

<<杜拉拉2华年似水>>

图书基本信息

书名：<<杜拉拉2华年似水>>

13位ISBN编号：9787561345429

10位ISBN编号：7561345429

出版时间：2009-1

出版时间：陕西师范大学出版社

作者：李可

页数：288

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>

<<杜拉拉2华年似水>>

前言

一个人从25岁到40岁，有不同的责任和焦虑，而体能、经验和心态也大不相同。

刚毕业，一心想找份好工作，但到底什么样的工作算好，心里没底，也闹不清自己能干什么，喜欢干什么。

工作两年有点感觉了，发现具备某些优势的人才够格挑好工作，于是想搞明白并缩小自己的差距。等到自己也能挑好工作甚至被委以重任，28岁、30岁到了，挣的钱多起来，买房提到议事日程上，却发现房价涨得太快，通货膨胀让手中的储蓄贬值，挣得多可能还不如买得对，会理财。

有人见别人赚了，也跟着炒股，却把本儿都搭进去了，他一咬牙，谁再提理财就和他急！人到这个阶段会发现，不是什么人都能靠投资挣钱的。

28岁、30岁，正当主流城市人口的结婚高峰，女性很焦虑，是否马上要孩子？要，走势正漂亮的职业进程就会落后；不要，得拖到啥时候？超过35岁就不好了。

男人的35岁是焦虑的，经验和体力结合完美地运行到了黄金分割点，对总监以下的职位，如果能成这时候就该成了，到35岁还没升，有点急人了。

40岁以后，维和、求稳成了主旋律，升职就算了，但求不要压力太大，健康比什么都重要。有条件的人开始考虑退休。

首先需要了解自己是什么样的人？

想要什么样的生活？

处在怎样一个阶段？

然后才谈得上将会怎么做。

WHY比WHAT更重要。

理想的工作有四个特性：一、是你喜欢的；二、是你擅长的；三、能使你赖以谋得想要的生活质量；四、合法合情。

另一个角度的归纳显得复杂一些——优秀的人才有一些共性：敏锐的判断力；卓越的影响力；高效驱动业绩的能力。

判断力是对方向、机会的识别和把握。

中国人喜欢说，某某站对了队，跟对了人；又喜欢说某某错误地估计了形势，这下损失重了——这都是对判断力的一种评价。

人的一生总在做出选择，审时度势，人无可免。

判断力好是什么意思？

当别人都还没看出来是个机会，你就先看出来了；光看出来还不够，还得抓紧采取行动把握住机会；甭管情况多复杂，你都能很快就抓住问题的关键，说话到点，做事靠谱。

房价和股票从来没有像过去几年里那样深入而广泛地影响中国人的生活。

小说中孔令仪劝沙当当把钱拿去买房，而杨瑞建议她买股票，这都是时代背景下普通人根据自己的见识做出的判断。

叶陶认为择偶是改变命运的第二次机会，他的择偶标准是，“漂亮的老婆不是他自己这样的穷人该想的，至于温顺，既不能当饭吃也不能顶钱使，如今啥都贵，男人要是自己没本事，就更该找个有本事的老婆，否则，就是对家庭、对社会都不够负责了。

”叶陶在明确自己有几两本事、想要什么样的生活后做出的判断，抛开俗气高雅不谈，逻辑上他的判断过程是合理的，强于无根据的自信。

当人有了清醒的自我认知，对自己和世界的看法就能更加达观和明智，知道哪些事情要有毅力去坚持，哪些事情要有心胸去放弃。

什么是影响力？

我们会听到类似申明：其实，我还是没搞明白，但老王是内行，他说行，我听他的；我愿意跟着老王，他了解我，我想干啥不想干啥他心里有数，合作起来有默契；我是粗人，老张那酸不拉唧的德

