

办公室升职术

(升职加薪的路线图, 职场先机的潜望镜)



全国职业经理MBA双证班

认证系列: 职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业管理咨询师、企业总经理、医院管理、IE 工业工程管理等高级资格认证。

颁发双证: 高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书 (含 2 年全套学籍档案)

证书说明: 证书全国通用、电子注册, 是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限: 3 个月 (允许工作经验丰富学员提前毕业) 收费标准: 全部学费 **1280** 元

咨询电话: 13684609885 0451- 88342620 招生网站: <http://www.mh.jy.net>

电子邮箱: xchy007@163.com 颁证单位: 中国经济管理大学 主办单位: 美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材免费下载 网址: www.mh.jy.net

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018018</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

第一编 谙熟晋升规则

第一章 如何在办公室官运亨通

这个时代，一起都要靠实力说话，就是要和别人对话的资本。有资本，别人才能重视你。有资本，说出来的话才会有分量。职场也是一样，尽管你想得很好，让老板给你升职、加薪。可是如果没有资本，老板怎么可能平白无故地给你升职、加薪呢？

留意一下周围的同事们，哪些人在升职、加薪的时候最受老板青睐呢？总结起来，不外乎以下几种人：

毅力超群，玩命加班型

相当有才，不可或缺型

相当有才，不可或缺型

能屈能伸，跳此不疲型

“只问耕耘”者不会脱颖而出

“只问耕耘，不问收获”是中国读书人信仰数千年的真理，意思是只要你辛勤耕耘，收获自然就有，不用你操心。

然而这条宗旨，在今日的办公室里似乎再也不合时宜。人才济济的大公司、大单位里，所有的有利职位都是增多粥少，越是“只问耕耘”的人，就越是没有什么出头之日，因为隐没在人群中，领导者们根本无暇看到他们。于是，做个沉默者，便只有吃亏的份儿了。

命运如此不公平

老梁到机关办公室时，才 22 岁，大学刚毕业，在那时，真够气派的。领导当然重视，一进来就让他做了秘书。

梁秘书果然称职，写起报告、总结、典型材料来，洋洋洒洒，又快又好，深得领导赏识。领导心里常想，单位一日不可无我，我一日不可无梁秘书啊。因而对梁秘书宠爱有加，梁秘书受此礼遇，十分感激。

梁秘书勤学苦练，几年下来，笔力果然锻炼得炉火纯青。于是，“笔杆子”的美誉，就在机关传开了。

几年后老领导退休，新领导上台，该升的升，该贬的贬。老梁当了办公室的副主任，主持工作。办公室同时进了一名刚毕业的学生做秘书。学生刚出道，笔力嫩着呢，加上没摸透领导的性格，写出来的东西乱七八糟，改都没法改。领导就常让老梁操刀重来。为静心写材料，老梁就常常不坐班，躲在家里写。机

关办公室事多，头儿不在，办起事来就不方便。领导考虑了一下，决定成立一个行政科，让小青年负责，以此来减轻老梁的担子。于是，主持工作的梁主任，实际上又回到了秘书工作岗位。

过了几年，领导提升了，又来了新领导。新领导一到单位，就握住老梁的手说：“笔杆子，久仰久仰。”他了解了一下办公室人员的情况，发现这秘书岗位，少了老梁还真不行。加上他觉得那学生做得还不赖，于是干脆就提他做了主任。老梁呢，还做秘书 谁叫他是笔杆子呢。

笔杆子老梁从此就成了机关雷打不动的秘书，从叫小梁一直到叫老梁，几十年光阴，全在那方格纸上度过了。看到办公室的同事一个个走出去，升上来，老梁心里不是滋味。有时听到别人恭维他是笔杆子时，他恨不得把手中笔折成两段。但他工作起来还是一丝不苟，写起材料来依然花团锦簇，他不为别的，为的只是保住那“笔杆子”的名节。

有一天，老梁看到一则故事：一个车技很好的司机，几十年来一直给领导开车，总提不上去，而车技差的，都被领导派去做行政工作了。老梁于是受到启发，此后给领导写讲稿、写总结时，总是前言不搭后语，条理不清。领导提醒甚至批评了他几次，他依然如此。领导便想：梁秘书只怕是老了，思维呆滞了，正好，机关要精简一批人，何不把他刷掉呢？

于是做了几十年秘书的笔杆子老梁，就理所当然地被刷掉了。这个结局，是老梁所没料到的。

学会顺应现实

过去，我们的父辈们每每担心我们会因年轻或眼光短浅，不肯踏踏实实地付出劳动，所以常常语重心长地告诫我们要“只问耕耘，少问收获”，要相信“桃李不言，下自成蹊”。认为只要我们播种过、劳动过、辛苦过，就对得起自己了，这一生就没白活，至于收获，那是利禄之徒考虑的事，为我辈所不耻。况且上天总是公正的，收获一定属于那些辛勤耕耘的人们。

但是上天有时候好像真有偏私，大家都付出一样的劳动，可结果却有天壤之别。当然我们可以洒脱一点，聊以自慰，但背地里，作为一个商品时代的年轻人，谁不希望过得舒服一些呢？有一所属于自己居住的房子，能够买自己喜爱的家具、家用电器，订一些自己爱看的报刊、杂志，业余时间去歌厅、舞厅放松放松，来了朋友，不用再为做饭而忙忙碌碌，累个半死，可以消消停停地请朋友到餐厅谈天说地

很多人都有这样一个感受：自己的同学、朋友，几年不见，聊起天来，眼里多半都是收获，这个当官了，那个成了专家。这时候是最刺激人的。一些平时“只问耕耘”的人，回首往事，不由黯然神伤，顿生感慨

“只问耕耘，不问收获”在今天有些行不通了，这也许是时代的悲剧，但确是现实。

虽说我们无法也不必去逆转现实，但至少我们总应该学会顺应现实。惟如此，你才有可能在熙熙攘攘的现代化办公室里尽早脱颖而出，成为竞争中的胜利者。

运气再好，也不会永远好下去

职场没有绝对的公平，两个同时进入职场的人，也可能会面临截然不同的命运。你在职场中会发现：有些人运气就是好，幸运之神似乎总是向着他们。但如果你能客观地分析，就会发现他们之所以运气好，是因为他们有一套好的做事方法。是的，可能有一些人是能力确实不如你，但因为背景或者后台所以爬

到了你的上面。但是这样的人绝对不会很多，一个能够撑起局面的人，不管他运用什么手段站在那个位置，他肯定有自己的可取之处。

运气好不好，看你怎么把握

几乎每个企业都会有一些“幸运的人”，他们一进入公司就似乎受到大老板另眼相看，在工作中也总是被照顾有加。一些人借着这个优势，不断充实自己的能力，并努力和同事搞好关系，在恰当的时机，顺理成章升级了。而另一些人沾沾自喜，除了领导从不睁眼看别人，甚至对自己的直接上司也是爱理不理，这样的人就算一时运气好，也不会永远好下去，因为他不管有什么关系和后台，如果确实拿不出成绩，那么大老板也是没有办法提携他的，大老板不管再对谁青睐有加，如果这个人自己不长进，那么大老板首先考虑的还是公司整体利益，必要的时候让这个人走也没关系。

其实一个人运气好不好，就看他怎么把握，那种一路青云直上的人，在刚开始可能确实要凭借运气，但如果他们自己没本事，也是留不住那份运气的。而你可能很不幸，刚进公司就让上司很不喜欢，那你也不要着急，你要创造自己的运气。只要你对这家公司做出贡献，那么上司就没有理由总是冷落你。现在很多企业高层为了追求高效快捷，彰显领导力和影响力，往往会越过一个或几个管理层来行使指挥权。短期来看，这可能不会耽误工作，但长远看来对企业发展却是没有益处的。因为高层领导毕竟精力有限，如果总是偏爱基层人员，会打消中层领导的积极性，使中层领导边缘化，丧失威严，这样做又会使基层员工增加优越感，却不肯下决心把该做的工作做好。在一个运转良好的企业，没有哪个领导会平白无故地偏爱谁。如果你觉得身边的某人运气特别好，就要看看这个人是怎样为人处世的，你应该认真学习他身上的优点，而摒弃那些你看不惯的东西。

受领导重视的人有福了

在职场，如果你很有幸地备受领导重视，那你就应该把握机会，并做出努力实现职业目标。而如果你运气不那么好，你就要做好自己的工作，并学着和同事搞好关系。这世界上没有谁绝对不喜欢谁，一般情况下，只要你处事得体，就会有自己的支持者。那么，在你和同事沟通的时候，要有宽容的心，不要在背后论人是非，你要有气度，这会使你拥有很好的人缘；在你和上司沟通的时候，要事先做好工作计划和应急措施，你要经常向直接上司汇报并巧妙建议他向高层汇报，而不要越级汇报，这样你才会得到上司的信任。

其实，你要想创造自己的运气，就必须学会和高层以及老板建立亲密的关系，使自己工作进展顺利，也使自己更容易抓住机会获得发展。同时，你也决不要借着这种关系狐假虎威，否则你既无法团结同事，也会招致上司反感。

当你确实在工作中做出努力，而你也能真正为公司考虑的时候，你就会发现，自己的运气也在变好。你还会发现，自己的工作中，竟然有那么多有趣的东西，它值得你不断努力，不断付出。

是的，这世界上有些人就是天生运气好，你接受这个现实，而且你要相信，自己也是其中的一员。只要你不吝于做出努力，那么，你也会收获自己的幸运。

老板会给哪类人升职、加薪

这个时代，一起都要靠实力说话，就是要和别人对话的资本。有资本，别人才会重视你。有资本，说出来的话才会有分量。职场也是一样，尽管你想得很好，让老板给你升职、加薪。可是如果没有资本，老板怎么可能平白无故地给你升职、加薪呢？

留意一下周围的同事们，哪些人在升职、加薪的时候最受老板青睐呢？总结起来，不外乎以下几种人：

毅力超群，玩命加班型

“什么样的员工是最优秀的员工？就是每天加到凌晨一两点，你要是十一二点就走，你都不好意思和人家打招呼”，这是一首手机彩铃中模仿电影“大腕”中的一段。虽然有点夸张，但也确实反映了一个问题，那就是普遍存在的加班问题。

也许很多人在刚刚踏入职场的时候都遇到过这样的情景：明明已经到了下班的时间，可是同事们谁都不走，好像大家都在比着，看谁先走。可是等你刷完卡走进电梯的时候，大家全都一窝蜂似的出来了。原来大家都不想做那个第一个走的人。所以说，要想领导给你涨工资，就得晚走，哪怕比别人晚走那么一分钟也是好的。不过如果每天都是全公司的人集体加班，那这种人就不吃香了。

相当有才，不可或缺型

这是最厉害的一种才，也是大家都想成为的一种人。这种人的典型特征有两点：第一，工作能力强，办事效率高，不靠时间取胜，用质量说话。第二，既然效率高，肯定按时上下班，多一会的班都不加。比打卡机都准，到点下班，你拦都拦不住。

这样的人，常常会让老板又爱又恨。爱的是他能给公司在短时间内创造价值，有什么急活、硬仗交给他去完成，都能做得又快又好。恨的是这样的人一般都很难留住，而公司又离不开他。所以，在大多数情况下，这种人一旦心生去意的时候，老板定只能以升职、加薪来挽留。所以，在一个公司，这样的人，往往工资涨得快。但凡事有利必有弊，这样的人最大的悲哀在于，总有一天，会被老板无情地换掉。

相当有才，不可或缺型

在中国，还是人情大于法理，这是众所周知的道理。在公司这个小环境也是一样，在任何一个公司，都会存在着那么一两个论能力不是最强，但却身居要职的人。原因是什么呢？因为他是公司的元老，和领导关系非常好。

这样的人，在必要的时候，领导也会给他升职、加薪。原因很简单，因为毕竟是一起打拼过来的人，不能让兄弟寒心。但凡这样的人，一般都是在公司混了很多年，终于混到了领导职位，不靠能力靠资历，这也是一个走向“成功”捷径的办法。不过这类人不太适合职场菜鸟们模范，除非你也和朋友们一起创业。

能屈能伸，跳此不疲型

中国有句古话叫“树挪死，人挪活”，在职场，这句话经常被理解成“干不下去就跳槽”。显然这句话在职场是不适用的。但现实的职场生涯中，还真的就存在这样一批人，你上次见他，他在这个公司，过一个月再见他，他已经在另外一个公司了。而且他的工资确实涨了，工作也不是太累。这样的人，常常让人羡慕不得了。

有的人说这样的人不稳定，不利于事业的发展，有的人说这样的人容易见异思迁，干不成大事。其实，这样的人懂得相识而动，是最能发现机会的人。他们之所以每次跳槽都能够保持工资不断地上升，就是因为他们本身有这种特质，知道自己什么时候该走，什么时候该留下。这样的人，总是能充分利用好跳槽的机会，即使最终没有跳，也会让现在的老板给自己涨工资，从而留下自己。

职场没有苦劳，只有功劳

在职场中，不能只低头做事，还得适当地让别人看见。如果你做出了成绩，你的上司是掩盖不了的，而如果你做不出成绩，无论上司怎么说你或老总怎么看你，都有正当的理由。因为公司要创造效益，对员工的考核标准就是成绩和结果，没有成绩，就没有说话的资本。在职场里，只有功劳，没有苦劳。

资历不能当饭吃

公司衡量一个员工是否优秀的标准，就是看其工作的方式和结果。结果的重要性不用多说，而方式也同样应受到重视，这就对聪明的工作者提出了要求：不仅要正确，而且要尽可能的简单。

IBM 前首席执行官罗?郭士纳说：“有些人总是抱怨，自己为公司工作多年，薪水太少了，职位升迁太慢。你必须拿出点成绩让我看看，得给我创造出最大的效益。”

古罗马皇帝哈德良曾经碰到过这样一个问题：他手下有一位将军，跟随自己长年征战。有一次，这位将军觉得他应该得到提升，便向皇帝要求。

他说：“我应该升到更重要的领导岗位，因为我经验丰富，参加过 10 次重要战役。”

哈德良皇帝是一个对人才有着高明判断力的人，他并不认为这位将军有担任更高职位的能力。于是他指着那些战马说：“亲爱的将军，好好看看这些战马，它们至少参加过 20 次战役，可它们仍然是战马。”

职场也是一样，人在职场没有苦劳，只有功劳。经验与资历固然重要，但这并不是衡量能力的标准。倘若你不思进取，即使有十年的经验，只不过是一年的经验重复十次而已。过去根本说明不了什么，如果你不创造出一点成绩，迟早要被后来者超过和代替。

长江后浪推前浪

经过数十年的努力，老张终于从一名普通的财务人员坐上了公司财务总监的位子，享受着优厚的薪水和福利待遇。公司的老员工，论资历在公司很少有人能与他相比，这也使他养成了自以为是、目中无人的习惯。

随着公司发展步伐的加快，公司陆续地引进了一批新人，其中就包括一个学财务的硕士，为了让新员工尽快适应工作岗位，公司要求老员工要尽量帮助新人。

但是很快老张感到了一种压力，因为这个新员工工作能力极强，除了懂财务、营销，还懂外语和电脑，相比较下，老张除了资历以外，几乎没有什么可以与人相比的。

此时，别说帮助别人了，老张自己有时还得向这位新员工请教一些问题。在压力之下，老张处处为新人设置障碍，尽量不让她接触核心业务，甚至连电脑也不让她碰。

但这也并没有难倒这位新员工，一支笔、一个算盘，就把经她之手的账目做得无可挑剔。几年来她都忍辱负重，工作上一丝不苟，精益求精，想抹杀都抹杀不了。

而老张自己却频频出错，公司新领导忍无可忍，给老张施加压力，让那位新员工参与全面的“纠错”。不久，公司领导又毅然决定，由新职员担任公司财务总监，老张负责内务。这让他处在下岗的边缘。

只要你对公司有用

俗话说：革命不分先后，功劳却有大小。在一个凭实力说话的年代，讲究能者上庸者下，没有哪个老板愿意拿钱去养一些无用的闲人。

职场中辞退员工是常见的事，但有一个道理我们必须清楚：公司必须靠利润去维持发展，而要发展便需要公司中的每个员工都贡献自己的力量和才智。员工证明自己的唯一法则就是业绩。无论何时何地，如果你没有做出业绩，你迟早是一枚被弃用的棋子。

通常来说，一个成功老板的背后必定有一群能力卓越，业绩突出的员工。老板心中分数最高的职员，一定是那些业绩斐然的员工。身在职场，必须懂得“没有苦劳，只有功劳”是公司的生存哲学。要知道：资历不是能力，不能靠资历吃饭，否则，职场之路将越走越窄。

“内功”做足，升迁才有“爆发力”

在为升迁而奋斗之前，你首先要做的是仔细审视一下公司方面的情况。

你应该坚守自己的工作岗位，把它视作终生的职业，还是视它为步向成功的踏脚石？在目前的情况看来，你在公司有没有晋升的机会？还是你已看到事业发展的尽头，现在该是另谋高就的时候？像以上的问题，相信是很多工薪阶层最感矛盾的事情，假如你对于职位的去留感到很矛盾，不知该不该拼尽全力，把现今的工作视为终生职业，你要用心读读下文所提到的各种因素，免致白白浪费了你的精力与时间，悔不当初。

不能忽视的客观因素

对于公司的财政情况，你了解多少？它的盈利是否年年上升？公司在管理方面，会不会鼓励下属创新求变，让人尽其才？公司内部的升职制度办法，你是否感到满意？工作表现出色是不是就能得到上司的赏识，获得升职加薪？如果以上的问题，你都点头答是，这显示你的公司是一间颇为完善的机构，你大可放心全力以赴，努力发展自己的事业。

此外，你与上司之间的关系是否良好，对你的去留决定也具有深刻的意义。在一般情况下，当你提出一个建议时，上司能否客观地听取你的意见？假若你遇到任何工作上的疑难时，上司会不会很乐意告诉你解决的方法？相反，当上司遇到工作上的问题时，你习惯独断专行，还是把自己的忧虑说出来，大家讨论应变的对策？一个理想的上司，应该像一个开明的君王一样，虚心纳谏，懂得欣赏下属的长处。

问问自己是不是具备了升迁的条件

世界上最悲苦的人，莫不是那些不自量力，却又永远不能虚心学习的人。很多“打工仔”只会妒忌人家身居要职，好不威风，殊不知想成为一位老板很简单，他必须具备许多外在条件与内在才能。如果你不希望自己永远只是一名小职员，你要避免犯以下的毛病：

在没有十足把握之前，我不会做任何投资生意，我是一个不喜欢冒险的人。

我对每一种生意都不太了解，却又没有什么兴趣寻根究底。

我觉得与陌生人聊天是一件很吃力的事情，所以我不会主动去交朋友。

我害怕失败，所以往往采取按兵不动的策略，也不敢尝试做自己不太熟悉的事情。

虽然你也觉得工作缺乏新意，时常发生怨言，但你还是忍受下去，以流水作业的方式度过每一天，换言之，你是以薪酬的多少衡量工作的价值。

你不敢向上司提出任何的要求，惟恐他会把你辞退。

每天下班回家，你什么事情也不愿做，只想倒头便睡，就算偶尔与朋友畅叙，也要提早回家。

如果上面这七种情况你有其中的大部分，那说明你离一个主管的距离还比较远，暂时不要急于去谋求升迁，先把自身的功夫做足才是当务之急。只有具备了一定的条件，升迁才能够水到渠成。

上司对你的满意度

许多白领人士不明白为何迟迟不获升职。你必须自我检讨一下究竟上司对你满意与否。

只完成分内工作是不够的，上司大多比较赏识肯找寻额外工作的职员。同时不管你是否如何超时工作来弥补迟到，当上司在需要的时候找不到你，什么也补偿不了。

当上司对你说：“这件事应该问题不大。”那就表示“这件工作由你去做，愈快愈好。”如果你能常常善解他的意图，上司对你自然另眼相看。

对公司各方面都要有一定的了解。例如，在过去一年，公司最大收益和损失是什么？今年的目标又是什么？各部门将面临怎样的工作？与你的工作有关系吗？以上都有助于你如何着手处理自己的职务。

