



K A I Q I A O N I A N Q I N G R E N



开窍：年轻人 一定要懂的 职场潜规则

士瑾 / 编著

Y I D I N G Y A O D O N G D E



Z H I C H A N G Q I A N G U I Z E



 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS



开窍：年轻人 一定要懂的 职场潜规则

士瑾 / 编著

 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

目录



第一章 挑选工作要慎重,选择比汗水更重要

你的“六商”如何? 选择工作前的审视和评价	1
第一份工作,不能眼高手低	4
不能忽视专业性,职业道路不能跑偏	7
适合自己最重要,好高骛远不可取	10
兴趣是职业规划的第一目标	14
选工作要将长远规划和眼前利益相结合	17
不要冲动行事,跳槽之前须三思	19

第二章 初入职场要小心,手要和眼一样高

做好心理准备,职场校园大不同	23
入职培训,要多收集“情报”	26
厚积薄发,成长是漫长的积累过程	29
身处职场,不能只活在当下	31
起步很关键,自主学习才是明智之举	34
现实要认清,自食其力就得收敛脾气	37



第三章 职场菜鸟,早起练好“入门功”

为什么工作都是些琐碎小事	40
要想活到老,学会伏低做小	42
初涉职场吃点儿小亏也是福	44
最高效的速成法——模仿	46
职场里没有最聪明的,大智若愚才是大智慧	49
爱笑的孩子有糖吃	51
在办公桌上“排兵布阵”	53
勇于行动,不要瞻前顾后	56

第四章 干一行爱一行,把工作当成自己的事业

值得做的事情就值得把它做好	58
不能松懈,本职工作要做好	61
对公司和自己的岗位要有足够的认识	64
工作比学习更让你成长	66
表现自己,不露声色	68
入乡须随俗,适应自己企业的企业文化	71
新员工的五个注意事项	72

第五章 同在一个屋檐下,玩转同事你我他

同事天生就是敌人和朋友的混合体	76
职场中的“友谊”,怎样既不扎又不冷	78
办公室里没有大善人	81
做一个圆滑的老实人	84

邻桌的同事要成上司了,还可以淡定吗·····	87
以退为进,杀敌于无形·····	89
办公室里有人怎么办·····	91

第六章 把主宰你命运的上司当成课题来研究

靠山要找,但最大的靠山是自己·····	94
如何面对千奇百怪的恶俗上司·····	97
七招让你的上司喜欢你·····	100
与上司同行,四项原则要记牢·····	105
与上司打交道要注意的礼仪·····	107
不要跟任何人说上司的坏话·····	111
怎样与上司沟通最有效·····	113

第七章 不停磨炼自己的“职商”

自尊源自实力,尊重依靠业绩·····	118
执行力的两个结点:目标和计划·····	120
细节决定成败·····	123
时间管理做得好,工作效率才能高·····	125
条件再艰苦,也要执行到位·····	128
把工作负责到底,不抛弃、不放弃·····	131
工作实力与经验,需要一步一个脚印积累·····	133

第八章 学会包装自己,打造个人品牌

包装效应:孔雀的尾巴越大越金贵·····	136
只顾眼前得失,不如侧重长远规划·····	138





打造最醒目的个人招牌·····	141
做个“救火队员”，扑灭熊熊大火·····	144
要有自信，告诉自己“我很重要”·····	147
你要跑得比同事快·····	150
成为上司离不开的人·····	153

第九章 自助者人助之，先干出够硬的业绩

员工的使命就是为公司创造利润·····	156
好员工的标志——工作绩效·····	159
业绩才是硬道理·····	163
用业绩说话，向效率要业绩·····	165
公司没有课程表，学会自己制订工作计划·····	168
业绩是能力的身份证·····	170

第十章 成为骨干，展现“非我不可”的价值

让自己像黄金一样不可替代·····	174
播种性格，收获命运·····	177
观念决定命运，成败只在一念间·····	181
懂得分享，一起开创大场面·····	184
德才兼备方能大有作为·····	186
忠诚是通往成功之路·····	190
敬业才能乐业，敬业乐业乃立业之本·····	193
勤能补拙是良训，一分辛苦一分才·····	196

第十一章 成为办公室“政治游戏”的高手

“办公室政治”，惹不起，躲得起·····	199
----------------------	-----

小心“办公室战争”中的“暗箭”	201
办公室政治的六大黄金定律	203
熟悉“游戏规则”才能游刃有余	206
编织你的人脉关系网	208
办公室不相信情绪	210

