

职场风向标

晋升锦囊

成功升职101条

赵现波 毕国器 编著

山东大学出版社

职场风向标

晋升锦囊

成功升职101条

赵现波 毕国器 编著

C912.1

134

2006

山东大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

晋升锦囊:成功升职 101 条/赵现波,毕国器编著. —济南:
山东大学出版社,2006. 12

(职场风向标)

ISBN 7-5607-3307-7

I. 晋...

II. ①赵...②毕...

III. 职业选择—通俗读物

IV. C913. 2—49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 155431 号

山东大学出版社出版发行

(山东省济南市山大南路 27 号 邮政编码:250100)

山东省新华书店经销

日照报业印刷有限公司印刷

880×1230 毫米 1/32 8.375 印张 193 千字

2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月第 1 次印刷

定价:17.00 元

版权所有,盗印必究

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社营销部负责调换

做职场的成功者

从踏入职场的第一天起,你的职业生涯就开始了。而任何成功的职业生涯,无非有两个途径:通过组织内部上升、通过跳槽。无论何种途径,都必须有内部晋升做保证……内部晋升是对员工能力和资格的认定。很难想象一个从未获得晋升的人,能够跳槽到别的公司担任更高的职务。晋升是你成功的职业生涯的第一步,晋升可使你获得更广阔自我施展空间,获取更高的社会地位和薪酬,可以提升你在人力资本市场上的价格。最终,可能是你通往职业经理人或者自我创业的必由之路。

不满现状,渴望晋升,是所有成功经理人的共同特色。

然而晋升却未必是努力工作就一定结的果。因为:

人生需要经营,前途需要规划,晋升需要谋略!

没有谋略,一味埋头苦干加班加点,老板喜欢这样的员工。因为这样的员工创造了“能够创造”的最大剩余价值;但这样的员工却总是很难获得晋升机会——因为老板知道现在他创造了不少价值,却不肯定提拔他以后能创造更大的价值。相反,老板偏好提拔那些会做事的员工,因为这样的员工能够了解老板的想法,能够贯彻老板的意图,能够把公司带向老板希望的方向。所以,多做事不如做对事,做对事不如会做事。所谓会做事,一句话——“在正确的时间,做好正确的事”。

毫无疑问,只低头干活不抬头看路是错误的。错误在于你每天拼死累活干的工作,在老板眼里可能几乎没有价值——你干的

是“垃圾工作”，所以你被视为“垃圾员工”！垃圾员工是人人可以替换的，所以你对企业没有很高的利用价值，得不到晋升。你得不到晋升，表现自我的机会越少，老板越不能发现你的价值，你越无法得到重用。大部分的基层员工都默默无闻着，只有极其少数的员工获得了晋升机会，这就像职场上的一个沼泽，任何人一旦进入可能就沦陷在这里不能抽身了。这就是职场的“沼泽定律”。

不可否认，处于公司的底层也有“好处”：没有尔虞我诈、钩心斗角，不用看老板脸色行事，无官一身轻！底层可以磨炼一个人的意志，锻炼多方面的能力，获得更自由的发展空间，甚至暂时避开“办公室政治”保全自己。但是，底层永远只是通往成功的一个起点，永远地徘徊在起点却是一种悲哀。根据彼得原理^①，这说明你的表现并未获得公司认可，要么才能未得到发挥，要么公司的文化并不适合你。在现代社会倒金字塔的组织结构中，底层的员工承担最少的责任，同时不被赋予或者赋予很少的权力。底层员工处于公司食物链的最底端，像大气游离层中的空气分子，是组织的边缘，以至于具体的某一个员工对公司来说意义不大。

古人尝云：“大丈夫处世兮立功名，立功名兮慰平生。”在科举时代读书人梦想考取功名衣锦还乡，在动荡年代武者渴望驰骋沙场建功立业，在市场竞争时代渴望通过职业发展获取财富，成为公司高层、事业巨子或商业精英。而这一切的基础，就是晋升、不断的晋升。通过在组织当中不断的提升，能力获得更广泛的认可，个人被授予更大的权力，掌控更多的资源，在为公司和股东创造价值的同时个人的价值也得到实现。

^① 美国学者劳伦斯·彼得在对组织中人员晋升的相关现象进行研究后，得出结论：在各种组织中，雇员总是趋向于晋升到其不称职的地位。

而我们的社会,已经进入了普遍商品化的消费时代,一个对成功及地位尊贵者持有某种仰慕甚至崇拜情结的社会已经形成。在为房子、车子奋斗的芸芸众生,已很难做到淡泊名利,置身事外。大型公司高层被视为经济领袖,商业精英被奉为青年人的楷模、媒体追逐的偶像。更高的公司职位,意味着更尊贵的社会地位、更高的社会成就,甚至具有影响力和领袖气质的时代英雄。而中层管理者,被视为组织的中坚和未来领袖的培养者。

而社会生存的压力也让工薪阶层不能不为自己的收入努力奋斗——从每月按时来到的房屋按揭到人与人之间相互竞争攀比的压力。甚至即使只为使名片更拿得出手,你也不可以不做晋升者!

