

(韩) 许炳珉◎著

SIKANG ZHICHANG DIYINIAN

# 死扛 职场 第一年



职场第一年，有的人升职高迁，有的人硕果累累……  
当初同样的成绩单，却有不一样的发展，这是为什么？  
成功的人，他们在第一年里都做了什么？

北京联合出版公司



013948534

(韩) 计炳珉◎著

SIKANG ZHICHANG

B848.4-49

1050

# 职场精英



北航

C1656625

北京联合出版公司

B848.4-49  
1050

## 图书在版编目 (CIP) 数据

死扛职场第一年 / (韩) 许炳珉著; 千太阳译. —  
北京: 北京联合出版公司, 2013. 1  
ISBN 978-7-5502-1322-7

I. ①死… II. ①许… ②千… III. ①成功心理—通俗读物 IV. ①B848. 4-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第001445号

北京市版权局著作权合同登记号 图字: 01-2012-6476

1 년만 버티라

One Year Strategy: A Year can change your Career

Copyright © 2010, by Huh, Byung-min (许炳珉)

Simplified Chinese translation edition © 2013, Shanghai Xiron Media Co. Ltd.

All rights reserved.

Simplified Chinese edition published by arrangement with WISDOMHOUSE  
PUBLISHING CO., LTD. through Imprima Korea Agency and Qiantaiyang Cultural  
Development(Beijing) Co., Ltd.

### 死扛职场第一年

作 者: (韩) 许炳珉

译 者: 千太阳

选题策划: 北京磨铁图书有限公司

责任编辑: 徐秀琴

封面设计: 天行云翼宋晓亮

北京联合出版公司出版

(北京市西城区德外大街83号楼9层 100088)

北京山华苑印刷有限公司印刷 新华书店经销

字数: 145千字 880毫米×1230毫米 1/32 印张: 6.5

2013年3月第1版 2013年3月第1次印刷

ISBN 978-7-5502-1322-7

定价: 29.80元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容

版权所有, 侵权必究

本书若有质量问题, 请与本公司图书销售中心联系调换。电话: 010-82069000

# 目录

CONTENTS

死扛职场第一年  
熬得住，你就熬得出

SIKANG ZHICHANG DIYINIAN

- PART 1    **在职场，能力是次要的 /001**  
公司需要什么样的人 /003  
成功路上的三个基本要素 /006
- PART 2    **解决方案比正确方案更重要 /010**  
多问几个“为什么” /012  
丢掉以往的知识 /014
- PART 3    **不磨砺，难成功 /017**  
饱尝失败的人，才知道如何成功 /019  
正确答案往往出乎意料 /023
- PART 4    **没有认可就没有人情 /026**  
没有比承认自己错误更难的事情 /027  
会道歉的人才有自尊心 /032
- PART 5    **没有一个舞台是为小丑准备的 /037**  
工作能力强的恶魔 vs 工作能力差的天使 /038  
如何对付自己内心的“小人” /042
- PART 6    **拿金牌，从银牌开始 /050**  
想成为金牌选手，就离他们近点儿 /052  
金牌选手的定义 /061
- PART 7    **学会倾听 /067**  
倾听是沟通的秘密武器 /069  
倾听要诚心诚意 /078

