
你属于哪种人

Which Kind Of Person Are You

(美) 阿尔伯特·哈伯德

陈书凯 译

机械工业出版社

序言：想一想自己为什么会失业

我见过许多整日在不同公司之间穿梭的人，他们并不是存为工作而忙碌，而是在忙着到处寻找工作。他们曾经在许多公司任职，从事过不同的职业，他们的工作经历都很相似。

迈尔斯就是其中的一位，他曾经做过许多种工作，却一次次地沦落为一位可怜的失业者。

通过交流我了解了以前的工作经历。在言行举止中，他总是流露出这样一种情绪：工作负担太沉重。他渴望能够获得一个有充分闲暇时间的工作，有时候他甚至将无所事事看成一种人生乐趣。

年轻的时候，他大肆挥霍青春，到中年终于可以无所事事地生活了。然而，这个他曾经梦寐以求的“理想生活”，现在却让他觉得苦不堪言。

我认识另外一位先生，他在最近的一次公司调整中失去了工作。被解聘之后，他逢人就诉说自己所遭受的不公正待遇。他对遇到的所有人说自己为公司创造了那么大的效益，而最后自己却被人恶毒地踢开了。

他诉苦时的种种表现使我越来越相信，他被解聘是咎由自取。他是一个十足的沉湎于过去的人。只会说些消极、不幸和恐怖的事情。如今，他依然失业；如果这种习惯没有彻底地改变，对他而言，失业的岁月会相当漫长。

我曾经向一位聘用过数以百计员工的管理者请教，他是如何考察不同的应聘者的。他说：“我招聘员工时，十分看重应征者如何评价自己刚刚离开的那家公司和以前从事的主要工作。如果前来应征的人只是说过去雇主的坏话，甚至恶意中伤，这种人我是无论如何也不会加以考虑的。”

我遇到过许多失业者，发现他们充满了抱怨和痛苦。然而他们所抱怨的并不是导致失业的最主要原因。恰恰相反，这种抱怨的行为刚好说明他们倒霉的处境是自己一手造成的。

抱怨公司的老板；抱怨工作时间过长；抱怨公司管理制度过严……抱怨使他们摇摆不定，也使他们的发展道路越走越窄，最终一事无成。抱怨使他们思想肤浅，心胸狭窄，也使他们与公司的理念格格不入，最终只好被迫离开。

这样的人总是失业，他们得到了自己应得的藐视，命运之神会耐心地在拥挤

人群的一隅等待着他们。

现实世界中许多失业的人，他们的无奈留给人们深刻的印象，甚至让人产生一种错觉，认为经济不景气，减少了对劳动力的需求。事实并非如此。在许多机构里，有许多空缺职位没有合适的人填补。在报纸上，到处都有“诚聘英才”的广告，许多老板也正急切地想找到能为自己所用的人才。

之所以出现一方面人才过剩，另一方面人才的匮乏现象，就是因为社会需要的是那些受过良好的职业训练、勤奋敬业的员工和那些具有非凡才干、忠诚守信的管理者。而不是投机取巧、马虎轻率、嘲弄抱怨的平庸劳动力。

在《致加西亚的信》一书中，有这样一段话：“每个雇主总是在不断地寻找能够助自己一臂之力的人，同时也在抛弃那些不起作用的人——任何阻碍公司发展的人都要被拿掉。每个商店和工厂都有一个持续的整顿过程。雇主会经常送走那些显然无法对公司有所贡献的员工，同时也吸引新的员工进来。不论业务多么繁忙，这种整顿会一直进行下去。只有当公司不景气、就业机会不多的情况下，整顿才会出现较佳的成效——那些不能胜任、没有敬业精神的人，都被摒弃在就业的大门之外，只有那些勤奋能干、自动自发的人才会被留下来。”

为了自己的利益，每个老板只保留那些最佳的职员——那些能把信带给加西亚的人。

想一想你属于哪种人呢？想一想自己为什么会失业？

第一部分 影响个人职业前途的不良习惯

投机取巧

在工作中投机取巧也许能让你获得一时的便利，但却在心灵中埋下隐患，从长远来看，有百害而无一利。

一些公司内部笼罩着一种紧张的气氛，员工抱怨老板太苛刻，整天像监工一样监督自己；老板则抱怨员工不能尽职尽责，一转身的工夫就投机取巧，没有监督就没有工作。

我承认有些老板对员工过于苛刻。他们时刻盯着员工的一举一动。但是，员工是否也应该自我检讨一番。任何人都无法否认，投机取巧是如此普遍地存在于公司和各种组织中，成为当今社会的痼疾。

世界上绝顶聪明的人很少，绝对愚笨的人也不多，一般都具有正常的能力与智慧。但是，为什么许多人都无法取得成功呢？

世界上到处都是一些看来很有希望成功的人——在很多人的眼里，他们能够成为而且应该成为各种非凡人物，但是，他们最终并没有成功，原因何在？

一个最重要的原因在于他们习惯于投机取巧，不愿意付出与成功相应的努力。他们希望到达辉煌的巅峰，却不愿意经过艰难的道路；他们渴望取得胜利，却不愿意作出牺牲。投机取巧是一种普遍的社会心态，成功者的秘诀就在于他们能够超越这种心态。

有这样一个故事：一个人看见一只幼蝶在茧中拼命挣扎了很久，觉得它太辛苦了，出于怜悯，就用剪刀小心翼翼地将茧剪掉了一些，让它轻易地爬了出来，然而不久这只幼蝶竟死掉了。幼蝶在茧中挣扎是生命过程中不可缺少的一部分，是为了让身体更加结实、翅膀更加有力，而这种投机取巧的方法只会让其丧失生存和飞翔的能力。

同样，在工作中投机取巧也许能让你获得一时的便利，但却在心灵中埋下隐患，从长远来看，是有百害而无一利的。

古罗马人有两座圣殿：一座是勤奋的圣殿；另一座是荣誉的圣殿。他们在安排座位时有一个秩序，就是必须经过前者，才能达到后者。勤奋是通往荣誉的

必经之路，那些试图绕过勤奋，寻找荣誉的人，总是被排斥在荣誉的大门之外。

投机取巧会使人堕落，无所事事会令人退化，只有勤奋塌实地工作才是最高尚的，才能给人带来真正的幸福和乐趣。

有些人本来具有出众的才华，很有培养前途，但因为在做学生时没有养成精益求精的好习惯，后来也就无法谋取一个较好的职位。生活中的各种实例生动地证明了这样一个道理：无论事情大小，如果总是试图投机取巧，可能表面上看来会节约一些时间和精力，但结果往往是浪费更多的时间、精力和钱财。

一旦养成投机取巧的习惯，一个人的品格会大打折扣。做事不能善始善终的人，其心灵亦缺乏相同的特质。他因为不会培养自己的个性，意志无法坚定，因此无法实现自己的任何追求。一面贪图享乐，一面又想修道，自以为可以左右逢源的人，不但享乐与修道两头落空，还会悔不当初。

从某种意义上说，在一个方向上一丝不苟，也比草率分心、往多个方向发展可取。因为做事一丝不苟能够迅速培养品格、获得智慧，加速进步与成长；尤其是它能带领人往好的方向前进，鼓舞人不断追求进步。

一位先哲说过：“如果有事情必须去做，便积极投入去做吧！”另一位明师则道：“不论你手边有何工作，都要尽心尽力的去做！”

事无大小，竭尽心力，力求完美，是成功者的标记。大凡有所作为之人，都是那些力求完美的人，他们为世界创立新标准、新理想，肩负着人类进步的旗帜！

马虎轻率

许多员工做事不精益求精，只求差不多，尽管从表面看来，他们也很努力、很敬业，但结果总无法令人满意。

一位伟人曾经说过：“轻率和疏忽所造成的祸患不相上下。”

许多人之所以失败，往往就因为他们马虎大意、鲁莽轻率。

泥瓦工和木匠能靠半生不熟的技术建造房屋，砖块和木料拼凑成的建筑有些在尚未售出之前，就已经在暴风雨中坍塌了。在宾夕法尼亚州的一个小镇上，曾经因为筑堤工程质量要求不严格，石基建设和设计不符，结果导致许多居民死于非命——堤岸溃决，全镇都被淹没。医科学生因为没有花时间和精力好好为未来做准备，做起手术来捉襟见肘，以病人的生命当儿戏。一些律师只顾死记法律条文，不注意

在实践中培养自己的能力，真正处理起案件来也难以应付自如，白白花费当事人的金钱……

建筑时小小的误差，可以使整幢建筑物倒塌；不经意抛在地上的烟蒂，可以使整幢房屋甚至整个村庄化为灰烬。因为事故致人残废——木装脚、无臂的衣袖、无父无母的家庭都是人们粗心、鲁莽与种种恶习造成的结果。世界上每年因为“不小心”所造成的生命的丧失、身体的伤害和财产的损失，有谁能统计得清楚呢？

工作的疏忽，随时都在发生。不仅在美国，也不仅在现在。由于疏忽、敷衍、偷懒、轻率而造成的可怕惨剧在人类历史上无时无刻不在发生。

许多员工做事不精益求精，只求差不多。尽管从表面看来，他们也很努力、很敬业，但结果总无法令人满意。那些需要众多人手的企业经营者，有时候会因员工无法或不愿意专心去做一件事而无奈。懒懒散散、漠不关心、马马虎虎的做事态度似乎已经变成常态，除非苦口婆心、威逼利诱，或者，奇迹出现，否则，没有人能一丝不苟把事情办好。

这些人在学生时代就养成了马马虎虎、心不在焉、懒懒散散的坏习惯。他们习惯于使用一些小伎俩，譬如用抄袭、作弊等手段来欺骗老师，蒙混过关。而当他们踏入社会后，就不可能出色地完成任务。外出办事总是迟到，人们就会拒绝与他合作；与人约会总是延误，别人会大失所望；办事时缺乏条理和周密性，思维一片紊乱，别人就会丧失对他的信任。更重要的是，一旦染上这种恶习，一个人就会变得不诚实，遭到他人的轻视——不仅轻视他的工作，而且会轻视他的为人。

一旦这种人成为领导，其恶习也必定会传染给下属——看到上司是一个马马虎虎的人，员工们就往往会竞相效仿，放松对自己的要求。这样一来，每个人的缺陷和弱点就会渗透到公司，影响整个事业的发展。如果他是作家，文章必定漏洞百出；如果他是一个管理者，部门工作必定一塌糊涂。

芝加哥因工作马虎造成的损失，每天至少有 100 万美元。该城市的一位商人对我说，他必须派遣大量的稽查员，去各分公司检查，尽可能地制止各种马虎行为。在许多员工眼里有些事情简直微不足道，但积少成多，积小成大，一些不值一提的小事很可能就会影响他们在老板心目中的形象，影响他们的晋升。

我曾经在一家公司的墙上看到这句格言：“在此一切都求尽善尽美。”

尽善尽美！如果每个人都能恪守这一格言，他们的自身素质不知要提高多少！也不知道会避免多少灾祸！

无论做什么事，都力求至善至美的结果，这样不仅能提高工作效率和工作质量，而且能够树立起一种高尚的人格。

这是一句令人心生感触的话，值得每个人终生铭记！

我认识一个管理上千名员工的经理，以前他不过是一家家具店的学徒工。“不要在这件事上浪费时间了，它是毫无价值和意义的，查理！”他的老板常常对他说。这个学徒一有空闲，就琢磨修理家具，很快他就熟练地掌握了修理家具的精湛技术。他如此认真仔细，甚至连店主都觉得有些过分。不满足于良好状态，坚持每一件事都做到尽善尽美——这是他的工作习惯，也正是这种良好的习惯将这位年轻人推上一个又一个重要的位置。

我曾几次拜访一位著名的雕塑家。每次去我发现他都在忙于同一件雕塑作品。“我一直在给它修改润色。”他指着雕塑对我说：“你看，现在是不是更有光彩了？面部表情也柔和了许多，还有……这里的肌肉也显得比较强健有力了。”

“这些细小地方，别人不注意看，应该不会有太大的问题吧！”我心存疑惑地问他。这位雕塑家回答说：“你说得很对。但是，艺术的完美就是在于它的细节。”

当你工作时，应该这样要求自己：能做到最好就不要做到差不多；可以努力达到艺术家的水平，就不要甘心沦为一个平庸的工匠。

浅尝辄止

企图掌握好几十种职业技能，还不如精通其中一两种，什么事情都知道些皮毛，还不如在某一方面懂得更多，理解得更透彻。

工业革命带来的最重要的结果之一就是专业化。

现代生活，没有核心能力的公司将会逐渐倒闭；没有核心能力的人，一辈子注定只能拿死薪水。你是否会成为这种人？不妨问自己几个问题：

——你是否正走在一条正确的道路上？

——你是否像画家仔细研究画布一样，仔细地研究自己工作的每个细节？

——为了扩大自己的知识面，为公司创造更多的价值，你认真阅读过有关的专业书籍吗？

——你所做的每一件事都尽心尽力了吗？

如果你对这些问题无法做出肯定的回答，那就说明你并不比他人做得好，也

无法超越他人。你也不必疑惑为什么自己明明比他人聪明却长期得不到提升。

在自然界，每一个物种都在发展和加强自己的新特征以求适应环境，获得生存空间。生命的演化如此，生活和事业的发展也是如此，社会对个人的知识和经验不断提出了更高、更广、更深的要求。

泛泛地了解一些知识和经验是远远不够的，多才多艺往往使许多人失去成功的机会。许多有前途、有思想的年轻人一开始无法果断地选择一个正确的方向，持之以恒地走下去，结果一直到老年依然还徘徊不定。一位著名的企业家说：“‘万事通’在我们那个年代还有机会施展，现如今已一文不值了。”企图掌握好几十种职业技能，还不如精通其中一两种。什么事情都知道些皮毛，还不如在某一方面懂得更多。理解得更透彻。

你必须不停地加强和丰富自己的专业知识，依靠艰苦的训练，强化自己的专业地位，直到比你的同行知道得更多。如果你无法比他人做得更好，就别想超越他人，就无法形成自己的核心能力。核心能力把自己与他人区别开来，核心能力使自己变得不可取代。

这种核心能力的取得需要在职业生涯中做出“正确的选择”，需要一个长期的训练过程。许多生活中的失败者几乎都在好几个行业中艰苦地奋斗过。然而如果他们的努力能集中在一个方向上，就足以使他们获得巨大的成功。

我认识一位机械师，他尝试着发明一种新型的发动机，但是，经受多次挫折后他丧失了耐心，在离成功只有一步之遥时他放弃了努力，转换了门庭。他将长时间积累的职业经验和资源都舍弃了，自然也就无法形成自己的核心能力。

许许多多“离成功只有一步之遥”的人，恰恰因为缺乏最后跨入成功门槛的勇气而功败垂成。

“无论从事什么职业都应该精通它。”这是成功的一种秘密武器。现在，最需要做到的就是“精通”一字。掌握自己职业领域的所有问题，使自己比他人更精通，你就有可能比其他人有机会得到提升和发展。

一位伟大的企业家在与我探讨个人努力与成功的关系时说：“我在一段时间内只会集中精力做一件事，但我会彻底做好它。”

梭罗说过：“判断一个人的学识，就要看他主动把事情弄清楚的程度。”罗盘指针在被磁化之前所指的方向是不确定的。只有在被磁石磁化具有特殊属性之后，才成为罗盘。同样地，一个人一开始可能确定不了自己的方向，但是他最终必须确立一个自己发展的空间，并且要非常精通，只有这样，渊博的知识对其发展才大有裨益。

推脱借口

一个人在面临挑战时，总会为自己未能实现某种目标找出无数个理由。正确的做法是，抛弃所有的借口，找出解决问题的方法。

那些喜欢发牢骚、抱怨的不幸的人曾经都有过梦想，却始终无法实现。为什么呢？因为他们有找借口的毛病。

一位长期在公司底层挣扎，时刻面临着失业危险的中年人来到我的办公室，他讲话时神情激昂，抱怨公司老板不愿意给自己机会。

“那么你为什么不去自己去争取呢？”我问他。

“我曾经也争取过，但是我不认为那是一种机会。”他依然义愤填膺。

“能告诉我那是什么吗？”

“前些日子，公司派我去海外营业部，但是我觉得像我这样的年纪，怎么能经受如此折腾呢。”

“为什么你会认为这是一种折腾，而不是一种机会呢？”

“难道你看不出来吗？公司本部有那么多职位，却让我去如此遥远的地方。我有心脏病，这一点公司所有的人都知道。”

我无法确认是否公司所有的人都知道这位先生有心脏病，如果有的话，我真希望他肝火不要那么旺。我更倾向于认为他犯了一种最严重的职业病：推委病。

与之截然相反的是体育界的成功者罗杰·布莱克。他的杰出并不在于他非凡的令人瞩目的竞技成绩——他曾经获得奥林匹克运动会 400 米银牌和世界锦标赛 400 米接力赛金牌。而更让人心生触动的是，所有的成绩都是在他患有心脏病的情况下取得的。

除了家人、亲密的朋友和医生等仅有的几个人知道其病情外，他没有向外界公布任何消息。带着心脏病从事这种大运动量的竞技项目，不仅很难有出色的发挥，而且有可能危及生命安全。第一次获得银牌后，他对自己依然不满意。如果他告诉人们自己真

实的身体状况，即使在运动生涯中半途而废，也会获得人们的理解的。但是罗杰却说：“我不想小题大做。即使我失败了，也不想将疾病当成自己的借口。”作

为世界级的运动员，这种精神一直存在于他的整个职业生涯中。

那些认为自己缺乏机会的人，往往是在为自己的失败寻找借口。成功者不善于也不需要编制任何借口，因为他们能为自己的行为和目标负责，也能享受自己努力的成果。

借口总是在人们的耳旁窃窃私语，告诉自己因为某原因而不能做某事，久而久之我们甚至会潜意识地认为这是“理智的声音”。假如你也有此类情况，那么请你做一个实验，每当你使用“理由”一词时，请用“借口”来替代它，也许你会发现自己再也无法心安理得了。

有一次，一位朋友对我说：“我不做这件事情是有原因的。”

我回应他说：“是的，如果你想给自己找借口的话。”

“不——这不是借口，而是理由。”他急切地辩解道。

一个人在面临挑战时，总会为自己未能实现某种目标找出无数个理由。正确的做法是，抛弃所有的借口，找出解决问题的方法。二者之间的区别就在于态度，你选择哪一种呢？

那些实现自己的目标，取得成功的人，并非有超凡的能力，而是有超凡的心态。他们能积极抓住机遇，创造机遇，而不是一遭遇困境就退避三舍、寻找借口。

人们如此苦心孤诣地寻找借口，却无法将工作做好，这正是一件非常奇怪的事。如果那些一天到晚总想着如何欺瞒的人，肯将一半的精力和创意用到正途上，他们一定可以在任何事情上取得卓越的成就。如果你善于寻找借口，那么试着将找借口的创造力用于寻找解决问题的方法，也许情形会大为不同。

习惯性的拖延者通常也是制造借口与托辞的专家。如果你存心拖延、逃避，你就能找出成千上万个理由来辩解为什么事情无法完成，而对为什么事情应该完成的理由却想得少之又少。事实上，把事情“太困难、太无头绪、太花时间”种种理由合理化，的确要比相信“只要我们够努力、够勤奋就能完成任何事”的念头容易得多。

如果你发现自己经常为没做某些事而制造借口，或想出千百个理由为事情未能按计划实施而辩解，那么，我劝你最好还是自我反省一番。

别再做那些无谓的解释了，动手做事吧！

嘲弄抱怨

对于生活中那些喜欢抱怨的人，人们会避而远之；在工作中也很少有人会因为坏脾气以及抱怨、嘲弄等消极负面的情绪获得奖励和晋升。

我遇到过许多失业者，发现他们充满了抱怨。失业的痛苦困扰身心，使人觉得仿佛陷入了黑暗的深渊之中不能自拔，他们只有通过抱怨来平衡自己。然而，这种抱怨的行为恰好说明自己所遭遇的处境是咎由自取。

