



年轻人少奋斗十年，
30岁前不留遗憾！

입사후3년

干好前3年

从职场新人到公司核心

——9大法则让你独当一面

[韩] 申铉满 / 著 洪春海 / 译

| 韩国最大猎头公司CEO近10年经验之谈 |
| 50个真实案例 | 让你的职场不走弯路 |



全国百佳出版社
中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

입사후3년

干好前3年

从职场新人到公司核心

——9大法则让你独当一面

[韩] 申铉满 / 著 洪春海 / 译

图书在版编目(CIP)数据

干好前3年:从职场新人到公司核心 / (韩) 申铉满著;
洪春海译. - 北京: 中央编译出版社, 2010. 8
ISBN 978-7-5117-0473-3

I. ①干… II. ①申… ②洪… III. ①职业选择—通俗读物
IV. ①C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 142901 号

입사 후 3 년 © 2005 by Sin Hyon-man

All rights reserved.

Translation rights arranged by Wisdomhouse Publishing Co. Ltd.

through Shinwon Agency Co., Korea

Simplified Chinese Translation Copyright © 2010 by Beijing Brace Management Consulting Co., Ltd

本书中文简体字版由 Wisdomhouse Publishing Co. Ltd. 通过 Shinwon Agency Co., Korea 授权北京博瑞森管理咨询有限公司和中央编译出版社出版发行。版权所有,侵权必究。

干好前3年:从职场新人到公司核心

[韩]申铉满 著

出版人:和 龔

责任编辑:张维军

出版发行:中央编译出版社

地 址:北京西单西斜街 36 号(100032)

电 话:(010)66509236 66509360(总编室)

(010)66509361(编辑室) (010)66509364(发行部)

(010)66509618(读者服务部)

网 址:www.cctpbook.com

经 销:全国新华书店

印 刷:三河市文阁印刷厂

开 本:787×1092 1/16

字 数:180 千字

印 张:14

版 次:2010 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

定 价:29.80 元

本社常年法律顾问:北京大成律师事务所首席顾问律师 鲁哈达



亲爱的中文读者们：

你们好！

得益于记者身份，我曾经多次访问过中国。对我来说，中国是一个充满新奇的地方，因为每一次我都能看到她的巨大进步。

尤其最近几年，随着世界各国的先进企业进驻中国市场，中国踏上了快速发展的国际化道路。而随着这种变化，中韩两国的经济环境必然会趋于雷同，职场环境也会有越来越多的共同点，不同的只是语言而已。

目前谈中国、韩国的经济共同体、文化共同体、生活共同体还为时过早，但这将是未来的必然趋势。

在这一点上，我想本书同样对中文读者有用。韩国在1997年外汇危机之后经历了巨大的变化，职场人开始关注职业生涯，离职更加频繁，年薪期望值也更高了。随着终身职场的消失，职业生涯的管理自然而然地成为了必要的事情。

我们生活的时代是终身职场被终身职业取代的时代，决定职业和职场的因素中，大学知名度的比重大大降低，而以丰富的经验和知识为基础的创意性和战略性思维成为了职场人事成功的关键要素。

“大学不是目标而终身职业才是目标”的这一事实，我们应该在现实中体验和确认。我们应该了解1997年韩国外汇危机之后的“职业和职场

的冲击”是什么，其冲击的原因和结果又是什么，未来应该是什么样的。

这本书展现了职业和职场冲击的具体内容，也向人们提供了其冲击的结果和未来。

作为猎头公司的社长，我因工作关系接触过各种各样的人。其中有些人由于没能有效应对职业和职场变化的冲击，以至于后半生无所凭恃，仍在操劳；而有些人却能快速应对变化、调整对策，因此得以确保终身职业，工作上一帆风顺并得以享受美好的人生。本书中收录的很多案例是笔者所属的 careercare 公司咨询师在猎头和咨询业务中接触过的许多人的真实境况。他们的遭遇，也就是韩国职场人士的经历。有感于此，我才决定撰写这本书。

由于糟糕的职业生涯而苦恼的人们，以及因为善于管理职业生涯而得到满意的职业和职场的人们，这两类人群都有各自共同的特点。当然对职场和职业的苦恼是因人而异和千差万别的，但是如果理解和实践本书提到的共同点，那么你至少不会因为糟糕的职业生涯而陷入无限的危机中。希望本书提到的原则和案例能够帮助那些不知如何选择成功的职业生涯的人们，或因不能判断自己是否犯了致命的错误而患得患失的人们。

职业、职场、经历、离职、改行等问题已不再是局限于人生某一阶段的问题，而是需要我们考虑终生、关注一生的问题，它们既是平常的事情，也是重要的事情。如果读者看完这本书以后感到“啊，原来这就是职业生涯管理”，我想这本书已经成功一半了，因为所有问题的解决是从关心开始的。

