

<<工作中无小事>>

图书基本信息

书名：<<工作中无小事>>

13位ISBN编号：9787121065965

10位ISBN编号：7121065967

出版时间：2008-5

出版时间：电子工业出版社

作者：布鲁泽思

页数：179

字数：180000

译者：赵雪

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>

<<工作中无小事>>

内容概要

一些人在职业生涯中，曾经犯过错，或者险些步入歧途。

- 为什么他们一事无成？
- 为什么老板对他们的绩效大为不满？
- 为什么晋升或加薪都没有他们的份儿？

职场中的你是否也面临类似的困惑？

本书表述客观、诙谐幽默。

作者倾心总结的真知灼见，助你拯救自己的职业，帮你攀升新的台阶。

<<工作中无小事>>

书籍目录

第1部分 态度恶劣，举止蠢笨，笑话低级 1 把办公室当做你的爱巢 2 重压之下、受到责备后，猛击冷饮售货机 3 商务旅行时游手好闲，吊儿郎当 4 牢骚满腹，小题大做，大惊小怪 5 工作时讨论个人信仰 6 讲黄色笑话，咒骂工作 7 令人质疑的个人正直第2部分 愚蠢、邋遢或懒散 8 在博客中公开谈论工作 9 写作、拼写能力低劣 10 不会写感谢信 11 滥用电子邮件 12 表达不得体 13 穿着不得体 14 在公司聚会中，表现欠成熟 15 缺少条理，杂乱无章 16 差劲的听众 17 失眠 18 频繁使用手机 19 商务餐上表现粗鲁第3部分 孤芳自赏、目中无人、爱出风头 20 贬低同事 21 不能知人善任 22 不宽容 23 不尊重导师 24 不结识公司其他同事 25 提出有意伤害他人的反馈意见 26 制造紧张的办公氛围 27 传播流言飞语 28 不接受道歉或拒绝进行道歉第4部分 对西雅图、克利夫兰、托皮卡等地一无所知 29 在工作中哭泣 30 屈服于职场欺凌行为 31 不能从失败中吸取经验教训 32 不能克服障碍 33 过于自信或过于自卑 34 忽视记录 35 索求受之有愧的加薪 36 缺乏时事知识 37 心怀嫉妒 38 讲演或报告平淡无奇第5部分 逃避、掩饰、假装无辜 39 研讨会上消磨时间 40 缺席公司主办的活动 41 无视公司目标 42 逃避会议 43 不能超越你的本职工作 44 罐怠慢新同事 45 抵制变革结束语

<<工作中无小事>>

章节摘录

第1部分 态度恶劣，举止蠢笨，笑话低级 老板不会提拔令其不悦的员工 在我撰写有关办公环境的专栏时，众多来信中，描述工作中人际关系的信件最令我忧虑不安。之所以这么说，因为这些信的内容充满戏剧性：一个员工认为同事为了泄愤从公司冰箱偷拿苏打水；一名员工通过性别和种族评判另一位同事。

每个人（我是说每个人）都认为一切都是别人的过错。我收到过法庭证词、工作记录、备忘录、信件等资料副本。它们均显示，工作问题确定无疑都是他人的过失。这种想法正在扰乱人们向别人表达厌恶情绪的尺度。我认为，这不会是一种健康和谐的工作环境。在此环境下，员工肯定很难实现高效、高产。

此时，你会明白，老板为什么讨厌被迫应对那些行为举止像操场上嬉笑玩耍的二年级学生那样天真幼稚的员工。

经理们不想跟莎兰恩说，达兰恩认为她孤高自大。

他们不想被迫调解员工关于谁该清理公司冰箱等琐碎问题的争吵。

他们厌恶和员工讨论不恰当的个人行为，尤其讨厌员工会因而大发雷霆、痛哭流涕或牢骚满腹。

老板知道，那些引发工作矛盾、行为不当或缺乏专业操守的员工会对其他员工产生消极影响。而这是他们不能长时间忍受的。

北卡罗来纳大学教堂山分校Kenan.Flagler商学院的克里斯蒂娜·皮尔逊（Christine Pearson）教授开展的一项研究发现，引发争吵、摩擦的员工间的无礼行为包括：发送低级下流或有辱人格的信息，指控他人知识浅薄，当众被削弱威信，被别人呼来喝去。她研究了775个应答者，其中53%的人表示，工作时间会担心发生事故或担忧将来发生冲突，而46%的人打算换工作以躲避是非挑动者。

