

目 录

第一讲	企业需要什么样的员工.....	1
第二讲	你是哪种类型的员工.....	9
第三讲	良好的心态——高效工作的基石.....	21
第四讲	完善的品格——和谐工作的先决条件.....	37
第五讲	敬业精神——优秀员工的职业基准.....	47
第六讲	专业技能——实现价值的硬实力.....	58
第七讲	做好定位——爱上自己的岗位.....	66
第八讲	经营职业生涯——稳步发展的源动力.....	77
第九讲	坚持做好每一件事.....	89
第十讲	如何提升你的价值.....	102
第十一讲	职场成功十要素（上）.....	111
第十二讲	职场成功十要素（下）.....	123

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你MBA职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证书班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证书班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证书班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证书班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证书班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证书班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证书班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证书班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证书班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证书班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证书班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证书班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证书班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证书班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证书班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】 xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号 (企业账户)	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行 (卡号)	招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071 用户名：王海涛 招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

第一讲 企业需要什么样的员工

各位朋友 大家好！

在中国古代，战国时期，硝烟弥漫，战事四起，而这个时候呢，有的地方是民不聊生，有的地方民众是四处奔逃，而就在那个时代有一个人他是一个铁匠，他拥有了一个很好的生意，这个生意呢，是他的祖父传给他的父亲，又传给了他，所以因为世代相传，这个铁匠他的生意非常地好，后来这个生意的扩大，他又招了很多的徒弟，在这些土地当中，有的人表现的非常好，对师傅非常地尊敬，工作也非常地努力，但是有的人呢，得过且过，不断地应付，这个时候，师傅呢，就想在众多的徒弟当中，选一个能够传承他的技艺的，这样一个人，因为那个时候他还没有儿子，他想选一个人继承他的生意。那么在这个时候，大家都知道了这样一个消息。所以每个人都想表现。但是过了几年之后，很多人没有坚持，很多人主动放弃。这个时候，有个徒弟找到师傅，跟师傅说，说师傅我非常非常想，继承你这个事业和祖传的绝活。我非常想做好这件事情。那师傅你看我有没有这样的希望呢？师傅说根据你过去的表现，你非常的好，也是一个有用的人，但是距离你独立地接过这个店，还有一定的差距。那你今天有没有信心，来缩小这个差距，成为将来我们世世代代这门绝艺的传承人。这个徒弟说师傅我一定要努力，因为我知道我们这个店传承下来不容易。我也知道这个店帮到很多的人，所以我想成为有用之才，师傅说那

好，在今后的岁月当中，如果你真的证明你是一个有用的人才，如果你真的做到的话，那么当我离开这个世界之前，我就会把祖传的秘诀告诉你，而且只传给你一个人，根据我们上一代的祖训，这个秘史传递给谁，谁就会成为这个铁铺的老板，世世代代过着受人尊重的生活。于是，这个徒弟开始了这样的生活，很多的徒弟每一天有的人早来，有的人晚来，有的早走。但是这个徒弟，他只有一个，那就是每一天都是早来，每一天都是晚走，有的徒弟在那里应付，有的徒弟在那里偷懒，那这个徒弟，他已经把自己当成了是这个铁匠的主人，所以，每一天他都全力以赴地去工作，全力以赴去努力。这个还不说，在别的时间呢，他对这位师傅非常地体贴，细心地照顾，不管是这位师傅生病的时候，还是需要帮忙的时候，都能看到这个徒弟的身影，他不但能把工作做好，同时还用业余时间，去照顾这个师傅，甚至照顾师傅的家人，好多年过去了，这个铁匠铺办得非常地红火，在这个非常非常了不起的徒弟的带动下，大家一起努力，把这个铁匠铺传承的生意，发扬得非常地好，而这个铁铺呢，也成为远近闻名的一个知名铁铺，很多的人呢，都来这里去打造铁器，甚至再战事纷飞的时候，很多的军队都来到这里，来打造兵器，如是这个店办得越来越大，越来越红火，师傅也慢慢得老了。有一天他终于病倒了，躺在床上的时候，这个徒弟还尽孝于床前，比照顾自己得父亲还要细心。终于有一天，这位师傅就要寿终正寝，这位徒弟跪在床前，流着眼泪跟师傅说：“师傅这么多年以来，我不断努力，这是因为我有一个想法，那就是能够把你的祖传秘诀能够传承下来发

扬光大。那今天师傅，我们不忍心看到你病倒，我们也不忍心看着你走，但我们更希望，你的秘诀能够传承下来，师傅能不能把祖传的秘诀交给我。”师傅知道他已经不久于人世，于是握着徒弟的手跟他说：“徒弟，几百年以来，这个秘诀从来没有传过外人，但是今天再过去的几十年当中，你所做的所有的事情，都比我们祖传当中，任何一个继承人，做得更细致更周到，做得更努力。所以今天呢，我要把祖传得这句话教给你。“徒弟要记住，烧红的铁不要用手去摸。”说完了这句话之后，师傅就离开了这个世界。徒弟非常得清楚，这绝不是经营这个店的秘诀，但在内心充满了感激。为什么？是因为当他立志要成为一个有用之人的时候，师傅就给他一个盼望，给他一个期望，师傅在临终告诉他说：“在这个世界上，根本没有什么秘密，根本没有什么秘诀。”

当你决定做一个有用的人才的时候，那就是你成功最大的秘诀。而今天呢，我们是来自不同岗位的人，我们今天在座有医生，有教师，有公司普普通通的员工，甚至有政府的公务人员，但是我请问这样一个问题，那就是，在你的服务得机构当中，不管是企业单位，还是事业单位，不管你身为一个高层，还是中层，还是一个新进的员工。我请问各位，在你的一生当中，你这个职业生涯，能够占你一生多久的时间呢？在你的一生当中经过统计，大概有三分之一的时间，是在职场，各位同意吗？这三分之一的时间是怎样度过的呢？有的人就这样慢慢地度过，有的人碌碌无为，有的人却不断地奋进，打造了自己的职业生涯。那就我个人而言也是一样，

在我上大学的时候，就盼望着，我能得到一份好工作。因为那个时候，父母对我最大的期望，就是能够找到一份好的工作，为了这份工作，在大学五年的时间，我甚至都没有看过电影，大学的五年时间，没有跟别人打过牌；在大学五年的时间，没有跟别人去喝过酒。只是为了能找到，一份好的工作，很多的父母有这样的期盼，那就是当自己的儿女，能有一份好的工作的时候，父母才会安心。在六十年代出生左右的人，爸爸妈妈更有一个想法，那就是希望自己，用一生经营的工作，能够传给他的子女，所以以前我们的国营企业，有一个接班的制度，那就是说父母退休之后，可以把这份工作，传承给他的下一代，可见工作在我们的生活当中，是非常重要的。但是我请问在座的各位，当我们的手里。拿到这份工作的时候；当我们来到工作的场所的时候，我们又如何对待它呢？可能一开始非常地兴奋，一开始头三个月，是我们职场的兴奋期。一切都是兴奋的，一切都是陌生的，同时内心也充满了恐惧，那过了三个月之后呢？发现在这个环境当中，我们受到了影响，在这环境当中，我们丧失了意志；再这环境当中，我们泯灭了梦想；在这行业当中，我们失去了自己的目标，所以很多人就会随波逐流，很多人就会得过且过，那我请问在座的各位，既然职场在你的一生当中，能够占三分之一这样的时间，想不想在公司，在机构，在你所工作的地方，成为一个有用的人才。想不想！那如果想的话，我们首先要了解第一个问题。第一个问题是什么呢？比如说你服务一个企业，或者一个机构，甚至是在政府做公务员，有没有想到这个公司，这个组织，这个机构，对我们

员工的要求是什么呢？换句话说：老板需要什么样的员工？领导希望什么样的下手？在过去 26 年的时间，我一直服务一些企业，一开始我觉得老板会用人才，因为这个人有能力，有才能，有技能，甚至有经验，最后经我咨询过的企业发现，很多的老板，并没有用那些顶尖的人才，以前我天真的以为老板会用学历最高的人。因为他知识性很高，知识型员工学历很高，老板会重用，但有一次，我跟一个民营企业老板说：“为什么不把你这么重要的工作，交给这个人呢？这个人是你这个单位学历最高的。”老板说：“我有我的想法，我有我的打算，这个人目前还不适合做这份工作。”那在我们看来，这个拥有这方面的专业知识，经验技能，并且学历非常高，足以担当这份工作，而老板为什么不把这份工作交给他呢？以前我们天真地以为，老板会把这一份重要的工作，交给一个老员工。因为这个人企业工作了很久，他非常的有经验，又比较了解企业，和同事关系，最重要比较了解老板。还有这个企业，所以我们天真地以为；老板会把这些重要的职位交给这些老的员工。但是今天我们依然看到，在很多的的企业，老板并没有这样做，当我问到他的时候，有一个老总跟我这样说：“是，在创业的时候，这个人就跟我在一起，现在他之所以留在这个企业，我也看到他的踏实，但是这个重要的岗位，为什么不能交给他，因为他现在还有很多的东，还没有按照我的想法去做。”今天，企业到底需要什么样的人？今天，老板到底需要什么样的员工？这跟我们上大学的时候想象，是完全不一样的，我们上学的时候怎么想呢？我们上学的时候想成为学校当中的第一

名。想学到一个好的成绩。我们天真的以为学好了就可以找到一份好的工作，但毕业之后，我们才终于发现，那些在学校表现最好的人，请问在座的各位，是在工作中最成功的人吗？那些知识最多的人，是在一个企业当中，成为最重要，最有意义的人吗？不是，在 1910 年美国职业棒球队，首次设立一个奖励，这个奖励叫 MVP。什么意思呢？叫 Most valuable player 叫最佳的球员。设定了这个职位之后，当然也是一个奖励之后，在过去的一百年以来，每一个运动员，都为了这个至高无上的荣誉，而不断努力，不断拼搏，而今天我已经欣喜地看到，在很多的企業，也设立了这样一个年度大奖，这个大奖也叫 MVP，这个大奖是 Most valuable person，那就是做有价值的员工。那么请问在座的各位，我们想不想夺得这个大奖。想不想成为在你们的机构中，在这个组织里。成为最有价值的员工，想不想？那么想的话，我们的企业到底需要什么样的人才，老板到底喜欢用什么样的人？今天我们反正是工作，反正我们在公司里面边上班，在机构里面共事，那么我请问各位：我们要不要做最有用的人才，要不要做最有价值的员工？那我们要了解，在这个企业当中，怎么样做才会有价值呢？在古代有一个德才矩阵，根据德大德小，才大才小，把人才分成四种：德大才大，我们叫圣人，动物属性中我们用马来表示，所以在古代管人才，叫做什么呢？千里马。叫做千里马常有，而伯乐不常有，意思是说人才很多，但发现人才的人呢？有这个火眼金睛的人很少。识才的很少，因为识才不容易，那么在古代呢，把马比做是顶尖的，这样一个人才，那在今天呢，这样的人才，放在

领导岗位上，这是第一类，就是德大才大的人；那么第二类是才大德小的人，我们叫小人，动物属性中，我们用狗来表示，能够看家，有的时候不能控制的时候，他也会发疯，也会咬人；第三类是德大才小，在中国的古代称为君子，动物属性中用牛来表示，虽然不能像马那样，可以驰骋沙场，但是可以默默的耕耘；第四类的我们也算作人才，就是德小，才小的人，我们称之为愚人，在动物属性中用猪来表示，在工作中，默默无闻，脚踏实地，能做某些方面的事情。所以在四类人才当中，我们只是出于形象的角度，把它做一个分类，所以座的如果有老板的话，请不要对号入座，各位员工，也不要回去做填空题。我有一次帮企业老板，做咨询顾问的时候，一个老总听了我的德才矩阵，回去之后画了一张大大的纸，把公司所有的员工，都装在矩阵里来了。以至于三个月之后，我到这个企业去的时候，这个助理看了我的名片，后面印着一个德才矩阵。然后他突然恍然大悟说：艾莫老师我才知道，才明白，为什么我们的老板，每一天都谈马，猪，牛还有猴，我说怎么还有个猴呢？他说我们的老板，把你的德才矩阵改造了一下，升华了一下，他说在这个中间还有一个猴，这个猴是上窜下跳的，看着这些东西的，很多老板把它发挥了。那么请问各位，现在请你评估一下，在企业如果说这四种类型当中，你想做哪类的人才？我们每个人都想做德大才大的千里马类的人才，但是现在我请问你，你是这样的人才吗？目前你是吗？你是哪种呢？但是至少是有一些德行，也有些才华的基础，但是依然没有符合，老板的要求，企业的需要，各位同意吗？所以我们要向前努力，那

么在企业的人力资源过程当中，任何一个企业，在完善的人力资源制度里边，都有这么四点，那就是选用育留。就是要选择好的人才，而且要用有用之人，适合之人，还要培育一些人才，使他担当更重要的岗位，承担更重要的责任，那最后这个人才，就是企业最想留下来的，你知道今天老板或者企业主，或者是企事业单位的领导，为了留住这个人才，他要花多大气力吗？有的时候要给你房子，有的时候要给你车，有的时候给你度假，有的时候给你荣誉，有的时候还要给你股份对吗？尽管这样，有很多的人才还是要走，所以今天为什么企业这样需要人才，今天如果你是块好料，你不愁去的地方，但今天如果你是一个好的人才，有用之人，我们也必须找到成功的舞台，各位同意吗？因为人才有舞台才有价值。

第二讲 你是哪种类型的员工

各位朋友，大家好，欢迎大家回来。那在一个企业当中，我们四种类型的人才，我们通常所遇到的，障碍和挑战是什么呢？那就是我们很多人进入一种误区。在企业当中通常有四个误区：第一个误区：狗占马位，为什么狗会占到马位呢？因为狗有才华，在他的德行没有暴露的时候，这个狗很容易担当马的位置，换句话说小人很容易得志，小人很容易当道，一人得志，鸡犬升天，小人得志怎么样，鸡犬不宁，有的人说陷害忠良，也对，就会排挤其他的人才，所以在我们企业当中，一个最大的误区，就是狗占马位。是因为他有才华，但是没有暴露出他的德行。讲到这里我们需要界定一下，在这个企业当中有用的员工，应该是德大才大的员工，各位同意吗？那这个才是什么呢？我们方才说过，这个才并不是最高的学历，这个才并不是这个行业当中最顶尖的技术，这个才也并不是多才多艺的那个才，在企业当中，这个才的内涵是什么？是指在现阶段能帮助企业，在某些方面，达成企业所需要的，有价值目标的一种能力系统。换句话说你再有才，你今天没有帮助这个企业，在目前的阶段，达成有价值的目标，请问各位这个人才有没有用，这个才叫通才，没有用。人在企业属相当中，这个才是非常重要的，我见过很多有才人，这些有才的人，他们到一个组织当中，并没有展示出来，并没有得到一个很好的位置，这些人还特郁闷，这些人还闷闷不乐，这些人还觉得自己怀才不遇，是因为他拥有的才，不符

合企业目前发展所需要的技能跟能力结构。那什么叫德呢？这个德行跟我们平时的德，也不是不一样的，在企业当中，我们所要求的德是什么呢？

在企业要求的德，首先是你要和这个企业的价值观保持高度一致。所以很多人，有自己的一个想法，他有自己的一个价值观，那么今天，如果今天你不遵从企业价值观的话，那么在德行方面，可能就不一定符合公司的要求，各位同意吗？这个德还有一个内涵，那就是你这个德要和公司的理念和愿景，保持一致，每一家公司都有独特的愿景，每一家公司都有独特的理念；每家公司都有独特的价值观，那这个德还有什么呢？这个德还意味着你能够爱岗敬业，各位同意吗？这个德不是在别人需要的时候，去帮助他，不是今天，在别人遇到困难的时候，你去扶助他，而今天在企业当中，爱岗敬业也属于企业德的内涵，那这个德还是什么呢？这个德意味着你非常地热情，在企业当中能展现你人性的光芒。摩托罗拉的领导人说过：什么是领导人？第一：要能够播撒希望，第二：要能够有迷人的个性，第三：要热忱魅力无法挡。那今天员工也是一样的，有的员工每天唉声叹气，每天十分消极，那就不具备企业德的一个内涵，有的人积极但不忠诚，有一个员工找到我，说要二次就业。他说：“艾莫老师，你经常上总裁班，认识很多老板，能不能帮我推荐一下，找一份好的工作。”我说，你想找什么工作？他说：“我做什么都可以。”我说：你毕业几年？八年。我说：“那你现在目标的薪水是多少呢？”他说：“两三千就可以，在我们的城市消费比较低，不需要太多的钱。”各位你想一想，一个毕业八年的人，

还在找两三千块钱的工资的，这样一个职位，而且他说他什么都能干。当时我批评他说，你什么都能干，就意味着你什么都不能干。因为在企业当中，对才的要求，是细分化的，你到底今天能够做什么？对德的要求也必须要限定在一定的范围。他后来告诉我八年的时间，换了六份工作，最起码在企业当中，就缺乏一个对企业的忠诚度，各位同意吗？他今天在这个企业遇到了问题，于是他回避，然后跳到另外一个地方，另外一个地方，又遇到同样的问题，或者给他再次跳槽，找一个理由。这样的人到哪里去，他的命运都是一样的，因为他从来没有思考，在企业当中，这个企业到底需要需要什么样的才，到底需要什么样的德。所以今天狗为什么可以站在马的位置，是因为才被企业认可，但他的德不符合企业的标准。如是他到了这个位置之后，可能会排挤别的人才，可能某些做法，不符合企业的规范，他就搅乱了这个同事之间的关系，还有影响了公司的秩序，最后破坏了公司的制度，提升了公司管理成本，这个人慢慢就被挤掉了。所以各位，这样的人才要不要做啊。那如果你有这份才的话，你的修炼的方向是什么呢？就是德，当修炼的这个德符合企业需要的时候，一定会得到重用的，你也会成为一个最有用员工。那第二个误区是什么呢？牛占马位，牛为什么可以占到马位呢？因为这个牛有德行，老板放心啊，什么事交给他，他不会贪你占你，也不会坑你，害你，所以很多老板喜欢把这样的人，有德行的人放在了马的位置上，但是各位由于德大才小，如果把这样的人放在马的位置上，他的才能不能推动企业的或者这个组织向前发展，我去了很多医院做调查，

有一些医院为什么亏损呢?就是因为他把一个特别特别扎实厚道的一个人,这个人同事关系也非常好,最后让这个人当院长。但是当院长跟当好人是不一样的概念,企业不一定是用好人,尤其是领导岗位上。当然前提是必须是一个好人,但是好人不一定能担当这个位置,必须是一个能人跟合适的人,所以很多人当上了这个院长,但他不具备经营管理的才能,尽管他每天都是最晚的时候回家,每一次他都兢兢业业,把所有的心思都扑在了事业上,最后还是没有得到想要的结果,为什么呢?他的才能不能够满足这个企业,对这个职位的要求,所以各位,牛占马位,等于企业的慢性自杀。所以今天你是这样一个人才,你修炼的方向是什么呢?那就是增加这个才,要了解一下,在企业目前这个阶段,按照有价值的目标,需要哪些知识?需要哪些技能?需要哪些经验?需要什么样的知识结构?然后我朝这方面的修炼,这样的德行就会发挥出来,不会因为才而限制了我德行的展示,所以这是第二个误区,请问各位,我们不了解,在一个企业当中,我们这个企业,到底需要什么类型的人才呢?每个企业的发展,都分成不同的阶段,比如说这个企业有导入期,导入期,需要开拓型的人才,这样的人才不怕辛苦,不畏惧困难,甚至可以到一个陌生市场,完全的打拼,给公司开创一片新的天地。这样的人不怕新的挑战,哪怕是公司,刚刚开业,困难重重,他也可以一马当先,最后夺得头功,这样的人是开拓型人才;在企业的导入期呢?这样的人才才会受到领导的重视和重用,但是到企业成长期,这时候企业需要第二类的人才,这类人才是战略性人才,除了敢拼 敢打,还要有

勇谋，还要有一些策略，那个时候不单是自己会卖了，还要善于领导，一个会卖的组织。你自己会卖你只是个销售员，领着几个人会卖，你只是一个销售主管，当你领导所有的人会卖的时候，你就是一个销售经理，所以那个时候需要一个战略型人才，所以那么各位都知道，我们现在做销售，做推销，跟做市场和做营销管理，是两码事。做销售可能凭借个人的勇气，热情，技能，扛挫折的能力，就可以把东西卖出去，但是你要管理一群人，甚至管理一个市场，他所需要的才能就不同，所以企业的成长期，需要战略型人才，企业到了成熟期需要什么呢？企业处于一个相对的稳定的状态，这个时候没有太多的新鲜事，也没有太多的挑战，正如今天的微软，他已经处在行业当中这样一个成熟期。那么人们为什么会去微软工作呢？人们去微软是为了维护 Windows 和 office 的利润。但今天为什么更多的人去谷歌工作呢？因为他们去谷歌工作是为了改变世界。所以企业的不同阶段，他们需要不同的人才那么企业的成熟期，需要维系型人才，能够坐稳的，坐得住的，能够按照制度，规章制度来办事的。开拓期你可能有自己的想法，会有自己的主意，企业老板也会给你试的机会，老板也会给你试的机会，错了也没有问题，我们现在开会，在验证这个方法，我们现在在做市场，在考验这模式，那时候，你有一些想法都可以，但企业成熟期，很多的事情就按部就班，而这个时候，需要你一个维系型的能力；而在企业的第四个阶段：需要一个什么样的人呢？第四个阶段，当企业遇到衰退期，然后准备螺旋式上升的时候，这个时候，需要矫正型人才。在企业处于危机当中，在

这个事业体衰退的时候，你能不能力挽狂澜，你能不能忍辱负重，你能不能充满了这样扭转乾坤的这样的勇气和智慧，而这个时候，最能考验你一个人的忠诚度。因为企业在衰退阶段，因为企业在落魄的时候，最能考验一个员工他的勇气，智慧和职业的道德，我们都听过那样一个美好的故事，那就是史玉柱先生，在自己的生意，遇到巨大的挫折，那个时候呢，他偃旗息鼓，蓄势待发。那时候，他每一天都是诚惶诚恐，寻求新的希望，而就在那个时候，他的身边有十几位不离不弃的人，在他的事业低谷的时候，在他事业衰退的时候，能够跟他在一起形成战友的关系。什么叫战友，那就是同甘共苦，荣辱与共，挽臂同行，最后才能够把肩同乐。所以企业四个不同的阶段，我们需要不同的人才，那如果了解了这一点之后呢？就会朝着这个方向来修炼，如果做一个有用的人才，那我们知道狗占马位，和牛占马位，都不足以能帮到这个企业，我请问在坐的各位，如果你在这个企业是没用的，如果你在这个企业不是最有用的人才，你能够在这个职场当中，或者单位里面，实现你最大的梦想，达成你最大的目标。并且得到最大的利益。能吗？不能。企业的资源会分配给谁，企业会把最大的资源，分配给那些为企业做最大贡献的人，而谁能为企业做最大的贡献呢？那就是这个企业当中，最有用的人，最有价值的员工，换句话说就是那 20% 的 MVP。最有价值的人，最有价值的员工。在比尔盖茨担任总裁的时候，他说过这样一句话。他说，假如，把微软公司的 20 个人，现在就把他们撤走的话，让他离开微软，那么微软什么都不是，他说 microsoft nothing ,微软什

么都不是，什么都没有。什么意思呢？在一个组织当中，mvp最有价值的员工，是最重要的。他对企业的价值贡献最大，他对企业的利益贡献最大。那么在有一次，记者采访比尔盖茨的时候，比尔盖茨正在他的私人飞机里面。记者问了这么一句话，比尔盖茨先生，谁是你的竞争对手，换句话说你的竞争对手是谁呢？我们经常问这样一个问题，谁是你的竞争对手。比尔盖茨想了想说，你猜他说什么呢？他说谁呀，他说是高盛公司，记者说据我所知，金融投资方面的公司。他怎么能跟你成为竞争对手呢？比尔盖茨说了一句话，因为它在跟我竞争人才，话说不久，美国在职的副国务卿，来到了高盛担任高级副总裁，而在美国历史上，三届财长是从高盛出去的。所以今天一个企业，想要发展想要成功，一定会要找到最有用的人才，和最有价值的人才，换句话说，如果你今天真的把自己打造成为最有用的人，最有价值的人，你就可以在企业当中，实现你所有的职业的梦想。而在这个企业人力资源的第三个误区是什么：因为有很多有用的人才，没有担当最重要的职位，这个时候就容易产生人力资源的误区。所以人力资源误区，第三个就是马占狗位,我有一次做顾问，到一个工厂里边去参观考察，这个人是董事长兼总裁，还兼厂长，三肩挑，然后在考察工厂的时候，他和他的领导层还有我，我们一起参观这个厂区，这个时候突然听到董事长，在整个厂区里大骂。他说又是你们谁，把这个东西放在这里，我跟你们说了多少次了，不要这么做，你们偏不听，你们想不想干，不想干你们都给我回家。当时我脸红了不好意思，因为一个董事长总裁兼厂长，这么点小事，让他在那

