

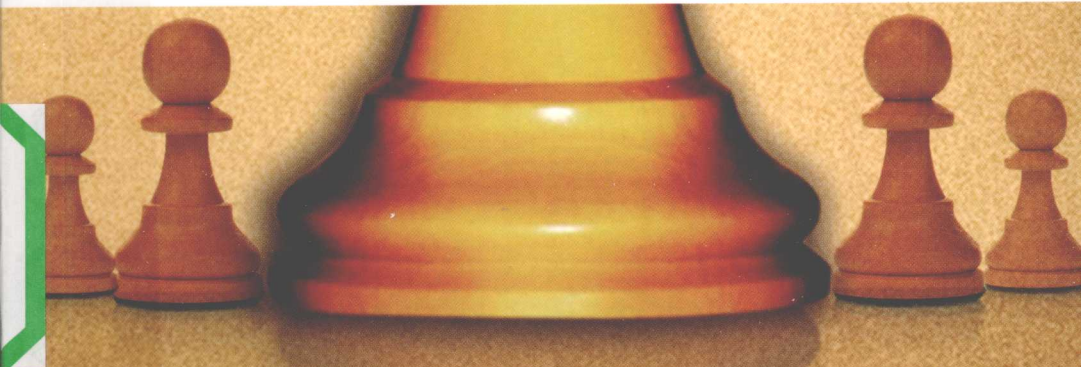


《公司绝不会告诉你的50大秘密》【第二季】

【谁是下一个晋升者】

上司绝不会告诉你的 40大升职秘密

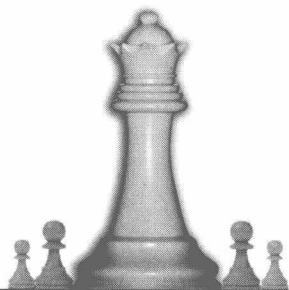
【韩】李南勋 姜受妍◎著 干太阳◎译



为什么拼命工作，升职、加薪却总是轮不到自己？

为什么能力不如自己的人，反而得到领导重用？

看数百位精英戳穿升职背后的职场谎言！



【谁是下一个晋升者】

上司绝不会告诉你的 40大升职秘密

版权合同登记号图字 06 - 2010 - 44 号

图书在版编目 (CIP) 数据

谁是下一个晋升者 / (韩)李南勋, (韩)姜受姪著;
千太阳译. —沈阳: 辽宁人民出版社, 2010. 1
ISBN 978 - 7 - 205 - 06768 - 7

I. ①谁… II. ①李… ②姜… ③千… III. ①职业选择—通俗读物 IV. ①C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 019204 号

회사가 직장동료를 당신의 적으로 만드는 비밀 44

谁是下一个晋升者

Copyright © Lee, Namhoon · Kang, Soojeong

2007, Printed in Korea

Chinese simplified language translation rights arranged with

VISION COREA

through Imprima Korea Agency and Qiantaiyang Cultural Development (Beijing) Co., Ltd.

ALL RIGHTS RESERVED.

出版发行: 辽宁人民出版社

地址: 沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮编: 110003

<http://www.lnpph.com.cn>

印刷: 北京佳顺印务有限公司

幅面尺寸: 146mm × 210mm

印 张: 9

字 数: 125 千字

印 数: 1 - 5000

出版时间: 2010 年 5 月第 1 版

印刷时间: 2010 年 5 月第 1 次印刷

责任编辑: 李 赫 赵维宁

封面设计: 八 牛

版式设计: 千太阳文化

责任校对: 姚飞天

书 号: ISBN 978 - 7 - 205 - 06768 - 7

定 价: 29.80 元

序 言

眼泪、苦恼……还有心里的刀

她终于还是哭了。过了一会儿，她擦干眼泪，向我们翻了个白眼。

“真的很烦啊！真是很讨厌！我怎么全都说出来啦！我不会随便说出自己的事情啊。”MM一边擦眼泪，一边撅着嘴巴抱怨起来。

为什么会哭呢？在进行采访之前，我们已经跟她说过了，只是想了解一下现代职场人的生活状态，当时她已经欣然同意了。

在将近2个小时的交谈中，MM跟我们聊了很多工作方面的事情，包括她的工作压力，包括她受的委屈，可她还是哭了出来，到底为什么呢？可能是因为说出了一直埋在心里的抱怨，所以感到一阵如释重负的轻松吧！想想也是，一位刚刚20岁出头的小姑娘，就要面对着残酷激烈的职场竞争，这确实是一件非常辛苦、非常不易的事情。事实上，在讲述那些充满背叛的职场故事时，她的眼眶里早已溢满了泪水。

