



欧美职业人必备的随身手册



传奇事业

你可以更

人力还是人才  
自己提拔自己  
谁是老板心目中的优秀员工  
寻求高营养的工作  
把自己卖个好价钱  
职业操之在我

◎咨询顾问(美)大卫·芬克

抢手



TO BE IN THE ASLENDANT

欧美最有价值的职业培训手册  
70条职场生涯的实用智慧

CFP 中国电影出版社

你可以更  
TO BE IN THE ASLENDANT  
抢手

◎ 咨询顾问 (美) 大卫·芬克

CF 中国电影出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

你可以更抢手 / 华章编著. — 北京: 中国电影出版社,  
2004.12

ISBN 7-106-02226-8

I. 你... II. 华... III. 办公室 - 人际关系学  
IV. C912.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 117561 号



◎ 出版统筹: 方 伟

◎ 文稿编辑: 传奇图书

◎ 装帧设计: 爱宝隆

你可以更抢手

**责任编辑** 杨郁暄

**出版发行** 中国电影出版社(北京北三环东路22号) 邮编: 100013

电话: 64299917(总编室) 64216278(发行部)

E-mail: Jsja@netchina.com.cn

**经 销** 新华书店

**印 刷** 中国电影出版社印刷厂

**版 次** 2005年1月第1版 2005年1月第1次印刷

**规 格** 开本/850 × 1168毫米 1/16

印张/12 字数/150千字

**印 数** 1-10000册

**书 号** ISBN 7-106-02226-8/C · 0008

**定 价** 19.80元

# 目 录

<b>第一章 人力还是人才</b> .....	1
做人力还是人才.....	2
老板心目中的优秀员工.....	4
职业人的必备素质.....	7
美国职业人的典范.....	10
职业生涯的瓶颈期.....	15
<b>第二章 一切从基本做起</b> .....	19
行动包含着魔力.....	20
一开始就做对事.....	24
面对陌生的领域.....	27
一切从减.....	30
挑战带来意想不到的回报.....	32
我们所得到的教训.....	34
最细小的工作.....	37
足够多的耐心.....	39
适时的突破.....	42
不要模糊你的判断力.....	46
不能容忍的借口.....	48

<b>第三章 品格为立身之本</b> .....	52
职业第一品格.....	53
职业操守.....	55
坚决地履行承诺.....	58
职场相容的品质.....	60
坚忍的力量.....	62
再勤奋一点.....	64
IBM 的正直原则.....	66
<b>第四章 喜欢做的和必须做的</b> .....	68
没有卑微的工作，只有卑微的态度.....	69
没有激情的工作只不过是浪费能量.....	71
沉闷工作的背后.....	73
薪水是简单的.....	75
无处不在的责任.....	78
困境是最好的检验.....	80
必不可少的失败经历.....	83
乐观的弹性原则.....	85
职业人的情绪自制.....	87

<b>第五章 自己提拔自己</b> .....	90
工作在完全独立的今天.....	91
保持你的独立精神.....	93
领先一步的做法.....	95
该轮到我了.....	97
秩序是防止工作挫败的第一要律.....	100
那些不值得做的事.....	102
最少的时间和最大的利益.....	105
要事第一.....	107
积蓄足够的力量.....	109
老板未交待的事.....	112
好的位置已经额满了.....	114
老板的私事.....	116
<b>第六章 寻求高营养的工作</b> .....	119
从擅长的事情入手.....	120
职场之初即开始职业规划.....	122
我就是最适合这份工作的人.....	125
符合性格类型的职业.....	128
每个时机都是重大的时机.....	130
什么时候离开合适.....	132
漂亮的辞职.....	135

