

告诉你如何面对职场中的潜规则  
教会你如何掌握工作中的心理学



# 老板 不会告诉你的 60个秘密

牧之◎编著

不做职场苦行僧，只做职场智慧人。  
本书不是教你诈，只是告诉你不吃亏的学问，  
只是教你在职场快乐生存的立身之道！



华中科技大学出版社  
<http://www.hustp.com>

# 老板不会告诉你的 60 个秘密

牧之

华中科技大学出版社

2012 年 3 月 1 日

## 图书在版编目(CIP)数据

老板不会告诉你的 60 个秘密 / 牧之 编著. — 武汉: 华中科技大学出版社, 2012.3

ISBN 978-7-5609-7351-7

I. 老… II. 牧… III. 成功心理-通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 183370 号

## 老板不会告诉你的 60 个秘密

牧之 编著

责任编辑: 张娟娟

封面设计: 久品轩

责任校对: 江瑞芹

责任监印: 熊庆玉

出版发行: 华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编: 430074 电话: (027)87556096 (010)84533149

印刷: 北京中印联印务有限公司

开本: 720mm×1000mm 1/16

印张: 18.75

字数: 340 千字

版次: 2012 年 3 月第 1 版第 1 次印刷

定价: 32.00 元



本书若有印装质量问题, 请向出版社营销中心调换  
全国免费服务热线: 400-6679-118 竭诚为您服务  
版权所有 侵权必究

## 前言

也许你已经在职场上摸爬滚打了几十年，但是你仍然觉得公司里有很多事情令人琢磨不透；也许你是刚刚步入职场的应届毕业生，对于公司里的人际关系和职场潜规则还一知半解；也许你曾经不谙世事，被同事们排挤疏远；也许你现在正面临着被解雇的困境……其实，这一切问题的根本所在就是你不了解公司里的很多秘密。

你每天都会按时上班，每天都在努力工作，甚至有时候你还要加班到深夜，你做这一切就是希望得到应有的奖赏，希望老板能给你加薪或者升职，可是，为什么你已经努力很多年，却仍然默默无闻，得不到老板的青睐，加薪升职总与自己无缘？老板什么时候变得这么冷漠、这么不近人情了呢？其实，不光你有这样的疑问，职场上的很多人也跟你一样，在困惑中徘徊，找不到答案。

有些人以为自己拥有很高的学历，即使工作业绩平平也可以赢得尊重和肯定；有些人以为自己的能力很强，从不把上司或老板看在眼里，以为单凭能力就可以获得老板的青睐；有些人在办公室里口无遮拦，滔滔不绝，将探听传播他人私事作为生活乐趣，却并未意识到这样有违职业道德……职场上，你的想法可能与公司的规则相差甚远，你的一个无意的举动都可能触犯到公司不为人知的秘密。而这些与公司利益休戚相关的秘密，老板从来不会告诉你。

如何才能成为公司需要的人才？如何才能不越老板的雷池半步？如何才能在职场上应付自如、步步高升？这一切的答案本书都将为你揭晓。本书能帮助你洞察那些你在职场上不知道的秘密，为你揭开老板不会告诉你的公司秘密。读完本书，你就会知道：老板为什么给他加薪而不给你加薪，为什么提拔他而不提拔你；在公司里哪些话绝对不能说，哪些话却必须要说出来；如果公司裁员会最先裁掉什么样的人，而哪些人又是公司永远都不想放弃的；如果想要老板给你加薪，你该如何申请，等等。

此外，本书还采用了很多贴近生活又富有哲理的小故事，真实具体地为你诠释职场生存的法则。在你知晓了这些故事中所隐含的秘密之后，你就能了解职场中不

公开而你又必须遵守的形形色色的潜规则。按照这些秘密背后隐藏的规则行事，你就可以在职场上少走一些弯路、少受一些挫折，你的职业道路就会越走越顺，你的职业生涯必将走向成功！

# 第一章 不是你选择公司，而是公司选择你

## 秘密 1 学历只是一张纸，经验比文凭更重要

很多人即使读了十几年甚至二十几年的书，可一旦踏入社会却感觉十分迷茫、不知所措。面对熟悉又陌生的社会生活，当初鲜活的梦想仍历历在目，但你现在只能眼睁睁看着它越来越远。手里捧着烫金的文凭，你曾经以为可以靠它赢得尊重，可是到头来发现重视它的好像只有自己，忙碌的人们似乎并不在乎你是“硕士”还是“博士”。眼看着周围的同事业绩越来越突出，能力越来越出色，而你却依旧包裹在学历的光环里，以为它可以让自己不自觉地发光。面对这种情况，每个人都会感叹一声：学历证书只不过是一张纸而已。

