



职场达人

为什么 升职的不是你

林少山◎著

HOW TO GET PROMOTION

你是一个让老板放心的人，还是一个让老板操心的人？
什么样的人企业永不放弃？

为什么老板不给你涨工资，不给你提职位？
想成为部门主管、部门经理需要具备什么品质？

如何从菜鸟进化为飞翔于职场天空的苍鹰？

.....

所有的晋升秘诀就在这里。

从职场新人晋升职场精英的生存攻略
成为“骨灰级”职场达人的进化指南

升职的机会只留给有准备的人。
想比别人更快、更易升职，
就早早准备，多多努力，处处学习！



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

HOW TO GET PROMOTION

为什么 升职的不是你

林少山◎著



人民邮电出版社
北京

图书在版编目 (C I P) 数据

为什么升职的不是你 / 林少山著. -- 北京 : 人民
邮电出版社, 2010.9
(职场达人)
ISBN 978-7-115-23663-0

I. ①为… II. ①林… III. ①职业选择—通俗读物②
成功心理学—通俗读物 IV. ①C913.2-49②B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第150025号

内 容 提 要

为什么老板不给你涨工资, 不给你提职位? 其实, 职场如战场, 优胜劣汰乃常事, 如果想永远占据升职的“高地”, 办法很简单, 那就是从本书中学习一下N个升职秘密、职场晋升九字真经、职场修炼三重境界……这是一本从职场新人晋升为职场精英的生存攻略, 一部成为“骨灰级”职场达人的进化指南。可以说, 所有的晋升秘诀就在本书里。

职场达人

为什么升职的不是你

-
- ◆ 著 林少山
责任编辑 任忠鹏
 - ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街14号
邮编 100061 电子函件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
北京铭成印刷有限公司印刷
 - ◆ 开本: 690×970 1/16
印张: 12 2010年9月第1版
字数: 180千字 2010年9月北京第1次印刷

ISBN 978-7-115-23663-0

定价: 25.00元

读者服务热线: (010)67172489 印装质量热线: (010)67129223

反盗版热线: (010)67171154



由于从事人力资源工作的关系，所以我经常会和一些同行谈起很多关于职场生存和人力资源方面的话题。在沟通的过程中，职场中的两类人是我们经常谈起的，一类是在职场中升职加薪很快的职场达人，一类是在职场多年但始终混不出头的人。可能是因为职业的关系，每每聊到这些话题时，我们总是感慨良多，为什么在职场中升职的总是那一类人？

成功一定有方法，失败一定有原因。我希望能把这几年来工作的一些体会和总结提炼出来，让职场中成功的人更加成功，帮迷茫的人找出失败原因也走向成功，这是我创作这本书的初衷。

回顾六年多的人力资源管理之路，从一个青涩的职场新人到现在一家大型集团公司的高层管理者，很多的同龄朋友都很惊讶我的成长速度，经常向我“讨教”成长模式。每次我也都很乐意与大家共同分享自己的成长经历，并共同学习他人的成功经验。

一位颇有影响的职场人士在总结自己职场的成功之道时说过几个字：“做人、做事、作秀”。这“六字真言”相信很多在职场打拼的人都深有体会。对于职场上如何升职这样的事情，每个人都有自己的见解和想法，如果说对这六个字要作补充延伸的话，我会把它提炼出这几个关键词：“职业化”、“努力”、“心态”、“人脉”、“业绩”、“沟通”。这是我通过这几年的个人经历和对职场成功人士的研究作的总结，具体在书中的每个章节都作了详细的阐释。

在我看来，一个人之所以能取得成功，其根本原因取决于他对事物的态度，而自己是一切的根源。有这样一个故事，说的是一位大师经过几十年的修炼终于悟透：在这个世界上根本没有移山之术，唯一可以将山移过来的方法是——“山不过来，我就过