还有37%的人表示，自己致力于公司发展的工作热情有所减退。

因此，如果公司创收状况因为员工的不当行为受到重创，老板肯定会注意制止这一行为。

为什么？

因为他的成功和公司的成功密不可分。

老板将寻找方法铲除他理解中的问题根源。

这样做对所有人都有益。

但是，他认为自己受益最大。

他受够了。

他认为，自己不应被迫处理员工屡教不改的低级、愚蠢的行为。

明白了吧？

！

你的愚蠢态度干扰了你老板的老板，你表现出的缺乏专业操守让他陷入尴尬，你对他人的冒犯行为让他受到责骂，因此你的事业不会更上一层楼。

1 把办公室当做你的爱巢 我们年均工作时间近2000小时，因此，不可避免地会和共事的同事产生感情。

不论是还是爱情，我们通常发现私人生活和职业生活渐渐地融为一体。

事实上，在线求职网站Careerbuilder.com在一次调查中发现，56%的员工曾和同事约会，1/4的人曾和上司约会。

然而，再没有比办公室恋情更让经理恼火的事情了，并非因为他不相信真爱。

轰轰烈烈的爱情结束后，取而代之的是恋人无休止的争吵、强烈的嫉妒心以及冷漠愤怒的眼神。这些让老板觉得爱神丘比特之箭造成了决定性的灾难。

这会产生什么严重的后果呢？

我永远不会忘记，那天晚上，办公的丈夫打电话跟我诉说，办公室恋情不再被人看好。

<<工作中无小事>>

“我猜一只狗被困在了这栋大厦里，”他说，“只听见一阵刺耳的号叫声，所有人开始寻找那只似乎受伤或遭受什么变故的狗。”

可是，那不是一只狗，而是一个被男朋友兼同事抛弃的女人。

她在楼道里发泄心中的愤恨。

楼道宛如一个效果绝佳的回响室，回荡着她的愤怒。

设想，如果你那么做，与你产生感情纠纷的同事和那天听到咆哮的同事有多么尴尬！

办公室恋情仍在继续。

事实上，丈夫和我是在工作中相识的，因此，我并不认为，公司应当禁止办公室恋情。

但是，我坚持认为，办公室恋情应当审时度势。

和同事陷入爱情，不仅是两个人的事，还是老板的事。

我和丈夫两人的办公室只隔4英尺（约1.2米）。

当我们从同事关系向恋人关系转变时，我们周详规划出一个“作战计划”。

尽管称之为“作战计划”似乎有些言过其实，但我们当时并不如此认为。

当时，我们在一家编辑部工作。

记者是最臭名昭著的人群。

他们喜欢四处打探、传播流言。

他们已训练得喜爱刨根问底，从不忽略任何产生好新闻的素材。

再也没有比办公室恋情更有趣的新闻了！

因此，我们知道，不能露出任何破绽。

我们曾经目睹同在一家公司上班的男女恋人分分合合的经历。

我们知道这是一件棘手的事情。

最初产生好感时，他们互送秋波。

这种眼神让所有人感到别扭。

如果他们关系恶化，那得小心啦！

我们看到同事们处于一种尴尬的境况：试图在这对昔日恋人愤恨、冷漠和含沙射影的责骂中保持中立。

继续我的故事：我们尽量秘密约会，不让任何人捕获我们关系发展的蛛丝马迹。

丈夫和我约定终身后，我便辞去工作，再也不和他在同一家公司共事。

因此，他宣布和我结婚那天，这群媒体界最难对付、最难纠缠的记者们，脸上流露出惊讶的神情。

“你要娶谁？”