<b>第七章 把自己卖个好价钱</b> .....	139
职场人的形象设计.....	140
脱颖而出的职场明星.....	145
小小的善举.....	146
加薪的理由.....	150
自然而然的升职.....	152
真实地展现自己的实力.....	155
百分之八十五的人际关系.....	157
没有一个人的成功.....	159
尊重的价值.....	161
<b>第八章 危机与转机</b> .....	164
你被解雇了.....	165
没有人给你上保险.....	166
职场的危机感觉.....	168
应变的本能.....	172
四大职场困境.....	173
逆境与心境.....	176
成为行业内的专家.....	178
必须改变工作中根本性的东西.....	181
职业操之在我.....	184

## 第一章 人力还是人才

无论哪一行，都需要职业的技能。天才总应该伴随着那种导向一个目标的、有头脑的、不间断的练习，没有这一点，甚至连最幸运的才能，也会无影无踪地消失。

—— 德拉克罗瓦



## 做人力还是做人才

有这样一组统计数字：伦敦码头上个世纪70年代，一般装满木料的船需要108个人用5天时间才能把货卸完。也就是合计540个工作日。然而，随着集装箱的出现和计算机技术的运用，30年后的今天，同样的工作只需要8个人用一天的时间就可能做完，也就是8个工作日。对比发现：同一项任务，但所需的劳动力却减少了85%。那减少的这部分到哪里去了呢？显然是被淘汰掉了。而且，可以想见，随着技术的更加完善，在这剩下的1.5%中，也同样面临着职业危机，有被淘汰的危险，甚至最后被完全取代。这就是人力在社会的变革和技术创新中所面临的最直接的问题。所有的行业都有类似的事情发生。

人力的竞争性是最新的，没有专业知识和突出特长的依赖，完全处于一种消极被动的被选择状态，是无法在人才的竞争中形成威胁的，尤其是在一些高新技术行业中，因为人力无法涉足更深的层次。

人力掌握某一方面的技能，但这无法保证他们不被替换掉。因为他们所有的技能只是一些最基本的，完成某一项工作必需的东西，这不肯有独特性。因而也随时面临被淘汰的危机，自然也就不会被重视。

人才是在某一方面具有突出特长的人，尤其是在高新技术行业更是如此。人才不但需要有技术，而且要有成为一个人才必需的专业素质和良好的品格修养。他们最大的特点在于创造性，这是与人力的最核心的差别。

2 人才追求一种人生价值和自身价值的体现，这就是创造性的源动力。人才更能发挥自己的主观能动性，主动地去完成一项工作，而且会有超出预期的收获，这一点体现了人才自身的高附加值，他们能创造出价值之外的价值，这是人力所不具备的。而且这种责任心就体现在一点一滴的工作中，责任心不同，工作的效果也有很大的差异。有这样一则故事就很好地诠释了这种差异。

爱若和布若差不多同时到一家超级市场工作，开始时大家都是一样的，从最

底层干起。可是没过多长时间，爱若就受到经理青睐，一再被提升，从领班直到部门经理。布若却像被遗忘了一样，还一直在最底层工作。终于有一天，布若忍无可忍，向经理提出辞呈，并痛斥经理有偏心，辛勤工作的人不提拔，倒提升那些吹牛拍马的人。

总经理耐心地听着，他了解这个小伙子，工作肯吃苦，但似乎缺少了点什么，缺少什么呢？三言两语说不清楚，即使说清楚了他也不会服气，在这时，总经理忽然想出了一个主意。

“布若先生，”总经理说：“您马上去集市上去，看看今天有卖什么东西的。”

布若很快从集市上回来说，刚才集市上只有一个农民拉了车土豆在卖。

“一车大约多少袋，多少斤？”总经理问。

布若又跑去回来说有10袋。

“价格多少？”布若又跑到集市上。

总经理望着气喘嘘嘘的布若说：“请先休息一会吧，看爱若是怎么做的。”

于是叫来爱若对他说：“爱若先生，你马上到集市上去，看看今天有什么可卖的。”

爱若很快从集市上回来了，汇报说到现在为止，只有一个农民卖土豆，有10袋，价格适中，质量很好，他带回几个让经理看看。这个农民过一会还将开几筐西红柿，据他看价格还公道，可以进一些货。这种价格的西红柿总经理可能会要，所以它不仅带回几个西红柿做样品，而且把那个农民也带来了，他现在正在外面等着回话呢！