去”。也就是说，一个人要想达到目标，就要改变自己，去适应达到目标的环境。总之，一切的一切，首先要从改变自己开始。

《为什么升职的不是你》更多是提出了理念以及某些方面的指导，书中的道理很多人也都明白，但关键还是在于自己体会了以后怎么针对自己的情况去行动。

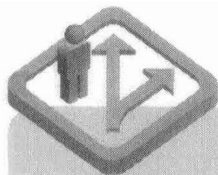
《为什么升职的不是你》不是一本万能的书，只是一本普通的职场励志书，但是我相信里面一定会有一些观点和理念让你产生共鸣。

《为什么升职的不是你》不是灵丹妙药，充其量只是一个药引子；我也不是能治疗所有病人的神医。如果可以，我更想当一个指路人，告诉大家路在哪里，但是怎么走，还得自己去迈开脚步。

真诚地希望你能从本书中找到关于成功升职的方法！

林少山

2010年6月



第一章 首先问问自己：你是一个职业化的员工吗

海尔总裁张瑞敏说：“企业只有先盘活人，才能盘活资产，而盘活人的关键就在于铸就职业化员工。”当不能升职的时候，你应先问问自己是不是一个职业化的员工。

- ❖ 职业者：以老板的心态和状态来工作 / 2
- ❖ 老虎、孔雀、猫头鹰、考拉、变色龙，你是哪一种 / 5
- ❖ 把工作当成自己的事业，而非仅仅是职业 / 10
- ❖ 改变性格去适应工作 / 13
- ❖ 职业化员工都是该行业的专家 / 16
- ❖ 身在职场，全力以赴做好工作很关键 / 19
- ❖ 摒除拖延的恶习，立即行动 / 22
- ❖ 职业化员工不能忽视的“人丽资本” / 25
- ❖ 职业化员工都是一些具有执行力的人 / 29

第二章 时时刻刻提醒：努力到感动别人，甚至感动自己

灰领、蓝领、白领，直到金领；雇员、助手、经理，直到总经理。相信每一个职场人都想有这样的一条路，但是要想把这一条路走好，唯一的方法就是努力，努力到感动别人，甚至感动自己。

- ❖ 职场密码：努力可以改变命运 / 34
- ❖ 做最棒的船员，为公司付出120%的努力 / 37
- ❖ 只要努力，不要担心老板看不见 / 39
- ❖ 最高的回报来自最大的努力 / 43



- ✿ 把厕所扫得比厨房还干净 / 46
- ✿ 速度，速度！永远比别人早 / 49
- ✿ 把有效的时间充分利用起来 / 52
- ✿ 做“职场罗文” / 55
- ✿ 和老板同舟共济，才有你的升职空间 / 58

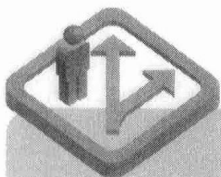
第三章 冷静反思一下：最重要的是心态与品质的修炼

作为一名职场人，你总是希望不断进步，但你是否想过你具有怎样的职场品质？职场，不仅要有能力，还要有好的心态和好的品质。

- ✿ 态度“差不多”，结果“差很多” / 62
- ✿ 不要把钱看得太重 / 65
- ✿ 超越“等价交换”，额外工作就是你的机遇 / 69
- ✿ 十大心态让你成为职场“晋升达人” / 72
- ✿ 像杜拉拉一样不抱怨 / 76
- ✿ 做一个德才兼备的员工 / 79
- ✿ 心存感恩，是公司给了你一个平台 / 83
- ✿ 勇于承担责任，才能被赋予更大使命 / 86
- ✿ 用忠诚去为升职铺路 / 89
- ✿ 学会自我激励，迈向卓越 / 92

第四章 学会寻找平台：搭建你的“人脉圈”

