

# 职场动物 进化手册

升级版

雾满拦江 著

## 狗

所有公司都需要，且在任何环境下都会脱颖而出的员工，但在职场内属珍稀动物，数量稀少。

## 狐狸

狡黠奸诈，让所有狗都头痛的员工，活做得最少，但叫得最凶，最后功劳都记在它的头上；你要和它争，当心被它黑你一把，它们是根本不会忌讳做小人的，它们把这叫手段。

## 野牛

常见的一种员工，能力强，但运气糟透了，牛脾气还加上野，多半下场不妙。

## 蠢驴或绵羊

最吃苦耐劳的员工，通常运气比野牛还糟糕，因为“蠢”和“痴”，谁都可以使唤。

## 笨猪

主管不是太欣赏，但又不能少了它们，所以是地位相当稳固的员工。现代科学已经证明：猪是一种很聪明的动物，它们在活着的时候不用干活，只要吃饭睡觉。传宗接代，最后熏然赴死。谁最后不是一死，但谁能像猪一样享受？

## 老鼠

最不引人注目员工，可能只有到发工资的时候才会想起有这么个人。

## 刺猬或臭鼬

能力不足，举蹩滴酸，职场最不受欢迎的员工，一身的刺还臭得要命，谁也惹不起。

# 职场动物 进化手册

雾满拦江 著

升级版



© 雾满拦江 2011

**图书在版编目 (CIP) 数据**

职场动物进化手册: 升级版/雾满拦江著. —沈阳: 万卷出版公司, 2011. 6  
ISBN 978 - 7 - 5470 - 1546 - 9

I. ①职… II. ①雾… III. ①人际关系学—通俗读物  
IV. ①C912.1 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 088078 号

出版发行: 北方联合出版传媒 (集团) 股份有限公司  
万卷出版公司  
(地址: 沈阳市和平区十一纬路 29 号 邮编: 110003)

印刷者: 三河市华润印刷有限公司

经销者: 全国新华书店

幅面尺寸: 165mm × 235mm 1/16

字 数: 230 千字

印 张: 17

出版时间: 2011 年 6 月第 1 版

印刷时间: 2011 年 6 月第 1 次印刷

责任编辑: 陈 丹

策划编辑: 许 挺

装帧设计: 徐 杰

ISBN 978 - 7 - 5470 - 1546 - 9

定 价: 28.00 元

联系电话: 024 - 23284090

邮购热线: 024 - 23284050

传 真: 024 - 23284448

E - mail: vpc\_tougao@163.com

网 址: <http://www.chinavpc.com>

常年法律顾问: 李福

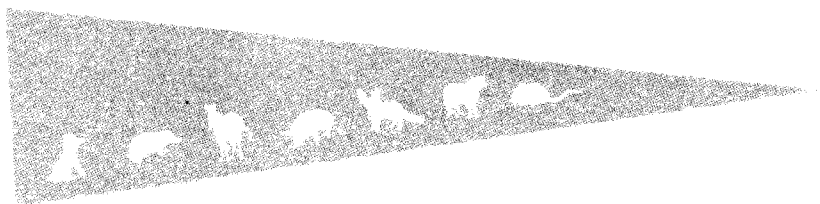
版权专有 侵权必究 举报电话: 024 - 23284090

如有质量问题, 请与印务部联系。联系电话: 024 - 23284452

# 职场动物一栏表



- 老鼠：最易于被忽视的员工，在职场上如影子般的存在。
- 刺猬或臭鼬：能力不足，牢骚满腹，职场最不受欢迎的员工。
- 蠢驴或绵羊：最吃苦耐劳的员工，通常运气比野牛还要糟糕。
- 笨猪：能力不足，主管不是太欣赏，但地位相当稳固的员工。
- 狐狸：狡黠奸诈，让所有狗都头痛的员工。
- 野牛：常见的一种员工，能力强，但运气糟透了，多半下场不妙。
- 狗：所有公司都需要，且在任何环境下都会脱颖而出的员工，但数量稀少。



