

职场精进之路

——从巨婴到大咖

沐 丞 著

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

人生有很多重要的阶段，高中三年可以决定你是否能考上一个好大学，大学四年可以决定你是否能找到一个好工作，但是这两个阶段只有短短的三四年时间。一旦走上社会，进入职场开始自己的职业生涯就需要长达三四十年的时间，甚至更长。

这漫长的几十年是真正决定自己一生的重要阶段，对于绝大多数人来说，如果职场走得顺，人生就会有更多精彩，不仅能安享晚年，就算之前求学阶段有诸多失败也会烟消云散。而这几十年中最重要的时段就是最开始的五年时光，如果可以好好把握这最初的五年，那么就极有可能成长为一个成熟的职场人，可以从一个小白成为一名骨干，承担更重要的职责。如果错过了这五年，浑浑噩噩来到三十岁还是一名基层员工，无法得到团队重用，那么以后的职业生涯就算不会岌岌可危也可能很难有大的突破。

所以，本书结合作者多年工作经验、团队招聘管理心得，以及经历的职场案例告诉你如何把握职场最初的五年。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。

版权所有，侵权必究。侵权举报电话：010-62782989 13701121933

图书在版编目（CIP）数据

职场精进之路：从巨婴到大咖 / 沐丞著. — 北京：清华大学出版社，2018
ISBN 978-7-302-50051-3

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2018）第 086768 号

责任编辑：刘 洋

封面设计：李召霞

版式设计：方加青

责任校对：王荣静

责任印制：沈 露

出版发行：清华大学出版社

网 址：<http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址：北京清华大学学研大厦 A 座

邮 编：100084

社 总 机：010-62770175

邮 购：010-62786544

投稿与读者服务：010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈：010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者：北京嘉实印刷有限公司

经 销：全国新华书店

开 本：148mm×210mm

印 张：8.25

字 数：179 千字

版 次：2018 年 8 月第 1 版

印 次：2018 年 8 月第 1 次印刷

定 价：49.00 元

产品编号：078921-01

前言 The workplace

我大学刚刚毕业的时候对于找工作和面试一无所知，因为当时一心想着毕业后就到深圳投奔亲戚，心想深圳是个沿海发达城市，肯定遍地是工作的机会，所以在学校根本就没有参加过校园招聘。但当真正来到深圳，才发现既没有任何工作经验，又不具备面试经验的应届生找工作十分困难。

当好不容易找到一份勉强可以让自己生存下去的工作后，却又发现职场和学校差别竟是如此之大。并不会有手把手教你的导师、上司，他们自己的工作已经应接不暇，同事之间的相处也要小心翼翼，不然得罪了对方还蒙在鼓里；自己的工作输出也不像作业，甚至可以用如履薄冰来形容，因为一旦工作出错可能会影响到整个团队甚至公司。

当自己刚刚成为一名管理者的时候也是有诸多不适应，恨不得把下属们的工作都拿过来自己亲自重新做一遍，这时你就突然发现带领一个团队成功要比一个人冲锋陷阵难得多。

工作十几年，见过太多形形色色的职场人，在大公司、中型公司、小公司均就职过，自己也在各类岗位上摸爬滚打了很久。从一名应届

生到团队骨干，从新人导师到团队主管，再到部门经理，虽然谈不上足够杰出，但是凭着积累多年的经验和观察足以给刚开始参加工作的年轻人一些最实用的指导。

从学校走入职场最重要的就是前五年，这五年决定着你将来的职业发展方向，甚至决定着你是否能“三十而立”。如果这五年不是一个不断积累经验、提升技能的过程，而是兜兜转转、没有目标的一段时光，那么你后续的职业生涯一定会比同龄人走得更艰难。

毕业后的五年时间你可能会从一名职场小白逐渐成长为资深的职场人，猎头争相给你打电话，竞争对手公司想着如何挖你过去，公司领导格外器重你。而你也可能发现自己五年来没有什么长进，不断跳槽，却总是换一个公司仍做着差不多的事情。

本书就是从毕业找工作开始给大家传授最实用的职场经验，从实习到面试，从同事相处到工作方法，从提升自己到职业规划，书中涉及的所有案例都是本人亲身经历或者所见所闻，没有鸡汤，只有满满的干货。当你感到迷茫，遭遇职业瓶颈的时候，看看书中的案例和经验之谈，说不定就能豁然开朗。

目 录 The workplace

第一章

如何找到自己的第一份工作？

- 一 一份好的实习就是走入职场的钥匙 002
- 二 为了获得面试机会，简历上要不要撒谎？ 006
- 三 临时抱佛脚，提高面试成功率的几个锦囊 015
- 四 关于找工作的那些鸡汤，信了你就输了 019
- 五 别高兴得太早，你可能选错了offer 026
- 六 从电影《终极面试》学如何做好一个面试者 031

第二章

初入职场别做团队里的“巨婴”

- 一 别让拿多少钱就做多少事的思想害了你 038
- 二 职场中最没用的就是玻璃心 042
- 三 别总认为上司傻，可能是你太一般 048

- 四 你工资低？那是因为你责任少！ 052
- 五 你都没拼过，就别谈什么工作与生活的平衡 056
- 六 从电影《实习生》看应该如何做一个职场新人 062

第三章

合理利用时间是提升自己的捷径

- 一 减轻信息过载，告别杂乱无章的状态 070
- 二 请删掉你手机里的“时间黑洞” 075
- 三 要想提升效率，先保证工作时间一定是在工作 079
- 四 准备好可以随时开展工作的状态 083
- 五 高效率的人都懂得花钱买时间 089
- 六 从《欢乐颂》看工作的四个维度 095

第四章

工作三年是个职场的拐点

- 一 没有那么多速成，好东西从来都是来之不易 104
- 二 主动工作，才是职场增值的捷径 107

- 三 要想办法成为团队里的前20% 111
- 四 职场最好的状态，就是不为上司工作 116
- 五 能力用在正道上，才是职场升值的王道 122
- 六 从《那年花开月正圆》学到的职场经验 129

第五章

做一个团队中被需要的人

- 一 不要对上司说的10句话 138
- 二 假如你成为老板，会聘用现在的自己吗？ 141
- 三 如果公司开始裁员，你会是第一个被约谈的对象吗？ 144
- 四 这个苛刻的世界正在淘汰不专业的人 149
- 五 做大公司的“凤尾”，还是做小公司的“鸡头”？ 152
- 六 《西游记》取经团队中可以舍弃哪一个？ 156

第六章

把精进当成一个习惯

- 一 你眼中的不可能，只是别人的日常 162

- 二 把工作一次做到位是最好的习惯 166
- 三 如何客观地看待心理暗示带来的作用? 171
- 四 有计划,才能积极应对变化 177
- 五 一名职场精英有哪些厉害之处? 181
- 六 《实习医生格蕾》教会我的职场道理 184

第七章

转身成为一个合格的管理者

- 一 为什么升职了却做不好?那是因为你的学习敏锐度不够 190
- 二 领导力评测:你离“炼金术士”有多远? 193
- 三 团队管理的精髓——赋能而不是管控 197
- 四 职场中如何评价一个人的领导力? 200
- 五 离职员工想回来,到底要不要? 206
- 六 从《我的前半生》看职场中有没有绝对的公平 210

第八章

工作五年一切才刚刚开始

- 一 谋生、事业、使命，你工作是为了什么？ 216
- 二 你居然把自己混成了待淘汰的老员工 220
- 三 大龄求职者该何去何从？ 223
- 四 你可曾想象过自己的终局？ 227
- 五 没有完美的公司，也没有完美的员工 230
- 六 从电影《贝尔科实验》看职场生存法则 233

附 录

学习敏锐度的五个关键要素

第一章

如何找到自己的第一份工作？

第一份工作会直接影响到自己今后的职业生涯，面对年年扩招的大学和就业压力，如何能在激烈的竞争中脱颖而出？面试有哪些技巧和注意事项？如何找到自己第一份心仪的工作，并最终帮助自己今后的职业生涯，这是每个刚走上社会的新人需要关心的话题。



一份好的实习就是走入职场的钥匙

又到了一个毕业季，之前有几个学生朋友问我关于找工作的事情，我发现这些人有些共同的特点：一是学校一般；二是觉得不喜欢自己的专业；三是在校期间荒废了学业；四是错过了校园招聘。

我觉得这些特点是相互关联的，学校一般意味着高考考得不好，有很大原因是高中阶段不努力或者不爱学习，不喜欢自己的专业多半是一个借口，就算是换一个喜欢的专业也不见得能学好，甚至就根本没有自己喜欢的专业。因为觉得自己不喜欢所学的专业，同时也不是个安心学习的料，再加上大学里宽松的环境，特别是一般学校里的同学、室友也是差不多松懈的状态，全寝室打游戏、深夜茶话会、集体逃课可能也是常见的。最后错过校园招聘要么是根本没有找工作的意识，要么是应聘时没有公司录用。

很多学生就是这样一个状况，等临近毕业才发现工作还没有落实，不知道自己能做什么工作，离校时也不知道自己的路在何方。我之前

就遇到好多个应聘者，要么是应届毕业生来应聘社招的岗位，这样的情况明显就是错过校园招聘而没有找到工作的。社招是要工作经验的，对于这样的简历只能进回收站；要么是应届毕业生来应聘实习生的岗位，但是实习生的岗位只能提供给在校生，已经毕业的应届生是无法走流程录用的。

不少在校生忽视了实习的重要性，可能是觉得家庭情况还可以，大学期间也没有什么经济压力，不需要去实习，或者是觉得毕业了再找工作也不迟，上学期间就好好享受大学生活，没有必要这么早就进入职场。还有一种情况是可能根本没有想过实习，没有这样的意识。现在就业压力比较大，遍地大学生，尤其在一线城市、一流学校、高学历、海归真的有不少，等到毕业了再跑人才市场、网上广撒简历找工作已经十分艰难。

所以，要怎么办？应该在大三就要开始寻求实习机会，就别想着什么在学校里最后一个暑假要好好放松自己享受惬意的大学时光了，现在的放松换来的是日后的奔波。下面有个小例子来向大家说明这个问题。

职场小案例

今年我们部门将要入职三个应届生，他们都是通过不同的途径被录用的。其中一名是通过正常的校园招聘渠道被录用的；另外两名是由于在部门里实习而被录用的。

这两名因为在部门里实习被录用的情况也有所不同，其中一名算是表现还可以，同时学校和专业也符合应届生招聘的要求，当时校园

招聘结束后由于部门里还有应届生的指标，所以就录用了他。另外一名本来是没有机会被录用的，因为一方面他表现平平，另一方面是他的专业不是我们校园招聘岗位所列名的专业，所以最开始他虽然希望能留下来，但是我们已明确告诉他没有办法录用。

可是后来又为什么录用了呢？也是机缘巧合。他在我这边实习了一段时间后回学校做毕业设计，那段时间他也在到处参加校园招聘，但是那个时候很多企业的校园招聘已经结束，他的表现也欠佳，最后临近毕业也没有落实工作。他作完毕业设计后又想来我们这边实习，想多攒一点实习经验，再同时找工作。说实话，就算是招实习生我们也是希望能实习久一点。他马上要毕业，即便是实习也做不了多久，但是毕竟之前在这里实习过，虽然表现一般，我们还是给了他这个机会，不过仍然告诉他部门已经没有了应届生指标。

幸运的是公司突然多了一个外包项目，经理让我们也要配置人力协助，考虑到短时间内招不到人，我就提议录用了这个实习生。因为外包项目要求没有那么多高，同时他在这边也实习了比较长的时间，对我们的工作也相对比较熟悉。就这样一个本来没有被录用机会的实习生最终被录用。

说了这个例子是想告诉大家，许多机会可能跟运气有关，但是前提是你自己争取过。如果这个学生大学期间没有来我们这边应聘实习生，那么他就不会获得实习机会。如果他在校园招聘失败的情况下没有继续申请来我们这边实习，那么也会错过被录用的机会。尤其是他如果没有表现出很想留下来的意愿，可能我们也不会录用他。其实，