第十二章 办公室里玄机,烂熟其中的潜规则

水至清则无鱼,人会装傻则无敌	213
办公室里的交换都是以利益为基础的	216
只会抱怨和认命,那离 Game over 不远了	218
冤家宜解不宜结,得罪人前要考虑好成本	221
怯生生的眼神不只是职场菜鸟才可以有的	224
不拉别人一把,你跌倒时别人也会视而不见	226

第十三章 升职加薪有门道,乘风借力步青云

哪类人最容易升职、加薪	229
人际关系,你一直向上攀爬的绳索	231
学会毛遂自荐,展现真实的自己	233
做完蛋糕要裱花	235
要求加薪,三思而后行	238
自我推销的艺术	239

第十四章 “向前跑”和“原地跳”有本质区别

除了主角便是龙套,没有别的可选	242
学点“马屁经”,成为上司眼中的红人	245





开窍

年轻人一定要懂的职场潜规则

对领导不要有冷有热,不定哪位就是你的贵人	247
竞争是试金石,面对胜于逃避	249
晋升条件你备足了吗.....	251
适当时候,学会对老板说谎	253
抠门的老板更值得你跟随.....	256

第十五章 在职场中“网中身存”的必备智慧

世界永远都有不公平,抱怨不如改变	259
该不该替老板背黑锅.....	261
嘴上一定是公义,心里也要有算计	263
上司夸你越多,你拿的好处就越少	266
老板身边的红人并不可怕.....	269
打工也要打成“打工皇帝”	271
说谎说到不内疚,你就快修炼到家了	274
抓住重点,不要在工作中“瞎忙活”儿	277



第一章

挑选工作要慎重,选择比汗水更重要

你的“六商”如何？选择工作前的审视和评价

在现代职场中，看一个人，除了智商、情商之外，有的用人单位已开始用“六商”来衡量一个人。那么，开始找工作之前，先参照这“六商”衡量一下自己吧。

1. 智商

智商（IQ）就是智力商数，是人们认识客观世界、改造世界的各种能力的总和。智商主要反映人的认知能力、语言能力、思维能力、计算能力、观察能力、律动的能力等。也就是说，它以思维能力为核心，主要表现人的理性的能力。因此职场新人在刚开始工作的时候，重点加强锻炼这些能力是非常必要的。

2. 情商

情商（EQ）又称情绪智力，主要指人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质，是近年来心理学家提出的与智商相对应的概念。

情商主要包括五方面：一是认识自身的情绪。只有认识自己，才能成为自己生活的主人。二是妥善管理自己的情绪。即能进行有效的自我调控。三是自我激励，在困境中不丧失斗志，鼓励自己，走出生命中的低潮，重新出发。四是认知他人的情绪。这是与他人正常交往，实现顺利沟通的基础。五是人际关系的管理，即领导和管理、协调的能力。

3. 财商

财商（FQ）是指一个人在财务方面的智力，即理财的智慧。财商可





以通过后天的专门训练和学习加以改变。提高你的财商，可以改善你的财务状况。

财商包括两方面：一是正确认识金钱及金钱规律的能力；二是正确使用金钱及金钱规律的能力。财商是一个人最需要具备的能力，但也是最容易被人们忽略的能力。

4. 职商

职商（CQ），全称职业智商，这是一个全新概念，它关乎自我与工作、现状与发展的契合度，是一种包含判断能力、积极态度、精神气质的综合智慧。“职商”告诉我们无论何时何地都不要放弃自我管理 with 规划，时刻提醒我们自我反思：我想做什么？能做什么？正在做什么？

职商主要包括自我职业意识和自我职场信息系统两大方面。自我职业意识主要在职业定位方面，自我的职场信息系统建立的前提就是职业定位，理性的信息系统可以帮助个人在面对纷繁复杂的职场信息包围时进行有效的过滤，获取真正有用的信息，这一点对于职场新人来说是非常重要的。

5. 逆商

逆商（AQ），全称逆境商数，常译为挫折商或逆境商，指人们面对挫折、超越困难和摆脱困境的能力，即面对逆境时的反应方式。

逆商包含四个关键因素：控制（Control）、归属（Ownership）、延伸（Reach）和忍耐（Endurance），简称 CORE。控制指一个人对逆境的控制力；归属是指判断逆境发生的原因以及愿意承担责任、改善后果的情况；延伸是对问题影响到的工作和生活等其他方面的评估；忍耐是指认识到问题的持久性以及它对个人的影响持续的时间。

6. 心商

心商（MQ），即调适心理压力，维持心理健康，保持良好心理状态的能力。心商的高低，直接决定着人生过程的情感体验，甚至可以主宰命运的成败。联合国世界卫生组织这样定义心理健康：心理和社会适应能力等方面的健全与最佳状态。心理健康包含和谐的人际关系、正确的自我评

