

适应到发展-快速通过职场小白期

好，我们来开始进入今天的这个内容，我们先来说一个

案例，看看这张图，因为我们不方便把这个人的本人的照片拿出来，这个人我们看见他是在工作的焦头烂额的这样一个图片。

这是一个研究生。

他毕业之后，到了一个大型的国企做总经理秘书。

那一开始他到单位的时候，他总觉得自己，我好牛逼，因为我是单位里唯一一个研究生的学历，他自我感觉是非常良好的。

所以他觉得自己一定比别人强，他的想法片面了一点点，因为他没有资历，他只是是有一个学历而已，那么是不是学历最重要呢？

我们再往下看，他是很想做高层次的工作的，认为自己起点一定要高，所以他看不起其他的基层的工作人员。

他认为我去做一些基本的基层工作，那就是大材小用了，你这个庙太小了。

但是他做事怎么样呢？

他做事就是非常的浮躁，其实与他的这个心态是有很大的关系。

他的浮躁是不是来源于他的能力不行，而是因为眼高手低的心态，他总觉得他不 care 这些事情，没有深入去了解他的工作的职责或者技巧，也不去跟别人去交流。

就导致他就感觉。

工作了三五个月都没有办法稳下心来进入新的职场角色。

他觉得我还是学校时候很出色的我，他觉得领导是有眼无珠，看不出他的闪光点。

但是这样你工作基础工作都做不了的话，领导怎么会满意你呢？

后来只能把他给辞退了。

那你觉得这个研究生他的心态是不是有问题呢？

他的自我认知也是有一点点的问题的。

在现在来说，我们国内的一线的城市来讲，如果你要有一个很好的工作，有一个体面的，比如说事业单位，国企的话，当然你研究生当然是很好的。

你研究生进去但是你也明白，研究生进去之后也要从这个基层开始做起来，这是一个事实，在十多年前的时候，我在参加工作的时候，因为我觉得我的起点跟普通人都是一样的，我们都是本科毕业。

在我本科毕业的时候毕业的，大概不到半个月，我就开始工作了。

那个时候我认为我一定要去学习去学，那我就发现了有一个问题，在我的工作当中有很多的困难，比如说我要去研究新的软件，新的硬件等等这些我在学校里面完全都不知道的。

那么这些有没有人来教我们呢？

是没有的，没有人。

那个时候也是，因为公司太忙，因为最早期的时候我是先在公司里面，然后后来马上去，后来我因为能力不错后来找到了一个机会，我又去了这个电视台工作。

所以说，这就我的我自己的经验告诉我，一定不要太大，一定要保持终身学习。

不管你在什么样的平台，什么样的单位，你会接触到新的东西。

而你一定要有归零的心态。

从这个案例，也包括从我自己的个人经验来说，告诉大家这是一个事实，这是一个事实。

那我们我们还在这个职场竞争当中还会遇上什么呢？

各种的不适应。

比如说这个单位离家太远了，或者说你的你参加工作的时候，你进入这个职场的时候，这个办公室里的人都对你比较冷漠。因为你是新来的，人家也不可能马上跟你自来熟，这样你可能会各种的疑问，为什么大家不能够玩在一起呢？然后有的人可能认为，我刚进来的时候，领导没有给我分派什么任务，结果我就没事可做。

那是不是你真的没事可做呢？

是不是你的工作就一定要等别人来指派你去做一些什么事情，你才那才是你的工作呢？

其实你应该去做一些准备，对不对？

有的人上班之后就会变成左边这张图，困着上班，困着下班。

一天就拿一个茶杯，在想好像都没有什么工作了，这个事情是这个工作是不是就这么闲呢？

好像发挥不了我的余热。

有的人开始**努力适应**这个工作环境的时候，你可能就会比如说努力跟其他人打交道，跟你的同事交流，但不是聊八卦，有的人可能就会说，我们了解一下公司的架构，了解一下企业的架构。

了解一下我未来能不能去晋升，我一般在这个岗位上我能干多少年，然后才能往上走，是不是？

你可能也会努力的，在你的这个工作范围内，努力的表现，比如说开会的时候，就是把自己的一些工思妙想、创意，把自己认真的态度各个方面都给表现出来。

就是你在用你的洪荒之力，在努力的为你这个工作去打拼。

其实那个时候刚参加工作的时候，你可能那个时候觉得薪资待遇并不是最重要的，不是第一。

因为你想去证明自己的才能，我相信大家都有这样的一个那个时候的一个心境。

当然你现在如果还没有参加工作的话，那你可能现在还没有体会到。

但是那种感觉努力适应一个职位，适应适应一个新的环境，职场环境等等。

那个时候你的努力其实都是未来非常宝贵的一个工作经验，而且你会终生难忘。

就是你参加工作的第一份工作，第一个月或者说前三个月，你都是记游戏，你会记一辈子的。

比如说那几个月，你有没有去努力，你过得怎么样，你开不开心，你的心态怎么样，都会去影响后面的一些，就是后来几个月甚至于几年，你对于职业是怎么样一个看法，你对于你的这个工作是不是喜欢，对于这个行业是否感兴趣都会有所影响。

