

拿几年不变的薪水，头顶透明天花板，
被老板看扁，被同事挤兑……
你的职场生涯，只能这样吗？

Hard Truth
and
Soft Skills

硬实力只是生存的基础
软实力才是胜出的关键

职场软实力 人生硬道理

YK……著

重新定义，再启动

凤凰出版传媒集团
凤凰出版社



面对日趋激烈的竞争，在职场成功胜出的关键就是个人软实力。无论你是刚进入职场的新鲜人还是经理级别的职场老手，只要你希望自己的职场人生往上走，这都将是一本重要的书。

——哥伦比亚互动传媒中国区总裁 王路

《职场软实力，人生硬道理》颠覆了“只要有实力，就会成功”、“只要努力工作，就会被认可”的传统想法，让大家重新思考和定义“实力”的观念，相信一定会改变你看待工作的角度，对你的职场生涯产生重要影响。

——雅虎中国总经理 王帅

《职场软实力，人生硬道理》写出了职场生存的深层次面貌，我认为非常值得推荐给职场新鲜人，作为他们进入真实世界的指南；而对于那些已经在职场打拼多年的人，也非常适合结合自身的问题和困惑，温故而知新地阅读。

——索尼爱立信人力资源总监 张豫吉

正在阅读这本书的读者，真是太幸运了！个人软实力这门学问，学校不会教你，公司不会告诉你，你得靠在职场多年的摸爬滚打，甚至是付出“流血牺牲”的代价，才可能领悟到。

——华谊音乐总经理 袁涛

YK 向来妙语如珠，加上多年浸淫外企，满腹心得，关于职场的诸多妙论信手拈来，读后颇感酣畅淋漓。这本书非常值得一读，我相信每一位职场人都会从中各有所得。

——Qunar.com 总裁、联合创始人 庄辰超

出版人：宋增民
策划编辑：张益
制作协力：常言道文化
设计协力：巴斯光年WORKSHOP
yangct0014@hotmail.com

上架建议 成功励志·职场

ISBN 978-7-80729-808-3



9 787807 298083 >

定价：25.00元

职场软实力

Hard Truth and Soft Skills

人生硬道理

YK 作品

凤凰出版传媒集团
凤凰出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

职场软实力, 人生硬道理 / YK著. -- 南京 : 凤凰出版社, 2010. 7
ISBN 978-7-80729-808-3

I. ①职… II. ①Y… III. ①成功心理学—通俗读物
IV. ①B848. 4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第107103号

书 名	职场软实力, 人生硬道理
作 者	YK
责任编辑	华 艳
出版发行	凤凰出版传媒集团 凤凰出版社
出 品	凤凰出版传媒集团 北京凤凰天下文化发展有限公司
集团网址	凤凰出版传媒网 http://www.ppm.cn
印 刷	北京泽宇印刷有限公司 (北京市怀柔区庙城镇王史山村)
开 本	880×1230毫米 1/32
印 张	8
字 数	150千字
版 次	2010年7月第1版 2010年7月第1次印刷
标准书号	ISBN 978-7-80729-808-3
定 价	25.00元

(凡印装错误可向发行部调换, 联系电话: 010-58572106)

●● 目录

更有智慧的职场生存	001	Happy Working	
让上班 YK 起来	002	唯有清醒者，才能生存	
自序	005	别拿自己不当外人	029
		别让公司绑了票	033
Career		就做职场演技派	036
别挡了自己的路		加班也是公司文化	039
你选错公司了吗?	009	谁更在乎，谁就得付出更多	041
最好的路，不一定适合你	013	个人声誉是你最宝贵的资产	044
追求 Know-How 的乐趣	017	那些比实力更重要的事	047
尊重你面前这份工作	021	也许，你知道的太多了	051
除了工作，还有人生	024	这件事，公司利益说了算	054
		这些歧视是职场的现实	058
		每个人都有一个价格	062

显规则比潜规则更重要	065	别拿办公室当茶餐厅	097
Enable & Enrich		你总得扮演一个角色	100
八小时以内的人生		专业形象靠妆容	103
做被需要的员工	071	SOS, 与老板撞衫了	108
办公室不相信眼泪	074	Relationship	
在公司, 只许调情不许恋爱	077	职场关系千万重	
加班不是万能的	080	虚伪才是对彼此的尊重	113
不做隐形劳模	083	不必人人展露真性情	116
办公桌上的表演	086	好汉不提当年勇	119
简直就是性骚扰	089	面对是非事, 不做是非人	122
别人的工资, 还是不知道的好	092	谁对谁错, 重要吗?	124
其实, 钱并没有铜臭味	094	没有人愿意被当众纠正	127

和同事保持一个安全的距离	130	你要做上司的陪嫁丫鬟?	168
该为过度的人情减肥了	133	Upward Management	
关系, 怎样才算好?	135	让老板听我的	
危险的办公室“工蜜”	138	做挑选伯乐的好马	173
同事是朋友, 也是敌人	141	对上司不要有太多期待	175
被人提防着也不是件坏事	144	每个人都是别人的棋子	178
调教办公室的“小公主”	147	不做 Boss-Hater	181
认清关系, 找对路	150	你打不赢和老板的战争	184
分享的不应该是私生活	153	坦诚示弱, 才能赢得更多	187
烫手问题就是要冷处理	156	给你的上司安全感	190
永远别搭上私人感情	159	聪明搞定“猪头老板”	193
可以忠心, 决不愚忠	162	以退为进, 管理你的老板	196
抱粗腿也是有风险的	165		

做一个懂得说不的人	199	厚道不是职场美德	228
拒绝别人是一门艺术	202		
老板说好，才是真的好	205	Change	
会哭的孩子有奶吃	208	勇于换车的智慧	
		生命不息，找工作不止	233
Leadership		跳槽要有高境界	235
做有担当的 Leader		与猎头相处的法则	238
飞跃透明天花板	213	离开公司，你可能什么都不是	240
换了位子就要换脑袋	216	肯熬肯做，总有你出头的一天	243
哀怨心理也于事无补	219	改行不如改变自己	246
没有真正的“黑锅”可背	222	世界很小，敬业到最后一秒	249
带人带心，收服你的下属	225		

∴ 更有智慧的职场生存

Qunar.com 总裁、联合创始人 庄辰超

对于今天的许多人，尤其是那些正在或即将在镶嵌着明亮玻璃幕墙的写字楼里出出入入、每天在上司同事下属中周旋的白领来说，你必须承认，职场就是生活的主体，理想前途、身家钱途、生活水平乃至做爱质量，都跟它千丝万缕地联系着，撇都撇不清。你也必须承认，职场如险地，身在职场的，得天天琢磨职场的显规则、潜规则，唯恐行差踏错；即将踏入职场的，更免不了诚惶诚恐，提前学习，恨不能捡到秘籍。所以“职场宝典”之类的读物深受欢迎，职场名言一大堆，注意事项千百条，读来都有道理，实践起来却全无头绪。

YK 的文字则不然。这几年，我有空都会读读 YK 的博客——YK 的大字报，痛快之时未免想到，这些文章要是能让更多的人读到就好了。YK 文风犀利，论社会万象，看似逍遥无忌，实则拳拳有心；侃办公室故事，看似八卦扯淡，实则鞭辟入里，直指人心。YK 向来妙语如珠，加上多年浸淫外企，满腹心得，关于职场的诸多妙论信手拈来，读后颇感酣畅淋漓。

关于职场，杰克·韦尔奇曾说：“纠正自己的行为，认清自己，从零开始，你将重新走上职场坦途。”这本书里都是一些充满智慧的文字，读这本书，相信每一位职场中人都会各有所得，对即将踏入职场的新鲜人而言也大有裨益。

而且，YK 文字的妙处在于，读者不用把这本书看做教材、指南或者攻略。你大可歪在沙发里，把脚架在茶几上，舒舒服服地读下去，时而拍案叫绝，时而会心一笑。

让上班 YK 起来

著名作家、《花溪》编辑总监 黄佟佟

Q YK，你为什么叫 YK？

A YK 懒洋洋地答道，YK 就是愉快的意思，没什么重大意义，懒得想名字，就顺手这么一拿。

Q 可不是吗？来得好不如来得巧，神秘的 YK 正是“愉快”汉语拼音的首写字母，简单得来甚至没有多大的回味余地。YK 是一个奇怪的混合体，她有着北京姑娘杀伐决断浑不吝爱谁谁的亮烈脾气，更有着港式文化影响下的无所谓无厘头话之你的淡定性格。

“很多年以前，当我还是一个职场新丁，憧憬满怀地去某声名显赫的世界五百强企业面试，我的未来老板对我说：‘我希望你是喜欢做这份工作而选择这里，而不是出于对我们这个品牌的仰慕。’什么？难道不应该对自己所做的产品充满激情吗？工作半年后我就明白了他的意思，日常工作琐碎如婚姻，仅靠真爱是撑不下去的，你必须喜欢做你正在做的事情，才能对它有耐心。

“换个更通俗的说法：做 LV 的店长并不意味着进入上流社会，你也不必因为能免费吃哈根达斯冰淇淋而去他们公司打工，冰淇淋并不算贵，赚到钱自己买来吃也是一样的。”

这就是有着强烈阅读愉快感的 YK 文风。但与其说 YK 写文章追求愉快，不如说追求愉快根本就是她的人生目的，看愉快的电影，听愉快的音乐，交愉快的闺蜜，嫁愉快的老公，上愉快的班……慢着，上班能愉快吗？所有的东西都可以愉快，唯独上班愉快，实属人生中可遇而不可求的事，这世界上最难做的就是面对人的工作。而十几年在世界五百

强公司上下求索，更见识过各种不同的职场生态，冷眼旁观的识途老马 YK 找到了一种令自己 YK 的方式。

这是一本追求愉快的职场手记，它就像巧克力砂仁冰淇淋，读来有着双重的愉快享受。一方面，毫无疑问，这是一本“如何成功穿越职场的过关宝典”，就像 YK 说的，“职场像一条封闭式的收费高速路，走错一步可能就要绕很大的弯路。怎么能尽量避免这种表错情的悲剧呢？”

很简单，就是在你进入职场之前、初入职场之时，拿起这本书。读后，你才会知道，在听人说是非的时候，要沉默微笑。你才会了解“在公司，只许调情不许恋爱”的原因，“关系，怎样才算好？”……事实上，看到书里的那些标题，连我这种混迹江湖十来年的老职场身上也飘出无数冷汗：“每个人都有一个价格”、“虚伪才是对彼此的尊重”、“不必人人展露真性情”、“被人提防着也不是件坏事”、“坦诚示弱，才能赢得更多”。

另一方面，当然，这更是一本现代职场聊斋。如果不是读到它，你怎么知道一个花了五年时间从秘书升到市场部经理的女人在跟老板敬酒时，同事们会在一旁给她配音：“我脱了，您随意。”更不会知道一个年年申请职位的老实男心中的算盘，对这样一个员工，你每次都不肯给他升职已经很愧疚了，怎么还好意思裁他呢？于是他的目的也就达到了：在公司稳如泰山地做下去。

不过，职场再重要，它也只是生活的一部分。这本书不仅带给你职场进步的忠告，更有意义的是教你认识人生成功的真谛，“很多人之所以寄情于工作，是因为他没有能力建设八小时以外的人生，最典型的莫过于没有私生活的老姑婆夜夜带着一班手下加班。工作和生活是相辅相成的两面。不懂调剂的人，就像充不满电的电池，无法快乐地再投入工作……”

YK 一如往昔，心情愉快、生活简洁、态度爽脆、快意恩仇、纵横江湖，用一支俏皮的笔写尽写透了职场，遑飞逸兴，永托旷怀。世界很大，职场很小，鬼怪很多，豪杰亦不少，大家要保持 YK，战斗到最后一秒。

在我刚刚开始写职场专栏的时候，曾经有个名校毕业的小朋友，颇不以为然地跟我说：“我们这行比较单纯，靠的是技术和实力，你们那些办公室里的‘钩心斗角’派不上用场。”

我很希望十年以后他仍可以铿锵有力地跟我说这句话。这句话代表着一大批有潜力没经验雄心勃勃意气风发的职场新人的想法。没错，职场需要过硬的业务能力，但职场其实并没有一份纯技术性工作，除非你一辈子不打算升职。任何中级以上的管理职位都不是光靠写报告就能做的，你永远要面对大量对上对下的沟通和人际关系的管理。或者我们可以这样说，你觉得在公司里从没遇到任何利害冲突，自由自在像在自己家后院撒欢儿，那么只有两种可能性：或者，你的职位还不够高；又或者，你已经做错了许多事得罪了許多人而不自知。

另一个值得探讨的问题是：你如何定义实力？学历和专业技能是硬实力，而态度、经验、人脉、个人形象、跟企业文化的融合度……这些职场软实力，往往越是聪明人，越容易忽略。在世界五百强企业工作的十余年，我见过的聪明人不可谓不多，甚至你可以说，能在顶尖外企里占一席职位的，都不是等闲之辈。但他们中最后能取得事业成功的，只有一小部分。而我所认识的成功人士都惊人相似：除了出类拔萃的智商，他们都有着非同一般的意志力，和卓尔不群的人格魅力。硬实力只是生存的基础，而软实力才是登天的法则。

在厚黑学当道的时候，有人很容易把软实力误读为阴谋诡计。在职场打拼若干年，谁都不免遇到过高低起伏，难免压抑和不平。办公室当

然不是游乐场，但肯定也不是龙潭虎穴，把职场形容为荆棘丛生的黑暗江湖路，究竟是在吓唬刚出山的新鲜人，还是想给自己的失败铺一条后路呢？这就是我对厚黑学最不感冒的地方，它看似睿智深沉，实际上是给弱者提供逃避现实的借口，好像成功的都是些有心机没底线的人，我们太纯洁，所以才败下阵来。这样的自我麻醉也太不厚道了。

可以说，这本书就是一个职场人浮沉十几年的笑和泪。有些是经验，有些是教训，我不后悔跌了几跤才学到，但我更希望十年之前就有人能全盘告诉我。

别挡了自己的路

你选错公司了吗？

最好的路，不一定适合你

追求Know-How的乐趣

尊重你面前这份工作

除了工作，还有人生

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

人是环境下的产物，再优秀的人才，也得借助一个平台才能发挥自己的潜能。人生不同的际遇，并不单纯由个人性格和能力决定，大家往往把这际遇归结为“运气”。何谓“运气”呢？其实就是天时、地利、人和：选择一个有良好前景的行业，加入能让你成长和发展的公司，并抓住一切从眼前飘过的机会。



你选错公司了吗？

人生的距离是怎样拉开的？为什么有的成了富同学，有的却成了穷同学？对一个职场新人来说，选择行业或企业需要考虑到哪些因素？

女怕嫁错郎，而人人都怕入错行。怎样选择适合自己的职业道路？每个人的目的地不同，成功之道也因人而异。我没法三言两语地告诉你怎样选择最适合你的工作，但至少可以提醒你如何避免上错贼船。

面对明码标价的薪资、福利和职称，人人都会按计算器选择综合价值最高的那一个，但是除了这几个硬件条件之外，还有许多微妙的软性因素，比如说公司文化、经营理念、行业前景……有人说这些虚无缥缈的东西关我什么事，我只不过是来打工的。先别说得那么轻巧，如果不适应公司文化，这份工你都未必能坚持几天，更别提以后的发展了。

人是环境下的产物，再优秀的人才，也得借助一个企业的平台才能发挥自己的潜能。现实生活中不乏这样的例子：大家都是名牌大学的高材生，毕业后都找到貌似不错的工作单位，然而在

多年后的同学聚会上，结局总是会令人大跌眼镜：有人还安稳地在国家单位上班，有人已经成为拥有宝马豪车的投资公司高级顾问，甚至有人开了一家公司并且成功上市……往往这种戏剧化的际遇，并不单纯由个人性格和能力决定，于是大家就把这际遇归结为“运气”。其实何谓“运气”呢？即天时、地利、人和：选择一个有良好前景的行业，加入能让你成长和发展的公司，并抓住一切从眼前飘过的机会。

选择职业应该像投资一样谨慎和理智。职场新丁少的是经验，多的是热情，他们容易犯的错误是选择自己“喜欢”的公司：它家的产品你从小用到大；它家的品牌影响了你的生活；它们公司的 Logo 是一块熠熠生辉的金字招牌，能到这样的公司工作真是与有荣焉，夫复何求！当你有这样的感觉时，一定要冷静地问自己：除了它是某某公司之外，这个工作还有什么别的地方特别吸引你吗？

一般人总认为，应该为自己喜欢的公司工作，即便其他的一切都不尽人意，就因为这份额外的感情，还能支持着你做下去——没有用的，你越是喜欢一个公司，对它的期待就越高，当你真正进入这家公司，会发现褪去了光环的一切其实都没有想象中那样令人兴奋。事情还可以更糟，你可能发现你爱喝的那个果汁，生产过程极为可疑；你觉得高高在上的那个品牌，做起市场推广来有很多猥琐的手段；那个被大家敬仰羡慕的公司，不乏一群庸庸碌碌不胜任自己工作的官僚。真相有时候令人十分幻灭，就因为你不愿意相信它。

好吧，让我来给你举个实例。苹果公司，一直以它的创新精

神和炫目的设计在业内著称，独一无二和充满想象力的产品吸引了一批忠诚狂热的粉丝。苹果的总裁史蒂夫·乔布斯也被拥戴成了苹果教的教主，每当苹果的新品发布，精神矍铄、活力四射、随和洒脱的乔布斯只穿一件黑色T恤和牛仔裤就能引发世界狂潮。每个手握 iPod 的人大概都憧憬能到这样一间充满自由创新精神的公司去工作吧？

就有这么一个对新技术充满热情的程序员，有幸得到了美国苹果公司总部的工作。有一天早上她在电梯里遇到一名从未见过面的同事，她欢快友好地说：“你好！”对方只朝她点了点头。她又主动介绍自己：“我是某某部门的。你是哪个部门的？”仍然没有回应，电梯一开，那人昂然走了出去。下午，她被叫到总裁办公司，那位电梯里的同事坐在桌子后面向她微笑：“你现在知道我在哪个部门工作了吗？”

没错，这位先生就是乔教主，当天下午，她就被辞退了。苹果公司奉行的就是这样一种严厉的中央集权式领袖制，教主的权威不容别人轻慢或忽视。这也很正常呀，也只有这样独断专行的公司才可能做出那些特立独行和反商业之道而行之的产品。公司没有错，错在你投奔之前，没有做好思想准备。还好这不是结婚，否则代价就不只是幻灭了。

职场像一条封闭式的收费高速路，走错一步可能就要绕很大的弯路。怎么能尽量避免这种表错情的悲剧呢？很简单，在进入一个公司之前，尽量多地搜集有关讯息：

首先，去伟大的互联网上查一查，这家公司所从事的行业，有没有发展前景？如果它只有一个核心产业，而这个产业在数码

时代有逐渐衰落的趋势，且最近十年都找不到任何有关它新技术开发的₁消息，那么除非你打算在该公司光荣退休，否则你需要认真想一想未来五年公司会在哪儿，你又会在哪儿。

再者，向面试你的每一个人尽量多地询问该公司的组织架构和经营理念，即使你得不到真实信息，也可以从他们的回答中看出一个公司的文化。如果他们的员工都是愉快、专业、积极向上的，说明这个公司向员工灌输的是正面的价值观。如果他们油滑、疲倦、官僚……你愿意与他们为伍，也成为这样的人吗？

更重要的是，如果能间接认识在这个公司工作过的员工，你得询问一些细节，例如同事关系如何、老板的管理风格、近一年的员工流动性等等。切记，再好的公司，你也得先活下来才有可能得到好处。

软实力的硬道理：

怎样选择适合自己的职业道路？职场新丁少的是经验，多的是热情，他们容易犯的₂错误是选择自己“喜欢”的公司。

最好的路，不一定适合你

为什么说最好的路不一定适合你？为什么你喜欢的工作不一定是适合你的工作？

朋友所在公司是国家电力公司的直属企业，在这个风雨飘摇的世道，能在这样的公司工作，真可以说端上了铁饭碗。但是，他们公司想从应届毕业生里招聘几个北京籍的设备安装技术员，竟然招了几个月都招不到。

据说，现在工作很不好找，何况应届毕业生。“毕业即是失业”这句话也流行了很多年了，身边亲戚朋友同事孩子的孩子，净是些报国无门的，有的闲在家里一年多还没有着落。难道都预备在家“啃老”吗？

我一直很难相信血气方刚的他们就是懒得生虫，也有钱不去赚，甘愿宅在家里混吃等死。伸手问人拿钱的滋味多难受，被父母辖制了那么多年，好不容易有独立自主的机会，怎么会不愿意飞出去呢？其实，他们不是不想工作，而是找不到理想的工作。他们心目中的理想工作，大概都跟手机广告里的成功人士一个款：西装革履，办公在高档写字楼，出差住五星级酒店，满嘴蹦英文

词儿，张口闭口谈策略。什么？叫我穿工作服去电厂安装设备？太吃苦了。有的大学生寒窗四年宁可去商场站柜台贩卖高级化妆品，仿佛和那些昂贵精致的产品站在一起自己也与有荣焉，笑到僵硬站到脚软也在所不惜。可惜现在不是封建社会了，否则去贾府应聘个丫鬟干干，更能满足虚荣心。

也难怪这些没见过世面的他们，其实对于什么是“好的工作”，很多在职场混了多年的人也仍旧想不清楚。在选择工作的时候，往往被办公楼装修、出差目的地、住宿标准这些细枝末节转移了注意力。大多数人喜欢中央商务区高档写字楼，提公文包在此类地点出入好像更具白领风范，但后来发现此处停车困难、中午吃饭拥挤昂贵；偶尔要下乡镇出差的工作大家躲避不及，可没料到该工作同时亦有很多出国培训的美差……世上并没有十全十美的工作，如果一个职位能提供丰厚薪酬福利和良好的发展前景，那些细枝末节的事情都算不上什么了。

有过几年工作经验的人还可以待价而沽讨价还价，一只脚刚踏出校门的职场新鲜人尤其没资格挑三拣四。工作经验比名校文凭还值钱，有工作就比闲着好，晚一天开始工作就吃一天的亏。先抛弃自己对工作的理想期望吧，你根本还都不知道工作是怎么回事，又怎么能知道自己真正想做什么呢？

对刚毕业的大学生来说，最好的选择是考入大机构做管理培训生。这一过程通常为期两年，你在公司主要业务部门轮换实习，而公司提供相应的培训。这是一个绝佳的了解公司和了解自己的过程，不但公司可以在这两年内观察评估你的潜力和专长，你也得以在短期内熟悉公司各部门的业务，并且摸索出适合自己的

职业道路。究竟是适合做销售冲锋陷阵，还是擅长在后台做供应链管理？五百强跨国大企业不是每个毕业生都有幸挤得进去的，关键的是，你要找一个接触面宽、有机会学东西的公司和职位。有人怕底层工作琐碎繁杂，但谁一生下来就专坐在电脑前研究美股的涨落呢？含着金钥匙出生的太子爷想做接班人，还得先往基层体验一番呢。

选择职业得像选择终生伴侣一样谨慎。坚持不懈做一份工作数十年，非得是你喜欢做的工作才行。可什么是自己喜欢的工作，是个很纠结的问题。颇有一些人在三十多岁的时候发现自己原来痛恨这份工作，对工作的极度厌倦差点引发中年危机；或者到了一定的职位再也升不上去，才意识到这份工作自己并不擅长。这个现象很正常，因为我们并不真正了解自己，也不了解职场。不少人觉得自己性格外向就应该做销售，喜欢听音乐就应该去唱片公司，其实他们只见到了这些工作的表面。正确的做法是把一个光鲜职位的职责分解开来，看看这个职位每天都需要具体做什么事情。如果占工作60%以上的都是你愿意做并且擅长做的，你才有可能把这份工作做好。

有的人深知自己不适合压力大、需要斗志和野心的工作，却仍义无反顾地扑上去，勉强自己去做好。原因很简单：这些职位处于公司核心业务部门，有较多升职加薪的机会——没错，但同时也有被“斩首”的可能。而且你付出了十倍的努力之后，是不是真的能做到呢？其实完全没有必要跟自己较劲，“行行出状元”这话估计没多少人真正相信，但它偏偏就是真的。公司所有的资深高层，都有差不多的地位和工资，不管他代表哪个职能部门。

你以为后勤总监的工资一定比销售总监低吗？所以，重点是你能不能找到一家顶尖的公司，并在自己的领域做到最好。

很多年以前，我还是一个职场新丁，憧憬满怀地去某声名显赫的五百强企业面试，我的未来老板对我说：“我希望你是喜欢做这份工作而选择这里，而不是出于对我们这个品牌的仰慕。”什么？难道不应该对自己所做的产品充满激情吗？工作半年后我就明白了他的意思，日常工作琐碎如婚姻，仅靠真爱是撑不下去的，你必须喜欢做你真正正在做的事情，才能对它有耐心。

换个更通俗的说法：做LV的店长并不意味着进入上流社会，你也不必因为能免费吃冰淇淋而去哈根达斯打工，冰淇淋并不算贵，赚到钱自己买来吃也是一样的。

软实力的硬道理：

你如果天长日久做着一份工作，那一定得是一份你喜欢并擅长的工作。认清自己想要什么，比如何去争取更重要。

∴ 追求 Know-How 的乐趣

为什么通过他人的经验，我们才能成长得更快？如何从模仿开始，建立起我们的自信？



| Just Ask YK

我进公司不久，领导派了一个老业务员带我。我开始还挺开心的，觉得不用自己摸索。但很快发现，他根本不愿意教我，总是给我看一些没有用的材料，叫我整理资料学习理论，碰到具体的问题，我去问他，他总是说，这些不着急，你要慢慢来。他去见客户，我想跟着学习，他总是找各种理由推脱。来了几个月，我一点收获也没有，有次开会领导问我很常识的事情，我都答不上，领导都对我有意见了。我该怎么办，直接去向领导投诉吗？

换工作的成本其实很大。学习新业务和熟悉新行业，平均大概只需要三个月的时间。但是适应新公司的文化，以及和新同事

打成一片，可能要等上一年。而得不到同事的支持和协作，是很难在公司里有好的发展的。新人甫进公司，未摸清状况就直言不讳地跟领导投诉老业务员，是一种很恶劣的姿态。首先，等于撕破脸直接向老业务员宣战了。那边厢领导也很不耐烦，还没见做出什么成绩，光会兴风作浪。如此一来，不管孰是孰非，起码就说明你的 People Skills（待人处世能力）很差。

一项工作的各个环节都有很多诀窍，由经验丰富的识途老马来做就得心应手、事半功倍，新手无论多聪明都难免会走弯路。这些小诀窍就称之为 Know-How，老员工也因此成为公司宝贵财富。这些诀窍无非是经验积累，前人跌了跟头学得乖，其实并不难掌握，正所谓教会徒弟饿死师傅，老业务员出于对新人的不信任，略为保守藏私也是很正常的。人家越不情愿教你，态度越得谦和，领导给的鸡毛切不可当成令箭，要有个徒弟请教师傅的样子，狠狠地尊敬他恭维他，说他不仅业务精湛，而且人气爆棚，在公司里、客户面前，地位简直无人能够企及，他一高兴，放松了警惕，也许就不吝赐教几招。

到一个新岗位，若想尽快上手，光学本门武功速成是没用的，必须全面熟悉公司的工作流程。这些功夫光靠言传身教可不成，说干了嘴未必能让你摸清门路，所以也别怪老业务员不教你，应该自己主动找各协作部门的同事了解情况。要了解的内容包罗万象，从公司的发展策略、管理风格，到具体各部门的架构、业务范围，乃至部门间的关系以及每个人的工作风格，而这些事情是无法从成堆的文件和 PPT 里梳理出来的。而即便把前人经验写在小本上，烂熟于胸，也不及亲身经历一遍来得清楚。不要以为事

事由老业务员带着来一次，以后就一路畅通了。这就好像学车一样，在练习场上钻过千竿万竿，独自上路的时候还是手心出汗，漏洞百出。所以我的建议是，干脆直接去大马路上练车：实习期间能有个项目给你做再好不过，千万别瑟缩推却，说什么我刚来不熟悉情况。就因为你是新人，才能不耻下问而不被人质疑，就因为你是新人，才有资格做错事而被原谅。这是多么难得的尝试机会啊。

在黑暗中摸索是一个痛苦的过程，经常碰得灰头土脸，或跌到鼻青脸肿。有人会赞你勇气可嘉、孺子可教，也有人会不耐烦，故意制造障碍。实在走不下去，也要寻求帮助。但公司不是幼儿园，老业务员也不是专门指派给你的保姆，人家肯定是要优先完成自己的工作，空闲时间才来关怀一下你的成长。识趣的，就别像刚学说话的孩子一样，随时十万个为什么，遇到问题自己先查阅资料摸索方法，有问题记录下来，在对方方便的时候坐下来有纹有路有逻辑地跟人探讨。这种带有强烈目的性的请教，完全不同于教科书式的信息灌输，解决问题之后豁然开朗，过程中的一切教训也都自动转变成你的 Know-How。

公司里的坏人其实是很少的，基本上不会有人故意压制你，希望你试用期内一事无成最后卷铺盖走人。但如果他的消极态度严重影响你的学习进程，也不怕，我这里还有压箱底的一招：你可以把入职培训项目做一个进程表，同时发送给老板和业务员。上面详细列出你的学习计划、预期效果和实际完成情况，你自己做过多少努力，老业务员起到了什么作用，一目了然。和所有的商业报告一样，这份总结表不需要带任何感情色彩，只需量化事

实，领导自然就知道问题出在了哪里。这时候你再主动提出下一步参与工作的具体要求，对方就没法再推脱了，顺便也让老板看到你积极进取的态度，“被老板看到”就是机会的开始。

软实力的硬道理：

到一个新岗位，若想尽快上手，光学本门武功速成是没用的，必须全面熟悉公司的工作流程，主动找各协作部门的同事了解情况。

∴ 尊重你面前这份工作

站在“世界末日”这个时间节点上

“危机”这个词所引发的联想往往跟“灾难”这个词联系在一起。灾难来临时，我们往往会感到一种前所未有的恐惧和绝望。但是，如果我们换一个角度来看，灾难也是一种机遇。在灾难面前，我们有机会重新审视自己的生活和价值观，有机会重新定义自己的人生目标。正如那句老话所说：“天降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，曾益其所不能。”

未来是不确定的，有些事情是你无法掌控的，面对工作中的挫败，怎样才能发挥出挫折的正面效应？

在危机面前，我们往往会感到一种前所未有的恐惧和绝望。但是，如果我们换一个角度来看，危机也是一种机遇。在危机面前，我们有机会重新审视自己的生活和价值观，有机会重新定义自己的人生目标。正如那句老话所说：“天降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，曾益其所不能。”

金融危机一夜袭来，还没到秋天华尔街已经萧瑟了，成千上万失业的金融才俊捧着纸盒子从摩天大楼里悻悻地走出来。电视上一名前投资顾问在街头接受访问，幸运的她刚刚在一间小公司找到一个职位，待遇没有以前高，但是她诚惶诚恐地表示一定会珍惜这个机会，兢兢业业地做下去。

有人说繁荣的经济才会刺激大家都去搏命赚钱，其实世道不好会让人有危机感，更尊重眼前这份工作。既然靠这份工作养家糊口，就算是工作辛苦、老板刻薄，也得忍字当头。反之，如果外头永远有无限的可能性，老板怎么才能留住能干的员工呢？一份合约没多大用处，必须用升职加薪这样的必杀技，好用是好用，可是成本也未免太高了。

前几年社会经济繁荣，新职位满天飞，谁一个月不接上三五通猎头的电话？薪酬也是水涨船高，没有50%的增长一切免谈。“人才”都被惯坏了，一旦遇到行业低谷，当头一闷棍打下来，根

本不知道前途在哪里，行业里最大的公司都倒下来了，我们以后还有什么地方可去呢？

其实这正是考验人的时候，最好的人才永远不会被市场抛弃，最坏的形势下也存在着机遇。谁都听过那个“态度决定一切”的故事吧？阿迪达斯的老板叫两个销售代表去非洲做市场调查，发现非洲人民光脚不穿鞋。态度消极的那位下结论说：此处无市场需求，没生意可做。乐观积极的那位兴高采烈地汇报：这里存在巨大市场潜力！我们不用站在理论的高度去论证积极的态度在成功路上究竟能起多大作用，问题在于：市场低迷的时候、公司倒闭的时候、长期失业的时候、受老板打压的时候，你不振作起十二分精神，又能怎么办呢？在挫折面前一蹶不振是件相当奢侈的事，我们要能负担起这种奢侈，大概也不需要出来打工了。

其实还不用等到大难临头，如果你列席任何都市白领的饭局，一定会听到如下血泪斑斑的控诉：老板不用说是刻薄的，同事中时常涌现出小人与白痴，工作量大到匪夷所思，累死也等不到升职……（我们先假设他说的都是真的）可是你从来听不到他打算花任何力气来改变不如意的现状。职场会有什么无法解决的难题吗？没有，这又不是全球变暖阿富汗战乱南极臭氧层出现破洞。工作难，请努力进修；老板恶，可以设法讨好；升职加薪事宜，可以去跟公司讨价还价；实在忍无可忍，还可以辞职转工，东家不做做西家。有些人把一句“这家公司真是一天也待不下去了”嚷了三年，个人简历还一字没更新过，你究竟指望得到谁的同情呢？

与其用人生大道理给白领们频繁打鸡血，倒不如让他们心平气和地接受现实。比如公司在遣散员工的时候，它会不会因为你

面色难看、消极怠工就放你一马呢？你要么是去公司内积极活动，要么是赶紧去市场上找工作，哪怕就是去组织工会跟公司坐地谈判，也不失为一种解决问题的方法。即便最后不可避免地离开公司，也不见得是世界末日。我认识有人拿着遣散费出国进修，或者终于可以去丽江休那个以前不能成行的长假……光是坐在家里哭，时间也是会过去的。人生是自己的，最少你要对自己有个交代，或者在找下一个工作的时候，跟面试官也有个交代吧。

职场生涯其实并不至于像有些职场书的封面标题那样险恶和触目惊心，大多数人不过是坐在写字间踏踏实实打一份工，享受“五险一金”和免费茶点。爬到上层权力中心才需要钩心斗角、步步为营，也不是人人都有机会高处不胜寒。只是人人偶尔都得摆出一副备受困扰的姿态挟以自重，这年头承认自己的工作不苦不累一帆风顺，就好像说自己没失过恋一样老土无趣。试想一名资深白领女，穿着本季新款的名牌专业套装，挽着杂志推介的通勤款皮包，坐在城中最流行的时尚餐厅里，不发几句职场牢骚，简直就是暴殄天物。不过耐人寻味的是，如果你注意到，成功人士有时也抱怨，但他们甚少把重点放在老板有多不靠谱，公司政策有多变态……他们更爱说自己做了些什么，以及千辛万苦改变了些什么，也许这就是他们之所以成为成功人士的原因。

软实力的硬道理：

在挫折面前一蹶不振是我们负担不起的奢侈，既然靠这份工作养家糊口，就算是工作辛苦、老板刻薄，也得忍字当头。

除了工作，还有人生

下班后的你，都在做些什么？难道要让工作膨胀到占

据你的整个身心吗？

我有一个男同事，被老板和客户折磨得生不如死，每天中午坐到饭桌旁都摆出一副已经吃撑了的样子，唉声叹气地问：“我觉得活着没意思，怎么办？”同事们纷纷给他出主意：去酒吧买醉，去疯狂购物，去足球赛场上扔个酒瓶子……他都不肯，最后大家只好说：那你去死吧。

要不然你让大家说什么呢？他其实并不想寻求解决问题的出路，不过就是想沉浸在这种自怜的情绪里，像失恋少女一直翻看两人热恋时的照片和情信一样。这种自欺欺人颇有快感，但这快感跟嗑药的效果一样，不会持久，醒来加倍痛苦。工作本来已经很辛苦，努力给自己补钙打气喝红牛都未必能做得好呢，哪还禁得住这样自寻烦恼。再说，你以为别人都是傻子吗？看不出你一脸怨怼。老板不一定都欣赏聪明能干的人，但一定都喜欢积极向上热爱工作的人。

不要说老板了，调查表明：爱传播负面情绪的人在公司里不

受同事欢迎。可不是吗，工作压力已经够大，还要看你那张苦瓜脸，简直需要额外津贴补偿。这份工作真的有那么难熬吗？谁也不是公司抓来的壮丁，都是自己经过三番五次面试抢来的职位。这份工作除了能让你养家糊口，还时不时提供免费旅行机会，以及靠山吃山靠水吃水的福利。也是因为这份工作，你才认识张总李总王总，得以和那些有名望的公司做生意，成为圈内人赞赏的职业经理人。一份工作，有趣、有价值、让你成长，你还想怎么样？还想让它包你家庭幸福、实现自我，并成为全宇宙最受欢迎的王老五吗？你未免也太贪婪了吧。

很多人对工作厌倦，是因为这份工作占据了他生活的全部。对工作太过投入而患上职业病的人很多，比如做消费品的朋友一进超市就情不自禁地帮人整理货架；做设计的人看报纸先看排版；做供应链的人连自家冰箱里的果汁都实行安全库存管理；项目经理连周末出门踏个青都能折腾出一套小表。“现代人对工作如此不满，原因是我们对于工作有过多的期待。”美国管理顾问柯斯坦（E. L. Kersten）在《哈佛商业评论》中写道。确实，如果一个人的生活中只有工作，他当然觉得工作应该为他的全部人生买单。

工作和生活是相辅相成的两面。不懂调剂的人，就像充不满电的电池，无法快乐地再投入工作。悲剧的是，很多人之所以寄情于工作，是因为他没有能力建设八小时以外的人生，最典型的莫过于没有私生活的老姑婆夜夜带着一班手下加班。有些人没有专长、没有爱好，除了专业知识之外一概不懂，闷得要命。除了名片上的“张经理”之外他谁也不是，脱下那身深色西装他就没有安全感。现代社会的很多职位，对人的综合素质要求越来越高，

这样缺乏内涵的人，恐怕以后连“张经理”的角色也扮演不好了。试问生活无趣、言语无味的人，在饭局上和客户能聊些什么呢？一个每天只知加班，从不看书看电影的设计师，怎么能源源不断设计出有创意的产品呢？

