

OPPORTUNITY IS RIGHT AT YOUR HAND

机遇威力：成就财富而机遇最可贵，更多的人一生就是在等待机遇，只能望天兴叹。而那些对机会敏感的人，总是能抓住机遇，成为成功人士。要把握一个机遇者，就要给自己不断的创造机遇。机遇就在你身边，三个步骤让你掌握机遇，从而打开成长之门，让你比别人多一份机会，提升你的竞争力，让你更有把握。

机遇 就在你身边

李建国◎著

开身处迷茫状态，职场人士的心扉

升久违的自信力、执行力和幸福感

生职场机遇现身，打开成长突破口

亚洲销售女神徐鹤宁 中国影视大鳄邓建国 亚洲全能销售王子施琰博 倾情推荐

目标，等待机遇 储存能量，迎接机遇
慧眼识别，捕捉机遇 判断成败，实现机遇

 人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

OPPORTUNITY IS RIGHT AT

力：渴望成功，但成功的前提是要有机遇。更多的人一生都在寻找机遇和机遇，而没学大道理，更别说社会机

会。这其实很可怕，幸福的地方，幸福是一个成功者，他通过自己不断的创造机遇，并做好每一个细节，

从这三个方面给予帮助，着重打开通道，帮助职场人士的心扉，提升他们的自信力、执行力和幸福感。赵刚 10

李建国◎著

机遇 就在你身边

打开身处迷茫状态，职场人士的心扉

提升久违的自信力、执行力和幸福感

催生职场机遇现身，打开成长突破口

亚洲销售女神徐鹤宁 中国影视大鳄邓建国 亚洲全能销售王子施琰博 倾情推荐

人民邮电出版社
北京



图书在版编目 (C I P) 数据

机遇就在你身边 / 李建国著. — 北京 : 人民邮电出版社, 2014. 2

ISBN 978-7-115-34315-4

I. ①机… II. ①李… III. ①成功心理—通俗读物
IV. ①B848. 4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第313254号

内 容 提 要

谁都渴望成功,但成功的前提之一是要有机遇,更多的人一生都是在被动地等待机遇,只能听天由命。而那些社会上的佼佼者,并不是机遇偏爱他们,而是他们会创造机遇,这才是他们异于常人的地方。要想做一个成功者,就要给自己不断地创造机遇,并做好每一个细节,本书从怎样寻找机遇,怎样创造机遇,怎样抓住机遇三个方面给出全新阐释,着重打开身处迷茫状态职场人士的心扉,提升他们的自信力、执行力和幸福感。

-
- ◆ 著 李建国
 - 责任编辑 赵 娟
 - 责任印制 焦志炜
 - ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路 11 号
 - 邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn
 - 网址 <http://www.ptpress.com.cn>
 - 大厂聚鑫印刷有限责任公司印刷
 - ◆ 开本: 700×1000 1/16
 - 印张: 12.5 2014 年 2 月第 1 版
 - 字数: 163 千字 2014 年 2 月河北第 1 次印刷
-

定价: 35.00 元

读者服务热线: (010)81055488 印装质量热线: (010)81055316

反盗版热线: (010)81055315

广告经营许可证: 京崇工商广字第 0021 号

////// 前 言

有一个让我感触很深的故事，想与大家分享。

一个20岁左右的小伙子急匆匆地走在大街上，有一个人拦住他问：“哥们，你走这么急，这是去干什么呀？”

小伙子头也不回地回答：“别挡道，我在寻找机遇。”说完便急匆匆地向前走去。

春去冬来，日复一日，年复一年，转眼间20年过去了，小伙子依然急匆匆地行走在大街上，又有一个人拦住他问：“大叔，您走这么快，这是去干啥呀？”

他说道：“别耽误我的事儿，我在寻找机遇。”说完，又急匆匆地向前走去。

又过了20年，他已经变成了老年人，可依然在马路上奋力地走着，一个人拦住他问：“大爷，你走得这么吃力，这是去干嘛，难道是在寻找机遇吗？”

他用苍老的声音回答道：“是啊！”

当他回答完之后，忽然间似乎醒悟了，流出了两行热泪，原来问他问题的人就是机遇，机遇一直就在他身边，而他却寻找了一辈子。

故事有些老套，却很能说明问题。事实确实如此，很多人都在寻找机遇，



而机遇其实就在身边，是否能够得到，不在于你是否能够找到，而在与你是否拥有抓住机遇的能力。

在职场中，所谓机遇，其实就是契机、机会，通常指有利于个人发展的条件和环境，从字面意思可以理解为突然遇到的好运气或者从天而降的大好事。很多人抱怨：“为什么别人能够遇到机遇，一路高升，而自己却遇不到这样的机遇呢？”

