

<<真希望一出社會就知道的職場潛規則>>

图书基本信息

书名：<<真希望一出社會就知道的職場潛規則>>

13位ISBN编号：9789861854533

10位ISBN编号：9861854533

出版时间：英屬維京群島商高寶國際

作者：崔慈芬 著

页数：256

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>

## <<真希望一出社會就知道的職場 >>

### 前言

履歷怎麼寫？

這不僅是職場菜鳥的問題，也是資深職業人一輩子的考題。

有人說現在八 年次後的孩子的履歷可妝點得好，但化妝必須是「包裝」，而不是「假裝」。

給履歷化妝是個全球性的問題，但這不是教你詐，但的確親眼目睹過菜鳥和倦鳥的「成敗」都在履歷上。

菜鳥、倦鳥的共同難題 關於職場「倦鳥」，用個實際的例子來分享。

阿偉進入職場已經五年了，從年輕人的眼光來看，五年稱得上是倦鳥了。

阿偉的問題是他每一份工作總無法持久。

他分析自己是跟著感覺走的人，他的第一份工作是南部鄉下一所國小的老師，後來看到同學們都往臺北去，於是他不到半年就跟著到臺北當起業務員。

但業務的工作花在交通的時間太長，於是他又換到一家超商櫃檯工作。

在超商裡，他工作內容不外乎是收錢、找錢等，工作千篇一律。

無法忍受枯燥無味的阿偉又應徵了一家連鎖家居店的賣場銷售，在賣場裡他開了眼界，可惜因為看不慣公司人事紛爭，半年後阿偉又請辭了。

朋友們都說阿偉天生不是替人打工的料，乾脆自己當老闆，於是在朋友慫恿之下，阿偉籌資開起了咖啡廳。

咖啡廳雖沒有大賺但還過得去，不過此時的阿偉已經磨光了雄心大志，他只覺得疲倦，不知未來該何去何從？

像阿偉這般斷斷續續的履歷，你認為對他未來找工作是加分還是減分呢？

此時我們可以掌握「少舊多新」原則，過去舊的那一套成功經驗已經不管用了，職場人應該要具備新思維。

另外，還可以創造出，與眾不同的「相對優勢」或「絕對優勢」 若我們只是談如何把履歷做厚做花俏，那一點也不難。

但如何把履歷做薄，做出自己的優勢內容和職場辨識度（Identity）則是需要「用心」加上「有心」！所謂的「用心」指的是，你對職場表現的重視程度，而「有心」指的是你懂不懂得包裝自己，一步步圓夢。

個人認為履歷就是化妝，如果說職場辨識度「Identity」就是刷眉形，那麼「優勢內容」就是修飾臉形的線條，而「口紅」正是那點綴一個人氣色的最後一抹豔紅。

1.阿偉的Identity職場辨識度是：形塑自己是位追尋多元生活的一種人（強調自己的原始職場個性）  
2.阿偉的優勢內容：當過老師 可以做教育培訓；做過推銷 熟悉行銷手段；做過賣場 瞭解商場人事組織架構；開過咖啡廳 有過從無到有自負盈虧經驗（強調職場經驗將自己塑造成什麼樣後天職場個性的人）  
3.阿偉的追求：平實描述自己過往在工作上最大困擾是不知所為何事，相對於其他人的單薄工作經驗，他的相對優勢是經過幾次讓自己重新歸零以及多方嘗試，現在重新找到方向，並且肯定自己未來的價值（強調自己的決心和理想） 一個月的工作經驗能寫嗎？

再來說說職場菜鳥。

有人開玩笑稱年輕一代職場人就像草莓，一捏就爛。

但更新一代的年輕人則又有一個代名詞，叫做「冰塊族」，諷刺其不需別人捏他，光是太陽一曬，自己就自動融化掉了，譏笑其不堪用之材。

但個人從正面的角度來看新一代的菜鳥，發現他們有幾項很棒的特質：1.追求速成；2.只對有趣的事物感興趣並投入；3.強烈希望被認可；4.搜集資訊的能力強；5.直接表達感覺；6.具創意發想能力。

羅莉就是一位經常直接提出創意的年輕職場人，可是她之前三份工作都沒做滿一個月就走人了。現在她真不知履歷該怎麼交代。

面對這樣的狀況，羅莉可以有以下的思考： 1.由於她的工作方式只適合在動腦會議，但由於經驗不足，因此缺乏執行力的成績。

也因為過去的工作時間都相當緊迫，使得創意無法得到執行，於是就被主管修理，有很大的挫折感，

## <<真希望一出社會就知道的職場 >>

其實這是可以改變的。

羅莉只要在履歷上提供自己的創意，再花一點時間研究可行性，或者是多提幾個創意，讓所有的方案並陳，並且針對各方案進行可行性分析、成本分析、優缺點分析。

2.羅莉經常會被職場歸類為鬼怪靈精的一群人，資深的職場人外表上看似不喜歡這群新朋友。

事實上，職場老鳥在心理上是有點「畏懼」這些鬼靈精。

「畏懼」的原因是年輕人太敢想了、太敢衝了、太敢要了。

羅莉手裡正有一份準備傳出去的履歷，幸好即時被建議修改，否則肯定石沈大海，為何呢？

因為該家公司業務部門明明只要基層業務員，但羅莉就像其他菜鳥一樣喜歡把自己化妝成具有決策者特徵的選手，採用「發起」、「組織」、「策劃」等強勢字眼來彰顯自己有大將之風具有管理者潛力，看到這份履歷的上司可能會心想幹嘛給自己找個競爭對手來。

