

第2份工作

京宝儿 著

如果说人生的第一份工作充斥着「被选择」的随机性和被动无奈，那么第二份工作往往决定了你最终将行驶在什么轨道上，有多大的发展和成为一个什么样的人。

签字就是“牵制”

有时“失踪”也能解决问题

表扬得自己去要

谈条件先想想对方是否给得出

工作的目标以老板的满意度为限

手头的活一定得分清重要还是紧急

比菜鸟多一些工作经验和小聪明
比老鸟少一些人生世故和大智慧
你具备起码的职场sense了吗？

Job

第2份工作

京宝儿 著

人民文学出版社

图书在版编目(CIP)数据

第二份工作/京宝儿著. —北京:人民文学出版社, 2012

ISBN 978-7-02-009090-7

I. ①第… II. ①京… III. ①长篇小说-中国-当代
IV. ①I247.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 047077 号

责任编辑:付艳霞

特约策划:徐曙蕾

封面设计:汪佳诗

出版发行 人民文学出版社

社 址 北京市朝内大街 166 号

邮政编码 100705

网 址 <http://www.rw-cn.com>

印 制 山东德州新华印务有限责任公司

经 销 全国新华书店等

字 数 250 千字

开 本 890×1240 毫米 1/32

印 张 9 插页 2

版 次 2012 年 8 月北京第 1 版

印 次 2012 年 8 月第 1 次印刷

书 号 978-7-02-009090-7

定 价 28.00 元

如有印装质量问题,请与本社图书销售中心调换 电话:010-65233595

目录

- 第 1 章**
- 1 再好的老板,危机当前也一定会先跑路再想到你
 - 2 求职中搞促销,虽然好卖,却难卖个好价
 - 3 求职有一万种技巧,招聘有一万种准则——而所有的标准和原则都抵不过气场的相合
 - 4 只有在接受 offer 前,才有要求薪水和级别的权力
- 第 2 章**
- 1 外企也一样是等级森严的
 - 2 大事靠流程,小事靠面子
 - 3 在夹缝中求生存,一味妥协只能被踩死
 - 4 开始时没能跟着部门一起发展上去的人,以后也再难有机会了
 - 5 优点突出的人,往往缺点也突出
 - 6 有进展就该主动向老板汇报,不过仅限于自己的老板
 - 7 被别人踢着跑永远找不到解决办法
- 第 3 章**
- 1 一旦白纸黑字的落在笔头上,就没有回旋余地了
 - 2 往往弱小的部门,反而存在着强大的老板

- 3 先对别人有利,才对自己有利
- 4 今年花不掉的钱,明年就没了
- 5 无论什么政策,总是能想出对策的
- 6 人和人之间像镜子,你对别人怎么样别人也对你怎样

第4章 1 大家都看着好的男人未必适合嫁

- 2 帮你不是为了助人为乐
- 3 太顾脸面的人在大企业走不远
- 4 没人规定灰姑娘就得是终身制的
- 5 只会埋头干活的人,没法共商大事
- 6 一个老给别人跑腿的人,即便乙方也不会尊重你
- 7 小公司没效益,大公司没效率
- 8 外企算福利,国企算机遇
- 9 与其在幕后做一百件好事,不如在老板面前做一件露脸的事
- 10 企业大了就要简单问题复杂化,只有这样做起来才最安全
- 11 给高层作汇报要先从结论开始,否则他们没耐性听;要用他们能理解的顺序说,否则他们会觉得你没逻辑

第5章 1 如果不能先把重要的事做好,就会成天被紧急的事追着跑

- 2 转向管理是技术人员的唯一出路
- 3 很多时候,说比做更重要
- 4 上面的脸色是下面态度的风向标
- 5 玩笑也不是随便就开得的
- 6 无论哪种竞争,到最后都会沦为体力的竞争

