



女人的 职场手腕 你用哪个好

[德]克劳迪娅·努贝尔♥著
柳琪芳♥译



中华工商联合出版社



女人的 职场手腕 你用哪个好

[德] 克劳迪娅·努贝尔♥著
柳琪芳♥译

图书在版编目(CIP)数据

女人的职场手腕你用哪个好/(德)努贝尔著;柳琪芳译

. -- 北京:中华工商联合出版社,2013.5

ISBN 978-7-5158-0519-1

I. ①女… II. ①努… ②柳… III. ①女性—成功心

理—通俗读物 IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第091583号

First published as “Business-Spielregeln für Frauen” by Claudia Nuber.

Copyright © 2009 by Redline Verlag, Finanzbuch Verlag GmbH, Munich, German. www.redline-verlag.de.

Simplified Chinese language copyright © 2013 by China Industry & Commerce Associated Press Co., Ltd.

All rights reserved.

本书中文简体字版由德国金融出版社有限责任公司的子公司红线出版社授权中华工商联合出版社有限责任公司在中华人民共和国境内独家出版发行。

版权所有,侵权必究。

北京市版权局著作权合同登记号:图字01-2010-7723号

女人的职场手腕你用哪个好

Business-Spielregeln für Frauen

作者:(德)克劳迪·努贝尔

译者:柳琪芳

责任编辑:韩旭 李瑛

封面设计:周源

责任审读:郭敬梅

责任印制:迈致红

出版发行:中华工商联合出版社有限责任公司

印刷:三河市华丰印刷厂

版次:2013年7月第1版

印次:2013年7月第1次印刷

开本:710mm×1020mm 1/16

字数:165千字

印张:14.75

书号:ISBN 978-7-5158-0519-1

定价:36.80元

服务热线:010-58301130

销售热线:010-58302813

地址邮编:北京市西城区西环广场A座
19-20层,100044

http://www.chgslcbs.cn

E-mail: cicap1202@sina.com (营销中心)

E-mail: gslzbs@sina.com (总编室)

工商联版图书

版权所有 侵权必究

凡本社图书出现印装质量问题,
请与印务部联系。

联系电话:010-58302915

为使您的阅读尽可能简单轻松而有效率，我们对其中的重要段落都使用以下标签作为标注。

说明



三角号：注意，这很重要



To Do：任务、练习



STOP：您在任何情况下都必须避免



Example：示例



TIP：忠告、有益的指点

前言

如果一个人想要撬动地球，那他自己必须先行动起来。

——苏格拉底

亲爱的读者：

这是一本写给职业女性，以及那些正要进入职场并希望大展拳脚的女人们的书。

我希望它能陪伴您一起走过职业旅程，在您不确定的时刻为您提供参考。自我成长以及实践的过程没人能帮您完成，但是我很乐意和这本书一起陪着您，将这成长的过程变得更简单、迅速。持续的充电和培训，能帮助您紧紧抓住这个世界快速运转的步伐。我建议您，不管出于什么动机，都要有意识地在加速前进的同时，注意脚踏实地。

作为一个注重结果的培训师，在与不同权力阶层以及不同事业类型的人的接触过程中，我发现，人们常常与许多无益的事情艰苦斗争，从而消耗掉太多时间与精力。与其在这些小冲突上耗时耗力，不如集中精力来构建一种有益的、伙伴式的关系！这就是男人和女人在行为方式上的区别，而且这区别是好的！每个人都是独一无二的。如果我们都能有意识地将对方看成平等的伙伴，就能弥

补自身的不足，并从别人身上学到些什么。这样我们才能在职场这个错综复杂的丛林中成功而愉快地生存下去。迈开脚步走进来吧，让我们一起来打造它。

这本书的构成：

在开篇以后，本书将分为两部分。在第一至第四章中，我将帮助您找出，哪些前提和知识是在职场上取得成功的必要因素。此外，您自己还必须诚实地好好想想，哪些是适合您个人情况的，哪些不是。因为对某些东西说否，就代表着对另外一些说是。

从第五章起，我将例举出一些典型的生意场上的情境，并且提供各种指导以及实用的小窍门，为您的职业发展道路上助一臂之力。

这本书将为您带来：

作为一名培训师，我不会给您提供类似“您必须这样做”的建议，而是会用尽全身解数，针对您自身以及不同的情境，提供多方位、全方位的助力。同时，您还可以在此书清晰的结构骨架下，逐条找到那些最常见的商业主题。您将自己决定，把哪些内容融入自己的日常生活中，学着对自己的前进担负起责任。我会尽量使用简单、易于理解的语言，并融合一些故事和案例，以及一点点小幽默。另外还有一个小提示：为了阅读方便，我在文中只采用男性的第三人称形式，即使我的意思是泛指所有男人和女人。如若带来不便还请您谅解。

