

职场

常识速查速用

大全集

From job application to resignation

诸葛文 / 著

A practical guidebook to walk out of career confused period

从应聘到离职——快速走出职场迷茫期实操指导手册

实用性：职场人士拿来就能用的工具书，汇集职场常见、常惑、常犯问题。

高效性：真实具体的职场专业工具书，案例解析、方案设计，拿来即用。

系统性：职场常识系统解析的工具书，应聘、入职、人际关系、职场礼仪、职业规划、晋升、离职跳槽、法律维权等。

案例应用版

interview skills

career planning

business etiquette

job hopping

self-marketing

work

efficiency

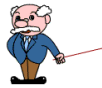
legal rights
protection

communication
methods

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

50%

全国Mini-MBA职业经理双证班 (24年热招管理培训项目)



允许提前获取证书 全国招生 权威双证 请速充电

24 年正规管理类教育机构，中国第一代 MBA 教育机构，值得信赖！（+ 教授互动微信：122285053）

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（优秀毕业学员可免费升级 EMBA 学位证）	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 高等教育研修证	1280 元
全国：工商管理 MBA 课程实战班 100%	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《IE 工业工程师》MBA 高等教育双证	高级 IE 工业工程师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源管理师》MBA 双证书班	高级人力资源管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育证	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+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《工商管理培训教师资格》双证班	工商管理培训教师资格证+2 年制 MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证书	1280 元
全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《生产运营管理师》MBA 双证书证	高级生产运营管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
EMBA 高级企业管理人员课程	EMBA 学位+EMBA 毕业	3580 元

学校还开设：薪酬管理师、绩效考核师、企业教练技术、企业管理师、培训总监、物流经理、工厂管理（厂长证书）、营销总监、企业法务管理师、市场定位研究员、整合营销策划师**等管理岗位MBA课程**



【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（本期只收取企管辅导、职业生涯辅导费1280元，其余费用全免）
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。



【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】

美华企业管理有限公司、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。

【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) **优秀学员可免费升级EMBA学位证书**

(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】(支持网转、柜台办理和自动取款机办理)(如柜台办理请携带本人身份证到银行办理)

方式一	支付宝	支付宝账户: 13684609885 户名: 徐传有 微信转账: 122285053 (学校唯一指定官方微信号/经理圈)
方式二	企业账户	企业帐号: 562080100100076073 账号户名: 哈尔滨美华企业管理有限公司 开户银行: 兴业银行 哈尔滨新阳支行
方式三	中国银行	卡号: 6217855300007073962 户名: 徐传有 开户行: 中国银行哈尔滨爱建支行
方式四	邮政储蓄	卡号: 6217992600016909914 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨南马路支行
方式五	工商银行	卡号: 6222083500001062507 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨市道外区太平桥支行
方式六	农业银行	卡号: 6228450176006094464 户名: 徐传有 开户行: 道外支行民众分理处

可以选择任意一种方式缴纳学费(建议首选工商银行账户), 收到学费当天, 学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教学资料、考试问卷以及收费票据。

【咨询电话】13684609885 0451-88342620

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【微信客服】122285053

【微信公众号】MHJY1998

你该充电了! 请参加24年热招:经理培训课

♥全国Mini-MBA《职业经理》双证班♥



你该充电了! 中国第一代管理教育机构—美华教育 火热招生

图书在版编目 (CIP) 数据

职场常识速查速用大全集: 案例应用版 / 诸葛文著. —北京: 中国法制出版社, 2016.2

ISBN 978-7-5093-7155-8

I . ①职… II . ①诸… III . ①职业选择—通俗读物 IV . ① C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 015874 号

责任编辑: 郭会娟 (gina0214@126.com)

封面设计: 周黎明

职场常识速查速用大全集: 案例应用版

ZHICHANG CHANGSHI SUCHA SUYONG DAQUANJI: ANLI YINGYONGBAN

著者 / 诸葛文

经销 / 新华书店

印刷 /

开本 / 710 毫米 × 1000 毫米 16

印张 / 20.5 字数 / 380 千

版次 / 2016 年 3 月第 1 版

2016 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-7155-8

定价: 48.00 元

值班电话: 010-66026508

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 010-66031119

网址: <http://www.zgfs.com>

编辑部电话: 010-66054911

市场营销部电话: 010-66033393

邮购部电话: 010-66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010-66032926)

前言

在高等教育逐渐普遍的今天，在竞争日益激烈的今天，越来越多的大学生毕业后找不到工作。即使有些毕业生历经千辛万苦后幸运地找到工作，可是因为对职场常识及细节没有足够的了解，加之社会经验的不足，致使自己在职场处处碰壁。为此，他们感到迷茫不已，没有人生目标，萎靡不振，像一艘没有舵的船，在波涛汹涌的大海上盲目地航行……

许多年轻人经常思考，在职场生存、发展，有没有捷径或是好的方法？我的回答是：常识。该知道的常识都知道，你的路会顺畅很多。

在现代职场上，要想实现梦想，取得成功，取决于每个人的常识、学识和胆识这三大因素。常识最为基本，只有具备了实用的常识，才能形成卓越的品格；学识是个人工作能力不断得到提升的保障；而胆识则是突破常规思维模式和习惯，勇于创新的武器。这三大要素在成功人士身上往往呈金字塔结构，而这个金字塔的基础就是“常识”。

三分做事，七分做人，现代职场人必须具备丰富的做人做事的常识。即使在强调“数据”和“制度”的西方职场，也一样重视“常识”，重视交流沟通和团队精神。可以说，“常识”是每个人在职场实现梦想、取得成功最坚实的基础。每一位职场人，只有及时补足“常识”课，才能满足现代职场的需要。

这是一本关于职场常识的书，如同登山一样，我们不是告诉你如何欣赏美景，我们只是告诉你一步步接近山顶的方法，告诉你要穿什么样的登山鞋，要带何种干粮和水，要注意哪些有毒物质，迷路该怎么办，风雪天气要注意什么……总而言之都是细节，但是和职场息息相关。你不必正襟危坐，只要顺手翻看，看了能记住，第二天上班就能用。

本书立足于各行各业的精英们驰骋职场的成功经验，并围绕职场种种细节

展开，具有以下特点：

1. 实用性：职场人士拿来就能用的工具书

本书针对职场中的方方面面，汇集职场人士常见、常惑、常犯的现实问题，读者读来如同自己正在经历或者看到别人在经历的情景一样，没有距离感。

2. 系统性：职场常识最为全面的工具书

本书主要从应聘、入职、沟通、人际关系、自我提高、职场心态、职业规划、晋升、离职跳槽、法律维权等方面进行讲解，这些方面覆盖职场的各个环节角落，章节虽多，但却没有多余冗杂的内容，全部与职场息息相关，是一本难得的全面且系统的职场工具图书。

3. 真实性：最真实具体的职场专业工具书

书中所列案例，真实具体，提到的解决方案简单明了，实用性强，读者拿来就可以用，用了就能见效果。

真诚地希望本书能给您带来帮助！读者朋友在职场中或者在阅读本书过程中，如有任何疑问，还可向本书主编朱俊德先生及其团队求助，我们会以专业的知识和敬业的态度为您排忧解难。

职位应聘：面试高分全攻略

◎ 完善简历，将自己成功地“推销”出去	1
◎ 简历之外，还需携带什么辅助性材料	2
◎ 先了解招聘公司，再投简历	3
◎ 面试需守时，给对方留下效率达人的好印象	3
◎ 好的服饰令你机会大增	4
◎ 台下十年功，进门前“三分钟”	5
◎ 精彩的自我介绍让你先声夺人	6
◎ 微笑，是让招聘者接纳你的最好的名片	7
◎ 悦人悦己，“礼”多人不怪	7
◎ 举止大方得体最得人心	8
◎ 保持适当的距离，才能产生“美”	9
◎ 察言观色，招聘者的肢体语言隐含大量信息	10
◎ 让面试时的肢体语言为你加分	10
◎ 面试谈薪不可急切	11
◎ 从容应对，表现最真实的自己	12
◎ 实话实说也要说得巧	13
◎ 问与答之间最珍贵的几秒钟	14
◎ 留有好感不易，面试忌语需警惕	14
◎ 提出建议，态度要诚恳，用语要谦和	15
◎ 面试结束，表达感谢不可少	16
◎ 不要过早打听面试结果，询问结果要适时	17
◎ 说出“金饭碗”，时刻保持非我莫属的决心	18

- ◎ 旧事无须提及，前东家不可过多评论 19
- ◎ 巧妙化解预料之外的尴尬 20
- ◎ 不要让电话铃声毁了你的面试 21
- ◎ 委婉拒绝面试，为自己留一条后路 21
- ◎ 眼明手快，让小事为你加分 22
- ◎ 很多人都不清楚自己应聘的职位 23
- ◎ 标新立异讲尺度，切忌“雷”倒众人 24
- ◎ 抓住机会转变谈话方向，扬长避短 25
- ◎ 改变“一次求职定终生”的观念 26
- ◎ 余音绕梁，三日不绝，结束谈话有诀窍 26

正式入职：提升职业形象，练就扎实基本功

- ◎ 你的形象，就是公司的形象 28
- ◎ “行头”不要太过 29
- ◎ 公文包、职业装令你更专业 29
- ◎ 女式着套装，更能凸显优雅 30
- ◎ 让适量、适当的饰物增加你的亮点 31
- ◎ 男式穿西服必须要懂的法则 32
- ◎ 职业男性，可选择哪些装饰品 33
- ◎ 不可不知的香水妙用与禁忌 34
- ◎ 职业女性，切忌浓妆艳抹以求夺人眼球 35
- ◎ 工作场合频频脸红等于泄露自己的忧郁 35
- ◎ 因工作而哭泣，输的只能是自己 36
- ◎ 手机铃声是职场礼仪的重要组成部分 37
- ◎ 办妥工作交接，彰显你的职业范儿 38
- ◎ 试用期内，确定你的薪酬 39
- ◎ 入职后，需尽快熟悉你的工作内容 40
- ◎ 新入职场，莫被新环境吓倒 40
- ◎ 快速融入新团队，是挑战也是机会 41
- ◎ 显规则、潜规则同等重要 42
- ◎ “把脉”上司，让奋斗之路更平顺 43
- ◎ 名片也是门面，业务往来更便利 44
- ◎ 上好首日班，留下好印象 45

◎ 记住同事名，打造同事圈	45
◎ 做好加班准备，为晋升做足铺垫	46
◎ 初入职场，设定短期计划	47
◎ 七分聆听，三分表达	48
◎ 莫让办公桌成了“垃圾场”	49
◎ 做事讲究条理，效率达人非一日之功	49
◎ 虚心求教，练就扎实基本功	50
◎ 参加第一次例会，需注意些什么	51
◎ 电梯相遇，隐含着很多学问	52
◎ 身在职场，时刻保持行为举止职业化	53
◎ 抓住机会，尽快给自己找准定位	54
◎ 尽忠职守，做事之前先做人	54
◎ 热爱本职工作，端正工作态度	55
◎ 开会时切忌“魂游太虚”	56
◎ 不要忘了关注你的考勤	57
◎ 多做事、多建议，少挑刺	58
◎ 专业成就高度，工作要做到精益求精	59
◎ 提前接触同事，留下良好印象	59
◎ 小心职业孤独期	60
◎ 如何度过职业浮躁期	61

职场沟通：话入肺腑如品茗，真心之言情更浓

◎ 对待同事，要表现你的“爱”	63
◎ 有立场地沟通才会事半功倍	64
◎ 团队风格不一，沟通方式也迥异	65
◎ 适度地开诚布公更能促成沟通	65
◎ 避免先斩后奏，以防聪明反被聪明误	66
◎ 提要求，含蓄表达更有利	67
◎ 适度使用“指桑骂槐”策略表达自己的看法	68
◎ 学会倾听他人的观点，感知他人的感受	69
◎ 不同性格的人，要说不同的话	70
◎ 你的眼睛看着哪儿	70
◎ 说话语调、语速需要注意些什么	71

◎ 找到共同的兴趣或话题，通过漫谈拉近关系	72
◎ 察言观色，沟通前需掌握时机	73
◎ 通过“自我揭示”开启谈话内容	74
◎ 细心聆听，注意反应，巧妙创造新话题	74
◎ 及时回应，让对方感受到你的尊重	75
◎ 切忌滔滔不绝，给别人一些空间	76
◎ 不过分争论是非，求大同存小异	77
◎ 控制情绪，平静面对他人的升迁	78
◎ 换种沟通方式，消除彼此隔阂	78
◎ 理性的管理者最在意的是沟通效果	79
◎ 忠言逆耳，要学会恰当进言	80
◎ 汇报工作也是沟通的良机	81
◎ 端正态度，多替他人着想	82
◎ 谈生意之前先交朋友	82

人际关系：做人留余地，做事讲分寸

◎ 遇事不要苛求，避免死钻牛角尖	84
◎ 公私分明，不要向同事借钱	85
◎ 如何才能让上司赏识你	85
◎ 千万不要得罪公司的闲人	86
◎ 善用称赞代替怨恨	87
◎ 勇敢自信，职场得意	88
◎ 莫做稚嫩的职场人	89
◎ 办公室生存靠智慧	89
◎ 耳听八方才显能	90
◎ 负责任而不背黑锅	91
◎ 补台而不拆台	92
◎ 通过道歉让“乌云”散去	93
◎ 争做办公室的亮点	94
◎ 多个敌人少条路	94
◎ 野心不可暴露得太过明显	95
◎ 越级实乃职场大忌	96
◎ 如何应对“分外”的工作	97

◎ 宽容让职场少了硝烟	98
◎ “令箭”令人生厌，热情令人留恋	99
◎ 踏实做事，不偷奸耍滑	99
◎ 信任是合作的开始	100
◎ 用坚忍还击伤害	101
◎ 用尊重换来拥戴	102
◎ 让幽默成为你工作的“点缀”	102
◎ 怎样才能让上司了解你的贡献	103
◎ 团队合作，先认清自己的位置	104
◎ “拍马屁”也是一种能力	105
◎ 如何与同事建立起协作关系	106
◎ 审时度势，巧妙避开“危险人物”	106
◎ 支持你的上司，成为他的追随者	107
◎ 了解公司当权人物的信息	108
◎ 先选好大树，才能好乘凉	109
◎ 当权者的人脉信息需适度了解	110
◎ 密切关注公司的战略目标	110
◎ 适当制造些对自己有利的舆论	111
◎ 花点心思，看清公司政治	112
◎ 如何在职场中保持中立	113
◎ 拒绝人身攻击，适当控制自己的情绪	114
◎ 合理避开冲突，双赢才能持久	115
◎ 优雅从容，逐渐建立起自己的人际关系网	115
◎ 求败可以隐藏实力，妥协是门艺术	116
◎ 同事和你抢功怎么办	117
◎ 不与贪小便宜者交友	118
◎ 面对传言需保持坦然冷静	119
◎ 让共同爱好为你呼朋引伴	120
◎ 不要轻易向他人泄露隐私	120
◎ 闲聊过程中，不求事事明白，问话适可而止	121
◎ 挑拨离间只能让同事离你越来越远	122
◎ 内部纠纷应低调处理	123
◎ 宽己待人，向竞争对手微笑	124
◎ 处事圆滑，换来耳根清净	124

◎ 职场不需要恶作剧	125
◎ 异性同事的办公室相处原则	126
◎ 发牢骚、倒苦水并非理智的交流方式	127
◎ 有意见可以直接提，抱怨牢骚无济于事	128
◎ 公司的“元老”人物需格外重视	129
◎ 不可居功自傲地忘记了上司的功劳	129
◎ 人事部是公司的灵魂部门	130
◎ 千万别小瞧了总务部	131
◎ 不要一味地自贬，更不要过度地自信	132
◎ 莫让“有色眼镜”为你带来难释的误会	133
◎ 你若目中无人，别人眼中也无你	133
◎ 互相排斥只可能增加内耗	134
◎ 开玩笑不可过头，要讲究分寸	135
◎ 与上司相处，无论什么场合都需讲究礼节	136
◎ 聪明的下属都喜欢向上司请示	137
◎ 朋友多了路好走，平时要多联络	138
◎ 端正工作态度，将敬业、认真放在第一位	138
◎ 世事纷纭迷人眼，唯有服从是灵丹	139
◎ 上司的尊严不容侵犯，面子不容亵渎	140

自我提高：挖掘潜能，让自己成为灵魂人物

◎ 挖掘潜能，不可干耗不充电	142
◎ 见缝插针地把时间都利用起来	143
◎ 留出思考的时间，理性地分析人和事	143
◎ 远程学习更自由，可自主安排	144
◎ 不断学习，勇于尝试新鲜事物	145
◎ 依职位要求循序渐进地提高	146
◎ 珍惜每一次机会，随时向上司取经	146
◎ 取人之长，为己所用	147
◎ 互联网令学习更高效、快捷	148
◎ 善于总结，让经历成为你的梦想导师	149
◎ 学会自我管理，建立高效的工作制度	150
◎ 让特长得以发挥，让优秀成为习惯	150

◎ 头脑就像刀剑，久了不用就会生锈	151
◎ 积极进取，找出工作差距的根本	152
◎ 解码工作，自己分析绩效和岗位职责	153
◎ 落后就要挨打，努力提高接受与理解能力	154
◎ 通过实践，提升工作能力	155
◎ 顺应潮流，参加职场热门培训	155
◎ 远离负能量，别让自己的精神“破产”	156
◎ 做好计划，立即行动起来	157
◎ 不要让无关紧要的人事占据你的时间	158
◎ 学会和时间赛跑，小心电话不受干扰	159
◎ 做好时间预算，善用时间利于学习	159
◎ 不断学习，让进步永不停息	160
◎ 做好 100 件小事不如做好 1 件大事	161

职场心态：满满正能量，爱拼才会赢

◎ 要么不说，说了就一定要做到	163
◎ 调整心态，善于反省自己	164
◎ 拥有一颗恣意豁达的心	164
◎ 解决问题需先调整心态	165
◎ 学会享受工作的过程	166
◎ 脚踏实地，不要一味幻想将来	167
◎ 学会感恩，阳光自会到来	168
◎ 适度妥协，尝试向下比较	169
◎ 本职工作一定要放在首位	169
◎ 用弯曲对抗压力，逆境是强者的试金石	170
◎ 准确的自我剖析是良好职业心态的前提	171
◎ 勇于承担责任，是一个领导者的起点	172
◎ 把职业当做事业，坚持而专一	173
◎ 乐在工作，一定要爱自己的工作	173
◎ 要有沉得住气的大将风度	174
◎ 要有坐标，不要鱼标	175
◎ 翻过的每一座高山，都会点缀在你的脚下	176
◎ 竞争心态使你绝处逢生	177

◎ 事不关己，莫高高挂起	178
◎ 适应环境，克服苦难，积累跳槽的本钱	179
◎ 机会一旦来临就不要轻易放过	179
◎ 做自己的心理医生	180
◎ 尊重集体，让事业的路径越走越宽	181
◎ 不要让自己成为团队中的短板	182
◎ 枪打出头鸟，低调更加保险	183
◎ 全力以赴不要尽力而为	184
◎ 自私是一种病态职场心理	184
◎ 积极思考，否定“我不行”	185
◎ 不能改变事情，但可以改变心情	186
◎ 当好“跟班”，多做“打杂”	187

职业规划：千里之行始于规划

◎ 目标不求完美，但求可行	189
◎ 找到适合自己发展的路径	190
◎ 确定自己的竞争力	190
◎ 了解自己的职业兴趣	191
◎ 职业规划核心：“以终为始”	192
◎ 职场前三年至关重要	193
◎ 什么是“储备人才”岗位	194
◎ 通过学习，打开职业通道	194
◎ 鹤立鸡群，远离竞争激烈的地方	195
◎ 要有一样能拿得出手的技能	196
◎ 什么才是最适合你的职业	197
◎ 奔跑才能向前，让忙碌驱走你心中的忧虑	198
◎ 立足于小事，才能成就大事	199
◎ “海归”就业应多元化	200
◎ 罗马非一日建成	201
◎ 学会在苦差使中潜水	201
◎ 职业初期要吃得起苦，受得起累	202
◎ 职业规划不应只考虑钱	203
◎ 职业规划 = 求职计划	204

◎ “兼职”，莫忘职业规划	205
◎ 通过“归零思考法”来制定职业规划	206
◎ 职业规划前要先要认清自我	207
◎ 不同的职业有不同的天赋要求	208
◎ 兴趣和现实，你如何选	209
◎ 清楚目标，明确梦想	209
◎ 制订一套方案，才能有所行动	210
◎ 心动不如行动，切莫纸上谈兵	211
◎ 提高自己应对变化的能力	212
◎ 调整心态，以乐观反击压力	213
◎ 理性反思，疏解压力	214
◎ 休息是为了走得更远	215
◎ 将自己的职场角色分析定位准确	215
◎ 不急不躁不等于无限期拖延	216

晋升之路：向安逸说再见，随时准备更上一层楼

◎ 做个“YES”员工	218
◎ 做优秀的自己，未来仍将继续	219
◎ 机会总是眷顾那些有准备的人	219
◎ 隔山震虎的晋升法	220
◎ 要想晋升，必须让上司熟悉你	221
◎ 晋升切忌急于求成	222
◎ 先问问自己能否胜任这项工作	223
◎ 心仪位置被占据了怎么办	224
◎ 对行动方案进行“二次创造”	225
◎ 莫做天生的“反对派”	225
◎ 只工作不合作，影响晋升	226
◎ 凸镜令你晋升步履维艰	227
◎ 有野心但绝不贪心	228
◎ 如何让越级上司发现自己	229
◎ 找到与上司的最佳距离	230
◎ 让上司感到你的忠诚	231
◎ 小成功靠个人，大成功靠团队	231

◎ 学历是块垫脚石	232
◎ 多学一门外语多一条路	233
◎ 复合型人才最易晋升	234
◎ 广泛交际, 通过外力晋升	235
◎ 寻找大树, 等待提携	236
◎ 求助猎头觅机遇	236
◎ 独立思考, 明确目标, 阐明观点	237
◎ 充分利用“30 秒电梯理论”	238
◎ 想晋升, 就别说你“忙”	239
◎ 因公出差也要及时汇报工作	240
◎ 帮助上司了解情况	241
◎ 不要为明天忧虑, 先做好本职工作	242
◎ 积极协助上司提高绩效	243
◎ 内部提升更简单、成本更低	243
◎ 一味埋头苦干不如向上司直述目标	244
◎ 让自己与众不同, 让自己不可替代	245
◎ 表达缺失, 无缘晋升	246
◎ 拿出你的创新点子	247
◎ 比别人多做一点点	248
◎ 未雨绸缪解决难题	249
◎ 设法自己创造职位	250
◎ 比较你与上司的差距	250
◎ 展示你的领导才能	251
◎ 做事光明正大, 讲求诚信	252
◎ 和上司唱双簧, 对上司巧妙让步	253
◎ 信任你的上司才有获得重用的机会	254
◎ 巧借上司之力, 加快晋升的速度	255
◎ 试着与上司交朋友	256

离职跳槽: 瞄准方向, 华丽转身, 越跳越高

◎ 可向人事部门寻求帮助	258
◎ 跳槽前需先调整职业规划	259
◎ 跳槽前要考虑不同企业的文化	260

◎ 切忌盲目地追求高薪资	261
◎ 因人际关系而跳槽需谨慎考虑	262
◎ 机会适当，跳槽也无妨	263
◎ 遇到不公正待遇时你该怎么办	263
◎ 新工作的工作强度需仔细比对	264
◎ 工作和爱情怎么平衡	265
◎ 全面考虑，转身不败	266
◎ 辞职后再找新工作对吗	267
◎ 新公司是否和你的职业规划契合	267
◎ 递交辞呈要讲究时机	268
◎ 用美好的语言作为结束	269
◎ 不要轻信挽留的允诺	270
◎ 离开公司尽量保持低调	271
◎ 离职时不忘清理工作电脑	272
◎ 恪尽职守，站好最后一班岗	273
◎ 树立目标再跳槽也不迟	274
◎ 看准机会再跳槽更稳当	275
◎ 年薪真的最重要吗	276
◎ 25 岁之前，磨炼是不可或缺的	277
◎ 冲动是魔鬼，跳槽切忌鲁莽	277
◎ 无论什么原因离职，都要和谐地离开	278
◎ 人性化交接，避免不必要的麻烦	279
◎ 给予原公司公正客观的评价	280
◎ 离职后别忘了原公司的老朋友	281
◎ 特殊情况下的离职	282
◎ 解除原合同后再签新合同	283
◎ 辞职后，别忘记档案转出	284
◎ 拥有“一颗开放的心”	285
◎ 做好跳槽利弊分析	286
◎ 与公司协商解除合同	287
◎ 跳槽不是逃避，而是人生的新起点	287
◎ 总结过往工作经验，越跳越高	288
◎ 千万别因为跳槽荒废了专业	289

法律维权：我的权益我维护

◎ 就业协议不是劳动合同	291
◎ 签订书面劳动合同需注意什么	292
◎ 无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”	293
◎ 员工单方辞职无须支付违约金	294
◎ 经济赔偿金是怎么赔付的	295
◎ 三年以下合同试用期不能超 60 天	296
◎ 试用期需缴纳社保费吗	296
◎ 试用期辞职应三日前通知	297
◎ 工作间隙休息需注意些什么	298
◎ 员工周末加班应给予加班费吗	299
◎ 员工应享有法定节日休假的权利	300
◎ 探亲休假需满足哪些条件	301
◎ 年假需满足哪些条件	302
◎ 作为员工，你还应该享有哪些休假	303
◎ 工伤人员能享受什么待遇	303
◎ 怎样对经期女职工进行劳动保护	304
◎ 签劳务合同的员工不享受社保	305
◎ 如何与外企办事处签合同	306
◎ 退休后只能成立劳务关系	307
◎ 员工看病期间工资不得克扣	307
◎ 探亲假被拒绝怎么办	308
◎ 工作时间看杂志能否解除劳动合同	309
◎ 不能以补休代替法定节假日加班工资	310
◎ 试用期被辞退需要理由吗	311
◎ 工作未完成能否得报酬	312

职位应聘：面试高分全攻略

完善简历，将自己成功地“推销”出去



经典案例

李丽是刚毕业的大学生，和许多大学生一样，她找到几家公司，投出自己的简历，却没有一家公司通知她去面试。李丽感到很困惑，于是拿着她的简历去询问负责大学就业指导工作的张老师。张老师将李丽的简历稿拿过来一看，就乐了。李丽的简历上只是写上了姓名、性别、出生年月日、毕业学校、专业等平常的东西，一点自己的特色都没有。

张老师说：“所谓简历，就是要把你的优点都体现出来，让别人一看这份简历就觉得你比别人厉害，比别人更适合这个工作，你这样写你的简历跟别人有什么区别吗？你不是大学在报刊上发表过文章，写的文章得过全国一等奖吗？你要把这些都写上去，这样不就和别人不同了吗？”

李丽听完张老师的话，回到家中，就对自己的简历进行了修改，把自己擅长的项目，得到过的奖项，平时的爱好都加了上去，还附上了自己得奖后的照片。她将修改好的简历重新发给各个公司，果然，没过多久，她就接到了面试通知，而后也被一家知名公司录取了。



要点解析

关于简历的要点大体如下：

1. 简历要针对特定的工作岗位而写。简历主要叙述求职者的客观情况，浓缩求职者经历的精华部分，将相关的经验、业绩、能力、性格等简要列举出来，以达到推销自己的目的。
2. 除了一般履历应该提及的学习经历外，如何将上一个工作和对个人职业生涯规划做妥善的安排，会影响到你的求职顺遂与否。
3. 简历文字要写得简洁精练，能够表现自己的优势却又不能自吹自擂，切忌啰唆和词不达意。简历并没有固定的格式，主要目的是体现求职者的优点和长处。

4. 中英文简历都要准备,这样可以给自己更多、更广泛的求职机会。简历切忌空洞、缺乏事实和数字支持。写了很多长处,但都是空洞的词句,HR是比较反感的。

简历之外, 还需携带什么辅助性材料



经典案例

在投出无数份简历后,张媛媛终于接到了一家公司的面试邀请。星期六一大早,张媛媛就起床了,洗澡、梳头、化妆、从衣柜里拿出前一天晚上精挑细选的衣服穿上,最后穿上高跟鞋,对着镜子照了照,给了自己一个自信满满的微笑后,便出了门。

她来到应聘公司,环视了一圈四周的应聘者,觉得自己不论是在相貌还是气质方面,都占有优势。她偷偷看了一眼坐在她旁边的女孩手里拿的资料,发现女孩只是一个普通的二本学校,跟自己的大学完全没法相比,她心里暗暗得意,觉得自己这次的工作肯定十拿九稳了。

正在这时,公司招聘的负责人说道:“请应聘人员将身份证、学历证、学位证、专业技术资格证书、其他相关证件原件及复印件1份,一寸免冠彩照2张,个人简历1份等都准备好。简历恕不退还。”应聘者纷纷将自己准备好的资料交给负责人,就在这时,张媛媛发现自己竟然忘记带身份证了!

一瞬间,媛媛只觉得天昏地暗。她询问负责人能否先应聘后面试再将身份证交过来。负责人说道:“这么重要的事情都能忘记,我们怎么敢把重要的事情交给你呢?”张媛媛坐在走廊冰冷的凳子上,看着被念到名字的人一个一个进入应聘办公室,她知道,因为自己的马虎,她永远失去了这份工作。



要点解析

对于应聘者来说,应聘资料可谓是敲门砖,它是决定你能否顺利完成应聘的第一步。

1. 对于应聘资料,一般需带齐上文例子中负责人所提到的身份证、学历证、学位证、专业技术资格证书原件及复印件一份,一寸免冠彩照,个人简历,及自己的一些获奖证书,照片和复印件可以多带几份,以备不时之需。

2. 出门之前检查一遍,最好是将所有的资料装在一个文件夹里,贴身携带,不要随意乱放。

3. 每个应聘者不光在资料的齐全上,在应聘的任何一个环节都应该小心仔

全国职业经理MBA双证班

认证系列: 职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE 工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业总经理、生产运营管理师、工厂管理、企业管理咨询师、六西格玛管理师、企业管理师、经济管理师、人力资源管理师、薪酬管理师等 MBA 等高级资格认证。

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

证书说明: 证书附档案、电子注册, 是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限: 3 个月 (允许提前毕业, 毕业后持续辅导 2 年) 收费标准: 全部学费 **1280** 元

咨询电话: 13684609885 0451- 88342620 **微信:** 122285053 **网站:** <http://www.mhjy.net>

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

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效

MBA 经理教材**免费下载** 网址: www.mhjy.net

网址: www.mhjy.net

网址: www.mhjy.net

细，考虑周全，这样对自己才是最好的。

先了解招聘公司，再投简历



经典案例

林路大学毕业后因为父亲身体不好，所以决定回老家照料父亲，于是错过了大学里举办的大学生求职大会。而当父亲的病情好转以后，周围的同学大多都找到了心仪的工作。于是林路有些着急了，他只要看到有公司在招聘就投递简历，连招聘公司的情况以及工作内容都没了解清楚。这样一来，他倒是很快地找到了在一家瓷砖公司做销售的工作。林路觉得这份工作相对自由，薪水也在他的可接受范围内，于是就去上班了。

可是上班以后，林路发现，自己大学的专业是语言文学方面的，平时多是看书写论文，与人交际相对较少。而销售则是在外与客户联系，都是靠着一张嘴皮子吃饭。他渐渐觉得力不从心，对自己的工作产生了厌烦，草草做了一年，便辞职了。正因为他在这份工作里并没有多优异的工作成绩，所以在下一份工作中，也没有取得很好的职位。林路不禁开始懊悔自己当初的草率决定。



要点解析

1. 在求职时，会有很多招聘公司发布招聘信息。你要应聘哪个公司的哪个职位，这个公司是否是你期望的，这个职位是否是你想要应聘的，求职时，要做一个有心人，因为了解招聘公司非常重要。

2. 在招聘者看来，了解本公司多方面信息的求职者更加仔细、认真、负责；而那种对所应聘的公司一无所知的求职者，是不稳重、没有重点的人。

3. 广泛收集有关应聘公司的一切资料。了解你心仪公司的发展史、企业文化、经营理念、人才观等，看自己的个性是否适合该企业，仔细阅读职位描述，面试时才能有的放矢。

4. 随时关注该公司的发展动态。

面试需守时，给对方留下效率达人的好印象



经典案例

李东在北京工作，北京的房价很高，李东虽然工作了两年，可依旧只能在

三环和二环之间租个小小的单人间。每天上班都要坐很久的车，中途还需转车，所以屡屡迟到。但因为李东为人爽直，和同事关系很好，所以打考勤的同事都睁一只眼闭一只眼。

后来一个偶然的的机会，李东得到前辈介绍，得到了一个公司经理职位的面试机会。这个机会对他来说非常难得。到了面试那天，李东按照平时的速度起床洗漱出门坐车，而他因为平时习惯了迟到，没有精确的时间概念，所以他面试迟到了5分钟。而另一位面试者已经先进去面试了。

最后，李东没有得到这个职位。他很不解，便去询问公司前辈，前辈恨铁不成钢地说：“其实你的发挥比另一个人还要好，可是因为你迟到了5分钟，而别人早到了5分钟，所以老板坚决录取另一个应聘者，你是吃了自己的大亏啊！”



要点解析

1. 在平时的朋友聚会中，因为是熟人，所以你迟到一会儿，大家都会原谅包容你。可是当你在工作中迟到，上司就可能会认为这是你对工作不认真不负责任的体现。

2. 你有没有觉得自己在做事情的时候时间有些紧，所以感到手忙脚乱呢？其实不光是面试，在工作中的任何时候都要给自己留下充足的时间。如果觉得做不完，那么就提早开始。就像例子中的另一个应聘者一样，早到5分钟，有备无患。

3. 树立准确的时间观念，对于自己的事情条理进度的管理，也会有很大的帮助。

好的服饰令你机会大增



经典案例

孙娜读大学的时候住混合寝室，一个寝室里有六个人，她和另外三个姑娘是中文系，还有两个是播音系的。播音系的姑娘长得漂亮，因为专业的要求，平时都很注重穿衣打扮。都是正当年少的少女，于是大家时常在寝室交流穿衣心得，渐渐地大家都摸索出了一种适合自己气质的穿衣风格。孙娜虽不是大美女，但是因为会穿衣，添了几分气质，也算得上是个气质美女。

当孙娜工作以后，因为得体的穿衣使大家对她的印象很好，有时有额外的接待工作都会交给她做。慢慢地她和上司以及更高层的领导因为见面次数增多，

开始熟悉起来，并且她细心的工作表现给上司留下了很好的印象。于是一年后，孙娜便升职了，两年以后，孙娜已经可以独当一面，成为了公司的骨干。



要点解析

服饰仪容既是一个人审美观的集中表现，也是文化素养的具体反映。求职时，给人的第一印象往往是你的仪表服饰。初次见面一定要力争给人以整洁、美观、大方、明快的感觉。不修边幅会给人懒散的印象。不同的招聘公司对仪表服饰的要求也会有所区别。

1. 仪表穿着首先要体现活力和朝气，展示给人的第一印象应该是大方、整洁。

2. 职业装不等于休闲服，衬衫和T恤虽然比较宽松，但如果与整体的办公环境不相协调，就会给人一种不好的感觉。职业装强调的是服装与工作性质、场合的统一、协调。

3. 求职着装装饰要尊重社会规范，要符合社会大众的审美观，不可穿奇装异服，做到整洁、大方、朴素即可。

台下十年功，进门前“三分钟”



经典案例

王虹和林杰是大学同班同学，他们二人平时关系很好，专业成绩在班里都属于中等偏上。大学毕业后，两个人一起投递简历书，并且很巧合地被同一家公司招去面试。于是二人都充分准备，自信满满地去了面试公司。

前去这家公司应聘的人很多，大家分别领到自己的面试号，便坐在一旁等待。王虹平日里就是一个心细的人，交代给他的事情，他都会再三核对，确定无误以后才放心。而林杰是个大大咧咧的人，平日做事都是一遍就好，差不多就过。于是，在等待面试的过程中，王虹低头默背自己准备的自我介绍和一系列文稿，而林杰则东边看看、西边说说。

到王虹面试了，他笑容满满地走进去，笑容满满地走出来，感觉自己发挥稳定，录用应该没有多大的问题。而林杰也是笑容满满地进去，却垂头丧气地出来，原来他进去因为紧张，并且进门前也没有对自己准备的东西进行回顾，所以遗忘了很多重点，整个面试过程都有些磕磕绊绊。

而最后的结果显而易见，王虹被录用了，林杰落选了。



要点解析

1. 在紧张忙碌的招聘现场，别以为招聘者会有好心情，能静下心来听你喋喋不休地讲个没完，所以在进门前的三分钟，你应当回顾自己的资料，根据之前应聘者面试的大概时间来筛选你所要叙述的内容，重点一定要突出。

2. 有时，你在面试室门外的举动也会备受关注，如果你安安静静、仔细地准备，那么你就会给别人留下一个良好的印象；而如果你东张西望，喋喋不休，那么你的第一印象就会大打折扣。所以一定要重视进门前的三分钟。

精彩的自我介绍让你先声夺人



经典案例

周四，梁安去一家装修设计公司应聘，他大学所学的正好是室内设计专业，与工作关联性很大。而他对室内设计也很感兴趣，有很好的专业素养，他相信，以他的专业知识和创意一定能打动面试官。

当面试开始时，首先就是要进行自我介绍。梁安对此并未多做准备，他以为自我介绍就是单纯的，于是他开始死板地介绍自己的姓名、性别、专业……面试官渐渐觉得无趣，关注点也慢慢地转移了。当梁安开始谈到自己的设计、创意时，面试官已经兴致全无，对于他的内容并未集中精神去听，效果自然也就大打折扣。于是，虽然梁安准备充分，但最后他还是失去了这份工作。



要点解析

1. 自我介绍开始前应该先礼貌地向所有的面试人员示意，如果面试人员的注意力在其他地方，这样可以很好地把他们的注意力吸引过来。

2. 自我介绍的内容不应该只围绕在姓名、工作经历、时间等东西上，你应该更多地谈一些跟你所应聘职位有关的工作经历和所取得的成绩，以展现你能够胜任这个工作的能力。

3. 自我介绍时，眼睛应该有神，不要四处乱看，不然会给人做事随便、注意力不集中的印象。尽量少用手势的辅助动作，保持一种得体的姿态也很重要。

4. 在自我介绍完后不要忘了道声谢谢，这会给你的印象分在无形中提升不少。

微笑，是让招聘者接纳你的最好的名片



经典案例

张琳是一个长相不出色、内心有些自卑的女孩子。她不爱笑，因为她觉得比她好看的女孩子太多，别的姑娘笑起来是嫣然一笑，自己就有些东施效颦了。于是她平时很少笑，整个人看起来有些阴郁，不易让人接近。

大学毕业后她去应聘，屡屡碰壁，招聘方给出的理由都是张琳没有自信，不能很好地和他人建立良好的人际关系。她非常苦恼，于是在家里对着镜子练习自信的微笑，可是当她一走出家门，与别人的目光对接时，她又开始觉得别人会嘲笑她，于是变得更没有自信。

这天她依旧是去面试，在一楼的大堂里，一个正在玩皮球的小男孩把皮球拍落了，皮球滚到张琳脚边，她捡起来还给了小男孩，小男孩开心地说：“谢谢姐姐，你真漂亮。”张琳错愕了几秒钟，开心地笑了起来。她来到面试地点，想起刚刚那句话就觉得心里甜甜的。当她面试时，她也笑得格外开心。于是她发现，面试十分顺利，出门时面试官甚至还对她点了点头。

这时她才发现原来微笑会带给人这么多的自信，微笑应当常常挂在嘴边。



要点解析

1. 微笑，是让招聘者愿意接纳你的一张名片。求职时，需要保持面部微笑。微笑是润滑剂，可打开愉快的谈话之门；微笑是显示器，显露出你的涵养与风采。带着微笑去面试，一般总会取得好结果。如果你哭丧着脸，一言不发，只会让人感觉压抑。

2. 微笑时，要表情自然，让你的整个身体都带着笑意。面带微笑，不卑不亢。在面试过程中，也可以利用肢体动作，使自己看起来更为自信。

悦人悦己，“礼”多人不怪



经典案例

李天是一名在校大学生，他想在大三的暑假找一份工作来丰富自己的假期生活，同时也可以增加自己的社会工作经验。但因为是暑期工且并未大学毕业，所以很多公司并不愿意招收这样的员工。当李天好不容易接到一份面试通知时，

他很是开心。

可是到了面试现场，他才发现自己的情况并不乐观。因为跟他一同参加此次面试的只有他一个是大三生，其余都是大四毕业生，其中有一个甚至是研究生在读。他觉得自己面试成功的概率很小。

面试开始了，在进入面试室以后，有一个工作人员会将面试者引到一个椅子上坐下，当李天坐下时，他自然而然地给了工作人员一个微笑，并说了一声谢谢。面试的过程很顺利，可是与其他的面试者相比较，他仍是稍逊一些。

可几天后，他却意外地接到了来自这家公司的电话，通知他被录用了。李天感到很不解，后来在工作中，同事告诉他，他是当天唯一一个对他说了“谢谢”的人。



要点解析

1. 求职时，你首先接触的是公司负责人事、前台工作的人，他可能只是一个普通员工，负责初步的接待、安排，但对于那些经办人员为你提供的各种服务，要有礼貌地表达谢意。
2. 进门时，礼貌地说明来意，告知接待员你是来应聘的，以便其做出安排。
3. 应对所有职员保持礼貌，要知道，他们有可能成为你未来的同事。

举止大方得体最得人心



经典案例

张峰是一名工作了3年的策划文案员，每天负责写各种活动的策划文案。渐渐地，他觉得日子枯燥无味，所以决定去重新找一份工作，最后他选择当编辑。这份工作既和他之前的工作很相似，又相对有趣，每天可以看到不同的文章，和不同的作者打交道，他觉得非常适合他。

到了面试现场，面试官给了他几个关键词，让他现场将这几个关键词串联起来编一个故事。这时张峰暴露了自己的一个坏习惯，之前写文案时，遇到卡壳的地方，他就会用手去摸眉毛，而现场编故事的难度很大，所以张峰频频用手摸眉毛。面试官渐渐地皱起了眉头，觉得张峰没有自信，举止不大方，对他的印象也大打折扣。

张峰虽然编出了一个非常精彩的故事，却因为自己的一些不得体的举止而白白减分，虽然可惜，但还是归结于自身不注意行为举止。



要点解析

1. 举止得体、落落大方才能给人好印象。一些小动作可能让你错失机会。例如，当着人挖耳朵、擦眼屎、剔牙缝、擦鼻子、打喷嚏、用力清喉咙等，都是粗鲁和令人生厌的小动作，会让人心生厌恶。求职者要努力避免这些令人难堪的小动作。即使一些小动作已经成为你的习惯，只要你能够意识到这些小动作会误了自己的大事，想避免这些小毛病是完全可以做到的。

2. 你可以将双手交叠在膝上，用拇指指甲抚弄着另一只手的掌心，如此你的双手就会被服帖地管制住。

3. 保持轻松自在的坐姿，双手平稳地抱臂，若带有公文包，用手抱着包或手握手也可以。

保持适当的距离，才能产生“美”



经典案例

黄凯刚从名牌大学毕业，在学校曾任学生会主席，可谓是学校的风云人物。可是因为在学校太过顺风顺水，所以人也有些高傲，说话时喜欢微微往前倾，扬起下巴，给人以压迫感和蔑视感。他出了校门以后性格依旧不改，所以人际关系处理得并不妥当。

一天，他到一家公司面试。这个公司的面试有一个环节，就是面试官给面试者一个题目，让面试者就这个题目进行2分钟的论述。黄凯拿到题目以后非常开心，这个题目恰好是和他的大学毕业论文有关，于是他胸有成竹地开口。他本来距离面试官有3米左右的距离，可是他边说边往前走，又因为他对这个题目太过熟悉，所以语速越说越快，并且还带上了他一贯往前倾的姿态。他的论述刚刚进行了一半，就被面试官叫停了。因为他给面试官的压迫感太强，导致面试官不得不终止论述，而黄凯也毫无悬念地失去了这份工作。



要点解析

1. 求职时，要注意和招聘者保持一定的距离。不适当的距离会令招聘者感到不舒服，而合适的距离能让求职者更好地表现自己的优势，令招聘者感觉良好。

2. 与招聘者坐得太近，容易让招聘者觉得你很失礼；坐得太远，又会影响沟通的效果。

3. 若是应聘者多，招聘公司一般会预先布置好面试室，把招聘者坐的位置

固定好。在进入面试室后，不要随意将固定的椅子挪来挪去。

4. 若是招聘者少，招聘者也许会让你同坐在一张沙发上，此时，你就应该界定距离，太近或太远都不好。

察言观色，招聘者的肢体语言隐含大量信息



经典案例

李玥今天的运气有些不大好，清晨早早地起了床，把自己从头到脚精心打扮了一番，在路上忍受了各种塞车以后好不容易到达了面试现场，却被告知因为面试人员较多，所以分为上午和下午两场面试，而上午的面试人员已安排满了，她只有等待下午场的面试。

到了下午，因为已经连续进行了三四个小时的面试，又刚刚吃完饭，面试官们已经明显产生了倦意和困意。李玥走进面试室里，正好发现其中一个面试官打了一个哈欠，她立刻意识到自己之前那套不急不慢、声音轻柔的方案并不适合当前情境，她开始以风趣幽默的方式来介绍自己，让面试官对她的说话内容产生兴趣，成功地赶走了面试官的瞌睡虫，然后抓住时机阐述自己的重点，并力求句子精准简练，不说废话。这样顺利地完成了面试，达到了事半功倍的效果，李玥也因此成功地让面试官记住了自己，在众多面试者中脱颖而出。



要点解析

1. 从心理学的观点看，人们的身体语言能够传播出某些信息。当你与招聘者谈话时，你应将视线放在对方的动作上，而某些身体语言会暗示招聘者此时的心理活动。

2. 若招聘者不耐烦，他会做些下意识的动作，比如：在桌上敲指头，当你发现这一现象时，就应设法转移话题改变现状。

3. 招聘者对你不太感兴趣而心神不宁，当招聘者的目光不正对你，而左顾右盼时，此时你不应再滔滔不绝，而应马上总结你的谈话，让他发问。

让面试时的肢体语言为你加分



经典案例

黎平来到了一家新的公司，他不知道新公司的同事是否好相处，会不会与

他们发生矛盾，于是忐忑不安。但是报到的第一天，虽然心里没底，他依旧对每一个新同事微笑，努力地向他们表达自己的善意。介绍新同事时，别人跟他握手，他一定是双手去握住别人的手，手心对手心地传达自己的温度。新同事对他的印象都很好，觉得他是一个真诚充满善意的人。在之后的工作中，黎平不论做什么都很稳，不手忙脚乱，一直都举止得体，同事们对他的印象大大加分，内心都对他赞赏有加。

当三个月的试用期结束以后，上司询问同事们对黎平的看法，大家众口一词地对黎平表示称赞，纷纷说他不光工作能力强，而且也很爱帮助别人，是一名很好的同事。于是黎平顺利地留在了这家公司。



要点解析

也许你是个比较友善的人，但是你从不和别人发生眼神交流，径直于自己的事情，那么别人会觉得你并不好亲近。无论什么时候，都问问自己：“我是否和大家有合适的眼神交流？”或者“今天我笑了吗？”一旦你开始意识到管理肢体语言的重要性，你将会受益终身。

1. 手掌相触的握手方式让人觉得你诚恳且心胸开阔，会让人觉得你很安全。
2. 正式场合，需要自己有自信心，伸展腰背，下颌略收，两只手很自然地垂放或者相合。
3. 很自然地运用手势，但是注意不要玩弄手指，这样可能会暴露你的不自信、不确定和紧张。
4. 要提醒你的是，肢体语言并不能表达全部，无论如何，不要忘了语言本身的价值。

面试谈薪不可急切



经典案例

李军做总经理秘书已有4年，工作认真仔细，随机应变能力很好，对于一些突发事件能迅速地想出很好的应对办法，公司上下都对其赞赏有加。然而公司规模不大，没有太多的升职空间，正好一家大型的企业因为之前与李军所在的公司有业务往来，其老板林老板很欣赏李军，于是向他伸出了橄榄枝。

李军去同林老板当面沟通事宜时，一切都很顺利，林老板给出的职位足够令李军心动，李军的能力也很得林老板欣赏，双方交谈甚欢。在即将结束时，林老板突然问道：“小李，你期望的薪水是多少？”李军心里咯噔一下，这个

问题着实难以回答。报多了，对方会觉得自己贪心不务实，报少了吧，自己又有些吃亏。他灵机一动回答道：“我相信林老板不会亏待我，会以我的能力来给我薪水的，对吧，林老板？”林老板微笑地点点头，双方都在融洽的氛围中完成了合作。



要点解析

1. 一般招聘者在已经倾向于录用你的时候，才会谈到薪资问题。可能大的公司在招聘说明会上已经说明了薪资范围，这些公司已经建立了比较固定的薪资体系，因此一般不会有大的浮动，你只要觉得可以接受，不必问具体的薪资是多少。

2. 若你很想进入一家公司，以获取工作经验为首要目的，那么你可以说明，薪资不是你主要考虑的问题。

3. 一般来说，薪资期望值可以在参照目标市场薪资水平的基础上，根据自身情况而定。期望值尽量不要超出目标市场的薪资水平。

4. 由于社会经验以及工作经验不足，加上目前用人市场供大于求，初次求职者不宜在薪资方面谈论或要求过多。

从容应对，表现最真实的自己



经典案例

龚静就读于西南大学语言文学系，她们这个专业学的是古文为多，从诗经汉赋到唐诗宋词再到元曲与明清小说都会一一深究，可是因为她的专业是属于学术型专业，所以很难找到合适的工作。龚静已毕业半年还在家中待业。每天靠父母吃饭，她觉得不能再这样了，于是开始渐渐放弃与专业相关的工作，开始大范围寻找。

终于一家传媒公司给了她面试通知，这家传媒公司提供的工作岗位是关于宣传方面的。当面试官与龚静对话时，面试官发现龚静对于宣传方面的了解并不深，面试官几乎已经决定淘汰她了，而龚静也看到了面试官眼里的失望。

她忽然鼓起勇气说道：“您好，其实我的专业并不在于此，我的强项是写作，这是我大学四年发表的文章、得过的奖，我想请问您这里招文案写作之类的工作人员吗？请给我一个机会，我一定会尽全力做好的！”老板沉思片刻说道：“我可以给你机会，因为你的坦诚，因为你的勇气，希望你不会让我失望！”



要点解析

1. 在面试中，最重要的一件事就是表现真实的自己。千万不要表现得超出你真正的能力太多，那样很容易让招聘者觉得你在夸夸其谈、不实在。如果你因此而得到这项工作，却没有能力做好，会使招聘者对你的印象打一个很大的折扣。
2. 不要给自己太大压力，尽量放轻松，做你自己就可以了。
3. 记得凡事做好万全准备，从容应对，这样才能轻松通过面试，求职成功。

实话实说也要说得巧



经典案例

段岳刚刚大学毕业，社会工作经验较少，所以一次又一次地因为招聘单上写着的“有两年以上工作经验”或“有工作经验优先”的条例而被拒绝。但是他十分上进。他在一次又一次失败的应聘经历中总结经验，譬如“一定不要对面试官说我不会，可以试着委婉地说我正在学习”。说话技巧一定要把握。

今天他去一家公司面试。他走了进去，面试官只有一位，是位看起来很温和的中年人，他进行完自我介绍以后面试官问道：“你有关于文章排版编辑打印方面的工作经验吗？”段岳回答道：“在大学期间，老师在课堂上教过，可在工作中并没有相关经验。但是我相信尽我的努力一定能很好地完成。”面试官又问道：“那你觉得我为什么会把这份工作给你而不给那些有工作经验的人呢？”他微微一笑：“工作经验是可以积累复制的，可一个人的勤奋好学是独有的，只要您给我这次机会，我一定会向您证明的！”面试官微笑着点点头。

于是，段岳得到了这份工作，并且凭借着自己的努力做得越来越好。



要点解析

1. 仅凭一面之交，就要挑到理想的人才，招聘者的确有些任重道远。因而，招聘公司不得不使出各种测试手段，来了解你的方方面面。面对招聘者的百般打探，求职者一定要自己有底，极力表现自己的优势。如果招聘者的问题你不会回答，你实说就好，但是不要忘了表现你的求知欲。
2. 面对五花八门的试探，你可要处处提防，以免被招聘者找到软肋。
3. 无论是什么样的话题，最终目标是要表现出自己很适合这个公司，很适合这个职位。

问与答之间最珍贵的几秒钟



经典案例

陈林是一名大学生，他喜欢看各种各样的书，知识非常的丰富。他加入了学校的辩论队，也跟着学校的辩论队参加了很多各大高校之间的辩论赛。他反应敏捷，例子贴合、具有说服力，而他最强有力的武器还是他的缜密思路，他在每次陈述自己观点以及反驳对方观点时，虽然反应快捷，但他总会在说话前思考两分钟，大概地想一下对方会有怎样的回答，下一次的陈述不能与自己现在说的联系起来以达到 $1+1>2$ 的效果。对手屡屡败在他环环相扣的问题中。

而他显然也把自己的这种思维方式带到了面试和工作中。他做事有条理，不浪费时间，很少说错话，总能让大家很舒心。所以，说话之前给自己 2 秒钟的思考时间，让自己少一点失误，做事情更有考量！



要点解析

1. 当招聘者问及一个重点问题，特别是有关工作业绩方面时，比如：要求你描述一下做过的一个项目、承担过的一项任务。在回答之前，应适当停顿 2 秒钟，留出一段思考的时间给自己。这样可以组织一下要表达的内容，更重要的是示意对方你正在认真回忆过去的经历。

2. 在招聘者抛出问题后，你可以说“让我想一想”，思考几秒钟，以利用这段时间梳理接下来要说的内容，理出要点。

3. 如果你在回答这些问题时根本不用思考，且倒背如流，招聘者第一感觉可能是你事先经过了精心准备，进而会对你所说内容的真实程度打个大大的问号。

留有好感不易，面试忌语需警惕



经典案例

张倩马上就要大学毕业了，她的父亲是一家公司的经理，为了让女儿大学毕业走出校门以后在应聘场上能够顺利一些，不会因为一些小失误而丢掉机会，于是父亲给张倩讲了一个故事：

之前他们公司在扩大规模时进行过一场大规模的人事招聘。其中他专门负责秘书这一项的招聘，因为秘书的好坏其实很大程度上决定了高层人员的效率。在众多招聘者中有两个人引起了他的注意，一位是叫张弛的男士，一位是叫孙娜的女士。张弛条理清晰善于处理突发状况，孙娜心思细腻且各方面的小细节做得很好，给人很好的舒适感。于是他决定对他们进行第二次的面试。在第二场面试中，他询问了一个问题：“你们觉得在自己身上有什么优势？”

张弛回答道：“我是男性，我可以始终保持理智，不会像女性一样感性，并且我觉得我各方面都优秀于孙娜。”孙娜听到以后并不生气，只是轻轻地说道：“我的优势在于我能够很好地学习我不足的地方让自己变得更好！”

父亲说他最后选择了孙娜，因为张弛太过于自大。在应聘中一定要摆正自己的姿态，谦虚且不自卑。只是夸奖自己而打击别人的话一定是面试中所禁止的。



要点解析

语言是求职者在面试中与招聘人员沟通情况、交流思想的工具。好的语言能让沟通顺畅，让面试趋向你期望的方向。那么，在面试中我们需要注意哪些影响自己成功的忌语呢？

1. 缺乏自信。不要问“你们要几个人”“要男的还是女的”等问题。
2. 有熟人。这种话招聘者听了会很反感。
3. 急问待遇。谈论报酬待遇无可厚非，不过也要看准时机，一般在双方已有初步意向时再委婉地提出，不可太唐突。
4. 本末倒置。参加求职面试，需要把自己的位置摆正，提问应在一定的范围内，不要超出这个界定，否则会使招聘者产生反感。

提出建议，态度要诚恳，用语要谦和



经典案例

刘鑫今天的面试出乎意料的顺利，他早早地到达了面试的公司，坐在走廊上静静地等待。此类的面试他已经大大小小参加了数十场，每一场都差不多，于是已经从最初的紧张青涩蜕变到了现在的成熟稳重。当负责人叫到他名字的时候，他起身走了进去。

面试的前三分钟都大体相似。从自我介绍到为什么应聘这个工作以及对于自己能力的展现，可是面试官突然询问了一个问题：“你觉得本公司怎么样？你

对公司未来的发展方向有些什么建议？”

刘鑫有些错愕，他思考了一分钟开始回答，先是对公司的发展表示了肯定，然后他委婉地提出了几点他认为应该改进的地方，并且他还对于这几处改进的地方给出了自己的改进方案，条理非常清楚。当他回答完这个问题以后，面试官已经笑容满面，甚至对他说：“非常感谢你的建议，我们一定会改进的。”而后，刘鑫顺利地进入了这家公司，与面试官成为了同事，并且一点一点地完善了他认为需要改进的地方。



要点解析

经历过应聘面试的朋友应该都了解，很多企业面试的时候都会问到“你对我们公司怎么看”或者“我们公司正准备推行某活动，你有什么建议”。这时，为了表现自己的能力，个别面试者喜欢痛批企业，把企业缺点说得淋漓尽致，可即使说的是实情，相信招聘者也会一脚把你踢了，“既然我们公司那么一无是处，那你还来干吗？”虽然一味地拍马屁得不到招聘者的好感，但如果“毒舌”相向，则会更令人避而远之。

1. 面试前先了解企业情况，面对诸如此类评论、建议的问题，态度要诚恳，用语要谦和。

2. 即使是在说企业不足的时候，随后也应该补上企业的优点以及你对该企业的向往。

面试结束，表达感谢不可少



经典案例

秦莎今天很紧张，她刚刚大学毕业，而今天要去参加自己的第一次面试。她坐在走廊里不停地看自己准备的资料，心跳得很快，她完全平复不了自己的情绪，脑海里一直在预想等会儿面试时会发生的各种情况。这时工作人员叫到她的名字，她几乎是从凳子上跳起来的，她做了一个深呼吸，可还是能感觉到自己手心里因紧张而出的汗。

她进行自我介绍，讲述自己来应聘这个职位的原因，以及在这方面的优势。因为紧张她有些地方会停顿两秒，这时她就小心翼翼地看面试官的表情，心里十分忐忑。但所幸她的准备足够充分，顺利地面试完出来了。她觉得自己松了一口气。

回家以后她回想自己今天的面试，觉得自己学到了很多東西，虽然被录用

的可能性不大，但她还是想给今天面试的公司发一封感谢信，感谢他们给了自己第一次历练的机会。她发完邮件以后就开始继续准备下一场面试，很快就忘了这件事。可是一个星期后却收到了这家公司的录用通知。秦莎很惊讶，当她来到公司上班以后碰见了当时的面试官，她询问原因时，面试官说道：“你当时来面试时，觉得你各方面条件都不错，可是因为没有工作经验所以我们有些犹豫，但当我们收到你发来的感谢信时就觉得这不是问题了，因为一个心怀感恩的人，一定不会差！”



要点解析

每次面试完后，可给招聘者发封感谢信，并再次强调你对该职位及机构的兴趣，表示你求职的诚意。这是一种礼貌，更是一种素质的表现。招聘者的记忆是短暂的。感谢信是你最后的机会，它将使你显得与其他想得到这个工作的人不一样。

1. 感谢信可包括如下一些内容：感谢某人为你提供了面试的机会；概括一下面试内容；最重要的是说明你的技能以及非常适合这份工作。

2. 应聘公司开始如果是通过电子邮件与你约见，那你面试回来后需立即用Email发送感谢信。

3. 如果你面试的是一家正规的、传统的公司，请用传统寄信方式寄出感谢信。

4. 如果你想向办公室里那些帮助过你的人表示感谢，那最好是手写。

不要过早打听面试结果，询问结果要适时



经典案例

林天最近很苦恼。他在上个星期三的时候应聘了一家公司，他所应聘的职位是广告策划，他大学里学的就是这个专业，而他也很喜欢这个工作。但是因为应聘这家公司的人很多，不同的部门都要招人，所以负责人告知他一个星期以后会出应聘结果。林天觉得自己在这次应聘中虽然发挥不错，但是自己在工作经验上要吃亏一些。他发现去应聘的很多人都有多年的工作经验，于是觉得自己被选上的可能性不大。而恰好在他应聘完这家公司之后的第三天，他之前应聘的一家公司发来通知，告知他被录取了，让他两天之内去公司报到。

林天很是犹豫，录取他的这家公司虽然不如前几天应聘的那家公司好，但是也算是一份不错的工作，而前几天应聘的那家公司还要三天才能出结果，自

己也不知道能不能被录取。如果他推掉了现在这份工作，而三天后又没有被录取，岂不是赔了夫人又折兵吗？他纠结再三，决定还是到现在这家公司去上班。等他签了合同，收拾好办公桌的第二天，那家公司发来通知说他被录取了。林天非常后悔自己的决定，但是后悔也没有用了。



要点解析

在一般情况下，每次面试结束后，招聘者都要进行讨论和投票，然后送部门汇总，最后确定录用人选，这个阶段可能需要一到两个星期的时间。求职者在这段时间内一定要耐心等待消息，不要过早打听面试结果。

一般来说，如果你在面试的两周后，或者招聘者许诺的时间到来时，还没有收到对方的答复，就可以写信或打电话给招聘公司，询问一下面试结果。

如果你在打电话时觉察出自己有望选中，可最后决定尚未做出，那你就应在一个星期后再打一次电话问问。

说出“金饭碗”，时刻保持非我莫属的决心



经典案例

黄鑫是一家广告公司的经理，人人都羡慕他年纪轻轻便有这么好的工作。但是两年前，他来应聘这家公司时险些被拒之门外。

那是两年前，这家广告公司招聘“企划文案”人员，但是他们的要求是研究生学历且有两年以上经验。黄鑫虽然没有达到要求，但他仍想试一试，于是在看到招聘信息后便抱上一大沓应聘材料和证书前去应聘。

在自我介绍后，招聘者面有难色地说：“对不起，你不符合我们的要求，我们只招收硕士学历的人才。”当时他真的有些失望了。当他决定起身离去时，最后还是鼓起勇气说：“文凭仅代表一个人受教育的程度，并不能真正代表一个人的能力。规定是死的，但规定毕竟也是人定的，我相信贵公司要的是能为公司谋利益的人才，而不是硕士文凭。”随后将自己的一大沓应聘材料和证书放在了面试官面前，面试官动摇了，当他看完材料以后面试官冲他微笑了一下说：“年轻人，就冲你这份勇气，你被录用了。”



要点解析

找工作是一个推销自己的过程。招聘者了解求职者，是通过求职者的语言、行为、准备的资料、性格、气质等。所以，求职者能否得到自己期望的职位，

主要取决于求职者对自己的营销。

1. 找到自己的优势，在可能的范围内表现出你的优势。
2. 无论如何，都要表现出此职位非我莫属的决心。
3. 小心招聘者的问话陷阱。如果招聘者问到自己的缺点、不足等问题，要找一些无关大局却又是所应聘职位需要的特长，巧妙应对。

旧事无须提及，前东家不可过多评论



经典案例

张赐在一家大型的私企上班，每个部门人都很多，相互之间的利益冲突也比较多。而张赐有一些小心眼，并且嘴碎，喜欢背地里讨论别人的是非。这种背后说别人坏话的事，一传十、十传百总会传到别人耳朵里的，于是大家都不喜欢他，也不想和他一起。毕竟谁知道他现在亲亲热热地跟你走在一起，转个身背地里会不会说你的坏话呢。私企很多时候讲究协调合作，因为张赐的人际关系不好，协调合作自然也就做不好，于是工作也就完成得不理想，久久不能升职。于是张赐决定另谋出路。

在他去其他公司的面试过程中，面试官看了一下他的工作经历觉得很疑惑：“你之前工作的公司比我们公司好，你为什么要转来我们公司呢？”张赐一听，就变了脸愤愤不平地说道：“之前那个公司里的人一点团队精神都没有，暗中给我穿小鞋，上司也不明事理，我工作没做好就只骂我，不骂别人，所以我不想在那儿干了！”然后接下来又说了一大堆之前公司的不好，自己的不好却一点也没有提及。这时面试官反问道：“为什么大家都不排挤别人而排挤你呢？如果你自身没有问题别人会这样吗？你今天在我的面前说你前公司的不好，那么以后会不会在别的公司面前说我们的坏话呢？对不起，我们不能录用你！”



要点解析

在面试中，招聘者很可能会问及你离开上一家公司的原因，或者直接问你那家公司的情况，此时求职者需要谨言慎语，避免说多余的话。要以正面的态度谈论自己过去的经历。即使你与过去的上司有过节，也应尽可能地表达你对过去工作的热情。要知道，在面试中，你对任何人或事所做的负面评论都会使你显得像是一个难以与人相处的人。

1. 在面试中，向应聘公司大谈上一家公司的情况是一大忌。如果你对招聘者说了以前公司内部的一些事情，那么招聘者会质疑你的人品。招聘者有理由

怀疑：如果录用了你，在你离开之后，也有可能对另一家公司泄露本公司的内部机密。这就涉及个人的职业道德问题。因此，无论招聘者有意或无意地问到相关问题，都需要谨慎回答。

2. 面试中应避免多余的话，切记不要有意暴露自己的内心世界，谈论与面试无关的人和事。

巧妙化解预料之外的尴尬



经典案例

冯宇前去一家公司应聘。这家公司的制度非常严格，对于员工的要求很高，一直都是业内出了名的高效率，但是相对的这家公司的待遇和福利都很好，赏罚分明。冯宇非常喜欢这家公司，当他得知这家公司要开始招聘以后便开始准备，准备了差不多一个月，现在他信心满满。

当面试开始，前面的所有环节冯宇都表现优秀，面试官眼里都露出来欣赏的眼光，到了最后一个环节，考官问答时，面试官抛出了一个冯宇意料之外的问题：“你觉得你是在成家之前工作效率高一些还是成家之后效率高一些？”

冯宇有些错愕了，这个问题不管回答哪一个时候效率高，其实都是在承认自己在某些时候的效率会变低。他思考了一会儿微笑着回答道：“在我看来，没有成家的青年他会非常努力地工作，让自己以后的家庭有一个很好的经济基础；而成家的青年，也会尽全力地工作，因为他需要撑起一个家了！所以不论是成家还是没成家，只要拥有责任心和上进心，那么高效率会一直保持的。我愿意当一个这样的人来向贵公司证明！”



要点解析

面试中免不了会出现一些难以预料的情况，比如：说错话、问题太难，甚至涉及自己隐私等，这时候说话更需讲究技巧。对于偶尔发生的错误不必耿耿于怀。当你说错话后，心里不要一直想着这事，那样会影响你面试的进行，是否录用你并不在于你是否犯了小小的过错。一定要保持平和的心态，巧妙拆招，即使话题对自己不利，也要想办法让自己在其他方面多得分。

1. 在无法抓住问题核心时，应该使用缓兵之计。
2. 真不懂的问题，要果断地说不知道，坦然承认比假装知道效果要好。
3. 遇到涉及个人隐私的问题时，不可生气，可采用委婉的语言拒绝回答。

不要让电话铃声毁了你的面试



经典案例

梁茜今天到公司应聘，因为应聘的地方人多手杂，所以她把手机和钱包随身携带，因为这几天面试了很多家公司，有几家在等通知，所以手机一直开的响铃模式，而今天面试在准备资料和面试材料时忙得晕头转向，于是参加面试的时候竟然忘记了关静音！

梁茜正在向面试官陈述自己应聘这个职位的原因和优势时，手机响了。梁茜的脸一下红了起来，她告诉自己镇定，拿出手机按下了拒接，然后将手机关机放回衣服口袋里。抬起头来对面试官鞠躬，诚恳地说道：“对不起，今天因为我的疏忽，让手机铃声打断了我们的谈话，我为自己的失误致以诚挚的歉意，希望您不要介意。”面试官听了梁茜这番话，本来有些不高兴的脸色恢复如常，挥挥手表示自己不在意，并且示意她继续。

在面试中我们会遇到很多的突发状况，我们得保持自己的体态得当，并且灵活地将它们化解。



要点解析

良好的态度是面试中十分重要的因素。它不但反映出你的人品、性格、教养、文化等，而且还直接影响招聘者对你的印象好坏，从而最终决定是否录取你。尽管你对此十分小心，可还是出了纰漏：在你和招聘者相谈甚欢时，电话响了，而且很有可能是另外一个招聘方打来的，怎么办？

1. 给电话那一边发送忙音，然后关机，并向招聘者表示歉意，请求招聘方的谅解。
2. 等谈话结束，找一个安静的地方回电话。
3. 下次的面试，不要忘了在面试前关闭手机。

委婉拒绝面试，为自己留一条后路



经典案例

李欣这几天很忙碌，她投的多份简历都有了回音，于是每天在各个面试场地之间来回奔跑。而不巧的是这个周末她有两场面试的时间重合了，一家是制

药公司，另一家是通信公司，两个公司都通知她周二上午10点前去面试，李欣很是为难，两份工作都不错，被选上的可能性也都很大。

她权衡再三，选择了去通信公司。她对这份工作更感兴趣，准备也更为充分，把握大一些。但是她同样周到地给制药公司的面试负责人打去了电话，诚恳地表示抱歉，自己因为一些私人原因不能参加他们的面试了，她非常遗憾，希望对方不要介意。对方也表示体谅，并且很好心地告诉李欣，如果面试的人多面试会在下午延迟3个小时，如果她赶得上的话，可以下午再来。

李欣十分惊喜，因为自己的一个电话她又获得了一个机会，而这个机会可能就是她通往成功路上的钥匙！



要点解析

相信许多求职者都会认为反正自己已决定不去这家公司上班，何必和对方有所接触？其实，在接到面试通知后，如果不能或不想出席，都应该提前告知对方，这是出于一种礼貌，也是给自己留一条后路。

1. 不论对未来职业是否有所影响，从做人的诚信而言，求职者无论是出于什么原因不去面试，都需要给招聘公司一个交代。

2. 对招聘公司给予的面试机会应心怀感谢，不要随意处理。难保将来不会从事这一行。

眼明手快，让小事为你加分



经典案例

陈宇今天参加的面试是集体面试，需要考核一个人的团队合作能力。他是一个心细的人，因为家中有一个妹妹，所以非常会照顾人。他在去面试前带上了三支笔，一包纸巾和一叠白纸。他并不知道今天的面试内容是什么，但是准备着总是好的。

面试开始了，面试官让六人为一个小组，并当场给这六个人一个项目，让他们现场讨论一个小时给出解决方案。开始讨论时大家发现没有可以打草稿的纸，陈宇笑着说他带了，拿出白纸大家开始写写画画。讨论时有人口渴了，陈宇主动帮他接水，并询问周围的人有没有也要喝水的。后来因为激动，一个男生把水给碰翻了，打湿了写着解决方案的白纸，陈宇又拿出纸小心地擦干。而这一切都被面试官看在眼里。

最后因为时间太过短暂，他们组交出的解决方案并不完美，还存在很多漏

洞，但是陈宇还是被录取了。面试官说，在团队合作中，他们最需要的不是个人能力非常优秀的，而是能够照顾每一个组员、能够很好地应对突发状况的人，而陈宇正是他们所需要的人。



要点解析

集体面试，要在很多人当中脱颖而出，让招聘者记住自己，除了自身的良好表现外还需要注意一些细微的事情。集体面试是在对比中挑选较优秀者，要自信、大方地表现自己。

也许一起参加面试的人当天的表现都很好，那么你的优势就可能体现在别人没有注意到的小事上。当面试者表现都相当优秀的情况下，小事往往起到决定性作用。

1. 在无领导小组讨论环节，大家都希望能表现自己积极讨论的一面，此时你可以在发言的同时，帮大家计时，热心地帮大家补充意见。相信你的这些表现招聘者都会看在眼里，作为录用参考。

2. 面试时请带好笔和笔记本，即使它们没派上什么用场。可以的话不妨多带几支笔，大方地借给身边没有带的人，这种小细节是会给面试加分的。

很多人都不清楚自己应聘的职位



经典案例

杨萍刚刚大学毕业两个月，这两个月她都在忙于面试，经常自嘲是“面霸”，即使每天累得回到家中就瘫倒在床上再也没有力气，也始终没有等来复试或者上班的通知。这天，杨萍终于等到一家公司的面试通知。她非常高兴，如抓住救命稻草般去面试，但是因为面试了太多次，而每次的职位都是她自己按照待遇来面试，并没有一个固定的方向，而且时间隔得太久了，杨萍自己已经不记得应聘了什么职位。

到了公司，在填写基本信息的时候，她不得已只好向招聘者询问自己投的什么职位，招聘者非常诧异地告诉了她。等到杨萍去面试的时候，她刚刚自我介绍完，开始表达对她所应聘职业的看法时，面试官就叫停了，并且让她好好了解一下自己应聘的职位的特点以及要求。从开始到结束，给她的时间不超过5分钟，杨萍觉得很委屈但已是追悔莫及。



要点解析

“我投的什么职位？”这样的问题，如果你需要去问招聘者，那么，招聘者会认为你的求职态度有问题，没有认真地考虑自己是否适合这个职位，是否适合这个公司。企业没有理由录用这样一个对自己和对工作没有责任感的员工。你可以找一些方法来记录自己求职的基本信息，把找工作也看成是一件工作，认真去面对。当你得到公司的名称后，便可以迅速地找到信息。

1. 对你求职过的公司，可以列一个简单的表格，内容包括投简历的时间、公司名称和应聘职位等。

2. 根据自己的求职方式，寻找应聘职位的线索。如：通过网络投递简历，可以根据投递记录寻找求职职位，并提前对要面试的公司进行充分的了解，增加面试成功的概率。

3. 如果实在不记得岗位，可以询问跟你一起来面试的人，根据他们的回答推断自己应聘的职位。

标新立异讲尺度，切忌“雷”倒众人



经典案例

卓帅是一个年轻的小伙子，他很爱开玩笑，每次开的玩笑都能让朋友们哈哈大笑，但是也同时给大家留下了嘻嘻哈哈不踏实的印象。大学毕业，他和很多大学生一样，进入了巨大的面试潮里。往往一个小小的职位就有一两百人应聘，卓帅觉得自己应该标新立异一些才能给面试官留下深刻的印象，才有更大的概率被录取。

这天他照旧去一家公司应聘，一直中规中矩地回答面试官的问题，偶尔有些地方还颇为出彩，虽然不一定会被录取，但可能性还是有的，这时面试官问道：“你有什么特长？”卓帅迅速地伸出了自己的腿说道：“我腿特长！”他说出这句话的本意是想让面试官笑一笑，加深对自己的印象，可是面试官不但没有笑，反而还冷了场，最终草草地收了尾。而卓帅因为这个标新立异的玩笑最终没有被录用。



要点解析

“雷”字虽然很流行，但在面试里，太过于标新立异可能会让招聘者无法接受。奇装异服、搞笑问答、捉弄招聘者等，让招聘者措手不及的同时，有可

能给你一个措手不及的“no way”。雷人简历也好，雷人面试也罢，知道前方是“雷”，就不要踩。在面试里适合放一把小小的玩具枪，既能引起招聘者的兴趣，又不至于使对方感到厌烦。

1. 标新立异不是不可以，适当即可，也要看时机，面试中标新立异要适度。
2. 面试是智慧而不应靠运气去耍小聪明。

抓住机会转变谈话方向，扬长避短



经典案例

林源是一家外企的策划组组长，虽然身在外企，可是刚刚毕业的时候林源的英语口语其实并不太好，这也是她面试外企时的弱项。而她能顺利地通过某大型股份制公司的面试，还得益于她善于抓住机会扬长避短。

在参加这次面试时，小林就已经想到过自己的弱处，她觉得唯一的办法就是突出自己的优点，用自己优点的光芒来遮盖自己弱处的瑕疵。果然，在面试中招聘者要求小林用英语详细谈谈她简历上所写的那个自己策划组织过的校园国学知识问答大赛，她先是愣了一秒钟，很快急中生智地说：“您要是想听的话，请允许我用中文，因为活动本身涉及大量本国文化，用中文说其实更为形象具体。”在征得了招聘者的同意之后，她侃侃而谈，井井有条地谈了很多策划流程和活动现场的控制过程，以及自己在这项活动中所设计的与众不同的地方和一些巧妙的小心思。面试官听得很入神，林源成功地让面试官忽略了自己英语不好这项弱点。就这样小林扬长避短，幸运地被该公司录取了。



要点解析

1. 当求职时，招聘者提到了你的弱项部分，一定不要说自己不擅长，很多时候可以巧妙地转化成另一个自己擅长的问题，或者是转变谈话的方向。
2. 求职者不可能是个全能型的人才，要靠你的灵活运用能力，努力想到合适的回答，给招聘者一个给你岗位的理由。
3. 一个看似让你出现漏洞的问题，很可能是你展示另一项才能的机会，一定要沉着冷静抓住机会。

改变“一次求职定终生”的观念



经典案例

张洁在大学里的专业是播音主持，她在学校里的专业成绩非常优异，主持过学校的晚会和艺术活动。但是当大学毕业以后她发现自己这一行竞争压力非常大，能做到主持人的简直是凤毛麟角。可又不愿意去做幕后，她觉得做幕后没有出路。

于是整整一年，她都在找工作，自己喜欢的应聘不上，应聘上的她又嫌不好。反倒是那些条件不如她的同学，先从编辑做起，然后因为工作出色慢慢地当上了出境记者，虽然还没有坐到主播台上，但至少是在一步一步地前进。而张洁只能原地踏步。



要点解析

一次就业定终生的事，在现代社会显然比较难以做到。随着社会对人才需求的更新和提高，人才资源总是在不断的交换和流动中得到优化配置。所以失业和再就业成为求职者很容易遇到的事情。因而，求职者要有多次就业的思想准备。

1. 对于求职者而言，应全面了解自己所学专业的使用方向以及适用范围，注意收集社会发展各方面的用人信息。

2. 积极努力，不断地调整自己的知识结构。

3. 不断修正自己的职业意向以及就业期望水平，逐步找准与市场接轨的方向。

4. 求职者在曲折的工作经历和多次的岗位更替中，需不断调整自己的人生坐标，使之与自己的个性、兴趣、知识范围、技术专长相吻合，从而逐步实现自己的人生抱负。

5. 激烈竞争的人才市场，推动着求职者不断进行着职业准备，在不断完善职业素质的同时也要随时准备职业的选择与放弃。

余音绕梁，三日不绝，结束谈话有诀窍



经典案例

王雪是一家公司的宣传人员，这几天公司里有一个活动，每天王雪都在布

置着会场，负责联系到场的人员以及一系列的活动流程安排。她每天忙得晕头转向，眼看离活动只有一天的时间了，王雪恨不得把自己一个人变成两个人用。这时到会场视察的公司老板把她叫过去询问会场安排的情况，就在这个时候，工作人员走过来对她说之前订购的鲜花在过来的路上出了问题。她一下就着急起来。那些鲜花是明天会场的重要装扮道具，如果今天没有送到明天的活动就会逊色很多，整个一慌乱，老板正在跟她讲明天的注意事项，她突然就很不耐烦地打断，留下一句：“我这里出了点事，等会聊。”就把老板丢在了原地。老板很生气，他觉得有突发状况是可以理解的，但是你起码也应该有礼貌且委婉地结束与别人的对话，这样粗鲁地打断别人会让别人觉得很不舒服。

这次活动结束了，虽然办得很成功，但是老板并没有过多地表扬她。一次不愉快的对话就这样抵消了几天的辛劳，足可证明一场好的谈话的重要性。



要点解析

在交谈中，人们普遍重视开头，而对结束谈话往往表现得不以为然。人们常以为说话完了，说声“再见”就算结束了。其实，结束谈话并非如此简单。一次好的交谈，想达到“与君一席话，胜读十年书”的效果，也要有一个很好的结尾。如何才能余音绕梁，三日不绝？

1. 切忌在双方热烈讨论某一问题时，突然将对话结束，这是一种非常失礼的表现。

2. 如果话题结束，不要勉强把话拖长。

3. 要留心对方的暗示。

4. 笑容是结束谈话的最佳句号，因为最后的印象，往往也是最深的印象，可以长期地留在对方脑海之中。

正式入职：提升职业形象，练就扎实基本功

你的形象，就是公司的形象



经典案例

田刚是公司里的一名技术人员，每天负责公司销售的电子产品售后，因而每天都要在城区里来回穿梭，去到每一家需要售后的住户家里上门维修。因为公司品牌很大，所以有很多家住户都在使用，这也直接造成了田刚每天的工作量很大。冬天还好，一到夏天田刚每天顶着热辣辣的太阳去住户家，常常汗流浹背，头发也被汗水浸湿了，但是他一点也不注意形象，也不梳头，就只是用手去拨拉几下，不但没有整理好反而更乱了。

一天上司在门口看见了田刚，叫住了他，问他去哪里。田刚说去给用户维修，上司很不开心，指了指他的头发说：“你出去就是代表了我们公司的形象，你让用户看到你这样的形象，会怎么看我们公司？”后来在一次小组长选拔中，虽然田刚的业务比其他人都做得好，但是因为那次的坏印象，上司并没有提拔田刚而是选了另外一名技术人员。

田刚就这样因为不整洁的头发而错失了这次机会。



要点解析

一个头发凌乱的人，你会相信他有很强的能力吗？即使是爱因斯坦这样的天才，相信大部分招聘者很难接受一个头发肮脏、发型凌乱的人当自己的同事。不管你的发质怎样，首先应该保持头发干净，发型简洁利索，这样给人做事干净利落的印象。