# 目录

## CONTENTS

开篇 一道测试题 / 1

序章 资本家大肥猫 / 3

- (1) 肥猫招聘猪和狗 / 3
- (2) 肥猫老板的内心独白 / 6
- (3) 和狐狸竞争的肥猪 / 8
- (4) 职场谎言之一 / 12

松下论断 / 13

- (5) 为什么能干的员工会出局 / 13
- (6) 资本家的邪恶思维 / 17
- (7) 利益决定员工去留 / 19
- (8) 为什么无能员工会晋升 / 19

大荣原则 / 22

韦尔奇原则 / 22

- (9) 教育成功并不意味着职场成功 / 22
- (10) 揭开职场的温情面纱 / 24

## 第一章 尖耳朵的职场大冒险 / 27

(1) 千奇百怪的同事们 / 27

### 氨基酸组合效应 / 32

(2) 主管需要的是敬业者 / 32

(3) 职场是个生态圈 / 35

(4) 职场丛林法则之一 / 39

(5) 职场丛林法则之二 / 40

(6) 是谁把你变成了驴 / 42

(7) 是谁偷走了你的成果 / 46

(8) 主管是你的障碍 / 49

(9) 博士为什么被解聘 / 50

(10) 垃圾员工与陷阱工作 / 54

附：职场工作价值评判指标体系 / 55

沃特曼定律 / 58

## 第二章 野牛的末路狂奔 / 59

(1) 轰轰烈烈走一遭 / 59

(2) 职场上的替罪羔羊 / 62

(3) 如何于乱中取利 / 64

(4) 职场政治生态研究 / 67

(5) 绝妙的偷懒招术 / 68

布朗法则 / 72

(6) 如何区分垃圾工作 / 72

沟通的位差效应 / 74

(7) 猪猡为什么会受宠 / 74

(8) 职场谎言之二 / 78

**维勒斯定理 / 80**

(9) 可怕的职场圈套 / 80

(10) 如何逃出陷阱 / 84

**责任推卸定律 / 86**

**第三章 野狼拒绝被驯服 / 87**

(1) 谋略就是自我保护 / 87

**卡尔岑定理 / 88**

(2) 如何替老板解围 / 88

(3) 如何过滤掉危险项目 / 92

**杠杆效应 / 92**

(4) 管理的真谛是风险控制 / 93

**布克定理 / 94**

(5) 拉帮结派的基本法则 / 94

(6) 薪资发放的秘密 / 97

(7) 给公司机会，就是给自己机会 / 100

(8) 职场食物链的稳定层级 / 100

(9) 如何挑衅你的主管 / 101

(10) 公司不需要的员工 / 105

**第四章 击败主管的秘密谋略 / 107**

(1) 职场动物生态圈 / 107

(2) 职场上的刀光剑影 / 111

(3) 职场谎言之三 / 114

**卡那定理 / 116**

(4) 通往主管之路 / 116

(5) 职场谎言之四 / 120

## 波特定理 / 121

- (6) 最狠毒的招术 / 122
- (7) 职场老鼠屎定律 / 125
- (8) 杀气腾腾的新主管 / 126
- (9) 企业为何会打压优秀员工 / 130
- (10) 悄无声息的任命 / 132

## 蓝斯登原则 / 135

## 第五章 新任主管的难题 / 136

- (1) 不情愿的任命 / 136
- (2) 从朋友到上下级关系的转换 / 139
- (3) 横遭蔑视的新主管 / 141

## 古狄逊定理 / 145

- (4) X 理论的信奉者 / 145
- (5) 事情越来越糟糕 / 147
- (6) 朋友与上下级同事的区别 / 150
- (7) 无能员工妙用无穷 / 150
- (8) 职场中的相生相克法则 / 155
- (9) 为什么要养成员工的缺陷 / 157

## 狄伦多定律 / 161

- (10) 管理学的真义 / 161

## 附：主管十大阴谋 / 163

## 第六章 空降兵的职业生涯 / 166

- (1) 管理就是瞪眼说瞎话 / 166
- (2) 管理的完美是均衡 / 169
- (3) 职场谎言之五 / 173



- (4) 驱逐主管事件 / 175
- (5) 职场谎言之六 / 179
- (6) 如何孤立你的对手 / 179
- (7) 职场谎言之七 / 183
- (8) 什么是有价值的建议 / 185
- (9) 为什么会失去信任 / 186
- (10) 职场谎言之八 / 191