确实不是每个人都有幸能做自己喜欢的、刺激有趣的工作。有时日复一日对着密密麻麻的报表，真有大声喊叫的冲动。所以日本人发明了老板模样的人偶痛殴，英国人花几十块钱参加砸汽车比赛，这些手段跟喝醉酒一样，只能麻醉自己，明天醒过来怎么办呢？如果想从这种困境中解脱，就应该想法给自己找一个寄托。有很多人除了在办公室里做一颗庸庸碌碌的螺丝钉之外，还有另一个身份，脱下刻板的黑西服，他可以是业余赛车手、酒保、鼓手、点心师傅……这不仅仅是消遣，更是一种角色扮演，能够在开始厌恶工作、厌恶生活、厌恶自己的时候，暂时逃离出去。白天是彼得·帕克，晚上是蜘蛛侠；平时是戴眼镜的克拉克，披上斗篷就是超人。

不幸得很，我们大多数人必须工作才能糊口，但是别把自己变成除了这份工作就一无所有的人。当你除了这个工程师甲或者会计乙之外，还有你自己的时候，或许你就不会整天纠结于工作中的烦恼，或许你会对这份工多点兴趣，这份工也会对你多点敬意。

软实力的硬道理：

别把自己变成除了这份工作就一无所有的人。除了工作，还要创造丰富的人生。

唯有清醒者，才能生存

别拿自己不当外人

别让公司绑了票

就做职场演技派

加班也是公司文化

谁更在乎，谁就得付出更多

个人声誉是你最宝贵的资产

那些比实力更重要的事

也许，你知道的太多了

这件事，公司利益说了算

这些歧视是职场的现实

每个人都有一个价格

显规则比潜规则更重要

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

健康的宾主关系应该是互相需要、互相依赖和互相尊重，你用你的价值换取报酬，双方合作愉快。对公司太过投入，会对公司产生一些不切实际的幻想。当这些幻想撞到冷冰冰的现实，难免会产生怨妇心理。

别拿自己不当外人

公司和我們究竟是什么关系？对公司，我们应该奉行怎样的相处之道？

有个大学毕业刚两年的孩子，去一间公司面试，面试官例牌问他：你前一个工作干得好好的，为什么会想到我们公司来？他说：“哦，因为听说你们公司在国贸办公，我女朋友的公司也在这栋写字楼。”

这个小朋友可真有趣。也许考官看腻了面试老油条，会被他的“纯真”打动吧——这种可能性是很小的，诚实是一种好品质，但是在办公室里，尤其是在面试的时候，恐怕还是虚伪点好。见工似相亲，做假诈骗当然不妥，但总要拿出最好的一面与人相看，抛开目的不谈，起码是个尊重。有的人面试足足迟到20分钟，气喘吁吁闯进门，一边挥汗一边解释：“我坐公共汽车来，一路堵得很厉害——”面试机会又不是天天有，请您拨冗来一趟而已，劳驾您破例叫个出租车，提前安排好时间路线，按时出现好不好？做这样的无辜状，谁稀罕看呢。迟到已经够可耻了，还理由多多，马上就遭人嫌弃，万死不得翻身。

每间公司面试步骤不一,五花八门。大公司异常磨难,须过五关斩六将,又口试又笔试,现场模拟,智力竞赛,外加做小品,热闹得像做综艺节目。有的公司还故弄玄虚,请你做一套看似不相干的测试,然后请心理专家分析你的个性,看看是否适合这份工作。搞得再花哨,也不过是为着人事部的业绩更好看。有些夫妻在一起生活半辈子,还未能看清楚对方的真面目呢,短短一个面试能洞悉人性?经过人事部的筛选,应征者的条件多半都半斤八两,无非看谁更合眼缘。谁是真命天子,其实在第一轮相看中早已悄悄心仪,余者都是陪衬,再用力,也不能力挽狂澜。

从面试那一刻起,你已经开始塑造你在公司的形象,这个工程将一直持续到你离开公司的那一天。有人说那也太累了吧,这是上班呢,还是演戏呢?事实上,每个人每天都在社会上扮演着一个角色,这叫“我们认知中的自己”,或者“我们想让别人看到的自己”。真性情并不总是那么可爱,而且它不一定是你工作需要的特质,多少还是虚伪一点好。

大公司喜欢宣传自己善待员工、关心员工成长,希望给员工创造家一样的气氛。善待员工很容易理解:一味刻薄压榨员工的都是傻公司,员工身体健康心情愉快才能提高生产力,从而为公司创造更多的价值。这所谓的“家庭气氛”,是要求所有员工都共享一个相同的核心价值观,这样才能把劲儿拧成一股绳。让你在茶水间喝咖啡、在家庭日带孩子来公司联欢,并不意味着你可以公私不分。还真有人不明白这个道理,办公桌上贴满小两口亲亲热热的大头贴、中午吃饭时连闺房之乐都说出来裨益街坊,晚上干脆带着男朋友一起来加班,就差换上拖鞋在公司地毯上打滚了。

其实，这些琐事都会直接给你的专业形象扣分。对给你发工资的人亲近之余一定得有份尊重。你就算真不拿自己当外人，顶多也只能算那种豪门家的媳妇，一边努力成为融洽自然的一分子，一边也得时刻兢兢业业珍重身姿，才对得住自己的米饭班主。

健康的宾主关系应该是互相需要、互相依赖和互相尊重，你用你的价值换取报酬，双方合作愉快。对公司太过投入，会对公司产生一些不切实际的幻想。当这些幻想撞到活生生冷冰冰的现实，难免产生怨妇心理。比如一个在公司服务超过十年的老员工，觉得自己最好的日子都给公司了，遇到公司裁员，就如同秦香莲遇到陈世美，怀揣着十几个月工资的遣散费还咽不下这口气，仿佛自己是立下过汗马功劳的开国元老，应该被人一辈子养起来。你的功劳，人家不是每月都有支付吗？要知道你的青春并没有白白奉献给公司。除了工资、培训和发展机会，公司好像也没什么可奉献给你了。难道你要的真是天长地久？这要求也太高了，爱人都未必一定能给你。

如果有人跟你说他亏欠公司良多，你也不必相信。真有知遇之恩，涌泉相报就得了，不会有人因为这个就做牛做马，外头有好机遇也不去争取。当然，你不方便在刚接受十个月培训之后马上离职，或者在紧要关头直接跳槽到竞争对手阵营，这是起码的职业道德。除此之外，你只应对自己的职业发展负责，在正确的时间为正确的公司服务。不一定要跟公司手拉手共同成长，还有人在一个公司三进三出呢，公司为什么还要招他？其实没有什么合与不合，大家是为了共同目标走到一起来，有的是长期目标，有的是短期目标，都是为了双方利益最大化。签约时很高兴，分

手也没撕破脸，这才是专业的工作态度。

软实力的硬道理：

健康的宾主关系应该是互相需要、互相依赖和互相尊重。无论在公司多舒适，对给你发工资的人也得有份尊重。

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

●● 别让公司绑了票

面对公司集资这样的要求，我们该怎么处理？怎么合理地处理我们和公司的关系？



| Just Ask YK

前一阵，公司领导忽然把我叫去谈话，先是表扬了我最近的工作，说当初升我做中层是没错的，之后话锋一转，说我是公司的重点培养对象之一，以后上升空间很大。为了让个人和公司更加密不可分，希望我能买十万元的公司股票，还说这样的机会并不是人人都有。当时，领导脸很酸，我没当场拒绝，说回去想一想。他就让我一周内答复他。其实我挺不乐意的，觉得公司这种要求很无理。我的十万块一交就很可能打水漂了。如果不答应，领导定会非常生气，也没有我好果子吃。我想和公司商量，只买三万元的，不知道行不行？

如果你们公司是 Google，或者是像 Google 一样的潜力股，持有公司股权是件挺不错的事。江湖上至今还有很多激动人心的传奇故事在流传，最令人吐血的比如那位为 Google 硅谷总部员工做保健按摩的阿姨，一星期去三个下午按钟点算钱而已，获赠了点 Google 的股票，现在也提前退休住在楼上楼下的大房子里养老了——不过请注意，他们都不会逼员工买股票，那叫 Option（选项），半卖半送给员工，待公司股票上市的时候，员工有权用远低于市场的价格购进，或者直接赚取差价。

股权算是新兴公司给员工的福利，至于公司如何存活和发展，还得靠风险投资。公司经营者硬掏员工的兜攒本钱，是很无耻的行为。这个道理很简单，我可以借钱给你吃饭，但我不能借钱给你炒股。不过是公司里一个小小经理，也是要每天起早贪黑埋头苦干的，你道这是腐败的清政府呢，大家花上几万两银子捐个官儿当当，上任后不出三年就赚回来了。

上交“十万元押金”，确实能够让个人不敢轻易离开公司，这不是等于被绑票嘛。可是我看不出它在何种程度上能约束公司不抛弃员工。所以，不要跟我们提“为了个人和公司更加密不可分”这个理由吧，即使这么蹩脚的理由都能让人相信，领导也不希望自己雇了智商这么低的员工吧。

对于这种无理要求，最干净利落的办法是当场拒绝，不给对方留任何幻想。不过你确实可以用一个星期的时间仔细想想，公司是否真的只向你一人营销股票？以及公司当初为何升你？是看重你的才华，还是认为你财大气粗，有能力为公司出钱出力？或者你也可以好好反省一下，你做了些什么让公司以为你掏得出

十万块钱来打水漂，是买了过多的名牌包包，还是开着与身份不符的高级小轿车？

身为打工族，我们谁也不愿意惹领导生气，但如果他非要生气，也不值得花千金买一笑。说到底，出来打工 Sell 的是劳动力，每个职位有不同价值，身为公司中层管理人员，你能为公司创造的价值应该远远大于这十万元钱。领导再不高兴，也不会因此在工作上处处作梗。影响了工作，损失最大的是公司，你反正每月都有薪水拿，出来混，看点脸色算什么。

如果他真的丧心病狂到员工不买股票就要被开除，那么赶紧开始找工作吧，这公司恐怕也离倒闭不远了。连这点寸头都轧不开，这公司还开得下去吗？

所以我的答案是：不，不想买就不要买，不必妥协，一分钱也不买。理由很简单：“我没钱。”如果对方再苦苦相逼，你可以真诚地跟领导说：我上有七十岁的老娘，下有投资失利的老公，亲戚家有事要伸手相帮，最近家里正闹财政危机，每月入不敷出，已经靠变卖二手衫度日。哪还有余钱买股票？我考虑再三，决定向公司提出，有没有可能借我一笔低息贷款，我愿和公司签署三年合约，背上这个债务，我跟公司的关系一样可以密不可分呀。

软实力的硬道理：

每个职位都有不同的价值。但说到底，出来打工 Sell 的是劳动力。

●● 就做职场演技派

公司选人，除了挑业务实力之外，还得挑性格？

Jessie 去一家公司面试，第一轮就被人事部毙掉了。理由是：你太温柔了。我们需要一个 tough 的人。

Jessie 心里的冤屈比海深，其实她并不是那种娇喘吁吁弱柳扶风的人，说话也没有低声细语斯文羞怯。再说，根本还没谈到业务，你怎么知道面对工作不“tough”？大家初次见面，不要说在会议室接洽工作了，就是黑社会大佬谈判也得彬彬有礼吧？如果短短几十分钟的谈话，就表现得咄咄逼人，那也只能说明此人脾气不好吧？

后来 Jessie 的朋友 Amy 也去参加该公司的面试，面试官问她：“你在上一家公司才待了六个月，为什么就想到我们公司来？” Amy 回道：“我没想来啊？不是你们通过猎头挖我的吗。”对方吃了个瘪，半天说不出话来，只好转别的话题。第二天消息传来，Amy 顺利通过第一轮面试。

Jessie 恍然大悟，原来这就是他们想要的“tough”——实话实说，别跟他们客气。“你为什么转工”是面试中最常见的问题之

一，尽管不可能得到真实答案，也总得明知故问一下。于是候选人们也必须配合地说一些冠冕堂皇的理由：公司改组、业务重心转移，本人期望更大的发展。其实原因无非三种：对现有工作不满意，对你们公司有兴趣，还有很大一部分人像 Amy 说的：猎头找我，左右也闲着，为什么不来看看？只是大家都不好意思捅破这层窗户纸，说出来怕对方没面子。不在意这份工作的人，才敢摆出轻描淡写横扫千军的气势，没想到对方正好吃这一套，大概这位是韦小宝理论推崇者：敢说实话不奉承者必有真才实学。

面试的时候确实不能太低调，要在短时间向一个陌生人证明你的实力，非得使出全身解数不可。可你也别认为，只要气场强大就能镇住对方。公司选人，除了业务实力之外，还得挑性格。首先，不同职位适合不同性格的人，比如说，招聘会计，沉稳谨慎有条理的人容易给人好印象；找销售，内向羞涩的人一定会被排除在外。其次，大公司都有自己的公司文化，从秘书到总监，每个人入职第一天都得学习公司核心文化，统一了价值观，才好在一起同心同力。正所谓不是一家人，不进一家门。如果你非常想加入那家公司，即便不是一家人，也得把自己打扮成他们喜欢的那种人。

就好像有的公司喜欢“tough”，每个人都英气勃发，开会时针锋相对，说话铿锵有力，屋外面听着像吵架，散会后依然能嘻嘻哈哈全无芥蒂；有的公司喜欢温和淡定，大家像生活在君子国，开会时人人面带微笑，出言委婉，缺点是“有一个 Opportunity”，项目搞砸了是一个“Learning”，反对你是“我有一个 Concern”……简直像江湖切口，新来乍到的开一整天会也不知

道谁站在谁那边。在这种公司，如果你像 Amy 那样大喇刺地对答，你就死定了。

也许有人自恃才高，不屑于作状，所谓成大事者不拘小节，不管黑猫白猫，抓得到老鼠就是好猫，只要有真才实学，不管什么态度对方一样求贤若渴——说得没错，只可惜抓得到老鼠的猫远远不止你一只。还有人认为对着人演戏太累，应时刻坚持真我。Come on，人生也不过就是一台戏，我们时时刻刻要演戏，为了讨好爱人，为了承欢膝下，为了让朋友好下台，为了让敌人有所忌惮……认同一个公司的文化，也是对公司的尊重。

软实力的硬道理：

如果你非常想加入那家公司，你得把自己打扮成他们喜欢的那种人。认同一个公司的文化，也是对公司的尊重。

●● 加班也是企业文化

为什么加盟一个公司，一定要设法了解该公司的企业文化，尤其是加班文化？

在去一个公司之前，我们一般都会在面试的时候说两句漂亮话，例如仰慕贵公司文化什么的。或者冠冕堂皇地解释自己的离职原因：和前一个公司的文化不太合拍——其实压根儿就没有人在乎什么企业文化，我们天平上的重要指标是薪水福利、升迁机会、劳动强度甚至是出差补助。至于它是怎样的管理风格，职业经理人应该有足够的去适应。

这样的想法其实是非常危险的，“人定胜天”的决心总是让人习惯性地低估困难和高估自己。没错，世上无难事只怕有心人。然而你只有一颗心，都放在工作上还稍嫌不够，哪有力气逆流游泳。在价值观和自己相悖的公司里做什么都是事倍功半，尤其是那些历史悠久的大公司，像古老的黑道家族，各有自己的家法与秩序，差点就编了歌诀让大家背诵。有的公司行事低调作风谦和，跟同事开会稍大声一点就被认为不好合作；有的公司激进进取，听说某公司的文化就是互相 Challenge（挑战质疑），非此不能体现自己有贡献。

如果不能彻底融于公司文化，你很难在这个公司升得太高。

拿加班文化来说，招聘启事上最常写的话是：此职位需经常加班，诚征能承受工作压力之英才。放眼看去简直没有一份工作是不忙的。有什么分别吗？当然有。外企加班是家常便饭，但怎样加，也是公司文化的一部分。加班文化不同，其实是公司对职员的使用法不同而已。有的公司灵活度高，你日日迟到也好，夜夜跳舞也好，不管用什么方法，只要按时交功课，就天下太平。经理级已经不能领取加班费，老板经常周五晚上六点钟布置下任务，命你星期一早上十点前交货。他可没叫你加班，还祝你周末愉快呢。

不过不管怎么说，你总可以在家舒适地冲完凉，吃饱饭，冲一杯香浓的咖啡再开始埋头苦干，倦了放段音乐、下楼散个步，阴冷的冬夜里甚至可以抱台笔记本坐在被窝里奋笔疾书。

有的公司可不是这个风格，不论有无要事，老板对下班即刻就走的员工怀有戒心。于是大家齐心协力比赛谁耗得晚，即便无聊地整理文件上网购物也不能走，誓要熬过晚八点，换得老板的欢心、误餐补助以及出租车费报销钱。试问一个有闺蜜有家庭有私生活的人，能忍受这种无价值的煎熬吗？

所以加盟前一定要设法了解该公司的企业文化，以避免因“与公司文化不合”而含恨离开。

软实力的硬道理：

世上无难事只怕有心人，但“人定胜天”的决心总是让人习惯性地低估困难和高估自己。

●● 谁更在乎，谁就得付出更多

为什么我们不可能改变公司，而公司需要我们改变？



| Just Ask YK

我们公司经常克扣我们的假期，而且也没有按照规定给我们发加班的工资，顶多就是按照正常工作日来算。同事们都经常私下抱怨，但是现在不景气，找工作也不容易，大家敢怒不敢言。我气不过去找人事部理论，大家争执了几句。后来我就觉得领导对我的态度不一样了，特别严苛，经常说我这个做得不好，那个做得不好。我现在都有点害怕去上班了。难道我真的要换公司，才能解决这个问题吗？我觉得我真的没做错，特别不服气。

你们公司居然敢克扣员工假期？实在是太万恶了，公然藐视劳动法嘛。包括那些备受敬仰标榜“人性化管理”的跨国公司在内，“万恶”的公司实在太多了：他们不肯给勤恳的员工升职、找

借口不给育龄女职员提供发展机会、把新员工试用期无故加长到六个月、为了省下一笔遣散费折磨得你坐立不安逼你辞职早死早托生……这里的是非黑白大概不需要多大的学问就能分辨得出。只可惜社会的游戏不是这么玩的，不管是男女感情、买卖双方还是劳资关系，都遵循一条残酷而现实的规则：谁更在乎，谁就得付出更多。

按照这个规则，解决问题有两个方法：一是把对手变成更在乎的一方，二是让自己不那么在乎。这两条路殊途同归，都要求当事人自强不息。让我们设想你不是一个默默无闻人微言轻的职场蚁兵，而是年薪五十万各公司争相强夺的高级人才，这样的人即使在不景气的时候也不见得没有去处。有了选择，身价才矜贵，说话做事腰板都硬，公司不想失去你，就只得想办法补偿你。你想一个人振臂一呼据理力争就改革公司政策？拜托，你应该知道这已经不是农民起义的时代了。而且因为不够惨，很可能你连群众的支持都得不到：农民工白干半年领不到血汗钱是值得同情的，下岗职工找不到工作改做小时工也很心酸，但是你坐在写字楼冷气间内抱怨周六还要加班？每个人都有一本难念的经，你得不到同情也是正常的。

任何东西都有一个性价比，明知道没有结果，就没必要浪费时间和精力去做。你知道这件事不对劲儿的地方在哪里吗？你其实并不相信到人事部理论会有什么作用，你只是咽不下这口气，想去发泄一下，如同看球赛看得憋闷摔一个空酒瓶解恨一样，这是最蹩脚的情绪调节法。如果不能化悲愤为力量，起码也要找更文明的方式排遣自己。别的同事都敢怒不敢言，多半在晚饭时多

喝半杯啤酒，和亲朋好友抱怨两句，或者去商场血拼一通，一边着手更新自己的个人简历，开始看外头有什么机会，你为什么不可以呢？难道是，因为你自小学以后一直拒绝长大，内心那个十岁孩童要求所有人都像父母一样对你言听计从，只消哭闹一番就能得到想要的东西？

能找到一间福利好领导好的新公司，当然是件好事。在这件事发生之前，我建议你暂时接受现实，低调做人，科学管理时间，尽量达到工作和生活的平衡。至于你的情绪……哦，如果阿Q的精神胜利法能帮到你的话，你知道吗，有的公司加班还要填申请，而国家规定员工每月加班时间不得超过三十六小时，所以超过三十六小时的加班申请就不获批准——其实不获批准的是加班费，而不是加班。别说三倍的工资了，半倍也拿不到。你现在感觉好些了吗？

软实力的硬道理：

不管是男女感情、买卖双方还是劳资关系，都遵循一条残酷而现实的规则：谁更在乎，谁就得付出更多。

个人声誉是你最宝贵的资产

职场是个什么场？在职场上，什么是每个职场人应该珍

视的个人资产？

前一段时间的可口可乐员工受贿案，在商业新闻中的受关注程度，差不多相当于娱乐新闻中的刘德华结婚事件。结婚本来不出奇，出奇的是隐婚几十年的刘太居然曝光天下；同样，贪污受贿也不是新鲜事，震惊的是丑闻这次和家喻户晓、老少咸宜的可口可乐联系在一起。大家更习惯于接受国营单位的科长营私舞弊，二三线城市的县长市委书记贪污受贿。然而可口可乐这样管理规范、受人尊敬的现代化外企大公司，居然也有这样的肮脏事儿，实在是让包装上那纯正的红色黯淡不少。比这亿元损失更大的，恐怕是可口可乐面临的一场公司和品牌的形象危机。老百姓在下次买饮料的时候，如果想到自己除了间接地支付巨额的广告费，还在帮它们的员工中饱私囊，那种碳酸带来的激爽会不会变成激愤呢？

能为这种事儿吃惊愤怒还真是个好事儿。在外企圈子待的时间长了，你就一点也不觉得这算个新闻了。收取供应商好处这件事已经普遍得快成为工作流程的一部分，只不过是金额多少的问

题，估计很多市场部和采购部的人听到这消息的第一反应是：他也太不小心了，他也太贪了，或事情是怎么败露的？而没有人去关心当事人的道德取向。

正直和诚信。每个外企的员工手册里关于这点都有洋洋洒洒几大篇，由律师撰写，严密而详细地告诉你什么是诚实正直的职业道德和行为规范。总而言之一句话：时刻保持公司利益最大化，尤其是在个人利益和公司利益发生冲突或者貌似冲突的时候。这里面涵盖的其实远比不收黑钱更广泛：比如把工作机会、生意机会给自己的亲属，或者自开公司抢公司的生意、接公司的生意；把公司的资源据为己有，或者利用公司资源为自己牟取机会……你可能觉得自己算个好人了，但真需要仔细看完员工手册才清楚什么叫做正直诚信。

员工们尤其弄不清的是怎样谨慎对待公司的有形财产和无形资源。自古以来大家都讲究靠山吃山靠水吃水。但是究竟什么可以拿，什么不可以拿？食品公司往往允许员工在公司尽情享用自家产品，但是不许随便往家拿。按理说用公司电脑处理个人信件也是不妥的，但是没人会认真追究，不过有些人连公司的文具厕纸瓶装水都带回家去，就是不恰当的行为了。

公司的机密当然不可以泄露，所以公司有时要跟员工签保密协议和竞争条款，规定员工不可以直接跳槽到竞争对手处——现在这种事也往往是公司让步，赔他一笔封口费消灾。在公司获得的培训、得到的经验，当然可以运用到日后的工作中，但是有些人辞职以后，把公司内部资料拿出来删删改改直接集结成册出版赚取名利，就是大大的不诚信了。可惜大家现在仍然不习惯把无

形资产当做钱，看看现在书店里繁荣的经管书架上，有多少人在出卖公司的知识产权？这些人贪污的价值恐怕也不比一亿少，只不过公司不耐烦告他而已。

如果道德管用，这世界上就不会出现法律了。公司不能期待每个员工都是正直的，也不能让警方派人长期现场办公，外企最需要的，是一个像美剧《八卦天后》那样的是非网站，随时匿名曝光员工的不当行为。员工们也得注意了，啾当入狱不该是最坏的下场，在职场上搞坏自己的名誉才是前途尽毁的绊脚石。

软实力的硬道理：

正直诚信是员工手册上才有的东西，对职场人而言，声誉才是实在。这个职场世界太小，请将个人声誉视作自己最宝贵的资产之一。

●● 那些比实力更重要的事

在职场上，为什么实力并非决定一切？

有这么一个人，学历不高，四十来岁了，靠多年的煎熬才在外企中混得一个销售经理的职位。英文差，人也欠机灵，混在一帮年轻精干的同事中，略显愚钝。上司是放过洋的精英，先入为主地认为他能力欠佳，十分嫌弃。同样一个报告，别人交上去皆大欢喜，他原样抄一份，即刻被画上满篇红圈扔回来。上司喜欢当着众人教训、呵斥、羞辱他，同事在一旁听得都有点讪讪的，他只管低头唯唯诺诺，昂藏七尺的人，粗手大脚的不知往何处放，显得分外凄惶。

上司这样排挤，也不外是想你走。不然怎么办？大机构人人都是棋子，谁也没权利随便裁人。按说稍有点血性的人，也受不了这样小刀慢割。不过是打工，东家不做做西家，何必吊死在一棵树上？可是一个先天不足没有本事的人，又能去到哪里呢，面子虽然不好看，那份薪水还是挺好看的，为了生活，咬咬牙又忍下来，慢慢脸皮变厚了，也就不当一回事。你不信再过十年来看，他还在慢慢熬，裁员都轮不到他，熬走了上司，也许他还能慢慢

往上升呢。

好，你看到第一个比实力还重要的事了：忍耐和坚持。拂袖而去很简单，但是总不能去到更腌臢的地方。顶着困难和压力努力坚持，能提升自己最好，即使资质有限，很难再提高了，也得咬牙守住。我还认识一个人，人人都知道他在公司的发展已经走到了尽头，他仍在不懈地申请更高的职位。明知道不可能成功，为什么还要一次次去碰壁？其实他很聪明：公司会觉得他没有放弃，对这样一个员工，你每次都不肯给他升职已经很愧疚了，怎么还好意思裁他呢？于是他的目的也达到了：在公司稳如泰山地做下去。

找工作像穿鞋，有人实际一点，喜欢宽松舒适，走路拖拖拉拉也顾不得了；有人爱漂亮，也怕鞋不跟脚，宁愿选小一号，穿紧些。一切咎由自取，冷暖自知。

你可能不知道，每一双美丽的尖头高跟鞋里面，都藏着一双磨泡、起茧、委屈受伤的脚——每个办公室里也都上演这样的血泪史。谁那么巧刚好胜任自己的工作呢，不是差一点就是高一点，做不好慢慢学，总也能捱出来。出来打工的人分两种，一种人喜欢挑战自己：只要争取到一个机会，能力没到也硬着头皮上，因此不得不付出比别人更多的努力，最后职位与能力都节节高；另一些人不愿承受太大的心理压力，无论做什么，驾轻就熟才好，坐在不胜任的高职位上可并不轻松，旁人看过来的眼色都凉飕飕的。然而胜任过头，也不见得是什么好事。老板不知多喜欢看员工手忙脚乱、满头大汗，非这样不能显得他老人家举足轻重，太能干的下属，反而令上司有戒心。所以倒还不如横了一条心往上

爬，什么胜任不胜任的，先豁出老脸冲上去再说。

办公室里总有那么一批怀才不遇的人，除了自己，对谁都不满，尤其对一些职位比他高、升得比他快的人。横看竖看都觉得别人不如他。“某某根本就不胜任他自己的工作，凭什么做我老板？”没错，有些人确实业务能力不高，名不副实，如果公司里每个位子上都必须坐着一个才华横溢的人，那你未免对人事部要求太高了。职场上也确实有不少滥竽充数的人，这些人不如你，却能做比你高很多的职位，最起码能说明他比你更有进取心。

所以第二件比实力更重要的事就是：进取心。想成功仅仅做好本职工作是不够的，还在于你敢不敢向更高的位置挑战。每个人都有一个舒适圈（Comfort Zone）。离开你的舒适圈去做你不熟悉甚至是能力范围之外的事情，需要很大的决心和努力。如果你不愿意去争取，就别怪别人捷足先登了。

每个人都有自己的长处，绝不能假设别人比你傻，尤其是你的老板。如果他真的比你傻，为什么坐在这个位置上的人不是你呢？也许他打字没你快，英文没你好，PPT没有你做的炫目，但这些事他可以让属下来做呀，那些被你瞧不上的，也许正是经理级人物所必须具备的素质：揣摩上级心思的政治觉悟、在各部门之间合作与博弈的油滑、能最大化地开发下属潜能的领导能力……当经理不是力气活儿，这就是第三件比实力更重要的事，也是玩转职场最不可缺少的能力：职商。

想在公司里混得如鱼得水，需要的是仅仅及格的智商、中等偏上的情商，以及超高的职商。

软实力的硬道理：

每个人都有自己的长处，绝不能假设别人比你傻，尤其是你的老板。如果他真的比你傻，为什么坐在这个职位上的人不是你呢？



也许，你知道的太多了

在职场中，频繁跳槽有很多显而易见的坏处。比如说，用人单位有理由认为你不够忠诚，不够踏实。要知道大公司培养一个新人，从业务培训、熟悉公司政策，到认识公司同事，至少需要花三个月的时间。等到新人真正做出成绩，渐入佳境，两年已经过去了。也就是说，如果把人才看做是一个产品，那么它的平均赢利周期是两年。如果你在每个公司都待不够两年，你基本上就是个不赢利的产品。

如果你从小、破、烂、名不见经传的公司离开，还不算太糟糕，毕竟人往高处走是人之常情。但如果你像只小蜜蜂一样在知名五百强跨国公司里以一年一跳的频率转来转去，人们就不得不怀疑你的工作能力和人品了。没错，每一间脸面光鲜的大公司里都有些许见不得光的黑幕，也许他们管理混乱，也许他们昏庸腐败，也许你的老板不学无术又嫉贤妒能，但是你猜人们会相信你呢，还是相信大公司呢？难不成每间公司都有问题？你也未免太倒霉了。

当然一份难看的简历，也不至于让你找不到工作。如果你能

力强素质高，符合职位要求，又巧舌如簧地为每一次离职给出合理解释，对方公司也会求贤若渴。频繁跳槽真正可怕的地方在于：你去过太多公司，你认识太多的同事，你在这个行业里的知名度高到无法隐瞒任何事情了。

出门靠朋友，人面广难道不是一件好事吗？可惜并不是每一个熟人都是你的朋友。总有人喜欢你，或者不喜欢你；有的人喜欢与你一起工作，有的人不；有的人低调沉默，有的人喜欢嚼舌根；有的人实事求是，有的人喜欢添油加醋。而你不知道在什么时候会碰到哪一个，防不胜防。

有人因为不堪忍受顶头上司的折磨，跳槽到另一家公司，刚松一口气半年还没到，老板尾随而至，和他分到同一个部门，不幸还是做他的老板。重逢那天，他脸上的表情就像王朔形容的：好像被武林高手攥住了裤裆。

这也是为什么：离职的时候即便恨疯了也不能说原单位的坏话，青山常在，绿水长流，还是给自己留一条后路的好。

然而无论我们怎么小心翼翼争做老好人儿，还是难以控制局面。有时候熟人在公司里说你的坏话，并不见得是你得罪了他，他也不是不喜欢你，只不过他也有若干过去不想被别人知道，怕你张扬出去，只好先下手为强。也许他抬高了过去的职位，也许他报高了以前的待遇，也许他把许多别人的成就安在自己的头上……有个知根知底的人在身边，随时可能被揭穿老底，睡觉都不踏实。

如果你去一间公司面试，见到的居然是旧同事王小二，小二同志过去一直以好大喜功、眼高手低、夸夸其谈、不学无术著称，

现在位居高职。谈话间对你格外亲切热情，而面试后一个星期杳无音讯——我劝你就不必打电话去询问他了，也许是你知道的太多了。

软实力的硬道理：

你需要为每一次离职提供合理的解释。从越大越有名声的公司离职也越要小心，因为别人会选择相信公司，而不是你。



俗话说：先做人，再做事。你被一个关系户经销商拖累到这份上，还能想到投鼠忌器，说明你已懂得考虑职场中各种利害关系，可喜可贺。

不过八面玲珑并不等于软弱可欺，工作中所做的一切牺牲和忍耐都是为了最终得到利益，而不是当好好先生和友谊小姐。你必须搞清楚，在这错综复杂的关系里，对你来说第一重要的是什么。

不称职的经销商得罪客户，给你带来工作上的麻烦，甚至是业绩上的损失，在我看来这种危害已经大过天。请问你是含着金钥匙出生的富二代吗，请问你是老板的小蜜吗？对一众普通打工仔来说，工作做出成绩是唯一可能的出头之路。要做老好人，也得先吃饱肚子再说。经销商出问题最后影响的是公司的利益，虽然公司不是咱们自家开的，但是业绩是由员工做出来的，如果公司利益受损，到头来责任一定还着落在你身上。所以你问我开掉经销商是否可行，行，简直是神州行，一定行。

工作中夹杂着私人关系，处理起来确实需要圆滑谨慎，但也不必缚手缚脚如临大敌。关系户也分三六九等，并不是人人都穿着黄马褂，也许只是一门八竿子打不着的亲朋，不知辗转托着多少层关系。老板倒不一定非要保着他，没准只是碍着面子上不好看，不能亲自下手。否则当你找老板投诉的时候，他怎么会一副撒手不管的姿态呢？分明就是不想沾一身臊。在这种时候，你最好挺身而出帮老板唱了这白脸，反正你也不怕得罪人。但是开掉经销商的时候绝不能拿老板的尚方宝剑，尽量做出一意孤行的姿态，把老板洗脱。老板也许表面上还会皱着眉头数落你太草率，那也无非是惺惺作态给人看，心里没准还在偷着乐呢，终于甩掉

一个大包袱，还不用赔人情。

如果你实在不愿意替老板背这个黑锅，还可以从客户那儿做文章。找一个深受其害的客户来做一出戏，闹到公司去，扬言宁肯从竞争对手那儿进货也不再跟这个经销商合作，恐怕公司上下没有人会牺牲销量来力保一个经销商。要不然，你干脆暗渡陈仓地给其他经销商更多便利，给这个关系户造成销量下降、拖欠货款、利润降低、得不偿失的局面，恐怕不用你下手，他自己就不想干了。

当然，做这一切都要有一个大前提，就是你已经有合适的替补人选来顶替他的位置，并且保证能够获得更高的销量和客户的满意。销售是个成王败寇的职业，一切都靠数字说话，如果你能给公司赚钱，怎么做都无所谓。反之如果开了经销商，销售成绩变得不好看，那么你就是说出一万个大道理来也不管用。到时候不光老板要你好看，连被开掉的经销商也得看你的笑话了。

我听一位律师讲过，分析任何事情的起因都得从三个利益点着手：Money, Power and Sex（金钱、权力以及性，这里的性并没有那么狭隘，是泛指一切男女关系）。每个人心中都有一盘小九九，解决问题的关键就看你能不能一针见血地分析出他的核心利益点。如果他关心的利益点对大局来说并不重要，你就满足他好了；反之你也可以用这个利益点来辖制他。你不可能让所有人的利益得到平衡，但是公司的利益永远是最重要的。

现在再回头看那个“先做人，后做事”的观点。维持和谐的同事及上下级关系，在职场中当然是重要的一环。得不到各方的支持，孤军奋战很难成功，但如果维护这个关系的代价是影响公

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

司利益，可就本末倒置了。说到底，花钱雇我们的是公司。“先做人，后做事”没有错，但如果事不成，你也别想在公司做了。

软实力的硬道理

八面玲珑并不等于软弱可欺，工作中所做的一切牺牲和忍耐都是为了最终得到利益，而不是当好好先生和友谊小姐。

●● 这些歧视是职场的现实

为什么年龄、生育、疾病等歧视真是职场活生生的现实？

最近 C 公司里真可谓是多灾多难。先是一名男同事因公司聚会上与大家痛饮，轻微酒精中毒被送去医院输液；然后是秘书小姐全身皮肤过敏，必须住院两个月，每天用大木盆泡药浴；另外还有一位女同事，提出自己身体孱弱，所以必须在每月月事期间休假一到两天。我们必须表扬的是：在这等残酷的经济环境下，公司对上述职员的病假一一准奏，不仅没扣工钱，而且毫无调动他们职位的迹象，已经堪称是大度的慈悲善举了。因为除了酒精中毒那位还可以勉强算作工伤，其他都是个人病痛，而且在竞争激烈、老板叫你站着死你不敢坐着死的外企里，都不算是非休不可的病假。

以前在香港出差的时候，老看到一支药的广告，叫“幸福伤风素”。粤人最讲究吉利彩头，不过是一片扑热息痛，也起个这样讨彩头的名字。药到病除，身体恢复原状，于是就“幸福”了。当时觉得很好笑，其实想想看，如果每次小病小灾都可以马上躺倒休假，丝毫也不用顾忌老板是否不满、会否影响工作，也真算

是一种幸福了。小时候偶尔得了伤风感冒还挺高兴的，又不是什么大病，吃片药睡一觉还可以名正言顺地逃学两天，不必做作业。现在，你敢轻易生病吗？国家规定公司都应有医疗保险和病假福利，但职场竞争激烈也是事实。首先得保持一个健康强壮的身体，才有可能保证自己在公司的地位。

公司付你薪水，虽然不能买你的命，但是某种程度上可以买你为公司卖命。病假次数多了，不仅耽误工作，还会令上司对你产生不信任感。如果在连续休假之后，老板亲切地找你谈：小张啊，你身体好像不太好啊——注意，他不是怜惜你，他在苦恼地想，这个“病西施”会不会拖累大项目如期完成、年底的销售指标还能不能达到。所以小白领们才不敢对自己过度宠爱，少许伤风感冒一样要去上班。但凡休息两天，就堆下如山的工作，公司里每人负责一摊事物，除非火烧眉毛，否则没人替你挡灾。销假返工以后往往要加班补救，弄得不好就积劳成疾，万一小小的感冒再累成肺炎，麻烦就大了。所以大家都不敢病，轻伤坚决不下火线，在桌上多摆两盒纸巾，开会时捂着嘴连连咳嗽，以示鞠躬尽瘁，连最无良的老板都不得不客气几分。不过流行传染病当前，也得特别当心：秀病状首先得到的不一定是老板和同事的同情，也许是恐慌。像香港明星邓丽欣被诊断出感染H1N1病毒，最大损失不是卧床两个星期失去的赚钱机会，而是娱乐圈全体同仁的愤怒：你为什么还要出来工作！你为什么不带口罩！真可怜。

这些小病小灾还并不算职场荆棘，女性必须面对的生育大事，才是事业与人生永恒的摩擦。国家当然可以颁布法律不许公司在孕期辞退女员工，但是公司可以选择干脆不招聘育龄女性。三十

