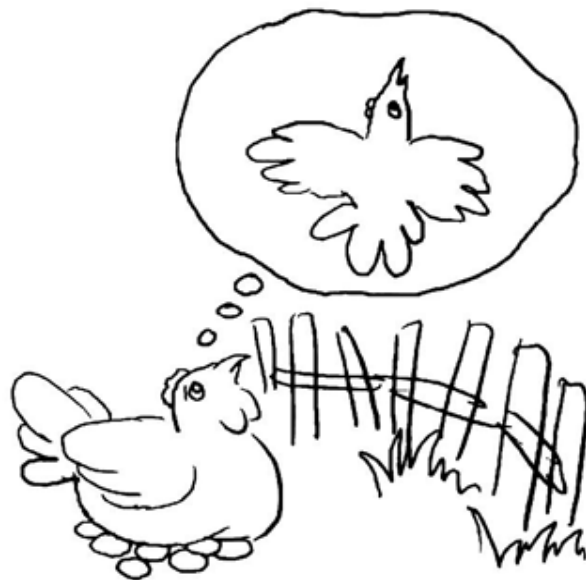


第一部分

是去是留：先想好，再决定



全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取1280元 招生网址：www.mhjy.net
- 报名电话：13684609885 0451—88342620
- 咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路120号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

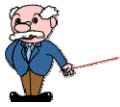
精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: www.mhjy.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

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！（教证：0000154160 号）

全国迷你 MBA 职业经理双证书班[®]，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课。咨询电话：13684609885

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《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院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
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+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，



【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。



【主办单位】

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老师担任学校理事长。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.mhgy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

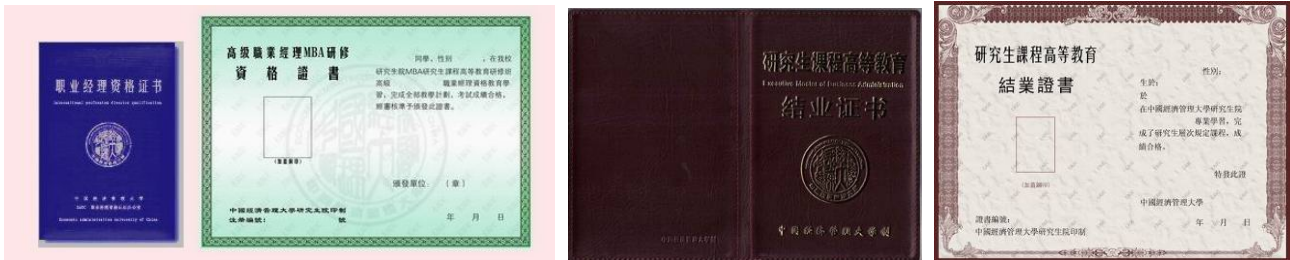
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【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：313261018034</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。

第一章

五花八门的跳槽理由

不想找份“养老”的工作

铁饭碗的年代一去不复返了，像以前一样找一个安稳工作的想法已被人们丢进了历史的垃圾堆，年轻一代，更热衷于自己打造自己的“铁饭碗”。

现在的观念认为：“饭碗”铁不铁，靠自己锤打。只要你投入了足够的智慧和劳动，你的饭碗没有人能砸得烂，此处吃得不香，还有别处可吃；此处吃得香，只要我高兴，还可以上别处吃。这才是真正的“铁饭碗”。

贾小姐，年龄：25岁；所居城市：北京；学历及专业：计算机本科；毕业2年；跳槽3次；经历过的职业：普通文员—销售人员—人事主管；月收入变迁：1000元—3000元—1800元。

虽然父母一直苦口婆心地劝我找一个“稳定”的工作，但是我却不愿意在自己年轻的时候去找一个“养老”的工作，年轻人应多些闯劲！

爱情和找工作多多少少有些类似。爱尔兰著名的文学家萧

伯纳曾经说过：人一生最大的不幸就是找到了自己最爱的人和没有找到自己最爱的人。而我最大的不幸就是：我似乎找到了最适合自己的工作，但是总不确定这个工作是不是真的最适合自己的。不过，我始终相信：人往高处走，水往低处流！这可不是口号，这是上班一年后实实在在的感受。

平心而论，我的条件在茫茫的打工族中也不算寒酸了：凭借在大学期间长期打工的经验，加上一口流利的英语，我顺利地在毕业前夕应聘到一家小有名气的外企担任文员。经过短期的磨合，我渐渐适应在高压下工作，勤奋和努力也获得了老总的认可，随着每个月底薪水日渐丰满，一种前所未有的成就感迅速把我包围，为了证明自己的能力并开阔眼界，很快我就跳槽了。



我应聘的第二家公司是做医疗器械的，销售工作对我来说有不小的挑战和压力，一开始还心惊胆战地跟人说话，生怕生意谈不下来，会被老板训斥。但后来，我觉得这样的工作可以有机会接触到形形色色的人物，可以开阔眼界。这多少与我乐

天派的性格有关吧。后来，我和客户相处得非常融洽，有的还成了不错的朋友。现在回想当初销售业绩不断“攀升”的壮举，我还真感到一点点沧桑呢，销售最好的那个月，我们安徽分公司的业绩甚至超过了上海分公司，仅次于北京总部，所以决定再跳槽的时候，我是经过深思熟虑的。

趁着自己还年轻，我还想多学些东西，如果有机会还想出国深造。销售工作虽然惊心动魄，不错的提成能带来巨大的成就感，但心理总觉得不踏实，哪天业绩不好了，随时有可能被老板炒鱿鱼。

于是我应聘到了第三家单位，我的职位是人事主管，虽然工作也不清闲，但是每天晚上和双休日都有了固定的时间去重新“充电”，所以说跳槽的理由有千万种，但是薪水多少不是最重要的，毕竟我还年轻，只要手中有过硬的本事，还担心赚不到钱吗？现在我的薪水比做销售的时候几乎少了一半，但是每天看着沉甸甸的书本感觉特别充实。

据专家估算，一个人一生当中平均要换五到六次工作。而在美国，每个月换工作的人数有八十万左右。如此看来，养老的工作已经越来越不吃香了。

为自己找一个“好人家”

每个人都面临着这样一个严肃的事实：必须长期、努力地工作，如果你并不喜欢自己所从事的工作，那这份工作将成为你的负担，长期下去将使你心情压抑，工作没有积极性和主动性，甚至身心疲惫。

因此，有人说找工作就像谈恋爱，谁都希望找一个最中意

的，然而人总有挑花眼的时候，难免这山望着那山高，总是花心安稳不下来，在没有找到最理想的工作之前，他们是不可能以身相许的。

文小姐，24岁，居住在南京，工商管理本科毕业2年半，跳槽4次，经历过的职业有普通文员—销售—市场拓展—经营主任；月收入变迁：1200元—2000元—2400元—4000元。

其实在南京，你跳我跳大家跳，跳得最疯的可能就是像我们这样毕业了没两年的人。其实也不能怪我们，别人都说找工作就像嫁人，谁都希望趁着年轻、脑子灵活的时候寻个好人家。

刚毕业的时候没经验，只想找个工作单位先进去再说，正所谓“骑骡子找马”，留京才是重要的。于是瞎闯进了一家房地产公司做文员。其实文员这活根本不适合我，每天就是理理文件，一个高中毕业的人都可以做，而且工资很低，其中的大半都缴了房租，勉强生活。干了没有两个月，试用期还没有过，我就跳到了一家看上去还不错的食品企业做销售。我知道做销售很不容易，可是挺锻炼人，关键是这公司挺有名的，于是我就去了。可是干下来发现很辛苦，最麻烦的因为是小笔的销售，还轮不到我跟别人签合同，都是磨嘴皮子的事情，次数多了就觉得特别窝火，而且薪金跟公司的名气不成比例。

大概只待了一个月，正巧有天去人才市场看见有家外贸公司招市场拓展，虽然性质跟销售有些类似，但底薪比较高，有保障，而且都是批量型交易，容易有成就感。两个月的试用期

结束之后，双方感觉都比较好，就签了合同，有一年、三年和五年的。我签了最短的，并不是说我早就做好了跳槽的准备，而是我觉得三年和五年真的比较长，而且我那时还有考研的打算，怕万一考上了走人，还要赔上一大笔违约金很不值。在这家公司干的时间比较长，大概有五个月，感觉还挺好的，薪水虽然不算高，但相对于我的工作量来说也可以了，要不是现在公司的条件太诱人，我恐怕也不会跳到这里来。

现在我的公司是外企，薪水不错，每月 4000 元，福利很好，能享受年休假期，还有出国学习的机会，虽然工作比较繁重，但我觉得年轻人应该忙一些，如果没有什么意外的话，我想我会在这里好好工作下去，至少现在还没动过跳槽的念头，就连考研的心思都撂下了。

想当初每次跳槽之后告诉父母，他们似乎比我还要担心，一是担心跳野了心，二是担心越跳越不好，现在他们倒也安心了，不过还是劝我少跳为妙，安定为主。其实我觉得跳槽就是我们的简历，也是我们的生长史，趁着年轻，多练习跳跳，不过也要小心，别跳到沼泽里。

身在曹营心在汉

有一个寓言故事是这样讲的 有一头小毛驴在干枯的茫茫草原上好不容易找到两堆草，但是不知道哪一堆好，一再迟疑反复，结果在无限的选择中活活地饿死了。在职场中，吃着碗里，看着锅里的大有人在，他们安不下心来的原因就是“那两堆草”，为了那两堆草，他们总是来回地奔跑，把自己搞得疲惫不堪而一无所获。

刘小姐，24岁，居住在广州，财务管理本科毕业1年，跳槽4次；经历过的职业：政府公务员—网络公司管理员—广告公司策划—杂志社编辑；月收入变迁：750元—1000元—1500元—2500元。

我可能是属于那种身在曹营心在汉的女孩。大学毕业后，经过层层考试筛选之后，终于脱颖而出，成功地进入一家政府机关做公务员。但工作了一段时间后，眼看着那些在名气响当当的公司当白领的朋友，一个个穿金戴银，珠光宝气，这让我在朋友聚会时显得很自卑。于是，我开始在上班之余寻找更好的“落脚点”。

谁料到那一年整个行业都不太景气，我好不容易跳进了一家网络公司，两个月之后，公司就宣布倒闭！而偏偏此时的招聘单位数量不多、质量不高。虽也收到几个公司的面试通知，但比较下来，和原来的单位也差不多，实力相当、待遇相当、职务也相当，然而我却认定“跳是硬道理”，于是，毅然辞了工作。结果可想而知，很快就感到后悔莫及。

当时，我特别着急，于是左右托朋友，进了一家据说还不错的广告公司，心想，按照我的文笔和实力，做个策划文案，写点创意该不成问题。谁料干了半年，不仅三天两头要加班，还要时时挨主任的批评，实际上他自己也没有多少能耐，我开始还据理力争，后来被他骂得更凶，我只能把苦水往肚子里咽。

现在我已经跳到一家杂志社，每天和文字打交道，可能是找对路了，所以干了一个多月，公司就和我签约，提前转正。现在

工作得很开心，所以原来强烈压制的自信又慢慢恢复过来了。

这种人主要的心理特征是：心情老是安定不下来，即使有好的职位，但是只要看到别人的月薪和职业比自己好，就会抑制不住内心的浮躁而急于换岗位，但是又时时担心万一跳槽失败两头空。这种人跳槽心态很浮躁，其跳槽的期望值也似乎总是得不到满足。

为了发展而跳槽

进入职场一段时间的人，往往会掉入停止不前的状态中，业绩、薪水、职位都处于相对静止状态，为了摆脱这种状况，很多人常常选择了一走了之，跳槽到别的公司另谋新位，这样的人在跳槽人群中占有相当大的比重。

Hellen于通讯工程本科毕业之后到一家日资电子公司做市场推广。由于出色的业务能力，**Hellen**一年后被升为科长，薪水稳步上升，还受到上司的重视，很有晋升希望。可是做了一段时间，**Hellen**渐渐产生了危机感。这家日资公司规模不大，在行业内的地位属于中等偏下，**Hellen**觉得这样的公司管理和市场都不是第一流的，能学到的东西很有限，眼界不开阔，经验积累不足，不能成为今后职业发展很好的平台，于是毅然拒绝了上司诚心的挽留，跳槽到一家规模较大的韩国电子公司，成功突破职业生涯中的第一个发展空间瓶颈。

成功跳槽的**Hellen**如愿以偿地进了大公司工作。在那里，他见到并认同大公司的运作模式，很快融入高效竞争的企业氛围，开阔了眼界，积累了大公司的工作经验。满腔热情的**Hellen**把所有的精力投入到工作中，取得了骄人的业绩。然而

尽管业绩出色，可是两年过去了，除了薪水有提高，Hellen没有任何晋升的迹象。在Hellen头上，一批公司元老仍稳坐其位，他的直接上司市场部经理在这个职位上做了7年都还没有“挪窝”，Hellen再一次遭遇了发展空间瓶颈——所以他不得不再次选择跳槽。

其实，大多数人选择跳槽，是从自己的立场看待发展空间，而没有从公司的角度去判断。如果公司处于发展上升阶段，必然会有许多新增岗位和发展空间。就好像买股票一样，还没有等到上涨，就将好股票抛掉而痛失赢利。此外，频繁跳槽对个人的发展并无太多好处，浪费经验积累是最大的弊端。

随着社会的发展，个人是否跳槽的随机性越来越大，没有太多规律和模式可寻。这就需要个人进行理智的思考与判断。

人际关系不好

自从踏进职场之后，谁都知道要与同事、上司保持良好和谐的人际关系，但是在实际工作中，却无法避免与同事、上司发生矛盾和冲突，甚至会因此而选择离职，认为换一个环境之后，人际关系可能会有所改善，职场上，持这种离职理由的人也不少。

王平的直接上司成功升职。从王平进入公司起，他就是王平的上司。4年来，王平也跟着上司的脚步做了部门主管。一心想大干一场的王平，认为自己遇到了伯乐，工作也特别卖力。本来王平就是直肠子，从前和领导打交道、汇报工作，都是有话直说，虽然得罪了一些人，但是过去的上司对王平的诚恳还是十分赞许的。私下，他偶尔会提醒王平，“做人有时不得不圆滑……”。王平的业绩是全部门最优秀的，继续上升之路清晰可

见。可是，变化来得更快，上司被委派到其他分公司做总经理去了。没多久，王平部门来了一位三十多岁的女上司，有着上海人特有的精明。刚上任没几天就找王平谈话，告诉王平说，她个人最痛恨公司里的各种关系户，而这次上级派她来，任务之一就是打破本部门铁板一块“老好”局面，理顺管理架构，形成良性竞争。暗示说像王平这样的人很难升职。这次谈话对于王平来说，犹如晴天霹雳，日子越过越不顺。

新上司上任，经常会在例会上提出一些让王平尴尬的问题，比如，你的领带配色有问题，形象不好也会影响公司形象；你说话没有尺度，得罪了某某客户还浑然不知；你以为高学历就可以自以为是吗，不会搞好团队合作，再好的文凭也是废纸一张……诸如此类的话已经让王平烦闷至极，却似乎百口莫辩。而工作上的麻烦更是与日俱增，做什么都好像有道无形的棉花墙堵在眼前，使出的力气消失无踪，业绩下滑。最近，新上司竟然还拿年会大做文章。年会当天，王平觉得场面很无聊，就提前退席了。第二天刚上班，新上司就把王平叫去批评了一通，“你知道什么叫团队吗？这么无组织、无纪律，离开也不打招呼，你把团队其他人还放在眼里吗……”王平真是气不打一处来。王平想，这样尴尬的处境，还不如辞职算了。

刘佳三个月前到一家培训公司上班。工作经验不是很丰富的她，却因为公司里有熟人而直接聘为实习经理。这本来是个可借此发展的好机会。但是她却感到有一种从来没有过的压力。刚接过来的工作没有头绪，和新公司的新同事、新客户又不熟悉，所以许多人都对她议论纷纷。本来性情就特别急躁的刘佳脾气越发大起来，她给下属的工作时间越来越苛刻，经常要求

他们加班，如果工作稍有不合意的地方，她就会冲下属大发脾气。渐渐地，她与下属之间好像隔了一堵墙，没有人跟她交流，也没有人敢接近她。在这种需要团队合作的地方，刘佳明显地与他们格格不入。最后只能选择离开。

喜欢做挑战者

有的人天生就不喜欢安稳的工作，一张报纸、一杯茶对于他们来说不仅仅是消磨人生斗志的无聊行为，更是浪费时间、浪费生命的不可取行为。因此，一旦他们发现自己从事着类似的工作时，就会毫不犹豫地选择辞职。

张立华，男，26岁，职业为市场推广。

我从事过很多行业，教师、职员、销售等。离职信是我书写最流利的文件。而我递交离职信的前提只有一个，那就是我已征服了这个职业。

熟悉我的朋友都说：“谁会想到你这么一个小人，心里这么‘不安分’！”没错，我的征服欲很强，最快乐的事就是挑战自我。

我学的是师范，毕业后被分到一所中学任教。刚开始，一切都觉得很新鲜，说服调皮学生的过程让我快乐无比。但时间长了，日复一日的枯燥教学、反反复复的备课让我厌倦。于是我不顾父母、朋友的反对，自己丢了自己的“铁饭碗”。

不久，我在一家合资公司找到了工作。两年后，出自我手的第二封离职信递上，因为在不到七百天的时间里，我由一个

对管理一窍不通的职员升到了行政主管。

之后，我当过销售、导游，业余时间还给一些报刊投稿，当我像一块海绵似的从这些工作里吸取到营养后，我就又会转向另一个“山头”。

现在我在一家外企做市场推广，这对我来说又是一个新的挑战。我从没干过这种工作，只有边学边干，虽有无数困难和委屈，但却从没想过屈服或退缩。所有点滴的经验和教训都被我视做收获，而这，是我人生的乐趣所在。

对我来说，没有挑战的生活像枯井般毫无生气。我觉得趁着年轻多涉及一些领域，会丰富自己的人生阅历，得到宝贵的经验和经历。也许有一天，我会在一个自己喜欢的职业上稳定下来，开创自己的事业。

像张立华一样追求自由，不喜欢被束缚，不喜欢单调的生活的人，是无法安安稳稳地从事同一份工作的，职场中这样的人很多，他们总会在毫无征兆的情况下突然辞职，尽管业绩突出，尽管前景看好，也无法阻止他们离去的决心。

公司经营状况不好

在公司经营状况不好的情况下，你有什么打算，是陪公司一起度过难关还是选择离开？很多人就是在这种背景下选择跳槽的。

谢燕萍，女，26岁，公司翻译。

许多日子以来，我总是徘徊在辞职与不辞职之间，久久下不了决心。

两年半前，我应聘到这家外贸进出口公司做翻译。公司当时刚成立不久，同事之间相处得非常融洽，再加上老板为人豪爽，又对我很器重，我工作得很开心，把自己的专长发挥得淋漓尽致。一年之后，公司已具规模，后来，又因挽住了一个来自中东地区的大客户，业绩不断攀升，我们的薪资待遇也变得相当不错。可是，事业的兴旺持续了不到半年，公司就开始走下坡路。原因很简单，老板利用客户的定金和工厂的货款做起了别的生意，没想到竟一败涂地。公司一时陷入困境，但我并没有想到离职，而是想如何陪公司渡过困境。直到最后，老板在毫无交待的情况下自己外出躲债，手机关闭，半个月没有出现。其间他只来过两次电话，不过是问客户有没有回头，债主有没有逼款，而对拖欠我们 3 个月工资的事却一概不提。

因为老板过去对我好，我一直觉得自己不应该在这个时候走，几次与机遇擦身而过。但此时我不得不找出理由说服自己辞职，说服自己走出感恩的误区，因为我现在看清了他的为人。

一个星期前，我去人才市场，有幸被另一家进出口公司相中。经过一个晚上的反复思考，我向老板提出了辞职。说出这句话后走出公司，我骤然觉得心情豁然开朗。当公司不再有前景，当老板不再讲信誉，当你不再有热情，不再在工作中体现价值时，你还等什么？应该立即行动，寻找新的机会。

对薪水不满意

你对自己的薪水满意吗？如果你对自己的薪水不满意怎么办？你有没有向公司提出过加薪的要求，当加薪被拒绝，你会怎么办？你会不会选择辞职？在职场中，为了薪水而辞职的大

有人在。

莫小姐，某世界著名制药厂总裁秘书，芳龄 27 岁，以其名牌大学英语系的资历和不同寻常的气质、非凡的工作能力博得了上司青睐，月薪已达五位数，随老总外出开会或考察还另有津贴。莫小姐对跳槽的看法是：“高薪走 我也走。”

“趁着年轻多挣钱，绝对没错。干秘书这一行不会太久，这是个伺候人的活儿。我现在的老板是个工作狂，常要求你周六、周日加班，平时干到晚上八九点钟也是常事，而且对工作质量的要求也近乎苛刻。若非看在薪水福利的份上，我早跟他 Bye - bye 了。平时我也会注意留心高薪资的机会，一旦对上号，我立马走人。”

职场新鲜人王建云说，我就是人们嘴里常说的“职场新鲜人”，今年刚大学毕业。我是一个走一步的同时，就在计划着下一步该怎么走的人，所以老师和同学都觉得我找的工作肯定是个特稳当的。

在我马不停蹄地面试了几家公司后，考虑到这是一家在世界 500 强里排得上名号的跨国大公司，对我将来的职业生涯规划有莫大好处和帮助，最后终于选择了现在这家公司。算算我在这里上班也快三个月了，试用期快结束了。

一开始因为师兄告诫说：“试用期薪水不宜要求过高！”那时想想也对，自己才刚进公司，自己的能力，老板还没有看到，甚至可以说是一无所知，他了解的只是我在简历上想要他看到的我。再加上，不管我如何优秀，可是我现在应聘的职位与我在学校学的专业不怎么对口，我不能保证一开始工作，就能跟得上公司的脚步，如果我一下子口无遮拦地要个七八千元的，

可能他心里就会想我要么就是一个奇才，要么就是一纯粹的“狮子大开口”，这样反而对自己的前途没什么好处，所以就想先让他们知道我虽说不是一个天才，最起码我也是个人才，反复思量后，决定只要四千元多点。

进公司开始上班后，和那些公司的“元老”级前辈打成一片了，我把自己试用期只要四千元多一点跟他们全说了，他们听完，全都替我松了口气。后来才慢条思理的告诉我，对于像我这样新进公司的人来说，一般都有两次谈话“薪水该多少”的机会：一次是在我和公司达成了初步录用意向，准备签订合同前；还有一次就是试用期满转为正式员工时，那时候讨论的就是我的正式工资。通常，在招募新人的时候，像这种名企不会主动给人较高的薪水、福利，只会按照公司既有制度，“打着灯笼看舅舅”——一切照旧。不过我可以在面试的时候，鼓起生平最大的贼胆开口要求，这样让人家老板了解我的想法，以后要求加工资时也有了再讨论的空间。可惜，太老实的我，错过了这次机会。

后悔之余，我倒也能安下心来，努力做好自己的工作，因为前辈们耳提面命：“试用期这三个月很重要，你把自己工作做好了，到时候，谈工资，这就是你的本钱！”想想也是，我做这么好，老板肯定满意，想把我这个人才留下来，到时候，多少工资，不就有商量余地了吗？！

我现在已经把什么都想好了，等到试用期结束，我要十分自信地告诉老板，经过试用期的磨炼，我完全有能力胜任现在的工作，能够出色完成公司交给自己的任务。我要让他感觉到我是一个对公司发展十分有用的人才，而且我更不会忘记，跟

老板分享我在这三个月里所做的个人职业生涯规划，让老板知道我愿意与公司一同成长，让老板感觉到我是一个可以信赖的员工，让他舍得也愿意在我身上投资，并适当地考虑我的加薪需求。

心理不平衡

在职场中，谁都会有心理失衡的时候，偶尔一两次，一般都能忍受，怕的就是长期承受心理压力，当这种心理压力到达一个临界点之后，谁都会毫不犹豫地选择辞职。

叮当绝对是个潇洒的女孩，做事有自己的想法，“按自己的意愿生活。”所以，她在没有对辞职后的工作有任何打算的情况下，就把现有的秘书工作辞掉了。“实在太累了，每天都得等老板下班才能走。”叮当总是用“高级保姆”来形容自己的工作。从大事到小事，从公事到老板个人私事，各种事务忙得叮当团团转。“一到大热天就更受不了。”叮当觉得自己这个陀螺也该调整休息了。

前一阵子，叮当身体不舒服，老是头疼，怀疑是热伤风。医生查了半天也没查出个所以然，就归结为疲劳所致。叮当二话不说就打了辞职报告，“本来就干得身心疲惫，正好可以给自己放个假。”

叮当打算利用这个机会去新疆旅游。

“一直想去新疆玩，可没有机会，难得有大段的时间可不能浪费。”至于今后的打算，叮当准备旅行结束后再考虑。“我不是跳槽，下一份工在哪里都不知道呢。”可是叮当很坦然，因为这不是她第一次冒险，“我是有‘前科’的。”

在当秘书之前，叮当在咨询公司做，比当秘书更累。受不了被榨干的生活，叮当果断地辞了职。说起自己的潇洒举动，叮当坦言：“可能是因为自己是学法语的，人不算保守，比较大胆，也不是很现实。”

第 二 章

跳槽前，先检讨自己

你有眼高手低的毛病吗

仗要一个一个打，饭要一口一口吃。即使你要登上月球，也还是要从地上出发。

有一些大学生，在校学习期间，善于应付考试，学业优异，他们有时也常常做些学生会的工作，有点小职务，便自认为组织能力强；还有的是看了几本伟人传记，便自以为“天将降大任于斯人”这斯人就是他！数风流人物，还看今朝！”这“风流人物”还有他一份！舍我其谁，谁与争锋？对自己期望值过高。到了社会后，便以为找到了一个大显身手的大舞台，不愿意干那些他们自认为是事务性的工作，认为那些都是“匠人”才干的事情，而他是“将才”。但几乎所有的公司，大部分员工从事的都是这种具体、琐碎、技术等事务性工作，这些干大事的“天之骄子”必然会因为眼高手低而碰得头破血流。前些年，一些大学生动辄就是：“我要是当了总理，如何如何……”现在呢，能找一碗饭就不错了。如果再不脚踏实地，饭碗都成问题了。

一个著名中医学院的毕业生被招聘到一家中医院工作。众所周知，中医治病基本靠的是经验，现在很多中医学院的教授、

专家都研究中医理论，但不会拣药、看病。该君也不例外，他本来想继续理论研究，无奈僧多粥少，他只好“屈就”到一家医院。

由于医院主要缺乏的是一线的大夫、药剂师等人才，所以医院决定让他到门诊部实习，而他认为这简直是人才浪费，他想即使做不了理论权威，至少还应该当个领导什么的，可惜不用说能力、关系等要素，仅仅资历一项，就让自己的理想遥遥无期。他非常后悔当初选了这样一个专业，极不情愿地去了。

该君干了几天就觉得索然无味，那些古怪的老头、古怪的中药味道、形形色色的病人和怪病都让他非常不舒服，整天怨天尤人，抱怨不休，笨手笨脚，几个月过去了也开不了一张像样的方子，“望、闻、问、切”一样也不会，连病人的脉搏也找不准，完全是帮了倒忙。

该君甚至当着病人的面把中医说成是巫术，把其他大夫气得发抖。这样互不欣赏的结果只能是——走人。

你牢骚满腹吗

牢骚一次有益于健康，喋喋不休、絮絮叨叨、牢骚满腹却像钟表报时，相当于折寿。

人生不如意之事很多，在现实生活中，各种利益纠缠不清，各种人际关系盘根错节，人们难免发发牢骚，心理平衡一下，这有益于健康。但有一种人，天生的“牢骚派”，或者叫做“抬杠派”，生活中不少见，性格使然，整天婆婆妈妈、哼哼唧唧，好像所有的人都在和自己作对，所有的人都借自己的美金却还了日元。撇开那些工作和生活上无伤大局的鸡毛蒜皮不说，他

们这种“认真劲”很少表现在工作上，而是天生的“泄气因子”，他们对一切均采取“鸡蛋里面挑骨头”的态度，什么都行不通，处处泼冷水，常常以否定的语气评论同事，以悲观的语气评价公司前景，仿佛大祸随时就会来临。

组织行为学理论认为，人在遭受挫折与不当待遇时，往往会采取消极对抗的态度。牢骚通常由不满和自卑引起，一是希望得到别人的注意与同情，二是掩饰自己的底气不足。这是一种超出正常“平衡”心理的破坏性心理，是职场里讨人嫌的“成事不足，败事有余”，老板也很提防这样的人。大多数老板认为，“牢骚族”与“抱怨族”不仅惹事生非，而且造成组织内彼此猜疑，打击团体工作士气，从而严加防范。所以，要成为一个成熟的职场人士，必须克服自己的牢骚心理。记住，职场里面人人都很累，没有人愿意倾听你的絮絮叨叨。

你有责任心吗

员工有没有责任心是任何一个老板都非常看重的，因为实践证明，只有具备强烈的责任心才能取得成功。一份工作刚做几天就觉得“没兴趣”或是嫌待遇不好，然后跳槽，对这样的人，任何一个用人单位都会讨厌。因此，跳槽过于频繁者是不受用人单位欢迎的。

请先回答下列问题：

今天下雨忘记带伞，你该负多少责任？

你的孩子十几岁开始抽烟，你该负多少责任？

你的夫妻关系有点紧张，你该负多少责任？

你是销售部门经理，产品质量出了差错，你该负多少责任？

你的上级决策出了差错，你该负多少责任？

广州的空气污染严重，你该负多少责任？

一般人可能会说，忘带雨伞，我要负 100% 的责任；

孩子抽烟，我大概要负 80% 的责任；

夫妻关系紧张，我要负 50% 的责任；

产品质量出了问题，谈不上要负责任，如果一定要负，就负 20% 吧；

上级决策失误，我无能为力；

广州污染严重，就更与我不相干了。

看看你的回答是不是也与之相同，如果是，那么你与绝大多数人一样有这样的看法：“如果我认为这件事与我有关，我就会去负责任；如果我认为这件事与我无关，我就不会去负责任。”

“我的上级出差错，与我有什么关系”，你当然可以这样看。但是，如果你这样看时，你一定不会对那件事产生影响力。

在这里，负不负责任，不是法律问题，也不是道德问题，而是态度问题。

你可能会说，人的能力是有限的，不可能对什么事都负责。但是没有人知道你到底有多大的能力。

神经语言学的研究认为，每个人“已拥有所需的一切资源，来对付他们面临的任何处境。”很显然，你的上级要负的责任比你要多。

对于一个教练来说，他有可能调练看起来比他职位高的、

更重要的人物。只要他愿对这个人负责，他是完全有能力去调练好对方的。

你愿意负责任的事越多，你的能力就越大。负责任是扩大自己能力的一个切入口。

一个人有多重要，通常与他所负责任多少成正比。

责任心是职场的杀手锏，是做好工作的第一要素，比任何能力都重要。只要有责任心，80%以上的工作都能得到很好的解决。因为有责任心的人工作会很努力、很认真、很仔细，这样就可以确保工作少出错；因为有责任心的人有组织性，他能够顾全大局、以大局为重，能够服从、协调配合，把工作做好，这样就可减少许多工作矛盾，并能发挥团队的作用；因为有责任心的人能够在工作之前做好周密计划与充分准备，从而把工作做得井井有条；因为有责任心的人为人可靠，能够说到做到，有始有终，承诺过的东西就一定会负责到底，值得信赖，减少你对他的监控与担忧，让人们的协作进入良性循环；因为有责任心的人坚忍，不会一遇到问题就打退堂鼓，而会想尽一切办法解决问题，他们会自发成立技术攻关小组去解决品质技术问题，他们会随时跟踪物料到位状况并依此调整工作，他们会重新做工序编排并调整人员，以解决生产瓶颈，他们会自主安排人机延时来追赶进度……总之他们会想方设法去提高效率、保证品质、减少浪费，而实在想不出办法、解决不了问题时，他们会在第一时间上报，寻求协助，绝对不会一碰到问题就找上司并把问题推给上司，且傻等上司的指示。因为一个有责任心的管理者会认为这是一种耻辱，这样是把自己变成了一个传声筒，变了企业的一条寄生虫。有责任心的人会把圆满完成工作

当成自己的义务，为了完成工作会做一切努力，包括努力学习新知识、总结工作经验。他们的一切行为都是为了一个目标，能更有效地完成工作。

你把职场当成表演个性的场所吗

在张扬个性的时代，“有个性”往往被视作是“有创意、有发展潜质”的评语。有不少初涉职场者也被告诫：保持“独特个性”，无论是求职还是职业规划上都能有“先声夺人”的优势。可现实给他们的印象却截然相反。

很多个性鲜明的人在职场上并不被看好，甚至是四处碰壁；而一些没有多少个性的人却如鱼得水，更容易获得成功。在飘扬着“个性”旗帜的职场上，同样也有颇得“中庸之道”真传的“无个性”生存法则的土壤，职场“无个性”时代已悄然到来。

20 世纪 80 年代初出生的钟浩然是个典型的新新人类，大学毕业后他很顺利地到一家科技公司做市场销售工作。本来一份前景很乐观的工作，钟浩然却因为细节上出了一些问题，与同事的关系弄得非常紧张，令他沮丧万分。

比如一上班，他就令单位的老同事“眼前一亮”：齐肩的长发被挑染得五颜六色，牛仔裤被他故意剪了几个破洞，一个电脑包斜挎在肩上，走起路来松松垮垮。同事们面面相觑，疑心是哪个先锋派的艺术家的走错了门，误进了科技公司。

这些还是小问题，最让老同事受不了的是他满嘴跑火车的劲头。时间长了，同事们见到他唯恐避之不及，钟浩然不傻，他也看出来了，但却百思不得其解。

上班时，他依旧左面口袋里揣着小灵通，右边口袋里揣着手机，打起电话来没完没了，云山雾罩，唾沫星子乱飞。最让人看不过的是他那自以为是的狂妄，工作中遇到问题从不向老同事请教，总以为自己处理问题的方法是最正确的。

一天，钟浩然正在打电话，讲到高兴处，忍俊不禁，哈哈大笑，被下来检查工作的上司逮了个正着，看到他的样子，上司差点没当场气得晕过去，于是勒令他收拾好个性，并且给他一道选择题，如果保留他的个性，请另谋高就，如果要继续为公司服务，那么请剪掉他自认为是“酷”的小尾巴！

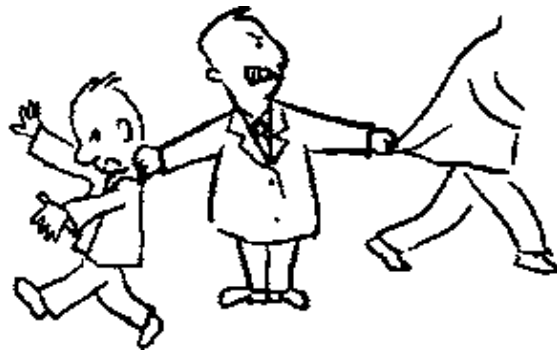
钟浩然搞不懂，个性与职场究竟有什么冲突，不过他权衡再三，当个性和职场规则狭路相逢，他还是忍疼割爱，与个性说拜拜。

其实，钟浩然错就错在把职场当成了表演个性的场所。因为员工的不良形象会直接损害公司的形象，会让上司对你的印象大打折扣，会让上司对你的工作能力表示怀疑，会让客户对你的信誉产生质疑，会让同事们对你的个性产生误解。职场新人，收敛个性，放低姿态做人处世，或许会收到意想不到的惊喜。

你以自我为中心吗

刘晓一年前大学毕业应聘到一广告公司任设计员。初入职场的他，对工作认真负责，勤劳肯干，深得老板的赏识。但他仗着自己有着过硬的文凭和不凡的才华，做事总好以自我为中心，很少考虑别人的感受。有一次，他利用双休日加班，将已经拟定的广告创意自作主张做了修改，且没存备份。为此，设

计部主任批评了他。恰恰这个单子客户要得很急，为了将原先的创意恢复过来，不至于失信于客户，同事们也只好陪着他加班加点赶在客户约定的时间之前制成设计图。然而，刘晓却认为自己的设计有创意，主任批评他是嫉贤妒能，心中对主任和同事不满。后来，同科室的人出差时请他代取个信件，或临时有事时求他帮忙代一下班，他都不愿意，认为自己做好自己的本职工作就行了，没必要为别人做什么。同事们在他面前碰壁的次数多了，渐渐对他敬而远之，连去食堂吃饭也没有人愿意与他坐在一起。



有过硬的文凭和不凡的才华是好事，但是，在与同事相处时，不要将这些当作资本，从而有优越感，为人处世要记得多为他人着想和考虑，否则很容易被人误解为自私、冷漠，眼里没有别人，最终弄得“众叛亲离”的境地。在具体工作中，更不要只埋头苦干不抬头看路，遇事多听听别人的意见，学学他人的经验，通过相互的学习与合作，肯定会提升你的职场经验，抬升你的职场人气，使你在职场中如鱼得水。

你在老板面前放得开吗

阿亮大学毕业已经两年。刚从名牌大学毕业那年，阿亮应聘到一家建筑公司做总经理助理，成了离老板最近的人。他打

算好好打拼两年，希望凭借自己的才能得到老板的青睐，获得公司副总的职位。

然而，阿亮从小生长在一个优越的家庭环境中，上学时也因为成绩优异一路顺风顺水，没经过什么挫折，不懂得人情世故，更不懂得去刻意地“迎合”别人。向来是别人逗他说话，他自己却不知道如何在交谈中寻找话题，因而，进入公司一个月后，阿亮就感到自己与老板沟通较困难。老板对他的软硬件都满意，有意要培养他。于是，常在工作之余就企业发展问题与他探讨，而他除了有问必答外，绝不多说什么，而且其中的观点循规蹈矩，毫无创新。渐渐地，老板对他失去了兴趣，不再跟他搭讪了，即使说话，也仅局限在工作范围。

以后的日子，阿亮在这个职位上勉强干了一年，第二年，他就被老板调到下属企业做了一般的办事员。阿亮不明白，与他一起进公司的同事都得到了升职，而自己怎么却越干越糟呢？

初入职场的人一定要明白，跟学校、家庭相比，企业的人际关系要复杂得多。在企业，同事有长幼、上下级之分，各自经历也不尽相同，在职场交际上，不能简单地套用学校里的经验，也不能把自己对家长的态度混同于对领导的态度，以为做个循规蹈矩的“乖孩子”就会得到老板的赏识。其实，在企业，老板最不喜欢的就是这一类型的员工，最喜欢的却是那些语言表达能力强、做事不按常规，但却能将事做得有声有色的员工。

优越的家庭环境、良好的教育背景以及一帆风顺的经历都使得让阿亮过于以自我为中心，缺乏主动与人沟通的能力，甚至忘却了基本的沟通技巧。要想在职场上东山再起，阿亮应从补习最基本的商务礼仪做起，同时就此问题多虚心请教比自己

资历高的职场前辈，从他们那里多学些与老板沟通的技巧，处理好与老板的关系。

你为他人着想吗

张铭两年前应聘到一家事业单位做行政工作。工作中他认真负责，却很少与同事交流，总觉得做好本职工作即可。他的工作内容是要处理一些日常琐碎事务及文稿材料的撰写与打印，而这种工作其实最需要与人打交道了。而且他平时总是就事论事，工作方式古板，不免给人以不易接近的印象。平日里同事有什么需求也不太好找他帮忙，因为交流少，不太清楚他是否愿意帮忙。久而久之关系自然淡漠。

一天，张铭和同事都在赶报告，他提前完成下班了。回家的路上，他突然想起自己由于过于着急忘记了存盘。天！那可是好大一堆材料，今天好不容易才录完。于时他匆匆赶回，此时同事已经忙完，知此情况，同事和他一起赶完了这堆明天要上交的材料。张铭此刻感激万分，请同事去吃饭，两人边吃边聊，立时拉近了彼此的距离。从此，张铭便经常与同事沟通，有个大事小情的也愿意伸手帮忙，人缘好得很。

其实平时工作中互相帮助是常有的事，这也就是人们常说的团队协作、团队互助。你帮他一把，他也会帮你一把，多个朋友多条路，好办事，人与人之间的关系就是这样建立的。平时同事让你帮忙买个东西，寄个信，代值个班时，在不违反重大原则的情况下，你不妨答应他，也许他的确是很难才会求你帮忙，再说日后你也许会有什么事去求别人。

如果你平时多为别人着想，处处在小事上关心帮助别人，

如帮忙打个水呀，同事病了关切地问候呀，在职场中你不但可以获得一个好人缘，工作起来也会更好地沟通协作，升迁是指日可望的事。

你是长舌妇吗

人是社会的，又是个体的，人是有人格尊严的，只要与社会利益没有关系，每个人都没有必要，也没有权利去探听别人的绝对隐私。有些心术不正的人，想利用别人的隐私达到传播谣言，打击别人，抬高自己的目的。在办公室这样交织着利害关系的工作场所，同事之间不可能成为人生知己，那么你也就不不要去试图得到别人的隐私，“长舌妇”的心眼也许并不坏，但为了贪图一时口舌之快，而令人厌恶，值吗？

如果你听到“长舌妇”的话，最好一只耳朵进，一只耳朵出，至少不做任何评论，不想说的可以婉言而坚决地回避，对有伤名誉的传言一定要表现出否定态度，同时注意语言要有风度。如果回答得巧妙，不但不会伤害同事间的和气，还回避了自己不想谈论的事情。保护隐私一来是为了让自己不受伤害，二来是为了更好地工作。当然也没必要草木皆兵，但凡工作之外的问题全部缄默其口，这样便很容易让人以为你这个人近情理。有时候，拿自己的私人小节自嘲一把，或者配合大家开自己无伤大雅的玩笑，呵呵一乐，会让人觉得你有气度、够亲切，但一定要把握一个度，玩笑就是玩笑，开了就忘，别认真。

一位小女生至今也不明白她为什么从办公室里人见人爱的“开心果”成了人见人躲的“瘟神”。她人不错，业务也过得去，只是热情过分，咋咋呼呼，对什么都喜欢打破砂锅问到底，别

人问她怎么会这样，她说可能是因为小时候看《十万个为什么》看的。



这样的“科学精神”拿到实验室还行，拿到办公室就非常恐怖了。她见到任何一个同事，都会像以前政治审查似的，从人家的前三代查起。而且她没有个人隐私的概念，常常打听别人难以开口的事情，如薪水，同事之间、同事和老板之间的关系，甚至连别人的夫妻感情也刨根问底。刚刚开始的时候，别人还认为是对自己的关心，也当成谈资笑料说说，但发现她对谁都一样，还把同事甲的事情拿去与同事乙做对比，大家都因此而后悔不已，从此一见到她来了立即实行“坚壁清野”政策，躲不掉就顾左右而其他，比如天气、新闻什么的。她忽闪着那双大而无神的眼睛，很伤感。可是，不谙世事的小女生哪里会想到，说不定什么时候，一个毫不经意的信息就可能成为一件“大规模杀伤性武器”，被别有用心的人用于“恐怖袭击”。

你欺生吗

中国有句古话：“欺老莫欺小。”尽管这句话的前两个字很不地道，但后三个字却是千真万确的。道理很简单，如果一个

人弱小，如果他没有依靠，你欺负了他，他也徒唤无奈。但年轻人就不同了，他们的发展空间大，谁也不敢断定一个孱弱贫穷的小孩将来是个什么角色：常人、富豪、将军还是总统？同样，对于一个初涉职场的年轻人而言，他的未来同样是个未知数，除非这个企业是你私人的。无论从理论上讲还是在现实中，他都有可能成为你的顶头上司，掌管着你的饭碗。

工作不分先后，功劳却有大小，企业需要的是“功臣”，而不是“老人”。后生可畏，长江后浪推前浪，一代更比一代强，青出于蓝而胜于蓝，这与新陈代谢一样不以人的意志为转移。而有些人常常对此熟视无睹，结果害人而不利己。



两位中年妇女凭借资历分别成为某公司的财务总监和副总监，享受着优厚的薪水和福利待遇。今年，公司新进了一个名牌财经大学的毕业生，两位“老人”顿时感到危机四伏，因为这个新员工工作能力极强，除了懂财务，还懂营销、懂外语、懂电脑，并曾经获得全国珠算大赛的一个重要奖项。虽然当初老总介绍她时，两位“老人”口口声声、煞有介事地表示要多

帮助她，但有自知之明的“二老”分明感到一种前所未有的压力。两人经观察，见这个孩子年纪轻轻，性格柔弱内向，经过密谋，“二老”对她制定了“全面遏制”政策，处处为她设置障碍，尽量不让她接触核心业务，甚至连电脑也不让她碰，美其名曰：“专人专用”。

这怎么难得了她，一支笔、一把算盘足矣，把经她之手的账目做得漂漂亮亮、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。一次，“二老”做的一个重大项目的账目又被工商局和税务局指责不规范，面临处罚，公司新领导再也忍无可忍，给“二老”施加压力，让新职员参与全面的“纠错”。不久，公司领导毅然决定由这位新职员担任公司财务总监，“二老”从事内务，与下岗仅距一步之遥。当“二老”将财务大权、小车钥匙和一系列的利益向这位总监移交时，心里犹如打翻了五味瓶。

你心态积极吗

有一些刚刚踏入职场的员工往往对自己寄望颇高，非常希望从一个较高的起点切入自己的职业人生，稍微不如意便心灰意懒，怨天尤人。还有一些人属于天生的“抱怨派”和“悲观派”，严重的消极心态距离“受虐心态”只有一步之遥，总是觉得全世界都在和自己作对。一个心态消极的人由于随时都不快乐，怀疑一切，人际关系就注定好不了，工作效率注定高不了，生活质量注定没有什么品位，身体健康也注定不容乐观。

而一个“乐天派”则生活处处充满阳光，欣赏自己，也欣赏别人，无论陷入什么境地总会坦然面对，并以积极的心态从

中寻找乐趣和机会。职场的成功人士，无一例外是那些心态积极的人物，就像美国电影《阿甘正传》里面的阿甘，无论自己的境遇多么恶劣，都始终保持坦然心态，什么都争第一，即使是擦皮鞋，擦得也比别人的亮。

一个美国大公司的常务副总裁学的专业是企业管理，可他的第一份工作，只是一个仓库保管员。就是这份常人看来难有作为的工作，却被他做得有声有色，因为他坚持认为，自己即便是看仓库，也要看出一流水准。他以货物的流通为切入口，通过各种货物的流通速度评判公司各项业务，找出周转缓慢需要调整的业务，并不断主动上交分析报告。他这么做完全出于他把公司的成败当作自己的成败，所以 10 年间，他从保管员做到了副总裁，掌握着 100 亿美元的资金。他虽然没有学过 MBA 课程，但是时常被大学请去做 MBA 讲座。

一个 19 岁的男孩，来自西部贫穷地区，仅仅是个高中毕业生。刚到北京的时候，由于学历太低，连一个保安的工作都找不到，每天住在潮湿、阴暗的地下室里，就在他哀叹苍天不公平准备返回家乡的小山村时，他的命运出现了转机。他在地铁口卖报纸时，从一个顾客的口音中认出了一个老乡，立即攀附上。老乡在北京一家外企工作，对他乡偶遇故知非常高兴，对小男孩的遭遇也非常同情，便交往起来，为他找了免费住处，小男孩都欣然接受了。

这位老乡还留心为小男孩找工作。不久，他一个哥们的文化经纪公司招聘模特经纪人，按照小男孩的条件，他连初试的资格都没有，但看在哥们的面子上，决定给他一个机会，于是一个朝不保夕的“报童”摇身一变成了“模特儿经纪人”，每天

和这些以前连见都没有见过的美女在一起工作。

小男孩在这些高学历、阅历丰富的文化人面前自惭形秽，但他的收入由每月不足 500 元猛增到 4000 元，这可是他在老家一两年也挣不到的，而他只有 19 岁！可这时他居然心理不平衡起来，因为其他员工可以拿到他收入的两三倍，所以他常常在老乡面前抱怨公司待他不公。老乡要他学会知足长乐，即使要挣更多的钱，也要脚踏实地，先充电，提高业务能力。可是小男孩认定了是别人整他，从来不钻研业务，而总是要老乡出面给老板打招呼，安排给他更加重要的职位。有好多次，老乡正在参加公司的重要会议也常常被他的电话“骚扰”，老乡终于忍无可忍地拒绝了。过后，小男孩对老乡也产生了怨恨，觉得老乡不够意思，他觉得老乡就应该无条件地帮忙，可是他根本就不想，没有老乡的帮助，他日晒雨淋的连 500 元都挣不到。他也没有想，即使老乡帮他争取到了更好的位置，自己的能力够不够？会不会伤害到老乡和老板的友谊呢？

你“知书达理”吗

礼仪也是生产力。古人云：“衣食足而知礼仪。”反之，那些不知礼仪的，必定会为衣食发愁。

办公室人际关系的重要一环就是礼仪。长期在一个狭小的空间里面工作，免不了出现磕磕碰碰，但如果时刻留意自己的一言一行，随时彬彬有礼，笑脸相迎，相安无事还是可以做到的。而如果不注意礼仪，很容易为了一点鸡毛蒜皮的小事搞得身心疲惫，连个躲的地方都没有。

某君是一家文化公司的策划，工作能力有口皆碑，但文人

习气严重，是个大炮性格，说话只图个痛快，常常在不自觉中伤了别人而浑然不觉。在一次公司例行会议上，办公室主任批评他上厕所后老是忘记冲水，众人哄堂大笑，该君觉得颜面尽失，脱口而出：“乌鸦掉在猪背上——自己不知道自己黑”众人再次哄堂大笑，因为办公室主任是个女的，而且长得很黑，被这一句出于无意却一箭双雕的话深深地刺痛了，刻骨铭心。

你衣着得体吗

衣帽取人不可取，但人取衣帽却必要。没有好鞍，即使千里马也跑不快；没有漂亮的羽毛，孔雀便成了落汤鸡；何况对于阁下呢！

很多行业都有统一的工作服，这类职业人士的衣着穿戴毋庸赘述。大多数公司对服装没有统一和硬性规定，那么一个总的原则是根据自己的行业特色，穿戴尽量契合自己公司的企业文化，有利于工作，便捷、庄重、大方、得体。在大多数企业里，员工都应该尽量避免穿奇装异服，也不要穿过于休闲的服装，这是懒散的形象。女性员工要避免穿那些看起来花枝招展的服装，要避免因浓妆艳抹引起误会。在色彩上，要避免穿粉红色系的衣服，看起来很暧昧；穿黑色皮鞋时千万不要穿白色袜子，这样不仅会分散人们的注意力，而且给人一种娇气的印象。所以职场上，服装总的原则是简洁、庄重、深色系。还要注意自己的身份，绝对不能穿得比自己的老板好。

某君毕业于美术学院，长得文静、白皙，喜欢另类的装扮，比如，他烫着长卷发，戴着项链（脖子、双手、双腿）、耳环（除了耳朵上戴，还在鼻孔上穿挂）、戒指，更醒目的是，他喜

欢穿的衣服都是女孩子喜欢的色彩和样式，说话也是“咝咝咝”的。他原是一家影视公司的美术监制，这种公司里的人都比较活泼，包容性强，倒也相安无事。后来该君跳槽到了一家网络公司做网站美术编辑，就出问题了，网站的人大多是枯燥乏味的男性，他一幅女兮兮的装扮和作派很快就被孤立起来。有关人员与他交涉，被极有个性的他以“不得干涉个人隐私”给顶了回去，员工只好纷纷给老板施加压力，说有这样一个变态的“人妖”在身边无法安心工作，老板让他自己看着办，他为了捍卫个人尊严，只好告别了薪水丰厚的工作。

你目中无人吗

黄某是一个精明能干的公司职员，他很早就参加了工作，博览群书，学识渊博，是个人才。因此，他常常恃才自傲，动辄与人发生纠纷，而且极爱炫耀自己，同事们对他极为反感，认为他自以为是，过于固执。有一次，他奉调前往某科，一到那里就与办公室主任吵了起来，责怪人家派给他的工作太少，认为像自己这样才华横溢的人得不到重用真是冤枉，言语咄咄逼人。结果可想而知，这个科长向上级告了他一状，说他恃才傲物，不服管制，不久，他就被单位解雇了。

所谓自命不凡、目中无人的性格，就是凡事以自己为中心，总认为自己是本群体之中最杰出的人物，瞧不起“我”之外的所有人。他们往往固执地坚信自己的经验和意见，从不轻易改变态度。而且往往将自己的意志强加到别人头上，以自己的态度作为别人态度的“向导”认为别人都应该和他有一致的看法或意见，稍有违背，则认为自己正确而别人错误。他们不愿改

变自己的态度，即使明知自己错了也是如此。他们自尊心极其强烈，在别人看来是件很小的事情，在他们看来却是极丢面子、对自尊心伤害极重的事情。他们不愿伤自尊心，于是便不择手段地维护自己的自尊心，哪怕对自己并无实在好处。

目中无人的人只关心个人的需要，在人际交往中表现得很自负。高兴时海阔天空，不高兴时则不分场合乱发脾气，全然不考虑别人的情绪。另外，与别人初识时往往过于亲密，讲一些不该讲的话，这样一来，别人反而会出于心理防卫而与之疏远。

