

白领女性精英十大公开课
德国销量第一的职场女性系列读物

WOMEN'S BUSINESS



升职圣经

公司不会告诉你的10大晋升秘笈

[德] 乌尔里克·莱 雷吉娜·米夏里克◎著
郭 爽◎译



职场心照不宣的潜规则清单

让你头疼的不是男上司，而是“女魔头”

有圈子才有路子

单打独斗的人得不到权力

血一点，又不要失去女人味

永远不能谈论自己的私事

哭泣的女人在别人眼中是靠不住的

经常出现在上司眼中

WOMEN'S PROMOTIONAL TACTICS



中华工商联合出版社

白领女性精英十大公开课
德国销量第一的职场女性系列读物

WOMEN@BUSINESS

升职圣经

公司不会告诉你的10大晋升秘笈

[德] 乌尔里克·莱 雷吉娜·米夏里克 著
郭 爽 译

WOMEN'S PROMOTIONAL TACTICS



中华工商联合出版社

图书在版编目(CIP)数据

升职圣经 / (德) 莱, (德) 米夏里克著; 郭爽译

. — 北京: 中华工商联合出版社, 2011.12

ISBN 978-7-5158-0088-2

I. ①升… II. ①莱… ②米… ③郭… III. ①女性—

成功心理—通俗读物 IV. ①B848.4—49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第 227929 号

First published as “Karrierestrategien für Frauen” by Ulrike Ley and Regine Michalik.
©2nd updated and extended edition 2009 Redline Verlag, FinanzBuch Verlag GmbH, Munich,
German. www.redline-verlag.de

All rights reserved.

北京市版权局著作权合同登记号: 图字01-2010-7728号

升职圣经

Karrierestrategien für Frauen

作 者: [德] 乌尔里克·莱, 雷吉娜·米夏里克

译 者: 郭 爽

责任编辑: 方 伟 魏鸿鸣

封面设计: 大象设计

责任审读: 郭敬梅

责任印制: 迈致红

出版发行: 中华工商联合出版社有限责任公司

印 刷: 三河市三佳印刷装订有限公司

版 次: 2012年2月第1版

印 次: 2012年2月第1次印刷

开 本: 710mm×1000mm 1/16

字 数: 130千字

印 张: 16.25

书 号: ISBN 978-7-5158-0088-2

定 价: 29.80元

服务热线: 010-58301130

销售热线: 010-58302813

地址邮编: 北京市西城区西环广场A座

19-20层, 100044

http://www.chgslcbs.cn

E-mail: cicap1202@sina.com(营销中心)

E-mail: gslzbs@sina.com(总编室)

工商联版图书

版权所有 侵权必究

凡本社图书出现印装质量问题,
请与印务部联系。

联系电话: 010-58302915

写在新版前

“我的晋升策略出了错！”很多职业女性如是说。当然，这并不是推出晋升策略新版的唯一理由。出版社希望我们能够写一本书，来帮助读者们应对职场中各种各样的新问题。但实际上，职业女性所处的职场环境鲜有改观：高层职位上仍然难觅女性的身影，“女强人”还是没有成为一个褒义词。在德国，女性仍然拿着比男性少得多的薪水——在这点上，德国算是欧盟的“后进生”。

但是，与我们写第一本书的时候相比，情况也确实发生了某些变化。我们在上一本书中作为典范介绍给大家的成功女性们，有几位经历了职位的变动。她们那时的头衔现在看来必须加个“前”字了：部长会议主席成了前部长会议主席，联邦总理候选人成了联邦总理，党团主席变成了联邦议会副总理，出色的女职员变成了女经理。我们一直密切关注这些成功女性的晋升之路。而那些暂时挥别职场的女性们，我们也期待着她们东山再起。

与几年前相比，职场之路愈加曲折：曲线晋升、遭遇挫折、卷土重来以及跳槽的情况越来越普遍。那时，经济危机还没有使人们谈虎色变，我们就职场生活撰写了《晋升策略：曲线晋升——第二事业的艺术》一书。

因此，在你即将看到的这本书中，我们特意增加了“曲线晋升”一章，关注和剖析雷吉娜·施塔赫豪斯、格希娜·施万和克里斯蒂娜·诺瓦科维奇这三位职业女性历经挫折最终登顶的职场智慧。她们为职业女性树立了榜样，我们将向你透露她们曲线晋升的秘诀、策略、教训和捷径，并将这种策略和我们的竞争——冲突晋升策略结合起来，作为您的职业生涯助力。