她的泪水就是有力的证据——原来一个职场人的苦恼是如此之多；原来那个被称作“公司”的地方不仅是孕育事业理

想的摇篮，它同时也是一处需要我们忍受眼泪与痛苦的磨炼场。

无论是最为普通的职员，还是身居高位的领导，没有一个职场人可以真正轻松自由地面对自己的工作，这其中的大部分原因来源于无法排解的工作压力。以下这段话出自于一位部长的困惑，这位部长任职于一家羡慕旁人的大型企业。

“压力太大的时候，我就会非常烦躁，好像有很多蝴蝶在脑子里乱飞，根本静不下心。在外面会有压力，在家里同样也有压力，我唯一的生存动力好像就是为了女儿吧。到家以后，虽然已经很累了，但我还是睡不着。就算勉强睡下了，也会在凌晨的时候就醒过来。每次遇到这样的情况，我就只能一个人喝闷酒。我知道，这其中大部分原因都是源于我的工作。我真的不想只是为了挣钱而去公司上班，因为那样就是背叛了自己的梦想。但事实上，我已经在某种程度上陷入了这种无法自拔的状态。每当想到这里，我就会觉得前途非常渺茫，对自己的未来充满了不安和焦虑。”

（U公司Y部长）

听着他的诉说，我的心情也随之沉重起来。虽然嘴上说着“只喝一杯”，但当时的他根本无法控制自己，我也只能看着他不停地大口大口喝着酒。也许，他是想要像喝酒那样把自己的人生苦恼也一起喝到肚子里吧。因为第二天还要继续上班，所以他也只能借酒浇愁，也只能通过这样一种方式宣泄情绪吧。

一位是年轻的职场白领，一位是奔波于家庭和事业的中年领导，他们身处于不同的年龄段，担任着不同的职务，但是他们所表达的困惑却反映着现代社会职场人的工作状态。

除了以上两位朋友，我们还以相同的方式采访了100位不同身份、不同职位、不同年龄的职场人。在对每一位朋友进行了2个小时左右的访谈之后，我们终于进一步认知了现代社会职场人的工作状态。事实上，在轻松自然、充满乐趣与动力的职场生活中，同样存在着那些可以与政治领域互相媲美的权术战略，同样上演着那些比“三国”更“三国”的暗斗连续剧。

当然，现代社会的职场生活并非都是如此黑暗。在工作过程中，他们也会遇到拥有高尚人格和杰出实力的同事，遇到不仅仅只是追求功名利禄，而是真正出色、拥有耐心的前辈；遇到不仅聪明机敏，而且懂得关心对方、可以帮助上司出谋划策的优秀同事。

虽然接受采访的朋友们来自不同地区，从事着不同职业，但是他们几乎拥有一个相同的愿望，那就是希望看到一本真正意义上的“公司生活白皮书”。作为职场中人，他们应该已经读过很多励志类、处世类的书籍，可是为什么？

究其原因，其实是因为他们无法从那些职场事例中找到自己的影子。也就是说，他们所看到的那些职场案例都是遥不可及的，和自己的实际经历相距甚远，他们无法从中体会到真正的互动与共鸣。“我们讲述的事情都是自己的亲身经历，这是实实在在的感觉，所以……请一定要把我们的经历告诉大家。”

