

透 / 视 / 职 / 场 / 弱 / 点

近 / 上 / 晋 / 升 / 之 / 路

庄浪 著

阻碍职场晋升的
十大顽症

YINGSHANG

阻碍职场晋升的
十大顽症



现代出版社

透 / 视 / 职 / 场 / 弱 / 点

迈 / 上 / 晋 / 升 / 之 / 路

硬伤

Y I N G S H A N G

阻碍职场晋升的 十大顽症

庄浪 著



现代出版社

图书在版编目(CIP)数据

硬伤：阻碍职场晋升的十大顽症 / 庄浪著. —北京：
现代出版社，2006

ISBN 7-80188-719-0

I. 硬... II. 庄... 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 (2006) 第 015792 号

作 者：庄 浪

责任编辑：吴庆庆

装帧设计：时尚艾迪书装

出版发行：现代出版社

地 址：北京市安定门外安华里 504 号

邮政编码：100011

电 话：(010) 64267325

电子信箱：xiandai@cnpitc.com.cn

印 刷：固安博通印务有限公司

开 本：645 × 925 1/16

印 张：16

版 次：2006 年 5 月第 1 版 2006 年 5 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 7-80188-719-0

定 价：20.00 元

版权所有，翻版必究；未经许可，不得转载

俗话说：“种瓜得瓜，种豆得豆。”工作中的晋升必有原因，淘汰亦非偶然。不能晋升的员工，必有其致命的弱点。而且，与其他客观原因比起来，一个员工自身的弱点，往往成为其职业生涯中的“硬伤”，严重阻碍着其晋升的步伐。总结起来，不能晋升的员工或轻或重都属于本书中十大“顽症”患者之列。

当然，“硬伤”绝不是不可治愈的，只要找到“病根”，然后“对症下药”、积极配合“治疗”，每一个员工都能克服自身的弱点，迎来职业生涯的成功跨越。因为，我们有理由相信，一个人的潜力是无穷的，只要有信心，人自身爆发的潜能可以改变一个人的一生。

责任编辑：吴庆庆

装帧设计： 时尚艾迪书装工作室
FASHIONABLE PUBLISHING DESIGN STUDIO

投稿热线：(010) 64240615

试读结束：需要全本请在线购买：www.ertongbook.com

“水往低处流，人往高处走。”没有人愿意碌碌无为地在别人管制下虚度一生，也没有人愿意不思进取地一把交椅坐到老。只要社会中存在等级制度，那么人一生下来就会本能地往上走，体现在事业中就是得到更多的晋升。关于这一点，拿破仑的那句“不想当元帅的士兵不是好士兵”说得再明白不过了。可是，晋升是一个万人挤过独木桥的游戏，在一个单位中，几乎所有的员工都死死地盯着那仅有的几个职位，最后获得晋升的毕竟是少数人，而更多的员工，只能被挤出局。那么，在晋升之路上遭遇失败的员工，为什么不能如愿以偿呢？



俗话说：“种瓜得瓜，种豆得豆。”晋升必有原因，淘汰亦非偶然，不能晋升的员工，必有其致命的弱点。而且，与其他客观原因比起来，一个员工自身的弱点，往往成为其职业生涯中的“硬伤”，严重阻碍着其晋升的步伐。总结起来，不能晋升员工或轻或重都属于本书中十大“顽症”患者之列。

当然，“硬伤”绝不是不可治愈的，只要找到“病根”，然后“对症下药”、积极配合“治疗”，每一个员工都能克服自身的弱点，迎来职业生涯的再一次的成功跨越。因为，我们有理由相信，一个人的潜力是无穷的，只要有信心，人自身爆发的潜能可以改变一个人的一生。

在此，祝愿所有职场不得志的员工，能够寻找到自身的弱点所在，最终冲出限制自身发展的“瓶颈”，获得更多发展机会。



● 前 言

● 硬伤一：“低能儿”——能力欠缺，手无缚鸡之力

永远的低效率人士 / 2

不“通”则痛：业务不精是“内伤” / 5

拖延——致命的“毒瘤” / 9

时机——一旦错过就不再 / 12

躲避竞争永远抬不了头 / 17

老板的“鞭子”不是“注射器” / 20

● 硬伤二：心如死灰——哀莫大于“心”死

消极的心态打造不出健康的职业生涯 / 26

丧失信心就等于丧失机会 / 30

心乱如麻，备受“亚健康”折磨 / 35

只因心理承受能力太差 / 39

没有事业心难成大事 / 42

切莫患上“事业惧高症” / 47

缺乏责任心的人永远卑微 / 51

机会随好奇心一起流失 / 56

“小心眼患者”——过于计较个人利益 / 60

● 硬伤三：死脑筋趟不出活路子

头昏脑涨，缺乏镇定 / 66

死心塌地还不够 / 70

埋头拉车“累”死人 / 73

轻视自己的工作 / 78

对工作缺乏热情 / 82

奖金和薪水不是你全部的价值 / 88

不只为老板而工作 / 92

● 硬伤四：“近视眼”——死守“一亩三分地”

