

职场专家给新员工的九课“实”招

不读这本书你可能会成功 读了这本书你一定会失败

职场初

RENZHICHU

阿登◎著



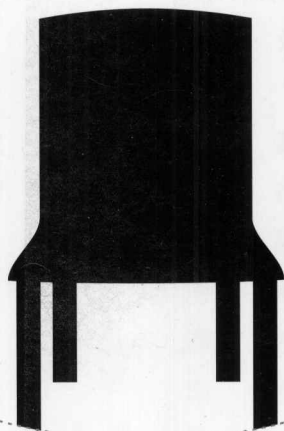
中国时代经济出版社

入职初

RENZHICHU

职场专家给新员工的九课“实”招

阿登◎著



图书在版编目 (CIP) 数据

人职初 职场专家给新员工的九课“实”招/阿登著. —北京: 中国时代经济出版社, 2008.1

ISBN 978-7-80221-507-8

I. 人… II. 阿… III. 企业-职工-修养 IV. F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字 (2007) 第195279号

人
职
初

职场专家给新员工的九课『实』招

阿
登
著

出 版	中国时代经济出版社
地 址	北京市西城区车公庄大街乙5号 鸿儒大厦B座
邮政编码	100044
电 话	(010)68320825(发行部) (010)88361317(邮购)
传 真	(010)68320634
发 行	各地新华书店
印 刷	北京嘉恒彩色印刷有限责任公司
开 本	787×1092 1/16
版 次	2008年1月第1版
印 次	2008年1月第1次印刷
印 张	11.5
字 数	150千字
印 数	1~5000册
定 价	25.00元
书 号	ISBN 978-7-80221-507-8

版权所有 侵权必究



在《财富人生》
的新书发布会上。

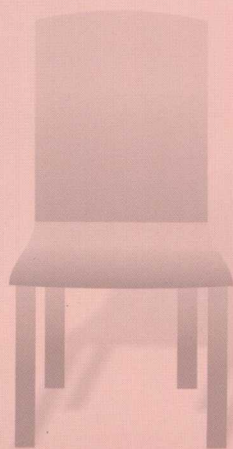


阿登在中央人民广播电台《经济之声》直播间与IT业老板探讨职场新人“岗位胜任与绩效卓越”的话题。

人职初

命运在你手中，
幸福在你心里。

——阿登寄语



序

有一个代理几十种著名期刊在全国总发行的老板，每次向人家介绍我时，都会在夸耀我的财富之后又特别地、津津乐道地注明我仅是个打工仔。

是的，我始终是一个打工仔，一个职场中人。

从国家图书馆下海十五年来，我一直在职场“酣泳”。我买的房产一再升值，我换过几部汽车，我的儿子一直就读于私立学校……

这都是我在职场上的成功！

我曾把我成功的“高招”写成一本书，叫做《在老板的刀刃上行走》，讲怎么不受老板剥削，怎么让老板快乐并高兴地给我加薪、发钱。

有许多读者看了我的书后，都后悔没能早看到这本书，不然境况会好得多，有些机会也就不会错过。关于这方面的反馈网上有很多。这几年来总有新案例证明我确实为职场中人做了件好事，让职场中人获益良多。

我儿子大学毕业那天，我送了他一部汽车、一台笔记本电脑和一本《在老板的刀刃上行走》。送车，是给他压力，有本事就自己养，没本事就把它卖掉；送笔记本电脑，是让他工作便捷、快速，赶快长本事、赚大钱；送书，是送他“招数”，与老板打交道的“招数”。我想，该送的我都送了，他不缺悟性，在社会上混应该没多大问题。

谁料想，他应聘到第一家公司工作不到一年，就出现了职场危机。老板炒了他鱿鱼。

他，我可爱的儿子，第一次对自己的前途感到渺茫。

我问他：“你没读我送你的书吗？”

“都读透了！”他答。

“那怎么还能出现这种状况呢？”

“您的书，开始看着挺浅显，后来一用又觉得太深。那是您十几年的职场精华，我们刚出校门，能学得来吗？”他不无委屈地说。

我回到书房，看了《在老板的刀刃上行走》的责编手记：作者以自己的切身体验，讲述了职场打工者在与老板打交道时应有的大思路、大智慧……

是呀，这大思路、大智慧，没有一定职场经历的人，是不容易、也不可能体悟和把握到的。那么，什么样的书才适合像我儿子这样刚出校门、特别需要职场指导的大学毕业生呢？

这是一个看似容易，却难上加难的课题。我决定做这个课题，因为它会很有意义。只要看一眼每年从大学校门走出的千千万万个风华正茂的青年男女，我就会觉得这件事值得做。当然为他们写的书，一定要是经过调研的、具有时代感和现实指导意义的才行。