第6章 1 反正也逃不掉的还不如主动承担,至少还能把没有价值的工作甩掉

2 不参与决策过程,就只能做执行者,时间长了就会越来越低端

3 作甲方的,最忌讳被乙方的分成三六九等

4 想成大事的人,都得能吃得了小亏

5 外行领导内行,就得细节上尊重内行,整体上管理内行

6 婚姻的成功率与男人付出的多少成正比

第7章 1 “失踪”也是一种解决问题的方式

2 签字的本质就是“牵制”

3 水平高低往往体现在对突发事件的处理上

4 工作目标不是以个人能力为限,而是以老板满意为限

5 不要过度承诺,但要超值交付

6 基层管理对事不对人,高层管理对人不对事

7 发自己的光,也别吹熄别人的灯

第8章 1 不要按紧急程度、而要按照优先级程度来处理

2 口头表扬不落到笔头上就只是说说而已

3 若想以最快的速度融入一个公司,就要:抄袭,研究,学习,创新

4 知道的人不开口,自然有保守秘密的理由

第9章 1 即便是享受公司的正当福利,也会或多或少地占用别人的资源

2 自己不宣传自己,甭指望老板会主动挖掘你的闪光点

3 赞扬也是分三六九等的

4 职业女性就是要忠于职业,否则就要做好被职业抛弃的心

理准备

- 5 不懂管理艺术的老板到头来只能孤军奋战
- 6 和对方谈条件的前提是,你开出的条件对方能给得出来

- 第 10 章
- 1 事事亲力亲为,对于员工是敬业,对于管理者是失败
 - 2 性别不同本身就是一种优势
 - 3 只有主流业务部门的人,才能获得最多的发展机会
 - 4 双赢就是:我去了一块心病,你也得到了更好的发展
 - 5 身处职场的人,对职场笑话总是百听不厌的
 - 6 会打高尔夫的不一定是赢的那一个
 - 7 直到你要走那一天,老板才会看到你的价值
 - 8 别人对你的判断,要么来自你的直接老板,要么来自他们亲眼所见

- 第 11 章
- 1 细节! 细节里有魔鬼!
 - 2 施以小恩小惠,不如帮她搞定老板
 - 3 远程恋爱的问题在于你们没有共同的生活基础,即便感情再深厚,也会渐渐失去共同的话题
 - 4 管理下属就是要骑马,牵牛,赶猪,打狗
 - 5 虾的大红之日,便是它的大悲之时
 - 6 当对手让你越来越生气的时候,说明他更强大了
 - 7 金字塔尖,不是单靠业绩和能力就能进去的

- 第 12 章
- 1 只有下属完成不了的任务才值得经理去做
 - 2 大家都心知肚明的,往往不能落在书面上
 - 3 老板的关注永远是形式大于内容,言辞多于行动
 - 4 幸与不幸都是比较级,要有垫底和对照才感觉得到
 - 5 小洞不补,就会大洞受苦

