

# 《29歲被開除？或留下來？》

## 图书基本信息

书名：《29歲被開除？或留下來？》

13位ISBN编号：9789862414484

10位ISBN编号：9862414480

出版时间：2012-1

出版社：天下si股份有限公司

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)

# 《29歲被開除？或留下來？》

## 前言

「當你提辭呈時，你的老闆是何種反應？震驚？震怒？高興？平靜？」這是我們面試時經常問人選的問題，若你面對這個求職面試的提問時，你會如何回答？本人因身處人力資源產業，時常有機會面談各種不同背景的人選，面試中，雇主最在意的莫過於面試者的離職原因。我們常常會發現許多優秀的人才，不僅名校畢業，且服務於一流知名大型企業，從完美的履歷中想不出他為何想要離開這些知名的公司，經由面試中才發現，他的專業知識和工作能力幾乎無可挑剔，但在待人處世或工作態度上，常是問題癥結所在，他總是讓人覺得：「他怎麼會這樣做？他怎麼會說出這種話？」探就下去才發現，他是被老闆請走的，這樣的人才，即便順利的又進入其他企業，通常也很快就會陣亡。

本書作者認為29歲時，應是一般員工升遷或是被解雇的分水嶺，和你同期進入公司的同事們，有人可能已經升任小主管，有人卻還在各個公司中遊走，這些人並非能力不好，卻總是會面臨解雇的危機。作者集結了自己職涯生活的所見所聞，和大家分享，怎麼樣的員工雖然會做事，卻會被解雇；怎麼樣的員工事情雖然做得比較不好，公司卻會挽留他，並且提供和這些類型員工的相處之道，以及假如你已經是此類員工，該如何改進自己。其中本書更以一個章節說明，什麼樣的人在短短一年內就有可能被公司解雇，作者認為不論多優秀的人才，工作一定會有出錯的時候，此時，有些類型的人，面對自己的錯誤不知反省，甚至將錯推卸給別人，主管及同事們漸漸開始無法和他溝通工作上的疏失，最嚴重的莫過於他面對客戶抱怨時，敷衍搪塞的應付，本來已經在氣頭上的客戶，又聽到毫無誠意的解釋，相信接下來很難再有合作機會，間接替公司帶來了損失。現今在我們的社會及教育背景下，許多剛出社會優秀的工作者，除了從小備受呵護外，一直以來也都是頂著名校光環，他們甚至不懂如何和別人真心的道歉，工作上出錯，總是聽到他有各種不同的藉口，「我昨天太累了，一時看錯報表。」、「前面的人交接時沒有說清楚，害我出錯。」、「我只是copy去年的文稿，誰知道會有錯字。」，其實主管或客戶只要聽到一句：「抱歉，下次我會改進的。」就夠了，這種類型的人卻總因為藉口而害自己的工作信用降低。每個職場都有作者書中所提出、各種類型的人，對於尚未29歲的你，應隨時注意自己是否成為公司解雇的對象，即便是已經超過29歲的你，若是能早日發現自己在待人處事上的盲點，及早改正，便能穩定的發展自己的職涯計畫。作者書中建議的各項改善要點，是透過自己多年工作經驗的總結，相信對讀者受用無窮，即便你現在深受主管喜愛及信賴，也難保有天會突然被列入解雇的名單中，經由作者的分享，我們應隨時提醒自己勿成為「被公司請走的人」。（本書作者為保聖那管理顧問公司總經理）

# 《29歲被開除？或留下來？》

## 內容概要

會做事，卻淪為窗邊族；不會做事，卻當上了部長。

你的公司裡是不是也有一些人事安排讓人百思不得其解？

所謂公司，是一個除了評價一個人的工作成果之外，也同時評價其他種種條件的地方。也就是說，即使一個人的工作能力再好，只要忽略了一個小細節，就可能帶來令人遺憾的下場。而這樣的差異會明確出現在29歲的時候。你會邁入出人頭地的康莊大道，還是會在30歲前就丟了飯碗？