1. 头发梳理整齐，打理得很好，会给人耳目一新的感觉，也会给自己增加不少自信。

2. 玩弄头发是很不合适的，如果你完全是下意识的，自己毫无察觉，那也要注意照镜子练习改掉这个毛病。

“行头”不要太过



经典案例

王琳明天是第一天上上班，她很激动，觉得应该精心打扮一番，给同事留下一个好的第一印象，于是她在家把自己所有的衣服都翻出来搭配着穿了一遍，前前后后折腾了差不多两个小时才选定了第二天要穿的衣服。然后又开始搭配鞋子、包包、耳钉、项链、手链这些配饰，所有准备完毕以后她才疲惫地睡觉了，第二天又起了一个大早，穿上昨天准备的东西，细细地化了一个妆，确保自己从头到脚都万无一失之后才出门前往公司。

到了公司以后她对每一个同事都微笑着，但是同事们看她的眼光都很奇怪，她以为是因为陌生，虽然心里有些怪异但也没有多想。直到半年后，她与同事们相互熟悉了，大家聊天时，王琳说起这件事，大家才说到对她的第一印象：“你那天来的时候太好看了，从头到脚都打扮得很漂亮，不像来上班的，倒像是来选美的，所以大家看你的眼光才那么奇怪啊！”王琳不禁有些脸红，没想到到自己的盛装打扮不但没有起到应有的效果，还让自己变得很奇怪，所以真是凡事都应该看场合啊。



要点解析

所谓“太过”是指全身行头都非常醒目，尤其是当绩效普通，或经常迟到早退，更容易让上司误认是个花瓶，将大部分心思都花在打扮而非工作上。此外，过于漂亮还包括穿戴标志明显的名牌，比如第一天上上班就带个LV包包，这是比较危险的行为。

1. 工作场合毕竟不是表演舞台，也不是T台，不需要你过于展示自己的外在服饰。
2. 在平凡着装中，若你独树一帜，肯定会被同事看作显摆之人，对你自然不好亲近。

公文包、职业装令你更专业



经典案例

张主任工作多年，给大家的印象一直是认真工作，一丝不苟。但是新人小

王发现其实张主任每天的上班工作内容和大家差不多，也并没有传说中的那么认真，只是负责地完成了自己分内的事，为什么大家都会觉得张主任工作特别认真呢？小王开始观察张主任和别人不同的地方，后来他终于发现，秘诀就在于张主任每天随身携带的公文包和框架眼镜。

每天张主任来上班时都会拿着一个很正式的公文包，使他看上去就很认真工作，而他做事情时框架眼镜架在鼻子上，显出一副专心致志的样子。

于是小王第二天上班的时候也拿上了一个公文包。为了让自己看起来更正式，他还穿上了西装，果然，过了一个月，同事们纷纷都对他说：“小王，你这个月很认真啊，开始努力赚钱准备成家了吗？”小王没想到一个小小的改变会让自己增色这么多，当然，这一切的前提还是需要你自己本身就工作认真，光靠外表是骗不了人的！



要点解析

如果你每天夹个公文包来上班，那一定能让同事们认为你专注于工作，尽管你的公文包一到办公室就被扔到一边。或许你的公文包每天仅仅出现在你去吃午餐的时候，而你的信息已经传达到了。

1. 一个正式的公文包让你更专业，更显示出你对这份工作的重视程度。
2. 同样地，正式的着装和眼镜，一切公式化的配件都会为你增色不少。

女式着套装，更能凸显优雅



经典案例

李某是一家公司的总经理秘书，她能顺利地从小文员升职到总经理秘书和她得体的着装有很大的关系。她当初刚刚上班时对自己的着装一点想法都没有，每天都穿得与平时的休闲装没什么两样，虽然前辈们每天都穿得很正式，但是她觉得自己一个新入行的菜鸟没必要把自己打扮得老气横秋。

后来李某和公司里一位前辈交好，两人吃饭时讨论起穿衣这件事，前辈说道：“作为一个职场女性，女式套装其实是必不可少的，因为我们年纪大一些，所以主要选择黑白两种颜色的套装，而你是年轻的小姑娘，可以选择一些青春靓丽的颜色，并且在小细节上可以有蕾丝、蝴蝶结之类的点缀。这不但会让你显得更为干练而且也会提升你的气质，显得更为优雅。”于是当天下午两人就去选购了两套女士套装，当李某穿上这些套装后，同事们纷纷都说她比以前显得有气质多了。



要点解析

那些在一个周围男士都穿正式职业套装的环境里工作的女性，一身合体的套裙是保险的着装方法。要有 3 件短上衣，3 条短裙和 8 件衬衣或上装，另外，加一些协调相配的小饰物，将令你整整一个月每天都有不同的穿着。选好了外套，基本形象就定下了，再选择不同的高领衫或衬衫和一些小装饰品，使得看上去又会各不相同，能够产生正式、友好、有条不紊、魅力四射或任何适应场合的形象。穿套裤也不错，但有时会显得过于保守。不管怎么样，穿着都要合理，不能与同事有太大的差异。

让适量、适当的饰物增加你的亮点



经典案例

苏羽是一家企业的高管，她不光能力优秀而且穿着方面也很有自己的一套心得。她很喜欢看时尚杂志，除了看杂志上模特的穿衣打扮搭配以外，还很关注模特们的配饰搭配，因为她觉得饰品的搭配如果成功会起到画龙点睛的效果，为整体着装加分。但是如果搭配得和着装不符，那么可能会造成不管你的着装多么好看也会使人感到怪异的感觉。

她最喜欢的配饰是手表，她有很多不同样式的手表，因为她的职位比较高，所以她会让自己显得干练一些。她很少穿裙子，但是用阔腿裤来展示女性的柔美飘逸，加上一块女士手表，不失帅气。

所以苏羽在与员工交谈、布置任务、下达命令的时候，员工们都很遵守她的规定，这和她自身强大的气场和小巧的细节搭配是分不开的。同样，在着装中，如果今天的着装普遍偏素色，那么她就会配上一条颜色亮丽的丝巾给自己增色，显得有朝气。同事们看了她的打扮也会觉得有生机，工作起来也就不那么沉闷了。



要点解析

围巾、腰带和珠宝首饰可以是传统的，也可以是耀眼的，根据自己的口味而定。要穿正式的套装，连裤袜或长筒袜也是必不可少的。为了与短裙或鞋子相配，颜色要选浅色的或通配的深色。雨伞、提包、手表、工作簿和笔记本应该和整体形象一致，深色、传统款式对应正式外表。

1. 饰物略微时尚或新奇一点能突显你的审美能力。但是要符合自身形象，

不要太过于夸张，超出寻常人的审美范围，让人难以接受。

2. 合适的服装，加上凸显时尚元素的饰物，能让你的形象大放光彩。

男式穿西服必须要懂的法则



经典案例

梁斌应聘一家公司被录取了，当他询问负责人注意事项时，负责人对他着重强调了着装必须是正规西装这一要求。梁斌感到很奇怪，因为他的工作是游戏设计技术员，用现在流行的话来说，他就是一个技术宅，不需要出去应酬客户，而是每天对着电脑设计游戏环节。为什么还要穿西装呢？虽然疑惑，但他还是到商场里买了一套西装。

上班那天他穿好西装打好领带来到公司。当他跨进公司第一步的时候，他就理解了公司的用意。办公楼里都是穿西装打领带皮鞋干净的男士和穿着职业套装优雅的女士，他几乎是一瞬间就融入了工作环境，并且觉得这家公司的品质一定很棒。

其实很多穿西装的男士，他们都不需要外出应酬，但是他们穿上西装以后，不仅可以给其他工作的同事带来严谨认真的工作氛围，也能很好地提醒自己不要松懈。

梁斌在这里工作了两个月，就已经深深地爱上了这里认真负责、严谨有礼貌的工作氛围。并且因为这良好的氛围，他不但没有工作的滞待期，反而越来越努力地工作。因为他觉得在这里找到了自己梦想中的工作。



要点解析

对于在较正式环境中工作的男性，比如银行职员、律师或公司企业的高级管理人员，传统的城市装，也就是西装，是必不可少的。这种服装也适合于与顾客见面、会谈和展示产品或服务的场合。男士至少要备3套西服，颜色以能配的中深色为宜，款式简单，细条纹或其他小花样，另外还需要有6件能与所有西服相配的衬衣。

1. 西装会让你显得正式严谨，并且让你整个人显得笔直而有原则。

2. 领带可任意多条，多多益善，同时注意与服装颜色搭配，衬托出你的职业形象。

3. 服装要整齐笔挺，如果有褶皱会显得你不注意形象或是让人觉得你疲劳、没有精神，笔挺的西装会显示出你的最好状态。

职业男性，可选择哪些装饰品



经典案例

肖星是一家公司的市场部员工。他因为从小父母离婚，一直和母亲生活。同住在一个院子里的又都是小女生，所以他从小接触的女性比较多，行为举止与打扮也有一些偏向女孩子。同事们都不是很喜欢他，觉得他太过于女性化。

这个周末，肖星心血来潮地到耳钉店打了一个耳洞，戴上了一个十字架的耳钉。周一的时候，肖星去公司上班，询问同事们的意见，觉得好不好看。同事们都尴尬地回复他好看。正好周一下午肖星要去签一个新合同，这次签的公司是一个新公司，如果谈得好的话，很可能会发展成长线客户。因而这个单子对于公司很重要。

当下午肖星去和新公司谈单子时，对方看到了他的耳钉，觉得他很轻浮，同时也就对这家公司的能力产生了怀疑，不管肖星怎么舌灿莲花地推荐自己公司的产品，对方总觉得不如意。最后这笔单子也没有谈成，肖星也因此受到了公司的处分。



要点解析

可能男性求职者很少会注意到自己外在装饰品的选择，不要以为这些只与女性有关，男性朋友的饰品也很重要，同样有不少学问呢。

1. 准备一条与所有裤子都相配的上好皮腰带；几副有助于裤子穿着的裤背带；若感兴趣，来几件合身的马甲。

2. 米色全棉织巾或丝巾或素白手帕，与领带相映；传统款式的上等袖口链扣、公文包、工作簿和笔记本；手表，记得别选花哨的，这样更显有条不紊；自来水笔，应自己独有，而非办公室公用的圆珠笔。

3. 男式装饰品切记不要花哨，否则给人幼稚、不稳重的感觉。

4. 男士饰品应选择有厚重感的东西，不要给人便宜的廉价感，这会降低别人对你的尊重。

不可不知的香水妙用与禁忌



经典案例

张丽是一位职业女性，因为夏天办公室里没有空调，又因为工作协调，交文件等一系列事情跑上跑下而大汗淋漓，办公室里总会有一股汗臭味，于是张丽总是随身携带一瓶香水，一出汗就往自己身上喷一喷，想用香水盖住自己身上的汗臭味。但是没想到反而弄巧成拙。

张丽的香水属于浓香型，味道有些强烈，她喷在身上，最开始的时候香气正浓，走在她周围的人都会被浓烈的香水味呛得打喷嚏。而过了半个小时左右香水慢慢开始挥发，香气变淡，之前身上的汗臭味掩盖不住又冒了出来，这时大家走在她身边就有又香又臭的味道，十分难闻。于是同事们都对敬而远之，路过她身边时都要抬起手轻轻地掩住口鼻。

张丽觉得十分难过，她喷香水其实是希望给大家留下一个清新整洁的印象，没想到效果却不尽如人意。与她关系好的朋友告诉她：“香水是用来提升你自身魅力的，不是用来遮掩汗味的，你喷一些淡淡的带有果香味的香水会好很多啊。至于汗水，你觉得味道不好闻，你就随身携带湿巾纸，出汗了就擦一擦，比喷香水管用多了。”

张丽照着朋友说的做了以后，效果果然好了很多，她想起自己之前的做法不禁有些脸红。



要点解析

有人说香水是女人的液体钻石，是女人能随身携带的、无形的性感名片。

1. 香水味道不宜太浓，在相对封闭的办公室空间，淡雅清新又柔美的花果香调，能有效收敛你的女人味，更能衬托你的精明强干，帮助你缓解压力。香气可以作为一种强大的武器，善加利用，不仅能增加你的魅力指数，还会给你带来一个美好的前途。

2. 香水，能让你变得更优雅、更可爱，能带来快乐的恋情，并带来事业的转机。

3. 无论什么时候，有风无风的日子，就让一种淡淡的芳香散发在你的身上，同时也散发在你的心间，做个有自信、有前途的职业女人吧！

职业女性，切忌浓妆艳抹以求夺人眼球



经典案例

曹雪个子很高，长得也挺漂亮，皮肤应了她那个雪字，白皙透亮。因为本身底子就好，所以很爱打扮。这也无可厚非。但糟糕的是，她的妆容并不适合工作。因为她的皮肤白皙，所以她模仿很多欧美明星最爱的大红唇，虽然好看但是太过于妖娆，同事们和她说话的时候总是去注意她的大红唇，以致不能认真集中地听她讲话。而上司也不太喜欢她的妆容，觉得不够端庄。

有一次，曹雪负责的工作出了一个纰漏，其实工作中的失误，大家都会有，但是因为曹雪平时给大家的感觉过于艳丽，所以大家或多或少会觉得她是花瓶，因此她这次的失误更让大家否定了她的工作能力。所以这一次对曹雪的惩罚比其他同事犯错时严重得多。曹雪觉得很不公平，遂去找上司询问原因。上司说：“你除了反省自己的工作以外，还应该反省一下自己的妆容，正是你与工作不符的妆容才让别人对你工作态度的认同大打折扣啊！”



要点解析

每日上班，女性朋友是应脂粉未施还是该浓妆艳抹呢？其实，对多数职场女性而言，适度化妆是必要的。我们发现许多人只在面试当天上妆，此后再也不打扮；或者是上班素着一张脸，快下班前才赶紧化妆，因为之后还有私人约会。这样的行为给上司与同事的感觉相当不专业，需极力避免。

1. 对女性来说，化淡妆肯定会比素颜漂亮，一点点妆容会起到很强的修饰作用，而且会让你看起来更有精神，更有自信。

2. 虽然不需要太强的化妆技巧，建议还是和朋友或老师简单地学习一下，比如描眉、画眼线等，这些基本的事项，你应该掌握。

3. 适度的妆容能愉悦他人，同时也更显示了你的专业形象。

工作场合频频脸红等于泄露自己的忧郁



经典案例

李蕾是一个很健谈的小姑娘，平时和朋友们聊天总是很开心地谈天说地。但是她有一个无法克服的习惯，那就是当她和陌生人或者上司交谈的时候，总

会紧张，脸蛋也由微红到大红，以致老板一直觉得她像个没长大的孩子，不能很好地信任她的工作能力。

李蕾感到很苦恼。其实她是一个特别细心严谨的人，对工作很负责，但就是因为脸红上司不敢把重要的任务交给她，总觉得她会做不好。李雷决定改变自己，首先她努力克服自己紧张的情绪，在面对领导的时候努力地把他们想象成是自己的朋友，如果还脸红就先让自己镇定下来，然后深呼吸，尽量忽略自己的脸红。她一次次地练习，慢慢地情况开始好转了。上司开始慢慢地信任她，会把一些重要的事情交给她做。因为她工作完成得很好，所以老板对她越来越信任。慢慢地李蕾开始受到老板的重用，职位也稳步上升，顺利地开始了她的升职之路。



要点解析

虽然脸红让你看起来甜傻、可爱，但它也传达了你不成熟和不坚定的心态。它会让人觉得你孩子气。因此，当你感到脸红的时候，你应该保持镇定。就像纽约大学私人语言顾问埃雷恩·斯尼德建议的那样“别太在意，继续做你该做的事”。

1. 你越是在意你发热的面颊，你就越容易给人留下不好的印象。
2. 大方地做人，大方地做事，才会更快地融入集体。

因工作而哭泣，输的只能是自己



经典案例

宋雯是一名刚刚进入公司的女大学生，进入公司后她很不适应上班生活。宋雯长得乖巧，有些柔弱的样子，在大学里大家都觉得她是需要被呵护的那种类型，所以很多事都不同她计较，有些地方也让着她。所以宋雯在大学里，有不会的就会撒撒娇拜托别人帮她解决。但是到了工作中，她发现和大学完全不一样了。

大家都忙于自己的工作，没有人还有时间去帮她做事情，她作为新人不懂的地方有很多，她等着大家像读大学的时候那样主动来教她，但是没有人搭理她。她因为特殊原因完不成工作，上司也不会谅解。她觉得很委屈，上司责怪她的时候，她就哭了起来。可是公司不是大学，不会因为你的眼泪就对你心软，于是惩罚照旧。宋雯觉得大家排挤她，却不反思自己的原因，也不主动去和同事接触。每当她觉得受到委屈时也不想办法解决，只是一味地哭泣。久而久之，

同事们对她印象越来越坏，觉得她就是一个什么也不会做，娇滴滴的爱哭鬼。于是同事们真的开始慢慢疏远她。而宋雯在这家公司干了不到一个月就辞职了。



要点解析

在工作时哭泣，不但使你显得脆弱、缺乏自制力，而且让人怀疑你会破坏公司形象。在工作时玩哭泣游戏，输的永远是你自己。“在你的上司面前，如果为与工作有关的事而哭泣，这表明你不具备应付工作压力的能力。”

1. 在工作时哭泣不但使你显得脆弱、缺乏自制力，而且有理由让人怀疑你会破坏公司形象——你如果在客户面前哭怎么办？

2. 除非你甘愿上司把你当作一压即垮的弱者，而不是出色的员工，否则你应该学会控制情绪。

手机铃声是职场礼仪的重要组成部分



经典案例

今天刘颖要去谈一笔大单子。对方是一位很清高且带点文人气质的老板，也是业内公认的最不好说话的老板之一。刘颖很忐忑，不知道怎样才能顺利地拿下这笔单子。她尽了自己最大努力准备。

星期六下午两点，刘颖来到了之前约定好的一家清幽的茶舍，与对方见面以后开始寒暄，但是对方很会打太极，每次谈到单子的事就被不着痕迹地转开话题。眼看时间过了一大半还是没有半分进展，刘颖很是着急。

正在这时刘颖的手机铃声响了起来，是一首古筝弹奏的曲子。因为刘颖八岁的女儿在学习古筝，所以刘颖也就录下了一首女儿弹奏的古筝曲作为铃声。但是没想到对方听到这首古筝曲眼睛就亮了，主动询问刘颖怎么会用这首曲子做铃声。刘颖很吃惊，没想到自己无心之中设置的手机铃声会起到这么大作用。于是她从女儿的古筝学习入手，慢慢地切入话题，最终相谈甚欢，顺利地签下了合同。



要点解析

你是否注意过别人会根据一些小的细节来判断你的个性及为人呢？答案是肯定的。

但是能够想到同事可能会通过手机铃声来判断自己的职场人，比例仅为一半。选择自己喜欢的铃声也成为职场人的兴趣之一，这也是职场人彰显个性、

关注生活细节的体现。

调查显示，大部分职场人的手机铃声都是自己下载的歌曲或者音乐铃声，比例达到了 63.1%。同时，64% 的职场人会根据一个人的手机铃声来判断此人的个性或为人。但是大部分职场人并没有注意到这个细节已经起到如此作用。

1. 在办公室的时候，还是应该将手机铃声设置为震动，若确实因为工作需要，尽量将手机铃声调小。

2. 手机铃声已经如职场人的着装、化妆以及职场礼仪一样，渐渐成为职场人为人处事的一个重要细节。

3. 手机铃声的使用不仅在于铃声内容上，在恰当的地方使用恰当的铃声，在不同的场合及时调整手机铃声功能都是个人修养的体现。

办妥工作交接，彰显你的职业范儿



经典案例

戴军在一家药品公司从事质量监管的工作，他工作严谨，对于各方面的质量把关非常到位，多年的经验让他对于各方面的突发情况都能很好地应对，这使得这家药品公司的药品质量在业界数一数二。许多公司想要高价聘请他，他都没有答应。今年正好他的女儿生了孩子，他离女儿太远了，于是他决定跳槽去女儿所在的城市，离女儿和外孙近一些。离职前他对老板表示了深切的歉意，并且表示自己会在公司自愿多留一个月，把后续工作全部安排妥当再走，也算是对公司多年栽培的小小回报。

后来戴军去到新公司后，新公司需要引进一种原料药，而这种原料药做得最好的就是戴军之前的公司。戴军理所应当地被派去与之前的公司洽谈。之前的公司看到是戴军，立刻表示不用谈了，就按市场价格供给。戴军非常诧异，负责人笑着说道：“之前因为您多留的那一个月让我们把后续工作都做得井井有条，没有使得公司业绩下滑，如今供给一个原料药只是小事而已。”就这样，戴军因为自己之前融洽的交接使得自己轻松地完成了谈判。



要点解析

1. “跳槽”人士应注意，当你拿到正式 offer 并决定接受后，应立即向上一个公司提出离职。同时，向新公司说明需要一定的时间办理离职，以便交接工作。这是表示对上一个公司的尊重，同时也是向新公司表明自己是一个对公司、对工作负责任的人。

2. 即使你是初次求职，也应该尽快办理好自己的事情，尽早去公司，以便能够更快、更早地融入环境，熟悉工作。

试用期内，确定你的薪酬



经典案例

苏觅最近在辞职与不辞职的选择中纠结。因为他当初刚刚进公司时没有充分了解情况，而因为自己的脸皮薄，所以不好意思向上司询问自己的工资，可是当第一个月的工资发下来时，苏觅却傻了眼，最开始他面试这家公司的时候，海报上清楚地写着月薪 3000 元，可是这第一个月的工资才刚刚 1000 元！他觉得很疑惑，于是去询问上司。上司说道：“我们公司都是这样，工作前半年是试用期，每个月的工资就是 1000 元，半年以后才算正式员工，工资才会变成 3000 元。”

苏觅很生气，但是现在工作不好找，他又已经工作了一个月，于是他决定继续干下去，但是到了第二个月他还是辞职了。因为 1000 块钱完全不能支撑他一个月的正常生活。他很后悔，自己当初应该仔细地询问薪水，不然也不会白白浪费这两个月的时间！



要点解析

薪酬，对求职者而言是十分重要的。不仅仅因为需要薪酬维持日常生活，改善自己的生活水平，更重要的是薪酬和你对企业的贡献是对等的。对大多数人来说，要想手里有钱就必须做报酬高的工作，也只有这样才可满足自己的物质需求。当你在考虑公司的报酬是否丰厚时，需仔细考虑具体的工作报酬：基本工资、非固定的报酬（如奖金）以及间接的酬金（如医疗保险等员工福利）。

1. 薪酬是重要的，虽然它不是工作所获得的全部，但至少是你能力的体现。当你即将入职的时候，一定要记得再次确认薪酬和福利。

2. 如果同时面对几份 offers，是否以薪酬来取舍，要依据多方面的因素来决定。

3. 如果薪酬根本不能满足你最基本的生活需要，那么你就需要慎重考虑。

4. 当然，对薪酬的期望不能远远超过自己的实际能力。

5. 在确定是否接受一份工作之前，还应通过各种途径询问该公司内部职员。

入职后，需尽快熟悉你的工作内容



经典案例

杨惠和潘敏在大学是一个寝室的室友，两人关系很好，大学毕业以后二人一同去应聘，没想到两人都被同一所公司录取，通知她们三天以后上班。两人都觉得有些不可思议，毕竟和她们一起毕业的同学都还在面试的大海里漂泊，她们却这么容易就找到了工作，而且录取她们的公司还是能叫出名字的大公司！

杨惠一接到消息后就在网上查询这家公司的资料，关于它的企业历史、企业文化、规章制度以及自己的职位所需负责的工作，等等。她想多了解一些，以免自己接触新工作太过生疏，给前辈、上司留下不好的印象。可是潘敏却觉得这都是无用功，进到公司都会知道的，于是天天吃喝玩乐，说是要享受最后的自由。

当进入公司以后，潘敏才发现吃亏了，因为杨惠之前有所了解，所以很多事情一点就通，而她因为脑子里一片空白，所以需要别人讲很多她才能明白，于是很快地和杨惠拉开了差距，她开始懊恼自己那三天为什么没有像杨惠那样用功呢？



要点解析

1. 入职后，要开始新的工作，首先要通过网站、内部报刊、年报等进一步熟悉公司，包括公司的文化与价值观、历史沿革、组织结构、业务范围、产品与经营方式、办公环境以及合作伙伴、竞争对手等，尤其是关于人力资源管理方面的规章制度和需要员工执行的有关人力资源管理的程序。

2. 刚入职，需要熟悉自己的工作内容，包括汇报线，与相关部门的沟通方式，比如电子邮件的形式是否作为正式的沟通形式，清楚自己的工作职责、权限、流程、需要达到的工作标准等，以尽快进入工作角色，出色地履行自己的职责，赢得大家的赞许和瞩目。

新入职场，莫被新环境吓倒



经典案例

孙越是一名职场新人，他刚从大学毕业。进入职场，一切都是新的——新

的人，新的环境，新的规则。他很不安，但是 he 知道自己必须要克服。

可他在入职的第一个星期就出了差错。他的工作是安排各种会议流程，以及各项会议所需的资料他需要提前打印出来准备好。当天有两位经理的会议是在同一时间，他一不小心就把两位经理当成了同一位，于是只安排了一间会议室。当准备开会时两位经理在同一间办公室里碰面了，于是造成了其中一位没能正常进行工作安排，那个部门的员工当天晚上只得熬夜加班。孙越被上司狠狠地批评了一番，他自己也感到很内疚，想做点什么来挽回大家对他的印象，于是那天晚上他也没有回家，到饭点时订了 10 个家常菜，送到加班的部门。他先向大家诚恳地道歉，然后请大家吃了晚饭，晚上大家加班时他也没走，在一旁帮大家添茶倒水，打印东西、交资料。忙碌了一晚上，大家本来都对他有些怨气，但看他跑上跑下还请大家吃饭，而且新人难免会犯错，怨气也就慢慢消了。

在之后的工作中，孙越对自己严格要求，而前辈们看他态度好、肯吃苦，也就时不时地提点他两句。慢慢地孙越适应了新的环境，觉得工作也越来越得心应手了。



要点解析

求职者刚刚走上工作岗位，对工作流程、工作环境等一切都很陌生，因而在工作中难免出现一些差错。此时的新人们往往会产生一些畏缩情绪，从而给同事或者上司传达一种懦弱、无能的信号，这样的话领导是不会将重担交给你的，所以，千万不要被失败吓倒。

1. 在遇到困难或者挫折时，应该表现出足够的勇气，不断鼓励自己下次尽量避免犯相同的错误。
2. 不论多么聪明的人都会出现差错，这很正常，下次只要做得更好就可以了，不必介怀。

快速融入新团队，是挑战也是机会



经典案例

黄可刚到一家企业工作不久，就觉得这家企业与自己理想中的企业相差甚远。他曾经想的是自己要在工作岗位上好好地干出一番成绩，可当他工作了以后才发现很多地方都和自己当初的想法不太一样。因为刚刚入职，上司不会把重要的工作交给他做，于是只能在前辈身边打打下手，而所谓的下手也不过是打印资料等一些琐碎的事情，他觉得自己的才能完全没有发挥的余地。而其他

一些烦琐的事情也让他很厌烦，比如，每天下班前要将当天的工作小结输入电脑，每天早上有一个早会布置工作等，约束太多，规矩太多，黄可觉得难以适应。

于是，他常发牢骚，工作积极性也不高，前辈交给他的事情也不认真去做。还没等到他跟前辈同事们相互熟悉，开始真正接触自己的工作，对企业文化真正有所了解的时候，黄可就被炒了鱿鱼。可是，当他再次在求职大军中奔波，每天疲于应付各种面试却还是没找到更好的工作时，他心中开始感到有些后悔，开始想念当初的工作了。



要点解析

1. 很多人在进入公司后，对企业现状不满，接受不了企业的“规矩”，没有耐心去适应企业，常常敷衍了事。其实，该案例中的早会和每天小结的制度，对新员工学习知识和技能，尽快适应企业具有非常重要的作用，如果认真去做收获一定很大。

2. 每个企业都有优势和劣势，最重要的是学会适应新的环境，快速融入企业，在和企业相互深入了解后，找到自己合适的位置，而不要一开始就全盘否定。

显规则、潜规则同等重要



经典案例

孙佳佳大学毕业，刚到公司上班。进了公司以后她发现自己的上司居然是大学里认识的学长，她很开心，学长也很照顾她，带她熟悉工作环境，指导她不太熟悉的工作业务，孙佳佳很是感激。但是日子久了她就发现了一些不对劲，公司里有一些同事，平时没有接触过，但她见面时也跟他们打个招呼，可是同事们对她的态度却不冷不热。她很奇怪，想破脑袋也没想出自己哪里得罪了他们，百思不得其解，于是去询问学长，学长告诉他，公司里虽然表面是一体的，但是暗地里分为了两个派别，那些对她冷淡的同事属于另一个派别，以后说话做事一定要小心谨慎，不要口无遮拦。佳佳觉得惊奇不已，但还是牢牢地把它记在了心里。



要点解析

公司的文化和价值观是显规则，但是在不同的团队都会存在亚文化、亚价

值观圈子，在团队成员之间又会有一些潜规则，甚至包括穿衣、吃饭都会有所讲究。假如新人入职后，不注意观察，说话得罪了人，穿衣服出了格，就会成为团队的异类，“死得很惨”都不知道是怎么回事。比如有的领导看似为人公正，其实对个别成员总是有所偏好，因此对其他人谈严明纪律都可以，但是碰到这些特殊保护对象可就要注意方式方法；有的公司帮派林立，表面是一团和气，站队却成为非常重要的步骤，若是你要继续留在这里，就必须弄清楚应该跟随谁更加合适；很多诸如此类的现象都是入职后需要注意的地方。

1. 谋取“人和”，首要是注意观察团队，分析公司、团队的显规则和潜规则，注意不要试图去打破原有的规则，不能适应公司文化就没办法站稳脚跟。

2. 新入职员工要多熟悉、多观察公司的各种规则，努力打造好人缘。你在这个公司的前途和命运，可能就是某个人一句话的事。

“把脉”上司，让奋斗之路更平顺



经典案例

杨珊升职了，下周一她就要正式开始自己的总经理秘书工作，这是她第一次做关于秘书方面的工作，很是紧张。她仔细地询问了秘书关于新上司的性格癖好以及平时的习惯。

周一，杨珊早早地来到了办公室，在上班前五分钟她开始磨咖啡豆，泡好一杯浓浓的咖啡，加入两块方糖，这是老板每天的习惯，喝了咖啡以后有利于早上有足够的精神。随后她开始整理需要老板签字的资料以及需要处理的内容，把一天的时间安排表整理好放到了老板的办公桌上。

8点，老板准时来到办公室，看到桌上井井有条的工作内容以及和往常一样热腾腾的咖啡，不禁心情舒畅，对于新来的杨珊在心底慢慢认同了。而后再在工作中，杨珊细心地去了解经理的性情，慢慢琢磨出了一套自己的方案。因此，杨珊在工作中一直深得老板赏识，从没受过批评处分，公司上下都对她赞赏有加。



要点解析

如果在入职之前你就知道你的上司是谁，那么这也应是影响你选择一份工作的重要因素。要避免遇到处于人生危机中的中年女上司、年轻气盛的男上司以及比你看上去还年轻的“小上司”。当然，很多时候，你无法知道你的直接上司是谁。

无论如何，要学会尊重上司，尊重上司的价值观、行为方式以及兴趣爱好。努力做一个对上司有价值的人，对上司完成业绩、职业发展要推波助澜，不要形成对上司的威胁。

1. 入职后，多观察，多思考，想办法了解上司的一些喜好，在必要的时候还要和上司有点共同的兴趣爱好，以便有更多的共同语言，拉近与上司的距离。

2. 不要锋芒毕露，但是也要适当地表现你的能力，千万不要令上司认为你可有可无。

名片也是门面，业务往来更便利



经典案例

武峰刚来到一家销售公司，还没有来得及印刷名片，一同工作的同事劝他快点印，名片对于他们做销售工作的人来说很重要。但他却总是说：“不着急，名片那东西，有没有都无所谓。”武峰觉得名片也就只是介绍自己的姓名职位，自己口头一样能自我介绍，何必还要使用名片呢？

一次武峰和客户打交道，这是他到公司谈的第一笔大单子，他精心准备了很久，终于一切都已经谈妥，眼看一桩生意就要做成了，这时对方站起来希望交换名片，留一个联系方式，方便以后联系。武峰却说：“我没有名片，我觉得名片没多大用。联系方式我口头告诉你就行了，何必还要名片呢？”对方一听这话，对小武的好印象全没了，他觉得怎么能够与一个如此随便的人合作呢？于是客户马上提出取消下一步的合作计划。

武峰后悔不已，为了吸取教训，马上为自己制作了精美的名片，以后逢人就说：“名片很重要，真的很重要！”



要点解析

1. 使用名片介绍自己的时候比较方便，一般来讲，在口头自我介绍时，人们对自己的职务不便直接说出口，说出来别人会以为你在夸耀，名片就能化解这些尴尬。

2. 使用名片给人的印象深刻，只要名片在，就不怕因工作忙、事务多而忘了对方，随时可以进行通信。

3. 使用名片还具有宣传作用，人们在进行商业及业务往来时，使对方对自己所从事的业务有所了解。

上好首日班，留下好印象



经典案例

田霄大学毕业后在求职大军里奋斗了快半年，终于找到了一份满意的工作，她非常珍惜这份来之不易的工作。周日晚上，她早早地洗了澡，调好第二天的闹钟进入梦乡，周一早上六点她起了个大早，穿上准备妥当的衣服，化了个精神的淡妆，朝气蓬勃地出门了。

来到公司，办公室里还没有人。她拉开了窗帘，打开窗户，让办公室透透气，一扫沉闷的气息。打开饮水机烧上热水，拿起扫帚把地上周末堆积的灰尘扫干净。做完这些事以后，同事们陆陆续续地来了，她微笑着和每一位同事问好，自我介绍。同事们都很喜欢这个开朗有礼貌的新同事，大家也纷纷向她介绍公司的情况，告诉她在公司要注意些什么，田霄也一直附和，偶尔说两个笑话逗得大家哈哈大笑。办公室里的气氛非常融洽，大家甚至已经决定晚上到常去的火锅店聚餐以欢迎新人的到来。

田霄就这样凭借着上班第一天给大家留下的好印象，开始了在新公司的工作，并且很快地融入了集体中，工作能力也在大家的帮助下逐步提升。



要点解析

终于来到了梦寐以求的工作公司，如愿以偿了。第一次上班面临一个全新的环境，就像第一天来到大学校园一样，你需要尽快熟悉这里的工作环境，当然包括你的同事、你将要面临的工作内容。而第一天的到来，你需要如同第一次面试一般，努力给大家留下良好的印象，而良好的印象必定会为你的职业生涯加分。

1. 第一天上班的表现往往令人留下深刻印象，足以影响你日后的发展。
2. 第一天上班必须守时，要表现得大方得体、衣着要端庄整齐，并切合身份，给上司及同事留下一个良好的印象。

记住同事名，打造同事圈



经典案例

陈立有一个缺点，记不住别人的名字。他来到公司上班已经一个月了，可

还是叫不全办公室里同事的名字。这其实也有他自己不上心的原因。他对这份工作不是很满意，只是因为毕业大半年了还没能找到满意的工作，他又实在不想再过每天面试等通知的日子，于是草草选择了这家公司。他想先在这家公司干上一段时间，有了工作经验后再跳槽。所以，他一直把这个工作当作一个跳板，对同事、工作也不放在心上。每次叫别人都是：“喂，那谁谁。”被叫到的同事在开始一两次还会耐心告诉他自己的名字，可是次数多了，同事就觉得不满。你刚刚到这里上班不认识我们是正常的，但是都过了一个月了还不认识，同事们都觉得自己没有被尊重。

于是每次陈立有什么事麻烦同事，同事们都纷纷找理由推脱，不想帮助他，毕竟你不尊重别人就不能要求别人尊重你。于是陈立的工作越来越难完成，常常每天加班到很晚，他觉得疲劳，两个月以后就辞职了。当他又一次被淹没在求职的人海中，他又开始后悔自己当初没有好好地对待这份工作。



要点解析

第一天上班，上司一般都会为你介绍公司或部门内的同事。知道吗，努力在很短的时间内记住他们的名字将有利于加快与同事的熟识，而且也会赢得他们对你的好感，因为这是对他们的一种尊重。

1. 也许你无法一时间记清每个人的名字，但你可以尽量集中精神，谨记某些印象较为深刻的名字。

2. 如果你对公司的人、事和环境均感到十分陌生，请不要担心，只要你待人以诚，保持心境开朗，以谦虚态度与人相处，相信很快就能与其他同事熟悉。

做好加班准备，为晋升做足铺垫



经典案例

韩莉刚进入一家公司，上司就交给她一项艰巨的任务——让她一天之内完成一份调查分析。这份调查分析若要按照正常的工作量，起码要两天才能完成。她感到很苦恼，但是没有办法，若是连第一项任务都做不好，这份工作还怎么很好地进行下去呢？于是韩莉只好加班。

当天晚上韩莉在公司里订了一份外卖草草地解决了果腹问题，就开始紧张地投入到工作中，一直加班到晚上十点才终于完成。韩莉回到家中累得趴在床上一动不动。

之后的工作中，基本每个星期都会有两天晚上加班，但是她感到很充实。

在新的工作中她努力付出，收到上司和同事的赞赏时总会有一种满足感，她渐渐喜欢上了这种感觉，工作做得又快又好，甚至有时做完了自己的以后还会主动询问上司或同事有没有需要她帮忙的，大家都戏称她为“工作狂”。但是韩莉很满足，她觉得有工作做就能显示自己的价值，并且当她习惯以后还喜欢上了这种忙碌却有趣的生活。



要点解析

在一个理想的环境下，某件工作可能需要三天才能处理完，但事实上，上司可能希望你立即完成，却没有提供足够的培训，因此新员工应随时准备多学点东西。要是有限制，可能要加班，甚至还需把工作带回家做。

1. 在许可的情况下，可寻求同事的协助，但切忌相同的问题发问多次，必要时应将操作点记下以帮助记忆。

2. 认清自己在公司的位置，适当加班也能为你以后的晋升做好铺垫。

初入职场，设定短期计划



经典案例

郑凯刚大学毕业，进入一家公司工作。他所任职的公司专业性很强，同事大多都是研究生，他在公司里并不出众，于是他开始给自己制订各方面的计划。首先他制订了工作前半年的计划，他决定考证，行内有一个非常专业但难考的资格证，若是考下了这个证以后，各方面的待遇都会好很多，再加上大半年后公司有一个公派交流学习的机会，公司历来的规定都是有资格证的员工优先。

于是这半年时间郑凯每天下班回家都在家中自学，周末也不和朋友出去玩，全身心投入到了工作和学习中。半年后，功夫不负有心人，他拿到了这张资格证。之后的两个月，他又给自己定下目标：做出一单漂亮的业绩。于是这两个月他从各个方面入手，使自己能够达到目标。两个月后，他做出了一番骄人的业绩，顺利地拿到了公派交流学习的机会。

大家都很羡慕他，问他是怎样从一群比他有经验、学历比他高的人当中得到这份机会的。他回答道：“我只是从小小的计划做起，不好高骛远，一步一步地朝着自己的计划前进而已。”



要点解析

进入公司，就要为自己设好三个月后要达成的目标。这需要和你的上司沟

通，了解他们对你的要求，并且清楚公司的走向与未来。如果你到现在还不清楚未来会怎么样，至少要想好年终奖金发放前的短程目标。

1. 你需要在一段时间内表现出你的工作能力与组织能力，而这些能力的表现与你是否具有计划性是分不开的。

2. 有目标地工作，有目的地生活，有计划地实施，更容易让自己达到目标。

七分聆听，三分表达



经典案例

李旭进入公司，做的是策划选题的工作，往往遇到一个大的策划案需要三四个人一起完成，在选题上，大家意见争执最大，因为每个人的想法以及想要切入的点都不一样，所以每次进行选题讨论时，大家都会相互争论，有时甚至会吵得面红耳赤。

每当这个时候李旭就会调和气氛，先将大家的情绪安抚下来，然后分别听取不同的建议。在听取别人建议时，他不会打断，只是静静地听，并且用笔仔细地记下可取的地方和自己的想法。听完不同的建议以后，他会加以融合。因为每一个选题方案都有其亮点，李旭就把这些亮点提取出来，再加上一些自己的建议以达到大家都能接受的程度。李旭能很好地和大家沟通，把大家融为一体。

大家渐渐地都相互包容让步，选题方案一次比一次好，而李旭也慢慢成为了大家的主心骨，很好地融入了这个新的团队。



要点解析

良好的沟通有七分来自聆听，三分来自表达，如果你急于表现自己，很可能使部分同事视你为一大威胁，成为建立关系的障碍。同时，也切忌过分沉默或是被动。

1. 良好的沟通有助于建立关系，融入团队，更好地完成团队工作。

2. 注重团队精神，与同事紧密合作。遇到分歧不要武断专行，学会沟通很重要。

3. 与同事融洽相处，避免独行独断以证明自己是一个可靠的工作伙伴。

莫让办公桌成了“垃圾场”



经典案例

江舒有一个外号叫“乱室佳人”，别误会，虽然江舒长得的确很好看，但这个外号可不仅仅是夸她的。江舒不爱收拾，东西喜欢乱放，丢三落四，时常找不到东西。上班以后搬出来一个人住后更是懒于收拾，所以家里非常凌乱。去过她家里的朋友都给她取了“乱室佳人”这个外号。江舒不光是家里乱，她的办公桌也乱，文件歪歪扭扭地叠在一起，往往找文件的时候都要弄乱，桌子上随处丢着笔、手机、U盘、钥匙，显得很干净利落。

一日，老板心血来潮，想视察员工们的工作情况。于是，他不动声色地观察着员工们的工作状态。当走到江舒的办公桌旁边时，老板大吃一惊，江舒正忙着在桌上乱翻自己的文件。因为没有分类归放，所以只得在一堆文件里乱翻，越翻越乱。老板很是生气，当场就训斥道：“你这样将东西乱放，每天的时间都花在找东西上了！效率怎么能提高呢？！一个人连自己的办公桌都做不到干净整洁，怎么在工作上做到干净利落、井井有条呢？”江舒当场就脸红得像个苹果，恨不得找个地缝钻进去。

老板走后，她立马把自己的办公桌分门别类地整理好，并且暗暗告诫自己，以后再也不当“乱室佳人”了！



要点解析

1. 办公桌成了垃圾场似乎是职场人士司空见惯的事情，这好像显示一个人很忙，但有时是一种假象。
2. 如果你工作的时候办公桌翻乱也许可以代表你在认真工作，但你下班了也不整理一下，第二天一大早桌子上还是混乱不堪，那就是你的问题了。
3. 一个人办公桌的状态实际上会反映出这个人的工作作风和为人处世。干净的办公桌也会让你有一个好的工作环境与工作状态。

做事讲究条理，效率达人非一日之功



经典案例

有两位应聘者成为某公司部门经理助理这个职位的最终候选人。这两个人

实力相当，学历相当，资历也相当。询问工作方面问题的时候，两人的回答都很完美，面试官难以取舍。这时候公司总裁秘书问了两人同一个问题：“假如你已经进入公司担任经理助理，每天上班的第一件事会做什么？”

第一个人回答道：“我会等待经理前来给我分配任务，然后按照经理布置下来的任务，按时保质保量地完成，绝不会做自己的私事！”

众考官摇了摇头。

第二个人答道：“我上班第一件事是浏览自己收到的电子邮件和信件，了解今天有哪些工作要完成，然后再根据轻重缓急把工作一件件列出来，按照时间顺序排一个表，然后告知总经理今天的重要事件以及行程安排。”

结果很快就出来了。第二个人被录用了，第一个人被淘汰了。

其实这个问题主要想考察应聘者做事是否有条理，做事的条理性对助理工作来说非常重要。



要点解析

1. 遇到事情，首先，我们要先分析我们的目标是什么，做这件事情有哪些方法，哪种方法最好，需要注意哪几个方面。其次，做到统筹规划，理出做事的提纲。最后，一件事情做完了，要有总结。

2. 如果我们能够把自己的工作设计得有条理一点，也许我们的工作效率就会提高很多，你还会发现，工作原来可以更加的轻松快乐。

虚心求教，练就扎实基本功



经典案例

小铁毕业后经过多轮面试进入了一家外资公司。当他进公司以后发现职场和学校是两个完全不同的环境，学校里虽然课业繁重，可是压力不大，但是进入公司后，每个月都要看业绩。因为是新人，对公司事物还不太熟悉，所以他每天都在不断地接受新的东西，工作也需要多学习才能做好。第一个月的业绩自然也不理想，但是小铁却没有气馁，他抓紧一切时间向前辈请教学习，面对新工作、新环境，小铁仔细观察，认真学习，就这样又过了一个月，在他不断的努力下，终于慢慢适应了公司，每个月的业绩也慢慢地上升了。

其实在我们的生活中会不断地遇见新的环境、新的挑战，我们应该尽可能地了解这些新环境，熟知它们，那么对于自己来说，也是不断地提升自己的能力。



要点解析

与你工作相关的人和事必须在最短的时间内熟悉，当你来到一个新公司时需要熟知自己的工作性质和工作任务，你的岗位对于你有些什么要求，责任有多大，处罚如何规定，必须牢记在心。熟悉公司的业务范围和与你岗位有关的客户情况，这些方面的内容越详细清楚，对你就越有帮助，就能更好地处理工作事务。知道做到什么程度会受赏识，出什么差错会被炒鱿鱼，然后去遵守这些规则，不要因为疏忽而丢失工作。

1. 有条件的话，可以了解一下前任在该岗位时的工作状况，这样就有一个比较。

2. 不懂的问题多向同事、上司请教，因为每个人都要做自己的工作，而没有义务来教一个新员工，所以要虚心向同事和上司请教，得到帮助要表达你诚挚的谢意。

参加第一次例会，需注意些什么



经典案例

陈莎进入一家新公司，初来乍到，办公室里一个人都不认识，她在新环境里感到非常陌生，油然而生一种孤独感。过了一个星期，在公司的第一次例会上，她很意外地看到了大学另一个系的朋友小茜。虽然平时在学校里只是见面打招呼的关系，但是在陌生的公司突然看到自己熟悉的人，她还是觉得特别开心和兴奋，好像见到了亲人一样，她立刻朝着小茜挥手，并且大声招呼小茜，跑过去亲昵地坐在她的旁边，叽叽喳喳地叙旧，在会议期间还不时悄悄地向小茜打探公司的情况。陈莎完全没有注意到上司越来越不开心的表情，同事们的频频回顾以及小茜越来越尴尬的脸色……

例会结束后，上司叫住了陈莎，对她进行了严厉的批评，说她这样是对公司的不尊重，也让周围的同事感到尴尬，并警告她下次例会再也不能出现这种情况了。陈莎被训得灰头土脸，只得连连点头称是。



要点解析

陈小姐的心情可以理解，然而在那种情况下不适合叙旧、聊天，这会严重影响同事对自己的印象，也会令自己的朋友感到尴尬。

1. 在会议期间不宜与熟人打招呼、交头接耳，若是碰见熟人微笑点头示意

即可，等会议结束再表达重逢的喜悦吧。

2. 注意别在大众面前打哈欠、频频看表、身体动来动去，或是把玩手上的笔、闭上眼睛等，这些都是很不礼貌的行为。

3. 时刻保持坐姿端正，将微笑挂在嘴边会给别人积极向上的印象。

电梯相遇，隐含着很多学问



经典案例

薛乐最近跟着领导一起做一个大单子，如果这笔单子做成，半年的业绩就有了保障。于是近一个月的时间，薛乐每天熬夜做策划，改方案，每天开会，忙得觉都来不及睡。一个月后顶着一双厚厚的黑眼圈，他谈完了最后一个细节，对方很满意，终于谈下来这笔单子。

终于签单了，乐乐有些小小的兴奋，想着自己这一个月来的努力总算没有白费，无比欣慰。合同签罢正逢午饭时间，部门主管和薛乐一同陪客户吃午饭，算是为今天的顺利签单而庆祝和奠定以后长期合作的友好关系。薛乐走出办公室才发现自己已经饥肠辘辘了，刚走到电梯门口，薛乐第一个冲了进去，开心地按下第一层的按钮，而等电梯到一楼的时候，她又第一个冲了出来，完全没有发现主管的脸色已经相当难看。

事后吃完饭，主管叫住薛乐，批评了她，“乘电梯的时候应让合作伙伴和上司先进，自己一个人疯癫癫地先跑进去，一点礼仪也没有。”就这样，本来是应该完美结束的单子，因为薛乐的失误留下了一点点瑕疵，而薛乐因为签单成功的快乐，也被打消了一大半。



要点解析

电梯是职场外的小考场，这里充满着职业人的礼仪和修养，学问不小。进入公司后，难免与他人相逢在电梯。

1. 进出电梯门时，一定要请客人、年长者及上司先走。

2. 如果遇到电梯超载警告，你最好主动下去，特别是由于你而超载。

3. 要做到在电梯里不乱写乱画、不抽烟、不喧哗，在自己进入电梯后要帮他人按住开门按钮，若是站在按钮附近应询问其他乘客要去几楼，帮助按下。

身在职场，时刻保持行为举止职业化



经典案例

沈言是一家大型酒店的客房服务部经理。这家酒店非常有特色，装修精致不失风雅，价格自然也十分昂贵，入住的人一般非富即贵。沈言每天都要根据对客房的分部安排、客人的入住感受来调整酒店的服务，以求让客人能够最大限度地满意。

这天中午，沈言正在自己的办公室小憩，突然接到员工的紧急电话，说一位客人在大厅里与前台的服务小姐争吵起来了，非嚷着要见经理。沈言立刻起身朝大厅走去。大厅里正站着一位满身贵气的少妇，正在责骂前台小姐。他抬起笑容问道：“这位女士请问有什么可以帮助您的吗？”少妇转过身扫了一眼沈言胸前写着“客房服务部经理”的名牌说道：“我老公公司的客人后天就要来这边谈生意了，客人特别喜欢中国古风，我才特意来预订你们这儿的中式套房，结果你们的前台却跟我说被预订了，非让我选其他的！你们这是什么服务态度？！”沈言看前台小姐已经被训得眼中含泪，而这又显然是少妇无理取闹，他忍下心里的怒气，和颜道：“这位女士，真的非常抱歉，我们酒店的中式套房确实被预订了，但是我们还有一套民国套房，也是中国风类型，不如我带您去看看，您再决定好吗？”

就这样，沈言没有因为客人的无理取闹而生气与不理性，而是用职业化的态度和举止完美地化解了这次危机。



要点解析

行为举止职业化，可策略性地解决冲突。职业化是职场人必须经历的过程。它可让你逐渐符合你所从事岗位的所有标准，能够极大地发挥职位的作用，并且能将与职位不相符的“枝节”全都去掉，更好地实现自我价值，让上司更快地体会到你的重要，进而得到晋升的机会。另外，职场冲突是可以顺利化解的，问题的关键是要将冲突视为是可以解决的问题。

1. 确认冲突的源头，沉稳而冷静地面对，避免做人身攻击，同时充分发挥沟通协调的功能。
2. 采用恰当解决冲突的技巧，使每一个人都成为赢家，冲突必将迎刃而解。

抓住机会，尽快给自己找准定位



经典案例

李璇刚刚应聘到一家公司。她和大多数被录取的员工一样，除了了解自己的业务以外，对公司的其他业务都不是很了解。公司为了让员工更加熟悉工作流程，在新职员入职时，公司都会组织一次员工培训，不光是自己的岗位，也帮助员工熟悉其他岗位的工作流程，以方便更好地提高工作效率。

李璇的职位是设计产品，她在学习的过程中发现，在设计产品中，其实她对包装的设计更为优秀，培训老师称赞她所设计的包装让人耳目一新，让人有购买的欲望。于是真正进入岗位后，李璇的大部分重心都在包装设计上，后来越做越好，便索性将自己定位到了包装设计上。慢慢地在同事中脱颖而出，越来越受到上司的赏识。

李璇非常感谢公司能在开始上班之前开设培训，并且感谢自己能够在工作初期对自己有一个明确的定位，正因如此，才造就了现在的自己！



要点解析

不少企业在新员工上岗之前，一般都会对其进行岗位培训，而且对新员工进行岗位轮换。目的是使其熟悉企业的整体运作状况。在这期间，新员工有很多机会可以发现并选择自己的兴趣所在。当然，这就要求员工要更善于学习、善于动手，对企业赋予的各项工作都能尽快上手。

1. 熟悉工作职责和岗位职能，了解企业运转情况，以及员工的角色。
2. 抓住机会，在工作中学习，找到自己的兴趣和目标，给自己一个明确的定位。

尽忠职守，做事之前先做人



经典案例

冯唐来到一家公司上班，这家公司的福利待遇非常好，每天中午都会给员工提供免费的营养午餐，菜式非常丰富，味道也很好。公司员工对此都非常满意。

冯唐每天中午吃着免费的午餐，渐渐地就动了不该有的念头。因为刚刚工

作，冯唐工资不多，每个月刚刚能够解决温饱，所以租的房子离市中心比较远，交通也不便捷，冯唐每天六点下班，到家都已经8点半了，还要拖着疲惫的身子做饭，等饥肠辘辘地吃上饭已经是晚上9点了。所以他看着公司中午的饭菜便想着能多带一些回家当晚饭吃。于是他每天都带一个小饭盒，把晚上的饭菜打好，下班回家只需要加热即可，这样的确是省了不少事，却不知上司把这一切都看在了眼里。

冯唐工作了大半年，终于迎来了一次升职机会。公司要在每个部门选一个组长出来帮忙经理分担工作，冯唐因为学历比别人高一级，工作业绩也不错，所以也成为候选人之一，与另外一位同事一同竞争。当经理秘书将候选人名单交给经理时，经理毫不犹豫地选择了另外一名候选人。秘书感到很奇怪问道：“其实综合来看，冯唐比他更适合这个职位，您为什么毫不犹豫地淘汰冯唐呢？”经理回答道：“一个在小事上都控制不住自己，爱贪小便宜的人，我怎么能相信他在更大的诱惑面前不会动摇呢？”



要点解析

1. 虽然各公司的员工手册不可能完全一样，在制度上也不尽相同，但是对行为道德方面的要求却大抵相似。比如在工作规范方面会要求员工尽忠职守，服从领导，保守业务秘密；爱惜公司财物，不浪费，不化公为私；遵守公司一切规章制度以及工作守则；保持公司信誉，不做任何有损公司信誉的行为等。

2. 求职者一进入公司，就会有无数眼睛在注视着你，除了你的直接上司和人事部，还要遵守基本的行为准则，做事之前先做人。

热爱本职工作，端正工作态度



经典案例

你也许看过这个故事：同一个村里出来三个人，同时到一个建筑工地干活。何涛每天按部就班地和着灰沙，常常累得满头大汗地回到工棚倒头便睡，第二天又起来继续干活。当工期结束以后，他除了工作效率提高了以外，一点收获也没有，于是他继续去往第二个工地干活。张辉每天干完手里的活儿，一有空就去看师傅们砌砖，虚心地向师傅们请教，平时空闲的时候也自己拿几块砖练习，慢慢地也技术熟练了，张辉拿起了瓦刀，当上了二手师傅，工资也翻了两倍。肖恒则是注视着工地里的每一道工序，经常在干活之余，到各个工作部门去打听、了解各种工序的情况，了解管理的方法、材料的价格，他细细地记下，

并且在心里想想还有没有可以改进的地方。活干完了以后，他已经基本上了解了所有的流程，并且还对它进行了改进。

三年后，何涛还是在建筑工地和灰沙，顶着烈日，一脸疲惫；张辉当上了工地师傅，而且成为了包工头；肖恒则坐着汽车，在各个工地间视察忙碌，他成了建筑开发商。这不是因为谁的条件好，也不是谁比谁聪明多少，关键是每个人对待工作的态度。

要点解析

当你进入一家公司时，老板除了需要你有良好的工作业绩以外，还需要你有一个端正的工作态度。当一个人态度端正了，那么他不管做什么都不会太差。

1. 要努力提高自己的工作技能，提高工作效率，热爱本职工作，对自己的工作负责。

2. 与同事通力合作，互相配合，不得相互拆台或搬弄是非；对本职工作应争取时效，不拖延，不积压；在待人接物方面需态度谦和，以争取公司同事和客户合作。

开会时切忌“魂游太虚”

经典案例

杜亮是一所中学的班主任，班主任最需要按照学校的规定管理学生，而且也需要向学校及时反馈学生的状态与意见。因此，每个星期的周一都要开例会，进行上一周的工作总结以及说明本周的工作要求。每次的开会内容都差不多，只是偶尔会提及一些重点。于是每次开会的时候杜亮都在座位上玩手机或是开小差，对于主任的讲话都只是大概听听，并未认真。

这天开会的时候，他一如既往地拿出手机开小差突然听到主任说了一句：“这次的活动非常重要，希望大家严阵以待！”杜亮一个心慌，他刚刚开小差去了，依稀记得主任说了一个什么活动，但却没有听清，这下可麻烦了。没有听清主任说的话，现在连要进行什么活动都不知道，怎么安排工作。于是等会议开完了以后，杜亮厚着脸皮去问年级组长这次的活动是什么。年级组长很是诧异地问道：“刚刚主任说得那么清楚。你没有听明白吗？”杜亮一下红了脸，说道：“刚刚开了会儿小差，没听清楚，所以再来问问。”

从此以后，每次开例会的时候杜亮再也不敢开小差了。



要点解析

1. 如果没有聆听，虽有可能听到只语片言的，但会错失至关重要的部分，这些话可能被听到并进行了加工，但不会照单全收而进入意识深处。
2. 集中注意力。不要魂游太虚，保持谈话的专注和聆听；不用努力寻找话题，担心下一步要说些什么，我们只管细心聆听，掌握对方的说话内容、事件、意见等，因为当我们在努力寻找话题时便不能细心聆听，也就可能错过一些重要的资料和字眼。
3. 留意有隐藏的话语。与人之间的说话有时不很直接，有些资料是隐藏的，我们的耳朵和脑筋都要一齐活动，找出隐藏的话语。

不要忘了关注你的考勤



经典案例

钟明上班快一个月了，可是人事部就是不给他办理考勤，原因是指纹考勤办理手续比较麻烦，如果钟明一个月的试用期没有通过，那么这个指纹考勤就白做了，所以想等钟明一个月试用期过后再给他办理。事情又一日推一日，等钟明上班差不多两个月了才正式办理好指纹考勤。

8个月以后，钟明已工作了10个月，终于迎来了新年，公司开始准备给员工发年终奖了。这家公司是按照职位和工作时间来评判年终奖多少的，但是钟明发现公司给他的年终奖只计算了8个月的上班时间，他觉得很疑惑，便去询问财务室的工作人员，为什么他上了10个月的班，最终却只给他计算了8个月的。财务室的工作人员查询记录以后说，他的考勤记录只有8个月，所以按照考勤只有8个月的奖金。他非常气愤，可是没有考勤，公司系统就不会记录，于是钟明只得自己吃了这个哑巴亏！



要点解析

入职时间需与开始考勤的时间一致，这众所周知。但是现在也有一些公司在员工刚入职时不安排员工考勤，而是隔一段时间后才让求职者开始考勤。

1. 面对这种情况，求职者一定得要求入职就开始考勤。如果真的不能考勤，也得让公司出具你已开始上班的证明。否则在发生纠纷时，会对求职者很不利。
2. 当你开始工作以后，你也要时常注意考勤记录，因为你的全勤记录不光

会关系到你的全勤奖金，而且也关乎同事和上司对你的印象。如果你每个月的考勤记录都是全勤，那么你就会给别人留下一个认真工作、守时严谨的好印象，这对你工作的帮助很是巨大。

多做事、多建议，少挑刺



经典案例

肖克刚刚跳槽到一家公司，这家公司和他之前上班的公司在企业文化与企业风格上有很大的差异，所以在规章制度、员工管理上也有诸多不同。肖克来到这家公司感到不适应，于是大家听他每天说得最多的就是这里不对那里不对，却从不说自己的不对。

有一次，肖克因为一次迟到没有拿到全勤奖金，而且扣除了他的平时工资，觉得很不甘心，于是他来到上司的办公室理论：“作为领导应该多体贴员工的难处，每天上班堵车堵得厉害，迟到是可以理解的，那么公司就应该理解员工，只扣除全勤奖就好，为什么还要扣除平时工资？我之前的公司都不扣！”随着肖克越来越理直气壮的语气，上司终于忍无可忍地说道：“你来到一个新的环境，就应该适应这个环境，你自己不思进取，反而责怪环境！既然你觉得你之前的公司哪里都好，那你为什么还要来我们公司呢？你回你之前的公司去吧！”就这样，肖克因为他的光说不做而被炒了鱿鱼！



要点解析

无论是初入社会的新人，还是跳槽的高级管理人才，到了一个新的公司总是想尽快建功立业。或是带着书本上学来的尽善尽美的理论，或是带着外企的成熟经验，对企业的现状横挑鼻子竖挑眼。这是一件好事，说明你发现了问题，勇于挑战现状，可以为企业的发展做出贡献。然而，要改变现状是需要过程的，心急吃不了热豆腐，否则只会出师未捷身先死。

1. 对待一个公司、一个团队的正确态度是——少挑刺，多建议。

2. 要肯定已经取得的成绩，如果一个公司、一个团队已经运营了很多年，那么它一定存在一些成功之处。并且公司乐意接受、聘用一个新人，一定是认识到某些方面还需要补充新鲜的血液。

3. 你是公司认定可以做改善的人，所以，把你的精力放在工作上，尽你的能力做好工作，你的成绩会被人看到。

专业成就高度，工作要做到精益求精



经典案例

小吴是一家橱柜公司的首席设计师，他从刚入行时的一个默默无闻、每天画着最简单图纸的小设计员做到现今的首席设计师，其成功的关键就在于他对工作精益求精。

当他刚刚进到公司时，只是一个每天画基础图的小设计员，但是他并没有敷衍或是觉得不耐烦，而是每天都精益求精地把图纸精确到每一个毫米，每次首席设计师拿到他的草图都不需要再多加修改，且图纸虽然是草图但是非常完美。于是小吴渐渐被首席设计师赏识，慢慢提拔他。可他并没有因此而骄傲自满，反而对待工作更加认真，每一个订单，他都认真处理，严格按照规定程序操作。遇到一些复杂的订单，他会主动延长在现场的时间，多次测量，让测量精准，使整体设计完美精确，并且会细心根据客人的需求来对自己的作品进行细小的修改。客人们对他的设计都非常满意，渐渐地一传十十传百，口碑越来越好。就这样，吴天实现了由小设计师到首席设计的华丽转变！



要点解析

精益求精的专业精神是所有追求职场成功的人士必备的条件。长期以来，很多人都在追求不恰当的“中庸之道”，什么事情都不愿意琢磨如何做到最好，做到极致，而是讲求差不多就行，说得过去就可以，专业化的整体程度欠佳。而就个人职业发展而言，“专业成就高度”，不能培养成行家，就不具有特别的竞争优势。

1. 要选择适合自己的行业和职业，才能最大限度地发挥我们的兴趣和热情；要常怀进取之心，不放松对职业知识和技能的学习，才能使我们的专业精益求精，增强自己的竞争力。

2. 时刻关注行业的发展，才能把握住可能的机会。所谓运气，是对有准备的人而言的。

提前接触同事，留下良好印象



经典案例

何兰大四还有两个星期就毕业了，她决定提前做好准备，于是参加各大招

聘会。终于被一家自己心仪的广告公司录用。当公司得知她还有两个星期毕业时，询问何兰是大学正式结业以后上班，还是现在就上班。何兰思索了一下说道：“我这两个星期除了最后的毕业典礼，就没有其他的事了，我想先到公司来熟悉同事和工作岗位，如果我有事，提前一天告知请假，先熟悉两个星期，两个星期以后开始正式上班，可以吗？”面试官答应了她的请求。

何兰跟着自己的组长来到了办公室，热情地跟未来的同事打了招呼，并且说明了自己的情况。同事们也热情地回应了她。在上班的这几天她并没有实际接触自己的工作，更多的是帮助同事们处理一些琐碎小事，和同事们渐渐亲密起来，中午一起吃饭、聊天。当两个星期以后她正式入职，很快就进入了工作状态，这一切都得益于她提前与同事接触，留下了良好印象。



要点解析

1. 在上班之前就接触你未来的同事，向他们表明你热切希望有个好的开局。其实，很少有职场人士注意到这点，而在这方面做了功课的人，总是能给别人留下良好的第一印象。

同时，你还可以迅速找到公司不成文的行为习惯或准则。也许你会发现，电子邮件是大家推崇的交流方式，或是了解到公司希望所有人都参加早上的例会，哪怕并没有规定必须参加。

2. 提前接触同事，可以为你的人际关系打下基础，也能从侧面对公司有进一步的了解。

小心职业孤独期



经典案例

徐毓入职两个星期了，虽然工作劳累，但是她依然很迷茫，因为她进入的这个办公室里的员工都已经是合作很多年的老搭档，彼此之间的默契使徐毓觉得自己不能很好地融入他们，比如每当他们遇到问题时，总会说“这个问题和上次遇到的差不多，就按上次的方法办”。而徐毓则一头雾水地完全不知道之前的解决方案是什么，只好再去询问同事。

她觉得自己很喜欢这份工作，也很欣赏同事们的工作方法和态度，她想要把这份工作做好，于是她决定通过自己的努力改变现状。她把从老家回来带的土特产给每位同事都准备了一份，同事遇到困难或者工作量很大，而她较为空闲的时候，她会主动帮同事分担，努力融入他们的话题氛围中，渐渐地徐毓和

同事们慢慢熟悉起来。不到半年，徐毓和同事们也培养出了默契，变得亲密起来。



要点解析

入职后，有一段人人必经的心路历程，就是“职业孤独期”。其表现为被同事孤立和排斥，或者根本被漠视存在。“职业孤独期”的时间一般为3个月。适应快的人，1个月就可过去；适应慢的人，或许需要6个月时间才能度过。不过，也有一些人，在经过“职业孤独期”的时候，由于受到外部环境的影响，会产生职业阻碍或心理创伤，甚至使自己的职业生涯就此搁浅，其中不乏才华横溢、技能超群的可造之材。

1. 要尊重同事，态度谦虚。懂得倾听他人的意见。
2. 寻求信任关系。要显示你的真诚和诚信，不可急于求成。用自己积极乐观的态度感染对方。
3. 即使陷入了孤独期也不要沮丧，努力让自己融入环境，不要放弃。

如何度过职业浮躁期



经典案例

康宇在学校里十分优秀，各项表现优异，大学毕业以后也很快找到了一份满意的工作。康宇决定，一定要干出一番骄人的事业让大家刮目相看。

于是当康宇进入到公司以后野心勃勃，每天都想着怎么做出一番业绩。可是所谓“理想很丰满，现实很骨感”，康宇因为是新进员工，每天他所做的工作都是一些琐碎的小事，康宇觉得很沮丧，他觉得自己才华不应该被埋没在这每天琐碎的小事上，于是他找到上司表达了自己想要做大事的想法以及自己一定能做好的决心。

上司只是笑看着热情激昂的康宇问道：“你知道公司为什么要让新进员工从小事做起吗？”康宇轻蔑地说：“不就是不放心新员工的能力嘛，可是不让员工试一试怎么知道不行呢？”上司答道：“刚刚进公司的员工就算能力再强，他也有一项无法弥补的缺点，那就是经验！公司的大业务一般都需要几个部门的共同努力，新进的员工不了解公司流程，没有办法很好地调节，所以才让你们从基础做起，为以后的大业务埋下伏笔。”

康宇听了羞红了脸，从此以后，他克服了自己的浮躁心理，一步一步踏踏实实开始工作，也渐渐得到了领导的赏识。



要点解析

刚入职场的的人往往会表现出一种充满激情的工作心态，希望在工作中尽快脱颖而出，但是，由于理想与现实之间的落差，在工作的初期最容易浮躁。一旦短期努力没有马上得到回报，他们就会认为公司不重视人才，在这里工作没有前途。在这种情况下，一些人开始消极对待工作，一些人则开始筹划着跳槽。

1. 要了解该公司大致的发展战略，并确定是否能与自己的职场规划和目标紧密衔接起来，形成一种合力，最大限度地激发自我积极性，把自己从失落和迷茫的情绪中解脱出来，振奋起来。

2. 要设法快速融入公司文化，创造良好的人际环境，从而使自己工作时的心情愉快起来，创造自己与公司的感情纽带。

职场沟通：话入肺腑如品茗，真心之言情更浓

对待同事，要表现你的“爱”



经典案例

李佳有很多好朋友，她身上有一种亲和力，所有和她接触的朋友都被她身上的那种亲和力所感染，大家都乐意与她做朋友。而当李佳进入职场后，这种亲和力也帮了她大忙。

李佳很爱笑，每次工作出问题，她都不会急躁，而是笑眯眯地去检查，发现错误便改正它。当同事忘记做什么工作时，她也不会抱怨，而是包容地提醒他，如果自己的事情不多，她还会帮忙做了。大家都很喜欢和她搭档。

有一次，领导给她布置了一项文件整理的任务，工作量巨大，李佳熬了一个星期的夜才好不容易将它做完，可是没想到在公交车上被小偷偷了钱包，她放在钱包里的U盘也被偷了！

李佳焦急不已，还有两天就要交给领导了，凭自己一个人，就算这两天不吃不喝不睡也赶不出来啊！这时同事听闻她的事情，都纷纷安慰她，并且主动要求帮她分担。就这样在大家的分工合作下，总算是在领导检查之前完成了。李佳很感动，同事们却说：“你平时对我们这么好，关键时刻，我们回报你对我们的爱也是应该的啊！”



要点解析

人人都喜欢一种亲和、亲切、温暖的感觉，而你所给出的都是你身上所拥有的，你给不出你身上所没有的东西。如果你给不出“爱”，那是因为你的内在缺乏或没有“爱”，因此，当一个人心中充满的是消极情绪、怨恨、不满、嫉妒、胸襟狭窄时，所给出的也将是他身上所拥有的这些不快乐的垃圾产物。可没有一个人喜欢做垃圾桶，除非他是焚化炉。

1. 心中要有“爱”，当心中有“爱”那么自然会有生命的柔软度、接受度，当心中有“爱”时，才能给予爱的力量。

2. 当心中有“爱”，即凡事心存感激，那么自然会展现一份气度、风范、

格局、爱、亲和、亲切、温暖的感觉。

有立场地沟通才会事半功倍



经典案例

田军刚从学校毕业，来到一家大型企业上班。这家企业是家族企业，所以整个企业的文化都很讲究资历，新来的员工即使职位高于老员工，说话也应该尊敬有礼貌。田军并不知道公司的惯例，而且他是研究生毕业，刚进公司职位就比其他一些老员工的职位高，因此，他也有些飘飘然，对人说话的语气也变得傲慢起来。

有一次，上司让田军打一个文档，田军因为事情多就忘记了，直到要交文档的前两个小时才想起来，而这个时候他的手上又有一份非常关键的工作，同样赶时间。正在这时他们部门的老王从面前路过，老王在公司干了差不多十年，但是因为学历不够，所以一直没有提干。田军叫住了老王，语气轻慢地说：“这里有份文档，你拿去把它做好，1个小时后电子邮件给我。”老王有些诧异地说道：“这是你的工作范围，不是我的工作，再说了，我手上也有工作正在赶，没有时间帮你做啊。”田军一听就生气了：“我是你上司！上司安排你做的事情你为什么不做？”两人语气越来越不好，就吵了起来，当然那份文档也就没有做完，田军自然被上司责罚。

但是大家试想一下，如果田军有礼貌地跟老王提这个请求会怎么样呢？老王是不是会因为他的职位以及他有礼的态度帮帮他呢？



要点解析

职场新人要充分意识到自己是团队中的后来者，同时也是资历最浅的新手。一般来说，领导和同事都是你在职场上的前辈。在这种情况下，新人在表达自己的想法时，应该尽量采取低调、迂回的方式。

1. 在表达自己的观点时也不要过于强调自我，而应该更多地站在对方的立场考虑问题。

2. 当你的观点与其他同事有冲突时，要充分考虑到对方的权威性，充分尊重他人的意见。

团队风格不一，沟通方式也迥异



经典案例

林青进入一家房地产公司，她发现同部门同事都是刚刚大学毕业，年龄相当的年轻人，于是主观地以为大家说话都是直来直去，彼此之间可以像大学同学一样开一些无伤大雅的小玩笑，沟通起来没有代沟会比较容易。没想到，由于上司是个不苟言笑的中年女性，所以大家受上司的风格影响说话做事都比较小心谨慎，个个都显得成熟稳重。林青没有看出这一点，她的说话风格在那里显得格格不入，大家都很沉稳，就她一个人活泼好动，于是非常显眼，每次工作没有做好，总要被上司骂，如果是两个人合作的工作没有完成好，她总是被训斥得多一些。上司总是觉得她为人浮躁，不能细心工作。

渐渐地林青发现了问题所在，于是说话也不再开玩笑，平时行走坐跑都很沉稳，这才慢慢融入到团队的风格中，也不怎么受到训斥。这时她才明白个人的风格与团队的风格相融洽是多么重要的一件事。



要点解析

不同的企业文化、不同的管理制度、不同的业务部门，其沟通风格都会有所不同，比如：一家欧美的公司与生产重型机械的日本企业员工的沟通风格肯定大相径庭。另外，不同部门的沟通方式和不同工程现场的沟通方式也不尽相同。

1. 新进员工要注意观察团队中同事间的沟通风格，注意留心大家表达观点的方式。如果大家都是开诚布公，你也就有话直说；要是大家都喜欢含蓄委婉，你也要注意一下说话的方式。
2. 要尽量采取大家习惯和认可的方式，避免特立独行，招来非议。
3. 进入一个新环境，需要多观察，以免显得过于特别。

适度地开诚布公更能促成沟通



经典案例

林刚性格豪爽，说话喜欢直来直往，想到什么说什么，同事们都觉得他很直率。可是林刚有时说话会不分场合，让气氛变得尴尬，大家都不太开心。比

如一位女同事穿了件新衣服来上班询问大家好不好看，大家都很附和地说好看，只有林刚一个人说“你太胖了，把衣服穿变形了。”那位女同事当场黑了脸，同事们也一脸尴尬，不知道怎么接下去。

有一次领导想做一次员工调查，看看员工对公司的发展有什么建议，以及现阶段觉得公司还有什么不足，其他同事都是优点多于缺点，唯有林刚，长篇大论了一系列关于公司的不好和上司的错误，上司的脸越来越黑，最终脸色很难看地打断了林刚的话，请他出去了。

对于这种情况，我们即使心里有很多不满，也不应该如此直白地说出来，适度的坦白会让别人觉得你真诚，但过度的坦白往往有可能会适得其反地使别人误会你啊！



要点解析

1. 这种沟通方式要求员工有什么想法或意见能进行及时直接的沟通：以解决问题为导向，直接把问题放到桌面上来谈，同时将自己对该问题的看法、理解以及自己所认为的合适的解决方法和盘托出，在征求上司的意见后，再去执行以解决问题。

2. 适当开诚布公地与上司进行交流，可以表现出自己对问题的把握尺度和分析判断能力，同时又能在问题解决之前征求到上司对此问题的意见。如此既能体现出自己的工作能力和团队协作精神，又能表达出对上司的尊重，可谓一举两得。

避免先斩后奏，以防聪明反被聪明误



经典案例

李薇是一家酒店的员工，她负责的是客房的安排和调节。因为这项工作的突发性比较强，所以她常常有些安排来不及上报领导就先自己做主了。最开始的时候，她还会事前向领导请示，可是随着她在工作岗位上工作的时间越来越久，慢慢觉得有些麻烦，也就渐渐懈怠了。

一天，张女士来到这家酒店，她是一家公司的高管，经常到李薇酒店所在的城市出差，同时也是李薇酒店的常客。但是恰好这天张女士常用的房间被预订了，张女士很不开心。李薇觉得张女士是酒店的常客，得罪了这样一位贵客，损失很大。于是她咬咬牙，把张女士安排到了另一位客人专属的客房。这位客人包下了这间房间，但是平时不常来，李薇便想着今天那位客人说不定也不来，

就把张女士安排在了这个房间。

可是没想到今天这位客人来了，当客人了解到情况以后勃然大怒，叫来了经理，并且立刻退订了这一年的房间。经理很生气，叫来了李薇责问她为什么做这种决定的时候不上报领导。而李薇也因为这件事情被辞退了。



要点解析

1. 先斩后奏的处理方式是员工在发现问题以后，由于主客观原因的影响使得他们并不是先向上司汇报，而是自己直接将问题解决掉，接着把分析问题的方法、具体的解决方案、实施的过程等做一个详细的汇报总结上交给上司。员工能独立自主地把问题解决掉，获得一个满意的结果，这些对于以结果为导向的企业和管理者来说很受欢迎。

2. 但有一些企业非常注重过程，那么这个时候就要尽量避免先斩后奏，对于一些原则性的问题还是应事先向老板请示，以免聪明反被聪明误。

提要求，含蓄表达更有利



经典案例

李蔷进入一家医药公司两年了，公司一直没有提高待遇。这段时间恰逢检查，李蔷每天连轴转满 18 个小时，每天下班回家都觉得筋疲力尽，连洗澡的力气都没有，靠在床上软绵绵的起不来。同事们都苦不堪言，却谁都不敢向上司要求涨薪水和申请休假。

这天李蔷又在公司加班到 12 点，在公司门口拦车的时候却碰到上司也刚刚加班回家。正好顺路，上司就捎带了她一程，在路上，上司问道：“最近工作很累吧，能完成好自己的工作吗？”李蔷心里咯噔一下，这个问题真是不好答，如果回答不累，自己觉得不甘心，因为明明每天累得只剩出气的力气了，可是如果说自己累，那也就是告诉上司自己适应不了这份工作的强度，难免在上司心里留下不好的印象。她斟酌了片刻说道：“其实还好，只是每天的睡眠有些不足。”然后她又佯装开玩笑地说：“我们这些都是给老板打工的，拿的是老鼠的饭钱，干的是水牛的活。”一句话既委婉地道出了自己工作累、薪水少的现状，同时也成功地引起了上司的共鸣。

果然，检查一过，公司就发了 800 块钱的奖金，说是奖励给员工这次检查的辛苦劳动，又过了半个月，李蔷终于如愿地涨了工资。



要点解析

在很多时候，员工可能任劳任怨、辛辛苦苦地做了很多事情，认为也许上司并没有注意到他的工作能力和业绩，这个时候，如果你作为员工赤裸裸地向上司提出要求，可能适得其反。

此时如能采取“含情脉脉”的方式，通过交流一些工作上的问题来含蓄地表达出自己的个人要求，或许就更容易获得上司的认同和赞赏。

“含情脉脉”更适合于表达一些相对私人的问题。在与上司沟通的过程中，动之以情，晓之以理，上司自然能体会到你对工作的努力程度，而在提升的时候，自然也就会把视线在你身上多做停留了。

适度使用“指桑骂槐”策略表达自己的看法



经典案例

潘涛刚进入一家新公司，带他熟悉业务的同事是一个比他早一年入职的年轻人，因为业绩不突出，所以在工作的这一年中并没有什么职位薪水的提升。而正好在潘涛入职后不久，他们组的小组长即将退休，所以这位同事死死盯着这个职位，防范着各个同事。而刚刚入职的潘涛因为学历比他高，所以他也在防范潘涛因为业务突出而拿走组长这个职位，于是每次对潘涛的询问都爱理不理，业务也不太提点。潘涛很生气，渐渐地也就不再询问他，而是去询问其他同事，如此一来慢慢地也和同事们相熟起来。

两个月后，潘涛他们组的组长退休了，上司开始进行新的组长选拔，其中有一项是同事印象评定。当潘涛写到这位同事的时候只写了八个字：“鼠目寸光，故步自封。”短短八个字却写出了那位同事的所有缺点，最后这位同事当然也就没能入选。



要点解析

“指桑骂槐”原意是骂人的一种绝招，它既能一针见血又具有双重含义，一下难于识破，叫对方防不胜防。在企业沟通上，是指员工对一些经典的事例或生活中比较典型的事情进行一些隐晦评价，其实质是“醉翁之意不在酒”，想通过这种典型事例来暗示自己对公司某件事情的个人看法，或暗示自己的一些要求。

1. 要通过“指桑骂槐”的方法来暗示出自己的要求，所选事例必须是比较经典，一般人都耳熟能详，同时这个经典事例让人想了一下以后，又能比

较方便地揣摩出你暗示的东西。否则就起不到沟通的效果，自然也达不到你想要的目的。

2. “指桑骂槐”可适当使用，但不可多用，否则会让人觉得你不直率、心计多。

学会倾听他人的观点，感知他人的感受



经典案例

刘悦大学学的是播音专业，她为人温和，主持风格也属于婉约轻柔型，她多做情感类节目，大家听她的节目都有一种很强的倾诉欲，所以她大学时一直都在电台担任情感主持。大学毕业后因为在学校丰富的经验以及良好的专业素养，她顺利入职了一家电视台，可由于是新人，所以被安排在了夜间 2:00-3:00 的时间段主持。

这个时间段是一天中最为冷清的时间段，一般都是给新主持人练手。但是刘悦却仔细地研究了这个时间段的听众，她发现这个时间段大多为夜间司机、值班人员以及夜班下班回家的驾车人员。于是她开通了一个电话内容，让上了一天班的人们说一说自己的烦心事，她说话不多，但是能很好地和别人形成交流感，于是渐渐地，越来越多的人开始听她这个节目，而后夜间失眠者也加入进来，大家把这个节目当成了自己诉说烦恼的树洞。

