

外企十年

世界顶尖公司的本土管理者告诉你成功的经验

10

TEN YEARS IN MULTINATIONAL

崔伟 著



机械工业出版社
China Machine Press

外企十年

世界顶尖公司的本土管理者告诉你成功的经验

10

TEN YEARS IN MULTINATIONAL

崔伟 著



机械工业出版社
China Machine Press

正与世界接轨的中国处在激烈的变革中,由于人们对许多国际商业交往中的规则、伦理和知识缺乏了解,造成了一些误解和冲突,使得个人事业不能顺利发展,企业经营不能良好开展。人们呼唤一套既能配合国际规则,又结合国内特点,并且经过实践检验的中西结合的方法和建 议,从而可以借鉴并指导前进的方向。《外企十年》一书,恰恰在此关键时刻为大家提供了真正迫切需要的,可供借鉴和操作的经验和建 议。

本书以作者在顶尖跨国公司十多年的成功发展经历为素材,以职业生涯和管理成功这两个为众人关心的问题为主导,以多角度、多层次的视点,将在跨国公司积累的实战经验的精华汇集并高度凝练,形成了 100 篇简明实用的精彩妙招,充分揭示了个人职场成功的奥秘。为需要在职业发展 和公司成功运作方面提升的人士提供了充分的参考和例证。

图书在版编目(CIP)数据

外企十年 / 崔伟著. —北京: 机械工业出版社, 2003. 9

ISBN 7-111-13022-7

I. 外… II. 崔… III. 成功心理学—通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 080283 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑: 曹雅君 版式设计: 霍永明

责任校对: 陈延翔 责任印制: 施 红

北京铭成印刷有限公司印刷·新华书店北京发行所发行

2003 年 10 月第 1 版·第 1 次印刷

890mm×1240mm A5·5.875 印张·2 插页·78 千字

定价: 18.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

本社购书热线电话(010)68993821、88379646

封面无防伪标均为盗版

谨以此书献给我的父亲、母亲
及
李梅和嘟嘟



前 言

即将进入 21 世纪的前夕，我去巴黎的卢浮宫参观，那里荟萃了世界各种文化的艺术精品，有对世界文化作出贡献的各个国家的艺术分馆和藏品。这些国家包括埃及、印度和荷兰等。可是作为有五千年文化，为世界文化作出重大贡献的中国，在这样一座艺术博览的盛殿中，却没有自己的一席之地。解说员说，由于文化的差距和中国的封闭，欧洲人还不能充分理解中国的文化和艺术价值，因此，没有设中国馆。这使我感到很惊讶，即将进入 21 世纪的中国，与世界的沟通，仍然存在着很大的距离。

在跨国公司工作的十多年里，作为一名中国人，我也深深的感到，由于国人对西方的文化、规则及其价值取向存在着迷茫和认识误区，因此，造成了许多误解和冲突，影响了沟通的顺利进行。这使得事业不能顺利发



前 言

展，企业经营不能良好开展，出现了一定程度的外国人
不理解我们，我们也不理解外国人的现象。

当今的中国正与世界接轨，社会正在激烈地变革。
诸多方面存在的差异使不同行业的人们，都面临着各种
各样的挑战和压力。由于历史和国情等原因，人们甚至
对许多在国际商业运作中的规则、伦理和知识，缺乏基
本的了解，这对于国际间的成功交往非常不利。人们和
企业正苦于努力寻找差距，试图找到正确的方向，并不
断地学习，赢得竞争力。

目前，大家主要可以从三个主要方面获取需要的知
识，即外国现成的经验、学院的理论研究和本土经验。
然而，这三者在不同程度上都存在着缺憾。

外国经验不是站在比较国内外差距的角度来谈，像
西方人的裤子，中国人需要裁一截才能穿，但是，说不
好谁能穿，裁多少。所以，这样的结果显而易见，大家
只好穿不合适的裤子。

学院的理论是借鉴了国外的经验，却不免有空谈之
嫌。理论花哨，可操作性不强，不能快速产生实效。

本土经验，由于时间短，个性突出，共性欠缺，不



能成为共同借鉴的有利依据。

人们呼唤一套既能配合国际规则,又结合国内特点,并且经过实践检验的中西结合的方法和建议,从而可以借鉴并指导前进的方向。这需要给出建议的人,要站在中西文化的汇合点上,且融入其中足够长的时间,具有足够深的体察、足够多的实践和足够高的视点,而且,能从国外、国内和中西结合三个不同角度看待差距和问题。不能不承认,这样的标准在现阶段是非常苛刻的。

本书以作者在顶尖跨国公司十年的成功发展经历为素材,从职业生涯和管理成功这两个为众多人关心的问题入手,以多角度、多层次的视点,将在跨国公司积累的实战经验的精华汇集并高度凝练,形成简明实用的妙招,充分揭示个人和企业成功的奥秘,为在市场经济条件下,需要在职业和公司成功运作方面提升的人们提供了充分的参考和例证。