2010年5月

申铉满

韩中企业职位对照表

韩国

名誉会长

会长

副会长

社长

副社长

代理理事

专务理事

常务理事

理事

监事

常任顾问

部长

次长

课长

课长

课长代理

职员

中国

名誉主席

董事长兼首席执行官

副主席兼行政总裁

总裁兼首席运营官

高级执行副总裁

代理董事、总经理

高级常务董事兼首席财务官

初级董事

董事

审计主任

执行顾问

部门经理

经理助理

办公室主任

主任

副主任

普通员工

目 录

序 言

韩中企业职位对照表

第 1 章 既然身在职场,就不要做一个糊涂虫

第一个纽扣,一定要慎重对待 / 003

评价始于第三个月,止于第三年 / 007

不要小看每一次评价 / 012

当前的公司是你的脸面 / 015

第二份工作,是职场生涯的终极指向标 / 018

职场不等同于人生,只活在当下是不可取的 / 020

第 2 章 工作如同配偶,挑选时要放眼终生

大龄青年重新来过,只为一份“终身职业” / 025

如果工作不适合自己,终究会离开 / 029

确保专业性才是出路 / 033

职业要挑潜力股 / 037

防老要提前,迟做不奏效 / 041

第3章 比起学历,企业更关注工作经验

再掀 MBA 热潮 / 047

MBA 带不来新生活,学历不能代替经历 / 049

哈佛 MBA 学历比不过“三星”工作经历 / 053

工作经验是最好的老师 / 056

不如学好英语 / 059

第4章 人就像衣服,最值钱的是品牌

个人品牌决定你的身价 / 065

打造自己独有的核心能力 / 069

良好的个人品牌,比房地产还值钱 / 073

计较当下的年薪,不如管好一辈子的职业生涯 / 075

请保持职务和行业的一贯性 / 080

第5章 要想在企业存活,就必须成为骨干

企业永远缺少人才 / 087

先弄清公司需要什么样的人吧 / 090

只有成为核心人才,才能受到公司的器重 / 094

项目负责人不知道什么叫“裁员” / 097

以营销为跳板,向公司的核心进军 / 099

第6章 有业绩,才有发言权

- 企业会提拔什么样的员工 / 105
 - 业绩说明一切 / 109
 - 在职场路上,业绩就是绿灯 / 115
 - 请跳到业绩潜力大的岗位 / 119
 - 业绩是门面,一定要整理清楚 / 123
-

第7章 千万别搞坏自己的名声

- 企业的命运取决于录用,个人的命运取决于声誉 / 129
 - 人过留名,雁过留声 / 133
 - 声誉的威力强过能力 / 139
 - 跟领导不合,就是跟自己过不去 / 143
 - 预测公司的未来,提前为自己掌舵 / 147
 - 测试1 我的声誉能打多少分? / 150
-

第8章 要想成为领导,弱点一定要比优点少

- 领导的弱点,再小也是地雷 / 159
- 搞定专业领域,再向周围拓展 / 162
- 只有认清自己的不足,才有可能成为领导 / 166
- 不要让弱点变成自己的形象标签 / 171
- 站在老板的立场想问题 / 175

测试 2 我的就业能力如何? / 179

第 9 章 职场路:低头猛冲,不如回头审视

给频繁跳槽的“蚂蚱族”的几点忠告 / 187

职场经历也有机会修正 / 190

职业生涯再设计的 3 个成功条件 / 194

想要成功,就必须有“上升式”履历 / 199

不要小瞧中小企业,这里潜伏着机遇 / 203

没有人知道谁会最后的赢家 / 206

译者后记 / 210

第1章



既然身在职场，就不要做一个糊涂虫

- | 第一个纽扣，一定要慎重对待！
- | 评价始于第三个月，止于第三年！
- | 不要小看每一次评价！
- | 当前的公司是你的脸面！
- | 第二份工作，是职场生涯的终极指向标！
- | 职场不等同于人生，只活在当下是不可取的！

第一个纽扣，一定要慎重对待

——该如何系上职业生涯的第一个扣子，这将关系到此后几十年。

L君最近有些郁闷。他和女朋友从大学三年级开始交往，现在到了该结婚的年龄，可他却没有勇气去见女方家长。因为女朋友的父母十有八九会问到“你是做什么工作？”、“在哪一家公司？”等，可他根本没有信心坦白自己的实际情况。

他毕业于Y大经济系，毕业之后进了一家银行。而十个月后，因无法适应工作而辞职。因为有名牌大学的招牌以及在银行的工作经历，他很容易跳槽到了互助储蓄金融公司。但是这里的工作也一样单调，而且看起来没什么前途。结果换工作仅6个月后，他又辞职了。

后来，经朋友介绍进了一家在韩外资借贷公司，但这次也因为跟上司吵架，没干多久就离开了。这样辗转反复，在短短三年时间里，他已经换了六次工作。而女朋友的父母还蒙在鼓里，以为他从名牌大学毕业之后一直在银行工作，殊不知此时的他早已不如当年了。

现在他终于认识到了在自己的职业生涯和离职过程中存在的问题，并决心找一个像样的公司站住脚。但是已经没有一家公司



干好前3年： 从职场新人到公司核心

肯收他了，被他的学历所吸引的企业人事主管，一旦了解了他的工作经历便纷纷摇头。

L君这种案例不少，他们毕业于名牌大学，匆忙择业却导致终身职场面临危机。毕业之际，却对自己的职场生涯没有清晰的规划，仓促中选择一个并不合适的职业。职业生涯的第一个系纽扣过程便在凑合中结束，日后等待着他的只能是诸多的挫折和麻烦。