我们靠什么谋得心仪的职位

不迷信文凭，这并非说学历没有任何用处，起码学历代表了一个人在过去所汲取的知识营养，但是知识的应用以及与实际的结合是课本上所没有的，这要取决于每个人对社会的接受能力和程度。有些人自恃学历比较高，保持高高在上的姿态，自以为是，不主动向比自己学历低而经验丰富的人请教，这样做不但会使其难以与人沟通，同时还会使自己在错误的道路上越走越远。

我们应该清楚一点：知识不是用来炫耀的资本。有时候知识并不能帮助我们渡过难关，所谓的学历也是如此。一个人能否成功与学历的高低并没有必然的联系，有些人即使没有学历，凭借自己的毅力以及善于把握机会的特点仍然可以做到一鸣惊人，获得不凡的成就。学历只不过是一张纸，这点公司绝不会告诉你。你必须明白：高学历不代表财富，更不代表成功。学历仅仅是块脆弱的敲门砖，有学历并不等于就有了一切。

值得一提的是，在人才济济的今天，就业竞争愈演愈烈。企业如何选人、如何用人，这是企业发展所面临的重大问题。在这种形势下，只有为企业创造更多的利润的人，才能有更大的发展空间。因此，你只有用业绩体现自己的价值，才能在企业里有较好的发展，才能在企业里找到赖以容身的一席之地，获得晋升的机会。

我们到底靠什么谋得自己心仪的职位，使自己能在短时期内脱颖而出、不断晋升到更高的位置上去呢？

有人说，靠学历，有一张金光闪闪的学位证书就一切 OK；有人说，靠关系，只要“朝”里有人，就好做“官”；有人说，靠口才，只要应聘时口若悬河，说得天花乱坠，领导就会“龙颜大悦”；还有人说，靠溜须拍马，把上司忽悠“晕”了，自然会得到重用。

然而，实践证明：丰富的经验不仅重于一纸文凭，更重于其他方面。所以，虽然有些人凭着高学历有幸进入了某个单位，赢得试用期的机会，但如果他们拿不出实实在在的业绩，也不会有好的结果。其实这也是许多用人单位对招聘来的部分员工“试后不用”的根本原因。部分人即使试用期过关，但在工作中没有做出业绩，没有建树，也很难晋升到一个较高的职位上去，有时不但不能晋升，而且会面临随时被解雇的危险。

### 业绩来自丰富的工作经验

太多太多的事例显示，在当今的机关单位和企业里，我们要想赢得一席之地，要想脱颖而出、身居高位，必须靠拿得出看得见的业绩。业绩是“硬件”，没有这一“硬件”，你干什么都行不通、吃不开。而业绩的得来，靠的就是丰富的工作经验。

我们求职面试时，考官往往会问一个很实际的问题：“你有实际工作经验吗？”很多刚毕业找工作的大学生面对如此发问，只能叹息摇头。公司为什么会要求工作经验呢？因为胜任工作才是实在的，公司希望员工不需要培训就能直接上岗。有工作经验，就可以减少公司的培训成本。近几年，许多高校毕业生，甚至留学生，虽然毕业于国内外名牌院校，但仍然没有得到用人单位的青睐，其中原因公司没有告诉我们，但我们应该知道，除却头上所有的光环，工作经验是最重要的一条用人标准。

在计划经济时代，由于体制的僵化，一个人只要进入机关单位，进入国有企业，就有“铁饭碗”作保障，几乎和进“养老院”差不多。“一杯茶，一支烟，一张报纸看半天”，不求业绩，无所事事，日子过得也优哉游哉。

而今世道变了，在当今这个竞争激烈的市场经济时代，“铁饭碗”早已被打破，没有业绩者恐怕连个“泥饭碗”也捞不到；而有业绩、有大业绩者，别人就会抢着给你“金饭碗”。

计划经济时代还有一大现象，就是要爬上一个较高的位子，没有经验不要紧，只要熬时间、有资历就行；没有业绩不要紧，只要博得上司“欢心”、有关系就行。而市场经济的激烈竞争打破了这种论资排辈、任人唯亲的格局。一个人如果业绩平庸，混的时间越长就越有可能面临下岗失业的危险；也没有领导会将平庸无能者推上重要位置，拿组织的前途命运开玩笑。

