

# 美劇中的職場技巧：(下) 從菜鳥到高級避雷針



天才大爆炸 (thebigbang)

四個科學怪傑加宅男鼻祖中，你覺得哪個最有「領導相」？

也許是剛捧走艾美獎的謝耳朵 (Sheldon)，這個結論可能顛覆了我們之前看過的一切諄諄教誨的職場教程，一個好的領導者，應該是臉上閃著聖雄的光芒，心中懷著卡耐基的寶典啊！

但回想在《天才大爆炸》裡，是誰對每周看的片子拍板的？是誰決定午飯是叫中餐還是叫咖哩的？而又是誰決定哪天造訪漫畫書店的？更重要的是，是誰制定周詳的「室友規則」並堅定不移地一直執行下去的？

這些都是謝耳朵，這是個典型的龜毛處女男，固執已見又完美主義。他與許不是四個人中最正常的那個，就看到異性會說不出話來的 Raj 看起來也比他正常，但他卻是「氣場」最強大、最能夠把握局面、最有凝聚力的一個人。

不是說每個人都需要表現出怪傑像，但在物竟天擇的職場，或許我們每個人都需要點謝耳朵式的堅持。一個社會學專家的調查顯示在職場中強勢的女性要比「逆來順受」的女性多若干百分比的晉升機會。在日常諸多不涉「生死存亡」的小決定中，你可以唱紅臉而棄權交給別人，也可以帶著自己的原則多堅持「半英尺」，這也許會默默為你贏得別人的尊重。

在是否成為職場「軟柿子」的言論中，我看到過最中肯的是如下：要想不成為一個任人宰割的軟柿子，要麼站在高處，讓人捏無可捏，要麼成為柿餅，讓人無處入手。

高級避雷級 傲骨賢妻 (TheGoodWife)



律政劇和醫務劇，是最有人情味的劇種。家庭主婦阿麗西亞 (Alicia) 在丈夫意外入獄後重新出山成為辯護律師，儘管在法學院和畢業的初幾年，她一直被人視為一支潛力股，但這些輝煌都隨著她相夫教子的開始而結束。

現在她面臨的是年輕的哈佛法

學院畢業生凱瑞 (Cary) 的競爭，他們倆只有一個能在見習期結束後留下。兩個能力均衡都想留下的優秀律師經歷了一番較量，不僅包括展現出色的能力，還在於，他們和老板微妙的關係。律師所由兩個合夥人決定他們的去留，Alicia 和 Cary 小心翼翼地選擇自己的「後台」，而這對自己的勝出至關重要。

多數職場教程教誨職場人不要「站隊」，加入陣營。但和所有的生態圈一樣，職場同樣是一個力量斡旋和均衡的場所，像老祖宗說得，陰和陽，正和負，虛和實，positive and negative，這些構成了世界的「和諧」。

多數時候職場人會身不由己被推到一方或另一方，像最近地球人都知道的國美高管集體站隊事件，就是一個案例。當與你一起打天下的「大老板」身在獄中而鞭長莫及，你又總得表態的時候，你會怎麼做？

八卦的陰和陽中間，有個做區隔的中間線。當你不慎騎在了上面，會獲得一個封號：職場邊緣人。

廣告狂人 (MadMen) 叫好又叫座的復古正劇《廣告狂人》出到第四季了，獎拿到手軟，可總有人嫌沉悶。

這部戲的背景是上世紀六十年代的紐約，有人評價，那個時候的



MAD MEN

美國，有點像現在的中國。

《廣告狂人》裡妖嬈美女無數，但最受好評的是其貌不揚的女文案派奇 (Peggy)，她家境窘迫，相貌平平，但卻是裡面女孩中讓人刮目相看的一個，在仍有性別歧視的六十年代，以男性為主導的麥迪遜大道 (Madison Avenue) 裡，她從男主角唐 (Don) 的秘書做到了公司唯一的女文案，她聰明，有才華，自知又堅持，幾乎每個職場女性都可以在她身上看到自己的一星半點。她不是生而全副武裝的雅典娜，觀眾看她跟著自己錯誤成長。

唐英俊而婚外情不斷，她和他保持亦師亦友的交通——唐發現了她的能力，欣賞她的才華，在自己陷入窘境後會向她求援。二人默契如此，也止步於此。

一個月薪 30 萬的超級白骨精女性朋友曾以此作為職場女青年軍規告誡眾人：記住，除非你打算做極品小三登堂入室，否則和上司有 affairs，就是你職業生涯的盡頭。所以這種事，適合 Jane，不適合 Peggy。

