

《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：9787561339121

10位ISBN编号：7561339127

出版时间：2007-9

出版社：陕西师范大学出版社

作者：李可

页数：262

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.tushu000.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——你要很好的完成任务，就要设法摆平他们。人的一生中，又可能遇到很多机遇，它们也许会赤裸裸的在你面前卖弄风情，又或者是不显山不露水的在某个角落等着你识别——抓住机会、识别机会，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手式，因为正确的原则可以让你少走很多弯路，专业就是力量。您可以消遣的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的代表，她没有背景，受过较好的教育，走正规路子，靠个人奋斗获取成功。对于大部分人来说，她的故事比比尔·盖茨的更值得参考，因为她的所作所为有更大的可行性。怎么样的书才算一本好书？以我个人来说，我经历过书本年代、电视年代和网络年代。书本年代，我贪婪的阅读到手的每一本有点意思的书；电视年代，每周六晚上8点到11点，我雷打不动的收看各种故事片；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，好书应该做到集中的提供逻辑的、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，还要周到而通用，能上升到常识甚至原则的境界，以便于人们达观的遵从及现实的获益。我希望拉拉的故事，就是这样一本好书。现在时髦说感谢CCTV，我实在搭不上CCTV，我想我感谢赐予我经历的生活，感谢亲爱的家人和朋友，还有，建议我写这本小说的王总。然后，我感谢每一位读者，没有你们，我会寂寞的。

《杜拉拉升职记》

内容概要

小说的主人公杜拉拉是典型的中产阶级代表，她没有背景，受过较好的教育，靠个人奋斗获取成功。小说中拉拉在外企的经历跨度八年，拉拉从一个朴实的销售助理，成长为一个专业干练的HR经理，见识了各种职场变迁，也历经了各种职场磨练。

《杜拉拉升职记》

作者简介

李可，女，某名校本科毕业。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。在典型的欧美500强企业文化长期熏陶下，仍然是一个生动的热爱生活的人。

书籍目录

引子：三个月的民企生涯

DB人物表

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. 和上司要保持一致

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. 5%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. 1001个笑话

16. 最后的玫瑰

17. 招人难，求职也难

18. 职场天条：慎用MAIL

19. “自下而上”还是“自上而下”

20. 两位同僚

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. 又笨脾气又大的下属

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. ASSESSMENT CENTER (评估中心)
48. 什么叫 “ 不道德 ”
49. 埋伏
50. 筹码
51. 高参
52. 如何处置这样的 “ 三期 ” 员工
53. 自由自在的活
54. 执子之手，与子成说

