

不能觸碰的 5 大職場高壓線

什麼叫做道不同不相為謀，我今天算是徹徹底底的體會了這句話的意思。如果我今天對著一群沒有夢想，也不想成功的人培訓，那麼我無疑是熱臉貼著冷屁股，但如果我今天對著一群有夢想，也渴望成功的人培訓，那麼我將會體驗到這個世界無限的美好。同樣在今天，我給為那些渴望在職場上進步的朋友們分享職場上的一些處事技巧，盡量不要讓自己走入職場的高壓線，我也將從以下的 5 個方面去討論，不足之處還望賜教。

第一、上司的虎牙不要去拔

很多員工喜歡觸碰的第一條高壓線就是公然和上司對抗。上司是一只老虎，老虎是什麼個性？唯我獨尊，威震四方。老虎靠的是什麼？利爪和鋼牙。千萬不要以為溫順的老虎就好欺負，惹急了它照樣咬人，管你是不是它的飼養員。前段時間新聞不是頻頻出現動物園老虎、獅子攻擊飼養員的事件，為什麼我們就不能從平常的生活中去體會職場生存的道理呢？雖然說上司要靠員工養著，我記得還有一本書叫做《上司喂養手冊》來的，講的就是這個道理。你把上司照顧好了，養好了，上司白白胖胖的自然心裡也記著你，你犯不著去拔他的虎牙來引起他的注意吧！拔上他的虎牙通常只有兩個結果：一個就是干掉上司，自己當上司；另一個就是被上司干掉，成為冤魂。但通常第二種出現的概率極高，為數不多的打敗了上司，但那是他們手頭上有充足的證據，證明上司是個沒有能力的人，否則就不要自取滅亡。奉勸那些想拔掉上司虎牙的職場人們安分點，小心最後自己吃了不兜著走。

第二、同事的小道消息不要去聽

還有員工不拔上司的虎牙，就是喜歡打聽小道消息。我只能說明如果你是這樣的人的話，你基本上和晉升無緣。職場上容易晉升的有哪幾種人呢？傻帽員工（光做事不圖回報）；權術高明（職場政治手腕很硬）；能言巧辯（嘴巴伶俐）；皇親國戚（和老板有關係）這幾類人。可憐的你只是一介草民，你最應該成為的就是傻帽員工。光做事不圖回報，在上司的大樹底下拼了命的學，把該學的學會，不該學的也順便學了，該懂得職場政治要懂，公司的職場幫派要了解，但自己不要參與其中。如果一個人老是喜歡打聽小道消息，害處有二：一是你了解的太多，如果哪天你升上去，所有曾經和你說過秘密的人都會排擠你；二是你打聽小道消息也容易被別人抓住你很多的把柄，在你哪天發難的時候就將置你於死地。所以公司到處都是小道消息，自己裝著沒聽見就行，不用刻意去打聽。不要怕消息你都不知道，放心，會有人告訴你的，職場上就有那麼一波人，喜歡傳播小道消息。

第三、落魄的員工不要落井下石

哈哈，傳播小道消息的人被逮住了，這個時候很多人都開始落井下石，嘲笑他，但是記得，你千萬不要去落井下石。一般在職場當中，第一個被抓住的人只是小人物，他的背後還有個大人物，很有可能是公司裡某一個高管。這位高管底下的人被老板抓了個現行，老板肯定會懲罰他，但老板也知道不想把事情鬧大，因為他還是需要高管們去輔佐他。如果這個時候偏偏有些不識趣的人在那裡落井下石，把小事搞成大事，弄的老板不得不徹底徹查，最後小人物被清理出公司，高管也被做了行政處分，你這個時候幸災樂禍的，以為自己干了什麼大不了的事情，希望老板能獎勵你一番。但是你完了，你已經被這名高管盯上了，而且老板不會獎勵你，而且還對你印象極差，因為你把老板不願意挑明的事情挑明了。以後