如今的企业不是要学历高、成绩好的所谓“人才”，而是要能够为企业创造价值的实干家。单位只为员工的“使用价值”埋单，今天你创造价值他们就用，明天不能创造价值你可能就得离开，因此，你的价值体现在你的业绩上。

企业会核算对每个人的投资，重用提拔的永远是能够创造最大价值的人。创造的价值包括销售人员卖了多少货物，赚了多少钱；市场人员提高了多少企业知名度，使市场占有率增加了多少；研发人员研发的新产品的质量 and 数量；人事部招人的数量、人员流动率，等等。企业要的是结果，要的是业绩。结果导向、业绩导向是多数单位在考核与提拔员工时一致采用的原则。我们创造的业绩越多，创造的市场价值越大，自己就越有价值，竞争力就越强。正如足球比赛中，观众不看球员平时训练多苦，只看是否进球。没有哪家单位是为了给员工发工资、做培训、做职业规划而录用员工，单位只为贡献大于其工资的员工提供岗位。

总之，在当今时代，“铁饭碗”没了，资历靠不住，关系靠不住，溜须拍马更靠不住，靠得住的是真本事、经验和业绩。只有凭借以往积累的经验做出出色的业绩，才能使我们成为不可替代的重要人物，成为核心人才。我们要把自己的努力与单位需求挂钩，先让自己的付出超过报酬，然后报酬就会跟随我们的付出涨起来。

我们到底该怎样去积累工作经验呢？其实，工作经验也就是实践经验，是在实践中积累起来的经验。积累工作经验，很重要的一点就是：要本着真正学习知识和积累经验的心态。现实生活中，应届生依靠关系开一张实习证明并不困难，但这样搞形式主义，有百害而无一利。实习时，我们只有脚踏实地地投入到实践中，把自己当做企业的新员工，用企业的要求和职业人的标准严格要求自己，才能真正为自己将来的求职积累工作经验。对于已经在职场上摸爬滚打过的朋友而言，他们更加明白经验的重要性。

如果你有高学历，不要把自己看得太高，学历有时候只不过是一纸文凭。如果你没有高学历，也不要灰心丧气。在求职与工作中，工作经验远比学历重要。

## 秘密 2 就业是一件大事：择业有道，面试有理

每个公司都有自己的经营方针和发展方向，公司需要的是那些理解并认同公司文化、与公司默契合作共同奋斗的员工，公司在招聘人才时，通常会根据应聘者的职业观念和职业理想等来进行甄选。

同样，对我们来说，选择适合自己的职业是关系终生的一件大事。每一个刚刚踏入社会的年轻人都必须作出一项重要决定：我将选择哪种职业为生？做一个记者、企业家、计算机程序员、医生……大部分年轻人对职业的选择是在眨眼之间作出的，并没有经过深思熟虑。

### 择业之初要作出正确决策

对大部人来说，职业选择通常像赌博。本书的忠告是：在择业之初就要降低职业选择时的赌博性因素。许多事业有成的人有一个共同特点——在正确的时间作出正确的决策。他们能够正确选择并非因为他们拥有某种特殊的天赋，而是他们对自己的人生和事业有明确的目标和整体的规划。在当今社会，很多人还没有认识到职业规划的重要性。他们不知道如何去规划，觉得这样做太麻烦，他们对自己确定的目标和计划没有信心。有时，他们将目标制订得过于长远，这使他们无法立刻看到成果，从而导致他们丧失了信心。

世界上只有 3%的人有自己的目标和计划且将它们明确地写出来，还有 10%的人有目标和计划但只将它留在自己脑子里，剩余的 87%的人都随波逐流，不知道自己该向何处去，自己的生活完全被人掌控着。

职业生涯中充满了不确定性因素，我们无法知道明天会发生什么，但是我们在某种程度上可以控制它，使我们的职业生涯不至于偏离得太远。很多年轻人渴望了解什么样的职业才算是更有前途的职业。我们说一份职业比另一份职业更有前途，只是从普遍意义上说，从事这份职业你能够获得更多的提升和发展机会，或者平均收入水平会更高些。但是，具体到每个人，你要判断哪一份职业更有前途，情况要复杂得多。这就需要我们择业有道，在选择职业的时候擦亮双眼。

另外，在选择职业方面，我们要问自己的一个关键问题是：这个工作适合我吗？一份职业也许有前途，但是却并不一定适合你。因此，我们不能仅仅分析一个行业的发展前途，更重要的是分析自己在这个行业里是否会有足够的发展空间。

