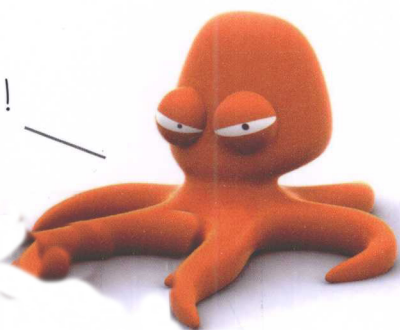


职场 章鱼哥

徒步过客◎著

↑ 世界500强资深财务总监 ↓ 网上“最火的面试官”

哥不预测，哥只分享！



职场 章鱼哥

徒步过客◎著

龍門書局

图书在版编目 (CIP) 数据

职场章鱼哥/徒步过客著. —北京: 龙门书局, 2011. 4

ISBN 978-7-5088-2880-0

I. ①职… II. ①徒… 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 031637 号

责任编辑: 陈赐贵 彭倩薇 / 责任校对: 杨慧芳
责任印刷: 新世纪书局 / 封面设计: 周智博

龍 門 書 局 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

中国科学出版集团新世纪书局策划

北京市艺辉印刷有限公司印刷

中国科学出版集团新世纪书局发行 各地新华书店经销

*

2011 年 4 月第一版

2011 年 4 月第一次印刷

开本: 32 开

印张: 7.75

字数: 180 000

定价: 28.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

本书英文人名一览表

Amy	艾米	Johnny	约翰尼
Anna	安娜	Johnson	约翰逊
Benny	本尼	Joy	乔伊
Belinda	贝琳达	Julie	朱丽叶
Betty	贝蒂	Karen	克伦
Carol	凯罗尔	Kent	肯特
Celine	赛琳	Kevin	凯文
Christian	克里斯蒂安	Lily	莉莉
Daisy	戴斯	Lisa	丽莎
David	戴维	Lucy	露西
Davis	戴维斯	Martin	马丁
Elle	爱乐	May	梅
Emily	艾米丽	Nancy	南希
Eric	埃里克	Paul	保罗
Fiona	菲奥娜	Penny	彭妮
Fisher	费希尔	Peter	彼得
Glory	格劳瑞	Rachel	瑞琪儿
Grace	格雷斯	Roger	罗杰尔
James	詹姆斯	Sam	萨姆
Jasmine	贾斯敏	Steven	斯蒂文
Jennifer	詹妮弗	Sheila	希拉
Jenny	珍妮	Stanley	斯坦利
Jessica	杰西卡	Violet	维尔利特
Jim	吉姆	Vivian	薇薇安
John	约翰		

序言 做喜欢分享的章鱼哥

“一面是墙，一面是出路。”——题记

下完暴雨，又见阳光，很想出去走走，但恐怕外面现在酷热难当，只能下楼买杯咖啡提个神。神没有碰到，正巧碰到一位老友，老友问我最近在忙什么。这或许是句长久未见的客套话，但的确问道了点子上：我在忙什么？

2007年，我第一次接触天涯，连载了《我的面试生涯——外企十年招聘实录》，2009年，出了第一本书《一个外企面试官的内经》，到后来又帮朋友的杂志和报纸写职场专栏，我从一个从来不喜欢写字甚至写字很难看的人，到现在每天码很多字讲很多故事，实在是件奇妙的事情。

在过去的三年中，我每天都会花一点时间来和网友沟通，也通过天涯和杂志报纸认识了很多朋友，让我着实觉得写作是件可以帮助自己和帮助朋友的事情。

生于70后的我，深刻体会着网上流传的一则关于70后的笑话：“我上小学时，上大学不花钱；我上大学时，上小学不花钱；我没毕业时，大学毕业包分配；我毕业时，毕业就差不多是失业。”其实，这不光是70后经历过的事情，更多年轻的朋友都在经历着。找工作是件难事，而工作本身更是件难事。

有很多朋友曾向我抱怨，说自己待在现在这个公司没有发展前途，老板为人卑鄙无耻，工资太低，连谈个恋爱都无法维持，甚至还有人抱怨每天上班的心情比上坟更沉重。当然，也有朋友跟我分享他成功的经验，对付老板的小技巧以及探讨升职加薪的秘籍。我