<<杜拉拉2华年似水>>

性，我没法跟他一块儿，人家老王也是文化人，就不像老张那样动不动就咬文嚼字。

老王明显善于施加自己的影响，说服他人和自己合作。

此结果的原因何在？

他明白人家心里担心啥、想要啥，而且，能根据对方的人际风格，调整自己的方式——这就是影响力好。

要说服观点不一致的人与自己合作，除了解决方案确实有效，还需要好的沟通技巧。

职场中的主流精神需求有：被尊重，被信任，安全感。

小说中，当拉拉意识到李坤的影响力有问题时，向李坤详细介绍了沟通的技巧，诸如陈述客观事实而不给对方贴标签以免引起争议；聆听并且回应；表示理解，但理解不代表同意等——这些技巧乍一看有些复杂，使用多了也就习惯成自然入剑合一了。

关于驱动业绩的能力。

小说中，杜拉拉在评价大区经理陈丰的时候，曾提到他“永不满足现状”，这是驱动力好的一个典型表现。

当销售经理抱怨工资没有竞争力，杜拉拉明知道薪酬经理王宏不好讲话，还是主动找王宏商量，为了说服王宏，在很忙的情况下，她愿意承担薪酬分析的任务，她清楚周酒意对此有意见，但仍不同意应付了事。

这个过程中，拉拉有一个明显的特点——积极主动地推进目标的实现，即使这样的行为意味着给自己找事儿甚至可能有风险——这是驱动力强的另一个标准特征。

作为小说，《杜拉拉2华年似水》展示了2005—2006年中国一线城市25岁到40岁人群的职场。

同时，职场无法孤立于时代和生活，投资和住房作为黄金十年这场浩大的经济盛宴中尤为强悍的两条主旋律，被先知先觉者和后知后觉者或畅快或愤怒地演绎着，与各种经典剽悍的职场规则缠绵交织在打工者的思想中，成就一幅主流城市生活的画卷。

中国不是福利国，房子、教育、医疗和养老问题的解决，对大部分人而言，是通过打工的收入实现的，同时，理财和身心平衡越来越需要引起重视。

希望这本小说，能够对人们的生活有一些超越职场规则的现实意义，使我能回报市场和读者的知遇于万一。

<<杜拉拉2华年似水>>

内容概要

《杜拉拉升职记2:华年似水》是一本现实主义的职场小说,超越职场的似水华年。爱读书的柳传志当时迷上了这本新书《杜拉拉升职记》,还特意推荐给女儿看。书中讲述了一名在外资大企业工作的中国人如何以合法手段争取进步。

“作者的很多想法跟我一样,但更条理化,因为他更多站在员工的角度思考。作为企业的管理者,只要眼光经常往下看,就会发现很多你所忽视但很有用的东西。”随后柳传志哈哈一笑,“只是我已离开联想集团,没机会实践了。”——摘自《瞭望》新闻周刊 《杜拉拉升职记2:华年似水》这本虚构的小说,能够对人们的生活有一些超越职场规则的现实意义,使我能回报市场和读者的知遇于万一。

对大部分人而言,挣钱的速度明显跟不上房价的涨幅。而沉寂四年的A股正走出漫漫熊途,开始了从998向6140的辉煌进发。淡泊从容越来越成为奢侈,时代在湍急中奔流。

作为对各种难题胸有成竹的PROBLEM SOLVER,杜拉拉日显强大。当女性的缺点和可爱,日益为专业的成熟及规则所取代,让人不禁疑惑“成熟”是褒义还是贬义?而职场版的说文解字中,下属无性别,上级的性别则只关乎授权的程度,WHY比WHAT更重要。

每个人都有难处:姚杨年过而立竞聘经理失败,怀孕日程遥遥无期;李坤掏心掏肺栽培小苏,反遭小苏翻脸无情;林如成被下属的发财气得发疯,但无从干掉业绩不错的股神杨瑞;TONY林认为培训生制度弱智,却被迫协助好大喜功的HR成就功名。