## **第七章 残酷竞争下的成长 / 193**

- (1) 主管要受夹板气 / 193
- (2) 只为自己工作 / 197

### **布罗克法则 / 199**

- (3) 见缝插针的自我表现 / 199
- (4) 职场谎言之九 / 203

### **热炉法则 / 204**

- (5) 如何成为老板的心腹 / 204

### **韦特莱法则 / 208**

- (6) 企业需要更残酷的竞争 / 208
- (7) 把老板的心思揣摩透 / 210

### **博尔斯定理 / 213**

- (8) 职场谎言之十 / 213

### **模糊趋同效应 / 214**

- (9) 如何夺取权力 / 215

### **威瓦尔定理 / 219**

- (10) 企业最高的道德是利益 / 219

## 第八章 知道点职场事理学 / 224

(1) 最重要而且被忽视的 / 224

### 卢因定理 / 227

(2) 出问题是正常的 / 227

(3) 如何做事有学问 / 231

### 布西定律 / 233

(4) 无法回避的现实 / 234

### 精简定律 / 238

(5) 学一点管理学 / 238

### 艾科卡原则 / 239

(6) 肥猫的冬天 / 239

### 蓝斯登原则 / 242

(7) 事理学案例分析 / 243

(8) 残酷大竞聘 / 246

### 哈利法则 / 250

(9) 事理学案例分析 (续) / 250

(10) 不可解释的怪事 / 253

### 罗杰斯论断 / 257

## 尾声 百兽之王 / 258

### 狄克逊定律 / 261

## 开篇 一道测试题

在读这本书之前，请你先看一下这道题：

阿昌开了家医疗器械代理公司，聘用了四名刚刚毕业的大学生，小赵、小钱、小孙和小李，作为营销员，四个人的月薪相差无几，除工资之外，都是按销售业绩 12% 的比例提成。两个月后，四名营销员的业绩如下：

小赵：他老实听话，但稍一放松管理就偷懒，工作不指派到头上决计不会主动动手，叫苦的时间远比干活的时间多。他工作时间最长，但业绩为零，两个多月无一建树，没有完成一个订单。

小钱：为人聪明机灵，表面上对老板唯唯诺诺，其实自己另有鬼主意，特别会干面子活，是得到老板夸奖最多的员工。自从他进入公司以来，在第一个月和第二个月分别完成两笔订单，共售出产品 6 台。

小孙：勤奋耐劳，善于死缠烂打，他除了跑业务还经常被老板指派一些其他方面的工作，目前他是唯一任劳任怨的员工。虽然他来的时间



不长，却也在第二个月勉强完成一笔订单，售出产品 1 台。

小李：为人心思灵活，眼观六路，耳听八方，有小钱的聪明，但不像小赵那样懒，只是工作时不像小孙那样愁，目前小李正在全力推动与一家大客户的商谈，对方有意向一次性订购产品 60 台。

三个月的试用期马上就要结束了，因为阿昌的公司较小，他决定四个人中只留下一个，予以重用。

那么你认为老板阿昌会留下谁？理由是什么？阿昌决定员工去留的标准又是什么？

小赵？ 小钱？ 小孙？ 小李？

说明：如果你选择留下的人，是没有业绩和能力的小赵的话，这本书你就不需要看了，你已经完成了职场进化的全部程序，可以纵横职场予取予求，无往而不胜了。

反之，如果你选择留下的人不是小赵，而是其他三个人的话，那么你的职场政治智慧还停留在低级的阶段，你会在职场上遭遇到许多不快的事情，甚至会影响到你的事业和前程。因此你有必要阅读此书，学习进化为一个富有智慧的新职场人。

## 序章 资本家大肥猫

### (1) 肥猫招聘猪和狗

波波是一只肥胖的狸花咕噜猫，大家都叫他肥猫，他曾在一家动物公司做高管。那家动物公司生意做得很大，对员工的回报也很高，几年的工夫，波波手里有了些资本。公司的一些客户经常和波波打交道，对波波的猫品非常钦佩，就劝他辞工另立门户，起初波波听了这些建议只是付之一笑，但时间长了，他就认真地考虑起这个问题来。

