

从老板的眼睛看自己——

下一个淘汰 的是谁？

——职场竞争力的 8 个要素

阮良洲 著

- 新员工工作培训手册
- 职场生涯规划书

“人蕘” 态度很差，能力很差，裁员的对象；
“人材” 态度很好，能力很差，哪个企业都有；
“人才” 能力很强，态度很差，属于创新型人才，但老板很难用他；
“人财” 能力很强，态度很好，给企业带来财富的人，企业最需要的人。

中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS

从老板的眼睛看自己——

下一个淘汰 的是谁？

——职场竞争力的8个要素

阮良洲 著

- 新员工工作培训手册
- 职场生涯规划书



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS

T
n
ta
tai
ho

图书在版编目(CIP)数据

下一个淘汰的是谁——职场竞争力的8个要素/阮良洲著

—北京：中国青年出版社，2005

ISBN 7-5006-6535-0/B·107

I.下… II.阮… 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(2005)第 103718 号

下一个淘汰的是谁——职场竞争力的8个要素

作 者：阮良洲

责任编辑：刘 炜 韩文静

美术编辑：王玮婧

责任监制：于 今

出 版：中国青年出版社

发 行：中国青年出版社北京中青文图书公司

电 话：010-65516875/65516833

网 址：www.antguy.com www.cyb.com.cn

制 作：中青文制作中心

印 刷：北京 〇七一二印刷

版 次：2006年1月第1版

印 次：2006年1月第1次印刷

开 本：880×1230 1/32

字 数：160千字

印 张：7

书 号：ISBN 7-5006-6535-0/B·107

定 价：19.80元

我社将与版权执法机

关配合大力打击盗印、盗

版活动，敬请广大读者协

助举报，经查实将给予举

报者重奖。

举报电话：

北京市版权局版权执法处

010-84251190

中国青年出版社

010-65516875

010-65516873

中青版图书，版权所有，盗版必究

※ 如何快速地阅读本书? ※

你的时间非常宝贵!

那么, 如何保证你所看到的内容, 就一定对你有用呢?

我们的方法是: 通过测试自己, 找到急需改进的地方。

下面是“个人职场竞争力测量模型”, 即八个问题。首先, 你需要把自己放在职场当中, 根据你的直觉判断每一个问题, 并给自己打分 (非常同意 5 分、比较同意 4 分、不确定 3 分、比较不同意 2 分、完全不同意 1 分):

程 度	5	4	3	2	1
问 题	分	分	分	分	分
1. 我具备做好这项工作的能力吗?					
2. 客户对我的工作满意吗?					
3. 过去七天的工作里, 我在一步步接近自己的目标吗?					
4. 我能获得同事 (特别是上司) 足够的理解和支持吗?					
5. 我具有让自己脱颖而出的竞争策略吗?					
6. 压力下, 我能很理智地看待现实与愿景之间的差距吗?					
7. 我经常因为帮助了别人而感到充实与自信吗?					
8. 我确信, 自己在与这个行业一起向前发展吗?					

现在, 请关注自己得分最低的那个问题, 立刻翻到与其对应的章节, 在那里, 你将找到如何在该领域迅速突破自己的策略与技巧!

目录

总序：测量的标尺 13

- 我们的困惑
- 不在于你有多大能力
- 职场竞争力的八个要素
- 测量的标尺

要素 1：专业——做什么就关注什么 25

远离淘汰，最重要的是你必须做到专业——具备把一件事情做好的技术能力。这就要求我们必须要在某一领域长时间地关注。

提问

- 我们把心用在哪里 27
- “与人斗其乐无穷”；是谁在逼迫我们搞形式……

愿景

- 做什么就关注什么 29
- 找到阳光的聚焦点；从“付出一片，收获一点”到……

技巧

- 从此做个有心人 33

明确问题：寻找思维的落点；……

- 专家的两个绝招 38

建立知识结构：大师的“书皮学”；……

结语

- 学习的五个境界 42

要素 2：敬业——老板是第一客户 45

避免淘汰，你就必须增强对工作的责任感，这不仅需要重新审视自己对当前工作的看法，更需要强化自己的客户意识，掌握如何让客户（尤其是老板）满意的工作技巧。

提问

- 是什么削弱了你的责任心 47

对工作的三种偏见；“与人方便，与己方便”的毒性

愿景

- 你是“人财”，还是“人裁” 50

- 敬业的三层境界 52

义务：老板是你的“衣食父母”；……

技巧

- 重新看待你的工作 54

我们都是机器上面的一颗螺丝钉；……

- 让老板满意 58

“有求必应”只能防止客户不满意；让老板满意的四个步骤

结语

- 避免因为敬业而受挫 63

要素 3：创业——精神比能力更重要 67

创业者做事情主要是自我驱动，而不是他人管理驱动。很多人认为工作是给老板干，钱才是为自己挣。其实人的高贵就在于有一个精神追求，在工作中融入了自己的思想和追求，从而在竞争中处于领先地位。