那么到后面，右边的这个第三张图，下面字挡住了，就是**完全适应**的阶段。

那个时候你会觉得每天上班。你会激情你会充满着激情，你斗志昂扬，你会觉得今天我又要开始施展我的才华了。

我会让所有人觉得我很牛。

就有这种感受。

我们今天会通过五个方面，通过五条来给大家逐步的来讲，怎么样去度过新手期，需要注意什么？

首先，你得认识一些职场的真相。

职场并非非黑即白，首先会讲到一些你可能没有听过的，但是有可能会在网上有看见过类似的一些事情，那么你需要去思考一下，并不是职场，就是一个非常单纯的一个存在。

它就是一个社会，它比学校要复杂多了，要比大学要复杂多了。

第二我们会快速的帮助大家去通过职场的一个新手期。

第三，我们作为职场新人，或者即将成为职场的新人，怎么样去保护自己呢？

你可能觉得我不需要保护，我是个男人，跟男女性别无关，主要还是你不知道这个职场的水有多深，你不知道你的职场社会有多复杂。

是告诉大家怎么样去打一个强心针让你知道自己不会有事儿，不会受到什么的负面的影响。

第四点是新人应该有的一些心态，心态跟心理学有关。

第五点就是告诉你时间管理如何做开源，如何做节流，好。

给职场新手，同学们一点新的建议。

其实职场来讲可能以后会比你的家这个是在家里待的，这个时间还要长。

一般来说，比如说我们工作就算是八个小时的话，工作就算八个小时，已经算短的了。

在一线城市有的人可能工作十个小时甚至 12 个小时，或者更长到家可能还是要加班的。

所以说你一天只有 24 个小时，你还得要七八个小时得睡觉。

所以说**职场来讲，你呆的时间是最长的，需要有一些规则，需要了解一些真相。**

只有你了解了，知己知彼了，你才能真正的融入其中，才能够感觉到职场这条河我是可以游来游去，我游刃有余，没有问题，那不会被职场所累。

有的人一提上班，感觉就是要去死了，这种感觉。

好，我们不要去否定。

职场的真相，而去适应以及接纳。

好，我们来看一下有哪些真相。

第一，你得明白职场是一个舞台。

它其实就像一个人生的片段，我们人生是一条很长的线。

但职场来讲是人生当中大部分的成分，在这个里面，职场它就是一个自己的展示的一个舞台。

但是他也是一个大千世界，你不可能在里面总是唯我独尊，你可能在这个里面发现，你并不是一个主角。

但是你一开始抱着主角的心态进去的，你在这个职场里面，你发现不仅有同龄人，还有长辈，还有年纪比你小的。

也可能是比你小很多，晚辈，你慢慢你随着资历增长，你的晚辈也会有。

在这个里面不同的同事，领导下属他们会有不同的性格，还有不同的背景。

他们三观做事方法也都不同。

首先建议你要保持自己的固有的价值观，你不要轻易的被别人带偏了。

你要有一个心理准备去适应别人。适应，但不是改变别人，也不是改变自己，这是我给大家的一个建议。

就是说在这个里面你得甘当配角，因为每个人都是这个舞台里面的一个角色。

第二点。很多事情并不是有绝对的是非对错。

比如说你进了一个单位，你发现领导一上来就给你一个下马威，然后就说哎呀，你们这个学校不咋地，或者说你这个专业，跟我们这个职位不对口。

但是我因为我觉得你好像还是很努力的，所以说给你这个工作机会一上来，你的领导在抨击你在有点 PUA，你那怎么办？

首先你得搞清楚他是不是这样一个人，你得搞清楚一些事情，是不是表面的那么浅显。

有些事情并不是并不是对或者错，就一定是真正的对和错，就是你可能需要带着一些情商和智商去综合的看待这个问题，客观的去看待这个问题。

有可能你的领导是在其他同事都在的这样一个场面上的时候，他要。

说一点，这个有有要摆一个官微，有可能会这样。

有可能在私底下这个领导又会是另外一个感觉，又会是另外一个态度的那你就跟他交流，交流是不是在上班和下班，还是说在下在这个比如说中午下班的时候，你再去跟领导交流的时候，他还是那个样子吗？