6 “我支持你”就是：你干活，我支持

第 13 章 1 吵架也是一种沟通的方式，但不是唯一的方式

2 对你好，不等于你可以为所欲为

3 当男人遇见女人，从此只有纪念日，没有独立日

4 透支的基础是信用度，信用很重要，度也很重要

5 在大象间走钢丝的难度在于既要向前走，还不能被大象挤着

6 想等有时间再解决的问题，其结果是永远没有时间解决

第 14 章 1 不了解情况的时候，就少说多看

2 拍马屁就是要头脑灵活、立意新颖、感情真挚、态度诚恳

3 我和老板穿一样的牌子，让她穿什么

4 大公司作出的决定往往不是最优的选择，而是部门间彼此妥协的结果

5 看上去再万无一失的计划也总会有意外发生，我们无从预测这些意外，却可以提前作好备案

6 发生意外，首先得能稳住自己，才能把损失降到最低

第 15 章 1 商场里的“利他”行为背后一定有“利己主义”的存在

2 对方没有其他选择的时候，就是讨价还价的最佳时机

3 机会要保密，方能最大化它的价值

4 单独和领导经历他最光辉的时刻，因为领导也需要有人印证他的辉煌

5 该表扬的没表扬，一定是事情起了变化

6 男人一旦对自己的价值有了再认识，就会重新界定他的价值观

7 一份工作并不能改变我们，它只是让我们更明白自己是什么人，什么在自己心中更重要

- 第 16 章**
- 1** 对待匿名信,与其息事宁人,不如把问题转嫁
 - 2** 和老板一起喝咖啡,喝什么不重要,说什么才重要
 - 3** 所谓惊喜就是你苦苦等的兔子来了,后面却跟着狼
 - 4** 有时候,遵守游戏规则远比赢得单子更重要
 - 5** 好领导会给你严肃的爱,但别以为那是真爱
 - 6** 证据不是最主要的,重要的是把适当的线索在适当的时间透露给适当的人
- 第 17 章**
- 1** 跳槽是解决不了问题的
 - 2** 变化就意味着机会,越是翻天覆地的变化就越意味着大的机会
 - 3** 曾经势同水火的人,也不过是当时的环境所决定的
 - 4** 人生最重要的事情,是在适当时候开始为自己奋斗
 - 5** 五百强不是靠几个天才造就的,而是靠把数以万计的精英磨圆后变成平凡螺丝钉后,才确保商业机器的有效运转

第 1 章

1 再好的老板，危机当前也一定会先跑路再想到你

十一月的北京，连着经历了好几天五级风的肆虐，天空流露出难得的蔚蓝。

力德中国的市场部经理鲁智坤终于卸下了长久堆积在心头重担，心情也像天气一样大好。一想到翠贝卡那边如果顺利的话，应该很快就能完成交接，月底就能入职，他不禁嘴角向上牵动，对着窗外乏味的风景微笑起来。

同样的天空，透过不远处另一座高档写字楼的有色玻璃望去，却失去了原本的色彩，呈现着亘古不变的灰黄。鲁智坤所念叨的翠贝卡此刻正坐在会议室里，和现任老板杰夫进行着一场不太愉快的谈话。

翠贝卡的辞职申请被面朝下丢在桌上，杰夫根本不去看它，还是用像往常一样的语气说：“翠贝卡，我们都是 professional（专业）的人，你现在提辞职，就是最合适的时候。”

翠贝卡表面没吱声，心里的火却一下窜了上来，心想：现在提当然不算合适，像你一样早早就辞掉，才是最合适的时机。

翠贝卡没说出来，杰夫也不再开口，原本不大的会议室陷入了短暂的僵持。

就在几周前,翠贝卡还是杰夫麾下一名忠心耿耿的士兵,指哪儿打哪儿,毫无怨言。但转瞬间,他们所在的咨询公司就毫无征兆地被竞争对手 NESO 收购了。

翠贝卡的成长道路没遇过什么波澜——顶着国内外两个最顶尖大学的光环,第一份工作就进了五百强的咨询公司,又遇上了个对她青眼有加、一路栽培的好老板。但这也直接导致了她在职场的一大弱点——缺乏最起码的政治敏感度,对任何战略的调整、格局的变动不够关心。

直到亲手收到通知函的那一刻,翠贝卡根本丝毫心理准备都没有,立刻被吓呆了。她做出的第一个本能反应,就是扔下手里的活跑去找杰夫询问怎么办。

杰夫听完后,立刻安慰翠贝卡,说实际情况没有那么糟——虽然公司是被老对手收购的,但两个公司在她这个部门的业务线并不重叠;再说新合并后的公司也会非常希望能稳住人心,继续向客户交付价值……

杰夫有理有据地讲了一大篇,翠贝卡总结成一句话就是“别担心,咱们目前还很安全”。杰夫又教导翠贝卡在新的架构宣布之前,她还是应该踏踏实实地完成好项目,表现得“professional”一些。

翠贝卡听了杰夫的劝导,就真的老老实实回去继续画她的幻灯片。但不经意间她总能碰上杰夫躲到楼道里接电话,要么就是三天两头的请病假。这些迹象终于引起了翠贝卡的警觉,这次她绕开杰夫,直接找要好的人力资源同事拐弯抹角地打听,这才知道杰夫在收购正式宣布前就已经提交了辞职报告。

