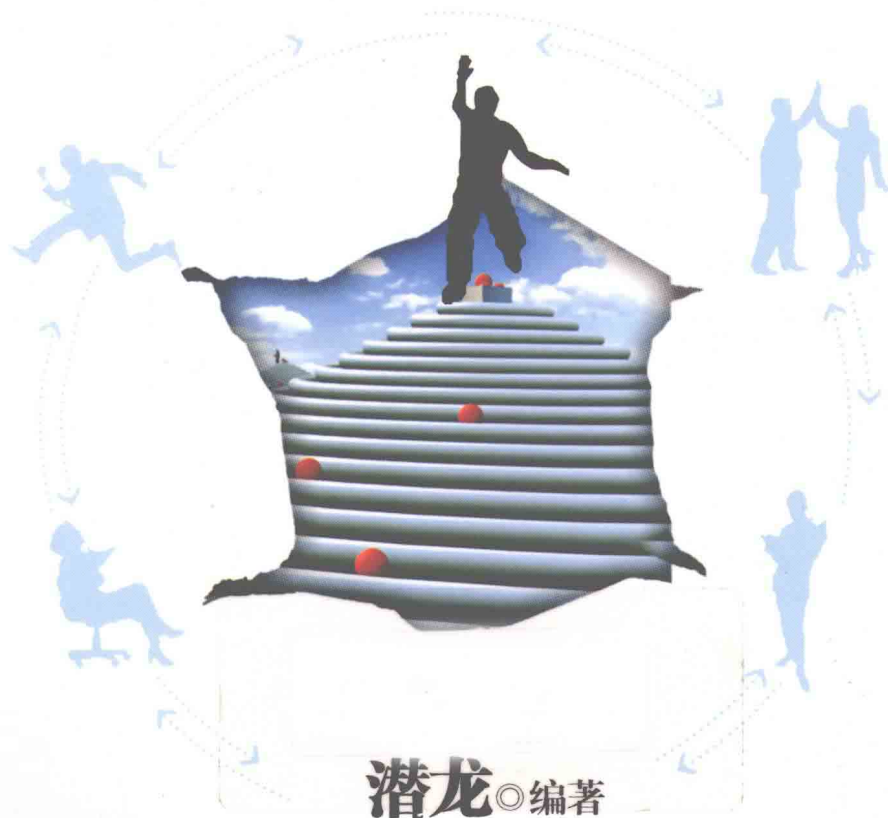


职场精英系列
ZHI CHANG JING YING XILIE

职场人脉圈

让你少奋斗5年的12条职业忠告

一个人所赚的钱，12.5%来自知识，87.5%来自关系
一个人能否成功，不在于你知道什么，而是在于你认识谁



潜龙◎编著

黄金有价，人脉无价

编织“网络”，就是在编织自己的未来

好莱坞流行一句话：“一个人能否成功，不在于你知道什么（what you know），而是在于你认识谁（whom you know）。”由此可见，拥有良好的人际关系对自己的事业有着不可估量的积极作用，而掌握一套建立良好人际关系的正确方法，又是重中之重。



东北师范大学出版社
Northeast Normal University Press

职场人脉圈

让你少奋斗5年的12条职业忠告

潜龙◎编著



东北师范大学出版社
Northeast Normal University Press

长 春

图书在版编目 (CIP) 数据

职场人脉圈：让你少奋斗5年的12条职业忠告/潜龙
编著. —长春：东北师范大学出版社，2011. 4

ISBN 978-7-5602-6769-2

I. ①职… II. ①潜… III. ①人际关系学—通俗读物
IV. ①C912. 1-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第013769号

□总 策 划：段仁国

□责任编辑：陈亚明 □责任校对：刘姣

东北师范大学出版社出版
长春市净月经济开发区金宝街118号 (邮政编码：130117)

