



有人的地方就有“江湖”，有人迹的办公室就会存在“潜规则”。

正是这套看不到的游戏规则成为职场老手们暗中较量、执行，并走向成功的保证；那些不熟悉其中奥秘的职场新人们则纷纷跌落马下，首先被淘汰出局。职场上唯一能够依靠的只是你自己。

办公室 潜规则

HIDDEN RULES OF OFFICE

精炼独到的职场生存哲学 | 秘而不宣的办公室处事智慧

李浩铭

中国华侨出版社

办公室 潜规则

HIDDEN RULES OF OFFICE

精炼独到的职场生存哲学 | 秘而不宣的办公室处事智慧
李浩铭◎

中国华侨出版社

图书在版编目(CIP)数据

办公室潜规则 / 李浩铭著. —北京: 中国华侨出版社, 2010. 2
ISBN 978-7-5113-0225-0

I. ①办… II. ①李… III. ①成功心理学—通俗读物 IV. ①
B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第023698号

• 办公室潜规则

著 者 / 李浩铭

责任编辑 / 文 慧

经 销 / 新华书店

开 本 / 787×1092毫米 16开 印张 / 16 字数 / 250千

印 刷 / 北京华戈印务有限公司

版 次 / 2010年6月第1版 2010年6月第1次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5113-0225-0

定 价 / 29.80元

中国华侨出版社 北京市安定路20号院3号楼305室 邮 编: 100029

法律顾问: 陈鹰律师事务所

编辑部: (010) 64443056 传真: (010) 64439708

发行部: (010) 64443051

网 址: www.oveaschin.com

E-mail: oveaschin@sina.com

前言

Preface

“潜规则”不仅仅存在于演艺圈，在许许多多的行业和领域中，在其冠冕堂皇的外表下都有一套看不到的游戏规则，职场也是如此。有人的地方就有“江湖”，有人迹的办公室就会存在“潜规则”。这是利益所使、利益所趋，本是件无可厚非的事情，但是却始终不能摆在台面上给众人来看，正因为此，才有“潜规则”一说。

哪怕是再小的一个办公室，每天也会上演着“钩心斗角”的事情，因为这里是个名利场，是我们生存之来源，是让我们生活得更加美好的地方。每个人都为了自己的“利”奋力拼搏着，而身为幕后导演的公司老板同样追逐着自己的“利”，大家都在追求着自己梦寐以求的东西，于是心计、心机是成功者必须兼修具备的有力武器，而那套看不到的游戏规则成为职场老手们暗中较量、执行并走向成功的保证，那些不熟悉其中奥秘的职场新人们则纷纷跌落马下，首先被淘汰出局。

也许这有些无情，甚至可以说是太过黑暗，但是这就是现实。只要有利的地方就会有竞争，有竞争就有优胜劣汰。虽然你可以选择合作，但是那也得看你够不够资本，有没有利用价值。所以这一切都是建立在“利”上的，由“利”而延伸出这一套套隐形的规则，并不断进行着筛选，完成着新陈代谢的使命。

在办公室中，你是孤身奋战的勇士，你可以选择暂时的搭档，相互利用，共创难关。但是同时，你也要时时刻刻提防着被身边的人吃掉。你在心里要明白这么一个事实：职场上唯一能够依靠的只有自己。只有你有利

用价值，你才有选择的资本，你才有朋友；一旦你放弃了自己所具备的优势，或者说没有利用价值了，你所拥有的一切也将化为乌有。这就是办公室里鲜活的现实。

请不要沾沾自喜你没有遭遇潜规则，也不要觉得潜规则离你很遥远。如果你没遭遇到，那是因为你的地位还很低，低到没有人在意你。一旦危险来临，你首先成为公司的牺牲品。相关调查表明，接近80%的人认为自己对于公司里的潜规则不够了解，即使了解了也无能为力，而且大多数员工认为，“潜规则”的出现完全是公司里高层的意思，并对他们的劳动权益、甚至人身自由都不同程度地造成了侵害。但是，另一方面，公司的领导们也同样有苦难言：这些潜规则也是为了公司的整体利益着想，自己也不想这么做的。因此，我们不能主观地批判他人的是非对错，但是我们却可以遵照这套游戏规则来参与其中，避免自己遭遇到办公室潜规则，使自己能够游刃有余，并生活得更好。

