

《杜拉拉升职记》

图书基本信息

书名：《杜拉拉升职记》

13位ISBN编号：9787544257145

10位ISBN编号：7544257142

出版时间：2013-7

出版社：南海出版公司

作者：李可

页数：320

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《杜拉拉升职记》

前言

大部分人是要谋生的，不单要谋生，而且希望谋得好。说到谋生，有人适合自己做老板，更多的人则靠打工。其实，自己做老板，也就是给自己打工。打工的人要搞定很多关系，比如搞定上司，搞定下属，搞定同级，搞定内外部客户——HR的说法就是：了解组织架构并具影响力，建立内外部关系以达成绩效。可能你干了很多活上司却不待见你，没准你有个本事不大脾气不小的下属，也许你的平级争风吃醋不怀好意，或者你的客户拽得像二五八万——要很好地完成任务，就得设法逐一摆平。人的一生中，可能遇到不少机遇，它们也许会赤裸袒露让你一眼看明白，更大的可能是不显山不露水地在某个角落等着你识别——识别机会、抓住机会，甚至，创造机会，首先是你的任务，然后才是组织的任务。人的精力和资源都是有限的，应该了解并掌握正确有效的方式，因为正确的原则可以让人少走很多弯路，专业就是力量。您可以消遣地读读这个纯属虚构的故事，也可以把它当做经验分享之类的职场实用手册来使用。小说的主人公杜拉拉是典型的中产阶级的代表，她没有背景，受过良好的教育，走正规路子，靠个人奋斗获取成功。也许对于大部分人来说，她的故事比天才的故事更值得参考，因为她的所作所为具有更大的可行性。怎么样的书才算一本好书？就我个人而言，我经历过图书年代、电视年代和网络年代。图书年代，我贪婪地阅读到手的每一本有点儿意思的书；电视年代，每周六晚上八点到十一点，我雷打不动地收看各种故事片；而到了充斥信息的网络时代，最不缺乏的就是信息了，人们受到的是信息甄别与筛选的困扰。书应该提供怎样的帮助呢？我以为，好书应该做到集中地提供逻辑的、生动的、有效的信息。所谓逻辑、生动而有效，光是经验分享还不够，这些经验是要容易理解和记忆的，实用的，并且是有意思的，还要通用而周到，能上升到常识甚至原则的境界，以便于人们达观地遵从及现实地获益。希望《杜拉拉》就是这样的好书。借此再版的机会，我从满足文学需求的角度对《杜拉拉升职记》做了一些修订，职场技术部分则予以了完整的保留。感谢赐予我经历的生活，感谢所有成就《杜拉拉》的人们。关于本书，我最大的希望是：《杜拉拉》能为您的生活容易一些稍有贡献。李可 2012年9月29日

《杜拉拉升职记》

内容概要

资深职业经理人李可三年打磨修订，新版《杜拉拉》职场精髓全面升级，职场新人读来易懂易学，而对有一定资历的白领来说，本书是对经验的系统总结，专业实用。故事情节也更为饱满，完整地呈现了杜拉拉走出象牙塔，进入职场的角色转变及心理转变。新版对杜拉拉的家庭背景及大学时代的生活进行了补充，在这个“拼爹”的时代，杜拉拉不依赖背景的个人奋斗更为鼓舞人心。故事结局更是大不同，意料之外又在情理之中，为《杜拉拉2华年似水》埋下了深伏笔。如果说从前的《杜拉拉升职记》是一本故事不错的职场小说，那么新的《杜拉拉升职记》则是一部集文学性、可读性与实用性于一身的现实主义作品，既全盘保留了之前的职场精华，文本又更加珠圆玉润。

中国职场成长智慧，大学毕业前最后一本必读书！

三年打磨，重大修订

累计加印超过100次，总销量突破500万册

当当网连续88周小说排行榜第1名

亚马逊连续87周位列文学书店、经管书店、励志书店销量第1名

联想创始人柳传志反复推荐：

“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。”

2008年推荐给联想集团员工

2009年推荐给在高盛工作的女儿

2012年推荐给前CCTV著名主持人王利芬

首部引起国际关注的中国职场小说，英国《独立报》、日本《产经新闻》等多家国际媒体报道

“杜拉拉”就像一面镜子，照着她，职场新鲜人看到了自己身上的不足，找到了下一步的努力方向；而那些在职场中跌打滚爬百炼成金的相对成功者，则藉着她的苦乐抚摸自己一路走来的磕磕绊绊。——李可

从青涩白领到自由中产，成长的滋味冷暖自知

要智慧之光照亮旅途，让每一步都脚踏实地

追寻我要的生活我要的幸福

杜拉拉属于这个时代

可能你干了很多活上司却不待见你，没准你有个本事不大脾气不小的下属，也许你的平级争风吃醋不怀好意，或者你的客户拽得像二五八万——要想很好地完成任务，就要设法逐一摆平。

您可以消遣地来看看这本纯属虚构的小说，也可以把它当经验分享之类的职场实用手册来使用。

小说的主人公杜拉拉是典型的中产阶级代表，她没有特殊背景，受过良好的教育，靠个人奋斗获取成功。本书讲述了拉拉大学毕业后的十年职场生涯，经历了国企、民企和外企，她从一个朴实的销售助理，成长为专业干练的HR经理，见识了各种职场变迁，也经历了各种职场磨练。

拉拉有过一厢情愿的爱情，也有过避人耳目的爱情。幸福没有那么容易，才会如此让人着迷。

对于大部分人来说，她的故事也许比天才的故事更值得参考。

《杜拉拉升职记》

作者简介

李可，自由写作者。前职业经理人，历经二十年职场。著有长篇小说《杜拉拉》系列四部曲，杂文《致北大学子的一封信》等。《杜拉拉》系列发表后引起广泛关注，被陆续改编成影视作品。

书籍目录

- 引子：三个月的民企生涯
- 01 忠诚源于满足
- 02 单相思与性骚扰的区别
- 03 老板心中谁更重要
- 04 和上司保持一致
- 05 愤怒的王蕾
- 06 “预算与排期”
- 07 管理层关心细节吗？
- 08 专业质疑与先兆流产
- 09 百分之五就够了
- 10 别搞不清楚谁是老大
- 11 老板们的不同特点
- 12 话不投机
- 13 受累又受气该怎么办
- 14 猜猜为啥请晚餐
- 15 一千零一个笑话
- 16 最后的玫瑰
- 17 招人难，求职也难
- 18 职场天条：慎用邮件
- 19 “自下而上”还是“自上而下”
- 20 同僚
- 21 要当经理就别想轻松：学习与承压
- 22 认可须及时
- 23 “You deserve it”的两种中文解释
- 24 教会徒弟饿死师傅
- 25 老板你应该清楚我为啥要走
- 26 上下级之间的匹配
- 27 在狮子和老虎之间游走
- 28 空手套白狼
- 29 本事不大脾气不小
- 30 我保证以后一直对你好
- 31 官僚就是该做决定时思考，遇到困难时授权
- 32 杀机
- 33 不是你说自己好就算数，得大家都说你好才算——“360度评估”
- 34 设定工作目标要符合“SMART原则”
- 35 员工最重视的事情：晋升和加薪
- 36 功高压主
- 37 整个我的人整颗我的心交给你的时候
- 38 个人权力太大会妨碍组织的安全
- 39 充满变数的时期
- 40 “有过”和“同步”
- 41 SOP（标准操作流程）的多种功能
- 42 专业的秘书
- 43 偷听者
- 44 惊变
- 45 我只要发现你骗我一次，你就是个不值得信赖的人
- 46 要为下属的成长付出心血

《杜拉拉升职记》

- 47 评估中心
- 48 什么叫“不道德”
- 49 埋伏
- 50 筹码
- 51 二十四小时
- 52 高参
- 53 如何处置这样的“三期”员工
- 54 惊人相似的一幕
- 55 自由自在地活

章节摘录

版权页： 07管理层关心细节吗？李斯特和玫瑰讨论了接下来的工作重点，当然主要是围绕准备接驾。李斯特要求玫瑰把项目进度表和预算明细表排出来给他。李斯特的一贯风格是不过问玫瑰的工作细节的，只要玫瑰把结果告诉他就可以了，他是HR出身，对行政不熟悉，也没有兴趣去了解，便采取信任手下的分管经理玫瑰的战略，也就是中国人说的用人不疑，没想到此番可能出了纰漏，弄不好就要伤了“安全”，他不得不打起精神过问。李斯特对玫瑰解释说，这次不同以往，何好德非常重视本次项目，要求把细节和DB中国的管理层讨论一遍。因此李斯特本人要和玫瑰一起先讨论一遍所有细节，然后再将结果提交给DB中国管理层。玫瑰胸有成竹地说，那当然，她已经在做很多细节的准备，再推敲一周，就可以提交方案和李斯特一起讨论了。李斯特说：“根据你目前已经做的细节准备，四百五十万预算，六个月项目期，有没有问题？”玫瑰言之凿凿：“没有大问题，我有把握。您知道，这两年广州办和北京办的装修，我们就是各用了一百五十万，这两个办事处的面积都是一千五百平方米上下，所以，您可以看出，装修单价是每平方米一千元左右。这次上海办的项目，我的打算是尽量不动现有间隔，现有机电和强电大部分都可以利用，因此，四百五十万预算没有问题。广州办和北京办的装修都是历时六个月，上海办的资源更丰富，只会更快，不会更慢。”听了玫瑰头头是道的分析，李斯特又有些吃不准了，到底杜拉拉说得对还是玫瑰说得对？他留了个心眼，没有对玫瑰提拉拉的说法，沉吟了一下说：“那太好了，你的方案要有项目明细，并附上各供应商的初步报价作为预算依据的一部分——我知道你经验很丰富，我们在提交方案的时候附上供应商的东西，是为了让管理层及早对各供应商的设计风格有个感受，也便于他们对设计方案尽快做出选择。”玫瑰看出李斯特是担心她的预算没有依据或者方案有遗漏，才要求她把所有需要做的项目都开出清单，并且附上所有项目的相应报价，这样他就有底了；可他又怕引起她不满，便假借是为了方便管理层早做抉择才有此要求。玫瑰心里清楚：管理层当然要看设计效果图，评估哪家供应商的设计方案中他们的意，可是管理层哪里有工夫来看预算的具体构成呢？哪个大老板有工夫来跟你讨论强电要多少钱，弱电要多少钱？做老大的只会说，他喜欢哪个设计方案，就按这个做！至于预算和工期，不都是事先都已经问过你们大概的范围了？你们拿方案的时候，自然该照着这两条的限制去拿方案的。断没有开头你们这些具体经办的部门说四百五十万够了，回头你们又和老板说不够了要八百万的道理。李斯特也不可以跟老大们说，是他的经理告诉他说需要四百五十万，是他的经理说错了——那老大们岂不是要问他，你这个做总监的判断在哪里？

《杜拉拉升职记》

媒体关注与评论

杜拉拉，一位急性子的年轻中国女性，成功打破了以男人为中心的商界玻璃天花板。——英国《独立报》对中国女性来说，杜拉拉这样的高薪白领丽人是“时代的弄潮儿”。——日本《产经新闻》由一位至今仍不识庐山真面目的普通作者写的流行小说，发行量突破了500万册，曾连续数十周处于当当网排行榜的第一位，而由此改编的电视剧、电影、话剧都无一例外地获得巨大成功。——《人民日报》

《杜拉拉升职记》

编辑推荐

杜拉拉，没有特殊背景，崇尚自由和智慧，低调、守法、踏实、努力，依靠个人奋斗获取成功。杜拉拉从青涩白领到自由中产，成长的滋味冷暖自知；要智慧之光照亮旅途，让每一步都脚踏实地；追寻我要的生活我要的幸福。《杜拉拉升职记》是当代中国职业成长智慧之作，也被誉为“大学毕业前最后一本必读书”。《杜拉拉升职记》作为当代现实题材销量冠军，至今累计加印超过100次，总销量突破500万册。它多年畅销，三年沉淀，作者李可对《杜拉拉升职记》进行了精细而重大的修订，令这部作品既保留了职场智慧的全部精华，又更加具备文学鉴赏价值。

《杜拉拉升职记》

名人推荐

这本书真的是在大型外企职场干过的人才写得出来，很真实，我还让在高盛工作的闺女看过。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。——柳传志（中国著名企业家，投资家）从《杜拉拉》第一部到《杜拉拉大结局》，我们看到了一个不断成长的杜拉拉，踏实行动，追随智慧，热爱生活，执著理想。杜拉拉属于这个时代。——冯仑（万通控股董事长）我对畅销书一贯有偏见，《杜拉拉升职记》畅销得有道理。——赵赵（著名作家、编剧）外企生活对我来说是从来没有的生活，尤其是白领这个阶层，很具有现代的时代特征，所以我才决定改编它。——徐静蕾（电影版《杜拉拉升职记》主演及导演）我和杜拉拉的经历很相似，都是灰姑娘靠着命运的眷顾和自己的努力而逐步得到认可。——姚晨（话剧版《杜拉拉升职记》主演）我和杜拉拉最大的共同点就是凭实力，不玩阴谋花招。——王珞丹（电视剧版《杜拉拉升职记》主演）我不是所谓的“爷”，而是顽强奋斗在演艺圈的“杜拉拉”。——范冰冰