就这样，刘悦因为自己良好的倾听，获得了一大批听众，节目也取得了很大的成功。



要点解析

沟通过程中，听是获取信息的重要途径。如何倾听，是一门学问。听有五个层次：一是“听而不闻”：如同耳边风，在听但完全没听进去；二是“敷衍了事”略有反应，其实也是心不在焉；三是“选择地听”：只听合自己的意思或口味的，与自己意思相左的一概自动消音过滤掉；四是“专注地听”：以能复述对方的话表示确实听到；五是“同理心的倾听”：同理心的倾听的出发点是为了“了解”而非为了“反应”，也就是透过交流去了解别人的观念、感受。

1. 高效的倾听就是“同理心的倾听”，要求做到“五至”：即“耳至”，“口至”，“手至”，“眼至”，“心至”。

2. 职场新人遇到沟通不畅的问题，往往是由所处的不同立场、环境所造成的。因而，为了达成良好的沟通，必须培养同理心。

3. 学会站在对方的立场思考，真正了解对方的感受。

不同性格的人，要说不同的话



经典案例

林跃是一位交际高手，他能很好地和他人沟通主要是因为他能根据不同人的性格来调整自己说话的状态和语气。

林跃的办公室有两位上司，一位上司姓秦，性格开朗，爱开玩笑，但是工作上非常严苛，一丝不苟。还有一位上司姓段，他则是一直很严肃，但是如果你向他说明原因，求求情，他便会心软而网开一面。

于是每次秦上司布置任务时，林跃总是按时完成，做好了以后会和上司插科打诨、开开玩笑。一来显示了自己工作能力很强，二来也增进了彼此之间的感情。但如果没有做好，那么他一定会及时承认错误并且立刻修正。可如果是另外一位上司，那么他会求情，在求了情以后快速地做完自己的事情。

这样不同的处理方式使得他在不同的人面前都博得了好感，人缘也非常好，在公司混得如鱼得水，升职也是一路顺利。



要点解析

每个人都有固有的沟通习惯、沟通风格或沟通偏好。由于个人的思维、价值观、文化背景都不一样，没有两个人是一模一样的。即使是同一个人，在不同的成长阶段也不一样，即使是同一个人同一个成长阶段，每天的心情与想法也可能不一样。“这人没法沟通”，我们经常听到这样的话。因此，当你听到这样的结论时，你要问问此人：“你有多少种方法去跟那个‘没法沟通’的人沟通？”

1. 试着把焦点放在自己身上，去改变自己的沟通方式，尝试用不同的方法沟通。

2. 要世界上所有的人都听得懂你的话并不现实。我们可以改变自己，但不可以改变别人，除非别人愿意去改变。

你的眼睛看着哪儿



经典案例

成易精心准备了一份简历投递到自己心仪的公司，顺利地接到了面试通知。

这是他从大学开始就十分心仪的公司，因此他相当紧张，生怕自己面试表现不佳，给面试官带来不好的印象，以致不被录取。

第二天，他忐忑地来到面试地点，进了办公室以后发现面试官是一位看起来非常严肃的人，不苟言笑。他看起来有些像他初中的班主任，这让他更加不自在。在和面试官交流的过程中，他不敢去看对方的眼睛，一会儿看看这，一会儿看看那，整个眼睛滴溜溜地转个不停，给面试官留下了很不好的印象，觉得他缺乏自信，不坚定。最后面试完了出来，成易的后背全湿了，而且一脑门的汗。而结果自然是他未能通过面试。



要点解析

沟通时看着别人的眼睛而不是前额或肩膀，表明你很看重他。这样做能使听者深感满意，也能防止他走神。更重要的是，你树立了自己的可信度。而如果你避免注视某个人，别人可能会猜测你是焦虑而不诚实的，或比较有兴趣于你的眼神正在看着的事物。可若眼神交流过多，如瞪视，也会令人不自然。

1. 适当的接触是敬意和注意的有力象征。眼神接触能有力地表示出你的态度，如服从、胆怯、愤怒，亦是开放话语的重要技巧。

2. 眼神接触要自然，不要过于频繁或逃避眼神或以敌视的眼神望着对方。

3. 与人交流时不需要所有时间都望着对方的眼睛，可不时转移至对方面部的其他地方，比如鼻子等，这样会较自然。

说话语调、语速需要注意些什么



经典案例

任华刚刚进入一家公司，他的职位是广告策划。他在大学的时候在这方面很在行，曾在多个比赛中拿过奖项。当进入这家心仪的公司以后，他觉得自己应该是如鱼得水，但是不知道为什么大家反而觉得他的才华没有之前出众了。任华觉得很奇怪，因为从他自己的角度来看，他现在的作品和之前的作品不相上下，但是为什么大家都会觉得不如从前了呢？

于是任华找来了大学的同学，让他帮忙看看自己的方案，大学同学也觉得没有问题。两人很是苦恼，于是同学说，你重现一遍你在公司提交方案的场景。当任华重现到了一半时，同学就找到了问题所在。在学校，只是需要你做方案，大家彼此很熟悉，所以不需要过多的交流就能相互了解。但是在公司，你做出来的方案需要你陈述给同事听，而任华的语速太快，没有抑扬顿挫，使得大家

听得云里雾里，亮点也没有听明白。所以才会使他的作品大打折扣。



要点解析

1. 使用一种经过调控的语调表明你知道自己在做什么，令人对你信心百倍。
2. 语调要恰当，要有高低抑扬，给人以亲近感。
3. 声量要适中，不要过大声或过细声：要知道大声令人有凶恶的感觉，而过细声令人听得困难。
4. 急缓适度的语速能吸引他人的注意力，令人易于吸收信息。如果语速过快，他们就会无暇吸收说话的内容；如果过慢，声音听起来就非常阴郁悲哀，令人生厌。
5. 如果说话吞吞吐吐，犹豫不决，对方就会不由自主地变得十分担忧、坐立不安了。自然的呼吸空间能使人吸收所说的内容。这样交谈起来也就畅快许多。
6. 建设性地使用停顿能给人以片刻的时间进行思考，同时在聆听下一则信息之前消化前一则信息。
7. 合适的语速能吸引别人的关注，拉近人与人的距离，便于沟通和交流。

找到共同的兴趣或话题，通过漫谈拉近关系



经典案例

秦雨是一位访谈节目的主持人，她的访谈节目大家都很喜欢看，因为她的访谈节目没有太尖锐的锋芒，一切都很柔和，娓娓道来，不会让观众觉得不适，并且看完整个访谈以后能让人产生触动和思考。

其实秦雨在最开始主持访谈节目时也很忐忑，因为其所采访的对象可能是一个从来都没见过，只听过名字的人。因此对他的一切认知都来自于别人，而自己对这个人没有一个主观的判断，但是却要和他探讨一些可能会比较私密的问题，那么怎样才能让采访对象觉得不尴尬，采访气氛融洽呢？后来，秦雨发现漫谈是一个很好的方法。

当你和这个人不熟悉的时候，就从你对他了解到的资料入手，去发现两个人之间的共同点。慢慢地拉近关系，让他觉得你是亲近而有缘分的，这样后面的话题引入就会容易许多，整个过程也不会过于生硬，更像朋友之间谈话一样，观众也会觉得舒适，双方也就能愉快合作了。



要点解析

1. 对于新近接触、开始交流沟通的同事，可以采取漫谈法，也就是在回答问题时多透露点漫谈资料，使对方能发掘更多话题，否则会令谈话变得枯燥无味。
2. 比如这样的对话：“我不是常在那里买东西的，只不过是有一次无意中看到而买的。”另外，我们可小心留意对方透露的漫谈资料，以便发掘更多话题。如：“呵，原来你在财大上的大学啊，你学的是什么专业呢？”
3. 与人交谈时，可于漫谈之中找出共同的兴趣及话题，这样有助于维持话题。

察言观色，沟通前需掌握时机



经典案例

黄斌今天工作出了差错，本来那份文件他应该校对后再用邮件发给上司，可是因为工作太多，所以他忘记校对就发给了上司，而上司认为这是一份很简单的文件，于是也没有检查就和其他文件一起发给了老板。没想到这份文件里的数据出现了差错。老板大发脾气，将黄斌的上司训了一顿，上司非常生气地把黄斌也训了一顿。

中午吃过午饭，黄斌觉得自己应该要去跟上司道个歉并说说原因。于是下午刚刚上班，他便来到上司的办公室，却不曾想上司因为他犯的错误焦头烂额地忙碌了一个早上。黄斌去找他的时候，正在气头上，黄斌走进去才说了一句话，就被上司打断了，并且又是一顿训斥，黄斌只好灰溜溜地出了办公室。

其实黄斌的做法是对的，只是没有选对时机。如果他等到上司的火气稍稍降下去了再道歉，那么效果可能就会好很多。在很多时候，沟通的时机很重要。



要点解析

1. 在与他人沟通、展开话题前应先注意一下对方的行为态度，这通常会给我们一些提示，并且还能知道那是不是一个展开交谈的好机会。
2. 通常正面的提示包括眼神接触、微笑、自然的面部表情，而负面的提示则包括对方正在忙于某些事情、正和别人详谈中、正赶往别处。了解了这些信息，我们就能够初步了解下面的时间是否适合交谈。
3. 如果你发现适合交谈，那么自己也需要同样发出正面的提示。
4. 主动跟别人打招呼，加上微笑以示友好，很容易取得别人的好感及留下

好印象，从而展开话题。

通过“自我揭示”开启谈话内容



经典案例

李宇今天要去车站接自己从未见过面的远房表妹。表妹的母亲和李宇的父亲是亲兄妹，后来因为工作原因，表妹一直随着父母住在北京，李宇则一直在南京，所以两人从未谋面。今年因为表妹考上了南京大学，要来南京读书，于是才让住在南京的李宇一家帮忙照顾。

李宇在车站接到表妹以后有些尴尬，虽然是亲戚，但是从小就没见过面，所以和陌生人没有什么区别。一路上气氛很是尴尬，李宇觉得自己是主人，不能让表妹觉得太过尴尬。于是他开始找话题说道：“我端午的时候还去了北京，逛了长城，吃了烤鸭，景色还不错，就是人太多了。”果然说到自己的家乡，表妹就有话聊了，细细地询问他去了哪些地方、吃了哪些东西，惋惜他没有吃到那儿的正宗小吃，一路上都在介绍北京的各种小吃与经典风俗，然后李宇也开始介绍南京的特色，并且承诺第二天带着表妹去吃地道的小吃。就这样两兄妹渐渐地熟悉起来，到家的时候已经像相处多年的表兄妹了。



要点解析

1. 自我揭示法即透露自己的资料，这种做法可以帮助对方更了解自己，同时为对方提供谈话题材，起到平衡彼此谈话内容的作用。不过，需注意自我提示要与对话内容有关，不宜太多或太长，视对方反应而定。

2. 其内容可分三个层次：与谈论话题有关的经验、自己对讨论事项的意见、自己对分享事件的感受。

细心聆听，注意反应，巧妙创造新话题



经典案例

李欣今天要去和公司的新客户洽谈，这个新客户是一个大客户，第一次和李欣公司合作，如果这次合作愉快的话，后续的合作就会容易很多。所以这第一次的洽谈很重要，李欣也做了很多准备。

当她与合作公司的代表见面以后，因为李欣想要为以后的合作打下基础，

所以两人寒暄了几句以后，李欣就开始介绍自己公司的运作流程如何优秀，以及产品的创新如何优秀。她滔滔不绝如数家珍地一一道来，但是对方却并没有过多地搭话，只是偶尔应承一声。李欣敏锐地察觉到了对方的不在意，于是慢慢把话题转移到与对方的产品订单相关的话题上去，渐渐地，对方也就有了兴趣。双方针对合作项目进行了一系列的探讨，发现彼此的理念很契合，双方针对对方的想法又产生了新的想法，可谓得益良多。

就这样李欣与客户保持了良好的合作关系，在接下来的每一次合作中都非常愉快，慢慢地该顾客变成了老顾客，最后变成了忠实的顾客。



要点解析

1. 在交流过程中要细心聆听，注意反应，留意对方是否对谈论中的话题已没有了兴趣。如果自己很努力继续这个谈话内容，或人家要停很久才有回应，这时就需要开展新的谈话内容了。

2. 要多注意对方谈话中的重要字眼，并将一些有关资料记下，适当时候有助于转换话题。

3. 要平衡彼此谈话的内容。无论以漫谈资料还是自我提示法增加谈话的机会，都需避免一方讲得太多或太少。

4. 一般情况下，较平均的参与会使双方的交谈更加自然，除非对方喜爱演说，你也乐于聆听。

及时回应，让对方感受到你的尊重



经典案例

李玥很聪明，但是她有一个缺点，那就是她听别人说话时容易走神。如果对方说的话题并不是她感兴趣的，那么她就不会认真地听，每次别人讲完需要她的回应时，她总是敷衍地“嗯”“哦”两声。对方也会觉得自己刚刚说的话她并没有认真听，自己受到了敷衍。渐渐地大家也都不太和她说话了。

三个月后，有一个同事间的为人处世测评，同事之间相互打分。最后李玥的得分最低，大多数的同事对她的评价都是傲慢、不易交流、不尊重人。其实在平时的工作中，李玥也很配合工作，但是就是因为她与同事说话时漫不经心的态度使得大家觉得她很傲慢。所以，在与人交流的过程中，回应是很重要的，因为你在与他人说话的时候其实是两者的互动。如果仅仅是别人在说，而你不能及时给出回应，那么就很难使别人觉得你是一个能亲近的人，毕竟人与人之

间关系的建立，大半部分都是由交流得来的。



要点解析

在维持谈话时，如果能明白对方感受和说话背后的含意，对方更喜欢与你倾谈，也更能够促进彼此了解，因此聆听及回应十分重要。只有做到恰当的回应，才能使双方的交谈、沟通继续下去，否则谈话便是场尴尬的旅行。

1. 注意有效记忆。在我们静心聆听之时，也可以把对方的一些重要字眼和资料记下来，之后便于作回应。

2. 简单总结对方的内容并补充一些自己在听的过程中的感悟或是理解。

3. 自己的回应要符合对方的观点及感受，不要牛头不对马嘴，这样会显得不尊重对方。

切忌滔滔不绝，给别人一些空间



经典案例

王芸是一个急性子，说话时总像机关枪一样，啪啪啪地往外说，也不管对方有没有明白自己的意思，只是一味地表达自己的想法，不体会对方的感受。对方往往因为她一连串的话语而觉得相当有压迫感。

这一次公司让大家来阐述一下自己还需要提高什么，以及对自己工作还有什么要求。别的同事都是条理清楚地表明自己的观点，说到关键的时刻还会放慢语速，给对方相对松缓的空间，让对方能够思考自己的观点，并且对于其他人的观点提出自己的想法，让自己与对方的思想相互沟通，最终使对方能够清楚地明白自己想要表达的意思。但是到了王芸，她的语速快且急，而且声调越来越高，给了领导一种压迫感，使得王芸刚刚进行到一半就被打断了。自然她的这次阐述也就没有达到相应的效果。

对话时给别人留下一些空间，不光是对听者的尊重，也是给别人一个思考和接受的空间。



要点解析

沟通不只是自己说，还应多听听对方的声音。每个人的价值观不尽相同，因此观点的冲突在所难免。尝试着去听听对方的意思，从对方的角度看看，也许同样有几分道理。因此不要强人所难，打压、权势只会造成口服心不服的局面。大家都只会闹个不愉快，沟通完后，大家心情都会很郁闷。

1. 沟通是双向的，给对方一点时间，听听对方的想法，聆听中才能增进彼此的了解，让沟通顺畅。
2. 自己说话时也应该给对方留下一些空间去思考，这样不至于让对方感觉到强势和压迫。

不过分争论是非，求大同存小异



经典案例

冯刚在一家药品公司的质量监管部工作。对药品行业有所了解的人应该都知道，药品公司里有两个部门至关重要，一个是生产部，一个是质量监管部，但是这两个部门又常常会发生争执，因为生产部生产出来的药品要受到质量监管部的监察，如果质量不过关就会被退回重做。但凡有对立面就会有争执，但是冯刚却处理得很好。

生产部门的经理段明和冯刚是大学同学，两人很有默契。每当质量和生产发生冲突时，他们并不像其他公司一样，各自维护自己的立场，闹得不可开交，他们两个人虽然立场不同，但都明白是为了公司好，于是每次出了问题时，如果生产部门还有能力达到更好，那么冯刚会尽量在减少损失的基础上重新返工，如果是质量监管部要求太高，那么两人会进行商议，达到一个平衡点使得药品合格。

这样的求大同存小异使得工作轻松融洽很多。



要点解析

1. 同事之间因为经历、立场等方面的不同，对同一个问题，常常会产生差异极大的看法，以致引发不同程度的争论。稍不小心就容易伤了同事之间的和气。
2. 跟同事产生意见分歧时，不能过分争论是非对错。每一个人接受一种新观点都需要一个过程，若是过分争论，容易激化矛盾而不利于团结。
3. 不要一味“以和为贵”、事事都讲求一团和气，即使涉及原则问题也不坚持、不争论，而是随波逐流，刻意掩盖矛盾。这就会走向另一个极端，也会不利于团体事业的发展。
4. 面对问题，特别是存在较大分歧时要努力寻找共同点，争取求大同存小异。
5. 即使确实不能求得一致时，也要冷处理，明确表达“我难以同意你们的

观点，我保留我的意见”，使争论逐渐淡化，又保持自己的立场和态度。

控制情绪，平静面对他人的升迁



经典案例

李蕾与林倩是大学的好朋友，毕业后两人一同应聘，又幸运地同时进入同一家公司的同一部门，李蕾在大学里是学生会学习部的部长，而林倩只是个小干事，所以李蕾总觉得自己比林倩的能力强，平时也依凭着一种优越感而关照林倩。

然而，一年之后林倩升为该部门的主管，但李蕾并没有任何的升迁，这让李蕾心里很不是滋味。她总觉得林倩是背地里给了上司什么好处所以才得以升迁，她越想越愤怒。接着，她便与林倩划清界限，见面也不再打招呼，两人的关系不再亲密，李蕾还时常在背后同别的同事说林倩的坏话。这件事被林倩知道以后，觉得很寒心，平时与她那么亲密的人最后却这样在背后诋毁她，她也越来越讨厌李蕾，又因为林倩是李蕾的上司，所以林倩总是挑李蕾的毛病。两个人的关系越来越僵，最后在公司里势同水火。原本好好的一对好闺蜜，却因为不能以平常心面对同事的升迁而变成了仇人。



要点解析

有些人在平日里待人异常和气，可一旦遇到利益之争，就很“不客气”地当“利”不让。或是在背后散布流言，或嫉妒心大为发作，说一些诋毁他人的风凉话。这样做既不明正大，又于己于人都产生负面作用，因此对待升迁、功利要始终持有一颗平常心。

1. 嫉妒心是一种极其有害的心理，害人害己。人与人之间一旦有了嫉妒，便不可能和谐、融洽地相处。

2. 拥有快乐的心是治疗嫉妒最好的良药，也就是说要善于从生活中寻找快乐。

3. 看到自己的长处，化嫉妒为动力。我们要做心胸开阔的人，要知道“天外有天，人外有人”，“强中自有强中手”，这是客观规律。

换种沟通方式，消除彼此隔阂



经典案例

杨燕和李玲是同一个办公室的同事，两人平时的工作性质和工作范围差不

多，并且两人资历、学历、工作业绩也不相上下，于是上司、同事很容易拿她们两个人作比较。而两个人也在暗地里默默地较劲。

7月份的时候，公司有一个采风节目的策划，内容是派公司里的一个先遣人员去到欧洲各国采风，其实就是一次免费旅游。正好李玲和杨燕都表现优异，于是名额就在她们两人之间选择。上一季度的时候李玲的业绩比杨燕要稍高百分之六，于是李玲满心欢喜地以为是自己去欧洲，可是没想到最后的名额下来却是杨燕。李玲很不解，对杨燕也心怀不满，在杨燕准备去欧洲的时候也不配合工作，还在一边冷嘲热讽。可杨燕觉得应该挽回两人的关系。于是，她从欧洲回来以后，带了李玲最喜欢的香水送给她，李玲很意外，也不好意思再冷言冷语。杨燕一直对李玲很帮衬，久而久之，两人的关系又和好如初了。



要点解析

1. 要解决好存有矛盾的同事之间的沟通问题，其中沟通双方的细节问题也很关键。对于心理有缺陷的人，如果他能够有意识地加以改变自己的缺陷，这当然是最好的。在与这样的人进行沟通时，首先要了解对方存在的这个缺陷。因为当沟通不畅时，心理有缺陷的人很容易形成对某件事有成见而存在不满的情绪，即使不在此事上表现出来，也会在其他事情上表现出来。

2. 如果有同事与这样的人发生的矛盾已经到了明显影响工作的境地，应该找一个具体而恰当的时间和场合，进行面对面的直接且真诚的沟通，坦率地说出彼此真实的内心想法，看对方有怎样的反应，他需要你如何做才可以满意。

3. 在沟通的时候，沟通双方应保持一种直接而坦诚的沟通态度。

理性的管理者最在意的是沟通效果



经典案例

张丽进入一家公司上班，她大学刚刚毕业，大四的时候因为帮教授做研究所以没有参加实习，也就是说在进入这家公司之前，她并没有任何的公司工作经验。于是在工作初期，她很多问题都不懂，对于办公软件也是极其陌生，甚至不知道复印机如何使用。

其实她在工作中所出现的问题都可以自己回去查阅资料或者是百度一下就能得到答案，但是她为了给上司制造一个虚心好学的好印象，并且也能跟上司加强沟通，加深上司对她的好感，于是她每次遇到一些小问题，都会去请教上司。这样一来，沟通倒是变多了，可是张丽的上司每天被张丽问个十几遍，而

且都是低级问题，于是上司脑子里留下的印象都是“笨”“学习能力差”“动手能力弱”等一系列不好的印象。

就这样，三个月以后，张丽的试用期到了，而她也因为过度的“虚心好学”而让上司对她完全不看好，没能顺利地留在公司！

所以在你和上司沟通时其实都是在给上司留下你的印象，那么一定要注意沟通的时效性。



要点解析

1. 上司是和你有最根本、最直接利益关系的人，因此你在和他沟通时一定要多做权衡。事实上，一味地拍马屁和极力图口舌之快的个人主义者，绝大多数上司都不喜欢，理性的管理者对沟通最在意的是效果！

2. 你与上司沟通的目的，是为了解决实际问题，而不是要取悦你自己或者他，因此任何时候都不要让沟通的形式大于内容，不要为了问问题而问问题。

忠言逆耳，要学会恰当进言



经典案例

秦朗是一家电器公司的职员，他在这家公司工作两年了，也算是有所作为，当上了售后小组的小组长，他管理的售后服务成绩一直都很优异。可是最近秦朗有些烦恼，因为他换了一位新上司，这位新上司是个效率派，而且俗话说“新官上任三把火”，这第一把火就烧到了他们售后部。

售后部的售后服务都是亲自上门服务，但是因为公司的售后不在城中心，一个维修师傅负责一个片区，所以他们接到电话到去服务的时间是24小时之内，这样就可以避免一天之内重复跑一个片区。

但是新上司要求以购物者为中心，2个小时之内必须到达需要售后的地点。这样一来维修师傅们就分散了，如果这个片区的师傅先去维修了，这时又接到那个片区的维修电话，那就只有其他片区的师傅去，总之一团乱麻。

这天秦朗和上司一起吃饭的时候，上司询问起最近的工作情况，他就稍稍地提了一下最近的状况，然后适度地向上司提了一些小意见，之后两人开始探讨起来，完美地解决了这件事。



要点解析

1. 给上司进言需要非常大的勇气，更需要运用恰到好处的技巧。如果你已

经知道他的脾气属于硬朗型的，就不宜一本正经或公事公办地跟他说某某事您做得不对，某某人背后对您不满。其实，假如你提出一个下午茶邀请，更能放松他的精神，也更便于进谏。

2. 忠言难免会逆耳，需要选择合适的时间、地点以及环境气氛，才能有效提高沟通成功的把握度。

3. 合适的时间，合适的地点，合适的心情，才能说合适的话题。

汇报工作也是沟通的良机



经典案例

宋枫工作了五年，虽然平时话不多，在大家面前表现得也不多，为人处世也很低调，但是一直深得领导的信任，而能得到信任的原因其实从很大一部分上得益于他五年来每个月都会定时汇报工作。

领导每个月开会出差都很忙，不可能每天关注公司的动态，那么这时宋枫每个月的工作汇报就会起到很好的作用。他每个月的汇报不会一项细则一项细则地汇报，只会汇报一些新的动态，以及出现的问题和解决方案。这样既不会消耗领导太多的时间，又能让领导真实了解到公司的情况。宋枫自然而然地也就得到了上司的信任和赏识。



要点解析

1. 通常来说，上司都很喜爱积极向自己汇报工作的员工，更器重那些不诉苦且能承受工作压力的员工；对活泼机灵、诉苦的职员，上司会更容易觉得他能力有限，因而对他们做相对灵活的工作安排；而对前一种员工，上司会觉得你是能者多劳，会将更多难以完成的任务派给你。

2. 及时、准确、有效的沟通十分必要。将自己面临的困难和需要上司协助才能做好的工作一一列出，这并不表示你能力不够，而是为了更好地把工作做好。

3. 作为上司，他一个人坐在独立办公室里，也很想了解你的工作进度，尤其是当他将一件非常重要的工作或团队交给你时，他需要根据你的汇报来把握工作宏观大局的实时进程。

4. 要确保自己的工作汇报是准确、有效的，避免啰唆，尤其是情绪化的牢骚。

端正态度，多替他人着想



经典案例

李萧睿是典型的独生子女，自我意识非常强，不懂得体谅他人，总是以自我为中心，再加上各方面尤其是成绩非常不错，所以更加的自我满足和膨胀。她总是认为自己说的就是对的，大家的想法都应该和她一样。和大家讨论问题出现意见分歧时也不去了解别人的想法，而是固执地坚持己见，经常和同学发生口角。

李萧睿大学毕业以后，来到一家广告公司工作。她提出的宣传方案总是得不到同事们的赞同，因此，她觉得同事们都不理解她的创意，不识英雄之才。

因为她从不站在对方的角度想问题，而且每每提出方案时，她总要与同事吵架，同事们最后忍无可忍，向领导提出了把李萧睿剔除出小组的要求。

李萧睿觉得很愤怒，认为是同事们嫉妒她的才华才这样做，于是，她找领导谈话，没想到，领导却只是摇着头说了一句话：“如果你能多为别人着想一些，也不至于变成现在这样啊！”



要点解析

有一句话是这样说的：美好的生命态度，就像软木一样让我们轻易地浮起；而不良的人生态度，就像铅块一样让我们重重地下沉。因此，在职场中，假如你能以正直、诚恳、热情的态度，多替他人着想一下，你定会收获友谊、赢得信任。

此外，如果你想要在生命当中遇到更多的贵人、更好的人际关系，那么“态度”是不二法门。良好的态度可以让我们的人际关系改善、生命品质改变。

谈生意之前先交朋友



经典案例

米离是范琪的大客户。范小姐是个很会与客户沟通、了解客户心理的人，她不会只把客户当成一个交易对象，而是把他们当成朋友相交，毕竟“买卖不成仁义在”。

在刚签合同期间，除了业务上的往来，平时她也会关心米离，经常和米离

相约去逛街，带米离去她常去的美容院一起做美容。

一次，米离因为高强度的工作，没有好好休息又淋了雨，结果生病住院，范小姐专门跑到医院去看望，还带了一系列对感冒有用的草药，叮嘱米离熬水喝，这让米离非常感动。最后合同自然是成功签订了，并且私下里，两人也成了极好的朋友。



要点解析

1. 与客户的沟通不应是死板的公事公办，而应尽量人情味浓一些，先做朋友，后做生意，相逢便是朋友，何必强求合作。有歌曲唱道“朋友多了路好走”，每一个客户就是我们的好友知己，应该保持联络、增进沟通。不要业务谈完之后，就把客户忘记了，等到有需要时再去找别人，那么客户肯定不愿意与你合作了，因为他们会觉得你是一个薄情寡义之人。我们应该不定期或定期地与客户联络交流。

2. 要建立详细的客户档案。关系营销的基础是要建立客户档案，并建立有效的沟通机制。客户档案不单是企业情况，还应包括个人的志趣、爱好、重要的纪念日等。

3. 功夫在工作之余。上班时间是正常的业务往来，而想要成为朋友，更多的工夫是在业务之外、工作之余。

4. 人情味不在礼重。建立客户档案，与客户成为朋友不是以金钱为手段，是靠人情打动，人情味在心里不在礼重，一纸贺卡、一句祝福便能让人激动不已。

人际关系：做人留余地，做事讲分寸

遇事不要苛求，避免死钻牛角尖



经典案例

陈明刚刚进入一家广告公司，因为是大学毕业的第一份工作，所以陈明很珍惜它。陈明每天都很用心地做自己的工作，最早到公司最晚回家，每天抓紧空闲时间去构想自己的广告，寻找灵感和创意。功夫不负有心人，在这一年的年末，陈明与部门的另一位同事方芳都被选为公司优秀员工候选人，陈明很开心。但最后，方芳被确定为本季度的优秀员工，陈明觉得可能是因为自己刚刚进公司，还不够努力的原因。但是当他得知方芳的舅舅是公司经理的时候一切都变了。

他开始怀疑，越想越觉得方芳平时工作表现一般，一定是因为她的舅舅才被选为最佳员工，陈明越想越气愤。于是他开始越来越不认真工作，再也没有了刚刚上班时的冲劲，认为工作表现再好也没有用，思想也越来越消极。到最后他看到被嘉奖的员工都不再像以前去虚心学习他们身上的优点，而是暗暗地想，他们背后一定有什么后台，最终因为每天小失误不断而被公司解雇了。



要点解析

1. 凡事一味追求公平往往不会有好结果，“追求真理”的正义使者也容易遭人嫌。有时候，你所知道的表象，未必能成为申诉的证据或理由，对此你大可不必愤愤不平，等你深入了解公司的运作文化，慢慢熟悉上司的行事风格，可能也就能见惯不怪了。

2. 与白纸黑字、公众认可的显规则不同，潜规则恰如摆不上桌面的小菜，从不会大鸣大放地写在告示板上，但却需要你明心亮眼地默默参透。

3. 即使遇到不公平的待遇也不要灰心丧气，因为只要你足够优秀，就一定会有崭露头角的时刻。

公私分明，不要向同事借钱



经典案例

王平是一家公司的小职员，平时沉默寡言，人际关系一般，也没有特别交好的同事，但是今年年初，家中老人生病要做手术。王平平时的工资就不高，妻子也是工厂的一名普通工人，每个月供儿子读大学都紧巴巴的，哪里有多余钱来给老人当手术费，于是王平决定向同事借钱。

他的办公室里有个叫冯科的同事，虽然平时也是坐在办公室里碌碌无为，但因为是技术性工作，所以常常在私下接活。家庭条件算是办公室里比较好的，于是王平便厚着脸皮向他借了一万块，并且承诺会尽快还给他。

冯科倒是很爽快地借了，但从此就在他面前趾高气扬，还经常将自己该做的事推给他去做，因为王平借了他的钱，欠了他一份人情，所以说说话做事都展不开手脚，连平日敢说的气话，也不敢出声了。即使心里有怨言，也是埋在心里。

两个月后王平还了冯科的钱，但是两个人的同事关系却完全降到了冰点，挽救不了。



要点解析

1. 一种叫作“同事”的人际关系，阻碍了职场里的资金往来。是的，谁让这年头时兴本末倒置，欠账的是爷，赊账的是孙子呢。“同事”是以挣钱和事业为目的走到一起的革命战友，虽然比陌生人多一份熟悉，但终究不像朋友有着互相帮衬的道义，若离开了办公室这一亩三分地，还不是各自散去奔东西。因此，如果不想和同事的关系错位或变味，就最好不要向同事借钱。

2. 显规则告诉我们同事之间要互相帮助、团结友爱，而潜规则却说不是谁都可以当成借钱人。

3. 向同事借钱要慎重，同时也要避免借钱给同事，尤其是金额较大时。

如何才能让上司赏识你



经典案例

张楠是很棒的大学毕业生，大学四年她积极参加学校的活动，在学生会担任要职，大家都觉得她很能干，而她也觉得需要把自己最完美的一面展示给大

家，才能得到大家的赞美与领导的赏识。

大学毕业以后，她很顺利地进入到一家公司上班。优秀的工作能力、聪明的头脑使她一时间锋芒毕露，甚至隐隐地有了要压过组长的势头，她很得意，觉得自己前途无量。但是她却完全没有意识到自己给组长以及同事带来的威胁感。

一天，上司突然把她叫到办公室，将一份文件丢给她，她看了看，这是她昨天做的一份资料，因为组长说是给顾客看的十分重要，于是她连夜赶出来了，但是现在这份资料和她昨天做的不一样，最关键的数字都被轻轻地改动过，虽然细小却是致命的，上司因此责骂了她。

后来张楠一思考，这份文件就只有她和组长还有上司看过，不用想，一定是组长在陷害她，不禁又伤心又气愤，却没有证据，只得自己吃了这个哑巴亏。



要点解析

1. 不论你承认不承认，那些表现出色，从不出事，也不需要上司来指点的人，未必能得到重用和认可，甚至上司可能并不喜欢，因为面对你的完美，他无法发挥他的指导，也无法显示他的才干，那么你也就不会和进步或改正什么的词挂钩。这时候，完美就是你的缺点。

2. 你需要给上司预留发挥的空间，这会让上司很有成就感，即使日后升职也会被骄傲地冠名为“是我培养出来的”。有时候，要学会满足一下上司的虚荣心，这也算剑走偏锋的一招。

3. 我们升职加薪需要自己努力工作靠真实才干获得，不过做事也要多请示上司，功劳要想着分给上司一半，不要埋没上司的支持和指导。

千万不要得罪公司的闲人



经典案例

段华大学毕业以后去应聘一家大学时就心仪已久的公司，这家公司的招聘过程极其复杂，段华经过几轮面试才进入这家公司。她以为这是一家严格的公司，至少公司里肯定不会有“闲”人。

可她很快发现梁岚就是个什么也不做还工资不低的人，大家似乎也很优待她。有一次，段华和人事部的同事一起去领办公用品，只剩下一个公文袋，人事部的同事将这唯一的公文袋给了梁岚。段华很是不解，但是也聪明地没有多嘴去背后论人是非，只是在心底暗暗想梁岚应该在公司有后台。后来，人事部

的同事对段华说了其中的玄机，梁岚的夫婿家世显赫，她的亲戚是公司的大客户，很多生意是靠梁岚的关系才拉过来的。所以梁岚在公司特别受到优待，连老板都要给她三分薄面。

段华很是庆幸自己最初没有得罪梁岚，公司里的闲人不做事却还能站稳脚跟，那么一定是有你所不能及的关系，所以不要乱得罪闲人。



要点解析

1. 如果你看到公司中有懒散之人，你可以稍稍动动脑筋：上司肯定不是傻瓜，绝不会平白无故地让人白领工资，那些看似游手好闲的平庸同事，说不定正担当着救火队员的任务，在关键时刻，上司还需要他们往前冲呢。因此，千万别和他们过不去，事实上你也得罪不起。

2. 努力敬业的同事值得尊重和学习，而“努力”与“敬业”的外延，就是懒散悠闲的同事也不能得罪。

善用称赞代替怨恨



经典案例

王琳在公司工作了十多年，但是最近她觉得越来越讨厌这份工作了。原因是什么呢？原来公司里来了一位“后起之秀”。这位后起之秀各方面都很好，在工作上大有顶替王琳的感觉。

王琳自己说道：“老实说，我嫉妒她，甚至心里有过非常阴暗的想法。这是让人心烦的事，其中有那么多愤怒、怨恨，这让我觉得自己悲惨极了，再看到大家跟她都相处得那么好，我开始莫名其妙地恨起公司所有的同事来，我开始用一种尖酸刻薄的态度对大家，总是无事生非，而结果大家都开始讨厌我。我差点要待不下去了。我觉得压抑，快要发疯了。”

其实这位后起之秀各方面的能力都不错，并且为人处世也很有礼貌，但是王琳却不能用一种称赞的态度去对待她，而是嫉妒。这种心态会让她越来越难以用一种平和的心态去对待别人以及对待自己，到了最后，只会让自己越伤越深，所以试一试换一种心态对待他人，赞美他人，也收获他人的赞美。



要点解析

1. 对待职场政治，怨恨无济于事，这只会显得你自卑又无能，用称赞代替怨恨吧，这将令你的职业生涯快乐前行。

2. 试着去真诚地称赞对方，到最后你会发自内心地觉得她确实优秀了，并且从她的身上学习到很多经验。

3. 即使你的心里怨恨也不要表露出来，冤家宜解不宜结，同事相处，还是和气为上。

4. 反过来，你也会得到越来越多的称赞，也会令你们相处得很好，彼此接受。

勇敢自信，职场得意



经典案例

李俊是一名大学应届毕业生，他的思想前卫，爱好自由，毕业以后不想做传统上班族，觉得会被办公室束缚，也拒绝留校工作，认为一直待在学校没有意思。最后他决定加入网络公司，一个新颖的职业，做起新经济下的劳工。他是典型的科技自由主义者，很疯狂地工作，除了想换取财富创造事业外，还会获得一份无与伦比的成就感。然而，自从纳斯达克公司的神话破灭后，几乎所有的网络公司开始“COS工CU工”，媒体也在每天宣传网络公司如何穷途末路，尽管自己任职的公司还没有动静，但他已开始感到惶惶不可终日。

这段时间公司里的很多人开始不安，工作出现了失误，李俊也开始无心工作，每天都在想如果公司倒闭了自己怎么办，应该何去何从。李俊的工作热情慢慢消散，自信心也被瓦解了。最后当公司渐渐恢复正常了以后，有些人得到了升职，有些人却被开除了，李俊也在被开除的行列中。公司给出的理由是不需要对自己没有自信，对公司也没有自信的员工，经受不住考验，注定会失败。



要点解析

1. 其实，人生起伏是再正常不过的事情。如果你也遇到类似的情况，那么你需要沉着冷静，可这需要自信来依托，相信自己是最好的。退一步，即使真被“飞人”，你也应该这样想：机遇终于来了。

2. 但凡成功者都是在逆境中开始成长的。勇敢面对才能勇往直前。

3. 自信是隐藏的资本，能在每一次忧患中看到机会。在职场中的政治斗争，自信是你最大的资本。

莫做稚嫩的职场人



经典案例

林莲是一个非常坚持原则的人，她不愿意为了任何事情妥协自己的原则。在职场上她以为只要工作做得出色，就会出人头地，芝麻开花节节高，不需要任何人的帮助，只要自己是金子总会发光的。因此，她有意远离政治漩涡，在办公室里跟每个同事的关系都不亲密，甚至有些疏远，也不“同流合污”，保持“中立”的独立地位，两耳不闻窗外事。

然而，“树欲静而风不止”，林莲因为一点人脉都没有，所以每次提干、表彰的时候，她都能进入候选，但却总是在最后被刷下来，让与上司同事关系好的人得到机会，加薪、升职也总是遥遥无期。

林莲很不解，觉得自己没有做错什么，也没有得罪任何人，为什么每次好待遇总是轮不到自己。林莲的母亲对她说道：“在职场上你没有得罪所有人，但跟每个人关系都一般，其实已经得罪了所有人。在职场上你的工作能力很好，但是你仅仅是一匹千里马，还需要一位伯乐去发现你，而你需要自己去寻找这位伯乐，你对自己的原则一点也不妥协，其实代表着你在职场的稚嫩！”



要点解析

1. 其实，上司和下属都是“看人下菜”的，如果你总是一副洁身自好、独来独往的姿态，即使你的工作再出色、业绩再高，也很难赢得上司的赏识。
2. 如果你太稚嫩，压根不具备走江湖的本事，连同事都罩不住怎么可能成为上司的左右手呢？上司怎么会放心委以重任呢？
3. 在职场里有很多你必须要做出的妥协，这些妥协其实大家心照不宣，也是你必须妥协的，你不妥协就会让大家觉得你太过稚嫩，自然也不会与你太过亲密。

办公室生存靠智慧



经典案例

李立在公司工作了近十年，每当有人事调换时，办公室里总是有两三个被调职或是被下派到分公司的同事，但是李立却一直风雨不动安如山，并且一直

在稳步前进。要知道在一家大企业里工作得无风无浪持续前进是很不容易的，李立说这都要归结于自己的办公室智慧。

办公室里人多嘴杂，派别也多，遇到矛盾，两方总是互不相让，李立并不是当和事佬，因为他知道这样不过是两边不讨好。他会灵敏地察觉哪一方的优势大，就站在哪一方，并且在以后的纷争里不换队伍，确保忠心。但是他绝不恶意挑事，遇事讲理，少说多做。总之办公室就像《甄嬛传》里一样，此起彼伏，刀光剑影，每个人都得拥有办公室智慧，才能更好地工作。



要点解析

1. 上班族应看清一个事实，在办公室里进行政治行为是常态，若没有政治活动才奇怪，那些闭上眼睛假装没有办公室政治存在的人，无异于过马路不看红绿灯，或是台风来袭时不注意大雨及泥石流的消息一样的危险。

2. 办公室环境既然是由人所组成的，每个个体的行为难免都会影响到其他人的想法、整体的气氛、工作的进程，想在职场发光发热，除了具备才华，更重要的还有性格。

3. 才华及专业能力，在你初为职场新鲜人的时候，可以为你的竞争力加分，当你正式成为工作竞技场上的战士，那么办公室政治考验的就是上班族的应变能力、协调能力等。

4. 每个企业都有资源有限的难处，而且难免有分配不均的问题，利用一些手段来增加个人的竞争优势，不足为奇。

5. 每家公司都有两种组织结构：正式的组织结构可以用图表呈现出来，而非正式的组织结构就是人际关系。

耳听八方才显能



经典案例

江晓在公司工作两年了，由一个职场小菜鸟慢慢成长为一个职场老手。在这两年的时间里迅速成长，她学到了很多。江晓觉得对自己而言，职场最重要的技能是“多听多看少说”。

这几天，江晓工作非常认真，甚至把这个月所有的工作都拿出来重新检查了一遍。这是为什么呢？原来江晓有一个交好的同事是总经理秘书，那天两人聊天时，她悄悄地透露给了江晓说近期总经理可能要随机审查各项工作，但是具体事宜还没定。江晓知道这个消息以后，回到办公室悄悄地观察了一些办公

室里有后台的红人，发现他们这几天一改往日懒散的姿态，于是江晓开始机警起来，工作也很认真。果然两天后经理突袭检查，不少同事因为散漫而被扣薪，严重的还停了职，但江晓却被大大地表扬了。



要点解析

1. 很多人天真地相信，只要自己专业过人，工作脚踏实地，又不惹是生非，总有一天上司会注意到我这块璞玉，可最后结果往往事与愿违。因为专业不是升迁的唯一指标，躲在计算机后面，不与同事交流，不会让你成为上司、管理者。

2. 管理阶层有管理阶层的政治学，基层员工也有基层员工的政治考题。组织既然是人的组合，那么每个人都有自己的优先级和利害关系，假如学不会如何协调人与人之间的关系，也就别痴心妄想能平步青云。

3. 上班族应认清办公室政治没有旁观不可不知者的现实，这是一场你不下场参赛就会自动被判出局的游戏。妄想独善其身的人，下场可能是被大家遗忘，甚至哪一天你就得卷铺盖走人。

4. 这也不是鼓吹上班族在办公室里兴风作浪、每役必与，你可以不必下场打混战，但却必须保持消息灵通，随机应变。

负责任而不背黑锅



经典案例

汪蕾是一个胆小的姑娘，在工作中总是兢兢业业，怕自己出什么错误，可出错这种事，在职场上是不可避免的。终于，在一次与同事一起合作的工作上汪蕾出了差错。

由于同事的前期延误，导致汪蕾没有及时地将完备的资料送到顾客手上，而让另一家公司捷足先登。领导十分生气，这个单子跟进了很久，却因为她们的失误而错失了这单买卖。这时同事却说她之前做的东西都已做好，是因为汪蕾没有及时接收才会导致信息延误。汪蕾百口莫辩，明明是同事给她打电话说没有做好资料让她先应付着，自己才硬生生地和对方无关紧要地谈了20分钟，她依然没有把资料送过来，才导致单子没有签成。

汪蕾就这样莫名其妙地背了黑锅。她觉得很委屈，但是同事言辞肯定，她不知道该如何辩解。



要点解析

1. 你不能保证自己在工作上从不犯错，这时责任的归属常会造成同事间的摩擦和不愉快，假如错在自己，良好的态度可以弥补一切过失，但千万别急着把责任往别人身上推。最糟的莫过于自己犯了错还企图掩盖事实，撒一个谎，得用一百个谎来圆，谁有把握每一个谎言都能编织得天衣无缝呢？

2. 有时帮上司背黑锅，也不失为以退为进的方法。可这黑锅怎么背，帮谁背，都是学问，黑锅背得好，哪天上司翻身，你也跟着鸡犬升天；要是遇人不淑，碰到黑心的上司，要不就认栽赶快走人，要不只能无语问苍天了。

3. 遇事不要推脱卸责，脚底抹油。

4. 要在适当的时候勇于承担责任，展现解决问题的诚意。

5. 人不可能不犯错，你的上司也知道这件事，某些时候，勇于承认错误反而会给同事、主管留下深刻印象，建立负责任的形象。

6. 认错也要适可而止，若不分青红皂白地乱认一通，恐怕变成黑锅大王，成为办公室里的小可怜。

补台而不拆台



经典案例

李亮是一家公司的总经理秘书，他的工作不仅仅是帮助总经理合理安排各场会议时间，还要帮助总经理整理文件等琐碎的事情。他还需与各部门相协调，将总经理布置的任务落实，这样就少不了各部门的配合。上一任的总经理秘书就是因为无法与各部门进行很好的调节，导致工作效率低下，才辞职走人。李亮刚刚来到公司时，总经理也很担心他不能胜任。但是，出乎意料的李亮做得很好。

李亮之所以能很好地处理他与各部门的关系，其实很大一部分程度上在于他平时帮各部门在总经理面前补台。因为平时各部门忙的时候，有些工作不能按时完成，或者犯一些细小的错误，李亮发现以后，只要不是故意拖延、违背原则的都会帮各部门补台，让他们不至于在总经理面前受到责骂。于是各部门也很给李亮面子，每次的协调也很配合。



要点解析

1. 对于同事的缺点，如果平常工作时间不肯当面指出，一旦跟外公司人员

接触交谈时，却很容易失控而对同事大加品头论足、挑他们的种种毛病，甚至还恶意攻击，这样会严重影响同事的外在形象，时间长了，对自身形象也一样不利。

2. 要意识到，同事之间因为工作关系而汇集在一起，就应该有最起码的集体意识，以大局为重，自觉维护已经形成的利益共同体。

3. 在与外公司人员进行交际时，头脑中要有“团队形象”的观念，多补台而不拆台，不能只为个人小利而损害了集体大利，努力做到“家丑不外扬”。

4. 在别人面前不揭短，会让人觉得你很忠厚，值得信赖。

通过道歉让“乌云”散去



经典案例

李静和同事林雨关系十分要好，又因为同属一个部门，所以两个人总是互相帮衬。

这个周六林雨的朋友来到她们城市玩，可是林雨正好碰到加班，不能去接待朋友，可这个朋友又是许久未见的大学同窗好友，于是她便拜托李静帮她代一天的班，李静满口答应了。

到了周六，林雨便开开心心地去见朋友了，想着李静办事妥帖也没再提醒她。可是没想到李静周五晚上和朋友聚餐喝得有些多了，忘记上闹钟，第二天早上因为宿醉头疼，于是一觉起来已经是十二点过。自然误了林雨的加班，林雨因此被主管责骂，还被扣了这个月的奖金。林雨非常生气，一连几天都没有跟李静说话。

李静非常愧疚，也不想失去林雨这个朋友，于是她私下里找到了林雨，送了她一直很喜欢的一个包包，并且诚恳地向她道歉，林雨看李静诚恳的态度，最终原谅了她。



要点解析

1. 同事之间难免发生一些磕磕碰碰，如果不能及时得到妥善处理，就会逐渐累积蔓延而形成大矛盾。

2. 冤家宜解不宜结。在与同事有矛盾冲突时，要勇于主动忍让，从自身寻找原因，设身处地从对方的角度多想想，以防止矛盾激化。如果已经形成矛盾，自己又的确有错，就要放下面子，勇于道歉，以诚心换诚心，求得和好。

3. 退一步海阔天空，只要有一方能勇于主动打破僵局，就会发现原来彼此

之间并没有任何化解不了的隔阂。

4. 道歉能疏通人际关系中的不和谐，让交流更加顺畅。

争做办公室的亮点



经典案例

王飞刚大学毕业进入一家大公司工作，这家公司的实力很强，他在办公室里一点也不起眼。其实他的操作和组织能力很强，但因为是新人，所以没有什么展示的机会，王飞非常苦恼。

这天，办公室里的一位前辈电脑中了病毒，电脑里有很多重要文件，前辈急得焦头烂额。这时王飞走过去，鼓捣了半个小时便解决了，前辈非常惊讶，问他怎么会电脑，王飞不好意思地说到自己大学的选修课上上过这个专业。于是从此以后办公室里的电脑出了问题，大家都会来找王飞，于是王飞凭借电脑技术很快和大家打成一片，慢慢地在与大家接触的过程中，展露出自己的才华。之后王飞渐渐开始独立完成重要的工作，开始崭露头角，成为办公室里的亮点。同时他谦和有礼，处事圆滑，慢慢地在办公室里也有了极好的人缘。



要点解析

1. 在职场上，不怕成为明亮的超新星，就怕变成不亮的白矮星，想成为职场上的一等星，自然要多下点功夫提高自己的能见度。适度为自己制造出风头的机会，有助于开展个人事业的康庄大道。

2. 所谓人要衣装、佛要金装，现代社会所有商品的销售多少都要靠包装，何况是竞争激烈的职场，你总不希望自己做到流汗，却被别人嫌到流涎。

3. 当你做出某些成绩或经过努力而提前完成任务时，可别忘了做做个人公关，会议场合就是一个不可多得的舞台，适时掌握发言机会，展现个人能力，要能发出声音才能引起上司的注意。

4. 锋芒太露必遭人妒，适时把人情做给同事可以赢得好感。

多个敌人少条路



经典案例

江涛在办公室里人缘极好，工作了十多年，不管在哪个办公室都没有树过

敌，偶尔有两句争吵也能很快被他化解。

江涛为什么这么注重人际关系呢？那是因为他刚入职时有一件事给他留下了深刻的印象。他刚刚入职的时候，办公室两个同事正在闹别扭，其实也不是多大的事，只是因为日常工作中的小摩擦，但是两个人都是不服输的人，谁也不肯退让一步，最后摩擦越来越严重，于是发展到两个人在工作中开始互相挑刺，互相给对方找麻烦，以至于到了最后不光是他们两个人连带着一个部门都无法正常运作。最后两个人被双双辞退。

江涛在工作中越发觉得树敌最不可取，于是在工作中他尽量不树敌，对同事也和和气气，遇事包容，果然一路平顺。



要点解析

1. 同一个办公室里有年龄、条件相仿的同事实在是件很讨厌的事，可能都会把你们两个人拿来比较，本来没有心结的慢慢也会感染不自然的情绪。
2. 办公室里同事间本来就是既合作又竞争的关系，若换个角度想，以健康心态看待竞争关系，当同事能力愈来愈强，就等于是在无形中促使你提升实力。
3. 器量狭小、排挤同事的人，一定也会遭到其他人的排挤；如果把同事当作阻挡前途的障碍，一定难以在办公室里立足，在职场上，减少一个敌人的价值胜过增加一个朋友。
4. 排挤人者，人恒排挤之。
5. 更积极的态度应该是，将能量放在挑战更高的目标上，真正的敌人永远等在你视线以外的地方伏击，为何不把在内部竞争的力气省下来向外发展？

野心不可暴露得太过明显



经典案例

近日公司要重新成立一个小组，专门负责公司新的产品方案，这个新产品是公司筹备了一年的项目，力求夺取市场，自然，这个小组的员工也是要十分优秀，待遇也是最好的。

冯一十分想进这个组，他觉得自己的能力、资历在公司里都是靠前的，有很大的希望进这个小组，于是他开始积极表现。常常不是他的工作，他也抢来做，只是为了展现自己的才能。可是此举惹恼了同事，公司里不光光是他一个人想进这个组，但就他表现野心最大，于是冯一犯了众怒，同事们开始明里暗地里给他使绊子，让他的工作频频失误。于是冯一不但没有使自己在上司的面

前留下好的印象，反而给自己抹了黑。最后，自然也没有进到这个小组。



要点解析

1. 人人都想出头，但在办公室里若过分显露自己对事业或职位的野心，无疑是公然挑衅同事、上司，使同事对你提高戒心，就是上司也会担心你是不是暗中觊觎他的高位，对你百般提防，甚至把你架空、外调。

2. 树大招风，企图心强烈是好事，野心可以有，但不可露。若事事强出头、求表现，反而会招致异样眼光。你可能会不解，表现积极难道有错？基本上，积极是值得鼓励的工作态度，但应该表现在分内的工作上，如果积极过度，抢了别人的工作，就会让别人觉得在公司的地位受到威胁，甚至心眼较小的人还会暗中扯你后腿、耍些小动作阻挠你工作的进行。

3. 野心人人有，不过升官的事一向是僧多粥少。最好的方式是称职地做好分内之事，保持卓越的表现，但尽量维持低姿态，不要给别人威胁感，能人能在做大事上，而不在大话上。

4. 切忌夸夸其谈，四处放话，最好高表现，低姿态。

越级实乃职场大忌



经典案例

孙晨刚刚进入一家公司，本以为自己在大学积累的知识可以很好地在工作中运用，并已经做好了大干一番的准备，可是没想到上司爱给人穿小鞋。孙晨的工作做得好的成果他都会据为己有，并且平时的工作也故意刁难孙晨。孙晨觉得很烦躁，他觉得自己这样下去，在公司里一定做不出一番大事业，升职之路会被上司挡住。

于是在接下来的工作中，他一旦有做得很好的工作，就会越级向领导汇报，工作不经上司之手，想在领导面前邀功。但是他的行为大大得罪了上司，上司认为孙晨是想坐上他的位置，于是在接下来的工作中变本加厉地给孙晨穿小鞋，最终孙晨只好跳槽了。



要点解析

1. 如果你有个看起来能力不怎么样的上司，非但不能帮助你在事业上成长，还卡住你的升迁之路，实在叫人急得跳脚。如果他感觉到你是他潜在的敌人，恐怕还要处处跟你作对。

2. 沉不住气或一心力求表现的人，若自恃才高，可能会想越级直接跟上司接触，在西方国家这样的行为并不少见，或许还被鼓励称许，但在中国，可是犯了兵家大忌，你越级向上司提出自己的企划构想，以为上司会对你的勇气和才气另眼相看，殊不知这么一来，不仅得罪上司，同事不齿，上司还觉得你的企划构想也不怎么样，落得里外不是人。

3. 有些角色，是只有坐在某个椅子上的人才能扮演的。

4. 有些决策，是只有具备一定身份的人才能决定的。

5. 有些场合，只有某个阶级的人才能领风骚，若想越级表现，恐怕只会适得其反，还不如将自己在组织里所应扮演的角色做到恰如其分，等待属于自己的灯光亮起。

如何应对“分外”的工作



经典案例

这个月严蔚基本没有休息过，其实他本身的工作并不繁重，工作量一般，每天都能按时完成任务。可是苦恼就在于严蔚的上司给他布置了很多额外任务。

严蔚他们部门是负责公司的安全，不仅是人，还有管道的设计维修也归他们管，管道的设计图在各个工厂都很吃香，于是严蔚的上司在私下里也接其他工厂的活，来赚取外快。可是这段时间上司的母亲生病住院了，原定的一份私活赶不完，于是上司就找到了严蔚让他帮忙。严蔚想着是上司不好拒绝。可是这次帮了忙以后源源不断地就开始了另外的工作都找他，严蔚觉得自己变成了免费的劳工，可是又不敢拒绝上司，因此很是苦恼。



要点解析

1. 当上司交代你不属于分内的工作时，通常有两种情况，一是他认同你的能力，给你超越职位的挑战；而另一种则是他假公济私，把你当佣人使唤，要你帮他处理私人的事。

2. 理想的状况是，你做了分外的事，而且表现得很好，将来可得到应得的回馈，如新的职位或新的工作机会；或者你私底下帮了上司的忙，将来他会还你一个人情。然而，事情也有可能发展得不如想象的那般美好，比如上司抱着不用白不用的心态，把你当成免费的劳动力。

3. 有一种情况，是即使没有报酬你也应该去争取的分外工作，那就是当你

想要争取某个职位，却没有相关背景或任何优势的时候。

4. 私底下帮忙，只能偶尔为之，而且要让对方清楚知道你是卖他一个人情，不能养大他的胃口。

5. 在该拒绝时，还是要明白说不，当对方知道你的分寸底线何在，自然就不会再三试探了。

宽容让职场少了硝烟



经典案例

方萧最近在做一个婚礼设计的方案，因为这个婚礼很盛大，所以公司没有特意规定谁去做，而是规定了时间交稿，大家都可以参与进来，最后选取最优秀的方案。方萧辛辛苦苦熬了几个通宵才赶出来了一份设计方案，但是今天当她来到公司的时候发现自己电脑上的设计方案被一位同事窃取了，她第一反应是愤怒，之后也开始冷静思考，这位同事为什么那样做。因为在平时的相处中，这位同事是一位非常正直的人，这样做肯定有她的原因和想法，如果她直接上报领导，这位同事可能会被开除。

于是，她理智地找到同事，仔细询问后证实事出确实有因。这位同事的母亲生病，急需一笔数额庞大的手术费，这位同事觉得方萧的方案很好，才决定窃取她的方案让自己能够胜任这次婚礼设计，拿到丰厚的酬劳给母亲做手术。于是方萧也就宽容地没有再追究，只是警告她绝无下一次。后来，在工作中，这位同事十分维护方萧，也为她做了很多事情来报答她的恩情。



要点解析

1. 同在一个公司里，每个组织之间的关系就好像是个大家庭，成员中的兄弟姐妹，应该和和气气，团结一致。

2. 如果发生什么不愉快的事，大家应开诚布公地解决，而不应将他人视为“敌人”，想尽办法敌视他。因为大家都为公司服务，一旦某个组织溃不成军，其他组织也必将深受其害。

3. 亲密是介于组织、主管和员工之间的一条看不见的线。有了亲密感，才会有信任、牺牲以及忠诚。

“令箭”令人生厌，热情令人留恋



经典案例

江蓝蓝是个胖胖且爱笑的姑娘，她在公司里对每个人都很热情，向每个人都表达自己的善意，是大家的开心果。同事们都开玩笑地打趣她说她是个不拘小节，心宽体胖，喜欢傻乎乎笑的人。江蓝蓝在公司与同事们相处得非常好，经常周末大家都会在一起聚餐逛街。

后来因为个人原因，她要搬家去外地，只能万分不舍地向公司递交了辞呈，说明了原因。但是令蓝蓝感到惊讶的是，在离开原来供职的公司前，公司秘密为她策划了一个欢送会。公司的同事们专门给她录制了一个告别视频，蓝蓝看得泪花闪烁。最后上司还特意为她写下了一句赠言：“相信每个人都与我有同样的感觉，一位热情的朋友好似阳光普照一天，将光亮流泻在周围之上。”

大家很舍不得蓝蓝这个热情开朗的姑娘离开，纷纷表示会想念蓝蓝，蓝蓝也非常感动，热泪盈眶。她从来没有想到因为自己的热情，大家都这么喜爱她，她从来没想到过有什么回报，但是今天的一切会让她一生铭记在心。



要点解析

1. 热情是人人都具有的，但不是人人都能将它表露出来，善加利用可以使之转化为巨大的能量。

2. 如果你的内心深处充满要帮助别人的热情，你就会兴奋，完成自己的工作也会更加的热情有动力，你的精神也会鼓舞别人的工作，这是热情的感染力量。

3. 热情可以感化他人，当你对别人热情相待时，别人可能就不会在背后说你坏话，放冷箭，可以令你在职场政治中少一些纷争。

踏实做事，不偷奸耍滑



经典案例

李倩在三个月试用期后，顺利签下了一份正式合同，而另一个同期试用，被全面看好的求职者却没有她幸运。因为两个中间只能留一个，而李倩被留下了。

李倩能通过试用期，与她的努力分不开。她自己总结说，“我知道我行。”

我知道那些成功的人，都是一步一个脚印的人，他们每天都在用心做好每一件事，将自己带到明天的最佳位置。我想我是那样做的。”李倩在每天的工作中，不投机取巧，踏踏实实地做好自己的每一项工作，不在老板面前甜言蜜语，但是却总会把做得漂漂亮亮的任务放在老板面前。

而另一位求职者确实是个聪明的人，有善于钻营的本事，对于办公室里的风向探听得清清楚楚，知道谁不能得罪，谁的话在老板面前最管用，于是不了痕迹地去巴结。在公司里表面看起来左右逢源，见谁都能说上两句，但是她本末倒置，并不知道什么是最后成功的筹码，每次交到老板面前的工作都是马马虎虎，中等水平。

于是最后自然是李倩被录取，而她被淘汰了。

要点解析

1. 如果一个人在工作上踏踏实实，不偷奸耍滑，那么会给人留下值得托付的形象，大家与她相交时也就会更信任她一些。
2. 其实，创新和变化都不应该离开踏实和认真，离开了踏实和认真的创新也只能是空中楼阁，终究不牢固。
3. 踏实做事，让你能得到更多的机会，老板更喜欢做事认真的人，而不是只会耍嘴皮子的人，踏实是职场的一大利器，让你无往而不胜。

信任是合作的开始

经典案例

董彬在一家公司工作了十年，积累下不少工作经验和人脉，他觉得自己应该进行一个新的尝试，于是决定跟一个之前合作过的同行合并重组一个新的公司，但是却遭到很多朋友的反对。他们一致认为那个人只是和董彬合作过，连同事都算不上，不能光凭几次合作和私下的接触就相信他，公司肯定成不了气候，董彬也不会得到什么好处。但董彬坚持自己的想法，觉得在平时的工作合作和私下交流中，对方是一个有抱负、正直、有冲劲志同道合的人，他决定相信他。

于是两个人的公司开办了，在平时的事物处理上，两个人相互信任，很多紧急事情如果一方不在，都会很放心地交给另一方处理，两个人齐心协力，经过了一年的艰苦奋斗，最终使得公司慢慢走上正轨。

董彬说，他们的成功其实很大一部分是因为他们以相互信任为基础，所谓用人不疑，疑人不用，就是这个道理。



要点解析

1. 就像两个有心人谈恋爱，如果彼此间最基本的信任还没有，那怎么可能下文。必须尝试，否则将一事无成。同样，在职场中也是如此，同事与同事间，部门与部门间要合作完成某个项目也需要信任。
2. 信任是宽容的基础。有了信任，少了芥蒂，才能合力做事情。
3. 信任也是一种非常脆弱的心理状态，一旦产生裂痕就很难缝合，而要消除不信任及其带来的影响，往往需要付出巨大的代价。

用坚忍还击伤害



经典案例

朱莉最近在公司很不顺利，因为升职加薪等原因，公司里的同事开始互相谗害，朱莉觉得清者自清，她也不屑于使用那些卑鄙的手段，可是树欲静而风不止，朱莉还是没能独善其身，被一位同事诬陷了。

一份报表，上司让那位同事转交给朱莉，可朱莉并没有收到，当上司询问时，那位同事却说自己把报表给了朱莉，是朱莉自己没有完成任务才撒谎说没有收到。朱莉非常生气，也觉得非常委屈，在茶水间里和要好的同事说起这件事，委屈得直掉眼泪，朋友劝她不要为了这种卑鄙的手段流眼泪，不值得。后来朱莉自己细细思考了很久，她明白，在之后的工作中这样的冷箭肯定还有很多，自己不可能每次有委屈就掉眼泪，这样没有丝毫的作用。她应该坚强地面对！

之后朱莉在工作上更加认真严谨，再没有抱怨和委屈，只是用自己的坚忍来还击伤害，因为她知道，这是最好的武器。



要点解析

1. 愤怒的结果，对你自己的伤害更大，你想释放出心里的愤怒，就会惹更多麻烦。你应该沉默，时间会证明一切，那样你会因为自己的沉稳赢得尊重，赢得更多朋友。
2. 在职场中难免遭遇如此的事情，但是你应该做到除了自己以外，没有人能伤害你。职场中的人应该学会忍耐伤害，别人的伤害与流言蜚语都是可以忍耐并且还击的，除非自己的过错，你永远不会真正受伤害。
3. 职场竞争激烈，每个人都在力争出位，往往会不小心被职场政治撞了腰，

因此需要具有超常人的承受挫折的能力和坚忍的心态，才能面对形形色色的职场政治。

用尊重换来拥戴



经典案例

吴茗是一个非常受人欢迎的 CEO。在平时的工作中，她非常尊重自己的员工，不会因为自己是老板就摆架子，随意对待员工。她从来没有自己的办公室，一直和自己的员工挤在一起，她说这样可以更好地和员工交流，更好地了解到公司的动态。她时常和员工一起挽起袖子修电脑，客户都常以为她只是一个技术员。每当员工向她提建议以及说自己想法的时候，不论对错，她都会尊重别人，认真倾听，提出自己的建议。

今年年初，公司因为运转问题捉襟见肘，每个月只能保障员工们的基本工资，已经接连两个月没有发过奖金了，但是员工们没有一个离开公司，大家都说正是公司最危难的时候，自己平时受到了老板很多的帮助，家里有困难的时候，老板都会尽心尽力地帮忙，自己怎么能够在这个时候抛弃公司呢。于是所有的员工与她共同奋战了 4 个月，想尽了各种办法，齐心协力终于渡过了难关。



要点解析

1. 我们生活在一个快餐时代，常常是如果有话要说，就快点说，说了重点就停下来。但是即使节奏再快，别人说话的时候也应该表示尊重，耐心地听其把话说完。给人一个表明自己看法的机会。

2. 如果你尊重对方，对方就会尊重你，这是相互的回应，不要因为自己的身份就对别人不尊重，这只会让别人对你阳奉阴违。

3. 尊重是对对方的肯定，职场中相互的尊重令人心生感动，在职场政治中会多一些理解，多一些情感。

4. 尊重别人是两个人建立良好关系的基础。

让幽默成为你工作的“点缀”



经典案例

李想是一个不苟言笑的人，他把每件事情都想得很严肃，工作时极其认真，

每当有同事在工作中开玩笑时，他总呵斥那位同事。和他一起工作的同事都觉得很压抑，工作压力大。渐渐地大家就不再与他开玩笑，工作的时候也不想和他一组，如果和他分到一组就情愿加班加点地赶完工作，

这样一来，李想开始觉得自己工作很压抑，每天都处于一种紧绷的工作状态，偶尔晚上睡觉的时候还会突然一下醒过来，睡眠质量极其不好。每天上班的时候常常是顶着两个大大的黑眼圈上班，状态越来越差。

领导找他去谈话，告诉他工作认真固然好，但是也应该松弛有度，在工作中，适当的玩笑和放松，不但不会影响工作，反而会调整心态使自己更好地去工作，也有利于团队的氛围。李想听了以后觉得很有道理，开始慢慢地改变自己，最初虽然还是不太开玩笑，但是听到别人的幽默也会跟着笑一笑，渐渐地融入了进去，开始以轻松、自信、认真的姿态来工作，状态也越来越好了。



要点解析

1. 在职场中生存需要严阵以待，但有时更需幽默来点缀。职业压力大导致白领在工作中事事小心，对玩笑之事避之不谈，其实在不影响工作的前提下，开个合适的玩笑，幽默一把，是控制情绪、激励自己及处理人际关系的好办法。
2. 常常打破严肃尴尬的气氛，将给职场生活注入新鲜和活力，有助于提高工作效率，得到同事们的喜爱，往往也能赢得上司的青睐。
3. 幽默给自己带来好心情，让自己快乐，并且给别人带来快乐。

怎样才能让上司了解你的贡献



经典案例

张蕊进入一家公司已有两年了，但是上司连她的名字都记不住，更别提升职加薪。张蕊平时的工作挺仔细认真，做了很多事，非常的努力，可是看着和她一起进入公司的同事加薪升职，自己却像乌龟一样，还在慢慢地爬行，不禁有些沮丧。

为什么张蕊一直不被老板认同呢？首先张蕊的工作是属于幕后工作，平时没有在老板与同事面前露脸的机会，这就失了先机。其次是因为张蕊是个不爱表现的人，站在人多的地方就紧张，所以每次露脸的机会，她都抓不住，平时工作也总是默默无闻。自然领导就不认识她了。

在职场中，让上司认识你、熟知你，是很关键的。因为你的贡献以及工作

的认真程度，只有让老板知道了，老板才会开始赏识你，你才会有升职的空间与机会！



要点解析

1. 由于绩效评估包含大量的主观判断的成分，因此，让上司和掌权的人了解你的贡献很重要。如果你幸运地承担了一项只要成功就会引起他人注意的工作，那就没有必要采取直接的措施来提高你的知名度。

2. 如果你的工作是不怎么引人注意的，或者由于你的特殊贡献是团队成就的一部分而不为人所了解，在这种情况下，不要对你的业绩喋喋不休，自以为劳苦功高，而应该通过其他手段引起他人的注意。

3. 在例行的工作报告中突出自己的成就。

4. 让满意的顾客向组织上级反映他们的意见。

5. 在社交活动中引起人们的注意，主动参与专业交往活动。

6. 与那些对你的成就评价较高的人建立良好的关系。

团队合作，先认清自己的位置



经典案例

戴笠刚进入公司，发现公司里的关系十分复杂。办公室里，很多同事都是表面和和气气，私下里却各自为政，互不相理，甚至还私下给别人穿小鞋。

戴笠觉得十分复杂，不知道自己应该如何站位，于是索性保持中立。他与每个同事都保持良好的关系，谁也不得罪。虽然这样一来没有十分可亲的朋友，但至少会减少惹祸上身的概率。

半个月后，办公室里的一位同事被公司辞退，因为得罪了一位公司高层的下属，被高层随便找了个借口开除了。

在职场中认清自己的位置，有利于自己的发展，如果被卷进斗争中，也最好尽早脱身，不要成为无辜的牺牲品。



要点解析

1. 办公室就是一个大的团队，你在团队中，团队也有你，你成就了团队，团队也会成就你，而团队里的你应怎样生存呢？如果你是个还搞不清楚状况的新进员工，别急着建立自己的小团体或是加入别人的小圈圈，万一不小心犯了高层的大忌、踩了别人的地盘，甚至选错位置，那可就别想在办公室里混下去。

2. 先弄清楚公司里的党派生态，最好是跟每个同事都保持良好关系，尽量不要被贴上派系卷标，除非环境里朋党的强弱分明，那自然要选择西瓜偎大边啦。

3. 认清团队的成功，就是个人的成功，个人对团队的贡献度愈高，那么在团队里的分量也愈重。

4. 切记将功劳与荣耀归于团队的伙伴。

“拍马屁”也是一种能力



经典案例

孙超最近很苦闷，平时他们组就是负责方案的策划，因为是幕后工作，所以一直都不太接触上司，但是最近他们的这个策划案关系到公司这一季度的销售额能否增长，所以他们这个团队与上司接触的机会越来越多，很多方案构思都要给上司过目再做决定。

于是同事都趁着这个机会向上司大献殷勤，展示自己的能力。可是孙超却认为，只要把自己的工作做好就可以了。他每次赞美的话到了嘴边又收了回去，他总觉得这些话太功利，说不出口。但是身边的好友却告诉她，和上司套套近乎是非常必要的，不然会影响到他在公司的位置。这令他觉得非常苦恼，难道要得到上司的认可，就一定要拍马屁吗？

但是当这项工作结束以后，当时和老板关系很好的同事都或多或少地受到了嘉奖、加薪和升职，可孙超虽然工作认真却依旧在老位置原地踏步。这其中或多或少都是因他没有在上司面前表现的原因。



要点解析

1. 在工作中应该平衡个人原则与组织原则之间关系的问题，也就是职业成熟度中原则的弹性。如果把握不好原则，在工作中很可能会因为个人原则与组织原则的冲突，而影响到工作状态及方法。

2. 在上司身边的人一定是成长最快的人。学会适当地改变对上司的态度，创造一个和上司良好的沟通氛围，抓住机会，把它当成一个学习的良机，凭借自己的能力，令上司更加认可你。

3. 上司会愿意把自己的经验拿出来和你分享，要知道有些财富虽然是无形的，但也是最有价值的。这些会帮助你快速地成长，有利于今后职业生涯的发展。

如何与同事建立起协作关系



经典案例

李云刚离开学校进公司上班。这是他第一次进入公司上班，各方面都是新手，但是他每次和学长聊天时，都会细细地听学长讲公司里的利害关系和小窍门，以及在职场里应该注意的事，因此他对公司有一定的了解，学长特别叮嘱他要和同事和谐相处。

于是在进入公司以后，李云对每个同事都客气相待，每当同事需要帮忙时都会及时伸出援手。渐渐地，李云和同事们关系变好，打成一片。

后来有一个小组研究的项目，正好是李云关系很好的同事当负责人，该同事协作能力强，工作素养好，又会调节气氛，跟他关系很好的李云自然而然也就入选了。于是进入公司还不到半年的李云就开始崭露头角了，这与他与同事之间友好协作的关系密不可分。



要点解析

1. 要做一个受欢迎的人，不是一件容易的事情。职场上的文明礼仪是个人基本修养的折射。不能仅仅为了在岗位上受欢迎而戴上“假面具”在岗位上很刻意地面带微笑，而应当把个人的基本素养自然地、本能地带到工作岗位上。

2. 在岗位上以一种平和、积极的心态对待工作和他人。不能闷声不响，也不能太锋芒毕露，不能让他人怀疑你的能力，也不能因为才华的显露而遭遇妒忌；不在办公场所谈私事，人前人后不要说是非，同时尊重同事的兴趣和爱好，不将个人好恶带入职场，注意经济上的细节往来。

3. 职场交往需要把握好人际关系的细节，掌握好与同僚交往的“度”，不然“小鞋”就可能毁掉你的前程。

4. 与同事建立良好的协作关系，可以让自己的职场之路更加平坦。

审时度势，巧妙避开“危险人物”



经典案例

李骏最近很奇怪地发现办公室里的同事对他的态度都很奇怪，他非常不解，觉得自己最近没有做什么不对的事啊，但是为什么同事们看他的眼光都带有异

样呢？

一位平时与李骏交好的同事偷偷告诉了李骏原因，这个原因就出在李骏新交的朋友身上。这个朋友在李骏还没来之前就成了办公室同事们敬而远之的对象，因为他不但爱背后论人是非，而且喜欢在上司面前打小报告，所以大家都不愿意与他相交。李骏本人其实挺好的，可是李骏和他相交以后，大家都不敢和李骏深交了，因此大家对待他的态度也就有些奇怪了。

李骏得知朋友的真面目以后，慢慢地和其疏远，渐渐地大家又开始接受李骏了。由此可见危险人物的厉害了。



要点解析

1. 几乎每个组织都有一些地位不稳固的危险人物，他们的绩效和忠诚值得怀疑，和这些人要保持距离。

2. 事实上绩效考评有很大的主观因素。如果和这些人走得太近，很有可能你的绩效就会受到影响。当他们听到对别人有利的东西时心里就烦躁；为别人做点事情就想有所回报；看到别人升职或加薪时就难受；甚至自己工作做不好也会找借口把过错推卸到别人身上；还有的人就是一天到晚总在抱怨，明明自己尽心做好的事情，可偏偏就是管不住嘴巴，一边干着还一边嘟囔……对于这些人，你都需注意和他们保持适当的距离。

3. 如果你不幸属于上述人物，那么自然是被他人回避的对象！所以应该避免做这样的“危险人物”。与“危险人物”保持距离，同时也要注意不能让他们对你产生敌意。

支持你的上司，成为他的追随者



经典案例

赵静不喜欢她的上司，她觉得上司不学无术、不懂装懂，就是靠着背后有关系才坐上这个位置耀武扬威。赵静觉得这样一个人不配每天给自己安排任务，而且她总觉得上司给自己安排的任务不合理，于是她总是罔顾上司的命令，不按照上司的安排做事。有时，不满意上司的时候她还会在背后和同事们说上司的坏话。天下没有不透风的墙，上司很快就知道赵静在背后说自己的坏话。于是这位上司非常生气，再加之有后台更不把一个小小的员工放在眼里。明里暗里地给赵静“小鞋”穿。赵静敢怒不敢言，每天都过得很累。

赵静每天都在疲于应付上司给他出的各种刁钻任务，以及鸡蛋里挑骨头的

挑衅，好不容易撑到了年终，赵静本想凭借着这一年的辛苦工作让自己有机会调换岗位，但赵静没想到自己的考核和业绩都掌握在上司手里，并且分数给得非常低，赵静终于撑不下去，只得辞职离开了。



要点解析

1. 要知道，你近期的前途是把握在你目前的上司手中。因为他评价你的绩效，因此你所做的事情，必须能够使上司站到你的一边。你应该尽一切努力帮助你的上司获得成功，使他春风得意，在他受困时支持他，并花费一定的时间找出他用来评价你的标准，不要拆上司的台，更不要在别人面前说他的坏话。

2. 不要和同事讨论上司，不论是开玩笑还是真的讽刺，说者无心，听者有意。当心你的话被带进上司的耳朵里。

3. 支持你的上司表示你同他站在一起，人是希望有追随者的，这样上司自然也会更加的重用你，把你归为自己的人，平时工作也会更顺利一些。

了解公司当权人物的信息



经典案例

袁明在工作中深刻地意识到对于当权者的了解非常重要，不光光是当权者的行事作风等，对于他的背景以及其他方面的了解有时也会起到很关键的作用。

一次公司里面有两场大型的招聘活动，一场在B大，一场在Z大。老板将这项任务交给了袁明和另外一位同事去做，一人负责一场，自己决定，到了招聘会的时候老板会选择亲自去其中一场招聘会。袁明和另外一名同事都知道这是和老板接触并展示自己才能的好机会。到了选学校的时候，另一位同事认为都是五五分的概率，便没有在意，于是当袁明选了B大以后，他就负责起了Z大。

但是袁明却知道这并不是五五分的概率，老板是B大毕业的，所以老板去B大的可能性会大很多。接下来袁明全力以赴，把招聘会办得尽善尽美，而老板果然也来到了B大，大大赞赏了袁明的工作能力。



要点解析

1. 一到新的工作环境，你首先应该做的，是了解这个工作体系中真正掌握权力的高层。

2. 名单中除了拥有管理头衔的各级上司之外，有可能还包括一些职称不

算响亮却掌握特殊权力及资讯的“隐形掌权人士”，比如：总经理的特别助理、上司的配偶、上司的秘书、工作团队中的非正式领袖，甚至包括总机、总务人员等。要多观察，多请教，你才能更深入地了解每个掌权者的个人资料，比如学历、家世背景、工作经验、在公司的升迁过程及重要贡献等。这些资料能帮助你了解公司所重视的个人特质及人才升迁的依据，作为日后努力的参考。

3. 这些资料还能为自己提供未来和这些对象良好互动的基础。

先选好大树，才能好乘凉



经典案例

冷刚在公司里很是圆滑。公司里有两个老总，一正一副，他一心想往上爬，于是总是和两位老总走得很近。但是正副总私下有些矛盾，副老总在正老总手下当了两年的副手，一心想要升职，而正老总也在防着副老总夺了他的位置。于是两个人明面上看起来十分和睦，但是私下里明争暗斗从来没有断过。

冷刚分不清这两位到底最后谁会胜利，于是他对这两位老总好似都不错，两位老总也对他很亲热，但是私下里却觉得他不可信任，墙头草两边倒。而冷刚还天真地以为这样就可以全身而退。但是没想到一次两位老总因为私下的原因导致工作出了问题，上司责怪下来，两位老总都不想把自己的人推出来接受处罚，于是两个人不约而同地决定让冷刚去受罚。本以为自己是做好了完全准备的冷刚就这样变成了替罪羊。



要点解析

1. 但凡权力斗争，第一个倒霉的就是那些没背景的。并不是其得罪了谁，而是这样的人符合替罪羊的首要条件。牺牲了你一个，可令紧张局势有所缓和，而且不会给双方带来任何后患。俗话说“大树底下好乘凉”，你要选择属于自己的大树，但又不能同时在几棵大树下乘凉。要不然，他们之间有利益冲突或者关系不和，你必然是首当其冲的牺牲品。

2. 在复杂的利益团体中，要小心自己的一举一动，避免成为各路矛盾的“替罪羊”。

3. 选择适合自己的“大树”，保持良好的伙伴关系，晋升之路也就顺畅多了。

当权者的人脉信息需适度了解



经典案例

近日刘晓的公司开始选拔一年一度的公派人员。这次的公派地点是欧洲，公司给出的待遇很好，除了公派期间的正常工资，还会给国外工作津贴，也就是说不仅学习免费，并且还会有高额的工资。同时欧洲学习回来资历就会更高一些，那么升职加薪的可能性又会比别人高很多，不仅自己增加了阅历，对于以后的工作也会有着深远影响。这对于所有人都是一个很好的机会，于是公司里暗流涌动，大家都在争取这个机会。

刘晓非常想参加这次公派，并且这次公派的学习内容和他的工作内容十分贴切。但是同时也有几个优秀的同事在竞争这个机会，大家的资历不相上下。但是刘晓总不可能直接去跟老板套关系，他想了很久，终于有了办法。刘晓部门的主管是老板的表妹夫，而平时刘晓与主管的私交也不错，这次的公派如果是刘晓去的话对于部门也有好处。于是找了个周末，刘晓与主管喝茶的时候提了这件事，最后刘晓果然得到了这次公派机会。