他还是一个就感觉在鄙视你，在抨击你等等是那样一个态度吗？

你得综合的去看待这个问题。

而不是说非常片面的。

今天领导说你开会说你的项目的看法，你的分析，你的策划都不行，你会打回去重做，怎么做的这么差，你可能会这种感觉，就感觉自己一无是处。

我一定是这个大学白学了吗？

并不是，很可能有一些还有一些是灰色的一个状态，有可能你的领导是为了他对你的比如说抨击，或者说对你的这个就是可能你的否定，这种否定并不是真正的要否定你这个人，或者说要否定你的能力。

并不是，也可能你的领导是想要激励你，想要觉得我要杀杀你这个大学生的锐气。

因为你刚来的时候，你可能会觉得什么事情都太简单，你都不想去，眼高手低。

他想让你沉下心来去研究。

把事情工作做好，沉下心来，低调谦虚。

有可能对你是有帮助的，所以你可以进入单位之后，第一看看有哪些人可能会成为你职场当中的贵人。

人家什么叫做贵人呢？

就是真正是首先对你的这个他是对事不对人的，他对你的这个一些建议或者批判批评什么的。

他是对事不对人的，他也比较客观。

第二，他可能从表面来说，可能不太给你留情面。

如果说太给你留情面的话，要不然你就是有家里是有钱，要不然就是有权有背景，有关系什么的，他会特别的顾虑你的感受。

但是一个真正的贵人他会告诉你，如果他是你的伯乐的话，他会告诉你，这个小王，你可能有些事情做的并不是很好。

你看今天的开会的时候怎么地，对吧？

你平时怎么，你可能忽略了一些事情。

刚好我看见了，我给你的建议，年轻人不要这么太太火，太瑞，太冲。

好，那我们再看也是这三点，也是第三点，也是比较重要的，就是年轻人有很多在大学的时候，有很多的优等生的。

比如说我们学生会会长，比如说还有一些你在大学的时候，被很多同学优待了，就觉得同学们都觉得你就是我们学校的 number one，但是你来到社会的时候，你来到职场的时候。

在职场老人的眼里。

感觉你还就是一个白纸，知道吗？

你在上学学到的一些专业的内容可能会有点是感觉很专业。

但是是否专业的一些内容，是不是完全跟你现在职场当中的那个工作可以完全的嫁接到呢？

可能并不是，那你会发现工作当中第一是有难度的，事情比较多。

第二会有很多的杂事。那你并不是说你来做个工作，你的工作内容一定就只是那一部分吗？

就是123，然后就没有了吗？

你会发现你还有456789101112，还有很多。

我说说我们在电视我在电视台工作的时候，在09年应该在09年那个时候。

曾经有一次，我们当时扩招了很多的实习生，后来后来我发现，我们是招来的实习生，就大学毕业生一共有四个人，有两对是情侣，就两男两女。

他们都是一个班里的，而且。

他们的关系非常的微妙，他们是特别喜欢形成一个小团体的。

这个团体是什么意思呢？

就是四个人都是一个班的同学，他喜欢抱团去抵制一些别人。

比如说他的领导他的上级领导要他们做什么事，然后四个人一起去反对，会有这样的想法。

我当时我当时我的领导，当然比我的领导当然比他们要高很多级了。

那我的领导是一个频道的一个总监，我是一个当时算是主编编辑的这样一个职位。

他们是属于有普通的编导，也有这个主持人是这样。

我的领导让我指派我去做一些事情。

比如说我们要录一期什么样的一个综艺节目，或者说要录一期什么样的一个电视节目。

这电视节目是需要那些编导、摄像，还有主持人一起去打配合的。

我们是一个团队，做节目的生产就是这样。

这四个人当中有两个人，就是那两个女生都是主持人。

两个女生就不开心了，就说哎我们就是来做主持人的，我们不想要去，再做什么，要去写稿子，要去配音，当时我觉得。

挺好笑的，为什么呢？

就是他们确实是播音主持专业，这两个女生都是播音主持专业出来的。

但是他们误以为主持人的工作只是在镜头前面露个脸，然后说几句我们的这个主持人的口播。

但是他们以为他们以为主持人是不用写稿的，这就是对职业有一个错觉，职业还有对于这个工作，对于这个任务都有一个错觉，同时觉得自以为是了，觉得好像我进来了，我就是牛逼。

