第一图书网, tushu007.com

<<发年终奖给你的老板>>

图书基本信息

书名：<<发年终奖给你的老板>>

13位ISBN编号：9787508828794

10位ISBN编号：7508828798

出版时间：2011-4

出版时间：龙门书局

作者：陈彦宏

页数：192

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：http://www.tushu007.com

<<发年终奖给你的老板>>

前言

序言 换上老板的脑袋　　《发年终奖金给你的老板》是我的第四本书，也是我最有使命感的一本著作。

好多次在职场讲座中，发现现在年轻人对于职场的彷徨、对于未来的茫然，这些都让我忍不住思考：我可以帮上什么忙？

从事培训工作十几年来，我不仅接触到许多成功的企业家，也认识了更多别人眼中飞黄腾达的职场人，开始观察这些人像我一样能在职场发展比别人顺利的原因，这才有了这本书的诞生。

《发年终奖金给你的老板》一书中，你将看到许多职场的血泪故事，有些是我的亲身经历，有些来自我的学员、朋友，每一篇故事都让现今职场的真实面显得赤裸裸、血淋淋。

当然，很多人会关心的是：“我可以做些什么？

”因此，我在每一篇文章的最后都整理了方法，让这本书不只是职场观点的汇总，更是让你在职场一帆风顺的工具书。

有一次在台湾地区中部某知名大学演讲，一个学生问了我一个问题：“老师，为什么你的职业发展听起来总是比别人幸运？

”我回想自己的职业生涯，发现我面试几乎没有失败过，不仅当过主管，还创业当了老板，这个历程在许多人眼中还真是幸运。

当时，我回答这位学生我比别人幸运的关键是：“换上老板的脑袋。

”　　对一个用员工脑袋思考的人而言，看到的永远是老板可不可以帮我加薪，工作时间可不可以缩短，工作量可不可以减轻……只是，对老板而言，加薪意味着成本提高，工作时间缩短、工作量减轻就代表产能降低。

这两个截然不同的思考角度，是阻碍职场人发展的关键因素。

在许多演讲的场合，我还看到许多人盲目且没效率的人脉经营模式，于是有感而发写下《联系方式不会帮你赚钱，人脉才会》（第五篇）。

相信通过我的说明，你一定可以分辨什么是有效的人脉，进而在职场中用好人脉。

当人力银行高级主管离职，留下了她“太把老板当家人”的感叹时，我察觉到太多人也有这个毛病，所以提出了《别把公司当家庭，别把老板当家人》（第六篇）的观点。

这篇文章的观点，可能会对一些读者产生不舒服的冲击，却也是我最真诚恳切的叮咛。

“我的主管要跳槽！

我该不该跟着跳槽？

”“我的家人、好友要创业，我该不该加入？

”类似的问题最近也常被人问到。

在职业生涯的重大转折点，我该“挺”义气，还是忠于自己？

在《意义比义气更重要》（第七篇）中，你将得到答案。

我写下《没有一种工作是“有趣的”，“乐子”都是自己找的》（第十篇），是因为我曾遇过许多有才华的年轻人，他们天资聪颖，理当比其他人更能在职场有所表现。

翻开这种人洋洋洒洒的简历，说好听点叫“经验丰富”，实际上是全无经验累积。

有几次面试到这样的年轻人，我都会忍不住问：“为什么换那么多的工作？

”得到的答案不外乎“工作没有挑战性”、“工作没有成长的空间”、“前一个工作很无趣”这几种。

这些令人哭笑不得的答案，不仅让这些“才子”、“才女”们失去竞争力，也让他们的才华在跳槽中黯然无光。

这几年，台湾地区有大量的书籍在倡导“慢活”的概念，却也误导了许多年轻人的价值观，因此，我写了《别在工作中“慢活”》（第十二篇），提醒年轻人在职场中唯有加快学习、加快成长、快速累积实力，才有机会在未来的日子轻松“慢活”。

我也观察到了许多人在职场中的痛苦，来自于过去励志书籍错误的观点，要人们跳出“舒适圈”，这样的观点让许多人视改变为畏途。

第一图书网, tushu007.com

事实上，改变没有那么痛苦，因此，我写下了《跳出舒适圈？
不必了，放大它就好》（第十六篇），期望让您在职场中的改变可以更轻松。
《别让“网络分身”伤害了职场本尊》（第十二四篇）文章中，有许多人力资源主管面试时的秘密，更是许多人求职时没有注意、也不知道应该注意的网络使用规则。
如果你最近正为求职所苦，你一定要注意这篇当中的观点。
《发年终奖金给你的老板》，不是要你处处为老板想，而是要你时时清楚自己在职场中的定位。从求职、就职到辞职，从职员、主管到老板，只要每个人在每个阶段，都能清楚自己的定位，同时换上更清晰的脑袋，相信在职场竞争厮杀的环境中，都能无往不利。