结合我多年的工作经验及创业史，我认为不是你遇不到机遇，而是如我前面所提到的，其实机遇一直在你身边，一方面是你缺乏发现机遇的火眼金睛；另一方面是你发现机遇后，没有能力与之匹配。而后者通常是我们抱怨机遇不眷顾自己的主要原因。

在职场中，很多时候机遇是自己创造和别人给你的，如在工作中，如果你没有责任心，或者工作总找借口；或者没有拿得出手的业绩；或者对公司缺乏忠诚，等等。只要涉及其中的某些或某一方面，那么，同事很难愿意与你共事，领导很难会赏识你。这样，你就失去了与同事交流的机会，失去了领导给予员工的发展机遇，如果这样的情况一直持续下去，你在职场中将很难寻找到机遇。

俗话说：“打铁还需自身硬。”没有金刚钻，肯定揽不了瓷器活。机遇亦是如此，没有拥有遇见并抓住机遇的资本，机遇永远不会与你有缘。所以，我想说的是：机遇是“炼”出来的，而绝非是运气和命运决定的，做好相应的功课，你就会遇到机遇，自然也会掌控好自己的命运。

写此书的目的有两个，一方面是祭奠我的过去，因为我以前吃过很多苦，失去过很多机遇，现予以总结，以告慰曾经；另一方面是想与大家分享，机遇真的是“炼”出来的。希望此书能够给大家更多的帮助，本书难免存在不成熟之处，欢迎大家批评指正。

//////// 目 录

第一章 心与薪的较量——机遇的衍生，无处不在

1. 薪水是老板发的吗 / 2
2. 职位是老板给的吗 / 7
3. 机会是靠运气的吗 / 11
4. 老板是不公平的吗 / 14
5. 你会创造机遇吗 / 18
6. 当你用100%的热情做1%的事的时候 / 21
7. 当你的工作价值超过薪水价值的时候 / 25
8. 当你的行动冲破想法的时候 / 29

第二章 责任与能力的对抗——机遇更垂青有责任的人

1. 份外之事怎么办 / 34
2. 同事有“难”了怎么办 / 38
3. “吃亏”了怎么办 / 41
4. 带着责任意识去工作 / 45



5. 有担当，才能挑起机遇的担子 / 49
6. 责任当中无大小 / 53
7. 多一份责任，多一次机遇 / 57
8. 责任胜于能力 / 61

第三章 借口毁灭一切梦想——不要让机遇擦肩而过

1. 有些人为什么会很平庸 / 66
2. 机遇可遇不可求吗 / 70
3. 方法要比借口好找 / 74
4. 躲开问题等于躲开机遇 / 78
5. 不要总是依赖别人 / 82
6. 别拿不满和抱怨当借口 / 86
7. 断绝一切后路，必赢 / 90
8. 学会耐心等待机遇 / 93

第四章 业绩是需要倍增的——有业绩，自然有机遇

1. 能力，拿业绩来说话 / 98
2. 做一个“资产型员工” / 102
3. 不讲苦劳，只讲功劳 / 106
4. 质是基础，量是附加分 / 110
5. 从服务员到大堂经理的变迁 / 113
6. 业绩！打开升职加薪的大门 / 117

7. 让天上掉的“馅饼”砸到你 / 121

8. 发挥自己的冒险精神 / 125

第五章 机遇源自你的忠诚——患难与共，危中带“机”