这本书是写给希望晋升并愿意为之努力的人看的。

但不是所有渴望晋升的人都能获得提拔,不是有工作能力就一定受到重用!职场处处暗藏玄机,时时潜伏陷阱,一片看似光明的前途可能暗布泥潭。一旦缺乏经验的在职者踏入泥潭,就很难抽身而出了。这就是为什么很多在职者面临不上不下的困惑:

你可能是一个刚步入职场的新人,对未来信心百倍,希望能够不断获得提升机会,步入公司高层或自我创业。可是,上司每天交给你成堆的任务,跑腿、打杂、端茶、倒水,同事有事也乐意找你。你每天疲于奔命,虽然尽了全力却发现工作永远忙不完。有时甚至不是你分内的也安排给你,一旦做不好又招致埋怨指责。有了成绩自然是领导的,出了差错,责任往往都推到你身上。你感到没有出头之日,甚至开始考虑换一份工作。

你可能已在职场打拼多年,工作从不挑肥拣瘦,表现不能说非常优秀但绝对无可指责。你跟领导关系不远不近,跟同事相处有说有笑。每次部门职务调整、人事提拔,你都翘首以盼,希望能得到晋升,发挥自己的能力,让领导看见你的真实价值。但每次都让

你失望、困惑——提拔的人并不比你优秀，资格并不比你老，但为什么每次都不是你呢？你不晓得自己哪一方面出了问题，入了公司晋升的黑名单，成为被“有限利用”的员工。

你感到困惑甚至委屈，但你并不是孤独的。职场上这样的现象比比皆是，下面两个案例里主人公的遭遇可能对你并不陌生：

小 F 在校期间表现优秀，毕业时淘汰众多竞争对手，如愿以偿进入一家跨国公司做行政。他的工作内容比较琐碎，从公司会务的场地安排，到高层领导的接待安排，统统都是他的分内事。工作多得甚至要下班带回家做，周末有时候加班一整天，做得十分辛苦，自然希望获得认可。但是过了三年他依旧只是个行政助理，年终的绩效评估都是“中”，职位和职责范围也没有任何变化——始终处于公司管理链上的最末端。

小 R 去了一家大型国企。这家企业的前任领导是他的伯父，现任总经理是他伯父一手提拔起来的，对他很是器重。进公司后他下基层锻炼了两年，就被破格调回总部担任了总经理助理。在别人看来，他的前途可谓一片光明。人人都相信他能够大展宏图，可半年之后新任总经理走马上任。他被打发到外贸部做外联，但他的工作表现出色，两年之后，他成了外贸部业绩最好的员工。就在这时，公司准备上 ERP 系统，领导让他参与筹备。一直对 ERP 感兴趣的他，也就毫不犹豫地转到这个工作上，负责所有工作的统筹联络。一年半之后，项目进行得非常好，公司的管理费用大幅降低。原本他极有可能在这个项目完成后担任要职，但就在那当口，销售部门又需要他去帮助完成一个项目……就这样，辗转于公司各个部门的他，每次都以极强的适应能力，把工作完成得相当好。这样一来，一旦缺人手或者新项目上马，相关的部门领导就会自然

而然地想到他。销售、投资分析、物流、销售支持,甚至人力资源……他获得了全公司的认可,每个部门领导都放心地将重要工作交给他。但让他苦恼的是,自始至终他都没有获得任何实质性提升。甚至他发现,自己从没有担任过任何有实权的职位。

人力资源专家注意到这样一种现象,每个企业都有这样一类员工:他们努力工作,表现出色,甚至是上司倚重的业务能手。可是一旦出现晋升机会,却往往被排除在外。看起来,公司并未把称职的人提拔到合适的岗位,存在人力资源的浪费。实际上,这种现象的背后却有其道理——公司作为一个组织系统,并不是像通常人们想象的那样把效率放在第一位。相反,公司会选择把组织生命的延续放在第一位。那么,什么样的组织能够延续呢?公司用人到底是唯才是举呢?还是德才兼备?还是另有考量?那些公司内部潜规则究竟对人的晋升起多大的作用呢?为什么“晋升泥沼”会毁灭一个人的晋升之路?这些问题都是本书将要面对和给出回答的。