则乐于做个认真的听众，把听到的、看到的记录下来，和善于抱怨的朋友分享一下成功的经验，和乐于分享的朋友探讨职业发展的密码，因此也慢慢地积累了很多有趣和有用的故事。正好趁跳槽间隙难得的闲暇时间，我把之前写下的故事好好地整理了一下，与更多的朋友分享和探讨。

小时候，我一直不懂为什么老爸每天下班回家都是一副很辛苦的样子，等我上班以后，才明白什么是“心”苦。上班那点事，听起来轻松容易，但实际上很多事情比工作本身要难得多。所以，我在这里所探讨的不只是工作本身——What，更多的是如何工作——How。

我分享和探讨的只是一些个人的看法和经验，并没有绝对的对错之分，也没有绝对上纲上线的原则问题，仅供参考和拍砖。

在和老友闲谈中，我们还谈到了职业发展。发展好比世界杯比赛，我们都很努力，但哪里是墙，哪里是路，我们并不预先知道。我们看到过也可能曾经做过野蛮生长的新生代，好比朝鲜队，不过当被寄予厚望的时候，却遭遇彻底毁灭；也见到过一路领跑种子球队，始终在你面前，你再怎么赶，也赶不上。当然，我们见过更多的是，应该进的都没进，应该守住的没守住。

我们生命中出现过太多的预测王，好比贝利，当他拍你肩膀说你前途无量的时候，仔细想想好像前途无限。然而上帝恰恰从来没有赐予过一个章鱼哥，就像我老友的感叹——早知道应该相信章鱼哥的预测，那晚也许就会因此赢上不小的一笔——过去的终究不可以改变，未来或许可以有所借鉴。

哥就来当回章鱼哥，不是预测，是分享，分享一些职场上的故事和经历供参考和借鉴。不过也千万不要过分迷恋哥，哥毕竟不是春哥，哥是纯爷们。

徒步过客

2011年2月11日

CONTENTS/目录

序言 做喜欢分享的章鱼哥

第一章 别告诉我，你懂得老板/008

- 第一节 老板到底是什么/010
- 第二节 你听懂老板说的话了吗/013
- 第三节 老板真的可以沟通吗/018
- 第四节 朋友Eric的故事/023
- 第五节 老员工遭遇新老板的“三把火” /026

第二章 老板这个人/032

- 第一节 解剖老板的阴暗面/034
- 第二节 坏老板们的通病/047
- 第三节 碰到这样的老板切莫错过/050
- 第四节 再讨厌的老板也有值得学习和借鉴的地方/054

第三章 如何得到老板的赏识/056

- 第一节 初入职场的困惑/058
- 第二节 “开口”谈不了加薪/061
- 第三节 不开口也能找到晋升的机会/065
- 第四节 老板到底最关心啥/069
- 第五节 如何让老板越看你越美/073
- 第六节 遭遇老板的干涉/079
- 第七节 老板相处细节大盘点/085

