

谁说你一定不能升职？

晋升 配方



Promotion Recipe

[美] 劳伦斯·本 顿 著
保 罗·弗兰克

吴天常 译

東方出版社

谁说你一定不能升职？

晋升 配方



Promotion Recipe

[美] 劳伦斯·本顿 著
保罗·弗兰克

吴天常 译

東方出版社

图书在版编目(CIP)数据

晋升配方/[美]劳伦斯·本顿[美]保罗·弗兰克 著;吴天常 译.

—北京:东方出版社,2005.7

(时代光华培训大系)

ISBN 7—5060—0937—4

I. 晋… II. ①本…②弗…③吴… III. 人际关系学—通俗读物

IV. C912.1—49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 060303 号

著作权合同登记号 图字:01—2005—1445 号

书 名:晋升配方

著作责任者:[美]劳伦斯·本顿 [美]保罗·弗兰克 著 吴天常 译

责任编辑:李 楠

标准书号:ISBN 7—5060—0937—4

出版发行:东方出版社

地 址:北京朝阳门内大街 166 号 100706

印刷者:北京富生印刷厂

经 销 者:新华书店

787 毫米×1092 毫米 16 开 13.375 印张 147 千字

2005 年 7 月第 1 版 2005 年 7 月第 1 次印刷

定 价:28.00 元

版权所有,翻版必究

序 言

晋升有配方？是的，如果你有明确的职业发展方向，以及明确的目标，你的晋升之路将会畅通无阻，而你也将展开双臂迎接成功的到来。

众所周知，拿破仑曾经说过这样一句话：“不想当将军的士兵不是好士兵。”确实，只要社会中存在着等级制度，那么，人一生下来就会开始本能地追求上进——表现在事业中，就是要获得尽可能多的成功晋升机会。这一点在就业市场竞争日趋激烈的今天显得尤为重要。

你是不是每晚超时工作，甚至到了周末也无法放松，但是却连一点升职的迹象也没有？如果有这样的事情发生在你身上，为了你自己在职场中的利益，不要只是观望别人的进步，而应当马上采取行动。

在当今这个时代，工作表现好的人太多了。工作做得好也许可以获得加薪，但并不意味着能够获得晋升的机会，尤其是作为中层主管，处境就更为微妙；不要以为只要自己努力工作，顶头上司就一定会拉自己一把，给自己出头的机会。一个人的

事业能否成功，固然离不开他所掌握的专业知识和技能，但更重要的还是要依靠他的人际关系和处世技巧。

本书的创意正是由此而生的。

在书中，作者不仅详细地介绍了成功晋升必须具备的基本条件，而且提供了翔实且有用的借助上司、借助他人、借助创意等成功晋升的有效途径与策略。

对于致力于事业更上一层楼的你来说，本书确确实实是一本既经济又实用的指导成功晋升的好书。



目 录

序言	1
----	---

配方一:掌握成功晋升的要诀	1
---------------	---

晋升的基本要诀	3
---------	---

晋升的基本步骤	10
---------	----

晋升的基本策略	16
---------	----

配方二:晋升源于成功的信念	21
---------------	----

拥有坚定的成功信念	23
-----------	----

积极的心态是开启自信之门的钥匙	26
-----------------	----

拥有成功信念的秘诀	36
-----------	----

配方三:身心健康是晋升的雄厚资本	45
------------------	----

失去健康就等于失去了一切	47
--------------	----

正确的生活习惯有利于身体健康	50
----------------	----

克服心理障碍	53
--------	----



配方四:晋升须掌握明确的目标 71

目标明确是晋升的动力	73
制定让你晋升的个人目标	79
立即行动	84
想像目标实现后的情形	96
15 天的再造计划	103

配方五:专业知识奠定晋升的基础 107

晋升必须具备专业知识与技能	109
获取知识的有效途径	113
必备的知识与技能	124

配方六:良好形象让你脱颖而出 141

良好形象是晋升的基本策略	143
树立个人良好形象	147
维护个人特定的形象	178
声名远播是晋升的推进器	193



配方

掌握成功 晋升的要诀

不要怕犯错误，晋升意味着去行使权力，应该学会去承受错误。

——卡塔琳娜·特雷比奇

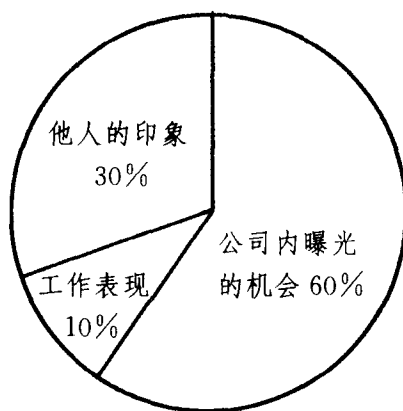
晋升的基本要诀

卡耐基说：“一个人的事业成功，只有 15% 是由于他的专业知识和技能，而 85% 要依靠他的人际关系。”

著名管理顾问克利尔·杰梅森对于如何获得“成功晋升”给出了下列意见：“许多人以为只要自己努力地拼命工作，顶头上司就一定会拉自己一把，给自己出头的机会；这些人自以为真才实学就是一切，所以对提高个人知名度漫不经心。但如果他们真的想有所作为，我建议，他们还是应该学一学如何吸引众人的目光。”