# 目录

CONTENTS

死扛职场第一年  
熬得住，你就熬得出

SIKANG ZHICHANG DIYINIAN

## PART 8

### 暗度陈仓，韬光养晦 /084

天才们为何容易迷失方向 /087

为什么看似有能力的人，

往往不如看似能力平平的人呢 /093

即使公司倒闭，耐心却是永远的 /098

## PART 9

### 勇敢面对还是胆怯逃避 /105

生存者强 /107

现在是需要磨剑的时候 /115

## PART 10

### 反馈是你的品牌 /125

让自己的反馈变成他人的诸葛锦囊 /127

反馈是交流感情的行为 /132

非常有品位的反馈技术 /137

要“完美”地直捣黄龙 /144

## PART 11

### 你有可以决定胜负的必杀技吗 /148

在关键时刻发挥自己的价值 /149

要逐渐完善自己 /155

继续前进吧，你所经历的所有过程都是在学习 /162

## PART 12

### 善于“平衡”的人最重要 /172

面包决定三明治的味道 /174

我的地位取决于人际关系 /185

他会想和我再度联手吗 /188

## 结 尾

如果在一家公司工作的时间不超过一年，那么将来面临的也只有失败 /202

---

## PART 1

---

# 在职场，能力是次要的

不会因才能出众，而取得更多的成果。

让别人觉得能够和你愉悦相处，这才是交际的秘诀。

---

有两名公司职员。A 是拥有全部必需业务能力的楷模员工，业务方面做得干净利索，深受周围人的尊敬，也经常帮助别人。但同时，他与大家的关系也很紧张，因为他很自负，经常无视别人。他认为自己很优秀，所以只会处理工作中的一些重点部分，而把其他的抛给别人，但将事情拜托他人之后，又会表现出不信任，从头到尾都要进行干涉，而且他的性格就像过山车一样，情绪起伏很大，容易厌烦，脾气大，什么都要按照自己的心情去做。

相反，B 不具备 A 所拥有的优势条件，各方面都很一般，是一个极其平凡的普通员工。我们周围总是能看到这样的员工，因为没有突出的能力，所以很少有人托他办事。而且，他自己觉得自己有欠缺的地方，所以有不懂的问题时，就会向同事、前辈们求助。在平日的工作中，他从来都不会吐露自己的不满，交给他的任务，他都

## PART 1 在职场，能力是次要的

会不声不响地完成。在钩心斗角的职场中，他知道自己是不太起眼的小角色，所以与周围人很少有冲突。一句话，这样的人不会经历大风大浪，只会安然度过非常平淡的职场生活。

在A和B之中，哪个人会被公司炒鱿鱼呢？或者，哪个人会主动辞职呢？大家都会认为是A吧，为什么呢？

我的第一个职场生活，开始于一家广告代理公司——“第一企划”。那是2001年，当时的就业状况不像现在这样激烈，选择职业的范围很宽松，竞争也不像现在这么夸张，因此，就业的压力并不太大。并且因为当时我是初涉社会，所以对自己充满了信心。当时我还倨傲地想过：“不管你是国内一流企业还是世界名企，只要不合我意，我就会毅然离开。”当时自负的我，根本不觉得进入这家“广告界的NO.1”是一件多么幸运的事情。

八个月后，过度自负和傲慢让我离开了“第一企划”。公司中保守的、固陋的议事决定系统，以等级秩序为主的文化氛围让我烦闷无比。就像从一数到十的固定模式一样，一切都要按照已有的步骤来进行；也像在篮球场上带球一样，要避开所有问题，就算有问题，也不能表露个人的主观意见。所有这一切都不适合我。

对企业文化的厌恶，使我又想起当初入职时的想法：“像我这样的人才，为什么还要留在这里呢？”“需要我的地方多的是，何必固执地留在这里？”当时我想，既能认可我的能力，又能让我开心地工作的地方，一定有很多。当时我对自己的职业规划，没有考虑得太长远。

提交辞职书后，准备离职的某一天，部门经理在早晨来了电话：“炳珉，我不想多说。我再劝你，你也不会听。但是你还是做满一年

再离开吧，不多不少，就一年！”

挂机。

结果可想而知，心高气傲的我没有听取部门经理的话。我对部门经理的真心劝告置之不理。当时觉得“一年？一年有什么意义？浪费了我八个月的宝贵时间，已经够可惜了”。

部门经理，是比我多二十年工作经验的前辈，思考问题肯定会更加成熟，但当时的我并没多想。实际上，我本身并不知道问题所在，就算知道问题所在，也并不想解决。

## 公司需要什么样的人

部门经理为什么会强调一年的时间呢？为何不是两年、三年？只坚持一年的理由是什么？难道一年是职场生活的最低期限？

对我们来说，一年的时间会拥有怎样重大的意义呢？它不仅会增加阅历和经验，在本质上，还会成为判断个人在职场生活中，能否继续坚持下去的标准。

简而言之，如果不能在公司坚持一年，再次择业的成功概率就会降低。就像某人说过的那样“公司是社会的缩小版”，一个人无法试着融入一家企业，最终也会无法融入整个社会。业务能力的成长周期是两到三年，随着经验的增加，通过个人的努力，业务能力可以得到一定的提升。而一年内能够验证的事情，就是一个人的内在本质，如喜好倾向、个性、形象等，以及是否可以融入企业，是否能够与他人进行无障碍交流。