电话：0431—85687213

传真：0431—85691969

网址：<http://www.nenup.com>

电子函件：sdcbbs@mail.jl.cn

北京异图文化制版

北京画中国画印刷有限公司印装

2011年4月第1版 2011年4月第1次印刷

幅面尺寸：170mm×240mm 印张：17 字数：240千

定价：29.80元

选对老板 毫无掣肘地去做事

良禽择木而栖，贤臣择主而事

●关键词 选择

自古以来，凡为人臣者，为实现人生抱负，在选择君主时，大都是择良主而事；而今在职场上，选择一个好的老板对个人的发展也至关重要。一个员工只有找到最适合的好老板，才能发挥自己最大的才能。

韩信就是一个很好的例子。

秦朝末年，楚汉相争，项羽、刘邦皆成为实力最强的反秦力量。韩信虽是一个街头混混似的人物，可他的心中却有逐鹿天下的雄才大略。经过一番比较，他认为项羽实力最强，部众最多，于是毅然去投靠。可是，投靠项羽的人非常多，项羽一方面顾不过来，另一方面也确实没有眼光。于是，韩信别说被重用，连项羽的心腹宠臣

之类的人都没机会亲近，何况他仗着自己有点本事，心高气傲，又不懂得溜须拍马，于是乎混得并不比在街头流浪时好。

好在此时他认识了他生命中的一个大贵人——萧何。萧何也是项羽麾下的一个官员，两人一见如故。萧何非常欣赏韩信，他后来跳槽去了刘邦那里，就想把韩信也介绍过去。韩信一听是让自己过去当大元帅，自然也就喜滋滋地跑了过去。可是刘邦心里却有自己的盘算，他可没答应萧何要封韩信为帅，把军队交给一个无名小卒，他是绝对不愿意的，就连见他都是给面子了。

于是韩信进大帐见刘邦时就出现这样一幅画面——人家正在优哉游哉地泡脚呢！韩信是多心高气傲的一个人，于是转身就走了。萧何急了，立即策马去追。这才有了后来萧何月下追韩信的典故。刘邦一听萧何骑马跑了，立即捶胸顿足，其他人走了没什么，萧何可是个大宝贝！当萧何把韩信追回来再去见刘邦时，刘邦是又高兴又恼火，一问原因才知道是去追韩信，这下他不得不认真考虑重用韩信了。

刘邦这个人最大的优点就是度量宽、能容人，就这一点，他比项羽强太多了。听了萧何的话，他马上宣布设坛授印，拜韩信为大元帅。这也证明了刘邦的眼光精准的。楚汉争霸不过短短五年时间，刘邦就一统天下，韩信可谓功不可没。

这是一个双赢的局面，刘邦慧眼识珠选择韩信，为自己一统天下奠定了坚实的基础；而韩信则是一个选对了老板的最佳范例，不仅最大限度地发挥了自己的才能，还实现了理想抱负。试想当初他如果一直跟着项羽，恐怕到最后都只能是一个无名之辈。其实，韩信纵然是纵横捭阖的军事奇才，倘若没选择刘邦这个贤主，那也只能枉自嗟叹了。

所以，在职场上生存，个人能力固然重要，选择老板、选择公司的眼光更为重要。好老板成就一个好公司，同样，好老板也可以成就一个好员工。如果你能像韩信一样选对老板，就可以在复杂多变的职场人生中保持一颗睿智之心，最终找到属于自己的人生舞台。

那么，怎样的老板才符合好老板的标准呢？

时刻保持乐观积极的心态

老板的心态会影响员工，甚至会影响公司的风格。没有人喜欢每天在一个面罩乌云的人手下做事。遇到困难，保持乐观积极的心态不仅是一种生存智慧，更是一种解决问题的方法。乐观是一种可以传递的情绪，老板用这种情绪时刻影响着员工，往往可以收到事半功倍的效果。

“用人不疑，疑人不用”的老板

信任是一种很可贵的感情，尤其在老板和员工之间。用人就要信人，因为信任是彼此真诚合作的基础，一旦这个基础坍塌了，那么其余的一切都无从谈起。老板只有充分信任员工，大胆放权，才能使员工产生责任感和自信心，从而在工作中开创新局面。

赏罚分明，建立威信

曹操说过：“明君不赏无功之臣，不赏不战之士。”自古以来，赏与罚就是领导者管理下属的两种工具。应用得宜，事半功倍，反之则百害而无一利。老板一定要正确使用赏罚，切莫随心所欲，无原则赏罚。