抱怨是无济于事的，只有通过努力才能改善处境。人往往就是在克服困难的过程中，形成了高尚的品格。相反，那些常常抱怨的人，终其一生，也无法产生真正的勇气、坚毅的性格，自然也就无法取得任何成就。不妨假想一下，你喜欢与那些抱怨不已的人为伍，还是与那些乐于助人、充满善意、值得信赖的人一起共事呢？哪一种同事更受欢迎呢？

我有一位朋友计划与一位离过婚的妇女结婚，临到结婚前却放弃了。

“事情怎么会这样呢？”我为之惋惜。

朋友这样向我解释：“她总是一一历数前夫的种种缺点——胡说八道、好吃懒做、无所事事、脾气恶劣等等，简直一无是处。我想，世界上应该没有一个如此坏的人吧。我突然觉得和她生活下去我会受不了的。于是干脆逃走为妙！”

很显然，对于生活中那些喜欢抱怨的人，人们会避而远之；在工作中也很少有人会因为坏脾气以及抱怨、嘲弄等消极负面的情绪获得奖励和晋升。

一个受过良好教育、才华横溢的年轻人曾经向我抱怨，自己在公司长期得不到提升，其间流露出对老板的不满。在他眼中，老板只不过是“敬业”和“忠实”来麻痹员工，作为剥削员工的一种手段。但是一旦产生这种心理，他也就根本无法主动地做事了。

几乎在所有的机构中——无论大小，吹毛求疵、流言蜚语和抱怨嘲弄永不止息。也许有些人的确因为承受了巨大的压力，或者来自公司极不公正的待遇，但是这些都不能成为无休止抱怨的理由。

人在遭遇不公正待遇时，通常会产生种种抱怨情绪，甚至会采取一些消极对抗的行动，这是一种正常的心理反应。但是，如果我们从另外一个角度，用一种豁达大度的心态来对待它，就会将这种不公当成对成功者的一种考验。容忍和以德报怨是成熟的一种标志。抱怨毫无意义，至多不过是暂时的发泄，结果什么也得不到，甚至会失去更多的东西。一个将自己的头脑装满了过去时态的人是无法容纳未来

的。聪明的做法是停止计较过去，停止对自己所遭遇的不公正待遇耿耿于怀。

我认识的许多公司管理者对这种抱怨都十分困扰。一位老板曾经这样对我说：“许多职员总是在想着自己‘要什么’；抱怨公司没有给自己什么，却没有认真反思自己所做的努力和付出够不够。”

对于管理者来说，牢骚和抱怨最致命的危害是滋生是非，影响公司的凝聚力，造成机构内部彼此猜疑，涣散团队士气。但是，至今依然无法找到一种良药彻底根治这种痼疾。

我的建议是，当你忍不住要抱怨时，不妨看一看老板定律：

一、老板永远是对的；

二、当老板不对时，请参照第一条。

作为某一机构的一员，轻视、诽谤甚至伤害所在机构，就等于伤害你自己。与其毫无意义地抱怨和唠叨，不如去寻找那些值得欣赏的东西，赞美它，支持它，拥护它，理解它，你会发现结果将大不相同。

嘲弄和抱怨是庸懒、懦弱无能的最好诠释，它像幽灵一样到处游荡搅人不安。如果无法释放自己的压抑和烦恼，你不妨试一试我推荐的方法：到海边去！在沙滩上将自己的愤懑和不满写出来。让潮水将它们一同卷走，永远抹去。

吹毛求疵

当你说老板刻薄时，恰恰证明你自己是刻薄的；当你说公司管理到处都是问题时，恰恰就是你自己也有问题。

人最大的缺点莫过于自己看不到自己的缺点，反而对别人吹毛求疵。

请记住，当你说老板刻薄时，恰恰证明你自己是刻薄的；当你说公司管理到处都是问题时，恰恰就是你自己也有问题：

林肯有一封写给胡克的信，可以引导我们走向这个曾经做过伐木工人的伟大心灵。在这封信中我们可以看到林肯是如何驾驭自己精神的，同时也可以看到一些他驾驭别人的事实，这封信让我们看到了一个率直、慈爱、睿智、老练，具有外交天赋和宽大胸襟的林肯。

胡克曾经粗鲁、不公正地批评自己的总司令——林肯，这使他的上司伯恩赛德感到十分难堪。但林肯却毫不计较，而是充分发挥胡克的优点，为自己所用。林肯提拔胡克，接替了伯恩赛德的职务。换句话说，被冤枉的人提拔了冤枉他的人。事实上，林肯和伯恩赛德之间的私人友谊十分深厚。

但是误会依然存在，因此，有必要让被提拔的胡克得知真相，所以林肯以一种既不让他出丑也不点燃怒火的方式告诉了他，用理智的方法去化解了和胡克间的矛盾。

以下就是这封信的全文：

少将：

我已任命了你为波托马克军的首领。我这样做当然有自己充分的理由，然而我依然认为你最好知道，我对你依然有很多不太满意的地方。

我相信你是一位勇敢又有才华的军人，当然，这是我喜欢。

我也相信你不会把你的职业与政治倾向相混淆，这一点你是正确的。

你有充分的自信心。如果这不是必不可少的优点，至少是有价值的优点。

你雄心勃勃，在合情合理的范围内，它利大于弊。但是，我认为你在接受伯恩赛德将军统帅时，这种雄心曾经受到过挑战。在这一点上，你犯了一个大错误，不管是对国家，还是对那位战功卓著和值得尊敬的长官。

最近，我曾听你说过，无论是军队还是政府都需要一位最高统帅，我也相信你的观点。因为这方面的原因，但不仅仅因为如此，我给你下达了任命。只有那些赢得成功的将军才可以成为统帅。

我现在要求你的是取得军事上的成功，而我自己也冒着独断专行的危险。

政府将尽自己最大的能力来支持你，不会比以往的多，也不会比以往的少，而且对所有的司令官一视同仁。批评自己长官甚至使他丧失自信心，我担心这些由你带入军队的思想会发生在你自己的身上。我会尽我最大的努力来帮助你控制它。无论是你，还是拿破仑（如果他还活着），都无法从一个弥漫着这种情绪的军队里有所收获。

现在，请克服这种轻率，保持旺盛的精力，勇往直前，争取伟大的胜利。

此致

敬礼

林肯

1863年1月26日

于华盛顿

信中有一点值得深思。它说明了这样一种情况，那就是从一片有毒的土壤里会滋生出类似龙葵的致命物质——我指的是对那些地位比我们高的人嘲笑、吹毛求疵、抱怨和批削的习惯。

尽管胡克有种种缺点，但他依然得到了提拔，而你的老板可能没有林肯那样宽容大度的胸襟。但即使是林肯也无法永远保护胡克。如果胡克战败了，林肯不得不再起用其他人——一个更沉着冷静，一个不妄加评论，不吹毛求疵的人取而代之。

不要吹毛求疵，这不仅是一个做人的原则，也是一种建立在自然法则基础上的商业法则。奖赏只会给那些有用的人。如果希望能对老板、对公司有真正的帮助，就应该保持宽容心，以一种温和的态度来告诉自己的老板，他的管理存在一些弊端，而没有必要激起他的不满，更没有必要与之上升到对立的地步。

有一类人专门喜欢挑老板和同事的缺点和错误。他们自己无法做到十全十美，却要求其他人尽善尽美。他们有一种用他人的错误来证明自己的聪明的心理，总是希望从挑剔错误中得到满足。

如果你将大部分时间和精力花在评论别人和是非上，你自己可用的时间又能剩多少呢？你还有时间去成功吗？提高自己并不需要贬抑别人；获取他人对你的信任，也并不需要中伤其他人。

每个人都有缺点，但除此之外，也有长处和优点。正确的心态应该是看到他人优秀的本质。如同一位伟大的企业家所言：“看人应该看到他的优点，必须尽量发掘他人的优点。当然，发现了缺点之后，也应该马上纠正，以七分心血去发掘优点，用三分心思去挑剔缺点。”

贪得无厌、自私自利等种种商场冷酷无情的行为使我们睿智的目光被蒙蔽，以至于只能看到别人身上的缺点，看不到他们的长处。

如果挑剔能使一部被撞坏的汽车恢复完好如新的话，那将是多么的美好啊！但是这是不可能的，对于已经发生的事情过分挑剔，什么也不能挽回。如果我们能改变态度，少些指责，多些赞美，对自己对别人都是有好处的。

眼高手低

那些在事业上取得一定成就的人，无一不是在简单的工作和低微的职位上一步一步走上来的。

有人说：“无知与跟高手低是青年人最容易犯的两个错误，也是导致频繁失败的原因。”许多人内心充满了激情和理想，然而一旦面对平凡的生活和琐碎的工作，都变得无可奈何了；他们常常聚在一起高谈阔论，然而一旦面对具体问题，就会不知所措。

公司经营需要有战略思考和整体规划，但更需要的是将种种构想付诸实施的执行能力。对于年轻人来说，无论未来发展的前途怎么样，这种执行能力都是首先必须具备的。只有那些对寻常工作能够忠实地加以执行的人，未来才有可能走上重要的职位。

今天的年轻人在求职时念念不忘高位、高薪，并且对自己说：英雄须有用武之地。然而当他们对工作感到厌倦时，就会对自己说：“如此枯燥、单调的工作，如此毫无前途的职业，根本不值得自己付出心血！”当他们遭遇困境时，通常会说：“这种平庸的工作，做得再好又有什么意义呢？”渐渐地，他们开始轻视自己的工作，开始厌倦生活。

那些在事业上取得一定成就的人，无一不是在简单的工作和低微的职位上一步一步走上来的。他们总能在一些细小的事情中找到个人成长的支点，不断调整自己的心态，用恒久的努力打破困境，走向卓越与伟大。

那些在公司里身居高位，肩负要职的人，他们忠实地履行日常工作职责。年轻人应该像哥伦布一样，努力去发现自己的新大陆，沉湎于过去或者深陷于对未来的空想是没有前途的。你正在从事的职业和手边的工作，是你成功之花的土壤，只有将这些工作做得比别人更完美、更正确、更专注，才有可能将寻常变成非凡。

在这个农民出生的人都可以跻身于国会议员的年代和国家，没有什么职业上的歧视和限制可以阻止有志之士追求成功。因此，无论薪水多么微薄，无论工作是多么普通平凡，都不要轻视和鄙弃它。

我在街上遇到过一位年轻人，他蹲在一个捞鱼的摊子前，用网捞鱼。可是鱼网太薄了，一碰水就破，破了三只鱼网，却一条鱼也没有捞到。摊主是一位老人，对年轻人说：“你总是想捞那些又大又漂亮的鱼，鱼网自然无法承受，你当然捞不到啦！”

年轻人心目中要有远大的理想，但在实际生活中又必须脚踏实地，衡量自己

的实力，不断调整自己的方向，一步一步才能达到自己的目标。

纸上谈兵的人永远无法取得成功。为什么华盛顿、林肯这样的伟人永远只是少数，因为世界上有着成千上万个和他们一样富有理想的人，却在眼高手低的毛病中把机会扼杀了。

成功的定律是：心态+目标+方法+行动=成功。心态是改变命运决定成败的先决条件，目标是方向，方法是工具，然而，只有脚踏实地采取行动，其他三者才会变得有意义。

许多年轻人也曾有过伟大的理想，但是却总是摇摆不定。仅仅有理想是不够的，如果没有行动你将永远停留在起点上。尽管行动并不一定会带来理想的结果，但是不行动则一定不会带来任何结果。

不要让眼高手低束住了你的手脚，在工作中每一件事，不论大小都值得用心去做，而且对于那些小事更应该如此。

斤斤计较

为利益而利益，为计较而计较，就会使人变得心胸狭隘、自私自利。它不但对老板和公司造成损失，也会扼杀你的创造力和责任心。

怎么看待个人利益与公司利益之间的关系呢？许多员工将这一界线划分得清清楚楚，工作中表现出例行公事的态度，一份报酬一份付出，已经很难看到那种为公司付出智慧和体力的忘我精神了。

越来越多的员工认为自己“出售”给公司智力和体力，公司发给自己薪水，解决面包问题。在一个崇尚等价交换的商业社会中，这一切看起来都合情合理、天经地义，但是这又是一种极为短视的想法。因为，在工作中充分挖掘自己的潜能，不断丰富自己的知识和经验，对自己的人生发展更为重要。

许多人被短期的利益蒙蔽了双眼，看不清未来发展的道路。等到意识到问题的严重性，再奋起直追时，已经浪费和错过了最好的时机，无法赶上了。

在此，我想给年轻人提个建议：“在你们开始工作时，不要太多地考虑薪水问题！要注重工作本身给你带来的价值——发展你们的技能，完善你们的人格品质……”

我经常看到，许多看起来老实巴交，缺乏灵气的人在公司里步步高升，这是

为什么呢？

我有机会拜访了一位成就斐然的年轻人，他是一家大酒店的老板。一开始我丝毫没有看出他有什么特殊才能，直到他讲述了自己被提拔的传奇经历之后我才明白了事情的原委。

“几年前，我还是一家路边简陋旅店的临时员工，根本就没有什么发展的前途可言。”他回忆道：“一个寒冷的冬天，已经很晚了，我正准备关门。进来一对上了年纪的夫妇。他们正为找不到住处发愁。不巧的是，我们店里也客满了。看到他们又困又乏的样子，我很不忍心将他们拒之门外。于是就将自己的铺位让给他们，自己在大厅睡地铺。第二天一早，他们坚持按价支付给我个人房费，我拒绝了。本来也就没有什么嘛！”

“那对夫妇临走对我说：‘你有足够的能力当一家大酒店的老板。’”年轻人脸上露出憨厚的笑容。

“开始我觉得这不过是一句客气话。然而没想到一年后，我收到了一封纽约来信，正是出自那对夫妇之手，还有一张前往纽约的机票。他们在信中告诉我，他们专门为我建了一座大酒店，邀请我经营管理。”

年轻人没有计较一夜的房费，而正是这一举手之劳，他获得了一个梦寐以求的机会。

斤斤计较一开始只是为了争取个人的小利益，但久而久之，当它变成一种习惯时，为利益而利益，为计较而计较，就会使人变得心胸狭隘、自私自利。它不仅对老板和公司造成损失，也会扼杀你的创造力和责任心。

《圣经》上说：“助人就是助己。”不要计较得太多，多做一点对你并没有害处，也许会花掉你一些时间和精力，但是可以吸引更多的注意，使你从竞争者中脱颖而出，你的老板、上司和顾客会关注你、信赖你、需要你，从而给你更多的机会。今天种下助人的种子，总有一天会结出甜美的果实，最终受益的还是你自己。

付出多少，得到多少，这是一个基本社会规律。也许你的投入无法立刻得到回报，不要气馁，一如既往地付出，回报可能会在不经意间，以出人意料的方式出现。除了老板以外，回报也可能来自他人，以一种间接的方式来实现。

任何一位普通人都会想：“公司和老板为我做了些什么？”而那些富有远见的人则会想：“我能为老板做些什么？”大多数人都认为尽自己的能力完成分配的任务，对得起自己的薪水就可以了。但是，我却认为这还远远不够，要想取得成功，必须付出更多，才能获得更多。

也许你会觉得自己已经在工作中投入了很多，却没有马上得到回报，而心有不甘。你会想既然不能升职，还不如忙里偷闲，反正也不会被开除、扣工资。这样一来，以后你就可能会拖延怠工，以免提前完成工作，会揽上其他的事务。久而久之，你的进取心将被磨灭。另外，如果你计较自己的付出没有在短期内得到回报，继而会产生抵触情绪，还会影响你在公司里的人际交往。

一开始也许你从事的是秘书、会计和出纳之类非常琐碎的事务性工作。难道你要在这样的职位上做一辈子吗？成功者除了做好本职工作以外，还需要做一些不同寻常的事情来培养自己的能力，引起人们的关注。

如果一个人在工作时能全力以赴，不计较眼前的一点利益，不偷懒混日子，即使现在他的薪水十分微薄，未来也一定会有所收获。注重现实利益本身并没有错，问题在于现在的年轻人过分短视，而忽略了个人能力的培养，他们在现实利益和未来价值之间没有找到一个平衡点。

一个人如果钻到钱眼里去；如果总是算计着自己到底能拿多少工资；如果总是将自己困在装着工资的红包里，他又怎么能看到工资背后获得的成长机会呢？他又怎么能意识到从工作中获得的技能和经验对自己的未来将会产生多么大的影响呢？

消极被动

无论你的工作地位如何平庸，如果你能像那些伟大的艺术家投入其作品一样投入你的工作，所有的疲劳和懈怠都会消失殆尽。

一个人对工作所持的态度，和他的性情、才智有着密切的关系。工作是人生的部分表现，职业则是他志向的表示，理想的体现，所以，了解一个人的工作，从某种程度上，就是了解那个人？

自尊、自信是成就大事业的必备条件，那些在工作上不肯尽心尽力而只求敷衍塞责的人是无法具备这种自尊、自信的心态的。如果一个人轻视自己的工作，那么他也绝不会尊敬自己。当今社会，许多人不尊重自己的工作，不将工作看成创造事业的基本要素和发展人格的工具，而视为衣食住行的供给者。一些人甚至将工作当成一种无可避免的苦役，而不将其当作一所锻炼自己能力和培养品格的大学，这是多么错误的观念啊！

一个人工作时所具有的精神，不但会影响工作效率和质量，而且对其品格的形成也大有影响。有一句话这样说道：“检验人的品质有一种标准，那就是工作时是否能全神贯注，进入一种忘我的工作状态。”

无论你的工作地位如何平凡，如果你能像那些伟大的艺术家投入其作品一样投入你的工作，所有的疲劳和懈怠都会消失殆尽。饱满的热情可以为最普通的工作赋予了伟大的意义。如果你能以高昂的热忱去做最平凡的工作，就能成为最灵巧的工人；如果以冷淡的态度去做最高尚的工作，也不过是一个平庸的工匠。所以，在各行各业都有施展才能和提高地位的机会。

亨利·福瑞大学毕业后进入一家印刷公司从事销售工作，这与他最初的理想相距甚远。但是，他知道自己所追求的目标，同时也了解自己的现实处境，于是，他热情高涨，全心全意投入到新的工作中去。他将年轻人特有的热情和活力带到了公司，传递给客户，每一个和他接触的人都能感受到他的魅力。

尽管亨利工作才一年时间，但是他的主动和热情已经成为公司不可或缺的组成部分。他被破格提升为销售部的领导，取得了人生阶段性的成功。

与亨利同样年轻的赫理，也在很短时间内被提拔到公司的管理层，有人问到其成功的秘诀时，他这样回答道：

“我在试用期间就注意到，每天下班后其他人都回家了，而老板却常常留在办公室里工作到很晚。我希望自己能有更多时间学习一些东西，于是下班后也留在办公室里，处理一些业务方面的工作，同时给老板提供一些帮助。没有人要求我留下来，而且我的行为还遭到一些同事的非议，但是我还是坚持这样做了，因为我认为我是对的……我和老板配合得很默契，他也逐渐形成了招呼我的习惯……”

尽管相当长时间，赫理并没有因自己积极主动的努力而获得任何报酬。但是，他学到了许多技能，并且最终赢得了老板的信任，获得了提升的机会。

但是，大多数人并不像亨利和赫理一样，他们总是以一种消极和被动的心态来对待工作，上班工作时懒懒散散，下班回家也无所事事。他们不是没有自己的追求，而是一遭遇困境就半途而废，因为，他们缺乏一种精神支柱。

一个人的终身职业，是他亲手制成的雕像，是美丽还是丑恶，可爱还是可憎，都是由他自己决定的，他的一举一动，无论是写一封信，出售一件货物，还是一次谈话，都在叙说雕像的美丑。

如果一个人能对“工作能免除人生辛劳”有所领悟的话，那么他也就掌握了达到成功的原理。倘若能处处以主动、热情的态度从事本职工作，那么即使是最平庸的职业，也能增加其荣誉和财富。

每天早上醒来时，你想到的第一个念头是什么？你想到的是“早上好，上帝”，还是“我的上帝，又是早上了”？不同的想法可以看出你究竟是积极乐观的人还是消极悲观的人。当你看到半杯水时，你想到“这杯子装满了一半”还是“这杯子有