还有一种情况：

顶头上司另有高就，你满以为机会来了，可是，得到的却是个不好的消息 老板决定另聘人手，让你仍留在原职位。

要是就此沮丧，你准会踏入一败涂地之境。

你应该积极地想想：老板不擢升你，是为你着想，因为经验不足，一旦肩负重任而不能完成，等于害了你。此刻，你应该坐下来检讨一下自己的长、短处。

对上，你是否能够表现你过人的领导才能和冲天干劲！赢得一致的信任？

对下，你是否能够在与各部门的同事相处融洽之余，又能让他们视你为领导者，乐于追随你，并尊敬你，既有长者风范而无架子吗？

个人处事方面，你是否能独立处理重要事务？可以有效地分发各种任务给适当的人选？是否可以准时完成任务？

若你能够客观地逐点分析，舍短取长，日子久了，各方面有了进步，升职机会就会到来。

不安于位

成功的职业人士，时刻视工作如上战场，他们的脑海中常检讨：有什么事项是我一直疏忽，而可能会对我的部门有帮助呢？又有什么任务是我一直干着，却是徒劳无功的？

大公司都有独立的人事部，但这部门只会对各部门的工作情形有一般的了解，却对你的工作细节和困难不大了解，所以别以为他们会有何建议。

如果你“不安于位”，最简单直接的方法是，自己创造一个更高的职位。把你观察到的问题（对部门有好处的）写下来，花时间去做资料搜集，想出适当的解决办法，然后呈到上司跟前。另一方面，一个人不可能做所有工作，平日你就该替自己打好基础：多主动向同事们伸出援手。另以为这是纡尊降贵，同事们对你的支持，在日积月累的情况下建立起来的，何况大家形成默契，他日合作必事半功倍。

要想“冲天”，必须学会“飞”

在争取升迁的道路上，最大的障碍是什么？不是虎视眈眈的竞争者，也不是嫉贤妒能的昏庸上司，最大的障碍是你自己！是你不求上进自甘寂寞的消沉心态。

你在公司里工作了数年，对公司的各项制度早已了如指掌，工作起来全无障碍，一切顺畅。

至于同事，大部分也是合作多年，互相之间默契互助，从不会有重大问题发生。客户方面，也是一样，双方都很熟悉，你根本就没想过会有不顺利之处。

在此提醒你，长此下去，情况会很不好的，大有可能变成一池死水。一不小心，会有覆水难收之险！

办公室生存不进则退

事实上，一切成了习惯，等于固守原地，所谓“不进则退”，而你竟在不知不觉间将自己陷入了井底！这太可怕！其实，你习惯了的工作方式，被你认定为“最佳”，这就已经十分不妙了。世事常变，要切合不同人物，不同环境去工作，才够灵活，才能收到好效果。

不少小姐们常抱怨“打牛工”，没前途，例如打字工作、抄写工作等，让她们对前途失去信心。

要在沉闷中解放出来，最重要的因素是你自己，请你开始振奋。

记着，一个高资历的女性，虽未必要从练习生做起，但她必须愿意从她行业的最低级开始，没有人可以一朝直升至高职，按部就班循序渐进才是正常的。

如果你只抱怨沉闷，却不“武装”自己，结果只会闷死。所谓“武装”就是不断进修，除了平日抓紧工作上各方面的知识外，更应利用工余时间去充实自己，并尽力做好本职工作，假以时日，你准会有转机的。

同时，你要把工作做得比上司期望的更好，给他留下难忘印象，对你会大有帮助。此外，任何工作都可以有创新意念，在适当的时候提出自己的高见。

每天要准时上班，并把期限奉为“神圣不可侵犯”，安排一切应酬在周末和假期，避免提出请假要求，除非由上司提议你去度假，才可照办。

给自己燃烧的动力

在办公室这个长久战场上，有些人会愈变愈低调，对什么事全失去兴趣，工作更是没了劲儿。因为他们觉得自己不能控制自己的工作生活，失去了工作指标，内心充满了恐惧，甚至感到凡事无助。

这样下去，你以为会怎样？情形肯定每况愈下，除了全无进取，还会被淘汰。

所以，你不妨拿此作反面教材。经常反省自己，同时作出一定的预防。

办法是，不时审视自己的事业目标。今年年底，你希望可以晋升为初级主任，三年后又如何呢？除了职级，你本身的工作能力又要达到哪一个阶段呢？

记着，有了远大的目标，才有燃烧的动力，这种动力正好推动你不断前进。

其次是储蓄实力。

这个实力除了你本身的工作技巧、能力，还得加上良好的人际关系，对内要上睦下服，对外则要平易近人。有了强大的实力作后盾，工作上就能事半功倍，向目标迈进就不困难了。

测一测你是否属于丧失斗志的人

每天回到办公室，你是否觉得精神紧张，对于排山倒海而来的工作，有一种力不从心的无奈感？如果你希望工作顺利，能够达至敬业乐业的效果，创造自己未来光明灿烂的一页，你要避免成为工作的机器，保持心理平衡，从今天开始，凡事量力而为，不可自我要求过于严格，影响自己的工作表现。

假如你发觉自己有以下的不安感觉，你便要格外留神！

你觉得不是自己驾驭工作，而是工作把你压垮，令你无力招架！

你无法从工作中获得成就感。

你不知道工作的意义与目的是什么，只想把它们处理妥当，避免被上司所责备。

你觉得自己的工作平淡而重复，令你失去应有的热诚与干劲，处理工作的时候，你多以得过且过的态度，敷衍了事。

你喜欢安定的环境，因为你对于任何突发事件，往往手足无措。

你觉得命运并非由自己所操纵，所谓“谋事在人，成事在天”，不勉强自己做任何吃力的事情。

处理任何工作之前，你没有一套完整的计划，凭自己的喜好处理事务，有时会把急须完成的工作也忽略了。

如果上面几种情况全部或大部适合于你，你就要小心了，要想办法重新振作起来，只有振奋斗志，才有可能取得升迁的机会！

当然，振奋斗志并不是妄自尊大。

没有人天生比别人特别幸运，可以扶摇直上，处处得到上司的提拔。在办公室里，如果你很羡慕那些表现出众的同事，他们升职加薪的速度比你快，深得老板的器重，委以重任，这不是偶然的。他们懂得如何推销自己，做自己该做的事情。抱持原则，在人际关系复杂的战场中，学会生存的本领，不断力争上游，才有脱颖而出的一天。

待人接物要则

你想一飞冲天，成为人中“凤凰”，在待人接物方面，须注意下列各点：

当一项工作交到你的手上时，或许你发觉不少疑难，也不要终日缠着上司要他给你指示与意见，你应该尝试以自己的方法解决问题，在重要的决定中，再询问上司的意见。

当你向老板提出要求的时候，不仅把你的需要说出来，同时也要让他重新衡量你的工作表现与能力，提醒上司你的价值。

你有什么不满意的地方，应该找机会向老板直接表示出来，而不是在背后批评负责人处事失当，造谣生事。

虽然公司定下不少规则，使工作达至更完美的效果，你也可以根据实际情况的需要，作出有限的改变。

切勿妄自尊大，自以为很能干，可以取代上司的位置，此举对你日后的发展有害无益。

第二章 为了升职加薪，时刻准备着

怀才不遇大多是自找的

我们在生活中，经常会碰到一些自称怀才不遇者，他们通常牢骚满腹，喜欢批评别人，有时也会露出一副郁悒不得志的样子。和这种人交谈，运气不好的时候，还会被他刻薄地批评一顿。

这种人有的真的是怀才不遇，因为种种原因，“虎落平阳被犬欺，龙困浅滩遭虾戏”，但为了生活，又不得不屈就，所以痛苦不堪。

不做自我孤立的“愤青一族”

难道有才的人都会这样吗？并不是的。虽然有时是千里马无缘见伯乐，但大部分都是自己造成的，因为有才的人常常是自视过高，看不起能力、学历比他低的人，可是社会上的事很复杂，并不是你有才就可得其所的，别人看不惯你趾高气扬的姿态，自然而然就会想办法给你点颜色看。至于上司，因为你的“才”高震主威胁到他的生存，如果你不适度收敛，又怕别人不知你有才干似的乱批评，那么你的上司肯定会压制你，不让你出头，于是你就变成“怀才不遇”了。

另外一种“怀才不遇”的人根本就是自夸的庸才，他之所以没有受到重用，是因为他的平庸、无能，而不是别人的嫉妒。但他并没有认识到这个事实，反而认为自己怀才不遇，到处发牢骚，吐苦水。

不管有才或无才，凡是有“怀才不遇”的“感觉”的人都是人见人怕，因为你只要一听他谈话，他就会骂人，批评同事、主管、老板，然后吹嘘他多有本事，多能耐，一副“愤世嫉俗”的样子，遇到这种情况，你也只好点头称是，绝不要跟这种人唱反调。

结果呢？“怀才不遇”感觉越强烈的人，越把自己孤立在小圈圈里，无法参与到其他人群里面。每个人都怕惹麻烦而不敢跟这种人打交道，人人视之为“怪物”，敬而远之。不好的评价一旦传播开来，除非遇到爱惜人才、明白事理的上司竭尽所能，大力提拔，否则将永远无法出头。

这种人我见过很多，结果有的辞职了，有的外调，干的还是小职员，有的则还在原单位继续“怀才不遇”下去。

谁都有才能无法施展的时候

这时候千万要记住：就算有“怀才不遇”的感觉，也不能表现出来，你越沉不住气，别人越把你看得很轻。那么难道就这样一辈子“怀才不遇”下去？那倒不必如此，我想有几件事可以做：

（1）先评估自己的能力，看是不是自己把自己估计得太高了。如果觉得自己评估自己不是很客观，可以找朋友和较熟的同事替你分析，如果别人的评估比你自我评估还低，那么你要虚心接受。

（2）分析一下为什么自己的能力无法施展，是一时间没有恰当的机会还是大环境的限制？有没有人为的阻碍？如果是机会问题，那只好继续等待；如果是大环境的缘故，那就考虑改变一下现有的环境，寻求更好的发展空间；如果是人为因素，那么可诚恳沟通，并想想是否有得罪人之处，如果是，就要想办法疏通、化解。如果你骨头硬，不肯服软，那当然要另当别论了。

（3）考虑拿出其他专长。有时“怀才不遇”是因为用错了专长，如果你有第二专长，那么可以要求上司给你机会去试试看，说不定就此能走上一条光明之路。

（4）营造更和谐的人际关系，不要成为别人躲避的对象，而要以你的才干积极地去协助其他同事出色地做好工作；但要记住，帮助别人切不可居功，否则会吓跑了你的同事。此外，谦虚、客气、广结善缘，这将为你带来意想不到的收益。

（5）继续强化你的才干，当时机成熟时，你的才干就会为你带来耀眼的光芒。

总之，不要有“怀才不遇”的感觉，因为这会成为你心理上的负担，会使自己孤立于人际之外，静心地做你该做的事，哪怕是大材小用，只要你有才能，早晚会有用武之地的。

想升职不要做六种人

如果你想升职，想得到领导的赏识的话，你就要善于学习别人的优点和长处，尽量在别人的优点和缺点上认真总结、提高自己。

1.伴娘型

这种人的毛病不在于做不好工作，而在于不能充分发挥自己的潜能。在你用心时，你的工作是一流的，而你的处事态度始终像伴娘一样，不想喧宾夺主，也不想出人头地，这就阻碍了你升迁和晋级。

2.鸽子型

这种人勤于工作，也有技术和才华，但由于工作性质或人事结构，所学的知识完全与工作对不上号。别人升迁、加薪、晋级，你却不断地增加工作量。对这种境遇，你早就不满，但你却不能大胆陈述，努力捍卫，而只是拐弯抹角地讲一讲，信息得不到传达，或根本被上司忽视了，一切全由于你像一只鸽子那样温顺驯服。

3.幕后型

这种人工作任劳任怨，认真负责，可是你的工作都很少被人知道，尤其是你的上司。别人总是用你的成绩去报功，你内心也想得到荣誉、地位和加薪，但没有学会如何使人注意你，注意到你的成就，一些坐享其成的人在撷取你的才智后，你只会面壁垂泪。

4.仇恨型

这种人不能说不自信，甚至说是自信过了头。在工作上很能干，表现很不错，却看不起同事，总是以敌视的态度与人相处，与每个人都有点意见冲突。大家对这种人只会“恨而远之”，无人理会这种人的好办法、好成绩。

5.抱怨型

一边埋头工作，一边对工作不满意一边完成任务，一边愁眉苦脸。让人总觉得你活得被动，而上司认为你是干扰工作、爱发牢骚的人，同事也认为你难相处。结果升级、加薪的机会被别人得去了，而你只有“天真的牢骚”。

6.水牛型

对任何要求，都笑脸相迎。别人请你帮忙，你放下本职工作去支援，自己手头拉下的工作只好另外加班。你为别人的事牺牲不少，但很少得到别人与上司的赏识，背后还说你是无用老实。在领导面前不会说“不”，而受委屈后，只好到家中发泄。

以上六种不良的工作心态，其共同的特点，是不能抓住自我，从而在心理上不能自我肯定。

不要踩事业雷区

有不少人，常常干得好好的，突然停滞不前，往往令人难以理解，也让他人困惑不解。这种人看上去，工作仍然尽心尽力，忠于职守，成绩也不错，但是为什么发展步伐停顿了呢？

仔细地分析原因，我们会发现虽然有一些个人主观上的因素，但更为关键的是客观环境与条件已经变化。不少能力强，年纪轻的经理们在为公司开拓新产品、新市场、发展新客户中勤勤恳恳，竭尽全力，但正是这种单纯地认为，只要把自己的工作做好，为公司贡献就行了的思想占了上风，而忽视对周边同仁、相邻部分，以及自己的下属或上司的影响，没有真正意识到他们仍然是事业成功的支撑和可以依仗的条件。

事实上，单靠事业有成，并不能确保在公司上上下下得到肯定，不断地提升，当然不管社会或公司对这种承认是否公正，要想在人才济济的大公司脱颖而出，茁壮成长，必然要考虑其他的因素和条件。应该有敏锐的判断力和观察力，应该了解同仁，深知自己与上司之间的关系以及上司的看法。

危及前程的八个雷区

1.对上司指示反应慢。

耽延迟疑在克制花大钱的行动时是好的，对上司交待下来的事拖延，却不会对你有什么好处。不能立刻照上司的指示行事，常给上司留下不乐意、不服从的印象。

2.不知道经理对你的要求。

每个阶层的干部的存在都有一个原因，而且只有一个原因：让他的上司看来有光彩、有成就。不信的话，去问问你的上司。如果你是公司老板，那就去问问股东。

3.不懂得彼得原理。

彼得原理是说每个人最后终于会晋升到他所不能胜任的阶层。这道理几乎尽人皆知，却很少有人会觉得会适用到自己身上。一般人都觉得升迁是件值得恭喜的事，但并不是所有的升迁都对自己有利。不适合才能的升迁，不过是加速印证彼得原理罢了。最常见的例子为优秀的行销人员，因成绩卓越，管理阶层觉得非得擢升他为行销经理不可，这位行销人员也许对管理工作毫无兴趣，而且不能再直接从事他最擅长的行销工作。这种安排对每个人都没有益处。

4.不可小视企业文化的惯性。

不论公认与否，企业文化在许多公司里确实存在。每个人都穿个白衬衫，你就不要穿个翻领毛衣；公司上下讲求团队精神，你就不要抢着出风头；大家埋头苦干，一天做上 12 小时，你就不要打卡似地早上 9 点来、下午 5 点走。如果你一定要与众不同，就不应该在這些小事上与大家反其道而行之，而是应该在事业上比别人做得更好，取得更大成绩才是。

5.不该讲的话，不要随便说。

很多人的仕途突然停顿不前，很重要的原因是将不该说的话，讲给了不能信任的同仁听，结果虽然在一时发泄了自己心中的不满和怨气，但却招致“杀身之祸”。最好的渲泄办法是，要讲就在家裡讲。随便对外讲，没有不透风的墙，传到上司或同仁耳里，将使自己更加被动。

6.别一味取悦他人。

真正能干的经理受他人敬重，但不一定得到全部员工的拥护。因为任何正确的决定并不会真正让每个人都高兴和满意，如果仅仅是为了让某些人满意而毅然做出错误的决定，只会失去更多的支持和理解。

7.不要出尔反尔。

对于公司出现的任何事情，你应该认真思考，谨慎行事，保持清醒头脑。这并不是要你不动脑筋，而是让你哪怕是遇到什么小事或突发事件，都能时常做出理智的判断和决定，而不能去靠一时猜测来回答问

题。因为在任何小事上，如果你的态度和看法总是出尔反尔，会让你的顶头上司或同事认为，你这个人缺乏主见，大是大非上不清楚，缺乏稳定性，极不可靠。

8.对别人不要求全责备。

如果你不能并肩一齐努力，你就不能要求别人超时工作。如果你不能时时以身作则，你就不能要求别人效法你，依照你的作风行事。

不做人际关系中的边缘人

大多数上班族都希望受到上司的赏识，并获得升迁，这样才能巩固他们在公司中的地位。然而，就像政治圈总有派系之争一样，企业内部也随时会上演一幕一幕的权力角逐竞赛，有人上台，有人垮台。

不管你喜不喜欢，大多数人都很难在这场权力斗争的游戏中置身事外。如果你在游戏态度表现得较为积极，别人立刻就把你归类在“主流派”；万一你不幸失宠，马上就有人自动替你贴上“非主流派”的标签，假使你做出一副不闻不问的态度，又会遭人怀疑你的忠诚度，是不是投机的“骑墙派”？

成为人际关系实力派

尽管许多上班族声称，他们厌恶权力斗争，因为他们认为权力斗争是一种愚笨、肤浅、冷酷、毫无人性之争。但也有为数不少的人对这类游戏兴趣十足，在他们眼里，权力的角逐是有趣、吸引人、充满快乐的。他们深知这类游戏关系到自己的生存，如果只是一味把头埋在土中，忽视周围发生的事，恐怕永远只能在公司内当个“边缘人”。

大多数人相信：“只要我尽本分把事情做好，达到该有的业绩，上司就会对我如何如何。”结果，事实并非如此。在某些主管眼中，他认为你的表现不过是平平而已，除非他认为你确实很重要，你的作为让他感到脸上有光，公司不可一日没有你，否则你很难得到升迁。再者，如果公司有人和你条件相等，主管通常提拔和他自己相近的人，如此才好巩固他的地位。

这个道理说穿了很简单，其实就是“大树底下好乘凉”。如果没有“贵人”荫庇，想在公司内出头很难。除非你背后有重要的贵人全力护航，不然你无法打入公司的核心，出线的机会则小之又小。

你不必怀疑这种论调。研究组织管理的剑桥大学拉文生博士就讲得很清楚：“所有的组织必定有小派系。因为，组织是由互相扶持的个人或团体共同组成的，以完成工作。”你不妨探出头去，四处望望，想想周围那些已经坐到好位置的人，背后是不是都有贵人。这些贵人可能是他的上司、老板、师傅，也可能是公司外的人。

登龙有术，直上云霄

上班族在爬升的过程中，利用人际关系可以达到个人目标，这几乎是不容争辩的事实。而你的人际网络应该是一种有组织的联络，彼此经常交换消息、建议，并互相支持。这种人际关系就是“你抓我的背，我也抓你的背”，一报还一报，彼此维持合理的平衡。

一旦你攀上了握有实权的人，就可能登龙有术，直上云霄。但话又说回来，只要是冲突游戏，必定是有输有赢，古往今来在权力斗争后失势倒台的例子多不胜数。找到靠山得宠，究竟是幸还是不幸，往往不是一个定数，一旦押错宝，还得担当风险。