几岁已婚无孩的女性在人才市场上遭受重大歧视，人家都怕你是到公司生孩子养老来了。也难怪公司杯弓蛇影，确实有些女性太托大，试用期还没过就宣布怀孕，而且找来一份医生证明，在家里一安胎就是四个月，再加上法定产假，活活一年不见踪影。公司又不是慈善机构，被人家当冤大头算计，能咽得下这口气吗？一并等着你产假回来算总账。

生为女性，确实在这种事情上略为吃亏。大家应该面对现实，争取更多的女权，也没法回避职场上这类歧视。我们能做的，是在不生孩子的时候尽量把事情做好，让公司知道你除了是孕妇是妈妈，还是一个不可多得的人才。如果长远来讲，你仍有你的价值，公司才不会因为你花一年生个孩子就弃之不用。

怎么处理怀孕生子这件事呢？这件事是喜事，同时也是一件私事。孕妇不是大熊猫，除了定期检查、不能出差、稍微降低劳动强度之外，应该跟办公室其他地球人一样正常工作，公司里永远靠工作表现说话，不会为了你怀双胞胎而发奖章的。

比如有职员小米，刚怀孕就连公司年会也不参加了，而且直接去信给大老板说：“我没时间，我要去孕检。”长年在外企工作的人都知道，年会可不光是吃喝玩乐歌舞升平，这是公司的重要政治事件，回顾过去，展望未来，一年见不到一两面的大老板们都纷纷现身与民同乐，公司来年的政策风向，基层领导的生迁荣辱，都能在微妙的讲话、祝酒中见端倪。这种场合无故缺席，说明你对公司发展毫不关心，你是不是不想干了？

果然老板的回复是几句冷冰冰措辞简练的英文：“小米，公司年会意义重大，如能改期，汝之幸也。”老板已经明显地表示了不

悦，小米都没发现，还不爽呢：这个英国人怎么一点素质教养都没有？下属正经历怀孕这等人生大事，你就算不施以人道主义的关怀，总也得来句“Congratulation！”吧？

小米这是典型的没有处理好女人在家庭和职场的双重角色：在家中你“升职”成了孕妇和预备母亲，而在公司，怀了孕的员工也是员工。女人怀孕之后的巨大喜悦和荷尔蒙水平的变化，会放大她对自身的关注。怀孕对女人来说，确实是件人生大事，可惜，对别人不是。尤其是在办公室里，对于老板和同事来说，就算是，也是件坏事。这意味着加班和出差时间的减少，工作强度的降低，还有在不远将来的产假。你的工作势必要由其他同事来分担。在劳动法的强制规定下，他再不情愿也得给你保留着这个职位，但是歇产假回来呢？还有没有升职机会？会不会被架空？刻薄一点的老板完全可以等你生完孩子再开掉你。

所以越是怀孕，越得低调做人，尽量别让老板觉得你的工作能力和热情打了折扣，不过半年时间，回来又是一条好汉。怀孕劳苦功高，回家自有亲妈和老公捧着，公交车上也有人让座，何必在办公室耀武扬威呢。

软实力的硬道理：

公司付你薪水，虽然不能买你的命，但是某种程度上可以买你为公司卖命。

●● 每个人都有一个价格

你对公司的价值是什么？你是公司想留下来的关键人才吗？为什么公司给你多少，我们就得为公司付出多少，甚至更多？

去年有一个猎头给我联系工作，在去面试之前，他贴心地发来一个面试技巧指南，以及一份据说是他们公司老板综合多年的人力资源管理经验写出的文件。我拜读了一下，通篇大意就是劝人在换工作的时候不要狮子大开口，不要相信跳槽时的 30% 薪水增长理论；钱是小事，找工作首先看重的应该是发展机会。按这位猎头公司老板的说法，平价过档已经应该知足，有必要的时候，可不惜降薪一半献身。

我看完有两个感想。首先，这是他多年经验吗？这分明是 2009 年伴随世界金融危机人才市场低迷的应景作品啊。第二，这也太不像猎头公司的立场了。各大公司在这个时候纷纷紧缩银根、持人头数（Headcount）观望，不乏想趁机在人才市场抄底之意，导致猎头公司的生意确实不好做。但他们的佣金难道不是按买卖人头的薪酬计算的吗？为了成交，在最后谈合同的阶段努力游说

双方是可以理解的，但双方还未见面呢，就先忙着帮公司压一半的价格下来，这又是什么逻辑？

钱是小事？这说法太不实事求是了。无论事业心强抑或弱，我们都不得不承认，多数人出来打工首先都是为了钱。钱、福利和发展机会一起组成一个 Offer 的综合评估因素。某一职位如果有特别大的发展空间，是可以在薪水上短期让步一下的（为了将来能拿到更高的薪水）。可是降薪一半？我可没听说过可以值得这样跳楼甩卖的好机会，第二个谷歌或许可以，薪水之外它起码还得许诺你一大捧的股权呢。

如果说钱这样让人心酸，那么还有另外一个理由：薪水，也代表着你在职场的价值，更直接一点说，就是你的身价。“每个人都有一个价格”这句资本主义味道甚浓的话，在一定的场合是适用的。NBA 的球星有转会价，明星有固定片酬，同样产品经理和营销总监也有身价。这就是为什么公司在跟你谈薪酬的时候，总要问你目前的薪水，以之作为参考。外企对每一个职位也都有一个薪水区间，年薪的差价也不过在几万上下浮动。只有少数暴发户民企，急于挖人的时候才会毫无章法地拿钱砸人。虽然外企实行薪水保密制度，但是基本上，已知行业、职位等信息的情况下，参考这个公司在行业内的规模，一个人的价格基本上是估算得出来的。想出去坑蒙拐骗并不容易，而自降身价也没有必要。这可不像某大明星，为扶植年轻导演，自降片酬一半，友情出演艺术片，还能传为佳话。咱们白领降一半薪水下去，又没有其他收入来源，不仅生活受影响，而且有可能再也升不回去了。这种玩笑可开不得。

此外，还有尊严问题。在这种规范并有逻辑的薪酬体系之下，薪水不仅仅是一个数字，它还是我们个人价值的综合体现，它代表着你的工作经验、个人素质、专业知识……出租司机一月赚三千还是五千，主要看他是否勤力。然而职业经理人，基本上是便宜没好货的。

当然，供求关系决定一切，人才市场也不例外。机会少的时候，势不如人的时候，也不得不暂时低头。但对公司来说，有多少预算，就请什么样的人回来。试想你出市场价一半的薪水，对方忙不迭地答应了，你就不觉得可疑吗？

软实力的硬道理：每个人都有一个价格。薪水，代表着你在职场的价值，更直接一点说，就是你的身价。

职场潜规则：那些你不得不学的生存智慧

●● 显规则比潜规则更重要

职场潜规则：那些你不得不学的生存智慧

职场潜规则：那些你不得不学的生存智慧

职场潜规则：那些你不得不学的生存智慧

职场潜规则：那些你不得不学的生存智慧

职场潜规则：那些你不得不学的生存智慧

几年前的一个饭局上，我曾经目瞪口呆地听人讲述一个IT公司女高层如何跟了大老板跟二老板，踩着男人的肩膀熬成了精英；最近我也听过4A广告公司的客户总监说，客户现在已经不稀罕去酒廊夜店唱歌洗脚的消遣，转而对广告公司新分配来鲜嫩的女大学生产生浓厚兴趣。什么时候公司里都少不了男女关系的佐料，里面掺杂着欲望、交易、利益、丑闻……于是职场新丁还未上阵就灰心了，在这道德底线普遍降低的残酷竞争社会，光是低头咬牙埋头苦干看来是不够的，可是为一份工作又究竟值得牺牲多少呢？

即便坊间流传着那么多活色生香的传闻（它们中很多是真的），也远不至于担心到谈虎色变的地步。小白领要么一惊一乍担心自己被潜规则，要么诸事不顺就埋怨自己没有抱一只粗腿，也实在敏感得有点过头。这里面其实有许多误区，第一，有人靠跟

老板睡觉上位，这是各行各业自古都有的故事，但不代表所有升职加薪的人都和老板睡过觉；第二，不是所有公司里的绯闻都出于不道德的交易，也许人家只是喜欢搅男女关系，发生在同一办公室也无非是图个方便；第三，也是最重要的一点：大多数人其实并不愿意提拔自己的情人，所以捐躯之前千万请三思。

这里面的原因也不难理解。人家总要避嫌的吧？利用职权给点小恩小惠是随手之劳，就算旁人看不惯，也不过就是溅几滴水而已。然而肆无忌惮地提拔亲信，就要担很大风险。在大公司坐高职，一步都行差踏错不得。就算是宠爱得不得了，送钱给你花就是了，又何必费老大的事曲线救国。而且说到底，每个领导都需要真正能干活的手下，捧一个花瓶上去浪费人头，这不是给自己找麻烦吗？

如果有人跟你抱怨，她因长得漂亮，被老板潜规则不果，所以虽能干但永远不获升职，千万不要相信她。也许她确实是能干的，但做高级经理不比下地干活，肯出傻力气就行？并且，一个恃才傲物横眉冷对，不参加公司活动，工余喜欢说怪话的人，是不会得到老板青睐的。也许她很有才，但大多数工作并不需要天才，外头还有那么多等着为公司鞠躬尽瘁的人，为什么一定要升她？

对那些攥着拳头跃跃欲试的年轻人来说，与其忙着琢磨那些引人入歧途的“潜规则”，还不如好好反省一下职场生存必须了解的“显规则”。

想在公司有前途，最明显最基本的规则就是，你必须打心眼儿里热爱公司，并且让公司知道。每个人都有自己的个性，有人开朗有人慢热，冷着脸并不影响打字速度，但是没有热忱和冲劲

儿绝不会把工作做好。最起码，你要表现出你对公司的兴趣。公司全球业务又增长了几个百分点，不一定会直接体现在你的工资上，但你对这个好消息也得欢欣鼓舞、与有荣焉；公司计划搬入新的办公楼，你也要表现得兴致勃勃，在平面图上开心地找到自己的座位；积极参与公司各种大小事宜，甚至可以为一些公司福利“斤斤计较”，都会让公司觉得你有归属感，像是准备在公司天长日久做下去的样子。状态太“游离”，会让人觉得你是一个不想久留的人，谁会花精力栽培一个过客呢？

我与你都知道，这是一个人才过剩的年代，再难的工作也不愁找不到人来做，公司就算有机会，也只会提拔那些跟公司一条心的人。

软实力的硬道理：

与其忙着琢磨那些引人入歧途的“潜规则”，还不如好好反省一下职场生存必须了解的“显规则”。

台，與兵部司會皆將出無差違前，極極。我婦亦工既會不幾且
幾丁即將五與科發真會下一下，就位百个且工牙醫又夜非幾全后
人與以皆同公，以表皆已，與幾則并皆出是每報个多該適因，上
自性對賦心我上圖而平至，時健費興醫將未受出將，對公衣出而
歸同公也。一或并同至其，貴那本太轉答同空包委選選；血酒前与
天同空在番我量窮，越同口在將將京同公上食權，“冠甘我前”條
還个个一多將同貴人自念，“與種”太深難，于轉的志不端人目并
：別客行个一自幾只體其會並，人皆皆入
不而非上由華再，升平出轉且木人个一莫至，盡賦應詩自選
卷一信公幾也與對聚會只許，全時亦與極同空，就來人國不幾選
人節

2010年11月

2010年11月

2010年11月

八小时以内的人生

做被需要的员工

办公室不相信眼泪

在公司，只许调情不许恋爱

加班不是万能的

不做隐形劳模

办公桌上的表演

简直就是性骚扰

别人的工资，还是不知道的好

其实，钱并没有铜臭味

别拿办公室当茶餐厅

你总得扮演一个角色

专业形象靠妆容

SOS，与老板撞衫了

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

即使是最讲究培训的公司，学习也是为了让你将来给公司创造更多的价值。三十岁是一个坎，三十岁之前，企业看重的是你的潜力，而三十岁以后，企业看重的就是你的实力了。到这个年纪，你如果还没有成为一个不可替代的专业人才或者高级经理人，你就是一个随时可能被公司抛弃的“垃圾股”。

做被需要的员工

如何做一个值得公司长期投资的保值品，如何做一个不可替代的职场人？

常听人在换工作的时候说：我觉得在这个公司已经学不到什么了。首先，这句话应该改成：“这间公司已经没有什么我想学的了。”活到老学到老，这么早就做独孤求败状，话是不是说得太满了？

其次，要看说这话的人有多大年纪。如果你已经三十出头，那么你已经不该还处在孜孜不倦汲取知识和养分的状态了，而是到了挤出你的能量来为公司做贡献的时候了。从踏入职场到现在，你参加过多少次培训？犯过多少次错误？公司对你的投资总也应该见到点回报了吧。

这就是公司和学校的区别。只要你交学费，你可以永远在学校里学习下去；而即使在最讲究培训与发展的公司，学习也是为了你将来给公司创造更多的价值。公司不但不收学费，白白教你，还给你发工资呢，所以你必须在规定时间内把学会的东西转化为生产力，这压力其实比考试大得多。磨刀不误砍柴工，有眼光的大

公司，都愿意找到最有潜力的新人，然后不吝于给你最好的培训。他们不介意你刚出校门什么行业知识都不懂，只要你聪明好学、素质优良，他们就有信心投资在你身上。你好比公司购买的一只潜力股，十年之后必须变成一只蓝筹股，公司才能赢利，否则你就变成不良资产，卖掉你，机构才能健康发展。

所以你刚毕业的那两年，只靠着名牌大学的文凭和流利的英语，就很容易找到工作，而当你年近三十，想找到一个符合你年龄和经历的高职位，公司对你的要求就会非常高。你做过什么项目？有过哪些主要成就？现有多少客户？受过何种褒奖？即便你一直服务于同一间公司，老板也会给你设定更高的目标。你可以在工作中不断地充实自己，但公司已经不会再给你学习的时间了。很多大公司有那种培养管理人才的计划，但三十岁以上的人不会成为目标。三十岁是一个坎，三十岁之前，企业看重的是你的潜力，而三十岁以后，企业看重的就是你的实力了。到这个年纪，你如果还没有成为一个不可替代的专业人士或者高级经理人，你就是一个随时可能被公司抛弃的垃圾股。

市场的优胜劣汰是残酷的，尤其对我们资源丰富、竞争激烈的亚洲人来说，每天都有那么多的长江后浪成长起来，要如何才能使自己在公司里成为一个保值品，职场上的抢手货呢？你有以下的几种选择：

一、同类人群里的佼佼者：不管你是天资特别聪颖，还是比别人更加刻苦，总之如果你做的是一般大众都可以去做的工作，比如说销售、会计、电脑工程师……你一定得比别人做出更大的成绩。有些人聪明地做，有些人则只能靠没日没夜的加班来提高

自己的印象分；

二、稀缺型人才：人才市场也有细分，同样有缝隙市场。为了规避竞争，你可以从一开始就选择做这种稀缺性人才。这种职业有两个特点，一是永远有市场需求，然而需求量又不大；二是并不风光时髦，不会所有人趋之若鹜。一旦选择了这个职位，就得不怕寂寞地坚持下去，往往做上十年以后，也不由得你不坚持下去：这条路通常都很窄，但是最终因为稀缺，你同样会变成十分有价值的人才；

三、如果你并没有高于一般人的智商，又干着跟一般人一样的工作，你就只能跟人拼经验和资历了。在一个好公司扎根下去，认真肯干，尽量多地掌握公司和行业的所有流程和方方面面的技巧，十年之后也将成为一个公司最宝贵的资产之一。

这三种人都不容易做，最要紧的是时刻保持紧迫感，一直到退休前五年都不要想歇下来。听上去好像很辛苦，不过大家也都热火朝天地朝前奔，你歇下来又可以干什么呢？

软实力的硬道理：

三十岁以后，你如果还没有成为一个不可替代的专业人士或高级经理人，你就是一个随时可能被公司抛弃的垃圾股。

∴ 办公室不相信眼泪

委屈难过，压力太大，怎么办？在办公室，我们怎样才能控制好自己的情绪？

这是一个真实的故事：小C刚到新公司不久，有一天正好端端地坐在办公室里，忽听前台传来一声惨叫，接电话的小姑娘痛哭起来。其伤心程度令人以为她家里发生什么飞来横祸，最起码也是遇人不淑惨遭抛弃。小C与同事不熟，不好细问，一直猜疑到下班，后来才知道原来不过是前台小姑娘养的小狗生病死了。

谜底揭开后大多数同事都觉得有点小题大做，同情变成好笑，只有养宠物的人才明白这种相依为命的感情。可惜，办公室并不是一个抒发感情的地方——唔，也许除了对事业的激情对公司的热爱以及对老板的一片忠心。我们经常听人说喜剧演员有专业艺德，即便家中刚死了人悲痛欲绝，上得台来马上能换一副谈笑风生的面孔，为的是对得起观众。做白领的没有那么戏剧化的人生，无论婚丧嫁娶失恋生病还是无名肿痛，都可以请假，处理好私事再来上班，用不着在大家面前上演苦情戏。

其实人人都明白公私分明的道理，但是人非草木，很难做到

泰山崩于前而色不变。但是为了情感问题而在办公室忽喜忽悲影响工作，是不值得同情的一种姿态。公司花钱请你，必须见到成绩，福利只包养老住房失业看病，不包生活幸福。同事就更加无辜了，每天八小时对着你一张苦瓜脸已经够倒胃口了，合作起来弄不好还要被你抢白刁难一番，这些额外的工作压力，到哪里去补偿？我们以前有位中年女经理，感情生活不顺利，一直单身，属下们每天要看她脸色行事。先让秘书朝玻璃门里看一眼，伊人表情好看不好看，才敢拿文件进去签字，光是跟她斗智斗力，就浪费了公司多少资源。

因私事影响工作固然是不对，在工作中动用太多私人情绪也很危险。我最憎人在办公室哭。试问出来混，谁不受委屈？堂堂CEO都得承受董事局的巨大压力。大家谈得好好的，你忽然哭起来，分明是陷别人于不义。同事是否该放下工作劝你呢？还是冷血地装看不见。难道因为你哭了，就不需要坚持原则，干脆听从你的意见？

哭是调节情绪的好工具，也是女人和情侣吵架无往不利的制胜武器。但是，在办公场所哭，却对自己有百害而无一利。你不会因为梨花带雨而博得大家的怜爱和同情，唯一能证明的就是你软弱无能，老板从此不敢委你以重任：万一在大客户面前哭起来可怎么办？公司丢得起单子，可丢不起这个人。刚入职的时候哭一次，能被同事记一辈子，也许等你茁壮成长成为百毒不侵的职场女强人，茶水间里还在传：市场部那个Lily姐，千万别给她太大压力啊，惹急了哭给你看——万世不得翻身。

当然也不是绝对不能哭：年终代表销售冠军团队上台领奖的

时候，不妨慷慨激昂，眼睛里闪烁动人泪花。此时此刻，只能说明你是性情中人，被人拍下照片，载入公司内刊，传为美谈。

软实力的硬道理：

在办公场所掉眼泪唯一能证明的就是你软弱无能。

“性情中人”在办公室里不是褒义词。

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

❖❖ 在公司，只许调情不许恋爱

为什么大多数公司禁止办公室恋情？

办公室恋情虽然不是每个公司都明令禁止，但多数情况下是不被推荐的行为。当然，我们不能反人性地禁止你在办公室坠入情网，只能向你提供善后的办法：转入地下情，或者其中一位离开公司。所以或者可以这样说：办公室只允许有限度地调情，但不支持稳定而正当的男女关系。

究竟在办公室里搞男女关系有什么乐趣呢？我能够理解许多办公室恋情是如何开始的：工作极其枯燥，不搞点男女关系调剂一下简直会苦闷至死；另外，每天疲于奔命地加班，根本没有其他地方去结识异性；愈是恶毒的老板、刻薄的公司，越容易出情侣，因为大家忍不住地需要一个伴儿来同仇敌忾，或者抱头痛哭。你知道有多少恋情是从一起说老板和同事的坏话萌芽的吗？

你看娱乐新闻，就会发现大小明星们特爱在合演对手戏时闹出绯闻，而且十桩绯闻有九桩都是真的，或者曾经是真的。片场就是他们的办公室，明星和我们一样，也不过是想在工作中找点乐子吧？原来，打情骂俏比唱歌跳舞更能调剂生活。

适度的调情是缓解压力的课间操，但办公室恋情就有点违背职场道德。首先老板很难界定你什么时候在工作，什么时候在约会。从技术上说，你确实一直和伴侣在一起，那么他就只好认为你时刻寄谈情于工作，两人一起开会、一起午餐、一起出差……简直就是奉旨拍拖，老板怎么会不质疑你的工作质量？看着你们那么恩爱，他多半也会觉得付你的那份工资非常不值。

另外，私人感情也会影响人在专业上的判断。如果两人在千余人的大机构上班，又分属八竿子打不着的部门还好些。否则一旦牵扯上业务的抉择，就会有偏心的嫌疑。只要有这层关系在，你就没法让同事相信你是公正的。在工作中，谈着谈着都能谈出爱，已经足以说明你不是一个理智胜过感情的人了。

而且，办公室里的关系还不够复杂吗？上司、同事、同党、对头……交织成一张复杂的关系网。如果你的女友碰巧属于跟你们有夙怨的一个部门……Oh！ My God！你是想上演《罗密欧与朱丽叶》呢，还是《无间道》？还有，一旦恋人反目怎么办？你也许这辈子都不想再见他，但每天还得跟他在走廊、前台、茶水间、会议室狭路相逢，说不定还得跟他一起讨论工作或者拜访客户。

好吧，假设你的爱情一帆风顺，老板和同事也全不介意。跟同事或下属结婚的乐趣又在哪里呢？难道是贪一起上下班省一份出租车钱吗？现在轮到你分不清这是在拍拖还是在上班了，晚上回到家不光见到的是同一张脸，而且谈论的还是相同的话题。你会不会有一种永远都不下班的感觉？刚开始可能还有一起八卦的乐趣，渐渐夫妻间连一点新鲜的谈资都没有了。

等到连传达室大爷都知道了你们的关系，那种在众人耳目下

偷偷摸摸暗渡陈仓的快感也消失了，而且老婆再也不需要苦心盯着你——到处都是她的眼线，出差行踪被掌握得一清二楚，公司里再来任何美女都跟你没关系，连开个健康的玩笑回家都可能面临弹劾。对男人来说，还有比这更大的噩梦吗？

我也不知道那些嫁给上司的女人是怎么想的，诚然他不会更难为你，但是为了避嫌，在表面上总也不能待你太好，而且一个昨晚还跟你耳鬓厮磨的人，今早就在会议室里跟你发号施令，做错事的时候严厉批评……你是男性崇拜还是受虐狂？娶了女上司的人就更郁闷了，咱们不是看不得女性在职场上跃马扬鞭，但是也不必在众人面前跟老婆俯首称臣吧？

夫唱妇随开夫妻店也不是件容易事。现代女性早计算过了，做家庭主妇最无聊，虽然不受老板的气，但无论你做了多少功夫，都是应该的，没有升职加薪、没有通报表扬、没有出国培训……你知道给老公的公司打杂是什么感觉吗？就像一个天天受老板气又不挣钱的家庭主妇。

所以，如果你真的爱上公司同事，为了你和公司双方的利益，换个工作再去追求她吧。

软实力的硬道理：

人是社会动物，怎么能完全不在乎别人的眼光呢，尤其是在公司里，对待私生活的态度同样会成为衡量你工作能力的标准。

加班不是万能的

加班有什么坏处？职场人如何才能管理自己的时间，掌握好工作的节奏？

加班，除了生活质量下降、黑眼圈增大、心理严重失衡等明显人身伤害之外，还会对社会关系造成很坏的后果。呃，还是不要说得这么悬吧，长期加班有两个坏处，是被普遍忽视掉的。第一，你用你的实际行动接受了老板给你的不合理工作量。

女孩子成年之后要学习的第一件事就是要和男人说不。作为一个职场新人，最难的也是如何向老板说不。多数人都觉得顶头上司是操生杀大权之人，人在屋檐下，不得不低头，言听计从默默苦干的人最招老板喜欢。事实是这样吗？不不不，应该说老板最喜欢欺负这样的人。而老板对谁最好呢？会拍马屁的人，跟他有暧昧关系的人（我们没法回避这个社会现实），以及他不得不倚仗依赖的人。如果我们的自尊心不允许我们做前两种人，那就要下决心做第三种人。作为大公司的中级管理层，你的顶头上司日子其实也不好过。不光是你求着他提拔，他也求着你为他卖命。所以，掌握着一两招杀手锏，你就要开始学会跟他博弈。偶尔的

加班，要当做甜头给他尝，让他感恩戴德，而不能变成他的家生奴才，累死都是白饶。以前我有个经理，对我算是信任到极点了，大到与高层谈策略，小到跟供应商杀价钱，一切都由我代办。他试过夜里十一点钟打电话问我上海办公室邮编是多少，也曾经要求我休假要做到电脑电话双开机，并说到做到地在我一年一度的休假当天打十三通电话找我。我终于意识到是我没有好好管理他的期望值。所以白天我漠视了他的十三通急急如律令，而在夜里十二点半回电话给他，关切地问：有没有耽误事？听着对方有气无力的声音，我知道我再也不会接到“午夜凶铃”了。

长期加班的第二个坏处：你可能成为比甩手大爷更令同事讨厌的人。人人都打一份工，你拼死做，谁知道是你天生勤快还是能力不逮，倒衬得别人跟偷懒似的。而且多数情况下，你加班会骚扰到别人，比如有同事喜欢深更半夜打电话跟同事要一个数据，开场白还诚惶诚恐地说：“没有吵醒你吧？”你说呢？你没有权利让同事陪着你睡觉，同样也没有权利让同事陪着你不睡觉。

而且这些动辄工作到深夜的人，有时候也很可疑。大家都做差不多的工作，为什么你天天留堂？真有那么多事做吗，还是你专门喜欢洒狗血给老板看。临睡前发邮件，或气若游丝地留言汇报工作，以显示自己劳苦功高；还有的人天生爱占便宜，明明只差三个邮件要回，下班多坐半个小时就能完工，他偏要先去吃饭跳舞，专等万籁俱寂的时候才回来干正经事。贪图公司的水电空调是笑话，但是常年给他报销误餐费和交通费可真是不小的一笔开销。

要不然，就是真的工作效率低，或者完全不懂时间管理。做什么拖拖拉拉，光看完一百封邮件就耗光一早上的时间（其中

有五十封是垃圾邮件)，打电话跟供应商订制一批礼品杯又用掉两个小时，不过是每个杯子杀掉了两分钱。再加上办公室纷纷扰扰，无数突发琐事占据了你的上班时间，正事就只好留到夜深人静才做了。

累积的工作量越来越多，必定有一天，连加班也追不上工作进度。每天疲于奔命，老板也不满：并没见你做出什么额外成绩，干吗天天上演这样的苦肉计？要彻底改善这种恶循环，首先要学会分清事情的轻重缓急：重要且紧急的事情先做，一不重要二不紧急的事情，闲得发慌的时候才去做吧。专注写报告的时候尽量别让不重要的琐事干扰。而无论多忙，也别省掉做计划的时间。

最常听人说“忙得连上厕所的时间都没有”，可是每天看见花枝招展的女孩子穿着高跟鞋在走廊上摇曳生姿地奔波，一上午就七八个来回，并不是肾不好，一会儿卫生间，一会儿茶水间，一会儿去复印，然后又去前台寄快递……穿着高跟鞋好辛苦的，这些琐事不能省略，能不能攒齐了一趟过呢。也可以等电脑开机的时候填报销单，趁会议空档回邮件，我们不是孙悟空，但 Multi-Tasking（多任务并行）就是职场人的三头六臂。

软实力的硬道理：

长期加班有两个被普遍忽视的坏处：第一，你用你的实际行动接受了老板给你的不合理工作量。第二，你可能成为比甩手大爷更令同事讨厌的人。

●● 不做隐形劳模

考勤制度不是问题的重点，重点是如何让老板和公司看到你的努力！

上班能不能迟到？这问题乍听上去就好像问“警察叔叔，国家让抢银行吗？”一样找抽。但是在实际生活中，不同公司的考勤制度不尽相同，有的公司还真就可以迟到。

这些公司通常是弹性工作制。所谓弹性工作制，不是说你想来就来，想走就走，想干多久干多久。而是说在完成规定的任务或保证一定工时的前提下，员工可以自由选择工作的具体时间安排。也就是说，不要求每天朝九晚五，但必须干满至少八小时。你可以十点半才进办公室，但晚上也得比别人晚两小时下班。在劳动力市场上，卖的永远没有买的精，总之公司是不会吃亏的。

如果你做销售，老板就不要求你每天坐班了，甚至你在办公室待的时间长了，他还往外轰你呢：快出去见客户去！每天在办公室坐着是无能的表现。但是你以为这样就不累吗？有时陪客吃饭应酬到凌晨，不仅加班费没人报，吃出的高血脂累出的亚健康还没人管呢。

大多数公司还是固定工作制。虽然同样是固定工作制，有的公司要求严，有的公司不。这就得看公司文化和你老板的习性了。有的公司打卡按手印手段一应俱全，迟到不仅要扣工资，还跟年终奖挂钩。这就没什么可说的了，无论春夏秋冬风雷雨雪，你都没借口，只好每天咬牙早起，留出路上那堵车的二十分钟。

如果公司只有规定而没有相应的监督管理手段，那就灵活很多了。在这种情况下重要的不是不迟到，而是尽量跟老板保持一致。如果你老板是个早起早睡按时上下班的模范生，你最好在他上班之前就报到。否则晚上你加多少班都白费，他净看见你每天早上迟到了。要知道领导上班以后，发现没有下属在旁边听令，是非常无趣的。

反之如果你老板是只生活不规律的夜猫子，专喜欢下班后挑灯夜战，第二天十点钟才带着两个大眼袋来办公室，你也没必要那么早来办公室。他是从他看见你的那一刻才开始给你计工时的，所以晚上六点你按时下班走了，他心里老觉得是你早退。

尽量跟老板保持一致的作息時間，不是单纯为了溜须拍马，而是你需要有足够多的时间跟老板一起工作。如果你老是打着时间差跟他擦身而过，他想找你谈个话都抓不着人，你的工作表现也不容易被他看见。

不管你如何安排自己的工作時間，目的都只有一个：就是让公司和老板看到你的努力。确实有那种轻轻松松就能把工作搞定的天才，但即便你能够四小时内完成八小时的工作，另外四小时也请你做足功夫。

软实力的硬道理：

尽量跟老板保持一致的作息时间。不管如何安排自己的工作时间，目的都只有一个：就是让公司和老板看到你的努力。

●● 办公桌上的表演

为什么默默苦干不如让别人看到你的努力？为什么沉默的人只会被贴上无能的标签？

你有没有过这种感觉，在售楼处看到的样板间，个个都干净整洁，品位不凡。甚至在宜家那种专门给你展示怎样利用空间的小鸽子笼，上下铺叠在一起，故意塞得满坑满谷，但是仍然像好莱坞女明星的大波浪卷发一样，乱中有序。谁知你把各种收纳器具买回家去照办煮一碗，没过几天还是乱糟糟。

你知道这是为什么吗？因为在那些供人观赏的样板间里，连最琐碎的物件都被固定在最美观的角度，不会被拿走，也不用被放回原处。而我们居家过日子，每天要动用多少工具，如果每次用完都把它们一一放回原处，那几乎要花去我们生命的十分之一。同理可以解释我们永远凌乱的办公桌。电脑、U盘、文件袋、报事贴、订书机、打孔器……都得放在手边。即使你每天下班前收拾一次，明早也得重新摊开来用。工作越忙越琐碎，办公桌就越乱。或者可以这样说：董事长的办公室是陈列精美门庭冷落的名店，小职员的办公桌是春节庙会上的地摊——咱们乱，但咱们这

儿是真正做买卖的。

但是大老板在名店待惯了，不太明白这个道理，所以经常在下基层巡视工作的时候顺带查卫生。有的老板不喜欢办公桌上放食物和水杯，员工的咖啡杯都贴上名字藏进茶水间的橱柜；有的老板不许在隔板上贴东西，所以接驾前大家纷纷把电话分机表、全年市场活动计划扯下来，等他老人家起驾回朝再物归原处。公司另有保洁员，但他其实并不需要你做清洁功夫，他只是觉得，在一个乱七八糟的办公桌上，就写不出有条有理的报告。他不会想到，爱因斯坦一头乱发，牛顿把怀表放锅里煮，都不妨碍他们成为严谨伟大的科学家——但他会说那是科学家，作为一个平凡的打工仔，你连办公桌都管理不好，还能管理好一个项目吗？

当然也不是所有老板都同意这种理论。有的老板很有创意地认为：如果员工的办公桌过于整洁干净，说明你平时不干活。你别笑，真的有人因为有洁癖，办公桌常年井井有条，而被取消升职资格。干活嘛，就得有个捋胳膊挽袖子四脖子汗流的架势。即便你六点准时下班，也得把七八个卷宗摊开来摆在桌上，半杯咖啡未喝完，做出一副人未走远的样子，隔板上贴着时间表，写满待办事宜。干脆喷一口鲜血在电脑屏幕上，证明你鞠躬尽瘁。

史上最伟大美剧《宋飞正传》里，有一个荒诞的办公室故事：某员工把车钥匙锁在了车里，为了找一个免费开锁的，他宁愿任车在地库里停驶三天，自己每天搭地铁上班。谁知他的车位在董事长和总经理之间，两位领导每天早出晚归，看到他的车永远停在那里，误以为他加班加点，欣慰之余当即决定提拔他。以此类推，还可以有许多让老板觉得自己忙的方法，比如设置邮件定时发送，每

天晚上十一点发信到老板邮箱；为自己画个腮红，在前额喷上保湿喷雾，故意在老板办公室前扑来扑去；或者干脆戴上口罩，一边咳嗽着做病入膏肓状一边坚持工作……竞争如此激烈，为了升职加薪，光默默苦干不行，卖身给公司之余，还得卖艺。

软实力的硬道理：

职场竞争如此激烈，为了升职加薪，光默默苦干不行，卖身给公司之余，还得卖艺。

●● 简直就是性骚扰

在办公室须有合宜的办公室礼仪，包含言语上和肢体上的沟通。

Pony 的公司正在人事大换血，她的新老板是位中年东北女性，挥斥方遒，十分强势。新老板对前朝臣子采取赶尽杀绝的策略，不仅在工作上刁难，私下里也不给她好日子过。在一个 Pony 没有列席的公司饭局上，新老板说：“你们难道不知道吗？Pony 是她前老板的情人。”

这话事后当然传到了 Pony 的耳朵里，Pony 羞愤交加，跟我说：“你说说，她这还不算是诽谤？”

这何止诽谤，这简直就是性骚扰。Pony 疑惑地说：“不会吧……她是女的，这也能算性骚扰？”

为什么不能算。你以为只有对你上下其手，或者顶头上司色眯眯地暗示你跟他睡觉才有得升职，才叫性骚扰？一切带有性色彩与暗示，并导致“敌意性工作环境”的行为，都有性骚扰嫌疑。不停给女同事发黄色短信，甚至在办公室高谈阔论女性身材，都可以算性骚扰的一种。只不过大家对此类行为的承受度不同，公

司里有很多不合时宜的人或事，没有直接侵犯到人身的，通常皱皱眉头躲开也就算了。何况男女在一起工作，总难撇清得一干二净，如何雪白地画一条界线呢？男同事赞女同事漂亮又算不算性骚扰？这里面的分别其实很简单：对方欢迎你这样做，就叫调情，对方不欢迎你这样做，就叫骚扰。

有的人虽烂，也未必每天洗漱干净就是为了赶往办公室骚扰女同事。也许他真的是无心的，但是举止不够端庄，不懂职业化地表现自己。你当然可以称赞女同事，仅限于在茶水间说一句：“今天这身套装真精神。”或者“度假后气色非常好”之类。如果有位女同事穿了稍微低胸一点的针织衫，迎面走过来的时候你视线不由自主地往下扫，一边暧昧地笑道：“哎呦呦……”我猜大家其实都很明白，热情与咸湿之间的分别。换句话说，有些事情你在夜店里做不算耍流氓，在办公室里就十恶不赦。

反过来说，女性在办公室里穿得太过暴露，对男同事也是一种骚扰。坐在会议室，还把两只酥胸颤巍巍地露出一半来，你让人看还是不看呢？不要这样考验人吧。

Lena 跟我说她们部门有个职位常年招不上人，因为部门经理十分好色，喜欢招年轻漂亮的“两长”姑娘（头发长、腿长），另对工作经验丰富的资深人士非常排斥。要知道，资深，就必然年长几岁。他的名言是：不会没关系，我可以教嘛。因此凡是过得他那关的应聘者，全是风姿袅娜的资浅少女。但是可以预见的是，这些美少女去到面试的最后一关，都无一例外地阵亡了——总监不是傻子，且总监是位女性，只看能力和经验，对长腿长发统统视若无物。所以这职位就空缺下来，一直空缺了几个月。苦了

Lena，只好常常加班代工。

Lena 只知抱怨经理好色导致的工作量增加，但是她没想到，老板的咸猪手虽然没有伸向她，但他的行为其实是在向下属暗示一个潜规则：你想升职吗？要讨我喜欢才可以。这已经营造了一个标准的“敌意性工作环境”。

花絮：Lena 还不屑地说：“这样又土又难看的人，居然还好色，简直罪加一等。哪怕长得好看一点，也没那么恶心。”你想想看，英俊潇洒风度翩翩的人，走到哪里没有艳遇呢？还犯得着在公司里利用职权招美貌下属解馋吗？

软实力的硬道理：

调情和骚扰有什么差别？对方欢迎你这样做，就叫调情，对方不欢迎你这样做，就叫骚扰。

●● 别人的工资，还是不知道的好

为什么他的工资比你高？工资是怎么构成的？

听说在爸妈那一辈，全民的工资都十分透明。按级别分发，高级教授是多少，八级钳工是多少，纹丝不乱。不要说同事了，全世界都知道你身家几何。

因此那时候不需要廉政公署。电影《阳光灿烂的日子》里，马小军喜欢溜门撬锁到各户去观光，发现即便高级干部家里也就是一堂苏式旧家具，贪官污吏凤毛麟角。

现在一切都不同了，一来物质丰富，二来赚钱的路子五花八门，连狗仔队都很难知道小明星究竟赚多少酬劳。就算是在外企吃一份死工资，也难摸清底细——因为，外企实行工资保密政策。