选择了一个好老板，就等于选择了一个好公司，就等于选择了一个光明的未来。睁开智慧的双眼，然后给自己选择一个美好的未来！

在明主手下做事，才能放开手脚

●关键词 信任

一个人想要获得事业上的成功，就要懂得选择一个贤明的老板，因为贤明的老板会充分信任员工，让他在毫无顾虑的情况下放开手脚去做事，充分

发挥自己的潜能。这样的老板使员工在获得成就感的同时，也为公司带来了最大的效益。当员工感受到老板对他的信任时，他会变得非常积极，会倾其所有做到最好，从而形成良好循环。

李军毕业后进入了一家刚起步的小型外贸公司，公司员工不多，除去老板，只有五个员工，五人各司其职，缺一不可。老板是个台湾人，最大的缺点是对员工缺乏信任，事无巨细都要亲自过问，时间久了，不仅把自己弄得很累，还让员工心里充满了抱怨。

李军的工作是负责定船期。每次有大订单到的时候，他不仅要处理客户的问题，还要应付老板的指手画脚，尽管他小心再小心，最后有几个大订单还是出了事。老板责怪李军不会办事，李军一怒之下就辞了职，并且发誓再也不给疑心病重的老板工作。

一个多月后，李军应聘到另外一家大型外贸公司。老板是四川人，非常豪爽，面试的时候就和李军聊得非常投契，从四川菜聊到了NBA（美国全国篮球协会主办的联赛），双方在愉悦的气氛中签订了劳动合同，甚至连试用期都免除了，老板说相信李军的能力。李军开心极了，浑身充满了干劲儿。

果然，老板非常信任李军。刚开始的时候，老板让李军先跟着有经验的同事一起工作，等他渐渐有了经验之后，就开始亲自带着他去谈生意，磨炼他。后来没有多久就交给他一个大单子，让他独自跟进。李军很担心，自己毕竟做这行的时间不长，怕辜负老板的期望，所以萌生了不做的念头。老板找他谈话，鼓励他，并表示无条件地支持和信任他。

李军很感动，决定无论如何也要试一试，于是做足了准备功夫，一个人飞往美国。经过一个月的斡旋，李军终于把这个大生意谈了下来。对方亲自打电话给老板，直夸李军的办事能力，老板自然非常开心，除了给李军一大笔奖金之外，还给他升了职。而李军呢，因为得到了领导的充分信任，所以安心地放开手脚做事，最大限度地展示了自己的才能。

可见，想要放开手脚做事，成就自己的事业，就必须懂得寻找一个值得信任的老板。一个贤明的老板，他会信任员工愿意把工作做好，信任员工有能力达到自己的要求，并且给予员工发挥的空间。

可是，怎样才能做一个让老板信任的员工呢？

事事为老板考虑，站在他的立场上考虑问题

其实比起下属来，老板在一个团队中的荣誉感和进取心都更为强烈一些。如果一个员工事事都站在老板的立场考虑，设身处地为老板着想，那么这个员工就一定会从老板那里获得更多的回报，因为他会让老板很有安全感。

功劳是老板的

没有老板不喜欢工作积极又不贪功的员工。一个员工如果在工作中太过锋芒毕露，风头甚至盖过了老板，就容易造成彼此之间关系的紧张。要学会巧妙地平衡和老板之间的关系，在其他人的面前多给老板面子，甘做幕后英雄。准确把握老板的心态，会获得更多把想法转变成实际的机会，因为，他接受你，同时也肯定你的做事方式，愿意把更多的机会留给你，这对职场中的升迁来说，至关重要。

用老板的名义去收买人心

聪明的员工懂得在适当的时候用老板的名义去做收买人心的事情。比如出台一些优惠政策，这样既可以帮老板收买人心，又可以增加老板的亲合力，实在是三赢的好方法。同时，作为从老板那里飞来的“报喜鸟”，无形当中，也增加了同事们对自己的喜爱与认可。

跟随“常胜将军”，做一个“常胜士兵”

