

<<职场战国策>>

图书基本信息

书名：<<职场战国策>>

13位ISBN编号：9787506450430

10位ISBN编号：7506450437

出版时间：2009-1

出版时间：中国纺织出版社

作者：周施恩

页数：228

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;职场战国策&gt;&gt;

## 前言

有一份正式的工作，意味着人生翻开了新的一页。

对于许多中国的年轻人来说，这才是真正的成人。

这是因为，从这一天开始，他们才有了比较稳定的工作收入，开始自己养活自己，开始尝试真正意义上的独立。

令人沮丧的是，当就业前那种激动、憧憬与焦虑交织在一起的心态平静下来之后，许多人所面对的更多的是苦恼，而不是理想中的快乐。

而且，在多数情况下，这些苦恼并非来自技术上的难题，而是来自对职场中许多事情“看不惯”、“看不起”、“不屑一顾”甚至是“根本不能接受”。

其中有的人，由于自己在工作方式、说话态度等的某些细节上表现不当（而非工作业绩不理想或工作能力低下），引起了一些人的“猜疑”、“孤立”和“流言飞语”，甚至是“暗中抵制”，因此在心里“很不服气”的同时，又觉得自己做人“很失败”。

从本质上讲，上述苦恼主要来自于校园与职场之间巨大的文化差异。

文化就如同道家学说中的“太虚”，它无所不在，不可触摸，又对人们的工作与生活有着巨大的影响。

对于涉世不深的年轻才俊来说，如果能够尽快适应这种文化差异，并以恰当的方式来应对，就有可能尽快找到一条适合自己的成长道路，拓展一片属于自己的发展空间，从而得以以更高的起点，来演绎自己绚丽多彩的职业生涯；而如果不能尽快适应，或者起码是“理解”、“习惯”或“容忍”这种文化差异，就将不得不接受被逐渐边缘化的“命运”。

心理学研究表明，一个人的智力水平与人生成就有一定的关系，而个性与成就的关系则相对更加密切。

比如，同样都是高智商的人，有的人一生成就斐然，而有的人则始终表现平平，其最主要的原因就是个性特征上的差异。

而且，对于个性特征起决定作用的，并不是人们常说的生物遗传因素，更不是什么“生辰八字”或者“风水运气”，而是其所处的社会环境。

就中国目前的状况来看，从小学一年级到大学毕业，一般需要16年左右的时间，读完研究生大约需要19年时间，如果连幼儿园也算上，这段时间会更长。

这对于刚刚走向社会的年轻人来说，几乎是他懂事以来的人生的全部。

因此，校园环境对学生思维方式与行为方式的影响是难以估量的。

但现在的环境变了，从校园到职场有一个巨大的文化跨度，以前的成功经验到了职场往往会“失灵”，甚至把人引向歧途。

面对可以说是完全陌生的职场，我们要有两手准备：一是要将过去的荣耀打包收藏，做好从零开始的准备；二是要准备好迎接跨文化的挑战，要有自信，也要学会适度改变自己，以积极的心态来应对环境的变化。

写作本书的目的，正是要告诉那些即将走向职场或步入职场时间不长的年轻才俊们，要如何客观看待职场，如何正确理解职场，如何积极适应职场，从而顺利度过人生这一极其重要的时期。

此外，本书也可以作为已经步入管理岗位甚至是领导岗位的年轻新贵修炼自己领导力的参考教材。

书中的案例大都取材于职场中的真实故事，可能有些情况并不完全适合你。

但中国有句古语叫“触类旁通”，中国的企事业单位及其他类型的组织之间有差别，也有许多相似之处，多了解一些别人的前车之鉴，对每个人的成长总会有一些帮助。

关于物质本身的变化及相互作用的原理，有一门学问叫《物理学》。

本书所讨论的是在中国职场这一文化背景下的做人与做事的原理，因此应该属于《事理学》的范畴。

物理学研究的是自然规律，事理学探讨的是处事方式。

前者是没有国界的科学，无论在哪个国家做相同的试验都应该有相同的结果；后者则有着明显的人文和地理界限，它不是科学，而是一门以实践为导向、以发展为目的的“行为艺术”。