一半是空的”？你的回答反映出你是如何看待身边世界的。

积极的心态是一块强有力的磁石，如同花蜜吸引蜜蜂一佯，将他人吸引到自己身边。如果你面对世界展现出阳光般的心态，你的朋友和同事就会自然而然地聚集在你周围，你的热情会感染他们，影响他们，也为自己提供了一个更好的发展机会。同样，你对自己的工作抱以积极的态度，那么，就一定会从中获益。

第二部分 提升个人职业发展的优秀品质

忠诚敬业

忠诚敬业的人无论走到哪里都会得到别人的信赖；无论从事什么样的工作，都会有成功的机会。

忠诚敬业并非就意味着永远只从事一种职业，就只在一个部门、一个公司供职。忠诚敬业是对一种职业的负责。也许你调换过部门，但你一定要对自己的工作有强烈的责任感，真正地喜欢它。

在人的一生中，最需要的是寻找一项终身的事业。它是指能给你带来快乐、发展、财富甚至成功的工作，它可以使你全身心地投入，同时也能给你相应的回报。

如何获得终身的事业？只有忠诚于自己的工作，你的全部智慧和精力才可以专注在这个事业上，这个事业才可以称之为终身的事业。

可以说每个老板都会忠诚于自己开创和努力奋斗得来的事业，这一点毫无疑问。他会将忠诚、敬业、勤奋定位为核心精神。对每一个雇主来说，员工的绝对忠诚是首要条件。他们会以此为标准选拔人才，并在经营管理的过程中反复地传播和灌输忠诚的理念。在一大群能力相当的员工中，老板更重视的是他们的忠诚敬业程度。无疑，那个忠诚度最高，敬业度最高的人会是他重用的对象。

虽然，考察一个人是否是好员工，有许许多多的素质要求——能力、勤奋、主动、正直、负责……但有一点是肯定的，老板更愿意信任那些足够忠诚敬业的人，即使他的能力稍微差一些，而不会重用一個三心二意，没有责任心的人，哪怕他技能一流。当然，既忠实又有能力的员工会更受欢迎，而现实是，少数人需要能力加勤劳，而多数人却要靠忠诚和勤劳。我的建议是，不管你的能力是强还是弱，一定要具备忠诚敬业的品质。只要你真正表现出对公司足够的真诚，你就能得到老板的关注。他也会乐意在你身上投资，给你培训的机会，提高你的技能，因为他认为你是值得他信赖和培养的。忠诚敬业的人无论走到哪里都会得到别人的信赖；无论从事什么样的工作，都会有成功的机会。

我发现那些在公司中能够得到提升的员工，他们看起来好像没有什么苦恼，因为他们只关注如何比别人做得更好，而不会心有旁骛，想着怎样找一个薪水更高

的公司。他们思想上没有杂念，心境平和，所以没有情绪上的波动。他们能以一种睿智的眼光认识自己的处境。所以他们理应从工作中得到属于自己的那一份荣耀。

如果把工作比作航船的话，忠诚敬业的人总是坚守着航向，即使有大风大浪，他们也能镇静地掌稳船舵，驶向远海。他们的敬业忠诚不是口头上的，他们忠诚于公司，忠诚于老板，就努力地工作，支持老板。为他出谋划策，帮助他完善管理上的不足。朋友的忠诚，在危险时刻最能表现出来。同样，员工对公司和老板的忠诚也是如此——需要在困难的时候经受考验。公司面临危机的时刻，正是检验员工忠诚敬业的时候。在公司危难的时候，忠诚敬业的人总是和老板同舟共济。

相反，那些缺乏忠诚敬业精神的员工，他们的航向一会儿往东，一会儿朝西，他们的许多时间都浪费在寻找工作上，却一次次被拒之于工作的大门外。

你不妨时常问你自己：我忠于公司吗？忠于老板吗？如何能证明我的忠诚呢？

认可公司的运作，由衷地佩服老板的才能，这样你才能获得一种集体的力量，你就会产生一种要和公司一同发展的事业心。即使出现分歧，你也应该树立忠实的信念，求同存异，化解矛盾；即使有悲观失望的时候，你也应该为和谐融洽的环境而努力；即使老板和同事有错误的地方，你也应该坦诚地提出来，帮助他们改正。这样，忠诚敬业会让你的人生变得更加饱满，事业变得更有成就，让你的工作成为一种人生的享受。

忠诚敬业这一美德，可以引导你获得荣耀、名声和财富。它伴随着你，成为一种精神力量，让你有足够的耐心和韧劲而对工作中的繁琐和困难。

忠诚和敬业是相百融合存一起的。忠诚在于内心，敬业在于工作上尽职尽责、善始善终、一丝不苟。将敬业当成一种习惯的人，就能从工作中学到更多东西，积累更多经验。他们会更受人尊重，即使没有取得什么了不起的成就，他们的精神也能感染他人，能引起他人的关注。

请记住：如果你忠诚地对待你的老板，他也会真诚对待你；当你的敬业精神增加一分，别人对你的尊敬也会增加一分。忠诚敬业的目标就是受到重用和获得无处不在的发展机会，物质上的报酬也会随之而来。

自动自发

成功的人很早就明白，什么事情都要自己主动争取，并且要为自己的行为负责。

如果你想登上成功之梯的最高阶，就要永远保持主动、率先的精神去面对你的工作。即使你面对的是毫无挑战和毫无生趣的工作，如果你能够做到自动自发，最后终能获得回报。

那么，什么叫自动自发？

自动自发就是没有人要求你、强迫你，却能自觉而且出色地做好自己的事情。

成功的人很早就明白，什么事情都要自己主动争取，并且要为自己的行为负责。没有人能保证你成功，只有你自己；也没有人能阻挠你成功，只有你自己。

许多公司都努力把自己的员工培养成对待工作自动自发的人。工作自动自发的员工，会勇于负责，有独立思考能力。他们不会像机器一样，别人吩咐做什么他就做什么。他们往往会发挥创意，出色地完成任务，而不能自动自发工作的员工，则墨守成规、害怕犯错，凡事只求忠诚公司规则。他们会告诉自己，老板没有让我做的事，我又何必插手呢？又没有额外的奖励！这两种不同的想法会明显地导致不同的工作表现。

一家商店的老板对我讲起他的两个员工查理和海克，他们的年龄一样大，也拿同样的薪水，可是海克很快就加薪升职了，而查理仍然一直原地踏步。

“其实，不能说我不公平，海克这小子实住是招我喜欢。我觉得我不能不给他加薪升职，那是他应该得到的。”老板说，“我派他们去市场上看看有什么卖的，因为我的库存已经不多了。查理回来告诉我只有一个农民在卖土豆。我问有多少，他不知道，就又跑到市场上问了回来。我问价格是多少，他又只好第三次跑到市场问出了价钱。”

说到海克，那位老板笑着说，脸上带着欣慰的表情，好像讲述的是他自己的儿子：“他很快从市场上同来，并汇报说目前只有一个在卖土豆的农民，一共40口袋。价格还比较合理。他还带回一个土豆，让我看看质量。”

“你更不会想到的是，他从农民那儿了解到西红柿的销量很好，他把那个农民也带来了，在他手上还有一个西红柿样品。后来我就放心地让海克担任了更重要的职位。而查理，我实在找不出什么理由给他加薪，哪怕是一美元……”

自动自发的人不仅会圆满地完成自己的任务，还会忠心耿耿地为老板考虑，给他提尽可能多的建议和意见，他们也因此会得到提升和赏识。比别人多努力一些，就会拥有更多的机会。

在以前的工业时代，听命行事的能力相当重要，而现在个人的主动进取更受

重视。知道什么事该做，就立刻采取行动——动手去做！不必等别人的督促与交代。

“我没有时间！”

“我实在太忙了，不能做！”

“恐怕现在还不是最佳时机，我们为什么小再等等呢？”

通常，这些司空见惯的话语可能会使你付出数倍的代价。“没有时间”只是懒散者的挡箭牌，是懦弱无能者的借口。要想获得更多的机会，你就应该积极主动地“把信带给加西亚”，即使送信的收入与你的付出并不成比例。

在这个世界上，有两种人永远都得不到提升：第一种人不肯听命行事；另外一种人只肯听命行事。第一种人，他们被告诉过多次后，还非常小情愿地去做事情；另一种人，仅次于自动自发地做应该做的事，那就是被告诉怎么做，做什么时立刻就着手去办。这些人得不到很多荣誉也得不到很多钱。还有一类人只是在他们陷入贫困时，迫于生计才会去做事。他们像是被人从后面用鞭抽打，用脚踢一样，他们只会遭到漠视，不仅工作辛苦而且收入微薄。他们坐在那儿，不停地抱怨老板的苛刻和小气，埋怨社会的不公，期盼机会降临到自己身上。

还有一类人，即使你走到他们面前给他们示范，他们也仍然不会很好地完成工作，因此，他们总是在失业。

成功的机会总是在寻找那些能够主动去做事的人，可是很多人根本就没有意识到这一点，他们早已养成了拖延懒惰的习惯。只有当你主动、真诚地提供真正有用的服务时，成功才会伴随而来。而每一个雇主也都在寻找能够主动做事的人，并以他们的表现来犒赏他们。

现在就动手做吧！当你意识到拖延懒惰的恶习正在你身上显现时，你不妨用这句话警示自己。从任何小事做起都可以，并不是事情本身有多么重要，重大的意义在于突破了你所事事恶习。

一个人的工作有没有主动性，有没有追求完美的精神。这对工作来说具有本质的区别。我认识许多聪明的人，他们的工作能力强，可总是得不到老板的赏识。为什么呢？他们不想接受命令，他们自以为聪明，一眼就看穿了他的雇主要压榨员工的用心。

老板安排这种人去办事的时候，更多的时候，他们总是干脆地回答：“我不想去，你能安排其他的人吗？”这种人即使他们的全部才能被埋没，在我看来，也不值得同情。

每个老板都喜欢积极主动、善解人意的员工，人们也乐意和这种人共事。从现在起开始为别人加倍努力吧，不要等着别人来吩咐。比自己份内的多做一点，比别人期待的多服务一点，如此你就可以吸引老板的注意，得到加薪和升迁的机会。

养成了自动自发的工作习惯，就掌握了个人进取的精髓。那些以无比的热情看待自己工作和事业的人，总能发掘出无穷的机会。相反，那些被动的人，只能永远等着别人给他安排任务，而且还要推脱搪塞，在这同时，他也推掉了机会。

造物者授予人们掌握思想的权利，无疑是希望他们能够自动自发。有成功潜质的人，总是能够比别人多付出一些，自动自发地为自己争取最大的进步与利益。

只有自动自发，才会让雇主惊喜地发现你实际做的，比你原来承诺的更多，你才有机会获得加薪和升迁。如果你只是尽本分，或者唯唯诺诺，对公司的发展前景漠不关心，你就无法获得额外的报酬，你只能得到属于你应得的那一部分，当然，这比你想像的要少。

一个人的工作能力和工作态度，决定他的报酬和职务。那些工作效率高、自动自发并且甘之如饴的人，往往就是担任公司最重要职务的人。

诚实正直

如果你的雇主确信你是一个诚实可靠的人，他们就会信任你，让你担负起重要的责任。

诚实正直具有强大的亲和力，它可以让你的雇主和合作伙伴产生与你交往的愿望，如果他们认为你是诚实正直的，他们就会无条件地接纳你。

我曾经为了生计为他人工作，自己也曾经当过老板。我欣赏那些待人诚实正直的人，那些对老板阿谀奉承，对下属专横跋扈的人是不可能有大成就的。当然，唯唯诺诺、毫无原则的人同样令人讨厌。

一个诚实正直的人首先应该是公正的。如果你的上司和同事偏离了正确的轨道，你应该加以阻止。作为一个诚实正直的员工，你应该收集相关的事实，周密地考虑会出现的问题，然后做出判断。

一家公司的老板因为生意上的问题而受到了一定的惩罚。但是，我却听到这家公司的职员在议论：“其实，我早就料到他会有这么一天。我不说，是因为我不想将自己掺和进去。”

他们的态度是：“让老板自己在那根绳子上吊死吧！那是他自己的问题，我自己的事情已经够多了。”你难道会说这样的员工是诚实正直的吗？他们又怎么会得到更多的报酬呢？

当他处在进退两难的境地时，就诚实地说出对他最有价值的东西。如果你发觉老板和同事正滑向一个错误的方向，就应该勇敢地加以阻止，即使他不可能接受你的劝告，但是你却证明了自己的诚实。你没有因为他是老板而虚伪地迎合他，你也会感到快乐，因为说出真话会让人觉得胸怀坦荡。

真话不会伤害讲它的人。一个正直的人会在适当的时机做该做的事情，即使没有人看到或知道。他们不仅勇于向他人提出建设性的批评，而且同时也乐于吸取建设性批评意见。你应该善于倾听周围人的种种怨言，认真加以评估，去伪存真，不断地完善自己。如果你自以为是，不愿意花费时间吸取他人意见，对他人而言是不正直的，对自己则是不诚实的。

有的谎言有时并没有什么恶意，也不会造成什么危害。但是，久而久之会让人养成撒谎的习惯，继而变成无法原谅的劣性，使你的心灵渐渐变得低下。相反，诚实的人会逐渐形成宽容博大的胸怀，而说直话还是获得别人信任和尊敬的惟一方法。

说它是惟一方法，可能会引起争论。一个人可以由于优雅的风度、仁慈的行为、丰富的知识，或者其他美德，赢得他人的尊敬。但是，一旦他有谎话被拆穿，所有的优点就会烟消云散。只有真诚地袒露自己的心灵，真正做到诚实无欺，才能赢得制人的尊重和信赖。

在工作中，许多员工以为撒个小谎无伤大雅，而乐此不疲，结果就会变得十分糟糕。他们会对工作不再精心，对公司和老板不再忠诚，随之，会失去许多诚实正直者所应得到的回报。

如果你是一个可以信赖的人，那么你的一举一动都是诚实可靠的，毫无见不得人的地方，你会对自己的工作积极主动、尽心尽力，理所当然地可以得到升职和奖励。这与职位和工作没有任何关系，也与男女、长幼和贫富没有任何关系。

因此，永远都不要尝试说谎，只有这样，你的心灵才会纯洁，才能养成自律的习惯，工作和生活的环境才会变得宁静平和。

即使当你不小心犯了某种大错误，也不要试图用谎言欺骗他人，欺骗你自己。最好的办法是坦率地承认和检讨。如果有可能，尽可能快地对事情进行补救，只要处理得当，你一样可以立于不败之地。

诚实正直也许会使你暂时失去一些东西，有时候，也许会被嘲笑，但是如

果你能坚守这一品格，最后都会得到应有的回报。

真诚的人会赢得更多的机遇，机遇总是去寻找诚实可靠的人！如果你讨厌正直诚实，那么能给予你机会的老板同样也会讨厌你。如果一开始你就让别人觉到你很狡猾，别人就会自然而然设立一道防护的屏障，来抵御潜在的威胁。

我曾看到那些刚刚得到升迁的人，内心充满欺诈，他们的同事们既不喜爱也不尊敬他们，并且，一有机会就会把他们踩在脚下，可以说他们荣耀的日子屈指可数！

我曾经向一家大公司的老板询问他们的录用标准与晋升尺度主要是什么？他说：“别的公司的录用标准与晋升尺度有些什么，我不太清楚。我只能说，我们公司最注重的是应征者的诚实态度和是否正直坦率。一般来说，如果一个人在金钱使用上有了不良的记录，或者因为不诚实有过惩罚记录，我们公司就不会雇佣这个人。我们这样做的理由有四：

第一，我们需要有责任感的员工。以前的种种不良记录就表示那个人在人格上有缺陷。在金钱上不守信用，和不诚实地偷盗又有什么两样呢？

第二，如果一个人在金钱上不守诺言，你能相信他还会对其他事情守信用吗？

第三，我们需要的是兢兢业业为公司效力的人，很难想像一个没有诚意、投机取巧的人会在他的工作岗位尽职尽责。

第四，我们不想自掘墙角，因为财务问题会导致很高的犯罪率。如果一个人无法妥善地解决自身的财务问题，我不敢保证这个人会不会挪用公款、偷窃。我可不想我的公司是一个罪犯的发源地。”

这家公司的用人标准说明了这样一个问题：诚实是衡量一个人品行的尺子，无论什么时候、什么地方都可用于检验一个人。

许多公司都很注重一个人的品行，并且以此作为晋升、任用的标准。即使有些人工作经验丰富、技术熟练，如果不诚实也不会被任用。不为利动，没有私心，在任何情形下都言行诚实——这种美誉，其价值比从欺骗中得来的利益大过千倍。

如果你的雇主确信你是一个诚实可靠的人，他们就会信任你，让你担负起重要的责任。如果你在和别人打交道的时候都诚实可靠，你也将得到丰厚的回报。

从另一个意义上说，“诚实是最好的策略”。只有凭借诚实正直，你才能拥有晋升、发展的机会，才能获得永久的成功。

一个诚实正直的人获得财富和晋升的速度可能不如弄虚作假、投机钻营的人来得快?那些善于溜须拍马、阿谀奉承的人,或许短时间内可以获得很高的利润,但是绝对无法长久。也许他们会尽可能表现出一副诚实的面孔,可老板和同事最终会揭穿这种人的真面目。而那些利欲熏心的人不明白,在他们多得到一份金钱的同时,已经损失了一份品格。他们的钱袋固然是有所增益了,但他们的人格却被减损了!聪明可能会欺骗你,而正直却不会。如果你是诚实正直人,你的成功会是一种真正的成功。即使在金钱、地位上一时达不到一定的程度,你的人格尊严和受人尊敬的地位已经永久地保持了,而人格和良好的声誉将会是你得到老板重用和获得高薪的保证。

时不时地回顾一下你的所作所为,你是否能毫无羞愧地说“我是诚实正直的”?如果不能,请立即改变自己的行为方式吧!