你争功诿过吗

争功诿过，就是指那些不是自己的功劳硬往自己头上记，出了过错硬往别人身上推的人。他们有的不踏踏实实地工作，表现欲望却很强烈，摆不正个人与集体的关系，总想突出个人；有的想问题、办事情先掂量掂量对自己是否有利，有利就干，无利就推，遇见得罪人的事就退；有的把工作岗位作为捞取个人名声的资本，见荣誉就争，见表扬就上，为达到个人目的贬低同事，抬高自己，自以为聪明，实际害了自己、害了别人，也害了企业。在工作中这类人总是推诿扯皮，敷衍塞责，争功诿过，效率低下，不敢为下属和同事承担责任。而企业的成败，强调团队的力量，完成一项重要工作或任务时，切忌委托争功揽利的人去做，而应该委托给那些愿意将功劳与荣耀分享予团队的工作伙伴，并且又愿意承担责任的人去完成。

所以在企业中，如果你表现得处处争功诿过，你的上司一定不敢信任你，不敢把重大任务委托给你，而同事们也会排挤

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取1280元 招生网址：www.mhjy.net
- 报名电话：13684609885 0451—88342620
- 咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路120号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: www.mhjy.net

你。在工作中得不到上司的信任和同事的支持，必将一事无成。争功诿过原本的目的是获得功劳和晋升，但是聪明反被聪明误，结果却是连表现的机会都会丧失。同时，这样的人也有可能害了整个企业。如果企业中存在着几个争功诿过、不惜诬陷他人、拉帮结派、制造内部纷争的人，一旦企业领导处理不当，或放任自流，就会给企业工作造成损失，给员工心里留下阴影。俗话说：“一粒老鼠屎，会坏了一锅汤。”说得就是这个道理。我们时常听人议论，说某某公司好，人际关系简单，大家相处融洽，工作起来比较省心；又说某某公司不好，人际关系过于复杂，同事之间勾心斗角，互相拆台，在这种公司中工作会很累。其实这就反映了人们害怕企业中存在争功诿过、尔虞我诈、互相倾轧、借机钻营、争风吃醋的人，企业中一旦出现这样的人，企业的人际关系就会受到影响，严重时可能会弄得整个公司乌烟瘴气，人人心情郁闷，在无谓的内耗之中消耗了大量的精力和时间，使企业的工作效率和经济效益受到严重影响，甚至走向衰落和垮台。要能承担过失，无论能力或智能如何，无论从事哪种行业，难免有功有过。要能功成不居，过失不诿，收起争名夺利之心，心顷刻归属如水之佳境。一个团体中，如果人人争功诿过，则不能和谐，无法发展。“静坐常思己过，闲谈莫论他非。”知过必改 善莫大焉。”要能够虚心接受别人善意的批评和建议，并有承认自己过失的度量。只有这样才能得到他人的认可和支持，否则只能自毁前程。

你爱耍脾气吗

爱耍脾气的人，固执己见，不喜欢听别人的劝告，一意孤

行，同时又容易发怒，脾气暴躁，会使人失去理智思考的机会，从而失去解决矛盾和冲突的时机。一时冲动的愤怒和发脾气，造成的损失往往是难以弥补的。你可能从此失去一个好朋友，失去一批客户，别人对你的诚意也会产生疑虑。

耍脾气的人喜欢固执己见，不仅不愿广开言路，征求意见，也不能正视别人的批评。一味地按自己的想法去做，不理睬别人的建议，久而久之，就会被孤立起来。

武田胜赖是一位英勇善战的将领，打过好几场有名的胜仗。但是他在独自对抗织田信长和德川家康的联军时，不愿接受老臣向他纳谏，结果在长筱会战中全军覆没。他遭受这么悲惨的下场，完全是因为他太固执己见，不肯采纳部下的忠言。

另外，爱耍脾气的人脾气暴躁，很容易发怒。而发怒之后容易产生一连串的连锁反应，很容易破坏人与人之间和谐的气氛，最终导致人际关系恶化。有的人也知道这种危害性，但是有时因为一些家庭或个人方面的事情导致情绪低落，心情不好，同事又不小心惹火了他，他便很容易冲动，发起脾气来。往往在怒不可遏的情况下，说了许多不该说的话，事后又悔恨莫及。

后悔莫及往往是没有用的。人总希望他人能以宽容的美德对待自己，却不肯真正原谅别人的过错。即使嘴上说了原谅的话，心里仍在想：“这家伙，骂我这么难听，你气出完了，就来叫我原谅，有这么容易吗？”甚至嘴里、心里都想原谅对方，潜意识中却仍耿耿于怀。一遇到合适的机会，对对方的反感又会涌上心头。所以，领导者在遇到麻烦或心情不好的时候，尤其应该警惕，不要让自己随意发脾气。因为，乱发脾气根本解决不了任何问题，反而会加重问题。

有一个政党的领袖，正在指导一位准备参加参议员竞选的候选人，教他如何获得多数人的选票。

这位领袖与那人约定：“如果你违反我教给你的规则，得罚你 10元。”

“行 没问题 什么时候开始？”

“就现在 马上就开始。”

“好，我教你的第一条规则是：无论人家怎么损你、骂你、指责你、批评你，你都不允许发怒；无论人家说你什么坏话，你都得忍受。”

“这个容易，人家批评我，说我坏话，正好给我敲个警钟，我不会记在心上。”

“好的。我希望你能记住这个戒条，这是我教给你的规则当中最重要的一条。不过，像你这种呆头呆脑的人，不知道什么时候才能记住。”

“什么！你居然说我……”那个候选人气急败坏道。

“拿来，10元钱！”

“呀 我刚才破坏了你的戒条了吗？”

“当然 这条规则最重要 其余的规则也差不多。”你这个骗—— “对不起 又是 10块钱。”领袖摊手道。“这 20元钱也太方便了。” “就是啊，你赶快拿出来，你自己答应的，如果不给我，我就让你臭名远扬。”

“你这只狡猾的狐狸！”

“10元钱 对不起 拿来。”

“呀 又是一次 好了 我以后不再发脾气了！”

“算了吧，我并不是真要你的钱，你出身贫寒，你父亲的声

誉也坏透了！”

“你这个讨厌的恶棍。”

“看到了吧，又是 10 元钱。”这一次，那位候选人心服口服了。那位领袖郑重地对他说：“现在你总该知道了吧，克制自己的愤怒并不容易，你要随时留心，时时在意。10 元钱倒是小事，要是你每发一次脾气就丢掉一张选票，那损失可就大了。”

那个候选人口服心服地点了点头。

是啊，正如培根所说：“愤怒，就像地雷，碰到任何东西都一同毁灭。”如果你不注意培养自己忍耐、心平气和的性情，一旦碰到“导火线”就暴跳如雷，情绪失控，就会把你最好的人缘全都炸掉。

当然如果只是偶尔一两次发怒，也是正常的。在发怒之后，调整情绪继续往前走就行了。但是耍脾气，动不动就跟人抬扛，这有百害而无一益。

因此，不必为一些小事而斤斤计较，那只会使事情更糟，只会破坏你跟别人的感情。

你夸大其词吗

现实生活中有这样一种人，他们喜欢小题大做、夸大其词，并且表现各不一样。当一个人说话或叙述某件事情时，过于夸张就会造成失度，从而造成失信。比如将八分成绩讲成十分，听者就会反感。有一个人在说一位老工人的感人事件的细节——用梳子梳头发，而这个工人是个秃头，根本没头发，尽管主人公的事迹属实，通篇只有一个细节的失实，但照样会影响听者对整个作品真实度的怀疑。听者有权发问：没头发能说

成有头发，别的事是否也是胡编乱造的呢？这说明哪怕一个细节描述的失度都会影响你说话的可信度。此外，你向别人描述的情节是否合理，语言运用是否得体，议论评价是否适度等，都会对听者的信赖度产生影响。

有些人整天只想着自己的利益，一点小亏都吃不得，嘴皮子却忙个不停，东家长西家短的，添油加醋，还有一点拨弄是非的毛病，唯恐天下不乱，真有点不将他人关系弄糟就誓不罢休的劲儿。这些人有时也的确想做一点好事，然而出了一点力就觉得了不起，生怕他人不知道似的，这种人常常是出力不讨好，还让人觉得不好相处。在“唯上”风气盛行的今天，又有多少人不喜欢标榜自己呢？自己做的好事当然可以理直气壮地去宣扬。但是就有那么一些人，唱功远比做功出色，见责任互相推诿，有功劳总爱往自己身上揽，而且喜欢小题大做，夸大其词几乎到了不可救药的地步。

还有些人喜欢夸大其词，把同事的小毛病形容成十恶不赦、无可救药，久而久之，对方会觉得自己做什么都错，不如不做，或是私底下偷偷地做，因而无法真诚相对。同事之间如有问题，应该就事论事，不要用情绪性的言语来打击对方，也不要翻旧账，或牵扯不相干的问题。小题大做或者无中生有，不管以什么样的方式表现出来，对一个人的信誉和人际关系的影响是非常大的，都有可能导致他失去他本该获得的利益。

你阴晴不定吗

情绪可分为三种状态：高涨、平稳和低落。长期的高涨和长期的低落都不利于自己的发展。长期平稳的情绪是最理想的，

但实际情况是，情绪是波动的。人的境遇，时刻变化；人的心情，也是悲喜相随。正常的情绪波动是可以理解的，可有些人却总是阴晴不定，让人无法理解。

情绪阴晴不定，指的是情绪很不稳定，变化无常；不能每天在别人面前保持心平气和的状态，常会控制不住自己而大发脾气；对别人的问话，也会随自己的情绪予以反驳或根本拒绝回答。往往在顺境时就得意忘形，遇挫折则长嘘短叹。或者前一刻还喜笑颜开，到了下一刻却又冷若冰霜。有的人，情绪阴晴不定，脾气忽大忽小，让人摸不准他的态度。

如果你作为领导，却情绪阴晴不定，那将会有三方面的坏处：

(1) 忧愁的时候犹豫不决，很可能错过最佳时机；高兴或愤怒的时候，一时冲动，甚至犯下冒险主义的错误。

(2) 阴晴不定，将生活小事给你引起的不快带到工作中，在办公室里唉声叹气，影响属下士气，破坏军心。

(3) 无端地生气，属下谁敢随时向你汇报情况？这样会阻碍信息反馈，弱化你对团队的控制。

有这三点坏处，你在团队中的领导职能就很难发挥。

如果你对待同事，总是情绪阴晴不定，也会带来严重后果：

(1) 影响你跟同事相处。你得了好处，到处去张扬，不免会招来一些妒忌；你遭遇了挫折，又到处长嘘短叹，对谁都没有好脸色，谁不会觉得烦呢？谁又会乐意与你朝夕相处呢？

(2) 影响同事对你的评价。大多数单位都要对员工进行定期民主考核，以作为职位晋升和年终奖金的重要依据。如果同事都觉得你烦，不乐意跟你朝夕相处，试问，你要晋升或者多

拿奖金，谁会服呢？

(3) 人生在世，不如意事经常有。如果你总是控制不住自己的情绪，同事们就会逐渐孤立你，这样一来你将无法走向权力的中心。

如果你作为下属，总是情绪阴晴不定，同样有严重的后果：

(1) 领导不会信任你的办事能力，不会授予你大权，更不会让你挑大梁。

(2) 领导得不到你足够的尊敬。你阴晴不定，高兴时乐得都找不着北了，你会去注意尊敬领导吗？情绪低落时就更别提了。哪位领导会将这样的下属作为重点培养对象加以提拔呢？

相反，倘若你情绪平稳，时时在人家面前表现得心平气和，那你给人家的印象是成熟稳重，往往成为别人的依靠。而且情绪平稳，时时在人家面前表现得心平气和的人，胸有城府，不乱言乱语，绝不因为言语不慎而得罪于人。常言道，病从口入，祸从口出。情商较低、情绪阴晴不定的人，往往控制不住自己的言行，一不小心，得罪了人自己都不知道。张飞因为脾气太坏而丧了自家性命，刘备不显山露水，而从织席贩屨之徒，以成大业。或者说小一点，林黛玉情绪阴晴不定，花季年华就早早死去；薛宝钗情绪平稳，心平气和，得以嫁给贾宝玉。情绪平稳，跟一个人承受心理压力的能力是密切相关的，而心理压力的承受能力对一个人取得巨大的个人成就至关重要。小不忍则乱大谋，或者说贪小利者不能成大器，效小节者不能成大名。秦末汉初的韩信，倘若不能忍胯下之辱，愤而斩杀少年，则早入秦狱，偿命被砍头了，哪还能成为一代名将呢？跟拿破仑大战惨败的库图佐夫要自杀时，因看到蜘蛛织网九破九织的顽强

精神，备受感动，然后顽强抗敌，终于消灭法军。倘若库图佐夫自杀身亡，又哪能看到俄军胜利的那一天，更何谈成为一代功臣？一个人情绪的平稳程度，是受他心理压力承受能力的限制的。心理压力承受能力强，其情绪自然应该平稳一些；而心理压力承受能力弱，则其情绪自然更容易波动。既然情绪阴晴不定这么强烈地不利于你走向权力的中心，那就得想办法避免这种现象。其实情绪波动是每个人都有的，只是程度不同而已。情绪受外界环境的影响很大，而外界环境是变幻莫测的。只有科学调整心态，从容面对眼前的风云变幻，才能控制住自己的情绪，与人相处时才会给人一种如沐春风的感觉，这样将对你走向权力中心产生非常积极的作用。

你喜欢饶舌吗

饶舌型的人有个共同特征：他们把不住口风，在办公室里饶舌不休，还常常说话不留口德，有事没事就爱在同事面前大谈特谈上司的“丑闻”，或热衷于打探某某要升职、某某要“挨批”的消息，到处煽风点火。消息来源是否可靠且不说，即使自己没有任何恶意，可多少也会令人觉得有些靠不住、没水平，也永远不会有同事敢与之真心相待。

在与人接触交往中，或者跟自己的亲朋好友接触交往中，都要竭力避免背后议论人。不负责任的议论，不仅失去了交往的目的，而且会伤害同志亲友间融洽的感情。特别是在大庭广众之下，应尽可能避免说别人的短处。有时言者无意，听者有心，不胫而走，挫伤他人自尊心。在办公室更不能做长舌妇，不能将他人的缺点或隐私四处散播，也不能添油加醋地在别人

后面说三道四，影响同事间的友好与团结，影响整个公司人员的工作情绪和积极性。就算是自己性子直，喜欢和同事交心说真话，但是有些很小的事情一传十、十传百，到最后被传出去的或许根本不是你的初衷，这样就会毁坏你在同事中的形象，进一步影响到你与同事之间的友谊。

常说饶舌之人很让人讨厌，有些人却偏偏有此嗜好，总在打听同事们的隐私，打听不到的便胡乱编排，造成了同事间不必要的误会，扰乱了正常的人际关系和秩序。

孙小姐半年前被跳槽后的新单位辞退后，就一直没有找到工作，原因在于她在即将跳槽的那段时间里，给自己的嘴巴彻底松绑，过足了长舌妇的瘾。孙小姐在人力资源部工作，了解公司里众多的人事关系以及非常敏感的薪资问题，平时她尽量管住自己的嘴。可年终找好下家后，她开始向小姐妹们抱怨某某上司的不好，或者无意地说出上次年终奖谁高谁低，给上司惹下了不少麻烦。但是她没想到，新单位在半年后辞退了她，理由是这件事情经过原来的同事、上司的口，渐渐在业内传开了，导致她在求职中不断碰壁。饶舌的人的确很难让人喜欢，因为他们经常以一些张家长李家短或别人的隐秘作为无聊时的谈资，并大发兴致、大发感慨，好像他们是圣人，能看透一切似的。殊不知，这正充分暴露了他们的最大弱点，既得罪了别人，又害苦了自己。

工作中的你，可能身边不乏这种人，如果他是你的部下，你得多花点时间在他身上。空闲时和他聊聊天，讲一些人生的善良面，告诉他做人厚道自有其好处，有事没事不要到处传播小道消息，有这时间倒不如多学点实用的东西，以提高自身的

能力，把本职工作做好。大家在同一个小天地里工作，最重要的是和谐融洽，相互尊重个人的隐私，最好不要谈及正常工作以外的各种事情，更不要编造一些流言飞语，以免影响同事之间的感情。同时，交流中要注意方式和方法，要有分寸地与人沟通。切记，嘴要紧，心要宽，要做一个清清爽爽的办公好手，这样才不会在竞争中提前出局。

你四处树敌吗

有人说：善有善报，恶有恶报。平时到处树敌、得罪人，哪能在需要支援的时候得到帮助呢？公敌型的人就是这种到处树敌、得罪人的人。不能宽容别人的人，实际上就是自己跟自己过不去。这样的人，只能在指责别人、埋怨别人中，使自己的生活和事业荆棘丛生。

项羽到处烧杀，满城屠戮，每攻一城，鸡犬不宁，到终了也只能是到处树敌，四面楚歌，亲手缔造了刘邦的大汉江山，落得个自刎乌江的下场。聪明的人到别人的脑子里去找助手，于是他的力量就会大起来，明明是对手，后来也会帮助他。狭隘的人到别人的脑子里去找对手，指责人家、挑剔人家、猜疑人家、浪费智力、到处树敌，到后来，连朋友也经受不住他的猜疑，不得不和他分道扬镳。

在如今这个社会要想有所成就，没有一个优秀、团结的集体和一些志同道合的朋友，是根本不可能获得成功的。有的人为什么失败？因为他们总是孤家寡人一个，跟谁都做不成朋友，结果到处树敌。

你无所事事吗

如何提高效率，是每个职场人士的必修课。数量充当不了质量，首先不要浏览与工作无关的网站，不要网上聊天，更不要浏览成人网站，即使工作需要与外界联系，也不要写长篇大论的电子邮件，不要与同事谈论张家长李家短，谈工作时用词要简捷。

同时还要不断探索工作中的乐趣，将枯燥的工作变得津津有味，比如可以开展自我的工作测评和竞赛，加快工作节奏，这样就可以加大工作量，满负荷工作，提高效率，你反而觉得时间不够用。千万不要整天哈欠连天，萎靡不振，更不能在办公室睡觉，你既睡不安稳，又给老板留下了懒散的印象。

你把企业当学校了吗

每个人都需要学习成长，但企业并不是学校。有些朋友总是很谦虚，一见到上司，特别是见到老板，就只说自己在努力学习，努力成长。却不知这种话说过头了反而有害。企业雇用员工，目的就是让他来创造效益，就算员工学习，也应该是学习对创造更多企业效益有用的东西。有些朋友读业大或上周末MBA班，自个上也就得了，用不着拿出来当做自己好学上进的光荣事迹到处宣传。讲多了，老板或许心里就有意见，是不是我这里庙小留不住你这尊神啦？那我得考虑有人顶你的岗位了。

一个好学不倦的人，遇到心胸不那么开阔的上司，说不准就认为既然你把心思都用在读书上了，工作一定不会用心。如果上级有了这个印象，那你注定就是疑人偷斧中那个被疑的邻

居了。

小陈天生好学，经常拿最近又在读什么书到公司去讲，工作业绩也不错，比许多同事还强，但老板总说他工作还不够努力，应该做得更好。开始他以为是勉励，是重视他，还很高兴，久了不免疑惑，不知道哪里还应做得更好，哪里不够努力。有一天老板再次听到他讲正在读什么管理名著且深受启发的时候，说了一句：你把公司的业务资料跟工作相结合多读几遍，收获也会很大。这时他才恍然大悟，老板是觉得他那么好学，心思大半放在学习上，工作自然不够努力了，如果他把学习的劲头都放到工作上，岂不是会做得更好。

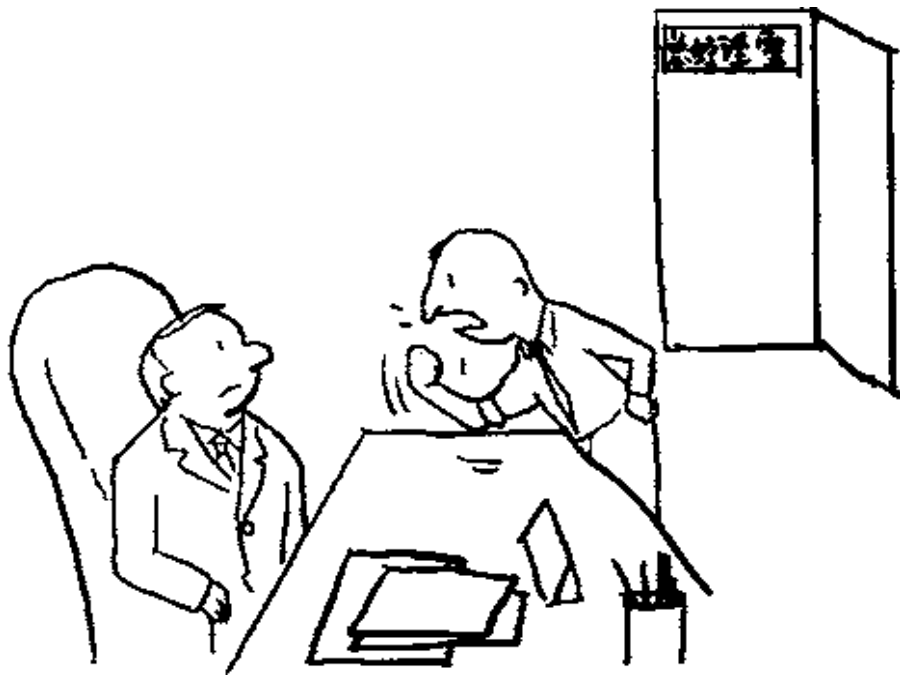
这种老板逻辑，还真不能算错。虽然实际情况未必如此，有些朋友考试并不是为了跳槽，结果证书拿到跟没拿一样，加薪提拔还落到不如你学历高的人身上，甚至老板眼色也不如以前那么亲切。郁闷之余大发牢骚，恐怕祸根是自己平时埋下的。学习和成长是必须的，但别把自己弄成个不务正业、空闲时间很多的反面典型。

你公开挑战过老板吗

要学会真诚地欣赏别人，赞美别人。如果你一定要表达自己的批评意见，也应该把它包含在赞美之中。而有的人在批评时往往没有注意到这一点，从而影响到自己在公司的发展前途。

李先生在一家金融单位分部工作，后来被现在的主管领导招到总部。刚开始领导很器重他，慢慢地就对他有了看法，老是批评他的表现，让李先生越来越郁闷。原因也很简单，对于平常工作中遇到的某些问题，李先生认为自己的做法和思路完

全合理，但领导不同意，李先生就要争论。不仅如此，争论的时候又不太能够把握自己的情绪，说话声音不自觉地会变大，对领导的批评会表现得很不服气。领导公开说：有些人的性格太强，我要帮他磨磨棱角。李先生后来反省，领导不是对自己天生就有偏见，学做事就得先学做人。自己的反应有时太过激烈，如果自己是领导，也容忍不了下属这样的态度。



在此要更进一步的强调，即使你的老板到处宣传他最喜欢员工有独立的见解，喜欢员工提出不同意见，你也要记住，喜欢独立见解，不等于喜欢别人否定自己的见解，喜欢不同意见，不等于喜欢别人否定自己的意见。所以，说出自己的不同意见需要勇气，但学会最能被对方接受的表达方式则需要智慧。你可以对老板说你有不同的看法，但一定不要在公开场合，不要当着外人的面，甚至你根本就不应该去挑战老板，无论有没有外人。

你因其他因素影响过升职吗

家庭因素和身体状况将直接影响升职计划的成功与否。家庭的压力或负担都会影响你的心绪，从而打乱自己的职场发展计划。

策划部主管 Maggie 说现在已不再想什么晋升，因为高职有高职的压力，自从她有了宝宝，母性情结便冲淡了曾有的雄心壮志，家中那个小脸胖嘟嘟的小宝宝，总会在下班铃响的那一刻就准时出现在她的脑海里，让她不由自主地对加班、开会、接受八小时以外的工作指令、业余时间培训等事情心生抗拒，酝酿很久的升职计划彻底宣告流产。 Maggie 说现在只求工作稳定，认真完成本职工作，对其他的包括升职在内的事情已不再感兴趣。

还有的女性因孕期、产期等原因不得不离开一段时间，于是可能就和升职机会擦肩而过，或者是由于承受太多的精神压力，付出太多的体力而使身体素质每况愈下，各种心理疾病也接二连三地出现，从而对正在实施的升职计划产生心有余而力不足之感，如不能及时校正自己的状态，也只能停止向高峰冲刺的脚步。

所以，职业人士在懂得如何工作的同时，更要学会怎样爱惜自己的身体，比如安排时间去健身、旅游等一些能放松的事情，实在是很有裨益的。

你与企业 and 职位达成过谐振吗

跳槽即再次求职。求职过程是一个复杂的过程，求职者 q

就是与其他电子汇合成电流 I ，在前进的过程中也要受到三大阻力，那就是来自电阻 R 的阻力，叫它电阻 R ；来自电容 C 的阻力叫容抗 X_C 、来自电感 L 的阻力叫感抗 X_L ，统称叫电抗 X ； R 、 L 、 C 都在以自己的方式，抗拒电流前进。三个阻力合起来就是电阻 + 电抗，叫它阻抗 Z 。根据欧姆定律：阻抗 Z 越大，电流 I 越小，前进的速度越慢。在此情况下，求职者感到压力很大，抬起双脚，却迈不开步。最渴望的就是有一个强大的电压 U 帮助我们克服重重阻力，使电流 I 沿着通路顺利向前。

面对繁杂多变、眼花缭乱的社會，面对着乱云纷飞、强手如林的职场，面对着残酷严峻的就业竞争。面对着这重重阻力，怎样才能沿着自己的电流路径流向求职目标？在通信系统中，有一个词叫“谐振”只有发射机 T_x 的发射频率与接收机 R_x 的接收频率“谐振时（合拍）时接收机才能接收到发射机发射的信号，这时的频率叫谐振频率，谐振频率不仅是个频点，而是个频带，信号最强的地方叫中心频率 F_0 ， F_0 的周边有一些信号略强的频点 F_1 、 F_2 …… F_n ，这些频点构成了频带，这条频带被分解成很多条信道，信号就在信道上跑来跑去的传输信息。各个企业就如同一台台发射机，随时在发射招聘信息，而求职者就如同一台台接收机，随时在接收这些信息。如何调整自己的频率，使自己尽快与企业发生“谐振”，找到自己的谐振点？宏威职业顾问告诉大家，最关键的就是就需要正确对待自己，一句话：叫审视自我。必须是在充分、透彻、正确认识自身条件的基础上，科学地与职场当前形势、企业具体要求相结合，先要自我反思，自我审视、自我认识、自我了解、自我评估、自我定位，包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、

情商、缺欠、思维方式等。即要弄清自己想干什么，能干什么，应该干什么，在众多的职业面前选择什么行业、什么职位等问题。准确把握自己的长处和短处，以便在求职过程乃至职业生涯中做到扬长避短、求得“短路”，达到目标，从而达成与企业具体说就是职位的“谐振”。不能有点优势，就产生“自激震荡”，不能正确对待自己，这时要给自己加上“反馈信号”，抑制自激；也不要接收频率本来很低，却偏要接收高频信号，结果老是找不到“谐振点”，与企业和职位达不到“谐振”，不能准确定位。这对自己有害无利、没有裨益。

当合成自己的谐振频率之后，为了防止频点漂移，还要加上“锁相环”将其锁定，否则，左右摇摆，漂移不定，还是定不下自己的位子，震来荡去，最后漂丢了。所以，定位要准确牢靠很重要，免去再次求职的奔波。最好的办法就是尽快融入到企业中去，与其交换能量。电容和电感两个元件工作时，就是从电源那里接受能量，经过转换，再还给电源，周而复始、循环往复，与电源之间进行着能量转换。企业就像电源，你就像元件，你从企业接受利益，然后还给企业贡献，在相互交换能量中，互相依托，共求发展，最后融为一体。企业很难离得开你，你也不要再去做自由电子。再一个就是要有团队精神、整体观念。手机的逻辑部件在工作时都要统一按照 **13MHz** 协调一致、有条不紊、严格按照程序工作。在企业中，你也要严格按照企业的规章制度，在统一指挥下，发扬团队精神，做好某项工作，不要下车伊始，什么都看不惯，总想用自己的意愿去改变企业，结果事与愿违，最终被淘汰出局，离开轨道再次成为自由电子。

跳槽的 5W1H

第一个 **W** 即 **WHY**，指你为什么要跳？

你不要说我干了五年了，应该跳槽了。是否跳槽与你干几年没有关系。你不要说我不喜欢现在的工作所以想跳槽，如果你没有搞清楚你为什么不喜欢自己现在的工作，如何确定跳槽后的工作自己会更加喜欢？你不要说这里人际关系太复杂，所以我想跳槽，如果你没有处理复杂人际关系的能力，跳到哪里你都会觉得人际关系复杂。

在职场的不同发展阶段，人们通常为三种原因而跳槽。

第一种是在你刚工作的几年里，可能会禁不住高薪的诱惑而选择另谋高就，特别是你小有成绩又没有得到公司的及时认可，再加上你起薪本来不高，几年来努力工作让你本事也长了不少，外边更高薪水的工作有时会唾手可得。如果你的确为了薪水跳槽其实无可非议，但需要考虑新企业的众多非薪水因素是否符合自己的期望。另外，你可以跟现在的企业上司沟通，看看是否能在本公司找到上升的机会，能够不跳槽就体现自身价值当然是上策，除非你想跳槽还有什么别的考虑。

第二种是当你在职场上做了 5~10 年了，如果你干得不错，通常可以拿到比较理想的薪水，这时如果你还有更高的要求，而你的职业生涯又出现了天花板，跳槽是很自然的选择。为更好的发展空间而跳槽是有相当职业能力的中年白领的常见选择，但对于刚入职没多久的青年，张嘴就说是为了更高的发展空间要跳槽是没有什么资格的。

最后一种是你在职场上奋斗了十几年后什么都不少，薪水

不差，职位不低，但在这家企业就是工作不开心，又不想自立门户，那么你也可能选择跳槽，不过这时你重新选择东家的主要原因可能是因为企业文化。在职业发展到这个阶段，如果你骨子里不认同这个企业的文化，你终将选择离开，除非你没有这个能力。

如果你不能回答 **Why** 这个问题就选择跳槽，你的行动是盲目的，盲目的行动其结果是不可控的，如果你运气好可能会有意外收获，如果运气不好可能掉入职业的低谷。你愿意将自己的职业命运交给运气吗？

第二个 **W** 即 **WHAT**，即你凭什么跳？

如果跳槽可以有更高的薪水谁不想？如果跳槽能有更大的发展空间谁不想？如果跳槽能找到自己认同的企业文化谁不想？问题是你凭什么？你可以说，凭自信、凭激情、凭兴趣、凭经验、凭学历等，但这些其实都不足为凭。不管你是否同意，我认为只有以下三项，缺一不可，才能帮助你跳槽到一家更好的企业，否则你可以成功跳槽，但不代表跳槽成功，就是说你跳槽的结果可能还不如不跳。

跳槽首先凭的是你的业绩。无论你对现在的工作多么不感兴趣，无论你现在这家企业多么不尽人意，无论你的老板对你多么不好，这些都不是你没有做好现在工作的理由。就是说，如果你没有做好现在这份工作，没有人会相信你一定能做好下一份工作。没有你现在岗位的业绩支撑，你在接受新企业老板的面试时是苍白无力的，如果你运气好能懵过新老老板这关，也不代表你跳槽会成功，因为跟着这样一位没有辨别能力的老板对你未来的职业发展也未必是好事。

跳槽其次凭的是你的信誉。无论你多么有能力，一家好的企业是不愿意接受一个信誉有问题的员工的。这种信誉标准不一定是你做了什么大的坏事，它可以小到生活中的各种各样的琐事。比如你明明是面试时迟到了还努力为自己寻找借口，明明对某一项目一知半解却要对你的表现夸大其词，明明是考官要看看是否认识自己的弱点，你却对原来公司滔滔不绝地做负面评论，这些细微末节就已足够看出你的个人信誉，如果你平时没有修炼好自己的信誉，到现场时是难以伪装的。

跳槽最后凭的是你的人脉。无论你是否承认，你经常和什么人在一起在某种程度上决定了你的跳槽能力。如果平时你没有融入社会的大职场之中，没有建立自己的事业圈和人际圈，你很难有大局思维观念。如果你除了公司内的工作范围基本不与外界交往，你的本职工作也不容易有什么突出的业绩，这样即使世界上到处是伯乐也看不到你的存在，如果你没有人际网络，即使你毛遂自荐也没有人愿意相信你。

你只有清楚地回答凭什么，才能知道跳槽后能够做什么？

第三个 **W** 指 **WHERE**，即你该往哪里跳？

跳哪里也不是一个容易回答的问题。有人说我就要来北京工作，为什么呢？因为北京是首都，会有很多发展机会。其实大西北同样有很多机会，关键是哪里有机会是属于你的？你适合在哪里工作？哪里更容易发挥你的个人优势和所长？你更喜欢在哪里或何种氛围下工作？要回答好这个问题当然离不开对前两个 **W** 的认识。

这里的 **Where** 除了指你想跳到哪个城市，还可以指你想进入哪个行业？你为什么要进入这个行业？如果你还没有想到跳

槽要跨地域和跨行业的话，至少你要跳槽是为什么的思路还不够宽广。如果你计划得好，来到不同地区和进入不同行业可以给你的职业生涯带来质的飞跃，当然前提是你如何选择，如何规划你的生涯轨迹。这里你的选择除了要考虑地区的经济环境与行业特点，还需要考虑你个人的职业兴趣，家庭生活的安排等综合因素。

第四个 **W** 是 **WHICH**，即你向哪家跳？

这里是指你想跳槽到哪一家公司，你必须足够具体地了解每一家目标公司的实际情况。即使前三个 **W** 你都做得很好，最后的公司没有选择好，你的跳槽同样会让自己在职场大走弯路，让自己悔不该当初。

如果你找不到一家合适的目标公司，那是你第一个 **W** 没有准备好；如果你找到了很多理想的公司，但就是没有办法进入，那是你第二个 **W** 没有准备好；如果你不知道理想的公司在哪个城市在什么行业，那是你第三个 **W** 没有准备好。

如果你是长期打算，你不能只看未来公司给你多少薪水，你更需要了解它的企业文化和你未来在这里的发展平台有多宽广。公司可以分为外企、国企、民企。外企又可以分为欧美企业、韩企、日企等。欧美企业也可以再分为 500 强大企业和中小企业。对于外企，它在中国的发展战略在很大程度上决定了你的职业生涯前景。总之，你跳槽的目标必须落在少数几个具体的企业上。

第五个 **W** 是 **WHEN**，指你何时跳？

什么时候跳槽是可以计划的，有时机会降临又是不能计划的。但在没有真正机会降临之前，你完全可以计划你的跳槽时

间，特别是如果你很有实力，并在业内很有知名度的情况下，什么时候跳槽或者跳不跳槽基本可以由自己掌控。如果你没有那么大本事，其实不应该草率跳槽。如果选择跳槽，必须先有明确合理的目的性，然后做好充分的准备和规划。

应该特别注意的是，你不能因为跳槽而跳槽，很多时候不跳槽而专心做好你现有的工作，其实也是你现在的最好选择。过度频繁的跳槽会让自己的职业生涯越来越艰难，因为一但你频繁跳槽形成了习惯后，一遇到问题你就不会想办法去解决问题，而是在第一时间想到要逃避现实，如何逃避。如果你总抱着这样一种心态去工作，那么你到了哪儿也不会真正做好工作的。而跳槽的结果通常是帮你解决了一个问题后，又带来了另一个新问题。

一般来讲，年纪越大对跳槽越应该谨慎，即使你很年轻，频繁跳槽也没有什么好处。如果你觉得还是要跳槽，那么记住一点，千万不要先辞职，然后再去寻找新的工作，这样你的身价会大打折扣，很可能让你在很长的一段时间找不到理想的工作而心灰意冷。

一个 H 就是 HOW，即你该怎样跳？

怎样跳槽每个人都应该有自己的最合适的方法，有时也不一定需要以上 5W 都准备充分，但大致上离不开这些方面的考虑。跳槽有科学的一面，也有艺术的一面，也许在你不经意时改变自己命运的机会就会降临，但有时你苦苦追求就是不见机会的影子。在当今信息如此发达的社会，如果你真的工作出色，跳槽机会是不难寻找的。如果你找不到合适的跳槽机会，你就安心做好现在的工作吧。

跳槽前问过自己这些问题吗

1. 你在工作过程中是否获得过成就感？

A是 B一般 C不是

2. 你在工作中是否长久地感到烦闷、不安、压抑？

A是 B一般 C不是

3. 你觉得自己目前的薪水是否够支付自己的日常生活？

A是 B一般 C不是

4. 你工作的单位离你的居住地远近是否合适？

A是 B一般 C不是

5. 你是否每天面带笑容、精神饱满地走进办公室？

A是 B一般 C不是

6. 你觉得自己目前的工作压力大吗？

A是 B一般 C不是

7. 你觉得自己现有的工作能力和知识状况是否能适应现在的工作要求？

A是 B一般 C不是

8. 你的老板对你工作的评价是否满意？

A是 B一般 C不是

9. 你觉得现在的工作能体现你全部的人生价值吗？

A是 B一般 C不是

10. 你对自己现在的工作状态满意吗？

A是 B一般 C不是

11. 你觉得自己是否能维系好与老板及周围同事的关系？

A是 B一般 C不是

12. 你的家人是否支持你的工作？

A 是 B 一般 C 不是

13. 你是否经常加班到深夜？

A 是 B 一般 C 不是

14. 你对未来有明确的目标规划吗？

A 是 B 一般 C 不是

15. 你对自己现在的职位及薪资待遇是否满意？

A 是 B 一般 C 不是

解析：

选 A 得 3 分 选 B 得 2 分 选 C 得 1 分

如果你的得分在 15 ~ 20 分，表明你对现有工作比较满意，可在工作中继续努力，发挥自己的专长，协调好与同事、上司之间的关系，再接再厉，争取取得更加辉煌的工作业绩，早升职，多加薪。

如果你的得分在 21 ~ 35 分，表明你对自己的工作已经出现了小小的不满，但因为对现有薪水或是职位等因素尚可满意，如你在考学或年龄大了不想动、心中没有目标时就会安于现状，观望着职场的风云变幻，寻求更好地机会。但这时你是否反省过自己从前工作中的不足？哪些地方还可以因自己的变化而增进呢？老板对你平时工作中的态度如何？与同事之间的关系是否相处融洽？是否该及时充电从而等待时机降临？依你现有的工作状态，晚年时能过上什么样的生活？中间是否会有大的变数出现？都可能会是什么？

如果你的得分在 35 分以上，表明你对现有的工作极为不满，长此以往对你的身心都将是一种极大的伤害，请尽快抉择，

主动寻找自己的下一份工作。

跳与不跳就是一种选择，人生即是选择。决定权在你的手上，请你审时度势，三思而后行。希望每一个看过此书的人，都能不断在跳与不跳的反思中找到自己的职业定位，合理、有序地安排、调整自己的职业规划，让自己的生活变得更加灿烂。

第 三 章

跟错老板，要跳槽

事必躬亲的老板不能跟

事必躬亲的老板有如下特点：

1. 凡事都要亲自过问

事必躬亲的老板，表面上看是老板，但实际上可能是秘书、经理、文员、外勤、公关、清洁工、保姆——只有你想不到的，没有他做不到的。公司内事无巨细，都在他的工作范围之内。你在搞策划方案，他会说你的方案不行，会提出自己“独到”的见解；你在写文案，他会说你的文字不行，要亲自写两段给你示范；你在与客户联系，他会和你一起与客户商谈；你在扫地，他也会觉得你连个地都扫不干净……整个公司，他无所不在，不管你在哪个角落里做什么事情，他总会悄无声息地出现在你背后，然后接过你手中的工作，让你手足无措。

有时候，事必躬亲的老板真是让人想不透：既然他事无巨细，什么都想自己来办，那么他还找那么多手下来干嘛？

2. 身心疲惫者大有人在

事必躬亲的老板，没办法不累。现在不少企业的老总都感叹自己太忙！总是难以集中时间和精力思考和处理计划中的事务。常常是打算到办公室办一件事，结果半路上就被人拦住谈

另一件事；好不容易来到办公室，又有一大帮人等在那里，这里还没谈完，那边电话又不断，手上待批文件一大堆，外边还有来客等着接待。日复一日，总是忙于这样那样的事务，计划中的事却无法完成。

事必躬亲的老板在这种情况下怎能不忙呢？实际上，何必事事都要亲自过问呢？现代管理理念早已经提出管理者要适当分权、充分授权，不要总是大权独揽、小权不放。从经济学角度来说，一个人是不必事必躬亲的，这不需要复杂的经济理论，只要一些简单的例子就能让你明白这个道理。

曼昆的《经济学原理》里就讲述了一个现代经济寓言：有一个放牛的农民和一个种土豆的农民，他们两人既喜欢吃牛肉又喜欢吃土豆。如果放牛的只提供牛肉，农民只生产土豆，那么，贸易的好处是最明显的。但是，如果他们既生产牛肉又生产土豆，情况会怎样？

很明显，在什么位置干什么事，老板要高瞻远瞩，统领全局，每件事情他都去管，能管得过来吗？能不累吗？古今中外，事必躬亲以至身心疲惫的老板大有人在，而如果有人非要做一个事必躬亲的老板，那他非得累垮不可！

3. 不能彻底相信别人

事必躬亲的老板，总不能彻底相信别人。他们大多心中装着太多事情，什么事都要考虑，什么事都放不下，只有自己亲手做才觉得踏实。这样的老板，怎么能完全信任别人呢？这倒不是说他们心胸狭窄或是不能容人，实在是因为这样的老板大多都追求完美，并且有很严重的焦虑感。他们的焦虑不是来自于别人，而是来自于自己。虽然有时候他们也能意识到自己应

该多信任别人，多让别人自主地完成工作，也好让自己的包袱轻一些，但是，事必躬亲早已经成了他们的行为方式和生活习惯，他们内心早已离不开这种方式，脱离了这种方法就浑身不自在；不能亲手照顾到每一个细节，他们就满心焦虑，总在想是不是哪里会出什么问题，手下是不是又出什么差错了？自己提心吊胆，坐立不安。

就算他们意识到自己的问题，也没办法很好地解决，仍然是一贯的忙里忙外，上窜下跳，经常搞得自己睡不好觉，吃不下饭。

事必躬亲的老板大多严重精神焦虑，身心疲惫，身体严重虚弱，往往还伴有多种慢性疾病，就像上述的诸葛亮一样。一个人的身体即使再好，一旦事必躬亲，精神的压力和身体的疲惫也会很快将身体摧垮，到了那个时候，就算每天喝虎骨酒、鹿茸汤，也是扛不住的。

当然，一个制度健全的公司，一个有强大生命力的集体，不会因一个人的倒下而影响正常的运转。但是不可否认，在很多时候，老板也就是领导者，他的确能影响到全局的形势与公司的发展。何况并不是每一个人都能在大公司里工作，目前很多公司都是私营的小公司，公司就是老板，老板就是公司，整个公司都是靠老板一个人撑着。什么时候老板倒下，这个公司也就算完了，蛇无头不行，树倒猢猻散，作为打工族的你我，到时候也只有卷铺盖走人。

跟了事必躬亲型的老板，就得做好思想准备，就得多为老板的身体健康担一份心，要有一个清醒的认识：就算自己倒下了，老板也不能倒下。要明白：自己倒下了，躺一会又能爬起

来；老板倒了，自己就绝对没有好果子吃。

老板不放手，自己得不到发展，没有成就感。作为一个有理想、有追求、有抱负、有上进心的新时代年轻人，既然要工作，就肯定不能只是为了混个一日三餐。每个人都希望得到发展，发展需要锻炼，而工作就是最好的锻炼，能创造最好的发展机会。没有锻炼，没有机会，哪有发展？落在一个事必躬亲的老板手里，你就在很大程度上失去了锻炼的机会，老板不会放心让你干。在这种情形下，就算你升到不错的职位，也只是个空职而已。

张先生在一家规模比较大的公司做人事经理，本来是一个不错的发展起点，可是偏偏老板就是一个事必躬亲的人，人事上的每件事情他都要亲自过问，出现了什么问题老板也喜欢亲自解决，结果搞得张先生很郁闷。每次有什么问题，老板总是说他办事不力，还得自己出面，张先生有口难辩：明明是你自己不放手让我做！一年下来，工作没什么成绩，原地踏步，还屡屡被老板埋怨，张先生的感受可想而知。

这还算是好一点的，像上面讲到的李严，落在诸葛亮的下面，不仅在刘备安排他负责的军务方面无所作为，还被诸葛亮找个机会废为庶民，那才叫惨呢！

做一份工作，一是看有没有发展前途，二是看做得开心不开心。如果两方面都得不到，那这样的工作也就没有多大意思了。

老板事必躬亲，不只是老板的问题，也不只是具体的某个人的问题。老板首先是公司的领导，而员工也首先是公司的个人。老板事必躬亲，最主要也是最大的危害，将直接指向公司

这个集体。

美国华盛顿有一家生产体育用品的公司，经理威尔逊是一个精力充沛、热心助人的人。平时在公司里他总是忙忙碌碌，一刻也不闲。手下的同事有了什么问题请教他，他也会放下手中的工作，热心帮助人家解决。慢慢的，大家都喜欢找他帮忙，工作中一旦有了什么问题，大家的反应首先就是去找经理。结果威尔逊每天忙于大小事务，忙得晕头转向，而手下却越来越懒，办事能力也大为下降。

后来市场竞争日趋激烈，公司遇到了前所未有的竞争。威尔逊希望公司里每个人都能在这个时候站出来，出自己的一份力，帮助公司摆脱困境。可是公司里的同事长期依赖威尔逊，已经丧失了自己独立自主的能力，遇到问题根本不知道从何下手，仍像以前一样，大事小事都去问威尔逊。而这个时候，威尔逊再也没有更多的时间与精力为大家处理问题了，他也才感慨自己当初实在不该太过热心了，应该给予手下充分锻炼的机会。

公司是大家的。如果老板事必躬亲，大家都没有努力，也没有机会努力，更没有机会提升自己的能力，为公司的发展出力，这样的公司是没有竞争力的。现在讲求的是可持续发展，一个公司、一个集体，要想赢得竞争，必须有长远而持续的竞争力。如果整个公司只有老板一个人出力，就算他真有三头六臂，能把大事小事都处理得完美无瑕，但公司后继无人，没有后续力量，终有一天公司还会在市场竞争中败下阵来。企业跨了，最终吃亏的还是个人。

优柔寡断的老板不能跟

很多时候，优柔寡断这个词语是和没出息连在一块的。不错，优柔寡断就不能勇于面对失败，就不能把握成功的机会，就不能在激烈的市场竞争中杀出一条血路来。甚至本来有很不错的基础，也会因优柔寡断而优势尽失，前途着实不妙。一个真正的男人不能优柔寡断，一个真正出色的老板更不能优柔寡断！

跟了优柔寡断的老板，轻则随着老板一起庸庸碌碌，勉强混口饭吃；重则随着老板在激烈的竞争中被淘汰出局，后悔莫及。

优柔寡断难以适应激烈的市场竞争。市场竞争无比残酷，甚至你死我活，只有拥有相当的魄力才能杀出一条血路。面对瞬息万变的市场形势，老板必须能敏锐地察觉市场走势的变化，随时根据实际情况当机立断。面对机会，要能马上有清醒的认识，迎头赶上；面对突然的变故，要能迅速拿出强硬的应对手段，扭转形势，转危为安。作出一个决定也许只需要几分钟的时间，往往抓住了这几分钟，采取及时得当的措施，公司就能迈进一大步；如果不能抓住这几分钟，就只能眼睁睁地看着良机错失，后悔不迭了。

老板作为公司的领导者，若有优柔寡断的弱点，那公司也就危险了。追随这样的老板，在这样的公司里，大多数情况下你只能眼睁睁地看着公司在市场上处处落于人后，陷入被动，被对手打得越来越衰弱，最终被市场淘汰出局。

皮之不存，毛将焉附？

独断专横的老板不能跟

专权独断型的老板，权力欲极强。专权独断，正是他们为满足自己的权力欲望而产生的一种行为风格。这种老板有如下几个特点：

1. 权力欲极强

一个心志淡泊的人不会强求别人事事听从他的安排；同样，一个对权力充满了欲望的人必然要求身边的人时时对他俯首帖耳，听无不从。对他们来说，最快乐、最有成就感的事情就是对着是一群手下指手画脚；如果让他们长时间自己独处或是孤军奋斗，他们就感觉不到自己的价值，就会体味到深深的失落。对他们而言，权力就是生命意义所在。

专权独断的老板不能容忍在自己的领土范围内有人超越自己或与自己平起平坐。他们渴望拥有绝对的决定权，他们要看到每个人都在自己的手下有令必从，他们要为自己树立一种高高在上的形象。他们以自我为中心的意识往往在嘴上就能表现出来，说话往往都是“我”字开头：“我提拔你……”、“我拨给你……”、“我奖励你……”、“我罚你……”、“我撤你……”如此等等，浓烈的权力意识表露无疑。

2. 骄傲自大，听不进别人意见

古今中外很多政治领袖都是专权独断的人，如秦始皇、赵匡胤、朱元璋、拿破仑……他们都骄傲自大，听不进别人意见。

专权独断的老板总认为只有自己的意见才是正确的，自己的想法永远比手下高明。他们的思维方式是：如果你比我聪明，那么为什么我是老板，而不是你是老板？骄傲自大，几乎是每

一个专权独断型老板的特征，他们永远都是那么自负，别人的话语、建议在他们的眼里只是一个陪衬，只是为了衬托出自己的聪明才智。即使在公司开全体大会谈论问题的时候，他也总会毫不留情地批驳别人的意见而坚持自己的主张，他强硬的态度往往使得大家都不敢讲出自己的看法。

就算有人给他们提意见，他们基本上也不会采纳。专权独断的老板刚愎自用，只相信自己的能力，对别人的建议，要不就是当作耳边风，要不就轻率地认为是一无是处，搞不好还会好好地嘲笑一番。

3. 对待手下严厉

专权独断的老板由于极强的权力欲望和做事强硬的风格，往往对待下属都非常严厉。他们不会考虑手下的感受，更不会站在手下的角度去思考，他们的一切行为都是为了突现自己的地位。

一方面，对手下进行严格的管理能够体现出他个人高高在上的地位，能让他感受到别人对他的惧怕、别人对他的服从，能感受到操控别人的乐趣与成就感。另一方面，专权独断的老板喜欢轻视他人，对手下常不信任，总认为光靠手下办不好事情，所以需要严厉的管理，有时候甚至要无情的责骂与惩罚，只有让手下对自己的命令无条件地执行，才能保证事态的顺利进展。再一方面，专权独断的老板最害怕有人影响他的地位，而严厉的管理是一种有效预防手下权力膨胀、打击下属信心的手段。这样的高压政策，往往使手下不敢对老板有任何异议。费迪南·皮埃切就是这样一个老板。

费迪南·皮埃切 1963 年进入保时捷公司，1972 年加入隶属大众公司的奥迪公司，1993 年担任大众公司总裁，是大众公司著名的独裁者。

大众公司在世界上鼎鼎有名，公司的成就与皮埃切在公司中的地位，使他形成了一种骄傲、自负的心理。皮埃切习惯以铁腕的方式统治大众公司。上任后，他炒掉了不服从他领导的二十多位高级经理，其中包括两任奥迪公司总裁，从此公司里面再没有人能动摇他的地位。他直接掌管着公司的研究和开发部门、生产部门、采购部门和公司品牌部门，大权独揽。公司的管理委员会也被他由 9 人压缩至 5 人，没有人敢对他提出不同的意见，也没有部门来监督他的行为。他的一位同事说道：“在大众公司，缺了皮埃切，什么决定也不能做。”甚至一位同皮埃切合作了多年的高级经理也说：“没有人会提批评性的建议，因为他们知道头准会不高兴。”凡是有人敢于挑战皮埃切的权威，对他的观点和决定表示异议，皮埃切总是统统将他们解雇了事。

担任总裁不久，皮埃切就在一次管理会议上提出了一个方案，要将基本汽车平台从 16 个降至 4 个。一位高级工程人员克里斯蒂安当即提出异议，因为这个方案意味着豪华的奥迪车和普通的大众车都将使用许多相同的零部件。克里斯蒂安认为如果所有车都使用奥迪的豪华配件，成本将会大幅提高。皮埃切马上尖苛地回答道：“我会记住你的名字的。”不过克里斯蒂安运气似乎不错，他的年纪已足够大了，老板似乎不想过分为难他，两年后他如期退休。但是这件事情也给同事们留下了一个教训，那就是千万不要质疑老板。

长期的专权独断使大众公司的经理们终于无法再忍受皮埃切的铁腕统治了，1994年底，他们共同起草了一份公开信，并将它递交了公司监督委员会主席里埃森。在信中他们说道：“亲爱的里埃森，这个公司正控制在一个精神错乱的人手里。”可见经理们对皮埃切的意见之大。皮埃切专权独断，最后众叛亲离，只能以辞职结束这场纷争。

