

<<猫型员工的时代>>

图书基本信息

书名：<<猫型员工的时代>>

13位ISBN编号：9787530857212

10位ISBN编号：7530857215

出版时间：2010-7

出版时间：出版社：天津科学技术出版社

作者：山本直人 张海燕译

页数：224

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>

## <<猫型员工的时代>>

### 前言

你也可能是个猫型员工 猫型员工逐渐增多 如果您对这本书的书名有些感觉,那么先用YES或NO回答以下问题吧。

其实,这只是一个无关紧要的小游戏,测试一下你的“猫型”程度。

猫型员工度测试 1.相比升迁,更希望磨练自己的工作能力 2.认为在工作方面,瞬间爆发力比持久力更重要 3.相比工作,更喜欢玩是正常现象 4.不擅长集体采取相同的行为 5.总觉得把“为了公司”挂嘴边的人不太可靠 6.如果有人让自己享受工作,会很困惑 7.认为“为自己着想”是一件好事 8.说“现在的年轻人没有梦想”这种话的人很糟糕 9.自我实现之类的事,多想无益 10.认为公司的上司多是窝里横 怎么样?

你只要数一数YES的数量,基本上就会了解自己的“猫型员工度”了。

9个以上十足的猫型员工。

请自信地过你的猫型生活吧。

6~8个潜在猫型员工。

本来应该是猫型员工,大概由于职场上的种种原因,才未向猫型员工发展。

3~5个混血猫型员工。

有一定的猫型员工倾向,但将来是否会开花结果,尚不确定。

0~2个非猫型员工。

确切说,一心想当一个真正的普通员工,为此正为身边的猫型员工越来越多而焦躁不安呢。

但是,也许有很多人在想,“我还不清楚‘猫型’的意欲所指,你这样论断我很困惑。”

那么,我就来简单说明一下。

所谓猫型员工,是一种让人摸不透的员工,这种员工与昭和时期 日本企业中的典型“勤奋形象”相去甚远,但又有别于勇于自我实现的商人。

比起集体主义更倾向于个人主义,绝非没有能力,但又不求升心切。

如果用动物来比喻,也只能将他们比做猫,特征大致如下。

猫型员工的特征 1.相比克己奉公,更注重自己的利益。

2.虽然不喜欢忙忙碌碌,但该忙碌还是忙碌。

3.全力钻研自己有能力完成的事情。

4.采取一有空就去玩的生活方式。

5.相比远大目标,更珍惜每天的幸福。

怎么样,有点想起来了吧?