是这两个女生也是找了一些关系，找了一些关系后台，但是我不这么认为，我的领导把我的把我的工作安排出来，就是要统领我们这个频道。

我们要统领整个节目组一起去打，配合去做事。

当时我就当然也留了一些面子给他们，我是属于留面子的那我在这个就是下班之后，我就跟他们四个聊了一下。

我说为什么你们不想去做一些什么一些细节的工作，第一他们是比较懒，第二他们觉得可能我是被派来管着他们的，他们不喜欢被管，所以说就开始有有抵制工作这种想法。

但是后来有一次，在有一次的我们节目有一次开播，在线下比如说一个很大的一个像万达一样的一个商场。

我们在一楼的中庭的时候，开始做，一次开很重大的一个开播仪式，请了几百个人请了几百个。

比如说我们行业的一些包括媒体等等相关的一些还有一些领导，同行都来了。

那一次的我们的这样的一个开播仪式，从头到尾他就像一个大活动一样。

因为所有人商场里面所有的人上千人都能够看见。

还有现场又有上百的同事、同行，还有领导，都能够看见，他们就紧张的不行了。

然后我是负责负责当时的这样一个开播仪式的总导演。

在所有的这个流程全部都拉了一遍，所有的他们的主持稿，我要把它写好，同时要给他们去做一下彩排，整体的这个流程应该去怎么样去走一遍。

他们从来没有。

主持过这么大的这么大型的这样的一个活动，之前可能顶多也就是在学校里面主持一下，毕业季怎么样的一个晚会什么的，就觉得好很棒了。

从那一次的活动他们就觉得，真是这个工作是真难。

因为他们感觉到心理上的紧张，以及这个活动的流程非常的之复杂。

同时我我不仅是要给他们去做协调，还要在现场去把控这个节奏，要管到很多的细节。

最后在这一场的这场大的活动之后，结束之后，他们像这个观众，像同行，在场的所有的观众，然后鞠躬的时候，也特地感谢了一下我。

当时我也很开心，我觉得他们终于成长了。

所以说我在之前没有去把他们感觉不想工作，有点自以为是的态度，我没有把这些事情放在心上，但是这样的事情，这样的态度肯定对于我们职场新人来说是难以避免的，肯定会有。

所以说要保持进入职场当中，要保持一个。

谦卑低调，同时建议大家一定要保持终身学习。

你不要把你的工作想的特别的简单特别的简单。

好，我们再来说下面一个，就是当你在进入一个工作，可能工作了半年或者一年之后，你觉得自己好像已经有工作经验了，你对于工作付出了一年的这样的一个辛劳，那你觉得很有很大的贡献，对不对？