对八十后沙当当而言,爱人不是问题,问题是房子的产权。对七十后杜拉拉而言,失恋不是问题,问题是没有更好的恋情。

宽带薪酬制中吃了亏的拉拉决定跳槽,怀着恶劣的心情,在2006炎热的盛夏,她踏上了漫漫的求职之路……作为著名的“倔驴”,她一直以为:你我会情长意久。

中产之梦多半就是在这号人手中实现的。

《作者李可应北大就业指导中心之约 写给大学生的一封信》 北大的同学们,大家好。又到了临近毕业的日子,年复一年,在这个梦想周期性遭遇现实的季节,对一代又一代的莘莘学子而言,在精神上和身体上准备好奔赴新生活,是一个不容易的过程。

由于即将自负盈亏,很重要的一个思考是对经济收益的权衡:房子的首付款在哪里?如何分享中国经济高速增长的盛宴?

说得直白点,就是什么样的前程是好前程,怎样才能获得一个好工作。

现实与定位 定位是个很没有趣味而不讨巧的词,但这是一切的终点和起点。比如这牵扯到为什么要考研,为什么要出国?

虽然借鉴历史很重要,但考研和出国,不该仅仅是因为历史上北大人这样做,也不是因为别的同学这样做——更重要的原因应该是你本人的下一个人生目标需要你这样做。我们应该明确出国或者考研能带来什么益处,并且这个益处是优于本科毕业后直接就业的。

就好像跳槽不该仅仅因为现在的工作不够好,而更应该因为新工作是你更满意的。

对于求职而言,首先是需要清楚自己为什么选择某家单位,然后要同样清楚为什么这家单位要选择你(它能给你什么,你能给它什么)。

在采取行动之前,我们不妨问自己四个问题: ——我想要什么样的生活? ——我选择的工作,能赖以谋得我要的生活吗? ——我喜欢做这份工作吗? ——我的能力足够做好这份工作吗?

节奏越来越快的今天,淡泊从容的简单生活越来越成为一种奢侈的愿望,面朝大海春暖花开从明天起关心粮食和蔬菜,这样的生活不仅仅健康简朴,同时埋伏着昂贵,假如没有足够的储蓄和保值能力,那就需要生活在强大完善的福利系统保障下,而这是目前尚未具备的。

我们生活的时代已经大大不同于我们的父辈,平静的水面下,处处是湍急的暗流,你需要快速高效的出漂亮成果,否则你就很容易出局。

比如当今的中国每年都要出版几万种读物,但是上架后那些不能迅速上位的书很快就会被毫不留情的撤下来,这为人们推测出版商出版80%的书籍是因为他们能靠20%的书籍盈利提供了依据。

<<杜拉拉2华年似水>>

而这，就是我们面临的现实。

有些应届生告诉我，找工作最大的困惑是不知道什么工作是适合自己的，怎样才能找到一份既符合自己的专业兴趣又提供不菲收入的工作。

先谈行业。

在现实中，一方面，用人单位为找不到合适的人填补重要岗位的空缺而头痛，另一方面，大量的求职者在苦于找不到满意的工作。

在那些发展迅速的行业，这种矛盾越发凸显。

有的人认为好的行业不容易进入，我个人持相反的观点。

人才的繁殖和成长需要一定的周期，一定时期一定范围的市场上，就是那么些合乎要求的人。

如果行业的增长较快，人才的供应往往不能满足行业快速增长的需求。

于是用人单位就必须面对现实，降低用人要求，比如过去有的职位根本不考虑应届生，现如今没有那么多上来就能出活的熟手高手，大家就不得不正视现实，考虑接纳应届生了。

这时候新人处于一个相对合算的位置，能获得一个好的起点，这也是你的好专业好教育出生发挥作用的时候了。

我个人观点供大家参考，在中国，比如互联网，教育，医药，通讯，能源等，都是看好的行业，持续盈利能力强，附加值高，一定的抗周期性通货膨胀冲击的能力。

有个笑话，说有一个小姐给她的同乡发短信，说是这儿：“钱多，人傻，快来。

”有时候我们同行之间开玩笑说，现在这个市场上就有这么个味道，钱多（行业经济效益增长迅速），人傻（足够QUALIFY的应聘者越来越难找，因此雇主不得不降低要求，确实感觉人员的平均素质下降，虽说谈不上“人傻”，可和五年前已不可同日而语）——收入高，发展好，还能符合你的专业志向，所以可不是“快来”吗。