1. 忠诚是一种职业生存方式 / 130

2. 忠诚于自己的事业 / 133

3. 患难之时显机遇 / 136

4. 水涨船自然高 / 140

5. 公司与老板的机密就是你的机密 / 143

6. 公司与老板的荣辱就是你的荣辱 / 147

7. 消极倦怠，永无机遇 / 151

8. 自我修炼，获得机遇 / 155

第六章 一切在学习中成就——机遇永远给有准备的人

1. 机遇只垂青有准备的人 / 160

2. 积攒资本，待机而发 / 164

3. 创新让你与众不同 / 168

4. 不唯“学历”注重“学力” / 173

5. 倚老卖老，不思进取不可取 / 176

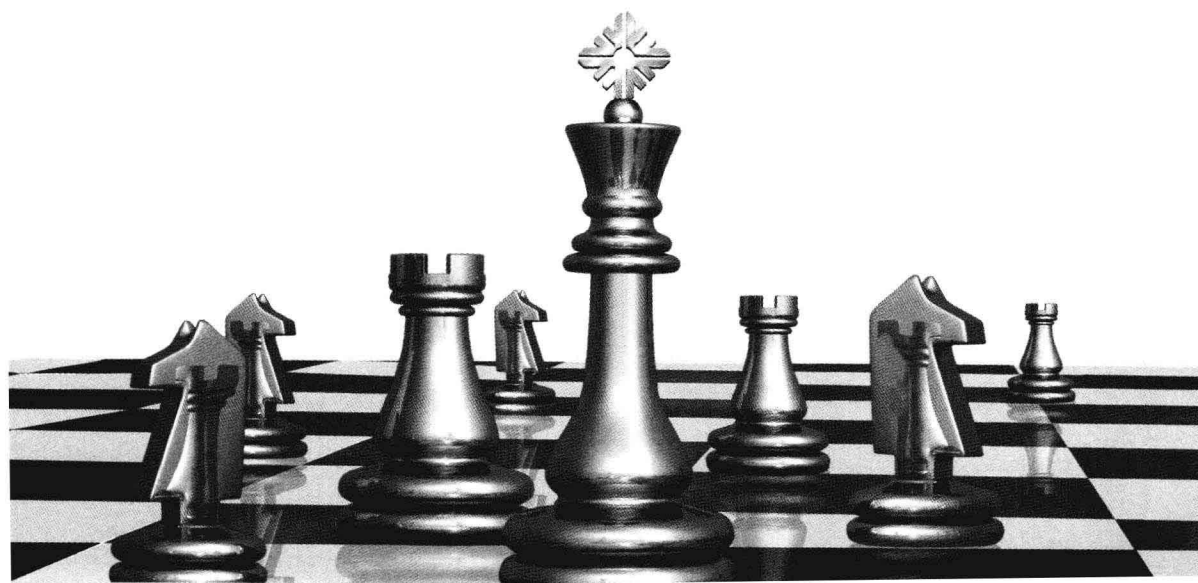
6. 从失败中总结并学习 / 180

7. 时刻保持危机感，不要关上机遇的门 / 184

8. 碰运气不如抓机遇 / 188

第一章

心与薪的较量——机遇的衍生，无处不在





薪水是老板发的吗

时常会听到身边一些人的抱怨，说：

“老板太抠门了，工资才发那么一点点。”

“老板太偏心，偷偷给刚进公司半年的××涨工资，我都工作几年了，工资还是一点儿没有涨。”

“看来，想涨工资，只能换份工作，换个大气一点的老板了。”

“我真是遇人不淑，换了几份工作之后发现遇到的老板都是‘吝啬鬼’。”

.....

我们总是习惯性地将自己薪水的高低与老板结合起来，别人工资高是老板决定的，自己的工资低也是老板作祟，事实果真如此吗？工作中的我们，薪水是老板在发吗？

对于这个问题，很多人肯定会不屑地说：“当然是老板发的了，不然还是我们自己给自己发啊，那还愁什么，抱怨什么，自然给自己发得越多越好了。”

而我认为这个问题的答案恰恰是后者——工资是自己给自己发的。

我有个高中时期关系不错的同学，大学虽然没有在一起，但是时常联系。临近大学毕业时，他曾对我说，他终于等到这一天了，可以自力更生，过自己想要的生活了，找一份高薪的工作，每天上班、下班，攒些钱买套房子，渐渐地，妻子、孩子、车子，都会有的。

这话在当时听起来并不陌生，因为我在高中时期就曾听过这番言论。当时有同样困惑、迷茫却带点兴奋的我有些担忧，对他的热情泼了冷水，说：“高薪的工作哪里那么好找？”

他听后说：“刚开始肯定是不易的，但我爸跟我说了，什么工作都一样，要想高薪，重点在一个‘熬’字，老换工作不行，那就得反复从零做起。所以得在一家公司里熬，熬得久了，成为老员工、老资历了，升职、加薪便指日可待了。”

这话听着有道理，他也是据此做的，毕业后找了一家公司，一待就是好几年，尽管在公司见惯了人事流动、人员流失，身边的同事换了一个又一个，他依然坚持。

可是在某一天，他突然约我喝酒，大醉后他问我：“你说，是我爸的观点错了，还是这个世道变了，我那么忠诚，别人找个机会就跳槽，我却在公司雷打不动地坚持了这么多年，好不容易等来了管理层人事变动，有了空缺，我心想，升迁机会来了。升了职，我的待遇自然就大大改善了吧？可是，人事通知下来，竟然把部门主管的职位给了一个刚进公司一年的毛头小伙子。当时我就气愤了，去找领导理论，人家刚开始还和你客气些，后来说的话伤了我，说什么，公司有公司的考量，升迁不按资历，按实力。什么意思？说我没实力？”