你可能自己已经觉得自己是一个职场老鸟了。

但是你要明白

第四．地球离了谁都能赚。

这个公司，这个企业也是离了，谁都能赚，所以经常有一些年轻的朋友，错把平台当能力。

有同学说有同学说到，之前就有问过我，为什么我为一个工作，我付出了那么多，我写了那么多 PPT，我我我就付出了很多的精力。

难道不是我的能力吗？

这一部分是你的能力，但是你这个平台给了你更大的机会。

所以说公司是你的平台，也同时给你提供了相关的资源，你才能够取得业绩。

所以说你得明白这个道理。

其实在以前在媒体工作的这些年，我也曾经有感觉，好像是不是电视台给了我很大的机会。

同时是不是我自己能力也是比较突出的。

但是我发现我后来否定了后面这个答案，我不认为我是一个在电视台里非常有能力的人。

因为我发现我身边有很多人都是有能力的，但是有很多人不敢走，但是很多人不敢离开公司，或者是企业，或者是平台，就会有这种，我认识的一个朋友，他曾经也是一个什么呢？

他在卫视里面工作，他是基于哪个卫视，我们不说在卫视省台卫视工作的话，首先名声是很好的。

但是他开始有点飘了，在平时，因为他是也是一个主持人，知名的主持人，全国知名主持人。

后来他在有一次我们在线下吃饭的时候，他就告诉我。

他说。

我现在好像我觉得工咱们的工资有点低，因为现在我们的这个工，以前我们会有一些年终奖，但是现在这几年年终奖越来越少了。

我想要做一些副业，我想要跟别人一起去做个直播什么的，卖卖酒什么的。

后来我就说你想做什么就做什么，因为我也不太清楚你自己未来自己怎么规划的了。

当然他不想离开自己所在的那个卫视的那个平台，但是他真的觉得钱挺少的那怎么办呢？

他后来就开始做了各种的，比如说抖音直播，各种的平台的直播，同时也做了带货，有做卖一些酒，吃喝各种的带货。

但是后来在有一次在直播的时候，马上就有人骂他了，具体的原因，也是因为他在直播的时候，可能开始骂自己的平台了，后来说说一些自己单位不好的事情了了。

这种情况就是什么呢？

他开始飘了，他有点飘，他认为自己工作了，大概应该有也是有十几二十年的。

时间了，第一他可能觉得自己资历够了。

第二他开始觉得自己是很有能力，我有能力赚钱了。

那么平台对我来说我就不在乎了。

但他觉得自己所在的单位对他已经没有什么利用价值了。

因为就那点工资，他是这么想的，他也是错把平台当能力，然后在这个网上去抨击他的平台。

后来很多人在线上都能看到，观众也不是傻子。

那觉得你是有了这个平台，有了卫视才能变成当家花旦的结果，现在又开始骂你的东家，是不是太没有品了呢？所以说大家年轻的朋友当你参加工作之后，你千万别把平台当能力，还是要不断的去在你的平台当中努力。如果你实在是没有办法接受你的这个啊公司的一些事情，人、事物，选择离开，或者说你有更好的下家，你去了。但同时要尊重你，给你背景资源的这个平台。因为你如果没有平台的话，你举步维艰，一个人干不过一个团队，一个团队干不过一个集体，一个集体干不过一个平台。