你也许开始犹豫，万一将来不幸遭到降职怎么办？其实，面对变动，也就是考验实力的时候。如果你到目前为止所享有的一切全都是靠别人的赏识或关系而来，那么，从此你恐怕真的前途暗淡。你要记得那些当初被你扔下去的人，大概早在旁边拍手叫好，等着看你出洋相。不过，假使你是实力派，别人会比较同情你。顶多认为你是运气不好罢了。这时候，你得学会沉默、忍耐的工夫，暂时先隐居一段时间，只要是真正的人才，最后总是能否极泰来，反败为胜。

人人都渴望出人头地。不过，并不是每一个人都能爬到阶梯的顶端，原因很可能是：你在权力游戏中不幸败阵下来，你始终得不到贵人的赏识，或者你根本不想参与这场权力角逐，甘心做个与世无争的边缘人。其实，这也没什么不好，毕竟人人都有选择角色的权利。

钻孔有术，升迁有路

办公室里升迁的机会多多，但只青睐善于发现机会和把握机会的人，如果你为人内向腼腆，不擅长“钻孔”，即使本身有出众的才智，也会淹没在芸芸众生里。

在任何一家单位中，都有最热门和领导最关心的工作，擅长“钻孔”的人总是努力“钻”入这些核心部门的关键岗位，毕竟这些地方最容易出成绩，提拔机会也最多。所谓关键岗位，是指在一个单位的工作中最有实际权威，对整体工作起决定意义的岗位。比如，企业的生产部门、地方政府的计划部门、一般机关的综合部门等。

曲线救国

有一位女干部，分配到劳动局之后，她没有急于去报到，而是利用报到前的这段时间，暗中了解劳动局的机构设置和部门分工情况。当时，劳动局有八九个科室，其中的办公室、计划科、调配科是比较关键的部门。然而，三个部门相比，调配科要强于办公室和计划科，因为那时政府对社会劳动力还实行微观管理，各单位招工、调人、分配复员军人和技校毕业生都要到劳动局来办手续，而这个手续就由调配科来办。调配人员的工作接触到社会的方方面面，上至市领导，下到普通老百姓，没有接触不到的。调配科可以说是劳动局的一个窗口，他们的工作态度、工作作风如何，反映了劳动局机关的整体面貌，局长对这个科的工作也非常重视。

根据这一情况，她便利用等待分配岗位的这段休息时间到调配科帮忙做事。在帮忙的这段时间里，她勤奋的工作精神和干练的作风深受科长的赞赏，在科长的大力举荐下，她便走上了调配员的重要岗位。在这一岗位上，她高效的办事能力、谦虚的办事作风赢得了很多人的好评，表扬信一封接着一封，有些市领导亲自打电话给劳动局长，表扬她的良好作风。结果，仅仅两年的功夫，她便被提拔为副科长。

由此可知，升迁之路千万条，走通与否全靠钻劲，突破外围“曲线救国”是这种人能够显赫人前，居于人上的秘道。

善走捷径

王君是一家饭店前厅部经理，饭店董事长的很多朋友常常入住饭店，都经过他一手安排。他知道这是自己升迁的绝好机会，所以每每费尽心机，把这些人照顾得无微不至，并与其保持密切联系，逐渐赢得了他们的好感和信赖。自然而然，这些人也投桃报李，在董事长面前对他赞不绝口。没多久，王君就被提拔为副总经理，分管销售、前厅和保安。

在副总这一平台上，王君充分利用与旅游协会官员的关系，让他们在行业杂志上为其作宣传。同时，请社区派出所给董事长写表扬信，夸奖其管理有方，使饭店的安保人员能够奋不顾身屡抓歹徒，在表扬信中似乎不经意间还提到了王君的大名。不到一年时间，王君就成功地把原来的老总请走，自己坐上了饭店总经理的宝座。

其实，善于钻营的人就像这位王君一样，他只要是做事，总会做到“点子”上，比如在人多的时候，他也会拿起扫帚扫扫地，领导在的时候他能把工作归纳总结出一二三。

见缝就钻

领导指派的工作，快而准地做完，呈报领导时，表现得不慌不忙，面带笑容，显得轻松，准能使领导对你产生好感。

每天第一次和领导相遇，别忘记说声早晨好，或午安。这不是拍马，这叫尊重。见到领导有什么疏忽了的地方，如衣角染污了，头发有秽物等，立刻助他一把，这又叫善解人意。

单位同事众多，遇上有人放大假、生孩子、请病假，有暂时的空缺，你大可以向领导表明自己的心迹，做其替补，一则争取学习机会，二则告诉其他同事，你除了做好本职，做其他工作也一样有声有色。

若有人被辞退、调职或者刚刚升级，也是你的大好机会，细心研究那些职位的工作范围和权责，然后准备一份工作计划书，亲自向领导呈明你的心意，表现你的口才和智慧。即使他认为这一职位不适合你，也会给他留下深刻印象，下一次可能就会想起你，让你一显身手。即使没有空缺，也请你把自己武装起来，处处表现你的潜力。

如果你的领导不习惯委托下属去做事情，你何不想法让他破例呢？告诉他你的意见，分担他的繁重工作，但切不可太急进，以免让领导觉得你在抢他的光芒和功绩。

总之，抓住一切机会表现自己，就是要表现长处，而不是表现缺点。这样，你升职的机会也必然大为增加。

跟对人，站准队

你不能选择出身，但能选择跟着什么样的人混。选对了，你的职场之路将畅通无阻；选错了，你就很可能吃很多苦头。所以在进入职场之后，“跟对人，站准队”是非常重要的。

在选择第一份职业的时候，你要尽量选择那些优秀的企业，这个过程也许很难，但如果你能真的把握这个机会，就会享受到它带给你的无限好处。

跟着狼吃肉

人人都知道名校出身的好处，但却很少有人知道，名公司出身其实比名校出身更为重要。翻开那些成功人士的履历，几乎每个人都有在杰出企业的工作经历。杰出企业究竟能给你带来什么呢？最重要的是带给你自信，杰出企业挑选的一定是最杰出的人才，能进入这样的企业已经证明了你的优秀。很多时候，自信不完全是天生的，也要靠后天累积。那些从杰出企业出来的人才，脸上都有着满满的自信。比如玛氏，它强悍得甚至有点傲慢的风格，也和他们号称“快速消费品领域最严格的面试”有关，在一轮轮地淘汰竞争对手直到最后面对面的淘汰之后，自豪和骄傲的感觉便会油然而生。

优秀的企业就是优秀的商学院。唯有在杰出企业，你才能最快地学习到最优秀、最成功的职业技巧：只有在可口可乐，你才能深刻地感悟到什么是生动化陈列；只有在宝洁，你才能深刻地感悟到什么是严密的逻辑思维；只有在欧莱雅，你才能深刻地感悟到什么是真正地运作一个品牌。而同样的努力，同样的时间，你在康师傅只是改变了你的语言习惯，把中国的渠道改叫“通路”，把市场策划改叫企划。

好公司会改变你一生

杰出企业并不见得能提供最高的薪水，但是，这段经历将影响你至深，并将改变你的思维模式，给你的职业道路打上深刻的烙印。在你规划自己未来的人生时，也能体会到它带给你的最大的方便。

选择公司很重要，在公司内部跟对上司对你也有着至关重要的影响。好的上司不仅能在公司内部给你很多的指导和鼓励，也能在思想行为上带给你好的影响。而当你的上司有了升迁机会时，你也会跟着沾光，在公司获得更高的级别。阎爱杰当年携玛氏 30 余名大区经理空降郎酒，很多跟过去的也是他当年在玛氏的旧部。现在，他是“白酒终端第一人”，他的很多旧部也因此获得了更多机会，很多区域经理拿的薪水在快速消费品行业已经是天文数字了。在行业竞争对手之间的跳槽及日益流行的“集体移植”往往令职业经理人遐想联翩，一个领导带着下属集体跳槽带来的企业之间的恩怨我们不去评说，单单这种互相信任和忠诚就够让人感动的了。

陆强华从创维拉走 100 名销售经理空降高路华，周险峰及 30 余名高管整体“移植”海信数码科技，这些人前景无疑都是一片光明。不管怎么说，职场也需要贵人，他可能是你事业中的一盏明灯，直接照亮你的职业前途，甚至改变你的一生。

话说回来，如果你不幸遇到不好的上司，那你就遇到了一只拦路虎，你的职业之路也会变得颇多坎坷。你业绩好的时候，他会把所有的功劳都算在自己头上；业绩差的时候，他会把所有的责任都推给你。他不能教你任何东西，也不允许你爬到他的头上。他没有升迁的机会，而你的前途也注定一片渺茫。所以在职场，你一旦遇到好的上司，就要把握机会争取早日出人头地；而遇到坏的上司，也不要灰心丧气，争取换个部门或者换个公司，从某些方面看，跟对上司比选对公司更重要。

给自己一个最佳定位

要找准自己的位置，争取让自己得到更多的机会。不管你多么能干，如果不受重用，你的事业发展也会停滞不前的。那么，你要怎样定位自己呢？看看这个例子：

太阳表面的温度在 1 万 以上，但是为什么它连地面上的一张纸都烧不着呢？原因很简单：第一，它离这张白纸太远，距离越远，作用力就越小；第二，它的大部分热量都被大气层折射和损耗掉了；第三，它太分散自己的能量了。阳光普照的结果就是哪里都有阳光，哪里的阳光温度都不高。但是你有办法让太阳把纸点着，靠什么？靠聚焦。你用放大镜把太阳的光聚焦到一点，就可以把纸点燃。

如果把公司战略比喻成太阳，把客户价值比喻成纸，那么你做什么？在太阳面前，你只有两种选择：要么做大气层，把高层战略的大部分热量都折射和损耗掉；要么做放大镜，把太阳的光芒聚集到一点，把纸点燃。显然做大气层是没有好处的，那么如何做放大镜呢？

首先，要找准位置，就是把放大镜和纸的位置搞清楚。放大镜与纸的距离必须有一个恰当的位置，这样才能把纸点燃。你要把位置找准，太远了不行，太近了也不行。你要有“司机”的心态，为自己也为身边的人考虑。当你是乘客的时候，你可以打瞌睡，可以看外面的风景。但是当你是司机的时候，你会发现你

的心境完全变了，你的眼睛会一直盯着前方，你不能打瞌睡，也不能随便看风景。你必须保证行车安全，必须保证所走的道路正确。现在你是司机，你带领的员工就是乘客，你必须想办法扩充自己的实力，并让跟着你的人从中获得好处。

但不管你是初来乍到的职场新人，还是久经沙场的管理人员，你所选择的公司都影响着你的成长。

学习做一名领导者

看看松下幸之助的管理之道：1933 年 7 月，松下决定投资开发小马达。因为他发现家用电器中，使用小马达作驱动的电器愈来愈多。过去马达都是使用在大机器里，但是如今家用电器的现代化趋势，使得像电风扇这样的很多家电涌现出来，这些家电都需要用小马达。松下相信家用电器中大量使用小马达的时代即将到来，于是，松下幸之助就委任一个非常优秀的研发人员中尾，担任新产品研发部部长。中尾接受任务后，带着部下买来的通用电气生产的小马达，着迷地进行拆卸与研究。

有一天，松下幸之助正好经过中尾的实验室，看到中尾如此认真地工作，松下非但没有表扬他，却狠狠地批评了中尾：“你是我最器重的研究型人才，可是你的管理才能我实在不敢恭维。现在，公司的规划已经相当大了，研究项目日益增多，你即使一天干 48 小时，也无论如何完不成那么多工作。所以作为研究部长，你的主要职责就是制造 10 个，甚至 100 个像你这样擅长研究的人，我相信你能做到。”松下这样要求自己的部下，就是因为他认为，部长应当做部长的事，而不是做技术人员的活。如果这种思维不转变，部长个人能力再强，也不可能把松下做成大公司。选择公司，就要选松下这样的好公司，它注重自身发展，也注重每个员工的发展。

好的公司不仅注重培养员工，也注重培养领导。因此，你如果是新人，应该选择好公司；如果是小有成就的职业经理人，更应该选择好公司。即使你想自己创业，在一个好公司里干上一段时间，对你也是没有坏处的，相反，你会从中获得很多好处。

不管什么时候，选好公司跟对人，都是至关重要的一件事，这不仅影响到你的工作效率，也会影响你的生活品质。

第三章 顺利向管理层迈进

在办公室成长和追求成就

在办公室成长，就意味智慧的能力将成为生存的优势。要在办公室里追求成就，就得首先识别办公室的成就标志。你总不能仅仅是内心成就吧。如果内心成就不发挥出来，人就太自私了，未免缺乏一种为人类整体奋斗的大生活气概，并且，如果内心成就不能融入周遭环境，就会被孤立，而不能给办公室增加活力，许多人认定办公室枯燥乏味就是自私心态造成的。没有人刻意要孤立你，我们深信绝大多数人是承认他人的个性的，你的个性表现为孤立，他人当然要尊重你的个性，他们还以为孤立是你所要求的，所以只好孤立你。这样，你自己造成了自己的孤立，还认为办公室如牢笼般锁住了你。

也就是说，办公室的成就主要是看你能不能充分发挥能力。而要想充分发挥能力，就应该处在必要的位置上。而这种位置通常就是职位较高的位置。所以，办公室的成就标志就是你的头衔，你的职位。

这样，争取权力就成为办公室的成就手段。如果你注定一生的大部分时光要在办公室度过，你就必须去争取权力，以便充分发挥自己的能力，充分展示自己的个性。

表面上看，权力是领导层给你的，因为他们一步步把你提拔起来。但从实质上看，权力是自己给自己的，是靠自己的能力去求得的。

如何有效地获得权力

(1) 清楚地看清自己的形势，以及正确地评价自己的能力。看清自己的形势，就是要了解对手，任何一个办公室都不是孤立的，不会只有你一个人想谋取升迁，当然，也许唯一独霸一间办公室的人是处于权力最高位的人。既然，存在着对手，就必须一争高下，才能够脱颖而出。想脱颖而出就要充分地了解他人，也就是要知彼。而评价自己的能力就是知己。能够知己知彼的人，必然能够获胜。

(2) 须了解办公室的权力结构。俗语说：“麻雀虽小，五脏俱全。”就是说一个组织内部不管规模大小，要保持正常运转，它的主要机构必然是齐全的。你要研究它，就像面对解剖图一样研究它的众多办公室。一般来说，组织内部都呈金字塔形。第一级是领导，第二级是各办公室主管，这一级的主管由财务、业务、后勤三大部分为主，第三级为职员，当然职员中又分无数等级。看清了组织结构，还要分析各部分权力运作的方向，即了解下级是通过哪几个渠道通向权力尖端的。

(3) 权力还得自己去争取。靠什么去争？靠能力，靠个性。能力的大小是决定升与不升的真正准尺。个性应该是成熟个性。人们在行为上，喜欢跟着个性自信而坚定向前的人向前。如果靠其他方法就算获得了升迁，一旦你依靠的方法不再有存在的条件时，你的地位就会摇摇欲坠。所以，一个人如企图在办公室里升迁就得精通业务，熟悉技术，这一点可容不得走半步捷径。

攀登权力的“金字塔”

权力的等级越朝上越集中。办公室各级成员都朝上看，关系也是一层一层的，呈阶梯状。很难有人猛跳一步，直冲云霄，那必定是个奇迹，多少带点偶然性。跳得最快的基本上也得采用三级跳方式，一步一步上升。

必须弄清楚级与级之间的关系，一个办公室职员看不清自己的本分工作，而想越过关系等级，是要吃苦头的。阶梯如此明确地摆在那里，你却要省略几级，不跌下来才怪。爱因斯坦从梯子上掉下来，闭着眼想的是广义相对论，你跌下来，能想什么？

一般来说，循序渐进是最合适的。如果你只是个 B 级队水平，偏要说有 A 级队水平，就算他人相信了你，让你上场试一试，你不让人大跌眼镜才怪。

一个优秀的职员会主动去锻炼自己，使自己的个性和工作相联系，希望以自己出色的表现去争取升迁机会。

这里有一个充分规划的问题。由于权力是越往上越集中，你分管的范围会不断扩大。假设你是从会计升到财务主管的，也许这项业务你还对付得了，但如果把你升到业务主管的位置，你还能对付吗？能对付当然好，不能对付就糟了。所以，要充分规划，规划的目的就是为了提前做好准备。一个优秀职员绝对要尽可能熟悉组织内部各部门的业务性质，以便将来做领导时能发挥这些知识。

所以，在一层一层的关系中，要一步一步地上升，不急于争取掌握太大的权力。每上升到一个层次，就把这个层次了解透彻，再慢慢指望更高的层次。

强者才是你的正确参照物

职场中，许多人都有一个相同的特征，就是喜欢把周围的人当成自己的参照物。例如，在一个部门里，如果自己在里面最出色，则常常自我感觉良好，将自己凌驾于同事的头上。而一旦同事中有人比自己出色，则充满妒忌和敌意，非置对方于死地不可。例如，看见办公室某位同事工作出色，或者升了职、加了薪；马上就坐不住了，将对方看成仇人一样，开始想方设法诋毁他，设计陷害他，直到将他推入深井才后快。最后的结果是办公室里的政治氛围很浓、很压抑，互相压制，结果谁也升不上去。这也是许多企业在部门缺经理时，宁愿去外面重新招一个的原因之一，因为如果从内部升职的话，会把整个部门关系搞坏，因为谁上去，都会成为众矢之的。

乌龟为何爬不出罐子

乌龟有个习惯，就是喜欢爬在别的乌龟的背上；有个生物学家做过一个实验：把一群小乌龟放在一个并不高的罐子里，结果没有一只乌龟能爬出来，原因是乌龟都喜欢爬在对方的背上，谁也不愿意垫在底下；结果乱成一锅粥，谁也爬不出去。

职场人士也有相似的行为：喜欢踩在别人的脖子上，结果互相较劲和争斗，导致谁也升不上去。其实正是这种心态，误导了许多人。就像行走在人生大道上的人群，如果老是以周围的人为参照物，他们慢你也跟着放慢脚步，他们加快脚步，你也跟着加快脚步，老想着跟他们同一个步调，其实就算跟上了他们的步调，你也注定成功不了。因为你周围的人基本上都是平淡的人，老是跟他们比，你就会把自己陷入一个狭小的境界里而看不见远方，看不到自己与优秀人士的差距。

向能人看齐

在深圳一家知名企业里，有一位主管工作了很多年，依然在这个职位上原地踏步；他梦想着自己能升上去，而每次升职的时候，机会都给了别人；因为每次上司升别的同事的时候，他就要跳出来阻挠，似乎非要升他才是合理的；结果一批批人都升上去了，与他同时入厂的，有的已经升到了高级经理，而他还停留在一个主管位上。前段时间，部门一位同事升了主管，与他同级，他又跳出来四处阻挠，宣泄他的不满。结果不但于事无补，还给他树立了许多敌人。

其实，你的真正参照物是强者，只有跟强者相比，你才能感觉到你的差距。许多职场人士就是错在了这里，没给自己选对参照物。老把视线放在周围人的身上，而其他优秀的人怎么样，他一概不管。例如，社会上这么多创业成功人士，或者在职场上干得非常出色的同事，好像都与他无关；但如果周围某个同事或朋友取得了成功，甚至超越了自己，便开始妒忌起来了。结果不但对自己没有任何帮助，还破坏了自己的人际关系圈子。

打入公司的主流群体

要在职业场所上取得成功对任何人来说都是不容易的，因为这是一个充满激烈竞争的世界。在此，我们不谈那么多关于职业发展的走势问题，而告诉你一个令人困惑的职业之谜：如何克服一个个特殊障碍，来达到成功的彼岸。这个障碍通常是个很大的问题，是因为你作为局外人而引起的，使你与职场上的主流群体完全不同。这些不同可以表现在多方面，如性别、民族、语言、年龄等。

人生如戏，毕竟舞台上的主角就那么一两个，大多是配角，甚至是临时演员。尽管在很多企业里面你要打入主流群体并非易事，但只要你努力，依然有成功的可能。以下推荐七种策略技巧，有助于实现你的目标。