诚实和耐心等性格特点，以及是否适合其所在的公司，一年之内便有分晓。在企业文化中，不能融入其中的人们，往往会因种种理由而选择离开。换句话说，就是因为忍受不了才选择离开。与之对应，公司方面也可利用多样的迂回方式，来渐渐辞退当事者。还有一些立场不明确的“灰色人”，在公司内他们的存在似乎并不那么突出，但这样的人却能以这种低调的方式更为长久地生存下去。

公司需要的是能与公司同步的人。比如说公司节奏较慢，但是诚实、有一贯性；公司比较保守，但是具有条理性。毕竟公司是由一定数量的人共同构成的，所以必须坚持统一性、普遍性与和谐性的原则。如果不具备以上属性，或者以后也不想具备此属性的人，应该尽早放弃。

宣传代理公司 PRAIN 的创始者兼代表人吕骏永曾说过这样的话：

结果有时可依靠运气，成果可以被包装，履历可以被夸张，过错可以被掩盖，但长时间累积的评判，却不是光靠外在包装就能得来的。稀世恶人也有朋友，神职人员也有敌人。但是觉得 50% 以上的同事都很坏的人，其本身才是真正的坏人。评价结果中，被给予半数以上好评的职员，才称得上是好人。

回到起初的问题，在一年内离职的人就是 A。原因很简单，在 A 那里无法找到判断其是否适合组织的诚实性、忍耐性和人性。不管他有没有实力，他对每件事情都感性对待，所以做每一件事都左冲右突、浮躁不踏实。A 喜欢我行我素，本身就不是很稳重的人。

现在骄狂地想着，在公司里再也无法学到新东西的人，没有与

同事一起作出成绩而又骄傲自大的人，不懂得关怀与让步，甚至不愿意与他人进行合作的人。他们往往无法理解双赢和相生相克的原理，而且思考问题时，他们总是以自我为中心。这些负面心理，A全部具备。这类人就算离职另谋高就，也不可能生存下去。

那B怎样呢？虽然能力一般甚至很平庸，但他具有A所不及的要素——他懂得自省、谦虚，所以在处理问题时，他会选择最简单的方式。

对这些情况进行深思，可以得出上述的结论。有着一定实力的A，需要拥有能够发挥出自己能力的智慧。你是否联想起《伊索寓言》里的龟兔赛跑呢？

人和人之间的差异是微不足道的，但这微不足道的差异，却往往会导致截然不同的结果。微不足道的差异就是态度，而态度将决定成功或失败。

——W·克莱门特·斯通 (W. Clement Stone)

广告撰稿人——“第一企划”副社长崔仁阿，曾在报纸专栏里这样写道：

一起入社，一起出发的人们，经过时间的流逝，有些人已经领先了不少，有的人已经脱离了队列。是什么原因导致了这些差距？我觉得是在对时间的处理上出现了差异，用基本价值来分胜负，这才是产生差距的原因。

初涉职场的人，都只是一个默默无闻的小职员，所以在途中很

多人会盲目地将精力转向其他方向。但是当时间流逝之后，你就会发现，只有那些相信本身价值所在的品牌或者个人，才能取得长足的进步。

（引用于《朝鲜日报》2007年6月25日）

创意性的企划能力、超强的国际视野和语言构思能力、独创性的新视野开发能力、超凡的自我评价能力……左右我们职业成长的，即塑造我们职场未来的却不是这些能力，而是平平淡淡的做人方式、姿势和态度。为了能更好地掌握这些要素，我们除了要不断地提高自己，没有其他捷径。通过持续地“反省—学习”“学习—反省”，树立自己的原则，再以此为基础，树立一个待人接物的原则，并遵守这两个原则的一贯性和协调性。这就是成为公司职员의“基本要求”。

## 成功路上的三个基本要素

韩国科学技术院（KAIST）首席教授安哲秀是大多数员工的偶像。他对人生价值的判断基准都是以人的本质为主的。把这个与职场生活的主题联系在一起，我们就能知道工作与人性、诚实性、忍耐性密切相关的具体脉络。