愤怒的王蔷（1）北京办要装修了。拉拉却听说王蔷住院了，她便打电话慰问。王蔷把病情告诉了拉拉，说是要做手术。拉拉听了，觉得有点不太妥当，因为王蔷的这个手术虽然不算大，前后还是需要休息十天左右的，而她的这个手术并不是个非马上做了不可的紧急手术。拉拉觉得装修正是要用上行政主管的关键时刻，要是换了自己，会等装修完再安排这个手术，至少不会像王蔷这样对离开期间的工作也不做个安排，比如交待给哪一位同事处理紧急问题。拉拉想，玫瑰本来和王蔷不和，焉有可能不抓住这个具体事例在李斯特面前批评王蔷？果然没几天，拉拉看到李斯特发了个mail给北区的全体同事，指定了北区的行政事务暂时由另一位同事负责。拉拉听说李斯特之所以发这个mail，是因为有部门抱怨不知道该找谁去处理一些急事。没过几天，拉拉看到王蔷发了一个mail给大家，宣布她已经出院，请大家一切和北区行政事务相关的工作仍旧和她联系。拉拉感到王蔷这个mail发得不妥，一是李斯特刚发了mail另行指定了专人负责，王蔷马上就给改回来了，众人必定觉得蹊跷，李斯特面子上不好看；二是要马上改回来，也该由李斯特或者玫瑰发mail，而不是由王蔷自己来宣布。拉拉感到李斯特之前发那个mail，多半是对王蔷在关键时刻休病假又不事先安排好工作不悦。她问王蔷，玫瑰同意她做手术是否爽快。王蔷不以为然地说：“我是在准备住院的前一天发了个mail通知玫瑰要休病假的。她后来打电话和我说，该等装修完成了再安排手术。我不理她——难道我如果要死了，她也说王蔷你等等再死，等装修完了再死吗？人家医院床位很紧张的，有了床位我就得赶紧去呀，难不成让人家给我hold（保留）着呀？！”拉拉听王蔷这样说，心里觉得不是个事儿，就不多言了。北京办装修完成不久，上海办有个大项目，玫瑰自己忙得七荤八素，加上拉拉积极和她建立一致性，她就渐渐地不管拉拉了，让拉拉自己管好南区的事。拉拉顺心了很多，气色也好看起来。王蔷仍是隔个两周就打电话找拉拉，发泄一下玫瑰给她的郁闷。这天，王蔷又气呼呼地和拉拉说：“长江水灾，北区的同事都说要捐款，我就找玫瑰商量怎么组织这事，结果她特不耐烦地和我说她忙着呢，让我别烦她。你说她怎么这么没有人情味儿呀？”拉拉不好说什么，给灾区捐款当然总不是错事儿，而这不是正忙得不可开交的玫瑰的头等要事（priority）也是显然的。拉拉感到王蔷的逻辑不够好，而且也比较自我：一是在最忙的时候去休了并非马上休不可的病假，且没有对其间的工作做好安排；二是在主管忙的时候拿对主管来说并不重要的事情烦她。由于几次试图婉转的提醒，都没有好效果，拉拉也不敢和王蔷多说什么了。她不太想再接王蔷这类电话了，就吩咐海伦帮着挡驾。海伦骨碌碌地转着大黑眼睛说，知道知道。过了两个月，总部HR一位和拉拉要好的同事来广州出差，忽然说起王蔷被炒了。拉拉大吃一惊，虽然感到王蔷迟早要离开，但是事先没有听到任何风声。拉拉忙问：“什么时候的事情，为了什么？”那位同事说：“就昨天的事情，据说是因为王蔷在人际关系上有问题，北区很多同事都对她的行事风格有意见。”这个原因，拉拉也猜到了一多半，她接着问道：“有什么具体事例吗？”对方压低嗓子说：“王蔷去查locate（常驻）在北京的总监的汽油和手机话费使用情况，说话不对，把人惹火了，人家找李斯特发了一通脾气，李斯特很生气。”在汽油和手机话费方面，公司本来就对总监级别毫无限制，这某某总监又是公司里当红的实力派，李斯特也要让他三分的。像这号人物，王蔷不知深浅去碰，被炒也算是deserveit（自找）了。王蔷虽然不够能干又有些自我，总算是有经验的大办事处行政主管，拉拉很不解她怎么会干这等傻事。拉拉说：“单凭这总监说王蔷不好，就可以让王蔷走路啦？”那位同事诡秘地说：“关键没有人出面帮王蔷说好话呀。要是这时候她的直接主管出来保她，她应该是能过关的，以后注意技巧就是了。可王蔷和玫瑰的关系，你也知道的。而且，北京办别的几个大头，也没有人有兴趣维护王蔷。”拉拉问：“昨天谁去北京和王蔷谈这事的？”同事说：“玫瑰自己去北京谈的。”拉拉疑惑道：“以什么理由呢？总不能说你查某总监的费用，所以炒你吧？控制北京办的办公费用是北京办行政主管的工作职责嘛。”同事笑道：“当然不能那么说。她的合同要到期了，只说因为公司业务战略的需要，以后不再设北京办行政主管这个职位，因此公司不和她续签合同了。”“可是北京办那么大办事处，怎么能不再设这个职位呢？”拉拉不解地问道。同事指点说：“过两个月，再找个人来坐这个位置，就算王蔷有异议，就说战略又变回来了呗。其实，合同到期，公司不再续约，不需要什么理由，提前一个月通知当事人，就符合劳动法的要求了。说个业务战略的托辞，不过给当事人一个台阶下罢了。”拉拉无话可说，心里忐忑不安。她打