老板专权独断，整个公司的权利都集中于他一个人的手中，这种权力过于集中的情形不能有效提高各部门、各位公司成员的工作效益。在专权独断的老板手下，人们都习惯事事请示老板，没有老板的批准，没有老板的命令，谁都不敢有所动作。大家都不敢提出自己的见解，不敢放手为公司出力，束手束脚，办事提心吊胆，本来自己就可决定的事情也要耐心地等候老板首肯，难免延误处理事务的最佳时机。特别是在突然遇到一些棘手的问题时，下属没有处理问题的自主权，等到老板的指示下来，大多为时已晚。

专权独断的老板喜欢把整个公司掌握在自己的手中，在某种程度上，公司就是他一个人的公司。公司的前景命运都和老板紧密联系在一起。老板决策正确，则公司正常运行发展；老板决策出现重大失误，公司则随之衰亡。而专权独断的老板又听不进别人的意见，总是靠自己一个人打天下，一个人的决定怎么可能永远正确、万无一失呢？专权独断的老板，很有可能把公司带上一条不归路。

在一个专权独断的老板手下做事，你头顶上就像永远压着一座无法摆脱的大山，每一刻都处在他的压制之下。你没法提

出你自己的想法，就算你提出来了，多半也会被老板无情地否决掉，老板才不会耐心考虑你的想法正不正确呢。你只能按照老板的指示行事，无法施展自己的才能。有时候就算你明知道老板的命令是错误的，你也无能为力，因为任何对抗老板的做法都是不明智的，你只能眼睁睁看着事态向不好的方面发展下去，你着急也好，不着急也好，都跟你没有太大的关系了。

在一个专权独断的老板手下工作，很多时候你只能扮演一个工具的角色，有了成绩，功劳自然是老板的，都是他英明神武，才带领下属做出了个样子来；若出现差错，老板就会向你发脾气，在这种情况下，你要想做出一点属于自己的成绩真是难上加难！要想凭自己的本事在专权独断的老板手下出人头地，那可更是难于上青天了！

一个专权独断的老板能让你一天到晚神经紧绷，战战兢兢，如履薄冰。你得随时留心不能触犯他，要无条件地对他言听计从，完全忘却自我的存在，要随时准备面对他的指责和责骂。每天处这样的高压之下，你要被吓成一个胆小鬼，窝窝囊囊地苟且偷生，要不就被激得血气上涌，揭竿而起。

所以，跟着一个专权独断的老板，轻则庸庸碌碌，陪着小心郁闷的过日子；重则和老板矛盾越积越深，天长日久积累起来，一朝爆发，于人于己于公司都是莫大的伤害。

过河拆桥的老板不能跟

过河拆桥型的老板为什么要过河拆桥？因为过河的时候需要桥，一旦过了河，桥就没什么作用了，必然要毁掉，他可不想让别人也借此桥过河。过河拆桥型的老板有如下特点：

1. 心思多虑，不信任别人

过河拆桥型的老板心思多虑，对别人总是持怀疑态度。他们过了河之后，就不禁会寻思：我是凭借这座桥过了河，那么别人呢？他们会不会也通过这座桥渡过河来，威胁到我呢？这座桥本身会不会对我构成威胁呢？还是一拆了之，彻底踏实为好。古今中外，怀有这种心思的老板比比皆是，下属为他们尽心尽力，辅佐他们上马，他们却怀疑下属会不会再去帮助别人，将来会不会取代自己。



在创业初期，很少有过河拆桥的事情发生，那时老板和下属同一条心，共同奋斗，在艰难的岁月里彼此信任。但是一旦一朝成功，过河拆桥型的老板便对下属处处提防了。

2. 能共患难，不能共富贵

过河拆桥型的老板能共患难，不能共富贵。在患难时期，他需要得力的手下帮助，需要手下人帮助他渡过难关。这个时候，也就是过河的时候，没有人会傻到自己还在河面上的时候就开始拆自己脚下的桥。相反，在这个时候，他要是发现桥哪儿有问题了，比如桥桩不稳、桥面开裂，他还会仔细地修补一下，因为这时候，桥的安危好坏与他的切身利益联系在一起。

一旦过了河，困难过去了，患难不再了，桥对他而言也就没有什么意义了。共富贵？没必要吧，富贵我一个人享受就行了，何必还要分一半给你呢。再往深里想，我把富贵分你一些也还不打紧，但要是你还不满足，要把我的那一份也拿走呢，不如早些把桥拆了，自己安安稳稳地好好享受！虽然无情无义，但过河拆桥型的老板就是这么想的。



3. 无情决断

过河拆桥型的老板性格中有一个显著的特征，就是残酷无情，果敢决断。本来在一起艰苦奋斗的下属，在长期的奋斗过程中，多少会建立起一种特殊的感情。这个时候，说是下属，其实也是盟友，也是朋友。毕竟大家在一起互相搀扶着，挺过最艰苦的岁月，一起出生入死，闯过急流险滩，这种感情是一般人之间很难体会到的，也是远远高于一般人感情的。而成功之后，老板竟能不顾昔日情分，不给面子，痛下杀手，要不是心肠格外的硬，又怎么下得了手？

跟了一个过河拆桥的老板，就注定要整日提心吊胆地度日，因为你在每一天的工作中，既盼望着成功，又害怕着成功，成功的那一天，也就是自己的价值被利用完的那一天，老板也就

该对你下手了！而更有甚者，你不知道自己什么时候在老板眼里失去了利用价值，他就要来“拆”你了。



老板喜欢过河拆桥，搞得每个人都提心吊胆，人人自危，每天就只想保全自己，这样的企业还能有什么凝聚力呢？员工还能有什么创造力呢？就算大家有能力，也不敢使出来，因为能力使出来越早，用完的时间也就越早，老板“拆桥”的日期也就越早！

老板过河拆桥的“美名”越传越远，有才能的人都不敢投奔这个企业，还有什么新鲜的血液来补充呢？再加上原先企业内部的人员不断地被老板拆完，企业最后还能剩下什么人呢？

老板如果长期如此，只会使企业内人心涣散，企业必将分崩离析。就算你平平庸庸，随波逐流，既没有能力来让老板过河，也就不必担心会被老板拆掉，但到了那个时候，覆巢之下，又焉有完卵？

我们踏踏实实地工作，为的是能一步一步迈向美好的将来。我们不指望老板多慷慨大方，只是希望每份努力都能换来应得的收获；我们只希望成功之后，能安然地品味成功的快乐与满足。我们不甘心被人利用之后，又被人一脚踢到屁股后面。我

们要对过河拆桥的老板坚决地说一声“不”！

不善用人的老板不能跟

商海潮起潮落，浪推浪涌，淹没了许多虽具才华但中道势衰的管理者们，究其原因，用人不当甚至不会用人不能不说是一个重要的原因。我们所说的不善用人的老板，就是指那些不能合理利用资源，不能为手下人才合理分工的老板。这样的老板具有如下的特点：

1. 能力上的缺陷

不善用人的老板并不是不想给人才一个合理的分工，只是因为他们缺乏对人才深刻而全面的认识，不能真正把握一个人才的优点和缺点，不能针对这些优缺点给人才安排一个适合的工作，导致用人不当。

欧洲有一个笑话，说天堂就是英国人当警察，法国人当厨师，意大利人谈情说爱，而由德国人来组织一切。地狱就是由法国人当警察，英国人当厨师，德国人谈情说爱，而由意大利人来组织一切。同样还是那些人，只是一个用人当与不当的问题，就形成了天堂与地狱的差别。

2. 能者不善用人

所谓能者，对于当前社会来讲，应该就是能为企业整合各种资源并创造利润的人。很多企业管理者往往不善用人，因为有很多时候他的思想专注于公司的规划与长远发展，根本无暇了解员工的思想，体会不到“善”字的真正意义：善用、善待、善意。善者应该了解、关心员工的成长，发掘他们的潜能，激励他们的创新，不“善”的老板实现不了一种心与心的无障碍

的沟通，思想与思想的交流也就不畅通，所以他们属于能者但不善用人。这类老板对公司的付出能达到一种尽心、尽力的地步，但是因为不善用人显得不完美。以下台湾公司的例子就是一个因用人不善而倒闭的例子。

1996年5月，台湾总源色拉油公司宣布停工，并将员工裁减到只剩三十多人。消息一传出，公众哗然：向来营运状况良好、资金雄厚的总源色拉油公司何以到了今天这步田地？

总源色拉油公司在台湾可谓家喻户晓，妇孺皆知，其创始人陈书友是一位富有传奇色彩的人物。陈书友出生于台湾彰化县埔盐农村，从小就有“要干出一番事业”的雄心壮志。1963年，他开设的源泉制油厂问世了，而雄心勃勃的陈书友并未满足，1970年，他又开台湾熔剂制油之先河。企业规模的扩大使他感到自身知识的匮乏。1973年他只身赴日本学习，并于1977年获得学士学位。四年的学习使他眼界更加开阔，他注意到一种新型食用油正在发达国家萌芽，而在台湾尚未开发生产。于是经过两年的技术攻关，终于攻克了精炼技术，生产出色拉油。他为这种新产品取名叫“Saladoil”，并译成“色拉油”，正式投放市场。

为了能让消费者接受，陈书友又从广告、售价和品质三方面进行了艰苦卓绝的努力，“精诚所至，金石为开”。色拉油终于被消费者了解和接受，销量节节上升。上市的第一个月就售出5吨，第二年上升到每月200吨，到1972年，总源色拉油的销量达到每月2000吨，成为台湾最大的生产色拉油企业之一，其市场份额占全台湾的20%。然而就在公司蒸蒸日上时，用人

的失误，给企业带来了毁灭性的打击。

20 世纪 80 年代，美国和日本等发达国家纷纷采用经营权与所有权相分离的管理方法。1981 年，陈书友赴日本和美国参加食用油会议，这种管理方法对他触动很大。他深刻感到，要使总源企业管理现代化并参与国际竞争，就必须采用这一先进的管理方法。

从这以后，他便实施了这一管理方法。他先后花了两年时间进行准备工作和物色人选，最后决定聘请日本人中川全权负责公司的经营管理。中川当时年届 40，应用化学专业毕业，曾在日本一家油脂公司担任过技术部和营业部的经理，有过 20 年油脂业的经营经验。为了严格遵守两权分离的原则，陈书友还特地将公司中的家族成员和与他一起创业的学历低的职员全部调离原职，以便中川在经营管理中不受丝毫干扰，而陈书友则致力于产品开发和产品质量的管理。

然而新的管理方法刚刚实行不久，问题就显露出来了：中川虽然有丰富的工作经验，但他不具备一个领袖人物的才略，突然大权在握，却显得有些不知所措。此外，中川对中国传统文化及中国的企业管理不熟悉，生搬硬套日本的那套管理方法，结果张冠李戴，使企业管理乱了分寸。起初，对于有关中川的种种议论，陈书友皆一笑置之，仍充分信任他选的人，对亲朋好友的劝告也不放在心上，甚至在中川上任的第一年，使总源赔了钱也毫不在意。第二年，总源公司又赔了钱，陈书友认为这只是阵痛，并没有调查赔钱的真正原因。哪知第三年，总源仍然赔钱，企业的运营也乱成一片。这时外界对总源的议论也越来越多。在这种情况下，陈书友不得不亲自过问企业的管理

状况了。一查，他才发现原来企业内部存在着许多问题：管理不善、账目不清、回扣现象严重……再一查账，发现总源在中川任职的3年内竟亏损了1.2亿元（新台币），轻率的用人和盲目的信任，终使总源埋下了危机的种子。

迫于无奈，陈书友收回了管理权。然而“冰冻三尺，非一日之寒”，要彻底解决这三年来经营管理上的缺陷又谈何容易。

由于连续三年亏损，企业在公众及金融界的形象大减，总源的财政状况也成了一个很大的难题。在以后的几年里，陈书友一直小心翼翼地维持局面，天天为钱奔波，为钱烦恼，另外，用人的失误，也给他带来了很大的精神压力。原本很平易近人的性格，这时也变得越来越孤僻，不仅对职员戒备心重，而且处处难以容人。公司员工谁达不到工作标准，他便严厉斥责，不考虑方式和场合。对员工的过分不信任使许多高级职员不得不另谋高就，甚至连他的五个女婿也先后辞职。总源从一个吸引金凤凰的“梧桐树”变成了一个留不住绿叶的“枯树”。

在企业管理遭受严重打击的同时，企业的信用也受到了挑战。当时，台湾的油脂业有职保制度，进口黄豆办理结汇时需要保人盖章。总源公司购买了一批黄豆，只等开到信用证便可装船。在开信用证的前一天，陈书友请联保的同业盖章，但总源的形象已令人望而却步，对方拒绝了。为此陈书友四处托人说情，对方仍不肯盖章。不盖章就无法开信用证，没有信用证，货就上不了船，就得受罚。结果，不仅急需的原料黄豆运不来，还要赔轮船公司空船费300万元，外国厂商200万元，共500万元新台币。最终不仅生意砸了，还失信于人，更使得总源的形象一落千丈。

1995年3月，总源大难临头的日子来了。总源的债主中华贸易公司，因自身经营困难，需收回融资7000万元，加上总源欠华侨银行5000万元的债务申请延期未获批准，其他银行也先后抽走银根，使总源一下子短缺2亿元资金，陷入财务的泥潭中而不能自拔。

为渡过这一难关，陈书友连忙向台湾财政管理部门申请贷款。经财政管理部门批准，通过7家银行办理联合贷款1.4亿元，但其中的农民银行和台北银行提出条件，总源要先增资6000万元，这对于身陷绝境的总源来说是不可能做到的。8个月过去了，联合贷款分文未拿到手，总源的情势日趋恶化，只好于1996年5月底停工，宣布破产。

美国钢铁大王卡内基曾说过：“假如将我所有的工厂、设备、市场、资金全部夺走，只要保留我的组织人员，4年以后，我仍是一个钢铁大王”。这说明用人正确与否对一个企业的兴衰是何等重要啊！

激烈的市场竞争其实就是人才的竞争。而所谓人才，就是那些能充分发挥自己长处，避开自己短处的人。从某种意义上说，每个人都是人才，就看老板能不能恰当地发掘出他们的潜力。只有老板才能给他们安排工作，而工作安排得恰当与否，就决定了一个人才的诞生与否了。

一个高明的老板能够整合各种各样的人才，使每个普通人都能尽量发挥出自己的作用，公司就能够保持高速运转，也就具有了强大的竞争力。而一个用人不善的老板，即使给他的都是天才，他也不能合理地将天才们都用好，给他天才也不过是

浪费。假如三国时期，有一个老板拥有华佗、关羽、诸葛亮这样的顶级人才，却让华佗去指挥，让关羽去治病，让诸葛亮去厮杀，那么在诸侯面前恐怕走不到一个回合就被消灭了！

老板用人不善，公司只会在激烈的市场竞争中败下阵来。从个人的角度说，跟了一个用人不善的老板，是件比较郁闷的事情，因为他不了解你真正的才华，只凭自己错误的主观印象，就给你安排一项根本不适合的工作，这样一来，只会越做越糟糕，工作不尽人意，一点成就感都没有，而老板也因此认为你没有能力，不过是一个庸庸碌碌的人，满腔壮志却无从施展，郁闷之事，莫过于此了。

任人唯亲的老板不能跟

不可否认，世界上很多著名的大企业都实行任人唯亲的家族化管理。家族式企业有一个致命的弊病，就是接班人的问题很难处理好，也就是所谓的“家族企业不过三代”。这也从一个侧面反映了任人唯亲有着致命的缺点。

任人唯亲的老板私心过重，在任人唯亲的公司里你会发现，经理是老板的表弟，会计是他三姑，前台是他外甥女，甚至看门的老头，也是他的四大爷。任人唯亲的老板，就是喜欢用“自己人”，认为自家人更能拧成一股绳，同时，公司创造的效益给外人是给，给自家人也是给，那么何必要给外人呢，肥水不落外人田嘛！

有一家装饰公司的老板，让他的小舅子小王担任采购。在采购中，起初小王还能坚持原则，但后来抵制不住诱惑，慢慢吃起了回扣，不是采购价格越来越高，就是材料质量越来越差。

老板当然知道这件事情，但是他仍然让自己的小舅子担任着采购的职务，因为他认为：换外人做采购，也一样会吃回扣，与其让外人吃了回扣，还不如留给自己人吃呢！

大多数任人唯亲的老板就是抱着这样的心态，所以在公司里到处都安置了自家人，有的甚至都成了自家的作坊了。

任人唯亲的老板信不过别人，喜欢用自家人，一方面图的是肥水不落外人田，另一方面是疑心重，轻易不相信别人。尤其作为一个集体的领导，生怕下面的人拉帮结派，壮大实力，有朝一日取代了自己。相比之下，还是自家人靠得住，毕竟大家都有血缘关系，不至于对自己构成威胁。

任人唯亲的老板把公司各个紧要的职务都交给了自家人，外人绝难插手，虽然自家人未必就有能力做好所在岗位的工作，但老板就是喜欢这样。这样一来，自家人不管是庸庸碌碌，还是饱食终日，都能占据高位肥差，小日子过得悠哉游哉。而公司里那些真正有能力的员工，却因为不是自家人而被排斥在了核心集团之外，所做的工作也只是一些零碎性的工作，安排的职位也只是一些无足轻重的职位。

这样一来，人才得不到重用，派不上用场。而自家人其乐融融，把公司变成了一个度假村。公司缺乏强劲的发动机，又怎么能在市场上拼杀出好成绩呢？

如果你不幸落入了家族一般的公司里，毫无疑问，你的老板一定是个任人唯亲的人。在这里，你除了有一个“员工”的身份，还有另外一个身份——“外人”。

“外人”意味着无法担任重要的职位，没有机会升入公司的核心集团，意味着老板永远也不会真正重视你。在这样的公司，

你永远只能担当配角。

见利忘义的老板不能跟

见利忘义的老板利益至上，不顾道义

马克思说过，“有百分之五十的利润，它就铤而走险，为了百分之百的利润，它就敢践踏人间一切的法律，有百分之三百的利润，它就敢犯任何罪行，甚至冒着绞首的危险。”

见利忘义者就是这样。所谓“商人重利轻离别”，很长时间以来，在人们心目中商人就是见利忘义的代表。现实情况中确实有许多商人为了谋取利益，置基本的道德准则于不顾，做出了许多令人愤恨的事情。

在抗美援朝期间，国家向许多民族资本家订购了大量的军用物资，但是其中有一部分资本家为了谋取高额利润，在制作军需品时以次充好，甚至到了令人发指的地步。他们用发霉的粮食制成压缩干粮，用烂棉絮制作棉大衣，这些烂棉絮有些甚至是用死人身上扒下来的衣服做成的。前线的志愿军战士舍生忘死浴血奋战，后方却这样地“保障”供给！很多志愿军战士吃了发霉的粮食生了病，穿了脏衣服染上了传染病，敌人的炮火没能使他们倒下，却被自己人击倒了！

只有永恒的利益，没有永恒的朋友。这句话放在见利忘义的老板身上也同样适用。

在他们眼里，人与人之间就是相互利用的关系，一切友谊、一切感情之类的东西都是利益的派生物。有了共同利益，就是好朋友；利益发生冲突了，就是敌人。用得上你了，咱们就是好朋友，互相吹吹捧捧，在一块吃吃喝喝，一块合作，好像亲

密无间。用不上你了，就形同陌路，懒得将时间浪费在你身上。如果你对我获取利益构成了阻碍，就要想方设法把你除掉。

对于见利忘义的人而言，没有“信任”二字，他们信奉的利益，所谓友情、所谓义气，甚至所谓爱情、所谓亲情，都是用来换取利益的，在必要的时候，“朋友就是用来出卖的”，对于他们来说，这话一点不错。

见利忘义的老板目光短浅，是一些目光短浅的人。君子喻于义，小人喻于利，只有目光短浅的小人才会为了眼前的利益抛弃原则，不择手段。他们把金钱，把现实的利益看得太重，这样一来，必然会因小失大，损失更大的利益。在家靠父母，出门靠朋友，只有真诚相待，交下几个真心的朋友，彼此相互关照，才能在患难之时有人相助。见利忘义的人可以与你同富贵，却不能共患难。

市场经济社会是一个需要讲秩序、讲信用的社会。企业之间的合作，需要有良好的信誉作保障；要想长期留住消费者，需要诚实经营，以质量取胜，以信誉取胜。若一贯地见利忘义，做一些短期的欺诈行为，那迟早会被市场抛弃。

诚然，在商品经济时代不言“利”是不实际的。员工的合法利益应当得到尊重和保护，关心员工的切身利益也是调动他们积极性的重要手段。企业追求效益、员工追求利益最大化都是正常的。但是企业追求利益最大化不能以牺牲员工和用户的根本利益为代价，不能用竭泽而鱼的方式掠夺人力资源，不能不顾社会责任，不能见利忘义，不择手段，不讲原则，片面逐利，甚至弄虚作假、坑蒙拐骗或以假冒伪劣来唯利是图。

老板见利忘义，毫无社会责任感，根本无视员工基本的权

益所在，随时会因为利益而出卖下属。在许多情况下，一些企业的管理者常常以牺牲劳动者和社会总体利益来换取更大的利润，“见利忘义”者大有人在。要这类老板做到“君子爱财，取之有道”恐怕并不是那么容易。对公司内部而言，如果老板取财无道，下属就会恐惧不安、人心涣散。虽然经济利益始终是一项衡量企业管理水平的重要标志，但如果缺乏必要的社会道德观与约束感，就会与社会发展的步调不一致，也就失去了企业生存的基本条件。

目光短浅的老板不能跟

目光短浅的老板缺乏远见，他们把着眼点仅仅放在眼前很小的一片安全地带，对事情的发展没有全面的、长期的考虑。

目光短浅的老板具有如下特点：

1. 对事情的发展没有全面长期的考虑

目光短浅的老板缺乏战略的眼光，让他们小打小闹也许还可以，让他们做老板实在有点难为他们，一个缺乏长远考虑的人不适合做领导者。

作为一位领导者，要负责整个集团的长期规划与运作，他们对事态发展的考虑与规划直接关系到整个集体的未来。天时、地利、人和，哪一方面都要考虑到，这个道理就像下棋一样，你能看到的棋步越远，你的水平也就越高，也就更得心应手；如果你只能看到眼前这一步，总是被别人牵着鼻子走，左右为难，那么这盘棋迟早会输。

2. 容易被蝇头小利诱惑，因小失大

目光短浅的老板看不到长远的发展，没有信心把握未来，

甚至根本就没想到把握未来的事情。因此，他们容易被眼前的一些蝇头小利所诱惑，往往因小失大。

春秋时期，吴王决定攻打荆国，但大臣们不同意，吴王就说道：“谁敢提意见就杀死谁”，大臣们吓得不敢说话了。宫里有个少年，想给吴王提意见又怕被杀，就接连三个早晨带着弹弓，假装去后花园玩。终于被吴王看见了，吴王对他说：“你过来，你怎么把衣服弄得这么湿？”少年说：“花园的树上有只蝉在叫，并吮吸着露水，可是它不知道螳螂正在后面要吃它；螳螂只想抓蝉，却没有想到后面有只黄雀想要吃它；黄雀只想抓住螳螂，却不知道我在准备用弹弓打它。这三个都是只考虑眼前的利益，却没有注意到隐藏的危险啊！”吴王被少年意味深长的话提醒，决定不攻打荆国了。

这就是“螳螂捕蝉，黄雀在后”这个成语的来历，也是对目光短浅者最好的写照。

3. 容易安于现状

目光短浅的老板容易安于现状，容易安于现状的老板也多为目光短浅者。因为安于现状，他们就不去思考未来的事情，自然就不会去对全局进行长远的规划，整天守着自己的那一亩三分地，哪里还看得到外面广阔的世界？

反过来也是一样，如果一个人没有长远的眼光，就无法对自己的人生、对自己事业有一个长远宏大的规划，就不知道自己追求什么，自己该往什么方向努力，自然也就只能安于现状，老老实实地过一天算一天了。

老板目光短浅，看不到长远的将来，公司必然也没有长远的目标与规划。在当今竞争异常激烈的市场中，如果没有对市

场综合的分析，对公司准确的定位，对自身特点的发掘，对长远奋斗之路的规划，总是只看得到眼前的状况，看到别人怎么做好就盲目地跟随别人，没有自己的战略，在发展的道路上，公司必然走不远。

目光短浅的老板永远局限在眼前，在他们手下，你只会随着企业一起慢慢地衰败。

良禽择木而栖，牛顿尚且还要站在伟人的肩膀上才能达到更高的境界，何况普通人。如果跟随了一个鼠目寸光的老板，总是人云亦云，总是贪图小利，总是因小失大，还有什么前途可言呢？一个好的领导应当有广阔的胸怀、宏伟的抱负、高人一筹的见识、领先一步的眼光，这样的老板，才值得跟随。

漠视部下的老板不能跟

老板漠视下属，不尊重员工利益，克扣员工工资，甚至体罚、侮辱员工，其类型可谓多种多样，归根到底，这种老板只关心自己的利益，凡事只随自己的喜好处置，根本不顾下属的感受。这样的老板有如下的特点：

1. 没有平等的意识，只顾自己

这类老板没有一点平等的意识，总认为自己处处高人一等，下属只是给自己打工的，我给他们工资，他们就得对我俯首帖耳。在这样的老板眼中，下属是没有什么人格尊严的，自己想骂就骂，甚至想打就打。

有的老板经常有一些口头禅，动不动就“妈的”、“看你那样”……，作为一个老板，要考虑自己在下属面前的形象，更要考虑下属听了这些口头禅会有什么感受，但是有的老板就是

没有考虑这些，他们认为公司是我开的，想怎么样就怎么样，别说几句口头禅，比这更厉害的也是正常现象。

而那些情节严重的，例如曾经看到过的一些报道，有的老板要求员工下班出厂时脱光衣服检查，员工犯了错误，老板竟然要求他们跪下认错。这样的老板，在他们的意识里早已没有“平等”这两个字了。

2. 对下属极不关心

说漠视下属的老板对下属一点都不关心也是不对的，但是他们对下属的关心仅限于下属们按时完成工作，给自己赚钱。他们平常和下属的交谈也不过是“工作完成了没有”、“还要多长时间完成”、“加快进度”……，都懒得给下属具体的建设性的支持。对下属的生活情况或思想状况毫不关心。他们认为员工生活中的那些琐事不应该骚扰自己，自己也没有义务帮助员工解决这些问题。其实每个人在生活上都会遇到一些问题，工作中也难免会有些烦恼，如果这个时候老板能适当地关心员工，帮助员工解决一些生活中的实际问题，在工作的问题上多听取员工意见，下属们会更愿意为老板效力，而漠视下属的老板就根本没有这样的意识。

3. 对手下奖励极少，惩罚极多

漠视下属的老板还有一个显著特征，他们只关心自己的利润，不关心员工的收入。他们给员工的薪水极少，奖励也很少，但是各种名目的惩罚却极多。比如说员工全勤，他们认为这是应当的，没有表示；员工加班，他们认为那是因为你的工作没有完成，不予奖励；员工工作出色，他们也只是点一点头。而员工迟到早退、病假事假、工作延误……那可是一大堆惩罚早

已经给你准备好了。

这样的老板，完全视员工为剥削对象。员工的利益，早已在他们的考虑之外了。

老板漠视下属，不善待下属，下属无论从心理上还是实际的利益上都没有满足感，因此对老板满心抱怨，自然就人心不稳，怨言颇多，工作也就没有了积极性，集体无法凝聚为一股力量，工作自然也就开展不好。

“人心齐，泰山移”，不论在什么时候，一个集体要想成气候，总需要每个人努力地付出，团结一致才有可能。若是老板脱离了下属，根本不关心下属，把自己和下属分成了对立的两面，那么公司要想蓬勃向上，基本是没有可能了。

作为员工而言，总是希望工作能有好的收入，付出能有较好的回报。员工拼命地工作，也只是为了老板能够看到自己的能力，能够赏识自己，给自己多一些报酬。可是漠视部下型的老板根本不把员工的利益当回事，随意克扣工资，不发奖金，却要求员工拼命工作，把手下当做机器看待，你愿意吗？有的老板不仅无视员工的利益，还无视员工的人格尊严，动辄打骂体罚，你愿意吗？跟了漠视部下型的老板，永远不会有好的回报。

以貌取人的老板不能跟

喜欢以貌取人的人，看问题喜欢只看表面。他们缺乏对事物深入认识的耐心和意识，他们过分相信自己的眼睛，而眼睛通常也只能看到表面的东西。这样的老板有如下的特点：

1. 看问题只看表面

同世间任何事物一样，人也有内在与外表的区分。一个人的相貌和言谈举止只是他外在的表现。不可否认，外表有时候能够反映出一些内在的东西，一个人的言谈是否得体，举止是否大方，面容是否精神，能在一定程度上反映出这个人的本质，但是，也只是在一定程度上，而且这种程度是很有限的。以貌取人的人，只看表面，把表面的东西放大以取代全部。这样一来，他们看问题、评价人怎么能不出现偏差呢？

2. 看问题喜欢先人为主

两个陌生人欲见面，必然首先从外貌上认识对方。在心中暗暗分析对方长什么样，英俊漂亮与否，言谈举止招不招人喜欢，从而先对对方有一个大概的印象。有时候因为对方的外貌不佳，导致自己对他的第一印象不佳，这也是人之常情。但是关键是一个能够真正认识别人的人会在接下来的交往中逐渐发现对方内在的品质，慢慢修正自己的第一印象，最终对对方有一个完整、全面、客观的认识。



而一个以貌取人的人，看问题常常喜欢先人为主，第一印象是什么样，以后永远就是这个样子。他们不愿意对别人进行深入的了解，完全凭自己的直觉判断好坏。这样的老板在选拔新人的时候，感觉行就用，感觉不行就不用，没有耐心、也没有习惯让你用自己的实际能力说话。对他们而言，第一印象已

经足够了。

作为世界鼎鼎有名的哈佛大学前任校长居然也犯下了以貌取人的毛病，让哈佛遭受了巨大的损失。

有一次，一对老夫妇来到哈佛大学，女的穿着一套褪色的条纹棉布衣服，她的丈夫则是穿着布制的便宜西装。没有事先预约就直接拜访哈佛校长。

校长的秘书在片刻间就断定这两个乡下老土根本不可能与哈佛有业务来往。

先生轻声地说：“我们要见校长。”

秘书很不礼貌地说：“他整天都很忙。”

女士回答说：“没关系，我们可以等。”

过了几个钟头，秘书一直不理他们，希望他们能知难而退。然而，他们却一直等在那里。

秘书终于决定通知校长：“也许他们跟您讲几句话就会走开。”

校长不耐烦地同意了。

女士告诉校长：“我们有一个儿子曾经在哈佛读过一年书，他很喜欢哈佛，他在哈佛的生活很快乐。但是去年，他出了意外而死亡，我丈夫和我想要在校园里为他立一座纪念物。”

校长并没有被感动，反而觉得可笑，粗声地说：“夫人，我们是不能为每一位曾读过哈佛而死亡的人建立雕像的。如果这样做，我们的校园看起来会像墓园一样。”

女士很快地说：“不是，我们不是要竖立一座雕像，我们想要捐一栋大楼给哈佛。”

校长仔细看了一下这对夫妇身上的条纹棉衣及粗布西装，然后吐一口气说：“你们知道建一栋大楼要花多少钱吗？我们学校的建筑物超过 750 万元。”

这时，这位女士沉默不讲话了。校长很高兴，总算可以把他们打发了。

这时只见这位女士转向她丈夫说：“只要 750 万元就可以建一座大楼？那我们为什么不建一座大学来纪念我们的儿子？”

她的丈夫点头同意。

就这样，斯坦福先生和夫人（**Mr. and Mrs. Leland Stanford**）离开了哈佛，到了加州，成立了斯坦福大学（**Stanford University**）来纪念他们的儿子。

这个故事也许可以给那些以貌取人的老板一个启示。古龙说得好：“只有穷人才会把全部家当穿戴在身上。”所以在评价别人的时候，还是慎重一些为好。

老板以貌取人，最通常发生的一种情况就是真正的人才得不到重用。并不是每个人都相貌堂堂又是济世之才。很多人才相貌平平，甚至长得歪瓜裂枣的也不在少数。三国时期与诸葛亮齐名、号称“凤雏”的庞统正是这样的一个人材，因为老板以貌取人，差点被历史埋没了。

周瑜死后，鲁肃向孙权力荐庞统。孙权听后先是大喜，但见面之后却心中不悦，因为庞统生得浓眉掀鼻、黑面短髯、面容古怪，加之庞统不推崇孙权一向器重的周瑜，孙权便认为庞统不过是一介狂士，没什么大用。

鲁肃提醒孙权，庞统在赤壁大战的时候曾献连环计，立下

奇功，以期说服孙权。而孙权却固执己见，最终把庞统从江南逼走。

鲁肃见事已至此，转而把庞统推荐给刘备，谁知爱才心切的刘备也犯了同样的错误。他见庞统相貌丑陋，心中也不高兴，只让他当了个小小的县令。有旷世之才的庞统，只因长相不俊竟然几次遭到冷落，报国无门，不得重用。后来还是张飞了解了他的真才实学后极力推荐，刘备才委以副军事的职务。

现在的老板中，喜欢以貌取人的作风仍有高升之趋势。某知名公司的总裁 W 先生在复旦大学给 MBA 们讲用人之道时，特别强调了自己会看面相，并凭面相来判断用人与否，引起一片哗然。这些 MBA 们肯定心怀忐忑，功夫学得再好，先天的不足恐怕一下子就把你打趴下了。

老板喜欢以貌取人，手下当然就只能投其所好了，于是小白脸横行，“绣花枕头”当道也就不奇怪了。这从当前大学毕业生找工作的遭遇就可以看出几分来。

这些年的大学生毕业市场上，一些用人单位在不同程度上表现出“以貌取人”的倾向，这使得一些大学毕业生热衷“美容”而去迎合用人单位的招工倾向。有的花去了 180 元钱只为拍摄一张 1 寸报名照，甚至还听说，有的女大学生为给用人单位一个“苗条身材”的印象，搞突击减肥，竟然在寝室里大练跳绳，一跳就是大半夜。

一位在美容店修眉毛的女大学生说：“其实我们也不想把这么多时间和金钱花在“包装”上。只是现在就业门槛高，虽说文凭才学很重要，可每到面试这一关，不少公司仍是‘以貌取人’，理由是员工代表着公司的形象。用人单位太挑剔，才貌双

全才能在竞争者中脱颖而出。”

一位大学教师说，他们系里女生特别多，用人单位招聘看简历时，往往先看照片，再看学习成绩。

用人单位如此这般地以貌取人，也难怪这些大学生们要“避重就轻”拼命把自己打扮成“绣花枕头”了。一个公司的发展，单靠“绣花枕头”能行吗？公司里全都是“绣花枕头”，这样的公司，还谈何发展？

如果你相貌堂堂、英俊潇洒，或是美貌可人、倾城倾国，那么你就放心地去跟以貌取人的老板吧！他们会很乐意地给你提供广阔的发展空间！但如果你跟大多数人一样只是中等水平，甚至有些不如意的话，那你还是去找一个能真正认识你能力的伯乐吧！

第二部分

去意已决：跳得漂亮，走得精彩



第 四 章

离职前要做的事情

要给自己一个明确的职业定位

职业定位不明是很多职业人存在的问题，也是制约发展的根本问题。

调查显示，85%参与调查者认为自己的职业生涯面临着困惑，只有15%的调查者认为自己工作顺利。40%的人把“自我不知如何定位”作为最大的困惑，20%的人犹豫是否该跳槽或者转行。只有1%的人认为，在职业选择中，情感与理智的尺度不好把握。超过80%的员工说，所在的单位没有提供足够的职业生涯咨询，有54%的人认为后者帮助“作用不大”。

林小姐，毕业于中等财经学校。毕业后到一家大型国有寿险公司做了一年的一线代理人。公司改革后，她留在了客户服务部做了一年话务员，再调到咨询投诉部门做文秘。23岁的时候，抱着重新开始的态度，她到了上海。却在半年之内换了4个工作，从客户服务到文员到办公室助理再到现在的家中日合作公司的客户服务，又重新做回了一个话务员。而公司的薪酬和福利甚至不如原来的那家国有企业。反复的徘徊使她越来越迷茫。林小姐的问题就在于没有给自己一个明确的定位，一个不了解自己的人又怎能找到适合自己的工作呢？

张子阳是一名工作两年的市场营销专业本科生，从工作至今都不是很满意工作状态，他现在做第三份工作。每次换工作都是草草了事，鉴于就业压力的原因，他总是找到一份可以养活自己的工作就开始干，他怕没有工作的那种感觉。他以前是班上的优秀学生，学生会的工作也做得不错，同学都认为他应该有很好的发展，可是他的工作都是很不起眼的。第一份是做了半年的采购，感觉跟所学没什么关系而且简单，再加上待遇不是很好，就换了；第二份是做了一年的图书发行业务；目前是在一家网络公司的市场部做客服兼一些市场调查和策划，公司刚起步，行业也才接触，感觉无从下手去做，而且待遇很低，本想学经验的，结果全部要摸索着来，感觉很无助。他个人性格更喜欢和人沟通，但是好象需要有人带他入门，因为他觉得摸索的路上很没有安全感，随时可能会发生问题。

从职场规划角度来看，张子阳涉及到的是职业定位问题。

首先，他本人具有较好的从事市场营销的基本素质，不仅具有外在的市场营销专业本科文凭，而且他本人性格开朗、热情，喜欢与人沟通，善于思考。这都是一名优秀的市场营销人员应具备的优秀品质。

其次，他本人也对市场营销具有极高的兴趣。兴趣是最好的老师，如果他能找到适合自己的营销工作，将在职场发展上少走弯路，早些步入个人发展的快车道。

第三，从市场营销行业发展来看，具有光明的前途。在全球经济一体化的今天，买方市场掌握着主动权，优秀的市场营销人才是企业争夺的最佳人选。

第四，他现在面临着如何切入本行业的问题。工作两年来，

他没有找到一份真正的营销工作，只在市场营销的边缘徘徊。对自己的职场生涯没有规划，只是盲目地跟着求职单位走。

张子阳工作两年，换了三份工作，在哪个领域都并没有太好的积累，要想在营销行业有好的发展，现在必须要做出一些选择。对于他而言，如果能够找一家企业做市场助理或营销助理，再有一位经验丰富的上级领导给予指导，可以学到许多营销经验。如果把他的专业知识和实际经验结合起来，经过一两年的锻炼，一定可以找准职业发展方向。

类似张子阳这样，工作两年后还没有找到自己职场定位的不乏少数。没有定位，就没有目标，不知道自己最适合做什么，很可能在职场上误入歧途。不仅比别人花费了更多的时间和精力，而且还拿不到高薪。

精确的定位是自我定位和社会定位两者的统一。自我定位就是确定我是谁，我是什么性格类型的人，我天生擅长什么，不擅长什么，社会定位就是我在社会的角色定位。我在社会大分工中应该处于什么位置，扮演什么角色，也就是我应该从事什么职业，职业定位就是在社会分工的大舞台上确定能扮演我自己的角色。精准的定位源于对自己的了解，全面、系统客观地评价自己的能力，自己的优势和劣势，通过职业倾向性、兴趣、擅长等综合测评，选定最适合做的职业，得出最适合的发展方向。

只有明确的职场定位，才能在职业生涯发展的过程中少走弯路。当今社会人才竞争异常激烈，机会转瞬即逝。定位之后，才能根据自己的目标，抓住发展中的每一个机会，接受市场选择，不断提高自己的竞争力，从而在职场发展中如鱼得水，越

游越顺。

要明白自己的短板在哪

世界上绝大部分人都不能免俗，即对自己的长处与优势往往比较清楚，甚至还会自觉或不自觉地拔高，总认为在芸芸众生里，自己是属于比较优秀的那一类。即使是自己现在混得并不理想或者是条件相当的同事取得了较好成绩，也往往归咎于机遇与时运，很少有人能够及时看到自己的短处与不足。然而，根据管理学上的木桶原理，一只木桶能盛多少水，并不取决于这只木桶的长板，而是取决于木桶最短的一块板。由于最短板的制约，即使其他板再长也于事无补。把这个原理推广到职场上，也许能够给人许多启示。

有一个俯首即拾的现象：无论是谁去求职，往往要精心准备一份求职书，其中对自己的优点不惜笔墨，就是搜肠刮肚也要列上五六条。跳槽的人要证明自己经验丰富，专业水平高，组织能力强；刚毕业的大学生也要强调自己英语是六级，拿过多少次奖学金，参加过多少次社会实践等。为了找到一份理想的职业，强调自己的比较优势，把自己的才干展示给意向中的企业，这当然是无可厚非的，但是，仅仅看到优点是远远不够的，因为根据木桶原理，一项缺点或一点不足往往就有可能使自己拥有的其他优势丧失殆尽，使自己在职场上失去了难得的发展机会！你应更多地想一想，假如你加盟这家企业，如何才能发挥自己的优势，如何才能克服制约优势发挥的致命不足。

企业的问题从根本上看还是人的问题！举目一望，哪一个优秀的企业不是有一个优秀的企业家在运筹帷幄，不是有一个

优秀的团队在共同奋斗？新兴如朝阳的高科技产业中也不乏倒下的身影，没落如夕阳的传统产业中仍然有傲然挺立的身躯，为什么？究其根本原因，还是因为由不同的人在运作。所以，选人往往是具有远见卓识的领导人的主要工作。但是，他们也常常陷入一种两难的境地：选 A 吧，虽专业技术过硬，可是组织能力太差，而组织能力是作为中层经理的必备条件；选 B 吧，工作的是认真负责，但与人打交道的水平太低，而沟通能力是这个职位的首要条件。在一般的求职者，尤其是刚毕业的大学生眼里，仿佛只要我专业水平出类拔萃，前程就无可限量；而其实呢，在职场上要想谋求一个好的发展，仅有专业水平是远远不够的。

举个实际的例子或许更能说明问题：某家化工厂有个小伙子，专业技术水准一流，是本部门的业务高手，可是在选拔技术部经理的时候几次被淘汰。这位小伙子不服气，认为公司领导不重视技术人才，他跳槽到另一家对手公司。但出人意料的是，在另一家公司他仍然是做核心的技术工作，但没有让他担任技术部门的领导工作。他很纳闷，事实上的一流技术水平的人为什么做不到技术部门的领导呢？原来，这小伙子表达能力不行，无论开会还是讨论，总是词不达意，遇到紧急情况时，更是手足无措，领导根据他的日常表现，判定他组织能力不行，因此只能把他当作专业技术人才使用，而决不敢把他放在技术管理岗位上。

领导凭什么识别人才呢？其实是根据你自身发出来的各种信息进行综合判断的。比如，你拥有北大的文凭，虽然领导不了解你，但是因为他知道北大是中国最著名的高等学府，里面

聚集着中国一流的专家与教授，聚集着中国拔尖的各省文理科高考状元，你能从其中学习四年并毕业，一定在专业知识或者文化水平方面比一般的大学生具有更多的优势。然而，不幸的是你仅毕业于一所偏远的普通高校，你所学的专业与你的岗位并不十分相符，那么文凭并不能说明你比别的大学生更具优势。你在人才济济的公司里怎样才能脱颖而出？你就要脱离文凭而凭借其他的渠道向领导发出你是人才的信息（比如不断地有新思想、新方法等）。可是不管你发出什么信息，都要通过口头或者文字表达出来，这样，口头与文字的表达能力的重要性就不言而喻了。同样的工作、同样的意见，在不同人的嘴里，在不同人的笔下，就有不同的表述，结果表述得准确、简练、清晰的人往往能得到领导更高的评价。因为表述得更清楚，就意味着能影响到领导和更多的人（包括同事与顾客），也就是说你的意见价值就更大。所以，口头与文字表达能力有可能是绝大多数人提升职场价值的最重要载体。假定你属于那种要你说点什么你说不清楚，要你写点什么你写不明了的人，领导如何判别你比别人更具有领导能力呢？

口头表达能力也好，文字表达能力也好，它们都是以语文水平为基础的，语文学得好，两项能力就较高。但是现在的学生及其家长，对英语的重视可谓无以复加，几乎家家都要请家教，并且极其重视口语的练习；还有的人对专业课程学习非常用功，对解决专业难题有非常的天分与敏感。可是，大部分人对中文却极其轻视，总认为语文不需要经过特别学习与训练也能水到渠成瓜熟蒂落。这就导致了一个非常普遍而又奇怪的现象，有的人英语水平很高，但中文水平却很低；有的人专业的

实际操作能力非常出色，但表达能力却始终在中学生的水平上徘徊。其实，只要你在中国工作，只要你的英语最终还是要翻译成中文，只要你还要不断地与同事交流沟通，不断地向你的中国上司汇报工作，那么一块中文表达短板就有可能击毁你提升职场价值、谋求更高发展的梦想。

有两种现象可以成为表达能力重要的附证。你看看现在的知名企业家，哪一个面对员工、面对社会不是滔滔不绝从容不迫，就连一向低调行事的张瑞敏、柳传志之类的大家，面对媒体或者坐镇论坛，同样也是才思敏捷、风趣幽默、“语不惊人死不休”！再看看现在的热门人士，文学家余秋雨就不必说了，经济学家茅于軾、法学家贺卫方、企业咨询师余世维等，哪一个不是文章写得漂亮、语言表达流畅的主？

要记住，茶壶里煮饺子倒不出来，那是对有表达短板人士的一种揶揄，它的真实含义就是，如果人们永远看不到饺子的话，就有理由坚信茶壶里面根本就没有饺子！

希望你的长板饺子别让你的短板壶嘴给堵住了！

摆正心态，从低处做起

许多年前，一个妙龄少女到东京帝国酒店当服务员。她很激动，暗下决心：一定要好好干！但她想不到的是：上司安排她洗厕所。她从没干过粗活，当她用自己白皙细嫩的手拿着抹布伸向马桶时，胃里翻江倒海，恶心得几乎呕吐出来，太难受了。而上司对她的工作质量要求特高，高得吓人：必须把马桶抹洗得光洁如新。正在她动摇之际，一位前辈及时地出现在她面前。他一遍遍地抹洗着马桶，直到抹洗得光洁如新；然后，

他从马桶里盛了一杯水，一饮而尽！并送给她一束关注的、鼓励的目光。“就算一生洗厕所，也要做一名洗厕所最出色的人！”从此，她很漂亮地迈好了人生第一步，她变成了一个全新的、振奋的人，她的工作质量也达到了那位前辈的高水平。后来，她踏上了成功之路，成为日本政府的主要官员——邮政大臣。她的名字叫野田圣子。



有位留美计算机博士，揣着一摞证件到某电脑公司求职，但由于种种原因他没被录取。他在三思后决定重“行”以一名普通打工者的身份出现，很快被一家公司录用。他从一名电话程序员做起，由于成绩突出被老板提升为部门经理，这时他亮出了学士学位。经过一段时间的研制又有一些新的突破，老板又指定他为系统软件开发的负责人，并进入公司的决策层，这时他又亮出了硕士证书。后来，老板又根据他的潜力，再次提拔他为公司副总经理，并割让部分股权让他技术参股，他成为这里的老板之一，这时他才亮出博士证书。从打工者到老板，

他只用了两年多时间，人们在称赞老板有眼力的同时，更欣赏博士不怕被人“看低”，坚持从“低”做起的开拓精神。

“从低处做起”是一种心态，是一种成功必须承受的心理感受，是“万丈高楼平地起”的基石，是一种扎扎实实、勤勤恳恳的工作作风以及不管干什么都要干第一的精神风貌。从野田圣子洗厕所到邮政大臣，再从博士生当工人两年后当老板，给予了人们很深的启示：从低处做起才便于走高，蹲下去才有向上跳的冲劲。积极地蹲下去，主动地蹲下去，真正地蹲下去，你的人生将是跳跃的、跨越的发展。

要及时“充电”

在信息社会，知识爆炸，呈几何级增长，科技发明眼花缭乱，生产和工作方式日新月异。在这样一个高歌猛进的时代，愿意的人跟着走，不愿意的人推着走，推都推不走的人只有被社会彻底淘汰，扫进路边的垃圾堆。

某同学是 20 世纪 70 年代末期某省的高考状元、名牌大学才子，毕业后回到家乡先是到一家国企，后来下海经商失败，为生活所迫，在家乡摆起了修鞋摊。“名牌大学高才生当街修鞋”的消息经当地一家媒体披露，立即如一颗重磅炸弹，在当地引起轩然大波，大多数人都愤愤不平，埋怨当地人事部门的官僚作风造成了人才浪费。只有少数人认为他当街修鞋也没有什么大惊小怪，这是市场经济的必然现象。就事件的本身而言，其实并不值得大惊小怪。尽管他是名牌学府出来的，那只能够证明从前，现在早就今非昔比了。首先，他的知识已经严重老化，他的工作和环境都决定了他已经无法触摸到当今世界的脉

搏。以前学的那点东西可能早就抛到九霄云外去了，不懂电脑、不懂英语、不懂网络，按照现在的标准，差不多是文盲了，一张十多年前的名牌高校文凭已经没什么实际用处了。



食疗理论认为，缺什么吃什么，吃什么补什么，滥吃一气什么也补不了，知识“充电”也一样。

高校大规模的扩招、下岗失业、科技进步和劳动生产率的提高，使劳资市场已经完全进入资方市场，职场竞争趋于白热化。即将就业的大学生，为了增加毕业后就业的保险系数；已经在职的员工，为了饭碗端得牢靠，竞相忙着充电。充电的方式主要有考研、拿双学位、拿形形色色的资格证书。

近年又刮起了一阵考证风。什么律师证、会计证、计算机等级证、英语等级证、驾驶证、秘书证、导游证……有证必考，有证必拿。人们相互攀比，你拿五个，我就要拿八个心里才踏实。他们给自己无限制地加码，通过拿很多证书把自己塑造成一个“万金油”似的人才，减轻自己对就业的恐惧心理，他们

行动盲目，毫无针对性，也不考虑自己是否真的喜好，什么热门就考什么，完全是为了考证而考证，不但浪费了大量金钱，还荒废了自己的专业。

俗话说：“读到博士书无味。”有个除了读书外几乎没有任何爱好的女孩子就是这样，参加工作后，她非常空虚，看到周围的同事们都在参加形形色色的培训，也按捺不住，加入进去。其实按照她的学历和工作能力，应付她的工作已经绰绰有余，但正如弗洛伊德的一种理论，如果一个人长期被一种东西所折磨，他反而会迷恋上这样的折磨。这个女博士就是这样的一个人，她已经迷恋上了读书和考试，一天不读书就不习惯，几天不考试就迷路。为了参加众多的培训，连导游证也不放过。她几乎耗尽了所有积蓄，不但拖垮了身体，连个人问题也给耽误了。

如果把正在前进的你比做一辆疾速行进的电瓶车，那能力和才智与知识则是电瓶中的蓄电量。职场中大大小小的坎坷其实也足以让你意识到随时充电的重要性。

Ashley 是一家法国公司上海分公司的财务部副经理，她的表现很让老总满意并在行政部经理离职后让她兼管行政，而 Ashley 早就瞄准了尚在空缺的“财务经理”一职。但是不久，老总决定参加招聘会招一名“财务行政”经理，而没有让 Ashley 升任该职。老总说希望她再提高一下法语水平，虽然在上海公司不必用法语，但作为财务经理需要经常和总部沟通，用翻译终归是不方便，另外，她的行文书写能力还需培训，做行政管理要有很好的文字能力是不争的事实。Ashley 意识到原来总以为只需提高财务管理能力的想法确实有些片面了。现代企业

需要高素质、全方位的新型人才，只有平时注意知识的积累和更新，不断学习更多的东西，提高自己的才智和办事能力，才会有更多的发展机会。

为了使你的晋升计划得以顺利进行，就必须清楚自己的弱势所在，列出大概的学习日程，比如学车、学专业知识、对其他知识的了解、知道最新科技的内容等，这些都应该有个条理和学习计划，是专门利用八小时以外的时间，还是上班时就能向其他同事学习讨教，或是专门抽出时间做突击培训，以求尽快弥补不足；还要学会在最佳的“角度”及“镁光灯”下展现出自己最优秀的一面，比如你虽然不是很懂策划，但是对市场有很强的洞察力，那你不妨在会上大胆地向有关人员提供相关信息；虽然你的口才不好，但是写起总结、计划或报告却如行云流水，那你就尽量用文字与上司进行沟通，以引起他的欣赏；虽然你没有很高的职称，但却能收回别人收不回的坏账。这些都是你迈向成功的资本。不过还有一个很不起眼的细节不能忽视，这就是注意你的服装及仪容，在凌乱、随意或俗艳、花哨的外表下，又怎能奢望有优异的绩效表现和创新、并让上司放心地对你委以重任？

要迅速摆脱“新人孤独期”

新人入职，有一段人人必经且刻骨铭心的心路历程，职业心理学称之为“新人孤独期”。“新人孤独期”的时间一般在 3 个月。适应快的人，1 个月就能过去；适应慢的人，或许需要 6 个月时间才能过去。但是，也有一些新人，在经受“新人孤独期”的时候，受到来自心灵的阻碍和创伤，使自己的职业生涯

