

● 擺脫盲目勤奮

● 跳出思維陷阱

● 半秒鐘看透問題本質

職場生存術

搞懂職場邏輯就能輕鬆工作

張羽 著



萬里機構

職場生存術

搞懂職場邏輯就能輕鬆工作

張羽 著

萬里機構

前言

無論何時，思維和行動都決定着一個人的命運，格局與價值觀則影響着一個人的成敗，而這正是底層邏輯的核心。

現實中，有些人寧願碰得頭破血流，輸得一敗塗地，也不願意改善他的底層邏輯——思考問題和解決問題的方法。我們見到了太多這樣的人，而我們有時也犯下了這樣的錯誤。

比如說，在職場上不斷跳槽又從不滿足的人各有各的理由。

他們將自己跳槽的原因歸於客觀，用旁枝末節的因素使自己心安理得，以安慰自己其實已經犯下的纍纍錯誤。有些人不認同工作是人生的目的，也不認同工作是一種自我價值的實現，而是僅視為一種利益至上的謀生手段。

具體表現在，他們缺乏長遠的職業發展規劃，沒有腳踏實地與全力以赴的心態，也不

想為了一份事業便廢寢忘餐並永不言棄。當然，他們也拿不出不可替代的真本事。

工作中遇到障礙時，他們的第一念頭是跳槽、反抗、推卸責任。

在採取這些行動前，抱怨早已脫口而出：「同事不理解我，老闆不支持我，關我甚麼事呢？」想來想去，還是換工作吧。因為在他們的邏輯體系中，不是自己沒能力，是沒有碰到喜歡的工作、待遇好的公司和有一雙慧眼的老闆。

這類人解決問題的辦法只能是不斷地從頭再來。

學習底層邏輯，是為了讓我們在陷入困境或發展不佳時擁有開放的視野、無盡的想像力、強大的學習力與直透本質的能力。

謹記：思維層次愈高，你的價值就愈高；底層邏輯愈堅固，解決問題的能力愈強，發展機會就愈多，成就也就愈大。

目錄

前言..... 2



CHAPTER 1 定位邏輯

底層邏輯的第一步：給自己一個準確的定位

- 01 「你」是你最大的後台..... 10
- 02 別夢想一步登天..... 12
- 03 工作最不需要的是「私心」..... 14
- 04 幹不好就去創業？..... 16
- 05 先做最好的自己..... 18
- 06 如果真的沒有大志那就去掙錢吧！..... 20
- 07 可以不聰明卻不能不得體..... 22
- 08 發揮專長要看環境..... 24
- 09 機會一直在，但你準備好了嗎？..... 26



CHAPTER 2 結果邏輯

讓工作落地生根

- 01 先完成工作，再談利益..... 30
- 02 能賺錢就是有擔當..... 32
- 03 公司招聘你來幹甚麼？..... 34
- 04 別讓厲害停在嘴上..... 36
- 05 有成績的加班才是加班..... 37
- 06 表現不對等於瞎表現..... 39
- 07 沒有功勞，苦勞再多也無用..... 41



CHAPTER 3 學習邏輯

再優秀也需要積極努力、不斷學習

- 01 優秀，也要努力 44
- 02 你還在表演努力？ 46
- 03 機會需要爭取，也需要儲備 48
- 04 人前顯貴，背後受罪 50
- 05 學習比面子更重要 52
- 06 學歷代表過去，只有學習力才能
代表將來 54
- 07 你拒絕學習，但你的對手不會 56
- 08 沒有最好只有更好 58



CHAPTER 4 團隊邏輯

大家好，你才會真的好

- 01 幫忙也是一種學習 62



CHAPTER 5 態度邏輯

態度是做好一切事情的基礎

- 01 「謙虛謹慎」態度的重要性 74
 - 02 只要思想積極，辦法總比困難多 76
 - 03 凡事多觀察沒有錯 78
 - 04 跌倒了不要緊，及時站起來！ 80
 - 05 簡單的、難的都別挑 82
 - 06 工作沒有「差不多」 84
 - 07 但求無過就是過 86
 - 08 不怕你大膽，就怕你不敢 88
- 02 公司好，才是真的好 64
 - 03 獎金請客，有必要嗎？ 66
 - 04 強調利益比人情更有用 68
 - 05 同事搶單？可以！ 70



