面，而勇于向“不可能完成”的工作挑战的员工，犹如稀有动物一样，始终是供不应求。在如此失衡的市场环境中，如果你只是或者是安于做一个“安全专家”，不敢向“不可能完成”的工作挑战，那么，在这个激烈的市场竞争中，

永远是得不到你的一席之地的，而当你羡慕那些有着杰出表现的同事，羡慕被公司委以重任的时候，你应该明白的是，他们的成功决不是偶然的。

-积极行动的力量

一个勤奋的艺术家为了不让任何的一个想法溜掉，当他产生新的灵感时，他会立即把它记录下来——即使是在深夜，他也会这样做的。一个优秀的员工其实就是一个艺术家，他对工作的热爱，积极行动的习惯，都是促成他工作的很重要的推进力。

积极行动，会把工作本身当作一种乐趣，而工作本身就会成为一种享受。

有一个人，他是一家大公司的业务经理。在他的办公桌上满是签条、函电、合同和资料，他正在电话上跟两个人商谈，还有两个客户坐在他对面，等着和他谈话。他看了看约会的登记本，记下他要参加的另一个重要会议。此外，他还得口授几封信，并且……这样大的工作压力，对一般人来说，实在是难以想像。

来让我们看看这个人怎么做的吧：

他热忱地对待他的来宾，凝神地聆听他们的陈述，尽其所能地回应他们的需求。他拿起电话，立即与相关的人进行沟通，然后又转向他的来宾。他告诉他们，他对所谈的事情将采取怎样的行动，他对通话机口授一封信，然后回过头来问他的来宾对他的决定是否感到满意。得到满意的答复之后，于是他把他们带大门口，和他们热烈握手道别。

从这个人的表现来看，他不容任何混乱的现象破坏他的工作效率，相反的，他只在心中预期了这一天所获得的成就。他用最积极的行动来代替那些只想不做的幻想。

在一个人日常的工作中，总是有很多的事情要去做，总是有事情不断地困扰着你，这就使得还没有开始工作就已经烦琐无趣而不愿意动手了。

“把握今天就等于是拥有两倍的明天。”必须抱着把今天的事情做完做好的心态来对待你目前手头上的工作。如果你现在已经在想了，那就立即行动，只有现在是可以把

握的，只要做下去就好，在做的过程之中，你的工作的心态就会越来越感到开阔，只要是以这种积极行动的态度开始，不久之后你的工作就可以顺利地完成了。

-出色地完成每一项工作

当一个人因为能把一件事情做得尽可以完善而激动不已的时候，当一个人安静地欣赏着自己所做的一切而心满意足的时候，这是真正的永远的快乐，这是一种真正的成功。这种成就感可以促使你的各种才能得到最充分的发挥。

一旦力求至善的精神主宰了一个人的心灵，并且是渗透进一个人的个性中，它就会影响一个人的行为和气质。这对于他们来说，没有什么比圆满地完成一项工作，看着一件完美的作品更加令人心神愉快，更加令人感到满足的了。

如果我们还没有严格要求自己，处事马马虎虎，如此下去，自我谴责的良知就会泯灭，然后马马虎虎地工作对我们来说就不再可怕了。以至于有一天我们会忽然发现，自己养成了懈怠工作的习惯。我们习惯于敷衍了事而不会感到心里上的不安。如果这个习惯没有得到及时地纠正，长此以往，我们就失去了坚定的意志，而工作的态度也是日渐消沉。我们所做的每一件事情都不再是追求完善和完美，同时，懈怠的行为也助长了不诚实的态度。这样做的后果是可以想像的。

如果你在工作之初就下定决心，一定要出色地完成每一项工作，决不半途而废。有了这个决心，你就会全身心地投入工作，你所做的工作就是你个性的体现，你也就没有必要为了工作机会而烦恼和担心。

做事善于坚持，善始善终，既能磨练一个人的个性，又能使人得到成功和幸福。相反，做事半途而废的人肯定会使人失败。我们所做的事情可能被世人所瞩目，也可能是无人知晓，但也对我们并没有什么实际上的影响，当我们完成一项工作的时候，我们从自己的内心深处会说：“这是由我完成的一项工作，而且是一项完美和完善的工作！”