他如果能在第一段实习期间表现得非常优异，而不是让我们觉得比较一般的话，可能更早就可以签三方协议被录用，而不是因为机缘巧合才能被录用。毕竟作为用人部门也是希望能留下勤奋、有天分、做事认真的实习生。

总之，一份好的实习是走入职场的钥匙，假如实习的公司是你将来想留下来的公司，那么你就比很多人多了至少几个月的表现时间，这段时间里你可以好好表现自己，了解业务、学习，做好被安排的工作，同时经营好同事关系，给所有人留下个好印象，那么一旦有名额肯定是优先考虑你。就算你将来想去另外的公司，那么有一份相关岗位的实习经验也肯定比一张白纸更有优势。

但是，要特别注意的是，不要觉得获得了实习机会就开始大意，因为这个时候的你也将会被更长时间、更全面地考察，表现不好其实就直接失去了将来被录用的机会。其实这样的例子我这几年也遇到不少，实习期间表现得比较散漫，看不到好学的劲头，做起事来也不够认真仔细，还总抱着公司在剥削他一样的态度。这些人获得了机会，但是最终没有把握住机会。

如果你还是一名在校生，如果你的学校一般，如果你的专业不吃饭，那就尽早行动起来，因为没有好的机会一直在那里等着你，也没有企业有义务因为你是应届生就理所当然地给你一份工作。

二

为了获得面试机会，简历上要不要撒谎？

HR 和业务部门招聘负责人筛选简历时会有一些潜规则，比如看重学历、看工作经验、看跳槽是否频繁等，有的学生或是正在求职的朋友就问我可否在简历上撒一些谎，反正单从简历和面试是很难看出来的。

比如捏造一段实习经历或工作经历、杜撰一个没有担任过的职务、大幅提升自己此前的待遇水平、把同事的项目经验写成自己的、造假自己的学历等。我只能说简历上的谎言，大部分都会露馅，你可能由于撒个小谎获得了面试机会，或者侥幸通过了面试，但是这都可能造成你职业生涯上的污点。

有些看似无关紧要的小谎，使简历看上去更好，使你自己看上去更有竞争力。但是有经验的 HR 或是业务部门面试官都有可能会发现。诚信是所有企业招聘时最看重的，所以绝对不要简历造假。下面举个简历造假被 HR 发现的小例子。

职场小案例

我们公司有个HR，就叫她Wendy吧，她来我们公司之前在一家猎头公司工作，面试看人非常准。曾经有个面试者，通过了两轮业务面试，Wendy给他做的素质面试，但是Wendy跟我说这个人的工作经验“过于整齐”，有伪造嫌疑。

我不太明白“过于整齐”的意思，Wendy解释说就是每段工作经历时间差不多，而且几乎都“无缝连接”。于是她建议作一个背景调查，我也同意了。因为作背景调查需要当事人的同意，结果这个面试者一直拖着以各种理由不同意。一般来说如果面试者简历没有问题，也很想得到职位，都会接受招聘企业委托的第三方背景调查。这名面试者既然百般推脱，多半是跟Wendy猜测的简历造假有关。最后只能不了了之。

其实就算不做背景调查，等他入职的时候是要提供社保账号的，公司HR通过社保记录就可以看到有多少公司给他交过社保，交了多长时间，一旦跟简历上对不上那就是有问题。有的人觉得自己跳槽频繁，就有意“合并”了一些工作经历，但是社保上一查就看出来了。

所以，不要为了获得面试机会就伪造不存在的工作经历。有时候你上一份工作先辞职了，到你找到下一份工作入职之前，中间可能间隔的时间比较长，你也千万不能自己补一段莫须有的工作经历放到简历中，因为工作经历上的破绽很容易从社保记录上被发现。虽然应届生还不涉及多份工作经历的情况，也同样不要因为招聘企业看重实习

经历就在简历上伪造一段实习经历。

相对于工作经历上的造假，有不少人为了下一份工作能得到更高的报酬，也会把自己上一份工作的待遇提高。其实这个风险也很大，有经验的 HR 会一眼看出来。因为 HR 有个很重要的职责就是了解各种行业的薪酬区间，如果你当前的薪酬超出范围较多就会引起 HR 的警觉。HR 也有自己的圈子，他们也可能在不同的公司工作过，就算不懂行情也会找业务部门的人咨询，薪酬的造假被发现的概率很大。

就算当时没被发觉，一般公司都会要求在你入职之前或之后提供银行流水，或是上一家公司开的收入证明。银行流水上每个月固定到手的钱一目了然。而上一家公司也不会好心到给你开虚高收入证明，因为这会涉及法律风险。甚至也可以通过社保费的缴纳信息反推出你的大致收入。

你不要觉得自己的收入只有自己知道，绝不是把自己当前收入说高了，你下一份工作的待遇就可以大幅提升。你的待遇是由公司的薪酬体系和对你的定级决定的，都有区间。你虚报薪酬只会让公司怀疑你的诚信。下面这个例子涉及简历撒谎的问题。

职场小案例

我之前做面试的时候也遇到一个对自己项目经验造假的面试者。这个面试者所在的公司和工作时间并没有问题，但是有一个产品的项目经验我有些疑问，可是没有问出个所以然来。非常巧的是，这个面试者上一家公司里有我认识的人，所以我就了解了一下情况，

果然那个产品并不是这个面试者负责的，是他同一部门的另外一位同事负责的。

无独有偶，我曾经推荐一个前同事去一家不错的企业面试，本来这个人的工作经验基本符合要求，而且加上我的推荐，通过面试问题应该不大。但是他为了增加自己的项目经验，竟然也拿了别人的作品一起混在自己的简历里。结果面试的时候被面试官当场揭穿，因为面试官知道那个作品的真实作者。因为这件事情我被那家企业的对应部门负责人质问，搞得我十分尴尬。所以现在我没有十足把握都不再推荐别人了，风险太大，吃力不讨好，还砸了自己的牌子。

其实很多行业的圈子都很小，你或许以为自己了解别人做的项目，就把它巧妙地安插到自己的简历中，但是很可能经不住考官的详细询问，或是出乎意料地露出了马脚，只会得不偿失。校园招聘也是要经历多轮面试，你也不能拿自己同学的作品作为简历里的内容。

还有人伪造学历证书、英语等级证书，这是最要不得的。一般公司都会要求面试者提供人才市场的学历验证证明，就算不要求面试者提供也会安排人去相关网站上查实。有经验的 HR 甚至跟验钞机一样，手一摸就知道学历证书的真假。所以学历造假千万要不得。

简历就是你自己的经历，你可以写得详细一些，排版做得好看一些，但是千万不要造假。行业圈子很小，不经意间你造的假就可能被发现。即使侥幸被你隐瞒过去了，你也可能在以后的日子里不小心流露出来。请记住，企业用人的原则是诚信永远大过能力。

有一部分人可能觉得造假是正常现象，是为了获得更多机会。因

为别人都造假，所以我不造假，我就吃了亏，社会都是如此，我这样做也是情非得已。请问你的情非得已，让你的父母和老师情何以堪？倘若所有人都要靠潜规则来上位，靠造假来获得机会，靠欺骗来获取利益，这个社会将无法运行。

这个世界的确有很多谎言，或许我们有时候不得不说谎，撒个小谎蒙混过关，欺骗一下息事宁人。但是，这个时候我们是从撒谎者角度出发的，如果你是被骗的那个人呢？如果你是公司老板、负责招聘的 HR，发现你的员工是通过简历造假、面试欺骗被录用的，你又作何感想？

关于简历造假的话题之前有不少网友评论过，支持简历造假的人基本上有三种观点，这三种观点在我看来都是非常站不住脚的。

第一种观点是我其实是有能力，但是简历如果不造假我就没办法获得面试，没有面试就没有展示自己才能的机会，这样就找不到心仪的工作。

其实你工作几年就会知道，如果你真的有才能，都是猎头来找你，而不是靠自己到处投简历。你的能力会表现在同行对你的认可上，你在自己行业的圈子里有影响力，别人就会主动来找你。你在公司内默默无闻，在公司内郁郁不得志，估计只有通过简历造假获得“能力”。

刚走入职场的小白估计又会跳出来说我一身才华，但是就是没有什么工作经验，哪里会有猎头来找？说得很对，你都没有什么工作经验，又凭什么说自己能力很强？这个时候你要做的是修炼内功，提升自己，而不是眼高手低，自以为是。

对于未毕业的大学生，这么跟你们说吧，好学校的优秀毕业生大企业都是提早一年去“抢”的，根本就不愁找工作，这样的毕业生手上会有好几个 offer，都是他们挑企业。我也相信你可能没有工作经验但是很有能力，但是你可以想办法表现出来啊！

之前看过《参与感》一书，里面提到了小米公司的两名员工。第一个叫王铮，上大二的时候就开始研究小米的 MIUI 系统，刷自己的手机，研究每款产品的各种配置、参数，每天在小米论坛跟内部员工和其他米粉交流，用兼职的钱坐了 30 多个小时的火车去参加小米的活动。王铮毕业后直接进入小米当小米网社区运营负责人。

另外一个叫 Ivan，中国台湾人，科技发烧友，也是上大二的时候就关注小米，并且主动人肉到小米人力主管的邮箱，发邮件给其说小米如果要做国际化，就要有一个既懂语言又懂技术的人。小米给了他 10 万字的简体中文内容，Ivan 在三天之内就翻译成了符合中国台湾语言习惯的繁体中文。半年后，他成为小米在中国台湾的首位员工。

我们部门也有一个类似的例子，一个刚毕业不久的年轻男孩，在学校的创业项目失败，想加入我们团队，他并没有直接投简历（因为已经不招收应届生），而是到一个专业论坛上写了对我们产品的一个详细评测和改进建议。后来他的评测报告被其他同事转给了我，然后他获得了面试机会并最终被录用。

那些自认为自己能力很强的学生们，你们大学的时候在干吗？是否沉迷于网络游戏不能自拔？是否成天逃课睡觉浑浑噩噩？是否每晚花前月下卿卿我我？只能靠简历造假的你们不过是不愿承认自己就是现实中的 Loser 罢了。

第二种观点是很多人简历都造假。我不造假就会吃亏，诚实的简历会处于劣势，是社会逼迫我这样做的。

看到这个观点我也是非常无语。有的地方明明写着不能乱丢垃圾，有人丢了，你也要学他吗？有小偷偷了你的钱包，你就要去偷别人的来弥补损失吗？有的人就是网络愤青，到处骂人，你也要跟他一起跟帖骂街吗？其实没有任何人逼迫你造假，都是你自己的选择。

有的人言之凿凿地下结论说“每个人的简历都造假”，那么你看过所有人的简历吗？有的人信誓旦旦地说“程序员 10 个人有 8 个人简历造假”，那么贵公司是如何考察程序员的能力呢？大牛程序员根本就不需要简历，自己的名字就是简历，论坛 ID 就是实力。如果你们公司收到的都是一些虚假简历，你们公司还能通过面试并录用，那只能说贵公司本身就不怎样。

还有人举例说因为淘宝上做得好的商铺都是靠刷单，不刷单的都倒闭了；很多商界名流的成功都是靠的不诚实，太诚实的都做不大。我只能说一个人的思想和眼界如何，他看到的世界就是如何。你的思想负面、眼界狭小，看到的就是偷鸡摸狗、投机取巧。你为什么看不到马云敲钟的时候带的 8 个有代表性的电商老板？你为什么看不到那么多德艺双馨的艺术家？你为什么看不到那些兢兢业业深受爱戴的企业家？

你总是怀着恶意看这个世界，总是认为别人不诚信，总是觉得自己会遭受不公平，总是觉得自己没有选择的权利，说白了就是你技不如人。

第三种观点是搜索简历的 HR 或其他人都不专业，或者是没眼光，只有靠简历造假才能被他们关注。

如果是社会招聘，那种通过发布招聘简章，收简历再筛简历的职位基本上都是中低级岗位。简历的初筛无非就是看一些硬性条件，如工作年限、当前职位、年龄、学历、专业、英语能力等，这些都是无法造假的，即使你通过造假获得面试机会，那后面被发现也是浪费双方时间，还会上企业诚信黑名单。