鼠目寸光，没有远大目标 / 98

目光呆滞，与公司目标背道而驰 / 102

头昏眼花，工作没有条理 / 105

眼高手低，贪多求快 / 109

目光涣散，职业发展方向不明确 / 114

● 硬伤五：“耳聋、耳鸣”——两耳不闻身外事

闭目塞听，接收不到信息 / 120

对本行业发展不闻不问 / 123

与企业文化相抵触 / 127

固执己见，不撞南墙不回头 / 130

“听不清”最易走错路 / 134

● **硬伤六：“失语症”——舌头是把“双刃剑”**

舌头太长，总有惹祸的一天 / 140

小报告打不得 / 144

言多语失，切忌信口开河 / 149

何苦与上司争是非 / 152

口是心非，不讲诚信 / 156

口无遮拦，泄露公司秘密 / 160

● **硬伤七：胆小如鼠，拒绝创新**

不冒险只能原地踏步 / 166

谨慎得连一点错误都不敢犯 / 170

不敢承认错误是最大的错误 / 176

没有创新，就没有未来 / 179

● **硬伤八：“多动症”——职业生涯中的暗伤**

频繁跳槽，漂浮不定 / 186

别做职场中的“恐龙” / 191

蠢蠢欲动，轻易“下战书” / 196

锋芒毕露，自诩“千手观音” / 201

擅做主张，越位行事 / 204

拉帮结派，拉拢关系无节制 / 208

● **硬伤九：“营养不良”，学习能力欠佳**

文凭不能当“饭”吃 / 214

“挑食厌食”，拒绝“进补” / 217

囫囵吞枣，盲目“充电” / 220

是“培训后遗症”，还是“消化不良” / 223

● **硬伤十：讳疾忌医，不向自己的缺点“动手术”**

防病大于治病，细节决定成败 /228

讳疾忌医最可怕 /232

装聋作哑，不接受批评 /236

借口——具有免疫力的失败病毒 /239

只有“自救”，才有出路 /243

硬伤一：“低能儿”

——能力欠缺，手无缚鸡之力

应该说，“能者就列，不能者止”，这是亘古不变的真理，也是众所周知的识人用人准则。可是，在现代职场中，由于有了一些滥竽充数、时刻需要“鞭策”的员工的存在，“低能”也就成为了许多员工的“通病”，成为阻碍他们晋升的一大“顽症”。一个能力欠缺的员工，只能在竞争激烈的商战中拖住整个团队的后腿，他凭什么获得老板的重用和提拔呢？何况，优胜劣汰的生存法则无处不在，晋升的机会怎么会降临到“低能儿”的身上呢？



1. 永远的低效率人士

现代企业间的竞争，从根本上说是人才的竞争，谁拥有了更多的人才，谁就具有了更大的优势，能率先开发出新产品，掌握新技术，以全新的理念使公司始终保持良性运转，在任何时候都能领先一步，成为本行业的佼佼者。人才决定企业成败的观念已经被全世界范围内几乎所有的企业认同。这也就决定了企业在提拔员工时最根本的标准，就是看其是否属于人才。那么，什么是“人才”呢？

简言之，人才就是在某一方面有才能或本事的人。由此可见，要成为一个有用之材，从而赢得老板的赏识，首先必须具有一定的才能或本事。而我们这里所说的“低能儿”，也就是指那些能力欠缺的不称职员工。他们很少能够圆满完成上司交待的工作任务，与同事比起来，他们属于永远的低效率人士，对业务的生疏足以令领导感到心寒。这种员工不能得到晋升也就在情理之中了。对于他们，相信大多数公司都有一套诸如通用公司的“10%的淘汰率”那样的解决办法。



可是，不管“末位淘汰制”已经在职场中存在了多长时间，低效率人士还是客观存在于职场之中。更值得一提的是，职场中总有这样一些员工，他们很可能认为自己的工作表现在可以接受的水准之内，而实际上他们的表现让老板很不满意。虽然不同个性的人会以不同观点看待尚可接受的表现，但身为老板，他们的标准是永远也不会与效率相脱离的。

另一个引人深思的问题是，老板们往往会从公司成本方面考虑，所以不会普遍使用优胜劣汰的办法，轻易否定某个员工。这也就给那些低效率的滥竽充数者提供了生存的舞台，让他们更加以为“低能儿”也能“存活”，从而形成一种惰性，变得越来越缺乏能力，成为团队的负担。