拓宽胸怀，学会反思

不要因为以前你与别人的不愉快经历，而假设每个人都存有敌意，要适时而变。略有成就的职场生涯中，必然要经过多番或明或暗的竞争。不管是竞争中的摩擦还是合作中的争执，你要学会以相反的方面去设想别人，首先消除自己心中对别人的敌意，找准发生不快的原因，敞开心胸，重新衡量自己或别人的得与失，以简单、轻松的方式来软化气氛。做大事者，不应纠缠于这类琐碎的细节。

建立强大的社会关系网

结交朋友，建立社交圈，寻求前辈的指导，争取同级的支持，对每个人来说都是基本的职业技巧。如果你是一个局外人，这些就尤为重要了。

成功的局外人都认为，你必须让主流群体的人们能和你和睦相处。你必须首先放下架子，但不可卑躬屈膝，唯唯诺诺。你要不失自我风格地、充满自信地参与社会活动，让他们对你表示友好，与你畅谈，甚至为你穿针引线，认识更多的主流人物，壮大自己的人际关系。

积极进取，塑造自我

你必须拥有成功的交际技巧和专业知识的，这一切是你受聘的原因。但是，如果你还不是企业主流群体中的一个成员，你就得具备一些其他的素质。

要边准备、边思考、边行动。了解你所在领域内的最新潮流，做信息的第一接收者，默默地做好充足准备，同时想办法做好你目前的工作或你希望做的工作。敢于冒险，勇于决策。你必须清楚知道，世界上没有风平浪静的大海，同样也不存在无任何风险的事业，成败只在瞬间的把握，抓住机会，到公司直接相关的第一线上工作。认识你的文化背景所具有的力量，弱项需加强，强项则令其更强，要有敏感的竞争意识，打造自身竞争优势，让自己逐步站上舞台，发展实力。

善于表现自己，赢得注意力

让公司知道你可以做什么，不要过于迷信“金子闪光说”，也不要埋怨上天不赐予你“千里马与伯乐相遇”的奇缘，机会在更多时候由自己创造。因此，即使你是一个成就非凡的人，你也不要指望被别人发现或者认识。为了取得进展，你得主动出击，让人们知道你是谁，你做了些什么。

沉默寡言，信奉权威，害怕“出人头地”，与主流群体无法和谐相处。如果你想使自己更引人注目的话，那么，所有这些可能就是你必须克服的文化障碍、心理障碍和性格障碍。

善于接受，懂得牺牲

让你的观点和公司文化相适应。要从局外人变成局内人，并且真实地对待你自己，你必须懂得“接受”和“牺牲”之间的区别。你得做到：

认识哪些文化特征是你不能放弃的，哪些是你愿意调适到符合公司文化的。不要把为公司文化而做出的每一种改变或调节视作放弃或让步，而要看成是适应新环境的一种方式。不要让你所在群体的其他人为你下结论。该在哪里划线划圈，你要自己做出决定，做自己的主宰。

如果公司歧视你的文化力量，如果公司的价值观直接与你的价值观发生冲突，如果你现有的职位不足以充分展现你的才能。那么，如果你忍辱留下来的话，你可能就是在做出牺牲了。公司要求物尽其用，作为雇员的你更应希望人尽其才，珍惜自身价值。既然没有如意的发展前景，何不“潇洒走一回”，另谋高就。

怎样边做边升职

别看当今媒体中长篇巨幅描写的都是所谓的“精英分子”，其实在各行各业中大多数是些勤勤恳恳、只求平稳不求闻达的“老黄牛”。倒不是现代人的革命觉悟提高了，实在是因为现在裁员、下岗成了时髦的事，能保住饭碗已属万幸，谁还敢奢望出人头地呀？况且，许多行业竞争激烈，老板们整天琢磨着怎样削减成本，能够大展拳脚的项目少之又少。同时，高职位人员不敢轻言跳槽，因此没有多少空缺留给低层人员。

在这种情况下，许多裁员潮的幸存者刚刚喘了口气，又不得不面对日复一日的职场修炼，被迫加入既不掉队又不领先的“阿混”一族。不过，只要动动脑筋，要摆脱工作变成鸡肋的局面还是有办法的。

撕开封套

别老是在电脑前埋头苦干。你得想想点子，怎样把你目前的工作和升职大计结合起来，而且要保证你的曝光率。在例会中多发言多番或明或暗的竞争。不管是竞争中的摩擦还是合作中的争执，你要学会以相反的方面去设想别人，首先消除自己心中对别人的敌意，找准发生不快的原因，敞开心胸，重新衡量自己或别人的得与失，以简单、轻松的方式来软化气氛。做大事者，不应纠缠于这类琐碎的细节。

建立强大的社会关系网

结交朋友，建立社交圈，寻求前辈的指导，争取同级的支持，对每个人来说都是基本的职业技巧。如果你是一个局外人，这些就尤为重要了。

成功的局外人都认为，你必须让主流群体的人们能和你和睦相处。你必须首先放下架子，但不可卑躬屈膝，唯唯诺诺。你要不失自我风格地、充满自信地参与社会活动，让他们对你表示友好，与你畅谈，甚至为你穿针引线，认识更多的主流人物，壮大自己的人际关系。

积极进取，塑造自我

你必须拥有成功的交际技巧和专业知识的，这一切是你受聘的原因。但是，如果你还不是企业主流群体中的一个成员，你就得具备一些其他的素质。

要边准备、边思考、边行动。了解你所在领域内的最新潮流，做信息的第一接收者，默默地做好充足准备，同时想办法做好你目前的工作或你希望做的工作。敢于冒险，勇于决策。你必须清楚知道，世界上没有风平浪静的大海，同样也不存在无任何风险的事业，成败只在瞬间的把握，抓住机会，到公司直接相关的第一线上工作。认识你的文化背景所具有的力量，弱项需加强，强项则令其更强，要有敏感的竞争意识，打造自身竞争优势，让自己逐步站上舞台，发展实力。

善于表现自己，赢得注意力

让公司知道你可以做什么，不要过于迷信“金子闪光说”，也不要埋怨上天不赐予你“千里马与伯乐相遇”的奇缘，机会在更多时候由自己创造。因此，即使你是一个成就非凡的人，你也不要指望被别人发现或者认识。为了取得进展，你得主动出击，让人们知道你是谁，你做了些什么。

沉默寡言，信奉权威，害怕“出人头地”，与主流群体无法和谐相处。如果你想使自己更引人注目的话，那么，所有这些可能就是你必须克服的文化障碍、心理障碍和性格障碍。

善于接受，懂得牺牲

让你的观点和公司文化相适应。要从局外人变成局内人，并且真实地对待你自己，你必须懂得“接受”和“牺牲”之间的区别。你得做到：

认识哪些文化特征是你不能放弃的，哪些是你愿意调适到符合公司文化的。不要把为公司文化而做出的每一种改变或调节视作放弃或让步，而要看成是适应新环境的一种方式。不要让你所在群体的其他人为你下结论。该在哪里划线划圈，你要自己做出决定，做自己的主宰。

如果公司歧视你的文化力量，如果公司的价值观直接与你的价值观发生冲突，如果你现有的职位不足以充分展现你的才能。那么，如果你忍辱留下来的话，你可能就是在做出牺牲了。公司要求物尽其用，作为雇员的你更应希望人尽其才，珍惜自身价值。既然没有如意的发展前景，何不“潇洒走一回”，另谋高就。

怎样边做边升职

别看当今媒体中长篇巨幅描写的都是所谓的“精英分子”，其实在各行各业中大多数是些勤勤恳恳、只求平稳不求闻达的“老黄牛”。倒不是现代人的革命觉悟提高了，实在是因为现在裁员、下岗成了时髦的事，能保住饭碗已属万幸，谁还敢奢望出人头地呀？况且，许多行业竞争激烈，老板们整天琢磨着怎样削减成本，能够大展拳脚的项目少之又少。同时，高职位人员不敢轻言跳槽，因此没有多少空缺留给低层人员。

在这种情况下，许多裁员潮的幸存者刚刚喘了口气，又不得不面对日复一日的职场修炼，被迫加入既不掉队又不领先的“阿混”一族。不过，只要动动脑筋，要摆脱工作变成鸡肋的局面还是有办法的。

撕开封套

别老是在电脑前埋头苦干。你得想想点子，怎样把你目前的工作和升职大计结合起来，而且要保证你的曝光率。在例会中多发言人视为管理的主要对象及企业的最重要资源，通过激励、调动和发挥员工的积极性和创造性，引导员工去实现预定的目标。但是，这样的定义不符合人本管理的思想。如果我们的定义还是如何激励员工，如何调动员工的积极性，如何发挥他们的才能，那么这还是管理者为本，管理者管他，管理者来调动他，不是真正意义上的人本管理。

事实上，企业里的每一个人都是经营者：总经理在经营企业，每个员工都在经营他的职位。现在有许多员工下岗或被裁，原因是复杂的，其中一个主要的原因是员工经营职位的破产。

接受企业文化的影响

在人本管理的指导思想下，企业在制定人力资源政策时已经从“外部激励”向“自我激励”转变。因为虽然给予人才高薪水、优厚的福利待遇等也体现了对人才的重视，但是不可否认，见效快的东西往往是有害的，就像化肥能肥沃土壤，但是不能不看到它对土壤的危害作用。心理学上的“德塞效应”，也说明了外部

激励会削弱内部动机，危害人的积极性。如幼儿画画实验：将幼儿分成两个组，第一组自己画画，第二组告知有奖励。第一天画画结束后，给第二组孩子发奖。第二天安排自由画画，结果得奖的第二组主动画画的人最少，画画的时间最短。第一天的奖励的确刺激了第二组幼儿的画画热情，然而，恰恰是这种外部的奖励削弱了这些孩子的画画动力。

惟有接受企业文化对自己的影响，才能维持自己持久的职业热情和工作积极性。企业文化可以从根本上改变自己对工作价值的认识，使自己的劳动符合企业所确定的目标，同时，能够使自己对企业文化产生一种巨大的向心力和凝聚力，从而更好地融入团队，真正成为值得骄傲的团队中的一员。

职位的经营能够帮助你从内心深处对工作产生热情和积极性，当你主动地热爱工作而不是由于外部原因被迫工作时，你的职位经营就是成功的，你的职业发展前景自然也是光明的。

在你积极主动而又充满热情地工作时，你还要考虑的一个要素就是敬业，你要尊敬你的每一项工作，并对每一项工作负责，就像是对你的家庭负责一样。你要用总经理的头脑来对待工作。

像老总一样思考

即使你只是一名普通职员，你也应该像总经理一样考虑事情，例如公司怎样能够行动得更合理，怎样能够使员工心情舒畅地工作等等。这样，你将变得更加主动，你能有未来由自己掌握的感觉。

把你认为好的想法说给大家听，别限于上司。这样，公司的每一个人都会对你产生好印象。你会为自己的做法感到骄傲，你会感到你善于让别人信任。

重新考虑你的能力是否适合于你的职责。比如说：有的人在做律师工作时发现自己并不善于打官司，而更善于编写一些法律文件。如果你确实能主动向上司申请调换适合的工作，那么你将能做得更好，你做的完全是自己最能胜任的工作。

要想一下自己的工作内容是否与公司的发展密切相关，是否是公司的重要组成部分。应该考虑自己的特长能否应用于公司的重要部门，问一问主管能否将自己调到这样一个部门去工作。

想一些便捷的方法提高自己的能力，如学习计算机网络知识，在公司内部参加培训，上一个短期提高班，直接向某一个你崇拜的业务高手取经等等，或是再回学校拿一个学位。每天都在进步是你不能缺少的感觉。

有人天生有敬业精神，任何工作一接上手就废寝忘食，但有些人的敬业精神则需要培养和锻炼。如果你自认为敬业精神不够，那么就应趁年轻的时候强迫自己敬业 以老板的心态对待公司。经过一段时间后，敬业就会变成你的习惯。

如何在职场做强做大

事业发展的关键是要对自己的未来负责。同时不管从事什么工作都是不容易的，也都要有现实的态度。

一个人一旦决定了选择一份工作，就必须要在工作中注意提升自己职场中的人气指数。提升自己职场的人气指数，这是工作稳定与否、快乐与否、晋升与否的一个关键。

其实，职场人气旺盛的成功人士与人气低下的平庸之人，最大的不同就在于价值取向和人生态度的不同，这是根本原因。

今日职场竞争空前激烈，每个员工都恨不得在职场上拥有像世界级球星罗纳尔多那样的超强人气。所谓“人气”就是更多的人对其聚焦般的关注。

工作的目的，最直接的目的就是晋升和获得高薪。而这一切在某种程度上都依赖于人气指数，来自于他人的支持。

“职场人气指数”，即经理人在职场上受关注、受欢迎和受追捧的程度，是经理人教育背景、从业经历、专业能力、业绩记录、品行操守、个人魅力等的综合体现。人气指数越高，意味着你的身价越高，越接近成功。通过与多名备受欢迎的优秀员工深入接触后，我们提炼出其共性特点，并将其归纳为优秀员工提高人气指数的九大途径：

设计职业形象：你的生涯标签

每个员工自步入工作岗位，3 年左右时间里，会自觉不自觉地形成特定的职业形象。行业与岗位不同，加上个人性格及习惯差异，会分化出不同类型的职业形象。对于文职类人员，如行政、营销，必定是彬彬有礼、西装革履；专业技术人员通常穿着随意，强调自我研发；甚至还可以是不修边幅、个性张扬的自由职业者形象。但如果行政人员终日不修边幅，不仅自己的形象令人难以接受，整个公司的公众形象也在一定程度上受到影响。因此，职业形象应符合人们的审美取向，充分结合自己的职业倾向，表达出你的个性特征并有所坚持，这将逐渐成为你的生涯标签。

拓展社会交往：你的受众面

但凡在职场获得成功的人，几乎都拥有相当多的社会交往。经常参加各式研讨会，以积极的态度，不断结识优秀的同行、客户及可能的未来雇主。学会善于恰到好处地展示自己的过人之处，给对方留下良好印象。在公众场合，若有人想主动结识你，需马上做出友善回应，让对方感受到你的谦逊和真诚。多善待一个希望结识的人，就多增加一份人际关系，多一次事业良机。

原在 TCL 集团二级企业担任中层经理的徐某，平时交往甚广，待人友好真诚，在一次社交活动中被猎头公司的资深顾问发现并结识。徐无意中的出色表现深得猎头顾问赏识，数日后，徐即被成功举荐到著名的跨国企业法国的一家公司任职，一跃升任这家公司的中国区总经理，薪金收入增加 10 倍以上，职场人气亦迅速得到飙升。

成为知名人士：你的地位

每个人都有机会在特定圈子或范围内成为知名人士，主要取决于你是否愿意和有无勇气。吴士宏、潘石屹、王石，这些具有超强人气的人，无不是业内的知名人士。要提升知名度，你可以在公众媒体上发表文章，阐明见解与立场，或参加论坛时争取获得向著名专家大胆提问的机会，并应先报自己的姓名与身份。如果你有机会，接受媒体采访也是一种不错的方式，关键是当机会出现时，一定要主动出击，并在第一时间做出自然恰当的反应。总之，要有自己持续的系统思想，并通过公众渠道广泛传递给更多人知晓。这样你才有可能凸显你的魅力。

丰富教育经历：你的动力

对优秀员工而言，要想在职场中保持优势地位，教育与培训将会贯穿整个职业生涯。学习的方式很多，一般来说可以结合自己的专业或岗位选读在职研究生；如果有较长时间的管理背景，希望获得系统先进的管理理念，可以考虑攻读 MBA，国内外院校均可；专业技术管理者可以参加正规的专业培训，尽力获取全球承认的资格认证。你可以向职业规划顾问咨询，分析和评估自己需要通过学习和培训来加强的地方，有的放矢。信息科技时代，知识更新周期空前加快，职场中人只有通过不断学习获取最新信息，才能比别人拥有更多机会。

提升工作业绩：你的底气

在职场中，绝大部分企业(雇主)评价员工的第一要素是业绩。当你应聘一家仰慕已久的企业时，对方最关心的仍是你以往的业绩。因此，如果你背景平平，务必争取在现任公司里拿出最大能耐，创造出骄人业绩。

在戴尔(中国)公司任职的李先生，1999 年从上海交大硕士毕业时，基本上没有工作经验和业绩。但在戴尔任职 3 年后，李先生已成为公司的营销骨干，其带领的团队业绩在公司内位居前三名。这样至少可以获得三方面主动：现任企业将重用或提升你；跳槽有了资本；将引起猎头公司关注，新机会也许就此来临。

讲究职业操守：你的信用记录

想要进入好的公司，以往的职业信用记录尤为重要。如果人品不正，为一己私利，不惜损害公司和同事的利益，其职业道路必会越走越窄。因此，要想在职场中赢得更多帮助和欢迎，你要做到的就是正直、诚信，尊敬和善待他人，增加对企业和社会的使命感。

王先生是中国著名通讯企业中的一名员工，掌握该公司最新的核心技术。有一外企欲许以相当于 15 倍年薪的报酬购买该技术，遭到王先生的断然拒绝。事情传开后，王先生获得了公司前所未有的信任和支持，在业界传为佳话。

扩展人际关系：你的人缘

即使拥有很高学历，在职场或专业领域拥有一定知名度，但如果你与周围同事或朋友的人际关系很紧张，仍然是相当糟糕的事。周围人对你的评价会通过不同场合传递给更多人，这将在一定程度上直接影响你人气指数的高低。所以，良好、宽松而广泛的人际关系是十分重要的，它需要你自己以一颗友善、真诚和以帮助他人之乐的心换取。

亲和力+个性：你的个人魅力

拥有良好的人际关系，一定是得益于你给人的亲切感。尽管职场表现优秀，职位愈来愈高，但周围的人与你交往并没有很大的心理包袱，这就是亲和力的作用。亲和力让你被更多人接受，人气指数不断上升。但你并不需要刻意讨好众人而丧失自己的个性特征，你不能一味地人云亦云，让人觉得毫无特点，进而对你失去兴趣。因此，在尊重别人见解的基础上，充分调动自己的优秀气质，释放你的观点和智慧，用个人魅力吸引周围的人。

培养集体意识：你的团队精神

在职场中，即使拥有多方面优越的内外环境和资源，若想长期保持强势人气，只有一种方法最奏效，就是经常会给周围的人带来快乐，甚至偶尔带给他们意想不到的惊喜。当你因业绩优秀或表现出色获得嘉奖时，切勿贪功独占，应由衷地认为这是你的团队紧密合作的结果，真诚地与团队、伙伴分享成功的喜悦，共同感受其中的快乐。当你获得荣耀时，你的团队和朋友均会发自内心地以你为荣，并与你共享，这是何等美妙的感觉。

以上便是提高人气指数的九大途径。但这也并不意味着马上你就可以成为一名优秀的员工。在具体操作上，还有许多值得注意的地方。要获得职场上的成功，每项都缺一不可，惟有看成一个整体来对待才能事半功倍。但猎头顾问们认为，当具备了最基本的竞争元素(教育背景与工作经历)并已达到一定层次后，职场上的选择取向更应该向更高层次发展。这时，一个优秀员工应该着重加强自己全方位的素养。

职业操守和工作业绩是判断你能否被委以重任，你实际能力和资源贫富到底有多少的综合体现。

团队意识和人际关系是考虑你是否适合从事管理或领导工作，并带领团队有效开展工作的重要因素。

教育经历和职业形象被用来衡量你是否可能融入公司企业文化，因此你的学习能力和生涯标签必须得到认可。

亲和力和个性特征能够让企业领导相信，你可以使公司保持良好的工作氛围。

成为业内知名人士和拥有广泛社会交往，能令你获得更多的选择和机会，从而在职场上更加主动。

每一位职场中人，其独特优势和劣势并非一成不变，这取决于后天的自我打造和历练。只有相信自己，不断充实自己，你终将成为职场中的常青树。

认准目标，前进

在众人都仰赖你的情况下，你贮存了许多的“筹码”，这些筹码到你需要同事的帮助时，随时都可兑现。只要你不浪费筹码，不久就能累积成大笔的财产。而且，也为自己铺好了一条平坦的晋升之路。

