

朱正中長老職場系列講座  
突破職場關鍵：天國領導力

⑧

事業成功必備的品格



免費提供使用，請勿翻印販售



## 正確的職場品格

### 敬拜詩歌

豐盛的應許



### 靈修經文

加拉太書五章 22-23 節

<sup>22</sup>聖靈所結的果子，就是仁愛、喜樂、和平、忍耐、恩慈、良善、信實、<sup>23</sup>溫柔、節制。這樣的事沒有律法禁止。

箴言四章 23 節

你要保守你心，勝過保守一切，因為一生的果效是由心發出。

### 主題信息

#### 前言：對職場的誤解

對於職場我們有許多誤解，我想大家可能都很熟悉我所說的這些誤解。

1. **以為工作是穩定的**——大家可以看到，今天職場充滿了不穩定。我們根本不知道這個工作可以做多久！因為職場充滿競爭，很可能我們會被別人取代，也可能一項新技術產生，工作就被市場淘汰。所以，所謂一份穩定的工作、固定的收入，並不見得是事實。
2. **穩定的工作收入帶來生活的快樂**——這不是必然的，我曾看過一項研究，90%的人從大學畢業、進入職場工作的時候，都以為自己會很快樂。實質上，真正快樂的人只有大約 30-40%，有 60%的人覺得不快樂。
3. **工作是朝九晚五，每天上班八小時**——其實絕對不是這樣！一般而言，我們每一天的工作都非常辛苦，大部分時間都不是準時下班。以亞洲國家來說，2019 年每人一年工時最高者為新加坡（2324 小時），再者為台灣（2028 小時），其次者為韓國（1967 小時）、日本（1644 小時）。假設一年 52 週、每週工作 5 天，扣除 2019 年

國定假日 115 天，總工作天數是 145 天，則台灣人平均一個工作天，要工作 14 小時（2028 小時 /145 天）。（資料來源：<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3308304>）

4. **做好老闆交代的工作就好**——錯！今天在職場上只做老闆交代的工作，絕對沒有辦法提升自己的職務。
5. **可以結束學習的生活**——在學校的時候，我們花很多時間念書、學習，但是畢業後在公司做事情，仍然有大量的東西需要學習。我自己差不多一個禮拜一定要讀一本書，因為現今世代的變化太快太快了！這是我們今天所面臨一個相當大的挑戰。

以上都是我們對今日職場的誤解，那麼職場到底是什麼樣子？

## 職場的真實面貌：品格與才能的競技場

我把職場定義為「品格和才能表現的大競技場」，我一直強調要把「品格」放在「才能」前面。我們不要以為在學校、在過去的工作上，我們積累了一些經驗、知識或技能，就能夠駕馭職場。這是不夠的！今天的技能和知識馬上就會過去，我們可以看到高科技產業現在在談區塊鏈、AI、電動車，但過幾年這些東西都會改變，都會過去。

我用現在很流行的共享經濟（Sharing Economy）來舉例。在美國，很多人已經不是只為一家公司做事。一個人所有的資料，包括專長、論文……都在網路上，我們只要搜尋他的名字，可以很清楚地了解這個人的專長。當我們的公司需要這樣的人才，就可以直接跟這個人說：「我需要你來幫助我做這個項目，時間大概是兩個月。」這個人就會把他的工作、時間投入在我們的項目裡。他不是我們公司的員工，所以別家公司當然也可以找他。他不再是為一家公司做事，他是為很多家公司做事。這種人力資源的共享概念來自 Uber，從分享汽車到現在連人力資源都可以分享。這世代變化太快，所以我們在職場上更需要有正確的品格，更甚於擁有知識、技能。

通俗一點講，所謂的品格到底是什麼？就是當四下無人的時候，你會做什麼事情？對基督徒來說，聖靈所結的果子：仁愛、喜樂、和平、忍耐、恩慈、良善、信實、溫柔、節制，就是聖靈給我們最高的品格（參加拉太書五：22-23），這都是我們接下來會談到的。