里到处吵，这是一个不符合管理规范的事情，但是毕竟发生了，而在这个误区当中我们把他归类为，马占狗位。这事情不需要你去做，自然有人去做，所以有很多老板，或者是有很多员工，在拥有某一个职位的时候，就以职位自居乱用这个权力，得罪了很多人，当你得罪人的时候，就给你的管理，增加了额外的成本，所以马占狗位，对这个马是一个浪费，那马为什么占狗位呢，一个是老板觉得这样做，会显示领导的权威，还有一个他觉得这样做的话会解决问题，通常这样是不会解决问题的。这是人力资源的第三个误区，那么请问在座的各位，我们认为的最有价值的员工，最有用的员工，一定是做基层的吗？不一定。相对来讲，副总算不算员工呢，其中一员呢？算吗？相对于整个公司来讲，总裁算不算员工之一，其实也算。只不过职位不同，对公司的贡献不一样，每一个职位，都会对公司有贡献，这样才能形成公司的价值链，而你的作用，而你的作用，就是不管你在哪个位置上，都要成为价值链当中，最重要的一环。而第四个误区，马占牛位，为什么是马占牛位呢？那个牛不干活，那个牛不拉车，那个牛不中用，如果不中用，那个最着急的是谁，一定是马，一定是老板，因为投资是老板投资的，然后看着营业额很少，看到企业遇到了困难，换句话说企业没有钱，没有价值，这个企业还能生存。如果企业不能生存的话，我们员工还有发挥才能的舞台吗？如果不行，我跳到那个车上去。但是在你的职业生涯中，会留下一个阴影跟耻辱。各位同意吗？所以任何一位有价值的员工，都秉持着这样的理念：公司成功了是我的光荣与骄傲，公司衰退失败了是我的

耻辱，当员工有这份责任感的时候，他就会跟所有的人，形成这样一个价值链，所以当牛不得力的时候，马是非常辛苦的，我们看到很多这样的公司。老板在干经理的活，干总裁的活，这个副总裁在干谁的活呢？在干部门经理的活，这个部门经理干员工的活，员工不干活，员工每天在议论，在出主意，我早就觉得这个企业有问题，如果企业这样这样这样，就好了，我们的老板应该这样做，这样做，天天在那当荣誉董事，天天在那指手划脚，如果他不去干活，部门经理就会承担他的任务，总经理承担部门经理的任务，老板就会干副总老总这样的活，所以这是马占牛位，如果今天马占牛位，是属于大材小用，所以这都是人力资源的误区，如果今天你在企业当中，四种类型的人才，好好的评估，你到底怎么做呢？那么在一个企业当中，你要想成为一个有用的人才，你一定要做到骑马牵牛，赶猪打狗。什么意思呢？你不管在哪个部门，你要找到一个最有用的人才，来担当重任，这叫骑马，找一个最有价值的，因为每一个部门，每个企业都有 mvp，都有最有价值的人，那这个人就担当马的位置。为什么要牵牛呢？因为牛踏实，厚道忠诚，技能是可以提高的，所以你要带动他，慢慢的让他成长，成长，成长到马的位置，当然牛，很多牛是绝不能扮成马的，换话说牛，牛怎么能跑过马呢？除非有一种情况，那个马中风了，但至少要在马的带动下。牛会比那些慢牛跑得快一点，各位同意吗？所以你要牵牛要带动他，这样在它没有方向感的时候，把他带动到一个位置，也就是说在公司当中，这个总经理要通过副总带动各部门经理，那些踏踏实实，脚踏实地肯干的那些人。

为什么要赶猪呢？如果在一个企业当中，在你的部门里面，他的价值不仅仅取决于自己，还取决于所有员工对这个部门和公司贡献的总和，那这个时候呢？还要赶走那些德小才小的人，如果这种人在你的公司当中比例增加，对公司就是一个拖累，成本就会增加，为什么要打狗呢？因为狗小人那个特质，会排挤优秀的人才，甚至会陷害忠诚，其实他有的时候，他也不是故意的，有的时候，是不得已而为之，有的时候是不知道而为之，但其结果都是一样，那就是增加了管理成本，所以这些都是要去协调，当协调之后，我们就知道在一个企业当中，在一个组织里面，你发展的方向是什么，所以各位在企业不同的阶段，需要不同类型的人才，我们方才讲过，导入期需要什么人才，开拓型人才，成长期需要战略型人才，成熟期需要维系型人才，衰退期需要矫正型人才。但请问各位，当你不是那种类型人才，怎么做呢？所以在企业当中，要想做一个有价值的员工，要想做最有用员工，要有一个自我升级的过程，各位同意吗？在企业当中要自我升级，要按照公司的要求，然后逐渐地提升我们自己，那怎样升级呢？就要给自己规定一个成长的渠道，这个渠道其实很简单。怎么做呢？你要想成功要想发展，每个人都有五个要素。现在大家把右手拿出来，像我这样只有五个要素。那第一个要素，这个要素是什么呢？这是什么呢？什么大拇指。这个是标杆。谁是你的标杆，当你这样做时候，你把这个手势伸向别人的时候，意思这个人受你的尊重，得到你的肯定对吗？那个人很棒，他很优秀，他很了不起，那这个人就是你的标杆。各位请记住，你把什么样的人当成标杆，

将来你就有可能成为什么样的人。所以今天你要成为 MVP，你必须把公司最有价值最有用的人，当成你的标杆。所以碰到这样的人，或者你知道这样的人，要不要向他竖起大拇指，要不要，这是一种态度，意思是说你做得非常棒，你做得非常好，问我要向你学习，你是我的标杆，你是这个公司，这个机构，这个学校，这个医院里的 MVP，我要向你学习，我要成为最棒的医生，我要成为最好的教师，我要成为最好的员工，因为我也要成为 mvp。所以今天你要考虑到，谁是你的标杆，你要想成功，要想成长，就要看谁是你的顾问；顾问是给你指引方向的，顾问是指点江山的，顾问是纵揽全局的，顾问是能看你看不到的东西，所以在你的职业生涯规划当中，顾问这个角色重不重要，那现在在先进的国家，我们专门有一个职业，叫职业生涯规划导师，他们告诉我们的职业生涯，不同的进程当中如何去走，所以你需要一个顾问；而第三个是什么呢？第三个是：谁是你的教练，在你的职业生涯当中，这个教练很重要，教练就是那些看到你的优点，更知道你的缺点，能够让你的优点得以发挥，让你的缺点得以避免，不断地改善你的弱点，最后成就你的未来，而这个教练，是非常非常重要的，那四个要素是什么呢？第四个要素是：谁是你的支持者，你今天在一个企业当中，不可能独立的成功，换句话说我们必须依靠别人，或者透过跟别人的合作，进而发挥你的价值，所以你下面的支持者，是非常非常重要的。那么最后一个是，谁是你的批评者，不要小看那些给你指出错误的人，他可能是你成长的动力，也不要担心那些不支持你的人，那些人可能让你看到，你真正的

自己，各位请记住，如果你能够团结拥护你的人，你就是主管，如果你能够团结不拥护你的人，你就是经理。要想成为企业当中，有用的人才，要确定在这个企业当中，在这个组织当中，谁做的最棒，谁做的最好。你的标杆是谁，谁是你的顾问，谁是你的教练，谁是你的支持者，谁是你的批评者，只有这样攥紧拳头的时候，你才能成为这个公司当中，最有用的人。

第三讲 良好的心态——高效工作的基石

各位朋友大家好，欢迎大家回来，我们今天来探讨一个非常重要的题目。这个题目也是我们非常感兴趣的，不管你是一个企业家还是一个领导者、管理者，甚至在基层当中做普通工种的新的员工，这个问题都适合你。

今天探讨的课题就是做企业最有价值的员工，也就是说要做企业最有用员工。其实今天，不管你是在企业当中，甚至在政府当中做公务员，还是在医院里面做医生，在学校里边做教师，甚至在大学校园里做大学教授，我们都想成为一个有用的人。各位，这是你们的想法吗？而且我们要成为最有用的人。这是你的目标吗？而且我们要成为最有价值的人，这是你的梦想吗？那今天呢，我们很多人都像这样做。但如何去做呢，如何达到这样的地位呢，进而得到自己想要的东西？这是我想到我个人的经历，我是在 1999 年去了加拿大，到加拿大的第一件事情就是要考驾照。因为在加拿大，没有车就没有腿。所以去考驾照的时候，他们说每个国家的人过来都要考驾照，我说你们有歧视的成分。我说我在中国大陆开车开得非常的好，其实我都不需要考。我说你们这里才几个人，看你们这里开车都看不到人。在我们大陆开车，我们要这样开的，在人行之中不断的穿梭，我的技术非常的好。我说我不需要考，他说不可以，按照加拿大政府的规定，你必须要考这个驾照，所以我带着情绪就报了一个驾校。然后找到了那个香港师傅他教我。我一见面的时候，他就看到

了我这个情绪，于是他就说，你以前开过车吗？我说：教练，我以前不但开过车，还开过好多年，我还教了好几个徒弟。如果不是你们这里的破规定，我根本不用到你这里来学。然后，这个教练就生气了，他说最不愿意教的就是你这样的学生，你出去。我说：我往哪走？我已经交钱了，你又不给我退。我说教练你相信我，我这个技术非常非常好，没问题的。你就走一下流程就可以了，我说我开的车不比你差。他更生气了，把他的车钥匙丢给我说：“那你开一开，我看一看”。我心想有什么了不起的，我拿起钥匙，打开车门，打着火，他往旁边一坐，就开走了。他说：“停，哪有你这么开车的？”我说我就一直这样开车啊。他说，今天你拿到的是别的车钥匙，开的是别人的车，你首先要看一下，四周有没有损害的地方，是你碰的还是我碰的。而且你要看那螺丝松没松，轮胎还在不在。你直接一点都不观察就走了，第二，我坐在这里，我的安全带还没有系上，你就开走了，你想害死我啊？加拿大法律规定，在加拿大开车，驾驶员旁边的人和后面的人都要扎上安全带。他说还有你打开车门之后，你根本没有看车里面有没有酒。加拿大政府规定，如果在你的车里有酒，跟喝酒判同样的罪刑。如果你买了啤酒必须放在车厢的后面，不能放在里面。第三，你根本没有调座位，咱们俩胖瘦高矮都不一样，你要把自己调试到最佳的工作状态，你看你今天坐的多别扭。还有，你根本没有调整后视镜和两侧的反光镜，你没有给自己最好的视野。还有，你根本没有打亮车灯。我说白天开什么灯。他说加拿大法律规定，在加拿大开车，白天必须打亮车灯。所以现在加拿大的

进口车都是一样的，打着火之后，车灯自动打开，一些老的车需要 turn on,把它直接调到开关的位置。他说还有你走出停车场，你没有打转向。我说又没有人我打什么转向？他说加拿大法律规定，走出停车场必须打转向灯，示意行人和行车方向。他说你这些东西都没有做，还叫会开车吗？他说你要记住，开车不是技术，开车是态度！

他说完之后，我不是很开心，我觉得他在找我的别扭，也没有深刻的领悟。于是，开始学车了。有一天晚上，我们车行到十字路口，人也比较少，车也比较少。这时候是红灯怎么样？停！然后教练跟我说：走！我一看红灯，又看看他。他非常鉴定地说：走！我又看看红灯又看看他，他非常坚定地说走。他说走，就走了。他说停，这一次他更生气了。他把我从车上拉出来，把我推到一边问我：你为什么闯红灯？“你让我闯的！”他说我让你闯你就闯了，你将来开车永远要记住，你遵守的是规则，而不是某个人跟你说的话。他说你将来开车的时候，如果你身边坐个不守规则的人呢？如果旁边做个色盲呢？如果旁边坐个酒鬼呢？如果旁边坐个精神病呢？他让你走你就怎么走？你今天遵守的永远是规则。

我略有领悟又继续开车，最后一个阶段是在告诉公路上开车。有一天正在开车的时候他突然问我，他说十减去一等于几？十减去一等于几啊？等于九！正确答案！

他说错了，他说在开车这件事情上，十减去一不等于九，等于零。你九次对了，一次错了就车毁人亡。所以他说，你今天开车是零缺点，因为你有错误动作。请记

住，只要有错误动作，事故迟早会出现。

他看到我错误动作是什么呢？换线的时候不看盲点。在加拿大开车要想换线是有四个动作的，第一先看后视镜、两侧反光镜，看后面和两侧车的状况，行车距离还有速度；第二，打转向灯；第三，再回头看一下后视镜，反光镜；第四，看盲点，要回头看盲点。四个动作连在一起就是这样的，先看镜子，然后打转向，抬头再看镜子，然后看盲点，然后再转。我们在大陆基本不是这样来做的，尤其在北京开车。你一打方向想并线的话，那个人顶的紧紧的，不让你进来的。我们在北京开车通常是用偷袭换线法，哗，就过来了。所以我们不习惯那种换线法，所以根本不看盲点。然后他告诉我，他说你做一件事情，要动作准确，你要动作正确的话，别人才有安全感。坐你车的人，虽然看到你这样看这样看，你没有甩头这样的动作，别人觉得不安全。

他说的很有道理，我略有领悟，通过了考试，拿到了驾照，我开始开车了。我买的第一台车是凯美瑞，但是没有遵从他教我的话，也没有领悟，自视清高，以为技术很好。这车被撞了，撞了之后我又不喜欢，换了台宝马。宝马应该不错了，对吗？有一次我从温哥华开车去西雅图的时候，在高速公路上超速，然后那个车突然经过一个路段打滑，撞到侧栏上，正面侧面的气囊都出来了。我花这个车维修用掉的费用是买车的四分之一。车撞了，我又不喜欢了，觉得这车很小，不太稳重，我又买了一个奔驰 S500，这个车够稳吧？有一次我到美国大使馆去办事，在地下停

车场停车的时候，我玩弯道技术。下着小雨，带着雨水湿迹进来，然后路非常的滑。结果在停车场里居然撞在停的车上，太离谱了。

这个时候，我问我自己，到底是什么原因让我出了这么多事故呢？直到那一天，当我决定要买一台保时捷的时候，我问我自己，这是 50 岁男人的梦想。而我提前好多年终于得以实现，而现在当我开这个车的时候，我还要撞吗？这可是我努力了一生，奋斗了一辈子所得到的一个很好的一辆车。我到底为什么撞呢？为什么拿那么多罚单呢？原来是我的态度没有改变。我就想到了我教练那句话，他说开车不是技术，开车是态度。当我了解的时候，当我感悟的时候，我就改变了我的态度。我在纸上写下来，我不再因为超速而得到罚单。我会非常爱惜我的车，我会非常珍惜，我不会因为我的态度得到我不想要的结果。当我写下这些话的时候，我的状态开始改变了。这个车现在已经开了 6 年的时间，没有撞过一次，，没有拿到过一次罚单。

你的人生也是一样，你想要成为一个最有用的人，要想成为最有价值的人，不在于你掌握了多少技术，而在于你拥有什么样的态度。而今天你在职场当中，要想成为一个有用的人，有价值的员工，不管你做什么样的工作，最重要的第一位的，就是你的态度。所以今天我们来看一个人，来评价一个人，或者今天老板想用一个人，我们怎么来用一个人呢，怎么来评价呢？在过去 26 年当中，我做企管顾问中，我接触过很多老板，我问他，老板你喜欢用什么样的人，在你的企业这么多员工中，你觉得谁是最有用的？谁是最有价值的？我说现在我给你五个选择，请你给我排

序：1、专业；2、敬业；3、性格；4、人品；5、心态。我说你排一下序。每一个企业家的排序都不一样，但是有几个非常成功的企业家，他给我的建议是这样的，这也是我二十几年不断总结，也是我今天在我的企业当中用人的标准，也采用这样的排序：第一是你的态度；第二才是你的人品；第三才是性格；第四才是敬业，第五才是专业。

为什么这样排序呢？我们发现在一个企业当中，有很多的人他非常的优秀，人品也非常地好，但是就是态度不对。人好，但是在处理这件事，但是在处理这个事情，在这个时间段，面向企业这个目标的时候，如果态度不对，请问各位，能不能把事情处理好？也处理不好！人是个好人，但如果态度不对，也会办坏事，或者是不适合的事情。所以在经历了这么多年，我们对企业的了解调查，我们终于得出一个结论。那就是排第一位的，是一个人的态度。而今天在我们的企业当中，要想成为一个有用的员工，要想做最有价值的人，要想 MVP，我们需要具备怎样的态度呢？

优秀员工应该具备怎样的心态：

一、 一个归零的心态，一个谦卑的心态

不管你是刚来到一个企业，还是在企业工作了一段时间；每时每刻都要保持一个心态归零。有的是老员工，有的是企业创始的功臣，那么在自己那座山上，站到了顶峰上。但是我请问各位，企业是不是要攀登更高的山峰，企业是不是有更伟大

的目标。企业是不是要永续经营，基业长青？如果今天陶醉在自己的山头上，固步自封，停滞不前，这个企业一定会消亡。因为你今天不是在计划成功，就是在计划失败。而今天当你要从一座山，尽管你在山顶上想爬到另外一座山上，你可不可以从山顶直接跳过去啊？通常是不可以的。我们知道第一动作是什么呢？我们做的第一个动作是从自己的山先下来，然后经过调整期再一点点地爬这座山，这样才能到达一个更高的山峰。而这个过程，我们叫做心态归零。所以做一个有用的员工，做一个优秀的员工，做一个有价值的员工。在你的心态当中，归零的心态是非常重要的。身怀谦卑之心，对成功充满敬畏，对未来充满渴望，怀有必胜的信心，然后客观的去看待这件事情，重新出发，再一次创造你职业生涯的奇迹，才是一个员工应该具备的基本的态度。尤其是一些功臣，尤其是一些老员工，尤其是过去在自己的组织当中，企业里边建造丰功伟绩的人，调整这个态度更不容易。

因为这个时候，他们已经具备了两个不必要的态度：

- 1、法官的心态。他们会用法官的态度去审视觉得老板说的这句话对，他同意，这句话不对，他不同意，这个人表现很好，他喜欢；这个人表现不好，他不喜欢。我请问各位，如果你今天带着一个法官的心态来评判的时候，你能不能得到新的东西？得不到的！甚至你不会接受这个因为不可知的未来而不断地具有创新能力，不断具有改变能力的人。当他改变的时候，你还沉浸在过去的评判当中，当一个法官在那里评判，你得不到任何东西，也会被这个团队、这个公司、这个时代所淘汰。

2、旁观者的心态。因为你觉得你可以坐在你成功的自己的山头，在那孤芳自赏，甚至你可以回想过去某种成功的景象，在那里自我陶醉。但当我们这样做的话，与我们今天所要达成的目标就相距甚远。

所以谦卑应该成为一个员工最基本的一个心态。哪怕你今天身居高位，也应该身怀谦卑之心，不断心态归零，来检讨自己，重新出发，才能达到成功的彼岸。

二、积极的心态

我们知道人不会总象上了法条的表一直在走。人会有倦怠的时候，会有歇息的时候，会有劳累的时候，但这个时候要想到，我们在企业当中，身为一个重要的员工，身为一个有用的员工，身为一个有价值的员工不能有一丝的倦怠。每时每刻都要非常的积极，尤其是你来到公司之后，有一些新进的员工，他的努力的方向和他的精神状态取决于老员工所表现出的精神状态，所以我们有用的员工要具备的第二个态度，叫积极的心态。不管对任何事情都要积极。

在企业赚钱的时候，在企业发展顺利的时候，要积极；在企业遇到困难挑战挫折的时候更要积极。因为已经不是很好了，为什么不要积极起来呢？消极不能改变你的困境和亏损的状况，只有积极才能改变时局。所以积极的心理态度是非常重要的，在一个公司当中最有价值的员工往往是那些积极的员工，他们在积极当中寻找出路，寻找方向，在积极当中塑造这个企业的价值。

每个人都有两面，一个是你人生的光明面，遇到任何事情，你都会想到积极的

因素，都会做积极的判断；而另一面是你人生的消极面，每个人都有这样消极的因素。而真正成功的人，是遇到任何事情，当这两面呈现在面前的时候，他都用积极那面生命的巨人压倒消极那面的生命的魔鬼，这样的人会做积极的假设，会变成一个积极向上的人，遇到任何事情都能得到他想要的结果。而那些消极的人遇到任何事情都想到消极的事情，不但自己想还散发一些消极的言论，甚至有一些消极的行为，进而最后终于得到了他想要的结果。而在心理学研究当中也发现，当你想负性的事情的时候，当你说负性的语言的时候，一定会给你带来一个负向的行动，进而得到一个负性的结果。比如现在各位千万不要想你们家的厨房是什么样子的，大家千万千万千万不要想你们家厨房里的冰箱在哪个位置，现在大家千万千万千万不要想你们家厨房的颜色是什么，冰箱的颜色是什么。我请问各位，方才你想了什么？你想到了你们家的厨房，你想到了你们家的冰箱，想到了厨房和冰箱的颜色。为什么我让你千万千万千万不要想，你还在想呢？是因为人的潜意识在存储信息的时候不是按照句子存的，是按照词组存的，所以当你说任何消极词汇，有任何消极想法的时候都会储存在你潜意识当中那个消极区。当这个桶满了的时候，负性的东西大于正性的东西，你这个人就是负性的人。不排除有很多人在家里边闹了矛盾，受了委屈，甚至刚刚吵完架，就来到了单位或者公司里面。但即或这样，在你走向办公桌前，在你上楼之前，在你穿上白大褂或拿起白板笔的时候，一定要想到你已经是职场当中，一个能够影响别人的优秀员工，一个有价值的员工。你的精神状态，将直接影响到你本

人的工作结果和他人的工作状态，进而辐射到企业的目标上。

要成为企业有价值的人，从今天开始就要积极起来，乐观起来，面对任何事情都有积极的思维，每一天都充满希望，象着初生的太阳，向着无限的光明。我们的公司未来是美好的，项目是非常伟大的，产品是所有人所需要的。现在只是需要我充满信心积极乐观，大步向前，最后才能实现有价值的目标。

所以你的心态是非常重要的。当我遇到康基集团的董事长王新先生的时候，我问他，在你的企业当中，你看待员工的标准是什么呢？他的回答出其意料之外，让我非常的以外。他说我看人第一个看眼神。眼神是心灵的窗户，而且一个人精神不精神，我们看眼神就会知道。所以通过看眼神可以看出一个人对待别人、对待一件事情的态度。所以看眼神是非常重要的。

我说那你第二看什么呢？他说第二我看话术。你看很有意思，同样一句话看你怎么说。有的人说起来就是积极，有些人说起来就消极。比方说分公司经理打了一个电话，A公司跟B公司同样给老板打了一个电话。A公司说老板这活没法干了，现在消费者太挑剔了，今天可把我气死了，我们这个月业绩都下降了，而且员工又流失了。如果这样的话，我觉得我干不下去了。这个态度就是消极的态度。B公司遇到同样的事情，甚至比A公司更惨，但B公司经理说：老板，我向你保证，我一个月一定会完成我交给你的任务，我知道我们现在遇到了前所未有的挑战，因为我们的客户已经十分的挑剔了。当然，这是顾客自主权觉醒的时代，我们了解到这

一点之后，我们研究方案如何去满足挑剔的顾客不断变化的需求。我知道我们公司又流失了几名优秀的员工，但是我们知道，还有更多优秀的人才没有进来。我们正在积极招聘。我们知道市场正在发生变化，但是我们正在做精准的竞争对手分析，分析自身的优势和弱势，机会和威胁，如何发挥优势弥补劣势，避免威胁把握机会。所以尽管财务报表中数字不太令人满意，但是我非常有信心月底向您交一份满意的答卷。

两种态度，老板会喜欢 A 公司的经理呢？还是喜欢 B 公司的老总呢？一定是 B 公司。因为同样的状态，他非常的积极。而一个积极的态度就会带来一个积极的结果，而一个消极的态度必然带来消极的结果。所以今天你想要做最有价值的员工，要想做最有价值的员工，一定要积极起来！

三、企业当中时常会有这样的情况，有人伤害过你，有人会误解你，甚至同事之间有一些矛盾和摩擦。但是这样的情况在我们的家庭有发生吗？即或跟我们最亲的爸爸妈妈、兄弟姐妹，儿女、有时候都会有不开心的地方。

我听到了这样一个故事，一个老母亲和一个儿子两个人相依为命住在森林当中，儿子每天出去砍柴，妈妈每天烧水做饭。有一天，儿子在砍柴回来的路上，碰到了一位非常漂亮的女子，他看到之后一见钟情。于是跟这位姑娘说，姑娘我非常非常想娶你，我非常爱你，你能够嫁给我吗？那个姑娘冲她一笑说：拿什么来证明你对我的爱情？小伙子说：我可以拿世界上任何我能拿到的东西，我要献给你，以

证明我对你的爱。这位姑娘说：那好，我要你母亲的心脏。小伙子回到了家里，看到了白发苍苍的老母亲。这么多年来，因为他的母亲才有他的今天，但他也知道母亲不久于人世。他又想到树林当中那个美丽的姑娘，所以在晚上的时候，他辗转反侧，彻夜难眠。第二条早上醒来的时候，他捧着母亲的心脏，去见那位漂亮的姑娘。他在森林当中不断的奔跑，不断的呼喊，去寻找那位美丽的姑娘。这个时候，他一不小心被树枝刮倒了，他的手、脸都被划破了，母亲的心脏跌在了一边。这个时候，母亲的心脏对他说：孩子，你摔疼了吧？

而今天最爱你的人是谁？就是你的母亲，就是你的家人。其实当我们今天 80 后、90 后来到职场的时候，看到我们今天创业的老板，还有我们的领导过早长起了皱纹，过早长起来的白发，我不知道你在想些什么。看到我们刚刚入职的时候，还是不懂事的一个孩子，因为我们的过错给公司增加了很多的损失，我们的老板、领导有的时候只是批评了我们一下，并没有让我们承担这样的损失，而那个时候你想想，我们的主管、经理，我们的领导、老板对我们的爱不就是父母对我们无私的爱吗？所以我们每个人要拥有感恩的心态。

在这个世界上，感恩应该成为每个人的心态。在职场当中它更加的重要，我们知道我们来到一个工作的场所不容易。我们在一家公司上班，尽管我们在不同的部门，但我们经常相见。我们只有怀着感恩的心态，才能化解彼此的误会、伤害，才能真正地理解上下级之间的关系，才能真正的把我们的产品和服务提供给挑剔的顾