这本书正是送给奋斗在职场中的人们，它将给予你们一双火眼金睛，使你洞察瞬息万变的职场风云；它将是揭开职场迷雾的法宝，是打开你成功大门的钥匙；它更会赐予你坚固的盾牌和锋利的长矛，让你有技巧地去战斗。让我们揭开公司背后的那些潜规则，让我们认识它、熟悉它，这样我们就不再会惊讶或者懊恼地尖叫：“呀，我遭遇了潜规则！”

你可以放弃自己使用的权利，但是却不能阻止别人使用它。那么，为什么不来好好地了解它呢？

前言

第一章 你在犯致命的错误吗

- 01. 应避免与他人讨论关于薪水的问题 /003
- 02. 不做默默无闻者，要善于推销自己 /006
- 03. 要想呆得长久，就让自己不可取代 /010
- 04. 暗藏锋芒，表现优秀必被摧之 /014
- 05. 没有好的前途，那是你没有好的规划 /017
- 06. 远离消极心态，关键时刻敢于决断 /021
- 07. 不要机械照做，用心高质量地完成 /023
- 08. 这山望着那山高，跳槽不慎会落空 /026
- 09. 要有靠山，但最重要的是要有价值 /030
- 10. 为了不迷失方向，一定要有个目标 /034
- 11. 平时人情投资，关键时候好开口 /036
- 12. 你可以不聪明，但不可以不小心 /039

第二章 与领导相处并不难

- 13. 维护上司面子就是维护自己的前程 /045
- 14. 和上司较劲，你永远没有好果子吃 /048
- 15. 和上司抢功劳，你的前途令人堪忧 /052

16. 擅自做主，就不要怪老板翻脸无情	/054
17. 你保持清高，你就永远清寒	/057
18. 巧妙应对那些事儿多的女上司	/061
19. 你也有选择权，选择老板须谨慎	/063
20. 和老板谈公平？你应该清醒一下了	/067
21. 视上司为知己，只能让你很受伤	/071
22. 不要越级报告，这是危险的行为	/074
23. 老板的有些话你不能当真	/077

第三章 同事之间的那些事儿

24. 同事之间莫太亲，距离产生美	/083
25. 表里不一是司空见惯的一种现象	/087
26. 改变自身态度，变竞争者为合作者	/090
27. 莫在背后议论领导或公司是非	/093
28. 不要得罪公司里任何一个同事	/096
29. 踩着别人肩膀往上爬注定会摔跤	/098
30. 优秀的人都结交比自己更优秀的人	/101
31. 对同事的不合理要求说出“不”	/103
32. 散播流言飞语对你没有任何好处	/106
33. 做示弱的强者，不做示强的傻瓜	/109

第四章 管理者也需要修炼成精

34. 要想得人心，你得先投资	/115
35. 适时的糊涂才是精明的管理者	/118
36. 管理者应当不吝于激励下属	/121
37. 忘记别人的缺点，拥有一颗宽容心	/125

38. 一诺千金，不要随意给下属允诺	/128
39. 乐观的心态才是成功之道	/129
40. 演好角色，公共场合要提高警惕	/132
41. 以正确的心态对待角色的转变	/136
42. 帮助下属改正错误是你的责任	/139
43. 划清界限，不要越俎代庖	/142
44. 你的最终目的：取胜才是硬道理	/146

第五章 公司那些不为人知的内幕

45. 解密：公司解雇员工的那些方法	/151
46. 公司是如何确定员工的薪酬的	/155
47. 优秀的你为何不得上司赏识	/159
48. 如何对待公司的年龄歧视问题	/162
49. 高调宣扬自己坚决支持公司的主张	/165
50. 时尚外表下的陷阱危机	/169
51. 树立危机意识，认清你目前的处境	/173
52. 假期，当心悄然而至的危机	/177
53. 流言，问题的关键不在于真假	/179
54. 接受挑战，成为最有价值的员工	/181
55. 当升迁是个阴谋，有些喜悦令人愁	/185

第六章 薪酬中透露出的猫腻

56. 透过薪水看出你的职场价值	/193
57. 薪水不仅是挣来的，也是谈出来的	/196
58. 只有自己才更关心自身的利益	/201
59. 冷眼旁观年终奖背后隐藏的秘密	/204

60. 老板只升职不加薪为哪般	/207
61. 老板就是这样吃掉了你的薪水	/209
62. 劳心者多得，劳力者少得	/212
63. 揭示老板忽悠你的那些把戏	/214

