

회사가 붙잡는 사람들의 1% 비밀

韩国最大猎头公司CAREERCARE总裁亲撰的职场教科书

经济危机以来 韩国上班族人手一册



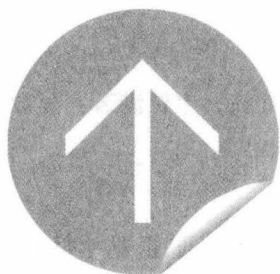
什么样的人企业

永不放弃

猎头公司CEO的20个忠告

[韩] 申铉满 著 吴冰 贺欣 译 那晓雯 金钟 审校





什么样的人企业 永不放弃

猎头公司CEO的20个忠告

[韩] 申铉满 著 吴冰 贺欣 译 王那那 金钟 审校

著作权合同登记号 桂图登字: 20-2009-072

The 1% secret to be the most desired employees By Hyonman, Sin 申铉满

Copyright 2009 © Hyonman, Sin 申铉满

All rights reserved

Simplified Chinese copyright © 2009 by GUANGXI SCIENCE & TECHNOLOGY PUBLISHING HOUSE

Simplified Chinese language edition arranged with WISDOMHOUSE PUBLISHING CO., LTD. through Eric Yang Agency Inc.

图书在版编目 (CIP) 数据

什么样的人企业永不放弃/(韩) 申铉满著; 吴冰, 贺欣译. —南宁: 广西科学技术出版社, 2009.8

ISBN 978-7-80763-317-4

I.什… II.①申…②吴…③贺… III.企业—职工—能力培养 IV.F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字 (2009) 第105465号

SHEN ME YANG DE REN QI YE YONG BU FANG QI

什么样的人企业永不放弃

作 者: [韩] 申铉满

封面设计: 武未未工作室

责任编辑: 张桂宜 李莹肖

责任校对: 曾高兴 田 芳

翻 译: 吴 冰 贺 欣

版式设计: 卜翠红

责任审读: 梁式明

责任印制: 韦文印

出 版 人: 何 醒

社 址: 广西南宁市东葛路66号

电 话: 010-85893724 (北京)

传 真: 010-85894367 (北京)

网 址: <http://www.gxkjs.com>

出版发行: 广西科学技术出版社

邮政编码: 530022

0771-5845660 (南宁)

0771-5878485 (南宁)

在线阅读: <http://www.gxkjs.com>

经 销: 全国各地新华书店

印 刷: 中国农业出版社印刷厂

地 址: 北京市通州区北苑南路16号 邮政编码: 101149

开 本: 710mm×1020mm 1/16

字 数: 185千字

印 张: 16

版 次: 2009年8月第1版

印 次: 2009年8月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-80763-317-4/G·92

定 价: 28.00元

版权所有, 侵权必究

质量服务承诺: 如发现缺页、错页、倒装等印装质量问题, 可直接向本社调换。

服务电话: 010-85893724 85893722

团购电话: 010-85808860-801 85808860-802



这儿有三位职场人士，他们各自因为不同的原因，莫名其妙地被公司、上司突如其来的决定搞得不知所措。

S电子公司的金副总经理。

在今天公布的晋升总经理的名单中，金副总没有找到自己的名字，他本以为这次一定能够摘掉副总经理的标签，甚至连走动比较频繁的亲戚都已经向他道过喜了。

到底哪儿出了问题呢？

更加令人无法理解的是，同期入职的朴副总和郑副总的名字却赫然列于名单之上。

金副总本以为此次得到晋升的一定是自己和朴副总，郑副总铁定要落选的——郑副总人虽然好，但在处理业务的时候总会显露出优柔寡断的一面。所以在确认晋升名单之前，金副总还心想“如果郑副总真的落选的话，要请他一起喝酒，然后开诚布公地给他几句忠告”呢。