源自：經理人網

# 辦公室不可談論的話題

辦公室是一個充滿原則、紀律，講求策略的場合，更是一個充滿利益衝突的是非之所。

既如此，辦公室裡談個人私事是否妥當呢？曾有單位在網上調查顯示，儘管九成以上的人認為「辦公室裡隱私不宜說」，但是大家又同時承認有在辦公室裡談論涉及私人感情、家庭關係、同事喜惡和上下級關係等隱私性內容的行為。

隱私本身是一個相對而言的概念，事實上在工作環境下，絕對只談論公事也是一件不可能的事，同一件事情在一個環境中是無傷大雅的小事，換一個環境則可能非常敏感，所以在「吐露心聲」之前，請預想一下自己的言論會否為自己贏得同情或帶來危害，保護自己立於安全地帶。最重要的是，把握好同事間和平、互助、有距離關係的尺度，以寬容、平和的心態對待別人的隱私，為自己減少惹來不必要危險與煩惱的可能。

根據以上的原則，武巍建議以下



內容應在辦公室裡拒絕談論： 1、自己或同事的工資收入；基本所有的公司在規章制度裡面都明確寫出「嚴禁討論或者和別人透露你的工資」的規定。如果你高於他人，有些人肯定會心理不平衡，接著就是帶著情緒上崗。 2、在同事面前表現出和上司超越一般上下級的關係，甚至炫耀和上司及其家人的私交；當你表示和上司有著關係的時候，也是你遠離同事的開始。因為，大家都認為你是「無間道」。 3、私下對同事談論自己的過去和隱秘思想。除非你已經離開了這家公司；過於談論自己的過去，等於自己的門戶大開，後果就是你有把柄在別人手上。隱私，是一顆隨時可爆的定時炸彈。 4、談論別人的隱私甚至是上司的隱私。無論是在公司內外，談論別人的私生活都是極其不禮貌的，輕者給人留下口無遮攔、辦事不慎重的印象，重則影響個人職業的口碑。

在除了工作之外的事情，沉默真的是金。當然，開玩笑的除外。總的來說，在辦公室裡，多聽少說的策略肯定沒錯。有時候你可能表達不善，會招來橫禍，說多錯多。

源自：中華網

# 2011 年職場不能忽視的

# 4 個發現

高效的職業培訓意味著你要時刻關注關於失業，工資，以及員工行為的最新研究和統計數據。這裡有四項你不應該錯過的和與工作有關的最新研究——以及專家對於如何使用它們以成為（並保持）快樂的員工的建議。

## 1. 調查顯示：工資在增加（微乎其微的）

在 2011 年，加薪的請求可能不會被嘲笑，但是結果可能只是適當的增加一些。根據近期會議委員會的調查，預期的平均工資增長率大概會在 3% 左右。

行動方案：確保在你的年終總結之前，通過組織會議得到你應得的份額。在年終總結的時候，如果你能得到更多的錢，公司也就補償了他們的心。職業策略家 J.T. 奧多內爾 (O'Donnell) 說，他寫了《職業現實主義：以智慧獲得滿意的事業》這本書，並為公司和個人提供諮詢服務。在做出這些決定前的幾個月，奧多內爾建議，你可以問自己實際需要做些什麼來達成你的加薪目標。當你達到自己所設定的增長目標時，你可以發一封郵件給你的經理，向他概述所取得的成績以及你都做了些什麼。當到了你的年終總結的時候，你有事實能夠證明你的努力和成果，這些都能幫助你得到加薪。奧多內爾說。

## 2. 調查顯示：長期的失業是個大問題

根據 Pew 慈善信託基金的研究，在一千四百萬美國人當中，大概有三分之一在 12 月份的時候就已經失業一年以上了。這比上一年增加了 25%-- 這意味著有很多人花了比

他們所希望的要更長的時間來等待工作的機會。

行動方案：通過建立個人品牌來打破你的蕭條期，丹肖貝爾 (Dan Schawbel) 這樣建議，他是《2.0 版本的我》一書的作者，也是提供全面服務的個人品牌代理公司「千禧品牌」公司的創始人。在招聘過程中，雇主們會利用搜索引擎以及社交網絡來定位人才，並做個人背景資料的核查。通過你的博客，個人網站，以及社交網絡的個人資料來建立自己的在線個人品牌，你就能夠在全球經濟中具備競爭的能力。肖貝爾說。因為像在 LinkedIn 這樣的網站創建個人資料並不會有什麼花費，創建你的個人品牌需要花費的只是你的時間——這正是你現在所大量擁有的，但是一旦你找到新的落腳點就不再擁有的了。