的日子裡你會發現不斷的被穿小鞋，這個時候你就不要抱怨公司了，還是自己做個檢討吧。
第四、順從領導的意見才是最關鍵的
很多職場新人喜歡做事情有自己的想法，認為這樣自己才有價值，但是告訴你，這不是在美資企業，也不是日資企業，而是在中國。中國特有的企業文化讓你不得不去適應它、了解它、應用它。你要明白，你再怎麼看上司不爽，你再怎麼有能力，如果你遇到了一個無能的上司，那麼請你離開他，否則你的日子就會生活的猶如十八層地獄一樣難受。但是如果不幸的是你的上司是這樣的一種人，那麼唯一延長你職業生涯的有效手段就是去適應他，按照他的想法去做，否則你就等著被穿小鞋吧。好的上司他會去征求員工的意見，但是你們討論的結果儘管不是你心裡非常認可的想法，但是上司一旦決定了，你就奮不顧身的去做好它，把事情做好就是給上司爭光，上司在老板那裡領到了榮譽，你自然而然就有好

角色，蘋果公司的“行政專員”高調的表示感謝。如果你的起步工作是在麥肯錫或者是在微軟公司內一個非常成功的項目中，你一定要讓大家都知道這個（過去的 -- 也可能是目前的 -- 總統候選人米特·羅姆尼(Mitt Romney)贏得馬薩諸塞州州長的競選，在一定程度上是因為他把自己塑造成為“轉機藝術家”挽救了2002年鹽湖城冬季奧運會）。
4. 創建你自己的內容。沒有比創建能讓人閱讀，回顧，和從中學到東西的內容更好的展現自己經歷的方式了。博客需要的是一個持續的承諾。如果你覺得你沒有時間（或者是沒有精力），那麼你可以偶爾給機構內部簡報或者是貿易協會出版物寫一些文章。想要尋找更快的解決辦法麼？你可以使

用微博，寫出自己精辟的論點來展現自己的經驗或者是添加你的工作領域內的好文章的鏈接。（要通過關注其他微博用戶，轉發他們的微博，對他們的消息作出有見解的評論來確保建立你自己的粉絲基礎。）
5. 教學。這並不需要博士學位 -- 很多大學都非常需要技術嫻熟的教授去教實踐課程。（我曾經在三個大學教過市場和通信課程，而我的碩士學位則是神學。）這個薪酬還算適中，但是你可以學到非常多的東西，提高你的講演水平，並且能夠幫助提高你在業界內的威望（很多客戶會猜想，如果你有資格作為專家去某某大學講課，那你一定可以幫助到他們）。
作者：Dorie Clark
源自：BNET 美國



將自己定位為專家
人們常常把教授、暢銷書作者、專欄著作的作者、諮詢公司的高級職位等等定位於專家。不過這裡，告訴你 5 個步驟，任何人都可以成為專家。
你怎樣才能被認為是專家呢？大多數的人都傾向於把專家想像成為暢銷書的作者，他們會在國家電視台去推銷他們的書和自己的個人品牌，或者是那些在他們的領域內研究了好幾十年的大學教授。
但是還有另外一種專家，那些並沒有花很多年的時間去攻讀博士學位或者寫一些專題著作的人。這種人的名字可能並不是家喻戶曉，但是在他們的業界內，這些人是非常有名且受人尊敬的，他們經常會在會議上發表重要講話，也經常會得到諮詢公司的高薪職位。成為這樣的專家不僅僅是切實可行的 -- 而且這還比人們所想像的要簡單的多。
在我的媒體職業生涯中我付出了很多，無論是作為一名記者還是通信顧問，我總結了一下，只要遵循下面的五個步驟，任何人都可以成為專家。
1. 與負責報導你工作領域的記

者成為朋友。這裡的關鍵就是要認真負責報導你那個領域的編輯或者記者。定期閱讀你的業界的商業期刊，當地的商業周刊，以及你的城市報紙的商業板塊。這樣你就能很快記下那些記者了。他們的電子郵箱地址通常都會附在他們的報導下面。給他們發郵件，簡單扼要的闡述你的專業技能，並要讓他們知道，如果他們需要你業界內的任何資料，你都非常願意提供幫助。
不要忘記了你的手機號留給他們；你肯定希望能更容易的被他們找到，尤其是在發稿截止日期前。
2. 把自己作為一個演講者來推銷。聯絡你所在地的商會或者是區域貿易協會，向他們提供一個具體的演講主題。這並不是不謙虛的自我推薦 -- 他們的項目委員會經常急需好的演講者。如果你的話題足夠有趣，他們會主動邀請你。
3. 結交引人注目的人。常言道，你會因為你的公司而被人知道。意思就是說，如果你的客戶是非常有名的人或組織，一定要好好的利用他們。蓋伊·川崎(Guy Kawasaki)，一位多產的商業演講者和作家，他曾經多年對他之前的