再说说专业、兴趣和收入 大学里主要是培养思考的方法。

我但愿你的专业是你喜欢的，并且是符合宏观经济的大趋势需求的；否则，这更是得慎重选择职业的时候了。

专业这个东西，比如学化学，进一家化工公司应该算是专业对口了，那么你进去后，做销售，还是市场，还是R&D呢？

三个职能的收入都不错的。

面试的时候我喜欢问应聘销售的新人两个问题：——你认为新人做销售首先会面临的心理上的冲击是什么？

——你为什么选择销售这个职业？

有一位华中理工的美眉告诉我，她在暑假去卖过保险，业绩比别的同学都好，她认为她和同学们的主要区别在于，别的同学感到是在求人，很痛苦很伤自尊，而她能克服这种感觉，人家越是不理睬她，越激发起她想让客人从口袋里掏钱的斗志，而且她不断的希望卖得更好。

我基本肯定，她至少了解什么是销售。

关于“为什么要做销售”，她的回答，大大好过面试中常见的答案“因为我喜欢和人打交道”（其实提供这个答案的新人中，超过半数的人并不喜欢和陌生人打交道，甚至惧怕和陌生人打交道）。

她说的，正是新人判断自己是否适合销售这个行业的最基本的两点：能否过求人伤自尊的心理关，能否过每个月完成不断加高的指标关。

如果这两个关过不去，你在销售这行活不下来。

有的新人，在学校成绩很好，人际关系也不错，是各种社团活动的活跃分子，但是一被客户赶出门去，下次就再也不愿意去见客户了，客户的冷脸给他的羞辱感让他简直痛不欲生，他甚至觉得这样的人生没啥意思。

还有的人一到月底，想到尚无着落的指标，就烦躁厌倦。

这样的人，和销售的高收入是无缘的。

千万不要为了一时的求职压力就去应聘销售。

也许正因为上述原因，我注意到每年应聘R&D职位的名校应届生是比例最高的。

那么我们就需要明白一点，第一，R&D的职位空缺相对不多，也就是说当你处于初级阶段，社会需求

<<杜拉拉2华年似水>>

总量方面是受到限制的；第二，干这行你需要才华专注和狂热痴迷，一个一辈子做不出带来漂亮销量的配方的化学师是很郁闷的，科学技术只有转化为生产力才能实现其价值，于是他成不了“科学家”，只会是一个“资深化学师”。

还有行的技术职位，过了三十五，就TOTALLY不是年轻人的对手了。

市场部的职位是最理想热门的职位之一，同时具备了收入高权利大的职业特征，那么有志者需要了解到，几乎所有的市场经理都做过销售，并且做销售的时候是TOP SALES。

而且有一点，假如你想要安逸淡泊的生活，市场部是最不合适的，虽然它没有每个月承担指标的压力，也不用求人还老被销售求。

做市场，需要那种天天带着振奋的精神状态，满怀SHAPE THE MARKET的激情追求理想的人，对逻辑和战略思维高度的要求自然也很高。

虽然不是所有的人都适合做销售，我还是很愿意推荐新人从销售开始职业生涯，让我给大家几个做销售的理由。

一，超过70%的CEO出生销售；二，假如你能好好的做个三年销售，以后你转行做什么都不浪费，你将属于最强大的群体，具有战胜一切困难的勇气和能力；三，销售是晋升机会最多的职业，大大的多于其他任何一个职能，比如财务比如HR；四，销售是靠打工能带来最丰厚收益的职业，尤其在职业起步阶段，它能帮助你迅速完成资本的原始积累；五，销售是最容易找工作的职业，到处都需要销售，而且职业生命周期长，可以HAPPY的干到五十岁，等于变相的增强职业安全感。举例说吧，一个新人，假如能进一家五百强公司，起薪不外乎是3000到6000元，技术奇才的话，MAXIMUM MAXIMUM给你8K。

