

怎样得到晋升

张瑛 主编



不想当将军的士兵不是好士兵

——拿破仑

中国建材工业出版社

怎样得到晋升

张 瑛 主编

中国建材工业出版社

图书在版编目(CIP)数据

怎样得到晋升/张瑛主编. - 北京:中国建材工业出版社,
1988.5

ISBN 7-80090-451-2

I. 怎… II. 张… III. 成功心理学 IV. B848.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 10229 号

怎样得到晋升

张瑛 主编

*

中国建材工业出版社出版

(北京百万庄国家建材局内 邮编:100831)

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

北京市燕山联营印刷厂印刷

*

开本:850×1168 毫米 1/32 印张:10.25 231 千字

1998 年 5 月第 1 版 1998 年 5 月第 1 次印刷

印数:1-5000 册 定价:16.80 元

ISBN 7-80090-451-2/Z·120

不想当将军的士兵不是好士兵。

——拿破仑

一个人的事业成功,只有 15% 是由于他的专业知识和技能,而 85% 要依靠他的人际关系和处世技巧。

——卡耐基

著名管理顾问克利尔·杰美森对于如何获得晋升给出了自己的意见:

“许多人以为只要自己努力工作,顶头上司就一定会拉自己一把,给自己出头的机会。这些人自以为真才实学就是一切,所以对提高个人知名度很不经心,但如果他们真的想有所作为,我建议他们还是应该学学如何吸引众人的目光。”

年轻人,要想领导别人,先学会服从吧。

——美国五星上将 马歇尔

担任美国电报电话公司、可口可乐公司、智囊以及默克等公司顾问的哈维·柯尔曼对于晋升之道提出了新的见解。柯尔曼将影响人们事业成功与否的因素作了如下的划分：

工作表现只占 10%，给人的印象占 30%，而在公司内曝光机会的多少则占 60%。柯尔曼认为，在当今这个时代，工作表现好的人太多了。工作做得好也许可以获得加薪，但并不意味着能够获得晋升的机会。他发现，晋升的关键乃在于有多少人知道你的存在和你工作的内容，以及这些知道你的人在公司中的地位影响力有多大。

目 录

第一章 晋升前的各种准备

- 一、了解晋升的基本类型..... (2)
- 二、了解晋升的步骤..... (4)
- 三、了解晋升的六种途径..... (7)
- 四、了解晋升的各种方法..... (18)

第二章 最容易得到晋升的五种人

- 一、上司的心腹..... (28)
- 二、开拓型的能人..... (37)
- 三、“老黄牛”型的人..... (41)
- 四、德高望重者..... (46)
- 五、八面玲珑型的人..... (51)

第三章 如何在晋升的竞争中获胜

- 一、正确对待晋升之争..... (60)
- 二、在晋升的竞争中要善于以退为进..... (67)
- 三、怎样使上级提升自己..... (75)

四、善于巧妙地推荐自己·····	(79)
五、战胜竞争中的失败·····	(87)

第四章 得到上司欣赏是获得晋升的关键

一、要晋升就要得到上司的欣赏·····	(96)
二、要得到上司的欣赏就要了解你的上司·····	(99)
三、要得到上司的欣赏就要做个追随者·····	(102)
四、要得到上司欣赏就要善于领会领导意图·····	(104)
五、要得到上司欣赏就要善于理解上级·····	(108)
六、在工作中要善于和领导相处·····	(111)
七、在特殊场合要善于和领导相处·····	(118)
八、正确对待领导的过失和错误·····	(126)
九、要和上级保持一定的距离·····	(129)
十、要善于向上级汇报工作·····	(135)
十一、避开和上级搞好关系的各种忌讳·····	(144)
十二、要创造性地完成上级交给的各项工作·····	(150)
十三、善于向上司提出各种建议·····	(153)

第五章 要得到晋升就要有良好的自身素质

一、必要的知识储备·····	(173)
二、使别人愿意与你合作·····	(180)
三、必备的能力·····	(187)
四、善于处理好同各种“势力”之间的关系·····	(190)
五、身心健康·····	(194)

六、良好的个人形象	(203)
七、良好的个人品性	(208)

第六章 机会是得到晋升的关键

一、机会是得到晋升的前提	(223)
二、善于争取机会	(227)
三、善于利用各种机会	(233)
四、创造各种机会	(239)

第七章 下属晋升十大戒律

一、切忌锋芒毕露	(249)
二、谨防私生活中的陷阱	(254)
三、忌讳蔑视领导	(258)
四、不能不贯彻领导意图	(260)
五、不要牢骚满腹	(263)
六、忌讳说三道四	(267)
七、不应恣意越位	(268)
八、戒陷于派别纷争	(273)
九、不应挑剔工作	(277)
十、不可嫉贤妒能	(281)