高级的职位在面试环节本身就会很严格，还会有背景调查，你造假的风险本身就很大。不过话又说回来了，你都要竞争高级职位了还造假，说明你自己本身也不怎么样。

如果是校园招聘，你的学校专业，成绩，笔试、面试、群面成绩都摆在那里，你若是比同学强，自然能获得 offer。捏造几段实习经验和若干社团职务毫无意义。

或许有 HR 不专业，或许有面试官能力差，或许有企业存在不公平竞争，但是这些都不是你简历造假的理由。因为求职本来就是双向选择，世上这么多优秀的公司，如果你有你说得那样能力强，又怎么会怕找不到好工作？说来说去不还是你自己不行？还有人说什么千里马常有而伯乐不常有，拜托你也得先扪心自问一下自己是不是千里马啊？

很多人长篇大论的评论和留言说造假是有必要的，造假才能获得公平，造假才能让自己的才华得到展示，社会就是欺骗，企业没有人性，职场钩心斗角。那些人的心态就是：我造假，我有理；你诚信，你傻蛋。

我绝不相信一个想把自己企业做大的老板会愿意招聘不诚信的员

工，我也不相信你通过简历造假面试欺骗进入的公司会是一个多么好的公司。如同你自己不想被人欺骗一样，别人也同样不想被欺骗。

我在前面列举了很多由于简历造假而被发现的例子，但是并不是说就没有人通过造假获得了好的职位和待遇。这些人通过造假获得了利益，也不能成为你造假的理由。所以你造假从来就是你自己的选择，请别说得那么冠冕堂皇。能让你获得面试机会并真正能通过面试的是你的真才实学，肯定不是一份造假的简历。

三

临时抱佛脚，提高面试成功率的几个锦囊

毕业了，你是不是开始了求职之路？

影响面试成功的因素有很多，特别是不少公司的面试有至少三轮，那么其中的变数会比较大，特别是竞争比较激烈的岗位和热门的公司。对于招聘企业来说有较多选择权的时候，对面试者的各种要求就会更高，再加上面试官的个人偏好，最终能顺利通过面试并获得录取通知的确是件不容易的事情。

面试的准备可以分为长期和临时两个阶段，长期的准备主要是指积累工作经验，特别是针对应聘岗位要求的相关技能、项目经验等，还包括持续的建立自己专业的影响力、职业化水平、人脉等。对于应届生在学校就要学好专业课、积极寻求实习机会等。可见长期准备不是一朝一夕就能完成，而是可能长达几年的筹备，也是为了获得目标公司的心仪岗位长时间地提升自己使自己符合要求。

长期准备的重要性自然不必说，甚至可以理解为是最终能获得录

取通知的重要因素，假如在长期准备不充分的情况下想临时抱佛脚来提高面试成功率，虽然说提升有限，但是也并非不可能。下面就将介绍一些短期内提高面试成功率的几个锦囊。

锦囊一：寻求内部推荐或是猎头推荐。利用自己的人脉关系将简历直接给到应聘企业的内部熟人，再由熟人进行内部推荐到应聘的岗位，这样无论是获得面试机会还是提升面试成功率都会有很大的帮助。或者是通过猎头将自己的简历给到对应的招聘部门，也会比自己在一些招聘平台上投简历或者将简历发邮件给统一的收件箱获得面试的概率要高。因为猎头是要付钱的，所以招聘企业对猎头推荐过来的简历也会更重视一些，至少会认为猎头是根据招聘岗位要求筛选过的。

锦囊二：要针对岗位要求有针对性地调整简历。有些面试者不管应聘什么公司或什么岗位都是通用一套简历，其实这样是有问题的。有些岗位虽然职责相似，但是要求肯定不会完全一样，有些公司是不同的行业，那么简历的表达、突出的侧重点也最好不一样。这里所谓的针对性调整简历不是刻意捏造工作经历，而是尽量突出符合岗位要求的项目经验、技能。比如，如果是一家互联网公司，你如果之前有过互联网公司的工作经验就可以多写一点，如果做过跟该公司类似的产品就可以详细一点；如果是一家外企，可能就要附上英文的简历。

锦囊三：提前了解应聘企业和用人部门。现在网络这么发达，你过两天就要去面试了，总要了解一下应聘企业的情况，包括企业的规模、发展历史、主要的产品、市场份额、企业文化、主要的竞争对手等。尤其是该企业的主要产品功能、特色、优劣势，一旦面试中涉及，

你可以对答如流，那么肯定能有加分，面试官也会知道你做了充分的准备。假如能有一份产品评测或体验报告会更好。即便面试过程中面试官没有涉及相关的问题，你也可以在面试结束后主动提起。如果可能也可以想办法了解一下用人部门的情况，网络上还有些大公司的面试经验，虽然这些作用不大，但是有备无患。

锦囊四：提前准备好可能会遇到的问题的对策。比如为什么会离开上一家公司、自己的缺点是什么、如何处理工作中的冲突、自己最失败的一次经历是什么、上司和同事是如何评价你的。这些问题可能都是平时不太愿意去想的，但是极有可能是面试官会问的问题。如果没有事先准备，一旦被问起就很容易语无伦次、前后矛盾。事先想好应对的答案总没有坏处。

锦囊五：做好各种材料的准备。你面试时肯定不能空手，也许你之前已经发送了简历或者作品，但是你并不清楚是不是每一轮的面试官都得到了相关内容，所以多打几份简历总没有错，同时准备好名片。有些材料、证书、作品的原件都要准备好。最好自备笔记本和平板电脑，同时再加上 U 盘拷贝一份，同时还要在网盘、个人网站上存一份，因为有的公司是不让人随便带存储设备的。总之，不要因为这些完全可以提前准备好的小事让面试官觉得你不够重视这场面试。

锦囊六：提前 20 分钟到达。首先肯定不要迟到，迟到是面试的大忌，如果遇到恶劣天气也要预备提前量，对交通状况也要提前了解，如果发现真的无法按时到达，要尽量电话联系预约你面试的人说明情况。也最好不要掐着时间点到，比如你下午两点面试，你就准时两点到，因为有些公司是有比较复杂的接待流程，需要在前台登记，审批电子

流程还要等内部人下楼接到面试地点等，有时候可能很花时间。也不要早到超过半个小时，这样可能会打乱别人的计划，甚至面试官还在面试前一个人。如果到得实在比较早就看看面试公司附近有没有咖啡馆等地方，先等一下。提前 20 分钟比较合适，到达后给自己 5 分钟稍微准备一下，包括看自己带的东西、仪表检查等，可能还涉及找停车位等。然后提前 10 ~ 15 分钟通知面试你的人自己已经到达，然后你可以在这个时间里在前台办理登记或者由前台联系面试官等。

锦囊七：控制自己的情绪和表情等。面试的时候不要表现得过于张扬，甚至有嘲讽的神情。也许你不是故意，但是面试官很容易就觉察到。说话注意语速和声音大小，太快或太慢的语速、太大或太小的声音都会影响面试官的判断。不论你是多么想得到这个职位，也不要表现得过于激动，或总是强调多么想加入这个团队，还是要多表现出你的工作经验和能力。

以上七个锦囊只是可能帮助你提升面试成功的小经验，不一定适合所有的面试者或应聘公司，但是有准备肯定会自信一点，面试发挥也会更自然。

四

关于找工作的那些鸡汤，信了你就输了

每次到校招季就有不少大学生开始咨询我一些关于找工作的问题，其实关于这个话题已经谈了比较多，这次就谈谈几个看似正确实质上很容易被误导的观点。

1. 能力比学历重要，很多公司都是不拘一格降人才，敢招奇才、鬼才，不看重学历

首先要说明的是这句话放在一个很长的时间段来看，它绝对是正确的，因为能让你胜任一份工作，让你过上好日子的的确是能力，而不是一纸文凭。不过你也要认识到学历也是一种能力的证明。有不少大公司确实是不拘一格降人才，华为任正非成立“2012 实验室”时就曾声称要招 100 个“疯子”，目的是期望获得一位像乔布斯那样的人才。

有句话说得好——学历是铜牌，能力是银牌，人脉是金牌，思维是王牌。你能说它不正确吗？很正确，但是对普通的你就是不适用。

对于应届生或者刚参加工作不久的上班族来说，你说自己能力有多么强，是奇才、鬼才，在招聘单位看来可能只是会觉得你不自量力。其实你的简历上也体现不了多少能力来，更别提什么人脉和思维了。唯一能证明你自己的大概就是学历、学校专业和工作经验了。

你就看看华为的 CFO，任正非的女儿孟晚舟是去哪里做的校园招聘宣讲，人家去的是清华。再看看那些知名企业去哪里招聘，人家去的是“985”“211”学校。所以你们不能被这些公司 C×O（CEO、CFO、COO、CTO 之类的统称）的一些“高级”言论误导了，怎么说是他们的事，那是为了表达他们的“胸襟”和“思想”，但是跟你真的没有半毛钱关系。无论你觉得自己多牛，HR 看到的学历是专科，毕业于名不见经传的学校，没有大公司的工作经验，鼠标一点，你的简历就直接进回收站了。

那要怎么办？

在学历的提升上你至少有两次机会，一个是高考，另一个考研。那些跟你说高考不重要，什么应试教育、上大学无用的言论你听听就算了，至于什么因为地域带来的不公平你也只能忍了，因为你以后要遭遇的不公平的事情多了去了，高考反而是个相对公平的竞争。但是遗憾的是很多人没有把握高考的机会，或者说因为竞争激烈把握不住高考的机会，那下一个机会就是考研，考研你可以选学校、专业，但是好学校的热门专业也不容易，这世上本来就没有容易的事。如果家境条件好一点的，送出国去读书也是不错的选择。

虽然说现在大学生质量，以及留学生质量是在下降，但是这并不是你不去努力获得更好学历的理由。我不是唯学历论，不过有个好的

学历背景最起码能有面试的机会，有证明自己能力的机会，这点你毋庸置疑。

如果你都做不到，只能学历平平、学校一般、专业冷门，这样的你即将走入职场，或者已经进入职场，那么“能力比学历重要”的这句话在你身上就可以开始起作用了，不过前提也是你真的能在一定时间内把自己的能力提升到远高于同事的水平，否则你也只能接受自己混迹于职场、提升缓慢的事实。

2. 大公司只能当螺丝钉，小公司培养全面手

这句话多半是出自于小公司的人，要么是创业公司招人的说辞，要么是小公司员工的自我安慰。这句话正确吗？或许在有的公司的确如此，但是我相信这也是跟你个人所在的岗位职责、职业规划、工作态度都有很直接的关联。换言之，在大公司里你也可以是全面手，而在小公司里只是螺丝钉，这不仅仅取决于公司规模，更取决于你本人。

富士康公司是吧？几十万人的公司，工厂遍布世界各地，你如果是一个流水线上的工人，那么你的确是一枚螺丝钉，但是如果是其他岗位，需要多领域知识、跨部门推动的工作，比如一个对外合作的项目经理，那么还把自己当螺丝钉肯定就做好工作。

同样的，在小公司你以为你一到公司就能独当一面，从头到尾负责所有的事情？能当全栈工程师，全链条的设计师？除非你真的是能力很强的合伙人，否则大多数情况你仍然只是做着招聘岗位给你要求的那些事，不同的是在大公司各种流程规范、工作界面清晰、岗位职责明确，让人感觉自己负责的内容有限，而小公司这些方面都很模糊，

这就容易给人一种错觉，好像每个人什么事都要掺和一脚，仿佛自己成为全面手。

大公司的平台更大，能提供的发展机遇也更好，至少在福利上也会比小公司强，即便后面再出来找工作也有一定的光环效应。所以，如果你是刚开始找工作的应届生，能进大公司一定是较优的选择，当然大公司的要求也更高，进不了则另当别论。但是如果工作几年之后再选择，一个成长型的小公司、有潜力的创业公司，加上好的工作岗位和股份期权也不见得就比大公司差。至于什么螺丝钉、全面手之类的言论，听听就罢了，到哪里都是打工，每一份工作都有每一份工作的如意和不顺心之处。