既然是艺术，就不可能有严格的操作规程，也不可能有统一的数量化的要求，更不可能有唯一正确的

<<职场战国策>>

标准答案，否则就不称之为艺术。

本书的观点主要是基于对部分具有典型性和代表性的职场案例的剖析和探讨，所说的未必都是对的，在一些看法上也未必有多么高明。

所以，我真诚希望大家不吝赐教，能够来信与我进行探讨和交流。

## <<职场战国策>>

### 内容概要

优胜劣汰是市场经济铁的法则，随着竞争的日益激烈，巨浪所淘去的不仅是不合格的组织，还包括没有看清形势的人才。

在这一宏观大背景下，职场中人应该树立怎样的观念？

明确怎样的战略？

采取怎样的对策？

本书以大量的案例、生动的语言和深入浅出的分析，与大家共同探讨决胜未来的为人与处事之道。

## <<职场战国策>>

### 作者简介

周施恩，1969年生人，管理学博士，副教授，硕士生导师，中国注册资产评估师，北京市朝阳区“CBD国际人才港”专家顾问，中国中小企业对外交流与协调中心专家顾问。现于首都经济贸易大学劳动经济学院任教，并在多家管理咨询公司兼职。

曾在河北省从事了8年的企业培训工 作，对国内企业在塑造企业文化上的成功经验与误区有深入研究，对如何搞好国内企业文化有独到的见解。

曾主持或参与十余项企业管理咨询和资产评估项目，并经常应邀到企业进行现场授课与咨询。主要客户企业分布于北京、河北、山东、新疆、海南等地。

在《企业管理》、《中外管理》、《企业研究》、《中国人力资源开发》、《经济与管理研究》、《中外管理导报》、《中国培训》等刊物上发表论文近50篇。

专著《食业文化理论与实务》，具有较强的可操作性，被国内多家高校指定为学生必读的参考书，并被一些高校选为核心教材。

## &lt;&lt;职场战国策&gt;&gt;

## 书籍目录

导论 为什么要重视职场文化 怎样把握职场文化 本书应该怎样读 第一篇 脱胎换骨的转变 第一章 放大镜下的生活 水晶球里的“童话” 你是怎样被“放大”的 如何应对被观察 相关链接 温馨提示 第二章 别人是怎样评价你的 许多人的美好愿望 职场中的判断标准 忘却“眼镜”做人 相关链接 温馨提示 第三章 脱胎换骨的阵痛 新员工的特殊“待遇” 特殊背后的普遍规律 脱胎换骨做新人 相关链接 温馨提示 第二篇 细心把握的重点 第四章 说话的时机和场合 真的没有失误吗 真假好机会 把握好机会 相关链接 温馨提示 第五章 弥合期望的鸿沟 年轻人的期望 用人单位的期盼 弥合期望的鸿沟 相关链接 温馨提示 第六章 如何应对单位的混乱局面 工作中的混乱 工作混乱的深层根源 应对混乱的技巧 相关链接 温馨提示 第七章 职场中的朋友之道 职场，要让朋友走开吗 朋友，也需要以礼相待 朋友，职场中人是这样看待的 友谊，世界权威机构的调查结果 职场中交友的技巧 相关链接 温馨提示 第八章 把握加薪的诀窍 “满汉全席”，加薪攻略大盘点 加不加薪，试看领导的“铁算盘” 要求加薪，怎样做才够巧妙 相关链接 温馨提示 第九章 搭乘晋升的“动车” 好言相劝，有时也存在误导 职务晋升，到底有什么规律 有无猫腻，试看晋升的三种模式 人事任免，老板们是怎样斟酌的 若想升迁，似乎应如此这般 相关链接 温馨提示 第三篇 果断抉择的依据 第十章 工作的真面目 梦想，在真实中磨灭 枯燥，在必然中诞生 自测，你对这份工作厌烦了吗 激情，也可以重新燃起 相关链接 温馨提示 第十一章 跳槽的集结号 堪称经典的三大名跳 什么情况下考虑不跳 什么情况下必须得跳 关于跳槽的战略性思考 相关链接 温馨提示 致谢鸣谢

## &lt;&lt;职场战国策&gt;&gt;

## 章节摘录

第一篇 脱胎换骨的转变第一章 放大镜下的生活水晶球里的“童话”在许多童话故事里，经常会出现这样一个道具——魔法水晶球。

水晶球的主人（通常是抱有邪恶目的的反面角色），可以通过它来观察任何的人或事，就像现代超强的电视实况转播。

而这一切，都是在善良、无辜的男女主人公毫不知情的情况下进行的。

故事毕竟是故事。

尽管故事里的好人总是处于被动局面，但他们最终也会战胜“坏蛋”，并和自己心爱的人“一辈子都快快乐乐地生活在一起”，现代好莱坞式的结局真个是皆大欢喜。

现实生活中是没有魔法水晶球的，但是，每当与同事谈起往事的时候，许多过来人总会发现这样一些令人惊诧的现象：尽管时隔多年，别人对自己许多“不为人知”的小事依然记忆犹新，仿佛那些事就发生在他们的眼皮底下，时间就是昨天！