職場菜鳥勿忘在職場發展初期，公司更重視的是有執行能力的人，而非空有創意的人。

若你是匹千里馬，可別因為履歷寫得太缺乏技巧，而被一票否決。

最後提醒各位，人與人的互動是建立在互信基礎上，職場也不例外，一旦被發現你在履歷上造假，將立刻摧毀別人對你的信心。

最擔心的是，公司對你本身的「道德」將有所懷疑。

<<真希望一出社會就知道的職場 >>

內容概要

聯合推薦 心理學專家 / 張怡筠 104人力銀行董事長 / 楊基寬 網路家庭國際資訊公司  
董事長 / 詹宏志 到底一個月的工作經驗能不能寫？

你是不是老闆要的那一種人才？

要怎麼樣才能不著痕跡地把身價拉高？

當中的訣竅，檯面下的規矩，你不可不知。

聰明的你，可別成為世上最後一個「職奴」？

人的一生有三分之一的時間都在工作，但總是有些人可以輕鬆得意、升官發財；有些人卻老是覺得懷才不遇，有志難伸；當然還有些人做了一輩子，還是一事無成。

是的，職場這個大生活圈讓許多人都成了工作的奴隸，也就是「職奴」，他們最大的特色就是每天一睜開眼睛，想到要上班，就全身無力。

最常說的口頭禪就是：「可不可以不要去上班？」

相信工作內容並不累人，複雜多變的職場生態的勞心問題才是將人的鬥志磨光的關鍵。

職場問題說穿了，就是一場諜對諜的遊戲，如何巧妙的察言觀色、放軟身段，箇中的學問多多。

作者崔慈芬涉獵人力資源、職場溝通多年，對於職場新血和舊血的融合問題著墨甚深，文中輔以貼近你我的生動案例來說明職場潛規則的重要性，讓你可以在短時間內成為老闆眼中的紅人，長官面前的能人，同事身邊的好人。

<<真希望一出社會就知道的職場 >

作者簡介

崔慈芬 傳播學博士。  
現為中國傳媒大學廣告學院教授，中國政法大學新聞與傳播學院教授。  
兩度獲頒台灣金鐘獎，職場溝通專家。  
獲選2000年台灣十大優質女性。

著作有：  
?注意力經濟學 知名度讓你名利雙收 ?一本教企業人SOCIAL的書 ?你的北京學姐 ?咱到中國搶天下 ?職場成功第一書：如魚得水 ?女人獅子心 ?職場人的健康管理  
?親愛的，我要妳成功又幸福

<<真希望一出社會就知道的職場 >

書籍目錄

- 潛規則首部曲 你就是職場的閃亮新星1.找出自己的個性職場競爭力2.讓人驚喜的職場影響力3.為你的履歷化個「美美」的妝！
- 4.想個法子讓自己成為「大人物」5.炒熱行情，真的很簡單6.當個大老闆要找的人7.別讓自己淪為職場的「家臣」8.你是職場的「牆頭草」嗎？
- 9.為自己設計國際化的職場路線10.職場勢利眼的最大受益人是誰？
- 潛規則二部曲 找到屬於你的職場舞臺1.掂掂自己的斤兩，大公司的出價策略2.「資深」的困境3.在職場，你憑什麼任性？
- 4.你是職場飛不動的鳥兒？
- 5.試著給自己開一扇窗6.沒辦法改變，就不要抱怨！
- 7.適當的眼淚，也是職場助力8.把抱怨變成一種甘願9.識破老闆的「恐怖平衡」10.講老闆的壞話也是一種藝術11.與老闆的距離多長，才算安全12.「家庭化」過度的下場13.讓自己學著放權，反而獲得更多14.「友善」可能是某些人的假面具15.如何「對付」難以掌握的員工16.如何看待10%的壞員工17.在逆境加薪不是夢18.職場沒有永遠的敵人19.有時不要努力工作，反而獲得更多20.向下屬學習反而獲得更多21.該不該跟著直屬老闆跳槽去？
- 22.資深職業人的跳槽藝術23.職場的黑暗捷徑，你走還是不走？
- 24.出類拔萃未必通吃25.職場功利心的藏與露26.人在職場，身不由己？
- 27.必要的裁員是展現職場效率的表現28.感到無聊是成功的一半

## <<真希望一出社會就知道的職場 >>

### 章節摘錄

(本文作者為中國傳媒大學廣告學院教授) 以往說成功、致富的條件需要靠天時地利人和，如今在「小富靠自己，大富靠天成」的環境下，唯有具備強烈的動機才能在職場上拉近與「成功」的距離。