尽职尽责

即使你的职业是平庸的,如果你处处以尽职尽责的态度去工作,也能增添个人的荣耀。

我曾经在一份英国的报纸上看到一则招聘教师的广告:“工作很轻松,但要全心全意,尽职尽责。”这句话引发了我的思考。

事实上,各行各业都需要全心全意、尽职尽责的员工,因为尽职尽责正是培养敬业精神的土壤。如果在你的工作中没有了职责和理想,你的生活就会变得毫无意义。所以,不管你从事什么样的工作,平凡的也好,令人羡慕的也好,都应该尽心尽责,求得不断的进步。

即使你的环境困苦,如果能全身心地投入工作,最后你获得的不仅有经济上的宽裕,还会有人格上的自我完善。

在德州一所学校演讲时,麦金莱总统对学生们说:“比其他事情更重要的是,你们需要尽职尽责地把一件事情做得尽可能完美;与其他有能力做这件事的人相比,如果你能做得更好,那么,你就永远不会失业。”

尽职尽责!无论做什么事,它都会决定你日后事业上的成败。一个成功的经营人说:“如果你能真正制好一枚别针,应该比你制造出粗陋的蒸汽机赚到的钱更多。”然而,多少年来,人们并没有领会到这一点。

一旦你领悟了全力以赴地工作能消除工作的辛劳这一秘诀,你就掌握了获得成功的原理。即使你的职业是平庸的,如果你处处以尽职尽责的态度去工作,也能

增添个人的荣耀。

许多公司的老板向我诉说，他们把任务交给员工的时候，他们总会提出一堆问题。我对他们说，这样的人是不能“把信带给加西亚”的。现在能“把信带给加西亚”的人越来越少了，很多人宁愿保持平庸的现状。如果你下定决心要成功，你就必须保证自己行走在成功的路上。你可以选择“做一天和尚撞一天钟”的生活，也可以追求一种完美的生活。

在一家皮毛销售公司，老板吩咐三个员工去做同一件事：去供货商那里调查一下皮毛的数量、价格和品质。

第一个员工 5 分钟后就回来了，他并没有亲自去调查，而是向下属打听了一下供货商的情况就回来做汇报。30 分钟后，第二个员工回来汇报。他亲自到供货商那里了解皮毛的数量、价格和品质。第三个员工 90 分钟后才回来汇报，原来他不但亲自到供货商那里了解了皮毛的数量、价格和品质，而且根据公司的采购需求，将供货商那里最有价值的商品做了详细记录，并且和供货商的销售经理取得了联系。在返回途中，他还去了另外两家供货商那里了解皮毛的商业信息，将三家供货商的情况做了详细的比较，制定出了最佳购买方案。

第一个员工只是在敷衍了事，草率应付；而第二个充其量只能算是被动听命；真正尽职尽责地行事的只有第三个人。简单地想一想，如果你是老板你会雇佣哪一个？你会赏识哪一个？如果要加薪、提升，作为老板你愿意把机会留给谁？如果你想做一个成功的值得老板信任的员工，你就必须尽量追求精确和完美。认认真真、兢兢业业地对待自己的工作成功者的个性品质。

尽职尽责还需要持之以恒。功亏一篑的事情在这个世界上太多了。比如说，开水烧到 99 度，你想差不多了，不用再烧，很抱歉，你永远喝不到真正的开水。在这种情况下：百分之九十九的努力等于零。

无论做什么工作，都要能沉下心来，脚踏实地地去做。一个人把时间花在什么地方，就会在那里看到成绩，只要你的努力是持之以恒的。这是非常简单却又实在的道理。可是，许多员工还是三天打鱼，两天晒网。这样是永远也不会看见成就的。工作虽然累，但是如果你认真地，尽心尽力地去做，工作会让你找到天堂的。

也许你是一个不错的员工，雇主会信赖地指派你去办个小差事，你能保证把任务完成吗？是的，也许你可能完成。但如果你前往办事的地方是有名的旅游胜地，你会不会忘了尽职尽责呢？或者你谈判的地方是充满了诱惑的娱乐场所，你会不会放松你的责任心呢？你相信自己能把信带给加西亚吗？

事实上，太多的员工在接到一项任务时，大多都会有压力和厌烦感，有时候他们不能克制自己，他们会因为外界的诱惑而不能把精力投入到他的工作中去。能

否努力克制自己是尽职尽责的员工和平庸员工的巨大差别。青年人应该记住：即使天塌下来，也要克制住自己。

宽容大度

如果你足够聪明，不要过于计较你和老板之间的利益分配，不是因为他的地位比我们高。要知道只有你、老板和公司和谐一体的时候，你的利益才能最大化。

宽容大度是对那些在意见、习惯和信仰方面与你不同的人，表现出耐心和光明正大的态度。一个拥有宽容美德的人，能够对那些与你不一致的人表示友好与接受。宽容大度最能够表现出一个人的耐心、明智与深谋远虑。

宽容大度是美德、友善、明智与慷慨这些高贵品质的综合体现，不仅对你的个人生活具有很大的价值，而且对你的工作有重要的推动意义。宽容大度也被认为是每一个员工必不可少的一品质。但是，却有很多人缺少宽容的心态。

也许你的身边有这种思想贫乏、愚蠢和慵懒的人——或者你自己就是，这种人看到别人发财了，就认为那是幸运；把他人的渊博和聪明机智看作是天分；有人得到升迁则认为是溜须拍马的结果。

你有没有想到别人的提升是因为每天比你多做了很多？而你在下班铃声还没有响的时候，早就心猿意马了。别人尽职尽责地完成任务，也不计较做额外的事情，而你一直要拖到最后的限期，才会把任务赶出来。这就是差别之所在，但因为你缺乏宽容之心，所以根本看不到这些。

每个人都有他的长处，为什么不加以学习，补充自己的不足呢？不要吝啬对他人多一些理解和赞美，这样不仅获得了一个好人缘，还增强了自身的实力，为自己的晋升打下了坚实的基础。

的确，总会有那么一些爱出风头的人，声称自己是对公司最忠诚的，于是就吸引了上司的注意力；总会有一些家伙，躺在自己的工作上一无所事，但是却得到和你同样多的赞扬，可事实上工作都是你干的；总会有一些依靠关系被提拔到你一样位置的人，轻易地得到比你还多的报酬。这时，你一定要有宽容的胸怀，不要嫉妒他们，也不要有什么埋怨。你正经拥有他们永远不会拥有的东西，那就是知识，以及解决问题的方法。这些是你必须付出艰苦工作，才能获得的，如果你能够好好利用，它们就可以给你带来更多的机会，让你一步步攀上成功的顶峰。这是那些从来没有付出这样代价的人永远也无法企及的。

“慷慨大度”似乎是定义在对金钱的态度上：但事实上，正是在这种物质上

的不计较，慢慢形成了你乐于为别人献出自己的美德。你不再允许“自我”高高在上，你更愿意让他人先行。可是，事情往往是这样，如果你这样做，别人也会用他的大度和慷慨回报你——你会在成功的路上一路顺畅。

吉米·哈特在担任榄球队的主教练的时候，有几位出色的助理教练协助他，但他们一年只能拿到9个月的薪水，因此所有的教练都必须靠一份额外的暑期工作来补贴自己的收入。

在吉米·哈特开始寻找暑期工作之前，他总是要先做到保证所有的助理教练都找到一份工作。他认识到那些教练对他来说是非常重要的，他慷慨大度地把他人的需要放在第一位。很有意思的是，人们对他这种大度很感兴趣，到最后他找到了最好的暑期工作；而他的助理教练们也以其他形式——赢得许多场橄榄球比赛来回报他。

这简直是一个完美的阐述：做一个慷慨的人献出你自己，美好的事情将降临到你身上。不要害怕你的慷慨大度得不到回报——因为它肯定会的，这是一条自然的法则。

很多时候，你发现别人对你说谎，也许你会怒气冲天，进行严酷地批评和谴责。可是，问问你自己吧！你是不是从来都没有说过谎，也许比别人说的谎还要大还要多呢！一个人不要只想到宽容自己，轮到评判他人的缺点和过错时，就完全不同了。德国神学家肯比斯说过：“我们很少用同样的天平去衡量邻居。”这大概是因为我们了解自己造成过错的背景，因而对于自己的过错就比较容易原谅。即使我们有时不得不正视自己的过错，我们还是常把注意力集中于别人的过错上。

尝试着把你日常生活中的每一个言行，以及每一个想法，不管是付之行动的还是尚未实行的，都记录下来，你会惊讶地发现，同样是人，别人有他的恶，自然也会和你一样有他的善。这样你就应该宽容他人，如同宽容自己一样。

常存善念，胸襟开阔，你才不会憋闷，才会理顺心理的秩序，使思想和行动协调一致。要知道宽容是最好的灵药，让它进入你的脉管，成为你身体的一部分。放下你的憎恶、嫉妒、怀疑、焦虑，糟糕的心态就无法困扰你。而且即使你恶疾缠身，也不会抱怨不休了。

在宽容大度上，我有很深刻的体验。我以前老是对老板不满意，总觉得他太挑剔。后来，自己做了老板，觉得员工总是不能尽如我心。有的办事效率低下；有的缺乏主动性；有的没有责任感……而事实上，如果能宽容大度设身处地为他人着想，就不会有那么多烦恼了。

如果你是一位秘书，当你的意见被否定时，你尽可以保留自己的意见，心平气和地面对，用不着态度生硬，但往往人们可以轻易地原谅一个陌生人的过失，却

对自己的老板和上司耿耿于怀。若你是一名雇员，不妨多考虑一下老板的不易之处。

如果你足够聪明，不要过于计较你和老板之间的利益分配，不是因为他的地位比你高，要知道只有你、老板和公司和谐一体的时候，你的利益才能最大化。也不要和你的同事勾心斗角，友善不需要你付出什么代价，但是你可以凭借它得到很多。宽容大度不仅是一种道德法则，它还是润滑剂，可以让你的工作环境更加和谐。同时，别人也会以同样的美德来回应给你。

宽容可以体现你高贵的品格，而批评就像是危险的导火索，足可以引爆人们心中浮夸的虚荣与自尊，甚至足以置人于死地。天下再笨的人，也懂得批评、咒骂、抱怨他人很少能取得成功。只有学会宽容，做一个品格高尚、能力强的人才有可能成功。

毫无疑问，宽容的人有着极大的包容心。他们可以容忍别人的缺点和毕露的锋芒。我建议你多多地反省、回顾自己：有没有看到别人比自己出色、晋升得快，就对别人冷嘲热讽？同事有了缺点，你是不是有过挖苦，并且到处散播？老板和你意见不一致，你有没有暗暗和他对着干？如果有，你在工作上就无法与他人默契地配合，因此，也就难以得到上司的赏识。

勤奋刻苦

在一个公司里，并不是具有杰出才能的人就容易得到提升，只有那些勤奋刻苦，并有良好技能的人才会有更多的机会。

公司的管理者总是把勤奋刻苦作为对员工的最好教育。

在一个公司里，并不是具有杰出才能的人就容易得到提升，只有那些勤奋刻苦，并有良好技能的人才会有更多的机会。

在工作中，许多人都会有很好的想法，但只有那些在艰苦探索的过程中付出辛勤工作的人，才有可能取得令人瞩目的成果。同样，公司的正常运转需要每一位员工付出努力，勤奋刻苦在这个时候显得尤其重要，而你的勤奋的态度会为你的发展铺平道路。

勤奋刻苦是一所高贵的学校，所有想有所成就的人都必须进入其中，在那里可以学到有用的知识，独立的精神和坚忍不拔的习惯也会得到培养。其实，勤劳本身就是财富，如果你是一个勤劳、肯干、刻苦的员工，就能像蜜蜂一样，采的花越多，酿的蜜也越多，你享受到的甜美也越多。

命运掌握在勤勤恳恳工作的人手上，所谓的成功正是这些人的智慧和勤劳的结果。即使你的智力比别人稍微差一些，你的实干也会在日积月累中弥补这个弱势。

实干并且坚持下去是对勤奋刻苦的最好注解。要做一个好的员工，你就要像那些石匠一样，他们一次次地挥舞铁锤，试图把石头劈开。也许 100 次的努力和辛勤地捶打都不会有什么明显的结果，但最后的一击石头终会裂开的。成功的那一刻，正是你前面不停地刻苦的结果。

为了达到更好、更人的工作成就，加薪也好，提升也好，你必须不断地奋斗，而勤奋刻苦地训练专业技能尤其必要。如果你是有志于工作的人，每天都应该把这个问题在自己的心中问上几遍：“我勤奋吗？”

勤奋敬业的精神是走向成功的坚实的基础，它更像一个助推器，把你自己推上司面前。如果有一天你得到了升迁，你应该自豪地对自己说：“这都是我刻苦努力的结果。”

与之相反，懒惰是成功的大敌。你可以问自己：我能不能够靠自己生存下去？认真地问自己，不要给自己放宽条件。如果现在觉得你还做不到，那么你必须不懈努力，勤奋刻苦，用自己的实干达到这样的目标。一旦你觉得能靠自己活下去，那么你就是个有价值的人，但办法只有一个，就是勤奋。

我见过的许多成功者，他们都有一个共同的特点——勤奋。在这个世界上，投机取巧是走不出成功之路的，偷懒更是永远没有山头之日。

在一般人的眼里，汉夫雷·戴维肯定算不上命运的宠儿。由于出身贫寒，他接受教育和获得科学知识的机会都很有限。然而，他是一个有着真正勤奋刻苦精神的小伙子。当他在药店工作时，他甚至把旧的平底锅、烧水壶和各种各样的瓶子都用来做实验，锲而不舍地追求着科学和真理。后来，他以电化学创始人的身份出任英国皇家学会的会长。

年轻的约翰·沃纳梅克每天都要徒步 4 公里到费城，在那里的一家书店里打工，每周的报酬是 1 美元 25 美分，但他勤奋刻苦的精神让人感动。后来，他又转到一家制农店工作，每周多加了 25 美分的工资。从这样的一个起点开始，他勤奋刻苦地工作，不断地向上攀登，最终成为了美国最大的商人之一。1889 年，他被哈里森总统任命为邮政总局局长。

即使你在最卑微的劳动中，只要你着手工作了，你的整个灵魂必将化为一种真实的和谐！疑虑、欲念、忧伤、懊悔、愤怒、失望等所有都将不存在，于是一切也就平和而安宁。

农业是一个很平凡的工作，但在罗马，人们却非常地尊敬这一行当，那些凯

旋回来的士兵和将军都要去务农。这个国度推崇勤劳的品质，罗马人把勤奋和功绩作为他们的箴言，甚至连古罗马皇帝临终前留下来的遗言竟然都是“让我们勤奋工作！”

成功需要刻苦的工作。作为一名普通的员工，你更要相信，勤奋是检验成功的试金石。即使你天资一般，只要勤奋工作，就能弥补自身的缺陷，终究成为一名成功者。

追求卓越

如果你回头來看，就会很惊讶地发现，以前你没有受到重用，是因为你没有追求卓越。

你有没有因为在公司里不受重用，而不满意自己的工作？这个时候，你是忿忿地递给老板辞职书，说明要辞职不干了，还是做点其他的事呢？

我建议你先问一下自己：为什么我不能得到重视呢？你可以好好地熟悉公司的一切业务技巧、商业文化和公司组织，甚至要学会怎么修理打字机的小故障，然后再向老板提出你的辞职要求。

如果你已经超越了自己原本的能力，老板还不重用你，而得不到重用的原因也的确不在你，那么，你再决定辞职，一走了之，不是更有收获吗？你用了别人的装备，做免费学习的材料，就像在一所不错的学校接受教育，却不用付学费一样。

但我更加相信，到那个时候，老板一定会对你刮目相看，委以重任，晋升、加薪都会纷至沓来。那是因为当初你的能力不足，却不努力学习，对于他来说，没有追求的员工只能默默无闻地混下去，他没有把你解雇，已经是他的仁慈了。当你痛下苦功，有所成绩时，他当然会对你刮目相看了。

只知抱怨老板的态度，却不反省自己的能力，不追求卓越，是不会在工作中享有荣誉的。如果你回头來看，就会很惊讶地发现，以前你没有受到重用，是因为你没有追求卓越。实际上，你的老板是很有眼光的，关键看你怎样要求自己，把自己定位在什么水平上。

在这个世界上，有太多的员工自以为地位太卑微，别人所有的种种成就，都是不属于他的，都是他不配享有的；自以为自己是不能与那些伟大人物相提并论的，别人是做大事的，自己却永远只能做小事，成功的机会总是很渺茫。

这种自卑自贱的观念，往往成为不求上进、自甘堕落的主要原因。有了这种

卑贱的心理后，当然就不会有精益求精的想法了。许多青年人，本来可以做大事、立大业，但实际上尽做着小事，过着平庸的生活，原因就在于他们自暴自弃，没有远大的理想，不具有坚定的进取心，不愿意追求卓越。

在公司中，很多人都以为自己做得已经足够好了。真的是这样吗？你真的已经做得尽善尽美了吗？你真的已经发挥了自己最大的潜能了吗？

兰迪·劳伦斯现在是一家公司的老板，可他以前只是一名推销员。他奋起的源泉是他在一本书上看到的一句话：每个人都拥有超出自己想像十倍以上的力量。在这句话的激励之下，他反省自己的工作方式和态度，发现自己错过了许多可以和顾客成交的机会。于是，他制定了严格的行动计划，并付诸实践到每一天的工作中。两个月后，他回过头看看自己的进展，发现业绩已经增加了两倍。数年以后，他已经拥有了自己的公司，在更大的舞台上检验着这句话。

造物主赋予我们每个人一种突出的才能，也许你有管理的才能、绘画的天赋、写作的悟性、思考的资质等等。无论你的特色是什么，你都不要把自己藏起来，你应该积极地把你的才能发掘出来并发挥得淋漓尽致。

事实上，面对激烈的竞争，你应该不断地超越平庸，追求完美，你需要制定一个高于他人的标准。罗文在送信给加西亚的时候，为自己设定了一个比他人更高的标准：不推脱、不敷衍、尽全力。这样的人是一种异常优秀的人，他们不仅仅会做别人要求他们做的，而且会出人意料地做得非常完美。

尚可的工作表现人人都可以做到，只有不满足于平庸，才能追求最好，你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。

我不得不告诉你这句话：如果你是一个渴望得到重用的员工，如果你希望让你的老板觉得你是不可取代的，一定要从内心决定做第一。这样在你的意识中你会有信心做到完美，你的个性也才会真正成熟起来。

那些自甘沉沦，不追求超越，懒得提高自己的能力的员工是不会有所进步的。而你的工作水平没有提高和进步，你的上司也绝不会给你升职和奖励。

追求卓越像是一块坚强厚重的磨石，它会砥砺你，把你的工作带到最完美的境界。也许十全十美永远难以企及，但是，只要你是不断地追求，你就不会在原来的起点原地踏步。一开始也许你只是一个实习生，后来做秘书，然后是主管，而这一切都是建立在不断追求的基础之上的。如果你真正拥有这种品质，你还可以自己当老板。为什么你只能做别人正在做的事情？为什么你不可以超越平庸呢？

超越平庸，选择完美。这是一句值得每个人铭记一生的格言。有无数人因为

养成了轻视工作、马马虎虎的习惯，以及对手头工作敷衍了事的态度，终致一生处于社会底层，不能出类拔萃。

坚忍不拔

在你选择放弃或者逃避的时候，你的老板已经暗下决心：“放弃这个员工，他不行！”

困难总是横挡在我们通往成功的道路上。如果说事业的发展和人生的机运是一个百宝箱，困难则是一把锁，那么坚韧则是打开这把锁的钥匙。

在那些偏僻的乡村，至今依然流传着许多贫苦出生的男孩坚强不息，最终出人头地的故事；也传诵着柔弱的女子们怨辱负重，养活全家的事迹。在成功的道路上，没有任何东西比坚忍不拔的意志更重要。那些得到重用并且成为某一领域权威的人士，无一不是秉性坚韧的。他们也许并不具备聪明灵活的头脑，也许没有和蔼可亲的态度，但肯定缺少不了坚韧个性。

一旦你具备了坚韧的个性，即使没有受到老板的青睐，也不会志气沮丧。坚韧的个性能使苦力不厌恶劳动，使劳碌者不觉疲倦；它所产生的力量源源不断，如能加以控制和引导，就能变成一种执着，提高自己对挫折的忍耐力。

想想你自己吧！当你看到他人成就斐然，而自己始终一无所获时，是否会倍感沮丧，自觉平庸？真正有韧性的人，能将种种悲观情绪抛在脑后，不断进取。

一位大学教授在分析美国历史进程时对我说：“其实，美国人之所以能够成功，很大程度上是他们竭尽全力、毫不惧怕失败的结果。他们也曾经遭遇过失败，但是失败了从头再来，而他们坚韧的个性又增加了许多。”

那种追根究底、不达目的绝不罢休的精神，正是他们最大的力量来源。但是，今天的美国人却做事浮躁，这一点已是世界公认。凡事求快的个性，同时也是一项缺点，使他们变成全世界最没有耐心的人。

在商场上也是一样，人们往往太过于急功近利，要求在最短的时间内签约成交，结果时常不能从容地全面衡量。由于我们缺乏耐心，急着想要“得手”，而极有可能把重要的优势，拱手让给愿意稍作等待的对手。

耐心需要特别的勇气，对一个理想或目标全身心地投入，而且要不屈不挠，坚持到底。就像白朗宁所说：“有勇气改变你能够改变的，愿意接受你无法改变的，并且明智地判断你是否有能力改变。”因此，追求人生目标的决心愈坚定，你就愈

有耐心和韧性克服阻碍。我所谓的耐心，是指动态的而非静态的，主动的而不是被动的，是一种主导命运的秘极力量。而不是向环境屈服。

有一位推销员，在为公司推销日常用品。有一天，他走进一家小商店里，看到店主正忙着扫地，他便热情地伸出手，向店主介绍和展示公司的产品，然而对方却毫无反应，默然地望着他。

推销员一点也不气馁，他又主动打开所有的样品向店主推销，他认为，凭自己的努力和推销技巧一定会说服店主购买他的产品。但是，出乎意料的是，那店主却暴跳如雷起来，用扫帚把他赶出店门。

推销员却没有愤怒和放弃，他决心要查出这个人如此恨他的原因。于是，他就去询问其他推销员，了解那个店的情况。终于他了解了店主对他不满的理由了，原来，是他的前任推销员推销不当遗留下来的问题。由于前任推销受的失误，使得那个店主存货过多，积压了大批资金。

