

提拔、晋升、调动必须提前布局!

20250506 主任 tZ干货



生哥付费圈

时政/财经/认知/热点

历史1万+付费文立即获取

请加微信: xuetaang7799

体制主任说：在读者的咨询过程中，太多的临时抱佛脚，单位下周就要组织竞争上岗了，问我该怎么办？

通常这个时候问我怎么办的，很难会获得提拔，你来临时抱佛脚问我怎么做，而别人也许两年之前就开始布局了。

如果在提拔调整干部前，单位领导或者人事部门没有找你谈话，你也没有向组织汇报，也没有关于你的传言，那么，此次调整或提拔干部，大概率是没有你的。

尤其是年轻干部，在基层就有30不上科，40不上处的说法，往往一步落后，步步落后。现在要求干部队伍年轻化，很多时候年龄一过，就没啥希望了。

大多数提拔比较快的领导，看他的履历就能看出来，职务基本都变动的很频繁，每二三年或三四年就会变动一下工作岗位。

很多人看到的只是一时的表象，你看不到的是别人在背后运作的一切。

在体制内的黄金年龄是25-35岁这10年的时间，这是在体制内最宝贵的10年。

其实对于有心进体制或者走仕途的人来说，其实从大学就开始准备了。

家里人会帮助他选择好适合考公务员的专业；会告诉他大学阶段尽快入党；会提醒他大一/研一就准备公务员考试，本科/研究生阶段的课程及格就可以，把精力重点放在准备公务员考试上。如果想走选调生这条路需提前布局，大学期间和辅导员搞好关系入党，大学期间多争取一些荣誉，争取当个学生干部等等。

张爱玲说，成功要趁早，我认为很多事情要趁早，提拔要趁早，谈恋爱要趁早，进入体制要趁早，规划自己的发展道路要趁早，调动提拔运作要趁早。

全文共5000余字，纯干货！

一、调动、晋升、提拔要提前谋划，先知先觉

就是你在事业单位，你想考个公务员，你在公务员单位，你想考个遴选，那你就要提前准备，人最怕的是四个字叫做后知后觉。

有的人是到了30岁已经成家立业了，才来想我是不是要改变一下，我在事业单位，我是不是要去考个公务员，我在基层，我是不是要考遴选，考到更高的平台去，你如果30多岁了才去想自己要不要改变，其实就有点太晚了。

很多时候由于我们的原生家庭各方面的影响，没有人告诉我们我们的人生应该怎么做，怎样做才能够做到先知先觉其实很简单，就是你去观察你周围的人，你未来的人生轨迹和发展情况，其实就是你周围的人目前的发展情况，所以你进入单位以后一定要先知先觉。

就你要去评估一下，观察一下，以你自己的能力，你自己的专业，你自己所在的科室，5年后、10年后大概是什么发展轨迹你的发展的模板是谁你观察一下你们单位那些比你早来5年，早来10年的人，他们是怎么发展的单位的发展前景如何，观察一下进入体制三五年的新人，处于中坚力量的四十岁左右的中人，以及快要退休的五十多岁的老人，看看他们现在所处的职位以及生存状态，基本能判断自己未来的道路。不要后知后觉，工作了七

八年才后悔自己进错了单位，想要改变已经为时已晚。

如果你觉得你的直属领导的生活和发展不是你想要的，那你趁早要另作打算了，不要等到事情很难改变的时候再来问怎么办，考公务员和参加遴选要趁早，不要被温水煮青蛙，考试是你成功逆袭一种重要方式。

二、有技巧的干好工作，功夫做在平时

你干的工作必须干到点子上，想提拔我们一定要紧盯领导看重的重要工作，我们每天要做很多的工作，有办文有办，会有各种琐碎的、杂七杂八的事情，那么这些工作肯定不是同等重要的。

在日常的那么多工作当中，肯定有一些工作是领导特别看重的工作。比如说重要的文稿，你一年可能写了有30篇、50篇材料，但其中只有一两篇是领导看中的，比如说年度的工作报告，比如说向重要的领导汇报的大材料，同样的，我们平时除了要写文章，我们还要做很多的事情，比如说前段时间我们单位举办了一个全省范围内的重要会议，筹办一个大型的会议真的是非常复杂的，大家去参加会议的时候，你看到的就是一个完整的会议，

就像我们看电视一样，我们看一台晚会，你看到的就是一台完整的演出，但是在这个背后有无数的细节，有无数的准备工作要做。

大型的活动，大型的会议，这些也是领导非常看重的，如果你能够在其中发挥重要的作用，从制定方案，出谋划策，熬夜加班，给领导留下很深刻的印象，那领导就会对你非常肯定，也就是说你平时不用每一项工作都下100%的功夫，不用做每一件事情都全力以赴，有的时候你划划水也没什么问题，但是要抓住关键的机会。