杨子是某大型企业分公司的一名业务经理，他手下有一位名叫阿成的员工，就属于永远的低效率人士。这位阿成，干点出格的事倒是无所不成，可就是工作干不出成绩来，偏偏杨子不想随便就辞退员工，因为这几年他在阿成身上没少“投资”，这令杨子感到十分为难。这不，星期一早上，当杨子结束了愉快的周末，满怀热情地刚要投入新的一周的工作时，就被阿成递上来的一份业务进展报告气坏了。那篇不知所云的报告一看就是胡拼乱凑的结果，而其中东一榔头西一棒槌的思路则显示出阿成思维的混乱，报告的语意不清更表现出一个无知者的幼稚，他真不知道阿成是怎样得出这个结论的。

杨子不得不强迫自己郑重地思考关于阿成的存留问题。对于一个一周内六次被勒令返工、无数次被提出批评的员工，杨子在心里问自己：还有必要留下他吗？他很快就想起每一次阿成那不屑一顾的神情，于是，杨子觉得自己每一刻都难以忍受下去了。



像阿成这种令上司头痛的员工可以说在每一个部门都事实存在。对于他们的存留问题，许多上司也都曾有过杨子那样的思想斗争，当然，作为一个英明的上司，他们是不会为此而太费脑筋的，与其在一名不称职的员工身上多花功夫，还不如除旧布新。

正如发明了10%的淘汰率的前通用公司总裁杰克·韦尔奇所说：“在我们的组织中，既要有20%的优秀员工，又要有70%的合格员工，而剩下的10%是落后的，是需要淘汰的。这是社会竞争激烈的必然结果，如果不淘汰绩效考核不达标的人，公司就会被社会淘汰，就会被竞争对手吞并。”

事实上，与工作态度、团队精神等比起来，一个员工之所以遭到公司的淘汰，大多数都是因为他们的绩效考核没有达到公司的要求。竞争的残酷，必然令众多公司压力巨大，在这种压力下尽可能多占市场份额就只能靠员工来解决，给员工必要的压力才能使他们得到锻炼，使公司赢利。如果一个员工不能适应激烈的市场竞争，当然也就不能适应公司的环境。

其实，人才并不是生来就具备了一定的才能和本事的，如果没有不断地学习和实践，他们也不会创造出良好的工作效率，从而使自己在晋升道路上超越别人。所以，那些工作中的低效率人士，千万不能灰心丧气，而应该正视自己的缺点，总结经验和教训，并且通过不断地学习以提高自己的能力。毕竟，我们每一个人都不是天生的“低能儿”，不可能真正成为无药可救的“永远的低效率人士”。



一台低效率的机器不是老化，就是零件损坏；一个低效率的员工，不是跟不上时代，就是思想上存在偏见。低效率是一个员工最为致命的内伤，这样的员工往往只有一种结局，那就是遭到淘汰。

职场小贴士给低效率的员工开出的处方是：

- 从工作习惯入手，提高工作效率
- 不断学习，不断进步
- 不要对自己失去信心
- 加入竞赛者的行列中去
- 给自己的每一次进步以奖励

2. 不“通”则痛：业务不精是“内伤”

医学上有一句话叫：“不通则痛。”意思是说，但凡人的机体，只要是某一环节出现了阻塞现象，就会引发疾病，从而导致疼痛。同样，对于一个员工来说，业绩是他的最大资本，如果业务不能精通，他的职业道路也会受到阻碍，他自身当然也会因此而郁郁不得志。这个道理相信每一个员工都能明白。可是，在实际工作中，并不是每一个员工都能做到业务精通，或者力求精通，否则也就不会有那么多员工因为不称职而遭到淘汰了。

张君在一家跨国金融公司上班，有一段时间，他对自己的老板甚至整个公司都充满怨言。

一次，他又向朋友抱怨说：“我实在受够了，这个公司简直不是人待的地方，办公室中的政治让我连气都喘不过来。那个该死的老板，一看到我就直瞪眼，我干嘛还要呆在那里受那种气呢？没准我自己开一家金融公司，比他干得还要火。”

朋友心平气和地问他：“搞金融可不是一件简单的事，你敢保证自己对每一项业务都精通吗？你说老板对你不满意，是不是你的业务上出现了什么问题？”

张君顿时软了下来：“说真的，对那些繁琐的数字，我从来就没有感兴趣过，又何谈精通呢？可是，就算我好长时间没有什么业绩，也不应该受这样的待遇吧？我对那个狗眼看人低的老板简直恨之入骨了。”

“如果你现在就走，不但不会让他受到什么损失，反倒成全了他。不如这样，你趁着在公司上班的机会，好好地把公司的贸易技巧、商业文书和公司运营完全搞通，再拼命去为自己多拉一些客户，使自己成为公司独当一面的人物，等到时机成熟时，再带着这些客户突然离开公司。这样一来，你不是更解恨吗？”

张君听朋友言之有理，于是下决心将公司当成免费学习的地方，甚至连如何修复印机这样的小故障都去学习，不到一年功夫，他就将以前看见就头痛的金融知识掌握得八九不离十了。而且，通过一段时间的努力，他终于有了许多忠实的客户。

当再一次和朋友聚会时，朋友问他：“现在是你复仇的时候了？机不可失啊！”