《杜拉拉升职记》

精彩短评

- 1、当下还是有点吃力.....明明都第二遍读了还是不太懂.....
- 2、嗯~~一场上位战争。一次未到职场就能体会到职场严酷的经验书籍。
- 3、很有趣还能学到东西。职场中情商比智商和能力都更重要，除非能力超强的天才。和领导过不去就是和自己过不去，改变自己，可能世俗，不过确是不二的生存法则！还有主动学习的态度，有态度才能赢得别人的支持！
- 4、刚开始看，不知道质量如何，反正包装挺好的。
- 5、看了推荐买的，有点包装的嫌疑，看完，感觉收获不大
- 6、以职场都市现代女性为主人公讲述职场奋斗史，可以说里面的章节都对职场的生存很有帮助
- 7、挺好的书，推荐给即将毕业的年轻人看。
- 8、一本不像小说的小说，学习
- 9、王伟:天塌下来，有高个子的帮你顶着
- 10、书装订的很好，很精致，内容排版也很不错
- 11、太好看了
- 12、新版比旧版做的用心，纸张很好，文字大小看起来非常舒服，版式也得体，装帧设计素雅，很适合这本“职场人手册”的风格。内容还是那么好，无论对于坐办公室的人还是在家SOHO的人，这本书都能教给你许多处世技巧，闲着看看很有收获
- 13、很好看
- 14、记得来北京的第一年，看的就是这套书！那时的光阴虽然稚嫩，但阳光干净。特别怀念~谢谢李可，谢谢杜拉拉。到今天为止，我还记得李可写的一段话：我需要一颗自由的灵魂。享受生活中的美好事物，比如空气、食物、运动、读书。最幸福的事情是健康、自由支配时间、和为他人做一点贡献。我的梦想是空气好、不塞车、素质教育深入人心。
- 15、不是很明白这种平铺直叙的职场小说为啥会火.....我觉得说白了就是个文笔不怎么样的天涯长帖而已.....
- 16、出于电视剧的精彩，觉得书中肯定会有更深入的职场生存相关的。然而失望之。作为爱情小说读的话，拉拉和王伟的感情来源并没有交代清楚，突然就好上了就算了，二人的心里感觉却不详细描述。让人感觉感情线的安排是为了缓和整本书的职场压力气氛而塞进去的。
- 17、通俗易懂，故事性也不错，能让人学到不少东西。
- 18、看了好几天了，刚刚想起评价，不好意思，书很好，大大的的好评。
- 19、职场小说。看了1/2多一点，虽有点枯燥，却从中学会一些职场规则，例如，越级是职场的大忌。
- 20、按预计时间送达，正版宝贝，13年新版，有塑封，包装精致，宝贝整洁漂亮
- 21、老师和朋友推荐看的书。
- 22、很棒的职场小说，至少我还会再多看几遍！电影版杜拉拉生殖器到底给人家改了多少啊。。。。
- 23、好看~第一次读职场小说，上大学读这个刚好。男主名字取得太随便了...导致刚开始我并没有发现王伟是男主...最后结局王伟失踪了，有点不开心，后来去图书馆看到了234部，翻了结局王伟和拉拉最后在一起了！瞬间有了读下去的欲望！
- 24、当年广州80平的房子还只要32w而上海好一点的房子是200多w。。。
- 25、杜拉拉在外企的成长经历。既是小说，也是职场宝典。
- 26、病假在家把123都看了，绝对是做HR的宝典，值得反复研读
- 27、适合菜鸟。
- 28、现实的职场经历，让人充满斗志与奋斗感
- 29、故事非常精彩，只是到最后，王伟离开了，拉拉还是个经理级别，好多事儿还有待铺展开来，怎么就，没了呢？是少印刷了吗？
- 30、虽然故事性不是那么强，感觉有些情节生硬不够连贯，但是确实可以给你在入职前提供一些好的建议
- 31、职场小白兔来长见识
- 32、刚看名字的时候我以为它是一本乏味的普通职场小说，但一开头就想读下去了，很不错

《杜拉拉升职记》

- 33、辅修专业招聘与面试这门课老师推荐的书，相比电视版的能学到很多东西！
- 34、对职场菜鸟很有借鉴意义，不过还是免不了主角光环~
- 35、能用的干货挺多的，看了好几遍，借鉴过，但不能改变我
- 36、其实想看理论的东西只要集中看看最后3页就好了。纵观整本，我觉得李斯特才是拉拉的真爱，对王伟最后的行为嗤之以鼻。
- 37、这书真的很好。内容非常实在，书的风格也干脆利落。非常适合想要快速了解职场规则，在职场里找到自己位置的新人。抛去这些，即使只是单纯的想要去体会工作之外的细小心情，情绪，感受，也是极好的。非常推荐。因此也适合非职场的各类人群呢。
- 38、和第一版不一样的结尾 期待后面的故事了
- 39、包装很好,书质量也不错!送货及时!
- 40、真的能收获很多
- 41、杜拉拉系列，最喜欢的就是《升职记》。职场的指导性寓于文学的框架中，以生动的事例分享“拉拉们”职场的经验与得失，比之《华年似水》教科书似的讲授要亲切的多。但我不解的，是为何要做此“增补”，增补的内容，据作者所讲，是从满足文学的角度，而非从职场技术的角度，所谓“重要”自谈不上。我历来认为，作品一经发表，不仅属于作者，而且亦属于读者，修改作品，某种意义上讲，也是在修改读者的记忆——特别是某些美好的记忆！原本的结尾，是带着那种淡淡惆怅情结的结局，让人感慨中生出诸多的想象；诚然可能与后面续集有矛盾的地方，但生活中何处没有矛盾，如果为了这个矛盾，掉转头拿着大斧猛砍，砍掉的很可能是原汁的韵味。凭心而论，这个增补版除了字有些小，印刷还算精良，因此不忍心选择“很不喜欢”。
- 42、幸福没有那么容易，才会如此让人着迷
- 43、五年前看过徐静蕾版本的《杜拉拉升职记》，当时没觉得难看，但也没有归为职场类电影，完全是当成爱情喜剧来看，所以有印象但印象不深。五年后，我也长大成为一名职场人，只是自己神经太大不懂得来事也不懂得为人处世，在职场这个框框混得很不开心，每天想得都是辞职老子不干了.....那段时间很压抑，霏霏就推荐我这本书，一开始我也再想，这种书到底能解决什么问题呢？看完之后却完全被震撼，书里很多章节都看到自己的影子，从工作方法到与领导相处，书里真的有针对职场新人的解决方案，拉拉作为一个走过来的前辈给出了不少优质巧妙的建议，掰正了我很多明显的错误。作为职场参考，这本书很有价值。
- 44、纸质不错,给家里人看档消遣了
- 45、第一次看职场小说，太戳到我了~~又翻了一下其他同类小说，杜拉拉确实是代表作，貌似是开创了职场小说这个类别的书？因为作者拥有切实的职场经历，做到了外企中上的位置，本身又出身名校，而且可能因为是女性的关系，也比较注意气氛什么的职场隐形福利，所以写的东西很有参考价值，部分内容都可以当资料书看。唉，看完了这本书，内心也有些郁闷，一代人有一代人的迷茫，一代人有一代人的机遇。杜拉拉生存的时代是改革发展的时代，外企正在进入中国，经济飞速发展，房子刚刚开放成商品房。那个时候30多万就可以买广州80平方的房子了。08年的北大信里感慨房价高昂，转眼间又过了7年，房价一直是单边市场，谁能想到呢？就目前看到的而言，60、70后可以说是享受到改革红利的一代人。我们呢？我们又会遇到什么呢？属于我们的机遇又在哪里呢？
- 46、自己刚入职时读的是老版，这次买了新版送给刚入职场的妹妹。新版装帧很精美，修订后内容更丰满。很经典实用的书，从校园转职场必读！
- 47、第二次读这本书，跟第一次读的不是同个版本。既可以把它当作闲暇时间里的一本小说，也能当成一本成长路上的教材。由于自己本身就是人力专业，所以能从书中学到很多专业知识与职场技巧。看到杜拉拉在职场上一路的成长，希望自己也能向她一样，在经历几年的职场磨练后能成为在人事这方面有所作为的人。
- 48、读到最后又重新收获了爱情的大结局忍不住为拉拉拼搏的半生感动牛内。结结实实的奋斗史，工作早已是生活的一部分。
- 49、杜拉拉的认真执着真是让人羡慕，王伟的突然消失真是让人难过，杜拉拉值得一份美好的爱情
- 50、喜欢，充满善意的作者
- 51、完全不行，这就是第一集的重复，然后增加3万字而已，失望
- 52、1、你喜欢的2、你擅长的3、能使你赖以谋得想要的生活质量4、合法合情
- 53、原谅我是快去看了的，实在是太多我不感兴趣的职业上东西了><

《杜拉拉升职记》

- 54、感觉删减了很多，记得王伟离开的时候有一句话，但是找不到了。。 anyway这本书可以现学现用拯救了当下的我
- 55、对大部分人来说，她的故事也许比天才的故事更值得参考
- 56、如果不加爱情前段和文笔好一点会更棒。
- 57、修订了不少，文学可读性增加了。但是李可本人自己在外企的层级其实太低，所以没法写太多有深度的东西。
- 58、五星。一共四本。看完之后还是很有感触的，有一天晚上还跟老爸聊了挺久。觉得我们这一代人被成功学逼得太紧，想要一步登天把前面的路全部规划好，其实哪里有这么既轻松又美好的事情呢。或者错一两步也无妨？
- 59、写作从来是源于生活高于生活的，也许它并不能真实还原这个社会职场的模样，可没有什么是本该就这样的。
- 60、不咋地 不喜欢 不推荐啊
- 61、晚了好几年才看这本书，这书适合大学生和刚出来工作的童鞋看。有几年工作经验的人都已经懂这些了，如果还不懂，那看了也没多大印象，过个三月就就忘了。。。不过，最后的实现自由那部分不错，值得参考学习。
- 62、有点烂尾
- 63、看第二遍了，很喜欢。很多干货可以学习。为人处世的道理也值得细看。职场小说中，我觉得写得很不错的了。小说很有现实感，也充满期待。
- 64、印刷很好,故事不错!
- 65、久闻大名的书，买来看了感觉一般，作者把成功太简单化了，再者感觉杜拉拉活的很累，
- 66、适合初涉职场的同学们。其实生活本身没有那么复杂，复杂的事情简单化处理是种智慧。
- 67、2016.4.20~2016.7.6轻松读物，初入职场受到了一些启发。
- 68、4本整体很真实完整，够了
- 69、通过这篇文章了解了在外企工作的一些规则。也很佩服拉拉这样的自强女性。
- 70、适合职场新手

- 1、不断提高自己的同时也就是不断的肯定自己，我们都要为自己心目中的杜拉拉而奋斗，即使现实很残酷，社会很复杂，我们也要学好本领，懂得为人处世，要有屡败屡战的精神而不是屡战屡败，不断进取。对于爱的人就放手去爱，当其中一个人都不再维护这段感情的时候，对不起，赶紧放手，不要耽误别人也不要耽误自己
- 2、退休了，才见到杜拉拉，看来是生不逢时，与杜拉拉失之交臂。假如重回职场，尚能饭否？虽然是小说，可能当做职场宝典来看，对如今进入职场的年轻人还是大有裨益的。只是，当江湖都把杜拉拉的秘籍掌握得炉火纯青时，那些张拉拉、李拉拉、王拉拉、胡拉拉，究竟谁更技高一筹？看来还得再来一次华山论剑！估计那时作者还会有杜拉拉系列继续写下去？一代人有代人的活法，一代江湖有一代江湖的规矩。如今，我等远离江湖，远离是非，隔岸观火。茶余饭后，品味杜拉拉，还是当小说、当故事来读吧！不过，不论是哪个时代，哪个江湖，真的期待能平步青云，除了拼爹，除了背景，没有三头六臂，没有十八般武艺，还真不行。所以，仗剑闯天涯，关键还得功夫深！古今中外概莫能外！
- 3、曾经看到过这么一句话：想要在公司生存，要么忍，要么滚！实在的一句话可以适用于其他很多地方，毕竟世界这么大，能“说话”的都是有权利的人。放在职场，那就是老板说的对的是对的，错的也是对的。作为职员，就是在理解领导想法的解决问题同时让自己的日子好过一些。这本杜拉拉升职记在很久之前就看过电视版的了，上面刻画的人物很是饱满丰富，更有意思的是给杜拉拉和王伟两人配了一个中国式的圆满大结局。相比之下小说的话就没有那么多复杂的场景出现了，即便人物众多，问题不断，但是一样不妨碍杜拉拉的成长。她就如打不死的小强一样，有困难扛得住，加班顶得住，问题来了HOLD住，可以说是一个了不起的奇葩。初入职场，每个人都曾经是菜鸟，如何从菜鸟变成老鸟，压力和磨砺总是不可避免的。从杜拉拉的故事里，可以看出来一个好的工作环境和一个欣赏自己的好老板是多么重要。正规企业的工作可以避免会出现领导的性骚扰，同事之间的穿小鞋，还有那没有上升空间的机械劳作。一份好的工作，对人的生活和心情甚至家庭都有着很大的影响力。拉拉前男友的出现可以说是她人生的导师，他比拉拉自己更知道她需要什么样的工作，可是不是每个人都能遇到一个在过渡期间带领自己走的导师。恋爱的失败也可以说是拉拉的收获，他甚至为拉拉提供走入失恋的伤害的几步走。当一扇大门已经为自己敞开的时候，再不知道去把握，那么可能不是态度有问题而是人有问题了。拉拉在入职后有很幸运的遇见了海伦，一个知无不言的八卦好友，可惜文章里面大多是有关职场的事情，友情在里面似乎变得更加不常见。相比之下爱情倒是在人们的视线中，受到了更多的关注。不管是友情还有爱情，也不管失恋还是跳槽，杜拉拉就是属于有着好运的坚强女子。工作认真负责，愿意去学，工作能力出色，容易上手。为人圆滑懂得分寸，和老板下属都相处融洽。更是一个遇难则强的传奇员工。她能让原本和她对立的王伟喜欢上她，让原本觉得她软弱可欺的李斯特对她刮目相看升职加薪，让原本离的很远的中国老大对亲睐有加，不得不说杜拉拉本身就有着一种类似魔力的东西存在，那就是自信坚强。对于全球五百强这样的大型企业，一个职员的传奇故事可能不能说明什么。每一个成为领导的人也都是从底层走出来的。政策不同，对策也不同的。从这样一本书中，我们可以学习的就是杜拉拉那困难之后的收获，坚强的心态和对人际关系的把握。好的机遇，一定是给有准备的人的。但愿每个人都能开心的工作着，相信工作仅仅是生活的一部分而已……
- 4、杜拉拉大热应该是在零八年左右，那时候媒体上铺天盖地都是杜拉拉——一个顺溜又很卡哇伊的名字，让众多白领和即将走入职场的大学生热血沸腾亢奋不已，估计这本书也开启了不少人的外企梦。作为职场小说的典范之作，《杜拉拉升职记》的确可圈可点。这是一次聪明的写作。首先，故事很精彩，一个无背景自身资历也并无太多可炫耀之处的南方女子如何在一个欧美五百强企业里迅速升职加薪开疆拓土，并遇到优质爱情，这个有点类似灰姑娘变天鹅的故事本身就足够吸引人。对于大部分出身和各方面条件与杜拉拉相差无几的姑娘们来说，杜拉拉简直就是另一个自己，杜拉拉的故事说不定也可以在自己身上重演，那么赶紧读读这本书取取经吧。更难得的是，作者李可把众多枯燥的职场经验细细演化为精彩的职场故事，故事结束后主人公再现身说法将诸多干货一一拿出，让读者心悦诚服，受益匪浅。作为花絮的爱情故事也写得很好，甚至其吸引力要超过写职场的部分了。杜拉拉和王伟，办公室恋情本就复杂，奈何再加上一个嫉妒爱怒，敢想敢做的极端人物黛西，监听的桥段都用上了，职场、情场皆成战场，要不精彩也难了。难怪拥趸众多。但至于它后来被改变成电视剧电影乃至话剧，则完全是冲着巨大的商业利益去的，和小说的内容其实已经关系不大了。同时，这也是一次