作者在捱了七年開除邊緣的業務員生活之後，一變而成超級業務員。此書將傳授您可供實際應用的生存法則。

本書的真正目的，是希望你能在現在的公司裡免於遭遇不合理的待遇，並且能夠學到訣竅以獲取超越你本身實力以上的評價。

29歲是人生的一大分水嶺！

如作者所說，如果目前任職的公司對你說：「你被列在裁員候補的名單裡」，你會作何反應？

大部分的人應該都會反駁吧。「為什麼是我？工作能力比我差的人不是一大堆嗎？」或者，有些人可能會想：「我才二十幾歲呢！會丟飯碗的，應該是過了四十歲的歐吉桑吧？」當然也會有人勃然大怒：「你在說什麼蠢話！公司沒有我不行耶！」

公司這樣的組織讓人不解，會做事的人被解雇，不怎麼會做事的人卻加官進爵，真是奇怪。

本書作者提醒讀者，確實業務成績或個人能力也是判斷上的一個重要因素，這一點無庸置疑。然而，千萬不要忘記公司並不只憑這些來評斷你。有時候，工作成果所看不出來的人性的部分會出乎意外地扮演著重要的角色。

無論在工作上還是私領域，產生分水嶺並且開始出現各種差異的，正是在29歲的時候。

29歲，進公司之後也過了五、六年。經過這段時間，有些人升任為主任或店長，有些人則仍然是基層職員，職位上第一次開始出現落差。

而從私人生活的層面來看，有些朋友結婚生子，有人甚至買了房子，但也有人繼續在公寓裡過著單身生活。另外，如果有交往的對象，接近29歲的時候，至少也會認真思考個一次「要結婚？還是要分手？」吧。

任誰都會把29歲將滿30歲視為一個關頭，29歲跟30歲。雖然只是一年的差別，自我意識和公司裡的評價卻都會有所轉變。「29歲，不會做事的員工」和「30歲，不會做事的員工」所獲得的評價全然不同。年紀在2字頭時，別人對我們還能睜一隻眼閉一隻眼。一旦過了30歲，有些事情就不被容許了。

假設你已經過了29歲，也還為時不晚。如果你在現在的公司裡還有自己的位置，那麼就大有挽回的機會。

相反的，對「29歲，還早得很呢」的人來說，則是愈早有所自覺愈為有利。

本書的真正目的，是希望你能在現在的公司裡免於遭遇不合理的待遇，並且能夠學到訣竅以獲取超越你本身實力以上的評價。

# 《29歲被開除？或留下來？》

## 作者簡介

菊原智明 (Kikuhara Tomoaki)

不跑客戶就能成功銷售商品的業務顧問、關東學園大學經濟學部教師、社團法人日本營業力檢定協會代表理事、營業支援・諮詢(株)代表取締役。

出生於群馬縣。大學畢業後，進入TOYOTA HOME株式會社服務。因為苦於口才拙劣、又容易緊張，當了七年的業務員，飯碗卻一直差點就要不保。然而，在放棄面對面拜訪客戶，改為採取營業書信聯絡方式之後，不但和九 %以上的客戶簽下了合約，更連續四年蟬聯業務冠軍。二 六年獨立創業，承辦以經營者及營業人員為對象的顧問諮詢業務。每年舉辦九 次以上的研討會或演講會，主辦的營業函授課程的客戶人數包含已畢業生在內共四 人以上，同時也以大學在學學生為對象教授營業課程。

著有《不必跑客戶也能變成「超級業務員」的書》(書名為暫譯。日本/大和出版)、《不用出門跑業務，業績照樣NO.1》(台灣/世茂出版)等暢銷書，亦有多數著作於海外翻譯出版。