第一图书网, tushu007.com

<<发年终奖给你的老板>>

内容概要

你很勤快，却35岁了还在领25岁的薪水？
你很老资格，但升职永远没有你的份？
其实，职场从来就不是先到先得的游戏，关键是要找到别人升职加薪的秘诀。

工作中最大的委屈便是：没有功劳，也没有苦劳。
最大的苦恼不是老人倚老卖老、新人咄咄逼人，而是想要学习、进步，却不知从何开始，也不知道自己的贵人到底在哪里？

所以，你与其抱怨环境，不如改变自己，山从来不会自己走掉，你要么爬过去，要么绕开走。
无论是工作还是生活，你每天都要有进步，哪怕只是一点点，除了提升自己的“含金量”，还要懂得与同事、领导和谐共处，甚至让老板心甘情愿地为你投资。

这都是职场里的血泪故事，观点独到，启发性强。
这不只是职场观点的汇总，更是让你在职场一帆风顺的工具书。

发年终奖给你的老板，并不是要你处处为老板想，而是要你时时清楚自己在职场中的定位，换上更清晰的脑袋，这样，你才能在职场的竞争厮杀中，无往不利。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

陈彦宏，管理学者，著名讲师。
曾举办专题演讲场次及培训课程2000多场，现担任中国台湾地区人生教练成长顾问公司首席讲师、“管理杂志华人企业500强顾问讲师，为数万人答疑解惑，是台湾省最潮最给力的知心哥哥。

第一图书网, tushu007.com

<<发年终奖给你的老板>>

书籍目录

【作者序】——换上老板的脑袋
1.你负责“制造问题”还是“解决问题”
2.“好用”的人比“有用”的人更吃得开
3.老板不是花钱让你来学习的
4.提升自己的“能见度”，照亮职业前景
5.联系方式不会帮你赚钱，人脉才会
6.别把公司当家庭，别把老板当家人
7.意义比义气更重要
8.别把“太敏感”当做“太委屈”
9.你可以有更好的理由起床
10.没有一种工作是“有趣”的，“乐子”都是自己找的
11.想改变事实，是最不切实际的想法
12.别在工作中“慢活”
13.不用抱怨不公平，这世界本来就不公平
14.工作是没有寒暑假的
15.没有进步，就是退步
16.跳出“舒适圈”？
不必了，放大它就好
17.不管你愿不愿意，你都必须开始“销售”
18.职场里，没有人是不可替代的
19.真实的职场，永远会分出赢家和输家
20.梦想不一定会让人成功，没梦想却注定一辈子平庸
21.规划不必死忠，善变才会成功
22.低调不是美德，而是妨碍进步的毒瘤
23.与其批评抱怨老板，不如学习他
24.别让“网络分身”伤害了职场本尊
25.开口并不可怕，可怕的是不敢开口
26.放大你的心机，就是放大你的未来
27.“垃圾桶”当久了，要干净也难
28.职场中没有“兼职”
29.做个善用“五感”的沟通高手
30.当你准备好，机会就消失了
31.“不油”才是职场常胜之道
32.重新定义工作的人，独赢
33.别怀疑，你就是自己最好的职场教练
【后记】——真正的改变来自思维，成功的关键在于行动

