

职 业 培 训 自 助 系 列



Fit for Business

踏入 新职第一年

国际通行职业生涯零风险设计

[德] 克劳斯·彼得·米勒-图劳 / 著



新的职业，该做好怎样的准备？
新的岗位，怎样顺利起跑？

W 百花洲文艺出版社

21 二十一世纪出版社
21st Century Publishing House

踏入 新职第一年

国际通行**职业生涯零风险设计**

[德] 克劳斯·彼得·米勒-图劳/著

王泰智 沈惠珠/译

版权登记号:14-2002-453

图书在版编目(CIP)数据

踏入新职第一年/(德)图劳著;王泰智,沈惠珠译.

南昌:百花洲文艺出版社,2002

(“职业培训自助”系列丛书)

ISBN 7-80647-404-8

I. 踏... II. ①图... ②王... ③沈... III. 就业—
基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 045387 号

Original title: Das 1. Jahr im neuen Job by Claus Peter Müller-Thurau

Copyright © Fit for Business, Walhalla Fachverlag, Regensburg/Düsseldorf1997

Chinese language edition arranged with HERCULES Business & Culture

Development GmbH, Germany

踏入新职第一年/(德)图劳著;王泰智,沈惠珠译

责任编辑 魏钢强 汤四芳

出版 百花洲文艺出版社(南昌市新魏路 17 号)

发行 二十一世纪出版社(南昌市新魏路 17 号)

经销 各地新华书店

印刷 中国电影出版社印刷厂

版次 2002 年 8 月第 1 版 2002 年 8 月第 1 次印刷

开本 880 × 1230 1/32

印张 5.75

字数 952 千

印数 1-5,000 册

书号 ISBN 7-80647-404-8/G · 84

定价 12.80 元



◆ 踏入新的工作岗位，将面临两方面的问题：自己的期盼和企业对你的期盼。在这样一个高压平台上能够站稳脚跟，既要求有专业知识，又要求有心理感同能力。

◆ 本书提供一系列实践指南、自我评估测试、自我监督方法和切合实际的范例。

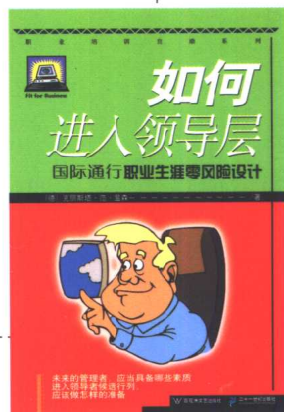
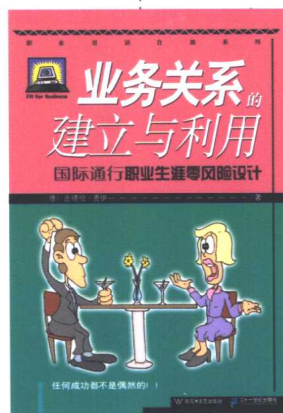
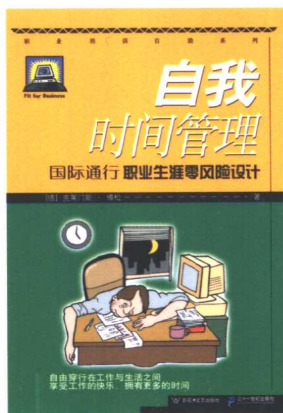
◆ 本书作者克劳斯·彼得·米勒-图劳是德国著名心理学和畅销书作者。曾担任多家大型公司的人力资源部主管，现任德国汉堡一家人事和企业顾问咨询公司总经理。



初就业者 如何经受“实践冲击”

跳槽者 如何适应新的环境

升迁者 如何应对新的风险



责任编辑：魏钢强 汤四芳

李棟設計
010-62200706 + 孙希前

序 言

第一印象是关键

在新的工作岗位上，如何起跑，决定了今后的比赛。此事历来如此——只不过现在的情况与以往不同：岗位越来越少，而且，签订了就业合同或者进入更高的层次，还绝不等于就已经赢得了未来。还从未像今天这样有这么多的新手、升迁者和跳槽者，在职业生涯中如此过早地遭到排斥，甚至彻底出局。

初就业者遭到了挫折，是因为他们新的工作岗位上，遇到了任何高等学府都未曾传授过的情况。人们通常把这称之为“实践冲击”，特别是那些踌躇满志的年轻专业人才在这种冲击下竟然变得束手无策。