翠贝卡听完惊出一身冷汗,心想这可真是爹死娘嫁人,各人顾各人。再好的老板,危机当前,也肯定会先抛弃下属自己跑路——这和道德感情无关,只是最基本的生存法则。

翠贝卡没工夫悲秋伤怀——连老板都跑了，自己还傻愣着干嘛？她好歹还算恪守了起码的职业操守，该上班上班，该干活干活。只不过幻灯片交上去，质量明显就低了几个档次——而杰夫对这些居然熟视无睹！显然已经是做一天和尚撞一天钟了。

翠贝卡利用所有的剩余时间开始广泛撒网：上网站、找猎头、托关系、找朋友——好在有了两年工作经验后，再找别的机会就容易很多。

但问题在于业内谁不知道 NESO 收购的大事？都等着捡便宜呢——翠贝卡级别本来就不高，谈来谈去，总是趁火打劫的多，雪中送炭的少——不过她也并不是什么都不懂的毕业生了，发现对方在有意拖延后，她干脆把网撒向了咨询行业之外的五百强公司。

这次，她顺利地拿到了力德中国一个市场部的职位，而对方经理的要求也很简单：尽快离职，火速上岗。

2 求职中搞促销，虽然好卖，却难卖个好价

翠贝卡本来还想借着辞职和杰夫再聊聊，但杰夫自己跑路还要把她硬按在火坑里的做法已经彻底惹恼了她。

杰夫拿到翠贝卡的辞职申请也有些意外，他是察觉到翠贝卡最近有些不安分和浮躁，但没料到她如此迅速地就找到了下家，而且干脆利落地换了行业。在他看来，翠贝卡在现在公司干得还算不错，正是因为级别不高，所以反而不像自己一样被逼得非走不可——她只是被突如其来的变化吓懵了，才慌不择路地想逃。

双方僵持了一会儿后，杰夫主动开口道：“翠贝卡，换行业的风险是很大的。你一旦离开了，之前两年的积累就会打很大的折扣，再想回来就难了。”

翠贝卡已经不是两周前那个翠贝卡了，她笑了笑说：“杰夫，我同意你的观点。但如果发现刚开始的方向其实并不是特别适合自己，那么

越早进行转变,反而越有利于我接下来在新行业里积累和发展啊。”

杰夫没想到翠贝卡会这么直截了当地反驳自己,不由得一怔,但还是耐着性子解释道:“公司被收购不一定对每个人都是坏事。管理层再怎么变化,影响都是从上往下逐层递减的,你作为初级员工,只要能把工作做好,说不定反而能获得更多的发展机会。再说,就算你想换个环境,其实也不必急于一时,还是要多做调查研究,摸清状况再做决定。”

杰夫这番话倒是肺腑之言,从他自己的实践来看,其实跳槽就像卖东西,买卖双方谁更能沉得住气,谁才对价格更有主导权。商品一旦促销,哪怕品质再好,价格上多少也得打个折扣。所以大环境越是动荡,才越要勇于当“钉子户”,不但能在漫长的讨价还价中拿到好价钱,说不定当身边人都离开得差不多后,反而会凸显价值,收获意想不到的利益。

但翠贝卡没有杰夫的这番切身体会,恨不得立即逃离已经乱成一锅粥的公司,再说杰夫他自己不都已经走了吗?凭什么还来教训她非要留下?想到这儿,翠贝卡生硬地说:“我觉得未来是很难预期的,现在有什么机会,我们牢牢把握住才是最重要的。”

杰夫也被翠贝卡的固执惹恼起来,毫不留情地说:“OK,那你有没有想过,力德这个职位上已经连走了两个人了,而且这个职位开出了很长时间内,始终都没有招到人——这说明什么呢?说明要么是这个职位本身是有些问题的,要么是和这个职位相关的人有些问题——这些你都不了解,就这样贸然去了,总有一天会后悔的。”

他的话像针一样精确地刺到了翠贝卡的心底——她之前没想到过这点,但旋即又有了一种恼羞成怒的感觉:杰夫这么说,不就是在打击她之所以能拿到这个 offer(聘用),不是因为能力,而是因为职位本身很垃圾吗!? 不晓得杰夫是出于什么动机和目的,明明自己先跑了却还要把她拖死在这个公司里,就算他以前是个好老板,但这样诋毁自己千辛万苦才找到的工作是不可谅解的!

