

<<老闆不會告訴你的事>>

图书基本信息

书名：<<老闆不會告訴你的事>>

13位ISBN编号：9789866152122

10位ISBN编号：986615212X

出版时间：大都會文化事業有限公司

作者：張志軍 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>

<<老闆不會告訴你的事>>

前言

前言 做自己的「伯樂」 「不想當將軍的士兵不是好士兵」，拿破崙的這句名言充分透露出了一個精明上司選拔人才的戰略眼光，同時也道出了為人下屬者應該努力的方向。

芸芸眾生，有誰不想脫穎而出，獲得晉升？

雖然沒有「一人得道，雞犬升天」那麼玄妙，但晉升無疑是一條通向成功的捷徑。

晉升不僅意味著你的帳戶上每月將增添幾張鈔票，更代表著你的價值得到了老闆或上司的肯定。

按照馬斯洛的需要層次論，自我價值的實現便是一個人最高的追求。

所以，對於大多數人來說，晉升本身就是一種成功。

至於那些好高騖遠而不踏實工作的員工，不妨想一想，當今馳騁商場的成功人士，有幾個不是從「士兵」中成長起來的？

當然，晉升之路並不是暢通無阻，否則也就不會有那麼多的職場人士大歎「馮唐易老，李廣難封」，甚至為此勾心鬥角，煞費苦心了。

其實，「能者就列，不能者止」，這是亙古不變的真理。

能不能得到晉升，準繩不僅握在老闆和上司的手中，而且大部分是握在自己的手中。

老闆和上司追求的首先是公司的利益，所以，他們永遠提拔對公司有益的員工；不能晉升的員工，除非真正地遭受排擠，否則必定有其自身的缺點。

總結起來，不能晉升的員工有以下八種： 第一種員工，態度消極，做一天和尚撞一天鐘。

這種員工目光永遠停留在現在的目標上，不注重學習，沒有危機感，缺乏自我約束能力，沒有做好工作的強烈欲望，甚至輕視自己的工作。

既然自己不求上進，老闆和上司也就讓他繼續「撞鐘」，待連鐘都不想撞時，也就到他丟掉「飯鉢」的時候了。

第二種員工，能力低下，不懂創新。

業務不精、表現平庸，一瓶不滿、半瓶晃蕩，人云亦云、毫無主見，缺乏適應能力，提不出自己的創意，不能為老闆想辦法，自我設限，是這種員工的共同缺點，也是他們不能得到晉升的關鍵因素。

第三種員工，違反辦公室遊戲規則。

他們處處表現自己，不知進退，經常諷刺別人，忌妒別人的成績，計較「雞毛蒜皮」，大搞辦公室戀情，甚至充當老闆肚裡的蛔蟲。

結果，老闆和上司只能按規則出牌，於是這種人不是眼睜睜看著同事晉升，就是在被淘汰出局後黯然傷神。

第四種員工，品德低劣，搬弄是非。

他們熱衷於「打小報告」，暗中陷害他人，誹謗公司或同事，沒有信譽，洩露公司秘密，欺上瞞下，拉幫結派，壓制新同事；辦公室被這種人搞得烏煙瘴氣。

但凡開明的老闆和上司，無不欲除之而後快。

晉升的路上，當然不會有這種害群之馬的立足之地。

第五種員工，不把上司放在眼裡。

直接頂撞上司是他們的「性格」，不服從上司的決定是他們的家常便飯，他們經常超越自己的許可權，伺機還要耍弄上司，妄圖取而代之。

上司的胸懷再寬闊，也不能將一顆定時炸彈安放在自己身邊，這種人得不到晉升，也是理所當然的了。

第六種員工，找藉口推卸責任。

這種人不肯承認錯誤，不敢承擔責任，遇事互相推諉，找藉口已成為一種習慣。

沒有哪一個老闆和上司願意提拔缺乏責任心的員工，就像沒有哪一個員工願意為不負責任的老闆和上司效力一樣，所以，這種員工也難以站到晉升者的行列中去。

第七種員工，浪費時間與財物。

時間觀念淡薄，不會控制成本，不注重減少開支，沒有日常節儉的習慣……老闆的金錢不是西北風吹來的，他會對一個大手大腳的員工視而不見，但絕不會對自己的利益遭受損失而睜一隻眼閉一隻眼。