当然，我们也听到了批评者的声音：女性读者们想要更多关于兼顾孩子与事业的建议，更多关于竞争与冲突的应对方案，更多……很高兴女性读者对我们提出了这么多的要求！我们的读者讨论会上充满了“更多”的声音。“更多”意味着：更多地提供和读者自身密切相关的信息，更多地了解这些成功女性如何规划自己的晋升之路、如何解决冲突、如何从竞争中脱颖而出。只有分享这些经验和策略，我们才能认识到：“我并不是一个人在战斗，原来其他人也会面临这些问题。我也可以从别人那里偷学几招，并且获得专家（也就是我们）的帮助。”我们很高兴看到，一些读者在讨论会上彼此建立了联系。

另外，读者们还想看到更多关于男人们的内容。男性读者们也可以从本书中获益良多。还有人批评我们说：你们这本书简直就是男人们的必读材料！

为使您的阅读尽可能简单轻松而有效率，我们对其中的重要段落都使用以下标签作为标注。

注释



三角号：注意，这很重要



To Do：任务、练习



STOP：您在任何情况下都必须避免



Example：示例



TIP：忠告、有益的指点

引言

晋升、竞争和冲突——这是当今职场的三K元素。如果还要考虑孩子这个K^①，那么职业女性真的没有时间兼顾家务和娱乐活动了。晋升离不开竞争，竞争又离不开冲突。你不相信吗？那你一定要继续读下去。你早就知道了？那你也要继续读下去。因为本书可以给你提供应对这棘手三K的策略。

你想在职场上高歌猛进却屡屡受阻？你已然身居高位但是暗箭难防？或是你只是想做更出色的自己？我们不能给你指出一条“金光大道”，因为它根本就不存在。但是，我们会告诉你建议和技巧，以及那些被职场验证了的新旧游戏规则，它们会鼓励你、帮助你，让你发挥自己的潜力，找到你的晋升之路。

让你头疼的不是男上司，而是个“女魔头”？烦人的不是男同事，而是那些女同事？女性间的竞争已经不是稀罕事了。自从越来越多的女性走入职场，并慢慢占据高层职位，挡在我们晋升之路上的不仅仅只有男性了，还有越来越多的女性竞争者。因此，争夺权力和职位的戏码变得越来越复杂诡谲。直到今天，人们仍将女性间的竞争看作是应该避免的，而当它不可避免时，人们就应该选择默然承受。我们却不这么认为：女性间的竞争，是职场女性成长的必经之路。因此，我们要告诉你，女性如何能成功地建设性地开展竞争和合作——不管是和异性还是同性。此外，我们还将目光投向了“另一边”：我们能从男人那儿学到什么？男人们哪些方面做

^①译者注：晋升、竞争、冲突和孩子在德语中均以K开头，分别为：Karriere, Konkurrenz, Konflikt 和 Kinder。

得好？他们的哪些处理方式与我们不同？男人间的竞争是如何进行的？女人间的竞争与他们有何不同？

你想要功成名就？那等待着你的将是一连串的斗争。历经冲突是每个人成功路上的必修课。但是，能否有效地管理冲突并且让它为你的事业助力，是决定你能否成功的关键因素。

“干出一番事业”就意味着取得权力，这是职业女性间的热门话题。“权力和竞争——这是问题的关键所在。”为职业女性提供咨询的安格拉·菲尔德胡森女士说，“但我们女人又不可避免地总是用戏谑地态度看待权力与竞争。”

到底什么是“建设性竞争”？众所周知，女性在竞争中同样不甘落后。她们总是在和同性竞争，“同性相斥”的现象显而易见，她们很难和彼此进行精诚合作。从暗中较量、频频暗示到笑里藏刀、尖酸刻薄，几乎每个女性都有过愤怒和不满的经历。随之而来的是女性在面对冲突时群体性的不知所措。

那么问题的根源仅仅在于女性对于同性的期望不同吗？“其实两性根本不存在什么职场上的差异。只是人们没想到，女人居然也会使用不正当的手段、散播谣言、在人背后指指点点和做出类似的小伎俩。”（芭芭拉·普洛斯，银行经理）不论我们和男性相比究竟是处于劣势还是优势，也不论我们对彼此的期望如何，都可以通过训练学会开展建设性竞争。只有当人们真正意识到自己的价值时，才能发现并学习他人的可贵之处。

女性间高效率的合作，需要以下几个前提条件：了解女性生活和她们的职场经历，反思女性间冲突与竞争的原因和背景，深入剖析当今的职场现实以及进行灵活的视角转换。看看那些功成名就的职场女性，我们就能了解女性的竞争策略和建设性竞争是如何成为她们事业助推器的。

e.g.