本书有别于市面上流行的一些励志图书,那些作者以高高在上、无所不知的布道者的身份传播貌似正确的成功学问,听起来条条有理,做起来却不是那么回事,我称之为“成功玄学”;也有别于某些教人耍手段的厚黑书,我称之为“攀升左术”。说它左,因为它把一些小门道、小伎俩当作一门学问进行研究,但毕竟不是正道,也不能代替正道;说它是术,因为它只是一种技巧的传授,缺乏大局观。术用好了可以事半功倍,用不好会误入歧途,伤人害己。

综观市面上的职场畅销书,从风格上可分为阴谋和阳谋两种。阴谋偏于厚黑,侧重职场的人际和行为背后的心理动机分析,适合在斗争中求生存谋发展;阳谋更偏重于怎样从公司的层面很好地

解决问题,教导如何做人做事。阴谋并非是贬义词,阴谋可以理解为只能自己慢慢体会,或者和少数知心的朋友私下里探讨的问题。阳谋则是从宏观的角度去分析问题,是可以在公司大会上振臂高呼的东西,是可以和老板一起扯淡的话题。阳谋是堂堂之鼓,正正之旗,阴谋则是含枚夜行、生擒单于的奇兵。所谓“以正合,以奇胜”,孙子兵法在职场同样有借鉴意义。

潜龙在渊,谁不期待腾空向天?飞龙在天,谁不希望驾馭虹霓?职场之道,有正道有奇兵;职场之术,有阳谋,有阴谋。任何事物都有两面,阴阳可以相互转化。本书的特色在于,不是单纯从阴谋或者阳谋的角度来讲职场,而是从现实出发,分析情景,对症下药。阴阳是不能完全分开的,相克相生,相辅相成,只要为我所用,都是达到目的的手段。

晋升锦囊

成功升职101条

目录

职场——没有硝烟的战场

1. 组织与人 / 3
2. 利益,还是利益 / 6
3. 典型的办公室场景 / 9
4. 办公室三大定律之一:金字塔定律 / 15
5. 办公室三大定律之二:二八定律 / 17
6. 办公室三大定律之三:彼得定律 / 19
7. 晋升——从上级和老板的角度 / 23

从学校到公司——人生的跨越

你准备好了吗?

8. 胸怀理想,脚踏实地 / 29
9. 塑造良好的职业形象 / 31
10. 健康的心理和体魄是未来的基础 / 33
11. 虚心学习,掌握至少一门技能 / 34

不做职场糊涂人

12. 守则一:别当老板是哥们 / 39
13. 守则二:参透老板的意图 / 43

- 14. 守则三:公司没了谁都行 / 45
- 15. 守则四:聪明人会装傻 / 46
- 16. 守则五:别公开反驳领导 / 48

职场幼稚病诊断

- 17. 症状之一:相信公司和老板 / 50
- 18. 症状之二:跟同事和上司有金钱往来 / 51
- 19. 症状之三:得罪不知底细的同事 / 53
- 20. 症状之四:提不切实际的建议 / 54
- 21. 症状之五:听不懂话中话、弦外音 / 55

晋升政治——陷阱与对策

陷阱一 蘑菇陷阱

- 22. 你是不是“职场蘑菇”? / 59
- 23. 蘑菇时期是必经阶段 / 61
- 24. 蘑菇困境之逃生对策 / 64

陷阱二 垃圾员工

- 25. 100%的忙碌,1%的成绩 / 69
- 26. 时间管理:分配好你的时间资源 / 70
- 27. 工作甄别:判断什么是垃圾工作 / 71
- 28. 摆脱垃圾工作之应对策略 / 74

