

30天
畅销10万册
最新修订版

各名企谈之色变的禁书

公司绝不会告诉你的 50大秘密

[美]辛西娅·夏皮罗◎著 千太阳◎译

内部升迁的肮脏内幕

如何进入**新角色**比你怎样完成新工作更为重要

“八卦”会令你看上去像是一个叛徒

按照公司所言行事非常危险

E-mail究竟如何秘密谋害你的职业

公司绝不会告诉你的 50大秘密

 辽宁人民出版社

目 录

读者须知 / 2

致 谢 / 3

简 介 / 5

第一章 你是否仍然相信那些似是而非的安全?

秘密 1 法律解救不了你 / 11

秘密 2 “解雇”不会直接告知于你 / 17

秘密 3 为何无人告诉你你的工作处于危险之中 / 19

秘密 4 按照公司所言行事非常危险 / 21

秘密 5 技能与才干帮不了你 / 27

第二章 你在犯致命错误吗——职场中的秘密杀手

秘密 6 与人力部门职员的闲谈,会使你面临失业的危险 / 35

秘密 7 年龄歧视是活生生的现实 / 40

秘密 8 公司并非畅所欲言的好场所 / 43

秘密 9 如果你与老板作对,必然会被逐出公司大门 / 48

秘密 10 聪明过头并非明智之举 / 58

秘密 11 “八卦”会令你看上去像是一个叛徒 / 61

秘密 12 E-mail 究竟如何秘密谋害你的职业 / 64

秘密 13 同事间的友谊也会成为威胁 / 70

秘密 14 如果你入错阵营,极有可能错误地成为敌人目标 / 73

秘密 15 在工作场合中透露个人信息会令上司感到不安 / 75

秘密 16 公司是很健忘的 / 86

第三章 撕下公司虚伪的面罩

秘密 17 值得加薪的人才能获此殊荣 / 93

秘密 18 晋升机会会在申请时丧失 / 97

秘密 19 绩优评分与你的努力无关 / 99

秘密 20 问题关键并不在于流言的真假 / 102

秘密 21 实质上“产假、病假”并不受法律严格保护 / 105

秘密 22 只要你提出控诉,则必输无疑 / 110

秘密 23 支出报告无非是为测试一下你的忠诚度而已 / 115

秘密 24 如果更换了一位新上司,你必须即刻自保 / 117

秘密 25 你一旦开始为自己辩护,这场矛盾中你就是败者 / 120

秘密 26 你可以体面地从挫折失败中走出来 / 124

秘密 27 假期也会危及你的职位 / 126

秘密 28 你的外表可能会成为陷阱 / 127

秘密 29 你的价值就体现在自己的办公桌上 / 132

秘密 30 你可以在进行办公室恋情的同时不影响自己的工作 / 135

第四章 从无关紧要到不可或缺——使你成为具有职业安全感的员工

秘密 31 你也可以激发雇主对于你的忠诚 / 144

秘密 32 你需要的是一盏闪光灯,而不是激光棒 / 151

秘密 33 想要晋升,必须时刻保持旺盛的战斗力和 155

秘密 34 想成为公司中最有价值的员工,就必须接受挑战 / 158

- 秘密 35 取悦老板的诀窍——每时每刻 / 162
- 秘密 36 所有公司均喜欢的四项基本技能 / 166
- 秘密 37 将上司与同事的概念排除 / 171
- 秘密 38 想要成为领导者,你的杯子要一直是满的 / 174
- 秘密 39 工作时一定要记住自己的角色 / 177
- 秘密 40 需要维护好自己的全新形象 / 181