这个推销员疏通了各种渠道，重新做了安排，请求一位较大的客户以成本价格买下他的存货。不用说，他受到店主的热烈欢迎。这个推销员运用自己坚忍不拔的精神，在坚持中不断地寻找突破逆境的途径。

在人的修养中，坚忍不拔是很重要的一个品质，如果你没有恒心和毅力的话，就会无法忍受挫折和失败，甚至在生活的道路上刚一迈步，就会被逆境打倒了。只有坚韧不拔，你才能是赢家。

作为一个员工，如何培养耐心？很简单，只要你确定自己的工作计划和目标，并且投入你的热忱。你想要加薪，就积极地努力，忍受漫长的工作时间和繁琐的工作细节。你需要旺盛的雄心，不要把你的努力半途而废，否则，你前面的努力都是白费。

执着于你的目标，你就会拥有达成目标所需的耐心和勇气。有一位清苦的农民，给了我很大的震动。他的生活本来就不富裕，更加让他痛苦的是他又受到了瘫痪的打击。可是，他的意志力量战胜了身体的不幸。他的坚忍不拔给他的生活带来了新的转机。他忍受着生活的艰辛，开始思考怎样创造财富。最后，他决定把农场改为生产香肠的场地。后来，他的产品几乎家喻户晓。

你知道如何将明显的劣势转化为机遇吗？对待自己的弱势和不足，你不能视而不见或坐在那里祈求上天保佑，期待发生转机。正视你的缺点，行动起来，将它们转化为优势，所有这些不是心灰意冷能做到的，只有靠坚强和韧性才能克服。

困境是工作如影随形的敌人。你是教师，也许会遇到不知道如何调动学生的积极性的难题；你是银行职员，也许发现琐碎的账目出现了错误，却不知问题在哪

儿……

可是这个时候，你的上司正期待着你，关注着你！他可以借机检验你的综合素质：你是否有高人一等的能力？你是否有勤奋的品质？你是否对公司忠心？你是只会抱怨还是自动自发地去忍耐并着手解决？所有你的缺点将会在此时暴露出来。如果你是一个胆怯、懦弱而且没有责任心的员工，在你选择放弃。或者逃避的时候，你的老板已经暗下决心：“放弃这个员工，他不行！”。

知恩图报

雇佣和被雇佣诚然是一种契约关系，但同时也是合作的关系。可以说，没有老板也就不会有你的工作机会，从某种意义上说，老板是有恩于你的。

虽然通过个人的勤奋和吃苦耐劳能出色地完成工作，但同时应该承认，在一个人的人生历程中，接受来自别人的帮助也是很重要的。受助和施助看起来是矛盾的，但高尚的依赖和自立自强又是统一的，一个优秀而谦虚的人往往乐于承认和接受别人的帮助。

许多成功的人都说他们是靠自己的努力而成功的。然而，无论自己的行为是多么的明智和完美，都不能不对别人心存感激。只有对别人感激才是明智的，没有感激是不能构成完美的。静下心来想想，你的每次行动，哪一次没有别人的帮助？如果你是员工，你的工作是老板提供的；你用的工作设备、文件纸张等等都是别人提供的；你是编辑，所引用的资料和信息都是作者的……只要你肯稍许的谦逊，你就会发现你身边有许多意料之外的支持，你难道不应该时刻感谢别人的恩惠吗？

感恩是美国的字眼，它不花一美元，只要你虔诚地给予，这项投资会给你带来意想不到的收获。你的人格魅力会罩上谦逊的光彩；你无穷的智慧和源源不断地挖掘出来；它还可以开启你神奇的力量。

现在越来越多年轻的职员，常常满怀牢骚，抱怨这个不对，那个不好。在他们眼里只有自我，恩义如杂草，他们贫乏的内心不知道什么是回报。工作上的不如意，似乎是教育制度的弊端造成的；把老板和上司的种种言行视之为压榨。正是那种纯粹的商业交换的思想造成了许多公司老板和员工之间的矛盾和紧张关系。

雇佣和被雇佣诚然是一种契约关系，但同时也是合作的关系。你接受老板给你的工作，得到薪水。他靠你正常运转经营，你们各取所得，彼此互相依存。可以说，没有老板也就不会有你的工作机会，从这个意义上来说，老板是有恩于你的。那么、为什么不告诉老板，感谢他给你机会呢？感谢他的提拔，感谢他的努力。为什么不感激你的同事呢？感激他们对你的理解和支持，还有平时你从他们身上学得

的知识。

如果是这样，你的老板也会受这样一种高尚纯洁的礼节和品质的感染，他会以具体的方式来表达他的感激，也许是更多的工资，更多的信任和更多的服务。你的同事也会更加乐于和你友好相处。

把感恩的话说出来，并且经常说出来，有一个最大的好处，就是可以增强公司的凝聚力。看看那些训练有素的推销员，遭到拒绝后，他们仍然感谢顾客耐心地聆听自己的解说，这样他就有了下一次惠顾的机会！

即使老板批评了你，也应该感谢他给予的种种教诲。记住，永远都需要感谢！

永远不要觉得感恩是溜须拍马和阿谀奉承。与迎合他人表现出的虚情假意不同的是，感恩是真诚的，是自然的情感流露，没有什么功利性，是不求回报的。你完全没有必要惧怕他人的流言蜚语，更无须刻意地疏远老板。坦荡的感激，是清白最好的证明。你的老板有足够的聪明，注意到你的感激是发自内心的。你的感激对他来说是一种认同和支持，同时也是一种鼓励。

在我做了老板后，当员工流露出感恩的态度时，我总是心中暗喜。我在别人手下做事，和任何老板相处，我总是主动和他们靠得近一点。我发现他们很高兴我这样做，他们也从心底感谢我！

因此，感恩并不仅仅有利于公司和老板。对于个人来说，感恩是富裕的人生，只知道受恩则表示你的贫乏。即使你的努力和感恩并没有得到相应的回报，也不必抱怨自己什么没有得到。同样心怀感激之情吧！你从事过的工作，已经给了你许多宝贵的经验与教训。这样工作起来，你就不是在承受压力，而是在享受一种动力带来的愉快、自然的心情。

不仅要做到不以怨报德，还要知恩图报。将这种感恩，回报到工作中，你不但会因为自己是公司的一员，而感到欣喜，还会因此而更加忠诚、勤奋地工作。

懂得感恩应该成为一种普遍的社会道德。得到了晋升，你要感谢老板的独具慧眼，感谢他的赏识；失败的时候，你不妨对上帝给了你一次锻炼的机会而心存感激。

对于忘恩负义的人来说，对别人的帮助往往是感觉不到的。但是，你若要在工作中得到更多，就应该时刻记住：你拿的薪水就像你吃的水！即使挖井人不图你的回报，你也应该有个感恩的态度，至少在适当的时候表示你的感谢。最终你会发现，这种知恩图报美德的回报大大超出了你的想像。

第三部分 你在想什么——与老板有关的几个错误观点

老板和员工永远是对立的

究其根本，老板和员工不过是两种社会角色，有不同的社会分工而已，而且这种角色和分工是自然选择的结果。

员工和老板天生是一对冤家。人们最常听到的是相互间的抱怨，即使偶尔彼此关心一下，也让人觉得有点假惺惺的。人们常呼吁老板要多为员工着想，是出于有利于企业发展的愿望来考虑的，而员工似乎就很少有理由要为老板着想了。

在这不尽完美的世界上，老板与下属间的关系好的时候，像桩美满的婚姻；关系破裂之后，如同一场大灾难。因此，理顺二者的关系无论对员工还是对老板都是至关重要的。

究其根本，老板和员工不过是两种社会角色，有不同的社会分工而已，而且这种角色和分工是自然选择的结果。看看那些富豪们的履历就知道，没有几个一生下来就注定会当老板的，他们大多数人都是从员工一路走过来的。当不当老板，能不能当老板，是性格、志向、理想、兴趣、勇气、机会等很多因素决定的。

自然界中有许多共生现象。比如说豆科植物的根瘤菌，它本身具有固氮的功能，为豆科植物提供了丰富的营养，同时它又可以借助豆科植物获得生存的空间；再比如非洲热带雨林中的大象、犀牛等，它们的身体表面往往会有一些寄生虫，一些鸟类等小动物也栖息在它们身体表面上，以这些小寄生虫为食，同时，大象、犀牛也避免了寄生虫对它们的侵害，可谓是互惠互利。这种现象在自然界不胜枚举，在生物学中统称为共生现象。

老板与员工的关系也有异曲同工之妙。从社会学的角度讲，老板和员工是共生的关系。没有老板，员工就失去了赖以生存的就业机会；而没有了员工，老板想追求利润最大化也只能是镜中花、水中月。在一个有着卓越企业文化和完善激励机制的企业中，员工在享受着老板提供的优厚待遇的同时，也会为老板着想，积极为企业未来的发展出谋献策，积极工作。即使企业一时遇到困难，也会与老板一起同舟共济，渡过难关。每个人都知道，只有上下齐心协力，才能使企业在激烈的竞争中立于不败之地，在老板赚取利润的同时，员工的利益才能得到持久的保障。

历史上人们对师徒共生关系认识得很透彻，新艺人花费大量的时间和卓有成就的艺术家相处；弟子长时间跟随着师父；学徒耐心地向工匠学手艺；学生借着协助教授作研究而学习——都是借着协助与模仿，从而观察成功者的做事方式。大工业化生产破坏了这种学徒关系，也抛弃了老板与雇员之间这种学习关系，雇员与老板之间逐渐变成了矛盾对立的利益主体。在一些错误的观点的蒙蔽下，许多人甚至因此而丧失了学习能力。

人生存的价值之一在于获得尊重，只有互相尊重，才能获得对方的信任，只有互相信任，人生的价值才能得以实现。

现在的企业越来越小型化，竞争越来越激烈，如果雇员和老板之间彼此针锋相对，互不谅解，自然无暇抗拒来自外部的竞争。“皮之不存，毛将焉附？”只有愚蠢的员工才会耗费大量的精力去和老板争斗。聪明优秀的员工会不断调整自己的思路，与老板保持一致，因为他们已经开始意识到以下的变化趋势：

一、个人的利益与公司利益、老板利益正紧密地结合住一起，只有企业发展壮大了，员工的个人利益才能得到可靠的保证。

二、员工个人才华的有效发挥越来越离不开老板。只有在企业中找到自己合适的工作平台，才能尽可能地施展出所学与专长。

三、员工个人的事业发展也离不开老板。员工如果处处从老板的角度为其着想，在工作上竭尽所能，也就有可能在个人的事业发展上有所建树，有所成就。

在一个各种制度完善的公司里，每一个员工的升迁都来自个人的努力，老板所能做的只是考察哪些人有资格获得奖励和晋升。有实力的员工都有公平竞争的机会，也正是因为如此，员工才能够感觉到自己与公司是一个整体。可以看到，员工和老板是否对立，既取决于员工的心态，也取决于老板的做法。聪明的老板会给员工公平的待遇，而员工也会以自己的忠诚予以回报。

所以，真正意义上的员工与老板的关系，绝不是天生的一对冤家，而应是互惠互利、创造双赢的合作者。

老板是靠不住的

其实，大多数的雇主都要比雇员更完美，原因很简单，只有更完美的人才能从雇员成长为雇主。

年轻人以玩世不恭的姿态对待工作，他们频繁跳槽，觉得自己工作是在出卖劳

动力；他们蔑视敬业精神，嘲讽忠诚，将其视之为老板盘剥、愚毒下属的手段。在他们看来，老板是靠不住的。

我曾为了三餐而为别人工作，也曾当过老板，我知道这两方面的种种甘苦。贫穷是不好的，贫苦是不值得推介的，但并非所有的老板都是贪婪者、专横者，就像并非所有的人都是善良者。

对于老板而言，公司的生存和发展需要职员敬业和服从；对于员工来说，需要的是丰厚的物质报酬和精神上的成就感。从表面上看起来，彼此之间存在着对立性，但是，在更高的层面，二者又是和谐统一的，公司需要忠诚和有能力的员工，业务才能进行；员工必须依赖工作平台才能发挥自己的聪明才智。

员工之所以会产生“老板是靠不住”的想法，很大程度上是一种误解，造成这种误解也许并非出自老板的本心，而是在管理和沟通上缺乏技巧。譬如说老板做事缺乏计划，没有明确的战略目标，个人的随意性很大，员工疲于应付，被动适应，缺乏成就感。

仔细想想，老板与下属的关系很复杂。许多人错就错在不为这种关系负责任，不分好坏，把老板全想成敌人，好像他们存在的惟一目的就是折磨下属。

即使你的老板是一个心胸狭隘的人，并不能理解你的真诚，珍惜你的忠心，你也不能因此产生抵触情绪，将自己与公司和老板对立起来，千万不要有老板是靠不住的想法，也不要太在意老板对你的错误的评价。老板也是有缺陷的普通人，也可能无法对你做出客观的评价，这个时候你应该学会自我肯定。只要你竭尽所能，做到问心无愧，你的能力一定会提高，你的经验会丰富起来，你的心胸就会变得更加开阔。

在企业中，老板承担的风险是最大的，企业倒闭了，老板可能要跳楼，而员工可以到别的企业去打工，损失很小。所以在这种高风险、高责任的情况下，老板最相信的人是他自己，他怎么可能随便相信别人呢？所以老板的信任是一点一点给的，他要看你的表现，你表现了多少，他就给你多少，不要奢望老板一下子就很相信你，这样反而是企业危机的开始。如果你想“出头”，就要有接受老板各种考验的准备，因为他相信忠诚是考验出来的，不是听你嘴上说的。如果你接受了各种考验，就说明你对公司是忠诚的，因为你用行动证明了。只有这样你才会有光明的前景。

通常，在遇到困境时大幅度裁员，是员工对老板保持“靠不住”想法的主要原因。

遇到困难时，从削减员工利益下刀，当企业遭遇困难时立刻减薪或者裁员，这是很多老板的做法。这种做法简单而危险。很多老板缺乏市场经验，遭遇挫折的可能性很大，而遭遇挫折时，越没市场经验的老板越容易选择这种大刀阔斧的做法。

很多老板并不知道这样做的后果，他们急于见到结果。

裁员减薪最大的后果是摧毁信任，打破齐心协力、共同承担责任的工作状态。当大家彼此信任、死心塌地工作时效率最高；当信任匮乏时，员工的投入、责任感和效率都会下降，而且关键时刻，他们会抛弃老板。很简单的逻辑：得不到信任和忠诚，不值得为你牺牲。这种方式，也会影响员工对企业的忠诚度。对企业不冷不热，这可能是曾经受伤的员工的一种自我保护行为。

面对激烈的市场竞争，很多老板都缺乏经验。当事情无法按照想像进行时，他们没有成熟的应对手段，第一反应往往是一一逃避。而在对员工承诺的问题上，“鸵鸟政策”往往招致员工极大的愤怒。我认为，说话不算数不完全是品质问题，这类事情往往是因为老板既没有市场经验，又缺乏管理经验。刚开始老板们总是过于乐观，对员工许下承诺。当遇到的麻烦超乎预料，他们没有足够的力量承认自己的问题，反而遮遮掩掩，以致于让大家有一种“靠不住”的感觉。更多的裁员因素是来自社会环境的，也并非老板所能够掌控的。你想，哪一个老板不希望自己的公司、企业兴旺发达呢？

另外，我们都很重视别人的表扬，但是又都吝于给别人表扬，也没有学会什么时候应该表扬，怎样表扬。长时间的期待得不到满足会导致失望，这是一个公司管理的问题，但是，另一方面，员工也应该明白，过高的期望并不现实。

一名女工，不停地抱怨工作时间长、薪水低。其实，所有这些都只是托词，问题的实质在于，她期望老板的表扬而未得，她很难受。

长期以来，我们一直有一种依赖心理，不论是对家长、老师、领导，还是老板，我们非常在意他们对自己的看法和评价，希望得到他们的注意和表扬；这种依赖的心理不是一朝一夕就可以去掉的，在这种心理的惯性下，我们一方面希望为自己打工，做一个快乐的打工者，但是同时又抹不去这种心理，所以我们还是对老板提出种种要求；另一方面，当不成熟的老板得罪了员工，员工会报复或者损害老板的利益；这样，老板对员工又会产生更多的不信任。如此相互影响，老板和员工的关系就出现了今天的局面。在这个过程中，如果员工能够理性一些、现实一点，摆正自己的心态，就会在工作中得到更大的收获：毕竟，只有你自己才能为自己的未来负责。

其实，大多数的雇主都要比雇员更完美，也只有更完美的人才能从雇员成长为雇主。如果你为一个人工作，就以上帝的名义，为他干！如果他付给你薪水，让你得以温饱，为他工作！称赞他，感激他，支持他的立场，和他所代表的机构站在一起。

如果你不得不中伤、非难和轻视，为什么不辞去你的职位呢？当你置身度外时，你就会审视自己的灵魂。但是，我还是祈祷：只要你是某一机构的一部分，就不要

诽谤它，不要伤害这个机构——你轻视自己就职的公司就等于轻视你自己。

要知道，当你慢慢疏远自己和公司的联系时，一股强风就会随之而来，你会被连根拔起，吹进暴风雨中——你可能自己都不知道是什么原因。

如果我是老板，我会做得更好

做老板是一件复杂而且辛苦的事情。做员工的能够认识到这一点，并且给老板更多的体谅，未来才有可能做好老板。

“老板什么都不干，只会坐在那里指手画脚。”

“做职员最辛苦，做老板最轻松！”

“他只是动动口，却让我们忙得团团转。”

“如果我是老板，会做得更好。”

.....