苦口婆心的写作。和其他职场成功学作品相比，这本书的亮点是明显的：有案例有分析，心平气和，不骄不躁。当然，这样一来其缺点也难以掩盖：絮絮叨叨苦口婆心的叙事。这在杜拉拉2中更为明显。明明可以简洁点，作者依然极尽铺陈，每写一件事情必把此事的前因后果乃至很多无关紧要的细节悉数托出，让人目不暇接。就像是一个人往山顶上爬，却时不时地被路边的风景吸引了去，开始和那些虫虫鸟鸟花花草草聊天逗趣。但是不可否认的是，那些细节很接地气也非常精彩，更能显示作者的写作功底。也许这就是《杜拉拉升职记》区别于普通职场小说的最重要的特质吧，你完全可以把它当做一部轻松有趣的生活小说来读。但我想杜拉拉最大的意义还不是传授职场经验，而是刻画了一代外企人的生活状态：铆足了劲儿升职加薪，加班加点是常事，随时待命出差更是没个准儿，随时准备迎战公司内部的各种明枪暗箭，老板不厚道得厚着脸皮要求升职加薪。好不容易遇到两情相悦的恋人，却还是同一个公司的（谁让DB这么大），所以还不敢正大光明地谈恋爱。当爱情面临抉择的时候，并非白富美且内心缺乏安全感的杜拉拉也不敢抛开高薪的工作，与心爱的人儿双宿双栖只羡鸳鸯不羡仙，因此她不得不忍受随时都可以将自己淹没的思念之苦。她面临的矛盾你不懂：事业理想与现实处境，职业生涯与感情生活等等。而她就凭着打不死的小强的精神扛着，一边还得装出云淡风轻的潇洒应付周围的一切。而很多人只看到了她的经理头衔，她的高薪，她的顺风顺水，她一套又一套的职场经验。其实，升职后的杜拉拉也只是一个行政经理，离真正的成功还有不小的距离。所以你指望着读杜拉拉得其真传，自己也能升职加薪就错了，《杜拉拉升职记》更大的意义在于它为我们展示了一种真实的外企白领生存状态。里面形形色色的人物并不陌生。也许你就是倔驴杜拉拉，也许你是美貌而安于现状的海伦，或者你像那个没心没肺的沙当当，或者你希望成为那个妩媚而城府颇深的玫瑰……并不是人人都想成为杜拉拉，也不是人人都能成为杜拉拉。读完后你也许会想一想，你是谁？（PS：这次新修订出版的杜拉拉，最爱的是它的封面，清新雅致，我最爱的蓝色和靓丽的黄色调配，美美的。格调品味啥的一下子甩之前的版本不少，让这部经典职场小说添了不少文学调调哦~~）

5、在写书评已经是几个月以后了，而且最近看了些知乎网友们的一些答案，觉得自己语言稍缺失平易近人，而且思维逻辑性不够强，那么在写杜拉拉的时候，希望不再纯是感性，理性的逻辑的看待。在职场中杜拉拉是最圆润的，所以最终能取得事业上的成功，不与身边的人建立敌对关系，也在自己的职责下做好分内的事，尽管有些越级的事情，不过是在特殊状况下，所谓职场灵活最重要。在职场的杜拉拉也是最努力的，我们身边最拼就是新入职职场一群人，他们就像新鲜血液一样，最有创造力，杜拉拉在工作中的努力认真也是不可忽视的，这份努力是最纯粹的。在情感方面，我只能说杜拉拉是现代生活中剩女的一部分，从书里面我只能觉得是莫名其妙男朋友就没了。杜拉拉还在奇怪，我明明原谅你了，我明明还爱你，为什么还是不能在一起，只要把社会外力考虑进来，还有男女怎么看待前途（在这里也可以说是生活）和爱情在这本书里面，不只有奋不顾身异地恋，更多的还是放弃。当然这是另一个问题了，知乎网友肯定有很好的答案。思考过后，我觉得是不是人的年龄大了之后，不管生活环境多好，都不重要，只要有个正常的生活，不是那种每天都要烦恼的生活，人才不会离开。这本书不是只有杜拉拉这么一个角色，我看到了每个人在自己心里的算盘，不能怪人心隔着肚皮，无关坦诚，只是在追求自己利益的时候有所保留，也没有道德绑架，只是社会上也做不到每个人都坦诚没有秘密。这本书的结局很符合我的理解，别看我们看到幸福的人太多太多，但是大多数都有残缺的经历，幸福没有那么容易，才会让人如此着迷。

6、人在“职场”未必身不由己——重读《杜拉拉升职记》 杨燕明（书评人）于职场而言，我们时常感叹，人在“江湖”身不由己。有些事、有些人，你本不愿意去做、去接触，但在职场的潜规则下，你不得不去面对、接触。有时候，为了前途、为了未来，哪怕你厌恶的人，也要满脸堆笑迎上去。类似的“职场箴言”，我们听闻不少，也在不断地实践着。第一次读《杜拉拉升职记》，便是此般感受，毕竟，职场的很多潜规则，都是我们绕不开的话题。不过此次重读新版的《杜拉拉升职记》，书还是没有改，只不过是再版，可能因为自身处境的变化、因为阅历的变化，之前对此书的理解，和如今对此书的看法，也已完全不同。之前看到的都是“禁区”、都是“无奈”、都是“潜规则”……都是我们必须接受的现实的条条框框。但在如今看来，却换了一种思路，换了一种心境，即在职场的笼子里，在狭小的空间里，只有你有心，你同样可以舞动人生、你同样可以活出精彩。正面的典型与例子，自然无需再叙，依然是杜拉拉。从一名职场“菜鸟”，经过步步惊心的历练，逐渐成为职场的“白骨精”，这便是最典型的案例。在风云色变的职场，杜拉拉在各种潜规则横行的地方，还是主宰了自己的青春。这样的现实，也足以说明——人在“职场”未必身不由己，关键看你如何去面对，如何去适应。或许，换一个角度、换一种心境，你看到同样的天空，怕也会有不同的色彩与生命力。正如

常言所说的那般——如果你不能改变这个世界，那你就得适应这个世界。诚如斯言，杜拉拉的奋斗史，其实就是一部充分利用“职场规则”的奋斗史。譬如，“要和上司保持一致”、“搞清楚谁是老大”、“职场天条：慎用邮件”、“官僚就是该做决定时思考，遇到困难时授权”等等。这些规则，看上去很显然是职场“潜规则”，甚至是“显规则”，那背后对应的必然是无奈，但换个角度来看，却未必是这样，如果你对规则烂熟了、了解了，并巧妙地运用与避开了，那你便足以“如鱼得水”了。在我看来，第一次看《杜拉拉升职记》看到的是无奈，第二次看到的是希望与生长的力量。或许，这也跟我从学生向职业人的转变有关，但不管怎样，如果无法改变这个社会，自然要适应这个社会。格格不入固然是一种个性，但要生存、要打拼，却需要很好地融入这个社会。这是每一个“人”都无法绕开的一个话题，也是每个“人”都无法避开的一个现实。所谓“知己知彼百战百胜”，说的便是这个道理，只有更好地了解职场规则，才能更好地去打拼，也才能更好地做到“我的青春我做主”。一直以来，职场人的怨气、烦躁、焦虑、郁闷这一类负面的情绪从来都没有少过，也从来都是无法避免的，关键是如何自己去化解。自然，在明白职场的各种规则之后，仍需完善自己的“内功”。“实力”是根基不可或缺，但“职场规则”却是翅膀，能让你更好地在职场飞翔，更好地做到“身由己”。

7、杜拉拉升职记08年问世，现在已过了7年。7年后的大家看的不是某某升职记了，工资上涨的幅度远远赶不上房价，现在大家指望的是上市和期权~即使放在现在，杜拉拉也还是一本好看的职场小说。切实的职场经历和准确的读者定位，详细的人物描写和事件叙述，以及基于此所写的各种分析判断，体现了职场人的三观和生活，包括一路以来的物价薪水数字，都是我颇感兴趣的内容。看完本书后又去看了下给北大学子的信，信里作者挺鼓励大家去做销售的，机会多，发展好，反脆弱（安全稳定）。在我看来这一方面是因为作者本身在职场上发展的不错，让她对自己的能力有了自信，觉得选择销售可以做的更好。销售收入确实和hr不可同日而语，书中的一个大区经理年薪就50万了，hr才23万，杜拉拉并不觉得自己比他们差，更多的是职业选择的问题。很喜欢杜拉拉在酒店的那晚，她想，自己和王伟的区别在哪里，为什么一个活的意气风发，她却要当老黄牛受气包。改革开放后百业待兴，各种机会层出不穷，跳进社会里打磨了半辈子的人自己心里都有杆秤，纵向横向评估一番后得出结论：选择比努力更重要。谁能说不是呢？90年代国企改革，原始股转让，房地产黄金十年，05年股市，互联网期权，赶上哪一波现在日子都要轻松些。现在再去当销售呢？离开了时代背景后我们得审视下环境是否改变了，当初推荐销售的原因现在是否还在？毕竟杜拉拉职业发展的几年是互联网从无到有的年代，大概作者写完这书的时候淘宝也才成立不久。那时候还是陈天桥当首富的时候吧？如今乔布斯又改变了世界，生活已经从互联网发展到移动互联网，网络是马太效应的放大镜，资产的复利远远超过人力，紧随80后的90后已经走在啃老的路上一去不复返，现在谁还能自己全款买房呢？或者说谁还会这样做？看到杜拉拉作为一个70后毕业三年拿的4000的月薪，毕业5年已经存了12万，在广州买了一套80平米总价32万的房子，还5年的贷款。不知道70后的北大生们现在都过的怎样，大概率应该都挺好的，毕竟享受到了改革红利，机遇极多，改变人生的转折随手都是，又有天之骄子的骄傲，敢想敢做的人应该是多数，多幸运的一批人啊，做什么都可以，做什么都是新鲜的。。又或者，只是他们比我们要大一些，要多一些经历，他们是最开始摸着石头过河的那一代人，是现在社会的中流砥柱，是我们的前辈我们的领导我们的大老板。现在接力棒已经传到了80后，虽然媒体已经开始报道00后的事迹了。让我们多点耐心吧，即使我们是最缺乏耐心的一代人。让我们耐心等待吧，看看生活到底会对我们展现什么样的面貌。。。

8、2008年，一个叫杜拉拉的草根横空出世，这个姿色中上、有良好教育背景、在世界500强公司工作的HR一时间成了职场指导人，她的故事成了热门书籍之一。不得不承认，我是众多杜拉拉粉丝中的一个。从2008年到2012年，杜拉拉系列出了四本书，我几乎看了四遍，每出一本，我都要重温以前的情节。这还不够，其中两本被同事借去了迟迟不还，我又买了两本新的换回那两本旧的，因为旧书里全是我的成长和记忆，这于我是一笔宝贵的回忆。杜拉拉见证了我的成长，或者说，我的成长里有一个杜拉拉。曾经也是那样认真做事、或只顾埋头做事，不懂技巧、不懂沟通的职场菜鸟，在屡屡碰壁后，才知除了做事其他的能力同样重要。可能每一个人职场人都在挫折和失败中成长起来的，每一个职场人的故事里都有一个杜拉拉。这次的修订版同样不能错过，作者历时三年时间才完成。重新修订后，新版的情节更为圆融，更像一本小说，里面的职场规则巧妙地嵌入到情节中，不显得那么突兀和不自然。在今天看来，这个故事同样动人，同样让我在深夜里泪流满面。打动我的，不是作者的文笔，是那个叫杜拉拉的故事，那份倔强与不服输，一如看到了多年前的自己。我把这本书介绍给许

《杜拉拉升职记》

多人看，包括同学、朋友、同事还有团队成员。每个人看过的感悟都有不同，因为经历不同，从中获得的收获也不同。除了故事情节之外，书中的许多技巧都可以借鉴、运用到实际工作中。而这些，需要有心人一点一滴地实践和积累，才能找到适合自己的方式。如同任何一本畅销书一样，赞许者有之，批评者有之。这也无可非议，因为每个人的观点不同、经历不同，书中的方式和方法可能对有些人适用、有些人不适用。我曾给朋友探讨说，未必全部用拿来主义，把杜拉拉的一切照搬到工作中，但是可以把这些技巧提炼出来提高自己的办事能力这未尝不是件有意义的事。在新版中，杜拉拉有了总结的习惯——这也是当今许多职场人推荐的方式。用纸和笔记录工作的成长、提高、失当、困难和办法，所以这些随着记录的增加，潜能会在潜移默化中提升，进步在一点一滴中积累下来，对自己来说将是一笔宝贵的财富。杜拉拉在对下属进行理论阐述时，也运用了讲故事的方式，使下属更能理解和运用。讲故事的能力，是许多管理学者推荐的方式。所有这些，是杜拉拉的成长，更是作者的成长。在杨思卓著的《管理者的15堂读书课》中也把《杜拉拉升职记》列为推荐书目之一，他在书中作了有力的推荐。杨思卓从专业人士的角度推荐了这本书。而我认为，如果你是位初出校门的大学生，我建议你读一下这本书，她将让你看到职场中实用技巧的运用，因为是小说，因此也更容易理解和消化；如果你是位打拼了几年的职场人，我也建议你读一下这本书，或许你能找到升职的瓶颈到底在哪里；如果你是位有了一定职位的管理者，我同样建议你读一下这本书，在这里你能看到下属在想些什么，也能了解他们的需求，也能指导他们更好地与你达成一致。除了职业技巧外，故事本身的可读性也不可忽略。拉拉和王伟的爱情，因在同一间公司而面临着巨大的考验。当面对职业和爱情之间进行选择时，这是一道难解的题。我相信，二十多岁的拉拉和三十多岁的拉拉选择肯定会有不同，二十多岁时以为职业是一切，三十多岁才明白工作只是生活的一部分。《杜拉拉升职记》讲了一个职场成长的故事，而这样的故事，几乎每天都在上演，有人进步了，有人原地未动，有人成功了，有人失败了...结果不可怕，可怕的是我们没有找到结果的原因。