人生总是充满了矛盾和缺憾。我们常常会发现，自己感兴趣的职业，其发展空间有限，而那些存在着巨大发展空间的行业却往往并不适合自己。但是，我们的兴趣是广泛的，有许多潜能尚未被发掘出来，而且社会能够提供的职业空间也在不断扩大。只要我们有足够的耐心，就能在兴趣、前途和适合自己的职业之间找到某种平衡。

能否寻找到自己钟爱的职业，依赖于你的热望和现实可行的工作之间的平衡。这样就形成了一个综合的价值评估体系，一个合理的职业本身就不是单一的价

值评价（比如个人爱好），而是一个由多种因素组合在一起形成的价值体系。我们将兴趣放在价值判断的第一位，是因为它对于未来发展影响深远，但是最容易被忽略。

也许你年轻的时候有过许多浪漫的想法，比如喜欢旅行，但是，你不能依靠旅行生活；也许你还对音乐着迷，但是你要看看音乐能否养活自己。所有的选择都没有一个绝对的、唯一的标准，你所要做的是找到一个既符合自己兴趣又具有发展机会的平衡点。你可以找一张白纸，做以下工作：

- （1）将自己所有的爱好列出来，写在纸的左边，这个名单可能很长；
- （2）将它们按自己喜爱的程度进行排序；
- （3）将位居后面的几项去掉；
- （4）将自己能够选择的职业列出来，写在纸的右边，这个名单也可能相当长；
- （5）将它们按市场价值排序；
- （6）将位居后面的几项去掉；
- （7）将左右列表进行对比，找到一些共同的内容（幸运的话，共同点可能很多）；
- （8）将共同点单列出来，再做第二轮的筛选。

如果你通过冷静分析，认清所选择的职业的全部内容，了解选择的艰难后，仍然对它充满热情，仍然爱它，觉得自己适合它，那么就选择它吧！你既不会被热情欺骗，也不会仓促行事。任何一个正确的决策都是基于对各种因素的综合考虑后作出的，是平衡的产物。我们必须在现实和未来之间，在选择和被选择之间作出无数次选择，只有这样，我们才会选对适合自己的职业。

#### 制作一份高质量的简历

选择好了职业，就要着手制作简历、投简历、准备面试，以期最终获得心仪的工作。据调查，面试的机会 90%都来自那份小小的简历。简历写得好，能为你创造机会；相反，如果不得要领，即使装帧得再精美恐怕也会让你求职无门。所以，想要获得面试机会，就要从制作一份高质量的简历入手。

到底什么样的简历才能受到企业 HR（人力资源管理）的重视呢？怎样才能让简历更“抢眼”呢？且听听过来人和一些老师的意见。

##### 1.找准定位

这是一份简历的支点。不可否认，现在的应聘者一专多能。可是很多人定位不准确，缺乏对自己和自己所期望职位的真正认识。光对某一职位有感觉是不够的。另外，什么都能干却什么都不突出，能力、期望混为一谈，会使得应聘筛选极度困难。

## 2.及早准备

一般说来，本科生大四时的上学期时间比较充裕，应当充分利用，尽早准备好自己的简历。而且，从十一、十二月起，学校里就开始有招聘活动，早准备也意味着有更多的机会。

## 3.言简意赅

百分之八十到百分之九十的用人单位都喜欢清楚明了、重点突出的简历，因而你没有必要将自己的简历编成厚厚的一本。你需要写的内容大致有：姓名、年龄、性别、教育经历、实习经历、获得过的证书、简单自我介绍和想要应聘的职位。

## 4.突出重点

实习经历是简历中尤为重要的一部分。如果简历中有在知名公司实习的经历，将你的简历增色不少。同时，各种证书也有一定的分量。通过这些经历或是证书能够体现出你在学业之外的其他能力。

## 5.少写虚话

像“本人性格……善于……”这样的话太主观了，这只是你自己的意见，别人未必会这样认为。像这样的话，在简历上还是少写为好。一来，很多公司不会太在意；二来，可以节约宝贵的空间，举一些实实在在的例子。对于自己的实力，要用令人信服的事实去说明，**show**（证明）而不是 **tell**（讲述）。比如，获得过什么奖励，发表过什么论文。具体的数字和事例远比抽象的形容词更具有说服力。

