



# The Relations Map in Workplace

解读职场中的**人际关系**，打开职场升迁的**绿色通道**！

# 价值百万的 职场地图

—— [日] 琦本宝珠◎著 未予◎译 ——

职场的**限速区**在哪儿？职场的泥潭有多深？如何在职场的**灰色地带**发光？  
没有这张地图，职场新人就会误入**职场雷区**，  
掉进**职场陷阱**，在职场里迷失方向！



南方出版社

版权合同登记号：图字 30-2010-123

**图书在版编目（CIP）数据**

价值百万的职场地图 / [日] 崎本宝珠著；未予译.

—海口：南方出版社，2010.10

ISBN 978-7-80760-929-2

I. ①价…II. ①崎…②未… III. ①成功心理学—  
通俗读物 IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字（2010）第177908号

**书 名：**价值百万的职场地图

**作 者：**[日]崎本宝珠

**译 者：**未予

**出 版 人：**赵云鹤

**出版发行：**南方出版社

**地 址：**海南省海口市和平大道70号

**邮 编：**570208

**电 话：**(0898) 66160822

**传 真：**(0898) 66160830

**经 销：**新华书店

**印 刷：**北京佳信达欣艺术印刷有限公司

**开 本：**690×960 1/16

**印 张：**14

**字 数：**150千字

**版 次：**2010年11月第1版 2010年11月第1次印刷

**书 号：**ISBN 978-7-80760-929-2

**定 价：**28.00元

## 序言 这张职场地图为什么能够价值百万

### 第一章 职场平面图剖析

让人又爱又恨的人力资源部 .....	3
深具官僚作风的行政部门 .....	12
让人得罪不起的财务部门 .....	21
举足轻重的研发、生产、市场和销售部门 .....	31
紧密团结在老板周围的高层 .....	38
决定你财路的老板 .....	45

### 第二章 打通你的职场外围阵地

将公司外围群众作为你的耳目 .....	55
前台都很美丽，但未必都是花瓶 .....	61
老板的秘书有时就是领导 .....	68
老板的司机不是谁都能当的 .....	74

不要忽视小角色的力量 .....	79
接触群众的秘诀 .....	83

### 第三章 和同事竞争共存

融入团队，实现自己的价值 .....	91
论资排辈有其利 .....	99
对前辈要先礼后兵 .....	106
有时不妨玩玩偏门 .....	113
隔岸观火，趁机上位 .....	120
同事之间的安全边际 .....	124

### 第四章 和各级领导的相处之道

和直接主管：做事用心，做下属小心 .....	133
和公司高管：拒绝等价价值观 .....	139
在各级领导面前：努力而幸福地工作着 .....	144
面对公司高层权力斗争：站队是门大学问 .....	149
领导最忌讳之事：越权和擅权 .....	153
领导也是人，不要把领导妖魔化 .....	158

### 第五章 菜鸟不可不知的职场地图术语

界碑、比例尺和色块 .....	165
-----------------	-----

职场新人的泥潭 .....	169
灰色地带如何闪光? .....	171
什么是公司的禁飞区? .....	172
线路: 升迁无坦途 .....	175
限速区: 前方就是漩涡中心 .....	177

## 第六章 永远不可忽视职场的小角落

巧妙利用电梯展现绅士风度 .....	183
不要忽视会场秩序和礼仪 .....	186
洗手间里经常有大新闻 .....	190
办公桌是显示个人工作能力的舞台 .....	192
电脑屏幕和手机铃声也不可忽视 .....	195
公司组织的活动是活动版图 .....	199

## 第七章 多备几份职场地图

竞争对手与公司的职场地图比拼见优劣 .....	207
客户与公司的职场地图比拼见互补 .....	211

## >>> 序言

### 这张职场地图为什么能够价值百万

一入职场深似海，再回头已百年身。职场关系错综复杂，新人初来乍到，不明就里，很容易坠入职场陷阱，误入职场雷区，在职场里彻底迷失方向，成为职场战争中的失败者。新人在职场里误打误撞，耽误的是新入职场的黄金时间段，影响的是整个职场生涯，因为职场初期阶段对未来的发展非常重要，厚积薄发，只有最初几年的基础夯实了，后面的发展才能如鱼得水。

新人入职前，都会有一份期待，甚至会拟定自己的职场规划。在做职场规划前，深入了解自己，是很多人都能意识到的，也会在职业规划中呈现出来，具体表现为我想成为什么样的人，我想取得什么样的成就。但是这些规划很多都忽视了对所处的职场环境的了解。脱离具体的职场空间，妄谈自己的职场目标，这就像修建空中楼阁一样危险，尽管你的楼阁气势恢弘，但因为不是建立在扎实的基础上，说不定什么时候就会轰然倒塌。