客，才能真正的做一名有价值、有用的员工。

所以今天当你带着感恩的心来到职场，你并不孤独。你不是一个受害者，你是一个责任者。因为从现在开始，你学习如何地去努力，如何担当，如何带着感恩的心去工作。

在很多企业接受顾问的时候，我都给一个标准，那就是今天员工来到企业的时候会有一个目标：究竟我们在企业中要得到什么呢？其实，今天你来到一个企业，无非是三点：第一，你希望有一个很好的待遇；第二，你希望有个成长的机会；第三，你希望收到别人的尊重。但是各位，待遇来自于哪里呢？来自与你对公司的奉献。成长来自于哪里呢？来自你成长的空间。如果今天你没有价值，没有成长，那老板怎么把钱投资在你的身上呢？尊重来自于哪里呢？来自于你的实力。当你自我尊重、自强不息的时候，别人自然十分的敬重你。

所以，让我们带着感恩的心态开始我们一天的工作。在职场当中每一个人都是不一样的。尺有所长、寸有所短。而当每一个人不同的时候，我们只有一个方法，那就是欣赏。欣赏每一个人在公司平常的小事当中，甚至在家庭生活里面，很多事情上没有对与错，没有好与坏，只有适合不适合。因为我们如果每一天谈论对与错的时候，会引起是非。谈论好与坏的时候，会引发矛盾。当我们带着感恩欣赏的态度，去谈适合不适合的时候，我们彼此会多一份理解。

即或你离开这个企业，也要象中国战略顾问，曾经在职场当红总成为这家公司

最有用的员工，最有价值的人，他也是多次获得了 MVP 的高建华老师，他写的那本书一样，那本书叫做《笑着离开惠普》。在他的职业生涯中，他在惠普工作了 15 年，在苹果公司工作了两年的时间，甚至在惠普工作的 15 年中他曾经离开惠普，到苹果公司去工作。但他再一次回到这个企业，而在最后职业生涯重新定位的时候，更多企业家呼唤他帮忙的时候，他做一个专业顾问的时候，他离开企业的时候，还写了一本书，《笑着离开惠普》，让更多进入职场的人，有一个生涯的指南，所以有可能不排除，会有人才流动，会离开最初你服务的企业，服务的老板，但是各位一定要记住，当你离开得时候，一定要带着感恩的心情，去离开，一定要笑着离开这个企业，不要埋怨你的老板，不要埋怨你的主管，不要埋怨这个行业，不要埋怨这个企业，唯一你要说的是，带着感恩的心情，跟老板说，老板，对不起，谢谢你给我宝贵的工作的机会，我在公司学到了太多，而我在公司，因为自己年幼无知，因为自己对业务不熟练，让公司损失了很多的钱，我是带着愧疚的心情走的，只是我目前的阶段，不适合再为公司服务，在我离开公司的时候，我向你保证我不会做，任何有害于公司的事情，因为虽然离开了公司，但是我是一个职业员工，虽然离开了公司，我自己依然有我的道德操守，所以今天非常感谢老板和公司，给我提供这样的机会，我会永远向你们感恩。当你今天带着这样的心态，离开了一家公司，来到一个新的公司的时候，其实它就是一份成长。当你带着感恩的心，开始你新生活的时候，你的新生活才是一片光明，所以让我们感恩，欣赏，而即或这样，也难免

有一些摩擦，难免有一些误会甚至是冲突，而这个时候，最需要的我们拥有一种心态，叫做包容。在一个组织当中，我们要互相地包容，我所服务的企业，很多的部门相互之间闹矛盾，比如说营销部门，跟财务部门的人，就打得不可开交，有的时候呢，做市场的跟做行政的，有时就势不两立。做财务的，做行政的，看到做市场的费用很大，费用很高，所以在报销的时候，往往是喷有烦言，而那些做市场的呢，又说做行政的，耗掉了公司的巨大成本，于是他们心中有怨言，但是各位在一个企业当中，所有的部门都是非常重要的，我们只有互相包容才能形成一个价值链，即或在一个科室也是一样的，我们大家在一起相处，会有一些矛盾，会有一些坎坷。一个家庭成员，都难免会有磕磕碰碰，更何况一个这么大企业。向我所服务的创维公司，三万多人的企业，我所服务的奥康集团，也是有三万名左右这样的员工，想这样多的员工，这么多的人，各位你想一想，彼此的矛盾，冲突是难免的，这个时候你只有一个方法，就是包容之心，你才能感到开心快乐，才能不影响你的工作。当彼此包容的时候，问题就会变得越来越小，当不去包容的时候，问题就会变得越来越大，现在请各位想一下我们自己，我们在大学的时候，有没有闹矛盾的那个同学，一定会有。有的时候是两个人，甚至见面都不说话，但是大学毕业好多年之后，再去想这个事情的时候，还能想起那件事情吗？还能想到那个人吗？他早已经烟消云散了，他早已经成为过眼云烟，因为问题离你近的时候，你看得是非常大的，当你走过去的时候，问题离你远的时候，问题看的很小，只有带着包容之心，一直向

前走的时候，才能把问题甩在后边。

第四讲 完善的品格——和谐工作的先决条件

大家好，欢迎大家回来。

在一个企业当中，你要想成为一个有价值的员工，你要想成为最有用的人，第一个就是你的心态，排在第二的是什么呢？是人品。人品在为企业服务过程当中，非常的重要，在企业当中，人品有它独特的内涵。比如说，我们要不要在企业当中，做一个忠诚于企业的人呢？要不要，忠诚是在企业当中，非常非常好的一个人品的特征，当你在企业当中，遇到困难的时候，遇到挫折的时候，要不要有承认错误的态度，这种态度跟人品的特质要不要。其实认错是种态度，对吗？但认错也是人品当中最闪光的一点，因为这叫自知之明。所以我个人以为，认错是员工的第一品质。请问在座的各位，在企业当中，因为自己的失误，有犯过错误的，给企业带来方方面面损失，或者没有达成企业目标的，在座的各位老总，各位员工，请举手确认一下，你没在企业当中犯过错误吗？不可能吧，除非你没有去工作，工作当中就有错，对吗？各位手放下，那你犯错的时候，有没给企业带来直接或间接的损失，有没有。而在那个时候，你又怎么做的呢？在那个时候，最应该做的事情就是认错，认错是员工的第一品质，认错的时候一定要非常非常谦卑，难过的心情，一定要肯于说出，对不起老板，对不起领导，我错了。当你说出这句话的时候，我就相信了你具备有用员工的基础，如果任何人都有可能犯错误，当你犯错的时候，要说对不起老板，

我错了，我辜负了您对我的期望，没有完成您交给我的任务，希望您下一次再给我一个机会，我保证完成任务。我请问在座的各位，如果今天你是老板，有两个员工 A 跟 B，A 犯了错误之后还在找借口，还在掩饰自己的错误，甚至你指出他的时候，他都跟你辩驳不去认错，而 B 员工犯的同样的错误，但 B 员工按着这样的方法说，对不起老板，这件事情是我错了，我没有完成您交给我的任务，辜负了您对我的期望，希望下一次，您再给我一个机会，我保证完成任务，请问在座的各位，您是喜欢 A 员工，还是喜欢 B 员工，一定是 B 员工。因为 B 员工他有认错的态度，当他勇于认错的时候，才成长的开始。在美国，有一退伍军人，他从部队来到了地方，第一件事情就是要找工作，他到了几家公司都被拒之门外。因为他是一位伤残的军人，年龄又很大，没有人给他工作机会。这一次他又迈着沉重的脚步，但是充满信心地来到了一家在美国当时最大的木材公司。在求职的过程当中，人力资源部门拒绝了他，他经过了几道关卡，终于找到了这个公司的副总裁。跟副总裁说，总裁，请你给我一个工作的机会，我以军人的名义向你保证，我保证完成任务，我不会让你失望，这个副总裁一看，这个应聘人员，年龄比较大，退伍又有一些残疾，但是他经过几道关卡，能见到这个副总裁，就证明他的意志力非常地坚定，他非常的有信心。我莫不如就推个顺水人情，给他一个工作的机会，于是他真的，给了这个退伍军人一个工作的机会，那是一个什么样的工作呢？是美国中部一个区域，业务员的一份工作。因为这个家公司在中部，有一个烂摊子，去了很多职业经理人，都没

有改变，哪里有非常恶劣的人际关系，货款长期不能清回。公司在那无法开展正常的业务。但是当给你这份工作的時候，这个退伍军人向副总裁表示，我保证完成任务。第二天他就马不停蹄地奔赴到这个市场，这个区域当中，来到了这个城市，几个月之后，公司在这里的业务捋顺了，不到一年，公司在那里挽回了形象，大批欠款被清回。在一个周末的下午，董事长把这个退伍军人，叫到自己的办公室，笑容满面的跟他说，我有个事情请你帮忙，我的妹妹在外州结婚，这个周六呢，我要去参加她的婚礼，我想请你帮忙，帮我买一个礼物送给她，这个礼物是一支蓝色的花瓶，如是老板描述了一下这个蓝色的花瓶在哪个商店，在橱窗哪个位置，然后顺手递给他一张卡片，正面写了这家商店的地址，背面写着火车的车次跟座位。这个退伍军人说，董事长，我保证完成任务，说完之后他就马不停蹄地，按照那个地址去找那家商店，而当他找到那个地址的时候，他的头嗡一下一片空白。因为那个地址上面，没有他所描述那个店。如果是你，你会怎么说呢，你会说对不起老板，是你错了，你把地址给我给错了，所以我没有完成任务，这是经常找借口，这样的员工所做的行为，但那个军人，他说他保证完成任务，他已经做了承诺，而在国外，在周末很难找到老板，他也尝试打了电话，老板的电话不通，这个时候只能做一件事情，那就是，给老板带来他想要的结果，我想问在座的各位，今天老板让你做一件事情，他要的是过程还是结果，他要的一定是结果，你是过程存在的价值，而这个退伍军人也一样，他结合黄页再加上扫街，终于在距离这个位置，很远的地方，看

到了老板描述的那家店。他非常的欣喜，大步流星地向前走去，然后看到橱窗就是那只花瓶，转到门口想进的时候，发现门已经提前上锁关门了。这个时候是你，你会怎么说呢？对不起老板，你看我忙了几个小时，馒头大汗，但是现在已经不行了，已经关门了。因为他知道老板要的是结果，于是他就想办法，又结合黄页和店里面的信息，终于找到了这个店里面经理的电话，打了一次不通，他有坚持打还是不通，他又再一次地坚持打，终于打通了，打通之后，对方只说了一句话，我在度假，就把电话撂下了。这时候再打电话，已经打不通了，怎么办呢？他在想，我就是把那个橱窗的玻璃砸碎，我也要拿到那个蓝色的花瓶，我一定要完成这个老板交给我的任务。于是他又转过去找到工具，准备砸碎那个橱窗，拿到那个花瓶，正准备行动的时候，远处来了一个全副武装的警察。当他走到这个商店的时候，居然停在了橱窗的旁边，正好站在花瓶的前面，于是这个退伍军人在那儿等，可是等了好久，这个警察丝毫没有想离开的意思，这个时候他又再一次地给那个商店的经理打电话，他意识到了什么，打通之后，他说的第一句话就是，我以一个军人的名义担保，我一定要拿到那个蓝色的花瓶，因为我答应我的董事长，要保证完成任务，这是我的荣誉。这是我的承诺，我一定要做到，所以请你帮这个忙，如果你不帮这个忙，我想想方设法，一定会拿到这个蓝色的花瓶。那个经理终于被感动了，派了一个人来到了商店，把那只蓝色的花瓶卖给了他，而这个时候已经折腾了好久，那各位当他拿到那只蓝色花瓶的时候，他一看表，老板的火车已经出发了。怎么把这花瓶送达呢。

今天他知道老板要的是结果，我尽管拿到了蓝色的花瓶，如果没有交到老板的手里，也不是完成任务。因为老板要的是结果，而绝不是过程，于是他不断地打电话，给全美所以的战友打电话，问在这个城市当中，有哪些熟人好朋友私人飞机，因为在北美，拥有小型私人飞机很普通，他终于找到了一个朋友的朋友，那个人愿意把私人飞机租借给他，于是那个人带着他，开着私人飞机，到达了火车站站地之外的地方，在一个小站他停了下来，从私人机场，又开车到达了站台，当他来到站台，没有几分钟的时候，这个火车缓缓地驶进了这个站台，他走近了车厢，来到那个坐位，看到老板，平静地坐在那里，于是他小心翼翼地从包里边，拿出那只蓝色的花瓶，小心翼翼地放在老板的面前，然后轻描淡写地说了一句话，老板这个就是你要的蓝色花瓶，给你的妹妹带个好。祝你周末愉快，然后就走下了火车，星期一的上午，董事长把这个退伍军人，叫到了自己的办公室，笑容面容地跟他说，非常感谢你，你完成了一个不可能的任务，我的妹妹非常喜欢那个花瓶，其实公司最近几年，一直要寻找一个远东地区的总裁，那是公司最重要一个位置，我们一定要挑选一个最有价值的员工来担任这个要职，进而给公司带来价值，而在过去的寻找当中，我们一直在筛选一些人，而这些人没有完成这个任务，他们是不称职的员工。后来顾问公司，给我们出了一个叫蓝色花瓶的测试，以考验员工能不能迎接未来巨大的挑战，我们在过去的测试当中，没有一个我们待选的职业经理人，通过这个测试。因为我们给的地址是假的，因为我们让那个店长提前关门，因为我们

允许那个人只能两次接电话，还要看对方表现，然后决定是否把那个蓝色的花瓶卖给他，只有一个人通过了这个测试，那个人还是把玻璃砸碎了，拿到了蓝色的花瓶，我们觉得这种做法，不符合公司的道德规范，而在如后的测试当中，我们特别派了一警察守在那里，但所有这些都并没有阻碍你完成任务的决心，你已经完成了任务。所以现在我正式任命你为，本公司远东地区的总裁。在你的职业生涯当中，每一天都有蓝色花瓶的测试，在你想做有价值的员工，过程当中，每一次都有可能充满了挑战，坎坷和挫折，而今天是什么能够让你，真正地达成了目标，向你的同事，向你大学毕业好多年的同学，向老板，向你的家人，证明你是最有用员工，最有价值的人，那就是你的态度和你的人品。今天我们很多人想，我如何在企业当中，能够得到我想要的职位，我如何拥有我想的权利，我今天在企业当中，如何展示我的才华，我今天在企业当中，如何实现我的目标，进而达成我的梦想，除了有一个合适的心态，和一个完善的人品之外，第三个我们还要具备一个最重要的性格，因为我们的企业员工，来源于企业不同的地方，美国人的性格都不一样的，我们按照最简单的分类方法，一个性格是分成四种：第一种呢，我们叫做活泼型，也叫做活跃型，这种性格的人呢，他们特点是积极乐观，他们喜欢说话，他们是个多言者，他们非常喜欢说，到每一个地方都非常地活跃；这种人在公司的导入期当中，他们会一马当先，这种人在公司出现危机的时候，会变幻莫测；而这种人在遇到一些活动的时候，他们会成为其中的领袖，跟主角。因为他们喜欢说，所以他们喜欢接触顾

客，但也真是因为他们喜欢说，有的时候也容易得罪顾客，因为很多顾客不是你说来的，是你听来的。但是这种人，在我们的公司当中，有的时候口无遮拦。他往往是先说出来，然后再想，再去道歉，得罪人又不断地道歉，甚至在道歉的过程当中，又得罪了这个人，这是我们第一种性格类型的人，我们叫做活跃型的人。而在你的身边，你的公司，一定有这样的人。但是还有另外一种性格的人，我们叫做完善型的人。他们的特点是什么呢？他们经常想一些事情。

比如说他跟活跃者的区别，是什么呢？他往往是想好了再说。而那个活跃的人是说完了再想，活跃的人不擅长逻辑思维，数字概念淡薄，而那个完善型，完美型的人，他们具有严密地逻辑思维，他们对数字有极其的敏感性，比如说同样一个场面，活跃型的人是这样说的，今天听艾莫老师课的人，人山人海，整个房间都坐满了，后面还站了几个人。那个完善型的会说，哪有，300人的会场，空了总共4个座位，因为他非常完善。活跃型的人会说，艾莫老师讲得太棒了，我终身难忘，如果谁不听这个带，如果谁不来就后悔一辈子，这是活跃型的人说法。完善型的人就会这么说，艾莫老师，在讲最有价值的员工，做企业最有用的员工当中，有这么几条帮到了我，所以他会按部就班的，这样来想，这是完善型的人，在生活当中也是不一样的，就包括挤牙膏都不一样。活跃型的人挤牙膏，是从中间挤的，就挤出来了，而完善型的人挤牙膏呢，是从下面一点一点挤的，然后再慢慢挤上去，所以两个人做法不一样，在一起过就吵架。一个太太跟一个先生，就是这样打得不可开交，

起因就是因为一支牙膏，后来两个人还离婚了。为什么呢？那个太太是完善型的，那个先生是活跃型的，所以她每当去洗手间看那牙膏她就生气，然后她就跟他说，难道你那个牙膏就不能好好地挤吗？先生说，我这么挤，不也是能够可以用吗？干吗像你那样呢？接着他又挤，太太一生气，说你根本不重视我，我每次跟你说什么，你都照你自己的方式去做，于是两个人开始吵架，有时候这个太太比较包容，看到那个牙膏惨不忍睹，于是自己主动地把牙膏，慢慢地慢慢地挤上去，然后对方去洗手间，还是这样一个动作，她就觉得生气，然后上升到，你不尊重我的劳动，第一个是你不听我的话，第二你不尊重我的劳动，于是她跟她先生说，好了这么办。如果这样的话，我真的不能忍受了。先生是活跃型的，然后说了一句，你能忍就忍，要过就过，不过就散，太太是完善型的，因为她都是想好再说，她也认为先生这样。于是夜深人静，坐在那里低头哭泣，心中在想，是不是他在外面有人了，是不是他不想跟我过了，他想借助这个牙膏，来挑起事端。每天她就这样想，想来想去终于做出一个她想好的决定，我们离婚吧！于是两个人，因为一支牙膏就分开了，只是因为性格不一样；能力型的人，能理型的人跟前两个性格，是有一些区别的，能力型性格的人呢，他是积极喜欢做，而如果说活跃型的人，是以说为主，完善型是以想为主，那能力型就以做为主，而能力型的人，是最不喜欢那些能说会道的，他认为那些人耍嘴皮子，那些人光说不做，看着人家说他就生气，而他是主动去做，他看到完善型的人也生气，那个人只在那儿想不行动。有的时候领导刚开完会，还没

等到散会，那个能力型的人，已经出去做了，完善型的人还在想呢，这能行吗？这行的通吗？能力型的人，太好了，太好了，因为好长时间不出事了，终于有点新事做了，他也不去想这个方案可不可以，所以性格不同，对一件事情反应是不一样的，能力型的人是以做为主。力量型，这种人天生具有领导力，但这种人呢，通常是不喜欢认错的，因为他一辈子都没有错过，而且他们从来厌恶那些小灾小病的人。因为完善型的人，想一想自己就病了，活跃型的人，说一说自己就得癌症了，而能力型的人，他们一生都没生过病，他们非常地刚强，因为他们要塑造力量的这种形象。但是一旦他们得病就是大病，第四是和平型的人，而平稳型的特点是什么呢？他们的特点就是喜欢看，喜欢观察，喜欢协调不同的人际关系。所以你不要以为他坐在那里不高兴，那时候他虽然不动，在那看，那个时候他可能是他最高兴的时候，但活跃型的人就不知道，以为这个人挺郁闷的，就通过说来调整一下，然后让这个人快乐起来。完善的人就想，为什么那个人坐在那儿看呢，能力型的人想，他怎么会不动呢？大家想的都有道理，只是性格不一样。四种性格对一个组织，对一个公司都有贡献，他们都可以成为有用之人，在于四种性格如何配合，如何解释，如果说活跃型的人，发明了飞机，那么完善型的人，就发明了降落伞，他们对社会都有贡献，性格非常地重要，所以性格和人品和心态，构成了你在职业当中，想成为有用员工，非常重要的三个支柱，还有两个也必不可少，那就是敬业和专业，如何透过敬业和专业，进而帮助你在职场上，成为有用的员工，我们休息一会再讲。谢谢大

家。

第五讲 敬业精神——优秀员工的职业基准

在任何一个机构里面，在任何一个公司里面，都存在一个 80/20 法则，80% 的业绩是由 20% 的人完成。也就是说，在公司当中，每个人对公司的贡献不是平均的，一定有最佳少数，给公司创造了最大的利润和价值。这是一个在全世界普遍的规律现象，今天我们要了解的是在任何一个机构里面，你想成为这两部分人当中的哪一部分人，并想了解这里面的规律是什么，换句话说，我们怎样才能做企业最有用的员工。当在一个企业当中不断成长的过程中，你就会发现在一个企业里面，要想做最有用的员工，一定要每天给自己增值，每天给自己加分。当你不断给自己增值的时候，你才能成为一个有效的员工。如何给自己增值呢？一个最快的方法就是学习。通过学习我们了解增值的方向，在一个企业当中如果做一个有用的员工。

我们讲了五点非常重要，第一就是要有一个心态，第二是人品，第三是性格。接下来我们讲的两点也非常重要，虽然排序在后面，当同样组成一个优秀员工，有价值员工，有用员工的价值链。他们是最重要的组成部分。

第四个我们就叫做敬业。以前我以为自己很努力，非常努力，于是得到自己想要的位置和收获，直到有一天，我请一个非常重要的人吃饭，我才感受到我还是不够努力。那一次的经历让我终生难忘，我非常渴望见到一个人，就是把学习型组织带到中国的张国宁教授，我怀着崇敬的心情去见他，想向他学习，那一天当我来到

北京王府井饭店的时候，一进门他就向我迎面走来，笑容满面的问我：您就是艾莫老师吧？我说我是艾莫，您是？他说我是张国宁教授。然后接着他就热情的握着我的手主动的和我说：艾莫老师早就听说您的大名，艾莫老师向您学习。我非常的不好意思，我本来是向他学习的。结果他非常的谦卑，主动的跟我说，艾莫老师向您学习。我当时很不好意思，我当时手足无措，记得我当时说了一句不用客气。但说完这句话后，我就非常的惭愧，我就脸红了。那是 1996 年，所以我把那一年当成是我的学习年，所以从那一年当中呢，我把我的学习预算从每个月收入的 5% 提升到 10%。不断投资自己，不断改变自己对一个行业，对一个职业这样的一个态度。进而提升到一个专业的能力，在老师的建议下，我就问他，我怎样能做的更棒、做的更好、做的更优秀，才能实现我的使命，帮到更多的人。张老师说你要想成功，最快的方法就是请比你更成功的人吃饭。我一想什么意思，我一看表快到中午了，我说老师，那我今天先请你吃饭吧！于是在王府饭店请老师吃饭，然后说，那吃饭的时候怎么做呢？他说分三段，第一个阶段就是先要闷头吃；第二个阶段要不断的问；第三个阶段是展示一下你自己。这是你吃饭当中的三个阶段。于是过了一会老师教给我，他说你等到酒过三巡，菜过五味，你一定要非常谦卑的问一句话：你是怎么样达到今天这样境界的呢？怎么样成功的呢？那个人就会端起酒杯然后说来说话长，把什么都教给你了！我如获至宝，然后他又告诉我，你请一个比你更成功的人吃饭的时候，最好带一个他意想不到的礼物。我说什么礼物好呢？老师说有一种

笔，这边可以写字签字，那边可以带印章的。于是我按照他的指导，我就开始我的学习的拜师的这样一个经历。我准备两个笔，我从北京飞到广州，请两个人吃饭。一个人是一个佛学大师，另外一个人是举重冠军何应强。当然我花了很贵的机票，然后呢请吃饭也是高档饭店，吃最新鲜的海鲜。我准备两只笔，这两个笔花了将近6000元钱，上面刻着他们的名字，他们平时喜欢说的话，然后我们就开始就餐了。酒过三巡，菜过五味，我就开始问问题，我说大师为什么很多人失败呢？为什么很多人不成功呢？那个佛学大师说，是因为他们有所知障，就说了这么一句话就不说了，那完全靠你的理解。后来才理解，其中的一层含义就是，很多人之所以不成功，是因为他们过去所知道的东西已经成为他们今天的障碍。阻碍他们的心态，心智的发展。不能接受新知，不能得到改变。于是我又问那个冠军，我说何老师为什么很多人失败呢？他说是因为他们不努力。我花了将近10000元钱，难道这就是我想要得到的答案吗？于是我再次追问，我说何老师为什么那么多人不成功呢？他说是因为他们不努力！我花了那么多钱，我妈早就跟我说过：孩子你要成功，你要努力。难道这就是平时父母唠唠叨叨平时常说的一句话，这就是你成功的秘诀和答案吗？但是因为我投资，因为我请冠军吃饭，因为我怀着谦卑的态度，所以我要仔细思考这句话，整个吃饭过程当中，我一直想什么是努力，什么叫努力呢？我的脑海当中浮出一个场面，那就是何应强在比赛的赛场，只是短暂的几秒装，于是就得到鲜花和掌声，站在他期盼已久的领奖台上，然后来听国歌响起，然后来看国旗升起，而