他们问他。

听到回答后，他们脸上流露出愤怒和怀疑的神情。

作为一个团体，他们认为没能识破发生在眼底下的办公室恋情，着实感到气馁。

他们开始搜查记忆，寻找曾被忽略的迹象。

的确，有时，他们没有注意到我们两个曾经长时共处的现象，但对我们的大部分恋情，他们毫无头绪。

我们认为恋爱是我们两人一生中最幸福的一段时光（当然，惊讶片刻之后，他们真心祝福我们）。

你也许想知道我们是如何而又为什么能保持恋情的隐秘吧？

?我们认为事业最为重要。

我们希望在别人看来，工作时我们全力以赴，没有因为个人问题分神。

?我们曾经目睹过办公室恋情，因此不喜欢恋情公然天下，成为所有人“关注”下的爱情。

人类天生就对他人的私生活充满好奇，他们总是不住地思忖别人每天发生了什么事。

?我们坚信个人生活与他者无关。

我们知道，如果恋爱关系有可能进一步发展，这是两个人的事情，而不是一个团队活动。

办公室恋情不能因为同事偶尔的干预而受到影响，因为这并不益于恋爱关系的发展。

?不管公平与否，我们达成共识：由于我是女方，我很可能成为流言飞语攻击的对象。

<<工作中无小事>>

在女性不断争取平等权益的当今世界，我认为我不应比男性受到更多的阻碍。

?我们知道，两人之间的谈话，无论与工作是否相关，都会引起他人偷听和猜疑。我们不想不时转身，查看是否有人正在偷听我们的隐私。

如果你认定办公室恋情是你的心愿，那么在公司里，你须保持高度的警觉和机敏，以确保这段恋情不会给你留下任何遗憾。

为此，你需要做到以下几点： ?低调行事。

员工间，特别是有暧昧关系的恋人，不应发送私人电子邮件或拨打电话，这一点至关重要。

还记得《前言》中提到的，波音公司首席执行官哈里?斯通塞弗在与公司女助理的恋情曝光后，是如何被迫辞职的吗？

其他波音公司官员收到一份匿名材料，材料记录了有妇之夫哈里?斯通塞弗和女下属之间的书面信件来往。

顿时他们的恋情昭然天下。

此外，还有一些案例值得借鉴：安然公司（Enron）、泰科国际有限公司（Tyco）和美国环球通信公司（Woddcom）等公司丑闻曝光后，它们会努力树立公司道德形象。

