



## 在 YouTube 上 釋放你的工作壓力

你相當抓狂，而且再也不能忍受。那麼，你應該做點什麼呢？去 Xtranormal 視頻網做一部（很有希望地）與你的抱怨有關的滑稽電影。那就是許多不滿的、工作過度的或者反面的有點生氣的員工會做的事情，當成一種釋放他們與工作相關的壓力的方法，根據一篇來自洛杉磯時報的文章表明。

這個網站允許你選擇像機器人似的人物，選擇一個背景，並且寫下他們的台詞，這些人物用一種沒有感情的單調的聲音傳達著這些台詞。兩個月以前，我觀看了一部由一位同事、自由撰稿人創作的電影，而且笑得眼淚出來。這部電影講述的是一段發生在筆者與一位女性雜誌的小說編輯家之間的可笑的對話 -- 如果你當時在場，這一定非常有趣。其他的視頻包括 A Day In The Life of a Telephone Man, First Year Insurance Agent 以及 Working Mom。

製作這些電影非常簡單，簡單到一個小孩兒就能完成，製作電影是宣泄的方式，因為通過寫劇本，你得到了一吐為快的感覺和在你的境遇中找到了幽默。通過創作一個對話，你可以事實上第一次從其他人的視角去看事情。這是一個充滿創造性的過程，可能會使你脫離你的日常生活。你也為你的觀眾提供了很多宣泄的方法，通過簡單單地給予他們開懷大笑和說出許多他們經歷過的事情。

但是公然地釋放胸懷和發佈在網絡上（為了展示一個你為朋友製作的電影，你不得不把電影發表在主機上）對你的事業有好處嗎？那要看情況而定。如果你能充滿幽默地完成這件事，你不會給人生氣或者抱怨的印象，而且如果你不把有些特定的人物或者公司當成目標的話。

我嘗試過去製作一個關於寫博

客的人的困境，我沒有張貼在這裡，但是發現製作一個有趣的而且聽起來不是一個抱怨的人的視頻不容易。因此我向吉姆·圖薩尼尋求了一些幽默的點子，他是 Improv Means Business（即興商業方式）的創始人，他有一個工作室來提高創造力、交流、增加員工之間的交流和合作。

★讓自己易於去涉及。最令人滿意的笑聲來自於你意識到角色的行為在你自己作為一個讀者的身上也有。在這些角色中給讀者一點與之相關的有價值的東西。你的角色的希望與夢想是什麼，以及他為什麼儘管很辛苦還一直呆在他的職位上？

★使用幽默的幽默。如果角色有缺陷，那麼他們越讓人可信。

★不要在好人（你自己）和魔鬼（你的主要的敵人）之間編一個對話。你也需要包含你的主要敵人的觀點。他的奮鬥目標和掙扎是什麼？通過簡單地練習，你可能發現一個之前從未在你面前發生過的視角。

★明智而審慎地使用誇張的手法。雖然誇張手法是一個很好的喜劇技巧，但是要考慮你的目標是什麼。是簡單地大笑一場，還是製造一個嚴肅的指向？誇張能夠使一個立場過於荒謬而難以與之相關。

★看看你自己的電影。通過觀看你自制的電影，你可以看看在其他人那裡你聽起來像什麼樣的，當你僅僅只是向一個朋友傾訴時是不能達到這個目的的。它可能讓你意識到你的抱怨是多麼地瑣碎或者簡單，在大量的計劃的事情中並非重要的。

你是否曾製作過一部電影？曾觀看過你喜歡的？讓我在下面的相關評論中了解你吧。

作者：Laurie Tarkan

# 民以食為天：康師傅的中國發家史

台灣億萬富翁魏應州在1950年代就讀的小學現在仍在他的家鄉台灣彰化永靖。可追溯至蔣介石統治時代的學校正牆上還留有“禮、義、……恥”的訓誡標語。那時候，與中國大陸進行貿易無疑就是對所有這些“品行原則”的背叛。