在午休时的办公室里，在员工出差的路途中，在办公室周围的休息场所里，只要是员工聚集的地方，我们都能听到种种对老板不好的评价。为什么会产生这种情况呢？当然，首先要检讨的是老板，是否在管理上存在一些问题，但是做员工的抱有这种心态也是不正确的。因为轻视老板，继而将其所做的事情也看轻了，容易使自己陷入一种思维的误区？撇开老板的问题不谈，单从员工的角度，至少有两种情形经常发生：

第一种情形是，一旦某位职员在公司中起了很大作用，他内心的欲望就会膨胀，就会变得自以为是了。譬如顺利完成了一个大订单，为公司挽回了重大的损失等等，他们会想：“如果没有我，公司不知道会变成什么样。”

第二种情形是，当员工处于事业的低潮，譬如没有完成业务指标，或者因个人工作问题遭到老板的批评责备，他们的内心会充满挫折感和委屈。于是，就会对那些批评他的人心存怨恨？“当老板有什么了不起，将我放在那个位置上，我一样能做好。”

无论是哪一种情况，都不是一种正确的心态。他们被私欲蒙住了眼睛，看不到老板所付出的代价和努力，看不到做一名优秀的管理者所必须付出的艰辛。

作为一名老板，其工作性质与员工有很大不同：他必须思考公司整体的发展战略，他必须对每一个重大的决策进行规划。这些工作表面上看没什么大不了的，但却需要长时间的知识和经验的积累。维持一家公司的正常运行，是一个相当复杂的过程，并不是我们所看到的那么简单，他必须具备许多非凡的能力：

——强烈的成就感(这类人追求卓越和成就感的愿望很强烈)；

——良好的整合能力(这类人具备不错的逻辑思维能力，能把各种纷繁的信息整合起来，作出准确的判断)；

——良好的承受力和坚持(这类人承受压力的能力强，勇于面临各种打击，不轻言放弃)；

——良好的团队组织能力(这类人有天生的领导力，善于调动团队整体积极性)。

退一步说，如果老板真是很轻松，很悠闲，但这并不意味着任何人做了老板都会很轻松，现在的轻松也许是以前辛苦的结果——只是你没有看到老板以前所付出的努力。一旦公司业务进入成熟稳定期，与那些整天疲于奔命的业务员相比，老板的轻松也是理所当然的。

只有做老板的人才知道当老板的不容易，但是却不得不当下去。员工不高兴就可以一走了之，老板却只能日复一日地坚守着。

杰克看到每天老板坐在办公室里，而业务人员四处奔波，使得公司财源滚滚，内心颇有些不平，于是产生了自己创业的念头，几经筹措终于将公司开起来了。结果如何呢？他发现无论是业务，还是业务员、管理者都并非自己想像的那么简单。

我并不否定个人创业，相反我十分鼓励创业精神。我只想告诫大家，做老板是一件复杂而且辛苦的事情。做员工的能够认识到这一点，并且给老板更多的体谅，未来才有可能做好老板。

老板是依靠剥削员工来赚钱的

有许多人认为自己遭受老板和上司的压榨和奴役。事实并非如此，真正压榨和奴役他们的是他们自己。

资本从一出现就带有原罪。如果我们用这种原罪观来看待公司和老板，我们看到的永远是黑暗，永远是剥削。

一位长期经历失业痛苦折磨的人向我提出这样一个问题：“世界上有善良无私的老板吗？”我反问他：“你是找慈善家吧？”

将老板当成慈善家，将过多的社会责任强加给老板，这是问题的症结所在。社会给予老板许多灿烂的光环，也给老板许多偏见和苛求。但是，老板就是老板，是一个商业经营者。老板存在的意义不是为了给穷人募捐，不是给无家可归的人提供避难所——尽管他们能够做到，并且有许多人都在那样做，但这并不是他们的主要工作。他们的责任是不断创新，提供更多的就业机会，创造更多的利润，使公司能够长期运转下去，使更多的人能够获得更多的生存机会。

人们之所以苛求老板，是因为对老板有太多的期望。大多数老板并不是迫害狂，他们的目的是以最小的投入获得最大的利润。如果他们像慈善家一样，毫无原则地施舍，那么正常的企业经营就无法维持，就会有更多的人面临失业的危机。

老板是否在压榨你，必须做认真仔细的分析。同样的，员工也应该反省自己，是否尽到了自己的责任。因为懒惰而使自己受到更多的压力，是不能算压榨的。

雇用和被雇用的关系，剥削和被剥削的关系，是一个相当复杂的问题。当你意识到老板与员工永远无法找到完全一致的利益共同点时，思考问题的角度就应该做一些调整——基于现实的“心态调整”。

有许多人认为自己遭受老板和上司的压榨和奴役。事实并非如此，真正压榨和奴役他们的是他们自己。

他们整天生活在无端的抱怨中，说自己像奴隶一样被人剥削，他们的内心渐渐就产生了一种低人一等的心态，而变成了奴隶。我告诫大家，在抱怨自己受到压榨成为奴隶之前，先看看自己是否是心理上的奴隶。

如果你能够剖开心灵，审视自己的灵魂，就一定可以发现，自己的思想里正隐藏着许多猥琐的欲望。这些欲望导致了你很多莽撞的举动，而且你的浮躁会让这种举动频繁出现。如果改正这些缺点，你就不再是奴隶，也就没有人能够奴役你了。你要摆脱自私与狭隘的思想，去追求一种宽阔的境界。驱除自己正被老板压榨的思想，敞开心扉反省，你就会进一步认识到，伤害自己的其实就是你自己。

不要抱怨老板是利用你、剥削你来赚钱。如果你是一个公司的老板，你能说自己不会用同样的手段对待员工吗？一些人因为无法摆脱“被人压榨”的思想而消极怠工，自以为是对公司和老板的报复，其实却使自己陷入终身心理奴隶的牢笼中。这种奴隶并不限于某一种类型的工作，在办公室，在商店，在农场，甚至每一个地方，我们都能发现这种奴隶存在着。

当然，并非所有的老板都是善良的，不存在任何剥削现象。在现实生活中我们

到处能够看到那些克扣工资、超时加班而只给极低的报酬，甚至体罚员工等剥削现象。但是我们却不能以点概面，认为“天下乌鸦一般黑”。

换个角度，如果没有人剥削你，意味着什么呢？也就是没有人用你，多么悲惨的境地！如同自然界一样，社会是彼此制约、相互依赖的整体。作为一名下属，接受管理是天经地义、无可厚非的。

老板不值得同情

人们往往可以原谅一个陌生人对自己的伤害，却对自己的老板和上司的一点点批评耿耿于怀，原因就在于二者之间有不同的价值取向。

待人如己，这是伟人成大事的关键所在，自古以来被认为是一条永恒的处世定律。什么是待人如己？待人如己就是像对待自己一样对待他人，多站在他人的立场上考虑问题，多为他人着想一点。譬如你现在是一名雇员，就应该站存老板的立场上，多考虑他的难处，给老板多一些同情和理解；如果你成为了老板，则应该多考虑雇员的利益，给他们多一些支持和鼓励。

这条定律推动着工作环境的改善，它不仅仅是一种职业道德规范，也是一种动力机制。当你试着运用这一定律，站在老板的角度，替老板着想时，你就会具有一种影响力，感染包括老板在内所有接近你的人。

我曾经为他人工作，现在自己做老板，雇请他人为我工作，对这一定律的妙用体味深刻。以前当员工的时候总是认为老板太专横、太苛刻，现在则感觉到员工太懒散，太缺乏主动性。为什么会有如此迥然相异的感觉呢？因为角色发生了变化。

人们往往可以原谅一个陌生人对自己的伤害，却对自己的老板和上司的一点点批评耿耿于怀，原因就在于二者之间有不同的价值取向。当老板和雇员的利益发生冲突时，所有的同情和理解都会化为乌有。

许多老板辛辛苦苦创业，他们忠诚自己的事业，将自己的全部身心投入到公司的经营中，其目标无非是使企业能够盈利，稳定发展下去。这表面看起来是为自己积累财富，但是也是为了按时、足额给员工发薪水，提供他们更多的发展机会。再看看那些员工，稍有不顺心就辞职，拿在公司掌握的技能来要挟老板，干多少工作都嫌多，拿多少酬金都嫌少，有人多出点报酬就跳槽……

公司经营是一个相当复杂的事情，业务拓展、技术、内部管理，种种问题无不让老板烦恼忧心。但是他们特殊的地位，也使他们无法获得人们的同情和支持。

老板和你我一样也是人，他们也许具备常人所不具备的天赋才能，但也并非完人，他们有优点，也有缺陷，其个性也会反复无常、善变、情绪化。因此，首先必须将老板看成是一个常人，需要用对待普通人的态度来对待老板。不仅如此，我们还应给予更多的同情与理解：没有了他们的努力和心血，不知又会有多少员工遭受失业和无家可归。

有一天，也许你也会成为老板，手下也有一批员工，那将会是一种什么样的情形呢？你不仅每天要不断接待各种各样的客户，而且还必须监督员工的工作表现。面对那些投机取巧、懒惰怠工、行为不检的员工，你必须绞尽脑汁，做猫捉老鼠的游戏，你会感觉到身心疲惫，甚至想放弃所有的努力。

当经济不景气时，你同样面临解聘员工的两难困境。你将一个个情绪沮丧的倒霉蛋叫进办公室，表情凝重地关上门，对那些工作时毫不珍惜，现在却全身发抖的员工说：“公司正在人事重整，我别无选择，只能请你离开。”当这些人精神崩溃，恳求再给他一次机会时，你又该如何应对？当他向你诉说久病缠身的父母、嗷嗷待哺的4个孩子，以及像雪片一样飞来的每月房租、汽车按揭和消费账单；当他用闪着泪光的眼睛凝视着你、乞求你的时候，你会说些什么？将角色互换，你会恍然大悟，这个游戏一点都不好玩。

许多人将自己不能获得提升的原因，归咎于老板的不公平，认为老板任人唯亲、嫉贤妒能，不喜欢比自己聪明的雇员，甚至认为老板会阻碍有抱负的人获得成功。事实上，对于大多数老板而言，再也没有什么比缺乏合适的人才更让他苦恼的了，也没有什么比寻找合适的人选更让他焦心的了。

年轻人之所以产生这样的想法，也是以己度人，但是这个“己”是一个自私的、狭隘的，也就是所谓“以小人之心度君子之腹”。事实上，从每一个员工第一天上班开始，老板就会用心对他进行考察。他们会仔细衡量和分析他的能力、品格、习惯、人际关系、性情等等，只有当他认为一个年轻人缺少必要的能力，有一些不良的习惯和言行举止（包括认为老板无知）时，才会认为这个年轻人没有前途。毕竟公司是自己苦心经营才发展起来的，在大多数情况下，他们不会因为自己的个人偏见而毁了整个事业。

做员工的应该多反思自己的缺陷，给予老板更多的同情和理解，或许能重新赢得老板的赏识和器重。

也许老板并不是一个领情的人，但你依然要设身处地为老板着想。因为同情和宽容是一种美德，在一个老板那里没有作用，并不意味着在所有老板那里都没有效果。退一步来说，如果你养成了这种思考问题的习惯，至少能够带来内心的宽慰。

老板并不比我们高明多少

大多数老板应该多少比自己的员工高明一些，否则又如何能成为老板呢？

老板并不比你高明多少，这种看法也许有一定道理。但是，大多数老板应该多少会比自己的员工高明一些，否则又如何能成为老板呢？要知道，他之所以成为你的老板，一定有许多你所不具备的特质，正是这些特质使他超越了你。

每个人都有其特质，只是我们往往不愿意认识它、了解它、正视它，尤其是对自己的老板而言更是如此。正因为他是老板，才使你不愿意承认其能力超越于你。

一个人命令另外一个人做事，就一定会产生种种问题——领导者和被领导者，剥削者和被剥削者，这二者的天系似乎是一个永远无法解开的结。老板和员工的关系似乎就是这样。人们对于权力的恐惧会油然而生一种厌恶感，这是人性的本能反应：我们总是在追求自由，不愿意听命于人。在彼此的角色定位中，老板是命令者，而你是听命者。无论老板像希特勒，还是耶稣，人们都不愿意听命于人，这就是人性。但是智者却能超越这种人性，能够从那些自己厌恶的人身上看到其优点。

你对他人的想像，往往莫基于自己对他人的期望。如果一开始就认为老板是优秀的，那么你就能从中找到那些为人称道的品质。如果你潜意识中一开始就埋藏着“老板并不比我们高明多少”的心态，你就会处处挑剔其问题，这些问题反过来又证实了自己最初的判断。

正如前面所强调的，老板之所以成为老板，一定有许多我们所不具备的特质，这是我们探讨这一问题的基础。

有一次，我在火车上无意中听到两个职员的谈话。其中一个对另外一个说：“老板简直是一个白痴，什么也不懂，要不是和科克公司总裁攀上了关系，公司早就破产了。”

我不认识这两个职员，也不了解其公司经营状况，但此时此刻这句话却引发了我的深思：成功看起来往往是偶然的，但是在这种偶然背后，隐藏了许多艰苦的努力和智慧。他们所议论的那位老板，是如何攀上科克公司总裁的。又是如何获得这位总裁的赏识的，却不为人所了解。也许这种沟通能力和个人魅力正是老板的高明之处。然而，被嫉妒和怨恨蒙住了双眼的员工往往视而不见。

人生中，每个人都有自己所崇拜的对象，我们愿意崇拜那些距离我们很遥远也很神秘的人物，却对自己身边最值得学习的人忽略了，尤其是在工作中。这种现象尤为突出。

也许是出于嫉妒(你可能在心里会否定这个词)，也许是出于利益的冲突，你忽视了那些每天都在督促自己工作的老板和上司——那些最值得学习的人。他们之所以能成为管理者，必然有你所不具备的优势。

一些后起之秀正是研究了老板的行为，掌握了一名管理者所应该具备的知识和经验，才使自己得到了提升，在行业中迅速壮大起来。

老板也是有缺陷的，这一点不可置疑。但是，存在缺陷并不能否定老板的能力。也许他们有一技之长，也许其综合素质胜你一筹，也许其经验和阅历比较丰富。心胸狭隘的人往往一叶障目，无法看到那些成就事业的特质。如果你无法做到完美，就不应该要求他人完美，我们也不应该将自己的长处与他人的短处做对比，来证明白己比他人更优秀。有时候，那些让你沾沾自喜的雕虫小技正是影响个人成长的障碍——它使你无法看到他人的长处。

在一次商业聚会上，一位著名企业家和我分享了他的一些感受：“我曾经因为缺乏技术而被自己的员工质疑，但是，我很快就从这种困扰中振作起来，因为我认识到，作为一名优秀的管理者，其作用并非在于一些具体的技术上，而是一种洞察力——能够识别出人的优点，并加以充分运用。”

做老板并不一定要比员工更好或者更有效率。一个橄榄球队的主教练，并不一定要比他的助理教练更高明；一名公司总裁也并不比他的经营主管们更懂得公司的具体事务。老板是确定公司战略目标的，下属则是具体的实施者。老板需要做的是，在成功的道路上聚集起一批优秀的人才。

有许多雇员的能力都在雇主之上，但是却始终处于被人雇佣的状态，原因究竟何在？

原因就在于他们缺乏作为一名老板所应具备的特质。

也许在生活情趣、体育运动，甚至人际关系上，老板都不如你，但是，这都不妨碍他成为老板，因为在公司经营上他一定具备许多你不具备的优秀品质。

每个人每天都在与自己斗争克服自己的缺点，使自己不至于偏离成功的轨道太远。如果你研究一下大卫王的生平，就会发现：尽管上帝如此钟爱他，但他却曾经是一个无赖，远离正确的方向，但是他始终对自己人性的弱点有清楚的认识，并通过不断改正错误，使自己回到正确的道路上来。上帝都能原谅人的错误，为什么我们一定要对一个人的一点缺陷耿耿于怀呢？

当然，我也并非要求大家毫无原则地容忍老板的错误。我所强调的是，既要看到自己比老板的高明，也要看到老板的优秀。当老板的确有许多缺陷时，需要给老板时间来提高，这也是做人的宽容之处。如果我们看不到这一点，做不到这一点，

我们就无法和公司一起成长。

也许你的老板真的并不比你高明，但只要是你的老板，就必须服从他的命令，并且努力去发现那些优越于你的地方，尊敬他、欣赏他、向他学习。如果你能抱着这样的心态，即使彼此之间有种种隔阂，有许多误解，也会慢慢消解的。

对一个有责任心的员工而言，帮助老板的想法是必不可少的，这种帮助是积极的、建设性的。成功学家告诉我们，提升自我的最佳方法就是帮助他人。当你努力地帮助他人出人头地时，一定会获得更多的回报。许多意想不到的机会就来自于你发自内心对他人的帮助，来自于在他们最需要的时候给予他们的精神上的支持。

我不过是在为老板打工

你所做的努力并不完全是为了老板，归根到底你是为自己。

“我不过是在为老板打工”这种想法具有很强的代表性：在许多人看来，工作只是一种简单的雇佣关系，做多做少，做好做坏，对自己意义并不大。

汉斯和诺恩同在一个车间里工作，每当下班的铃声响起，诺恩总是第一个换上衣服，冲出厂房；而汉斯则总是最后一个离开，他十分仔细地做完自己的工作，并且在车间里走一圈，看到没有问题后才关上大门。

有一天，诺恩和汉斯在酒吧里喝酒，诺恩对汉斯说：“你让我们感到很难堪。”

“为什么？”汉斯有些疑惑不解。

“你让老板认为我们不够努力。”诺恩停顿了一下又说：“要知道，我们不过是在为别人工作。”

“是的，我们是在为老板工作，但是，也是在为自己工作。”汉斯的回答十分肯定有力。但是，大多数人并没有意识到自己在为他人工作的同时，也是在为自己工作——你不仅为自己赚到养家糊口的薪水，还为自己积累了工作经验，上作带给你的远远超过薪水以外的东西。从某种意义上来说，工作真正是为了自己。

我们常常讲敬业，那么什么是敬业呢？敬业就是敬重自己的工作——从低层次讲是拿人钱财，与人消灾，对雇主有个交代；在更高层次则是将工作当成自己的事，融入一种使命感和道德感。而无论哪个层次，敬业所表现出来的就是认真负责、一丝不苟、善始善终的工作态度。

敬业是一种习惯，尽管一开始并不能为你带来可观的收益，但是可以肯定的是，那些缺乏敬业精神的人，是无法取得真正的成就的。一旦散漫、马虎、不负责任的做事态度深入潜意识时，做任何事都会随意而为之，其结果自然可想而知，

一位朋友曾经给我讲过这样一个故事：

贝恩做了一辈子的木匠工作，并且以其敬业和勤奋向深得老板的信任。年老力衰，贝恩对老板说，自己想退休回家与妻子儿女享受天伦之乐。老板十分舍不得他，再三挽留，但是他去意已决，不为所动。老板只好答应他的请辞，但希望他能再帮助自己盖一座房子。贝恩自然无法推辞。

贝恩已归心似箭，心思全不在工作上了。用料也不那么严格，做出的活也全无往日的水准。老板看在眼里，但却什么也没说。等到房子盖好后，老板将钥匙交给了贝思。

“这是你的房子，”老板说，“我送给你的礼物。”

老木匠愣住了，悔恨和羞愧溢于言表。一生盖了那么多华亭豪宅，最后却为自己建了这样一座粗制滥造的房子。

这也许不过是一个寓言故事，但是却生动地说明了，你所做的努力并不完全是为了老板，归根到底是为了自己。

贝恩没有保持晚节，而许多年轻人却是一踏入社会就缺乏责任心，以善于投机取巧为荣：老板一转身就懈怠下来，没有监督就没有工作；工作推委塞责，划地自封；不思进取，反而以种种借口来遮掩自己缺乏责任心。懒散、消极、怀疑、抱怨……种种职业病如同瘟疫一样在企业、政府机关、学校中流行，简直付出多么大的努力都挥之不去。

我钦佩的是那些不论老板是否在办公室都会努力工作的人，那些尽心尽力完成自己工作的人，那些把信送给加西亚的人。这种人永远不会被解雇。他在任何地方都会受到欢迎，这个时代更需要这种人。

如果自己当老板，我会更努力

一个人在做雇员时缺乏忠诚敬业的态度，这种习气必将影响到他的今后。

“我不过是在为别人打工。”这句话中隐藏着的另外一层意思是：“如果我是老板，我会更加努力。”但是，事实却并非想像的那么简单。

勤奋和敬业并不完全是由于物质的刺激，对金钱的刺激是一种本能的反应，是个人追求层次最浅的一层，更高层次的则是一种自动自发的精神，一种对事业更深层次的理解。

杰克是我认识的一位颇有才华的年轻人，但是对待工作总是显得漫不经心，我曾经就此问题和他交流过，他的回答是：“这又小是我的公司，我没有必要为老板拼命。如果是我自己的公司，我相信自己会像老板一样夜以继日地工作，甚至会比他做得更好。”

一年以后，他写信告诉我自己离开了原来的工作，自己独立创业，开办了一家事务所，“我会很用心地做好它，因为它是我自己的”在信中的末尾他这样写道。

我回信对他表示祝贺，同时也提醒他注意，对未来可能遭遇的挫折一定要有足够的思想准备。

半年以后，我又一次得到了杰克的消息，他告诉我，自己一个月前关闭了公司，重新去为别人工作，因为“太麻烦，太复杂，根本不适合自己的个性。”

这种结果在我意料之中。一开始，许多年轻人都会抱着满腔热情，全身心投入其中，但是一遭遇困境，就缺乏足够的耐心坚持下去。外在的物质利益只能起短时间的刺激作用，必须养成持之以恒的努力的良好习惯。

创业是一种激情，但是如果抱着“如果自己当老板，我会更努力”的想法就会变成一种不良的情绪。有些人的态度十分明确：“我是小可能永远打工的。打工只是过程，当老板才是目的。我每十一份工作都是在为自己获得经验和眼界。等到机会成熟，我会毫不犹豫地自己干的。”

一个人的品性是多年行为习惯的结果。行为重复多次以后就会变得不由自主，似乎不费吹灰之力就可以无意识地、反复做同样的事情，到后来不这样做已经不可能了，于是形成了人的品性。因此，一个人的品性受到思维习惯与成长经历的影响，他在人生中可以做出不同的努力，做出善或恶的选择，最终决定了其未来个性的好与坏。

