

<<职场章鱼哥>>

图书基本信息

书名：<<职场章鱼哥>>

13位ISBN编号：9787508828800

10位ISBN编号：7508828801

出版时间：2011-4

出版时间：龙门书局

作者：徒步过客

页数：248

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>

<<职场章鱼哥>>

前言

序言 做喜欢分享的章鱼哥 “一面是墙，一面是出路。

”--题记 下完暴雨，又见阳光，很想出去走走，但恐怕外面现在酷热难当，只能下楼买杯咖啡提个神。

神没有碰到，正巧碰到一位老友，老友问我最近在忙什么。

这或许是句长久未见的客套话，但的确问道了点子上：我在忙什么？

2007年，我第一次接触天涯，连载了《我的面试生涯--外企十年招聘实录》，2009年，出了第一本书《一个外企面试官的面经》，到后来又帮朋友的杂志和报纸写职场专栏，我从一个从来不喜欢写字甚至写字很难看的人，到现在每天码很多字讲很多故事，实在是件奇妙的事情。

在过去的三年中，我每天都会花一点时间来和网友沟通，也通过天涯和杂志报纸认识了很多朋友，让我着实觉得写作是件可以帮助自己和帮助朋友的事情。

生于70后的我，深刻体会着网上流传的一则关于70后的笑话：“我上小学时，上大学不花钱；我上大学时，上小学不花钱；我没毕业时，大学毕业包分配；我毕业时，毕业就差不多是失业。

”其实，这不光是70后经历过的事情，更多年轻的朋友都在经历着。

找工作是件难事，而工作本身更是件难事。

有很多朋友曾向我抱怨，说自己待在现在这个公司没有发展前途，老板为人卑鄙无耻，工资太低，连谈个恋爱都无法维持，甚至还有人抱怨每天上班的心情比上坟更沉重。

当然，也有朋友跟我分享他成功的经验，对付老板的小技巧以及探讨升职加薪的秘籍。

我则乐于做个认真的听众，把听到的、看到的记录下来，和善于抱怨的朋友分享一下成功的经验，和乐于分享的朋友探讨职业发展的密码，因此也慢慢地积累了很多有趣和有用的故事。

正好趁跳槽间隙难得的闲暇时间，我把之前写下的故事好好地整理了一下，与更多的朋友分享和探讨。

小时候，我一直不懂为什么老爸每天下班回家都是一副很辛苦的样子，等我上班以后，才明白什么是“心”苦。

上班那点事，听起来轻松容易，但实际上很多事情比工作本身要难得多。

所以，我在这里所探讨的不只是工作本身--What，更多的是如何工作--How。

我分享和探讨的只是一些个人的看法和经验，并没有绝对的对错之分，也没有绝对上纲上线的原则问题，仅供参考和拍砖。

在和老友闲谈中，我们还谈到了职业发展。

发展好比世界杯比赛，我们都很努力，但哪里是墙，哪里是路，我们并不预先知道。

我们看到过也可能曾经做过野蛮生长的新生代，好比朝鲜队，不过当被寄予厚望的时候，却遭遇彻底毁灭；也见到过一路领跑种子球队，始终在你面前，你再怎么赶，也赶不上。

当然，我们见过更多的是，应该进的都没进，应该守住的没守住。

我们生命中出现过太多的预测王，好比贝利，当他拍你肩膀说你前途无量的时候，仔细想想好像前途无限。

然而上帝恰恰从来没有赐予过一个章鱼哥，就像我老友的感叹--早知道应该相信章鱼哥的预测，那晚也许就会因此赢上不小的一笔--过去的终究不可以改变，未来或许可以有所借鉴。

哥就来当回章鱼哥，不是预测，是分享，分享一些职场上的故事和经历供参考和借鉴。

不过也千万不要过分迷恋哥，哥毕竟不是春哥，哥是纯爷们。

徒步过客 2011年2月11日

<<职场章鱼哥>>

内容概要

徒步过客，世界500强之一、日本知名保险公司中国区财务总监工作十余年，历经欧美、日本、新加坡多家世界500强企业，深谙职场之道。

2007年在天涯连载《我的面试生涯——外企十年招聘实录》，以自身经验指导网友求职应聘，总点击率超过5000000，被誉为“网络最火的面试官”。

在本书中，这位老兄化身“章鱼哥”，针对读者提问最多的职场话题，进行深度解析，揭秘老板绝对不会告诉你的职场真相。

他的“名言”是：不要怀疑哥，哥是纯爷们!