接着要进行下面一个步骤，凡事都能站在权力的观点来观察，不妨再自问：“在组织里，从权力的观点而言最有利的地位是什么？最不利的地位又是什么？”

所谓的地位（包括位置、立场等），并不是绝对的，而是轮流运转的，须看某人某事与别的人、事之间的关系而决定。但此处所讨论的地位，是指占有别的优越的位置所必备的条件。

那么，在一个公司中，哪些职位是具有这种优越条件的地位呢？

人事经理 虽然辛劳，却是权力的中枢

身为人事经理，可以使用多种权利。例如：核定所有员工的薪金，有了新设的职位或空缺的职位时，由他安排派任；查验薪水的调升，医疗保险等等。

如果人事经理受命施行不利员工的政策，会遭致众人的怨恨。又如果人事经理过于体谅员工，使公司蒙受损失，也会被首脑阶层视为异端。由于他的权限大，因此也特别辛劳，然而不管怎样，他是属于公司的权力中枢之一，这点是无庸置疑的。

劳务方面的工作，也是人事经理重要的职务之一环，他必须和工会的人员交涉，或代表公司方面去做权衡事宜，缔结新的协约。借着处理这些事件，人事经理的重要性，以及在同事间的声望渐抬高，还要和会计部经理商酌开支问题，并促使业务经理和他配合行动。

人事经理也必须与企划部的经理密切合作，请求对方的协助，并且随时与工会交涉，将最新消息提供给企划部。

供应部经理 作风正派的话，晋升希望很大

供应部可以说是众人接触广泛的部门。到这儿来推销各种产品的业务员，几乎川流不息。

廖女士是一位能干的供应部经理。她能对同事们的需求和申请的消耗品、公共设施、重要原料等的供应应付自如，在公司内的名望甚高。

同事们在无意间透露出的意愿，她都能牢记在心，设法帮助他们达成。举例来说：她探知会计部经理偏爱深咖啡色，所以，她在铺设经理室的地毯时，特别为他选择了深咖啡的色调。她经常在各办公室巡回察看，如果发现沙发弹簧微凸出来，她就会在有关人员尚未提出申请前，主动为他们换新。

她就凭着女性特有的细腻心理。为大家服务，因此在任何部门都极受欢迎。当然，并非只有廖女士如此。

供应部经理的职位，只要服务热忱、考虑周密，便很容易受到同事们的支持，对晋升非常有利。

会计部经理 握有强大的实权

凡是会计负责人，大都会被冠上“保险柜看守人”、“守财奴”等不雅的绰号。总之，会计负责人很难给人好的印象，可以说毫无人缘。他们的工作态度虽然很稳健，但人缘总是不佳，和别人也老是格格不入，似乎只有数目，才是他生活的全部意义。

不过，拥有下面这些强大实权的单位主管，除了会计部经理之外，似乎再也找不到了。

会计部经理有权决定谁该拥有公司的信用卡。

会计部经理有权决定谁有资格坐飞机头等舱，谁该一辈子在最低层挣扎。

能够决定谁的传票不必核对，谁的传票要彻底审查。

会计部经理在公司里的地位，实在难以估计，只要适当利用，必能发挥出最大的权力。

会计科长 能够控制一切数字的魔术师

会计科当然是负责收入、支出各种款项的会计事务之部门。他必须接受会计部经理的指挥。但是，如果能适当应用职务权限，这个职位也是一个有相当分量的权力中枢。会计科长有能力使一个建议或计划显得杰出，也能使它变得一文不值。他能透过支配，灵活运用数字，或稍微动点手脚，使同事们顺心遂意，达成心愿。另外，如果他稍微把数目字推向相反的方向，就可使某个同事挫败，而使整个情况无可挽回。

在公用开支方面，会计科长有权决定谁的经费应优先给付。受会计科长另眼看待的厂商，即使在公司紧要关头时，只要会计科长一声令下，就能按时供应约定的商品及服务，以不负期望。

身为会计科长，只要对你的慷慨产生好感的人越多，你的立场就越稳定。

电脑部经理 职位虽不耀眼，却能获得许当回报

假如你被派到电脑部当经理，你第一步要做的是做什么？你认为这是一个最不利的职位，是一个晋升无望的职位，是你败落的起点？

如果电脑部门人手不足，而各单位请求处理的程式又接二连三蜂拥而至，工作进度明显呈现出了停滞状态。而请求处理的工作像薪资的计算、行销计划的数字化、制品的分析。各种工业统计的程式化等，都是刻不容缓的。电脑部经理应该如何做，才能使各单位都得到满足呢？方法很简单，那就是打开工作停滞的瓶颈，增加程式人员。想获得上级批准，增加人员，也许要费一番周折，但只要充分发挥能力，掌握住上司的心，也不是什么困难的事情。

只要公司批准你增加人手，你就可以顺利进行你的工作，从前对你不满意的同事，会对你另眼相看，开始对你产生好感。这是一个工作内容无法估计的职位，所以比起别的单位主管，你所获得的好评也许差了一点。但是你千万不要气馁，这也是一个能掌握实权的中枢，处理得当的话，能够获得同事们的许多回报。

企划部经理 印发公司刊物，掌握同事们的心

没有人不喜欢自己的名字和照片出现在新闻杂志上，即使是公司的小报也是一样。身为企划部经理兼公司刊物总编辑的你，一定会发现有许多同事经常来找你。表面看来，那些找你的人似乎都别无所求，不外乎是要求你替他们拍照，或在报上刊登几则他们在旅游中的趣闻，或者报导他们最近所得到的嘉奖与荣誉。所以，公司的刊物，就是讨你同事们欢心的最佳工具。你可以告诉文秘小姐：

“从下个月开始，我要编辑一个系列报道，介绍各部门的经理，主要针对他们的贡献、责任、困难。所以，我要先写一篇能使大家士气振奋的谈话。另外，交给我一张你站在黑板前向部属说明计划的照片可以吗？”

就在这一瞬间，文秘小姐的心里必然升起一股喜悦，而你也布下了一个魔术圈套，让大家迫不及待地等候看到自己出现在刊物上。

一般人都会想：“企划部的业务就是广告宣传。”其实，这个单位除广告之外，还包含了更复杂的工作。另外，企划部有时受业务部之委托，制作幻灯片和影片；有时受行销部委托，制作市场分析表及坐标图。同时，无论人事部、技术部、制造部，都可能会提出类似的委托与申请。

假如你能适时地应付需要，发挥专家的手段，同事们便会在不知不觉中依赖你，而攀附在你的四周。

总务部经理 遭受疏远，但握有重权

提到总务部的主管，大家也许会眉头一皱。因为，在西方的公司和组织里，总务主管常被视为眼中钉，而蓄意疏远。然而，这个职位却是道道地地的权力中枢。在总务部经理的职权中，有许多事是可凭私人好

恶来决定的。例如，在分配办公室时，可决定将视野最佳的位置保留给谁，或决定把停车场的前排位置分配给谁。

以上是各权力中枢的职务简介，不过，正确的职务内容，有时会因公司不同而异。所以必须先区别你所归属的组织形态与性质，分析各单位的情况，并且比较和计算各单位所拥有的优点。

接着制定政策，让自己能跻身于最有利的单位，再多方运用“手腕”，使同事及属下对你言听计从。

也许你会问：“难道别人就不会运用手腕吗？”不错，每个人都处心积虑地多方筹划，想使自己立于最有利的地位，握有最大的实权。同时，确实也有不少人达成心愿。但是你不必介意。因为，整天漫无目的地过日子，毫无生活目标者仍然大有人在。

有些人外表像老虎般威武勇猛，实际上却是个唯唯诺诺的好好先生。同时，一个站在驾驭立场的主管，本身往往软弱得近于羔羊。还有，你的共事者中，虽然不乏头脑聪明，足以成为事业上的劲敌。但是，这些人往往恃才而骄，缺乏耐心，因此也成不了气候，你只要能善用手腕，最后成功必属于你。

第二编 厚积职场人气

第四章 让自己成为焦点人物

做人要有品牌意识

一样的商品，挂上不同的品牌，身价也有不同。而一旦建立了“品牌”，商品的价值就水涨船高。如果品牌不好，做再大的宣传也帮助不大。这就是为什么一些企业不惜代价创立品牌、发展品牌的道理。

其实人也有“品牌”。例如一谈到某位有名之人，我们就会联想到一系列与之相关的事情。在日常生活中，相信你也听过某某人“很好”，某某人“很坏”的评语，这就是人的品牌！众人的评语好，说明你给人的印象好，表示你的“品牌”好，反之则“品牌”不好。

这里我们暂且不谈公众人物，就谈一般的人吧。

人有刻板印象和个人好恶。认为“矮人多心计”，这就是一种对人的刻板印象，因为事实上多心计的人中大块头也不少。喜欢留长发的女孩，讨厌活泼开朗的女孩，这就是个人的好恶。刻板印象和个人好恶会影响一个人对他人的评价，这是无可奈何的事，但我们仍应在这二个因素之外，努力创造自己的“品牌”，尤其是你希望为自己树立的“品牌”。

那么你应该如何创造自己的品牌呢？下面有两个做法：

不要使你的“品牌”变坏

简单地说，就是不要使人对你作出不好的评语，例如说你懒惰、喜欢投机、邪门、不忠、寡情、好斗、阴险。一旦他人对你作出一项或多项这样的评语，那么他人对你的信赖程度必定降低，虽然你事实上并

不是那样的人，而在关键时刻，这些评语也有可能对你造成伤害。这种品牌印象要改变不太容易，就像我们买东西上了当，以后就不信任那个品牌一样。而这些印象也常在无意间造成，人们也常常以“一次印象”来论评你这个人，因此为人做事必须特别小心，有时一有瑕疵，便一辈子也洗刷不清。商品可以换品牌，重新包装，人可不太容易。不过由于刻板印象和个人好恶，可能有一些人特别不欣赏你，并且尽挑你的缺点，有一两个这种人不足挂心，但如果很多人都对你这样，问题恐怕就不小了。

积极强化你的品牌

也就是通过各种方法去塑造你在别人心目中的印象，就像商品做广告那样。人的品牌的广告有很多种做法，特意制造一些事件使自己成为新闻或同行的谈话资料是一种方法，但这不太容易，要做也得花不少心思，如果“操作”得不好更会弄巧成拙，因此不鼓励你这么做。倒是有一些做法可以达到同样的效果，也就是发挥长处，避免拿出短处！长处有目共睹，别人就不太在乎你无伤大雅的短处，例如你工作能力很强，但就是有些自私，有些人也许就欣赏工作能力，而不在乎你的自私，好比家电耐用品品质好，但不在于耗电。于是，“工作能力强”便成为你的品牌，这个品牌是“吃喝不尽”的啊！

其实，人的品牌就和商品的品牌一样，商品只要不偷工减料、价格实在，就能争取一定的消费者，最后建立相当程度的品牌。做人又何偿不是同理呢！

好形像是成功的敲门砖

形象成为成功城堡的敲门砖，形象的光环外就是你的机遇之神，这是现代社会发展的结果，是形象在社会中的作用和地位日显突出的根本标志和必然趋势。在今天，“形象”的意义比以往任何时代都显著。

已转战西班牙皇家马德里队的英国“足球金童”贝克汉姆，不只靠“脚”吸金，他的肖像权更是许多厂商的“兵家必争之地”。有消息称，美国迪斯尼公司打算以 1800 万英镑（约 2.2 亿元人民币）的高价，买下他的肖像权，让贝克汉姆化身为卡通超人。

眼球争夺战

诺贝尔经济奖获得者赫伯特·西蒙说：“随着社会的发展，有价值的不再是信息，而是别人对你的注意力。”也就是说，进入网络时代后，信息既不稀缺，也并不难以获得，此时稀缺的是注意力。

所谓注意力，是指人们关注一个主题、一个事物、一种行为和多种信息的持久尺度。我们可以把人们关注信息和事物中的接受端提取出来加以量化，这种量化会形成一大笔无形资产，因而就具有价值。现在世界上信息量是无限的，而注意力是有限的，有限的注意力在无限的信息量中会产生巨大的价值。

而构成“注意力”的本质要素是什么呢？那就是“形象”。因为有“形象”才有“注意力”，有“形象”才有“注意力效应”，进而才可能因有“注意力”而产生经济效益。

人类正在进入一个“形象经济时代”。著名的美国未来学家阿尔温·托夫勒对此做过相应描述：“我们目睹一种深刻的变化，即逐步加快了提供转化为形象的信息的平均速度。形象信息的波涛变为汹涌的巨澜，越来越猛烈的袭来，好像在寻找注入我们神经系统的信道。”

高德?贝博说：“获得注意力就是获得一种持久的财富。在新经济下，这种形式的财富使你在获取任何东西时都能处于优先的位置。财富能够延续，有时还能累加，这就是我们所谓的财产。因此，在新经济下，注意力本身就是财富。”

注意力形成经济，争夺眼球形成竞争，英特尔的前总裁葛鲁夫认为：整个世界将会展开争夺眼球的战役，谁能吸引更多的注意力，谁就能成为下世纪的主宰。

“注意力”是一种稀缺的资源

现代社会过多的资讯压力，已经超过了人们注意力的负荷，引发了“注意力匮乏”的问题。当资讯的供给超过需要，注意力就会下降。因此，面对排山倒海而来的资讯，一个人的注意力就立刻变成了稀缺资源。

那么，如何支配一个人的注意力，如何防止注意力的涣散，如何吸引注意力，如何使注意力发挥最大效益呢？

不以“形象”为前提，“注意力”是无从谈起的。从这个意义上说，“注意力经济”应该作为“形象经济”的注解，一个人或一个组织能获得大量的注意力资源，无疑会大大提高其生产力水平。

也就是说，一个组织或一个人要获得大量的注意力，形象塑造无疑是最有效的途径。形象塑造的目标就是直击社会公众的“眼球”，形成强烈而持久的“视觉”冲击力。加强形象塑造对一个组织和个人的生存、发展具有深远的战略意义。明白此点的人和企业将会成功，反之则会失败。

形象就是生产力，就是资源，形象就是最有效、最持久的市场广告和无形的巨大财富。

让自己脱颖而出

有效地突出自己在日复一日的工作当中所取得的业绩，有时会帮助你推动职业生涯的发展。你可以通过以下几种方法，突出自己在工作中取得的成就。

让大家认识自己

想要在公司当中得到认可，你要做的第一件事就是拿出自己的工作业绩证明。你是否曾经为主管或是上级主管起草过报告？你最近是否帮公司解决了某个重大问题？你是否参与设计了公司某个项目？在你所起草的报告或是你所设计的项目当中，你是否已经写上了自己的姓名、电话号码和电子邮件地址？你的名字并不需要以多么突出的字体显示，也不需要出现在报告的每一页，但是必须要有。

在任何能够突出业绩的工作中，尽量留下自己的名字。这样，才能让公司中的同事以及客户们认识你。你的知名度也随之水涨船高。

为自己的工作感到骄傲

有一位艺术家曾经说过，不管你觉得自己是否能够算得上是艺术家，都要在自己创作的每一幅作品上签上自己的名字，这非常重要。因为在自己的作品上签名说明你对自己的创作有一定的自信，你觉得自己的作品非常重要而且极具价值。如果连你自己对待自己的作品都不严肃的话，你又怎么能指望别人严肃对待它呢？

当然，除了表示自己对作品的满意之外，在自己的作品上签名还具有更为重要的意义，那就是能让你的作品得到大家的认可。因为，除了在你的作品上，有的人可能永远都不会在其他场合看到你的名字。这样的道理对于在职场工作的你来说也是同样适用的。大多数人很容易在公司里显得默默无闻。因为这些人可能每天都把自己封闭在自己的办公桌上，远离其他同事。要避免这种尴尬的局面，可以采用的办法之一就是让大家认可你的工作。

承担特殊项目

想要突出自己在企业中的业绩，另外一个途径就是承担一些特殊项目。为了给自己创造这样的机会，你要多同自己部门内外的同事合作，并且让其他部门的同事认识你、了解你。在公司即将进行裁员的时候，积极突出自己的业绩就显得更为重要了。通常，管理人员们都会觉得要解雇那些自己认识的员工难度更大（特别是那些在公司内扮演着活跃角色的员工）。把自己放在一个大家都注意到的位置可能会帮助你度过在任何公司中都会出现的裁员困境。

关注自己得到的赞誉

无论你什么时候得到领导们的称赞，都要积极地把自己得到的赞誉收集起来。

如果你因为出色地工作而得到了客户们的口头赞誉，那么不妨礼貌地邀请他们把口头赞誉转换成书面的形式，通过电子邮件或是备忘录发送给你本人和你的主管人员。要知道，向客户提出这样的要求永远不会给你带来什么害处，并且，在大多数情况下，你会发现因为你的帮助而感到快乐的客户是非常愿意这么做的。

要突出自己的成就，还有一点非常重要，那就是让任何一个欣赏你工作的人为你写推荐信。要在气氛愉悦的场合不失时机地尽快把这些信收集起来。要知道，推荐信的作用是非常重要的，因为它能够说明你的工作得到了怎样的欣赏和认可。在需要的时候，这些推荐信能够给你带来很大的帮助。

创建职业履历

在收集到了这些宝贵的资料之后，你需要给它们一个存储空间，以备日后之用。你可能觉得这种做法往往都是艺术家们所擅长的，但实际上，每一个人都应该这样做，要知道你所收集的这些宝贵资料可能会在很多不同的场合发挥令人意想不到的作用。

如果你现在正在某家公司工作，那么在常规的工作业绩评估当中，你可以应用这些资料。要知道，没有什么能比这些具体的资料更让人印象深刻的了。你还应该及时收集现在正在负责的项目的资料。要知道，业绩评估可能是你的职业生涯中最让你感到压力的事件之一，而你的职业履历能够在很大的程度上帮助你减轻压力。

如果你正在寻找或是正打算寻找一份新工作，这些资料的价值就显得更为重要了。在任何时候，任何人都应该做好重新寻找工作的准备。任何公司在竞争市场上都会有得意和失意的时候。任何技术也都有自己的生命周期。你永远都不知道自己什么时候需要去寻找一份更好的工作。通过日常收集积累的资料对自己进行包装将会帮助你给面试经理留下很好的印象。

要随时对自己收集掌握的资料进行更新，因为你永远都不知道这些资料会在什么时候派上用场。如果你需要同时和多家公司接触，你可能需要把这些材料复印多份。

最重要的是，你要随时寻找对自己职业生涯发展有利的证明。也许，你可以使自己在公司里那些麻烦的用户变成自己最好的用户。也许，你创建了某个特殊系统帮助公司中的某个部门在不增加预算投入的基础上提高生产率。把这些故事用书面形式记录下来，他们也许可以帮助你更好地展示自己。

一切由你决定

你要记住最重要的一点：没有人能够把默默无闻的你挖掘出来！职业生涯的发展是由你自己来决定的。你要主动创建自己的职业履历，突出自己的工作成就。你是唯一真正关心自己职业生涯发展的人。要想使自己崭露头角，得到应该得到的，你只能依靠自己的力量。一切由你决定！

办公室“鹤立鸡群”的四个绝招

熙熙攘攘的人群中，总会有人虽也如惊鸿一般飘然而过，却让你久久回首，难以忘记。社交聚会中，每个人都明艳照人，使尽浑身解数博取注意力，而有人却独领风骚，让人以为他是一个大人物，急于结交。

在角色多如牛毛的社会舞台上，总有一些人一出场就能赢得满堂彩，一抬首、一顿足就能显出与众不同，惹人注目。而我们大多数人，却仿佛注定了默默无闻，只是来来往往，不会令田里的农夫忘记锄地，也不能吸引众多的眼光注目。我们的平凡无奇，仿佛是无能力改变的，仿佛就是为了衬托出“红花”的娇艳美丽。