<<老闆不會告訴你的事>>

浪費公司財物的員工，憑什麼贏得老闆和上司的青睞？

第八種員工，缺乏團隊精神。

不能有效溝通，生活在「套子」之中，剛愎自用、目空四海，不關心集體利益，沒有團隊意識。這種「辦公室狼人」，早已為崇尚團隊精神的現代企業所不齒，又有哪一個老闆和上司會提拔他們呢？

晉升必有原因，淘汰亦非偶然。

作為老闆和上司，打開此書，你定會從中領悟到用人之道，從而在良莠不齊的員工中找到「千里馬」；作為員工，讀罷此書，你也可以掌握晉升的秘訣，走出「得不到主管重視」的迷思，找到自己一生中的「伯樂」，實現自己的人生價值。

<<老闆不會告訴你的事>>

內容概要

晉升必有原因，淘汰亦非偶然。

掌握晉升的秘訣，打通成功的任督二脈！

「不想當將軍的士兵不是好士兵」，拿破崙的這句名言充分透露出了一個精明上司選拔人才的戰略眼光，同時也道出了為人下屬者應該努力的方向。

晉升無疑是一條通向成功的捷徑，但許多人默默地工作了很久，卻還是得不到老闆和主管的重用，甚至逐漸被邊緣化，與成功徹底絕緣！

問題到底出在哪裡？

問題就出在 - - 你是不是值得被重用！

只要避開阻礙升遷的8大地雷區，升職之路就能變得順暢無比！

<<老闆不會告訴你的事>>

作者簡介

張志軍 對於職場上的做事態度、成功法則有深入了解之作家。

<<老闆不會告訴你的事>>

書籍目錄

序言：做自己的「伯樂」 第1種員工 做誰的和尚就撞誰的鐘 一個不忠誠於統帥的士兵 沒有遠大目標 沒有成功的欲望 懶惰的惡習 不注重學習 沒有危機感 自己管不住自己 不相信自己 討厭自己的職業 對待工作不夠熱忱 為老闆而工作 為公司而工作 為薪水而工作 第2種員工 自甘墮落，拒絕創新 業務不精，表現平庸 一瓶不滿，半瓶晃蕩 對待工作馬馬虎虎 像毛毛蟲一樣工作 只會動嘴的人 缺乏適應能力 提不出自己的創意 不能為老闆想辦法 自我設限的「爬蚤」 第3種員工 違背職場遊戲規則 愛出風頭 渙散無紀律性 怨天尤人，滿腹牢騷 不知進退，無法控制情緒 過分逢迎諂媚 以諷刺別人為樂 喜歡忌妒別人 不放過「雞毛蒜皮」 大搞辦公室戀情 充當老闆肚裡的蛔蟲 讓上司看著「不順眼」 第4種員工 品德低劣，搬弄是非 熱衷於「打小報告」 暗中陷害他人 誹謗公司或同事 無信譽可談 洩露公司秘密 欺上瞞下 揭露別人的隱私 拉幫結派 壓制新同事的員工 第5種員工 眼裡沒有上司 直接頂撞上司 沒有感恩之心 喜歡越權 不服從上司的決定 戲弄上司 等待上司來「請教」 妄圖取代上司 第6種員工 永遠都在找藉口 逃避錯誤 不敢承擔責任 互相推諉 把找藉口當成習慣 第7種員工 不珍惜時間與財物 時間觀念淡薄 不會控制成本 不注重減少開支 缺少日常節儉的習慣 讓時間白白流走 第8種員工 缺乏團隊精神 不會和他人有效溝通 「套子」裡的人 只做分內的工作 剛愎自用，目空四海 喜歡單槍匹馬 不關心集體利益 缺乏團隊精神

<<老闆不會告訴你的事>>

章節摘錄

第一種員工 做誰的和尚就撞誰的鐘 沒有成功的欲望 如果一個人沒有強烈的成功欲望，就感覺不到自己無窮的潛能。

許多人都有一項毛病，就是自認為在某一方面不具才能，於是放棄去努力。

然而優秀的員工，也許起先表現平平、甚至落後，但因著強烈的成功欲望，急起直追，不斷得到晉升。

對於公司的員工來說，沒有什麼比擁有成功的欲望更能幫助他在自己的職涯中獲致成功了，老闆並不會因為他「想要成為將軍」而拒絕或冷淡他。

只有那些不求上進的下屬，才是令老闆們最反感的。

楊浩天和李明傑同時進入一家開發、銷售電子產品的公司。

楊浩天是一所科技大學的畢業生，學歷是科班；李明傑學的是貿易專業，學歷是專科。

兩年後，李明傑升為業務部經理，楊浩天卻仍然是一名普通員工。

在尾牙宴席上，一位資深員工小聲問身邊的總經理：「楊浩天是科班畢業，所學專業又與我們的產品吻合，你為什麼提拔了李明傑而不提拔他？」

總經理微微一笑：「雖然李明傑的學歷沒有楊浩天好，但他身上有一股強烈的成功欲望。無論交給他什麼任務，總是盡力做得十全十美。」

是的，一個對成功沒有欲望的員工，只求能保住現在的飯碗，不想追尋工作和人生意義。這樣的員工忽略了一個真理，那就是不敢挑戰自我、不敢接受新任務，只做自己力所能及的事情，他的一生也將停留在職場底層。