第七章 公司里为人做事的说道

64. 既要会做事，也要会演戏	/221
65. 苦劳的背后一定要有功劳	/223
66. 成功的秘密：于细节之处见真招	/227
67. 职场红色警报：不把制度当回事	/230
68. 职场中的红灯：好汉不提当年勇	/233
69. 别太把自己当回事儿	/235
70. 不要带着情绪来上班	/237
71. 坚持自我，又要学会放弃自我	/240
72. 积极主动永远比消极等待吃得开	/242

潜规则小测试：你是职场“恐龙”吗	/245
------------------	------

◎ 第一章

你在犯致命的错误吗

职场中不仅存在着明操作，背后还存在很多你所看不到的潜规则。你不知道自己什么时候就不慎踩到了这些隐藏的“地雷”，甚至在尚未弄清楚自己这样做的后果时就无奈地失去了工作。

如今职场中，成功者并不是那些技术娴熟、才华横溢或者经验丰富的人，而是能够在变幻无常的职场中游刃有余、处乱不惊的高手。他们知道危险何时来临，知道陷阱如何躲避，他们往往升迁得更为迅速、更为省力。想了解他们所知道的秘密吗？那么，请阅读本章，你也可以学会。

01

应避免与他人讨论关于薪水的问题

“这太不公平了！”小D生气地说，“不就是向其他员工打听了一下他们的薪水吗？因为这个就被罚了20元钱。我们为什么不能知道其他员工的薪酬呢？”

与他命运相同的小A则显得更加委屈，他莫名其妙地失业了。他痛苦地讲述了自己被辞职的经过：

小A和一位同事是同一时间进入公司的，而且同一工种，基本工资也相同。有一次，这位同事悄悄地问他工资和奖金是多少。小A心想，既然人家问了，说说也没什么吧。于是，就告诉对方了，对方当时第一反应就是：

“什么，你的奖金也是那么多啊？”小A当时也不知道他为什么表现出如此惊讶的表情。此后没几天，老板就找小A谈话了，臭骂了他一顿。说不该告诉同事有关于自己收入的情况。原来那位同事认为，他对公司的付出要多些，业绩也好一些，拿的理应要比小A多些。他认为应该给他涨工资，即便是不涨，也应该在待遇方面比小A好些。此后，这位同事表现出对小A非常不满的态度。小A不明白，是他自己要问的，自己只是说了实话，难道伤害他了？难道侵犯他了？为什么他要这么针对自己呢？

而最近一次，有一位很要好的同事高兴地告诉小A，他和老板谈过话，老板答应给他涨工资。小A也替这位同事高兴。当发工资后，该同事问小A工资和奖金是多少，小A如实地告诉他了：这个月多发了一些奖金。结果，他立马生气地说：“原来大家的奖金都是一样的啊！我以为只有我才有呢。”言下之意，老板承诺过给他涨工资的事情本应该只是他才有的，结果大家都多发了奖金，他认为这对他太不公平了，老板说话不算数！于是，他找了老板去闹，非要老板给他涨工资。结果，老板一怒之下炒了这

位同事，顺带着把小A也给炒了。

“这太让人气愤了！”小A满脸懊恼地说，“老板辞退我的理由分明就是一个没有说服力的借口！”

无论是小D的故事，还是小A的故事，在职场中都是非常典型的案例，他们都因为打探或者泄露了“薪水”而被公司惩处。他们很不服气，相信这些事情放在我们很多人身上时也同样会有如此反应，否则我们也不会犯这样的错误了。

职业专家说，工资体系对于绝大多数公司来讲都是最高机密，是不能相互谈论的。无论是朋友还是同事的工资收入，都是一个非常敏感而隐秘的话题。但是我们的习惯就是，越敏感、越隐私的话题，我们就越想知道！所以就会有这些自认为“冤枉”的故事发生。其实，一点都没有被冤枉。

薪酬保密在很多企业都存在，一般都采取直接打入职工工资卡的方式，连工资条的发放也要放入密封的信封。不但员工之间不了解他人薪酬，即使部门领导往往也不知道，只有财务部和主要负责人才知晓，特别是一些效益工资较多的岗位，如销售、设计、策划等。一般企业会将基本工资和效益工资标准公开，虽然允许个人查看自己的薪酬评定过程，但是不许查看他人的。

公司之所以如此热衷薪酬保密工作也是有目的、有意义的。采用年薪制的企业是由于薪酬收入比较特殊，比如年终奖金占了年薪比例的10%~50%不等的情况下，则不宜公开。而多数月薪保密的企业是怕员工之间或者其他相同行业人员比较后，产生消极心理。现在很多核定工资标准都是业绩评估，对于一些文员、内勤等职位，不像业务员那样，通过业务量就能看到个人成绩，而这种坐班制工作的评估通常会由企业负责人的个人意见和看法来决定，容易产生矛盾。另外，企业也是怕员工们将企业薪酬外泄到竞争对手那里，导致同行挖人等问题。