章节摘录

1.你负责“制造问题”还是“解决问题”　　有一位大师很有智慧，常常有人向他请教，每次大师都能给出最好的解答。
他有一个调皮的徒弟慧净，慧净看到每天有这么多人来找师父，心里想：“总有一天，我要想出个题目把师父考倒。
”　　有一天，他来到师父房里对师父说：“师父，我可以请教您一个问题吗？
”师父说：“请问。
”于是他说：“如果我在一个玻璃瓶里塞了一只活的鸭子，我要怎样才能不把玻璃瓶打破，救出那只鸭子呢？
”　　听到这话后，师父没有回答。
慧净想：“这下总算考倒师父了。
”于是，他跟师父说：“师父，您先想想，我先告退了。
”他刚跨出房门，师父突然大喊一声：“慧净！
”慧净转过身问师父：“师父，有什么事吗？
”只听到大师讲了一句话：“这只鸭子不是自己走进去的吗？
”大师接着说：“慧净，我们人生下来是要解决问题的，不是制造问题的。
”　　大师的这句话非常重要，很多职场人便如慧净一样，他们在职场上只会制造问题，甚至制造不可能发生的问题，还对这个问题沾沾自喜。
像在这个例子里，鸭子不可能自己走进瓶子里，慧净却想出这个问题来，不就是自己制造问题吗？
　　许多问题起因于想太多　　职场上有很多人和这位小徒弟一样，在打电话给客户之前就会想：“他会不会正在忙？
”“他会不会拒绝我？
”跟老板提建议前就先揣测：“老板会不会接受这个建议呢？
”“我是不是要再多问几个人的意见呢？
”“我要不要回去完善之后再提交方案呢？
”　　事实上，很多问题都源于心里想太多。
在职场上，老板花钱聘请员工是让员工解决问题的，而非制造问题。
你的薪水取决于你能解决多少问题，所以请随时思考：当工作上遇到挑战时，你到底是来解决问题，还是来制造问题的？
　　我们身边常会遇到一些善于制造问题的人，我管他们叫“好奇宝宝”，因为他们一碰到问题就会跑去问主管：“我这样做好吗？
”向主管汇报或咨询意见绝不是坏事，但问题在于，许多“好奇宝宝”专门制造许多问题、障碍，最后卡住的都是自己，自己却没有意识到这一点。
　　我曾经有一位助理就是如此，他刚进公司时，每次碰到公事上不懂的情况就来问我。
刚开始，我很高兴他把我当做可以咨询的对象，但时间一久，我就发现不对劲，例如我请他去营销部拿一份报告时，他会问我：“那个部门的人都很难缠，要是我拿不到那份报告怎么办？
”　　我的一位副总级的朋友也在职场上碰到许多“好奇宝宝”。
每一次他要求工厂厂长出货时，厂长绝不会马上说“是”，而是反问他：“客户方面要求我们在这个时间出货吗？
”“现在经济形势这么差，老板你确定账款收得回来吗？
”这些人没有先把自己职位上该完成的工作完成，反而先帮老板制造其他问题。
　　另外，有些人常在无法完成任务的情况下递出辞呈，他们给的理由千篇一律：“公司没有制度。
”反问他们需要怎样的制度，却听不到他们有任何实际措施，只是一味地指出问题。
　　问题制造者，不会补洞只会找洞跳　　哈佛“教育改变领导小组”策划主持人华格纳（Tony Wagner）曾经提出未来职场最重要的七个能力。

在这七个能力当中，第一个被提及的就是批判思考与解决问题的能力。
所谓批判思考，就是能够问对问题，这是解决问题的第一步，之后才能对症下药，让问题得以解决。
然而，很多人还只是停留在发现问题的阶段，一看到问题就乐不可支，以为自己已经找到问题，却忘了要解决问题，甚至延伸出更多的问题来。
这些人从未想过要为公司贡献智慧、想出解决之道，就如同大师的那个小徒弟慧净，在还没有成为可以帮人解决问题的大师之前，就先挖掘问题，找洞给自己和别人跳进去。
要不是大师看清楚其中的奥妙，慧净还沾沾自喜，自以为找到了别人解答不出的题目呢。
工作中难免会有挑战，挑战中当然会有许多瓶颈出现，但这些瓶颈是否真是瓶颈，还是你挖掘、想象出来的问题呢？
这就有赖于每个人的慧眼判断了。
变身解决问题高手三步骤　1．理清问题：当问题出现时，请先理清这个问题是工作中会碰到的，还是自己制造出来的。
只有搞清楚问题的源头之后，才有助于你下一阶段的抉择。
2．放下问题：倘若发现这一问题是自己制造出来的，你应该当机立断，放下这个问题。
放下的方式就是去执行它，不要再给自己有二话的余地。
3．解决问题：若理清后发现这真的是一个问题，例如客户的预算真的是一个问题，部门协调沟通真的是一个问题，知道问题卡住的原因后，再极力去寻求办法，努力解决，难题自然会迎刃而解了。
2.“好用”的人比“有用”的人更吃得开　职场专家常告诉大家，要做个“有用”的人，但我在这里要谈的，却是希望大家成为一个“好用”的人。
因为以我对职场的观察发现，过去的职场要的是“有用”的人，比如有会计知识背景的人可以从事会计、财务工作；学中文专业的人可以当记者、编辑，每个人用自己所学的专业在职场上生存，这就是过去的职场法则。
但现在的职场不一样，城邦出版集团执行官何飞鹏曾经带过一位主管，这位主管是从国外留学回来的。
当他要将一个任务交给这位主管执行时，却得到了“这不是我分内工作”的回应。
这让何飞鹏对这位员工的印象大打折扣，他有感而发地说了一句：“现在的职场看重的不是'有用'的人，而是你好不好用。
”　要有能力，也要有随时补位的决心　何谓“好用”呢？
这个由日本财经杂志《Presit》首先提出的概念，指的是态度开放、不自我设限、专长多样、学习力强、可塑性高、愿意挑战新事物，也愿意以公司的需要为己任，而不仅是满足于自我的期待。
如果主管请公司一位行政总机小姐帮忙筹备即将到来的员工旅游，这位总机小姐可以说：“我的工作是接电话，员工旅游不是我负责的工作。
”她也可以说：“没问题，我来筹办。
”而后者的反应就显示出这位总机小姐在公司里绝对是一个“好用”的人。
我们过去常听到一些职场类型人的名词，例如“T型人”，指的就是除了有一个主要的工作能力之外，还需具备横向协调沟通的能力；而曾一度流行的“π型人”，则是指要具备两种以上的专长，除了这两种专长要非常稳固，如同两只脚站得稳稳的之外，同时得具备横向沟通协调的团队能力。
但不管是“T型人”还是“π型人”，这些趋势都只证明了一件事情：现在职场要的就是“好用”的人。
不管有没有专业、是否擅长这件事情，只要任务交到你手上，你就要能够想尽办法完成好。
我学的是广电，也在电视台工作过。
在电视台这个环境中，最容易看出谁是“好用”的人。
因为导播可能在下午录影之前突然说：“去帮我找一个会变魔术的人来。
”如果你负责写通告，你就得赶快找到魔术师，如果你负责道具，你也得尽快找出现场所需的道具。

