

## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

### 图书基本信息

书名：<<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

13位ISBN编号：9787205065973

10位ISBN编号：7205065976

出版时间：2009-7

出版时间：辛西娅·夏皮罗(Cynthia Shapiro)、千太阳 辽宁人民出版社 (2009-07出版)

作者：辛西娅·夏皮罗

页数：250

译者：千太阳

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>

## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

### 内容概要

《公司绝不会告诉你的50大秘密》讲述了：你是否感觉在贵公司的企业文化中，有一些东西令你捉摸不透，却又一直在职场上时隐时现，而你又无法将其表述出来？

没错，这并不是你的幻觉，它确实是客观存在的。

在我们所工作的公司中，每天都会有职员被排挤、被边缘化、被迫退休、被驱逐出局，甚至不明所以地被解雇。

每天我们都会按时上班、都在尽力做事，有时甚至还要加班，还要不断学习新的工作技能；我们希望得到的无非是应有的奖赏——加薪或是某天可以拥有一间属于自己的小小办公室。

可是为什么还会出现我们不愿看到的情况？

我们的公司从何时起变得如此不友好，如此冷漠，如此苛刻，如此不尽人情？

这些问题的真实答案永远不会被员工知道，它们均被隐藏于美国公司的秘密手册及议程当中。

这些规则都是不为人知的，它们如同无形的潜流一直影响着我们的日常工作。

它们阻止员工轻易收获预期回报。

看似安全的道路上荆棘密布，花言巧语、保护主义与秘密形成了一个又一个陷阱。

关于上述问题我又是如何知晓的呢？

因为我原来从事的工作正是为公司保守这些秘密。

作为前人力资源部门主管及副总裁，我负责制定、调整人力资源部执行的内部标准，在不被员工知晓的同时保护公司利益。

如今，作为一名企业咨询专家及员工顾问，我得以从双方面人手看待这一问题。

我曾与各行业、各种规模的组织及企业经理、主管、员工打过交道，大至世界100强，小至刚刚创立的企业。

我十分清楚许多公司针对员工由不再重用、停止工作到解雇、裁员所采取的不同措施标准。

我知道每个公司在寻找什么，真正关心的是什麼，真正憎恨的又是什么，我甚至知道他们关起门来在讨论些什么。

同时，我也知道公司对于一个人奖赏、升职、保护甚至给予犯错者第二次机会的幕后动机。

最重要的是，我清楚为什么美国公司不能将这些重要信息告知于自己的员工。

很快，你也会知道这些秘密。

最终，你会清楚哪些事情可以令你的老板喜笑颜开；哪些可能会使自己的老板受到惊吓；哪些又会让自己的老板为之振奋不已。

这《公司绝不会告诉你的50大秘密》正是要告诉读者，只有高级主管与人力资源专家才知道的潜在规则。

《公司绝不会告诉你的50大秘密》并未故弄玄虚，亦未故作隐藏。

书中所讲述的乃是直至目前为止，除公司闭门会议之外，不会有人提及的禁忌话题：由年龄歧视至偏袒作风，由打击报复至自保伎俩；包括一切你不曾目睹的或是令人困惑的状况，以及如何逐步应对此类情况，并利用相应措施对自己加以保护。

撰写此书的目的并不是要谴责某一具体公司，而是要让大家对此做到心知肚明。

写作的动力来源于笔者对于人力资源事业的挚爱，对于公司必须竭力应对这个挑剔社会一事的亲身体会及真正理解，以及对于辛勤工作的员工们那份深深的敬意。

这《公司绝不会告诉你的50大秘密》为读者提供了一个有利的契机，从而帮助员工及雇主更好地看清彼此。

员工们借此看清问题真相，明白公司为何被迫出此下策；雇主同时也得以看清自己如此行事的结果——如果自己便是处于此环境下的一名员工又会产生怎样的感觉，自己的生计已然朝夕不保却全然不知。

公司会有许多高级咨询师及顾问站在自己一方，告知他们下一步应该采取怎样的措施；今时今日，雇员们也应该有专家站在自己身边，指导他们如何立足于职场之上。

我希望在懂得这些规则以后，你的职业生涯能够一帆风顺，成功获取自己应得的报酬——因为对

## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

此公司曾经有过承诺。

## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

### 作者简介

作者：(美国)辛西娅·夏皮罗 译者：千太阳辛西娅·夏皮罗是美国一家大型企业的人力开发团队队长

同时兼任副社长的职务，主要负责管理公司内部的秘密规范和政策战略 目前辛西娅已投身于顾问事业，业务范围不仅包括刚刚开始发展事业的小公司，同时也包括美国前100强的各大企业辛西娅所接触的业务对象不仅包括各种类型组织内的雇主和经营者，同时也包括各种类型的普通职员 基于这样的经验，辛西娅可以站在公司和职员的不同立场上，通过两种截然不同的角度去看待问题！