你甘心一辈子只做“绿叶”吗？你难道不想当一回社交圈中的明星，风光一回吗？你难道不想让别人对你过目不忘、艳羡不已而崇拜吗？

以下就是令你轻轻松松“鹤立鸡群”的一些秘诀，只要你真正掌握，并举一反三，就能实现这些愿望。

善用手势，令别人对你过目不忘

令别人对你过目不忘的第一秘诀是妙用手势。

手势是人际交往中不可缺少的动作，是最有表现力的一种“体态语言”。手势语言，可以使所说的话给人以立体感、形象感，帮助对方理解所说内容；还能强化所要表达的感情，激起对方的共鸣；手势语言还能传达有声语言所不能很好传达的微妙感情，令“一切尽在不言中”。同时，还有助于自己在交谈中做到同步思考。

总之，手势若使用恰当，不仅能很好地表情达意，而且能增加你的社交魅力，突出自己的个性。经研究证明，人们更容易记忆自己亲眼看到的动作，而对听到的声音，则因情、因境、因人各有不同，所以，在说话时巧妙地使用手势，更容易给对方留下深刻的印象，令人对你过目不忘。

手势语言动作灵活多变，表达的信息也极为丰富。

五指紧握拳并摇动手臂，向上或向前摇动，可以用来表示强烈的要求。

掌心向下，并猛烈下压，是一种表示抑制或压制的手势，能给人一种强制性和权威性的感觉。

两手掌心向着自己的前胸，好像是在拥抱，可以用来抒发希望得到对方肯定和认可的心情。

伸直手掌像刀一样上下斩切，可以在作决定时表示自己的果断和坚决。

掌心向外，用力推出，用来表示拒绝之意。

在与对方的交谈处于僵持状态时，五指成尖，仿佛在拿一件小东西，表示心情还比较平静，为了实现与对方的沟通和合作，乐于听取对方的意见。

右手或左手伸出大拇指，通常表示对对方的称赞和肯定，是“很棒”、“极好”的意思。

两手十指指尖交叉并拢，放在胸前或桌子上，能让对方感受到自己充分的自信心。

恰当地运用手势，可以使你的形象更加生动鲜明，但是，手势的使用应该以帮助自己表达思想为准绳，不能过于单调重复，也不能做得过多。反复做一种手势会让人感觉到你的修养不够，有些神经质；不住地做手势，胡乱做手势，更会影响别人对你说话内容的理解。所以，手势要用得恰到好处，有所节制，否则，就会产生适得其反的作用。

利用记事本，让别人作出你很成功的判断

也许，你和同事小王每天做同样的工作，拿同样高的薪酬，取得一样的成绩。可是，不知为什么，小王好像就是比你成功，至少，别人是这样以为的，有时，你也会有同感，为什么呢？原来，“成功”不仅是实质的工作、薪酬和成绩，对别人来说，“成功”更加来自你的社交形象，你在社交中能展示“成功”的一些小细节，而在这些细节表现当中，最具效果的，莫过于随时利用记事本这一“成功”道具。

与人约定时间时，我们一般会有两种反应：一种是表示什么时间都可以，而另一种则表示要翻一翻记事本，看看哪个时间可以。常常，对于第一种“友好和善”的人，我们会不置可否，而对于“不近人情”的后者，反而印象深刻，认为对方一定是一个业务繁忙的成功人士。

因为，在人们心目中，成功人士都是很忙的，日理万机，所有的日程一般在几天前就已订好，而且由于所见的人物都非同寻常，要处理的也都是重大事项，不能随便更改。所以，如果你有这些细节表现，人们就会反推出你很成功、很能干。

事实上，“成功”人士就算知道自己某一天有空闲，在与约定时间时，也会掏出记事本装作要确定自己那天是否有时间，以使对方对他的“业务繁忙”、“事业成功”留下很深的印象。而且，边看记事本边约定时间，还可以给对方留下做事谨慎，重约守信的好形象。

当我们看到写满姓名、电话、地址及预定行程的记事本时，往往会被它吓了一跳，并自然地产生这个人交际很广、工作能力很强的印象。同样，善用这一道具，我们也可以令别人对我们产生这种印象。重要的是，要自然随意地拿出，不能过于做作，让别人看出我们是在“做秀”。

令你魅力倍增的言行

(1)魅力言行之一：谈谈梦想。假如你对别人说“我希望将来能住在国外，最好在澳大利亚买一个农场”虽然有人会觉得你幼稚无知，但一般人都会觉得你天真可爱，充满了浪漫的生活情趣。

而假如你的梦想不只是超现实的幻想，而且是你的人生目标和事业规划，那别人就会觉得你这个人不同寻常，拥有远大目标，总有一天会梦想成真、出人头地。这样的人，难道不是很有魅力的人？

而且，与有“梦想”的人在一起，人们也会感染到他们的积极、乐观和热情，因此，也会乐于和他们接近、交往。

(2)魅力言行之二：来点幽默。具有幽默感，不仅能给你的事业带来极大的好处，而且会使你的形象更有魅力。幽默可以消除紧张情绪，创造一种轻松愉快的工作氛围，从而使你的事业更为成功。它同样也是塑造完美社交形象的一个因素，每当面临人际选择时，绝大多数人都愿意与那些有幽默感的人打交道。

在当今社会中，竞争异常激烈，人际关系日趋复杂，人们的压力和紧张情绪比任何时候都明显，许多人灰心丧气、精神抑郁。在这种时候，幽默感就显得越来越重要。如果你天生就有幽默感，那一定要发扬它，这会令你的社交魅力倍增，人们因此乐于与你共事。

其他引人注目的社交技巧

美国夏威夷大学心理学教授尼鲁·潘斯曾说：“引人注目不仅仅是让别人注意你，而且意味着让别人喜欢你。”他认为，只要遵循下列几项建议，你就可以给人留下深刻的好印象。

(1)穿戴色彩动人的服饰。如果你是一位男士，不妨系条鲜艳的红领带，配上灰西服。如果你是一个女士，穿着黑底色的服装，则应系一条艳丽的绿松石围巾。

(2)选择一款特别的香水。人的嗅觉十分神奇，外来的一点点香气，便会给人留下持久的印象。

(3)佩戴一件令人感兴趣且不同凡俗的装饰品。

(4)精神振奋。许多人常常萎靡不振，相比之下，人们容易记住精神抖擞的人。

(5)创造略微神秘的气氛。你可以凭借自己的个性或你过去经历的某种有趣的事情做出暗示，造成悬念，不要过早地和盘托出。例如，若你是一位厨师，把话题引到烹调方面，但千万不要宣称你就是厨师。不立即吐露一切的做法，能让别人产生追根问底的欲念，加强对你的注意。

(6)培养一种有趣的爱好，或掌握某方面奇特的知识。比如，如果你对历史上某一时期或某位人物的“野史”了解甚多，甚至会修汽车，都会让别人对你感兴趣。

十八个积极主动的表现方式

一个人如果拥有积极进取的精神，那么任何客观缺点，也不能阻碍他的上进心。反之，尽管某人外表多么漂亮、吸收能力又强，可是非常消极，那只会浪费了大好条件。

给人积极的印象，从而获得别人的信赖，这是事业上必须的方程式。

以下是种种表现积极的方式：

1.清楚报上名字：不少人在报上名字时，有点尴尬的感觉。含糊不清同时也不管对方是否听得清楚，这是最差劲的行为。

向对方介绍自己，除非对方是个深谙沟通技巧的人，否则多数不会立刻牢记你的名字。为表示重视与对方有发展或再次联系的机会，应在道别时，再提一次自己的名字，让对方感到你的一副积极与诚意的样子。

2.站比坐更好：商谈公事时，站比坐更能显示你的积极。除非是深入研究的问题，否则应建议站着谈。

3.接电话的速度：很多人听到电话铃声，刻意让它多响几次，才接听。这种态度给人不良的印象，特别是在办公室，会让同事们觉得你很懒散。

无论多忙，除非事先向同事表示你不接听电话，否则听到电话铃声，应立刻接听，显示你对任何事都非常积极。

4.动作要显积极：积极不一定用言语表示的，一些小动作更能显示一个人的根本态度。无论面对什么困难，都不垂头丧气，相反应立刻找资料进行解决，这才是积极的态度。

一些小动作如坐在椅上摇摇晃晃，对别人的要求或发问慢条斯理作答，都是极消极的举动。

5.早到好处多：不迟到固然是美德，而早到更加给人极佳的印象。

试想每天早上你回到办公室，看着同事们陆续回来，那份超然的满足感，消极的人是永不能感受到的。或许开始时，你遭到同事们的嘲笑，有些更指责你故意表现；但日子一久，别人就不会有那种感觉，反而习惯了你的积极。

6.握手的学问：你试过跟某人握手，对方一点力气也没有的；当时你会怀疑对方的诚意，甚至有点不满。

握手的学问很简单，就是一定要用右手握，左手则表示绝交了。握手的力度应强而有力，让对方感受到并留下深刻印象，但当然不能弄痛对方的手。

7.侧耳倾听：有些人喜欢将声音压低，或对方的个子较矮小，这时候，应该将自己的身体或颈部略加迁就，表示重视对方的说话。

不过，留意别过分倾听，否则被认为行为不检点。

8.立刻做笔记：为了表示积极进行的对方的要求或牢记约会，应在对方说完之后，立刻拿笔写在记事本上。

9.卷起袖子：某位经理级的人，他在下午工作时，下属必见他的袖子卷起，都以为他正干得起劲，因而也加强本身的工作积极态度。

办起事来怕弄污衣服，经常用纸巾抹这抹那、拍衣拨裤的人，对衣服的清洁比对工作更积极。上司对这种下属，必然不作欣赏。

10.字迹显示性格：字体不妨写得大一点，且用力点写。小而轻的字迹给人懦弱及消极的感觉，也加重了观者的困难。特别是签名时，快、有力度而大的字，能给人好感。

11.尽量减少犹豫的字眼：“或许”、“可能”、“到时才算”等等字眼，这表示缺乏自信及不打算寻根究底。别人听得多了，以后就不再征询你的意见了。

12.平凡中显示突出：很多时相识人之间，会问些没多大意义的问题，例如“吃了早餐没有”、“喔，回来了吗”、“回家晚餐了吗”等等，一般人的答复往往以“是”、“吃了”、“对”，没啥特别。如果加上其他说话，

如“是的，我回来时看见大堂贴了一张通告。”。“我今天回家晚餐后，与家人看录影带。”、“吃了早餐，那间餐厅的食物味道不俗”等等，都为下面造就了话题。不过，在办公时间，还是少谈私事为好。

13.坐在上司旁边：公司召开会议时，大多没有刻意安排座位次序，员工们总爱选择与上司距离较远的座位。这是缺乏自信的表现，一般上司都会对之反感。

等别的同事选择了座位后，坐到上司的身边；或有意无意地选择接近上司座位，给人积极自信的感觉。不过，爱搬弄是非的同事，总喜欢攻击具自信的人，这个可不必理会他们。

14.主动搞员工聚会：对工作岗位有归属感，工作效率自然提升。归属感是可以制造的，搞员工聚会就是方法之一。

除了参与别人搞的活动外，主动建议和策划，更显出个人的积极性。

15.乐意做额外工作：同事因赶不及某项文件而要加班，你可主动问他需否帮忙；或许替他买食物，行动上表示支持。一些只是口头上支持同事的人，并非积极帮助别人。

16.主动讨教：有上进心的人不耻下问，不会因为对方的年纪比自己轻，感到向他讨教而羞耻。不要待别人为你找寻资料，应积极地到别人面前，谦虚且表示谢意，别人才乐意指导你。

17.发表意见：凡事惟诺遵从的人，并不一定就是积极，阳奉阴违的人多的是。只要认为是对的，可行的，你不妨将意见表达出来，不管上司本来持相反的意见。

专制的上司对有许多主见的下属，持一定的反感；但聪明的上司最喜重用有主见的下属。如果你根本不满意眼前的工作，每天胡混过去，那么你如何遵从上级命令，也不会有任何发展机会。

18.确定目标：人的一生有大大小小的目标，为自己定下无数小目标；逐一达到后，心里犹如增加了动力，不断地朝向另一个目标。

积极与目标脱不了关系，如果缺乏目标，人干到某一程度时，往往产生“为谁辛苦为谁忙”的迷惘，因而消极下来。

积极也会因客观因素，如挫折、失恋、健康状况不佳，而有所递减；在这方面，朋友的鼓励帮助不少了。

第五章 抓住抛头露脸的机会

不要羞于说出自己的优点

现代社会是一个“毛遂自荐”的社会，即使你坚信自己是一块金子，期望别人的发现，你也应该先发出金子的光芒。“好酒不怕巷子深”的时代早已过去，如果你再羞于说出自己的优点，而是苦盼着伯乐的赏识，结果无异于“坐以待毙”。

著名心理学家马斯洛在研究大量著名人物的基础上，认为一个人要走向成功或走向健康个性有八条途径，其中两条与诚实有关。诚实坦率是一个人成功的潜在力量，它能升华你的人品，使你与别人建立良好和谐的关系，为事业的发展奠定坚实的基础。然而，我们对诚实坦率的理解却往往陷入了一个误区，总以为坦白自己的缺点才算诚实。但是公平而言，你的坦率同样应该包括自己的优点。

突出优势

诚实坦率并不仅仅意味着要你毫不顾忌地展示自己的缺点，你同时也应该如实地表现出你的优点，这样的你，才是全面的你、真实的你。应该相信，无论你的亲人、朋友，还是你的同事、老板，他们希望了解的其实是这样有明有暗、光鲜立体的你，而非满身缺点、千疮百孔的你。说出自己的优点，这样更能表现出你对自己的信心，增添你的人格魅力，也更能助你走向成功。

查尔斯是一所名牌大学的应届毕业生。每年，学校都会为应届毕业生组织一次座谈会，主题是帮助大学生树立正确的就业观念，鼓励他们在社会上有一番作为。座谈会的参加人员，除了师生和官员，还有一些著名的企业老总。

座谈会要求每个与会的大学生都要作一番自我介绍。此时，大多数大学生都是简单地客观介绍一番了事。查尔斯的表现却与众不同，他作了精心准备，在综合介绍完自己之后，又把自己的优点 如在学生会里的任职，有较强的组织管理能力，代表学校参加过演讲比赛，具有较强的文字组织和语言表达能力等等，一一表现出来。查尔斯的介绍引起了在座的企业老总的注意，也让他的同班同学很不服气，但细一琢磨，他又没有言过其实，只不过是突出了自己的优点而已。

结果，查尔斯还没有毕业，就有几家公司到学校里抢他，承诺较高的薪水和优越的工作条件，有一家公司还特意利用双休日接他到公司里实地考察。查尔斯最终选择了一家适合自己发展的著名公司，并凭借自己的努力，很快做出了优异的业绩，成为公司晋升最快的人。

勇气可嘉

有些人认为，即使是诚实坦率地突出自己的优点，也不免有夸耀之嫌，很可能会令人反感。事实并非如此。如实地说出自己具有哪些专长，拥有哪些技术，往往是有自知之明的表现，不但不会让人觉得讨厌，还会让人认为你很有勇气，敢于面对挑战，从而增加自己的可信度。

霍华是一家出版公司的老板。一天，他的公司里来了一位女孩子，要见老板。霍华接见了这位女孩子。女孩子对霍华说，自己的文笔非常好，想到霍华的公司当编辑。经过笔试和面试后，这位女孩子很快就有了工作。后来霍华提及这件事时说：这位女孩子的文笔并不如她自己所描述的那么好，但她敢毛遂自荐，至少表现了她主动积极和勇于向陌生的人、陌生的事挑战的一面，当老板的当然喜欢用这种积极肯干、勇于挑战的人。

所以，找工作时与其坐等伯乐，不如毛遂自荐！有了工作，也不可以就此满足，应该发挥发挥毛遂自荐的精神，推荐你自己去做某件工作或担任某项职务。

琼斯是学软件设计的，为了进一家著名的 IT 公司，虽然那家公司那一批招聘的不是软件设计人员，他还是报名应聘，并被选中了。

进入公司后，琼斯被安排做电脑及网络维护工作。刚开始，他觉得挺新鲜，也挺有成就感，但几个月后就失去了工作热情。他认为设计工作更适合自己，想到设计部工作。可是公司的软件设计人才济济一堂，琼斯心头不免打鼓：虽然自己能力出众，但老板会同意吗？琼斯决定先主动承担一项软件设计任务，让自己的能力说话。于是他找到老板，谈了自己的想法。

老板疑惑地问：“你能行吗？”

琼斯自信地回答：“设计是我的专业，我想一定不会做得比别人差，而且我承担的设计任务，会在不影响现有工作的前提下完成。”

老板给了他一个机会。琼斯设计的软件程序让老板大喜过望，并立即将他调到了设计开发部。琼斯呢，抓住机会，努力工作，干出了优异的成绩，获得了老板的青睐和同事的敬重。

不怕失败

如果你有能力，可以自告奋勇去挑战那些人人避之惟恐不及的困难工作，因为别人不愿意做，你的毛遂自荐正可凸显你的存在。如果一战成功，你当然是惟一的英雄；如果失败，也学到了宝贵的经验，而且也不会有人怪你，因为本来就没有人愿意做那件事嘛。此外，你的毛遂自荐也替上司解决了难题，他对你的感激当然不在话下。而最重要的是，这个过程将成为你日后面对艰难工作的勇气来源，而你的作为也将成为人们给你最高评价的依据，仅只这一点，就可让你在日后“享用不尽”！

如果你的毛遂自荐没有如愿，千万不要灰心沮丧，因为你的勇气已在别人心中留下深刻的印象，而且这一次的失败正是下次成功的本钱。

不过“毛遂自荐”时要注意以下两点：

首先，不要吹嘘自己的能力，有几分能力就说几分话，太过吹嘘，反而给人不实在的印象。

其次，强调自己的能力时，最好有具体的资料，让资料说话胜过你说得口干舌燥。如果确实没有资料来说明自己的能力，那么一定要诚恳实在。

才华横溢的你还在等待什么呢？不要再理睬“不能夸自己”的错误观点了，成功更青睐有勇气、有自信的年轻人。把自己勇敢地推向社会，大胆地说出自己的优点，你将光芒四射！

懂得为自己邀功

“老黄牛”一直是我们中华民族的歌颂楷模。无论在任何单位里，领导和同事都很喜欢身边有头“老黄牛”，因为“老黄牛”们干活实在，任劳任怨。但可悲的是他们常常得不到上级的重视。原因是他们只知道耕耘，从不知道积极表现自己，更不知道为自己邀功，所以只能是白忙活一场。

老黄牛的精神固然是可嘉的，可是谁能真正做到只问耕耘，不问收获呢？就像一个农民，辛苦忙碌了一辈子，到了收获的季节，却颗粒无收，那种失落感恐怕不是大多数人能承受的。所以，我们要耕耘，也要收获。

“做完蛋糕要记得裱花”

恰当地把自己的工作包装、呈现出来，让上司知道你的付出，从而重用提拔你，这其实也是每一位渴望升迁的职员走向成功的第一步。在信息社会，光会做事已经不够，得让老板知道你做了什么。否则，纵使你累得半死，也很难获得加薪、升迁的机会。

对此，台湾作家黄明坚有一个比喻：“做完蛋糕要记得裱花。有很多做好的蛋糕，因为看起来不够漂亮，所以卖不出去。但是在上面涂满奶油，裱上美丽的花朵，人们自然就会喜欢来买。”做完蛋糕要想到裱花，有了美丽的奶油花朵，蛋糕就会赢得人们的青睐。随时报告老板，就是在自己做的蛋糕上裱花，让老板为你喝彩。

如果你不打算受到重用，想继续坐冷板凳，那就在角落里默默耕耘吧。否则，就留点“心机”。每当你完成了一件很棘手的任务时，要及时向你的老板汇报，别怕人看见你的光亮。而老黄牛式的人有了功劳，从来不向老板汇报，觉得那样有炫耀的嫌疑，总是等出了纰漏才想到去找老板。老板都喜欢能干的下属。如果你一贯是精明干练的，那即便你一时有了麻烦，老板也能够宽大为怀，予以谅解。而如果你每次向老板报告的都是坏消息，结果可想而知。