就此搁浅。这其中不乏才华横溢、技能超群的可造之材。所谓优秀人才难留住，其重要原因之一，就是“新人孤独期”的滞延和变异。

大刘是某美国公司驻中国办事处的新员工，月薪 1 万元，职务是新技术研发部副经理。带着对未来的憧憬，大刘上任了。报到第一天，人事经理因为事情多而没能及时给他安排办公桌，使大刘感到被轻视的孤独。第二天，人事经理给他安排了一个临时的办公桌后，又去应付其他“紧急”的工作。守着临时的办公桌，大刘有一种不知道该做些什么的孤独。第三天，研发部的经理出差回来，与大刘面谈后，找出一摞资料让他学习。一边学习，大刘一边感到没有团队感的孤独。几天后，研发部就某个技术问题，召开内部讨论会。讨论中，大刘积极主动地表达了自己的意见。孰料，竟然引起同事们对自己的一场挑战。大刘感到一种受排挤的孤独。他非常困惑，是自己的意见错了，还是同事故意排挤和欺负自己？大刘不知道该怎么办，也不知道有谁能够求助。

时间一天天过去，大刘越来越感到压抑，也越来越觉得自己的工作很无聊。对同事，对自己的上级，对整个公司的管理和氛围，大刘无不抱怨。一次，午餐的时候，某位同事对工作的怨言，引起了大刘的共鸣。接着，一唱一和，他与同事如遇知己，相见恨晚。以后，晚上经常会接到同事们聚餐的邀请。聚餐的时候，大刘与同事们一边喝酒，一边抒发压力下的不满情绪。3 个月很快过去了。说也怪，大刘越来越觉得自己不孤独了，同事关系更加信任和默契，他的技术能力也越来越受到部属的信赖和尊重。大刘以为自己已经顺利度过了在新单位的

适应期。

实际上，大刘的“新人孤独期”一直也没有完全过去。表面上看，他与同事们一起吃吃喝喝，共同发泄职场压力，表达不满，似乎与同事找到了共同的语言。但是，他的内心并没有对公司及上司真正地信任。假如离开了同事们对公司的怨愤同盟，他很快就会陷入孤立和孤独之中。

新人入职，最敏感的是自己是否被新领导和新同事信任和重视。一不留神，抱怨使大刘与某些同事建立信任关系。尽管大刘如获至宝，融入了一种非正式公司组织。但是，这个以抱怨为价值倾向的非正式组织，在公司文化中，是处于相对孤立状态的，很难持久。相反，假如大刘未加入抱怨组织，反而可能被公司主流文化吸引，融入其中。

大刘的新人孤独期之所以长，与他的职业个性密切相关。

首先，可以看出大刘是一个自恋心理倾向明显的人。希求他人主动来适应自己，尊重自己。在管理中很难主动地改善人际关系。而且，他的效率状态比较狭窄，只有在完全被重视和尊重的环境中才能有绩效。再者，大刘的自我期望与他职业能力有内在冲突。大刘主动融入新团队的意识弱，而习惯于被团队接受的意念强。

到新单位想顺利快速地度过孤独期，有三个法宝：

第一，从尊重同事入手，卑己尊人，寻求帮助。

第二，以寻求信任关系为工作起点。

第三，用自己的工作激情感染同事，主动而不急于求成，积极而不咄咄逼人。

好马也要吃回头草

“反刍”越嚼越有劲头，“回锅肉”越吃越有味道，第二次握手更明白友谊，破镜重圆更懂得珍惜。天下没有不散的宴席，却有重逢的灿烂季节。

不管是什么原因离开一个团队，那终究是你的一段职场经历，也是你生命中不可抹去的记忆，再怎么灰暗，总有你值得留恋的地方。尽管你已经不是他们的员工了，可大家毕竟共事一场，还是朋友，所以经常打个电话或写封电子邮件，或者亲自回原单位与老同事、老领导们叙叙旧，应该是一件非常愉快的事情。能进能出，能屈能伸，这才是一个成熟的职场人士的基本素质和做人的风度。这个世界说大也大，说小也小，说不定哪天，两个分别多年的朋友就不期而遇了。何况在职场，何况在圈子小得多的某个行业。中国的那句名言：“好马不吃回头草”已经过时了。形势是随着时间的变化而变化的，当初离开也许是因为“草”不对我的胃口，当它已经符合我的口味时，为什么我不吃“回头草”呢，没准“回头草”更好吃呢！

一位优秀的职业足球教练自从接手一支毫无进取心的球队以后，就一直焦头烂额，为什么呢？因为俱乐部高层实在是急功近利，为了获取好的名次，老是干涉他的工作。一些能力平平的球员凭借关系硬塞进首发阵容当中，一些已经被证明是平庸的教练也被派来“配合”他工作，他先进的足球思想和战略战术总是被这些“婆婆”们大打折扣。每次比赛，高层既想求胜又不让他放开手脚，他就这样“带着镣铐跳舞”，稍微大胆进攻，就被指责为冒进，好几次都是先进了球，立即全线退守，

终于被对手追平甚至反超。赢了球，成绩是大家的；输了球，他却成了出气筒，承受着媒体、球迷的唾骂，里外不是人。终于，职业教练的尊严使他忍无可忍地提交了辞呈。但在“下课”的新闻发布会上，他脸上始终挂着微笑，对球队裹足不前的状况大包大揽，至于辞职原因，强调完全系个人因素，维护团队的团结。

自从这位教练走后，球队更加保守，以“保平”为目的，毫无斗志，被动挨打，成绩一路下滑，降了级。没有比较就没有鉴别力，俱乐部终于明白，一个职业教练的作用是无法用行政措施替代的，他的敬业精神也是无须俱乐部怀疑的，对于球队的成功，他本人比谁都看得重。俱乐部经过研究做出决定，重新邀请这位前教练掌舵，并且保证绝对不干涉他的任何份内工作。俱乐部首先向他表达了诚挚的歉意，而且向他做出郑重保证。这位教练见俱乐部方面态度诚恳，并没有对以前的委屈耿耿于怀，考虑几天后重新执掌帅印。在以后的工作中他果然没有受到任何干扰，率领一支残败之队愈战愈勇，当年升级，次年进入三甲，第三年夺取冠军，留下了职业生涯中的又一段辉煌。

走前要防止泄密

案例 1：“大嘴巴”的猎头

隔壁销售 **Team** 里有个同事张，这两天走路低头看脚，见人就躲。因为同事们见到他的第一句话，不是“吃了吗”，而是“跳了吗？”

说起来要怪他自己，想跳槽，却托来托去托了个“十三点”

猎头。通过猎头介绍，也接触了一两家公司，不过双方都不大满意。

这边他的跳槽大计正在紧锣密鼓地进行，那边另一个同事也鬼使神差，通过朋友认识了那猎头。谈了几分钟，猎头嗅出他有点犹豫，于是口不择言开始胡吹：“我的实力，你笃定放心好了！呶，你们公司也有个销售把材料放在我这里。他一个外地人，工作两三年，本来就不出众，我硬是帮他搞定了两个大公司！不过这个人自我感觉太好，所以嘛……”同事不动声色，又问了几句，迅速“锁定”对象。

一来二去，办公室里开始流言满天飞：“张要跳槽了，而且要求来得更高，不是总监就不去……”

“有没有搞错啊？总监？他也不掂掂自己几斤几两……”

然后，就有人笑咪咪地和张打招呼：“跳了吗？听说你要高就总监了？”

……

这种故事的结局，一定是老板出面威严地谈话：“你有事业追求，不错，但是……”张苦着脸说他没敢跳槽，就是敢跳，也不敢跳个“总监”呀。不过，谁信？

和猎头见面，他在掂量你，你也该掂量他。开始别露口风，多“掂”几次，再慢慢把自己托付出去。最怕你急吼吼地要跳，他急吼吼要“卖”你，稍不留神出岔子，倒霉的肯定是你！

案例 2：无孔不入的“熟人”

公司里有个女同事 Amy 也算是精明角色，谋划跳槽已经有一阵子。比较、试探良久，才“该出手时就出手”，找了家公司面试，职位是个小主管，手下有两三个人。

本来，结果还没出来。但那“两三个”当中有个冒失鬼，不晓得哪里“刮”到一句 Amy 已经“成功”当上她的顶头上司，立即四处打听“新主管好不好相处”。这世界，就那么大，熟人问熟人，三两个弯一拐，这个问题就被踢到一个同事这里，而她，半年前与 Amy 竞争职位，是 Amy 的手下败将……等到老板同事都等她提出辞职时，Amy 却被新公司拒绝了。

就在这个节骨眼上，她又意外地怀孕了。Amy 身体一向不佳，两家长辈都严禁她流产。跳槽自然泡汤，现在的薪水又舍不得放弃，于是，这个女人挺着肚子，赖在原地不动了！

老板打心眼里不肯把重要工作交给这个“早有异心”的下属，不能解雇孕妇，七七八八的钞票又一分不能少——脸色别提多难看了！

在错误的时间、错误的地点遇到了错误的人，纯粹是运气问题。不过要小心的倒是那位下属，若是对新主管来这一招，而这世界，就那么大。

案例 3：不安全的网络

现在找工作，很多人都习惯在网上投简历。但是，如果你到处登录简历，还什么功能都用，最后总归要出问题。

去年就有这么一件事。同事搜索简历，结果跳出一份几乎完全符合标准的，学历背景不错，有专业证书，通过我们公司要求的某认证……再一看，昏倒，赫然就是本公司员工！这是个 MBA，半年前刚刚被老总高薪请来，屁股还没坐热，心思又活络起来。再到其他网站上一查，每一家，此人都挂了号，可见并非一时冲动。

他的下场可以预见。夺职 削权，减薪，逼他自动辞职。

直到离开公司，他也不知道自己出了什么问题，会让老总的态度前后相差十万八千里。

你的简历散得越广，就越有可能回传到老板那里。更好的办法是卯定一家公司，常去它的主页上逛逛，看看“加入我们”一栏是否有更新。

案例4：用不得的公司资源

半年前，同事安准备跳槽。本来，她做得还算干净，不用公司的邮箱与“潜在东家”联系，不用公司的传真给对方发材料。但是，她太倒霉，到底还是马失前蹄。

那天晚上她加班到10点多，突然想起第二天上午的面试材料里有个错误，看看四下无人，她决定铤而走险，修改完毕后，用公司的打印机重新打印。

但那台破打印机偏偏出了故障，一张简历卡在当中，再也出不来。安又是个机械白痴，急得满头大汗，又拉又拽，正忙乱间，忽然听到老板磁性十足的嗓音：“怎么啦？我帮你？”

也真是她运气太差，那天老板在外面吃完晚饭，想起有份文件放在公司里……

避免“泄密”的最好办法，是在家里找工作。至少可以把你想跳槽的证据控制在最小的范围内。不要在公司里打印任何材料；不要用公司的电子邮件提交你的简历；不要从公司里传真任何材料；上班时接到对家公司电话，一定要从容不迫，不露痕迹地说：“对不起，我现在有些紧急工作要处理，一会儿打给您好吗？”然后，撤退到“安全地带”去！

如何应对“泄密事件”？一位资深外企员工为大家提供3条锦囊妙计：

(1) 缓兵计

这种事，越分辩越麻烦。干脆安心做好目前的工作。你只需用行动表明：我像是准备走的人吗？

(2) 横竖抵赖计

尚未正式跳槽之前，坚决抵赖，用打死都不承认的方式对待“泄密”事件。你态度越坚决，“谣言派”就越迟疑。他们迟疑，你就可以加紧步伐，让自己有更多的时间来“料理后事”。

(3) 表尽忠心计

如果决定不走，就利用一些非正式的场合，随意提提最近的“**JobMarket**”的利好消息，比如，“最近经济好像又抬头了嘛，不然猎头电话怎么会那么多？”这样，你既不露痕迹地指责了“泄密”纯属捕风捉影，又借此表达了自己对公司的忠心。

要像绅士一样离开

一个真正的绅士，即使面对死亡也会露出迷人的微笑，何况是一次小小的人生离别。

如果公司的价值观与你发生了不可调和的冲突，如果公司已经完全关闭了你的发展通道，如果公司已经变成一列你无法阻拦的死亡列车，如果你在公司的人际关系已经糟糕到不可挽回的地步，如果老板已经完全对你失去了耐性，如果你觉得在公司简直度日如年，比坐牢还难受……你也就到了不得不与公司说再见的时候了。但一个成熟的职场人士应该善始善终，即使你有满腹的心酸和满腔的怒火，也要像绅士一样离开。这既是个人素质的体现，更是一个职场人士的必要选择，因为职场是一个动态的、延续的过程，一个行业说大也大，说小也小，

一个无法善始善终的人绝不会给他的“职场资信等级”锦上添花，而是雪上加霜。

首先，给公司写一份正式、委婉而诚恳的辞职报告，感谢公司的栽培。其次，必须站好最后一班岗，绝对不能在最后时刻放松自己。第三，对任何人都不表示异议，好合好散。第四，最忌讳的是预测公司前景黯淡，甚至预言一旦自己离开公司，地球就不运转了。第五，在离开前不要利用工作时间给亲朋好友打电话炫耀自己已另谋高就，一副得意忘形的样子。第六，不要拿走公司的任何资料，甚至连一支铅笔、一个图钉也不要带走。第七，对于接替你的新人，扶上马，送一程。最后，不要尝试“一锤子买卖”，设想利用最后一次机会大捞一把，带走公司的商业机密，那将不仅仅是道德问题了。

跳槽前该准备的离职清单

欧阳是家大型保险公司的客户主管，在工作中由于出色的表现往往得到同事的羡慕。可就在几天前，一家猎头公司找到了他，从那天开始平稳的工作次序被打乱了。虽然一直以来欧阳都有换个工作环境的想法，但真的当一次机会来临的时候，是应该把握呢还是应该放弃呢？如何准备充分地离职呢，怎样能在辞职后也给公司留下一个好印象呢？

带着诸多的问题，欧阳找到了职业顾问。

职业顾问在与欧阳的进一步分析中得知，欧阳曾经打算离职的原因主要是在很多时候都觉得工作一直是重复性的劳动，虽然在工作中能不断体现价值感，同事挺钦佩他的能力，老板也比较器重，但是公司给予的晋升空间不够大，似乎现在的职

位已经做到头了。

而现在的机会对他来讲发展空间更大，自由度更多，发展机会也更大，相比之下他跳槽的概率应该是很高的。接下来，就应好好分析如何将这个槽跳好，如何才能做到离职不匆忙。

其实在准备离职的时候有几点是很关键的。

1. 人际关系网

你的改旗易帜，并不影响你的人际关系网。

(1) 客户关系网

只要你不跳出这个行业，老客户永远都是你的职业含金量所在，他们很大程度上是你跳槽的亮点所在，所以一般人都不会放弃自己原有客户而去重新开发新的客户。

(2) 同事关系网

虽然你将不再和自己的老同事和老上司共事，但保不准哪天就遇上，尤其是不跳行业跳公司的人，与老同事、老上司工作接触的机会就更多。在哪个时候再善意地提出些建议，你对他们都是相当有利的。所以，跳槽后中断联络是失策。

多与你的老上司、老同事保持联络，会让你的职业生涯更有人情味。即使看在共事多年的同事友谊的份上，也应继续保持联络，只需一个电话、一个 **MAIL**。而且与你的老上司、老同事保持良好关系，对你的职业道路是很有帮助的，因为当有一天你需要他们的帮助时，也只有那些已经与你没有利益冲突的他们才更愿意在需要时给予你提携与帮助。

2. 工作中有价值的经验

清理办公室时，有些杂物是可以扔掉的，但千万不要把任何有关工作的东西扔掉。

离职前，也许你是办公室里最空闲的人，不需要为工作业绩而拼命，不需要在老板眼皮下装努力，你很容易荒废这段其实可以很好利用的时光。在这些日子里，你可以认真回顾这些年的工作历程，理顺思路，整合工作中需要的理论知识，从以往的工作实践经验中寻找成功、失败的原因。这样你定能受益匪浅。

在离职前，给原公司以“尽职尽责”站完最后一班岗的良好印象，好口碑传到新公司，你很可能被上司定位为“可塑之才”，列入能委以重任的人才行列。

离职前，重新整理过去的工作经验，或者了解新公司的管理方式、运作模式，能让你更快地适应新工作。

跳槽前，不要忘了让职业顾问帮你设计离职清单，明确你的职业优势和擅长所在，挖掘你的职业含金量，助你成功跳槽。

跳槽前请试穿一下“新衣”

张小姐原来是在一家餐饮公司做 **HR** 助理，后来发现某食品集团公司在招 **HR** 助理，这个集团公司还是个上市公司。渴望有进一步发展的张小姐很希望到一个更大的平台去体现自己的职业价值，于是跳槽去了那里。然而，上班一个多月了，由于公司经营策略等问题，她基本上每天独自待在办公室无所事事。张小姐说：“没事可干，我太难受了。我现在就想交一份辞职报告一走了之。”

其实张小姐此次跳槽失败，关键在于仅冲着“上市公司”这一光环就盲目草率行事，跳槽之前没有充分了解新公司的实际情况。如公司近两三年的经营状况、业绩如何，公司人员流

动情况如何，当然也包括公司的文化环境和生存环境等。既然已经冒失了一次，下一次就应该小心行事。不妨“骑马找马”，先在原处干着，等与下一家公司达成意向再走不迟。也就是说，不要急着交辞职报告。跳槽一个月就走人，不要以为别人真的会相信全是别人的错。

那么，在张小姐下一次跳槽之前，应该怎么办呢：事先做好调查，这应该是跳槽者的明智之举。也就是说，在你去新公司从事一项新工作之前，你应该搞明白一些问题：

(1) 这家公司的真正目标是什么？真正的，而不是他们写在年度报告上的资料。

(2) 这家公司的工作时间如何，灵活还是不灵活？

(3) 这家公司怎样解雇人，预算是不是紧张？

(4) 这个岗位实际做些什么？

(5) 你最喜欢的技能是否能在这里充分发挥？

(6) 你的部门会有什么样的同事，是冷漠无情，还是热情友善？

这些都是你进入一个新地方工作之前应该了解的内容。也许你在外部还不能了解这么多，那在你的应聘面试过程中，这些问题就是你着重应该关心并努力挖掘的。

就好比去一家服装店买衣服，你得试穿你在橱窗里和货架上看中的各式衣服。为什么？因为橱窗里看上去很漂亮的衣服穿在你身上并不一定得体。

同样，那些招聘广告上不错的职位，当你从个人角度近距离审视时，显得并不总是那么吸引人。而你最终要找的那件“衣服”，应该不仅是在橱窗里看着舒服，在你的身上看起来也

应该漂亮合身。

要克服跳槽频发症

在刚毕业开始工作的年轻人中，普遍存在着一种现象，就是频繁地跳槽。

小羽便是这样一群人中的“佼佼者”，工作一年多，却先后就职 4 家企业。小羽出生在上海，是家里的独生子。从小成绩不好也不坏的他读了个一般的大学，学的是市场营销。大学的时光一晃而过，毕业求职的紧张和压力很快淹没了以往的无忧无虑。小羽在没多少准备的情况下，就被卷入了求职的洪流中。几场招聘会下来，人山人海不说，简历有投无应，信心受到了很大打击。父母也很着急，便四处托人为小羽找了份工作，在一家国有企业做业务员。此时小羽已经厌烦了奔波求职的辛劳，依从了父母的安排。

初入职场的小羽，也和别人一样，带点羞涩的学生气。他也常常觉得自己没有面子，是靠关系而非实力进来的，老感觉别人都在戴着有色眼镜看他。后来在单位里发生了这样一件事：小羽和一位新来的同事跟着老同事一起出差见客户，在餐桌上，小羽不怎么说话，他也知道此时不该沉默，但就是觉得找不到合适的话讲。后来无意中说的一句话，还让对方感觉很不满，结果公司这个订单没有拿下来。回宾馆的路上，小羽感到追悔莫及，从洗手间回房间的时候，小羽听见新同事正在埋怨自己，说他没有用，是靠着关系来混饭吃的。小羽很受打击，第二天就递交了辞呈，他觉得应该靠着自己的力量去打拼。

凭借两个多月的工作经历，小羽应聘到一家房地产公司做

了售楼先生。这是一家私营企业，老板是个很严厉的女人，对员工很苛刻，经常加班加点，却从来没有加班费。小羽和其他员工一样，感觉工作很郁闷。小羽的工作内容很大部分都是陪着客人去看楼盘，公司规定无论多晚，看完房后都要回公司签字方可下班。有时候，房子离公司挺远，会花去很多的时间，这时，小羽就自作主张不回公司签字。被老板发现后，小羽遭到严厉斥责。有一次小羽带客人看房的时候，接到老板的电话，告诉他必须回去签字，否则离开公司。小羽那天累坏了，觉得走都走不动了，于是决定不理老板的警告，看完房后便直接回家了。这样，小羽炒了第二家公司的鱿鱼。

失去工作后，小羽觉得自己做什么都不顺利，心情很不好，便在家休息了一段时间。再去找工作的时候更是遇见了不小的困难，用人单位对他的工作经历有很大的疑惑，说他缺乏稳定性。后来，终于找到一家服装公司做销售员。小羽这次痛下决心，一定要在工作岗位上做出点样子来。他开始注意和别人的沟通，也有了向别人学习的意识。一个多月下来，公司对小羽还算满意。小羽感觉自己终于有了一种被认可的感觉。不过，很快公司出现重大调整，他们这个部门改变了销售思路，要求员工直接到马路、街道上拉客户，有些人感到无法适应这种直销的方式，他们选择离开公司，小羽也加入了他们的行列。

离开公司后小羽变得越来越焦虑，他每天都害怕醒来的时刻。他想好好调整一下自己，可无所事事又让他感到空虚和害怕。小羽也没有什么特别的技能，只有在做销售上还有一些经验，所以只好如雪片似地发简历。工作虽然满一年了，但是小羽实在找不出自己的核心竞争力。最后，还是去了一家卖器械

的公司做简单的销售。小羽工作换来换去感觉好像对工作失去了兴趣，更重要的是离家非常远，每天上班路程要花三个多小时。最近，小羽又想辞职了，但考虑到自己如此频繁的跳槽，又有些害怕。他的内心却一直彷徨不安，小羽真的是想不明白，自己到底怎么了？

在就业形势如此严峻的情况下，不乏通过父母或其他人介绍工作的情况。通过什么形式得到的并不重要，重要的是这份工作你能不能做好。这里，显然小羽开始就没有摆正自己的心态，既然对自己不是凭实力进来的有所芥蒂，工作中就应该以迅速提高能力为主要目的。事实上，刚参加工作的年轻人虽然经验不足，这是劣势，同时也是优势。因为这个时候你尽可以放下所有的顾虑，向别人请教。一般来说，很多人对于年轻人的勤学好问都是欣赏的，并且乐于帮助你。

小羽由于听见别人说自己的短处，就意气用事辞掉了工作。其实，每个人都会犯错误，更何况是初入职场的年轻人。小羽并没有积极地寻找错误的原因到底是什么，而是凭一时情绪拿工作出气。这样，他自己就失去了第一次成长的机会。

第二次辞职，是因为小羽还没有意识到应开始积累自己的核心竞争力，每家企业都存在一定的不足，或者是环境、文化、待遇及其他。在这个问题上，只要你不丢失自己的大原则，都应该努力的接受。小羽非常轻易地放弃了房地产公司的工作，很遗憾。如果他可以忍受辛劳，把注意力放在如何做好这份工作上，即使不喜欢其工作方式，很快也可以得到升职的机会。那样，就不用每天都跑回来签字了。

小羽的第三次就业失败，缘于处于失业状态、就业的压力

比较大，所以想尽快得到一份工作，就在缺乏考察的基础上，急切地就任新工作。其实，他如果在这之前，对该企业做一定了解的话，或许就不会出现这样的情况。这些也告诉我们，在你进入一家公司之前，有必要对它进行相关的了解，如果其文化或者工作方式真的不能接受的话，不要勉强自己，也不要浪费自己宝贵的时间。尽早决定，尽早解决，把时间花在刀刃上。

至于第四次就业的彷徨，则在于从一开始就没有注意确认自己的职业方向和发展核心竞争力，虽然工作有了一段时间，却没有自己的职业目标。而且，由于一直处于平级的跳槽状态，没有从中获得职业成就感，对职业开始失去兴趣。

小羽犯的是典型的“跳槽频发症”。这种症状一个最重要的特点就是：遇见问题不去想法子解决，而是为了面子，不惜以“丢掉工作”为解决方式。也就是说，这样的人不怕失去工作，大不了一走了之，很没有责任感，无法让人信任和委以重任。当这种症状出现的时候，很多注意力不是放在如何去适应工作，解决实际工作中的问题，而是回避问题，把问题归结于客观原因，反正“此处不留人，自有留人处”，潇洒的逃离了。

其实，这样的逃离就等于自动放弃了成长的机会，因为人是在解决问题的过程中成长的。更严重的是，这样的频繁平级跳，无法让你获得自己真正的竞争力。经验和能力是靠积累的，而这样的方式可能更容易让你失去职业兴趣，没有了热情，又怎么好积累自己的竞争力呢？

归其原因在于，小羽首先对自己本身缺乏了解，学了市场营销，就去做销售，但是究竟符不符合自己的职业气质，他并不知道。在工作中也没有主动地去发现。所以这些原因造成了

他缺乏目标，频繁跳槽。

刚毕业进入职场的年轻人从事第一份工作以 1~2 年为宜。一定要了解自己的职业气质、兴趣和特长等，万不可像无头苍蝇似地频繁跳槽。

了解自我

《孙子兵法》上讲“知己知彼，百战不殆”，只有既了解自己，又了解和自己成败相关的其他因素，才能做出相应的有效对策，确保成功。否则闭着眼睛蛮干，肯定会碰得头破血流。

“人贵有自知之明”，面试之前，至少从以下几个角度进行自我判断，发现自己的优势和不足、兴趣与潜能、职业适应性等关系重大的个人特征。

1. 知识结构

知识结构是指一个人所掌握的知识类别，各类知识相互影响而形成的知识框架以及各类知识的比重。知识结构可以从几个方面进行分析：一是自然科学知识和社会科学知识的比重，二是普通知识和特殊知识的比重，三是基础知识和专业知识的比重，四是传统知识和现代知识的比重，如此等等。这里所讲的“比重”，不仅指数量关系，也指质量关系。你也许很难说清楚自己的知识结构，这没有多大关系。你并不需要得出一个精确的结论，但是必须分析你的知识结构，特别是要找出你所特有的或占优势的知识 and 缺乏的或处于劣势的知识，这样才能发挥优势，弥补不足。在求职应试之前，知识的结构的分析至少对你有两方面的作用，一是根据自己的知识结构，选择适宜的职业。例如，如果你对计算机软件有渊博的知识，却对管理学一

窍不通，最好还是去搞科研开发，而不要去竞争人事经理的职位。如果你的文字功底很差，就尽量避免去竞争文秘这个职位。二是针对应聘职位所需的知识结构，尽快弥补不足，使自己的现有知识结构得到改变，以适应职位的要求。例如，你决定去应聘劳动局工资处处长职位，但对工资管理知之甚少，就必须通过看书或向别人请教等方法尽快学些基础的适用的工资管理知识，避免在面试过程中出现一问三不知的尴尬局面。

2. 能力结构

一个人所具备的能力类型及各类能力的有机组合就是他的能力结构。能力的类型多种多样，至少包括记忆能力、理解能力、分析能力、综合能力、口头表达能力、文字表达能力、推理能力、机械工作能力、环境适应能力、反应能力与应变能力、人际关系能力、组织管理能力、想象能力、创新能力、判断能力……从不同角度或不同层面，可以划分不同的能力类型，每个人所具备的能力结构是不同的，甲和乙可能会有不同的能力，而且即使共同具有一种能力，但能力的大小也会有差别。

求职面试前，对自己的能力结构进行判断分析是必要的，不同的职业、不同的职位需要不同的能力结构。发挥自己能力方面的优势，避开能力方面的欠缺，是事业成功一个十分有利的条件，那么，如何分析评价自己的能力结构呢？一是凭自己的直觉来判断，二是凭经验来判断，三是通过同别人的比较来判断，四是从别人对自己的评价来判断，五是借助能力倾向测验来判断，除此，还有许多判断方法。对于一个没有很多社会经验的人来说，评价自己的能力结构是件困难的事情，往往失之偏颇，自信心强的人往往过高评价自己，自信心差的人往往

过低评价自己。能力倾向测验一般比较客观，是很好的评价工具。标准化的能力倾向测验，具有两种功能：一是判断一个人具有什么样的能力优势，即所谓的诊断功能；二是测定在所从事的工作中，成功和适应的可能性，包括发展的潜能，即所谓的预测功能。在西方各工业发达国家中，能力倾向测验被广泛运用于职业决策和人员甄选录用中，经实践检验，其具有较强的科学性。所以，可以用一些标准化的能力倾向测验进行自我评价和指导。

3. 个性心理特征

个性是决定每个人心理和行为普遍性和差异性的特征和倾向的较稳定的有机组合。个性心理特征主要包括气质和性格两方面。气质是与个人神经过程的特性相联系的行为特征。气质类型一般划分为多血质（活泼型）、胆汁质（兴奋型）、黏液质（安静型）、抑郁质（抑制型）四种。这四种类型为典型的气质类型，属于这些类型的人极少，多数人为中间气质型，即以某一气质为主，结合着另一气质型的一些行为特征。人们的气质存在着相当大的差异，对自己的气质类型做出评判，选择适于自己的工作，对每个人都是十分必要的。性格是个人对现实的稳定态度和习惯性的行为方式。与气质相比，人们的性格差异更是多样而复杂的。心理学家从不同角度来归纳性格差异，划分性格类型。按何种心理机能占优势可划分为理智型、情绪型、意志型、中间型，按心理活动的某种倾向性可划分为外倾型和内倾型，按思想行为的独立性可划分为顺从型和独立型，按人的行为模式可划分为 **A-I** 型、**A-II** 型、**B-III** 型、**B-IV** 型和 **X** 型。

面试过程中比较注重个性评价。例如支配性、合作性、独

立性、灵活性、自信心、责任感、自制力、重印象性、掩饰性等都可能成为被考察的对象。一般来说，个性没有绝对的优劣之分，所以在应试过程中不要过于掩饰自己，宜表现出真正的自我。但是，当你明确知道应聘职务所要求的个性特征时，或当你明确知道主考官所期望的个性特征时，也不妨做些掩饰，使自己表现得适于工作的需要和主考官的期望。

4. 职业适应性和职业价值观

评价自己的职业适应性，要考虑自己的兴趣、特长和价值观。但如果要得到一个比较科学的评价，最好借助于职业能力倾向测验。目前，较具权威性的是霍兰德职业适应性测验。这个测验主要考察你心目中的理想职业、你所感兴趣的活动、你所擅长或胜任的活动、你所喜欢的职业、你的能力类型等方面，然后进行统计，综合确定你的职业适应性。

面试很注重对职业适应性和职业价值观的考察，主考官会经常提出有关这方面的问题，应试者应当事先对应聘职位进行尽可能多的了解和分析，以便使回答具有较强的针对性，能够证明你具有适应于该职位的特性。例如你要应聘人事局局长秘书一职，就可以谈及以下内容：我喜欢保持桌子和房间整洁，喜欢抄写文章或信件，为领导写公务信函与报告，能熟练操作电脑，善于在短时间内分类和处理大量文件，喜欢阅读与人际交往有关的书刊，喜欢交谊舞，喜欢出席正式会议，善于与人合作，待人热情，如此等等。

设计简历并提前备课

1. 简历的基本要素

个人的简历写法不必千篇一律，都采用一样的格式。但不管如何布局安排，都要层次分明、简捷明了，突出重点。通常情况下，求职者的简历应包括以下要素，求职者可按自己的实际情况而酌情选择、处理，把它们列在自己的简历上。

(1) 个人资料

姓名、地址（含邮政编码）、电话号码（含区号）。没有充足的原因，最好不用间接方式联系，即通过第三者的中介方式，因为它效率低。如果你现在有工作，并且能保证电话交谈的保密性，可以提供办公室的电话号码。如果潜在的雇主把电话打到你家里而总是没人接，会降低他对你兴趣。能够找到你是决定录用你的很关键的一个因素。

(2) 工作目标

要明确提出自己的目标。你的简历应适合自己所求的职位，如果你知道该职位所需要的经验和资格，在简历中必须描述自己能胜任该工作的条件，越具体越好。你的简历应从成百上千的类别中挑选一个特定的具体的目标。你到底想要得到什么样的工作，不应将其留给用人单位去猜测。

(3) 入职资格

提出自己的目标后，应该证明自己有达到这个目标的能力和资格。资格包括学历、工作经历乃至性格。

雄心：可以通过在大学勤工俭学的经验来显示。

自我激励：可以通过取得的好分数来证明。

坚定志向：可以通过长期追求同一目标以及为实现这一目标参加的相关培训等来展现。

才智：可以用在班级的名次和所获得的各种奖励来证明。

你可以客观地，也可以主观地描述自己的能力和资格。加入一些自己的个性会使简历读起来充满亲切感。客观的评价可以来自正式的人事报告，如学校证明或导师的推荐函件以及公司对员工一年一度的书面鉴定等。

(4) 工作经历

在描述自己的工作经历时，要写明从事的工作，并用“至今”一词；写清公司的名称和地址。有时候招聘广告只要求列出公司名称，而不需写上公司的详细地址。不妨简单提一句公司的主要产品或服务，有多大规模以及有多少职员等。

然后，列明你在公司的职责，注意突出重点，以避免简历过于繁琐。责任的描述之后应该紧跟自己所取得的成绩。

不管你负责什么工作，只有在描述了做得怎样之后才会有意义。可以问问自己：需要我做的是什麼？我怎么做的？做得怎么样？

按照编年顺序写出在每家公司从事的每项工作。如果想换一种风格，先按编年列出草稿再重新考虑布局谋篇。

(5) 学历

按照惯例，如果你还没有工作，受教育经历总是出现在简历最靠前的位置。如果工作了一年以上，工作经历比受教育经历更重要，教育经历放在工作经历后面再写。

如果获得了学位或读过大学，中学的教育就显得不那么重要了。当然你也可能愿意把中学的名字列在上面。高中毕业生没有读过大学就要把你的最高毕业等级的名称写出来。没上过大学的人在简历中应该尽可能淡化你的学历。任何继续深造的经历都要提到，不管是哪个层次的人都应如此。

如果学习名次在班里排在前面，要在简历里提及你的名次；反之，则略去。尽量提到一些你所受过的奖励、表扬以及获得过的奖学金等。

如果你受过的教育或某些课程与你求职目标有直接关系，更应在简历中明确地写出来，这本身就是资格的证明。如果你得过更高的学位，一定要写出来。比如在美国，工商管理硕士(MBA)可能是最有价值的学位，每年至少比别人多挣两千美元以上。对于专业性的职位，与该职位相关的博士、硕士学位也很有利，它是研究人员、教师、科学家、作家和公务员的一大资本。

(6) 证书

把你所得的证书和执照全列上，如学位证书、岗位合格证书、专业职位聘用证书、外语等级证书、计算机等级证书和驾驶执照等。

(7) 外语

除母语之外的其他语言，对涉外专业是非常必要的，在其他活动中也有帮助。在简历中要提到你能熟练运用的外语。

(8) 课外活动

多加入一些课外活动的内容可以增加简历的生气。如果内容太少则应略去。要知道随着时间的推移，你的阅历、经验的积累，这些内容就显得不那么重要了。一定要把助教、辅导、当选为学生组织领导、体育比赛所取奖项、在校刊发表文章等内容写进去，它们将使用人单位更多地了解你，也许会在挑选过程中成为入选的强有力条件。

(9) 求学时的暑期工

用人单位较看重那些在上学期期间参加社会实践活动的申请人。因此，暑期工作是简历中值得一提的补充内容，勤工俭学活动也是很好的素材。

(10) 服兵役

服兵役期间在军中良好表现的记录也应在简历中占有一席之地，通常应该简短。但当兵在你的背景中占有重要的位置时，如服役四到五年而未参加其他工作的人，要把军中简历展开写。你的服役记录提供了大量信息，你可以抽取有趣的、有说服力的、相关的内容写入简历。注意不要过长地讨论你的军中生涯。不管你经历过多少事，只强调与你谋求的职业有关的内容。

(11) 专业团体的会员资格

专业团体、学会和各种联合会之类的会员资格使你经验大为广阔，有些职业具有这些专业会员资格几乎是不可缺少的条件。所有工业、商业、学术团体的会员资格都应写入简历。

(12) 专利证书和出版物

对科研工作者、开发部经理或工程师，专利证书极为重要，它是你创造性思维的标志。出版物在教育、商业咨询、法律和其他专业工作中有着很大的分量。它们是衡量你能力的工具，也是引导你进入面试的基础。

(13) 自然状况

它包括生日、婚姻状况、性别、健康状况、国籍、子女、住房、服务地点意向、何时能赴任、身高、体重等。

一般来讲，就业应该平等，不应因性别、年龄、民族、宗教而受歧视。你自己要决定是否写上所有这些资料。如果你还年轻，可以注明年龄。但是，如果你已年过 50，那就略去不

写。话说回来，如果你不写明年龄，雇主通常把你考虑得大几岁。实际上，从你的毕业年份等可以大致判断你的年龄。你也可以考虑在简历中略去所有年份。年龄是用人单位慎重考虑的一个重要因素。

其他个人资料不必从简历中删去。民族差异并不影响专业才能的发挥。女性的就业机会几乎和男性一样，身高、体重一般只有娱乐圈、体育界才会考虑。

（14）兴趣爱好

在简历中提及良好的习惯和健康的爱好。如果有突出成绩更应该在简历中提到。

（15）离开原工作单位的原因

有些应聘者认为这一条是简历中很重要的一部分。我们建议略去它，因为对离职原因的解釋可能令人产生误解，反而对你不利，它也不会增加你面试的机会。离开原工作单位的原因可留在面试时讨论，那时你有时间更为从容地解释。

每一个人都会有工作失误的可能性。恰到好处地提到工作的失误可能会成为有利的条件。有魄力的招聘者可能会把几百封竞争同一位置而又全然未提到工作失误的简历放置一边。

离职有许多原因，有些是自愿离职、有些是非自愿离职，最多的原因的是人员之间的摩擦。不管是你上司的错、同事的错、还是你自己的错，在与新领导见面之前解释，对你都不利。它可能使人产生复杂而对你又不利的想法。有些原因一目了然，如公司合并、解散，这些原因可以写在简历里。而其他原因在简历中很难或不可能解释清楚。

如果你在很短时间里更换了几份工作，要加以解释。但是，

也要看更换工作的时间，比如，在你刚走上工作岗位时的更换，你完全可以略去不用解释。在聘用中间断的时间，应该解释，或尽可能弥补。

(16) 心理测试

现在社会上常有“心理测试”，不过一般用人单位对此并不见得感兴趣，除非是他们自己搞的测试。实际上，这些测试往往一般化或肤浅，因而没有什么意义。从简历中略去你测试的结果，除非你能够证明该测试有绝对的权威性。

(17) 照片

主要根据应聘工作以及自身条件做恰当取舍。美丽英俊的外表，的确是人的特长和财富，如果你确实拥有漂亮的五官，最好不要埋没。如果天生相貌丑陋，最好先不要暴露在简历上。

切记，那些艺术照在应聘商业等职业时不可取。应聘娱乐业或模特的简历一定要有彩照，以增加简历的影响力。

(18) 证明文件

证明文件可以有效地成为客观评价的证据，但切不可表现出炫耀的态度。你可以为简历中某一段经历提供证据，尤其可以把某种奖励或证明附在简历的总结段落或总结一章中提到，或者也可以在谈及你担任某些重要职务或取得某些重要成就时把证明摆出来。

2. 简历的写作方式

通常简历采用开头、中间、结尾的写作方式。

(1) 开始部分

开始部分包括标题、姓名、年龄、学历、婚姻状况、健康状况、联系地址、求职目标等。

要结合自己的实际情况选择职业目标，应该考虑的因素有专业所长、兴趣、待遇、能力、学历、年龄、性别、性格、爱好、社会习俗（其中兴趣与待遇最为重要）。例如：你一心想学好外语，并且打算在一两年之内出国深造，就可以把旅行社、国际观光宾馆、贸易公司、外事机构、航空公司、进修学院作为优先考虑。对于特别热门、应聘人特别多的职业，选择时要谨慎行事。简历中职业目标的写法：书写讲究简练、清楚，最好不超过 40 个字。

（2）中间部分

中间部分主要陈述个人的求职资格和所具备的能力。

专业：包括自己所学的专业和业余所学的专业及特长，具体所学的课程等；自己所受教育的阶段；具体的证明材料、证书等；教育背景的陈述，要突出与招聘工作密切相关的论文、证书与培训课程等。

工作经历和能力：说明工作经历，尤其是与求职目标相关的工作经历，一定要说出最主要和最有说服力的资历、能力和工作经历，说明的语气要坚定、积极、有力，具体写明工作、能力、关系及证明材料等；写工作经验时，一般是先写近期的，然后按照年代的顺序依次写出。最近的工作经验很重要。在每一项工作经历中先写工作日期，接着是工作单位和职务。在这个部分需要注意的一点是，陈述了个人的资格和能力经历之后，不要太提及个人的需求、理想等。

（3）结尾部分

结尾部分多是提供证明自己资历、能力以及工作经历的证明材料，其中也包括自己的一些补充。例如学历证明、学术论

文、获奖证明证书、专业技术职业证书、专家教授推荐信等。这些材料可以列在另外的附页上。如有必要，可以附加证明人一项。但需要说明的是：在证明人栏目中要说明证明人的姓名、职务、工作单位与联系方式。当你同时对许多单位写个人简历，而难于提供许多对方熟悉且有说服力的证明人时，也可以在简历结尾处注明，“一经需要，即提供证明人”等。

3. 写简历的注意事项

当你撰写的个人简历除了具备简短明了、整洁清晰、实事求是、坦率真诚、准确、格式清新美观的特征外，还要在写作中注意避免以下现象：

(1) 长篇大论

篇幅过长，简历内容不精练，表达不切题意，往往会影响效果。

(2) 过于简单

简历太短或过于粗略，就不会对求职者的资历和能力进行完整、充分的评价，由于缺乏必要的信息，使得对方对你的认识不明确或者不清楚，从而影响获得面试的机会。

(3) 条理不清

简历布局不合理，前后结构层次混乱，逻辑不清，会使阅读和理解产生困难。

(4) 虚假不真实

简历的内容不是自己写的，是由其他人捏造或者夸张出来的；要么自己写简历时虚假成分太多。反映不真实，即使你包装再好，也难免“智者千虑，必有一失”，一旦让对方发现，反而更加不好，自己“误了卿卿性命”。

(5) 错误、漏洞很多

简历的内容应严谨，避免出现漏洞和错误。

(6) 字迹不清楚

打印或复印不规范、质量差。

(7) 稀奇怪异

简历中用的词汇稀奇古怪，排版或引用材料生僻、花哨、有失人之常理。

(8) 求职目标不明确

求职者没有表明自己喜欢什么工作，也没有说明自己的爱好、兴趣、能力以及对工作和工资待遇等要求。

4. 在练习中发掘你的个性品质

一般主试人并未受过正规的面试训练，或许会在面试中和你一样感到焦虑不安，并且会竭尽全力避免这种烦躁不安的局面。因此，简历往往更多地被用来淘汰人才，而不是选拔人才。所以你的简历必须能够以不变应万变。

另一个要扫清的障碍是要避免在简历中过多地使用本专业的术语。第一个看到你简历的常常是人事部的人员，这是一个残酷的现实，人事部门要为许多不同的岗位挑选人才，不可能指望他们对公司内的所有专业或专业术语都有精深的了解。

由于上述这些原因，你的简历必须简洁、易读并便于理解，使用一般读者熟悉的词语，以便被别人广为接受。最为重要的是，它应能烘托出你作为一个解决难题的能手的形象。

在下列练习中所发现和拓展的所有品质，对雇主来说都是有价值的。只要你按照下面练习中的方法去评定自己的专业技能，就能抵达胜利的彼岸。

练习一

将你所列举的工作职责再读一遍，然后，写出你最重要的工作职责，随后附上完成这类职责所必需的技能或特殊训练。然后，列明你在自己的行业当中最为自豪的若干成就，可参照下面的范例：

职责：对六名销售人员进行培训和激励。

技能：正规的培训技能，了解市场并有能力使未经过培训的销售人员胜任其工作，有能力保持优秀销售人员的前进动力并使其忠诚于公司。

成就：员工流失率下降 7% 销售量增加 14%。

潜在雇主最感兴趣的是你的成就——令你脱颖而出的关键之所在。在努力吸引公司的兴趣时，要保守地估计自己的成就给自己的现任雇主所带去的益处，如果你的成就是节省了时间，则估计出具体的数字；如果为公司节省了金钱或为公司赚了金钱，也写出具体的数据，但要谨防浮夸——如果你是团队中的一员，列明你自己的成绩所在，这会使你的自我表露更可信，并会展示出你与他人协作工作的能力。

当然，个人的成就依照职业的不同因人而异。人生中绝大部分工作都可以广义地划入下列范畴：

销售与服务

管理与行政

技术与生产

一般而言，这类主要工作岗位之间存在着差异，但是，对你来说，意识到它们的共性具有更大的价值。在销售行业，销售额至关重要；对管理或行政行业来说同样重要的是所节省的

时间，省时就是省钱，省了钱也就等到于为你的公司赚了钱；在技术和生产领域，提高生产率，恰恰是为公司谋利。工作职责可能不同，但所有的雇员都有相同的机会为雇主谋利，反之亦然。

如今，公司都在尽力少投入、多产出，精简编制，对其雇员抱有较高的期望值，这种趋势还会继续下去。当今，能够被聘用并有所发展的人，都对本单位的经营目标有一个基本的理解。因此，成功的求职候选人，是那些能将公司利益、获利性目标牢记心间的对象。

练习二

这个简单的练习可以帮助你勾画出自己成就的清晰轮廓。假如你想与自己的主管商谈加薪，你应列举哪些成就？迅速将自己的想法罗列出来，然后再回过头来，将细节有血有肉地补充进去。

练习三

如果你感到茫然不知所措时，这个练习会更有用。

问题：回顾以往几年自己在工作中所碰到的问题，好好想一想，肯定能想起一件。

对策：一步一步地说明你的解决方法，将所有的一切全部列明。

结果：最终要考虑你的解决方法对雇主是否有价值：获利或节省支出，或节约时间。

练习四

一个富有价值的练习，能够将“无缺点因素”化为更积极的因素，帮助你从不同角度审视自己的工作，将那些常常被人

忽视，但又尤为重要的方面明显地展现出来，令你与众不同。从发掘你自身的、所有公司都在寻求的那些重要的个人品质入手。

首先，考虑一下那些会干扰自己工作目标的不当行为。如果感到困难，可以想一下那些不称职的同事，他或她做了哪些错事，他或她所做的与出色雇员有哪些不同。

然后再将这些“无缺点因素”转化为积极的品质。例如，想想从不准点上班的雇员，你可以坦诚地说，天天准时上班的人，守时可靠，遵守规章制度，有效率观念，有成本与利润意识。

如果你曾经遇到过散漫的雇员被处分以至被解雇的事情，你就会发现积极品质在雇主眼里的价值。无消极品质会使你成为一个理想雇员，但是，你自己不说，没有人会知道这一点。

完成本练习后，你就能以一种积极的姿态，找出自身的亮点，使你自已从芸芸众生之中崭露头角，而这只不过是因为别人不懂得表现他们的全部积极品质的益处而已。

练习五

潜在的雇主和主试人总会对这类人感兴趣：

具有效率意识

具有经济眼光

遵章守纪

利润导向

回顾自己的职业生涯，从中找出一些实例，证明你具备这些品质。发掘你的个人品性的附加值，不仅能被编写到你的简历中去，而且还会反映在你面试时言谈举止中，融入你找到合

适的工作后的表现里。

5. 简历类型及评说

简历分为基本型简历、编年型简历、功能性简历等类型。

(1) 基本型简历

基本型简历是初涉人才市场的首选形式。它应包括如下内容（顺序可变）：

姓名、地址（含邮政编码）、电话号码（含区号）、

个人简介（年龄、婚姻状况、健康状况、是否愿意经常出差及外派、何时可以赴任等）。

求职目标（谋求何种工作）、

学历（成绩排名）、

课外（或业余）活动。

外语掌握情况。

暑期工作经历。

服兵役状况。

爱好与兴趣。

荣誉与奖励。

这是基本型简历的标准形式。建议再加上应聘该职位的资格。如果你能适当地表述你的这些资格，一页纸就可以了。如果你的工作经历有限，就采用基本型简历。注意将学历都放在工作经历之前。

如果该职位要求有与工作目标相关的学习经历，那么，应该把继续深造的内容加进去。

(2) 编年型简历

有过工作经历的申请人最常使用的一种简历是按时间顺序

填写的。这种简历的填写人提供了突出所取得成就的最好机会，同时也为接收单位提供了判断申请人资格的最好机会。工作经历按逆时间顺序填写，即先填最后一个工作或目前所从事的工作。在同一个公司里所任不同职务也同样按逆时间顺序填写。这种顺序表明了填写人的成长和发展情况——用人单位最关注的内容。

编年型简历包括以下内容：

姓名，地址，电话。

目标。

目前或最后所在公司的名称；

该公司简介；

所从事的具体工作；

业绩。

目前或刚离职公司的名称；

该公司简介；

所从事的具体工作；

业绩（按不同的公司填写）。

按上面的内容继续填写直到第一份工作为止，如果以前的工作与现在申请做的工作没有关系，用一句话或一段话简单总结一下即可。不要填写不适当的或对你不利的工作经历，如与当前所找的工作无关或反映你工作能力或水平低的工作经历等。

服兵役情况。

学历。

业余活动（包括假期工作）。

证书和执照等。

专业会员资格。

社区活动。

爱好。

个人资料。

按一般编年型撰写的简历的长短约两面或更多。但一定要简明、与所申请的工作有关并引人注目。

(3) 功能型简历

一般功能型简历是按工作经历的功能组织起来的，如综合销售、生产、财政或它们的辅助功能。其淡化时间顺序。为了便于比较，在此把按编年型填写的简历范例改为功能型简历。

一般功能型简历强调经历的范围，很像概况介绍。它的不足是没有把成绩与相关的公司相联。大部分用人单位对其他有关公司都很了解，特别是同行，在考虑成绩时总是把公司、分公司考虑在内。同样的经历，在名气大的公司给人们的印象远远要比在无名小公司更深刻。

由于一般功能型简历不受时间顺序约束，重点易转移，过去的经历也易于隐瞒。过去的工作经历在面谈时才能得以详说而不是在简历上。这在某种情况下可能是优势。简历的主要目的是为了争取面谈的机会，而并不能代替面谈。

一般功能型简历比编年型简历填写内容短，其与公司（学校）型简历一直受到招聘单位的欢迎。

(4) 记叙型简历

同写法较为正式的简历相比，记叙型简历可以写得津津有味。如果你的写作技巧不错，同时又要写关于自身难堪的话题，

抑或你有个不同寻常的背景、比较强的学术基础，就可以使用这种类型的简历。除此之外，由于较为罕见，记叙型简历可以具有格外的吸引力。但必须记住，它可能只适合某些简历审读人的口味。

该类型对于简短叙述一个人的一生工作经历尤为适合。个人资料统计或信息，诸如教育、服兵役、爱好等，可以用记叙方式写出或专辟一个部分加以叙述。

记叙型简历的缺陷在于它可能会显得不够统一、缺乏连贯性和不太简洁。当然，要想客观地描述个人或职业成就总不是件容易的事。

(5) 专业型简历

传统的“白领职业”有法律、医学等方面的工作。从更广泛的意义上讲，这些职业人员是一个具有使他对别人给予忠告、引导和指示的具有某一门专业知识的人。教学是这样一种职业。任何一种要求具备系统专业知识的工作，像财会人员、工程师或军事科技人员都是如此。

因此，专业型简历首先将重点放在这一专业所要求的学术资历上，除叙述型以外，其余任何一种形式都可用来罗列信息。但是，最恰当的形式是附一页编年概述的实用型简历。

(6) 成就型简历

成就型简历列举出所取得的成就而不提及就职的时间和公司，也不考虑时间顺序。使用这种简历的个人往往是希望掩盖年龄、工作期限、雇用期之间的间隔、目前工作缺少成绩、跳槽以及其他用书面形式不如在面试时当面解释的问题。不过，如果你喜欢这种形式，那就去使用它。

成就型简历的内容如下：

姓名、地址和电话号码。

资历简述。

成就一览表（将最重要的首先列出）。

就职公司一览表（不注明日期）。

在军队服役（不注明日期）

所受教育（不注明日期）

业余爱好。

个人资料。

简历是你个人形象的第一代言人，不管你套用哪一种简历形式，只要你能把自己的个人情况和学习、工作经历及工作业绩说清楚，最终能得到这个面试机会，就获得了求职路上第一步的成功。

6. 提前备课

（1）了解公司信息

如是参加招聘会，你可以事先了解这次招聘会都有什么样的企业参加，如民营企业、国有企业、政府机构、事业单位、中外合资企业、外商独资企业等。哪些公司你认为知名并比较感兴趣的，不妨在进展厅前先把它画出来。记清楚它的展位号和公司的相关介绍信息，以便能抓主要的，迅速从众多个展厅、众多公司中找到自己所心怡的公司和职位。

如果是在网站上投简历，你不妨看清该公司简介中的一些主要信息，如公司的历史和企业文化、运作方式、人员职位架构、主要产品及市场概况，公司所招聘职位的学历、工作经验、年龄和性别等要求及公司的地址等。