美國糟糕的手機使用禮儀

聯邦成員和州議員可能會在威斯康星州發生衝突，而共和黨和**黨則會在華盛頓發生對抗，但是事實上有一件事幾乎所有的美國人都會表示同意 -- 你的手機真的很煩人。最後，有些事情全民族可能都會支持。
英特爾公司最近對全國範圍內的 2000 名成年人進行民意調查，關於充滿話題的“移動科技產品禮儀”，他們發現人們對他們的智能手機和其他移動設備有巨大的挫折感。有 92% 的被調查者表示他們希望人們在公共場所使用手機的時候能夠更有禮貌。這比認同地球圍繞太陽旋轉的人的比例還要高出很多。英特爾公司互動與經驗研究實驗室的主管吉納維夫·貝爾(Genevieve Bell)把這歸咎於我們那相對新穎的移動設備：
移動科技還是相對較新穎……智能手機，平板電腦，以及其他移動設備確實還處在起步階段，所以人們還在努力學習如何把這些最好的融入到我們的生活中去，這一點也不奇怪。
新的數碼科技產品正在變成消

費者們的生活支柱，但是我們並沒有為我們自己，我們的家庭，我們的社區，以及我們的社會的所希望的正確的行為與期望做出實際的努力。
但是針對手機的使用而不斷發展的社會規範還存在一個問題，就是這似乎是在向著錯誤的方向發展。英特爾公司還發現，有 75% 的被調查者認為在這過去一年中，手機禮儀似乎變得更差。
而它事實上到底有多糟糕呢？在英特爾公司根據民意調查投票結果得出並發佈的“建議遵守的禮儀”列表中，他們認為需要包括這條建議：“有些場所應該保護個人隱私：不要在洗手間內使用移動電話。”真的有人會這樣做。但是，即使你是夠明智的把使用洗手間和瀏覽網頁的時間分開，突出你對連貫性和敏感度的平衡感在你的實際生活中可能還是非常棘手的事情。在你做決定的時候你會使用哪種經驗法則，是什麼時候，在哪裡，如何使用的你移動設備？
作者：Jessica Stillman

花旗集團亞洲企業金融業務 擬增聘 100 名員工 女性缺少工作機會給亞洲造成巨額損失

【路透社香港報導】花旗集團一位高管周五表示，企業金融部門準備今年增聘 100 名員工，因其服務的客戶計畫擴展核心市場以外的業務。
花旗集團企業金融部門主管 Agnes Liew 在接受專訪時表示，花旗的日本以外亞洲企業金融部門擁有約 500 名員工，在 2010 年已增加 150 人。
“我目前最大的挑戰不是營業收入，”Liew 指出，“而是盡快充實員工陣容，以便更好地服務當地客戶。”
與其他在亞洲運營的投資銀行相若，花旗一直大舉招聘人手。亞洲地區是 2010 年花旗全球利潤的最大來源，為花旗集團貢獻 46 億美元獲利。
Liew 預計，今年企業金融部門的營收料將比 2010 年增加逾 20%，因花旗亞洲地區的 8,000 家客戶中，很多客戶已開始拓展海外業務。
【路透社東京報導】亞洲女性糟糕的就業狀況對該地區構成新舊雙重挑戰：近半數的亞洲女性沒

