

<<职场达人志>>

图书基本信息

书名：<<职场达人志>>

13位ISBN编号：9787802344556

10位ISBN编号：7802344557

出版时间：2009-8

出版时间：中国发展出版社

作者：乔尹

页数：338

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>

## <<职场达人志>>

### 前言

职场中的挫折，大约只有10%可以归结为个人不可控制的环境因素。

其余90%都源于我们自身的不足。

这些不足归纳起来有两个方面，一是不懂得职场的规律，企图运用错误的观念与方法获得成功；二是缺乏成熟的人格以及成熟的为人处世之道。

不懂得规律却努力奋斗的人，无异于向风车发起冲刺的堂吉诃德，其勇可嘉，其情可悯，然而结局一定不会好。

掌握并能利用战争规律的将领，必然会在战场上打败那些不懂得战争规律只凭血勇之气蛮干的斗士。

而掌握并能利用职场规律的人，也必然会在职场上超越那些不懂得职场规律只会埋头苦干的人。

不懂得职场规律，首先反映在相信那些似是而非的职场观念上。

观念不正确，所有的奋斗就是建立在错觉之上，你的评估与判断就会失真。

抱着似是而非的观念奋斗的人非常多，所以，大多数人的事业并不成功。

## <<职场达人志>>

### 内容概要

职场中的挫折，大约只有10%可以归结为个人不可控制的因素，其余90%都源于我们自身的不足——要么不懂职场规律，企图凭错误的观念和方法获得成功；要么缺乏成熟的人格，不行通达的处世之道。

不懂规律便搏命职场的人，无异于向风车发起挑衅的堂吉诃德，其勇可嘉，其情可悯，然而结局一定不好。

而缺乏成熟人格的人则更可笑，以为圆滑世故就是老练，不知“高勇气、高体谅”才是成熟。

这本小书，告诉你入职10年内应该明白的事。

不自欺，不妄想，掌控可控的90%。

## <<职场达人志>>

### 作者简介

乔尹，资深职业经理人，历经民企、国企和外企，从普通员工走到管理层，从企业边缘人成为主流骨干，现任某跨国企业分公司总经理。

在职场生存竞争、团队建设领导等方面有着丰富的实践经验与思考，逐渐形成兼容西方管理思维与中国传统人文精神、适合中国组织环境的现代职业经理人行为准则与管理观念，提倡怀抱务实的理想主义精神，以可行的方法坚定地从现在走向理想。

<<职场达人志>>

书籍目录

第一章 面对残酷的现实 不要心存幻想 成功的诀窍 成功的必要条件与运气第二章 目标决定人生 没有目标就失去一切 目标决定过程 找到人生目标 成功靠计划第三章 幸福取决于价值观 价值观的作用 如何明确自己的价值观 尊重他人的价值观 目标要与价值观相配第四章 成功者的特点 第一个特点：持续努力 第二个特点：善用资源 第三个特点：策略实施第五章 享受过程 享受过程才能掌握命运 放松自己，寻找乐趣 人生的意义在此时此刻 好方法使人生更轻松第六章 选对，一切都对 选对企业，选对岗位 找到贵人 政治斗争中的生存智慧第七章 培养成熟人格 成熟的标志 赞美使人成功 掌握命运的契机 “我是一个演员！” 以成熟的应对赢得晋升第八章 做人、做事、作秀 永远站在主流之列 给自己下定义 出众而不出格 几个树立形象的机会 十一个塑造形象的好句型 反败为胜的策略第九章 一流人才做规则 搞懂规则 超越规则 付出，还要索取第十章 几个重要的理念 关键的细节 吃亏是福吗 几个重要的理念附录职业价值观自测

## &lt;&lt;职场达人志&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章面对残酷的现实不要心存幻想前不久一位大学生写来邮件，问：“我读过你的《笑傲职场》，非常受益。

现在我即将走上社会，你能否给我一个建议？

”我毫不犹豫地回复说：“不要心存幻想。

这就是我的建议。

”这个建议，是我工作十几年最大的心得体会，不仅适用于刚毕业的学生，也适用于所有职场中人。或许有人说：“职场中人，又不是文学家，每天都是柴米油盐酱醋茶的具体工作，谁会去幻想呢？

”其实不然，我看到太多的幻想。

职场处处有幻想前不久，一个朋友辞职，跟公司闹得非常不愉快。

他自己也非常郁闷，郁闷在哪儿？

因为他辞职的原因非常奇特。

有一天他问自己的上司：“像我这样工作多年的员工，如果公司让我离职，按新《劳动法》，公司得给一大笔遣散费吧？

”结果他的上司记在心里，不久就调动他的工作，恶化他的工作环境，制造舆论让他不愉快，总之就是想方设法逼他自动辞职。

因为如果他自动辞职，公司就可以不给他补偿。

虽然他以前在大家的印象里是一个温和礼貌的人，但为了自己的切身利益，也只有与公司彻底翻脸。经过长达三个月的谈判，双方终于达成了协议，但他多年来积累的形象和人脉可以说是毁于一旦。

