

公司是 最好的学校

揭发牛人不告诉你的成功秘密
利用公司 成就自己

大学只能学到人生的5%
95%要在工作中学习

李开复

畅销15万册的《职场潜伏心理学》
系列书作者张超推出全新职场成功学
从今天开始 让公司为你打工

张超◎编著

公司是 最好的学校

揭发牛人不告诉你的成功秘密

张超◎编著

图书在版编目 (CIP) 数据

公司是最好的学校 / 张超编著. --天津: 天津社
会科学院出版社, 2011.4

ISBN 978-7-80688-645-8

I. ①公… II. ①张… III. ①成功心理—通俗读物
IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2011) 第040298号

责任编辑: 徐 晶

选题策划: 宋美艳

封面设计: 柏拉图

出版发行: 天津社会科学院出版社

出 版 人: 项 新

地 址: 天津市南开区迎水道7号

邮 编: 300191

电 话: (022) 23366354

传 真: (022) 23075303

网 址: www.tssap.com

印 刷: 三河市文通印刷包装有限公司

开 本: 787毫米 × 1092毫米 1/16

印 张: 14

字 数: 200千字

版 次: 2011年4月第1版 2011年4月第1次印刷

定 价: 26.80元

版权所有 翻印必究

前言：补足你所需的正面能量

工作累不累？

大部分人的回答是：累！

如果有一天你买彩票中了 500 万元大奖，或者天上掉下别的什么馅儿饼，你不再需要辛苦工作就能够维持生活，也不需要上班了，你是否感到自己解脱了？

想想看，那时候的生活美好吗？

实际上，一个人如果真的不工作，后果是非常可怕的——一种无价值感会引发巨大的心理问题产生，这种心理问题绝对不亚于工作中你要面对的困难。

人们常常忽视：正是平时的充实和忙碌，才创造了节假日的放松感。

给大家讲一个真实的例子：有一个女孩儿叫兰芬，是人们通常所说的富二代。大学毕业后，她每个月轻松地从父亲那里拿到两万元的生活费，充裕的生活让她从来不考虑要去工作。月薪 5 000 元的工作在她眼中毫无诱惑。她享受着每天都是休息日的“美好”生活。

不多久，她的钱不够花了，于是家里又给她提高了生活费的数量。想不到的是，过了一段时间发现，每个月 4 万元的生活费，还是不够用。

当生活费再提高的时候，也还是不够用……

她没有吸毒或者沾染别的不良嗜好，只是出现了严重的心理问题。

问题的产生来源是自我价值感的丧失，当别人工作的时候，她有大把的时间可以挥霍。

于是她的孤独感比一般人要强烈：她有钱，却不被人需要；她富有，

却毫无用处。一个不被人需要的人，人们对她的恭维只是一时的。

怎么办？兰芬发现去商场购物很好。购物的时候，大家对她的态度很热情，赞美的话一直围绕着她。她感觉到被需要，心里非常舒服。

于是她不得不过一段时间就去大量购物，久而久之，再孤独的时候，就再购物，如此形成了恶性循环……

我们如何看待工作，也就是如何看待生命；如何善待工作，也就是如何善待生命。工作不可或缺，并且需要以热情投入。无论你的银行卡上是否已经有了一千万！

人的一生至少有 1/3 的时间是在睡眠中度过的，这要求人们有一张好床；1/3 的时间用来学习、娱乐；还有最重要的 1/3 的时间是为工作花掉的，每天至少 8 个小时。从某种意义上说，工作比床重要，因为这 8 个小时与睡眠时间不同，它是体能、精神质量最佳的 8 个小时。

此外，站在另一个客观的角度看待职场人和公司的关系，有很多人都在骂公司，可是离开了公司，他们就会发现：很多人脉玩不转了。

东伟是一家大型公司的业务主管，和众多大客户的关系经营得风生水起，他萌生了自己创业的打算。原以为自己开个小公司，凭借自己多年的信誉和手段，能利用丰富的客户资源做源源不断的生意。

没想到创业之路并不顺利，和自己谈笑风生的客户变得冷淡起来，接电话的时候也顾左右而言他。东伟终于意识到公司这个平台有多么重要。原来，以前客户们对他的尊重，更多的是来源于他背后的大公司！