办文要紧盯重要材料，办会要紧盯重要会议，各种重要的比赛，大型的赛事，作为年轻人来讲，如果你能够代表单位、代表部门去参加重要的比赛，然后能够拿一个奖，也会引起领导的重视。

所以工作要不要努力干？要，但是要有技巧的干好工作，抓住领导想要重点推进的工作，想要出彩出亮点的工作，想要长脸的工作。抓住重要文稿的起草、重要会议的筹备、重要的专项工作、重要的比赛，公开场合发言的机会，在领导面前留下好的印象。

三、工作能力和搞关系两头都要抓，都要硬，抱领导大腿，什么法都不如领导的看法

在体制内升迁最快的方法是什么就是抱大腿了，这是体制内职场升迁最快的方式，没有之一。

如果非要给单位的晋升能力做一个排行的话，我认为排在第一的应该是和领导拉近关系的能力，且没有之一，但大部分的单位人在岗位上却没有重视这个能力，甚至受传统思想观念的影响，把这个能力定义为歪门邪道，在单位里自以为是地埋头苦干，从不依附，从不向上结交，到头来在晋升上却屡屡受阻后，也不痛定思痛，而是一股脑的怪怨自己没有关系，没有背景。

其实自己心里也清楚，单位里没有关系的人，照样晋升的人比比皆是，自己只是给失败找一个开脱的理由罢了，无论是体制内还是体制外的大型组织，任人唯亲其乎是一个定律了。

从古到今皆如此。电视剧走向共和里，李鸿章曾经说过一句话，他说不让我任人唯亲，难道让我任人为疏，这便是真实的写照。

你真的认为高层的领导真的能够明察秋毫？真的对每一个人都能够全面了

解?以我的经验来看,未必。领导有时候看人也是片面的,也是凭印象的,也可能会看走眼,他可能会用一些正直的,有能力的人,也可能会用一些善于做表面工作,实际上工作能力不怎么样的人,所以你仔细观察就会发现了,在单位里面提拔晋升最快的人都有一个共同点,就是懂得唯上,懂得走上层路线,懂得在领导面前表现的重要性,甚至有一些人是所谓的两面人,就是说在领导面前唯命是从,点头哈腰,拼命,对普通的工作人员,一般的同事爱理不理。

当然也不是说所有提拔快的都是这样,但是每个单位一定有几个人是这样子的人,而且这样的人提拔的还挺快,我们不必要去谴责这样的人了,但是从中我们可以学到点什么东西,我们能不能去学到他们的优点,就是要知道在领导面前表现的重要性,知道让领导成为我们贵人的重要性,没有人挺你,没有人为你说话,没有人为你助攻,很多时候你的晋升提拔就差那么一点点。

就是靠主动抓住身边点滴的机会,主动去攀关系。对于没有关系没有背景的人来讲,机会这个东西是非常难得的,机会是要靠主动去争取得来的,

你千万不能被动等待，一定不要放弃身边哪怕是非常非常小的一个机会，你要像救命稻草一样死死的把他抓住，很有可能因为这个小小的关系，你抓住了，你的命运就发生了改变了。你能力再强，领导不给你施展的机会，那你就绽放不出光彩。你事情办得再好，决定你升迁去留的领导看不到，那你办的光彩的事就难以成为你晋升的砝码，一些能力强的人，你向领导走近后，领导会发现你是一个可造之材，你的才华不至于被埋没。

能力不强的人，你向领导走近后，虽然没有办法靠能力让他格外垂青，但你可以多给他输送情绪价值或者其他的价值。假以时日，领导也会把你放在重要的岗位上，毕竟在领导看来，即便你能力或许不强，但也不至于太差。

其实内体制内的一些岗位只要派个人守着就行了。比如那些注定做不出什么大功绩的岗位，只需萧规曹随的按部就班就可以了，只要这个岗位上的负责人不傻不呆，大概率是不会出什么问题的，但这个人必须得是自己人。任何一个人都有可能成为贵人，要随时做好准备，多结善缘，如果没有“先天的”人脉，那只有靠自己打造“

后天的”人脉，而后好好利用，虽然“后天的”肯定不如“先天的”，但也只能自己去“攀”了。

就是你说我这个人各方面能力也不是很强，综合能力我也打磨不出来。那你就走人际关系，这种人际关系我指的是一定要找到你能依靠的人，紧紧的抱住它，通过你的忠诚来显示你的作用，你没有什么一技之长，综合能力也不是很强，应变能力各方面也不是很强，那么只能靠搭建领导关系。你想改变人生需要的就是有能够说得上话的领导或者主要领导在关键时候能够拉你一把。既然你体现不出更多的价值，那你就只能选择好谁是你的贵人，你就鞍前马后，尽心尽力的忠心耿耿的去扶持这一个人，给领导服务好，甚至有的时候挡枪子背黑锅都要去做，受别人受不了的委屈，才能在领导面前体现出你的价值，才有可能被领导赏识和抬举，然后给你一条上升的途径。