CHAPTER 6 能力邏輯

沒有能力，怎樣談信心

- 01 好獵手不怕沒肉吃 92
- 02 成功有必然理由 94
- 03 「會」的定義 96
- 04 B 計劃 98
- 05 問題就是你的機會 100
- 06 比靠山還可靠的，是自己有價值 102
- 07 有能力，就要大膽表現出來 104



CHAPTER 7 上司邏輯

如何與你的上司打交道？

- 01 跨部門表忠心？萬萬要不得！ 108
- 02 請假的正確方法 110
- 03 要知道老闆「最想知道甚麼」 113



CHAPTER 8 責任邏輯

責任心是你最大的安全符

- 01 亂世出英雄 136
- 02 凡事做一件少一件，少一件輕鬆一件 137
- 03 完成本職再說別的 138
- 04 主動與被動 115
- 05 要懂得請示上司 117
- 06 不要以為老闆不知道 119
- 07 老闆說的話不對怎麼辦？ 121
- 08 該不該拒絕老闆 124
- 09 跟上司交流四字真言：對、是、好、改 126
- 10 別跟上司稱兄道弟 128
- 11 善於領會老闆的意思 130
- 12 怎樣應對新上司？ 132



CHAPTER 9 管理邏輯

怎樣管好下屬，帶好團隊？

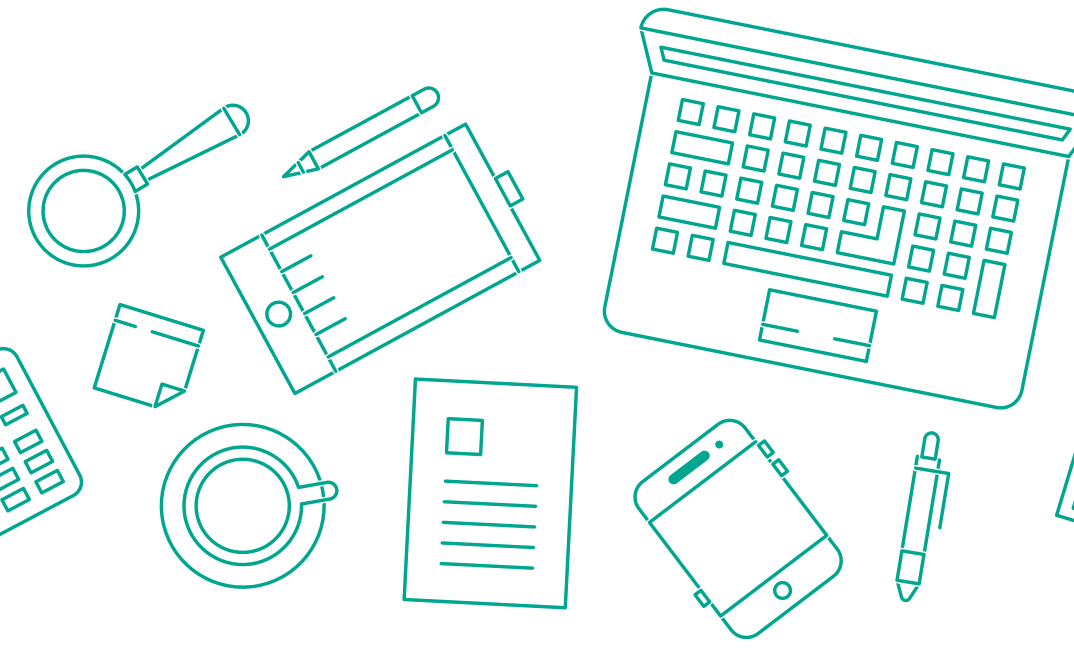
- 04 能全做就別做一半 140
- 05 不要試圖掩蓋自己的失誤 142
- 06 不知有利有害時，要多看少做，不要私自亂做 143
- 07 任何時候都不要有僥倖心理 144
- 01 態度可以變，原則不能變 148
- 02 亂世需用重典 150
- 03 鼓勵下屬有自己的想法 152
- 04 授人以魚，不如授人以漁 154
- 05 尊重制度是最好的管理 156
- 06 請把個性留在家裏，帶着專業上班 158
- 07 預算控制很重要 160