于是，在倾听了这些朋友的讲述之后，我们把他们的真实经历集结为这样一部书籍，我们完全可以把它称作是支配公司生活的“双面法则”宝典！

“双面法则”宝典帮助我们真正了解那些无法用肉眼看到的、平时不会向他人诉说的各种职场真相，包括职场人的真实想法、他们的工作状态、职场生存战略与技巧……当然，我们也可以真实地看到那种带有两面性的特异景象：有的时候，我们可以充满战斗力地向对方粗暴攻击；而有的时候，这样的力量又会转化为包容别人、理解别人的温和领导力。

可以这样说，这本书是当今社会职场人“集体创作”的结晶。身为“作者”，我们仅仅是把他们讲给我们的故事，再次转达给大家而已。

最后，我们想要告诉大家，“当我们把藏在心里的那把刀勇敢地拿出来时，其实它就已经失去了所有的杀伤力。”事实上，当我们为了攻击对方而开始在心里拔刀的时候，那柄利刃就已经伤害到了我们自己，已经不知不觉地把我们带进了无边的黑暗里。

如果可以，拿出心里的那把刀，学会真正客观与真实地理解职场生活……

本书的采访对象都是任职于各大企业的领导和职员。因为采访过程采取匿名方式，所以书中相应的姓名、公司及个人职务都是虚拟化名。

感谢所有接受采访的朋友们，也由衷地感谢给予我们很多帮助的郑一溶先生。

编 者

contents / 目录

第一章 没有正义的升迁

- 01 升职落空？那就去找你的上司 / 3
- 02 用香烟机遇拉开人际关系的序幕 / 12
- 03 女人的香烟机遇 / 17
- 04 关系的反函数是正义 / 23
- 05 职场型职员VS组织型职员 / 28
- 06 包装自己！这既不是欺骗，也不是谎言 / 34
- 07 沙发升职——没有了爱情，剩下的只有算计 / 39

第二章 同事之间的悲哀

- 08 女人，越是敌人，越要尽可能把她变成同盟 / 47
- 09 不要树立令自己不舒服的敌人 / 53
- 10 没有你所希望的“真正”的同事 / 58
- 11 如果一定要做，就做得完美 / 64
- 12 如果亲密是必须的，那么就算失态，也要努力这样做 / 69
- 13 女人的“真正”敌人是男人 / 76

第三章 吵架的技巧

- 14 关于孤立同事 / 85
- 15 没有绝对自由的奉承 / 91
- 16 提高你的风度指数 / 97
- 17 公司生活没有坦白 / 101

第四章 为了成功地讲坏话

18 讲坏话的潜规则 / 107

19 掌握坏话“代理商”的私心 / 112

20 为了成功地讲坏话 / 117

第五章 会议是一场微笑战争

21 对会议缺乏常识 / 123

22 表露感情是最大的失败 / 129

23 会议是一场微笑战争 / 133

第六章 马戏会餐

24 就算毁坏，也要毁得有魅力 / 141

25 马戏会餐的必要风险管理 / 149

26 他们希望“她”的两种会餐类型 / 156

第七章 关于领导能力

27 肤浅的领导能力 / 167

28 用“胡萝卜和棒子”的技巧演绎领导能力 / 178

29 领导能力不是技巧，而是对于细节的关心 / 184

30 用领导的热情引发员工的服从 / 190

第八章 权术游戏

- 31 来公司五年后开始进入权术世界 / 201
- 32 学习命运的权术吧！ / 207
- 33 掌握公司内部的所有流程 / 211
- 34 职场人的权术竞争——玩转信息 / 216
- 35 形成可以保护你的日常权术 / 228
- 36 用权术缓解你的危机 / 233
- 37 不要变成权术的俘虏 / 238

第九章 攻击型魅力

- 38 这些就是魅力 / 245
- 39 用魅力手段靠近魅力上司 / 257
- 40 最具攻击性的魅力——诚实 / 264

后记 / 269

采访后记 / 273

第一章

没有正义的升迁



- 01 升职落空？那就去找你的上司
- 02 用香烟机遇拉开人际关系的序幕
- 03 女人的香烟机遇
- 04 关系的反函数是正义
- 05 职场型职员VS组织型职员
- 06 包装自己！这既不是欺骗，也不是谎言
- 07 沙发升职——没有了爱情，剩下的只有算计