第四章 适应是一种智慧/092

- 第一节 “TO DO” or “NOT TO DO” /094

第二节 办公室里知进退/105

第三节 说“不”太难/110

第四节 适应才是硬道理/121

第五章 表现、表现还是表现/126

第一节 该如何表现自己/128

第二节 下班也有讲究/133

第三节 加班？真的要加班吗/138

第六章 为什么升职的不是我/142

第一节 细节决定了升职的不是你/144

第二节 哪一类人更容易获得提升/151

第三节 轻松搞定年终考评/154

第七章 真的要跳槽吗/158

第一节 到了该跳槽的时间了吗/160

第二节 关于“好马”和“回头草”/165

第三节 “职场跳蚤”真人秀/172

第四节 跨界跳槽/179

第八章 面试面的是什/188

第一节 为什么老被外企拒之门外/190

第二节 如何打动面试官/197

第三节 简历——人生的名片/205

第四节 面试必杀技/219

第九章 后跳槽时代/224

第一节 应对背景调查/226

第二节 平安度过试用期/232

第三节 跳槽就是终点吗/237



职场章鱼哥

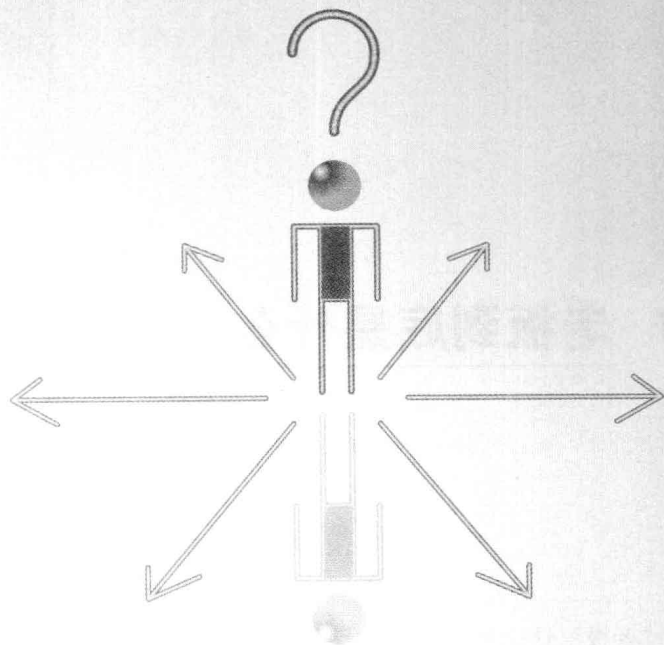
职场章鱼哥

职场章鱼哥

职场章鱼哥



怎样才能和老板进行有效的沟通？在沟通的过程中，又应该注意哪些问题呢？有效的沟通并不是说清楚自己想表达的意见就可以了，而是通过沟通，达到自己想要的目的。



第一章

别告诉我，你懂得老板

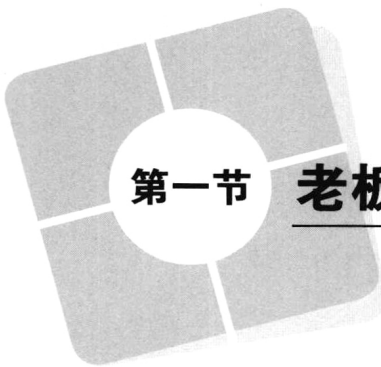
老板到底是什么/010

你听懂老板说的话了吗/013

老板真的可以沟通吗/018

朋友Eric的故事/023

老员工遭遇新老板的“三把火”/026



第一节 老板到底是什么

在我小的时候，“老板”这个称谓被视为反革命和反动派的代名词，大家避之唯恐不及，生怕和某个右派老板扯上一丁点儿关系。然而，三十年河东，三十年河西，“老板”这个词儿如今已经顺应并引领了潮流，让大家趋之若鹜。就连我家门口水果摊老板的10岁儿子目前的志向也是做煤老板，开路虎，买豪宅，搂……他说这话的时候他妈在旁边，所以他没敢全说出来。

可以说，老板的含义正在拓宽。在我待过的外企，员工往往会把部门经理或者总监称为老板，比如人事部的老板某某某、财务部的老板某某某，而总经理一般被称为大老板。据我所知，现在公务员之间也流行这个词。一次，我和一位税务局的朋友聊天，发现他居然称他们处长为“老板”，着实让我惊讶了一把！

现在的人，或多或少地梦想着做老板，我也不例外。即便做不成真的“煤老板”，也必须做个公司里的“小老板”，手下至少有一两个小兵。不过，做老板的路其实并不平坦，俗话说“多年

媳妇熬成婆”，想要做老板，必须先学会和老板相处，了解老板在想什么，让老板重视或者正确评价自己……简而言之，就是搞定老板。因为在职场，埋头苦干或者一味抱怨都是不可取的，那样会让自己非常成功地成为失败的典型。

我常听到朋友和网友抱怨自己的老板没能力、愚蠢、不如自己，还有朋友会抱怨老板卑鄙无耻。林子大了，什么样的老板都有，但是我们必须接受现实。因为老板就是老板，他可以骑在你头上作威作福，可以天天恶心你，甚至把你当他家的保姆用。但是你的选择不多，要么走，要么留，抱怨只是调节心情的方法而已。