CHAPTER 10 溝通邏輯

溝通不是說說那麼簡單

- 01 結束了，就別再囉嗦！ 164
- 02 有時批評是一種保護 166
- 03 別人的錯誤要在私下說 168
- 04 會發言，還要勇於發言 170
- 05 跨部門溝通很重要 172
- 06 駁斥不等同於積極發言 174
- 07 溝通的切入角度十分關鍵 178
- 後記 180
- 附錄：可以改變你命運的30條底層邏輯 183



CHAPTER 1

定位邏輯

底層邏輯的第一步：

給自己一個準確的定位





01「你」是你最大的後台

命運的主宰者一直是我們自己，求助於別人拉一把，無異於自卑沉淪。你的未來取決於自己，也100%地倚仗於自己。

你的定位是甚麼？首先弄清楚三個問題：

第一，我是誰？第二，我能做甚麼？第三，我應該怎麼做？

公司的一名新員工和某位管理層成員是親屬，他的簡歷不錯，並不需要動用關係才能被聘請。

所以他特意強調這一點：「老闆，你看我的學歷、經歷，應該達到公司所要求的水平了吧？」

我沒有和他兜圈，直接告訴他：「從你的工作經歷看，你是一名職場老手，公開試成績不錯，說明知識儲備很好，同時還是熟人介紹，那我對別人要求六十分，對你的要求就必須八十五分，以免同事覺得你是依靠關係而有特殊對待。別人只要做得不差我就得表揚和鼓勵，你做得好了我說不定還要批評和更嚴格地要求；做得不好我會馬上指出來，不會像對其他員工一樣給你太多調整的時間。可以嗎？」

這名新員工爽快地答應了。

除了你自己，沒人是你一生的依靠

有位著名銀行家曾經說：「假如一個人既無閱歷又無背景，只有他自己可以依靠，那麼他最好的起步方法是：一、獲得一份工作；二、珍惜他的第一份工作；三、培養勤奮敬業的好習慣；四、認真地學習和觀察，獲取經驗；五、努力成為不可或缺與舉足輕重的人；六、成為一個謙虛、有修養的人。」

這六個步驟的核心是圍繞自己做好價值定位，為形成正確的底層邏輯打下堅實的第一步。人要生活得好，工作得好，最大的靠山是自己，不是別人。「你」是你最大的後台。

覺得命運不公，是因為你只想求助命運

許多職場新人一旦遇到挫折就抱怨命運的不公，總覺得自己是一匹千里馬，可是懷才不遇，沒有伯樂賞識他。這種思想的有害之處，是他將希望寄託到了虛無飄渺的伯樂身上，被動地等待，環目四顧，希望有人發現他的才華，希望有人賞識和提拔他。他的定位中沒有他自己的位置。

事實是，命運的主宰者一直是我們自己，求助於別人拉一把，無異於自卑沉淪。工作中你是自信奮發，是懷才不遇，還是主動抓住機會，這些完全不同的狀態全由你來決定。你的未來取決於自己，也100%地倚仗於自己。



02 別夢想一步登天

針對自己做好信心的定位，也要做好吃苦的心理準備，然後努力挖掘自己的潛力，逐步鍛煉和提升自己的能力。

我的秘書阿穎十分真誠地問過一個問題：「老闆你教教我，在職場打滾怎樣才能最快地平步青雲？」我說很簡單，要麼成為老闆，要麼成為老闆娘。

阿穎瞪大眼睛看着我：「可是，你已經結婚了啊！」

我心中一驚，她當真了？馬上正色道：「你想積極進步是好事，但要學的比成為老闆娘難多了！」我認真的對阿穎講了下面四條工作原則：

- 對工作：學習基礎知識，熟悉崗位職責，理清工作流程，抓住工作重點；
- 對客戶：累積客戶信息，了解客戶訴求，犧牲自我時間，完成客戶願望；
- 對老闆：深諳老闆好惡，配合老闆節奏，完成老闆任務，達成老闆目標；
- 對同事：摸清同事秉性，善於利用關係，控制友善距離，提高工作效率。

