



一个高级白领的职场亲历

不成熟
不要紧

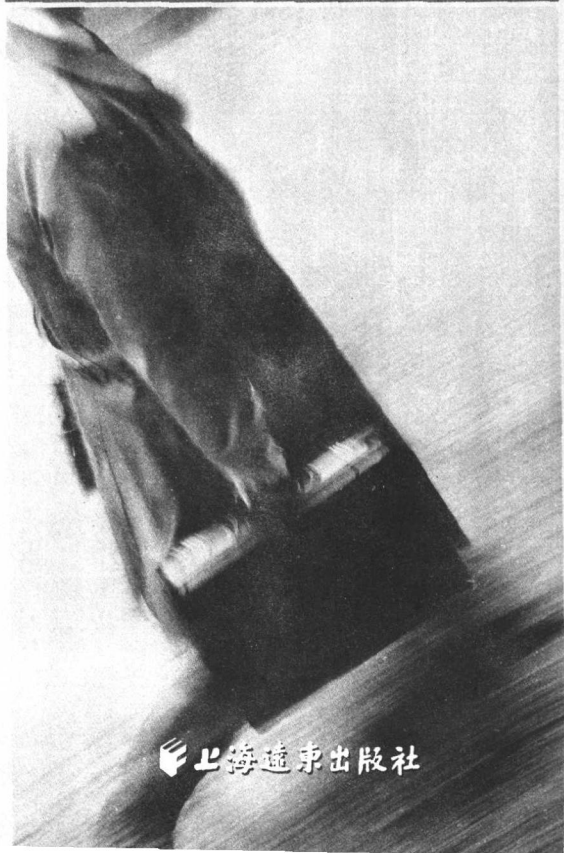
张传本 / 著

 上海遠東出版社

一个高级白领的职场亲历

张传本 / 著

不成熟
不要紧



上海远东出版社

不成熟不要紧 一个高级白领的职场亲历

著 者/ 张传本

责任编辑/ 任郁文

装帧设计/ 张晶灵

版式设计/ 李如琬

责任制作/ 晏恒全

责任校对/ 周国信

出 版/ 上海世纪出版集团

上海远东出版社

(200336) 中国上海市仙霞路357号

<http://www.ydbook.com>

发 行/ 新华书店上海发行所

上海远东出版社

制 版/ 上海海峰电脑照排经营部

印 刷/ 上海市印刷二厂

装 订/ 上海张行装订厂

版 次/ 2003年12月第1版

印 次/ 2003年12月第1次印刷

开 本/ 850×1168 1/32

字 数/ 168千字

印 张/ 7.5

印 数/ 1—5100

ISBN 7 - 80661 - 869 - 4

F·180 定价：15.00元

序

1998年，刚从同济大学毕业，世事懵懂，却满怀凌云壮志的我，离开了上海，来到了著名的海滨城市——青岛，在一家知名家电企业开始了自己的职业生涯。在去上海西站的路上，仔细咀嚼着四年的酸甜苦辣，望着窗外欲雨不雨、灰蒙蒙的天空，我暗暗发誓，要在这家企业好好奋斗，成就自己的人生，决不再回上海这个伤心地。

但现实很快就给了我一个耳光，仅仅两个月的时间，我就离开了那家名声在外的家电企业，转而就职于当时号称青岛家居行业航母的一家企业，并于一年后被扫地出门，不得不重新求职，就职于世界最大的集装箱制造商在青岛设立的一家公司。2001年，自视甚高的我，又一次被现实粉碎了粉色的梦想，带着一颗郁郁的心，离开青岛，重新回到上海，以比在青岛低得多的薪水加盟一家高新技术企业。一切似乎回到了起点，我放弃了所有的幻想，决心在这个平台上实现自己的梦想。我的付出与努力，得到了尊重也得到了回报，一年后我的能力得到了企业上下的认可，企业决定给我一个更大的发展平台，帮我创立了一家企业管理咨询公司，我终于走上了自己梦寐以求的金色