新人要避免职场困境，拟定一份切实可行的职业规划，除了充分了解自己外，还要更多地了解职场的立体生态圈。职场立体生态圈指的是一个公司内部大大小小的组成部门，和它们之间错综复杂的关

系；各色各样的同事，他们的影响力有大有小，但都不能忽视；高层之间的权力博弈，是看不见的漩涡，一定要小心避让；盘踞于权力网中心的就是老板，网上的细微振动，老板都会有所察觉，所以在公司最要仔细研究的就是老板。

通常情况下，对于新招的员工，公司一般会加以集中培训，然后指定几位资深员工对其进行一对一的帮带，这样可以加速新员工熟悉公司文化和管理的进程，并有效提高新员工的技能。但是，很少有公司会告诉新员工在公司中最应该注意的是什么。家长的所谓忠告，也于事无补。要了解和适应公司立体生态圈，这些都只能靠新人自己去揣摩。新人一无资历，二无经验，靠自己单兵作战，没有人给予有效的提醒，难免会在职场举步维艰，四处碰壁。

职场新人其实大可不必担心，这些以前很棘手的问题，现在却能迎刃而解，因为有职场地图帮你忙。只要一图在手，职场的羊肠小径就变成了通天大道，以前毫无头绪的职场关系现在却条分缕析，一目了然了。

这份职场地图最大的特色是，它用普通地图术语对各种危险都做了明显的标识。它用界碑来确立权力范围，提醒你不要非法越界，否则会引发外交事端；它用比例尺来标识职权大小，让你对公司每个人手中的权力大小一清二楚，自然能够避其锋芒，明哲保身；它用色块来划分势力范围，告诉你各个部门都有自己的地盘，各人自扫门前雪，休管他人瓦上霜；它用各种线条来表示升迁之途，指明直线升迁、曲线升迁、间隔升迁和越级升迁的种种奥妙；它还标明了限速区，遇到这样的提示，就说明前方有漩涡中心，要减速，转弯，避让。

除此之外，作为一份职场的人文地图，它对公司人员的组成，也做了详细的解读。对于新人而言，公司里面的人，无论什么情况下，都不要轻易得罪。得罪人是需要成本的，不管这个人是一身居显位，还是一个杂役人员，都不能随便得罪，否则他们的反击很有可能超出你的想象，让你消受不起。所以，与其得罪，不如利用，而且他们的助推作用也同样不可小视。

这份职场地图，对公司人员组成进行了地毯式的梳理，以新人的本职工作为立足点，将公司员工分成三种类型：

1. 服务类型的职场外围，主要指保安、保洁人员、前台小姐、秘书和司机。这些人虽然不是正规军，但每个人因为其工作的特殊性，反而是职场中最重要最值得重视的人物。他们地位虽不显赫，但由于其岗位的便利，通常都能及时掌握第一手资料，这些资料价值千金。跟他们处理好关系，不知不觉间，你就会成为最大的受益者。

2. 和你同一个部门的同事。这些同事因为直接的利益关系，是你一定要小心的敌人。他们就是另一个你，你想要的，他们也都想要；你渴望处理好的关系，他们也都渴望处理好。你们就像一窝嗷嗷待哺的小狼崽，能够得到升迁、出人头的机会寥寥无几，所以你们的竞争不可避免。而且，现在管理学大师又提出新的竞争理论，认为良性竞争才是推动公司发展的最大助力。各大公司纷纷效法，引进了所谓的良性竞争模式。但是我们要明白，竞争就是竞争，良性或者恶性只是管理者一厢情愿的片面说辞。对于战胜者而言，他当然希望竞争是良性的，对于战败者而言，即使竞争是良性的，跟他也没什么关系，改变不了他落败的事实。职场地图一语道破同事的事实威胁，让你保持警惕。

3. 公司的领导者。和公司的领导如何相处，是关键的关键。领导分直接主管、高管和老板，各个层级的老板，相处的方法也各不相同。

对新人来说，这份职场地图价值百万。职场是个冒险岛，拥有一份通关的秘籍地图，对于赤手空拳闯关的新人来说，真是一份厚礼。

# 第一章

## 职场平面图剖析

---

麻雀虽小，五脏俱全。如果从空中俯瞰，我们就能画出一张富有代表性的职场平面图。这张平面图中最醒目的是老板，因为他占据了公司金字塔的顶端，他的办公室在公司里无疑是最大最豪华的。其次就是公司最主要的几个部门：人力资源部、行政部、财务部、研发生产和销售部门。这些部门在空中看上去就像铺叠在一起的荷叶，即使偶有交集，空隙还是一目了然的，这是部门之间的心理安全边际。未来职场之星雅枝小姐马上将从直升机上被空投进这片荷花池中，她心中默想了一遍职场地图的种种提示和分析。她知道，只要纵身一跳，她就要独自去面对职场里的所有事情。按照职场地图的重点提示，她将要和公司的几大部门过招，这些部门在公司的地位和职责都不一样，但互有争斗，主要是在老板面前争风吃醋。但对于新人来说，它们的重要性是一样的，得罪了哪一个日子都不好过。