“业务能力？那仅仅占10%而已，其余的评价就是处事方法和行事态度。如果业务能力足够好，但是处事方法一般般，他最多只能得到10分。还有一种情况就是，即使他的业务能力是0分，但他很会来事儿，懂得职场生活的技巧，他的总体评价就可以轻松达到90分！事实上，只有那些什么都不懂的人，才会一直把业务能力挂在嘴边。”

01

升职落空？
那就去找你的上司

很多人都会这样认为，“工作实力”是帮助一个人成功升职的最大砝码。虽然这句话确实很有道理，但是面对着竞争如此激烈的现代社会，希望大家还是暂时抛下这样的幼稚想法吧。

“不可能！我怎么可能抛下这样的想法？”这样的单纯反问往往出自那些没有经历过职场历练的人们。只要真正踏入竞争激烈的现代社会，他们就会明白，这种单纯想法只是自己的一厢情愿而已。

想一想自己是否属于这样的情况吧。虽然一直在兢兢业业地工作，但却在升职过程中屡战屡败；虽然已经被领导推选为升职候选人，但却依然感觉很不踏实……如果情况属实，那么你就改变观念，不要再抱有那种单纯的想法了。

“升职结果公布了，你却落选了！”这样的情况确实令人很郁闷。但是与其不停地自怨自艾，倒不如直接进行客观分析，争取在失败中总结经验。

升职落选的原因无外乎两种情况：一种是因为部门内部的

同事竞争。如果是这样的情况，你就可以直接和领导沟通，并且礼貌地和他订下约定，争取可以在明年获得升职的机会。当然，这样的过程确实需要你付出足够的努力，并且用实力证明自己的升职潜力。如果部门之内根本没有与你竞争的对手，而你却意外地遭遇了升职落选，那么这个时候，你就要明智地选择放弃了。也就是说，你确实已经失去了这次的升职机会，根本没有机会再翻身。因为这样的情况意味着还有一股比你的直接领导更为强大的势力在阻碍着你的发展。

当然，暂时的放弃并不意味着无条件忍让，你自然要从各个方面的因素寻找原因，然后按部就班地开始新一轮准备。

通常情况下，有自尊而且能力很强的领导根本无法接受这样的情况。如果自己的职员因为外部势力而遭遇升职落选，他们就会直接向那种更强大的势力发出挑战。但同样也有这样一种领导，他们会选择偷偷地观察职员的反应，然后采取一些毫无意义的权宜之计，希望通过明哲保身的方式安全度过那段敏感期。

但是作为职员来说，此时此刻的你根本就无需顾及领导的态度。在升职名单公布之后，你就可以马上申请一天左右的年假，然后暂时离开公司，以这样一种沉默的方式表示自己的抗议。也许有人会觉得这样的行为很过分，在竞争升职的过程中，公司的气氛已经是分外紧张，而如果还要故意请假，那么公司的气氛必然会更加复杂。

但有些时候，我们还是需要为自己考虑一下。升职问题关系到一个人的工作状态和未来发展，它的重要程度不言而喻。如果在这样的过程中表现得过于隐忍和退让，这无疑就是一种不合时宜的过分绅士，其结果往往还是造成自己的被动和损失。

好了，以上介绍的两种情况都是针对员工本身的升职落选。一种情况是由于同期同事的竞争，另一种情况是由于其他领导的越权势力，你可以对号入座地进行对策安排。

但是，请先不要急于放松。在解决了个人升职问题之后，还有一种情况是不能忽视的。那就是——你的直接领导同样遭遇了升职落选，同样没有获得升职机会。如果真的遇到了这种情况，你又该怎么办呢？

如果领导的升职落选是由于竞争对手的强大实力，那么你就大可不必担心，你可以继续安心地留在这里，并且竭尽全力地辅助他的工作。因为这样的情况说明你的领导依然有发展的潜力，他的失利只是暂时性的客观因素。但是，如果这位领导的失利原因是由于其他方面的情况，那么你就要明智果断地、毫不犹豫地选择“直接逃脱”，而其中的原因已经不言而喻。