## 3. 調查顯示：年輕的雇員利用 Gmail 工作

對於大學畢業的員工來說 Gmail 非常好。事實上，根據英國電子郵件管理公司 Mimecast 的研究，有 85% 以上的 25 歲以下員工使用他們的個人郵箱做與工作有關的事情。

行動方案：這是一個你不會想要成為其中一部分的趨勢。在工作中使用個人電子郵件可能會把你的工作網絡暴露給黑客和病毒，還可



能讓你陷入法律的困境中，奧多內爾說：「在工作中為公司創建的數據表格以及文件被視為是公司的財產。你用個人賬戶發送這些，而當你決定要離開公司或者去競爭對手的公司時，以上行為可能會被認為是竊取公司財物。」特別是當附件的大小受限，或者是其他的儲存問題讓你關閉 Outlook 時，你要向 IT 部門解釋你遇到的問題，讓他們幫你解決額外的儲存空間和遠程訪問權的問題。

## 4. 調查顯示：越來越多的人把微博當做生活的一部分

根據 Indeed.com 網站的數據，

越來越多的人用微博來找工作。嘿，如果阿什頓·庫奇 (Ashton Kutcher) 可以用它來建造更美好的事業，為什麼你不可以呢？

行動方案：「做你喜愛做的事」這條建議再重要不過了。無論你是失業還是單純的在考慮你的下一個落腳點，發展你的社會媒體技能是非常明智的。（當然，除了你在微博上發佈的都是你個人的東西，工作的，或是關於你老板的事情。）用盡一切辦法，展現自己等待機會的到來。

作者：Amy Levin-Epstein

# 眾明星成名前職業大曝光



瑪麗蓮·夢露

瑪麗蓮·夢露 (1926—1962)，原名諾瑪·吉恩·默頓森，出生在美國洛杉磯。1944 年，夢露在軍工廠流水線車間上班時，被一個陸軍攝影師注意到了。攝影師請她為幾幅宣傳畫作模特，她從此走紅。不久，一家模特中介與夢露簽約，並送她進表演班學習。1946 年，她正式加入二十世紀·福克斯電影公司。

麥當娜——油炸圈餅售貨員 麥當娜 (1958—) 出生在密歇根州，高中畢業後進入密歇根大學，並獲得舞蹈系的獎學金。但她兩年後輟學，前往紐約尋求發展。成名之前，麥當娜在德肯油炸圈餅店裡當售貨員。之前她當過清潔工和衣帽間的侍者。

張柏芝：餐廳服務生 不像莫文蔚或梁詠琪有好的家世背景，還可以念大學，享受學生的青春生活，張柏芝來自一個破碎的家庭，而老爸的黑道背景，更讓她的成長歷程受盡折磨。



原來，張柏芝的父母很早就離婚了，因為母親三次改嫁，她與弟弟是同母異父所生，所以張柏芝從小就習慣了四處流浪的生活，13 歲的時候隨母親到澳洲，因為家裡不提供她生活費，所以張柏芝只好半工半讀，一天兼兩份差，早上在馬來餐廳打工，晚上就到酒樓當點心妹，這樣的苦日子持續了好幾年。



李若彤

「艷遇」不斷的空姐——李若彤

「小龍女」李若彤在成為「玉女掌門人」之前，曾做過一段時間空姐。那時她艷遇不斷，經常有人在飛機上就給她塞名片。不僅如此，有趟到法國，一個老外打聽好了她的飯店房間，給她打電話遭拒絕後竟直接衝到她房間，睡眼惺忪的李若彤居然開了門，結果被老外一把抱住。幸好有服務員聽見她大聲呼救，才趕過來解了圍。

