

职场博弈系列·壹

工作就是 生意

孙虹钢 著



全新理念
全新观点

让老板和员工心理都平衡
掌握职场博弈真规则

新华出版社

工作就是生意

孙虹钢 著



新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

工作就是生意/孙虹钢 著

北京: 新华出版社, 2006. 3

ISBN 7-5011-7439-3

I. 工… II. 孙… III. 企业管理-人际关系学

IV. F272. 9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 022331 号

工作就是生意

作 者: 孙虹钢

策 划: 卢瑞华 博士德

责任编辑: 卢瑞华 冉晓冬

装帧设计: 余 文

出版发行: 新华出版社

网 址: <http://www.xinhupub.com>

地 址: 北京石景山区京原路 8 号

邮 编: 100043

经 销: 新华书店

照 排: 北京诚锐文化发展有限责任公司

印 刷: 三河市华晨印务有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 13.5 插页 4 张

字 数: 129 千字

版 次: 2006 年 3 月第一版

印 次: 2006 年 3 月北京第一次印刷

书 号: ISBN 7-5011-7439-3

定 价: 24.00 元

本社购书热线: (010) 63077122

中国新闻书店电话: (010) 63072012

图书如有印装问题, 请与印刷厂联系调换 电话: (010) 88423459

作者介绍
孙虹钢
著名职场专家



主要关注领域：

以源自易经的太极思维和博弈理论研究职场策略、关键员工管理、太极创新思维管理等领域。

社会职务：

前程无忧《人力资本》月刊主编；清华大学特聘教授；北京博士德文化发展有限公司高级管理顾问、培训师；新易国际太极管理顾问；中央电视台“找工作”栏目特邀嘉宾主持人；教育电视台“中国考试”栏目特邀职场观察员。

撰写、编著图书：

《老板这边，员工那边》、《普通人不普通的6种模式》、《未来10年热门职业》等。

参与策划及以职场专家身份作出镜嘉宾：

CCTV“对话”、“激情创业”、“找工作”、“今晚”、“交流”、“名师名校”；凤凰卫视“一虎一席谈”；CETV“中国职场”、“命运函数”、“中国考试”；共青团中央网络影视中心IPTV“求职三人行”；BTV“国际双行线”；上海电视台第一财经“头脑风暴”；辽宁电视台、东方卫视、东风卫视(港)等。

阅历与简历

1987年，毕业于中国人民大学新闻系。曾任《中国工商报》编辑、《中国经营报》责任编辑，曾和朋友共同创业，从事公关、营销策划和实施。

1999年至2000年，任中华英才网(www.chinahhr.com)内容总监。2001年至2002年，任北大方正信息服务有限公司副总经理，创办《职海》周刊、“职海网”、锐库HR软件。2003-2005年度负责大型人力资源高峰论坛的策划、组织、实施。参加中国管理咨询行业高峰论坛(中国企业联合会主办)、中国商学院院长论坛，曾在北京大学、中国人民大学、北京科技大学等知名高校开办讲座。

曾服务过中国移动、中国联通、新浪、搜狐、网易、盈科、三一重工等大型企业，积累了丰富的实战案例，进行了深入的研究和系统的总结。在“企业如何打造人才竞争力”、“破解企业关键员工的管理困境”等方面有很深的造诣和独特的见解。



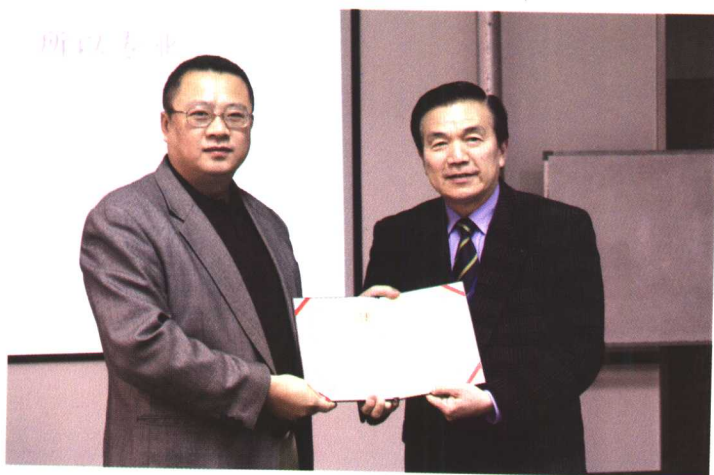
孙虹钢在《找工作》节目中访谈知名管理专家、培训师,《精细化管理》、《可以平凡 不能平庸》作者 刘兴旺先生