9、【楔子】杜拉拉的妈妈叫李可，她从来没有露过面，不知道是不是一位丑妈妈，或者说没有妈妈？杜拉拉的爸爸毫无疑问，是出版方博集天卷。那博集天卷有没有可能是雌雄同体，又当爹又当妈？《杜拉拉升职记》，在2008年出版，大卖60万册。在无数办公室里传递成为畅销书，并成为热议的话题。随后2009年《杜拉拉2：年华似水》又登场了，市场表现依然可圈可点。紧接着，2010年4月15日《杜拉拉升职记》电影上映，票房达到1.3亿元，徐静蕾和黄立行的演绎，更使杜拉拉的故事坐上了火箭一飞冲天。这还没完，2010年7月22日，王珞丹主演的电视剧版《杜拉拉升职记》全面演绎杜拉拉的故事，把杜拉拉1和2的故事全面融合。趁着电影和电视剧的热络氛围，出版方博集天卷在2010年5月快速推出了《杜拉拉3：我在这战斗的一年里》。至此，“杜拉拉”系列销量突破三百万册，《杜拉拉升职记》当当网持续88周雄踞小说类排行榜第1名，卓越网持续87周位列文学书店、经管书店、励志书店销量第1名，豆瓣最受读者关注和热评图书，豆瓣新书榜第1名。还有“超越职场，热爱生活”、“人人心中都有一个杜拉拉”、“她的故事比比尔·盖茨的更值得参考”等宣传语不绝于耳。可是，我们有没有想过杜拉拉火热背后的故事？先介绍一下，杜拉拉的爸爸，北京博集天卷图书发行有限公司。这家公司在当下大陆的民营图书公司中，可以排进前五。具体出过哪些书就不说了，大家可以去查。总的说来，在2008年就属于很知名的图书公司了。他买的陕西师范大学出版社的书号，出版的杜拉拉。（这家陕西师大社，也是很奇葩。本来是一家不太知名的大学出版社，因为卖书号给博集天卷，卖出了名头，后来有了点钱就拽起来了，不过还是继续卖书号，中间2013年左右还被总署封过一段时间，半年没出过一本书。）完了，我们再看李可，搜索所有的媒体资料，发现，对于李可的介绍非常简陋粗鄙，来来回回只有下面这几句话：李可，女作家，某名校本科毕业。作品：《杜拉拉升职记》《杜拉拉2 年华似水》《杜拉拉3我在这奋斗的一年里》《杜拉拉大结局：与理想有关》，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。这里面没有一丁点硬货，也不可能跟现实当中的人对上号。所有的采访和介绍通通是以这个为准，没有更多地透露了。从2008年—2010年，两三年的图书、电影、电视的狂轰滥炸，都没有把这位李可炸出个哪怕是头发丝。万能的人肉啊，超能力的狗仔啊，你们连文章出轨、复旦抄袭都能翻出来用精密仪器放大一万倍进行对比，而一个卖了图书版权，又卖电影版权，甚至都卖了电视剧版权和话剧版权，就差去卖内裤的作者，你们居然找不出来更多信息。那只能说明一点：这！人！不！存！在！试想，如果你是一个销售量过百万的图书作家，会只写一部作

品？（不要拿写《明朝那些事儿》的当年明月举例，他现实当中是个公务员，这谁都知道。）李可除了署名写杜拉拉之外，后面就没有任何音讯了，如果博集天卷是一个正常的公司，就会接着约李可出书，维护杜拉拉故事所聚集起来的巨量粉丝。但是博集天卷没有这么做，至少是没做成功。以博集天卷的财力，不会小气给作者钱的，如果这件事情没做，或者没做成功，那也只有一种可能：这！人！不！存！在！

百度百科里李可的人物评论：李可为人低调，接受采访极少，只同意通过电子邮件的方式接受采访，没有当面采访的先例。“李可”其实只是她的笔名。她的真名还是个谜；而在她上班的单位里，很多同事也不知道她就是写《杜拉拉》的李可。“我分享观点，不分享生活。事实上，这就是我的人生观之一。”《杜拉拉升职记》系列的责编蔡女士在记者采访时，说：“李可不是故作神秘的那种作家，她就是一个不愿意生活被打扰的人。”蔡明菲同时透露，李可拥有一份百万级丰厚年薪，这使得她在面对突然从天而降的巨额版税，也能保持不动声色的低调姿态。李可还在企业中任高管，所以害怕影响工作，蔡女士说：“李可说她退休了也不会做公众人物。”而李可本人则认为“任何时候，平静都好过名气。很多曾经作出惊天动地事业的人事实上都在追求安宁，而不是名气。”同时李可也认为职场之上，姿色OK就行，貌美自然可以加分，但体力更重要。有趣的是，李可的神秘莫测、低调、保护隐私，却更为白领所欣赏。

看看这一段，硬伤也是凸显，“没有当面采访的先例”这个烟雾弹足以让众多想采访的媒体人打退堂鼓，后面的“李可说她退休了也不会做公众人物”更是像作者亲口说的。可是这里面的任何一个理由都经不起推敲，试想，拿百万年薪，有世界500强经历，女性，70年—79年生人，符合李可身份的人，全中国大概不会超过500人，怎么会查不到？畅销百万的作者的缴税单据呢，这个总能查到吧？

2009年作家富豪榜，李可首次上榜，排名第9，成绩不错。大家数数这前12名，都是超级大咖，都是真实人物照片。唯独“李可”，用了一个网络照片，没有真人。

2010年作家富豪榜，李可再次上榜，排名前进两名，第7，其他的几位换了一半，但仍旧都用真实人物照片，“李可”依然是网络照片，后面还有2011年作家富豪榜，我就不列举了，仍然如此。

不论是李可，还是李逵，或者是李鬼，这个团队策划协作所产出的作品，是红透了大江南北，是赚足了金银财宝，是打了几年的解放战争。赚钱归赚钱，但是不带这么忽悠人吧，团队写作也不是什么特别丑的事，何必非得虚拟出一个李鬼呢？

10、作为一个大龄不靠谱偏文艺女青年，我一向对所谓职场小说毫无兴趣，总认为赚钱有什么要紧呢？“做自己”“内心的自由”才最重要。钱是人生最重要的追求吗？当然不是。职场有争斗吗？满心是非的人才想那些呢，有意思么。所以，尽管《杜拉拉升职记》早就很火，我却一直没看。时光荏苒，由于生活给我上了若干堂课以及跟普通正能量好青年住在一起的缘故，我的文艺指数下降，而普通指数上升了。现在终于看了这本书。咦，有点儿意思啊！这本书的基调是：人在江湖混，首先要有真本事。说一千道一万的“办公室政治”，其实基本还是靠实力说话的——现在又不是皇权时代或计划经济时代，没有实力这个硬通货其他一切免谈。书中教了一些很有用的工作方法，如SMART原则：设定目标要具体（specific）、可量化（measurable），还得有时间期限（time-bound）。譬如前台应当接好电话，但“接好电话”怎么量化呢？可以规定“三声起接”，这就量化了，也方便考核。战拖会的高地清风同学也给我分享过SMART原则，“我要写一本好书”或“我要写完这本书”就不是一个具体的目标，“这个星期写一章”就是可操作的。关键是“我要写一本好书”这种设定很容易引起拖延。一是让人感觉难度很大，多好算好呢？要写“好书”，是不是一下笔就得字字珠玑呢？“完美主义型”拖延者很可能因此而吓得不敢动笔。二是这样没有合理的时间预估，很可能拖得遥遥无期。“量化”和“时间期限”真的很强大啊！人上一百，形形色色，有人的地方就有事儿，办公室里免不了各种状况，所以，在好好做事的基础上，情商也得有。多数情况无关恶意，只是沟通上的问题，如不要越级申诉，尽管外企有越级申诉制度，但这事并不像表面看起来那样，即使你当时胜利，但没有人会愿意重用一個越级申诉过自己主管的人。再如一开始拉拉的上司李斯特不了解情况，看不到拉拉工作的难度，所以没有给她足够的资源，导致工作开展不够顺利，拉拉后来就想到多汇报的方法，适时报告自己做了什么，工作开展到哪一步，上司了解具体情况了，知道这事儿有难度，就给了她必要的支持。少数情况是恶意的，譬如拉拉和同事王伟谈恋爱，而王伟的前女友岱西也是他们的同事，岱西意难平，使用了查通话记录清单、塞避孕套制造误会甚至窃听等手段，最后在工作上也造成恶果，使王伟离职。其实没有几个人真正有坏心，人都想得到好的东西，大家都追求爱、快乐等，都想把事情做好，出现龃龉常常是因为各人观念不一样，又往往囿于一己偏见。有问题解决问题，好好去沟通就是了，我们不需要在没有事实根据的情况下把人想得太坏，投射自己的恐惧。从更高的整合的角度去看人事，都可以解决的，一时没解决也没有什么。至于真正严重的情况，一样兵来将挡水来土掩，真到了

《杜拉拉升职记》

合不来的地步，或许不只是一份工作的问题了，涉及一些人生的选择，想想怎样做才是真正对自己好，去或留都不是问题。我相信一个说法，即“你的想法创造了你的现实”，用普通青年好室友的话来说：“想好才能得好嘛！”有人说，想去一个地方最快的办法就是你已经在那儿了。如果你想要良性的工作环境，高效团结的同事，如何得到呢？你已经拥有了良性的工作环境和高效团结的同事，呵呵。读《杜拉拉升职记》期间，偶尔会跟我的普通青年正能量好室友讨论，有些时候她会说：“这事儿是你想多了，文艺青年的想法。”我立马诚恳地说：“向普通青年学习！”好好做事，并且聪明一点，职场生活还是很带劲的。挣钱也很有意思，钱是能量，金钱朝你汇聚，是能量丰富而流通的状态。工作挣钱和永远文艺永远热泪盈眶不矛盾嘛，文艺青年也要上班，上班赚钱，下班花钱去798去迷笛草莓去吹拉弹唱去丽江拉萨，不挺好的？既然你也要上班，而上班占据了一天中最主要的八小时，那就尽力把这件事做得好做得快乐，既令自己过得舒心，又利国利民，改变世界，岂不好？

11、她赢了，赢的不在于她多么聪明，也不在于她多么能干，赢在她的适度。在上司面前，在下属面前，你是一个点，这个点如果不能与屁股下的位置完全重合，就是适度，这个点一定会被削掉。所以，杜拉拉会赢。不要从这本书里学技术，那些技术不能复制，真正学的，是学她处理事情、人际、攻防中的适度。所以是：适度决定高度。

章节试读

1、《杜拉拉升职记》的笔记-第1页

拉拉在新员工入职培训（orientation）中，听到“我们是排名第二X位的幸福500强跨国企业，是全球通讯行业的领头企业”介绍的时候，一股自豪感涌上她的心头，她不由得把背脊挺得更直了一点——忠诚教育的第一步十分成功，这不仅源于洗脑者的需要，也源于被洗脑者的需要。这和婚姻没有什么两样，人们越满意自己的配偶，越为自己的配偶骄傲和自豪，就越愿意忠诚自己的配偶。

长拉拉六岁的研究生男友启发她，爱情不是用来考验的，是用来珍惜的，与其远隔万里，不如早早结束。

他又设身处地替拉拉着想道：“对女孩而言，青春苦短，守着一份变数太多的爱情才是最大的危害。”

研究生男友成功运用“SWOT分析”（指对优势、劣势、机会和威胁的分析）说服拉拉，再献上第三条计策道：“多参加集体活动，能加速良性进程。”

这一举措果然讨得玫瑰的欢心，由于拉拉使用了她惯用的格式，使得她在查阅数据的时候，方便了很多，也让她获得被追随的满足感。

SMART原则中最后一条：任何事情都要有时间限制，到了一定时候，就要看结果

第一，人的精力是有限的，当你的精力花在某些方面，意味着同时你放弃了另一些方面。与其花很多精力去把弱项改造成强项，不如把这些精力放在发挥强项上，会有更高的投入产出比。简单说就是人应该“扬长避短”。

第二，人的注意力是有限的，既然做不到面面俱到，就要保证不忽略重点。每个人的业绩是否合格，能力是否优秀，80%甚至更高比例的结论由他的直接主管做出。即使全世界的人都说你好，直接主管认为你有问题，你多半就是有问题了。一言以蔽之，就是你要“保证重点”。

star(situation, task, action, result)

先解释一下SMART原则：该原则是在工作目标设定中，被普遍运用的法则。S就是specific：意思是设定绩效考核目标时，一定要具体——也就是目标不可以是抽象模糊的；M就是measurable：目标要可衡量，要量化；A是attainable：即设定的目标要高，要有挑战性，但一定是可达成的；R是relevant：设定的目标要和该岗位的工作职责相关联；T是time bounding：对设定的目标，要规定什么时间内达成。

王伟笑道：“什么时候都没有尽头。受不了的就走呀，大把新鲜血液等着补充进来呢。别的国家不好说，咱们中国有的是人才，从来不缺乏明眸皓齿的新人。”

2、《杜拉拉升职记》的笔记-01 忠诚源于满足

人们越满意自己的配偶,越为自己的配偶骄傲和自豪,就越愿意忠诚自己的配偶。

3、《杜拉拉升职记》的笔记-学做事。

读后感受：自由的实现前提是财务自由，说白了就是及早赚够：“F ck you Money”。

理想工作有四个特性：

- 1、你喜欢的
- 2、你擅长的
- 3、能让你赖以谋得想要的生活质量
- 4、合法合情

一、关于什么样的职位算好职位

1、你的找一家好公司

什么是【好公司】？

- 1) 产品附加值高，生意好，并且从业务线看，具备持续发展的能力和前景；
- 2) 有专业的/聪明能干的/经验丰富的/并且为人现实的管理层，在把握这公司，并且有保护一贯这样用人的制度的公司；
- 3) 有严格的财务制度，对预算、费用和利润等于投入产出有关的内容，敏感并且具有强控制力的公司；
- 4) 崇尚客户导向/市场导向/结果导向/执行力的公司；
- 5) 有专业严谨全面的流程和制度，并且其执行有利于推动业务的良性发展，具有控制性和实操性兼备的特点。

---总结起来，就是一家具有持续赢利能力的牛B公司

【SWOT分析】

SWOT分析方法是一种企业战略分析方法，即根据企业自身的既定内在条件进行分析，找出企业的优势、劣势及核心竞争力之所在。

S代表 strength（优势），W代表weakness（弱势），O代表opportunity（机会），T代表threat（威胁），其中，S、W是内部因素，O、T是外部因素。按照企业竞争战略的完整概念，战略应是一个企业“能够做的”（即组织的强项和弱项）和“可能做的”（即环境的机会和威胁）之间的有机组合。

2、你的找一个【好方向】

什么是好的方向？

永远不要远离【核心业务线】。你得看明白，在企业中，哪个环节是【实现利润最大化的关键环节】。有时候是销售环节，有时候是市场策划环节，有时候是研发环节，有时候是生产环节，视乎你所在行业而不同。

最重要的环节，总是最贵的，最牛的，最得到重视的，也是最有发展前途的部门。它拥有最多的资源和最大的权威--你应该依附在这样的核心业务线上发展，至少能避免被边缘化，而成为关键人才的可能性则更大了。

3、你得跟一个好老板。

好老板的标准很多，关键的是，你要设法跟上一个在公司【处于强势地位的老板】。他强，你才能跟着上。跟了一个弱势的老板，你的前途就很同意被根着给耽搁了。

二、关于具备谋取好职位的资格

要具备怎么样的资格呢?一般情况下,你得是用人部门眼中的优秀者。

怎么样才算优秀呢?

1、对上级

1) 你要知道【与上级建立一致性】。他觉得重要的事情,你就觉得重要,他认为紧急的事情你也认为紧急,你得和他劲往一处使--通常情况下,你得表现和能力好还是不好,主要是你得直接主管说了算的;

2) 你的具备【从上级那里获得支持和资源的能力】--别你干的半死,你的老板还对你爱搭不理的,那你不具备本条件的能力。

3) 摸清楚每一个老板的特点。在老板心中谁更重要?谁是你的【直接主管领导】?

判断:到底哪些问题应该请示,哪些问题该自己做决定。在公司政策许可范围内,到底那些事情的处理只要符合政策就行,哪些又该特别按照前辈的专业经验来处理?