「不論耗費自己多少精力與時間，都是值得的」，優秀的員工都會這麼說，因為每天工作所帶來的成就感與滿足感是金錢無法買到的無價之寶。

那種「做好工作的強烈願望」實現後的喜悅，是做一天和尚撞一天鐘的員工永遠也領略不到的。

也許有人要問，我也有想做好工作的願望，甚至於想要晉升，想要取得巨大的成就，但為什麼還是一無所獲呢？

這是因為他們沒有分清「願望」與「欲望」的區別。

「願望」與「欲望」到底差別何在呢？

程度上有所不同。

「願望」是營養不足的「欲望」，是懦弱者的專利，光有「願望」仍然成不了大事。

而「欲望」則是強烈的願望，它能啟動潛意識裡的巨大能量，幫助我們獲得成功。

如果模糊微弱的「願望」轉變成清晰強烈的「欲望」，心中便會萌生一種力量驅使自己向前推進。

思想能控制行動，懂得控制自己的思想，便可以產生做好工作，乃至成就事業的欲望，並推動你走向成功。

將「願望」轉變成「欲望」是一門學問，要想夢想成真，必須有所行動。

首先，將接下來一段時間內想做的事情或想要達成的事物全部條列出來，盡量全面地記錄在白紙之上。

其次，刪去那些不可能實現的幻想，保留那些在一段時間內能實現的事項。

需要注意的是，列這張表時，心中必須先有明確的概念，深知自己所追求的究竟是什麼。

想清楚之後，依照欲望強度大小決定各事項的順序。

而在決定順序的過程中，便會自然而然地發現最適合自己的方向及所謂的「第一欲望」。

而且，在工作中，員工必須明確地知道，若是沒有做好工作的強烈欲望，就不可能得到老闆的欣賞，當然也不會獲得晉升的機會。

實際上，這也是一種十分有效的心理暗示，它強調的是意識對行動的指導和支配作用。

職場新貴致勝心法 不管是在職場或人生旅途，成功的欲望都是必不可少的。

如果沒有這種欲望，就沒有目標和動力。

從本質上講，擁有做好工作的強烈欲望，就是對工作負責，是一種視工作為使命的敬業精神。

<<老闆不會告訴你的事>>

不論是對企業、老闆或個人來說，若是目標和動力都沒有，怎麼可能激盪出輝煌的果實呢？

第三種員工 違背職場遊戲規則 怨天尤人，滿腹牢騷 民恩是一位心理醫生，他記得自己剛踏入這個行業的時候，還是個滿懷抱負的年輕人。

然而兩年後，他發生了根本性的改變，昔日的雄心壯志煙消雲散，他甚至比前來諮詢的患者還要憤世嫉俗。

他對現狀強烈不滿，覺得老闆給予的薪資與自己的付出不成比例，他在專業方面的訓練沒有得到重視，而且自己向主管提出的升職報告一直沒有答覆。

「再做下去還有什麼意思？

從早到晚都在聽別人發牢騷，腦袋都快爆炸了，恨不得找個地方躲起來。

政府的各種規定更是火上澆油，比如說，患者究竟要治療到什麼地步，居然是一群外行在制定標準，他們對心理諮詢一竅不通，然而我還不得不遵循他們的標準去工作。

」 民恩整天和同事發的牢騷，多次飛進了頂頭上司的耳朵裡。

本打算在下半年的會議上通報民恩升為副主治醫師，然而就是因為民恩的怨天尤人、滿腹牢騷的工作態度而擱置了。

當民恩再次得知沒有晉升的原因時，他已經變成為了一名典型的「工作倦怠」者，不僅不喜歡自己的工作，簡直看到自己的上司就想咬一口似的。