据我观察,这类员工的比例在年轻人中间正在悄悄增加。

而且,由于对至今为止的工作方式抱有质疑,中年人中也开始出现向猫型员工转变的趋势。

在如今这种严峻的经济情势下,如此这般的讨论猫型员工也许会令人略感不知所云。

殊不知,正因为形势严峻,才更需要坚忍而刚强的工作方式。

近年来,猫型员工持续增多,此时恰是他们发挥实力的好时机,作为企业也应敞开胸襟,善用人才。

猫型员工在很多方面与现在的职场习惯格格不入;另一方面,非猫型员工感觉到了猫型员工的增多,正在苦于如何与猫型员工打交道。

但是,猫型员工受人关注是有原因的。

而且,这种趋势即使在将来也不会发生变化。

因为猫型员工如果不能在职场发挥能力,他们所属的部门可能将无法正常运转。

因此,本书要讨论的内容如下。

首先,针对导致猫型员工增多的背景展开讨论。

我希望已经具备猫型员工思维方式的人,以及潜在的猫型人能树立起自信。

对这些猫型倾向的人,推荐你们揣摩“猫的学习方法”。

在某种意义上说,就是希望大家“从猫咪身上学习工作技巧”。

另一方面,我希望非猫型人能通过阅读本书,在了解猫型人方面获得一些帮助。

## <<猫型员工的时代>>

另外，因为到处都碰到以年轻人为主的猫型人，有些人正感到非常困惑。

为了给这些人提供一些参考，我在本书中还写到了分辨“假猫型员工”的方法。

对现在的工作方法表示质疑，职场的气氛似乎有些不好，员工之间存在种种不和谐……面对这些说不清道不明的困惑，我们应追根溯源，并关注未来。

为此，让我们首先以“猫型”为关键词，并同时思考今后的工作方法。

## <<猫型员工的时代>>

### 内容概要

现在的企业不再需要忠犬型人才，因为这样的人才没有生命力，单靠这样的人才，企业是无法生存下去的。

而真正被企业看重，能够为企业带来活力的是那种猫型人才，这种人才像猫一样有着反复无常、坚韧不拔的毅力。

本书就是告诉你，如何将自己培养成为一个猫型人才，如何让自己更适合现在的社会，让自己在职场立于不败之地。

## <<猫型员工的时代>>

### 作者简介

山本直人：1964年（昭和39年）生于东京，毕业于庆应义塾大学法学系。  
进入日本排名第二、全球排名第九的顶级广告公司博报堂后，做过广告稿撰写人、研究开发、在人事部门培训新员工等工作，于2004年辞职自立门户。  
著作有《卖不好是谁的错？》等，现任青山学院大学讲师。

## &lt;&lt;猫型员工的时代&gt;&gt;

## 书籍目录

前言 你也可能是个猫型员工 猫型员工逐渐增多 猫型员工度测试 猫型员工的特征第1章 为什么是猫型员工 发现猫型员工 增多的猫型人 缉毒犬与缉毒猫 胡萝卜是没用的 不愿出人头地的公务员们 20世纪的猫型员工 刻板的根源 “心灵泡沫”的后遗症 公司会回到20世纪吗 诡异的工作论第2章 “自我实现”的谎言 “自我实现”的幻觉 能够达成“自我实现”其实很幸运 令人眼花缭乱的猎头广告 煽动着所谓“职场生涯”的一群人 平凡的重要性第3章 日本人勤奋吗 “黏土上司”存在的理由 “毫无热情”的日本人 安逸、满足的高中生 “勤奋”神话的诞生 深受“日本人本质”的束缚 勤奋的贫困第4章 猫型员工的规则 信义重于忠诚，进取重于升职 铃木一郎与老子 “忙碌”与“慌忙” 要独当一面，还是要一流 工作只是生活的一部分 与其登山爬坡，不如阔步平原第5章 “窝里横”的员工会毁了公司 依旧刺眼的“窝里横” 能嚣张便嚣张的人 不愿冒险的男权主义 男权主义就是进步至上 猫型员工与时代的交汇第6章 如何驾驭猫型员工 猜不透他们在想些什么 不懂其实是正常的 媒人的消失 紧张与松弛之间的平衡 驾驭猫型员工 制造一个玩沙场 让猫型员工自行寻找有能力完成的事 驾驭猫型员工 不求回报 培养对手 驾驭猫型员工 相信自己，放任他们 仰木教练是培养猫型员工的达人 如何分辨伪猫型员工第7章 猫型人有机会改变世界吗 猫型人是突如其来的产物吗 工作价值、金钱与生活 减弱归属感 过度紧张 作为一个场所的公司 认同“差不多就好”的观念 有的猫型员工也很努力 不给员工灌输公司的价值观 检讨批量录用应届生的做法 “提早化”所带来的弊病 选择考试型，不如选择交际型 自己的事情要三思而后行后 记 世界会猫型化吗 猫型化消费 令人憧憬的自然时代 幸福的智慧