联系个人发展来看，当其他人骂公司的时候，如果你不骂；当其他人抱怨工作的时候，如果你能不抱怨；当其他人害怕被公司利用的时候，你能够告诉自己被利用至少证明自己有用；当其他人在公司中“揩油”的时候，你能够把精力放在对业务的学习上……

恭喜你！你找到了真正的成功之路。

这条路看似最远，实则最近。

用不了多久，你就能站在山顶，看到与山脚下迥异的风景。

你会发现，公司不曾亏待你，它能给你的，会远远超过你的想象！

目录/CONTENTS

第一章

算赢公司：
做它最需要的人

寻找优秀 DNA 公司	/002
我要做“加薪”员工	/007
结果思维：晋升的法宝	/012
总结让你迅速被识别	/015
忙起来，别让杂事等着你	/018
看事实，而不是想当然	/021
让能量被团队有效利用	/025
无论是不是，先说“是”	/029
给自己成熟所需的时间	/033
宽视野培育交叉技术	/037

第二章

潜规则：
被玩还是玩家

有主见，不迷信企业文化	/042
谎言有度：只微笑，不打假	/046
距离近：是法宝也是毒药	/050
无目的学习是浪费时间	/054
抢风头：抓块木板当作船	/058
只会接直球，别人就给直球	/062
提防心腹成为心腹之患	/066
流露失意只会得到孤独	/070
得罪关系户是挑战领导	/074
脸皮厚薄适度可升职	/079

目录/CONTENTS

第三章

远离出局线：
致命错误不可犯

- 妒忌他人，误了自己 /086
- 不守规矩，令人反感 /092
- 不做小事，大事干不了 /096
- 无节奏：慢而不赢 /100
- 不想改变，只敢抱怨 /105
- 探听隐私，陷入是非 /110
- 急功近利，争一时短长 /113
- 待人接物，不懂讲究 /118
- 迷信技巧，不信努力 /124
- 自视甚高，轻视他人 /128

第四章

手腕制胜：
做人做事有方法

- 个性：鹅卵石还是礁石？ /134
- 演好本职角色才能最值钱 /138
- 坚定自己，远离“近视眼” /141
- 狮子搏兔，亦用全力 /143
- 前途是罐头，胆量是开罐器 /147
- 语言包装：我贵我值 /151
- 远离暧昧，拒绝打扰 /157
- 节约心力做最擅长的事 /160
- 延长尺度就与众不同 /165
- 别拿怀才不遇当借口 /169

第五章

实用关系学：
你完整，世界便无缺失

低姿态，便于你吸纳资源 /174

90 秒，你有权利选择焦点 /179

你眼中看到的，是你心里以为的 /183

软柿子，自然有人捏 /187

可爱的人很多，可靠的人很少 /191

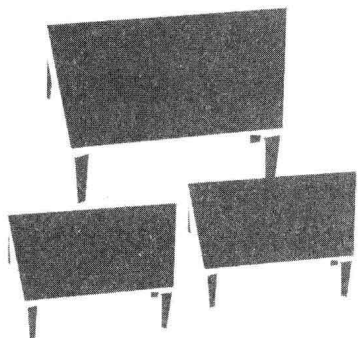
愤怒不可怕，不当表达才可怕 /196

巴结牛人有捷径：把自己变“牛” /201

好心情才有好人缘 /205

别人看你像啥，你容易是啥 /209

没主见，就会被主宰 /213



第一章

算赢公司： 做它最需要的人

寻找优秀 DNA 公司

我要做“加薪”员工

结果思维：晋升的法宝

总结让你迅速被识别

忙起来，别让杂事等着你

看事实，而不是想当然

让能量被团队有效利用

无论是不是，先说“是”

给自己成熟所需的时间

宽视野培育交叉技术

寻找优秀 DNA 公司

所有公司都在寻找优秀的人才，因为人才比公司的战略、策略都重要。人才是无法被对手学习的。

曾有企业夸张地放话：“为了留住优秀人才，我们要不择手段。”虽然包含夸张的成分，但充分表明了人才在企业中的重要地位。比尔·盖茨曾经说过：“如果让微软最重要的 20 位专家离开的话，那么微软就什么也不是了。”

与此同时，每个会成为人才的人，一定要有清晰的判断，正如曾经有人问过李开复：“你是人才吗？”李开复迅速回答：“是。”这个回答是瞬间作出的反应，也是他长久以来在内心对自我的判定。