第一，坚持原则。

第二，忠实于本质。

第三，用长远的眼光看事物。

“能力资产”不是职场生活的全部，我们必须转换原有的意识。也许我们现在努力想得到的东西，只与金钱有关。但是仔细想想，能把我们和公司紧紧联系在一起的纽带，却不是金钱。最终，我们还是要回到实际的职场“关系”中。从长远来看，“信赖资产”往往比“能力资产”更重要。这些构成“信赖资产”的要素，就是无可代替的人们的优势所在。对此，安哲秀教授提出了在维持人际关系上，需要遵守的几个原则：

第四，尊重他人的意见，认可各自的多样化。

第五，不能以“你不如某某人”的形式比较人与人之间。

第六，不能为了自己的利益利用他人。

第七，不能把自己的思想强加给别人。

在过了五年的时间后，我才最终明白了，当时部门经理让我坚持一年的真正含义。2006年初，当我即将成为一个外企的员工时，我给部门经理发了一份电子邮件。里面详细讲述了我在离开公司之后做过的事情、从事过的工作与即将进行的新工作等。本来我是为了告诉他我的情况，并向他表达自己的问候，但是部门经理回复的邮件内容，却与我想象的完全不同。

他在邮件里写了对我的评价，他的评判既准确又客观。虽然不是很多，但不得不承认，正是这样一封邮件，彻底转变了我对职场生活的看法。对于那些在职场生活中，在人际关系方面出现问题的

## PART 1 在职场，能力是次要的

人们，我希望部门经理发给我的邮件，也能对你们有所帮助。所以，我将其展示给大家：

给多才多能的后辈：

炳珉，不管是哪个企业，都不需要一个没有耐心的人。作为你的哥哥，我希望让你明白一些事情。我在选人的时候，一般不会很看重实力，我会首先看看他们的性格和是否诚实，然后才会考虑其本身的实力。如果在哪里都待不住，多才多艺又有什么用？

炳珉，我希望你能改改你那永远都无法满足的性格。你去的那家公司好像也不错，但是很明显，那也满足不了你。最后，你还是会选择离开。有时候我觉得你这样的心态是有害的，你自认为很了不起，所以任何一个公司都无法满足你。不管大公司、小公司都不是很重要，重要的是你能发挥出多少才干。我并不知道你发挥出了多少能力。

炳珉，你不认为自己很奇怪吧？我一直观察你，我觉得你的想法很奇怪。你的最大病因就是没有耐心，同时你很烦躁、不诚实。

希望你能学会系统性地去工作，专业化其实是一个必备的能力。无论在哪个公司，都需要经过磨炼来强化自己。这是我真心的劝告，正所谓忠言逆耳，所以请不要因为我的话而生气。

元会哥

从部门经理那里收到邮件后，又过了两年的时间，我就跟部门经理预想的一样，又离开了那家公司。我把经历的职场生活回忆了一遍，然后联想起部门经理的建议，发现了一个道理：



“就算你有再大的本事，能支配人的不是能力，而是人本身。不具有这种本质的人，盲目使用自身的能力，只会导致自我毁灭。”

重视个人内部价值的安哲秀教授，不希望人们彼此之间进行攀比，也警戒自己不要和他人进行比较。他说谁都要看清自己，只能把自己当成敌人或者楷模。换句话说，就是要把自己放到中心，分析自身的优缺点，如有不足的地方，就要进行改正和补足。

将耐心、诚实性、人性这三个基本要素与他人相比较，其本身就是毫无意义的。以竞争和成果为前提的业务能力，必须要比他人强，才能在公司站得住脚。但是忍耐性、诚实性、人性这三个要素，与能力并不处于同一个层面。这并不是和他人的战争，这是和我们自己对抗的战争。我们需要质问自己，并反省自身：“我具备这些基本要素吗？”“如果不具备，那有没有为争取这些能力而努力的热情与意志？”“能否与他人的步调一致？”

虽然不能自负地认为，我已拥有这三个要素，但如果你愿意，我希望能深入了解这三个价值间的多种联系。不要把每个词分开来看，而要从三个要素的共性和因果关系方面去分析。这样你就迈向了通往本质的道路。

