

人在企途

——职场暗战小说——

陈田立◎著



四川出版集团
四川文艺出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人在企途 / 陈田立著. — 成都: 四川文艺出版社,
2011.12
ISBN 978-7-5411-3307-7

I. ①人… II. ①陈… III. ①长篇小说—中国—当代
IV. ①I247.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 244358 号

REN ZAI QI TU

人在企途

陈田立 著

责任编辑 王其进 (jin15abc@163.com)

责任校对 王 冉

责任印制 龙小龙

封面设计 李笑冰

内文插图 宋佳讯

版式设计 张 妮

出版发行 四川出版集团  四川文艺出版社

社 址 成都市槐树街 2 号

网 址 www.scwys.com

电 话 028-86259285 (发行部) 028-86259303 (编辑部)

传 真 028-86259306

读者服务 028-86259285 028-86259287

邮购地址 成都市槐树街 2 号四川文艺出版社邮购部 610031

排 版 四川胜翔数码印务设计有限公司

印 刷 四川锦祝印务有限公司

开 本 700mm×1000mm 1/16

印 张 16

字 数 245 千

版 次 2012 年 1 月第一版

印 次 2012 年 1 月第一次印刷

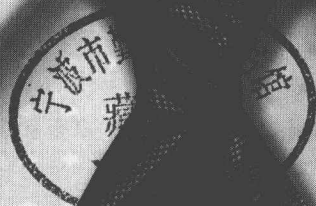
书 号 ISBN 978-7-5411-3307-7

定 价 26.00 元

版权所有, 侵权必究。如有质量问题, 请与出版社联系更换。

人在企途

陈田立◎著



YZLI0890113338



这是职场小说中很独特的一本书。书中讲述了商场的尔虞我诈、职场的处事规律、情场的爱恨情仇，故事紧凑、情节起伏、悬念重重，很难得的是作者通过不同的故事将这些串在一起，使读书变得更有乐趣，职场中人读过后能够产生共鸣，职场以外的人也能够从中收获启迪。我很欣慰看到作者的进步，也希望本书能够给读者带来启迪。

——2010中国年度优秀职业经理人、中国500强企业新华联集团高管 陶阳波

职场规律、商场惊魂、情场爱恨，一部男版“杜拉拉”职场奋斗史震撼出炉！主人公从入职到获得成功，过程艰难曲折，情节跌宕，妙语连珠，职场忠告寓于生动逼真的故事情节中，让读者无意中收得满盆金箔。

——人力资源和社会保障部《职业》杂志执行主编 李黄珍

这是我所看过的职场小说中最贴近现实生活的一部，屁股左右脑袋、角度决定认识，究其原因在于所处的位置和思考的角度不同，呈现出的作品内涵也就千差万别，而本书却巧妙地结合了职场与生活中不同的侧面，基于丰富的阅历和娴熟的文笔，给读者带来了文学视觉的享受和现实生活的启迪。

——天涯论坛职场天地特邀版主 空谷

读懂了人事，你就读懂了职场；读懂了这本书，你就读懂了人和事！作为一个资深HR，作者以其亲身的经历和丰富的阅历，向我们揭开了HR那副神秘的面纱，阐述了职场中成功的真谛。高层、中层、底层，成功秘诀全在本文，非常值得一看。