3. 个人发展比工资待遇更重要

这句话也不能说是错了，但是你同样要明白的是能给你提供广阔发展空间的公司，待遇也不会差到哪里去，还有就是随着你个人发展越来越好，你的待遇也自然水涨船高，所以个人发展和工资待遇没有哪个更重要的说法。假如招聘企业的 HR 跟你说他们企业有广阔的平台、健全的培训体系、更关注员工个人发展，但是就是工资很低，那么这样的逻辑是不成立的，多半是属于画饼，说是要流氓也不过分。

从招聘者本人出发也会有这样的误区，面对两个 offer，也会在个人发展和工资待遇之间纠结。这个 offer 的工资低一点，但是好像对个人发展更好一些。虽然做一个决策并不能只看眼前的利益，但是质量好的商品价格高，后续的服务也更完善肯定没错，在行业待遇透明的今天，对于找工作也基本适用。除非真的是两个差别很大的行业，

或者是两个企业规模、影响力相距甚远，否则在个人发展这个事情上真的很难有直观的判断。

如今的社会面临着一个个体崛起的时代，所谓的个人发展也不能只强调公司能给你什么样的机遇，更多时候都还是得靠自己。在这互联网发达的今天，根本没有你想学却学不到的东西，全世界的同行都是你可以学习的对象。你说你进入一家公司是来学习的，可是也没见你给别人交学费啊？公司给你工资就是让你做事、产生价值、带来收益的，你能从中得到个人发展固然好，如果自己感觉没有什么提升，那还是请多从自己身上找原因。公司不是学校，上司不是班主任，职场中没有人对你的个人提升有绝对义务。

4. 个人兴趣比所学专业更重要

找一份自己感兴趣的工作当然是比找一份跟专业相关但是自己不感兴趣的工作要好，但是并不能以此证明个人兴趣就比所学专业更重要，更不能在自己找工作时以此为标准，主要是有三个原因。

（1）你所谓的个人兴趣可能并不能成为你找工作的筹码，绝大部分的个人兴趣都是你自己放松休闲的方式，谈不上是技能，就算是一个技能也不见得能用到工作上。而做一份工作除了需要必备的技能，也需要衡量最终结果，做的过程中也有这样那样需要协调、推动、琐碎的事情，想跟自己搞兴趣活动一样完成一个企业、团队要求的工作并不现实。大部分企业招聘人才，不会更多关注你的兴趣，还是会看你的专业水平。

（2）很多人其实根本不知道自己的兴趣是什么，要么就是三分钟

热度，自以为喜欢，其实是给自己做不好手头上的事情、找不到工作的借口。因为这个借口特别冠冕堂皇，看吧，这个事情我不感兴趣，做起来没劲，所以感觉没有前途，也没有动力，做得不好也是自然而然的事情。一旦我找到了一份自己感兴趣的工作，那一定做起来浑身是劲，每天叫醒自己的是梦想而不是闹钟。醒醒吧，其实你根本不知道自己对什么感兴趣。

（3）熟能生巧，兴趣来自于熟练，最开始你觉得害怕、有压力、不感兴趣的事情可能是因为你不够熟练。熟练起来后，发现自己能游刃有余，并且能从中得到成就感，兴趣度也会逐渐加强。其实这和你当初选择专业也是一个道理，学习一门专业，掌握一项技能本身就是一件容易的事情。对于大部分人来说实在没有必要一定把兴趣跟工作结合起来，这个世界上没有那么多让你兴趣盎然的工作。利用自己的专业知识做好本职工作，再在工作之余发展自己的兴趣也是十分可行的做法。

也许你最终从事的工作的确跟在学校里学习的专业关系不大，但是这也并不能说明你曾经的专业学习就不重要了，至少给了你一个领域的知识、思考方式。一份工作所涉及的内容和范围其实是很广的，说不定哪一天你曾经的专业就会起到作用，或者带给你不一样的思路。

5. 工作投入和家庭生活平衡

工作和生活平衡自然是一个最好的状态，可是我工作了十几年还真没看到在这方面做得特别好的人，要么是工作狂，而生活却是一团糟；要么是享受生活，工作没有什么起色；要么就是工作不顺利，生

活也不和谐。所以找工作就要考虑好自己的重心，顾此失彼或者两者皆输是常态，乔布斯、马云也不过是鱼与熊掌不可兼得。

你想着工作上拼搏奋斗、激流勇进，又想着大把时间陪爱人、孩子，欢度每个节日，不错过孩子成长的每个瞬间，时常陪伴在父母左右，跟亲朋好友成天谈笑风生、休闲娱乐，这不太可能。我们部门有好几个总监都是直接把妻儿送回了老家。同样的，你想追求生活上的轻松闲适，过着小确幸的日子，每天幸福美满，却又期望工作上突飞猛进，成为职场精英，事业上如鱼得水，这也不太可能。

所以不用想着自己能顾好两头，家庭和事业双丰收的人是有，但你没那么好的运气。要么放弃一头，要么搞定一头再想办法搞定另一头，或者干脆接受两头都平淡甚至都糟糕的结果。

五

别高兴得太早，你可能选错了offer

又到了一年一度的毕业季，很多应届生将离开校园走上工作岗位，能够在毕业之前落实工作的都算是幸运儿，毕竟现在就业压力大，竞争激烈。有不少应届生在前一年的秋季就已经开始参加各种校园招聘，一些好学校好专业好成绩的三好学生可能手头上都有好几个offer。

不同公司的offer薪酬差别会比较大，要看公司所在的城市、公司规模、盈利情况、行业前景、具体的岗位等，这些都会影响到offer的薪酬。对于应届生来说究竟应该看中offer哪一点呢？还是说直接选择年薪最高的那个？应该说只要是城市符合自己的期望，可能大部分人都会选择薪资较高的offer，毕竟第一份工作也不知道能有什么发展，选择薪资较高的至少不吃亏。如果你也是这样想，可能在进入职场的第一步就走错了。

offer上标明的薪资其实有很多微妙的潜规则，甚至很多offer的

设计也有不少“坑”，看上去最高的那个到手不见得是最高。现在大部分公司的 offer 构成有两部分：一是基本的月薪；二是年终奖。有的可能还有一些额外的补助，但是即便这些公司都是月薪加年终奖的形式，发放的规则也很不相同。

假设都以税前 10 万元的年薪为基准，那么至少有三种发放规则，每一种发放规则都会影响到实际到手的工资。

第一种是年底双薪的方式，即一年发 13 个月的工资，相当于每个月发约 7 700 元，然后最后一个月约发 15 400 元，也有一年发 14 个月的，是差不多的逻辑，就是最后一个月发三个月的工资。

第二种则是 10 万元年薪中拿出 15% ~ 30% 的比例作为年终奖发放，剩下的 70% ~ 85% 作为月薪发放，我们以 20% 的比例作为年终奖为例，那么 10 万元的年薪就相当于每年有 2 万元的年终奖，每个月的月薪大约是 6 666 元。

第三种是 10 万元为纯年薪，年终奖是额外的，会根据公司效益和个人绩效等发放，是不固定的，可能有不少，可能直接没有。这样的话月薪就变成了约 8 333 元，再加上不确定的年终奖。至于采取哪种规则发放通常在 offer 中会有比较明确的说明，但是发放规则仅仅是影响实际薪酬的一个维度，你还要考虑其他的方面。

首先是五险一金缴纳的绝对数和比例。五险中最为重要的是养老保险和医疗保险，不同公司缴纳的比例基本一致，但是由于月薪不同，那么月薪少的公司给你缴的五险绝对数就会少，对公司而言用人成本更低。一金就是公积金，这个不同公司缴纳的比例不一样，在 5% ~ 12% 之间，最高可以差距 7%，所以月薪越高、缴纳比例越高，那么公司

和个人要缴纳的公积金就高。五险一金的受益者是员工，所以还是越高越好。

其次就是个人所得税。不同的发放规则导致每个月缴纳的个人所得税会有很大差别，如上面所说的 6 666 元、7 700 元和 8 333 元，再扣除五险一金后需要缴纳的个人所得税会有很大区别。

表 1-1 可能比较容易说明问题。

从上面的表格中我们可以看得很明确，offer 中相同的年薪，因为发放规则不同最终到手的月薪和年薪有很大区别；公积金的缴纳比例也很重要，这也会直接影响到最终收入；对于不固定年终奖的情况，看似是年薪的基础上加上了额外的年终奖，而且月薪是多了，但是如果年终奖很少，最终的年薪可能反而没有优势。

有些不是很正规的公司五险一金会按照当地最低工资来缴，而不是按照员工实际工资来缴，为的就是节省企业用人成本，但是这对员工是非常不利的。还有些公司为了避税，月工资按照两部分发，一部分发放不用缴税的基本工资，另一部分发放现金，或者通过两张卡来发，这样看虽然相同的月薪情况下员工到手工资多了，但是实际上是违法行为。

作为应届生，刚入职时属于试用期，一般会长达 6 个月，如果按照 6 月底毕业 7 月初入职来计算，那么一直到当年 12 月底都是属于试用期。对于试用期，各个公司的政策也不相同，有的公司规定试用期工资只发放 80% ~ 90%，转正后才能拿到 100%，有的公司规定试用期不算做年终奖考核周期，所以当年没有年终奖，有的公司规定转正也没有调薪一直要等到第三年才赶得上全员调薪的机会。

表 1-1 不同年薪对比

年薪	发放方式和公积金比例	月薪	五险	公积金	个税	到手月薪	年终奖	个税	到手年薪 (月薪 + 年终奖 + 公积金)
10 万	13 月薪, 8% 公积金	7 692.3	-846.15	1 230.76	-168.08	6 062.69	15 384.6	-461.54	102 444.46
10 万	20% 年终奖, 8% 公积金	6 666.7	-733.34	1 066.68	-85	5 315.02	20 000	-1 895.00	94 685.4
10 万	不固定年终奖, 8% 公积金	8 333.3	-916.66	1 333.32	-220	6 529.98	X	N	94 359.6+ (X-N)
12 万	13 月薪, 8% 公积金	9 230.7	-1 015.38	1 476.92	-292.69	7 184.17	18 461.5	-1 741.15	120 653.43
12 万	20% 年终奖, 8% 公积金	8 000	-880	1 280	-193	6 287.00	24 000	-2 295	112 509
12 万	不固定年终奖, 8% 公积金	10 000	-1 100	1 600	-365	7 735	X	N	112 020+ (X-N)
12 万	13 月薪, 5% 公积金	9 230.7	-1 015.38	923.08	-320.38	7 433.4	18 461.5	-1 741.15	116 998.11
12 万	20% 年终奖, 5% 公积金	8 000	-880	800	-217	6 503.00	24 000	-2 295	109 341
12 万	不固定年终奖, 5% 公积金	10 000	-1 100	1 000	-425	7 975	X	N	107 700+ (X-N)

说明：1. 年终奖的计税原则是将其除以 12 再按照阶梯扣税；2. 因为个人和公司缴纳的公积金统一到个人账户，以后可以提取，所以也算作实际到手；3. 上表中五险一金的缴纳规则按照深圳市标准。

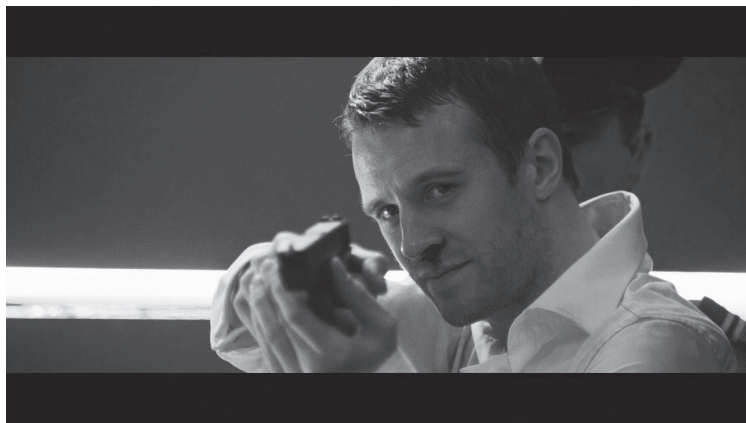
如果考虑到这样的政策，一个年薪比其他公司高了 20% 的 offer，但是结果试用期只能拿 80% 的月薪，当年没有年终奖，同时转正后没有调薪，那么实际薪酬很可能还不如那些相对低的 offer。