所以，我们要学习老黄牛的精神，但也不能过于实在，埋头干活，也要适时地为自己邀功。虽然对于那些不善言辞的老黄牛式的人来说，不是一件容易的事，但只要肯学，还是可以做到的。

邀功五法

开门见山，先说结果。不要把时间和精力用来描述你做的事，而首先直接把结果告诉他。因为老板都很忙，应用有限的时间，报告老板最关心的事。

如果时间充足，再进一步详细说明过程。报告内容尽可能简明扼要，并且记住先感谢别人，再提自己的功劳。

如果是书面形式的报告，一定要署上自己的名字，不要洋洋洒洒，下笔千言，却不署名；或者，把直属主管、老板的名字全写了上去，却唯独漏了自己。

报告结束，切勿立刻求赏，只要给老板留下好印象即可。否则，老板可能会觉得你太急功近利。只要你一次次地赢得老板的肯定，升迁晋级总会有机会，所谓功到自然成，机会肯定会光顾你的。

要记得在向老板报告时，最好同时把好消息告诉你的同事、部属，让他们分享喜悦。这样，既团结了工作人员，又造了“舆论”，让别人觉察到你的能力。

当然，要能主动使你的劳动成果让你的上司知道，不仅需要主动表达的能力，也需要一些方法，还可以通过一些非常规的途径来向老板传达。

比如，随着网络的发展，E-mail 就是一个很好的渠道。如果有个项目完成了，有个成果出来，可以利用 E-mail 沟通，可以把它寄给你的老板，或者高层领导，作用在于告知他们，你已经圆满完成了上面要求的任务。这是一种很有效的方法，一定要学会利用。

做职场“名牛”

老黄牛式的人总是认为，自己的辛苦老板总有一天会看到的，但那也许需要很长的时间，也许老板因为百事缠身，根本没有注意到。所以，与其傻乎乎地等，不如自己主动寻找机会，表现自己，那样你能在最短的时间里脱颖而出。

中国人是提倡谦虚的，老黄牛式的员工也一直把谦虚奉若神明。他们自己不爱表现，甚至还不喜欢别人表现。其实爱表现是很好的一种品质。老板们不怕谁爱表现，反而比较怕不爱表现的员工，因为他要花很多心力去了解，不是每个老板都有这种时间。员工爱表现，就可以及早让公司发掘你的特长。如果员工表现出的方式或能力不适当，主管或人力资源部门也可以尽早发现，帮助他改进不足之处，让他能适性发展，对公司也会有利。

谦虚是一种美德。“老黄牛”的谦虚没有错，然而，过分谦虚往往形成负面效应，一是显得虚伪，二是自贬了身价，让他人看不到你真正的价值。虽然人们不欣赏那种锋芒毕露、恃才傲物、处处咄咄逼人的员工，但是偶尔恰到好处的表现是可取的。

哪头“老黄牛”不想得到主人的垂怜呢？哪头“老黄牛”不想成为一头职场“名牛”呢？只知道自己勤勤恳恳，然后傻傻等待被“挖掘出来而大放光彩”的一天，这样的机遇无疑是少之又少。不如主动一点为自己邀功请赏吧。

随时随地制造好印象

所谓“人望高处”，没有人希望永远居于人下，在工作上能够获得成就感，得到上司的赏识，相信是每个人的愿望。可惜老板永远高高在上，每天总有处理不完的业务，如何能够对每名下属的才能有深刻的了解？所以聪明的工薪阶层，他们懂得制造自我表现的机会，把握时机，尽显所长。

制造好印象四法

以下有些简易的好方法，能助你突出自己的长处，让上司对你有深刻的良好印象，一旦日后有什么“肥缺”，他也会较容易想起你。

也许你觉得在公司的餐厅午餐，或是买饭盒在办公室桌上草草解决午餐问题，是一件很痛苦的事情，但每星期你最好能有三天在公司里进餐，稍作休息后，便回到自己的工作岗位上，表现出精力充沛，充满热忱的样子。

除了对自己的工作性质有深刻了解外，你还须对其他部门的工作有一定的认识，虚心向人请教自己不明白的地方，千万别以为这是费时费力的事情，老板会对这种“通天晓”职员，极具好感。

对于公司的发展情况，及业务上的问题，你要特别留意，此举可令你对公司所面对的种种问题，比其他同事知道得更早，在上司未计划如何分配工作之前，你已毛遂自荐，主动提出肩负解决某些疑难的责任。

假如自己做错了什么事情，你要对上司直认不讳，切勿推卸责任，此举会令上司觉得你是一个可靠的职员。

两个具有同等学历、同等工作能力的员工，老板将如何去选择擢升人选？那当然是较机敏，人际关系良好，尊重上司，处处给人好感的一个胜算较大了

所以，要竞争，就要存起本钱。

处处都是机会

老板指派的工作，应该打起精神，而且要快而准的做妥，当呈报老板时，要表现得不慌不忙，笑容加轻松，准能给人好感的。

每天第一次与老板相遇，别忘记说声“早晨”或“午安”，这不是拍马，是尊重。见到老板有什么疏忽了的地方，如衣角染污了，头发有秽物等，立刻助他一把，这又叫善解人意。

你平日与其他同事十分投契，无所不谈，尤其是下午茶或午饭时，张三李四都会数落一顿的；但请记住，千万别在人前讲你上司或老板的不是，因为任何人在利害关头之前，难免会出卖你的，一旦被老板知晓，你就必被打入“十八层地狱”了，无心之失，实在影响太大，太不值得了。

有一句话请有志升迁的朋友谨记：平庸之辈永远没有机会。

有什么办法惹起人们的注意力？那就是要争取表现自己的机会。

公司同事众多，遇上有人放大假、生孩子、请病假，即表示有暂时的空缺，当然若这些职位比你高级就最好，你大可以向上司表明心迹，做其替工，一则争取学习机会，二则告诉全世界的人，你除了本职，做其他工作一样有声有色！

或者有人遭解雇、调职或刚升级，也是你的大好机会，细心研究那职位的工作范围和职权，然后准备一份工作计划书，亲自向老板说明，表现你的口才与智慧，即使这次他认为新职不适合你，起码你已给他一定印象，下一次可能会想起你，让你一显身手。没有空缺，也请你把自己“武装”起来，即是处处表现你的潜力。从现在开始，上司迟到、放假、出门，请不要苦等他回来派工作，先协助他解决简单的事务，不过，请小心，你只是协助他，不是与他竞争，如果对他造成威胁，则吃亏的是你！所以凡事应顾及他的利益，随时向他报告工作进度和征求他的同意。

做足功课，马到成功

如果你的上司不习惯委托下属做些重要任务，你何不做使他破例的人呢？告诉他你的意见，让他知道由你作决定，你会怎样做和有能力去做。当然，你必须经常学习所有有关上司的工作，分担他的繁重工作，但切不要太急进，也不要把他的光芒掩盖。这样，你升职的机会必然大增。

在你“表现”自己之前，请先做“家庭功课”，把某计划预先弄好，和提议处理的多种方法，但不要坚持己见，在未站稳脚跟之前，最好依照上司的过去程序做事，却把效果摆在他面前。当任务愈来愈多时，最好把自己抽离无关紧要的琐事，把精力集中于行政事务上。

遇到困难，别把决定权留给上司，设法找到解决办法才去见上司，要是你对困难认识不够，别迟疑，找出电话簿，利用一下朋友的知识经验和经验吧！

总之，做了一半的报告，和问号多多的计划，是不会受到上司欣赏的，因为你根本不能替他分担重任，要擢升你，自然不可能。

表现自己，是要表现长处，表现才能，而决不是表现弱点。下面的例子很典型。

你由甲职位调到乙职位，工作性质不同，对你本身很有好处，一则可以有不同体验，二则更能实习人际关系。

一般人最易犯的毛病是，乙职位的旧任人选仍留在公司，便抱着“出错就问”的态度，这是十分要不得的，一个成熟的行政人员应该有个性。

由接到任命日开始，你该向老板查问清楚你将负有的任命权限，因为同一个职位，有时老板会委以不同的人不同的任务。不必理会上一任的做事作风和程序，只要记取你可以怎样去有效地完成任务，所以重新计划是必须的。当然，有关实际的数据和公司方面的一向政策，你也必须清楚了解，最好是预先翻查各项有关资料，以便一上任就马到成功。

借他的“伯乐”，养你的“千里马”

然而，在位于金字塔尖之下的如此众多的人中，能够得到上司肯定的人毕竟只是少数，而能够得到上司赏识的人则更是少数中的少数了。

在这种情况下，你怎样做才能排众而出，受到上司的格外青睐呢？

这显然不是一件简单的事情，需要花一番心血、下一番工夫才能做到。但这并不是说，你就可以“知难而退”，收起你千里马的骏蹄，坐等伯乐出现。

如果你的上司还没有慧眼识骏马，那么，赶快行动起来，把他培养成你的伯乐吧！

让他发现你的理想

作为上司，几乎都是一些具有远大理想和非凡抱负的人，无论他是身为官员，还是身为老板、经理，在这一点上都是一样的。这是因为，如果他们不具备这一特征，就无法坐到上司的宝座上去。

中国有句古话，叫做“英雄惜英雄”，因此上司所赏识的人，必然是那些与他们一样具有远大理想和非凡抱负的人。

拿破仑有一句名言：“不想当元帅的士兵，不是优秀的士兵。”因此，他所赞美的士兵，就是那些“想当元帅的士兵。”

很多上司与拿破仑都具有同样的心理。他们为什么这样想呢？其实，原因很简单，那就是身为上司的人，都想把自己所掌管的多项事务一处理好，而要做到这一点，就必须使用素质优异的人才，判断一名下属是否为人才的标准，首先就是看他是否具有远大的理想和抱负。

一个毫无理想、每天只知道吃喝玩乐、游戏人生、无所事事、浑浑噩噩、混天聊日、得过且过、对任何事情都显得无所谓的人，绝对算不上人才。

若想得到上司的赞美，首先必须让上司知道你是一个有理想的人，也就是说，要动之以“想”（即理想）。

那么，怎样才能让上司发觉你是一个有理想的人呢？具体来说，可以从以下几个方面入手：

养成爱读书的习惯

读书可以使人变得聪明睿智，知识广博与否是一个人能力大小的体现之一。

当领导知道你是一个勤于用功读书的人时，必定会对你产生良好的印象，认为你比其他下属都要优秀，是一个可以培养和造就的人才。

但是，一定要注意，你千万不要在工作时间读书，以免使领导对你产生工作不认真的坏印象，这样反而弄巧成拙，得不偿失。你应该在工作之余的闲暇时间读书，比如午休时或下班之后。不要害怕领导不会发现你的这一优点，俗话说得好：“纸里包不住火”、“真金不怕火炼”，即使领导不能立即发现你爱好读书，久而久之，他也会通过其他途径了解到的。

与能人为伍

与那些有理想、有抱负，有工作能力的同事交朋友，而不是与那些只知混日子的庸俗之辈为伍。

“物以类聚，人以群分，”人们往往会根据一个人交往的朋友来判断他本人的性质与特点。领导在判断下属时，当然也会受这种思想左右。

你务必让领导看到，你所喜欢交往的人都是远大理想的人。通过这一点，可以相应提高你的身份。

当然，与那些有远大理想的同事交朋友的同时，也要与其他同事保持比较友好的关系。要知道，他们虽然不可能对你有什么帮助，却极有可能对你造成某些危害。因此，与人为善是正确的选择。

通过与领导进行谈话的机会显示自己的理想

无论在工作中，还是在工作以外的日常生活中，你都有许许多多的机会与领导接触和进行谈话。每当此时，你不妨显示一下自己对人生和事业的独特看法，谈一下你内心高远和追求与奋斗目标。

这样一来，你的上司就会对你留下与众不同的深刻印象，那么获得他的赏识也就是自然而然的了。

不过，应当注意一点，在你向上司表现自己的理想时，一定不要让他误认为你的理想是虚无缥缈，不切实际的，而应让他认为那是符合你的实际情况，是你可以通过不断努力来实现的。

有些人在向上司谈论自己的理想时，往往喜欢高谈阔论。他本来是想增加自己在领导心目中的分量、提高自己的声望，可是，结果往往适得其反，不仅没有实现自己最初的愿望，反而让领导认为他所面对的只是一个会吹牛的人，因而根本不想要重用这种人。

还有一种让领导把你的理想当梦想的可能性危险，那就是“只说空话、不办实事”、“光说不练”。

当你有了理想时，不仅要把这种理想说给领导听，还要做给领导看，后者比前者显得更重要。只有给领导脚踏实地、务实肯干的印象之后，他才会认为你是一个真正具有远大理想的人。

总而言之，让领导知道自己有一个远大理想，并让他看到你正在为此理想而努力拼搏奋斗，使他避免认为你的理想只是空想、梦想，这是下属获取领导赏识的第一步。

让他了解你的实力

只有具备相当才干的下属，才能获得上司的赏识。的确，那些毫无才能、滥竽充数的下属，虽然可以充一时，暂时得到上司的赞美，但他们不可能充一世，长久得到上司的赏识。

但是，不要忽视这样一项事实：

在现实生活中，有很多怀才不遇的人，他们虽然有极有才能的“千里马”，但由于并非每一个上司都是“伯乐”，具有伯乐的非凡眼光，而他们自己又不善于主动向上司显示自己的才干，所以只能长期被埋在地下，无法发挥自己的特长。

这种人的结局之所以如此不幸，与其说是把责任归咎于上司，倒不如说是把责任归咎于他们自己。

本来嘛，如果你的能力不被上司发现、承认和接受，那么上司是不会主动赏识你的，同时，你也就丧失了充分有效地发挥这些才干的机会。

我们不能奢望别人都来主动地关注自己，尤其是作为众多下属中的一员，我们更不能奢望上司会主动地来关注自己。因此，若想让上司知道你的才干，必须把才干主动展示给他看。

下面，为你介绍几种向上司显示自己才干的小窍门。

借助于上司的能力展示自己才干

谁都知道，如果你的谈话简单明了，那你就会得到别人“该人思路清晰”的好评。

假如上司对你产生这种印象的话，那么他一定会赞美你。

然而，怎样才能使自己的讲话简明易懂，让人感到你的思路清晰呢？

要做到这一点是非常容易的。

如果你开始与上司讲话时就预先告诉他：“今天，我主要想向您说 3 个问题”，把全部内容分为若干个部分，再概括地一一介绍各部分的内容，那么，一定会收到很好的效果。

为什么这种方法能收到良好的效果呢？

说句略带夸张的话，那是因为人是惟一具有预测能力的动物。这种能力可以使上司在倾听你的讲话时，能够大致把握其内容，在一定程度上预见你的谈话的展示。有了这种心理准备，上司就可以较为轻松地理解你，不致于认为你是一个连最起码的表达能力都不具备的庸碌之人。

在讲话开始时，先提纲挈领地讲内容告诉上司，便于帮助上司了解你所讲述的内容。这样，即使你讲述时言语稍有混乱或者节奏较慢，上司也不会因此而对你的话产生晦涩难懂的感觉。

这是一种借助于上司的能力来印证自己思路，从而主动显示自己才能的方法。

说话写文章，干脆利落

无论是说话还是写文章，多运用短句可以给上司留下干练敏捷的印象。

为了弄清文章难于理解或易于理解的原因，有人曾做过这样一个试验：让一些人看同一幅漫画，然后请他们把漫画的意义作文表达一番。这些人写完后，试验者把他们的文章交给另一部分人，让他们阅读之后把那些易于理解的或难于理解的分别挑出。

结果，试验者发现，易于理解的文章多由简单的句子构成，而那些由冗长的句子写成的文章就很难看懂。

换言之，由于短句具有主谓语前后相随的特点，看起来清晰明了，加之文章的整体节奏较快，阅读起来也会朗朗上口，当然就不会使人感到吃力了。

这样的文章不仅使读者感到鲜明、清爽，还会给他们一个好的印象：作者真是一个干练敏捷人啊！

作文是这个道理，说话也是这个道理。

假如你想通过文章和谈话向上司展示干练敏捷的才能，就不能在他面前喋喋不休地唠叨那些拖沓冗长的言语。这样，会使上司不知所云，甚至会因此对你产生不快之感，就更谈不上会赏识你了。

回答问题先作深呼吸

当你回答上司的提问时，先作一次深呼吸，以便显示你正在慎重考虑，并让他觉得你是一个沉着稳重的人。

听说在就职面试时，不少应试者往往不等主考人的提问落音，就开始迫不及待地回答问题，从而引起主考人的反感情绪，怀疑对方已经调察了自己的意图。

同时，主考人还会因此认为对方是个自以为是、盲目武断、不爱听取意见的人，或者是个草率行事的马大哈。

不仅在面试时这样做不好，就是在进入单位后，回答上司的提问时这样做也会产生不良后果。

反之，如果你在回答上司的提问之前，有意识地先做一次深呼吸，就不仅不会显得失礼，而且还会使上司产生这样的想法：你在认真，慎重地考虑他的问题。

不过，如果“呼吸”的时间太长，同样也会给对方留下不好的印象，使他认为你缺乏应有的准备。

提高办事效率

下属的办事效率是高还是低，是影响其在上司心目中评价好坏的重要因素。一个头脑敏捷、手段麻利、工作勤快、决断迅速、办事效率高的下属，无疑能够经常得到上司的赏识。

因此，下属必须时时刻刻想方设法提高自己的办事效率。

提高办事效率的方法，具体说来主要有以下几种：

其一，向别人学习处理各种各样事务的丰富经验。

这主要有两种途径，一是多读书，向书本学习；二是多观察和模仿，向同事甚至上司学习。

应当注意的是，无论是向书本还是向同事或上司学习，都应做到融汇贯通、化为己用，而不能生搬硬套、生吞活剥地运用，更不能被书本和别人的经验所限制和左右，那样反而容易弄巧成拙。

其二，从小事做起，逐渐培养出处理复杂事务的能力。

古人云：“一屋不扫，何以扫天下。”那些不注意处理工作中的细微之事的人，每当碰到关键时刻，需要自己显示才能的时候，则会显得毫无主张，犹柔寡断，不知道从何处着手去解决问题。

因此，当你在处理各种小事上逐渐变得得心应手时，那么你也将会在办理其他事务时相应地提高效率。

其三，和同事（或自己的下属）保持良好关系。以便在需要他们的帮忙时轻而易举地得到他们的援手。

与同事（或自己的下属）关系不好的人，其处理事务的效率一定不高。这是因为，别人很可能会给他制造某些障碍，至少不会给他提供应有的帮助。这样一来，其办事效率当然会低得多。

拔尖冒头的八个赏识点

很多人常常慨叹运气不济，怀才不遇，整天自怨自艾，把自己视为社会的受害者，敌视老板，却不懂得自我鞭策，静候机会来到，脱颖而出。

如果你希望成为人上人，得到上司的赏识，以下各点，你是否一一办到？

当上司吩咐你处理一些你并不熟悉的工作时，你要欣然应允，随即寻找有关方面的资料，虚心请教有丰富经验的同事。

当你发觉自己的工作量与薪酬不成正比例的时候，不要害怕向上司提出合理的要求。

你要培养自己丰富的创造力，却又能兼顾实际环境的需要。

就算上司对你的工作表现很欣赏，你也不要其他同事面前炫耀自己的成就。

不要介意超时工作，尽量保持良好工作记录，待人接物有原则而富纪律性，帮助有需要的同事，共同解决工作上的难题。

无论遇到任何问题，你要客观地分析它的成因与解决方法，处事英明果断，以公司的利益为大前提，并不抹煞其他同事的功劳。

保持思维活泼，你应该尝试以崭新的方法处理工作，迎接挑战，不要害怕失败。

避免卷入办公室的是非圈子里，不要说任何同事的坏话，对上司的态度要恭敬。

除了虚心，还是虚心

要想事业成功，除了不断进修外，最重要和实际的是，向成功人士“学习”。

道理简单得很，能够成功的人，必然经历不浅，就凭他的丰富经验，就足以叫你学习一辈子。例如，一家公司的老职员，他经历过公司的成与败，即使你也明白公司的运作程序和赚钱手法，但哪些规矩可以破例，哪些情况可以通融，他一定比你更清楚，同时他认识公司里所有的职员；所以只要他不吝啬，你能