更换岗位的人也会遇到困难，因为常年养成的对企业的忠诚，在他们身上留下了深刻的烙印和固定的职业风格，难以适应新的企业环境。而升迁者对自己进入新的层面的喜悦，却使他们在新的要求和新的风险面前失去了方向。

这种情况也是历来如此，然而，对没有能够通过试用期的人来说，再找到新工作岗位的机会却大大减少了，这就是今天的情况。求业的候选人蜂拥而至，在



序 言

一般的情况下,人们往往选择简历中“无可挑剔”的应聘者。

我们在这里当然不应该把试用期失败的风险过于夸大。但是,初次就业的失败,往往会导致今后升迁的困难。问题的关键是第一印象。事业的开始往往受到人们特殊的关注,这个时期印象的好坏,会长期留在“企业内部公众”的头脑当中,成为人们对他评价的标准。即使以后再做多少努力,一个不好的“印象”,仍然会使今后的升迁或报酬的改善成为泡影。而导致这一后果的,只是背后的证据不足的指指点点:“……那儿还有点什么不对劲!”心理学家称之为“光晕效应”:一些蛛丝马迹或者一个偶然事件会“掩盖”一个完整的人,并把他置于丑化的光线之下。

当然,进入职业生涯,进入一个新的社会生活阶段,事先是无法规划得十全十美的,但是,我们可以通过相应的物质和精神上的准备,减少风险,使这一起跑更顺利一些。

清醒地认识新的工作环境,无论如何都是有利无害的。但对此不应该使用一种疑虑的眼光,因为不信任只能制造不信任。

祝您在新的职业生活中起跑顺利!

克劳斯·彼得·米勒-图劳

目 录

- 第一章 进入新的职业生涯的最佳起跑/6
- 第二章 素质剪影：
您的交际能力和团队精神/22
- 第三章 自我推销：为自己做广告/58
- 第四章 同各个层面的正确交往/66
- 第五章 您现在进入了领导层：怎么办？/79
- 第六章 商场风云人物访谈录/148
- 第七章 心理测试/176

第一章

进入新的职业 生涯的最佳起跑

- ◆如何看透权力结构/6
- ◆如何顺利地度过开头几周/9
- ◆您对您的“职位”有何期盼/16

如何看透权力结构

观赏希腊的古典建筑，如果对多立克式、爱奥尼亚式和科林斯式圆柱没有概念，那也就无法看出其中的任何奥妙，更不要说，让这些建筑给你讲述历史了。

您刚刚任职时，新企业的情况也和观赏建筑有类似之处。谁要是不知道作为一个新手应该特别关注什么，那就很有可能忽视那些对您今后发展不利的方面。当然，在一般情况下，人们总会在进入之前，就已经对企业的组织情况有所了解：企业的董事会和领导层，企业的处室分布情况，以及各业务部门的任务范畴。

但这些，却没有说明多少问题。每一个企业都可以用一张组织图表加以描绘，而且看起来，一切都能美妙地运行，然而，我们不能否认的是，除此之外，还存在一个非正式的关系和权力结构。

谁初到一个企业，都会遇到一些多多少少有着共同经历的男女同事。这些共同的经历，可以使他们在攀升的阶梯上相互勾结或者争斗。他们在过去曾共同庆功，有时也相互仇视，其中有些人不得不带着某个污点在企业中徘徊，直到生命的终结。大家对此都心中有数，只有新来者对此一无所知，从而有可能轻率地和错误的人结成同盟。

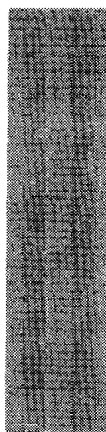
只要找到下列问题的答案，基本就会万无一失。
这些问题是：

- 企业中谁说话算数？
- 谁曾有过重大失误差一点折断了脖子？
- 谁和谁打网球？
- 谁和谁私下往来密切？
- 谁和谁在争夺什么职务？

所有这些，在公开的层面上和公开的组织图表中是看不到的，因此，一名新手在踏入一个企业之初对企业中权力消长的实情知道得很少。

一名新手在进入企业之初就面临着一场所谓的“大象竞争”，这是完全有可能的。例如：任命了一名副职，以便给正职设置障碍，甚至必要时在任期内撤掉正职的职务。

众所周知，这样的问题有可能触及完全没有参与“大象竞争”的人员的岗位。对新手来说，这一形势尤为严峻。在完全不了解当事人的情况下，他应该站在哪一方呢？或许完全超脱会更好，但要冒最后被夹在两把椅子之间的风险吗？或许他应该像很多人那样，首先在一段时间里潜入水中，等待情况明朗吗？这首先需要有坚强的神经，才不会过早陷入孤立。