<<职场章鱼哥>>

书籍目录

- 序言做喜欢分享的章鱼哥
- 第一章 别告诉我，你懂得老板
 - 第一节 老板到底是什么
 - 第二节 你听懂老板说的话了吗
 - 第三节 老板真的可以沟通吗
 - 第四节 朋友Eric的故事
 - 第五节 老员工遭遇新老板的“三把火”
- 第二章 老板这个人
 - 第一节 解剖老板的阴暗面
 - 第二节 坏老板们的通病
 - 第三节 碰到这样的老板切莫错过
 - 第四节 再讨厌的老板也有值得学习和借鉴的地方
- 第三章 如何得到老板的赏识
 - 第一节 初入职场的困惑
 - 第二节 “开口”谈不了加薪
 - 第三节 不开口也能找到晋升的机会
 - 第四节 老板到底最关心啥
 - 第五节 如何让老板越看你越美
 - 第六节 遭遇老板的干涉
 - 第七节 老板相处细节大盘点
- 第四章 适应是种智慧
 - 第一节 “TO DO” or “NOT TO DO”
 - 第二节 办公室里知进退
 - 第三节 说“不”太难
 - 第四节 适应才是硬道理
- 第五章 表现、表现还是表现
 - 第一节 该如何表现自己
 - 第二节 下班也有讲究
 - 第三节 加班?真的要加班吗
- 第六章 为什么升职的不是我
 - 第一节 细节决定了升职的不是你
 - 第二节 哪一类人更容易获得提升
 - 第三节 轻松搞定年终考评
- 第七章 真的要跳槽吗
 - 第一节 到了该跳槽的时间了吗
 - 第二节 关于“好马”和“回头草”
 - 第三节 “职场跳蚤”真人秀
 - 第四节 跨界跳槽
- 第八章 面试面的是是什么
 - 第一节 为什么老被外企拒之门外
 - 第二节 如何打动面试官
 - 第三节 简历——人生的名片
 - 第四节 面试必杀技
- 第九章 后跳槽时代
 - 第一节 应对背景调查

<<职场章鱼哥>>

第二节 平安度过试用期

第三节 跳槽就是终点吗

<<职场章鱼哥>>

章节摘录

第一章 别告诉我，你懂得老板 第一节 老板到底是什么 在我小的时候，“老板”这个称谓被视为反革命和反动派的代名词，大家避之唯恐不及，生怕和某个右派老板扯上一丁点儿关系。

然而，三十年河东，三十年河西，“老板”这个词儿如今已经顺应并引领了潮流，让大家趋之若鹜。

就连我家门口水果摊老板的10岁儿子目前的志向也是做煤老板，开路虎，买豪宅，搂……他说这话的时候他妈在旁边，所以他没敢全说出来。

可以说，老板的含义正在拓宽。

在我待过的外企，员工往往会把部门经理或者总监称为老板，比如人事部的老板某某某、财务部的老板某某某，而总经理一般被称为大老板。

据我所知，现在公务员之间也流行这个词。

一次，我和一位税务局的朋友聊天，发现他居然称他们处长为“老板”，着实让我惊讶了一把！

现在的人，或多或少地梦想着做老板，我也不例外。

即便做不成真的“煤老板”，也必须做个公司里的“小老板”，手下至少有一两个小兵。

不过，做老板的路其实并不平坦，俗话说“多年媳妇熬成婆”，想要做老板，必须先学会和老板相处，了解老板在想什么，让老板重视或者正确评价自己……简而言之，就是搞定老板。