翠贝卡强压住心头的怒火，脸却涨红了，她把杰夫之前倒扣在桌面的辞职申请又翻过来，毅然决然地推到他眼前说：“Anyway(无论如何)，我已经决定了。至于力德到底是什么情况，今后会走到哪一步，我都绝不会后悔。”

杰夫也被气倒了，接过申请，轻不可辨地摇了摇头，大笔一挥，刷刷刷地签下了自己的名字。

3 求职有一万种技巧，招聘有一万种准则——而所有的标准和原则都抵不过气场的相合

关于力德市场部这个职位长期没招到人的问题，杰夫只说对了一半。

想当初翠贝卡找工作觉得困难，市场部经理鲁智坤提着灯笼四处招人也没轻松到哪儿去。他就纳了闷儿了，这电视报纸上不天天说就业难、就业难吗？怎么真正想招个经验对口、又看得上眼的人就那么难？

算起来力德中国也是行业内的 Number One(老大)，光御用的大小猎头就养着不下十个。但话又说回来，力德实在太大了！一万多员工的企业哪怕只有 5% 的流动率，到了人事部那里也成了堆积如山的案例，更何况还有无数优先级更高的重要职位等待填补——哪里就轮到市场部一个小专员了？

鲁智坤都快被烦死了！短短半年内，分管阿尔法项目的市场专员就走马灯似地连换了两个，最后连副经理吴佳也病倒了，弄得硬件部的人天天跳着脚地发狠，不是在大会上指桑骂槐，就是在电话里吹胡子瞪眼。

硬件部这么一折腾，终于把市场部总监玛丽王也惹烦了，直接给麾下两位经理——鲁智坤和何晓晨下了死命令：无论如何月底之前必须把人招进来！

老板既然定下日期,两位经理就赶快商量了下对策,决定干脆不找最好的了,只求能招个差不多的、能待得长的,把最紧要的活应付掉,再骑驴找马吧。

市场部这边的口风刚一松动,人事部立马闻风而动,把先前筛出的几个人又送了回来。由于力德规定7级以下员工都必须经过本部门两位经理的面试,于是人事部安排何晓晨负责一面,鲁智坤负责二面。

何晓晨初筛之后只留下了三个人,翠贝卡便是其中之一。鲁智坤看过简历后,特意把其他两个有相关经验的人排在前面,把毫无经验的翠贝卡排在最后,盘算着如果前两人里面有合适的,后面那个走走过场就行了。

没想到前面两个面下来,都不甚合心意:第一个过于小心翼翼、察言观色,搞得鲁智坤浑身不自在;第二个又显得老于世故、精明滑头,让鲁智坤觉得很没信心。有了前两位的铺垫,鲁智坤面试到翠贝卡时心理预期已降到了最低点,所以助理莫莉把人带进来后,他反倒有了眼前一亮的感觉。

翠贝卡穿着考究的黑色西服,袖口恰好露出两公分白衬衣袖,腕上戴一块酒红色天梭,棕黑色头发柔顺地披在肩上,领间露出精巧的玫瑰金吊坠。

这身打扮,既显得年轻,又不失优雅庄重,恰好既符合了鲁智坤作为一个职业经理人的喜好,又迎合了他作为一个男人的品位。他站起身来和翠贝卡握了握手,对方从简单的肢体语言传达过来的力度和气场都刚刚好,鲁智坤很满意。