在没有搞清楚游戏规则之前,将温顺进行到底。

越级,多半以失意告终。也许当时就那件事情本身而言,你能赢,但长远看,基本上你还是输了。

人的注意力是有限的,既然做不到面面俱到,就要保证不忽略重点。每个人的业绩是否合格,能力是否优秀,80%甚至更高比例的结论由他的直接主管做出。即使全世界的人都说你好,直接主管认为你有问题,你多半就是有问题了。一言以蔽之,就是你要【保证重点】。

4) 干了活还受气该怎么办?老板轻视我:因为沟通不够,遇到事情自己默默干了,所以他没有意识到发生过多少问题,有多少工作量,难度有多大。于是,他就不认为承担这些职责的人是重要的。

1.把每一阶段的主要工作任务和安排都做成清晰简明的表格,发给老板,告诉他如果有反对意见,在某日期前告知。

目的:让他对工作量有个概念。提出日期限定,是要逼他去看工作表;用简明的表格来表述,是为了便于老板阅读,使他不需要花很多时间就能快速看清楚报告的内容。

2.遇到问题自己想法解决,但先带着解决方案去找老板开会。

每次开会尽量挑一个他比较清醒而不烦躁的时候,单独地只讨论某一方面的一大的困难,让他了解困难的背景。等他听了头痛的时候,再告诉他有两个方案,分析优劣给他听,他就很容易在两个中挑一个出来了。

目的:使老板重视你,让他了解工作的难度。

3.大一点的项目实施过程中，主动地在重要阶段给老板一些信息，让他知道进程如何。最后出结果时及时地通知他，从来不需要他来问结果。

目的：让他觉得把事情交给你可以很放心，执行力绝对没有问题。

4.在需要和别的部门的总监们，或者和president（总裁）和VP（副总裁）一起工作的时候，特别注意清晰简洁而主动的沟通，尽量考虑周到。写mail或者说话，不出现有歧意的内容。

目的：让老板就觉得我很牢靠，不会给他找麻烦。

使别人愿意教你，是你自己的责任。

注意上交矛盾的成本。

2、对下级

- 1) 要能明确有效的设置正确的工作目标，使其符合SMART原则；
- 2) 要能有效地管理团队内部冲突；
- 3) 要能公平合理地控制分配团队资源；
- 4) 要有愿望和能力发展指导下属，并恰当授权；
- 5) 恰当的赞扬鼓励认可团队成员；
- 6) 尊重不同想法，分享知识经验和信息，建立信任的氛围。

【SMART原则】

该原则是在工作目标设定中，被普遍运用的法则。

S就是specific：意思是设定绩效考核目标时，一定要具体——也就是目标不可以是抽象模糊的；

M就是measurable：目标要可衡量，要量化；

A是attainable：即设定的目标要高，要有挑战性，但一定是可达成的；

R是relevant：设定的目标要和该岗位的工作职责相关联；

T是time bounding：对设定的目标，要规定什么时间内达成。

认可要及时。在对方最想要的时候给对方，才能起到最好的作用。忠诚源于满足。

管理好时间，除非不得已，尽量不占用同事的下班时间谈公事。

【开会】

- 1、【会前-谈目的】有一个统一的谈话模板，明确谈话主题，好处是能控制谈话的主题和涉及的范围，避免关键信息遗漏、跑题或者话题太大。优势、问题、解决之道。
- 2、主持人需要提出【流程建议】，推动会议的进程。
- 3、讨论过程中，主持人需要不断地去【澄清并确认】各方的观点。不要被动地听，要去澄清去理解，去回应和反馈。你理解他不代表你同意他的观点，分享感受是沟通的好办法。
- 4、当大家意见僵持不下，或者众说纷纭的时候，主持人要【推动】各方达成协议。
- 5、做出总结，达成一个SMART解决方案。

【授权】70%的人曾因管得太细想跳槽。其中半数付诸了行动。

- 1、员工的能力：包括他的技巧、判断力、能力等。强者可以多授权。

- 2、员工的人品：包括他是否值得信赖、他的责任心、嘴严靠得住。
- 3、风险的大小：这件事有多重要？成本大小？

给自己的下属排排队，看看那些人是你一定要保留的，哪些人的离开是你承受的——那些关键队员你得注意和他们及时沟通，了解他们的动向，知道他们需要什么，不满意什么。

3、对内、外部客户

- 1) 愿意提供协助和增值服务(不然要你干嘛)；
- 2) 善意聆听并了解需求(搞明白人家需要的到底是啥)；
- 3) 可靠的提供产品和服务，及时跟进(千万注意及时)；
- 4) 了解组织架构并具影响力。【及早地建立并维护关键】的关系，是这样的关系有利于你达成业绩(专业而明智的选择)；

比如你想取得一个内部职位，你的搞明白了，谁是关键的做决定的人物，别傻乎乎不小心给这个人留下坏印象。

比如必要去客人那里拿订单，你找了一个关键的人物A，可是你也别忽略作购买决定环节上的另一个人物B，没准B和A是死敌，本来B会同意给你下订单的，就因为A同意给你单子，B就是不同意给你单子。

谈判是对于有理智的人才用得上的方法。

【同级】

多参加集体活动，能加速良性进程。

做事认真，但气量不够，对自己或者他人的过错常常无法宽容，这样不但自己辛苦，别人也辛苦。有时候，还容易把人际关系搞僵。要宽容达观，允许犯错。

基于事实沟通，说“你迟到一小时”，不说“你没有时间观念”。

4、对本岗任务

- 1) 清楚自己的定位和职责--别搞不清楚自己是谁，什么是自己的活，知道什么该报告，什么要自己独立做决定；
- 2) 结果导向--设立高目标，信守承诺，承担责任，注重质量、速度和期限，争取主动，无需督促；
- 3) 清晰的制定业务计划并有效实施；
- 4) 学习能力--愿意学，坚持学，及时了解行业趋势/竞争状况和技术更新，并学以致用；
- 5) 承受压力的能力--严峻的工作条件下，能坚忍不拔，想办法获取资源、支持和信息，努力以实现甚至超越目标；
- 6) 适应的能力--如适应多项要求并存，优先级变换以及情况不明等工作条件，及时调整自己的行为 and 风格来适应不同个人及团队的需要(工作重心会变化，老板会换人，客人也会变，别和他们说“我过去如何如何”，多去了解对方的风格)

度：要有冲劲。但是一定要保护好自己，过犹不及。既要让领导觉得你努力且有能力，又要让周围的人不会感到威胁且有压力。出风头拿成绩的事儿不要争抢。

《杜拉拉升职记》

人的精力是有限的。不如把这些精力放在发挥强项上，会有更高的投入产出比。简单说就是人应该“扬长避短”。

集中精力和资源，完成首要任务。所谓【二八原则】，即80%的产出来自于20%最至关重要的行动，所以要清楚哪些事情对你来说是最重要的，一定要保证。

10%的知识是你能从培训课程中获得的，20%则来自于向有经验者的学习，剩下的70%都来自于on job training。

要先了解业务，总说外行话的HR无法赢得团队的信任和尊重。

成事不说，遂事不谏，既往不咎。对于已经无法挽回的事情就不要再去啰嗦了，过去已经过去，就别责难了，你再多说，除了伤感情也于事无补。还不如大方点表示体谅，让对方内疚。

优秀人才的共性：敏锐的判断力；卓越的影响力；高效驱动业绩的能力。

判断力：能先于他人识别机会和风险，并快速采取行动把握先机和防范风险；在复杂酷能的情况下，能快速抓住问题的关键；正确解读他人的动机和欲望，对方要的是什么，他在乎的是什么。

驱动力：结果导向的意识很强。但要会抓重点。MBA，战略思考 Think strategically。

高潜力人才的特征——永不满足现状。

WHY比WHAT更重要。

传递信息要分阶段。

未来的趋势比成功的过去更重要。

有本事的人脾气大，虽然业务好能力强，但在我们心里，都不会喜欢这样的下属。真有提升的机会，不会愿意升他。

完成本职，再助人为乐。

【star】沟通要基于客观事实本身，而避免去评价人的好坏。

所谓STAR原则，即Situation（情景）、Task（任务）、Action（行动）和Result（结果）四个英文单词的首字母组合。

S指的是situation，情景，也就是在面谈中我们要求应聘者描述他在所从事岗位期间曾经做过的某件重要的且可以当作我们考评标准的事件的所发生的背景状况。

T指的是task，任务，即是要考察应聘者在其背景环境中所执行的任务与角色，从而考察该应聘者是否做过其描述的职位及其是否具备该岗位的相应能力。

A指的是action，行动，是考察应聘者在其所描述的任务当中所担任的角色是如何操作与执行任务的。

R指的是result，结果，即该项任务在行动后所达到的效果，通常应聘者求职材料上写的都是一些结果，描述自己做过什么，成绩怎样，比较简单和宽泛。

【SOP】

SOP是一种标准的作业程序。在这里有最优化的概念，是经过不断实践总结出来的在当前条件下可以实现的最优化的操作程序设计。所谓的标准，就是尽可能地将相关操作步骤进行细化，量化和优化，

细化，量化和优化的度就是在正常条件下大家都能理解又不会产生歧义。它不但能提供解决问题的方法和做决定的依据，还能避免人与人之间的不同意见，从而规避个人矛盾和职业风险。

【Seven Habits】

高效人士的七个习惯

- 习惯一：积极主动——个人愿景的原则
- 习惯二：以终为始——自我领导的原则
- 习惯三：要事第一——自我管理的原则
- 习惯四：双赢思维——人际领导的原则
- 习惯五：知彼解己——移情沟通的原则
- 习惯六：统合综效——创造性合作的原则
- 习惯七：不断更新——平衡的自我更新的原则

【重读补充】1、在没有搞清游戏规则之前，将温顺进行到底。2、越级行为多半以失意告终。也许当时就那件事情本身而言，你能赢，但长远看，基本上你还是输了。3、老板轻视我：因为沟通不够，遇到事情自己默默干了，所以他没有意识到发生过多少问题，有多少工作量，难度有多大。于是，他就不认为承担这些职责的人是重要的。4、疏忽任何沟通，都不能疏忽与上级领导的沟通。5、人的精力是有限的，一定要“扬长避短”。人的注意力是有限的，一定要“保证重点”。6、认可要及时。在她最想要的时候给她，才能起到最好的作用。7、Successor Plan接班人计划，HIPO，high potential，高潜力人才。8、描述具体的客观事实本身，而避免去评价人的好坏。9、对于新人而言，使别人愿意教你，是你自己的责任。（阶段目标培训明确，教导的速度，传递信息分主次和先后，需要系统掌握。）10、将心比心，新老板到任，做下属的就该表决心。11、【优秀人才】高判断力：能先于他人识别机会和风险，并采取行动把握先机和防范风险（快）。在复杂困难情况下，能快速抓住问题的关键（准）。正确解读他人的动机和欲望，对方要的是什么？在乎的是什么？补救成本往往大于预防成本。卓越的影响力。高效驱动业绩的能力。12、一个卓越的领导者应该拥有他人的新人，必须展现让他人认为值得信任的言行，拥有清晰明确的立场和态度！“无论你做什么决定，我都支持你”真实含义是“我将不提供任何支持”。13、要做该做的事情，而不是做容易的事。14、【业务等级】一级：在学习阶段，需要他人带领才能完成任务。二级：主管只需要给予常规关注，被评估者基本能完成本职工作。三级：被评估者不但能单独完成任务，还能教别人，是组内标杆队员。四级：能教别人，而且把经验书面化的，自成体系，可以加以推广和运用。从管理者角度，最高境界，让组织避免对某个个体的过度依赖，靠制度运行，而不是离了谁就不行了。15、【学习能力强】善于观察、总结，积极主动地寻找反馈，且勇于实践。16、【个人发展计划】员工个人发展目标。员工现状与其目标之间的差距。如何缩小这个差距的行动计划。17、我们得自己想办法减少不必要的工作量，集中力量做最核心的工作。先尽力完成自己的本职工作，然后才去助人为乐。凡事都有轻重缓急之分。IT NEVER ENDS, 工作是没完没了的，生命属于我们却只有一次。18、不提供指导和支持，经理就成了监工。中层，不能只是坐着思考策略催逼结果，而是需要亲力亲为去承担一部分具体任务。下属遇到困难时候要更及时提供指导和支持。

4、《杜拉拉升职记》的笔记-20 同僚

第一，人的精力是有限的,当你的精力花在某些方面,意味着同时你放弃了另一些方面。与其花很多精力去把弱项改造成强项,不如把这些精力放在发挥强项上,会有更高的投入产出比。简单说就是人应该“扬长避短”

第二，人的注意力是有限的，既然做不到面面俱到，就要保证不忽略重点。每个人的业绩是否合格，能力是否优秀，80%甚至更高比例的结论由他的直接主管做出。即使全世界的人都说你好，直接主管认为你有问题，你多半就是有问题了。一言以蔽之，就是你要“保证重点”。

5、《杜拉拉升职记》的笔记-第304页

财务自由，说到底还是个钱字。

获得钱的路子很多，要合法的赚很多钱，谋个好职位、打份好工是条路子。

怎样才能谋个好职位么？首先，得搞明白什么样的职位才是好职位；然后，你得让自己有足够的资格去谋取那个职位。

一、什么样的职位才算是好职位。

1、你得找一家好公司。

(1) 产品附加值高，生意好，并且从业务线上看，具备持续发展的能力和前景。

有专业的、聪明能干的、经验丰富的并且为人现实的管理层，在把握这公司，并且有保护一贯这样用人制度的公司。

(2) 有严格的财务制度，对预算、费用和利润等投入产出有关的内容，敏感并且具有强控制力的公司。

(3) 崇尚客户导向、市场导向、结果导向、执行力的公司。

(4) 有专业严禁全面的制度和流程，并且制定有利于推定业务良性发展，具有控制性和实操性兼备的特点。

2、你得找一个好方向。

什么是好方向？永远不要远离核心业务线。你得看明白，在企业中，哪个环节是实现利润最大化的环节。有时候是销售环节，有时候是市场策划环节，有时候是研发环节，有时候是生产环节，视乎你所在的行业不同。

最重要的环节，总是最贵的，最牛的，最得到重视的，也是最有发展前途的部门。他拥有最多的资源和最大的权威--你应该依附在这样的核心业务线上发展，至少能避免被边缘化，而成为关键人才的可能性就大了。

3、你得跟一个好老板

好老板的标准很多，关键的是，你要设法跟上一个在公司处于强势地位的老板。他强，你才能跟着上，跟了一个弱勢的老板，你的前途就很容易被耽搁了。

二、关于具备谋取好资格的职位

要具备怎样的资格呢？一般情况下，你得是用人部门眼中的优秀者。

怎么样才算是优秀者呢？

1、对上级

(1) 你要知道与他建立一定的一致性，他觉得重要的事，你就觉得重要，他认为紧急的事情你也认为紧急，你得和他劲往一处使--通常情况下，你的表现力和能力好还是不好主要是你的主管说了算。