因为在职场，埋头苦干或者一味抱怨都是不可取的，那样会让自己非常成功地成为失败的典型。

我常听到朋友和网友抱怨自己的老板没能力、愚蠢、不如自己，还有朋友会抱怨老板卑鄙无耻。

林子大了，什么样的老板都有，但是我们必须接受现实。

因为老板就是老板，他可以骑在你头上作威作福，可以天天恶心你，甚至把你当他家的保姆用。

但是你的选择不多，要么走，要么留，抱怨只是调节心情的方法而已。

面对老板，积极的应对才是关键。

老板之所以是老板，自然有他的优势在，年纪大、资历深、经验足……就算他只是大老板的小舅子，那也是他的优势。

作为下属必须明白的是，或许你的优点要远远多于你的老板，但优点并不等于优势。

相对而言，作为老板的他，有的是优势；作为你，尽管有诸多优点，但明显处于弱势地位，之间的差别，好比一个在天上，一个在人间。

所以把优点转化为优势，才是在办公室里最应该做的事情，千万不要总是一味抱怨，把上班的心情搞得像上坟一样沉重。

我在公司里“小老板”了十年，被“老板”了更久，所以也有幸认识了形形色色的老板。

今天自己扳手指头数的时候，也觉得相当惊讶--老板们地域跨度非常大，涵盖了日本、德国、奥地利、美国、加拿大、新加坡、马来西亚、韩国、新西兰、英国、法国、瑞士、中国台湾、中国香港等国家和地区，而且老板们的年龄、文化背景、教育程度、职业背景和经历都不尽相同。

这就造成了每个老板处事标准以及处事方法的差异，有时还会出现同一件事情在不同老板眼里结论完全不同的情况。

我曾经提交过同一份报告给两个老板。

在这份将近100页的报告上，有一个比较明显的单词拼写错误，但是我提交的时候并未发现。

负责运营的常务副总发现后，只是很客气地关照我说：“修改一下就好”；而负责财务的副总发现后暴跳如雷，说：“怎么可以有这样的错误？”

这个报告可能马上要交给董事会，我们管理层怎么可以提交这样没有质量的东

西……运营副总可能对报告和数据质量要求不那么高，他的经历促使他可能更

<<职场章鱼哥>>

看重报告的实质内容；而财务副总是会计出身的，对细节的要求更苛刻一些，他的经历和背景使他绝不容许看到这样的错误发生。

差异如此之大，就是他们的职位和经历不同造成的。

但不管怎么样，有一点是相同的，他们都是老板，他们拥有“决定权”，而我是“被决定”的那个人。

其实，“老板”就是那个在办公室里可以严重影响你，甚至决定你在特定的办公环境下生存发展的关键，所以就像之前我提到的，办公室里的“王道”就是要搞定老板。

怎么搞定呢？

搞定老板和人类征服地球是一个道理，先要认识、学习，最后才是征服。

第二节 你听懂老板说的话了吗 海归精英Steven Steven毕业于美国名牌大学的MBA，工作能力超强，所以他非常自信。

他平时工作也仔细、负责，做任何事情力求面面俱到，按他本人的话来说，他的目标就是将事情都做到perfect（完美）。

Steven的上司是一位公认的非常民主的老板，他为人相当宽厚，而且非常愿意给下属表达和表现的机会。

有一次，上司把Steven叫到办公室，让Steven完成一份业务分析报告，要求五天完成，最后还关心地问Steven是否需要额外的资源支持。

Steven非常自信地接受了任务，并拒绝了老板的好意。

回到办公室后，他将刚接到的工作像其他日常工作一样，安排进了自己的日程表，并严格按照自己的日程表进行工作。

第二天，Steven在茶水间里遇到了上司。

上司问他那件工作进行得怎么样了，Steven以为老板只是因为他有了额外的工作而担心他的压力，于是随口回了句“放心吧”就离开了。

第三天，两人又在走廊里遇上了。

上司又关心地问了一句：“需不需要帮助和支持？”