财务部、人事部和大老板，当然知道你赚多少钱。但是员工之间，不许议论工资。原因是什么呢？表面上都理解为是对别人隐私的尊重。在我工作过的公司里，只有一家对这事特别坦白，坦白到了残忍的地步。那是一家IT公司，大家大约也都知道销售人员赚得最多，他们有提成、分红，还有肥得流油的补助和交际费。年终大会上，财务经理说：“我劝大家不要打听销售赚多少

钱，免得知道了自己吐血。”

其实这不是一个财务经理应该在公开场合跟员工讲的话，但是你却不得不说这是一句血淋淋的大实话。我觉得所谓工资保密制度，最主要的目的就是为了避免这种不服气。为什么他年纪比我小，赚得倒比我多？为什么她跟我同样级别，工资倒比我高？而且每个人都认为自己劳苦功高，能力不比别人差。我有一个朋友，做秘书做到三十多岁了，突发奇想转行去网站做市场工作。虽然是从头学起，倒也做得开开心心的。结果有一天去复印东西，无意中发现人事部留在机器里的一份工资单，看了之后几乎全身血液凝固。晚饭的时候失魂落魄一脸悲愤地问我：“我们公司有几个二十六七岁的小姑娘，你猜她们的工资是多少？”我并没打听过我朋友月薪多少，但是我平静地回答：“是你的双倍？”

外企的工资其实都是有章可循的，但各公司、各行业、各工种，水准都不一样。同一公司同一部门同一级别的工资水平，在一个区间内浮动，差别几千至一万元不等。这跟工作表现、个人素质、资历背景都有关。这里面当然也有老板的印象分，你不服气也没有用。一份工，高兴也是打，不高兴也是打，如果心里素质差，特容易愤愤不平的话，还是两眼一闭图清净的好。

软实力的硬道理：

外企的工资大多有规可循，跟工作表现、个人素质、资历背景都有关，当然也有老板的印象分，你不服气也没有用。

其实，钱并没有铜臭味

在职场上，如何处理和同事的金钱关系？为什么自己的经济状况不要公开？

朋友说工作以来最讨厌的同事有两名，一男一女。

这名男同事劣迹斑斑，时常跟她借钱，小数目，常常借，不常还，不催就不还。连出差的箱子都跟她借，出差回来问她：“这箱子你不着急用吧？”出差的时候一起吃个便饭，十几元一份的那种套餐，一般是等你付账；如果偶尔是他统一会钞，那么最后算账的时候会一个钢镚都不少地跟你要回去。

和这样一个小眉小眼的男同事一起出差，有时候是很丢脸的。他要是一个高大英俊的年轻帅哥也就罢了，起码还有赏心悦目的功效，姐姐请他吃几顿也不亏，偏偏此人还是一个头发油腻、外形和行为一样猥琐的中年男，有妻有子，有房有车——你别以为他没钱，穷和鸡贼是两回事，此君分明赚着百万年薪，不知道他的钱都花到哪里去了。

另外那名女同事，家境良好，因为爱好文艺，辞职业余唱歌去了。但时常回公司来与大家聚餐，每次结账时，大家纷纷掏出

钱来AA制，只有她袖手旁观，因为“我现在不上班，没有钱”。

工作那么多年，谁没见过残暴自私的老板、恃强凌弱的女秘书、咄咄逼人的销售、故意刁难人的会计……但是所有这些生命中的荆棘，在她心目中都抵不上这两个人的讨厌，这足以说明同事间的银钱关系有多敏感。

大家都嫌钱腥，其实钱本身并没有铜臭，是人们在钱面前特别容易露出丑恶的嘴脸，怎么处理银钱之事，特别容易看出一个人的本性。所以如非必须，请勿和同事发生银钱纠葛，免得彼此间生嫌隙，或者让人质疑你的人品。

跟同事相安无事其实很容易：一切场合尽量均摊费用，人家执意要请客，记得一定请回人家，钱和情都别欠。宁肯吃亏，莫占便宜。如果没钱，干脆别出来混。如果该场合不适合AA制，则应该由在场职位最高的人或者男性掏出钱来——这时候就别抬出男女平等这杆大旗来了，结账时做缩头乌龟，连女权主义者都会骂你混账的。

大大小小的数目都不要向同事借——除非是你下楼吃饭没带钱包，要人当场解围，隔天马上奉还那种。小数目不记得还，会让人嘀咕一辈子的。谁知道你是贵人多忘事，还是诚心不还呢？也许你真忘了，对方却不好意思提醒你，郁闷至极。

大的数目更加不能提。炒股买楼之类，应该向银行借；生活出现麻烦，找朋友商量，切不可让同事和老板知道，没有人会同情你，他们只会看低你：一个连生活都搞不定的人，能搞定工作吗？老板当然不希望员工都大富大贵，否则谁还为了几千几万为他卖命？但是老板更不希望员工债务缠身，岌岌可危，没有一个

稳定的后方，是无法安心工作的。我们也听过一方有难八方支援这回事，员工家属得了怪病，工会号召大家捐钱给他住院做手术……但是人间并不是处处充满温情的：小美几年积蓄被男友赔光，人财两空的她每日愁眉不展为爱饮泣，老板首先担心的是她是否还能完成工作；小丽计划生宝宝，所以跟大家集资想买一个大点的房子，老板马上把她从明年的升职候选人名单上划掉了。

你的经济状况同你的内裤颜色一样，都是隐私，切勿晒给同事知道。

软实力的硬道理：

大大小小的数目都不要向同事借，银钱纠葛特别容易让彼此之间生嫌隙，或者让人质疑你的人品。

别拿办公室当茶餐厅

亦舒师太说过：有些事不宜当众做，比如数钱，比如挖鼻孔，比如接吻。不宜在公共场合做，不外是因为太伧俗或太隐私，不是怕自己难为情，就是怕别人难为情。办公室是一个公共场所，但是坐得久了，不免有些感情，再加上与同事厮混得烂熟，早晚变得家常起来。但是为着您与他人的感受，有些事即便在自家的隔板内，也还是不宜做。

比如吃东西。正餐是决计不能在办公室内吃的，哪里会忙到这个地步！方便面杀伤力最强，在茶水间泡一碗都香飘万里，哪还搁得住坐在座位上吃。要真是工作繁重，多捱一会儿，忙完再去吃就是了，虽然饥一顿饱一顿不太合养生学规矩，但是出来打工，哪能天天这么讲究。如果实在需要连夜奋战，不如索性先出去吃饱了，回来再开工。有的公司风气很怪，员工个个以公司为家，一看今天功课多，索性先洗手不干，下午四点便开始端着茶杯闲晃，混到七点钟，等人走得差不多了，先自隔壁馆子叫几盘小菜，铺上几张旧报纸，办公室马上变了食堂，大家团团围坐，还未加班，先开始聚餐。难怪隔天来上班的同事总闻到一阵菜味。

一天工作八小时，即便什么也不干，光坐着也算够辛苦了，女孩子们吃点零食实属正常，但这里面也有讲究。吃点水果是可以的，只限橘子香蕉这类比较容易打理的，我倒还没见过在办公室吃芒果榴莲的，总之不要汤汁淋漓就好了。最离谱的是一次去山东见个小客户，才早上九点来钟，刚刚落座，茶还没有泡上一杯，总经理就差人送了个西瓜进来，溜圆的一个整瓜，自抽屉里翻出一把刀就当场剖开，强迫众人分食，大家一时只恨没有随身携带围嘴子。西瓜这东西，在社交场合唯一可以出现的地方就是在餐厅的饭后果盘里，且务必要去皮切块，方便入口。家中待客，端一盘西瓜出来简直是难为客人，你以为这是在贾府呢，随时有大丫鬟捧着面盆上来伺候您洗面匀脸。弄一脸西瓜瓢子，满襟一地的汤汤水水，多么不雅。真不知这种豪放的水果，怎么就跑到会议室来了，而且是正儿八经的商务谈判，又不是中秋茶话会。

不少公司的会议室常常摆着点心，那也不一定就非大吃大喝不可，还是要看场合。如果是比较轻松的 Brain Storming（脑力激荡），边吃边谈，手里举着块饼干也尽可以发言。正式的会议上，最好控制一些，等待 Tea Break 时再动手。有人就是不明白这个道理，不但吃，还互相让呢，既像布菜，又像发喜糖。有的同事不知道是没吃饭还是怎么的，一坐下就开始狼吞虎咽，等人家问他意见时，不巧正含着满嘴的食物，来不及用水送下，噎得直咳嗽。会开得多了，燥得七窍生烟，也可以悄悄含一粒润喉糖，在舌下静谧地清凉着，口香糖就十分轻佻，喂，你以为你是饶舌歌手还是 NBA 球星？

话梅、糖、巧克力是比较常见的办公室食品，藏在抽屉里，没

人时吃一颗，可以救回贱命。实在饿了，微型小面包也还是可以接受的，蛋糕就有些唐突了，逢人过生日大家切一块搞搞气氛还行，认真吃起来还了得。花生瓜子类坚果绝对禁止，一吃起来手忙脚乱，哪还腾得出手来工作？别人也受不了。以前我办公室隔壁有位四十来岁的女同事嗜开心果，一时兴起抓出一把，吱吱咯咯来得个热闹，最可怕的是那些果壳封闭的她也不放过，坚决要用牙嗑开才算。每次她吃，我的脑仁都像被扁钻凿过，疼足一个下午。

这些经验都是惨痛的教训换来的。早些年刚上班的时候，不知怎地非常容易饿，吃完午饭逛超市，买了一盒塑料盒装，上面蒙保鲜膜的那种切片肉肠，下午三点钟取出来放在电脑旁边，一边写东西一边吃。主管走过去，吃惊地看了我一会儿，问我：“中午没吃饭吗？”从此不敢再造次。

软实力的硬道理：

办公室是一个公共场所，但是坐得久了，不免有些感情，早晚变得家常起来，但是为着他人的感受，有些事即便在自家的隔板内，也还是不宜做。

你总得扮演一个角色

在职场上，我们该如何塑造个人的专业形象？如何塑造个人品牌？

我认识一个在外企工作的漂亮女孩子，她留有一头齐腰长发，没烫过没染过，漆黑笔直。这么美的长发当然不愿意梳起来，她一身利落的短西装高跟鞋配飘逸长发简直就是办公室一道风景，别提多么潇洒与飘逸了。结果有一天，她要转去别的部门做咨询项目，老板跟她说：“你这头长发，不符合客户心目中专业咨询人士的形象，最好剪了它。”她左看右看，也没有看到什么更好的工作机会，于是就只好去理发店剪成了英姿飒爽的齐耳短发。

如果你是女孩子，你就知道这是多么大的牺牲。理发师告诉我，十个自愿来剪短发的长发妹，差不多有九个在第一剪狠狠落下的时候都忍不住会哭。男人尽管说什么头发长见识短，好像因为它不痛不痒就没有生命力，但养一把长头发是多么不容易的事啊，得花多少时间和金钱呵护它：洗发水、护发素、发膜……又洗又吹又梳，拉直、焗油、修剪，热风筒怕吹断了，睡觉怕压坏了，夏天怕热冬天怕风，洗头水广告上那迷人的轻轻一甩，背后

是多少工夫，就为了一份工作，剪掉它？

留长发不仅为漂亮，它还可以是你的签名式。在这个讲求个性的时代，大家都练有一两下散手，David 的黑色细胶框眼镜，Ellen 的字母项链，Zoe 的超大公文包，Lilian 永恒的三寸高跟鞋，以及……长到腰际的黑发，是这些小小细节把我们从一个大厦里面目模糊的张三李四中区别开来，给紧张苦闷的职业生涯带来一点小小的乐趣。什么？每天上班脸上换上同一副温和礼貌的专业微笑还不够，现在连处理身体发肤这点尊严都要拿走？

可是没有办法呀，这种事不会写在员工手册上，也不属于歧视的范围。社会的法制系统发展越来越健全，男女不同工同酬可以抗议，妇女怀孕期间不得被解雇，但是这种无名肿痛永远无药可医。因为以貌取人是千百年来大家的偏见：艳若桃李的女人是花瓶，留长头发的女人生性柔弱，男人斯文干净、讲究穿着是同性恋。你以为老老实实穿套西装就能混职场了？情况远比这个复杂，各行各业都有不同要求。越不修边幅的技术人员越让人觉得可靠，广告公司的男设计师最好光头或长发，就像导演经常留一把大胡子，否则就不像艺术家。有个著名的 IT 公司，一向要求员工着装朴实低调，可是近年来设立一个新部门，专门研究竞争对手苹果公司。这新部门招收员工的首要条件就是特立独行有创意，除了要求性格精灵古怪之外，连着装都要新锐时尚。而某时尚杂志的风气是员工大白天穿着沙沙响的晚礼服办公，某奢侈品牌招一名店长，暗示猎头候选人至好是男同性恋。

想好，你总得扮演一个角色，这些牺牲都还算身外之物，看你肯牺牲多少，值不值。就从这个意义上来讲，也应该找一份自

己喜欢做的工作。这并不是开玩笑，我有一个朋友已经做到唱片公司高层，他当初选择这一行，除了喜欢音乐，很大的原因是他们公司任何时候都可以穿短裤球鞋上班，并把脚搁在桌子上。

软实力的硬道理：

你总得在职场扮演一个角色：你不定位自己，别人就会定位你。

- Chapter 1 Career
- Chapter 2 Happy Working
- Chapter 3 Enable & Enrich
- Chapter 4 Relationship
- Chapter 5 Upward Management
- Chapter 6 Leadership
- Chapter 7 Change



专业形象靠衣妆

如何用衣饰经营职业形象？如何既保持自己的个性又给人以职业的专业感？

有一个朋友，产假完了还不愿去上班，咕哝着说自己胖了，为重出江湖还得重新置装，万一找不到待遇优厚的工作，岂不是赔了。

说得是有点夸张，但你若是个讲究人，这一笔钱还真不是闹着玩的。尤其在外企，大家追求专业化，特别是“看上去专业”，穿一身得体的职业装，开会时发言底气都足些。每个公司的文化不同，员工着装也风格迥异，光看员工手册上的规定是没有多大帮助的，最好在见工的时候就仔细观察人家怎么穿，以便入乡随俗。千万别觉得自己在职场多年，见惯世面，就可以笑傲江湖。这件事一定要学习林黛玉小姐，人家是千金小姐了，初进贾府的时候还要偷眼观察，学乖了才不会露丑。

大概只有极少数的公司不要求穿职业装，但不代表人家没有不成文的要求：IT公司最怕你西装革履地去上班；时尚杂志社要求每个人都紧跟潮流，你一定还听说过某主编不许大家穿秋裤的故

事；另一类公司对着装的要求严格到了变态的地步。Dress Code 由律师撰写，长达六十多页。女职员无论冬夏都穿着短裙、丝袜，凉鞋非但不可露脚跟，亦不可露脚趾。连工程师都要西装革履衬衫领带。传说该公司还有一位经理备有一把尺子，专门用来量女同志的裙子长度，不可太短，又不可太长，真正浪费人工。

好在现在走两个极端的公司都不太多，大多数公司自九十年代末 IT 潮之后都跟着放松了一些身段。男同志向来一套黑西装就天下去得，要特别留意的只是一些礼貌性的细枝末节，比如黑皮鞋里面切忌袜翻白浪；白衬衫里别衬深色高领内衣。有的男士太过不修边幅，三天才换一件衬衫，他的英国老板含蓄地赠他一本书，叫做《如何穿得像个经理人》。

女孩子的装备比较复杂一点，一套深色西装也可以应付所有会议、面试，平时可以穿衬衫针织品，搭配裙装或裤装都没错，重点是别带风尘味，也别让低腰裤泄露了春光，要知道露出内裤商标比露出后腰还要失礼。曾经看见一位女同事，开会时趴在桌子上，偏偏还穿了一件超短款上衣，整排同事都看得到她的毛裤、衬裤、内裤和后腰。北方冬天的写字楼暖气烧得那样热，大家裙子下穿长靴都扛不住热，她穿得这样齐全，倒没流鼻血。

着装得体之外，还得符合自己的身份，亦舒小说中曾有阔太离婚后穿华伦天奴套装去见工遭到痛骂的情节，我们的情况也许还没有严峻到这个地步，咱们对名牌的辨识度普遍还不够高——也许人家认不出你身上的名牌，或者以为是淘自批发市场的假货。不过你也不要忘记，中国奢侈品的天价，已把奢侈品牌使用者跟普通人民泾渭分明地区分开来。一旦大家发现你穿与职位薪酬不

相衬的名牌套装上班，一定在心理忖度：这又何必要倒贴着钱来上班。一月工资买不到一条裤腿的人，是不会重视这份工的，或者怀疑你收了供应商的黑钱才会这样富贵。他们才不会想你为这套衣服勒紧了几个月的裤腰带呢。

朋友的公司来了一位家世显赫的实习生，家里的钱足够他当一辈子二世祖了，爹妈怕他闲待着学坏，特意托人让他来当学徒。这孩子每天一身 Dolce & Gabbana，喜眉笑眼地跟每一位姐姐讨论穿衣心得，还热心地邀请大家去瑞士旅游。当然他不惹人讨厌，不用为生活发愁的人心情好，容易相处，而且人人知道他来这里不过是度假，因此没有一点威胁性。但如果你是来真刀真枪干事业挣前程的，对不起，机会永远不会轮到你这样的人。

我们经常听见广大白领抱怨公司的 Dress Code，刻板地禁止一切奇装异服，太性感、太时尚、太休闲、太有个性都不行，每人一身面目模糊的西装，像工蜂一样忙碌地穿梭在办公大厦之间。而且这些战袍，如果做工好的话，价格不菲。到年底公司搞年会，忽然下令全体员工要着晚装出席，买不到合适的还要去订做，兼配合适的手袋皮鞋，穿戴起来风光一晚然后束之高阁；经常上班路上一套衣服办公室里换另一套，劳民又伤财。

我怎么从来没听见人感激公司给她一个借口去置装。女人难道不是天生购物狂吗？你买过多少双两寸以上的高跟鞋，走 500 米以上就需要拄拐杖；有多少旧衣因为不好搭配，全年也没穿过两次，换季时只得拎出来扔掉为衣橱减负。在穿衣打扮上花的冤枉钱还少吗？只是这些行头是为上班预备的，就觉得特别不服气，仿佛应该开张发票找公司报销似的。

其实搅通自己的思想：你的劳力虽然已经卖给了公司，但是你的形象还是归自己经营的。人在任何场合都可以有妆扮自己的乐趣。正是商务和休闲、严肃和轻松的反差，才可能让你的衣橱具有多样性。周一到周五穿一身笔挺的正装，周六逛街吃饭可以 Sexy 可以 Hip-Hop，周日去爬山可以穿最专业的冲锋衣速干裤……如果再细分，其实周一到周五也不是铁板一块的，周一是假期回来第一天，要穿最精神的套装给自己打气；周二周三埋首例行公文，穿普通的衬衫和针织物就可以了；周五是黎明前的曙光，多数公司有 Casual Friday，可以穿得比周末稍微收敛点，但又比平时悠闲和出挑。跟客户开会特别隆重点，陪老板去市场上巡查像微服私访，可以换精干帅气的便衣。总之你有大把的理由奉旨购物。换一个新公司，风气不同你也可以换过一批新衣裳，昂首挺胸走向人生新起点。

貌似大多数人都不喜欢穿正装上班。但是相信我，你不会喜欢那种毫无着装要求的公司。你以为在这种公司穿什么都可以吗？哪有你想象的那么自由啊。其实这种公司也有不成文的着装规则，他们的着装规则就是：不讲究。每个人都穿得平凡朴素、不修边幅地去上班，你稍微精心打扮一下，就显得鹤立鸡群。大概老板也不会点名批评你，但是那种格格不入的感觉太难受了。要想跟群众打成一片，你必须每天洗尽铅华，穿着软塌塌没形状的毛衣运动衫去上工。所有的衬衫、西装、铅笔裙、非牛仔裤……都得收起来，悲剧的是，周末你也不能穿它们，朋友穿了一星期正装，出来玩的时候都尽量放松，只有你全副武装、妆容精致地坐在饭局中，是不是也显得太有心机了？

那么今冬那件最流行的小西装，什么时候才能穿出来呢？无论你穿它的姿态多潇洒，同事见了你还是大吃一惊地说：“今天晚上去喝喜酒？”但是在要求穿正装的公司，你只要在里面衬一件条纹T恤，就亦庄亦谐，两全其美了。即便是妩媚的碎花连衣裙，外套一件西装也就严肃活泼兼而有之。如果你皮包里还藏着一副夸张的大项链，那简直下了班直接去喝喜酒也不要紧。

软实力的硬道理：

着装规则不仅是规定，也是企业文化的一部分，如何游走于职业形象和个性之间，是一门艰深的学问。

SOS，与老板撞衫了

如何才能避免和老板撞衫？

女明星们出席活动，最尴尬的是与别人撞衫。不仅未能在红毯上独领风骚，而且还被人拍了照片并头放在一起毫不留情地细细比较：谁穿起来更美，谁的妆容配搭更妙，谁暴露了短粗大腿，谁的胸前不够“伟大”。这种比较虽然残酷，但是无论输赢都能博个版面，对追求曝光率的公众人物来说，总也不算太蚀本。其实更惨痛的莫如在办公室里和女上司撞衫。

身材好名气大的女明星，不惧与别人撞衫，曾有好事者摆出舒淇与众人撞衫的十几帧照片，几乎每局都是她胜出，反而传为美谈。但是与女上司撞衫，完全没有赢面。你穿得比她难看？简直自取其辱；你穿得比她好看？得罪了她，更加没有好日子过。美丽是女人毕生的事业，没有几个中青年女领导能大方到下属撞衫还靓过她都不介意的。你没必要在办公室里艳压群芳，你的目的不过是和她相安无事地活下去。

在着装要求非常正规的公司里，撞衫的顾虑要小很多：每人每天一丝不苟地穿着西装开会见客。西服套装这个东西，无非是

长款短款，收不收腰垫不垫肩，一粒纽还是三粒纽，领口开大开小，衬衣领子是否翻出来……即便不小心穿了套一式一样的，看起来也不明显。但多数公司的要求不甚严格，除了不登大雅之堂的T恤牛仔裤球衣球鞋，职业女性尚有许多选择。遗憾的是，大家每月订阅同样几本时装杂志，逛商场里有数的几个牌子，撞衫的可能性是非常高的。难怪现在国内二三线的职业女装牌子越做风格款式越像，以后干脆改做制服，每季到写字楼人手派发一件，省得白领女性绞尽脑汁。

如果你是个有心人，可以观察一下老板大人的穿衣品味，惯用牌子，有助于规避风险。不过公务已经忙得跳脚，谁有那么多闲工夫钻研老板的衣橱呢？再说也不是每个人穿衣都有章法可循的，也许你老板根本没有个人风格，今天知性明天狂野，实难预测。最稳妥的方法是：

第一，在办公室尽量不要穿太独特太有设计感的衣服。打工阶层估计是穿不起高级定制的，一般常见品牌的成衣，无论设计多出挑，也是大批量零售，谁都有机会买到。你别以为只有你品味独特，这种衣服识别度高，令人过目不忘，一旦撞衫，就连对穿衣打扮再麻木的人也能认得出，所以只要有千分之一撞衫的可能性，就不能冒险。穿款式简单大方的衣服，突出的是人而非衣服，即使偶有雷同，也降低了事故严重性。

第二，别买各品牌本季大热推荐。店頭的小姐劝你试一件衣服的时候，经常会说：这款最近卖疯了——单听这句话就要提高警惕了。高流行度必然带来撞衫高风险。除非你是混搭高手，自信能把一件普通针织衫不动声色地穿出百变造型。如果你的道行

只够照着店内模特的搭配照办煮一碗，那么还是舍弃那件人手一件的流行单品吧。

等闲如一件衣裳，其实也是主仆关系的微小缩影。跟年龄相仿的女性上司搭档做事，要分外打醒精神，既不可针锋相对格格不入，也不好平分秋色难分伯仲，工作成绩可以突出，其他方面，还是低调中庸一些比较安全。

软实力的硬道理：

与女同事撞衫是尴尬，与女上司撞衫就是灾难了。

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

职场关系千万重

虚伪才是对彼此的尊重
不必人人展露真性情
好汉不提当年勇
面对是非事，不做是非人
谁对谁错，重要吗？
没有人愿意被当众纠正
和同事保持一个安全的距离
该为过度的人情减肥了
关系，怎样才算好？
危险的办公室“工蜜”
同事是朋友，也是敌人
被人提防着也不是件坏事
调教办公室的“小公主”
认清关系，找对路
分享的不应该是私生活
烫手问题就是要冷处理
永远别搭上私人感情
可以忠心，决不愚忠
抱粗腿也是有风险的
你要做上司的陪嫁丫鬟？

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

公司从来都不是一个展览真性情的地方，所谓诚信，指的也不过是专业操守。办公室也并不是一个交心的好地方，它只是一个操作间，合用的人多了，需要大家忍让和睦，然后不时钩心斗角以增情趣。对人对事太投入都不好，影响自己和他人的判断能力。



∴ 虚伪才是对彼此的尊重

为什么“有一说一”并不等于对人真诚？我们该怎样面对职场上那些心照不宣的“虚伪”？

这是一封真实的辞职信，来自一名入职仅两天的员工，原信用英文写就，翻译如下：

我不知如何说起……来公司两天了，我感觉我跟公司在方位上有点犯冲。我老是觉得咱们办公室在风中飘来飘去（该公司位于某大厦47层），地板也在抖，我根本无法集中精神。看来我是不能在高层居住和生活了。所以最好的办法只能是离职，我连我们家也打算搬到一平房去，好接点地气（这俩字特别用的是中文）。

可惜这家公司的人事部不兴搞离职面谈，我们无从知晓这位仁兄说的究竟是真心话，还是为离职找了一个史上最蹩脚的借口。我们都知道离职的时候不能说公司坏话，但也不过是用一句“追求个人职业新发展”搪塞一下。无论多想粉饰太平，也犯不着把

自己定位成一个神经病吧？如果是真的，他也实在是太纯真可爱了。话说回来，您既然那么笃信风水，为什么面试的时候没揣个罗盘去呢？

我想人事部也没有兴趣了解他的本意，人家只要知道他不靠谱就够了，看了这封辞职信，不仅不会象征性地挽留他，也许还得抚胸庆幸，这个神经兮兮的人主动（而且是及时地）提出了辞职，避免了在日后工作中造成更戏剧化的局面——还好，现在不过是重新招聘一个人的工作量。

公司从来不是一个展览真性情的地方，所谓诚信，指的也不过是专业操守。也就是说：你不能偷拿公司的钱，不可以拿假学历骗公司，但是你家里发生了什么事，公司没有兴趣知道。在办公室里，无所谓真话和假话，只有该说的话和不该说的话。事实上，如无必要，最好少说与业务无关的废话。不错，有些人具有天生的性格魅力，无论说什么做什么，开多出格的玩笑都不会惹人讨厌。但是这样的人是很少的，你必须假设自己不是其中的一员。

正常人都知道有些话不能说：面试时，你不能说纯粹为了那50%的工资涨幅才加入公司；离职时，你不能说这家公司管理混乱不是人待的地方，心中每天默念一百遍老板是白痴，也得捂着嘴别让它不留神从牙缝间蹦出来。这些心照不宣的虚伪是人之常情，更是对彼此的尊重。

在影片《告密者》的记者会上，导演史蒂文·索德伯格回答关于撒谎的问题时说：“我想撒谎对于我们人类来说是极其重要的一件事，如果我们每个人百分之百坚持说实话的话，大家恐怕早就开始杀人了。”他承认他经常撒谎，以致因为绞尽脑汁说谎才得以

一直保持苗条身材。由此可见，他其实是个很诚实的人，诚实的人从来不会欺骗自己，对自己说：“有一说一是对别人真诚。”不，有一说一不是想对别人真诚，你只是不愿替对方着想。

软实力的硬道理：

在办公室里，无所谓真话和假话，只有该说的话和不该说的话。有一说一不是想对别人真诚，你只是不愿替对方着想。



不必人人展露真性情

为什么上班这么累？为什么卖力表演是工作的必要之恶？

你知道为什么上班这么累吗？什么也不用做，在办公室白白坐一天，就已经腰酸背痛，脸部肌肉直抽筋。皆因要奋力地做出很多姿态给人看：自信地微笑、专注地倾听、为难地沉吟、横眉地冷笑……简直似一出戏，人人扮演一个角色，永没有休息与等埋位的时间，也没有take 2，一次过，必须打起十二万分精神，不累才怪。

人人都知道，那些每天面对客人的服务行业，无论开心与否，都要和颜悦色，招呼稍有不周，就容易惹来投诉。然而坐办公室，一样不可旁若无人。最令人憎恨的是喜欢在办公室哭泣的女同事，谁没有几件血泪史？出来混，多少要有点担当，打落了门牙也只能和血吞，实在忍不住，至少也请去洗手间发泄吧？

办公场所人人展露真性情是不行的，不在人前大哭大笑，只是基本仪态。除此之外还要落力表演，以示斗志昂扬、全情投入。只有学生与艺术家才有资格懒洋洋地过日子。在办公室成天呆着一张脸，还想升职加薪呢，老板第一个就嫌弃你。最好每天都高

高兴兴的，职员都是向阳花，冷水浇也浇不灭，老板一下子就感动了。然而哪有那么多高兴事呢。不想笑的时候强笑，比不想哭的时候哭更加难。

跟言语无味、面目可憎的客户吃一餐饭，简直比跑2000米还要累：无论他讨论多么恶俗的话题，讲多么冷的笑话，都得凑趣地笑两声。有些人还无酒不欢，每局必得有人倒下才觉得痛快，不喝便是不给他面子。酒真有那么好喝？原来不过是借酒盖着脸子，恭维话比较容易出口，否则脸上会一直热辣辣。几杯酒下肚，便坦然地忘记了什么是折堕。只有刚毕业的学生才喜欢参加饭局，皆因肚子里没有油水。然而，去的次数多了，连什么叫美味也都忘掉，往往一入席就饱了，站起来才觉得饿，恨不能马上回家煮碗面填肚。一位老板夫人，经常要随丈夫出席各种宴会，十年前就叹着气跟我说：“玩，不在去哪儿玩，在于跟谁玩；吃，不论吃什么，要看跟谁吃。”真是一语中的呀。

应酬这件事……真正无聊，和客户吃饭倒也罢了，大家浪费时间精力，换回一纸合同，总算师出有名。陪老板吃饭，才真是耍人命。同事们因为开会、培训、迎新、送旧各种原因正式半正式地聚在一起，不管是否疲倦，都要装作十分亢奋。老板说笑话，要知情识趣，即便接不上口，也要恰到好处地惊诧与微笑。一顿饭下来，脸上简直要抽筋。平日都是面目模糊埋头工作的张三李四，难得和大老板同台吃饭，一定要留下一个深刻印象，日后上位也许就靠这一搏了。于是“醒目仔”争先恐后上前敬酒，面嫩些的，在一旁讪讪的，敬也不是，陪也不是。而且有些老板，还专喜欢看属下互相斗酒，动不动挥斥方遒地说：你你，和谁谁，

你们两个应该喝一杯。或者指派自己手下的女职员向其他部门领导敬酒。光伺候一顿晚饭已经精疲力尽了，吃完饭例牌还要到KTV包房唱歌跳舞。总有一两位女同事天生活泼，跳出来陪领导周旋，姿势像专门陪军座跳舞的国民党女特务，还拍手哄笑着把别人也揪出来捉对厮杀，你躲在多暗的角落也不能幸免，一万个不情愿，又不好翻脸，活脱妈妈桑与旗下的红姑娘。印象里这都是国企、民企十年前的作风了，原来外企也肯玩这一套，还经年累月乐此不疲，也没人教他们些新花款。

这种恶俗的风气泛滥办公室，每回吃饭，总有几位喝到体力不支。这样的大气候下，坚持滴酒不沾是一件非常难的事。可是执意不喝究竟又能怎样呢？左右不过是挣一碗饭吃，天天斑衣戏彩，又不能多赚几个铜板，不过是一些小恩小惠，白给倒不妨收下，如需付出代价，那就算了。老板们也别太想不开，一分钱一分货，出了苦力的价，就只合给他卖命。若天生会陪酒，谁还在这里混呢。

软实力的硬道理：

除了卖力干活之外，还得卖力表演。做精神抖擞斗志昂扬状也是我们的责任。

●● 好汉不提当年勇

为什么别把前公司的光环戴在自己头上，而要把得来的经验放在心上？

大家现在想必也知道了，跳槽到一个新公司之后，切忌说前一个公司的坏话。像离婚一样，贬低前头人就是贬低自己。但是前公司的好话却也不便多说，这道理也是很简单的，那个公司既然那么好，你上我们这儿干嘛来呢？所以即便人家跟你客气：“我们这个小庙可比不得你以前的大公司……”你也得赔笑道：哪里哪里，小公司才更有活力与冲劲儿，发展空间大呀。

有些人，明明在原来的公司混不下去了，或者为了升职加薪跳槽，坐在新公司里仍然像落难贵族一样处处看不惯。动辄“我们公司如何如何”，你们这套太不专业了。喂，搞清楚谁是“你们”和“我们”好不好。Rebecca从大公司来，新公司几乎每一项策略都被她嗤笑，这个产品也不好，那个项目也差劲儿。公司正花大力气调动全员的积极性，偏偏办公司坐着这么一位阴阳怪气说怪话的，真恨不得拿封条把她的嘴粘上。米雪天天跟同事讲，自己在前公司每次出差都住五星级酒店，补助还奇高，办公室每

日供应高级饮品和点心……您想说明什么？屈尊降贵来和我们同甘共苦吗？老板是否应该照《纪念白求恩》写上一篇来感激你？

猜一猜这些人的心理，应该不至于幼稚到故意炫耀，以示高人一等。大概真是触景生情，回忆起过去的种种。人很难找到一份十全十美的工作，你可能为了更高职位和薪水跳槽到小公司，代价就是失去大公司的严密管理和丰厚福利，自己做了选择就该自负盈亏，切忌瞻前顾后患得患失。一直沉浸在旧梦中不肯醒来，不光招同事讨厌，自己心里也不痛快啊。

这些人也许还有另一层心理，就是拉着旧公司显赫的名声，证明自己系出名门，所以不同凡响。我以前任职的一家IT公司，人才济济，个个都不是无名之辈。财务总监曾在摩托罗拉服务多年，深以自己的大公司背景为荣，本部门的所有报表，都已经改成了摩托罗拉格式。改革自己的部门还不够，他跑到人事部递给人事部总监一份文件，说这是他们摩托罗拉的绩效评估表。人事部总监送他出门后马上暴跳如雷，摩托罗拉了不起？我还是惠普的呢，谁家公司没有一套表儿！

似乎很多老板级人物都有这样的情结，新到一个码头上任，首先装修办公室、机构改组，必得把公司打扮得和前公司一样。是非这样不能扬领导之威，还是熟悉的环境能带来更大的安全感？当老板也就罢了，公司反正由你说了算，一朝天子一朝臣。但是一般人，还是别不自量力吧。你一直抱着旧公司的条条框框不放，又怎么能尽快融入新公司的文化？找不到归属感，你永远不可能开心工作的，更别提什么步步高升、飞黄腾达了。

其实展示自己有料，不一定要拿出身撑腰的。在旧公司学到

的知识、积攒的经验甚至受到的教训，都是宝贵的财富，但是你要让它们自然地而在你的工作中体现出来。就算你真想拿出那份表格来推广使用，至少先将原公司的 Logo 去掉，这样起码对同事没有压迫感。而且，拿旧公司的资料出来混算什么英雄好汉，原创才显得你有本事嘛。

软实力的硬道理：

好汉不提当年勇，嘴边常挂着以前的公司也不一定给你增光添彩。让那些在前公司得到的宝贵财富，在你的工作中自然而然地体现出来。

面对是非事，不做是非人

办公室有哪些不能说的秘密？为什么说，流言问题的关键并不在于流言的真假，而在于流言本身？

上班和上学最大的区别，就是不能想说什么就说什么——当然，对于一个不缺心眼儿的人来说，无论什么时候也不会口无遮拦。但是公司里涉及那么多利益关系，禁忌就格外多些，摆出再天真可爱的姿态，“童言无忌”也不会被原谅，一不小心还惹来杀身之祸。

商业秘密当然是不能说的。有的公司甚至为此不许员工家属为竞争对手工作；聘用合同写明，辞职后若干时间内不得过档到敌方阵营去……其实都是拍桌子吓猫，形同虚设。有人还拿这个威胁老板以谋升职呢，但总归是涉及职业操守，做多了名声不好。

老板与同事的是非也不能说。对工作有什么不满，能解决的，自行找领导协商；不治之症，只好死忍；忍不了，卷铺盖走人——世界上根本没有“对事不对人”这回事，来说是非者，便是是非人。偌大一个公司，关系千丝万缕，你知道谁是谁的心腹？反正都不是你的心腹。以前有位同事，十年的资深秘书，职

位不高，俨然元老，在公司各部门行走，如闲庭漫步，喜做知音大姐状和人聊天。可是你跟她说的任何一句话都会被传到四面八方，且变了味道。比如你说某小组昨夜加班至九点真辛苦。下午该组组长就听说你抨击她不会计划工作。你是找对方解释还是不解释呢？以后连中午吃饭都不敢与这位大秘坐一桌，实在避不过，也只好伴君如伴虎地坐着，无论她说什么，都报以微笑，每隔几分钟讪笑一下。我不说话，您总不能胡编吧？

私人计划与情绪，更不能轻易告诉外人知道。有些人喜欢借 MSN 签名抒情，上午是“见过这么不靠谱的客户吗”，下午是“加班加到想呕吐”。你当别人都是傻子吗？看不出你满腔怨气指桑骂槐？现在又流行写博客，我有个朋友在小公司参与创业，她喜滋滋跟我说：“我老板都看我博客呢。”她老板我也认识，曾跟我说：“她爱写公司的事，我怕她泄露公司机密——你们也帮我盯着点儿啊！”还有一小姑娘，在 MSN 空间里嘟囔着不开心想转工，第二天又惊又怒地说：“我还没辞职呢，怎么全公司都传遍了？”亏你还是 80 后网络小青年啊妹妹，你不懂得在个人空间上设置权限的吗？