“然后呢？”我时不时地搭上一句话，好让他把情绪都发泄出来。



“然后我就说啊，我有五六年的工作经验，他一个刚刚参加工作一年的年轻人，懂什么？他能和我比吗？可领导却说我这五六年攒的经验不如那小伙子一年攒的经验多，说我是典型的‘一年经验用了五六年’，而别人是‘一年攒了好几年的经验’。”

话到失意处，不再多说，喝醉，回家，第二天醒来便是新的开始，因为生活不停步，我们仍需前进。

后来听说他把工作辞了，因为那次和领导大吵了一架之后，他也自觉在公司待不下去了，于是打算换个环境，或是再找家公司，或是自主创业做生意，他又站到了人生的十字路口面临新的选择。

我时常会想起他说的那句“是我爸的观点错了，还是这个世道变了”，我细想来，可能不是他爸的观点错了，这个世界是不断在变，可是他的遭遇却不是因为世界变了，而是他领会错了父亲的话。

单一地在工作岗位上“熬年头”，只增长了工作年限却没有增长工作经验，这是最可怕的。但如果“工作年限+工作经验”都在增长，这样相比那些只有单一项增长的人来说，会更有竞争力。

有些人可能会说，我没有只是熬年头不工作，我在岗位上也好好工作了，认真完成了每天的工作和领导交代的任务，可是为什么薪资不公平的现象还是存在？

我们不妨换位思考一下，如果你自己是一家公司的老板，虽然做着同样的工作，担负着同样的工作内容，可是不同的人做出的成绩和效果却是不同的。有些人按部就班，说一就只做一；有些人举一反三，说一可做到三；有些人则心思缜密，说一的工作能做到五倍的效果；有些人则干劲十足，说一可做到

十……

虽然是同样的工作，但是态度不同，回报率不同，你会希望留住哪些人？犒赏哪些人？有升职机会的话会给哪些人？结果已然十分明显。

所以说，同样的职场，同样的工作岗位，同样的工作内容，但是却存在着薪资差异，不是自己没有做好工作，而是在高竞争力之下，别人做得更好、更出色、更努力罢了。

现如今，有钱就不怕找不到好员工，但作为用人单位而言，钱不会随随便便付。对于工作着的员工们，公司也会评估表现，评估自然是以利益回报率为主，能够为公司创造的收益越多，或是做出的贡献越大、节省的成本越多的员工，那么公司越乐意为其加薪以作为犒赏，鼓励他们再接再厉，为公司付出更多。对于那些虽然忠诚但却表现平平的员工，公司愿意留用，但却更希望在看到其卓越成绩之后予以奖赏。

曾在姜汝祥的《请给我结果》一书中读到一篇文章名为《九段秘书》，作者在书中将职场中同样职位、同样一事情，由不同的人来做，却有不同结果，以层层递进的方式表现出了九种状况，分别为一段秘书、二段秘书、三段秘书……九段秘书。面对“安排会议”这个任务，一段秘书的做法是最为基本的发通知、准备相关会议用品、参加会议；二段秘书的做法是发通知、确认通知结果；三段秘书的做法是发通知、确认通知结果、会前再次确认，确认结果及时向上汇报……如此层层递进，到了九段秘书，做得可谓是最为全面的，将上八段秘书所做的发通知、抓落实、重检查、勤准备、细准备、作记录、发记录、定责任等全部含概之后，还会将整个会议过程做成标准化会议流程，让任何一个秘书都可以根据这个流程，形成不依赖于任何人的会议服务体系。能够



把工作做得如此全面、细致的完美秘书被称为“九段秘书”。

同样的道理，不论是哪一个工作岗位，仅仅是完成任务已经达不到领导的高标准要求，相对于“完成”，事情的“结果”更重要。你只是完成了任务，交的结果值是1，而别人同样完成了任务，上交的结果值却是9，如此自己反而成为了最差的那一个。

对于用人单位来说，一个员工的价值高低，值多少薪水，就看他做事的结果值是多少。

因此，你还能说薪水是老板发的吗？

薪水看似是从老板的口袋里流出来的，但左右它多少的因素还是我们自己。

2. 职位是老板给的吗

看过上一节，再看这一节的题目就会知道，它不像题目所给的那么简单。用句励志的话——职位不是老板给的，是自己给的。

我不喜欢将命运交到别人的手中，当很多事情不能左右时，人会变得恍惚、失落，没有自信、没有方向，整个人会变得消极。相比之下，我更喜欢自己来掌控人生，因为我相信只要我是主动积极的，足够努力勤奋的，那么生活就必然不会负我，会给我一个好的结果。