同时，我自己对这本书还有一个要求，就是说问题要真实，举例子要生动，道理要具普遍性。简单、通俗、易懂一直是我追求的文风，在这本书里不能让读者看到长篇大论、枯燥无味、引经据典的文字和假大空的说教。

为了写好这本书，我又深入到一个新兴的、朝气蓬勃的公司做经理人，专门研究大学生就业入门，也就是初涉职场的解决方案，用了整整一年时间。

现在，呈现在你们面前这本《人职初——职场专家给新员工的九课“实”招》，就是我这一年的成果。我真诚地把它献给千千万万个可爱的青年朋友。希望青年朋友们一走向社会，就心里有底气、行动有规矩，快速融入职场而少走弯路。

祝福你们，刚刚大学毕业的青年朋友们！

阿 登

2007年12月

目 录

第一课

你以为你是谁——大学毕业生就业处境剖析

第一节：自负的“负”作用 /4

第二节：对公司的“敌意”就是自杀与放弃 /11

第三节：在短时间内转变认知模式 /15

第四节：不要想一个工作定终身 /18

第五节：发现和挖掘第一份工作的潜能 /22

阿登的真切指导 /23

第二课

做精明的自己——提高择业的抗干扰能力

第一节：重合同，不唯合同 /28

第二节：多看发展 多看目标 /32

第三节：你的目标在哪里 /34



第四节：新人就是新“产品” /36

阿登的真切指导 /39

第三课

轻松离职 快乐选择——平静看待辞职与解雇

第一节：听凭内心一次 /45

第二节：考虑利益最大化 /46

第三节：人挪活 树挪死 /49

第四节：随时准备放弃 /52

阿登的真切指导 /54

第四课

跟老板一起疯狂——认同公司的企业文化

第一节：尽快认同公司的企业文化 /61

第二节：八小时以外也属于老板 /65

阿登的真切指导 /67



第五课

听老板的话 做老板的好员工——老板是你学习的好榜样

第一节：“响应”最招老板疼 /75

第二节：懂得感恩的员工最被看重 /76

第三节：工作上更应听老板的话 /78

第四节：“参与”才能胜利 /81

第五节：出色不出位 /82

第六节：多请示、多汇报 /87

第七节：“耐心”赢得大机会 /91

阿登的真切指导 /94

第六课

工作大于天——掌握人生的主动权

第一节：工作态度是立足岗位的关键 /101

第二节：苦中求乐 乐在其中 /103

第三节：浪漫生活 严谨工作 /105



第四节：目标明确 方式多变 /108

阿登的真切指导 /111

第七课

从岗位胜任到绩效卓越——盯紧目标实现职场初期愿望

第一节：背水一战 所向披靡 /115

第二节：纠缠与折腾 /118

第三节：专注 让你业绩突飞猛进 /127

第四节：积极 可以赢得一切 /129

第五节：持续 让你永不掉队 /136

第六节：诚实 让你不失方向 /138

第七节：咨询能力是能力的重要组成部分 /141

第八节：看准事 选对人 /143

第九节：借助人性的弱点 /144

阿登的真切指导 /148

第八课

和谐——职场政治的终极出路

第一节：简单 /154

第二节：做好自己 /155

第三节：化解矛盾，主动营造好环境 /157

第四节：欲与无欲之间 /159

阿登的真切指导 /161

第九课

做一个挺拔的人——经济解放，精神就挺拔

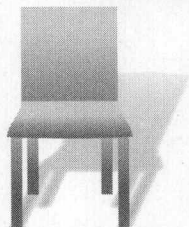
后 记 /172



◎职场专家给新员工的九课“实”招◎

职场初

RENZHICHU



第一课：你以为你是谁

大学生毕业生就业处境剖析

一个公司找一个合适的人手来工作，跟一个人找一个适合自己的公司去工作，比两个人凑在一起过日子还难。

在大学求学的最后一年，也就是“大四”这一年，同学们都会陆续地不安起来。主要原因就是，这一年，大学的主要课程已经修完，学业已不那么紧张，接下来就是做毕业论文或者毕业设计了。

在做毕业论文和毕业设计之前，学校还要求同学们到企、事业单位实习，学校帮助安排或者自己联系。若是实习的单位、公司环境好，有实力，同学们都会很努力地工作，希望被留下来。