可是现在到底出了什么状况？“难道是因为上次……没有主动加入那个为了扩张中国业务而成立的社长直接管理的TFT部门？等一下，难道是……那两个人每次必到的登山小组——社长也经常去……不对，公司肯定不会因为这点小事就让郑副总顶替我晋升

的！别说，难道真因为这事儿？”金副总一遍又一遍地揣摩着名单，头脑陷入一片混乱。

L证券公司的孙经理。

今天早上，孙经理切身感受到了“玻璃天花板”（Glass Ceiling，指少数女性在晋升时遇到的看不到的某种阻碍。20多年前《华尔街日报》用这个词描述女性职业生涯中的无形壁垒以来，这种企业高层男女比例严重失调的情况几乎没有任何改观）的存在，她实在无法忍受心中的愤怒。一位平日里相处得不错的前辈透露说，即将公布的公司人事调动中，她将被调到别人都避之不及的一个部门。自尊心很强的孙经理很难接受这个可悲的事实。

“我既没有把工作搞砸，也没有令公司遭受损失，和别人相比，我办事更快，到底为什么？为什么我要被赶到那个位置上呢？”

这位女士虽然在业务上不比别人逊色，但是却有一个缺点，那就是生了孩子之后早退的次数有所增加——这是不争的事实。尽管她每次都有着无可厚非的理由——有的时候是因为孩子生病了，有的时候是因为看孩子的保姆没有提前联系就迟到，有的时候是因为参加婆家十分重视的亲戚聚会。本来就不喜欢酒桌的孙经理生了孩子之后家务更加繁重，公司的部门聚会也就很少参加了，但是她从来没有认为这是什么大问题——“对于工作的女性来说，家庭和工作都要兼顾，能做到这种程度也就算可以了，不是吗？现在公司的女性同事也大都处于相同的境况，所以谁也不会介意的。这难道能算缺点吗？这难道能算是我的不对？我在工作中也没有偷懒啊，分明是总经理对女性心存偏见，这就是‘性别歧视’！”

K公司的姜主任。

表面看上去，姜主任正盯着电脑中的工作日志在看，但是上面的内容一点都没看到脑袋里去。

部门经理为什么会这样做呢？”姜主任一直想不通。

昨天，经理指定尹主任为中东项目的负责人，这太不可思议了。尹主任是什么样的人？学历比不上自己不说，英语水平也不怎么样。说实话，无知到了极点，有的时候甚至到了有点傻的程度。创意能力更不用说了。和他相反，自己不仅对各个领域的知识都有所涉猎，大家聚在一起的时候，自己从来都是话题的主导者。就说平时吧，尹主任经常不分时间地频繁做一些毫无内容的汇报，让旁人看了都抓狂。“这种既没内容也没形式的空洞报告还是不要做了吧！”姜主任这样想，但是尹主任却恰恰相反。特别是每次出差回来后，即使星期一再做报告也可以的，尹主任却非要在周末给上司打个电话，然后周一再递上一份毫无内容的报告，一点都不会变通。

“这么个不靠谱的人居然被委以重任……难道经理跟尹主任有什么特殊关系？”姜主任数次越过显示器瞥向经理和尹主任，目光中充满了怀疑。

职场中人可能都在关键时刻遇到过一些无法理解的事情，比如工作没什么成果即将被淘汰的人却忽然得到晋升，本以为肯定会得到晋升的人反而屡次落选；诚实并有能力的人意外地被推到一个闲职上；几乎做了相同的事情、取得了相同成果的人，得到的评价却褒贬不一，有的人被调到要职，得到晋升，有的却成为淘汰的对象……为什么会这样呢？

我们最常听到的回答大概是“站错队了”。

真的是这样吗？真的只是这样吗？

“我们公司没什么原则（道理）！”经常会听到很多职场人士这么抱怨。其实没有一个公司是没有原则的，只是这些人不知道或者假装不知道这些原则罢了。公司是由各个职位紧密结合而成的一个组织，拥有悠久历史的大企业自不必说，就连看上去管理较乱的小企业也是按照自己的一套管理规定在进行运作的，根据这个规定进行新员工的招聘，完成业务考核，决定年薪以及晋升和提拔。有四五名甚至只有两名成员的家庭中都会出现摩擦，更何况要管理数