人才，出自那些具有优秀 DNA 的公司。

具有优秀 DNA 的公司，企业创始人的梦想会自上而下地进行传导。

一个人开始做的第一份工作就像小鸡刚刚开始认识第一个妈妈一样，会很自然地相信工作就是这样子的；自己认识的第一批同事是什么样子的，也会在心里留下一种根深蒂固的印象：世界就是这样的，人际交往也该是这样的。

当一个人把这个公司里面的很多自己没有意识到的东西植入到深层大脑中，这个公司会对这个人影响深远。

所以，一个人进入的第一个公司是健康的，他就携带了健康的因子，即使将来离开这个公司，他的职场血液中也有诸如积极、乐观、正面思考等元素，这样的元素能帮他发挥更好的作用，成为一个人材。

反之，有的人去哪家公司，哪家公司就破产，他一个“病人”会连累整个公司的员工都会得“病”。因为某个坏公司里面的某一些工作习惯犹如病毒植入到他的大脑里面去了，然后他到其他公司的时候，会传染给其他人，这是很危险的。

男怕入错行，女怕嫁错郎。

入错了行，在习惯的驱动下周而复始地工作，与一个女人选择了一个抽烟喝酒的男人做老公是同样的道理，她花一辈子的时间让他改正，费心费力劝说他，绞尽脑汁改变他，但如果不到医生通知烟酒威胁他的生命安全之时，这个男人是不会因为老婆而改变的。

为一个抽烟喝酒的老公受气郁闷，不如当初就选择一个不抽烟不喝酒的人。

很多人抱怨太忙，没有时间去寻找优秀 DNA 公司。总是忙着工作，忙着赚钱，在匆忙中忘记学习，在匆忙中学会抱怨。

这就好比没时间锻炼，就一定有时间生病。

没时间思考，就一定有时间迷茫。

没时间提问，就一定有时间犯错。

在最初几年的工作中，可以降低薪酬的标准，但是一定不能放弃对优秀公司的选择。

有人可能会想，即使公司风气非常不好，只要个人有足够强的定力，也完全可以“出淤泥而不染”。

机制的更改不是一朝一夕，也不会因为一两个人而改变，这是企业文化的一部分。管理再混乱的企业都有它自己的文化，说直白一点，这个文化就是指导你如何在公司里生存的法则。凭一己之力去对抗公司这么庞大

的机器是很累的。

有七个人曾经住在一起，每天分一大桶粥。

粥每天都是不够的。

一桶粥七人分，如何公平？

第一天：他们抓阄决定谁来分粥，每天轮一个。于是每周下来，他们只有一天是饱的，就是自己分粥的那一天。

第二天：他们开始推选出一个道德高尚的人出来分粥。没想到的是，强权之下，易生腐败，大家开始挖空心思去讨好他、贿赂他，搞得整个小团体乌烟瘴气。

第三天：大家开始组成三人的分粥委员会及四人的评选委员会，但他们常常互相攻击，一番激烈的争论之后，粥吃到嘴里时全是凉的。

第四天：轮流分粥，但分粥的人要等其他人都挑完后拿剩下的最后一碗。为了不让自己吃到最少的，每人都尽量分得平均，就算不平均，也没什么可抱怨的。大家快快乐乐，和和气气，日子越过越好。

同样是七个人，不同的分配制度，就会有不同的风气。一个单位如果有不好的工作习气，一定是机制问题，一定是没有完全公平、公正、公开，没有严格的奖勤罚懒。

如果缺乏这种良好的环境，公司的根基就是有问题的。人是环境的产物，人的行为会受到环境的影响。不被好的环境塑造，就会被坏的环境塑造。

迟玲的第一份工作是在一家小企业打工。

工资待遇很低，同事们就用各种各样的方法从单位“揩油”。小企业对这种行为也睁一只眼闭一只眼……

迟玲从起初的不好意思，到后来的耳濡目染，她学会了利用公司打印机打印私人文件，或者利用公司的电话打私人电话……

后来，通过家人的关系，迟玲进入一家大型公司打杂。虽说是打杂，可是大公司的机会多，迟玲还是打算好好利用这个机会。

刚开始在大公司工作，迟玲的表现当然很谨慎。随着时间的推移，她

的心又放松了，并且开始打私人电话。

不巧有一次公司领导有事需要联系她，而此时的迟玲正在热情地煲电话粥。领导生气地打她的分机叫她进来训话，结果她依然占线。平时不满她的同事借机向领导反映“迟玲电话一贯比较多”。领导是聪明人，当然听懂了其中的暗示，回头就吩咐 HR 去查详单，罪名立马落实。

