



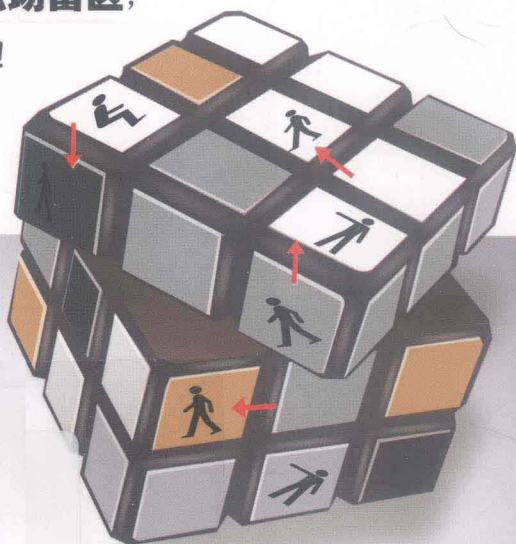
The Relations Map in Workplace

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

价值百万的 职场地图

——[日] 琦本宝珠◎著 未予◎译——



The Relations Map
in Workplace

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

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；各式各样的同事，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、出人头地的机会寥寥无几，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。

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
-----------------	-----

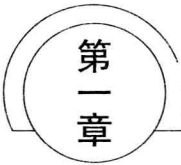
职场新人的泥潭	169
灰色地带如何闪光?	171
什么是公司的禁飞区?	172
线路: 升迁无坦途	175
限速区: 前方就是漩涡中心	177

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



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的时间会更多，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。这份宣判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。