（外企年薪大多14-16个月不等）。没有获得升迁的话，每年结合你的业绩表现，主要还是参照CPI的上涨速率获得加薪，这些年8%是很多外企采用的平均加薪幅度，因此你很容易算出3年后，5年后，你能拿到多高的薪水。

（北京或者上海的房价我就不说了）假如你做销售，你的收入将DOUBLE，因为你有可观的奖金。同时，你获得晋升的概率将至少翻倍。

换位思考，学习得体 人有四种出身：家庭，长大的地方，教育，职业。

作为北大的毕业生，你已经证明了学习能力和你的见识。

从概率上说，你的IQ应该多少高于平均水平，英文应该不错，看过相对多的主流书籍，有机会听到更多的主流观点，因此更了解和宏观趋势有关的信息从而有更好的见识。

所以在新人群中，概率上说你更应该更有挑选好职位的优势。

但是，教育出生仅仅是一张门票，让我们来看看你还没有证实的是什么：你的影响力，你的适应能力，你的承受压力的能力。总而言之，你的生产力要能高于平均生产力对用人者才有意义，到那时候，你将不是企业的人力成本，而是人才，否则你的教育出生只是你的事情。

好的职位总是存在的，关键是你是否是潜在的人才。

这个问题就说回来了，你未来能做什么？

你现在能做什么？总体上我个人感觉，现在的应届生成熟度还是有所提高的，早两年，新人来面试，简历上时髦：“给我一个支点，我能撬动地球”，或者：“给我一个机会，还你一个惊喜。”

去年我忽然意识到大家现在都不撬地球了，也不提供惊喜了。有时候我在面试中向新人要录用他的理由，对方往往把学习能力和人际交往能力作为主打优势。这显然是一种进步。不论你打算进国家机关，还是事业单位，或者知名外企，哪里都喜欢要聪明得体的人。当你去面试，或者你刚到一个单位工作的时候，得体是很重要的基本游戏规则。

如果你要一份体面的前程，首先你需要明白一些得体的小规矩，——面试的时候身体不要乱动，语速语调适中——男生穿着黑皮鞋就别穿白袜子——学会倾听——诚恳和礼貌——知道自己的强项是学习能力、逻辑，以及激情，并且展示自己正常的人际关系——了解自己需要在承受压力和面对挫折方面让对方放心，并备有实例准备说服面试官——了解行业的累积对自己很重要，而且HR通常对一份不到两年就跳槽的简历有CONCERN，除非那份工作太烂，或者新工作真的好。

——新人喜欢问你们公司提供什么样的培训？

<<杜拉拉2华年似水>>

但是其实70%的知识来自于实践而不是课堂。

——最后一条是，要知道人们喜欢新人的激情和冲劲，但并不欣赏没有根据的勇气和信心（比如对一份15万的年收入嗤之以鼻；不重视很多人一辈子也挣不到一千万的客观事实，或者以为那是因为“那些人比我蠢”；或者把IBM和MS的OFFER贴到学校的BBS上并告诉全世界“我DECLINE了他们的OFFER”）。

管理培训生 总观知名外企录用的管理培训生，他们都有共同的特点：IQ绝对高，EQ更加高。

志存高远就不用说了，为人处世都非常得体。

我曾经分别和几位管理培训生交谈过，我问他们是否了解，他们可能是在一个虚拟的友好环境中成长，他是否了解一个BUDDY（“伙伴”，企业指定专人，在日常工作中帮带管理培训生，通常此人本身业绩表现较好，而且乐于助人）对他意味着什么？