我问他：“当你问上司那个问题的时候，心里到底有没有想要辞职？

”他说：“我只是觉得工作不是很顺心，但还没有真要走人的想法。

”我又问他：“那你为什么要问呢？

”他说：“上司以前对我还不错，我当他是能说心里话的朋友，没想到他这么为公司着想！这么有责任感！

竟然立刻就拿我开刀了！

”他又道：“更让我寒心的，是公司可以这样无情！

我为公司卖了那么多年的命，事到临头，公司就这样对我！

这几个月，防我像防贼！

”他是我的朋友，我能说些什么呢？

只能安慰他鼓励他。

但像他这样工作近二十年的“老同志”，职位也不低了，居然还幻想上司跟自己是朋友，实在让我无话可说。

我不知道他的上司为什么在了解他有“走人”的念头后，没有做工作去挽留他，而是逼他自动离职。但他上司的处理手法，虽然无情，却是符合角色规定的。

毕竟，他的上司是企业雇佣的，要对企业负责，保证企业利益最大化，而不是要对老部下负责，保证老部下的利益最大化。

而朋友所在的企业，一旦知道他有“走人”的念头，像防贼似的防他，孤立他，那自然也是题中应有之义。

在企业看来，一个起了二心的人，不是“家贼”是什么？

我又想起另一位朋友，他曾经红极一时，两年三级跳，成为二把手，职位报酬都相当可观，前不久竟不顾金融危机下工作难求，愤然离职，他说：“我就是要赌一口气！

以后人们会记得我的！

”原来，他是一个极有事业心的人，虽然是老板一手提拔，但对工作却有不少不同于老板的理念，对老板的一些管理行为也不以为然。

以前他职位低，倒也没什么，等他职位高了，权力大了，与老板的冲突日益加剧。

在他辞职的前一天晚上，据说两人在酒店谈工作，谈到双方都拍了桌子。

## &lt;&lt;职场达人志&gt;&gt;

老板便有意将他调到另一个部门工作，待遇不变，但权力却被剥夺不少。他过去在企业中创造了不少佳绩，有一批仰慕他的下属，说话也相当有影响力。他无法接受自己被冷落的事实，更担心未来老板会给他故意设置障碍，让他失败，打击他的威望，降低他的影响。

他想不到最后落得一个“无法胜任工作，被迫离职”的结局。

因此，为了让所有人记起他这些年的光辉形象，他毅然选择主动辞职，什么补偿也不拿就离开了，为的就是留一个高大的背影。

他的离职，的确引起不小的震动，所以他自信，人们会记得他，怀念他。

可我要说，这也是一种幻想。

“树倒猢猻散”、“人走茶凉”是中国人早就总结出的经验。

他幻想着在未来公司里的人们还会悄悄流传他的故事，怀念他当年的事迹。

而真正的现实是，在震惊之后，人们会很快忘记他，该做什么就做什么。

时间会把一切痕迹抹掉，太阳还会升起，地球还会照转。

我敢说，如果未来企业做得好，人们会说他脑子坏掉了，这么好的企业，这么好的职位待遇，要自己赌气辞职。

如果未来企业做差了，人们要么会在老板的授意下，把失败的根源都算到他头上，所以他才以主动辞职逃避责任；要么是心照不宣没有任何人提起他，就像他从来没有在企业中存在一样。

总之，他所期待的情节是不会发生的。

丢掉第一个幻想：我跟别人不一样但凡是有点才华的人，对自己都有一些自信，总觉得自己不一样，比较特别。

但事实是，你在别人眼里，跟任何人一样，没有什么特别。

对于这个问题，甲骨文公司CEO拉里·埃里森说得比较尖刻，他在耶鲁大学毕业典礼上说：“耶鲁的毕业生们，我想请你们为我做一件事。

请你好好看一看周围，看一看站在你左边的同学，看一看站在你右边的同学。

请你设想这样的情况——从现在起5年之后，10年之后，或30年之后，今天站在你左边的这个人会是一个失败者，右边的这个人，同样也是个失败者。

而你，站在中间的家伙，你以为会怎样？

一样是失败者……为什么，我，埃里森，一个退学生，竟敢在美国最具声望的学府里这样厚颜无耻地散布异端？

我来告诉你原因。

因为，我，埃里森，这个行星上第二富有的人，是个退学生，而你不是。

因为比尔·盖茨，这个行星上最富有的人，是个退学生，而你不是。

因为艾伦，这个行星上第三富有的人，也退了学，而你没有。

再来一点证据吧，因为戴尔，这个行星上第九富有的人，他的排位还在不断上升，也是个退学生，而你不是。

因为你没辍学，所以你永远不会成为世界上最富有的人。

哦，当然，你可以，也许，以你的方式进步到第十位，第十一位，就像史蒂夫·鲍尔默。

不过，我没有告诉你他在为谁工作，是吧？

根据记载，他是研究生时辍学的，开化得稍晚了些。

”据说拉里·埃里森当时就被耶鲁大学的保安礼貌地请下了演讲台。

他的话的确过于尖酸刻薄了，但却未必不是对那些因即将走上社会而意气风发充满幻想的耶鲁学子的金玉良言：无论你们自认为有什么了不起，其实在社会眼里，你们没有什么特别，你们都得像普通人那样，按部就班地上学，找份工作，努力地在社会阶梯中往上爬。