自己想当年引以为荣的东西，在别人看来竟然一文不值，而自己却依然停留在那种虚幻的美好感觉里！

关于自己的一些传言（或谣言）是那样的“此起彼伏”，而自己对此却一无所知，简直就像一个被装在水晶球里的傻子！

惊诧之余，许多人不免产生这样的感慨：自己的境遇有时真的像一个童话，仿佛一切的一切早已被命运注定！

可是，好莱坞式的结局，什么时候才能幸运地降落在自己身上？

要回答这一问题，我们还需从头说起。

你是怎样被“放大”的一般地说，由于新来的员工不为人所知，所以会引来人们更多的观察。

虽然先来的员工在观察初来乍到的你的时候，不会像“坏蛋”通过水晶球观察“好人”那样抱有邪恶的目的，但他们是会观察你的，而且观察你的不仅是一双眼睛，观察的方位也不止是从一个固定的角度。

案例2 临别赠言大学毕业后，张维来到一家事业单位工作。

他聪明好学，待人诚恳，努力工作又不事张扬，因此给领导和同事留下了很好的印象，但他本人并不知道。

一年前，他向单位领导申请报考研究生。

最初，领导坚决不同意，理由是为了“留住人才”。

在张维及其家人的多方努力下，经过“几番周折”，领导终于放行。

结果，张维也如愿以偿地考上了北京某大学，攻读人力资源管理专业的硕士学位。

临别，几位熟悉的领导和要好的同事为他送行。

酒过三巡，大家的话题也开始逐渐深入：主管领导（葛处长）：“小张呀，你是个难得的人才，……我早就知道留不住你，……希望你今后有大的发展，来！

我敬你一杯，将来可别忘了我们哟（半开玩笑半认真的语气）！

”某部门领导（张处长）：“小张，我敬你一杯，……你刚来我就注意到你了，……有人说你孤傲，看不起学历低的老同志，但我说未必，……一直想调你到我这儿来，但老葛就是不放。

（面向老葛）现在好了，人家远走高飞了，咱俩扯平了，哈哈，来来来，喝！

”同事李骏：“这事儿我知道一点，咱们一个战壕的，……有人向我侧面了解过你，包括咱们张处长，我可是尽给你添好话，不信你问梁小么，……”1. 就事论事在中国，观察与被观察是一种非常普遍的现象，尤其是初来乍到的年轻人，他们随时随地处在被人观察的境地，从某种程度上说，不亚于在玻璃缸中“自由”游动的金鱼，被不同的人从不同的角度放在放大镜下观察。

在案例2中，大家送别的话语，有意无意地透露出了这一点。

葛处长“你是个难得的人才，……我早就知道留不住你”。

前一句说明了他对张维的肯定，而后一句则透露出，经过长期的观察与分析，甚至还可能包括暗中的考验之后，葛处长得出了一个不便对他人提起的结论——“我早就知道留不住你”。

## &lt;&lt;职场战国策&gt;&gt;

张处长“你刚来我就注意到你了”，说明张维刚来，就处在其他部门领导（不仅是自己的直接领导）的观察之中。

这种观察说不上是恶意还是善意，更多的是出于领导的职业习惯——随时随地判断一个人的品质优劣、性格特点、能力高低和行为习惯，以便日后采取相应的对策。

“有人说你孤傲，看不起学历低的老同志，但我说未必”，说明不仅有人在观察，还有一些人在背后品头论足，并相互交流对张维的看法。

“一直想调你到我这儿来，但老葛就是不放”，再次验证了张处长一直在对张维进行观察，并给予了肯定的态度，他也与葛处长进行过私下沟通，并且想把张维调到他的部门里来。

同事李骏“有人向我侧面了解过你”，说明观察张维的不止一个，了解的途径不仅是自己看，还包括背后打听。

“我可是尽给你添好话，不信你问梁小么”，说明梁小么也知道张维在背后被人“侧面了解”过，而且他也极有可能参与其中。

2. 推而广之对新来的人给予更多的关注是人之常情，只是关注的程度、关注的焦点、关注的方式、关注的目的有所不同而已。

同事的关注同事关注的目的有两个，第一个目的是看看你是否可交，是否能与你成为要好的朋友，并会根据对你的看法的改变而不断调整与你交往的深度与方式。

第二个目的相对隐晦，但更为关键——看看你是否会对自己的发展构成威胁，你所在部门或相关部门的同事都会有此心理，当然也包括级差较小的上司。

心理学研究表明，安全需求是人所共有的，所谓的“视死如归”，只不讨是在社会道德规范的要求下，以及自己所承担的使命的激励和感召下，不得不选择的一种极端条件下的行为。

当然，这里所说的安全既包括生命与身体上的安全，也包括职位的安全。

当你的出现能够影响他人的职位（包括现在的职位和将来可能得到的职位）安全时，人们对你的关注就不仅停留在观察上，还会在适当的时候散布对你不利的言论，如案例2中关于张维“孤傲，看不起学历低的老同志”的言论。