结果这几个人都微笑着告诉我，他们了解并非所有的人都对他们友好，除了不少员工对他们的特殊待遇感觉心理不平衡以外，部分经理内心也不接受管理培训生，这主要有两方面的原因：一是企业内部有很多员工经过长期的工作历练，经验和能力都不错，这些人是一步一个脚印为企业立下汗马功劳逐渐成长起来的，经理们往往认为这些人才是企业应该下本钱重点栽培的人才，如果转而投资在没有一点贡献的管理培训生身上，对普通员工是不公平的。

另一个原因是，管理培训生再聪明，EQ再高，毕竟是新人，需要一个成长过程，在这个过程中，新人的诸多书生气行为想法，让原本心理不平衡的其他员工更加看不上眼。

此外，他们都清楚的意识到BUDDY为他们的成长付出心血，如果没有一个人在一开始就不离不弃的陪伴着你，告诉你公司附近哪里有好吃的午餐，提供合租的信息，当你第一次遭遇客户用厌恶的口气大声呵斥着把你赶出门去，你再也不想去看客户的时候，他帮助你修复受伤的自尊，同时激励你的斗志和勇气，这非常重要，MANTOR会教你行业发展的趋势，但是假如没有BUDDY的陪伴，只怕不等你看明白方向，你就已经没有勇气走下去了。

坦率的说，不论在生活上还是在职场上，人们时常听到对八十后的批评和担忧，但是职场不可能把80后剔除出去，70后和60后也有很多自己那一代人的毛病，我有个朋友就和我谈，80后自我，70后自私，60后不少已经没干劲了。

80后的优势也明确存在，比如创造和想象。

当我听到管理培训生们坦然诚恳而感恩的评价客观世界，最重要的是他们有一个清醒的自我认知，我感觉到对八十后的担忧是多余的，这一代自会有这一代的领袖。

关于物质上的准备 我就说三条供大家参考吧。

一是睡眠要正常。

二是要会过日子，比如知道什么样的房子性价比最高，什么时候买入是最合适的，否则光知道傻挣，挣的可能还赶不上房价涨的。

三是要了解伴随着你的实力的积累，财富的积累需要假以时日。

只是开头难一下 最近我遇到一事情，有一位销售要离开公司，因为有更好的发展。

小伙子是三年前应届毕业的时候被招进来的，他的教育出生很普通，毕业于一个普通得不能再普通的高校，当年为了找工作小伙子和大部分应届生一样颇经历了茫然与苦恼。

不过短短三年，在得到较好的培养和磨练后，他这么快就被竞争对手挖走了，我确实惋惜，但也为他高兴。

事实上他的年收入已经达到了18万，我只能设想竞争对手用20万以上的收入来挖他，同时让他的工作强度低于目前。

我想说的是，找工作不是件容易的事情，但也就是难那么一年，最多两年，假如你正确的努力，并且，这份努力，算不上什么惊天动地的努力，也就是一份说得过去的努力，只要你开始入对了行。

因此，这个夏天的奔波或者挫折，你都可以坦然面对，它是必定要过去的阵痛罢了。

<<杜拉拉2华年似水>>

作者简介

李可，女，某名校本科毕业。
十余年外企生涯，职业经理人。
从事过销售和人力资源工作——对于现今以打工谋生的人来说，两种不失为不错的谋生行当；从满足人类成就感的角度看，是两种可能提供极大发挥空间和精神满足的职业。
典型的欧美500强企业文化，长期熏陶出的专业与敬业下，仍然是一个生动的热爱生活的人。