航程。

回顾五年多的经历,有波峰也有波谷,有成功的喜悦,也有被人弃之如敝履的尴尬,总会生出无尽的感慨。由于从事人力资源管理工作,我看到一批批的大学生依然在重复自己的故事,有时真想跟他们谈谈。但我总觉得,人生不就是个过程么?对刚刚踏入社会的大学生而言,有些事情经历一下,也许成熟的步伐会快一些吧。正是由于存在这样的念头,这本书诞生的日子也就往后拖了好久。

前几天回大学办事情,碰见了一个老师。想起毕业时,他谆谆告诫说,社会复杂,而毕业生头脑太简单,太理想化。毕业后首先要选择融入社会,之后才能谈有所成就。当时听这话虽然也知道是金玉良言,但内心深处多少有点不以为然,想,有那么严重么,那么多人不都活得好好的么,我迟早也会习惯这种生活的。现在回想起来,真为自己的浅薄感到羞愧,几年的风风雨雨像一个个耳光打在我的脸上。如果人生能够重来,我真想对他们说一声,老师,我错了,我想按您说的做。

岁月流逝,却也没有可供我后悔的余地了,我能做的也就是将我与我的同龄人的经验与教训整理出来,希望让后来的人能少走弯路。但会有效果么?我仿佛看到了几年前在那棵夹竹桃树下以一种貌似谦恭的态度在听老师教导的自己。

目 录

一、初品职场炎凉	1
1. 轻率选择酿苦果	3
2. 跌入“长期合同”的陷阱	11
3. 实习期的“礼遇”	14
二、职场人的“行为艺术”	19
1. 职场“第一规则”	21
2. 哪里都有“小圈子”	25
3. “大道理”与“小规则”	28
4. 取得上司支持的重要手段	31
5. 不要掩了领导的风采	37
6. 提建议不能信口开河	42
7. 不要随意评价他人	47
8. 不能过分追求完美	51
9. 老好人也不太平	56
10. 树公敌,不树私敌	60
三、塑造阳光心态	63
1. 心态重于技巧	65

目 录

2. 别把大学文凭当回事	70
3. 培养比赚钱更重要的能力	74
4. 没有谁能妨碍你的上升	78
5. 面对有缺憾的世界	84
6. 积极的眼光带来积极的结果	89
7. 重臣还是幸臣	95

四、让努力成为习惯

1. 承担责任是你成长必须的步骤	105
2. 压力是表现你工作能力的机会	110
3. 超越领导对你的期望	114
4. 建立高效的工作习惯	117
5. 个体差异源于思维方式	123
6. 始终保持旺盛的事业激情	127
7. 重视对学历的日常维护	131
8. 向你身边的所有人学习	135
9. 人无信不立	140
10. 不犯同样的错误	144
11. 宽以待人,严于律己	149
12. 撒谎是自毁前程的最好途径	153

13. 坚持与企业一致的立场	159
14. 企业不是个人享受的地方	165
15. 职业道德,一路走好的护身符	169
16. 建立自己的原则与风格	174
五、发掘你的潜能	181
1. 文笔是成功的必备技能	183
2. 夯实自己的基础	187
3. 尽快融入企业的文化	193
4. 计划体现你的管理水平	196
5. 找准你自己的坐标	200
6. 让别人看到你的业绩	204
六、人往高处走	211
1. 把跳槽的价值最大化	213
2. 人过留名,雁过留声	219
七、做比说更重要	225
说得再多,不如去做点什么	227

初品职场炎凉

CHU PIN ZHICHANG YAN LIANG

优秀只是成功的内在基础,选择将优化我们的成功路径。当我们即将踏上征途的时候,固然要抱着全力付出的决心,但必须弄清楚究竟是什么值得自己去全力付出,否则事倍功半,令我们迅速沦入平庸。

