第一图书网, tushu007.com

<<浑水摸鱼>>

图书基本信息

书名：<<浑水摸鱼>>

13位ISBN编号：9787505722873

10位ISBN编号：7505722875

出版时间：2007-1

出版时间：中国友谊出版公司

作者：宋争

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

内容概要

浑水摸鱼（上班族不能不看的防笨宝典），ISBN：9787505722873，作者：宋争

作者简介

宋争，一个心灵的流浪者，一个智慧的探索者，一个精神的苦修者。
他相信两个原则： 第一，任何一个问题，总有其背后的原因；解决问题，不等于解决了问题。
把多米诺骨牌的最后一张牌立起来并不是解决问题，只有找出“第一因”，问题才能解决。
用灭火器把火灭掉，是容易的，但是，要解决火灾的问题，必须要把引起火灾的因素都解决。
用哲学的眼光看企业的问题，才能真正地解决企业的问题。
第二，企业的根本是人，让合适的人做合适的事才是企业发展的根本。
用心理学的眼光看人的问题，才能真正发挥人的优势。

<<浑水摸鱼>>

书籍目录

警告Chapter 1 开篇Chapter 2 前提——从彼得原理说开去Chapter 3 沙里淘金 特征一 攻击狂 特征二 制度狂 特征三 生病狂 特征四 档案爱好狂 特征五 牢骚狂 特征六 图表爱好狂 特征七 推诿狂 附录：无能者的借口大全 特征八 细枝末节狂 特征九 名称狂 混沌论——一个小小的疑问Chapter 4 管理中的谎言 谎言一 员工是最为宝贵的财富 谎言二 大家畅所欲言 谎言三 要敢于冒险 谎言四 我们非常重视培训 谎言五 授权 谎言六 执行力 谎言七 团队合作Chapter 5 办公室生存的基本能力 办公室基本能力编号00l3 商务礼仪 办公室基本能力编号0038 时间管理 办公室基本能力编号0062 书面报告 高阶晋升能力编号25001 大词为先 附录：措辞使用技巧 高阶晋升能力编号25002 会议技巧 高阶晋升能力编号25003 业绩评定技巧 附录：工作评估表中的评语解释 终极晋升技巧编号250250Chapter 7 逗弄你的上司 游戏一 馊主意战术 游戏二 真实的谎言 游戏三 化缺点为特色 游戏四 扮演大声公 游戏五 自我牺牲 游戏六 寻求同事的帮助 游戏七 向上分派工作 游戏八 提供诱饵 游戏九 唠叨战略 游戏十 坏消息传递秘诀 游戏十一 做个好演员 游戏十二 限制级游戏Chapter 8 跟同事开玩笑 玩笑一 造谣 玩笑二 恶意的忠告 玩笑三 权威的力量 附录：错误的表达方式 玩笑四 有效地说“不”Chapter 9 结束语

章节摘录

书摘人非常懒惰。
　人可以做牛做马地干体力活，却不愿意多花点时间去动动脑筋。
大部分人判断问题，喜欢使用一些非常简单、同时也非常愚蠢的原则来作为标准。
这些原则看上去像那么回事，实际上却没有任何依据，有些甚至相反。
　比如，大部分人都认为，学历高的人智商也高。
这是个天大的误会。
想一想，要获得高学历，你所需要经历的种种考核：你首先要经历高考，高考是什么玩意儿大家都知道，实在是跟智商没有什么太大的关系，你需要的是记忆力；考研呢?除了各种基础考试(当然也是考记忆力为主)外，就是论文了：论文的好坏有非常客观的标准吗?在格式方面是有的，不过行间距、字间距、字体大小等等，显然跟智商无关；内容呢?评价论文内容的唯一标准是评审老师的主观意见，如果你的论文对他的胃口，跟他的课题接近或者跟他的理论接近，那显然，你更加容易通过考核，如果不是，那就要看运气了。
这里倒有点智商的成分，至少你要有足够的智慧了解你的评审老师的思路方向。
　如果你还坚持学历高的人智商也高这个谬误的说法，那么，你认为，“个子高的人比个子矮的人聪明一点儿”这样的说法是否正确呢?什么?你觉得这没有科学根据?好，我们随机地选取10个1．50米以下的人和10个1．50米以上的人，来测一下他们的智商水平，看看总分哪个高？ 如果这个试验还不能让你明白道理，也许你该去看一下有关逻辑方面的书。
　所以，从逻辑的角度来说，我们可以说：智商高的人，总的来说，学历高的比例会大一点，仅此而已。
　另一个更为荒谬的观点是，职位高的人，能力也强。
这个观点如此可笑，以至几乎每个人都当它是真理。
　想一想，在企业里获得提拔的表面依据是什么?冠冕堂皇的理由当然是能力!如果你是个技术人员，你的技术能力是你提拔的主要依据；如果你是个销售人员，你的销售业绩是你提拔的主要依据——这还是在比较完美的状态下，比较客观的企业内部评价系统下才有的状态。
　在企业里，任何一个职位，甚至一个小组长，都意味着需要领导能力、管理能力、协调能力、资源整合能力、信息处理能力等乱七八糟一大堆能力。
这些能力跟你的技术水平一点关系都没有，跟你的销售业绩一点关系都没有。
你能独立地开发一套操作系统，不等于你能吃透你上级的意图，不等于你能管理好你的下属；你有本事一个人开拓一个省的市场，同样不等于你能管理好你的下属，你能整合好你的资源。
这个道理够简单了吧？ 一旦你的能力够好，在给了你足够的薪水以后，唯一能鼓励你的方法就是把你提拔到一个高一点的岗位上，去做管理人员。
这个时候，你面临的是跟你过去专长完全不搭界的新的领域，在这个领域，你完全是个新手，根本不知道该怎么做，而且也没有人可以教你该怎么做。
如果运气好，你天生有点管理能力，那当然是最好的，你能混好久而不被发现无能。
但是，如果你天生管理能力不足，那就不好说了。
　张先生是位软件天才，任何软件方面的技术问题，他都能解决。
在公司里，他的威望很高，受到同事、领导的一致赞扬。
没有多久，他就被提拔为开发组组长。
　担任组长以后，张先生的兴趣还是在软件的开发上，他兴致勃勃地帮助那些新人设计方案，甚至直接帮他们完成整个开发，让他们坐在那里干看着；另外一些有开发能力的人在完成手头工作后，坐在那里等候张先生的任务安排，却迟迟不见张先生。
　于是，开发任务延误，上级为此十分懊恼。
张先生的下属同样懊恼，新手的工作都被他一个人干了，既学不到东西，又缺乏完成任务的成就感；老手的工作得不到合理的安排。
整个开发组，只有张先生一天忙到晚，其他的人闲来无事，只好打游戏。