70年代，维也纳国家大剧院的舞台上活跃着三位世界级的巨星女高音歌唱家：艾丽卡·科特、丽塔·施特来希和安妮丽斯·罗滕贝格，她们是真正的歌唱界巨擘。她们之间你死我活地竞争了吗？“没有。”安妮丽斯·罗滕贝格告诉我们，“我们三人都同样出色，我们各有各的音色和演唱风格。我们都尊重和承认彼此的才华。科特就经常在演出后对我开玩笑说：‘看你今天唱得这么好，可真让我烦心。’”

还有一个例子可以说明女性如何处理竞争：在2004年的女性力量年会上，主持人在会前简短地介绍了各位女演讲人。在介绍到克里斯蒂娜·里奇时，主持人特意提到了里奇作为第一位女性获得的那些奖项。第一个女演讲人、当时的联邦家庭、妇女、儿童与老年事务部的女部长雷纳塔·施密特，紧接着在自己的演讲中说：“我祝贺您，里奇女士，对您获得那些奖项衷心地表示祝贺！”然后她又转向观众说道，“我这么说是为了给大家一个鼓掌的理由，因为你们刚才给我的掌声太少了。”

我们将会向你介绍应对冲突和竞争困境的新策略和游戏规则，这些策略来源于我们的多次讨论、职场培训和很多职业女性的自身经历。为了写好这本书，我们采访了很多身居高位的职业女性：她们来自金融、医药等各个领域，还有那些自己创业的女企业家们。我们还采访了很多女性政治家，因为政治本身就是争权夺利，离不开竞争与冲突。与在企业中不同，政治中的竞争和冲突无处藏匿，我们在电视新闻中都能看到那一幕幕权力斗争的戏码不断上演。

目 录

引 言

第一章 她们高高在上，我们在下层挣扎 001

政治经济界成功女性的经验之谈 003

职业生涯中的批评与自我批评 006

如何利用和消除偏见 012

如何让人脉关系网为你的事业助力 017

如何让男人为你工作 025

如何获得和保持权力欲 029

职业规划的必要性和不可能性 037

第二章 男人们的游戏规则，我们该向他们学习什么 041

小男孩们如何学会取胜？大男人们如何学会吹嘘？ 045

男人们如何对待竞争 048

“一人VS所有人”的竞赛中通向成功的七步 054

欢庆胜利与失败——女性们的庆祝仪式 059

我是最了不起的 066

两种来源于信念的核心行为规则	071
第三章 高处不胜寒，那些身居高层的女性们	073
女性是如何另辟蹊径、成功管理的	075
为什么女性很难接受女领导？女领导们该如何应对这种窘境？	090
女人们的恐惧和男人们的恐惧	103
私人生活是工作中的禁忌	105
第四章 理性不是万能的，如何策略性地处理感情	109
你如何保持镇定	113
如何在退避的同时守住立场	114
策略地使用感情——真实的感情	119
第五章 女性间的友谊与敌意	123
职场女性之间的友谊	126
合作与合作的陷阱	128
如何应对背叛和失望	134
如何与正确的合作伙伴共同达成目标	136
第六章 偶像、模范与反例	141
男性榜样与界限	145
成为榜样	146

职场现实中的“托付”理论	147
三种角色和一种困境	151
成功女性：四种类型和一种困境	153
向前任学习并且树立自己的风格	160
 第七章 直面争吵，用正确的方式	 163
管理能力之“冲突管理”	166
排挤他人与阴谋诡计——晋升之路上的两个禁忌	170
 第八章 做个美丽的女人，美丽的方法和保鲜期	 177
如何欣赏自己和其他女性的成功与美貌	179
美人总有迟暮时	184
在竞争中如何利用女性的武器	188
 第九章 女性间竞争的新模式和晋升规则	 197
结组登山——总有一个要留在最后	200
竞赛总会有一位胜出者	202
每个人的独角戏——爵士乐队模式	203
明星球员——女子足球队模式	204
仰仗天时地利——航海队模式	205

第十章 曲线晋升，女性榜样及成败经验	211
“不一定总要追求更高、更快、更远”（雷吉娜·施塔赫豪斯）	214
“保持自由，不要做高薪的傀儡”（克里斯蒂娜·诺瓦科维奇）	218
“仅仅做一个女人还不够”（格希娜·施万）	221
由例子到榜样	226
成功的秘诀与晋升的窍门	228
第十一章 服务指南与附录	233
竞争策略一览	235
冲突策略一览	236
推荐影音资料	241



第一章

她们高高在上， 我们在下层挣扎

政治经济界成功女性的经验之谈

所谓“有志者，事竟成”，只要你想一路向上，最终能得到你理想的高层职位，然后你不用再为竞争和权力斗争所累。女性们在错综复杂的关系网中生活和工作，她们不仅对权力饶有兴趣，更学会了如何享受权力。她们可以发号施令，她们充满自信，同时也对每个人所取得的成就给予充分的尊重。这种尊重决定了她们的思维方式和行为习惯。当然每个成功女性的身旁还会有一个年轻的女助手协助她们。那么她们的未来会怎样呢？

让我们回到现实中来吧，问问那些已经通过努力身居高位的女强人们。

e.g.