## 6.注意细节

简历的格式、页眉、纸与字体，这些虽属细枝末节，但同样值得关注。处理好，有时也会起到意想不到的效果。

## 7.“自我评价”更抢眼

据调查，人事经理在浏览简历时首先看的就是你的自我评价，出色的自我评价能使你的简历在众多背景类似的简历中脱颖而出。当然，你应该简明扼要地说明你最大的优势是什么，比如“五年出色的销售经验，业绩过千万”等，而要避免使用一些空洞、老套的话。

## 8.专业人才填写专业技能

如果你是 IT 人才，在简历中详细描述你的 IT 技能和项目经验是很重要的，因为它们充分显示了你的技术实力；如果你是销售人才，业绩能充分证明你的能力和价值，请详细描述你取得过的业绩。

## 作好准备，迎接面试

有了前面所述的那样一份简历，你还担心得不到面试的机会吗？可是很多人一提到面试就紧张、发慌、头疼。实际上，只要你准备充分、反应敏捷，就能在面试中过关斩将，成功赢得展现才华的舞台。面试要成功，就要作好充分的准备。这些准备包括以下方面。

### 1.心理备战——“假想”

面试前，你不但要假想面试的场景气氛，而且要想好每一步可能发生的情景。你要对自己的履历烂熟于心，对一些常规性问题早作准备，对自己的优势、弱势更要理性分析，尤其是针对诸如“你的缺点是什么”这样的提问，要想方设法用简洁而正面的语言抵消负面影响。

### 2.仪表备战——“适当”

面试时，除了“慧中”，你还要“秀外”。因为在踏进面试会议室时，你给人的第一印象就是你的仪表。面试服装要先考虑公司的性质以及应聘的职位。如果公司规定穿制服，你就要准备整洁大方的套装。如果是网络公司的话，只要干净整洁即可。

### 3.材料备战——“完备”

笔和记事本在面试时可能用得到。将笔和记事本放在手提包的外层，方便随时使用，不至于到时现翻，浪费时间又显得缺乏条理。

最近更新的简历至少准备两份，多多益善。即使你的简历已使你获得面谈机会，约谈者仍有可能收取另一份简历。准备完整的简历表有两个目的：第一，在公司填写申请表时，可随时取出作为参考；第二，面谈后可直接留给公司。多准备几份的目的在于面试时可能不止一个面试官，而这可以表现出你的细心。

文凭和各种证书俗称“敲门砖”，如果担心丢失，就带复印件。如果你有工作成果的证明、作品或者专利证明，请务必带上，这可是证明你自己的最好的秘密武器。

### 4.背景备战——“详尽”

了解面试的公司会加深面试官的印象，因为你对公司了解得越多，表明你对公司及工作越有兴趣。此外，这还可以增加你在面谈时的自信。请尽力搞清如下问题——公司的规模、性质、创办时间、做什么产品或项目、年营业额、企业文化、在行业中的排名，等等，尽量多了解一些。

作好了以上的前期准备，在面试过程中还要注意一些问题。想要获得工作的你，还应该做到以下几点：

（1）准时。最好提前几分钟到。迟到会给人留下不守时或者对这份工作不重视的印象。

（2）如果还没有填好有关表格，一定要抓紧时间提前填好，字迹要清晰端正，不要有错别字，并想想如何回答有关问题。

（3）握手要稳重有力，但不要捏痛对方。如果约见者走出办公室见你，你应该站起来同他握手，然后拿起自己的东西立刻跟随其后，脚步声不宜过重。

（4）进办公室后，坐姿要端正，给对方留下你很注意姿态的印象。不要靠在桌子上或者躺在椅子上，不要把腿伸得太远，不要双臂叉胸而坐。坐着时别弯腰，保持姿态端正。

（5）自我介绍时应面带微笑，开场白要尽量简短，并向所有的面试人员示意。如果面试官正在注意别的东西，可以稍微等一下，等他注意力转过来后再开始。自我介绍的时间长短要适宜，如果面试官规定了时间，一定要注意时间的掌握。

（6）介绍的内容不宜太多停留在诸如姓名、工作经历等问题上，因为这些在你的简历表上已经有了。你应该更多地谈一些跟你所应聘职位有关的工作经历和所取得的成绩，以证明你确实有能力胜任应聘的工作岗位。

（7）在作自我介绍时，眼睛千万不要东张西望，四处游离，这会显得漫不经心，给人注意力不集中的感觉。眼睛最好注视面试官，但也不能长久注视。再就是尽量少加一些手的辅助动作，因为这毕竟不是在作演讲，保持一种得体的姿态也是很重要的。