但在那样的环境里，还是有人会说：“我是编剧，我只要把剧本写出来就好，为什么还得去帮忙找魔术师？
”当然，你可以选择不接受这个任务，但只是一次、两次、三次……如果每次都不接受和自己工作无关的任务，渐渐地，主管就会疏远你，重要的任务也不会落在你的头上，而你离升职加薪也就愈来愈远。
所以，现在的职场中，不仅要具备多种能力，你还需要有能力协助同事，懂得不自扫门前雪、随时补位，这才叫做“好用”的人。
可以白手起家，但不能手无寸铁　　然而，也有些职场人会想：“我真的需要不断学习成长吗？
” “学历真的重要吗？
” “我真的要去考其他证照吗？
”“我真要再学一种语言吗？
”我们必须承认，学习在职场中并不是得到晋升或一帆风顺的保证，持续进修也不代表一定会深受重用，但有一个观念你必须有：人可以白手起家，却不能手无寸铁。
职场人要成为一个好用的人，就绝对不能手无寸铁。
你一定要有能力让主管用，所以你必须持续进修、持续学习，因为你永远不知道这些专长何时会派上用场。
这让我想起了台北市亚都丽致大饭店总裁严长寿的经历。
他年轻时曾经在美国运通当传达小弟，虽然只是小弟，每天做的不过是倒茶水、收垃圾，但是他观察到所在工作环境中，会讲英文的人才能被提拔。
于是，他把握机会学英文，更谦虚好问，学传真、业务传送等机器的操作，碰到别人不想加班的时候，他便自告奋勇地留下来收发文件。
这让他学会了很多技术，也让他获得老板的破格任用。
严长寿并不把自己当小弟来看，而是把自己当总裁来培养，这造就了他后来在饭店业的教父地位。
人可以像严长寿一样白手起家，却不能手无寸铁。
然而，不能手无寸铁的前提是：你必须要有“做有用的人”的决心，然后实践这个决心。
这样才能在职场上为人所用，机会也才能降临到你的身上。
测试你是不是职场上“好用”的人　　1．好用的人会“多看”：当被公司突然分派任务时，有些人可以快速上手，有些人却搞不清楚状况。
能快速上手的人就是因为平时会“多看”、“多观察”，看看有什么其他的事情可以多帮忙、多学习的，等到事情一落在他身上时，他就能马上解决。
2．好用的人会“多问”：没有人是万能的，职场中的每个角色、每件事情要完成也有其“窍门”，但路是人问出来的，工作效率也是嘴巴问出来的。
所以，做一个好用的人就必须多问，不要不懂装懂。
3．好用的人会“多做”：好用的人会主动去做一些本来不该他做的事情，即使惹人嫌也无所谓。
职场上我们常看到一些“爱管闲事”的人，这些人常喜欢帮他人多做一些，不怕别人背后怎么说，而这正是主管喜欢聘用的人。
……

第一图书网, tushu007.com

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:http://www.tushu007.com