总经理看了一眼脸红的布若说：“请他进来吧。”

爱若由于比布若多了几分责任心，于是在工作中得到了重用，相信他肯定会获得更大的成功。有责任心的人对工作的态度是积极负责的，能够将工作的目标与结果统一起来考虑，并主动地为达成工作目标付出更多的努力。缺乏责任心的人往往对待工作消极被动，机械地服从命令，对结果不负责任，缺乏创造性，所以很难得到提升与重用的机会。

人才的创造性促使他们不甘随波逐流，不会安于现状，他们更乐于冒险，主动寻找自己成功所需要的机会。他们渴望用变革来证明自我的存在和其他特性，

他们更多的是以个体的形式存在的，独立性要远远大于人力。

脑力劳动与体力劳动所占比重的变化，本身就体现社会发展和进步的程度。这也就直接催生了人才与人力在社会地位、专业化程度等方面的比重变化，人才的比重进一步扩大，人力的比重在逐渐削减，这必然处于一个不断上升的过程之中，这同样也是社会发展的要求。

人才是公司赖以生存和发展的基础，公司竞争力的核心是人才的竞争。同样，人才的扩大化对社会的发展起着不可估量的作用，社会的变革会带动、影响到每一个行业，而每一个行业对人才的重视和需求，首先推动这个行业进步和发展，而所有的行业的进步和发展又直接推动了整个社会的前进。这同样是人才创造性和主附加值的最大体现。

人力和人才都掌握某一方面的技能，但不同的是人才更具有一种职业化的意识和精神。这种力量是对事业的尊重和热爱，在追求和实践的过程中，得到人生价值的升华。

如果说人力是“说了才干”，而且在大多数情况下仅仅只是完成任务的话，那么，人才就是“想干就干”，往往是超值地完成任务。这就是两者之间根本性的差异。

适应社会的发展和职业的要求，人力必然会被淘汰，被人才所替代，这是社会分工经济发展的必然选择，全球经济一体化加速成了这一进程，只有懂得这些规则，才能参与国际化竞争，并从中获得发展的机会。

## 4 老板心目中的优秀员工

每个人都希望自己是抢手的人，但前提自身必须是一个人才，而且必须是一个能够满足社会、公司需求的人才。这样才能跟得上时代发展的步伐，才有可能成为最抢手的人。

这就好比我们都熟悉的阿尔伯特·哈伯德撰写的那部《致加西亚的信》所表

述的那样，在1898年美西战争期间，美国总统麦金莱急需立即跟西班牙的反抗军首领加西亚取得联系，而加西亚在古巴山里的丛林中，没有人知道他活动的确切地点。这时有人向总统推荐了一位年轻的中尉，他的名字叫安德鲁·罗文。罗文接受任务后，没有提任何条件，连“加西亚在什么地方”、“在哪里能找到加西亚”这类问题都没有问，就立即出发了。直到他潜入古巴岛，古巴的起义军才给他派了几名当地的向导，几经冒险，完成了使命。罗文因此成为在那次战争中发挥了关键作用、完成了重大使命的一个人。

罗文的故事100多年来在全世界广为流传，激励着千千万万的人以敬业、服从、勤奋、勇敢的态度主动完成应尽的职责。

罗文的不朽源于他的主动、忠诚、敬业和不讲条件地完成“不可能的任务”的负责精神。而这种精神正是公司发展所必须的重要内涵，是一个使公司奋发向上、走向成功的旗帜。

成为把信送给加西亚的人，寻找把信送给加西亚的人，重用把信送给加西亚的人，也成为了今天公司文化的一个重要内容。

实现公司的目标，必须从我们脚下的每一步行走开始，每个人都干好自己的工作，并且加倍努力。

调查显示，“敬业精神”是公司最为看好的人才素质，接下来是“合作精神”、“心理素质”、“工作态度”等等。而能力方面则是“分析和解决问题的能力”是公司最为看重的，其次是“独立工作能力”，再就是“实践动手能力”。可见，公司最看重的是实际操作的能力。“组织管理能力”、“人际交往能力”、“科研能力”等其他能力也显得重要。当然，不同的公司在人才的能力偏好上是存在许多差别，例如作为管理人才使用时，公司更加重视人才的组织管理能力；科研公司用人时会更加重视人才的创新能力和科研能力。