---

## PART 2

---

# 解决方案比正确方案更重要

能真正教会自己的方法，就是对所有的事情提出疑问。  
不要回避任何困难，如果无法看清事物的本质和真相，  
就不要轻易接受自己的臆断或他人的学说。  
不要明明知道思想上有错误和混乱，还想蒙混过关。

——约翰·斯图尔特·密尔 (John Stuart Mill)

---

在成为 CEO 之前，安迪·格鲁夫 (Andrew Grove) 是英特尔的二把手，他曾向当时的 CEO 戈登·摩尔 (Gordon Moore) 问过这样的问题：“如果股东们把我们赶走，并引进新的经营者，您觉得新来的经营者，会对公司进行怎样的改变呢？”

戈登·摩尔回答说：“他们可能会不顾及公司的历史，把所有的一切都换掉吧。”

听到这句话的安迪·格鲁夫回应了一句：“那我们能否把自己当作是新进的经营者，按照您刚说的那样做呢？”

作为一个职员，可能每个人都有差不多的苦恼。怎样才能被认可？怎样才能确保在工作领域的专业性？怎样才能培养多种多样的

能力（外语、表达能力、报告书籍制作能力等）？综合这些问题，可以得出“为了超过他人，我需要做什么”这样一个问题。

如果你并不打算在一年内离开公司的话，这些问题就会成为左右以下几个问题的核心要素。能否维持工作中的热情，时刻为了自己的目标而努力？能否与各式各样性格和倾向的人融洽相处？能否赋予自我激励，激发自身的自信心和自尊心？

这不仅仅是单纯的“超过他人”的问题。也许用“我能行吗”这种自我思考方式更为合适。超越他人只具有暂时激励自己的作用。常言道：“高手寂寞。”如果你以超越他人为目的，当你完成目标后，就会感到迷茫，进而产生懈怠。也许有一天会突然出现一个更具才能的人，也许你身边的同事，实力会渐渐增加，很快就会成为你的劲敌。总之，超越他人只是一种短视的行为，唯有超越自己，才能够让自己不断进步。

想在公司内享有一席之地，必须让他人知道，你拥有非常出众的能力，并且你是无可替代的人。因此，很多人就会利用一切机会，去增强自己的外语实力、报告书制作能力、沟通技巧、表达技巧、协商力等与工作领域相关的多种能力。

只可惜这些能力在现今社会里，只能成为在公司生存的基本条件。有时你为了超越他人而努力，但是在你投入了时间和精力之后，并不一定会得到你所期待的结果。在此，我们就有必要找出一个“缝”来。我个人认为，这个“缝”正在于你工作的方式。

安迪·格鲁夫在他的著作《只有偏执狂才能生存》(Only the Paranoid Survive)里，通过“偏执狂”这个词，来形容他在工作方面的特有原则。

偏执狂是怀疑所有事物的人。他总是想到最恶劣的状况，就像精神错乱一样，以非常紧张的状态，对周围的人保持警惕，这样才能最终在竞争中胜出。

安迪·格鲁夫工作的方式，就是让自己成为“偏执狂”，也就是因为这样，他才成为英特尔公司的神话。他时常让员工像偏执狂一样工作，不断地思考“我有没有落下什么东西？”“还能不能再给他人（不仅仅是外部顾客，还包括同事）提供更多的服务？”“我是不是瓶颈现象的主要因素？”等这样的问题。这说明，一个问题在完美地解决之前，一定要多方面钻研，还要考虑到多种可能性并作出检讨。

他主张的观点是基于“事情一旦出现了错误，就会衍生出更多的问题，只有热情执着的人才能成功”的想法。

## 多问几个“为什么”

如果你仔细观察公司的流程，就会发现两个特征：第一个是由上而下（top-down）的传达体系；第二个则是以共享为主的业务处理方式。公司在管理层的直接指挥下，每个人都处于固定的位置，各个成员的业务领域都得到了非常具体的划分，以至于谁都不能互相介入。因此结构中会产生“伏地不动”的懒惰怪物，每个人都蜷缩着身子，除了自己的事情外，其他的一概不管不问，不愿意冒一点儿危险。