提问

- 不可能放弃自己的主张 68

愿景

- 创业的四步阶梯 69

技巧

- 创业精神的三项修炼 71

竞争：建造精神“高速公路”；……

❖ 人际平衡规则——不要被潜规则绊倒 85

❖ 如何“管理”你的上司 86

下属的本分；如何获得上司的信赖

❖ 若近若离的同事关系 94

距离：管住你的嘴巴；合群：主动表达你的友善

❖ 要素 4：协作——打破彼此边界 101

除非事情变得更坏，否则大家就没必要改变。

然而一旦事情坏了，大家又忙着推脱责任——“紧急合作”到底应该是什么样子？怎样让别人接受自己的意见？掌握这些，你就多一分胜算！

提问

❖ 为什么无法改变 103

拒绝你的两个理由；支持你的动机，在哪儿；……

技巧

❖ 横向影响：让人改变的艺术 107

使人们从麻烦中解脱出来；……

❖ 积极地反馈 115

感谢：对人不对事；建议：对事不对人

结语

- 改善组织氛围的三个观念 119

致谢使每个人都表现得更好；……

要素 5：竞争——该出手时就出手 123

你必须把自己最优秀的品质表现出来。为此，
你首先要洞察职场中的游戏规则，在此基础上，
关键是要有正确的方向和技巧。

提问

- 冲突包围着我们 124

抑制对手；窃取利益

- 三种原恶 126

妒忌；乞丐心态；漠视规则：对公平、公正的践踏；……

愿景

- 是竞赛，而不是战争 129

竞争力的五个层次

技巧

- 提升竞争力的四个要领 133

值得信赖：一种卓越品质；……

结语

- 坚决捍卫自己的善良品质 148

要素 6: 忘我——严肃地“玩”

151

心态决定成败! 所谓“拿不起,放不下的人,是下等人;拿得起,放不下的人,是中等人;拿得起,放得下的人,是上等人”! 不知道你是哪一种人?

愿景 1

拿得起: 给自己做加法 153

技巧

冥想: 让热情在体内燃烧 154

测量竞争对手: 用你的温度点燃我自己 155

卧薪尝胆: 救他, 就把他抛到海里 157

愿景 2

放得下: 给自己做减法 158

提问

必须付出的代价 159

成功后的“崩溃” 159

是什么在伤害我们 160

技巧

把“失”看成“得” 161

降低欲望 163

● 把自己放在时间隧道中考察	166
----------------	-----

● 解铃还须系铃人	167
-----------	-----

结语

● 与自己的心灵对话	168
------------	-----

● 要素 7: 助人利己——帮助别人, 成就自己	171
--------------------------	-----

做人不能把自己的利益建立在别人的损失之上。“助人利己”是坚持诚信为本, 创新为要, 成就客户, 是一种长期的利益, 路只会越走越宽!

提问

● 我为什么要工作	173
-----------	-----

愿景

● 助人利己的三要素	174
------------	-----

技巧

● 诚信: 人格的魅力	174
-------------	-----

诚信, 为何如此重要; 诚实不易, 信用更难

● 创新: 唯一不变的是“改变”	179
------------------	-----

享受困惑: 大惑大悟, 小惑小悟; 真理就在鼻子尖上; ……

● 价值: 成就客户	186
------------	-----

成就客户的路线图; 情感>人品>理性

结语

- 最大的成功是做人的成功 192

要素 8：从一而终——把事情做到位 195

有人工作多年，却发现自己依然可能被淘汰，因为他并没有竞争优势。从一而终，是一种厚积薄发，是指我们在一个长期目标的指引下，坚持每日精进，直至把一件事情做到位，做成功。

提问

- 为什么我们停滞不前 196
- 想“赌”一把的人，十赌十输；……

愿景

- 什么样的事情才值得孜孜以求 201

技巧

- 做好一件事的四个阶段 202
- 重点突破：做爱做的事；进退维谷：做力所能及的事；……

结语

- 百米冲刺与跑马拉松 219

后记 222

总序

测量的标尺

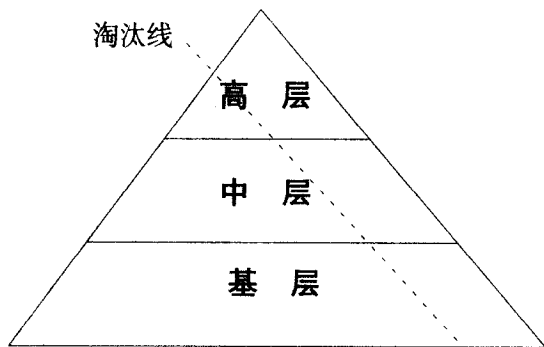
下一个淘汰的是谁？——竞争力较差的那个人！

企业为了发展，必须不断优化人员结构。这时，优胜劣汰，是谁也逃离不了的铁律！

或许，今天不会是你。但是，你能保证以后也不会是你吗？

或许，你凭借昔日的竞争力，已经当上了管理者，认为要淘汰，也首先从下面的人开始，还威胁不到你——但是，更多的老板懂得，为了提高组织的效率，必须在不同层面同时进行淘汰。

(如图 1)



(图 1：淘汰“一刀切”)