<<杜拉拉2华年似水>>

书籍目录

DB人物表1.离开的成本2.知道不知道？

3.捍卫个人和只能尊严的经典4.焦虑的三十五岁5.野百合也有春天6.提问也需要程度7.UP的故事8.基于事实的沟通，说“你迟到一小时”，不说“你没有时间观念”9.当我们是新人的时候10.管理培训生——“弱智”还是“有害”11.管理培训生——百个里头挑半个12.可有可无的人，随时可被替代13.使别人愿意教你，是你自己的责任14.传递信息要分阶段15.秘密知道得太多的人16.统一的谈话模板，强大的赞美功能17.看资源和指标，还是看市场潜力18.新老板需要的是表决心19.想做经理的人1——标准20.想做经理的人2——上交矛盾的成本21.想做经理的人3——四十岁的激情和能力22.想做经理的人4——性格极端是最坏的情况23.想做经理的人5——在影响力和驱动力之间选择24.想做经理的人6——愤怒的猎头25.想做经理的人7——跳槽动机26.想做经理的人8——该做的事和容易做的事27.什么叫READY FOR NEXT LEVEL28.择偶是改变命运的第二次机会29.财富的积累需要假以时日30.愤怒的“捞妹”31.老板不好自有老板的老板教训，下级要先做到下级的本分32.WHY比WHAT更重要33.当不了“技术派”，当好“感觉派”也不错34.一个幸福指数高的房奴35.不用期望抄底，大势看涨就可买入36.高潜力人才特征——永不满足现状37.会议的经典38.别讲现任经理坏话，因为新经理会想：你和他那么闹，没准以后和我也那样39.70%的人曾因管得太细想跳槽，其中半数付诸了行动40.授权的依据和程度41.开会的原则与慎用感叹号42.将漂亮进行到底43.懂事是值钱的44.下属无性别45.落袋为安46.被嘲笑或者被怜悯47.求职的滋味48.沉浸地赚钱49.我一直认为，你我会情长意久

<<杜拉拉2华年似水>>

章节摘录

大客户部销售总监王伟离开了DB，同时受累离开的还有大客户部南区的大区经理邱杰克。

王伟外形英俊，举止做派颇有教养，加上话不多，不管他本人情愿不情愿，离开前，在DB的人气排行榜上他一直是热门。

杜拉拉则是DB人气排行榜上最新爆出的一个大冷门。

因为人们知道了她居然和王伟有一腿，而且，关于市场部总监约翰常的离开，她在其中的作用也很可疑。

有点生活常识的都知道，特冷的和特热的一结合，制造出来的动静就特别大。

这太令人兴奋了。

志愿者们热心地奔走相告。

当群众兴奋的时候，场面就难免有那么点混乱的意思，而一个人假如不幸处于兴奋漩涡的中央，你要么选择跑，要么选择熬。

杜拉拉选择了熬，因为她在心中反复地计算过王伟离开的成本，没有足够的产出，就对不起王伟，她已经不单是为自己的前程考虑了。

王伟走的时候不要DB任何赔偿，条件是公司停止调查以免再影响到更多的人。

DB接受了他的主张，但一定要补助他五十万聊表心意，说是作为对他服务数年来出色业绩的回报，实情是假如他一个子儿不肯拿的话，公司也放心不下。

但这五十万离正常的赔偿标准，其实差距还挺远。

一般来说，大公司炒一个总监，都不会撕破脸皮的（除非不幸是由不够专业的或者性格不够理想的人物主持这样的事情），因为他知道的事情太多了；赔偿固然得按服务年份给足，保密费也要谈谈，通常，还会给足半年至一年的时间让当事人从容地离开。

除了面子上的考虑，也是因为总监属于比较高的职位，市场上的同等职位堪称稀少，要给人家足够的时间去寻找一个新的总监职位；而一年的缓冲是行业默认的江湖规矩。

在这一年里，有的公司会干脆让你挂个顾问的闲职白养着你，上班你愿来就来、不愿来就不来，反正永远不会有人真找你顾问；有的公司比较能体恤人，则会在表面上给你保留着总监头衔，以方便你找下家，但实际上，后手已经暗中接过所有重要的工作了。

