

立正， 向职场看齐

梦想不是用来想，
是用来实现的！

袁岳

袁岳
著

袁岳说

职场没有
过不去的坎

中南出版传媒集团
湖南人民出版社

袁岳
著

立正， 向职场看齐

袁岳说
职场没有过不去的坎



中南出版传媒集团·湖南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

立正, 向职场看齐 / 袁岳著. — 长沙: 湖南人民出版社, 2013. 9

ISBN 978-7-5438-9815-8

I. ①立… II. ①袁… 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228690号

出 版: 中南出版传媒集团·湖南人民出版社
(地址: 长沙市营盘东路3号 410005)

经 销 者: 全国新华书店

印 刷 者: 北京中印联印务有限公司

开 本: 700×960 1/16

字 数: 254000

印 张: 18. 5

出版时间: 2013年10月第1版

印 次: 2013年10月第1次印刷

出 版 人: 谢清风

责任编辑: 曾赛丰

特约编辑: 刘洁丽

封面设计: 天行健设计室

美术编辑: 关宇威

ISBN 978-7-5438-9815-8

定 价: 35. 00元

发 行: 中南出版传媒集团·北京涌思图书有限责任公司

(地址: 北京市朝阳区安定路39号长新大厦1001室 100029)

联系电话: 010-64426679

邮购热线: 010-64421810

传 真: 010-64427328

公司网址: www.yongsibook.net

投稿邮箱: pd@yongsibook.net



序言

江湖， 什么样的江湖

我爱江湖，所以我注意江湖的动静，关注江湖的趋势，研究江湖的需求，琢磨江湖的人物，传播江湖的规则，强调江湖的价值，为江湖的苦乐发声，让更多的资源流向江湖，以江湖事为自己事，以江湖为家。

江湖人讲规矩，重情义，有门道，知轻重，讲分寸。所以我鄙视官场的装样、官腔、官僚习气、吃喝拿要、吹牛拍马、不学无术与媚上欺下。江湖要处长远、扶弱小、重信用、互帮互助、登高望远。

江湖上有快钱但不能把横财作为根本，江湖上有盗匪但不能以黑社会为传世，江湖上有辈分但不只是靠资历浪得虚名，江湖上有虚头把脑的但不可能只有吹牛。所以江湖固然有三教九流，但是实力才是江湖地位的真正源泉。

你做生意就要接受优胜劣汰的规律，你炒股票或者赌博就可能有输有赢，就是合作伙伴有的能长处有的却最终分手，员工可能是你亲密的助手也可能成为与你对簿公堂的对手。这就是江湖，其实它不能包打天下，它也不能破坏基本的社会生态，江湖基本上就是把社会能够生存发

展的规则具象化人文化了，你看见江湖就看见我们，你看见我们就是看见了江湖。

江湖上没有永远的霸主，也没有永久的红人，江湖上物以类聚人以群分，君子的归君子，小人的归小人，只是很多的人都可以做大哥，能做大哥的不只是当个人英雄的。江湖上有周期律、有竞争律，有集体主义，也有个人英雄。老江湖也许有一时的人望，但江湖的魅力在于代有才人。小江湖进去需要明白生存规则，但是真正的出息也许是在懂规矩基础上的创新与越轨。学习江湖就只有身在江湖，身在江湖你就会有身不由己的学习压力，当然江湖上有更加多元的功课与导师，大半需要你动手，熟能生巧，机会接近。

江湖上有些传说，但是传说不能当饭吃，江湖上要靠自己的双手吃饭，是行动派，不养白吃饭的，所以有的不曾受过很多校园教育的人反而更能混江湖，而一味关门学习的学生会被江湖排斥。江湖没门，它最能与没门的地方相通；江湖没墙，它最能与没墙的场子气味相投。江湖上有师徒，但没学位；有兄弟，没博导。当然，手上有活，脑子里有知识的，在江湖上也是极好的。

如果有一天你要来江湖，请不用恐惧，江湖上一分耕耘一分收获，区别在于它不是考试分数，而是实在的安身立命的功夫。江湖欢迎你。

目 录

CONTENTS

序 言 江湖，什么样的江湖

第一章 初入江湖，先学会上道

- 心态很重要 /3
- 老板喜欢哪种员工 /5
- 问也是一门学问 /7
- 爱一样，专一样 /9
- 专注才能提高效率 /12
- 你会当助理吗 /14
- 如何与同事相处 /16
- 远离职场“怪人” /18
- 如何做好时间管理 /20
- 全能人才怎样炼成 /23
- 惹不起但躲得起的六种职场状况 /25
- 职场新人必知的社交常识 /27
- 跳槽也有规矩 /29