一个人在做雇员时缺乏忠诚敬业的态度。这种习气必将影响到他的今后，无论他做何种工作，或者是自己做老板，这种态度绝不会轻易被驱除。

因此，“如果自己当老板，我会更努力”的论调只是自欺欺人，是为自己现在的卑微与懒散寻找借口罢了。

下一份工作会更好

正确的态度应该是，立足于现实，调整好自己的心态，将现有的工作做得更好。

大多数人总是抱着“下一份工作会更好”的心态，所以一旦遭遇挫折，闪现出来的第一个念头就是另谋高就。但是如果不找出问题的症结所在，仅离开公司其实是无济于事的。正确的态度应该是，立足于现实，调整好自己的心态，将现有的工作做得更好。虽然在心理上可能会感觉到有一些屈辱，但是，如果有足够的耐力及实力，就能东山再起、再展雄风。

尼玛就是一个很好的例子。一进入公司他就被派驻国外工作，过了一年监禁般的生活。调回公司后，他充分运用在海外的经验一展才华，年纪轻轻就升到业务经理的职务。

但是就在他担任业务经理期间，市场行情大幅下滑，再加上其应变措施太慢，造成了公司严重损失，公司追究责任的结果使得尼玛被降为一般职员。一个对公司有重大贡献的人被降为普通职员，这使他备感屈辱，每天如坐针毡。

好几次尼玛都想递出辞呈，但最后并没有这么做。他告诉自己，以前的光荣历史已成为过去。重要的是如何处理和应对未来可能出现的问题，他在内心不断地勉励自己：“绝不气馁、绝不罢休。”

从这句话中可以看出他急于想从逆境中突破出来，勇于迈向未来的奋斗精神。蛰伏一年之后，他被分配到另外一个部门，并经过自己的努力，又一次获得升职，最后成为这家公司的总裁。一帆风顺的事业之途，有时无益于一位大企业家的培养，经过几番波折，能够突破艰难，化阻力为助力，反而能造就出处变不惊的才干。

然而今天的社会，这种忠诚、这种毅力已经变得越来越稀缺了。许多公司花费了大量资源对员工进行培训，当他们积累了一定的工作经验后，往往一走了之，有些甚至不辞而别。而那些留在公司的员工则整天抱怨公司和老板无法提供良好的工作环境，将责任全部归咎于老板。

公司管理缺陷和老板处事不公也许可以称得上一个辞职的正当理由。但是，我们同样发现，在那些管理机制良好的公司，跳槽现象也在频繁发生，员工同样也不安分。因此，我们不得不将视线转移到员工本身的心态上来。结果发现，在大多数情况下，跳槽并非公司和老板的责任，更多在于员工对于自身目标以及现状缺乏正确的认识。他们过高估计了自身的实力，并且对那些向他们频频挥手的公司抱有过高的期望值。

当这种风气蔓延到整个商业领域时，许多本来具有一定忠诚度的员工也受到传

染，而进入到跳槽大军中，使整个职业环境继续恶化。

缺乏忠诚度，频繁地跳槽，直接受到损害的是企业，但从更深层次的角度来看，对员工的伤害更深——无论是个人资源的积累，还是所养成的“这山望见那山高”的习惯，都使员工自身价值有所降低。这些人对自己的内心需求没有认真地反思，对自己奋斗的目标没有清晰地认识，自然无法选择自己的发展方向。

人一生恐怕要走许多路，才能达到自己想要达到的地方，从职业的角度来看，一个人难免要调换几种工作。但是这种转换必须依托于整体的人生规划。盲目跳槽，虽然在新的工作环境里收入可能有所增加，但是，一旦养成了这种习惯，跳槽就不再具有目的，而就成为一种惯性。

著名的银行家克拉斯也在不断地变动工作，但是他始终抱有一种理想——主持一个大银行。多年来他曾经做过交易所的职员、木料公司的职员、收账员、折扣计算员、簿记主任、出纳员、收银员等，试了一样又一样，最后才接近了自己的目标。

他说：“一个人可以有几条不同路径达到自己的目的地。如果能在一个机构里学得到自己所需的一切学识和经验当然很好，但大多数情况下需要经常变化自己的工作环境。面对这种情况，我认为他必须懂得自己想做什么，为什么要这样做。

“如果我换工作仅仅是为了每周多赚几块钱，恐怕我的将来早为现在而牺牲了……我之所以换工作，完全是因为现在的公司和老板无法再给我带来更多的教益了。”

“此处不留爷，自有留爷处。”人们在跳槽时显得是如此潇洒，但是在真正面对工作时又是如此无奈。一个频繁转换工作的人，在经历了多次跳槽后，发现自己不知不觉中养成了一种习惯：工作中遇到困难就想跳槽；人际关系紧张想跳槽；看见好工作（无非是多挣几个钱）想跳槽；有时甚至莫名其妙就是想跳槽，总觉得下一个工作才是最好的，似乎一切问题都可以用转移阵地来解决。这种感觉使人常常产生跳槽的冲动，甚至完全不负责地一走了之。

久而久之，自己就不再勇于面对现实，积极主动克服困难了，而是在一些冠冕堂皇的理由下回避、退缩。这些理由无非是不符合自己的兴趣爱好啦、老板不重视啦、命运不济啦、怀才不遇啦、别人不理解啦等，整天幻想着跳到一个新的单位后所有的问题都迎刃而解了。其实，这往往导致了工作中的问题越来越多，而忠诚敬业的精神却渐渐消逝了。

第四部分 如何开始人生？给年轻人的职业忠告

大学教育的意义

读书的目的不在于其本身，而在于一种超乎书本之外的、只有通过细心观察体会才能获得的处世智慧。

大学教育对于年轻人的未来必要吗？许多人都心存这样的疑惑。

如果仅限于经商，我认为这种教育似乎并不必需，商业更需要的是敬业和勤奋的精神。事实上，对于许多年轻人来说，在他们应当培养全力以赴的工作精神时，被父母送进了大学。进了大学就意味着开始了他一生中最惬意、最快活的时光。当他走出校园时，年轻人正值生命的黄金时期，但此时此刻他们往往很难将自己的身心集中到工作上，结果眼睁睁地看着成功的机会从身边溜走。

一项研究发现，早期哈佛大学最优秀的学生，毕业后的成就竟然都不那么杰出。这一点从某种程度上说明，成功是由多种因素所构成的，而不仅仅局限于学业。

另一项研究是在贫民窟里的孩子中间进行的。他们大部分都是外来的移民和黑人的子弟，生长在恶劣的环境下，从小就比他人忍受着更多的不幸。但是长大之后他们之中竟然有很多人当上了律师、企业家和教授，走向了上层社会。

因此，我们是否可以得出这样的结论：个人的成就并非取决于大学的学习成绩，也不在于婴幼儿时期的智商，而与其成长过程的性格形成有更大的关系。完全凭借书本上学到的知识，并不能保证一个人一生的成功。

一位名人曾经说过：“读书的目的不在于其本身，而在于一种超乎书本之外的、只有通过细心观察体会才能获得的处世智慧。”所谓“纸上得来终觉浅”，就是这个道理。

大学教育的确可以提高人们的文化知识水平。但这种知识常常是理论性的，并且其获得常常是以牺牲人的活力和个人意志为代价的。有时候，书本教育反而会阻碍个人的实际能力和心智的发展，使人自身的潜能被扼杀。

悬挂在康奈尔大学门口的校训写着这样一句话：“走进这里，你将变得更加博学和智慧；从这里走出去，你将对社会和人类更有价值。”

我之所以主张全面系统的教育，在于这种教育能使人变得更富有方向感，以至于无论遭遇什么样的困境都能应付自如。

将大学教育仅仅当成获得工作的一种途径，这是一种低级、浅薄的职业观和教育观。它没有考虑到教育对个人性格发展的影响，也没有考虑到学习经历对一个人成长过程的影响。

从某种意义上讲，大学教育意味着一种投资，一种个人力量的投资。年轻人从这种投资中获得一种人生力量——一种知识创造的力量。这种力量包含两方面：思考的能力和意志的力量。评判大学教育是否有必要的标准就在于，是否获得了这种力量，或者说是否获得了这种能力。

思考问题的能力是任何成功者都必须具备的。我曾经询问过美国一些大公司的人力资源主管，他们最希望找到怎样的人才，或者说在众多应聘者中间最难发现什么样的人才，绝大多数人回答都是：具有正确的思考能力的人。

大学最独特的功能在于，通过教育和辅导，开发受教育者的思维能力，它使年轻人变得善于思考而且思维开阔，同时懂得如何用自己的智慧和学识为自己的人生目标服务。

对于年轻人来说，大学教育实现了从一个自我到另一个自我的转变，就这一观点，罗斯金曾发表过一个著名的评论：“教育并不意味着教人们知道他们原本不知道的东西，而是要教导人们去做他们原本不会做的事。”

“认为教育仅仅是学习知识，”帕卡德教授说，“是一种极其贫乏、没有出息的想法。人们所需要的远远比事实要多，比如勇气、诚实、力量、荣誉感、正义感等等。”

尽管现在的大学教育有很多不完善的地方，但是这并不是要否定大学教育的意义。而且我相信那些用知识武装起来的人更容易取得成功。我们可以看到，那些在商业上取得巨大成就的人大多数都受过高等教育，他们占据了社会荣誉的最大份额，对整个社会产生了越来越大的影响力。

受过训练的头脑就像训练得技术熟练的双手一样，能够比愚蠢和笨拙的人更容易找到自己的发展道路，也会获得更高的报酬。我们需要接受更高的教育，但前提条件是，我们不能因为教育而丧失了成功者最至关重要的品质——敬业、忠诚和勤奋。

大学仅仅是教育的开始文凭并不能代表你学到了很多——它仅仅是你完成学校所规定课程的学习任务的证明。

如果人生的惟一目标就是取得财富，那么，毫无疑问，许多年轻人会得出这样的结论：不接受更高的教育也可以。但是，如果我们将人生的目标确定为追求心智的成熟，生活的美满，以及通过自己的努力创造更多的价值来服务于社会，那么，大学教育就是必不可少的。

毋庸置疑，大学教育的确存在一些不足，其采用的教育方法，对于培养实践能力来说似乎并不十分有效，也不利于个人思想的提升。理论、思辨能力往往是用来评估学生的主要指标；思考、观察能力也得到一定程度的训练，但是实践能力、勤奋和敬业的精神以及积极主动的工作态度，却大大被忽视了，有关方面的潜能也被淹没了。这种教育的结果使学生们一旦面临具体的工作时，无法快速采取行动，而是过分权衡考虑，使事情变得悬而未决。

现实生活中人们需要的不仅仅是思考能力，更需要快速的行动力和执行力。许多问题无法指望等到下周或下个月再行动，而必须今天就解决。这也就是为什么刚刚毕业的大学生们在求职时总是处于劣势的原因，大学生的优势往往要经过相当长的一段时间，获得了相当的实际经验后才能显现出来。

毫无疑问，随着工业革命的迅猛发展，就业的条件已经发生了巨大的改变，那些优秀的人才无事可做的局面不再出现了。但是，更多的选择机会也鼓励人们努力提高自己的工作能力和素质，让自己适合于更高的工作要求。

今天，更广泛的领域需要聪明、优秀、知识丰富、头脑清醒、具有卓越的经营理念的年轻人。随着时代的进步，工作的领域将不断地扩大。但是，对于那些缺乏职业精神的大学生们来说，成功的道路却越来越狭窄。

生命旅程中任何一种正当的职业都会使人从中受益，但是，更系统的知识学习能够让你获得一种超越本能的力量，帮助你在未来职业生涯中获得更长足的进步。

在一个年轻人职业生涯的早期阶段，对于没有上大学并没有很强烈的失落感。也不认为自己失去了什么，如果他 17 岁进入一家工厂或者商店工作，而他的朋友同一年上了大学，那么，在他 21 岁时，就会觉得自己处理事务的能力要比大学刚毕业的朋友强得多。但是，5 年或者 10 年后，你就会发现，受过大学训练的人工作起来更轻松、更有信心，提升得更快。也就是说，大学教育可以加强年轻人的综合能力，如果很好地运用，将会使你终身受益。

一位睿智的作家写道：“我认为，大学阶段被称为‘教育’，其实是一种恭维的说法。大学阶段其实并不是教育——它仅仅是教育的开始。它是一个基础。或许是一个很好的打基础的阶段，但它的目的是为了让学生通过自己的努力，树立起以后

人生的大框架。有一个容易为人们所忽视的事实是，大学所教授的不过是一门科学或艺术的初步知识。大学课程仅仅是为进行学术研究做准备，而不是教育一个人。文凭并不能代表你学到了很多東西——它仅仅是你完成学校所规定课程的学习任务的证明。”

大学基本上就是一个训练场所。它测试一个人的能力，教你如何去思考问题。当然，在其他条件相同的情况下，作为一个商人，大学生比受教育程度低的人来说将具有一定的优势。

而事实上，几乎没有一个大学生后来的成功从严格意义上来说是直接得益于学校教育，而往往主要是依赖于他毕业后的思想准备。在大学里，老师教给你的最好的东西是如何学习。当你走出学校围墙的那一刻，你就停止了运用那些不能令自己完全满意的书本知识，而去寻找能够真正满足自己的东西了。

你生命中最重要决定

正确的选择能造就你，而错误的选择则可能毁掉你。

人的一生必须做出三项最重要的决定，这些决定将深深地改变你的一生，对你的幸福、收入和健康产生巨大的影响。正确的选择能造就你，而错误的选择则可能毁掉你。这三项决定就是：

一、你将以什么方式来谋生？做一个农夫、邮差、化学家、兽医、大学教授，或者摆一个牛肉饼摊子？

二、你将朝什么方向发展？为自己找到一个立足点，并且将手头的事情做好。

三、你将以什么样的方式工作？是积极主动、忠诚敬业、追求卓越，还是投机取巧、马虎轻率、拖延怠工？

人生选择如同赌博，一位名人曾经说过：“每个男孩在决定如何度过假期时，都是赌徒。他必须用自己的岁月做赌注。”

那么你如何降低选择假期时的赌博性呢？答案是：努力地去找寻自己所喜欢的工作。有人问大卫·古里奇先生，成功的第一要素是什么，他回答说：“喜爱你的工作。如果你热爱自己所从事的工作，那怕工作时间再长再累，你都不觉得是在工作，相反像是在做游戏。”

查理斯·史兹韦伯说过类似的话：“每个从事自己无限热爱的工作的人，都可

以获得成功。”

从事自己热爱的工作？也许你对此完全没有概念，什么样的工作是自己热爱的呢？美国家庭产品公司工业关系副总裁卡尔夫人说：“在我看来，世界上最大的悲剧莫过于，有太多的年轻人从来没有发现自己真正想做什么。想想看，一个人在工作中只能赚到薪水，其他的一无所获，是一件多么可悲的事情啊！”

有人曾问我这样一个问题：今天的年轻人求职时，最容易犯的错误是什么？

对这一问题我的回答是：不知道自己想干什么。这一回答也许会让人惊诧不已，但事实却是如此。想想看，一个人花在影响未来命运的工作选择上的精力，竟比花在购买一件穿几年就会扔掉的衣服上的心思要少得多，这是一件多么奇怪的事情，尤其是当他未来的幸福和富足全部依赖于这份工作时。

许多大学生也是如此，他们不了解自己能够做什么，也不知道自己真正想做什么。刚刚踏入社会时野心勃勃，充满了玫瑰般的梦想，但是过了而立之年，依然一事无成，于是变得沮丧和颓废，甚至麻木不仁。

霍金斯医院的雷蒙教授配合几家保险公司进行了一项有关长寿的调查，发现在影响寿命的诸多因素中，“选择正确的工作”被放在第一位。这一结论与苏格兰哲学家卡莱尔的思想不谋而合：“祝福那些找到自己心爱工作的人，他们已无须祈求得到别人的幸福了。”

也许你会觉得奇怪，为什么我总是谈论一些令人不安的话题。但是如果你了解到，多数人的忧虑、悔恨和沮丧都与不适应工作有关，你就不觉得奇怪了。关于这一点，你可以请教你的父亲、邻居和老板。

奉劝你不要仅仅因为自己家人的愿望，而勉强从事某一行业。也不要贸然决定从事某一行业，除非它能给你带来快乐。当然，你也必须认真仔细地考虑父母的建议，毕竟他们比你年长，已经获得了许多只有从众多经验及岁月中才能得到的人生智慧。但要坚持一点，那就是最后抉择必须由你自己做出，因为未来的工作和生活，快乐还是悲哀，全部由你自己来承担。

以下我提出一些建议，其中也有一些警告，供你选择工作时参考：

一、阅读并研究关于选择职业辅导员的建议，这些建议是由最权威人士提供的。

如果有人告诉你，他有一套神奇的方法，可以指出你的“职业倾向”，千万不要相信。这些人包括摸骨家、星相家、笔迹分析家，他们的方法并不灵验。

二、避免选择那些已经人满为患的职业。现在，可以赖以谋生的工作有两万种

以上!但大多数年轻人并不知道这一点。结果在一所大学里，三分之二的男孩子选择了五种职业——两万种职业中的五项，而五分之四的女孩子也是一样。难怪少数职业会人满为患，难怪高级职员会产生一种强烈的不安全感并患上“焦虑性精神病”。

三、避免选择那些只有十分之一维生机会的行业。每年有数以千计的人——通常是一些失业者，事先根本未打听清楚，就开始贸然进入这一行业。

四、当你决定投身于某一项职业之前，请先花几个星期时间，对这项工作做一个全盘的认识和了解。你可以去拜访那些在这个行业干过10年、20年或30年的人，与他们的交谈能对你的未来产生深远的影响。对于这一点我深有体会，在我20多岁时，曾就职业问题请教过两位老人，从某种意义上讲，那两次交谈可以称得上是我生命中的转折点。事实上，如果没有那两次交谈，我的一生将会变成什么样子，实在难以想像。

选择自己感兴趣的工作

一种不称心的职业最容易糟蹋人的精神，使人无法发挥自己的才能。

对很多人而言，发现自己擅长干什么，什么是自己最感兴趣的工作，是一件很困难的事，因为他们宁可相信别人，也不相信自己。还有很多人只会羡慕别人，或者模仿别人做的事，很少认清自己的专长，选择自己感兴趣的事情，然后全力以赴。所以，他们总是别别扭扭地做着自己不擅长的事，更不能对自己的职业尽心尽力。这些人都不能够成大事，对于他们的失败，他们只能怪自己。

我看到有很多刚刚参加工作的年轻人整天无精打采，毫无工作与生活的乐趣，他们怨叹工作的不幸和人生的无聊。为什么他们会这样悲观呢？主要是因为他们正做着自己不感兴趣的事。还有一些人有不错的学识，但是因为所从事的职业与他们的才能不相配，结果久而久之竟使原有的工作能力都失掉了。由此可见，一种不称心的职业最容易糟蹋人的精神，使人无法发挥自己的才能。

你的职业只要与自己的志趣相投合，你就绝不会陷于失败的境地。年轻人一旦选择了真正感兴趣的职业，工作起来总能精力充沛、自动自发，能愉快地胜任，而决不会无精打采、垂头丧气。同时，一份合适的职业还会在各方面发挥你的才能，并使你迅速地进步。

卡尔·斯文思的父亲开着一家洗衣店，并且让斯文思在店里工作，希望他将来能接管业务。但斯文思厌恶洗衣店的工作，总是懒懒散散、无精打采，勉强做一些

父亲强迫做的工作，完全不关心店里的事务。这使他父亲非常苦恼和伤心，觉得自己养育了一个不求上进的儿子而在员工面前深感丢脸。

有一天，斯文思告诉父亲自己想到一家机械厂工作，做一名机械工人。抛弃现存的事业不做，一切从头开始，父亲对此十分惊讶并横加阻拦。但是，斯文思坚持自己的想法，穿上油腻的粗布工作服，开始了更劳累、时间更长的工作。而他不仅不觉得辛苦，反而觉得十分快活。边工作还边吹口哨，因为他选择了自己感兴趣的工作。现在他已经是这家机械厂新的老板了。

所以，只有那些找到了自己最擅长的职业的人，才能够彻底掌握自己的命运。我发现那些有成就的人，几乎都有一个共同的特征：无论才智高低，也无论从事哪一种行业，他们必然喜爱自己所做的事，能在自己最擅长的事情上勤奋工作。

米开朗基罗的作品数量庞大，气势雄伟，许多是表达了人体力量的激发状态。米开朗基罗创作这些艺术品，不是因为这是他的工作，也不是因为他害怕脾气暴躁的教宗朱利阿斯二世，更不是想赚钱，而是因为他爱他的创造，他爱年轻人。