担任美国电报电话公司、可口可乐公司智囊以及默克等公司顾问的哈维·柯尔曼，对于晋升之道提出了新的见解。

柯尔曼将影响人们事业成功与否的因素做了如下的划分——工作表现只占 10%，给人的印象占 30%，而在公司内曝光机会的多寡则占了 60%（如下图所示）。



柯尔曼认为，在当今这个时代，工作表现好的人太多了，工作做得好也许可以获得加薪，但并不意味着能够获得成功晋升的机会；成功晋升的关键，在于有多少人知道你的存在和你工作的内容，以及这些知道你的人在公司中的地位 and 影响力有多大。

人格与管理能力是决定升迁的度量工具。惟有德才兼备者才能得到上司的注意，主动出击并且能够带领团队达到既定目标、具有核心管理能力的人，比较容易在晋升之路上被擢升。

晋升的基本形式或基本类型，按不同标准可分为：

内部晋升与外部晋升

“爬梯式”晋升与“跨越式”晋升

“三位”晋升与“多路”晋升

内部晋升与外部晋升

内部晋升

又称封闭式晋升，是指下属经由本系统内部逐渐成功晋升的方式。例如：由部门经理升任为副总经理。

优势：

由于对本部门、本系统情况谙熟，能依天时、地利、人和等因素迅速地打开局面，做出成绩，展现实力；

有利于安定组织内部人心，鼓励员工努力工作、积极进取。



忠告

下属应注意务实、创新，增加工作新气氛，防止思想、工作方面的僵化。

外部晋升

是指下属向外发展，从本系统以外获得成功晋升的方式。例如：从学校校长晋升为副市长。

优势:

选择范围广,有利于组织因事求才、广招贤良;

有助于改变组织中的惰性,增加组织的朝气,也有利于减轻“小集团”对组织的影响力。



忠告

由于组织对外部人员难以做全面、深刻的了解,因此会产生在使用上和配合上的困难。

“爬梯式”晋升与“跨越式”晋升

❖ “爬梯式”晋升

所谓“爬梯式”晋升,顾名思义就是指晋升的主体从基层工作做起,一步步逐级晋升到较高一级的职位上。

优势:

下属可以在不同类型和不同级别上学习、累积全面、丰富的工作经验和技能,逐级提升自己的能力到一个较高的水平;

一旦升任到更高一级职位,下属可以凭借其对工作经验和工作方法、方式的熟悉,迅速地展开工作、打开局面。



忠告

往往因为级别、时空的限制，使具有较强能力的下属难以迅速地施展才华、展现其能力、价值。

❑ “跨越式”晋升

是指成功晋升的主体跃过一系列的中间层级，从某一较低层级直接晋升到一个更高的职位。例如：由行销经理一跃成为总经理。

优势：

有利于迅速地发挥下属的才能。



忠告

容易出现因为不熟悉各级的工作方式而难以打开工作局面的尴尬情形；甚至因为能力不济产生“彼得效应”（在实行等级制度的社会里，人一生下来就开始本能地追求晋升，甚至企图爬到能力所不及的层级上）而有被挤退下来的可能。

那么究竟应该采取何种方式获得成功晋升的机会呢？

一方面，你必须充分了解自己的实际能力，选择最佳途径；

另一方面，你也要不断地扩展自己的知识层面，提高自身能力，为升任或适应更高一级的职务创造有利条件，打下牢固的基础。

“三位”晋升与“多路”晋升

☐ “三位”晋升

是指每一个工作人员在组织中都具有 3 种不同的职位：一是下级职位，即晋升之前的原职位；二是现任职位，即现在所担任职位；三是上级职位，即将来能再晋升的职位。在职场中每个人都同时具有若干种身份：对下级来说，是领导者；对现职来说，是工作人员；对上级来说，是下属。

优势：

既能培养组织中现任职位未来的继承者，又能了解及掌握担任上级职务应具有的技术与能力。



忠告

这种晋升路线限制了你向多方面发展，因此它一般仅适用于用“直线式”管理的组织。

☐ “多路” 晋升

是指根据工作之间的纵横关系，每一职位都有若干个发展方向、与若干可以晋升的职位相联系。例如：某公司销售部门的专员，可能晋升为该销售部门的组长，也可能晋升为销售部门的副经理，甚至是经理抑或是其它部门的相关职位，这就使职员可以沿着不同的路线晋升。

优势：

不会限制人的才能发展，可以根据你的兴趣和特长，为你提供较多的晋升机会；

与“三位”晋升相比，“多路”晋升比较灵活，更富有弹性。



忠告

“多路”晋升专业化程度较低，一般适用于采用职能制式“直线—职能式”管理的组织。

晋升的基本步骤

无论你现在从事什么工作，都应该有一定的计划和步骤，只有明确了这些计划和步骤，才能按照这些计划和步骤实施，也才能收到最好的效果。晋升也不例外。

熟悉分内工作

掌握专业知识与技能，是你能够晋升的基本条件。

那么，应该怎样熟悉分内工作呢？

☐ 熟悉工作内容

熟悉分内工作，最基本的一条原则就是要了解你的工作内容是什么，因为任何工作都有一套需要掌握的基本技能。

对从事工程专业的人员来说，这些技能是技术性的；
对从事行政管理的人员来说，它们是行为方面的；
对管理者来说，则是技术和行为方面的结合。