如果公司在报纸或网站上留下了电话，若有什么不清楚的问题，不妨直接打电话询问。但是不要问薪酬，这种事最好面谈。

提前知道些公司的信息，可以更好地帮助自己尽快做出抉择，也能增加面试时 **HR** 对自己的印象分。

(2) 准备材料

面试前再仔细检查一遍自己的简历，并可为迎合应聘职位的需要，适当做些删改。如果你将应聘的是家外资企业，还要备份英文简历。如果考虑到面试中将会问一些诸如自我介绍或原工作单位工作职能方面的一些你能想到的问题，不妨先把它写出来，记熟。

把简历平整地放在文件夹中，并找出面试中需要出示的相关证件、材料，如照片、身份证、学历证和相关的职业资格证书等，如果你从事过一些特殊工作，如编辑或文案，不妨带去你写过的文章；如果你是做技术的，也不妨带些能说明你所从事的工作内容的物件去，如光盘或相关的文字材料。但切记：绝对不能是你离开原公司时窃走的公司商业机密。

还有一些工作可能会进行现场演练，不妨自己先提前准备一遍。如平面设计人员、打字员、文秘要会做图表和英语的听说读写，电脑编程人员要熟练使用的一些编程语言，并且能知晓当今行业的发展趋势和热门动向。

总之，你要准备充分，以一变应万变。

(3) 面试在即

出门前看自己的面容及衣着打扮是否得体。算好出家门的时间与面试公司的距离大体需要多少时间，提前到，在门前调

整情绪或是看看这家公司里的办公氛围、人员情况，想想自己将要应答的话语。

要正确评估自己的能力，万不可眼高手低。放松心态，相信自己是最棒的，也许这家不成功，但总会有一份适合你的工作在前方等着你。

第五章

离职前不该做的事

不要诋毁现公司

就算没有天长地久，也算是曾经拥有。黑暗中也有光亮，残酷中也有美丽，多想想这些光亮和美丽吧！

离开一个公司不外乎以下两种情况：主动离开和被动离开，或者可以更加形象地说是开心地离开或者伤心地离开。离开公司的人士如何评价以前的“东家”，是衡量一个职场人士是否成熟的重要指标之一。最好是正面评价或者不要评价自己的老东家，相聚就是缘分，再怎么也算曾经拥有，也许你自以为评价得公正客观，但一个当事人是很难完全客观的，尤其是那些或多或少带有怨气离开的。还有“职场资信”问题，一个人离开公司前就立即诋毁现公司的行为只会给他的“职场资信”减分，职场是一个动态的、延续的过程，行业内也是互通有无，一个新东家绝对不会对一个动辄诋毁前东家的员工毫无禁忌。

某职员是一家食品公司的销售人员，在公司能力平平，长期业绩都处于末流，公司考虑到他资历老，年事已高，“没有功劳有苦劳，没有苦劳有疲劳”，对他网开一面，让他兼任部分外勤工作，没有严格地按照“末位淘汰制”让他出局。

一次，他总算遇到一笔大单子：他的一个远方亲戚找到他，

要求进一大笔货，但条件是代销。按照公司的规定，这根本是不可能的，但那人一番甜言蜜语，一番打点，他便深信不疑，在公司里向他的亲戚担保，但凭他的经济能力，是无法承担这几十万元货物风险的。他急于求成，便天天缠着老板，以自己的人格作担保。老板见其诚恳，终于松了个口子。谁知道他的亲戚是个骗子，拿了货以后就翻脸不认人，迟迟不打款过来，公司责成他去追货款，而他拿了人家的好处，口气哪里硬得起来。最后公司只好报了案，那人消失得无影无踪，公司便让他下岗，只发基本生活费，什么时候追回货款什么时候回公司上班。按理说，公司对他的处理已经非常宽厚了，但他不但不反省自己的过错，反而觉得公司不仁不义，从下岗的那天起，便四处诋毁公司领导的声誉，甚至捏造事实，说公司大量使用变质、低劣原料生产食品等，造成公司巨大的经济损失。公司终于忍无可忍，最后司法介入，让他尝到自己酿下的苦果。

不要泄露公司的秘密

你泄露了别人的隐私，就是“长舌妇”；你泄露了国家的秘密，就是间谍；你泄露了公司的秘密，就是罪犯。

中国人最忌讳的是“吃里扒外”、“吃张家饭，干李家活”。在一个公司里，很多信息都是有商业价值的，必须严防死守，所以一个成熟职业人的一条基本素质就是，不该你知道的，就绝对不要去打听；已经知道的，就要守口如瓶。如果泄露了机密，会给公司带来不可预料的损失，不管你是刻意的还是无意的，都会受到法律的追究。

有两个大学同学，毕业后，同学甲在一家计算机软件公司

做程序员，是公司的业务骨干。同学乙在另外一家同类公司做市场，多年没有联系了。两家公司都在开发同一种前景广阔的办公室应用软件，是最大的竞争对手。一个偶然的机会，当同学乙知道同学甲是这个项目的核心人物时，心中大喜，计上心来。

在接到同学乙的饭局邀请后，同学甲想都没有多想就去了，两人几年没有见，异常惊喜，又是吃饭，又是酒吧，正应了中国食文化中的那几句酒谚：“要想抓住别人的心，首先抓住别人的胃”、“酒是一服药，喝了跑不掉”。被灌得找不着北的同学甲像黄河决堤一样将公司的绝密资料和盘托出。后来，遥遥领先于对手的甲公司被对手捷足先登，打了个措手不及，巨额研发费用化为肥皂泡。看着满商场的同类产品，同学甲气得浑身发抖，羞愧难当地离开了公司，如果他没有走，肯定还会受到法律诉讼。

不要把求职简历弄得过于花哨

面对着严峻的就业形势，为了抢到一个饭碗，求职者绞尽脑汁，八仙过海，各显神通，其中一个笨拙的方式就是将求职简历弄得花哨、艳俗不堪，其结果往往事与愿违。一份好的求职简历应力求简捷，让考官在1分钟内被打动，因为考官时间有限，根本就没有精力看那些不着边际的花絮和你的童年往事，所以只需将那些有说服力的文字简洁地罗列出来即可。

一个女孩毕业于礼仪学校，她对于找工作已经濒于绝望，校园招聘、网上招聘、见面会、朋友介绍统统都试过了，可是她最好的战绩仅仅是面试，然后就是无限期地等待，直到把希

望熬成绝望。她分析来分析去，觉得自己的简历出了问题。她认为，礼仪嘛，应该注重形象、仪表等，看看自己的求职材料，几张纸、几张照片就完了，太土了，拿镜子看看自己，怎么看怎么顺眼，实在是找不出哪一点比不上“四小名旦”。她灵机一动，何不拿出一套个人写真集，把那些有眼无珠的家伙震一震呢？对，说干就干！她从男朋友那里借来 2000 元，走进一家影楼，在摄影师和男朋友的指导下，或花枝招展，或婀娜多姿，或含情脉脉，或蓦然回首，或得意忘形，或袒胸露背，或朦朦胧胧，或飘飘欲仙……总之，怎么打眼怎么来，怎么勾魂怎么来。

几天后，志在必得的她将耳目一新的求职书向形形色色的公司投递出去，然后整天待在电话机旁“守株待兔”，可是日复一日，等得花儿都谢了，等得心儿都碎了。

小女孩哪里知道她写真集的命运，一个负责招聘的人员看着她的倩影开玩笑地调侃了一句：“哪儿来这么一个太平公主呀？”就扔到了旁边。

而一位男生则在她的求职简历上加了很多不着边际的名人名言、格言警句，譬如：“霜打的茄子早开花，穷人的孩子早当家”；“给我一片蓝天 还你一片彩虹”；“给我一片荒滩 还你一片绿茵”；“给我一个支点 我就能撬动地球”；“待到山花烂漫时 我在丛中笑”；“俱往矣 数风流人物 还看今朝！”……以致于别人怀疑她的脑子是不是有问题。她的命运与以前没有多大的区别。

不要眼高手低

最近几年大学在扩招，大学毕业生一年比一年多，大学文

凭也一年比一年不值钱。从上大学的那天起，每个大学生都在做着白领梦、金领梦，希望自己的努力能有一个圆满的结局，相信自己一定可以进外企、世界 500 强，成为主管、总监、经理什么的人物，认为自己就是一世奇才，如果哪个公司没有看上自己，那一定是它有眼无珠不识泰山。毕业前，他们也会紧锣密鼓地为面试、为即将进职场而积极准备着：拿出各种证书；反复修改简历，有的甚至请人帮忙加工，其中不乏不实之处；为自己置办中高档职业装和化妆品；在就业指导课上一次次地演练面试过程中，向老师和其他学长请教着可能发生的问题及如何对答和相关事项的处理。但他们却忘记了重要的一环——我要做什么？我能做什么？要知道你在学校书本里学的东西与在社会中的实际应用是两回事，其间有天壤之别。学校中学到的知识理论居多，有的甚至是已过时的知识，这是中国教育体制的弊端。多年的学习，积累下来的应该是学习的方法、思维方式和独立钻研的精神。走出校门，依旧得从头开始。

李军是 2004 年北方工业大学的毕业生，专业是财务管理。本以为可以成为一名管理人员的人，面对眼前人才市场竞争如此激烈的事实有些茫然不知所措。好不容易找了个出纳的工作，也算是专业对口了，但离他的期望值相差十万八千里。没办法，有工作总比刚一毕业就失业强，先干着吧。但他心里始终是不平衡的。为什么我的同学小华就能进会计师事务所工作，工资比我高几倍？其实李军所在公司的老板还是很欣赏大学生，很器重他的，不马上给他高职是想让他先去去刚毕业的狂妄和威风，扎扎实实地从基层做起，一步一个脚印地走上来。但李军可不明白老板的用心，每天仍在做着挣钱梦、升职梦，就是没

有多花心思和精力在他的本职工作上。他觉得这份工作太容易了，有些不屑于做，认为这简直是在浪费人才。殊不知出纳的工作每天要接触无数的现金，需要做此工作的人非常细心。李军马马虎虎地常出错，常挨领导批，一个多月下来没挣什么钱，还损失自己的大部分工资来赔偿自己错办的款项，最后终于抬屁股走人了。

像李军这种朝三暮四的人不乏少数，如果他们能踏实认真地做事，凭自己的资质，这些工作很容易做好。千万不能眼高手低，最终自毁前程。试问一个人连一件小事都做不好，谁又会相信你能做好大事呢。不积跬步，无以至千里。奉劝刚毕业的大学生们还是先压压自己的野心，找个工作一步一步踏踏实实地钻研业务，向职场的老前辈们多取取经吧。

还有一些上班已有年头的老员工，总想攀升高职，自己却没有这个能力，领导下发个什么任务还真就完不成，不是拖延就是出错，然后又找出很多理由为自己辩解。长此以往，不但得不到领导的信任，升迁自是无望，是否能保往其职都是个问题。而这种人往往是最不安分的，总想跳槽，说这里没有什么发展空间，不适合自己，自己现在是将军呆在了小庙里……有的人还会四处散布公司一些负面流言，如谁谁谁是某人的小蜜，通过关系爬上去的，诸如此类话不绝于耳。试问像这样眼高手低的人，机会摆在他们面前他们能抓住吗？人家干了多年都升职加薪，难道这一切都是别人的问题，自己一点问题也没有吗？

不要对企业心术不正

现代企业制度的一个重要特点就是企业所有权和经营权分

离，由此诞生了一些职业经理人，即那些拥有专业管理、经营能力并以此为职业的人。他们是企业的管家、大夫、救火队员和领头雁，但更加本质的身份依然是“打工仔”，只不过是“战略性工蜂”，是“头号打工仔”而已。个别职业经理人心理失去平衡，觉得“奶妈抱孩子，都是人家的”。对企业没有归宿感，产生了“有权不用，过期作废”的心态，这就不仅仅是心理失衡，而是心术不正了！他们一边对老板阳奉阴违，一边偷偷培植自己的势力，对不属于自己的东西垂涎欲滴，一旦自以为掌握了核心资源，就明修栈道，暗渡陈仓，甚至反戈一击。但很显然的是，由于从一开始他们就没有找准自己的位置，高估了自己的智商，低估了创始人的能量，终于落得个鸡蛋碰石头的结局。

记住，没有人会无缘无故地成为你的老板，即使退回到宿命的观点，很多事情你是注定无法改变的。比如人们都会认为管仲比齐桓公、诸葛亮比刘备、曹操比汉献帝、司马懿比曹丕有更多的智慧，还有不计其数的宰相都比他们的主公贤明，但他们注定只能够坐到“CEO”，这个位置。功可以高，但绝对不要盖主！这是一条不可逾越的红线，所以一个成熟的职场人士，他非常清楚自己到底是谁，几斤几两，最多能够走到哪一步。

有一个职业经理人，是某名牌大学的MBA，在某民营企业老板的邀请下加盟该公司任CEO。老板是个只有小学文化的农民企业家，经过十多年的打拼，产品已经行销全国，员工达到一千多人，但此刻遇到了所有家族企业的通病——管理混乱、裙带关系严重等。老板的思想比较开明，力排众议，决定用高薪招贤纳士，这位职业经理人就是在众多的竞争者中被老板垂

青、确定的。在迎接新老总的全体员工大会上，老板隆重推出他并郑重宣布从此以后彻底退出总经理职位，只担任董事长，决不过问公司的具体管理和经营，全权由“能人”负责。



该君就这样风风光光地走马上任了，事后证明，老板还是兑现了自己的承诺，从不干涉公司的具体事物，即使有很多人打新老总的小报告，老板也决不轻信，还批评了“告密者”。年底老板也按照合同付清了给他的高额年薪。刚开始该君还是兢兢业业，无论管理还是业务都大有起色，对老板也是毕恭毕敬，但随着自己威信的不断提高，随着自己亲信的不断增加，随着自己对业务的不断熟悉和关系网络的不断广泛，他渐渐有了“更高的追求”。他先是利用自己的亲戚搞起了“代理人公司”，什么乱七八糟的费用都拿过来报销，用公司的资源喂肥了这个空壳公司。在公司内部，他居然还想和老板平起平坐，刻意地淡化老板的影子，处处突出自己，今天在电视上夸夸其谈，明

天在杂志封面上摇头晃脑……以致于达到了外人都不知道这个企业到底姓什么的地步。终于，一个优秀的民营企业被掏空了，而 CEO 却成了一颗冉冉升起的企业家新星！

由于该君心术不正，公司的财务漏洞越来越大，很快陷入困境，董事会强烈要求进行财务监管，这本来是董事会正常的监督权利，但他却以种种理由拒绝，公司成了一个针插不进、水泼不进的独立王国！终于激怒了老板，他召集老部下策划了一次“宫廷政变”，轻易就将这个心术不正、贪得无厌、不知天高地厚的职业经理人扫地出门，送上了法庭。

第六章

跳槽：要注意避开陷阱

职位陷阱

林先生 销售经理

我的经验是，跳槽之前，一定要搞清楚老板要你做什么。有些职位明显是个“坑”。

比如我的一位旧同事，以主管的身份跳到一家公司去做经理，开始他还搞不清楚状况。等上了几天班才知道，老板早就谋划着想要“重新架构销售团队”，专门请个“外来和尚”来念经。说白了，老板想砍掉一批人，这些人都是当年随他打江山的，如今他功成名就，不免嫌这些人不太听话，加之又有“卧榻之侧，岂容他人酣睡”的想法，自己不好意思动手，以免落下个“鸟尽弓藏”的凉薄恶名，便招个愣头青来“借刀杀人”。若是不擅长此道，很可能一把大刀斩得公司里一塌糊涂，使得自己也鲜血淋淋——老板觉得要砍的人砍得差不多了，便会请你开路，他以英明神武的姿态复出，充当救世主。

这还算好的，摆平的都是一般员工。如果你恰好资历再深几年，说不定就被用来对付股肱旧臣，两方都势力雄厚，就你一个倒霉蛋夹在中间里外不是人。老板一旦发觉你这把枪不够威猛，大可翻脸不认人，黑锅你来背，送死你也去，他一脚把

你踢开，倒与对方去重修旧好！

这种搞人际关系的事情，再麻烦不过，一般人是不会去的。但是，重赏之下，必有勇夫，也有职业经理人专好这一口，变成“企业重组”的能人。这阵子某公司倒闭清盘，媒体上炒得火热，新任总经理就是离开公司后又被请回去收拾烂摊子。没有好处，他肯去吗？最起码，他的名字就被媒体频频提及。如果清盘成功，他也就此成为业内名人，自有人会上门请他去就高职了！

高薪陷阱

“10万元年薪不是梦”，如今动辄数十万、上百万年薪的招聘广告不绝于眼，看得人眼花缭乱，看得人怦然心动。然而，有业内人士指出，这些招聘广告多半暗藏噱头与陷阱。但追求薪酬高人一等仍然是很多求职者的目标。面对“高薪”广告，你心动吗？你曾落入“高薪”的陷阱吗？

1. 天下没有免费的午餐

夏来，33岁，公司职员。

我对高薪诚聘这样的广告，曾经有过热度，现在已经高烧退去，清醒了很多。我知道天下没有免费的午餐，天下也没有白给的高薪。你想要拿这么多钱，就要能为公司赚更多的钱，义务永远是与责任挂钩的。

之前我为了争取一份高薪工作，天天埋头苦读各类“面经”，去见HR之前做足了功课，面试的时候我充分发挥了自己所掌握的各种面试技巧，非常轻巧地拿下了这份工作。我当初竭力争取这份工作就是因为它所做的事情与同类岗位差不多，

但给出的薪酬要高 20%。如愿得到了这份高薪工作，又不需要我花太多的精力，自然笑得合不拢嘴。

不料好景不长，原来公司招我，只是暂时在这个位子上储备一下，进去七个月后，马上对我委以重任，调到了中高级管理层的位置。当初倒背如流的“经验知识”早已忘光，更别提实际运用到这个富有挑战的岗位上了。

我自己给自己包装出来的“高薪身价”，不久便出了洋相。高薪不好拿，能力不济的我，不等别人解雇，自己乖乖地递了辞呈。这事之后，我对自己的能力有了更加客观的认识，不再盲目为高薪所动。碰到朋友慕名高薪而去的，会劝上两句，先称称自己的分量再说，别以为老板都是傻子。

2. 见习让我摸清“高薪”的底

陈小姐，26岁，销售。

刚工作的时候，一度觉得跑业绩很难，不过，慢慢我就摸出了门道，也积累了一些资源，现在已经得心应手。可时间一长，我又觉得熟悉了的工作没有挑战性，与一起毕业的同学们相比，薪水也是矮了一截，于是在我心里，跳槽两个字越来越清晰起来。

恰巧在这个时候，经过一个朋友的介绍，我认识了某公司的老板。因为也是做同一个行业，所以交谈的时候，他对我在业务方面的心得很感兴趣，连连追问我目前的业务规模。为了避嫌，我三缄其口。事后，朋友告诉我，那位老板对我很赏识，问我愿不愿意转投到他那里去，末了，朋友竖起一只手，正反转两次，暗示我年薪不会低于这个数，我心里一阵激动。老实说，他说的收入应该算是很不错了，尤其是相对我原先的薪资

水平，但是要我先断后路我还是不放心。于是我提出，让我先去他们那里适应一段时间。

去那里见习的时候，我尤其注意观察新环境。我慢慢发现，他们的产品利润很大，可是销售难度也很大，在数量方面根本就上不去，要达到公司要求的指标实在是一件困难的事情。那里的工作人员在吃饭或者闲聊的时候几乎都在相互抱怨，照这样下去，完不成指标，公司承诺的提成也成了镜花水月，我吓了一跳。

后来，我找了个借口离开了那家公司，这次所谓的“高薪”诚聘也就划上了句号。这也让我明白，脚踏实地才是对自己负责。

3. 高薪和兴趣，两难

Kelly, 25 岁，媒体从业。

我前年大学刚毕业，大家都劝我先就业再择业，于是我在洽谈的两家公司里挑了一家比较好的就去了。这家公司提供给我的工作跟我原来的新闻专业毫不搭界，而且工资也不高，只有两千多元。干了三个月，我就觉得这项工作不适合我，想跳槽，可惜一时没有合适的，所以勉强继续干了一年。

一年后，终于等到一个我梦寐以求的机会。一个朋友介绍我去澳门的一家媒体公司做新闻。这份工作吸引我的有两点，一是月薪开价高，本来澳门的薪水普遍比这里高，况且他们给我的价格在当地也算中等偏上的；二是可以做回本专业。所以当月我便辞去了这边的工作，飞往澳门挑战我的高薪工作了。试用期三个月，按照当初的承诺能拿到每月 8000 元。但是我刚进去一个月，到了发薪日，老板跟我说因为这家公司刚刚起步，

资金运转暂时出现问题，工资要等我过了试用期后再给，希望我能理解，他说这钱肯定会给的，要我放心。

我一个人跑到澳门，才工作了一个月，也只能“放心”继续在那里工作了。一来这份工作我真的很喜欢，也相信自己最初对这家公司的判断，再者公司提供基本食宿，即使它拖欠我一两个月工资自己也能承受。

果然三个月后，老板给我发工资了，不过说刚进来得扣这扣那，我拿到手的钱已经打过八折了。在上海的很多朋友听说后都劝我快点回来，可我就是喜欢这份工作，还是决定留下来坚持到底。现在已经第五个月了，按照合同我的月薪应已加至过万，但老板又说资金周转问题，拖欠着。我当初因为高薪而来，如今因为喜欢而不走。现在我自己也很矛盾，不过暗暗给了老板一个期限，如果再过四个月，老板依然这样，我就走人。

4. 多亏咨询了业内人士

海棠，25岁，公司职员。

去年毕业找工作的时候，我就遭遇过一次高薪陷阱，幸亏当时没有被高薪冲昏头脑而签下合同。

投简历的时候，因为也是在学校里看到的招聘广告，所以对该公司并没有任何怀疑。没过多久，我便接到了面试通知。所谓面试是在一可容纳几百人的大会堂进行的，主要内容是让我们了解企业文化。在介绍完公司的大致情况之后，主持人隆重推出了一个入行不久的年轻有为的部门领导给我们介绍经验，讲述他的“奋斗史”。说自己是如何放弃当时优厚的条件来到这个公司，从一个穷学生一步步走到今天的，两年买车，三年买房……“好好干 我的今天就是你们的明天”，一句话 把我们

这些毕业生撩拨得心里痒痒的，仿佛看到了自己无量的“钱途”。会后，公司还特地安排了一些年轻骨干给我们做咨询，我们这些学生纷纷围坐在他们身边。现在想想，当时真把他们当作了膜拜的对象。

公司说，这次他们在几百个应聘者中最多留下 5 名，这让大家都紧张起来。是啊，如此高薪，竞争肯定激烈。那天回去后，我便接到了公司的录取电话，让我尽早去签约。一阵激动之后，我反而冷静下来，高薪竟然如此唾手可得，太不可思议了。我想起我的一个表姐在这行已做到了主管，马上一个电话过去咨询。从她那里，我了解了内幕，要说公司也没有骗人，但是能像他们那样做到主管位子的，绝对是大浪淘沙留下来的凤毛麟角，绝大多数新手都将面临被淘汰的命运。

原来如此。于是我给公司回了一封拒绝信。我相信，凭着自身的能力，慢慢起步，我一样会大有前途。

招聘陷阱

春节前后，是找工作的高峰期，很多地方每周末都会举办大型人才交流会，到处人山人海。很多当年刚毕业的只有几个月工作经验的大学生，也开始蠢蠢欲动。虽然他们已经有了工作岗位，但是否对现有工作真的满意，只有他们自己心里最清楚。

有的是家里帮着找的，虽然不喜欢也得将就干；有的是凭自己本事找的，幸运的人正好找到专业对口的工作，更多的人完全是因为就业压力太大，饥不择食盲目地选择了一个，并且觉得自己现在越来越后悔。面对其他同学的高薪、高位、大公

司，自己不免红了眼，或是悔恨自己当初昏了头，总想让自己在这段时间的招聘大潮中能够鲤鱼大翻身一回，找到自己的最爱。哪怕专业真的不对口，但是薪水高我也愿意往前冲。如果人家真认为我是人才，而我又看好这个行业，我干嘛不好好干呢。很多人都抱着这样的心理再次挤进招聘大潮中。

由于他们没有多少社会经验，招工单位又五花八门、三教九流，招聘的想法和招数层出不穷，不免需要这些刚进职场又想跳槽的大学生们擦亮眼睛，多方斟酌，免得自己的利益和前途受损，或是让不法分子及其他心怀叵测之人有可乘之机。

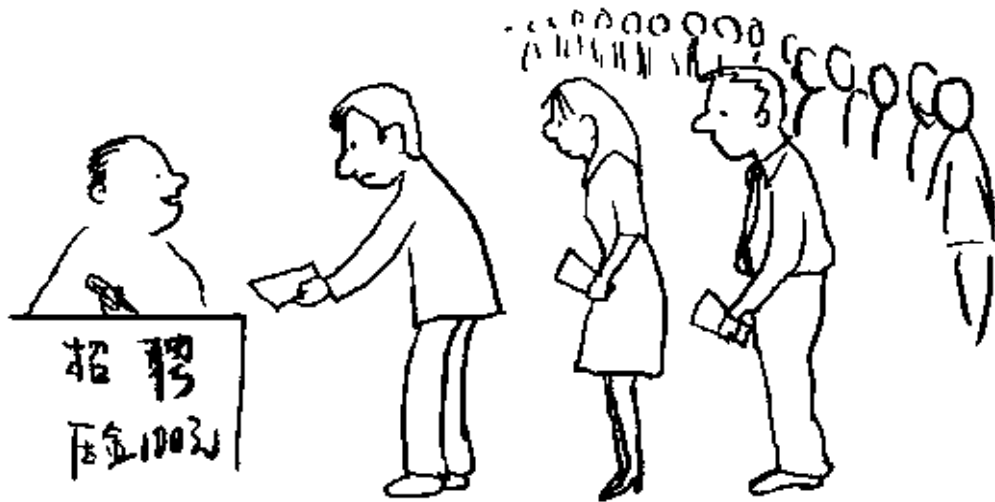
刚毕业的大学生们跳槽应注意三大招聘陷阱：

1. 押金陷阱

长春市某大学计算机专业学生陈某听朋友介绍说校园里贴了张布告，有一家问卷调查公司在招人，主要负责在路边发放调查问卷，他便去了。他告诫自己：再苦再累，只有忍常人不能忍，才能成为常人所不及的大人物。每天风里来雨里去，寒冷、刮大风都得站在路口进行工作，有时还要爬楼、扫楼层，这工作辛苦不说，还总遭人白眼，薪水就是那么的微薄，有时他甚至觉得这份工作很丢人，无奈他已经是大人了，得先养活自己，混好了还得养家，只能先在这里做着，骑马找马了。正是这样一份让他付出许多心血的工作，还要让他交纳 **100** 元的培训费。当时主管对他讲，这钱是我们收你的培训费用，你从学校出来什么也不懂，我们得手把手地教你，专业技术呀、工作流程呀、如何面对客户等，这钱你交得值，学费吗。他想要从事此行，也只得如此了。那主管还说，半年内如果你能做得好，即完成我们交待的任务，我们自然会把钱退还给你。再以

后的日子里，如果你做得非常出色，还可以升你为督查。

陈某从没敢想自己将来会升为什么督查，他也是一边干着，一边默默地在网上继续发着他的简历。直到他找到另外一份当网站管理员的工作后走人，也算是终成正果。因陈某未干满半年，那钱也就损失了，就当是在磨炼自己了，他常这样劝慰自己。



王某也有与陈某类似的经历，但比陈某的经历还要惨些。王某从9月中旬起，已经投出了六十多份简历，均石沉大海。退了宿舍的他，每天为租房发愁，常徘徊在校园里。后来只好去麦当劳投简历打工。他告诉自己，有个差事，总比现在什么都没有好。他每天最怕的事就是在麦当劳里遇见他的同学。

直到12月25日，他打开自己的邮箱，发现了一封来自广东省粤海电子科技有限公司的回信，信的大概意思是：企业看到他投来的个人简历后十分满意，已决定录用他，并为他建立了个人档案，如果你觉得我们提出的工作要求、任务及福利待遇满意的话，即可近日到该公司上班，工资待遇每月3000元。为了避免王某进行多项选择，公司决定先向他收取200元的抵押金，并附上了公司的账号。

“当时我真的太高兴了，就像看到了曙光，我一直就想到南方发展。看到要求交抵押金时，我确实犹豫了，但是转念又一想，不能因为 200 元钱而失去这么好的机会啊，所以第二天我就把钱汇过去了。当我 23 日打那个公司的电话，询问钱是否到账时，才发现所有的电话不是关机就是占线， “直到现在，我也没有联系到这家公司。” 王某说。

现在保险行业很火，他们的劝服力和感召力极强，很多人都乖乖地归于旗下。除了要认真、保证考勤地听培训外，考资格证得自己花钱，还要交 300 ~ 500 元的押金用于资料费等事宜，总之一定要扣留一笔钱，等到你走人时再还给你。很多待业已久、盼望极早上班的人，或是想做发财梦的人都听话地交出了他们的钱，作为其公司的流动准备金，交钱容易，今后能退还多少就只有看用工单位的表情了。

还有房地产业，不管是一级房代还是二级房代，高薪招你，把工作说得天花乱缀。面试完，主管会告诉你，你必须参加我们的从业资格考试。我给你开一张介绍信，你拿着它某日到某个地方的培训点去参加培训，培训费先自己承担，如果我们真录用你，适用期后会给你报销这笔费用。你千万别高兴得太早，以为这样做是多么的正规，培训费要四百多元，你将来能否做成这个职位还不一定，轻易就选择踏上这趟班车，搭上这些钱值吗？除非你是别无它路，非要做这行，你还得擦亮眼睛选一家正规的公司去做。当你看到那间仅有几张办公桌椅和简要办公设备、办公用品的办公室时，你会不会产生疑惑：这里能作为我日后的工作之地吗？在这里工作能有良好的发展前途吗？这里是施展自己远大抱负的地方吗？实话告诉你：很多这样的

小公司就是靠这些应聘的人参加培训而挣钱生存的。

保险行业、房地产业、商业的一些公司都会向员工收取一些抵押金、保证金之类的费用，并称离职时退还。我国的《劳动法》有明确的规定，建立劳动关系，不能向劳动者收取抵押金、报名费、培训费等。一家正规的用人单位不会向就业员工收取任何费用，或出现扣留证件等情况。

一些用人单位正是抓住了刚毕业学生或是许久没有工作人们的盲目从业心理，进行诈骗并屡屡得手。毕业生和待工者应加强自我保护意识和辨别企业真伪的能力，以免上当受骗。如果真的是一份好工作，用工单位用好待遇挽留你还来不及，怎么还会收押金呢？如果它真的这么做，恐怕这个单位也不会好到哪去，我劝你择职前一定要三思，问问自己是否真的是非干这行不可。

2. 试用陷阱

在长春电视台工作已半年的赵莫给记者讲述了他毕业后找工作的遭遇。赵莫回忆说：“我是一名大专生，学的是摄像，去年 12月份的时候，一个电视栏目组到我们学校招聘，我当时被选中了，非常高兴，当时谈的条件是适用三个月。这期间没有工资，试用合格后，正式聘用，工资 800 元加奖金。”

在那三个月中，赵莫没有一个休息日。除了正常工作之外，还要在每个周六、周日的时候和老摄像一起去做婚礼录像，“录一个婚礼，最多给我一包烟，吃一顿婚宴。”赵莫说。虽然工作如此艰辛，但是三个月后，赵莫还是被“炒”了鱿鱼。制片人的理由是，赵莫和节目组的另外一名实习的女生关系暧昧，而在栏目组中是不允许同事之间谈恋爱的。

后来赵莫才知道，这个栏目组每三个月进行一次招聘，都是以试用期三个月为名。三个月满，会以各种理由将试用人员辞退，之后继续招收。这样，他们就可以免费用到劳动力，而且屡试屡中。

专家表示，先试用再签劳动合同的做法本身就是违法的。这多半是用工者为了逃避劳动合同的约束和《劳动法》的制裁而采用的手段，目的就是想使用廉价劳动力。只有签订了正式的劳动（聘用）合同，双方才可约定试用期，而不是在试用期满后签订劳动合同。

3. 口头承诺陷阱

江西某大学 10 名学生集体到广西的一家民营企业做食品检验工作。当时该企业给学生的口头承诺是：月薪 4000 元，外加年终分红；工作满一年，分房；工作满三年，配车。所有人都认为这几个学生遇到了天上掉馅饼的好事，这 10 人没有与该企业签订任何的书面合同，就去了广西。

到了广西之后，急于求成的学生们草率地与该企业签订了工作合同。一个月之后，所有人都大呼上当。他们的月薪确实是定在了 4000 元，但是在工作中他们经常违反合同上的“霸王条款”。例如，迟到一次罚款 500 元；在食堂吃饭，剩饭、剩菜罚款 100 元。结果，大家一个月工作下来，扣掉各种罚款，实际发到手里的只有可怜的三四百元钱。学生们集体反抗，说要辞职不干了，该企业拿出工作合同，要求每个学生交 8000 元的违约金。

专家提醒，大学生选择工作的时候，最好参加学校组织的招聘会，学校对前来招聘的企事业单位都会进行详细的考查，

安全性较高。如果进行网上招聘，要去政府公布的正规网站。如果就业之后还想换工作，最好选择到大型的人才交流会。也许那里的人员众多，竞争激烈，你觉得自己希望很小，你不妨早点去，多去几次，找一些与自己专业对口，又不奢望过高的工作，老天不负有心人，天道筹勤，你一定会找到你所中意的职位的。注意：对于个人开设的中介机构，一定要谨慎对待。不要为省招聘会的门票钱去那些小型的招聘会，因为其规模小，用人单位状况也不是良好，薪水、职位未必是你想要的，去了那里只会耽误你找工作的时间和浪费金钱。

王红在一家通讯公司做销售助理。因其是刚毕业不久的大学生，领导格外地重视，常委以重任，让她很快接手项目，而王红也常因工作出色被其主管表扬。得到表扬后的她常常暗自欣喜，有时甚至洋洋得意，飘飘欲仙，觉得自己真的了不起，很有本事。一次因主管有事，她代其与客户见面，主管让她先摸摸客户的底儿。王红照做了，与客户寒暄着，细心地用笔记下了客户的要求。客户很喜欢王红，觉得她很专业，想让她去他那里上班，条件待遇肯定是非常优越的。王红也了解到对方的名气不小，她有些犹豫，也许这对于她来说真的是个好的契机。她没有直接拒绝客户的要求，委婉地说回去想想。事后她去找其男友商量，男友说既然那里比现有的工作好，跳槽是自然的。于时她就照做了。可是到了那里后，她的那位客户也就是后来她的经理，并没有给予其承诺的待遇。相反，其公司虽大，名气也大，但是内部管理专治刻薄，又是家族宗亲似结构的领导班子，很不利于自己发展。她真的很怀念原来的公司，原来的领导和同事们，后悔自己听了馋言就跑到这里来。

签了合同的她，只有继续干下去，自己酿的苦酒只有自己来尝了。

在与用人单位洽谈时，要大胆地与用人单位商谈有关工资、保险等相关内容，洽谈成功后，一定要与他们签订具有法律效力的书面合同。签订正式工作合同时，要注意条款的设置，切勿签订“霸王条款”。

走出校门不久的大学生们千万要注意，在换工作时一定要小心，小心，再小心，谨慎，谨慎，再谨慎，因为前几个工作对其自身的发展是至关重要的，走对了路，才会使自己信心百倍；反之，走错路常受打击的人则会信心锐减、自卑，感到迷茫，不知今后的路该何去何从。

（1）不要贪钱

不要贪图招工单位所说的待遇多么的优厚，一定要全面沟通并现场实际考察后才可确认，并要签订劳动合同，确定用工单位真的能兑现这些薪资和福利才行。

（2）多方考虑，正确选择

事先从网站、报纸、亲友介绍等多种途径了解公司的情况，了解其远景如何，这个项目、这个部门是否被重视，与人力资源部沟通时，你也会因已了解了公司这些信息而在其心目中得高分。还要问清这个职位真正的工作内容和工作细节，如工作时间、工作方法、工作程序等问题。客观地审视自己能否真的适宜这个职位，看这份工作是否是自己真的喜欢的工作，是否能发挥己之所长，看自己是否真的喜欢这里的工作氛围和企业文化，入职后能否很快融入这个团队中。

（3）对自己要有正确的职业规化，并按其实施。你的选择

是否符合自己的人生规划。如近几年，你是想找份稳定工作先做着，在业余时间充电，考资格证，考双学历，考研，等待时机出现？还是先拼搏几年，多闯，多学，多尝试，正确、客观的了解自己，在打拼中找到己之所长及自己心怡的公司和职位？

大家真要时时小心，不是你总那么走运，永远都不会陷入别人早已精心盘算而布下的天罗地网里。遇事三思后行，多问问你的家人，同学，朋友和此行业、职位的知情者，倾听他们的意见后再下结论。

第三部分

跳槽后：如何开始新征程



第七章

求职技巧

薪水的谈判技巧

简单的办法，就是在面试官问到这个问题之前，想想你全部待遇的价值。你可以先算算你之前的薪水，除了底薪之外，将奖金、可报销的开支、甚至购车津贴、健康检查福利等都加起来，才能真正估算出自己的价值。

估算出来后，你会知道，其实你比你知道的身价值钱！不过，和面试官谈判时，不必一开始就讲得太明确。

当面试官问到这个问题时，你可以参考以下例子。

面试官：王先生，你现在薪水多少？

王先生答：连奖金和其他津贴一起算的话，我去年的收入约 10 万元。请问，贵公司给这个职位的薪资多少呢？

王先生将他目前的各项待遇都包括进去，促使对方考虑的重点变成薪资的范围，而且，因为王先生说的不是非常确定的某个数字，对方考虑王先生的价码，考虑的不仅是一个月薪，而是这个职位的份量，不得不开出优厚的条件。如果只是比现在的薪水多一些待遇，并不足以吸引你跳槽。

若面试官要你明确说出目前薪水数额，应做出对自己有利的回答。那么，什么是有利的回答呢？

第一，一定要记住，奖金要算作薪水的一部分。如果你去年的奖金（例如 3 万）比今年（例如 2 万）高，你就可以说，奖金高达 5 万！

第二，如果你已经接近加薪的时间，你可以说，我的底薪再下个月会变成 8000 元。

第三，或是制造一点不确定性，以提高身价。例如你可以说，我的底薪再下个月至少会变成 8000 元。

如果你一直是一位稳定性高的员工，事实上，这是一个令雇主安心的特质。但是讽刺的事实是，如果你在同一家公司待太久，根据一般公司每年调 5% 的加薪幅度，你永远不会跳槽。这时候，如果你拿目前的薪资和面试官谈判薪水，就会一直拿不到与自己资历相符的薪水。

你想过吗？也许，你是一位优秀的营销人员，不过，你在同一家公司待太久，以致缺乏工作谈判的经验，即使你很会销售公司的产品或服务，也未必可以善用自己的销售经验，在谈价码时，好好地销售自己。

你可以参考陈先生的说法。

面试官：您目前的薪资有多少？

陈先生：一般公司给予 5 年以上的广告公司创意人员待遇，是月薪 5000 ~ 8000 元，虽然我已经拥有丰富的经验和创意，在协调沟通上也表现优良，但是因为一直依照公司的每年调薪幅度加薪，在目前的公司只拿到月薪 8000 元。我的经验纯熟，因此待遇应该比照行情。薪水是上班族很重要的工作动力，也是个人价值的评估标准。

求职者要的薪水太少，雇主未必会感激你，说不定还会忽

视你的工作价值。所以，如果你目前的薪资偏低，在转换工作谈判薪资的时候，不管你薪水偏低的原因是什么，都要先准备好，解释你为何会接受这些待遇。

同时，你一定要事先打听其他公司对具备你这种资历的员工给予多少待遇，谈判起来会更有信心。

虽然有许多人感叹，现在的年轻人还没对公司有任何贡献，就只知道要求这要求那的！

不过，还是有许多老实的上班族，在换工作时，对薪水要求得太少。

上班族在换工作时，对薪水要求太少的原因是，总觉得对方开出的条件已经太好了，所以不敢多要求，生怕坏了大事。

如果上班族对这个工作机会深感兴趣，往往和对方不谈什么条件就接受了。不过，适当的谈判才可以正确地表现自己的价值。

谈判薪水时，不妨可以多要一点。

为什么应该多要一点？很简单，多要一点才有谈判的空间。如果你回想自己杀价买东西的经验，如果你随便提什么价钱，对方都说好，你一定还是买贵了。

同理可证，如果你开口要薪水，如果你要什么对方都说好，你可能就是要得太少了。如果在合理的范围内多要一点，你有机会得到比预期还高的薪水。

什么是在合理的范围内多要一点？例如，根据行情，要求更多的薪水；或是，之前公司给了你某种福利，而新公司没有，是否可以用薪资的提高来替代目前的福利。

如果求职者已经为自己留了谈判的空间，大多数公司并不

会答应你的所有要求，也有可能全部不答应，但是如果你说出合理的原因，正常情况下，对方不会为难你。

在你认为对方给得起的地方下工夫，并提出自己很在意的部分。如果公司方面看法不同，你可以对其中一项让步，好让公司同意另一项，这是谈判的技巧。

谨记：谈薪资要注意把握时间。通常是在第二次面谈时谈薪资问题，第一次最好不要主动问，而是要问清这家公司的情况，所处的市场及其前景如何，自己将从事的职位的工作要求和具体工作内容等。如果第一次公司 HR 就主动询问，不妨参照以上内容以最委婉方式进行谈判。

刁钻问题的回答技巧

“老板叫你去跳楼 你跳不跳？”这个有点让人捉摸不透的面试考题，引来了一片否定批评的声音，有人认为这样的考题太荒唐，有人指出如此面试官太没有水准，甚至有人指责这是“语言施暴”。给刁钻试题戴上这样沉重的“高帽子”恐怕有些言重了。

面试该出什么样的题目，既无硬性规定，也无统一定式，可以说仁者见仁、智者见智。面临激烈的市场竞争，许多单位对人才的需求正在发生着深刻的变化，对人才的素质要求愈来愈高。除要有一技之长外，还要能从容自如地面对各种困难，积极妥善地解决比较棘手的问题。而面试与笔试的最大区别，就在于考察应聘者书本以外的知识和才干，通过“察颜观色”考察一个人的品质、潜质、创造性、应变能力等，甚至包括自我控制能力与情绪稳定性。于是，一些比较崇尚个性，比较重

视员工创新能力的招聘单位，常常会提出一些表面看起来似乎跟所招聘工作无关的问题，甚至一些古怪刁钻的面试题目也“粉墨登场”这本身并不奇怪。

拿跳楼话题来说，许多用人单位喜欢有主见的下属，而不是会说话的机器人。“老板叫你去跳楼，你跳不跳？”这样的问题或许正是从另一个角度考察应聘者是否有独立性，是否有人格魅力。再举个典型的例子，曾有面试官问一女性应聘者，“如果客户在洽谈中提出了性要求，你会怎么办？”媒体也是一边倒，甚至有人责问这是何等居心？可理智地想一想，如今情色交易并不鲜见，试题所反映的也是非常现实的问题，谁又能保证一个职业女性不会碰到这样的事情。用人单位或许就是反其意而用之，为了测试招聘者的操守风节，看你能不能经受住考验，甚至可以说是在打“预防针”。因为如何妥善应对，既事关个人尊严，也关系到单位的形象和集体的利益。

在市场经济中，谁都可能遇上各种各样的人，也会碰到各种各样的事，如何应对极为重要。事实上，除了个别面试官或老板居心不良外，多数单位出偏题怪题，目的在于考察应聘者的快速反应能力、逻辑思维能力以及特殊情况下的应变能力；在于通过话外之音、言外之意，对应聘者有更深入的了解。主考官常常面临着众里挑一的难题，有意识地设计一些难关，出些叫人意想不到的偏题、怪题，也是可以理解的。这类看似荒唐的问题，不能否认有很巧妙的合理成分，也很难说会有多大负面效应。对这些特殊的面试题目，求职者最好能有所准备，只要站在人格的立场上，冷静地整理好思路，并依法、依理从容回答，答案也很简单。相反，如果事先准备不充分，就可能

不知如何招架。如果对这样的面试过于敏感，视野只会越来越窄，如果思想过于狭隘，甚至误解出题本意，就有可能错过一次机会。

面试中的考题与现实中的问题，不能轻易划等号，也不宜轻率下结论。招聘中的怪招并不可怕，毕竟如何回答及是否接受应聘，主动权还在你自己手里，而且劳动契约双方的法律地位平等，不存在法律上的依附关系。更重要的是要透过现象看本质，看清楚、弄明白出题者的本意，别让刁钻面试乱了方寸。

面试的着装技巧

企业青睐实力派。对求职者而言，知识技能这些硬件要素固然重要，但服装、发型、谈吐、举止……这让一些人不以为然的细节，也可能会起到决定性作用。

曾有一名求职者前往北京的一所专科学院应聘计算机工程师职位。面试时，这名求职者打上了领带，穿上了西装。面试过程很顺利，求职者过硬的专业知识让招聘老师欣赏不已。

在决定是否录用这名求职者的过程中，却有一位老师提出了异议：“你们注意到没有？这位面试者穿了一双旅游鞋，一方面，如此装扮很不得体；另一方面，也说明此人很有个性，也许比较难管理。”但由于当时学院急于用人，大家没有在意这个细节。几天后，这名求职者到学院正式上班了。

但接下来的事情却让人感到意外，人们发现，当初那位老师的话逐一成真。上班后，此人不拘小节，衣着随意。更要命的是，他个性十足，很难听进别人的意见。领导找他谈过几次话，但收效甚微。日子久了，他成了学院有名的“刺头”。

面试时要穿啥？你可别小看了这个问题，有些求职者能出色地完成案例分析，却败在了穿衣这个“小”问题上。

男生面试穿西装是最为稳妥和安全的。在颜色选择方面，应聘者最好穿深色的西装，比如灰色、黑色和深蓝色，它们给人以稳重、忠诚、干练的感觉。在面料选择方面，最好选择天然织物做的西装，因为化纤织物的光泽和质地给人一种廉价的感觉，缺乏垂感。在款式选择方面，体瘦的人适宜穿米色、鼠灰色等暖色调，图案为格子或人字斜纹的西装，就会显得较为丰满、强壮。体胖的人则可穿深蓝、深灰、深咖啡色西装，款型可选用直线型的美国式。

此外，男生着西装还有十忌：一忌西裤短，标准的西裤长度为裤管盖住皮鞋；二忌衬衫放在西裤外；三忌衬衫领子太大，领脖间存在空隙；四忌领带颜色刺目；五忌领带太短，一般领带长度应是领带尖盖住皮带扣；六忌不扣衬衫扣就佩戴领带；七忌西服上衣袖子过长，它应比衬衫袖短1厘米；八忌西服的上衣、裤子袋内鼓囊囊；九忌西服配运动鞋；十忌皮鞋和鞋带颜色不协调。

衬衫最理想的面料也是天然织物，要穿那些挺括的全棉衬衫。衬衫必须是长袖的，以白色或淡蓝色、不带图案或条纹的为宜。

女生面试着装以套裙为首选。在颜色方面，以冷色调为佳，比如炭黑、雪青、紫红等色。上衣和裙子可以是一色的，也可以采用上浅下深或上深下浅的组合。在面料方面，应该选用高档面料。在款式上，上衣要注重平整、挺括、贴身，较少使用饰物 and 花边进行点缀；裙子要以窄裙为主，并且裙长要到膝或

者过膝。

此外，女生着套裙有四忌：一忌套裙不合身，上衣最短可以齐腰，其袖长要盖住手腕，裙子最长可以达到小腿的中部；二忌衣着不整，上衣的领子要完全翻好，衣袋的盖子要盖好，衣扣要全部系上，裙子要穿得端端正正，切忌当着别人的面随便脱下上衣；三忌举止不雅，穿上套裙后，站立时不可双腿叉开，就坐时切忌双腿分开过大、翘起一条腿或抖动脚尖，更不能以脚尖挑鞋乱晃；四忌不穿衬裙，可以选择透气、吸湿、单薄、柔软面料的衬裙，而且颜色应为单色，如白色、肉色。

参加面试的女生可以适当化点儿淡妆，但不能浓妆艳抹，过于妖娆，不符合大学生的形象与身份。

男女通用准则：注意个人卫生，清除身上的怪味。清除办法有多种，一是面试前的那餐饭菜不要吃洋葱和大蒜，也不要喝酒，饭后漱漱口，最好刷刷牙；二是面试前洗个澡，这既可以把汗臭味冲洗掉，也可以使你更加精神抖擞；三是面试前别吸烟，烟味会萦绕不散，气味难耐；四是可以在身上适度地抹些香水，香水需提前两三个小时抹，可擦在耳后、衣领处、手肘内侧、手腕、胸前及膝盖内侧，不要把香水直接喷在衣服上。香水的味道应选择清淡型的。

不可忽视的面试礼仪

一家公司通知肖宋去面试。认真准备了一周，肖宋信心十足地前去面试。

材料准备充分、提前 10 分钟到达、衣着得体整洁、回答问题干净利落，肖宋自认为做得够完美。在和面试官愉快地交流

了一段时间以后，面试官提出让他把椅子挪近一些。肖宋按照平时的习惯，双手拉住椅子，屁股不离座位，“跳跃”着往前挪。看着眼前的情景，面试官一语未发，只是拿笔在纸上记下了些什么……

一周后，肖宋接到了一封邮件，上面写道：“实在抱歉，我们对你的求职申请暂时不予考虑。以后如果有合适的职位，我们会与你取得联系。”虽然没有在面试官那里得到确认，但肖宋相信，正是那个挪椅子的动作让自己葬送了一个工作机会。

面试应掌握如下这样一些技巧：

(1) 提前 10~15 分钟到达

迟到会影响自身的形象，而且大公司的面试往往一次要安排很多人，如果你迟了一刻，就很可能与这个公司永远地失之交臂了。对面试地点比较远、地理位置比较复杂的，不妨先跑一趟，熟悉交通线路、地形，甚至事先搞清洗手间的位置。但需要强调的是，即使早到，也不宜过早进入考场。具体说来，最好不要提前 10 分钟以上就出现在面谈地点，否则面试官很可能因为手头的事情没处理完而感到不便。

(2) 抓紧时间整理形象

到达面试地点后，应该到洗手间整理一下衣服，擦擦皮鞋，这样也会使自己更加从容和自信。

(3) 对工作人员客气有礼

从进大门开始，对待所有与你接触的工作人员，都应该一视同仁，比如保安员、接线员等。

(4) 把握进入房间的时机

进入房间后，若发现面试官正在填写资料，切勿打扰。

房间内等候期间，不要东张西望、动手动脚、闭目养神或中间插话。有时候面试官会询问你喝什么饮料或提出其他选择，你一定要明确回答，以免给人留下缺乏主见的印象。此外，若非主考人员先伸手，你切勿伸手向前欲和对方握手。

(5) 如何就坐有学问

有两种坐姿要坚决避免，一是全身瘫倒在椅背上，二是只坐椅边。标准坐姿为坐下后身体略向前倾，表现出愿意和面试官积极交流的身体语言暗示。一般说来，坐满椅子的 $\frac{2}{3}$ 就可以了。另外，女士尤其要注意并拢双腿。需要挪动椅子时，不要拖动椅子致使其发出噪声，一定要将椅子提起来，轻拿轻放。



(6) 肢体语言要适度

下面这些动作都是要不得的：玩弄衣带、发辫、笔、纸片等物品，玩手指头，抠指甲，抓头发，挠头皮，抠鼻孔，翘起二郎腿乱抖，用脚敲踏地面，双手托下巴，说话时用手掩着口，摇摆小腿等。

(7) 做个积极的交流者

要注意与面试官进行眼神交流，但这并不是让你直勾勾地盯着对方，而是要将目光集中在对方眼睛和鼻子之间的三角形位置。听对方说话时，要不时点头以示同意，同时面带微笑。

(8) 面试结束当面致谢

面试结束时，你要对面试官抽出宝贵时间与自己见面表示感谢，并且表示期待有进一步面谈的机会。离开办公室时，应该把刚才坐的椅子扶正至刚进门时的位置，再次致谢后出门。经过前台时，要主动与前台工作人员点头致意。

第八章

适应新环境

不要为了薪水而工作

工作固然是为了生计，但是比生计更可贵的，就是在工作
中充分挖掘自己的潜能，发挥自己的才干，做正直而纯正的
事情。

一些年轻人，当他们走出校园时，对自己难免抱有很高的
期望，认为自己一开始工作就应该得到重用，就应该得到相当
丰厚的报酬。他们在工资上喜欢相互攀比，似乎工资成了他们
衡量一切的标准。但事实上，刚刚踏入社会的年轻人缺乏工作
经验，是无法委以重任的，薪水自然也不可能很高，于是他们
就有了许多怨言。

也许是亲眼目睹或者耳闻父辈或他人被老板无情解雇的事
实，现在的年轻人往往将社会看得比上一代人更冷酷、更严峻，
因而也就更加现实。在他们看来，我为公司干活，公司付我一
份报酬，等价交换，仅此而已。他们看不到工资以外的东西，
曾经在校园中编织的美丽梦想也逐渐破灭了。没有了信心，没
有了热情，工作时总采取应付的态度，能少做就少做，能躲避
就躲避，敷衍了事，以报复他们的雇主。他们只想对得起自己
挣的工资，从未想过是否对得起自己的前途，是否对得起家人