●关键词 能力

中国有句老话“强将手下无弱兵”，可见一个团队里领导者的重要性。领导者是一个团队的灵魂，一个能力很强的领导者，可以引导一个资质平庸的下属变得富有创造力，甚至可以带动提高团队工作能力。

林芬去年辞了工作，去了一趟新西兰的姨母家，也就是在姨母家的一个多月里，她学到了很多平时在工作中学不到的东西。林芬辞职的原因让身边的朋友很不理解。她的工作很稳定，没有任何风险。领导也是一个很安稳的人，颇信奉古代的中庸之道，只要公司不亏钱，也就满足了。时间长了，林芬觉得自己在这里学不到东西，满腔闯一番事业的激情也逐渐被时间磨平了。再看着在领导的影响下越发消沉的工作团队，林芬不由得萌生了辞职的念头。

姨母家是经营牧场的，有着一片很大的草地。为了解决某块草皮过于茂盛又无暇修剪的困扰，姨母从朋友的牧场买来了两只羊。这两只羊一只瘦弱，一只强壮，瘦弱的叫妮娜，强壮的叫威威。刚买来的时候，妮娜和威威被姨母关在一个有着很高的木栅栏的地方。威威为了出去，每天都在撞栅栏，而妮娜除了在开始的几天撞过，以后就一直没有再撞过。

过了一段时间，姨母开始散养它们，狼狗洛克负责看守。洛克的个性比较强悍，总是欺负妮娜和威威，而妮娜和威威开始还反抗，后来就只能远远地躲着它了。直到又有一次，洛克又来追妮娜和威威，妮娜终于忍不住反抗了，洛克停了下来，似乎有点吃惊，和妮娜对视了一会儿后，它慢慢走开了。后来，妮娜和威威渐渐发现，洛克不再那么可怕了。

妮娜和威威还有不同的地方。比如喂它们吃东西，妮娜开始有



点抗拒，后来终于试探性地吃了一点，而旁边的威威看到妮娜吃了，也跟着吃了起来，渐渐地，林芬发现，大个的威威总是跟在小个的妮娜身后，妮娜去哪里，威威也去哪里。而到了一个新地方时，先吃草的一定是妮娜，威威都是在妮娜吃过之后才开始吃，看来，妮娜已经成为威威的“领导”了。

通过这件事，林芬才开始明白，在一个团队中，一个有能力的领导者有着非常大的作用，他不仅仅是团队的精神支柱，更是带领团队走向成功的坚实基础。而一个“常胜将军”手下的士兵，也一定会是当之无愧的“常胜士兵”！

为什么弱小的妮娜最终成为比它强大的威威的领导呢？从这两只小羊身上可以看到很多东西，例如，成为一个有能力的领导者需要具备的素质。

敏锐的判断力

现代社会，瞬息万变，而作为一个管理者，最重要的就是具有敏锐的判断力。如果一个领导者连最基本的方向都把握不准，那么又如何变幻诡谲的市场环境中立于不败之地呢？须知道，一个错误的判断，足以覆灭一个成熟的工作团队。

机会不是常常都有的

人一生可以遇到的改变命运的契机不多，而作为一个领导者，则更需要具有比常人更灵敏的嗅觉，去“嗅出”摆在自己面前的机会，并懂得在适当的时机运用这个机会为自己和团队带来效益。

适时的妥协可能带来意想不到的效果

对于一些事情，领导者采取强硬或者妥协的方式，都是需要仔细权衡的。如果该强硬的地方妥协了，或者该妥协的地方强硬了，那么不仅仅会影响团队的短期利益，甚至会影响团队的存亡。在很多时候，适时的妥协可能带来意想不到的效果。

是千里马，就要跟对伯乐

● 关键词 眼光

“世有伯乐，然后有千里马，千里马常有，而伯乐不常有。”这是唐朝韩愈名篇的首句，至今广为流传。它所表达的核心意思就是资质优秀的“千里马”很多，而“慧眼识马”的伯乐却不是经常可以碰到的。什么是伯乐？就如同刘备之于诸葛亮，刘邦之于韩信，曹操之于郭嘉。如果没有伯乐，“千里马”即使再有本事，恐怕终其一生也只能怀才不遇，就像一生都郁郁不得志的屈原。