此时，它们几乎不能容忍暴露员工“判断能力低下”的办公室恋情。

因而，你更应低调行事，谨慎选择联系方式。

据美国人力资源管理学会（SHRM）统计，81%的人力资源专家认为，办公室恋情异常危险，会引发公司的内部矛盾。

当然，针对上下级恋情，上述观点有所不同。

如果陷入上下级恋情，看看公司是否允许这种关系。

有些公司对此关系严令禁止，因为它会使公司受到性骚扰的控诉。

对任何类型的办公室恋情而言，重要的是，展开办公室恋情时，要做到心中有数。

双方应在一些“基本原则”上达成共识。

这些原则能够维持职业正直感和个人安宁。

2 重压之下、受到责备后，猛击冷饮售货机 上大学时，我第一次目睹了一位员工因为泄愤，在公司采取了一些过激行为。

去往大学校报编辑部需要顺着数台自动售货机穿过大厅。

报社有位记者，脾气反复无常，不过我们都容忍着他。

毕竟，他是报社最聪明、最执著的一名记者，因此，我们认为必须忍受他的坏脾气。

（通常，发脾气时，他会说许多脏话。

）那天晚上，他大发雷霆，情绪失控，像一只困在笼子里的罗特韦尔犬一样，在报社转来转去。

最终，他冲向走廊，把一位专心从自动售货机上购买健怡可口可乐的无辜学生吓了一跳。

砰！

这位怒发冲冠的家伙快速挥拳猛击可乐售货机写有“不设找零”字样的区域。

那名学生，手里攥着零钱，紧步后退，一溜烟儿跑上楼梯。

砰！

砰！

这次这位气冲冲的同事一连踢了几脚。

可乐自动售货机备受“欺辱”。

一阵猛击后，他停下来，深深地喘着气，胸口起伏不止，嘴里嘟哝着，离开了大厦。

所有人都对此一笑了之，但我至今仍记着自己当时担心着什么。

首先，看到有人击打无辜的可乐售货机，心里感到不安。

其次，担心下次他会被什么事激怒。

谁或什么东西可能成为他的下个目标？

复印机？

糖果机？

还是我？

<<工作中无小事>>

这个人很快离开了学校。

后来听说。

他加入了美国特种部队。

尽管他才华横溢，我想看到他离开，没有人会对此感到遗憾。

他太难以捉摸。

整天提心吊胆地担心什么事情会激怒他，没有人愿意和他共事。

事后多年，美国发生了第一起员工失去控制而欲实施暴力行为的案例。

现在，我们遗憾地发现，在公司里言词咄咄逼人、易于采取攻击性行为的员工，才是真正令人担忧的。

美国劳动部（DOL）指出，每年大约有200万名美国人成为工作暴力的受害者，其中包括：咬伤、压伤、遭拳重击、抓伤、撞伤、踢伤和打伤。

当然，最残忍的案例是，一位员工在办公场所杀人。

不幸的是，如果你大发雷霆、砸电话、踢门或歇斯底里，你的上司一定会牢记这一幕。

你也许认为，发顿脾气或发泄一通没什么大不了。

毕竟，你只是工作不顺心，发泄发泄嘛！

但是，老板不管你是不是国际特赦组织（Amnesty International）的正式成员，不管你是不是每年参加善待动物组织（PETA）的游行。

他认为，情绪失控是一种潜在危险。

对此，他不得不找你谈话，或以书面形式记录在你的个人档案。

这不仅因为他担心其他员工及其个人的安全，而且因为多数老板已收到上司的直接指示：密切关注所有攻击性行为。

据劳动部估测，办公场所暴力行为令公司每年损失360亿美元，而且被咬伤、压伤或因其他原因受伤的员工通常要求两到三天的休息时间。

此外，公司担心因忽视任何潜在暴力行为而遭到法庭指控。

法律规定，公司有责任采取行动保护员工免受伤害。

你看，尽管你认为自己发通小脾气并无大碍，老板却认为这是一次潜在事件：会导致旷工、生产率降低和受到法律诉讼。

没有哪个老板会喜欢这类事务。

牢记，一旦老板记下你的过失行为，不论是猛击机器，还是扎伤同事胳膊，都将成为一份导致你被停职或遭解雇的书面文件。

至少，老板会要求你参加愤怒管理课程。

这样一来，不管你如何想方设法地保守这个秘密，许多同事都会知道此事。

因此，如果感到烦躁、愤怒，或是有把椅子从窗户扔出去的冲动，你可以采取一些应对措施。

首先，意识到你面临着一个问题。

多数人会说：“那不是我。

我的行为都不像我自己了；”有时，家庭成员或朋友也对此深有同感。

由此肯定，你必须采取行动。

如果你想控制这种焦虑，请尝试下列方法。

此外，公司担心因忽视任何潜在暴力行为而遭到法庭指控。

法律规定，公司有责任采取行动保护员工免受伤害。

你看，尽管你认为自己发通小脾气并无大碍，老板却认为这是一次潜在事件：会导致旷工、生产率降低和受到法律诉讼。

没有哪个老板会喜欢这类事务。

牢记，一旦老板记下你的过失行为，不论是猛击机器，还是扎伤同事胳膊，都将成为一份导致你被停职或遭解雇的书面文件。

至少，老板会要求你参加愤怒管理课程。

这样一来，不管你如何想方设法地保守这个秘密，许多同事都会知道此事。

<<工作中无小事>>

因此，如果感到烦躁、愤怒，或是有把椅子从窗户扔出去的冲动，你可以采取一些应对措施。

首先，意识到你面临着一个问题。

多数人会说：“那不是我。

我的行为都不像我自己了。

”有时，家庭成员或朋友也对此深有同感。

由此肯定，你必须采取行动。

如果你想控制这种焦虑，请尝试下列方法。

3 商务旅行时游手好闲，吊儿郎当 据美国国家商务旅游协会（NBTA）统计，每年美国国内商务出差方面的开销超过1500亿美元，占全部国内旅行费用的近1/3。

每年，近4000万名美国人奔波在商旅途中，而且，这一数字有望持续增长。

难怪我们一直努力让自己在商务出行中付出的辛苦有所回报。

编造一定数额的差旅费，补偿身心疲惫的自己，怎样？

难道我们不该受之无愧吗？

出差时，抽空儿喝点酒，怎样？

难道我们不该找点儿娱乐吗？

答案既肯定又否定。

老板清楚出差的必要性。

和其他人一样，他们也同意在日程允许的情况下，员工应抽时间娱乐放松。

然而，在老板看来，“娱乐放松”一顿美餐即可；或者看电影；或者冗长枯燥的会议后，沿着城市街道漫步，欣赏沿途美景。

不过，他们定义下的“娱乐放松”不包括到同事家里参加聚会，在酒吧喝得大醉。

总而言之，不能当着客户、同事的面，在广庭公众之下闹出笑话。

原因在于公司制度仍有约束作用。

是否离开了公司大厦并不重要，你仍应受公司管制，你仍需像在公司本部办公那样，遵守同样的行为规则。

正因为如此，出差期间员工行为不检，仍会引发性骚扰控诉。

（如若不能界定“行为不检”的具体含义，只需假定老板时时刻刻在你身边，即可约束自己的行为举止。

）

<<工作中无小事>>

编辑推荐

45件事你一定不要做：传播流言飞语，制造紧张的公司氛围，牢骚满腹、小题大做、大惊小怪，商务旅行游手好闲、吊儿郎当。

安妮塔·布鲁泽思赠与你的珍贵礼物——掌控自己事业的策略和方法。

阅读《工作中无小事》，员工的事业会蒸蒸日上，老板会笑容满面。

员工离职时，公司损失的金额相当于该员工年薪的50%~200%。

老板雇用你，不是为了解雇你，但你的所犯的错误会让他忍无可忍。

以下这些错误你犯过吗？

贬低同事；制造紧张的办公氛围；发错重要的电子邮件；重要会议上，没有记录；行业聚会上，和同事形影不离；博客中公开谈论工作……作者基于对经理人、商业领袖和人力资源专家进行的采访，以及无数读者的来信，罗列了影响员工发展的45个职场禁忌，提供掌控自己事业的策略和方法，指明如何“按照老板期望的那样去做”，最终成为一个心情愉快、工作高效、老板赏识的员工。

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>