和朋友的期待。

之所以出现这种状况，原因在于他们对薪水缺乏更深入的认识和理解。大多数人因为自己目前所得的薪水太微薄，而将比薪水更重要的东西也放弃了，实在太可惜。

不要为薪水而工作，因为薪水只是工作的一种报偿方式，虽然是最直接的一种，但也是最短视的。一个人如果只为薪水而工作，没有更高尚的目标，并不是一种好的人生选择，受害最深的不是别人，而是他自己。

一个以薪水为个人奋斗目标的人是无法走出平庸生活模式的，也从来不会有真正的成就感。虽然工资应该成为工作目的之一，但是从工作中能真正获得的更多的东西却不是装在信封中的钞票。

一些心理学家发现，金钱在达到某种程度之后就不再诱人了。即使你还没有达到那种境界，但如果你忠于自我的话，就会发现金钱只不过是许多种报酬中的一种。试着请教那些事业成功的人士，他们在没有优厚的金钱回报下，是否还继续从事自己的工作？大部分人的回答都是：“绝对是！我不会有丝毫改变，因为我热爱自己的工作。”想要攀上成功之阶，最明智的方法就是选择一件即使酬劳不多，也愿意做下去的工作。

不要为薪水而工作。工作固然是为了生计，但是比生计更贵重的，就是在工作中充分发掘自己的潜能，发挥自己的才干，做正直而纯正的事情。如果工作仅仅是为了面包，那么生命的价值也未免太低俗了。

人生的追求不仅仅只有满足生存需要，还有更高层次的需求，有更高层次的动力驱使。不要麻痹自己，告诉自己工作就

是为了赚钱，人应该有比挣薪水更高的目标。

工作的质量决定生活的质量。无论薪水高低，工作中尽心尽力、积极进取，能使自己得到内心的平安，这往往是事业成功者与失败者之间的不同之处。工作过分轻松随意的人，无论从事什么领域的工作都不可能获得真正的成功。

事业成功人士的经验向人们揭示了这样一个真理：只有经历艰难困苦，才能获得世界上最大的幸福，才能取得最大的成就；只有经历过奋斗，才能取得成功。

工作所给你的，要比你为它付出的更多。如果你将工作视为一种积极的学习经验，那么，每项工作中都包含着许多个人成长的机会。

为薪水而工作，看起来目的明确，但是往往被短期利益蒙蔽了心智，使人看不清未来的发展道路，使人即便日后奋起直追，振作努力，也无法超越。

那些不满于薪水低而敷衍了事的人，固然对老板是一种损害，但是长此以往，无异于使自己的生命枯萎，断送自己的希望，一生只能做一个庸庸碌碌、心胸狭隘的懦夫。他们埋没了才能，湮灭了自己的创造力。

因此，面对微薄的薪水，你应当懂得，雇主支付给你的工作报酬固然是金钱，但你在工作中给予自己的报酬，乃是珍贵的经验、良好的训练、才能的提升、品格的塑造和为他人及社会奉献的喜悦感。这些东西与金钱相比，其价值要高出千百倍。

工作所给你的，要比你为它付出的更多。如果你将工作视为一种积极的学习，那么，每项工作中都包含着许多个人成长的机会。

年轻人，当你们刚刚踏入社会时，不必过分考虑薪水的多少，而应该注意工作本身带给自己的报酬。譬如发展自己的技能，增加自己的社会经验，提升个人的人格魅力，通过工作实现人生价值……与你在工作中获得的技能与经验相比，微薄的工资会显得不那么重要了。老板支付给你的是金钱，你通过工作赋予自己的是令自己终身受益的“软黄金”。

能力比金钱重要百倍，因为它不会遗失也不会被偷。如果你有时间研究那些成功人士，就会发现他们并非始终高居事业的顶峰。在他们的一生中，曾多次攀上顶峰又坠落谷底，虽起伏跌宕，但是有一种东西永远伴随着他们，那就是能力。能力能帮助他们重返巅峰，更好地运用人生。

人们都羡慕那些杰出人士所具有的创造能力、决策能力以及敏锐的洞察力，但是他们也并非一开始就拥有这种天赋，而是在长期工作中学到的。在工作中，他们学会了了解自我，发现自我，使自己的潜力得到充分的发挥。

不为薪水而工作，工作所给予你的要比你为它付出的更多。如果你一直努力工作，一直在进步，你就会有一个良好的、没有污点的人生记录，使你在公司甚至整个行业拥有一个好名声，良好的声誉将陪伴你一生。

许多人上班时总喜欢忙里偷闲，他们要么上班迟到、早退，要么在办公室与人闲聊，要么借出差之名游山玩水……这些人也许并没有因此被开除或扣减工资，但他们会落得一个不好的名声，也就很难有晋升的机会。即便他们转换门庭，这种习气也不会令其他人对他们感兴趣。

一个人如果总是为自己到底能拿多少工资而大伤脑筋，又

怎么能看到工资背后可能获得的成长机会呢？又怎么能意识到工作中获得的技能和经验，对自己的未来将会产生多么大的影响呢？这种人只会无形中将自己困在装着工资的信封里，永远也不懂自己真正需要什么。

若一个年轻人做学徒或职员时就恪守正直、诚实、自觉、主动、向上的原则，这无疑能为他的未来奠定了最有力的基础。

与上司搞好关系

与上司搞好关系永远是职场人必须熟记的生存守则。提职也好，加薪也罢，你前途和命运的绝大部分握在上司的手里。所以，同上司的关系、沟通是关系到升职计划能否成功的关键。

之所以说与上司的“沟通”很重要，是因为通过沟通才能使上司了解你的工作作风，确认你的应变与决策能力，理解你的处境，知道你的工作计划，接受你的建议，这些反馈到他那里的资讯，让他能对你有比较客观的评价，并成为你日后能否提升的考核依据。

在一家美资公司做行政主管的 **Cindy** 对此深有体会，公司要召开经理级会议，老板让她拟好会议日程和安排，然后下发到每位参会者手中。**Cindy** 很快做完了这件事，并把提纲 **E-Mail** 到老板的私人信箱里。临近开会前两天，老板很不满意地问她为什么还没有看到她的计划，**Cindy** 说三天前就传给您的邮箱了。老板说那几天他正好和客户谈合同，很忙，所以也没看电子邮件，于是提醒 **Cindy** 以后要注意，重要的事情应该再打个电话追问一下。后来，**Cindy** 在给他的一份报告里又出了两处错误，就这样她给老板留下了粗心的印象。

“千万别假定自己所寄发的信或传真、邮件已被对方收到；更不能对书面传达的讯息不加以核对便交给收件人”。这是Cindy的教训。如果想要改变上司对她的看法，相信还需要一段时间，那么，Cindy近期恐怕不会得到什么提升了。

其实，在工作中，有许多过失或不完美都是源于对沟通技巧的掌握程度。比如，由于对上司的指令没有及时反映，或不能迅速贯彻他的意图，从而让他记住你，就会影响你在他心目中的形象。假如老板说：“这份合同利润太低，我们不做了。”你可能会因为前期投入较大的精力而对放弃的决策心存异议，甚至因为你没有及时通知你的下属终止这份合同，从而使一切按照你原定的计划和步骤进行了。在这种情况下，请想一想，如果你是老板，又会怎样看待这样的下属，你会对违背他命令的人委以重任吗？所以，如果你不能通过沟通让上司采纳你的建议，那就一定要把上司的决定在第一时间传达给有关人员并执行。经验告诉我们，良好的沟通秘诀是仔细地思考、计划和定期检讨，以期能建立良好的习惯，而良好的习惯是一位优秀管理者必须具备的素质之一。事实证明，是否有良好的沟通能力是关系到绩效考核能否成功的必不可少的因素，沟通能力的强弱对一个人工作成绩具有重要的影响。

另一个不容忽视的因素是你与上司的距离。很多人都希望同上司像朋友一样相处，这往往是一个误区。不论什么时候，上司就是上司，即使你们的关系很不一般，也不意味着你对他可以没有敬畏和恭维，保持适当的距离很重要。如果和上司走得过近，对他的工作生活甚至隐私都了如指掌，这会让他有一种无形的威胁。而在你们平时过甚的交往中，你的弱点又会毫

无遮拦地暴露在上司的眼里，况且由于你们太熟悉了，也容易让上司对你失去客观公正的判断，认为你懂的和做的也没有什么了不起，于是在有晋升机会时，他更会仔细斟酌，以免因用人不力给员工留下“任人唯亲”的口实，这也不利于对其他下属的激励。

人们常说“办公室内无友谊”，对同事如此，对上司更是如此，“适当的距离是一条安全线”，这是办公室里不变的游戏规则。

还有一种你不能控制和预料的客观因素阻碍着晋升计划，最有代表性的一种就是上司或老总的调换。这的确是一种令人沮丧的事，你的种种努力和表现往往会因为领导人的变化而事倍功半或前功尽弃。最坏的一点是原上司的不正常离职，这时新任上司一般会在人事上来个“大换血”，“一朝天子一朝臣”嘛，你不但没有接到升职聘书，反收到一封解雇信，如果在人们的印象里你是他的人，这时想都不用想，赶快收拾好自己的东西，准备走人；另一结局就是能侥幸留下来，这时更须小心谨慎、步步为营，一切从头重新开始，千万不要提起原上司在任时对你的欣赏或者自己那时的成就，因为即使你真的对公司有什么贡献，那也是原上司领导有方，新任上司对你的要求可能就是一个更高的台阶。这时，如果你愿意继续做下去接受新一轮的考核，那就请尽快调整心态、尽快适应新上司的领导方法，“萧归曹随”，别光从个人角度看问题，更不要对新领导有什么抵触情绪，否则，新上司也会对你心生不满，结果谁会失败呢？那个卷铺盖走人的，相信一定不会是他是。

当然，如果公司组织机构领导人的更换是源于进一步改善

组织结构，而不是原上司个人的原因，那么，你的升职计划阻力就会少一些，如果你的原上司是个真正合格的管理者，他应该向接替他的新任讲明每位员工的情况，这时你平时优良的表现就起了很好的作用。新任上司为了表现自己是个伯乐，也许会把提到更高的职位，那你的升职计划便在惊喜中提前成功。即便你没有受到提升，你的计划仍可以继续下去，原来的努力也不会白费。

与同事搞好关系

千万不要以为只要得到上司的赏识，就可以飞黄腾达。在提升你做高职之前，上司一定会了解你和同事的关系怎样。

竞争和利益使得职场中人际关系显得尤其微妙。有时你会遇到一些喜欢“挖墙角”的人，他们以背后议论、讥讽别人为乐事，又爱在上司面前打小汇报，即使不把黑的说成白的，也会说成是灰的。有时那个和你走得不远不近的人，也会因为你无意间的一句话伤到自尊心，从而转变对你的中立态度。这些琐碎无聊的人与事也会对你能否尽快晋升起一些不大不小的作用。身为系统部主管的王薇对此深有体会：一次吃午饭时，她提到现在女性流行把头发理成“板寸”是心理不健康的表现，有变性倾向。这让人事部经理林一凡听到，便认为她是说自己，因为前两天闲谈时林经理说挺喜欢这种“板寸头”的。后来，电脑部缺个经理，有人提出让王薇接任，林经理就说她理性不足、分析问题有时片面，建议再考察一段时间。

就因为在公共场合随便说了一句话，王薇的升职计划便美梦成空。在辗转打听到缘由之后，王薇便借林经理偶得小病之

机，送去了一束鲜花和慰问卡，她的目的很简单：只不过让林经理知道自己对她的态度是友善的，毫无恶意。

一年后，王薇荣升为系统部经理。

此外，为了在同事间留下好的口碑，以减少因为同事关系阻碍自己的晋升，在对待同事的态度上应该注意：第一，那些与自己平级的同事中，确实有自己的竞争对手，但不论你内心的想法是什么，也不论感觉与企图为何，都应该以对待同事而不是竞争对手的态度面对他们，并且一定要在对方心里留下这种印象；第二，如果其他同事在自己之前得到晋升，一定要为他们感到高兴；第三，不要把任何一位同仁视为敌人，不过这也不意味着对任何一位同仁都像朋友般对待或视若莫逆，要以礼相待，和平相处。

除了上述所说要与平级同事搞好关系，与下属的关系也同样很重要，因为最容易表露一个人个性或人格特质的，莫过于从他对下级或资浅者的态度上见其端倪。一定不要让部下干你自己不愿干的事情，比如你自己不能身体力行，只让别人加班就不合适；如果你不是时时注意指导你的部下，就别指望他们按照你所要求的方式工作，那么在老总的考评表上，“领导才能”这一项你也别指望得高分。俗话说“红花还得绿叶衬”，没有下属对你的烘托，没有他们的工作配合，或者假如他们不能漂亮地做好自己的事，老板批评的人肯定会是你。你连主管都没有做好，连现有的这几个人都摆不平，还谈什么做经理、做总监、做副总！如果再有大胆的下属隔三差五地闯到老板室告诉你，你的升职计划不泡汤才怪呢。

所以，尽管不奢望自己能得到所有人的好感、不奢望自己

的做法能让所有人都满意，但是让下属知道你是个客观、公正、体贴的主管，有助于升职计划的实施。试试以下的做法，也许会减少不少来自下级的阻碍。

(1) 对下属要以礼相待，表示出自己的尊重，对年长的下属称呼要适当，以避免他们有不舒服的感受。

(2) 犯了错误别推到下属身上，要勇于承认错误，出了错也不要迁怒别人，即便是下属的错，反映到上司那里你也要负管理不力的责任。当然也不要养成不断犯错误、不断承认的坏习惯，更要帮助下属不要再犯同样的错误。

(3) 当下属对完成计划应付了事或从中作梗时，要遵循某些指导守则告诫或提醒他注意。

(4) 不要告诉下属非其责任范围之内的事，也尽量不要要求他们做这些事。

不要中途放弃

“坚持就是胜利”人人都知道，但遇到挫折时，很多人都会忘记。

小文在一家规模不大的外企工作，这里外国人多于中国人，氛围轻松。员工与老板间没大没小，可以就一个问题与老板争执，再大的老板也会向员工说 **Sorry**，大家都感觉非常舒服，每个人都尽职尽责地做好自己岗位上的事情。两年后，小文突然辞职，到一个朋友所在的民营企业工作。吸引小文的有两点：一是公司非常大，集团下面有很多欣欣向荣的产业；二是小文将从事的是一个国际性大品牌的市场推广工作，小文觉得这是一个新的发展机会。很快，小文发现这里的环境与以前的外企

大不相同，没有人听她的意见，没有人愿意多做一点事情，更多的是同事们的观念意识没有到位。小文的工作需要其他组的人配合，而他们不认为这是自己该做的，非要等领导压下来才做。小文发现，这里的空间很大，但管理随意，人为因素也很大。她做得很不开心，辞职又有点不甘心，不走又觉得环境实在不适合。

后来小文想清楚了，决定还是留下来积极地做事情。一方面，她非常看好该行业以及该品牌的前景；另一方面，岗位也是她喜欢的，能够在工作中得到满足，哪怕这种满足只是沉浸在自我欣赏的层面。10个月后，她觉得自己适应了新公司的风格，发现自己在人际交往与能力的全面性上都有了很大提高。她知道，自己在职业生涯上又前进了一步，开始成为一个“全才”。



小文的做法无疑是正确的，世界上没有完美的公司，更重要的是，你要有自己的目标。如果在这个游戏里你能得到自己

想要的东西，那么游戏开始就不能停止，而且得全身心投入地玩下去，时间能让你得到自己想得到的东西。

有些人习惯于不满意就跳槽，但跳的时候一定要把握好自己，要知道自己为什么要到那个公司，否则只会反复跳槽。在这个世界上，只有人去适应社会，而不是社会来适应你。不分专业、行业地盲目跳槽，是人生的最大浪费。人一生的发展，或者是沿着专业的方向发展，或者是沿着行业的方向发展，不能在专业或者行业之间跳来跳去。人生最大的浪费，是选择的浪费。即使是一个天才，要成为某行业或专业的顶级人物，一般也要花费 8~10 年的执着努力，从而形成自己的核心竞争力，拥有别人不具备的优势。职场游戏中一遇到困难就不玩了的人，哪行哪业都没有深入进去，什么都会一点，但什么都不精通、不专业，只好一直做不需要精通的初级工作，结果肯定一无所获。

对于职业经理人来说更是如此。职业经理人的职业定位，决定了他们的成功和收获不可能超越公司的成功。只有公司成功了，经理人才可能成功。试想一下，如果美国通用电器公司是个糟糕透顶的企业，怎么会有总裁韦尔奇的成功？跳槽可能会增加白领人的收入，但这种个人收入的增长，与一家企业由小到大而给员工带来的收入增长是无法相提并论的。洪小莲是李嘉诚的秘书，几十年来一直追随李嘉诚，她从几千元的工薪族，做到身家上亿的工薪族，享受的是公司成长的回报。这种回报并非是因她个人的学识和经验有了大幅度的提高而得到的等价交换，很大程度上仅仅因为她忠诚地待在这趟车上。与从微软出来的吴士宏相比，联想集团的杨元庆就是个成功的职业经理

人，他至少懂得为自己保留享受公司成功的机会。对于那些经常炒公司鱿鱼的应聘者，招聘单位往往心存芥蒂，担心你到他们公司后也干不长。用人单位的主管往往做不到用人不疑，但疑人不用绝对能做到。如果对你有疑心，你就很难有出头机会。不一定自己创业才是成功，如果你能在公司里变成金领，变成打工皇帝，那也是一种成功，频繁跳槽者肯定没戏。

不要“越界”行事

小钱在市场部工作，一次部门副经理把属于自己的活儿安排给他，小钱并不太懂，但他本着边干边学习的想法，去跟技术部门接洽。该工作涉及的技术成分不多，但技术部门的人看是他来，就以非常蔑视的口气嘲讽了一顿，最后还说：“什么都不懂，事还不少。”小钱被抢白得话都说不出来，最后只有找到部门经理，让副经理出单子，通过他们把事情搞定。事后小钱越想越生气，自己抱着吃亏就是占便宜的念头做事，凭什么这样被技术部门嘲讽，大家都凭能耐吃饭，为什么有的人就是想心理上占上风，嘴巴上图快活。

其实他不知道，他的行为已经“越界”了。本来是经理级才有权去做的事，他没有得到被技术部门所认可的授权，当然会被打回来。职场中人，很多都抱着这种边做边学，吃亏是赚学费的心态去做事，想法是没错，但在埋头走路的同时，也应该抬头看看，是否侵入了别人的地盘而不知。

小孙在一个机关单位负责档案管理，主管是个中年妇女，在小孙眼里属于根本没能力的人。档案局通知单位进行档案升级，事情不多也不难，小孙便把一些提议和想法告诉主管，主

管不置可否，小孙也没有再问。后来上头问起来，主管便说工作正在搞着呢，然后要小孙抓紧搞，其他什么也没有说。小孙便整理立卷、写卷目，还有里面内容的题词。小孙也没请示就写起来，在这个过程中主管并没有说什么。当小孙写完向她汇报时，她便说写得不对，小孙当然觉得自己写对了，因为主管啥也不懂嘛。于是主管跑到老板那里告状，老板骂了小孙一顿。事后小孙才明白，当主管是这号人时，千万不要自主行事，哪怕芝麻大的事都要请示一下，虽然她并不能给你多少意见，但如果不问她的意见，就会费力不讨好，因为你越界了。

“越界”很多时候还表现为“多管闲事”。

小马在一家小公司上班，老板风度翩翩，养了一个情人。老板一直说公司的工作跟私生活无关，但他妻子知道了另外一个人的存在，而情人又不满意现在的生活，想要一个名分，双方闹得比较凶，有时还闹到公司。小马本不想涉及别人的家庭生活，可是老板妻子天天给他打电话，一打就是1个小时，又不得不接。小马有时候觉得她也挺可怜的，在事业上她帮助了老板好多，可是太要强，老板在家里得不到放松。而老板的情人也想让小马支持她。对此，小马左右为难，费了很大精力。

在这个故事里，小马看起来没错，但肯定有一点他是做错了。老板的家事他根本不该掺和，就因为一开始他没有明确地置身事外，才会身不由己地被老板的两个女人所纠缠。“疏不间亲”这个成语，永远都是对的。

职场中还有另一类人，喜欢跟同事交朋友，相互交流稳私。但大家都要明白一点，同事和朋友始终是有一个底线的，对于别人的事，不要那么起劲，更不要刨根问底。而自己的事情只

有自己知道是最好的。虽然把同事想象成假想敌不对，但至少为了防止某些糟糕的办公室纠纷的发生，永远都不要推心置腹地把自己的隐私告诉同事。这就好像在你身边埋了一颗地雷，没爆炸的时候风平浪静，可假如有一天爆炸了，你就死定了。一个同事的杀伤力比一个亲密朋友的杀伤力厉害多了，最起码，密友不认识你的老板是谁。

不要奢望一夜暴富

小张是个挺有上进心的人，进广告公司的时候，他拿出来的作品集最漂亮，有些创意可圈可点。谈到职业规划，他的志向远大。所以，同时入职的一批新人当中，公司比较看好他，认为虽然有点稚嫩，但有灵性、有志气，成长空间大，大有潜质可挖。对于新人，公司有一套培养计划，从小事杂事做起，从制作职位做起，是对新人的爱护，也是循序渐进、按部就班的培养过程。可是小张不这么想，进公司没几天，就大张旗鼓地做他的飞机稿（指没有客户、自己随意创作的广告或者没有通过客户确认的广告，不能出街，自然无法接受实践检验。但因为创作没有限制，自由度很大，出彩的可能性也大，一般以参赛为目的）。小张的作品当然还没有拿奖的实力，但公司依然很支持，让资深人士指导，并在会议上加以表扬。小张自己也干劲十足，经常加班。但是，对交给他的那些能看见真金白银的业务，小张的态度就截然相反。大概是觉得大材小用吧，到手的活儿，恨不得马上就完成丢到一边，好继续进行他的大师梦想。而现实却是，鲜花、掌声、奖杯都还是遥不可及的梦想，作为一个新手首先面对的都是一些小单，而且更多的是学习制

作方面的知识技巧，有些枯燥刻板，但这些却是基础。

公司给小张的第一个任务，是做一个简单的排版，小张弄了1小时还没搞定，这时客户突然来了，马上就要定稿拿出，于是老板马上安排有经验的设计师来完成。活儿并不难，其中一些是技术性问题，新手不懂，边看边学，一下子就明白了，可小张却闪到一边看杂志去了。此后小张开始不断出现错误，有时候昏招迭出。能犯的低级错误，他基本都犯，做一本画册，不是封底的企业名称就是电话号码弄错；布置一个会场，错误就出在主席台上，让人哭笑不得，无计可施。出错给公司带来的经济损失，他几个月的工资都不够赔的，更重要的是公司声誉的损失就更大了。渐渐地，同事们都不愿跟他在一个组做事，因为他根本就不在这些地方多花心思。不久，小张连招呼也不打突然从公司辞职了，公司给他交了那么多学费，他一句感谢的话也没有，临了只有一句：“我要寻找一个更大的发挥空间。”他觉得是公司抑制了他的创作能力。两年多过去了，他辗转了几个公司，依然还只是个普通的设计助理，飞机稿倒是越来越厚了，只不过，离获奖还是那么远。

与小张一起进广告公司的小刘，是中文系的才子，发表过不少文章。单就文字功底而言确实不错，所以也有点自负。老板跟他讲文字校对的重要性，他虽然不说话，但满脸都是不以为然，仿佛在说：“难道我还会写错别字？”结果，方方正正的宋体字给他上了一课。一天，他把反复修改10次的最后定稿文案交给设计重新排好。这时，已经是晚上10点，校对一遍之后，他就签上了自己的大名。他的组长接过来一检查，几百字的文案，里面就有两个错别字，还有一个错用的标点。事实为

证，小刘老实了。小刘是个聪明人，马上接受这个教训，此后他校稿再也不马虎了，拿支笔，一个字一个字地核对，遇到拿不准的地方，还向其他人请教。由小见大，一些小事就可以看出一个人的成长空间。小刘在其他事情上学得也特别快，公司在做的案子，他都留意学，还与外面已经出街的作品比较。与客户开会，安排他做会议记录，他就特别细心地拿本子记下双方的讨论和交锋，回来之后不仅提交一份详尽的会议纪要，还会整理出自己的一套学习记录。在新人里，小刘是成长特别快的一个，不到三年时间，他已经积累了不少成功案例，并且担任了公司创作部一个小组的组长，服务着一个全国性的服装品牌，待遇不错，客户的评价也不错。

小张所犯的就是“渴望暴富症”。这种人往往不屑于做小事，没有耐心与毅力，不愿意长期地积累，从而与成功背道而驰。职场上如此，生活中也有大批这样的人，他们看见什么热就跟风，看见中大奖的机会就去试，无数人在彩票、股票、生意等方面屡战屡败。其实，看准某项事业，扎下根来踏踏实实地做事赚钱，才是正道。可是这个世界诱惑太多了，能克制欲望的人却不多，即使许多风云一时的企业，也往往因此而倒闭。三株集团总裁吴炳新曾语重心长地对血气方刚的巨人集团总裁史玉柱说：“不该挣的钱别去挣，天底下黄金铺地，不可能通吃。”具有讽刺意味的是，这两个人后来分别成了中国企业家中因“超常规扩张”和“超常规多元化”而失败的典型。

人人都想走捷径，很多人却忘记了“慢就是快”的道理。志向高远是好事，不想当将军的士兵不是好士兵嘛，可这种心态，处理不好就变成了好高务远。你连自己的本职工作都做不

好，凭什么走到更高一级的台阶上呢？人的提升，在于能够适应更高的要求，担当更大的责任，然后，才能谈到更大的权力，更好的报酬。耐心执着地做正确的事，才能得到最大的回报。

不要随意破坏公司制度

曾经有一个小有名气的诗人兼不人流的歌手，四海为家，天马行空，人近中年仍然狂放不羁，穷得丁当响。他的一个朋友成立了公司，决定拉他一把，让他到公司做文案。这个职位通常让别人兼任，这次完全因他而设立，因为按照他的能力也只有这个工作比较适合。待遇就不用说了。可是诗人却以老板哥们儿自居，吊儿郎当。一进公司就把老板的经营管理说得一无是处，还带头违反公司规章制度，不签到，迟到早退是常事。逮着公司的顾客就侃大山，合同屡屡因他仗义而吃亏。但他却自我感觉良好，以为公司每个女同事还像 20 世纪 80 年代那样对诗人想入非非，今天和这个谈诗歌，明天约那个看电影，还带着形迹可疑的女人到公司办公室里谈人生……老板规劝了他几次，可惜诗人改不了秉性。老板终于忍无可忍，找他谈话，说他文人习气太重，公司的条条框框可能会妨碍他的事业，还是应该到更加广阔的天空和海洋去翱翔，去呼吸……

曾小姐在一家杂志社工作，颇受老板信赖。有一次，老板交待给她一项工作，她认为那是件无意义的工作，内心有抵触，一直不去做。老板打电话问，她很坦白地说没去执行。老板的口气越来越严厉，忽然毫无征兆地劈头盖脸训斥了曾小姐一顿。她强忍眼泪但没忍住，跑到会议室痛哭了一场。回到办公室，同事们同情地看着她，说老板刚才找了她几次，叫她去办公室。

曾小姐红肿着双眼去了，在老板面前的椅子上坐下来，她的直接上司也在。曾小姐不敢抬头，怕眼泪会不可抑制地流下来。老板说了什么她都没听进去，只听到最后他很努力地放缓语气说：“站在管理者的角度，你应该明白，会上确定的事情就应该执行。”那一刻曾小姐才明白，真的是自己错了。

国有国法，家有家规，每个公司也必须有一自己的一套规章制度。而人的天性，渴望绝对自由，面对冰冷的“紧箍咒”时必然有某种心理抵触。如果你非要把自己的个性当做不可侵犯的原则，便会厌恶和蔑视企业文化和管理制度中那些不能让你个性自由发挥的条款。但一个成熟的职场人士必须适应公司的管理，如果你不喜欢一个公司的企业文化，开始就没有必要进去工作，那对你是一种折磨；既然你成为公司的一员，就不该牢骚满腹，因为没有人强迫你加入某个团队。当然这并不排除你对公司的管理提出一些合理化建议，但在你的建议没有被采纳和实施之前，你没有任何理由获得“豁免权”，更不能在同事面前对公司的规章制度品头论足，说三道四。在老板看来，那无异于动摇军心，妖言惑众。

不要偷奸耍滑

小冯的外在条件不是很好，费了九牛二虎之力进了现在这家外企。上班之前，老实忠厚的父母告诫她在公司工作一定要勤快；进了公司之后，她也是按父母的教导去做的。但是她现在发现，自己的勤快和低调，在一些同事的眼里却变成了无能。比如，前几天她对面坐的孟苇要她写份报告，这本来是孟苇自己分内的工作，但小冯一开始还以为是上面派给自己的任务，

于是开了几天夜车，做出一份漂亮的报告，然后把报告交给了孟苇。孟苇接过后漫不经心地一瞟，说了句“知道了”，就没了下文。昨天，老板在公司例行会议上表扬孟苇的报告数据翔实，并称赞孟苇做事认真，说她一定下了不少功夫，收集了不少资料。当小冯看到自己的成果这样被人无耻地侵吞，肺都快气炸了。但这事小冯又说不清，也不愿给其他同事一坏印象，所以只能忍气吞声。但她在心里开始怀疑，现代职场上要想发展还需不需要勤快和老实，她觉得守着职场这样的老规矩去打拼，只能使自己越来越累，也不见得能讨好所有的人。有些人不但不领你的情，反而还对你说三道四。

应该承认，小冯的遭遇并不是个别现象，就像在学校老生经常欺负新生一样，老员工欺负勤快老实的职场新人也不鲜见。但是，是不是就可以因此说明现代职场不需要“勤奋”了呢？

的确，职场需要智商，但这种智商并不是让你去挑肥拣瘦和偷懒耍滑。对于初涉职场的人而言，你必须勤奋地工作，你只百分之百地完成本职工作还不够，你还应尽可能多做一点分外的工作，以给自己创造更多的机会。比如，在星期一早上，当其他同事不约而同地比平常来得晚一点，而且显得很疲惫的时候，你却早到了一会，先清洁整理一下办公室，或者打打开水扫扫地，再查查电子邮件，比别人提早进入工作状态，这样，你与同事比起来，精神显得更加饱满，慢慢地，你在上司的眼中就会变成一个积极工作、奋发向上的员工。

春播秋收，一份耕耘一份收获，这是理所当然的。但是，职场从来就不存在百分之百的公平，在这里有很多潜规则，它允许一些人“巧取豪夺”，因此，当你还是一个新人的时候，只

有默认，别无选择！如果你寸土必争，锱铢必较，过分注重眼前和现实的东西，那么，你不仅讨不回公道，反而有可能失去自己的立足之地。不过，默认现实并不等于完全接受现实，作为新人，你需要不断磨炼自己，慢慢地增加自己在工作中的话语权。

从另一方面来说，群众的眼睛是雪亮的，你的忍让，上司和同事虽然嘴上不说，但心里肯定有数，慢慢地，你的个人形象得到了提高，你的个人品牌价值也有提高，所以，即使是在现代职场，还是要记住那句古训：吃亏是福。

可是，为什么许多像小冯这样的员工，她们工作勤恳，任劳任怨，但在提职加薪的时候似乎总是轮不到呢？这是不是因为她们工作过于勤奋造成的？不是，勤奋工作本身没有错，如果说有失误，那就是这些勤奋工作的人只知道工作，而不注意及时与自己的上司和同事沟通。

在现代职场，只有勤奋并不能保证你一定成功。但是，在所有的成功人士之中，没有一个不是勤奋工作的。俗话说“勤奋是金”，要想在竞争激烈的现代职场脱颖而出，就必须付出比别人更多的汗水和努力。可以说，勤奋不是万能的，但没有勤奋是万万不能的！

不要奢求绝对公平

小谭费了九牛二虎之力进了这家带“中国”字头的大公司。这公司虽说也是上市公司，但国有企业长期积累的一些习气仍在发生作用。这些天，小谭的办公室所在 11 楼的锅炉热水器坏了，喝开水要到 15 楼去打。这样，每天提热水壶上 15 楼打开

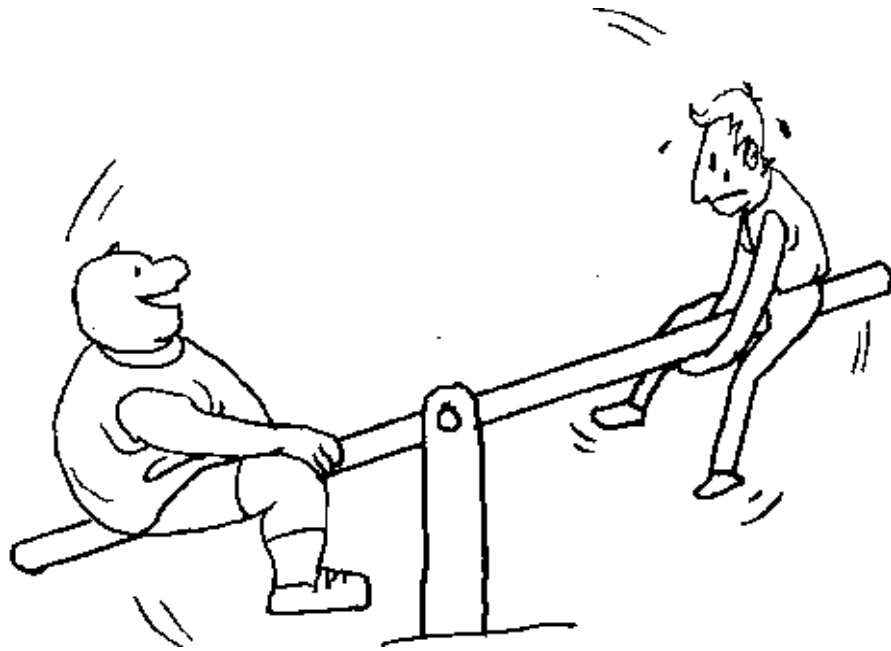
水自然成了小谭份内的事，因为他在办公室资历最浅。这天上午，小谭先到外面办事，11点多回到办公室，回来时大汗淋漓，他揭开热水壶盖一看，里面空空如也。小谭很生气，大声说从明天起轮流打开水，他不能一个人承包。没人响应，于是，第二天早晨上班后他也不打开水了……结果可想而知，当天中午他就被领导叫去训了一通，让他勤快一点……

这太不公平了！小谭心里想，觉得自己再也不能这么夹着尾巴做人了，于是，他开始琢磨跳槽的事。

应该说，这事对小谭的确不公平，但在现代职场上，永远也不会有绝对的“公平”！道理很简单，无论社会进步到什么程度，企业管理如何扁平化，企业内部永远是个金字塔结构。既然是个金字塔，就必然会有上下之分，既然有上下之分，就必然会有不平等的现象存在。与追求“公平”相比，公司更喜欢“效率”。在一个公司内部，如果没有适当的等级制度和淘汰制度，它就会因为自己的“仁义”而失去竞争力，就会在竞争中遭到淘汰。因此，在现实生活之中，永远不会出现想象中的那种“公平”。

在大学里，似乎一切都是“绝对公平”，如果你觉得什么制度不合理，你觉得哪位老师讲课有什么问题，你随时可以“公车上书”，你随时可以“上殿谏言”，根本不用害怕什么。相反，在别人眼里，你是“有个性”和“有气魄”。而你的行为还有可能让你的老师对你另眼相看，把你当成个人才。但是，进入职场之后，“人人平等”变成了下级和上级不可逾越的界限，“言论自由”变成了尽可能地服从。在这里，你先不要想施展自己的个性和魅力，而是要先学会适应。如果你动不动就对公司的

制度提出质疑，或者动不动就“上书”一回，到头来往往是搬起石头砸自己的脚，最终能不能保住自己的饭碗都是个问题。可以说，作为职场新人，你第一件事是学会夹着尾巴做人，你只有经历这样一次精神上的蜕变，才能成为真正的职场中人。



对于职场上种种不公平现象，不管你喜不喜欢，都是必须接受的现实，而且最好是主动去适应这种现实。追求公平是人类的一种理想，但它是一种理想而不是现实，所以作为职场新人，你除了适应，别无选择。不管你在学校成绩多么优秀，才华多么横溢，当你离开学校进入职场之后，你与其他的人并没有什么两样，只是一个普通的新人而已。

职场上虽然不可能有真正的公平，但是，这种职场的不公平，也仅仅局限在办公室里。你职务的高低与你个人价值的高低并没有什么直接关系，它仅仅是企业管理的需要，所以，你不必把这种不公平现象看得太重。

不要永远做“新来的”

职场新人在自己的工作还不是满负荷的情况下，最好先用这段时间了解本公司的一些基本情况，如公司的历史、发展过程、注册资本、具体的业务内容、具体产品或服务的价格、年销售额、各部门的大致分工、各地的分支机构、经营方针、员工总人数等。比如，你进了一家电视机生产厂家，就要知道本公司生产的电视机是什么牌子、型号、市场零售价、同行竞争对手的产品情况等。尽管很多东西公司简介和网站上都有，但这些东西最好还是记下来。

作为职场新人，你一定要积极主动，要利用这段时间，多学点东西，不懂的地方可以向老同事请教。这样，一旦领导有具体业务交给你，就能很快进入状态，不至于客人来电话时，只能用“我是新来的”这类话来搪塞对方。

你用“我是新来的”来搪塞客人，态度虽然谦卑，但对于客人来说，他多多少少会在心里有些小看你，有可能从此在心里留下一个你什么都不懂的印象，而他则有可能就是你将来驰骋职场的伙伴。你需要自己的客户资源，没有客户资源，如何在职场上打拼？！由于一些职场新人工作不积极主动，总等别人来教自己，所以总是进入不了状态，最后，要么是怀才不遇，自己走人，要么是不能胜任工作而被老板炒鱿鱼。

商场如战场。作为一个职场新人，你进入职场就如同进入战场，了解本公司和本行业的基本情况，就如同进入战壕先熟悉地形一样。你不能在敌方子弹朝你射来的时候，只会喊：“我是新兵，不要朝我开枪！”商场是无情的，就像子弹是不长眼睛的一样。

第四部分

给跳槽者的建议



第九章

主动跳槽需要注意的事情

颠覆传统求职理念

陈小姐曾经为一家大公司服务多年，但在第九个年头上，也就在她即将成为公司终身雇员的前夕，她的薪水忽然被降低了 1/3 工作职责也相应进行了调整，换到了一个可有可无的岗位。理由很简单，有更适合的人做陈小姐原来的工作，而现在的岗位，对应的工薪确实比原来要低。陈小姐感到了一种危机，这个原本打算工作一辈子的公司，可能已经不再需要自己了。

遇到这种情况怎么办？公司的做法完全符合法律法规，没有任何漏洞，即使裁员，公司总是能找出各种理由。沮丧的陈小姐有些不知所措，她一时之间无法接受可能将被迫离开这家公司的现实。

“在今天，除了你自己，没人会为你规划你的事业。你的公司只会对你说：‘非常感谢您为我们服务了 9 年，您出色地完成了我们交给您的工作，但是现在公司要改革，要减员，所以我们很遗憾地通知您，您被解雇了。’

以上是《狩猎职场》一书中的一段话，与陈小姐面临的问题一样，这就是现实。解雇是人们必须正视的问题。很多人曾

经或正在这样认为——只有依靠自己服务的一两家公司，才能一步步地走向成功。如果被解雇了，那一定是自己的错，一定是自己在工作中发生了重大失误，不可能有其他原因。但是，真的是这样吗？扪心自问，“我究竟做错了什么？”好好想想，结果你会发现，答案只有一个：“你没有做错任何事”。简单地讲，一家公司为了生存，必会将经济利益列为首要考虑的因素，管理者必须根据市场的不断变化，进行人员配置的相应调整。很多时候，他们为了保住 70% 雇员的饭碗，必须牺牲其他 30% 的人，让他们下岗。这是商业运作，而不是你的错。

经济全球化、飞速变化的经济环境、互联网、公司生命周期的长短、修订了的《劳动法》以及“自由职业者”概念的出现，这些变化都在加速职场变革，与之匹配的适当的求职方法，也需要随之变化。

你大可不必为了所谓工作稳定性，而固守着一份你不喜欢的工作。也不必因为曾经下岗或者曾经失败过，而放弃未来成功的机会，勉强去做那些对自己毫无意义的工作。如果你的薪水反映不了你的价值，即使你的老板对你说：“不干走人”，你也再不用为了保住饭碗，而一再隐忍，委屈自己留下。

变化的时代需要变化的思维，寻求一份稳定的工作已经不再是就业市场的主流思想。提醒所有认为职场变化太迅速的人们：系好安全带，深呼吸，必须把握自己的主动权，因为没有人会为你的职场风险买单，除了你自己。

让理想转个弯

他是个农民，但从小的理想就是当作家，为此他一如既往

地努力着。10年来，坚持每天写作500字。每写完一篇，他都改了又改，精心地加工润色，然后再充满希望地寄往各地的报刊。遗憾的是，尽管他很用功，可是从来没有一篇文章得以发表，甚至连封退稿信都没有收到过。

29岁那年，他总算收到了第一封退稿信。那是一位他多年来一直坚持投稿的刊物编辑寄来的信，信里写道：“看得出你是一个很努力的青年，但是我不得不遗憾地告诉你，你的知识面过于狭窄，生活经历也显得过于苍白，而我从你多年的来稿中发现，你的钢笔字越来越出色……”

就是这封退稿信，点醒了他的困惑，他毅然放弃写作，练起了钢笔书法，果然长进很快。现在他已经是有名的硬笔书法家了。就这样，他让理想转了个弯，走向了成功。成功之后的他感叹道：一个人要想成功，理想、勇气、毅力固然重要，但更重要的是，人生路上要懂得放弃，更要懂得转弯。

有人将这种放弃与选择称之为“另起一行”。“另起一行”，就意味着放弃某种屡试不爽或虽长期经营，但实事求是地从长远来看对自己并不合适的事业，否则你就找不到属于自己的最佳位置和人生跑道。这时，不管你是情愿还是不情愿，都得忍痛割爱。

“另起一行”，换句话说，也就是重新开始，也就是从错综复杂的困境中崛起。其实人生有时也像玩游戏机一样，不过，游戏机玩失败了可以从头开始，难道人走错了路或者没有找到最佳位置时，就不能另起一行吗？

懂得激流勇进者，便懂得断然退出；懂得如何减少损失者，便懂得及时改变方向。

有一个诺贝尔奖获得者就是一个善于“另起一行”的人。上中学时，父母曾为他选择了文学这条道路，只上了一个学期，老师就在他的评语中下了如此结论：该生很用功，但过分拘泥，这样的人即使有着完善的品德，也绝对不可能在文学上有所成就。于是他改学油画，谁知他既不关心构图又不会调色，对艺术的理解力也很差。后来，还是化学老师发现他做事一丝不苟，具备做化学试验应有的品格，建议他改学化学。这一次，他智慧的火花被点燃了，其化学成绩在同学中遥遥领先，以至于后来他获得了诺贝尔化学奖，他的名字叫奥托·瓦拉赫。

其实每个人的智力都不会是均衡发展的，人人都有各自的强项和弱项。也许人生中的有些失败，并不是因为自己努力不够，而可能只是因为暂时还没有找到最合适自己走的那条路。所以，当为了理想而努力，却在错综繁杂的人生路上迷途、碰壁的时候，要学会舍弃和转弯，并随时校正自己的理想，因为有些理想未必不是歧路，而最适合自己发展的路径，或许才是你真正的下一个理想。

跟着贵人一起跳

有研究表明你与世界上的任何一个人之间只隔着 6 个人。不管你对方身处何处，属何国籍，肤色为何。不用惊奇，你和布什之间也只隔着 6 个人，而构成这个奇妙 6 人链中的第二个人，一定是你所认识的——也许是你的父母，也许是你的大学同学，更可能是办公室里每天帮你抹桌子做清洁的阿姨……想想看，通过清洁阿姨的人际网，竟可以让你联系到布什，是不是很奇妙？

所谓“机遇”和“贵人”就是在适当的时候出现的适当的人、事、物的组合。人们无法控制这种完美的巧合何时出现，唯一能做的，就是通过控制自己的人脉，给自己创造更多的可能。

人际网好比一条八脚章鱼，每一天，八脚章鱼都在不停地集合、交错着，只是人们常常不自知、不在意，常常与贵人擦身而过！不要太看重人脉关系中的显贵，而忽视了其他更多的普通人。在适当的时候，任何一个普通人都有可能成为帮你扭转乾坤的大贵人！

“贵人”——目标公司员工

周小姐 市场部职员

想跳槽，比较好的办法是找朋友推荐去他的公司。

一来，他们公司有什么职位空缺，他可以第一时间知道；就算不知道，专门打听一下也不费事。二来，面试你的主管风格如何，为人如何，朋友也可以帮你打听，这不光是为面试做准备，也等于是在帮你“面试”你未来的直接上司。三来，等到你面试结束彼此满意，还可以从朋友那里了解公司文化和情况，等你去公司上了班，头一天还有人当仁不让带你四处熟悉环境。

通过朋友跳槽其实相当简单。比如我现在工作的这家公司，当初是因为一个好朋友先跳进去，在聚会上大谈公司环境不错，老板人品也好，我一听就上了心，当即托付他去打听该公司有没有适合自己的职位。3个月后，机会来了。他们隔壁部门的主管放出风声，请几个相熟的同事帮忙物色人选，由他亲自面

试——他们公司的人力资源部门相对比较弱，干活也不大卖力，急需用人之时，自然是朋友荐朋友来得妥当。

唯一要小心的是，你的朋友与那个职位之间是不是有利害关系。最简单的例子：假如他们部门缺人干活，他当然心急火燎要招人进去“顶杠”，有这样一层原因在，他自然有意无意不会把负面信息全告诉你。

“贵人”二：目标公司合作伙伴

李先生 石油公司职员

我最近一次跳槽，是到同行业的另一家大公司。至于跳槽路线，则是“曲线救国”——介绍给我这个职位的朋友 A 在银行工作，我原先的公司和新公司，都是他的客户。

我和 A 曾长时间在一起做项目，一来二去，就混熟了。见时机成熟，我向 A 表达了我对新公司的绵绵情意——从他那里，我知道对方公司最近走了两名得力干将，正在用人之际，那两个空缺的职位比我目前的职位高半级。况且，对方公司那位项目经理的行事风格我也有所耳闻，无论从业务能力还是为人处世能力，都比我现在的上司高。有我这样同行业的“熟练工”过去，面试机会肯定是要给的。

A 也仗义，一次会议结束后，把对方的项目经理拉到一边“私聊”。对方当即答应。几次面试后，我便顺理成章跳了槽。

“贵人”三：现任上司

梁小姐 产品经理

我的跳槽与上司直接有关，是跟着上司跳槽。他老人家到

新公司当“空降兵”，手下自然得有个得力助手。见我能力尚可，和他也算知根知底，于是便一块“打包”了。当然，我也不是没有考虑过以“新主管的心腹”面貌出现，可能会给我在新公司的人际关系带来困扰，但是升职加薪外带接触全新业务（从IT业跳到快速消费品业，空间要大很多）的诱惑毕竟十分大。

跟着上司跳要小心

Amy有点犹豫，现在的公司发展前景不错，而自己的销售业绩也在逐步上升。是否该与上司一起跳槽呢？

Amy要先搞清楚：如果你独立跳槽去那家新公司，他们会不会选择你？也就是说，你必须了解新公司对你个人的价值评估。他们是真的急需人才还是仅仅出于挖对方墙脚的目的？

每个人跳槽都有自己的考虑，Amy的上司也不例外。大部分上司是出于个人目的带领手下跳槽的。事实上，在现代企业特别是高新技术企业中，单个员工发挥的作用越来越小，而团队的作用越来越大。精明的企业一算账就会发现，挖一个团队比挖一个人更合算，可以节省一大笔培养费用、研发费用和市场拓展费用。所以不少企业尤其是新公司，他们在招聘时会把目标瞄准团队。由于是团队合作，想要跳槽的上司心里也明白，离开自己的团队，个人的价值会变得很小，而且到了新的公司，单枪匹马很难在全新的环境中迅速得势。所以，他就会心甘情愿帮新东家去游说自己的旧部下，随后在谈判中也能抬高自己的身价。

所以，Amy得审慎判断，上司向她发出邀请的目的是出于

欣赏还是利用你，或是利益上确实有共同点。找张纸，列出这次跳槽上司与自己分别能得到什么好处，看看自己在跳槽中会有什么益处。

有些意见可以给 Amy 借鉴：如果你所在的公司正处于摇摇欲坠阶段，而个人也没有更多更好的选择，跟随上司跳槽能让你顺利获得新机会；如果现在的公司发展势头不错，而且也有比较良好的企业文化，或者不久的将来自己还有晋升机会，那就不要轻易跳槽，毕竟大多企业都不喜欢跳来跳去的人。

注意选择时机

不可否认，跳槽时机的选择很重要。选择时机需要考虑两方面，即外部时机和内部时机。所谓外部时机，指市场人才需求旺盛，竞争者很多，就业机会也不少；内部时机，指具备了跳槽的实力和能力。内外时机完美结合之时，也就是你事业之花盛开之日。

值得注意的是，在你挑战高薪、准备跳槽时，切不可把外因夸大为跳槽成功的决定因素。因为跳槽的最佳时机并不是日历牌上所显示的某一段时间，而是自己创造出来的。

1. 跳槽良机不在特定时间

花朵的盛开必然伴随时间的流逝，然而时间并不是令花朵盛开的决定因素，也不是在某个特定时间段。职场人士常把春节前后和九十月份称为跳槽的“黄金期”。在这段时期，很多人都为是否离职而心动。究其原因无非是因薪水太低，或没有发展空间，或工作太单调，或与期望的职位不合等。

现就职于旅行社的张小姐，毕业后上班不久就开始抱怨工

作太单调，工作环境也不好，听别人说“金九银十”，看见同部门同事跳槽，就二话没说跟风跳了。但是新工作没有想象的那么好找，在家郁闷了一个多月才“委曲求全”在一个小公司落了脚。

跳槽根本就没有特定的时间段，九、十月份也未必是跳槽的黄金期。说到底，跳槽要看清大趋势，不能短视，不能有“这山望着那山高”的思想，以为下一个企业就是自己最理想的公司，殊不知再好的企业也难“十全十美”，总会有这样那样的不如意之处。跳槽更不能跟风赶潮流，最好能跟自己的已有经验和将来要从事的行业结合起来，这样才能最大限度地为自己积累经验。盲目跳槽一旦发现所选的并不是自己所期望的，便会重蹈覆辙，永无休止地徘徊在跳槽与求职的边缘。

2. 跳槽良机需自己创造

机会总是垂青于有准备的人，只要你具备了跳槽能力，机会来临时自然能够水到渠成。根据马克思主义内因决定外因的哲学原理，何时花会开，需要你主动地理性思考和创造时机。

“工作两年了，已经完成了职业探索期，无论如何，我也要跳槽了。”就职于咨询公司的王小姐这样告诉记者。自信、开朗的王小姐没有因为暂时的失业而悲观、忧郁。考虑到个人的性格、兴趣、工作能力、职业发展空间、公司的发展前景等诸多因素，王小姐才毅然辞掉这份做了两年的工作。

据王小姐介绍，大学毕业后，她就一直从事咨询方面的工作，在职期间公司也给了她很多学习机会，可以说这份工作是她职业发展的第一个平台。对于新公司，她比较看重公司的内外部环境适不适合自己的发展，能力是否能得到充分的发挥。

薪水还在其次，因为王小姐深知只有公司认识到自己的能力，才会付以相当的劳动报酬——这一切，都要自己争取得到。

当王小姐被问及为什么会选择在这个时候跳槽时，她说：“这个工作我已经干了两年，相信无论是三年，还是五年，将来会重复相同的工作；此外，现在我也在咨询行业有了自己的资源，积累了相应的经验，我想跳槽会给自己带来更多的机会，有助于我工作能力的提升。”

的确如此，传统行业中个人的发展周期已经从五年降到了三年，甚至两年，如果在同一项工作上已经重复劳动两三年了，仍旧“稳坐泰山”，那么随着时间的增长，你的职业含金量将会逐渐减弱。两三年的时间足以让你掌握并精通自己职业的专业知识和技能，这时完全可以考虑跳槽了。

跳槽要有勇有谋，“勇”指的是该跳槽时就果断地跳，不要错过好机会；那么“谋”就是要谋划出精彩一“跳”。其中的关键之处，用“望、闻、问、切”即可概括。

“望”，即跳槽之前先了解有求职意向职位的社会需求如何，并对目前就职公司和具有求职意向公司的发展前景和实力做个较为理性、全面的衡量与评估。

“闻”，即跳槽可以充分利用自己的关系网，通过亲戚朋友的介绍，更透彻、更充分地了解你“相中”的公司及职位。

“问”，即咨询有关猎头公司，你目前的身价达到了什么层次，看看自己还需要积累什么样的职业经验，了解跳槽的新职业定位、如何抉择等问题。

“切”，即要求跳槽前要亲历亲为，亲自对人才市场状况以及目标公司做一番考察。要知道，换新工作是要付出代价的，

包括已有资源的流失、对新环境的适应、跳槽风险等。如果跳槽给你带来的收益尚不能抵消这部分损失，就会得不偿失。

道理简单，但是否跳槽最终还要自己“掂量”，为自己找到合适的位置比什么都重要。没有哪份工作是专门为你量身定做的，在准确地为自己定位，全面、系统、客观地评价自己的能力、优势和劣势的同时，还要积极地适应不断变化的外部环境。

相信只要有了科学的统筹和规划，再把内部时机和外部时机有机结合起来，每个人都能在这个“金九银十”的“黄金期”收获硕果。

机会总是垂青有准备的人

如果说成功有什么偶然性的话，这种偶然的机会也只会垂青有准备的人。

世界上最可悲的一句话就是：“曾经有一个非常好的机会，可惜我没有把握住。”遗憾的是，这种事情在很多人身上都发生过。其实，机会对所有人都是平等的，它有可能降临在每个人身上，但前提是：在它到来之前，你一定要做好准备。

有一个叫罗伯特的美国人，想用 80 美元来周游世界，别人都认为这是痴心妄想。

罗伯特没有理会那些冷嘲热讽，他找出一张纸，写下为用 80 美元旅行所做的准备。

- (1) 设法领到一份可以上船当海员的文件。
- (2) 去警察局申领无犯罪证明。
- (3) 考取一个国际驾驶执照，找来一套地图。
- (4) 与一家大的公司签订合同，为之提供所经国家的土壤

样品。

(5) 同一家胶卷公司签订协议，可以在这家公司的任何一个分公司免费领取胶卷，但要拍摄照片为公司做宣传。

.....