洪逸慧

台大日文系畢業，並赴日取得日語教育學碩士。曾經翻譯綠建築、人類學、舞蹈等各領域之專業論文及評論，也在非營利組織中貢獻日語能力。目前專職翻譯，冀望藉此持續接觸新知並累積生命厚度。譯作有《新時代・大轉變》(合譯)(天下雜誌日本館出版)。

# 《29歲被開除？或留下來？》

## 書籍目錄

推薦序 29歲是職涯的分水嶺  
前言 - 29歲是人生的一大分水嶺  
序章 公司想要什麼樣的員工  
五個人中有三個人想「做一輩子」，但是...  
評價你的人是誰？  
只靠著拍馬屁是無法生存的  
什麼樣的人是公司絕對不會放手的員工？  
第1章 會做事卻被解僱的員工  
非常討厭和別人做一樣的事情  
競爭心態、嫉妒心過強  
過於天真爛漫  
把後進當棋子般使喚  
不珍惜他人的好意  
辦公桌是黑洞  
認為除了自己之外的人都是笨蛋  
握有「撲殺名單」  
挑人毛病的高手  
桀傲不遜  
第2章 不會做事卻能倖存的員工  
用讓人舒服的態度聽人自我吹噓  
處理抱怨的天才  
受後進信賴  
與特定客戶有家人以上的交情  
發現長處的天才  
自願去做沒人想做的工作  
擅長與難搞的人相處  
在任何部門都能完成任務、無懈可擊的木村拓也型員工  
第3章 這樣的人一年以內會丟了飯碗  
負面思考而且過於敏感  
極力辯駁  
若無其事地扯謊  
錯的都是別人  
最討厭向人道歉  
讓公司氣氛凍結  
不加確認就妄下判斷  
對地位較低者做過分的事情  
完全沒有責任感  
第4章 還不至於丟了飯碗的員工  
放不下自尊而不願意工作  
總之，先等指示再說  
做一半就放著不管  
尚未褪去學生習氣  
完全不曉得答案是Yes還是No  
錯把無知當可愛  
結語



## 《29歲被開除？或留下來？》

### 章节摘录

怨我冒昧，如果目前任職的公司對你說「你被列在裁員候補的名單裡」，你會作何反應？大部分的人應該都會反駁吧。「為什麼是我？工作能力比我差的人不是一大堆嗎？」或者，有些人可能會想「我才20幾歲呢！會丟飯碗的，應該是過了40歲的歐吉桑吧？」當然也會有人勃然大怒「你在說什麼蠢話！公司沒有我不行耶！」公司這樣的組織讓人不解，會做事的人被解雇，不怎麼會做事的人卻加官進爵，真是奇怪。不相信的話，仔細環顧你的四周，讓你覺得納悶不解「為什麼他會當上部門總經理？」的人應該有一~二位吧。相反的，能力高又會做事的人，卻被排除在晉升行列之外，淪為不受重用的窗邊族，有些人甚至在不知不覺間離職，公司裡充斥著這類看似不合常理的事情。「會做事的人被開除&hellip;&hellip;怎麼這麼離譜？」會有這種想法的，都是還未脫去學生時代觀念的人。在學校裡，有許多方法可以客觀判斷一個人的能力。即使事情看起來再愚蠢、一個人再怎麼令人厭惡，只要考試成績好，人們就會判斷「這個人是個能幹的傢伙」。另外，就算不會念書，如果在運動方面十項全能，人們也會評斷「這個人很厲害」。但是，公司和學校不一樣。學校是年齡相同，或者相差無幾的人聚集的地方，很容易就能以考試或運動會等，一定的基準來加以判斷。相對於此，公司則是一個聚集了下來至16歲、上至60歲的人（視情況甚至會有更高齡者）的地方，根本就沒有方法，可以公平評斷年齡範圍這麼廣的一群人。另外，決定開除或是晉升的，不是考試等客觀手段，而是活生生的人，也因此會有不少人事安排讓人感覺不公平。當然，也有一些職種依據業務成績等數字，可以看出明確的差別。但是，要公平地比較、判斷營業、財會、設計、行政等不同領域的員工之工作成果，仍然極為困難。確實，業務成績或個人能力也是判斷上的一個重要因素，這一點無庸置疑。然而，千萬不要忘記，公司並不只憑這些來評斷你。有時候，工作成果所看不出來的人性部分，會出乎意外地扮演著重要的角色。會做事的人被解雇，不會做事的人卻被拔擢。這樣的落差是從什麼時候開始變得明顯的呢？事實上，從一個人踏入公司，評價就開始進行了。就算是新進員工，如果行徑過於荒唐，也會馬上被列為解雇對象。現今有不少缺乏常識，被稱為是「怪獸新人」的新進員工考進各家企業，這些人雖然年輕，也難逃立即被開除的命運。先不提怪獸新人。我們一般人所經歷的「晉升？還是解雇？」之分水嶺大概是在什麼時候呢？我認為，顯露出最大差別的，是在29歲。29歲，進公司之後也過了五、六年。經過這段時間，有些人升任為主任或店長，有些人則仍然是基層職員，職位上第一次開始出現落差。從私人生活的層面來看，有些朋友結婚生子，有人甚至買了房子，但也有人繼續在公寓裡過著單身生活。另外，如果有交往的對象，接近29歲的時候，至少也會認真思考個一次「要結婚？還是要分手？」吧。無論在工作上還是私領域，產生分水嶺並且開始出現各種差異的，正是在29歲的時候。任誰都會把29歲、將滿30歲視為一個關頭，而應該也有很多人，心裡隱隱約約地想著「在30歲之前想要成就些什麼」吧。29歲跟30歲。雖然只是一年的差別，自我意識和公司裡的評價卻都會有所轉變。