——《职场战争》作者 黄仁胜

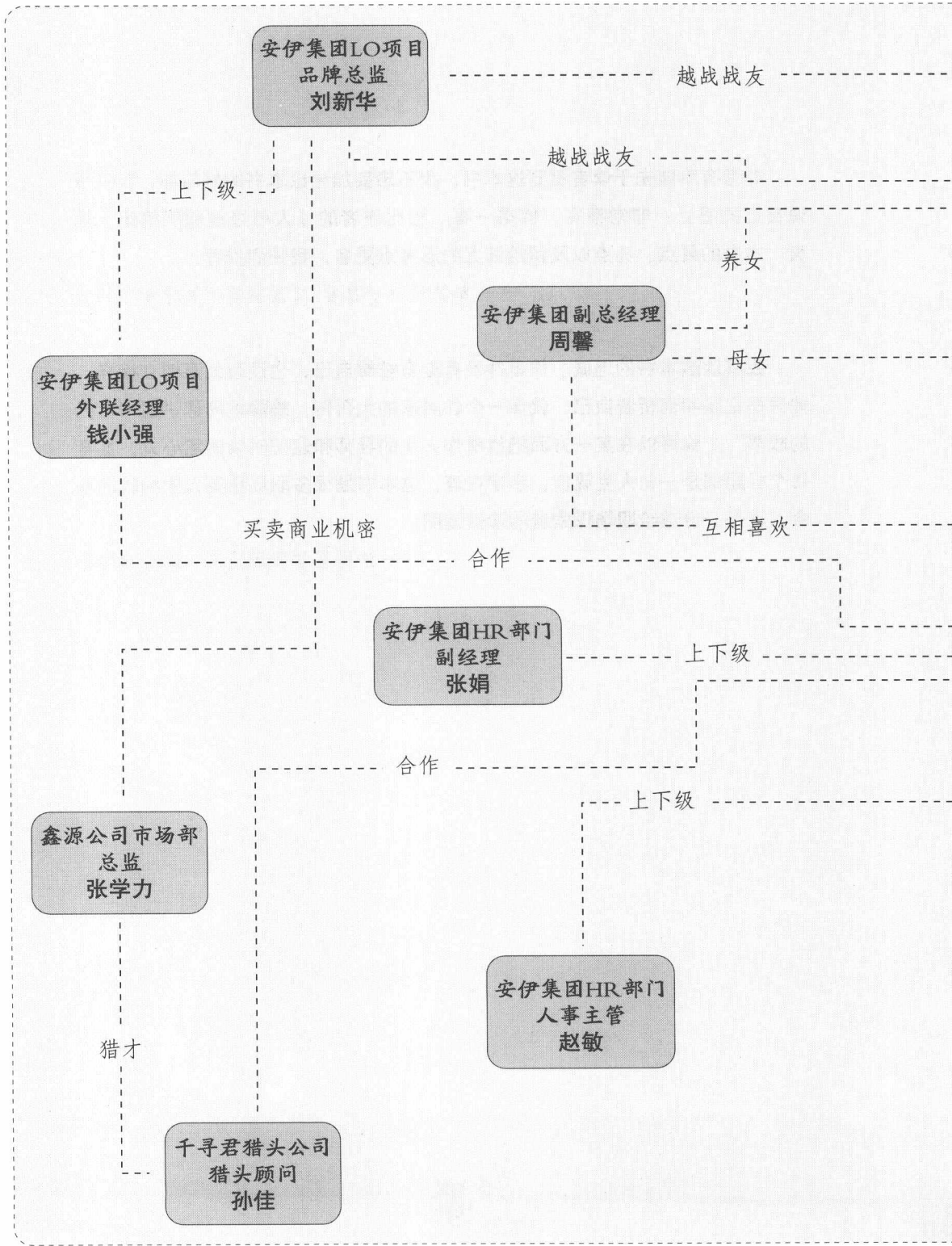
非常有幸能先于读者看到这本书，我不想妄加评论本书的好与坏，我只想说自己的感受：非常精彩，值得一看。相比作者的《人事经理职场笔记》而言，本书的看点、亮点以及留给读者的思考点更多，我强烈推荐！