当罗伯特完成上述准备之后，就在口袋里装好 80 美元，兴致勃勃地开始了自己的旅行。结果，他完全实现了自己的梦想。

以下是他旅行一些经历的片段：

(1) 在加拿大巴芬岛的一个小镇用早餐，他不付分文，条件是为这家餐馆拍照并承诺在旅行中宣传。

(2) 在爱尔兰，花 5 美元买了 4 箱香烟，从巴黎到维也纳，费用是送司机 1 箱香烟。

(3) 从维也纳到瑞士，由于他搭乘货车的司机在半途得了急病，已经拥有国际驾驶执照的他将司机送到了医院，并将货

物安全送到了目的地。货运公司非常感激他，专门派车将他送到了瑞士，当然是免费的。

(4) 在西班牙一家新开张的公司门口，由于他们用来拍摄庆祝画面的照相机出了故障，罗伯特免费为他们拍摄了照片，他们送给罗伯特一张到达意大利的飞机票。

(5) 在泰国，由于提供了一份美国人最近旅游习惯的资料，他在一家高档宾馆享受了一顿丰盛的晚餐。

.....

愚者错失机会，智者善抓机会，成功者创造机会。对有准备的罗伯特来说，遍地都是机会。看来，这准备二字，真不是说说而已。

在 2005 年的西班牙甲级足球赛赛场上，曾出现了一位神奇的门将，他就是西班牙人卡梅尼。该赛季卡梅尼 6 次扑点球成功，而罚球者都是声名显赫的球员，如托雷斯、罗纳尔多、巴普蒂斯塔和洛佩斯等。

如今，卡梅尼已经成了不折不扣的“扑点球大师”，尽管他才 20 出头。对于扑点球，卡梅尼有着自己独特的理解：“罚点球就像西方的决斗，是两个人之间的决斗。要想战胜对手，你就必须了解对手，了解对手使用什么武器，知道对手会往哪个方向踢，会踢半高球还是低平球。”

当然，要做到这一点，卡梅尼付出了极大的努力。据他的老师、西班牙人的守门员教练恩科马透露，卡梅尼每场比赛之前都要观看无数的录像带，尤其是对手罚点球的录像带。“在走上球场之前，卡梅尼其实早就知道，对方阵中谁会主罚点球，主罚点球的人是左脚还是右脚，喜欢往左边踢还是往右边踢。”

正因为这样，西班牙人俱乐部已经宣布，联赛结束后的第一件事，就是给卡梅尼加薪并修改合同，全力保住这名天才门将。

一个如此年轻的球员，能够在高手如林的西甲联赛中，得到这种别人梦寐以求的发展机会，并不仅仅缘于教练恩科马的精心培养，更重要的是，他用充分的准备为自己创造了一片新天地。

大家也许都对证券界的巨人巴菲特感到好奇，想知道他是如何在瞬息万变的股票市场敏锐地发现机会、把握机会的。巴菲特曾经说过：“做一个有准备的投资人，而不是冲动的投资人。”其实这句话就已经把答案告诉大家了。

巴菲特对那些想在股市中赚大钱的年轻人的忠告是：先准备好足够的会计知识，因为会计是一种通用的商务语言，通过会计财务报表，你会发现企业的内部价值，而冲动的投资人看重的只是股票的外部价格。

还有，不要急于购买某个公司的股票，在这之前应该多了解这个公司的情况。虽然有时你不可能亲自去这个公司的总部考察，但你可以给他们打电话进行了解，并认真阅读他们公司的年报。巴菲特认为，如果一个公司的年报让你看不明白，这家公司的诚信度就值得怀疑，或者该公司在刻意掩藏什么信息，故意不让投资者明白。

很多人都在羡慕那些看上去似乎是一夜暴富的人，总感慨自己没有得到像他那样的机会。可是，大家都看到了他们成功的一面，却没有意识到在他们风光的背后，为达到目的所做的准备。如果说成功确实有什么偶然性的话，这种偶然的机会也

只会垂青那些有准备的人。

有一个真实的故事，几年前，两个乡下女孩来到大城市寻求发展，她们合租了一间房子同住。这两个女孩都因为家境贫困而辍学，但她们希望能在这里找到一份待遇不错的工作，有一天能过上幸福的生活。虽然两人的条件都差不多，但让人吃惊的是，她们后来的状况却迥然不同。

其中一个女孩，以她的年龄来说，是相当聪明的，她明白机会不会凭空从天上掉下来。于是，她早早就开始为自己的未来做准备。最初，她只是在一家宾馆做清洁工作，但她非常认真，而且在业余时间到附近的培训学校选修了酒店管理的课程。她还注意矫正自己的乡下口音和一些都市人难以接受的习惯。现在，她已经成了这家宾馆服务部的经理，后来还与一位年轻有为的律师结了婚，她终于得到了自己想要的幸福。

另外那个女孩，却一直沉溺在自己的梦想中，整天幻想能突然遇到一个白马王子来使自己过上向往的幸福生活。虽然中间也曾有一些不错的小伙子对她产生过好感，但毫无准备的她却都让这些机会擦肩而过。一直到现在，她还生活在这个都市的最底层。

有很多人都像第二个女孩一样，每天都幻想着会从天上掉下来一个非常好的机遇，从而实现自己的梦想。他们并没有意识到，机会其实无处不在，但没有准备的人是不会看到它的。

一家公司销售部的经理因为一场车祸而躺在了医院，而公司马上要和一家跨国企业进行一场市场合作的谈判，各种材料都已准备就绪，日期也早已定好了，这是无法改变的。于是，公司决定让这个经理的助手承担这次谈判任务。公司的董事长

还对这个助手进行了暗示：由于销售经理受伤非常严重，出院以后也无法再回原岗位工作了，如果这次谈判成功的话，销售部经理的职位就是他的了。

从天而降的机会让这个助手兴奋极了，他想，这次谈判的前期工作都已经做完了，合作方式、公司的底线都已经确定，销售部经理办公室里那张舒适的椅子终于轮到自己坐了。

但是，当谈判进行到第二天时，那家跨国公司就中止了这次合作意向。原来，虽然这个助手也参与了这次谈判的前期工作，但他却没有从一个谈判代表的角色进行必要的准备。比如：对方参加谈判的有几个人，他们的性格特点是什么，他们有什么特殊要求等。其实，这些信息都存在销售部经理办公室的电脑里，被兴奋冲昏了头脑的他根本没有去想这些。结果，谈判从一开始就进行得不顺利。对方认为有一些事项早已沟通过了，可这位助手却一问三不知；对方都是对香烟极其厌恶的人，而这位助手却在谈判桌上吞云吐雾；对方有喝下午茶的习惯，而这位助手却没有准备……

这次谈判失败了，这位助手不但没有坐上销售经理的位子，而且连原来的职位也没有保住。董事长认为，一个做不好准备工作的人无法胜任任何工作，这位助手被公司辞退了。

在这位助手身上所表现出的懒懒散散、马马虎虎，对任务缺乏认真准备的工作态度，在许多人的身上都能找到。

机会对于有准备的人来说，是通向成功之路的催化剂；对于缺乏准备的人来说，却是一颗裹着糖衣的毒剂，在你还沉浸在获得机会的兴奋之中时，它却会给你以致命的一击。

你还在苦苦地盼望着机会吗？那好，马上去做准备吧。

第 十 章

摆正跳槽的心态

进退维谷心态

林清已经有一段时间失眠了，而且程度在加深。但是当太阳初升的时候，她又会精力充沛地出现在办公室。半年前，她所在的跨国钢铁公司收购了一家著名的私营轻钢结构厂，这是一次良性并购，多年来钢铁公司的轻钢结构分公司，各项排名均在被收购的轻钢结构厂之后，并购使双方各得其所，轻钢结构厂既获得了雄厚的资金支持，又能够和钢铁公司形成合理的产业链。因此，并购并没有引起严重的人事震荡，林清所在的工程部主要负责项目的实施，从按设计下料，到现场组装，环环相扣。学工程出身的她工作四年来，勤学苦干，做事总有种豁出去的劲头，很快就全面介入公司的大型工程项目。大概是女孩子的关系，在男性居多的项目团队中，与各位异性同事相处得很好。2005年，公司根据市场状况扩大了接受项目的数量，工程部项目经理严重不足，一位经理经常同时兼顾几个工程，总监为此挠头不已。

林清认为自己也许可以申请做项目经理，谁知这个想法却困扰了她。想想自己工作四年就越级申请项目经理职位，能行吗？转念又觉得有什么不行，公司无非是需要有人带项目，要

说项目经理能做的事自己大部分能顶下来，即使有不会的，林清对自己的学习能力也很有信心，何况这几年自己也陆续替人带过工程的所有项目环节。总监时常在各种场合宣布内部提拔的计划，已经提升了两个人。但是，林清知道，到目前为止提升成项目经理的人至少都工作了 5 年，总监虽然多次说过“小姑娘有能力”这样的话，可谁知道他实际上怎么看自己，又有什么理由要对自己破格呢，万一提出了申请没有下文，岂不难受？不是已经有风言风语说自己想向上爬，做项目“镇不住”现场工人，拖人后腿。真要做了项目经理不更让人盯着说三道四？林清一点儿不喜欢这样的状态，要是没“想法”该多好。

停滞症状：犹豫不决，患得患失，自信不足。做任何事之前，会想象一切负面结果，焦虑不安，遇事拖延，进退维谷。

多发期：工作 3~5 年后，拿下眼前的工作游刃有余，停滞感觉主要来自个人的内心冲突，面对竞争，对自己认识不全面或不够足。环境因素实际上比当事人想得要好很多。

诊断：进退维谷型停滞的症结主要源于对个人和环境认识不足。眼前被他看得天大的障碍实际上并不严重，用点劲儿就能踢开问题冲过去。

林清个人能力足够，机会也有，只是目前不太明朗。想要更进一步，困惑却很多，外部竞争激烈，她总是疑惑自问，“我行吗？”想冲一冲又怕被“压碎”，担心自己是否能一击毙敌——获得晋升，还怕领导、同事认为自己不是真的有能力。因为有个个人预期——想得到进一步提升，却发现个人眼中的“现实”与期望有距离，进退之间焦虑不安，放大问题。如果不能跳出“想前进，又疑惑，进而更加放大阻碍”的恶性循环，

无力自拔，其职业发展就进入了停滞状态。案例写的是女性的事，实际上男性经理人也常常会有这种类型的停滞，发作周期、频率男女会有少量差别。

破解之冲招——主动出击，接受挑战，不畏人言。

(1) 选择非常了解自己的朋友、家人，或心理咨询师、职业顾问等专业人士说出自己的困惑，求证我认为自己不行的那些点，看他们是否和自己的感觉一样。

(2) 想点事由找总监谈，目的在于从侧面了解总监的真实想法，确认机会是否存在。

(3) 以很开放的心态与同事交往，把事情说到明面上，相信绝大部分同事了解你，不会是你的绊脚石。

(4) 无论现在是否有机会，保证工作高绩效是不会错的。

不进则退心态

还是做了个总监，Jason在第三次跳槽后，继续戴着销售总监“帽子”走路，这是一条看起来成功而又辉煌的职业之路。不让人羡慕都不行：年薪15万美元，房子几处、车子几部，猎头骚扰总是进行时。可是即使跳来跳去，他总是在大型外企做总监，中型外企做副总，薪水八九不离十，上浮个10%也没太大的成就感。职责变化不大，做的事也万变不离其宗，从一开始做产品经理起，就会卖一种东西——工业制冷设备，这么多年下来，客户关系维护得不错。作为清华大学毕业生，素质、能力、悟性都属于一流。客观看，在外企10年走到这个程度，发展的路径清晰可辨，Jason的表现不能算差。但是，Jason早就没有了换新工作的兴奋，被人挖，换也行，换不了也无所谓。

Jason觉得生活没有惊喜，工作也没有成就感，也许对很多人来说做出现在的业绩也不算很容易，但对他来说是三个指头捏田螺——笃定。不知从什么时候开始，Jason发现安定的生活掩饰不了内心的不安，他知道，自己跳不跳槽没关系，重要的是在大型外企这种所谓“正规”企业，晋升之路是个定数，就算自己心急，要超越企业惯例（文化）获得让自己产生新激情的职位、工作都不是件容易的事。而且多年按部就班走下来，似乎已经习惯一步一个脚印。而下决心放弃现在拥有的东西，或者出格一点去民企，都不见得适合自己，也不到非走不可的地步。40岁出头，Jason失去了走下去的动力。究竟怎么做才能让他“来劲”？

症状：按部就班，前路可辨，平稳发展。但是，看到朋友跳来蹦去，轰轰烈烈，觉得自己像已经退休的老头；四望周围的一切都在快速变化和发展，不免内心惶惑、不安、焦虑，自傲自卑交替，表面优越、心里长草。

多发期：大、名、强企业，正规公司工作，上升路径相对清晰、平坦，成功走完了几个初级阶段的时候。

诊断：在发展日新月异的职场上，正是Jason这些看起来发展比较幸运的经理人更会出现“不进则退”的停滞状况。对很多在正规企业工作的人来说，不管是跳进去的，还是初嫁就进去的，其所在企业都够大、够强，能经得起数次经济动荡，企业的未来保证了个人的未来；够出名，福利让人眼红，在里面发愤图强获得晋升，也能在主流社会里风光无限；管理够先进，职业发展之路清晰，你的智商、情商也能保证自己按部就班向前走。然而，放眼望去，Jason这样的人却时刻在传达着这样的

信息：2~3年不进就算是退。后来者紧紧相随，特别是年轻人往往在学历、知识更新和上进心上更高一筹，也会使接近35~40岁的人备感压力。

根据行业发展趋势和知识更新周期等因素看，一般在同一级别工作时间不应该超过四年（技术工作除外）。如果在同一岗位过长，其职业竞争力不但不会增强，反而本身所具有的那一点核心竞争力也会被消磨掉，不知不觉陷入发展停滞状态。尽管用“制度”保证“安全”，用“流程”保证“结果”，是大多数公司的做法。但要想跟上目前职场个人发展的节奏，不做落伍者，就必须在“制度”中或“制度”外找到合适的“踏板”（比如换岗、专职等）实现起跳。

再看另一个案例。

何东6年时间从普通员工做到了VP，他所在企业在互联网浪潮中建立并蓬勃壮大，直至上市，成为了网络概念股的领头羊。6年前进入企业的时候，公司只有十几个人，他是IT主管，尽管以前根本没学过任何计算机专业的课程，而他管理的那些机器却从来没有“罢过工”。他的善于学习和积极心态给几个创始人留下了深刻印象。半年后，公司进驻上海，何东申请和一个创始人同行，短短两个月他建立了十几个人的销售队伍，转行做了销售部经理，专门负责公司广告业务经营，团队在他的带领下，业绩直线上升。2年后，根据公司战略，何东在长江三角洲五个城市建立了销售分公司，他也升任华东区销售总监，管理超过200人的销售、客户服务团队。他充分利用建立上海团队的经验，在其他城市复制已经成熟的管理、操作模式，并根据当地市场做出适时调整。连续2年，他领导的团队为公司

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取1280元 招生网址：www.mhjy.net
报名电话：13684609885 0451—88342620
咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路120号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
• 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: www.mhjy.net

贡献了超过 **60%** 的销售额。终于在第 **6** 年，何东坐到了 **VP** 的位置上。

何东职业发展的“踏板”有这些：选择有潜力的创新企业，与公司一同成长；在做 **IT** 管理的时候，他的思维方式、解决问题的习惯充分被上司所了解（一个人无论在什么职位，职业化水准的高低会时刻显示，没有几个老板是真“瞎”）；公司扩展，他选择到新地方，从头开始，学习、管理能力再次得到印证；后来组建长江三角洲团队，复制过去的模式，用骄人的业绩证明了他的能力；从经理、总监到 **VP**，一直行走在职业发展的快车道上。

破解之跳招——找到跳板，宁抢三分，不停一秒。

三步并两步需要的是天时、地利、人和。机缘不到的时候，不妨学习“跳”几级台阶的动作。

(1) 下蹲：蹲下来一点是为了赢得起跳的动力，眼睛从盯着已看清楚的路上移开，视野开阔，搜索其他可用资源，年龄合适，重打锣鼓另开张可算是“蹲”之一种。转换职位也算。

(2) 握拳：多掌握几种能力是为握拳，虽然作用力没有直接用在小腿上，但仍然是起跳必须的动作。

(3) 突破目前的工作节奏，寻找变化。柯达总裁邓凯达曾经评述过自己眼中的“领导者四大素质”，其中两项都与“变化”有关：一是“推动变化的能力”，一是“适应变化的能力”。

上不封顶心态

选择“领跑”其实是选择向自己挑战。1986年，徐岗瞒着父母，在大学申请表上全部填上了外地高校。不久他考上了北

京大学，离开老家登上开往北京的火车。1992年，拿着毕业证书，敲开了建设部的大门。三年后，顺着政府机构的台阶向上发展的想法被端茶倒水送文件磨光的时候，他执意离开建设部，下海去一家小公司打工，遭到家人强烈反对。1998年，徐岗已是世界著名咨询公司的高级咨询顾问，再往上就是首席代表了，公司会从香港派一个比他年轻5岁的美国名校MBA来做，也不会再提升他。尽管别人升到这个级别需要5年，他只用了两年半，但在这种跨国咨询公司，没有国外学历背景的他也已经升到了顶头。12年时间，徐岗凭借自己的勤奋和悟性，走了一条与同龄人截然不同的路。国家机关、企业、咨询公司，已经是当时国人能看到的最有价值的发展途径了，对徐岗来说，很快走到了一个高峰。但是，他按捺不住内心的冲动，渴望找到自己想要且能让自己用心长久的事来做。那究竟是什么？

1998年春节过后，差不多有半年时间，他处在极度困惑状态，职业发展陷入停滞状态。若继续留在咨询公司，就必须出国深造，这是一条平坦而清晰的职业经理人之路。走这条路没有什么不妥，也许还更好，拥有一定的社会地位，可以成为高档会所的会员，体会所谓精英的生活。但徐岗还是感到不满足，未来看得太清楚，没有什么出乎意料的挑战，即使给自己压力，做成了专家，自己也不过是在“指点别人的江山”，这似乎不是他想要的生活状态。可是，自己还能做什么呢？可能该走的路都走完了。这时，另一条路出现在他的视野里——创业。拥有的越多，放下就越难。尽管徐岗喜欢挑战，但这种可能丧失一切的前景，有点像赌博，这却不是徐岗的爱好。一切都看不清楚，决定不了。徐岗的生活并不匆忙，工作根本不费什么力气，

电话可以先录下来，等有情绪时再处理。可是这种“轻松”却更让他感到压抑，睡不着，又不想起。周末出门不知道去哪里，待在家里又好像哪里都坐不住。徐岗想尽各种办法试图获得一个清晰的判断与选择。

症状：一直快速奔跑，能力还有富余，现在的路却走不下去了。上升空间没了，横向发展亦无新意，过去的成就如过眼烟云。四顾茫然，浑身力气没处使，觉得没劲、兴趣消失，无聊，着急，郁闷，有危机感。

多发期：35岁以后，事业有成者，不排除再小点年纪也事业有成的精英。

解析：这种类型的职业停滞是较高的人生期望所致。所谓高原期反映，够高够平，年薪足够，生存不是问题。得到越多，背负越重，想要重新上路，就要借力实现大突破。为什么是大突破？因为这类人的“满足感”临界点过高，普通努力无法让他们获得快感。徐岗的案例就是典型，他已经算是一个善于“放弃”的人了，从离开建设部到咨询公司，他一直在努力寻找“自己”。当陷入停滞的时候，他甚至拿出做管理咨询的SWART方法，分析选择的风险，找出目标所在。终于他有了最后的决定——和志同者一起创业，自己给自己打下一片“江山”。即使对他而言，创业就意味着工作到凌晨二点，五点又去公司，他也能精力充沛、信心十足。目前他的事业越做越旺，拥有的财富已经位列全国前百名。

对徐岗这类事业有成者来说，过去的奋斗已经让他们拥有很多资源，若能如“撑竿跳”般一样助跑、撑竿、起跳，必能越过更高的横杆。所谓有成者也包括那些做成自己认为成功事

情的人，从这个意义上说，徐岗只是比较典型而已。

破解之跃招——把握机会，撑竿一跃，好风凭借力，送你上青天。

(1) 盘点资源（人、财、物）

无论新的选择是什么，都有必要看清“口袋”里都有什么，几十年积累是新起点的量变过程，在此基础上实现质变是比较现实的做法。

(2) 找准落点，进行风险评估

需要掌握足够信息，换位思考，理性分析。有些人会热情有余而理性不足，结果失败可能导致自己从停滞进入枯竭。

(3) 借力打力

MBA、猎头、融资渠道等都是可以借力的环节。

(4) 机会、机会、还是机会

可能需要跃几次，才能达到人生目标。就像徐岗那样离开建设部进咨询公司，然后创业，也是经过几次跃动才达到阶段满足。

此路不通心态

张慧大学的专业是工业自动控制，这是中学时的理想——将来要做个工程师，他喜欢动手做出看得见、摸得着的东西，也喜欢与不同的人交往。大学毕业他顺利进入一家外企，做的却是计算机程序设计，两年下来，张慧越来越不喜欢这个专业，实在讨厌这种面对着机器挖空心思的“创造”；也不喜欢程序员这种被人描述为“蓬头垢面、衣冠不整、言语不清”、“如果早晨碰到一个程序员，那肯定是一夜没睡，而不是早起”的生存

状态。张慧的妈妈是个医生，从出生起，就为培养他养成有规律的生活习惯而不懈努力，张慧从小到大做任何事情都有时间表。自张慧工作以来，他一直与自己的习惯做着“殊死”搏斗，这也是因为家庭传统的影响——无论如何做好工作是本分。

最近一段时间，张慧总想逃避做事，他觉得自己脑子里空空如也，思绪飘忽，写出的东西回头看不知所云。面对电脑，常常发呆不知在想什么，难以进入工作状态。他非常害怕自己的这种状态被同事发现，还要“强颜欢笑”……回到家里总是焦虑，觉得有很多工作做不完，把所有要做的事理出来，做好计划，就扔到一边，与自己玩起了“拖延”战术。

他除了忍受强烈的不安外，还始终被一个问题困扰：以后我做不动了怎么办？这行后浪推前浪的速度实在太快。他想彻底改变。

症状：做事极不开心，沮丧，担心未来，内心极度冲突。厌倦、抱怨、走投无路、绝望。

多发期：任何时间段都可能出现，关键在于当事人有多大的悟性发现自己入错了行，或听到需要改变的内心声音。

诊断：很多时候必须承认，人生最基本的成功就是做自己喜欢的事情，并有人付钱。有时候，就是要否定前面走过的路，重新开始，有时还要从从前走过的路、在积累能力的过程中找到与内心声音合拍的东西。

张慧是幸运的，他在感受到心理困扰时，就开始了积极行动。起初他确实是入错了行，因为他并不知道自己真正需要的是什麼、适合做什么。他努力了解自己，发现问题所在，“果断”改换门庭。既然自己喜欢与人打交道，不如去做 HR（人力

资源)。张慧决定跳槽，到一家世界 500 强企业做了 HR 部门的员工关系助理，可是很快他发现做 HR 与想象的大不相同，整天淹没在琐碎的事务中，基本上不能掌握工作的主动权，百年老店的企业文化非常强势，自己只能适应。张慧想“难道 HR 的选择错了”？越想越害怕。这时，一个新的机会“拯救”了他，他参加了一次同行研讨会，和某人力资源服务机构的人力资源经理相谈甚欢，他决定再次跳槽。这次很庆幸，张慧找到了自己喜欢的工作，公司的重要服务手段之一是面对企业客户做 ASP (Application Service Provider，应用服务供应商) 服务，他得以在更多业务面施展自己所能，与更多不同的人打交道。应该说张慧最终找到了个性与工作的最佳契合点，这个“最佳”是动态的，还需要不断调整。

这里最重要的是必须发现问题的症结点，“入错行”是导致一些职业停滞的最大障碍，不可能用前面的招数去解决问题，只能绕过去，通过彻底转型达到目标。

破解之招——此路不通，另寻他途。

(1) 想好要干什么，可以找专业人士帮助分析一下性格、个性特质等因素，以准确定位。专业人士包括职业顾问、心理咨询师、企业资深人力资源工作者等，记住是参考，不能轻信，主意还要自己拿。

(2) 多花点时间重新定位好自己要做的事，将目前个人积累的东西做个清点，看其是否匹配，确定自己的最强项在哪里，充分了解自身的职业气质和职业能力，权衡以前工作经验所积累的职业含金量同未来从事新岗位预期收益的大小。

(3) 拾遗补缺。怎么“补”，“补”什么，需要做性价比方

面的分析，脱离实际状况的计划属于空想。

(4) 行动并坚持。如果把转换本身当目的，常常会陷入职业停滞的常态，很危险了。

研究发现“自认无法满足工作需要、注意力不集中、思维效率降低、无法适应知识更新、对工作的意义和价值评价下降、消极怠工、缺勤、离职倾向加剧……是职业停滞的现象”，对经理人来说，你的职业素养、经验通常都不会允许这种糟糕的状况继续发展下去。而所谓阶段性停滞，是职业发展到一定程度才会出现的问题，不会同时出现五种典型停滞。当认为自己身上出现了多种状况的时候，往往需要认真分析，找出真正的问题，不要被模糊不清的现象迷惑，实在分辨不出，应该找专业人士帮助。

自卑盲从心态

阿强今年 20 岁，没读完高中，就走上了工作岗位，在一家饭店做了保安工作。一走出校门就觉得自己的学历不够，在强手如云的大城市里很难生存，感到万分的紧迫和压抑。后来就一边工作一边学习，在那两年时间里，他一直学习计算机，并考取了计算机二级证书，还学会了五笔打字，并进行了简单的英语口语培训，在学习上可是没少下功夫、投本钱。他上职高时学的是会计专业，并用这个学历在一家宾馆找了份总台工作，月收入在 1500 ~ 2000 元。

阿强说：我并不想要这样的工作，虽说工资还过的去，可学不到什么知识，我上学时学的会计专业没有用上。后来业余时间学的是计算机简单编程，可也用不到多少。再说还要上夜

班，这点就是我最不喜欢的地方了。因为是服务业，也没有假日，一年到头总是忙忙碌碌的，可又觉得自己碌碌无为，所以打算这份工作做到年底就不做了。

他以前还想学室内设计，听别人说这行前景不错，还算门技术，可又觉得自己没有这方面的基础，所以他打算再去××学校念个会计大专培训班，但又怕像自己这种基础差，上这种带学历的培训班学不到什么专业知识。阿强还说他又很喜欢电脑，也想学电脑，因为对电脑很感兴趣，也有一定的基础知识，学起来也会快一点。

现在阿强很迷茫，他不知道自己该如何做出明确的选择。

专家认为：

第一，学历低。现在的社会，高学历未必能找到好工作，但低学历，想找到好工作就更难。从阿强的情况来看，他虽只有职高学历，而且专业还是自己根本没用过的也没想到将来会用上的会计专业，可以说这个职高学历只是个摆设，对他的职业发展毫无益处。这就牵涉到了第二个问题，盲目参加培训的问题。

第二，参加培训应该是有针对性的，培训的内容应该由自己的职业发展要求来决定，应有所选择和有所侧重。盲目参加培训，只会造成大量精力和金钱的浪费及职业的迷茫，不知道自己到底干什么工作才好。比如阿强以前学的是会计专业，如果他根本无心介入这个行业，那他在职高阶段的学习完全是在浪费时间。会计是一种实际操作性很强的行业，他开始没有入行，以后也可能更难入行了。所以他今后的选择就更应该谨慎。

第三，缺少职业定位，这是阿强面临的最大问题，正是这

个原因造成了他现在的困惑。只有他先明了自己的职业定位，才会明白自己该做什么。阿强根本没有考虑清楚自己以后到底想从事什么行业，会做什么样的工作，当然他现在也就不知道自己到底该参加什么样的培训了。

阿强因学历低而产生危机感，并对自己的现状过于忧虑、自卑，从而盲从地学习、盲目地工作，患上了典型的“职业方向迷失症”。他没有一个清晰的职业方向，所以不知自己该做什么，该学什么。

根据阿强的情况，他现在不应该考虑去不去参加培训和培训内容的的问题，而应先给自己做个职业定位，想清楚自己到底要从事什么工作。

如果他想在未来拥有一个美好的前程，就应该从以下四个步骤做起：第一步，明确职业定位，想好以后从事什么工作；第二步，整合自己的职业能力，确定下一步进行培训的内容和方向；第三步，根据职业定位做好以后的职业发展规划；第四步，提升学历，为以后职务提升打好基础。

其中，第一步是开始，也是关键，职业定位科学与否，直接影响到下面的三个步骤，更关系着未来事业的成功与否。科学的职业定位，是根据求职业者的个性、爱好、职业倾向，职业能力等多方面因素得出的。阿强应先彻底了解自己的职业气质和职业倾向，再做定位。

提升学历也是阿强必须做的一件事。建议阿强做好职业定位以后，根据职业定位选择一个专业进行学习。如果条件允许的话，可以重新回到学校学习，因为各种培训班的学历含金量相对较低。

总之，职业定位是职业规划的第一步，也是职场生涯的第一步，这一步决定了未来职业发展的方向，它是职场生涯的指南针，有了明确的职业定位，才不会迷失职业方向。

和平分手心态

个人选择企业，企业选择个人，双向选择一切都源于缘分；个人主动辞职离开企业，或是企业放弃个人，自然都是缘尽人散，就如同潮起潮落，有聚有散。所以职场中的每个人都要遵循自然，面对现实。能够面对残酷的现实是每个成熟人士和企业所应具备的。

有的人在辞职前后冲动地与企业发生一些严重的正面冲突，结果双方都搞得十分不愉快，谁也不得好，这是非常错误的举动。它不仅给企业造成了一系列的形象、声誉上的负面影响，也对个人今后择业的信誉状况造成了极大的不利。冲突往往来自于对公司和自我认识、判断上的差异以及由于缺乏与同事、领导沟通而产生的误会，甚至是长期工作形成的情感依恋。

分手如若一场暴风骤雨，其实是对合作双方历史的无情否定。企业和个人都应在离职、辞职、解职过程中保持理性的态度，好进好出，好离好散，和平分手。和平分手是一种珍惜，对彼此过去的珍惜；和平分手是一种包容，对彼此过失的包容；和平分手是一种心态，是对分合之道理性理解的一种心态。

漂亮的离职，会令你的最后一击干净利落，给人留下完美而深刻的印象。

你在一家公司干腻了，恰巧又找到一份称心如意的新工作，在等待交接的日子里，应保持自己一贯的工作作风，管住舌头，

封存情绪，准时上下班，不提前撂担子……要走就走得体的体面。

对任何人都不表示异议。不指责、不否定，管住舌头，给人们留下良好印象，这对你今后的工作是十分有利的。

不要拿走公司的任何资料。连名片夹也不要带走，名片最好销毁。只拿走属于你的私人用品。

出于好心，你想在离开时向上司提些建议，但这是不可取的。既然辞了职，你在上司的心目中就不再是好雇员，你的建议很可能会引起误解。

最忌讳预测公司前景黯淡。

留在公司的人有谁希望听到此类评论呢？

不透露公司的商业秘密。

无论从职业化还是个人发展的角度，遵守良性竞争原则，恪守商业准则，都是获得职业认可的基石。

空杯心态

人生最大的悲哀莫过于总是活在过去当中，经常将“老子曾经如何如何”挂在嘴边的人一定是在现实中很不得意的人。“好汉不提当年勇”因为当年的辉煌已在记忆、相片中记载下来。总活在生活回忆里的人，对眼前的现状只能选择无休止的报怨与牢骚，停步不前，甚至是后退。

在企业中，如果你努力工作，能够掌握良好时机的话，都会有一个从普通到辉煌，从员工到主管的成长过程。也许在你选择离职前，你在企业中已是个部门经理，年薪 10 万元，代步有车，出门享受职位消费……但这一切都缘于你多年的奋斗，

缘于你不断的化整为零、从零到一的艰难跋涉。每一个离职的个体，都希望离职以后能马上恢复至当年的最高点，或是过得更好，这显然是不现实的。人生有几个境界：多劳不得（学习阶段）、多劳少得（进入新工作）、少劳少得、多劳多得（工作成熟期）、少劳多得（工作理想期），当然这里最终的少劳多得并不是真正意义上的“少”，而是个人在需要争取表现分的劳动少了，工作理顺以后工作的辛苦程度较以前少了。

如果选择跳槽，就要选择休整一年，用一年让自己从以前的良好状态中脱离出来，用一年来忘记自己曾经与同事共创的辉煌，用一年来忘记曾有的物质刺激与精神荣誉。以一种空杯的心态面对现实的挑战与机遇。也许此时你一无所有，但因为一无所有你才能义无反顾。“空杯”的目的是为了承载更大的成绩与辉煌，应忘记过去，留个“空杯”给明天！

放松入静心态

现在忙碌的工作与家庭的负累，让人们变得十分浮躁。如何做到在平静中思考，宁静中思索就显得十分必要。有的人在离职以后马上择业，择业不妥后又匆忙寻觅，结果在袋鼠般的跳槽中越发充满对人生的感叹，对他人的怨气。中国无论是儒家、佛家、道家都对“静”有很深的感悟：静能生慧，静能开悟，静能正道。宁静而使得心定，心定而使得思起，思起而使得获得。所以放松入静不仅可以在工作中有所收获，更可以在离职重新择业的转折点上给人很大的帮助。

梁启超曾讲：每日静坐一两个小时，求其放心，他的一切成就皆基于此。“静”的目的是用来反思过去、感悟未来。你若

认真品味，人生的每一段各有滋味，抱着积极的心态认真剖析自己，这对一个人阶段性的成长是十分有帮助的。

现实社会需要大家有一些和尚的状态，并不是吃斋念佛，而是静心思考。

思考顺境中的不良心态——骄躁心态、自负心态、禁锢心态；

思考逆境中的不良心态——沮丧心态、抱怨心态、嫉妒心态；

思考工作中的不良心态——冷漠消沉、胆怯自卑、急躁粗暴。

补充燃料心态

人的潜能是十分巨大的，跳槽前应该抓住很好的休整间隙，迅速补充自己。不及时补充新知识、新技能，在新的环境中、新的竞争对手打压下，自己曾经辉煌的一招已经成为大家司空见惯的“庸招”。

可以在以下几方面提升自己的认识与技能。

1. 调整心态——心态力

心态是控制人生空间的关键作用力，心态决定思想，思想决定行为，行为决定习惯，习惯决定品格，品格决定命运。企业界失败的案例，无一不是与企业家膨胀的心态相关。膨胀导致盲目，盲目导致心态失衡，心态失衡导致行为失衡，行为失衡最终导致失败。

2. 构建目标——目标力

将一个跳蚤放在一个杯中，它很快就可以跳出来获得自由。

但在杯子上放了一个挡板后，跳蚤在多次跳跃无果的情况下放弃了努力，结果即使取走了挡板，跳蚤也不再跳了。

人生会遇到很多挫折，一些人往往因为挫折放弃了自己对目标的追求。而构建目标，就是要点燃自己心中的灯塔，面对困难无所畏惧，前进就会有光明。

3. 自我超越——超越力

巴金老先生的《忏悔录》中有一段关于人生境界提升的哲理，人的一生就处在不断地否定自己、肯定自己、超越自己中呈螺旋式的上升。超越的基础就是要敢于否定，否定自己、否定辉煌、否定权威……在没有更多的假设中去学习、工作。定论有时往往可能成为谬论，所以超越的本质是探索真理。

4. 情商协调——协调力

有学者曾经提出一个成功金三角理论，即成功 = 积极的心态 + 明确的目标 + 知行合一的行动。如果说这三者必不可少的话，那么情商就是这一个个重要的“加号”。



5. 自主学习——学习力

现在竞争就是学习能力的竞争，不仅是学多少的竞争，更是学得快与慢的竞争。

6. 身心平衡——平衡力

同样的事情在不同的人来看自然会有不同的结果。身心平衡就是面对困境与挫折的承忍能力与变逆境为有利因素的决策能力。巴尔扎克说过：苦难对于天才是一块垫脚石，对于能干者是一笔财富，而对弱者则是一个万丈深渊。

“补充燃料”不仅仅是知识，还包括上述谈到的几项——心态、目标、超越、情商等众多因素。一些人在不断学习、考证，这当然是对的，但千万不要忘记在知识之外的能力与素质的培养。“燃料”发挥作用不仅仅因为它是石油，还应有火种与氧气等。

第十一章

个案解析：跳还是不跳

她为什么频频跳槽

吴小姐，24岁，毕业于某重点大学，本科学历，工作两年左右，先后跳槽五次之多，行业涉及房地产、化妆品、教育咨询、传媒等，所从事的具体工作也有服务、营销、策划、编辑四项之多。

吴小姐在大学学的是国际贸易专业，但她的长项却比较倾向于中文，写作能力和口头表达能力均非常优秀。在校期间，一直担任教授助理，并且独自寻找了一个加盟项目，在家乡担任整个城市的代理商，先期运作比较成功。因为这些经历，吴小姐在毕业时对自己的期望较高，不甘心在大公司从低做起，而是想进入一家规模不大但是有发展前途的公司，可以一开始就受重视，以最快的速度成长，然后再自己创业。

以下是吴小姐的工作简历：

2001年9月～2002年1月，某知名房地产公司，任物业主任，主要工作职责就是处理投诉之类的事宜。工作非常的清闲、稳定，福利待遇也让人满意。但是吴小姐认为该工作没有挑战性，发展空间很小。

2002年1月～2002年6月，某合资化妆品公司，任品牌经

理。该公司老板在招聘时对吴小姐极为器重，吴小姐认为自己进入该公司后可以大显身手。开始时，吴小姐信心百倍，编写了整套的企业文书、招商方案、对外合同并与客户谈判等。但她渐渐发现，老板的经商风格非常保守、吝啬，谈判往往因为极小的折扣或非常少的利益分配而耽搁下来，甚至不欢而散。并且所有的产品都是在作坊式的小型加工厂里贴牌生产，产品质量得不到保障。本来是想与公司一起成长的吴小姐觉得前途渺茫，不顾老板的挽留，毅然辞职。

2002年6月~2002年9月，某台资教育机构，主要销售知名英语教材。该公司有点类似于保险公司，非常注重对员工的培训，甚至用独特的企业文化实现对员工思想的控制。有点理想主义的吴小姐正是被该公司表面上热情奋进的氛围所吸引，接受了这份没有底薪只有提成的工作。可以说，吴小姐在公司工作非常出色，身为新人的她第一周的业绩就高居榜首，深受上司的器重和同事的欢迎。但工作一段时间以后，这里高负荷的运作让她的身体严重透支，难以继续支撑下去，并从上司对其他业绩较差员工的冷酷态度上对公司的企业文化产生了质疑，最终在上司和同事的一片惋惜声中离开了该公司。

2002年9月~2003年3月，某咨询策划公司，任销售公关经理、编辑。在该公司工作期间，吴小姐编写了四本营销方面的书籍，策划了一些与报社等其他媒体的合作项目，招聘并培训了多名业务员。以往的工作波折、轻率的跳槽经历造成的“后遗症”在此时慢慢表现出来，吴小姐发觉自己变得越来越害怕与客户沟通，在公司内部召开业务会议时，她可以很轻松地指导业务员解决工作中遇到的难题，自己却不愿意或者说恐惧

与客户交流，有时候她逼着自己去面对客户，事实上也发挥得很好。这种恐惧感，或者说是交流的障碍，让吴小姐非常困扰，却又难以克服。她向老板提出不想再从事营销工作，但有重要项目的时候，老板还是要委派吴小姐。由于无法调整好自己的心态，吴小姐又一次选择了辞职。

2003年3月至今，吴小姐在一家杂志社担任记者。与先前的辗转奔波和业绩压力相比，这里的环境轻松了很多，也让吴小姐从紧张的心理状态中解放出来。但这份工作真的能让吴小姐找到一种归属感吗？

回想两年左右的从业经历，常让吴小姐觉得有很多的困惑和迷茫，比起刚毕业的时候，她甚至更找不到自己的发展方向。从一开始全心希望去做一份有挑战性的工作，对营销有着满腔的热情和向往，到后来对营销的恐惧、抗拒、厌恶，吴小姐到现在都解释不了自己的心理变化，也不知道该如何调整。吴小姐的性格具有两面性，在一个活跃的集体里她会非常活跃，在一个安静的集体里她会比别人更沉闷；在上司及同事的器重、鼓励下，她会工作得非常出色；而如果她觉得自己不受重视，可能会很快意志消沉，直至选择逃避。她本不太喜欢过安逸的工作，为了挑战自己、提升自己，她换了一份又一份的工作，却感觉自己好像还在原地，目前的状况让她失去了方向，不知道该何去何从。

人才市场测评中心的专家对吴小姐进行了“NEW16PF 人格测评”，并和她进行了比较深入的交谈，不难发现吴小姐频频跳槽的经历与她本人的性格特点有很大的关系。

吴小姐的想象力极强，使她具有很浓的“完美主义”倾向，

这让她在就业选择时过高估计自己的能力，对工作盲目乐观。而一旦实际工作情况不如想象的那么顺利，没有很多展示自己的机会，也没深受上司的器重和同事的欢迎，她很快就会失望，并且很难继续适应下去，而是把希望寄托在下一份工作上。吴小姐还具有较强的敏感性，导致她的情绪易受外界环境因素和他人的影响，可能上司或者同事给她某项意见，只是针对工作而言，却会被她看成是否定她的一种信号，以至产生抑郁、烦恼，想要逃避。

另一方面，吴小姐的规范性很差，不喜欢被一些循规蹈矩的行为准则而束缚，这在中国目前的企业环境中难以适合，也是她频繁跳槽的一个重要原因。

从测评结果可以看出吴小姐的综合素质比较强，心理素质良好，性格外向，比较活泼，善于与人交往，有较强的人际活动能力；自信、主动，有自己的想法，并希望去实现，但目标不太清晰，想法较多，因而可能耐心不足；喜好灵活、变化，情绪较易受环境的影响。

建议吴小姐可以从事培训讲师、营销策划、记者、人力资源等方面的工作，也可以选择自行创业，避免一些比较细致、琐碎、事务性强的工作，同时进一步明确个人目标和发展机会，以便在各种选择中做出更明智的决策。

对频繁跳槽者来说，在职业生涯的前期，变动频繁问题不是很大。但是每次变动都应该给跳槽者带来不同的经验，跳槽者都应该学到一定的东西，也就是说，回头来看，在那些看似杂乱的变动中，应该有一条清晰的轨迹。做变动时，不要轻率下决定，要经过全面的考虑。建议为自己设计一个职业规划，

设定每阶段的目标 这样在换工作时就会少一些盲目。

跨专业者要慎重跳槽

调查数据显示，70%以上的职业人具有精深的专业度，丰富的专业经验，但他们进入更高的职位并不能发挥专长，跳槽后职业发展反而不如以前发展顺畅，挫折连连，还陷入“四面楚歌”的尴尬境地，职业发展进入“下坡路”。

Tom，电器工程本科毕业后在一家通讯公司工程部工作。三年后从基层工程技术人员做到项目工程师。为了进入管理层，他跳槽到一家小公司做经理，虽然他的职位比以前高，但薪水还同原来差不多，每天要做的工作也比以前多而且繁琐。以前，自己只要把工程项目搞好就OK了，现在必须一心多用，手下有5个TEAM的主管，每周的会议不断，不但要做市场计划，还要关注TEAM业绩的增长变化，每个月末都是他提心吊胆的日子。有时候，他真怀疑自己当初的选择。就这样，做了一年多的“拼命三郎”，自认为拼尽了全力，业绩却并不出彩。接连而至的家庭问题又让他焦头烂额，长期工作的压力让他整个人变得暴躁易怒，和妻子一度的冷战，对儿子的关心过少，都让他在家庭中处于孤立的地位。事业停滞不前，家庭危机，搞的他像变了个人一样，从前自己做项目工程师时，虽然是个“小头目”，但很有成就感，现在位子高了，工作能力却越来越被自己质疑，发展出现了“滑坡”？按理说再难的工作，一年也应该适应了，可现在都上任一年多了，不良反应还没有消失。为什么？哪里出了问题？

Tom的专业技术上面是绝对的精英级，他目前的工作也是

在项目管理方面的经理，他的定位没有问题。他作为技术专家可以非常优秀，依托于技术优势，项目管理工作也能够发挥专长。但是经理职位就开始捉襟见肘，这与他本人的专业持续能力没有得到发挥有关。

“专业持续能力”成长的连贯性

每个人都有适合自己的专业领域 进入管理层也有综合管理和专业管理之分，Tom 转向了综合管理，但是他没有意识到即使是综合管理也是一门专业度很高的工作。不要紧盯着职业头衔，要客观地评价自己的能力、潜力结构，找到最优化配置自己资源的职业领域。事实上他的经理职位，专业技能和知识发展出现了断层，其经理的职责多是综合管理工作，与原先的专业技术管理，其所在岗位无法适应其专业持续性上到高层。就其个人而言，其综合管理能力不足，也不能达到企业和工作要求，即使就业成功也很难在该领域获得成功。他是专才转“全才”却不小心转成了废才。每个职业人最终锤炼其核心竞争力的，不是他的职位经历，而是他的专业是否精，是否对口。这就是晋升过程中职业定位完成的不准确造成的。所以，要以职业定位和职业规划为基点，在提升的过程中要时刻保持专业技能成长的连贯性。

立足专业点，提升职业竞争力

专业技能的不足肯定会导致个人职业发展的瓶颈，但是专业能力用不到“实处”也不能够实现职业持续发展和成功。Tom 就是一个很好的反面例子。事实上，是职业发展规划的错误方

向导致自己职业价值的负面影响。常看到太多的人因为盲目追求职业提升“职位”而丢失了专业价值点，虽然走上了管理岗位，却最后弄得“四不像”失去了竞争力。

专家为 Tom 重新定位规划他未来的发展之路，确定他下一步应该是项目经理到技术总监，根据他的职业气质，规避综合管理和通用管理方面的工作，继续向技术精英管理发展，达到另一个高度。

提高“职商”指数，增强免疫力

职业人在职业发展过程中，保障其能够得出正确的判断的是他的“职商”，职商对于职业人的未来发展是一个促进的作用。通过“知己”对自身能力有一个大概的评估，懂得自己的强项和潜力；找到职业发展中最根本的动力源泉，工作与个人兴趣，职业气质和倾向性。

职商还让你“知彼”。通过岗位要求调查分析，在掌握行业动态信息的基础上，分析岗位特点及岗位对就职人员综合能力素质的要求，然后将个人特质及条件与要求相对照，找到就业的优势与差距，差距在哪里，差距有多少等等劣势信息。进一步对个人的职业发展具体目标进行锁定。

当然，在这个过程中要不断思考和学习才能掌握自己职业发展规律，提高自己的“职商”，提高自己的职场生存能力。

跳槽惯性：潜在职业杀手

不知你是否意识到，人们时刻处于惯性的包围中。关注人们的求学道路和职业发展，你会发现惯性的牵绊更是无时不在。

利用好惯性，你能走人坦途；而一旦被惯性带入歧途，你会越来越偏离原来的职业兴趣和发展目标。如果一个人频繁跳槽，跳槽周期常常不满一年，可能就是陷入了一种无意识的跳槽惯性。而这种跳槽惯性，正是潜在的职业杀手。

Vivian 最近很烦，大学毕业才两年，可她已经换了三份工作，学英语的她，先做了一段时间的行政，觉得不能发挥专长，又去当导游，可是整天跑来跑去，又觉得很累，接着又坐回办公室当秘书，又觉得整天被使来唤去，没干几个月，又不想干了……看着一起毕业的同学一个个升职加薪，**Vivian** 心里很不是滋味，问题到底出在哪儿呢？茫然之中 **Vivian** 来到了某职业生涯咨询机构咨询。

此机构首席规划师洪生认为，**Vivian** 的“症状”正是跳槽惯性惹的祸。正如上文中所说，跳槽也有惯性，当你习惯了频繁跳槽之后，转换工作就会变成一种无意识的行为，而不是对职业生涯进行科学规划后的慎重决定。久而久之，你就会在不知不觉间跟着惯性走，导致职业目标错乱。

洪生认为，跳槽惯性至少带来三方面的危害。

1. 被划入 **HR** 的诚信“黑名单”

公司在招聘时都很注重人才的诚信记录，没有喜欢缺乏忠诚度员工的公司。所有公司都很防备，万一员工在接触和掌握了企业的核心机密之后，却利用这些知识离职自立门户或加入竞争对手的阵营。因此，企业决不喜欢跳槽成性的员工，因为他们很可能背叛公司。那些由于跳槽惯性而在行业中“臭名远扬”的人很可能被记入 **HR** 的“黑名单”，即使很有才华也可能不受欢迎。

2. 职业含金量缩水

如果一个人频繁跳槽，他的职业含金量就可能缩水。因为他一定不可能在一个职位上做很长一段时间，因此也不可能积累更多工作经验。只有在某个职位上经历一段时间，才能让你有足够的经验，深入了解某个行业和职业，职业含金量才能上升，并在行业中培育起好的口碑。显而易见，一个跳槽成性的人职业含金量只会缩水。

3. 成就感降低，危机感增加

一个人如果总想跳槽，无法安下心来好好工作，业绩一定好不到哪儿去，因此也就不会有什么成就感。也许有人会认为工作是为了养活自己，有没有成就感无所谓。其实不然，人对工作的满意度除了物质上，更多的是精神上的。如果你在一个行业中做出一番事业，对自我的认可度就会提高。频繁跳槽的人除了职业成就感不强，更会伴随强烈的危机感，接下来又被这种危机感所影响，使自己对新岗位没有信心，然后又进行新的跳槽，就仿佛得了强迫症，陷入了恶性循环。

跳槽如果成了一种惯性，就是职业生涯发展中的一个致命杀手。那么，如何才能摆脱跳槽惯性呢？

此职业生涯规划专家建议：

摆脱跳槽惯性，理性规划前程。摆脱跳槽惯性，可以从以下三方面入手。

1. 认清自己的危险状态

如果你有心改变现状，一定要首先认清自己所处的状态，了解自己究竟属于哪种情况，究竟是什么原因使自己频繁跳槽。

2. 进行职业规划

认清自己的情况后，就可以进行一番职业规划了。首先要确定自己追求的到底是什么，希望在什么环境下工作，再结合自己的性格爱好等特点做好计划，对未来进行规划，可以请专业的职业规划师帮你找到自己的目标。

3. 想要跳槽前进行三次深呼吸

要克制住自己跳槽的欲望，每次跳槽前做三次深呼吸。第一次深呼吸，问自己，我非要进行这次跳槽吗？第二次深呼吸，问自己，这次跳槽在我的职业规划之内吗？第三次深呼吸，问自己，跳槽后遇到同样的问题是否能解决？相信答案自在你心中，了解答案就自然会放弃一些冲动的跳槽念头。

加速成长，在职业方向上铆足劲

Robin，毕业四年了，是机械、经济法双学位，现在在一家中美合资企业工作。目前的状态是：工作太轻闲了，没事做，能做的就是上网，看帖子，**Robin** 就这样打发着无所事事的日子。

2001 年 7 月第一次来到上海，开始了第一份工作，那是一家大型的国企，培训了一个月之后就让 **Robin** 去生产车间实习，那时 **Robin** 是做工艺的，被派到分公司的车间实习，说是增加实践经验，可是没有人管也没有人带他，**Robin** 就这样过了一年。

2002 年 6 月，**Robin** 抓住一个机会，在公司内部换了一个岗位。是公司的专利工程师，开始的一段是繁忙而充实的，然而很快他就发现工作还是很轻松，每周的事情一天就可以做完，更多的时间是无所事事。在这期间，**Robin** 曾准备过考研、考律