除此之外，不少公司有很多补贴福利，比如车补、餐补、手机话费补贴等，还有各种过节福利、购买商业保险，生日结婚生子乔迁福利等。还有一些隐性福利，比如员工免息、低息贷款、年假、弹性工作时间、公司周年庆放假等。至于加班工资、出差补助等各公司差异也比较大。

综上，如果你只是比较 offer 上的年薪绝对值可能不准确，而且作为第一份工作只考虑薪酬待遇也是欠妥的。第一份工作最看重的是企业的资质、行业的发展，自己的岗位是否适合自己，要考虑到以后的职业规划和长远发展，而不能仅仅向钱看。入行很关键，假如仅仅考虑薪酬结果发现做的事情自己不喜欢、不擅长，然后过两年又要换岗位从头再来，那么前面的积累就相当于浪费了。最终变成了原先拿了比你 offer 工资低的同学都把你甩在了身后。

六

从电影《终极面试》学如何做好一个面试者



电影《终极面试》剧照

影片讲述的是一家背景神秘的国际大企业招聘人才，8位晋级最后面试的精英，获企业安排在密闭的房间进行终极比拼。房内有8张桌椅，桌上各有一份试卷及一支铅笔，面前是一堵装上单向镜的墙壁，

房间四处有闭路电视监控，唯一的房门由佩枪警卫把守。

应征者须在限时 80 分钟内回答一条问题，期间必须遵守三个规则：①不得与监考官或警卫交谈；②不得离开面试房间；③不得损毁答题试卷。违者取消资格，监考官讲解面试规则后，随即启动倒计时器，离开房间。当 8 名求职者翻开试卷后，发现竟然是一张白纸！求职者们只能发挥想象力，或合作或残杀以求通过面试。

这部小成本的密室类电影被归为惊悚片，虽然没有宏大的场景切换，但是剧情十分紧凑，加上配乐和演员的表演也为电影增添了非常多的紧张气氛。片名叫《终极面试》，从整个剧情上来说的确可以算作是一家企业的群体面试，但是整个影片隐喻职场道理却不仅仅只有面试这一部分。

（1）关于面试前的准备。影片一开始就是 8 名面试者准备面试的过程，男士洗漱、系领带、吃口香糖等，女士描眉、涂口红、扎头发等。面试前的准备是一项基本工作，可以表达出你对即将参加的面试重视程度，当然面试前的准备并不是简单的关注仪表就足够，影片中的表达只是一方面介绍出场人物，一方面表示他们重视这场面试，还有剧情上的一些铺垫。

现实生活中我就遇到过很多面试者没有做好准备就来面试的情况，抛去仪表之类的不谈，有的人都不准备好自己的简历、作品，或者为了自己图方便就带个 U 盘，对应聘公司相关背景信息不做了解，也不事先熟悉一下应聘公司的产品或业务，更不用提对于应聘岗位和团队的了解。如果真的很想得到一个职位，那么在面试前做多么充分的准备都不为过。

(2) 遵守招聘公司的规范。当 8 名面试者到达面试地点后，一名面试官就说了相关规则：“在这个房间里没有法律，有的只是我们的规则。在你的面前有一个问题，你需要给出一个答案。如果你试图与我交流或与保安交流，你将被取消资格。如果你有意或无意地涂画你的考卷，你将被取消资格。如果你因为任何原因离开这个房间，你将被取消资格。”现实中自然不会出现这样的面试规则和面试官，但是的确很多公司都有自己的招聘规范或者文化，如果你不遵守或不尊重就会直接被淘汰。

不少公司都有自己的面试规矩，比如华为一般都是在公司食堂做面试，因为华为的信息安全保障很严格，一般外人很难进入办公区。三轮至四轮的面试尽量安排在一天完成，中午会给面试者午餐券，面试者可以直接在食堂就餐然后等待下一轮的面试。有的公司对面试者的准时非常在意，如果迟到很可能就没有了面试机会。有的公司对自己的企业文化非常自豪，特别是在素质面试的时候会问及。所以作为一名面试者，提前了解应聘公司的相关规定和文化是非常有必要的。

(3) 善于观察，随机应变。整个影片中有好几个角色都展示了很强的观察能力和分析能力，比如他们当中有人发现密室里的灯不同，可以声控，有人发现保安的口袋里有打火机，还有人发现彼此的性格、职业等。最终胜出的面试者是一名白人女性，她在整个过程中都表现出了超乎寻常的观察和随机应变能力，从来不轻举妄动，但是总是能在关键时刻保全自己。最精彩的是在接近尾声的时候，因为其中一名面试者控制了保安的手枪，她巧妙使用声控灯化解了危机，最后也是她发现了整场面试的玄机并最终完成了面试。

面试过程中的察言观色非常重要，如果面试官对你讲述的内容或者展示的作品已经不感兴趣，就不应该继续滔滔不绝、自说自话。有的面试官善于提问，有的善于倾听和观察，有的面试官看上去时间很紧，有的又表现出想详细了解你的样子，这些都要敏锐的察觉，然后适时地展示自己。

（4）竞争前先合作。影片是一场群体面试，从招聘企业的角度出发肯定是通过整场面试选出适合岗位要求的面试者，这跟很多现实企业中做群体面试是一样的，只不过影片中的群体面试更加激烈，已经上升到了剧烈的肢体冲突、打斗甚至是枪杀，有的人被胁迫，有的人出现生命危险。但是在起初，这群面试者也是意识到凭借个人的智慧无法参透这场面试，所以开始纷纷出谋划策，尝试一起寻找答案。

在现实中的群体面试企业会根据招聘岗位要求设置面试题目，然后有若干名面试官对所有面试者进行考察。一般来说，群体面试都会考察面试者的合作能力、表达能力、危机处理能力、分析问题的能力、对待他人质疑的处理能力等。如果你不能在一场群体面试中突出自己的优势，表现出符合岗位要求的能力，或者只顾表现自己而不懂得跟他人合作，可能就会被淘汰。

（5）保持自己的价值观。影片最后是一名白人女性通过了面试，但是在面试官恭喜她的时候，她说她并没有说自己要接受 offer。面试官非常诧异，不理解她为什么经过了重重考验却不愿意接受 offer。原来这个面试者觉得这场面试过于残酷，甚至造成了人员伤亡，不符合她的价值观。不过后来经过面试官的解释，其中一名被枪击中的面试者实际上并没有死亡，枪的子弹其实是他们高科技的产品。当那名遭

到枪击的面试者苏醒后，白人女性面试者才接受了 offer。

有的公司在招聘的时候可能给出丰厚的报酬或者不错的发展平台，你自己也十分想得到这样一个职位，但是通过几轮面试也能了解到面试官的素质和该公司的一些氛围和文化，如果觉得不适合自己，或者有悖于自己的原则，即便通过了面试，也不应该放弃自己的价值观而勉强接受 offer。

其实道理大家都懂，真正做起来可能又是另一番景象。

第二章

初入职场别做团队里的“巨婴”

从一名学生变成一位职场人涉及很多改变，很多人都一定能在短时间内完成这种改变。在学校里有老师、辅导员的看管、督促，学习成绩好坏也只是跟个人相关，但是在工作场合却没有人有义务为你的成长负责，而你自己的工作如果做不好就会直接影响到别人，不做“巨婴”是一个基本要求。

一

别让拿多少钱就做多少事的思想害了你

在职场中，你抱着拿多少钱就做多少事的态度在短时间看你的付出和回报是公平的。但是随着时间的推移，曾经起点跟你差不多的人因为比你付出更多，不断升职加薪，早就把还在原地踏步的你远远地甩到了身后。

对于很多工作，特别是目标责任制的工作在一般情况下回馈都会有一定的滞后性，这和在工厂生产线上的工作、司机开车这类及时回馈类的工作有不同。富士康工厂里流水线上的工人晚上多加两个小时的班，当月的工资就会马上增多；滴滴司机多接几趟单，当天收入就会增加。但是如果是目标责任制的工作，并不一定你多加班你的收入就能提升，还得要看最终目标达成的情况。

一份工作的投入包含多个方面，时间只是其中一个方面，还应该包含身心和知识经验上的投入。时间上的投入是必不可少的，无论什么工作，无论你的效率如何总要投入一定的时间来完成，但是身心和

知识经验的投入则不一定。就以前面举的流水线上的工人为例，他们在工作上的投入主要是时间和精力，不见得会用心，而且不少工种可能属于重复性的操作，知识经验的积累上很有限，换一个工厂做不同的产品可能就不适用了。身心上的投入是指一种更加主动的工作态度，积极解决难题、跟他人合作、主动发现问题、承担更多的责任。

很多岗位，比如一些企业的社招岗位都要求一定的工作经验，你的工作经验很大程度上决定了你入职时的职级，进而也会影响到你的起薪。对于刚参加工作的职场人，你如果觉得每天做完自己该做的事情然后就心安理得了，这会导致你在经验增长最快的时间段里成长缓慢。这个后果就是你上升的曲线是一条匀速的直线，看似也在提升，那只是因为你投入的时间累积。下面来看个案例。

职场小案例

我在上一家公司里遇到两个应届生甲和乙，他们是相同学校相同专业的，两人各方面的资质相仿，校招进入我所在的部门，并且是相同的岗位实习，这样的情况在大公司校园招聘时非常普遍，即同班同学入职同一家公司在同一个部门里当同事。

甲的试用期表现非常优秀，工作投入度高，勤奋好学，工作之余也花大量时间提升自己，半年后转正成绩为优秀。乙的表现一般，基本上按部就班完成导师布置的工作，比较被动地等待工作任务，半年后转正成绩为一般。接下来的两三年，两个人还是相同的状态，甲并不在乎自己的付出和工资是不是对等，而乙只做了他觉得跟工资相匹配的投入，最开始二者的差距并不大，因为正如前面所说回馈会有一

定的滞后性，但是五年后两人的身份已经发生了很大的变化。

五年后甲的职位、收入上都高于乙很多，并且成为乙的上司，八年后差距进一步拉大。而且到一定程度后，甲在工作中的知识经验比例会大幅增加，这得益于他早年的投入，但是乙在这块远不及甲，即使再投入更多的时间和身心可能也很难追上甲了。人与人的差距就是这样拉大的。

这是不是有点像在学校时的学习？你上课玩手机看小说，别人在专心听课；你花前月下时，别人在认真做习题；你沉迷于网络游戏时，别人在准备考试。最开始也似乎没什么差别，大家还是同班同学，但是高考一结束，别人去了名牌大学，而你只能去一般的学校。如果在大学里还一样，别人找到了一份心仪的工作，你可能毕业就失业了。

曾经看过一篇文章，名字叫《同班同学，十年之后的差距为何如此之大！》，文章讲述的是中南工业大学的两个校友刘立荣和李盛的故事。这两个同宿舍的同窗好友，从大学入学的第一天就因为下围棋结缘，上学期间不仅一起学习还一起勤工俭学。毕业之后两人先是各自在不同的城市、不同的行业工作，但是一年之后两人同时辞去工作南下闯广州，几番周折，两人一起被小霸王公司录用，再一次站在了同一个起跑线上。

在学校里，李盛的学习成绩出类拔萃远超刘立荣，参加工作后，在专业技术上李盛也是更胜一筹。然而十年过去了，刘立荣摇身一变成为金立通讯集团董事长兼总裁，身价15亿，而李盛只是上海一家

不知名的电子公司的技术员，月薪仅 5 000 元。

文章里记录了不少两人逐渐拉开差距的桥段，核心思想是刘立荣做事细致、关注细节、懂得反思，同时还很有胆识和魄力、对职业有规划，而李盛则做事粗心、应付工作，并且贪图安逸。正是由于在这些为人处事上的不同，两个人的差距已经是云泥之别。