1. 轻率选择酿苦果

1997年的冬天是我一生中最闲适的一个冬天,但这份闲适让我用了五年的代价来偿还。作为国家高校并轨后的第一届毕业生,我们面临着巨大的就业压力。许多同学早早地就开始找工作,整天跑各种人才交流会,而我当时连想都没想就打定主意要回山东,所以对找工作的事情一点都不关心。由于同学们大都在四处奔波,课程安排得很少而且学校对我们也不再严加管制,我就整天和几个“志趣相投”的伙伴打扑克、下棋,打发所剩不多的学生岁月。更可笑的是,我竟然从没关心过山东

的人才交流会情况，仿佛工作会自行找上门来似的。直到春节回家过年，听同学说起在日照、青岛等地有系列人才交流会，才恍然意识到应该去看看了，而当时我竟然连简历都没准备，毕业生推荐表也没带回家，我就这样两手空空地去青岛参加了第一次人才交流会，到青岛后才匆匆地做了几份简历。

排队购票，再排队进场，我花了三个多小时才进入会场，看着场内场外数万人黑压压的一片，那时你才能真正体会得到，我们这个社会最缺的根本就不是人才，而是机会！场馆内几乎每个摊位前都围满了人，仿佛所有能称作“公司”的单位都可以成为大学生的安身立命之所。

我在摊位间徘徊，我坚信以我就读的学校的名气，在青岛这样一个人才交流会上，我应该有一定的竞争优势，所以要慎重地为自己找一个好归宿。我试着在“海尔”的摊位前挤了一下，但他们那里场面太火爆了，招聘工作人员已经被挤到了墙边，听着他们近乎哀求的喊着“不要挤了，不要挤了”的声音，自命清高的我选择的自然是放弃，小声嘀咕着：“什么样的公司值得这样呀，何必呢。”我看到了邮政系统的招聘启事，上面竟然写着除各门功课在 90 分以上的不考虑，这些人是什么脑筋呀，他可能不知道有的老师最高分打 80 分吧，他可能不知道钱钟书给学生打分无论好坏一律打及格吧，抱着一种“此处不留爷自有留爷处”的心态自己又离开了。

最终，我在偌大的交流会场只投下了二份简历。其中一份就是投给了一家我经常在电视广告上看到的企业，之所以选择那家企业是因为它的广告语很流行，实际上对这个企业的具体情况一无所知，甚至连它在青岛哪里都没有搞清楚。

正是这次不经意的选择让我轻而易举地进了那家企业；也正是那次轻率的选择，给了我一个教训，那就是：千万不要

仅仅依据广告选择自己就职的企业。广告毕竟是做给客户看的,广告最大的意义就是在于向人们炫耀,你看,我多厉害,我有钱做广告,你一定要记得我呀。大学毕业生初次择业,知名企业固然是不错的选择,但我们一定要注意,“知名企业”并不能简单地等同于“好企业”,如果我们能有机会与这些企业进行一下近距离接触,就会发现其实他们大多数也很平常。想一想,一个县级的小酒厂,三两年内迅速蹿红,它有那个底蕴么?当然在巨大的广告效应下,这些知名企业比一般的企业有更大的可能取得成功,但这些都是以后的事情,我们也看到了好多知名企业几年后就无声无息了。20世纪90年代是保健品行业广告铺天盖地的时候,有的一夜之间红遍大江南北,但几年之后它们或者迅速回归平庸,或者走向分崩离析,上演了一出出兴衰活剧。成功与否,对这些所谓的知名企业而言,还有一段很长的路要走。如果是因为信奉“一鸟在手,胜于十鸟在林”而选择了他们,那就得好好看看它是只健康的鸟还是只徒有美丽羽毛的鸟。