今天为了登上成功的领奖台，成为最有价值的运动员，他经历了多少次的努力。我又想到另外一种场面，在训练赛场，没有任何一个观众，只有一个严格的教练站在他身边，而他每一次都流着汗忍着伤痛，在举起超过符合的东西。正是因为每一天都这样无数次的做才迎来了那一次光荣的时刻，证明了自己的价值，所以当我想到这个场面的时候。我才重新懂得，什么叫努力。什么叫努力，就是用肩扛，用头顶，用生命的力量托起超过负荷的东西才叫做努力。所以今天好好的检讨我们自己。我们每个人都想使自己升值，每个人都想成为最有用的人才，但我请问各位，如果依据这样的标准，你有真正努力了吗？你有真正敬业了吗？你有真正付出所有的心血来经营你自己的职业生涯了吗？当我想到那个场面的时候，当我站在那个冠军面前的时候，我觉得我心里面很惭愧。如果按照这个标准，我还不够努力，如果按照这样的条件，我还不够敬业。所以今天我们都谈，你出现在工作场所你要敬业，你真的做到努力了吗？你真的珍惜你的工作了吗？面对他们，我们感觉到非常的惭愧。

在 2008 年我非常有幸通过中国第一代十大策划家，也是目前中国最知名的也是最有实力的营销专家，也是企管顾问，也是最优秀的职业经理人赵强老师的介绍，我见到中国一个非常优秀的企业家。其实这个企业家，他当时正如更多的企业家一样是走在路上，在 2008 年我见到他的时候，他是永业集团的董事长吴子申先生，而他的企业那个时候正在制定一个更高的目标。我看到他的时候，我非常心疼。因为在过去商战当中摸爬滚打，在过去企业经营的岁月坎坷当中，他的身体有一点虚弱，

但是可以从他的眼神当中看到坚定的目光，我知道他是一个非常敬业的企业家，他非常努力，是因为他身上有一份责任，当他曾经企业陷入困境，欠债 2000 万的时候，他依然每一天比别人更努力的站在那里，因为他说把企业做好，不但是我的责任，更重要是我的使命。因为我们今天有一个非常伟大的产品，非常好的服务，今天我们只需要一点点条件就可以让我们能够腾飞，那就是资金。于是 2008 年他去了美国，他非常努力的讲述中国农民的故事，去讲述他产品的故事。而在 2008 年 4 月份，他终于可以在纳斯达克 OTC 板块上市，我也因为为企业做了几场服务，使我有幸在 2009 年跟随吴董事长和他的管理团队一起见证一个中国的企业在纳斯达克的敲钟的仪式。就在那天晚上，敲完钟之后，我们来到了纽约，一个最知名的牛排店，来庆祝这样的成功和胜利。这个时候我们看到一个非常敬业的一个普普通通的服务员。我们经常去饭店，饭店里服务员很多，甚至零散的站在那里，当有的时候，当我们需要的时候，从来看不到他对你的视线。当我们期望得到服务的时候，从来没有看到他向你走来，因为很多人虽然人站在那里，但他的心没有在那里。他心在那里，他心没有在顾客这里。而那个服务员，在那样忙碌的黄金时间，他没有一刻离开我们的视线，他没有一刻错过我们的需求，他那样贴心的为我们服务，他倒酒的姿势上菜的姿势都非常敬业，从他的眼神当中你可以感受到你就是他尊贵的客人。其实，他每一天都面对这样繁杂的工作，但是他有创意地去完成，所以看到他我非常的感动。在美国吃饭，通常是 10%到 20%的晚餐小费，尤其是高

档的酒店。其实按照那养的消费标准，我个人不需要付那么多钱，但是为了表达我对他的敬意，当时我拿出一百美金，我跟他说非常感谢你的服务，你是我所见到的最好的服务员，你非常的敬业。于是我把一百美金递给他，他非常的欣喜也非常感动，这个时候他请来了公司的餐厅经理，再一次向我表示谢意。然后在我跟公司经理谈话的过程当中我才知道这个人来到了餐厅已经五年的时间，他刚刚移民美国的时候，连一个住的地方在纽约都没有，如果他今天不在美国这样一个竞争激烈的地方站稳脚跟，他就会离开美国，没有任何脸面的回到他的家乡。而当他来到的那天起，到现在的五年时间，他从来没有任何一个时间停止。因为他心中有一个愿望，那就是当他来的时候他的亲朋好友把他送到机场，跟他说美国是一个很难生存的地方，你在那要做你平时并不喜欢做的事情，甚至有可能，虽然你是一个工程师，你可能替别人刷盘子刷碗，端饭端菜。他说没有问题，不管做什么，我有一双勤劳的双手，我有一颗为他人服务的心，我都会做好。命运就是这样安排，他来到美国的时候就真的当了服务员，没有搞他的专业，而在这个时候，他没有埋怨命运，没有在那里等待，也没有在那里消极，他勇敢的迎接命运的挑战。而经理告诉我，这个人就是本年度这个饭店的 MVP，他是饭店最有价值的员工，他也是得到客户称赞最多的一个员工，他用自己的实际行动证明了自己，用自己的敬业态度告诉自己，不管你今天做任何事情，只要你敬业都能有所作为。

在 2002 年我来到法国讲课，一个企业家的学员请我来到一个已经有了三代历

史的非常好的一个法式餐厅，在餐厅上，他特别请到一个服务员来服务我们，当时我有些不忍，但是在服务的过程当中，我内心充满了感动，那是一个在北美在欧洲已经过了退休年龄的一个老服务元，那个老服务员那一年是 67 岁。那是在 2002 年，其实按照北美和欧洲 65 岁就已经退休了，他 67 岁还留在他的岗位上。在他的服务过程当中，我感受到了我从来没有感受到的温暖。一种敬意，一种被服务做客人的感觉，所以我就问我那位做企业家的朋友，我说这位老人家这么大年龄，为什么还留在这里工作，他跟我说这个人在巴黎是非常有名的服务员，很多人都知道他。这个人就在这家餐厅已经工作了 35 年以上的时间，是因为老板对他的挽留说这里面就是你的家，因为你已经在这里呆了 35 年的时间。他来的时候是一个服务员，他现在也是一个服务员。但是在最早的时候，他的服务只能拿到一点点小费，得以温饱，到做了 35 年以后的时间，他现在在法国的南部有了自己的私人别墅，他在巴黎有自己的敞篷跑车。因为在过去的 35 年当中，他只做一件事情，那就他用心来服务每一个顾客。当我看到这样一个平平凡凡，简简单单的工作。一个做了 35 年工作的人，他依然战斗在工作岗位上，依然珍惜工作给他带来的荣耀和骄傲，和客人对他的尊重。我的内心油然而生的敬意。当我看到那个场面的时候我在想，当有多少人在抱怨自己，有多少人在埋怨自己不逢时，有多少人在埋怨别人不给他机会，有多少埋怨世道不好。而今天又有多少人当他得到一份工作的时候，他非常的珍惜非常的敬业，在一幅我们所看到的普通的画面当中画出一道最美丽的生命彩虹。

所以各位今天不管你做什么，当你有了良好的心态，有了完善的人品，当你有了合适的性格的时候，一个最重要的就是你的敬业精神。敬业应该是这样一种精神，那就是你应该热爱你的工作，当一个人热爱自己工作的时候，你才会发挥你的潜能，发挥你的价值。敬业应该是这样一种精神，那就是当别人不愿意做不肯做懒得做的时候，你能把普通的一件事情做得最好。敬业就是这样一种精神，不用别人监督你如何去做，也不用老板看着你去做，而是你主动去创造价值完成这份工作。敬业就是这样一种精神，把企业把工作当成自己的生命，为人处事要给别人留后路。但是做事业的时候，在一家公司服务的时候，绝不能给自己留后路，当你决一死战的时候，你才能珍惜，当你珍惜的时候你才能敬业，当你敬业的时候，你才能塑造你的价值。

有一个猎人带着猎狗去打猎，这个时候，从草丛当中跑出一只兔子，这个猎人举枪射击，这个兔子的腿被打伤跑掉了，然后猎人跟猎狗说你去把兔子抓回来，这个时候，兔子已经受伤，猎狗就拼命的追那只受伤的兔子。猎人在树底下等待成功的果实，过了好久那个猎狗回来了，但是并没有抓到受伤的兔子。猎人非常生气的骂道，你是怎么搞的，连只受伤的兔子都抓不到，猎狗说主人我已经尽力了，可是今天不知道为什么那只兔子跑的太快了，我没有抓到它，请主人原谅我。猎人看着猎狗疲惫不堪的样子就原谅了它。然后带它去打别的兔子，可是这个时候，那个兔子跑回去之后，其他的兔子看到这样的情况就不解的问道：那个猎狗在后面追你，

你又受伤了，怎么可以逃回来呢？那个兔子说：很简单，那个猎狗是为了完成猎人的任务，他是在尽力而为，而我是在逃命，我是在全力以赴。所以今天为什么很多人不成功，因为他们当中大多数人仅仅是在尽力而为，而从来没有全力以赴过。为什么今天很多人成功，是因为他们每天都在做他们感兴趣的事情，没有做有意义的事情。很多人之所以不成功，是因为他们每天都在做他们能够做的事情，而没有做他们应该做的事情。很多人喜欢过退休后的生活，但在退休之前就享受的思想，如果这样做的话，怎么能够达到那样的状态，所以各位敬业是我们员工非常优秀的品质。今天在一家公司里面，在一个机构当中，甚至在一个政府部门，不管你在哪个岗位上，都有岗位对你的要求，而当你完成的时候，只是一个出发点而已，而现在更重要的是如何创造你更大的价值。各位请记住在这个世界上，每个人都会遇到问题，都会遇到挑战。正如今天你来到公司来到工厂，来到医院来到学校，我知道你很不容易，我知道你很烦，我知道你很困惑，但是各位请记住在你一生中，你所遇到的问题别人也会遇到，让我们记住这句话，人类所有的财富都躲在问题的后面。今天你对企业是否有所贡献，取决于你对待问题的态度。一个敬业的员工和一个不敬业的员工，他们对待问题的态度是不一样的。在一个公司里面，一个不敬业的员工，他们制造问题时候在推卸责任，他们发现问题的人在那里抱怨，他们解决问题的时候，在那居功自傲，而他们在防御问题的时候在到处声张，这是那些不敬业的员工，也是那些没有价值的员工，而今天一个真正敬业的员工，对待问题态度却有所不同，

他们虽然会有犯错，但在他们制造错误的时候，他们不会推卸责任，他们敢于认错，跟老板说这件事情是我搞砸的，这件事情是我的过错，各位今天肯不肯认错，所以今天在我们的企业当中，对待问题的态度不一样，就能够区别你是不是有价值的员工，还是没有价值的员工。敬业的员工，他们制造问题不推卸，发现问题不抱怨，解决问题不居功，防御问题不声张。你看今天有多少这样的员工呢？他们制造问题在那抱怨，在那找借口，说这个问题不是我做的，是因为什么什么什么，找了一大堆借口。今天在我们的企业当中有多少人在那抱怨呢？互相埋怨呢？当大家埋怨问题的时候，根本帮助不了你解决问题。当大家埋怨问题的时候，只能使问题不断的成长不断的增加，不断的变大。而唯有把焦点放在如何解决问题的时候，才能证明一个员工的价值。所以今天在对待问题时候，如果发现问题在那抱怨，这种员工在公司当中就属于负性传播。很多公司在平时的沟通当中，大家都在传播一个负性问题，很少有人去思考如何去解决这个问题，而那些解决问题的群体呢，又在那居功自傲，如果不是我，我们公司的老板早就完蛋了，如果这么多年不是我的打拼，我们的企业还能活到现在？在这个世界上，任何一人，不管你在企业当中多有价值，多有用，你的价值是因为公司的平台，你的价值是因为客户对你服务和产品的认可，你的价值是同事的努力，你的价值是相对价值。所以，哪怕做的很好，也不要居功自傲，更好谦卑奋进。每一个企业都会有潜在的问题，企业的五个陷阱之一，就是忽视致命的小问题，因为这些问题会长大，这些真正有价值的员工，有用的员工，

他们会想出一些方法，防御一些问题的发生。有的时候甚至防御一些重大的问题跟失误的发生。但是当你做到这一点的时候，请不要声张，各位请记住成功的捷径就是不动生色的提拔自己，奉自己的意志为最高主宰，而留给他人却是甘陪末座的谦卑景象。所以今天你解决了一个问题，不用声张。各位请记住，老板的眼睛是最亮的，他能够看到的，他现在不奖赏你，不肯定你，不是没有看到，可能正在考验你，可能正在折腾你。因为天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，所以今天老板也是一样的，在这个过程中要看到你心态，你的人品，看到你的性格，看到你有没有敬业精神，然后才会把那个位置交给你。所以我们一定要在对待问题当中证明自己。只有在问题当中证明你自己的时候，你才能成为一个有用的员工。

第六讲 专业技能——实现价值的硬实力

在你专业的过程当中，你服务的企业过程里面，一定是企业需要你某一方面的知识、技能或者经验，这也是你在今天的企业当中存在的价值，所以请问各位，你在一个企业服务过程当中，不断提升专业能力重不重要，他成为非常重要的一部分。我们今天离开了学校，我们得到的是知识，但是来到公司里面，我们上班了，我们开始工作，需要的不仅是知识，还有专业的技能，还有可靠的经验，而这个技能和经验，也就是你的专长专业，再加上知识，才能让你变成一个有价值的员工。那如何来学习成长呢？只要问各位一句话，就可以断定我们具不具备这样的一个成长的心态和空间。我请问各位，在过去的一个月当中，你有没有看跟你专业相关的书，你有没有听跟你专业相关的 CD 或者 DVD。还有第三个，你有没有上帮助你的专业提升你价值的这样的课程或者接触这样的人。换句话说，你今天听什么样的碟，看什么样的书，接触什么样的人，将决定你五年之后成为什么样的人。在我们选择自己的职业过程当中，有两件事情非常重要，一个是你的行业，一个是你的专业。如果你今天进入一个行业当中，你会为某一个专业，某一个工种，对你有特殊的要求，而这个要求叫不断的成长。这样才能跨越那个难关。那今天讲到这里我知道，我们来到工作的场所不容易，我们带着父母的期盼，带着家人的嘱托。今天我们来到这里不容易，因为在生活当中，有一个对我们寄予希望的人在等待我们把成功的

果实拿回去。甚至我们的很多员工都是远离家人，远离亲情。不管是我们来到另外一个城市来闯，还是我们在自己的城市工作。我们的内心都有一个美好的希望，那就是希望经过三年五年，十年八年的奋斗，能够让自己在职业生涯当中有价值。甚至有些老板也提出了让他们的员工在三年车五年房，十年八年年薪十万，过着中产阶级的生活。我请问在坐的各位，在今天的职场当中成为非常有价值的员工是你的愿望吗？做企业最有用的人才是你的目标吗？那如何达成这一点呢？就要不断的去提升自己。我们曾经经历过风雨，我们也看到在风雨中有人跌倒，有人从此再也没有站起来过。但我们也依然晓得，如果就此沉沦，你的生命注定平庸，如果在泥泞中重新站起来，你的生命注定辉煌。在我们的职场经历当中，我们每个人都有心路历程，都有体验，而这个心路历程往往都要经历这么五个阶段，第一个阶段就是要想成为一个有价值的员工，要做企业最有用的人，第一，我们一定要拥有一个梦想。有的人说我今天工作了就是工作，工作是为了获得工资，得到薪水，然后来养家糊口，还有什么梦想。各位如果你仅仅是为了工作而工作的话，你只是赚钱机器而已。换句话说：一辈子的工作只能换来长期饭票。那既然我们一生有三分之一的时间是在公司，机构里工作，为什么不好好经营我们自己呢？他同样是我们实现我们梦想的舞台，每一个人成长都有这样一个过程，而在这个经历当中，是什么能够照亮他职业生涯的道路。第一个就是你的心路历程要有一个梦想。问问你自己，在未来的三年五年十年八年，或者更长久的岁月当中你的梦想是什么？还记得在中学

的时候，老师经常问我们的一句话，那就是你长大要做什么？那个时候，我们带着憧憬的心情，期待的眼神告诉老师，我们要当科学家，要当老师，要当医生，要当老板，要当百万富翁，甚至有人说要当总统，要当总理。我们大家很多人都有自己的梦想，但是各位当你真正的离开了学校的校门，你真正的做上了那个工作，有的人有，有的人没有，有的人心花怒放，笑逐颜开。没有的人愁眉苦脸，得过且过。今天你在学校里学到的东西，明天不一定在职场当中是你做的工作，但是哪怕没有做到你想要做到的工作，但是有一件事是不能放弃的，那件东西就是你的梦想。因为梦想的第一阶段就是你要做什么。但后来我们做上了我们想做的时候，最后我们又非常的困惑，困惑的原因是什么呢？是因为我们并没有得到我们想要的东西。于是我们发现，我们做什么跟得到什么是两码事。你做这件事情，不一定得到这个东西。于是过了很多年之后，我们终于想要车，想要房，想要很好的待遇。最后我们买到了房，买到了车，有了很好的待遇。接下来我们有发现，我们又困惑，我们不快乐，不幸福。因为住在别墅里面的人有好人有没有坏人呢？开宝马奔驰的，有富人，有没有穷人呢？有的人可能负债就剩下奔驰宝马了。所以今天我们发现我们得到什么并不意味着我们成为什么样的人。所以我们又想，在我们一生当中，我们到底想要成为什么样的人。在你的职业生涯当中，在你的梦想阶段一定要了解。你有三个层次，而且我们要倒着思考方法，然后正着去做。倒着想正着做，倒着想是什么呢？今天在这个公司在这个企业，你究竟想成为什么样的人？然后想你在这个企

业究竟想得到什么？你得到的不仅仅是工资，还包括荣耀，还包括别人对你的尊重，还包括你价值的提升，还包括你的经验，还包括你在这个事业当中证明了自己这种成就感和尊严。然后你要想，你要做什么和怎么做才能达到这一点。所以你的梦想阶段是分三个阶段这样一个过程，有了梦想之后，就要确立你的目标。你要想成为一个有价值的人，一定要有一个明确的目标，你的目标是什么，也可能你的一开始来的时候职位很低。一开始来的时候可能会看到那个主管经理就不服气。但是这个时候要把生气变成争气，争气就是不甘愿这样活一生。我一定要做到那个位置，我要做给他们看，现在我是一个新兵，可能没有价值。我要不断增值，做这个企业最有用的人，做这个公司当中最价值的人，我要得到年度的 MVP，我要成为最有价值的员工。我要成为最有价值的人，我要夺得这个大奖。当公司做年底表彰的时候，我要做成功者的姿态站在领奖台上，我要向他们证明，我能够做的到。所以要为自己制定一个目标，这是你心路历程最重要的一方面。要制定三年五年十年八年这样一个职业生涯目标。不要想去总要变换，变换不会给你带来任何好处。十几年前我有一个学生，他在南昌警察学校当老师，那是一个很普通的职位，但是他有一个远大的梦想和一个目标，他说艾莫老师，我怎样才能经营好的我的职业生涯。我说既然你在当教师，你就不断的总结写本书吧！在我的指导下，他出了第一本著作，叫《警务语言学》，而在以后的岁月当中他的成绩非常好，做了很多在他的同事看来了不起的事情。当 2006 年我再一次见到他的时候，他递给我一张名片，那

就是国家安全培训中心副主任这样一个名片，然后我问他：你调换工作了吗？他说老师没有，他还在那个单位，他在那个单位已经工作了将近 20 年的时间，但是他在纵线上不断发展，他依然在那个岗位上，他那些东西都是他的兼职，都是因为他的单位觉得他有这样的贡献，让他服务更多的人群，但他始终没有离开那个平台，他说平台看似是小了一点，但足以让我在那站立，平台可能横向发展小了一点，但足以让我升高。他在那个行业纵向发展定了一个自己职业生涯的目标，不断的经营自己，而使自己成为这个单位最有力的员工，所以，一定要有一个最有效的计划。当你有了梦想之后，当你有了目标只有，有一个有效的计划就非常重要。很多人之所以不成功，之所以没有价值，就是因为他按照他自己的想法去做，没有借鉴那些已经被验证过的可靠的计划，甚至有些人，无视主管和经理的要求，甚至不相信不信任他们，而这个时候，当你按照自己的方法去做的时候，如果他不验证，他一定会付出昂贵的代价。所以今天要达成你的目标，你的梦想，要有三个层次，就是要有一个可行的计划，并持续的行动。有时候面对任务的压力，会不断的坚持，但有时候也会轻易的放弃，其实面对我们远大的梦想和远大的目标，我们每一个人都走在路上，而这个时候谁能够成功，只有那些持续行动的人才能成功。所以各位请记住，什么叫坚持，如果每天每个月都给你 5000 元的薪水，如果每个月都给你想要的 1 万元薪水，请问各位你愿意坚持吗？如果那个钱是你的目标，你愿意坚持吗？那不叫坚持，那叫等待。什么叫坚持，坚持就是在你依然看不到目标，依然得

不到你想要的东西的时候，你依然持续的努力，这才叫坚持。所以带着你的梦想，有可行的目标，用可行的计划，然后持续的行动，最后完成你想要做的事情。你在这个过程中，会有阻碍，会有挫折甚至失败。而在这个过程中，你需要第五点非常重要，就是坚定的信念。信念对你重要的，不是那个人真的有能力才变得有价值，可能这个人和你一样，只不过遇到障碍的时候，他信念坚定。不是那个人比你更有用，他才占据那个位置，可能那个人的用处和你一样，只是他在遇到挫折的时候，才能让自己的作用得以发挥。所以各位，职场成功的心路历程是有一个梦想，有一个明确的目标，有一个有效的计划，持续的行动，坚定的信念。只有这样才能做到企业里面最受人尊重的人，只有这样才能做到一个合格的员工。也只有这样才能真正做一个最有用的员工。我们今天在一个职场，每个人都渴望成为一个最有价值的员工，每个人都希望做最有用的员工。但如何能达到呢？这个过程当中我们经历了酸甜苦辣，经历了坎坎坷坷，但是我们最终的目标就是我们经历了风雨之后，才能看到我们生命的彩虹。在这里我要把这首歌献给所有在职场上打拼的人，献给所有梦想成为企业当中最有价值的员工的人，这首歌的名字叫《生命的彩虹》。

多少黑夜的夜晚，等待黎明的曙光，历经生活的沧桑，期盼甘露和阳光，你我不同的人生，出现不同的感动。插上梦想的翅膀，飞向雨后的天空。你为我生命点盏灯，照亮我未来的旅程。你是我生命的彩虹，描绘我美丽的人生，你为了我坚定了一声，给予我成功的可能，你给了我成功的梦，为我的天空画上了彩虹。这首歌我非常喜

欢，因为每个人都希望在自己的职业生涯当中能够成功，能够功成名就，能够出人头地。每个人都想自己生命的天空，能够升起那个绚丽的彩虹，每个人都想报答自己的家人。所以在这样一个情形下，我们来到一个机构，来到一个公司，我们相处在一起，所以你我不同的人生，出现同样的感动。而今天我们唯一希望的就是插上梦想的翅膀飞在雨后的天空，有时候我们不知道，能不能挨过那个风雨。有时候我们不知道，能不能突破那个黑暗，但是唯有一个坚定的信念一直在我们心中。那就是在我们生命当中，有一个关爱我们的人，有一个支持我们的人，其实是他们让我们让我们升起生命的彩虹，那个人就是我们的父母，就是我们的家人，就是我们领导，就是我们的老板，让我们一起用一生的努力去打造属于我们自己的彩虹。现在我们全体起立，让我们一起做一个手语歌，这个手语歌也是我亲自设计的，这个手语歌叫做《生命的彩虹》，

你为我生命点盏灯，照亮我未来的旅程，你是我生命的彩虹，描绘为美丽的人生，你为我坚定了一生，给予我成功的可能，你给我所有的梦，为我的天空画上了彩虹，多少黑暗的夜晚，等待黎明和曙光，经历生活的沧桑，期盼甘露和阳光。你我不同的人生，出现同样的感动，插上梦想的翅膀，飞在雨后的天空。

你为我生命点盏灯，照亮我未来的旅程，你是我生命的彩虹，描绘我美丽的人生。你为我坚定了一生，给予我成功的可能，你给了我所有的梦，为我的天空画上了彩虹。你我不同的人生，出现同样的感动，插上梦想的翅膀，飞在雨后的天空。

你为我生命点盏灯，照亮我未来的旅程，你是我生命的彩虹，描绘我美丽的人生。你为我坚定了一生，给予我成功的可能，你给了我所有的梦，为我的天空画上了彩虹。你为我坚定了一生，给予我成功的可能，你给了我所有的梦，为我的天空画上了彩虹。

第七讲 做好定位——爱上自己的岗位

我们今天探讨这样一个题目，这个题目就是如何做企业最有用的员工。在今天我们这里坐着很多的是老板，也有很多是员工，老板和员工的心态是不一样的，那我现在请问在座的各位，做员工的朋友，你的工资是老板给的。

老板和员工不一样的心智模式

员工的心智模式：按薪付劳

老板的心智模式：按劳付薪

因为这是老板给的工资，所以老板你给多少钱，我自然就干多少活，但是老板的心智模式跟我们员工的正好相反。所以从这个意义上来讲，我请问在座的各位，我们员工的工资是谁给的，是自己给的。换句话说，在老板的心智模式当中，你干多少活，他自然要给你多少钱，所以这个工资是有谁来决定的，是由员工决定的。那我请问在座的各位，你想让你的工资不断地增加，不断地增长，进而来达到你理想的薪水，既然想这么做的话，我们怎么样做才能达到这一点呢，其实很多员工都想在一个企业当中遇到很好的待遇，甚至我们大多数员工都感觉到我们现在赚的钱不够花，怎么样在企业当中得到更多的待遇，更好的条件，这是每一个员工的追求，其实当你想到待遇的时候，待遇不一定会随之而来，因为一个人为金钱工作是暂时的，但是一个人为梦想跟使命工作是永久的。在我们每一个员工成长的过程当中，