或许这类企业家的成长故事离我们很远，就如同马云、马化腾、李彦宏、雷军他们也有同学，而他们也远远把自己的同学甩在身后一样，因此很多人会觉得这些人都是特例，甚至会拿出这些人的家庭背景、运气等外界因素来证明他们的成功带有很大偶然性。可是就算我们自己和同学之间的差距没有像这些成功人士和他们同学之间的差距那样大，但是我们也不得不承认，曾经差不多的彼此在若干年之后也拉开了差距。

永远不要觉得自己的付出白费了，很多时候只是暂时没有反映在待遇上，随着时间的推移，你之前的付出会形成加速度，使你的提升变成一道上升的弧线，会逐渐跟那些匀速的直线拉开距离。当你真正可以用知识、经验来工作的时候，比如一些公司聘请的顾问、专家，那么即使工作时间少，你的收入也不会少。所以在刚参加工作的这几年里，别总想着拿多少钱干多少事，这样的思想只会害了你，这是你快速积累获得加速度的时期。就如同存钱，你开始得越早，哪怕数额小一些，但是复利的力量会最终给你合理的回报。

二

职场中最没用的就是玻璃心

咪蒙的一篇《职场不相信眼泪，要哭回家哭》曾引起广泛的讨论，也遭到了大多数人的口诛笔伐，大部分人都是厌恶咪蒙对实习生的态度，但是有意思的是，我发现了自己过去的一个霸道女上司在朋友圈里转载了这篇文章，而且还自己评论有了几个赞，说明这个女上司很赞同咪蒙的观点。

一篇文章总是有两面性，取决于你站在什么角度。先看看咪蒙这篇文章吧，如果是从老板的角度来看，似乎也没什么大问题。因为你是实习生，你是 **nobody**，这些琐碎的小事不让你做让谁做呢？如果你能做重要的业务，能为公司、企业创造更大的价值，老板也不是傻子，为什么不让你做？

老板为什么要招实习生？道理很简单，就是要用相对廉价劳动力然后做这些琐碎的事情，把更重要的事情留给公司骨干甚至自己去做，让他们不要为这些小事分心，这样才能创造更多的价值。企业就是讲

究分工的，本来就不是人人平等的。强调工作分工上人人平等，而不是根据能力经验分工的公司估计也做不长久。

有部很著名的电影《穿普拉达的女王》，由安妮·海瑟薇和梅丽尔·斯特里普主演，讲述的就是类似的故事。安妮·海瑟薇饰演的女助理安迪就是给梅丽尔·斯特里普饰演的时尚杂志女主编打杂，除了日常的接打电话、做记录、日程安排之外，什么送洗衣服、买咖啡、定外卖更是家常便饭。安迪名牌大学毕业，但是最开始也只能做各种琐事，而且一开始也是各种不顺利，被女主编各种刁难和讽刺，一度承受着巨大的压力。

我过去那个霸道的女上司跟咪蒙并不一样，她倒是没指使我们这些下属给她端茶倒水，但是她为人处世的态度却让大家很不爽。她趾高气扬地转载咪蒙的文章似乎是想表明她平时对大家的态度是合理的，女强人都是这样。你接受不了那是因为你是玻璃心。其实不是，她和咪蒙在某些方面有很本质的区别。

举个例子，有次她让一个海外出差的员工给她在海外代购了一些化妆品，这名员工回国后因为跟她不在一个城市，于是选择了顺丰快递到付。这原本也是她自己要求的。因为化妆品价格比较贵，高达几千元，这名员工就选择了 20 元的保价，总共大概花了 40 多元的快递费用。结果这名女上司就暴跳如雷，把这名员工骂了一顿。

还有个例子，她有次出差外地，下飞机后在的士上跟大家开电话会议，但是司机不知道她去的目的地具体位置，她就对司机大吼大叫说他不专业，因为她和司机的争执，电话会议无法继续。电话会议中的一名同事是本地人，实在听不下去，所以就让女上司把电话给司机，

他来跟司机说怎么走，结果女上司又在电话会议中大骂这名同事不专心开会多管闲事。

类似的例子还有很多，我想咪蒙可能并不至于不懂基本的人际交往的礼仪，虽然在对实习生的工作安排上有争议，但是也没有到不通情达理、连基本的礼貌都没有的程度。

作为上司，对下属还是要有人格上的尊重，如果工作上有不足、出现失误可以批评，但是也应该采取一定的方式方法并注重场合。我提到的这个女上司似乎是把咪蒙的文章当成了自己无罪的证据，好像在说：看吧，职场就是这样的，我的脾气就是这样的，我是你上司我就能这样对你，不服就滚。职场的确不相信眼泪，但是职场中你不尊重他人同样也得不到他人的尊重。

作为职场新人本人呢？很显然在公司里哭鼻子肯定也是不适合的，你以为不做这些琐碎的事情你就能做你喜欢的事情，然后升职加薪走上人生巅峰了吗？同样不能。当你不再是新人的时候，你成为老员工的时候，你成为骨干员工、主管、甚至是经理的时候，你仍然要面对各种各样的工作压力。哭的确不能解决问题。要哭回家哭，这点我倒是赞同咪蒙。

琐碎的事情你是随便敷衍，还是花点心思做好然后使自己脱离这些琐碎的事情，这才是你要考虑的。你觉得琐碎的事情没有价值，于是能应付就应付，然后不停地抱怨，结果让老板对你印象大打折扣。即便后面有激励的机会，他会给你吗？

如同给老板点外卖这样简单的事情你是否能做到让老板觉得你很细心、周到呢？了解到老板点外卖的频次、时间、口味，能不能主动

出击？老板忙得忘记找你点外卖的时候，你是庆幸今天不用给老板点外卖还是主动提醒老板要不要点？根据老板点餐的口味，你是否能推荐更好的，能找到送餐更快的店？甚至如此高的频率是否能帮老板省点小钱？比如用优惠券、网上订餐折扣？老板肯定不会在乎在几块钱的优惠，但是他能看到你对这些小事上的用心。如果再加上给你分配的其他一些业务上的工作也做得很好，那么你很可能就会得到老板的青睐，然后就会有新人替代你做那些琐碎的事情。

这就像《穿普拉达的女王》里的情节一样，安迪不断在一些刁钻难搞的工作中证明了自己，她那严厉的上司也开始对她赏识起来。有一个情节很有意思，女主编要求安迪给她的双胞胎女儿在四个小时内找到还未出版的新一部《哈利·波特》，这几乎是不可能完成的任务，但是安迪利用了自己的人脉出色地完成了这个工作，也从此让女主编对自己刮目相看。安迪刚到公司的时候，女上司每天都是把自己的衣服、包包往她的桌子上一扔，为的是让安迪把衣服整理好挂起来，但是后来女上司看到安迪的能力，就开始把自己的衣服每天都扔到另一名员工的桌子上了。下面的案例也充分说明这一问题。

职场小案例

我上一家公司的一个同事 A，名校硕士，他就是那种资质不错，人缘不错，工作也比较努力的那种人。我当时和他差不多时间进的公司，由于我在学历背景上比他差不少，刚进部门的时候他已经开始负责一些比较重要的产品模块，而我虽然比他多了一年多的工作经验，最开始的工作却像个秘书一样专门组织会议，写会议纪要，接待合作方。

我知道自己的能力肯定不比他差，只不过要让主管和领导知道罢了。在一般人看来组织会议、写会议纪要、接待合作方这种什么人都可以做的工作是很难有大作为的，但是我却做得非常认真。我平时组织最多的就是周例会，各个地域的产品设计师会把每个项目的进展在周五发给我汇总，然后到下周日早上我再召集大家开会。我们是四个不同城市的团队开电话会议，所以我每周要预定会议室、会议终端、语音会议资源、统计参与人员、发送会议通知等。在正式开会前我除了要把总部的电脑、投影仪、会议终端、桌面共享接好外，还要一个个催促各个地域的接口人接入会议。开会的过程中，由各个产品设计师给部门领导汇报进展，领导点评，我做纪要。这个事情如果仅仅是从“努力”的角度出发，那么也就是保障会议的正常开展，根本没什么技术含量，也很难体现自己的能力，在领导看来不过是一些例行的工作而已。

组织了几次之后，我开始“用心”，首先我搞清楚了各个地域的每个项目情况，然后搞清楚每个项目各个领域的负责人（如规划、研发、测试等），再然后每到周五都会主动咨询一些重要项目的负责人看有什么风险或是变动等，并不局限于设计的范畴。后来再开会的时候，只要有产品设计师不清楚的地方我会立刻提醒，有的人请假我就直接代替他们汇报，仿佛是自己的项目一样，甚至一些设计师不知道的项目问题、其他部门可能给我们带来的风险我都了如指掌。最后我变成了部门唯一一个对几个地域所有项目都非常了解的人，甚至有的设计师在反馈进展时我会指出他们的问题，会上他们没有说到的地方我都主动补充。几次之后领导对我刮目相看，当时有一次外部的业界交流会都安排我出去而不是给那些资深的设计师，而这样的交流会光

门票就要七八千元人民币。

在人员的接待上我也很“用心”。最开始的人员接待也很简单，无非就是跟合作方确认时间，然后填一些审批流程单子，等合作方来了再带进会议室，帮他们搞投影，拨通电话会议等。我们主要是跟一些国外的设计公司合作，所幸我的英语还可以，本来我完成前面的事情就可以不参加会议了，由负责合作项目的设计师和领导跟合作方开会即可，但是我一般都没有离开，而是尽可能地了解他们在谈的项目。领导和有些同事的英文不太好，我看到外国人皱眉头的时候我就主动翻译一下。随着我对项目的了解，在适当的时候我也会发表自己的一些见解，并展示一些背景材料。这样领导对我又有了新的认识，还时常让我直接把他的一些意见用邮件反馈给合作方，或是咨询我的看法，后来我成了整个部门出国交流次数最多的人，而有的人在部门待了好几年都没有出过国。

我也看到过一些刚入职场的年轻人抱怨自己被大材小用，或是成天被安排做一些琐碎的事情，但是你们有没有想过一些小事反而可能是机会呢？渐渐地我也开始负责一些小的项目，虽然不大，但是我也很用心，还想方设法写了不少专利，我记得那一年部门的专利有30%以上都是我一个人写的。没到半年我就变成了一个 Team Leader 了，之前那个同事 A 变成了我的下属。

所以，抱怨、哭泣解决不了问题，这是婴儿的行为。遇到一个完美的上司如同中彩票，你没表现出自己的细心和能力之前，也不要想着别人如何如何看重你。这才是职场，没有什么公平不公平。

三

别总认为上司傻，可能是你太一般

有个读者在微信公众号后台给我留言，说他的上司对他很不重视，总是安排他做一些看上去不重要的事情，但是他自己又特别想做重点项目，这样就既可以发挥自己的能力，又能让自己尽快获得提升。于是我就大致问了一下他的工作经历，果然不出所料，在工作经验上还不多，属于职场新人。不过他自己不这样认为，觉得自己有能力，而且还有点看不上团队中的其他人，甚至觉得如果是自己做会做得更好。

这样的职场新人我也见过不少，其实大部分人都是属于眼高手低，一方面会高估自己的能力；另一方面会低估别人手里工作的难度。虽然也是有一些新人刚参加工作不久就能表现得很出色，但是绝大多数人还是要从一些相对简单的事情做起，先把简单的事情做好，了解团队的配合和做事流程，逐渐建立起自己的影响力，才能慢慢承担起更复杂的工作。

关于这个读者，从简单的几句交流中能分析出一些端倪。首先他

不太重视上司给他安排的工作，可能觉得比较简单，因此认为不重要，这样最后的结果大概就是对付过去。其次他自己的事情可能还没做好，但是又特别关心其他人做的事情，以及他们的表现。最后他一方面没有很好地完成自己分内的工作，一方面又想得到上司的特别关注。除了这几点，还可能是对自己的真实能力认识得不够。