诸葛亮就是一匹眼光精准的“千里马”，他一眼便相中了刘备这个伯乐。东汉末年，天下大乱，刘备为了实现自己统一天下的宏愿，网罗天下人才为己所用。听说隐居在隆中卧龙岗的诸葛亮是一个很有谋略的人才后，刘备决定去拜访他，请他出山帮助自己。可是刘备去了两次都吃了闭门羹，直到他第三次去，才终于见到了诸葛亮。

刘备说明了来意，畅谈了自己的宏图大志，诸葛亮也推心置腹，提出了很多构想，并预言天下必会形成蜀、魏、吴三足鼎立的局面。刘备听后大喜，于是拜他为军师。为报答刘备的知遇之恩，诸葛亮殚精竭虑地辅佐刘备，而刘备对诸葛亮的信任和重用，却引起了关羽、张飞等将领的不悦。他们不时在刘备面前表现出不满，秉性耿直的张飞更是满腹牢骚。刘备耐心地解释，他形象地把自己比作鱼，把诸葛亮比作水，反复说明诸葛亮的才识与胆略对自己完成一统汉室大业之重要。他说：“我刘备有了孔明，就好像鱼儿得到了水一样，希望大家不要再多说了。”以后，刘备在诸葛亮的辅佐下，东联北伐，占荆州，取益州，军事上节节胜利，势力不断扩大，最终与魏、吴成了三足鼎立之势。

不是所有的“千里马”都可以找到伯乐，怎样的伯乐才能算是一个好伯乐呢？

评判人才不以自己的喜好为标准

一个好的管理者要能以客观的眼光甄选人才，不以自己的个人感情因素为准则。要以理智战胜一时的冲动，秉持公平的原则。虽然难以做到，但这是作为一个成功“伯乐”所必须具备的素质。事实上，从长远来说，喜欢以个人好恶来评判别人的人往往喜怒无常，心胸狭窄，他们对于才华出众却和自己志趣不相投的人都视而不见，从而造成了人才的流失。

知“长”识“短”

没有人是十全十美的，作为领导者，不能只看到员工的长处，因为他某一方面的优点而掩盖了其缺点，以至于过分放大优点；也不能把员工的某一方面的劣势变成弱点，笼罩了其他优势和长处，以至于把他的一切都弱化了，丑化了。

以客观的眼光看待员工

选拔人才确实困难，有时难免会出现偏差。一个好的“伯乐”虽然偶尔会有偏见，可是他能有意识地去排除这种偏见，从而更为客观地评价一个员工。这样不仅有助于人才的选拔，更有利于团队整体竞争力的提升。

不注重“伯乐”的选择，这无疑是职业生涯中的一个巨大的失误。因此，擦亮你的眼睛，在选好适合自己的岗位的同时，也选好一位优秀的上司，助你攀登事业的高峰。

什么样的老板跟不得

● 关键词 果断

可以共患难，不能共富贵

这种老板在艰苦创业时可以和员工共同进退，让员工为他鞠躬尽瘁；一旦飞黄腾达，他就见利忘义，翻脸无情，轻则平时工作中处处压制，重则抹杀一切功劳，扫地出门。这样的老板一般气量狭窄，自私自利，他只看到自己的利益，却枉顾别人的劳动和贡献。明太祖朱元璋就是一个典型的例子，一帮兄弟跟着他打天下，他当了皇帝后却过河拆桥。明朝开国元勋中，除了汤和等寥寥几人幸免于难，大多数人都不得善终：徐达发背痛吃蒸鹅而死；常遇春病故早亡，躲过一劫；刘伯温据说被胡惟庸授令毒死，但胡惟庸自己也没有得意多久，不久就被主子以各种莫须有的罪名处死，遭受牵连者多达3万余人。过河拆桥拆得这么狠毒、无情，朱元璋可算古今第一人了！