這四條缺一不可，將這四方面的事情處理好，提高能力，強大自己，那就能平步青雲。沒誰能躲開這四條，你看到有人好像輕輕鬆鬆就成功了，那是你沒看到他背後做這些事情時的辛苦與投入。

成功不是讓大風把你吹上去，是你鑿山為梯一步步爬上去。

做好信心定位，也要做好心理準備

被稱為「經營之聖」的稻盛和夫在《幹法》一書中說過四句話：不斷樹立高目標；付出不亞於任何人的努力；不要有感性的煩惱；嚴酷地鍛煉自己。總結，就是要**針對自己做好信心的定位，也要做好吃苦的心理準備，然後努力挖掘潛力，逐步鍛煉和提升能力**。信心是第一步，吃苦是第二步，最後一步才是成就自我。

從來沒有捷徑，必須循序漸進

平步青雲從來沒有甚麼捷徑，如果有的話，那它的價值也就不大了。

第一，要給自己量身定做一個學習和工作計劃。先學甚麼，後學甚麼，讓能力慢慢成長，要合理而不是激進，要成熟而不是天真。

第二，要有雄心壯志更要有十年磨一劍的心理準備。將眼前的事情一件件做好，這才是成功的本質。



03 工作最不需要的是「私心」

當人的動機摻雜私慾時，必然影響他的思想和行為。只要沒有私心，我們就沒有幹不成的事。相反，如果工作中有私心，不但員工難成長，公司也難有發展。

我在走廊遇到公司管理層的李老闆，李老闆開門見山：「新來的員工表現怎樣？比如那個阿華。」我馬上明白新人阿華嘴裏的關係就是李老闆，便笑道：「看來阿華來歷不小，你這個老闆還親自關心，不會是想給他點特殊照顧吧？」

李老闆趕緊說：「我只是關心他能不能適應，他的能力應該不錯，根本不需照顧，相反我還要嚴格地要求他，希望你不要誤會。」

我說：「這是當然的，公司中任何一個人都不需要照顧，包括你我，行就是行，不行就是不行。誰如果需要照顧，不僅是給公司找麻煩，也是在給他自己惹麻煩。所以我早交代了下面的部門經理，一碗水要端平。」

生活中我們要有私心，比如關心親人、照顧孩子、贍養父母，這都是人人要具備的私心。但工作中

不行，我們的心可以去感受工作中的人和事物的好壞；一個人有沒有能力，能為公司做多大的貢獻，我們能提供哪些幫助，衡量這些有公正的標尺，有統一的標準；人們在看着，也會效仿，因此不要讓私情與私慾蒙蔽自己的眼睛，主導自己的行為。

「心」也是我們內在的動機。

當人的動機摻雜私慾時，必然影響他的思想和行為。他會投機取巧，忙於攀拉關係，靠上司、親戚的庇護上位，在團隊中製造不公平競爭。在他的邏輯中，他所依賴的不是他自己，是想靠傍他人獲得成功，最後必然影響公司的工作成果，也影響他自己的聲譽。