孙虹钢在《找工作》节目中访谈著名管理学专家,《水煮三国》、《渔夫与管理学》作者 成君忆先生



孙虹钢在凤凰卫视《一虎一席谈》节目中



孙虹钢接受清华大学聘书



孙虹钢在北大光华管理学院做讲座



孙虹钢的讲座

观点新颖

视角独特

诙谐幽默

实战实用





自序

本书有两个基本观点：

第一，所有人在职场当中的困境、烦恼——无论你是打工的还是做老板的，都源于一个极为简单的原因：你和别人的期望有冲突。或者是方向上的冲突，或者是数量上的冲突。

第二，解决期望冲突的简单办法，就是和对方去谈生意，做交易。尽量和对方达成共识而成交，不行的话，就说再见，选择不做。不过，最好的办法是评估你在市场上的真正价值如何，是不是很容易卖得出去。

如果你对这两条理解得非常透彻，就不必读这本书了。

不过，假如你对这两条已经理解得非常透彻了，你早就成了精，也不可能从书架上把这本书拿起来翻。

其实，即便你现在觉得自己的职业状态很理想，也未必能确保你总是快乐开心。今天的开心快乐不一定是真实的，因为多数情况下你并不知道别人的真实想法，很可能是瞎开心傻快乐，会遭受到突然打击。那是因为你可能被职场的种种潜规则蒙蔽了双眼。

所以，本书的核心观点就是：工作就是生意，职场只是生意而已——这是职场当中的真正规则。

本书为你剖析的是职场真规则，厚脸皮黑心肠的潜规则玩不过和谐理性的真规则。

在本书当中有大量的真实案例，请你留意“老孙拆招”（老孙就是作者本人）的文字，那些分析将会给你提供一些你可能没有想过的角度。

我特别感谢邓晓燕、黎婧敏、高清敏、陈斌、李平、张页维、姜继玲、梅鑫、张烈、施宇等现在和以前的同事为我提供案例；感谢季云忠帮忙从很多张我在电视台做嘉宾和主持人的DVD盘上截下图片；感谢我的助手孙佳琪做的很多繁琐细致的工作，尤其感谢我们聪明美丽的美编余文为本书设计的封面！

孙虹钢

2006年3月8日





目 录

自序

一、为什么受伤害的总是我 /1

职场伤心只有一个理由——不同的期望值 /4

努力了并不一定会快乐 /11

二、职场赢家的秘诀 /15

掌握职场秘诀成为职场大赢家 /18

职场赢家的三个标准 /24

三、职场就是生意场 /29

认清工作、职业、职场的属性 /33

真正的现实：职场人际关系已经进入交易型时代 /37

交易型时代的职场博弈 /45

四、人人都只是生意伙伴 /53

角色定位之一：老板是员工的客户 /57

角色定位之二：员工是老板的供应商 /60

角色定位之三：竞争者，可能的替代者 /65

角色定位之四：共赢或者共输的生意盟友 /67

职场关系新观念——与时俱进 /75

五、职场靠规则来玩 /81

职场生意以共同认可的规则为基础 /84

搞清楚是老板在制定规则 /89

适应和维护共同规则 /94

改变规则要“三先” /98

生意就是生意，只和利益有关，和道德无关 /100

六、期望就是名、利、义 /105

名——归属感，组织认同 /109

利——成长感，回报增值 /112

义——成就感，自我感觉 /116

职业期望模型 /118

面对名、利、义的选择 /121

七、你想要的不是我想要的 /127

期望总是不能协调统一 /131

期望博弈，平衡才能合理成交 /143

八、期望总是在变的 /149

职业状态变化模型和属性 /153

期望值变化引出诸多问题 /161

以变应变 /171

九、谁也不比谁傻 10 分钟 /179

经营职场生意的基础规则是：信任 /184

职场是理性的人的竞技场 /189

十、玩真规则更容易赢 /195

真规则挑战潜规则 /198

这本书能够给你什么帮助 /201

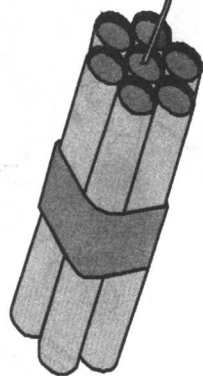
职场真正的规则其实一直都在真正地起作用 /202

一、为什么受伤害的总是我



在职场当中，每个人都希望自己的付出得到足够“值得”的回报，这其实就是利益的交易。但人和人的利益要求是不相同的，这就会有差异、矛盾、冲突。这个时候，如果你不打算调整自己的心态，就很可能成为“受害者”。