（8）陈述你的专长时要直爽。不必过于自谦，但也不要自夸。不管你对自己受过的教育感到骄傲还是自卑，都用平静的声音直述，并强调你愿意多学、多努力。

最后要强调的是，一种饱满的精神状态，对展现自信的自己非常重要。只要有信心，你一定会呈现出一个精彩的自己。

定位定天下。定位不对，其他的努力只是白费力气。职业关乎我们的前途和命运，我们首先要定下明确的职业目标。在选择职业时，我们既要考虑自己的兴趣爱好，又要根据现实估算这份职业的市场价值。使两者合理地结合起来，才能选对适合自己的职业。

面试之前要作好必要的准备。在面试过程中，除了要勇敢地展现自己，还要注意一些小细节，因为小细节会恰如其分地反映出一个人的职业素养。

### 秘密 3 第一印象决定成败：要善于包装自己

第一印象，一般指人们初次交往时各自对交往对象的直觉观察和归因判断。两个人初次见面时，对方的表情、体态、服装、谈吐、礼节等构成了我们对对方的第一印象。现实生活中，第一印象常常左右我们对他人日后的看法。通常第一印象一旦形成，就不容易改变。第一印象是长期交往的基础，是取信于人的出发点。

#### 第一印象决定你的前程

一位心理学家曾作过这样一个实验：他让两个学生 A 和 B 都做 30 道题，让学生 A 做对的题目尽量出现在前 15 道题，而让学生 B 做对的题目尽量出现在后 15 道题，然后让一些被试者比较这两个学生，谁更聪明一些？结果发现，多数被试者认为学生 A 更聪明。

这个实验结果表明，外界信息输入大脑时的顺序对认知效果的作用是不容忽视的。最先输入的信息作用最大，最后输入的信息虽然也起较大作用，但不如最先输入的信息作用大。大脑处理信息的这种特点是形成“第一印象效应”的内在原因。

因而，我们在人际交往中应该注意留给他人好的第一印象。我们要充分利用“第一印象效应”来帮助我们完成自我推销：首先是面带微笑，这样可以给人留下热情、善良、友好、诚挚的第一印象；其次应使自己显得整洁，整洁容易给人留下严谨、自爱、有修养的第一印象；最后尽量展现你的聪明才智，给对方留下深刻的第一印象，这种印象会左右对方未来很长时间内对你的判断。

下面列举一个求职的小故事，从中我们可以体会到第一印象的重要性。

一天上午，李海赶到一个公司参加最后一轮面试，主考官正是该公司的谢老总。临到考试快要结束时，李海才满头大汗地赶到了考场。谢老总瞥了一眼坐在自己面前的李海，只见他满脸通红，大滴的汗珠从额头上冒出来，头发乱糟糟的，上身穿一件红格子衬衣，整体给人一种疲疲沓沓的感觉。

谢老总仔细地打量了李海一阵，疑惑地问道：“你是研究生毕业？”似乎对他的学历表示怀疑。李海很尴尬地点头回答：“是的。”接着，心存疑虑的谢老总向他提出了几个专业性很强的问题。李海平静下来之后，回答得头头是道。最终，谢老总经过再三考虑，决定录用李海。第二天，当李海来报到时，谢老总把李海叫到自己的办公室，对他说：“本来，我第一眼看到你的时候，不打算录用你，你知道为什么吗？”李海摇摇头。谢老总接着说：“当时你的那副尊容实在让人不敢恭维，满头大汗，头发散乱，衣着不整，特别是你那件红格子衬衫更显得不伦不类，不像个研究生，倒像个散漫的社会小青年，你给我的第一印象太差。要不是你后来在回答问题时很出色，你一定会被淘汰的。”

李海听罢，这才红着脸说明原因：“昨天我前来应试时，在大街上看见有人出了车祸，我就主动协助司机把伤员抬上的士，并且和另外一个路人把伤员送到医院去了。从医院出来，我发现自己的衣服上沾了血迹，于是，我就回家去换衣服。不

巧我的衣服还没干，我就把我二弟的一件衬衫穿上了。又因为耽误了时间，我就拼命地赶路，最后，时间虽然赶上了，却是一副狼狈相……”

谢老总这才点点头说：“难得你有助人为乐的好品德。不过，以后与陌生人第一次见面，千万要注意自己留给别人的第一印象啊！”后来，李海工作很出色，不出半年，就被升为业务主管，深得谢老总的器重。