(2) 你得具备从上级那里获得支持和资源的能力--别你干的半死，你的老板还对你爱答不理的，那你不具备基本条件和能力。

2、对下级

(1) 要能明确有效的设置正确的工作目标，使其符合smart原则。

(2) 要能有效的管理团队内部冲突。

(3) 要能公平合理地控制团队资源。

(4) 要有愿望和能力发展指导下属，并恰当授权。

(5) 恰当的赞扬鼓励认可团队成员。

(6) 尊重不同的想法，分享知识经验和信息，建立信任的氛围。

3、对内、外部客户

(1) 愿意提供协助和增值服务（不然要你干吗？）

(2) 善于聆听并了解需求（搞明白人家要的到底是啥）

(3) 可靠地提供产品和服务，及时跟进（千万注意及时）

(4) 了解组织架构并具影响力。及早的建立并维护关键的关系，是这样的关系有利于达成业绩（专业而明智的选择）

比如说你想要取得一个内部职位，你得搞明白，谁是关键的作出决定的人物，别傻乎乎不小心给这个人留下不好的印象。

比如要去客人那里拿订单，你找了一个关键人物A，可你也别忽略做购买决定环节上的另一个人物B，

《杜拉拉升职记》

没准B和A是死敌，本来B会同意给你下订单，就是因为A同意给你单子，B就是不同意给你单子。

4、对本岗任务

(1) 清楚自己的定位和职责--别搞不清楚自己是谁，什么是自己的活儿，知道什么该报告，什么该自己独立解决。

(2) 结果导向--设立高目标，信守承诺，承担责任，注重质量、速度和期限，争取主动、无需督促。

(3) 清晰的制定业务计划并且有效实施。

(4) 学习能力--愿意学，坚持学，及时了解行业趋势、竞争状况和技术更新，并学以致用。

(5) 承受压力的能力--严峻的工作条件下，能坚韧不拔想办法获取资源、支持和信息，努力以实现甚至超越目标。

(6) 适应能力--如适应多向要求并存，优先级变换以及情况不明等工作条件，及时调整自己的行为 and 风格来适应不同个人及团队的需要（工作重心会变化，老板会换人，客人也会变，别和他们说“我过去如何如何”，多去了解对方的风格）

6、《杜拉拉升职记》的笔记-太多，忘记了

从毕业到结婚，工作虽不是一丝不苟但也是兢兢业业，不敢贸然放弃。而现在的我却成为自己以前眼中那种不成熟的人。工作了几天心里就叫嚷着要走人，心态浮躁得很，没办法理智对待每一次的机会。每次抱着试试好奇的态度面试，然后上岗后觉得不适合自己又轻言放弃。暗地里明明知道有这样的缺点，却又不不断找借口让自己去说服自己。嗯，有点催眠的感觉。

这两天，我虽然失业了，但也在爷爷奶奶面前保持上班的状态，第一不想让他们觉得我和吴先生好吃懒做，第二也不想在家做饭，第三不想让自己闲而颓废下来。然后今天开始去图书馆，可能是出于最近对职业的事影响所以导致想看一下职场类的书。突然瞄到书架上的《杜拉拉》，以前知道电视剧挺火的，却没看过一两集。这次就看看杜小姐是如何在职场取得成功。算上当中分神的时间，这本书我用时约6.5小时。全书是以女主杜小姐是如何从一个国企到私企再到外企，从行政助理到人事行政经理的一步一步经历。当中不乏一边看一边感叹她聪明才智，她的心细如尘，察言观色等。从如何做好个下属，让你的上级放心你的工作，也要在工作中让你的上级知道你在忙什么，懂得什么时候为自己争取钱权等等。虽然我现在是无业游民，但还是对我日后的工作应该有很大的帮助，起码，这本书让我了解到做领导的心态，他们是想我怎么做的。以前，我是从来没有想过领导心里是怎么想的，只是想默默做好手上的工作。现在，我想，之前的方法用错了，应该接受新的事物，好好接受ta掌握ta征服ta让ta成为你职场上最委托的奠基石，然后劲头足了，往更高更远的地方迈进。在之前，我要多读书，多让思想沉淀，再好好重新出发，虽然我不会做到杜拉拉那样的成功，但，尽力做到最好！

7、《杜拉拉升职记》的笔记-第464页

当你更重要的时候，你的下级就会以你为主，和你建立一致性啦。

8、《杜拉拉升职记》的笔记-13 受累又受气该怎么办

干活还受气该怎么办？

1、把每一阶段的主要工作任务和安排都做成清晰简明的表格,发送给自己的老板,告诉她如果有反对意见,在某某日期前让自己知道,不然我就按照计划走——这个过程主要就是让他对工作量有个概念。其中提出日期限定，是要逼她去看工作表；用简明的表格来表述，是为了便于老板阅读，使它不需要花很多时间就能快速看清楚报告的内容。

2、刚开始接管部门，本着尽量不给老板找麻烦的原则，把困难交给自己想办法解决。但是这样做的结果，就是使老板轻视自己，他根本不了解工作的难度。

要改变策略：遇到问题我还是自己想办法解决，但是每当这个时候，我会先带着我的解决方案找老板开会。我会尽量挑一个他比较清醒而不烦躁的时候，单独只讨论某一方面的一个大的困难。

我要让他了解困难的背景。等他听了头疼，我再告诉她，我有两个方案，分析优劣给他听，他就容易在两个中挑一个出来了。

这样，他对我工作中的困难的难度和出现的频率、我的专业，以及我积极主动解决问题的态度，就有比较好的认识。

3、每次大一点的项目实施过程，我会主动在重要阶段给老板一些信息，就算过程再顺利，我也会让他知道如何进行，把当中的大事摘要给他。最后出结果时，我会及时通知他，免得他不放心，我从来不需要他来问我结果。

这样，他觉得把事情交给我，可以很放心，执行力绝对没有问题。

4、在需要和别的部门的总监们，或者和总裁和VP副总裁一起工作的时候，特别注意清晰简洁而主动的沟通，尽量考虑周到。写邮件或说话，都非常小心，不出现有歧义的内容，基本上不出现总裁们抱怨自己的情况，这样一来，老板就觉得我很牢靠。

9、《杜拉拉升职记》的笔记-55 自由在地活

一、 关于什么样的职位算好职位

1.你的找一家好公司

什么是好公司?

- 1)产品附加值高，生意好，并且从业务线看，具备持续发展的能力和前景;
- 2)有专业的/聪明能干的/经验丰富的/并且为人现实的管理层，在把握这公司，并且有保护一贯这样用人的制度的公司;
- 3)有严格的财务制度，对预算、费用和利润等于投入产出有关的内容，敏感并且具有强控制力的公司;
- 4)崇尚客户导向/市场导向/结果导向/执行力的公司;
- 5)有专业严谨全面的流程和制度，并且其执行有利于推动业务的良性发展，具有控制性和实操性兼备的特点;

2.你的找一个好的方向

什么是好的方向?永远不要远离核心业务线。你得看明白，在企业中，哪个环节是实现利润最大化的关键环节。有时候是销售环节，有时候是市场策划环节，有时候是研发环节，有时候是生产环节，视乎你所在行业而不同。

最重要的环节，总是最贵的，最牛的，最得到重视的，也是最有发展前途的部门。它拥有最多的资源和最大的权威--你应该依附在这样的核心业务线上发展，至少能避免被边缘化，而成为关键人才的可能性则更大了。

3.你得跟一个好老板。

好老板的标准很多，关键的是，你要设法跟上一个在公司处于强势地位的老板。他强，你才能跟着上。跟了一个弱势的老板，你的前途就很同意被根着给耽搁了。

二、 关于具备谋取好职位的资格

要具备怎么样的资格呢?一般情况下，你得是用人部门眼中的优秀者。

怎么样才算优秀呢?

1.对上级

1)你要知道与他建立一致性,他觉得重要的事情,你就觉得重要,他认为紧急的事情你也认为紧急,你得和他劲往一处使--通常情况下,你得表现和能力好还是不好,主要是你得直接主管说了算的;2)你的具备从上级那里获得支持和资源的能力--别你干的半死,你的老板还对你爱搭不理的,那就不具备本条件的能力。

2.对下级

1)要能明确有效的设置正确的工作目标,使其符合SMART原则;2)要能有效地管理团队内部冲突;3)要能公平合理地控制分配团队资源;4)要有愿望和能力发展指导下属,并恰当授权;5)恰当的赞扬鼓励认可团队成员;6)尊重不同想法,分享知识经验和信息,建立信任的氛围。

3.对内、外部客户

1)愿意提供协助和增值服务(不然要你干嘛);2)善意聆听并了解需求(搞明白人家需要的到底是啥);3)可靠的提供产品和服务,及时跟进(千万注意及时);4)了解组织架构并具影响力。及早地建立并维护关键的关系,是这样的关系有利于你达成业绩(专业而明智的选择);

比如你想取得一个内部职位,你的搞明白了,谁是关键的做决定的人物,别傻乎乎不小心给这个人留下坏印象。

比如必要去客人那里拿订单,你找了一个关键的人物A,可是你也别忽略作购买决定环节上的另一个人物B,没准B和A是死敌,本来B会同意给你下订单的,就因为A同意给你单子,B就是不同意给你单子。

4.对本岗任务

1)清楚自己的定位和职责--别搞不清楚自己是谁,什么是自己的活,知道什么该报告,什么要自己独立做决定;

2)结果导向--设立高目标,信守承诺,承担责任,注重质量、速度和期限,争取主动,无需督促;

3)清晰的制定业务计划并有效实施;

4)学习能力--愿意学,坚持学,及时了解行业趋势/竞争状况和技术更新,并学以致用;

5)承受压力的能力--严峻的工作条件下,能坚忍不拔,想办法获取资源、支持和信息,努力以实现甚至超越目标;

6)适应的能力--如适应多项要求并存,优先级变换以及情况不明等工作条件,及时调整自己的行为 and 风格来适应不同个人及团队的需要(工作重心会变化,老板会换人,客人也会变,别和他们说“我过去如何如何”,多去了解对方的风格)

10、《杜拉拉升职记》的笔记-第308页

1. 老板问问题,有时是考察,有时是想借此机会显摆,要分清。

《杜拉拉升职记》

2. 哪些事情得报告，哪些事情不要去烦大区经理，遇事该和哪个部门的人沟通，都得门儿清。
3. 人们越满意自己的配偶，越为自己的配偶骄傲和自豪，就越愿意忠诚自己的配偶。工作也是如此，忠诚来源于满意。
4. 不要以为“员工手册”“企业文化”只是说说而已，要好好从中挖掘信息。即使其中有空话，你遇到问题的时候还可以拿出“第XX条规定。。。 ”的证据。
5. 申诉本身，得到公正结论的成数很高；被申诉的主管固然受到重创，而对申诉者而言，在未来，没有人愿意重用一個申诉过自己主管的人，很可能是他将要面对的结局。【当下的每一步都不能为将来留下后患，所以要考虑周全，小心行事】
6. DB是拉拉所经历过的最好的公司。所谓好，一是收入，二是环境，三是未来。其间的很多好处，不是钱就能涵盖了的，比如和你一起工作的同事都是些个素质高又专业的人，让你在工作中更有愉悦感和成就感，这就是一种无形的福利。
7. 你的上司可能每个月都会看计费系统出来的通话清单，所以不要以为你偷偷打的电话没人知道。
8. 深入了解公司的核心文化是很有好处的。在工作总结、报告中都可以得到体现。
9. 要和老板建立一致性。认真研究老板主要控制的方面，找出规律：哪些事要请示并且一定要按老板意思做（前提是对自己无害）——便不多嘴，坚决执行；哪些事是老板不关心的小事——要自己处理好不去烦老板；哪些事情是老板要牢牢抓在手里，但是你可以提供自己建议——则积极提供善意信息供老板参考。
10. 干了活，要把功劳交给上司，尤其不能得罪顶头上司，抢了他的风头。
11. 把每一阶段的主要工作任务和安排都做成清晰简明的表格，发送给老板，告诉他如果有反对意见，在某某日期前让我知道，不然我就按计划走——这个过程。主要就是让他对工作量有个概念。其中提出日期限定，是要逼他去看工作表（老板们很忙，你的mail他常常会视而不见，甚至有可能根本不看）；用简明的表格来表述，是为了便于老板阅读，使他不需花很多时间就能快速看清楚报告的内容。
12. 如果你本着尽量不给老板找麻烦的原则，尽量不把难题交给他，很多困难都自己想办法协调解决，就会使老板轻视你，他根本不了解工作的难度。应该这样：遇到问题自己想法解决，但是要先带着解决方案去找老板开会。每次开会，尽量挑一个他比较清醒而不烦躁的时候，单独地只讨论某一方面的一个大的困难。让他了解困难的背景。等他听了头痛的时候，我再告诉他，我有两个方案，分析优劣给他听，他就很容易在两个中挑一个出来了。这样，他对我工作中的困难的难度和出现的频率、我的专业，以及我积极主动解决问题的态度和技巧，就有了比较好的认识。
13. 每次大一点的项目实施过程中，要主动地在重要阶段给老板一些信息，就算过程再顺利，也要让他知道进程如何，把这当中的大事brief（摘要）给他。最后出结果的时候，要及时地通知他，免得他不放心，我从来不需要他来问我结果。
14. 在需要和别的部门的总监们，或者和president（总裁）和VP（副总裁）一起工作的时候，我特别注意清晰简洁而主动的沟通，尽量考虑周到。写mail或者说话，都非常小心，不出现有歧意的内容，基本上不出现总监们抱怨我的情况，这样一来，我的老板就觉得我很牢靠，不会给他找麻烦。
15. 即使全世界的人都说你好，直接主管认为你有问题，你多半就是有问题了。所以要抓住重点。
16. 认可要及时，在他最想要的时候给他，才能起到最好的作用。
17. 录用应聘者除了和岗位要求相匹配，应聘者和直接主管的匹配也很重要。有的应聘者完全能胜任岗位要求，但是和直接主管的个性很不匹配，最后往往干不下去的。比如资深强势的经理，往往希望招实力强的人进来，你就不要给他找能力一般的人来；有的经理喜欢管得特别细致，你就不要给他找一个不喜欢主管把自己管得很死很细的人，否则以后上下级之间会有矛盾；比如一个经理是急性子，你就别给他找一个动作很慢的人；又比如不少新被提拔的经理，招人的时候会很在意他是否能控制住这个人，所以往往希望用老实听话的，你若给他招一个能干的但是有脾气的，他们很可能会合不来。
18. 让手下不同类型的人互相牵制，有时候反而是解决问题的办法。
19. 应该也定期给自己制定“绩效目标”，期限后自我总结，再针对问题制定下一阶段的目标。这样下来，个人成长一定会很快。
20. 空降兵根基不深，没有资格和老板叫板，索性紧跟老板共同成长。由此看来，老板不见得就喜欢工作资历深的人，谁不喜欢听话能干的呢。
21. 春风得意的时候要分析自己为什么能上，总结优点并继续发扬，回避弱勢。