都会迎接不同的挑战，都会遇到很多不同的障碍，我请问在座的各位，当我们在企业当中度过了一天的时候，当我们扪心自问，请问有没有偷懒的时候，有没有应付的时候，如果今天我们诚实的面对自己，每个人都有这样的情况，但是当你偷懒应付的时候，老板也会给你那一天的工资，所以有的人就在那沾沾自喜，觉得得过且过也获得跟别人同样的待遇。那我今天请问这样一个问题，当你混了一天的时候，老板是给了你一天的工资，但是我请问，那一天的时间是谁的？那一天的时间是你自己的，那我请问各位，是你那一天的生命重要，时间重要，还是老板给你的那天工资重要？一定是你那天生命时间重要，那我请问在座各位，如果要混的话在混谁呢？一定是在混自己。如果你在应付的话，是应付谁呢？一定是在应付自己。如果得过且过，最后影响的是谁呢？一定是自己。所以要不要应付，要不要混，要不要得过且过？所以我们要分享生活当中的每一天，也要珍惜生活当中的每一天。

成功没有彩排的机会，每一天你都要以正式上场的姿态扮好它。

在 99 年的时候我去俄罗斯讲学，也同时做一家公司在俄罗斯分市场的顾问，我看到了这个公司派往俄罗斯的员工，让我非常的感动，他们为了公司搬家舍业，远离家人，而且在那样一个陌生的市场当中，很多员工很努力，而且节假日都不休息，我就问他们，我说今天在这样的艰苦的环境当中工作，老板又没有在你的身边，你有的时候可以休息一下，不要对自己这样辛苦。他们怎么说呢，其实今天是企业派我出来的，也是老板派我来的，第一我非常感谢老板对我的信任，他把这么大的

市场交给我，那么从另外一个角度来讲，现在我远离家人，我的伴侣和我的孩子都不在我身边，其实从某种意义上来讲这个时间不是我自己的，我今天能够在这个市场上这个时间是我父母给我的，是我的另一半给我的，是我的家人给我的，就算不看老板的面子上，我也看在我家人给我的这个时间，所以我今天做这个工作，我一定要珍惜，因为这个时间不属于我自己，是属于我的家人，因为他们给我，我没有理由，没有权利，去浪费这生命的每一天。

我们可能去认识到一个事情，这个事情就是虽然今天我们在企业里面做事，在很多人看来是在为老板打工，在很多人想来是为公司赚钱，但是在这个成长过程当中受益的人是谁呢，是你自己。如果今天你在公司成长过程当中提升了能力，请问这个能力是长在你的身上还是长在老板的身上，一定是自己的身上。如果今天浪费的时间是你的生命还是老板的生命，一定是你自己的生命。

有三个年轻人，他们也像我们在职业场所一样要寻找他们宝贵的东西，他们要做有价值的人，在远古的时代黄金代表一种价值，这三个年轻人的目的就是要寻找人们传说中的金矿，要找到黄金。他们经过一个智者的指点，终于翻山越岭然后来到了一片沙漠当中。然后他们问那个老人家，说那个金矿、金沙在哪里呢。老人说要度过这个沙漠，很远的地方才能找到，于是三个年轻人不断努力，不断寻找，在沙漠当中长途跋涉终于他们又饥又渴又累，他们停下了脚步。这个时候他们唯一的唯一的想法就是要找到一些吃的喝的东西然后再一次赶路去探寻宝藏。那么再

往前走的时候看见一个老人坐在那里，天庭饱满，地阁方圆，看来像个智者。于是三个年轻人问说老人家我们想找到金矿，但是现在我们最主要想找到吃的喝的东西，能不能告诉我们到哪里去寻找。这个老人说你再过了这个沙漠，在转几道弯就可以看到一片绿洲，在那边有你想要的吃的喝的东西，但是年轻人你要记住，当你找到了你想要的吃的喝的东西的时候，别忘了随身带点东西以备将来不时之需。三个年轻人各有领悟，他们就上路了，在黄昏的时候，按照老人的指点终于来到了那片绿洲。找到了他们吃的喝的东西，当他们吃饱喝足之后，三个年轻人准备走出这个沙漠，这时候天已经完全黑下来了。当第一个年轻人走出绿洲的时候，他在想老人家说了一句话告诉我带一点东西以备将来不时之需。他回头望去的时候有什么好带的呢，全是沙漠和仙人掌没什么好带的，他就空手走出了绿洲。第二个人想这个老人家是个智者，他说的话一定有些道理，我不免带些东西解解心疑，仙人掌不方便携带，于是他随手把沙子抓了起来，揣满了自己的口袋。第三个年轻人想想这个老人家是个智者，他说的话一定有些道理，所以我要满载而归。他看到仙人掌不方便携带，然后在黑暗当中触及到满地的沙子，于是他用背金子的口袋装满了沙子走出了绿洲。三个年轻人在漆黑的夜晚当中赶路，终于找到了一个小客栈在那住下了。第二天早上起来的时候突然听到一个尖叫声，那是第二个年轻人的叫声，因为他发现了自己昨天晚上揣在口袋里的沙子是金沙。这个时候第一个年轻人也叫了起来，因为他空手而归，什么都没带。这个时候第三个年轻人默不作声地背着满袋的金沙

上路了。

在你的一生当中，在你的职业生涯里面每个人都想找到属于你的金矿，每个人都想使自己升职，每个人都想做一个有用的人，但是在长途跋涉的旅途过程中，你到底要准备些什么，要带些什么。还是一个沙漠的故事给我们的启迪。还是一个年轻人他在沙漠当中想赶路，这时候也是又累又渴又饿。这时候他只有一个想法那就是要找到一家饭店，可以美美地吃一顿。在他寻找饭店的过程当中，突然看到前面有一个人摆了个地摊，那个地摊只卖一件东西，那就是领带，他来到这里问这个人到哪里可以找到吃的东西呢，他说再向前面走两里路，就有一家饭店给你提供可口的饭菜。然后他说你能不能买一条领带将来你或许能用得上。这个赶路的人说我只是要找吃的东西，我干嘛要买领带呢。于是在这个卖领带的人的再三劝说下，他还是拒绝了这个人独自赶路了。又走了几里路，他终于看到了他向往中的那个富丽堂皇的饭店，那里面有可口的饭菜，但是这个饭店像宫殿般一样豪华，在门口站着警卫，戒备森严。对于一个长途旅行者来说一定是衣衫不整的。这个饭店有一个明文规定，他们不接受不带领带的客人。后果我们都知道了，这个人因为没有买那条领带而不能得到他想要的东西。

你今天在职场也是一样，今天在职场当中想得到你想要的温饱，在职场当中想要为自我增值得到你想要的东西，那什么是你旅途当中必须装备的东西呢。接下来跟各位分享，要想做企业最有用员工，要想在企业当中成为最有价值的人，要想

成为 MVP (most valuable person)，你应该为自己做好一个定位。

从老板角度看他发现了一个机会，他看到一个远景，他感受到自身的使命，他也知道非常的有价值，于是他开始创业。他度过了非常艰苦的岁月，现在企业开始扩大的时候，正是你来到这个企业的时候。如果今天是老板的草创期、导入期，那你不是一个普通的员工，你可能是一个创业元老。而我们大多数进入企业的时候，都正赶上企业导入期之后的开拓期或成长期，而在这个时候，作为一名员工了解企业向哪个方向走，并且给自己做一个准确的定位是非常非常重要的。那老板是谁呢，老板就是那个赶车的人，他看到了愿景，感受到了使命，觉得要做一个有价值的事情，透过一个产品跟服务，满足市场，于是他想向前走。但是老板光是一个人可以向前走呢？通常是不可以的，所以他要准备两个轮子，左边的轮子是他的有形资产，他的厂房，他的设备，他的产品还有他的生产力，还有一点资金。光有这一个轮子还不能走，还需要准备另外一个轮子，右边的轮子是无形资产，企业的品牌，知名度，美誉度和形象。那么请我请问在座的各位如果一个企业只是一个老板想向前走，然后有了这两个轮子，能不能向前走呢。也能，那是轮椅，走的非常的缓慢。所以有些企业他需要招兵买马，这就是我们员工的价值所在。他招兵买马的时候，从老板的角度，他需要几匹马呢，五匹马。第一匹马是领导马，这匹马他最重要的作用就是要把老板的愿景和使命变成具体的方向，所以今天你在找定位的时候很多人想当领导，很多人想当总裁，想当副总裁，希望得到老板董事长的赏

识，进而在企业当中做一个有用的员工。但你把自己定位成领导马的时候你要思考你具不具备领导的才能。什么是领导？我们在上一讲当中讲过摩托罗拉给一个比较感性的定义，那个定义就是领导人就是要播撒希望。这是第一个特征，你今天你想成为领导人，你必须要成为一个播撒希望的人，如果今天连自己都活不起来，如果连自己都不积极，怎么能做领导人呢。真正的播撒希望的是会播撒希望的。第二，你要想做一个领导人，你必须要要有迷人的个性去征服一切，好多人也有个性，但非常的顽固和排他，所以我们常说如果一个人能够团结拥护你的人，追随你的人，你可以成为一个主管，甚至可以成为一个部门经理，但是唯有团结那些反对你的人，不支持你的人，你才有机会成为一个总裁，成为一个领导者。而这个领导者呢，他必须具备这种感恩，欣赏、包容的个性特点，还有迷人的个性，才能够做到这领导的职位上。而第三点就是要热忱魅力无法挡，这是非常重要的。所以你要想做领导这匹马，首先你要能够播撒希望，有迷人的个性，热忱魅力无法挡，同时要具备领导才能。我们很多人想当领导，但请问各位，一个人来到企业是进来的时候就当领导呢，还是要经过一段时间才能当上领导。如果今天不是空降兵的话，大多数人都要经历这样一个过程，但是如果今天你没有当领导的这个心理准备，没有当领导的素质的提高和能力的具备，那么即或你在这个企业服务周期很长，也不会当上领导。

所以我们有一个学院分享的很好，他来到这企业的时候，他就看到了一个大大的梦想，是这个梦想引导他一步一步向前，从一个秘书到一个导购员，然后到这个

公司的店长，到分公司的经理，一直到总公司这样一个领导岗位。所以这匹马不称其为你现在的定位，但可以称其为你将来的定位，虽然职务对于公司的贡献无所谓大小，但是毕竟在领导岗位上对企业的贡献远远大于其他的岗位。如果说领导力是决定方向的话，那么老板的第二匹马非常重要，第二匹马我们叫做执行马（也叫操作马）。这个马就是来自于基层，我们要在对的前提下要做的够好。领导马决定方向，操作马决定质量，这是一个生意当中向前推进的重要的要素，那就是在对的前提下，要做的足够好，老板所需要的第三匹马是什么呢？第三匹马右翼马在右侧的是需要有人在他的管理当中增加对的前提下好的基础上的效率。这匹马我们也叫管理马。那在这个企业当中，最重要的就是这三匹马，我请问在座的各位如果今天你给你自己定位一下，这三匹马你给自己定位在哪个位置呢。我们通常刚来自企业的一个员工，我们通常都是做操作型的工作，执行力的工作，基层的工作，然后由基层向上发展，变成了管理层，在由管理层走到了领导的阶层，所以这三匹马的配合是一个企业能否向前的重要的前提。老板除了要有具备这三匹马的这样能力的员工来担当重任，他还需要两个侧翼马来维持平衡。

其中，他需要一个叫左外翼侧马，这个左外翼侧马叫做技术马。包括技术顾问，包括财务顾问，包括法律顾问。所以很多员工在企业当中因为有价值，就是成为左外侧翼其中的一员。那这个企业要想向前发展获得平衡，还必须拥有另外一匹马，这匹马叫做顾问马。严格来讲，顾问不是这个企业的员工，但惟有把企业当成是自

己的企业，惟有把企业当成是企业员工，惟有这样有归属感和责任感的顾问，才能真正成为企业的合格的顾问。

所以在过去 26 年的企管顾问生涯当中，我每当接受一个顾问的时候，我都把我自己当成是这个企业的一员。只有这样跟他同甘共苦，荣辱与共，挽臂同行，最后才有把肩同乐的那一天。所以这匹马也非常的重要，我们叫做顾问马。那现在五匹马帮你拉车，就会四平八稳。老板会轻松一点，同时这个企业也会向前发展，但通常一个企业在经历十五年这个阶段当中，要分三个段落的。头五年通常都是老板在前面拉着车，自己给自己套上缰绳，然后后面的人跟着他在跑，这时候走在前面的是老板，最辛苦的也是老板，因为在企业的开拓期，导入期，做老板的非常地辛苦，他需要在前面拉车，一马当先。那么在第二个五年，通常来讲中国的企业，是老板跟他的管理层领导层并排拉这个车，这是第二个五年。但是一个企业到第三个五年的时候，就应该是领导层，管理层，操作层，技术顾问马在前面拉车，老板是坐在那个车上赶车的人。他只需要调整一下缰绳，调整一下方向，有的时候拿着鞭子，有的时候喊喊号子，这个马就会向前走。理想的境界应该是这样的。

但真的如果有一天，当老板在前面拉车，正处在第一个五年你进入这个企业的时候，你需要做的事情是什么呢？你能不能跟上老板的思路，你能不能跟上老板的脚步，老板去的地方，你愿不愿意跟他一起走。这个阶段是追随阶段。这个时候追随就具有员工存在的价值。因为老板在前面，他在向前走，什么事情他都清楚，什

么事情都看得见。事无巨细他都懂得，这个时候只需四个字，叫做“听话照做”，跟紧老板。老板指到哪里，你打到哪里。领导让你去哪里你就去哪里。这个时候你的想法越少越好。但是你还要在后面提醒，那这里提醒的方式，有价值的员工是这样做的。他们不会给老板很多的埋怨和很多的意见，但是他会以书面的方式给老板，给领导提很多建议，建议有时候比意见更容易让老板接受。有时候提供一个方案和方法更容易让老板能够了解你自己。所以这个阶段要想做一个最有价值的员工，这个时候追随是你重要的一个能力。

但是当第二个五年当你跟老板并排跑的时候，这个时候你就要具备追随之上的这种能力，我们叫做协作。当老板和你一起做的时候，有时会相互有交错，有时互相会有重叠，而这个时候，需要你互相的配合。那么在后五年的时候，如果你一直跟随这个企业成长，已经在这个企业当中有十年的工龄了，度过了十年的时光，如果这个时候你依然没有自己的主见，依然不会去独立地工作，通常你会被这个企业所淘汰，换句话说，在头一个五年，在导入期当中，你要成为一个开拓型的人才，而在第二个五年，你要成为战略型人才，在第三个五年你能成为维系基础上的创新人才。即或企业进入衰退期，你以维系为基准，然后去做一个矫正性的工作，才能让企业的战车一直向前，而你今天也会在这个车上成为最有价值的一员。做公司做企业最有价值的员工。

那讲到这里各位可能会问，把我们整合在一起的车体是什么呢？我们今天老板

是那个赶车的人，一个轮子是固定资产，一个轮子是无形资产。前面有五匹马，领导马，执行马，还有管理马，还有技术马，最后是顾问马。那车体是什么呢，就是企业的一套系统，在小的时候这个车体是薄弱的，因为前面没有马，所以车体的价值显示不出来，等到这几个要素配齐之后，车体就非常重要，而车体是什么，车体就是一个强大的系统，在我们过去 26 年为企业导入系统的过程当中我们发现企业在创业的阶段和成长的初期，做了很多有价值的工作，只是没有把所有的价值链连在一起。当没有连在一起的时候就不具备竞争力，也不具备价值。所以今天如果你成为这个系统当中最重要的一员，你才称其为是有价值的员工。所以在企业当中要想增加你的价值，要想成为有用之才，最重要的是要找好你的定位。要认识到你属于哪匹马，而且是从哪匹马向哪匹马的过渡和换位。这样你才能在这样一个不断发展的企业当中不断地升级，不断地调整，进而开创你美好的职业生涯。

第八讲 经营职业生涯——稳步发展的源动力

如何在一个组织当中去定位呢，我们大家口味不一样，想法也不一样，比如说有的人喜欢吃川菜，有的人喜欢吃粤菜，有的人喜欢吃上海菜，有的人喜欢吃东北菜。我请问在座的各位，你喜欢吃什么菜啊？有的人说艾莫老师，我喜欢吃川菜。好了，现在来到了餐饮一条街，有各式各样的饭店，刚好这个时候你想吃川菜，你会进哪家饭店呢。你一定会进川菜馆。为什么你会进川菜馆呢？是因为那里面挂了一个招牌叫做川菜，那在古代叫做幌，挂了一个幌那就是招牌。因为你看到那个幌你才进去，因为你确认你想要的东西所以你去购买，这就是幌。其实你的人生也有一个幌。你的幌是什么呢，在你的一生当中其实就是一个挂幌经营幌的过程，如果今天你有一个幌，并且你把这个幌挂出来的时候你才有价值。如果今天你没有幌，不管你度过多久岁月都没有价值。

我们上一次讲到了有一个学员，他已经毕业了八年还在找工作，找什么样的工作呢。他什么都能做，那当时我批评他说你什么都能做就是什么都不能做。是因为你在八年当中一直没有把自己的幌挂出来。各位你想一下如果这人八年前毕业的时候他就去卖汽车，如果这个幌每天他都在经营它，一直卖汽车，一直卖汽车，请问在座的各位，八年之后他会成为什么样的职位，如果按照我们今天帮他做的职业生涯规划，八年之后他至少可以成为经历这样的位置，各位同意吗。如果八年之前他

刚刚开始毕业的时候，如果他开始卖保险，如果经过八年的时间，请问各位他是什么样的职位，他至少是一个经理。甚至还有可能成为总监，如果八年前他一直选择了他某一个经营的工作，足以让他的幌非常地明显。所以在你的一生当中，你的幌对你是非常重要的。你要时常问问自己，我的幌是什么。什么是幌呢，就是一提到你这个人，会想到什么样的事。什么是幌呢，就是一提到这个事儿会想起谁。你不怕别人不跟你做生意，你也不怕别人不买你的产品，不接受你的服务，只要你挂出幌来，你一直经营它，总有一天别人会找到你。打一个比方，我们一提到乔·吉拉德，你会想到什么。想到车对吗。所以乔·吉拉德一生的幌非常明显，就是卖汽车、卖汽车、卖汽车。到哪里都是不断地发名片、发名片、发名片。让人们知道他是卖车的，他天天在打这个幌，经营这个幌，而且他发名片跟我们的速度都是不一样的。他是非常快速的发，他发名片跟我们的数量也是不一样的，他三张十张甚至是成盒的发。在展销会上你可以到处看到乔·吉拉德的名片，你走几步甚至都能踩到，它无所不在。但是我请问在座的各位，今天你服务于你所在的公司，你有自己的名片吗？你有天天这样做做吗？你有告诉别人，我就是做这件事情的，有什么事情找我。你今天不找我，明天不找我，但是我在经营，我迟早会让你接受我的服务。

我们一提到原一平你们会想到什么呢？你会想到保险，你会想到寿险，其实原一平一开始也不成功，他非常的失败，在二十几岁的时候，失败到不能养家糊口，失败到有一次他甚至想自杀，那么在自杀之前，他做出一个决定，我要遍访一些智

者来寻找成功的答案。他问了很多人都找不到成功的答案，最后他遇到了一位道长，跟道长请教说我为什么这么失败呢？我为什么这么失败呢，我为什么卖不出我想卖出的产品跟服务呢？为什么今天我这么大的年龄已经成年人了我还不能养家糊口呢。道长说，原一平，你看看你站在我面前的样子，无精打采，衣冠不整，如果你连自己都推销不出你自己，你怎么样让别人接受你的产品跟服务呢。原一平终于懂了，那天他回到家里，他照着镜子看自己，那个失败，落魄，被别人拒绝之后沮丧的样子。于是他做了一个决定，第二天他买了一个大的镜子，放在中堂，然后给自己做了一个很好的发型，做了一套很好的得体的西装，第二天早上很早的站在镜子前面还是昨天晚上那个原一平。但是他对自己说原一平啊，今天的我跟昨天的我已经不一样了，今年天的我是一个崭新的我，今天的我是一个充满自信的我，今天的我是要带着微笑面对可能拒绝我的顾客，我的新的一天已经开始了。当他以一个新的形象，新的幌挂出来的时候，并且经营这个幌的时候，他的成功就开始了，如后的故事你我知道了，原一平一直雄居日本寿险冠军的宝座长达十年之久，而他的微笑被称为值百万美金的微笑。

所以各位，你的幌是什么，我有一次在多伦多讲课的时候，学员大概有两三百人，下课的时候有一位女孩子跑到我的面前跟我说艾莫老师，能不能给我一点时间我跟你讲一个非常重要非常重要的事情。我说可以，坐下来之后，她背了一个书包，从那个书包里边拿出一把菜刀，在我的面前做了一个演示。她告诉我这是德国出的

九十九年的刀具，这个刀具跟别的刀具都不同，于是她给我做了非常精彩的这样一个表演，让我赞不绝口。随后她问我，艾莫老师你要不要买一套九十九年德国生产的这个刀具呢。我说对不起，我上周刚刚买了一套德国的刀具，虽然不是九十九年，但至少有五十年历史。现在这个刀还蛮好用的，我现在不准备买第二套。她跟我说艾莫老师没有关系，咱们后会有期。又过了一个月，在多伦多我去讲课的时候，又看到了她，她听课的时候非常地认真，眼神当中充满了对知识的渴望，下课的时候又找到我，艾莫老师，我能不能跟你谈几分钟呢。我有一个重要的事跟你分享，我说对不起，我那个刀还在用，用的很好，我不想买刀了。她说艾莫老师是另外一件非常重要的事情，我一定要跟你说，如果不说就来不及了。我说那好，请你坐下来。坐下来之后，她从包里拿出一个夹子，打开之后开始问我问题，艾莫老师，你关不关心你的家人呢。我说当然关心。你想不想照顾你的家人呢。我说当然想照顾。你想不想在你死了之后还能照顾他们呢。我说当然也想。但你怎么样达到这个目的呢。我说请讲。她说请你买一套人寿保险的最新的套餐吧。于是她给我讲人寿保险的计划，讲起来还蛮专业蛮热情的。我说对不起，刚刚我的授权人也是一个做寿险的，那么她做了我的授权之后，从第十四名跃升到第九名。不到一个月的时间，很短的时间，这个月做出这样的业绩，那么现在我不能再去买这个保险，我觉得我这个额度够了，她带着遗憾的表情说艾莫老师没关系，我们后会有期。又过了两三个月，我到多伦多讲课的时候再次见到她，同样的事情，她要找我谈一件重要的事

情，我不能拒绝她对我的热情，于是她坐下来跟我说，艾莫老师，你觉得安居乐业对一个人重不重要。我说当然重要。她说老外都是先乐业后安居，他们先找工作后买房子，但是我们中国人呢是先安居后乐业，因为我们不是游牧民族，我们是农耕民族，我们先有一个地方有个窝，然后才安心了，所以艾莫老师，你觉得安居重不重要呢？我听她讲的道理蛮正确的，我说当然安居重要。艾莫老师，你现在买房子了吗？我说现在还没买房子。这就是我今天要找你的目的，于是她从包里拿出一个地产的非常漂亮的画册。艾莫老师，像你这样身份的人，一定要住这个小区，于是呢她跟我介绍了这个地产的项目，介绍当中非常地热情，也非常的专业。我说对不起，我刚刚做出一个决定，要从多伦多搬到温哥华去住，我觉得那里的天气更适合我，那现在我不可能在多伦多买房子了。她说没问题，艾莫老师我们后会有期。这以后我再也没有见到她。她不到半年的时间，换了几个幌，换了三个幌。每个幌经营的时间都不超过三个月，我再也没有见到她，但是我可以猜测是什么使她放弃了最初的那个选择，虽然她挂出了这个幌，她从来没有经营这个幌，大多数人在挂幌之后很兴奋，因为今天我来到一家新的公司，今天我有新的职务，今天我有一份新的工作，但是经营可不像挂幌那么容易。如果说挂幌需要你的勇气，如果说挂幌需要你选择的智慧，那经营就更加重要了，如果你听懂了，代表你聪明，但是只有做到了，做好了，得到了，才代表你智慧。

所以很多人只是在做一件事情，我做这个职务，我进入这个行业，我进入一家

公司，甚至我此时此刻正在办公桌上，坐着听这个 DVD，或者看这个 DVD，但是各位，你有真正经营你的职业生涯吗？如果这个马有了位置，你真正的有经营它吗？只有经营这个幌，才会产生价值，当然你今天经营这个幌，不会马上又顾客向你走来，也不会马上得到领导对你的认同，但是如果你一直经营这幌，总有一天顾客会向你走来，总有一天领导会认可你，这时候我想起了在大学二年级的时候，我有机会参加了一个演讲比赛，每个年级都派演讲的选手，我代表我们年级上去，看到学生期待的目光，我感到身上有一个重负，我一定要拿到那个奖，都轮流进行了论辩演说，最后决定名次的时候来到了，在颁奖的第一个环节当中，我获得了纪念奖，因为毕竟我已经走上了讲台，尽管我讲话的时候腿在下面颤抖，感到语无伦次，但在那一刻，我终于得到了一个奖，我内心充满了欣喜。但后来又接着发特别奖，又发三等奖，又发二等奖，最后发一等奖，我数了一数人数才知道，所有演讲的人都在获奖，我是其中一个，在那一刻，我的内心感到很羞愧，我看了那个演讲的第一名，我现在还记得他的名字叫孔敬雨，当时他得了第一名，代表我们学校去参加中国八十年代大学生的演讲比赛，那是一份难得的机会跟荣誉，我非常的羡慕。在那一次我没有我没有被选上，在那一刻，我非常非常的痛苦，但是也就是在那一天，我对演讲产生了兴趣，于是我报了一个演讲班，投师于中国知名演说家王红庆老师。王红庆老师教给我一句话，你一定要记住（一开始我也不懂，我不知道秘密在哪里，后来我才知道，我的一生 50 岁之前，尝试了许多的事情），我做过卡车司机，我做