十名甚至数十万名成员的企业，怎么会没有自己的原则呢？那得有多少原则紧密交织着啊！

但还是有很多人会轻而易举地扔出一句“我们公司没有什么原则（道理）”这样的话来。我在此真心希望那个人不是你。因为这样的人从进公司第一天开始，就无视组织存在和发展的大前提——“我在工作中必须尊重的规定和原则”这一点。

在那些春风得意、薪水高、晋升快的职场人士身上，我们会发现他们有一个共同点，那就是：对于公司的管理规定有着充分的理解，并且能按照这个规定来行事。

当下经济形势十分严峻，所以这个时期职场人的命运就像清晨飘落的枯叶一样严酷。和平日相比，这个时期各个公司的各种员工考核也将十分严格。绝大多数公司对那些能够理解并执行职场法则、管理规定的员工更加有兴趣。相反，那些否定公司的管理规定并且反其道而行之的员工，即使不被裁掉，也不会得到重用，说不定公司正在考虑要不要继续留用他呢。

不管怎么说，虽然这是很简单的事实，但要找到对这个简单事实完全理解的员工却不那么容易。如果你想知道这些原则，或者已经知道了正在更加努力地去做，境况可能就会完全不同，但大多数人偏偏都没有那样去做，我作为一个旁观者也只有抱以无限遗憾了。放着成长和发展之路不走，辛苦的时候不停地抱怨，对公司的不满情绪越来越高涨，这样的人确实太多太多了……

你想要成为永不被公司放弃的人吗？想要在组织结构调整中胜出，成功晋升吗？想要在公司担任要职，得到高额的薪酬吗？想要把名片上的职位更换为CEO吗？如果想的话，就从理解并遵守公司的管理规定、原则开始做起吧！公司要留住的人就是按照这些原则身体力行的人。

这本书收录了适用于所有行业的职场人士不了解或者虽然了解但却常常忽视的职场法则。作为这本书的作者，容我自我介绍一下：我现在正在经营一个为企业挖掘所需人才的猎头公司，我曾经

在一家报社做了近15年的记者，并且在成立公司的过程中积累了大量的招聘和培训人才的经验。

通过本书，我想把自己在职场生活中的感受如实告诉你们，这些感受来自我担任新闻记者时和企业及员工的接触，作为猎头时与无数打算离职的职场精英的交谈，以及在经营自己的拥有100余名猎头的公司时的一些体会。

好，下面让我们回到前面所提到的三个人的故事。他们是我在猎头公司工作的过程中遇到的三个人，他们对上司作出的决定完全不能理解，他们认为公司和上司毫无原则的决策非常荒唐：“公司这么做很没道理！”但是我却无法苟同。因为以这种片面和狭窄的眼光来认识公司，是根本无法深刻地把握企业管理规定的。从客观角度来判断，毫无疑问，他们的上司和老板深信对他们做出的处置是理所当然的。为什么呢？从现在开始我会细细道来。

本书可能有一些读者从未考虑过的内容，也会有一些大家都知道的内容，但是在阅读这些内容的时候，我们的头脑中可能马上会浮现出我们公司、我们部门内的某位职场人士。我们也会稍稍明白为什么有些人会成为社长或高层，而有些人却被推到一个闲职或者被公司淘汰。

最后献上我由衷的期望：在这个困难的时期辛苦走过来的职场人啊，一定不要退缩，要打起精神，勇于挑战，努力实现自己心中的梦想！理解本书中提到的规定和原则并付诸行动吧，相信上级对你的考核评价至少在三个月内就会有明显的提高。