陷阱三 零和博弈

- 29. 有同事的地方就有办公室政治 / 76
- 30. 逃生法宝:坚持五项基本原则 / 78

陷阱四 人性污点

- 31. 人性诱惑,美丽的陷阱 / 80

陷阱五 工作永远不止是工作

- 32. 工作,你为了什么? / 84
- 33. 永远不要只为了薪水才工作 / 86

陷阱六 破坏潜规则

- 34. 潜规则是人们私下认可的行为约束 / 88
- 35. 几种心照不宣的潜规则 / 91
- 36. 应付潜规则之可行办法 / 92

陷阱七 缺陷暴露

- 37. 警惕上司的“缺陷养成”法 / 94

陷阱八 职场大喇叭

- 38. 小道消息传声筒 / 97
- 39. 避免卷入谣言漩涡 / 99

陷阱九 帕金森定律

- 40. 一个不好的上司很可怕 / 100

41. 上司和下属永远是一对矛盾 / 101
42. 从上司那里学习 / 102
43. 应对策略:潜心修炼,等待机会 / 103

陷阱十 拒绝担责

44. 培养敢于承担责任的勇气 / 104
45. 笨蛋出难题,聪明人找办法 / 107

晋升特质修炼

特质一 品德

46. 欲望是动力,品德是基石 / 111
47. 亿万富翁成功的秘诀 / 112
48. 德才兼备,德为才先 / 114

特质二 站队

49. 所谓机遇,就是机会来时你在那里 / 116
50. 站队是防守,也是进攻 / 119

特质三 观察和执行

51. 执行的前提是观察 / 121
52. 察言观色,了解不同的表达方式 / 123

特质四 表达能力

53. 再好的意思,也离不开语言表达 / 126
54. 人情世故,都在言辞 / 127

特质五 进取心

55. 今天收获昨天的播种 / 131
56. 飞跃职场平台期 / 132
57. 进取心是成功的起点 / 134
58. 企业需要具有高度进取心的人 / 135

特质六 自我驱动

59. 需求层次和自我驱动 / 137
60. 三种人格动力 / 138
61. 普通人和精英的分野 / 140

特质七 时间管理

62. 自我管理就是时间管理 / 142
63. 控制你的情绪 / 144
64. 一开始设立明确的目标 / 145
65. 掌握二/八定律,分清轻重缓急 / 146
66. 讲求效率,现在就做 / 147

特质八 人脉

67. 成功=30%知识+70%人脉 / 149
68. 沟通,沟通,再沟通 / 151

69. 人际关系是第一生产力 / 152

70. 维持平衡,避免刻意 / 154

71. 人脉经营的几个技巧 / 155

72. 经营并善用你的人脉 / 156

特质九 承担责任

73. 担责是成熟的表现 / 158

74. 责任感是一种态度 / 159

75. 克尽职守不吃亏 / 161

特质十 适应环境

76. 避免频繁跳槽 / 165

77. 适者生存 / 166

78. 合理确定你的目标 / 168

跨越本职,你可以做更多

79. 工作是为了你自己 / 174

80. 做工作的主人,我能! / 177

81. 做好本职工作,表现上好佳 / 179

82. 超越期待,开创人生蓝海 / 183

83. 关注细节,成功很简单 / 186

84. 真诚的欣赏和沟通永远不嫌多 / 190

85. 自我营销,表现你的优势 / 192

86. 假如我是老板 / 195

后晋升时代:鲜花后面有荆棘

87. 岗位适应 / 201

88. 角色转换 / 204

89. 应该具备的能力 / 206

90. 权/利分配与平衡 / 211

91. 争取上下的信任与支持 / 216

92. 危机管理:化危为机 / 220

93. 逆水行舟,不进则退 / 225

无限风光在险峰——不断提升

94. 从被管理者到管理者 / 228

95. 通往高层之路 / 231

96. 高级经理人的七种能力 / 235

97. 从管理者到领导者 / 241

98. 实现四个转变 / 242

99. 职责与人性的冲突 / 248

100. 经验就是火候 / 249

101. 董事会:我们把公司交给你了 / 252

晋升锦囊

成功升职101条

不过，他仍不免被领导批评。他感到委屈，想向领导解释，但领导却说他太斤斤计较，太计较个人得失。他感到无奈，只好默默承受。

>> 职场——没有硝烟的战场

职场是一个充满竞争的地方，也是一个充满挑战的地方。在这个没有硝烟的战场上，每个人都在为了自己的目标而努力。在这个没有硝烟的战场上，每个人都在为了自己的目标而努力。在这个没有硝烟的战场上，每个人都在为了自己的目标而努力。

在这个没有硝烟的战场上，每个人都在为了自己的目标而努力。在这个没有硝烟的战场上，每个人都在为了自己的目标而努力。在这个没有硝烟的战场上，每个人都在为了自己的目标而努力。

何谓职场？

所谓职场，指的是组织内部参与者的关系，包括上下级关系、同事关系和所有影响参与者在组织中前途的因素。因此，职场不会局限在办公室的八个小时，恰恰相反，职场囊括你的职业生涯当中发生的一切。