“我真的为每个人所取得的成绩由衷地感到高兴，我是说每个人。”维奥拉·克莱恩，这位成功的女企业家说道。在被问及“您会嫉妒现任联邦女总理安格拉·默克尔吗”时，德国有史以来唯一一位部长会议女主席海德·西蒙妮斯回答道：“不会的，因为我觉得女人能取得这些成就理所当然。”

除了金钱权力、钻石珠宝，那些成功女人还得到了什么？她们在自己的成功之路上学会了哪些为人处世的策略？答案就是：得到并予以同级女性尊重与肯定。她们视彼此千差万别的能力、知识和性格为宝贵的共同财富。这是她们合作的重要基础。这些肩负巨大责任的女性，有着很多共同点，因此她们能很快判断对方是否也同样身居高位。

那么她们是如何做到的呢？比如说那些每年在瑞士经理人研讨会上



的女性经理们，她们之间不会争得你死我活吗？

“绝对不会，而且恰好相反！我们十分热衷于与彼此建立紧密的联系。这一点让我们受益匪浅。这有点像我们之间心照不宣的潜规则：哪个女经理遇到困难时会给你打电话，你会帮助她；同样，你遇到麻烦的时候，她也会伸出援手。不管彼此的问题有多麻烦，大家都会慷慨相助。”

维奥拉·克莱恩说，在瑞士经理人研讨会上，这个世界上大权在握、功绩斐然的女企业家们共聚一堂，这已经成了她们之间的一次聚会。一位顶尖女经理人向我们讲述了她在和女性同行们聚会时的感受：

“那是一个非常非常高端的聚会，我特别想认识在座的每一位女经理人。”白手起家的女性商业大鳄，为多家跨国公司提供咨询的女律师们，这些“女中豪杰”每四周聚会一次。“因为她们有着共同的基础，其实谁有什么，并不是大家所关心的。她们不需要证明自己有什么，因为这些来参加聚会的女性们都已经做出了一番事业。我也不需要证明自己有多么了不起。我们那时化身为更出色的‘男性’，都穿着黑色衣服，戴着眼镜，坐在有品位的咖啡馆里抽雪茄喝香槟。这令所有男人都感到不安。若是想庆祝，我们就会一起抽烟，当然我们有自己固定的一套‘小仪式’！男人们看到我们在做同样的事情，而且还是那么的风情万种时，嫉妒得很呢……”

在这些职业女性的聚会上，她们的晋升计划还会得到其他人的帮助。“我们都帮助过女性朋友，我们并不是每次都刻意为之，而是自然而然地想帮助彼此，这对我们自身来说，也是很有成就感的事情。”

这种做法不是女人的新发明，而是从男人那里借鉴而来的妙法：几

个世纪以来，男人们就一直在依靠自己的团体归属感，在自己的“老男孩”社交网络中，寻求力量和权势。男人们一方面与彼此展开竞争，另一方面又紧紧地团结在一起。男人间的竞争十分残酷，但同时，这种竞争是有底线的。男人们很清楚什么事情能做，什么事情不能做。因此，男人间有了固定的必须遵守的准则——即游戏规则。女人们其实也很需要这样的规则。我们为你提供了许多如何建立和利用这种关系网的模式和建议。但如同你在买衣服时需要试穿一样，这些模式和建议也需要你在现实中尝试和选择。

TIP

团结那些也愿意团结你的女性们。

作为一个女性，海德·西蒙妮斯在她的政治生涯中遇到了很多难题：人们总是说，她是部长级官员中最年轻的女性、第一个女性和唯一的女性。”对于西蒙妮斯那个时代来说，作为女性，踏入男性主导的政治领域，绝对会被视为异类。而且，她还必须接受“双重标准”的评判。“我必须考虑到，人们对我的要求会特别苛刻，在他们看来，好像女性性别本身就是一个劣势，我必须通过比那些男人更出色的工作成绩来弥补。”西蒙妮斯说道。她的男同事就是这么看待她的，那么她的女同事呢？身为联邦议会最年轻的议员、联邦预算委员会的首位女性成员以及第一位女性部长会议主席，西蒙妮斯有没有从女性那里得到帮助和支持呢？“没有，”她说，“女性主义者们……给不了什么帮助，相反，我和她们经常会有激烈的争执：她们批评我是一个‘男人婆’。”这是七八十年代的典型现象，那么今天又如何呢？

你还记得施罗德是如何成为联邦总理的吗？他站在联邦总理府（那