公司在激烈的竞争中若想谋求发展，对人才的选拔也越来越严格起来，公司往往青睐具备以下特点的人才：

**有主见者：**凡事都向老板请示，不负责任或害怕负责任的人，通常都缺乏创造性，所以他们对于公司的发展没有什么好处，更不可能为老板分担工作，甚至去做一些富有建设性或创造性的事情。而那些在工作中有主见，勇于开拓创新的

人，才是有创造潜能的人，他们给老板们带来的收益是高附加值的。

**尊重上司：**永远不要忘记你老板的时间比你的更宝贵。当他交给你一项特殊任务时，请记住不管你正在忙什么，老板交待的活更重要。如果他出现在你的面前，你正在打电话，请马上挂掉。让老板等候哪怕一秒钟时间都是一种缺乏尊重的表现。当然，如果你正在与客户谈一笔重要的生意，那么你在接电话的同时，要对老板的出现作出反应。用目光交流，用嘴形告诉他你正在与客户谈生意或快速写张纸条说明一下。

**保持冷静：**在任何情况下都能保持从容冷静的人，往往会赢得荣誉。老板和客户都非常欣赏那些在困难或紧急情况下能出色完成工作的人。如果你始终保持从容冷静，那么一旦发生问题，你也能很快找到解决办法，而且能在老板和同事面前会使你变得精力旺盛，工作起来有条不紊，成为一名训练有素的职业能手。

**当机立断：**一旦你成为决策者，做决定时要快速而坚决，不要优柔寡断或过于依赖他人意见。小心谨慎地权衡意见、及时迅速地作出决定是成功决策者的必要条件。

**任劳任怨：**将“那不是我份内的工作”这句话从你的字典中删掉。当老板要你接手一份额外工作时，请把它视作一种赞赏。这可能仅仅是一个小小的考验，看看你是否能承担更多的责任。那些不愿做额外工作的雇员，事业将会停滞不前或被那些任劳任怨、热情而勤奋的同事淘汰。千万不要对你的老板说“不，我没时间。”那听起来就像你不愿服从他，你应用“我真的很想做这项工作，但是你想让我先完成哪一项工作呢”来回答。

**亡羊补牢：**一旦工作出现失误，要快速对情况作出评估，制定出控制损失积极的可行性计划，然后直接找老板告知问题所在以及你准备采取的解决办法。千万不要没有准备好你自己的建议就带着“我该怎么办”的问题去找老板。

**乐观开朗：**没有人喜欢满腹牢骚的人。人们更愿意同乐观开朗、生活态度积极的人交往。在你最沮丧的日子里，也要向老板和同事显示出你最快乐的一面。

**有一技之长：**有一技之长本身就说明个人素质，尤其是在职业素质上超过一般人，如果能够创造一个适当的环境，他可以成为公司的骨干，甚至成为老板们的得力助手。就价值而言，这些人的含金量高，是公司蓬勃发展的依托。

**实践应用能力强的人才：**公司普遍欢迎有较强动手能力、实践能力的从业者，而专业性强的科研部门则希望从业者有独立的思想，“能提出问题”。

现在公司对人才的要求，已经从过去单纯要求员工的个人技术能力，向追求员工的良好品质和习惯发展，公司需要一个全面发展和优秀的人才。

因此对于每个职业人，必须塑造自己成为适应时代发展和社会需要的人才。这当然需要一个比较漫长的过程，而这一过程花费再多的时间和精力都是必要的。因为在公司的发展中，最复杂、最高级、最耐用的产品是靠人才来体现，这需要很长的时间、最多的精力和最多的资金才能造就出来。