迟玲没通过试用期，惨遭淘汰。

不良公司带来的坏习惯在无法预知的情况下发作，会带来不可预知的后果。

拿这个例子来说，用公司电话打私人电话，这是让公司 HR 很不爽的一件事情，虽然有人觉得无所谓，还觉得 HR 在公司里假装以公司利益为重的样子，实则是长期算工资心灵比较扭曲。但这都说明了：HR 特别不喜欢看到别人占公司便宜。

公司里人人都火眼金睛，除非一个人到了很高的级别，拥有自己独立的办公室，打起私人电话才可以无所顾忌。

否则，打私人电话这件事情，平时无所谓，就算大家都知道你喜欢煲电话粥，内心不满，嘴上也不会有人说你什么。但如果有一天，此人落难了，打私人电话就一定是立即被检举的一条罪名。大公司一般都有自己的电话网络，完全可以查出每部分机的通话记录，为了打私人电话而被公布出来丢脸实在不值得。

私人电话还是不要打或者少打为好，因为人人都看在眼里。上班毕竟是别人付钱请你来做事的，把时间放在工作上职业道德。闲聊的时间你可以做很多事，例如可以琢磨一下自己的工作流程，就算没有改进的方案，你也会理解流程的意义。

小红和小蓝刚进公司就面临着竞争。小红工作踏实，小蓝特会搞关系，比如领导要来的时候就去扫地，晚上总是加班，虽然按照目前的工作量完全没必要加班。后来主管对小蓝就比较信任了，小红感到了焦虑。

这个经历很多人都体验过，实际上，对那些踏实肯干的人来说，没有必要焦虑。

这个案例有另一个版本：

新人 A：工作踏实，平常言语不多，按时上下班，从不加班，也不下表面功夫。

新人 B：工作积极，早来晚走，还经常给领导和同事们买零食吃，能说会道，人际关系很好。

经过 3 个月的试用期，公司留下了 A，让 B 走人了。B 就很苦恼，去找上司理论，上司的回答是：“A 能在正常的工作时间完成所有工作，而你却要加班完成，说明 A 比你的能力强。另外，A 是一个把所有精力都放在工作上的人，而你却在其他方面下的工夫比较多，从长久来说公司不需要你这样的人。”

每个人在职场中做事，也是做人，尽自己的努力就行了，能留下最好，说明这个公司看中的是能力，而非其他；如果留不下，恰恰说明这个公司的领导喜欢下表面工夫的人，长久在这种地方工作，对个人的发展没有什么好处，离开未必是不幸，不必遗憾。

一家好公司带来的良好习惯同时让人终身受益。

小丁不但能够将工作做好，而且公司培养的细心、耐心做事的工作态度深深感染了他。大部分人在完成自己本职工作的同时，也非常关心公司发展的状况，例如公司的上市情况、公司经营策略的改变、主导方向的改变……

这样，他们不是只盯着眼前三寸之处，忘记抬头看公司的风向标。而是打好配合战，做到有备无患，共同迎接市场的挑战。

领导忙于重大项目的时候，小丁和同事们主动推迟了自己的下班时间，轮流给领导服务，就是为了能够在领导忙于项目期间，提供良好的帮助。哪怕是一些订晚餐、帮忙寄送快递、查资料的琐事。

这种团队合作的精神让小丁和同事们的工作配合完美，共同把蛋糕做大，大家都拿到了不错的薪水。

我要做“加薪”员工

公司和员工之间的关系有个形象的比喻：公司是员工的船。员工不是乘客，而是主人，船的命运就是员工的命运。企业命运和员工命运息息相关，互为依存，命运相连，谁也离不开谁。我们天天努力工作，不是为企业付出，而是为自己创造幸福生活，创造成就事业的机会，员工生存发展离不开企业这个平台。

掌握不了方向的船，任何风向都不利。

再好的公司，也惧怕没有进取心的员工。

在一般情况下，企业在设计员工薪酬结构时，总会留出一定的浮动比例，用来衡量员工的有效付出，将个人回报和个人对企业的有效付出挂钩，强调个体劳动的能动性，可以避免“干好干坏一个样”的不公平现象。