职场就是一个社会的缩影，有利益关系，有人际关系，有上下级关系……想升职，需要生命中的贵人，需要别人给你机会，那么，搭建你的人脉圈，对于你的职场来说，尤为重要。



- 让职场贵人和前辈帮助你成功 / 96
- 多给同事和上司一点赞美 / 99
- 感恩你的同事，关键时刻他们会助你一臂之力 / 102
- 谦虚是你打开上司心门的开始 / 105
- 让共赢成为你的工作标准 / 108
- 老板和员工并不是对立的 / 112
- 搞好和上司的关系，笑傲职场 / 115
- 处理好和你下属的关系 / 118
- 多点团队意识，少点“独行侠”行为 / 121
- 以“光明心态”看待职场，坦诚到没人交手 / 124

第五章 竞争不败关键：一切以业绩说话

这是一个用成绩衡量一切的时代，老板只注重结果，这时候，业绩就是你升职的最大资本。一个没有业绩的员工何来升职的机会？

- 用业绩让你变得无可替代 / 128
- 想要业绩就不能眼高手低 / 131
- 少找借口多找方法，为你争取到更大的发展空间 / 134
- 做比说强，业绩证明一切 / 138
- 用业绩玩转“职场江湖” / 140
- 有业绩，老板给你擦皮鞋 / 142
- 有业绩者才是王 / 145
- 在业绩面前才能人人平等 / 147
- 用业绩升职四方法 / 149



第六章 晋升九字真经：有想法、肯卖力、会沟通

在职场，要领悟晋升的九字真经：有想法、肯卖力、会沟通。有想法是你升职的前提，肯卖力是你升职的保障，会沟通是你升职的条件。

- ✎ 做“问题猎手”，而不是“问题猎物” / 152
- ✎ 在老板需要时挺身而出 / 155
- ✎ 把结果交给老板，把问题留给自己 / 158
- ✎ 职场也要偶尔作作秀 / 161
- ✎ 就算明天退休，也要把今天的工作做好 / 164
- ✎ 你“管”好你的上司了吗 / 166
- ✎ 具有创新思维，才有更多机会出位 / 169
- ✎ 不做职场“隐形人” / 172
- ✎ 职场“显摆艺术”成就晋升梦想 / 175
- ✎ 和谐的家庭关系，让你仕途通达 / 178

第一章

首先问问自己： 你是一个职业化的员工吗



海尔总裁张瑞敏说：“企业只有先盘活人，才能盘活资产，而盘活人的关键就在于铸就职业化员工。”当不能升职的时候，你应先问问自己是不是一个职业化的员工。



职业者： 以老板的心态和状态来工作

像老板那样思考，像老板那样追求，像老板那样奉献，像老板那样行动，你就会得到老板的青睐，会成为公司升职的最佳人选。

老板，这是一个让你生气但又让你离不开的字眼。你的薪水由老板来发，但是他发给你的薪水却少得可怜，和你的工作量根本不对等；你的工作业绩需要老板来肯定，但是你做出了业绩，老板却看不到，而一旦你犯了错误，老板却立即扣工资，劈头盖脸给你一顿臭骂。

老板到底是怎样的人呢？

也许你会认为他是一个很抠门的人。确实是。

也许你会认为他是一个对别人很严格的人。确实是。

也许你会认为他是一个不讲道理的人。也确实是。

但是反过来说，当你是老板的时候，你会怎么对待你的员工？

是的，当你自己成了老板的时候，你也会做同样的事情的。

因此，当老板没有提拔你的时候，你应该理解；当老板批评你的工作做不好的时候，你也应该理解。因为换作是你，你也会用同样的方式来对待你的员工。

与其对老板给你的高要求表示不满，不如自己把自己当做老板一样。这样，你会处处讲求节约，因为老板的钱就是你的钱；你会时时讲效率，因为老板的事就是你自己的事。这时候，老板就会把你当自己人，那么升职的不二人选就会是你。



美国新奥尔良市的考克斯有线电视公司中有一位年轻的工程师，名叫布莱恩·克莱门斯，他的工作地点是在郊区。有一天早上，布莱恩到一家木材行去购买木料。正当他等待切割木料的时候，无意中听到有人抱怨考克斯公司服务差劲极了。那个人越说越起劲，结果有八九个店员都围过来听他讲。