电话给玫瑰，问王蔷的事。玫瑰好言宽慰说：“我本来也想这两天告诉你这事的。这是王蔷自己没有处理好，能力不行，人际关系又差，走是迟早的事情。你不用担心，这事和你无关，你没有问题的。”拉拉说：“那王蔷接受了吗？”玫瑰说：“合同到期不续签，按劳动法，公司本来可以一分钱不赔的，我和李斯特说了，王蔷只是能力问题，责任心还是不错的，就赔偿她三个月的工资好了。李斯特也同意了。王蔷却说要再和李斯特谈谈。老板那么忙，哪里有时间和她谈呢？别把老板搞得不耐烦了，回头结果更不好。”拉拉小心地嗯嗯着。

愤怒的王蔷（2）转天，王蔷打电话给拉拉，说她去查某总监费用，其实是玫瑰让查的，她不能不办。王蔷说了很多，但是拉拉知道说什么都没有用了，尤其是对她杜拉拉说更没有用。最后，王蔷咬牙道：“李斯特不接我电话。那行，咱们走着瞧！”拉拉听出王蔷字里行间的仇恨，她暗自心惊不敢答话。王蔷离开公司后，轮到拉拉负责广州办的装修，她吸取王蔷的教训，尤其的勤勉小心。拉拉以前没做过这么大的装修项目，经验不足，见玫瑰半天没有给予系统指导的意思，她少不得小心翼翼地请玫瑰请教其中难题。玫瑰不耐烦地打发她说：“那些事情太具体了，现在这么在电话里说，太花时间，也说不清楚。以后再说吧！”不久，玫瑰就按计划接受了一个短期派遣，消消停停自顾自去了新加坡，这一走就是半年。拉拉没有办法，对于她来说，不能以后再说，项目已经压在那里了。她只得自己没黑没夜地干，又时不时地找来供应商，命令他们教她。辛苦了半年，结果是这个项目做得很不错。李斯特来广州看了一下，暗自惊讶，忽然发现之前太不留心这个广州办的主管了，没准她倒是个可造之材。再说玫瑰完成在新加坡的短期派遣，回到上海和李斯特谈判要扶正。玫瑰这两年还是做了不少事情的，立下了汗马功劳。正因为如此，李斯特之前给玫瑰争取了一个新加坡的半年派遣，已资鼓励。玫瑰觉得自己本来就是顶着助理经理的头衔，却干着经理的工作。在海外这半年，越发见了世面，多添了海外工作经验。因此，她认定自己完全衬得起经理的头衔。为了牢牢占据有利地形，也为了让李斯特明白自己的重要性，玫瑰平时把关键的工作都抓在自己手里，尽量不让手下沾上边，当然更别提教给他们其中的机关要害了。去新加坡之前，她有意不给拉拉指点，准备看拉拉出洋相，把战场搞得一塌糊涂，李斯特又找不到人来收拾，到时候李斯特就会明白离不开她玫瑰。谁知道拉拉这王八蛋不知道撞了什么大运，居然顶过来了。即便如此，玫瑰还是认为，拉拉就是个傻乎乎、天生干活的命，只好拿来被人家利用，哪里上得了台面？李斯特很踌躇，他虽然一直压制王蔷对玫瑰的申诉，并最终依了玫瑰让王蔷走路，心里却还是清楚玫瑰的leadership（此处指领导风格）有问题，而且，他也看得明白玫瑰不肯发展辅导拉拉等人，因此他认为玫瑰并不够格做个正经理。但是在上年度绩效总结的时候，当玫瑰提出希望被提升为正经理时，他并没有正面告诉玫瑰，她和一个正经理的差距在哪里，她需要改进什么。他滑头地找了一个温和的借口说，她的英文不够好。结果，玫瑰在新加坡拼命强化了半年英文，这方面取得明显进步。她再回头谈判，李斯特就被动了。他思来想去，折中的结果是给她争取到当年度的总裁奖，希望双方就此妥协。玫瑰表面娇滴滴地道谢，心里直恨得牙根痒痒。