我向阿華和李老闆點明了這個問題，乍看起來不近人情，其實是對阿華和李老闆的尊重，一視同仁，也是把潛在的問題扼殺在源頭。

只要沒有私心，我們就沒有幹不成的事。相反，如果工作中有私心，不但員工難成長，公司也難有發展。

希望我們都不要爭着去做一個聰明人，而是努力成為一個踏實和專注的人。



04 幹不好就去創業？

當不好一名優秀的員工，也就不可能創業成功。做不好價值的定位，也就找不到實現自我價值的平台。

現在總有一些人在工作不順或心情不爽時，便萌生出許多不切實際的奇思妙想，比如去創業。

公司的阿明因工作問題被我狠狠地批評一番後，一出會議室便抱怨：「受這氣，還不如去創業自己當老闆！」

我說：「你等等，跟我說說看，怎麼有了這麼危險的衝動？」

我接着對他講：「我不是妨礙有能力的人去創業，是阻止沒能力的人去送死。」

阿明說：「還不是因為你老是罵我，說我業績不好，還說我幹活粗糙，總之你總是挑我的毛病！」

「哦！」我說，「那你的業績好嗎？幹活是不是老出錯誤，同事有沒有提意見，考核表上的數據是假的嗎？」

阿明嘴硬：「你說得對，但我是年輕人，總要給點進步的時間嘛！誰一生下來就是老闆就是高手

啊？我覺得自己知道挺多的，也有了經驗，就算創業危險大，也未必失敗吧？」

看到他這麼固執，我只好繼續批評他，否則他真有可能辭職創業，然後三兩個月便因創業失敗而深受打擊，失去對未來的信心。

我說：「阿明啊！你在公司上班是在用老闆的薪水培養自己，犯錯的成本由公司措。就像這幾個月你業績不好，公司在你身上是賠錢了，可仍然給你出糧，你的基本生活未受影響。但是創業完全不同，是你自己花錢為一切的錯誤埋單，賺了你的，但賠了也是你的，倒是沒人罵你了。不過第一，薪水沒有了；第二，所有花錢的地方你都得自己來。如果賠掉的是借來的錢呢？到時你身負巨債又無償還能力，還會像今天這麼想嗎？」

其實，也可以打這樣一個比方：普通的房屋都蓋不好，就有本事去蓋高樓大廈了？顯然是不可能的。

如果一個人有很成熟的底層邏輯，他能立刻想明白這個道理——**能做好最基本的工作，才能負責一個項目；能負責好一個項目，才能管理一個部門；能管好一個部門，才有機會管理一家公司。**

能力的提高是由下至上，飯要一口一口吃，力量要一點一點積累。當不好一名優秀的員工，也就不可能創業成功。做不好價值的定位，也就找不到實現自我價值的平台。



05 先做最好的自己

你要先把自己變成「最好的自己」，為公司作出很大的貢獻，再跟老闆商談如何讓公司變得最好。

阿晶是一個特別有想法的員工，她對公司也很熱愛，提了不少建議。有一次她又向我提意見，而且表明是跟我談判，上來就列出了一連串的問題：

1. 公司的某一些規定有點不人性，平時大家經常都是早到的，所以偶爾晚到一次不應該算作遲到；
 2. 別的公司下午或中午都會給員工發一份水果，我們也應該這樣，提高一下福利；
 3. 只要合同簽成了，除了給獎金之外，還應該有相應的帶薪假期，讓員工有放鬆休息的時間。
- 她滔滔不絕地說完，用一種無比期待的眼神看着我，好像她的建議能讓公司發生翻天覆地的變化。
- 我說：「你憑甚麼認為我會同意？」

她說：「老闆，你不是一直都說要人性化管理麼，這樣做，會讓員工感覺我們公司是一間好公司。」

要知道一間公司受人崇拜，正是由於它的個性化福利政策，是世界範圍內人們最想進的公司，我希望我們公司也能有這一天！」

她說得有道理，但卻毫無可能。

第一，這不是她能跟公司談的問題，她的任務是把本職工作做好，是搞好具體的項目，完成我交代的任務，而不是指引公司未來的方向。

第二，公司的管理制度和福利政策不是取決於其他公司的標準，是由自身的實際情況和行業環境決定的；所以即使她講得對，公司也不可能現在採納。

我給她的回覆是——你要先把自己變成「最好的自己」，為公司作出很大的貢獻，再跟老闆商談如何讓公司變得最好，甚至變成「香港最好的公司」。

先做最好的自己，體現的是一種專注的定位，是對自身的聚集，是強有力的起飛點。如果一個人能有這種認知，那麼他的生活和工作都能不斷地前進，飛快地成長。

成為最好的自己，才有能力去改變環境，影響別人，乃至改造世界。



06 如果真的沒有大志那就去掙錢吧！

如果一份工作你不喜歡，不能把注意力放在努力工作上面，那就把注意力放在賺錢上面吧！也許你就能從中體會到工作的樂趣了。

我最頭疼的一類員工，就是既不想升職，又對錢沒有興趣。

公司的阿晶最近工作一直都不積極，不像過去那樣整日想着升職了，也不再積極地建言獻策，變得一聲不吭。

我找了個機會問問她的想法，她一開口便讓我震驚：「其實我沒想過升職甚麼的，每天完成自己的工作就挺好，我也沒想過要當甚麼職場精英。我對賺多少錢也沒概念，夠我買點化妝品就夠了。」