布莱恩当时有好几种选择。其实他正在休假，他自己还有其他安排，老婆又在等他回家。他大可以置若罔闻，只管自己的事。可是布莱恩却走上前去说道：“先生，很抱歉，我听到了你对这些人说的话。我在考克斯公司工作。你愿不愿意给我一个机会改善这种状况？我向你保证，我们公司一定可以解决你的问题。”

那些人脸上的表情都非常惊讶。布莱恩当时并没有穿公司的制服，他走到公用电话旁，打了个电话回公司，公司立即派出修理人员到那位顾客家中解决问题，直到顾客满意为止。后来，布莱恩还多做了一步。他回去上班后，打了个电话给那位顾客，确定他对一切都满意后，还提供顾客延长两个星期的试用期，并且为给他造成的不便致歉。布莱恩这种站在老板立场的行为受到了公司负责人葛培特的高度赞扬，并号召公司全体员工向布莱恩学习。

其实，我们可以理解布莱恩的行为，他之所以这么做，就是把公司当成了自己的公司，他每时每刻想的都是怎样来宣传自己的公司、怎样站在公司的立场为客户服务，就算是在休假的时间他都不放过。试想，如果这样的员工得不到老板的重视，那要怎样的员工才能得到老板的重视呢？

身为一名职业化员工，你就要时时拥有一种老板的心态，把自己当成是公司的老板。你要站在老板的角度去思考一些问题，充分理解老板的苦衷，想老板之所想，急老板之所急。像老板那样思考，像老板那样追求，像老板那样奉献，像老板那样行动，只要你这样去做，你就会得到老板的青睐，会成为公司升职的最佳人选。

美国前国务卿鲍威尔出生在一个贫穷的黑人家庭，然而他年轻时就胸怀大志，为帮补家计，凭借自己壮硕的身体，从事各种繁重的工作。有一年





夏天，他在一家汽水厂当杂工，除了洗瓶子外，老板还要他拖地板、搞清洁等，他总是毫无怨言地认真去干。一次，有人在搬运产品时打碎了50瓶汽水，弄得整个车间满地的玻璃碎片和团团泡沫。按常规，这是要弄翻产品的工人清理打扫的。老板为了节省人工，要干活麻利爽快的鲍威尔去打扫。当时他有点气恼，欲发脾气不干了，但一想，自己是厂里的清洁工，这也是分内的活儿。于是，他尽力地把满地的玻璃碎片和泡沫扫得干干净净。过了两天，厂负责人通知他：他晋升为装瓶部主管。

在职场中，只有拥有了老板的心态，才会成为一个值得信赖的人，一个老板乐于接受的人，从而也是一个可托大事的人。因为一个为公司尽职尽责完成工作的人，往往已经把这份工作看成是自己的事业，自己的事业是公司事业的一部分，公司的事业也就是自己的事业。这时候，老板不提拔你，还会提拔谁呢？

但事实是，很多的职场人士都有这样一种心态：自己是一个打工者，因而只做与自己职责相关并与自己所得薪水相称的那些工作。这样一种心态定位，使你只盯着自己分内的那些工作，而不会想着多做一点，甚至连自己分内的工作都敷衍塞责，被动地应付上司分派下来的工作，结果几年过后，除了拿那点薪水，一无所获。这是典型的打工者心态，抱着这样的心态工作，你就永远只能是打工者，在抱怨中勉强糊口。

如果你以老板的心态和状态来工作，那么，你就会以全局的角度来考虑你的这份工作，确定这份工作在整个工作链中处于什么位置，你就会从中找到工作的最佳方法，会把工作做得更出色。以这种心态进行工作，你就不会拒绝上司安排的任务。你会认为这是表现自己工作能力、锻炼自己能力的一次机会。