第五章 在你认为自己即将成功的那一刻——小心,别从梯子上跌落

- 秘密 41 内部升迁的肮脏内幕 / 188
- 秘密 42 小心腹背受敌 / 190
- 秘密 43 如何进入新角色比你怎样完成新工作更为重要 / 198
- 秘密 44 你抓得越紧越抓不住 / 204
- 秘密 45 如果你的下属表现未能达标,那亦是你的错误 / 208
- 秘密 46 如果你总是想要讨好他人,你便会失去他人的尊重 / 212
- 秘密 47 你不能越俎代庖,代替员工解决一切问题 / 214
- 秘密 48 年度绩优评定并不是向下属总结意见之时 / 217
- 秘密 49 领导不应是高台,而应成为地基 / 223
- 秘密 50 取胜就是一切 / 225

谨以此书敬献给一位杰出人士——我的人生楷模，敬爱的父亲——
罗伯特·齐格蒙。因为他令我懂得只要心诚志坚、持之以恒，便能够收
获一切梦想。

我爱你，亲爱的爸爸！



读者须知

为方便阅读，书中人物统一使用“他”、“她”代指。此人称与本书所述内容及故事无关，非特殊指出，不存在特别含义。

本书所列公司故事，由不同公司的雇员故事编辑而出，并非针对某一类公司，亦非处于某一公司时的具体经历。

此外，书中所述内容及观点皆以美国公司为参照，请读者酌情取舍。

致 谢

首先，我要感谢加州卡梅尔市 AND 电视台总裁米歇尔·费雪，因为在创作的关键时期她所表现出的敏锐洞察力及清晰视野，对我极有帮助，再次谢谢她。

其次，我尤应感谢的是加州洛杉矶市摄影家詹姆斯·考特罗奇先生，他不仅为本书封面及我的个人网站摄好了作者照片，而且在整个拍摄制作过程中表现得非常专业、非常棒、非常有趣，谢谢您！

此外，我尚要对居于加州洛杉矶市的南希·沃德表示诚挚的谢意，他为本书网站（网址：www.corporateconfidential.com）的正常运行作出了极大贡献。非常感谢你如此慷慨、如此无私地将私人时间及专业技术奉献出来，帮助我将这座大众共享的网站建立起来。

不可不提的还有夏威夷考爱市的乔治·科恩，他在本书的撰写过程中一直给予我莫大的支持及指导。乔治，倘若没有你在身边，我肯定无法将此书完成；是你帮助我打下坚实基础，是你令我走得更远。很荣幸能够与你共事，感谢你的美好祝愿，感谢它们在我生活中产生的积极影响。

最后，我还要将无限谢意送给我的父母——芭芭拉·齐格蒙与罗伯特·齐格蒙，是他们不断鼓励我要相信自己，要坚持到底，这些教诲我一直铭记于心。感谢你们赋予我实现梦想的力量！

简介

你是否感觉在贵公司的企业文化中，有一些东西令你琢磨不透，却又一直在职场上时隐时现，而你又无法将其表述出来？没错，这并不是你的幻觉，它确实是客观存在的。

在我们所工作的公司中，每天都会有职员被排挤、被边缘化、被迫退休、被驱逐出局，甚至不明所以地被解雇。

每天我们都会按时上班、都在尽力做事，有时甚至还要加班，还要不断学习新的工作技能；我们希望得到的无非是应有的奖赏——加薪或是某天可以拥有一间属于自己的小小办公室。可是为什么还会出现我们不愿看到的情况？我们的公司从何时起变得如此不友好，如此冷漠，如此苛刻，如此不尽人情？

这些问题的真实答案永远不会被员工知道，它们均被隐藏于美国公司的秘密手册及议程当中。这些规则都是不为人知的，它们如同无形的潜流一直影响着我们的日常工作。它们阻止员工轻易收获预期回报。看似安全的道路上荆棘密布，花言巧语、保护主义与秘密形成了一个又一个陷阱。

关于上述问题我又是如何知晓的呢？因为我原来从事的工作正是为公司保守这些秘密。

作为前人力资源部门主管及副总裁，我负责制定、调整人力资源部执行的内部标准，在不被员工知晓的同时保护公司利益。如今，作为一名企业咨询专家及员工顾问，我得以从两方面入手看待这一问题。我曾与各行业、各种规模的组织及企业经理、主管、员工打过交道，大至世界 100 强，小至刚刚创立的企业。