大陸山東省某個小縣的縣老爺每天進辦公室的第一件事就是先把所有幹部召集起來一同玩跳繩，玩法是兩人搖繩、二十幾個人一起跳，其中誰絆腳了，誰就要道歉說：「對不起，是我沒跟上，對不起大家了。」

滿頭大汗的縣老爺說：「別小看這跳繩，這可是企業文化非常重要的一課，它培養了大家的團隊精神、敢於負責的勇氣，所以大家要天天跳，常常跳。」

半年後縣裡農民的收入增加了。

看似縣老爺靠著跳繩匯集他的人氣，事實上，是他的影響力幫助他扭轉乾坤。

縣老爺學歷不高，動機卻非常強烈，這是一種渴望「成功」的動機。

假設「動機成功論」就是用來測試一個人是否渴望成功的溫度計，那麼可以說現在老中青三代職場人的體溫真的很High。

為什麼呢？

因為職場競爭較以往更加激烈，職場問題也比以往更加棘手。

職場競爭不論景氣好與壞，景氣差時，連一向不穿同一套服裝出現的英國女王都曾帶頭舊衣新穿；景氣好時，也不能不防因為公司購併帶來的高薪失業。

尤其是自從金融海嘯後，國際上人才明顯往亞洲流動，國外一堆亞裔人士和老外紛紛前往台灣、大陸尋找工作機會，就如同一位旅美十五年後回國就業的女士所說的一樣：「在別人的土地上我都能做到六十分，我相信在自己的土地上更有機會做到一百分。」

今天你不回來，明天你就後悔，因為亞洲正以驚人的速度迅猛的發展。

小心！

你的乳酪不見了，職場的驚濤駭浪，職場人能不積極應對嗎？

職場生態，小心變成了「職奴」！

諜對諜，險中求勝 職場問題，說穿了，就是人與人之間的諜對諜、溝通策略的問題。

例如，想要求加薪不成、升官無望、想跳槽口難開、不能不說的祕密、公司那10%的壞員工該如何處理？

要效忠工作還是效忠上司？

職場上的窒礙牢籠讓不少人成了工作的「奴隸」，」就好似「車奴、房奴、卡奴」一樣壓得人喘不過氣來。

許多人每天眼睛一睜開，想到了工作，就全身乏力。

為什麼呢？

因為往往工作內容本身並不累人，但是複雜多變的職場生態卻足以將一個人的鬥志磨光，甚至讓職場人成了被工作「綁架」的受害者，這就是眼下最新的職場現形記 - - 「職奴」。

「職奴」意指在工作上無論面對什麼樣的壓力、不合理的要求，都得默默的承受、無言的被奴役。

例如，工作上面對不喜歡的長官或同事，即使自己心裡一百個不願意，為了生存，也得應酬著笑，就算是笑容是假的，也得堅持著，有人說這就是「職奴」職場生存的黃金守則。

試想，一位職場人在生活上成了「卡奴」、「車奴」或「房奴」就已經夠可憐的了，如果長期在硝煙四起的工作上還當一個「職奴」，那可真成了快炸開的壓力鍋。

職場問題，並非無解，「職奴」也並非無法改變。

此書中提出了目前幾大職場最常見問題，並且提出具有實用性操作性的建議。

例如，假設你想成為一位獲高報酬又享有自由身的職場人，那麼你或許可以嘗試提出「彈性工作時間」專案責任制，並且要求高額分紅。

投資大師巴菲特曾說過：「危機來臨時，也正是該貪婪的時候了。」

## <<真希望一出社會就知道的職場 >>

」「高報酬，高付出，高風險」是一種賺大錢的模式，但是你必須是一位能提供「非常服務」而非「普通服務」的人。

「普通服務」只能滿足顧客，但「非常」服務則能幫顧客創造價值。

又例如，你要求加薪成功了，但只有在發薪日當天才有一絲快感，面對的卻是一整個月的痛苦。

據調查，一般人對於加薪的滿意度頂多只維持三至六個月，之後就熱情不再了，你該怎麼辦？

若要求加薪不成，那麼「特殊待遇」或許是你可以考慮爭取的，但是如何爭取「特殊待遇」這一劑強心針？

公司裡為何老有那10%的壞員工，他們當初考進公司也是符合公司要求的，什麼因素將他們變成壞員工？

對你的工作和頂頭上司精神出軌時，該怎麼辦？

徹底的尊重上司對你的工作有影響嗎？

亞里斯多德說：「我們反覆做的事造就了我們這個人，『卓越』是一種習慣。

」。

是的，每一個人的「職場習慣」正在造就各自不同的職場成就。

而「職場習慣」正來自於我們每天如何對待職場裡的每一個細節，細節裡出魔鬼，一旦你懂得掌握細節，自然而然就擁有職場影響力，既使你遇到職場險境，也總能安然度過，險中求勝。

媒体关注与评论

心理學專家 張怡筠  
專業推薦

104人力銀行董事長 楊基寬

網路家庭國際資訊公司董事長 詹宏志

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>