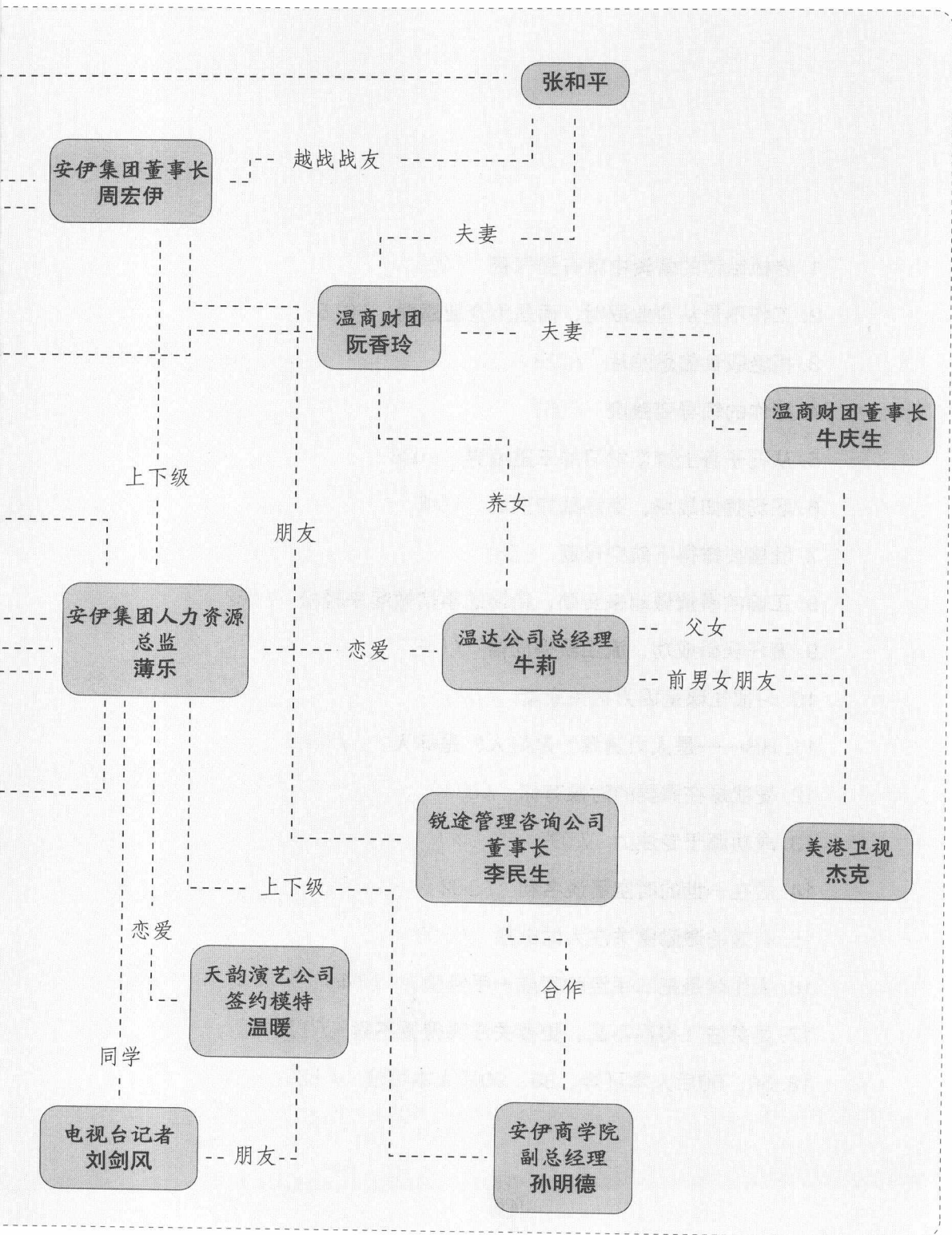
——举贤网运营总监 《猎头笔记》作者 刘佳

我喜欢这本书的坦诚。作者并没有刻意炫耀自己，也没有刻意树立榜样，他只是记录和剖析着自己，就像一个邻居家的大哥哥，静静地向你讲述“自己的故事”。你可以在某一方面把他看作人生的导师和迷茫时候的定心丸，甚至每个标题都是一句人生箴言，字字在理，这本书是很多职场精英人生经验的集合，也是一份送给职场探索者的珍贵地图。

——法国留学职场达人 Doreen博士

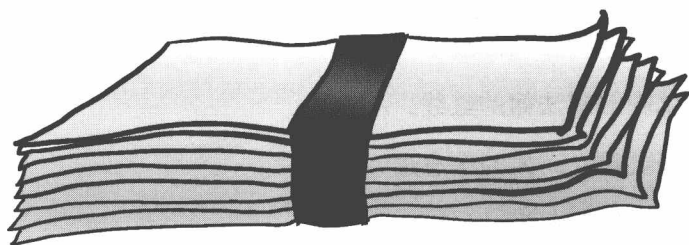
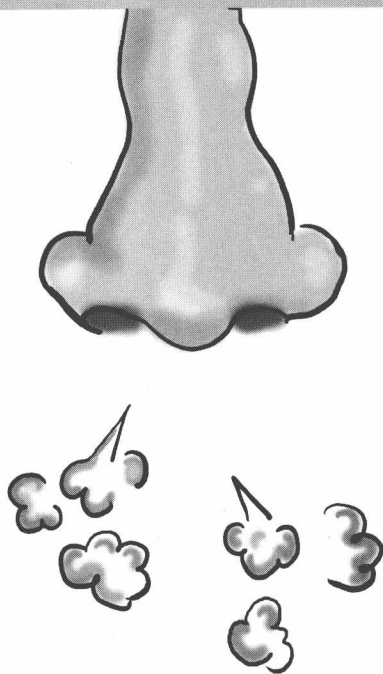
人在企途
人物表