要点解析

1. 你应该试着从“面”的观点来解读办公室的政治势力，也就是了解所谓的派系。也许，总经理跟营销部门主管是大学同学，而你的上司则与财务主管有“瑜亮情结”，或C经理曾是D经理的手下败将，而某副理事则是董事长的远房亲戚等。

2. 你一定要注意多听少评论，对听到的内容别随意做出负面议论。

3. 了解当权者的关系网，有些关系网是万万不能碰触的。

4. 不该说的评论很可能在做好准备之前，就已陷入混乱当中了。

密切关注公司的战略目标



经典案例

裴耀刚刚到公司两个月就得到一次机会。公司要开发一个新的项目，这个新的项目是公司之前从未涉足过的领域，开发过程极其辛苦，并且其中存在一定的风险。新产品上市，大家不知道它的商品走向和市场反应，如果是迅速占

领市场，拿到不菲的销售额，那参与人员自然有嘉奖，但是万一市场反响不好，那绝对是只赔不赚的买卖。于是公司里很多已经稳定工作了一两年的员工都不愿意去吃这个苦、冒这个险，而是都情愿安稳地继续做自己的工作，虽然升迁的时间会久一些，但是至少安稳没有太大的风险。

但是裴耀不在乎，他本来就是刚刚进公司的新人，不用担太大的风险。退一万步说，就算他进公司比较久了，他依旧会参加，因为核心的新项目是可遇而不可求的机会。在加入新项目以后，裴耀果然遇到了很多困难，几乎一切都是从零做起。但是正是因为各种困难的磨炼使得上司和下属的关系交情越来越好。当新产品上市以后，顺利取得了非凡的成功，而裴耀也因此迅速进入高层圈子，取得了成功。



要点解析

1. 一般情况下，公司的战略目标是决定整个公司前途命运的核心，是否参与到其中，对于你在公司的位置、晋升速度等都有着非常重要的影响。只有参与到关系公司命运的大环境中来，你才能变成真正意义上的重要人物，成为不可替代的人，才可能被关键人物列入晋升候选人名单，最终得到升迁。

2. 凡事重在参与，也只有参与了你能得到期望的结果。职场亦是如此。

3. 了解公司的上层建筑，你才有可能触摸到那里的云彩，呼吸到那里的空气。

适当制造些对自己有利的舆论



经典案例

梁吉担当一家公司宣传部的网络宣传工作，公司的所有宣传工作基本都要经过他才到达网上，所以他对公司的项目都很了解。虽然他做的是自己的本职工作，但是在平时和同事的闲谈中，他总是能说出其他部门的工作，这让大家觉得他很多方面的工作都参与了。渐渐地他也发现了自己这个优势，于是开始借助自己这个优势。

在每次的谈话中，他不会特意地去吹嘘自己在公司的的工作中做了多少事，但总是在不经意间提一句之前做得很成功的项目，他在其中做了什么工作。这让大家既不觉得他在自吹自擂，又能在无形中制造一种是他做了很多额外的工作来使公司业务得到提升的感觉。

渐渐地，梁吉在大家的眼里都成了一个能干的人。于是在一次升职中，梁

吉被上司提拔，顺利地升职了。



要点解析

1. 有效的政治技巧需要伪装个人的利益。不管你的目的多么自私，你用来支持自己目的的舆论必须让人觉得是为了组织的利益。那些让人一眼就看出来是在以组织的利益为代价、谋求私利的人的活动，几乎总是会受到指责，失去影响力，甚至有可能最终被组织所抛弃。

2. 记住，是制造，不是编造。

3. 舆论手段不能直接对准个人利益。

花点心思，看清公司政治



经典案例

郑涛在公司里很看不顺眼一位与他同一个办公室的同事。这位同事平时工作一般，但是很会巴结上司，常常在下班后和上司一起吃饭聚会喝茶，平时和上司关系密切。郑涛很不喜欢这种人，觉得只会耍花腔，真本事没几样。他认为在公司里就应该努力做好自己的工作，这种私下讨好上司的事没有必要。

这年年末，公司评选年度标兵，要选出公司里这一年里在业绩、表现、工作能力方面最为优秀的员工，授予年度标兵的称号。这个称号不仅仅意味着年终奖金翻番，在个人的员工履历上也是很漂亮的一笔。

候选人正好是郑涛和那个同事，就工作来看，郑涛是明显处于优势的。但是，最后的结果却是那位同事拿到了年度标兵称号，而上司给出郑涛落选的理由是：“工作能力虽强，但是不善交际，灵活性略差。”



要点解析

1. 公司政治是公司员工和公司之间相互谋取利益的一种必然方式。在一家公司里，公司政治只是从属的，不会起主导作用，否则这家公司已经不能称其为公司了。

2. 公司政治从属于利益，这就是公司政治的核心。公司的大利益实现不了，那么团体的利益也不会实现。公司政治在公司生命周期里强弱表现不同，这跟公司可分配的利益多少有关。利益的争取也不会遮掩。

3. 公司政治多发生在八小时之外，谋划、培植势力等都不会在工作时间内发生。公司内发生的，还是通过实际业绩达成意图和实现利益。

4. 在八小时以内，只需要留意小心的就是，心思只管放在认真做事上，没必要处处觉得别人在算计自己。

5. 在八小时之外，还是要花些心思，看清公司政治，给自己找一个合适的位置。

如何在职场中保持中立



经典案例

张远是一名中层主管，最近他遇到一件让自己头痛的事。由于高层领导对他手下的一名下属有意见，坚决要辞退这名职员，而这名职员认为自己没犯什么错，是高层领导侵犯了他的权利，于是他让张远给评理，而且还要找公司总经理评断。张远真是左右为难，是支持下属，还是支持领导呢？他觉得自己受了职场“夹板气”。

张远的处境很微妙，这种处境的应对策略首先应该是“中立”。因为如果张远支持领导，一起给职员施压，职员很可能也把他一并告到总经理那里；如果张远支持职员，一起反对领导，那么他在公司以后的发展就会受到影响。面对这种“公说公有理，婆说婆有理”的局面，张远只有保持中立，才能使矛盾不更大化。

其次，张远没有退缩，而采取了一种“黏合剂”的做法，融合各方矛盾。因为职员目前对张远还没有太大的意见， he 可以先和职员保持一种正常关系，但这种关系并不是要帮着职员反对领导，而是在满足职员的心理需要上做文章，对领导则是继续尊重，做好交流。

就这样，张远慢慢地解决了这个非常棘手的问题。



要点解析

在日常工作中，有的时候，你会发现自己卡在两个对立的权力人物中。他们试图欺骗对方同时捍卫自己的立场，于是便将你扔来扔去，而你的工作成了代价。你不能让他们对一个决定达成共识，也无法让他们承担工作的责任，因为他们害怕被人在背后捅一刀。

在这种情况下，你得专注于商业目标并决不偏袒他们中的任何一方——即使你偏爱其中的一个。你需要把他们放在一个共同的沟通平台以确保不同团体间有开放的交流，使任何人都不能说类似“我没这么说过”的话。

1. 中立有助于你客观地解决冲突。

2. 你将与双方都建立信任感。
3. 这将有助于你保持建设性的合作并专注于商业目标。

拒绝人身攻击，适当控制自己的情绪



经典案例

廖原进入公司当部门主管已有一段时间了，最近他遇上了一个麻烦。他的部门来了一个“闲人”，这个闲人是老板的侄儿，大学毕业以后，碌碌无为，找不到工作，便央求着开公司的舅舅帮他安排一个工作。这种“闲人”在每个部门都是让人头疼的。如果不惹事、安分守己也还好，但是廖原这个部门的“闲人”偏偏是个不做事，还处处指手画脚，觉得自己高人一等的人，惹得部门上下都很不满意他。廖原也很讨厌他，因为他总是对自己的工作评头论足，说他的安排不恰当，但是又说不出个所以然来，很是惹人厌烦。

4月份的时候，廖原的部门迎来了一个极度繁忙期，每个人都忙得焦头烂额。但是这位闲人不但不做事，还天天对别人冷嘲热讽，一天廖原终于忍不住了，骂道：“你这种靠着后台吃软饭的废人！别在这指手画脚的，信不信我立马把你从办公室丢出去，屁用没有，光说不做的怂蛋！”闲人一听也火了，立马就踹了桌子甩门而去。当时廖原觉得很痛快，但是不久以后，上司就找了一个莫名其妙的理由训斥了廖原，对他也越来越不赏识，其原因自然就是那位闲人在自己的舅舅面前说了廖原的坏话。



要点解析

1. 在日常工作中，遇到一些事不顺，郁闷，生气很正常。有时，你会想教训某人，想给他点颜色看看。你只能如此想想，可千万别这么做。人们往往会记住他们觉得丢脸或被侮辱的时刻。尽管你赢了这一次，感觉非常好，但当有一天你需要这人的帮助时，你可能会付出代价。俗话说：种瓜得瓜，种豆得豆。想成为职场赢家，你必须建立一个可以信赖的同盟。因为你一时的情绪爆发，会让人反感，而且对未来的发展也会产生诸多负面影响。

2. 为了你的职业生涯，你也必须控制情绪，如今越来越多的公司会全方位考察一个人是否值得提升。

3. 即使你是一个明星职员，如果其他经理或同事认为你很难共事，那么你的上司也爱莫能助。

合理避开冲突，双赢才能持久



经典案例

李薇是一家公司的销售员，负责与各家公司签订合约，增大公司的利益。

在最开始的一年，李薇的业绩并不突出，有些时候甚至刚刚达到目标额，有些同事一个月的业绩就比李薇两个月的业绩好。但是李薇并不着急，细细观察她的销售额，虽然第一年的销售额不高，但都是在稳步的上升中。同事们的销售额却是起伏不定，有时高有时低。

到了第二年的时候，李薇的销售额开始飞跃，迅速地赶超了同事们，并且一直在稳步上升。同事们都觉得很奇怪。与她交情比较好的同事便问她是不是走了什么捷径。李薇摇摇头说道：“没有什么捷径可走，我花了一年的时间才达到现在的成就。你们和客户签合同，大都只在意眼前这单合同能不能签成，并不考虑长期合作，所以每个月的业绩忽上忽下。但我注意点放在了长期合作上，于是我十分注重双赢。当客户与你签了这单合同觉得对他也有利，那么自然会来签第二单，慢慢地业绩就上升了。”



要点解析

职场冲突的发生多是因为利益的冲突。也许是因为我们的学校总是教育我们要赢，别人要输。

在商业和工作中，却并非如此。要学着思考“在这种局面下，应如何双赢？”这需要你先了解对方的观点和他从中能得到的利益。另外，也要明白你从中能得到的利益。努力寻求一种双方都能接受的双赢解决方案。这样做将确保所有人都真正为之工作而不是嘴上功夫。人们厌恶失败，在胜负思维下，你可能会赢一两次，但很快，你会发现自己在职场中被孤立。

1. 双赢思维，是一个能帮你建立同盟并获得长远利益的持久方法。
2. 没有共同利益的合作，就不是长久的合作。

优雅从容，逐渐建立起自己的人际关系网



经典案例

李馨是刚刚毕业的大四学生，进到一家外企工作，一没熟人，二没经验，

李馨觉得很忐忑。但是她性格好，待人真诚，不懂就问，对于前辈也非常尊重。李馨知道在他们广告这一行里，人脉非常重要，公司里大家都是强手，有些时候大家的方案可能差不多，这个时候就要比人情了。而且公司并不限制员工在外接私活，只要不影响正常工作就好。这种情况下，如果人脉广，接的单子自然也就质量高，酬劳高了。

李馨开始慢慢地有意识地建立自己的人脉网，她并不会送特别贵重的礼物给一些高层人员，而是每次向别人请教了问题以后，借着答谢的名义给别人一些小但特别实用的东西。当别人有需要的时候也会很及时地帮助别人。李馨从一些很小的生活细节入手，让人不觉得功利，同时又大大地增加别人对自己的好感。慢慢地，李馨建立起了自己的人际关系网，并且凭借自己的实力在广告界站稳了脚跟。



要点解析

1. 在公司中，多跟不同部门、不同阶层的同事建立起亲密而友善的关系。从总机的接线员到总经理秘书，从总务到财务都有你的朋友，这些“自己人”不但会让你的工作变得更愉快，还可在你需要的时候伸出援手，助你一臂之力。

2. 了解其他人的工作状况及其甘苦，显示你的同情心并注意倾听。

3. 开口寻求建议。多方请教总是好事，并且能巧妙地传达自己对对方的欣赏、重视之意。即使不是朋友，也不要变成敌人：请记住重点在于发展人际关系网，而非树敌。

4. “欠我的人愈多，日后帮我的人也愈多”；多帮助别人，不求立即回报；在能力范围内，主动帮助同事，是累积人际资产的双赢方法。

5. 即使不能令对方做自己的朋友，也千万别变成死对头，保持基本的礼貌是优雅的表现。

求败可以隐藏实力，妥协是门艺术



经典案例

刘波是一家公司的企划部职员，在对于公司 2014 年早春新鞋的主体方向上和公司同事产生了纷争。刘波觉得应该走细节精致舒适风，但是另一位同事认为应该走奢华风。两个人在讨论会上争得不可开交，上司也觉得两个方案各有千秋，难以决定。

刘波认为早春新鞋应该给人一种破开冰面，有一种复苏的感觉，如果是

走奢华风，会显得太过于累赘和厚重，难以达到效果，但是对方坚持毫不妥协。刘波不想和同事之间产生间隙，影响之后的合作。于是他来到上司办公室说道：“我觉得他的奢华风也有他的可取之处，我们可以在盛夏的新鞋再采用我的精致风。经过早春的奢华，当盛夏的热浪来袭的时候，我们一改风格，让大家觉得眼前一亮，而且盛夏的简单精致会更让人感到凉爽。”上司听完以后觉得非常可行，困扰了自己几天的难题顺利解决，对刘波的赏识又增加了几分。

在按照刘波的想法实施了以后，果然公司的夏季销量创了新高。刘波也因为自己一个巧妙的妥协而取得了更大的胜利。



要点解析

1. 在争取及维护自己的权利时，妥协往往是必需的。假如你事事都要占先，那很容易成为众矢之的。不求一时胜利，甚至策略性的“小事求败，大事求胜”，都会是聪明的职场动作。

2. 求败可以隐藏实力，以备更重要的时机之用。然而，也别不战而败，否则会引起不满和怀疑。而累积权力的基本功，是累积专业实力。否则，再花哨的职场艺术，也帮不上草包的忙。实力才是最坚固的权力基础。

3. 妥协可以体现你的大度，更能积攒人脉。

4. 职场中的妥协能给你更多的发展机会，让你有更多的路可以选择。

同事和你抢功怎么办



经典案例

韩慧最近遇上一件很棘手的事情。最近公司在征集员工们的想法创意来制作新一年的宣传片。如果员工们提供的想法创意方案被公司采纳，那么不光光是公司会给予奖金，而且有可能被调到公司最为核心的策划创意部，开始一段新的职场之路。

韩慧非常看重这次机会，每天一有空闲就在纸上涂涂画画，构思自己的创意，慢慢地构想出了一个初步的方案。可是当她准备正式写下自己方案的时候，却发现同事晓玲的方案跟她的几乎是一模一样，韩慧瞬间就明白是晓玲偷看了自己的草稿。韩慧很生气，可是她知道自己不能冲动，因为没有证据证明。于是她委婉地给晓玲发了一条短信，并邀她面谈。

当她们面谈时，韩慧小心翼翼地打着擦边球，果然看到晓玲神色不安，于

是她开始慢慢地说出自己的构想，并且说有几个同事知道自己的构想。韩慧聪明地点到即止，果然，晓玲回到办公室以后就悄悄地销毁了之前那份剽窃韩慧的方案。

① 要点解析

1. 当你挖空心思出个好主意，或是你的勤奋工作为公司发展做出了极大贡献时，却有人试图把这份功劳归为己有。面对这种情况，你一定要先让自己冷静下来。

2. 用短信澄清事实。短信不能有任何坏的影响，短信内容一定不能让对方产生不快。写信的主要目的是要委婉地提醒一下对方，在短信的最后，要建议进行一次面对面的讨论，这能让你有机会再次含蓄地加强一下你的真正意思：这主意是你想出来的。

3. 退出争夺战。初看，这似乎不是一种方法，或者不能算是一种很好的方法。但对某些人来讲，这或许是最好的。你应该问一问你自己：究竟哪个更重要，是把这个想法付诸实施，还是独自拥有想出这个点子的名誉？

不与贪小便宜者交友

经典案例

刘佳在公司里是出了名的爱贪小便宜。公司里的办公用具，例如：笔、本子、白纸等都是免费提供的，虽然公司没有明文规定不得私自使用，可是有职业道德的人都不会将其作为私用。但是刘佳却常常挪用公司的免费物品。办公室里的饮水机也是办公室同事一起出钱买水共用，可刘佳每次下班以后都要接满满一大壶回家，办公室同事们很不喜欢她。

薛悦刚刚来到这家公司，人生地不熟，而刘佳因为被办公室的同事排斥，所以刘佳一个劲地讨好薛悦，两个人火速成为了好朋友。但是没到一个月，薛悦就后悔了，因为刘佳爱贪小便宜的性格，薛悦时常会因为刘佳的一些举动而感到尴尬。并且办公室里的同事因为不了解薛悦而只看到她和刘佳成为了好朋友，所以认为她也是爱贪小便宜的人，于是也像疏远刘佳一样疏远了她。

① 要点解析

1. 有的人喜欢贪小便宜，以为“顺手牵羊不算偷”，就随手拿走公司的财物，

比如订书机、纸张、各类文具等小东西，虽然值不了几个钱，但上司绝不会姑息养奸。这种占小便宜还包括利用公司的时间、资源做私事或兼差，总认为公司给的薪水太少，不利用公司的资源捞些外快，心里就不舒服。

2. 占小便宜看起来问题不严重，但公司一旦有较严重的事件发生，上司就可能怀疑到这种人，而你作为他的朋友，或多或少也会受到牵连。

3. 界定与爱占小便宜者的关系，不能过近也不能得罪，只是作为一般同事，不要造成工作上的阻碍。

面对传言需保持坦然冷静



经典案例

刘玉今年40岁了，长久以来的枯燥工作几乎要磨平了她对工作的热情。她现在每天都把自己的热情投注到了与同事八卦公司的各种小道消息中去。一天，一位女同事跟刘玉“咬耳根儿”时，那位女同事悄悄跟刘玉说某同事散布她的晋升是走了后门，刘玉一听完就气得找那人吵架。

刘玉气势汹汹地找到那位同事，不分青红皂白先是一番谩骂，但是经过对质，刘玉发现冤枉了那位同事，而对方的一句“清者自清，浊者自浊”的回敬让她臊红了脸。周围的同事都用一种不解的眼光看向她，觉得她冲动又无理取闹。刘玉灰溜溜地离开了那位同事的办公室。

刘玉在听到传言后，不但没有验证它的真实性反而暴跳如雷盲目轻信，到最后发现是一场误会，反而闹了自己的笑话。



要点解析

1. 公司里散布传言的“大嘴巴”自然不受人欢迎，所以首先我们自己不能成为这种到处散布谣言、招人讨厌的大嘴巴。对于传言避开最好。

2. 传言是破坏同事关系的毒药，听到后，理当避免“二次传播”，冷静坦然的表现能显示你的风度，将更受人敬重，给别人留下一个可靠的好印象。

3. 要坦然面对诬陷中伤，保持一个淡定持重的姿态，因为传言的可信度极其低，如果你盲目轻信，激烈反驳会让人觉得你很在乎那些诬陷中伤。

4. 保持一种清者自清的姿态，并用自己平时的行动告诉别人真实的你是什么模样，日久见人心，不要慌乱。

让共同爱好为你呼朋引伴



经典案例

李露毕业后进入一家电脑游戏开发公司，因为很多软件开发的内容，所以李露的大部分同事都是男性。中午吃饭时的短暂休息时间，同事们往往会聚集在一起谈天说地，可惜李露总感觉插不上嘴，起初的一段日子只能在旁边远听，也不能很好地融入公司的圈子里。

而男同事们喜欢谈论的话题无非集中在体育、股票上面，不过他们即使不懂时装的流行趋势，也不妨碍与女同事的交流。要想和这些男同事搞好关系，首先得强迫自己去接受他们的一些兴趣和爱好。于是李露每天开始都“有意识”地关注体育方面的消息和新闻，不求精通，只求能略懂一二，渐渐地李露也爱上了篮球、足球等比赛，遇到合适机会甚至还和男同事们一起去看球。在有了共同话题之后，李露和男同事的相处渐渐融洽，并由此也发现了其他的共同爱好，比如爱吃辣、喜欢吃夜宵等。慢慢地李露能很好地融入公司的氛围了。



要点解析

1. 俗话说“趣味相投”，只有共同的爱好、兴趣才能让人走到一起。所以如果你想和某一类人交朋友，或者是成为某一类人，那么你一定要去发现他们之间的共同点，然后让自己也拥有和他们一样的共同点，慢慢地向他们靠近。

2. 找到了共同语言，就可以在和同事闲聊的过程中，将自己在工作中的一些感受和他们进行交流，这样大家彼此之间的工作友谊就能相互增进。

3. 不能仅仅只依靠现有的共同话题，还要在共同相处的日子里制造更多的共同话题，这样才能让感情更加深厚稳固。

不要轻易向他人泄露隐私



经典案例

孙梦和薛珊是同一个公司的同事，她们两个人一起进公司，关系自然也就亲近些。再加上两个人年纪相仿，都是年轻的小姑娘，于是平时周末的时候会相约去逛街、吃东西，渐渐地有些像闺蜜的感觉。

孙梦虽然年纪和薛珊差不多，但是心思单纯许多，有些悄悄话或者心里话

都会跟薛珊说，她觉得薛珊不会把这些悄悄话说给别人听，她们两个人的友情可以长长久久。

但是在一次升职的竞争，孙梦的想法被完全推翻了。因为在这次升职中，最有竞争力的就是薛珊和孙梦，而薛珊为了让自己的升职十拿九稳，将之前孙梦同她说的那些悄悄话全部告诉了别人，而这些悄悄话里自然有小女生对于某个同事的不满，对于刻薄上司的抱怨。就这样孙梦与这次升职擦肩而过，而真正让她感到伤心的还是薛珊对于她隐私的泄漏，她无数次后悔自己当初将这些话全告诉了薛珊。



要点解析

1. 同事的个人秘密，当然就是带着些不可告人或者不愿让其他人知道的隐情，如果同事能将自己的隐私信息告诉你，那只能说明同事对你有足够的信任，你们之间的友谊肯定要超出别人一截，要不然她不会将自己的私密全盘向你托出。

2. 同事在别人嘴中听到了自己的私密被曝光，不用说，她肯定认为是你出卖了她。被出卖的同事肯定会在心里不止千遍地骂你，同时也为以前付出的友谊和信任感到后悔。

3. 不随意泄露隐私，包括个人隐私和同事隐私，这是巩固职业友情的基本要求，如果这一点做不好，恐怕没有哪个同事敢和你推心置腹了。

闲聊过程中，不求事事明白，问话适可而止



经典案例

吴雨喜静，可能是因为从小和爷爷奶奶一起生活的原因，她喜欢看书多过使用电子产品，平时没事就喜欢拿一本喜欢的书慢慢品读，所以知识储存量很大。

她大学读的是中文系，大学毕业后借着一手好文笔顺利地进入了一家杂志公司当编辑，偶尔也自己写稿。在公司里有一个不成文但是大家都喜欢的规定，那就是每周二的下午大家会聚在公司专门开辟出来的一间茶话间里互相聊天，聊自己最近看过的书和感想。吴雨也很喜欢这个类似于闲谈的活动，虽然她不太说话，但是却能够从中了解到和自己不同的想法。

而同事们渐渐开始发现吴雨的闪光点，虽然她不爱说话，但每次说话的时候都有自己的想法与见解，而且在谈话的不经意间带出另外的知识，吴雨也能

了解。渐渐地大家都喜欢跟吴雨说话相处，既舒适又有内涵。而吴雨就这样因为闲聊而积累起了很好的人缘。



要点解析

1. 在办公之余，同事之间相互在一起闲聊是一件很正常的事情；而许多人，尤其是男同事在闲聊时，多半是为了在同事面前炫耀自己的知识面广，同时向其他同事传递这样一个信息，那就是：你们熟悉的，我也熟悉。你们不熟悉的，我也熟悉。其实这些自诩什么都知道的人，其实知道的也不过是皮毛而已，大家只是互相心照不宣罢了。

2. 而作为女性的你，要是想满足自己的好奇愿望，总是打破砂锅地向对方发问的话，对方马上就会露馅了，这样闲聊的时间自然不会太长。如此，不但会扫了大家的兴趣，也会让喜欢神“侃”的同事难堪；相信以后再闲聊的时候，同事们很可能会有意无意地避开你。

3. 在任何场合下闲聊时，不求事事明白，问话适可而止，这样同事们才会乐意接纳你。

挑拨离间只能让同事离你越来越远



经典案例

张琴是一个特别爱搬弄是非的人，她总是觉得在两个人中间挑拨离间以后，这两个人都会和自己成为好朋友。但是其实大家对于她的伎俩都心知肚明。

一次一个办公室的同事之间发生了矛盾，大家都是相互劝解，希望两人和好。但是张琴却不劝好反而劝分，在两个人面前说对方的坏话，挑拨离间。她以为自己做得密不透风，但世上没有不透风的墙。两位同事过了吵架的不冷静期，再加上周围同事的劝说，也就慢慢地和好了。当他们和好以后，无意间提起张琴，发现了张琴挑拨离间的行为，不由得十分生气。就这样，张琴在背后挑拨离间的事情都被大家知道了，大家非常看不起她，觉得她品行有问题，不适合相交，对于她说的话也不再相信，慢慢地和她疏远了。



要点解析

1. “为什么××总是和我作对？这家伙真让人烦！”“××总是和我抬杠，也不知道我哪里得罪他了。”办公室里时常会飘出这样的飞短流言；要知道这些流言是职场中的“软刀子”，它是一种杀伤性和破坏性很强的武器，这种伤害

可以直接作用于人的心灵，会让受到伤害的人感到厌倦不堪。

2. 如果你非常热衷于传播一些挑拨离间的流言，至少你不要指望其他同事能热衷于倾听。并且同事们还可能会非常瞧不起你。

3. 经常搬弄是非，会让公司的其他同事觉得你两面三刀，不可靠。对你产生一种避之唯恐不及的感觉。

4. 如果同事都开始躲着你，相信你在这个公司的日子也不太好过，因为到那时已经没有同事把你当回事了。

内部纠纷应低调处理



经典案例

刘元近期在负责一个项目的签订，十分繁忙。这个项目需要各部门的配合，但是宣传部的负责人却以自己部门的事情也很多为理由，对于刘元的要求一拖再拖，导致整个项目的签订行程被拉后，刘元对此非常生气。

但是因为同在一个公司，而且在接下来的工作中，还有很多需要宣传部配合的地方，所以刘元抑制住自己生气的心情。来到宣传部，刘元并没有直接提到自己需要配合而对方没有帮忙的地方，而是先主动询问了一下最近宣传部在忙什么项目，有没有需要自己部门帮忙的地方，表示了自己很乐意帮忙的心情，最后才说到需要宣传部的配合这件事，细细地讲解了宣传部需要帮忙部分的细节细则。这时宣传部的负责人因为之前刘元已经说到会配合宣传部的工作，也不好意思再开口推托，于是刘元顺利地解决了这个问题，项目也顺利地完成了。

而在接下来的工作中，刘元对于宣传部要求的帮忙也鼎力支持，两个部门越来越融洽。本来可能成为大矛盾的小摩擦就这样被刘元机智地化解了。



要点解析

1. 在长时间的工作过程中，与同事产生一些小矛盾，这是非常正常的；然而在处理这些矛盾的时候，要注意方法，尽量不让你们之间的矛盾公开激化。办公场所毕竟也是公共场所，尽管同事之间会因工作而产生一些小摩擦，不过千万要理性处理摩擦事件。不要总是表现出盛气凌人的样子，非要和同事做个了断、分个胜负。

2. 退一步讲，即使是你有理，如果你得理不饶人的话，同事也会对你敬而远之，觉得你是个不给同事余地、不给他人面子的人，以后也会在心中时刻提防着你，这样你可能会失去一大批同事的支持。

如果你采取攻击的方式来处理纠纷，你的同事很可能会对你怀恨在心，而你的职业生涯又会多一个“敌人”。

宽己待人，向竞争对手微笑



经典案例

程诚是公关公司的客户经理，她年轻漂亮，人又聪明，在行业中颇有名气。最主要的是她擅长与人交往，无论是客户、同事、上司还是竞争对手，她都能在他们中间游刃有余地施展着“独门绝技”，让自己的工作顺着这些网络得到更大的发挥空间。程诚的高职场情商在这里起着重要的作用。

程诚最重要的武器就是微笑，不管面对的是强大的对手还是难缠的客户，她都能保持微笑。她说：无论对手如何使你难堪，千万别跟他较劲，轻轻地露齿微笑，先静下心来干好手中的工作吧，说不定他仍在原地生怨气，你已完成出色的业绩。

其实与其说是微笑，倒不如说是保持自己的风度和姿态，始终乐观地保持一颗平常心去面对人和事，这样会让自己工作与处事方面都事半功倍而且心情愉悦。



要点解析

1. 在我们的工作生活中，处处都有竞争对手。许多人对竞争者四处设防，更有甚者，还会在背后冷不防地“插上一刀、踩上一脚”。这种极端行为，只会拉大彼此间的隔膜，制造紧张气氛，对工作无疑是百害无益。

2. 露齿一笑，既有大度开明的宽容风范，又有一个豁达的好心情，还担心败北吗？说不定对手早已在心里向你投降了。

3. 在一个整体中，每个人的工作都很重要，任何人都有可爱的闪光之处。当你超越对手时，没必要蔑视人家，别人也在寻求上进；当人家在你上面时，你也不必存心添乱找碴，因为工作是大家团结一致努力的结果，“一个都不能少”。

处事圆滑，换来耳根清净



经典案例

林叶和张巧住在同一个小区里，在公司里又恰好是同一个办公室的同事，

所以下班回家经常一起坐地铁，晚上在家饿了也会打电话叫对方一起去小区楼下吃夜宵。

这天两个人在楼下吃着烧烤，喝着啤酒的时候，林叶开始抱怨办公室另一个女同事因为长得漂亮所以什么活都不干，办公室的男同事偏偏还纵着她。林叶十分不满，一直在说那个女同事的坏话，张巧听着觉得自己应该跟好朋友站在同一战线上，于是也开始说那个女同事的不对。

第二天上班时，张巧开始刻意地不跟那位女同事说话，觉得这样才对得起林叶。但是她发现自己的处境变得尴尬起来，因为林叶虽然那天晚上说了很多那个女同事的坏话，但是在日常工作中还是和那个女同事有说有笑。张巧觉得自己受到了欺骗。



要点解析

1. 有时，人会有这样的冲动，你想要向别人展示你是如何与他们的思路契合。然而，假如你真的与他们的思路相契合，那么你就该知道，他们多喜欢听自己说话。

2. 从沐浴时唱歌，到在你的答录机上留下一长串的讯息，再到在一个会议中，将同样一事情用不同的方法讲五遍，人们似乎永远都不会厌倦自己。如果你足够聪明，你就该让他们一偿“夙愿”。要是你需要让别人知道你仍然醒着，只要不时简单地发出“嗯”或“对”就可以了。你将会得到称赞——是个不只爱听人说话，而且还了解别人的人，即使你压根儿不是。

3. 避开麻烦、困难以及窘境，别像个喜好挑战的参赛者一样参与到别人的生活中。

4. 有时，对方只是需要倾诉，而不需要你来完成他的句子。

职场不需要恶作剧



经典案例

张鑫性格大大咧咧，很喜欢开玩笑，喜欢开一些小玩笑捉弄别人，其实在工作中开一些无伤大雅的小玩笑缓解一下紧张的气氛也是不错的，可是张鑫总是掌握不了分寸，经常会让别人感到恼怒或是生气。

有一次负责前台的小张因为与她换班的同事怀孕了，所以她要坚持值完上午和下午的班才休息，中午也吃不了午饭，下午实在饿得不行了，拿出自己提前准备的小饼干吃了两口，恰好被张鑫看见了，于是张鑫走过去很严肃地对小

张说：“老板看到你在前台上班时吃零食了，让你到他办公室去！”小张十分惊慌，因为前台是不允许在值班的时候吃东西的，老板一定会扣她工资。

可是当小张去到老板办公室发现只是张鑫的一场恶作剧以后，十分委屈和愤怒，从此对张鑫的印象也大打折扣。



要点解析

1. 在工作中你可能喜欢搞一些恶作剧来吓吓前台的小张，你喜欢挑拨老李和上司吵架，或是你喜欢耍同事们以此为乐，又或者你喜欢传播办公室的绯闻，喜欢让每天生活新鲜刺激。可是，你想过别人对你的看法吗？除非你正在海边，或是在一场球赛当中，要不然，你最好把“兴风作浪”给忘了。在海滨时，你可以冲浪；在球赛中，你可以当拉拉队；然而，在办公室，你将会被淹没在其中。虽然总是会有意外，但是并不需要冒着被呛水的危险去“游泳”。

2. 世上没有不透风的墙。要记住，让一个人对你保持好的印象很难，但改变印象却很容易。

3. 要知道，兴风作浪之人总是会给人留下坏名声，上司也在盯着你呢。

异性同事的办公室相处原则



经典案例

曹琳是一个性格十分男性化的女孩子，喜欢打游戏、看球、登山，爱好和男同事没有什么两样。平时说话也直截了当，跟男生沟通起来方便一些，不太适应女生隐隐藏藏的说话方式。所以曹琳大学毕业进入一家公司以后最先混熟的是办公室的男生。不到一个星期就称兄道弟起来。又恰逢四年一度的世界杯，于是曹琳和同事们一起在家里熬夜看球，曹琳很开心能够这么快地融入到公司里去。

但是一段时间以后流言四起，有的说曹琳是故意装成大大咧咧的样子去和男同事相处，还有的说曹琳就是因为和公司里的某个男同事有特殊关系才能进到这家公司。曹琳听了这些传言非常生气，但是因为不知道是谁传出来，也不知道怎么制止这些流言，所以曹琳非常苦恼，也不敢再和男同事关系过于亲密。



要点解析

在办公室内，白领女性和男同事并肩共事，无疑也是一门公共关系学。那

么，办公室女性怎样才能更好地与男同事相处呢？

1. 收集公司情报。白领女性和男同事共事时，要仔细聆听他们的谈话，以便从中获得有价值的情报，为今后更好地工作得到有益的感悟。

2. 积极沟通感情。白领女性也可以主动约男同事或主管出外喝茶，交换意见，但要言之有物，避免闲聊，这样可达到互相沟通感情的目的。

3. 降低说笑音调。许多男同事对女性说笑时的尖锐声和娇嗔状多有反感。因此，白领女性应时常对照自己是否有这样的不足，努力做到“有则改之，无则加勉”。

4. 展现女性魅力。白领女性除了应让男同事和主管看见你理性、坚强的一面外，适时地展现出你温柔的一面，如每周一次带鲜花到办公室，插在人们易看见的地方，可给人留下美好形象。

发牢骚、倒苦水并非理智的交流方式



经典案例

夏雪来公司已有一段时间了，她性格开朗，和每个同事相处得都不错，但就是平时话太多，对于很细小的一件事，夏雪都喜欢发表自己的意见。大家每天紧张之余听听她的小聒噪虽然谈不上喜欢但也不讨厌。

可最近大家都不怎么回应她的意见。因为，她工作了一段时间以后觉得公司待遇不好，每天都在抱怨公司是“好又多”，加量不加价，工作量每日不断增加，就是不增加工资，而且每天都在同事面前絮絮叨叨地说公司这不好那不好，给大家带来的全是负面情绪，这让大家很是厌烦，不想再理会她。

夏雪每天在工作中向同事们抱怨公司时，其实从另一方面也会让同事觉得是在说自己能力不强只能来这样的小公司，这让同事们感到非常不自在。而且天天抱怨却不做出行动和改变的人，会让别人觉得你是一个不可靠的人。



要点解析

不少人无论工作在什么环境中，总是怒气冲天、牢骚满腹，逢人就大倒苦水，尽管偶尔一些推心置腹的诉苦可以构筑出办公室友情的假象，不过像祥林嫂般地唠叨不停，会让周围的同事苦不堪言，然后慢慢疏远你。

也许你自己把发牢骚、倒苦水看作是与同事们真心交流的一种方式，然而过度的牢骚怨言，会让同事们感到既然你对目前工作如此不满，为何不跳槽，去另寻高就呢？

抱怨自己所在的公司有多差劲的同时，其实也是在否定自己的能力。

牢骚过多，会令同事对你产生厌烦，认为和你在一起找不到乐趣，时间长了，都不愿意继续与你交往了。

有意见可以直接提，抱怨牢骚无济于事



经典案例

张天最近很不满意上司的工作安排，一个十分重要的项目，他不但不交给老资历的员工，反而交给了他自己欣赏的一个新员工，虽然新员工的天赋和想法创意很好，但毕竟是新员工，对于公司的流程安排都不熟悉。张天作为后续制作的负责人，突然多出很多事来做，他觉得非常烦躁和不满。

这天他在和同事们吃饭的时候，说到自己每天因为新员工不熟悉而多出来的工作，顺带就抱怨了上司因为自己的喜好而不理智地做出决定。但是张天没有想到，就是因为自己的这几句抱怨，而让上司对他很不满意，没过多久就找了个理由撤掉了他负责人的职位。



要点解析

在工作过程中，因每个人考虑问题的角度和处理的方式难免有差异，所以对上司所做的一些决定有看法，在心里有意见，有时甚至变为满腔的牢骚。在这些情况下，切不可到处宣泄，否则经过几个人的传话，即使你说的是事实也会变调变味。待上司听到了，便成了让他生气和难堪的话了，难免会对你产生不好的看法。

如果你经常这样，那么你就是再努力工作，做出了不错的成绩，也很难得到上司的赏识。况且，你完全暴露了自己的弱点，很容易被那些居心不良的人所利用。

这些因素都会对你的发展产生极为不利的影响。所以最好的方法就是，在恰当的时候直接找上司，向其表示你自己的意见。当然，最好要根据上司的性格和脾气，用其能接受的语言表述，这样效果会更好些。

作为上司，他感受到你的尊重和信任，对你也会多些信任，这比你处处发牢骚，风言风语好多了。

公司的“元老”人物需格外重视



经典案例

李强大学毕业以后就直接进入了一家广告公司。因为李强在大学里表现优异，参加多个比赛也都获得了不同程度的奖，也算是少年成名，所以很受老板重视。而李强也自视甚高，觉得在公司里大家都要让他三分，对公司里的老前辈也不尊重，觉得自己以后一定比他们强，他们不过是倚老卖老而已，自己迟早要超过他们。老前辈们很不开心，觉得李强不知天高地厚，没有谦虚之德。

三个月后，公司一直在合作的一家大公司又发来一个大单子，李强十分想要拿下这个单子，因为这对于自己在公司的前程有很大的帮助，在自己的资历上也是很好的一笔。老板也有意把这张单子交给李强，但多多少少有些犹豫，毕竟是这么大的一个单子。于是老板去询问一位老资历的设计师的意见。这位设计师没说好，也没说不好，只是淡淡道：“太过浮躁年轻，不踏实。”

就这样，最后这笔单子交给了一位老资历的设计师而不是李强。



要点解析

要知道，有些老同事毕竟根基深厚经验丰富，有时，上司会在方方面面考虑他们的意见，很可能在关键时候令新人受挫。

那些比你先来的同事，相对来说会比你积累更多的经验，有机会时应多聆听他们的见解，从他们的成败得失里寻找可以借鉴的地方，这样不仅可以帮助自己少走弯路，更会让他们感到对其的尊重。

懂得适时谦虚，会令那些资历比你长，但其他方面比你弱一些的同事备受感动。

懂得适时谦虚，对于那些能力强的同事，会认为你善于进取，就会乐于关照并提携你。

不可居功自傲地忘记了上司的功劳



经典案例

梁宇来到一家公司三个月了，他发现了一件很奇怪的事情，同一个办公室的张弛每次做完项目以后，在总结会上总结时总是没有太多的业绩，但是每次

升迁却是最快的。梁宇觉得很理解，明明张弛没有做出什么业绩为什么还会升职呢？

终于有一次梁宇和张弛同组合作，他发现在工作中张弛也十分努力，勤劳肯干，做出了许多业绩，并不像梁宇想象中的那样游手好闲，油嘴滑舌。经过大家两个星期的努力，工作圆满完成，在最后的总结会上，张弛像往常一样并没有把功劳归到自己身上，虽然他确实干了很多事情。于是梁宇发现了张弛升职的奥妙，那就是他把很多功劳都巧妙地归结到上司身上，上司既知道他干了事，也没有给自己造成威胁，所以很开心，很赏识他。张弛就这样一路上升，既不招眼也走得平顺。



要点解析

1. 在对工作的利益分配上，有时放弃也是一种获取。即使自己为工作的顺利完成起到了关键性作用，也不可居功自傲，而应看到上司在布局谋篇等方面给予的指导。

2. 即使没有上司的指点，如果仍能把功劳归于上司，这种“礼让”的做法，一定会获得上司的好感。不但如此，作为下属也会以后的工作中受到上司更多的帮助和支持。即便没有得到上司的回报，但从长远的眼光来看，上司至少也会对你心怀善意。

3. 作为一个胸怀开阔之人，要真正了解“做事先做人”的含义，要抛弃短视近利、斤斤计较的狭隘意识，令自己的境界变得高远。

人事部是公司的灵魂部门



经典案例

秦悦是刚毕业出来打拼的大学生。因为刚刚毕业，经济条件不好，所以租的房子也只能在接近市郊的偏远地区，离公司很远。每天早上秦悦都要早早地起床收拾化妆，出门赶公交再换乘。虽然她每天已经起得很早了，但还是会迟到。这个月，她已经连续两次迟到被人事部小陈看到，秦悦在心里想只是被看到但是并没有被登记，再加上自己迟到的时间也没超过二十分钟，平时两人没什么接触，没有矛盾，于是秦悦心想没什么关系，也就没有特别在意。

但是，当这次的季度奖金发下来以后，秦悦发现自己少了两百块钱，正是两次迟到应扣的金额，到财务部一问，果然是人事部报的：理由是迟到频繁。

尽管这让秦悦很是窝火，觉得自己的奖金被扣得不明不白，但她也明白了和人事部没接触不等于相安无事，需要好好拉近关系才行。



要点解析

1. 进入公司要靠人事部，求得生存也靠人事部，加薪提升更要靠人事部，因为他们无处不在。偶尔迟到、早退也许不算什么，但是只要他们想做，随时随地都可以揪你的小辫子，你的表现又会好到哪里去？敏锐的耳目上司最需要。记住即使在办公室里放松片刻，背后也会有一双发亮的眼睛在盯着你。

2. 人事部是公司的灵魂部门，他们更有可能影响职员的薪酬调整和职位调配等重要决定，必须要同他们搞好关系。

3. 这个部门可以让你洞悉公司的内部职位空缺，有了第一手资料当然能更容易调到中意的部门。

千万别小瞧了总务部



经典案例

张平今天找资料的时候用力过猛，把办公桌的抽屉碰到了地上，抽屉被摔坏了，所有抽屉里的资料只能堆在桌面上，既占地方又不整齐，翻找资料时也总是把桌面弄得乱七八糟，很不方便。于是张平立即报到总务部，等待总务部来进行修理。但从早上等到下午要下班的时候，总务部还迟迟不见人来，张平看着桌上乱七八糟的资料很是心烦，工作也觉得不顺利。

张平心想不会是前不久和总务部王主任因为用车的事得罪了他，才这样慢悠悠地对待自己吧。于是第二天，张平跑到王主任那开玩笑，希望王主任大人不计小人过，自己之前不过是开玩笑而已，不要放在心上。王主任听着听着，眼睛都笑开了，说是这几天太忙就给耽误了。很快，下午就有人来为张平修抽屉。

张平因为这件事意识到了总务部的重要性，虽然他们没有担当重要的工作，却在公司每个角落里都起到作用。从此以后张平也开始注意和总务部的关系，在以后的工作中也方便了许多。



要点解析

1. 表面看来，总务部显得无足轻重，不那么显山露水，但你却一步都离不开他们，小到一本记事簿，大到办公设备……都离不开总务部。难道，你

想因为得罪总务部，而让这些琐事败坏一天的情绪，甚至败坏你的工作业绩吗？

2. 总务部无所不包，甚至包你的升迁机会。因此，对他们要有礼貌和耐心，申领一本簿子按规定程序办除了麻烦些并没有什么大不了的，总比背后被他们说三道四的强。

3. 总务比后勤更广，管的可就更多。如果你小看总务，会多更多琐碎的事、琐碎的烦恼，这都将影响到你的工作心情和工作进程。

不要一味地自贬，更不要过度地自信



经典案例

李军是一名重点大学毕业的研究生。当他刚刚进入到一家公司时，发现自己看起来还不错的学历在这所公司里非常的平常不起眼，周围的同事也都是精英。李军本来打算大干一番的雄心也渐渐消磨了。他开始觉得自卑，对于别人的意见，即使自己有更好的想法也不敢说出来。周围的同事都觉得他是一个工作能力还可以但是没有想法的人。

一次，部门征集大家的方案来策划推广一款新产品，有想法的员工都可以提交自己的策划案。这是一个非常好的机会，一旦自己的策划案被采用，不但能够获得丰富的奖金而且还能参与到新产品的市场推广中去。于是李军精心想了很久，终于完成了一份策划案，却没想到居然被采用了，领导给出的理由是创意新颖，可实施性强。李军在惊喜之余明白，自己也有长处，不应该一味地带着放大镜去看待别人，而感觉自己很渺小。



要点解析

1. 放大镜可以将眼前的一切放大，透过它，我们只能看到别人的伟岸和高大、感到自己的渺小与不足，放大镜总是让人自卑，所以我们应该放下放大镜而戴上平光镜去看待这个世界。

2. 在职场上请放下放大镜片，用欣赏而不是膜拜的眼光看待周围的人们。唯唯诺诺的老好人和“棉花糖”，只能得到别人的同情，而不是尊敬。

3. 如果你在某一方面确实不如人，也请告诉自己：一个木桶的容积取决于最短的那块木板。你应该以一个理性的角度全面地看待他人和自己，不要一味地自贬，也不要一味地自信。

莫让“有色眼镜”为你带来难释的误会



经典案例

陈林从事市场公关工作。一次客户因为分配的一件小事和王云发生了争执，后来她就认为王云处处在和自己作对，自己做什么事王云都要从中作梗。但事实上王云并没有这么做，有时就算有冲突也是因为工作关系。但是陈林私下从来不和她多说一句话，在什么也没有了解的情况下，就把王云归到了敌人那一阵营中去。

后来王云要跳槽离开公司，碰巧这时陈林的电脑硬盘出了故障，以致以前的客户资料全部丢失，给自己的工作带来了很大不便。她知道小王的电脑中有备份，可不敢告诉她，怕人家看自己的笑话，于是花了一个月的工资请人恢复硬盘数据。

但陈林没想到的是，小王在临走前已将一张磁碟塞在她的抽屉里，里面有老客户的资料，还有一些新客户的联系方式，以便能够使陈林的工作更为方便。本来陈林和同事可以合作得很好，可就是因为她用有色眼镜看对方，才产生了难释的误会。



要点解析

1. 有色眼镜可以帮我们挡住烈日，但它也会让我们眼前的世界失真。因为世上的人和事都在不断地变化，我们不能用僵化的眼光去看待他们。我们应该在和别人的不断接触中去慢慢地了解这个人，而不能武断地凭着自己的第一印象或者是某一件事情去定义他人。

2. 同事之间有意见，有争辩是很正常的，但我们一定要学会去化解，给别人一个机会，也能够为自己带来希望，不然周围的同事都是你的敌人，那么不用别人整你，你自己也会干不下去而辞职。

3. 要始终相信诚信有爱地对待他人，别人也一定会回你以笑脸。

你若目中无人，别人眼中也无你



经典案例

张典两年前在一家事业公司从事建筑设计工作，工作中他认真负责，可是

只知道埋头干自己的事情，很少与同事们相互交流，了解别人的想法。有一次，他利用双休日加班，将已经拟订好的设计方案自作主张地做了修改，也没对之前定好的方案进行备份。为此，设计室主任狠狠地批评了他，而同事们也只好陪着他加班赶制设计图。同事们都很生气，因为张典的自作主张而让大家不能准时下班。但是张典却认为自己的设计很有创意，心中对主任和同事很是不满。

后来，同科室的同事出差时请他取个包裹，或职称考试时请他代个班，他都因为之前那件小事而斤斤计较，不愿意帮别人的忙，认为把自己分内的工作做好就行了。不久之后，大家也都觉得他自私自利，于是他变成了孤家寡人，进食堂吃饭，别人也不愿和他坐在一个餐桌上。平日里所有的事情都是自己做，没有任何同事愿意帮助他。久而久之，张典自己就坚持不下去了。默默地递交了辞呈，从公司里灰溜溜地离开。



要点解析

1. 一块透明的玻璃，在镀银前我们可以透过它看到一个清晰的世界，可一旦加上点银子，就使我们眼中只剩下自己。

2. 在与同事相处时，我们要记得为他人考虑，否则很容易被人误解为自私冷漠。

3. 眼里没有别人的人，别人眼里自然也不会有他，这样就会很容易在工作中和别人产生争吵与不愉快。

4. 在具体工作中，不要只埋头苦干，多听听别人的看法和意见，学学他人的经验和做法，通过相互的沟通协作，肯定会使你的工作和人缘更上一层楼。

互相排斥只可能增加内耗



经典案例

梁玉最近被公司炒了鱿鱼。她在这家公司工作已经五年了，最开始两年平步青云，升职速度特别快，可到了第三年就开始停滞不前，而到了第五年她却被开除了。让我们一起来看看原因吧。

梁玉是个心思很重的人，她心眼不坏，却喜欢通过算计别人来达到自己的目的。最开始她的部门有两位前辈在闹不愉快，她表面上和两位前辈关系都很好，但是私下里却在两人面前说对方的坏话，由此得到两位前辈的信任和嘉奖，于是最后两位前辈相互使绊子，斗得不可开交，梁玉却平步青云。后来梁玉又凭借各种不光彩的手段达到自己的目的。但是渐渐地，大家开始发现梁玉背后

的这些小动作。同事们觉得梁玉太过阴险，都不愿与她深交，对她的话也都不相信，而之前被她背地里使绊子的同事也在工作中给她造成各种障碍。最终梁玉由于工作不断地出现失误而被辞退。



要点解析

1. 任何人都会对别人的背后算计非常痛恨，算计他人也是职场中最危险的行为之一。这种行为所带来的后果，轻则会被同事唾弃，重则失去饭碗，甚至身败名裂。
2. 如果你经常有把事业上的竞争对手当成“仇人”“冤家”的想法，想尽一切办法去搞垮对方，那么你就很有必要检讨一下。
3. 作为上司，他可绝对不希望自己的手下互相倾轧。上司希望每一个员工都能发挥自己的长处，为自己带来更多的效益，而互相排斥只可能增加内耗，而使自己的企业受损。周围的同事也一样讨厌那些喜欢搬弄是非、使阴招、发暗箭的人。
4. 每个人都希望有一个和谐宽松的工作环境，并与自己志趣相投的人共事。

开玩笑不可过头，要讲究分寸



经典案例

张涛性格爽朗、爱开玩笑，但是他开玩笑时一点都不考虑别人心里的感受，常常使别人感到尴尬或是不开心。张涛有个同事叫李钰，是个家庭条件很好的姑娘，来工作不过是为了让自己有一份工作来打发时间。李钰上班时经常开着比部长都好的车来上班，知道她家庭条件情况的同事都觉得无可厚非，可是有一些不知情的同事会在背后指指点点，年轻漂亮的女孩子吃穿用度都价格不菲，大家自然也会往不好的方面去想。李钰虽不在意，但听多了也会恼怒。

一天李钰穿了一身奢侈品牌的套装来上班，正巧碰上张涛，张涛开玩笑道：“哟，今天这身穿得还真像被包养的小姑娘。”李钰一听就火了，白了张涛一眼就走了。第二天张涛就因为工作不适合这种莫名其妙的理由从项目部调到了后勤部。



要点解析

1. 如果你在办公室工作，不论日后是想仕途得意、平步青云，或是想就此默默无闻地过太平日子，都有必要在办公室这个“无风还起三尺浪”的地方注

意开玩笑的艺术，即使是最轻松的玩笑话，都需要注意掌握分寸。当然也不是要你死气沉沉，三缄其口。

2. 不要和异性同事开过分的玩笑，尤其是不能在异性面前说黄色笑话，这样只会降低自己的人格，也会让异性认为你是个思想不健康的人。

3. 不要大大咧咧地总和同事开玩笑，开玩笑要掌握尺度。更不要以同事的缺点或不足作为开玩笑的目标。

4. 不要开上司的玩笑，上司永远是上司，即便你们以前是同学或是好朋友，也不要自恃过去的交情与上司开玩笑，尤其是在有别人在场的情况下，更应格外注意。

5. 不要以为捉弄人也是开玩笑。捉弄别人是对他人的不尊重，会让别人觉得你心存恶意。

与上司相处，无论什么场合都需讲究礼节



经典案例

邹平在公司里有很好的人缘，大家都很喜欢和他共事合作，其中很大一部分原因在于邹平待人接物都非常有礼貌，让人感到很安心。

在工作中他能够很细心地倾听别人的意见，在别人提出自己的想法时，即使不赞同，也不会打断别人，而是细心地听完再说出自己的看法，给别人以足够的尊重。所以在他的团队中很少出现争执，都是非常团结、齐心协力地做好工作。在与上司相处时，邹平也是礼节周到，想法全面，很得上司赏识。

就这样，良好的工作能力、工作态度加之周到的礼节，邹平在公司工作越来越顺心顺手。不久之后就升职了，与同事之间的合作也更加愉快，在工作上也更加协调，办事效率更是大大地提高。



要点解析

1. 无论在什么场合与上司相处，都应讲究必要的礼节。无论你和上司关系多好，同样要注意礼节。

2. 比如，当有事到上司办公室时，要先敲门，得到允许后再进入。假如正遇到上司与他人交谈，但有急事需要马上请示时可以说：“对不起，打扰了！”如果上司正在低头批阅文件，切忌探头探脑或用眼睛乱瞟。在离开上司办公室时应先后退两三步，然后再转身出去，记得将门轻轻带好。当上司到你处交代工作时，应马上起立致意，等上司就座后再坐下。在上司离开时应主动开门并

说“再见”。

3. 做到必要的礼节是对上司的尊重，也是对上司威严的维护。
4. 做到必要的礼节也是彰显自己内涵素质的机会。

聪明的下属都喜欢向上司请示



经典案例

刘元正在负责公司的一个项目，这个行业里有一个不成文的规定，那便是先给百分之三十的订金，最后全部交齐货再付给剩余的百分之七十。可是今天打交道的是一家新公司，对方却要分三批发货，所以第一次和第二次发货分别付百分之三十，最后一次发货再把剩余的百分之四十交清。其实这种交款时间变动，作为项目的负责人，刘元完全有权利自己进行调配。但是刘元却还是打了个电话向上司请示，理由是因为数额巨大，虽然自己有权做主，可还是需征求上司的意见。上司心里美滋滋的，觉得刘元是真心实意地把自己当作了他的上司，于是上司也很爽快地让刘元自己做主。在这次项目圆满结束以后，还额外对刘元进行了嘉奖。

刘元就是因为在这关键之处请教了上司所以得到了赏识，也为自己日后的升迁创造了机会。



要点解析

1. 聪明的下属善于在关键之处多向上司请示，以征求他的意见和看法，把上司的意志融入正专注的事情。而关键之处多请示是下属主动争取上司的好办法，也是下属做好工作的重要保证。在关键的地方多请示，也能显示出自己的水平，同时给了上司显示的机会；这会令上司加深你是可塑之材的信念。

2. 因此，遇上不懂或不明白的事情，一定要问个明白。不懂装懂，不懂不问，是所有不胜任问题的起源。特别是刚刚进入一家公司，不懂的地方肯定很多，千万不要因为不好意思问，和同事不熟悉就闷着，不问装懂。

3. 任何事情，都不可能万无一失，因此工作总会出现问题。但是，出现问题不要掩饰。掩饰问题，再小的问题也没法改善，甚至会进一步恶化。

4. 有问题多向同事和上司请教，这样不仅能解决问题，还能给大家留下一个爱学习的好印象。

朋友多了路好走，平时要多联络



经典案例

李芳在一家公司的采购部工作了两年，但是她的客户资源甚至比有些干了五六年的同事还要多。每次的采购项目她总是能以性价比最高的价格拿下实惠的产品，每个月的业绩多，工资奖金也比别人高出很多。而这一切的秘诀都在于李芳勤于联络。

每当李芳与一家公司签完一单生意以后，她不仅只是保留别人的一个手机号码。她会将与这家公司产品的关联产品一起记在一个本子上。比如皮包厂，她会记下譬如皮革，拉链金属等。平日里她也会时不时地找到合适的时机与之前合作过的公司联系，不至于疏远。一旦有另外相关产品的单子而自己手上又没有客户源的时候，她就会打电话给相关公司询问他们有没有合适的客户介绍，就这样不到两年，她的客户记录本就已有两本，工作也越来越得心应手。所以在工作中联络交际也是一项不可缺少的技能。



要点解析

1. 俗话说得好：树挪死，人挪活。在现代激烈的竞争社会，铁饭碗不复存在，一个人很少有可能在同一个公司终其一生。因此，多交一些朋友很有必要，所谓朋友多了路好走。

2. 在空闲的时候给朋友打个电话、写封信、发个电子邮件，哪怕只是片言只语，朋友也会心存感激，这比邀上大伙撮一顿更有意义。

3. 一个电话，一声问候，就拉近了朋友的心，如此一来，有好机会能不先关照你吗？

4. 对于合作过的伙伴也不要仅仅只看眼前，结束完当前这单生意之后也应当多多联系，有些大客户会在某些时刻给你意想不到的惊喜。

端正工作态度，将敬业、认真放在第一位



经典案例

段敏在一家公司工作了几个月，但是他觉得自己不喜欢这份工作。他是刚毕业的大学生，毕业以后在求职大军中找不到工作，遂回到老家，家里托关系

给他找到了现在的这份工作。因为刚刚进入公司，而且学历也只是普通的二本大学生，所以在刚开始工作的两三个月里都做的是一些很基础的事情，作为实习生，大多的日常工作就是帮助前辈打字，打印资料，处理一些杂物。段敏觉得这份工作非常没有意思，于是工作态度也是吊儿郎当，今天迟到、明天早退，对于前辈交代的任务也不尽心尽力的完成，拖拖拉拉。已经被前辈训斥过多次，于是段敏心里更加不开心。

三个月的试用期一到，段敏意料之中没有被录用，只好回到家中，继续待业，也找不到工作，在家靠父母养活，一事无成。



要点解析

1. 敬业精神是个常谈常新的话题。不管上司是什么性格，作为下属，首先要端正好工作态度，将敬业、认真放在第一位，而在此基础上还应保持相对的热情。从与上司关系的角度讲，目前有相当一部分人严重缺乏敬业精神，而同时还有相当一部分人根本不善于表现敬业精神。我们提倡敬业，同时也提倡会敬业。

2. 对工作要有耐心、恒心及毅力。不要因为一点困难而轻易放弃，当你克服一段困难以后，你会发现自己成长了。

3. 苦干要加巧干。勤勤恳恳、埋头苦干的敬业精神值得提倡，不过必须注意效率，注意工作方法。

4. 敬业也要能干会“道”。“道”就是让上司知道或者感受到你付出的努力。

世事纷纭迷人眼，唯有服从是灵丹



经典案例

徐娇来到新公司工作不到两天，就听到周围同事说自己的上司是靠着背后的关系才到现在这个职位，一点本事都没有，常常乱指挥、瞎决策。徐娇听后暗暗留心，发现上司确实在很多地方都安排得不合理。不到两天，跟徐娇同一时间来公司的一位男同事，就因为不满上司的安排，在一场激烈的争吵之后，愤怒地辞职了。

徐娇并没有像那位男同事那么冲动地与上司争吵，她很理性地对待上司安排不合理这件事情。当上司布置任务下来以后，她会态度很好地答应下来，而按照上司布置的去做，那么必定会出现问题，而当出现这些问题时，徐娇会拿着这些问题去做出一副虚心求教的样子，请上司答疑，这时，徐娇再从侧面提出

自己的看法，并且语气不武断，而是征求，上司也开心，自己的工作也得到了顺利的解决。



要点解析

1. 古往今来，下级服从上级似乎是天经地义。不过，当你将目光聚焦于现实时，桀骜不驯的“刺头”却不乏其人，甚至人人都有过刁难、冲撞上司的“惊险一刻”；同样是服从，上司的感受却大相径庭；世事纷纭迷人眼，要知道唯有服从是灵丹。服从第一应该大力提倡，而善于服从、巧于服从更不应忽视。那就从掌握服从的技巧和艺术开始吧。

2. 积极配合有明显缺陷的上司工作是上策。如果你一味地指出上司的错误，上司不但不会赏识你的才智，反而会觉得你在炫耀自己，威胁他的权威。

3. 应主动承担上司的工作，其实很多上司并不希望通过单纯的发号施令来推动下属开展工作。

上司的尊严不容侵犯，面子不容亵渎



经典案例

张岳在一家公司上班有一段时间，不管是哪一任上司，他都和其关系非常好。不是因为他工作能力是最好的，而是因为他是维护上司的。

有一次公司和一家国际贸易公司谈论投资的问题，在一场会议上，负责主持会议的上司忘记带会议所需的资料，于是上司给张岳打电话，让他赶紧把资料送来。虽然这次失误并没有造成什么意外，但是老板对上司有些意见。当张岳了解到情况以后，他来到老板办公室说这件事是上司交代自己带好资料的，但是因为自己的疏忽导致资料没有送到。上司也因为张岳的这番话而免于受罚，心里自然有感激，之后在工作上也就对张岳多多照顾。

不光在这种事情上对上司维护，在平时上司布置任务、下达命令时，张岳也是服从，很是维护上司的尊严和权威。张岳得到了上司的青睐，自然也就在工作中占有优势。



要点解析

上司的尊严不容侵犯、面子不容亵渎。在上司理亏时要给他留下台阶；当众纠正上司的错误是万万不可的；上司的忌讳不要冲撞；消极地给上司保面子倒不如积极地给上司争面子。我们需要注意上司的面子在几种情况下最容易受

到伤害，必须多加注意：

1. 上司至上的“规矩”受到侵犯。
2. 上司出现失误或漏洞时，最害怕马上被下属批评纠正。
3. 有些人对上司不满，尽管不当面发泄，却在背后乱嘀咕，有意诋毁上司的名誉，揭上司的家底，要知道“纸里藏不住火”，若是被上司知道，那后果可想而知。
4. 有些上司能力不强，最害怕下属看不起自己。

自我提高：挖掘潜能，让自己成为灵魂人物

挖掘潜能，不可干耗不充电



经典案例

胡洁大学本科毕业，在一家公司工作。平时的工作只是一些平常的内容，她觉得以自己大学四年的学习再加上平时工作中的经验以及踏踏实实的工作态度足够应付了，于是这五年得过且过，也不去额外为自己补充知识。可是五年下来，虽然现在的工作她能够驾轻就熟地完成，但总觉有被掏空的感觉。

上个月有一个升职的机会，胡洁觉得自己在这个岗位上工作了五年，也到了该自己升职的时候了，于是为这次升职做了很多准备，可是没想到最后升职的人并不是她，而是一个只工作了三年的后辈。之所以她升职，胡洁落选，是因为那位同事在工作的业余时间考了这个行业里非常具有权威性的证书，这样一来虽然工作经验不如胡洁，但是能力看起来却比胡洁高。

胡洁十分后悔自己为什么在工作之余没有多学习，回到家中她就报了名，决定要开始为自己充电，让自己在以后的日子里不再错失机会。



要点解析

1. 很多人认为看似与本职工作无关的东西，学它干吗，又用不着！现代职业人的基本技能有很多，有些就如同人必需自己穿衣服一样，再说，历来就有技不压身的古训，同样的机会摆在面前，谁会的越多谁胜算越大。

2. 职场生涯没有一通到底的 passport，充电是必须的，所以不要以没有时间为借口。时间总会挤出来，而这些挤出来的时间会在以后变为成果回报你。

3. 不断追求更高的目标。不要在达到一个目标以后就止步不前，只有步步攀登才能越来越好。

4. 充电不盲目。不要看着别人报班就跟着起哄，最好选择有实用价值、有针对性的课程去学习。

见缝插针地把时间都利用起来



经典案例

杨敏大学毕业以后做会计工作已有两年，可是她还只有一个会计初级证。她心想：如果想得到晋升，恐怕自己还要再考个中级证。于是，她报了一个自考证书，开始准备复习。在最开始，她想的是要让自己每天在家专心复习，减少自己玩耍的时间，一定要在第一次考试时一次就过。

可是，每天上班忙忙碌碌，最开始的一个星期她还能够坚持每天晚上在家复习，但一个星期以后，她觉得学习又累又枯燥，渐渐地不能坚持了。于是下了班以后她又开始经不住朋友的邀请去参加各项活动。就这样，复习总是断断续续，到了考试之前草草复习了两天，便去考试，考试自然没通过。杨敏不但浪费了一次考试机会，而且准备考试的这段时间玩也没有玩好学也没有学好，白白耽误了这段时间。考试也只好盼着下次的机会，之后的升职也失去了资格。



要点解析

1. 无论什么时候，学习都是非常重要的，是上升的阶梯。必须要树立信心，持之以恒。很显然，成人学习是利用业余时间来进行充电，其基本特征是时间少、条件差、困难多等。在其工作之余，还需要排除家庭内外各种因素的干扰。
2. 上班族总是感觉时间不够用，每天上班生活就已经占去了大部分的时间。这就要求我们要像挤海绵里的水那样，见缝插针地把时间充分利用起来。
3. 工作与学习是相辅相成的，及时充电可掌握新知识和处理事情的新办法，这样在工作中可以提高效率，起到事半功倍的作用。

留出思考的时间，理性地分析人和事



经典案例

物理学家卢瑟福在深夜看到自己的学生依旧在实验室工作，问道：“你晚上在干什么？”学生回答：“老师，我在做实验。”卢瑟福又问：“那你白天在干什么？”学生回答：“我白天也在做实验啊。”然后卢瑟福不满地问道：“一天到晚做实验，你什么时间用来思考？”



要点解析

1. 每一天，都要留给自己一些时间，理性地分析人和事，通过比较，发现自己的不足与需要学习的地方，这意味着成功的开始。然后就是学以致用问题。有一些人，能够发现不足，每天好像都在反思，都在感悟，可是自己提高不大，这是为什么呢？答案是没有形成自己融会贯通的方法。

2. 发现问题，总结不足，再变为自己的东西，这是一个消化、吸收、致用的过程（这个过程需要自己摸索）。当你真正地形成了学以致用的方法和习惯时，你会发现每一天都在收获和进步。

3. 古语有云，“习惯成自然”，当学习成为你的习惯和自然时，你会感受到学习的无穷乐趣，你也将为此而受用终身。

远程学习更自由，可自主安排



经典案例

秦立是一家公司的普通办事员，平日里工资不高，年终奖也没有多少，这都是因为秦立自身的学历不高，只是大专毕业，评不了职称。偶然的机，秦立看到了一个大学的自主考试，不是读大学而是考过以后可以拿到这个大学的一个证明，而这个证明对于评职称有很大的帮助。于是秦立抓住这次机会报了名。因为是远程学习，时间自主，所以秦立可以选择在下班以后学习，如若有加班也可以调动学习时间。对于秦立这样的上班族来说，再合适不过了。

经过一段时间的远程学习，秦立自身非常刻苦，最后的考试也顺利通过。因为有了这个证明，秦立在公司也评上了职称，不但工资涨了，年终奖也翻了一番。在之后的工作中，秦立也不断地进行远程学习，不但锻炼丰富了自己，职场道路也是越走越顺。



要点解析

1. 远程不占用时间，学习主要是自己安排，可以几天连续看、反复看，也可以每周定时看，若是没太多时间，就集中考试前几天完成作业，看一下课件和复习资料。

2. 而费用主要看各个地区的物价水平，沿海城市或知名大学的收费可能较高，中部地区的院校，收费标准合计起来和夜大基本持平，或者还低点，都在可接受范围内。弹性学制，2.5年到6年，今年如果没时间考试，明年还是一

样可以读。时间相对比较自由。

3. 远程教育毕业通过率比较高，达到要求的一般都可以申请学位，比较适合在职读学历。

4. 不管什么学习形式，工作注重的是技术和能力的自我提高。利用学习机会，提高自己的技能，让自己得到提升才是重点。

不断学习，勇于尝试新鲜事物



经典案例

王海在会计这个职位上已经工作三年了，要说升职的机会不是没有，可都被王海错过了。不是因为他没有能力，而是他不自信，对于新事物有一种畏惧感，总觉得自己不能很好地驾驭它。对于新职位也是，王海总觉得自己不能胜任，一再让机会溜走。

前不久的一次人事调动中，上司看他平时工作努力，为人可靠，而公司审计部需要一位助理，于是打算让他去学习。可王海想来想去，总觉得自己不适合，因为他是会计，从来没有干过助理这份工作，但是其实这和会计的工作没有太大区别，说到底他是没有勇气尝试新事物。最后这个升职的机会也让给了别人。

在面对新事物、新职位的时候，我们不应该因为害怕而拒绝。每个人都有迈出第一步的时候，如果在这一步以后的每一步你都脚踏实地地走下去，那么即便是一条从来没有走过的路，也会繁花似锦。



要点解析

1. 在工作中你需要确定愿意提高的两种技能或本年度要学的内容，一是要找到你需要改进的地方，二是对你的表现进行评估，重点是要关注上司的优先权。

2. 一旦你的意识中有了几个目标，就去询问你的上司怎么才能着手做一些改变，比如，你可以自愿承担一个新项目，或者担负一些新的责任。但要确保你关注的是上司和公司共同关注的利益；这会显示出你是一个团队的带头人，更易于使上司接纳你。

3. 乐于尝试新事物是愿意学习，想要提高的良好开端。与新事物的接触会让你拥有不一样的视野和新的想法，使自己不至于太过单一，缺乏新意。

依职位要求循序渐进地提高



经典案例

张媛在超市做营运助理，待遇一般，每天工作说不上辛苦但也不轻松。她一直想找机会换个职位。终于，机会来了，公司内部竞聘统计主管，但是这个职位的要求是知晓各种办公应用。除了类似办公室软件操作熟练等这些基本要求外，还要求会运用 SPSS 统计软件。周围想要竞争这个岗位的同事都觉得自己没有学过这方面的知识，肯定当不上而纷纷放弃。但是张媛没有放弃，她仔细考虑了时间，发现自己还有差不多一个月的时间准备。于是为了这个职位，她开始自学 SPSS，先是买相关的书籍来学习，再把学到的东西运用在实际操作练习中，就这样，她靠着工作的业余时间慢慢地熟练了 SPSS。到了考试的时候，她从容应对，最终成功。



要点解析

1. 在你有空的时候，就仔细想想你所想要的职位具体是什么样。到了下一次表现评估时，可以问问你的上司如果想要提升到那个职位你还需要具备哪些条件。当知道方向之后，你就必须发奋工作了，使自己逐步符合那个岗位的要求。

2. 寻找增值的新途径。

3. 随时反问自己一些问题，譬如：你还能就目前的工作做些什么呢？你还能承担更大的责任吗？你会志愿参与一项没有人敢接手的项目吗？

珍惜每一次机会，随时向上司取经



经典案例

张丽进入了一家公司进行秘书助理的工作，她大学所学专业是语言文学，所以在文字编辑类还比较擅长。但她对于文件归纳做得不好，所以经常老板需要一份文件的时候，她要翻找好一会儿才能交给老板，这让老板很不满意。张丽也觉得自己应该提高工作效率，不能再因为这种琐碎小事而给老板留下不好的印象。但是张丽之前完全没有接触过这方面的事物，觉得无从下手，苦苦思考了两天她突然发现自己的上司张秘书不就是一位很好的学习对象吗？

于是张丽在平日的工作中开始留心张秘书是如何处理文件归纳，并开始模仿张秘书的处事方法，不到一个星期，竟然小有成效。工作效率明显提高了一倍，再过了一个星期，张丽渐渐熟悉工作方式，于是根据自己的工作内容进行改良，使得效率大大提高，老板对她的印象也好了很多。张丽在这次学习中受益匪浅，并且暗暗下定决心，要在以后的工作中多向上司学习。



要点解析

1. 向上司学习，不是因为他是上司，而是因为他优秀。他之所以能够成为上司，一定有许多你不具备的特质，事实上，几乎在每一家企业里，上司都是最有责任心的人，因为他身系整个企业的命运，因此在他身上所表现出来的优点，值得你认真思考与学习。

若是你能随时随地向上司学习，那么你做事会更尽心尽力，像上司一样思考，像上司一样行动。

2. 当你潜心地向上司学习，你就会主动去考虑企业的成长，考虑企业的未来，你会感觉到企业的事情就是自己的事情。你知道什么是自己应该做的，而什么是不应该做的。

3. 向上司学习是提高自己能力最快和最主要的方式。

4. 当然我们也应该向一切能够学习的人学习。这里的人包括：同事、上司、客户等，凡是你能接触到的，即“三人行必有吾师”。

5. 从一切能学习的事情中学习。比如，开发的体系设计、编程、项目管理、销售过程、公司管理。

取人之长，为己所用



经典案例

田君最近在负责一个产品发布会，可是负责制作发布会 PPT 的员工恰好生病回家。发布会的 PPT 无人制作，但是这又在发布会中不可缺少。于是田君只好自己负责，可是由于是第一次做，做起来很不顺手，甚至可以说是无从下手。

这天都已经下班了，田君还在办公室加班做 PPT，他一边在网上查阅资料，一边制作，但是效率实在太慢，自己作为负责人还有一堆事情要安排，不可能就在这儿死守着做个 PPT 吧。田君看看四周，只有小艺还在。但她是个后勤部的新人，平日里就做些跑跑腿打打杂的工作，田君心想小艺肯定不会做，可又不知该去问谁。于是，田君抱着试试的态度问小艺会不会。没想到，小艺还是

个PPT高手。不到半个小时就做好了一套漂亮的PPT。田君惊讶之余又有些惭愧，暗暗告诫自己以后要多发现同事的优点，不要用有色眼镜看人。



要点解析

1. 每一个人身上都存在着不同的优点，这些优点一旦被你学习吸收，那么就会在很多时候对你有所帮助。工作过程中，我们交往得最多的恐怕就是我们的同事。

2. 同事中，不论是老同事还是新同事，只要我们善于发现，从他们的身上就一定能够找到他们具备而我们暂时还没有具备的且对我们工作非常有用的知识和技能。那么，你向他学习，学习他的技术技能，学习他的工作经验，对你的工作能提供极大的帮助。

3. 其实，若是你用心去发现，每一个人身上都有值得你学习的东西。你可以学习他的知识和理念。

4. 虚心向别人学习，人人都可能有谬误，人人也都有可学之处。

5. 由于工作中我们和同事朝夕相处，因此我们可以通过工作合作、业务交流、请教、阅读同事的历史工作资料等途径向同事学习。

互联网令学习更高效、快捷



经典案例

刘安是一名刚刚毕业的英语专业学生，在一家出版社里当翻译，虽然普通的翻译一点也难不倒刘安，但是有些书籍中的专业术语很是让刘安和另一位新同事感到头疼。每次遇到不懂的专业术语，你不可能总是去问前辈，一是因为老是麻烦别人不好，还有就是总是问这种没有技术含量的问题会让前辈觉得你没有能力。

于是那位新同事专门买了一本关于翻译中常用到的专业术语大全来进行阅读学习。而刘安并没有采取相同的办法。当他遇到不懂的专业术语时，他会在互联网上进行搜索，搜索出它的意思，并且互联网上会显示出和这个专业术语相关联的其他术语，刘安就借此机会一并学习了解，下次遇到相关词语自然也就清楚了。



要点解析

1. 在信息技术普遍应用的今天，互联网已经成为了大众学习的平台。互联网显著的优点是知识多而新、学习时受空间或时间的限制小，而且基本都是免

费的资讯。

2. 由于互联网上各类知识浩如烟海，有时也会给我们的学习带来一些困扰，好在现在有比较好的信息搜索工具，我们便可以通过使用这些信息搜索工具，快速准确地检索到我们所需要的知识和其他相关信息。

3. 有问题找“百度”。这句话看着俗气，但事实上确实很有用，百度很多时候会给予你好的答案或者新的思路。

4. 通过互联网学习这一渠道，虽然能让我们接触到一些最新的知识和技术，但往往很难系统地学习到某一方面的知识。这时我们就可以借助书本，书本是我们系统学习某一类知识的良师益友。

善于总结，让经历成为你的梦想导师



经典案例

张航最近又被一家公司辞退了。从张航大学毕业以来，在许多公司工作，但都不长久，大多都是三个月试用期满就不再续签合同。这是什么原因呢？就像张航上一任上司所说的不长心。

作为一个职场新人，你偶尔犯一个不大不小的错误，大家都会谅解你，但是如果同一个细小的错误一直犯，不从中吸取教训，明白自己犯错的根源是什么，那么永远都不会有进步。张航就是这样的人，同一个错误多次犯，犯了错误以后又要牵连大家帮他一起弥补错误，因此大家对他意见很大，不喜欢他。而上司因为张航每天粗心大意又不懂得吸取教训，笨手笨脚，同样也不赏识他，不把重要的工作交给他，三个月的试用期一到张航自然就被辞退。



要点解析

1. 世上所有的经验，都是由“事情”积累而来的。在你的成长过程中，每经历一件事情，就会给你提供一次极好的直接学习的机会。实践是学习的最高方式，而“事情”所体现出来的，就是实践。

2. 作为一名企业员工，你的工作其实就是“做事”，你所做的每一件事，都可成为你学习的机会，若是你能够充分利用这些机会，在每一件事情被你解决的过程中，你所学得的知识与技能必然有所增加。

3. 万物皆有可学，而事事皆有学问，只要你明白了这一点，你就会在面对事情的时候，有意识地从中学学习知识与技能，从而增长你的经验和智慧。

4. 对自己经历的事情，多做总结和思考，你会发现经历也是很好的老师。

学会自我管理，建立高效的工作制度



经典案例

张超是公司里出了名的超级效率王，往往别人要做一天的工作，他不到大半天就做完，而且工作完成得又快又好，每个月的工资也就水涨船高。

其实张超也没有什么太特别的方法，他也不是工作狂，不会争分夺秒地抢时间，他只是建立了一个适合自己的高效工作制度。他不会像其他的同事那样，所有的工作任务排好序，一样一样挨着做，他会先将今天的工作分好类，哪些是具有相同性质的，哪些是可以一起完成的。这样分好类以后再做就会快捷许多。而且对于之前做过的文档，张超也会细心进行分类，当文档需要再次被使用时，他就会直接从之前的文档里搜索，不用再去找，省去了不少时间。当然，张超本身也很聪明，反应快，做事不拖拉。

而对于每个人来说，适合自己的高效工作制度可能不太相同，根据每个人的优缺点进行不同的分析，制定出一套适合自己的高效工作制度。要知道工作效率的提高往往会使你的事业有一个质的飞跃。



要点解析

1. 有效率的工作制度，如时间管理制度不仅适用于工作，在生活中同样也有用。
2. 如果你将时间管理运用到你的工作生活中，如收集信息、数据处理、组织加工、审核检查以及实施，这些都会很自然地融入到你的生活中去。
3. 高效的工作制度并不是只有一种，但都有相同之处，你不能生搬硬套，而应该根据自己自身的工作岗位进行改动，做到灵活、变通、有效。

让特长得以发挥，让优秀成为习惯



经典案例

宋宁只是一名普通重点大学的应届毕业生，她来到一家公司当文员。宋宁性子比较内敛，话不多，安安静静的小姑娘。最开始大家都没有对她多注意，宋宁也不在意，只是每天做好自己的事情，布置给她的任务都一丝不苟地完成，交上去的工作都做得漂漂亮亮。渐渐地，大家都开始对她刮目相看。

有时候前辈因为事情太忙，有些事情就会交给宋宁去办。说是让她办事其实是赏识她，让她慢慢接手更高层一些的工作去锻炼她，而宋宁也不负众望，每件事都办得妥妥帖帖，于是不到三个月宋宁便升职了。但她并没有恃宠而骄，她说：“其实最开始我只是觉得自己是新人，应该把事情办得妥当，后来我发现慢慢地希望自己每件事都办得妥当，所以我也格外的细致和认真，果然优秀是会成为一种习惯延续下去的。”



要点解析

1. 如果你并不热衷于你的工作，那就会很容易陷于一种麻木的状态。这意味着你对自己的客户无所谓，对自己平庸的业绩无动于衷。这种态度不仅会成为你事业的阻碍，更危险的是，它会变成一种麻木的生活态度。
2. 假如你投入到工作中力求做到最好，即便是最小的任务也漂亮地做好，久而久之，这样的行为逐渐地就会成为一种习惯。优秀，最终会成为一种习惯。
3. 不要觉得自己平时马马虎虎没有关系，只要关键时刻细心起来就好，说不定还能达到一鸣惊人的效果。要知道很多微妙的细节已经在平时养成，等你想要优秀时这些习惯会羁绊你的脚步。