那么，从上司的角度出发呢？很显然，上司肯定不会没有觉察，在他的眼里应该会认为这名下属做事毛毛糙糙，而且能力有限，如果再加上周边团队成员的一些评价，上司可能就很难给这名下属安排相对重要的工作。这样就很容易形成一个恶性循环，下属觉得自己没被重用，不用心对待手头的工作，上司觉得他工作能力和态度都有问题，更加不会安排重要的工作给他。

有的人会觉得遇到这种情况是上司的责任，上司应该多跟下属沟通，了解他们的想法，给他们机会，没有机会也要给他们创造机会去展示自己。这其实是非常天真的想法，除非是这个上司一天到晚自己没有事情做，团队就你一个下属，然后上司天天当知心姐姐跟你聊天帮你解决问题。上司跟下属会有一些正式和非正式的沟通交流，也会跟你讨论工作和你的想法，但是他不会仅仅靠这些沟通来作判断，还是要根据你日常工作的完成情况，以及各方面的表现和周边人的评价来综合评判你是一个什么样的团队成员。尤其是你工作的输出质量，这个就是代表了你是什么样能力的最直接表现。如果简单的事情也做不好，总是拖沓、找借口，跟别人配合也不好，那么任凭你如何说明自己能力强也是很没有说服力。

就像我很早之前写的一篇文章——《我没有义务根据你平庸的现

在去推断你辉煌的未来》。你如果真的很厉害，早就把自己手头上的事情做得妥妥当当了，早就可以建立起自己的威信了，上司这个时候只会想着法子重用你，让你做重要的事情，分担团队的压力。所以不是上司傻，没有慧眼，多半是你太一般。

最近在看唐玄宗的历史，里面就提到了他和李白的故事。大多数人可能都是觉得李白不屑于做官或者自身的气质不适合官场，李白自己也自命清高经常发出各种贬低官场、生不逢时的感叹。其实唐玄宗本身是很欣赏李白的才华的，也是个惜才之人，也曾经将李白招入自己的翰林院，但是李白干了不到3年就自己辞职了。有一些野史说的是李白过于高傲得罪了宦官高力士，也有说是得罪了杨贵妃，而高力士是唐玄宗的心腹，杨贵妃则是唐玄宗的宠妃，最后在官场混不下去只能辞职。历史学家证明这是假的故事，真实的情况是李白认为自己在翰林院实现不了自己的政治抱负。

李白的才华自然不用说，但是他的才华在于作诗，是在文学上的造诣，他本人并没有从政经验，对于自己的政治才能过于高估，对于自己想负责的政治工作过于理想化。唐玄宗作为一代明君，铸就了唐朝的开元盛世，他看不出来吗？很显然他知道李白能做什么不能做什么，也给了他机会，虽然一开始安排的工作可能跟李白个人的期待有些不同，但是至少是一个开始。唐玄宗肯定是这样想啊，你是会吟诗作赋，但是真的能处理国计民生的大事吗？不如先做点简单的工作，从自己擅长的事情上入手。如果李白真的有政治才能，那么就先把翰林院的事情做好，然后等待机会来施展自己的政治抱负。可是结果是李白觉得这不是他想做的，就拍拍屁股走人了。

你的上司不是唐玄宗，你也不可能是李白，不过相信这个道理已经讲得很明白，那就是虽然说是金子就会发光，但是前提是你真的是一块金子。为什么还强调要“发光”？因为不发光的金子没人看得见，你说自己是金子但是又不能发光，也就不能怪别人只能把你当石头对待。

先把自己做好了，再要求别人发现你，如果你觉得自己已经做得十分好了，但是就是没人赏识，那你可能就需要做一下横向对比，也许你身边的人都很棒，你自以为的不错，也只不过是般水平。

四

你工资低？那是因为你责任少！

有一个朋友对我说自己的工资低，但是又是因为一个体制内的铁饭碗，所以现在处于一个纠结的境地，既不知道自己如何能获得更高的收入，又不知道离开体制自己可以做什么。类似这样的问题其实我也见过不少，简单来说就是感觉自己现在的工作“食之无味，弃之可惜”。

工资的高低是一个相对概念，至少我还很少听到有人嫌自己工资高的，所以认为自己工资低对于大多数人来说是一个常态。一般来说，工资跟你当前所承担的责任是对等的，你觉得工资低，那是因为给你发工资的人认为你承担的责任就值这个数。如果低工资对应高责任，或者高工资对应低责任，原则上都不可能持续太久。

如何定义责任？责任至少要包含工作内容复杂度、压力和承担的风险，这三点至少要符合两点才能说明你目前岗位上的责任较大。

（1）工作内容复杂度是指工作是不是能轻易完成。有的工作比

较简单，每天做相同的事情，没有创造性，不需要深厚的知识和长期的训练，也没有跟他人紧密配合或者推动的事项，那么这样的事就谈不上有复杂度。反之，则复杂度高。一个工作连起码的复杂度都没有，这就表示不需要前期的培训投入，尤其是需要的脑力付出少，市场上很容易招聘到，那么工资自然高不到哪里去。

（2）压力是指在工作开始前、执行工作以及交付之后带来的精神紧张感。这和工作内容复杂度也是会有一定的关系，越复杂的工作自然在做之前、做的过程中、做完之后都会有不同程度的压力。有的工作是低价值的重复性劳动，或者是打下手、辅助性、跑腿的事情，或者是一些非核心岗位，做得好与不好不会对主营业务带来大的影响，这些自然都谈不上有压力。而有的工作有非常紧的交付时间点，再加上人力有限、资源有限、上下游不配合，那么压力就会大。一个压力不大的工作很难有高的工资。

（3）承担的风险是指一份工作可能给自己带来的损失以及不利影响。如果你的工作由于做得不好会给自己和他人带来大量损失，如果因为一些失误可能需要承担赔偿责任甚至法律责任，那么就表示你承担的风险高。风险和收益成正比，如果你的工作根本没有什么风险，你只是一个基层小兵，工作做得好与不好只是一定程度上影响自己的表现，那么就谈不上有风险收益，工资就不会高。

基于上面的定义，我们再来简单分析一下这位体制内的朋友，虽然我还不清楚他具体的工作内容，但是作为一名体制内的工作者，工资不高，上涨空间有限，基本上也能判断出个大概。

首先从工作内容复杂度上来看，肯定谈不上有什么复杂度，或许

不至于是每天喝喝茶看看报就行，但是估计也就是经过简单培训就能上岗，每天做重复性工作，不需要花费脑力，没有创造力的工作。而做这样工作的人应该有很多，因为工作创造的价值有限，所以很难做出成绩，自然上升潜力小。

其次再看压力，既然工作内容复杂度很低，岗位重要性不高，自然就谈不上有多大的压力。很多人喜欢体制内的工作不就是觉得是一个铁饭碗，每天朝九晚五，节假日齐全，没有什么压力吗？每天完成相对固定的工作，准时上下班，没有紧迫的 **deadline**，自然会有什么压力。

最后再看承担的风险，这跟工作内容复杂度和压力也密切相关，工作简单就表示岗位没有那么重要，没有压力就表示不会产生大的影响，那么自然也不会产生大的价值，最终也会反映在不需要承担什么风险。绝对不会像把全部身家都抵押了去创业，需要养活一帮子的员工那样承担巨大的风险。

作为这名体制内的朋友，每天轻松地地上着班，下班后、周末、节假日从来不用考虑工作上的事情，安心享受自己的小确幸，陪伴家人或者娱乐休闲，这个时候又突然觉得自己工资低，那么对于那些在互联网企业上班，即便下班还放不下工作的人来说又是多么不公平？

所以当你觉得自己的工作总是能轻松完成，每天过得轻松，也不用承担什么风险，感觉不开心了就换个工作，想休息了就请个长假，公司经营得好不好、团队绩效如何跟你关系都不大，那么作为雇主，为什么要给你高工资？有时候你觉得自己轻松并非是你能力强、工作效率高，只是你的责任少而已。责任少就不用想着高工资了，因为一

个明智的老板只会把高工资给承担责任多的人，这个道理对于整个社会都适用。

作为职场新人，不断提升自己，能够承担更多的责任，帮助团队达成更高的业绩是重中之重。如果你始终在上司眼里像个孩子，无法担当大任，那么你的待遇肯定上不去。

五

你都没拼过，就别谈什么工作与生活的平衡

有次在公司参加一个关于思维方式的培训，培训的主题也是讨论跟工作相关的内容，我们小组在头脑风暴的时候就有一个同事提出了这样一个观点，他说现在的“90后”不想工作，将来的“00后”不会工作。或许这样的观点有点偏颇和极端，我相信很多“90后”还是很希望在工作中充分展现自己的价值的，但是我同样相信这名同事的观点也并非少数人的看法。那么为什么有人会对“90后”抱有这样的成见呢？

其实我本人也认识不少“90后”职场人，他们并不是不想工作，因为他们也是同样需要收入来生活，但是他们特别强调工作与生活的平衡。工作就是工作，生活就是生活，非工作时间一定尽量不碰工作。当然，这样的观点并没有错，只是你们真的以为工作与生活能很好地平衡吗？

所谓的工作与生活的平衡是指既能把工作做得非常出色，又能把

生活过得幸福美满。恕我直言，我工作了近十二年，我的确没有遇到过这样的人。当然，不排除有这样的人，那绝对是凤毛麟角，人中翘楚。我所认识的人当中，看上去生活过得有姿有味轻松幸福的，在工作上的成绩基本上是一般般的，这当然是跟他们差不多级别和工作经验的人相比的情况。下面是我个人实际接触的案例。

职场小案例

一个已经创业了三年的朋友获得了公司的第一个订单，来自于欧洲的一个客户，同时他做的产品在另一个国外市场也有了不错的进展，有个知名的投资方已经有十分强烈的意向进行投资。如果这一轮融资完成，那么他的身价会从一贫如洗、负债累累直接跃至数千万，最重要的是他这个小小的创业公司将走入正轨，成为一家名副其实的跨国企业。

这个朋友放弃了世界 500 强的高薪职位，作为创始人之一以“零工资”的待遇，在毫无背景的情况下开始创业。这三年多的时间里，他付出的心血，经历的是是非非可能只有他自己知道。有次因为一些管理层的变动几乎对公司造成了致命的影响，几年的苦心经营差点付诸东流，他找我和另外一个朋友吃饭诉苦的时候我看到他满嘴都起了泡。创业本来就是九死一生，不倾尽全力根本不会获得成功。

我们经常会羡慕别人获得的成功，但是却看不到别人背后的付出，只是本能地认为靠的是运气和背景，这不过都是在拿自己的能力水平去评价别人，即便给你相同的运气和背景，你可能也无法获得成功，因为你离努力差得太远。

上个月，公司入职了一名特殊的员工，我们私下里叫她“太子妃”，

因为她是公司集团董事长的儿媳。董事长儿子是个“90后”，所以这个太子妃自然也是一名不折不扣的“90后”。我们公司只是集团控股的子公司，不过几百人，太子妃也不是来当管理者，只是入职某个部门当一名基层员工。据说之前董事长儿子也是在我们公司当基层员工实习过。

虽然说董事长拥有的集团比不上BAT，但也是几十亿的身价，他的儿子和儿媳其实也没有必要深入一线工作，当然我们可以认为他们是为了了解公司业务、体验生活等，但是即便在家养尊处优、喝茶玩玉，或者只是顶个头衔挂个闲职也未尝不可。尤其是太子妃，嫁入豪门完全可以过上富太太的生活，像电视剧里的少奶奶一样给夫家生养孩子即可。但是这些最有资本休闲的年轻人并没有这样做，而是像普普通通的工作者一样奋战在工作岗位。可能因为身份的关系，他们还必须比我们更加努力才能得到认可。

这让我想起了电视剧《欢乐颂》里的曲筱绡，她的父亲也是家财万贯，同父异母的哥哥游手好闲，过着真正公子哥儿的生活，她本来也可以做个衣食无忧的千金大小姐。但是她仍然选择自己创业，努力跟安迪学习，亲自跑业务，管理公司亲力亲为，把自己的事业搞得有声有色。真正有资格享受生活的人却在拼命工作，相反的，一事无成的人在拼命逃避工作。