例行客套完毕,面试正式开始。翠贝卡先就自己在目前公司的职位、工作内容、个人技能和成绩作了简要介绍。

鲁智坤向来重视面试者的开场白,他觉得好的开场白就如同在电视上打广告一样,虽然只有短短三十秒,却能给人留下深刻印象,并激

发起对方的“购买欲”。翠贝卡显然在来之前做过不少功课，短短几分钟，不仅回答了他最想知道的三个问题，而且不露痕迹地修饰了自己最明显的一个缺陷——没有直接的市场经验。整个介绍过程口齿清晰、态度自信，一看就是经历过国际化大公司历练的人，鲁智坤心里就又多了几分乐意。

翠贝卡一连回答了几个常规问题后，鲁智坤心里暗暗同意何晓晨之前的评语：基本素质良好，逻辑性、条理性强，整体也还有较大的潜能可挖；但硬伤也很突出，缺乏在市场部工作的实际经验，需要较长的适应期。

除此之外，鲁智坤比何晓晨还多了一个顾虑：翠贝卡现在的公司虽然也是外企，也号称五百强，但中国区的规模比力德小了很多，架构也相对简单；而力德采取的却是多维度矩阵架构，管理上更加官僚化，不知道她从单纯的环境里突然移植到复杂环境里，究竟能存活多久？如果没待两天就又拍屁股走人了，那他宁愿找个潜力差点、但是能忍耐的。

鲁智坤想到这儿问道：“说说你现在的公司对你的个人评价吧？”

翠贝卡说了一大篇，又突然想到招聘要求上还有一条没点到，便补充道：“除此之外，我的老板们都认为我工作作风比较踏实，遇到困难能够坚持下去，耐久性比较好。”

鲁智坤总算听到了自己想要的那个字眼，暗自松了口气。接着问道：“那你的老板建议你在哪些地方做出改进呢？”

翠贝卡坦然道：“杰夫觉得我自我掌控能力和执行力很强，但在带领其他人做项目时，过于事必躬亲，不能完全放手和信任助手，导致自己的工作强度过大。在与人相处上，比较随和，虽然同事关系好，但在强势的同事面前还需要加强个人领导力。再有就是要求完美，容易自己给自己压力，导致压力过大。呵呵。”

鲁智坤面试过许多人,也被许多人面试过,所以对翠贝卡这套回答中的“优缺点”转换的把戏并不陌生:乍听她说的每一条都是缺点,但换个角度,又可以理解为她是一个任劳任怨、团结同事、追求高标准严要求的三好员工。但是世上没有绝对,“任劳任怨”和“团结同事”在别的公司或许是好事,但在力德的大背景下,市场部本来就是夹缝中求生存,“随和”的度如果拿捏不好就会沦为软骨头一副,日子必将过得非常痛苦。

总体考察下来,鲁智坤对翠贝卡的反应和回答都还是比较满意的。特别是翠贝卡用不无悲哀的语气告诉他自己离职的原因是公司被收购时,他更是暗自开心。

在鲁智坤看来,兼并和收购,必然是金字塔尖的人受益,下面的人挨刀。并购后由于双方文化、理念、领导风格的差异,而导致人员迅速且大规模流失也是必然的结果。他方正的脸上显得无动于衷,心里却迅速盘算起来:这将意味着翠贝卡所剩的时间有限、选择有限、心态很紧张,也就可以最大限度地施加压力,挤压她加快就职速度。

在觉得翠贝卡能尽快上岗后,鲁智坤基本敲定她了。但基于先前对她的一些顾虑,鲁智坤还想给她打打预防针,他突然问:“你知道全球最大的官僚机构是哪三家吗?”

4 只有在接受 offer 前,才有要求薪水和级别的权利

刚才一直滔滔不绝的翠贝卡这下被问住了。幸好鲁智坤也没打算用这个问题考她,立刻自己揭晓了答案:“第一是联合国,第二是 IBM,第三,就是我们力德了!”

翠贝卡有些惊讶地看到鲁智坤不但没惭愧,反而有些自豪和骄傲,侃侃而谈道:“管理这么大的公司,需要一整套科学完善的体系,你知道什么是矩阵架构吧?”