美国金融专家苏斯·奥曼认为，薪水保密可能掩盖公司同工不同酬的歧视做法，最终得益者是老板。在工资这件事上，很多公司都存在“恫吓”员工：有的规定员工不得打听别人的薪酬，有的告诫员工不得在内部或外部公

开各自的薪酬，甚而宣布一经查实，违犯规定者要受到下岗等处理。

虽然公司不让员工们了解他人工资，但员工们私下也有交流。很多员工都认为他们有权知道相互的工资水平，既然公开了评定工资的标准，为什么不能公开最后评定的结果，越不公开越让他们觉得工资评定有不公平的因素。虽然很多人是这么认为的，但是问题是，有些员工恰恰相反，希望薪酬能保密。他们一般都是收入偏高或者偏低者，公开薪酬或担忧受到其他员工妒忌和排挤，或怕带来难堪，而且他们认为员工收入就跟自己的隐私一样，应该为其保密。也正是这种原因，你最好不要和同事谈论工资的事。

因为公司和他人心理的种种考虑，薪水问题就蒙上了一层神秘而朦胧的面纱，你想知道，却又不能去揭开。其实知道的越多，对你未必就是一件好事，而且除了引起情绪波动外，毫无意义。

首先，谈论薪水会产生尴尬，导致谈话不能愉快地进行下去。一份薪资满意度调查显示，人们总体上对目前的薪资水平并不满意，回答“一般，不太满意”的达55%以上。而薪水又通常是人们衡量一个人价值的隐形标准，于是，问及他人的薪水很可能就是触碰别人的伤痛。

其次，薪水问题会破坏公司关系。薪水问题已经被很多公司和企业写入守则，员工在进入公司的那一天就接受这么一条明文规定：不要把自己的工资随便泄露给他人，也不要去打听别人的薪水。因为，如果在激烈的竞争环境里口无遮拦地说出自己的工资或打听别人的工资，会很容易形成谣言，可能会导致恶性竞争，破坏良好的人际关系和正常的工作。朋友之间乱问工资，就会让人觉得你只是关心他的金钱，而不是关心他本人，从而影响朋友之间的友谊。

再次，薪水只会产生消极的情绪。虽然大家都知道“好奇害死猫”这句话，但是还是禁不住诱惑。对于薪水的问题也同样如此，你认为无所谓的问题，却无论对你还是对他都产生一种消极的情绪。对方如果不想回答，就会很为难，即使回答了也无非产生两种感受：第一个感觉就是自卑，自己工作时间长、劳动强度大，工资还不及别人。这种难受的滋味很多人都应该体会过吧？第二个感觉就是爽，工作轻松，工资又高，马上就

有了优越感。虽然工资高是好事，但是喜形于色却让人不齿，甚至会让朋友对你产生距离感，并因此疏远你。

其实，每个人都各有各的生活方式，薪水的多与少都是老板说了算，多是你的本事，多是你的能力。即便你想打探别人的薪水多少，对方也不可能给你讲实话，即使是你也不一定会给他们讲实话。所以，对于同事和朋友的工资，我们应该更多地采取“感觉”、“猜测”、“试探性地问问”，或含糊其辞地说什么三五百或两三千之类的话，再通其他渠道了解他们的收入，或作模棱两可的回答。

你要记住这么一条：你选择这家公司，并且想留在这家公司，就说明当初你认为这家公司给你的“价位”还可以接受；如果你觉得这个“价位”与你创造的价值不匹配的时候，你只需要直接找负责人谈加薪即可，或者直接离开这家公司。总之，你没有必要去向身边的同事打听，即使面对同事询问你薪水的时候，你也可以给予正面的拒绝——不要犹豫，这没有什么不对。

02

不做默默无闻者，要善于推销自己

Susan如今已经是一位家庭幸福、事业有成的职场女性。但是在此之前，她还是公司里一名默默无闻的小职员。她的这种改变源于她在一次管理学讲座上的听讲收获所得，那次主讲人是一个国内著名的企业家，他说：“一个人要成功，首先是让自己被别人注意到，提高自己的身价。” Susan受益匪浅，她认为机会确实是不会自动降临的，因此自己要努力创造主观条件，这样才能得到机会的青睐。她也意识到：自己为什么一直以来虽然埋头苦干，却仍然是公司下层的原因了。