聽她這麼一說，我知道最擔心的事情發生了——她對工作喪失了上進的動力。

我說：「你有沒有理想，是不是胸懷大志，實際上公司是不會真的在意的，作為老闆我只會在意你能不能為公司掙錢，讓公司從你的工作中受益。如果一份工作你不喜歡，不能把注意力放在努力工作上面，那就把注意力放在賺錢上面，在不違背公司的利益和你個人原則的前提下，盡情地去掙錢吧！也許

你就能從中體會到工作的樂趣了。」

阿晶略感意外，反問：「你的觀點和網上流傳的老闆的想法不一樣，馬雲啊甚麼的都拼命給員工洗腦讓員工不要談錢，你反而讓我為錢奮鬥。」

我說：「聽好了，這是建立在你胸無大志的前提下，讓你為了賺錢努力，是給你一個不要浪費光陰的機會。這是為你好。」

奮鬥，就要有一個基本目標。

志向是很宏大籠統的概念，它可以包括任何東西，比如錢。

馬雲喜歡對員工談理想，但我從不反對人們在工作中多談錢，因為工作的基礎目標就是幫我們賺錢養家糊口。畢竟，我們大部分人的理想不是做成一件多麼影響世界的壯舉，而是有錢吃喝、有錢買樓、有錢養家、有錢旅遊等這些實實在在的事情。

其實也就是，為錢工作並用錢實現自己不工作的理想。

第一，如果你沒有其他志向，為錢工作並不丟人。工作不敢談錢，才是一種有問題的心態和表現。

第二，如果你沒有一個奮鬥目標，就不可能有進取心，也就很難找到「貼地」的定位。

第三，如果你失去了上進心，到最後便只能淪為籠套，成為別人的犧牲品。所以為錢奮鬥也比毫無志向要好。



07 可以不聰明卻不能不得體

我們要首先成為一個得體的人，先為大局着想；其次再考慮自己的地位、收入。工作中管理者和員工的底層邏輯是統一的：先做對事情，然後做好事情。

客戶張先生的項目馬上開始，我安排了阿輝去負責。

一直在等機會的阿晶又不高興了：「張先生的項目你怎麼讓阿輝去？他的經驗少，能力也沒我高，我認為你應該讓我去。」

我說：「你是比阿輝聰明，但做事太粗率，說話太不小心，招待張先生免不了要喝酒，我還真不敢放你出去：阿輝雖然經驗少，但是他謹慎，不知道該不該說的寧願少說不說；你要知道，有時候說者無心，但聽者有意。你的確表現得很能幹，可未必能在客戶那裏留下好的印象。」

阿晶問：「聰明一點難道不是工作需要的嗎？老闆你總不會喜歡笨員工吧？」

我說：「做事無關聰明和笨，做對、做到位才是你應該思考的，要改變頭腦，要好好優化自己的邏輯。我不看你是聰明還是笨，只看你做事是否得體，這也是一種價值的體現。你是一個做事得體的人嗎？」

阿晶趕緊表態：「老闆我知道了，我一定朝這個方向努力！」

聰明人太多，得體的人卻太少

職場充斥着明爭暗鬥，同事之間多有競爭關係，但又必須維持表面上的祥和，保持團隊的和諧，不少人稱這種能力為聰明。但是這類聰明人如今太多了，能把心思用到工作上的人卻越來越少。

如同在一個辦公室裏，兩個同事有矛盾，經常吵架，便會嚴重地影響其他同事的工作，也影響公司的進度和業績。他們的出發點並非是要傷害公司，而是在競爭中維護自己的利益，是為了升職加薪。