在阅读过程中您应该针对自身具体情况这样做：

这本书将给您带来建议与指导，有时也能针对您自身的个性以及每个人的不同情况带给人启发与思考。在这基础之上，您还必须

从思考过渡到行动，不断拓展自己的领地，在扑朔迷离的职场中找到属于自己的方向。如此，您才能在各种复杂的环境中占据制高点俯瞰全局。

我的建议是，准备一个专用笔记本，用笔记的方式将您的想法、新知识、成就、计划以及策略永久保存下来。当然，我也很欢迎您加入我的工作室，参加我们的培训课程。

需要特别提倡的是，对于每一个新事物，您都应在必要的适应以及可能的个性之间找到自己的平衡之道。在前进的道路上，您应努力发展第六感以及自信心，构建一个独一无二的、属于自己的职业生活，不要变成风吹两边倒的墙头草。从这个层面上来说，您捧在手中的这本书，就是一本将感知与实践紧紧结合起来的自学教程。没有什么书能代替自我修行，可它仍能提醒您看到自己的优势，指导您如何行为处事。不要错过任何一个学习的机会，不要安逸地缩在一隅，信心满满地拓展自己的生活和工作领地去吧！

我衷心希望您能在职场的广阔天空中充满信心、展翅翱翔。

——您的克劳迪娅·努贝尔

目 录

说 明

前 言

开 篇 对偏见说“不” 001

开始游戏 010

第一章 穿越职场丛林 013

不同的气候带 015

我们无法改变他人 017

自信地走下去 018

总结 019

第二章 怎么想，就怎么做 021

你的私人脑海剧 024

谁在驱动，谁在阻挡 026

总结 028

第三章 职业文件夹 029

倾向——做自己想做的 031

能力——所有你学到的	032
潜能——未被发掘的珍宝	034
优势与弱势——硬币的两面	036
没有风险，就没有快乐——规避风险还是追逐机遇	040
忠诚与适应——摇摆的一步	046
价值观——你的指南针	049
划定边界并且守卫它	051
安全扶手——自我价值以及自我怀疑	057
总结	061

第四章 准备好安全食粮 063

生活和职业计划	065
对成功的评判标准	066
生活与工作的平衡	068
需求和期待	071
你的意志	078
能预报危险的第六感	079
优雅的魅力	081
总结	081

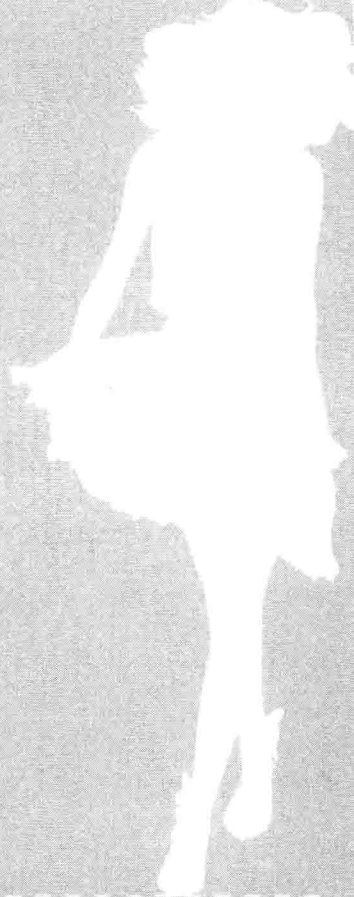
第五章 在职场丛林中前行 083

做与不做	085
权力的秘密规则	087
总结	089

第六章 制定战略	091
6W战略	093
走在成功的路上：战略的实施	096
总结	097
第七章 成功的沟通	099
破解身体语言	103
不同的交流方式	105
聪明地展示成功	107
能带来动力的批评	109
总结	111
第八章 不可放弃的支持体系	113
寻找支持者	115
关键人物就像钥匙	118
博得信任	119
互助银行和效劳账户	120
总结	121
第九章 林子大了什么鸟都有	123
总结	131

第十章 与人交往的职业守则	133
顾客是付你薪水的人	139
同事——同一平面上的相处	141
团队——有效地前进	144
区别对待大人物	147
停止刚愎自用、发号施令和恃强凌弱	149
总结	152
 第十一章 如何处理不愉快的职场情绪	 155
竞争者、挑战者和玩弄权术者	159
亮出獠牙	161
让艰难的谈判变得容易	163
用说服取代辩解	165
战胜恐惧	166
要么改变，要么离开	170
矛盾存在的意义就是被解决	171
总结	174
 第十二章 领导还是被领导	 177
理想的领导者	180
聪明地委派任务	182
承担领导责任	184
做决定	188

向顶峰说“不”	189
总结	191
第十三章 你会管理信息吗?	193
企业中的信息流	197
正式的信息流	198
非正式的信息流——简单、直接的方式	199
总结	202
第十四章 成功的自我公关	203
小谈话也有大用处	205
找到自己的舞台	207
做一个有吸引力的人	215
公司里的社会性事件	218
在事业的阶梯上前进	220
总结	220



开 篇

对 偏 见 说 “ 不 ”

专业是生命的脊梁。

——弗里德里希·尼采

据2009年5月的德国《金融时报》报道，一位匿名捐赠者为14所大学提供了超过8千万美元的捐款，其中受捐者全部为女性。早在2002年，未来学学者马蒂亚斯·霍克斯就曾在他的研究《女性大趋势》中将未来称作是女性的未来。为了支持这个论点，他列举了大量的统计数据。这些统计表明，女大学生占大学生总数的56%，提出离婚的女性人数是男性的两倍，女性的受教育程度更高，抗压能力更强，并且生活方式更健康。所以相应的也可以推测，在未来，男性可能也会处于弱势，并且需要支持。这个研究可真让男性紧张。