不久後，民恩選擇了自殺方式離開了他的病人、他的工作、他的生命…… 民恩的滿腹牢騷不僅阻礙了自己晉升的道路，就連生命都賠上了。

雖然上述這個例子比較極端，但有一點是非常肯定的，那就是沒有人願意與抱怨不已的人為伍，職場中，很少有人脾氣壞又愛抱怨還能獲得提拔和獎勵。

在現實生活中，由於各種利益糾纏不清，各種壓力和不公平的待遇在所難免，所以人們難免發發牢騷，心理平衡一下，這有益於健康。

但在工作中，常有一種員工，總以為老闆只是用「敬業」和「忠誠」來矇騙員工，認為這不過是老闆剝削員工的一種手段。

他們不管做大事小事，都怨天尤人，滿腹牢騷。

撇開那些工作和生活上無傷大局的雞毛蒜皮不說，他們寧願抱怨和發牢騷，也不願將精力集中到工作上。

他們對一切均採取「雞蛋裡面挑骨頭」的態度，什麼都行不通，處處潑冷水，常常以否定的語氣評論同事，以悲觀的語氣評價公司前景，彷彿大禍隨時就會來臨。

很多員工在遭受挫折與不公平待遇時，採取了消極對抗的態度。

他們一方面希望得到別人的注意與同情，另一方面又在竭力掩飾自己的底氣不足。

於是，大發牢騷，以此來發洩不滿。

然而，這種舉動不僅對事情沒幫助，反而會失去很多。

老闆也很提防這樣的人。

大多數老闆認為，這種員工不僅惹事生非，而且造成組織內彼此猜疑，影響團隊經營。

所以，要成為一個成熟的職場人士，必須克服愛發牢騷的毛病，停止計較過去的事，不要再對自己遭到的不公正待遇耿耿於懷。

許多公司的老闆深受抱怨和發牢騷者的困擾，有的員工會因此與老闆爭吵，使本來的好事情產生了壞結果。

某工廠研發部門有位海歸技術人員，工作積極肯做，不怕髒累，而且韜略知識很扎實。

為了收集第一手資料，每次大檢修期間，他都在機器設備內爬來爬去，詳細觀察記錄，嚴暑寒冬也不間斷。

由於他的努力鑽研，在研發上取得了幾項成果，並且先後量產，獲得了顯著的經濟效益。

但是，這位員工有一個缺點，那就是性情過於強悍、率直，只要自己認為對的事情，便堅持到底、死不更改，即使面對主管也不例外。

這樣自然就常碰釘子，造成心情的不快，有時為了排遣憂煩，他借酒消愁，邀集二三朋友同學，邊喝邊聊，不用說，各種牢騷、憤懣之話，難免溢於言表，一來二去，當然也會傳到主管的耳朵裡去。

<<老闆不會告訴你的事>>

這一來，他在主管心目中的形象欠佳，很快就被劃入「對主管、工作不滿，驕傲自滿，喪失原則」的行列，並從各方面阻擾他的工作，使他再想晉升已經是無門了。

作為公司的一分子，輕視及誹謗，發牢騷和抱怨不僅對公司不利還會傷害自己，與其浪費時間抱怨，不如想辦法努力工作，贏得老闆的認可；與其滿腹牢騷，不如改變一下自己的思維方式，提一些有建設性的意見。

也只有這樣的員工，才能引起老闆的重視。

職場新貴致勝心法 抱怨和發牢騷不是改變老闆看法的辦法，只有艱苦努力才能夠改善環境。高貴品格的形成往往是在人們克服困難的過程中，而那些總是在抱怨和發牢騷的人，終其一生也無法培養真正的勇氣和堅毅的性格。