请注意，“逃脱”的概念其实就意味着“跳槽”，意味着你将要放弃现在的部门，然后选择去往更有潜力的部门。事实上，从某种意义上来说，你是直接放弃了原有部门的“领导”。

当然，在跳槽的过程中，怎样将对于现任领导的背叛感降至最低，跳槽后要如何适应新的工作环境，要如何在新部门里更加完美地表现自己……这些问题都在考验着你的多方面素质。

作为已经决定跳槽的职员来说，首先要做的第一件事情就是充分客观地分析自己的实力。

之所以要对自己进行实力评估，其实正是由于“跳槽”的特殊性。即使新领导对你温暖有加、呵护倍至，但无论在什么时候，庶子都仅仅是庶子而已。所以，在新的团队里，你

要更加忠心、更加出色地完成任务，并且要努力适应新团队的氛围。当然，你势必要在物质和精神方面付出一定代价。

在刚刚来到新部门的时候，与其保持着新人的姿态“安静等待”，倒不如适当“活跃”起来。虽然只是“庶子”，但同样需要迅速掌握部门情况，迅速习惯工作氛围。只有把握住属于自己的位置，这样一个全新的团队才有可能真正接受你。这样的感觉就好像拼上最后一块拼图，如果因为你的加入而使得整幅图片变得鲜亮完整，那么这就证明你已经成功加入了这个团队。当然，你的同事也会发出异口同声的感慨，“那个新来的同事正在适应我们，他是真的想要和我们成为一个集体。”

“‘跳槽’以后，我的苦恼简直就是接踵而至。虽然大家在表面上对我很好，但我还是感觉很不自在，我觉得自己根本不能融入他们的圈子。为了这个问题，我真的是大伤脑筋啊。不过我还是要想办法呀，呵呵。后来我发现，好像很多同事都不太喜欢负责组织会餐。不过也是啊，这件事确实很麻烦，而且也会影响到自己的正常业务。所以啊，我就借着这个机会开始接近他们，比如说帮他们选定会餐场所啊，帮他们处理一些琐碎事务啊。因为我也知道，大家都不太愿意从事自身业务以外的公司活动。一来二去之后，同事就开始把这些事情交给我。当然，我也是乐于接受的。为了把公司会餐变成一种固定活动，我特意收集了很多信息，并且通过邮件方式进行部门讨论。刚开始的时候，我也担心大家觉得我‘过分热心’，但我确实希望通过这种方式融入他们的圈子。

而且我也觉得会餐确实是一种工作的延伸，可以为我们带来很多工作之外的乐趣。经过一段时间的努力之后，原本只是一种喝酒解压的无聊会餐终于变成了必不可少的固定活动。我也算是一位有功之臣呀，哈哈！当然，从此以后，我就真正摆脱了“庶子”的身份，成为了这个团队里不可或缺的关键人物。”

（S公司K）

进行了自我评估与同事融合之后，新部门的重量级人物就要闪亮登场了。没错，这个人物就是一个团队的核心——领导。在选择新部门的时候，对自己的客观评估是尤为必要的。与此同时，你也不能忽视“领导”的力量。

一般情况下，你可以通过观察其他职员来初步获取这位领导的志趣意向。当然，这其中还会有一些真假难辨的情况。比如说，有些领导连本部门的事务都管理不好，却偏偏喜欢干涉其他部门的事情。如果你的新领导确实是这个样子，那么你就格外小心了。如果你从其他职员那里听到了“那位领导经常参与我们部门的事情，也许他是一个热心人”这样的评价，请你不要像他们一样持有这种单纯想法。其实那样的领导只是因为无法得到本部门成员的认可，所以希望在其他部门成员身上找到安慰而已。由此可知，判断新领导的情况同样也是一门深奥的学问呢。

好啦，讨论了相应的跳槽情况之后，我们就可以回到刚才的话题了。如果你的升职失利既不属于同事竞争，也不属于外力干涉，而是整个公司的整体情况。也就是说，你的落选情况与其他职员如出一辙，那么这个时候的你就可以放弃“跳槽”的念头，然后选择留在现在的位置。当然，你也需