但当时的我是不会想这些的。两天后我就到了他们公司总部。在一个大会议室里一屋子都是人等着面试。一个职员样的人在喊:“排队,排队,挨个来,先把简历准备好,跟我谈完了再与我们处长谈。”我没带简历,也不想排队,就到了大家排队的对面坐了下来。很巧,一会儿那位处长来了,就坐在我身边。我告诉他我没带简历、没有推荐表,能否允许我自我介绍一下,如果认为我能够满足招聘资格,我可以把资料拿过来。那位处长非常客气地问了我的学校与专业,并做了笔录,然后就说我被录用了,十天内把材料寄过来。一切来得太快了,一个如此知名的企业,就这么简单地向我提供了 OFFER?我简直有点被胜利冲昏了头脑的感觉。回校后我很快办理好

了手续,然后我就再也没有去寻找其他工作,毕业后满怀憧憬地进入了这家企业。现在回想起来,当时我至少犯了几个错误:

第一,也是最致命的一个错误,我对这个企业除了只言片语的广告,没有任何的了解。选择一份工作至少要了解它的产品系列,它的企业所有权性质,它的企业规模,它的人力资源现状,而当时这些我都没做。

一个企业的所有权性质必然决定着它的企业文化,我签约的这家企业前身是一家集体所有制的濒临破产的小电器厂,凭几个核心人物之力,推出了一个在20世纪80年代末具备一定技术优势的产品,一举走向成功,并迅速壮大成中国家电行业的一方诸侯。把持这个企业核心领导位置的都是当时创业时的一批元老,随着企业的快速发展,他们一方面引进了大量的大学生充实部分要害位置,一方面在行政、人事、采购等技术含量偏低的岗位上大量使用“裙带关系”人员。我作为一个行政管理专业的学生来到这样一个企业,指望在这里从内部奋斗,有一天会达到一个比较高的位置,帮助企业提高整体管理水平,简直是天方夜谭。以后的事实也证明了这一点。

在我到这家企业一个多月后,总厂的副厂长找我谈话,说有个分厂,生活条件比较艰苦,目前缺一个厂长秘书兼人事管理的,对我而言专业很合适,问我有无兴趣去分厂工作。因为专业对口,我想都没想,就答应了下来。但到了之后,分厂的党委书记给我们一行四个毕业生安排工作,把我安排到技术部去从事技术研发工作,而安排另外一个青岛大学机械类专业的毕业生去做厂长秘书与人事管理。我提醒那位党委书记,我从高中开始就读文科,物理、化学知识基本已经还给老

师了,我这样一个行政管理专业毕业生,去搞技术是否合适。那个慈眉善目的老头对我说,没错,技术也不神秘,别把它看得太难了,只要用心去学就行了。事后,和我一起去的同事告诉我,原来是青岛大学那个毕业生通过一个熟人与分厂分管人事工作的综合管理办主任搭上了关系,走了分厂领导的门路,才有了这个人事决定。得知了这个消息,几天后我就辞职离开这家公司。

第二,我在选择企业时盲目追求规模,一心想进入大的企业,却没有思考企业所处行业的发展前途及自己能有多大的发展空间。

在进入这家企业后不久我就意识到,这时选择家电行业是不明智的。家电行业从20世纪80年代末至20世纪90年代初进入一个黄金发展的时期,1994、1995、1996年更是达到了一个顶峰,在这几年里迅速扩张,跑马圈地,创造了大量的职位。这几年加入的大学生被迅速委以重任,许多分厂的处长都是这几年的毕业生,但到1998年时家电企业面临着亚洲金融危机的严重冲击,出现了销售困难的问题,基本停止了扩张,许多1996、1997年的毕业生都不能迅速找到自己的位置。而当时青岛的某些企业集团,对人才消费上出现了极端缺乏社会责任感的一种倾向,公然提出赛马不相马的理论,大量囤积大学毕业生。这个策略对企业而言无疑是省心的,但对每一匹“马”而言呢?没有了细心的呵护,只有进化论的生存法则,成材的概率能有多高?1998年某大型家电集团招收了1600多名毕业生,我签约的这家企业招收了260多名毕业生,这么大数量的毕业生进入公司,而公司短期内没有进一步的扩张,在任的科长、部长多是一至三年前的毕业生,因此,大多数的毕业生期望在工作中得到历练,走向更高的管理岗位