自从有了雇佣关系，就有了职场。职场的游戏规则和官场一样古老，职场竞争的谋略心思和官场一样惊心动魄，职场竞争的胜败得失对人的影响并不亚于官场。从更广义的角度来讲，官场也是从政者的“职场”！在古代中国职场就是官场，读书人最大的梦想，就是“学得文武艺，货于帝王家”。在文官制度产生以前，皇帝是最大的雇主，他掌握天下的资源，拥有无上的权力，雇佣天下最优秀的人为他打工。所以读书人要实现“自我价值”，就得参加科举考试以期被皇帝雇佣——所谓“事君”，就是给皇帝打工的意思。打工当然需要具备一定的工作能力，所以太平盛世要寒窗苦读、皓首穷经，兵戎乱世要学万人敌！

给别人打工也是一样，踌躇满志的你期待着老板的赏识，试图抓住一切机会表现自己。但有这种想法的人并非你一个，确切的说是你周围的每个人都在这样想。但每个人又要装作并不在意，将残酷的竞争掩盖在温情脉脉的面纱之下，没有硝烟的战场同样可能尸横遍野，还没有看见刀光闪过，有的人已经死去。

1

组织与人

组织中的人，行为和
心理都是功利的。
——彼得·德鲁克

要清楚地理解职场对人的意义，必须深刻地理解何谓组织。管理学大师彼得·德鲁克有一句名言：组织的目的是为了平凡的人做不平凡的事。即组织存在的基础是 $1+1>2$ ，因此效率是组织最基本的特点。1941年，德鲁克在美国完成《工业人的未来》一书，得出的结论是：企业终将成为工业社会的主体。我们可以回顾一下工业革命以来，社会组织的主体——公司的演进史：分工、轮岗作业、流水线、八小时工作制、扁平化、矩阵管理、零库存生产、全球资源整合。所有这一切提高了组织的效率，使企业掌控的资源规模空前巨大，企业已成为工业社会中不断自我扩张以攫取利润的“弗兰肯斯坦”。

在组织产生以后，随着其作为一个系统的完善，其成员越来越成为服务于组织目标的一个个零部件，成员的价值不再以人本主义的价值判断为依据，而是根据其对组织的贡献和重要性为依据，任何于组织目标无益的个体特征，如个性、感情、思维、道德、价值观都受到冷落甚至排斥。组织成员必须扮演为一个冷漠的、克制情绪的绝对“理性”人，这里的“理性”就是完全以组织利益为重，不掺杂任何个人的思维、情绪和价值判断在里面——这势必需要组织中的人暂时收敛甚至放弃其作为个体的一面。无疑，这是一个痛

职场——没有
硝烟的战场

苦的过程。

我们已经见过大型企业倾倒工业垃圾污染社区,过度开采资源破坏生态,伪造财务数据蒙骗公众,高管巧取豪夺掏空公司甚至渗透政治势力掌控政策,但我们很难想象这些具有声望的大公司的管理层在作出此类决策时的心理活动——为什么组织当中的人敢于越过道德法律的藩篱为所欲为呢?

这要从现代组织的演变说起。人与社会的联系需要有一种沟通,承担这种沟通任务的中介物就是组织。组织是人类社会生活中最常见、最普遍的社会现象,它的产生源于人类的生存经验和社会实践。原始社会人们既没有先进的捕猎器具,又没有发达的尖牙利爪,所以一个人打猎很难成功。经过多年摸索,他们发现集体打猎效果很好,并且发现听从一个人的指挥比乱哄哄地乱打更好,于是就公推一位能干的人当首领,其他的人听他指挥,这就是最原始的组织。由此我们可以归结出这样一个结论:由于个人有所期望,但又无力实现这一期望,往往需要和他人相互依存,相互合作,共同行动,达成个人所不能实现的目标。在长期的实践中,这种合作的复杂化和方式越来越发达,组织的设计越来越科学化、精细化,借以不断提高集体行动的效率。甚至产生了专门研究组织内部人的行为模式的一个学科——组织行为学。

当今世界,人类社会的组织获得了空前发展,其影响已深入到社会政治、经济、文化和家庭生活,可以说任何一个社会人都与组织息息相关。一个人从生到死,无不处于这种或那种社会组织之中,如医院、保健站、幼儿园、各类学校、机关、团体、工厂、商店、企业等等,五花八门,无不与人类生活密切相关。

任何组织,归纳起来都具有以下几个特征:

1. 组织是为达成某种目标的人群结构。