“预算与排期”DB中国的总裁HowardHermen，中文名字叫何好德。在他任上，DB中国的业绩稳步成长。中国市场的贡献引起了美国总部的极大兴趣，CEO乔治·盖茨决定再度访华。这对何好德的前途是至关重要的大事，如果CEO看好中国市场，必将推动董事会做出决定，加快DB在中国的投资进程，DB中国将获得更丰富的资源，从而冲击更好的业绩。何好德雄心勃勃地要在任上让DB成为中国市场的行业第一。他发布了一系列命令，准备迎接CEO来华访问。一时间，准备“接驾”成了各部门的头等要事，在“接驾”项目中，向来低调而相对不重要的行政部有了一个重要的任务，那就是在CEO来华前完成对DB中国总部所在地上海办的装修。李斯特接到指令，就问玫瑰，这需要准备多少预算。玫瑰说450万。李斯特便报告何好德和分管财务的VP，peter？K，中文名字叫做柯必得的说，大约需要准备450万。何好德追问李斯特道：“你们需要多长时间完成这个项目？”李斯特把这个问题原封不动地转问玫瑰，玫瑰说：“6个月。”李斯特照着学给何好德说：“6个月。”何好德痛快地说：“OK，就6个月。”李斯特到广州办开会，忽然想起什么，做考问状，问拉拉：“要是由你来做上海办这个装修项目，你会申请多少预算？”拉拉沉思了下，用肯定的语气说：“750万。”李斯特大吃一惊忙问：“根据呢？”拉拉有板有眼地分析道：“上海办目前的装修是5年前的设计风格，这次装修新的设计估计风格会变化不小，大部分间隔得重做，因此布线和天花板上的机电消防什么的都得重新做；上海办的家具大都已经使用8年，早过了折旧年限，而交换机系统已经使用10年，更是

大大超过了供应商建议的使用年限，不动它还好，一动，系统就很可能出问题——这样，家具和交换机都需要更新；现在的面积是4500平方米，再签租约，一般是2~3年的租期，根据我的理解，DB在中国的业务呈明显上升趋势，考虑到未来2~3年的走势，比较可能的做法是在现有面积上，多加10%的面积，就是总面积会达到5000平方米左右。综合上面几条，每平方米的理论价格会达到1500元左右，总预算应在750万左右。”

李斯特听拉拉这么一分析细节，就冒了一身冷汗，心里暗自叫苦。他稳了稳心神又追问：“那你觉得完成这个项目需要多长时间？”

拉拉内行地说：“按DB的操作流程，美国总部的地产部对此类项目会参与得很深，像上海办这么大的工程，单是获得亚太区的批准还无法立项，项目最后需要报到美国总部的地产部去审批的，加上中间还牵涉到很多部门的参与，比如法律事务部，采购部，IT部，财务部，使得用于协调的时间会非常长。正常情况下，美国总部的建议是用9个月完成整个装修项目，其中用于工程本身的时间应该是3个月左右，用于项目前期的分析和协调的时间大约是六个月。”