第二章 江湖里只有想不到，没有做不到

- 敢想敢干敢进步 /33
- 以梦为马，创造奇迹 /35
- 恐惧也能给你力量 /37
- 妥协与坚持 /39
- 发掘你的职业内驱力 /41
- 像艺术家一样去创造 /43
- 提升自己的专业性 /45
- 行动力决定一切 /47
- 有利于职业发展的八种知识 /49
- 立大志才能成大事 /52
- 别让负面思维拖后腿 /54
- 眼里手里都有活 /56
- 信用的蝴蝶效应 /58
- 具备独立思维敢于质疑 /61
- 职业人的八个态度 /64

第三章 老江湖都是人精

- 高调是一种自我营销 /69
- 寻找与他人的相似性 /71
- 商场上没有永远的敌人 /73
- 找对话题成为社交达人 /74
- 36 条“军规” /76
- 建立自己的社交模式 /81
- 怎么和熟人打交道 /83
- 懂点儿职场“交易规则” /85
- 与权势人物做朋友 /87
- 给年轻人的 10 条酒诫 /90

成功是怎么炼成的 /92
大场面交际 /94
多说两声“借光”很重要 /95
注意你的社交形象 /97
练就能说会道的嘴皮功夫 /99
四步打造高质量人脉圈 /101
建完人脉怎么用? /105
官场里的十大效应 /107

第四章 高手是这样炼成的

在 500 人面前做演讲 /111
跳出常规，化外思考 /114
凡事有一利就有一弊 /116
当局者旁观者的角色转换 /118
倒空自己是为了再装满 /120
成大事者度量要大 /122
宽待不敬的言行 /124
敢做白日梦 /126
活出乐观的心态 /128
治大国如烹小鲜 /130
条件太好会完蛋 /131
挖掘你的直觉力 /132
帮助主义万岁 /134
优雅难倒英雄汉 /136
感性是一种自我修养 /138
推行自我的扩张主义 /141
等待的过程是一种学习 /143

第五章 不是所有的人都能自立门户

- 做不了牛就做牛逼 /147
- 敢创业的都不是常人 /149
- 创业力是一种兴奋剂 /151
- 本着什么样的心态去创业 /154
- 合伙人怎么选? /156
- 创业的五个逻辑 /158
- 千万不能这样搞 /162
- 开发陌生人这座矿山 /164
- 警惕创业陷阱 /167
- 遭遇创业险境如何求生 /169
- 找到属于自己的良木 /172
- 给年轻创业者的五句话 /174
- 创业的乐趣 /176
- 如何成为商业领袖 /178
- 创业中那些不可忽视的小规则 /180
- 创业微语录 /182

第六章 带头大哥是一门学问

- 领导者应该想什么 /187
- 大局与小局 /189
- 领导的个人魅力内核 /191
- 说给领导者听的八句话 /193
- 怎么说下属才会听 /195
- 发现人才的关键 /197
- 别空喊口号没方法 /199
- 领导者的日常管理自检 /201
- 气度的价值 /203

培养新人才的技巧 /205
领导的委屈与妥协 /207
有影响力的才是领导 /209
管理境界与境界管理 /211

第七章 进入江湖前的修炼

没学历不等于没前途 /217
大学还得上 /219
有讲座就要去听 /221
本科生该怎么学习 /223
应试教育并非一无是处 /225
充分运用校内资源 /227
人脉管理：校友变盟友 /232
提前做好职业规划 /233
名校之强 /235
提前接触社会的七个渠道 /238
不要以为专业知识没有用 /241
先学做人再入世 /243

第八章 人生，需要一点理想

我的十二位成长导师 /247
乔布斯怎样震动我们 /250
学习开复好榜样 /252
做老二的学问 /254
不要把别人当傻子 /256
人生何处不相遇 /258
没有选择就没有自己 /260
人生莫惧少年穷 /262

留点后手准没错 /265
做活的理想主义者 /267
重视第一印象 /269
生活着，还是生动着 /271
怕失败就永远都成功不了 /273
越微小的事情越要做好 /275
碎片也是一种学习 /277
过有远见的生活 /279
折腾才是王道 /281
贪欲与理想的 6 个区别 /283
我们内心真正要什么 /285

第一章

初入江湖，先学会上道

- 在工作中，很多事情不是简单地问人的问题，需要在工作任务下达后，做多点研究功课，提出自己的模拟对策，再有不懂的才去请教人。
- 一个人能问与会问，在很大程度上反映了人们在感受问题上的敏感性、看待问题上的多面性、追踪问题上的逻辑性。
- 认真做事只能把事做对，用心做事才能把事做得好。

► 心态很重要

六七月是广大大学生的毕业季节，也是成为新一批员工的时节。职场是一个完全崭新的体验，我希望能提供一些信息，帮助同学们尽快适应新工作的需要，也能尽快成为一名被职场接受的新员工。