我十分清楚许多公司针对员工由不再重用、停止工作到解雇、裁员所采取的不同措施标准。我知道每个公司在寻找什么，真正关心的是什麼，真正憎恨的又是什么，我甚至知道他们关起门来在讨论些什么。同时，我也知道公司对于一个人奖赏、升职、保护甚至给予犯错者第二次机会的幕后动机。最重要的是，我清楚为什么美国公司不能将这些重要信息告知于自己的员工。

很快，你也会知道这些秘密。最终，你会清楚哪些事情可以令你的老板喜笑颜开；哪些可能会使自己的老板受到惊吓；哪些又会让自己的老板为之振奋不已。这本书正是要告诉读者，只有高级主管与人力资源专家才知道的潜在规则。

本书并未故弄玄虚，亦未故作隐藏。书中所讲述的乃是直至目前为止，除公司闭门会议之外，不会有人提及的禁忌话题：由年龄歧视至偏袒作风，由打击报复至自保伎俩；包括一切你不曾目睹的或是令人困惑的状况，以及如何逐步应对此类情况，并利用相应措施对自己加以保护。

撰写此书的目的并不是要谴责某一具体公司，而是要让大家对此做到心知肚明。写作的动力来源于笔者对于人力资源事业的挚爱，对于公司必须竭力应对这个挑剔社会一事的亲身体验及真正理解，以及对于辛勤工作的员工们那份深深的敬意。

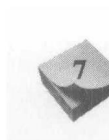
这本书为读者提供了一个有利的契机，从而帮助员工及雇主更好地看清彼此。员工们借此看清问题真相，明白公司为何被迫出此下策；雇主同时也得以看清自己如此行事的結果——如果自己便是处于此环境下的一名员工又会产生怎样的感觉，自己的生计已然朝夕不保却全然不知。

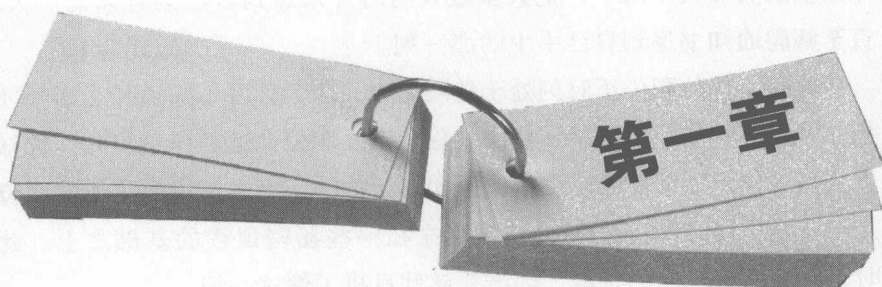
公司会有许多高级咨询师及顾问站在自己一方，告知他们下一步应该采取怎样的措施；今时今日，雇员们也应该有专家站在自己身边，指



导他们如何立足于职场之上。

我希望在懂得这些规则以后，你的职业生涯能够一帆风顺，成功获取自己应得的报酬——因为对此公司曾经有过承诺。





你是否仍然相信那些似是而非的安全？

你感觉自己的职位有所保障吗？每每危险来临，你是否能在第一时间嗅到危险讯号？我们都希望自己能够做到这一点，但是每天，仍然有数以万计的职员在毫无防备的情况下被失业、重组、裁员所击溃。在百万以上的失业大军之中，绝大多数人当时并未想到自己会有如此一天，直至解聘通知书递到自己手中的那一刻。

此时，你的职位正时刻处于危险之中，因为你并不知道什么事情才是你需要关注的，不清楚那些决定你薪水及职位命运的秘密议程。你知道公司对你抱以怎样的态度吗？公司对于你的态度，正决定了你的职位是否安全，而这种态度却又完全建立在一些秘密议程的基础之上。此时，一切尚有挽回的余地，你需要趁此良机了解这一切。