对于公司而言，只要具备了人才，需要什么样的产品都能制造出来，可以说人才是公司的“产品之母”，因此，做好职业人的关键是怎样成为抢手的人才。

公司需要每位员工都要做罗文那样的人。做罗文那样的人，就要爽快地接受分配给自己的任务，而不是先讲条件、提要求、要报酬；做罗文那样的人，就要主动地寻找克服困难的办法，而不是一筹莫展，举步不前；做罗文那样的人，就是不用别人告诉你如何做，也能够把工作完成的尽善尽美，而不是出了问题就抱怨环境，强调条件，甚至找失败理由；做罗文那样的人，就要有十分的敬业精神，以对团队、对工作、对同事、对社会负责的精神，面对待每一件事情。

## 职业人的必备素质

公司间的竞争实质上是人才的竞争。发展的关键要素是人才，人才的关键是素质问题，而职业化是提升人才素质的核心。具有竞争力的公司更需要大量的职业化人才。职业化的人才是一个全方位的要求，也是一种对待事业和人生的态度，这同时也是提高个人竞争力的必由之路。

职业化已经成了每个职场人士获得晋升，取得事业成功必须面对的课题。那么，“职业化”是什么呢？

“职业”是指在同—个行业不同的职位所从事的各种工作的过程。而“职业

化”就是与“职业”相关的各种因素的综合体，它们共同为“职业”服务。而这其中职业化人才的素质问题是最重要的。从这一角度来说，职业化就是为了达到职业要求所具备的素质和追求成为优秀职业人的历程。简单的说，就是将职业人的职责中所要求的事情做到位，并不断的追求做得更好。

职业化不仅是公司对人才的要求，而且更是一种必然的需求和选择，也是国际化的职场规则。职业化人才是公司适应未来的竞争与环境变化的依靠。

职业化中的一个重要内容就是职业态度和职业精神。职业态度和职业精神体现在日常的工作中。

一家医院在同一天为两个患不同病的儿童做手术。由于手术时间只相差十几分钟，当时又只有一辆手推车，护士懒得奔跑两趟，便把两个患儿放在一辆车上，进入手术室后也未核对患儿病史信息，就随意把两人卸到两个手术台上。结果，要施扁桃体肥大摘除术的患儿失去了胆囊；另一位喉管正常的儿童却留下了咽部残疾。这是明显缺乏职业化态度的表现。往往一些完全可以避免的严重后果，都是由于事先的随意和疏忽造成的，而这正是因为缺乏职业化态度和精神导致的。

职业化是一种潜在的文化氛围，职业化就是大家在职场上都使用同样的语言讲话，用同样的方式沟通交流，用同样的道德准则和规范的行为来做事。有规则才会有游戏，无规则的游戏无法形成良好的运行机制。业余选手和职业选手对阵，按照同样的规则打对抗赛，结果自然显而易见。职业人的成功要建立在职业化环境中，因为让一个高素质职业人在一个非常不职业化的环境中，结果只能是失败或者被同化。而职业化环境的形成需要全社会的参与，共同创建职业化的发展环境。

职业化人才是公司第一重要的资源。人才资源含金量有很大的差别，其竞争力自然有很大的差别。所以，高素质的职业化人才才是真正的公司资本。职业化人才是人才市场上的优势资源，职业化素质的提高，是市场经济条件下各类人才的必修课。职业化会越来越成为人才市场的通行证，只有具备高度职业化素质的人才，在未来的的市场竞争中才会拥有更大的竞争力。

职业化精神是内在的精神动力，而不是专业知识和技能。主要就是诚信、敬

业、专业、负责等等，是对职业的价值观与态度。职业化的意义还体现在能够创造更大的价值。职业化程度与工作价值成正比。做职业化人才不是为金钱，也不仅仅为职业满足感，这两方面都是对职业与事业的一种不负责任的态度，真正的意义在于，在帮助其他人完成目标的同时，你会得到乐趣，也会使自己达到目的。