头脑就像刀剑，久了不用就会生锈



经典案例

吴欣在公司干了接近三年时间，但是在上司的眼里，她依然是个只会接受工作，不会创新的人。她对于自己的工作很被动，往往上司告诉她做什么她才去做。从来不会考虑自己应该做些什么。每每上司给她交代了什么工作，一遇到有什么不会的地方即使很简单，她都不愿意自己动脑想办法解决，大小问题总是问上司，而且很多时候同一个问题问几遍，每次回答了她以后却没有把这个答案记在心里，吸取教训。周围的同事都觉得她是个没有学习能力，懒于用脑的员工。

在不久前的一次公司迎接检查的工作上，大家每天都为了检查过关而埋头工作，去检查自己负责的岗位还有什么不对的地方，进行及时修正。大家都忙得像个陀螺一样停不下来，唯独吴欣，每天像个无事人一样，上司很是恼火，以消极怠工处罚了她。而这样的员工在公司里也难有晋升的机会吧。



要点解析

1. 瞧瞧你是不是也是这样的人呢？是不是也存在这种奇怪的情况：就是懒于动脑，你做什么事情的时候都避免运用大脑。

2. 比如说，你是不是经常用计算器去合计数目呢？又或者是你总是在需要了解一些政策或程序的时候不是首先想到去记住它或者不是自己去找到答案而是询问你的同事呢？

3. 头脑越用越灵光。其实头脑就像刀剑，久了不用就会生锈，你时常将它拉出来磨一磨，他就会变得越来越锋利。而常常动脑子，也会使自己越来越聪明。

4. 努力在工作中多锻炼自己的脑子。遇到困难不要一味地求助，试试自己解决，往往会有意想不到的收获。

积极进取，找出工作差距的根本



经典案例

秦苒是一位播音与主持艺术系毕业的大学生，她在学校里面表现优异，曾多次在舞台上主持，毕业以后顺利与一家电视台签约，开始自己的主持生涯。可是在主持节目的过程中，她渐渐开始觉得力不从心，因为她发现自己在大学中学到的东西太有限了，也没有太多的阅历经经验积累，而对于一个主持人来说，在节目中可能涉及各个方面的知识，如果你对这方面的知识有所缺失，又找不到合适的话题来弥补，那么场面将会变得十分尴尬。

于是秦苒给自己定下了读书计划，她开始阅读不同方面的书籍，像海绵一样吸取不同方面的知识来充实自己。一个月过去了，两个月过去了，渐渐地秦苒慢慢感觉到了自己的进步，在节目中她越来越淡定自若、游刃有余，控场能力也有了显著提高。



要点解析

1. 掌握知识的广度与深度是差距的所在，知识的广度可以让我们在考虑事情时更全面，解决问题时有更多的方法。

2. 试想一下，如果不了解 ERP，我们怎么会想到利用 ERP 解决工作流程的信息问题；不了解电子商务，怎么可能想到利用电子商务进行宣传推广；如果我们不了解 KPI、平衡积分卡等绩效管理工具，我们怎么能凭感觉进行绩效

管理；如果我们不了解……

3. 同时，我们所掌握的技能大部分来自于他人的总结与个人的实践，也可能有的同事会提到，我看的书并不少，我实践的工作很多，但是收效甚微，是什么原因？那就是影响技能的另一面——深度，知识掌握的深度也决定了分析问题的全面性与看待问题的高度。

4. 我们明白了工作中的差距在于工作中掌握知识与看待问题的广度与深度不够，因此下一步的工作就是广度与深度如何扩展。

解码工作，自己分析绩效和岗位职责



经典案例

郑江因为搬家的原因从之前的公司辞职，进入另一家公司，依旧是在市场部任督导员。开始上班之前，上司叮嘱他让他仔细看一下公司发的工作岗位手册，加深一下对这个岗位的了解，以便日后在工作中更加得心应手，并且也可以了解一下公司的规定，以免自己以后犯下不必要的错误。郑江不以为然，之前他也做过类似的工作，认为都一样，没有看的必要，还是照着以前的做法就好。

殊不知，不同的公司都有区别，郑江第一天就闯了祸。之前的公司是当货品进入到仓库以后再进行记录，但是现在公司的规定是先审核记录以后再进仓库，当郑江看到货物进了仓库后跑去审核记录，可是没想到大家都不理会。而最后那天进入仓库的货物有三箱损毁，这个错误自然也就由郑江承担了，因此郑江被扣除了一个月的奖金。郑江这时才开始后悔，原来不认真翻阅工作岗位手册真的会妨碍自己的工作 and 提升啊。于是郑江回家仔细翻阅了工作岗位手册，确保自己下次不会再犯这种低级错误。



要点解析

1. 绩效考核表在一定程度上是结果导向，追求的是完美的结果，但是完美的结果需要正确的解码，而解码的过程就要通过工作岗位分析，我们这里重点考虑工作岗位分析。

2. 工作岗位手册是大纲，大纲仅起到指明工作方向的作用，真正实施操作需要对工作岗位进行解码。

3. 从绩效考核表入手，从工作岗位进行分析，努力提高工作能力和工作效率。

4. 解码工作谁来做？自己来做。但是不要太过自信和独断，必要时可以请上司把关。

落后就要挨打，努力提高接受与理解能力



经典案例

蒋诗是一名刚毕业的大学生，进入一家公司工作。她的上司是一位急性子的中年女士，性格直爽，说话办事都讲求高效率，所以常常吩咐下属做事都是言简意赅。熟悉她工作作风的员工自然也就能习惯，能领会。但是对于刚刚上班不久，才接触到上司的蒋诗来说，着实有些困难。

一天，蒋诗交了一份刚做好的策划案给上司，上司大致翻阅了一下说新意不够，需要返工。蒋诗不禁有些错愕。这份策划案足足有接近三万字，自己整理了一晚上才整理出来，可是上司不满意让重新做一份！时间只有这么短，自己还有其他工作要做，这样一来，只有晚上熬夜了。蒋诗觉得这个要求太苛刻了，但是作为新职员，也不敢提出异议，于是蒋诗回去熬了一晚上的夜，顶着一双黑眼圈重新交策划案。但是上司拿到新的策划案时十分惊讶地说道：“我昨天只是说你的新意不够，但是整体结构不错，我让你返工只是让你加点新意，你为什么把它全部返工了？”蒋诗错愕之余又有些懊恼自己没有理解清楚意思，不明白的地方也没问，白白忙了一晚上。



要点解析

1. 接受与理解任务的能力可以通过日常上司对自己的工作安排加以测试与训练。最初采用复述的方式，随着时间的推移，形成上下级之间的共识，使自己能习惯主管的表达方式，从而能够快速正确理解主管所下达的任务。

2. 对上司下达的任务有不清楚的地方需要及时与之沟通、询问，不要一味地按照自己的想法执行，这样很容易做错事，费力不讨好。

3. 不要因顾及面子问题而隐瞒自己的不理解。知之为知之，不知为不知，当遇到不懂的问题虚心请教，这样才能让自己越来越好。

4. 可以向上级适时建议一下便于理解的布置任务的表达方式，达到简洁、明确又高效。

通过实践，提升工作能力



经典案例

张雨在公司里是出了名的学习能力强，一个新的技术或是一个新的工作交给他，他很快就能学会，并且融会贯通，甚至还可以根据自己的实际情况进行改良。其实在张宇最开始进入公司时，也不过是很普通的一名员工。他能够成为今天的模样，都是因为他肯实践，不怕苦不怕累。

和张雨一同进入公司的还有另外两个同事，因为是刚进公司的新人，所以有很多细小琐碎的事情都交给他们三个人去做，但另外两名同事都觉得是些无关紧要的小事而不愿意做。但张雨却觉得自己第一次工作，很多经验都不足，虽然这些琐碎的小事看起来毫无意义，但是能够让自己熟悉流程，熟悉同事，于是张雨每次都开开心心地做。他发现在这些细小的事情中自己也能学到很多，而且领悟能力也增强了。就这样张雨从做琐碎的小事到自己独立完成一个大工作，张雨的工作能力也在这些不断的实践中提高了。



要点解析

1. 在工作中要逐步提高自己独立完成工作的能力。对于既定的工作任务，只要多加练习，都可以具有独立完成的能力。新进公司的员工，要注意加强自己这方面的培训。这样上司才会更赏识你，才会更快地把一些重要的事情交给你做。

2. 一方面，可以通过自学提升工作能力，另一方面，可跟着熟练人员进行学习，这样方便在实际工作中遇到具体问题时，加以跟进解答，对于自己的提升也会很快很有效。这就如同一个进入球队的新球员，教练给了他上场的机会，他就要在实践中提升自己的能力，并且可在老球员的指导下，获得更好的发展。

顺应潮流，参加职场热门培训



经典案例

薛梅和李阳是同时进入公司的两位新人，两人的学历与工作能力都不相上下。两个人工作了差不多一年后，上司因为个人原因要调职，而经理觉得薛梅和李阳都有能力担当这个职位，经理也在左右为难，决定再看看两人表现，反

正离他们上司离职还有差不多两个月。

这时，公司里开了一个关于提高工作效率的培训，时间是一个月，培训时间是每天晚上下班后两小时，费用差不多是薛梅和李阳一个月的工资。但是这种公司内部培训机会难得，而且听前几期的员工说确实有用。薛梅心想马上就要升职评估，我还是先不要参加了，先做好自己的事再说。而李阳却觉得这种机会很难得，对自己以后的工作帮助很大，升职机会这次错过还有下一次。于是李阳去参加了这次培训，虽然每天都很累，但是李阳发现自己真的收获了很多。在工作中，李阳也渐渐显现出优势，最后升职的人变成了李阳，薛梅懊恼不已。



要点解析

1. 迎接挑战，提升自我，这是职场上永恒不变的主题。提升自我能力的方法有很多种，参加培训是重要的方法之一。市场上有很多热门培训。

2. 提高效率类培训。一些有关提高效率的培训课程，费用有点高，不过还是很受职场人士的欢迎，包括：时间管理培训、自我管理培训、流程培训等。

3. 团队精神培训。客户服务技巧培训。软技能培训。包括：上司力培训，沟通技巧培训，谈话技巧培训等。项目管理培训。这些培训都能够在很大程度上提高你的职场技能，帮助你在职场上大显神通。

远离负能量，别让自己的精神“破产”



经典案例

唐勇发现自己现在每天的工作效率比较低，工作总是做不完，而且每天下班以后会觉得疲惫。他觉得自己的精神状态不太好，但是又找不出原因，于是他回到家中将最近生活中出现变动的地方仔细想了想，发现原因出在新来的职员身上。

唐勇负责的是后期处理，一般都要等前期做好草本自己才能进行后期的美化修改。之前合作的同事最近因为马上要生孩子所以请了产假。于是公司临时派了一个实习生来接班。因为实习生是新来的，所以在很多方面都不熟悉，以往早上 11 点之前就能交来的草本，现在被延迟到了下午两三点。那个时候正是唐勇最疲倦想睡的时候，唐勇也因此工作效率大打折扣，导致工作时间延长，人也觉得疲惫。唐勇苦恼的同时也只有期盼请假的同事早些回来上班。



要点解析

1. 什么时候做重要事情最合适？生理学家克莱特曼医生的研究显示，人的正常体温在一天之中的变化可以相差达 1.65 摄氏度之多。体温变化的模式会影响你的工作效率、精神集中程度及心理状态。

2. 人通常在早上的后半段和傍晚的中段神志最清醒。下午的时候人会感到越来越想睡，下午两三点钟是工作效率的“低谷”。体温在下午六点钟到八点钟达到高峰之后，很多人会精神减退。你应用你工作效率最高的时间处理困难的事情，或者从事创意思考。工作效率低的时间则用来看报、整理档案、打扫或清理信件。

3. 善于配合自己的精神状态去工作，可以事半功倍。在工作时间，努力调整自己的精神状态，让工作更高效。当自己应该休息的时候就应该好好休息以调整状态。

做好计划，立即行动起来



经典案例

李霜进入这家公司已经差不多两个月，但是每天依旧过得乱糟糟。因为她完全没有计划性，对于每天的工作没有规划，看见哪样做哪样，没有轻重缓急之分，常常弄得自己手忙脚乱。

两天前上司交给李霜一项工作让她两天之内完成。李霜应承下来，把资料装在抽屉里准备过一会儿开始做，但是没想到另外一个部门的同事过来找李霜，告诉她过两天两个部门有一个合作的项目，让李霜帮忙协调一下，于是李霜便将上司交代的工作忘在脑后，手忙脚乱地去忙这项工作，到了要交工作的前一天晚上，李霜下班收拾抽屉的时候才发现自己还有一项重要的工作没有做，于是李霜只得一个通宵赶工，第二天才如期交了工作，虽然说并没有造成巨大的损失，但是每隔几天就这样折腾一次着实给李霜带来了许多麻烦。

所以我们做事都应该有个计划，什么时候该做什么心里大概有个数，做到井井有条，不至于慌乱。



要点解析

1. 假如你开车去不熟悉的地方，事先会不会问路或带地图？时间管理专家认为，每天花少许时间预先计划，会收效显著。事先花 20 分钟筹划，之后就

不用花一个钟头去记起该做些什么事。

2.《生活安排五日通》一书的作者赫德利克说：“不要把所有活动都记在脑袋里，应该把要做的事定下来，让脑子做更有创意的事情。”

3.你可以尝试每天都列张工作清单，按照重要程度用数字给它们排次序。如果事情比较多，就把最迫切的列为“甲”类，次要的是“乙”类，再次的是“丙”类。而且还可以用不同颜色的笔来分类。这样，能让你更清楚你需要做什么，最急于做什么。

不要让无关紧要的人事占据你的时间



经典案例

随着夏天的到来，天气渐渐地热起来了。钟慧所任职的公司是一个小公司，他们这种基层职员的办公室都没有空调，只有风扇，每天办公室里都热得像个桑拿房，于是钟慧每天都把办公室的门打开通风降温，这样一来确实凉快了不少，但是问题也随之而来。

因为每天开着门，所以来往的同事都能看见办公室里边的状况，这对于钟慧来说倒没有什么，可是有些相熟的同事无事逛过来看见钟慧的门开着，便会进到办公室里找钟慧吹吹牛、聊聊天。钟慧对于同事间的闲聊并不排斥，但是往往是钟慧还有工作要做，可是同事都走进了办公室，钟慧又不好意思拒绝别人，于是一边工作一边闲聊，不但效率被拉低了而且出错率也增加了很多。钟慧为此感到非常苦恼。

于是没有办法，一个星期以后钟慧又重新关上了门，可谓是闭门谢客，但同时她也买了一个插USB的小风扇对着自己吹凉风。这样一来既解决了不断来访者的苦恼，又不会让自己工作的时候汗如雨下，可谓一举两得。



要点解析

1.许多人喜欢说他们办公室的门是永远打开的。可是，如果每个不速之客都接待，你也许办不成什么事。你应该找些委婉的方式保护自己，避免突然的干扰浪费你的时间。

2.公共关系专家列维把他的开门政策稍加变化——让门半掩着。其意义很清楚：他其实不想让你进去，但如果你真有要事，也可以进去。

3.应付不速之客的另一个办法是：告诉对方你事务繁杂，并向他表示歉意，然后请他在你不忙或工作效率较低的时间再来。

学会和时间赛跑，小心电话不受干扰



经典案例

周雷是一个手机控，他需要时刻把手机带在身边，不然便会觉得缺乏安全感。可是随身带着手机，带来安全感的同时，也给他造成了干扰。有时候正在专心干一件事情的时候突然一个电话打来，若是1分钟以内还好，有的电话打过来长篇大论，不知所云，等周雷好不容易挂了电话几乎都要忘了刚刚自己在干什么。

有一次，因为第二天公司就要进行职员的技术理论考试，而周雷之前都没有好好复习，所以决定在考试前的这个晚上临时抱佛脚。正在学习的时候，突然一个好朋友打电话过来，一通电话聊了20分钟，但周雷却还不知道打这通电话究竟是何目的。如果说是问候一下，这时间也太长了。可又没说什么重要的事，周雷碍于面子，不知道该如何结束电话了。大概过了半个小时以后，终于结束了这通电话，此时周雷也早已没有复习的心思了。第二天考试也是草草敷衍。考出来的成绩自然算不上好。



要点解析

1. 电话最能帮助我们节省时间，也最能浪费我们的时间。《时间管理新法》一书的作者麦肯齐说，想把长篇大论的来电挂断，可以先定个时期，然后用“大致上就是这样了……”之类的话来暗示交谈应该结束。

2. 打电话之前要弄清楚打这电话人的用意。如果你要谈好几件事，就先记录下来，然后一一照着谈。忙碌的人会希望你直截了当。如果不想让自己打出的电话不受欢迎，就要记下你通常要打电话的对象什么时候最不忙。

3. 比较好的办法是先约定时间再打重要的电话。以免打电话的时候别人在忙另外的事情，没能认真听讲。

做好时间预算，善用时间利于学习



经典案例

宋坤去年报考会计证，今年五月就要考了。在最初几个月，他总觉得考试时间还早，并不着急，每天也不把这当成一件重要的事，有时朋友邀约，也不

推辞就去了。每天偶尔有时间看书也是慢慢悠悠地，看着时间一点点过去，宋坤还有一大半的书都没有看，没有学，没有背。

这时宋坤才开始着急了，他发现剩下的时间不够用了，于是每天都在挤时间，工作的间隙也不休息，随时都在看书，晚上看书看到凌晨一点钟，早上又六点钟起床上班，到了最后阶段，他连吃饭的时间都用来学习，高强度的时间安排让他完全没有时间来好好休息，再加上吃饭也不用心，考完试他就病倒了。

其实这么长的准备时间，如果宋坤提早开始合理安排时间，好好学习，时间肯定够用。可是宋坤却一味地将事情往后推，导致最后时间无法合理安排，身体透支严重，最终病倒。



要点解析

1. 尽量利用时间并不等于必须每一刻都埋头苦干。不用随时都在抓紧时间不休息。做日常工作之际稍作休息，可以帮助你稍后完成得更快更好。

2. 为了让大家每天可以多得一个小时，美国有个钟表匠制造了一种特别的计时器，每分钟只有 57.6 秒，每分钟可省下 2.4 秒，一天下来就多了将近 60 分钟。

3. 中午打个盹可以恢复体力，让自己下午的工作更加有精力。运动一下也可以让头脑清醒、身体放松。就算只是交替作深呼吸 10 分钟，也有松弛身心的作用，令你精神焕发。

4. 其实，只要善用时间，你也可以每天“多”一个小时，得益无穷。

不断学习，让进步永不停息



经典案例

娟子是师范院校毕业的大学生，毕业以后她回到家乡当了一位高中老师。工作两年了，但一直觉得不顺心，因为她并不热爱这一行，却又不知转行可以做什么。她本来打算辞职考研，可又担心考不上，反而把现在这个稳定又体面的工作弄丢，现实与理想的差距实在太太大。就这样，在矛盾中辗转又过去了一年。

第四年，学校里评优秀教师称号，娟子带的班是今年考得最好的一个班，娟子本以为这个称号会给自己，可是没想到被一个走关系的教师得了。本来满心期待的她一气之下不顾父母朋友的反对，毅然辞职，报了考研。整整一年时间靠着之前上班的积蓄，娟子在家里没有出去工作，而是在家专心复习，在悲

伤中发奋，终于她考到了财大的金融系，开启了一段新的人生历程。



要点解析

1. 大部分在职考研人士都是基于工作的压力或自身发展的切实需要而选择考研。因而，除了工作收入使得读研费用较低以外，在职读研的另一个优势就是工作经验与技能知识同步增长，而不会遭遇脱产读研者在找工作时所面临的工作经验问题。

2. 脱产学习虽然经济上的压力较小，但也意味着今后几年业余时间将大部分用于读书，个人社交活动也将受到限制。

3. 在职考研的途径有以下几种：单考，由招生公司单独出题面试；法律硕士联考，需非法学专业；工商管理硕士联考；以同等学力申请硕士学位；研究生进修班；参加硕士学位全国联考。前三种属于学历教育，学完可获得毕业证和学位证，而后三种为非学历教育。报考时还须根据自己的兴趣、需求以及工作性质来决定。

做好 100 件小事不如做好 1 件大事



经典案例

江源是公司里的新进职员，他只是一名普通的大学生，凭着实力还有运气稀里糊涂地进了这家公司，周围的同学都羡慕得不得了，纷纷要他好好珍惜这次机会。江源也为自己的幸运而暗暗高兴，并下定决心要好好做这份工作，于是每天早上江源早早来到公司，将窗户打开透气通风，把大家的水杯里都倒好水，有习惯喝茶的前辈则帮其泡好茶放到桌上，希望因此而多得到一些前辈的照顾，能够有一些好的机会，或者受到前辈的指点。

可是不久以后，有一笔公司派了很多有经验的前辈去谈都没有签下来的单子，居然被和江源一同进入公司的一位新职员签下来了，可谓是立了大功。于是江源立马发现自己之前做的事情都太微不足道，公司里的上司、前辈纷纷都对那位新同事青睐有加，而江源则像透明的人一样。这时江源才意识到，在职场上 100 件小事不如 1 件大事，得靠实力说话！



要点解析

1. 尽管都是为人民服务，为公司出力，然而你需要明白，做 100 件人人都能做的小事，并不如做一件有影响力的大事，更能为自己增加晋升的机会。

2. 那些小事，比如：打字、复印、倒水，谁都会做，你做了根本显示不出你行。当然，除非在一个特殊环境里，人人都不做而你做了，这才显示出价值。

3. 只有做那些有影响力且能牵动很多人的大事情，才能突显出你的能力，上司也只有在这样的事情上才能对你产生深刻的印象。

4. 聪明的职员知道自己该做什么，而不是一味地埋头苦干，然后抱怨为什么得不到升迁。

5. 小事虽然永远是需要人来做的，但是你如果想要大发展，就必须学会舍弃那些小事，而去专注于更有影响力的事情。

职场心态：满满正能量，爱拼才会赢

要么不说，说了就一定要做到



经典案例

一家皮革厂因为市场决策失误导致公司几乎陷入绝境，原本的市场份额几乎被对手抢占一空。如果要使公司存活下来、起死回生，就只有另辟蹊径。于是公司决定从女士箱包、男士背包转移到户外运动的背包，并且开发一种既美观又实用的户外登山包。于是公司集中最后的基金开发了这个新项目。开发完了以后公司决定在网上进行售卖，并且做起了抽奖活动：凡是在开卖当天两小时内购买包包的客户就会获得抽奖机会，将会有十名买家获得 1000 元的红包。

可是就在活动当天出了问题，网页系统中了病毒，凡是在这两小时内购买的客户都抽到了 1000 元的奖金，一共是 326 名客户，那就是说公司一旦履行承诺就要支付 326000 现金，但是如果不支付，那就是失信于客户，于是公司毅然决然地选择支付。这下公司彻底火了，微博上、贴吧上、微信上都在讨论这件事，大家都十分好奇，看到这款登山包确实美观又实用，再加之公司如此守信，于是大家纷纷购买，而这家公司也因此起死回生。



要点解析

1. 如果对于某件事，你还不能确定自己能否做到，就不要轻易地答应同事、客户、合作伙伴。如果承诺了，我们就一定要恪守承诺。在休假的时候，同事的相关事项一定要找到同事备份，同时详细地交代来龙去脉。在自己离开前要向解决问题的合作伙伴介绍自己的备份，建立沟通。答应同事的事情也要尽最大努力完成。

2. 重视签订承诺，在经过讨论后写入的项目，需定期审视，按时完成。

3. 职业化的人必须是重承诺、讲信用的人。只有这样你的职场之路才会走得长远。

调整心态，善于反省自己



经典案例

冯可最近和公司其他部门的同事发生了矛盾，其实细说也就是很微小的一件事，公司最近在完成一个项目，需要冯可的部门和另一个部门合作，但是两个部门处理事件的方法不同，大家都坚持认为自己的方法好，互不相让，也就因此产生了矛盾，导致今天下午项目几乎没有进展。

其实冯可下班回家回想今天的事情就觉得有些后悔，两个部门的最终目的想法都是让这个项目变得更好，谁都没有坏心，不是敌人，那么为什么不可以相互协商，互相体谅，好好解决呢？非得像今天一样闹得大家都不愉快，影响工作。于是第二天冯可来到公司就昨天的事情向同事道歉，对方看到冯可这样也觉得很后悔，很不好意思，于是两个部门消除间隙，继续合作，当遇到困难时大家一起出力解决，最终把这项工作圆满又漂亮地完成了，两个部门也因此关系更加和谐了。



要点解析

1. 在工作中，难免会与本组或其他部门进行合作，有可能发现不同的观点，发生争执。可作为一个职业人，我们要积极地看到别人观点中的合作点、好的出发点，同时表示理解，积极地给予响应，并寻找共赢机会，而不是争执对错。

2. 在寻找问题的原因时，应多从自己身上找原因，不要归咎于他人和客观原因。而对于问题和挑战，我们要更多地看到问题背后的机会，同时抓住机会赢得胜利，而不是消极面对。

3. 职业人要严格要求自己，宽于对待他人。其实不光是职业人，在生活中我们也应该这样做，时刻反省自己，让自己变得更好。

拥有一颗恣意豁达的心



经典案例

杨乐这个人真的就如同她的名字一样，随时随地都在笑，大家看着她随时都是开心的样子。与她一起工作的同事每天都被她的正能量所感染，每天工作也是乐呵呵的。大家在开心的同时也觉得奇怪，与她相熟的同事问她：“你每天

都这么开心，难道生活和工作上就没有什么不开心的事吗？”

杨乐笑笑说，其实自己也会遇到烦心的事，工作生活上当然也会有不顺，她并不是什么特殊的人，每天的日子也并没有比别人平顺很多。只是她觉得开心也是一天，难过也是一天，那么何苦让自己每天都不开心呢？每天遇到困难挫折的时候就想一想开心的事情，让自己的心情变得明朗起来，这样解决困难也会觉得容易一些，不至于让自己陷入暴躁中而使事情越来越糟糕。

每天多想想开心的事情，这样才能让自己每天快快乐乐，当你快乐的时候，麻烦压力就会离你远去，毕竟和气生财嘛。



要点解析

1. 每个人都有自己开心的事，开心的事就是你做的成功的事，那是你信心的产物，力量的产物。每个人多回忆自己开心的事，将使你正确估计自己的力量。面带微笑，始终如一。笑是快乐的表现。

2. 笑能使人产生信心和力量；笑能使人心情舒畅，振奋精神；笑能使人忘记忧愁，摆脱烦恼。没有信心的人，经常是愁眉苦脸，无精打采，眼神呆板。雄心勃勃的人，眼睛闪闪发亮，满面春风。在工作要时刻保持微笑，不要将消极的情绪带到工作中来。

3. 微笑着工作才能感受到工作的乐趣。你微笑待人，别人也会被你的微笑感染，很大程度上别人也会和善待你，少一些刁难和摩擦。

解决问题需先调整心态



经典案例

一个皇帝在一天夜里做了一个噩梦，皇帝十分害怕，从噩梦中惊醒，身旁的妃子连连安抚他，问他梦到了什么。皇帝缓和了一下心情，对妃子说道：“刚刚我梦见江河的水都干枯了，山也平塌了，这作何解？”他的妃子大惊失色道：“不好了，古语说，皇权与百姓的关系正如水能载舟，亦能覆舟。这江水枯竭，高山移平是否意味皇权将危？”皇帝听后忧心忡忡，觉得自己皇位不保，每天都在提防着周围的人篡夺他的皇位，最终忧思过重，一病不起。

皇帝病倒以后，众大臣每日也是惶恐不安，但是御医总说皇帝是心病，心病还需心药医。于是大家请来了从小服侍皇帝的一名老内管。皇上看到信任的人就说出了心中的担忧。却没想到这位内管听完以后，连连道喜说道：“陛下，此梦乃大吉之梦也。所谓山平了，正合‘天下太平’之意，江河水干了，真龙

就要现身啦，您可是真龙天子啊！”皇帝一听，觉得大臣讲得更有道理，顿时精神焕发，放下了心结，调整好了心态，病也很快就痊愈了。



要点解析

1. 如果想逃避问题你会找到借口；你想解决问题你会找到方法。

2. 同一件事，用悲观、乐观的心态去看待，结果截然相反。一些职场新人一般从事基层工作，属于“蓝领”阶层，与他们的期望和理想有很大的落差，他们认为自己整天都在打杂，碌碌无为，觉得在公司受到了不公平待遇。其实，有很多事都有很多的学习和锻炼自己的机会，同时，也有了更多表现自己才华和能力的机会。这是件好事。

3. 职场人谨记，当上司很多工作不再派给你，你的担子越来越轻的时候，这可是一个危险的信号，因为“忙”是好事情，当你不忙的时候，公司或部门裁员时首先想到的可能就是你。

4. 当我们改变不了某件事情时，就改变对这个事情的态度。

学会享受工作的过程



经典案例

王朗和张力约好周末的时候一起去北京香山登山看风景，在山脚下的时候两个人都能愉快地看着风景，偶尔其中一人看到了好看的风景区还会让另一个人过来一起欣赏，两人都很开心。可是到了后来，王朗耍了一点小聪明，他加快了脚步，让自己走得比张力快一点，比张力早看一眼风景。张力一看王朗走到他前面去了，觉得很不开心，心想怎么能让你比我早看一眼，于是也就走得更快一点超过王朗。

到了最后两个人越走越快，甚至直接跑起来了。两人原本是来看风景的，现在却变成了赛跑，后面一段路程的风景两人一眼也没看到，终于跑到了山顶，两人气喘吁吁地喝着水休息的时候都觉得很后悔。两个人就为了谁先看到风景这件小事而忘记了看风景，到最后竹篮打水一场空，谁也没有看到最后的风景。



要点解析

1. 生命是一个括号，左边括号是出生，右边括号是死亡，我们要做的事情就是填括号。要用靓丽多彩的事情将括号填满。

2. 一个人生命如同旅游，记忆如同摄像，注意决定选择，选择决定内容，从原点出发再回归到原点。

3. 生命的本质在于追求快乐而不是比赛的结果，当你在路上游历了足够多的美丽风景时，你会发现结果真的没有那么重要了。切莫为了追求结果而错过了沿途美好的风景。

4. 生命是一个过程而不是一个结果，我们需要学会去享受这个过程。这样才会让自己的人生充实、饱满、快乐。

5. 追求完美并没有错，但为了完成目的而追求则得不偿失，因为你的目的不一定能够达到，而当你得到一个坏结果，又没有从这个过程中学到东西的时候，你是后悔也来不及了。

脚踏实地，不要一味幻想将来



经典案例

李凡是一个理想主义者，他每天都在幻想着自己在工作中要如何如何，把未来所有都规划得很好，有计划并不是一件坏事，但是李凡却只制订计划而不去执行。每天都在空想未来，而不脚踏实地去去做。

这个月上司给李凡布置了一项重要的任务，叮嘱他好好干，干好了说不定可以升职或者涨工资，李凡非常开心，回到家中就写了一份计划书，前多少天干什么，后多少天干什么，最后要达到一个什么效果，整个计划堪称完美。可是在执行这份计划的时候，李凡发现自己遇到了很多计划之外的困难，而遇到困难以后李凡却不想去克服，于是计划一拖再拖，最后任务也没有好好完成，自然也就没有了升职加薪。



要点解析

1. 我们应该相信明天会更好，但不应该把所有希望都寄托于明天。殊不知“明日复明日，明日何其多”，在无穷尽的幻想中葬送了自己的青春。

2. 有句话说：人因有理想而伟大，别忘了理想因行动而伟大，而行动因坚持而成功，我们每个人都有伟大的人生目标，但是要清楚，你的目标是一面旗帜还是一张地图。很多人一想到自己的理想就热血沸腾，一出门就一动不动。

3. 我们每天应该问自己三个问题：我想做什么？我能做什么？我该做什么？为自己一步步地进行规划，踏踏实实走好每一步。所有成功的人，无不是

靠自己的努力一步一个脚印慢慢开拓出来的。

4. 就如同蝴蝶破茧是一个挣扎的过程，却不能依靠他人的帮助提前挣脱出来，那样是无法飞翔的。

5. 我们生命中需要奋斗乃至挣扎。如果生命中没有障碍，我们就会很脆弱。

学会感恩，阳光自会到来



经典案例

张怡是一位刚刚毕业的大学生，她在大四实习的时候深深地体会到了找工作的不容易，当大四毕业以后，她被一家公司选中，进入公司工作时，她觉得自己真是幸运极了。

在公司里，张怡作为新员工没有一点工作经验，所以真正上班的日子和她想象中的相去甚远，可是她很感恩，觉得自己能够得到这样一个机会就已经很不错了。她一点也没有抱怨，于是每天工作认真仔细，并不因为工作细碎而不耐烦，渐渐地上司发现这个姑娘踏实肯干，嘴巴也严，办事很对他的胃口，于是将张怡调到了秘书部工作，张怡就这样因为心怀感恩而升职了。



要点解析

1. 某位企业老总在招聘大学生时总是看他们是否孝敬父母，认为他们假如连父母都不孝敬，那更不会忠诚于企业。因此学会感恩，首先就是要感谢父母。

2. 西方也有一句格言：怀着爱心吃菜，胜过怀着怨恨吃牛肉。西方人习惯在感恩节时对帮助过自己的人表示感谢。在节日，我们可以给所有曾经帮助、支持爱护过你的人发条慰问的短信，感谢他们对你的关照。

3. 感恩是一种处世哲学，也是生活中的智慧。学会感恩，为自己已有的而感恩，感谢生活给你的赠予，你才会有一个积极的人生观与健康的心态。

4. 我们应感谢那些给予你此职位的人。因为他们给予了你自信，让你更有勇气和条件去追求你的梦想。

5. 我们应感谢那些在工作中给予了你帮助的人，是他们让你感受到更多的温暖，得到了更快的进步。

6. 我们也应感谢那些给自己带来阻力的人，是他们磨炼了自己的意志。

适度妥协，尝试向下比较



经典案例

王刚最近有些心浮气躁，本来他在公司里也算是小有成就，年纪轻轻，进入公司不到五年，就签下了四五笔大单子，一路扶摇直上，做到了部门主管这个职位。公司里不知有多少同事在羡慕他。可是最近公司空降了一位经理，这位经理和王刚年纪差不多，是公司老板的儿子，因为从小被父亲往这方面培养教育，所以能力很强。王刚在他面前完全找不到自信，渐渐地开始有些自卑，但是他又急切地想要回到当初的状态，于是整个人状态很不稳定。

王刚的上司发现以后，给王刚讲了这样一个故事：一只猴子在爬树，往上看全是猴子屁股，往下看全是猴子笑脸，往左右看全是猴子耳目。上司告诉王刚，这个世界总是天外有天，人外有人，如果你一直向上比较，那么你会很容易灰心丧气，我们应当偶尔向上看，激起自己的斗志，当觉得灰心丧气的时候，向下看一看，给自己信心，让自己更好地前行。

王刚听了以后，受益匪浅，调整好自己的心态，不再与那位经理相互比较，而是把他当作自己的目标，激励着自己前进。



要点解析

1. 在必要的情况下，我们应当学会妥协，要是向上比较令人痛苦，那么便向下比较令自己满足。工作也是如此。
2. 工作中遇到不顺心的事情时，我们常抱怨自己很倒霉，那是因为我们的眼睛只看到别人比自己优越的地方，两相比较之余的落差，确实令人心烦。
3. 也许在某个时刻，我们自己也曾是别人眼中艳羡的对象，所以不必太去羡慕别人的好，仔细发掘一下自己的好，这样会让自己活得更幸福。

本职工作一定要放在首位



经典案例

一天，江昆的公司又召开一年一度的总结会，各区域经理都从不同的地方赶到上海，为的是向总经理作汇报。可是总结会还没有开始，几个区域经理连打哈欠，因为赶飞机而没有睡好，一脸的疲惫相。他们觉得平时每个月虽然没

有这样系统地汇报工作，但是在工作中的大项目、大变动都是告知了总经理具体步骤的，所以到了他们总结时也是随便草草地应付一下。只有江昆认真地做了演示的文本，将过去几个月的工作做了详尽的总结，还把好与不好的地方都做了罗列，同时提供了宝贵的建设性意见。

总经理十分赞赏江昆的工作态度，并且问其他人最近都在忙些什么。众人不约而同回答：我们在寻找新的发展机会。总经理生气地说：本职工作都没有完成，还做什么新的业务？

于是这次总结会结束以后，因为上司的赏识，江昆所在的地区得到了工作上的奖励以及优先权，而江昆也不负所望地将自己的工作完成得漂漂亮亮。



要点解析

1. 现在的人总喜欢吃着碗里的，看着锅里的，本职工作做得一般般，却整天寻思着怎么开拓新业务，怎么扩大领域，怎么赢得最大的收益，这一切不过是没有基础的空想，无法实现。如此就会出现本不应该出现的职场发展障碍。

2 一个热爱本职工作的人，是一个创造财富的人，只有做好本职工作才会有真正的将来。所以一定要明确自己最重要的是什么，不要本末倒置，得不偿失。

3. 本职工作是上司评估你最重要的途径，如果你没有做好反去做一些与你本职不相关的事情，上司往往会觉得你不务正业。

用弯曲对抗压力，逆境是强者的试金石



经典案例

加拿大有一对夫妻性格都很暴躁，总是吵架。而吵架以后谁也不肯让步，渐渐地他们的婚姻处在了离婚的边缘。于是，他们决定出去旅游，在旅行中调整自己的心态，来挽救自己的婚姻。当两人来到魁北克的一条南北向的山谷，他们惊奇地发现这座山谷的东坡长满了各种树，而西坡却只有雪松，夫妇俩觉得非常奇怪。

他们询问当地人，为什么西坡只有雪松能生存呢？当地人解释道：西坡风雪很大，别的树的树枝都会被雪压断无法生长，但雪松枝条柔软，积雪多了，枝条会被压出一个弯度，但是并不会断，当树枝弯到一定程度的时候，雪自然就会掉下去，枝条也就又恢复原状了。而别的树木硬挺，最后树枝被雪压断，树也就死了。

夫妻俩听完若有所思，他们明白了，人在面对压力时，要学会弯一弯腰。丈夫赶快向妻子检讨：“都是我不好，我做得不对。”妻子一听丈夫检讨了，马上说：“我做得也不够。”于是，两人和好如初，在以后的生活中也非常包容对方。



要点解析

1. 一个人手中有一把极其锋利的刀，但是钢极易折，如果这把刀一碰就断那拿在手里就算再锋利也毫无用处。
2. 我们可以学习一下中国传统文化中的太极，以柔克刚。就像水，极其柔顺，几乎没有形态与硬度，可是就算再锋利的刀也无法斩断它，而当它汇集起来的时候其力量之大让人无法抵抗。
3. 也可以学习古币，外圆内方。外表圆滑好说话，但是内心一定要坚持自己的准则和原则，方方正正不被磨平。

准确的自我剖析是良好职业心态的前提



经典案例

梁帅是一名媒体工作者，但是他性格比较内向，不太爱说话，从他大学毕业以后他就一直在电视台担当后期制作的工作。因为性格内敛而沉稳，一个人总能思考出很多好点子，而且他能够去钻研不浮躁，所以五年时间过去了，梁帅在这个圈子里也算小有名气，新进的员工都很崇拜他，纷纷把他当作自己的目标。

其实梁帅刚刚入行的时候，他并不是做后期制作，而是当出镜记者，但是他性格太过于内敛，当出镜记者时，他因为性格内向，在脑子里想好的稿子一对着镜头就要忘，往往一段稿子要NG六七遍才能通过。梁帅很是苦恼，后来一次偶然的的机会，他接触到了后期制作，发现自己对于后期制作很有天赋，于是才慢慢地发挥自己的优势。他时常对电视台新进的的后辈说，不管你做什么，一定要先想好自己的优势，将自己的优劣势好好看清，这样才能更好地发展自己。



要点解析

1. 其实很多人看不清自己，不知道自己的优势在哪里。比如：大学填报志愿，很多人会填报当时的热门专业，而并没有分析自己的兴趣爱好所在，也没

有分析自己的性格特征等多方面的特点，而把一切都压在“热门”上，认为热门的专业才能找到好工作，但毕业后的实际情况呢？热门专业变得不再热门，找工作难上加难。

2. 准确的自我剖析是具有良好的职业心态的前提。清楚自己的优势和劣势，调整心态。这样才不会被自己不擅长的领域击败自信和勇气。

3. 成功的人往往能认清自己，知道自己的优势所在，并努力朝着这个方向发展，那么最后一定会有所成就。

勇于承担责任，是一个领导者的起点



经典案例

黄宇是一位研究所的研究员，他最近正在带领手下的实习小组完成一个实验。他们对这个实验投入了巨大金额，如果成功，那么影响意义将不可估量。于是，黄宇带领他的团队对于这个实验进行了初步估量，大概什么时间段会发生什么变化都预先做了记录。

可是当实验进行到一半的时候，黄宇团队里的一名研究员突然指出了实验即将出现危险，如果还按照现在这样发展下去实验必定会失败，并且递交了自己的论文。黄宇将信将疑，毕竟是这么多人的研究结果，出现失误的可能性很小，可是当时间又过去两天以后，他发现果然实验出现危险。其实这个时候黄宇是不用暂停试验的，直接等到实验失败说是大家的预想出了错就好，但是这样会损失研究所极其庞大的一笔资金。

黄宇没有犹豫地选择了中止实验，自己承担下责任，并且重新拟订实验方案，终于，实验取得了成功，而这一切很大程度上都要归功于黄宇当初勇于承担责任的行为，使实验没有进一步恶化。



要点解析

1. 古话有云：吃亏就是占便宜。这句话同样适用于职场，多去承担责任，同时在实际运用中充实自己，对于个人的职业生涯发展很是重要。

2. 职场人士应该把握每一个学习的机会，敢于尝试，对于不懂的勇于询问，积累实务操作的经验。

3. 承担责任也是一个经理人或者领导者必备的特质和起点。彼得格鲁克曾经说过，一个人是不是领导，不是看他的位置有多高，如果一个人在最底层，但他依然敢于承担责任，他就是一个有潜质的领导者。敢于承担责任，是一个

领导者的起点。

把职业当做事业，坚持而专一



经典案例

杨森大学毕业初期，对于哪行并没有什么特别的想法，而他自己所学的专业也找不到合适的对口工作。又由于杨森家里的经济状况不太好，所以求学时期生活有些窘迫，于是她的工作方向便是向“钱”看。

在他毕业后的五六年里，几乎是每年换一个工作，而且他每次换的工作也没有一个方向，每次只要去别的公司能赚到比原先那家公司更多的钱，他就会欣然前往。就这样折腾来折腾去，虽然也赚到了一些小钱，生活得到了些许改善，可是每每静下心来，杨森却会发现：自己其实一事无成……工作没有一个定向，哪方面都懂，但都不精通，没有办法做到高层职位上去，四五年的时间过去了，依旧是在中低层徘徊。

人力资源部在招聘时，曾经收到一些简历，有的人 20 世纪 90 年代初就在公司从事文职岗位，离职后 10 年间又跳了四五家企业，可最终再次到公司招聘摊位投递简历时，青春已逝，能力依旧，而当时和他一起还在公司工作的同事很多已经成为了部门主管。



要点解析

1. 做事情与做事业的区别在于坚持和专一，进而结果的区别是“充实一生”与“空对浮华”。假如看到哪个企业赚钱就跳到哪里，最终注定会一无所获。
2. 并不是说跳槽不好，如果你在另外的企业里发现了更适合自己的工作或者更能发挥自己长处，那么也是可以考虑离职的。
3. 不要仅仅只看到眼前的利益，应该综合考虑公司的规模，发展的空间等方面的问题。因为人的一辈子几乎大半时间都在工作上，如果只考虑眼前利益，那么越往后走，越困难，因为在最开始没有给自己打下一个坚实的基础。

乐在工作，一定要爱自己的工作



经典案例

文利越来越讨厌工作了，因为他所住的地方离公司很远，他每天早上很早

就要起床出门，坐车还要换乘，有时连早饭都来不及吃。但是晚上公司又压榨新员工，常常加班到九十点。当文利回到家中差不多已经要十二点。每天枯燥的内容和几乎没有休息时间的高强度工作使得文利筋疲力尽，说起工作整个人就很暴躁。

和文利同一个办公室的前辈看到文利状态不好，开导他道：“你每天不要把上班当做是一件必须要完成的任务，如果是这样，那么我也早就辞职了。你应该把工作当做一项乐趣，虽然枯燥但是苦中求乐，这样会让你拥有更好的心态，工作也会更顺畅。”

文利听了以后也开始尝试在工作中寻找乐趣，渐渐地他发现其实在工作中与同事闲聊，去接触新的人事，当自己完成了一件工作时都会得到乐趣，当他吸收了这些乐趣以后，自己也慢慢地开心起来。

要点解析

一些员工经常会在私底下抱怨工作太多、工作压力大，每天早上醒来，睁开眼睛，想起处理不完的工作，觉得痛苦至极。

不得已经常要留下来加班作业，最后却弄得身体健康、家庭生活都失序脱轨，个人的生涯规划也无法伸展。特别是例行工作既烦琐又呆板，让人每天都为工作所苦，根本毫无成就、乐趣可言，这样谈什么“乐”在工作呢？

公司都会提倡要苦干，不要苦熬，要以工作为乐趣。事实上，所谓的乐在工作，是指每个人都能在工作中发挥所长、不断地超越挑战，享受工作成就感带来的喜悦；而不是毫无方法目的埋头苦干，仅仅动手却不动脑地将工作完成。

工作一旦缺少投入和热忱，即便你每天都按时做完所有工作，也不会因此而感到满足快乐，这是人无法乐在工作的最大问题。

乐在工作的先决条件，一定要爱自己的工作，拥有感情才会期待它有更好的表现，自然就会去动脑筋，找出使工作做得最好的方法。

要有沉得住气的大将风度

经典案例

胡婷刚刚进入一家药品公司，就遇上这家公司迎接欧盟检查，每天忙得昏天黑地。而胡婷作为新进员工，处理不了大的事物，每天做的都是一些很杂碎的事物，比如将办公室的资料来回传递，各个部门之间来回奔波，胡婷觉得自己每天都在做一些没有意义的事情，为了这些事情来回奔波，胡婷常常在办公室里

抱怨上司每天都给自己布置一些莫名其妙的任务，自己根本不是来上班而是来打杂。

胡婷没有想到自己的这些言论都传到了上司的耳朵里，渐渐地胡婷的工作越来越少、越来越轻松，没过多久，胡婷就被公司解聘了。



要点解析

1. “劳而不怨”出自《论语》。子张曰：何谓五美。子曰：君子惠而不费，劳而不怨，欲而不贪，泰而不骄，威而不猛。这是两千多年前孔子在给他的学生谈人在生活上，工作上，态度上，作风上等方面有五种美的德行时说的话。而一个人是否具备美好的德行，取决于是否具有健康的心理品质。说实话，要做到劳而不怨，别说对职场新人，就是对一个工作多年的老员工都是很难。

2. 工作中，往往因种种因素，有些付出会被某些制度机制以至人为的因素淡化，或不被理睬，甚至于有的还会受到漠视和否认。由于付出了没有得到理想的回报，就怨气冲天，心底产生不平不满的念头，私下里埋怨组织和他人，背上思想包袱，从而影响心态和精神状态，这样既不利于自己积极投入工作，也会给公司的事业带来危害。

3. “牢骚太盛防肠断，风物长宜放眼量”，当我们学会把所有的事情都看得简单些、长远些，自然就多了一份宽容，少了一份怨气。

4. 从来人生不如意者十之八九。面对挫折、困难，是否能保持一份豁达的情怀，是否能保持一种积极向上的人生态度，是职场人需要终生去修炼的一种人生境界。

要有坐标，不要鱼标



经典案例

李登在他现在工作的这家公司已经干了六年了，当初与他一起来到这家公司同事在这六年间跳槽的跳槽，转行的转行。这家企业也并非一帆风顺，在发展的过程中也遭到了很多打击和困难，但是李登并没有因此而离开公司，而是和它一起奋斗。

李登并不是因为没有能力所以无法跳槽，相反的，这六年间有不少的公司向他抛出橄榄枝，其中不乏实力雄厚的大公司，但是李登都没有去。因为他清楚地知道这家公司的制度和管理理念和他的想法非常合拍，而且在这个公司可能薪水会稍稍少一些，但是能最大限度地发挥自己的优势。于是李登专注在这

个公司，定下自己的坐标，六年以后果然收获了一片自己的天地。



要点解析

1. 公司里，尽管人力资源部门通常会通过“导师制”“师徒制”等形式，以老带新传授岗位技能，帮助新人成长。但真正的人生规划需要新人自己思考。

2. 现实生活中，有的新员工到岗位后，和人事部门埋怨说，部门主管工作太忙，难得和自己交流，自己有时感到无事可做，岗位上学不到什么东西，也不知道今后工作方向在哪里。其实，任何企业都非常欢迎积极主动、勤于思考的员工。

3. 那些刚进入职场的人，不能认为大把青春年华可以随意挥霍，或是随波逐流，让自己像个鱼标一样在不同企业之间到处流动，以至于工作多年后人生越来越迷茫。为了让自己的潜能得以充分发挥，那么就请定下一个远大的目标。

4. 要确定一个人生目标，大目标再分解成小目标，逐一去实现。有什么样的目标，就有什么样的人生。

5. 目标对于我们的人生来说，就像撒在园中的种子，如果我们不留意，有一天野草就会蔓生，它无须我们关照太多，自然会长得又快又多。

翻过的每一座高山，都会点缀在你的脚下



经典案例

黄凯在金融界工作，当他新进一家公司做基金研究员时，不知为何，是由于嫉妒还是黄凯什么行事惹到了主管，主管老是看他不顺眼，工作中时不时地刁难他，平时大家聚会也总是忽略他，给他难堪。比如：邀请大家下班后到他家吃火锅，总是不小心漏了他。这时黄凯给自己打气的方式是：去吃港式高级火锅，比他还享受。主管要给他难堪，哪知他更得意！

而主管分配给他的基金，总是冷门商品，很难有业绩上的表现，他也不气，只是努力做好自己的工作。如今，黄凯说：“还好他这样对我，否则我现在只能做研究分析。”主管的态度逼使他走出另一条路来，现在他在另一家公司的行销企划部如鱼得水。

其实我们在工作中不可避免地都会遇到一些不好的事情。这个时候，我们不当盲目悲观或者失去信心，而应该做好自己事情，并且换个角度，将这看作自己成功路上的一块炼金石，不断地加强自己的实力，最终就会走向成功。



要点解析

1. 人的胸襟有多大，成就就有多大，争一时不如争千秋，更何况你怎么知道，老天爷的布局不是要让你扛起更大的责任呢？所以换一个方向看问题，以乐观积极的心态面对人生。

天降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨。你遇到的每一个挫折，翻过的每一座高山，都会垫在你的脚下，使你不断变高，不断地离成功越来越近。

2. 忍一时之气，退一步海阔天空，反而处处是出路，莫把精神能量虚掷在不值得的人身上，而应该储蓄力量，向下一座高峰发起进攻。

竞争心态使你绝处逢生



经典案例

有这样一个关于竞争的故事：一只野狗在追一只小兔子，野狗觉得自己今天晚上可以饱餐一顿，于是使劲追。但是小兔子不知哪来的力气，使劲地往前跑，不让野狗追上自己，最终野狗也没有追上小兔子。小兔子溜烟地跑回了家，气喘吁吁地对小兔妈妈说：“今天我在外面吃草的时候，有一只野狗发现了我，刚刚一直紧追着我，不放。”小兔妈妈大惊失色，赶紧拉过小白兔上上下下左左右右都看了一遍，确定小白兔安然无恙才松了一口气，小兔子妈妈惊魂未定地问：“你是怎么让他没有追上你的？野狗的速度那么快，天哪，我真庆幸你逃脱了！”小兔子笑了笑回答道：“它肯定没追上，它怎么能追上我呢？那只野狗只是为了一顿饭在追我，而我却是为了一条命在跑啊。我们的信念都不一样，我自然也就跑得比他快了啊！”



要点解析

1. 职场中要不断充实和完善自己，给自己制定一个竞争策略和战略规划，适者生存，不适者淘汰，这是很正常的自然规律。而环境是不会对你妥协的，你需要自己在这个环境里竞争，让自己去适应这个环境。

2. 在这个社会里，每个人每天都要面对很多的竞争，承受很多压力。想在竞争中生存，你就要有一种比别人更强烈的竞争意识和危机感，能够承受更大压力。这样才可能有机会保命，才可能有机会出击。

3. 我们的竞争心态应该是良性的，不应该因为得不到而产生一些不好而恶劣的心态，这样的竞争最终会让你一败涂地。

事不关己，莫高高挂起



经典案例

吴洋今天跟朋友聊起工作中的事，说起之前与他共事过的一个同事。人是聪明人，就是没有团队意识。

吴洋在一家公司做策划部主任的时候，部门里有一个同事，明明极为聪明，好创意一个一个往外冒，就是不说。每当别人说她时，她总是理直气壮地说：“你也没问我呀！”可让她做策划的时候，那些火花呀，创意呀，又让你不得不承认她做得漂亮。

吴洋有一次跟她谈，说每一个部门的成绩都是大家一起创造的，在同一个集体里没有与自己无关的事。可她却说，不是我分内的事情我为什么要替别人操心。最后没有同事想跟这种自私自利的人一组，于是这位同事有再好的点子也无法实现，最终辞职了。



要点解析

1. 在职场中有这样一些人：凡事三缄其口，不问就不说，宁可让好想法烂在肚子里。

2. 如果你是这样的员工，请替你的领导考虑考虑，如果你处在他的位置上，你会怎么想？你是不是希望大家的劲儿往一块使？你是不是要讲团队意识？

3. 如果你手下有这样的员工，请把自己放在他的位置上考虑。他是不是怕话说多了让领导误以为他想怎么着？你是否有及时跟他沟通自己的想法，让他知道你很在意、很看重他的意见和建议？

4. 要知道，一个人完不成的事业，团队可以完成。团队协作的收获往往要超过团队各成员单独努力所收获的简单累加，超出的部分就是协作的超值回报。共赢的本质就是共同创造、共同进步，共赢是团队的内在气质。

5. 萧伯纳曾经说过，假如你有一个苹果，我有一个苹果，当我们交换之后每人仍然只有一个苹果；但是，如果你有一个思想，我有一个思想，当我们交换之后每人就会有两个思想。

6. 共赢强调发挥优势，尊重差异，合作互补。共赢是一种整合思想和智慧资源的态度。

适应环境，克服苦难，积累跳槽的本钱



经典案例

罗婷大学毕业进入一家外企工作，她一个人来到离家很远的省份打拼，每天一个人来回奔波。水土不服，语言不通，不习惯饭菜的味道，她觉得自己一个女孩子，没有必要在外面这么拼，于是半年以后有了辞职回家的想法。

恰巧在这时，公司有一个外派的名额，本来在墨西哥分公司的一位前辈因为要生产所以申请调回国内，那么国内的公司就要派一名员工去交换，这个外派一般是两到三年，虽然远在国外，但是一旦外派时间结束回国就会直升到部门主管的职位。罗婷心想反正都不在家乡，在哪里都一样，于是申请了这次外派。

在国外，除了公司内部用英语以外，当地居民都是用地方语，罗婷开始现学语言，适应当地的气候，每天都在接触新的事物，劳累的同时也充满了好奇。渐渐地罗婷适应了国外的生活，工作也越发认真。三年以后她回到公司果然升职了，而且因为国外工作的经验，更受上司的赏识。



要点解析

1. 任何职业都需要一定量的积淀才能有一个质的飞跃，如果没有两三年的积累，很难对一份工作有深入的理解和把握。
2. 韩国有一个猎头机构就表示，要想在某一行业成为一个专家，至少要在该行业待上三年。频繁地跳槽不仅让你缺少职业储备，也会成为 HR 心中的“扣分”项。
3. 工作肯定没有 100% 的如意，不要因为不好就更换与逃避，而是要看有没有一个更好的机会在等待你，如果有，再考虑是否要跳。否则只会影响个人职业生涯的连续性以及经验的沉淀。
4. 只有主动面对职业过程中遇到的挑战，学会适应环境，克服困难，才能最终积累跳槽的本钱。

机会一旦来临就不要轻易放过



经典案例

在职场中有这样一类人：因为害怕失败，所以不敢尝试新的、更高一层的

工作。何惠就曾因为这样的心态而错失良机，这也是她到现在为止最为懊悔的一件事。

当时作为一个普通职员的她因为平时表现优异，勤劳细致，所以年底得到了一个好机会。总经理找她谈话，告诉她将有机会竞争一个部门主任的职位，同时总经理亲口告诉她，有资格竞争的人不超过4个，而那3个人谁也没有何惠更了解这个部门的工作。总经理说：“如果你尽全力去争取，是有很大机会的。”话都说到这份上，换了谁都能明白，总经理对她寄予厚望，如果何惠自身不掉链子，正常发挥这个职位就理应属于她。

可何惠思前想后，到最后居然回绝了总经理。她认为自己还是做具体的业务比较合适，做管理工作没有经验，怕干不好让领导失望。就这么一个理由，何惠把加薪晋级的大好机会拱手送给了别人。



要点解析

1. 没有人天生就会做一个新的工作，经验都是在做的过程当中学习和积累出来的，因为害怕失败就放弃机会，没有比这更没出息的事。

2. 拒绝机会意味着什么？意味着你胆怯、没有勇气，这是职场大忌。上司会因为你这一次拒绝而对你的能力产生怀疑，你可能会因这一次拒绝而丢掉后面无数次的机会。

3. 在这个竞争越来越大的社会，机会已经变得十分难得，所以不要害怕，只要付出自己全部的努力，那么就不算辜负了这次机会。

4. 当然如果自己的确不适合这个机会，或者觉得这个机会带给你的远不如你失去的，那么理性地拒绝也不失为一个好办法。

做自己的心理医生



经典案例

李静是厦门大学的毕业生，当她毕业以后，因为机缘巧合就留在厦门当了一名办公室白领。李静每天的工作压力非常大，来自同事之间的竞争，同行之间的比较使得李静常常感到焦虑。她最开始工作的那两个月晚上常常失眠，状态极其不好。

后来李静觉得自己的心态很不好，需要调整，于是她开始尝试每天下班以后慢跑一个小时回家，渐渐地她发现这一个小时的慢跑很有效地改善了她的睡眠，而且在这段慢跑的时间里，能够让她静下心来想想每天的工作以及第二天

的目标。后来她又每个周末去沙滩边上散心，听听海浪声。就这样，在李静的自我调节下，她慢慢地恢复了精神饱满的状态，工作也逐渐顺心。



要点解析

1. 心理医生能提供的心理调试方法主要是为寻求心理帮助的人分析他自己的情况，针对问题帮他跳出自己固有的小圈子，或是教他们从不同的角度接受现实，进行心理上的安慰。
2. 经常处于各种压力之下的职场人，也应该掌握一些化解压力的办法，随时调整自己的心态。
3. 升职和加薪是每个职场人都希望在年底得到的成果，这不仅是自己的成绩，也是领导对你工作的肯定。但是，对这些待遇的期望值能否实现，每个人都有自己的想法，可结果是双向选择的。即使被升职和加薪的人不是你，也要有化解压力的能力。
4. 一些不良情绪会引发失眠、焦虑等一系列反应，在短期内都不是病，可以用深呼吸三次来作为平静、放松的方法，学习让头脑中一片空白，才能回归心理的平衡。
5. 工作中要善于做自己的心理医生，学会自己化解压力。

尊重集体，让事业的路径越走越宽



经典案例

有一个关于天堂、地狱的故事。上帝领着一个人到地狱，这个人发现地狱里的人都瘦骨嶙峋，他们都用一个特质的勺子喝粥。勺子的把特别长，勺子的头很小，舀出的粥都洒在了地上，几乎都喝不到嘴里，最后桶里没粥了，可谁也没吃饱。大家就互相埋怨，互相憎恨。上帝又把这个人领到了天堂，他发现天堂里的人一个个都长得红光满面，笑逐颜开。他们用的是相同的勺子，喝的是相同的粥，但是他们是把粥舀出来喂别人。你喂我，我喂你，结果大家都喝到了粥。



要点解析

1. 优秀的团队并非全是由优秀的个人组成，但优秀的团队一定能塑造出优秀的个人。单靠个人无法完成任务，一个没有组织性的团队也不能圆满完成任务，默契配合、相互支持的团队才能成功。没有完美的个人，但通过团队协作，

完全能够成就完美的事业。

2. 团队中所有成员必须意识到，个人的成功融入集体的成功之中，只有项目成功、团队成功，才谈得上个人的成功。相反，项目的失败会使所有人付出的努力付诸东流，表现再出众的成员也不会有成就感。

3. 团队协作是项目成功的必要条件。

4. 团队中应达到共识——团队利益大于个人利益，假如团队成功需要，不惜暂时牺牲个人利益。团队中人人都能为团队着想，自觉维护团队形象，自愿以团队纪律约束个人行为。要摒弃个人自以为是、艺高脾气大、居功自傲的作风。

5. 没有完美的个人，只有完美的团队。给予、感恩、欣赏、宽容、服务是团队职业心态的核心，学会将个人心态让位于团队心态，机会的大门会为你敞开，事业发展的路径才会越走越宽。

不要让自己成为团队中的短板

经典案例

林月是公司里非常出色的年轻人，漂亮的文凭，强大的工作能力都让上司对她刮目相看。于是下半年的一个大的项目，上司就交给了林月负责。林月接到了这项任务很开心，觉得自己一定要好好完成这个任务，不辜负上司的信任。

而当林月开始负责项目以后，她才发现事情没有自己想的那么简单，除了自己努力以外，每一个团队的同事都很重要，每个人的能力参差不齐，而且有的是在这个方面比较好，有的是那方面优秀一些，这些都需要林月去协调安排。

于是林月清晰地列出了一份团队成员的优劣表，再根据大家不同的优劣势进行不同的分工安排，力求把每个人的能力发挥到最大，使团队达到最好。终于皇天不负有心人，林月所带领的团队出色地完成了这项任务。

要点解析

1. 水桶原理更适合于衡量团队战斗力。团队中全体成员要认清极少数人的工作进度拖延会造成这个项目的不可控，个别模块的不稳定，会造成整个系统瘫痪这一严峻的现实。

2. 不是所有人在团队中都举足轻重，但任何一人出现一个微不足道的差错，

就会使整个团队功亏一篑，所以在团队中每一个人都应该谨慎，而作为团队的领导者也应该细心安排，使得大家都发挥自己的特长，成为一条长长的木板。

3. 团队中每一个成员要勇于和影响团队士气、干扰集体工作正常进行的做法作斗争，因为团队的利益就是自己的利益，团队不能很好地工作，那么自身也肯定不能很好地工作。

4. 在职场中不要做团队中最短的那根木板，但是同时也要帮助短板的同事，使得大家齐心协力。

枪打出头鸟，低调更加保险



经典案例

郭毅的舅舅是一家公司的人事部经理，郭毅大学毕业以后找不到工作，于是便托关系来到了舅舅所在的这家公司当一名小职员。可是郭毅不但不珍惜这次机会，反而觉得自己在公司里有靠山，你们都拿我没办法，每天四处夸耀自己的背景，工作也不好好完成，使得大家非常厌恶他。

有一次，郭毅所负责的一个项目他觉得难度太大，于是就把这个项目推给了另外一名同事。最后这名同事克服了很多困难，终于要完成这个项目的时候，郭毅又眼红别人即将获得的奖励，于是说这个项目本来是自己的，要强行接手。那名同事十分生气，觉得自己辛辛苦苦完成的项目凭什么拱手让人，于是一气之下告到了执行总监那里。如此一来，郭毅的舅舅也护不住他，而平时被郭毅欺负的同事纷纷抱怨投诉，最终郭毅被这家公司辞退，连带着他的舅舅也受到牵连。



要点解析

1. 在职场中，需要尽快学会与人合作、沟通；不宜太张扬，引起大家反感。并且，职场新兵对上司应尊重、磨合，对同事多支持、学习。不论你认为上司和同事有多少缺点。

2. 对于刚到企业的职场新人来说，不如谦虚一点，不要急功近利，要多了解企业的文化和管理风格，多观察和学习，少说多干，做到谦虚、忍耐、妥协，虚心请教上司和同事，提高自己的能力，谋求更好的发展。职场人，只有学会改变自己的心态，才能提高职场适应能力。

3. 只有保持积极的心态，明确努力的目标，采取积极的行动，才能造就职业辉煌。

4. 俗话说枪打出头鸟，如果你凡事都要抢先争取，那么最先被伤害的一定是你。低调一些，积蓄力量，厚积薄发才是正确的。

全力以赴不要尽力而为



经典案例

一天猎人带着自己的猎狗去打猎。猎人在林中突然发现一只野兔，于是猎人赶忙端起猎枪，一枪击中一只兔子的后腿，受伤的兔子开始拼命地奔跑起来。猎狗在猎人的指示下也飞奔着去追赶兔子。然而，追着追着，兔子跑不见了，猎狗只好悻悻地回到猎人身边，猎人骂猎狗：“你真没用，连一只受伤的兔子都追不到！”猎狗听了很不服气地回道：“我尽力而为了呀！”猎人除了生气也没有别的办法，只得晚饭的时候，罚猎狗不能吃肉。

再说那只兔子，它带伤跑回洞里，它的兄弟们都围过来惊讶地问它：“那只猎狗很凶呀！你又带了伤，怎么跑得过它的？”兔子说道：“它是尽力而为，我是全力以赴呀！”兄弟们一边为他活命而感到高兴，一面帮他治疗伤口。

其实人也像故事中的兔子和猎狗一样，本来具有很多潜能，可是我们往往会对自己或对别人找借口：“管它呢，我们已尽力而为了。”这样一来，本来很多自己能做到、能做好的事情都做不好了。



要点解析

尽力而为远远不够，特别是在现在这个竞争激烈的年代。问问自己，你今天是尽力而为的猎狗，还是全力以赴的兔子呢？

当一件事情你决定以尽力而为的心态去做的时候，你就已经比别人慢了一大步。在职场里，每个人都在为了机会、为了升职而奋斗，如果不全力以赴你是没有办法在一群人中脱颖而出的。

全力以赴自然会很累，但是你一旦挺过去了就会收获到尽力而为收获不到的成就。所谓一分耕耘一分收获，你怎么耕耘就决定了你收获什么。

自私是一种病态职场心理



经典案例

梁天今天来到大学同学聚会时很烦恼，酒过三巡开始给老同学吐露自己的

不开心。

梁天的办公室里有这样一个同事，嫉妒心、自私心很强，时不时地搞些小动作来找梁天的麻烦。前不久他们一起去参加了一个展览会，那位同事负责给去的人印名片，结果那位同事将梁天的名片、邮箱和电话号码都印错了，然后在出发前才给梁天，并告诉他已经来不及改，到了展览会后，同事又对梁天说他的名片都是错的，不要发，就发他自己一个人的就好，到了和采购商进行自由洽谈的时间，梁天就去找几个适合的客人进行洽谈，结果梁天走到哪儿那位同事都盯着他，然后跑过来给梁天打岔，不让梁天和客人交谈，生怕梁天和客人联系上，那位同事觉得所有客人都应该是他的。

梁天说这样的人虽然没有做什么大坏事，但是这种小事积累起来着实让人受不了，而且他几乎是把全公司的同事都当作了自己的敌人，从来没想过和别人合作，这样的人自己工作的时候也累吧。



要点解析

1. 自私是一种病态职场心理，有这种心理的人首先表现在不讲职场规则，把自己的东西看得紧、看得重，不管别人的利益是否受到损害。
2. 其实，克服损人利己的病态职场心理，虽然是一件难事，但是，这并不意味着就没有相应的方法。
3. 内省法。通过自我反省，从自己自私行为的不良后果中看到危害和问题，从而将自己“陶醉在占小便宜的思想状态”中抽出。
4. 培养利他行为。从为别人做一点好事开始，在行为中纠正过去那些不健康的心态，从他人的赞许中得到自己的乐趣，使自己的心理得到某种程度的净化。

积极思考，否定“我不行”



经典案例

李明是一名刚毕业的大学生，他最近很苦恼，作为一个刚刚大学毕业的学生，他从来没有接触过职场，觉得这个新圈子里的一切都是新奇的，对于自己都很陌生。可是在职场里，没有人会像大学老师那样给你上课，告诉你怎么做，所有的一切都要靠自己来解决。

李明很害怕，觉得自己什么都不会，同时他也很羡慕为什么办公室里的其他人整天那么乐观，就连做错了事也能“阿Q”一下，而自己总是想着“我肯

定不行”这五个字。在工作中也找不到乐趣，每天他的脑子里都充斥着：“这个报告就算写完了领导也一定不在意”、“我干得再卖命也没人会表扬”、“新方案我肯定不适应”等诸如此类的想法，对于工作也无法适应。

李明觉得自己每天都在煎熬中，他不知道自己什么时候才能适应，但是他觉得自己会在还没适应之前就崩溃掉。



要点解析

1. 像李明这样的人，通常会认为自己缺乏机遇、缺乏赏识，以至于会“注定”一事无成。当现实的确被他们言中的时候，会进一步加重这种固执消极的自我认知，当一个人沉浸在这种认知里时，很难挣脱，所以当你有这种想法的时候不应越陷越深，而是应该努力自救。

2. 本身定位于消极，会使自己由于缺乏对“成功”的期待而倍加恐惧失败，从而在自怨自怜中无法竭尽全力，甚至拒绝努力。

3. 挣脱这种消极枷锁的方法是培养积极的思考方式。当你遇到困难时，不要第一时间就被这个困难吓倒，而应该努力去想解决方案，这样解决困难的次数越来越多，你就会对自己越来越有自信，远离消极。

不能改变事情，但可以改变心情



经典案例

杨文与同一个办公室的小李几乎是死对头，公司上上下下的人都知道他们两人不和。其实起因并不复杂，仅仅是因为一个客户。最开始那个客户是杨文负责，杨文找了多方关系，了解打探了很多情报，自己做出了不懈的努力，终于和这位客户联系上开始商谈，但是杨文的母亲突然传来病重的消息，不得已杨文只有先放下手边的工作，回到老家母亲身边照顾。于是小李就接手了杨文这个客户，当杨文回来以后，两个人都互不相让，杨文觉得自己联系的这个客户，小李觉得自己敲定商议的所有细节。本来可以两个人合作的客户，就这样因为彼此的互不相让而导致之前的所有努力都白费。公司也因此处罚了杨文和小李。

如果在当时两个人能够互相体谅，原谅对方，及时和好，那么两个人应该会很顺利地签下这个客户，而不是损失客户以致被公司处罚。



要点解析

1. 在工作上，不论是与同事之间或与客户之间都是每天频繁地互动，其中都会有不愉快的事。当有不愉快的事情发生后，又往往不见得能有机会、有时间好好处理，于是大多数人只好把这些不愉快放在心里面，而且总是忘不了，日积月累，久而久之，我们的工作就变得很不快乐。

2. 原谅别人说起来容易可真做起来却是很困难。通常我们会面临需要原谅别人的状况，就是说那些得罪过我的人如今落在我手里了。这个时候，我是趁机好好报复他呢，还是不计前嫌地真心去帮助他？因为我们累积了太多的伤心往事在内心深处，以致潜意识里已经深埋着对这个人的怨恨。

3. 原谅真的需要极大的勇气和胸襟，说到底，有这种勇气的人最后往往也是朋友最多的人，绝不会是不划算的。

当好“跟班”，多做“打杂”



经典案例

陆涛是名牌大学毕业，硕士学位，他毕业的时候原以为就业不成问题，然而盼望已久的两家大公司都将其拒之门外。无奈之下，他只好屈尊于一家并不知名的公司，但是更让他不悦的是公司让他从最底层开始。他天天跑腿打杂，跟在别人后面学习请教，还得装出一副谦虚的样子。陆涛觉得自己每天都在一群不如自己的人手下干活，这叫他很憋屈。

两年过去了，虽然也有升职加薪但是幅度都很小，于是陆涛有了跳槽的念头。这时，公司组织员工年终“新疆十日游”，在新疆沙漠上骑骆驼时，他问主人：为什么大骆驼边上还跟一匹并不驮人的小骆驼？主人说，这叫“跟班”，因为它还在“实习”，它要跟着“师傅”学习一段时间后才才有资格上路驮游客，没跟过班的骆驼是会出事故的。陆涛若有所思地点点头。

回到公司以后，陆涛打消了跳槽的念头，依然当着他的小业务员，但是一改之前懒散的工作状态，开始勤劳地工作。一年以后，陆涛成了业务骨干，两年后被提拔为部门经理。



要点解析

1. 在工作中要先有脚踏实地当好“跟班”的心态。作为一个新入职场的员工，公司不会把太重要的工作交给你，一蹴而就的可能性也非常小，只有做好

了自己的本职工作才有可能得到机会。

2. 并不是所有的公司一开始都会给职场新人分配很重要的工作。多当“跟班”，多做打杂，才能熟悉公司的基本状况，以后才能在岗位上更好地为公司创造价值。

3. 当跟班也是一门学问，对于刚进社会的你，可以很好地让你学习察言观色，谦逊有礼。

职业规划：千里之行始于规划

目标不求完美，但求可行



经典案例

秦悦是一家婚庆公司职员，他是一个理想派，每次侃侃而谈总是说得很好，却总是不考虑可行性。一次有一个大单子给公司，因为秦悦的前辈休年假，所以公司只得把这个单子交给了秦悦。秦悦很开心，这是他第一次接这么大的单子。他决定要好好表现，于是开始发挥自己的各种想象，添加了无数自己的创意。最后也交出了一份非常棒的策划案。

可是当策划案开始执行的时候，却发现了问题。秦悦在策划案里的许多方案都是公司所办不到的。不是技术不支持就是资金有限无法购买道具。最后公司不得不另外找人重新赶做一个方案。这样，秦悦不但没有得到表扬反而被扣了一个月的工资，这就是不考虑可行性的后果。



要点解析

建议寻找工作的人一定要首先明确并且制定可行的职业目标，一般而言，大多数的职业目标包含三种：选定求职的最理想目标、基本目标以及参考目标。

1. 一个人的择业目标应与本人具备的实力相当或接近，要根据自己的志向、兴趣、气质、性格和能力来选择适合的职业，既不可故步自封，也不可好高骛远。当一个人择业目标与本人具备的实力相当或接近时，有利于增强其自信心，从而使其在择业时处于优势地位。基于对自己的目标分析，先从基本目标出发，进行比较细致的职业分析。

2. 要学会自我评价。建议首先进行一个“I Can I Like I Need 自我分析”，分析方法并不难，只要自己客观评价就可以得到答案，需要注意的是对于大多数人来说“I Need”是关键。我爱好做什么基于正确的自我评价，既不能过高地估计自己的能力，也不要过低地估价自己。

3. 依据自我分析的结果，心平气和去找工作。但是也一定要找准职业定位，

做好职业规划，寻求适合自己的价值观、人生观、个性需要以及发展需求的职业。

找到适合自己发展的路径



经典案例

林源今年二十七岁，大专学历，中文专业，参加工作已经四年有余。刚毕业时，父母托关系把她安排到了一家报社做编辑。但由于林源的文笔在报社里并不算好，而且一直约不到好的作家写稿子，所以工作成绩始终不行，而林源也对这份工作不感兴趣，后来便辞职了。第二份工作是林源自己找的，一家公司的文员，但是当林源工作以后才发现，这份工作平时做一些打字之类的琐碎小事，学不到什么东西，于是又辞职了。后来她又找了几份工作，都和第二份差不多。目前林源在一家公司做经理秘书，对这份工作，她还是比较满意。工作不是很累但是也并不是没有意义，而且说出去也体面。

可在同学聚会上，林源发现老同学个个比自己混得好，有些已当上了经理。而自己，经理秘书虽听起来不错，但不过是吃青春饭，因此林源想换一份稳定的工作。想来想去，除文员，经理秘书也想不出其他的工作。她究竟该怎么办呢？



要点解析

林源缺少清晰明确的职业目标。要摆脱目前的状态，须先确定自己的职业目标。根据自己确定的职业目标去奋斗，这样更容易有干劲，信心也会更足一些。

1. 职业目标的不同决定了发展路径的不同。以林源为例，如果把行政管理作为职业目标，目前的文员工作是比较符合这个目标的发展路径。文员——行政助理——行政主管——行政经理——行政总监，可以算是一条很清晰的发展轨迹。

2. 当职业人士感到迷茫时，要找出迷茫的因素，进行准确专业的解决。如果在工作中长此以往地迷茫下去，那么很容易迷失方向，最终一事无成。

确定自己的竞争力



经典案例

陈亮是一名大专生，学的专业是商务英语。毕业后一直在一家外贸公司做

跟单，到现在已经快两年了。这家公司的规模很小，只有三四个人，而且经理并没有多少管理才能，只是因为在外贸行业做得久、渠道广才被上司选中为经理，平时在公司的事情也只是管管业务方面。两年来，虽然薪水比刚开始翻了一番，但陈亮感觉自己每天都在重复着同样的事情，因为人少，所以升职的机会也十分渺茫。

经过考虑，陈亮决定辞职，但辞职以后做什么呢，陈亮又顾虑重重。他觉得自己什么工作都能做，什么都想做，但是每一项工作他都没有特别擅长的，容易被别人代替，或是挤下岗位。他唯一擅长的就是他现在做的工作，但是他又不想再继续干这一行，这样一来，反而更难决定做什么了。于是陈亮只好继续在自己的工作岗位上老实工作。



要点解析

1. 很多人会碰到这样的问题，觉得自己什么工作都能做，什么都想去做，但一百个行业，一个人却只能选择一个。到底该如何选择呢？更有甚者，觉得自己什么都会做，但真做的时候却又什么都做不好。

2. 那些觉得自己可以胜任各种工作的职场人，不要觉得自己有多种才能而沾沾自喜，很多时候，我们那些知识都只是个皮毛，离专业水平还很远。而在工作中，所需要的并不是万金油，而是专业人士。所谓术业有专攻，当你精通某一方面的时候，你才会具有竞争力。

3. 表面上看来什么工作都能做的人，实际上是什么工作都做不好。我们一定要认真了解自己到底适合做什么，核心职业竞争力是什么，然后再决定去做。

了解自己的职业兴趣



经典案例

张帅是一名土生土长的山西人，后来因为读大学的原因，来到了沿海城市。沿海城市的湿润和奇怪的口味以及听不懂的方言，都让张帅觉得不适应，当张帅大学毕业找工作时，他几乎把所有的目标都投向了自己的家乡山西。

有一天，一家他极欣赏和喜欢的公司招聘员工，职位又和张帅的专业相符合，于是张帅抱着试一试的心态去应聘，没想到却意外地被聘用了。这下张帅犯了难，在山西他已经找好了一份自己不是那么喜欢，但是酬劳还不错的工作。而现在这份工作又是他十分感兴趣的。再三考虑，张帅还是选择了家乡，而且觉得家乡的工作薪酬高。

可是当张帅回到家乡以后发现，自己的工作虽然薪酬高，但是枯燥无味，不是他的兴趣所在，他也燃不起激情。于是张帅又开始后悔当初放弃的那份自己非常喜欢的工作了。

要点解析

1. 了解自己的职业兴趣，可以先通过下面的简单图表做一个分析，也可以通过对过去的自我探索得到。比如：从小学到大学，自己的业余爱好偏向哪个类型，在校期间对什么类型的课程或者社团活动感兴趣，在班级活动中一般处于什么角色等。

2. 想了解自己的能力优势，不妨用成就事件来分析，也就是你从小到大最让你自豪或者有成就感的 10 件事，然后分析这 10 件事让你自豪的原因是什么，反映了你的什么能力优势。然后，有计划地了解各种职业的具体情况。需要了解的职业信息包括：主要职责、每天的工作内容、对人员的素质能力要求、职业发展路径、可能面临的困难等。

3. 有人说“兴趣是学习最好的老师”，其实对于工作来说也是。只有在具有兴趣以后，才能长此以往地坚持下去，一直努力奋斗。

职业规划核心：“以终为始”

经典案例

一位从业多年的销售业务员在培训新员工的时候总是要说这样一段话：在你刚刚开始工作的时候，一个月只能赚到 1000 元，看着别人赚上万元，你会觉得很丢脸。但当你想着不干活就得挨饿的时候，就会一门心思地为生意忙。生存有压力，再加上自己刚起步，可能你会觉得自己不太苦。但当你第二年也赚了上万元甚至更多的时候，你会发现自己心里却比去年还慌，老想着这个月上万了，下个月要是业务不行，掉下去怎么办，那个脸不丢大了？再看看别人，好像都比自己做得好，不知什么时候才能赶上别人。这样天天心里都慌得很。而我们做销售，最不能急的就是心态。所以，当你们刚刚进入这个行业的时候，你必须记得 4 个字“以终为始”。不要胡乱和别人攀比，按照自己的能力做好规划，才是长久恒定的办法。

要点解析

1. 如何才能保持业绩并超过别人呢？其实，就是按照从 1000 元做到 1 万

元的做法，重复去做就行了。但这并不能解决心慌问题。因为当一个月赚2万元甚至10万元的时候，自己还是要心慌，永远都有业绩下降的压力，而比自己强的人永远都有。这时就需要“以终为始”了。

2. 职业生涯规划的核心要领是“以终为始”。也就是说，首先要明白你自己的终极目标，再去设计你的路，否则规划只是空话，再过几年又会觉得计划没有变化快。

3. 当确定了自己的目标以后，就不要在过程中动摇，也不要被过程中其他东西所动摇，这样你很容易得不偿失。

职场前三年至关重要



经典案例

刘明大学毕业以后，一直没有目标地乱晃。他大学四年都是浑浑噩噩地混过去的，在学校也没有学到什么真本事，毕业以后混迹在应聘大军里，碌碌无为。好不容易投出去的简历有了回应，当他开始工作的时候他却觉得这份工作这不好那不好，挑三拣四也不好好工作。做不了几个月，要么是自己递交辞呈要么是公司辞退他，就这样三天打鱼两天晒网地混过了毕业后的三年时间。这时还是一事无成的刘明看见周围的同学都混得小有成就，于是也开始着急了。可是好的公司一看他毕业三年一事无成，还到处跳槽干不长久，根本就不收他。这时的刘明，想努力都来不及了。