街對面是一座建於1997年的紀念公園，紀念的對象是一對夫婦，他們對中國大陸信奉一種完全不同的精神。魏德和及其妻子在擁擠的祖屋裡撫養了七個小孩，祖屋裡住著100名魏氏家族成員。四個兒子都因在中國做生意而成為億萬富翁。現在，這四個兒子正花費數百萬美元重建他們的祖厝，作為大陸遊客的一個旅遊景點，而大陸遊客目前已成為台灣旅遊業增長最快的收入來源。

在兩岸冷戰時期的敵對關係於1980年代開始解凍之後，魏氏兄弟很快便進入中國大陸。繼1992年在天津開設第一家方便面廠之後，他們的康師傅方便面讓他們賺



到了第一桶金。如今，魏氏家族的頂益控股集團在高度自動化的大陸工廠每年生產160億包方便面。他們提供200多種口味，以此來吸引中國各地處於不同氣候和文化的消費者。

現在，魏氏兄弟找到了一個更為利潤豐厚的業務：飲料。現年57歲的頂益集團董事長魏應州在回想他進行多元化經營的動機時說：“是貪婪吸引我進入飲料業的。”他此時正遠離台灣的家鄉，在中國東部城市天津他們最初開設的那家方便面廠附近接受採訪。天津是頂益集團以及魏氏家族擁有74%股份的投資控股公司——頂新國際集團的總部。他的貪婪意識得到了回報：自2009年以來，頂益集團的飲料業務收入已超過了方便面業務。這家「福布斯」亞太頂尖50強企業在2010年的總銷售額增長31%，達67億美元，淨利潤增長25%，達4.78億美元。

而且看來這個增長勢頭將持續一段時間。據全球領先的市場研究公司AC尼爾森(AC Nielsen)的



統計顯示，在截至今年3月份的12個月內，中國非酒精飲料市場擴大了11%，銷售規模達140億美元。而其中規模較大的企業很可能將吞並規模較小的企業。在中國，頂益遭到台灣第一大食品公司——統一企業的激烈競爭。頂益在中國的最大競爭對手是可口可樂公司。可口可樂早在1979年——即魏氏進入中國大陸的十年前就返回中國（另一家值得關注的進軍中國大陸的台灣企業——中國旺旺控股公司的飲料銷售不到其三分之一）。

在香港上市並且也是日本三洋食品公司大股東的頂益集團是頂新集團最大的但並非唯一分支機構。頂益集團母公司頂新集團的其他三大分支機構分別由其他三個魏氏兄弟掌管，它們分別從事於房地產（包括在2009年買入標志性建築台北101大樓三分之一的股份）、其他飲料類（味全食品）以及零售商店和餐館——包括廣受歡迎的中國快餐連鎖店德克士（參閱本文最後的“鳥食”）。

正如頂益在中國大陸獲得56%市場份額的方便面領域，其主打的即飲茶正瞄準中國龐大國內市場的不同地域。“不同口味和便利給我們提供了機會，”魏應州說，因為可口可樂進入中國市場較早，在中國消費者崇拜洋貨並競相效仿外國人的那段時期，可口可樂可以培養中國消費者如何喝便利飲料並養成這種消費習慣。“他說，但30年之後的今天，中國正回歸其本源。這些是中國的傳統飲料，比如茶以及酸梅湯。”

他預計，在未來幾年內，可口可

樂目前占據優勢的碳酸飲料市場在中國即飲消費總額中的占比將從30%縮減至15%。日本大和總研駐台灣的飲料行業分析師川島耀二（音譯，Yoshi Kawashima）對此大致認同。他認為茶飲料市場的趨勢應該正好相反。鑒於目前在中國茶飲料市場占據領先地位，頂益應該能從中獲益，並且能夠吞並一些規模較小的對手。

熱衷消費的中產階級持續壯大可謂是該公司發展的一股“順風”。“未來20年為我們提供了極大的發展機遇，”魏應州說，“對於食品和飲料行業來說，這是中國的一個黃金時期。”