如果实在忍不住，又不想把老板同事客户在 MSN 上删除呢，可以同时登陆两个 MSN 账号，一个彬彬有礼洽谈商务，另一个直抒胸臆骂大街，虽然人格分裂一点，总好过憋死。

软实力的硬道理：

世界上根本没有“对事不对人”这回事，来说是是非者，便是是非人。

谁对谁错，重要吗？

为什么要多一点软性的技能？怎样巧妙地指出或更正老板的错误而又不挑战他的权威？

我有个朋友在德国公司上班。上司是德国人，像大多数德国人一样对待工作严肃认真。看报告的时候喜欢像语文老师一样圈圈点点，斟酌字句。但是英文不是德国人的母语，他们的英文也就是一般商业函电的水平，并不比咱们在大学里写作文练出来的水平高很多。凡是有个单词或修辞是他不熟悉的，他就当你是错的，浓墨重彩地圈出来，要你改成他的习惯用法。

下属有时就不免不服气，我明明没有错嘛，而且觉得自己的措辞更好。于是就跟老板解释：“我这样写没错啊，在学校里老师就是这样教我的。”德国人倨傲地问：“你们老师是哪国人？”下属老老实实地说：“我老师是美国人。”本来以为老板会在人家的母语面前败下阵来，没想到他像大多数的德国人一样固执，当下一翻白眼：“美国人说英语吗？”

你得理解，作为欧洲人，是跟英国人一样看不上美式的简化休闲英语的，他们连有些单词的拼法都缺斤少两，还能更偷懒

吗？但是你老板并不是在跟你展示欧美文化差异，他其实就是在简单地告诉你：“这个问题不需要再讨论下去了，我说的一切都是正确的。”

当然老板不可能一切都是正确的。我们总不能在他作出明显错误决策的时候也像头瞎眼驴子一样跟着冲过去，盲目服从的结果很可能是把一口黑锅稳稳地顶在自己的头上。所以我们工作中很重要的一环就是要学会怎样巧妙地指出或更正老板的错误而又不挑战他的权威。但这种事还是尽量少做，能不做就不做，好钢用在刀刃上，留待性命攸关的时候再跟他较劲吧，平时那些无关紧要的小事，尽管听他的好了。

但是多年的考试经验培养了我们对“对”和“错”的偏执态度，很多人都有这样的习惯：我可以听命于你，但我必须证明我是对的。这个名分真的就那么重要吗？我不知道当面指出别人的错误到底有多大的快感，不过可以肯定的是，没有人愿意被人指出自己的错误。既然这样得不偿失，为什么还一定要跟别人较劲呢？得到实惠难道还不够吗？

广告公司和客户之间也经常有这样的斗争，仿佛不跟客户作对就显示不出自己的艺术良心似的。同样，客户虽然贵为上帝，也不见得永远正确，事关策略大计、设计方向，可以跟客户据理力争。广告公司和客户之间，经常纠缠不清的一个问题，就是 Logo 的大小与某些字体的大小。客户当然希望 Logo 越醒目越好，而设计师总是觉得 Logo 放大影响画面美感。是，在设计方面设计师是专家，很可能做出来的设计图是最完美的比例。而且，在小小一张海报上，Logo 小一点点，对消费者能产生什么巨大影响？

但是同样的，在小小一张海报上，Logo 放大一点点，会让它变得不堪入目吗？为这件事争执其实十分无聊，在谈判中，这种无关紧要的小事，简直应该被当做礼物送给对方，你喜欢这样？听你的好了，下次有大事再按我的意见办。

不光是对老板和客户，和同事也没必要在小事上斤斤计较，平时谦让了，偶尔据理力争起来，才更容易赢。

软实力的硬道理：

老板也不可能永远是正确的，但他必须看上去是正确的。我们能做的就是要在不挑战权威的情况下，巧妙地更正他的错误。

Career
Chapter 1

Happy Working
Chapter 2

Enable & Enrich
Chapter 3

Relationship
Chapter 4

Upward Management
Chapter 5

Leadership
Chapter 6

Change
Chapter 7

没有人愿意被当众纠正

为什么说“善退者，善进”？怎样才能避免得罪小人，不让人为因素干扰你的工作成效？

Vicky 最近被客户激得冒火，事关推广活动中模特所穿的一袭裙子。

她不气客户一开始所下的指令就不清不楚，要她旁敲侧击黑暗中摸索；她也不气客户的主意一天三变，导致她加班做很多无用功。客户对裙子的最新要求是“时尚”，而当她在会议室中把千辛万苦找到的样版打印图拿给客户看的时候，客户没提具体意见，只皱了皱眉说：“这个样子不够时尚。” Vicky 差点把图纸揉成一团朝客户脸上扔过去。事后她跟我说：“你知道她穿了一身多土的衣服吗？她居然好意思说我这条裙子不时尚！”

论理这件事当然是客户的不对：“时尚”可以有多种风格，仅凭这一个词，其实根本就是一个不明确的指令，所以即便 Vicky 拿出了一条非常时尚的裙装，也不一定能符合客户的想象。但客户为了表示自己是对的，必须诬赖这条裙子不时尚。又或者以客户的眼光，她就是觉得这条裙子不时尚。而 Vicky 的愤怒在于：你可以侮辱我，但不可以侮辱我的品位！

类似的事情在广告行业经常发生：明明是可参选广告大赛的好创意，客户无条件推翻；而他们选中的那条，老土得令人激愤。大家都讨厌外行在自己精通的领域指手画脚。不过你肯定听说过一句话吧，叫“客户永远都是对的”。我们初时都以为贯彻这点很容易，其实客户服务远不是唯唯诺诺点头称是这么简单。没有利益冲突的时候赔笑奉承谁都会，但是涉及具体工作，你能不能忍住骄傲、专业尊严、一时意气、艺术良心……不去跟客户理论，究竟谁对谁错？

上学的时候曾有一位人情通达的教授跟我们讲：某常用英文词汇很特殊，不按常理发音，所以经常会被念错。你知道正确的念法就可以了，当你工作中听到同事、领导或者客户念错的时候，请不要去纠正他们。为什么要忍住不告诉别人什么是对的呢？因为没有人愿意被当众指出他是错的。刚出学校的人多半都是辩论狂，最喜欢摆事实讲道理力证自己是对的。可惜生意场和大学堂不一样，不是你做对题目拿一百分就是胜者。你可以证明你比客户更聪明、更有本事、更有品位……然后呢？你的目的是拿到生意，做完工作，赚到利润，观点上的对或错完全不重要。

好像 Vicky，拿图纸扔客户那一幕也不过是在心里悄悄闪过，权当已经过足瘾。然后继续笑容可掬地问客户：那么除了时尚之外，您对裙长、面料、颜色等方面还有什么特殊要求？或者有没有比较类似您所需风格的样版可以提供一下？我们会尽一切努力去找，一定满足您的要求。

——至于这条裙子是否时尚，客户的品位是否有问题，还是别去讨论了吧。尽早做完事是正经。您得到面子，我得到佣金，

我猜，这就叫做双赢。

软实力的硬道理：

没人愿意当众丢面子，那么这面子就让我们来丢吧。
只要能达到你想要的结果，放下身段也无所谓。

❖❖ 和同事保持一个安全的距离

为什么，和同事保持一个安全舒适的距离，于人于己都有利？

那天文生跟我说，公司给员工做了一个问卷调查，考查员工对公司的满意度，其中一个问题很有趣：“你在公司有好朋友吗？”

也许这道题的答案并没有对错。像那些性格测试一样，不同结果对应不同分数，不同公司又有不同标准，还有：你怎样定义“好朋友”？但是无论怎样，办公室也并不是一个交心的好地方，它只是一个操作间，合用的人多了，需要大家忍让和睦。然后不时钩心斗角以增情趣。对人对事太投入都不好，影响自己和他人的判断能力。有一个美国电影叫《民事诉讼》(A Civil Action)。John Travolta 演一个专打人身伤害官司的律师，他说：“说我对被告没有同情心？我不需要同情心。同情心影响判断力。有同情心的律师就像晕血的大夫一样，应当被吊销执照。”

在办公室和同事保持一个安全舒适的距离，于人于己都有利。“各人自扫门前雪”是贬义，但如果真能人人做到，已经天下太平了。在公司里碰上过分热情的同事，真是应接不暇，心力交瘁。其

中有一些人是虚情假意，扮友善全为拉帮结伙，多少还有个分寸。无非是些小意儿贴恋，拉着你一起吃饭逛街上厕所，像中学生一样手挽手出双入对。还有人天天给同事带早点，天下哪有白吃的任何餐？那一口包子咽下去，真有千斤重。老板最不愿意见到下面人同仇敌忾，他老兄能飞黄腾达倒也罢了，一旦有什么闪失，连着你一块杀了才冤枉。如果不想趟别人的混水，敬而远之也就是了。中饭还是要吃，不过切忌天天和一个人同吃。下班一起逛街，可免则免。私底下混得烂熟，开会时很难拉下脸来讲立场。

另一种人是天生不拿自己当外人，小到化妆包，大到性生活，凡事都肯跟人分享。我觉得大公司里每人拥有分机号码和留言电话真是件德政，我最怕致电给朋友，却是他同事代为接听，先大声告诉我：他上厕所去了。接着打蛇随棍上：你就是谁谁谁吧？硬要攀谈数句。更有些人连同事的手机都敢接听，换了我，真怕被人灭口。我有一个朋友，五年来上班饱受性骚扰之苦：她的女同事俨然是弗洛伊德转世，从吃一个甜筒到与狗狗嬉戏，都能联系到两性生活，并且坚持事事与人分享，包括自己与各届男友的秘闻趣事、亲热照片。最开始我朋友极不习惯，听到面孔火辣辣。一旦办公室只剩她俩面面相觑，她心里就紧张。天长日久在同一屋坐着，能够躲到哪里去呢？渐渐我朋友学会节哀顺变，权当听成人节目了，连我也有点心理变态，每隔数天就忍不住问她：“‘弗洛伊德’又有什么新的爆料？”事不关己，倒还能苦中作乐。

办公室生存法则第一条：搞好群众关系，是为了尽量不给自己树敌。不幸的是这两者之间原本就是矛盾的：办公室是人际关系错综复杂的小社会，有时候你跟某些群众关系搞得再好，就等

于跟另外一些群众结怨。有人的地方就有左中右，每个人都会忍不住地要为自己的立场站队，所以在办公室最安全的办法就是不站队：跟每一个同事保持专业、和善、友好的态度，而不发展任何亲密特殊的关系。

可惜总有很多人不相信这点，或者是客观上做不到：他们以办公室为家，无论到哪儿也得先找个贴心人儿：老公、男友、情人……再不成就是穿一条裤子的闺蜜，同甘共苦分担压力，有困难并肩上。可是能不能请你反向思考一下：以上这几种角色的共通点是什么？对，他们都和你没有利益关系。他们既不指挥你工作，也不向你汇报，他们既不跟你争老板的宠爱，也不用跟你争升职的机会，才有资格跟你相亲相爱。一旦沾染利益，关系就无法纯粹。再说，办公场所何等庄重，大家西装革履上班来，无外乎要树立一个专业形象，正像挖鼻孔剪指甲不适宜在公众场合做，太家常的事也不适合在办公室里分享。你以为掏心窝子就是对别人好？对不起，你掏出来，别人未必想要。对人过分坦白，有时候也是一种侵犯。

软实力的硬道理：

在办公室最安全的办法就是不站队，跟每一个同事保持专业、和善、友好的态度，而不发展任何亲密特殊的关系。

∴ 该为过度的人情减肥了

书籍冰点 作者 张其成 出版社 北京十月文艺出版社 2013年1月

我们该和朋友一个团队吗？为什么朋友间的友谊也会成为我们工作的威胁？

Lily 要跳槽去朋友兼前同事所在的公司，不免就想跟对方打探一些内部消息：公司气氛怎么样？同事好不好相处？去到一个未知的新环境，搭上内线心里也会有点底。

没想到朋友说：“公司很不好，千万别来。”

不好又不见你走？朋友絮絮叨叨地说了一些具体问题，也说不到点子上，Lily 问：“你是不是介意和我一个团队工作呢？”

这话问出口对方当然不好意思答“是”，不过一定是的。

很多人会觉得“朝中有人好办事”，老朋友同在一间公司，相互有个照应。即便帮不上忙，工余说说笑笑，中午一起吃饭也是好的。但是正如夫妻开店容易闹离婚一样，朋友也不宜在一起工作。首先，在办公场所大家都以一副“职业面目”示人，和自己生活中的真性情有一定的差距。比如性格懒散的人，要尽力表现得勤勤恳恳；脾气暴躁的人，要对意见不合的同事敷衍赔笑；再胸无大志的人，也得在老板面前打起精神表决心。然而有个熟朋

友在，这种表演就很难全情投入。况且你知道他的底细，没准哪天一句说笑，就泄露了他的小秘密。从你嘴里说出来的，又特别可信一些，辩都无从辩解。

无论是上下级关系还是平级战友，工作中难免会有点利益冲突，例如奖金是百分之五还是百分之十，这件事该由你做还是我做……同事之间再和睦，到了关键时刻都可以拎到桌面上冷静地分个青红皂白。可是一旦这关系里面有私情掺杂，事情就变得暧昧许多，明明是公事公办，有些话说出来仍会伤感情。最坏情况下，同事扯破脸还可以分道扬镳，难道你值得为了一份工作跟朋友割袍断交？为了不失去一个朋友，你也不应该和他做同事。要知道朋友交恶是很危险的一件事，他远比一般同事知道你更多的秘密。

我知道有些公司招人，就是首先由内部员工推荐，然后才交给猎头公司去办。大概因为熟人引荐，比较知根知底。员工推举的人如被选中，还可以获得跟猎头公司佣金同样数目的奖励。又帮了人，又得到好处，何乐而不为呢？可是对推荐的这个人，你也担着老大的干系呀，将来他在公司里做错了事，得罪了人，都着落在你的身上。我知道有人到公司干三个月就不告而别，剩下一堆烂摊子，身为他的朋友可惨了，人事部经理一辈子见你都没好脸。

我愿意无条件帮朋友递简历、张罗工作，只要那不是我们公司。

软实力的硬道理：

就为了不失去一个朋友，你也不应该和朋友做同事。

因为不值得为利益之争跟朋友割袍断交。

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

关系，怎样才算好？

为什么，不管是客户关系、同事关系还是与上司的关系，关系的本质就是进行利益的交换？

朋友在一家小公司。最近为了伺候一位“客户奶奶”，他简直快成了全日制保姆，任劳任怨，受尽折辱。

在今时今日这个供大于求、竞争激烈的市场，身为卖方，非得给客户超过他预期的服务，业务上就不用说了，业务范围之外的付出也是司空见惯的。小到奉承赔笑陪吃陪喝，大到帮客户解决私人问题；合法的如请客送礼邀客户游山玩水，见不得光的如出钱贿赂给回扣……为争到生意大家花招百出。我听跨国公司的销售总监说过，他是怎么丢掉单子的：他带着礼品亲自去医院看望客户的父亲，一进门见到竞争对手正帮人家倒便壶。威名赫赫、财雄势大的大公司尚且要如此巴结，何况刚刚起步的小公司呢。为了跟客户搞好关系什么都要做，必要时候连尊严都可以暂时放在一边。

于是他们放低身段，全心全意为客户着想，工作上不用说了，生活上也无微不至地关心客户。“奶奶”有什么想吃想玩的，不经意提一句，他们已经千方百计地弄了来；甚至派人去接送客户

的孩子上学，带其玩耍，孩子自理能力差，上完厕所，还得喊人进去帮他擦拭干净。你也不能说这样的活儿不是人干的，住家保姆倒也经常干这个，但那是人家的职责范围啊，十年寒窗的白领，加班开会写报告之余附赠看孩子擦屁股，这份工打得还真是心酸。

最可气的是，这位客户是典型的白眼狼，吃香喝辣拿人好处从不眨眼，但办起事来却推三阻四，从她手里批下来的项目少得可怜，不仅不肯行方便，而且有时还故意刁难。这客户也是有点刻薄嚣张不懂人情世故，但是这种业务外的关系并没有签订买卖条约，不是付出多少就能换取等量的回报的，就好比追一个女孩子，无论送了多少鲜花巧克力，对方都可以不接受你的感情，有的人悔婚还留着订婚戒指做纪念呢。

生意不比感情，不可以把一切推到缘分上面，实打实的都是利益。如果业务上不输于竞争对手，客户还这样不领情，那无非是两个原因：要么你提供的服务不是她真正需要的，要么就是别人提供了比你更好的服务，两者实际上是一样的：你要检讨你建立客户关系的策略了。

推广开来说，同事和老板其实也是另外一个层面的“客户”。你的前程在老板手上，你的工作需要相关部门配合，单靠自己埋头苦干，不抬起头来取悦他们，是很难步步向上走的。我们中国人以人情练达著称，谁都知道有人好办事。但什么样的关系才管用呢？革命不是请客吃饭，一味地殷勤照顾做滥好人可不成。你应该了解客户的需求，并成为他们心目中有价值有能力信任的人。以下三点必须谨记，否则你连客户孩子尿布都换了也不管用：

首先，只在客户最需要、最困难的时候出手，最好雪中送炭，

无须锦上添花。帮客户的孩子报上一个著名的钢琴班，比充当保姆的技术含量高多了。无论你为此作了多大牺牲，他也不会为了擦屁股这样的等闲小事对你感激涕零的。

第二，人说“市恩”不是君子所为，但我们如今是做生意，不图回报是假的。所以每做一件事，一定要让对方知道其重要性，光感激还不够，最好让他觉得对你有所亏欠，不为你办件事心里都过意不去。千万别跑腿跑上了瘾，让他觉得一切理所当然。

最后，虽然交情不像生意一样等价交换互惠互利，但是你必须让对方知道你想要什么。如果你光付出不索取，一样会得罪人。而且，即便是求人，也得恩威并施，否则就真成了冤大头。

很多时候，拿到生意的供应商并不是最巴结的那个，得到老板欢心的也不是最低三下四的那个。为什么？原来人都爱犯贱，你越逆来顺受无怨无求，越表示你好欺负，好处横竖都拿到了，还理你干什么？

软实力的硬道理：

连老外到中国都学会了搞关系，然而中国传统式的“关系”也需要进化。恩威并施才是硬道理。

危险的办公室“工蜜”

为什么尽量不要跟工作伙伴发展过于亲密的关系？同事爱抱怨，我们被看成和他“同流合污”，怎么办？



| Just Ask YK

我有一个特别不识相的同事，经常在办公室抱怨公司制度不好，薪水少，或者老板太苛刻不近人情之类的。最麻烦的是她还总要表现得和我非常要好，明明在躲她，她也不觉得，还是要拉着我说长道短，连吃饭和上厕所也要招呼我一起。老板和同事肯定早就认定我们是一伙的了，我真是跳进黄河也洗不清了。我要是和她说明利害，她一准哪天不经大脑就把我给卖了。说浅了她又听不明白。大家同事一场又不好意思撕破脸，该怎么办呢？

最不专业的行为不是和办公室同事成为情人或好友，而是把这种亲密关系昭示天下。长期跟一个固定搭档形影不离、出双入

对，就无异于告诉大家：我们是一伙儿的。无论情愿与否你也只能跟他同进同退了。在复杂的利益交缠的公司环境里，这可是一件挺危险的事情。当然我们也不可能要求你做一个冷冰冰、拒人千里之外的机器人，不过我恰巧知道有夫妻在同一单位打工十年都没人知晓，为什么你就不能设法跟每个同事都维持亲切礼貌、平淡如水的关系呢？

办公场所不是发展感情的好地方。相信我，即便 Google 在它的传奇办公室内设置卡拉 OK 与健身房，也不过是让员工休息放松之后能更好地工作，而不是为了将工作和生活混为一谈。跟工作伙伴尽量不要发展过于亲密的关系。实在做不到，至少也别表现出来。如果非要明目张胆地穿一条裤子，那就预备好承担一切后果吧：升官发财他未必有能力拉你一把，但是危难时跟着倒霉一定有你一份，这正好检验一下你们的交情是不是比海深。

如果是真交情，被她连累了也算死得其所，怕就怕这种逼出来的假“工蜜”，其实两人并不投契，也无非是一起吃饭的次数多了点儿，就被人当做姐妹花，摘都摘不清楚。就像那种你并不喜欢而又经常说说笑笑的暧昧男伴，时间长了也就顺理成章地成为你的绯闻男友。你又不好拉着别人逐个解释：我们其实是清白的——谁问你了？

可是这种尴尬的局面是谁造成的呢？如果女孩子不那么软弱，贪图一点车接车送有人陪伴的好处，就不会被人乘虚而入；如果你从一开始就理智聪明地处理同事关系，也不会粘上这么一块难缠的膏药。和同事保持距离再容易不过了，诀窍就是每天跟不同的人吃午饭。如果肯跟你吃饭的只有那么两三位，那说明你的群

众关系需要改善了；如果大家都出差实在约不到人，一个人吃饭也不会寂寞死的。我猜就是这个每天一小时的倒霉午餐，才不知不觉让你和“大喇叭”吃成了工蜜。

现代人没有割袍断交那种戏剧性场面了，你不必跟她绝交，你只要让旁人觉得你跟她不同道就行了。撇清的办法很简单，还是那句话：别跟她单独吃午饭。或者拉上一伙人同去，或者偶尔做独行侠。这里有一万个借口可以选择：你手头有工作，要晚一点才能吃饭；你今天减肥，到楼下便利店买一份沙拉即可；你今天要趁午休外出办事，随便到哪个她不去的饭馆吃顿清净饭。至于上厕所，那就更好办了：对不起，我不急。

还有重要的一点，就是无论有没有她在场，在众人面前永远要表现出对公司积极正面的态度。我知道说公司或老板的坏话可能是同事聚会时最有共鸣的话题了，但是光痛快嘴有什么用呢？

软实力的硬道理：

在复杂的利益交缠的公司环境里，最不专业的行为不是和办公室同事成为情人或好友，而是把这种亲密关系昭示天下。

同事是朋友，也是敌人

老板指派我们和讨厌的同事共同合作项目，我们该如何处理？合作中，被同事扯后腿，我们该怎么办？



| Just Ask YK

最近有件事让我很烦，老板指派一个我最讨厌的同事和我合作一个重要项目。以前他曾经趁我出差时非常无耻地抢掉我谈了一半的客户，还因此升了职。和这种人合作，我感觉防不胜防。去和老板讲不想和他合作吧，怕老板质疑我的专业度；不讲，又怕他给我背后使绊子，搞到最后我工作做了一堆，功劳也许会全部是他的。还真是纠结啊！

据说，每一个办公室一定都有一个爱搬弄是非的小人、一个跟老板关系暧昧的女秘书、一个八面玲珑的马屁精以及一个好大喜功见人就踩的无赖，这些人是办公室的标准配置。有时候你很幸运，工作跟无赖全无交集，大多数时候不。和无赖狭路相逢的

时候，你有两条路好走：要么撒泼打滚跟他比赛无赖，要么练成金钟罩铁布衫沾衣十八跌……其实不到万不得已的时刻，出手跟人比剑总是很危险的，输了全盘落索，赢了也元气大伤。那也就是说，你只剩下一条路好走，而这条路的第一步，就是你得强身健体。

办公室不是幼稚园，排排坐分果果，隔壁小明抢我玩具，只需举手汇报老师就能拨乱反正。弱肉强食是一切社会的法则，大家都知道抢人单子无耻，但不见得每个人都得为无耻付出代价。问题是，谈了一半的客户是怎么被人抢走的呢？客户又不是谁的真爱，经了你的手就老老实实、死心塌地地守着你。从建立联系、产生合作意向、一直到合同签字生效，都必须一路小心维持关系。出个差就被人抢了单子，怎么说也逃不掉自己的疏漏：要么你没有跟客户建立互相信任的合作关系，要么你没有给客户承诺最好的利益。丢了单子能怪谁呢？

同事和同事之间永远是存在竞争关系的，无论我们多不愿意承认这一点。只不过有的同事跟我们性格相投，品质又好，那他就不失为一个可爱的对手。但同事再可爱，也得公事公办，做多做少，一一要到老板那里备案，免得年终一笔糊涂账。跟坏同事合作，就更格外小心。最好每周找老板汇报一次工作，如果做不到，至少要把项目进度表发给他，列清自己的都做了什么。不必事无巨细请示他，但重要信息一定要知会他。经常有人发那种邮件，正文没有几个字，但抄送名单有二里多长，为什么？还不是为了将小小成绩昭告天下，白纸黑字铁证如山，还有谁能抢你的功劳？建议你准备一块大大的硬盘，三五年的邮件记录都不要删除。

办公室是一座是钢筋水泥的森林，鸟语花香有之，明枪暗箭亦有之，想生存必须打醒十二分精神。广东有句谚语云：扮只猪仔可以食老虎。意先麻痹对手，再将其打倒。这句话在生意场上百试百灵，对打工白领可不一定好使。在职场上，埋头苦干之余，也得长袖善舞，假使功夫做不到十分，也要靠声势补足。同时，你也得给那些讨厌的同事知道，你并不是好欺负的猪仔。即便是，也是一只箭猪，想在你身上捞便宜，弄不好就要两败俱伤。坏人也不傻，踩人之前也都要考虑下性价比，如果代价太大，就只好换一个人欺负喽。

软实力的硬道理：

办公室是一座是钢筋水泥的森林，鸟语花香有之，明枪暗箭亦有之，想生存必须打醒十二分精神。

●● 被人提防着也不是件坏事

知道了同事不检点的行为，我们该怎么办？同事收受商业贿赂，被我们知道后，拉人下水，我们该怎么办？



| Just Ask YK

我们公司有个同事，之前一直有流言传他收取回扣，但是也没有人有实在的证据。这次我有一个项目要和他合作。他找我出去谈，很明确地表示要和我一起共享供应商的好处。我不愿意，他就表现得很不悦。估计是见我不肯同流合污，怕我揭发他。之后的工作中他处处提防我，还给我制造麻烦，搞得我的工作出了好几个不大不小的错误。我该不该向领导举报他，还是为了息事宁人答应他共享好处的要求？或者有其他好的方法让我可以置身事外，又完成工作？

利用职务之便收取回扣早已不是贪官的专利了，在各行各业的公司里比比皆是。采购部收供应商的钱，市场部收广告公司的

钱，行政秘书订个文具都可能从中克扣一笔，多少不论，最关键的是有便宜占，苍蝇腿上都是肉。供求双方关于回扣的操作程序也越来越熟练顺畅，几乎已经成为约定俗成的正常交易，不必担惊受怕，也不必背负沉重的心理负担。在这种风气下，身在其位而坚决不收回扣，常常会有两种尴尬：你有时觉得回扣都快成为月薪的一部分，没了这份灰色收入，你的工资无形中比别人少了一大块；更困扰的是，如果人人收回扣而你收，你有可能会被人家当成“不稳定因素”。既然牵涉不到你的个人利益，人家有理由相信你会从中作梗，或者会气愤地去向老板告密，挡了大家的财路。无论如何，你都是别人心头的一根刺。

所以同僚暗示或明示你一起收取供应商的好处，无非两个目的：第一，打通关节，有财大家一起发；第二，问你要一个投名状，只要你收了第一次，就永远成为他们的棋子，不能翻脸，也不能去告发。同事敢这样提出来，赌的就是你一个“贪”字。谁不贪呢？何况还有微妙的同事关系，就算你洁身自好，也不见得肯趟那一趟浑水去老板那告密。与同事撕破脸有什么好处呢？人家早就跟供应商串通一气，假账做得天衣无缝，你告不倒他，反被弄得一身骚，日后还怎么合作。

在这种情况下，最简单的办法貌似随波逐流，将计就计地把钱收下——但是抛开道德底线不谈，你愿意从此把一个把柄送到别人手里吗？事实教育我们，连存在男朋友电脑里的裸照都可能招来杀身之祸。不不不，决计不能同流合污。除了对自己人格上的要求，你还有许多理由必须抵挡住横财的诱惑。首先，在这件事中没有一个人是真正可以信赖的，即便你们之间的交易像毒品贩子一样谨慎

神秘，即便你只收现金不碰任何可能留下痕迹的单据、银行卡，可你知道各公司收回扣的职员最终都是怎么败露的吗？没错，都是被昔日山盟海誓的供应商检举的。而且，无论你多想赚外快，这也只是副业，你的正职是工作，一旦收取了乙方的贿赂，你就永远不能成为一个理直气壮的甲方，你再也无法毫无顾忌地要求对方尽善尽美地按你的意愿完成工作。这最终影响的可是你职业上的发展，我们能干这丢了西瓜捡芝麻的事吗？

同事给你制造种种小荆棘，是因为其心已虚。你大可不必慌张纠结，就像什么都没有听说过一样，按部就班做事。供应商请吃饭可以同去，供应商捎来点水果饮料的也不妨收下，银钱之事免谈，用温和中立的态度告诉他：你虽然不收钱，也并没打算刁难任何人。仍担心你揭发他？其实被人提防着也不是件坏事。有个律师曾经告诉过我，对付敌军最有效的方法其实不是“sue”（起诉），而是“threaten to sue”（威胁要起诉）。软中带硬地暗示他：“我不爱管别人闲事，大家最好各行其道，相安无事。逼急了，有把柄在人手的那个是你。”这年头，谁是吃素的？

软实力的硬道理：

不能收受商业贿赂的最大原因，不是道德底线，是不能将把柄送到别人手里。

调教办公室的“小公主”



| Just Ask YK

我们部门有一个同事，好像千金小姐一样，很不专业，经常做错事情又害怕收拾烂摊子，搞得大家跟在她后面善后。最要命的是，她的脸皮特别薄，一点也说得不得。有一次我只是稍微说了她两句，让她以后做事能仔细一点。她就在办公室大哭，害得别人都以为我如何欺负她了。我之后和她说话都要小心翼翼的。我实在是不知道怎么和这样的同事相处。

不管出于什么原因，在办公场所哭是最不可原谅的行为之一。眼泪在职场上从来不是获取同情的武器，就算有天大委屈，也应该咬住下唇到洗手间去发泄，然后洗脸补妆若无其事地走出来。当众哭泣，只能有两个后果：示弱和令同事耻笑反感。在办公室

哭过一回，几乎等于向那条直上青云的升职之路说再见了。可是敢于在办公室哇哇大哭的人本来也不在乎这些，她们把自己当成了微服私访的小公主，在办公室里走一遭纯属玩票性质。对这种人，大家往往采取惹不起躲得起的态度。殊不知毛病都是惯出来的，咱们越忍让，她们越来劲。

大家都是出来打一份工，除非真是什么皇亲国戚、老板的小蜜，否则不必另眼相看，该她做什么就做什么，做错了事承担后果，直到做好为止。她不是喜欢哭吗？让她哭好了。咱们在一旁忙得头也不抬，别说帮手了，简直连张纸巾都没时间递。她哭到山穷水尽，也只能爬起来收拾旧山河。你看过儿童断奶吗？都是这个治法，只要一直有人帮她，她就永远学不了乖。

当然在恶治的过程中，还有许多注意事项。第一，跟她们共事，必须把职责分得一清二楚，事事白纸黑字留证据，工作搞砸了不要紧，一定要证明罪魁祸首是她。即便出手善后，也不能充当冤大头。第二，跟小公主们讨论工作，一定要有第三者在场，要像那些怕背上性骚扰罪名的男教授一样，永远开着门和她谈话。最后，对待这种心灵特别脆弱的同事，尽管公事公办，但语气和态度一定要像狼外婆一样，格外温柔慈祥。即便出言批评和拒绝，也要轻声细语，温柔而坚定。这种态度看在外人眼里，实在无懈可击，她就算是哭肿了双眼，也是自取其辱。

如果小公主执意不肯学乖，那么还有一记损招，逼不得已的时候也只得用出来：就是与其他部门、老板、客户开会的时候故意摆她上台，创造机会让大家看到她无理取闹的眼泪。老板也许不介意她在办公室哭，但是绝对不能忍受她在客户面前丢人。

Career
Chapter 1

Happy Working
Chapter 2

Enable & Enrich
Chapter 3

Relationship
Chapter 4

Upward Management
Chapter 5

Leadership
Chapter 6

Change
Chapter 7

从人民内部矛盾上升到敌我矛盾，就让她变成一块非割除不可的肿瘤了。老板也许不至于炒她鱿鱼，但起码一口黑锅从此稳稳地罩在了她头上。

恶治的好处是立竿见影，坏处是总会有些副作用。小公主挨了窝心脚，可能有两种结果：她可能爬起来擦干泪水痛改前非努力工作，也可能受不住刺激哭得更伤心以至于辞职不干或精神分裂——这不是吓唬人，我有朋友做人事部经理，曾经因一员工行为不妥而果断将其辞退。该员工失业后更加激进，每周一次来公司脸红脖子粗地争执，但是不管怎么说，那也是保安的事了。

软实力的硬道理：

在职场上，眼泪从来都不是获取同情的武器。当众哭泣，只能有两个后果：示弱和令同事耻笑反感。

●● 认清关系，找对路

谁握有正式权力？谁具有隐形影响力？谁是潜力股？谁是大人物身边的红人？



| Just Ask YK

老板新来的助理让我吃了好几次苦头，明明是她没把报告及时交给老板，却反过来说我没有说明那个报告的重要性。还有一些明明是应该她去落实的事，她却跑过来说，是老板要我去做的。我不可能事事留证据证明她的小狡猾。我上班也不是要和她斗。我应该如何应对，才不会被反咬一口，并且能顺利完成任务呢？

虽然毛主席说过与天斗与地斗与人斗其乐无穷，但是谁上班都不是为了搞阶级斗争而是为了挣一口粮食。但是有人的地方就有江湖，连自家围墙内的兄弟姐妹还会有拗撬（争执），一个单位里那么多复杂的人际关系与利益纷争，谁又能幸运到像小学生一

样交足自己的功课就能万事大吉呢？适当地察言观色和自我保护对任何级别的人都是必备的技能。

当然你不可能把全副精力用在跟老板的助理钩心斗角上，每次接到一个命令都越过她跑到老板面前亲自求证：“真的吗？您真的说了让我干这个吗？”别说助理不高兴，老板也会烦躁地把你踢飞，他既然设有“助理”，就是没工夫跟你们多废话。但是“助理”和“下属”虽然都是跑腿的，到底分工和职能不同，你在一个职位做得久了，心里总也大致有本账，哪些正经事是应该由你做的，哪些琐碎事宜是由秘书料理。比如她有次狐假虎威地说：“老板让你把客户来开会的酒店订一下。”你觉得可疑，不必非让她出示令牌，不妨先不动声色地做了，然后找机会闲闲地在老板面前提起：“您让秘书吩咐我订的酒店，已经办妥了……”如果她是假传圣旨，老板一定会听出蹊跷，一次两次的，就让她在老板面前失去了信任，同时还显得你多么朴实厚道、忠心耿耿。

当然，我们这里还没有探讨老板和助理的关系。我们不想把话题引向猥琐的一面，但是客观事实是：老板和助理之间的暧昧还是在一定范围内广泛存在的。认清他们的关系，才好决定自己的位置和路线。简单地说：如果老板和助理有暧昧，显然就不能指望他公正严明地处理问题。天大的纠纷也不能跑到他面前去击鼓鸣冤。为了生存，也只有放低姿态笼络助理，必要时施点小恩小惠，能混成面和心不和的伪闺蜜最好，最低限度也要让她对你毫无戒心，让她没有闲情来加害你。

如果老板和助理之间没有任何特殊关系，那么对不起，咱可就不必太客气了。例如在老板面前佯作无辜地揭穿助理的小诡计，

这种事不妨当着她的面做。务必让她知道，你也不是一盏省油的灯。然而私下里还是要格外地和蔼可亲，让她有苦都没地方诉。

俗话说“阎王好见小鬼难当”，助理和秘书其实是常见的办公室荆棘。其实她们心眼没有那么坏，或者因为是老板身边人就气焰高涨，或者不过就是为了躲懒，能推脱一点就推脱一点。她们不是不知道工作的重要性，但是认为自己无非是个跑腿传话的，出了错也轮不到自己来承担，所以才特别轻松和怡然，老有点幸灾乐祸的架势。所以你的任务就是要通过事实教育她：世界上没有白吃的午餐，大家在一个屋檐下讨生活，见者有份，坏了老板的大事，谁都吃不了兜着走。

软实力的硬道理：

老板和助理之间的暧昧关系还是在一定范围内广泛存在的，认清办公室错综复杂的关系，才能做到保护自己。

分享的不应该是私生活

我们该和上司保持一个怎样的距离？为什么对同事分享的应该是人生经验，而不是私生活？



| Just Ask YK

——我的女上司最近感情好像出了问题，好几次很晚都不回家，还被我看到在办公室里哭。有一次她老公来找她，她就让他在会客室坐着，当他不存在。有一天晚上，我加班到很晚，公司只剩下我和她两个人。她在MSN上问我，要不要出去喝一杯。我陪她去了。一家酒吧，她一杯下去，就开始讲她老公出轨，那个小三竟然是个公司前台。第二次陪她是在两天后……我挺惶恐的，一是我不知道该怎么安慰她，还有就是万一哪天我在别的同事面前说走了嘴，就麻烦了。我要怎么拒绝她“喝一杯”的邀约？

首先对你表示同情。打工环境越来越严峻了，异性上司调戏

你，同性上司拿私事骚扰你……看来还是男上司相对安全点儿，无良禽兽毕竟还是极少数，男女有别，一般的男上司如果遇到个人感情问题，就算也脆弱到要夜夜买醉痛哭，但为了避嫌至少也不会找你作陪。

好，同情完，你也知道我的风格啦：第一步总要先从自己身上找原因。所以，原谅我还是要照例先打一棒：办公室那么多人，为什么她单单会选择找你哭诉？而且是这种丢面子的隐私？难道就因为她是你上司，万一你说出去她还可以杀你灭口？不，这只能说明两件事。第一，她是一个没朋友的女人；第二，作为下属，你肯定平日里跟她有点亲密得太过。

对上司最安全的态度是：尊敬认同、献计献策、言听计从。如果你不是小秘书，也就不必问寒问暖了，即便她非要跟你勾肩搭背打成一片，建议你也要用永恒的45度角稍稍仰望她——既给她满足感，又拉开了距离。不知不觉居然混到了跟老板结伴喝酒谈论男女关系的境地了，你是不是也有点悔不当初呢？如果那天，你没有留在公司，而是把工作带回家开夜车，如果那天你跟她说：“对不起，物业刚刚给我打电话说我家漏水了。”要知道，半夜三更老板说要跟你喝一杯总不是什么好事。