## &lt;&lt;猫型员工的时代&gt;&gt;

## 章节摘录

第1章 为什么是猫型员工 发现猫型员工 人分为很多种类型。

很多人都很关心自己是什么类型的人。

除了用星座占卜和血型占卜，最近网上还流行很多其他占卜，例如，动物占卜、山手线 车站占卜、寿司原料占卜，等等。

之前很流行的“脑内MAKER”也是其中的一种。

给人分类不仅仅是这些类似于游戏的占卜，还可以根据人的行为模式进行。

如，你是急性子，还是慢性子；是争强好胜的人，还是追求安稳的人；等等。

还有一种最近不太提起的战国武将占卜，即用战国 武将作为分类标准。

比较受欢迎的有信长、秀吉、家康等。

有的人会利用这个品评上司，而且我估计，偷偷将自己比做某人的人应该也很多。

不过话说回来，人的个性各不相同，如果分类型与人接触，有时会不自觉地掉入陷阱。

所以，我觉得最好还是适可而止，有的时候，适可而止对转变观点也会起到一定的作用。

我原本是从事营销工作的，所以，对消费者分类做过很多研究。

那之后，我转做了人事工作，当时，我有些失落地认为之前积累的构思恐怕无法用到新工作中去了。

那个时候，我负责的是培训新员工的工作。

我听过很多传闻，果然如我所料，新员工未必会很听话。

但是，如能顺势而上他们便能发挥出强大的潜在能力。

于是，我想到了“猫型”这个词。

这件事情，2005年出版的拙作《不肯开口的年轻人与不肯听话的上司》（新潮新书）一书中也写到过，我再简单说明一下。

简言之，仅靠传统的胡萝卜加大棒式的“奖惩分明”的培训模式似乎已经行不通了，因此，我决定采用那种一旦做不到，新员工自然而然就会觉得很丢人的培训模式。

我来举一个比较典型的例子，这个例子是有关时间管理的。

上培训课程时，迟到现象比我想象的严重，最初，我对此采取严厉斥责的方式。

但这一代人甚至连挨父母骂的经历都很少，所以我的训斥对他们并无太大触动。

斥责过后，也就是使迟到的人从会场后面进，以免影响他人。

但是，迟到一直没有减少的迹象。

于是，我改变了策略。

我想通过让他们自然而然地感觉丢人，适度伤害他们的自尊来促使他们自觉。

首先，我取消了集合时间这一概念。

我仅仅设定了开始时间，一旦到时间，我就准时开始上课。

如果有谁迟到了，我会让他从会场的前面进入，这样，他们便暴露在同事和讲师的视线之下了。

如此一来，迟到现象很快减少了。

我觉得这种方法很有效，于是，在时间管理之外的其他方面，我也开始改用这种方法。

我让他们自己寻找必要的信息，在提出课题的时候，我也不再辅导得非常细致了。

也就是说，我采取了一种如果他们不自己行动，最终会自己受损的模式。

另一方面，我也不再强调“自由发挥”“愉快地进行”。

如果说了“自由发挥”，他们反而会不知所措。

而且，愉快感应该是之后油然而生的，所以即使别人说“愉快地进行吧”，也是无济于事。

在那之后，我也经常遇到他们。

虽然有些人已经离开了公司，但在严峻的形势下，我还是将他们培养成了出色的猫型员工。

另一方面，作为自由职业人我开始与各种各样的企业打交道。

结果我更加清楚地认识到，以年轻一代为主力的猫型员工确实正在增多。

因此，我决心再次以“猫型”为关键词，分析当今公司员工的心情和职业观。

增多的猫型人 我是从2004年的秋天开始自由职业生涯的。

## <<猫型员工的时代>>

在之后数年间发生的各种事件中，我认为对员工的事业观影响最大的是活力门事件。

就在我辞职前后，活力门扬言要成立一个球队加入日本职业棒球联盟，2005年又垄断购买广播电台全部股票，备受关注。

翌年，其经营管理人员被捕入狱。

我的公司生活，是在比较传统的企业中度过的，客户稳定，因此，我无法直观地感受那种弥漫在风险企业中的气息。

虽然不能直接感受，但也许很多人都认为以“世界第一”为目标的年轻人正聚集在六本木周边，蠢蠢欲动。

我也有这种感觉。

也正是从那个时候开始，我的工作内容不断扩展，与那些所谓的“风险企业”的员工打交道的机会也增多了。