22. 执行力要出色，老板一发话，你马上就能办到，不打折扣，不用催促，保质保量按时交货，谁做你的老板不爽啊！

23. 你想，要是公司真把生意全交到Tony手上，他不就有了很大的筹码和公司谈条件吗？从这次年度加薪就看得明白，南区、中区的大区经理不是Tony的嫡系，他就把这两个大区的预算扣下来，主要转给了北区，这明显是在培植他自己的势力，你以为何好德是傻瓜吗？ Tony明目张胆地拉帮结派，还动不动和公司讲条件，他犯了忌讳了。

24. 怎么才能谋个好职位呢？首先，得搞明白什么样的职位算是个好职位；然后，你的让自己有足够的资格去谋取那个职位。

25. 请假要将工作都安排好

26. 找老板谈话要事先想好占用老板多长时间，谈话的主要内容、老板可能问哪些问题。

27. 三百六十度评估

绩效考核方法之一，其特点是评价维度多元化（通常是4或4个以上），适用于对中层以上的人员进行考核。（维度：自己、上司、部属、同事、顾客）

28. 关于什么样的职位算好职位

1.你的找一家好公司

什么是好公司？

1)产品附加值高，生意好，并且从业务线看，具备持续发展的能力和前景；

2)有专业的/聪明能干的/经验丰富的/并且为人现实的管理层，在把握这公司，并且有保护一贯这样用人的制度的公司；

3)有严格的财务制度，对预算、费用和利润等于投入产出有关的内容，敏感并且具有强控制力的公司；

4)崇尚客户导向/市场导向/结果导向/执行力的公司；

5)有专业严谨全面的流程和制度，并且其执行有利于推动业务的良性发展，具有控制性和实操性兼备的特点；

2.你的找一个好的方向

什么是好的方向？永远不要远离核心业务线。你得看明白，在企业中，哪个环节是实现利润最大化的关键环节。有时候是销售环节，有时候是市场策划环节，有时候是研发环节，有时候是生产环节，视乎你所在行业而不同。

最重要的环节，总是最贵的，最牛的，最得到重视的，也是最有发展前途的部门。它拥有最多的资源和最大的权威--你应该依附在这样的核心业务线上发展，至少能避免被边缘化，而成为关键人才的可能性则更大了。

3.你得跟一个好老板。

好老板的标准很多，关键的是，你要设法跟上一个在公司处于强势地位的老板。他强，你才能跟着上。跟了一个弱勢的老板，你的前途就很同意被根着给耽搁了。

29. 关于具备谋取好职位的资格

要具备怎么样的资格呢？一般情况下，你得是用人部门眼中的优秀者。

怎么样才算优秀呢？

1.对上级

1)你要知道与他建立一致性，他觉得重要的事情，你就觉得重要，他认为紧急的事情你也认为紧急，你得和他劲往一处使--通常情况下，你得表现和能力好还是不好，主要是你得直接主管说了算的；

2)你的具备从上级那里获得支持和资源的能力--别你干的半死，你的老板还对你爱搭不理的，那就不具备本条件的能力。

2.对下级

1)要能明确有效的设置正确的工作目标，使其符合SMART原则；

2)要能有效地管理团队内部冲突；

3)要能公平合理地控制分配团队资源；

4)要有愿望和能力发展指导下属，并恰当授权；

5)恰当的赞扬鼓励认可团队成员；

6)尊重不同想法，分享知识经验和信息，建立信任的氛围。

3.对内、外部客户

- 1)愿意提供协助和增值服务(不然要你干嘛);
- 2)善意聆听并了解需求(搞明白人家需要的到底是啥);
- 3)可靠的提供产品和服务,及时跟进(千万注意及时);
- 4)了解组织架构并具影响力。及早地建立并维护关键的关系,是这样的关系有利于你达成业绩(专业而明智的选择);比如你想取得一个内部职位,你的搞明白了,谁是关键的做决定的人物,别傻乎乎不小心给这个人留下坏印象。

比如必要去客人那里拿订单,你找了一个关键的人物A,可是你也别忽略作购买决定环节上的另一个人物B,没准B和A是死敌,本来B会同意给你下订单的,就因为A同意给你单子,B就是不同意给你单子。

4.对本岗任务

- 1)清楚自己的定位和职责--别搞不清楚自己是谁,什么是自己的活,知道什么该报告,什么要自己独立做决定;
- 2)结果导向--设立高目标,信守承诺,承担责任,注重质量、速度和期限,争取主动,无需督促;
- 3)清晰的制定业务计划并有效实施;
- 4)学习能力--愿意学,坚持学,及时了解行业趋势/竞争状况和技术更新,并学以致用;
- 5)承受压力的能力--严峻的工作条件下,能坚忍不拔,想办法获取资源、支持和信息,努力以实现甚至超越目标;
- 6)适应的能力--如适应多项要求并存,优先级变换以及情况不明等工作条件,及时调整自己的行为 and 风格来适应不同个人及团队的需要(工作重心会变化,老板会换人,客人也会变,别和他们说“我过去如何如何”,多去了解对方的风格)

30. SWOT分析

SWOT分析方法是一种企业战略分析方法,即根据企业自身的既定内在条件进行分析,找出企业的优势、劣势及核心竞争力之所在。

其中,S代表strength(优势),W代表weakness(弱势),O代表opportunity(机会),T代表threat(威胁),其中,S、W是内部因素,O、T是外部因素。按照企业竞争战略的完整概念,战略应是一个企业“能够做的”(即组织的强项和弱项)和“可能做的”(即环境的机会和威胁)之间的有机组合。

31. GL

‘general ledger’的缩写,指财务下属的总账职能,负责预算和分析。

32. treasure

指财务下属负责资产和信用的职能。

33. SOP

SOP是一种标准的作业程序。所谓标准,在这里有最优化的概念,即不是随便写出来的操作程序都可以称做SOP,而一定是经过不断实践总结出来的在当前条件下可以实现的最优化的操作程序设计。说得更通俗一些,所谓的标准,就是尽可能地将相关操作步骤进行细化,量化和优化,细化,量化和优化的度就是在正常条件下大家都能理解又不会产生歧义。

34. seven habits

高效人士的七个习惯

- 习惯一：积极主动——个人愿景的原则
- 习惯二：以终为始——自我领导的原则
- 习惯三：要事第一——自我管理的原则
- 习惯四：双赢思维——人际领导的原则
- 习惯五：知彼解己——移情沟通的原则
- 习惯六：统合综效——创造性合作的原则
- 习惯七：不断更新——平衡的自我更新的原则

35. star

所谓STAR原则,即Situation(情景)、Task(任务)、Action(行动)和Result(结果)四个英文单词的首字母组合。

《杜拉拉升职记》

STAR原则是结构化面试当中非常重要的一个理论。

S指的是situation,中文含义是情景，也就是在面谈中我们要求应聘者描述他在所从事岗位期间曾经做过的某件重要的且可以当作我们考评标准的事件的所发生的背景状况。

T指的是task，中文含义为任务，即是要考察应聘者在其背景环境中所执行的任务与角色，从而考察该应聘者是否做过其描述的职位及其是否具备该岗位的相应能力。

A指的是action,中文含义是行动，是考察应聘者在其所描述的任务当中所担任的角色是如何操作与执行任务的。

R指的是result,中文含义为结果，即该项任务在行动后所达到的效果，通常应聘者求职材料上写的都是一些结果，描述自己做过什么，成绩怎样，比较简单和宽泛。

11、《杜拉拉升职记》的笔记-04 和上司要保持一致

当你更重要时,你的下级就会以你为主,和你建立一致性啦。

12、《杜拉拉升职记》的笔记-35 员工最重视的事情：晋升和加薪

跨部门会议,每次你去坐在那里,不论别人说什么做什么,你都没有意见。久而久之,人们会认为,你是不重要的,有你没有你都一样,他们做了不恰当的决定,你也不会有任何反对。这样,他们就会开始忽视你,当你不存在。

13、《杜拉拉升职记》的笔记-全1

SMART原则：

-S代表具体(Specific)，指绩效考核要切中特定的工作指标，不能笼统；

--M代表可度量(Measurable)，指绩效指标是数量化或者行为化的，验证这些绩效指标的数据或者信息是可以获得的；

--A代表可实现(Attainable)，指绩效指标在付出努力的情况下可以实现，避免设立过高或过低的目标；

--R代表相关性(Relevant)，指绩效指标是与工作的其它目标是相关联的；绩效指标是与本职工作相关联的；

--T代表有时限(Time-bound)，注重完成绩效指标的特定期限。往事如烟，但愿不要散在风里。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。西方谚语说：“不问是美德。”客情类销售指主要依靠和客户建立良好关系来获取生意的类型。她是中等个子，腰、腿、臀，无不适用“中庸”二字，一身铁灰色的西装套裙显得职业而标准，成功地从造型上掩护了她思想高度上的短板。这种不信，堪比一个乡下来的小保姆的固执，城里的东家对她再好，也不如一个借了她的血汗钱不还的老乡更值得信赖。至于这个项目意味着什么，难度在哪里，拉拉就全指着爹妈给的想象力了。等拉拉再次醒来，一睁眼，夜色已经很纯正了，焦黄的月亮挂在乌蓝的天空，一动不动，像一块温润的美玉以处子的神态陈列在丝绒的背景上。“成事不说，遂事不谏，既往不咎。”不知道是不是以为起早赶路累了，他的声音缺着点力气，脸上那点儿笑不太热情但也不好断定就是冷漠，这层笑容似乎没能被他的肉体吸收，因为未能和他本人融为一体，倒像皮肤欠佳的女人擦了过多的粉，虚虚地浮在面上。世上有的人，不喜欢世上的另一些人，不见得有啥大不了的原因，可就是看不惯，没办法，这就叫没缘分。被人扁得半天圆不回来

14、《杜拉拉升职记》的笔记-27 在狮子和老虎之间游走

这年头，不光是做老板的会问手下：“你向我要什么要看你能给公司什么。”做下属也会看：“我做到了什么老板能给我什么。”威望是和权力相结合的，无权威则无德望。

15、《杜拉拉升职记》的笔记-34 设定工作目标要符合“SMART原则”

SMART原则：该原则是在工作目标设定中，被普遍运用的法则。

S就是specific：意思是设定绩效考核目标的时候，一定要具体——也就是目标不可以是抽象模糊的。

M就是measurable：就是目标要可衡量，要量化。

A是attainable：即设定的目标要高，有挑战性，但是，一定要是可达成的。

R是relevant：设定的目标要和岗位的工作职责相关联。

T是time-bounding：对设定的目标，要规定什么时间内达成。

——举例说明一下。

1、关于“量化”有的工作岗位，其任务很好量化，典型的销售人员的销售指标，做到了就是做到了，没有做到就是没有做到。而有的岗位，做任务会不太好量化，比如R&D（研发部门），但是，还是要尽量量化，可以有很多量化的方式。行政主管和我说行政的工作很多都是很琐碎的，很难量化。比如对前台的要求：要接听好电话——这可怎么量化、怎么具体呢？我告诉她：什么叫接好电话？比如接听速度是有要求的，通常理解为“三声起解”。就是一个电话打进来，响到第三下的时候，你就要接起来。不可以让它再响下去，以免打电话的人等得太久。我又对她指出：你对前台的一条考核指标是“礼貌专业的接待来访”，做到怎么样才算礼貌专业呢？有些员工反映，前台接待不够礼貌，有时候来访者在前台站了好几分钟也没有人招呼——但是我们的前台又觉得她尽力了，这个怎么考核呢？行政主管解释说：前台有时候非常忙，她可能正在接一个三言两语打发布的电话，送快件的又来让她签收，这时候旁边站着的来访者可能就会出现等了几分钟还未被搭理的现象。我告诉她：前台应该先抽空请来访者在旁边的沙发坐下稍等，然后继续处理手中的电话，而不是做完手上的事才处理下一件。这才叫专业。又不如什么叫礼貌？你应该规定使用规范的接听用语，不可以在前台用“喂”来接听，早上要报：早上好，某某公司；下午要报下午好，某某公司；说话速度要不快不慢。所以，没有量化，是很难衡量前台到底怎么样算接听好电话了，到底礼貌接待来访了没有。

2、关于“具体”我告诉她，比如她的电话系统维护商告诉她，保证优质服务。什么是优质服务？很模糊。要具体点，比如保证对紧急情况，正常工作时间内4小时响应。那么什么算紧急情况，又要具体定义：比如四分之一的内线分机瘫痪等。如果不规定清楚这些，到时候大家就会吵架了。

3、关于“可达成”你让一个没有什么英文程度的初中毕业生，在一年内达到英语四级水平，这个就不太现实了，这样的目标是没有意义的；但是你让他在一年内把新概念第一册拿下，就有达成的可能性，他努力地跳起来后能够的果子，才是愿意所在。

4、关于“相关性”毕竟是工作目标的设定，要和岗位职责相关联，不要跑题。比如一个前台，你让她学点英语以便接电话的时候用得上，就很好，你让她去学习六西格玛，就比较跑题了。

5、关于时间限制 比如你和你的下属都同意，他应该让自己的英语达到四级。你平时问他：有没有在学呀？他说一直在学。然后到年底，发现他还在二级三级上徘徊，就没有意思了，一定要规定好，比

如他必须在今年的第三季度通过四级考试。要给目标设定一个大家都同意的合理的完成期限。

基本上，做到这5点，人们就能知道怎么样算做得好，怎么样是没有做好，怎么样算超越目标，从而考核者和被考核者能有认同的清晰的考核标准，可以避免很多人和人之间的矛盾和争执。

16、《杜拉拉升职记》的笔记-第486页

要做不给老板添乱，还让他有表现机会的员工。李斯特挺高兴，这种话是他愿意听到的，他既关心了你，你又不给他添乱，多好！

17、《杜拉拉升职记》的笔记-第120页

原来那英语中的“you deserve it”，还真是对应中文里的两种解释——我们中国人表达褒义的时候，就说“实至名归”，表达贬义的时候，则说“罪有应得”，俗称“活该”又叫“报应”；在英语里就不分了，都说个“you deserve it”，大意就是因为你干了什么，然后你因此得到了相应的结果，重在强调个因果关系，都算是“你应得的”。

18、《杜拉拉升职记》的笔记-04 和上司要保持一致

很多事情不是表面看到的那样，没搞清楚甲乙之间的彼此姿态就贸然试探某甲对某乙的看法，甚至在某甲面前攻击某乙，那也太二了！

19、《杜拉拉升职记》的笔记-受累又受气该怎么办

首先我把每一个阶段的主要工作任务和安排都做成清晰简明的表格，发送给我的老板，告诉他如果有反对意见，在某某日期前让我知道，不然我就照计划走——这个过程主要就是让他对工作量有个概念。其中提出日期限定，是要逼他去看工作表（老板们很忙，你的邮件他常常会视而不见，甚至有可能根本不看）；用简明的表格来表述，是为了便于老板阅读，使他不要花很多时间就能快速看清楚报告的内容。

其次，我刚开始接管这个部门的时候，本着尽量不给老板找麻烦的原则，我会尽量不把难题交给他，很多困难都自己想办法协调解决。但是这样做的结果，就是使老板轻视我，他根本不了解工作的难度。