本书向读者传授了解决有关职业的获得、安全和发展的方法、技能和规律。读者在有限的的时间里,通过阅读简明的案例,了解外企职业生涯成功的秘密和避免出现的问题,从而开阔眼界,助于职业的成功。



前 言

对于从事企业管理的读者，作者通过具体案例对成功管理方法提供了极具深度的指点和建议。书中观点并不是大家耳濡目染的常规知识，而是来自国际竞争实战中风头浪尖的新颖、独到见解。

本书以从初级到中级，再到高级的职业发展历程为顺序，迎合了不同阶段的读者，为初级读者指明方向，为中级读者提供研讨和展望，为高级读者提供回顾、共鸣和点睛论述。

作者考虑到目标读者工作忙，读书的时间较少，特别采用精练的语句，用 100 篇短小精悍的短文成书，力求文风独特、严谨、轻松。全书以职业和管理阶梯式发展过程为主线，以现实经历为背景，以篇幅短小的说明文为主体，具有观点独特、新颖、启发性强的特点。

《外企十年》一书，恰恰在此关键时刻为大家提供了真正迫切需要的，可供借鉴和操作的经验和建议。

崔 伟

2003 年 8 月于北京



目 录

前言

第一章 走入外企.....1

1. 外企的量人标准.....3
2. 站在雇主的立场上.....5
3. 避免愚蠢的问题：“好卖吗”6
4. 利用证据.....7
5. 听话外音.....8
6. 加重对方的代价.....9
7. 面对沉默的对策.....10
8. 外企员工的生涯循环管理.....12

第二章 技能提升.....15

9. 培训过富爸爸的全球闻名体系.....17
10. 扫街——陌生拜访与销售技巧.....19
11. 成功销售与打动芳心的秘诀.....21



目 录

12. 并不要完全满足客户.....	23
13. 卖高价的白金法则.....	24
14. 销售的技能——初、中、高.....	25
15. 教练的作用.....	27
16. MBA 和成功.....	28
17. 把身份和生意分开.....	30
第三章 站稳脚跟.....	33
18. 新到岗的困惑.....	35
19. 谁保证你的职业安全.....	36
20. 人人羡慕的公司与我何干.....	38
21. 怎么和老板谈工资?	40
22. So What 和解决问题的方法.....	41
23. 挨骂也有好处.....	43
24. 不断学习.....	45
25. 挺不住时怎么办?	46
26. 要不要拍上司的马屁.....	47
27. 在外企吃香的两种普通人.....	49
第四章 中西差异.....	53
28. 保留还是开放.....	55
29. 和美国老板相处的方法.....	56



30. 短袜、穿戴和修养·····	57
31. 中西的冲突·····	58
32. 有关金钱与职业道德·····	60
33. 对待德国老板的歧视·····	62
34. 越级汇报和教训·····	63
35. 信用的重要性·····	64
36. 辉煌者也被炒·····	65
 第五章 提升前后 ·····	 67
37. 想法不同,脱颖而出·····	69
38. 初当经理·····	70
39. 削弱个人的影响·····	72
40. 三明治的感觉和应对·····	73
41. 升职的目的和方法·····	75
42. 找老板要权力做什么用? ·····	77
43. 开除下属会成习惯·····	78
44. 激励下属难吗? ·····	80
45. 全国第一团队的秘诀·····	80
 第六章 吃透管理 ·····	 83
46. 不遗余力的动力源泉·····	85
47. 生意的本质·····	86



目 录

48. 管理从复杂到简单.....	87
49. 销售管理原来如此简单.....	88
50. 先进管理和落后管理的区别.....	90
51. 烤鸭与炸鸡的差距.....	90
52. 如何把别人的经验变成自己的?	92
53. 管理的快速成功之路.....	93
54. 跨国公司的管理模式.....	94
55. 压力的源泉和目标管理.....	96
56. 市场营销和销售的矛盾.....	98
57. 将理想变为现实的步骤.....	98
58. 内心冲突的利用.....	100
59. 领导的信仰.....	101
第七章 高层的权术.....	103
60. 形形色色的老板.....	105
61. 高级管理的境况.....	106
62. 高层在做什么?	107
63. 强势不强硬.....	109
64. 管理恐怖主义.....	111
65. 玩政治和权术.....	112
66. 剔除人的方法.....	113
67. Top Sales, 老员工, 放他一马吗?	115
68. 老板治人的几种惯用战术.....	116