我們要首先成為一個得體的人，先為大局着想，其次再考慮自己的地位、收入。

笨一點沒關係，重要的是把事情做對

我在指點下屬時，一有機會便告訴他們，工作中管理者和員工的底層邏輯是統一的：**先做對事情，然後做好事情**。這跟智商無關，跟情商有關。不聰明可情商高的人頂多顯得笨拙一些，事情做得慢一些，可他們每一步走得都比較踏實。他們不會傷害公司和同事，不會給客戶留下不安的印象，也讓老闆覺得放心。所以要改造固有的思維，在大腦中刪掉「聰明」二字，讓自己從思考到言行都以得體為目標。



08 發揮專長要看環境

一個人不但要對自己的能力進行定位，還要對自己所處的環境進行定位——「我會幹甚麼」是第一步，「我在甚麼地方發揮這種能力」是更重要的第二步。

公司設計部的阿宗想調換部門，遞上了申請表。

他不想再幹設計了，想到市場部大展身手。他認為自己一定能做好市場部的工作。

我的批示是：不行。

原因很簡單，阿宗固然在3D、影片製作方面水平很高，設計能力挺厲害，還懂世界上最新的設計理念，但這種能力只在設計部有發揮的空間，到市場部他能幹甚麼呢？市場部這邊的人天天做項目，談業務，陪這一家公司的老闆喝酒，陪另一家公司的採購經理吃飯，是與設計完全不同的環境。阿宗一身的設計才能來市場部毫無用武之地。

我對他說：「阿宗，你是設計高手，工作的領悟力也強，但不代表你懂市場。人要務實，要專注，選擇最適合自己的環境，把最擅長的能力發揮出來，而不是總想嘗試陌生的領域。這對你不是好事，如

果你到了市場部發現自己無法適應，只能再回去幹老本行，這些失去的時間也已經找不回來了。所以記住我的忠告：在熟悉的領域中做你擅長的東西，別亂跨界！」

一個人不但要對自己的能力進行定位，還要對自己所處的環境進行定位——「我會幹甚麼」是第一步，「我在甚麼地方發揮這種能力」是更重要的第二步。

我們要發揮自己的專長，就必須適合環境的需要，懂得選擇與自己的特點相匹配的環境。脫離了環境的需要，人的專長也就失去了價值。即使再有野心，也沒辦法在一個陌生的環境中做出多大的成績。

職場生存術

搞懂職場邏輯就能輕鬆工作

著者
張羽

責任編輯
周宛媚

美術設計
李嘉怡

排版
辛紅梅

出版者
萬里機構出版有限公司
香港北角英皇道499號北角工業大廈20樓
電話：2564 7511
傳真：2565 5539
電郵：info@wanlibk.com
網址：<http://www.wanlibk.com>
<http://www.facebook.com/wanlibk>

發行者
香港聯合書刊物流有限公司
香港新界大埔汀麗路36號
中華商務印刷大廈3字樓
電話：2150 2100
傳真：2407 3062
電郵：info@suplogistics.com.hk

承印者
美雅印刷製本有限公司

出版日期
二〇二〇年五月第一次印刷

規格
32開 (210mm × 142mm)

版權所有 · 不准翻印

All rights reserved.

Copyright© 2020 Wan Li Book Company Limited

Published and Printed in Hong Kong.

ISBN 978-962-14-7236-6

《底層邏輯》中文繁體字版©2020年，由北京時代華語國際傳媒股份有限公司正式授權，經由CA-LINK International LLC代理，由萬里機構出版有限公司出版中文繁體字版本。非經書面同意，不得以任何形式任意重製、轉載。

活用底層邏輯，理性解決所有工作問題！

本書從學習邏輯、團隊邏輯、能力邏輯、管理邏輯、溝通邏輯等**10個方向**出發，配合你我經常碰到的辦公室日常例子，拆解職場潛規則和不同職級的思維方式，幫助新鮮人或老手的你：

- 給自己一個準確的定位，把握工作上的每個機會
- 學會與上司打交道，知道上司需要甚麼
- 與同事良好溝通，在公司得到支援
- 掌握管理下屬的方法，帶好團隊



文化閱讀 購物平台
mybookone.com.hk

ISBN 978-962-14-7236-6



9 789621 472366



聯合出版集團



福里機構

HK\$78.00 NT\$360.00

Published in Hong Kong

建議上架分類：個人增值 / 職場