现实是，并非所有的当事人都在一年后当真离开，因为有的时候主张他离开的那人，自己倒先于他离开了，新老板千头万绪忙得大半年顾不上他，他就继续挨着，或者他运气好干脆咸鱼翻身了，还露出一口白灿灿的牙微笑，闹得先前欺负过他的人直犯怵也难讲，要不说世上还有；三十年河东三十年河西这样的说法儿呢，这；一年由此就更加宝贵了。

王伟认为自己理应尽到对拉拉最后的保护，再者他的心理也不是特别坚强的那类，脸皮不厚，他没有要求宝贵的；一年，这对他本人的伤害很大。

他不仅明摆着是一个被炒的总监，而且是一个未按江湖规矩来炒的总监，这给他的职业生涯打上了可疑的记号，找下家陷入了极大的困难。

拉拉级别不够，尚不知晓炒总监这活里的机关。

在DB这样的大公司，炒人时，宽限个把月再离开的事情倒是常有，但那都是发生在经理以下的级别，拉拉万想不到炒个总监，这一宽限，能给到一年。

直到李斯特退休离开上海回美国前委婉地暗示拉拉，她方明白过来：王伟走得和别人不一样。她心里更加难过了。

拉拉去过两次王伟的住处，都吃了闭门羹，后来再去倒是有人了，却已经物易其主。

至于王伟原先使用的手机号码，自打他离开DB后就再没开过机。

但王伟没有去移动销号，甚至没有暂时停机。

当固定资产被处置后，这一直有效的手机号码，成了杜拉拉失去着落的情感的唯一依据了，而这个依据是如此地不可控不可靠。

这一切发生得太快，让人有时候似乎难以相信它曾真实发生，其实是难以接受。

；熬是一种难受的状态，很容易令人联想到；煎。

<<杜拉拉2华年似水>>

你的精神总之得在通红灼烫的铁板上兹啦啦地冒着青烟，而群众的好奇和兴奋，正是那块灼烫的铁板。

这不好怪大家，如此重磅的八卦不是年年都能遇上的，都市生活压力大，八卦好歹能给人们平淡而不得不日复一日重复着的生活增添一点意外的愉悦或者兴奋，至少是消遣。至于传播这样的八卦带给当事人的苦恼，就不是大部分人首要关心的了，因为他们既不是那么好的人也不是那么坏的人，他们只不过想看看热闹罢了。

<<杜拉拉2华年似水>>

编辑推荐

现实主义的职场小说，超越职场的似水华年 联想集团总裁 柳传志 激赏有加，推荐给家人及属下阅读 徐静蕾策划团队的下一步工作计划：将《杜拉拉升职记》改变成电影，她说，这将会是一件很有意思的事情。

《杜拉拉升职记》大事记 2007年9月《杜拉拉升职记》出版； 2007年11月《杜拉拉升职记》更换封面、第二版面世； 2007年12月初《中国图书商报》统计显示《杜杜拉拉升职记》位列小说类销量第二名； 2007年12月中旬《杜拉拉升职记》销量突破十万册 2008年1月图书排行榜小说类第一名 2008年2月上海文广高价竞得《杜拉拉升职记》电视剧改编权 2008年4月2日-2008年5月2日中央人民广播电台倾情制作同名广播剧 2008年5月29日日本第二大报《产经新闻》报道，世界发行量最大的报纸《参考消息》全文转载 2008年7月4日《杜拉拉升职记》坐客中央人民广播电台 2008年7月18日售出繁体版权 2008年7月上海、浙江、广东三地话剧改编权同期售出 2008年8月开卷数据社科类图书销售榜第一名 2008年10月繁体版在台湾出版，刮起杜拉拉热。

2008年11月21次加印 销量突破60万 2008年12月底《杜拉拉2华年似水》隆重上市

<<杜拉拉2华年似水>>

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>