你始终得记住这个原理，单打独斗是很难的。

我们再说到

第五点，职场当中没有真正的朋友。

这并不是说你完全就职场没有朋友，而是说没有多少真正的朋友。

你想交一个，特别走心的，特别对你坦诚相待，没有心眼的这样的一个人很少极少。

从我个人来说，我在0几年参加工作的时候，一开始我也因为因为辗转了好几个小部门，那我当时辗转了几个部门之后，一开始我第一个部门里面的那个领导，那是一个主任。

他就像一个大哥一样，我们觉得因为我自己是没有兄弟的。

我觉得这个大哥那长我五六岁，那我就把他当做一个权威，也是我的第一任的领导，直属领导，我就非常听他的话。

当时也有一个很好玩的一个事儿。

但我总觉得我的领导给我指派的事儿，全都是公司的工作，对不对？

或者说我们单位的工作我就非常尽心尽力的，中午也不休息了，然后晚上还加加班，然后在单位一直在忙。

后来有一天我的有一个客户，我们来到我们这个机房，我们这个设备房间，然后我们就开始在工作了。

我的那个客户他跟我说，说，你们办公室主任没有请你吃饭吗？

我当时很疑惑，为什么要请我吃饭呢？

他说，因为我们现在做的这个工作是你领导的私活，当时我就头一蒙，我说什么？

原来原来是如此。

其实就是大家当你走入了职场之后，你会发现这样的事情还是挺多的。

首先你的领导，他可能觉得你是一个新人，你就是一张白纸，你什么都不知道，我不需要跟你说什么，你只要把你的工作做好就行了。

他也是一方面，自己忙不过来了，想找人帮他去做，另一方面他可能觉得也可以锻炼你，你也反正也没有事情做，对不对？

你跟你的领导之间，就并不是单纯的上下级关系。

他可能觉得他是可以利用到你的，所以说你没有必要在你的职场当中完全百分之百的真诚待人。

我并不是说你就不能给别人做私活了，那说不定哪一天你也想让你的同事帮你做私活，是不是？

同事之间你得弄清楚，你们同事之间的友情其实更多的是利益关系。

如果是同事，是同，基本上你们的不管是先进来还是后进来，基本上你们都是一个竞争关系的，是一个利益关系的。

所以说你做了错了什么事儿，你有可能很快第二天就传到别人耳朵里，也有可能利用这有人可能会利用有心之人利用这些事情做错了的事情。

或者说你哪些不好不好，然后就传到领导的耳朵里，也许就把你给

斗下去了。

那么单纯的人，特别真诚，待人的人，容易怎么样，容易吃亏，所以我建议你自己你要有个心眼，所以说作为过来人来说，就是你要有心眼。

随着年纪的增长，随着工作年限的增长。

你会发现职场交友的这样一个概率越来越小，大家都是非常体面，非常重视面子的人。

然后我给你足够的面子，我足够的尊重你。

但是我们只是在这个工作场合的时候，在工作的时间的时候，我对你有足够的尊重。

我会把你领导交代我的事情做好，但是我没有必要在这个下班之后，我天天跟你待在一块儿，我天天跟你长长短短的。

我自己七大姑八大姨，所有的事儿全都告诉你，这是不可能的。

在我十多年前我参加工作的时候，那时候我也挺单纯的，我也很真诚待人。

我的一个同桌的一个同事，她告诉我一个女同事，她说她是一个外地人，她说当天是他的生日，但是没有人给她庆生。

我当时有点生，母亲就出来了。

我是一个很善良的人，我觉得他是肯定是在我那个城市是租房子住，又新来没有同事，没有什么很好的朋友，又没有亲人，那非常的孤独。

我就带她就出去吃了个饭。

给他买了一个生日蛋糕，陪他玩了，陪他玩了两个多小时，很开心吃吃玩玩。

之后我在过了有一段时间，可能一年左右，我准备离开这个部门的时候，当时那个女生没有任何的反应没有任何的反应。

她是没有一点点的心理的波澜的。

所以说当时我把她当做朋友，并且我想跟她交朋友的时候。

事实完全是相反的。

告诉大家就是这样一个事实。

第二点，我们就开始第二条，通过怎么样去通过职场的新手期，我们来讲讲。

那么怎么样去快速而稳定的正确的度过你的职场新手期是非常关键的。

因为你们有的时候会有试用期，有时也有实习。

有些同学经常会说，实习的时候我无所谓，我只是在这边待了两三个月，我只是混一下。

回头就算我就在那个单位里边，就是自己有这个实习经验，只是为了混一个履历实习的履历。

但我劝大家奉劝大家不要有这样的这种的对职业就没有重视的，这种心态是不好的。

你有这种目的，那你只是想快速的三个月之后结束，或者说你是在里面实习一个月，实习一个月一个月赶紧结束。

结果你天天不做事，天天就想要端个茶杯，这对你没有任何的好处。

你在那一个月，你可能就想着办法说，我虽然来实习了，但是学校里面事儿多，那我就来半天，或者来两个小时我就走。

那你能学到什么呢？

你能观察到什么呢？

你的职场，你所在的这个工作环境，你连人你连你的那些同事领导可能都没有任权。

那对你有什么帮助呢？

所以说你得要沉下心来，不管你是实习还是适用。

有的单位试用可能三个月，有可能长一点还半年，也有可能，不管是多长时间，这些都是你了解这个单位这个小社会的一个关键的阶段。

好，我们来看一下，第一，你得要摆正心态，归零就你自己的那个想法，状态，基本上心态都要归零。

如果说抱着太复杂的这种想法说，这个单位可好像很恐怖，好像特别要特别会压榨年轻人，我们的这个新人进来会很累。

你一开始就抱着很累的这个心态进来，你就很很忐忑的，那你没有办法融入到新的环境里面了。

你对每个人都害怕，甚至觉得人家会吃你。

那么你心态没有办法摆正。

第二不要眼高手低，这是我刚才讲过的。

同时有些同学可能有了一点职场经验了。

结果你到了第二家或第三家公司了。

那个时候你不要挑剔，你不要去老是做对比，因为每家公司情况不一样。

如果是一个新的企业，新兴企业可能才这个公司才成立两三年。

可能有一些部门可能不是很全，或者说这个公司的人员可能也比较少，不用担心。

主要你是要看这个公司的一个目标。

还有就是做事的人怎么样，这个领导怎么样。

如果这个人本身这个领导是有一定的人格魅力的。

第一，他可能头脑特别清晰，这个领导并不是说钱多人傻，第二这个领导也是有一些经验。

同时最好是这个企业最好是有2到3个股东，一起都在努力做事的那种人，这样你会发现，慢慢体制或者说规定，公司的一些规章制度没有完全，但是可以正在完全正在完全是有一个很好的一个良性的。

发展的话，你是可以跟着龚，跟着这个公司一起去成长的。

而并不是说你非要完全的挑选那种已经特别之特别之成熟的一家公司。

成熟的公司，对于你的这个要求也是相当高的。

他可能觉得你没有经验，或者说你经验不足，或者是你的专业不对口，或者是你 7 个 38 个 4，也都他们也会挑剔你。

所以说这是一个双向的选择。

好，建议你虚心学习观察，迅速成长，这是一个需要的。

第二，也是你要明白，人脉是建立在互惠的基础上的。

如果你一开始进来，你觉得没有背景，我肯定在这公司混不下去，我没有办法受到一个提拔，或者说你在觉得这个里面，好像你刚进来的时候，觉得这个里面好像领导也不咋地，好像领导不能力好像不是很强。