對老闆而言，它會影響公司的凝聚力，使機構內部互相猜忌，並且渙散團隊士氣，這樣的員工不會有晉升的機會。

第五種員工眼裡沒有上司 直接頂撞上司 常言道：「忍一時風平浪靜，退一步海闊天空。」然而，有很多員工極易感情衝動，動不動就頂撞上司，最終落入冷宮，甚至被掃地出門。

因為他挑戰的不是別的，而是老闆的權威。

客觀地說，老闆的權威並不是自封的，而是在大風大浪裡自然形成的。

尤其是那些新公司更需要老闆樹立自己的權威，它是凝聚力、效率的保證，是管理所必須的一種手段。

因此，哪個老闆都不會喜歡頂撞上司的員工。

趙正平業務能力不錯，但他是個牛脾氣，常常得理不饒人。

由於他深得老闆賞識，大家也只能忍氣吞聲。

但萬萬想不到，他不知好逮，在公司眾多員工面前頂撞起老闆，最終栽了。

那一次，趙正平聯繫到一筆業務單子，對方來電想下訂時，他在地出差。

回來後老闆的女秘書麗玲忘記告訴他這件事，直到他打電話過去才知道客戶等他不及，已經另外找了供應商，還說早就請麗玲轉告。

由於公司業務人員的主要收入是銷售抽成，所以趙正平對麗玲的疏忽完全不能原諒。

在公司例會上，將這個問題提出來，向麗玲發難，好似猛虎下山要吃掉麗玲。

麗玲是老闆的紅人，哪裡吃他這一套，和他爭論起來。

老闆制止了好幾次，趙正平胸中的怒火越來越大，居然罵起老闆來，甚至暗示老闆和麗玲關係曖昧。

終於老闆震怒了，當場要他另謀高就。

個人業績和老闆的威信孰輕孰重，是不言而喻的。

能夠得到主管提拔的員工對老闆有意見時會想出多種提出的方法，但直接頂撞必定是不明智的。

老闆或許的確有錯，這時理直氣壯地直言或許能偶爾生效，但大多數情況下卻恰恰相反，使事情更糟。

這涉及上司的尊嚴問題，上司的面子至關重要，給了上司面子，才能給自己一條寬闊的晉升大道。

某公司公關部職員小孟，就是由於直接頂撞上司而斷送前程的。

在呈送一份報告給經理時，經理的沒留意臉色不好，而這時，經理提筆改動了報告中引用的某報紙的一段話。

「這句話不能改。」

小孟提醒經理。

「為什麼不能改？」

「這是引用報紙上的原文！」

「報紙也有錯的時候！」

經理瞪了他一眼。

「不用這段話也行，但改動原文恐怕不太好。」

小孟還在堅持自己的意見。

「我說了算還是你說了算？」

經理粗著嗓子喊道。

<<老闆不會告訴你的事>>

從此經理記住了這個小小職員對他的頂撞。

每次研究晉升主管時，最具備實力的小孟都由於某種原因而敗退了。

老闆中也有脾氣大的人，性子比較急躁，做事風風火火，遇見矛盾更是怒火中燒。與這樣的主管相處，員工要了解他的性格特點，同時要理解他的個性，認真做好本職工作。主管交待的事，不拖延耽擱，做事利索些，工作前做好各種準備。

當遇到這樣的主管發火時，最好的辦法就是從長遠考慮，硬著頭皮洗耳恭聽。正確則心裡接受，不對則事後私下再找機會說明，如果直接頂撞無疑是火上澆油。

理智很容易受情緒的支配，直接頂撞正在發火的上司，只能是將上司推到理智的邊緣。何況，這種矛盾往往是由於工作上的原因引起的，所以上司的發火，無論怎麼說也是出於對工作的考慮。

不管主管發火在不在理，也不管你有多少理由，在其火氣正盛之時，一句解釋的話也是多餘的，頂撞則更不明智。

應在主管發完脾氣安靜下來後，找個合適的時間來做解釋。

如果主管對下屬的責難是錯誤的，下屬就更應該在事後澄清，免得留下陰影。

但是，雖然真理在手，下屬仍要講究策略。

不妨先認一點自己的錯誤，然後再話鋒一轉，解釋事情的真相和原委。

一個聰明的老闆，在這時絕不會再動肝火。

其實，事實勝於雄辯，行動勝於表白。

用工作中的表現來反駁老闆，是最為有效的辦法。

李進忠剛出社會時，由於經驗不足，三天兩頭地被上司指責，但這反而激發了他的鬥志。

三個月後他就因績效突出成為單位的業務骨幹，指責聲自然也就停止了。

而跟他一起進公司的另一位大學生則因受不了「委屈」，早早地辭職走人，很長一段時間也沒能混出什麼名堂。

辭職走人是一種逃避，只是要把握好忍耐和抗議間的尺度，爭辯方法適當，老闆也不會輕易就讓員工走人。

上司發火有時是不可避免的，比如他性格直率、脾氣急躁，有什麼說什麼，不能輕易控制自己。面對上司的發火，員工可以惹不起就躲。

「躲」不是偷偷地溜進洗手間，或藉口找一份資料走開，而是對症下藥，先了解上司為什麼會發火。對於錯誤，有則改之，無則加勉。

如果不是自己的錯，則要發揮一點阿Q的精神，可以當沒有聽見。

雯雯以前有個上司，軍人出身，脾氣大得要命，大家都不喜歡他。

但是雯雯與他相處從未發生過太大的矛盾。

原來雯雯發現他火過了就忘，從不記在心裡。

所以他在發脾氣時，雯雯總是暗暗地一笑了之。

職場新貴致勝心法 一般來說，大多數員工都能透過自我控制和合理調解處理好與上司的矛盾，但是，現實中有一部分員工，對於老闆的指正和批評，從來「不吃這一套」，兵來將擋，水來土掩，絲毫不留情面，甚至以頂撞上司作為榮耀。