缺乏主见，遇事犹豫不决

在竞争激烈的现代社会，如果一个领导者没有主见，遇到一点问题就犹豫不决，那么很难带领自己的团队杀出一条血路。很多例子都表明，想要取得成功，必须要有雷厉风行、斩钉截铁的强硬手腕才行。比如项羽，他是个真英雄，千百年来被人们所仰慕欣赏，李清照甚至为他写下“生当作人杰，死亦为鬼雄”的千古佳句。可是他却输给了他一直看不起的刘邦，最终自刎于乌江边，无颜见江东父老。究其最根本的原因，就是他优柔寡断的性格。鸿门宴上本该杀了刘邦，他却下不了决心，迟迟不肯下手，甚至在项庄以舞剑为名意图杀死刘邦的时候，他还默默保护刘邦。殊不知，在刀光剑影的沙场上，优柔寡断者注定要吃大亏，难怪范增在鸿门宴结束的时候感叹道：“唉！竖子不足与谋。”

反复无常，朝令夕改

此类老板通常说话随意，没有重诺守信的观念，说的时候漫不经心，做的时候有气无力。他们作一个决定往往是出于一时的情绪，情绪好的时候给你下达一个命令，情绪不好的时候又会责怪员工为什么要这么做，让员工完全无法了解他的想法，无法互相信赖。时间长了，不仅会影响员工之间的团结合作，甚至会带坏一个团队的风气。

王月是一家小型玩具销售公司的采购部主任，负责每个季度的玩具采购。有一段时间流行会发出声音的玩具娃娃，于是在开会的时候，老板告诉王月去采购了一大批这样的玩具娃娃，以满足六一儿童节这一销售旺季的需求。王月跑断了腿，终于采购到一批质优价廉的玩具娃娃，可是正当一切都准备妥当的时候，老板突然让王月不要采购玩具娃娃，说玩具娃娃的市场货源充足，让她再去采购另外一批玩具。

作为老板，不是冷静全面地分析问题，而是屡次盲目地调整营销策略，不仅使下属无所适从，而且到头来折腾的还是他自己！

思想古板，不懂得创新

现在的社会，竞争激烈，日新月异。如果一个团队的领导者做事只是一味因循守旧，不懂变通，最后的结果往往是很快地被市场淘汰。这样的例子数不胜数，即使有辉煌的过去和雄厚的实力，但如果没有创新精神，也会在竞争中失利。

瑞士手表闻名于天下。早期的瑞士手表多是怀表造型，因为可以凸显主人尊贵的身份，也可以起到装饰的作用。到了19世纪，瑞士的钟表生产量已经占到世界总产量的2/3了。瑞士人率先开发出石英手表和超薄液晶显示手表，但因循守旧的瑞士人固守机械表传统，没有及时将新技术产品大量投放市场，结果被日本和香港的制造商抢占了先机，给瑞士钟表业带来了巨大的冲击。20世纪80年代初，瑞士人终于不再因循守旧，果断出击，在短短的20年内，“斯沃琪”已经成为世界著名品牌，销售量为3亿块，创下世界腕表销售的新纪录。

怎样选择你的老板

●关键词 精确

夸奖是一剂甜蜜的药

古语有云：“良药苦口利于病，忠言逆耳利于行。”老板通常很严肃，对于很有办事能力的下属也吝啬溢美之词。殊不知，这其实是一个思维方式的问题，这样的老板没有用心去发现这个世界的美好的东西。一个好的老板应该懂得发现员工细微处的优点，并给予适当的表扬，这样其实比监督、抱怨员工更为有效。

李伟是一个谨小慎微的人，对领导一直有一种敬畏心理，他工作多年来，虽然没有什么大作为，却也没有犯什么大错。国营单位的领导也总是给人一种高高在上的距离感，员工的工作做好了，他们是应该的，也永远不会给员工太多的表扬。后来，李伟下岗了，他在老朋友的介绍下到了一家私营公司上班。老板是个年轻的小伙子，去美国读了硕士回来自己开公司。老板很客气，对着李伟一口一个前辈地称呼。几个月下来，李伟越干越开心，即使这里的工资没有原来的单位高，可是老板是个很好相处的人，对做事勤快的员工总是赞不绝口，整个公司洋溢的是一种轻松的气氛。李伟也因为做事认真负责被老板表扬了几次，那种成就感别提了。