面对老板，积极的应对才是关键。老板之所以是老板，自然有他的优势在，年纪大、资历深、经验足……就算他只是大老板的小舅子，那也是他的优势。作为下属必须明白的是，或许你的优点要远远多于你的老板，但优点并不等于优势。相对而言，作为老板的他，有的是优势；作为你，尽管有诸多优点，但明显处于弱势地位，之间的差别，好比一个在天上，一个在人间。所以把优点转化为优势，才是在办公室里最应该做的事情，千万不要总是一味抱怨，把上班的心情搞得像上坟一样沉重。

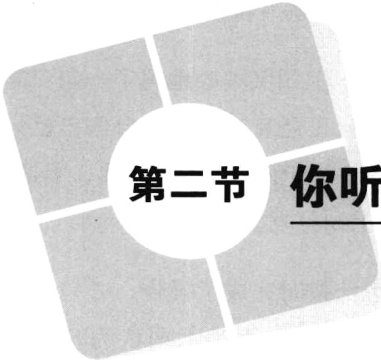
我在公司里“小老板”了十年，被“老板”了更久，所以也有幸认识了形形色色的老板。今天自己扳手指头数的时候，也觉得相当惊讶——老板们地域跨度非常大，涵盖了日本、德国、奥地利、美国、加拿大、新加坡、马来西亚、韩国、新西兰、英国、法国、瑞士、中国台湾、中国香港等国家和地区，而且老板们的年龄、文化背景、教育程度、职业背景 and 经历都不尽相同。这就

造成了每个老板处事标准以及处事方法的差异，有时还会出现同一件事情在不同老板眼里结论完全不同的情况。

我曾经提交过同一份报告给两个老板。在这份将近 100 页的报告上，有一个比较明显的单词拼写错误，但是我提交的时候并未发现。负责运营的常务副总发现后，只是很客气地关照我说：“修改一下就好”；而负责财务的副总发现后暴跳如雷，说：“怎么可以有这样的错误？这个报告可能马上要交给董事会，我们管理层怎么可以提交这样没有质量的东西……”

运营副总可能对报告和数据质量要求不那么高，他的经历促使他可能更看重报告的实质内容；而财务副总是会计出身的，对细节的要求更苛刻一些，他的经历和背景使他绝不容许看到这样的错误发生。差异如此之大，就是他们的职位和经历不同造成的。但不管怎么样，有一点是相同的，他们都是老板，他们拥有“决定权”，而我是“被决定”的那个人。

其实，“老板”就是那个在办公室里可以严重影响你，甚至决定你在特定的办公环境下生存发展的关键，所以就像之前我提到的，办公室里的“王道”就是要搞定老板。怎么搞定呢？搞定老板和人类征服地球是一个道理，先要认识、学习，最后才是征服。



第二节 你听懂老板说的话了吗

海归精英 Steven

Steven 毕业于美国名牌大学的 MBA，工作能力超强，所以他非常自信。他平时工作也仔细、负责，做任何事情力求面面俱到，按他本人的话来说，他的目标就是将事情都做到 perfect（完美）。

Steven 的上司是一位公认的非常民主的老板，他为人相当宽厚，而且非常愿意给下属表达和表现的机会。有一次，上司把 Steven 叫到办公室，让 Steven 完成一份业务分析报告，要求五天完成，最后还关心地问 Steven 是否需要额外的资源支持。

Steven 非常自信地接受了任务，并拒绝了老板的好意。回到办公室后，他将刚接到的工作像其他日常工作一样，安排进了自己的日程表，并严格按照自己的日程表进行工作。

第二天，Steven 在茶水间里遇到了上司。上司问他那件工作进行得怎么样了，Steven 以为老板只是因为他有了额外的工作而

担心他的压力，于是随口回了句“放心吧”就离开了。

第三天，两人又在走廊里遇上了。上司又关心地问了一句：“不需要帮助和支持？”Steven 心想反正还有时间，也自信自己只要花两个工作日就能完成这份报告，没有他人支持的必要，于是，Steven 还是那句“放心吧”，就把上司打发了。