1. 老板给你的薪资中就有受气费 / 009
2. 工作不是从企业取财，而是为企业添财 / 016
3. 拒绝吸食信息鸦片 / 023
4. 把你的领导变残废 / 031
5. 从孔子身上读懂学习的三重境界 / 038
6. 职场犹如战场，商场犹如刑场 / 046
7. 肚里要撑得下航空母舰 / 054
8. 正确的事情做起来费劲，错误的事情做起来轻松 / 062
9. 流汗获得成功，流泪获得同情 / 068
10. 习惯忙碌是因为害怕寂寞 / 075
11. HR——是人力资源？是好人？是坏人？ / 081
12. 爱就是在需要的时候有你 / 087
13. 成功源于专注力 / 095
14. 放在一世的时空看淡名利 / 102
15. 有效的激励需关注人的欲望 / 108
16. 人生就是把二手经验变成一手经验 / 114
17. 要关注飞得高不高，更要关注飞得累不累 / 122
18. 50、60后人本可疑，80、90后人本可信 / 128

- 19. 没有了谎言也就没有了真相 / 135
- 20. 一个人炫耀什么就最缺什么 / 140
- 21. 问孝：父母唯其疾之忧 / 146
- 22. 培训是满足员工实现目标的能力需求 / 152
- 23. 有人的地方就有斗争 / 160
- 24. 富贵险中求 / 167
- 25. 努力让自己成为富二代他爹 / 173
- 26. 不会拒绝别人的感情是一种伤害 / 180
- 27. 负责任是一种生活态度 / 186
- 28. 不要试图触碰法律的红线 / 192
- 29. 在职场要建立有效的信息层 / 199
- 30. 理性面对信任危机 / 206
- 31. 沉得住气才能抬得起头 / 213
- 32. 职业经理人至少具备三种专业知识 / 220
- 33. 有卧槽的能力才有跳槽的资格 / 226
- 34. 千万不要让对手抓住你的把柄 / 235
- 35. 不忘旧恶是心中的魔 / 243
- 36. 要么旅行，要么修行，肉体或灵魂总要在路上 / 251



老板给你的薪资中就有受气费

人在企途

老板给你的工资中，有20%是受气费，气受到位了，这部分钱就是你的。不仅是人力资源工作者，任何职场人在工作中不可能都一帆风顺，所以我们要学会自我调整，把工资和工作中的矛盾、委屈、受气联系起来，这样，在遇到不顺心的事情时，心里就会舒服多了。

1. 老板给你的薪资中就有受气费

闪电划过天际，像要撕裂这浓尘笼罩的城市。接着是轰隆隆的雷声撞入耳鼓，唤醒尚在酣睡中的市民。此刻我全无睡意，等待中的电话铃声和雷声同时响起。我拿起手机走到窗边。

豪雨中站着两位身着深色职业套装的女士，各撑着一把黑色的伞。我接起电话说：“我看到你们了，马上下楼。”

我叫薄乐，28岁，是安伊集团人力资源总监。楼下两位女士是我的下属，一位是人力资源部副经理张娟，另一位是人力资源部人事主管赵敏，今天她们要和我一起去参加公司一位员工的葬礼。

见面打过招呼后，她们钻进了我的车里，张娟说：“薄总监，我已经按照你的要求通知了各部门的负责人，他们乘坐公司的考斯特商务车九点到殡仪馆。”

我点了点头：“好的。”

赵敏接着说：“薄总监，为什么要让各个部门的负责人也参加这样的活动？他们都不是很愿意去啊。”

我沉吟了一下，对赵敏说：“这个员工的离开，虽然说是由于自己在岗位上违章操作造成的，对外，我们可以将这个作为重点讲述，但对于内部，我们也要借此机会警醒一些部门的负责人，是不是我们生产方面的安全教育、岗前教育做得还不够完善？我们给予员工的劳动保护是否到位？管理工作做得够不够细致？”

“那我们也没必要让所有职能部门的负责人参加，让生产事业部的人去就行了。”张娟说道。

“虽然职能部门出问题很少会造成人员伤亡的情况，但如果我们不强调这种观念，职能部门的人不能像尊重生命一样去尊重自己的工作，倘若有一天职能部门出现问题，那可能就是攸关企业生死的问题。”