可惜世界上没有卖后悔药的，既然已经不小心洗湿了头，也只有尽量设法控制局势，跟她客串几次夜店姐妹花还不算最差，千万别愈演愈烈到了最后要求你变成亲友团一起去讨伐老公追打小三……我们不是没有同情心，但您雇我真不是来干这个的。

要拒绝她“喝一杯”的邀请，最直接有效的方法莫过于说你家厕所堵了，水管爆了，或者凭空编造一个莫须有的亲戚说她生

病了需要你衣不解带地服侍……这种事你一定会干，小时候逃学出去玩或者没写作业，那张伪造的假条上净是此类借口。不单你不能陪她夜夜笙歌，你劝她最好也别整天有家不回，这样下去岂不是更给老公制造一个偷情的好平台。

这个方子虽然见效快，但是治标不治本，即便不去酒吧，她仍可以利用午饭时间跟你倾诉，实在憋得急了，MSN轰炸你、工作时间叫你去星巴克谈心也不是没可能。你得设法让她觉得你不是一个倾诉的好对象，她再跟你谈的时候，你千万别再做同情状帮她分析案情、痛骂小三，你最好一脸懵懂痴呆地哼哼哈哈，再天真可爱地问她几个白痴问题，让她跟你这个木头人谈完之后一点发泄的快感都得不到，她就该想办法换人了。

万一还是脱不了身（也许她真是一个连闺蜜都没有的苦命人呢），还有最后一招：你跟她说，最近有同事在背后议论你们过从甚密，不知道是不是在酒吧被人看见，流言还传到了老板耳朵里，听说老板对此颇有点不满，认为你们拉帮结伙，不符合公私分明的专业形象。再不收敛，恐怕轻则被训话，重则调组。一旦被老板怀疑，此生升职加薪无望。你都快失去婚姻了，总不希望再毁掉事业吧？

你这么一说，她下回再找你，恐怕谈的就是工作了。

软实力的硬道理：

对上司最安全的态度是尊敬认同、献计献策、言听计从。无论老板是男是女，都不能跟他穿一条裤子。

烫手问题就要冷处理

同事有可能遭遇性骚扰，我要不要提醒她？涉及同事的敏感隐私问题，我们该如何处理？



| Just Ask YK

我和公司一位男主管一起去纽约出差，发生了一件让我很愤怒的事。我们住同一个酒店，有天晚上他从房间打电话给我说他不舒服，问我要阿司匹林，让我送过去，我拿了药就去了他房间。结果他关上门就抱住我，说反正不会有人知道，不如一起快活快活。当时我就震惊了，因为他平日道貌岸然。我强烈抵抗最后脱身。回国后我没把这事告诉老板，一是老板对他印象很好，万一不信我就很麻烦；二是这种事一传出去就走样，对我也没有好处。但是，眼下另一个女同事也要和他一起出差。我要不要私下提醒她，小心这个色狼呢？

亲爱的，我下面说的话可能会引起你的反感和抵触，请不要激

动，也不要质疑我的动机。发生了这种事，我们必须首先反省一下，你平时在工作中和这位男主管接触的时候，有没有可能表现得：

或态度过于友善——令他对你们之间的关系有误解；

或活泼热情、自由奔放——让他觉得，你和他一样对开放的性关系持宽容态度；

或软弱、卑微和逆来顺受，尤其在职位比你高的人面前——让他觉得，不占你的便宜白不占。

当然你即便就是把这三条都犯全，也不表示他就可以理所当然地调戏你。但是我们首先必须得学会在复杂的环境下保护自己。如果你看过那部著名的美国影片《叛逆性骚扰》，你就知道在职场中想控诉一场性骚扰是多么不可能的任务，劳民伤财、两败俱伤、身败名裂……所以你的决定没有错，这事一定得冷处理，告诉老板是没有任何正面作用的。

至于你的女同事，我想你不用太替她操心，毕竟同行的只是一个猥琐的色狼，而不是一个丧心病狂的强奸犯。请相信那位女同事的危机处理能力，既然你可以把色狼推开，她一样也可以脱身。这涉及很敏感的隐私问题，假设你事先提醒她此行将是灾难：如果她果真受到了男主管的骚扰，她会因为你知道此事而尴尬；如果她平平安安没有受到骚扰——你猜她会怎么看你呢？你必须相信这种可能性是很大的，这个男主管确实不检点，但也不至于饥渴到了逮谁扑谁、有杀错无放过的地步吧？也许这一次和你同行，他特别兴奋或者喝了点酒一时兴起；也许下一次出差日程紧工作累，他恰巧没有那个体力和心情呢。所以不但现在不能说，就算是女同事遭遇了跟你一样的事情，回来找你诉苦的时候，你也得守口如瓶，可以适

当表示惊诧和愤慨，但是坚决不能承认自己也有类似遭遇。

其实你现在要担心的不是你的女同事，而是自己。你不能闭上眼睛当这件事完全没有发生过，这个危机还留有许多尾巴需要小心善后。除非你打算辞职，否则你不可避免地还得跟这位男主管相处下去。你不能跟他反目成仇，这样不仅会影响工作，而且也会让别人怀疑你们之间发生了什么；你也不能装作若无其事，否则男主管认识不到事情的严重性，他没准觉得你那天只是害羞，或者没有心理准备，以后还有机会再扑一次。更坏的可能是：既然已经撕破脸皮，他为了防止你告发他，索性先发制人，把你搞臭再说。

作为一个不得不抛头露面的现代新女性，你可不能像旧社会被凌辱的弱女子一样忍气吞声了。你应该约那个男主管谈一次话，温和而冷静地表达三层意思：

第一，那天晚上玩笑开得有点过火了，我没想到你玩儿起来这么疯。

第二，以后大家还如常相处，但我本人没有什么幽默感，类似玩笑切勿再发生了。

第三，我本不是一个爱嚼舌根子的人，这件事也没必要跟别人提起，但望您好自为之，如果您再不尊重您自己，就别怪我不尊重您。

软实力的硬道理：

在职场中想控诉一场性骚扰是不可能的任务。职场女性首先应该做的是防范性骚扰，即便遭遇性骚扰也要学会冷处理。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。

职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。在职场中，你最大的敌人不是你的同事，而是你自己。



| Just Ask YK

我最近在做一个大项目，因为是跨部门合作的，所以要向两个部门的上司汇报工作。他们的不合在公司是尽人皆知的。我和另外一部门的头本来私人关系不错，但为了这个项目总是弄得不怎么开心。而我的上司也因为这个原因总是特别不信任我。如果意见不和，经常让我传话或者让我看着办，办不好就责怪我办事不力。我觉得自己一直处处为公司的利益着想的，真的没有做错什么，实在很委屈。我的工作因为他们私人关系不好，完全开展不下去，我不知道如何是好？

比办公室恋情更糟糕的就是跟同事发展私人友情。好吧，我

知道有的小公司习惯作坊式经营，同事们熟不拘礼亲如一家，一同吃饭上街把臂谈心连家事都了如指掌。但在分工明确关系错综的大公司里，这种家常姿态就显得非常不妥当。原因很简单，私人感情影响人的判断力，或者令人怀疑你的判断力。你的工作开展不下去，不是因为与两个部门上司的私人关系不好，而是因为你没有建立好专业的工作关系。

可能很多人会以为，跟同事或老板有特殊交情，能让自己工作得更顺利。有时候确实如此，大公司里一人负责一摊，有些人以为自己部门是小型衙门，上门来办事的统统先刁难凌辱一番，如果跟他关系良好，就能省下这些打牙磕嘴，事半功倍。可惜你的盟友并非人见人爱，多一个朋友的同时，你也接收了他的敌人，弄不好在什么时候就成为你路上的荆棘。反正你办的都是公事，倒不如依足手续老老实实过五关斩六将的好，何必为了这一点方便付出代价。

就算你一定要在公司里发展好兄弟好姐妹，也不必故意去拣这个烫手山芋吧？既然两位部门经理的不合在公司尽人皆知，身为其中一位的部下，为什么要不畏艰险地趟这趟浑水？我要是你老板，我也不信任你。有事当然推给你来办，一边还要冷笑：你不是跟他关系好吗？

其实根本没有必要为了这个事情不开心。你看两位老板就比你专业，尤其是跟你好的那位，一点都不会因为你而投鼠忌器，该闹意见闹意见，该甩脸色甩脸色。你也大可不必继续扮演受气包，企图用自己的忍让斡旋换来双方的谅解和真心……为工作什么都可以付出，就是永远别搭上色相和私人感情。这件事的处理

方法只有四个字：公事公办。本家上司让你去传话，尽管不动声色地去传。对家上司不给面子，你也不必苦苦央求。如果评你为办事不力，正好说明你的清白，你可以无辜地说：“对方态度强硬，和我们难以达成共识，不知有没有跟他们关系较好的同事可以帮忙沟通的？”或者趁机建议召开项目碰头会议，牵涉到的所有相关人员，坐下来当面锣对面鼓地谈清楚。如果两位死也不肯碰头，还有 E-mail 吧？记得要抄送给所有人，永远用客气而冰冷的商务语气，陈述利弊，表明立场。呃，如果两位坚持公私不分地狗咬狗，那么后果起码与你无关。

也许你心里隐隐觉得，这样做会失去对方部门头目的友谊。别担心，事情到这个地步，你多半已经失去了他的友谊。如果他真当你是朋友，就不会拿你当砝码跟对应部门周旋。作为一个部门负责人，他的能量远远超过你，何必一定要拿你当磨心呢？为朋友两肋插刀，请插自己的肋，没听说过往别人肋上插的。

软实力的硬道理：

为工作什么都可以付出，就是永远别搭上色相和私人感情。多一个盟友的同时，你也接手了他的敌人。

可以忠心，决不愚忠

如何才能和老板搞好关系，又不成为这种关系的奴仆？

大公司重组、各利益集团角力抗衡之际，战败那一系的领导通常会演一出率众出走。就算他输得再惨烈，也不必担心他的归宿和发展。一个在职场叱咤多年有名有利的风云人物，总是到哪儿都吃得开的。每次看到类似的新闻，我只关心和他一起辞职铭志的人后来都在哪里，这场仗对他们的职业道路有什么样的影响。

这是什么时代了，每个人都得赚钱养家。就算有职业良心、理想和追求，也不必跟着老板出生入死、共同进退吧。这只不过是一份工，不是水泊梁山或者辛亥革命。革命之所以让人义无反顾，很大一部分原因是当事人都被逼到了破釜沉舟的地步，不成功则成仁，不用考虑善后事宜。但是在现代职场，你没有成仁的资格，无论局势怎样变化，你都不得不猥琐地计划以后如何生存下去。所以，现在也没有那种振臂一呼万人响应的精神领袖。领导让你跟他走，无非是加重自己的砝码：给旧公司更大的威胁，在新公司培植更大的势力。手里的筹码越多，胜算就越大。而被选中作为筹码的你，在感谢知遇之恩之余，也首先要判断，他是

否真具备提拔你的能力。

除非他在新公司占山为王，才能把手下所有喽啰都换掉。如果他也只是替人打工……那就要小心了。公司为了招揽高级经理人，一般会允许他们带几个得力手下过来，但是名额有限，人家也不可能让你把所有员工都换成自己的心腹。我知道不少这样的惨剧：某大公司总监在公司的政治斗争中落败，携五员大将毅然出走。但新公司最多只能买一搭四，所以该总监只好对第五员大将割爱。但这倒霉的第五名在旧公司也没法混了，于是总监赌咒发誓地跟他说：“你先随便找个公司忍一忍，站稳江山我就把你调过来。”口气像背井离乡去城里打工的农民对未婚妻说：妹子你等着，哥赚够钱就回来娶你！第五名于是找了个小型民企，像妹子一样痴心地等着。结果终于被他等来了：四年以后总监东山再起，风光地杀回原公司，果然把他招回来，划了块地让他做销售经理。这也算苦尽甘来了吧？但是中间这四年庸庸碌碌的工作，在他的职业生涯中毫无价值，如果他有一套自己的职业规划，四年后成就可能远不止此。而一直跟随老板的那四员大将，职位早就比他高一级。这个故事告诉我们：不是不能做亲兵，但是要做也得做那头几名。

不过有时候人在江湖，身不由己。老板已经和人开战，作为他的亲信手下，即使不主动辞职，也会被他株连。所谓一朝天子一朝臣，老板走了，而且走的姿势很难看，你这个前朝臣子勉强留下来也有点灰溜溜。但谁叫你非要旗帜鲜明地站一条队来着？当初抱上一条粗腿，很得意自己能审时度世，走捷径轻松上位吧？你早该想到，三十年河东三十年河西，老板小恩小惠养你千

日，就等着这会儿用你做炮灰呢！出来混，早晚要还的。如果不还，除非你不借，脚踏实地一步一步往上走。

软实力的硬道理：

就算有职业良心、理想和追求，也不必一定跟老板出生入死，共同进退。这只不过是一份工，不是水泊梁山或者辛亥革命。

Career
Chapter 1

Happy Working
Chapter 2

Enable & Enrich
Chapter 3

Relationship
Chapter 4

Upward Management
Chapter 5

Leadership
Chapter 6

Change
Chapter 7

抱粗腿也是有风险的

为什么公司最忌讳拉帮结伙？为什么我们要做个诚实的

劳力输出者？



| Just Ask YK

几个月前，我们团队的头儿和公司老板因为一些事情谈崩了，他就给我们开小会，让整个团队和他一起辞职。当时有个同事说想留下来，结果第二天就被解聘了。所以我只好随大家一起辞职，跟着上司投奔了新家。但是，新东家的业务发展并没有预期中的那么好，而且当初答应加薪和奖金都没到位。眼下，以前的公司有空额，人事经理口头上说我可以回去。但这样一来，我就会被两边都看成叛徒。我又实在不看好新公司的前景。该怎么办？真是愁人。

我尽量让自己说得听上去不显得幸灾乐祸，但是你知道，这就是在公司里拉帮结派的下场。只不过是打一份工而已，你以为

这是水泊梁山或者辛亥革命吗？革命者为之奋斗献身的是理想，不需要考虑薪水、职称、后路这种种猥琐的问题，所以无论成功或者成仁，都有资格大义凛然。咱们这些为养家糊口出来混的小白领，还是理智一些吧。

在办公室里抱一条粗腿，有时候确实是升职加薪的捷径：登着梯子才能爬得更快嘛。但是这里面也有许多潜在的风险。好比加入黑社会团伙，不但要同甘，而且得共苦。大佬混得好，你跟着吃香喝辣，大佬一失势，喽啰们惨变炮灰。有些老板拍胸脯说到哪儿都带着你，可是，你愿意去吗？有人在危急关头连老婆都可以撇下不顾呢，你在他心目中算老几？当然，你帮他打江山，他虽然也赏识你，但是大多数情况下不过是拿你当砝码：威胁旧东家，在新地盘培植势力。没关系，利用是相互的，利益双方不需要有真感情，但是起码得知己知彼，知道自己有多大利用价值，也知道他有多大能力罩住你。没有经过计算的冒险，才使你落到现在的境地：什么甜头都没尝到，反成了两边的叛徒。

早在你老板跟公司谈崩的时候，你就不应该跟他一起辞职。除非公司一定要株连九族，你最好的办法就是赖皮赖脸地待下去。也许他们会让你坐冷板凳，但是在得到更好的机会之前，坐冷板凳也比罚站强啊。集体辞职事件多半起源于一个阴谋，为的就是胁迫公司达到他的要求，但是就像没有人愿意乖乖地给绑匪钱一样，有规模的大公司都不会接受这种赤裸裸的威胁。事实上，公司痛恨这种行为，参与了这种“政变”，就会让公司对你的忠诚度产生极大的怀疑，对你的职场道路也会产生很大的影响。

说这么多，并不是为了落井下石——没到世界末日，你还有

救。毕竟职场不是官场，仍然是个靠本事吃饭的地方，派系之争对底层打工仔并不重要。公司招人，无非是想找一个能干活的，只要你能力合格，又熟悉原公司的业务，为什么要把你拒之门外呢？难道就因为你是谁的人就赌气不带你玩儿吗？这又不是小孩过家家，公司以赚钱为重，哪里赌得起这种气。

不过，你还是要面对很多让你难堪的问题，得解释你为什么离开公司，又要回到公司。也许人事部还会借机羞辱你：看，跟错人了吧，站错队了吧，混不下去了吧……躲开这些问题的关键，是摆出一副专业的嘴脸：我之所以从公司离开，是想寻求更广阔的空间，接受更多的挑战；我之所以回来，是对新公司的管理和业务模式有看法，觉得原公司文化更适合我。百分之百出于职业发展的客观选择，绝口不提前老板，和那个丑陋的集体辞职事件。就算是对方刻意提出这个问题，也得矢口否认：有这样的事？我们小小打工仔，只想做好自己的本分，上层的争斗还没资格参与。

不用觉得愧疚心虚。你不是任何一党的走卒，你只是个诚实的劳力输出者。只要你对得起人家付你的工资，你就是一个合格的打工仔。

软实力的硬道理：

职场不是官场，仍然是个靠本事吃饭的地方。你不是任何一党的走卒，你只是个诚实的劳力输出者。只要你对得起人家付你的工资，你就是一个合格的打工仔。

你走老板，老板的办公室本就不想搬的。而且，老板的办公室，对

我来说，是一个非常好的地方。所以，公司一变动，我就打算去别的公

司了。可是，老板却说：『你要做上司的陪嫁丫鬟？』

我不是很愿意，但老板却说：『别担心，我会帮你安排好一切的。』

我听了，心里一阵阵地想：『老板这是在考验我吗？』

公司变动，老板说：『别担心，我会帮你安排好一切的。』

我听了，心里一阵阵地想：『老板这是在考验我吗？』

公司变动，老板说：『别担心，我会帮你安排好一切的。』

我听了，心里一阵阵地想：『老板这是在考验我吗？』



| Just Ask YK

我的上司最近打算跳槽，他一直怂恿我和他一起

走。我们平时私下关系就很好，在工作上合作得也很

愉快。最近他被其他公司挖角，希望我可以和他一起

走，说只有我才是他的得力助手，并且许诺我，到了

新公司会照顾我，会找机会给我更好的薪水和职位。

我在现在的这个公司工作也挺愉快的，但又怕错过新

公司的更好的机会。真的很矛盾。

我不知道是该恭喜你还是该替你担忧。老板点名带你一起走，说明他确实认可你的工作能力，而且跟你关系良好。和上司脾气合得来，是一件非常难得的好事，也是事业能否顺利发展的一个重要条件。

但是从另外一个角度想，是不是公司里的其他同事都知道你

们公私两相投呢？公司希望同事合作融洽，却也忌讳员工之间私人感情密切，最忌讳有人拉帮结伙。如果大家已经有这种印象，这回又跟老板共同进退，就更坐实了你们是一派。两人同时撂挑子，留下的工作没人接手，弄得像揭竿起义似的，很难获得公司谅解。同在一个圈子里混，日后总要再相见。和任何公司分手，最好都好聚好散，别留下一块阴影。

不管你在现任公司混得好不好，面临更好的新机会，当然都不能放过。但首先得确认，那真是一个更好的机会吗？应该从自己的职业发展需求出发，客观地从薪资福利、工作环境、升职机会等方面去衡量，并不能单凭你老板说了算的。别看他现在封官许愿的，谁保证一定都能兑现呢？何况新公司的同事对这种双双空降的外来户本来就抱有戒心，你们还继续组织小圈子任人唯亲，更要遭人非议了。

有不少人跳槽的时候喜欢带着亲信一起走，这里面有很多原因，不见得单纯地因为“只有你是他的得力助手”。也许是因为刚去新公司前途莫测、孤立无援，有个熟人傍在一起以壮声势，就像是过去的小姐出阁要带个陪嫁丫鬟一样；也许是因为他与旧公司有什么瓜葛恩怨，把手下一并带走故意造成一个地球没他就不转的假象。不管是哪个原因，都只为对他有利。他的将来掌握在他手中，而你的将来呢？就只好看运气了。俗话说“一朝天子一朝臣”，如果你真要跟定他，最好祈祷他能有万世的基业，并愿意罩你一辈子。我知道有人跟老板连跑了两个公司，最后一次都没有玩好，搁浅在旧公司受尽白眼无法翻身。虽然老板几经周折还是将他救出，但是中间浪费了几年时间，有苦说不出。

如果没到混不下去的分上，最好不要跟老板一起走。如果真想去同一间公司，可以选择先后辞职，一来做个姿态跟公司铭志，就算你老板跟公司有什么不为人知的纠葛，也牵连不到你身上。二来也算是帮老板和公司善后，顺利交接了工作再走，业务不至于混乱，公司也得感念你厚道，宾主尽欢，下次想让公司出个漂亮的推荐信也不是难事。

其实这么前后脚地走，大家也都明白是怎么一回事。但凡事给人留了余地，就不会招致记恨。再说动不动拉队伍出走也太江湖气了，又不是起义闹革命。无论处理业务关系还是人际关系，还是应该态度专业、文质彬彬。

软实力的硬道理：

职场不是江湖，公司也不是帮会，讲义气也不用拉帮结伙。无论处理业务关系还是人际关系，还是应该态度专业、文质彬彬。

让老板听我的

做挑选伯乐的好马

对上司不要有太多期待

每个人都是别人的棋子

不做Boss-Hater

你打不赢和老板的战争

坦诚示弱，才能赢得更多

给你的上司安全感

聪明搞定“猪头老板”

以退为进，管理你的老板

做一个懂得说不的人

拒绝别人是一门艺术

老板说好，才是真的好

会哭的孩子有奶吃

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

他（她）只是老板，不是你的朋友或爱人，彼此不要有太多期待和要求。老板并不需要每个员工都喜欢他，他需要的是能干的员工、可控的下属。你也不一定要让你的老板爱上你，但必须让他认识到你的价值，最终能将你扶上马并送一程。

做挑选伯乐的好马

什么样的上司，才是一个好上司？如何才能拣到一个好老板？

俗话说，男怕入错行，女怕嫁错郎。在这个人人为己、自力更生的时代，谁都不敢轻易入错行。在外企里，要想混得一帆风顺，不光要找到好行业、好公司，还得投靠一个好老板。

别误会，我可不是叫你去性贿赂或者潜规则。外企里级别分明，最忌越级汇报。一个新兵的身家前程，几乎全攥在顶头上司的手心里。你就算是天才儿童，也得他肯识货才行。让我们设想一下，大老板正在办公室里喝茶，你勇敢地走进去递上一份计划书，老板看后拍案而起惊为天人：“你是哪个部门的？即刻升为经理……”于是从此你一鸣惊人飞黄腾达——STOP！这是三流职场小说里的桥段。现实生活里，你多半会因此被顶头上司压制得三年抬不起头来。

什么样的上司，才是一个好上司呢？大家首先就希望他和蔼可亲、肯教人、关心下属……这些当然很好，但不是最重要的。作为一个能将你扶上马并送一程的好老板，他首先必须是一个当“职”无愧的能人。

Chapter 1 Career
Chapter 2 Happy Working
Chapter 3 Enable & Enrich

很多人可能觉得老板不如自己是件好事，以为这样更容易凸显才华，轻松上位——这个游戏不是这么玩儿的。你写的报告，是由他递上去的，你的工作，是在他的领导下完成的，所以，你的功劳都是他的。相反，由于他的判断错误，导致你做了无用功，最后一口黑锅稳稳地扣在你头上，世界上还有比这更倒霉的活计吗？有的中层经理，不知怎么混上去的，连大老板的中文都听不懂，又不肯问清楚，开完会出来就胡乱布置任务。手下们一次又一次地做，做错了重来，重来又错，工作量是别人的四倍，所以一年到头加班赶工，大老板那边厢还恨恨地想：“这组人怎么那么笨！”

Chapter 4 Relationship
Chapter 5 Upward Management
Chapter 6 Leadership
Chapter 7 Change

这还不是最大的坏处。如果上司是个窝囊废，既不懂得讨大老板欢心，又不会争取资源，那么由他带领的整个团队，慢慢就成为公司最不受重视的部门。大老板简直看都不会看你们一眼，重大项目当然落不到你们手里。成天做着一些琐碎的工作，又怎么能出成绩？这是一个以成败论英雄的时代，光靠全勤哪能往上走。

可是如何才能拣到一个好老板呢？很多时候也只能碰运气。面试的时候可以双向选择，可是三言两语，你又怎么能锐利地看出一个人在公司的地位呢？还好世界是辩证的，也许他没能力，而且十分之懒，大事全推到你头上，反而让你更容易有出头的机会——其实我是要告诉你，只要有心，什么样的老板都能变废为宝。

软实力的硬道理：

光是和蔼可亲没有用，作为一个能将你扶上马并送一程的好老板，他首先必须是一个当“职”无愧的能人。

∴ 对上司不要有太多期待

为什么，对我们来说，老板这个词就应该是无性的、中性的？

30 岁以上 40 岁以下的女行政人员，是白领小姑娘们职场上的至大荆棘。事情可以更糟，如果这些中年女上司碰巧还未婚、没有固定男友、没有业余爱好……几乎注定了你在她手下的日子不会好过。

以上的“偏见”恰恰说明了女性的职场道路多么艰难。连女性自己都觉得中年女经理不好相处，她们往往婆妈、小气、固执、偏激、情绪化。而且，如果到这个年纪还没有心上人，她们多半心情不会很好，而心情不好的结果，就是要么发泄在别人身上，要么发泄在工作上。无论哪一种，对下属来说都是噩梦。除了个人经验之外，我还听过足够多的实例来证明我的“反动言论”。有人因为穿了跟老板一式一样的裙子而屡遭白眼；有人被迫每天陪独身的女老板加班至深夜连带吃宵夜谈人生一条龙服务；有人不堪忍受失恋女老板的喜怒无常开始认真帮她安排相亲……好吧，即便她们有个幸福家庭，你也不见得愿意听她们讲自己孩子的每

日语录。跟老板相处最安全的办法就是别把私生活和工作混为一谈，但是对有些女人来说，她可以过 GRE，她可以上 MBA，她就是做不到公私分明。

这些朋友劫后余生似的抚着胸口跟我说：再换工作一定不要女老板了……

可惜的是，在竞争激烈的职场，合适的好职位凤毛麟角，如果我们把女上司视作拦路虎，找到好工作本来就低的几率一下骤降了一半。不，也许比一半更多，我们都知道现今的女性有多能干，尤其是大公司的中层管理职位被她们占据了多么。为一个你不认识的女人拒绝一个工作机会未免也太奢侈了。工作又不是过家家，也不是大学里分宿舍，你必须学会与各种各样的人和平共处。

我不准备给你举反例说明无情无义无理取闹的女上司是少数。为了让你好过点，我打算给你讲讲男上司的坏处。

首先的首先，你不想受到性骚扰吧？虽然不是每个男上司都危险，但是就这方面来说，无疑女上司更安全些。相信我，想拿利益跟你交换的男上司还不是最恶心的。有些人并没有什么实质性的图谋，他只不过是享受员工手册外的公司福利，就跟饮料公司的职员往家拿可乐一样，跟属下小姑娘调笑，派她们应酬客户，酒席上说几个无伤大雅的黄笑话。一个朋友说他们部门经理招人专门找两长（头发长和腿长）无工作经验的少女，在这种人手下干会有前途吗？

就像不是每个女上司都是歇斯底里、不可理喻的老女人，也不是每个男上司都是我们期望中那个学识与年龄等身，风度翩翩气质稳重的事业型男。他们有的秃顶，肥腻，一脸油光，未老先衰……

长相与工作能力无关，但我们是女性，女性对身边的异性是有要求的。猥琐的男上司分外让人气馁，尤其是当他们跟中年妇女一样小气、絮叨、自私自利的时候，他们往往比中年妇女更可恨。

人生不如意事常八九，碰到好老板的几率反之。如果好运气没发生在我们身上，怎么办呢？你要记住，他（她）只是老板，不是你的朋友或爱人，彼此不要有太多期待和要求。而且，他们也是人，他们也许只是不善于控制自己的喜怒哀乐，就像他们没义务对你好一样，他们也没必要针对你。

软实力的硬道理：

既然无法挑选自己的上司，你就必须学会与他和平共处适应他，利用他。

- Chapter 1 Career
- Chapter 2 Happy Working
- Chapter 3 Enable & Enrich
- Chapter 4 Relationship
- Chapter 5 Upward Management
- Chapter 6 Leadership
- Chapter 7 Change

每个人都是别人的棋子

我一直很羡慕一个朋友的工作环境。大家一样出来打工，怎么我们就得跟同事尔虞我诈，跟老板虚与委蛇，而人家的办公室就像中国人除夕的饭桌，洋人圣诞前夜的客厅，欢声笑语亲如一家。同事间呼以昵称，老板与员工打成一片。我们在老板面前一个私人电话也不敢打，在他老人家面前赔笑到脸部肌肉发僵，而她连新交了一个男朋友都能跟老板倾吐心声。

正当我开始想也许没必要把公事私事分得那么清楚，差点为自己的“虚伪”感到羞愧的时候，发生了这么一件事：那位朋友所在的公司 A 准备跟她新男友所在的公司 B 接洽生意，在某次江湖饭局上，有人问她老板：“你觉得这单生意有戏吗？”这位堪称员工心灵之友的慈祥老板，意气风发挥斥方遒地说：“没问题！我手下的姑娘已经把客户搞定了！”

我不知道该替我朋友被出卖而难受，还是应该暗自庆幸：看来我一贯信奉的职场低调生存法则是正确的。公私不分不仅会影响你的工作，也会影响你的私生活。别说你老板拿你的隐私做砝

码，也别说他嘴贱得像酷爱传八卦的高中女生。作为一个殚精竭虑的生意人，任何对他有利的事情，都可直接或间接地用来换取利润。作为一个在酒桌上谈笑风生的男人——这种话题就更普遍了，简直就是应酬需要。你如果不想私事被别人拿来议论，唯一有效的方法就是不跟别人说。要求别人守口如瓶是件不可能的事情，每个人传播秘密的时候，都像 FBI 的探员一样神秘地说：千万别告诉别人……但是一点也不妨碍他往外说。

其实像这种喜欢拿女下属当筹码的男上司不在少数，他倒不是一定会派你当美女蛇去敌人阵营卧底，也不至于让你为他跟客户献身，但是既然你是女的，正值花样年华，又还算赏心悦目，干吗不在跟客户吃饭玩耍的时候把你摆上台锦上添花呢？来来，跟张总跳个舞，陪李总唱个歌，敬赵总一杯酒，喝个交杯嘛。生意场上的男人们喜欢这样的逢场作戏，他们绝不会禽兽一样扑上来跟你动真格的，但是开个玩笑无伤大雅，老板看着手下几员女将轮番上阵，喜得眉开眼笑，不仅有贾宝玉一样被美女簇拥的幸福感，还有像金大班一样把手下培养成摇钱树的满足感。得意忘形起来，也许还会跟客户说：“叫什么小姐啊，咱不是自己带着小姐吗？”

他乐做金大班，咱可不能乐做舞女。给这种老板打工，得比一般人更小心检点，才不会深陷尴尬。第一守则就是跟他保持礼貌距离，跟同事说私事，虽然能显得你平易近人，但也让人觉得你不设防，容易侵犯。另外别让他发现你工作能力以外的特殊才能，比如讲笑话、喝红酒、跳芭蕾。你只要把手上工作干得出神入化，是不会因“言语无味”被他解雇的。还有，那些个性闪亮的晚会装都搁在柜子里等下班再换上吧，在办公室尽量朴素点。

就算让他觉得你无趣，也好过被他选为手中王牌，时时抛你出去做免费公关。

漂亮女孩子不必觉得职场格外险恶，拿下属当筹码或炮灰的老板不在少数，而他们要是想拿你当枪使，可不专挑女下属，每个人都有他利用的价值。我们当下属的，在工作上有时候替老板消灾解难也算是在工作范围之内，但是私生活上就尽量别给他机会了吧。

软实力的硬道理：

每个下属在某一阶段，都有可能沦为老板的炮灰。在工作上有时候免不了牺牲，但至少在私生活上别给他机会。

不做 Boss-Hater

你是天生的 Boss-Hater 吗？发牢骚，只有自己最受伤！



| Just Ask YK

我的上司非常难缠，对下属也很严苛。前一阵我写信给朋友抱怨工作和上司有多恶劣，结果竟然错发邮件，发给了他！第二天我在公司见到他，他对我的态度似乎并没有表现出异常。是他没看到我那封邮件，还是被系统直接当做垃圾邮件处理了？还是暴风雨来临前的宁静？这事搞得我每天上班都提心吊胆，他一天不发作我就一天不安生。我是该准备好离职信，还是去找他当面道歉？如果道歉我要说点什么才好？我简直快要疯了。

这个故事给我们的教训一：不要做无意义的抱怨，如果非要
做，也尽量别落在白纸黑字上。教训二：在发出任何一封邮件前，
请反复查看收件人地址。

不过既然灾难性后果已经造成——相信我，已经造成了。这时候就别再抱任何侥幸心理了，信件已经发出，老板看到是早晚的事。覆水是没有办法收的，只有好莱坞电影里，才会出现以下情节：当事人为了抢回错发的信、误寄的包裹，出尽百宝，险过剃头，终于在千钧一发之际力挽狂澜。算了吧，你不是职业特工队的阿汤哥，还是赶紧想办法善后吧。

其实你给自己出的主意挺靠谱的，不过不是二选一。我建议你做两手准备，一方面要马上找他当面道歉，装作没有发生过是混不过去的，只能表示你为人不诚实，罪加一等。不管怎么说，背后说人坏话，也是你的不对。不过对于一个没事都要找事的刻薄老板来说，你的道歉只怕很难得到真正的谅解吧。写离职信还早，这事远不到引咎辞职的地步，我倒是建议你另一方面马上开始写简历找工作。在没找到更好的工作之前，也不必急着自裁，尽管等着他出手好了。

我猜他表面上一定会宽宏大量地原谅你，如果他够老奸巨猾的话，多半会否认看到了那封信，看到了也高风亮节地没当回事。这可不行，即使他想支吾过去，你也一定得当面把这层窗户纸撕破，你的目的并不是让他忘了这件事，而是让他觉得你是一个有什么说什么、缺心少肺的人，只有这样，他才有可能放下对你的防范之心和复仇之意。老板并不需要每个员工都喜欢他，他需要的是能干的员工、可控制的下属，在一个天真鲁莽的二百五和笑里藏刀的心机派之间，恐怕他更不待见的是后者。如果你想把自己打扮得更懵懂无知的话，道歉之后还可以倒打一耙地哭诉：老板是不是对我有什么意见？才会对我如此严厉？如果你做戏做足

全套，说不定能把这次认罪行动变为一场洒狗血的交心大会，以双方抱头痛哭、一笑泯恩仇收场呢。

如果他一定要怀恨在心，而你又实在想保住自己在公司的位置，还有一个更彻底的办法：你在他采取行动前就去找大老板和人事部经理谈心，说清事情的原委，并沉痛检讨自己在工作压力下产生的负面情绪，表明要振作起来再战江湖的决心，你相信你老板是一个胸怀坦荡工作为先的人，希望在公司帮助和调和下，会尽快适应对方的管理风格，建设和谐的团队。

不要不好意思，糗事从你自己嘴里说出来，总好过被别人说。而且破釜沉舟的好处是：这回全公司都知道你得罪了上司。他纵使想报复你，总也得避避嫌吧？知道了谁想杀你，索性嚷嚷出去，对方倒不方便下手了。不过你得小心，把他挤兑到这个分上，你以后的路也不会好走，要么一世谨小慎微，要么在业绩上笑傲江湖。无所谓啦，反正职场道路本来也没有一条好走的。

软实力的硬道理：

51 不做 Boss-Hater，不要无意义的抱怨。如果非要抱怨，尽量向圈子以外的人倾诉，也尽量别落在白纸黑字上。

想，会大山安做而做的一夫一妻制，在大多数人看来，这是天经地义的。但如果你是一个单身汉，或者是一个寡妇，那么你就会发现，这并不是那么回事。

你打不赢和老板的战争

我并不是我们部门主管的嫡系，而是被老板指派过来的。从一开始，我的上司就认为我是“空降兵”，看我不顺眼，事事提防我。事实上，我和老板并没有私交，只是他觉得我适合这个岗位。现在，上司在日常工作中时常刁难我，不管我提什么建议，他第一反应就是否决；还有就是转弯抹角向老板告我的状，说的全是无据可查的态度问题，类似工作不够主动、不加强学习之类。我偶尔一次稍微迟点完成工作，他就抓住我的小辫子不放。我百口莫辩，很担心老板对我的印象会变差。

顶头上司看不上我们，该怎么办？为什么说对上司妥协，并不代表我们就输了？



| Just Ask YK

我不是我们部门主管的嫡系，而是被老板指派过来的。从一开始，我的上司就认为我是“空降兵”，看我不顺眼，事事提防我。事实上，我和老板并没有私交，只是他觉得我适合这个岗位。现在，上司在日常工作中时常刁难我，不管我提什么建议，他第一反应就是否决；还有就是转弯抹角向老板告我的状，说的全是无据可查的态度问题，类似工作不够主动、不加强学习之类。我偶尔一次稍微迟点完成工作，他就抓住我的小辫子不放。我百口莫辩，很担心老板对我的印象会变差。

在等级分明、层层专管的现代化管理的公司，顶头上司有时

真是我们人生中最大的荆棘，因为你的前途差不多由他一个人决定。你表现得不好，他嫌弃你。你表现得再好，他压制你。你得罪了他，一准永无翻身之日。向大老板伸冤？对不起，这称为“越级”、“越权”，是管理学大忌，两头都讨不到好。

遗憾的是顶头上司像出身一样，不能让我们自由选择。能不能跟上一个能力强、脾气好、合得来的老板，全靠狗屎运。我们又不是相面的，面试的时候谈上一时半会儿，很难看透一个人的脾性。老板当然也要看你顺眼才招进来，但是相处一段时间，慢慢就分出亲疏远近来。一味点头哈腰阿谀奉承那是最下乘的功夫，擦鞋的最高境界是把自己变成一个跟老板志趣相投的人，打心眼儿里认同他的价值观，适应他的工作方式。他喜欢钓鱼，你不约他去骑马；他中意打网球，你不与他谈高尔夫。我知道职场上有“公私分明”这句话，但是你也得承认，一个性格脾气、处世方式都和我们格格不入的人，连做同事都不亲厚，何况是下属呢。