「29歲，不會做事的員工」和「30歲，不會做事的員工」所獲得的評價全然不同。年紀在2字頭時，別人對我們還能睜一隻眼閉一隻眼。一旦過了30歲，有些事情就不被容許了。總之，因為30歲就迫在眉睫，所以29歲的這個年紀是一個非常大的分水嶺。本書的讀者中，應該也有人「早就過了29歲」吧。假設你已經過了29歲，也還為時不晚。如果你在現在的公司裡，還有自己的位置，就大有挽回的機會。相反的對「29歲，還早得很呢！」的人來說，則是愈早有所自覺愈為有利。在這裡稍微談一下我自己的故事。事實上，我在29歲之前也一直是個不成材的員工。我是個業務員，業績卻總是敬陪末座。到客戶那邊拜訪時，客戶敷衍我：「你不必來！」回到公司後，上司責怪：「沒賣出去之前你不准回來！」當時，我過著不被公司及客戶需要、毫無成果可言的人生。在29歲的時候，我轉換了心態。也就是拋棄抱怨、哭訴、推卸責任的行為，專心在眼前的工作上。之後，我變身成為冠軍業務員，成功地將我的人生軌道修正往好的方向。如果當時沒有痛下決心轉變心態，或許我會不斷反覆歷經被解雇、再重新找工作的歷程，一直過著悲慘的人生吧。為期十一年的上班族生活中，我見識形形色色的新進員工。現在從事營業諮詢的工作，也遇見了為數眾多的上班族職員。在這個過程中，我親眼見到許多會做事的年輕人被開除，不會做事的人卻升了官。整體而言的傾向是，如果一個人做了「身為人不應該做」的事，無論他的業績再怎麼高，能力再怎麼好，都不會走上好的命運。相反的，如果一個人做了「身而為人應該做」的、對的事情，即使工作能力稍微差一些，也會受到主管肯定、順利升官。本書將介紹這些各式各樣、年齡在2字頭的員工。這當中有一些是個人舊識，有一些則做了變更，但幾乎都是真有其人其事的例子。有些讀者可能會懷疑「真的有這麼差勁的人嗎？」，也可能有人會想起「自己也曾經遇過類似的情形」。讀了本書之後，希望可以提供讀者自我警惕，也可以學到如何與