那么，你离升职也就不远了。



老虎、孔雀、猫头鹰、考拉、 变色龙，你是哪一种

根据性格的不同，有人分别用了5种动物来代表：老虎型、孔雀型、猫头鹰型、考拉型和变色龙型。性格与一个人的职业生涯有密切关系，什么样的性格适合什么样的职业。

很多企业在招聘员工时都会让应聘者做一个性格测试，测试他是老虎、孔雀、猫头鹰还是考拉、变色龙。各种动物对应着各种类型的职业化员工。

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1. 你做事是一个值得信赖的人吗？ | 16. 你强势吗？ |
| 2. 你个性温和吗？ | 17. 你镇定吗？ |
| 3. 你有活力吗？ | 18. 你勇于学习吗？ |
| 4. 你善解人意吗？ | 19. 你反应快吗？ |
| 5. 你独立吗？ | 20. 你外向吗？ |
| 6. 你受人爱戴吗？ | 21. 你注意细节吗？ |
| 7. 你做事认真且正直吗？ | 22. 你爱说话吗？ |
| 8. 你富有同情心吗？ | 23. 你的协调能力好吗？ |
| 9. 你有说服力吗？ | 24. 你勤劳吗？ |
| 10. 你大胆吗？ | 25. 你慷慨吗？ |
| 11. 你精确吗？ | 26. 你小心翼翼吗？ |
| 12. 你适应能力强吗？ | 27. 你令人愉快吗？ |
| 13. 你组织能力好吗？ | 28. 你传统吗？ |
| 14. 你是否积极主动？ | 29. 你亲切吗？ |
| 15. 你害羞吗？ | 30. 你工作足够有效率吗？ |





每个问题对应的答案都是：

A. 非常同意 B. 比较同意 C. 差不多 D. 一点同意 E. 不同意

如果选A，请给自己打5分；选B，则打4分；选C，打3分；选D，打2分；选E，就打1分。

把第5、10、14、18、24、30题的分加起来就是你的“老虎”分数；

把第3、6、13、20、22、29题的分加起来就是你的“孔雀”分数；

把第1、7、11、16、21、26题的分加起来就是你的“猫头鹰”分数；

把第2、8、15、17、25、28题的分加起来就是你的“考拉”分数；

把第4、9、12、19、23、27题的分加起来就是你的“变色龙”分数。

假如你有某一项分远远高于其他四项，你就是典型的这种属性；假如你有某两项分大大超过其他三项，你是这两种动物的综合；假如你各项分数都比较接近，恭喜你，你是一个面面俱到近似完美性格的人；假如你有某一项分数特别偏低的话，想提高自己就需要在那一种动物属性的加强上下工夫了。

（1）老虎型

老虎型又叫支配型。这种性格的人有自信，决断力高，喜欢冒险，竞争性强，胸怀大志，个性积极。这种人善于控制局面并能果断地做出决定，用这一类型工作方式的人成就非凡。但是这种人当感到压力来临时，就会太重视迅速地完成工作，从而容易忽视细节，可能不顾自己和别人的情感。由于要求过高，加之好胜的天性，有时会成为工作狂。

（2）孔雀型

孔雀型又叫表达型。这种类型的人热情洋溢，好交朋友，口才流畅，重视形象，善于人际关系的建立，富有同情心，最适合人际导向的工作。缺点是容易过于乐观，往往无法估计细节，在执行力度上需要高专业的技术精英来配合。

（3）猫头鹰型

猫头鹰型又叫精确型。这种人传统而保守，分析力强，精确度高，是最佳的品质保证者，喜欢把细节条理化，个性拘谨含蓄，谨守分寸，忠于职责，但会让人觉得“吹毛求疵”。同时，处事客观合理，只是有时会钻



牛角尖。

（4）考拉型

考拉型又叫耐心型。这种人行事稳健，不会夸张，性情平和，不喜欢给人带来麻烦，不兴风作浪，温和善良，在别人眼中常让人误以为是懒散不积极，但只要决心投入，绝对是“路遥知马力”的最佳典型。但是他们又很难坚持自己的观点和迅速做出决定。一般说来，他们不喜欢面对与同事意见不合的局面，他们不愿处理争执。