该开发组挖地雷游戏最高成绩为78秒。
　张先生一天工作10个小时，忙得筋疲力尽，搞得老婆都要跟他离婚；他的部门始终没有顺利地完成过公司的任何任务。
天怒人怨，最后，张先生只好主动辞职，换了另一家公司，开始了新一轮的恶性循环。
　这还是在那些管理基本科学、晋升体系基本客观的企业里。
更多的企业在提拔人员上有自己的一套潜规则——亲戚、同乡、同学、论资排辈等等。
　旧体系的卫道士将会站出来反对我的观点——我们说的能力，是管理能力!说得多么动听!如果你是个技术人员，你估计什么时候能让你发挥你的管理能力?连第一个层级都过不去，后面的，你到哪里去展现?　再说了，什么是管理能力?有统一的标准吗?管理一个技术部门跟管理一个销售部门需要的能力是一样的吗?管理财务部门跟管理行政部门需要的能力是一样的吗?　伟大的彼得原理说：在层级组织里。
每位员工都将晋升到自己不能胜任的阶层。
　彼得原理的推论：每个职位终将由不能尽责的不胜任员工所占据，而层级组织的工作任务多半是由尚未到达不胜任阶层的员工完成。
　我们得感谢传统的潜规则晋升方式，它让企业没有把所有有能力的人都晋升到无法胜任的岗位上!你是个小人物?你没有职位?你的职位很低?恭喜你，你是企业主要的生产力，你可能还没有达到不胜任的阶层，企业的大部分财富是由你创造的!除了薪水差点、待遇差点、福利差点、受尊重程度差点以外，你实在没有什么可抱怨的。
　“职位越高的人，能力越强”实在是很荒谬。
从逻辑的角度来说，我们可以说，能力强的人，职位高的机会大一点。
　所以，如果你的上司学历高、职位高，你千万不要对他盲目崇拜，因为，学历和职位可以说明很多问题，但是，恰恰不能说明他当前的智商和能力。
更多的时候，学历代表着僵化，职位代表着不胜任。
面对越高学历和职位，你把他当成一个无能的傻瓜，可能比把他当作一个有能力的聪明人要更正确一点。
　这就出现了一个问题，我们发现，在那些不胜任的无能者中，居然也有可能存在着一些真正的有能力的聪明人。
有能力的聪明人少而又少，这使得他们像黄金一样的珍贵!我们必须要掌握一种沙里淘金的技巧，把他们找出来!　P12-15

编辑推荐

哪个办公室里，好像都有事事顺利的幸运小王和诸事不顺的倒霉小张，他们遇到了什么?是什么使他们一步步变成这个样子?令人捧腹大笑的故事背后，睿智的作者点破背后暗藏的玄机。
这里面的故事好像就发生在你的办公室，你身边的人就是小王或者小张。
没错，这是中国的人力资源管理专家为中国的上班族量身定做的书。
　跳过暗藏的职场陷阱，借助无形的升迁技巧，你也能轻易从倒霉小张变成幸运小王。
因为读了你就会知道，这是一本超级实用智慧的书，一本读了绝不会后悔的书。

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