期望博弈，是职场人际关系的常态。



干活、挣钱、消费，工作就是这样，本该非常开心，可我们经常为工作烦恼，甚至是相当苦恼。

做生意、办企业，给员工发薪，得到自己该得的那份，本该特受尊重，可著名富豪严介和讲：在中国，富豪都是弱势群体……

有数据说，中国每年有 200 多万人有自杀倾向。跳楼的人当中，既有讨薪的民工，也有合资企业总经理，还有民企老板、政府官员。可见，生存于职场当中的人，很多经常是相当不开心的。原因何在？

你是打工的，你是不是觉得老板总是太黑心？

你经常会过度兴奋吗？被老板的一句漂亮话打动，但拼命做了半天，才发现，其实老板只是说说漂亮话而已。

你经常会郁闷吗？因为你努力提出的建议得不到老板的赏识。

你经常会觉得过度思虑吗？不知道如何处理各种两难情境。

你会对突如其来的裁员和好朋友离职感到震惊吗？

你是老板，你是不是觉得有些员工不忠不义？你花很多心思培训他、给了他你能给的最好待遇，但另外有人出高价挖他，或者只是你稍微批评了他几句，他就甩手而去，根本不管你和你的企业会怎样。

在职场上，你是不是经常觉得自己吃亏、委屈？“我付出了这么多，我以为他怎么也应该……他应该这样对待我吗？”你是这样想的吧，告诉你，你的老板、同事等等那些你抱怨的人，他们也是这样想你的！

为什么受伤害的总是我





职场伤心只有一个理由

——不同的期望值

投资回报不清楚引发李晓娟的郁闷

李晓娟是一家外企公司的文员，她每天都加班加点工作，经常让来接她的男朋友在公司楼下等很久。男朋友说她很投入也很辛苦，认为领导应该给她加薪了，晓娟虽然觉得加不加薪不是很重要，但领导是不是了解自己的努力呢，男友讲的也很有道理。

晓娟看到一些职场指南之类的文章说，向领导提加薪的请求，最好是去问问领导对自己的工作评价，以暗示领导。晓娟照做，可领导在表扬了她的工作态度不错之外，还说晓娟的工作效率不够高，应该改进，根本没有加薪的意思。

晓娟觉得十分委屈，她赌气地对领导说：“您要是觉得我这样做还不够好，那我辞职好了。”没想到，领导当即表示：“那好吧，你明天去人事部门办手续吧。”

晓娟回到家大哭一场。她很郁闷，说“自己付出了这么多，可领导太没人性了，不加薪就不加薪吧，怎么一点人情味都没有呢……”



老孙拆招

晓娟的男朋友比较笨，他提的不合时宜的建议，害晓娟丢了工作。

晓娟男友的期望是：晓娟的工作时间超出了正常时间，多辛苦，应该得到更多的回报，加薪是很简单也很实惠的办法。

晓娟的期望是：我工作很努力，希望得到领导的认可。至于现在给不给加薪水，不很重要，当然如果领导能给加薪更好。

晓娟领导的期望是：晓娟的工作态度符合要求，但工作的效率还应该再提高。毕竟，天天加班，也是在使用公司的资源。如果晓娟能保持这样的态度并且尽快提升工作能力，升职和加薪当然都不是问题。因为，薪水是公司为员工的工作结果支付的报酬，不是用来买员工的工作态度的。那么，晓娟现在就来要求增加薪水，显然是不合时宜的。她还用辞职相要挟，说明这个员工的心态有问题。这样的人，她自己不想走，公司还要让她走呢！

可见，问题的根源在于几个人的期望不同。站在不同立场，每个人都要维护自己的利益，这很正常，但他们之间产生了利益冲突，结果就是晓娟丢掉一份很不错的工作，还要花时间去重新找，而且要编一套话来解释自己的离职原因。至于公司呢，还要重新再培训一个熟练员工。

让咱们来假设另外一种情形：晓娟不是因为想着要求加薪去找领导，而是真心实意地找领导请教，问问领导对自己哪些地方还不够满意。那么，结果会是这样：领导对晓娟的表扬，晓娟觉得很开心；领导认为晓娟还需要提高的地方，会教给晓娟一些实

为什么受伤的总是我