這樣的員工不僅使上司的威信掃地，而且嚴重干擾著正常的管理和經營。

第七種員工 不珍惜時間與財物 讓時間白白流走 有很多員工將時間花費在無聊的、毫無意義的閒談或小遊戲之中，卻不願在工作上來半分認真，這樣的員工，老闆絕對不會給他機會。

美國著名的管理大師杜拉克說過：「不能管理時間，便什麼也不能管理。」

時間是世界上最短缺的資源，除非嚴加管理，否則會一事無成。

「時間就是金錢，效率就是生命，這已經成為常識，但是人們往往重視其他資源，卻忽略了時間資源的寶貴，忽略了善於利用時間就可獲得增值的時間回報。

特別是辦公室人員，由於工作的重複性高，環境有限，又缺乏鍛鍊，辦公室綜合症常常困擾著白領的身心，在辦公室裡有很長一段時間是處於恍惚狀態，容易導致時間白白浪費。

有家公司文書人員不知道怎麼回事，就像吃了瞌睡藥，整天都是一副睡不醒的樣子，一坐到舒適

<<老闆不會告訴你的事>>

的辦公桌後就上下眼皮直打架，在辦公室看見他時每每都是無精打采，心神不定，即使開會的時候也形同夢遊。

其實，他並不是工作累的，而是閒得發慌，心靈空虛，找不到事情做，不是網上聊天，就是和網友煲電話粥，要麼就是東遊西蕩，走到哪裡哪裡就死氣沉沉。

他自己歎息說不做事比做事還累，這句話被傳到老闆耳朵裡，覺得「過意不去」，決定成全他，要他去跑業務，很低的底薪加抽成，該君哭都來不及。

時間無價，因為虛擲一寸光陰即是喪失了一寸執行工作使命的寶貴時光。

因此，那些任由時間白白流走，或是花費在無為的玄思漫想中的行為是毫無價值的，而如果是以犧牲人的日常工作為代價的，那麼必將遭到嚴厲的譴責。

克拉克是美國一位汽車經銷商。

他經銷汽車十多年來，賣出的卡車和轎車名列美國各經銷商的前茅，這為他帶來了巨大的財富和生活幸福。

他在介紹成功的奧秘時透露：「我做的事是大多數推銷商不屑做的。

我每月都要花大量時間送出一至三萬張以上的賀卡。

顧客還沒走出我的店門，我的兒子已經搶時間寫好一份表示感謝的短訊了。

」這樣，顧客一旦從他那裡買過一次車，就再也不會忘記他，總是有很多人把他介紹給自己的朋友。

之後，顧客還會像當初買車時那樣，每月都能收到克拉克的信，於是，他同顧客之間形成了一種親密的關係。

顧客要求售後服務，他總是以第一時間全力做得盡善盡美。

學習如何提高效率是每個職場人士的必修課，數量充當不了品質，要將寶貴的時間利用在有價值的工作中，才能創造效益。

首先，不要瀏覽和工作無關的網站，不要在網上聊天，即使工作需要和外界聯繫，也不要寫長篇大論的電子郵件，不要和同事沉溺於無聊的閒談中，溝通事情時用詞簡潔…… 要將時間利用在工作中，還要不斷探索工作中的樂趣，將枯燥的工作變得津津有味。

不妨展開自我的工作評鑑和競賽，加快工作節奏，這樣就可以加大工作量，提高效率，以成長的喜悅來滿足自己，這樣反而會覺得時間不夠用。

千萬不要整天哈欠連天，萎靡不振，渾渾噩噩地浪費時間，更不能在辦公室睡覺，既睡不安穩，又給老闆留下了懶散的印象。

職場新貴致勝心法 在職涯中，要明確意識到浪費每一分一秒的時間，就是浪費和揮霍金錢和資本，而且是數量大得驚人的金錢和資本。

不會合理安排和利用時間，只能得到上司的冷落，永遠不會得到提拔。

所以，不要讓時間白白流走，多一份耕耘，就多一份收穫。

<<老闆不會告訴你的事>>

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>