## 劉若英

成名前職業：跟班、打雜 代表人物：金城武、劉若英、方季華、曾寶儀



方季華在「藍白唱片」時期，原本是公司的一名美工人員，負責設計歌手的海報與封套；曾寶儀也曾擔任過電影製片與助理人員，直到她擔任娛樂新聞主播後，才正式成為熒屏新星。

代表人物：周嘉玲、郭藹明、邵正宵、洪筠惠

周嘉玲曾是一位地地道道的律師，直到有一天她走在路上被星探發掘，從此才踏入演藝界；已嫁劉青雲的郭藹明，是留學美國的碩士，她與台灣藝人洪筠惠一樣，原本都是擔任「孩子王」一職，返回香港後，她以其婉約柔美的外型，受到「無線」的重用，最後成為當家花旦。



李嘉欣

成名前職業：模特、選美 代表人物：李嘉欣、張曼玉、李美鳳、梁小冰、蔡少芬、琦琦、李美琪

由模特兒或選美方式進入演藝界的，幾乎清一色以女星居多，而她們由於先天外型的「得天独厚」，通常無須透過什麼「地下管道」，就會有為數不少的星探主動挖掘。像擁有「維納斯化身」的李嘉欣、「影後」張曼玉、「電眼美女」李美鳳、「古裝皇后」梁小冰與「無線當家花旦」蔡少芬，就是經由選美出身而成功在演藝界大放光芒的例子。而具有完美身段的琦琦，與目前人氣直線上升的「緋聞女王」李美琪，則是因為在模特行業中干得出色，繼而有機會投身電影事業大展拳腳。

## 章子怡

一樑菜美眉 1996 年，年方 17 歲的章子怡考入北京中央戲劇學院，就讀於表演系。由於學費頗高，她經常以跳舞表演來賺外快，貼補生活費。而四川綿陽電視台一套節目的不久前選播出了一則成名前拍攝的榨菜廣告，廣告中，她只有一個鏡頭。



形象清純靈氣的周迅竟曾是一名俗艷的掛歷明星。央視《藝術人生》採訪她時，劇組找到了 5 本她當年拍的掛歷，面對著這些掛歷，周迅回憶，當時

她打扮得濃妝豔抹，但一張被採用的照片只能得到 20 元的報酬。

## 王姬——旅館經理

王姬 1988 年赴美，進入加州大學洛杉磯分校世界文化和藝術系攻讀表演本科，兩年後畢業，進入一家汽車旅館擔任經理。1990 年，她進入北美衛星電視台擔任新聞播報員。1992 年，王姬開始和丈夫一同做貿易生意，後成立泛太平洋經濟文化合作集團。



## 張惠妹——台東農民

出生在台東縣的張惠妹，屬於卑南族。在 20 歲之前，張惠妹都在家鄉的山裡，她至今最喜愛的活動仍是打獵，最喜愛的動物還是土狗。她共有 3 個哥哥、3 個姐姐、2 個妹妹。據稱她是酋長的女兒。



娛樂圈就是一個偌大的造星工廠！有人說娛樂圈的水深，一般人不好去嚐試；可看看今天全民娛樂的陣勢，誰又能說娛樂圈不是門檻最低的一行。更何況還有如下這麼多榜樣，現身說法，給大家示範了從醜小鴨到白天鵝的成長歷程。

## 冷氣技工——郭富城

很多人只知道郭富城是電視台伴舞出身，殊不知在還未伴舞前，郭富城竟然曾做過冷氣工人，每天搬著笨重的冷氣，在大樓上上下下，因為做的是勞力工作，讓城城身材練得比一般人健美，看來城城的成功，還得歸功於早年這段經歷。



源自：新華網

# 職場管理建議：



「職場管理建議」欄目為您提供即時、實用的管理技巧，內容來自《哈佛商業評論》及其網站 (www.hbr.org)。

與戀人分手可能有 50 種方式，但若是考慮離職，至少有以下三種方式可以讓你優雅地離開。畢竟，你離職的方式可能和你轉投何處同等重要。

# 如何優雅地離職

1. 保持積極態度。當告知老板自己的離職打算時，避免誇誇其談或表示不滿。你或許因此感覺良好，但這對你的職業道路無

益。如果希望得到建設性反饋，可以安排一次單獨面談，與老板討論這個問題。

2. 找到接替人選。不要讓你的團隊或經理陷入被動。盡力找到勝任人選。提出自己可以留一段時間，幫助新人交接工作。

3. 保持聯繫。即使有過不愉快的經歷，也不要再在離職後與公司切斷所有聯繫。以前的同事和老板在未來可能對你還有幫助。

——摘自《如何離職》(How to Quit Your Job)，作者 Jodi Glickman。