

[世界 **500** 强企业职员工作效率百分百手册]



“简单工作指数调查”覆盖1000多家企业，35万名职员，作“简单工作指数调查”结果进行研究，发现有潜力、有效益的企业“工作的高手”。“简单”就是：少做无关紧要的事，多做“得”，将使工作产生“四两拨千斤”的惊人效果只有这样才能走上高效率的“工作平台”

简捷工作  
**36招**

# 跳出瞎忙的 迷宫

**J**ump out  
the maze

闫 寒◇编著

 现代出版社



[ 世界 500 强企业职工工作效率百分百手册 ]

简捷工作  
36 招

# 跳出瞎忙的 迷宫

Jump out  
the maze

闫 寒◇编著

 现代出版社



---

**图书在版编目(CIP)数据**

跳出瞎忙的迷宫:简捷工作 36 招 / 闫寒 编著. —

北京:现代出版社,2004

ISBN 7-80188-478-7

I.跳... II.闫... III.企业管理-通俗读物

IV.F270-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 131365 号

---

**编 著:** 闫 寒

**责任编辑:** 涂卫东

**出版发行:** 现代出版社

**地 址:** 北京市安定门外安华里 504 号

**邮政编码:** 100011

**电 话:** 010—64267325 010—64240483 (传真)

**电子邮箱:** xiandai@cnpitc.com.cn

**印 刷:** 北京东光印刷厂

**开 本:** 880×1230 1/32

**印 张:** 7.5

**版 次:** 2005 年 1 月第 1 版

2005 年 1 月第 2 次印刷

**书 号:** ISBN 7-80188-478-7

**定 价:** 20.00 元



## 把“奥卡姆剃刀”用于工作

公元14世纪前期,从法国的一所监狱中逃出一个囚犯。

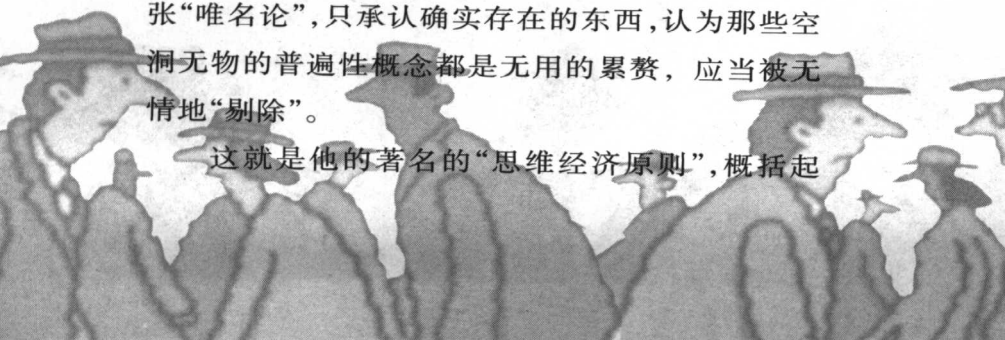
当时欧洲正处在黑暗的中世纪,一个犯人越狱算不了什么,可是这个人非比寻常,他是一位很有学问的天主教教士,人称“驳不倒的博士”。

他叫威廉,出生于英国的奥卡姆,人们叫他“奥卡姆的威廉”。他曾在巴黎大学和牛津大学学习,知识渊博,能言善辩。由于他发表的言论有许多与当时的罗马教廷不合,因此被囚禁在法国的监狱。

在狱中过了四五年后,他借机逃了出来。他跑到巴伐利亚找到王爷,他给王爷讲了一句很有名的话:“你用剑保护我,我用笔保护你。”于是正在和教廷闹别扭的王爷立刻收容了他。

此后他著书立说,名声大振。他对当时无休无止的关于“共相”、“本质”之类的争吵感到厌倦,主张“唯名论”,只承认确实存在的东西,认为那些空洞无物的普遍性概念都是无用的累赘,应当被无情地“剔除”。

这就是他的著名的“思维经济原则”,概括起





来就是“如无必要，勿增实体”。

因为他是英国奥卡姆人，人们就把这句话称为“奥卡姆剃刀”。

这把剃刀的威力在于它剃去了几百年间争论不休的经院哲学，把科学、哲学从统治了一千年的基督教神学中分离出来，引发了欧洲的文艺复兴和宗教改革，在人类文明史上写下了重要篇章。

经过数百年的岁月，“奥卡姆剃刀”已被历史磨得越来越锋利，其意义早已超出了原有的范畴，具有了更丰富和更深刻的含义。

人类的工作，应当将效率放在第一位，而“奥卡姆剃刀”正是帮助我们达到这一目的的利器。它告诉我们，工作中的很多细节实际上有害无益，而我们正在身受其害。

面对这个已经严重超载的世界，面对这些无限臃肿膨胀的组织，面对已被太多的欲望压得喘不过气的人类，我们比过去任何时候都需要这把闪着阴冷寒光的“奥卡姆剃刀”。





## 目 录

### 职场技能 篇

- 就职前要有准备/3
- 积极争取职前见习/7
- 职前训练必不可少/15
- 迅速瞄准工作目标/23
- 对付压榨自己的主管/30
- 对付推卸责任的同事/37
- 训练计划要合身/42
- 明智地对待绩效评估/50
- “走”或“留”/59