李斯特一面夸拉拉进步神速，一面决定一回上海就找玫瑰谈话。他知道拉拉的话十有八九是对的，不单是因为她的脸上写着一头诚实的黄牛的表情，而且，她的话明显朴素在理，有专业的力量。李斯特心里明白，拉拉的专业水平，至少现阶段不会在玫瑰之上，这么重大的装修项目，这么关键的要点，既然拉拉都能明白预算之大排期之长，玫瑰没有理由搞错。那么，难道玫瑰是故意的？她要求什么？或者，她干脆不想干了？否则，解释不通。李斯特想，看来，不给玫瑰她要的，事情就悬了。当下，他打定主意要满足玫瑰一把。李斯特一回到上海，便迫不及待地召见玫瑰。玫瑰刚踏进房间，李斯特就满面春风地说：“Hi, Rose! I have good news for you (玫瑰，有个好消息)！Howard刚批准了对你的promote (提拔)，你将由助理行政经理被提升为行政经理，这是公司对你的专业和贡献的认可，恭喜你呀！”

玫瑰喜出望外道：“啊呀，谢谢！”李斯特又接着说：“You deserve it (你这是名至实归)！announcement (公告)已经准备好了，我今天就会向全体员工宣布。希望你和你的团队继续努力，再创佳绩。”

“一定！”玫瑰保证说

李斯特又笑眯眯地说：“你的工资从本月起增加30%。”玫瑰连连道谢。

“预算与排期” DB中国的总裁Howard Hermen，中文名字叫何好德。在他任上，DB中国的业绩稳步成长。中国市场的贡献引起了美国总部的极大兴趣，CEO乔治·盖茨决定再度访华。这对何好德的前途是至关重要的大事，如果CEO看好中国市场，必将推动董事会做出决定，加快DB在中国的投资进程，DB中国将获得更丰富的资源，从而冲击更好的业绩。何好德雄心勃勃地要在任上让DB成为中国市场的行业第一。他发布了一系列命令，准备迎接CEO来华访问。

一时间，准备“接驾”成了各部门的头等要事，在“接驾”项目中，向来低调而相对不重要的行政部有了一个重要的任务，那就是在CEO来华前完成对DB中国总部所在地上海办的装修。李斯特接到指令，就问玫瑰，这需要准备多少预算。玫瑰说450万。李斯特便报告何好德和分管财务的VP, Peter K, 中文名字叫做柯必得的，大约需要准备450万。

何好德追问李斯特道：“你们需要多长时间完成这个项目？”李斯特把这个问题原封不动地转问玫瑰，玫瑰说：“6个月。”

李斯特照着学给何好德说：“6个月。”

何好德痛快地说：“OK，就6个月。”李斯特到广州办开会，忽然想起什么，做考问状，问拉拉：“要是由你来做上海办这个装修项目，你会申请多少预算？”

拉拉沉思了下，用肯定的语气说：“750万。”李斯特大吃一惊忙问：“根据呢？”拉拉有板有眼地分析道：“上海办目前的装修是5年前的设计风格，这次装修新的设计估计风格会变化不小，大部分间隔得重做，因此布线和天花板上的机电消防什么的都得重新做；上海办的家具大都已经使用8年，早过了折旧年限，而交换机系统已经使用10年，更是大大超过了供应商建议的使用年限，不动它还好，一动，系统就很可能出问题——这样，家具和交换机都需要更新；现在的面积是4500平方米，再签租约，一般是2~3年的租期，根据我的理解，DB在中国的业务呈明显上升趋势，考虑到未来2~3年的走势，比较可能的做法是在现有面积上，多加10%的面积，就是总面积会达到5000平方米左右。综合上面几条，每平方米的理论价格会达到1500元左右，总预算应在750万左右。”

李斯特听拉拉这么一分析细节，就冒了一身冷汗，心里暗自叫苦。他稳了稳心神又追问：“那你觉得完成这个项目需要多长时间？”拉拉内行地说：“按DB的操作流程，美国总部的地产部对此类项目会参与得很深，像上海办这么大的工程，单是获得亚太区的批准还无法立项，项目最后需要报到美国总部的地产部去审批的，加上中间还牵涉到很多部门的参与，比如法律事务部，采购部，IT部，财务部，使得用于协调的时间会非常长。正常