## 正確的職場品格

### 1. 忍耐

我以前是化學科系的學生，後來做行銷方面的工作。在收到邀請，準備前往上海擔任可口可樂中國區的行銷副總裁前，我在美國特地花了 6 個月的時間學習市場行銷，甚至開過貨車送貨。當我回到上海，還以為可以安穩地作副總裁。結果沒想到，公司在我下面安插另一個人，比我年輕，而且是真正做市場行銷的人。我已經五十多歲，

他才 41 歲，我知道他對我的威脅非常大。這種競爭每一天都在職場上發生。而且公司的目標是每一年的業績都要提升，這個壓力也非常大。我那時晚上做夢也在賣飲料，而且都是賣不掉可樂的惡夢！我常常被驚醒，醒來拿起紙筆開始想，我明天要做什麼事情，要怎麼幫助銷量……

在這個快速變化、壓力繁重的環境中，只有堅忍的人、能夠忍耐到底的人才能夠成功。不然壓力來的時候，我們真的不知道怎麼處理。

## 2. 溫柔

現在環境所碰到的許許多多問題，完全需要倚靠人與人之間彼此的合作。如果你想自己解決問題，這是不可能的！但是我們怎麼能把人聚在一起，成為一個團隊一起工作、解決問題呢？我們需要與人建立好的人際關係。不是有需要的時候才建立人際關係，而是在平時就要溫柔對待別人。不要一直抱怨同事、跟人吵架、兇巴巴的！這樣將來需要團隊合作時，彼此才能成為一個很好的團隊。

## 3. 節制

時間管理很重要的因素是管理自己，也就是節制。如果一個年輕人每天晚上都搞到晚上 2 點鐘才睡，時間管理一定一團混亂。這種人第二天早上，不可能 8 點鐘起床，甚至不可能 9 點鐘起床，勉強起床也是迷迷糊糊的，這樣怎麼可能帶著很清靜的心工作？我們必須節制，什麼時間該休息，什麼時間該工作，都必須有所節制。

## 4. 喜樂

基督徒的晨更很重要！藉著早上的晨更，在上帝面前安靜下來，祂的話就進到我們心裡。藉著禱告跟上帝在一起的時候，我們那一天就被聖靈充滿，那一天就是豐富的一天，是快樂的一天。我們將喜樂帶進公司，就可以改變公司的文化與氣氛。

我沒有辦法忘記，我有一次在一家咖啡廳喝咖啡的美好經驗。一位服務生走過來詢問：「你要喝什麼？」我說：「我要喝拿鐵。」「Good! That's a good latte!」我感到非常開心。她拿咖啡來的時候，我說：「妳看起來真是開心。」她說：「是的，因為有耶穌在我心裡，所以我非常喜樂。」她的工作只是服務生，薪水很低！她可能家裡還有孩子，還有教育費用、生活費用的問題，但這些都不能阻礙她的喜樂！而且她的喜樂能夠感染別人。

## 5. 信實

在英文中，積極主動和責任是同一個字（Responsibility 是 Response 加上 Ability）。當別人還沒想到的時候，積極主動的人已經想到了；當別人想到的時候，他已經在做了；當別人在做的時候，他已經做得不錯了；當別人做得不錯的時候，他已經做到最好；然後，當別人做得跟他一樣好的時候；他已經準備換跑道了。所以，別人怎麼跟他競爭？

積極主動的人一定是負責任的人。做任何事情都會有結果，我們要對所做的事情負責。很多人說他做了，但他並沒有做到讓人滿意的程度。什麼是信任？很多人說：「為什麼我的老闆不信任我？」把信任的責任放在老闆身上。其實應該倒過來，我們要問：「我值得人家信任嗎？」一講到信任，我們需要考慮兩方面，一個是品格（Character），一個是能力（Competency）。這人的能力足夠嗎？他的品格是否高尚？當這兩方面都滿足時，我們才能信任他、把工作交付給他。