价和情绪体验及热爱生活、正视现实、人格完整等。

一个人在求职的过程中，如果对自己的主观评价与社会对自己的客观评价趋于一致，就容易成功；如果主观评价高于社会的客观评价，往往会导致碰壁、失败；如果主观评价低于社会的客观评价，往往会导致信心不足、犹豫不决，很可能会错失良机。因此，正确认识自我是成功走向社会的必要条件。我们应先了解自己的气质、性格、能力等，以便确定切合实际的求职目标。可以通过以下三方面来进行了解。

(1) 可以通过自我剖析来认识自己

要经常对自己的心理、行为进行剖析，使自我评价逐步接近客观实际。自负者要经常作自我批评；自卑者要看到自己的长处，增强自信心。

(2) 可以通过比较来认识自己

有比较才有鉴别，人们往往是通过与别人的比较来认识自己的。一个人要客观地认识自己，就不能把自己孤立在一个狭小的空间里，而是应该到社会中与他人做一下对比，这样才能知道自己的能力到底有多大。一是与同学比较来认识自己，不仅要比学习能力，更应注重实际能力的比较。通过比较，可以认识到自己的长处和不足，认清自己在相比较的人群中所处的位置，以便扬长避短。二是通过别人的态度来认识自己，当然，别人的态度不一定能全面地评价一个人，但大多数人的态度还是能说明某些问题的。一个求职者如果不注意与竞争者相比较，就很难判断出自己的成功概率。

(3) 可以通过咨询来了解自己

可向就业指导教师和辅导员咨询，也可征求同学、家长等熟悉自己的人的意见。长期学习、生活在一起的人对自己的言行看在眼里，印象深刻，对自己的评价会更公正、更客观。



职场“开窍”贴士

一个人要想成功，就必须正确认识和评价自己，包括自己的优点、缺点、能力、气质、性格、兴趣等。





第一份工作，不能眼高手低

应届毕业大学生的就业形势日趋严峻，“天之骄子”们找工作时也越来越浮躁，就业心态已经被喧嚣的世界扭曲：急功近利，第一份工作，就想“一锄挖个金娃娃”。对毕业生求职来说，不能眼高手低，踏踏实实地寻找自己人生的第一份工作非常重要。不要幻想一进入社会就能做出“惊天地，泣鬼神”的丰功伟业来。对大多数毕业生而言，如今的就业市场不再是“春风桃李花开日”，更多的恐怕是“秋雨梧桐叶落时”。

学生时代，老师常常告诫我们说，学习不能“眼高手低”，要多锻炼，才能做到“手眼一致”。走出校园，进入社会，开始了自己的职业生涯时，不能眼高手低就显得更为重要。

第一份工作，不能眼高手低，岗位如何不重要，重要的是一定要选一家好公司。这是因为一家好的公司可以在方方面面奠定你的职业基础，会对你将来的发展起到举足轻重的作用。

微软中国区总经理吴士宏，是中国女性职业经理人的代表之一，最初进 IBM 时只是一个前台人员。所以“打工皇帝”唐骏说，刚迈入职场时，如果微软让他去做前台，他都会去。因为即使是做前台，只要你有心，一样可以了解到这个公司的管理规范 and 结构体系。只要你有能力，不在乎薪水的高低，不在乎工作的性质，你完全可以从底层做起，锻炼自己、证明自己。不要眼高手低，选中一家好公司，先入门，跨进去以后未来就掌握在你的手中。

不要以为自己的工作地位低，就一蹶不振。世界上只有卑微的人，没有卑微的工作，任何工作都是高尚的，都值得我们认真去做。下面讲一个小故事：

杜鲁门当选美国总统后，有一天，一位客人来拜访他的母亲。

客人笑着对杜鲁门的母亲说：“有哈里这样的儿子，你一定感到十分自豪吧！”

杜鲁门的母亲微笑地回答：“是这样的。不过，我还有一个儿子，他同样让我感到非常自豪。他现在正在地里挖土豆呢！”

杜鲁门的弟弟是一位农夫，但是，母亲并没有认为这位做农夫的儿子是无能的。对她来说，每个孩子都令她感到自豪，无论儿子是总统还是农夫。

杜鲁门的弟弟在接受记者采访时这样说：“我为哥哥感到骄傲，他将是美国最优秀的总统之一。但我同时也为自己感到骄傲，我是一名农夫，用自己的双手养活了自己，照顾了父母。”