所以，为了远离淘汰线，无论是谁，都必须把握自己当前的竞争形势，并尽可能走在竞争形势的前面。

为此，我们必须思考三个问题。

- 到底是哪些因素在决定着我的竞争力？有没有很重要但又被自己忽略的地方？

- 自己到底哪里做得好，哪里做得不好，眼下的绊脚石在

哪里？

- 怎样解决这些问题？

我们的困惑

直面自己当前的竞争形势，往往会有许多困惑让我们无法排解。如：

- 这几年我干的是审计，可我学的专业是管理，与审计没有多大关系。我如果不赶紧补充专业知识，以后发展就难了。但花三年时间进修审计专业，会不会丧失很多一线的工作经验？因为我目前就是靠经验取胜的。届时学历有了，经验没了，会不会得不偿失呢？

- 很多朋友羡慕我能在这样的大公司工作，可我总是苦笑——我只是名后勤助理，不但没有升职的机会，而且，随着年龄的增大，被炒的风险也越来越大。因为后勤服务的工作很简单，新手很快就能适应，所以，稍有不慎，就可能丢掉工作。

- 我是2002年毕业的硕士生，英文功底很扎实。毕业后在外企工作，但分配到手的只是些秘书性质的活，一通忙活之后觉得自己没有积累什么有竞争力的背景，或许自己也缺乏开拓意识，总而言之，工作三年了，感觉自己越来越不受领导重视。

- 自从我调到这个部门，经理似乎就看我不顺眼，老是鸡蛋里挑骨头。我提出的意见或者方案，也总是受到他的质疑和批评。为什么他老是和我过不去？是不是他在妒忌我的学历比他高？

- 我是一部的经理，经常要与二部的经理一起做些事情。遇事我如果主动找她商量，她就给我出难题；如果不找她商量，她又到老总那里打小报告。事情做好了，她抢头功，出了差错，

她就推得一干二净。老总也不了解情况，还表扬她。我真郁闷！

● 为了把事情做好，我一直在坚持着。可我太累了，最近又总是失眠，这样下去我会崩溃的。可是让我放弃眼前的一切，我又不舍。我该怎么办？

● 我本来挺受老板器重。就因为前一阵，我策划与客户方的经理合伙创办一家公司，结果事情没成，还导致老板对我的怀疑。唉，现在的日子真不好过！

● 我的工作对我已经没有什么挑战性了，我去年就想放弃。可是直到现在，我还在把眼下这份工作当作是过渡。究竟要过渡到哪里去呢？我还是没有想好。

上述这些现实情景，反映的却是些深层次的问题，解决起来，并不容易。但要想走在竞争形势的前面，我们就必须克服这些问题！

在竞争中胜出是有条件的。大多数没有成功的人，往往只具备了其中的某些条件。但关键是，我们必须清楚，自己不具备的条件还有哪些？尤其是，到底是我们哪方面的缺失，正在严重损害着别人对自己的看法，禁锢着自己的竞争力。

类似的情景在每一个职业人身上都时有发生。

许多人都知道，他们能否提高自己的职场竞争力，对于他们的持续成功至关重要。正因为如此，面对当前紧俏的市场，很多公司不遗余力地推出了职业生涯规划、成功学、口才训练、形象与礼仪这方面的书籍和咨询服务。比如，职业生涯规划告诉你发挥个人优势，以始为终；成功学告诉你，要不断地激励自己，天道酬勤，坚持就是胜利；口才训练会告诉你一些演讲和谈判技巧；形象与礼仪会教给你如何打扮自己，如何尊重别人，如何体现出高雅的气质——但是，凡此种种真的奏效吗？

它们真的能帮助你针对当前形势，迅速发现埋在你脚底下的绊脚石，进而快速释放你的职场竞争力吗？还是无论对谁，都是有益无害，多多益善呢？

实际情况是，大家都不知道。迄今为止，我们还没有发明一种办法，来测量我们个人获得加薪，获得晋升的这种能力。现在有几种评估的方法，如同事意见调查、个人业绩评估等等，但这些都不能准确地反映你面临的竞争形势。

因此，我们都需要帮助，我们必须找到一种简单而又精确的测量标尺。没有这个标尺，我们虽然在努力寻求提升自己的职场竞争力，但在选择前进的路径时，都是凭一种感觉，这种感觉主要源自于我们过去积累的经验，有着很强的个人局限性。因此，虽然我们必须对自己的选择负责，但我们并没有多大的把握。

几年以来，我一直在从事职业素质的研究，传播职业素质是我一生的志向。今天，我的使命就是发明一个标尺，以帮助你发现，进而排除你脚底下的绊脚石！

不在于你有多大能力

清华大学的一位搞软件工程的研究生问我：“除了专业技能外，决定一个人职场竞争力的，难道还有别的什么因素？”

于是，我就给他讲了一个这样的故事：

躺在治疗床上的英格兰队

英格兰队在 1996 年欧洲杯半决赛对德国的比赛的时候，压力之下惊惶失措，错过了点球的机会，被淘汰出局，他们从此一蹶不振。