魏氏兄弟的族譜可追溯到中國北部的河北省，但其家族在1826年從福建省渡過台灣海峽遷移台灣。其父親早先在台灣彰化永靖經營一家中藥店，之後開設了一家食用油加工廠。他們所居住的彰化縣在台灣中部，是遠離台灣省府台北市的一個偏僻之地，但卻催生出其他幾個躋身我們福布斯最新公布的台灣40富豪榜的家族，其中包括鞋商蔡其瑞和輪胎大王羅結。

他們父親過世後，台灣嚴峻的商業環境促使魏氏兄弟在1960年代初涉足中國大陸。但最初在大陸的清香油生意也不是很成功，根據公司傳說，其中年齡最小的弟弟有一次在火車上突然想吃一碗方便面，於是就想：“為什麼不在中國生產方便面呢？”

“當時人們只希望有東西吃，”魏應州回憶說，“吃飽就足夠了。”魏氏兄弟把第一家廠設在天津，因為北方人特別喜歡吃麵條。當公司剛開始運營的時候，中國平均每人每年吃5包方便面。而現在得吃30包（而且價格比當初要高）。他預計在未來20年這一數字將上升到60。

頂益把從方便面業務中獲得的最初利潤投入到飲料業務中。但是最初的嘗試可以說是慘敗。魏氏兄弟在1998年收購了台灣第二大食品公司，以果汁為主但因擴張過快而慘遭失敗的味全公司的控股權。

味全股價最高時超過70元新台幣，之後跌至10元新台幣以下，而且好幾年沒有多大起色。在1999年，魏氏兄弟向日本三洋食品公司出售了部分頂益（他們最好的業務部門）股份，從而獲得1.43億美元。一年後，頂益從頂新手中買入味全公司的部分股份。

魏應州對日本人比較有好感，因為他們讓台灣人做主，他在日本人當中具有有良好的信譽，這也為他帶來了其他一些交易，包括在2009年將頂新20%的股份出售給伊藤忠商事，以及去年將頂新6%的股份出售給朝日啤酒公司。魏氏兄弟及他們的配偶均等擁有幾乎全部余下的頂新股份。由於日本經濟持續低迷，日本越來越多的企業接洽頂新，希望成為合作伙伴。但魏應州對此並不感興趣，他開玩笑說：“我已有足夠的伙伴了。”

頂益在大陸的雇員數達6.5萬人（沒有頂新的雇員總數），其“根據地”發端於天津一座新工廠內的“方便面印像館”，這家新廠採用日本設備，每分鐘能生產500包方便面。方便面印像館門前用中英日三種文字寫有歡迎光臨的標語。該館向公眾開放，參觀者可以品嚐各種方便面。

魏應州表示，頂益生意興旺不僅是其產品擁有各種風味，而且還在於其強大的分銷能力，而這在飲料業務中應該更是一種優勢。魏應州

說：“飲料業務的關鍵在於分銷。”頂益每年向分銷商贈送約6,000台商用冰箱，而且老板還向顧問諮詢其他促銷措施。

同時，味全也繼續在台灣和大陸市場上銷售飲料，但味全擁有自己的工廠，而且避免與頂益在茶飲料和其他產品上發生重疊。魏氏家族在這家長期增長緩慢的公司總計擁有25%的股份。

在問到對他的億萬富翁兄弟給予品評時，魏應州直言不諱地說，老三魏應允起初在收購味全公司的處理上表現不是很好。他認為老二魏應交在房地產業務上仍然處於學習階段。至於老四魏應行以及零售業，魏應州表示，德克士必須在五年之後超越快餐業兩家明顯領先者中的任何一家——百勝餐飲集團(Yum Brands)的肯德基或者麥當勞。“如果你的企業在市場上排名第三的話，”他提議說，“那麼你就應該賣掉它。”