那些还在苦苦地寻找心目中理想工作的大学生，应该能够从这个故事中得到启发，从现在开始，扎根基层，做好身边的每一件小事，彻底根除眼高手低的不良心态。不断积累经验、不断提高能力，你才有望攀登成功的高峰。

而跨入一个企业，开始经营自己的第一份工作之后，更要放平心态，不能眼高手低。有一些应届大学毕业生，刚到新单位工作，都会发现悠闲的校园生活方式被紧张的职场打拼所代替，使这些处于“断乳期”的职场新人面临着巨大的转型压力，不能适应新的工作环境。

但是，更多社会新鲜人，总是满腔热血，急不可待地去展示自己的才能，却往往因为无法拿捏分寸而四处碰壁。而且，一个人书读得越多，学历越高，就越容易养成喜欢批评的习惯。但踏入社会，盲目地批评其实对自己并没有多大好处。

宏电集团软件事业群总经理杜紫宸，就曾经有这样的一个惨痛教训。他的第一份工作是进入宏电集团资策会，刚工作了一个月，他就写了一份洋洋洒洒的建言书，把这个组织中不完善的地方以及改进的方法全都写了出来。

进入一个新的工作环境，你往往会发现公司内部存在很多问题，老板





专制领导、冗员泛滥、效率低下等。可是这些问题并不是短时间内迸发出来的，是在公司运营的过程中很难避免的。要解决它，需要时间，也需要技巧。这些情况主管会不知道吗？当然不是！

回忆当初所提的一些建议，杜紫宸笑说大部分真的是不成熟的，但是，当年凭着一股热血，就这样不知天高地厚地提出建言，结果得罪了上司。他说：“提建言，往好处想是表示我工作很积极，愿意参与；往坏处想就是我的思想不成熟，眼高手低！”

提出建言之后，原以为会受到重视，结果反而让他坐了两年冷板凳，在之后的两年工作中相当不顺利。

杜紫宸在刚入职场时就犯了职场的一大禁忌——眼高手低爱批判。这只会让人觉得他是一个不愿意接受主管领导、很爱抱怨的员工。不仅无法对部门的工作有所贡献，反而带给主管更大的负担。在现实的工作环境中，批评、提建言无法解决很多问题，真正重要的是要脚踏实地地学做事。

在此后两年中，杜紫宸开始克服自己眼高手低的毛病，慢慢从一些小工作中得到主管的信任。所以，身为一名员工，应该克制爱批评的习惯，培养多做事的工作态度。

杜紫宸认为，年轻人不必太急着表现，更不需要提出任何的批评，只需要认真有耐心地做事。当你累积了相当的能力，成为单位中不可或缺的一员时，你所讲出来的话以及批评，人家自然会重视甚至采纳！

刚入职场的年轻人容易过于理想化，将事情看得简单。这与他们想法不切实际、事先对第一份工作估计不足有关。满怀理想而来，结果发现自己职位最低，收入最少，没有什么发言权，心理上便不平衡，因此感叹“现实很残酷”。新人在踏上工作岗位后，要能够根据现实的环境调整自己的期望值和目标，树立稳定的心态。

俗话说“金无足赤，人无完人”，公司也一样。没有一家公司是完美无缺的。如果你刚来就抓住它的缺点不放，那你的心态也不会好，工作自然而然也就很难出成绩。一个企业的生存、发展，自然有它的道理，我们

不能只是盯着它不合理的一面而忽视了它合理的一面。



职场“开窍”贴士

新人尤其要学会客观全面地看问题。学会积累和容忍，是每个新人的必修课。现在网络上有个流行词叫“潜水”，职场新人也应该有这种“潜水”精神。

不能忽视专业性，职业道路不能跑偏

猎头公司总是会收到很多高端人才的简历，其中大部分人曾在银行、证券、保险等金融机构任职或者曾在大企业工作过，之后辞职远赴美国攻读 MBA 课程。甚至有的还是国有企业、公共机关的公务员。还有为数不少的人在国外获得了博士学位。通过对他们的分析，我们可以知道专业性对于我们的职业道路有多么重要。

但是，这些人中有很多已经连续几个月没有找到工作了，有半年多的时间处于失业状态的人不计其数，有几位甚至已经在家待业了一年多。他们靠退职补偿金维持生活，但是这些钱马上就要见底，他们这才慌忙去敲猎头公司的门。