两天后，Steven 按照自己的想法按时完成了报告，并呈给了上司。然而上司看完报告脸色非常难看，因为上司认为 Steven 做的和他想的还有很大的差异，有很多需要补充的地方，甚至某些观点的高度也不够。

由此，不难看出 Steven 本身在工作方式上存在的一些问题。

首先，Steven 作为下属，即使再优秀、再出色，也应该主动去了解老板的工作风格、个性以及老板的真实需求。老板是主动积极干预型的，还是比较民主尊重员工型的，等等，这些性格特征都将决定老板的工作风格以及沟通方式。Steven 的老板是那种比较民主、温和而含蓄的老板，那么，Steven 就更应该认真地和老板进行沟通，以便了解他真正的需求。

其次，老板第一次安排任务的时候，询问过 Steven 资源是否足够。很显然，老板的潜台词是对这个工作表示了高度的重视，而不是不相信 Steven 的工作能力。但此时的 Steven 并没有耐心地倾听，了解老板的潜台词。

之后两次见面的时候，老板都询问了 Steven 工作的情况，说明老板真的十分关心这项工作。那么在这个时候，Steven 就应

该重视，并积极地将这项工作的进度向老板汇报，而不是按部就班地进行。可以说，Steven 在这件事情的整个过程中，忽视了上司发出的很多信号。

其实，很多时候上司并不会将自己的意图直接表达出来，而会像上面案例提到的一样，用关心职员的方式来表示自己对某项工作的重视。

很多员工，特别是优秀和自信的员工，总是希望表现出卓越不凡的能力，并希望自己能独当一面、发挥自己的才能。但越是这样，就越容易让自己忽视类似的信号，最终导致工作的结果和老板的预想产生偏差，甚至让老板产生不满。

因此，我们在执行上司交代的任务时，事先要与上司进行充分的沟通，明确上司心目中工作的重要性，确认上司心目中的大致结论。一旦有不明白的地方，一定要详细询问上司的意见，尽量做到上司的满意为止。尤其是接到重大任务时，一定要仔细推敲和揣摩一下老板的想法，而不要盲目地按照自己的想法行动。

新晋经理 Lisa

Lisa 来公司的时间不长，但工作勤奋，业绩优秀，所以老板在年底把她提升为经理。鉴于她表现一直不错，年夜饭的时候，老板还特地当着所有人的面，给她颁发了特别的奖项，以示鼓励。

按理说 Lisa 应该高兴才对，可没过几个月，我再见到她的时候，她却愁眉苦脸的。原来，在她提升后，老板一改原先对她的鼓励态度，变得异常苛刻，经常教育她、挑她的毛病，有时甚至

当着其他经理的面教训她，弄得她下不来台。

奇怪的是，老板除了在工作方面对她态度苛刻，其他时候依然很宽容，有时甚至在批评她后又找她一起吃晚饭，就像什么事情都没有发生过一样。Lisa 觉得莫名其妙。

终于有一天，Lisa 鼓起勇气和老板讨论这个问题。老板的回答让她豁然开朗。老板认为，之前表扬她，是因为她有业绩、能干；之后批评她，是因为她已经提升为经理，职责范围扩大了，要求自然也就提高了。至于为何在其他同级经理的面前教训她，是因为她进公司的时间不长，提升又很快，犯错误如果不批评，可能会影响内部的平衡。

其实 Lisa 老板的用意不难理解。**提拔 Lisa，是对她之前的成绩和工作能力的一种肯定。但是，肯定不是最主要的，老板最主要的潜台词是他对 Lisa 今后的表现和贡献给予了更高的期望，期望 Lisa 能够做得更多、更好。**而当 Lisa 没有达到他的期望时，他难免会失望。

老板的表现可能各异，这跟老板的脾气和禀性密切相关。就像 Lisa 的老板，性格相对比较急，所以当 Lisa 没有达到预期时，他就会用批评甚至公开批评的方式来表达自己的情绪。此外，正如 Lisa 老板提到的“平衡”，他用在同级经理面前批评 Lisa 的方法来平衡其他经理的情况，其实在很多企业里也是经常可以看到的。