至於將全部投資押注在中國大陸，這在很大程度上將取決於中國宏觀經濟的非凡發展——以及中國大陸與台灣關係的升溫——是否會得以延續下去。持續增長將為魏氏兄弟接受終極挑戰——即向新一代企業領導人過渡——提供了一考慮的時間。鑒於魏氏四兄弟現年都在50多歲了，魏應州目前正在考慮家族企業接班的問題。但頂益從事的是“一個競爭激烈的行業，”他說，“我不希望我的兒子成為公司首席執行官。”他說，他有兩個兒子，目前都在國外學校深造，等他退下來的時候（或許最早三年後）接任董事長。

魏氏家族的其他成員將如何在頂新集團合作共事尚不清楚。四兄弟中沒有一個人擁有足夠的財力來買下其他三兄弟的股份。鑒於魏氏兄弟的下一代中有十幾個孩子，有可能發生又一場經典的家族企業權力之爭，成為中國媒體競相報導的熱點。

或許是為了防止家族之爭的發生，魏氏兄弟在台灣家鄉竭力表現出他們親密無間的關係，他們精心修整擁有八個氏族分支的祖厝。如果父輩能保持和諧的話，或許下一代也能找到辦法和諧共處。

德克士

那時是1996年：肯德基剛剛在中國獲得進展，而中國的零售熱潮尚處於早期。來自台灣的魏氏兄弟以及他們的頂新控股公司已在方便面市場獲得成功，並正想方設法尋找新的投資方向。

於是，德克士連鎖餐廳誕生了。德克士如今在中國各地——大多位於二三線城市——擁有一超過1,050家門店，其炸雞因比肯德基的傳統烹製法更脆而吸引那些偏好這種口味的消費者。德克士去年獲得5.4億美元的銷售額，在關鍵的炸雞市場中僅次於肯德基而穩居第二，這主要歸功於頂新四兄弟的老四、現年51歲的魏應行，他負責打理魏氏家族的零售生意。了解他的人表示，他比較喜歡讓他的三位哥哥成為家族集團企業的公眾形象。德克士拒絕了採訪請求。

究竟如何理解德克士這家公司，就像炸雞的味道本身一樣，可以有各種理解方式。魏氏家族直接擁有的德克士連鎖餐廳相對較少，相反，大部分是加盟店，因此由魏氏家族得益的實際總收入比可能看上去的要少。此外，由於以小城市為擴張重點，德克士已延遲在大城市的擴張進程，但無可避免地要與在中國最富有的一線城市占據主導地位而且也正向較小城市投資擴張的肯德基和麥當勞進行激烈的肉搏戰。某國際連鎖餐廳在中國的一位前高管表示：“這就像跑馬拉松一樣。”

同時，魏應行還把精力花在其他一些事情上。頂新集團的零售部門在2009年與（伊藤忠商事擁有的）全家便利連鎖店合作，現在在中國擁有500家便利連鎖店。在2006年，頂新集團在中國開設了一家康師傅私房牛肉面餐廳，如今該連鎖餐廳已擁有80多家門店。頂新集團還擁有快樂檸檬飲料連鎖店的少部分股份。

作者：範魯賢

源自：福布斯中文網

## 如何對付5種壞老板？

不要不好意思就不問了，其實越早問越好。

事無巨細型

斯科特說，這種類型的老板可能總是親自或安排專人看守你的一舉一動。為了你自己的利益，不要做讓這種老板擔心的事：“他們擔心自己的聲譽和關心最終產品的質量”。

斯科特說，對付這種經理的最好方法是讓他們的視線從你身上偶爾移出去。轉移他的視線到你的跨職能團隊上的方式，你可以與其他團隊合作並與其他領導人打交道。雖然這樣並不總是可能的，但開設一個新的領域還是有可能的。你的老板在你的專業知識上可能比較薄弱，因而他可能會覺得他沒你知道的多，而且如果你運氣好的話，他就會來見你並向你求救。

“因為他可能已經意識到你讓我不再是一個事無巨細的經理，他要設法重新定向他的注意到一些更重要的事情上了。”