华为老板任正非的女儿孟晚舟是华为公司CFO，儿子任平也在华为担任要职，这个属于人之常情，但是任正非自己在多个场合都说过自己的子女不会接管华为，只是说他们是普通的经理人，而且

特别强调是从基层一步步做上来的。有内部人士爆料，孟晚舟最开始的确只是公司一名前台，做简单的人员接待工作。其实这样的事迹在华为并不罕见，董事长孙亚芳据说曾是一名客服，消费者 BG 的 CEO 余承东大学毕业后进入华为也只是一名普普通通的程序员。

所以，有的人也许是含着金汤匙出生，但是他们也并没有躺在父辈的业绩上睡大觉，而是努力工作让自己配得上家族身份。还有更多普普通通的人都是靠自己的奋斗走上了人生巅峰。这些听上去是鸡汤，但是同样是现实，而对于麻木的你，再多的鸡汤也灌不醒你沉睡的灵魂，只会引来你的嗤之以鼻。

2018 年已经到来，对于很多“90 后”来说也即将步入 30 岁，这个年纪是个相对尴尬的年纪，因为有的人可能事业有成，家庭美满，但是有的人还在做着基层的工作，为婚姻大事发愁。我见过不少 30 岁还一事无成的人，身边也有，包括有些读者也在问我说自己已经 30 岁还能不能换行业，这些人经常把自己的职场瓶颈归结于运气、专业、家庭背景、父母阻挠、社会环境、高房价等，但是从来没有觉得是自己本身的问题。

之前京东金融发过一条《你不必成功》的视频广告，里面的众多金句一定直击到不少普通人的心，你的确不必成功，但是你要知道你的努力还差很远。

大部分人都是期望享受慢生活，有情有调，每天完成了自己 8 小时的工作，然后所有的时间都是回归家庭或者做自己想做的事情。最理想的情况就是自己的爱好即工作，还能获得不错的收入。到大理开一家有情调的民宿，在安静的街角经营一家个性咖啡馆，在下着雨的

午后写抒情小说，在风光绝美的秘境游走拍照，在热闹的酒馆里深情歌唱。醒醒吧，这样的生活你还选择不了。

世界那么大，你想去看看，可是你银行卡上的钱够吗？没有什么完美的工作，无论在哪里你都要面对挑剔的上司、帮不上忙的同事，还有自己没完没了的惰性。很多时候你有平衡生活和工作的决心，但是现实却不允许你这么做。

你去回归家庭、享受生活了，那就不要想着职场上的升迁会被上司优先考虑，不要想着比他人获得更多的奖金、更好的待遇。公司永远喜欢勤勤恳恳，把工作当事业，能出活的员工。你也不要觉得自己能力是有多么出众，多么不可替代，公司离开你就转不动，一个健全的组织架构下找一个你的备份是分分钟的事情。

有句话是这样说的：不要在工作的时候跟我谈理想，我的理想就是不工作。也许这句话说到了很多人的心上，但是又有多少人能有这样的资格选择不工作。其实，并非你不能不工作，而是年纪轻轻的你从来就没为不工作的未来去打拼过。你理想中的工作与生活的平衡，只不过是做着钱多事少离家近的工作，然后过着锦衣玉食轻松悠闲的生活。然而，世上根本就没有钱多事少离家近的工作。

我之前写了一本书，名为《努力，是为了可以选择》，如书名所说，你可以选择你想要的，但是它有前提，那就是你为自己的选择权真正的努力过。十二年的工作经验告诉我，这个世上没有鱼与熊掌可以兼得的好事，同一时间只能选择一个。但是，你可以在你能抓鱼的时候拼命抓鱼，这个时候就先忘记熊掌，当你有了足够多的大鱼后，再拿大鱼去换熊掌。

你在工作上都没拼过，你按部就班地完成着被分配的任务，拿着一般的薪水，却又期待着美好生活，这样的你只是选择了用于糊口的小鱼，根本都没有资格去谈论熊掌。所以，还是拼命捕鱼吧，鱼多了，熊掌就会有人送上门来。

六

从电影《实习生》看应该如何做一个职场新人



电影《实习生》剧照

《实习生》是由美国华纳兄弟影片公司发行，由南希·迈耶斯执导，安妮·海瑟薇、罗伯特·德尼罗联袂主演的喜剧片。该片于 2015

年9月25日在美国上映。该片讲述了本·惠科特在退休之后重返职场，成为朱尔斯·奥斯汀创建的时尚网站的实习生的故事。

这部电影虽然叫《实习生》，但是严格意义上来说并不是在讲一群我们所认为的年轻实习生是如何进入职场打拼的故事。所谓的“实习生”其实是一家互联网创业公司实施的“Senior Intern”项目，这个项目是要招聘几名年长（年龄超过65周岁）的实习生，目的应该是平衡一下公司里全是年轻人的状态。所以，电影的男主角所扮演的实习生实际上是已经70岁的老爷爷。

虽然不是所谓的职场小白升职记，但是电影中的确阐述了不少作为一个职场新人应该如何快速融入团队，以及充分表现自己的道理。

职场新人首要做的事就是跟团队成员融洽相处。在传统制造业打拼了40多年，已经70岁的老绅士本以实习生的身份加入了一家新潮的女性电商公司，跨度之大可以想象，所以一开始他也不知道自己可以做什么，甚至连Mac计算机都不会开机，老板朱尔斯一开始也觉得“Senior Intern”项目是个笑话，根本不知道要给本安排什么样的工作。

虽然一开始本也是完全不知道女性电商公司究竟是干什么，但是在职场摸爬滚打了几十年的他深谙很多职场道理，所以即便他对公司业务不熟悉这也不妨碍他融入团队。他身边的同事比他要小了近50岁，但是他以诚待人，比如指导一名跟女友吵架的年轻同事应该如何赢回女友芳心，给一名被赶出家门的实习生提供住处，帮助一名木讷的工程师改变形象，协助工作压力大的老板助理妥善完成工作等，很快他就成为全公司的“红人”。

因为70岁的本有丰富的职场经验，所以他在帮助这些同事时游

刃有余，而对于刚走入职场的新人可能还做不到，但是快速融入团队的道理并不难理解。大部分时候你并不需要像电影中的情节那样去给人答疑解惑，只需要表现出自己的真诚，而不是封闭自己，甚至觉得自己跟环境格格不入，相信很快就能融入团队。

职场新人要学会从小事做起。本虽然在退休前已经是 VP（Vice President）的身份，但是在新公司只是一名实习生，过去的工作经验在新环境上派不上用场，加上他还没有搞清楚公司如何运作，也不知道上司对自己的期望，所以他就从非常小的事情做起，比如帮女老板把衣服拿去干洗店清洗、清理办公室中间堆满了杂物的办公桌、每天给女老板当司机，甚至送她的女儿去幼儿园等。

职场新人一般都不会被安排十分重要的事情，因为你的经验还不够，能力还没有得到认可，不可能让你承担重要的项目，否则有比较大的风险，因此安排你做一些简单、基础、琐碎的事情其实很合理。但是有的人会眼高手低，会本能地觉得自己在打杂，从而认为自己没有被重视，感觉受了委屈，甚至开始抗拒。其实每个人如果真正工作到退休可能要工作至少 30 年，在刚入职场的初期做些小事也并非就会耽误了自己的职业生涯，重要的是要从这些基础的事情中展现自己的能力，并让上级发现。

就以电影中的情节为例，办公室中间堆满杂物的办公桌一直没人清理，女老板每天经过都会唠叨几句，但是来来往往的员工没有一个人在意这件事，只有本起了一个大早把它彻底收拾干净。给女老板开车总是非常准时，而且知道最便捷的路线，甚至稳得可以让老板在车中小憩，在等待的时刻还不忘给没有吃饭的老板买份汤。可见只是简

单地把小事完成和把小事做到完美是不同的概念。

职场新人要善于抓住机会主动工作。如果只是闷头做事被动工作，仅仅满足于完成分配的事情，肯定是不会有什么机会被发现的。事实上本在一开始被分配给女老板作为实习生时，女老板说是会通过E-mail给他安排工作，但是本一连几天不断检查邮箱也没有看到老板发来的邮件。所以他开始关注老板的行程，偶然的机他发发现老板的司机在工作时不在状态，甚至偷喝酒。出于对老板人身安全的关心，他让司机主动跟老板说明情况，后来他也正式成为老板的专车司机。

其实前面提到的清理办公室垃圾堆也是抓住机会得到老板青睐的表现，这样的工作并非是上级指派，但是需要自己有善于发现的眼睛。对于自己有能力做好的事情就应该抓住机遇去做好它，任何团队都会喜欢一个积极主动的人。

善于抓住机会是在做好自己本职工作的前提下，把分配给自己的工作先做到最好，然后再看自己可以承担什么样的团队工作，或者帮上级解决头疼的问题。而不是自己手头上的工作都还没做好就去想着表现自己，这是本末倒置的做法。

职场新人要不断学习。在知识快速更迭的今天，每天学习、终身学习已经是大势所趋，最快的方式就是在工作中学习，跟同事、同行学习。本已经70岁，女性电商网站对他来说是完全陌生的事物，身边的同事做的很多事情、用的物品、工作习惯、公司文化对他来说也是全新的内容。但是他并没有因此而退缩，不会觉得自己年事已高、跟不上时代，而是努力学习使自己胜任岗位。

本还学会将自己以往的工作经验延伸到新的岗位上，比如他以前

是负责纸质电话本的销售，而女性电商卖女装本质上也是销售，他就主动去学习相关内容并分析数据，得出了公司将大量广告费投入在了增长有限的市场中的结论。因为这个举动，他再一次得到老板的赏识，开始协助老板的助理接触更为核心的业务。

在学校里学到的知识不一定能直接运用到工作中，新的行业知识、需要掌握的工具、技能层出不穷，如果停止学习，就会永远是新人。即便是一个经验丰富的人，如果停止学习也逐渐会被淘汰。

职场新人要勇于解决问题。善于抓住机会是在自己有充分信心和能力的情况下主动出击，而勇于解决问题是敢于挑战有一定难度的工作，这样的工作不一定是你自己主动要求承担的，而是上司给你安排的一个难题。上司通常不会故意为难一个新人，遇到这种情况尽量不要退缩，尽自己最大的努力去做。

女老板错发了一封邮件给自己的母亲，为了不让母亲下班后看到进而两人产生矛盾，她就安排本和另外三个人想办法删掉邮件。本带领团队潜入老板母亲的家中，找到了笔记本删除了邮件，并且在警察追上时逃离了现场。这当然是电影中带喜剧性质的情节，但是寓意是要敢于帮助上级解决难题。

迷之自信和胆小怕事都是两个极端，能够得到有一定难度的工作这是一种信任，如果任何时候都选择逃避而不是寻找解决方法，那么这种信任也会渐渐消失，长此以往也只能一直做很简单很基础的工作。

职场新人要懂规矩。这是一个非常容易被忽视的方面，职场不同于学校，每个企业有鲜明的文化，每个团队有独特的氛围，每个上级

有自己的习惯，作为职场新人如果不去了解这些，那就很容易碰钉子。懂规矩并非是学世故，而是让自己在职场中更加得体。

本就深谙职场中要懂规矩的道理，他刚入职时就问老板的助理跟老板谈话有什么需要注意的地方，得到的回答是要“眨眼睛”“非常准时”“言简意赅”等。他在跟老板谈话结束之后还主动问她要不要关上办公室的门，去接老板上班时知道按了门铃一声后就离开，而且特别关注老板的隐私，在公开场合维护老板的形象等。

有个情节很有意思，晚上办公室里已经没人了，他的同事问他怎么还不走，他的回答是不能比老板先走。这样的思想可能并不能被年轻一代的职场人接受，但是这是他从业 40 多年来的经验，在他看来是理所当然的办公室规矩。也正是他懂得这些在我们看来是“潜规则”的规矩，让他在之前的职场经历中可以做到 VP 的位置，在陌生工作环境中短时间内成为老板可信赖的好友。

总之，电影终归是电影，所有情节、人物关系的设置都是为了具备可观赏性、调动观众情绪，但是故事背后所反映的职场道理却值得我们去学习。

