

# 升职计

## =目标+实干+业绩+申请策略

对于正式跨入而立之年的80后,事业进入新阶段最明显的标志莫过于升职加薪。究竟要成为怎样的员工才能让老板主动找你谈升职?面对升职机会,如何巧妙地争取?职场专家和企业HR建议,完美的“职场升职计”包括以下几点:明确职业发展规划、业绩出色、经验丰富,又能运用正确策略与领导沟通,并表现自己。

□尤小柔

### 明确职业发展规划并踏实创新工作

Jonathan1980年出生,英国留学回来后,从民企上市公司到香港主板上市公司的国内子公司,再转战美国NYSE的上市公司的总部,职位则从法律部普通员工,到主管,再到更大企业的主管,最后成为总经理,职位提了两级,薪资翻了4倍。

Jonathan对自己的职业发展规划有明确目标,而且在每次应聘面试时,他都会跟招聘官探讨自己的职业发展规划,并询问在该企业可

能的职位晋升空间。在他看来,升职的秘诀其实很简单,就是“踏实工作,创新工作流程等等,另外就是继续读书充电,当然最主要的还是为人处世”,Jonathan举了个很简单的例子,“比如公司内训轮到我的部门领导去,但领导想休假,而且以前类似的培训已经有很多,那就自己顶上去参加一周的集中培训”。Jonathan说,虽然外企大多有完善的机制,但升职更重要的因素还是直接上司。

【点评】

#### 内外兼修+把握机遇

得到提升必定是要内外兼修,加上对机遇的把握。虽说升职是以老板意志为主导的事情,但员工首先应在本职岗位上出色的业绩,甚至超出领导的期望。在这一前提下,学会适时,主动来展现自己,让领导层对自己有更好的了解和认可。



■ HR 观点 ■

#### 鼓励通过正当途径申请升职

#### 升职被拒时要理性分析原因

●张雅丽, EF 英孚教育执行副总裁及中国区招聘和员工发展总监

员工的成功离不开团队中每个人的配合与支持。因此,团队精神也是能否提升某个员工时重点参考的因素之一。看其是否能为企业的整体利益有效地协调、沟通其他部门,或是帮助团队中其他员工发挥自身特长,以保证公司和个人的利益最大化。此外,我们还会关注员工是否有比较强的学习能力,是否有计划性,是否善于总结,是否能通过工作不断了解认识自我,同时具有明确的职业发展规划。

制度开明的企业都会鼓励员工明确表达职业发展兴趣目标,反对那些表面没有非分之想,但内心却极度渴望升职的做法。比如我们会鼓励员工跟上司保持沟通,除每年的review之外,鼓励员工在午饭或工作之余跟上司沟通自己的想法,并通过正当途径申请升职,之前可以先了解企业有哪些岗位空缺,给上司一个建议,即使不同部门之间也是可以的,但不鼓励为升职讨好上司。

●吉涵斌, 贝塔斯曼中国(集团)人力资源资深总监

首先,提出升职请求不是丢脸的事。评估员工的发展潜质,有一个指标就是该员工是否有上升的愿望。被拒时,员工要冷静分析是什么原因:是因为自我认知不够,还是因为公司目前没有合适的机会,然后再考虑怎么做。思考一下自己是否认同公司的企业文化,企业是否重视人的发展,如果是,那么金子总是会发光;如果不是,考虑自己为什么选择在这里工作,有没有除了升职之外更加吸引你的因素把你留在这里。

总之,不要为了升职而升职,升职本身可能带来经济和面子上的好处,但每个人要考虑的是:自己是否已经做好了升职的准备?升职是不是唯一让自己觉得拥有工作动力的因素?除了升职之外,工作环境,其他形式的发展机会等等,都可能是自我满足的方式。



### 主管离职后恰当提出升职请求

1985年出生的徐莎在目前这家民企财务部已经工作了三年。前段时间部门主管离职创业,部门就剩下她一个人,主管的位置一直空缺,马上就要有新员工上班,徐莎犹豫着是不是该在新员工入职之前和经理谈谈升职。

经理不常来单位,部门工作都是由主管安排,徐莎一直觉得埋头做事,把工作和经理的熟悉程度也仅限

于见面打个招呼问好。

所以,一想起要跟经理要求升职,徐莎心里直犯难,一是怕经理不了解自己的业务水平,另外一方面是担心主管跟经理关系不好,而且主管离职创业多少也利用公司给他的职位和权利,经理会不会“厌屋及乌”。

【点评】

#### 应及时向领导表决心

这正是表决心的时候,应该利用这个机会表明自己认同该平台 and 老板,表明未来也会珍惜这个平台和升职机会,给老板吃个定心丸。可以把平时的工作记录、阶段性总结、曾完成过哪些重要项目或工作等列出来,出色的业绩是最佳证明。

### 换个部门迂回达成升职目标

研究生毕业后在房地产公司做策划的许芸(化名)做事风风火火,管理和业务能力很强,入职4年,与办公室里的老员工相比,还算个新人,虽然活得最多,升职名额却一直没她的份,因为领导不喜欢她的处事方式。许芸觉得遇上一个不投缘的领导,正好公司销售部因为业务拓展正要扩编人员,许芸想迂回一下,想办法换个部门试试,因为销售部的领导好几次夸奖过她办

事利落,考虑了几天,许芸看准了一个恰当时机,和销售部门领导表明了调岗的意愿,领导很欢迎,当即表示调动事宜全由他出面筹备。半个月后,许芸收到调岗加升职通知单。

【点评】

#### 第三方力量的选择很重要

借助第三方力量达成升职目标是个很好的途径。通过与第三方的

沟通,可以是人力资源部门的力量,也可以是跟老板亲近的人,告诉老板,你有升职的意愿,而且具备承担更高职位的能力,“借他人之口”达到加薪升职的目的。不过,操作时切忌“走样”。此外,第三方的选择也很重要。该案例中,许芸升职成功与否取决于该第三方领导的沟通技巧,还是存在一定的风险。(点评专家:刘丽珍,前程无忧猎头咨询经理)

■网友支招■

#### 1 先跟领导做前期铺垫

抓住时机用玩笑表达升职愿望让老板知道你在做什么别用“不升职就走”要挟领导平时瞅准机会,像吃饭或喝咖啡的时候,多跟领导聊聊天,谈

谈职业理想,让领导觉得你是渴望进步的,先做好前期铺垫,那样等到有升职的时机,向领导提出就不会显得很突兀。

(王娟, 编辑)

#### 3 让老板知道你在做什么

老板不可能每时每刻都在留意你的表现,所以,如果你能及时向他报告工作方面他所关注的事情,那老板肯定会认为你是个有责任

感,靠得住的好员工。先知道埋头干活肯定不行,要有技巧地表现自己。

(Lola 徐, 公共关系部经理)

#### 2 抓住时机用玩笑表达升职愿望

向老板要求升职,开玩笑应该是最好的方式。在老板心情不错,时间很多,和大家打成一片又或是当众表扬你的时候,可以开玩笑地说:“老板,我们干得这样好,给我们

升职奖励一下吧!”如果是正儿八经地提这些要求,一般气氛都会颇为尴尬。开玩笑既放松了大家心情,又方便万一被拒,自己和老板好下台。(薛燕, 外贸公司总经理助理)

#### 4 别用“不升就走”要挟领导

虽然我们常觉得自己很牛,“此处不留爷,自有留爷处”,但要求升职时,千万别要挟领导说不升职就走人,即使你已经私下里联系好了下家。因为那

样即使领导考虑到工作需要勉强让你升职,他可能很快物色后备人选随时替代你。

(Gavin, 销售主管)