单位里有的人就是很会琢磨领导的爱好，特别会给领导办私事，比如说领导有高血压，他能够从国外买到进口药，甚至是说领导家里面的水龙头坏了，灯泡坏了，他都跑过去处理了。就像一个私人管家一样，领导晚上吃

完饭特别喜欢散步，他就天天晚上陪着领导在这个公园里面散步。

因为领导身边有时候总会有这么一种人，鞍前马后，天天没日没夜的，领导的需求就是我的需求，领导的爱好就是我的爱好，领导的任何一些比其家庭的其他人都要重要，这也是一条能够晋升和逆袭的途径，有这种能力也是一技之长。

四、打牢群众基础

虽然搞定了领导几乎100%能提拔，但是群众基础也是衡量是否提拔的一个指标，如果一个人口碑一团糟、群众意见很大，普遍反映你这个人不行。即使你再有人脉、再有能力、再有机遇，领导也会慎重考虑的，群众口碑也必不可少，那些能当上大领导的人口碑基本上是不会太差的，总之尽量与人为善，多栽花，少栽刺，把朋友搞得多多的，把敌人搞得少少的。

五、提拔前，信息决定成败，和消息灵通的人搞好关系

体制内一般都有地下组织部，地下组织部的消息一般来讲都是比较准确的，甚至比正规的组织部放出来的消息还要早，组织人事部门包括办公室的人，他们接触领导比较多，尤其是接触领导的核心信息比较多，比如说在

组织部门工作的人员，如果他是做干部工作的，一般每年都要录入领导干部的个人有关事项，比方说有什么理财产品，你有几套房子，你买了几只股票，你的爱人在哪里工作，共同生活的子女在哪里工作，房子的地址在哪里都一清二楚，这些基本上个人有关事项，把一个干部的大部分信息都包括在内了，当然这些事情一般都要保密的，作为一名合格的组工干部，一般是不会轻易的透露这些信息的。但是如果你跟他关系比较好的话，它给你透露只言片语也比你懵懵懂懂的要好很多。

办公室的人员也是这样，一般领导班子的动态，这个礼拜他们干嘛去了，办公室的人员一般都比较清楚，因为办公室的人员他们一般来说直接对接领导班子，接触领导比较多，有什么信息，有什么通知，有什么文件，往往他们都能够第一时间就知道。所以你多跟单位的组织、人事部门、办公室的人员搞好关系是有必要的。

提拔的背后，是要有信息支撑的。否则，你想提拔到哪个岗位，想去哪个单位，哪个单位缺人，哪个岗位是你的特长……

比如，你想单位要提拔个中层，你有想法，你得搞清楚，这个岗位是真空出来给干活的人，还是给某个人过渡的岗位？

这个岗位对你来说，有没有希望争取。如果这个岗位给别人量身而定，那你就不用想了，根本就没戏。

六、平常维护好单位之外的关键关系，到时候递递话

比如说你在上级单位有关系，让你所在单位的上级单位领导去打个招呼，或者你的什么亲戚在另外一个单位当一把手或者是个领导，跟你所在的单位有交集，让他去打个招呼，或者是和你领导关系比较好的人，朝中有人好做官，历朝历代都是这个道理，关系不用过期作废。

可以说，大多数时候提拔都是人脉和资源较量的结果。

七、想提拔一定要毛遂自荐，提拔的临门一脚

在单位出现职务空缺之时，在单位人员大幅度调整的前，都是可以跟领导沟通你的“想法”的。

领导啥也不怕，就怕下属无欲无求。你跟领导张嘴要利益，领导就好跟你反提条件，由于领导处于上位，这笔买卖怎么做他都不会亏。

领导比你懂利益，比你更现实，不要怕给领导提要求，也不要怕领导讨厌你，领导都是功利主义+实用主义者。说出自己想进步的想法，让主要领导感到你有求于他。这会让主要领导觉得对你有掌控欲，以后能更好驾驭你，给他一个施恩的机会。

毕竟会哭的孩子有奶吃，领导天天很忙的，怎会关心你的事，你去提了，即使领导最终没有满足你，也觉得欠你点什么，在其他同等资历人群里，下次再提拔的时候就会优先考虑你，这属于临门一脚。

写在最后：不管是想提拔还是想调动，千万不要干临时抱佛脚的事，只要有这个想法，可以说至少提前一年谋划，有些级别比较的职位则需要提前三年甚至五年就开始谋划，功夫下在平时，最后提拔只是临门一脚的事。希望以上对您有帮助！