我曾经在想，风险企业里的员工都是些什么样的人呢，但从结论来看，从活力门事件走出来的人们，在风险企业里，也是与众不同的。

不过，如能冷静地思考，我们会发现那是非常正常的，只不过因为过于关注，就容易产生错觉。

说起来，就是风险企业里猫型员工比较多。

相比大企业，他们的挑战意识更加强烈，但交谈起来会发现他们当中很多人都处于一种“没有太大梦想”的状态。

他们清楚地知道创业上市的艰辛。

他们注重个人生活的心情愈发强烈。

我认为无论是在什么行业，无论其企业规模如何，猫型员工的数量都在稳步增加。

这种猫型员工不贪婪，但很难对付，很倔强。

他们从心里明白公司正在成长，但他们也深切地感受到这种成长是有限的。

因此，自2008年秋天开始急速爆发的经济萧条，他们也能够适应。

日本遭遇人口减少，日本企业一直在适应全球化，谋求发展，现在日本企业正处于一个较大的战略转折点。

环境要求每个人认清发展限度，智慧地工作与生活。

这样一来，不仅是年轻人，就连中老年人也有可能向猫型转变。

在这种情况下，之前的人事体制等将很难再发挥作用。

据我观察，这类猫型员工在各地都大有增加。

但是，公司似乎却对他们置之不理。

确实如此。

我之前列举过的猫型员工的特征，大家可以回顾一下。

注重自己的利益、我行我素的猫型员工，在经营团队中任职的可能性相当低。

在协调性至上的大多数日本企业中，几乎没有猫型员工的立足之地。

猫型员工真的无可救药吗？

请让我们一边回忆一下猫这种动物，一边来思考这个问题吧。

缉毒犬与缉毒猫 人们对猫这种动物的印象也许各不相同。

养猫人应该非常了解猫的魅力所在，但未曾养过猫的人对猫的印象又如何呢？

不过，人们对于动物的好恶是萝卜青菜各有所爱，无法一概而论，但应该很少有人认为“猫是劳动能手”。

另一方面，人们也许认为狗与马才是劳动能手的代表。

过去，勤奋的员工会像“拉车的马一样”工作，而且“忠犬”型员工也被公司视若珍宝。

说起来，在动物的名字前面加一个“忠”字本来真是一件很有趣的事。

试想一下，还有“名马”、“名犬”之类的词语。

猫又如何呢？

别说“忠猫”了，就连“名猫”这个词，我都没听说过。

玩这种文字游戏，我们就能更加清楚猫在人眼中的形象。

## <<猫型员工的时代>>

试着把放在“犬”字前面的定语放到“猫”字前面。

如“警猫”，而非警犬。

无法想象猫追捕犯人的情景。

只能想象到猫在警署内寄食的样子。

说来，日本还有一首名叫“巡逻犬”的歌呢，但在歌里面，猫扮演的只是一个迷路孩子的角色。

又如“救助猫”，而非救助犬，这个如何？

但我的脑海里，只能浮现出猫咪求救的样子。

我记得曾在电视上看过这样一则海外新闻，新闻中，一只猫自己爬到一棵很高的树上，却下不来了，附近的人急忙施救。

猫是绝对无法变成一个施救者的。

最绝的，试着把缉毒犬这个词换成“缉毒猫”。

那猫已经变成一只吸毒成瘾的猫，一副被木天蓼或其他什么东西醉倒的瘫软样子。

这么想来，我发现猫型员工等说法，似乎仅仅是缺乏工作能力不顶用的员工的代名词。

我之前也是这么认为的。

在小林诚的热门漫画《猫怪麦克》中，出现过“猫的社会”，书中的猫似乎根本不会工作。

我还记得我在读这部连载漫画时，曾捧腹大笑。

但是，猫长期以来与人类共存，且深受人类喜爱，肯定是有原因的。

如果能研究一下其原因，猫型员工的存在价值也将浮出水面。

于是，我在研究猫与人类的历史时，发现了一个很有趣的问题。

据说在航海时代，人类视猫如珍宝。

因为猫会抓老鼠。

在西方国家也是如此，而且猫之所以会来到日本，也是人们为了让猫保护经书不被老鼠破坏，才用船把猫带到日本，据说这是猫第一次出现在日本。

由于虐待猫，人类还曾遭遇过一场意想不到的打击报复。

那就是传染病大肆流行。

中世纪欧洲，人类在“屠杀女巫”时，认为大多数猫都是“女巫的帮凶”，于是对猫处以火刑。