过文工团演员，我在文工团当舞蹈演员，那我现在是图书管理员的工作，在今天我办这个班之前我是做这个工作的。突然有一天我明白了，难道我的一生还这样过吗？我一定要经营我自己，我的幌是什么呢？是卡车司机吗，是文工团演员嘛，是图书管理员吗，他说我突然发现我可以重新定位，我在图书馆这个体系当中我可以去讲，因为我看了很多书，我喜欢跟人家说，我要宣传真善美，我要到处去宣讲。当我找到这个定位的时候，我开始去经营我自己。他说我 50 岁才开始认识我自己。他说认识自己很难，我自我埋没更残忍。当我认识到之后，我是从 50 岁开始学演讲的，所以今天这是我的第一次演讲培训班。他说那是他的第一届，我说老师这也是我的第一届。你就把你学到的教给我，于是他教我演讲，我从那个时候开始学，因为我带着在那个演讲比赛当中的遗憾，我带着对那个获奖者的羡慕，我开始给自己职业生涯当中有一个技能的定位。我一定要增加我演说的才能，一定要掌握这门不管做任何事情都必须掌握的基本的技巧，那就是公众的演说能力。于是我开始走向讲台，老师告诉我你要记住，成功的秘密只有四个字，这四个字是我这 50 年今天才悟到的，而悟到之后我是那样的惊喜，那四个字是那样的司空见惯，但是说的人多，做的人少，这四个字每个人知道的多，真正坚持下来的少。我说老师那成功的秘密是什么呢，滴水穿石。你看那水珠非常的柔弱，石头非常的坚硬，但是每一天那个水珠滴答滴答都这样去坚持，从清晨到夜晚，日复一日；从春夏到秋冬，年复一年，每一天都是这样做这样做最后一个柔弱的水珠可以把一个坚硬的石头穿

透，所以今天要想用几十年的时间经营一件事情，只要你执着的去经营这个幌我相信你一定会成功。现在我的老师已经 83 岁了，昨天晚上在我录制这个节目的时候，在我们举办这个讲座的时候，我的老师还在给我打电话，艾莫，老师想你了，老师非常的想见你。我说老师谢谢你的培育之恩，因为没有你今天我不会站在这个讲台，正是因为过去 20 多年当中跟老师到处演讲，我们到监狱里边去讲，我们到部队去讲，我们到企业去讲，我们到学校去讲，我们从来不收人家的费用，我们都是免费去讲，顶多那个时候别人给我们一个纪念品，而正是那样无数次的经营，才使自己的幌越来越明显，于是后来才变成了今天这样一个专业的讲师，才变成了今天一个这样传播型的企业家，所以我非常感谢我这位老师，所以我这位老师 83 岁，让大家感到惭愧的是他今天此时此刻还在经营他这个幌，人们想做激励演讲，或者想学某些东西，就会请到这位老师，所以给位，很多人的一生都是这样的，人生就那么几十年，我们要好好的珍惜，好好的活，今天当我们想到一个人的时候，我们只能想到一句话，一个人在这世界上走几十年，可能就留下一本书，请问各位，我们提到马丁·路德·金，会想到我有一个梦想；提到戴尔·卡内基会想到那本书《人性的弱点》，提到林肯你会想到什么呢，会想到演讲；我们提到拿破仑·希尔你会想到什么呢，会想到那本书《畅销致富》；提到菲利普·科特勒你会想到什么呢，你会想到营销管理；提到海伦·凯勒你会想到什么呢，你会想到《假如给我三天光明》。所以各位，在你的人生当中虽然只有几十年，但是可以把焦点放在一个地方，用滴水

穿石的方法好好地经营你这个幌，只有你这个幌明确了，经营了，在企业当中才有位置，在企业当中才能成为最有用的人才。但是这么去经营这个幌呢，我们有最重要的三个原则，第一个就是相信，在我们人生的道路上，你往往会遇到很多障碍，在我们众多的障碍中有四个障碍时最常见的，第一个就是人们不相信这件事。比如说老板告诉你这个事情这么干就会成功，公司过三年就会发展成这个样子，公司很多员工不相信，很多领导管理层也不相信，说这是不可能的事情，怎么会是这个样子呢，我们不会成为这样的境界的，记得我在创维做培训的时候，听到了一个创维奋斗的故事，当年创维集团领导层定了一个目标，这个目标是多少呢，一年要做20个亿，很多人听到这个消息后说怎么可能呢，在彩票行业大减价之后竞争这么激烈，我们能生存就不错了，怎么能达到20个亿呢。但是经过创维人的努力，他们终于突破了20亿的目标，随后又定了50个亿，定50个亿的时候老板说这个愿望是一定能够实现的。我们今后要成为中国名族产业当中的第一个品牌。将来我们要打造一个独有的这样一个4S的到来，让人们经历过索尼、夏普，三星之后，让人们认识到在中国还有一个创维，我们必须制定一个这样的目标，我们企业要飞的更高更远，很多人不相信，怎么可能呢，20个亿，我们已经筋疲力尽了，20个亿，我们已经使劲了所有的力气，怎么可能达到50个亿呢。但是经过创维人不断地努力，因为他们选择了相信，他们的目标突破了50个亿。

而随后他们又定下了目标我们要做100个亿，很多人不相信。那是不可能的。

50 个亿使我们的极限了，50 个亿是我们最大的目标了，我们不可能做到 100 个亿，但是经过创维人的努力，他们只是彩电这个部门，终于突破了 100 个亿，而在 2007 年彩电的行业遇到了前所未有的挑战，各位都知道在这之前出现了渠道品牌，那就是苏宁和国美，他们在卖场当中具有优先话语权，而创维人在 2007 年之前做了精心的准备，他们又提出了一个更伟大的目标。2008 年，我们要突破 150 个亿，很多人想这怎么可能呢，但是更多的人，他们选择了相信，因为董事长选择了相信，总裁选择了相信，领导层选择了相信，大多数管理层选择了相信，他们操作层大部分人也选择了相信，今天他们只有一个目标，那就是 150 个亿，前所未有的挑战，金融危机是其中的一个，那么在那种艰难困苦的情况下，创维集团也终于实现了自己的目标，光是彩电业绩突破了 150 个亿。

而是光是在这一年，他们因为相信得到了收获，企业得到了 5.3 亿的纯利润，可能对于大多数企业家来讲，觉得这个数字很少，但是 5.3 亿是中国的前三家电视机生产行业利润的总和，创维名副其实的成为中国彩电业的第一名，而在这中间那就是选择相信他们的思维方式与人不同，我们普通的人是现在进行时，失败的人是过去完成时，而那些成功的人他的思维方式是将来完成时。因为他选择了相信，他先跑到将来去看一看，原来这就是我想要的，这就是我的未来，所以回头在出发的时候，他心中已经有了相信，因为他已经先跑到未来，用将来完成时的方式看到了这些愿景，看到了这个结局，所以即或眼前有一些障碍，挫折甚至失败，他也会说

成功已成定局，所有的坎坷，挫折甚至失败，只是过程而已。

所以相信就是这样一种力量，而阻碍我们最大的障碍就是人们不相信一件事情，当你不相信一件事情的时候，这个事情不会来到你的身边。而阻碍我们成功的第二个障碍是什么呢？第二个障碍就是人们不相信别人。在一个企业当中，你最应该相信的就是老板，就是领导，因为他比你更有经验，所以他才身居高位，因为这个企业是他投资的，他最关心自己的企业，因为他最用心，因为他接触的资源最多，他得到的信息也是最多，如果你觉得老板信息不够多，你知道某一方面的信息，你可以提供给他，但是不可以在目前，就不相信这个人，你最应该相信的，就是你前面的那个主管，你最应该相信的就是你前面的那个经理，要相信别人。很多人带着自己过去的想法，过去的意见不相信别人，最后自己一意孤行，导致一败涂地，所以今天阻碍人们成功的第二点是人们不相信别人。

第三个障碍是人们不相信自己。很多人面对这个事情的时候说我相信了这个事情是能够做到的，我也相信你能够行，因为我看到你成功了，但是这件事上我不行，因为我知识太少，因为我没有经验，因为我背景不够，因为我没有文化，因为我没有文凭，请问在座的各位在生活当中你的公司，在你的企业里面有这样的人吗？他们相信一件事情，他们相信一个人，但不相信自己，请记住自我埋没最残忍。从今天开始请选择相信，相信别人能做到你也做到，相信在这个世界上方法总比问题多。相信在这个问题上，只有放弃没有失败，相信你能跟别人一样，也能成为这个企业

当中最有用的人。

阻碍成功的第四个障碍是人们宁可相信他自己摸索的方法，而不相信系统的方法。在生活当中很多人成功是因为他们用摸索的方法，这里面请记住摸索是所有成功方法当中最笨的一种，而最好的方法就是学习。所以当我们选择了相信的时候，我们就去除了四个障碍；当我们选择了相信的时候，我们就跨越了障碍；当我们选择了相信的时候，我们自己就会增值；当我们选择了相信的时候，我们就会成为企业最有用的员工。

第九讲 坚持做好每一件事

在古代有两个年轻人，他们想要开始寻找黄金，他们就开始上路了。在寻找黄金的过程当中呢，两个人不断的努力，不断的跋涉。在他们前面他们看到了两堆棉花。在古代棉花可以织布，布可以换黄金。于是两个人呢背起棉花继续向前走，这个时候呢在前面路上又发现了两堆布，由于每一次只能背一样，那么其中这个小伙子就放下了这个棉花，背起了布。另外一个年轻人想，棉花可以织布，布可以换黄金，我干嘛再废一次事呢，于是两个小伙子共同走在寻找黄金的道路上，一个人背着布，一个人背着棉花。这个时候天下起了雨，那个背布的人很轻松，那个背棉花的会很重，两个人继续的向前走。这时候在前面发现了两堆金子，这个时候背布的人想，我寻找的就是要黄金，我终于找到了我想要的东西。于是他放下布背起了黄金。而那个背棉花的人在想，我棉花可以织布，布可以换黄金，我干嘛再费一次事呢，于是在寻找黄金的道路上，有两个年轻人在走，一个人背着黄金，另外一个人背着沉重的棉花，继续在寻找黄金的路上走。故事讲完了，这是我所有听到的故事当中最无聊的一个，但我为什么能够记住这个故事呢，我之所以记住这个故事，就是因为现实生活当中我们每个人都不会笨到去放弃黄金，背起沉重的棉花，但我之所以能够记住这个故事，就是这个故事给我的启发却是在现实生活当中，你此时此刻在职场生涯里面，背的是什么呢却不像黄金和棉花那样容易鉴别。

为什么今天有很多人，同样的付出时间，但是没有得到他想要的东西，为什么有很多人挨过了他生涯当中很漫长的岁月，依然没有实现他想要的梦想，就是因为他一直在背负着一个沉重的棉花，而没有找到他想要的黄金，也就是说他尽管在做事，但是没有把事做成，尽管在完成了某个任务，但是没有给自己增值，所以今天要想成为有用的员工，放下你此时此刻背的自以为重要的东西。那些东西是什么呢，那些东西可能是你的假设，可能是你的心智模式，可能是你思维的瓶颈。心理学家也做过同样的一个实验，他把一个饥饿的大鱼放在一个透明的玻璃鱼缸里面，然后中间放了一个透明的玻璃板，把这条饥饿的大鱼搁在一边，然后在玻璃板的另外一边放了无数条这个大鱼平时喜欢吃的小鱼，这个大鱼会冲过去吃那些小鱼，但结果呢，它撞在玻璃板上，得到它能体会到的挫折感，那如果它撞到玻璃板上，没有吃到那些小鱼，它放不放弃呢，它不放弃。正如我们人在一开始的时候，有很多的梦想，我们想考上大学，我们想成为博士，我们想成为老板，我们想创业成功，我们想周游世界，我们想了很多，但是我们遇到了挫折。在我们人生当中第一次遇到挫折的时候我们放不放弃呢，我们不放弃，于是我们再次的尝试角度不对，力量不强，它再次冲过去吃那些小鱼，但结果呢，每一次都撞在那个玻璃板上，经过了无数次之后，这只饥饿的大鱼，终于得出一个结论，这个结论就是我吃不到那些小鱼。当它得出结论的时候，它就不再去撞玻璃板，这个时候心理学家把玻璃板拿起来。那些小鱼游过来，甚至游到大鱼的旁边，嘴边，这个大鱼都不再去吃那些小鱼，为什

么呢，因为那个大鱼它怕再撞那个玻璃板上，这个时候在它的周围已经有一些无形的玻璃板，阻碍了它，这是阻碍它成功的假设，我们人也是一样，我们许许多多的人在生命当中只活了一天，但是他们重复了许多年，很多人他们只活了 30 岁，但是他们等到 80 岁才埋。

所以今天是什么阻碍了你，就是那些障碍。我们方才讲过，阻碍你的障碍有四点。第一个障碍是人们不相信一件事情。第二个障碍就是人们不相信别人。第三个障碍是人们不相信自己。第四个障碍是人们不相信系统的方法。要想在公司、结构、团队里面能够增加你的价值，做最有用的人，我们怎么样做才能提升你的价值呢。

第一点叫选择相信。相信是一种力量，什么是信，信使未见之事之确凿，所望之事之实底。未见之事，没有看见的事情已经出现了确凿的证据；所望之事，所盼望的事情，已经浮出了水面，这才叫信。我请问在座的各位，你相信这是一只手表吗？你相信吗？这不叫相信，这叫承认。什么叫相信，你没有看见，所以企业当中需要这样的员工，他们能够看到公司的愿景，并且完全地相信，他们对企业的愿景和价值观有巨大的贡献。在一个企业当中，有价值的员工是这样一群人，他们能够看到顾客的需求，并且能够透过自身的产品跟服务满足这些人的需求，在企业当中，有价值的员工是这样一群人，他们能够爱岗敬业，他们能够无私奉献，他们随时都能从内心激发一种工作的热情，然后把本职工作做好，进而不断的成长，这样才能真正成为有价值的员工，是因为有价值的人他们选择相信。

在信任模式当中，我们中国人跟外国人是不同的，我 1997 年到了美国，我发现美国人跟我们中国人不一样，我们中国人见面时假设你是个坏人，然后跟人交往。做生意当中也是一样的，交往之后相信你了才敢跟你做生意，所以我们见面是握手，保持一定距离。美国人很笨，他先选择相信，他先假设你是个好人的，所以见面就跟你拥抱，拉近距离，先给你额度你先花，但是你一旦骗了我，我一辈子不相信你。只有到了 9.11 事件之后，改变了美国人的信任模式。目前，至少在他们某些地方，他们的假设是一样的，比如过安检的时候他先假设你是恐怖分子，然后再通过检查来排除这种可能。但是 9.11 之后，给美国增加了很多信任的成本。我们在今天也是一样，今天企业最大的成本是什么，是没有经过训练的员工，是企业最大的成本，而一个生意当中最大的经营成本是什么呢？那就是没有经过系统学习的老板。没有经过系统学习的老板在生意当中是会出现差错的。但这些我个人以为都不是最大的，其实在我们这个生意当中什么是最大的机会，什么是最大的成本，其实机会跟成本当集合在一点上是一致的，这个字叫“信”。信是做生意最大的机会。今天你做产品，你做生意，提供服务，你解决了信的问题，你就成功了，别人相信你的产品，别人相信你的产品，相信你的服务，别人相信你这个人，你就成功了。所有的钱都在这个字当中，信。而所有的成本，又是在这个字的里面，因为不信，所以增加了很多的成本。而在今天，我们在一家公司里面共事，今天我们在一个行业里面求生存，今天我们在一个国度里生活，我们应该选择相信。没错，确实有人

不值得信任，由此我们付出了昂贵的成本，但是我们决不能一着被蛇咬十年怕井绳，我们决不能带着过去的恐惧、伤害来开始新的生活。我们要选择相信，当你选择相信再去求证它，比选择那些不相信而不去求证它你成功的机会要多十几倍。所以今天在企业当中，要想成为一个有价值的员工，首先要相信公司，相信这个单位，相信这个组织，相信这个领导，相信你的主管，相信你的产品，相信你的服务，甚至相信你的消费者。不要假设他们不买，假设他们买，相信他们是你最好的顾客，他们就能成为你最好的顾客。

相信是这样一种力量

当你相信的时候

你就会朝着那个方向去准备

而跟相信相反的就是不相信，是恐惧，是怀疑。我在美国西雅图讲课的时候有个学员每一次来上课的时候都是别人带他来的，是因为他自己没有驾照，不能开车。后来他有了驾照，有了驾照他还是开不了车。为什么呢？因为他的内心充满了恐惧。后来他能开车了，结果开了三五年之后，他又不能开车了，因为没有任何保险公司敢为他做保险。当我们坐下来做深入访谈的时候才发现他一连串出了很多的故事。为什么呢？经过调查才发现，每一次出事故之前，他都能想象他出事故的情景，而最后出的交通事故跟他想象的一模一样，这叫心想事成。有一次在西雅图市中心，有很多不好的路，他学车的时候呢开的是手动挡的，他开车时非常的紧张，那到了

上坡的时候他就在想，马上要到那个红绿灯了，这个绿灯呢千万千万不要变成红灯，千万千万不要变。如果变成红灯，那我就比较辛苦了。前面有辆车开的很慢，于是他就说千万千万不要停下来，正想着那个灯就变了，经过那个人就停下来，没有借着黄灯闯过去，他也马上停下来，离那个车很近。所以他又开始想象了，后面千万不要有车跟过来，如果跟过来两头夹击我就比较辛苦。一回头后面有个车跟过来，而且顶着他很紧，这个时候他就开始慌张，手在那儿乱动，脚在那踩着。这时候等待绿灯来，绿灯一来他一踩，结果他挂在了空挡上。踩油门是没有用的，车一倒，撞在了后面那个车上，这都是他想象的结果。所以在你的生活当中也是一样，老板没有像你想象的那么坏，我去很多公司培训，我跟员工说，你跳来跳去都是一样的，我以 26 年的企管顾问的身份，我去了 40 多个国家，我遇到了太多老板，太多的企业，如果你相信老板不好，那么我顺着你说一句，假设你说的是对的，假设你说的是天下乌鸦一般黑，但是你的老板身上还有几根白羽毛，不要再跳了，不要假设他不好，而要假设他好。很多人就假设那个先生回来晚一点，就假设他干了坏事，其实那一天他没干，你总是这样假设，总是这样假设，总是这样认为他如果不干坏事他都对不起你的假设。所以很多事情是你想来的结果，所以你要选择相信，当你选择相信的时候你就会得到你相信的东西。

还记得秘密给我们的提示吗？第一点就是要求，你想要什么你要求，我请问在座的各位，你真的想在职场当中成为企业最有用的员工吗？你想成为这个机构，这

个公司里面最有价值的员工吗，你想吗？你相信你能成为吗？你是想还是要，还是要还是一定要。我要成为那个 MVP，对吗？我要成为最有价值的人，然后你选择相信，剩下那三步就比较容易。那三步叫做接收。当你选择相信的时候，并且你要求你要得到什么东西的时候，这个时候你的头上就竖起了天线，会搜集一切会帮助你实现这个假设的信息，比如你相信公司是好的，你相信老板是好的，你会搜索一切的证据证明你的结论。如果你相信公司是不好的，产品是不好的，老板是不好的，你也会搜索一切的信息，这就是“天线的理论”。所以今天你想要什么，你就会得到什么。换句话说，你把焦点放在哪里，你就会走到哪里。所以这里请记住，各位永远把焦点放在你想要的事物上，不要把焦点放在你不想要的事情上。所以它需要我们选择相信，当你相信你自已会成为公司最有价值的员工，当你相信在这个企业当中你会成为最有用的员工的时候，那第二部是什么呢，那就是坚持。很多人之所以不够成功，是因为他们不够坚持，很多人一生当中他们挖了无数个坑，但是没有一口井；很多人一直在做事情，但是没有把所有的事情连接在一起，形成人生的价值链，所以今天你要想得到你相信的东西，要想达成你的目标，实现你的梦想，最重要的是坚持。

坚持是这样一种力量

在别人放弃的时候

你依然在向前走

坚持是这样一种力量

在别人找不到方法的时候

你依然苦苦地寻找

坚持是这样一种力量

在别人退出战场的时候

你依然在那里浴血奋战

坚持是这样一种力量

在看不到光明的时候

你依然在黑暗当中

执着的朝向成功的方向

各位请记住，每一件事情，都有它成功的周期很多人之所以失败，不是因为这件事情不可能，是因为他选择了放弃，他不够坚强，比如在一个企业之中，我们专业的生涯规划顾问，给你的建议是这样的，你在进入企业的第一年，就要制定你在这个企业三年五年的计划，首先要制定一个三年的计划，然后制定一个五年的计划，然后再制定一个相对长期一点的十年和八年的计划，甚至很多员工呢，他制定了一个更长久的职业生涯规划，刚进入一个企业，他会有一个兴奋期，三个月兴奋期过了之后，发现了一些问题，看到一些毛病会有一个困惑期，困惑期之后呢，然后就决定按照自己的方法去改变那个环境，结果没有改变成就进入失望期，时期刚好一

年，然后寻找下一个企业如此周而复始，不够坚强的结果，不管你换了多少家企业，最后结果都是一样的，那就是走的时候是带着埋怨走的，你扮演的角色是被伤害者的角色。离开这个企业可能是老板不好，离开这家公司可能因为主管看着不顺眼离开这里可能因为行业不行，离开那里可能顾客太刁蛮，但是各位所有的因素在哪里呢，就在你这里。

有一次，有一个行路人路过一人加油站，他正在举家搬迁，是因为他觉得那个村子里的人不好，他要离开这个小镇，于是在美国的 5 号高速公路上，他找到了这个加油站，这个加油站呢，马上就把他引到另外一个小的村庄，他问那个帮他加油那个人说请问前面那个村庄，那里的人怎么样，那里的人善良吗？那里的人好吗？那个加油站的加油员问这位先生，先生是从哪个城市来呢？你从哪个小镇来呢？他告诉他，我从哪个哪个小镇来，说你镇上的人怎么样呢？他说我镇上的人不好，他们一点都不善良，也不友好，所以我在那个镇里面待的非常地痛苦。我现在举家搬迁要到另外一个地方，这个加油站的加油员告诉他，每天都有人在搬迁，但是今天你搬到任何地方，他会跟你想象的一模一样，在这个世界上，没有把恶人放在一个村庄，也没有把好人放在一个地方，关键是你怎么样看待这个世界，你相信你看到好的地方它就有，最重要的是当你看到不好的时候，你能不能去接受它，并且通过坚持去改变它，一个企业也是一样的，你从一个部门换到另外一个部门，如果你的心态不变如果你的心智模式不改善，最后变来变去都是一样的经常有这样的员工找

到我，在我们的企业，说艾总，艾莫院长，能不能帮我调换个工作，我说你调换工作的原因是什么呢？他说我这个部门里的主管不好，这个人太难处了，还有这个同事不好，那个同事总是挑我的毛病，还有顾客不好，反正就没有一个人是好的，我说这样你到哪个部门都是一样的，你先问问你自己这五点你做到了吗？

你有一个良好的心态吗，你有一个完善的人品吗，你有一个相容的性格吗，你有一个敬业的精神吗，你有一个适合这个职位的专业吗，如果今天这些你都有，那你剩下来的很简单，其时如果你的方向选择正确的话，你距离成功只有一个步骤。那一步叫做坚持，有这样一个小故事，说是有一人呢想要找到人们传说中的钻石，于是他打点好自己的行囊，在临走之前呢，把自己的房子卖掉了，他要到很远很远的地方去，寻找人们传说当中的钻石，于是他离开了家乡，他走了很远的地方，走了好多年，他不断的跋涉，不断地寻找，最后空手而归，当他再一次回到这个老家的时候，他听到了一个传奇的故事，买他房子的那个人，有一天在房子后面的溪水旁边，发现一个闪亮的东西，结果他非常的惊讶和惊奇，走近一看发现是一枚钻石，然后他找了人在这挖掘最后发现就在屋子的后院小溪旁发现了一个巨大的钻石矿，各位，钻石就在你家的后院，钻石就在你脚下的土地，请从今天开始，不要好高骛远，不要到处周转，好好地经营你目前的职位。目前的公司，目前的事业，目前的专业，因为钻石就在你的脚下，有的人会说艾莫老师，我在这个岗位上已经呆了3年，我够相信了，我相信我们公司，我相信我们老板，我相信那个产品，相信

这个服务我甚至相信顾客，每当见顾客之前，我都说我相信你，你是世界上最可爱的人，并且你一定会跟我做生意，你一定会接受我的产品跟服务，我也不断地坚持，但是为什么还没有得到，我想要的职位，为什么没有达成我想要的目标，为什么还没实现我想要的梦想，那是因为你需要做到第三点，如何才能提升自己的价值：一是选择相信，二是学会坚持，三是系统。

有很多人在坚持，但是他们怎么地坚持呢，他是用摸索的方法坚持，各位请记住，当你用摸索的方法坚持的时候，你得不到任何的结果，偶尔你会得到成功，但是各位，因为你是用摸索的方法得到成功，即或你得到了这个成功，这个成功也不代表任何意义，因为一个偶然的成功比一个必然的失败更可怕，唯有一种方法能够帮到你，那这种方法是什么呢，这种方法叫做系统的方法，什么叫做系统，简单来讲就是流程加上工具，再加上人，这个人是经过系统训练的人，当你用系统的方法去解决一个问题的时候，你就会找到出路而在职业场所当中，每个人都有这样的经历，据统计在美国，那些当上总裁的人，其中 80%是从基层做起的，而那些大部分人都是从最艰苦的工作做起，他们一开始与人打交道，他面对的是坎坷和拒绝，他一开始做最简单的工作，营销的工作，当我来到创维的时候，我也感到非常的震撼，在这个企业当中，包括已经做成人力资源总监这样高职位的人，包括很多大学的毕业生，今天当部门经理甚至主任的人，你知道他们从大学毕业，第一份工作是干什么吗，他们到农村去刷墙体广告，他们去搬电视机，在我的课程当中，有一个大学生