这时候，大多数同学都会四处打探消息，想知道哪个行业有发展前途，哪个单位待遇高，哪个岗位更适合自己的……

这时候，同学们会经常上网或是找来信息量大的报刊，看招聘启事，分析自己的前途，研究自己的去向。

每年的这个时候，由社会劳动部门或是窥视到这一市场商机的中介机构、猎头公司，会站出来组织各种形式的用人单位与应届大学毕业生的招聘见面会。

人山人海的招聘会上，你会看到独自或者结伴而来的应届大学生们怀着紧张、兴奋甚至忐忑的心情，从一个用人公司的摊位前，走到另一个公司的摊位前……这些公司里肯定有让他们心仪的，但条件要求太高（诸如英语八级等）、竞争很厉害；有相中自己的，但自己又觉得无论是企业的名气还是公司的待遇都不是当初自己想要的……凡此种种，大多数同学，都会有一种感觉：找一个适合自己的公司，比在校园里找一个异性朋友谈恋爱要难得多。

但是，此时的大学生们并没有真正感到压力。因为，他们毕竟还没有毕业，他们还有时间。

这一段时间，几乎所有大学的就业指导机构和学生会都在与社会用人单位联系，积极举办综合或专场的校园招聘会。特别是那些非重点大学，他们大学毕业生的就业比例直接影响着来年招生数量和质量。所以应届大学毕业生还有很多选择的机会。

作为用人单位的一名经理人，我就是在这种状态下走进校园，来到

大学毕业生面前的。在这样一个特殊时期，我发现有许多毕业生表现得很没有主张，缺乏对自己和就业形式的认识，缺乏融入社会的必要准备。我总结出一些有代表性、典型性的问题在这里帮助将走向社会的新人做一些分析。

第一节：自负的“负”作用

自负是融入团队的绊脚石，自负也是影响岗位胜任的重大缺陷

最近，我到西南一个省级国有企业帮他们做培训，对新员工进行如何尽快融入公司团队和岗位胜任的培训。上课前他们老总和人力资源部的负责人，先给我介绍情况。

“哎哟，什么名牌大学，什么研究生？一年了没有一个能顶上用的！”老总苦着脸，摇着头说：“我真不知道他们一天到晚在想什么！”

人力资源部负责人说：“确实没有一个优秀的。”

接着这个老总跟我讲了两个例子。

一次，他在报纸上发了个招聘启事，一下子来了八十多个本科生，他一看心里挺痛快。原来社会上给咱储备着这么多人才呢！到考核后，才发现不是那么回事，左选又选，选上两个人，一个做秘书、一个做财会。应聘做秘书的是个大学文科毕业生。老总问她薪金要求时，她开口就是三千。老总说：“你先干出个你值三千的事让我瞧瞧。”说完，就给她一个任务，让她拟一份邀请函。当女秘书将写好的邀请函交给老总的时候，老总的鼻子差点儿没气歪了。他只扫了一眼，就把邀请函给扔了回去。

原来，她的邀请函既没有抬头，又没有落款。

“你不写抬头，你给我画上×××也行呀！什么都没有。就这水平，还开口要三千！”

另外一个应聘会计的更是让人哭笑不得。本科文凭她有，会计证书她也有，人长得也不错。老总相上她了，可她竟给老总来了一场闹剧。这位新会计上班没一个礼拜，就踪影全无了。找家里，家里没有；找学校，学校没有。一连二十多天，老总这个急呀！到最后不得不到公安部门报了案。

后来才知道，这二十多天，她在医院洗胃呢。原来她跟男朋友怄气，喝了敌敌畏。她这么一折腾，把公司财会室的钥匙、保险柜的钥匙、抽屉的钥匙，都不知道折腾到哪儿去了。老总只得安排人找开锁公司处理了新会计的“后事”。

“幸亏是聘任制，要不我真不知道怎么处理她们！”老总补充道。

我笑了笑，没有作答。

我去过的企业比较多，常常遇到这种老板抱怨找不到人才的情况。特别是被当代称之为“新阶层”的民营企业，当他们从三五个人，两三条枪干起来以后，也总想让客户沿着“科学发展观”的方向使企业制度化、现代化、然后一步步壮大。私企业主们怀揣着极大的热情去人才市场，去大学校园招聘高学历的人才，把他们奉为上宾，给以高薪。

结果呢？招进来的这些“人才”中，绝大多数都让他们失望，一厢情愿的企业主发现自己把自己戏弄了一把。可是仍然找不到寻找人才的好办法。他们只能寄希望于不断地招聘、更换。

继而，这些企业掉入了招一批“人才”走一批；走一批再招一批的循环门。而我们这些被视为人才的社会新人，也是进一个单位，辞一个单位，辞一个单位再进一个单位。总也找不到适合自己的栖息之地。

这是为什么呢？

这是一个供需双方的盲点。供方心里说，我是有知识、有学历的人才，老板可不能亏待了我，亏待了我，我就一跺脚走人。需方则要求供