可见，第一印象有时候可以决定一个人的前程甚至命运。如果第一印象存进了面试官的大脑档案，给他留下印象，就很难改变。虽然我们也知道仅凭一次见面就给对方下结论为时过早，第一印象并不完全可靠，甚至还有可能出现很大的差错，但是，绝大多数人还是会下意识地跟着第一印象的感觉走。求职者面试时对着装不可掉以轻心，不过，精心选择并不等于极端地求新求异。面试时的着装要有针对性，让考官能够辨析求职者本人同其所申请职位的吻合度。比如，应聘金融行业的人宜穿深色套装来体现出专业和严谨；若是应聘公关行业，可以适当体现出自己对时尚的敏感度。还有，求职者要注意鞋子是否干净等细节。在日常工作和生活中，我们也要好好利用“第一印象效应”，通过制造一个良好的第一印象，在第一时间打动别人。

另外，在公司选拔人才时，我们经常会见到这样的情况，比如，两个人能力有一定差别，但那个能力稍逊的人却被公司录用了，而那个能力相对较高的人却被淘汰了。为什么会这样？这还是第一印象在其中起了作用。我们要学会用清爽的形象和气质为自己加分。

心理学家作过一个试验：分别让一位戴金丝眼镜、手持文件夹的青年学者，一位打扮入时的漂亮女郎，一位挎着菜篮子、脸色疲惫的中年妇女，一位留着怪异头发、穿着邋遢的男青年在公路边等出租车。结果显示，青年学者、漂亮女郎搭上出租车的成功率很高，中年妇女稍微困难一些，那个男青年就很难搭到车。

这个试验表明：不同的仪表的人会有不同的际遇。

内外兼修，打造美好的第一印象

媒体策划专家有一句名言：要给人好印象，你只需要 7 秒钟。通过大量的研究论证，研究者得出，第一印象的形成有一半以上与外表有关，这不仅是一个漂亮的脸蛋就够了，还包括体态、气质、神情和衣着等，另外，大约 40%的内容与声音有关，音调、语气、语速、节奏都会影响第一印象的形成，只有少于 10%的内容与言语、举止有关。

并不是所有人都可以长得美若天仙或是英俊非凡，但每个人都可以做到干净整洁。油性皮肤者一定要注意脸部和头发的干净清爽，干性皮肤者则要避免脸上出现令人不快的皮屑，然后就是衣着要整洁得体。你的衣服往往表明你是哪一种类型的人，它们代表着你的个性。一个和你会面的陌生人往往不自觉地依据你的衣着来判断你的为人，所以有句话叫“人靠衣装”。

服饰只有与穿戴者的气质、个性、身份、年龄、职业、环境以及时令协调一致时，才能真正达到美的境界。得体的穿着不仅应当和人本身的身材、年龄、性格和谐，同时也讲究同场合的和谐，在不出错的基础上再讲究搭配的技巧。你平时可以

多浏览一些时尚杂志或网站，根据自己生活和工作的需要，有技巧地打扮自己，让自己赏心悦目。

只重视外在形象还不够，我们还要做一个彬彬有礼的人。在奢华的衣着下，如果没有得体的举止，那么这个人仍会被看做没有教养的人。即使一个人穿着朴素，然而举手投足间尽显风范，无疑还是会赢得别人的尊重。在社交场合，礼仪是一个人身修的标志，千万不要失礼。

### 1.说话多用敬语

同样意思的一句话，会因表达方式不同，而给人完全不同的感受。请别人为你服务时，你要加上“请”或“你好”。在交谈中，称呼对方的父母，你最好称“伯父、伯母”，直接说“你爸爸、你妈妈”虽然也可以，但缺乏文雅的气质，一个有身份、教养的人，不应该忽略这些细节。

### 2.接递名片别轻慢

初次与人见面，打过招呼后应该先互通姓名，然后就是互递名片。递交名片这样一个小小的动作也应该引起注意，要运用得体的方式才好。

名片应该放在名片夹内，而不应该放在票证夹里，更不应该随意夹在小本子里，用时四处乱翻。名片夹应放在西装的内袋里，而不应从裤子口袋里掏出。名片夹由于要长久使用，所以尽可能买个质地好的。如果对方伸出左手递交他的名片，你要伸出右手去接，同时左手也应递交你自己的名片，这样互相交换；当接受名片时，你要用右手去接对方的名片，左手拿自己的名片夹。对方名片上的姓名如有你不认识的字，则应客气地问清楚。如果对方有两人以上，应将他们的名片排好，并按照名片的顺序，分别与他们进行交谈。如果坐在椅子上，应把对方的名片认真收起来放好，然后再向对方致意。递交名片的方法也有讲究：拿名片下端，这样会使对方易于接；名片要递至对方胸前；只是单方面接对方名片时，要双手同时伸出。