女人是弱者——这话明明是胡说八道，可有时却又很现实。女性的谦逊和知足源于她们从小所受的教育，因为这两种品质被称作是美德。可是，如果女人能学会战略性地思考自己的愿望和目标，并且清楚地表达出来，她们也将被看成是平起平坐的伙伴。无论如何，女人都必须学会和自己一直抵触的心魔摊开来谈一谈。想要“过河不湿鞋”，可没这么好的事——所以，快逃出那些腐败的安逸吧！我们之中的许多人都想着，总有一天，总有一天会完成的，可我们永远都“还有”一些或喜欢或不喜欢的东西要去办，或是想着等到月底就会有钱了，以及我们的关系虽然磕磕绊绊，不过大体上来说……这些是不是很熟悉的念头？如果答案是肯定的，那么欢迎您来到安逸的世界。在这里，很少会发生什么变化，空气陈腐而凝滞。人们会感到很安全，内心中模模糊糊的不满将会被一些无实际意义的行为所掩盖，比如疯狂血拼或是把冰箱扫荡一空，让钱包里的现金如潮水般退去，或是体重疯涨。



麻省理工大学的研究员用“玻璃天花板”一词，来代指阻止人晋升的各种隐性歧视。在中级管理层中，女性还是有着相当的比重——不过在顶级管理位置上，人们就很少见到女人的身影了。如果女人相信自己有能力在更稀薄的空气中也能获得成功，并能得心应手地玩转其中的游戏规则，那么我想引用一句2000多年前罗马帝国执政官加图说过的话来作为证明：“当女人和我们平等时，她们就已经战胜了我们。”能够大声而清楚地喊出“我就在这里”的女人，就能站到最高位来实现这一切。如果您决心要进入这一领域，就必须明白，任何事情都要付出代价。要想站在顶峰，您就必须拥有面对孤独的勇气。您爬得越高，空气就越稀薄，气候也越恶劣。您需要依靠良好的身体、精神、力量、纪律、信心，以及一个强大的意志力，才能到达顶峰，并且在那里站稳脚跟。

“生孩子会影响工作”的说法，和典型的德国母亲是吻合的。人们总有这样的印象，认为在职母亲是不称职的母亲。尽可能匀出更多时间来与孩子们在一起，自然是很重要。不过您也应该考虑到如何有效地运用这些时间，比如和他们一起游戏、郊游，或是做些别的什么有趣的事情，而不是让时间在那里白白流逝。对于那些懂得平衡工作与生活、幸福指数较高的母亲来说，孩子是上天的恩赐。工作、孩子和伴侣毫不冲突——这得益于与丈夫、孩子的伴侣关系，以及拥有一个开明的上司。事实表明，对员工家庭问题的关注能为企业带来额外的竞争力，所以许多企业会为了实现员工工作生活的平衡而制定更加灵活的工作时间，并且对员工子女问题进行更专业的辅导。

当然，为了在取得职业发展的同时又不至于受到良心上的谴责，请

保姆或是送孩子上幼儿园，也不失为一个办法。斯堪的纳维亚半岛的兄弟姐妹们给我们提供了一个成功的案例。

e.g.

一位在国际合作上很成功的女经理人正主持一个芬兰的项目。当她在16:30召开团队会议的时候（对德国人来说还很早），芬兰的区域负责人指责道：“我知道也许在德国情况有点不一样，但是你无法想象，如果一个芬兰丈夫不能在15:30去学校接孩子们下课，并和他们一起去游戏场，他的老婆会做出什么事情来。直到19:00或20:00——孩子们睡了以后——所有人才会重新上线。”

对孩子负责应该是再自然不过的事，这种认识在斯堪的纳维亚人中间已经很普遍。而在德国，人们仍旧纠结于“孩子还是工作”这一问题，就像人们在许多女性知识分子身上所看到的那样，她们为了更好的职业发展，干脆选择不生孩子。



马普所的心理学院做了一项教育学研究，结果显示，母亲会有意识地低估自己女儿的智商，而高估男孩的。比如男性幼儿的叫喊会被看做是勇敢，而来自女性幼儿的则被看成是害怕。女孩从小就接受这样的暗示，认为自己与男孩相比要更加怯懦，并且不如他们聪明。只要幼儿的教育还牢牢掌握在这些老古板的母亲手里，这种情况就无法得到改善。

某报在2009年曾报道：“负责任的母亲在职场上往往容易碰壁，人们也从不掩饰这一点。”要改变这一局面，优秀的妈妈们就必须在高级领导层拥有决策权，要让身边的男性把她看成平等的合作伙伴，而且他们还得知道，人类的繁衍是由这些孕育下一代的女人实现的。

e.g.

一位典型的爸爸，他会在全集团高层会议的时候突然提出：“我现在得去接女儿放学了，因为我老婆没空。”其他男性也不会多说什么。