其一，建立成效观念。学校以考试为学习的终结点，单位以成效为衡量的依据，因此在单位中首先要明白对于自己工作的目标要求，找到自己的学习标杆榜样与努力方向。在开始的时候，为了能适应这个过程，要付出超出别人的勤奋与学习，具有超出同样新人的突出表现。

其二，建立创造观念。学校里面老师讲课，布置作业，就是所谓思考题目实际上很多都是老师已经说过，只是换一个场景而已。而在工作，很多事情不是简单地问人的问题，需要在工作任务下达后，做多点研究功课，提出自己的模拟对策，再有不懂的才去请教人。其中自己的构想、尝试与设计占到很大的成分，即使路子并不全对，但会给同事留下动脑子的印象。

其三，观察法。你假定自己只是一个旁观者，你注意对单位很多事情的观察、记录、思考甚至反思，这样的用心让你比一般人更能超脱地对待看到的问题与成绩，也能中立地看待一些同事与领导和你的交往，甚至有些不爽的经验因此而变得能够容忍。这为你看明白事情与学习东西提供了一个很好的理性心态。

其四，从同情观到同事观。我们私人交往的方式是我们喜欢成为小

立正,向职场看齐

姐妹、小兄弟,喝点革命小酒,吹点革命小牛。但是单位则不同,也许我们不喜欢某个人,但是我们应该接纳与不喜欢的人一起工作,向不能成为我们小兄弟姐妹的人学习业务。因此单位是一个做我们喜欢与该做的事情的地方,但不见得是与我们喜欢的人一起做事的地方,如果只是找喜欢的人那么我们能做的事情就太有限了。

其五,主动学习观念。学校有课程,学习是同学们的任务也是老师的工作,因此安排课程学习之类的基本上就是学校的本分。虽然单位也会有培训与组织学习,但是单位更多的是消费知识与技能,而提供的学习机会相对少,因此我们需要对自己的学习有系统的组织与规划,才能真正让自己成为持续学习的人。

其六,尊重体制下的直接沟通。在学校谈天说地还好,但在单位说领导与同事往往有后遗症,所以建议新员工一般不要轻易背后议论人与公司的长短,遇到老员工这样做的时候可以听但不要参与表态。遇到问题可以公开说,或者书面提出意见,即使这样也要多掌握情况,而不是情绪化地发牢骚。

► 老板喜欢哪种员工

如果你是一个管理者与领导人，你当然希望你的员工合作、能干、理解力强、执行到位，不一定简单听从指令，但也不会莽撞挑战权威。但是除了这些以外，或者假定所有这些都具有，还有哪些微妙的因素决定老板对于一个员工的特别喜爱或者格外欣赏呢？我试做一些探讨，与大家共享。

其一，老板喜欢有一定独立思考能力的员工，在很多困难问题上对问题有比较细致的描述，并根据自己已有的知识与搜集起的信息，提出有价值的解决意见。因为即使老板的知识与信息也不够周全对于任何问题能有快速的决策意见，而且很多时候，下属提供较多的选择可以减少他的决策压力。

其二，虽然事情不容易做，很辛苦，但不会简单地叫苦，尤其不当众叫苦，影响集体情绪，或者煽动集体情绪形成对老板的公共压力，相反显示出尽量积极去面对的勇气与实际行动，这样可以让老板能够比较从容地思考与处理压力分散的问题。

其三，在所获得的充分授权范围内谨慎行事，尽量不越出授权的范围，在重大授权上即使老板让你可以方便行事，你也要懂得在行动之后报告备案，这会为老板树立威信，成为管理其他下属的典范。

其四，在最大限度内加强成本控制，即使是合理的预算管理空间也

立正,向职场看齐

要尽量控制支出,并将此类成效进行总结成文,然后加以汇总报告并在公司推广,老板都喜欢更佳的投入产出比。

其五,在边界事项与可能扯皮的事项上能勇于任事,而在模糊的事项上能算大账,不斤斤计较,可以提醒老板你的贡献,但也不会过于争利,甚至会主动表现出利益让渡行为,因为大部分中国老板喜欢自己主动给予而不喜欢被员工强迫给予。

听起来,这样让员工付出的成本过高。在今天普遍职业行为短期与不愿意付出的一般职业行为模式中,上述行为往往让你显得与众不同从而脱颖而出。很多时候我们注意了与伙伴群体的行为一致性,但这样也模糊了自己行为展现的个性,从而很少能表现出独特性。在我们有了独特表现并且付出了相应代价的情况下,我们就有了较大的可能与其他同事差异化,假定在此条件下还是不能得到适当的回报,则我们可以考虑工作的转换。通常,在正常的情况下,这类行为的表现与特点更能得到管理层的欣赏,因此即使在 A 地不能得到很好的发展,在 B 地则有可能受到欢迎。