### 3.别在初次见面时和正规场合大讲绰号

有些人作自我介绍的时候，往往连绰号也讲出来，例如：“我叫大象，平常大家都这么叫我，你这样叫就可以。”在中国，绰号仅限于亲密的朋友间称呼。如果有第三者在场，就要特别注意。若以绰号称呼对方或其他不在场的人，会令第三者摸不着头脑，产生被疏远的感觉，或是第三者会认为你不端庄、不懂礼貌。因此，你还是应该好好地使用名字。另外，在正式场合使用绰号，这会显得你很不知轻重。总之，使用绰号要考虑场所和环境，否则，不但破坏气氛，而且也会影响自己的形象。

总而言之，初次见面时的形象和言语是非常重要的。如果一开始就出师不利，想要挽回这种劣势，你就必须花费九牛二虎之力，而且还不见得有用。因此，和别人初次见面时，你的外表和内在都决不可马虎。

第一印象很重要，有时候能够决定你的未来和命运。在职场上，形象事关重大，形象决定你的职场命运。一个灿烂而极具亲和力、感染力的笑容，可以帮你顺利地通过面试。要给面试官留下一个好印象，不但要重视外在形象，还要注意行为礼貌。不过，重视形象，并不意味着刻意追求，否则，会适得其反。

## 秘密 4 合同之中的猫腻

如果我们成为公司的正式员工后，就要跟公司签订一份劳动合同。合同中应该明确试用期限和劳动合同的期限，工作内容和工作时间，劳动报酬、保险和福利待遇，劳动合同的变更、解除和违约责任等事项。很多人以为，只要与公司签订了劳动合同，自己的权益就有了保障，实则不然。合同之中很可能藏有猫腻，所谓的安全似是而非。

若工作中真的出现一些令人不愉快的纠纷，如加班没有加班费，没有保险，公司不按劳动合同给予应有的待遇，工资不按时发放……每当这时，你是奋起而争用法律保护自己，还是忍气吞声、任人宰割呢？

别让“试用”变成“白用”

首先，在求职之初，我们就要提防公司将所谓的“试用”变成“白用”。

从艺术院校毕业后，彭应聘到某设计公司做设计师，合同中规定他试用期为三个月。然而，因为工作性质特殊，彭无法按照正常的朝九晚五时段上班，往往是下午四五点开始上班，然后，熬夜至凌晨甚至熬通宵，还经常需要把设计稿带回家中做。有时为了忙一个案子，他一个月都没有时间休息。

试用期结束后，考虑到自己上班时间严重超过合同约定，彭向公司提出补回试用期的加班费。然而公司没有照办，彭只好请了律师，将公司告上法庭。经过法庭判决，公司最后赔偿了彭三个月加班费，共计 1 万余元。

试用期是用人单位和劳动者协商确定的劳动合同的内容之一。按照《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，建立劳动关系即应依法订立劳动合同。劳动者与用人单位签订劳动合同的时间应在试用期之前。员工必须培养自己的维权意识，行使自己所签订劳动合同中规定的权利，并在劳动合同中详细约定有关劳动安全、报酬请求权的保护条款。

在劳动和社会保障部的《最低工资规定》中，用人单位不可以不受任何限制、任意地给处在试用期的员工确定工资水平，而应达到本市最低工资标准。此外，试用期的长短要与劳动合同期限相适应，如劳动合同期限在 6 个月以下的，试用期不得超过 15 日；劳动合同期限在 6 个月以上 1 年以下的，试用期不得超过 30 日；劳动合同期限在 1 年以上 2 年以下的，试用期不得超过 60 日。同时，试用期也应包括在合同期内，最长不得超过 6 个月。同一用人单位对同一劳动者只能试用一次（不同工种岗位除外）。试用期限为自开始试用之日起连续计算的自然天数。

在试用期内，劳动者享有和正式工作时一样的权益。用人单位与劳动者建立劳动关系以后，应每月为劳动者缴纳养老、失业等社会保险费用。劳动者除获得劳动报酬外，还应享受与其他正式员工相同的保险福利待遇。