如果一个人在一家很规范的公司里工作，他对个人发展无欲无求，这个状态就是有问题的。

想想看，如果你是公司负责人，碰到了这么一个员工，你将多么被动？

用加薪刺激他，他说自己不缺钱。

用升职刺激他，他说不想太劳累。

用表扬刺激他，他说不想沽名钓誉。

一个心中无“名利”的人，真是“无欲则刚”。

好企业期待的员工不是这样的，他们接受薪酬有要求的员工。这意味着他打算给公司带来更大的价值。一份加薪申请无疑是一份自我约束手册。

因为员工不会在付出较少的情况下，一味地要求高薪酬。

大部分的职场人，都会面对这样一个问题：“你是否对现在的薪酬待

遇满意？”

有人回答含蓄，有人回答直接，但大部分员工觉得自己拿的钱少。具体回答莫过于以下几种：

“大家做的都一样，为什么有人拿的比我多几倍？”

“我都是老员工了，为什么公司不给我加薪呢？”

“大家能力都差不多，凭什么他就能拿高薪？”

当进一步追问，“如果你对薪水不满意，为什么还上班”时，大部分人的回答也大同小异：“现在年龄大了，懒得挪地方，好的工作真的不是很好找。”

这样回答的人没有从根本上搞清楚高薪的意义，公司是商业运作的产物，只有苦劳没有功劳的员工不会拿到高薪。

薪酬包含薪水和酬劳这个意思，它是企业对员工提供劳务和所做贡献的回报。员工的贡献，包括客观绩效和付出的努力、时间、精力、学识和才能，回报包括工资、奖金、福利、津贴等具体形式。

很多人对自己有着很高的期望，觉得自己富有学识，应该立刻得到一个薪水丰厚、职位显赫的工作。但实际上，他们的工作能力没有自己想象中的那样高，工作经验也相对缺乏。人为地给自己贴上了价签，这是不恰当的。

尊重价值，永远是加薪的前提和筹码。

在公司里，员工的能力和态度决定了薪酬的高低，简单地说：薪水是由员工自己定的。从面试的那一刻起，你想干多少活，能拿多少钱，HR的火眼金睛都能看出来。在后期的工作中，如果员工总是拿工作来做交易，“给多少钱，干多少事”，只做“有偿服务”，有意躲避工作，在工作过程中敷衍了事，那么薪水最多只能是你完成任务的同等价值。

大部分的高薪员工除了工作能力高人一等，他们更加相信薪水是由自己定的。因此，他们积极努力、认真敬业地对待自己的工作，自己为自己加薪。

如果老板问你一个问题，建议你不要简单地回答“是”与“不是”，

最好能够作出自己的判断和分析，并给出建议和一些可能的考虑。多说一句话并不麻烦，却可以得到很好的效果。让领导觉得你有思路，条理清晰，而不是让领导觉得你是个提线木偶。

提升自我价值，给自己加薪也一定要注意方法。

加薪不成，恼羞成怒、消极怠工是典型的以为玩残了别人，实际上却玩死了自己。

罗刚工作不久，他的爆发力和迅速融入团队的能力有目共睹，加上几位老同事的指导，罗刚处理起事情来挺让老板满意。可是一个月后，罗刚工作起来就没有刚来时那么热情了，他发现自己学历最高，但工资最低，心里感觉挺不平衡，找到老板，要求加薪。

老板看重他的工作热情，对他有着很高的期望，就耐心地解释：薪酬是公司经过测算确定的，罗刚是新人，刚进企业，在罗刚没给企业创造出效益之前，不能提高薪酬。

罗刚听后不以为然，感到万分委屈，认为自己这么努力地工作，应该有资格要求加薪。于是他每天只完成领导分派的任务，其他什么事情也不做，或者看看杂志，或者玩玩游戏。半年后，罗刚被辞退了。

在提加薪的时候，最好对自己作一个严苛的自我考核。

自我评估时，不妨把条件定得严苛一些，免得过分自我膨胀。譬如你的潜力与价值在同事中属于一个怎样的水准？你的职位在市场行情大概是多少？如果公司雇用别人而不是雇用你，有没有损失？

日常应加强检查，并查漏补缺：

第一，团队能力。

在强调专业分工、团队合作的时代，大多数个人成就是有限的。能够欣赏别人、扬长避短、创造业绩的人是“奇货可居”的人，高薪自然不在话下。因此，成为高效能的领导者，是取得高薪的捷径。