要点解析

1. 进入职场，要谋求职业生涯良性发展，必须抓住入职前三年，合理进行规划。首先做到沉下心来打基础。三年是成长和成熟的重要阶段，是打基础的三年，也是培养良好心理素质、心理承受力的三年。

2. 要能够沉下心来，努力适应社会，适应公司环境，学会独立思考，独立行事，学会承受和忍耐，学会察言观色，少说多做。同时，掌握一些自己喜欢的、社会需要的技能，为自己在未来的择业竞争中增加砝码，为实现自己的目标而打下坚实的基础，做好铺垫。

3. 多做思考，理性规划。多思考，碰到难以解决的困惑不妨求助于专业的职业生涯规划师，理性确立目标并付诸坚定而有效的行动，慢慢朝着目标迈进。

4. 保持良好心态。尽管成功是每个人追求的目标，但要避免急功近利。每个成功者的背后都有一个辛酸故事，都有着痛苦的经历。心态的调整在这个时

候显得尤为必要。要不断调整自己，保持静心、细心、耐心、专心，乐观自信地对待工作生活。

什么是“储备人才”岗位



经典案例

在近几年的几场大型招聘会上，各家招聘公司都不同程度地推出了“储备人才”岗位，一家百货企业的招聘代表李小姐介绍：“从2007年开始，我们公司就有了‘储备人才’的岗位，今年这一岗位招聘的人数更多，达到了招聘总人数的20%。”而什么是储备人才呢？即为了企业的长远发展战略，在准确把握企业的战略目标和人力资源规划后，通过对人才从层次、数量、结构上进行设计优化，并实行长期性、持久性、针对性的人才库存与培养，从而保证企业人才能够满足企业长远发展目标需求的人力资源策略。

小刘现在做的是普通一线工人，但是他并不气馁，介绍他进公司的学长也是从工人开始，现在已经做到了班长的位置，目前正向段长的管理岗位“进军”，这位学长也成了小刘学习的榜样和目标。小刘说：“我们公司有不少段长、调度、部长，甚至经理都是从一线开始做起的，我相信自己也会有这样的机会。”



要点解析

1. “储备人才”岗位不仅帮企业充实了一线的生产力量，而且也让企业内部形成了良性的职务提升轨道，不至于后继无人，对企业来说可谓一举多得。

2. “储备人才”岗位对于一线工作经验的积累，为以后的职业发展铺垫了良好的基础。使得员工能够在明了公司基础的情况下进行管理，提出一些更适合公司发展的意见，能够更好地促进公司的前进。

3. “储备人才”岗位也给了很多处于底层的员工希望和信心，激发他们的斗志，给他们一个可以企及的目标，让他们为此而奋斗。既使得员工工作有了激情与希望，同时也促进了公司的发展。

通过学习，打开职业通道



经典案例

董宇是一家公司的人事主管，他在这家公司工作了近二十年，一直都想参

与到公司的高层决策，而这家公司的高层大多是持有股份的董事并且还具有一定的文化程度和功绩。董宇在股份和功绩方面都不成问题，就是文化程度只是大学本科毕业，一直都是靠着自己的经验和勇气一路摸滚打爬才到现在这个职位，和现在至少都是研究生毕业的高层还有一定的差距。

于是董宇在平时空闲时间以及假期，报了一所重点大学的经济进修，经过前前后后差不多半年的学习培训，拿到了这所大学的证明和学位证。在第二年，一位高层管理人员退休以后，董宇也就凭借着自己刚刚进修的学位证顺利进入了公司高层行列。



要点解析

1. 一些职场朋友在学习上往往随大流，觉得流行什么就学习什么，或者周围的人在学什么，他也要学。这种心态并不好，在学习上目的性不强，会造成学习效率低。要清楚自己想得到什么、学什么对职场发展更重要，原则上对自己的判断要清楚。

2. 不学习就没有改变，学习可以为自己的发展做好准备，就有抓住机会的可能。据调查显示，作为高层管理者的职场人，他们的自主学习意识更高，而基层、中层职场人的学习愿望相对比较低。

3. 职位越高，由于工作要求所需要的知识就越多，职位较低需要操作的知识相对少。而如果职位不是很高的人不主动学习的话，就会产生一个恶性循环，没有提升自己的可能，这是互为因果。

4. 现代社会发展非常快。必须要每天学习，而一个人的学习能力非常重要。

5. 无论男女都应该有自己的职业目标。告诉你自己应该去学什么东西，掌握哪种技能。

6. 接受教育才能改变自己的生活，因此不学习就很危险。

鹤立鸡群，远离竞争激烈的地方



经典案例

杨远重点大学毕业以后，想去自己心仪的大公司工作，但是他发现竞争太激烈了，自己名牌大学生优势几乎不存在，因为有很多应聘的人都是研究生毕业。在应聘了几个大公司都被挡在门外以后，杨远决定放弃这些光鲜华丽的大公司，而开始把眼光转向那些现在实力一般，但是极其具有发展潜力的中小公司。果然，这样的中小公司的竞争压力就要小许多，杨远顺利应聘到一家自己

比较喜欢的公司，开始了自己的职场之路。

在这样的中小公司里，杨远作为重点大学毕业生受到公司重视，比较容易发表自己意见，升职的机会也会大很多。而且因为杨远在应聘时是有选择地进行应聘，他所工作的这家公司潜力很大，于是渐渐地随着公司的发展他的职位也越来越高。就这样，杨远通过另一种途径达到了自己的理想工作状态。

要点解析

1. “在暗处发光”就是发挥自己的优势，扬长避短。所谓“鹤立鸡群”，就是鹤在鸡群中才显得高人一等。我们要把自己放在有竞争优势的地方，离开竞争激烈的地方，避开高手如云的环境。正所谓“山中无老虎，猴子称霸王”，要想出人头地，我们就要找那些没有老虎的山头，为什么一定要跟老虎去厮拼呢？

2. 到业绩差的部门发光。如果我们觉得上司总是看不到自己的成绩，自己一直得不到重用，可以考虑到业绩差的部门发展。

3. 到小公司发光。如果我们觉得在大公司不显眼，很难脱颖而出，可以考虑去小公司发展。

4. 到小城市发光。如果我们觉得在大城市竞争激烈，生活成本高，压力又大，可以考虑去中小城市发展。

5. 从小行当发光。如果我们觉得热门行业、热门职业竞争激烈，很难脱颖而出，可以考虑从事小行当，不那么热门的行业，不那么起眼、不那么引人注目的职业。

要有一样能拿得出手的技能

经典案例

陈伯是一个地道的农民，平日寡言少语，没有什么文化。但是他教育孩子时常常会说一句朴素而又意蕴深刻的话。这句话就是：你要有一样拿得出手的技能。

陈伯有一个儿子，念完高中，因为读书不努力，也没有考上大学，于是陈伯送他到小酒坊学酿酒。学了一段时间，小儿子就觉得技术已经学到家了，差不多可以出师了，想自个儿出去也开间小酒坊赚赚钱。但是陈伯一听到小儿子这个想法，就马上制止了他，并让他老老实实地在酒坊里跟着师傅学，直到手艺拿得出手为止。于是小儿子又钻研了一年，有了自己的见地和想法才从酒坊

里辞职。

不久，陈伯借了一万多元钱，把小儿子送到一家学院自费学习酿酒。后来小儿子到一家酒厂当了技术员。现在，十年过去了，小儿子已经凭借自己出色的酿造技术，以及经过自己不懈努力研究出的新配方，成为那家蒸蒸日上的酒厂的技术权威和生产副厂长了。



要点解析

1. 人生在世，安身立命，养家糊口，你必须有一样拿得出手的技能。这项技能能够保证你在困苦的时候有一根救命稻草，不至于颠沛流离，食不果腹。
2. 不学无术，得过且过，没有掌握半点拿得出手的本事肯定不行。如果这样，那么你在这个竞争激烈的社会上就没有立足之地，一定不会有成功。
3. 虽好学肯干，但目标分散，没有规划，用心不专，这样本事虽多，却大都水平一般，没有一样拿得出手也不行。定下一个目标，所谓术业有专攻，你找着一个方向不懈努力，铁杵也能磨成针，更何是一项技能呢？
4. 成功的职业生涯规划的秘密，浓缩起来其实就是：你要有一样拿得出手的技能。

什么才是最适合你的职业



经典案例

李竹已经工作了近一年半的时间了，但是他始终觉得不顺心，他觉得自己并没有找到适合自己的职业，但是他又不知道自己适合什么样的职业，因此非常的苦闷。

在一次同学聚会上，他和老同学说起自己的烦恼，老同学突然说道：“你之前不是在大学的时候还写过稿子，给学校的校刊发表吗？虽然你的文笔当不了作家，可是你可以当编辑啊！”李竹一听，仔细想想发现确实是，自己对这份工作有兴趣，再加上又是自己擅长的。这一下激发了李竹的斗志，他开始给出版社投简历，不久他就被录取了。

在新岗位上，李竹觉得自己得心应手，渐渐地越来越喜欢这份工作，而他的职场之路也因此变得平顺起来。



要点解析

1. 假如你通过咨询，职业规划师说你不适合做会计，尽管你是学会计的。

其实你可能已具备了一定的做会计的能力，假如你去做，也不是说一定会做不成功。而从事适合的职业是“做回我自己”、“从事适合我自己的职业”，这对自己的职业生涯来说非常重要。

2. 要从事“最有工作满足感”的职业，就是每天享受工作，而不是每天厌烦上班、对从事的工作感到厌倦甚至痛苦。

3. 要从事“进步和发展最快”的职业，最能发挥自己的性格和天赋优势，是职业发展的最佳路径。

4. 要从事“一生长期发展”的职业，能取得一生职业生涯长期的成功，而不是依赖某个偶然机会的短时间内的成功。

5. 要从事“最成功”的职业，能最大限度地发挥自己的潜力，在这个职业上能发展到很高的层次，能取得自己可以获得的最大成功。

6. 要从事“最有竞争优势”的职业，与其他人竞争时有最重要的优势——性格和天赋优势。

奔跑才能向前，让忙碌驱走你心中的忧虑



经典案例

马笑从学校毕业后在这家公司工作四年了，从最开始的兴致勃勃，每天暗暗发誓要干成一番大事到现在已经完全失去了工作热情，每天上班就是混日子，什么工作都会拖到最后一刻才上交，还时有小错发生。与刚工作时的勤快、好学、成长相比，现在的马笑明显犯懒。

上司因为马笑这种懒散应付的状态非常不满意，已经批评过他很多次，而对于这一情况马笑自己也能感觉到，但是他似乎缺乏走出来的动力。马笑尝试过强迫自己投入到工作中去，让自己多想想工作的乐趣和好处，但是他发现收效甚微。因为已经在潜移默化中养成了懒散的工作状态和习惯，所以一旦节奏变快了以后，他就发现自己变得疲惫，不想做，没有办法坚持下来。马笑为此也伤透了脑筋。



要点解析

1. 工作缺乏激情是许多职场人士都会遇到的困境，当一个人重复做一件事情做久了就会不可避免地产生疲劳心态，下面提出三方面去衡量、思考，处理好了，基本可以妥善做出应对。

2. 爱 VS 恨。如果你热爱这份工作，对它深感兴趣，那么你在工作过程中，很容易投入，容易出成绩，并且会为了自己理想中的那个目标不懈努力。反之，

没有兴趣的话，就是一种毫无激情的敷衍，没法做到精益求精，对未来的职业发展也非常不利。

3. 别人的问题 VS 自身的问题。据调查有 68% 的人从事着自己不喜欢的工作。由于种种原因，从事着自己不认同的工作，很难保证工作激情。所以应该在最初选择职业的时候尽量选择自己认同的职业，或者是与自己喜欢的职业沾边的职业。

4. 职业定位 VS 职业规划。工作没激情大多数时候都是因为职业定位不对路，也缺乏职业规划，这样工作起来就容易松散，不能有节奏地一步一步地走下去。

立足于小事，才能成就大事



经典案例

张迪每天的工作庞大而复杂，她每天完成自己的工作需要花费大量的时间和精力。每次下班她都觉得像是打了一场大战一样，十分难熬。但是她发现她的同事小原，每天处理的事物和她差不多，但是小原每天下班以后神清气爽，和张迪的状态截然相反。

张迪感到很疑惑，于是向小原请教她每天轻松完成任务的秘诀。小原笑了笑说，其实自己没有秘诀，只是在每天开始工作之前，都会先把今天的工作梳理一下，把处理原则、方法相同的工作归到一类，依次排好顺序，再开始工作的时候，就省了很多不必要的麻烦，工作下来也轻轻松松，不会那么劳神费力。



要点解析

1. 一件大事是由一千件小事组成。具体而言，任何人做事都没有大事和小事之分，之所以最后的结果完全不同，是因为做大事的人所做的每一件小事和所定的目标都密切相关。

2. 人的职业生涯规划就是这样一件可以由若干件小事所组成的大事，立足于小事，才能成就大事。

3. 同样是管理专业毕业的两个人，一个选择高薪水的机关白领职业，而另一个选择靠销售提成作薪水的销售业务员职业。在一般人看来，白领的工作比业务员的好，可从个人职业生涯发展的角度来看，结果就不那么简单了。

4. 如果个性能力特征强，而个人职业发展目标也是追求稳定和舒适，那么选择机关白领的职业是比较理想的；但对于追求富有挑战性工作，职业志向是

做企业的高层管理者的人来说,工作最初就选择坐机关,只会失去大好的锻炼机会;而选择从最基础的小事也是最艰难的事情做起,虽暂时难一点,可从长远看是实现长远职业目标的最好开端。

5. 善于从小事、从最具体的职业岗位做起,只要这种小事、具体事是与自己的最终职业目标一致,有利于个人职业目标的实现,都可选择确定为自己的最初职业岗位。

“海归”就业应多元化



经典案例

杨云高中毕业以后,因为成绩优异,被一所国外的常青藤大学录取,同时她也通过了清华大学的自主招生。再三考虑以后,她还是决定去国外的学校就读。一是思维方式和学习模式她更喜欢,另一个则是海龟比较吃香,毕业以后回国好找工作,而且找的工作普遍都比国内大学找的工作好,更容易进入外资企业。

可是当四年后杨云学成回国时却发现,“海归”已经非常普及,“海归”的身份也并不吃香。当杨云去应聘时,大型外资企业虽然会在意她的文凭,但是更多的是看能力。而且因为杨云并没有在国外有出色的工作经验,只有一张大学毕业证和零星的实习经验,所以工资职位待遇等都和国内好大学毕业的没有什么差别。杨云心里非常不平衡,并且开始后悔自己当初选择去国外读书了。



要点解析

1. 很多国内学生出国留学,无非是想找一份理想的工作。然而,受金融风暴影响,“海归”就业也遭遇寒冬,“海归”就业难已经成为职场的普遍现象。海外留学归国人员要放平心态,积极把握各种就业机会。

2. “对于‘海归’而言,留学前应做好职业规划,归国后应该迅速调整心态,融入国内经济人文环境。在心态上不要太看高自己,也不要妄自菲薄。通常就业公司看重的是‘海归’所具备的能力和素质,而不是仅仅有‘洋文凭’。只顶着个‘海归’的光环在目前严峻的大环境下不能‘保暖’。”

3. “海归”在就业过程中应该注意找准自己的定位,还需打破民营、外资、国企等身份意识,转变就业观念,积极把握各种就业机会。

4. 并不是说“海归”就一点优势都没有,在国外接受不同的开放思维方式的训练,在工作中能起到很大的作用。

罗马非一日建成



经典案例

相信很多人都听过这样一个故事：一个修了一辈子房子，即将退休的老工人接到了上司最后一个任务——建造一座房子。因为老工人即将退休了，所以觉得这栋房子不管修得好不好，都不会影响自己的退休工资，因为以后不再工作，所以对业绩也没有影响。结果老工人心不在焉、偷工减料、再也没有了上班时的勤劳认真，最后应付地交出了这份劣质的作业。

当他将这栋房子的钥匙交给上司的时候，上司却把钥匙还给了他，并告诉他因为他这一生的工作都踏踏实实，所以公司为了奖励和感谢他，将这座房子送给他。而当老工人知道上司是将这座房子送给自己的时候，他后悔已经来不及。就这样，老工人因为自己的不认真而让自己在一座偷工减料的房子中度过晚年。



要点解析

1. 这个故事告诉我们，其实我们每天都在为自己的“房子”添砖加瓦，在一点一滴地积累我们的经验、能力和资源，当积累到一定程度，或者当机遇来临的时候，这些积蓄就会释放出它的光芒。然而，如果你用懈怠、无所谓、得过且过的状态去应对每天的工作，那么肯定会时常听到你抱怨——机会为何不垂青于我？

2. 莫抱怨机会不光临自己，先问问你是否做好了准备。机会往往是留给有准备的人。机会可遇而不可求，如果当机会来临时你没有抓住它，那么你可能再也等不到下一次机会。

3. 命运总是会有不顺畅的时候，越是这种时候，你越不能垂头丧气，你应该保持积极的心态，准备迎接光明的到来。

4. 在命运给予你奖励的时候，不要得意忘形，而应该好好把握。把握自己的命运，不要辜负它。

学会在苦差使中潜水



经典案例

李婷终于升职成大堂经理了，经过三年最基础的员工工作的磨炼，终于熬

出了头，不用再去干那些琐碎的苦差事了。

李婷本是从一个三本院校毕业，在这个竞争激烈的社会里，三本大学毕业的文凭在好工作面前极低，再加上李婷没有什么特长，于是无奈之下只得来到酒店应聘最底层的服务员。在最开始的时候，李婷每天都在练习换酒店的床单被套，清洁整理房间。每天的工作量巨大，下班以后李婷都一身腰酸背痛，有时甚至直不起腰。当前台服务的时候，有时遇上难缠不讲道理的客户，十分辛苦。每次她都给自己打气，让自己加油努力，自己不懈努力一定会成功的。果然在苦差事里工作了三年，李婷终于凭借自身的实力和努力成为了大堂经理，迎来了职业生涯的第一个春天。



要点解析

1. 大多数人在最初择业时，一般会经历一番辛苦烦琐、单调乏味的工作：为日理万机的上司跑跑腿、整理通讯录等。对别人来说，这可能根本就谈不上是什么职业，但你必须把现在的工作当成你漫漫求索之旅的重要起点。

2. 要想上升必然经历苦差，就看你是否有毅力坚持下去，在烦琐苦闷中寻求机会。

3. 做有助于上司的事，尽管有时感觉好像要你的命，也要坚决执行，恼人的人际琐事也不能例外。你不用管它是不是庸人才干，只管去做！

4. 上帝有眼，知道你不是在为别人尽心尽力，而是为你自己。你想开创美好的未来，挣更多的钱，办法只有一个——拓展自身，比如帮帮办公室里其他女同事，即使那是个对你颐指气使的悍妇也不能怠慢。

5. 出色的人自然会脱颖而出。只要有可能，一定不要错过受表扬的机会——如果根本无人知晓，没必要大周末去加班。

职业初期要吃得起苦，受得起累



经典案例

李云是一名刚毕业的大学生，在家里他是独生子，又是唯一的一个男孙，所以家里人特别是从小把他带大的爷爷奶奶非常宠他，从小就是衣来伸手饭来张口。而李云也习惯了什么事都是别人帮自己做，非常懒散。

当李云开始工作的时候，他发现自己这也不会那也不会，可发现自己不会以后他也不去学，他觉得总会有人来做这项工作。可是在职场里大家都分工明确，自己的工作每天都忙不完谁还有精力去帮你做工作。于是李云的工作越积

越多。最后已经不只是影响自己的工作，连带着整个部门的工作都被影响了。主管了解情况以后非常生气，把李云骂了个狗血淋头，当场就让他辞职走人。



要点解析

1. 在职业生涯道路上成功的秘诀就是内职业生涯的不断发展，特别是职业生涯初期的人，更要关注内职业生涯的发展。这个时候你的付出要远远超出你的收入，你要吃得起苦，受得起累，还要吃得起亏。要对你的收入、职位、知识、能力、观念之间的关系有正确认识。

2. 在职业生涯发展的过程中，什么时候你的工作热情和努力程度不再为待遇不高，不再为别人评价不公而减少，从这个时候起，你就开始为自己打工了。很多人以为自己开公司就不用看别人脸色。但其实你自己做上司要看更多人的脸色，看客户脸色，看竞争对手脸色，看政府部门脸色，甚至看你的员工脸色……

3. 当你给自己打工的时候，你的眼光就从外职业生涯自然而然地转向内职业生涯，为了使你的职业生涯之树常青，请你一定要把职业生涯之根扎广、扎牢。

4. 只有根深蒂固，才会枝繁叶茂，硕果累累。所以一定要打好自己的基础，这样才会越走越顺，不至于中途夭折。

职业规划不应只考虑钱



经典案例

石磊是一名北漂，从大学毕业开始他已经在北京漂了差不多十年，从最开始的租阴暗的地下室，身上没有钱，穷困潦倒，一天就吃一袋方便面，到慢慢起步，再到现在的小有所成。石磊经历了太多的困难，即使现在有所成就，他依然有些后悔。不仅仅是后悔自己当初做出北漂的决定，更是后悔自己的职业规划除了钱，很少再加入其他东西。

因为来到北京，穷困潦倒，所以最开始为了赚钱，石磊几乎是想尽了所有的办法，在生存的边缘他基本忘记了初衷，每次工作的时候都是先问价钱，只要给的价钱高就会去。对于石磊来说，他的职业规划几乎只剩下了钱。到了最后虽然在北京立住了脚跟，可是他发现这十年的时间里，他除了钱什么没有得到。所以石磊在自己之后的职业规划中加上了许多其他的元素，比如说挣到足够多的钱以后就去旅游等。他希望再过一个十年以后他的职业生涯会越来越丰富多彩。



要点解析

1. 你有怎样的职业生涯规划呢？当被问到这样的问题时，有的人说：我的理想是挣钱，前两年每个月挣两千，争取五年以后挣六千，然后买房子买车娶老婆。如果你问他：你的职业是什么？他又会说，无所谓，反正挣钱就行。那么，钱多是不是就等同于有成功的职业呢？一个人有生活的计划和想法固然很好，但关键没有职业生涯，其他的都是无本之源，那么挣钱的目标和生活的追求更是无从谈起。

2. 职业生涯规划应是成功的职业生涯，而不是一个人的生活计划。所以如果你的职业生涯规划只剩下了钱，那么你的生活之中也会只剩下了钱，这样的生活又有什么意义呢？

3. 一个人的职业生涯规划应该积极向上，不管你是做什么职业，一个积极的心态和规划都会使你做起事情来更加轻松、有活力、创新。

职业规划 = 求职计划



经典案例

李青大学是播音主持专业的，当他大学毕业以后，他发现干自己这一行的竞争压力太大，每年源源不断涌出的毕业生都想进电视台、电台当主持人或者主播。可是一共就只有那么多节目，完全没有办法满足众多毕业生的求职需求。很多毕业生因为做不了主持人而觉得做什么都没有关系，所以对自己的职业完全没有规划，只是觉得能找到一份工作就好，没有考虑在这份工作上自己的发展性和可塑性。

而李青在明白自己当主播无望以后，他并没有放弃自己的理想，而是拟定了一份自己的职业规划，他打算从与主持相关的行业做起，比如后期，编辑，策划等，于是他就有了自己的求职目标。根据自己的规划来选择自己去应聘的大致方向。最终李青进入一家电视台当策划。他相信通过自己的努力，总有一天自己会坐在主播台上。



要点解析

1. 有的人在被问及自己的职业规划时，他会说：我要做公务员、做教师、做售货员、做公司职员，我不需要什么职业生涯规划，只要能知道怎样通过面试就行。这样的职场人并不知道有了工作，不一定就是你的职业。殊不知，

进入职场，你的职业生涯的规划才刚刚开始，而不是找到工作你的职业生涯规划就画上了句号。

3. 职业生涯规划是要自己用一生去追寻和实施的梦想纲领，就是你一生的追求目标，你最后想要成为一个怎么样的人以及你要达到一个怎样的目标，这些都是你的职业规划中应该考虑的。而不是仅仅把它当作获取工作岗位的通关密码。

4. 职业生涯规划是你一生的规划，而不是你的求职或入职计划。所以在工作以前好好地完成好你的职业规划，这对于你以后的工作会起到很大的作用。

“兼职”，莫忘职业规划



经典案例

刘爽毕业整整两年了，曾经换过三份工作，但是每一份都不太理想。觉得工作太忙太累，对于自由惯了的刘爽来说，觉得没有了自己的时间，于是每份工作都是干了几个月就辞职，并不长久。

半年前，刘爽开始了她的兼职生涯。她在多家杂志接封面设计的私活，最近还在网上开了个时尚饰品小店，当起了网店老板。身边的朋友都羡慕她这种洒脱自由的工作状态，觉得比自己这种朝九晚五的工作自由多了，每天也不用担心工作没做好而被上司责骂。虽然如此，但是偶尔在夜深人静的时候，刘爽也会为自己的将来担忧，因为她觉得“打短工”的日子实际上没有什么保障，如果某个月接到的封面设计工作特别少，或者是网店的销售额不好的时候，她就会过得相对拮据。有时她也会羡慕那些出入写字楼的白领们。



要点解析

1. 据一项调查显示：60%的职场人都从事过兼职工作，其中，有45%的人以兼职作为自己长期的工作状态。另外，有30%的职场人士表示愿意尝试完全兼职的状态。但兼职也需要考虑职业规划，因为你不可能一直一盘散沙地工作，你要有自己一个稳定的状态。

2. 没有长期地在一个岗位上工作不仅代表着自由，更代表着你无法积累到完整的经验，因为你的职业没有一个系统性的流程，你很难把自己的经验串成你的武器。三十岁之前正是积累职业经验的重要时期，也是职业内生涯快

速成长的关键期，若没有一个长期的职业目标和职业规划，未来很可能陷入职业危机。

3. 不管是选择何种工作状态，都应该为自己的职业生涯进行一次合理的规划。兼职也可以有很好的发展。

4. 当你兼职的时候，你可以从小做起，当做到一定程度的时候，你可以开始考虑把自己的兼职转换成主要职业，把它做大、做好、做稳定。

通过“归零思考法”来制定职业规划



经典案例

李睿是一位婚礼策划师，说得通俗一点就是设计婚礼现场主题布置、流程、宾客安排等事项，如同总导演。其实在最开始的时候李睿不过是婚礼布置现场的一位场务人员，负责搬东西、摆东西等琐碎没有技术性的事情。

其实李睿最开始是想做一名主持人，因为他发现主持人的工作十分轻松，只需要主持半个小时就完成工作，并且还酬劳丰厚。但李睿发现自己的普通话并不好，也不适合调动气氛，于是放弃了这个想法。可是李睿也并不想一直做一个跑腿工，于是他开始寻找自己周围可利用的资源，一切归零，不做不实际的打算。他发现自己可以在现场学习婚礼布置，便开始努力朝这个方面前进，每场婚礼他都仔细观察，并且会自己想出一些改进和创意。最终李睿成功地成为了一名婚礼策划师。



要点解析

1. 俗话说：“凡事预则立，不预则废。”要想干成一件事，仔细、认真的规划不可或缺。同样，这样的道理也适用于职场，一个人想要立足职场，那么在这之前的职业生涯规划就是不可缺少的一步。成功的人生需要正确的规划，合理规划自己的职业生涯是每一名职场人士迈向成功人生的第一步。

2. 职业生涯规划的工具很多，有一种叫作“归零思考法”的职业生涯规划方法简单易行。通过问自己五个问题，就解决了自己的职业生涯规划与设计。这五个问题是：我是谁？我想做什么？我会做什么？环境支持我做什么？我的职业与生活规划是什么？

3. 有时候随着你的工作经验积累得越来越多，接触的新事物越来越多，你可能会被一些东西诱惑，忘记自己最初想要的东西是什么。或者是被自己复杂的思维绊住了脚步。这个时候，你就应该试一试归零思考了。有时候越复杂的

事情往往能用越简单直接的方法解决。

职业规划前要先认清自我



经典案例

梁华是一名秘书，但是他觉得自己每天的工作都是围绕着总经理，没有自己提升的空间，就像是总经理的保姆。他觉得自己不能一辈子都做这样的工作，于是开始想着转行跳槽。他觉得做培训老师比较赚钱，他便开始去职业培训的机构应聘，因为当了几年大公司的总经理秘书，所以梁华的经验非常丰富，很顺利地就被一家培训机构录用了。

梁华在正确地估计了自身实力以后正式上班。他的讲课不仅仅是口头空谈理论，而是辅以自己上班时遇到的大量实际情况进行讲解。就这样，梁华的培训越做越好，也通过这个职业认识了各个不同行业的人士，其中不乏精英。最后梁华在有了一定基础以后，自己独立出来开了一个培训班，生意十分红火。



要点解析

1. 一个有效的职业生涯设计，必须是在充分且正确地认识自身的条件与相关环境的基础上进行。只有对自我及环境的了解越透彻，才越能做好职业生涯设计。因为职业生涯设计的目的不只是协助你达到和实现个人目标，更重要的也是帮助你真正了解自己。
2. 你需要审视自己、认识自己、了解自己、并做自我评估。自我评估包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式、思维方法、道德水准和社会中的自我等内容。
3. 详细估量内外环境的优势与限制，设计出自己的合理且可行的职业生涯发展方向，通过对自己以往的经历及经验的分析，从而找出自己的专业特长与兴趣点，这是职业设计的第一步。
4. 很多人往往认为选择最热门的职业就意味着最有前途，其实，选择职业重要的是能正确地分析自己，找到自己最适合做的专业，然后努力成为本行业的佼佼者。

不同的职业有不同的天赋要求



经典案例

林瑞从小就调皮捣蛋，鬼主意特别多，一张嘴能说会道，家里长辈都叫他“小油瓶”。大学毕业以后，家里让他考公务员，说公务员是铁饭碗，稳定不用担心下岗，说出去也体面。其实林瑞一点也不想当公务员，觉得公务员既无聊又没有挑战，但是拗不过家里父母的说教，只得乖乖地去考公务员。

当林瑞考了两年终于当上公务员以后，才上了三个月的班，林瑞就觉得自己要被逼疯了。每天上班很是无聊，同事们又不爱开玩笑，他每天上班就像坐牢一样。终于林瑞受不了了，瞒着家里边辞了职。林瑞重新找了一份销售工作，没想到因为林瑞能说会道，人又圆滑会来事，第一个月的业绩就拿了公司第一。于是林瑞开始专心地做销售，不到三年，便做成了西南地区的销售总监。这时家里也不再埋怨林瑞瞒着他们辞去公务员的工作了。

有些工作可能对于大多数人来说是一个好职业，但是你应该根据自己的实际情况进行判断，每个人的天赋各不相同，不要盲从。



要点解析

1. 个人天赋是职业生涯规划首要考虑的因素。天赋是与生俱来的人类特质，与可以后天培养、发展的兴趣不同，可我们往往不清楚自己的天赋所在，以至于无法出类拔萃。

2. 不同的职业有不同的天赋要求，也决定了每个人的工作业绩，从运动员、音乐工作者的表现可以明显地看出来。如果属于严谨型的人，个性上比较注重工作过程中各个环节、细节的精确性，愿意按一套规划和步骤，倾向于严格、努力地把工作做得完美，以看到自己出色完成工作的效果，这种性格则适合担任会计、审计、档案管理员等工作。

3. 对自我有一个准确的判断能很好地让自己在职业选择上有备无患，选择适合自己且酬劳也高的工作。

兴趣和现实，你如何选



经典案例

华雨大学毕业找工作时，面临两个选择：一个是做与自己的兴趣相关的工作：文字编辑；而另一份是销售，自己不感兴趣又没有经验，但是挣的钱加上提成，对于一个刚刚毕业的大学生来说已经很不错了。这两份工作的待遇差别很大，他面临着几乎所有职场人都会面临的关于兴趣与金钱的选择。他十分迷茫，哪一个都不舍得放弃，不知道该如何取舍。

最后，他的好朋友说道：“还是先挣钱吧，刚刚大学毕业，一分钱都没有，尽快地拿到钱站住脚才是重点，等以后有钱了再去做自己有兴趣的事吧。”华雨想想，这些年供他读书的学费，在大城市里高额的生活费，父母已经操劳很久了，他不能再伸手问父母要钱。于是华雨选择了销售，放弃了自己的兴趣。



要点解析

1. 假如这样的情况发生在你的身上，你该如何选择呢？大多数人的答案是：“我会选择自己喜欢的工作。”但是，这是在做选择题时的答案，一旦面对现实，当收入水平的高低差距超出了我们的心理承受能力时，大多数人都会心理失衡，反而真实的想法是：“先接受那份待遇高而自己不感兴趣的工作，积累一定的财富后，再去追求自己的兴趣爱好也不迟。”

2. 事实上，低薪水本身就是对个人心态的一种考验，许多人为了得到高薪的工作，往往习惯性地模糊自己的追求和兴趣，还强迫自己和他人相信这就是最佳的选择。

3. 在工作中找不到乐趣是大部分人转换工作的主要原因。所以既然之后都会换工作，那么为什么不在最开始的时候？

4. 仅仅是为了一点点的差距使我们放弃选择一个正确方向的机会，实在是很愚蠢。

清楚目标，明确梦想



经典案例

张叶是一名普通的职高毕业生，因为高考的时候分数并不理想，家里也出

不起高额的三本院校学费。所以张叶就读了一所普通的专科学校，进行厨师专业的学习。最开始张叶只是因为必须得学才学习的，后来在学习的过程中，他渐渐地对做菜产生了浓厚的兴趣，开始用心钻研。大学毕业以后，张叶说自己要进入五星级酒店工作，周围的同学都笑他，认为他白日做梦。

可是张叶却一直把这个梦想埋在心里，默默前行。他不进那种小饭馆，宁愿不收工钱也要去大饭馆里当徒弟学手艺，师傅见他勤奋肯学又有天赋，也愿意教他。慢慢地张叶开始在大饭店里当厨师，他再举一反三，勤于练习，利用空余时间去找好师傅死缠烂打地学手艺。渐渐张叶在这一行开始小有名气，终于在一次权威性的比赛中，获得了一等奖，于是张叶如愿以偿地和一家五星级酒店签约，完成了他的梦想。



要点解析

1. 如果你不知道你要到哪儿去，那通常你哪儿也去不了。每个人眼前都有一个目标，这个目标至少在你本人看来是伟大的。没有切实可行的目标作驱动力，人们很容易对现状妥协。

2. 盖尔希伊在《开拓者们》中，通过一份内容十分广泛的“人生历程调查问卷”，访问了6万多名各行各业的人士，发现那些最成功和对自己生活最满意的人有一个共同的特点：他们都致力于实现一个其实际能力所通达到的目标。他们的生活有意义，而且比那些没有长远目标驱使其向前的人更会享受生活。

3. 制定自己的职业目标并没有想象中那么难，只要考虑一下你希望在多少年之内达到什么目标，然后一步一步往回算就可以了。

4. 确立目标是制定职业生涯规划的关键，有效的职业生涯设计需要切实可行的目标，以便排除不必要的犹豫和干扰，全心致力于目标的实现。

5. 目标的设定要以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据。通常目标分短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。

制订一套方案，才能有所行动



经典案例

张闯大学毕业已经两年了，但是都没有做出大的业绩，这一切都是因为他没有目标，没有计划，只是埋头乱闯。其实张闯所读的大学在国内也算是排得上号，他所学的专业虽然不是特别热门但是也并不是冷门专业。按照常理来说，只要大学毕业有方向有计划地好好工作，两年之后虽不说成功，但是至少解决

自己的温饱，每月存点小钱没有问题，可是张闯却依旧在东飘西荡。

最开始的时候，张闯在一家外企工作，虽然每天工作劳累但是升职进步的空间非常大，对于职场新人来说，不失为一份好的工作。可是张闯却嫌工作太累，请求调到了工作清闲的部门，可是没有多久他又觉得清闲的部门太无聊，工资低。就这样左不满意右不满意，造成了张闯今天这个局面。

其实对于刚刚进入职场的新人来说，正需要磨炼，但是张闯没有一个行动方案，不自己的工作而努力，那么自然而然就一事无成。



要点解析

1. 你的职业正在帮助你实现人生的最终目标吗？你是否有一种途径可以让你现有的职业与你的人生基本目标相一致？这些问题都是你在职场中应该考虑，而不是胡乱没有章法。

2. 正如一场战役、一场足球比赛都需要确定作战方案一样，有效的（职业）生涯设计也需要有切实能够执行的职业生涯策略方案，这些具体且可行性较强的行动方案会帮助你一步一步走向成功，实现目标。通常职业生涯方向的选择需要考虑以下三个问题：

（1）我想往哪方面发展？

（2）我能往哪方面发展？

（3）我可以往哪方面发展？

上面三个问题不要只是粗略地想一想，而是应该认真仔细地结合自身的情况进行考虑，有古语道“每日三省吾身，是为君子”。在职场中每日三问自己，虽不一定能成为君子，但一定不会失败。

心动不如行动，切莫纸上谈兵



经典案例

李琦平时是一个安静的小姑娘，刚刚大学毕业，来到一家公司工作。因为李琦的工作性质，所以方案很重要。带李琦的师傅常常长篇大论，发表自己的言论想法，可是李琦发现师傅虽然想得很好，但是很少实践，也就是俗称的空想家。

当李琦开始自己上手工作的时候，工作方式截然不同，她不喜欢对自己的想法创意长篇大论，她只是静静地去做，在这个安静沉稳的过程中慢慢地实现自己的想法。并且因为她能够静下心来实践，所以在行动的过程中往往会冒出一些

不错的灵感和想法进行完善，最后交出来的工作自然是漂漂亮亮，很得上司赏识。

对于职场工作者来说，时间就是金钱，当你有了一个好的想法却不去实现它的时候，说不定过几天别人就也想到这个好主意。明明是你先想出来的，最后却落于人后，难道你甘心这样吗？

要点解析

1. 行动，这是所有生涯设计中最艰难的一个步骤，因为行动就意味着你要停止梦想而切实地开始动起来。如果动机不转换成行动，动机终归是动机，目标也只能停留在梦想阶段。

2. 职业规划成功的案例都是在有明确的职业目标后，在求职过程中不断向那个目标看齐。当然，并不是每一个人都具有远见，定下自己的目标，并有计划地不断朝这个方向努力，但这一点对职业发展起着至关重要的作用。

3. 立即行动，无论你是刚刚踏上职业路途的年轻人，还是 40 岁左右并正陷在一份你不喜欢的工作之中的中年人，现在都是你进行职业规划的好时机。

4. 只要你还没有到安享晚年的地步，任何时候开始你的职业规划都不算晚。

提高自己应对变化的能力

经典案例

霍亮是一个很喜欢安排事情的人，每次有什么活动或者大事情，霍亮都会花很长一段时间去制订计划，事无巨细，就连时间都要卡得刚刚好。朋友们有时受不了他的性格，虽然这样安排会方便一些，可是会少了很多自由和乐趣，本来是打算放松一下的，反而更累。

在工作的时候，霍亮也要拟订计划，每次当别人的工作都做了一半了，他才刚刚拟订好计划。可是就算再完美的计划也赶不上变化，每次做事做到一半就会有其他的事情来打乱他的计划。辛辛苦苦做出来的计划最后其实也没有起到多大的作用，反而白白浪费了许多时间，以致霍亮每天都不能按时下班。

在制定自己的职业生涯规划的时候，霍亮也曾试过不拟订计划，但是他觉得若没有计划，心里就发慌，没有办法安定地想未来。可是制订的计划，也不一定能够得以执行，因为人生充满变数，计划没有变化快，后来他思前想后，终于想明白，计划是要制订，变化也一定会到来，而自己需要做的就是：提高自己应对突如其来变化的能力。



要点解析

1. 计划不如变化快。影响你职业生涯规划的因素诸多，有的变化因素可以预测，而有的变化因素难以预测。要使职业生涯规划行之有效，就须不断地对职业生涯规划进行评估、修正生涯目标、生涯策略、方案是否恰当，以能适应环境的改变，同时可以作为下轮生涯设计的参考依据。

2. 成功的职业生涯设计需要时时审视内外环境的变化，并且调整自己前进的步伐。而不是不管不顾，一条路走到黑。

3. 目标的存在只是为你的前进指明一个方向，而你是它的创造者。当你发现这个目标不适合现在的你了，你可以在不同时间、不同环境下更改它，让它更符合你的理想，以此来使自己变得更好。

调整心态，以乐观反击压力



经典案例

张扬今年三十二岁，他已经在外科医生的手术台上工作了六年。外科医生，每天面对的都是病人，对于病人要先分析病情，做手术时从哪里切入最好。这些分析对于病人来说至关重要，如果一个分析错误，很有可能就导致手术过程中出现意外，危及病人生命。

在张扬刚开始独立进行手术的一个月，他每天都很焦虑，要知道手术过程中，一分一毫之差都有可能酿成大祸。每当这个时候，张扬就给自己打气，每天下班以后也坚持跑步，放松心情，以乐观的心态迎接挑战。就这样，张扬慢慢地适应了手术台上的生活，也不再焦虑失眠。

每一份工作可能压力都不小，压力也是我们必须承受的。但是有些时候我们可以把这些压力转化成动力来激励自己前行。



要点解析

1. 法国作家雨果曾说过：“思想可以使天堂变成地狱，也可以使地狱变成天堂。”

2. 我们要认识到危机即是转机，遇到困难，产生压力，一方面可能是自己的能力不足，因此整个问题处理的过程，就成为增强自己能力、促进成长重要的机会；此外，如果是环境或他人的因素，则可以理性沟通解决，如果无法解决，也可宽恕一切，尽量以正向乐观的态度去面对每一件事。

3. 如同有人研究乐观系数，也就是说一个人常保持正向乐观的心，处理问题时，他就会比一般人多出 20% 的机会得到满意的结果。一个乐观的心态首先就有一个稳定的心理活动，在这种稳定的心理下得出的结论才不会偏颇太大。而当一个人在压力中，往往不能做出正确的判断。

4. 正向乐观的态度不仅会平息由压力带来的紊乱情绪，也能使问题导向正面的结果，不至于使事情越变越糟。

理性反思，疏解压力



经典案例

高杰是一个责任心很强的人，他每次工作都细致又认真，每一次都想要做到最好。所以高杰每次工作的时候压力都特别大，担心这个担心那个，晚上也睡不好觉。但是哪里会有完美无缺的结果呢。虽然每次完成的工作都已经很好了，但是高杰总是不满意，给自己的压力越来越大。

高杰的妻子十分担心他，怕他个人压力太大影响心理。于是妻子在家常常温言开导。告诉他这个工作完成得很好了，是人就一定会有失误。妻子还让高杰想一想，就算这个工作没有做好又怎么样了？大不了就是扣一点工资，上司不给好脸色看罢了。

于是高杰开始慢慢放宽自己的心态，渐渐地可以接受一定范围内的失误。高杰发现，自己放宽心态以后，反而工作起来更轻松，处理事情也因为空间变大而更加游刃有余。



要点解析

1. 对于一个积极进取的人而言，面对压力时请自问“如果没做成又如何？”这样的想法并非找借口，而是一种有效疏解压力的方式。但如果本身个性较容易趋向于逃避，则应该要求自己以较积极的态度面对压力，告诉自己，适度的压力能够帮助自我成长。

2. 同时，记压力日记也是一种简单有效的理性反思方法。它可以帮助你确定是什么刺激引起了压力，通过检查你的日记，你可以发现自己是怎样应对压力。

3. 自我反省和压力日记可以帮助你进行理性反思。当你反思到自己的错误或者不对的地方时，就可及时改正，让自己的压力不至于太大，保持一个良好的状态工作。

4. 在任何时候都不要忘记理性的思考，感性思维在工作中可以有，但是不

应太多，因为它有可能会影响你的情绪判断，使你做出错误的决策。

休息是为了走得更远



经典案例

黄京是个工作狂，每天的工作完成以后，他为了让别人觉得自己工作勤劳用心，常常会找一些额外的工作。黄京的这种工作状态导致他几乎天天加班，有时候工作没做完，他还要带回家完成。本来回家是家人一起聊天交流放松的时候，可黄京却压根没时间和家人在一起好好地吃顿晚饭。家人对此很不满，已经和黄京沟通了好几次，但黄京却总用我这么努力工作都是为了让你们过上好生活为借口，常常与家人因为这件事发生争执。

但是尽管黄京每天这么繁忙，可你若问他职业生涯的规划如何，他却依然是茫然一片。因为黄京每天都处于忙碌的过程中，没有空闲去想自己下一步怎么办，未来应该怎么发展。他每天忙得没有目的，没有计划。这样一来即使再忙碌那也是事倍功半，白白浪费时间和精力。



要点解析

1. 我们要主动管理自己的情绪，注重业余生活，不要把工作上的压力带回家。工作是工作，生活是生活，我们应该把它们区分开来，工作时认真，休息时就放松反思。这样劳逸结合，才能使自己一直处于良好的状态中。

2. 留出一些休整的空间：与他人共享时光，交谈、倾诉、阅读、冥想、听音乐、处理家务、参与体力劳动都是获得内心安宁的绝好方式，选择适宜的运动，锻炼忍耐力、灵敏度或体力……

3. 你的工作就是为了让自己的生活得更好，可是如果生活中只有工作了，怎么算得上是更好的生活呢？好的生活不仅仅是事业成功，还有你的家庭你的休息等组合在一起。所以给自己留出空闲的时间，去干自己喜欢的事情，这样你的生活会更加有意义。

将自己的职场角色分析定位准确



经典案例

王博的职场之路走得其实并不妥当，但是他能有今天的成就都是因为他对

全国职业经理MBA双证班

认证系列: 职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE 工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业总经理、生产运营管理师、工厂管理、企业管理咨询师、六西格玛管理师、企业管理师、经济管理师、人力资源管理师、薪酬管理师等 MBA 等高级资格认证。

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

证书说明: 证书附档案、电子注册, 是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限: 3 个月 (允许提前毕业, 毕业后持续辅导 2 年) **收费标准:** 全部学费 **1280** 元

咨询电话: 13684609885 0451- 88342620 **微信:** 122285053 **网站:** <http://www.mhjy.net>

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

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效

MBA 经理教材**免费下载** 网址: www.mhjy.net

网址: www.mhjy.net

网址: www.mhjy.net

自己在职场中的角色透析得清楚，清楚自己是在哪里。

王博刚刚进入公司的时候在后勤部，后勤部的工作琐碎又杂乱，对于刚刚进公司的王博来说更加是无聊。但是王博并没有消极以待，首先他明确了自己的优势是在善于处事、能说会道上，那他就十分适合公司里的销售部门，于是在后勤上，只要是销售部的事物他都会积极热心，渐渐地和销售部的主管熟悉起来。后来在一次人事调动中，王博顺利地来到了销售部。果然王博在销售部里混得如鱼得水，一路升职加薪，最终做到了现在的位子上。



要点解析

1. 当一个初步的职业规划方案已经成型时，如果制定者目前已在一家公司工作，那么对他来说进一步的提升非常重要。首先要做的是进行角色分析。反思一下职业环境对个人的要求和期望是什么，如何使自己在公司中脱颖而出。大部分人在长期的工作中趋于麻木，不能清楚地判定自己更适合做什么，反而是把自己的才能掩盖在每天机械重复的工作中。

2. 很多职场人士对自己的角色并不清晰。但是，就像任何产品在市场中有其特色的定位和卖点一样，在职者必须让自己有一些过人之处，让自己的价值和成绩得以体现并受到认可。

3. 只有当你对自己的职场角色分析透彻以后，才会有一个正确的目标，你才能够把握自己正确的发展方向，不至于像没头苍蝇一样到处乱窜。

4. 对自己的职场角色分析定位准确以后，效果会比你苦苦工作好得多，可谓事半功倍。

不急不躁不等于无限期拖延



经典案例

吴青大学毕业以后，顺利地被一家媒体录用。他以前大四的时候就到报社实习过，对自己的工作环境可以说是比较熟悉，对于各项流程吴青都大概心里有数。但因为是刚刚到公司上班，虽然大的环境差不多，但是对很多细小琐碎的东西还不是很了解，而这些看似细小琐碎的东西往往起着大作用。所以吴青心里又有些着急，不知道自己什么时候才能融入到工作中。

他觉得自己现在面临的最大问题就是：对自己的工作职责还不是很明确，角色意识比较模糊。因为以前实习的时候，做什么都有老师指点，并且也不是系统地完成工作，而是老师说什么就做什么。那个时候不觉得有什么不好，反

而觉得轻松，现在工作了全靠自己把握，才开始后悔当时没有多独立思考，多为自己定位。导致现在有时候很容易产生困惑，真的不知该怎样做好。



要点解析

1. 在进入新的公司后，如果在短期内还不能完成自己的目标定位，不要心浮气躁，也不要惊慌失措，但也不能无期拖延。任何事都讲究循序渐进，在试用期中，企业留给你的是三个月到半年的适应时间，应该在这有限的时间里通过观察、分析，尽早完成这个首要任务，顺利地实现角色的转变。
2. 在试用期里如果还暂时不能给自己定位，那么就给自己的工作目标定位，这样会让自己的心里感到很踏实，生活得很充实，工作的注意力也会集中起来。这样在工作中能更快地找准自己的定位和方向。
3. 若没有基本目标，就算干再多的事情，自己的心里总是会感到空虚，思维乱成一团麻，遇事犹豫不决，更不知道怎样把握机会。这样很容易错过好的机会。

晋升之路：向安逸说再见，随时准备更上一层楼

做个“YES”员工



经典案例

林枫是一个很讨上司喜欢的员工，虽然他的工作能力算不上最好，只能称得上中上，但他知道怎么去做一个“YES”的员工。

林枫刚进公司的时候在一个大办公室里，虽然每个员工的办公空间都有单独的格子隔开，但毕竟在同一个空间里大家都还是彼此关注。林枫每每发现别人的困难，都会第一个去帮忙，也不参与进复杂的人事里面去。一旦上司有什么要求他一定无条件执行，前辈吩咐自己的工作，即使不是自己的工作范畴也尽心尽力地去做。这样林枫很快得到了上司的赏识和办公室里的好人缘。而谦卑的姿态以及常常帮前辈做事的为人，也使得前辈并不嫉妒他。虽然这样每天上班感觉有些累，可是作为刚进入职场的新人，若是辛苦一些能换来机会，那么何乐而不为呢？就这样林枫在两年时间内被提拔了两次，现在他已经拥有自己独立的办公室了。在提升职位的同时，他也没有忘记提升自己的工作能力，真正地做到了均衡发展，在后期更是靠实力说话。



要点解析

1. 任何有助于上司的事，尽管有时感觉好像要你的命，也要坚决执行。上司在你的职场生涯中有些时候比你的大老板还要重要，因为他直接掌管了你的生杀大权。
2. 恼人的人际琐事也不能例外。你不用管它是不是庸人才干的，只管去做！上帝有眼，知道你不是在为别人尽心尽力，而是为你自己。
3. 你想要拥有美好的未来，想要挣更多的钱，办法只有一个——拓展自身，比如帮帮办公室里其他女同事，即使那是个对你颐指气使的悍妇也不能怠慢。
4. 出色的人自然会脱颖而出，金子在哪里都会发光。只要有可能，一定不要错过了受表扬的机会——但是其实如果根本无人知晓，那么你完全没有必要大周末去加班。

做优秀的自己，未来仍将继续



经典案例

林木大学毕业后，就来到了现在这家以开发计算机软件为主导方向的公司，职位一直是公司总务办文秘。最初以部门的情况来看，部门里面他之上的就只有办公室李主任，他有着积极的工作热情和应酬天赋，在公司里也算是多年且有实力的老员工。有他在前面，林木晋升的希望实在是微乎其微。

不过，他并没有气馁，依旧努力工作，积极地通过学习提升自己。在大学期间他的英语能力就比较出众，工作以后，他不放弃，依旧学习，口语能力不断提高，让其继续成为优势，并将这个优势打磨得越发锋利。两年以后，公司的宣传部门要在公司内部选拔一名主管，其中有一个要求就是英语口语要好。于是林木做了一个简单的罗列分析，得出的结果是公司内部只有一个员工是他最大的竞争对手，但是相比此人，他的英语好是一个突出的能力，占据了绝对优势。最终，他凭借自己的能力和不懈努力获得了晋升。



要点解析

1. 任何一种工作都需要具备相应的个人能力，同时要盘点自己的能力使之更符合工作的需求，而且你的个人能力一定要优于别人，要比你的竞争对手更出色，这样才能确保你的绝对优势，不被对手打败或者取代。

2. 有竞争当然要明确自己在竞争中的优劣势。林木竞聘中的胜出，正是由于他具备了比竞争对手更强的能力。而出色的能力更在于林木有意识地加倍努力和培养。

3. 没有天生就具有出色的能力，我们与生俱来的叫天赋，而我们所需要做的，就是把天赋变成自己实实在在的能力，并且一直去锤炼它，刀不用要生锈，能力也是如此。如果你将它长时间地放任不管，那就是让它白白的浪费掉。

机会总是眷顾那些有准备的人



经典案例

赵莹在公司上班三年了，但是一直没有得到晋升的机会，这并不是因为她工作不努力，不用功，而是一直没有合适的机会。但是在这三年的时间里，赵

莹积累了许多经验，因为在基层干的事情多，再加上赵莹脾气好，做事公正，所以很受同事的喜爱。

这个月公司突然接到消息要做一个大型的时装晚会场地。因为时间太过于紧迫，所以不仅仅是场务部的员工要忙，公司要求全公司的员工每天晚上都留下来加班。这下员工们不乐意了，本来公司的加班工资就低，而且做的还是这种体力活，大家都不想干，每天都在磨洋工。这时赵莹知道自己的机会来了，她向上司申请了这次任务的负责权，并立下军令状。然后赵莹首先退回了一些力气小且经验不足的人，以免他们添乱。然后把退掉的这些人的加班工资均摊到剩下的员工身上，这样一来大家的酬劳就明显变丰厚，再加上赵莹平时的好人缘，大家齐心协力，完成了这项工作，而赵莹也因为这次工作的圆满完成升职了。

要点解析

1. 机会总是眷顾那些有准备、有意识的人。上面故事中的赵莹很善于经营自我，她能看到在总务办这个部门里她升职的希望微乎其微，但她并没有因此而没了斗志，而是理性地选择了面对。我们每个人都有理想，但理想变为现实的过程中我们更应该从现实出发，一步一步向理想靠近，直到最后实现。

2. 其实就在这个时候，赵莹的潜意识里就已经在告诉她晋升的机会不仅仅局限在本部门。所以当其他部门进行内部招聘时，对于她来说就是一个机会。

3. 抓住机会的同时，更应该关注的是你能不能看到机会。在职场中我们应该具有敏锐的嗅觉，在机会来临的时候准确地抓住它，要知道机会是不会自己跑到你面前，它需要你去找寻和发现。

隔山震虎的晋升法

经典案例

杨帆在这家公司干了三年，各项表现都不错，但是因为和上司之前因为某些事情闹得不愉快，所以上司一直卡住杨帆，不让他晋升。杨帆对此感到很愤怒，但是因为是一个公司的同事以后抬头不见低头见，不到万不得已不想把事情弄得太僵。可是最近上司越来越过分，竟然出现了削弱他份额的事情。杨帆彻底地愤怒了。但是他并没有因此而去大吵大闹，而是冷静地分析了自己手上的筹码，最后发现自己手上有一个西南片区最大的买家，这个买家是杨帆自己谈下的，而对方也只认杨帆。若是这个客户丢失了，那么对于上司来说几乎是

少了一半的利润。

于是杨帆开始消极怠工，被上司问起的时候他就说份额太少觉得没有必要做大客户。就这样和上司耗了一个半月，最后杨帆不但份额涨了，而且也成功地升职成了组长。



要点解析

1. 自我晋升的方法很多，最典型的办法是“隔山震虎”法，拿一张别的公司聘书来跟你的上司摊牌：“不让我升级我就走”。如果公司真的需要你，就不得不考虑重用你。当然，你跟上司摊牌的方式大有讲究。如果你当真拿着外面的聘书，大摇大摆地走进上司办公室，朝桌上一扔，直截了当地说：“你不给我加薪，我就走。”十之八九，你就只有走人一途了。

2. 上司是不会轻易接受这种威胁的，你必定要按照一套比较客观的升迁和加薪方法来行事。你如果要打你自己的牌，非得采取比较婉转适宜的方法不可。

3. 不过，在使出这一招杀手锏的时候，你可必须有十足的心理准备，骑虎难下时，你可能随时真的走。你必须很清楚自己手上有什么，要什么才行。须知，稍一不慎反而要吃大亏。

4. “隔山震虎”挟外自重是很有效的方法，可也是很危险的牌。

要想晋升，必须让上司熟悉你



经典案例

李奇是一个沉默寡言的人，在读书的时候就是那种不太爱说话，但是很刻苦用功的性格，在学校里都被别人称为学霸。李奇一直以来也觉得这样没有什么不好。但是当他大学毕业进入职场以后才发现自己的性格其实存在很大的弊端。

每次上司布置了任务以后，李奇都默默地完成，遇到不懂的也自己去查阅资料，每次都像在大学完成作业那样，一个人独立完成。每次交出的任务也又快又好。可是他并不知道怎么跟领导交流，他的整个工作模式还如大学，平时上课认真听讲，下来仔细认真地完成作业。但是职场不是大学，不会以最后的期末成绩来判定你的优良中差。于是虽然李奇工作认真刻苦，但是成效并不高，一个月以后上司有时都还会忘记他的名字。半年过去了，与他同一时间进入公司的同事都或多或少有了升职或者加薪，唯独李奇停步不前，李奇对此十分苦恼。



要点解析

1. 想要晋升，必须让上司熟悉你，这是需要具备的最基础的外在条件。有些公司规模较小，工作中和上司抬头不见低头见，这样一来，此条件很好达成。除非自己疏忽于平时和上司的主动接触。当然，不要故意没事找事地去和上司套近乎，不用说，这还会受到同事的议论或者上司不好的脸色。

2. 工作之余，以一个普通的身份接触“普通”的上司，本着平常心坦然且自然的交流，让彼此都有个更好的认识，这又何尝不可呢？相信无论是什么样的上司，与其交谈时换来的是和你初次认识的寒暄。

3. 至于规模较大的公司，平时和上司难得一见，那么这时需要营造熟识情境的对象当然是对你晋升起很大决定作用的人了。

晋升切忌急于求成



经典案例

江源已经在人事部副部长的职位上工作了六年，一直都没有得到晋升。江源觉得自己平时工作十分认真，而且在职期间也做出了不少的业绩。而江源还有九年就六十岁退休了，他并不想自己的职业生涯止步于副部长这个职位。

恰巧公司在这时在深圳成立了分公司，虽然已经有了最高领导者，但是还缺少一个精通公司运营模式，工作经验丰富的副手。江源的上司正在为此而头疼，不知道应该派谁去。一天江源在同上司交代工作的时候，试探性地询问上司是否有了合适的人选。在得知上司没有合适的人选以后，江源选择了自荐。但是他并没有说自己是想升职。而是说自己的儿子在深圳上班，也成了家有了孩子。自己想调去深圳，可以离儿子、孙子近一些。上司听后点点头，也没有当即表态。

江源也不着急，三天后，上司将他叫到办公室去，让他详细阐述一下自己对于深圳分公司的看法和计划，江源早有准备侃侃而谈，上司听得连连点头。就这样，江源成功晋升。



要点解析

1. 在和上司谈晋升的时候，不要本着一沟通就要结果的想法，和上司在此问题上的沟通，不是在和市场小贩讨价还价，谈好价钱马上成交走人。给自己，也给上司一个考虑空间，才是正确的。相反，要尽量避免上司当场做决定。

这里的决定，包括同意你的晋升或者拒绝你的晋升。同意你晋升，除非你刚好碰到上司要提拔并通知你的情况，你在和上司的交流中绝对会发现些自己需要再考虑的因素；若不同意你晋升，那就是你这次的交流失败了，注意下是否有细节之处出现了漏洞。

2. 相信有了第二次或者更多次的交流，双方考虑得更周全后所做出的决定才会更加完美。

先问问自己能否胜任这项工作



经典案例

梁丰是一名专门负责策划的文职工作者，他很想升职，可一直都没有机会，于是难免有些焦躁。这时编辑部的一名组长因为个人原因辞职了，于是组长的职位就这样空了下来。编辑部因为都是新来的大学生，缺乏工作经验，所以一时不知道派谁去当这个小组长。梁丰听到消息以后，十分开心，也不管自己是否适合这个工作，就开始多方活动。

最后梁丰如愿以偿地当上了编辑部的组长，可是他却发现自己的处境更加艰难了。因为他之前的工作只需要操作简单的文档编辑就好。可是编辑部还有排版设计等一系列事情，梁丰每天被这些东西弄得焦头烂额、头大如斗，每天的工作也是极其混乱，不到两个星期，梁丰就“下课”了。



要点解析

1. 想要获得晋升，你首先要对自己有何晋升机会有个非常清晰的认识。也许只有某一个人的职位你可以接替，假设他们离开了，也可能在你的部门中有两三个高级职位你都觉得自己可以胜任。不论是哪种情况，你都需要评估自己做那些工作的能力。因此，你要注意观察目前在位的人，看看他们做的工作有多少你可以轻松地接下来。

2. 记住，不仅要考虑可用数量和确定的技能，而且要考虑不容易测定的技能，比如：他们经常要做出复杂的决策吗？假如是这样，他们如何做决策？他们依赖你不具备的经验吗？或者你也能像他们一样经常（或比他们更经常）做出正确的决策吗？他们需要擅长处理职工事务吗？做这些工作又需要哪些技能？

3. 你需要考虑像操作特殊计算机程序或写报告这样比较明显的技能。

4. 如果你想得到某个人的工作，你可以问自己：你能把所有事情都做得比

他们更好吗？假如他们非常擅长他们的工作，你可以将自己的能力与他们直接进行比较。

心仪位置被占据了怎么办



经典案例

钟培研究生毕业，在应聘时顺利地被他一直心仪的公司招走了。但是不可能事事顺心，钟培虽然在自己喜欢的公司上班，可他想要的职位却已经有人，因此钟培被安排到了另外一个职业。钟培并没有因此而放弃，他在自己的工作岗位上依旧敬业地工作。

钟培在做自己工作的时候，便开始留心自己心仪的那个职位上的人每天都做一些什么事情，有什么特殊的才能和要求，自己有什么地方需要改进等一系列事情。他不断地对自己进行完善，并且在平时的工作中让自己尽量多地接触关于自己心仪的职位的工作，渐渐地钟培将自己完善得越来越好，能力也飞速提升。终于，钟培心仪的职位有了空缺。钟培凭借着自己长期的锻炼顺利坐上了自己心仪的职位。



要点解析

1. 有时，你最希望得到的职位被你的同事和朋友占据着。这些人常常会对你提升能力以及接替他们的职位有着积极的帮助，只要你一直等到他们准备升职。你会知道他们在什么时候考虑离开而争取晋升。这种情况下，你能从他们那里得到的帮助就是向他们学习以填补你这个空缺职位所需要的技能。

2. 你必须残忍地对自己诚实，承认你已经发现的缺点。也许目前从事此项工作的人在激励员工方面很棒——这是工作的一个重要部分，而这项技能你却不是特别擅长。要么他们的计算机技能比你强，要么他们做出了很棒的销售业绩，而你却只有一点这方面的经验。

3. 你必须诚实，否则你就会失去训练自己为职位出现空缺做准备的机会。不过有个好消息，就是几乎所有这些技能都可以学到，甚至包括激励技能。你的风格可能与别人不一样，但仍然可以与别人一样有效。

4. 做出一个为迎接新的挑战需要学习的技能表。根据此表调整你的方向，学习和实践你可以做的一切事情。有些技能容易熟练掌握，你可以通过上课或者勤奋地工作和练习获取。

对行动方案进行“二次创造”



经典案例

刘展的公司刚起步，他的公司前身是一个很老的牌子，但是由于资金缺乏和过时的管理理念，使得公司品牌所占的市场份额越来越少，最终被市场所抛弃。

当初刘展拿下这个公司的时候遭到很多人的反对，大家都觉得这样一个已经衰败到不行的公司，除了残留的品牌名气再没有任何的可取点。可是刘展看中的就是这个公司的品牌名气，他想对这个品牌进行二次创造。于是他将自己新研发的一个产品借着这个公司的老牌子推销出去，凭借着自己新产品的质量 and 创意去吸引买家。最终刘展获得了巨大的成功。他不仅使自己的新产品销量增长，而且把这个本来已经衰败的公司起死回生，获得了巨大的利润。

其实刘展的成功来源于他知道怎么进行二次创造。他不拘泥于格局跳出来求发展、求创新、求完善，并最终获得成功。



要点解析

1. 柯维说，“任何事情都要经过两次创造，一次是心智上的创造，一次是行为上的创造”。所谓心智创造就是系统地思考并制订行动方案；所谓行为创造就是将行动方案付诸实施，使之由愿望变成现实。

2. 当结构化的行动方案被获准实施之后，你需要做的就是想尽一切办法使不可能成为可能。这个过程中，你可能会面临怀疑、对抗、不合作等消极因素的压力，但你不能放弃，要顶住压力，不断排除外来干扰，化解矛盾，与方方面面的人保持沟通。积极创造一个团结协作的工作氛围，努力为行动方案的成功实施赚取“加分”，使行动方案最终得以实现。

3. 当你完成了“第二次创造”的时候，你的结构化能力就有了业绩证明，晋升之路也就更加开阔。

莫做天生的“反对派”



经典案例

冯毅今年刚进入公司，正当年少轻狂，想要做出一份业绩给大家看。于是

冯毅在公司里分外刻苦，对于自己的工作任务都是考量了又考量才开始完成。但是长期的谨慎让冯毅有了多疑的毛病。每次工作，他都想到最悲观的局面，如果觉得自己无法解决，就会停驻不前，哪怕这个最坏的局面会发生的概率仅仅是1%。冯毅这样虽然一路没有跌倒，但也因此错过了许多的机会。

而冯毅这样的性格在公司里也引起了不少人的反感。每当别人提出什么想法方案的时候，冯毅就会说这里不行那里不行，搞得别人很没面子。这样一来别人就算知道他的性格，也会觉得他是在针对自己。久而久之，冯毅在上司和同事面前就变成了一副尖酸刻薄的面貌，大家也越来越不想和他共事了。



要点解析

1. 在活跃的工作氛围中，上司总希望有人对他提出的方案发表意见，即使不时出现反对意见也有气量，照单全收。但是如果你每一次都对上司的方案提出意见，即使再大度的上司也会对你产生反感情绪。

2. 如果在任何一次会议上，你激烈的反对意见都给大家澎湃的热情泼了一瓢冷水，那么再民主的上司也会把你归为另类而打入冷宫，比如指派你到无声无息的次要岗位工作，就别再幻想会得到晋升机会啦。

3. 如果你是天生的“反对派”，一定要设法加以改变，学会强迫自己保持沉默，不要贸然讲出你的悲观言论，否则只会败坏大家的情绪，使上司更加坚定对你的排斥。

4. 有些时候试一试向乐观的方向思考。毕竟事情没有开始，我们都不知道结果，预想永远是预想，只有亲身尝试才能知道答案。而且在困难中才能磨炼自己，一帆风顺，没有经过磨炼的人最后一定走不远。

只工作不合作，影响晋升



经典案例

赵伟的工作能力很强，上司交代的工作他总是又快又好地完成。上司看赵伟每次的工作都完成得这么好，办事也利索，一点也不拖泥带水，十分赏识他，有了想要提拔他的想法。

正好这个月有一项大任务，如果做好了那么里子面子都说得过去，便可以提拔赵伟。赵伟信心满满地开始接手，准备好好表现自己，赢取晋升。可是，当赵伟开始工作了以后才发现事情没有这么简单。大项目不比平时自己做的工作，一个人独立完成便行了，大项目需要几个人通力合作。可是每个

人的想法都不一样，经常产生分歧，而赵伟每次都觉得自己的想法最好，一点儿也不让步。于是每次的会议都以吵架结束。就这样虽然最后的工作还是完成了，但是完成得并不理想，而上司也从这件事中发现了赵伟最大的缺陷。不合作对于领导者来说是一个致命的弱点，于是上司也搁浅了提拔赵伟的想法。



要点解析

1. 你有一技之长，又肯埋头苦干，工作的质量和效率均出类拔萃。但是你的这些工作成效都是在单打独斗的前提下，一旦与他人合作，你就显得闭塞、冷漠。那么你永远达不到 $1+1>2$ 的效果，这会成为你职场里致命的弱点。
2. 你宁肯一头埋没于专业之中，也不愿与同事有密切交流。显然你的业绩遥遥领先，但是有一技之长并不能把你带到事业的顶峰，至多为你赢得一个技术权威的头衔，至于行政职务上的攀升，恐怕与你无缘。
3. 在分工越来越细化的市场经济中，没有人能单打独斗。“团队合作”是市场经济的必然理念，独来独往者注定要被淘汰。
4. 放下“清高”的姿态，融入到集体中去，良好的人缘加上出色的个人能力，升职只是时间问题。怎么做？那就从你每天对同事主动微笑着 say hello 开始吧。

凸镜令你晋升步履维艰



经典案例

公司一年前来了一个海归派李逸，任策划部经理。李逸自恃有洋学历，又获得过一个国外设计大奖，于是在公司里趾高气扬，到处宣扬自己的才华，动辄用英文训人，说别人的设计都是垃圾，比不上自己作品的一根手指头。公司里的同事对此都大为恼火，性格温和一些的就在背后说两句，脾气暴躁的则直接同他在办公室里大吵摔门。

事实上，他的设计确实有独到之处，很多在国外汲取的新奇的想法让他的作品闪出亮点，可他那种咄咄逼人的气势让人很不舒服。因此，几次面临提升，老总都以他的设计“叫好不叫座”、“不符合当地实际”为由没给他机会。实际上老总是想让他再多锻炼一下自己，学会谦和待人，如果一直像现在这样骄傲自满，那么他将永远止步于此，甚至倒退。



要点解析

1. 在人车涌动的岔路口，常常有一面交通上的凸镜。透过它，我们看到的是一个缩小的世界，这有点像农户家养的大白鹅，在它们眼中，一切都很渺小，所以它们胆子特别大，动不动就四处撵人。

2. 任何时候，一个处处压制别人，风头抢尽的人，都得不到周围人的欣赏。真正成熟的职场人，不会妄自尊大，用自己的长处和别人的短处相比。宽广的胸怀，平和的心态，加上自己的才华，才能在职场中游刃有余。

3. 在具体工作中，更不要只埋头苦干。多听听别人的看法和意见，学学他人的经验和做法，通过相互的沟通、协作，肯定会使你的工作与人缘更加出色。

4. 即使自己有才华却没有得到别人的认可，也不要着急。因为可能对方欣赏的类型和你的类型不是同一种类型。你在这种时候更应该静静地丰富自己，等待着欣赏自己的那个人出现。

有野心但绝不贪心



经典案例

李渊从小性格就十分开朗，他喜欢热闹，和同事聚在一起总有说不完的话题。他爱和大家讲自己的经历，很多时候，他还喜欢夸耀自己，说自己曾经干过什么大的项目，在之前的公司里做了多么了不得的事情，常常为了使在谈话之中大家更崇拜他，他会夸大其词，以此展现自己的能力。

刚开始，同事们将李渊爱表现自己归为性格使然。但是每次谈话李渊都要这么夸耀自己，别人又插不上话，次数多了，大家对此十分的反感。而且在工作中，李渊的工作能力也只能算一般，如果他不曾在同事面前夸下那些海口，大家都不会觉得有什么不好。可是李渊之前把自己吹嘘得那么优秀，可实际上一般，大家就开始觉得他很虚伪，似乎也没别的长处。于是大家也渐渐不想和他一起聚会了。在工作中，李渊偶尔做出一点好的成绩，大家也都不觉得是他的实力，而是碰运气罢了。李渊就这样把自己逼进了绝境。



要点解析

1. 懂得证明自己价值的人固然勇气可嘉，但是如果你推销自己的欲望时刻喷发，那么取得的效果肯定相反。在与你相处一段时间以后，上司、同事很可

能把自吹自擂认作是你的头号本领，反而忽视了你的其他长处。实质上，自吹自擂总给人底气不足，用吹嘘来装声势的感觉。考察你时，大家多半把你的能力打个对折。

2. 在任何场合都过分突出自己的人，必然会忽略他人的感受，往往给人不懂尊重他人的坏印象。这种品格，极难获得好口碑。

3. 要学会做一个倾听者，在职场中应该遵循少说多听这个潜规则。有些成绩不应该自己吹嘘，如果你的成果是自己吹嘘出来的，那么这个效果就打了一半的折扣。有些赞扬的话，从别人嘴里说出来更容易让人信服，不然别人可能就要说你“王婆卖瓜自卖自夸”了。

如何让越级上司发现自己



经典案例

杜林的上司有一点死板，每次杜林对工作有什么创新和改变能使得工作更加有效率，做起来更轻松的时候，上司都会以没有和自己商量为由将杜林训斥一番。杜林很郁闷，因为每天的工作都只能按照上司布置的来做，不能加入自己的想法创意，这样每天机械地工作，晋升的机会可能永远都降临不到自己身上。

一次偶然的机会，因为上司请假，杜林与自己的越级上司有了一次合作。这次合作以后杜林就有了歪脑筋，他想既然上司这里行不通，那就从越级上司这里下手。于是杜林一有空就往越级上司那里跑，有时候有些事情直接略过上司向越级上司请教。但长此以往，杜林就引起了上司的不满，于是工作上越发刁难他。这样一来，还没等到越级上司赏识与提拔他，他就被自己的直属上司炒了鱿鱼。



要点解析

1. 上司作为公司主要事务的最终决策者，在人事、提拔、加薪方面当然最有话语权，因此处理好和上司的关系，让上司认为你是对企业的有用之人，认可你的能力，肯定你的业绩，无疑是职场中最重要的学问之一。

2. 同时，上司还有一个角色，那就是上司的上司——越级上司。和上司的上司、越级上司的关系处理向来是非常敏感的话题，自己的直属上司最担心的也是自己的下属和自己的上司关系不明，走得太过接近，甚至越级上报。

3. 平衡二者关系，让上司（越级上司）看到自己的贡献，认可自己的能力，

而又要消除直属上司的戒心，让直属上司信任和认可自己，就成了晋升的不二窍门。

4. 在越级上司和直属上司之间，相对重要的还是直属上司，因为在工作中远水救不了近火，直属上司手中依旧掌握着你的生死大权。

找到与上司的最佳距离



经典案例

罗宇今年刚大学毕业，进入一家广告公司工作。罗宇十分想要尽快地干出一份业绩，而在公司里广告的分配都是由上司决定。上司觉得手里的广告适合谁的风格就会给谁，当然也要维持一定范围内的均衡。罗宇因为想要证明自己，所以想要多接一些广告，所以他每天上班的时候都早早地来，先帮上司泡好一杯茶，一旦上司办公室里有点风吹草动就往其办公室里跑。这样一来罗宇确实和上司的关系亲近了不少，单子也多了几笔。

可是罗宇这样的举动却引起了同事的不满。本来罗宇作为新员工在最开始就应该跟在同事身后学习，结果罗宇不但不虚心请教，反而去跟上司把关系搞得很好，抢同事的单子。虽然现在每个月多一两笔，可是谁知道等罗宇混熟了站住了脚，要抢他们多少笔单子。于是同事们纷纷孤立罗宇，一下子罗宇在公司里的处境就变得艰难起来。



要点解析

1. 上司的看法和评价以及推荐对自己的晋升有着无可替代的作用，在职业机器人的角色内，上司扮演着部分控制程序的输入、调整、修改、降级、升级的角色。为晋升需要，和上司的关系应该保持心理距离近，物理距离远。

2. 心理距离近：支持上司的工作，促成上司的业绩，和上司保持同步，适量和上司分享自己的成果，在远离同事的地方场所多保持和上司的接触与联系，让上司亲近和信任自己。

3. 物理距离远：上班时间，在同事们的视野范围中，要和上司保持一定的距离，上司的应声虫、每天往上司办公室跑上十次八次的人，无疑会成为同事攻击和排挤的对象，同时也让上司不好处理和平衡下属们的关系。

让上司感到你的忠诚



经典案例

张欣就职于一家外企，本来公司有很好的前景和发展，张欣也在公司里有大好前程。可是一场金融危机几乎把公司打垮，产品囤积在仓库卖不出去，不少员工都纷纷辞职走人。张欣的上司每天都愁眉不展。

一天，张欣走进上司的办公室，直截了当地说：“您认为公司已经垮了吗？”上司惊讶，说：“没有！”“既然没有，您就不应该这样消沉。现在的情况确实不好，可很多公司都面临着同样的问题，并非只是我们一家。”说完，她拿出一个项目的策划文案。隔了几天，张欣被派去搞那个项目。两个月后，那片位置不算好的公寓全部先期售出，公司因此有了起色。以后的四年，张欣作为公司的副总经理，帮着上司做了好几个大项目，同时她忙里偷闲，炒了大半年股票，为公司净赚了六百万美元。

张欣其实可以在当时公司遭遇危机时就离开，可是她因为忠心而没有，她选择与公司共同努力，最终取得了成功，也因此迎来了自己的巅峰。



要点解析

1. 考察一个员工是否是好员工，有许多素质要求——能力、勤奋、主动、正直、负责，而在这许许多多的要求中，上司更愿意信任那些足够忠诚的人，即便是能力稍微差一些。

2. 张欣的身上，体现着忠诚的魅力。它是一个员工的优势和财富，它能换取上司的信任与坦诚。如果你得到了上司的信任，那么上司就会给你更多的机会，让你去锻炼自己，展示自己，从而使自己的综合素质得到提升。

3. 如果你有了忠诚的美德，总有一天，你会发现它会成为你巨大的财富。相反，若你失去了忠诚，那你就失去了做人的原则，失去了晋升的机会。

4. 大家都讨厌被欺骗与背叛，总之一想就可以知道忠诚的重要性。

小成功靠个人，大成功靠团队



经典案例

刘杰今年四十，是一家肉类加工公司的主管。从当初一个小小的流水线工

人走到今天的主管地位，对他来说，同事们的支持至关重要。

二十年前，他高中毕业就直接来到这家肉类加工公司，从生产线工作开始，一步步晋升到高级管理层。刘杰在工作中十分勤劳，而且很有主见。以前经常代表大家与领班谈判，解决纷争，为员工们谋取利益最大化，员工们都十分信任他。正是这种信赖，使得在工作中他屡屡升职。公司管理层需要一个像刘杰一样能够团结员工的领导者。凭借他在员工中的威信，刘杰完全可以当一名干练的经理。所以从最开始的班长到现在的主管，这样层层地晋升和同事们的支持是分不开的。

并且，刘杰在晋升以后也并没有因为自己的职位变化而对工人的态度产生变化，这也使得工人们更加信任他。



要点解析

1. 同事之间钩心斗角竞争的时代已经过去，在这个竞争压力极大的社会，不少公司为削减开支而裁员，使雇员的工作量大增。在这种形势下，分工合作显得尤为重要。没有同事，无论是上司或是部下的支持，你都将很难办成一件事。

2. 获提升者大多在公司中享有良好的声誉。这些人之所以能扶摇直上，是因为同一等级的人和上司信任他们。而一个人想要在职场中不断往前走，那么一定少不了大家的支持。同事们信赖才是众望所归的晋升。

3. 古时帝王就有一句名言“水能载舟，亦能覆舟”，有群众基础的人不会混得太差。但是那些没有群众基础的人，就算晋升到高位也做不长久。

4. 当我们因为同事们的信任而升职以后，一定不能因此而摆架子，对之前的同事冷眼以对，这样得来的职位也不可能长久。

学历是块垫脚石



经典案例

杨榆、张梅同是中专毕业，同一年加入公司，杨榆在品质部，张梅在工程部。虽然两人的经历差不多，但是两人对待职业的态度却大不相同。下班后，张梅是窝在家里上网玩游戏，而杨榆却参加了大学的成人教育。三年过去了，张梅依然在工程部担任技术员，杨榆则拿到大学的本科文凭。品质部前任课长离职后，公司高层经过多方面权衡后，意外地调任了杨榆担任品质部副课长。

杨榆、张梅入职时，学历、职别均相同，三年时间过去后，杨榆学历提高了，

张梅没有变化，这说明杨榆有着很强的自我提升意识。副课长职务，本身就存在学历门槛，杨榆获得本科文凭后，按照公司的规定，有了担任副课长的学历资格；更重要的一点是，杨榆通过三年的艰苦学习，最终获得本科学历，这种对目标的孜孜追求，不达目的不罢休的精神，所有的领导都很欣赏，任命杨榆担任副课长也无可非议。而张梅只能怪自己平时不努力，只能眼巴巴地看着别人晋升。



要点解析

1. 假如升职无望，不妨在学历上形成突破，达到上升渠道职位的学历要求，在公司的职位出现空缺时，假如符合岗位的学历要求，加之在公司服务过一段时间，公司自然会重点考虑。

2. 当我们离开公司，重新选择公司希望获取好职位时，学历的因素同样重要，学历是各家公司入职的敲门砖，现在很多公司在招聘时都会直接给出招聘要求。学历低时，会失去很多岗位的应聘资格。

3. 同样地，在应聘人能力相当的情况下，招聘公司会优先考虑学历高的候选人，因为一个人的学识对他的待人处事、工作能力、工作态度等多个方面都有影响。提高了学历，很多公司、很多岗位的大门，才会向你招手。