第八章 国家机关干部晋升的各项规定

一、职位分类	(287)
--------------	-------

二、国家机关选拔干部的程序	(293)
三、回避	(300)
四、任免机关和任免权限	(301)
五、国家机关公务员的考核	(303)
六、国家机关工作人员的录用和晋升	(305)
附录：中外部分成功人士晋升简历	(311)

第一章

晋升前的各种准备

一、了解晋升的基本类型

下级晋升的基本形式或基本类型,按不同标准可分为:内升与外升式;“爬梯式”与“跨越式”;三位晋升制与多路晋升制。

1. 内升与外升式

内升式又称封闭式,是指下级从本系统内部逐渐晋升的方式。如由系主任升为副校长一职等。采用这种方式,下级由于对部门,本系统情况谙熟,依天时地利人和,易迅速打开局面。作出成绩,展示风采。此外,采用这种方式,有利于安定本单位人心,鼓励人们努力工作,积极进取。现在下级多采用此通道晋升。但下级应注意务实创新,增加工作新气氛,防止思想、工作方面的僵化。

外升式是指下级向外发展,从本系统以外获得晋升的方式。如由学校校长升为商业局长一职等。

外部升补,选择范围广,有利于因事求才、广招贤良。此外,它还有助于改变组织中的惰性,增加组织的朝气,也有利于减轻“小集团”对组织的影响。

但这种方式也有不足之处,如,由于对外补人员难以作全面、深刻的了解,因此产生在使用上和配合上的困难。

2. “爬梯式”与“跨越式”

所谓“爬梯式”，指晋升主体从基层工作做起，一步一步逐级晋升到较高一级的职位上。按这种方式，下级可以在不同类型和不同级别的职位上学习，积累全面、丰富的工作经验和技能，逐级晋升到较高能力，一旦升任到高一级职位，凭借其长期工作经验和对各种级别工作方法方式的熟悉而能迅速展开工作，打开局面。但“爬梯式”也往往因级别、时空限制，使具有较强能力的下级难以迅速施展才华，展示其人生价值。

所谓“跨越式”指晋升主体跃过一系列的中间职级，从某一较低职位直接升到一个更高的职位上，同时获得相应的权力、待遇和承担相应的职责，如由生产组长一步升到县委书记一职。这种方式有利于迅速发挥下级的才能，但也易出现因不熟悉各级工作方式而能以打开局面，甚至因能力不济产生“彼得效应”而退下来的可能。下级究竟采取何种方式获得晋升，一方面下级必须要充分了解自己的实际能力，选择最佳途径；另一方面下级也要不断扩展自己知识面，提高自身能力，为升任或适应更高一级的职务创造有利条件，打下牢固的基础。

3. 三位晋升制与多路晋升制

职务晋升的路线，一般认为主要有两种类型，即三位晋升制和多路晋升制。

三位晋升制的内容是：每一个工作人员在组织中都具有

三种不同的地位：一是下级职位，即晋升以前的原职位；二是现任职位，即现在所担任的职位；三是上级职位，即将来能再晋升的职位。这样，每个人就同时具有若干种身份：对下级来说，是老师；对现职来说，是工作者；对上级来说，是学生。这样，他既培养了他现任职位未来的继承者，又了解和掌握了担任上级职务应具有的技术与能力。但是，这种晋升路线限制了人员向多方面发展，因此它一般仅适用于采用直线式管理的单位。

多路晋升制的内容是：根据工作之间的纵横关系，每一职位都有若干个发展方向，与若干可以晋升的职位联系。例如，某科员可能升为科长，也可能升为主任科员或秘书及其他职务，沿着不同路线晋升。这种晋升方式不限制人的才能发展，可以根据人员的特长和兴趣，为人们提供较多的晋升机会。与三位晋升制相比，多路晋升制比较灵活，富有弹性。但是，这种晋升方式专业化程度稍低。因此，它一般适用于采用职能制或直线—职能式管理的单位。

二、了解晋升的步骤

无论从事何种工作都要有一定的计划和步骤。只有了解这些计划和步骤，才能按这些计划和步骤实施，也才能得到最好的效果，晋升也不例外。

1. 熟悉你的工作

首先,你需要了解你的工作内容是什么,任何工作都有一套需要掌握的基本技能,对从事工程的人员来说,这些技能是技术性的;对从事人事行政管理的人员来说,它们是行为方面的;对管理者来说,是技术和行为方面的结合。弄清楚哪些技能对你的工作最重要,然后学习和掌握它们,越快越好。

其次,你应该了解此项工作的前任发生了什么情况,如果此人已经提升,就弄清楚是什么原因使他提升,从这里你可以知道此单位对担任这项工作的人的期望是什么,如果此人被解雇,这会告诉你哪些事不该做。