我记得大学毕业时学校曾开过一个讲座，主要是针对应届毕业生就业问题展开的职业指导。当主讲人问学生们想找一份什么样的工作时，答案虽然各异，但却都有一个共同点——工种要有面子、工作要轻松（不加班加点，双休、放国家法定长假）、薪水要高。

主讲人听后笑了笑说：“从你们身上，我看到了当年的自己。但是岁月与阅历告诉我，这样的态度是错的。”之后他讲了一句我至今想来都觉得十分有道理的话——“不论你是刚毕业找工作，还是已经参加了工作，永远记住时刻提醒自己‘现在给我一个老总的职位，我能当吗？’这样你会更懂得脚踏实地，多问问自己‘我如何能够有资格当一位老总’，这样你会更有方向感。”



每个人心里都住着一个“小魔鬼”，它不甘于平庸，向往更多更好的东西，如权力、物质。在工作中，他们不甘于做一个普通员工，时刻仰着头，望向高处，希望能够有一天也可以坐上更高的位置，登高一呼，手下万千。

然而，对于任何一家公司来说，普通员工与管理层的比例都是一定的，管理层的职责就是一个人领导一群人，所以一群普通员工只需要一个领导者，这便注定如果你想做领导、做管理者，就要从多数人当中拼命挤到那少数人当中去。

能否成功，关键还是在于自己。

但事实上依旧存在另一种声音，在他们看来，职位与薪水不同，薪水可以一涨一大片，而相比之下升职的机会就太少了，再加上公司有时通过外聘，如招聘、找猎头公司、空降亲友等方式任用，而非内部提拔，这样升职的机会更是渺茫。所以，当公司出现管理职位空缺，外部聘用还是内部提拔全由老板说了算，再者，就算是内部提拔，是按能力来提，还是按在公司工作年限来提，还是由老板说了算，这样一来，自己再有能力也要老板认可，自己根本决定不了。

有这样两个人，身在同一家公司，工作能力不相上下，不同的是，甲要比乙到公司的时间晚一些，所以对甲来说，乙是前辈。

一次，公司的市场部经理被猎头公司挖走，这对于他们这些等了多年的老员工来说是莫大的好机会。可是公司行政部却有消息说，老板不会在内部员工中提拔，而是会通过猎头公司为自己招募新的管理人才。

乙为此愤恨不已，直称但凡有好的机会，一定也跳槽，不在这家公司待下去了。还说，如果每家公司的管理职位都找猎头公司，那员工恐怕永远也没有出头之日了。

而甲听闻此消息的反应则不同，他鼓足了勇气找到老板办公室，对老板说了一番话，并且给老板算了一笔账，他说：“找猎头公司挖人怎么看都不如从内部提拔更合理，一来要给猎头公司费用，二来在别处挖人要用更高的待遇才

挖得来，要用更高的礼遇才留得住。但如果是内部提拔，首先对我们这些员工来说是一个提高自我价值的机会，薪水只要保持上任经理的待遇即可，再者，从忠诚度而言，我们要比那些挖来的人更加可靠。您想啊，他能因高薪被挖到我们公司来，日后只要别家公司给出的薪水更高，他便会再次跳到别家去。而我们则会不同，我们对公司有感情……而且，如果您决定从内部提拔的话，我在此推荐我自己……”

就这样，几天后人事通知出来，公司任用甲为新的市场部经理。

这个故事告诉我们：是金子不能总是默默发着光，等待别人来发现，必要时主动走到“贵人”面前毛遂自荐，为自己争取机会。

确实，按成本来算，尤其是管理人才的招募，外部聘请要比内部提拔的成本高得多，作为老板来讲，如果内部真的有合适的人才，可以胜任管理职位，又能给自己创造出高效益，成本还低，何乐而不为呢？

很多时候，老板们不是不懂这个道理，而是从他们自己的角度来看，没有合适的人选，这是再正常不过的了，老板们大多不能把每个员工都尽揽眼中，看得透透的。

所以，内部提拔还是外部聘用，自己说了算还是老板说了算，努力过了再下结论。像故事中的甲一样主动请缨，并非一定会得到圆满的结果，但至少自己争取过。

另外，凡事多往自己身上找问题，如毛遂自荐失败了，那么就要想一想为什么会失败，自己哪里做得不够好。

上面的故事并没有结束，它还有后续：当乙得知甲是因为毛遂自荐才得到升职机会时，心中万分懊悔，悔恨自己为什么没有想出这么一招来。过了不久，乙终于又等来了机会，公司有个主管职位出现空缺，于是，乙不由分说，找到老板推荐自己，说希望给自己一次机会，自己一定做出成绩给老板看。老