有工作，並長期面臨工資偏低和缺少教育機會的問題。
但周五的一份報告顯示，如今，女性工作機會的欠缺還導致每年亞洲損失數百億美元。
亞洲發展銀行(ADB)和國際勞工組織(ILO)的報告稱：“亞洲女性肯定是亞洲經濟活力的引擎。”
“但 45% 的適齡亞洲女性沒有工作，而適齡男性的無業比例只有 19%，男女從事的工種依然存在差異。”
因此，即使在亞洲金融危機之前，亞太地區每年的潛在損失都在 420 億美元 - 470 億美元之間，而這一狀況現在可能已惡化。
報告警告稱，儘管該地區女性的整體失業率好於男性，但這並不意味著她們的工作不錯。2009 年亞太地區男女失業率分別為 4.7% 和 4.3%。
其中很多工作收入極低，並可能屬於“非正規”經濟，這就意味著她們更易受到經濟波動的影響，無論這種波動是多是壞。
編譯：新怡雯



1、事業發展缺乏持續性，使自
心，擔心你什麼都沒有長性。
3、隨著年齡的增長，事業上越來越沒有發展空間。除非
大多數成功的企業家最終都需要決定是否賣掉自己的公司。如果你幸運地處於這個位置，請問自己以下幾個問題：
1. 我是否需要賣掉公司？探尋是否存在長期價值資產投資等其它選擇，以推遲上述決定

頻繁跳槽的 5 個弊端

己找不到職業方向。今天在這家公司干這個，明天到另一家公司干那個，最後你都不知道自己應該幹什麼了。
2、讓用人單位對你缺乏信任感。過於豐富的履歷表讓用人單位產生擔心，擔心你什麼都沒有長性。
3、隨著年齡的增長，事業上越來越沒有發展空間。除非

你在某一領域有特殊的才能，打工的人是越老越不值錢的。隨著你年齡的增長，找工作就會越來越難，如果超過 40 歲，找到新工作的可能性就接近於零了。
4、讓家人沒有安全感。你經常處於變換工作的過程中，會讓家人為你的前途擔心，讓他們缺乏安全感。
5、表面上看你什麼都干過，換一種說法就是：沒有一技之長。人

才市場上需要的是專家，而不是雜家。
在小公司工作的容易跳槽，因為小公司的經營本身就不穩定，員工缺乏安全感，而在大公司工作就相對穩定得多，因此，我建議盡可能選擇在大公司工作，這樣會使你少跳槽，讓你的職業生涯更加穩定、有前景。
源自：瑞麗網

你應該賣掉自己的公司嗎？

的時間，直到你做好準備為止。
2. 能否減少一些待售資產？不妨考慮一下其它選擇，例如資本重組、分紅或出售部分股份。
3. 我想賣公司嗎？你的個人意願與公司能賣個什麼價格同

樣重要。問問自己是否會開心，或是否會覺得操之過急。
——摘自《創始人的兩難抉擇：賣還是賣不賣？》(The Founder's Dilemma: To Sell or Not to Sell?)，作者 Anthony Tjan。

日本職場中的“7 與 24 精神”

“7 與 24”單從字面上看，根本無法將它們聯繫到一起。
聽剛從日本學習歸來的弟弟說：日本人做事，不需要安排，各自會按照一個總的計劃表，很自覺地去完成工作。在日本學習，接受的是全日式的管理，簡單地說便是“7 與 24”精神的灌輸。
何謂“7 與 24”精神呢？是指時刻準備為公司每天工作 24 小時，每周工作 7 天。
初聽起來讓人很不理解。聽弟弟說，在日本公司上班，上司不會給他們壓力，而是在工作的同事中相互形成了一種無形的壓力，工作干得好，會及時地得到肯定，哪怕你只是一個小職員，工作出色，工資就會馬上上一個台階。
就算不小心將工作干砸了，只要他們確實努力了，帶給他們的也不會是懲罰，而是自己的後悔不已，然後他們會很自覺地努力地去彌補造成的損失。
“7 與 24”精神在日本可以說已經植根入絕大部分職場人的心，他們能很自覺地付諸行動。
任何公司發展需要員工充分發揮主人翁精神，將“7 與 24”精神

根植入心，企業達到成功就指日可待了。
心理醫生點評：日本在企業管理上渴望達到的最高境界是每名員工都能將自我實現人生價值的需要與企業的發展需要捆綁在一起，使企業和員工共同發展、成長得更快。對於能力較差的員工來說，這種強大的責任感也可能讓他們難以承受壓力。所以，企業領導也需要做好心理保健工作。
源自：健康 168