（5）变色龙型

变色龙型又叫整合型。这种人讲求中庸思想，不走极端，凡事不执著，韧性极强，善于沟通，是天生的谈判家。他们能充分融入各种新环境新文化且适应性良好，在他人眼中会觉得他们“没有个性”，故“没有原则就是最高原则”，他们懂得凡事看情况、看场合。

因此，看看自己属于什么性格，是否与自己的职业匹配很重要。我们来看看中国性格色彩研究中心创办人、“FPA性格色彩学”创始人乐嘉的成长、成功经历。

乐嘉出生于宁波，他参加工作很早，中专金融专业毕业后才16岁，就进入了银行系统工作。母亲期待他从头做起，一步一个脚印扎实安稳地做到银行行长。但他忍受不了银行的刻板无聊，一想到要在格子间里过完终生，他就要发疯。辛辛苦苦坚持了两年，他不顾母亲的强烈反对，偷偷地去应聘销售员。于是，一路下来，乐嘉先后做过售楼员，做过导游，在酒吧吹过长笛，甚至在雅芳做过销售，而且还做得不错。

1994年，乐嘉到了上海，成了直销培训师，雅芳是一个大公司，谁都可以在台上照着讲义讲课，并没有什么挑战性。但在讲台上，乐嘉第一次找到了良好的自我感觉，他决定，以后一辈子都要做与演讲有关的培训师。他说：“现在回想起来，我目前所达到的培训功力和当时在雅芳担任培训经理几乎毫无关系。但在雅芳的一年中，我学到了跨国公司非常专业的培训架构，让我对培训有了新的认识。而更重要的一点是，我从那时起便发现自己非常喜欢做培训，这成为我此后选择培训作为创业道路的原始动机。”



1995年，乐嘉在一家中国台湾的个人成长训练公司，遇见了一个有才学的培训师，听了培训师关于“生命的潜能”和“人生如何设定目标”的课程后，他很激动，原来还有如此富有感染力的演讲，他找到这位老师要求向他学习培训。

乐嘉跟老师学了半年，接受的是苛刻的魔鬼般的训练。他将老师的讲课录音一字不差地背下来，老师在台上抖什么包袱、做什么动作、台下会有什么反应，也无不烂熟于胸，最后竟然做到十堂课有一堂课让人哭。他印象最深的一件事就是，那位培训师为了让他改掉说话中的口头禅，竟然逼着他把口头禅重复1000遍，这种“反向折磨法”让人不堪忍受。那半年的培训对他有两个重要意义，第一是基础打得非常牢固；第二是从那时开始他对自己有了信心，他认为自己生来就属于讲台，他会在讲台上成就一番大事业。

在又一次失业后，乐嘉去上影厂参加配音演员应聘，遇到了一生难忘的恩师——上海戏剧学院教授安振吉。这位曾经辅导过王志文、陆毅、宁静等著名演员的老人在和乐嘉攀谈之后，建议他到戏剧学院进修表演。

乐嘉对这件事极为慎重，他已经25岁了，不是刚踏上社会的毛头小子，花一年时间进修就意味着损失一年的时间成本和各种赚钱的机会。为此，乐嘉曾两次乘火车去老师的家乡合肥商量此事。最后他决定放弃一切，去上海戏剧学院参加表演进修。但演艺圈关系复杂，偶然性因素太多，一个人付出80%的努力或许只能得到20%的回报，他最终放弃了成为演员的梦想。但他又说：“这对我后来创办培训公司帮助太大了，因为我现在所做的培训主要就是性格分析，专业的表演技巧使我能把具有不同性格的人的形态、神态、思想活生生地表现出来。有很多人的表演功力比我强百倍，有很多人的心理学知识比我多得多，但能够把这两者完美结合起来的，这个世界上却没有多少人。”

乐嘉一路走来，可以说是跌跌撞撞，最后才找到了最与自己性格相匹配的职业。

现在你来对照一下自己，自己是什么类型的人？你如何利用好自己的优点，让自己在职场生涯上一步步走向巅峰？