但是也有相当一部分的毕业生考虑到第一个职场的重要性，并积极采取措施应对。

S大学经济系毕业班的K君最近忙着准备考研。一向不喜欢学习的他之所以选择读研，是因为发现进入自己喜欢的公司不像想象中那么容易。他给韩国的通讯公司和银行等十多家企业递了简历，但是并没有得到关注。

虽然大部分企业采取常年招聘制度，但他并没有找到适合自己的职位。虽然收到了几家中型骨干企业的录用通知，但他果断决定考研，期待能够借此获得知名大企业或外资企业的录用。

最近在名牌大学，像K君这样为了进入知名企业而读研或休学的人数大大增加。他们与地方大学或一般大学的学生不同，为了进入自己喜欢的公司主动推迟毕业和就业时间。延世大学就业负责人表示：“大部分学生的目标是韩国十大企业、外资企业、金融机构等年薪较高或稳定的大企业。为此甘愿多投入一两年时间，这是最近大学毕业生的普遍心态。”

大企业受到相当的关注，以至于“奔向大企业的重读生”也不再新鲜。而这其中的主要原因人们知道职业生涯的第一个扣子，会影响此后几

十年的职业生涯。1997年韩国外汇危机后，随着企业的结构调整告一段落，韩国企业的排序逐渐固定，差距也在拉大。特别是大企业和中小企业之间的差距已经到了无法缩小的程度。就像在马拉松比赛中，如果一开始不能领先，而落入后面的队伍中，就不可能获得好成绩。

年薪水平对职场选择起着直接的影响，大企业应届毕业生的平均年薪在3000万韩元以上，还有逼近4000万韩元的企业。而有些中小企业应届毕业生的平均年薪只有1000万韩元，大企业与小企业之间的年薪差距随着工作年限的增加还会扩大。（1万韩元约为人民币50~60元）

不仅是工资，福利待遇也有很大差距。大企业为员工子女提供学费，购房时还会提供低息贷款。而且为了给员工创造自我发展的空间，鼓励员工攻读硕博课程或送到外国企业、研究所进修，还提供海外工作机会。而在中小企业就很难期待这样的福利待遇或自我发展的机会。

另外从大企业离职后，很容易跳槽到一般中小企业，相反从中小企业起步的人，换工作则非常困难。因此在大企业起步的人与从中小企业起步的人，在职业年限上也有很大的差异，在大企业起步的人通过几次跳槽，可以维持20年左右的高管职业生涯，而从中小企业起步的人只能维持它的三分之二或一半左右的职业生涯。

创业方面也有差异。在大企业开始职业生涯的人能够获得更多的市场信息和经营技巧以及人际关系网，因此创业成功的概率较高。相反从中小企业起步的话，虽然现场经验比大企业丰富，但成功的概率还是很低。

说到这里，就不难理解为什么大多数人仍然坚持“第一个职场必须是大企业或知名企业”的观念。“高考都能重来，何况是决定你一生的职场呢，多等一两年算不了什么！”很多准毕业生的这种想法也不是没道理。在给猎头公司提交简历或申请职业咨询的人当中，有相当一部分人是后来才明白了这种现实，并希望改乘“大企业列车”。他们发现急急忙忙跳上



干好前3年： 从职场新人到公司核心

去的列车原来是“三等慢车”，于是决定就算赶不上“高速列车”，也要努力把力赶上“新村号”列车。

大企业的门槛越来越高，他们甚至连原有的员工都难以维持，更别说招聘应届毕业生了。而且大学升学率在过去10多年提高了2倍以上，近九成的高中毕业生可以升到大学。就业压力不断加大。现在进入知名企业，变成了比考取名牌大学更有意义、更值得投资时间和金钱的事情。

评价始于第三个月，止于第三年

——企业的人事评价从晋升导向型转变为成果导向型，
加强了对员工的考核。

在一家知名电子企业工作的C君最近辞掉了工作，正在准备考取中医药大学。毕业于名牌大学的他刚开始备受公司的关注，甚至代表同期入职的同事们与老板进行过面谈。也许是太过骄傲的缘故，他工作态度不好，业绩也达不到公司的期望值。他喜欢自己做事，不喜欢跟同事协作，而且以各种借口缺席部门的聚会，慢慢地在与同事们的沟通上出现了问题。结果进公司刚满三年，还没升到代理就辞职了。

“组织过于死板，以至于难以展开梦想。组织对我的评价也不好，就算继续上班，似乎也很难晋升到次长以上的职位，与其这样不如趁早寻找新的路子。”

在2003年10月，被称为“最稳定职场”的KT公司（韩国最大电信运营商），选出了大量名誉退職人员（韩国的“名誉退職”制度，相当于中国的“内退”或“劝退”。根据行业、机构的不同，退休年龄在55~58岁不等。在企业中很少有人能坚持到该年龄，一般会被提前裁退）。当时