## 6. 和平

社會的亂象很多都是從「輸贏」的觀念產生，我輸你贏、我贏你輸。這很可怕，因為到最後會變成雙輸。所以，擁有雙贏的思維是非常重要的思維，是人際關係的基礎。每一次我講雙贏時，很多人就說：「『雙贏』根本不可能！不是你贏，就是我贏；不是你輸，就是我輸。這世上不可能兩個人都贏。」雙贏的思維不是講結果，而是「思維」。我們與人相處時，先想如何滿足對方的需要，我們做的事情就能打開對方的心門，事情就會轉變成不同的狀況。舉例來說，今天很多老闆把績效考核當作發洩情緒的工具，但績效考核應該是雙贏思維的工具。績效考核真正的目的，是要幫助員工在未來做得更好。當員工做得更好的時候，部門才會更好，這就是雙贏。

職場談判需要雙贏，溝通需要雙贏，績效考核需要雙贏，輔導需要雙贏，解決問題需要雙贏，開會需要雙贏。當我們的視野不一樣，做的事情也會完全不一樣。

## 結語：要預備好我們的心

聖經是智慧的書，裡面充滿至理名言，尤其是聖經在幾千年前就告訴我們：「你要保守你心，勝過保守一切，因為一生的果效是由心發出。」（箴言四：23）所以我們要預備好自己的心，不要被許多的事情迷惑。這世代有很多新的想法、事物一直產生，然而最重要的始終是生命的品格。沒有品格，我們再聰明、技術再好，也不會在職場上獲得成功。（整理／吳俊德）

### 問題討論

1. 你對職場有什麼樣的誤解？為什麼會這樣想？
2. 職場最需要的品格中，你覺得自己最需要加強哪一項？
3. 雙贏的思維模式，對你有何啟發與幫助？

## 禱讀經文

羅馬書十二章 1-3 節

<sup>1</sup>所以，弟兄們，我以上帝的慈悲勸你們，將身體獻上，當作活祭，是聖潔的，是上帝所喜悅的；你們如此事奉乃是理所當然的。<sup>2</sup>不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為上帝的善良、純全、可喜悅的旨意。<sup>3</sup>我憑著所賜我的恩對你們各人說：不要看自己過於所當看的；要照著上帝所分給各人信心的大小，看得合乎中道。

## 建立你的人脈

### 敬拜詩歌

我要一心稱謝祢



### 靈修經文

腓立比書二章 4 節

各人不要單顧自己的事，也要顧別人的事。

箴言十七章 17 節

朋友乃時常親愛，弟兄為患難而生。

箴言廿七章 17 節

鐵磨鐵，磨出刃來；朋友相感（原文是磨朋友的臉）也是如此。

### 主題信息

21 世紀競爭的職場有哪些特徵？它的變化快速，週期很短，更替非常快。而且本世紀的科技多元化，加上網路、3C 產品的普及，導致人才的競爭加劇。今天已經不再是倚靠單一重量級人物的時代，不是公司沒有我就會垮掉的時代。21 世紀的公司透過裁員精簡人力，根本就經常發生！更有意思的是，像通用汽車公司前一陣子才公佈財報，告訴大家去年是他們得到最高利潤的年度，接著卻馬上裁員兩千人。所以與公司賺不賺錢沒有關係，裁員已經變成常態。

在這競爭激烈的世界裡，我們要先認識自己，認識自己有什麼優點？有什麼缺點？我們是怎樣的性格？別人又是怎樣？我們才能知道該如何生存下去。

### 認識人的性格——知己知彼，團結合作

不管是不是基督徒，每一個人的性格都不一樣。網路上有一種四個顏色的性格分析：藍色、綠色、紅色、黃色，這四種不同的性格在溝通上、在相處上有很多不同的狀況，值得我們深思。