很多人都很自信地说已经明白了职场中的各种禁忌，然而问题并不那么简单，除了那些每个职员必须遵守的游戏规则外，还存在左右你职场生活的潜规则 此书毫无保留地将紧闭在会议室大门之内的、只有主管们之间才会议论的主题完全公开化，并且进行完全解析，不存在任何禁忌的领域和秘密同时，从年龄差别到偏袒、从巧妙的政治性报复措施到特别的保护政策，将所有不当和混乱的公司政策实体进行剖析，指导职场人在各种情况下都可以找到保护自己的对策及方法。

辛西娅之所以会编著此书，并不是想要谴责某些公司，而是希望带给公司一些有利的情报；同时，辛西娅也希望此书可以帮助在职场上打拼的职员们，真正了解自己的公司，同时让他们更好地保护自己

## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

### 书籍目录

读者须知致谢简介第一章 你是否仍然相信那些似是而非的安全？

秘密1 法律解救不了你秘密2 “解雇”不会直接告知于你秘密3 为何无人告诉你你的工作处于危险之中秘密4 按照公司所言行事非常危险秘密5 技能与才干帮不了你第二章 你在犯致命错误吗——职场中的秘密杀手秘密6 与人力部门职员的闲谈，会使你面临失业的危险秘密7 年龄歧视是活生生的现实秘密8 公司并非畅所欲言的好场所秘密9 如果你与老板作对，必然会被逐出公司大门秘密10 聪明过头并非明智之举秘密11 “八卦”会令你看上去像是一个叛徒秘密12 E-mail究竟如何 秘密谋害你的职业秘密13 同事间的友谊也会成为威胁秘密14 如果你人错阵营，极有可能错误地成为敌人目标秘密15 在工作场合中透露个人消息会令上司感到不安秘密16 公司是很健忘的第三章 撕下公司虚伪的面罩秘密17 值得加薪的人才能获此殊荣秘密18 晋升机会会在申请时丧失秘密19 绩优评分与你的努力无关秘密20 问题关键并不在于流言的真假秘密21 实质上“产假、病假”并不受法律严格保护秘密22 只要你提出控诉，则必输无疑秘密23 支出报告无非是为测试一下你的忠诚度而已秘密24 如果更换了一位新上司，你必须即刻自保秘密25 你一旦开始为自己辩护，这场矛盾中你就是败者秘密26 你可以体面地从挫折失败中走出来秘密27 假期也会危及你的职位秘密28 你的外表可能会成为陷阱秘密29 你的价值就体现在自己的办公桌上秘密30 你可以在进行办公室恋情的同时不影响自己的工作第四章 从无关紧要到不可或缺——使你成为具有职业安全感的员工秘密31 你也可以激发雇主对于你的忠诚秘密32 你需要的是一盏闪光灯，而不是激光棒秘密33 想要晋升，必须时刻保持旺盛的战斗力和战斗力秘密34 想成为公司中最有价值的员工，就必须接受挑战秘密35 取悦老板的诀窍——每时每刻秘密36 所有公司均喜欢的四项基本技能秘密37 将上司与同事的概念排除秘密38 想要成为领导者，你的杯子要一直是满的秘密39 工作时一定要记住自己的角色秘密40 需要维护好自己的全新形象第五章 在你认为自己即将成功的那一刻——小心，别从梯子上跌落秘密41 内部升迁的肮脏内幕秘密42 小心腹背受敌秘密43 如何进入新角色比你怎样完成新工作更为重要秘密44 你抓得越紧越抓不住秘密45 如果你的下属表现未能达标，那亦是你的错误秘密46 如果你总是想要讨好他人，你便会失去他人的尊重秘密47 你不能越俎代庖，代替员工解决一切问题秘密48 年度绩优评定并不是向下属总结意见之时秘密49 领导不应是高台，而应成为地基秘密50 取胜就是一切

## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

### 章节摘录

第二章 你在犯致命错误吗——职场中的 秘密杀手知道吗？

你在周一清晨的一次闲聊，哪怕只是与周围同事讨论自己的周末去处，亦有可能成为升迁的阻碍。

因为如此一来，你便会被贴上“麻烦制造者”的标签。

你在工作场合中的一切言行均会直接与自己的职位安全相挂钩。

我们普遍知晓的、需要注意避开的、能够危及职位安全的明显行为有：盗窃、性骚扰、暴力冲突、吸毒、公然反抗等。

但是，除此之外尚有一些雇主们秘密设置的危险领域为人所不知，因为它们均有悖于“正确政治”，公开谈论此事对于任何一家公司而言，都有可能引发潜在的危险，这使得公司将其隐藏起来，不过这种隐秘的危险反而更具致命性。

不小心踩到这种职场地雷的雇员们甚至尚未弄清自己这样做的后果，就无奈地失去了工作。

但是他们必然会在“裁员”之前感受到一些异样。

他们会发现自己变成了“透明人”，被边缘化，被其他人所忽视。

最后，他们会发现自己已然被列入下岗名单。

在当今职场中，成功者并不是那些技术最为娴熟、才华横溢或经验颇丰的人，而是能够在变幻无常的职场中游刃有余、笑看风云的“高手”。

知道陷阱位于何处并且懂得避让的人较之常人而言，往往升迁得更为迅速，亦更省力。

而那些陷人泥潭的人则注定要被排挤掉，且他们往往尚不清楚究竟做错了什么，导致自己非但未能跨入升迁快车道反而被边缘化。

唯有在此书中，你才能够获悉这些秘密，一定要仔细阅读下去！

秘密6 与人力部门职员的闲谈，会使你面临失业的危险公司人力部门并不是你的倾谈对象。

无论他们怎样称呼自己——人力资源部、人事部、伙伴资源（Partner Resources）、员工援助、员工服务部……他们所承担的职责均不是帮助员工。

在职场内，有很多关于人力资源部门对于员工而言究竟是敌是友的探讨。

事实上，他们同时在扮演着两种角色。

有时，员工会困在公司与人事部门之间，进退维谷，甚至为此付出失业的代价。

诸多员工都被迷惑了，认为人事部门是自己的朋友，并且形成一个极为危险的坏习惯，在人事部门面前犹如对待神甫般忏悔、诉苦，细述自己所面临的挑战，从而使得自己暴露得令人生厌，有时甚至连对公司、对老板的真实态度都会告知于人事部门。