之后，Susan所做的第一件重要的事就是做好自己的人脉网。她把公司

里和自己可能有往来的人员名单从头到尾背了一遍，并牢记于心。她开始有计划地与这些人物接触，通过正面和侧面对各个人员进行了解，力争使自己尽量熟悉他们。在与人交流中，她总不忘尽力称赞别人，并在十分的谦恭中找出各种可能的理由，把自己的名字和公司领导的名字并为一谈。

Susan在完成自己工作的同时，还很热心地帮助身边的同事。同事们对于Susan乐于助人的品行和优秀的才能表示了肯定，这样就帮助她提高了知名度，成功地为她起到了宣传的效果。不久，很多以前不怎么注意Susan的同事也开始热情地跟Susan打招呼，重要的是Susan的这些好名声引起了公司各个层次领导的重视。于是，上司在做决定时，也总希望听听她的意见，然后才做出明确的决定。与领导接触的机会多了，Susan觉得自己办起什么事来都开始得心应手了，而同事们更加乐意在她身边帮助她。

对待自己能力的提高，Susan不敢懈怠。她买了一些管理学书籍和一些与自己工作相关的专业的书籍，一边上培训班，一边利用空余时间自学。很快，Susan内在的提高，使她处理问题的能力上驾轻就熟，不仅如此，对于自己工作以外的事情她也能提出非常合理化的建议。很快，办公室里的同事们都知道了她的勤奋和努力，她也变得更加让人钦佩了。

Susan的名声很快在业内传播开，有几家大公司决心把她挖走。对于Susan的工作表现，公司领导非常满意和赞赏，他们不想失去这么一位优秀的员工。因此决定给她提供更大的发展空间，并帮助她解决了很多实际的困难，以使她能够安心工作。

公司不是发掘你的地方，而是展示你的舞台。不要期待老板或者你的同事能够有一双慧眼或者十足的耐心来评估你的价值，如果你有这种想法，那么很不幸，你迟早要进入被淘汰的行列。Susan的成功案例就给了我们很好的启示，如果不能及时改变自己的思路 and 想法，就永远只是公司里的一个小角色。

无论是职场还是官场，都是同样的道理。我们可以看到，很多人虽然通晓古今，学富五车，却不会推销自己，不会展现自己的才华，因此也只能落得个怀才不遇的下场，不能受到重用。纵使你是千里马，也要主动

去寻找赏识自己的伯乐才行。在人才济济的今天，如果还坚信“姜太公钓鱼”的故事会降临，恐怕你的头发都白了也无人问津。所以，你要成功，就首先要学会推销自己，大胆而完美地“秀”出自己的风采。

那么如何包装自己，如何完美地推销自己呢？

1. 自抬身价，自卖自夸

你要知道，人人都想和优秀的人结交，没人想和无名鼠辈为友。如果你在面试时来自三流的大学，而竞争对手来自一流的大学，可想而知，在“势利眼”面前，你注定会失败的，你只有“以己之长，攻彼之短”才是上策，所以，你需要适当地自抬身价。

唯有自抬身价，别人才会对你另眼相看，甚至暗暗地佩服你。如果王婆都谦虚地说自己的瓜不好，那么就没人买她的瓜了，我们也应该如此。对自己的长处，我们要尽力地展现出来；对自己的短处和不足，我们要善于模糊表态，学会掩饰。把对方的注意力吸引到我们的优点上来，而不是缺点上。

2. 创造展示自我的机会

东方朔是一个善于推销自己的人。在刚入长安时他就向汉武帝上书，三千片木牍做成的推荐信需要两个人去抬才勉强能抬起来，而汉武帝也用了两个月的时间才把它读完。东方朔在奏章中一点也不谦虚地说了自己的优点，说自己是不可多得的人才。虽然汉武帝看完他的奏章后心动不已，却怀疑他是在夸夸其谈，所以并没有马上重用他。

东方朔并没有灰心，而是另辟蹊径地向皇帝推销自己。他用花言巧语吓唬汉武帝身边的那些侏儒侍臣，被他吓坏了的侏儒侍臣们跑到皇帝身边讨饶，制造了汉武帝面见东方朔给他展示自己学识和口才的机会，并最终得到赏识和重用。

如果不是东方朔的自我推销术，他怎么可以从众多侍臣中脱颖而出呢？机会不是等来的，就看你是否善于制造机会。

比如，在重要的公共场合适当地亮相，或者偶尔成为众人瞩目的焦点。在公司会议上，主持会议的领导也会偶尔出现错误，这时你会怎么办