## 《29歲被開除？或留下來？》

不好相處的人往來。另外，以一本讀物來說，或許也能帶給讀者一些閱讀上的樂趣。然而本書的真正目的，是希望讀者身處現在的公司裡，免於遭遇不合理的待遇，並且能夠學到訣竅，以獲取超越本身實力以上的評價。如果藉由閱讀本書，可以為讀者帶來活躍於職場的一個契機，身為作者的我將甚感欣慰。評價你的人是誰？在「前言」裡我曾經提到：「公司這樣的組織讓人不解，會做事的人被解雇，不怎麼會做事的人卻加官進爵，真是奇怪。」那麼，實際上，這些評價是由誰來決定的呢？有人猜「那一定是總經理嘛！」也有人憑經驗表示「主管決定的啦！」這兩個答案都是一半對，一半不對。首先，我們先驗證認為答案是總經理的意見。一般而言，大型企業及中小企業的公司數比率為一比九十九。這不是員工人數，而是公司數的比率，顯示出絕大部分的員工都任職於中小企業。而在中小企業中，特別是在員工數五十人以下的公司裡，總經理的影響力最大。以一己之力起家的創辦人兼總經理理當如此，而即使是領人薪水的總經理也是一樣。公司規模愈小，總經理的權限就愈大。甚至可能從公司方針到人事安排，都是總經理說了算。如果總經理看你不順眼，你就絕對不會有好下場。如果一名員工在採取行動之前就對著總經理抱怨「薪水太少，做不下去」或是「那種計劃，怎麼可能行得通嘛」，一定會第一個被總經理視為眼中釘。就算你不直接表達，只是在背地裡說壞話也是一樣。在小公司裡，隔牆有耳、隔屏有眼，風聲馬上就會傳到總經理的耳朵裡。一旦你做了這類事情，馬上就會被列為解雇名單上的第一人，就算你的工作能力再好，也不例外。相反的，深得總經理寵愛的員工又是如何？沒犯錯是最好的，即使犯了錯，上司也會睜一隻眼閉一隻眼。如果能交出工作成果的話，甚至還能獲得實際成果以上的評價呢。但是，總經理的評價決定一切，這個答案並非百分之百正確。接下來來驗證「主管決定」的意見吧。在員工數五百人以上的大企業中，總經理與員工接觸的機會很少，甚至有些總經理只出現在新訓典禮以及每個工作年度開始的講台上。即使是員工數在五十人以下的中小企業，也有一些總經理幾乎不進公司，把工作全權交給員工處理。在這樣的情形下，評價你的就是主管。和你最為切身的主管就是部門主管或部門經理，或是他們的主管，也就是部門總經理層級的人，這些人都會替你打考績。不過，主管評價的這個答案也不是百分之百的正確。確實，總經理或主管會評價你。然而，為你打分數的卻不是只有他們。舉例來說，即使是乍看之下全憑總經理獨斷獨行的公司，也會參考周遭員工以及相關業者等人士的意見。因為就算一個總經理對任何事情都要發表意見，他也不可能一整天盯著你、確認你的行動。