当然，这种投其所好、小意儿贴恋，都是为人下属的基本功夫。对于你这种外来户、“空降兵”，要比一般人花上更多的心思和时间，才能慢慢消除对方的戒心。在工作中处处刁难、驳回建议，不过是下马威，你可千万别不服气，一定要就着一口茶，心悦诚服地咽下去。上司对特派员的心情很复杂，除了担心你是老板派来的卧底，还怕你骨头轻，仗着是上面指派下来的，心高气傲不服管。这时候你分外要给足他面子，要像《红楼梦》里的袭人一样：从前服侍贾母，心中眼中只有贾母一人，现在既然给了宝玉，心中眼中就只有宝玉一人。

光随声附和也不是办法，正常工作还得做。上司既然有逆反

心理，凡你的建议必然驳回，你就不要硬碰硬了，说话得像阿凡提训毛驴一样讲究点技巧，客观地陈述事实，尽量少给意见性的结论，借上司的口说出你的想法，曲线救国。达到目的就行了呗，何必非要争那一口气？

对于你这种“先天不足”的人，获取老板的信任绝不是一件容易事，但也不是不可能的事。有一种人，老板就算不喜欢，也不得不信任：就是身怀绝技、他不得不依赖仰仗的人。比如整个部门除了你谁也搞不定财务老黄，又比如给管理层的报告只有你写得最漂亮，再比如有家重要客户非你出面不合作……随便练成一种，你就不必看人脸色。

跟大老板的关系也可以是一个筹码，虽然你们其实没有私交，但是也不必那么急着撇清。在工作上你对顶头上司百依百顺赤胆忠心，私下里不妨有意无意做出跟老板挺熟络的样子，让他们摸不清你到底是什么来头。俗话说打狗还得看主人，顶头上司看你再不顺眼，也得留几分面子吧。

软实力的硬道理：

顶头上司有时真是我们职场生涯中的最大荆棘，你没法选择一个对脾气的老板，但是你必须并可以让他信任、依赖你、倚靠你。

人想，自己走到哪里都是原样，可是别人从后面看过去却不一样。所以，
新到职，讲高姿态，是职场大忌。相反，在职场中，每个人都会对自己的行
为不耻于见人，但在职场中，我们该怎么做呢？

●● 坦诚示弱，才能赢得更多
“职场不是一场游戏，而是一个真实的世界。在这个世界里，我们该怎么做呢？”

项头上司究竟是我们前进道路上的绊脚石，还是垫脚石？抢了老板的风头，被老板冷落，我们该怎么办？



| Just Ask YK

年初刚进公司时，我觉得上司很亲民，就试着提出一些意见，他都很乐意地接受了。前几天一次工作会议上，我觉得他提出的方案有缺陷，就当场指出来了，并且和他辩论了几句。后来我的意见全部被采纳，但从那以后，他对我的态度完全变了：以前该我处理的事情他都交给了别人，同事见到他这样也开始疏远我。我要向他道歉吗？

如果非让我说实话，我恐怕只能不客气地说，你不是工作方式有问题，而是做人态度出了问题。

作为一个成年人，心直口快、口无遮拦并不是一项优点，尤其在指出别人错误的时候。原因很简单，谁都乐意听好话而不是

坏话，即便这逆耳的是大大的忠言。特别是众目睽睽之下，被人否定或抢白会令人自尊心受挫。遇到这种情况，情商高、城府深、脾气好的人会尽量隐藏不悦，客气收场（背地里是否反感就不好说了）；碰上一个跟你差不多天真可爱的，当场翻脸也不新鲜。

现在连文明的家长教训孩子都讲究委婉沟通了，例如“亲爱的你做得很棒，但若能更细心一点就锦上添花了”。是什么让你觉得可以跟上司平起平坐、真刀真枪地辩论问题呢？你道这是中学里的辩论会吗？还是什么学习小组。他之所以“亲民”，正说明他不是“民”，是一种居高临下的姿态而已，你可别得意忘形地蹬着鼻子就上脸去了。

得罪了老板，事后被他“冷藏在雪柜”，还可勉强说是他心胸狭窄。但是同事为什么也开始疏远你？不要怪他们趋炎附势、落井下石，多半是你给人一种咄咄逼人、不好相处的印象。也就是说，别人已经对你产生了“信任危机”。道歉是不管用的，只能令情况更糟糕。如果上司接受你的道歉，那不等于逼他承认自己小心眼，对你怀恨在心吗？简直罪加一等。

现在唯一的办法，就是韬光养晦，刻意树立一个低调谦和的形象。改变别人对你的看法，可不是一朝一夕的事情，但是日子有功，总会让人渐渐忘记你的张扬跋扈。人在职场并非一定要奴颜婢膝，但是对你这种“有污点”的人来说，对老板适当的奉承是尽快重新上位的一条捷径。

很多人觉得迎合上司是种恶心的行径，其实“向人示好”与“谄媚”之间有很大的区别。谁也没叫你像高衙内或者和珅那样为主子擦鞋拍马，多多对人正面夸奖，是博得别人好感的必要条

件之一。你有没有试过夸情人高大威猛或心灵手巧？有没有试过赞闺蜜穿那双长靴英姿飒爽？如果无，建议你即刻开始。如果有，你就会知道，在老板作出一项正确决策时适当地赞他英明神武，是一件多么自然的事情……身为上司，他总也得有一点半点长处吧？如果他真是处处需要你提点，你早就应当升上去了，怎么可能沦落到被冷藏的雪柜里。

当老板有疏漏或犯错误的时候，你不妨默默地把功课补足，或者暗示他有更好的方法，然后把这一切变为他的主意。这样做虽然把表面风光让给了他，其实有双重好处。第一，老板面上有光，定会龙颜大悦；第二，借由他的口作出决定，日后出了什么乱子更加赖不到你头上。要知道功劳即使不主动让出去，早晚也是要被老板抢去的。只要他能记住你的好就行了。

你态度一变，老板马上就发觉了，还道什么歉？自然不动声色地把你从雪柜里取出来，否则怎么显得他宽宏大量、不计前嫌？

软实力的硬道理：

迎合你的上司，向你的上司示好，才能赢得更多。在职场上，不要以为谁会比你傻，更不要看低你的老板。

给你的上司安全感

面对显得有些婆妈的老板，该怎么应对？老板不信任你，究竟是老板不胜任他的工作，还是你没有给他信心？

现在的大公司，都喜欢称自己是“以结果为导向”的管理，也就是说：你怎么做不要紧，关键是你有没有达到目的，做出成绩。可惜我们实际经常碰到的，都是婆婆型的老板，他除了需要你做出成绩，还需要你事无巨细向他汇报，随叫随到，最好八小时之内不离开他的视线。

不同的老板有不同的管理风格，没有一种是绝对正确的。但是显而易见的是：管理小秘书和管理中级经理，完全不应该用同一种方式。对前者，你可能需要每件琐事一一交待，打完一篇稿件就拿上来审阅一遍。但是对待业务经理，你要做的是指导业务方针、制定目标并且帮助他们达成目标，还要对他们的培训和发展作出规划……要做到这些，隔一个小时打一通电话查勤是没有用的。事实上作为一个统领十几个人的部门领导，你光是打完这些电话，就不再有时间做正经事了。

我的朋友小珊，是一名高级客户经理，她老板率领客户去欧

洲，百忙之中还不忘算准时差每天早上八点半准时致电她的座机，问一些言不及义的问题，比如：去年八月客户甲的订货量是多少，西安办公室的邮编是什么。很明显，她只不过是确认小珊每天上班有没有迟到。客户总监的年薪动辄几十万至百万，用来当打卡机使会不会太奢侈了？

除非他天性极端琐碎婆妈或者是轻度强迫症患者，否则导致老板这样看贼似的管理下属，只有以下两个原因：他不胜任他的工作，或者他不信任你。不胜任自己工作的人，往往没有安全感，他没有能力掌控整个局面，也没有能力指导下属如何打仗，他所能做的也不过就是盯着你手脚不停地干活。老板不信任你，则是两方面的问题，可能是他没有信心，也可能是你没有给他信心。

要得到老板的信任，首先当然要干净利落地完成工作，不留任何后遗症。其次还要搞好跟其他部门的关系，有事发生及时上报……总之，不要给他惹任何乱子。如果你曾经把节假日的出租车发票拿来报销，就不要怪他签字前逐张逐张地查看时间日期；如果你经常性地迟到早退，谎称去拜访客户实际上去陪女朋友逛街，就别怪他每天八百个夺命连环 Call 查岗。

为了让老板有安全感，你可以做一张简明的周报给他，按时汇报项目进度，以及自己都做了些什么。如果真的不幸，碰上那种自己没有事做，最大爱好就是指挥手下脚不沾地扑来扑去的老板，你就得投其所好，学习怎样“做出一副很忙的样子”，即便工作可以轻松自如地搞定，汇报的时候也得气喘吁吁，夸大困难和功劳。最好挑下班时间或节假日找他请示工作，你比他还烦，看他还敢不敢来烦你。

- Chapter 1 Career
- Chapter 2 Happy Working
- Chapter 3 Enable & Enrich
- Chapter 4 Relationship
- Chapter 5 Upward Management
- Chapter 6 Leadership
- Chapter 7 Change

软实力的硬道理：

老板需要有掌控整个局面的感觉。老板不信任你，很可能是你没有给他信心，没有给他安全感。

●● 聪明搞定“猪头老板”

遇上猪头老板，怎么办？我们该如何对付那些不称职的老板？



| Just Ask YK

我的领导简直有些不可理喻，平时经常提一些我们完全做不到的无理要求，最让人郁闷的是，他经常害得我做无用功。比如有一个推广计划，他自己没有和领导沟通好，就直接布置我来做，我把调查报告、报价之类的全部都写好了，他来一句话：领导说不好，重做一个别的方案吧。然后我又要拼死拼活赶一个新的出来。这样的事情不止一次两次了。或者是他自己后来想想觉得不妥，或者是他的领导不同意。在他手底下工作，我的工作量是别人的两倍，还吃力不讨好，我真不知道该怎么办？

我不知道对你来说这算是好消息还是坏消息：你并不是全世

界唯一的那个倒霉蛋。能摊上合情合理又能提拔人的好老板的几率并不高，一半以上的人都在默默忍受着各种各样的极品老板：他们有的人品坏，有的脾气怪，很多人根本不称职，有本事的又不肯提拔你。在组织严密、级别森严的大公司，你的前程完全攥在顶头上司的手里，他可以是引你上路的贵人，也可以是你前进路上的拦路虎绊脚石。

值得庆幸的是，在最不受欢迎老板的黑榜单上，你的领导还绝不是榜首。他并不坏，也不是故意拿你当炮灰，他只是不胜任他的工作。作为一个中级经理，上要善于揣摩上级领导的意图，下要善于引导和开发下属的潜能，并且要对公司的战略布局、市场动向有精准的判断。如果这三点都欠奉，再加上头脑混乱，做事无计划性，自然会导致这种事倍功半、吃力不讨好的局面。我知道有的经理根本连外国老板的口谕都听不明白，又不好意思细问，回去半猜半估地给下属布置任务，做错了再重来，直至蒙对了为止。你以为只有你不讨好？这种人在他的领导面前也讨不了什么好去，早晚他会被取代或者干掉。

但是在这个笨蛋被干掉之前，我们必须先想些对策让自己过得稍微舒服点儿。对待这种一会儿一个主意的老板，千万别太拿他的话当真。也别太勤快，不临近死线绝不动工。这样一来，许多任务也许就自动消失了。这是一个最简单有效的对策，但是也存在很大风险：有的时候他自己意识到自己不靠谱，有的时候他打算一条道走到黑。万一你押错了宝，到时交不出作业，他是要翻脸的。光消极抵抗不行，还得从根本上解决这种被动的状态。

作为一个有头脑有追求想做出一番事业的上进白领，光是兢兢

业业埋头苦干唯领导马首是瞻是远远不够的。你对公司的业务也应该有自己的判断，领导布置下一个项目，你首先就应该先问清楚前因后果，搞清楚项目的背景和目的。如果连老板也说不清楚，你就应当献计献策，委婉地向他指出这么做的不可行性，尽量劝他收回成命。

如果他刚愎自用不肯听劝，你就得想办法增加他和大老板之间的沟通：开会的时候多汇报你们的计划，或者故作天真地同时向他和大老板请示项目的问题。底层职员人微言轻，你说他不可理喻不管用，可一旦大老板在“无意中”发现他不靠谱，他的末日就快来到了。

软实力的硬道理：

万一老板不称职，你得更称职。除了保护自己、帮老板消灾，必要的时候，还得让大老板意识到老板的不称职。

- Chapter 1 Career
- Chapter 2 Happy Working
- Chapter 3 Enable & Enrich
- Chapter 4 Relationship
- Chapter 5 Upward Management
- Chapter 6 Leadership
- Chapter 7 Change

以退为进，管理你的老板

为什么我们做的不一定是我们的？面对过于贪功的老板，我们该怎么办？



| Just Ask YK

我的领导是个抢功小人，而且手段卑劣。我们部门开会时，每次我提出的好方案，他当时都会找各种理由否决，但回头就去向他的上司汇报这个方案，还说都是他自己想出来的。还有一次他将一个很难缠的客户交给我，我费了九牛二虎之力才和人家谈好，就差最后签约了。他就临时安排一个别的工作把我支开，自己去和客户签约，功劳自然又是他的。受过委屈的不止我一个，其他同事也有过相同的经历。跟着这样的上司，不知道怎样才有出头之日。

每个领导的职责范围上一般都写着：他应该领导、管理、培养下属，使其成长、发展。可是下属升上去了，谁来替他打仗

呢？重新找几个毫无经验的生瓜蛋子，手把手教起？说穿了，大老板最关心的也不过是公司业绩，只要有人做事就好，谁来做无所谓。所以我们再不愿意，也最好认清这个潜规则：小兵埋头苦干，就是为了给领导脸上添彩；领导不再扑心扑命亲力亲为，但是上头怪罪下来，由他硬着头皮承担责任。小白领赚的是血汗钱，而高级经理们提着头来见。

所以你的领导不能算一个卑劣小人，他只能算一个下作的笨人——他完全可以任你跑前跑后呕心沥血把一切事情做完，才施施然向老板汇报说：孩子们很能干，这一切都是我教导有方，在我的培训、教育及领导下，部门业绩蒸蒸日上。没办法，有些人天生缺乏领导才能，虽然因种种原因被升上来，但一直学不会管理工作，我知道有的经理酷爱接电话订机票找供应商挑剔礼品，却让下属出头去和合作伙伴谈项目。对待这种什么都要抓在手里的上司，你或者可以尝试给他一点安全感，比如说人前人后经常提着他：在某某领导下我们开展这个项目……在和某某讨论后我们提出这个方案……当他能看得见自己的利益，也许就不至于那么穷凶极恶了。

我们以前都听说过天下的老板都跟乌鸦一般黑，但是出来打工的时候往往又不记得这一点，只想用力做到最好，以求迅速拼杀出一条血路，做出成绩得到赏识，恨不能把自己所能全都摊开来给人看。努力是应该的，这样坦白却万万不可。老板当然都希望员工是到死还吐丝的春蚕，流尽最后一滴泪的蜡烛，吃草产奶的牛，被挤成薄片的牙膏……但是你要知道，除非中途嫁入豪门或者中了奖券，你往后还有三十多年的工要打，必须学会保护自

己。就算老板不算计你，你也必须管理老板的期望值：今天你做到十分，明天他就给你十二分的工作，只觉得你完成得理所当然，根本看不见你有多辛苦。所以有经验的销售员都是做够定额就收手，力劝客户把订单推迟到明年。

既然你知道领导有这种爱抢功的习性，开会时更要留一手，不必一上来就把好主意和盘托上，不痛不痒地敷衍几句，让他在老板面前张口结舌，看点脸色，拖到项目时间吃紧的时候再献计献策。这样的过山车坐上几回，他的小心脏承受不了，渐渐就不敢怠慢。

不到最后关头不出手，还不算留一手的最高境界。你其实不必把全盘计划事无巨细汇报给他，甚至对一些小小隐患故意不去提起。他以为可以从此把你踢开，但是执行过程中忽然遇到意想不到的阻力，必须重新来请教你，这时候你不妨假装忙些别的事，非等他把锣打得山响才出来救火，谁真有本事，这下就天下大白了。

软实力的硬道理：

长命功夫长命做，你得学会工作的节奏和管理老板的期望值。如果他看不见你的辛苦，会不断给你加码还觉得理所当然。

❶ 做一个懂得说不的人

为什么不要想着跟老板对着干，但也不要盲目遵从上司的指令，总是上司说什么就做什么？



| Just Ask YK

我的顶头上司和他的上司不和，他不太好公然跟他上司唱反调，就经常叫我去当炮灰。比如最近有一个方案是他上司力推的，他反对，却叫我做个调研报告来论证这个项目是完全不可行的，然后叫我跟着他去汇报，对他上司说：你看，我手下做了一个报告，结果表明这事儿是不成的。我真的很难办，一边是自己的顶头上司，我不能违背他的意思；一边是大领导，我觉得自己现在已经深深得罪了他，哪天他找个茬把我给穿个小鞋也不是什么难事。我到底应该怎样才能从这趟浑水里全身而退？

看来你和你的老板都深谙这条职场哲学：顶头上司不能得

罪。其实你们的目的是一样的，就是不想跟老板对着干。不同的是，你的上司还能抓来一个垫背的，而处于食物链底层的你，只能任人鱼肉。你的上司有点小聪明，所以他选择走曲线救国的道路，不跟大老板正面冲突。他又没那么够聪明，所以他以为用一招乾坤大挪移，一切推到下属身上就能独善其身，殊不知冤有头债有主，不是每口黑锅下属都背得起的。在分工明确的现代企业中，每个人只对自己的顶头上司负责，就算你的上司拿你当枪使，端枪的那个还是他自己啊。而且大老板重视的是结果，就算罪魁祸首是那份处处唱反调的调查报告，直接抗命的还是你上司本人。最不明智的是，他还当着下属的面给大老板难堪，老板面子受损，更得迁怒于他了。

鉴定如下：你上司仍是一个不懂如何说不的人。拒绝别人，关键不在于由谁去说，而在于怎么说。在跟任何人的谈判中，要想占据主导、取得胜利，你都必须让对方获得利益，或者说，让对方觉得自己获得了利益。没有人愿意被别人说服，你要巧妙地通过自己的引导和铺垫，把自己的想法通过对方的嘴说出来，这样才能皆大欢喜。如果你不想执行老板的方案，你当然不能拍桌子瞪眼睛，你应该先拍自己的大腿，无限赞同他的主张，然后再不经意地列举出这个项目的种种麻烦之处。而且这些麻烦必须得是涉及他切身利益的，比如需要占用他很多资源、牵扯他的时间、影响他的仕途等等。你把这些潜在风险无限放大，绘声绘色地描述给他，直到他开始忧心忡忡，自觉地取消这个任务为止。身为下属，领会领导意图是一个必要而不充分条件，你还必须知道他最关心与最担心的是什么。

同样的，你想改变自己的这种炮灰处境，也必须从你上司的利益出发去思考问题，想办法让他明白，你这个炮灰非但没有死得其所，而且还适得其反，让大老板跟他之间的摩擦更深。从一开始他让你做这个报告的时候，你就应该跟他献计献策：硬碰硬地拿数据去跟大老板对峙，倒像是专门跟他打擂台去了。万一他翻脸，实行铁腕政策，或者布置下更艰巨的任务，对大家没什么好处，毕竟谁也不想跟大老板撕破脸皮嘛。倒不如用私下闲聊的形式劝他收回成命。

或者你上司脑子一根筋，非要拿赤裸裸的数字跟他老板掰扯清楚，那么至少你能做的，就是不出现在事故现场。你可以跟老板说：记得某次有人当着下属的面驳斥大老板，他脸色就颇为难看。然后再举几件小事侧面证明：大老板并非一个宽宏大量有仇不报的人。实在点他不透，就假装肚子疼、接电话，尽量逃离现场。相信我，不管那个报告是不是你做的，“不在现场”这一条，会让大老板对你的印象淡化至最低。大老板日理万机，每天有多少人要教训，只要你不在他眼前晃，他是没有那个力气特意把你的名字挑出来天天记恨的。

软实力的硬道理：

没有人愿意被别人说服。拒绝别人的同时，必须让对方获得利益，或者让他感觉获得了利益。

拒绝别人是一门艺术

你是“滥好人”吗？你在靠说 Yes 来维持和别人的关系吗？为什么拒绝力和说服力一样重要？



| Just Ask YK

最近我上司策划了一个新项目交给我来做。根据我对目前市场的了解，我觉得这个项目实在是无利可图。我向上司提出，可是他坚决不同意我的意见。如果我拒绝执行并且继续和他争论，肯定是不妥的，我不想得罪上司。但这个项目是我负责的，如果去做了最终导致公司遭受损失，还是我的错。我真的不知道该如何是好。何况我已经为他顶过一次罪了。

拒绝别人是一门艺术。谁也不喜欢被人否定，也很少有人能做到就事论事。你说这个项目“无利可图”，实际上就等于说策划人缺乏对市场的了解，作出了错误的判断。身为老板，他当然不愿意在下属面前承认自己是错的。

我们老怪别人固执，不能以开放的态度听取别人意见，但很少回头反省自己的沟通方式。我有一个朋友，口头禅是：“你不对，你错了。”即便他是为你好，也招人反感。何以见得你就是对的？总得先说论据，再得出自己的观点，孰是孰非，自然水落石出。兜头先打一棒子，谁也不服气。现在连爹妈教育孩子，都从传统式的家长权威改变为西方式的谆谆善诱：亲爱的，这真是个聪明的点子，要是能再如何如何就更妙了……一方面不打消他的积极性，另一方面顾及他的自尊心。老板的心虽然不像孩子那样脆弱，但是却远比孩子更容易被得罪，为着自己前途着想，也不宜跟他据理力争。

当然，不得罪他，并不意味着就要逆来顺受。你没听说过曲线救国这条路吗？最简单的方法，是想办法让这个项目自然流产。既然是一个不靠谱的项目，本身就一定有缺陷，仔细研究找出漏洞，你甚至可以煞有介事地做一份可行性计划（当然这计划的一切都邪恶地指向“不可行”），制造一些诸如资源不够、无法得到其他部门支持等冠冕堂皇的客观理由，让他不得不放弃这个项目，自己还在一旁做万分遗憾状。只要能不做这个项目，你的目的就达到了，何必非要证明你是对的呢？这是我们的一个心结，总希望在针锋相对的时候打败对方，得到快感。可惜他是上司不是敌人，打败他的同时，你也就差不多阵亡了。还是想法让他自己战胜自己吧。

曲线救国也要注意以下三点。第一，听到上司的计划，不管多不想做也不要皱眉头，老板最恨没试过就推搪的人。你应该像清客幕僚听到贾宝玉提对额一样立即拍手赞道：从哪里想来！此

计划一出，天下其他计划竟都俗了。

第二，这个项目关系重大，为了一举成功，必须得到多方支持。于是你开始狡黠地寻找借口，给他制造一连串的麻烦，比如要他出面协调其他部门经理的支持、获得领导的审批……如果你够烦，十之八九他就会自动放弃这个项目。如果他一意孤行，起码还可以捅到上一级领导那里，他们批不批，可就不关你的事了。

第三，无论这项目是“自杀”还是“他杀”，都切忌流露出胜利的微笑，要让老板觉得：一，你跟他是统一战线的；二，是他自己否定了自己而不是你。

老板不傻，也许他早已识破你的小诡计，但面子得以保存，才会心平气和地讲道理。可能你会觉得这样太过处心积虑，没办法，在钢筋水泥的丛林里生活，我们的工作就注定不能像在稻田插秧一样直来直去心旷神怡。

软实力的硬道理： 职场中，谁也不喜欢被人否定，也很少有人能做到就事论事。

要想让别人以开放的态度听取意见，首先要用客观的态度来和人沟通。

老板说好，才是真的好

如何才能让老板肯定你的业绩的同时，让他更进一步信

任你？



| Just Ask YK

今年我负责公司一个大项目，取得了很明显的进步和成绩，领导也多次在邮件和会议中对我表示了肯定和赞扬，但我年终考核却只得到“合格”。我的业绩被评为高，而能力被评为低，但如果我的能力低，又怎么可能得到这样好的业绩呢？我觉得我和领导在对能力的认知上有很大差异，该不该去找他谈一谈？这种事情面对面说就很容易特感性，说着说着就成怨妇了。用邮件沟通是不是会好一点呢？

在帮你分析整个形势之前，我得赶紧先按住你写邮件的手：千万不可用邮件解决问题。因为邮件不是双向沟通，你无法随时了解对方的反应，并调整自己的语气和沟通策略。我不认为你的

书面表达能精准到不让对方有一点误会，否则你和领导也不会在认知上有那么大的差异了。寄出的信就像泼出的水，万一领导看了不爽，你连个解释的机会也没有。白纸黑字在那儿搁着，永远成为你的罪证。

年终考核不仅关系到奖金的多少，更是你日后能否有机会升职加薪的风向标。事关你在公司的前途，你确实需要好好跟领导沟通一下，诚恳地、不带任何个人色彩地，先表达你对领导的尊敬、感谢以及自己要求上进的愿望，然后仔细了解一下他对你这个职位到底有什么样的期许，你的具体差距在哪里，并要求相关培训。让领导看到你想进步的态度，起码会让他在来年对你不抱成见。不过切记摆正自己的心态：谈话的目的是为了了解老板对你的真实看法，并想办法如何在将来做得更好，而不是秋菊打官司，一定要个说法。年终考核不是小学老师判卷子，他不会弄错。不管这个结果是否公平，他是没可能给你翻案的。

如果你觉得谈的过程中一定会变怨妇，那说明你实际上还是委屈、不服气，这哪是沟通啊，分明就是找他矫情去了。这种态度不可取。我冒着被你记恨的风险劝告你，还是要再自我反省一下，看看自己的表现和领导的要求之间还有什么进步空间。业绩好真的不代表能力强，除非你负责造宇宙飞船。坦白讲，大多数工作是不需要特殊才能的，平均智商加上认真努力，都能胜任工作。但你在完成工作的过程中，还能体现出优秀的资质，领导才会认为你有上升空间。

领导现在给你的评价是“业绩高，能力差”，很显然，他认为你努力，但不够聪明。有的领导喜欢这样的人，业务强的领导则

通常相反。当然，我不是说你一定不够优秀，每个领导看重的东西都不一样。没错，年终考核有一半是凭领导的好恶，所以你首先必须了解领导的好恶。最简单的方法是：观察一下在他面前得宠的红人儿，人家不一定都靠拍马屁才飞黄腾达的。客观地分析一下他们都有些什么共同的特质和优点，然后你尽量朝着这个方向靠拢就是了。这个世界就是这样，你没法改变别人看问题的角度，你只有扭过去让他看见你。

软实力的硬道理：

自己对自己的评价并不客观，也毫无价值。老板说好，才是真的好。想让领导给你打高分，就要先熟悉他的评分规则。

会哭的孩子有奶吃

老板“不小心”忘记了曾经的承诺，怎么办？怎样温柔而坚定地老板争取应得的利益？



| Just Ask YK

上半年，我帮公司超额完成了项目指标，上司曾许诺，下半年会给我项目的提成。可是现在都快要年底了，他好像完全把这件事情给忘记了。以前他也曾答应过我，给我加奖金，后来也不了了之了。他是真的忙得忘记了，还是当初都是随口一说？如果我去提醒他，他会觉得我很计较吗？我觉得这些奖励都是我应得的，我应该怎样才能恰到好处地提醒他呢？

出了这个问题，说明你和上司之间并没有完善的工作表现评估系统。保障自己利益的最好办法是：年头双方就定好工作目标及奖惩标准，并写下来由双方签字，年尾掏出小表来对照总结。要知道一个公司的资金可不是由上司一个人调配的——除非是他

自己家的买卖，预算一早就做好，岂能上下嘴唇一碰，说给多少就给多少呢？我猜他不是忘记了，多半说的时候就拿许诺当一根胡萝卜，悬在你鼻子跟前晃悠，激发你的肾上腺素，好为他鞠躬尽瘁。你不提醒他，他也许真的一辈子都不会付诸实践。

那么如果你去提醒他，他会觉得你很计较吗？答案是：会的。不过我们出来工作都是为了挣碗饭吃，在金钱上计较也没什么不应该的。你不一定要让你的老板爱上你，但必须让他认识到你的价值。每个人都知道应该适当讨好老板，唯他马首是瞻，偶尔说两句恰到好处的恭维话让他龙颜大悦，但这些都只是锦上添花的事情。领导首先需要的是一个能为他披荆斩棘冲锋陷阵的人，光会捶腿是不成的。而出一份力，就要争取自己应得的回报，有什么不妥？唐师傅讲话：“要你就说嘛，你不说我怎么知道你想要。”只顾闷头干，老板乐得拿你当傻小子使唤。管理秘籍里写着：成功的人，都清楚知道自己想要什么，并勇于争取。会哭的孩子有奶吃，你觉得忍气吞声是美德吗？老板没准还在想：一个连自己利益都不懂得争取的人，怎么指望他替公司谋利益？

所以你一定要鼓起勇气找他谈——而且要趁早，否则今年的预算花完了，他可以顺理成章地推脱到公司的财务制度上，你总不能要他从自己腰包里掏出钱来垫上。当然，要账也得讲究技巧，你不妨和他从工作谈起，年关将至，促膝倾谈，诚恳地询问领导，对自己的工作表现可还满意？历数到今年的工作成绩，顺水推舟就问起奖励何时变现，不露一丝痕迹。

不过就算当面问出来，也不意味着奖金可以拿到手。又没有白纸黑字的合同，他当然可以有诸般推托，但是起码他得费脑筋

给你一个合理解释，更重要的是，你传达了一个信息：此人不傻，不能玩耍。这就足够能赢得他将来的尊重了。

当然，还有更积极的加强版：索要奖金未遂后不要面露不悦恼羞成怒，应加倍诚恳地说谢谢领导栽培，给你这么好的机会管理大项目，希望明年能更上一层楼，在个人职业道路上有更好的发展——言外之意是：你给我机会最好，你不给我机会，我横竖也是要发展的，就看去哪儿发展了。咱不是威胁领导，但是这种透骨钉绵里针偶尔也要发几枚，人不到害怕失去一样东西的时候，又怎么能知道它的珍贵呢？

软实力的硬道理：

忍气吞声不是职场美德，要懂得争取自己的利益。即使争取不到，也要让领导知道你不是傻小子。

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

做有担当的Leader

飞跃透明天花板

换了位子就要换脑袋

哀怨心理也于事无补

没有真正的“黑锅”可背

带人带心，收服你的下属

厚道不是职场美德

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

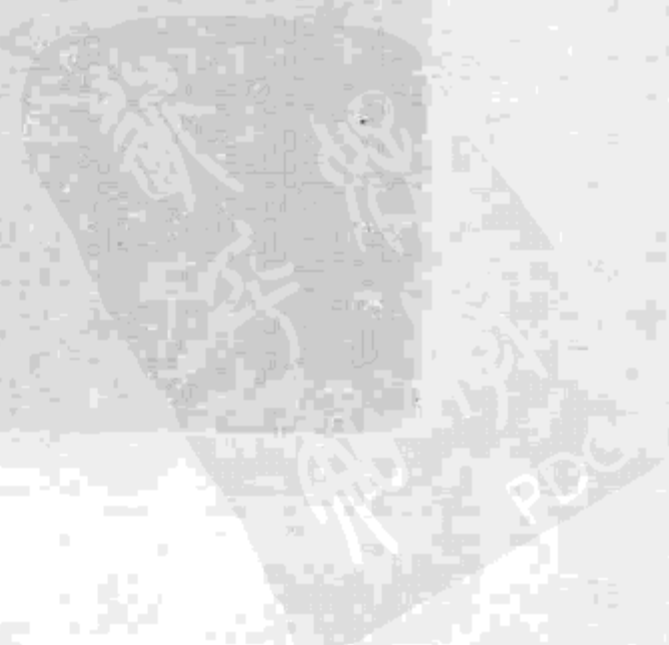
Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

PDF

作为一个领导，如果不能忘记自己的优秀，就永远无法欣赏别人。不论在过去还是现在，下属更看重的是自我价值的实现，跟着你能不能获得你的信任，有没有自由发挥的空间。在你的管理下，能不断成长，有突破表现，获得事业上的成就感，他才能打心眼里认同你的带领。



飞跃透明天花板

什么才是升职的关键？怎样才能让自己脱颖而出，成为下一个升迁者？

你有没有想过十年以后自己在哪里？你能想象自己近四十岁的时候还做着同样一份工作吗？是，可能贵公司贵行业的福利和前景都不错，即便一直做着差不多的职位，每年横竖也有十几个百分比的工资涨幅，不升职一样可以过得很舒服。这样的事情以前不是没有，我甚至见过有人从 Assistant Cashier（助理出纳员），做到 Cashier（出纳员），再到 Senior Cashier（资深出纳员）……有时候“资深”不一定代表经验丰富，也许纯粹就是因为岁数大了。

此类事情在竞争激烈的今天可是越来越难了，性质简单不具挑战性的低职位自有物美价廉的新人顶上，试问哪个冤大头公司会付年薪几十万请一个人回来打字发传真呢？有的大外企为了追求利润连茶水阿姨都要开掉重招，因为“阿姨做了十几年，太资深了”。这时候已经不是你有没有野心的问题，如果你到了三十几岁还不能进入管理层，那你很可能连现在这个职位也保不住。

不过升入管理层又谈何容易，尤其是在外资公司。虽然他们

不断地在中国推广本地化策略，但是总监级别以上的职位基本还都是外籍人士或海外华人的舞台。中国本土经理人想冲破那层“透明天花板”实属不易，所以很多人在外企做到一定职位，就选择跳槽到小公司或民营企业，以便在职位和薪金上更上一层楼。

但你必须看到，即便只有这么一点狭窄的上升空间，仍然还是有一些佼佼者可以跻身管理层，人家是怎么做到的呢？难道真是传说中的肯献身、爱表现、会走上层路线吗？说对了，“爱表现”和“亲近上层”都是在职场蹿升的前提条件。

首先外企的高职位不是劳模奖章，不会因为你把本职工作做得好就发给你。你一定得想办法证明你有能力（或者潜力），去做更重要的工作。很多时候需要自己挺身一步主动接受新挑战，比如你是一个小秘书，领导开会你只需要端茶倒水订机票，顶多充当一下翻译就够了，但你主动请缨帮助做会议纪要，时间长了大家自然会看到你对公司业务的熟悉和见解，把你转调到职能部门。又比如紧急时刻有一些在你职能范围之外的工作需要你来做，你能不能克服压力通过考验把项目完成得漂亮？你已经做过超出你目前职位的工作，就证明你已经准备好担当更重要的责任了，一旦有升迁机会，站在候选人最前排的当然是你。

我们再来看看如何“走上层路线”。有些人只顾埋头在跟自己相关的一小摊工作上，极少跟其他部门互动，对公司策略的变化发展也不感兴趣，觉得 CEO 就像是高高在上的公众明星或者国家元首，跟我等小卒子没有什么交集。公司领导层压根不知道有你这么一号人物，你又怎么可能脱颖而出呢？当然我们不希望基层人员都倚着大老板的办公室门口说：“嗨，你好，我叫温蒂。”但

在老板与民同乐的场合，应该抓紧机会适合恰当地表达自己的见解，慢慢增加自己在领导层的曝光率和关注度。机会只给有准备的人，然而光默默地准备好了等着人来请也不行，至少你也要先报名在那个 Waiting List 里吧。

软实力的硬道理：

企业里已经没有所谓的“养老职位”了，如果你到了三十几岁还不能进入管理层，那你很可能连现在这个职位也保不住。不要嘲笑别人“爱表现”和“走上层路线”，你必须先跳起来才有可能被选中。

换了位子就要换脑袋

新官上任，怎样才能建立起一个领导者形象？为什么如何进入新角色，比怎样完成新工作更为重要？



| Just Ask YK

我的顶头上司最近刚刚离职，老板升了我做了部门的头。我升职之后和一个以前和我关系很好的同事相处得很不愉快。我不知道他是搞不清楚我们现在已经是上下级关系了呢，还是不服气，故意让我下不来台。他在办公室总是没大没小拿我的事情来开玩笑，开会的时候还常常公然顶撞我，质疑我的计划，带头反对我，搞得我在下属面前很没有面子。我真不知道该怎么办，我要是对他不好，又怕别人说我升官了就翻脸，可继续这样，我很快会威风扫地。

当一个人的社会角色发生变化的时候，他和周围人之间的关系也相应产生变化，有些人适应不了这种变化，就容易发生各种

冲突。举一个最常见的例子，有的女人生了孩子之后，跟父母之间关系恶化，原因就是她由一个女儿变成了母亲，在孩子面前成了主宰，每日教训孩子，用惯了简单指令性句型，所以不由自主地对其他家庭成员也颐指气使起来。老人当了一辈子家，怎么接受得了这个？于是双方都不满。

你和你的同事，则是另外一个典型的例子：你刚升职，刚刚开始学习树立一个部门领导人的形象，其实连你也不知道该以何种态度对待以前平级的下属，尤其当那个下属还曾是你的好朋友。同样，你的朋友面临这种关系的转变也不知所措。他很清楚你们现在是上下级关系，正因为这样，如果让他马上把态度由嘻嘻哈哈平起平坐改为毕恭毕敬、俯首听命，他会觉得在众人面前很没面子。所以那些没大没小、公然顶撞……实际上是在竭力向大家，更是企图向自己证明：他和你还和以前一样亲近。

要解除这块心病，就得设法向他传达一个正确的信息：我不忘本，并不打算从此骑在你们头上作威作福，但你必须认清大家的位置，支持我的工作。你可以直接跟他表衷心，但对方显然是一个自尊心非常强的人，无论话说得多么委婉，都会令他更难堪，甚至恼羞成怒。所以根本的问题，还是在于如何尽快树立你作为一个部门领导的形象。

每个老板都有自己的领导风格，有的在人前人后都端着架子，不怒而威；有的公事上说一不二，私下里随和亲民；有的人台上台下都跟群众打成一片……黑猫白猫，抓得着老鼠的就是好猫，没有哪一种管理风格是最正确的。但除非你是那种人格魅力超高的自然领袖——我强烈不建议你采取第三种方式。所以，我也不

建议你私下里跟朋友倾谈，告诉他你刚领导一个部门的压力，缅怀你们的友谊，请求他的帮助与支持。这样做无法让对方理解并接受你们双方角色的转变，只能给对方一种假象：你们的关系其实并没有变。这个美丽的肥皂泡哪天吹破了，情势会更加糟糕。