素质是那些可以达成高绩效的技巧、知识、价值观、特质、自我形象及动机的组合（著名的人力资源顾问公司 Hay Group 提出）。某些素质的缺陷可以通过实践和学习获得不同程度地补偿。

关于素质方面的研究很多，哈佛大学国际事物研究中心根据多年在世界各地的调查研究，把现代人的素质分析为以下几个方面：

**创新：**作为现代人，愿意接受新事物，思想上较倾向于革新和变化。现代的人在心理上较开放，更容易接受新思想，善于学习，愿意开拓生活。传统人则不同，传统文化的根子越深，人们对待新事物越抱有更高的警惕性，精神适应性特别差。

**乐于发表见解：**现代人不仅对于自己身边发生的事情发表感想与见解，而且关心与自己并无直接联系的遥远事物，现代人更具有民主的观念。

**守时：**现代人一般时间观念较强。现代人讲究做事情要准时，精确的时间性是现代社会带来的“副产品”，守时是很有用的一个生活与工作习惯。

**自信：**对人本身的能力较有信心。这是很重要的一条差别，科学技术的发展使得现代人相信，人可以在很大程度上通过学习知识来控制环境，而不是总是作为环境的奴隶。传统的人不大相信人对自然的能力，也不大相信人对人的能力。

**具有计划性：**现代化的人更重视计划性，而传统的人无论对于公共事业还是个人生活，都不太讲究计划性，容易凭借感觉行事。

**信任感：**现代的人对于周围世界和其他人有较多的信任，不仅一些有信誉的社会机构是可以相信的，即使是一个陌生人也可以相信。从心理学上看，这与对自身能力的信心有着密切的关系。传统人往往对自己无信心，对生人多疑。

**对新式教育的兴趣：**新式教育则是非世俗的、非宗教的、非信仰的。它传授文化知识、科学技术，因为只有这样的教育才能教会现代人在社会上谋生的手段。



**职业化能力:** 职业化是公司和个人事业发展的必需要素,而不是奢侈品。职业化的意义还体现在能够创造更大的价值。职业化程度与工作价值成正比。是如果一个人有100分的能力,而职业化的程度只有50%,那么其工作价值显然只能发挥一半。如果一个人的职业化程度很高,那么能力、价值就能够得到充分、稳定的发挥,而且是逐步上升。如果一个人的能力比较强,却自觉发挥得很不理想,总有“怀才不遇”的感慨,那就很可能是自身的职业化程度不够高造成的,这样就使得个人工作价值和对公司创造的价值大大降低。

但并不是说,具备了这些职业化素质的人才就是一个合格的、甚至完美的职业化人才。这只是一些基本的要求,而应该是在这个要求的基础上追求不断的完善和拓展。

职业化是一个过程,不可能一蹴而就,因而也难以有固定的标准,随着社会的进步、经济的发展,其内涵和外延将不断有所变化。要想在职场中成为一个最抢手的人才,就必须不断适应变化,不断提高自己。

## 美国职业人的典范

对于每个人职业人,工作态度的不同,决定着你在职场中的成功与否。工作态度是执业过程中对工作所持有的评价与行为倾向。一般说来,积极的工作态度对工作的知觉、判断、学习、工作的忍耐力等能发挥积极的影响,因而能提高工作效率,取得良好的工作绩效,最终受到老板的赏识。而消极的工作态度限制你能力的发挥,使你对工作产生厌恶,因而不能很好地完成本职工作任务,工作业绩也会低下。这样的员工,自然不可能成为职场中抢手的人。

职场中的人才会积极主动地去面对自己的工作,而人力却消极怠惰地应付工作。如果你不选择前者,并且紧紧地抓住它的话,后者就会自动送上门来,二者之间没有任何折衷和妥协。因此,你必须在两者中选择其一。

也许有人会反驳说:“事实果真如此吗?我在工作中碰到过许多困难与挫折,