感慨万千，因为在第一年，是经常在机器的下面，到处是油腻，衣服非常地脏，每天在机器下面来做普普通通的工作，而就是这样的艰辛，这样的努力，不断地坚持，最后运用公司给他提供系统的方法，才能达到他相应的位置。各位请记住，不要怕吃苦，不要怕困难，甚至不要怕挫折磨难，甚至失败。如果你注定要成功的话，那么你成功之前越惨越失败越好越有意义，你看那世界上，偶然成功的人，他们的成功，都如流星闪烁稍纵即逝，看看在今天，他们获得奖票获奖的人，过了几天，他们重新失去他们的财富。变成了穷光蛋，因为他们是偶然的成功，因为在成功来临之前，没有心智的磨练，没有岁月的锤打，更没有系统的打造，而当那个成功来临的时候，他也没有为那个成功做好心理准备，如果今天你第一天上班，老板就说，我给你一个好的职位，请你当公司的总裁，请问你敢接受这个职务吗，就算给你这个位置也不敢，为什么呢，因为你没有任何经验，你会失去这个机会，我所咨询的很多公司，情况非常复杂，所以我跟老板说了一句笑话，我说你这公司太复杂了你要想赶走谁，不让谁干，很简单，你明天任命他为总裁，过三个月这个人就被别人挤走，所以今天就算给你一个位置，如果你没有系统的话，请问在座的各位你能胜任吗，还是不能胜任，把以请记住惟有系统的方法，用系统的方式成功，你的成功才能够久远，你的成功才能免延续，在先进的国家在公司里边建造这种制度，这种制度，叫做职业经理人制度，职业经理人制度是什么呢，当这个人进入一家公司的时候，他会对自己说我今天做的是个专业，我今天进入的是什么样的行业，我

今天是职业经理人，他会和一生的时间，去经营他这个专业，这个行业，这个身份职业经理人，做了两三年之后，如果他要离开的时候，他一定提前，把他的工作安排好，如果没有人接续，他都不敢轻易地离开，如果因为他的离开而给公司带来损失，做为真正优秀的职业经理人，他觉得是莫大的耻辱，所以他必须在这坚持，要提前跟老板说，老板，我有一个创业的想法，或我想转一下行业，或我想换一下公司，我预计在明年某一个时间，我想离开这这个公司，那么在这之前，他按照公司的要求，会整理所有的顾客资源，毫无遗漏地交给公司，在这之前，他会培养他的下属，做领导力传承，然后他接过他的工作，不至于使他离开的时间使公司遭受损失，他会跟所有的同事处好关系，而他离开的时候，公司跟老板高高兴兴的给他开一个欢送的晚宴，然后祝福他有一个美好的前程，这才是真正职业经理人的道德操守，所以今天，我们需要建立什么呢，我们需要在这个企业当中，建立一个诚信的系统，我们需要做什么呢，我们需要在这个企业建立一个互助的系统，我们需要建立什么呢我们需要在这企业当中，建立一个价值链的系统。

第十讲 如何提升你的价值

我们继续探讨一个非常重要的主题，这个主题就是如何做企业最有用的员工。

请问在座的各位，大家想不想在企业当中提高自己的待遇，想不想，想不想成为这个企业当中有用的人才，想不想，想不想在这个企业当中干出一点模样，出人头地光宗耀祖，衣锦还乡，想不想，每个人都想，怎么做呢，系统提升的方法：第一点做好自己，你今天要明确地了解，我的本职工作是什么，公司对我这个职位的要求是什么，领导老板对我的期望是什么，在这个职位当中以往做这个职位的人，他做的榜样跟标杆是什么然后问自己，我能不能符合公司的要求，我能不能满足老板的期望我能不能挑战那个最好的人，做不成比他好至少做得跟他一模一样，然后来保质保量地完成任务，这是第一点，你要想在企业当中生存，要想增值，你想将来有好的待遇，一个好的荣耀最重要的是要做好自己，但是一个企业是相通的，每个部门是相连的它形成一个价值链，所以还需要你第二点：配合他人。

为什么有的时候，老板不用一个人呢，尽管这个人有才，为什么不用他，是因为他虽然有才，但他孤芳自赏。他虽然有才能，但他孤军作战，需要配合的时间，他不知道如何配合别的部门，他也不知道如何配合别人，把以在有些需要协调工作的时候，老板不会把这个位置给最有能力的人，有的时候老板会把这个位置给一个最有协调精神的人，所以今天做到领导岗位上的人，不一定是业务最好的人，也不

一定是最有能力型的人，是最善于协调各种关系的人，有的人适合做事，不适合管人，他一管人这个公司就乱，有的人适合管人适合做事不适合管钱，他一管钱就亏，有的人适合管钱，适合管人，但不适合做事，他一做这个事，这个事就砸，所以在企业当中要找到自己合适的位置，合适的定位，这也是一个系统，所以你要配合别人，做好之后你要配合，配合也是一道工具一个系统，我请问今天在座的各位，假如你是财务部的员工其中的一员，今天财务部做得很好，领导表扬了你们，好了，财务部今年做得很棒，先进科室，先进单位，但是如果营销部门没有做好的话，企业整体价值下降，请问各位，你的价值有没有下降呢，有吗？一定会有，今天如果我们赚不到钱，你自己一个好不算好，企业每个部门好，企业好才是你的好。所以今天呢，我们要做到一点，叫配合他人，为什么人们不配合别人呢，是因为每个人都是按照自己的想法，去给别人下定义下假设，都是按照自己的方法去做，当你按照自己方法去做的时候，你不配合别的部门，甚至有的人故意拆台，出难题，最后那个部门搞砸了，那个人搞砸了，最后公司业绩下来了，价值减弱了。

请问各位最后反射过来，损害的是谁的利益。公司不好你会好吗，公司不赚钱，你会有很好的待遇吗？所以聪明的员工是做好自己的工作，而智慧的员工是配合他人甚至在有的时候，你配合别人，比做好自己更重要。就要求你牺牲你自己，甚至牺牲你个人的利益去配合别人，那个时候你能不能用一只手去托起别人，那个时候你能不能用肩膀扛起一个重担，而真正的成功者不仅仅在于能担自己的责任，

还能够担别人的责任。担自己的责任，你只是一个优秀的员工，去担当别人的责任，你才是一个优秀的领导。第三是创造环境：很多的公司有很好的基础，因为他们有很好的产品他们有很好的服务。甚至他们有很好的目前经营的现状，但为什么没有抓住那个机会，就是因为在公司内部当中，环境非常地差，所以我们在给企业做顾问的时候，我们首先导入的第一个系统是什么呢？

叫文化系统，先来改造这个团队，先把公司老板企业当中所认同的文化导入进去，因为文化是一种强大的力量，导入文化之后，就会创造一个环境，各位都有这样的体会，在一个公司里面，有没有说三道四的，有没有，有没有到处传播的小道消息，有没有，每个人都有。每个人都经历过，那这种文化就是不正常的，在一个公司信息流的建立，在一个公司沟通管道是要非常正常的也就是说当公司有自己主体文化的时候，个别人想传播消极的信息，他都不能立足，因为在文化当中，把什么是对的事情，什么是错的事情，什么是好的事情，什么是坏的事情，什么事情适合做什么事情不适合做，会规范的很清楚，比如说，美泰格公司，比如说东源国际，它在导入文化之前，员工步调都是个性化的，但是当东源国际统一品牌，导入文化之后，大家的步调都是一致的，比如说要起立文化那都起立，要早文化都是早文化，要短讯文化都是短讯文化，请问在你的公司当中我们员工之间彼此发短讯吗？发短讯对吗，但你短讯的内容有什么规定吗？

在一个导入文化的公司，它的短讯的内容是有守则的，叫短讯守则。第一是只

发积极地信息，不发消极的信息。有一个人得到一个消极的信息到处传，短信都觉得慢。打电话直接说，而且说得很长，上班的时候 QQ 一挂，开始聊天。就传播这个信息，那个人怎么样了，那个人怎么样了，那个公司怎么样了，那个公司怎么样了。那都属于负性的文化传播，正性的文化会有一个鼓励，比如说只传播积极地信息。第二是短讯的字数，避免增加阅读的成本。第三，短讯下级要向上级来汇报，包括你的好消息要汇报，困惑可以，但是以建设性的角度来提，绝不能在短信里面抱怨，而且好的东西要向上传，还要向下传，不好的东西不能向下传，只能向上传。如果你向下传的时候就造成了污染，所以很多老板很困惑，我想招一些好的员工进来，招一些健康的员工进来，如果进来你没导入文化，是没有用的，进来一个被污染一个，进来一个被老员工消灭掉一个。最后慢慢新的员工跟那些一群消极的员工同流合污，因为这个企业没有主体文化，所以文化是非常非常重要的，而环境文化是个基础。一个员工，你要想成为公司最有用的人才，你要想具备价值，各位请记住，你对公司的贡献有两点，一点是对营业额的贡献，你对公司的业绩有没有贡献，你有没有开发客户的能力，有没有销售产品跟服务的能力，你有没有这个能力，如果你有的话，好了，你其中有一个贡献叫对企业营业额的贡献。所以今天我们不要去想公司给了你什么，老板给你什么，好好地检讨一下你自己，好好地问问你自己，你来到公司这几年你做的工作给公司创造了多少价值。哈佛大学为什么成为无数个学子都向往的地方，因为从哈佛大学毕业的人，他们不管分布在哪个国家，整个毕

业生的总和跟其它的学校相比，他为这个国家，为这个公司，为这个企业创造的GDP在全世界是排第一名。所以今天一个员工对企业的贡献，第一点就是你对这个企业的营业额、业绩、利润贡献有多大；而这个员工还有第二个贡献，我个人以为是非常重要的，你对企业的文化有多大的贡献，我们经常看到一个企业当中，这个人很厉害，他是销售冠军，这个人很了不起，他是个创富高手，这个人公司离开他玩不转，但是他就是拉帮结伙，形成一个小群体，不能包容别的人，团队进来，所以他就是公司的瓶颈，他所创造的业绩就是公司全部的业绩，没有包容性。那这个人业绩再好，说明他对公司的文化没有贡献。如果今天公司有主体文化开始引入了。那你应该以公司的价值观为准。而且以公司这个为标准，既然公司要求这么做，我们每个人都这么做，有很多公司有自己的企业歌，都要会唱，而且对这个公司的使命，愿景包括竞争口号高度认同，然后大家同心协力，众志成城，成为一个强大的凝聚力，而这个凝聚力，就是一种精神力量，再加上物质方面的力量，你一定会得到你想要的成功，所以各位在一个企业当中你考虑你的贡献，不单是对业绩的贡献，还要对企业文化的贡献，凡事遵从企业的要求，按照企业所倡导的价值观去做的员工说明你在文化方面都是有价值的员工，而每一个企业这个价值体系都不一样。

有的公司不崇尚上下班朝九晚五这样的制度，比如说前几年我所考察的美国硅谷，很多的公司是工作小组制的，不一定是按点上班，但是它是结果导向。我给你预算，你有好的创意你可以来做，但是到这个时间你一定要给我这个结果，如果你

没有给我这个结果，对不起解散或者走人。结果导向是你上不上班没有关系，但是很多公司因为行业、性质的要求，那要求你必须准点到达，有很多公司都会有早会制度，那到那时你来你就要来，所以很多人就是不来，还有很多中层领导不来自以为是。是，没错，你给公司创造了业绩，公司离不开你。但是如果你对公司企业文化没有贡献的话，即或你有这样的业绩，你的贡献也是小的。你早晚是淘汰的，所以各位要想做企业最有价值的员工，既要提升企业的营业额，还要提升企业的价值，那么怎么样才能真正的做好自己配合他人并且创造环境呢。我们需要最后跟各位分享这三点，这三点我个人以为是非常重要的。要想成为有价值的员工，第一要学会突破。你的目前的现状是你过去的某些行为的结果，常年习惯的累积，变成了今天这个样子。那有很多人想变化，想要一个美好的未来，但是我请问在座的各位，如果今天你不去改变目前的行为，不去改变现在的习惯，你能不能得到跟今天不一样的未来。行为学家研究过，人在做同样一件事的时候，不可能有两种结果；人在同一时间，不可能有两种思想；要么此时此刻你想积极地，要么此时此刻你想消极的，所以这就要求我们在焦点理论当中你必须突破你的现状，Focus，把焦点放在现状当中，而放在现状当中你要做的一点就是突破，突破你固有的思维，突破你的假设，突破你的知识局限，突破你的背景，最重要的是突破你的心智模式，而你突破改善的时候，你就会发现你现在的业务瓶颈，你现在所遭遇到的困难都是可以改变的。只是你没有想到突破的方法，在这个世界上任何一个问题都有一个相对应的方法，

都一定有一个相对应的方法，目前你没有解决这个问题，不证明方法不存在，而是你没有找到。所以从今天开始带有突破性的思维，当今天没有得到你想要的职务，当今天没有完成你想要的任务，当今天没有完成你的销售额的时候，当你的业绩出现瓶颈的时候，当你的成长遇到障碍的时候，当你的事业遭遇到挫折和失败的时候，你首先要想到的是突破。突破应该形成你一种思维的惯性，我们讲创新，创新也是突破当中最为重要的，最为高级的一种形式。因为它突破原有的任何一种方式，不要被你自己所局限，要想到突破。

在 1940 年，美国好莱坞的山脚下有一个室外就餐的八角形的餐厅，这个餐厅叫麦当劳餐厅。生意不错，但是没有大的改观。直到有一天他们去美国东部，参加一个食品展销会，从一个老推销员那里买了八台五轴多功能的奶昔机，他们的命运转变了。老销售员做销售回访，想了解为什么一家小店买了我这么多的机器，那是以前从来没有过的销售记录，看到这个店之后，他非常的欣喜，很清洁，速度很快，服务又很好，于是他找到两个叫麦当劳的兄弟跟他们说，你这个店这么好，你可以到加州以外的地方开店。他怎么想呢，他想你多开几个店，我就多卖几台奶昔机。两个兄弟怎么说呢，我们人手不够。你可以雇人嘛！雇人不放心啊！你可以把店加盟出去，让他们赚很多钱，你收一点点加盟费，如果规模大了的时候，你可以赚更多的钱。两个兄弟说，我们的钱已经够花了，你看那半山腰就是我们的别墅，每当夕阳西下，我们坐在宽敞的前厅，看到脚下的店，心里边别提多满足了，讲到这里

的时候，这个老推销员知道他们两兄弟这么好的生意被他们的思维模式限制住了，被他们的假设限制住了，而不能突破变成一个很好的公司。于是他做出一个决定，经过几次艰苦的谈判他终于从麦当劳兄弟手里拿到了麦当劳的经营连锁权。各位，那一年这位老推销员 54 岁，胆囊刚刚被切除，糖尿病初期，风湿性关节炎，而所有这些都未阻碍他开疆辟土的雄心壮志。1955 年他为麦当劳导入了一套系统，1965 年麦当劳上市，到现在麦当劳有三万家左右麦当劳店。所以今天你去麦当劳店就餐的时候，一定要记住一件事情，把麦当劳带到全世界的不是那两个叫麦当劳的家伙。而在企业发展那个阶段，进入的一个最有价值的员工，这个老推销员他叫雷·克洛克，企业的每一个阶段，都一定会出现一个力挽狂澜的人。这个人之所以能够做到别人做不到的事情，之所以能够改变目前不能改变的现状，是因为他有突破的思维，当我们具备突破思维的时候，我们还需要学会第二点，就是学会借力，企业最有用员工，企业最有价值的员工，不一定是一个人夺得的。各位我们思考这样一个问题，美国现在 NBA 也是一样的，每年要评出一个 MVP，比如说科比，成为本年度 MVP，或者是詹姆斯，任何一个球员都可以得到这个职位。我请问各位，当他得到的时候，是他一个人在篮球场上打篮球吗，不是的。他之所以成为最有价值的球员，正如你在公司当中会成为最有价值的员工，是因为你善于借力，你借了谁的力呢，你借了公司的力，公司给你提供了一个平台，各位请记住，人才有舞台才有价值。你借了谁的力呢，你借了老板的力，没有老板创业初期，用自己的身家

性命，用自己的全部投资来摸爬滚打，不断打拼，如果没有他，怎么会有今天，我们为企业服务的机会，为企业成长的机会，进而使自己增值呢，所以你借了老板的力。你还借了谁的力呢？你借了那些老员工的力，最重要的你借了目前跟你共同奋战的那些战友的力，所以各位在工作当中，要想成为一个有价值的人，哪怕自己的价值比较弱的时候，你依然可以增值，你需要的方法就是借力，你不但可以借人的力，还可以借物的力，有哪些更好的工具可以帮到你，有哪些更好的方法可以让你达成目标，其实今天不管是你在现场还是在电脑前面，当你看这个 DVD 时候，你也在借力了，因为老师会把 26 年全世界 40 多个国家做顾问、教育、咨询、培训的经验毫无保留的都跟你分享，跟你讲解，这不就是在借力吗。

在今天我们的火车已经提速了，变成了动车组。我们的飞机已经提速了，互联网已经提速了，变成了宽频。手机已经提速了，进入了 3G 的时代，而我们人不提速，怎么能跟上不断提速的时代。所以从今天开始，让我们行动起来。从今天开始，让我们的梦想再一次的强烈起来；从今天开始，让我们把自己的目标放大，让我们让它更清晰；从今天开始，让我们的计划更伟大，更现实；从今天开始，让我们增大我们的行动量，并且持续地向前向前；从今天开始，让我拥有更坚定地信念，直到达成那个目标，在我们有生之年，在企业给我这样宝贵成长机会的时候，我向我的老板郑重的承诺，我向我的主管郑重的承诺，我向所有跟我一起打拼的人郑重的承诺，我要做企业最有用的员工。

第十一讲 职场成功十要素（上）

欢迎大家回来，我们继续探讨一个重要的课题，这个课题就是做企业最有用的员工，当我们开始职业生涯当中我们透过心态的改变，透过人品的塑造，也聪明的了解了自已，智慧的认识了他人，了解了性格当中彼此需要包容的因素，并且逐渐在职场当中培养了我们的敬业精神，最后在磨练当中增强了我们自己的专业能力，那这个时候我们就要进入成为最有用的员工个人的超速成长期，这个阶段在你的职业生涯当中总会来临，而这个阶段是所有的员工最向往的一个阶段，因为在这个过程中，你会获得很好的职位的升迁，你会获得你所希望的待遇，你会站在公司的领奖台上，甚至你的照片被贴在公司的光荣榜上，那是一个重要的时刻，但如何能够让那个时刻尽早的来到你的生活当中，我们最后需要跟你分享有十个重要的法则，这十个重要的法则是我们调查了很多的企业总结出来的，我们调查的人数多达几千人，我们调查的职位包括创业的老板，包括那些现在大公司的总裁，也包括那些跨国企业的老板，甚至包括纳斯达克上市公司的总裁，那请问你想不想了解做最有用的员工的秘诀和法则，想不想？其实方才你已经说出了一个秘密，就是你想要做一件事情这是最重要的，如何做企业最有价值的员工，如何成为企业最有用的人，那这中间第一个成功的要素就是你要成功的意识，在很多情况下成功不是你想不

想，成功不是你能不能，成功是你要不要，今天在职场当中我们看到有一些人三天打鱼两天晒网。我们经常看到有一些人得过且过。我们经常看到有一些人见到挫折就向回走，而这些人永远不能到达他职业的高峰状态，那今天惟有一点，那就是要有成功的意识。成功的意识是最重要的，当你有成功的意识的时候，你就会把过去偶然的成功变成了今天必然的成功。那在成功的意识当中我们首先要找到我们以前讲过的一个最重要的要素，那个要素是谁呢？就是你的标杆。你要选对参照系，也就是你要选对你的参照系，也就是说在这个公司里面谁是最有用的员工。在这个企业当中，哪个员工对这个企业贡献最大，老板最重用谁。那你就分析这个人身上有什么你不具备的特点，跟他相比你有什么样的弱势，这也是你个人的分析。你的优势是什么，你的弱势是什么，你拥有怎样的机会，你又面临怎样的威胁，心理学家做过一个这样的实验，他把一定数量，长短不一的木板分给被实验者，让他们围成一个圆的木桶，然后问哪一种情况下装的水最多。我们知道一定数量长短不一的木板在围成圆木桶的时候装水的多少取决于什么呢？取决于最短的木板，而我们大多数人又知道一个成功的方法，这个方法叫做扬长避短，就是发挥长处，回避短处。所以很多人把短木板丢掉，这样水位就会上升，但最后经过测试的结果发现，那些丢掉短木板的人他们所围成的圆木桶装的水并不是最多，为什么。因为水位虽然会上升，但是周长，体积，容积会变小，当这个容积变小的时候，水位就变少了。而装水最多的那个人是谁呢？装水最多的那个人是把长木板锯下来，放在短木板上

的人，所以各位请记住，真正成功的方法不是扬长避短而是补短扬长。当然，这个成语是源于古代，两兵交接的时候要用长的兵器攻击短的兵器。这个长有两个含义，一个是长度，还有一个是优势。用具有优势的兵器去攻击具有弱势的兵器，当然也是自己擅长的。其实扬长避短是战术上的一个方法，所以在你的职业规划生涯当中，我请问各位是战术呢还是战略，是两者的整合，要先有战略后有战术，各位同意吗？

所以我们今天在战略上要补短扬长，而在战术上要扬长避短。这样你就全面了，所以木桶定理有两个这样的含义，所以当你今天当你找到一个参照物的时候你要分析他的长处是什么，我的短处是什么。而那些不成功的人，他们往往看我的长处是什么，而他的短处是什么。同样的一个看法，前者会有成长的机会，后者会阻碍自己的成功，所以今天你要想成功，你要非常强烈地感受到那就是我真的想要那个东西吗？我真的决定要得到那个东西吗？我已经做出了重要的决定我要到达那个地方吗？如果你真的想要，并且够强烈的话，这就是你成功的开始，所以成功第一个重要的法则要想成为最有用的员工，首先你要有成功意识。要想得到你想要的成功，建立在成功意识基础之上，你要做的第二件事情就是要设定目标。你要设定一下目标，包括你的职位的目标，你的成长的目标，在设定目标的时候一定要注意我请问在座的各位，大家想赚到钱吗？那你想赚多少钱呢？很多人说越多越好，很多人这样说的话通常是不能实现的，在这个世界上为什么很多人不成功。很多人之所以不成功，是因为在这个世界上 80%的人他们没有明确的目标，而在这个世界上没有明

确目标的人他们终生只做一件事情，就是为有目标的人完成目标。所以今天你要想成功，成为最有用的人，你首先要有非常明确的目标，而且你的目标要形象化，形象到你要能够想象到再过三年、再过五年你的样子是什么，再过十年八年，你在企业处在什么样的位置，要形象化，你想到那个未来的图像，未来的愿景。同时目标要想实现，一定要有三个变量。第一个变量目标一定要有数字的概念，比如说你想完成一个销售额，你完成多少，你完成 10 万，20 万，100 万，1000 万，1 个亿，10 个亿，这叫数字。你想赚钱，你赚 3000 一个月，5000 一个月，数字的概念，一年 12 万，数字的概念。所以你要有个数字的概念，一个可以实现的目标，它第一个变量就是数字。第二个是要为你的目标确立最后的期限。你要在哪年哪月哪日之前去完成它，要有一个最后的期限，很多人为什么他的成功遥遥无期，为什么很多人不能到达他想要去的地方。不能实现梦想，不能到达成功彼岸，为什么？就是他没有为自己的目标制定一个最后的期限。所以今天要想实现你的目标，一定要给你的目标加上第二个变量，那就是最后的期限。第三个就是承诺。承诺的等级第一种是试试看。第二种承诺我们叫做尽力而为。第三种承诺我们叫做全力以赴。所以你的承诺是要全力以赴，所以承诺还有一个最重要的含义如果做成了这件事情谁会最开心，谁会最高兴，大多数人说是自己，除了自己还有一个人。我请问在座的各位，今天爸爸妈妈非常辛苦的给我们拿学费，让我们读完了大学，读完了大学的时候爸爸妈妈最希望的事情是什么？希望你找到一份好的工作，各位同意吗？因为在那个

时候就意味着你开始经济独立了。当你找到一份工作的时候，爸爸妈妈最盼望的是什么呢？最盼望的是你能把这份工作干好。将来有一天能够出人头地，不管他在你身边每天不断的跟你唠叨，还是不在你身边每天的期盼，这个目的都是一样的。就是等待你把成功的消息带回家。今天要做出一个承诺，就是我们一定要做到如果做到了会怎么样，如果不做到会怎么样，如果今天我做不到我要从 20 层楼走下去。所以你的承诺就是这样，做成了会怎么样。如果没有做成会怎么样。所以我在工作初期的时候也是一样，我告诉我自己，我一定要成为这个部门当中最有用的人。要让我的领导看重我，看重我你要做规划，你要做表现，而且你承诺自己，那承诺还有另外一层含义，为什么很多人得不到他想要的东西呢。是因为他想要的东西跟他愿意做的是矛盾的。他拥有一个矛盾的价值观。他想要成功，想要有价值，想要实现他的梦想，想要三年车，五年房，年薪十万过中产阶级的生活，但他不愿意奉献，不忠诚，不愿意付出，懒惰，换句话说他想要的跟他做的是矛盾的。他生活在一个矛盾的价值观当中，如果他不去做这个事情，怎么会得到那个必然的结果。而当他没得到的时候，他在埋怨，而不是问自己我有没有做有价值的事情，我有没有做对目标有建设意义的事情。如果今天没有做对目标有建设意义的事情，那你就是在浪费时间。而浪费时间是最大的犯罪。各位请记住你把时间分配给什么样的人，你就会成为什么样的人。而时间是你人生当中唯一不可再生的资源。所以在座各位，好好珍惜，因为今天是你余生的第一天。