无论你决定采取哪一种领导风格，在公事上必须一丝不苟。言语和态度可以要多温柔就有多温柔，但是棉花里一定得藏着硬骨头：决定了的事情就严格执行，切忌优柔寡断，职权不容别人挑战。大家当然不喜欢小人得志、欺压民众的上司，大家还更加看不起软弱无能的上司呢。

所谓新官上任三把火，这个时候对你来说，最重要的并不是维护同事关系，而是建立威信。留心看哪位同事犯了和你朋友类似的错误，或者和他持相同的反对意见，拿来当众法办一下，杀鸡给猴看，让大家，尤其是他知道：再不收敛，将来就有可能更没面子。放火的同时，不妨再挑个关系一般的同事表扬一下，想办法为下属多争取几个培训的机会，这就叫做恩威并施。

软实力的硬道理：

对于新上任的领导来说，树立威信比安抚民众更重要。大家当然不喜欢小人得志、欺压民众的上司，大家还更加看不起软弱无能的上司呢。

哀怨心理也于事无补

面对公司混乱的管理状态，尤其是同级中层管理者的竞争，我们该怎么办？



| Just Ask YK

我们销售部有两个组，两个小组主管由一个经理领导。经理和其中一个主管都是老板的关系，只有我是靠能力走到小组主管这个位子上的。由于另一个主管自身的能力有限，加上经理没有在工作中作出明确的分工，导致他把很多事情都和我参在一起做，比如报表、总结，甚至每天的接待及工作的检查，说是一起做其实他根本就不做或者表面做一做。现在我们两个组不能协作，出现了销售员互相抢单、两组恶性竞争的情况。我不知道怎么处理，一方面希望自己能在这里有长久发展，另一方面觉得这样工作很累，你有什么好主意吗？

怎么就你有能耐！是什么让你觉得，只有你自己是靠能力走到这个位子上来的呢？

对自己有信心是件好事，但是这种孤芳自赏、满腹委屈、举世都是坏人唯我最倒霉的态度对你的职业生涯一点帮助也没有。首先，你对别人的判断准确吗？别人的工作风格跟你不一样，是否就真的无一长处呢？也许人家还在背后埋怨你爱抢功不合群呢。

就算你对自己和别人的判断都是正确的，你这种哀怨心理也于事无补，只会让你越来越孤立。在哪个办公室里，老板跟下属的关系都会有亲有疏，但是大可不必因此就把职场想象得刀光剑影，坚信自己每天生活在周围人的阴谋迫害中，你能不累吗？

销售主管的工作，不是光靠出力气或者能写会算就行的，所谓 People Skills，如何和别人相处，获得别人的信任和喜爱，也是重要的能力。别人都是老板的关系，你就不能也试图跟大家搞好关系？在一个和谐融洽的关系里，才有可能理顺工作流程，协商好分工。

首先把跟同事、上司的关系建设好，然后再跟经理坐下来认真谈谈职责分工，列出现在的混乱情况给工作带来的麻烦和损失。经理当然愿意偏袒自己人，但是他更担心自己部门的业绩。

经理还是油盐不进，继续混乱式管理，你就把能表现你自己业绩的一切都做好，其他事，就学学人家把工作往别人身上推的太极手吧。比如老板要把一些杂事推给你的时候，你永远有一个重要客户要见；老板让你们一起写报表，你迅速把有关自己那组的数据总结了，发给另一组的主管让他填好一起上交，要紧的是留好一切保护自己的证据。至于抢单子……如果你的能力果然比

大家都强，我相信你在这件事上一定不会吃亏。

另一个主管没法躲懒，慢慢就会露出马脚。影响了部门的表现，大老板追究上来，大家逃不掉干系。这时你可以拿销售业绩来替自己说话。如果连大老板也坚持是非不分，宁肯公司不赚钱也要保着一帮废物的话，你觉得在这样的公司还能有什么发展吗？

我没有一个万全之策能帮你瞬时扭转你在公司里的处境。应付复杂的人际关系和不明确的分工本来就是日常工作的一部分。也许，把职场看得很黑暗，以为同事个个都与你为敌，才是你觉得累的根本原因。

软实力的硬道理：

应付复杂的人际关系本来就是日常工作的一部分。把职场看得很黑暗，以为同事个个都与你为敌，将自己不够“厚黑”当做不向上的借口，只会让你越来越失败。

●● 没有真正的“黑锅”可背

管理者和普通员工有什么不同？作为管理者，就得站在老板和公司的立场思考问题！



| Just Ask YK

最近大环境都不景气，我们公司也不能幸免要裁员了。上个星期，领导叫我去谈话，希望我来唱个黑脸，在公司会议上提出要精简部门人手。我和手下的同事平时都合作无间的，工作之外也经常一起玩。让我做丑人，真的觉得很为难。我试图跟领导提，但是他的口气还挺坚决的。如果我照办了，肯定要被大家误会，裁员名单我确实一点意见也没给过，但是我解释估计也没有人会相信的。我该怎么办呢？

我常常说，在办公室里其实是没有真正的“黑锅”可背的。做下属的往往觉得委屈，因为做的事多，得到的少。但是你真以为老板是好干的吗？位置越高，责任越大。下属能干，做出了成

绩由他去领头奖。但是工作出了纰漏，上头也只找他说话。他倒是想找替死鬼呢，那么大的雷你顶得起吗？

公司的人事变动，当然是由老板和人事部门共同决定，这是一个常识。冤有头债有主，被裁员的同事也许会迁怒于宣布噩耗的人，但不至于真的怀恨在心。他们有什么理由相信是你故意从中捣鬼呢？坏人衣食，这是多大的仇口，老板又不为这个打赏钱。被裁的同事心情总是郁闷的，不仅瞧你可恨，简直瞧所有“健在”的同事都不顺眼，但是气一阵，也就过去了。如果对方认定你是罪魁祸首，那只能说明你平时在群众中的威信就有问题。

处理此类伤感情的问题，最好的办法就是公事公办，语调平和地说明事情原委，像宣布下季度工作安排和公司“五一”放假政策一样，不带任何私人感情——因为这种时候，就没有一种表情是恰当的。如果你笑眯眯表情振奋，带着逃过此劫的得意洋洋，说明你幸灾乐祸；如果你一脸愧疚小心翼翼，正表示你心里有鬼；如果你一脸同情，对公司的决定表示不忿，同事还不一定领你的情，老板已经要找你的晦气了。被裁员的人，反正不会有好情绪，你能做的第一件事，就是不要刺激他。

外面大环境不景气，员工们对裁员的事多少都有点心理准备。怎么接受这个残酷的现实，只是面子问题，如何争取自己的权利才是更重要的事。你能做的第二件事，就是尽量多地帮同事了解公司裁员后的政策：他们应该得到什么样的补偿？自身的情况符合不符合国家的政策？

态度要像派出所的民警叔叔一样急人所难，不厌其烦，千万不可抬出一星半点的狗腿子脾气：我只是来宣布死刑的，此事与

我无关。有的人把裁员当成一件普通工作任务来完成，正因为不愉快，所以希望完成得干净利索，没有纠纷。但是事关人的饭碗，此时不必鞠躬尽瘁地为公司考虑如何节省成本减少麻烦。许多员工有备而来，纷纷拿出证明来说自己身患重病或者有孕在身，应该得到赦免。无论你多么不相信，也得依足章程办事，只要那些证明符合法律手续，就老老实实交上去。我知道有的人事部经理，会一边拉着同事的手说：“这次的裁员名单下来，我们也很为难，恨不能替了你去……”一边拿着对方医院证明质疑：“你有心脏病吗？我看你身体不错啊，你是不是自己平时不检点？”需要注意的是你了：你帮公司顺利无阻地解决掉二十人，不算你的功劳；但如果由于你不负责任的言行惹上是非，那绝对是你的罪过。

软实力的硬道理：

办公室里其实没有真正的“黑锅”可背，无论是作为下属，还是作为上司，你都只是在完成自己的工作。公事公办的态度永远正确。

带人带心，收服你的下属

作为一个中层管理者，我们如何才能收服下属？

作为一个中层管理者，我们如何才能收服下属？

作为一个中层管理者，我们如何才能收服下属？

作为一个中层管理者，我们如何才能收服下属？

作为一个中层管理者，我们如何才能收服下属？

职场中最常见的抱怨，就是下属对上司的抱怨，而最常用的罪状又无非两条：要么他是个不称职的甩手掌柜，要么他是个管头管脚让人心烦的婆婆。那么有朝一日当你升了上去，你在下属心目中会是一个什么样的领导呢？

当然在那些天生的 Boss-Hater 心目中，没有一任领导是合格的。要收服下属，成为一个卓越的部门领导，确实不是一件容易事。首先作为一个部门的领导，你必须学会站在比别人更高的角度看问题。光挽起袖子来苦干是不够的，你要学会给整个团队设置目标，了解每个成员的能力和特点，合理调配资源，然后带领大家一起完成这个目标。做下属的时候，其实我们已经可以看到，上司不会每个方面都能强过我们，比如他不一定能做出漂亮的 PPT，不一定能说比我们更流利的英语，但这一切都不妨碍他成为我们的老板，因为他懂得如何善用别人的优点，开发别人的潜能，来达成团体目标。身先士卒事必躬亲的光杆司令不一定讨好，历史上成功的领导往往不是十全十美的，相反他们有时还表现得

有点“无能”，但却能赢得下属死心塌地的辅佐，比如礼贤下士的刘备和优柔寡断的唐僧。作为一个领导，如果不能忘记自己的优秀，就永远无法欣赏别人。而没机会体现自己价值的下属只会没精打采地交差，不可能精神抖擞地替你卖命。

上面提到的刘皇叔，是以“收买人心”闻名，从众人皆知的“摔阿斗”、“三顾茅庐”等事件中可看出他的心机和城府，那一套做出来还真管用。不过你就不必学他跟属下拜把兄弟了，不论在过去和是现在，下属更看重的是自我价值的实现。他倒不在乎能不能和你一起喝酒唱歌称兄道弟，关键是跟着你有没有自由发挥的空间，能不能获得你的信任。“跟着你，有肉吃”才是硬道理，下属在你管理下能不断成长，有突破表现，获得事业上的成就感，他才能打心眼里认同你。

当然，做上司也不是光指挥不干活。除了懂得调动别人，你在业务发展上也得有比下属更高的见解，肯承担责任，帮他们解决困难，争取资源。下属最看不起的上司是“二传手”：把上层下达的任务直接派发给下属，待下属完成任务之后又一字不改交出去。如果只是这样一个功效，那么还要你干吗？下属能干是好事，但至少你也得学会增加价值。你的价值在哪里呢？就是能够给团队指出一个正确的方向，并能够在他们受到考验的时候给予支持。他们替你干活，你与他们消灾。

在申请高职位的时候，通常都会被问到这样的问题：手下是否曾经带过人？以及，你在下属心目中是一个什么样的人？第一个问题不用说了，顶尖的运动员不一定都能当好教练，领导别人也是一个经验活儿。而通过你对第二个问题的回答，能充分反应

出你的领导能力和领导风格。所以，你想当一个称职的领导？从做下属的时候起就要定下目标啦。

软实力的硬道理：

作为一个领导，如果不能忘记自己的优秀，就永远无法欣赏别人，无法收服你的下属。

厚道不是职场美德

为什么说我们不能代替员工解决一切问题？我们是否该对麻烦下属痛下杀手？



| Just Ask YK

最近上司给我安排了一个副手，她来了之后，我的工作负担不但没有减轻，还要不断抽时间去处理她捅的篓子。很简单的事情她也能弄得一团糟，思维很直线，经常把客户得罪了还不知道为什么。我和上司要求过把她调走，但上司让我再给她一些时间。现在大家都在传她是大老板的亲戚。如果想让她走，也不是没有办法，就是让她犯更大的错，无法掩饰不可原谅的那种，而我又无须负责。但这么做，我是不是太不厚道了？

风靡职场的杜拉拉，在那本畅销百万册的书里有一句话：“……要说大公司的企业文化，见过提倡诚信的，见过提倡创新

的，还真就没见过哪个大公司的企业文化提倡要善良的。”我虽然对杜拉拉的人品和成功故事包括这句话都有所保留，但也不得不承认她这句话说的是事实。或者可以把“善良”二字换成“厚道”送给你，在竞争激烈的职场，一切都是以结果为导向，做人当然不可以刻毒阴狠不择手段，但是也没义务做婆婆妈妈的保姆。

好吧，在痛下杀手之前，允许我们先仁至义尽。一个“厚道”人在遇到麻烦的时候，首先是从自己身上找原因。她为什么老给你捅篓子？有没有可能是你没有对她进行有效的管理和培训呢？副手不是家政服务钟点工，也不是拿人钱财与人消灾的代理服务公司，她是你的下属，你对她除了分配工作的权利之外，还有培训、指导使其成长的义务。很多人在应征经理工作的时候都急着问：手下带几个人？多多益善。一方面突显自己的领导地位，另一方面属下众多，也就分担了绝大部分工作。可是很少有人想到：带的人越多，也是对你管理能力的一个挑战。你得像她的导师一样，教会她工作方法，提供详细正确的方向。即便不为了她的前途负责，你也得为自己的工作着想：就算是买把刀，切菜之前也得磨一磨吧？

如果这一切准备工作你都已经完全做好，而对方就是不开窍，或者她的能力实在不能担当眼下的工作。你想一想，公司一般是怎样处理这类员工的呢？辞退他们吗？不，这太冒险了，代价也太大。即便该员工不是皇亲国戚，普通老百姓一名，他也可能提出申诉。公司即便有各种他能力不逮的证据，为防着他撒泼打滚危及公司名誉，也不得不作出些赔偿。公司才不干这赔本买卖呢。他们惯常的“厚道”做法是：逼你自动走人。其中家喻户晓的手

段有：给你远远超出负荷能力的繁重工作或者干脆架空你；无论你做什么都不给予资源上的支持，让你孤立无援屡尝失败苦果业绩一塌糊涂；貌似对你彬彬有礼但其实冷若冰霜，一切公司重要会议都把你排除在外；每天用无关紧要的小事反复刁难你……想想一切能够让你主动辞职的理由，你就知道怎么对付这个烫手的山芋了。

既然她越帮越忙，你就暂时先不用让她干正经事了。给她一堆数据让她用各种方法分析一遍，写成四种形式、两种语言的报告，打印出来因为右边没有对齐、表格宽度不够而返工重来一遍；让她把所有客户资料、合同号整理出来，帮客户制定一个会议日程，而你确定的时间一天三改，要十家酒店旅行社的比价并且每个人的房间中都要有不同种类的饮料……我就不信这小姑娘不疯。

半个月下来，如果她没有人撑腰，早就主动打辞职信了，如果她真的朝中有人，也忙不迭撒着娇要求转会调动了。这种鬼见愁搁到哪个部门都让人头疼不已，但还是让她自己提出来吧，你怎么能出难题让上司头疼呢？

软实力的硬道理：

在竞争激烈的职场，一切都是以结果为导向。我们不做刻薄阴险的上司，也没时间当婆婆妈妈的保姆。

勇于换车的智慧

生命不息，找工作不止

跳槽要有高境界

与猎头相处的法则

离开公司，你可能什么都不是

肯熬肯做，总有你出头的一天

改行不如改变自己

世界很小，敬业到最后一秒

Chapter 1
Career

Chapter 2
Happy Working

Chapter 3
Enable & Enrich

Chapter 4
Relationship

Chapter 5
Upward Management

Chapter 6
Leadership

Chapter 7
Change

PDF

PDF

成功人士其实只做了两件事：首先，他们知道自己要什么；然后，肯为了得到它而不懈努力。所以，在职场成功并不需要顶尖聪明，需要的是对前途的方向感、职业发展的连续性。当然，你也需要有勇于改变的智慧。

∴ 生命不息，找工作不止

为什么说找工作不能停？我们该如何观察时机，选择准确的时间留下或者离开？

我在职场上翻滚了几年，虽然离“精英”还差得远，但也算得上“资深白领”了。一帮朋友吃饭的时候，经常听到他们接猎头的电话。不用问，他们都是那样开场的：“说话方便吗？您现在在哪个公司呢？做得还开心吗？有没有换工作的打算？”

循例都是这几句，貌似非常有逻辑。做得不开心，所以要转工。不过你要是加我一倍的薪酬，我就算现在做得多开心也会考虑一下的。其实一个人想转工，除了追求更好的机会之外，肯定对现状有所不满，但是我怎么可以跟你承认呢？无论对现任老板、未来老板，还是猎头，具有专业精神的我们，都会挂着职业微笑说：“我做得好开心，我只是要追求个人发展。”

朋友接完电话经常笑骂：“这些猎头公司，我找工作急得一头汗的时候不见他们，刚到新公司报道，肯定接到他们电话。”难道缘分老是这么妙不可言地跟我们擦肩而过吗？不。原因是猎头公司的业务也有季节性。通常说来每年的春节前后是换工作的旺季，

大家都等着拿了年终奖、双薪才走人，新的工作机会也在这个时候才大把放出来。如果你在年底被公司逼得仓促走人，当然选择就没那么多。没有职位，难道猎头公司打电话来跟你聊闲天吗？

不过话又说回来，肯没事打电话联络感情的猎头都是聪明人。虽说找工作不比买东西，就算推销员再热情再醒目，没有需要的时候也难强买强卖。但是联系得频繁一点，起码也能掌握客户的去向。现在大家换工作换得那么频，也许一年没见，对方连手机号都换过了，白白失去一个资源。我们虽然不用主动找猎头聊天，但是也得知道居安思危，每一个机会都不放过，你永远不知道明天会发生什么。这就跟谈恋爱一样，你主动找别人，跟别人来找你，身价大大不同。我有个朋友，所在公司被人收购，当时曾经很惶恐了一阵，后来找到一份很满意的工作，我笑问他：“现在不用忙着找工作了吧？”他深深地看了我一眼，睿智地说：“找工作这件事，怎么能停止呢？”像经历过三年自然灾害的人，再也不肯浪费粮食。

下次接到猎头电话，跟你说起有个机会，你现在无论多么春风得意，也要微笑着答：“说来听听？”

软实力的硬道理：

为了不跟妙不可言的缘分擦肩而过，我们得时刻跟猎头保持友好的联系。谨记，你主动找别人，跟别人来找你，身价大大不同。

跳槽要有高境界

为什么勤勤恳恳、任劳任怨的人却往往得不到升职的机会？为什么说跳槽有时就是跳给老板看的？

北京最早的几间星巴克都坐落在大型写字楼的底商。我们公司楼下就有一个。这间星巴克里面总是两两一桌、面对面坐着西装革履的专业人士，脸上挂着客套而矜持的微笑，一望而知是初次相识，满嘴策略、管理、预算之类中英混杂的大词儿。不用细听了，这肯定是猎头和他们的猎物。

为什么猎头特别喜欢约人在星巴克见面呢？贪其方便和隐蔽。后者尤为重要，准备换工作的人都要鬼鬼祟祟地暗中行事，以免被同事和老板知道了，打草惊蛇。尽管当事人守口如瓶，不动声色，大家多半还是能看出一点端倪。去意已决的人一般有以下几个特点：

其一，他们对公司的长远计划不再感兴趣。比如办公室要明年什么时候搬，年底的年会在哪里开，公司重组后架构怎么样……同事们或兴奋或失望，讨论得七情上面，只有他分外平静，因为这些事情发生的时候，他很可能已经不在场了。

其二，他蜜月旅行都只去了七天，现在开始拿三个星期的长假了——他离职前必须把积攒的年假都休完，否则就吃大亏了。

其三，他经常请半天假，或者上午十一点才到办公室，穿得格外整齐和正式——他一定是面试去了。

为了尽量减少第三种情况，猎头才选择在星巴克和人会晤。请半天假去面试太扎眼了，然而作为一名白领，下楼喝个咖啡是很正常的。万一被同事看见了，也好遮掩，反正大家也不认识，胡乱编个借口就糊弄过去了。可惜这招也即将使老，大家渐渐也心知肚明了：为什么最近在星巴克出现过的部门经理，一个一个都相继辞职了呢？

按理说，在和下家谈拢合约之前，是严禁走漏风声的。如果老板知道了对你心生防备，你就不得不走，和新东家的谈判也就没了退路。万一谈判再不成功，形势就更被动了。我有一个朋友，公司不景气，大家纷纷出去找出路。结果碰上个多嘴缺心眼儿的猎头。刚踏进猎头公司，对方就热情地寒暄：“您就是某某公司的某某？您的同事前脚儿刚出去……”把他惊出一身冷汗。这种事，还是不要知己知彼的好。

不过这些遮遮掩掩也都是过去的事了，猎头公司以几何级数在增长，一个职位往往由七八家公司在同时挖人，职业市场的竞争激烈到了几乎一切都透明的地步。经常在饭局上听到“谁谁去A公司面试了”、“谁谁最近在疯狂找工作”，各种职场小道消息堪比娱乐新闻。假作真时真亦假，到了这个地步，大家倒不必小心翼翼担惊受怕了。如果自信有实力的话，在外头找工作被老板知道了也不失为一件好事，这等于是给他一个间接的威胁，老板为

了留住你，只得尽快给你升职加薪。得到这样的好处，你也不一定急着要走了，做生不如做熟嘛。

会哭的孩子有奶吃，勤勤恳恳任劳任怨的人往往是得不到升职的：升不升职你都做得挺好，我还升你干什么呢？非得坐地撒泼耍赖，他们才肯给你点甜头吃。有时候找工作简直就是找给老板看的，或者拿了 Offer 直接去要挟老板……像男女关系一样，这个世界越来越不时兴含蓄和内敛了，一切都赤裸直白地摆在桌面上，赢面是多少，立竿见影。

软实力的硬道理：

真想跳槽的人不动声色悄悄找工作，而明目张胆去其他公司面试的人多半是想给老板点颜色。会哭的孩子有奶吃，但把筹码摆上台面之前，一定要事先算准赢面有多少。

与猎头相处的法则

我们该相信猎头公司吗？怎样和猎头公司打交道，才不会吃亏？

职场竞争激烈，大家想在大公司谋到一份既稳定又有发展的高薪职位固然不容易，但是大公司要找到一个称职的经理人来坐这个高职，同样很难。这简直就像婚恋市场，剩女们在杂志上大声呼吁：“靠谱的单身男人都在哪儿？”光棍们在酒吧、健身房里百爪挠心地喊：“我们在这儿呢！”

这里面是哪个环节出了问题呢？只能是猎头公司了。中级经理以上职位，一般都是通过猎头公司代为招聘的。电视剧里的女白领拿着履历表闯进公司，直接和老板倾谈两句，即日就开始上班的情景在现实生活中是不会出现的。猎头行业自上世纪九十年代兴起，现在已经遍地开花，然而质素仍然参差不齐。他们大概都知道按简历上的相关工作经历对号入座，但是在简历和职位描述之外，理解每一个职位需要什么样的素质、能力甚至性格特点，不是靠简单的数据库搜索就可以做到的。

对职业经理人来说，猎头公司目前的功能还只停留在一个信

息交换站上：告诉我们哪里有空缺，然后把我们的简历发给用人单位。然而就是简单地做这样一座沟通桥梁，他们也保不准会出乱子。有人约了猎头面试，刚进办公室，对方就热情地寒暄：“您是某公司的某某？您的同事前脚儿刚出去……”也不知道这位是缺心眼儿呢，还是诚心使坏。猎头的头号大忌，就是泄露候选人的隐私。新工作八字还没一撇，跳槽的风声先传了出去，让人进退两难。

好在职业素养低至这个程度的猎头倒也不常见。但是现在大小猎头公司多如牛毛，大家抢资源拼销售，急功近利忙中出错也是经常的事。有的猎头连双方情况都没摸清就急火火安排了面试，候选人到用人单位谈了半晌才发现谈的不是一个职位；有的猎头拿到不知哪一版的老简历，还没来得及跟人确认近况就把职位简介发了过去，候选人打开一看，原来是自己所在公司在招人……

还有，你不要以为猎头公司急着赚佣金，就会想尽一切方法推荐你。他手里不止一个职位和候选人，为了把资源调配到最合理的状态，他们有时候还会策略性地牺牲你呢。与猎头要保持一种若即若离、互相利用又互相防备的协作关系，才能在职场的风浪中立于不败之地。

软实力的硬道理：

职业经理人跟猎头互相需要，他为你提供职业机会，你给他提供人脉和信息。你永远不要对他太感兴趣，否则他就失去了对你的兴趣。

人跟公司合作，公司给你发工资，你在公司上班，你为公司创造价值，公司给你发工资。你离开公司，你就不创造价值了，公司就不给你发工资了。你离开公司，你就不创造价值了，公司就不给你发工资了。你离开公司，你就不创造价值了，公司就不给你发工资了。

离开公司，你可能什么都不是

你离开公司，你就不创造价值了，公司就不给你发工资了。你离开公司，你就不创造价值了，公司就不给你发工资了。你离开公司，你就不创造价值了，公司就不给你发工资了。

自主创业的事宜，你真的想清楚了？你在做上班族期间积累了足够的创业资源吗？哪些资源在你离职后依然可用？

我有一个同事，年龄处于而立和不惑之间，拥有十年以上工作经验，分别在知名国企、外企、民企服务和战斗过，见多识广，横跨市场销售两界。最近雄心勃勃地打算出来创业，几乎所有认识他的人听说之后，都摇着头说：“不靠谱。”还没细听他的商业计划，就已经把他一棍打死。

是大家小看他的才智吗？一个在世界五百强企业做到中级经理的人不是混饭吃的，十几年摸爬滚打的行业经验也不是闹着玩儿的。我们不是在质疑他的工作能力，而是担心他的性格和经历是否适合创业。打工和创业的思路完全不一样，这与智商和学历都不相干。你在五百强企业做到总监，年薪过百万手下几十人，意气风发挥斥方遒，也不过是听差办事；做一盘几十万流水的小生意，却要殚精竭虑面面俱到。我们有个被高薪挖角到私人企业的同事，抱怨说他贵为市场总监，连下属 50 元的报销单都要报交

总经理加签。想当初以前在外企，可是手握几千万乃至上亿的市场费用啊。这里面的道理最简单不过了：谁家的钱谁心疼啊！

如果把打工仔比喻成圈养的家猪，自己挑大旗单干的创业者就是野猪。被百万年薪养肥了的家猪，几乎是没可能重新去做野猪的。也许不是不能，但是，何必呢？如果你一年稳稳当当地有一百万入帐，且又没有什么大志向，为什么要自讨苦吃。谁都要更多的钱，但谁说做生意一定赚钱的？抱着玩票的性质，赚不到钱大不了再回头找个高薪工作干着。成功的创业者不是天生野心勃勃的企业家，就是被逼到山穷水尽的末路者。创业之路多么艰苦，根本容不下一条退路。

很多白领以为工作了数年，掌握了那么多渠道、资源和人脉，不用怪可惜，顺理成章地自立门户，其实这想法跟小明星“演而优则导”一样不现实。你那些人脉，大多数靠的是公司的面子，在位时有，离开则无。举个简单的例子：当年你是市场经理，广告公司就差拿你当老佛爷供着，连你的婚礼、你孩子的满月酒都免费策划，包办得尽善尽美，如此并非交情至深，不过是希望你每年做计划的时候能高抬贵手。现在你白手起家出来搞公司，想请他们免费设计一个 Logo，你猜人家赏脸不赏脸？

自己的买卖，不说别的，花起钱来就比大公司手紧。我们这位同事，十年来出差大概也没住过四星级以下的酒店；飞机餐从来不肯吃，时间再紧也能挤出空来去饭馆开发票吃一顿；酒店房间里百元一瓶的矿泉水拧开就喝；在香港这种地方下了飞机，都不搭机场快线，而必须坐出租车直达。我真为他未来公司的收支平衡捏一把汗。

白领们不是不能创业，但是创业的目的，真像他们所说的为了实现自己的理想才好，或者真有非常非常强烈的赚大钱的欲望。千万别因为被老板欺压得不忿去开公司；因为职业发展遇到瓶颈去开公司；为了自己能说话算数开公司；或者更可笑的是，为了得到更多的自由时间而开公司。等你做了老板才知道，原来根本没有下班的一天。

软实力的硬道理：

打工仔是圈养的家猪，自己挑大旗单干的创业者是野山猪。离开圈的家猪想变成野猪，要靠什么去打天下呢？

很多白领以为工作了数年，掌握了那么多渠道、资源和人脉，不用怪可惜，顺理成章地自立门户，其实这想法跟小明星“演而优则导”一样不现实。

●● 肯熬肯做，总有你出头的一天

行业不景气，我们究竟是转行还是坚守？我们该如何转行，才不会有损于职业发展？

金融危机对中国人民的影响虽然不像美国那样深重，但是对某些行业的冲击还是挺大的，首当其冲的当然是进出口和金融业。中国没有任何一家银行倒闭，但仍不时听闻在投资公司工作的朋友不幸失业。失去一份工作还不算太可怕，可怕的是市场的行情，近一年都没听说过什么好职位了。即便找到了新码头，又如何熬过这个低谷呢？

每个行业都有兴衰起落，改革开放以来，最热门的行当从酒店管理、对外贸易、市场营销、电子商务、通讯转到金融，相关专业也一直是学生考大学报志愿的热门选项。可惜风水转得快，有时候苦读四年出来，行业高潮已成泡沫。不过对于刚毕业的新鲜人来说，几乎哪份工作都要从社会课堂重新学起，重新选择专业的灵活度很大。那些已经在一个行业里工作了几年的人，遇到行业不景气才真正为难，是毅然转行，还是苦苦坚持？

打工和做生意不同。一间小公司可以灵活经营，什么赚钱做

什么，但一个人的职业发展需要连续性。换个工作很容易，但是要积攒经验、资历和人脉，可不是一朝一夕的事。跳到一个风生水起的新行业里，表面上你也许能赚到更多的钱，但同时也失去了很多。你简直无法想象在一个行业坚持工作十年的经验有多宝贵，或者说，多么值钱。谁的生活中都有低潮，忍一步海阔天空，别人纷纷撤退的时候，你紧守在阵地上，等低潮过去，老板会提拔谁？蓦然回首，当然只有你这个老行尊站在灯火阑珊处。在职场成功不需要顶尖聪明，只要有平均智商，肯熬肯做，总有你出头的一天。所以我认识的所有“成功人士”里，除了极少数创业成功的人精，大多数是在一个行业里踏踏实实、按部就班工作十年，这样的人已经成为行业里的瑰宝，享有高薪高职，还被无数猎头盯着，薪资没有60%的涨幅，决计不肯跳槽。

这本账其实谁都会算，但是做起来又谈何容易。行业不景气，公司效益就差，生意越是不赚钱，工作压力还越大。眼见别人升职加薪买宝马，自己这边又是减预算又是冻薪的，怎么能不着急眼热。而且，有的行业可能是暂时停滞，解决了瓶颈之后还有机会东山再起，有的行业分明就是夕阳产业，被新技术新形势取代，也许永无翻身之日，难道跟公司绑着一起吊死吗？当然也得想法自救。与时俱进是没有错的，可是你必须预见到，转行之后可能面临的痛苦。

如果跳到一个全新的行业，等于把自己以前所有的资历都一笔勾销，从头做起，十分容易气馁。学新东西并不难，放低身段很难。有时你会觉得不服气和失落，以前拥有的、懂得的一切，现在全都不管用了。在新的领域里，却动辄被人轻视。越是资深

的人，越难学习新业务。

所以非转行不可的时候，一定要设法找一个跟自己经验相关的行当，顺利过渡。哪个差事更肥不重要，人只有做他喜欢做的、擅长做的事，才更有可能做好。

软实力的硬道理：

一个人的职业发展需要连续性。在职场成功不需要顶尖聪明，坚持二字最重要，十年以上同行业经验宝贵过钻石。只要有平均智商，肯熬肯做，总有你出头的一天。



● 改行不如改变自己

——致那些想改行的人

你累了吗？你没有了工作热情吗？你换工作是为了逃避吗？为什么远离舒适圈，你才能保持一份工作的激情？



| Just Ask YK

我今年三十四岁了，对我现在做的销售工作简直厌烦到死。从工作第一天我就知道自己不想做销售，不知为什么竟然也做了十年。厌烦情绪直接影响到我的业绩，老板已经口头警告过我了。我很想改行换个工作，可是又很担心改行之后不管是人脉还是经验都要重新积累，要付出很大的时间成本，因为毕竟不是刚毕业，一旦尝试失败就会很惨。我应该不顾一切转行还是继续捏着鼻子做下去？

成功人士其实只做了两件事：首先，他们知道自己要什么；然后，肯为了得到它而不懈努力。看似很简单直接，但是并没有

多少人能做到。

你今年三十四岁，十年之前根本不知道自己想要什么。没关系，毫无社会经验的新人基本上都浑浑噩噩，遗憾的是十年后你仍然不知道自己想要什么。

我们不去猜测最初你为什么选择做自己不喜欢的销售工作，那已经没有意义。一份厌烦到死的工作，做了十年，也还没有死，就说明它并不是那么难忍。就像有些女人声称被老公虐待了十年，仍然不肯离婚，就只能说明他们之间尚有恩情。

其实许多人都觉得现在的工作不适合自己的，因此很难有更大的发展。当你遇到这种瓶颈的时候，首先要问问自己，究竟是厌烦情绪影响了你的业绩，还是因为做得不好才导致你讨厌这份工作呢？其实答案很容易找到，没有一个人喜欢做自己做不好的事情，只不过每个人心里都不愿意承认自己是个失败者。所以都努力逃避现实，给自己吹出一个美丽但虚无的肥皂泡，告诉自己说，只要换一份自己喜欢的工作，就能够改变一切。

用脚趾想都知道这种想法有多么危险。你连驾轻就熟做了十年的工作尚且做不好，如何能应付一份充满新挑战的工作？其实你根本没想那么多，可能连改行的方向都没有想好，只不过想尽快摆脱现在的处境，并且天真地认为，离开现在的工作，所有的烦恼就会自动消失——它们不会消失的，就算是给你一个美国总统当，你也得处理琐事、承担责任、面临挑战和接受失败。哪有一份工作全是风光没有暗涌呢？除非你是希尔顿酒店集团的继承人，所谓工作只为玩票，用真功夫时另有替身顶上。

这样消极的态度，很可能换了新工作更加束手无策，后悔又

来不及，两头到不了岸。

如果确实是经过深思熟虑、实地调查，并且有周密具体的计划，转行倒也并不是那么可怕的事，无非是要付出更多的努力。人生那么长，只要最终实现目的，多走几年的弯路也是值得的，总好过原地踏步，有时候是要冒一点险的，你知道哪块云彩下面有雨？但可以肯定地说，无论是“不顾一切转行”还是“捏着鼻子做下去”都是下下策。

我觉得你不妨先打醒精神，假装自己是一个喜欢销售工作的人，卯足劲干一阵子，到时候业绩上去了，客户满意老板夸奖，看看自己是不是仍厌烦这份工作？

试过之后，如果你还坚持自己不适合销售工作，那就要开始付诸行动了，离家出走也得您先抬起脚来才行，坐在那儿自怨自艾是改变不了现状的。要换工作也不必洗心革面重新做人，总结一下自己究竟不喜欢销售工作的哪一方面，然后选择和销售不同又相关的工作（如客户管理），或者在同一行业中选择不同工种，经验和资源像仍然结实的老家具，能用则用，不要无谓浪费。

软实力的硬道理：

成功人士其实只做了两件事：首先，他们知道自己需要什么，然后，肯为了得到它而不懈努力。

你究竟是因为不喜欢这份工作才做不好，还是因为做不好才不喜欢？换工作前，请想清楚自己真正想要的是什么。

世界很小，敬业到最后一秒

为什么我们要做好离职的善后工作？为什么说做好离职的善后工作，其实是为自己留一条后路？

这几年非著名相声演员郭德纲红遍大江南北，他和他领导的演出团体德云社是非话题不断。每当内讧有人离队，面对质疑，牙尖嘴利的他总四两拨千斤地说一句：“你记住，凡是离职的，没有说原单位好的！”这句话貌似非常有道理，是啊，你若觉得原单位好，还至于离开吗？质问的人往往都被这句话打败了。

不用看老郭的履历我们也知道，他没在外企上过班。现如今跳槽，可不见得是在原单位混不下去了。也许是有更好的薪酬，更高的职位，更诱人的发展机会。即便真是对前公司深有不满意而离职，也得笑容可掬地离开，嘴里不得说一句闲话。对于混外企圈子的白领，那句话其实应该这么说：凡是离职的，没有说原单位不好的。

所谓“君子绝交，不出恶言”，当然是一种高贵品质，但是让我们诚实一点儿吧，忍着满腔的郁闷不发泄出来，最主要的原因是：这个圈子实在太小了，想混下去，就必须在嘴上贴个创可

贴。你以为可以拂袖而去，从此离开这个糟心的地方、讨厌的同事……可是保不准有一天你在新公司仍会撞到他们，或者他们的朋友和前同事，又甚至，在未来的某个时候你还会回到这间公司。这就像《星际迷航》里的时空穿梭一样：为了给未来的自己留一条后路，现在这个自己必须忍耐和奋斗。

事实上，外企的文化也不相信个人片面之辞，一切都只看表面事实，一切都是结果导向。你说你的老板刻薄你，那说明你不善于在压力下工作；你说同事不合作，说明你待人处世技能差；你说你的能力被公司埋没了，只能证明你还不够好，或者你缺乏沟通技巧……总之这样说吧，你如何让别人相信，你从一家年年蝉联大学毕业生最向往公司榜单前十名的世界五百强跨国公司离开，不是你的问题，而是公司的问题？所以，你必须微微向前倾着身子，严肃而诚挚地说：“某某公司是最专业的公司之一，在那里我取得很多成绩，也学到了很多，为了现阶段职业发展的新目标，我现在选择离开，但在那里工作的三年是我非常宝贵的财富。”从一个那样好的公司里出来的人，能是一个没有水平的人才吗？

离职的实际原因多种多样，但离职的程序一般是相同的：提前一个月与老板和人事部打招呼，发出辞职信后与老板口不对心地谈话，老板循例挽留一下，也许还要跟人事部、大老板走相同的过场，在此后的一个月里，工作繁忙依旧，但是压力全无；临走那天给全公司发一封声情并茂的道别信，信中洋溢的留恋、不舍、感激和惆怅不亚于对初恋的刻骨铭心，为什么要这么郑重地说再见？就是因为我们知道，将来一定会再见。