

<<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。

<<发年终奖给你的老板>>

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。

<<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。

<<发年终奖给你的老板>>

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。

<<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

<<发年终奖给你的老板>>

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。

<<发年终奖给你的老板>>

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助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。

“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：“我的工作只是接电话，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。

<<发年终奖给你的老板>>

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要有：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。

……

<<发年终奖给你的老板>>

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>