而且这个领导好像也没有多少的客户，没有多少的客户。

你本来是想进来获取一些人脉资源的，人脉资源是怎么样获取的？

是你先有能力后有人脉的，并不是说你先有了这些，人家凭什么要为你帮你你知道吗？

这个人脉什么叫做人脉？

不是说在一起吃吃喝喝的朋友，而是说真正能够在你需要的时候帮到你的这些人才是你的。

真正的人脉，那么人脉哪里来，不是你自己找，而是先培养你自己的能力，工作能力、责任心等等各个方面。

你有了这些的能力，你能力得从工作当中修炼，然后才有人脉，这样你有了能力之后，你能力很高的话，人脉还有你的其他的朋友。

想跟你合作的人，还有其他的一些想把你请过去的公司就会扑面而来。

所以说你不要明白，你不要感觉好像我觉得好像先处关系，先用吃吃喝喝，各种的办法利益等等，先去把别人这个关系处起来。

如果说你认为你给别人一点好处，别人就能够完全的以后就为你所用的话，那你就大错特错了，大错特错了。

如果以利图之，必然以利散之，以利聚之的话，就两个人如果以利益关系而聚在一起做某件事情的话，必然某一天也会因为利益关系而分开，就是这样。

再说到第三点，职场当中。

你得明白，有些事情如果做不成的话。

也可能不一定是你自己的能力问题。

也有可能是人的问题。

比如说你跟你是做一个销售员，或者是一个销售经理，你去到一家企业谈合作，或者说谈一个什么重要的一个接洽等等。

但是对面的你的客户，领导他可能也不在乎，你会觉得，你们这个企业不怎么样，或者说，我觉得小王你年轻气盛，我感觉你不太有经验。

你可能觉得他表面上的这些话一定是。

就觉得要不然就是对你的企业有所贬低。

要不然就觉得你这个人是不够的，不够有能力的等等。

但其实很多话并不是表面上这样子的，有可能他是话里有话，知道吗？

话里有话，也可能是他觉得你的确是很年轻，但是你没有把他的这样一个跟他的这样一个客户关系处理好，你只是第一次来。

然后就觉得我们要合作。

你那你这就是一个铁憨憨，你就是一个铁憨憨，你可以去多了解对方公司的一些情况，产品服务等等，架构等等。

要去了解别人的有什么样的需求，然后你再去跟别人面对面去谈谈。

我知道贵公司你们在有什么样的顾虑，包括贵公司最近这几年的发展，可能遇到了什么样的瓶颈等等。

贵公司在最近这几年。

也有一些可能也有一些更好的一些目标，更高的一些目标。

比如说想要去上市，或者说也有一些其他的人员，架构这个方面的，有可能遇上了一些问题。

那么我能给贵公司提供什么，就是说你在帮别人解决问题，而不是说领导派我来做什么事情，领导派我来做什么事情。

那代表你始终把自己放在一个普通员工的那样一个角度，而不是把自己放在一个跟别人平等的一个状态，平等的这样一个平台上。

所以说你得弄清楚这个问题，你得把别人心里面想的那个啊那个问题，想到别人需要什么，别人需求什么，别人

想解决什么问题，然后你等于就把这个问题解决了。

或者说如果有的人他企业没有什么问题，人也没有什么需求。

但是你发现这个领导，他也有一些爱好。

当然你也可以从他爱好入手，跟对方去靠拢。

但如果说你自己并不是说要经常跟外界去跟你的客户去打交道的話，你可以跟你自己的领导去靠拢，看看你的领导，了解一下他的为人。

同时也了解一下领导在顾虑什么，领导需要什么。

从他的角度试着从他的角度去看一下你公司里面现在的情况。

你在帮领导去解决一些问题，矛盾等等，去为领导解忧的话。

将来如果说你想迅速转正或者是受到一个提拔，那么你一直是在为领导做事的，领导可能就会第一个想到你。

那你就算一个合格的一个职场人，你那你的情商，你的智商基本上都不会太低。

同时进入一个新的公司，我希望大家能够乐观乐观自信，不要刻意的去感觉我要去巴结奉承。

巴结奉承，什么那种拍马屁，这种只能是一时的，只能让某一个领导听着舒服。

但是只要这个领导他走了，被调走了，或者说特殊情况，然后他不在，他调职调到别的地方去，或者他不想做，辞职了等等。

那你还能去巴结下一个吗？

不是所有的人都吃这一套的。

所以说，如果说你是想去完全的去巴结，那只能是一个自降身段的一个行为。

在真正有水平的领导面前，你就是你入不了他的眼帘的，入不了他的眼的。

所以说需要培养你自己的真正的能力，要实现你自己的价值。

你要让自己变成一个有价值的人，那么增加实力你才能获得别人的尊重。

而且你需要提高一下自己的人格魅力。

比如说在一些公共的场合公共场合，比如说是在公司开早会的时候，有些公司特别喜欢开会，那么需要部门的会，或者说公司全体的会议的时候，如果你有什么想法，你可以表达出来有什么想法，概念你可以想象出来，想想一下。