师，都因为种种原因放弃了。从那时起，**Robin** 常常在网上投简历找工作，有一次连辞职报告都交了，却因为三年合同未到期，且还要交一大笔违约金，又加上他当时准备结婚，而且还要准备司法考试和专利代理人考试，所以就没有走。

2004年10月，在完成了三年的服务合同和两个考试后，**Robin** 坚决地跳槽了，来到了一家中美合资企业。当时天真地以为到了外企一切都会不同，工作会紧张而忙碌。同样，最开始的两个月是忙碌的，然而好景不长，之后又是漫长而无望的守候期。遗憾的是那两个对 **Robin** 至关重要的考试，都没有通过。对于工作，**Robin** 不想要轻松，只希望每天实实在在地做些事情，让自己过得充实而快乐，可就这样一个小小的愿望却一直无法实现。

让自己有意义而充实地度过每一天是 **Robin** 心理追求，也是 **Robin** 对自己职业生涯的一种期望，在很多员工以混日子等工资为荣时，**Robin** 有自己的追求，有自己的想法是好的。困扰 **Robin** 的是目前的工作不能给他以成长前行的激情。

追溯到 **Robin** 的第一份工作，他不应该一签就签三年的合同，尤其是在还没有清楚自己个性与职业有多大匹配度的情况下，这给 **Robin** 日后转换职业而带来了很大阻碍。转换工作不成后，**Robin** 进入了一个职业发展误区，就是盲目地学习充电，以为这样可以增加竞争力，结果不但迷失了职业发展的主方向，还分散了职业发展的核心竞争力，导致样样通，样样松，样样都不精。

从更深层次上讲，**Robin** 没有一个可追求、可执行的职业生涯目标，没有一个与自己个性相匹配可以发挥的职业方向，所

以，导致他没有可持续发展的动力和激情。

解决问题要领：分析自己是前提，找到方向是关键。

第一步，找到自己最适合发展的方向。

Robin 应通过专业的职业测评、自我分析及专家咨询来明确自己的兴趣点在哪里，价值观是什么，最看重的是什么，最想实现的是什么，从而明确自己的优势是什么。

第二步，确立自己职业生涯不同阶段要实现的目标。

有了目标，就有了行动的参照，就有了成长的理由。

如果你不知道自己要去哪里，那你通常哪里也去不了！在大海中航行如此，在职业生涯发展上也是如此。没有目标，就没有最短的捷径；没有方向，就没有最短的距离。在职业发展上，努力的方向比努力本身更重要！否则，只能是南辕努力北辙失利的结局。

转行捷径：寻求内部转机

遇到工作不顺心或者公司内部发展前景不大，很多白领首先想到的是跳槽。有时候甚至不惜离开很好的公司，或者很器重自己的上司。可是跳槽之后过了几个月的新鲜期，新的问题又冒出来了，于是循环往复不得开怀。等到后悔自己莽撞的时候已经太晚了。跳槽，有时也是一个陷阱。可能转换一种思路，寻求公司内部转型，反而会给自己带来更小的风险和更大的收益。

Lucy 外语专业毕业后就到了一家法国公司做部门经理助理。由于形象气质好，外语又不错，很得老板的赏识。五年之内跳了三次槽，薪水一步步高涨，公司也一家比一家名气大。最近

她到了一家五百强企业做销售总监助理，在别人眼里已经是一个能干又体面的人了。可是 Lucy 却常常感觉到心烦意乱。

原来做了五年的助理工作已使她对这个职位感到厌倦。这样做下去她看不到什么前景，整天整理资料、接听电话、定机票，就像一个高级保姆，忙得团团转却没有丝毫的成就感，职业竞争力似乎也在一步步地丧失。她想转去做业务，并且有做市场的打算。可是怎么转，却是一个问题。

应聘的时候公司承诺新近员工一年后有转岗的机会，可是现在离那个期限还有四个月，而 Lucy 每天在一堆繁杂事务里已经焦躁不安，她恨不得插翅飞出去。不过想到现在的公司背景好、前景也好，她又犹豫了。

职业咨询师指出：Lucy 面临的是寻求转型机会的问题。以她的条件来说，以前有做过市场部门经理助理的经历，协助经理处理过市场调研、市场策划和拓展等内部事务，具有一定的业务能力和经验。个性测评显示，她是个热情开朗、充满活力并擅于言表的人。敏感度高，具有较高的革新意识、富于创新，乐观而又足智多谋，因此向市场转型是可行的，也比较符合她本人的发展路线。

问题的关键在于如何转？是向外部寻求机会还是通过内部转岗。专业顾问师建议通过后者，理由如下：

(1) 现在的公司实力强，背景好，而且前景也被看好，能够进这样的公司不容易，会为她将来的职业发展加上很重的筹码。而且这份工作她做的时间还不到一年，匆匆跳槽会给她带来负面评价。

(2) 她对现在的公司环境已经比较熟悉，人脉也在拓宽，

这对她来说是一个优势。如果她新进到一个公司，从里到外、从上到下、从环境到人脉都要重新熟悉，既要花费时间成本，又要承担风险。因为她不能预测新公司会出现什么问题，而熟悉的环境更容易掌控。

(3) 最重要的是，公司有转岗的机会。她可以跟上司申请，表明自己的态度和职业规划，利用四个月之后的公司转岗机会转到市场部做业务，做一些比较实干的、能满足自己价值感和成就感的工作，实现职业生涯的转型。

总而言之，不要只看到眼前的工作不如意，要着眼于未来。如果公司内部有转岗的机会，则寻求内部转岗的成本是最低的。

四个月后，职业顾问工作室接到 **Lucy** 的报喜电话，原来她成功地转到了市场部，现在每天在市场部繁忙的工作中找回了工作热情。

Jeff 电子专业本科毕业后到一家著名的日资通讯设备公司做技术员，三年后跳槽到一家德资电子技术公司做技术主管，与下属相处甚欢，也深得上司的赏识。上司对他十分信任，在工作和生活各方面给予照顾，还给他很多表现机会，希望可以把培养成自己的接班人。

可是 **Jeff** 有自己的苦衷。天性活泼外向的 **Jeff** 不希望自己一直与技术打交道。在同学聚会的时候，他从现在从事物流的朋友那里了解到物流方面的信息并对它产生了极大的兴趣。经过市场考察，他开始为向物流转型做准备。

可是屡屡碰壁，投了十几份简历都没有回音。难道这一辈子都跳不出技术这个圈吗？

职业顾问师一针见血地指出：在没有任何物流工作经验的

情况下通过跳槽来实现转型是非常困难的。这种情况下应该在内部寻求转机。

在深入的交谈中，职业顾问师了解到，**Jeff** 的上司对他非常照顾，也很信任。但是 **Jeff** 从来没有把自己的真实想法和希望转型的心愿告诉过上司。职业顾问师指出：与上司沟通不畅，是 **Jeff** 的失策。你不告诉上司自己的打算，上司不知道你的规划，就不会为你创造条件。职业顾问师建议 **Jeff** 与上司做一次很好的沟通，把自己的真实想法说出来，看看公司内部有没有实现自己愿望的可能性。

在顾问师的指导下，**Jeff** 与上司做了一次深入的详谈。没想到上司对有想法的 **Jeff** 很赞赏，并答应半年后可以把他转到物流部或者采购部。欣喜的 **Jeff** 并没有完全冲昏头脑，往采购转还是物流转，关系到自己以后的职业生涯和职业前途，谨慎的 **Jeff** 再次请教职业顾问工作师。

顾问师通过详细的测评和再次沟通，建议他转到采购部门。因为采购部可以发挥他的技术优势，不用把以前的经验全部归零。同时采购是一个很有前景的工作，与他感兴趣的物流也比较相关。今后的方向可以向国际采购发展，把自己锻炼成国际化人才。

资深职业顾问曾黎女士指出：做生不如做熟。要进行职业转型，最好先看现有公司能不能为你提供这个机会。为什么首先要考虑内部转型呢？

首先，转型需要成本。在熟悉的环境下转型，成本最小，风险也最小。因为你对公司的工作环境、企业文化和人员都熟悉，较之一个陌生的环境，工作起来更有把握，对形势也更能

掌控。另外，你是老员工，是公司一手一脚培养起来的人，公司对自己的人才肯定会更加器重，当然也会充分考虑你的要求。

其次，一个不熟悉的环境，你不能预测会出现什么新问题。熟悉新公司的环境和文化也需要一段时间，建立人脉、与人沟通等也要重头再来，而这个过程的风险你并不能遇见。

因此两相比较，哪一种转型方式的成本更高，哪一种对你更有利，就很容易权衡了。

借助外力，快速确定自己的发展平台

张华在一家网络教育发展公司网络学院技术部做经理已经两年了，统管网络学院远程学习整体方案设计及 web 互动课项目进程协调控制，还负责对部门员工及公司相关人员信息技术培训。对一直做多媒体和设计方面工作的他来说，两年的时间，从对网络建设的门外汉到现在独立领导技术部门担当重任，他付出很多艰辛。

由于网络教育市场的整顿，他所在公司业务没有大的增长，处在一个平稳阶段。此时，有空闲的他才发现自己在技术上涉及的面过于广泛，从多媒体到施工维护，乃至技术管理。技术的领域太大了，并且自己也不是专业出身，基础缺乏和年龄的增长使他有力不从心的感觉，同时，公司经费的不足和同事的离职也使他有了跳槽的想法。可自己的技术在近两年的更新缓慢，投递的简历有去无回，他找到职业顾问寻求专家帮助。

张华做多媒体和设计多年，由于工作原因，又学习参与网络建设、管理、维护方面的专业知识，并在工作中得到上级的认可，独立负责技术部门，可见他的学习力、竞争力是很强的。

在目前的岗位上，他晋升的空间已经很窄，行业的不景气和公司效益的下滑、同事的离职是他跳槽的原因。

从自身角度来看，随着年龄的增长和知识专业度的缺乏，以及看不到晋升空间，消磨了他的工作和学习动力，使他对工作感到力不从心。如果继续在网络管理方面发展下去，工作对他将是一项沉重的负担。

既然他有很强的竞争力，为什么简历的投递没有回音呢？职业顾问对张华的简历进行分析后认为：他不清楚自己的简历要传达给人事主管哪方面的信息，他的简历没有针对目标岗位进行有效包装。在简历中，个人绩效的描述、技能的表达、从业经历等内容，他没有一个明晰的先后顺序，给人事主管一种语无伦次的感觉。在这种情况下，即使他有足够的竞争力也不会被认可，这是他在众多的简历中被埋没的原因之一，投出去的简历没有反馈，自然而然对他是一个沉重的打击。

由于工作能力与岗位匹配度的差距，中层经理在跳槽的过程中往往是截然相反的两个结局，有的是一跳定“钱”坤，有的是“滑铁卢”。

建议张华注重工作内容本身，而非头衔。在对张华进行专业测评和深入研究的基础上认为：他是一个十分看重生活稳定性的人，在求职过程中，选择岗位更多应从工作与生活平衡的角度来考虑。从他本身来看，创新力强的岗位并不太适合。结合他多年的工作经验和专业知识，专家找到了现阶段职场能够高度认可他的职位信息。教育培训咨询研究型企业或应用管理信息系统企业的信息技术部主管/经理。

在跳槽的过程中对自己定位不清的情况下，应借助外力，

快速确定自己发展的平台，为职业生涯的可持续发展注入新的机会，提供有效支撑。

找到属于自己的高薪捷径

职场上，每个人都希望自己才尽其用，获得高职高薪。可是，高薪对于大多数普通职场人来说总有些高不可攀，有些人为之奋斗了大半辈子依旧遥不可及。许多人忍不住想问，难道就没有什么捷径可图吗？职业生涯规划专家的观点是，放之四海而皆准的高薪捷径是没有的，但是，每个人的机遇有所不同，行业上升、阶段性人才需求爆发、市场供给不平衡、职场的千变万化都为人们创造了步入高薪的捷径。

黄先生，30岁，上海一所重点大学本科毕业，专业是信息技术。毕业后黄先生一直在一家知名的IT公司从事软件开发工作，到现在一晃四五年了。在部门里，大家都做着相似的工作，只是项目有所不同，所以，黄先生一直以为大家的待遇是差不多的。当然，公司的个人薪金是保密的，他也不了解同事的收入情况。直到一个偶然的机会，黄先生从原先财务部辞职的一个朋友那打听到，原来，自己的薪资是部门当中最低的。

“为什么同工不同酬？我到底哪里不如同事好？”他到职业咨询机构求助，并寻思着是不是该跳槽。

应从内在因素和外因因素两大方向寻求高薪突破。

职场人有一个相同的毛病，当发现自己薪水不高或与别人有差距时，第一反应是感到不公平，甚至因此对公司和同事产生敌对情绪。其实，所谓高薪，是因人而异的，并不是某个固定的数字。每个人的状态不同，高薪的标准也不同。事实上，

人们在衡量薪水高低的时候，其实是在衡量每个人所领的薪水是否充分体现了自我价值。

那么，如何才能找到属于自己的高薪捷径呢？很多时候，影响薪水高低的不仅是你的工作能力，更是你个人的综合素质，包括为人处事的态度等。要解决高薪问题，可以从个人的内在因素与外在因素两个大方向着手考虑。要在理性分析自我和形势的基础上，才能发现属于自己的高薪秘密，从而找到高薪的捷径。

内在因素：用好优势资源，打造核心竞争力

内因决定事物的本质，在抱怨高薪为何与自己无缘的同时，应深思自己是否好好梳理过自己的优势资源，自己用来博取高薪的核心竞争力到底在哪里。

从内在因素来说，不妨从以下三个角度考虑自己将来加薪的可能性。

1. 敬业

敬业与高薪是最直接也是最有关联的，几乎所有高薪收入者众口一词地认为他们成功的重要素质是敬业，一位留学归来的博士直言相告：“你想获高薪，就必须 24 小时考虑工作。”是否敬业是当今老总是否给员工们加薪的一大准则。

2. 低调

一份调查结果显示，几乎所有的高薪收入者在处理人际关系的能力方面都特别有优势。曾经有一位高薪人士在接受访问时说，凡与其共事过的同事一直认为他是一个十分细致入微的人物，而这种细致正体现在能妥善处理与每位同事的关系上。

3. 学习

步入高薪的领域，学习是必不可少的，知识的更新任何时候都不能停止，绝大多数事业有成的高薪收入者在回答“未来五年你最需要什么”时，都选择了“充电”。在高新技术领域中的高薪收入者，更是把企业有无良好与完美的培训计划作为其加盟的理由和依据之一而加以考虑。

外在因素：看准环境，寻找高薪捷径

如果说内在因素是你取得高薪的基本素质和首要条件，外在因素则可能包含更多大家向往的高薪捷径。

1. 了解单位实力

单位的实力如何，可以从其注册资本、生产规模、市场占有率等方面入手。因为只有实力真正雄厚的单位，才会不惜千金纳贤才。如果公司经营状况堪忧，追求高薪也是不可能的。同时还要注意行业特点，高薪并不是每个行业的从业人员都能得到的，像IT、汽车、房产等重头行业，月薪5000元、6000元并不是很难。

2. 证明工作能力

有才能，也要善于利用，并不是每个工作绩效突出的人都能够得到相应的报酬，这主要是因领导有没有看到你的绩效，或是否在不经意间忽视了部属的表现所决定的。因此，建议每次工作获得成效的时候，可以找领导反馈，借机会在领导面前证明自己的能力，这也是将来考核时，可以争取较高的绩效评估，进而增加薪资的依据。

3. 掌握关键性技能

企业竞争就是人才的竞争，掌握关键技能的人是企业高薪聘请的对象。除了强调要掌握关键技能，更要强调建立一套快

速掌握关键才能的学习机制，一旦关键才能不再“关键”，立刻建立下一个关键才能，使个人价值在持续挑战中水涨船高。

4. 实现自身价值

要让个人价值经得起持续挑战，建议确立一个明晰的目标，想方设法让自己的价值最大化是成功人才的共同点。同时要坚信：自己的本钱就是自身的价值，只要自己的价值能够一直膨胀下去，就会富贵于我。要仔细审视自己，对自己有一个科学的认识和评价，看看自己是否真的能够胜任将来的工作，能否应对各种难题和挑战。也就是说，要看自己是否真的值这个价钱。倘若对自己信心不足，最好还是退而结网，及时充电，以提高自己的能力。

高薪捷径在哪儿？每个人的答案都不一样。让自己的发展方向更清晰一些，职业定位更准确一些，多一些思考，多一些探索，就会离高薪更近一步。每个职场人都能用自己的才能加上智慧，找到属于自己的高薪捷径。

性格与职业错位要不要跳槽

Andy 是个劳碌的销售人员，做过保险、证券、快速消费品，还有广告行业。大学毕业后他换了很多工作，有的因为公司重组，有的因为产品没有前途，他跳了很多次槽。如今在一家公司好不容易做得有点起色了，却因人际关系上的问题，不得不再次准备跳槽。Andy 不禁自嘲，自己是跳槽黄金时节的“常客”工作来的容易，丢的也快，他困惑为什么在每个公司都做不长久。

职业顾问指出，销售是个准入门槛较低的职业，但是并不

意味着人人都可以去销售。经过职业顾问和 Andy 的深入沟通，并根据他的情况进行了相应的测评后，职业顾问发现，勉强自己的性格去适应并不适合自己的工作，才是导致 Andy 频繁跳槽的真正根源。

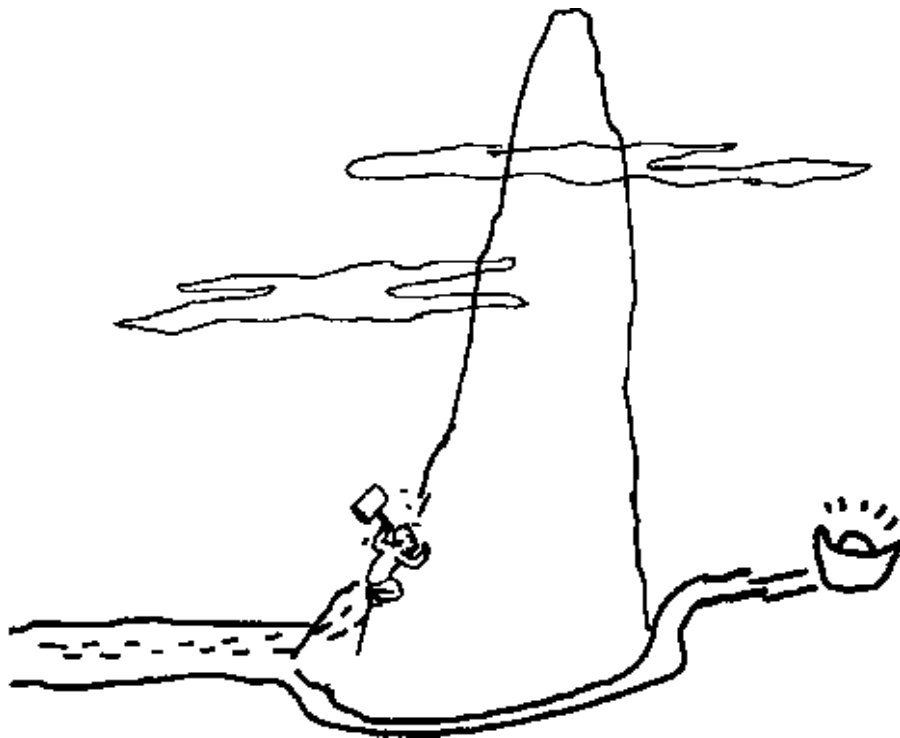
Andy 并没有很强的说服能力，虽然以他平易近人的个性很容易与人沟通，但是在深入的交谈中，Andy 很容易被他人的想法所左右，最终忘记了自己的立场，而导致客户拜访屡屡失利，因此在做销售时业绩并不好，从而使得他在公司重组时被拉下马。不适合做销售的 Andy 却长期在这个领域到处转圈，这种职业发展方式，明显有太多盲目的地方。职业顾问认为，跳槽必须以增加自己的职业含金量为主导，而 Andy 其实一直在磨损自己的职业含金量。

经过专业测评和职业顾问的分析，Andy 在市场分析、市场规划方面会有比较好的切合点。职业顾问由此给出方案，帮助 Andy 从市场助理做起，稳定在一个企业中做上一段时间，Andy 的潜在能力就会显示出来，从而建立并积累自己的职业核心竞争力。目前，Andy 正在为即将到来的“跳槽旺季”积极准备，相信在得到了职业顾问具体的建议之后的 Andy 一定能找到适合自己的公司去一展所长。

“ 绕远 ”也是捷径

你知道职场的 8020 定理吗，九月黄金期如何才能尽快进入那“ 20% ”的职场圈，成为职业成功者和财富拥有者？没有科学的理念、高效的方式和合理的方法，你将永远属于另外的“ 80% ”，生活在职业痛苦与低薪郁闷之中。

张先生毕业于一所知名理工院校，毕业后在一家民营软件公司的研发部门工作。在五年的早期工作期间，他和他的团队为公司开发了许多具有竞争力的产品，得到客户的广泛认可，产品市场份额逐渐扩大。在事业激情和工作绩效双收的大好前景下，公司因为资本运作进行了上层改组。他在这次改组中被调离研发部，担任测试部项目主管。张先生感觉自己是个受害者，只是幸运一点没有被“开”掉，因为很多以前一起共事的同事们都纷纷离开公司。后来张先生在这个主管位子上表现很好，自己也更充分地发挥了自己价值，成就感油然而生。这一做就是两年。



但是新年过后，公司换了一批领导，负责研发部和测试部的新副总管理能力十分低下，不善于沟通，经常采取家族式的管理，弄得下面的人怨声载道。他不仅自以为是，而且情绪多变，对下属的工作总是不满意，不是说下属不敬业，就是怪下

属水平差。有时动不动就发脾气，让人实在难以承受。

张先生对工作失去了希望，工作绩效开始滑坡，怀疑、批评开始成为他生活的主旋律，他对自己的职业方向迷茫起来。他也尝试着跳槽，但结果却遭拒绝再拒绝。难道自己真的不适合往 IT 项目管理发展，回到技术发展的老路，但是年龄是个大问题，他现在已经 32 岁，做技术还有几年发展呢？

张先生的问题主要有几个方面：

(1) 跳槽目标好高务远，并把对工作失去希望的责任推到别人身上。

从其跳槽的动机和心态上分析，他把对工作失去信心的责任全部推给了领导，这是一种误区。而且他跳槽前没有做充分的职业定位，造成跳槽时制订目标有点好高务远不切实际，跳槽的失败更加强了他否定自己职业方向的心态。

(2) 头衔是“主管”，但职业发展还处于高级技术员。

虽然他的头衔是“主管”，但实际上他的管理能力根本没有形成竞争力。其跳槽目标定位在 IT 项目管理，虽然他有一定的协调能力，但是没有项目管理经验，所以按他自身的条件，是无法进入大企业的。他在这家企业工作 7 年，晋升十分缓慢，职业成长周期远远超过正常水平，实际上他早已陷入了发展瓶颈，却没有及时发现。

专家分析，其实张先生的个人素质在 IT 项目管理领域有很好的发展前景，首先他的优势在于有扎实的技术背景，学习过项目的专业理论和知识。虽然他在这家公司出现严重的发展滞后问题，但职业道路没有中断。如果他不否定自己的发展方向，能够做好规划，理性地设立了职业目标，职业道路是很

好的。

1. 找准职业方向——“绕远”是捷径

很多职业人士仅仅根据自己的满意程度判断职业道路的正确性，这种看法是有偏差的。错误的职业路线肯定会让人不满意，但是不满意不一定说明走错了职业方向。张先生的例子就是最好的说明。技术人员的职能转换和职业转型是职业发展的必然，专家分析，在项目管理领域继续发展再合适不过了，肯定能取得很大的职业成就。但是他因为公司管理层的问题而根本无法突破晋升，就必须选择另外的途径。事实上，是公司在管理等各方面的原因导致他的停滞。

判断职业路线的正确性，必须以科学的职业定位为基础，否则所有判断将是没有任何实效性的。有时候不是自己走错了路，而是要“拐个弯”、“绕个远”找一条更容易快速到达目标的路。

2. 发现发展停滞——内外因双因素考量

大多数职业经理人在企业中实行目标管理，他们很少想到应该对自己的职业生涯采用目标管理。一名立志要成功的职业经理人，做一份详细的个人生涯规划是必须的。职业人的正常成长周期为3年，如果3年仍不能获得实质性的提拔或晋升，就应查找原因。

了解所从事职位的工作内容、资质要求以及业绩评价标准等详细信息，进行岗位因素研究是非常必要的。另一方面是查找职业困惑根源，专业地考量企业，选择企业及职位。

将内外因结合，找到张先生已有的和理想职位所要的差距在哪里、程度有多大、怎么消除这个职业“壁垒”以及个人的

核心竞争力应该怎么得到持续增强等一系列问题的全套解决方案。最终张先生成功地进入了一家 IT 企业，薪水和职位都非常符合他的要求。所以如果职业本质性问题得不到解决，发展的道路上一定会遇到障碍；如果不懂得变通，而是“逢山开路”，肯定要走进职业发展的死胡同。“愚公移山”的时代已经过去，现代人既要有脚踏实地的行动，不要有急功近利的心态，才能最终获得高薪高职，获得快速发展。

跳错槽如何“复活”

“牛市”在股票市场中指行情普遍看涨 延续时间较长的大升市，如今这一术语也在职场中悄悄兴起，很多人习惯把每年 9 月、10 月的跳槽高峰称之为跳槽“牛市”。有的人在此牛市中顺利跳跃，更好发展；有的人误入怪圈，跳入陷阱，不能自拔，“牛市”反成“熊市”。跳错槽了怎么办？从此一蹶不振么？从此被不利的环境套牢吗？有没有办法解套呢？

Mike 有 5 年工作经验，本来是一家软件公司的项目经理。当时，公司给他的待遇在同行业内是比较高的。按理说，随着经验和能力的提高，他的薪水和职位应该得到提升，可恰恰相反，他已经 2 年没有涨过薪水了，而且，随着时间的推移，Mike 越来越觉得很难学到新东西。看到短时间内自己怕是没有晋升希望了，Mike 想到了跳槽。

可惜的是 Mike 没有对自己进行一次理性的职业规划，而是在跳槽中被一家小公司允诺的高薪所打动，一冲动便跳了过去。可当他真正参与工作时才发现，在新工作中自己常常被晾在一边。老板对他的工作干涉过多，而自己的想法很难得到落实，

以至平时显得很清闲。但 **Mike** 是喜欢挑战的人，在这个岗位上他得不到锻炼和学习。他想离职，可又不甘，而不走，这样的工作状态又实在受不了。

我们可以看得出 **Mike** 的彷徨，他跳槽的目的是为了高薪，更是为了晋升，为了得到更好的锻炼。而现在这家公司虽然涨了薪水，对自己的发展并不利，如果继续在这家公司待下去，**Mike** 离自己的职业期望将越来越远。对于 **Mike** 来说，这次跳槽是失败的。

既然已经跳错槽了，自怜自怨与事无补，甩手不干也解决不了任何问题。职业规划师认为 **Mike** 可以从以下三方面寻找解决方案：

(1) 坚持做满三个月，确定新岗位是否真的不适合。

所谓万事开头难。当一个人跳槽进入一家新单位时，其实是进了一个全新的环境。这个时候你往往发现工作性质或工作量超出自己的能力，或是与上司不和，或是环境不如意等，这些会使你感到懊恼，认为自己跳错了槽，并想再次跳槽。

这其实是一种逃避。因为每到一家新单位，总是重新开始，总需要很长的一段适应期。别以为所有问题都会随工作环境的改变而改变。没有环境适应人，只有人适应环境。至少你可以尝试着做满三个月，再看结果如何，看自己是否能战胜这些困难。

当然，也不乏 **Mike** 这样的，一开始就找错了方向，他不是因为遭遇困难，而是所跳的地方离职业目标越来越远。但是，即使这样，也不妨做满三个月。冷静下来，权当交了三个月学费，虽然代价很大，但至少你不再浮躁，对自己有了更好的定

位。而做满三个月也使你不至于显得很差劲，给别人留下话柄。

(2) 寻找内部跳槽机会。

有一种跳槽，叫内部跳槽。如果你确定不是很适应目前的工作，不妨对老板直说。老板雇用一个人总希望他能为公司带来更大的效益，他当然希望自己的员工能够完全发挥自己的实力。

比如 **Mike**，可以看出公司对他还是比较重视的，**Mike** 完全可以与老板沟通，让老板知道自己的想法，知道自己想要获得更多的学习机会。应该让老板明白你擅长做什么工作，你能从什么样的工作中累积经验，看看老板是不是可以让你在内部跳槽，在一个更适合你的岗位发挥作用。如果善于表达，相信老板会更加重视你，并且认真考虑你的意见。

(3) 下下之选，理性规划后二次跳槽。

在确定自己跳槽失误并且没有办法与上面沟通以求改变的情况下，只能选择骑驴找马，二次跳槽了。不过这次，你绝对要吸取教训，不能再次随大流地选择跳槽。

做好跳槽决定的基础是合理的职业规划。在最后做决定之前，问自己两个很关键的问题：

这个决定是不是与自己未来的职业目标愈来愈近？

②我会因此而工作和生活得更快乐吗？

这是最重要的两个问题。

当然，还有些问题对你的跳槽也很有帮助：

我希望从事这样一份工作吗？

②这项工作需要何种技能和专业知识？这些我有吗？

我要进入哪一个行业？它是我所熟悉的吗？从哪里收

以上资料？

在专业知识和技能上，如果还有不足之处是否需要再进修？

如果你对上述问题做出了明确的回答，就会很清楚自己想做什么、适合做什么。如果不是很清楚，就需要多花 time 进行思考，必要的时候，也可以像 **Mike** 一样寻求专业人士的协助。只有这样，你才不会再次跳槽失败。

人生最重要的不仅是运用你拥有的，而是如何在损失中获利，从失败中获益，在逆境中自我启发与锻炼。以失败为契机，才能明白自己的弱点，并致力于消除弱点，不管多么令人痛恨的经历，都有其正面的作用，若能看到不愉快经历里“好”的那一面的人，就是“活用”失败经验的人。也许这次你跳错槽了，然而，你仍然有大把的机会，绝对不能沉沦下去，你的职业生涯还很长。只要从这段经历中汲取教训，是会成功的。

在职业规划师的协助下，**Mike** 对自己的职业目标进行了重新审视，并决定和老板谈谈，寻找内部跳槽的机会。在多次与老板的沟通后，**Mike** 得到了老板的支持和认同。如今 **Mike** 正负责公司的一个自己很想做的新项目。

从 **Mike** 的案例中可以看到，跳错槽以后依然有办法复活，所以，切忌因为一次跳槽失利而一跳再跳，陷入跳槽惯性的怪圈中，那将使你的职业生涯变得更糟。

跳槽后如何打理人际关系

多挣钱、快发展是每个打工者的梦想，跳槽是无可非议的，但每每到了一个新的工作岗位，陌生的人和事常常令你应接不

暇，心力交瘁，烦恼重重。在新岗位上，如何与新同事融洽相处，这对打工的朋友尤为重要，融洽的同事关系不仅能在工作中相互帮助，相互提携，还能排解出门在外的孤独和寂寞。初入职到新岗位，即使你的工作经验相当丰富，但所有的脸孔都是新结识的，如何让他们接受你，不为难你，让你在一个新的工作环境中没有举步维艰的感觉呢？

吟华出门之前，特意在镜子里端详了自己一番，套装整洁淡雅，一双清澈的眼睛里，荡漾着憧憬的笑容。是的，经过几轮面试，今天是她到新公司上班的第一天，这是一个规模不算大但很有前途的公司，老总似乎很赏识她，一个新的天地在她面前逐渐展现。

但是，一切似乎并不如预想的顺利，第一天上班，她交代助理将进货清单按照格式列好，助理很诧异地，说，以前的玫姐不是那样做的。吟华坚持要助理这样做，助理有些不高兴。午饭时，吟华刚走进公司楼下的快餐店，就看到谈得正欢的几个同事忽然安静下来，她隐约觉出了什么，心里很是不安，远远地坐在另外一张桌子上。一个星期下来，吟华与同事之间似乎总有着不大不小的别扭。

第二个星期，老总有一件急单要处理，同事们将事情推给了她，她加班到凌晨 1 点，发誓要做好让同事看看。没想到，第二天老总发现单子出了问题，大发雷霆，同事都把责任推到她身上，她忍不住和一个说话尖刻的同事吵了起来，彼此都说了难听的话，直到老总制止了她们。

深夜，吟华徘徊在回家的路上，这个陌生的城市，只有路灯才能温暖她疲惫的心，她忽然觉得自己来这个公司真是错了。

误的选择，老总怀疑她的能力，同事都一致排外地给她难堪。事情没有比现在更糟糕的了，尽管她一直都希望自己能新的公司工作出色，就如在以前那家公司一样，同事尊敬，上司信任，如果不是想要和男朋友生活在一个城市，她也不会放弃刚开了个好头的事业。她从来都没有怀疑过自己的工作能力，可是为什么自己的新工作会这么吃力？问题难道只在别人身上？她不想回家，也不想让男友担心。

很多打工者都有类似吟华的经历，面对这种局面，该如何处理呢？下面给出几点建议，教你与新同事相处融洽。

首先，真诚是关键的一步。在与新同事相处时，要敞开心扉，以真诚待之，那样，自然就让你身边的人有一种亲近你的力量，彼此间的距离也就拉近了。其次，要以工作利益为重，大家坐在一条船上，总希望水涨船高，你对工作有很强的责任感，大家就会尊重你。千万不要陷入哥们义气、拉帮结派的误区，那不但不能达到与同事融洽相处的目的，还会让关系更加紧张，不利于稳定。也不能靠吃吃喝喝、吹嘘拍马进行所谓的“感情投资”这种做法即使一时有人对你好，也是暂时的。

在新岗位工作，要懂得宽容别人。宽容不是逆来顺受，而是学会谦让，只要你具备了虚怀若谷的胸襟，就会赢得大家的尊敬。要用积极的人生态度对待生活和工作，并以此感染别人，消除自卑、猜疑、嫉妒心理，乐于看到别人的进步。这样，你与新同事的关系就会变得熟悉、亲切、温暖。

总之，到了一个新岗位，你只要做到坦诚而不轻率，谨慎而不拘泥，活泼而不轻浮，豪爽而不粗俗，一定可以和新同事融洽相处。现在，重新回到故事中，看看吟华最终是如何处理

新的同事关系的。

灯光下，吟华长长的影子投射在路边的石椅上，仿佛是另一个疲惫的自己。盯着这个影子，她忽然心里一动，看清了那个没有被自己认识的自己。

从小到大，在她所熟悉的小城里，吟华习惯由自己安排一切，而这个城市的人，他们也有自己的生活方式和工作方式。她忽然想起，那天让助理列清单时，自己并没有向她解释清楚这样做的原因，这是不尊重同事的表现，难怪会产生误会；自己业务上有困难时，从不向有经验的同事请教，别人一定以为自己不需要帮助了；同事将急单交给她，也许是为了锻炼她，是自己太急躁，明明是一个新人，却刻意地拉远自己与同事的距离，摆出一副很能干的样子；而且，到新公司以来，她从来没有主动帮助过谁……太多的过失，原来竟发生在自己的身上啊！

在规划自己需要一个怎样的工作环境的同时，是不是应该先想想，同事们需要一个怎样的新同事呢？是啊，先反省自己，穿别人的鞋走走看，为什么不先从良善的角度去分析别人呢？

第二天早上，吟华找到助理：“对不起，我一直没有和你沟通好我的想法。”她把自己的理由对助理说了，又细心听了助理的经验，两人终于商量出一个更有效率的工作方法。午饭时间，吟华走到那个和自己吵架的同事面前，轻声说：“对不起，昨天是我不对，说了很多伤害你的话，可以和你一块吃饭吗？”同事听了，也觉得很歉疚。两人欣然一笑，吟华借此熟悉了这位同事的性情。

几个月过去了，工作中的吟华更美丽，也更真诚。她热心

地帮助同事解决问题；遇到困难时，她就虚心向同事请教；她更以细致的服务为公司争取来了大客户。

公司的赢利为大家的努力带来了工作的动力，和谐的人际关系也为吟华带来了身心愉快的工作环境。在年度庆功酒会上，当吟华宣布自己的婚讯时，得到了所有同事最衷心的祝福。

跨行业跳槽，陷阱还是馅饼

明知道是陷阱，相信谁也不会往下跳；而香喷喷的馅饼，谁都会抢着要。但是如果你分不清，到底是陷阱还是馅饼，那就让你为难了。比如一直引发职业人士争议的“跨行业跳槽”。与其撕着花瓣数单复数来判断，不如找职业顾问从专业角度来定义。

程欣，在一家外资企业做人力资源专员已经4年了，一个偶然的机会，一家猎头公司看中了她，并以优厚的待遇聘用她任该公司的咨询顾问。程欣先前有一些犹豫，因为毕竟自己一直是在企业中从事人力资源工作，而从未接触过咨询行业，不知道自己的能力是否能够胜任，也不知道自己是否适合。但是，对方开出的优厚条件以及作为“猎头”对自己的挑战和刺激，又让她心驰神往。一时，犹豫不已。

再来看看刘眉的故事。中文系毕业后，刘眉进入一家外资企业做行政。对于刘眉而言，专业算是比较对口，在大学里她就主修了许多关于文书、行政类的课程，文字功底也比较扎实。一年工作下来，虽然公司上上下下对自己都是交口称赞，但刘眉始终觉得“做得不开心”——虽然薪水也还可以，但看看以前寝室的同学，或是做市场，或是当公关，或是跑销售，薪水

比自己高不说，似乎也更有挑战和发展。而自己每天做的，却只是处理办公室里的日常工作，这些工作让她产生厌倦感，并萌生去意。这时，恰巧一家广告公司的市场部有一个空缺，在朋友的介绍下，顺利进入。可谁知，在实际操作的过程中，因为不熟悉该行业、该职能的工作，不善于去做一些开拓性的工作，也越来越产生出力不从心的感觉，又萌生了去意。



跨行业跳槽的成败与否，也要从以下两个方面来考虑：

1. 跨行业跳槽，但并没有跨职业跳槽

公司作为个人职业发展的平台，其价值更多地体现在是否可以为其职业发展提供更大的上升空间。如果这个公司是可以做到这一点的，那行业的差异，并不是不可逾越的鸿沟。

对于程欣而言，虽然从行业上来看，是从企业到了咨询业。但是，从职业来看，却保持着连贯的发展趋势：程欣在原公司一直从事招聘和培训工作，这使她有了优于常人的对人的判断力、沟通能力和说服能力。而这些能力，作为咨询顾问是必备

的条件，并在工作的过程中，可以使它们得到最大限度的发挥。程欣的个性是属于不安于现状、乐于接受挑战并能够承受很强压力的，这也使她在新的工作上可以更好地发挥自己的优势。

所以，对于程欣这种跨行业，但是保持职业连贯性发展的跳槽，是一个大大的馅饼，而不是陷阱。

2. 跨行业跳槽的同时，也跨职业跳槽

一个人职业发展的连贯性，更多的是指其职能发展的连贯性。

对于刘眉来说，行业换了不算，连职业也发生了变化。过去行政方面的工作经验，几乎无法运用到新的工作中。真正得从头开始暂时不说，以她的性格特质和工作特长而言，更多的是在循规蹈矩地执行决策层的想法方面有很强的执行力度。但其开拓市场的创意性和敏锐度以及承受压力的能力，却有一定的匮乏。

因此，对于刘眉来说，这个跨行业跳槽，可就真是一个大大的陷阱了。

职业生涯发展准则须符合两个基本特性，即职业生涯发展的不可逆转性和不可中断性，而跨行业跳槽却使职业的可持续发展在不同程度上打了折扣。因此，是否有必要跨行业跳槽，怎样跨行业跳槽才有可能最大限度地保持自己职业发展的连贯性，降低因此而造成的风险是要依据一定标准的。

(1) 该行业发展前景令人质疑，并且以自己的性格特质和职业优势，在其中不可能有长足发展的。

(2) 有明确职业发展目标，并且该职业目标是具备可实施性的；但无法满足职业发展空间的需要，无法提供合适机会的。

(3) 原职业能力与经验在新的行业中是否可持续发展并提供更多的发展空间与机会。

“跨行业跳槽”是陷阱还是馅饼，还得因人而异，因事而议，没有一成不变的模式可套用。所以当你为“跨行业跳槽”计划而犹豫时，或者跳槽中为是否可以考虑跨行业问题而困惑时，都需要首先在明确职业发展目标的前提下，结合对相关行业、企业、职业发展趋势的解读和理解，并充分剖析和确定自身的职业潜力、优势和弱势，在其间找到最大限度的契合度，如果因为自身的经验、信息资源不足，寻求专业职业顾问的意见将是不错的方法，让专家为你区分陷阱和馅饼，以使自己走好职业生涯的每一步。

选择合适职业顾问或机构的工具：

- (1) 业界口碑及从业经历如何。
- (2) 专家团队的力量如何。
- (3) 经营时间及成功案例如何。
- (4) 专业操作流程如何。

跳了就能提升职场坐标吗

要想取得不断的发展和成功，就必须及时反省自己的所言、所行，回想自己曾经走过的或辉煌或曲折的路，以便能够及时、客观、准确地做出决定——或保持或改变，这就需要每位想成功的人在目前自己所处的职场有一个明确的坐标。所谓职场坐标，即明确你目前的发展状况，给自己一个合适的市场定位，还要明确自己与未来发展目标之间的距离以及明确实现目标所需的时间、条件。

北京外国语学院 2000 届毕业的 GRACE 拥有英语专业金子般宝贵的英语八级证书、高级口译证书等，她的口语水平也相当的出色。毕业后，她选择的第一份工作是在某知名的外贸公司做翻译，但这份工作她只做了一年多就离开了。 GRACE 认为，这份工作对她来说根本不具有挑战性。英语好是她的优势和专长，应用它们如同家常便饭，做久了提不起她任何兴趣，总觉得自己的工作就是在机械地把别人听不懂的语言转化为能听懂的语言，简直把自己变成了一台没有思想、只会传声的老式机器。

通过一位亲戚的介绍，也凭借自己出色的学历、英语能力和美丽的外表， GRACE 来到了一家中外合资企业做总经理助理。由于亲戚重量级的“关照”以及上司特殊的“青睐”，在这里， GRACE 工作得很顺利，甚至常常感到受宠若惊。但最后，这份工作她还是只干了不到一年。原因出奇的简单：她感到公司事务性的工作实在是太多也太琐碎了，没有丝毫的新鲜感和成就感，于是，她再一次不顾老板的挽留、亲戚的劝说，义无反顾地炒了老板的鱿鱼，离开了这个还算不错的公司。 GRACE 并不知道，世间的工作大多都是这样简单、琐碎、重复性的劳动。

GRACE 又发现，市场咨询是一项相当具有挑战性和趣味性的工作，于是她又来到一家刚刚起步的小型企业，为外企的新产品在中国上市做市场调查和消费者情况分析。正如她所愿，这份工作给予她十足的挑战性和趣味性，月薪也达到了她满意的数字。可是，这份工作工作量特别大，常常是几个项目一起进行，加班加点使她根本没有任何个人空闲的时间，强大的工

作压力使她不堪重负、身心疲惫不已，渐渐地变得神经衰弱，健康亮起了红灯。**GRACE** 又一次萌生了辞职的想法。

一次次地转换工作让 **GRACE** 心力交瘁，感觉也越来越差。**GRACE** 发现，自己在职场中摸爬滚打竟也有四年多了，可是，自己跳来跳去，在这么多的公司为何总也找不到自己的归属感呢？自己到底想要什么，究竟适合做什么工作呢？表面上看，自己似乎可以胜任很多职业，但为什么每一样都没能完全做好，也做不长呢？**GRACE** 心里清楚，作为一个女人，到了二十七八岁，青春已不算太多，就像走到了三岔路口，是该认真选择自己人生的时候了。她每夜辗转反侧考虑自己究竟该何去何从。

职业规划专家认为，像 **GRACE** 这样的状况，是处于职业发展的探索区，而如果长此以往，一直混乱地跳下去，**GRACE** 很有可能跌入下降区，不进则退。像 **GRACE** 一样处于下降区或探索区的职场人士，必须立即采取措施，可以按照下列三大步骤设计自己的增值方案。

1. 理性分析目前发展现状

关键点：梳理职业资本，告别混沌状态。

建议有 **GRACE** 这样职业生涯困扰的人们，首先要做的是理智、客观地审视自己目前的工作和心理状态，把自己的性格与职业的匹配和不匹配之处都如实摆出来，理性分析导致目前职业发展状况不佳的原因。多问自己几个为什么，什么原因导致发展不利，是外部因素，还是个人内部因素。

同时，梳理自己的职业资本，对专业背景、职业技能、工作经验、人脉等各个方面进行梳理，明确自己的核心竞争力所在。

2. 画出个人职业生涯坐标图

关键点：明确目标，准确定位。

当你明确了目前所在的位置、核心竞争力之后，借助职业测评工具、专家协助等，明确个人的职业定位，包括行业、职位、角色等，确定个人短期或中长期职业发展目标，并画出自己的职业生涯坐标图。

职业生涯坐标图的内容包括现在的位置、目标的位置，实现目标的各种不同路径，路径中需要经过的各个阶段的节点，路径中需要逾越的障碍，如此等等。职业生涯坐标图并不一定囿于固定的格式，你可以按照自己的方式来画属于自己的个性化生涯坐标图。

3. 实施增值方案

关键点：制定计划，付诸实施

画出了个人职业生涯坐标图之后，就是制定计划，一步步实施增值方案。

职场上，所谓的增值，从外部因素来看，往往直接表现在职场身价的提高，这不仅包括薪资、奖金、福利等显性报酬，还包括职场口碑、参与过的项目、所在行业或企业的美誉度和知名度等隐性因素。同时，个人的职场身价，很大程度上还取决于行业和企业的发展态势。

一般来说，职场上提升个人身价的方法有跳槽、晋升、充电、进入知名企业等，这些方法在一定程度上有效，但必须以职业生涯坐标图的指引为基础，无论是跳槽、寻求晋升，还是充电，都必须以理性规划为基础，并且一步步接近个人的职业目标。

通常来说，制定增值方案可以从以下方面考虑。

(1) 专业知识和技能的必要提升

要想适应更高层面的职位，实现职业目标，必须始终关注专业知识和技能的提升，这是保持职业可持续发展的重要方式之一，也是对职业保持热情的一个好办法。

(2) 注意积累，培养个人综合能力

综合能力包括学习能力、沟通能力、管理能力、决断能力、自信力等，这是判断自己在工作过程中是否可以达到相应高度的重要指标。一个懂得学习，善于学习的职场人士必须为自己安排出一系列详细而丰富的计划，培养个人的综合能力。

(3) 不断拓宽视野

宽广的视野能够彻底改变一个人的职业价值观，给职业发展带来新的活力。有跨国公司工作经历、有海外工作经验的人，往往眼光更开阔，更容易适应经济全球化带来的挑战。外企的工作氛围、规范化的管理和培训机制，也能给人的综合能力带来质的提升。因此，不妨多给自己创造一些机会，多留心，抱着学习、再学习的态度，努力提高综合职业素质，为今后“升值”做好充分准备。

(4) 避免两大增值误区

职业规划专家提醒，个人增值方案的实施需要持久的毅力和恒心，在这个过程中，必须时刻注意避免两大误区。

避免急功近利，片面看重“身价”的提高。职场坐标增值的外部表现，很可能是薪水的提高、职位的提升等，但这些并不等同于职场坐标的增值。所谓职场坐标增值，是在明确职业目标的基础上，沿着设定好的职业发展轨迹一步步实现职业

发展目标。如果片面看重身价的提高，急功近利，很可能导致偏离职业发展方向。

避免遇到困难，随意更改方案。职业发展不可能一帆风顺，增值方案再好，再完善，实施过程中也可能困难重重，只要经过慎重思考后方案，就必须尽最大努力坚持，并克服种种困难，切忌随意更改方案，以免半途而废。

“与其临渊羡鱼，不如退而结网”，练好了内功，提高身价、坐标增值是自然而然的事。不管你采用哪种增值职场坐标的方法，都需要加倍地努力和付出。每人都应从自己的职业发展坐标图中寻找到最适合自己的职业发展之路，从而绘就属于自己的职业蓝图。

参考文献

1. 景深，闻青，找工作保工作的秘密，北京：中国轻工业出版社，2005
2. 萨利·隆森，跳槽·改变你工作和生活的最佳指南，林克，北京：中国经济出版社，2005
3. 常桦，成功跳槽的 22 条黄金法则·职场咖啡系列丛书，北京：华文出版社，2004
4. 孙铨，悟空跳槽，北京：中华工商联合出版社，2005
5. 丁力，跳槽，北京：作家出版社，2005
6. 汪玮琳，老跳槽不是办法，北京：中国经济出版社，2005
7. 佐藤孝夫，职业人生·20 多岁的跳槽求职智慧，北京：中央编译出版社，2004

前 言

在这个日新月异的时代，在知识经济的背景下，生活中充满着竞争和挑战，也充满着机遇，人们的工作观念随之发生着巨大的变化，端着“铁饭碗”、死守一个单位已经成为过去，随着职业范围的扩大和机会的增多，越来越多的人不再只满足于稳定的工作。人才的流动，如同人体的新陈代谢、血液循环一样，有助于保持肌体的活力。在美国硅谷地区，每年都有 20% 的人才流动。一向视跳槽为“不道德”的日本人，近几年也撕下了温情脉脉的面纱，冲破了对企业“从一而终”的理念，开始时兴跳槽了。

一匹马厩中的马要想到千里之外的草原一显身手，就不免会有“跳槽”的念头。何谓“跳槽”？即马从圈马的护栏内纵身跳出去，从而脱离围栏的束缚。人类的“跳槽”是一个敏感话题，它既是个人的选择，也是社会的选择，既牵扯到人的求职发展，也关系到单位招人、用人策略。

跳槽对于企业来说无疑是一种损失。因为人员流动既有可能影响产品质量的稳定，又有可能被跳槽者带走技术，掠去客户，甚至可能又多了一个竞争对手。但跳槽可以迫使企业痛定思痛，正视员工存在的价值，建立和完善包括储备人才在内的新用人机制，从而不仅能将跳槽的负面影响减少到最小程度，

还能增强创新的机制。

应该看到，人才流动对于员工和老板都是公平的。在市场经济的大环境下，每一个机会对所有人都是平等的，人才既可流出，也可流进，人人都有获胜的可能，关键看你如何把握机会，灵活应对。

“树挪死，人挪活。”换种方式生活、调整工作空间、永不满足现状、勇敢地追求实现自我价值的最大空间，是现代人普遍的跳槽心态。而经济和社会的迅速发展，客观上也为跳槽准备了足够的空间。调查显示，受教育程度越高，向上一层次流动的愿望就越强。尤其是外资企业的白领，因掌握和积累了较丰富的国外先进管理经验，因而成为人才市场上较具冲击力的跳槽主力军。

适度跳槽确有好处，对于个人可以增强竞争意识，学到新的本领。跳出原先的“槽”后，为了找到更为理想的岗位，必须刻苦学习，深入钻研业务知识，以适应新的需要。这样，无形中就树立了竞争意识，也学到了新的本领。通过跳槽，年轻人可以丰富自己的阅历，综合各家之所长，从而融会贯通地变为自己的专长。

对于企业，可以通过人才的竞争推动企业的发展。一个优秀人才的加入，会促进整个环境的发展。员工谁都不甘落后，都处于竞争状态中，他们就会自觉地爱岗敬业，在岗位上就能不断做出新的业绩来。这也正是企业发展的原动力。

当然，任何事物都有其两面性。跳槽，对跳槽者来说不只会影响其经验的积累，还将面对新雇主“用人必疑”的挑战。但成功并非仅仅取决于经验，关键在勤于学习，善于学习，成

功永远属于有准备者。同时，不能简单地评价跳槽的优劣，从人才流动大趋势看，跳槽是社会快速有序发展的必然现象。然而，跳槽要讲究一个“度”。如果从适度变成了频繁，就会使人心浮气躁，不能安心工作，达不到发展自己的目的，最终会因为碌碌无为而遭到淘汰。

跳槽，表面上看是个体的事情，其实关联到企业的前途、企业文化、经营管理体制和市场变动、领导素质、人际关系、专业技能、领导策略等诸多方面。跳槽是社会经济文化中的一种现象，在人才流动的大背景下，已不再限于一城一地，甚至也不局限于一国一洲，职业海洋将会更加辽阔，职业选择也会更加自由、更加富有挑战性。

本书通过对跳槽的种种现象进行扫描和剖析，试图为广大朋友全面展示跳槽者的心态和行动。书中成功跳槽的黄金法则，能让你获得一种人生的体验和胜人一筹的法宝，能使你飞得更高、跳得更远，从而实现自己美好的人生梦想。

编 者

2006年2月

[General Information]
书名=跳槽，让我欢喜让我忧
作者=文生编著
页数=291
SS号=11623875
出版日期=2006年06月第1版

全国《职业经理》MBA双证班 www.mh jy.net 全国招生
23个专业 2000G课件
海量管理书籍 免费下载 www.mh jy.net

全国《职业经理》MBA双证班 www.mh jy.net 全国招生
23个专业 2000G课件
海量管理书籍 免费下载 www.mh jy.net

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取1280元 招生网址：www.mhjy.net
- 报名电话：13684609885 0451—88342620
- 咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路120号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: www.mhjy.net