## 让人又爱又恨的人力资源部

如果人力资源部不是站在老板一边，而是为员工服务，在代表公司对员工提出种种要求时，也全力维护员工的利益，那样真是员工的福分。可惜现实情况恰恰相反，人力资源部作为老板的左膀右臂，常常扮演着警察的角色。但即使这样，警察也能为员工所用，员工可以通过人力资源部无限的正义感，为自己谋取利益。

### 招聘会：人力资源部为求职者设立的第一关

新人入职前，首先要参加面试，接触的就是人力资源部。那些主持面试的主考官，就是人力资源部的负责人。新人想要给主考官留下良好的第一印象，除了从自身出发，塑造自己的外形，注意自己的谈吐，展示自己的专业技能之外，更要从对方的心理出发，投其所好，以免在不经意间得罪了主考官，自己还蒙在鼓里。

有人会奇怪：招聘会是双向选择，不存在得罪人一说啊。其实招聘会不是双向选择，你既然来到招聘会，就是让公司来选你的。你看中的公司未必看得上你，主动权永远在公司一方。你来招聘会，目的就是进入该公司，成为其中的一员，因此，你就要接受人力资

源部的连番轰炸。如果瞧着你不顺眼，人力资源部的人当然会将你淘汰。

人力资源部负责为公司选拔人才，这是关系到公司发展全局的大事。新人在招聘会上，需要注意规避以下问题。

当主考官让你介绍自己的时候，请抓住这个机会，言简意赅地将自己的优点展示出来，千万不能啰嗦，也不要关键时刻表现谦虚。人力资源部经常和表格打交道，在公司接触的琐碎事情也是最多的，面对冗长的陈述会心生厌烦。你最好条理清晰地将自己的优点简要陈述，然后留待考官做出判断。在招聘场合，千万不能表现得太谦虚。人力资源部是给公司选拔人才的，在招聘会上越自信的人越容易入他们的法眼。相反，不自信的人会让考官觉得，你是在浪费大家的时间。

招聘会上，主考官一般会按部就班地向应聘者提问。这个时候，如果应聘者把握时机，趁机反问主考官几个得体的问题，既能体现自己的水平，也能表现出对所应聘工作的重视，赢得主考官的好感。最不应该的是在有反问的机会时，问薪酬方面的事情。薪酬在公司内部本来就是一件机密的事情，每个员工在公司领取多少薪水，除了部门主管、人力资源部以及财务人员知道外，职员之间都是讳莫如深。在面试场合问薪酬问题，是很不合时宜的。

对于求职者来说，人力资源部是横亘在面前的第一道关卡，只有首先顺利通过它，才能进入充满不确定因素和挑战的职场。



## 培训会：新人的魔鬼训练课堂

有幸通过招聘会的新人甫一来到公司这个全然陌生的环境，还没有找到自己的位置，就接到了通知：参加统一培训。不要轻视这样的培训，它甚至会影响到你未来一生的职场前途。在培训课程中，你会接触到公司的企业文化、规章制度以及核心技术，授课的老师都是各部门的精英，在退休之后选择留守在公司的人力资源部，继续发光发热。这些老前辈都是老江湖了，你有什么潜力，适合什么部门，能有多大前途，他们基本能够一目了然。也就是说，在培训中能够脱颖而出的人，在职场中成功的几率也会比较大。

负责培训会的依然是人力资源部，培训会不是走过场，很多公司的培训期甚至用三个月到半年的时间，以便新人充分适应公司环境，掌握全新技能。培训会的成果会呈报给公司高层，各级部门的主管会关注突出的新人，跟人力资源部打好招呼，预定被他们相中的人。

培训会绝对是你进入职场首先要抓住的机会，给负责培训的人力资源部官员留下好的印象，就相当于给全公司的高层留下了好的印象，接下来的职途将会一帆风顺。如果不幸得罪了他们，即使有好的部门看中了你，人力资源部也有权力将你留下，直接发配到环境最差、最不重要、发展空间最小的部门。在这样的部门，即使你满腹才华，也很难放射光芒。

在培训过程中，一定要表现出对它很重视。其实，只要你将它和你的工作部门以及职位升迁联系在一起，它就会很重要。人力资源部承担着培训新人的责任，新人能不能尽快适应公司，尽快上手，反过来也