后来我改变了这个策略，遇到问题还是自己想法解决，但是每当这个时候，我会先带着我的解决方案去找老板开会。

每次开会，我会尽量挑一个他比较清醒而不烦躁的时候，单独地只讨论某一方面的大困难。

我让他了解困难的背景。等他听了头疼的时候，我再告诉他，我有两个方案，分析优劣给他听，他就很容易在两个中挑一个出来了。

这样，他对我工作中的困难的难度和出现的频率、我的专业，以及我积极主动解决问题的态度和技巧，就有了比较好的认识。

再次，每次大一点的项目实施过程中，我会主动在很重要阶段给老板一些信息，就算过程再顺利，我也会让他指导进程如何，把这当中的大事摘要汇报给他。最后结果的时候，我会及时通知他，免得他不放心，我从来不需要他来问我结果。

这样，他觉得把事情交给我，可以放心，执行力绝对没有问题。

《杜拉拉升职记》

最后，在需要和别的部门总监们，或者跟总裁和副总裁一起工作的时候，我特别注意清晰简洁而主动的沟通，尽量考虑周到。写邮件或说话，都非常小心，不出现有歧义的内容，基本上补出现总监们抱怨我的情况。这样一来，我的老板就觉得我很牢靠，不会给他找麻烦。

20、《杜拉拉升职记》的笔记-第484页

无论在什么公司，即使在员工关系较为和谐的外企也是，首先要弄清楚的就是公司员工之间的关系。所以，弄清楚关系之后，再说话。很多事情不是表面看到的那样，没搞清楚甲乙之间的彼此姿态就贸然试探某甲对某乙的看法，甚至在某甲面前攻击某乙，那也太二了！

21、《杜拉拉升职记》的笔记-第276页

请理智地看待“洗脑”忠诚教育的第一步十分成功，这不仅源于洗脑者的需要，也源于被洗脑者的需要。这和婚姻没有什么两样，人们越满意自己的配偶，越为自己的配偶骄傲和自豪，就越愿意忠诚自己的配偶。

22、《杜拉拉升职记》的笔记-45 我只要发现你骗我一次，你就是个不值得信赖的人

我不撒谎，我相信你也不撒谎，假如你撒谎，只要被我发现一次，你就是个不值得信赖的人。我用你，我就信任你，支持你到底，你要是好，我们一起好；你要是不好，我们一起玩完；我若是足够幸运，在玩完之前发现你辜负我的信任，那我就干掉你。

23、《杜拉拉升职记》的笔记-第372页

所以要在核心业务，或者核心部门来发展。就如我之前在V，在计划成为了核心部门之时离开董工对我的懊悔，彼时计划是计划部的核心，计划部是制造的核心。现在在这个咨询公司，核心是他们的商品——系统，核心业务是顾问，然后我却是支持部门。所以，得看到更远，要么做核心业务，要么走人，去一家以数据为核心的部门做核心业务。拉拉还不懂权衡在核心业务部门任职和在支持部门任职的区别，她还不知道要紧挨着核心业务这棵大树来发展，才不会被边缘化并能最快地发展。

24、《杜拉拉升职记》的笔记-第4223页

抢风头与越级李斯特有他的优点，比如他是个宽容的上司。拉拉一上来就抢了风头，她搞定了租约的续签后，不是由李斯特去报告大功告成，而是在自己直接发邮件报告李斯特的同时，也抄送了财务VP柯必得，导致大家都看明白这是拉拉搞定的，不是李斯特搞定的——李斯特略感尴尬，却并没有怪罪拉拉，这倒要算拉拉的幸运了，换了别上司，她干了活，没准还得被收拾。如果有时间的话，在和老板谈话前先理清思路。何好德和拉拉讲话，一般会把思路阐明得深入浅出些，好教她不要听了摸不着头脑。拉拉那方面，要找何好德谈话之前，也总得先想好：要占用老板多长时间，本次谈话的主题是什么，别讲太多，大老板很忙，也别讲得老板听不明白，以及谈话过程中老板可能会问哪些问题。MPWU拉拉很用心，一段时间下来，摸清了大老板问话的常见规律。比如你和他说你希望做一件事情。他就会问：有预算吗（有钱吗）？公司流程关于这类项目的花费有什么规定（符合政策吗）？做这件事情的好处是什么（为什么要做）？不做的坏处是什么（可以不做吗）？合格的员工拉拉又向来以为，做下属的就要多为上司分担，少麻烦上司，尽量自己摆平各种困难，否则老板要你这个下属干什么用。高调做事就是因为自己和李斯特沟通不够，遇到事情都是自己默默干了，所以他根本没有意识到发生过多少问题，有多少工作量，难度有多大。于是，他就不认为承担这些职责的人是重要的。鉴于他不认为你是重要的，他就不会对你好，甚至可能对你不好。似乎并不适用于国内民企首先，我把每一阶段的主要工作任务和安排都做成清晰简明的表格，发送给我的老板，告诉他如果有反对意见，在某日期前让我知道，不然我就照计划走——这个过程主要就是让他对工作量有个概念。其

中提出日期限定，是要逼他去看工作表（老板们很忙，你的邮件他常常会视而不见，甚至有可能根本不看）；用简明的表格来表述，是为了便于老板阅读，使他不需花很多时间就能快速看清楚报告的内容。还是要高调一点好其次，我刚开始接管这个部门的时候，本着尽量不给老板找麻烦的原则，我会尽量不把难题交给他，很多困难都自己想办法协调解决。但是这样做的结果，就是使老板轻视我，他根本不了解工作的难度。后来我改变了这个策略，遇到问题还是自己想法解决，但是每当这个时候，我会先带着我的解决方案去找老板开会。最后，在需要和别的部门总监们，或者跟总裁和副总裁一起工作的时候，我特别注意清晰简洁而主动的沟通，尽量考虑周到。写邮件或者说话，都非常小心，不出现有歧义的内容，基本上不出现总监们抱怨我的情况。这样一来，我的老板就觉得我很牢靠，不会给他找麻烦。做男人也累，更不能做啰嗦的男人。男人和女人是很不同的两种动物，李文华是断不会像拉拉那样去找李斯特为自己的利益再三斗争的，至多也就方便的时候温和地提一提，说了不见效，便闭嘴了——他清楚，拉拉作为女性那样做或者有效，至少无害；他要那样做，就很搞笑了，甚至是危险的。扬长避短，以长补短。第一，人的精力是有限的，当你的精力花在某些方面，意味着同时你放弃了另一些方面。与其花很多精力去把弱项改造成强项，不如把这些精力放在发挥强项上，会有更高的投入产出比。简单说就是人应该“扬长避短”。第二，人的注意力是有限的，既然做不到面面俱到，就要保证不忽略重点。每个人的业绩是否合格，能力是否优秀，百分之八十甚至更高比例的结论由他的直接主管做出。即使全世界的人都说你好，直接主管认为你有问题，你多半就是有问题了。一言以蔽之，就是你要“保证重点”。管理认可要及时。认可不及时，鼓励不及时，乃用人管理之大忌。在她最想要的时候给她，才能起到最好的作用，等到她都皮了，你再给她，就不会有现在给的激励效果好了。”拒绝也要会说话拉拉向李斯特提出要参加这个培训。李斯特并不认为这个培训有多大用处，他说：“拉拉，事实上，只有百分之十的知识是你能从培训课程中获得的，还有大约百分之二十来自于向有经验者的学习，剩下的百分之七十都来自于实践中学习。这个统计数字说明，实践才是最重要的学习渠道，这也是为什么我们招聘的时候，最着重考察的是应聘者的工作经历的原因。”笼统做老虎的去较真是狼偷懒还是狐狸卖力，就不是会做大王的了。李斯特深谙此道，并没有具体地对手下几个经理的作为加以点评，只是笼统地表扬了大家的团队合作。从应聘者的角度来看，其一你至少要匹配这个岗位，其二你一定要匹配你的直接上司。所以还是性格决定命运，能力次之。拉拉疑惑道：“我还以为招聘时，主要考虑应聘者 and 岗位要求的匹配呢。”李文华指点道：“除了和岗位要求相匹配，应聘者和直接主管的匹配也很重要。有的应聘者完全能胜任岗位要求，但是和直接主管的个性很不匹配，最后往往干不下去的。比如资深强势的经理，往往希望招实力强的人进来，你就不要给他找能力一般的人来；有的经理喜欢管得特别细致，你就不要给他找一个不喜欢主管把自己管得很死很细的人，否则以后上下级之间会有矛盾；比如一个经理是急性子，你就别给他找一个动作很慢的人；又比如不少新被提拔的经理，招人的时候会很在意他是否能控制住这个人，所以往往希望用老实听话的，你若给他招一个能干的但是有脾气的，他们很可能会合不来。”Equal work, equal pay. 这年头，不光是做老板的会问手下：“你向我要什么要看你能给公司什么。”做下属的也会看：“我做到了什么老板能给我什么。”威望是和权力相结合的，没有权威则无德望。我需要去看这本书。拉拉说：“哎，咱们不都接受过seven habits（高效人士的七个习惯）的培训吗，凡事要相信有第三种解决方案，一个对大家都有利的方案。”和我有点像，内自省周亮的个性，不到两个月，拉拉就看明白了，这人干活是认真，可要命的是他完全没有逻辑，尤其是面对需要很强的应变和协调的项目管理，他的思路整个一个乱七八糟，让拉拉没脾气。这也罢了，周亮的自尊心，是拉拉所见识过的最强的自尊心了——他虽然做了多年HR和行政，专业水平却并不高，生怕人家发现他不懂，每回错了总要死辩到底。啥事都办得不好不坏，为人随和，有点小聪明，但也不肯多用心，典型的知道分寸的专业阿混。360度绩效考核的简要介绍拉拉解释道：——这个是公司的标准格式，在DB全球范围内适用。它是个问卷，一共有四页内容。每道题目可在一到五分的范围内打分，一为最低分，五为最高分，如果观察不到某题所描述的行为，评估人可选择“未观察到”。——这份问卷将会发给四个维度的人，以便他们为你做评估，这就是三百六十度名称的由来：第一，你的上级主管，这一项就是我；第二，你的下属，你可以自主选取一两位你的下属；第三，你的平行合作者，你可以指定工作中经常需要和你合作的，本部门或者其他部门的某两位和你平级的同事；第四，你的客户，就是公司内部被你支持的部门中的某两位同事，你也可以任意选取。当然，被选的人要有代表性，你负责北区销售团队的招聘和北京办的行政管理，那么北大区销售经理，或者北京办的任意一位经理，都是很典型的你的客户。——当你选定了评估者后，系统会自动把评估问卷发给他们，他们将在系统中匿名作答。——所有评估者

完成评估并提交后，系统会自动把每个题目下所有人的评分汇总，用加权平均法得出各考评项目下的平均得分，这就是你的最终得分。只是觉得这一幕好温馨王伟回到房间，拉拉刚洗完澡，正站在镜子前在用电风吹头发。王伟热心地说：“我帮你。”论“领导加班”罗杰这一加班不打紧，小到助理，大到总监，都不好走。托尼林倒感觉稍微好了一些，因为人的快乐或者痛苦，很多时候是对比而来的。既然另外两位和他平级的销售总监也都很痛苦，他的痛苦感就减轻了一些。拉拉真心觉得老李所言甚是：“老板您说得对。起码，对于这么高的职位而言，他也太情绪化了。就是一个普通员工，也不可以在工作场合那么情绪化嘛。动不动就教训人，一点也不尊重员工。我们可是美国公司，公司文化是倡导尊重每一个员工的！”门框上写着：为人民服务，不过我收费。不在一起的时候，王伟一不小心就会想拉拉。每次拉拉从广州飞来上海，王伟到机场接她，一看到她走出来，他就想上去搂住她。看到她，他就高兴——“如果不曾相恋，就不会受相思的熬煎”，王伟算是明白了这层意思。大公司的死制度，更好的地方在于活学活用拉拉又学到一个职场经验，就是关于SOP的多种用途，它不但能提供解决问题的方法和做决定的依据，还能避免人与人之间的不同意见，从而规避个人矛盾和职业风险。国内民企不一定，真心不见得但凡能做到总裁的，都是些聪明过人的角色，学习能力一流，很多东西都能无师自通，齐浩天的变化再次验证了这样的观点。从大公司到小公司我们这种在大公司做惯了的人，受不了那些处处都要算计费用的公司。流程根据DB的流程，各项费用根据其金额大小，在直接主管和有相关签字权的老板们签字后，部门总监的助理会负责把所有的单据汇总做好费用登记，然后每月一至两次统一将单据送财务部审核支付。也就是说，理论上，岱西的费用应该是经伊萨贝拉的手送到财务部的。对情绪没有回应的时候，哪怕是连冷落都没有的时候。散了吧世事如此，当人在你眼前的时候，你和他亲昵，你责怪他，甚至有意冷落他、折磨他，他总跟你应和，或快乐或痛苦，哪怕他不理睬你了，也是一种与你有关的他的态度；当他消失了，你所有的亲昵和冷落，忽然就都失去了着落，从此你的思念或者后悔，他都无从知道了。1.与上级一致；2.紧靠核心业务。怎么样才算优秀呢？1.对上级。1)你要知道与他建立一致性，他觉得重要的事情，你就觉得重要，他认为紧急的事情，你也认为紧急，你得和他劲往一处使——通常情况下，你的表现和能力好还是不好，主要是你的直接主管说了算的；2)你得具备从上级那里获得支持和资源的能力——别你干得半死，你的老板还对你爱搭不理的，那你不具备本条的能力。2.你得找一个好的方向。什么是好的方向？永远不要远离核心业务线。你得看明白，在企业中，哪个环节是实现利润最大化的关键环节。有时候是销售环节，有时候是市场策划环节，有时候是研发环节，有时候是生产环节，视乎你所在的行业而不同。最重要的环节，总是最贵的，最牛的，最得到重视的，也是最有发展前途的部门。它拥有最多的资源和最大的权威——你应该依附在这样的核心业务线上发展，至少能避免被边缘化，而成为关键人才的可能性则更大了。进新公司第一件事4)了解组织架构并具影响力。及早地建立并维护关键的关系，使这样的关系有利于你达成业绩（专业而明智的选择）。有JD最好，没有JD也要创造JD1)清楚自己的定位和职责——别搞不清楚自己是谁，什么是自己的活，知道什么该报告，什么要自己独立做决定；学，以致用4)学习能力——愿意学，坚持学，及时了解行业趋势、竞争状况和技术更新，并学以致用；

25、《杜拉拉升职记》的笔记-13 受累又受气该怎么办

就是因为自己和李斯特沟通不够,遇到事情都是自己默默干了,所以他根本没有意识到发生过多少问题,有多少工作量,难度有多大。于是,他就不认为承担这些职责的人是重要的。鉴于他不认为你是重要的,他就不会对你好,甚至可能对你不好。

《杜拉拉升职记》

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：www.tushu111.com