- ◎藍色：邏輯性很強，注重程序，是理性的人物。大部分工程師都是藍色。藍色的人很難做決定，因為他要收集所有的資訊，才能做一個理性、邏輯性的決定。
- ◎綠色：性格溫柔，不喜歡跟人發生衝突，希望在一個大家都相安無事的環境裡面。如果碰到衝突時，第一個逃走的就是綠色的人。所以綠色的人也很難做決定，因為他每一次做決定都會想：「我會不會得罪人？」
- ◎黃色：喜歡社交、性格開朗、很喜歡講笑話。這種人無論到哪裡去，那裡就會聽到笑聲。
- ◎紅色：管理層的人大部分都是紅色的人，他們什麼都不要，就要結果。一個只要結果的人，性格一定比較急，一定是非常直來直往。所以如果你請他等一下，他根本不會等你。

一個團隊想要合作，我們必須要先理解團隊中每個人的性格，要順著每一個人的性格來用每一個人。比如說，同事是一個藍色性格的人，常常要收集各種訊息、各種資料，做完整體的分析以後才做決定。當我要跟這樣的人合作時，我不會告訴他：「我要結果！」他心裡肯定會想：「你要結果，你就等！因為我要分析以後才有結果。」那麼該怎麼跟他說？我們可以說：「我知道你是一個懂得分析資訊的人，分析資料後的結果一定有很大的價值。可不可以請你『盡快地』把這些訊息收集起來分析它？我相信你如果在這方面讓我幫助你，或再找一個人幫助你，我們很快就能得到良好的分析結果，很快可以做出決定。」所以我們需要從不同的角度切入，這樣人家才樂意幫助我們的工作。

## 依賴身邊的人——與人互相依存的关系網

在人生的過程中，無論工作、生活、成長都有一個規律。第一個規律是人都有依賴性，從出生到成長的過程中，我們必須依賴別人，才能夠生活。當我們是小孩時，要靠父母親餵養；青少年時，十幾歲的我們最想做的是獨立；等我們要去讀大學了，爸爸媽媽可能會說：「你自己要洗衣服，自己要照顧自己，還有好多事情你都要自己去面對，我好擔心你。」父母的眼淚正在流，但我們心裡想的卻是：「好高興！我要獨立了！你們再也管不到我啦！」但是當我們走過那些階段，到了自己成家以後，什麼時候才開始覺得家庭有真正的快樂？是當我們的孩子返家、當親友回來、當夫妻倆在一起的時候。家人同在一起時，才是家庭最快樂的時光。

像我這個年紀，我有孫女，我多麼高興跟孫女們在一起，能夠玩、能夠笑、能夠談天。所以我們一定會從依賴走到獨立，然後走到相互依存，這是另一個規律。

今天在公司裡也是一樣，一個真正好的員工，必須擁有與人相互依存的良好品格。

當一家公司有許多這樣的好員工時，才會有一個很強壯穩固的團隊，而這樣的團隊才能完成他們被賦予的艱難任務。

## 影響身邊的人——不要小看你的影響力

我們在職場上的工作，包括了如何影響我們身邊的人、影響在我們之上的人。我記得一個發生在我身上的真實故事。

有一天，我家的門鈴響了，站在門口的是一個在社區裡賣餅乾，也兼賣其他東西的女童子軍。我說：「我可以為妳做什麼？」她說：「我在賣馬戲團的門票，我們城裡現在有個馬戲團正在表演。」我說：「一張票多少錢？」她說：「25 塊美金。」我說：「太貴了！我這個年紀對馬戲團的表演沒什麼興趣了！」

我正要把門關起來時，她說：「先生，請等一下！」我再次把門打開。她說：「我也有在賣巧克力棒。」我說：「多少錢呢？」「一塊美金。」我說：「這樣啊！那我就買 5 根吧。」然後就付給她 5 塊錢美金。門一關，一轉身，我就糊塗了，心想：「我為什麼買巧克力棒？我是糖尿病的患者啊！」她是怎麼影響我的？她先賣一張很貴的門票，我拒絕了，然後她再賣一個很便宜的東西——我還好意思拒絕嗎？這個小童子軍多聰明！她能夠影響別人。