再次,你应该了解单位将怎样评价你的工作。对员工的工作进行评价的标准有两种,正式的和非正式的。正式标准一般是可衡量的,它的形式如产量或生产率、销售量的增加以及利润等。在这方面干得好的人提升得快,薪水增长得多。用正式标准来衡量你的业绩,一般是通过考评来进行的,如果你希望被提升,就要准备集中力量达到和超过有关的正式标准。常常有这样的情况,大多数人在实现数量目标方面都很好,提升与否主要取决于人们对质量目标完成得怎样。在这种情况下,你就要把注意力集中在质量目标上来。非正式标准较难描述,它全由上司来决定。典型的例子有:穿着方式;你对工作是否感兴趣;你与工作群体是否能打成一片等。迎接这些挑战的最好方法是观察你的部门其他成功的成员,看他们是怎样工作的。

2. 确定晋升的目标

曾经有两名瓦工，在炎炎烈日下，同样辛苦地建造一堵墙，一名行人走过，问他们：“你们在干什么？”

“我在砌砖。”一人答道。

“我在修建一座美丽的剧院。”他的同伴回答。

以后再以后……将自己的工作视为砌砖的瓦工砌了一生的砖，而他的同伴成了一名颇具实力的建筑商，承建了许多美丽的剧院。

由此可以看出，目标是晋升获得成功的一个重要因素。在确定晋升的目标时要注意以下几点：

首先目标要明确。不明确的愿望是无法实现的。也许会有人说：“事已至今，还谈什么要愿望明确化！”这样说的人是想用自己的双手关上通往幸运大门的人。我们都不要关上成功的大门，要在不同阶段去努力实现不同阶段的目标。”

其次，有了明确的目标，不努力去追求是不能成功的。圣经上有一段话：“去追求吧，这样做了将有所获。去探索吧，这样做了将有所发现！凡追求者得，凡探索者获。因为门自然会向叩门者开放。”

况且，人们心理描绘的愿望，大多是能够实现的。这就是说，具备了时间、努力和机会等条件，都是可以实现的。

第三，目标要订得稍高一点儿。目标是导向成功的动力。一个人能干与否，其差别就在于是否有明确的目标；一个人成功与否，其差别就在于有没有一个稍高的目标并努力为之奋斗。

3. 实现晋升的目标

确定晋升的目标后必须根据本章后面的内容选择晋升的途径,再确定获得晋升的方法并付诸行动,否则再好的目标和方法也只不过是空中楼阁。当晋升的方法付诸实施之后,要根据实施的效果适当调整晋升的目标和方法,随时纠正实施中的偏差,这样才能保证你的晋升目标得以实现。

三、了解晋升的六种途径

下级晋升要依据一定的原则或制度而采取适当的方法或途径。晋升方法是下级通向成功的重要手段。方法是为目标服务的,由于下级追求的目标、所处的层次、环境不同,因而所采取的方法也各异。直接的、间接的;公开的、秘密的;积极的、消极的方法等等。下级究竟采取何类方法,其选择的根据是:要与追求的目标大小相适应。既不违背基本人事原则,又不拘泥于它。要考虑到现有的条件,包括政治形势,经济、文化发展水平,风俗习惯,道德准则等。最根本的标准在于你所采取的方法能帮助你迅速、有效的实现晋升的愿望。下级晋升的主要方法有如下几种:

1. 上级任命

上级提拔任命是晋升的主要方式、主要渠道,其它的许多晋升方式,最终都要通过上级的提拔任命得以最终实现的。

所谓上级提拔,一般来说,主要领导的个人意见起很大作用,但是,并不是起全部决定性作用。在某些部门,是主管领导说了算;而在多数部门,则是主管领导提出意见,集体讨论,共同决定。同时,提拔一名干部和官员的主管领导,也不能完全凭个人的喜好和个人眼光,而是要顾及到工作的需要,要考虑选拔和培养干部的标准和规则,要顾及方方面面的各种影响,主要是要注重选拔的干部和任命的官员能够胜任工作、做出政绩。因此,可以说,任何对于人才的检验在一定意义上也都包含着对提拔、重用、培养、选任的领导的水平和眼光的检验。也就是说,每次选拔和任命,都要有第一期检验,检验被选拔任命者是否符合标准。然后,就进入第二期检验,检验选拔和任命者即领导人标准如何,人才观念如何,眼光和意识如何,培养、教育、使用的水平、方法、手段如何等等。

由此看来,“上级提拔”这种主要晋升的途径和方法的特点有:

1)具体任命和选拔权力,在提拔干部和官员中起重要作用的上级领导、领导班子、主管部门,对于干部政策、选拔人才的标准掌握和理解程度如何,看人的眼光和角度、人才观念和意识如何,在选拔和任命中有重要意义。

2)任何提拔选任的上级领导,都要受整个社会的制约,主要是受党和国家方针政策的制约。其个人的主观愿望、主观