看到两人都点了点头，我接着说：“我们企业的利润来自于生产一线，职能部门的最大任务就是保证和提高一线绩效、实现企业经营目标，所以，我们都应该面向生产流程，有责任和义务帮助一线提高管理；另外，整个事件都是人力资源部在处理，很多职能部门认为这本身就是人力资源部的事情，实际上人力资源管理不仅是人力资源部门的事情，更是公司中高层管理人员都应该承担的责任。通过这种方式，我也传达一种非人力资源的人力资源管理概念给各个部门的负责人。”

张娟和赵敏听了我的这番话，都陷入了思考中，我也边开车边回忆一周前那惊心动魄的一幕。

那天晚上，我正在加班写材料，突然手机响起，接起电话后传来了工厂刘厂长急促的声音：“薄总监，出事了！”

我问：“刘厂长，你慢慢说，发生了什么事情？”

刘厂长焦急地说：“工厂一位操作工被设备绞死了！”

“你怎么知道死了，医生来了吗？”

刘厂长没有回答我的问题，继续说：“太惨了，人被链条夹住，我看是活不了了。”

我有些生气地问：“什么叫你看活不了了？你是医生吗？你参加过人力资源部组织的‘工伤亡应急处理预案’培训，你应该首先打电话给当地的120进行急救！”

“好好好，我现在就打！”刘厂长这才反应过来，赶紧挂断了电话。

我挂了电话便朝出事的工厂所在地赶去，同时按照预案的流程向董事长汇报了这件事，并用电话与有关人员进行了沟通。就在开车去医院的路上，刘厂长打电话告诉我人已经在救护车上，并确认死亡了，事件随即从工伤事故升级为工亡事故。

等我到医院后，刘厂长神情慌乱，抓着我的手说：“薄总监，你可来了，这可咋办呀！咱们公司还从来没有出过这样的事情。我才上任不到半年就出事故，你说，怎么办啊？”

我安慰道：“你别慌，既然人已经不在，我们目前所能做的，就是事故调查和善后工作。这样，你现在以公司的名义通知员工家属，如果工厂有认

识这个员工的人，可安排他负责接待员工家属，家属到后先安排食宿。然后你今晚回去，让在场的人写事故经过，你再写一份完整的事故报告，明天早上交给我。其他事情我来处理。”

“好，我这就去安排。”刘厂长说。

“那你现在先回工厂吧，待在这里也没有什么事情。”我安排刘厂长先走了。

送走了刘厂长，我随即给董事长打电话汇报了处理情况，同时，也协调安全保障部将事件向当地安监局进行汇报沟通。

第二天，家属到医院见到了死者，安监部门也到工厂现场调查了事故的情况，接下来就是赔偿的问题了。对方家属请了代理律师。我第一次与家属和律师见面是在公司安排的酒店，家属情绪还算稳定。我首先代表公司对家属表示了慰问，并表示我们会做好已故者的善后工作。对方律师提出了赔偿要求，费用总额达五十多万。除了正常丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡赔偿金组成的费用外，律师还提供了一份死者父母收养孤儿的证明，这无疑又增加了很多费用。我答应律师次日早晨十点再详谈。

晚上回家，我仔细核算了一下费用，丧葬补助金和一次性工亡赔偿金是按照统筹地区上年度职工工资标准计算的，对方律师引用的数据有误；供养亲属抚恤金是按照职工本人工资一定比例发放的，并按照直系亲属的不同生活状况进行调配，这方面我算了一下也可以减少一些费用。

次日的谈判，我提供了当地政府公布的有关文件，证明律师在计算时引用的数据有误，同时指出，工亡者的父母并非无劳动能力的自然人，所以，抚恤金中增加比例的要求不成立。

律师看我识破了他的意图，便想在收养孤儿方面做文章。可是我昨天晚上已经做了功课，根据国家有关法规，收养是要经过民政部门一套严格的程序认定，乡村开具的证明不能作为合法收养的依据，这方面我们不承认。

经过这一轮谈判，我最终抛出一个公司可以接受的赔偿费用，同时表示家属的食宿费、交通费以及善后的费用都由我们承担。

这时，律师支走了房间里所有人，然后说：“薄总监，不如这样，咱们这个费用还按照我们提出的来赔偿，事成后其中五万我们单独给你？”