是不现实的。我以后的经历也反复证明了这一点。辞职离开后,我到青岛的一家家具商场工作,这是家民营企业,进入这家公司后不多久,总经理就将企业改制、资产评估、产权界定的工作交给了我。我跟总经理说我没有做过,怕做不好,总经理对我说了一句话,至今我还记忆犹新。他说,人的能力都差不多,都是工作中历练出来的,所谓专家不过就是比我们多看了几本书,早看了几本书而已,没有什么会与不会的,努力做,不会的去学就是了。三个月后我就被任命为这家企业的人事行政部副经理。我就职的第三家单位,是一家在深圳上市的合资企业,一年多的时间里,我在行政、人事、企业文化工作方面都有介入,并以工作业绩与工作投入取得了很好的口碑,但在任命职务的时候,我却成了部门斗争与部门平衡的牺牲品,最终促使我辞职远赴上海。到上海后,我就职于一家高新技术企业,三个月就被正式任命为人力资源部经理,全面实践了自己的管理理念,半年多后被任命为总经理办公室主任,一年多后被任命为咨询公司总经理。虽然进入一个规模小的企业,起步时薪水低一点,但会得到更多的机会,只要你有能力,能把握机会,成功几乎具有必然性。

第三,忽视了对未来同事进行的观察与思考。在签约前几乎没有有意识地接触该公司的任何人员,签约的过程中接触到了几个人力资源管理人员,应该说,如果发展顺利,他们就会成为以后的同事,对他们我当时也进行了一些观察。比如,一直与我直接处理人事手续的那名人事人员,他给我的感觉是特别的横,有一种盛气凌人的感觉。而有一次办手续过程中我碰见过一个科长,满身挂着粗大的金首饰,从长相与举止,完全是一副市井妇女的形象。当时对这些零星观察中得到的印象没有进行分析,更没有想到对其整个人力资源现

状及从中可能透视出的用人文化进行分析。以后进入这家公司之初又与上面那位科长打过交道。她带我们外出郊游,午餐时有人反映发放的面包与火腿肠不够吃,你猜这位科长大人说什么?“那怎么办呢,吃我的肉?”那位提意见的仁兄弄了个大红脸。后来我听说,这位科长是某要员的家属,在我离开企业前她又被提拔为副处,成为人力资源部的二把手。而接待我那位自称北京某重点高校毕业生的人事人员一年后好像也没得到晋升。

由于应聘的时候,不注意筛选,以后我辞职的时候就受到了惩罚。做了一个多月后,我提出辞职时,那位人力资源部部长连我的辞职书都懒得看一眼,拍着桌子喊:“辞职,没门,你以为这里是什么地方,愿意来就来,愿意走就走?要去哪就去哪好了,不要在这叨叨。”由于他们扣着我的档案不办理辞职手续,又不给我落户,我为这次辞职付出了五年没有户口,没有社会保障的代价。直到现在,我的户口还是一个死结,青岛、学校所在地、老家都不让我落户,报户口无门,我成了阳光中国的“黑人”。

第四,对大企业有畏惧心理,任其摆布。在签约时我曾经向几个相关人员问过进入公司后的职位与待遇问题,人力资源管理人员对我的答复一律是待遇公司有规定,职位要见习完后安排。这种说法明显是站不住脚的,从大里说是违反劳动法规,从小里说是对应聘人员的不负责任与不尊重,让应聘人员打闷包应聘,承受择业的巨大风险。但由于急于签定协议和对大企业的信任,我放弃了追问的权力,在协议里面也没有坚持写明相应条款,这为我以后的遭遇埋下了伏笔。

就这样,以自己素有的草率与理想主义,我迈出了职业生涯的第一步。几年的风风雨雨,酸甜苦辣,从此埋下了种子。