要离开实力雄厚的大型动物公司另起炉灶，不是一桩简单的事情。波波知道，开公司最重要的就是要有订单，有可靠的客户下订单给你，这样公司依靠客户支付的预付款就能够周转开来。波波亲眼看到数不清的小公司倒闭，导致这些公司无以为继只好关门大吉的原因，就在于订单。



生意场是一个非常残酷的圈子，几乎所有的动物都怀有一个做老板的梦想，但是只有极少数的动物能够成功。

那些失败的动物并不是缺乏能力，比如说波波的朋友皮皮，一只精明强干的沙皮狗，他开发出了一种专门为珠宝商提供服务的程序软件，名字叫“首饰管家狗”，这种程序对于珠宝商而言用处很大，能够降低经营成本。所以皮皮就兴致勃勃地开起了自己的公司，投入了许多资金。但是，无论皮皮如何踏破铁鞋磨破嘴皮做珠宝商的生意，那些珠宝商就是不为所动，半年时间下来，皮皮只售出一套软件，不得不宣布公司破产。

皮皮失败的经历告诉肥猫波波：开公司第一件事，要有订单。没有订单，只依靠一两项专利产品就贸然开公司的话，无异于厨师将骨头馆开在荒无狗烟地带，尽管你是独家或垄断经营，但是，关门大吉是迟早的事情。

现在，既然有客户答应提供订单，肥猫波波就决定离开动物济济的大公司，另立门户施展自己的才华。

于是肥猫选择在距繁华的商业中心有一定距离的写字楼上租了一个套间，选择这里，是因为租金便宜，公司刚刚开张，一切从简为宜。然后他完成公司的注册手续，肥猫公司就正式开张营业了。

公司开张最初的几个月，老客户的订单还能够满足公司的资金周转，但是几个月后，许多新的小公司纷纷开张了，这些公司为了夺取市场份额，不择手段地与肥猫争夺客户。就这样肥猫公司的订单开始呈现减少的趋势，肥猫的心里一下子着急起来。

但是这种事情，着急也是无济于事的，肥猫公司里只有他这一只猫，既要完成客户的订单，又要与那些竞争对手的营销员们去拼抢订单，一只猫顾了东顾不了西，忙得尾巴尖直打前脑门。

于是肥猫考虑，有必要招聘一条忠诚能干的狗，作为他的助手。

肥猫动手写了一则招聘启事：

《招聘启事》 肥猫公司现高薪诚聘忠诚能干的业务狗若干条，要求：狩猎大学本科毕业，年龄在三十岁以下，有三年以上工作经验，吃苦耐劳，敬业自重，有意向者请将简历寄往肥猫公司狗力资源部，合则面谈。肥猫公司：狗力资源部

招聘启事在《动物日报》上刊登之后，肥猫收到许多应聘者寄来的简历资料，经过筛选之后，肥猫初步敲定了三个应聘者，并打电话通知了他们分别在一个下午每隔半小时的时间赶到肥猫公司接受面试。

到了面试的那一天，肥猫坐在办公室里，就听见门外的敲门声，他喊了一声“进来”，只听有力的脚步声响起，一只神彩奕奕的经理狗走了进来。肥猫客气地请他坐下，然后问道：“你以前是否有过从事这项工作的经验？”经理狗立即回答：“有的，我曾经在长臂猿公司里做过四年的业务经理。”肥猫再问：“那么你为什么离开长臂猿公司呢？”经理狗很谨慎地回答道：“离开长臂猿公司对我来说是件纯属意外的事情，因为当时我的母亲突然生病了，我不得不辞职回去照料，现在我回来了，仍然想在这个行业中施展拳脚，所以才来应聘。”肥猫继续问道：“那么，你为什么不考虑重返长臂猿公司呢？如果你做得好的话，他们一定对你有印象，对你的回来应该是抱欢迎的态度的。”经理狗眼睛眨了眨，回答道：“现在长臂猿公司与我在的时候情形已经不同了，当初欣赏我的高管也已经辞了职，回去也不是不可能，只不过，我是一条有才干的狗，如果刻意寻求再回长臂猿公司的门路的话，并不是我唯一的选择。”