而即使是一個獨裁的總經理，在解雇員工時，也會畏懼其他成員所發出的不滿聲浪：「你為什麼要開除那麼好的人！」因為這些原因，總經理或上司會非常重視讓人意想不到的人們的意見。例如，兼職員工、承包廠商的員工等等。他們會不著痕跡地問這些人：「這個人平常怎麼樣啊？」所以，如果你認為「這些人沒關係啦！」而對他們不禮貌，下場可能就是自討苦吃。在最後階段評價你的，是總經理或主管，但是千萬不要忘了，在他們周遭的所有人都具備著影響力。「誰在做評價？」環繞著你的所有人，這才是問題的正確解答。處理抱怨的天才誰都不喜歡處理麻煩的問題或是顧客的抱怨，有了一次經驗之後，就希望這是最後一次，盡可能不想沾上邊。當別人正在處理客訴時，會當作沒看到，而當自己面對客戶抱怨時，則會想要逃避，告訴對方「我不是負責人」。這些情況大家避之唯恐不及，但是卻有些人十分擅長，即使是怒不可遏的顧客，在他們的安撫下也會在十分鐘內冷靜下來。這樣的人即使其餘的工作能力稍嫌拙劣，單憑這項能力也能成為公司所需的人才。我有一位認識的朋友從事A T M（自動存提款機）的維修工作，他的個性悠哉悠哉，在負責維修工作的員工中並不算優秀。就經驗而言，技術及速度也都不算高。因此，他所負責的客戶家數也是公司裡最少的。他的例行工作是定期檢查放置於銀行或是超商的A T M，平常的時候還好，一旦機器故障可就緊急了。如果可以當場修好，問題就不算嚴重。但是如果得花上一段時間，或是修不好的時候就慘了，他們經常會遇到銀行的員工或是顧客罵聲連連的情況。他們會接到來自大型銀行的緊急聯絡，說是半數以上的A T M不知道什麼原因突然停止運作，讓他們非常困擾。這時候，大家都能想像銀行的人會有多麼憤怒，誰都不想一個人前往處理。除了他以外的維修人員手上都有許多客戶，因此，客戶數最少的他，在這個時候總是被迫前往對應。而且，代替原本的負責人聽客戶咆嘯大罵，也是家常便飯，日子過得相當辛苦。一開始的時候真是苦不堪言，幾次之後，他漸漸地就學會了與客戶應對的方法。「就是因為替自己找藉口才會被罵得更慘，下一次開始我就好好地聽客戶說。」他一次又一次從客訴中學習，變得愈來愈有能耐。不知不覺地，他竟成了處理客戶抱怨的專家。而他的故事在公司裡成了神話。「那家銀行大發雷霆，他才去不到五分鐘，氣氛就緩和下來了。」「他和前來客訴的那家銀行主管一起去吃中飯了呢！」「眼看著他還在挨罵，下一秒卻和客戶分享起家庭生活照。」等等。許多讓人不敢置信的事情一一發生。有一次，一位後進同仁這樣問他。後進：「為什麼你可以和怒氣沖沖的對方關係這麼好？請告訴我秘訣。」他：「沒什麼秘訣啦。可能