《杜拉拉升职记》

情况下，美国总部的建议是用9个月完成整个装修项目，其中用于工程本身的时间应该是3个月左右，用于项目前期的分析和协调的时间大约是六个月。”李斯特一面夸拉拉进步神速，一面决定一回上海就找玫瑰谈话。他知道拉拉的话十有八九是对的，不单是因为她的脸上写着一头诚实的黄牛的表情，而且，她的话明显朴素在理，有专业的力量。李斯特心里明白，拉拉的专业水平，至少现阶段不会在玫瑰之上，这么重大的装修项目，这么关键的要点，既然拉拉都能明白预算之大排期之长，玫瑰没有理由搞错。那么，难道玫瑰是故意的？她要求什么？或者，她干脆不想干了？否则，解释不通。李斯特想，看来，不给玫瑰她要的，事情就悬了。当下，他打定主意要满足玫瑰一把。

李斯特一回到上海，便迫不及待地召见玫瑰。玫瑰刚踏进房间，李斯特就满面春风地说：“Hi, Rose! I have good news for you (玫瑰，有个好消息)！Howard刚批准了对你的promote (提拔)，你将由助理行政经理被提升为行政经理，这是公司对你的专业和贡献的认可，恭喜你呀！”

玫瑰喜出望外道：“啊呀，谢谢！”

李斯特又接着说：“You deserve it (你这是名至实归)！announcement (公告)已经准备好了，我今天就会向全体员工宣布。希望你和你的团队继续努力，再创佳绩。”

“一定！”玫瑰保证说

李斯特又笑眯眯地说：“你的工资从本月起增加30%。”

《杜拉拉升职记》

编辑推荐

《杜拉拉升职记》作者李可应北大就业指导中心之约，写给大学生的一封信，主要写了以下几点：
现实与定位 行业 专业、兴趣和收入 换位思考，学习得体 管理培训生 关于物质上的准备 只是开头难一下 找工作不是件容易的事情，但也就是难那么一年，最多两年，假如你正确的努力，并且，这份努力，算不上什么惊天动地的努力，也就是一份说得过去的努力，只要你开始入对了行。 因此，这个夏天的奔波或者挫折，你都可以坦然面对，它是必定要过去的阵痛罢了。

《杜拉拉升职记》

毕业，正在读。

37、毕业后看这部剧特别有感觉

38、补记 大学时看的故事挺流畅的 对人力资源和外企的氛围有好奇高

39、说实话，读这个，还真不如去看看韩非子，学学韩非子的术：什么众断参观，什么疑诏诡使，什么侠知而问，什么倒言反事。

40、不错的书，虽然是办公室的事情，但是还算诙谐。

41、个人的职场圣经，从高中历经大学而后到现在工作几年之后，每次读都有不一样的东西。来过奋斗过，跌倒过收获过，一个普通人如何实现过度到中产阶级的详细范本。

42、在读书时看过，反而工作了没看这书的兴趣了，也是怪事.....买了实体书，后面几本没看下去...

...

43、当年我们专业多少人是因为读了杜拉拉才对人力资源感兴趣的啊！

44、职场关系介绍书籍 小说味道比较淡

45、如果只是女主自己的奋斗，或许更能打动人心。

46、断断续续终于看完了，其实第一本指导意义最大

47、每次都会总结，才让拉拉进步很快。双商高

48、可以说这本书让我第一次明白了什么叫白领，小资

49、做事又狠又冷。不喜欢这样的女人。另外职场人际环境写的太冷了。只有虚伪和勾心斗角。

50、看的第一本职场小说，还不错啊

51、第一部不错。后续没有什么意义。建议读前面的三分之二

52、第一次接触职场类小说。以前看的小说总以爱情为主，读完后对职场有了初步认识吧。

53、读来很有趣，畅销是有原因的。

《杜拉拉升职记》

精彩书评

《杜拉拉升职记》

章节试读

《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.tushu000.com