今天我們必須要能影響別人，這在工作上是很重要的事。很多人問我：「我們如何向上管理？我們怎麼管理老闆？」我們沒有辦法管理老闆，老闆的職位比我們高，權力比我們大。我們惟一能做的是，我們能夠影響他。要影響一個人，第一個先決條件是什麼？要有可信賴的品格。當他認為我們是可信賴的，我們就能對他產生影響力。

## 建立你的人脈——得到完全不同的機會

《華爾街日報》(The Wall Street Journal) 在 2015 年做的一項報告，我覺得滿有意思。報告中提到兩種人：第一種人，在公司裡常跟同事一起參與社交活動；第二種人則不參與活動。大部分的東方人在公司裡都是第二種人，我們是沉默的一群，不大喜歡跟人家東拉西扯的，我們有時候甚至覺得這樣比較清高。但是我們看看這兩種人的結果。一個喜歡跟不同的人溝通社交的人，每增加與他人 10% 的溝通機會，晉升的機會就增加 10.4%。人際之間的關係會帶給我們一個很重要的東西，叫做人脈。

我最早在芝加哥一家公司工作，同時也是美國食品協會 (American Food Society) 的主席。我是學食品的，所以我幾乎都在食品業裡工作。原先我在美國有一個協會，是由所有從事食品業的華人組成，會員約有六百多人。而美國另外有一個組織叫 Institute of Food Technology，這個協會很大，粗估有一萬五千人。我參與這個協會以後，在裡面很活躍、認識了許多人，很多人也因此知道我們這個華人食品協會。

有一天我接到一通電話，從聯合國打來的。聯合國跟我有什麼關係？我問：「我能夠為你做什麼？」他說：「我們從義大利的政府收到一筆捐款，是 230 萬美金。義大利政府指定這筆錢要給中國，幫助中國的食品工業。」因為，當時中國的食品工業非常的落後。他說：「我們希望你們這個由華人組成的協會，把這筆錢帶到中國去開發一個項目。」我說：「可以，沒問題！」我們的協會一起討論以後，決定在北京的三里屯建立一個發酵研究中心，因為食品業有很多產品要靠發酵來完成。

做這個項目以後，我每一年要去中國一、兩趟。最後，可口可樂公司打電話給我，問我：「我們聽說你在中國很活躍，可不可以請你到我們公司來，幫我們發展在中國的業務？」那個時候可口可樂公司在中國的業務，每一年的增長高達 30%-70%，所以我就去了。

因為人脈的關係，為我創造出完全不同的方向。所以我常常勉勵年輕人，千萬不要每天都只是從家裡到辦公室，從辦公室又回到家裡面。我們一定要參與社交活動，在其中可以得到很多的資訊，能夠幫助我們有一個完全不同的機會。

### 結語：注意不正確的心態

華人做事情的方法，常常是坐在位子上不動。我們很少離開自己的位置，我們很少跟人家交談。所以我說東方人在品格的教育上，是劣勢的。為什麼？因為我們早一代的原生家庭的教育，是教我們要沉默，教我們要謙讓，叫我們不要跟人家爭辯；是告訴我們槍打出頭鳥、多忍讓、自掃門前雪，叫我們不要去管別人的事情……這都是今天在職場上完全不正確的心態和做法，我們要特別注意。（整理／吳俊德）

### 信息默想

1. 本文提到人的四種顏色品格，你覺得自己屬於哪一種？請彼此分享和討論。
2. 你知道身邊的同事對你的評價如何嗎？你是否與他們有相互依存的關係？為什麼？
3. 作者因著人脈關係，開啟了不同的職涯發展。你覺得可以如何建立自己的人脈？

### 禱讀經文

以弗所書四章 1-3 節

<sup>1</sup>我為主被囚的勸你們：既然蒙召，行事為人就當與蒙召的恩相稱。<sup>2</sup>凡事謙虛、溫柔、忍耐，用愛心互相寬容，<sup>3</sup>用和平彼此聯絡，竭力保守聖靈所賜合而為一的心。

箴言十八章 24 節

濫交朋友的，自取敗壞；但有一朋友比弟兄更親密。