如果你仍然感覺有在任何時候都還是有對眼睛在看著你，問問他是否同意對項目設置幾個檢查點，你會在必要的時候報告他們這些問題的關注點。這應該讓他感到更加安全，因為沒有什麼會漏過他們關注的視線並讓你躲過了他的虎鉗般的管理控制了。

恃強凌弱型

一個恃強凌弱的老板不會偷你的午餐，但可能竊取你工作相關的任何小事了。這反過來會使你很難向他詢問更詳細的內容。如：單位銷售的目標是什麼或利潤的目標是什麼？例如，你工作的最後期限將是否符合他的要求。

“她覺得她周圍的每個人都愚蠢或不稱職，她特別消極，她經常瞪大眼睛說：噢，我的天吶，多麼無聊的想法”。吉娜經緯回憶說，“客戶助理特別害怕她，她們有問題也經常不敢問，因為如果問了肯定逃不過她那侮辱的語氣，這樣的工作環境簡直是糟透了。”

對付這樣老板的一步就是做好你所支持的每一項的工作，然後表明自己的立場。“恃強凌弱的老板非常注重成果，他們總是希望現在能做的事情被做得很好”。行為分析師蓋爾對准戰略伙伴弗吉尼亞的律師事務所和洛克希德馬丁公司工作過的CEO雅培說。“找到自己想要的，了解他們的價值，並採取行動。這些‘類型’的人也希望你給他們帶來信心，告訴他們真相。即使他們不喜歡它，不要放棄虛構的答案或那些陳詞濫調。”

雅培說一種對付他們的方法是：當你處在一個轉折點上時就代表了給他們一個選擇，然後讓他們作出一個選擇。“因為恃強凌弱也意味著作出自己的決定，意味著他們不想性命是從”。

當然，如果你是個總是被打擊的人，你可以隨時檢查你是否做錯了什麼。超級聰明的頭腦卻過分強調老板的重要性就可能發揮不出來他們的才智。最後，如果你的經理只是一個有資本的混蛋，你可能需要開始重新準備一份你的簡歷。人生苦短，為何必在一棵樹上吊著呢。

自戀型

一些管理人員喜歡強調這是我，那是我的，這裡的一切都是我的。他們設計自己周圍的進程，他

們設計自己的網絡，只要他們想他們甚至改變了規則。杜福爾說：“行政主任招聘了管理他的經理人，如何與任何類型的老板共事是你面臨的挑戰。而為一個令人沮喪的自戀者工作也不是一件容易的事。但他們實際上是非常聰明，”杜福爾說，“如果你夠聰明，他能從各個角度領會你要講的一切。”

告訴她，你的新軟件程序怎麼節省她自己的時間，展示你是怎麼成功推動新的年終銷售記錄的，或者干脆問她如何可以幫助她把她的工作做得更好。使你老板的虛榮心得到回報：如果你讓她看起來不錯，你會有回報的。她會更加傾向於幫助執行你的主意。

和員工交朋友型

和你的老板交朋友未必總是壞事：你的經理更喜歡在你周圍講話的話，你就更有可能在公司裡得到升職加薪的機會。但要注意的是友好閒聊別變成個人閑話。你最好的朋友老板也可能會利用你監視其他的員工。如果同事們都覺得你是那個閒話的話，如果大家都在背後說你壞話的話，可以相信你的下一個月的新薪水肯定出乎你的意料的。

首先要做的是找出你的經理這樣的動機。雅培說：“有些人只是想被喜歡。但如果你懷疑從事閒話活動的話，那簡直是太傷心了。”

雅培說，“如果你曾經八卦過，你的經理也可能利用你的八卦精神來對付你。並因此就不再信任你了。每當談到一些輕鬆的話題時，如他們孩子的問題或哪個實習生被挑選的問題時，甚至是像昨晚的狂人發作話題或是昨天的電視劇的話題時他們就想辦法更換話題。”

作者：Amy Levin-Epstein