听到这话并不意外，我笑着对律师讲：“我也有个好建议，赔偿额按照我们确定的计算，我再从公司单独申请五万作为你的辛苦费，你看如何？”

律师笑着说：“这怎么可能，这样的钱我不挣。”

我笑着说：“既然你都不挣，你认为我会要这个钱吗？生者已逝，这个钱是员工用自己性命换来的，也是以后家属的救命钱。我作为公司的代表可以明确告诉你，在国家法律规定的范围内公司不会少给一分钱，同样你们也不能漫天要价，毕竟公司也有自己经营的难处。”

今天的谈判没有达成一致，我提议让律师再和家属商量商量。离开酒店回到公司不久，家属就打来了电话：“薄总监，我不管什么法律不法律，总之我们家一个活人死在了你们公司，公司必须按照我们的要求赔偿，要不然我们就把事情闹大。”

我安慰家属说：“你们情绪不要激动，有什么问题咱们坐下来谈。你们失去亲人，这种心情我很理解，我们也在尽力做好一切善后工作，还请你也理解我们……”

话还没有说完对方就挂了电话，我感觉到家属这次是真的不想讲理了，于是我也做好了硬碰硬的准备。

一个小时后，家属拿着花圈，哭哭啼啼地来到了公司大院，哭着喊着死者的名字，要讨回公道。公司里所有人都趴在窗户上看，保安则在现场极力劝阻家属闯进来，我和部门的其他几个人则一起快步下楼，把死者的父母请到了会议室。

我先是客气地对他们说：“你们这样闹是没有用的，现在是法制社会，就算你把我打一顿又有什么用？这样解决不了问题。”

他父亲丝毫听不进去我的劝告，抓住我的衣服就让我还他们家孩子。他母亲也冲进来，指着我大骂，骂我是怎么管理的，把她的孩子弄死了。什么难听的话都说了出来，除了问候我的祖宗八辈，连我将来的丈母娘、媳妇、儿子都一一问候到了，无人幸免。

先礼后兵，该抚慰的我都做了，看来对待不讲理的家属，必须强硬一些，我于是拨通了张警官的电话。不到十分钟，张警官就带着三名警察到了公司，他们出面给家属做疏导工作，最后家属在人民警察的劝说下离开了公司，我

对张警官等人也表示了感谢。

就在这时，手机提示有消息，打开一看，是董事长发来的，董事长要求我控制事态、控制费用、尽快处理。我无奈地笑了笑，看来有些人比我还关心这件事情，已经早于我向董事长汇报了情况。

第二天清晨，我赶到酒店，找到对方的律师，告诉他们，公司考虑到他们的实际情况，除了法律范围内给予的赔偿以外，另外再给五万元，作为对他们领养孩子和两位老人的关怀。另外加上这几天他们的食宿、交通，以及办理工亡者火化等费用，算下来也是一笔不小的费用。对方商议半天后，觉得无法从我这里要到更多的钱，终于签订了赔偿协议。

车在收费站停下，打断了我的回忆，我提醒刚刚睡醒的张娟和赵敏：“过了这个收费站，再有十分钟就到了。”

赵敏伸了个懒腰说：“薄总监，那天我看到家属在会议室骂你，貌似你一点儿都不生气啊？”

“你说我应该生谁的气？一个家庭瞬间破灭，放在谁的身上都无法接受，心里的怨气和恶气总得找个人发泄。”我苦笑着说。

“那也不能找你啊！”赵敏为我抱不平。

“那让他找谁？找董事长？或者工厂厂长？事情既然发生了，总得有人出面处理，我也是职责所在。要知道，公司给你的工资中就有一部分是受气费。”

张娟非常不解：“薄总监，为什么你认为工资中会有受气费呢？”

“张娟，作为我们人力资源工作者，很多时候承担着解决和转移矛盾的任务，在处理矛盾的过程中难免要受气，我常常说做人事的人要练就化骨绵掌，任何矛盾到我们这里，都要化解，而不是让矛盾不断蔓延。”

“那我们做人力资源的不是很悲惨？不单要承受工作压力，还要承受精神压力，经常受气。”张娟不赞同我的观点。

我说：“所以呀，我就一直这么想，老板给你的工资中，有百分之二十是受气费，气受到位了，这部分钱就是你的。不仅是人力资源工作者，任何职场中人在工作中都不可能都一帆风顺，所以我们自己要会想，把工资和工作中的矛盾、委屈、受气联系起来，这样，在遇到不顺心的事情时，心里就会