肥猫又问了几个问题，很客气地对经理狗说道：“你可以回去了，一有消息，我们会给你通知的。”然后他让第二个面试者进来。

第二个进来的是一条博士狗，头戴博士帽，谈话时温文尔雅，给肥猫留下了很好的印象。这一次肥猫对博士狗问的都是一些专业性很强的



问题，博士狗果然不负肥猫所望，他侃侃而谈，许多观点和见解对肥猫来说很有启发意义。肥猫把对他的面试整整延长了两小时，才依依不舍地送博士狗出去：“一有消息，我们会在第一时间通知你。”

送走了博士狗之后，肥猫让那只一直在门外沙发上坐了两个多小时的应届毕业生狗进来，这只应届毕业生狗有两只醒目的大耳朵，一只长嘴，他的名字是猪猡。肥猫问道：“你做过这个行业吗？”应届狗猪猡眨着眼睛说道：“哦，我在学校实习期间，曾经在老山羊公司做过一段时间。”肥猫又问：“你要求的底薪是多少？”应届狗猪猡回答道：“不能低于一千五。”肥猫冷淡地告诉猪猡：“很抱歉，肥猫公司试用期只有一千二。”猪猡很有信心地回答道：“我相信我在试用期结束后会拿到高于一千五的月薪。”

“那么，”肥猫推开手边的简历，告诉猪猡：“你明天就来上班吧。”

实际上，肥猫早就打算招聘一名刚刚毕业的应届狗，他这是一家小公司，支付不起前边那只经理狗和博士狗的薪资，他们每只狗的薪资要求都不可能少于五千，而肥猫最多只能出两千。肥猫之所以请他们来到公司，就是想听他们聊一聊这个行业新的发展态势。今天的面试，对肥猫来说，可谓不无所获。

一天的工作结束了，肥猫很满意。

## (2) 肥猫老板的内心独白

肥猫独白：

职场是天然的狩猎场。所有进入职场的动物，都要主动或被动地卷入职场狩猎游戏之中。这种情况的出现，是由于员工和公司（老板）的利益天然冲突性所决定的。

在小公司里，老板和员工的道德冲突如下：



老板的道德：从员工身上挣到钱，就是最道德的事情。

员工的道德：从老板身上弄到钱，就是最道德的事情。

所以老板会将员工视为一桩风险投资，采用短期经营或掠夺性开发的方法从员工身上弄钱。

而员工则不承担老板所冒的经营风险，更愿意以在老板看来是无效或低效的，意即无市场回报的劳动，从老板身上弄钱。

小公司老板员工道德实现一览表

	道德阐述	实现道德的方式或手段
老板	从员工身上挣到钱	将员工视为风险投资，短期经营
员工	从老板手里弄到钱	以无效或低效劳动，要求老板“等价交换”

员工会认为自己处于劣势，但事实上，小老板才是处于劣势的一方。如果小老板以宽厚、坦诚的态度对待员工，一旦遭遇到狡诈的员工，就会沉舟翻船，血本无归。即使老板对员工严加防范，但一旦遇到员工中的“捣蛋高手”，如拉走老板的单或是抢走老板的客户，都会将老板一竿子打翻。

同样，对于老板视为无效或低效的劳动，员工是决不会认同的。在员工看来，我付出了，我就要得到，至于老板的公司能不能挣到钱，与我无关。这就决定了员工与小老板的必然性冲突。

小公司是这样一种情形，大公司同样也不例外。

在大公司里，老板高高在上，主管掌握了对员工的生杀予夺之大权，这样就形成了员工与主管的必然性冲突。

主管的道德：能够巩固我的地位，对我有用的员工，就是好员工。

员工的道德：不会挡我的路，阻碍我升迁或获取利益的主管，最低档次也不要找我的麻烦，就是好主管。

对主管来说，能够巩固其地位的，不一定要能力过强，能力过强反而威胁到了主管的地位。此外，根据主管所处的环境不同及变化，其对