Steven心想反正还有时间，也自信自己只要花两个工作日就能完成这份报告，没有他人支持的必要，于是，Steven还是那句“放心吧”，就把上司打发了。

两天后，Steven按照自己的想法按时完成了报告，并呈给了上司。

然而上司看完报告脸色非常难看，因为上司认为Steven做的和他想的还有很大的差异，有很多需要补充的地方，甚至某些观点的高度也不够。

由此，不难看出Steven本身在工作方式上存在的一些问题。

首先，Steven作为下属，即使再优秀、再出色，也应该主动去了解老板的工作风格、个性以及老板的真实需求。

老板是主动积极干预型的，还是比较民主尊重员工型的，等等，这些性格特征都将决定老板的工作风格以及沟通方式。

Steven的老板是那种比较民主、温和而含蓄的老板，那么，Steven就更应该认真地和老板进行沟通，以便了解他真正的需求。

其次，老板第一次安排任务的时候，询问过Steven资源是否足够。

很显然，老板的潜台词是对这个工作表示了高度的重视，而不是不相信Steven的工作能力。

但此时的Steven并没有耐心地倾听，了解老板的潜台词。

之后两次见面的时候，老板都询问了Steven工作的情况，说明老板真的十分关心这项工作。

那么在这个时候，Steven就应该重视，并积极地将这项工作的进度向老板汇报，而不是按部就班地进行。

可以说，Steven在这件事情的整个过程中，忽视了上司发出的很多信号。

其实，很多时候上司并不会将自己的意图直接表达出来，而会像上面案例提到的一样，用关心职员的方式来表示自己对该项工作的重视。

很多员工，特别是优秀和自信的员工，总是希望表现出卓越不凡的能力，并希望自己能独当一面

<<职场章鱼哥>>

、发挥自己的才能。

但越是这样，就越容易让自己忽视类似的信号，最终导致工作的结果和老板的预想产生偏差，甚至让老板产生不满。

因此，我们在执行上司交代的任务时，事先要与上司进行充分的沟通，明确上司心目中工作的重要性，确认上司心目中的大致结论。

一旦有不明白的地方，一定要详细询问上司的意见，尽量做到上司的满意为止。

尤其是接到重大任务时，一定要仔细推敲和揣摩一下老板的想法，而不要盲目地按照自己的想法行动。

新晋经理Lisa Lisa来公司的时间不长，但工作勤奋，业绩优秀，所以老板在年底把她提升为经理。

鉴于她表现一直不错，年夜饭的时候，老板还特地当着所有人的面，给她颁发了特别的奖项，以示鼓励。

按理说Lisa应该高兴才对，可没过几个月，我再见到她的时候，她却愁眉苦脸的。

原来，在她提升后，老板一改原先对她的鼓励态度，变得异常苛刻，经常教育她、挑她的毛病，有时甚至当着其他经理的面教训她，弄得她下不来台。

奇怪的是，老板除了在工作方面对她态度苛刻，其他时候依然很宽容，有时甚至在批评她后又找她一起吃晚饭，就像什么事情都没有发生过一样。

Lisa觉得莫名其妙。

终于有一天，Lisa鼓起勇气和老板讨论这个问题。

老板的回答让她豁然开朗。

老板认为，之前表扬她，是因为她有业绩、能干；之后批评她，是因为她已经提升为经理，职责范围扩大了，要求自然也就提高了。

至于为何在其他同级经理的面前教训她，是因为她进公司的时间不长，提升又很快，犯错误如果不批评，可能会影响内部的平衡。

其实Lisa老板的用意不难理解。

提拔Lisa，是对她之前的成绩和工作能力的一种肯定。

但是，肯定不是最主要的，老板最主要的潜台词是他对Lisa今后的表现和贡献给予了更高的期望，期望Lisa能够做得更多、更好。

而当Lisa没有达到他的期望时，他难免会失望。

老板的表现可能各异，这跟老板的脾气和禀性密切相关。

就像Lisa的老板，性格相对比较急，所以当Lisa没有达到预期时，他就会用批评甚至公开批评的方式来表达自己的情绪。

此外，正如Lisa老板提到的“平衡”，他用在同级经理面前批评Lisa的方法来平衡其他经理的情况，其实在很多企业里也是经常可以看到的。

怎样了解老板的用意 要了解老板的用意，首先必须主动了解老板当下最关心的重点。