“赠人玫瑰，手留余香。”一个不吝啬于夸奖员工的老板，就是一个值得跟随的老板。

做错了，没关系

这样的老板勇于发掘员工潜在的能力，敢于给新员工，尤其是刚毕业的工作经验不足的大学生实践的机会，这是非常难能可贵的。选择给这样的老板做事，即使出现了失误，他也不会过多苛责于你，反而会和你一起探讨发

生错误的原因，并能给予正确的方向，使新员工可以迅速地成长起来，独当一面。如果遇到这样的老板，那么恭喜你，你走运了，要牢牢地抓住呀！

积极准确的目标，事业成功的基础

沈红刚交上去的方案就被老板拦腰斩断了。她有些泄气，为了这个方案，大大小小的会议开了 n 次，两个多月的时间里，她几乎没有睡过一个好觉，每天都把自己熬得跟个熊猫似的。这倒好，刚刚做好的方案，老板一句话就轻飘飘地全盘否定了，沈红感觉实在是太悲哀了。其实，老板的脾气她也已经习惯了，三天两头冒出新的指示，今天做个规划，明天做个计划，可是计划来规划去，最终都变成了泡影。

这样的老板千万不要跟着，因为一个老板只有确定积极准确的事业目标，让员工清楚地知道通过什么样的方式，能够最快速、最节省成本地达到既定目标，并且在适当的时候给予关注和支持，才能给予员工信心和精神上的鼓舞，让员工“越战越勇”。

心胸狭窄的老板千万要不得

找老板和交朋友一样，如果遇到心胸狭窄的老板，记得离他远一点。一个好的老板，一定要善于发现员工身上的闪光点和长处，要为员工个人的成长和公司的长远利益考虑，舍得在员工身上投资。在这样的老板手下做事，你会感到除了为自己所在的这个团队带来了效益之外，自己也在不知不觉中成长了很多，这是双赢的局面。我想，这样的老板，是谁都没有办法拒绝的。

对于员工来说，选择老板就是选择带领自己打仗的将军。如果你选中的是一位军功彪炳的“大将军”，那么恭喜你，你也必将成为一名“常胜士兵”；如果你选中的是一位在打仗时还计较下属是否多领了军饷的“将军”，那么对不起，你只好在战场上成为别人的战利品了。

跟对老板，更要让老板看到你的才华

●关键词 展示

“是金子，迟早会发光的。”这是一种“等”，一种被动，在职场上被机遇青睐者的“等”。“被动”其实是积极主动地“准备”得来的。适度在老板面前展示自己的才华就是取得成功的一种极好的途径。从某一程度上来说，赢得展示平台比你拥有才华还重要。

姜子牙用“愿者上钩”的方式等来了周文王姬昌，诸葛亮用“三顾茅庐”的方式考验了刘备，可是在平时工作中，又该如何让老板看到自己的才华呢？

敢于提出自己的见解

在一次业内的饭局上，小郑遇到了以前的老板。酒过三巡之后，两个人聊得就越发起劲了。其实小郑和以前的老板也是共患难过的，当时公司正处于创业阶段，业务开展异常艰难，两年多以后才慢慢上了轨道，小郑也算是功臣之一，老板对他也很好。可是今年年初，小郑却突然提出要辞职，对于辞职原因也支支吾吾，老板认为他一定是另有方向，攀上了高枝，也没过多挽留。

趁着酒劲，老板问起了小郑当初辞职的原因，小郑幽幽叹了口气，慢慢道出了原因。原来小郑在学校里学的是计算机，进了公司以后，却被安排去做销售工作。专业不对口，小郑非常郁闷。虽然几次试图在老板面前展示自己在计算机方面的专业知识，却始终因为个性腼腆而不了了之。后来，公司渐渐有了规模，也建立了自己的网站，不久之后公司请来了一个专业的网络维护人员，于是更加郁闷的小郑就向老板提出了辞职。他去另外一家公司，同样也是做销售工作，原本以为通过环境的改变、自身的努力，可以获得更大的施展抱负和才华的空间，却不想一切依旧如故，只不过换了个打杂的地方而已。