### 从业技能 篇

- 积极主动地展现自己/67
- 迅速有效地沟通/71
- 学会拒绝/75
- 决不浪费时间/82
- 把“为什么”挂在嘴上/86
- 对付“状况外”主管/90
- 成为主管离不开的人/100
- 加强个人声望和生产力/107
- 真正做到简单工作/115
- 加强简单工作的技巧/122

# 目 录



## 业务技能 篇

- 掌握、获取有价值信息/131
- 删除无意义的信息/134
- 只浏览25%的电子邮件/137
- 做简报有技巧/143
- 去掉不必要的会议/150
- 提倡有效开会/157
- 简短地在语音信箱里留言/164
- 电子邮件要言简意赅/167
- 简报愈短愈好/175
- 争取到更多预算/182

## 管理技能 篇

- 加强管理者培训工作/193
- 工作工具必须改进/200
- 将透明作为一种优势/203
- 搞好绩效管理工作/208
- 驾驭自己的每一个职员/213
- 整顿训练和发展/219
- 创造轻松的工作环境/225



## 职场技能篇

一个高效的职业人员想减轻自己的工作量,他必须提高三种能力:  
综合能力、宣传能力和沟通能力。









## 1. 就职前要有准备

盲目地就职，很可能给自己的职业生涯埋下苦果；而做好就职准备，能为自己的职业生涯奠定良好的基础。就职人员必须在专业知识、树立职业理想以及选择合适职业方面做好职前准备。

### 择业不慎可能害己

选择不合适的职业，是对自己的专业知识与职业理想没有清楚认识而随意选择的不良结果。专业知识是一个人经过系统的学习获得的某项才能或本领。职业理想是指个人对自己未来所从事的职业和发展目标作出的想像和设计。

不称心的职业，有害于人的精神、压制人发挥才能。

必须有目标，这样才能集中精力去工作、奋斗，才会有所成就。没有比不适合的工作更能摧残一个人的理想、希望、自尊和自信了。

一个工作不称心的人，你能从他的脸色、举止及态度上看出不快乐的样子：他的脸上没有笑容，



举止言行总是懒洋洋的，总提不起精神。

在现实生活中，很多家长总是强迫子女从事不适合的工作，子女们经常被逼得不知所措。做家长的往往认为自己是为孩子好，期望子女们从此步步高升、展现才华。但他们一点也不考虑子女的实际情况，结果他们的一番好意反而阻碍了子女的自我发展，害了他们的一生。

有位作家说：“做家长的常常由于自己既有的经验，动辄以此来逼迫子女。之所以为此，原因在于他们成就了一番事业，对于这种事业大感兴趣，于是就认为这是责任所驱，必须引导子女们来走这条路。他们所根据的只是自己的经验，不考虑事业的本身是否适合子女。社会在不停地进步，眼前的环境也早已今非昔比，以前对的，现在不见得正确，可是他们却不愿承认。我奉劝那些要择业的人，应该先凭自己的个性来选择，若父母有什么意见的话，再仔细地将父母的意见考虑清楚。”

“做你最感兴趣的工作”，这是一句金玉良言。当一个年轻人找到一份称心的工作时，家长若还是对他要求这、要求那，只会使他陷于苦恼的深渊。

当你找到一份称心如意的工作时，若你的父母、同学、好友却还在劝你去做别的工作，你应该拿定主意，选择最合你心愿的工作。



## 现在开始简单工作

要做好职前准备,就必须正确认识专业、树立职业理想、选择合适职业。

一、正确认识专业。现代社会是一个分工很细的社会,在各种各样的工作领域都需要有不同的专业知识。一旦你掌握了一定的专业知识,便可以在特定的工作岗位上发挥自己的特长和优势。可是,现实状况常常不像你所想像的那样,你所学的专业不一定能用得上,你获得的工作不一定就与你所学的专业对口。在很多情况下,你必须服从社会对你的分配和选择,你没有选择的余地,你只能去适应你的工作。

在这种情况下,你的工作就可能是痛苦的。为了避免这种痛苦,人们往往会选择社会上的热门专业,使自己学成之后能够在竞争激烈的社会里找到专业对口的工作。

二、树立职业理想。树立正确的职业理想,不仅有助于你正确地求职择业,迈好职业生涯中重要的一步,而且也有利于你参加工作后在职业岗位上施展才华,最大程度地实现自己的人生价值。

每个人对未来都有自己的理想,而职业理想常常是最重要的内容之一。



职业理想是你对未来职业生涯的一种奋斗目标,它与你的职业选择息息相关。

三、选择合适职业。在实际生活中常有这种人,他们学识渊博,可因其所从事的职业不适合自己,结果失去了工作的乐趣。

在形势日趋严峻的职场环境里,你该如何选择适合自己的职业呢?