无论是哪一层级的老板，作为个体的人来说，他最终关注的往往还是自己的利益，所以你应该处处从老板的个人利益出发来思考问题。

这样一来，你才比较容易理解和预测老板对工作和发展的预期和考量。

其次，一定要明确老板对工作的要求和预期，尽可能在事前将老板的意图和预期了解清楚。

一些重要的工作，甚至应该经常向老板反馈工作进度和工作情况，让老板放心。

第三，积极努力地工作，并确保自己的一切努力尽可能符合老板的利益，这条是至关重要的。

否则，你即便再努力，还是会让老板感到厌恶，而不是对你留下好印象。

第三节 老板真的可以沟通吗 Glory是我多年前共事过的一位同事，我和她关系还算不错。

她经常向我抱怨她的上司，她的两任上司我都认识。

第一任上司和她共事三年。

三年里，这位上司始终没有提拔过她一级，甚至每年都给她中等偏下的评价，加薪也是部门里最低的--这都说明前上司并不喜欢她，甚至想炒掉她。

<<职场章鱼哥>>

关于前上司为什么不喜欢她，我只听到Glory的抱怨，因为我和这人相处的时间不长，具体是什么原因我并不清楚，只觉得她很稳重、保守。

第二任上司非常年轻，所以显得更有冲劲、更有激情，而且此人思路清晰，为人热情，乐于听取意见。

他的风格与其前任完全不同，他特别看不惯前任的工作方式，一心想废除前任的所有做法，并有意把前任留下的亲信全都踢到一边。

其实这一点很容易理解，只有把前任打压得越低，说得越差，才能显示出自己的高明之处。

很多新上任的老板都是这么做的。

这样一来，自己只要有了一点进步，就会有很多可以称道的地方。

事实上，新上司来了以后，给了Glory不少机会。

因为Glory始终不是前上司的亲信，所以新上司刚来的时候，主动和Glory走得很近。

给Glory分配的工作，也是在他看来有很大改进空间，可以做出很大成绩的，所以Glory有了咸鱼翻身的机会。

可是没有多久，Glory就向我抱怨新上司的种种不是：“他很奇怪，经常说要听听我的想法和意见，并要我只管说，不要有忌讳，一副很信任我的样子。

可是我一说，他就打断我，发表自己的意见，然后要我按照他的想法做。

但是我觉得我的想法是对的，我在公司那么多年，哪些能做，哪些做不了，我还是清楚的。

所以我直接跟他说，有的东西不能随便改动，影响很大，甚至弄不好会搞出事情来的，他却听不进去。

而且，他奇怪的想法很多，我说不行吧，他的脸马上就拉长了。

后来我想，我还是不说吧，他又说我消极，应该积极一点。

你说，他到底想要我怎么样？

“有一点Glory说的可能没错，她多数的想法是对的，尽管新上司处处想否定原来的做法，但很多改动并不会带来积极的效果。

后来，我和她的新上司混熟以后，他也和我谈到了Glory，他说：“怪不得她的前上司不用她，不能用呀！

在我眼里，尽管她的前上司水平真不怎么样，但对她的评价还是对的。

我本来有心提拔她，经常安排她做事情、谈问题，鼓励她畅所欲言，结果她总是认为这个不应该怎么样，那个不应该怎么怎么样，非常固执、消极，不懂得灵活变通一下。

我有心跟她交流、沟通一下，谈谈各自的看法，她总是这个行不通，那个有问题，总之，改革行不通，你让我怎么说下去？

我否定她几次吧，她就不高兴，消极应对，耍小孩子脾气，成年人了……你说，这样的员工怎么带？

我一开始还对她抱了很大的希望呢！

“这位新上司更狠，直接要把她考评掉。

……

<<职场章鱼哥>>

媒体关注与评论

感觉作者写得很真实，通过其自身经历过的案例给我们上了一堂生动的职业指导课，确立清晰的职业目标是最关键、最基本的，否则一切免谈。

谢谢徒步过客无私地将这些宝贵的经验与我们分享！

——香蜂草2009 从天涯百万受众的网贴，到集结成书，不得不说，含金量更高了。

跟徒步叔叔说一声，我是从天涯来的，一路看帖子看过来，在徒步叔叔的帮助下才获得了现在的工作。

谢谢！

——st囧 非常好的一本书，早点看的话，也许会少走很多弯路。

尤其是新人。

值得收藏！

——情阁

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>