结果，对老鼠来说，这个时代成了一个大好的时代，于是一场突如其来的灾难随之而来。

据说，由于这个原因，黑死病开始肆虐。

那之后，猫再度获得了市民权。

由此可知，猫虽然看似没用，实际上却扮演着相当重要的角色。

在日本当然也是如此。

猫与狗或马有着很大的差别。

猫是不听从人的命令的，它会“随心所欲”地采取行动。

即使不是老鼠，而是虫子之类的，它也想去打人家。

在某种意义上，我们应该很感谢它，但它随心所欲地追逐，会闹得天翻地覆，而且一旦厌倦，便会丢下半死不活的虫子不管。

也就是说，它技术虽然高超，但不会按照命令行动。

如果公司员工是这副样子，将是一件相当让人头疼的事情。

但是，真正的猫型员工也确实有与此相似的一面，他们与“忠诚”意识无缘。

## <<猫型员工的时代>>

### 媒体关注与评论

21世纪职场新物种猫型员工时代来了 只听过像“忠犬”一样忠心耿耿、像“老牛”辛勤工作的员工，但像“猫”的员工究竟是什么？

猫型态度不靠组织关系 你是不是这样想：绝不做“牺牲小我、完成大我”的傻事！  
“出人头地”更非人生目标！

只愿在自己擅长的领域里磨“爪”霍霍地伺机而动，成为第一流的人才，却没有想要在公司里“升职”的意愿。

如果是，你有“猫”型的潜力。

其实“猫”型员工从以前就有，但从调查来看，猫型化正以当今的年轻一代为中心，缓慢且稳定地增加中，成为目前的职场潮流。

“猫”型员工愈来愈多，理由很简单。

景气衰退，街上充斥着失业的人，这种情况绝非好事；可是随着经济成长率的升高，我们真的就会变得愈来愈幸福吗？

反过来，即使经济成长出现停滞，是否也能让人过着幸福、快乐的日子？

尤其2008年开始的不景气风潮，让全世界检讨“过度预期的经济成长”所带来的影响，使得高度成长期那种依存于公司的人生观，被迫开始重新检视，也才会有猫型员工重新复甦并且快速增加的现象。

如果你常常觉得“我待在这家公司很难受”，那么奉劝你先确认自己是不是猫型人，而且再次确认自己是否真的要成为猫型人。

如果你是属于“我无法理解猫型人”的这一方，那么希望你能把这当做一个世界观，继续往下看。因为不管身在哪一方，你都无法避免与猫型人有所接触。

猫型人其实跟“忠诚”和“升职”这两个概念保持相当距离，但不代表习惯翘班的员工是猫型员工。

事实上，猫型员工只是打破跟组织紧紧相依的关系，但他们对自己的工作也有自己的坚持。

5大特质展现猫样精神 所谓“猫型员工”拥有以下几个特质： 特质1：讨厌汲汲营营，一旦碰上该做事的时候，他们还是会努力完成。

当猫咪准备捕捉那些恼人的虫子时，瞳孔的颜色会出现异样；牠们会以难得一见的集中力，迅速地逮住一只虫子。

平常看似老神在在的猫咪，也会有展现惊人干劲的时候，那就是当牠们对付老在眼前晃来晃去的动物时。

猫型员工也有极为相似的地方。

他们平时不会展现没必要的干劲给人看，但猎物如果摆在眼前，猫型员工往往会集中心力、全力以赴。

他们不讨厌以“成果”作为目标的忙碌，但讨厌“慌乱”。

猫型员工的最重要的工作首则就是清楚划分“忙碌”和“慌忙”这两回事。

先约个时间见面吧、先坐下来讨论吧……，会这样做事的人依然不少，但这种人只会造成“慌忙”的激增，猫型员工甚至将此视为棘手问题。

特质2：透过能力所及的事情来磨练本领。

猫型员工对于磨练自己的本事，可说是相当彻底执行，因为他们不可能让自己成为一只不会抓老鼠的猫咪。

“彻底磨练自己能够办到的能力”，而非“做自己喜欢的事情”。

若是能够让“能够办到=喜欢的事情”，就可以是一份工作。

但是，单纯地“喜欢”一件事情，是否能够成为一份工作？

那就是另外一个问题了。

在某些方面，工作必须建立在“办得到”的原则上，因此我个人认为，身为专业人士，磨练基本功是理所当然的事情。

## &lt;&lt;猫型员工的时代&gt;&gt;

特质3：抱持“有鱼可摸，活着就要玩”的生活态度。

猫型员工所抱持的观念是，“不论是谁，一定都会觉得玩乐的开心程度大于工作吧！”