会作为公司对人力资源部的评价标准。如果新人在培训会过程中表现得过于随意，这无疑是给人力资源部难看。

千万不要以为培训结束，换到新岗位之后，人力资源部就和你再也没有关系了。培训会只是新人和人力资源部的第一次亲密接触。在以后的日子里，新人和人力资源部打交道的机会更多，它的影响会贯穿于新人职场的始终，所以，千万别得罪了这位神尊。

### 绩效考核：人力资源部的尚方宝剑

新人工作了一段时间之后，终于要面对公司的鉴定了。绩效考核就是公司对新人的工作过程和结果进行的评估。这份判决书仍然由人力资源部来负责起草和宣读。人力资源部哼一声，新人的月度奖金就没了，怎么能不让新人背脊发寒，汗毛倒竖呢？

每个人工作，都是为了利益。能拿月薪八千元的，永远不可能自降身价，从事同样的工作，做同样的贡献，却只拿五千元。所以，人力资源部掌控职员薪水的发放，绝对不会冒着得罪职员的危险，扣发工资和奖金。它之所以这样做，原因只有一个，是有员工先得罪了它。也许当事人很困惑，我没做什么啊，怎么就得罪了它呢？自从你进入公司，都时时刻刻在同人力资源部打交道，因此要小心谨慎，不要得罪人家了还不知道。人力资源部在公司各部门里，算是最为清闲的，所以它往往扮演警察的角色。一旦发现有不利于公司的所作所为，它就会对其略加小惩。

对人力资源部的性质和历史加以考察，就会发现人力资源部明显会有心理上的不平衡。按理说，人力资源部应该是每个公司最为重要的



部门。在公司行为中，没有什么工作比决定雇用谁、培训谁、提升谁或辞退谁更重要。但是在很多公司中，CFO（首席财务官）主宰了一切，人力资源部被排挤到幕后。这种现象很不合理，直接造成人力资源部被边缘化。失势的人力资源部好像变成了公司的总务处，多少会带点怨气，撞到它枪口上的职场菜鸟只能自认倒霉。

避免这一现象的根本方法就是同人力资源部建立良好关系。不要以为培训结束了，就和人力资源部没有关系了，平常多和人力资源部的同事、领导接触，理解他们，倾听他们的苦闷和不满，反过来，他们也会这样对待你。不要以为绩效考核就是公平的，所有的公平都以人情为前提。人情在，不好的也能说成是好的；人情无，香的也能搞臭。

## 职场升迁：人力资源部说了算

新人比拼，除了拼实力，更要拼野心。有实力的人可以守住好工作，有野心的人才能赢得好职位。在职场，人人都有向上爬的野心，之所以出现很多做一天小职员上一天班的“将就族”，是因为他们在升迁途中受阻，无奈才放弃理想，甘于漂泊在底层的。

不是因为他们不努力，也不是因为他们没有成绩，更不是因为他们没有得到上司的赏识，所有这些，可能开始没做好，但意识到症结所在，都有改进的余地。最能消磨人的意志的是努力了，做出成效了，直接领导也赏识了，还是没能得到应得的奖励。问题就出在人力资源部。原来职场奖励和升迁，是要报批人力资源部的。人力资源部不点头，所有的事情就只能是一张报批表而已。

新人的职场野心能得到多大展现，人力资源部说了算。一般部门的自然升迁，遵循这样的规律，当部门主管高升了，副主管会自然顶替主管的职位，下面的员工都能有所晋升，算是沾了主管升官的福分。也有例外的升迁，比如从一个部门普通职员升到另外一个部门副主管的位置上。这些都由人力资源部掌管。

人力资源部在公司里，是最爱抠细节的部门，容易因为细节动怒。当然意识到这点，职场新人就可以在细节上打动人力资源部，赢取他们的好感。比如不要轻易抵触或者违反公司的规章制度。很多职场新人以为这些都是小事，有业绩的话这些都不算什么，但那是针对你的部门主管而言。人力资源部对所有的职工都一视同仁，在规章制度方面没有例外。如果有谁因为业绩出色，而不遵守规章制度，尤其会令它反感，认为你是在公然挑衅，有意触怒它，当然会给你好看。

聪明的职场新人，会将遵守公司的规章制度当做自己职场最重要的事情。尊重公司的规章制度，就是尊重了人力资源部，老实的职员在这点上永远比调皮的职员讨喜。在人力资源部面前，最好的行事方法是：不求有功，但求无过。在人力资源部的判断标准面前，无过就是有功。人力资源部会将很多好处留给这些职员。在职场，永远都在上演党同伐异的好戏。你虽然不是人力资源部的人，但不妨通过细节，告诉他们，在道义上你站在他们一边，这就会赢得他们的好感。