本书可以说是我和金玄辰先生共同完成的，金先生有着记者和作家的基础，深度参与了本书从框架到细节的工作。借此机会我对他表达我最真挚的感谢。

申铨满

2009年2月，能看到奉恩寺森林的办公室内

韩国、中国公司等级制度对照表

韩国	中国
名誉会长	名誉主席
会长	董事长兼首席执行官
副会长	副主席兼行政总裁
社长	总裁兼首席运营官
副社长	高级执行副总裁
代表理事	代表董事，总经理
专务理事	高级常务董事兼首席财务官
常务理事	初级董事
理事	董事
监事	审计主任
常任顾问	执行顾问
部长	部门经理
次长	经理助理
室长	办公室主任
课长	主任
课长代理	副主任
职员	普通员工

目 录 CONTENTS



| 序言 | 每个公司都有自己的原则 1

Part 1 你的工作决定着你的身份

——职场新鲜人生存必读

001 把企业品牌消化为自己的品牌 2

为什么职场人都想进三星 3

一旦辞职，你的身价立即暴跌 4

面临选择，先看品牌后看薪水 6

选择能够培养个人品牌的公司吧 9

002 选拔人才看学历，选拔领导看忠诚度 13

学历还是招聘的首要标准吗 13

晋升和招聘的条件截然不同 16

企业不得不培养忠诚派的原因 18

成为甘为企业粉身碎骨的人吧 21

003 反败为胜，摆脱学历的束缚 23

学历的门槛依然高耸 24

- MBA不是金饭碗 26
- 学历不够，就拿个物以稀为贵的资格证书吧 29
- 向学历行不通的新兴领域发起挑战吧 33

004 挽起袖子，做企业内的问题解决专家吧 37

- 企业最讨厌“评论家” 37
- 务实型人才PK分数型人才 40
- 问题解决型人才是企业最需要的人 43
- 真正的高手还要具备执行力 45

005 企业不需要“大妈” 47

- “条件相同，男性优先”是企业被迫的选择 48
- 与男人一样表现出负责任、重义务的态度吧 49
- 男同事是竞争对手，不是护花使者 53
- 打消辞职的念头，占据职场半边天吧 55

Part 2 想要留下来，就从理解企业做起

——向最好的猎头学习职场生存秘诀

006 想要工作生活两不误，就放弃高薪吧 60

- 高薪与高压是一对双胞胎 60
- 为了高薪，请放弃你的另一半吧 62
- 稳定和高薪两全其美的工作是不存在的 65
- 如果还是想拿高薪，就培养稀缺性和专业性吧 67
- 三十几岁如何挑战亿元年薪 69
-