进入新的职业生涯的最佳起跑

一名新手还特别要留神那些专门在走廊里传布“政治”的所谓消息灵通人士。这里传播的消息并不总是和企业的实际情况相符，反而会迷惑自己观察情况的视线。

当然，企业里还有另外一批人，由于思想上的某种一致而形成小集团，如诱劝别人改变信仰者、小题大做者以及所谓的失败者类型。

有些人也许会问，除了上述各种人以及还应该提到的阴谋家、野心家、投机者和挑衅者之外，难道就没有完全正常的同事和上级吗？当然有，但这需要新手自己去鉴别。但事实是，没有任何一个职员在进入他的办公室之前，先把他的私人愿望、渴求、恐惧、担心以及性格特征交给门房，以便作为个人的节目在工作中进行表演。

注意：

只知道一个企业的组织图表，就是不了解这个企业。

如何顺利地度过开头几周

得到了一个新职的合同，只不过是通过了第一次心理测试的考验，而在踏上新职的岗位时，却又立即被摆上了新的考试平台。

第一关：被误解了的同事关系

领导层以下人员踏入新职时，首先要经受考验的，是神经的坚强程度。

举例：

我们以年轻的企业经济学毕业生安德烈亚斯·B为例，他是五个月前在一家中型企业的销售部门开始工作的。他接受任务之后，就以极大的热情和细心投入到工作中去。工作给B先生带来了欢乐，此外他也表现了很好的协作精神，在同事的请求下，经常代管男女同事的一些事务。随着时间的推移，他承担额外的任务，似乎变成了理所当然的事情——他对此也没有提出任何异议。

开始时，B先生处世谨慎小心，后来却变得越来越



踏入新职第一年

把自己封闭起来。在他的背后开始有人指指点点，批评他态度傲慢，说他是野心家，企图用夸张的工作热情在上级面前表现自己。他逐渐变成了局外人，越来越受到企业内部信息潮流的攻击。工作中的很多缺点和失误，尽管客观上与他无关，却都推到他的身上。

这一局面终于使 B 先生忍无可忍，不得不到他的顶头上司那里进行申诉。在谈话中，他怀疑所有的人都联合起来反对他。他的上司却向他建议，做事应该更加果断才是。上司说，生活并不是休闲野营。

已经遍体鳞伤的 B 先生，这时当然又记起了企业一年前公布的招聘广告。广告里提到过要有协作精神和搞好同事关系，但却没有果断行事的要求，更没有说，个人有困难时上司可以放手不管。

一个好心的、助人为乐的同事，最终变成了一个人人可用的白痴。一个人权力的增长，必须至少有另外一个人认可才行，企业的实际也是如此。

忠告：

谁在一开始就失去地盘，只有尽很大的努力才能重新获得——如果能够重新获得的话。请保护好您的开始！搞好同事关系，并不意味着让其他人在温暖的房间里寻欢作乐。

第二关：“祸从口出”的行为

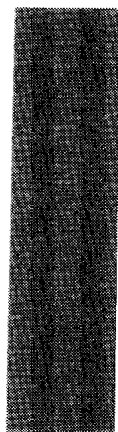
还有很多地方，也是可能陷入困境的。比如有些新手，在不恰当的时刻过多地把脑袋探出窗外，企图在大庭广众之中改变初出茅庐的幼稚形象。

新手的处境，是会令人发疯的：一方面，人们对他们的期望是带来更多的思想和活力，而另一方面，他们所面临的，却是每一个表态都会遇到尖刻的耳朵，很快甚至立即遭到非议。不论是在本企业更换岗位，还是转换到另一个新的企业，情况均是如此。在新的职务面前，他总是一张白纸，因此，周围的所有人都希望尽快改变这一状况。

人们完全有理由想知道，新来的男同事或者女同事到底如何，他们将被勾引、被诱惑，如果不行则被挑畔，以便把他的全部底牌都攫取出来。

谁是新手，谁就得处于压力之下，就得设法尽快描绘出自身的轮廓和色彩，但这却恰好和风险连在了一起，那就是自己的马甲上很容易沾染上污迹。这种风险出现得很快，因为新手在开始时并没有被重要的信息流程所包容，而是要自己缓慢地参与进去。

德意志银行前董事埃卡特·范·霍芬(Eckart van Hooven)曾说：“谁要是自以为是地在公众面前表达自



踏入新职第一年