要想成为企业最有价值的员工，我们所要把握的第三点就是你要有一个激励因素。如果没有人跟你争，没有人跟你抢，对不起，你有停滞不前的理由。但是今天，有很多人争夺这个职位，而且在任何一个成长期的企业，成功的企业当中，很多位置虽然虚位以待，但是绝不允许南郭先生，绝不允许滥竽充数。今天在大家都奋进向上的年代，在每一个人都拥有理想，拥有梦想想过好日子的这样的一个时代，如果今天你不是在计划成功，你就是在计划失败。所以今天一定要激励你自己，什么是激励呢。当然你可以听激励的歌，也可以参加激励的课程，但是这种激励，有的时候是短暂的。什么是真正的激励，我请问在座的各位，让一个小孩学说话容不容易？不容易啊。那是多难的一件事情。让一个小孩学走路容不容易？不容易啊。但是在这个世界上没有这样一个培训班，那就是没有让母亲教孩子学走路，学说话的激励培训班。没有，因为没有市场需求，每个母亲都可以做这项工作，每个母亲在这个孩子降临这个世界的时候都能够去担当母亲这个神圣而伟大的任务，然后教他的小孩学走路，学说话，那是非常难的。但是母亲从来不需要别人的激励。所以今天我们终于体会到什么叫激励。

激励是永无止息的延续任务

激励是细水长流的永续努力

激励是使平凡的人成就非凡伟大的环境

所以今天好好地想想你自己，如果今天我们充满了惰性。如果今天我们失去了

激励的因素，我们就会停下来停滞不前甚至后退。当有了一个激励因素的时候，你就会一直向前走，一直向前走，而今天从未来的趋势来讲，我们一定要成为企业最有用的员工，为什么。因为今天职业化的时代已经到来。因为今天有一批率先想成功的人他们已经开始投资自己脖子以上的部分，他们已经开始学习，开始规划职业生涯。在我的学员当中也有很多人拿出一万九千八来上三天两夜的课程，他只有一个目的，就是让自己能够把目前的工作做得更好。如果别人在投资在这样计划，因为你不投资一定在落伍，因为时代已经发生了变化。在农业时代所谓的成功，农业时代看谁能够种出庄稼，谁能够狩猎，谁能够掌握自然资源。这样的人能够成功，所以农业时代我们是用脚走路的时代。而到了工业时代所谓的成功呢，谁能够熟练地操作机器，谁有生产力，谁就能够成功。所以工业时代是用手走路的时代。而今天我请问各位，我们今天是什么时代，是信息时代，知识经济时代，网络经济时代，那今天是用什么方式走路呢，是用脖子以上的部分，是用脑走路的时代。当用脑走路时代的时候，你从来就没有投资自己，怎么能跟上前进的步伐。所以你一定要了解到在今天如果你不计划你的成功，后面的人就会超越你。

其实今天做生意也是这样的，我们很多生意人有这样的体会，这个生意是你发现的，但是当你津津乐道，拿着镰刀收获的时候。突然一回头后面有一个人看着联合收割机就过来了，在你的企业当中也是一样的。你先来到这个公司，但是如果你不策划，不规划的话，后来的员工一定会超越你。如果后来的员工超越你你是什么

样的心情，所以长江后浪推前浪，你千万不要让前浪死在沙滩上，而要让一浪更比一浪强，一浪更比一浪高。所以这是你要做的事情，所以今天就是这样，你前面有榜样，有标杆，后面有追随者，挑战者。这个时候你要当仁不让，告诉别人那个位置就是我的。这就是你的积极因素。还有，各位想一想，你今天在跟谁赛跑呢，你不是在跟自己的青春赛跑，你今天也不是跟你自己的时间赛跑，其实，在今天，你在任何一个工作岗位，任何一个公司，不管你做什么样的专业，不管你拥有什么样的职务，不管你做什么样的工作，请问当你成功的时候，当你受到众人拥戴和尊敬的时候，各位我请问你，除了你自己，会感到骄傲和自豪之外，还有谁会最为你开心。那就是你的父母，你的家人，而今天你的父母投资了你一辈子，含辛茹苦，艰苦度日，付出了一切，他最期望自己的儿女能够出人头地，他最期望自己的儿女在单位里面能做出个成功的样子。他最希望得到你成功的消息。当然，作为老人，他也最希望自己的儿女在自己生病的时候能够尽孝于窗前，他也最希望跟邻里在拉家常，这个时候，能够谈到一个成功的儿女，让父母感到由衷的骄傲和自豪，而今天他们的年龄已经很大了，所以他最希望在他的有生之年快一点等到你成功的消息。所以今天不是在跟别人赛跑，不是在跟你的时间赛跑，不是在跟你的青春赛跑，你是和爸爸妈妈留在这个世界上的时间赛跑，你是跟孩子的童年赛跑，因为他们剩下的时间不多了，因为孩子只有一个童年。你要把成功拿回来，去告诉他们。你们一辈子的养育之恩，今天你的儿女终于向你证明爸爸妈妈我没有让你们失望。

要想成为最有用的员工，你需要借助的第四个法则就是要有竞争动因。要设立一个竞争的因素，首先你要选对战场，如果站场选错了，即或你胜利了，也没有任何意义。还要选对对手，你在跟谁比，跟谁争，跟谁斗。大多数人喜欢跟同事争，同事比，同事斗！于是造成了很多的矛盾，两个人争锋相对，明争暗斗，互不相让。你真正的竞争对手是谁，你真正的竞争对手是你个人的潜质，所以哈佛大学一名教授威廉·詹姆士说，我们每个人身上都有与生俱来的潜能，我们大多数人自己的潜能都没有开出来十分之一，换句话说你有百分之十的潜能还处在沉睡的状态，我们大部分人处在半睡半醒的状态，哪怕你开发了 1%的潜能，你的成功就会加倍，我想请问，你的身上有与生俱来的潜能吗？你愿意把他开发出来吗？如果今天开始你想把它开发出来，那好你就开始跟自己赛跑，而最终告诉自己，我能够到达那个位置。因为是在一场胜利当中你去宣布自己的胜利。所以要选对战场，选对竞争对手，还要选对项目，还要选对你的方法。只有这样，你的竞争才是良性的竞争，而在竞争当中，要有一个谦卑的态度，成功之后绝不声张，失败之前哪怕只剩一秒也决不放弃，因为那个位置属于你的，你为它而存在，你为它而生，你就是那个企业当中最有用的员工。

要想增加你的价值，有一个非常快的方法，就是学习。麻省理工学院彼得·圣吉告诉我们，未来是不可知的，我们战胜竞争对手唯一的方法就是比对方学得更快，学得更好，当别人通过互联网借助电脑在系统学习的时候，如果你也是通过电脑进

入互联网在打游戏的时候，几天看不出差距，但是过了几个月，过了一年，就会有明显的差距。我在上中学的时候，我旁边的那个桌有一个同学，这个小伙子平时默不作声，而且我们中间休息的时候，下课的时候我们在那继续写作业，他该玩就玩。铃声响了放学了，我们还在那补习，他马上就回家，他给别人流出来的样子是不努力学习，结果最后他是我们班当中考上重点大学的一位，至少比我的分数高。有一次我跟他吃饭的时候问他，为什么当初看你不像学习的样子，但是你考的大学分数那么高呢，甚至你考的大学比我好。他说了一句话，我虽然在你面前没有学，但是我跑步回家，我在家里你看不见的地方，我比你更努力，我偷着学的。所以今天什么样的人成功，就是用零散时间学习的人，就是偷着学习的人，就是有计划学习的人，就是系统学习的人。你别看在单位谁都会去忙工作，你真正的成就不取决于你在单位里的时间，是取决于你离开单位的时间，所以好好地经营你自己。你在上班的路上在做什么呢？你在下班的途中又做什么呢，八小时之外跟好朋友相聚的时候你又在做什么呢？真正成功的人，他会在每一个时间段提升自己，他不会浪费任何一个时间，所以真正的成功的方法，就是要学习。而今天有两类人，这两类人都值得你学习。在我最早的时候我做了一家公司，这家公司是我七家公司之一，有幸能够为李宁先生服务，所以这是一个学习的最好的机会。我就请教李宁，怎么样做才能成功呢？为什么今天你从冠军到教练，又从教练到助理，又从助理到企业家，为什么你这样成功呢？他说，我当冠军我懂得了一个事情，那就是当你的目标足够强烈，

并且有人帮你，你又愿意坚持付出的时候，你会成为冠军。他说我当教练的时候我又懂得了一件事情，在这个世界上，不是所有的教练都能当上冠军，但是在这个世界上所有的冠军都是教练教出来的。他说我做健力宝老板特别助理的时候，就是这个方法。就是这个方法，因为那个时候我把这个老板当成我的教练，我从他那里和周围的企业家学到了很多的东西，所以今天我在商界当中才能再次当冠军。所以在你的职业生涯当中你应该向谁学习，第一是冠军型的高手，你跟冠军型的高手学什么呢，学习他的精神，学习他的奉献，学习他的敬业。但同时你必须要寻找一个教练型的高手教给你。而那个教练型的高手虽然没有在那个部门做到第一名，虽然没有在公司做到最高的职位，但是他能教你如何在职业生涯当中能够成为最有用的员工。而那个教练就是这个 DVD，就是这本书，就是一个课堂，就是一个训练，就是一个商学院，他们就是你的教练。还有一个你最不容忽视的教练，那就是你的上级领导，你一定要非常谦卑的跟他学，当你对成功充满敬畏的时候，将来才能够得到你想要的成功，当你尊敬别人成功的时候，有一天你才能成为他的样子，当你鄙视成功的时候，你永远不会成功。还有一个人最值得你学，那就是你们公司的老板，你们公司的领导。我在培训过程当中发现很多员工看不起老板，瞧不起老板，那是最愚蠢的一件事情，今天他既然在那个位置，一定有他的道理，所以各位请记住，成功绝非偶然，一定有他的道理所在。即或真的他没有更多的东西值得你学习，你也要尊敬他，佩服他，因为只有你尊敬他，佩服他你才能带着快乐的心情去工作，

而当你带着快乐的心情去工作的时候才能最大限度的发挥你的潜能。在过去的 15 年的时间当中，中国商业心理学教授、中国感性商业技术专家李易峰老师帮助很多的企业做服务方面的咨询和培训，他每一次到企业当中，其实跟员工只是提供了一个观点供他们选择，那就是快乐工作。快乐时非常重要的，有的时候业绩是玩出来的。各位请记住赚钱最高的状态是赚感恩的钱。赚钱最好的状态就是赚快乐的钱。本来压力已经够多了，本来已经够难了，而在赚钱当中既然那么痛苦，那当得到金钱又有什么意义呢。在你的工作当中也是一样的，它是一个长久的里程，这个职业生涯可能是三年五年十年八年在一家公司，也可能更久的时间，而今天我们要得到的目的，得到的价值就是要得到我们在职场当中快乐，健康，财富和自由。我们最重要的人生价值不仅在于目标是否达到，更在于为目标的奋斗之中。所以请各位拿出一个比例来，有计划的去请那些比你更成功的人吃饭。聪明的员工是让领导请他吃饭，智慧的员工是他拿钱请领导吃饭。今天，如果你让领导请下级来吃饭的话，没有办法请得起。因为上面是一个人付钱的，下面是那么多人。如果你请上面的人吃饭，下面那么多人请一个人就请得起，而请吃饭的时候就是学习最好的方法。请记住每个月要拿出一点点钱请比你更成功的人吃饭。你只有向高手学习，才能增加实力，只有增加实力才能实现目标，只有实现目标才能美梦成真。

第十二讲 职场成功十要素（下）

欢迎大家回来，我们继续探讨一个重要的课题，这个课题就是做企业最有用的员工。你要想成为最有用的员工，你应该做到的第六点是你应该用心去做。做事的方法不一样，有的人用嘴去做只是说说，有的人用脑去做只是想想。但有的人用心去做，当你用心去做一件事情的事后，这个结果是非常的艰难。所以在你成功的路上有的时候非常的艰难，但是真正成功的人，是能忍受成功之前的孤独和寂寞。他能够拒绝远离目标的诱惑。他一直用心去做，用心去做，直到得到他想要的结果，所以今天，让我们给成功下一个定义。请问各位什么叫成功呢？

成功就是确立并实现对成长有建设意义，同时获得社会认可和他人尊重的目标全部过程。要确定并且去实现一个对你的成长有建设意义的目标，那你今天在企业当中什么叫成功呢？什么叫有用的员工呢？那就是你要确立并且实现对公司目标有逻辑关系的建设意义的这样的一个目标，这样的一个目标你才具有价值，如果任何偏离这个目标，对不起，你对这个企业都没有大贡献。但任何一个目标都要有两个变量，第一，我们一定要获得社会认可，社会不认可的东西，虽然你得到了你想要的东西，但那个目标也不是最终所允许的。还有一个是要获得他人的尊重，如果你建立在去打压别人，去欺辱别人，去暗算别人，尽管得到那个职位，得到那个财富，你的做法不被他人尊重，也不是我们所定义的成功。所以你每天要做的

事情要区分开，要把时间投资在最有生产力的地方。有一句古训告诉我们，叫一日三省吾身。什么意思呢，每天晚上你要过电影，在今天我说了哪些话，我想了哪些事，最重要的是我做了哪些工作。而这些工作有没有帮助我增值，有没有帮助我接近目标。有没有帮助我在企业当中变的更有价值。如果有了这一天你就没白活，如果没有，这一天就是虚度光阴。所以每一天都这样检讨，然后再确立一下明天我怎么做，古语有云叫一日之计在于晨，已经晚了，那是农业社会。一日之计在于昨晚，在头一天晚上，就要总结，就要设定设定这个目标。然后你用心去做的时候，牢记心的方向，把时间投资在最有生产力的事情上，而且核算每一个阶段的时间成本，这才是用心去做。你会比那些只动脑去做的人，动手去做的人，只说不动的人，你会比他的成功多几倍。你也会比别人增值更快。因为你的时间是你最宝贵的资源。好好的珍惜你在公司里边工作的机会。不要在大学毕业之后，以为刚开始找工作，就去虚度光阴，其实各位想一想，在过去的三五年当中，我们做了什么呢？我们得到了什么呢？我们留下了什么呢？Nothing！什么都没有。想一想三五年就这样过去了，各位你还想三五年就这样过去吗？你还想十年八年就这样过去吗？人的一生是要活三次的，第一次是要靠想象活一次。第二次实际经历一次。第三次靠回忆活一次。人在 25 岁之前，主要靠想象来活；25 岁到 50 岁，靠实际经历而活；而 50 岁之后，靠回忆来活。而这三次，才构成生命质量的总和。所以让我们用心去做，好好的珍惜。在我们靠想象活的那一次，让我们放大自己的梦想，让我们树立远大

的目标，让我们看到未来的远景，让我们具有坚定地信念，不畏惧艰难险阻，在实际经历的时候，我们要淡然处之，还要具有紧迫感。我们既要看到前进的方向，又要寻找现在的方法，我们既要着眼于未来，还要关注于现在。我们不放弃，我们也不抛弃。我们既要发挥自己的力量，我们还要借助团队的专长。在任何一分一秒，好好地珍惜，好好地活。因为这一次活，对你的一生是最重要的，因为昨天已经过去，每天还没有到来，让我们好好的珍惜今天，等到有一天你离开了你的工作岗位，等有一天你退休之后，来到了海边，来到了沙滩，等有一天你独自一个人坐在房间里的时候，扪心自问，你会想到你这一段的职业生涯，你会问你自己，在我过去几十年的职业生涯当中，我到底做了哪些有价值的事情。当我今天一个人退休在家，离职在家，告老还乡的时候，有谁还惦记着我，有谁还想着我，哪个地方挂着我的丰碑，哪个地方有我的业绩。当你这样想了的时候，如果你真正在过去你实际经历的那一次付出的时候你就会说我们在过去的时候选择了一个伟大的职业，是因为我们做出了一个决定，这个决定不但给公司创造了价值，也给同事创造了价值，更给客户创造了价值。我们付出了心血，我们付出了努力，甚至我们付出了艰辛的岁月，而在今天当我们头发变白，皱纹爬满双脸的时候，我们依然可以骄傲的说，现在我们虽然没有在职场，但在职场的人们依然以我们的过去而感到骄傲。现在我们的儿女依然低认为我们是他们心目中的榜样。即或将来我们有一天离开这个世界，但面对我们的骨灰高尚的人将洒下热泪。

让我们在职业生涯当中能够成为有用的人，一个最重要的因素那就是第七点，我们叫做心理素质。你在工作当中不会一帆风顺的，会有这样的坎坷，那样的挫折。我在过去 26 年当中，接触过很多的民营企业家，我也知道过我的很多授权人，很多我的学生在一个企业当中如何成长，如何成为最有用的人，最后我发现很多的企业它有独特的方法。有很多的老板本来想用你但偏冷落你，那个时候考察什么呢，看你的心态，不是你的能力。如果看你的能力，今天就给你提拔到领导岗位。有一次我一个授权人跟我说，艾莫老师，我最近在放假，有没有什么课让我听一听。不对呀，你不是最忙的时候吗？怎么在放假呢？老板突然把我从那个市场调回来，不让我去非洲了，让我在国内。他说让我看电视剧，给我放两个月的假，他说我现在闷坏了，甚至我想找别的工作。我说不要着急，你要想一想在过去这段时间你做了什么样的工作，你做的工作当中有哪些事情有价值，有哪些事情没有价值。如果你真的问心无愧有价值的话，即或老板给你放假，不是奖赏就是考验，我说今天你到我这来学习可以，但是你这两个月既然老板让你去看电视剧，你看几部片子写出心得。既然老板叫你休息，写一些关于你过去工作经验的总结报告，并且给公司提供有建设意义的这些方案。既然老板叫你在家，你人在这里，心在企业，你请记住，人在一起的时候是团队，不在一起的时候也是团队，所以你这个企业当中要经得起这个磨难和考验，不管你的职位是高与低，上与下。不管你人是进与出，你都要想到我今天没有退路，我今天就跟这个企业干定了，我今天跟这个老板合作，我跟

他做，我是做定了。如果你今天天给自己找后路，你永远没有出路，所以心理素质对你是非常重要的，心理素质永远不放弃，即或遇到困难跟挫折的时候，永远不要放弃，永远坚守道德的力量，永远告诉你自己，在这个世界上没有失败只有放弃。永远对你自己说，在这个世界上没有不好的生意，只有不好的经营者。永远的告诉你自己，在这个世界上虽然你暂时失败了，但是你是自己生命的巨人，因为你依然站在那里，哪怕你倒下了，你躺的方向都会朝向你成功的目标。

每个人都想成功，甚至很多员工看到老板这个事业做的非常大的时候，尤其有一些老员工是跟老板一起创业走过来的人，有的人就不服气，因为他知道你几年前的样子，因为他跟你一起打拼，而今天这个人当了老板，他继续当一个员工，他心里面不舒服，这个时候就容易产生离开这个公司的想法。

各位请记住，不管是你跟老板共同创业，还是自己高调的进入公司，永远要记住一点，在这个世界上要掌握成功的第八个法则，团队协作。有很多人经营自己不成功，还在那经营自己。各位，农民为什么不离开土地，因为他曾经耕耘过，甚至那个土地都长不出庄稼，只是因为他曾经耕耘过就不再离开那个地方，你在职业当中也是一样的，你要想成功，你必须要协作，必须要配合，团队协作才是最大成功的秘诀，因为在这个世界上，没有完美的个人，只有完美的团队，我们这个社会鼓励创业，也给创业者提供了很多机会，但是各位创业有很大的挑战。但是有很多人做了一段时间以后，觉得他学到了，觉得他得到了，甚至假设会比老板强，于是离

开企业去创业，很多是以失败而告终。没有脸面再见这些人，各位请记住，不要一味的经营自己，如果自己的价值不比别人大的话，其实经营别人也是让自己成功最好的方法。各位请记住成功最好的方法就是经营比自己更有价值的人和事。我们今天在中国已经看到很多的职业经理人他们的年薪已经是达到了几千万，我们管他们叫打工皇帝，那这些人为什么不自己创业呢。是因为今天有很多自命清高的人出去创业的时候，别说是几千万，几百万都赚不到，而且把家底都赔个精光。所以有时候不一定你创业就是首选，要完全的分析下你自己，退一万步讲，就是你将来要创业的话，你也在企业学好了再创业。学不好创业等于浪费你在企业当中赚到的钱，浪费你的时间，浪费你的青春，浪费你的钱财，浪费周围的亲人对你的期望，所以各位你今天要想有价值，一定要发挥团队协作的力量，有的时候你需要借力为事，有的时候要帮到你自己，只有你有团队的合作之心，你才能在一个群体当中立足脚跟，我知道会有嫉妒，因为当你一枝独秀的时候，会树大招风。但是各位我们要记住，如果你真的是一只鹤，即或被嫉妒的人砍断双脚，你站在鸡群当中还比鸡高。

让我们得以成功的第九个法则那就是幻想成功，你必须邀约你的成功，你的成功才能到来。各位想一想在生活当中所有拟想要的东西是怎么得来的呢。是你吸引的结果。想一想当你谈朋友的时候，那个女孩子为什么来到你的身边，为什么来到你的家，是你喜欢的结果。有的人说不喜欢了，那是现在，我说的是最初。最初她为什么要来到你这里呢，是你喜欢的结果，所以在这个世界上是一个吸引力法则。

你喜欢的那个东西，它会快速的来到你的身边，当你喜欢那个职位的时候，当你喜欢做那样人的时候，当你喜欢财富的时候，当你喜欢成功跟荣誉的时候，它也会来到你的身边。如果今天你真的想成功，真的想做企业最有用员工，那各位请你想象一下，想象那一天，你在这个企业当中成为最有价值的人，成为最有用的人，成为老板最看重的人，成为同事最拥戴的人，成为公司最重要的人。当你想象到那一天的时候，那么今天你应该这么做呢。所以只有你想象到你未来的样子，你才真正成为那个样子，这正如美国总统亚伯拉罕·林肯所说，对于一个男人，应该有责任的想到 20 年之后，他应该成为什么样子，如果没有相像到他 20 年之后他成为什么样子，他没有真正的对自己负责，那么套用现在这几句名言，我们也可以说如果你没有相像到未来的三年五年十年八年，你在这个公司，在这个机构，会成为什么样子。你根本没有对自己的职业生涯负责。在我 19 岁的时候，我发现了一个让我十分痛苦的事情，因为在那一年我知道我跟别人不一样，我只能活到 30 岁，所以我必须要在 30 岁之前实现别人，常人要实现的梦想。我要在 30 岁之前出国，我要在 30 岁之前成为百万富翁，我喜好文学，我要在 30 岁之前写一本书，于是在 25 岁的时候，我写了两本书。一本叫《如何赚大钱推销术》，一本叫《如何推销您自己求职术》。在 30 岁之前我办了自己的企业我成为了百万富翁。在 30 岁之前我走出了国门。在 30 岁我的生日来临之前我也办了一所成人教育学校。在面对我的学生去讲我故事的时候，我很多的学生开始流眼泪。于是我告诉他们，我今天为什么

在同龄人当中会有一点点成绩，是因为我跟别人不一样，我只能活到 30 岁，我只能加倍的努力，我必须不断的坚持，我只有这样做的话，我才能跟别人一样，用很短的生命活出全部生命的价值。看到很多学员很伤心，我终于公布了这个秘密，我之所以在 30 岁之前可以做到一些事情，得到别人的认可，是因为我在 19 岁的时候做了一个假设，假如我只能活到 30 岁，我怎么样度过我的人生，所以各位请记住，你的成功周期，事业周期不等于你的生命周期。用一辈子当成时间单位去做一件事情已经是农业时代的事情了。今天三五年你可以很多好的打造你自己，今天三五年你可以在企业当中成为最有用的人才，今天三五年你可以创造你职业生涯的高峰，只需要一点，拥有强烈的梦想，明确的目标，可行的计划，持续的行动，最后掌握让你成为企业最有用员工的第十个法则那就是坚持到底。

最后让我以一首歌词来作为我们这个 DVD 的结束，这个歌词是我在职业生涯当中，一个特别艰难的阶段，用自己的生命，用自己的心血写下的歌词。这个歌词叫做《分享生命的每一天》：

曾经徘徊街头任雨水洗面

曾经心意迷乱难脱纠缠

回首往去的生命驿站

谁说得清脚步的深与浅

血液里流淌着父母的期盼

天真的笑脸总把希望点燃
艰辛的岁月
无泪的夜晚
苦和累的生涯不敢诉说疲倦
也许我们会一无所有
梦想依然与我相伴
只有自己才能改变自己
仰起笑脸度过心中的难关
决心成功就不怕失败
别让绝望诞生在希望之前
让我们相拥着彼此的关爱
去分享每一次的改变
生命的存在只为灿烂
不管这辉煌如何地短暂
所有的成功都是血泪的洗染
无悔走在希望的每一天

谢谢大家!

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生 函授学习 权威双证 国际互认**
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取**1280元** 招生网址：www.mhjy.net
- 报名电话：**13684609885 0451—88342620**
- 咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆：www.mhjy.net