你也许没有米开朗基罗那样的动力，但是如果你不喜欢、不期望创造出有长远价值的事物，你就创造不出来。此道理对个人如此，对商业界亦然。

著名数学家、物理学家帕斯卡的父亲让他去做语言学教师，但是在数学方面要求发展的召唤却压抑了其他任何职业的声音，这种声音一直在他的头脑里萦绕着，直到他把语法丢到一边，转向欧几里得为止。

特纳的家人本来希望他在少女发屋做一名美发师，但是，特纳却成为了一名最伟大的现代派风景画大师。

相反的，厌烦自己的工作，不情愿地去做的话，将永远都无法成长。

一旦你决定要从事某种职业时，就要立即打起精神，不断地勉励自己、训练自己、控制自己。在你的工作中自动自发，只要有坚定的意志、永不回头的决心，不断地向前迈进，做任何事情都有成功的希望。

对某事怀有热情，你以为很难吗？不是你想的那样难。谁都会对某一件事感到兴奋，如果一个人没有任何一件有感觉的事，就会虽生犹死。况且，近年来，几乎所有嗜好、热忱或职业，都能变成商业活动。

有一句话讲得非常有条理——不值得做的事，就不值得做好。不错，也许每个人都会对这条定律表示赞同。它解释了为什么我们时常感到缺乏兴趣和动力。然而，问题并不到此为止。如果我们永远做不好任何事，不管理理由是否充分（这些工作都是“不值得”的），结局一定会很惨。

况且，把一生都浪费在“不值得做的事”上，本身就是一件最不值得做的事。所以，你的选择应该是：找到值得做的事，并努力把它做好！

要警惕这种想法：在某个方面“你永远不可能有尽善尽美的才华”。要知道，上帝会憎恶那些半途而废的人，并会耿耿于怀。因此，不完善的才华永远难以得到上帝的帮助，也就很难获得最终的成功。

如果我们遵从马修·阿诺德的说法，那么，宁可做鞋匠中的拿破仑，宁可做清洁工中的亚历山大，也不要做根本不懂法律的平庸律师。

掌握必要的工作技能

在公司中，如果你掌握了必要的工作技能，就能提升自己在老板心目中的地位。

如果你现在的职位并非因为自己的苦干，而是通过其他方式得到的，那么你做起来一定不会感觉太好。你谋得好的职位是因为父亲的面子，或是其他亲友的提携，而如果没有这些外力的加入，你要再花费多少精力，经过多长时间，做出多少业绩，才能达到这个地位呢？

在这样的职位上，你不会有很高的兴致，因为这个职位不是你一步一步逐渐谋得的，你对这个工作也并没有完善的技能。但是任何重要的职位决非浅陋的学识、低劣的才干做得了的，所以，你做事时必将碰壁，那时，你仍愿意在那里干下去吗？

如果你想改变这种状况，而且对自己的双手和头脑有十足的信心，确信自己肯定能够愉快地胜任、并能有所建树时，你不要再灰心丧气，不要再怕吃苦，不要再埋怨升迁太慢了。你应该一步一个脚印地去做，你应该像裁判要求参赛者那样严格要求自己，把自己训练培养成一个适合你所期望的职位的人，而其中一个关键的问题就是：掌握必要的工作技能，让自己足以胜任这个职位。

在公司中，如果你掌握了必要的工作技能，就能提升自己在老板心目中的地位。随之，你会频频出现在公司重要的会议上，甚至被委以重任，因为在老板心中，你已经变得不可替代了。

有一个公司老板聘用了一个年轻人做自己的司机，年轻人只领取属于自己的那一份酬金。而可贵的是，这个年轻人并不满足于此，还经常为老板寄发一些信件，处理一些手头上的问题。这样一来，他对公司的一些业务也了解了很多。

渐渐地，如果老板有事情脱不开身时，就让他代为处理。他还在晚饭后回到办公室继续工作，不计报酬地干一些并非自己份内的工作，而且在超越自己的工作范

围内也力求做得更好。

有一天，公司负责行政的经理因故辞职，老板自然而然地想到了他。在没有得到这个职位之前已经身在其位了，这正是他获得这个职位最重要的原因。

当下班的铃声响起之后，他依然坐在自己的岗位上，在没有任何报酬承诺的情况下，依然刻苦训练，最终使自己有资格接受这个职位，并且使自己变得不可替代了。

无论你目前从事哪一项工作，一定要使自己多掌握一些必要的工作技能。在你主动提高自己的工作技能时，你应当明白，自己这样做的目的并不是为了获得金钱上的报酬，而是为了使自己更长久的发展。更重要的是，你必须多掌握一些必要的工作技能，然后才能在自己所选择的终身事业中，成为一名杰出的人物。

我听到有人告诫自己的孩子：“无论未来从事何种工作，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。因为世界上到处是散漫粗心的人，那些尽心尽力者始终是供不应求的。”

但我还要提醒你一句：若要在老板的心中变得重要，还要多掌握一些必要的工作技能。

别把工作当成苦役

如果你以为自己的工作乏味的，是一种苦役，就会产生抵触的心理，这终究会导致你的失败。

要看一个人做事的好坏，只要看他工作时的精神和态度就可以了。如果你对工作是被动而非主动的，像奴隶在主人的皮鞭督促之下一样；如果你对工作感觉到厌恶；如果你对工作毫无热诚和爱好之心，无法使工作成为一种享受，只觉得是一种苦役，那你在这个世界上绝不会取得重大的成就。

有这样一个故事，一天，主人把货物装在两辆马车上，让两匹马各拉一辆车。

在路上，一匹马渐渐落在了后面，并且走走停停。主人便把后面一辆车上的货物全放到前面的车上去。当后面那匹马看到自己车上的东西都搬完了，便开始轻快地前进，并且对前面那匹马说：“你辛苦吧，流汗吧，你越是努力干，主人越要折磨你。”

到达目的地后，有人对主人说：“你既然只用一匹马拉车，那么你养两匹马干

吗？不如好好地喂一匹，把另一匹宰掉，总还能拿到一张皮吧。”于是主人便真的这样做了。

如果你对工作依然存在着抱怨、消极和斤斤计较，把工作看成是苦役，那么，你对工作的热情、忠诚和创造力就无法被最大限度地激发出来，也很难说你的工作是卓有成效的。你只不过是在“过日子”或者“混日子”罢了！

倘若如此，你每日所习惯的工作不仅不是合格的工作，而且简直跟“工作”有点背道而驰了！一些人认为只要准时上班，不迟到，不早退就是完成工作了，就可以心安理得地去领所谓的报酬了。可是，他们没有想到，他们固然是踩着时间的尾巴上、下班，可是，他们的工作态度很可能是死气沉沉的、被动的。

那些每天早出晚归的人不一定是认真工作的人，对他们来说，每天的工作可能是一种负担、一种逃避、一种苦役。他们是在工作中远离了“工作”，不愿意为此多付出一点，更没有将工作看成是获得成功的机会。

因此，在任何时候，你都不能对工作产生厌恶感，或者把工作看成是苦役。

即使你在选择工作时出现了偏差，所做的不是自己感兴趣的工作，也应当努力设法从这乏味的工作中找出兴趣。要知道凡是应当做而又必须做的工作，总不可能是完全无意义的。问题全在你对待工作的认知，对工作表现出积极的态度，可以使任何工作都变得有意义。

如果你以为自己的工作乏味的，是一种苦役，就会产生抵触的心理，这终究会导致你的失败。其实，只要你在心中将自己的工作看成是一种享受、看成是一个获得成功的机会，那么，工作上的厌恶和痛苦的感觉就会消失。不懂得这个秘诀，就无法获取成功与幸福。

一个人尽管如何冥顽不灵，尽管忘记他的崇高使命，但只要是踏踏实实，埋头苦干，这个人便不致无可救药，只有把工作当成苦役才会永无希望。努力工作，而绝不贪婪卑吝，这便是成功的惟一真理。

这个世界的最新福音则是，认识你的工作——它并不是苦役，然后便动手去做，像加西亚那样！

我认识许多老板，他们多年来一直在费尽心机地上寻找能够胜任工作的人，他们所从事的业务并不需要出众的技巧，而是需要谨慎、朝气蓬勃与尽职尽责。他们雇请的一个又一个员工，却因为粗心、懒惰、能力不足、没有做好份内之事而频繁遭到解雇。与此同时，社会上众多失业者却在抱怨现行的法律、社会福利和命运对自己的不公。

许多人无法培养一丝不苟的工作作风，原因在于贪图享受，好逸恶劳，把工作看成是苦役，背弃了将本职工作做得完美无缺的原则。

有一位努力上进终获高薪要职的女性，她才上任短短几天，便开始高谈想去“愉快地旅行”。月底，她便因玩忽职守而遭解雇。

应该在心中立下这样的信念和决心：从事工作，你必须不顾一切，尽你最大的努力。如果你对工作不忠实，不尽力，甚至把它当成是一个苦役，那将贬损自己，糟蹋自己，更不会从工作中得到应有的乐趣。

珍惜自己的第一份工作

刚刚踏入社会的年轻人缺乏社会经验，短时间是无法委以重任的，薪水自然也不可能很高，于是他们就有许多怨言。

年轻人刚走出大学校园，对自己总是抱有很高的期望值，认为自己一开始工作就应该得到重用，就应该获得丰厚的报酬。他们在薪酬上相互攀比，仿佛工资是他们衡量一切的标准。但事实上，刚刚踏入社会的年轻人缺乏社会经验，短时间是无法委以重任的，薪水自然也不可能很高，于是他们就有许多怨言。

与以往手工作坊时代的学徒相比，现在的年轻人往往将社会看得更冷酷、更严峻，因而对金钱问题更加现实。在他们看来：我为公司干活，公司付我一份报酬，等价交换，仅此而已。他们看不到工资以外的东西。没有了信心，没有了热情，工作时总是采取一种应付的态度，能少做多少就少做多少，能躲避就躲避，敷衍了事，以此来报复他们的雇主。他们只想对得起自己挣的工资，从未想过这样是否会丧失许多发展机会，是否对得起自己，是否对得起家人和朋友的期待。这种状态是很令人担忧的。

珍惜自己的第一份工作！许多年轻人来向我请教职业问题时，我常常是这样告诫他们，除此之外，我还经常向他们讲起韩森的故事。

韩森是我所认识的年轻人中十分优秀的一位，他大学毕业就来到纽约，在一家出版社担任校对工作，一个星期只能挣 15 美元，而且还必须从早忙到晚。他的朋友们都劝他换一个工作，说这样低的工资不值得他如此卖力。可是他始终没有放弃，从不抱怨自己工资太低，他诚恳塌实的态度受到了老板的关注，一年以后，他的工资就涨到了每周 75 美元，并且被提拔到一个重要的部门。在新职位上，韩森继续保持自己良好的工作习惯，最后被提升到总编辑的位置上，成为出版社收入仅次于老板的人。

在一次慈善晚会上，一位慷慨的富翁乔治发表了一场演说，深深打动了包括我在内的从事不同职业的听众。

“我刚来纽约的时候，在一家商店替人扫地，一个星期挣 6 美元。到了年底，我又找了一家公司工作，在那里我一个星期拿 14 美元。但我依然努力工作。之后，我进了纽约的一家大公司，在那里我当上了商务代表，周薪 30 美元。那个时候，我对自己说，希望能够通过自己的努力进入管理层。过了不久，我被董事长叫进了办公室，桌上摆着一份新的合同。这是一份长达 10 页的合同，在这份合同中，公司提供给我的待遇是年薪 1 万美元。”

“我和妻子每周只化 8 美元，节省下来的钱全部用来投资。在我的二份合同到期时，我投资所得已经达到了 11.7 万美元。我用这些钱投资入股公司，成为公司的合伙人，不久变成了百万富翁。”

这位富商还告诉人们，当他开始工作时，许多朋友劝告他说：“乔治，你真傻，这份工作如此累而且收入还很低。你每天都加班到深夜，什么时候才是出头之日？”

但是乔治回答说：“既然我来到纽约，就要干出一番事业来。也许现在我必须做这些别人不放在眼里的活，但我坚信总有一天，我会成功的。”

在他来到纽约这座城市时，就下定决心要成为一个成功者。他从不会错过任何一个学习做生意的机会，即使是在店里扫地的时候，他也会观察老板是怎样和客人们打交道的。他总是在观察、学习、总结，即使休息时，也会试着和客人们攀谈，了解他们的消费观念和消费需求。有时他也会问老板一些生意方面的问题，时间长了他便总结出了很多生意经。虽然那时他一周只有 6 美元的收入，可是他所学到的东西又岂止 6 美元呢？

观察乔治工作的每一天，你会发现他真的很有做生意的天赋，在他身上你可以找到一个出色的经营者应该具备的素质。

金融界的杰出人物罗塞尔·塞奇说：“单枪匹马、既无阅历又无背景的年轻人起步的最好方法是：首先，谋求一个职位；第二，珍惜第一份工作；第三，养成忠诚敬业的习惯；第四，认真仔细观察和学习；第五，成为不可替代的人；第六，培养成有礼貌、有修养的人。”

将找工作当成是第一份工作

找到一份工作能使自己有饭吃、有衣穿、有房子住，而且能获得一种满足感和成就感。

许多年轻人都期盼着能找到一份好工作，鼓足勇气到职场上去拼搏。然而，他们对于如何求职却缺乏清醒的认识，缺乏充分的思想准备，结果往往大失所望，感叹理想和现实的差距如此遥远，甚至对人生都丧失了信心。这是一件多么可悲的事情啊！

因此，对于刚刚踏入社会的年轻人来说，如何迅速找到一份好工作意义重大。我给大家的建议是：将找工作当成第一份工作。

之所以这样说，是基于以下理由：

首先，你所找到的每份工作本质上都是一个研讨学习班。你需要了解的是，你在那里都学到了什么？

毫无疑问，找到一份工作能使自己有饭吃、有衣穿、有房子住，而且能获得一种满足感和成就感。然而，今天所找到工作，都在不停地运动和变化着。其速度之快，令你不得小将现在正在寻找的这份工作，看成是自己学习锻炼的一次经历，看成是研讨学习班的大学登记。

从一开始到你离开那份工作的整段时期，你都有很多东西需要学习。所以你必须必须做好学习的准备，而且必须努力学习。你必须对每一个可能成为自己老板的人强调，自己是多么热衷于学习新的知识和技能，而且学得很快。

其次，你所找到的每份工作本质上都是一次冒险。

当你开始在某家公司供职时，很可能每个月你都会充当一次戏剧的主角。权力、欲望、谣言、错误的抉择、奇怪的联盟、背叛、报答等等剧情一一出场，突然，先前无人能预知的转机展现在你的眼前。

有时你会喜欢这种冒险经历，而有些时候你又可能会憎恨它！但是，在你开始找工作之前，记住这一点将很有帮助，即无论你找到什么工作，都权且把它看成是一次冒险。

第三，你所找到的每份工作的乐趣和满足感都必须在于工作本身。

在过去，绝大多数人都希望自己不仅找到一份自己喜欢的工作，而且希望找到能得到社会承认和赞许的工作。换言之，你想找一种值得自己热爱的工作。

这样的工作依然存在，在那里，你将受到人们的羡慕、称赞和表扬，然而它们并不像过去那样普遍或容易找到，尤其是如果该单位的雇员超过 50 人的话。

无论你在求职时对将要从从事的工作进行了多么深入仔细地研究，可是最终你只

能找到一份工作。那些没有慧眼的老板，看不到你的卓越贡献，令你有一种不被喜爱和赏识的失落感——而最后，甚至可能在数月或数年之后，他解雇了你。

因此，为了摆脱那种不被喜爱和重视的失落感，年轻人必须时刻铭记：“我将选择一份能实现自我价值的工作，而不是去寻找一份其本身并无乐趣、只能从上司的表扬中找到满足感的工作。”

把找工作当成你的第一份工作吧！只有这样，你的“第二份”工作到来的时间才会缩短。

当你从事这一“职业”——求职的时候，你也和一个职员一样，上午9点上班，下午5点下班。在你求职期间，如果你想加快求职速度的话，你必须下决心付出所有的时间。因为，你求职的成功率与你所花的时间成正比。

对你的第一份工作一定不要半途而废，对待求职要有足够的耐心。约有三分之一的求职者之所以失败就是因为他放弃得太早。

我曾面试了一个职员，无论是技能，还是人品，我都很满意。从他急切的言辞中，我感觉他十分急切地希望能得到这份工作，但是我担心他缺乏耐心和对挫折感的承受能力，因此，我既没有马上承诺聘用他，也没有一口拒绝他，想继续看一看他的反应。

第二天，他打电话向我询问结果，我告诉他还需要等待几天。几天后，他又致电来，我依然告诉他没有最后确定，同时也告诉他，我对他的印象不错。我等待他第三次电话，但是却再也没有等到了。这印证了我对他最初的判断。

你曾问过那些就职者为什么会如此轻易地放弃，他们对我说：“我认为找工作不应该这么艰难；我认为不应该花这么长时间。”换言之，在大多数求职者心目中，希望投放30份简历，打20个电话，3次面谈之后，就能找到一份工作。他们带着这样的先见去找工作，然后放弃，最终将一无所获。在全部就职者中，至少有三分之一的人是这样的，如果你不想让这种现象在你身上发生，请接受我的建议，将找工作当成是自己第一份工作。

对于自己的第一份工作——求职——你一定要敬业。像我们做其他自己喜欢的工作一样，只有敬业才能做好这份工作。一个敬业的员工为了提高工作效率会怎么做，你对第一份工作就应该怎么做。

例如一个敬业的员工会尽可能地多与客户打交道，以求职为职业的人就要尽可能地多与雇主打交道。每天最少同4个雇主见面交谈；如果通过电话联系，每天最少要找到40个雇主；如果你仅仅是寄个人简历，那每周最少要发出数百份。

之所以强调这一点，是因为研究表明，求职者平均每个月只拜访 6 位雇主，那意味着他们每周只拜访 1.5 个雇主。

当然，你每周可能寄出去数百份简历，但我们强调的是面对面地交谈。

如果你每个月只拜访 6 个雇主，我们先假定你找到工作需要 12 个月。那么运用数学演算不难得出结论：为了找到那份工作，你必须同 72 位雇主面对面地谈话。

然而，如果一切重新来，只是这一次你已经知道在找到工作前必须同 72 个雇主面谈，那么你可能会决心在每个工作日去同 4 位雇主见面，这样你只需花 3 周多一点的时间，而不是 12 个月！如果一个求职者每周与两个雇主面谈，他的求取得持续 1 年的时间；如果每周找 10 个雇主，求职进程将缩短到半年之内；如果每周去见 20 名雇主，他只需要 90 天或更少的时间就能找到工作！因此，经验将告诉我们，我们应该在每个工作日至少拜见 4 个雇主。

有了这样的思想准备，你才能下定决心打持久战，直到你找到第二份工作以前，一直这样做下去！

后记

我们应该感谢阿尔伯特·哈伯德，是他关于忠诚敬业的论述让我们重新审视自己的工作，以及对待工作的态度。我们的社会依然需要的是那些能把信送给加西亚的人，《你属于哪种人》《自动自发》和《致加西亚的信》永远是每一个员工的必读手册，就是因为它们能帮助每一个人成长为这样的人。

有资料显示，大批刚刚迈出校园大门踏入社会的大学生被摒弃在就业的大门之外，他们一直被工作问题困扰着，甚至有了“毕业就是失业”的说法。为什么会有这种现象，难道仅仅是因为就业机会在减少吗？事实上，在各个机构里却有着许多空缺。

你属于哪种人？是一个不断得到提升的员工，还是一个失业者？帮助你审视自己，从而提高自己，便是出版本书的意义所在。

《你属于哪种人》是《自动自发》的姊妹篇，它阐述了面对工作的不同态度将会得到不同的回报：忠诚敬业的人总是得到更多，而消极怠工的人总是失业。在编译《你属于哪种人》的过程中，我查阅了阿尔伯特·哈伯德的相关著述，并参考了其他作家的相关理论，力争将本书编译成关于敬业、诚信的职业手册！

陈书凯