本章揭露了公司清理失去价值的员工的秘密方式，他们如同秋风扫落叶一般将员工秘密驱逐出门，甚至使一些本不合法的解雇“合法化”。若公司打算解雇你，总是会玩弄一些法律伎俩，而你又该如何拯救自己的职位呢？

你也许已经犯下了一个威胁到自身职业安危的致命性错误。你尚未有意识到，且公司永远不会将其告知于你，因为如此一来他们便会有暴露于法律之下的危险。这样，员工为此起诉资方的概率可谓小之又小，他们多半会将其解雇缘由归咎于非人力可及的商业因素，诸如我们时常听到的一些巧语花言“公司需要重组你所在的部门”、“公司需要裁员，没有能力承载这么多员工”，或者“我们已经决定主推另一业务，因此需要裁掉你所处的岗位”，其实这些话语基本上都是谎言。

事实上，你的公司十分清楚哪些职员需要予以保留，哪些人员需要清除，现在就让我来为你讲解这些道理。首先你需要明白，此时你真正面对的境况究竟是什么。

✂ 秘密 1 ✂

法律解救不了你

许多职员盲目、错误地相信法律，认为法律可以为他们提供相应保护，使之免于遭受因报复而起的或无可预见的失业。事实上，在现今大部分公司中，这只是一个虚假的安全表象而已。

由于雇用了诸多资深律师与顾问，大多数公司均找到了大量能够绕过员工“合法权利”的法律路径及灰色地带。

公司早已学会如何严密地保护自己，全力防止来自其“价值观同盟”外的可能性攻击。如果有对他们不利的决定或意见得到发展，他们则会将你交付于另外一家对此“感兴趣”的公司，令你被迫退出职场，如此一来，无论走到哪里你都会成为不受欢迎的人物。正是如此，公司同样拥有自己的黑名单。

人力资源部的秘密职责之一就是在合法保护公司利益的前提下，清除丧失价值的员工，一般来说他们对此十分擅长。公司可以通过各种各样的方法达到其目的，而你甚至不会知道究竟是什么将自己击败，也不会知道你究竟做了什么害得自己丢了这份工作。

公司从来不会直接提出解雇你，那样过于冒险。今时今日这一清除过程已然更加老到，你必须清楚他们将会施展怎样的手段，只有如此，一旦发生危险时，你才能够及时发现它们。

逼迫一个人自己离开

清除一个人的最佳方式就是逼迫他自己离开。这种方式对于公司而言最为安全，同时又不需要采取众多书面工作。其基本概念如下：利用手段致使一个人的工作陷入异常困难的境地，进而得不到众人认可，最终令其无法忍受，选择自己离开。如果公司准备请不中意的人离开，它完全不需要使用那种代价高昂、过程复杂，且背负潜在责任的直接解雇方式。因为上述方法无须支付解雇费，不存在失业问题，没有或是极少有潜在责任。大多数雇员并没有发觉这一切，因为诸多公司玩弄此法犹如一门艺术一般。

当然，若你仔细地加以观察，总是会发现一些迹象的。然而有太多的人对此只是一味逃避，因为他们不愿看到公司似乎对自己失去兴趣的状况发生。想要避免失业这绝不是一个好办法。

以下就是在被驱逐过程中你可能发现的几种迹象：

危险迹象 1：你的感受总是被忽视，你经常加班，却一直无法获得应有的报酬，或是一直处于失败状态。

危险迹象 2：你的老板看上去并不喜欢你，或者不像注意其他员工一般关注你。

危险迹象 3：你的办公室被搬至相对较差的位置或是老板经常分配给你一些别人不愿去完成的任务。

危险迹象 4：在特定期限内分配给你根本无法完成的任务。

危险迹象 5：老板对于你的表现评价严厉得令你感到震惊。

危险迹象 6：公司派遣一个人“帮助你”进行工作，同时你会发现你所要承担的工作及职位与他极其相似。

危险迹象 7：公司经常将你轮换于不同部门之间，以至于使你一事