首先,你应该选择一个最适宜自己的环境,然后倾全部精力去做得更加完美,以期达到自己的预定目的。你所选择的环境,一定要适合你自己的性格、才智和体力。

在开始的时候,你必须迈得开步子,只有这样你才能大步地走向前去。当你有了一个适合的环境,做起事来就会顺利无阻。

大多数人往往存有一种不正确的观念,他们认为某人从小对于某事产生兴趣,长大后若去从事这方面的职业一定最合适。其实并不尽然,有的人要到中年才能决定自己到底该走哪一条路。这个世界变化得太快,很多情况都是很难预测的,而中年人对自己选择工作有了相当的经验,所以一般能把握得准些。

为了选择一种最适当的职业,你不可太急躁、太鲁莽。若实在一时不能决定,可以放慢步伐慎重考虑。



## 2. 积极争取职前见习

做好就职准备，在新公司之前就应当去了解，而不是在进公司几个月后才知道这家公司的有关情况，就可能为自己的职业生涯赢得良好的开端。

### 不进行职前见习所引发的问题

思想力国际人力中介公司位于乔治亚州，公司的总裁山姆·朵布洛指出：“我们发现最大的问题，在于求职者以为他们可以跟公司产生某种关系，但是雇主想的却是另一回事，这样造成两者之间的落差太大。”

“为了将这一问题解决，”朵布洛说，“建议求职者要多提问，一定要让雇主坦白列举出他们在工作上会遭遇的具体问题。”这个建议十分正确。在同意受聘前，应聘者最好能将公司的真相弄清楚。

在美国，雇主因为选错员工而消耗成本的例子，比比皆是。如果员工资历浅薄，公司在时间、薪



水及其他成本的损失不少于五万美元；如果员工资历较深，损失将在五十万美元以上。但是没有人细心地去琢磨，如果一个职员选错了老板，将付出多少代价？

如果你未经调查选错了老板，其错误完全在你，是你对自己不负责任。因为即使在经济低迷时，也不用花上几个月或几年时间，才发现选错公司。你必须清楚未来工作的企业是什么样的。在接受新职之前，先弄清楚老板怎样地看待工作。

要反客为主，就应该通过实地见习去了解该了解的情况。

作为聘任单位，其招聘方式总是在发生变化，你要适应变化。顶尖企业已经不再采取让你坐下来，跟一个人或几个人聊一聊的面试模式，而是改变为从设定好的情况下看出你如何应对的“行为面试”，也称为“情境面试”，通过这种面试，可以测出许多你想不到的事或是你过去的经历。这种面试方法可以更真实地测出你本人的情况。

举例说，如果你想应聘零售店经理的职位，公司会给你一个情景，就是去面对消费者和收银员。消费者的申诉，很可能是要求店家付出一笔高额赔偿金，这极具杀伤力。而收银员则完全依规定办事。通过他们的争执，可以发现公司的规定不是十分清楚，双方各执一词。你将有什么反应？你的动



作当然要快,而且要快速反应。

这种情况一旦出现,面试官将会站在一旁,像审判官一样对你的身体语言进行细心观察,看你如何获取信息去处理问题,如何跟别人应付并对冲突作出处理。

不管是奇异电子公司,还是摩根大通银行,许多家企业都采用情境面试,据了解采用这种情景面试的企业,现在已有成千上百家。雇主相信,透过这种方式评估未来员工,可以测出求职者进入工作状态的真实形象。

面临这种情况,一向爱隐藏缺点的面试者,就很难侥幸地通过面试这一关,但是只要知道该注意哪些地方,就能从充满信息的情景中观察出来。

你最近的一份工作,是不是因为主管不懂得如何安排计划而受到许多的困扰呢?那就可以要求面试公司将自己置身于未来可能在一起工作的团队,举行任务分配的周会。通过这一做法,你同时也可以藉此比较工作流程、优先顺序,和主管的待人接物技巧。

如果想知道这家公司如何评估员工,那就要求参加自愿离职者的“离职面试”,通过“离职面试”你将会听到一些意想不到的心声,也许这正是有些公司想掩饰的部分。如果你也在意工作伙伴或决策者的不同声音,那么务必要求参与第一线、





中层人员和资深人员的会议，观察他们之间的差异性与融合度。这些活动可为你提供一些你或许花几个月时间才能理清的事实。

作为IBM“大学人才计划”的主任，珍·哈泼很早就开始采用这个方法。她说：“我的工作就是协调大家对于领导人和公司的期待。如今，这就像所有人要来上班时，最想知道的是能不能在公司发挥所长。身为主管，如果还不能用新方法争取人才，就太丢脸了！”

如果你经营的是小公司，也可以通过让求职者在公司见习一天，从中获得巨大回报。马莉安·艾利森是位畅销书作家，也是企管顾问公司“艾利森集团”领导人。他们在全球进行大规模企划时，编制很小，每位新聘人员都很重要。马莉安说：“我们提供‘准员工’一个可能在这里工作一天的机会，这对雇主也有利。有位求职者在我们请他来见习一天之后放弃了。我们很高兴他现在放弃，而不是在工作一段时间之后才放弃。”

### 现在开始简单工作

我们把焦点锁定于面试，迅速找出雇主对工作的真正看法，以及他们对你的预期。如此一来，就不必等到工作几个月后才弄清楚公司的运作状