多学一门外语多一条路



经典案例

方南在一家公司担任人资经理多年，想换个工作环境。可他离开公司后，因薪资问题始终找不到合适的岗位。方南没办法，把自己的简历挂在一家人才网站上，自己回家处理杂务去了。几个月后，一家美国公司从大洋彼岸打来电话，说方南有着相当长的人资从业经验，对中国大陆情况很是了解，英语能力也相当不错，经过多方面调查，觉得方南适合担任其公司的中国人力资源总顾问一职，并开出比方南原公司高出三倍的薪水。

方南意外地获得一份以前从来不敢想的优职。但是假如方南不具备优秀的外语能力，美国公司方面是肯定不会邀请方南加盟。跨国公司对大陆地区的人力资源总顾问的首要条件，是与公司本部进行有效、彻底的沟通，不具备优秀外语能力的人力资源经理，根本无法实现这一点。方南能够获得一份优厚报酬的工作，其实从很大程度上得益于方南自身优秀的外语能力。



要点解析

1. 全球国际化的今天，拥有语言优势，对经理人来说越来越重要。很多跨国公司为了寻求在中国大陆地区的长足发展，都希望寻找一些具备外语能力的人才担任要职，一方面可以更好地开发一些地区的市场，另一方面能够跟母公司实现有效的沟通，外语精通的人其实就像是河上的一座桥梁，链接母公司和分公司，所以意义重大，很是被人需要。

2. 当无法获得提升时，应该把自己的外语能力提上去，等待机会寻求进外资公司的机会。拥有优秀的外语能力，等于找到了随时进外企的钥匙。

3. 在外企高层阶段基本上都需要外语人才，而且在外企精通外语，当有公派出国机会的时候竞争力也会大很多，并且出国工作的机会也会多很多。有了国外工作的经验，在国内更容易晋升和获得好的机会。

复合型人才最易晋升



经典案例

大同机械公司生产主管离职后，老板一时没有找到合适的人选，于是只得去人才市场招聘，可总招聘不到合适的人选。这时，工程经理向老板提到了公司里的工程师小李。经理觉得，小李曾经在生产部工作过一段时间，表现不错，目前在工程部表现也很好，为公司服务多年，让小李去生产部担任主管，应该没问题。之前因为他没在生产部工作，所以一时没有想到他。

老板考虑以后，考察了一下小李这些年的工作业绩和工作能力，最终决定把小李从工程部调到生产部，让小李担任生产部门主管。

小李担任生产部主管，一方面是机缘巧合，公司生产部门出现主管职位空缺；另一方面是来自工程经理的提名。最重要的事情是，小李在生产部工作过一段时间，有生产部门的工作经验，加上小李对工程方面的熟悉，在公司招聘不到合适的人选时，小李担任生产主管自然顺理成章。

所谓技多不压身，有些在当下看起来毫无用处的技能和经历，说不定在之后会变成一笔宝贵的财富。



要点解析

1. 上升渠道不畅通时，应考虑在公司内部的岗位实现横向调换，设法获得跨部门、跨岗位工作经验。这样易于自己的经验积累和资历积累，当你已经具

备多部门工作的能力，你在公司里就会拥有比他人更多的晋升机会。

2. 当你加入一个新公司时，除了干好自己的本职工作以外，在平时的工作过程中还要设法让大家知道，你具有另一个部门的工作能力。这样当职位出现空缺后，大家就会想起你，这样你便能比他人拥有更多的晋升机会。

3. 社会各界越来越重视使用综合型复合人才，多才多艺始终是获得事业发展的最佳选择。同一份工作、老板是愿意交给只会完成一项工作的人，还是有很多项技能，可以对这个工作进行扩展创新和完善的人呢？

广泛交际，通过外力晋升



经典案例

张成在小天鹅公司担任部门经理，他性格爽朗、耿直、喜欢交朋结友，他所在的职位又需要和客户打交道，所以张成有非常好的人际关系。这是一家民营企业新开制造厂，找不到合适的总经理。而张成所在的小天鹅是家大公司，岗位职却很少出现变化，张成虽然具备向上的工作能力，但在小天鹅发展已经非常困难，于是张成有了离职的想法。这时，新开的制造厂中恰巧有人向上司推荐了张成。一聊之下，双方一拍即合，于是张成辞掉小天鹅的经理职务，来到这家制造厂，担任总经理职务。自此，张成走上了一条崭新的事业轨道，此后的发展不言而喻。

张成能够担任制造厂的总经理，朋友的推荐功不可没。通过广泛的社会交际，张成熟识了很多社会人士，在其他公司出现职位空缺时，张成才能如此顺利地得到这份工作。所以当我们在职场工作的时候一定不要拘泥于一个地方，适当放宽自己的眼光，让自己的工作机会更多一些。



要点解析

1. 当公司内部晋升的可能性不大时，结交一些社会人士，不但能够使自己的路径变宽而且也能给自己一些后路，对自己有极大的帮助。一个人的交际圈有限，可一旦交际圈里的人多之后，交际圈的效用就会出现。

2. 当业界出现一些好的职位空缺时，能很轻易得到朋友的推荐与帮助，获得自己在公司内部无法实现的职位跨越。一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮，这是一个颠扑不破的真理。

3. 在家靠父母，出门靠朋友，这是一个不变的道理。

寻找大树，等待提携



经典案例

丁猛是一家公司的经理助理，一直跟随经理，不离左右。不久前公司碰到一次严重的危机，资金无法周转，很多生产链条都断掉了。于是公司开始实行大规模裁员，而丁猛很不幸正在此行列。丁猛离职以后一直没有找到合适的工作。过了没多久，经理也因为工资的减少和得力助手的离去致使工作不顺心而挂冠离去，并加盟了一家刚成立的公司，并在该公司担任总经理。因为人手不够，经理第一时间找来了丁猛，让丁猛担任生产部主管。丁猛就这样又重新得到了一份工作，并且这份工作还优于之前那份工作。

失业不到一个月时间，依靠经理的提携，丁猛获得了一个更好的岗位。丁猛在原公司一直紧紧跟随经理，时间长了，经理对丁猛知根知底，自然信任有加。公司裁员致使丁猛失业后，由于经理找到新公司并担任要职，人手不足，自然也就考虑到自己的老部下。



要点解析

1. 当自己找不到晋升的良机时，始终跟定一个人，等待机会。作为领导层，机会往往很多，即使出现一时的低谷，他也会比你更快地翻身，而自己的事业也可能会跟着出现转机。

2. 一般情况下，我们愿意把事情交给绝对信任的人去做。同样地，当领导的事业出现转机时，往往会调用信得过的下属，所以当你没有办法确保自身的时候就一定要好好跟紧一个靠山，将自己和他变成连带关系。

3. 再有能力的人，假如没有人用，那他的能力也无从发挥。而你就算再有能力，初入职场的时候也不过是一颗小豆苗，寻找一棵能够让你发挥能力的大树，始终是职场晋升的要诀。

求助猎头觅机遇



经典案例

杨刚在一家公司担任开发工程师多年，公司很稳定，没有大的职位变动，一个萝卜一个坑，杨刚也因此一直没有获得提升。杨刚觉得在这家公司一直干

下去也不会有多大的提升，于是有了离职的想法。恰巧在这时有位朋友给杨刚介绍了一位熟悉的猎头，杨刚向猎头说，自己希望担任开发经理的职务。猎头根据杨刚的实际情况，给杨刚进行了一系列的培训和包装，并为杨刚物色新公司。过了不久，杨刚在猎头的帮助下，参加了一家公司的开发经理面试并顺利获得了开发经理的职位。杨刚也因此顺利地开创了自己的职场新道路。

杨刚在原公司继续发展下去，担任开发经理的机会非常渺茫。这个时候，寻求猎头的帮助，让自己实现职位变化是一个可行的方法。猎头公司对招聘公司的情况知根知底，针对性地给杨刚进行一系列的职业培训和包装，使杨刚最终加盟一家新企业，并当上了自己一直渴望担任的开发经理。



要点解析

1. 当一个职员已经具备升职的条件，因为现实情况无法获得提升时，来自猎头的帮助就显得非常重要。猎头们的接触面非常宽广，能够根据不同的人才匹配不同的公司。在猎头的特别帮助下，获得成功的概率非常大。
2. 猎头以寻找人才匹配公司为生存的根本，他们能够给你带来更多的职业发展机遇，在事业出现天花板效应时，找猎头是最佳的选择。
3. 当然你也不能胡乱地找猎头，一般应该找一些自己熟悉的猎头，给自己介绍一些靠谱的工作。
4. 你也不能盲目地转职跳槽，在这个社会上，能力始终重要，当你没有晋升机会的时候，应该反思一下自己的实力是否达到了晋升的标准。

独立思考，明确目标，阐明观点



经典案例

会议室里，大家围坐一圈。上司发问：“谁还有不同意见？”沉默一分钟后，有人打破沉默，会议室开始骚动，有人开始附和：“哦，我也是这样想的。”这样熟悉的一幕每天都在办公室上演。

梁静是一家广告公司的设计总监，她有一个不成文的规定，就是当问下属意见的时候，下属不能说“我没有意见”。当一个新的设计方案出炉时，她会将没有设计这个方案的设计师一起叫来，在这个方案的设计师阐述完自己的设计理念和特点以后，其他每一个设计师都要提出自己的看法或观点，有时是对这个方案改良的意见，有时是觉得自己可以根据这个方案延伸出什么其他方案。

梁静旗下的设计师们说最开始都很不适应这种做法，觉得在之前那种自己

做自己的氛围下工作久了，突然到了这种要各抒己见的氛围里很不适应。可是过了一段时间，设计师们就发现在这样的氛围里不但出炉的设计方案越来越好，而且自己的灵感也因为活跃的思考而越来越多，渐渐地大家都爱上了这种方式。



要点解析

1. 缺乏主见、人云亦云，表面的职场和谐却抹杀了我们的独立思考能力。独立思考不常见，它是绝对无价的稀有珍宝。当我们跟随别人的思考而思考时，所能取得的最好成就也只是取得他人已经取得的成就而已。

2. 相比于那些不会创新思考的人，善于思考的你将获得相当有竞争力的优势。更重要的是，你的思考属于你自己，而不是只反刍媒体。独立地思考，将为你的事业带来无尽的机会。

3. 主动隔离习惯性思维。

4 尝试矛盾思考。任何事物都有正反面，你可以主动寻找与自己观点不一致的经历。

5. 跳出去，做个旁观者。职场纷扰，当局者迷。从质疑开始。“不，我不这么认为。”当你有勇气说出自己真正的想法时，你便有了微小的进步。

充分利用“30秒电梯理论”



经典案例

李丹是一名销售员，最近她每天都很繁忙，因为一笔大的单子，她几乎每天都往一家电器公司跑。这家电器公司现在需要大量的零件，而李丹的公司正好有一大批零件没有找到销路，于是李丹每天都在这家电器公司死守。可是这家公司除了李丹的公司还有其他几家公司在洽谈，虽然李丹公司的质量优于其他家，但是因为公司规模小所以一直没有与老板见上面。这让李丹心急如焚。

李丹为了见到这家公司的负责人，每天蹲守，可是不巧前几天这家公司的负责人正好出差了，李丹连着一个星期都是空手而归。这天，这家公司的负责人刚刚返回公司就被李丹撞了个正着，负责人一路疾行，李丹最终在负责人等电梯的时候搭上了话。李丹恳请负责人给她一段坐电梯时间，最终负责人答应了她。于是在电梯里不到一分钟的时间里，李丹快速精准地阐述了自家公司的优势，并且在临走时给了负责人一个产品样本。几天后，李丹接到了这家公司打来的要求面谈的电话。



要点解析

1. 麦肯锡有一个著名的“30秒电梯理论”。在外企，越级比较忌讳。当你有个好建议却无法敲开领导者办公室大门的时候，你可以为自己创造机会，与上司同乘一部电梯。

2. 一幢30层的大楼，电梯从底层到顶层的时间大约是30秒。假如电梯里就你们俩人，你就可以说，“您好，我是某某，我有一个建议不知跟您说是否合适？”他可能就会“哦，啊”地跟你应付。等30秒后，如果他觉得你说的建议很有道理，他会说“有时间跟你详聊”。一般情况下，他回去就会告诉秘书，“我要和某某谈谈，给我约个时间。”

3. 当然，类似方法很多，未必非要在电梯里，否则，办公区是平房怎么办？最关键的是，30秒钟时间，你说什么？如何找到对方的兴奋点，调动对方的热情，变被动为主动，让他找你。

4. 巧妙运用“30秒电梯理论”，为自己创造晋升机会。一个员工若在30秒以内讲不清楚所要表达的意思，讲不清楚公司、所在部门以及他自己的任务，那么这个员工就已经不够称职。

想晋升，就别说你“忙”



经典案例

李洪刚刚进入一家公司当实习员工，而上司也向他承诺如果转正，半年内就有可能升职。这给李洪带来了极大的鼓舞，于是李洪每天都充满干劲，上司布置下来的任务迅速完成，平日里同事有什么需要帮忙的地方也积极帮助。三个月的实习期一晃就过，李洪也因为表现优异而顺利转为正式员工。

成为正式员工以后的李洪每天都在数着日子等晋升，可是半年之期都过了一个月，上司还是没有动静。李洪沉不住气，跑去询问上司，上司则表示因为没有人事变动所以调不出岗位，让他再等等。李洪得知实情以后，十分不满，对工作也出现了懈怠，有些他做也可以别人做也可以的工作他开始以自己时间不够、工作太忙为理由推掉。又过了一个多月终于有了升职的机会，李洪满心欢喜地以为自己可以升职了。可是没想到升职的人并不是他。而上司给出的理由是：“你在做现在的工作时都觉得每天忙得时间不够，那么我怎么相信你升职以后可以保质保量地完成工作呢？”

① 要点解析

1. 忙，也许是工作的状态，但不应该成为常态。当“我很忙”成为口头禅的时候，失去的可能会很多。面对朋友说“忙”，等于传递一种讯息：“你不是我想去在乎的”；面对家人说“忙”，也无疑是拒绝本应该属于自己的温情关心。

2. 有关“时间管理”有个挺经典的比喻，用一只木桶象征一段时间，而桶里装着的不同东西象征在这段时间里面要做的事情，装满桶表示最大的工作量。如果这个桶里面早就已经装满了碎石、沙子和水的话，就再也没有机会把象征着“重要事情”的石头装进桶里面。而反之如果首先把石头装进去，桶里还会有很多意想不到的空间来装剩下的东西。因此，有效的的时间管理，就需要分清什么是石头，什么是细沙，什么是水，并且建议总是把石块型的事务放在首要位置。也只有偏重石块型事务的人，才是真正有效率的人。

3. “忙”在很多情况下可以是一种借口，用来躲避一些自己不想触及的事情。

因公出差也要及时汇报工作

经典案例

因为公司的业务扩展，陈华要到江浙一带出差考察，寻找合适的供应商和销售商。因为行程比较远所以上司没有一同前去，只是派了陈华和另一个同事一起负责这个项目，有什么意外及时向他汇报。

当陈华和另一个同事来到出差地方的时候，大量的工作任务让两个人忙晕了头。每天到处奔波寻找合作伙伴，考察市场，晚上回到酒店还要做分析。每天这样忙来忙去的两个人竟然都忘记了给上司汇报工作。半个月以后两个人完成考察工作回到公司，将考察的情况和分析全部汇报给老板，可是老板并没有像最初那样兴致勃勃，反而有点心不在焉的样子。陈华百思不得其解，于是去请教公司的一位老前辈，老前辈说道：“你在外面考察项目半个月都没有跟老板汇报工作，你这样会让老板觉得你在新市场那边动了手脚或是拿了回扣不想让他知道，这样一来，老板怎么还对你的情况分析提得起兴趣呢？”

① 要点解析

1. 要及时向上司汇报你的工作，即使你因公司业务出差在外。千万不要忘记主动从出差地点打电话回公司，而不要让上级催促。电话的内容，通常不外

是报告出差状况、互相联络、接受指示等。应客观地说明事实，说谎或故意掩饰事实都是非常危险的。一旦被老板发现，你不光要受到惩罚而且会让上司对你的印象大打折扣。

2. 对于公司外的秘密或情报以及不该让出差地点的人知晓的事情，则应该在离开出差地点之后再打电话回来报告，这些事情的处理都能体现出你的专业形象，使得上司更加放心地把重要的事情交给你。

3. 为了与其他出差者保持联系，应事先互相协调，了解彼此的行程，使得你们之间既能分工合作又能随时会合团结起来，这对你们完成任务的效率有很大帮助。

4. 上司最忌讳的就是你自己一个人武断地做决定，不征求他的意见，这会让上司觉得你不尊重他，或者是太过自以为是。

帮助上司了解情况



经典案例

胡静是总经理秘书，她不仅在工作上十分厉害，帮助上司处理很多麻烦棘手的问题，而且在私下也和老板是私交不错的朋友。两个人在工作上的默契度大大提升，一起解决了很多问题，而胡静也十分受上司重用和信任。

这一切都源于胡静母亲的一次住院。当时胡静正在和上司一起在外地出差，突然接到家里人打来的电话，说母亲突然中风住院了。胡静顿时就慌了神，自从父亲去世以后，就只剩下胡静和母亲相依为命，现在母亲突然住院，胡静担心得不得了。胡静立刻向上司请假，并且主动说起了自己的情况。上司一听立刻准了胡静的假，还帮她定好了最快的一班飞机机票，并给了她一个星期的假。这让胡静非常感动，要知道洽谈新客户的时候工作非常烦琐，就算有胡静帮忙打理，上司也依旧忙得没时间睡觉。而现在上司什么也不说就放了胡静一个星期的假，胡静心里十分感激。于是在这之后，两个人都对彼此的私人情况有了了解，也因此大大增加了默契度，提高了工作的效率。



要点解析

1. 一般而言，上司对部下的各方面都有了解的欲望，特别是有关部下的私事方面，更是许多上司想知道。比如，对母亲生病住院的部下。如果向他说声“听说你母亲正生病住院，现在情况怎样”等，那么被问的部下就会感到，上司这么关心我，因而更加卖力地工作，同时也会对上司产生信赖感。

2. 但是，对于下属的个人生活情况和家庭情况，一般上司都很难得知，又不能一本正经地去询问。这时，如果你能很自然地向上司介绍这方面的消息，会使上司觉得你很可靠。

3. 同上司谈同事，只应说他的长处，切不可借机批评指责。这样，上司会觉得你不是搬弄是非的小人，对你的好感度也会大大增加。

不要为明天忧虑，先做好本职工作



经典案例

张楠是一名销售员。销售行业的竞争非常大，每个人每个月的业绩直接影响这个月能不能拿到丰厚的工资，能不能吃饱饭，所以行内的每一个人每天都在拼命地拉客户，舌灿莲花地向别人推销，争取拿下大单子而不用再去跑单。

张楠刚刚入行的时候，心比天高，想一口吃成大胖子。于是她每天都不去做那些小单子，对那些小单子根本就是不屑一顾。可是一个刚刚入行的新人，什么人脉与门道都不清楚，对于行内的规矩也是一知半解。那些大单子的客户基本上都已经有了固定的销售员，别人凭什么把这个单子交给你。于是最开始的两个月张楠颗粒无收，每个月就靠基础工资生活，完全没有一点奖金。于是两个月以后张楠开始吸取教训，从那些简单容易下手的小单子切入，每做一单就兢兢业业地做好，留下一个客户多一条人脉，从最开始的每个月两三个小单子到后来偶尔能够做成一张大单子，再到现在基本都是大单子，张楠慢慢地积累起了自己的交际圈、人脉网，事业也走上了正轨。说起刚刚入行的那两个月，张楠总是说：“人啊，一定要先做好自己分内的工作，再说扩展，不然只能一事无成。”



要点解析

1. 完成任务，这个是底线，同时也是最有力的事实。如果你不完成任务，迟早会被解雇。等到那个时候，你将会变得平庸。但是完成任务并不一定能保住你的工作，或者说表现良好的人不会被炒鱿鱼，可这个是在公司中你能保住职位和获得晋升最重要的事情。

2. 先要很好地了解你的工作，然后学着去表现自己。要达到这个目的，必须努力并灵活地工作。选择正确的方向，然后朝那个方向努力实现你的目标。

3. 如果你有这个决心的话，你将很容易就可以成为最好的员工之一。

积极协助上司提高绩效



经典案例

陆科是一家公司宣传部的部长助理，他的上司每天的任务就是和大投资商洽谈，吸引别的公司投资合作项目。这项工作需要极大交际圈和人脉网才能顺利完成，而陆科恰巧就有这样的交际圈和人脉网。

陆科在来到这家公司当宣传助理之前是一名销售员，在销售公司干了差不多四年，因为竞争压力太大，而且与同事之间发生了一些小纠纷，所以跳槽到现在的公司。陆科现在可谓是如鱼得水，他的上司具有很强的交际能力，谈客户对于他来说就像是平时聊天一样轻松。而陆科的手里又有很多以前的合作伙伴。于是两个人一个找客户，一个谈客户，可谓所向披靡，被行内人戏称为“神雕侠侣”。就这样，陆科协助上司提高了绩效，而上司也因此越发地倚重他，平时的奖金、福利刷刷地往上涨。



要点解析

1. 实践表明，获得上司赏识和信任最重要的一点是帮助你的上司完成工作。上司的工作都是通过下属来完成的，下属工作完成的好坏决定了他业绩的好坏。
2. 员工工作完成得好，这说明上司领导得好，他可以在他的上司那里获得认可和肯定。而你所能做的就是帮助他完成计划和目标，绝不是一味地讨好奉承。实际上，任何一个领导也不会放心让一个只会奉承的人当自己的助手。
3. 你一定要尽可能地帮助你的上司完成工作，与上司一起进步，让上司重视你的才华赏识你。这样，你离晋升的机会才会不远。
4. 在给上司工作的过程中一定要让其体会到你的独一无二，让一些事情变得非你不可，这样一来，你对上司就会越来越重要，在工作中上司也就越来越离不开你，如此一来晋升的机会便大大增加。

内部提升更简单、成本更低



经典案例

秦青所在的机械部门最近出现了人事调动，一直在担任总工程师的李老退休了，这个位置就这样空了出来。公司也不想从外请人，毕竟这么重要的位置

还是自家公司里的人来坐放心一些。可是公司里左看右看也不知道谁有这个意愿以及能力能坐下这个位置。

秦青是公司里的老技术员工，在厂子里工作了三十多年，算是公司里的元老级人物，但是因为学历没过关所以一直居于技术工程师的位置。这次听说公司里要提拔人，秦青也有了试一试的想法。于是秦青找到公司老板，说了自己的想法，并且说到自己在公司里这么多年，能力、人品大家都是有目共睹，虽然学历差了一些，可也是因为当初没有条件，希望公司能予以考虑。

公司的领导一考量，发现秦青真的还蛮适合这个位置，要能力有能力，要经验有经验，要威望有威望，而且又是厂里的老员工，知根知底值得信赖。于是秦青就这样获得了升职，这与她的毛遂自荐有很大一部分关系。



要点解析

1. 从上司的观点来看，内部提升总是更简单、成本更低，而且引起的分裂较少。因此，他们希望了解，当职位出现时，本部门有谁可以接替这项工作。在适当的时候同上司谈谈。

2. 你必须让你的上司知道大多数时间你都在关注晋升问题。如果你不这样做，会失去晋升机会。当职位出现空缺时，上司会任命别人，根本不考虑你。因为他们没有意识到你对这个职位感兴趣。确保不要发生这种遗憾的唯一办法就是事先清楚地告诉上司你对这个职位感兴趣。

3. 另外，上司可以告诉你需要什么技能才有希望获取这个职位。他可以帮助你获取这些技能，同时为你提供更多的体验，可以增加对你的信任。

4. 你可以问问上司：“我希望下次机会出现时我能被提到一个更高的位置。要成为一个合格的晋升候选人，我需要具备哪些技能和经验？”记下上司讲的每一条建议，努力地去改造自己，在被提升前不断地提升自己的价值，这样一定会引起他的注意。

一味埋头苦干不如向上司直述目标



经典案例

丽明在一家财务公司工作，每天都勤勤恳恳地上班，想要得到晋升。两年后，丽明获悉自己即将接任客户服务部的经理，这对于丽明来说也算是一次比较好的升职机会。然而，丽明心目中的最佳职位却是该部门最有油水的工作——为新客户设计培训教学材料。而这一工作由她的新上司负责。

但是新官上任三把火，新上司每天忙着整顿部门纪律，立下威严，没时间自己动手设计，于是丽明毛遂自荐。她对新上司说：“我富有创意，又有设计和写作经验，我觉得我能够很好地完成这份工作，如果您相信我就请把您的这项任务交给我来给您完成吧。”上司考察了一下丽明平时的工作情况后便把这项工作交给了她。不到三个月的时间，丽明便完成了这项工作，设计出来的材料深受新客户欢迎。大家都觉得形象生动又要点准确，这份材料被公司里的领导大加称赞，被列为了范文，而上司也开始注意她。没隔多久，丽明被提升为所在部门的副总管，她也成功地获得了她自己最心仪的工作——为新客户设计培训教学材料。



要点解析

1. 你如果想升职，只是自己一个人在那里默默地埋头苦干，可能你废寝忘食地工作了两个月也得不到上司一句赞赏。必须让管理层知道你的想法，适当的时候你可以把你的目标和专长直截了当告诉他们。
2. 有些时候当你想要晋升到某一个职位，但是你不方便和上司明说的時候，你可以多干和这份工作相关的事情，使自己能够擅长这份工作的信息被上司知道，那么当上司在考虑这个职位的人选时自然而然就会想到你。
3. 虽然有晋升的想法是很好的，但是在这之前你也应该对自己的能力有一个清楚的认知和了解，考虑自己是否适合这个职位。不然你再怎么向上司表达你的升职意向也不过是白白浪费口水而已。

让自己与众不同，让自己不可替代



经典案例

杨宗是一家公司的普通员工，每天在公司里和其他人做同样的工作，公司很大但是每天这样平凡地碌碌无为下去，升职的机会可能一辈子都不会降临到他身上。他今年三十四岁，正是干出一番好事业的时间，于是杨宗决定在工作之余去学一门技术，充实自己，让自己多得到一些升职的机会。

杨宗回家仔细研究了自己的工作特点，发现学习电脑的网页设计对他的工作很有帮助，因为他平时的工作就是设计宣传方案，但基本都是纸质的，如果自己能够学会网页设计，把自己的想法直接立体地呈现在大家面前，那么自己就会存在很大的优势。于是杨宗每天下班以后都去学习，熬了一个月终于学完了。之后的工作中，他每次都把自己的文案想法直接体现在网页上，而在实际

操作中和平时都不一样，因为了解，所以杨宗知道怎么设计自己的想法更好看。设计的时候灵感一直在往外冒，交上去的任务也频频让上司眼前一亮。就这样没过多久，杨宗便得到了升迁。



要点解析

1. 当今的职场竞争非常激烈，一无所长的人即使再努力肯干，也很难获得晋升和赏识，因为你能做到的别人也同样可以做到，而晋升的机会没有理由会青睐一个一无所长的人。

2. 职场喜欢与众不同的人，IBM 认为假如在一个岗位上有两个会一样技能的人，那么其中有一个就是多余的，需要被淘汰。很多员工认为自己的上司什么都不会，其实，你千万别把上司当傻子，即使你的上司在你看来什么都不会，但就他处理人际关系这个方面，也许就需要你学上几年。能做领导的人一定有他的过人之处，只是你没有发现或者发现不了而已。

3. 做得与众不同是助你成为职场领袖的一个关键因素。因为大家其实都没有什么差别，谁也不服谁。但是如果一个人鹤立鸡群，那么他就能与大家区别开来，拥有自己的特质的人一定能成为领袖。

表达缺失，无缘晋升



经典案例

今年二十八岁的王云进入某电子信息企业从事行政助理工作已经两年有余了，她自认工作勤恳，但是一直没有得到晋升机会。其实机会也是有的，比如在刚过去的第三季度部门述职会。这个述职会对于工作的晋升有很大的作用。王云根据自己的工作情况做了充分的准备，希望通过此次述职为自己的晋升做好铺垫，于是她翻阅了很多资料，修了又改改了又修，终于在述职前一天定稿。

述职会上，王云非常有自信，结束以后，王云自我感觉良好，因为其中运用了大量讲演技巧和生动的语言。但是述职结束后，王云却没有如愿地得到主管的认可。主管在与她沟通时提到，虽然她述职时的语言和表情很好，但是内容却很散乱，缺乏逻辑性和说服力。看来这次的述职又没有达到理想的效果。

其实，王云的遭遇正被很多的职场人重复着。据调查，百分之八十五点七的职场人都曾有过无法有效正确表达自己的经历，而其中超过百分之五的情形

影响到了其职场升迁。



要点解析

1. 个人影响力，关键在如何表达。而表达是一件“说”着容易却又充满着技巧的事情。首先在说之前你要明白自己想要突出的重点是什么。然后你的整篇内容一定要围绕你的这个重点去展开。

2. 因为一个人是有听觉疲劳的。所以你应该把自己的顺序理清楚，条理清晰会让听的人省很大的力气，而且也容易听进去，并且能够让别人更好地明白你的段落大意。而且一定要分轻重缓急，重要而精彩的尽量放在前面，让别人一听就来了兴趣，愿意听你说下去，说到重点的时候可以适当提高一点音量。

3. 说话的语速很重要，一定不要偏快。一旦偏快很容易让别人觉得你沉不住气。而且人听完以后到在脑子里形成概念需要一个过程，那么你的语速一定要给别人一个这样的过程。

拿出你的创新点子



经典案例

李月是做广告设计的，做这一行最需要的就是灵感和创意。李月最近每天都要忙疯了，因为公司里有一个同事在休产假，有一个同事前阵子从楼梯上摔下来，把手摔骨折了，请假在家里养伤。部门里一下少了两个同事，这两个同事手上的工作又不能耽搁，所以这两个同事的工作全部分摊给了剩下的同事。李月手上的工作本来就多，再加上几个，李月每天都在加班加点。一个星期下来除了压抑，李月发现自己的创意越来越少，马不停蹄地工作让李月几乎没有时间去思考。交上去的工作几乎每个都被上司指出了大的问题。

于是李月停下了手中的工作，去郊外休息了一上午，呼吸了新鲜的空气，下午回到公司以后，她开始沉下心来，对每一个作品用心思考，争取每个设计都拿出自己的创意，即使创意欠缺一些但是一定要有亮点。就这样，李月的设计被公司好评。在巨大的压力下，公司里的同事交出的工作都比平常的水平略低了一些，而李月却依旧有创意点子，这一个月以后，李月意外地获得了升职。



要点解析

1. 完成任务在工作中很是重要的，但是并不是说只要完成就可以。每个公

司都会挖掘员工的独特价值。这些价值包括从创新工作方法，在顾客之前找到错误等。有这些技巧和市场能力的员工是公司最青睐的人群。这类员工通常是被委予重要的工作，因此，他们有更好的升级机会。

2. 从侧面来考虑，努力找出解决工作的新方法，同时要变得更加能干。一旦你找到了，你认为这个对公司有好处，就去告诉你的上司。

3. 推销你的创新发明并传播发展，你很快就能得到晋升的好消息了。

比别人多做一点点

经典案例

张岳今年三十六岁，但是已经是一家公司的老板。张岳没有后台，没有背景，没有人脉，一切都是白手起家。当他二十二岁大学毕业以后，他不想像别人一样每天在公司里朝九晚五地工作，那样可能一辈子都只是一个职员。他想要自己创业，做自己喜欢做的事情。

张岳是做游戏设计的，但是他知道自己一个刚刚毕业的学生拼技术、拼资金肯定拼不过已经做了很多年的大企业，于是他开始另辟蹊径。他发现很多大学新生在开学之前对自己的学校都是未知的，充满好奇。之前他也听自己的同学说过想做一个专门为大家介绍大学校园的APP，可是一直没有付诸行动，于是张岳决定从这个下手。他合伙几个大学的同学开了一个工作室，先研发了一个关于自己大学的攻略，然后利用网络节约成本地宣传。没想到取得了巨大反响，而张岳也因为自己比别人多做了一点点而不是空想，取得了成功。

要点解析

1. 先回忆一下自己当初进公司时接受的培训。有时，有些人一定会说，多做点事去帮你的顾客。那样的话你就能和顾客之间建立信任感并且友好地相处。这个对于你的工作来说也一样适用。

2. 多做点事能够得到比预期更好的结果，这正是我们不断追求的。当有必要加班的时候不要畏缩。尽管必须要平衡工作和生活，但是要明白偶尔的一个星期六在办公室度过也是必需的。记住，你在这里要超越别人，平时的工作是大家都在做，你想要超越别人只有在平时比别人加倍地努力。

而你多做的这点点，需要找对方向，应该做一些实际有用的东西，也是一些关键的东西，俗话说“压死骆驼的最后一根稻草”。

未雨绸缪解决难题



经典案例

五年前，胡慧担任公司的人事经理。一上任，她就遇到棘手的事：因为公司的经理们刚搬到几公里外的新办公室，而留在老场子里仓库的雇员感到被忽视了，情绪波动很大，觉得自己是不是不被公司重视，以后升职的机会是不是更加渺茫。而胡慧一走，下面的工人人心更加涣散，大家每天都惶惶不安，工作效率下降，工作也不认真。

胡慧思前想后，最终决定把自己的办公室重新设在仓库。下面的工人一看胡慧的办公室也和他们的在一起，也渐渐地放宽心，工作也回到了正轨。虽然这次的危机解除了，但是胡慧并没有就此完结，她又训练仓库管理员们干故障检修员的工作，让他们以后的出路更加宽阔。而且胡慧每天不厌其烦地处理雇员关心的种种问题，并没有摆起官架子，因此受到了广大员工的喜爱。正由于她对这一切处理得非常恰当，她很快就得到了提升。



要点解析

1. 胡慧是被迫挑起上司的担子，而生活中是不会有这么多的危机给我们解决来显现自己的能力，我们不可等着危机来证明自己的胆识，所以最好找个办法来证明一下自己所能胜任的另一个工作。

2. 谈论目标可以使你受到注意，不过你还需要证明自己。如同很多有能力的雇员在同一职位上徘徊多年所证实的那样，仅仅干好现有的工作并不够。你应该着重于做下一桩工作。

3. 当你承担更多的责任时，应随时记下你所取得的成绩，比如为公司节省了时间、资金，或是令新产品问世等。这样当上司需要你阐明自己能力的时候不至于没有话说。

4. 业绩档案能从两方面帮助你升迁：其一是你可用它来重写包括新责任的述职报告；其二是你可用它来重写你的个人简历。

设法自己创造职位



经典案例

在职场中如果一时没有合适的工作，你照样可以为自己创造个职位晋升上去。有这样一个案例：萨克斯顿在著名的传播机构贝尔·霍韦公司任职时，一名高级管理人员要对公司众多分支机构进行分析，以此来拟定计划以协调它们的工作。但是萨克斯顿对此其实并不擅长，萨克斯顿反而把注意力集中于维尔丁电影制作公司，尽管该公司一直在亏损，但是萨克斯顿知道它可以扭亏为盈。

为此，他仔细观察了维尔丁电影制作公司的现状和运营方式，特意为这家公司提出一个具体的市场开拓计划，建议维尔丁公司卖掉电影制片厂，将业务集中在咨询顾问及推销产品上，这样既丢掉了累赘又多了活动资金。上司对此大为赞赏，当即便把萨克斯顿提拔为维尔丁公司副总裁，主管市场开拓。不到一年工夫，他就使维尔丁公司芝加哥分部开始盈利。萨克斯顿用实绩向公司管理层证明了他的能力进而为自己创造了一个更高的职位。



要点解析

1. 在公司工作，很多职位都是有限的，但是有些职位是可以增加的，比如经理下面的副经理，可以有一个也可以有两个，而怎么让这个变成两个，就是你需要思考的问题了。

2. 设法为自己创造职位与你敏锐的洞察力和过人的能力分不开。当公司里某个职位出现空缺，比如有些无法覆盖的方面，和无法顾及到的问题，而这些出现的问题和空缺就是你的机会了，一旦你弥补上了这个空缺，并且让上司意识到这个空缺必须弥补，那么你离升迁就不远了。

3. 机会都是留给有准备的人，但是当你准备了很久，机会都没有到来的时候，那么不妨自己创造一个机会，让自己能够获得成功的机会。

比较你与上司的差距



经典案例

温爽在公司工作了半年，但是她越来越觉得自己的上司是靠关系才坐上现在这个位置的。因为温爽觉得上司做事温温吞吞，一点也不雷厉风行，有些温

爽觉得自己一天就可以搞定的工作，但是上司却需要两天的时间，于是她在背后偷偷地给上司起外号叫“龟丞相”。

慢慢地温爽开始觉得自己的能力比上司还要好，那个职位应该她来坐而不是她的上司。于是温爽开始越来越抗拒自己的上司。她经常抓住机会就在自己的越级上司面前假装不经意间说起自己上司的过失和自己是如何挽救的云云。就在温爽信心满满的时候，却接到人事部的通知，她被开除了。

温爽很不可思议，冲到上司办公室里质问是不是他做了什么手脚，上司只是笑笑问道：“你知道为什么有些事情你只需要一天而我需要两天吗？那是因为你才进公司半年，连我工作的所有事项都没有搞清楚，我做的永远比你想到的多，这就是为什么我能做到这个位置而你不能了。”



要点解析

1. 你在决定将夺权计划付诸行动之前，必须确保你的上司脆弱得很容易被人推翻。表明上司不堪一击的讯号不一定是某个项目失败，如果一名经理与现实脱节，这往往归咎于对方变得自大起来。

2. 不管你有多么反对甚至讨厌上司，都要考虑清楚自己是否确实能做得比他更出色。如果你的上司与其上司或者业务同事相脱节，很可能是因为在某些关键的项目上意见不一致。但你的上司也许是对的。

3. 要是你的上司站在更高的位置来观察事情，也许他能看到你所看不到的方面。

4. 不过，如果你对发生的事情私下得知 80%，也许就能大致测出上司在哪个环节上出了岔子。

5. 除了解本行业的方方面面外，成为超级明星或者拥有出众的人格魅力也有助于你达成目标，因为这种魅力常常会把推上公司主管的位置。

展示你的领导才能



经典案例

杜伊是秘书部的一位副手，在公司工作三年了，因为秘书部的人少，而且都有固定搭档，所以杜伊的职位一直没有什么变化。可是杜伊并不满足于现在这个职位，一次偶然的的机会，杜伊得知秘书部的主管要跳槽，于是觉得自己要开始努力，因为自己的机会来了。

杜伊并不像其他同事那样为了得到职位而在背后说别的同事坏话，她很平

静，很坦然，当上司问起她对其他同事看法的时候，她都能选出每个人身上的明显具有而自己缺乏的优点，听得上司频频点头。而在平时的工作中，她善于解决纷争，在解决纷争的过程中不偏帮，十分公正，也慢慢树立起了自己的威信。她没有在背后使手段，而是在明处告诉大家自己所具有的领导才能，最后杜伊众望所归地得到了这次升职工作。



要点解析

1. 为了得到你未来下属的支持，不要在上司背后说他的坏话，也不要许下你本人无法兑现的任何承诺。如果你知道下属渴望看到他们的经理拥有领导才能，而其经理一直缺乏这种才能，那么就要展示你自己的领导才能，仅仅聆听就可以让你学到很多东西。

2. 如果现任上司根本不踏出办公室半步，那么你应当下去走走。要是某个员工抱怨上司光说不做，你就要确保自己能够说到做到。这样他们可能会开始想象：你来当领导工作会怎么样。在下属的脑子里留下这样一个潜意识，对你未来的升迁会起到很好的作用。

3. 当上司休假或者出远门办公事而让你代班时，大好机会就来了，这时候你可以展示自己的领导才能。还可以让上司在外出差时给你一个代理头衔——这是推销你领导能力的一个巧妙办法。

4. 如果你能表现出一名主管的风采，他们就不会怀疑你的领导能力，因为他们已经领教过，实践出真知，当他们看到事实的时候，就会自然而然地减少质疑。

做事光明正大，讲求诚信



经典案例

杨莉所在的公司十分复杂，公司里分为两派，明争暗斗好不热闹。当初杨莉进入这家公司的时候是由同一所大学的师哥介绍，可是在公司里因为工作专业、机遇等因素，杨莉变成了和师哥对立一派上司的下属。杨莉在工作上常常感到为难，于是她不断地告诫自己，不管怎么样都要光明正大。不求升职只求自保，无愧于心。

可是在一次升职竞争中，杨莉的上司和师哥的上司成了竞争对手，而杨莉的上司因为业务关系，对于这个职位所具有的竞争力更大。于是杨莉的师哥来找杨莉，希望杨莉能够帮忙抓住上司的把柄。杨莉思前想后，觉得虽然师哥对

她有恩，但是自己也不应该出卖上司，这样做要是被大家知道，以后还怎么立足。于是杨莉请师哥吃了一顿饭，并且诚恳地向他讲述了自己的想法，婉拒了师哥。这样一来虽然杨莉有些对不起师哥，可是因为她的态度诚恳，师哥也没有过多不满，而上司也因此对杨莉青睐有加，觉得她是一个值得信任的下属。



要点解析

1. 如果上司被炒而你得到了他的位子，你希望这样是因为自己确实是这个职位的最佳人选，而不是因为耍了什么手段，如果夺权失败，你也不想自己成为失业队伍中的一员。

2. 为了尽可能减少你参与夺取的证据，一个办法就是不要留下书面东西。也千万不要通过电子邮件留下任何记录。就像有句忠告那样：能说就不要写，能点头就不要说，能眨眼就不要点头。

3. 另外还要牢记：你和别人的职业生涯常常会出现多次交叉。你要确保你的上司不会回过头来说你背叛了他，因为说不定在以后的职业生涯中，还得靠他推荐好的工作给你。

4. 在离开公司前，上司可能会问你在其中扮演了什么角色，这时候你应当如实相告。

5. 或者这根本不关个人恩怨，毕竟这是公司做出的决定。

和上司唱双簧，对上司巧妙让步



经典案例

林易是一家公司的执行部副部长，他所在的执行部常常有很多的大型活动或者宣传需要他们经手，所以在人手的调派和任务的分配安排方面需要落实。而林易在这一项上深得上司的赏识和重用。

林易的上司很擅长于大的局面控场和主题定位，对于一场活动的核心他能够牢牢把握，并围绕这个核心想出很多的点子来丰满充盈。但是他对于具体的人员分工不是很擅长，因为他空降到这个部门，并不像林易是在这个部门一点一点地晋升，对于部门里大家的长处都十分清楚。而林易也在此不与上司争执，不去为了表面上的安排而和上司发生争执。因为他知道自己的让步其实是在往前走。因为他和上司的默契配合，常常受到公司的嘉奖，而上司也会在公司面前赞扬林易，这样一来公司也自然对林易青睐有加了。



要点解析

1. 有求于人必先予人。人都是有弱点的，不管上司多么强势，都存在很多的缺陷。领导者因为环境、性格、自身素养等因素不同，所发展起来的格局也不同，自然会对应地培养出一些卓越的优点和一些无法忍受的缺陷来。

2. 当上司做本职工作时，缺陷还能因刻意遮盖而隐藏掉，但当上司进行管理事务时，所具有的缺点往往会暴露出来。

3. 管理历来都是双刃剑，不可能让所有人满意。当部分职员对上司出现疑惑情绪时，坚决站在上司这一方，是必要的选择。不需特意表现出来，只要在工作中，努力把上司的管理漏洞弥补掉，就做到位了。或者说，你明里暗里配合着上司，时间长了，上司自然会明白。

4. 和上司唱双簧，并非拍马屁，而是有意识地针对上司的管理缺陷，进行反向修正，让上司的管理策略能够实施下去，从而获得整个部门的绩效。

5. 针对上司的盲区，你能设法补救，设法让同事支持，在完成上司工作任务的同时，修补掉上司的盲区。

信任你的上司才有获得重用的机会



经典案例

林东是刚进入公司的一名研究生，之前他就有过在大公司工作的经验，再加上他的学历，他一到公司就在一位总经理下面做副手。可是他刚刚到公司没有多久，就发生了一件波及很广的事情。

林东的上司提出了一个新产品的内容，觉得公司到了现在的规模如果还是只靠之前的旧产品来维系公司发展，那么必然要遭到淘汰。可是公司里有些高层觉得贸然前进一定会亏损，而且他们很担心这个新产品由林东的上司负责以后，林东上司的地位会危及自己。于是公司的大多数人不看好林东的上司。可是林东却坚定不移地站在了自己上司这一边，他将上司的新产品拿去做市场评估，预计投入的资金和得到的利润，一切结果都为良性。就这样在林东和他上司的不懈努力下，公司最终同意了这个新产品的生产。

而这个产品意料之中地受到了好评，赚取的利润让公司高层笑眯了眼，而林东的上司也因此得到了升迁，林东也因为当时对上司的信任和支持得到了晋升。



要点解析

1. 获得信任的人，才有机会得到重用。有时，我们会觉得领导“很垃圾”，用套话来说，就这个意思。这样的情况下，很难让自己做到对上司信任。问题是：一个连上司都不信任的人，又如何可能获得提拔和培养呢？

2. 如果你仔细想一想，为什么公司会让你认为的“垃圾”担任领导，肯定有其原因。当你认为上司垃圾时，高层不可能不知，唯一的解释就是，你没找到上司的优点。

3. 若能用公司的眼光看你的上司，寻找到上司的优点，应该是件容易的事。

4. 其实，不管如何，对上司表现出足够的信任，你才能宽容地对待上司的缺点，才能够宽容地做好自己的工作，并在工作中努力修正上司的过失，以实现或达到部门的整体绩效。

5. 事实上，只有在公司发展的前提下，我们的晋升空间才会增大。从这个角度出发，我们也应该对上司抱有信任感。

巧借上司之力，加快晋升的速度



经典案例

林雅是一家公司的普通职员。因为公司很大，所以平时很少会出现升职机会，往往都需做满三年的时间，然后上级升职，如果这三年你也表现得好，那么你也可以获得晋升。这种制度的好处是能让员工打下扎实的基础，但是坏处却在于员工会因此很少有机会获得短期内的晋升。但是林雅最近却升职了，她刚刚工作了一年半便得到了升职，而她正是巧借了上司的力量。

在升职之前，林雅和她的上司正在负责一个大项目。当这个项目来的时候，林雅手上还有另外一个项目，但是她知道，如果接下这个大项目并和上司一起完成它，对她的升职之路很有帮助。于是她开始用心地去做这个项目，虽然手上同时进行两个项目几乎要把林雅压垮了，可是看着上司一天天地越来越赏识她，林雅熬了两个月终于完成了。而结果果然不出她所料，上司因为很好地完成了这个项目而得到晋升。上司在晋升以后，因为对林雅在这个项目里的表现十分满意，所以将林雅调到了自己原来的岗位，林雅也因此得到了晋升。



要点解析

1. 从公司角度出发，一位知道团队配合、宽容、信任的职员，才是公司的

好职员。更重要的是，这样的职员，有着提拔晋升的充足理由。相信一点，当你努力配合领导工作的时候，有人在边上关注着你。

2. 和上司唱双簧的同时，会得到上司的信任，对上司有意识地让步，或多或少上司会提到你的贡献。当公司出现职位空缺时，如果你有幸获得职务空缺，相信一点，这个机会，就是来自你上司的推荐。

3. 不要认为努力工作，会对职业的成长有帮助，这想法是很多人共有的心态。实际上，这种想法非常不实际。不管你的工作有多努力，如果没有人向上面推荐，你的努力只有你的上司和你自己明白而已。

4. 向上司借力，主要是希望获得上司的推荐，不管是部门内部还是部门外部，上司有最直接的发言权。公司方面在选调职员时，直接主管的意见，将起七成以上的作用。

试着与上司交朋友



经典案例

张良刚刚进入公司还没有怎么跟上司接触就听同事说他的上司是出了名的难相处。并不是说上司可以刁难下属或者其他，而是上司的脾气不好，下属工作没有做好，他容易生气发火，很多下属都是受不了他的脾气才选择离职。

张良最开始也很担心，可是后来当他慢慢地接触上司以后发现上司其实除了脾气火爆以外其他方面还挺好接触，只要工作尽心尽力的完成不偷懒，上司也不会苛责你，比那些笑面虎上司好接触多了。后来张良发现上司每周末也和他一样要去体育馆打网球，因为经常碰面偶尔张良也和上司一起打一局，渐渐地两个人周末开始互相约球。两人在私下竟然慢慢成为了好朋友。而在和上司成为了好朋友以后，张良发现自己和上司的默契越来越好，而工作也在互相合作中顺利地完成。而张良也发现，虽然上司脾气暴躁，可是如果自己一再地畏惧上司或者对上司不满，那么自己的工作环境和心态也不会好。反而是以平常心对待上司，和上司结为朋友，更能让自己的工作好好地完成。



要点解析

1. 不管什么环境，与朋友搭配，一方面能够尽兴发挥能力，提升个体工作成绩；另一方面，与朋友搭配工作时，这个组合往往能够取得成绩的最大化。这样的情况下，不管是谁，都能够获得上升晋职的机会。

2. 与其相互憋气，在工作中提心吊胆，不如与上司结交朋友。一方面能够心情愉快，另一方面，能够共同提升，何乐而不为呢？

3. 当然，即使是朋友，也有误解的时候，更何况，真实的身份确实是上下级。多沟通，多交流，是人与人之间默契存在的根本。

4. 沟通足够，交流足够，在不引起上司误解的情况下，我们自然能够得到来自上司的最大帮助。当然，如果有机会，获得提名也是自然的。

离职跳槽：瞄准方向，华丽转身，越跳越高

可向人事部门寻求帮助



经典案例

李刚最近觉得自己的上司对自己有意见。平常该自己做的工作最近也被上司分给了其他的同事，李刚觉得自己的权利在一天天被架空。李刚细细地回想自己最近的工作，发现自己在之前的一次工作中得罪了上司，因此使得自己的上司最近看自己都不太顺眼，而李刚也因为这件事情觉得自己就算忍气吞声地继续在这个部门干下去，上司也一定会刁难自己，索性就此调职。

于是李刚来到了人事部，向他们说明了自己的想法，但是他巧妙地隐去了他和上司不和这件事情，而是说自己觉得自己不太适合这个岗位，希望调到另一个自己适合的岗位。于是就这样李刚顺利地调职，虽然偶尔还是会和前上司有工作接触，可是分工不同、部门不同，前任上司也不能太为难他，于是李刚就这样给自己的职业道路换了一个方向，而且还是成功的方向。



要点解析

1. 当你怀疑你已被暗示要自动离职，另一个恰当的处理方式则是寻求人事部门的协助。不论部门主管是理性地认为你真的不适任，或非理性地就是要逼你走，透过人事部门较客观的第三者立场来处理相对比较恰当，同时也可以避免离职与跳槽中情绪性的冲突产生。

2. 大部分有制度的公司在处理不胜任或表现不佳的员工时，通常都会有一定的程序与做法。从一开始以口头沟通的方式进行，如果仍然无法改善，则逐步以书面记录的方式，共同明确改善的期限与目标，要求员工达成。倘若仍然无法达成目标，此时人事部门便会介入处理，进行调动职务的辅导或离职意愿的沟通。

3. 倘若你的上司认为你不胜任现在的工作，不要气馁，你也可以透过人事部门寻求调动职务、转换工作的机会。

跳槽前需先调整职业规划



经典案例

李明是一家培训公司的宣传员，他每天的工作就是去各个人多的地方类似广场、商务中心等搭棚子做宣传招生。李明最开始是因为毕业以后找不到工作，所以病急乱投医地应聘了这份工作，可是当李明开始工作了以后才发现自己的工作完全没有前途与规划，每天的工作就像站在路边发小广告，甚至有些时候可能都比不上发小广告的，至少小广告不用每天像他们一样，编得天花乱坠吸引客人。

李明觉得自己不能一直干这样的工作，这样对于以后的职业不会有特别大的帮助，自己总不可能一辈子这样连蒙带拐地赚钱吧。于是李明在工作的同时也开始为自己接下来的工作寻找机会。最终李明找到了一份公司职员策划的工作，虽然薪水没有提升，可是未来的职业规划却因此明朗了许多。



要点解析

1. “你为什么要跳槽？”这是招聘者经常会问跳槽者的一个问题。比较容易让招聘者接受的理由，也是普遍认为合理的理由，主要有以下三种：为调整职业发展方向；为了发展空间、平台；为了职业发展的机会。

2. 为职业发展方向调整，主要发生在刚参加工作不久的人群。由于找工作的时候对自身定位不清楚，工作几个月后发现自己不适应目前的行业，于是跳槽。特别是这两年的毕业生因为工作难找，大多抱着“先就业，再择业”的想法，所以更容易产生这种情况。

3. 为了发展空间、平台。是因为目前工作岗位发展空间太少，不能积累职业竞争力，对以后的发展造成了严重危机。

4. 为了职业发展。说明你的学习能力很强，事业心也很重，但目前的公司却不能给自己提供良好的晋升机会和培训机会。

5. 虽然为职业发展规划跳槽是个比较充分合理的理由，但也不宜频繁跳槽，不然，招聘者会认为你不能够立长志，从而怀疑现在的你是否能够坚持。

6. 从自己本身的发展来看，如果想要跳槽，也必须首先做好自己的职业规划，有目的地跳槽。

跳槽前要考虑不同企业的文化



经典案例

杨丽是一家瓷砖公司的销售经理，一位女性走到销售经理这个位置还是需要一定的本事。她的工作能力强，业务水平高，谈起单子来能说会道，而且懂得怎样和客户沟通能让客户对自己的好感增加到最大限度，她谈下来的单子大多数也成为了长期性的合作单子，而杨丽也因此深得上司的器重。

但其实一年以前，她还在一个私企做销售，并不顺风顺水。因为她所在的私企是一个类似家族企业的公司，公司里钩心斗角的企业文化氛围让她无法集中精力工作，一身才能却处处受到限制。虽然她在那家私企公司已经身居高位，可是依旧觉得自己如果长此以往地在那家企业干下去，就算自己身居高位也不过是在一步一步地倒退。于是杨丽毅然决然地跳槽到现在这个公司。她非常喜欢现在这个公司充满干劲、讲实力的企业文化氛围，而杨丽从普通销售干到销售经理，只用了一年的时间。



要点解析

1. 每个企业都有自己的价值观，企业价值观综合表现为一个企业的企业文化。缺少了良好的企业文化，企业内部就会缺少凝聚力，造成管理的混乱。可以说，一个企业文化缺失的企业，在商场上的竞争力是不足的。

2. 另外，作为一个职业者，也有自己的价值观。如果自己的价值观和企业文化格格不入，就很难在这家企业得到认同，也就没有什么发展的机会。如果发现工作的企业和自己的价值观发生冲突，最好的解决办法就是跳槽。

3. 一个企业的企业文化，无论是对企业还是对职工，都有着很大的影响。诸如办公室、高层政治斗争严重，家族式管理问题阻碍自己的进一步发展，上司任人唯亲等跳槽理由，实际上都是由企业文化直接引起的。

4. 企业要重视企业文化的建立，而职业者跳槽之前，要对打算进入的企业的企业文化做个了解，避免为同一个原因再次跳槽。

切忌盲目地追求高薪资



经典案例

李冰毕业以后找到了一份他自己很喜欢的工作——在一家报社做文字编辑。李冰从小就喜欢看书写字，大学读的也是中文系，而大学毕业以后他也很幸运地找到了一份和自己兴趣专业相关的工作，他非常开心。可是当他工作了半年以后就渐渐觉得有些无聊了，虽然自己依旧喜欢这个职业，可是每天都重复相同的事情，还要担心能否过审，读者是否喜欢，销量好不好等一系列的压力，这一系列的问题让他每天都觉得很焦躁。正在这时，一个公司正在招文秘，李冰偷偷地瞒着公司里的上司去应聘，发现这家公司的文秘职位薪水比自己现在的工作高了二分之一，而李冰也恰巧应聘上了，于是他马上辞了文字编辑的工作去到那家公司当文秘。

可是当李冰当上文秘后就后悔了，虽然现在这份工作薪水高，可是承担的责任和压力也更多一些，再加之李冰本来对这个职业就不感兴趣，于是她开始想念自己当文字编辑的日子，而且越想越后悔。



要点解析

1. 俗话说：“人为财死，鸟为食亡。”追求高薪是一个比较普遍的跳槽理由，也是造成跳槽失败的主要原因。这个理由是对与错不能一概而论，要视具体情况而定。

2. 如果你目前的薪资明显低于市场水平，无法提升，而其原因又不在自己的能力上，此时应该选择跳槽；如果原因是自己能力不够，就应该考虑提升自己的能力而不是跳槽。

3. 新工作薪资虽然很高，但不符合自己的职业规划，只能短期赢利，这样的情况下就需要仔细斟酌了。

4. 能力和薪酬是成正比的，建议跳槽前对自己的综合能力做个评估，根据自己的能力来要求薪水。如果你的能力强，招聘者一般会考虑给你加薪。

5. 切忌盲目追求高薪，更不能仅仅只为了高薪而放弃当前牢靠且适合你的工作，要知道就算现在一时高薪，可是如果三五年一直都是现在这个薪水，那么还不如在一开始就留在适合自己的位子上，慢慢地往上走，终会超过现在的薪水。

因人际关系而跳槽需谨慎考虑



经典案例

张斌性格内向，别人有什么地方做得不好也不愿意同别人讲，就自己憋在心里，最后任由自己越来越讨厌别人，却不试图挽回。而且张斌的疑心病很重，又不善于与同事沟通，常常觉得对方对自己不怀好意，其实别人什么意思也没有。张斌这样的性格导致他在公司里任何时候都是独来独往，工作也是自己一人完成。张斌觉得自己的压力很大，也觉得自己在公司的人际关系不好，会影响自己的发展，于是十分想要跳槽。

可是试想一下，张斌这样的性格就算是跳槽又有什么用呢，难道他跳槽了以后就不会再去犯疑心病怀疑别人了吗？难道他跳了槽以后自己的性格就能变好了吗？难道他不会再一次将自己的的人际关系弄得糟糕吗？所以当我们的人际关系出现了问题的时候不要急匆匆地就想跳槽，而应该反思一下是否是因为自己处理不恰当，只有把根源性的问题解决了，才能让自己的人际关系从本质上有所改善。



要点解析

1. 人际关系不和谐包括与同事、上司关系不和谐，这种情况确实会对个人的发展造成不利的影响，但跳槽却不是解决问题的最佳方法。因为人际关系的矛盾大多是因为自己处理人际关系不当引起，而且与人相处中有各种矛盾也是无法避免的，如果一味采取跳槽这种回避矛盾的做法，治标不治本，问题依然存在。

2. 另外，如果目前的工作各方面都很不错，仅仅因为人际关系而跳槽，对自己来说，也是一种损失。

3. 如果在公司，出现人际关系不和谐，应该去找出问题的原因，尽量解决。因为人际关系不好而跳槽是可惜的。

4. 跳槽的理由有很多，有时候不高兴也可以成为跳槽的理由。但跳槽远远没有看起来那么美，跳好了自然好，跳不好却只会越跳越糟。关键在于，跳槽者在跳之前要仔细考虑，自己跳槽的理由是什么，是否合理，是否能帮助自己。

机会适当，跳槽也无妨



经典案例

林欣在一家公司工作已久，可是三年都没有加薪了，两年都没有升职，这让林欣觉得很郁闷，觉得工作下去看不到希望。可是林欣又不愿意因薪资而和上司讨价还价。毕竟公司工作氛围很好，也很有大家风范，上司也是个果敢的人。他很清楚直接和上司要求加薪的后果：上司点头，自然是他的幸运；若不成，上司可能会觉得他好高骛远，那么恐怕只有离开。可是林欣真的觉得自己在这个公司看不到升职加薪的希望，虽然公司的氛围好，可是这样的氛围没有升职的空间，再好也是鸡肋。

于是林欣鼓起勇气和上司摊牌，但是上司并没有给他升职加薪，林欣虽然伤心了一阵子，但是幸亏眼下他遇到了一个机会：一个朋友即将出国发展，而这位朋友向上司推荐林欣继任自己的位置，职位高半级，薪水可望增加30%。林欣因此庆幸自己向上司摊了牌。有些时候要搞清楚自己最重要的是什么，抓住机会，不要因为一些看起来很棒，实则是鸡肋的东西错失了自己的大好机会。



要点解析

1. 相似的职位，在不同行业、不同级别的公司，薪水可能有30%~200%的差距。对于经验欠缺的初级员工，公司一般不太会主动加薪，总觉得他们还有待磨炼；对于中等级别的成熟员工，公司也很少主动提拔，毕竟越往高处走，职位越少。何况有时上司反而笃信“外来的和尚会念经”，倾向于从外界高薪引进人才。

2. 考虑到个人利益，若有好的发展机会，于名于利都有好的飞越，跳槽何乐而不为呢？其实只要你每次跳槽不是因为同一个原因，那么你的工作就不是失败的。跳槽是为了更好地发展，人往高处走水往低处流，这是亘古不变的道理。

遇到不公正待遇时你该怎么办



经典案例

部门副经理小许最近十分委屈，她始终搞不明白，为何她与小吴同为年

轻女子，部门张经理却总是明里暗里都袒护着同为部门副经理的小吴。有些明明是小吴手上的重活，张经理却找些理由转给小许，每当小许精彩地完成一项工作以后，轮到她出头露面的时候，张经理就硬要把她支开，让小吴得这个便宜。

小许很委屈，一开始她以为自己不小心得罪了领导，多次小心翼翼找机会去化解。但张经理的回答却是：“管理层觉得你应该做什么，你就做什么。”小许每天都觉得自己工作得很憋屈，于是思前想后决定离职。他离职以后来到了另一家公司，而当她摆脱了不公的待遇以后，工作上很快就崭露头角，迎来了一个新的高峰。



要点解析

1. 当上司有偏见时，所有的道理都显得很苍白。当然，你可以等，毕竟时间能够改变人的想法。但路漫漫其修远兮，等到何时方为出头之日呢？难道你要让你自己最有干劲、最好的几年，都浪费在上司的不公待遇中吗？

2. 当遇到不公待遇而询问理由又于事无补时，敌对情绪会让自己更加心烦意乱。不如静下心来，好好考虑自己真正需要的是什么，在这种状况下能否实现自己的期望。如果自己改变现状能怎么样，改变以后的状况会更好还是更糟，这些都是你要考虑的。

3. 建议不妨做好两手准备，一方面打足精神对付现有局面，期待时来运转；另一方面，积极在公司外开拓全新际遇。何必做一只苦苦挣扎的井底蛙呢？放开眼界天地宽，竞争多机会也多，而你要做的就是权衡利弊并牢牢把握。

新工作的工作强度需仔细比对



经典案例

在一家咨询公司任项目组长的林青对辞职显得十分决绝。他在这家公司工作了近三年的时间，到现在每个月月薪近2万元，而且公司是一个私企，公司未来的发展空间很大，她的能力优秀，升任部门经理指日可待。可是因为在私人企业，每天都是在给老板打工，而老板常常压榨员工，将员工的用途发挥到最大，她实在无法忍受每天加班到凌晨两点的日子，无法忍受才28岁已是两只熊猫眼，也无法忍受没有时间恋爱的惨况。

林青刚进公司时健健康康，每个周末都要去健身房运动，可是自从来到这个公司以后，他饮食不规律得了胃病，整个人的气色也一天天地变差。他现在

还年轻，如果再这样熬下去，就算年轻不会出什么问题，但到老了的时候，一定会有病痛折磨。当林青在亲眼目睹一位同事因胃出血晕倒在办公桌上后，毅然跳槽。虽然新工作的薪水是原来的 1/3，但他毫不后悔。



要点解析

1. 一边是高薪，一边是过高的工作强度。在顾此不能及彼的情况下，跳槽与否就成了一道痛苦的选择题。但毕竟每个人的心理与生理承受能力各不相同，因而会做出迥异的选择。

2. 只要认清得失利弊，无论是哪种选择，都可以让你在工作的时候有个愉悦的心情。毕竟健康快乐才是最重要的事。你每天辛苦工作最后还不是为了让自己与家人过上一个开心、宽裕、幸福的好生活，可是如果你因此而累坏了自己的身体，吃不能随便吃，动不能随便动，那么你有再多的钱又有什么用处呢？

3. 有人说现在的职场中人，年轻的时候用身体健康去换钱，到老了又用钱去换健康，这样来来回回，真可谓是得不偿失！

工作和爱情怎么平衡



经典案例

Peter 的公司要在南方开设新的分公司，准备派他去开发市场。因为是辛苦差事，公司很慷慨地给他升了职，驻外的津贴也相当丰厚。在总部待了许久，Peter 也早就期待有机会能一显身手，唯一的问题是，他如何处理和热恋中女友的感情。

要不要冒这个险？距离，可能因为网络、手机和飞机而消失吗？这个问题只能用事实来说话。前三个月，一切似乎还依旧。但第四个月，女友意外出了车祸。当 Peter 从外地心急火燎地赶到医院看到她昏迷中苍白的面孔时，如遭电击。当时脑子里只有一个念头：不能和心爱的人擦肩而过。虽然两个人依旧相爱，可是隔了这么远，有什么事情都不能帮助自己的爱人，这次只是小小的骨折，如果还有下一次呢？“爱人不见了，向谁去喊冤？”这不是他能承受的结局。他必须回来守在她身边。只是总部已没有他的位置，若想回来，便只有跳槽。



要点解析

1. 在工作面前，将爱情放在什么样的位置？怎么样去平衡？真是要做取舍的选择题吗？仔细考虑，只有自己才能给出答案。并且这个答案一定是要最接近自己本真的答案，这样才能够让自己以后的后悔降到最低。

2. 当然，距离就注定分离吗？也不尽然。家家的幸福经各不相同。是走还是留呢？跟爱人推心置腹地长谈一次，如果爱人支持，或者你们的感情够好，或许能得出一个最妥帖的结论。

3. 所谓鱼和熊掌不可兼得，当你面对爱情和事业的抉择时，你不要想着两边都达到完美，这是不可能的。想要得到什么就必然要失去什么，如果你两头都紧紧抓住不放手，那么到了最后说不定都是一场空。懂得取舍方得始终。

全面考虑，转身不败



经典案例

刘新宇是一家公司的副总经理，最近为了工作上的事情和另一个部门的负责人起了争执。因为刘新宇之前就和那位负责人意见不合，业务争抢，小摩擦不断，所以这次刘新宇也格外地生气窝火。可是他知道自己不能冲动，因为这个负责人不但跟自己平级，而且在公司里的人脉颇广。于是刘新宇在与这位负责人撕破脸皮之前，先去联系了一家之前一直想请他去工作的公司，并透露自己有跳槽的愿望，将大概的职位薪酬谈好以后，刘新宇才和那位负责人摊牌。因为两个人彼此都抓着一一些对方的把柄，所以最后斗得两败俱伤，而刘新宇却因为之前考虑周全，当下便辞了职去谈好的那家公司，而那位负责人却在公司里一落千丈，地位大不如前。



要点解析

1. 在你决定跳槽之后，必定会有所期待。新工作、新环境，都会让你幻想着灿烂光明的美好前景。虽然如此，我们还是要非常不识相地提醒你：现实非常残酷。每次跳槽都是人生重要的转折点，这个弯转得漂亮会让你下一个人生阶段走得比别人顺水如意。如何在职场漂亮地转身呢？

2. 首先，一定要看清楚社会的现状、目前工作的前景，公司未来的发展潜力。不要仅因为一点小小的委屈就放弃大好的环境。

3. 其次，就是要充分了解发展的方向。特别是想转换到不同领域、不同职务的人，千万不能凭外在的表面印象就冲动地转行，要了解实质，分析自己是否适合走这条道路，否则都是在走弯路而已。

4. 跳槽最忌人云亦云、好高骛远。过分理想化的跳槽结果，带给你的不一定是美好的将来，反而容易让你遭受更大的挫折失落。

5. 仔细小心地眼观八方，综合自己的现有条件多方考虑，才是你笑傲职场

不可或缺的绝技。

辞职后再找新工作对吗



经典案例

陈天最近在公司过得一点都不好，一是因为公司疯狂地让员工加班，陈天已经连续一个星期没有好好地睡过一觉了，他已经明显地觉得自己的身体扛不住；二是这家公司不但工作强度高而且工资还不高，所以陈天觉得自己没有留下来的必要，准备跳槽。可是他不想还在公司的时候就开始找工作，因为他的工作很忙，即使他在网上投递简历，可以得到面试机会，也没有时间去面试。他向上司提出了辞职申请，准备辞职后着手找新工作。

可是当陈天辞职以后才发现自己当初的决定太过鲁莽，他辞职一个月了都没有找到工作，一直在自己的租房里窝着，没有经济来源让他的生活越来越拮据，他开始后悔自己当初没有考虑好退路就选择了辞职。



要点解析

1. 跳槽前的准备工作非常重要，不能什么都没准备好便拍屁股走人，导致跳槽的高成本，这是不理智的选择。找工作中的很多因素都不是自己能控制的，没有人能够确保自己一定能在某个期限内找到合适的工作。尤其是想转换到不同领域、不同职务的人千万不能凭外在的表面印象就冲动地转行。

2. 辞职后，如果长时间找不到工作会影响自己的心情，打击自信，更容易在走投无路时，随便接受一个不如自己心意的工作。在你决定跳槽之后，必定会对未来有所期待，幻想着通过跳槽达到一个灿烂光明的美好前景。可现实非常残酷，新上司、新工作、新环境、新同事，都会让你感到理想与现实差距很大。

3. 明确了解目标职位，加深对工作内容与任职要求的理解，分析自己的优劣势和对这个职位的胜任力。在离职之前对心仪的公司进行了解，并进行适当的沟通，为跳槽做好准备。

新公司是否和你的职业规划契合



经典案例

梁璐本来是一家公司的销售员工，她的性格开朗、健谈，每次向别人推销

产品谈单子的时候都游刃有余，哄得顾客开开心心地埋单签字。于是梁璐每个月的销售成绩都位列前茅，奖金丰厚。但是梁璐却渐渐觉得自己这个工作不能长期坚持下去。一是每个月跑单子太累，一个女孩子在外闯荡，她也没有太强烈的事业心，不想让自己透支体力和精力。二是这样每天跑单子，每个月的收入不能稳定下来，对于自己以后的发展也不利。于是梁璐打算跳槽。

梁璐看上的一家新公司正在招收策划人员，做了那么久的销售，见过不少大场面，对于运营策划也是颇有心得，所以梁璐想去应聘这家公司。当梁璐成功应聘上了以后，她就从公司辞职了。但是到了新公司她才发现，这家新公司的内部关系太复杂，各方面的牵制让她不能好好地发挥自己的才能。在新公司里，梁璐每天都郁郁寡欢。



要点解析

1. 对新公司的了解非常重要，求职前，要先了解一下公司的基本情况。比如总公司所在地、规模、架构、背景、经营模式、目前的发展状况和未来的发展规划、概况等，最好事先有概略性的了解。如果无法得到书面资料，也要设法从该公司或其他同行中获得情报，包括业绩的表现、活动的规模，以及今后预定拓展的业务等。

2. 还有，应聘企业的文化是否适合你发展，企业的竞争环境是否公平，可以多加注意，入职该企业前充分考虑这些因素，能为顺利跳槽打好基础。

3. 不要因为急于找到工作而相信任何抛给你的橄榄枝，要防止上当受骗。

4. 进入某个公司也不要盲目欢喜，要谨慎地观察、思考，理性思考要战胜感性认识。

递交辞呈要讲究时机



经典案例

梁玉最近有一个天大的喜事，那就是她要当妈妈了。可是这个天大的喜事伴随而来的还有一点，就是她的公司规定产假只有一个月。可是梁玉今日检查的时候医生说有一些胎位不正，让小心保养，再加上又是头一胎，初为人母，自是将其看成重中之重，于是梁玉决定辞职。可是公司里的工作因为一直是她在负责，如果要辞职走人，那么公司就会面临后继无人的情况，公司的运转也会出现些许问题，于是梁玉的部门主管找到梁玉问她能不能再坚持一个月，等找到新人将工作移交以后再走。梁玉虽然觉得为难，但是公司平时福利也算不

错，她也想将自己的工作完美地画上句号，于是便答应下来。一个月以后，梁玉顺利辞职回家待产。

当梁玉生完孩子休养了一阵子以后，闲不住又想上班，她第一个想到的就是原公司，因为一来都是熟人，二来很熟悉环境、好上手，可是过了这么久，梁玉没有把握原公司还会不会招她。于是梁玉抱着试一试的心态去找了部门主管，主管一口答应帮她看一看，不到一个星期就通知她可以回去上班。



要点解析

1. 在所有评估跳槽过程完成后，要安排好自己下一步的方向。这时候，最重要的就是递出辞呈的时机。首先，要先了解公司人事规章中关于离职的规定，包括时间、交接程序、离职手续。然后一切按照公司的规定办理离职。

2. 如果原公司一时之间无法顺利找到接任人手，你也可以多给公司一点交接的时间，这样放点小人情，不但可以顺利维持和旧公司的人际关系，相信对你将来的工作多少都会有一点助益。

3. 千万别说怕麻烦，一领到年终奖金或是薪水就掉头走人，这样会让你遇到更多防不胜防的问题。如果你又想继续待在相关领域工作，所谓好事不出门，坏事传千里，这种不负责任的行为可是会跟在你身边，变成你甩都甩不掉的污名。

用美好的语言作为结束



经典案例

林如在一家商贸公司当部门经理，可是部门里的一位下属是公司老板的亲戚，凭着关系进来，每天耀武扬威什么事情也不做，让林如觉得很厌烦。而且该下属对安排下去的工作也不好好地完成，每次都是推给别人，因此下属也对此颇有微词。最开始的时候还好，林如部门只有这一个米虫，可是渐渐地林如部门的关系户由一个变成了三个，本来林如的部门就不大，属于短小精悍型，每个员工都有自己的作用，一环扣一环，可是突然出现三个，不但扣不上还要连累别的人，一下子让林如的工作压力增大。本来每天可以按时完成工作，准时下班，可是因为这三个人，林如天天晚上都要加班。连着一个多月，每天都是这样的状态，而且公司里不光是自己的一个部门有这种情况，很多部门都有这样的情况。于是林如决定跳槽，这样在公司干下去也不会有什么好的前途，说不定连公司都会衰败。

当林如提出离职的时候，上司询问她原因，林如却只是淡淡地笑道，说是自己的私人原因，一句也没有提自己的不满，而上司也因此对她的好感更进一步，连最后只干了半个月的薪水都给她补成了一个月。

要点解析

1. 当你提出走人，如果你对公司和上司很重要，上司就会真诚地了解你对公司、对他的意见，不要说任何不满。你都离开了，说有何用呢？

2. 上司还会很诚恳地问你，有什么抱怨和意见，要记得千万别说太多，最好什么都不说，反而要赞美和感谢公司和上司为你做的一切。上司会要你告诉他公司可以在哪些方面改进，你可不要傻乎乎地讲一堆忠告，也不要谈你对薪酬的不满。

3. 要离开原来的公司了，无论那里是否存有愉快，对于公司的人事，包括公司的发展，都不用再多说什么了，为彼此都留下美好的结束语吧。

不要轻信挽留的允诺

经典案例

宋东在公司工作了两年。他工作认真，能力也在与他同级别的员工中名列前茅，两年的工作中，每年的业绩也拿得出手，可是上司总是不给他升职加薪，之前宋东委婉地向上司提过几次，可是上司都以没有合适的职位打发了他。前段时间好不容易空出来一个职位，可是上司却让一个关系更好，但是工作能力比不上宋东的同事升职了，宋东因此心灰意冷，找到另一家公司准备跳槽。

上司一听说宋东要跳槽，心里还是着急了，毕竟宋东也算是他手下的一名得力干将，就这样损失了他也舍不得，于是上司找到宋东跟他恳谈了一番，告诉他不要着急，一定会给他升职，而且还有两个月就要领年终奖，这个时候走也不值当，并承诺会在两个月内给宋东升职。宋东思前想后也相信了上司的话，留了下来。可是两个月以后宋东是拿到了年终奖没错，可是升职一事又打了水漂，杳无音讯。宋东一气之下选择了愤然离职。

要点解析

1. 公司为了留人，会给辞职者一些口头承诺，但除非特别真诚和有吸引力，否则不要接受。如果你与另一家公司已经谈妥合作，那么你要是决定留下，等于毁约。

2. 一般来说，你的直接领导为了留住你或让你努力干活，总是会许诺年底发奖金或升迁的机会。这些诺言有些可能是他自己都没有权力决定的，因此不要轻信。

3. 对这些诺言，你要认真分析，哪些是可能兑现的，哪些是不可能兑现的，哪些是可能兑现但不能完全兑现的。因而，当你决定要辞职的时候，坚定地按照自己的决定去做。千万不要相信上司给你的许诺。总之，看好你手里已有的薪水和机会，不要太过重视那些诺言，毕竟，一鸟在手，胜过十鸟在林。

4. 根据调查，绝大多数因为公司挽留而决定留下的人，半年之内就会走掉。你有了走的打算，就已经终结了你在这家公司的上升空间。

5. 走就走得干脆点、坚定点，要么考虑清楚再做决定。

离开公司尽量保持低调



经典案例

杨建拿到了一家上海公司的聘用书，月薪比他现在的工作高了一倍，他非常高兴，觉得自己的前程一片大好，心态也渐渐浮躁起来。他觉得自己马上就要高升了，现在和他一起工作的人以后肯定都不如他，他们只有在这个小厂子里待一辈子，于是他与别人说话的态度也变得傲慢起来。在交接工作的最后一个月，别人与他说话也爱理不理，工作上也不配合，使得原本跟他关系还不错的同事们变得十分反感他。

当杨建到达上海那家公司以后才发现自己要做下这份工作很吃力。首先他人生地不熟，突然要接管这么多人，下面肯定有人不服气，再加上他身体本来就不好，现任职业的工作又多又繁忙，不到一个月杨建就扛不住选择了离职。离职以后的杨建想要再度回到之前的公司上班，可是因为他离职前一系列傲慢的举动得罪了公司里许多同事，所以没有一个人帮他说话。于是一个月前还在傲慢的杨建，不到一个月就变成了落魄的失业者。



要点解析

1. 在准备离开后，就不要参与任何长期计划和项目。当然，一般收到你的辞职申请，公司都会找好接替你工作的人。所以不要承诺任何会延迟到你离开后才结束的工作项目。也不要到处讲你离开的事，更不要告诉别人你得到了多好的 offer。公司最不喜欢的是一个准备离开的人，整天逢人便说自己跳槽的事，影响其他人的情绪。

2. 作为职业工作者，你应把辞职对公司造成的负面影响降到最低。这样也为自己留下一个好口碑，毕竟行业的圈子也小，你之后任职的那家公司说不定和你现在的公司还有业务往来，留下一个好的口碑，对你以后也很有帮助。

3. 离职前一定要谨言慎行。因为你的离职对于你来说是一件好事，但说不定之前有些不喜欢你的人借题发挥，使好事变成坏事。

离职时不忘清理工作电脑



经典案例

谢明因为工作原因要离开现在居住的城市，自然而然地也要离开现任的公司。于是谢明在一个月前就早早地打好了离职报告，并且把自己手上的任务进行了交接。现在到了辞职的时候，谢明很轻松地在离开公司之前做好了离职交接工作，充满干劲地来到了新的公司。当新公司的老板告诉他新公司群发邮箱的时候，他突然想起自己之前的公司邮箱里有自己的一些重要个人资料，可以直接复制到现在新公司所需要的一系列档案中，能省去他不少的麻烦。同时里面还有一些他在工作中的创意和想法，对他未来的职业生涯很有用处，可是当他打开电脑，想要做备份的时候，却发现自己已经不能进入原公司邮箱，自己的账号已经被删除。

谢明当场就傻了眼，他提前一个月就开始着手办理离职手续，什么都记住了，可是偏偏忘了自己电脑里的文件，那里面有他入职以来大大小小所有的文件，这下全部丢失，这比失去一份工作还要让谢明感到心痛。



要点解析

1. 当你要离开后，你需要将所有相关资料（电子版和书面）和事项交给接替你的人，向接替你的人详细介绍你的工作范围、职责、遗留问题、项目情况等。将工作文件逐一发给你的接替者，并做好文字交接记录。

2. 做好这些后，电脑中要删除个人的所有信息和邮件，只保留对下一任有用的所有工作业务相关信息。有的人连自己的辞职书、与猎头的往来邮件和聘书都留在了电脑上。这样让后面接替他的员工难保不产生什么想法，难道你想让自己在离开公司以后还要被公司里的流言蜚语议论一番吗？

3. 离职后，你的工作电脑里留下的只能是工作交接的文件，其余的个人资料一定要清理好，防人之心不可无。你没有将那些个人资料清空，万一别人用这些东西去做一些不好的事情，难免你有嘴说不清。

4. 记得将你公司邮箱里的信件清空，重要的东西早做备份，一旦你离开公司，公司将会冻结你的邮箱。

恪尽职守，站好最后一班岗



经典案例

曾莹曾有过一位下属，已经接受了另一家外企的部门经理聘书，马上就要离职，只是因为交接原因所以在公司多留了一个星期。但是在她最后工作日的那个星期五，突然大上司需要一套更新的今后几年的人员和招聘计划，这份工作对于新人来说因为不了解之前的流程所以极其困难，于是这位下属耐心地坐下来和每一位部门经理讨论今后的人员和组织发展计划，一直工作到将近晚上六点，完成整个计划后才跟大家说再见。她在工作的最后一天依旧坚守自己的岗位，并没有因为自己的离开而觉得公司事务好不好都与自己没关系。这件事情让她的同事、上司对她的好感和赏识极速上升，在她以后的职业生涯中起了不小的作用。现在，她已经是一家美国公司人力资源部经理，相当优秀。