如果你们真是特别的，那你得用事实来证明自己特别。

如果你们认为自己是成功，那就拿出成功的事实来证明你是成功的。

否则，就要认清现实，低下那高傲的头。

对此观点，比尔·盖茨深表赞同，他对哈佛的学生说：“这个世界并不会在意你的自尊，而是要求你在

## &lt;&lt;职场达人志&gt;&gt;

自我感觉良好之前先有所成就。

”我发现，很多人走上职场，都带着“我是人才”的想法，很多人工作了很多年，仍然带着“我是人才”的想法。

如果“怀才不遇”，他们就会怨天尤人。

他们不明白，职场的现实是：你是不是人才并不重要，重要的是是否有人愿意用你。

用你，你才是人才；不用你，你什么都不是。

唐代大文豪韩愈有篇名作《马说》，他认为之所以“天下没有千里马”，是因为喂马的人不认识千里马，所以就按凡马的待遇来喂养它；而千里马比凡马食量大得多，由于吃不饱，力气不足，所以虽有日行千里的才能，也表现不出来。

韩愈叹息说：“吃不饱力气不足，想要跟普通的马相等尚且办不到，又怎么能要求它日行千里呢？”

养马的人不按正确的方法驾驭它，不充分地喂养它，也听不懂它嘶叫的意思，只知道说‘天下没有千里马’！

唉，难道是天下真的没有千里马吗？

还是不认识千里马啊！

”千年来，韩愈这篇文章得到一片赞扬，特别是自认为“千里马”的同志们，更觉道出心声。

但我看，这篇文章反映出的，正是典型的心存幻想，幻想着世界上有伯乐来相马，幻想着有人会给千里马特别的待遇。

是的，这样的事情漫长的五千年历史中有，但太稀少，轮不到你，不能拿来当普遍规律。

而现实的普遍规律则是，对于养马的人来说，吃着凡马的料，跑出千里马的路，那才是好马。

投入产出之间的差距就是利润，利润要越大越好，这才是养马人最关心的。

更进一步，如果韩愈还活着，我会问他：你怎么知道养马的人不识得千里马呢？

你怎么知道养马的人不是故意用对待凡马的方式对待千里马呢？

试问，如果你是领导，你最看重的是什么？

如果你说是“人才”，是“千里马”——那才叫怪了。

什么是“人才”，什么是“千里马”？

“人才”本人的认知，与掌握利益的人的认知，就像天地差距那么大。

所以，当你还没有坐到那个位子、掌握那个资源、享受那个利益的时候，你得明白，人才不人才不重要，重要的是让那个位子上的人、掌握资源的那些人、能给你利益的那些人，用你。

你要明白，就算你有天大的本事，没人用你，就跟没本事一样。

所以，放下“我是人才”的幻想，放下“伯乐来识我”的幻想，放下“我的待遇要比别人高”的幻想，主动地靠上去，撒着欢地跑起来，让自己对企业有用，才是正道。

这个世界并不会在意你的自尊，而是要求你在自我感觉良好之前先有所成就。

## <<职场达人志>>

### 编辑推荐

《职场达人志》讲述了认知错误，所有奋斗都是徒劳。

原来，现在才明白：企业是以利润为中心的组织，不是慈善机构或道德法庭；在智力上，绝对不要哗众取宠，更不要刺激上司；企业不是请你来学习的，读了名著或赏了电影，不用向领导汇报；企业允许创新，但不允许不顾风险的创新；如果你有足够的实力，请展现出来。

大多数人乐于帮助显而易见能获得成功的人，因为他们相信，阻挡也是徒劳，不妨证明他们有远见。适当地表现你的欲望，对老板和上司是一种鼓励。

你有凡人的欲望，于是他们有安全感；造就你，更获得一份成就感没错，企业绝对不是慈善机构，但职场中人也不是志愿者。

企业是以利润为中心的组织，不是慈善机构或道德法庭。

在智力上，绝对不要哗众取宠，更不要刺激上司。

企业不是请你来学习的，读了名著或赏了电影，不用向领导汇报。

企业允许创新，但不允许不顾风险的创新。

如果你有足够的实力，请展现出来。

大多数人乐于帮助显而易见能获得成功的人，因为他们相信，阻挡也是徒劳，不妨证明他们有远见。

适当地表现你的欲望，对老板和上司是一种鼓励。

你有凡人的欲望，于是他们有安全感；造就你，更获得一份成就感。

没错，企业绝对不是慈善机构，但职场中人也不是意愿者。

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>