向他学习是运气。

沟通技巧也不是从书本可以学到的，一位成功的公关小姐，未必是大学毕业生，但即使与有地位名声的人或高级行政人员沟通，她也处处表露得自然随和，有信心，在友善的言谈间，使公事顺利谈得成功。这方面你必须花点时间去观察和模仿了。

成功人士还有一个杀手锏，就是自己制造机会，即是说，处处充实自己之余，还要让上司了解你，那么，机会才不会溜走。

“由外行领导内行”，你一定怒不可遏，却又敢怒不敢言。这里就教你如何正确面对困难。

公司派来了一个新人代替你上司的职位，换句话说，以你的丰富经验，却要去听从一个对本行全无经验的新仔指示。此时，你不必烦恼、困惑，那只会伤了自己。

在你没清楚了解对方的为人之前，不要轻举妄动，工作上的一切程序，还是依照以往的方法吧，或者，直接问新上司需不需要作任何改动，总之，他是司令，你是兵，凡事由他来领导好了。别以为这样做是“让路”，如果你一开始就摆出战斗架式，只会叫人更避忌你，更要处处挫你的锐气，这样，岂非陷自己于劣势？

在这段当兵的日子，你可以乘机充实自己，找些工余课程念，翻看公司的档案等，然后以实力去表现自己。

上进心要让人看到

当上司交托你做的工作你都能应付自如，而且往往在出其不意的情况下，在老板和其他同事面前露一手，那么当更高层的人员注视到你，机会还是溜不掉的。

工余进修能收到不寻常的效果，只要你懂得利用机会和一点点手段。如进修一些与工作有关的项目，或者是有助晋升的科目，例如作为老板的秘书的你，不妨选读一些管理的课程，如人事课、文秘课等，即是说你在强迫自己进步。同时，请向公司申请补贴学费，这并非纯属金钱的问题，而是让公司和上司知道，你在学一些什么课程，你是不断要求进步的人，你有自己的事业目标。好了，当公司有更高的职位空缺，管理阶层必然就会想起你，这样，机会不是由自己制造并抓住了吗？

然而，面对下属和同事，最好别让他们知道你的进修计划或进度！这并非“秘密练兵”的狭隘想法，而是不为自己树敌或惹来不必要的麻烦。

因为有许多人的心态是，不喜欢别人强过自己，所以你的目标暴露，对你只会有害无益，例如有人会制造谣言，指出你野心大，或处处以你为假想敌，当你工作起来就必然阻力重重。

公司经济不佳，有职员辞职，老板多数不再聘新人，这样你大喊“加薪”十分不满。其实你如果处理得恰当，可以把不公平的环境改变为好机会！

如果主任走了，你需要额外多做他的工作，请沉默，花点时间（即使是超时工作）去熟悉，当你有能力去做一个主任的工作，不是表示你可以胜任一份收入较佳的工作吗？即使现任老板不会立刻给你升职，但世界之大，你还愁无处容身？

你发现工作实在吃不消，繁琐的事务太多，不妨请老板聘一个临时助手给你，这样的小职员，薪水一定较主任低得多，所以老板是会答应的。这样，你就可以放开琐事，专心为更高职位而努力！也许很不幸，公司走的同事职位比你更低，加诸你身上的额外工作，只是搬字过纸式的毫无新意的工作，无表现可言。

请你不要气馁，老板们欣赏的下属是肯做肯干，不斤斤计较，你暂且尽力而为，无创意的工作固然枯燥，但学会怎样化繁为简才更重要。何况。当你一个人做了两个人的工作，老板是宁可加薪给你，也不让你随便跳槽的。

要求加薪慎用手段

要求加薪有窍门，你若想稳操胜券，就得细心研究。

要懂得把握适当时机，刚完成一项任务，成绩十分理想，上司对你赞赏有加；年报刚发表，公司的营利大有改善；公司推出的新产品，销售量奇佳，公司准备摆庆功宴；或者上司权势日重，心情非常轻松。懂得鉴貌辨色，先了解上司何时心境较开朗，是早上？下午？午饭时？下班？还是周末？选对时间能收事半功倍之效。

还要让对方有思考余地，有些人不能在毫无准备下作出答复，又或者他也必须向上级呈报，所以你最好先将自己的要求用笔录方式提出，几天后再约上司面谈。

当然要准备充分的理由：何以你认为加薪合理？因为你的工作技能增加了？你对公司的贡献多了？还是责任加重了？或使公司效率增强、利润倍增？最好提出实例来，提醒上司注意你的真正价值。

奉劝你要有破釜沉舟的精神，即有心理准备，万一得不到加薪，你是否会辞职？这样多少能壮胆识，使你更有自信。

不过，在争取合法权益时，所采取的手段一定要经过深思熟虑。

有些白领人士有这样的想法：“本人一旦辞职，公司就会阵脚大乱。”

所以，当他们对薪酬不满或者希望调职、升职，就会想到以辞职来威胁老板。

这是十分危险的想法。不错，公司在许多方面均要依赖你，你的重要性比谁都强，然而，动辄以辞职来增加个人的利益，实在不划算，更有可能会弄巧成拙。

首先，你的形象是：利字当头，对公司全无归属感，什么道义当然也与你无关。试想，哪一个老板会喜欢这种雇员？又有谁喜欢与这种人合作？这就是说，你的人缘差极，一旦失势，恐怕会一蹶不振。这样播下失败的种子，太不智了。

其次，你这种行动，表面上可能获取一定的好处，但同时也提醒了老板，不能对你投以信任票，必须找一个接班人，并伺机削弱你的权力，作为对公司的保障。试想，这不就等于亲手制造定时炸弹？

巧用“二八定律”有效地与上司合作

“二八定律”又称“巴莱多法则”，它可以帮助你改进处世方法，更有效地与上司合作。

维克多·巴莱多是 20 世纪初期意大利的经济学家和社会学家，他研究了意大利的土地所有权问题。他发现，事实上，超过 80% 的土地是由不到 20% 的人拥有的。当他研究人们拥有的其他东西时（包括金钱），他也发现了相同的法则在起作用：20% 甚至更少的人总是拥有 80% 或更多的所有物。

这一法则被大多数经济学家所乐于接受，他们几乎一致地认为，如果将世界上的财产平均地分配给每一个人，经过一段或长或短的时间后，其中 20% 的人最终将再次拥有 80% 的财产。

“二八定律”教人越做越聪明

许多学者研究后发现，这一法则对于诸如时间管理和生产力同样管用。

你是干销售的吗？不足 20% 的销售人员完成了公司 80% 以上的销售额。你是一个经理人吗？20% 的人带来了你必须处理的 80% 的麻烦，自然而然，需要你和所有的员工花费 80% 的时间去处理。

你是个志愿工作者吗？那么你应该会同意，不到 20% 的人完成了所有工作的 80% 以上。

你在工作中与很多人共事吗？是否至少有 80% 的利益是由仅仅 20% 的人创造的？哪些人属于这 20% 之列？鉴别出他们，那么，你就做出了关于优先选择的决定。

仔细看看你的项目和行动列表吧。其中大约 20% 的优先事务带来了你所有工作 80% 的成果。在许多情况下，你开始花费的 20% 的工作时间将给你带来所有回报的 80%。

最令人惊奇的关系是二八定律的对立面：如果 20% 的行为产出了 80% 的结果的话，那么就意味着，其他 80% 的行为加起来只是做出了 20% 的贡献。这是时间和精力极大浪费！

完美主义经常是我们取得成功的最大障碍。最后 10% 的工作成果值得吗？在某些情况下确实值得，但并不总是这样。时间管理专家艾黎可·迈肯基这样写道：“我练习完成更多事情的艺术，而不是让真正重要的事情做得极其完美。”

“多做事”是一个游戏的名称。你完成的越多，你的得分就越多。然而一些对于我们真正重要的事情，把它们做得好一点就可以了。你必须学会问自己：这是否已经足够好了？是否需要对这个项目投入更多的时间和精力？把这些时间和精力花费在其他地方是不是更好些？

哪些行为将给你投入的时间带来最大的回报？当你能够鉴别出它们之后，你就可以把注意力集中到这些可以带来最大利益的行为上面了。

大多数人承认二八定律的真理性，却没有真正理解其实质。它表示着一个人（或者一个项目）将做出 4 倍的贡献吗？不，那太保守了。

假设有五个人坐在一个圆桌旁边去吃一个分成五等份的馅饼。如果这个馅饼是根据二八定律进行分配的话，其中一个人将得到五份中的四份，而其他四个人总共只有余下的一块可吃。带给这个人的利益其实是另外四个人的 16 倍，而不是 4 倍。另外四人中的每个人只得到了整个馅饼的 5%，而第五个人却得到了 80%！

切记：将二八定律用来管理你的优先事务，时刻提醒自己你的目录单上面有 20% 的行为将产生 80% 的结果或者带来 80% 的回报。你的问题应该是：“哪些行为属于这 20% 之列呢？”

对付上司的一大法宝

根据二八定律，上司对你的工作满不满意，有八成跟你的两成工作表现有关。所以，你的第一要务就是知道这两成工作是什么。然后，专心地把这两成工作做好。

如果你把大部分时间和精力，花在上司不关心的八成工作上，那你等于丧失机会，无法让平日的工作获得最佳效益。这样做也会为你和上司带来更多压力，让别人以为你是庸才。这只会让你的工作更难做，长久下来，只会耗费你更多时间。

那么，究竟你该怎么做，才能找出上司关心的这两成工作呢？简单的办法是直接问上司就行了。当你开始接手新工作，请上司描述一下这项工作的理想员工应该做些什么，员工的工作表现应该怎样？员工该具备哪项特质才能让上司器重？问问上司，你最该专注于哪些工作、哪些部分，然后请上司列出次要、次次要的工作。当你在职务上接受新差事时，也能用这种做法。务必确定自己知道上司要什么及有何期望。这样，你就不会浪费时间，专心做好上司要你做的事。

你或许认为上述问题的答案，不用想也知道。可是，如果你以相同问题去问三位上司，就会得到三种不一样的答案。你可要确定，自己没有忽略上司最关心的两成工作。

刚开始，你必须学会了解上司的言下之意。当项目完成后，问问上司对你的工作表现有何高见？哪些事情有效？哪些不奏效？有没有什么事，是上司希望你下次能采取不同做法的？最好做笔记把上司的意见写下来，这样你就不用担心自己因忘记了上司的命令而把握不住中心了。

自我推销须得法

在上司面前表现自己，适当的自我推销是必不可少的，但一定要注意方法。

会表现而不是爱表现

年轻人大都喜欢表现自己，但如果表现得不好，就容易给人一种夸夸其谈、轻浮浅薄的印象。因此，最大限度地表现你的美德的最好办法，是你的行动而不是你的自诩。所谓“桃李不言，下自成蹊”就是这个意思。

也许你会说：“行动？我多年埋头苦干，兢兢业业，却默默无闻。”“现在是干的人不香，说的人飘香。”如果你尝到这种苦头的话，那么，证明你缺乏干的艺术和说的艺术。请你自问一下，别人不愿做的事你是否做了？关键时刻你是否表现得出色？你是不是错过了表现自己的极好机会？另外，你所做的事情，是否领导都了解？靠别人发现，总归是被动的。靠自己积极地表现，才是主动的。成功者善于积极地表现自己。在其日常生活的每时每刻、每项活动中，都体现着自己最高的才能、德行，以及各种各样的处理问题的方式。这样不仅表现自己，也善于吸收别人的经验，同时获得谦虚的美誉。学会表现自己吧 在适当的场合、适当的时候、以适当的方式向你的领导与同事表现你的业绩，这是很有必要的。

抓住时机，抬高身价

在某大学，有一位 20 多岁大学毕业后留校两年的小青年。别看他小，但担任校团委书记已经一年多了。有人问他：“在同龄人中，你是较早成功的，绝招在哪？”他非常坦然地回答道：“我没有绝招，只是生活给了我一次机会。留校那一年，系里让我负责团的工作。我便抓住这个机会，逐渐起步，努力工作，认

真总结，充分地显示了自己的能力。我把自己给推销了。第二年，学校选拔团委书记，担子便落在我的肩上了。”这位校团委书记有一句格言：“先有为而后才能有位。”难怪，说不清楚是贬还是褒，他的上级与伙伴都曾说他：“这小子真精明!”是的，如果不是他那样有意识地、巧妙地运用推销术，纵使他具有再高的才华，恐怕也很难一举成功。

表现你的才智

一个人的才智是多方面的，假如你是想表现你的口语表达能力，你就要在谈话中注意语言的逻辑性、流畅性和风趣性；如果你要想表现你的专业能力，当上司问到你的专业学习情况时就要详细一点说明，你也可以主动介绍，或者问一些与你的专业相符的新工作单位的情况；如果你想要让上司知道你是一个多才多艺的人，那么当上司问到你的爱好兴趣时就要趁机发挥，或自动介绍，以引出话题。如果上司本身就是一个爱好广泛的人，那么你可以主动请求拜“师”求艺。至于表现自己的忠诚与服从，除了在交谈上应力求热情、亲切、不自傲之外，最常用的方式是采取附合的策略，但你尽量讲出你之所以附和的原因。上司最喜欢的是你能给他的意见和观点找出新的论据，这样既可以表现你的才智，又能为上司去教育别人增加说理的新材料。

另辟蹊径，与众不同

这是一种显示创造力、超人一等的自我推销方式。

款式新颖、造型独特的物体常常是市场上的畅销货，见解与众不同，构思新奇的著作往往供不应求。独特、新颖便是价值。物如此，人亦然。他人不修边幅，你则不妨稍加改变和修饰。他人好信口开河，你最好学会沉默，保持神秘感，时间越长，你的魅力越大。他人总是扬长避短，你可试着公开自己的某些弱点，以博得人们的理解与谅解。他人自命清高，孤陋寡闻，你应该尽心地建立一个可以信赖的关系网。他人虚伪做作，你要光明磊落，坦然待人。他人只求可以，你则应全力以赴，创第一流业绩。他人对上级阿谀奉承，你却是以信取胜。朋友，倘若你愿意试试以上方法来表现自己，就一定可以收到异乎寻常的效果的。

自然地流露

会表现的人都是自然地流露而不是做作地表现。成功者从不夸耀自己的功绩，而是让其自然地流露。在你向领导汇报工作时，不妨说：“我做了某事 但不知做得怎么样，还望你多多指点，你的经验丰富。”这样，你好像是在听取领导的指点，而实际你已经表现了你自己的，又充分体现了你谦虚的美德。如果你以请功的口气直接向你的领导说，我做了某事。这事很简单，做起来真不容易，其具有怎么怎么高的价值。这样，你在领导心目中就已经损害了你的形象，也降低了你在领导心目中的价值。

表现你的忠诚

人人都希望自己的才智能够得到社会的赏识尤其是上司的赏识，因此在初次会见新上司时就应尽量表现自己的才智。因为人们都知道，如果上司认为你是一个不中用、无能力的人，那么他就不可能重视你。一个人不怕犯错误，犯了错误可以改正，怕就怕自己窝囊，让人瞧不起。但是许多大学生却忽视了上司择人另一标准，即忠诚与服从，而且有时这还是比才智更高的标准。一般的上司都喜欢既有能力又忠诚服从的下属，最不喜欢的是有能力而不听使唤的下属，因为这种下属对他本身是个威胁，对单位的工作协调也不利。孔子的弟子子路曾问孔子：“为什么累德、积义、有才、有识的人反而不被重用?”孔子回答是“遇不

遇者，时也”，而实质却是领导择人的问题。智者比干被纣王剖心，功臣韩信被刘邦所诛，丞相文种被勾践赐死，中国历史上这样的故事数不胜数，但其中共同的特征就是君主们或则认为臣子功高震主，或则认为臣子不忠诚服从，于是统统诛之。在今天，虽然上司没有诛杀下属生命的权力，但总是可以左右你的前程的，所以应该加以重视。

推出坚强的你

也许你自知才干只属于一般水平，做到主管已经实属不易，但又不甘于此，怎么办？向上司推销什么？有时，那就是超过一般人的坚强。

如果你是男性，绝不要因任何事而动怒，甚至不提及已经过去的不愉快的事情。如果你是女性，表现方式是永远不在人前露出戚容，不轻易沮丧，这足以让不少人所服。

懂得推销自我的人才能获得幸运之神的青睐，不要以为只有求职时才须自我推销，在任职时更须自我推销。

巧妙地推荐自己，这也是博得上级信任，化被动为主动，变消极等待为积极争取，加快自我实现的不可忽视的手段。常言道：“勇猛的老鹰，通常都把它们尖刻的爪牙露在外面。”这不是启示人们去积极地表现自我么？精明的生意人，想把自己的商品待价而沽，总是先吸引顾客的注意，让他们知道商品的价值，这便是杰出的推销术。人，何尝不是如此？《成功的推销自我》的作者 E·霍伊拉说：“如果你具有优异的才能，而没有把它表现在外，这就如同把货物藏于仓库的商人，顾客不知道你的货色，如何叫他掏腰包？各公司的董事长并没有像 X 光一样透视你大脑的组织。积极的方法是自我推销，如此才能吸引他们的注意，从而判断你的能力。”

巧妙地提好建议方案

创造是人的基本属性。对某一样工作达到一定的了解，自然会考虑改善工作的途径和方法，大的方面如新商品的开发，小的如商品陈列方法、减低成本革新等。

在公司方面，最近也一改以往的策略重点，开始比较重视年青人在营销策略方面的建议。但是在希望上司理解建议价值性的过程中，方法不好或不慎重，结果仍然会遭到批评反驳，建议不被采用。为了避免发生欲速不达，事与愿违的遗憾，下面谈几条对大家可能有用的经验。

提出计划方案时的七个经验策略

在会议中大家毫无准备的情况下，突然提出新计划、新建议的做法最可能遭冷遇。聪明的方法是在事前找个合适的时机对上司说：“最近，我在考虑这样一种方法，您看有无可能”，或在晚上一杯下肚后，试探一下上司的态度也是好方法。总之，越想方案被采用就越要做足工夫。

要选择好时机。上司时间宽余、心情舒畅时最适宜此类话题。对方能否仔细地听你的解释，有时会是决定你成功和失败的关键。

用来说服对方的资料要准备充足，比如其他公司的目录、销售流通渠道、市场占有率、实物样本等等。带上司去现场考察也是有效的手段。

不可自信十足地说：“绝无问题。”而应该谦虚地说：“还有不少问题，请主任多加指教。”

事先充分估计好上司可能提出的疑问，对解除这些疑问的对策要考虑得成熟。

遭到上司严厉批评时不可强词夺理耍脾气，相反以接受对方的部分观点最具策略性。“啊，可不是，这一个地方我疏忽了（其实并没疏忽），一定照您的意思改进。”能笑容满面地如此应答的人，将来一定成大器！

无论怎样竭尽所能，你的方案也不被接受时，切不可感情取代理智，把失败归咎于上司的头脑顽固不化。应该好好分析一下对方批评的理由，搜集反对意见的数据资料，参考上司的看法作一番反省后，重新修改原先的方案。一次不行二次，二次受挫还有第三次。要知道大器晚成的道理，想一炮打响其实是比较幼稚的想法

全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业管理咨询师、企业总经理、医院管理、IE 工业工程管理等高级资格认证。

颁发双证：高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书全国通用、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3 个月（允许工作经验丰富学员提前毕业） **收费标准：**全部学费 **1280** 元

咨询电话： 13684609885 0451- 88342620 **招生网站：** <http://www.mhjy.net>

电子邮箱： xchy007@163.com **颁证单位：**中国经济管理大学 **主办单位：**美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材免费下载 网址：www.mhjy.net