他们为什么找不到工作？最重要的原因是他们缺乏专业性。比如，一个金融行业的人缺乏专业性，那么他就很难找到合适的工作。因为在很多金融企业，除了部分特殊岗位，一般性岗位都会录用应届毕业生。前几年很多银行都实行岗位轮换制度，有的人在策划部工作一段时间之后，又被调到柜台窗口工作，于是工作杂乱，专业性较低，一般的企业不会太欢迎这样的人。与之前的业务最相似的工作可能就是财务会计了，可是他们的业务能力又根本无法与专业财务会计相提并论。





那么，他们是不是可以去中小企业呢？遗憾的是中小企业也不怎么欢迎他们。在中小企业里一般每个人都要负责好几项业务，这些人当然有能力去做，可是中小企业却没有时间等他们适应工作，即使他们愿意努力学习也不会有人愿意教他们。正因为这样，虽然这些人愿意放低标准决心屈身于小企业做财务会计或策划，但还是没有人愿意录取他们。

这些人大部分都因缺乏专业性而饱经挫折。其中有些人还会在电话或电子邮件中发泄内心的愤恨：“岂有此理，公司怎么能解雇我呢？！我一直兢兢业业，主动放弃周末，像奴隶一样地工作，我辛辛苦苦换来的就是这些吗？”他们对于解雇自己的公司表现出强烈的不满。

通过这些电话或电子邮件可以知道，尽管社会已经发生了翻天覆地的变化，很多人对此仍旧无动于衷。有些人甚至会趾高气扬地说“咱们骑驴看唱本，走着瞧！”“没有我，公司一天也经营不下去”。这样的想法实在太过幼稚。

公司和员工之间已经变成了合同关系，不再是像家人一样的亲密关系，这和公司管理者的道德或人生哲学并没有太大关系。这就像买东西，公司购买优秀员工的业务能力，员工只是把自己的能力卖给公司。这不仅适用于普通职员，对于部长、理事甚至社长也同样适用，社长把自己的能力卖给股东，股东则购买社长的经营和管理能力。在职场中职责、职位和职务一直都在发生着变化，随时都有交换、更替和再利用的可能。

日本某咨询管理公司的代表濠里耕一，每次给新入职的职员做演讲时都会力劝他们“赶快成长为一名有能力辞职的员工”，其实他是在叮嘱员工，希望员工能够不断地培养自己的实力、不再害怕被解雇。濠里耕一认为“与其不断培养员工的忠诚和热爱公司的感情，还不如诱导他们成为懂得觊觎其他公司的人，这样反倒对公司更有好处”。

只有这样，公司才会提供更有吸引力的工作环境和年薪，防止竞争对手抢走他们的人才。公司员工也才会不断锻炼自己的能力、提高自身的价值。

“专家时代”已然来临。无论是企业还是员工都希望自己成为“专

家”，而现实生活也在逼迫我们努力成为专家。

LG 信息通信技术研究部的金昌民博士表示，在职业大变革的时代，只有能够独立创造信息的专业人员，才能被认可为专家。他预言：“未来的职业结构，两极化现象会日益加剧，有一些人会成为失业者或沦为简单劳动力，另一部分独立创造知识的脑力劳动者则会形成上层结构，模棱两可的中产阶层将不复存在。现在自认为是中产阶层的众多白领，如果不培养自己的专业能力，最终将会成为简单劳动力。”

比如说，虽然到目前实习医生和正式医生都被看做专业医生，但是并非所有的医生都能得到很好的待遇，只有那些会包装自己的“明星医生”或相关领域的著名医生，才能享有较高的社会地位，获得由此带来的经济财富，其余的都被当成二流角色，他们的社会地位和收入也在不断降低。

除了医生之外，专业律师与书记员之类的业余律师、证券公司专业分析师与抄录抄袭报纸新闻的业余分析师、创造巨大收益率的专业基金经理与“一锤子买卖”的业余基金经理，他们的职业看似相同，但待遇却大相径庭。前者属于社会上游的知识商务阶层，而后者被列为单纯的服务阶层，其社会地位和薪金标准正在急剧下降。

大学教授的待遇也不尽相同。在专业性强的名牌大学中，教授享受着相当于政治人士或高级公务员标准的社会待遇以及相当于企业家标准的高收入。然而，在一些水平相对较低的大学里，徒有教授名分、薪水却很低的人比比皆是。在目前老龄化日益逼近的社会条件下，专业性已经成为得到终身职业的最关键的资格条件之一，也是区分职业级别高低的重要标准之一。



职场“开窍”贴士

拥有终身职业的最关键的资格条件就是专业性，也是区分职业结构上层和下层的最重要的标准之一。确保专业性才是能够寻找到好的工作乃至适合自己的终身职业的出路。重视专业性，职业道路才不会跑偏。