要点解析

1. 这是职业化的标志。职业化就是对自己的职业表现和职业操守负责，而不仅仅是对公司和上司负责。因此，一直兢兢业业地工作到最后一个工作日，没有任何懈怠，不出任何差错非常可贵。

2. 站好最后一班岗，有这样的敬业精神，相信无论在哪儿都将成为闪闪的金子。不要因为离开这个公司，就对工作不负责任。无论什么时候，应该用同样的责任心对待工作。

3. 首先你要在公司内部尽快安排好交接的事宜。顺利的交接过程不但可以避免公司产生困扰，还可以让你的离职不至于拖泥带水。将自己的工作内容、交接事项列出清单，并和接任者充分沟通，确定对方完全了解自己的工作。

4. 对于做外联工作的辞职者，还要通知客户及其他合作伙伴你离开的消息，有时间的话，要带接任者一一拜访。一方面感谢对方这些日子以来的照顾，另一方面让接任者和客户熟悉，不会因为你的离职而造成困扰。这样你不但可以放心地新的工作岗位大展手脚，还可以多少保持既有的人脉资源。

5. 清晰明了的工作交接充分体现了一个人的职业化水平。做好离开前的工作，让你离开后不必为了未尽的事宜和原公司的人继续打交道。当然，私人的

交情另当别论。你如果想在这份工作上画下一个完美的句点，这段时间就是一个非常关键的时刻。

树立目标再跳槽也不迟



经典案例

张天现在已经年近三十，他没有自己的目标，有一份每天上班的工作，但是却浑浑噩噩地聊以度日。他去参加同学聚会发现大家都混得很好，就连自己当初瞧不起的同学也混得人模人样，就自己一个人高不成低不就，没有什么前途。张天开完同学会以后回到公司，正好又因为他的一个工作没有处理好，导致上司将他批评了一顿，张天一怒之下就辞了职。

可是当张天辞职以后他才发现自己完全没有目标，不知道自己应该干什么，不知道自己做什么最合适。已经要三十岁，按道理说是而立之年了，但是他却一无所成，反而冲动辞职，丢了一份相对稳定的工作。



要点解析

1. 有人说：跳槽也分有没有个性。没个性的跳槽，只能让你更不幸。换工作不是为了逃避现实，应树立明确目标，再跳不迟。

2. 每一个员工至少一年有一回工作低谷期，对公司的感情变得很淡薄。对周围的人以及业务觉得单调无趣。如果你年近30岁，但并没有明确的目标，更没有突出的能力。“现在还不迟，要想开始新生活，现在就得开始心动。”内心深处的这些想法不时地在诱惑你，但是看着周围朋友和同事们都拼命往前冲，你又不好下定决心。

3. 一个具有明确职业观的人，在跳槽之前要认真考虑以下几点：在新的公司能否做自己想做的事情；能否充分利用自身的能力和经验，并实现自我发展；能否积累新的经验，能否掌握新的业务能力。

4. 辞去工作并不等于开始另一个美好人生。跳槽可谓是一把双刃剑，它不能是一个被动的行为。换言之，跳槽不应该成为逃避现实的手段，而应该是为了更好的未来而主动去把握机会。

5. 如果你对下一个职业生涯还没有明确的规划，那换工作只是一时心血来潮。如果没有明确的目标，不到3个月你将会厌倦这家新公司，只能反复跳槽。这样，你的职场人生也只能继续走下坡路。

看准机会再跳槽更稳当



经典案例

李尚在一家国企公司工作了两年，他是名牌大学毕业的学生，技术过硬，职业素质也高，在公司里很快就崭露头角。在这三年时间有很多家公司想要来挖他，有些公司甚至开出了比他现在的工资高三倍的高薪，可是李尚依旧不为所动。并不是因为他特别喜欢自己现在的公司，相反地他觉得自己这家公司有很多弊病，国企的工作模式不为他喜欢，太过于累赘，有些时候人情大过规定。员工的工作态度也不是很积极，他更倾向于外企的工作制度，简单明了而且办事极具效率。这三年时间，他一直在等一个自己心仪的企业，他希望自己的跳槽是能够到一家他欣赏而且喜欢的公司里去，所以之前的那些公司开出再高的薪酬他也不为所动。

终于一家李尚十分喜欢的公司向他抛出了橄榄枝，虽然薪酬比不上之前几家公司，但是也合情合理，更难得的是这家公司给出的职位也十分适合李尚，于是李尚立即选择了跳槽。而事实也证明李尚在这家公司果然发挥出了自己最大的优势。



要点解析

1. 有了明确的定位，科学合理的职业规划，还要伺机而动，抓住最好的时机跳槽或进行转型，才能够成功跳到最适合的职业。

2. 那么如何抓住最恰当的时机呢？最恰当的时机需要考虑两个方面，一个是外部时机，一个是内部时机。外部时机即市场人才需求的旺盛时期，这时候虽然有大量的竞争者，但相应的机会也多，能够从众多的竞争者中胜出，更能证明自己的潜力。

而内部时机则是说，你在某一个职位上已经发挥到了极致，你的能力已经超过职位所能提供的空间，这时候不跳槽就会停滞。

3. 虽说决定跳槽的时候，要看新的公司能否提供发展机会，但事实上我们会考虑跳槽往往是因为对目前的公司不满。如果对现在的公司很满意，除非有绝好的跳槽机会，一般来说是不会想到跳槽。

4. 只要有明确的目标，而目前的工作也无法使你前进，那么，现在就是你跳槽的好时机。不在沉默中灭亡，就在沉默中跳槽。

年薪真的最重要吗



经典案例

肖星在一家公司当车间主任，他每天要负责的工作烦琐而巨大，再加上他所在的车间是生产车间，生产中发生的一系列事情都需要肖星去负责处理。有些时候生产上面出现问题的时候需要肖星在半夜起床去到车间看明情况进行调配和补救，虽然每天的工作都比较烦琐，但是很适合肖星。他觉得自己在这个岗位上能够将自己的能力发挥到最大。但是肖星唯一不满意的的就是自己每天累死累活地干，可是工资却不高，只能算得上是中等。但是他每天除了要正常上班以外，经常加班，可公司却并不对他加班的工作发加班工资。

后来有一家新建的公司想要找一个技术过硬且经验丰富的人来把关指导，于是他们花高薪请来了肖星。肖星因为高薪也开开心心地去了，可他工作了一个月才发现，自己并不适合这份工作，虽然薪酬高但是大多是指导安排，没有实践的工作，这让一向是实干家的他感到很不适应。



要点解析

1. 高年薪往往是诱惑人跳槽最直接的因素，也有人只看工资条件就去换工作。跳槽的理由有多种，而在现实生活中金钱的诱惑是最不容忽视的。

2. 如果说有比金钱更重要的，那就是金钱和你工作之间的关系。除非你想用拼命工作几年的钱来做自己的生意，你的工作会关系到你未来的职业和人生方向，那么为区区一点年薪的差额而放弃目前很让你满意的工作，长远来看是一个重大失误。

3. 如果现在的公司不给发奖金，迟发工资，也不知何时会被解雇，那你就考虑跳槽了。但是如果没到这种情况，只因为金额上的差异而考虑跳槽其实并不是一个好的选择。

4. 如果你做出了跳槽的决定，那么就要认真想一想放弃目前工作的代价会是什么，我辞职是为了什么，我跳槽是因为这个公司不能满足我哪些方面的需求。

5. 问题的关键不在于跳不跳槽，重要的是要弄清自己想要做什么。漫长的人生道路要有目标，而跳槽只是实现这一目标的手段而已。

6. 在跳槽前，想清楚自己想要的究竟是什么，要怎么样才能达到目标。不管什么样的职位，能让自己各方面得到提升，让自己能力有所加强的才是好的职位。

25 岁之前，磨炼是不可或缺的



经典案例

张月现在非常后悔自己当初换了工作。当她大学毕业以后，凭借着自己在大学的优秀成绩和大四实习的经验，她很顺利地进入了一家电脑公司。但是因为没有经验的新员工，所以张月并没能去到自己一直想去的重要部门，而是被安排到了营业部。每天都有加班或者外勤，而且对不认识的人也得低三下四，这让她非常不适应，觉得受不了。结果没过一年，张月便离开了这家公司，转到一家贸易公司做办公职。刚换到新公司的时候她还很满意，但时间一长她感到很枯燥，这时候她怀念起以前的工作。后来她遇到了前一家公司的前辈，他说：“面试的时候你表现很出色，上司们特别看好你外向、乐观的性格，而特意把你安排到营业部。想多锻炼锻炼你就把你调到重要的部门去好好栽培你，可是没想到你工作了不到一年就辞职，我们当时都挺为你感到可惜。张月听了这番话后悔莫及：“如果当初再忍一忍，努力工作，那现在该多好呀！”



要点解析

1. 刚入职的员工，要去做辛苦一点的工作，来磨炼体力和精神，多积累一些经验，这样到了三十多岁能做的业务面也就更宽。至少在 25 岁之前，最好不要考虑跳槽，要在现在的岗位尽全力去工作，直到公司能安排重要的任务以后再考虑跳槽也不迟。
2. 新员工跳槽关键在于，在新的公司能够学到多少业务所需的知识和技能。这时候经济独立没多久，很容易被高年薪所诱惑。但要注意，能积累多少经验，比能拿到多少薪酬更重要。
3. 你是愿意一入职场，就顺风顺水，等到了一定高度的时候，却因为经验不足而被狠狠地摔下来，还是从一开始就脚踏实地的，尽管有些坎坷却地基扎实地一步一步地往上走？

冲动是魔鬼，跳槽切忌鲁莽



经典案例

在人事部门工作的李女士在她三十六岁的时候选择了跳槽，虽然她已经工

作了近十五年，经验丰富，而且有一定的人脉圈，可是跳槽的结果依然很不理想。而她离职的原因也太过于冲动。她在工作的時候因为意见不合而跟一位男上司争吵了起来，对方用自己上司的身份来讥讽她，李女士一气之下便说出“不干了！”，说出去的话如泼出去的水，而且得罪的又是自己的上司，所以李女士没法继续在公司待下去。

因为突然离职没有准备，离职后她只有到处投简历，慌慌忙忙地没有好好挑选，最后她进了一家相对稳定的大公司的人事部门。但是在之前的公司，她习惯做一些有变化、有生气的业务，而在这里也没有外勤机会，每天只能坐在电脑前循规蹈矩地处理一些书面业务，这让她很没兴致。李女士非常后悔自己就因为和上司闹矛盾，就厌倦关于公关代理的所有工作，而且没有慎重考虑就匆忙转到了并不适合自己的公司，工作起来没有一点成就感。冷静一想，她只为了逃避一个现实而选择跳槽实在是一个鲁莽的行为。



要点解析

1. 跳槽最关键的部分在于能否积累有助于实现长期职业目标的工作经验，或者能否培养特定领域的业务能力，而不是你能不能得到更多的薪酬或者更好的待遇。虽然这些也很重要，但是如果你跳槽仅仅是因为这些，那么你总有一日会感到厌烦和后悔。所以跳槽前仔细想想，看看自己是否是真的喜欢或者有益于自己。

2. 同样的职业，在小公司的责任和权限往往要大于大公司，因此有时候在大公司找不到合适的职位，选择规模小一些的公司也是一个不错的选择。

3. 跳槽应该是一个谨慎的事情，在跳槽之前应该做好万全的准备而不是一时兴起、随意地跳槽。

无论什么原因离职，都要和谐地离开



经典案例

林莹最近收到了一家公司的邀请，这家公司虽然不及林莹现在的公司规模大，但是给出的职位更适合林莹。不仅工资有所提升，对于林莹来说这这也是一个锻炼自己的好机会，毕竟自己还年轻。而且这家公司离林莹现在租的房子也要近一些，不用每天早上早早起床坐很久的车。于是林莹立刻开始着手办理离职交接工作。

本来林莹现在开始办理离职手续，下个月月初就可以去上班。正好从下

半年的第一个月开始上班。可是因为以前的一些积怨，林莹在办理离职手续的过程中跟她的上司一言不合，吵了起来。因为这件事情，林莹的上司借故拖延在她的交接表上签字，导致林莹的交接工作拖延了几天。当交接工作完成以后，比预期的日子晚了三天，林莹也因此错过了月初第一天上班的机会，不但损失了全勤奖金和当月工资，连年终奖也因为没有从下半年的第一天开始工作而损失了一部分。林莹对此非常生气，对自己的前任上司也越发讨厌起来。



要点解析

1. 当我们跳槽时，原因会有很多，但不论出于什么原因，不管你感到有多么委屈，你也没必要为泄一时之愤，在走的时候把与原上司或同事的关系弄僵，这对你来说是有害而无益的。因为这个时候的争执就像是埋下了一颗“地雷”，在以后随时会炸响，让你防不胜防。一旦这颗“地雷”引爆，或多或少会对你产生影响，甚至毁了你的前程。

2. 所以不管你出于何种原因跳槽，还是留有余地为好，对任何人都不表示异议。这样不仅是让你的人脉圈变广，而且也为你以后的工作留下了一笔资产。

3. 争吵后离开，无异于给前程埋下“地雷”。因为人与人之间的缘分说不清，并不是说你离开这家公司就再也见不了面，人生何处不相逢？

人性化交接，避免不必要的麻烦



经典案例

张宽在一家报社工作，主要是负责娱乐新闻板块，因为他们报社主要的重点是在新闻方面，所以娱乐板块并不受重视。而且张宽在大学里学的也是新闻专业，他自己本身也对新闻更感兴趣，所以不久以后他就找到了另外一家报社新闻部的工作，开始办理离职手续。可是很麻烦的事情是报社里娱乐板块的员工本来就少，新闻板块的又不愿意调动，所以张宽一走就出现后继无人的情况，于是张宽的离职时间就因此被延后。张宽也对公司的行为表示理解，而恰巧张宽的朋友对娱乐板块很感兴趣，是张宽的大学校友，专业素养和能力也有保障。于是张宽向公司引荐了这位朋友，公司进行面试以后非常满意，于是这个大难题就这样和谐圆满地解决了。



要点解析

1. 你可以给原公司足够的时间找人，如果可能的话，最好帮他们找人。千万不可在旦夕之间说走就走。如果你不给公司喘息的时间，撂下一个烂摊子，顶多让你解解气，让你讨厌的上司忙乱一阵子；但更坏的影响则留给了你自己，同行业的圈子不会太大，消息也很灵通，很快地，你的所作所为就会在业内传开，你的新上司也会对你有所防范；最重要的是，没有平和的心态将影响你今后的职业生涯。

2. 当你决定离职，不只是影响自己，还包括主管与同事，甚至会对部门工作气氛有影响。当主管知道你的决定后，接下来便是和他讨论什么时候该让同事知道，以及交接的细节，尽量将影响降到最低。

3. 如果你想把专属于自己的档案带走，在你提辞呈前就该准备好。离职前夕才开始做，难逃瓜田李下之嫌。

4. 在你带走任何工作相关资料前，先确认知识产权的规范，以免引起不必要的麻烦。

给予原公司公正客观的评价



经典案例

李闯辞职以后来到一家新公司。一直以来李闯都工作勤奋，比较得上司的赏识，这天上司突然把他叫到办公室去询问他对自己前东家的评价以及看法。其实李闯当初离职的原因就是因为自己不太适应前公司死板的管理，这让他觉得自己被束缚了，没有自由发挥的空间，所以李闯才因此跳槽到现在这家公司氛围相对自由创新的公司。可是李闯也清楚地知道自己前公司的生产质量和技术并没有问题，自己离职仅仅是因为和前公司的管理制度不合拍。于是李闯既没有夸大也没有贬低，而是站在一个客观的角度对前公司给出了公正的评价。

而上司在听到这个评价以后，思考了一会儿对李闯说：现在公司有一个新的项目需要一件重要设备，之前他对比了包括李闯老东家所在的三家公司，三家公司各有优劣、不好决策，今天听了李闯的意见，决定最终选择李闯的老东家，并且将联络任务交给李闯。而李闯也因为自己的公正评价而得到了一个大大的展现自己工作能力的机会。



要点解析

1. 离职后如果与前任上司见面，尊重、热情是第一要义。不提往日旧事，表现自然、亲切，会拉近彼此的距离，增进感情，同时又表现出你的大度和职业风度，何乐而不为呢？况且，现在交通、通信越来越发达，人员流动日趋频繁，要时刻做好在不同场合不期而遇的准备。
2. 不论是轻松愉快还是恩怨相加的离职，离开后维护旧东家形象的事情一定要做，这样，无论日后你个人的发展如何，老东家都会记得你的良好职业素养，当然也有利于你和他们再打交道时建立良好的关系。
3. 永远不要在现任上司或新同事面前说前任上司的坏话。这样不但对你没有任何好处，还会让上司对你产生猜忌，防备你。
4. 公正客观地评价老东家，不但有利于树立你自己的职业形象，更重要的是，还可以维护老东家的声誉。

离职后别忘了原公司的老朋友



经典案例

黄洁是一家公司的公关部经理，她今年刚刚三十二岁，却做到了一家大公司的公关部经理的位置，并不是她有多好的背景，这其实与她的人脉圈分不开。

黄洁在这家公司工作之前还曾经在两家公司任职，虽然公司不一样，但是她每次工作的部门相同，都是在公关部，这与她对自己的职业规划和选择是分不开的。黄洁在之前的部门工作时都会接触很多的客户，这些客户可能互不相关，但是黄洁还是都和他们成为了朋友，而且在工作结束以后并没有就此断开联系。在平日里黄洁会时不时地打电话叙叙旧，并且通过这些老朋友，黄洁也不停地认识新朋友，就这样黄洁的交友圈越来越大，而且出现的重合区和关联区越来越多。所以当黄洁来到第三家公司工作的时候，她已经拥有了别人拿不到手的客户和别人不能企及的人脉圈，于是公关部经理的职位自然就非她莫属了。



要点解析

1. 有些人以为跳槽后，就可以一走了之，“挥挥手，不带走一片云彩”，这样做看起来似乎洒脱，其实你会无意之中丢失了许多让你今后受益的东西。因为你在一个公司工作过一段时间，可能你所得不多，但与不少的同事毕竟有种

亲近感，甚至是好朋友，他们说不定在以后会对你有所帮助，你不妨把他们看作你的人力资源库。所以在你跳槽高就时，不妨珍惜这一机缘，而不要丢弃这份宝贵的财富。

2. 现代竞争社会里，拥有丰富的人力资源有助于你的事业运转自如。所以当我们跳槽时，要有保护自己人力资源的意识，从过去的工作里掏出属于你的“金子”来，这样的话，你过去的时光就没有白白浪费。留下你的联系方式和电话号码，与上司和同事吃上一顿轻松的晚餐，也是不错的道别方式。

3. 记得离开后不时打个电话保持联系，关心公司和同事的发展，与上司聊聊行业的发展动态，会给你带来意外的收获。

4. 不论到哪里，朋友多了，路才好走。

特殊情况下的离职



经典案例

敬晨进入这家公司已有三个月，在她进入公司前就与公司有过口头协议，敬晨在这家公司的酬劳除去自己每个月的工资和奖金以外，公司每个月都要为她购买最基本的五险一金。可是突然有一天，敬晨在查询自己账户的时候发现公司并未按规定为她买保险，敬晨感到很疑惑，最开始她还以为是公司打错了账号以致买错。于是她赶紧找到人事部说明情况，可是人事部却说公司压根就没有给敬晨买过五险一金，这个五险一金的购买还需要过几个月，这让敬晨非常生气，有种受欺骗的感觉。第二天她便提出辞职要走人，并要求公司补偿，可是公司不但不赔偿，还说敬晨没有达到签署合同上的工作期限就单方面毁约，这对于公司来说造成了损失反而要求敬晨赔偿。

敬晨对此感到很诧异，于是她专门去咨询了做律师的朋友，朋友听到敬晨讲完全过程以后说这样的情况，离职是不用提前30天通知，而可以随时通知公司走人。于是敬晨顺利地完成了辞职。



要点解析

1. 《劳动法》中规定在某些特殊情况下，员工可随时通知公司辞职，也就是说说走就走。在实践当中，最常见的是招聘者未及时足额支付劳动报酬和未依法为员工缴纳社会保险费。

2. 招聘者以暴力、胁迫、非法限制人身自由的手段强迫员工劳动或者招聘者违章指挥、强令冒险作业危及员工人身安全的，员工无须通知招聘者，可以

直接走人。

解除原合同后再签新合同



经典案例

梁磊是一家电脑公司的技术人员，这家公司是之前的老厂子，在竞争日益激烈的今天不可避免地走向衰败，公司效益不好，员工的薪酬自然就要缩水。梁磊因为薪酬待遇实在太低，无法维持自己的日常生活，逼不得已决定跳槽。可是跳槽以后麻烦就来了。

因为当时梁磊找好工作以后就签订了合同，但是因为前公司的离职手续需要一定的时间，所以梁磊并没有按照合同上规定的时间上班，而是耽搁了差不多一个月的时间。当梁磊工作了半年迎来年末的时候，发现自己的年终奖竟然比之前商定的整整少了两千块钱。梁磊很疑惑，去人事部询问，人事部说因为梁磊当初没有按规定的时间来上班，所以扣除了两千块钱作为惩罚。梁磊很生气，因为当时他延迟上班时间的情况是和上司商量过，可是因为是口头商量而且合同之前就已经签了，因为嫌麻烦就没有做修改，于是梁磊只好自己吃了这个哑巴亏。



要点解析

1. 员工提前 30 天书面通知公司解除劳动合同后，在劳动合同未解除之前，不要急于签订新合同，否则不仅因建立双重劳动关系而无效，也有可能也会导致自己和新公司承担法律责任。
2. 从提出辞职到新公司上班有个时间差，常需一个月左右甚至更长时间，这期间所发生的变数员工是无法控制的，假如公司对有意跳槽的人口头承诺高薪，当跳槽之后，新公司却变卦了，不兑现当初许诺的待遇，说好月薪 1 万元缩水成了 8000 元，让跳槽者大呼上当。
3. 比较可行的做法是，跳槽前与意向公司签订一份协议书，约定：员工与原公司解除劳动关系后，新公司将聘用该员工；并明确劳动期限、报酬、工作岗位、违约责任等条款。如此，即便新公司出尔反尔，员工的权益也有保障。
4. 对于工作上所签署的合同千万不要大意，防人之心不可无，关于钱财的事情还是自己多有准备，以免上当、损失钱财。

辞职后，别忘记档案转出



经典案例

谢怀从学校毕业以后，十分顺利地分配到一家国有企业工作。几年以后，这家国有企业渐渐地衰败，濒临破产，他因此离开了该企业准备另谋生路。离职后几个月，谢怀成功地找到了一份外企的高薪工作，顺利入职，可是就在谢怀的新公司准备为他缴纳各类社会保险时才发现，谢怀的档案材料不知去向，导致无法办理各种社会保险。而谢怀去前公司询问，也没有得到确切的答案，因为那段时间人员流动太大，所以记不清楚。

于是无奈之下，谢怀只得重新去一一办理这些档案，每天来回奔波，劳累麻烦不说，最重要的是之前交的几年各类社会保险也因此而清零了。这让谢怀十分心疼，可是也别无他法。从此以后谢怀对自己的档案时时放在心上，离职的时候第一个想到的绝对是自己的档案。



要点解析

1. 员工辞职了，如果档案还留在原公司，没有及时转移，就会导致各种社会保险没有着落。这会对自己以后的合同签订，福利保障造成极大的不便。
2. 当员工在离开原公司时，也应及时向原单位表明自己新的去向或户口所在地，并要求其对档案进行转移，这样才能使自己接下来的工作顺当无误。
3. 根据相关规定，企业职工调动、辞职、解除劳动合同或被开除、辞退等，应由职工所在公司在一个月内将其档案转交其新的工作单位或户口所在地的街道劳动（组织人事）部门。
4. 但是当遇上比如谢怀那种大量员工转出的情况，公司难免混淆，所以员工自己应该管好自己的档案，管好它的去向，以免丢失。
5. 档案上面是对你工作学习的记载，比如说你自己在面试的时候说自己得了什么奖可能没有人相信，但是别人一查看你的档案就知道你说的是真话。所以档案不仅仅是单纯的记载，它也是你的一个证明，所以至关重要。

拥有“一颗开放的心”



经典案例

研究生毕业后，梁天就分配到一家大型国企担任技术开发人员。梁天的优势在于技术很好，外语也很棒，这在当时很是少见。于是梁天的机会就来了，与国外技术合作、谈判等活动，梁天都是被视为首选人才，上级领导对他很赏识。

又过了两年，当一切都发展得顺风顺水的时候，梁天心里开始不安分起来，在稳定的国企，他认为发展一眼就能看到头，自己努力工作，等待几年，最多以后能做到认证中心的主任，虽然还是不错，但是对自己没有太大吸引力。

创业，出来闯一闯，一直是梁天的梦想，于是梁天辞了职，通过自己之前的人脉开始慢慢摸索。经历了无数的挫折和磨炼，梁天终于创办了自己的公司，用自己多年积攒的资金、技术、经验和人脉，梁天成立了一家电子公司，当上了总经理。

经过九年的发展，目前的梁天已经是两家公司的总经理，公司规模也扩大了10倍。在别人眼中，梁天是一个很成功的企业家，而只有梁天自己心里清楚，曾经付出了多少辛勤的汗水，承受了多少的压力。



要点解析

1. 是否在年轻时，就该决定长期投入某一个产业？答案是否定的。大多数事业有成的人，大多没有从一而终地在一个位子上待一辈子。你不妨观察一下，那些成功人士往往因为某一个突发事件会去追求另一个职业生涯目标。然而这些企业家之所以能成一般人所不可成者，就是因为善于把握机会。

2. 抓住机会其实没有规则，上班族必须拥有“一颗开放的心”，才能敏锐地感觉机会的来临。机会来了，就要认真把握，才能成就大事。

3. 换工作时免不了也会有挫折及沮丧，然而在找到了下一个工作时，也就踏上了机会的阶梯。每一个不同的工作其实都是不同的经验积累，而追求卓越的生涯好比赛跑。

4. 想象自己就是赛跑好手，每一个工作经验好比一座跨栏，越过所有的障碍，成功就在眼前。坚信只有经历磨难，才能找到最适合的工作。

做好跳槽利弊分析



经典案例

李明原来在一家国有机械加工企业工作，在他之前的这家公司里有这样两位同事。

其中一位同事叫梁丽，是北方某名牌大学的毕业生。她抱负宏大，对于生产一线的工作根本不放在眼里，觉得这样机械的工作降低了她的档次，班组给她安排的工作她从来不干。时间一长，大伙都不大喜欢她，但她却照样我行我素。后来，上海浦东开发，她很快就向工厂里辞了职，收拾行李去了上海。然而，不到四个月，她又跑回来了，整个人都瘦了一大圈，像个难民。她的那段“闯荡”的日子到底怎么过的，她没有说，别人也不好问，时间一长，就成了个谜。

另外一个同事叫李翔，是职业学校毕业，干的是起重工，每天都是跟吊车和钢丝绳打交道。他在工厂里稳打稳扎，技术越来越好，后来，经过慎重考虑，他去了北京。听说他现在已经有了自己的公司，干得非常不错。

梁丽的失败是因为她把自己看得太高，对困难估计不足。而小李是从底层干起，对困难和挫折都做了充分的思想准备，应对起来就相对轻松了。



要点解析

1. 你是不是可以转行、什么时候转行、适合转到什么行业等都是需要你“多虑”的因素。在跳槽时，你除了要考虑跳槽后新公司和工作是否适合自己之外，同时也应考虑跳槽本身对你所造成的影响和利弊得失。

2. 跳槽后，有利的方面包括：更好的工作条件（包括待遇、环境等）；新的学习环境及发展机会；新人新气象，一切可以从头开始。

3. 跳槽后不利的方面有：须重新开始建立人际网络关系，包括主管、同事、下属及客户；其中任何一个环节没有衔接好，都将给新的职位带来困扰。新雇主期望你在短时间内有所表现；有损个人形象，每多换一次工作，在个人的工作稳定度上就会被多扣一分。

4. 在决定跳槽之前，千万不要盲目地一味想着新工作的好处，任何事情都有两面性，考虑周全可以避免将来后悔莫及。

5. 做好跳槽利弊分析，尽力减少自己的跳槽成本，为顺利跳槽做好准备。

与公司协商解除合同



经典案例

何云是一家公司的部门主管，平日里工作的压力太大让她觉得十分疲倦，想要辞职，可是因为薪酬待遇都还不错所以何云一直迟疑不决。今年三月的时候，何云发现自己怀孕了，医生建议何云在相对轻松的工作环境下待产，这对于小孩子更为有利。于是何云下定决心要辞职。可是问题在于公司十分赏识何云，不想要失去这名优秀的员工，但是又不可能给她长时间的产假，毕竟何云是一位部门主管，任务艰巨。

于是何云开始试图与公司商议，她先是与上司好好地聊了一聊，说明了自己的难处，并且承诺将自己之前负责的工作进行交接完善以后再离职。于是上司也体谅她的难处，何云就这样与公司协商，解除了合同。



要点解析

1. 这是离职首选的一种方案。如果与公司有协商的可能性，尽量去协商解决。一般而言，如果员工无意在公司做下去的话，那么从公司的人力资源管理来说，留下这个员工其实也是有害无益的。所以很多时候这个办法都能解决问题。

2. 在与公司协商解决的时候，员工还要注意违约金。若双方在劳动合同中约定了违约金，在员工提出离职的情况下，公司可能会向员工要求支付此违约金。在协商的时候，员工需要注意合同中所约定的违约金是否合法，不要麻痹大意地损失了。

3. 进行工作交接，并拿到离职交接单。交接单应一式两份，公司与员工个人各执一份。需注意，员工应当拿到一份原件，并且此原件经过了双方的签订或者盖章的认可。需拿到退工单或者离职证明，注意的是也需要原件。因为原件在手，对方才不会将它复印或者是用作其他途径，以此来避免不必要的麻烦。

跳槽不是逃避，而是人生的新起点



经典案例

李越是一家金融公司的白领，最近公司里遇到金融危机，工作越发困难，

员工的压力也越来越大。李越之前在公司工作就因为工作比较困难而觉得压力大，可现在压力不但没有缓解反而越来越大，这让李越感到很烦躁。每天居然开始害怕上班了。这天公司里布置给了李越一个艰难的任务，虽然说艰难，但是试一试总是有可能成功，可是李越试都没有试过就觉得自己不可能完成，开始打起退堂鼓，李越再一想到自己的工作没有完成，肯定这个月的工资会被扣除，想来想去，万念俱灰，竟做出了辞职的决定。

可是当李越辞职以后却发现，在金融危机下，几乎每家公司都生存艰难，公司职员的压力都很大。李越在离职后进入的另一家公司与之前的公司压力相比，不仅工作强度和难度没有减轻而且工资反而还要更低。李越就因为逃避自己的工作而跳槽，却不但没有逃避反而使自己压力更大。



要点解析

1. 有这样一些职场人，曾经在工作上发生了一些不开心的事情，很想抛弃一切，跳槽而去。现在看来就是为逃避面临的困难而跳槽。有人说过这样的话：理论上天下公司都是一样的。一般来说问题发生了，躲是躲不开的，一些问题在现在这个公司不能解决，那么在下一个公司多半也解决不好。

2. 其实，大多数情况下，自己所在的公司并没有那么差，想去且认为不错的公司也未必就那么好。就像围城里说的“城里的人拼命想冲出来，而城外的人拼命想冲进去”。每个公司都有自己的问题，没有问题的公司根本不存在。

3. 换个环境你都不知道会碰到什么问题，不开心的风险系数更高。问题真的是无法解决吗？事实上，那只是“我们觉得”。

4. 职场如围城，跳槽不该是逃避，而是给自己锻炼、历练的机会，让自己变得越来越好。

总结过往工作经验，越跳越高



经典案例

陈斌刚大学毕业进入一家大型企业上班，在大型企业中常常有与其他公司合作合资的工作，陈斌作为刚刚毕业的大学生，工作经验几乎为零，每次遇到这种大型的合作他都是在一旁打下手、负责跑腿的人。可是陈斌并没有因此而觉得辛苦或者对自己的小角色定位感到气馁。反而他每一次参与这种合作的时候不光自己的工作做到尽善尽美，而且他还注意学习上司领导的处事方法，从中吸取经验教训，总结成自己的领悟心得。

后来陈斌离开了这家公司去别的公司上班，也遇到这种合作的工作，他在这时就不仅仅是一个默默无闻的小角色。他凭借着自己之前的经验总结，在公司遇到困难的时候常常向上司提出自己的解决之法，这些法子往往都十分有效，能够顺利地解决问题，陈斌很快就得到了上司的赏识，在之后的工作中也越来越靠近上层工作，没过多久就升职了。



要点解析

1. 在清理你的办公室时，有些杂物是可以扔掉的，不过，千万不要把任何有关工作的东西扔掉，因为这些东西里往往有一些总结和自己的感悟，对于自己之后的工作是有利的，能够吸收的。
2. 离职前，也许你是办公室里最空闲的人，不用为工作业绩而拼命，不用在上司眼皮下装努力，也许你很容易就荒废这段其实可以很好利用起来的时光。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。这样你一定能受益匪浅。在之后的工作中一定会因此有显著的提高，工作能力和经验一定会越来越好，积累起向下一个新高度进发的力量。
3. 离职前，重新整理过去的工作经验，或者是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，领先在起跑线上。

千万别因为跳槽荒废了专业



经典案例

小舟刚毕业两年，她在大学里学的是播音主持专业，毕业以后一直想在电视台里找一个主播的职位，可是现在主播的岗位太少而竞争太大，她很难找到合适自己的职位，常常不是做后期就是做策划。其实如果小舟一直在这种后期的岗位做下去，自己慢慢积累经验，平时多加练习专业素养，说不定过了两三年资历老了或者是有了合适的机会就能顺利地坐上主播台，圆自己一个梦想。可是小舟每次都是工作了没多久就因为没有做自己喜欢的工作而感到厌烦，于是平均每半年就要更换一次工作岗位。而且她的工作涉猎行业也很多，并没有一个集中的规划，或者是围绕自己的梦想展开，只是漫无目的地工作。两年以后，她发现自己除了不停地换工作，在专业上几乎没有积累。小舟发现，即使现在给她一个主播的位置平台，她的专业素养和能力也不足以支撑她很好地完成这份工作，她的能力已经在这频繁的岗位更换中被自己慢慢地丢失磨损了。



要点解析

1. 求职者应该相信自己的实力和能力，相信自己只要是个人才，无论在什么岗位或什么地方工作，迟早会发挥作用，进而达到自己事业的顶峰。

2. 假如大家都不安心在自己岗位上踏实工作，努力钻研，那么其专业技术就很难达到一定的境界，一旦跳槽的话，不但有可能荒废以前所学的专业知识，而且还要花时间去钻研新的专业知识，但由于新专业的学习缺乏一定的基础，学习上就很难进步，更不要说能取得成就。

3. 在跳槽前一定要自己算算是否存在这样的风险，而这样的跳槽代价是否能承受得起，是否值得。

4. 如果想要一直从事某个专业，就要谨慎跳槽，即使跳槽也不要轻易转移专业。

法律维权：我的权益我维护

就业协议不是劳动合同



经典案例

王海从北京某大学毕业后就职于一家网络公司，做软件开发工作。他是天津籍的大学生，是经北京市人事局批准并经学校分配和派遣而留京工作。2000年的时候，王海与一家网络公司、学校三方签订了“全国普通高等学校毕业生就业协议书”，协议约定王某在规定时间内到用人单位报到，用人单位做好接收工作，学校审核列入建议就业计划，并负责办理派遣手续。同时约定第1年为见习期，服务期为3年，未按规定完成服务期则每相差1年支付1万元违约金，不满1年者按1年计算，双方权利义务依报到后签订的劳动合同为准。

而在2002年的时候，公司又与王某签订了一份劳动合同，期限4年，并规定了3个月的试用期。但是不久，王某发现公司在管理和经营方面都不理想，认为自己不适宜在该公司工作，并于2002年8月中旬依据《劳动法》和劳动合同规定向公司提出辞职申请，但是公司则扣留了他的档案，不予办理解除劳动合同的有关手续，并要求王某支付4万元违约金。



要点解析

1. 大部分毕业生都认为，签了就业协议就不用再签订劳动合同，就业协议就是劳动合同，这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与招聘者、学校三方协商签订，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与招聘者明确劳动关系中权利义务的协议，是毕业生从事何种劳动的依据。

2. 另外，它们所包含的内容也不同。就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身的情况，并表示愿意到招聘地就业，招聘者也表示同意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到公司报到后所享有的权利义务。而劳动合同则涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白

这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

3. 区分就业协议和劳动合同；就业协议签订在前，劳动合同订立在后。

4. 就业协议是毕业生与招聘者、学校三方签订的协议，而劳动合同则是毕业生与招聘者双方签订。

签订书面劳动合同需注意什么



经典案例

今年三月，湖南一所高校应届毕业生张怡应聘到一家软件公司上班，双方口头约定的月薪是六千多元。但是当张怡拿到劳动合同的时候，却发现合同上并没有写明岗位和工资，公司说这是程序需要，稍后程序到位了就会填上，张怡虽然感到有些不妥但还是在这份空白劳动合同上签了字。可是几个月来，她每月工资只有三千多元。张怡找到人事部门屡次协调未果，闹到最后公司居然让他辞职走人。张怡非常生气，要求公司支付当初承诺的工资并支付经济补偿金，但是此时公司拿出了与张怡签订的劳动合同，张怡发现原来是空白的劳动报酬处已写上三千多元了。公司以此抵赖说自己在一开始就和张怡商定的是三千多元的月薪，是张怡自己信口雌黄想要多拿补偿，张怡找不到证据证明自己所言非虚，只得吃了这个哑巴亏。



要点解析

1. 像张怡这样遭遇劳动合同“被填空”的人并不少见。用人单位与劳动者签订劳动合同，但合同文本保留一些空白处，可根据单位的意愿随意更改，这都为劳动者日后维权埋下了隐患。

2. 如果张怡想要证明用人单位在劳动合同上弄虚作假，就得找到相应证据，但现实中很难取证。因此，毕业生签订劳动合同时，一定要查看合同文本内容是否完整，是否加盖单位公章，起止日期是否明确，等等，发现空白劳动合同，要勇敢地向用人单位提出自己的疑问，不要贸然签字，以免被用人单位钻空子。

3. 毕业生与招聘者建立劳动关系的时候，就应当马上签订书面劳动合同，千万不能简单地口头约定。劳动合同由招聘者与员工协商一致，并经招聘者与员工在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

4. 招聘者自用工之日起满一年不与员工订立书面劳动合同的，视为招聘者与员工已订立无固定期限劳动合同。

无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”



经典案例

刘昌在一家电器公司已经连续工作多年，因为当初入职的途径并不是正常招聘，所以公司只与刘昌签订过一次三年期限的劳动合同，当这个合同到期后双方虽然没有续签劳动合同，但是还是继续保持了原工作关系。前段时间，刘昌和朋友吃饭的时候听说劳动法规定：只要连续工作十年以上的，用人单位就应当与劳动者续签无固定期限劳动合同。

于是，刘昌计算出自己在这家公司工作满十年的日期。终于到了刘昌刚好在该公司连续工作满十年的时间，于是刘昌就找公司领导商议，要求公司按劳动法的规定续签一份无固定期限劳动合同。公司领导认为公司的后续经营存在一定问题，目前难以与刘昌续签无固定期限劳动合同，但表示由于工作疏忽，多年来未与刘昌签订过劳动合同，以致双方长期处于无合同状况，现愿意马上与刘昌续签一份三年期限的劳动合同。可是刘昌不同意，坚持要求公司续签无固定期限的劳动合同。经过几次协商，双方还是各持己见，以致合同续签的问题一时难以确定，双方就这样僵持不下。



要点解析

1. 《劳动合同法》提出了“无固定期限劳动合同”，改变了以往一些公司一年一签的惯例。员工在该招聘者公司连续工作满十年的；连续订立两次固定期限劳动合同，续订劳动合同的；以及招聘者自用工起满一年不与员工订立书面劳动合同的，除员工本人不愿意之外，都应当订立无固定期限劳动合同。但是需要说明的是，无固定期限劳动合同并非“铁饭碗”，也并不是每个人都适合长期合同，应届生应该根据自己的实际情况来考虑签约期限。

2. 无固定期限的劳动合同，必须双方同意才可以签订。

3. 无固定期限劳动合同，是指招聘者与员工约定无确定终止时间的劳动合同。

4. 根据《劳动合同法》第82条规定，招聘者违反本法规定不与员工订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向员工每月支付两倍的工资。

员工单方辞职无须支付违约金



经典案例

2003年,陈遇与一家公司签订劳动合同,劳动的合同期限是自2003年4月至2008年4月。双方约定:“若员工单方解除劳动合同,每比规定的期限提前一年,就得向公司支付解除劳动合同前3个月工资收入的违约金。”但是在2008年3月的时候,因为个人原因,陈遇单方提出解除劳动合同,公司要求陈遇支付违约金。但是陈遇却认为,自己提前三十日解除劳动合同是符合法律规定的,不应当承担违约金责任。于是公司向区劳动争议仲裁委员会申诉后,仲裁委裁决陈某向公司支付违约金九千元。陈某不服向法院起诉,法院维持了仲裁裁决。

其实陈遇与公司之间有违约金的约定,该约定符合当时的法律规定。仲裁委和法院的裁判,在当时的情况下是正确的。若签订该合同的时间为2008年5月后,则不能约定违约金。即使约定,也属无效。但需要注意一点,《劳动合同法》第97条规定:“本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同,继续履行。”假如陈某和公司的劳动合同存续到2008年5月,则原定的违约金约定依然有效。



要点解析

1.《劳动合同法》实施后,按照新的规定,除了特殊情况外,即使公司约定了赔偿金数额,员工的单方辞职也无须支付,特别是涉及户口方面的违约金,今后将不再受法律支持。《劳动合同法》规定只有两类员工可以在劳动合同中约定违约金:一类是招聘者提供专项培训费用;另一类是对负有保守职业秘密和知识产权义务的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员,如员工违反竞业限制的约定,应当按照约定支付违约金。

2.违约金以劳动合同约定为基础,金额的多少也视劳动合同而定。

3.违约金的数额应当与招聘者对员工的付出以及员工的工资相联系,不能过分高。

经济赔偿金是怎么赔付的



经典案例

张天是深圳市某传媒公司的一名职员，2012年10月30日，张天与物流公司的劳动合同到期。但是公司却不愿续签劳动合同，于是张天要求公司按规定支付合同终止的经济补偿金。张天是在2007年4月1日到这家传媒公司开始上班的，按照《劳动合同法》的相关规定，劳动合同终止补偿金就应该从2008年4月1日算起，那么按照张天每个月6000元的工资标准，张天遂提出了6个月共计36000元的补偿金要求。但是传媒公司的负责人却表示，终止合同不需要补偿，并以此为理由拒绝了张天的赔偿要求。张天没有办法，只好申请劳动仲裁。

在张天与传媒公司劳动合同期满以后，如果用人单位不同意按照维持或高于原劳动合同约定的条件，与劳动者续订劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿，即以2009年1月1日为分界点，对于2009年1月1日后，因劳动合同终止需要支付经济补偿金的，经济补偿金的计算年限应自2009年1月1日开始计算；2009年1月1日之前的工作年限，则不属于经济补偿的计算范畴。劳动合同终止的经济补偿金按劳动者在该单位工作的年限，每满一年支付一个月工资。六个月以上不满一年的，按一年计算，不满六个月的，向劳动者支付半个月工资。张某2008年4月1日入职，2012年10月30日合同期满终止，故其经济补偿金的计算年限应该是2008年1月1日至2012年10月30日，5年的经济补偿总计30000元。



要点解析

1. 经济赔偿金是企业超越法律规定解除或终止劳动合同时的一种惩罚性的赔偿，是违法行为所要付出的代价，其目的是惩罚性。

《劳动合同法》规定如果招聘者随意解除合同或者合同到期终止时招聘者不再续订的（包括招聘者降低劳动合同约定条件造成员工不再续订），都要向员工支付相应经济赔偿金。

2. 赔偿金的数额并非以劳动合同约定数额来计算，而按照直接经济损失额为依据计算。

3. 赔偿金大多以法律规定为依据，即使劳动合同中没有约定，也可能产生赔偿金；招聘者并非支付了赔偿金，就一定可以解除或终止劳动合同，因为员

工可以选择要求继续履行劳动合同。

三年以下合同试用期不能超 60 天



经典案例

林跃于 2007 年 1 月入职深圳某公司，当林跃进入该厂的时候，该厂并未与林跃签订劳动合同，公司给出的理由是林跃尚在试用期，等试用期过了正式录用时再正式地签合同，但张某入职时填写的入职登记表下面有一行备注：新入职员工试用期为三个月。另外这家公司的《员工手册》中也规定：凡是新入职的员工，试用期均为三个月。于是林跃便开始努力工作希望自己能够度过试用期，成为正式的员工，这样不但工资多一些，而且也更有保障，稳定一些。

可是当林跃认真工作了两个多月以后，这家公司就以林跃试用期不合格为由将其解雇，当林跃问起原因的时候，公司却无法给出一个明确的原因，这让林跃十分不服，于是林跃提起了劳动仲裁。最终法院判定公司应该赔偿林跃经济损失，因为不光是公司无故辞退林跃这一点，而且林跃根本没有与公司签订劳动合同，却要增加三个月的试用期，违反了劳动法，所以公司理应赔偿。



要点解析

1. 刚进公司，一般都会有一定的试用期。根据现行的法律和政策规定，劳动合同可以约定试用期，试用期最长不得超过六个月。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月。

2. 劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。需要注意的是，同一招聘者与同一员工只能约定一次试用期。

3. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。此外，试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

试用期需缴纳社保费吗



经典案例

张峰 2009 年 1 月 10 日到某公司应聘，应聘成功以后，双方签订了 2 年的

合同，试用期为2个月。张峰在公司认真工作了1个月，可是在月底的时候，张峰发现公司并没有给自己缴纳养老保险费，之前在合同里是明文规定了公司要帮张峰缴纳养老保险费，可是当小张要求公司为自己缴纳养老保险费时，公司却说：你还在试用期，不能给你缴保险费。张峰虽然觉得不对，但是因为新入职，也不好多说以免引起上司的不满。于是张峰又工作了1个月，到了4月份，公司却还是没有给张峰缴纳养老保险费。张峰找到公司说：我已经过了试用期，这回该给我办理社会保险了吧！然而，公司却说：你的试用期延长到6个月了，现在还不能给你缴费。

张峰对公司的无理做法感到很生气，于是一纸诉状将公司告上了当地劳动争议仲裁委员会。最后，在仲裁委的调解下，公司才撤销了随意延长试用期的决定，并从2009年1月10日起为张峰补缴了养老保险费。



要点解析

1. 招聘者和员工必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费，试用期包含在劳动合同期限内。

2. 试用期内用人单位应该为劳动者缴纳社会保险费。实践中，很多用人单位在试用期内不为员工缴纳社会保险费，劳动者由于缺乏法律知识，误认为试用期用人单位可以不为自己缴纳社会保险费，从而导致自己的合法权益受到损害。

3. 实际上，劳动关系一旦确立，用人单位就应该依法为劳动者缴纳社会保险，试用期并非独立于劳动关系之外的特殊时期，而是包括在劳动合同期限内。用人单位拒绝为劳动者办理社会保险，劳动者可以向劳动和社会保障部门投诉，造成劳动者损失的，用人单位应当承担赔偿责任。

4. 根据《劳动合同法》的规定，用人单位未依法缴纳社会保险费用的，劳动者有权解除劳动合同，用人单位需支付经济补偿。

试用期辞职应三日前通知



经典案例

梁平毕业以后在一家自己十分心仪的公司工作。他在这家公司刚刚工作了一个月，再过一个月如果还是表现良好的话，就能够顺利地转为正式员工。梁平自己很珍惜这个机会，可是昨天晚上梁平突然接到家里打来的电话告知远在老家的母亲生了重病。梁平是家里的独子，自小与母亲的感情很好，得到消息

以后，梁平心急如焚，这边的工作自然是顾不上了，而试用期又不准许请大长假。于是没有办法，梁平只好辞职回家。

可是梁平是第一次上班，不知道试用期要提前三天向公司提出辞职，再加上家里的事情十分紧急，于是梁平留下辞职信就回家了。回家以后梁平忙着照顾母亲，便把辞职的事情忘在了脑后。直到他上的那一个月的班的工资打到他卡上的时候，他才发现工资少了两百块钱，他很疑惑，打电话到之前公司的人事部询问，人事部回答说是因为他没有提前三天向公司提出辞职，所以公司按照规定扣除了他两天的工资。梁平虽然觉得可惜，可也知道错在自己。

要点解析

1. 现实生活中，公司对试用期员工的辞职也需要一个工作交接。此时辞职并非招聘者的过错导致，应当给予招聘者适当的时间来安排其他人接替辞职员工的工作。所以，员工在试用期内辞职的应该提前三日通知招聘者。

2. 适用该条提出辞职的时候，员工应当注意两个问题：一是要确定是否在试用期内，双方约定的试用期若因违反规定而无效的，比如过长的试用期约定、多次约定试用期等。在这些情况下，双方确定的“试用期”实际上就不属于该条规定中的试用期，此时辞职还应当提前三日通知招聘者；二是向招聘者发出解除劳动合同通知时，应当尽量保存相关的证据材料。

工作间隙休息需注意些什么

经典案例

李琪是一家公司的通信联络员，每天接听电话十分繁忙，常常说得口干舌燥，而电话一旦响起来又必须马上微言细语地接听，每天能够休息的时间就只有吃午饭那短短二十分钟。可是李琪的上司是一个极其苛刻的女上司，她觉得李琪应该把公司的利益放在第一位，不管是在中午吃饭还是其他时候，一旦电话响起就必须立马接听。李琪时常因为中午吃饭的时候没有接听到电话被女上司发现，而受到惩罚。

最开始的时候，女上司还只是口头上严厉地批评她不思进取，李琪忍一忍也就过去了。可是到了后来，女上司就直接以李琪工作态度懈怠、工作不认真为理由扣除李琪的工资，这让李琪感到十分委屈。李琪平日里就只是一名普通的员工，每天说到嗓子都冒烟了也不过才拿到仅仅能够糊口的工资，现在女上司还要因为莫名其妙的理由扣除自己工资，这让李琪大为恼火。于是李琪一气

之下越级提出了自己的意见，领导也给予了重视。最终决定在李琪吃饭、上厕所等间隙不用接听电话。



要点解析

1. 工作间隙休息是指员工在工作日的工作时间内享有的休息时间和用膳时间。比如许多招聘者在上午、下午工作期间允许员工在规定的时间休息 10 至 15 分钟，有的还组织员工做工间操；有的招聘者在员工上夜班期间安排夜间用膳时间。所有这些简短的休息时间，都属于员工工作间隙休息时间。

2. 但是你在休息的时候也要注意以下几点：

A. 让你的同事知道你只是短暂休息一下，让别人知道这样的短暂休息对你很重要。并且在休息完了以后以充沛的精神继续工作。

B. 在休息的时候理清头绪。有时候我们试图采用蛮力方法来解决我们工作上所面临的问题。也许我们退一步考虑时，潜意识里就会突然冒出来我们一直要寻找的答案。让自己的注意力暂时分散到一些无须动脑的事物上，事实上会更有助于你解决问题。

C. 休息固然舒服，但职场也是有纪律的，你还得回去工作。设置休息的时限，会使它看上去更为合情合理。

员工周末加班应给予加班费吗



经典案例

赵雷到现在的公司已经两年了，工作很努力，被提升为公司的销售总监。公司也把他列为高级管理人员，对他实行灵活的不定时工作制。但是最近，公司分管生产和销售的副总经理对赵雷的工作方法有些不同看法，对他提出了多次批评意见。

但是，赵雷认为自己一贯表现得还不错，副总经理的批评意见分明是找碴，所以他从来听不进去，只是按照自己的习惯管理。结果，最近公司给他发出一份书面通知，要求他从下月起每天按时上下班，并且每周周末都要来上半天班，而且必须打卡，否则按旷工论处。赵雷觉得这完全是公司副总经理在整自己，便赌气不理睬公司的通知，周一到周五正常上班、而周末则依旧不来。几天之后，公司对他作出了解聘决定，理由是他连续旷工，严重违反了《员工手册》的规定。赵雷非常委屈，但是公司确实有他旷工的考勤记录，公司《员工手册》也明确写了连续旷工两天者，公司可以解聘。



要点解析

1. 日休息是指员工在每昼夜（24 小时）内，除工作时间外，由自己支配的时间。也就是说除了最多 8 小时工作时间以外，其余时间均为员工休息时间，员工享有休息的权利。

2. 周休息又称公休日，是指员工在一周（7 天）内，享有连续休息在一天（24 小时）以上的休息时间。

3. 按现行规定，一般情况下，员工每周应休息两天，即星期六和星期日的休息时间。如果公司的工作时间超出了规定范围，侵占了你的周休息时间和日休息时间，是应该给予类似于加班费之类的补偿。

员工应享有法定节日休假的权利



经典案例

秦朗在一家私营企业上班，老板为了让企业的利益达到最大化，常常让员工加班。因为现在的工作不好找，竞争也激烈，所以秦朗为了自己的工作稳当，对于这些小事也就忍了。但是今年清明节的时候，秦朗要回家祭拜长辈，这是他们家的传统，不管事有多忙，清明的时候都应该回家祭拜。可是公司里却以公司事务繁忙为理由，清明节不放假，要求员工加班，而且加班费也只是象征性地给一些，完全是在苛刻员工，这让秦朗觉得很生气。可是他还是好言好语地向公司申请休假，可是公司态度强硬，不肯放假。最后秦朗没有办法，只得扣工资为前提请了两天假，回到老家祭拜。而从老家回来以后，秦朗也渐渐地对公司失望，没干到一个月就辞职走人了。



要点解析

1. 目前我国劳动者依法可以享受的休假休息权利，主要指法定节假日、年休假、探亲假、婚假、丧假，休假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

2. 2014 年法定节假日可以分为三类，一类是属于全体劳动者的节假日共十一天：元旦（1 月 1 日），放假 1 天；春节（正月初一、初二、初三），放假 3 天；国际劳动节（5 月 1 日），放假 1 天；国庆节（10 月 1 日、2 日、3 日），放假 3 天；清明节（公历 4 月 5 日前后）、端午节（农历五月初五）、中秋节（农历八月十五），各放假一天。逢公休假日顺延补假。

3. 第二类是属于部分公民的节日：妇女节（3月8日）、青年节（5月4日）、建军节（8月1日）、儿童节（6月1日）等，为便于开展纪念活动，有关公民可以放假半天。

4. 第三类是属于少数民族的节日，由少数民族自治区人民政府，根据各民族的习惯，自行决定。

5. 《劳动法》规定：用人单位在元旦、春节、国际劳动节、国庆节、法律法规规定的其他休假节日，应当依法安排劳动者休假。安排劳动者在法定休假日工作的，应依法支付加班工资，不得以补假代替加班工资。

探亲休假需满足哪些条件



经典案例

张正在一家建筑设计院工作，今年第一年春节回家探亲。但是在张正休春节探亲假期间，被建筑设计院扣发了工资，同时，未给其报销探亲假的往返路费，这让张正感到很理解。张正多次找到单位负责人协商，都被拒绝，张正遂将自己所在的建筑设计院申诉到当地劳动争议仲裁委，要求单位补发探亲假期间的工资，并报销探亲路费。最终张正得到了自己应有的工资和路费的报销。



要点解析

能够申请探亲休假需要满足以下几点：

1. 主体条件，只有在国家机关、人民团体和全民所有制企业（国有企业）、事业单位工作的职工才可以享受探亲假待遇。

2. 时间条件。工作满一年。

3. 事由条件。一是与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇；二是与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的待遇。

4. 不能在公休假日团聚是指不能利用公休假日在家居住一夜和休息半个白天。职工与父亲或与母亲一方能够在公休假日团聚的，不能享受本规定探望父母的待遇。

5. 需要指出的是，探亲假不包括探望岳父母、公婆和兄弟姐妹。新婚后与配偶分居两地的从第二年开始享受探亲假。此外，学徒、见习生、实习生在学习、见习、实习期间不能享受探亲假。

年休假需满足哪些条件



经典案例

张雨在一家私人企业上班，这家私人企业属于家族产业，是地方上的民营企业，其中很多规则规定都不够完善，很多时候都是领导说了算，并不像大型的正规企业有明定的规则。虽然这样有时候讲人情，可是有时候又会让人生气。

张雨今年的年休假是五天，他已经有两年过年没有回老家了，父母也是两年没有见到了。所以张雨决定利用今年的七天年休假回老家好好和父母团聚一下。最开始三天张雨见到父母都很开心，可是到第四天的时候张雨却接到上司打来的电话，说公司出现了紧急状况，让张雨立刻赶回去，如果没有赶回公司，那么就视作旷工，情节严重的还要开除。张雨无奈之下只得回到公司，本来是和父母难得一聚的日子，就这样被打断了。



要点解析

1. 年休假是指员工连续工作一年以上的，每年选择一次连续的带工资的休假时间。员工休假天数要根据其资历、岗位等情况有所区别，最多不超过两周。

2. 一般以就地休息为主；不搞公费旅游，也不得以不休假为由向员工发放或变相发放钱物，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

3. 国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。员工有下列情形之一的，不享受当年的年休假。

(1) 员工全年事假累计20天以上，所在单位不扣工资和事假累计两个月及以上，单位扣发工资的。

(2) 累计旷工30天及以上的。

(3) 累计工作满一年不满10年的员工，全年请病假累计2个月以上的。

(4) 累计工作满10年不满20年的员工，请病假累计3个月以上的。

(5) 累计工作满20年以上的员工，请病假累计4个月以上的。

(6) 复员军人。新招工人和自谋职业回原单位工作的，工作时间未满一年的，不享受年休假。

作为员工，你还应该享有哪些休假



经典案例

钱田是某线材厂的工人，他与工厂签订的劳动合同期为三年。合同中关于工资的约定为：线材厂按照钱某的出勤日支付工资，每出勤一天，钱某可获得工资人民币40元，不出勤时，不享受工资。2000年10月份，因国庆节休假时间较长，实际的工作天数只有十八天，钱某出满勤后，领到了十八天工资，比其他月份领的工资都少。财务部出纳告诉他：“这月你干活的天数，比其他月少，所以工资就少。”别的单位按月计算工资，怎么十月份的工资就不少呢？钱某的脑子还是绕不过弯来。一位同乡朋友，对劳动法略知一二，告诉钱某：“十一国庆节休假的几天里，虽然不上班，但企业也应当支付工资。这样一来，你的工资就不会少了。”钱某觉得朋友的话有道理，就到厂人事部交涉，希望为他补发国庆节期间的工资。



要点解析

1. 职工本人结婚或直系亲属（父母、配偶、子女）死亡时由本公司领导批准，可享受一至三天的婚、丧假。职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人前去料理丧事的，可以根据路程远近，给予路程假。在批准的婚、丧假和路程假期间，职工工资照发。

2. 女职工产假为90天，其中产前假15天，产后假75天，难产的增加15天；女职工生育后哺乳期为一年，公司应在每班劳动时间内给予其两次哺乳的时间，每次30分钟；女职工在“三期”内，公司不得降低其基本工资。女职工怀孕不满4个月流产时，应当根据医务部门的意见，给予15天到30天的产假，怀孕满4个月以上流产时，给予42天产假。

工伤人员能享受什么待遇



经典案例

刘才是一家汽车销售公司的业务员，他有一次被派到外地出差，在前去看样车的途中因急于赶路而违章穿行，被出租汽车撞断双腿。此事故经当地公安交管部门处理，认定刘才违章穿行负事故主要责任。而事后，刘才向单位提

出工伤保险待遇申请，可是单位却以刘才在此次交通事故中是负主要责任的一方，而不同意认定工伤。

刘又向当地劳动保障部门提出申请，经过有关部门的调查，确认其事实，刘才是在去外地出差、联系业务期间发生交通事故而受伤。职工受企业领导指派出差，联系业务，属从事本单位的工作，外出期间应视为工作时间。因工作原因发生交通事故，无论有无责任或责任大小，只要不属自杀、自残行为，都应按照工伤保险实行无责任赔偿原则进行工伤认定。所以当地社会保障部门认定其为工伤，而刘才也拿到了自己应得的赔偿。

要点解析

1. 因工受伤的职工可享有：工伤医疗待遇、住院伙食补助费、停工留薪期待遇，确定等级的伤员可享受一次性伤残补助金，1 ~ 4 级工伤职工可享受伤残津贴，确需护理者可享受生活护理费。解除、终止合同者可享受一次性工伤医疗补助金和就业补助金。

2. 因工死亡的职工还可享有：丧葬费、一次性工亡补助金（1 ~ 4 级工伤人员死亡除外），符合供养亲属条件的还可享受供养亲属抚恤金。

3. 当我们遇到这种比较拿不准主意的时候，最好进行一些法律咨询，维护自己的权益。

怎样对经期女职工进行劳动保护

经典案例

刘颖毕业以后就一直在一家传媒公司工作。其实以她的能力虽然在这家公司也不算屈就，可是其实她还可以有更好的选择，可是刘颖却不为所动。除了这家公司有很适合自己的岗位以外，还有就是这家公司十分人性化，对于女职工十分体贴，能够让人感到暖暖的人情味。

刘颖所在的公司每到女员工的经期都会给予带薪休假两天的好福利，这对于女性职员来说完全是福音。女职工在经期来临的时候常常会觉得疲乏，容易感到困倦，有些女职工甚至因为疼痛不得不去医院输液。有些公司完全不体会女职工的辛苦，不但照常上班，有时还要熬更赶夜。而刘颖的这家公司能够体谅职员，自然职员们就会更加尽心尽力地工作。而这也就是刘颖为什么愿意放弃一些更好的机会一直留在这里的原因，一个如此善待职员的公司一定是个好公司。



要点解析

1. 女职工在月经期，身体的抵抗力下降，自然防御力受到一定影响，加上经期特有的生理变化，因此，应对经期的女职工实行劳动保护。

2. 女职工在经期不从事重体力劳动。女职工在经期若从事重体力劳动，势必会影响月经的正常。女职工在月经期时不要在寒冷的环境中工作。比如在冷库工作的女工，特别是未婚女工往往发生较严重的痛经、月经过少或过多现象。若遇有这种情况，在月经期可暂时调离制冷环境，对痛经严重者和经量过少或过多者，经医生诊断可给一至两天的休息假。

签劳务合同的员工不享受社保



经典案例

王静大学毕业以后，因为自己本身的专业不好，大学也不是拔尖的大学，于是思前想后，觉得与其在家乡这个小疙瘩里碌碌无为，还不如去北京闯一闯，说不定能有好的机遇。一晃眼，王静在北京工作已经三年了，这三年里她一直在某公司做销售员。最开始公司和她签订劳动合同时说，由于她没有北京户口，不能签订劳动合同，只能签订劳务合同。等她有了北京户口以后才能签订劳动合同。可是北京的房价那么贵，王静一个穷学生哪里能够买得起房子拿到北京户口，于是这件事情就这样耽搁了下来。

不料，她突然患病住院，光是医药费就花了几万元。此时，她才想到自己还没有办理社会医疗保险。当她找公司要求按医疗保险的相应标准报销医药费时，公司却回答说，你与公司签订的是劳务合同，公司不承担医药费。王静不但没有得到公司一分钱医药费，反而把自己这几年来在北京辛辛苦苦赚的钱全部搭了进去。王静将病治好以后也不想留在北京了，心灰意冷地回了老家。



要点解析

1. 劳务合同是民事合同，是当事人各方在平等协商的情况下达成的，就某一项劳务以及劳务成果所达成的协议，劳务合同不属于劳动合同，从法律适用看，劳务合同适用于合同法以及民法通则和其他民事法律所调整，而劳动合同适用于劳动法以及相关行政法规所调整。

2. 劳动合同受《劳动法》的保护，员工才能享有劳保待遇；而劳务合同却是一种民事合同，是受《民法通则》与《合同法》调整的，员工不能享受劳保

待遇。

3. 只要存在劳动关系，就要签合同，没有什么条件；不签劳动合同，本身就是违法的；购买社会保险是单位的法定义务。

如何与外企办事处签合同



经典案例

李纯在一个美国企业的中国办事处工作，但是被招到这里的员工现在都面临一个异常棘手的状况。具体情况是这样的：办事处是六月底申办下来的，但是具体的招聘和运营实际上在一月份甚至之前就开始了。而李纯他们是在三月份的时候在这里开始上班，最早办事处的负责人承诺六月底就可以将办事处申办下来，然后就可以给员工签劳务合同，交福利，于是李纯他们也是因为新建的办事处，觉得能够理解，也就没有起什么争执。但是现在已经离当初说好的六月过去快一个月了，办事处是申办下来了，但是一直没有和外服签合同，而且总是以各种借口推迟签劳务合同，不仅如此，甚至李纯他们连工资也不能正常发放。办事处现在有员工二十多人，每天都需要正常上班，而且还经常被公司要求加班甚至是通宵加班，因为没有签劳务合同，所以也没有任何加班费。李纯和同事们都苦不堪言，也知道这种情况他们是被骗了，但是不知道该怎么维权比较好。李纯所在的办事处的法人是一个美籍华人，万一维权时这位法人跑回了美国，是不是就没有办法了。这让李纯和同事觉得非常焦躁。



要点解析

1. 国外公司办事处在国内没有用人权利，不能与中籍职工建立劳动关系。假如办事处想招聘职工，必须通过外服公司才行。

2. 因此，在此关系中，员工必须先与外服公司签订劳动合同，再由外服公司与国外公司办事处签订劳务输出合同。

3. 假如职工没有通过外服公司而是直接与国外公司办事处建立了“劳动关系”，签订了“劳动合同”，这种合同本身是无效的。

4. 而李纯这种情况也只有尝试申请劳动仲裁试一试了。

退休后只能成立劳务关系



经典案例

李师傅退休后又被单位返聘，但是他发现这一次单位不再给他上各种劳动保险了，对此他十分不理解，于是就去申请了劳动仲裁，仲裁认为李师傅与单位之间的关系不是劳动关系，而是一种劳务关系，于是驳回了李师傅的仲裁请求。他不服，开始起诉，一审二审也都被驳回。

同时，另一地也发生类似的一个案例：王师傅退休后被某公司聘用，当时约定的是月薪8000元，2003年4月至8月这五个月的工资报酬公司一直拖欠不给。于是王师傅就直接向法院进行起诉，要求支付劳动报酬。单位提出了管辖权异议，认为公司与王师傅之间的关系是一种劳动关系，应该先经仲裁才能诉讼，所以请求法院驳回王师傅的诉讼请求。法院审理后，认为王师傅已经退休，退休后与单位就不能再形成劳动关系，而应是一种劳务关系。所以法院驳回了单位的管辖权，依法进行了案件的审理。



要点解析

1. 在我国现行实践中，退休后的职工再与公司建立用工关系的，一律以劳务关系对待。尽管这一点在理论上还有争议，但是目前仍然是实践中的惯常做法。
2. 要判定劳动者退休后或达到法定退休年龄后是否再建立劳动关系，重点是确定劳动者是否具备劳动关系的主体资格，这是判断劳动关系存在的前提条件。
3. 为此，我们确定劳动关系本质特征，除了要遵守制定的各项劳动规章制度、接受劳动管理并按月领取劳动报酬以外，还要正确理解法定退休年龄的含义。
4. 法定退休年龄包括因病提前退休年龄、特殊工种退休年龄和正常退休年龄，是设定的享受基本养老保险待遇条件之一，而按照《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》的规定，享受养老保险待遇或达到法定退休年龄是劳动合同终止的情形之一，意味着劳动关系主体资格的丧失。

员工看病期间工资不得克扣



经典案例

林申今天在公司上班，搬重物的时候一不小心从楼梯上摔了下来，小腿的

骨头粉碎性骨折，所幸面积不大。林申到医院去治疗的时候，医生说虽然伤势不算太严重，但是俗话说伤筋动骨一百天，最近两个月最好还是静养，不要过度用脚。这让林申觉得很苦恼，因为他的工作就是靠脚走路和手上的力气，现在脚上缠上了绷带，不能走路，那么也就等于说这两个月林申都不可以工作了。

于是林申无奈之下只得向公司申请两个月的病假，可是公司对于病假的态度却是：如果林申要请病假，那么每个月只会付给林申百分之三十的基本工资。可是林申每个月除了自己，还有家里的开销，还有一个正在读高中的女儿，家里的花销很大，妻子的工资也并不多。如果公司只支付百分之三十的基本工资，那家里基本上就是揭不开锅的状态了。后来听朋友说在养病期间公司应该支付百分之六十以上的工资，于是林申向公司提出申请，最终获得了百分之八十的工资养病。



要点解析

1. 如今是看病难、看病贵，同时，很多员工还表达了另一层担忧，也就是病假工资问题。国家劳动保障部门为此发出提醒，招聘者在员工看病医疗期间克扣其病假工资，属于违法行为。

2. 根据规定企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作去医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本公司的工作年限，给予3个月到24个月的医疗期。专家指出，这个医疗期，将作为确定待遇的依据，同时，企业不能在医疗期内辞退员工。

3. 关于工资数额，根据我国《劳动保险条例》规定，医疗期在六个月以内者，按其本企业工龄的长短，病伤假期工资数额为本人工资的60%至100%；连续医疗期在六个月以上者，数额为本人工资的40%至60%。

探亲假被拒绝怎么办



经典案例

赵夏读大学的时候就在外省，毕业以后机缘巧合也没有回到家乡，而是在远离父母的一个城市工作。平日里她也没有办法回家，常常都是通过电话、视频等和父母联系。最近因母亲生病，赵夏向公司申请休假回家探亲，却被公司拒绝，公司给出的理由是，这段时间接近年末，正是公司繁忙的时候，这个时候赵夏请假分明就是为了逃避繁忙的工作，如果赵夏要回家，那么公司会扣除相应的工资和年终奖。赵夏对于公司这个十分不人性化的决定感到恼怒。而遇

到这种情况的赵夏向劳动争议仲裁委员会提起仲裁，要求公司同意休探亲假。



要点解析

1. 单位拒绝赵夏休探亲假的要求是违反劳动法关于劳动者休假权利的规定，是对劳动者休假权的侵犯。赵夏可向劳动争议仲裁委员会提起仲裁，要求单位同意休探亲假。

2. 探亲假，是指职工享有保留工作和工资而同分居两地的父母或配偶团聚的假期。根据劳动法规关于职工探亲待遇的规定，凡在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的固定职工，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇；与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的待遇，但是，职工与父亲或母亲一方能够在公休假日团聚的，不享受探望父母的待遇。

3. 职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为三十天，往返路费应由所在单位承担。未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为二十天，往返路费应由所在单位承担。如因工作需要或者职工自愿两年探亲一次的，可两年休假一次，假期为四十五天。已婚职工探望父母的，每四年休假一次，假期为二十天。

4. 往返路费，超过本人月标准工资的百分之三十部分，应由用人单位负担。另外，用人单位应根据实际需要给予职工探亲路程假。凡实行休假制度的职工，应在休假期间探亲；如休假期较短，可补足其探亲假的天数。可以看出，已婚职工仍然享有探望父母的探亲假的权利，只不过是每四年享受一次。赵某所在单位以赵某已在本地结婚为由剥夺其享受探望父母的探亲假的权利，是没有法律依据的，应予纠正。

工作时间看杂志能否解除劳动合同



经典案例

周全在一家服装厂工作，因为每天上班的空闲时间比较多，所以周全常常会在空闲时带一本杂志去工作的地方看，以此打发时间。可是在一次工作期间他看杂志的时候被领导发现。领导对他进行了严厉的批评，并且扣除了两百块钱的工资作为惩罚。而周全在被发现了这个行为以后，也做出了深刻的反省，认错态度良好并且写了检查。周全以为这件事情就这样过去了，可是没有想到，过了三个月以后，公司居然以周全上班时间工作不认真、看杂志为由要和他解

除劳动合同，也就是辞退他，这让周全措手不及。



要点解析

1. 解除劳动合同是当事人双方依法提前终止劳动关系的行为。本案涉及用人单位单方解除劳动合同的情况之一，即过失性辞退。所谓过失性辞退，是指劳动者在劳动过程中存在某些重大过失时，用人单位有权单方解除劳动合同。

2. 劳动法规定，劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。本案的关键是周某是否“严重”违反单位规章制度，在服装厂的规章制度中，规定了职工上班时间不准看书，如违反纪律，轻者批评教育，无悔改表现者，予以解除劳动合同。

3. 周某在工作时间看杂志，违反了服装厂的规章制度，服装厂领导就此对周某进行了批评教育，周某也写了书面检查。截止到服装厂作出解除周某劳动合同决定之时，周某未再发生违反企业规章制度的行为，周某的行为未构成严重违反规章制度，服装厂因看一次杂志，就与其解除劳动合同，过于严厉，且解除的理由不足。同时也不符合劳动法的有关精神，即在保障用人单位劳动纪律和规章制度顺利实施的条件下，要坚持教育为主的原则，给予职工一个改过的机会，以促进双方劳动关系和谐、健康地发展。

不能以补休代替法定休假日加班工资



经典案例

刘韬在一家服装厂工作，最近正值国庆七天假期，刘韬和家里的妻子女儿约好一起去四川的九寨沟游玩。可是就在他们兴致勃勃地准备的时候，突然接到厂里的通知，因为最近工厂在赶制一批衣服，所以原本的国庆七天大缩水为三天时间，这样一来刘韬的全家游玩计划就此泡汤了。可是看在比平时工资高三倍的加班工资上，刘韬还是决定留下来上班。

可是当刘韬上完国庆节的四天加班以后，公司却并没有按照规定将加班工资打到他们的卡上，而是告诉员工，会给他们另补假期，而工资一分钱也没有涨。这让刘韬感到非常愤怒，自己留下来加班，白白牺牲了和家人一起游玩的时间，就是为了这三倍的加班工资，可是现在公司却只补假期、不加工资，就算把假期的天数补回来，自己也不能和家人再去游玩了啊。刘韬为此向当地劳动保障局劳动保障监察大队举报，请求纠正该公司的错误行为，维护自己的

权益。



要点解析

1.《劳动法》对安排劳动者加班后的工资报酬问题规定了三种情形：

(1) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬。

(2) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资 200% 的工资报酬。

(3) 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资 300% 的工资报酬。法律规定的上述三种情形中，除第二种情形有安排补休或支付不低于工资 200% 的加班工资两种选择外，第一种和第三种情形下只能支付法律规定的加班工资报酬，都不能以安排补休代替。

这三种情形各有不同，相互不能混淆，不能代替，用人单位一旦混淆后极易对劳动者合法权益造成侵害，执法部门应依法予以纠正。

2. 法定休假日对员工来说，其休息有着比往常和休息日更为重要的意义，也影响员工的精神文体生活和其他社会活动，这是用补休的办法无法弥补的，因此，应当给予更高的工资报酬。

试用期被辞退需要理由吗



经典案例

李森高中毕业以后没有考上大学，家里的条件也十分艰苦，于是李森只得就读于一所职业技术学校，学习修车专业。三年的技术学习以后，李森也算是掌握了一门技术。可家乡的工资太低，李森还有一个弟弟正在读大学，需要学费，于是李森决定一个人到沿海城市闯一闯，寻找好的机会。

李森来到深圳以后在一家修车行找到了一份助手工作。因为是新手，所以修车行定了一个月的试用期，先看看李森的手艺再决定转正的事情。李森十分珍惜这次机会，每天跟着带自己的师傅努力学习，不到两个星期就可以自己独立修车了，虽然少了些经验，可是自己独立完成并没有问题。于是李森十分开心地觉得自己转正的事情十拿九稳。可是就在李森要转正的时候，突然冒出来了一个修车行老板朋友的儿子，他的爸爸托关系让他来到这个修车行，这样一来就挤掉了李森转正的名额，而且因为修车行里要不了那么多修车师傅，于是李森就这样莫名其妙地被辞退了。



要点解析

1. 试用期，对于职场中人来说，谁都不陌生。有人认为，既然是“试用”，招聘者和员工个人谁都可以随时解除劳动关系，不需要什么理由。可事实上，因为试用期是计入到劳动合同期限之内的，因此对于员工来说，只需提前三天通知招聘者就可以解除双方的劳动关系；而对于招聘者来说，就必须有合理的理由。

2. 根据我国《劳动法》第21条规定，“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月”。试用期包括在劳动合同的总期限之中。

3. 试用期只是劳动合同中一个特殊的阶段，除了试用期的特殊规定以外，发生其他情况，仍然适用劳动合同期间的普遍性规定。

4. 在试用期内招聘者如与员工解除劳动关系，需具备法律规定的条件。

工作未完成能否得报酬



经典案例

李红与某化妆品有限责任公司签订了一年的劳动合同，合同上面约定：李红的工作是推销化妆品，月工资一千五百元，但拿工资的前提是必须完成价值两千元的化妆品推销任务；如果没有完成任务，公司将不会给李红发工资。

上半年，李红每天辛辛苦苦地工作，还算顺利地完成了任务、拿到了工资。可是下半年的时候，由于受季节的影响，李红并没有如期完成推销任务，但是任务也完成了一大半了，于是她向公司要求按比例发一部分工资给她。但是公司一分钱也没发给她。李红很生气，向公司提出解除劳动合同，并要求补发下半年的工资。公司则表示：一年的合同期未到，不但不发工资，而且要李红承担违约责任。李红觉得自己被压榨了，很愤怒，于是一气之下把公司告上了法庭。



要点解析

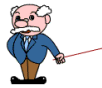
1. 《劳动法》规定，国家实行最低工资保障制度。招聘者支付员工的工资不得低于当地最低工资标准。“最低工资”是指员工在法定工作时间内，提供了正常劳动的前提下，其所在企业应支付的最低劳动报酬。“正常劳动”是指员工按劳动合同的约定，在法定工作时间内从事的劳动。

2. 李红与公司签订的劳动合同中有关“未完成任务，不予发工资”的条款

违反《劳动法》的规定，应属无效。虽然李红没有完成工作任务，但在法定工作时间内从事了正常劳动，公司就应该支付李红不低于最低工资标准的劳动报酬。

3. 每一位职场中的工作者都应该牢记世上没有无偿的劳动，遇到问题和纠纷时，多用法律武器来保护自己，不要走极端的路线。

全国Mini-MBA职业经理双证班 (24年热招管理培训项目)



允许提前获取证书 全国招生 权威双证 请速充电

24年正规管理类教育机构，中国第一代MBA教育机构，值得信赖！（+教授互动微信：122285053）

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（优秀毕业学员可免费升级EMBA学位证）	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高等教育研修证	1280元
全国：工商管理MBA课程实战班100%	高级职业经理资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《人力资源总监》MBA双证书班	高级人力资源总监资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《生产经理》MBA高等教育双证班	高级生产经理资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《品质经理》MBA高等教育双证班	高级品质经理资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《企业总经理》MBA高等教育双证班	总经理高级资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《IE工业工程师》MBA高等教育双证	高级IE工业工程师资格证书+2年制MBA高等教育研修证书	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高等教育研修证	1280元
全国《项目经理》MBA高等教育双证班	高级项目经理资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《市场总监》MBA高等教育双证书班	高级市场总监资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《酒店经理》MBA高等教育双证班	高级酒店经理资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《人力资源管理师》MBA双证书班	高级人力资源管理师资格证书+2年制MBA高等教育证	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+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《财务总监》MBA高等教育双证班	高级财务总监资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《营销策划师》MBA双证书班	高级营销策划师资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《行政总监》MBA高等教育双证班	高级行政总监资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《采购经理》MBA高等教育双证班	高级采购经理资格证书+2年制MBA高等教育研修证	1280元
全国《工商管理培训教师资格》双证班	工商管理培训教师资格证+2年制MBA高等教育研修证书	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 高等教育研修证书	1280 元
全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《生产运营管理师》MBA 双证书证	高级生产运营管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
EMBA 高级企业管理人员课程	EMBA 学位+EMBA 毕业	3580 元

学校还开设：薪酬管理师、绩效考核师、企业教练技术、企业管理师、培训总监、物流经理、工厂管理（厂长证书）、营销总监、企业法务管理师、市场定位研究员、整合营销策划师**等管理岗位MBA课程**



【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（本期只收取企管辅导、职业生涯辅导费1280元，其余费用全免）
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。



【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】

美华企业管理有限公司、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。

【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) **优秀学员可免费升级EMBA学位证书**

(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】(支持网转、柜台办理和自动取款机办理)(如柜台办理请携带本人身份证到银行办理)

方式一	支付宝	支付宝账户: 13684609885 户名: 徐传有 微信转账: 122285053 (学校唯一指定官方微信号/经理圈)
方式二	企业账户	企业帐号: 562080100100076073 账号户名: 哈尔滨美华企业管理有限公司 开户银行: 兴业银行 哈尔滨新阳支行
方式三	中国银行	卡号: 6217855300007073962 户名: 徐传有 开户行: 中国银行哈尔滨爱建支行
方式四	邮政储蓄	卡号: 6217992600016909914 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨南马路支行
方式五	工商银行	卡号: 6222083500001062507 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨市道外区太平桥支行
方式六	农业银行	卡号: 6228450176006094464 户名: 徐传有 开户行: 道外支行民众分理处

可以选择任意一种方式缴纳学费(建议首选工商银行账户), 收到学费当天, 学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教学资料、考试问卷以及收费票据。

【咨询电话】13684609885 0451-88342620

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【微信客服】122285053

【微信公众号】MHJY1998

你该充电了! 请参加24年热招:经理培训课

♥全国Mini-MBA《职业经理》双证班♥



你该充电了! 中国第一代管理教育机构—美华教育 火热招生