“你是否老是发现猫咪一直在换床睡觉。

在季节更迭之中，牠会寻找凉爽的地方避暑，紧接着又会寻求温暖的地方过冬，动物们都知道要在自己可以控制的行动范围内，试着去过舒服的生活。

之所以会以“有鱼就要摸”来形容猫型员工，因为就是这种印象。

特质4：与了不起的目标相比，认为自己每天过得幸福比较重要。

比起山坡上的那朵云，他们比较喜欢这一片延伸到地平线彼端的草原……。

媒体常拿这个来做文章，“现在的年轻人心中没有梦想”、“胸襟太小”，但对猫型员工来说，这种人习惯站在深沟的对岸，发表自以为是的高调。

历史名人一步步登天、往顶端攀爬的同时，正有许多人一边珍惜、把握着每天的生活，一边却在过着平凡的日子。

我们应该说，在历史上这样的人占了绝大多数，而社会就是这样形成的。

特质5：与其舍己奉公，宁愿珍重自我 “我对公司虽然没有特别的忠诚度，但也没有那么讨厌啊。

这份工作我还是会老实去做的啦！

” “为了公司，加油！

”，像这种赋予动机的行为，原意是希望让人藉由努力工作来提升个人能力，而当事人也可能因此获得满足或利益。

这曾是战后经济成长期的一则双向循环。

如今的日本社会，已经拿不到过去那种丰硕的果实了，经营者相信也很清楚，不管企业如何宣扬员工必须忠诚、热爱自己的公司，但在这个时代里，这种观念根本没有人会认同。

员工慵懒没干劲？

领导“猫型”工作者技巧 表面上，猫型员工看似慵懒、没干劲，对于专注在一份工作上总是缺乏稳定性；但实际上，只要公司有需要，他们总能不负众望地完成工作。

身为猫型员工的主管，不妨参考以下3个领导技巧： 1.提供“玩沙场”：想要成功领导猫型员工，就必须先为他们规划一个“玩沙场”，也就是将管理方式从原本的“企业理论”导向，转为重视“员工感受”，让猫型员工有机会做自己想做的事，并从中实现自我、获得满足。

例如，有位猫型员工想从事商品开发工作，可是却被分派到业务部，这时人资部门便可以将商品开发工作挪动一部分到业务部，并且指定该员工必须在规定期限内完成，藉此让猫型员工认清自己的能力。

此外也可透过公司内部举办研习营、研讨会，让猫型员工模拟与体验不同的工作情境，有助于他们发掘自我特质。

不过，这种“犹如玩沙子一般的工作”，理想的比例是每个人工作量的5%，最好不要超过20%。

“玩沙场”的另一个意义是，让猫型员工自行寻找有能力完成的工作。

在看似轻松的气氛下，放纵猫型员工为所欲为，事实上却是让他们对工作怀有“紧张感”，进而了解自己的实力。

例如，由于猫型员工多半只想做自己有兴趣的工作，因此不妨给他们一点“功课”，从事难度较高的“玩沙游戏”，让他们有机会思考其它领域的新课题，有计划地提高猫型员工的专业水平。

一旦成功，他们也会因此而更有自信，对组织而言也有加分作用；万一事与愿违，也有助于让猫型员工停止自以为是。

既欢乐又严苛的玩沙场，正是成功领导猫型员工的首要条件。

2.不求回馈：如同大家都觉得猫不如狗来得热情，猫型员工并非不懂得感谢主管或曾经协助他的同事，只是不热衷于表达谢意，而且更看重的是自我实现与珍惜自己。

因此，身为猫型员工的主管，在伸出援手之后就要轻轻放下，千万不要奢求有所回馈；除此之外，还要试着尊重他们偏好自由的工作型态，如果希望他们发挥力量，就要试着完全放手、绝不干涉。

猫型员工即使受到大家称赞，也不见得会变得更忠诚；再加上他们对于名利与职位兴趣缺缺，因

## <<猫型员工的时代>>

此如果想刺激猫型员工的上进心，“无为而治”或许才是最有效的方法。

此外，当猫型员工展现出具体的成果时，主管千万要记得在下一次任务时，提高工作的难度。

3.相信自己，放纵他们：放任、宽松的管理方式较适用于猫型员工。

例如，经理人最能对猫型员工做到“相信自己（经理人）、放纵他人（猫型员工）”的程度，引导他们创造亮眼成绩。

此外，对于猫型员工的小小失败，不妨睁一只眼、闭一只眼，让他们多尝试几次之后再说。

## <<猫型员工的时代>>

### 编辑推荐

《猫型员工的时代：超越自我实现梦想》别再被老板奴役了！  
他需要你像狗一样忠诚敬业，他需要你像牛一样任劳任怨，其实你只需要像猫一样灵活应对，在自己最擅长的领域内磨爪霍霍，伺机而动。

请记住猫型员工的五大特质，你也会在职场中游刃有余，不为所累。

特质1：讨厌忙忙碌碌，该忙碌时绝不懈怠。

特质2：只做擅长的事，抓住机会磨练本领。

特质3：一有空就去玩，抓紧时间享受生活。

特质4：不要远大目标，每天幸福才是根本。

特质5：相比克己奉公，更注重自己的利益。

<<猫型员工的时代>>

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>