## 《29歲被開除？或留下來？》

是因為經驗多了吧。我也只有這一點比較擅長而已啊。」他淡淡地說，整個人散發著光彩。[參考這裡]此人厲害的地方在於他自認「擅長處理客戶抱怨」，這正是他之所以能夠進步的秘訣。或許完全沒有根據，或許只是他誤以為如此，但是這樣的想法卻為他帶來了成功。相反的，如果一心認為「這就是我的罩門啊」，那就什麼事都做不成了。對於不拿手的事情，我們不可能在一瞬間就轉念，相信自己長於此道。但是，首要之務是先排除認為自己不拿手的心理。這是成為專家的第一步。[更上一層樓的重點]不逃避客戶抱怨，擅長於處理客戶投訴的員工，最被公司視為瑰寶，公司決不會輕易放走這樣的人才。如果你能成為處理客戶投訴的專家，就算公司出現要裁員半數以上員工的話題，你也不需要擔心，因為你將優先被公司視為需要的人才而加以留用。不要說倖存，可能還會贏過其他工作能力比你強的人，就算你的年紀只有20幾歲，都有很大的可能性比其他前輩先取得升遷的機會。面對而不逃避抱怨，便能從中學習。如果想要更進一步，就應該在技術層面也採取如處理客訴般的精神加以學習、努力。如此一來，便將成為公司裡最受倚重的人物。在任何部門都能完成任務、無懈可擊的木村拓也型員工有些人在公司裡的各個部門不斷輪調，不到一年，就又被調到完全不同領域的部門。當事人每每不掩失落「為什麼他們不要我&hellip;&hellip;。」然而，這些人卻出乎意料地將成為公司不可或缺的必要人物。在這裡介紹一個例子。這個人是以營業員的身分進入公司。「既然要做業務，我一定要當個冠軍銷售員！」他以這樣的氣勢開始跑業務，卻完全交不出成績。營業經驗一年半，卻只簽下一張合約，創下了公司成立以來業績最差的不名譽紀錄。在一般的情況下，他應該會馬上被解雇，但是很幸運的，剛好遇上現場監工辭職，於是他便被派去遞補該職位。他在成為現場監工之後，因為當時年紀尚輕，常常被工匠們欺負。以他20歲的年紀要叫得動50、60歲的工匠們相當困難，因此根本無法如願指揮現場。半年後，他又被調派到人手不足的售後維修部門。在售後維修部門，他好不容易才達到一般的工作水準，讓他感覺「終於找到一個立足之地」，不過這也只是曇花一現。公司新成立了一個名為「CS」的部門，負責調查顧客滿意度。他從好不容易才習慣的售後維修部門，被拔擢到這個不知所以然的CS部門，在一頭霧水的情況下，再一次從零開始。當這個部門上了軌道之後，他又被調回了營業部門。現在，他擔任現場監工的職務。營業&rarr;現場監工&rarr;售後維修&rarr;CS&rarr;營業&rarr;現場監工他才進公司六年，就經歷過這麼多部門的工作。每次異動，他都為自己不管在什麼部門、一~二年內就被換掉，深感沮喪「我真是一個沒有用的人啊！」有一天，總經理這麼對他說。總經理：「你知道曾經擔任巨人棒球隊教練的木村拓也（Kimutaku）嗎？」他：「是的，我知道。」總經理：「木村拓也在球員時代，除了投手之外的位置他都擔任過哦！」他：「我是巨人棒球隊的球迷，所以我非常清楚。印象中，他也擔任過捕手呢！」總經理：「是啊。就教練而言，隊上如果有一名這樣的球員，那真是謝天謝地呢！」他：「對耶。」總經理：「就像你一樣，你就是我們公司的木村拓也喔！啊哈哈！」他：「謝謝總經理。」他因為總經理的一句話，立即重拾自信心。[參考這裡]不只是故事裡的這個人，其他的員工也都會頻繁地被調任至不同的部門。這時候，幾乎所有的人都會認為「嗟！我被踢走了」而感到氣餒。其實不應該這樣想，應該要覺得高興「太好了，這下子我的守備範圍又要擴大了！」特別是如果能趁著20幾歲的時候到各個部門輪調歷練，對未來一定有所幫助。另外，即使在每個部門的表現都不特別出色，什麼工作都會的人也會被視為瑰寶。公司裡如果可以均衡地配置人力還好，一旦發生人員突然離職的狀況就傷腦筋了。既不能馬上找到新人遞補該職缺，就算找到了新人，職前教育也相當費時。一般而言，許多擅長營業工作的人，對於事務或是財會部門的業務都不拿手。而專門經手內勤工作的人，則不像營業員或是監工般，擅長與人相處。因此，如果有一位經歷過各個部門的全能員工，就能夠馬上遞補這個位置。他在各個部門的經驗，正好讓他成了公司裡最被需要的人才。[更上一層樓的重點]公司需要經歷過各個部門的員工，但這並非意味著，你可以在每一個部門都隨便應付了事。如果你身處營業部門，就要以第一名為目標來努力，要立志成為各個部門的專家。在這樣的基礎之上，如果能再加上種種部門的歷練，只要公司不倒，就絕不會放走你這樣的人才。



# 《29歲被開除？或留下來？》

## 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:[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)