如果你是这样想的，你的成功就能够被事实所证明；当我们半途而废，敷衍了事的时候，我们却只能得到失败的结局，这不仅仅是你工作的失败，在别人的眼里，有可能是对你本人的评价。

无论你从事的何种工作，一定要全力以赴、一丝不苟。能做到这一点，就不会为自己的前途操心。世界上到处你散漫粗心的人，那些善始善终的人始终是供不应求的。

书评：企业精神=价值观念+行动原则

在温习一下关于“责任、忠诚和激情”的22条经典语录

关于责任

绝不推卸责任。当我们坚守责任时，我们就是在坚守最根本的人生义务。

如果你能真正地钉好一枚纽扣，这应该比你缝制出一件粗制的衣服更有价值。

放弃了自己对社会的责任，就意味着放弃了自身在这个社会中更好生存的机会。

我们不能推卸责任，推卸责任就意味着我们失去了实现自己价值的机会。

当一个人能够意识到自己的责任时，他又在完善自己的路上迈出了一大步。

忠诚和责任的最终实现，是一个人自动自发的工作。他们从不发牢骚，因为他们知道牢骚和抱怨对于改善工作，提高能力没有任何意义。

一个有责任感的人会给别人一种信任感，会吸引更多的人与自己合作。

“责任保证一切”，责任保证了信誉，保证了服务、保证了敬业、保证了创造……正是这一切，保证了企业的竞争力。

每一个员工都对企业负有责任，无论你的职位高低。

没有做不好的工作，只有不负责人的人。

一个人懈怠自己的责任，总会找出理由的，但是关键的问题是他自己根本就不想承担责任。而理由也仅仅是理由而已。

关于忠诚

拿破仑曾经说过，不想当元帅的士兵就不是好士兵。他还说过，不忠诚于统帅的士兵就没有资格当士兵。

在现代社会中，并不缺乏有能力的人，而哪些既有能力而又忠诚的人才是每一个企业所看重的最理想的人才。

忠诚的可贵就在于坚持住你所珍惜的东西。

忠诚负责的员工是企业的核心竞争力。责任和忠诚，对于个人来讲任何时候都不能失落。

当我们争论一个问题时，忠诚意味着你把自己的真实想法告诉我，不管你认为我是否喜欢它。但是一旦做出了决定，争论终止，从那一刻起，忠诚意味着必须按照决定去执行，就像执行你自己做出的决定一样。

“我有责任和忠诚，所以我要为我的企业或者是团队努力工作。”

“放弃了责任和忠诚，就会被成功所放弃。”

一个人的忠诚不仅不会让他失去机会，相反会让他赢得机会。除此之外，他还能赢得别人对他的尊重和敬佩。

关于激情

为了找到你工作的激情，并使之伴随你工作的任何环节，你可以做些什么？你可以持久地保持这些吗？激情就是积极行动的力量，态度决定一切。

如果你不能使自己全部身心都投入到工作中去，你无论做什么工作，都可能沦为平庸的人。

最好的劳动成果总是由那些头脑聪明并具有激情的人来完成的。

当一个人因为能把一件事情做得可以尽善尽美而激动不已的时候，当一个人安静地欣赏着自己所做的一切而心满意足的时候，这是一种真正永远的快乐。

很难想像，一个没有激情的人员工能够始终如一地高质量地完成自己的工作，更不要说能做出令人骄傲的成绩来了。

不论是

不要满足于一般的工作表现，要做最好的，你才能成为不可或缺的人物。同时，别人就能在你的工作中感受和体验到你人格的魅力。

做什么事情，你应该懂得，你用什么标准来衡量自己，别人就会用什么样的标准来评价你。

这个世界为那些具有真正使命感和自信心的人大开绿灯，到生命终结的时候，他们依然是激情不减当年。

每个人都应该把自己看成一个杰出的艺术家，而不是一个平庸的工匠，应该永远带着激情而努力工作。