舒服多了。”

赵敏和张娟两人都被我的这个受气理论逗笑了。赵敏望着前面的火葬场，问：“张经理，你以前来过这种地方吗？”

张娟吐了吐舌头：“没有，这种地方还是能少来一次就少来一次。”

“就是，我也是第一次来这种地方，有些紧张。薄总监，你说等会儿是不是大家都要看那个人？”

“按理是这样的，不过整个过程你也费了不少心，你看，或者不看，他都在那里，不来不去，我相信他能够理解你。”我故作轻松道。

“你怎么知道他理解我？”赵敏瞪大了眼睛，好像想起了什么事情。

“我猜的，你如果不相信，要不，今晚我让他给你亲自说说？”

赵敏下意识地用手抱着自己的胳膊上下摩擦着，露出一副害怕的样子。

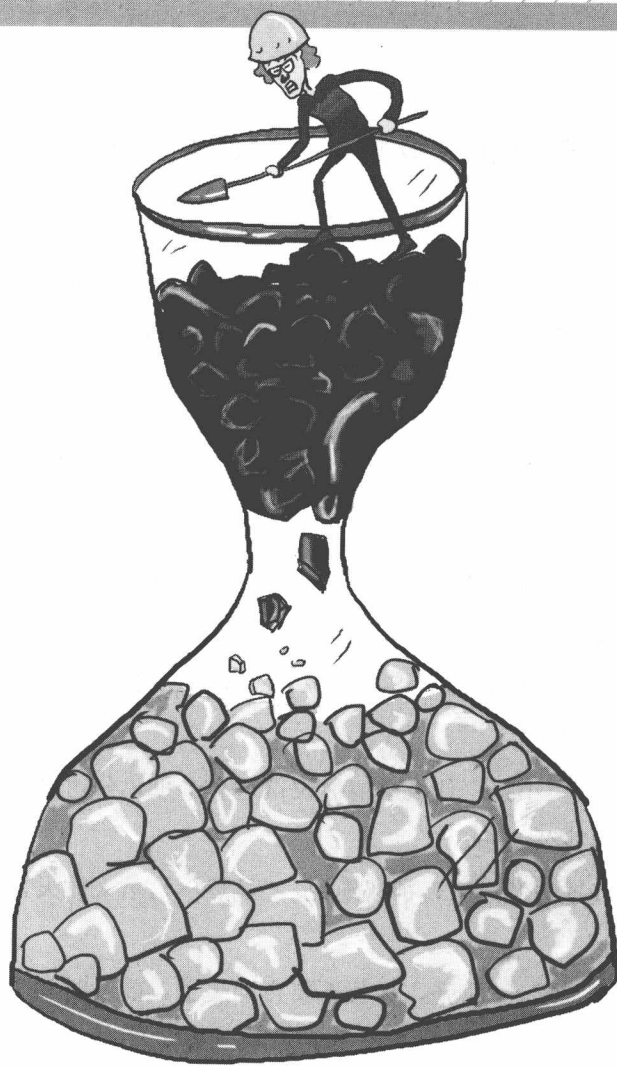
这个玩笑让紧张的气氛多少有些放松，在我们到达火葬场半个小时后，公司的大队人马也都赶了过来，大家一起在殡仪馆参加追悼仪式。仪式结束后，公司其他人都走了，我留下来处理后续的事情。等工亡员工火化完之后，我拿起电话：“赵会计，现在可以给家属账户打钱了。”同时，我也给董事长发信息汇报，这件事情算是圆满了结了。

此时，雨稍稍小了一点，可半空仍不时传来雷声。正当我准备上车走的时候，LO项目的外联经理钱小强叫住了我。

我问：“小强，你怎么还没有走呢？”

小强：“薄总监，我看你一个人留下来，也就没有走，今天正好借这个机会，我有个重要的事情要向您汇报。”

我说：“好，那上车，咱们边走边说。”



工作不是从企业取财，而是为企业添财

人在企途

和董事长一起打拼过的公司元老，有时候心理失衡是正常的，凭什么他们辛苦这么多年跟着老板，帮老板几个亿几个亿地赚回来，而他们每个月才拿一万多块钱呢。这些人大多没有接受过职业化的教育，并不了解职业经理人和老板之间的区别，因此没有找准自己的定位，没有搞清楚工作不是从企业取财，而是要给企业添财。