69. 需要培养下属吗?	118
70. 明天要裁掉你,但今天你要先裁掉下属.....	120
71. 业绩不重要? !.....	121
72. 你只是一粒棋子.....	122
73. 路线一错,满盘皆输.....	123
74. 加薪和提升的背后.....	124
第八章 商场上的智慧.....	127
75. 钱是有够的.....	129
76. 遇到这样的事,想开点.....	130
77. 忍辱负重不是长久之计.....	131
78. 干,干,干,然后再说.....	132
79. 千万别把自己当“人”	133
80. 不是无路是看不到路.....	135
81. 推销员的天堂和地狱.....	136
82. 只要努力就能成功吗?	138
83. 外企效率高的秘密.....	139
84. 前轮、后轮与管理.....	140
85. 以心和责求进.....	141
86. 打工为什么会疯狂?	142
87. 待到头发稀少时,足以令人落泪.....	144
88. 被“洗脑”的后果.....	145
89. 外企人的出路.....	147

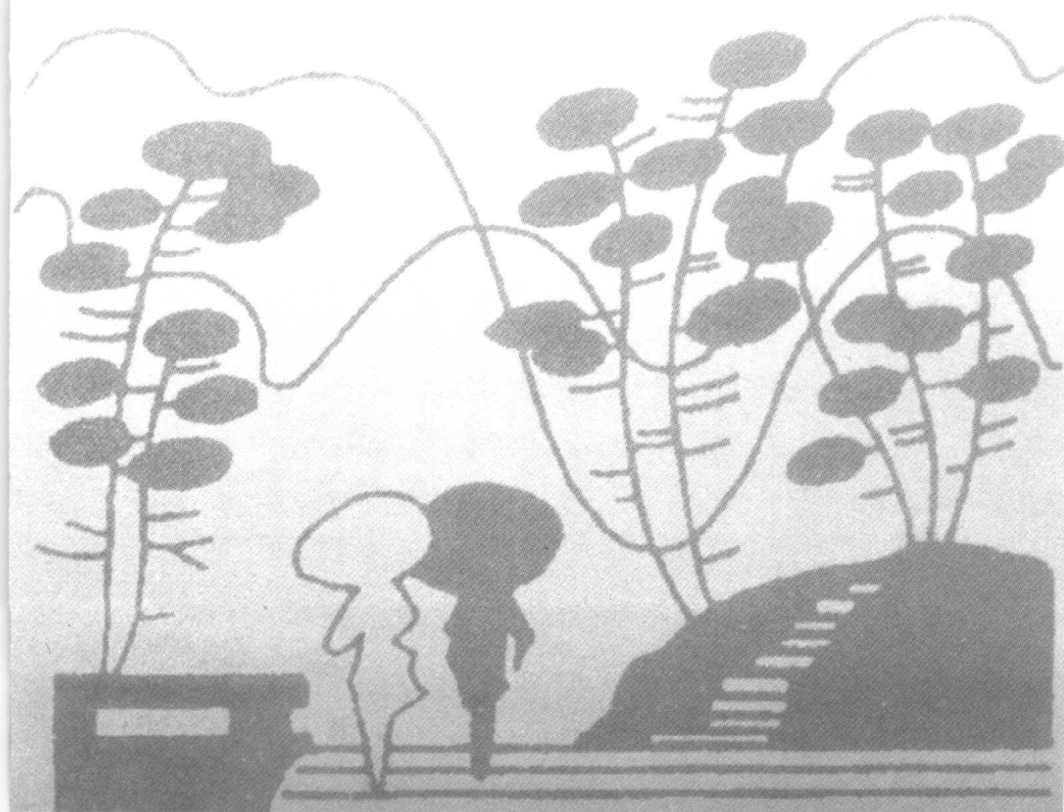


目 录

90. 打工和财务自由.....	147
91. 外企打工的终点是你迟早要面对的难题.....	148
第九章 管理新动向.....	151
92. 存在更高的成功方法.....	153
93. 新兴 IT 公司的新鲜事儿.....	154
94. 疯狂的公司, 疯狂的做法.....	157
95. 速度、短视和虚幻.....	161
96. 变化和造化.....	163
97. 用电脑压榨人的方法和好处.....	164
98. 一个使生意和职业取胜的策略: 拆分和整合.....	166
99. 人们总是在试图创造什么.....	168
100. 立足国内职业的成功要点.....	169

第一章

走入外企





① 外企的量人标准

外企经理们问求职者一个最常见的问题是：“你为什么离开原来的单位？”人们会有不同的回答。有的巧妙，有的率直。但是诚恳地讲，大家多是抱着改变的愿望来的。

这些愿望可能是：提高工资，许多人认为外企的工资高，事实确实是这样；获得能力的发展和突破，因为外企往往提供许多培训，甚至是出国开眼界的机会。还有，在外企工作会让人羡慕，男孩子好找对象，父母脸上也有光。选择是双向的，外企也有自己的量人标准，他们更喜欢要年轻人，为什么呢？

由于年轻人多数有意愿，冲劲强，肯负责，可塑性强，还没有形成一些难改掉的坏习惯，而且待遇要求低。外企的这种用人原则，需要有完善的培训和管理体系以及成熟的中层管理作保障。

也有些“上年纪的人”在35岁以上第一次进入外企，但是他们大多是技术型的人才。而多数其他职位大多还