这些言论会在一些人有意或无意的言谈话语中传播开来（有的人是在有意传播，有的人是在无心交流）。

更有的人，在传播过程中还会不断地添油加醋，并以非常直观和幽默的方式来证明自己的观点：“人家身出名门（名牌大学），镜片向上、鼻子向下，怎么能看见我们这些‘凡夫俗子’？”

——证明你孤傲“你们那儿新引进的人才真有意思，如果不往下看，一不小心就会被他绊倒！”

——证明你个子矮当然，处事稳重成熟的人就不会对你作出如此直白的评价，他们更倾向于以“意犹未尽”的方式来进行：“张维嘛！”

工作能力应该还是有的，但是，……哎，其他的我也说不好，不是很了解。

“请你认真琢磨琢磨，跟你平时有很多工作接触的同事，仍然声称对你不了解，这说明了什么呢？”

所属部门主管的关注由于有足够的级差，部门主管一般不会因为你的到来而感到不安，甚至在多数情况下并不把你放在眼里。

这不是说他瞧不起你，而是你在短期内根本不可能对他构成职位上的威胁。

但是，他还是要对你进行密切关注的，关注的根本目的有两个：首先要了解你的为人与能力，以便对你采取相应的对策。

请注意，是“为人与能力”，而不是“能力与为人”，更不是教科书上所说的“知识结构、知识面、专业特点”等空泛的理论分析。

在中国任何单位里工作，“为人”的重要性要永远大于“能力”。

以我国乳制品行业的某龙头企业为例，该企业明确提出这样的用人标准了并制成漂亮的宣传牌挂在走廊最显眼的位置上：有德有才，破格使用有德无才，培养使用有才无德，限制使用无才无德，决不用用品德在中国组织中的重要程度由此可见一斑。

作为部门主管，只有在对你的人品与能力有较深的了解之后，才能安排恰当的工作，才能实施有针对性的激励，各项措施也才能起到事半功倍的效果，否则就似对牛弹琴。

其次，部门主管关注的第二个重要方面是你的“背景”。



## <<职场战国策>>

比如：你是通过什么关系调进来的？

你跟单位里的谁有着什么特殊关系？

你跟单位外的谁又有着什么特殊关系？

如果你没有背景或背景较浅，他管起你来就相对灵活自如一些，不必考虑某些大人物的情绪；如果你背景深厚，他管起你来就要投鼠忌器，不到万不得已，决不拉下脸皮——通常采用私下劝告而不是当众批评的方式来对待你的失误。

即便偶尔当众批评，也多是做做样子给别人看的，事后免不了要向你进行语重心长的解释和劝导；而如果你有一定的背景，且“后台”跟他不是“一条线”上的，那结果就更加复杂了（篇幅限制，不再赘述，请读者自己揣摩多种可能的结局）。

其他部门的主管或更高级别领导的关注其他部门的主管或更高级别的领导对你的观察要相对洒脱一些。

如果你是他们喜欢的人，在通过一段时间的密切观察和相应试探之后，就很有可能把你调到他自己身边来工作，或以其他方式予以栽培。

## <<职场战国策>>

### 编辑推荐

《职场战国策》分析了关于晋升的普遍规律，介绍了职务晋升的三种模式和领导关于晋升的考虑，并有针对性地提出了晋升的战略与战术。

职场人士受益一生的宝典，来自国家重点学科的精髓。

如果你洒脱随意，满足于平凡的真快乐，有些书不看也罢；如果你卧薪尝胆，致力于事业的恒久远，有些书不读不行。

《职场战国策》的目标读者，显然属于后者。

领导如天鹅凫水，水面上优雅平静，水面下爪子乱刨，在中国文化氛围里的组织更是如此。

教科书描述的是水面上的优雅，《职场战国策》讨论的是水面下的招术。

抓住机会：新来的员工往往会受到大家的普遍关注，其一举一动都有可能被别人观察得一清二楚，就像生活在放大镜下面一样。

如果你没有意识到这一现实，那将是一件非常可怕的事情；而如果你对此早有准备，放大镜下的生活反而孕育着更多的机会。

争取加薪：人人都想加薪，但你知道老板对加薪的考虑吗？《职场战国策》告诉你老板的想法，并有针对性地提出了实战性很强的锦囊妙计供大家选用。

《职场战国策》还根据现代职场流行的“加薪武功”，综合提炼出“九大门派”、“九大禁忌”和“二十七路绝招”，以“满汉全席”的方式供读者鉴赏。

谋求晋升：不想当将军的士兵不是好士兵，然而，从士兵到将军要经过很多操练。

<<职场战国策>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>