007 想要跟上司对抗，就做好走人的准备吧 73

与上司打交道也是工作的一部分 74

不要越过上司的底线 76

绝对不能对上司说的10句话 78

要想在新CEO手下生存，就必须证明自己存在的价值 80

在上司面前，“看看再说”是绝对行不通的 83

008 想要升职，就展现出你的团队精神吧 85

企业不需要个人的华丽表演 85

团队精神就是造就卓越成果的阿拉丁神灯 88

打造一流团队的三个条件 90

我们加在一起就能做成更大的事 93

009 频繁跳槽会让你的职业生涯提前结束 96

跳槽还有次数限制吗 97

拒收离职三次以上的人的简历 98

工作三年以后才是离职的最佳时机 100

离职时必须遵守的三个原则 103

职场生活的目标不是成功，而是幸福 106

010 若与高管无缘，就在成为经理前离职吧 109

50岁以上的职场人到哪里去了 110

企业最喜欢的职位是主任 112

职业生涯第十年必须决定的三件事 114

40岁之前必须进行第二次人生规划 117

Part 3 职场中的人际关系，就是通往晋升大门的人场券

——你不可不知的职场交际秘诀

- 011 离CEO越近越容易站稳脚跟 120**
CEO经常看到的人更容易获得晋升 120
能力和成果只是晋升的基本条件 122
想升职，就到能让你升职的人身边去吧 125
怎样创造最快的升职神话 128
-
- 012 领导力从确认关系的那一刻开始 131**
不要将领导竞争和公司政治混为一谈 132
优秀员工晋升为领导后，评价标准就完全不同了 133
领导力源自让步和牺牲 135
从业绩指向型向关系指向型转变吧 138
升职不仅仅是换张名片，还要彻底改变自己的立场 141
-
- 013 不关心办公室政治，就无法在企业核心立足 144**
小团体、关系链、核心集团与权力斗争 144
办公室政治下的生存秘诀 147
没有实力，政治就是空话 149
“有能力的上司”是晋升的保证书 151
-
- 014 红白喜事和聚餐场合决定职场命运 155**
有说有笑的聚餐为何是业务的延续 156
上司也需要称赞和激励 158

把自己当成组织的后勤部长，凡事都要带头	161
一定要提拔的人才VS一定不要提拔的人才	163
务必留住的人才之十大特点	164
不可留在身边的人之十大特点	166

015 没有关系网怎能办成大事 169

人际关系在任何国家都是制胜的法宝	170
良好的人际关系让工作更顺利	170
职场人的价值取决于关系网的大小	173
不要冷落过去的同事和客户	176
四招帮你提高关系网指数	179

Part 4 改变思路才能成为真正的生存者

——职场前辈们的成功秘诀

016 如果只做熟悉的事，落伍是迟早的事 184

熟练度和专业性是两个概念	184
并不是工作年限越长越专业	186
不要总是停留在员工水准，尽快成长为专家吧	190
把专业性和个人品牌联系起来	193

017 像CEO一样做事才可能成为CEO 196

如果我是社长……	196
社长和普通员工的不同之处	199
丰富的实践经验造就CEO理念	201

级别和职责比年薪更重要 204

018 最强的竞争力来自个人品牌 208

和别人一样是无法胜出的 209

制订与众不同的品牌战略 210

个人形象也是品牌管理的内容之一 213

现在就为20年以后做准备吧 216

019 职业寿命取决于营销理念 219

大萧条中更显热门的职位——营销人员 220

年薪过亿者大都是营销人员 221

不懂营销，便无法在当代社会生存 223

善于营销，成功概率更高 225

靠近客户的地方潜藏着更多机会 227

020 企业动荡不安的时候，你的机会来了 230

职位越低，越要积极迎接变化 231

大转机都开始于危机时刻 232

竞争力来自足够丰富的经验 234

沉默的人只会被贴上无能的标签 237

抓住如潮水般涌来的机会吧 239



你的工作决定着你的身份

——职场新鲜人生存必读

| 把企业品牌消化为自己的品牌 | 选拔人才看学历，选拔
领导看忠诚度 | 反败为胜，摆脱学历的束缚 | 挽起袖子，
做企业内的问题解决专家吧 | 企业不需要“大妈” |

001 把企业品牌消化为自己的品牌

光忙碌还是不够，蚂蚁也一样。问题是我们究竟在忙什么。

——美国作家 亨利·梭罗

2004年三星在进行新员工招聘的时候，公布取消高考复读生的面试资格，此举当然遭到各界的抗议。

“只因为多出来的一次考试就取消面试资格是不是太过分了？”

确实，三星的这种做法是史无前例的，包括国外。

为什么提出这样的要求呢？三星就不招高考复读生的原因进行了解释：“如果不限资格确实能招到更优秀的人才，但是这会给其他企业的人员招聘带来影响，这种做法是善意的。”

事实上，和2004年相比，2003年三星招聘的应试资格是经过6个月的审核后制订出来的，合格者中的17%是放弃了其他公司的录用后来三星的。居然有17%！那么再想一下三星1/10的录取比例，想进入三星的其他公司的员工人数该有多少啊！为什么这些职场人这么疯狂地向往三星呢？是什么原因让他们放弃好不容易争取到的录取机会，想要到三星公司去呢？