在这个污浊的、陌生的工作环境中，他们也许认为自己正在与有别于“公司”的人进行交谈，像是对待一位朋友或是一名职员代言人一般。

实际上，人力资源部门根本就不是员工想象中的那般。

人力资源部的首要任务不是去帮助雇员，而是保护公司利益不受雇员损害，这才是最为重要的。

为此，他们可以摒除其他任何责任。

朱迪与贝丝正在争夺同一晋升机会。

就该职位而言朱迪更具胜任资格，但是她却并未得到升迁。

数月之前，朱迪对人事部门人员“秘密”地说：她如今正在处理一项异常棘手的家庭事件，整夜难以入眠、胃疼、无法集中精力进行工作。

当时，人事部门工作人员给予她很大同情，也非常支持她，并不断安慰她，而且又体贴地为她设定弹性工作时间，由她负责的一些任务被重新分配到其他组，借以帮助她减轻压力。

但是，当人事部门将要对候选人进行投票时，为了尽力维护公司利益及其所坚守的秘密原则，朱迪的个人问题成为了影响他们决策的首要因素。

虽然当时人力部门对于朱迪的遭遇给予了极大同情，甚至一直帮助于她，尽量满足她所提出的要求，但是这与升迁完全是两码事。

绝大多数员工并不清楚，公司一旦作出关乎员工问题的决策，此时人力资源部门与其他关键决策部门的作用同样重要，甚至有时通过秘密投票直接参与表决。

## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

为何如此？

因为雇主十分清楚，人力部门掌握着其他部门无法了解的员工个人信息，这些信息有助于他们躲开潜在责任和防止不利事件发生。

人力资源部门只有在保证公司秘密议程不受侵害的前提之下，才会真心帮助员工。

只要员工提出要求或申述，任何适得其反的事情都有可能发生。

人力资源部门的职责决定他们必须将员工视作潜在风险源。

但是，我们所谈的秘密究竟是什么呢？

绝大多数员工都相信向人力部门提供个人信息是绝对安全的，因为他们会为自己保守秘密。

事实上，这些问题在人事部门眼中并没有那般机密。

只要提及人事部门，无论他们表现得何等友好，你均要认清，自己正在与公司所属的一个部门聊天，同时也要明白这究竟意味着什么。

更重要的是，你选择向公司所属部门提供信息的同时，意味着这些信息将归于公司所有。

虽然人事部门不会将你的秘密信息在工作场合进行广播，与你的同事共享，但是他们如何保密则完全取决于自己。

他们必然会与决策部门分享这些信息，例如你的老板、经理、主管及首席执行官。

人事部门的职责就是（有时也是合法的）告知公司决策部门你那些所谓的“秘密”。

人事部门的职责就是防止公司陷入逆境。

无论他们曾经对你所面临的困难给予多大帮助，如果你在无意间讲出一些不适当的话语，使他们认为你会成为公司的累赘或负担，那你等于是将自己的职位置于风险之中。

以下便是“人力部门极为关注的四大风险”，同时也是你需要加以注意的。

提防人事部门1：不要提及性骚扰对此，你一旦公开声明，在绝大多数公司中都将意味着你的职位会立即消失。

无论此事是否通过法律手段进行解决，你都会受到相应的惩罚。

大部分公司均盲目地惧怕自己陷入官司之中，并且有足够的理由为之担心。

停工、费用、威胁、利润，乃至对于公司生存的潜在威胁都会令他们惊慌失措。

一旦他们认为你具有法律威胁性，便会迅速将你逐出公司，与此同时又不为公司带来明显负担。

与其如此，远不如你一对一地私下解决此事，如此反而能够保护自己的职业。

倘若必须如此行事，你唯一的选择就是离开这家公司，但至少要保持自己职业生涯完整地离开。

此外，你可以前往另外一个部门（因为你会惊奇地看到该部门职员是怎样对待此事的，必然不是如你一般从一个骚扰的老板处逃离）。

提防人事部门2：不要寻找人事部门帮助你解决冲突寻找人事部门帮你解决冲突那样会令你显得非常弱势，在影响自己职业道路的重要决策中亦会被经常提起。

如果你一定要去寻找一位解决矛盾的中间人，提升人员时人事部门就不会将你列入考虑之列。

倘若你都不能与老板或同事和睦相处，又怎样去处理晋升之后所需面对的高端问题呢？

又怎么能够处理好与客户之间的关系呢？

你的问题就不应该被人事部门获悉。

提防人事部门3：不要填写工人薪水赔偿声明那些填写工人薪水赔偿声明的职员，确实能够受到法律保护，避免公司报复，但是却不能避免失业、重组或其他“与报复无关”的下岗，这便是公司的“借口”。

有时他们将你扫地出门，不仅仅是因为伤残或者健康风险，而只是认为你的行为不够忠诚而已（尤其是你的健康保险涉及这一问题）。

此外，下述情况亦会影响到你的职位安全：如果你并未签订健康保险，因而认为工伤会影响你的未来工作，或者会使某人有机会觊觎你的职位。

你的抱怨将带来非常严重的后果，以至于极大恶化了你与公司之间的关系，仅仅是因为这一次声明，你便将自己的职位置于危险境地之中。

在绝大多数公司中，出现这种情况往往意味着你与该公司的关系即将宣告结束。

提防人事部门4：不要向公司人事部门抱怨你应该直接同老板讨论与自身紧密相关的问题。

## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

为何如此？

因为大多数情况下，人事部门会将你与他们的对话原封不动地转达给老板，而你的老板对此是绝对无法原谅的，出现问题首先不去找老板解决，而是直接找到人事部门，除非你试图与你的老板交涉一个严肃问题，并且已经记录在案，如果严重到不能顺利解决，你就必须从该公司离开。

上述大部分建议看上去与你的合法权益存在直接冲突。

但是我要向你表明的是：我并未阻止你去伸张自己的权利，我只是要提醒你，如果你还珍惜自己的工作及所在的公司，就不要相信诉讼如同声言中那般“保险”，因为你所要起诉的公司会令你的安宁生活及工作陷于危险之中。

不要再幻想自己能够在行使合法权利的同时保住工作，并且对自己的职业生涯不会造成丝毫影响。

不要跟随诉讼热潮，每次只为一点小事便郑重其事地提出申诉。

如果将保护自己正在从事的职业作为首要目标，大部分问题在不影响他们工作的前提下，由自己解决最好。

当你认识到危险处于何处，你就会清楚自己真正要应对的是什么，也就懂得了什么该做什么不该做。



## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

媒体关注与评论

## <<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

### 编辑推荐

《公司绝不会告诉你的50大秘密》：一部风靡美日韩三国的顶级畅销书，21世纪最好的经济管理书，所有职场人必须要研读的书，为自己准备的最好的书，管理者不能向员工推荐的书。

<<公司绝不会告诉你的50大秘密>>

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>