然后表达出来不要觉得好像做了这个好像是在开会的时候，你坐在一个位置上，你就一个领导的应声虫。

领导说什么，你就说对，好，然后看看手机记一下笔记记录。

然后你觉得那个会就结束了，那那你永远入不了领导的眼帘。

知道吗？

好，我们再了解一下，有些同学关心的职场新人如何去保护自己。

无论男女，你都会遇上一些问题。

比如说你在工作当中，有一个领导说，小李，今天把我会议记录拿一下，我今天有一个案子，你把它要修改一下，按照客户的要求修改一下给我。

但是这个领导可能只是随口说了一句，你把他辛辛苦苦忙完了之后，结果自己本职工作忘了。

第二天你自己的原来的领导，你自己的那个直属领导说，小李，我昨天让你做的一些事情，你怎么没做完，你怎么跑去听别的领导，你怎么去做别的事情了。

别的领导让你做的什么事儿，你到完成的，屁颠屁颠的，你要开始拍别人马屁了，是不是？

那可能你在你再去跟你自己的领导说这个事，那那个领导就指派我去做这个事情，他也是领导，没有办法违背他。

你可能会这么想。

但是有可能别人到时候就说了，别人指派你去去做别的事情，做工作以外的那个领导可能就会说，小李，我只是说一下，我哪知道你自己还有本职工作。

我哪知道你自己有那么多事，你不能自己做事情，做完了再做我的事吗？

那回头这是你的锅，是你的不对了吗？

是你的不对吗？

所以说做做什么工作你要留痕，你要做一个记录。

或者说如果如果你自己有一个本职工作，结果被其他的各种的指派打乱了你的计划，你要跟你的直属领导要去报备一下，也要去做一下记录。

而且最主要的是要把你本职工作做好，知道吗？

先把本职工作做好，然后再去帮别人的，这叫事情有轻有重，有急有缓。

第二不要完全的言听计从，不要完全的言听计从，就是不要做应声虫。

总体来说跟你领导的看法方向决定保持一致。

但是不要完全的，好像所有的人都说，有各种看法，你都说这也对他也对，他也对，那容易被穿小鞋。

那领导就觉得你根本就没有自己的见解，一会儿觉得他对结果人可能跟你的领导是一个。

对头，也可能是一个对头，他可能想法就是向左的。

所以这样子的话，你没有去站队，但是你没有任何的主心骨。

那你的直属领导是不太喜欢你的。

第三点就是希望大家学会忍耐，因为在工作当中你不可能一点委屈都不会受。

无论你是男是女，女生的话容易玻璃心，容易觉得。

今天被今天开会说了，然后回到家之后就一晚上吃不下饭，饭睡不着觉，第二天就想辞职。

那你真是玻璃心了，同时不要去贪小恩小惠，有的人可能会今天给你一点什么，塞个红包，或者说回头就是你的客户，有可能为了找你做一些事儿，说给你请你吃顿饭，或者给你塞个红包。

让你去在某件事情里面去斡旋一下，去做一些事情。

那么你一定要警惕，这个红包或者说一些饭不是那么好吃的。

吃人嘴软，拿人手短。

那你可能发现别人可能是另有所图，这个一定要警惕的。

有可能你拿前脚拿完红包沾沾自喜了之后，第二天有人就举报了，就举报说，我们告诉领导了。

就把你给抖出来了，就说，我们这还有证据，你收钱的时候，我们旁边有人在拍照。

还有这种情况。

也建议大家不要去做小人，也不要去做得罪小人。

当然你一开始不清楚谁是小人，你得低调，你得去观察。

同时有些事情就是你如果你发现，如果你发现有些单位里面有些小人，千万不要说小人的坏话，你在单位里面说什么，或者在下班之后，跟你的这个跟你的同事又说到，你觉得好像已经不在公司里面了。

你在跟你的同事在说说，单位里面谁是谁的不好，那很可能这件事情，第二天还是会传到别人的那个小人的耳朵里，是这样与人为善，有一个心机会更好，工作也要保持平常心。

如果说你的领导把你调到其他的部门，你不开心，或者说你的这个部门有特殊情况被撤掉了。

然后你人又只得流落到其他的部门里面去，这种起起落落都很正常，也不可能一直都是做一个职位，一个工作，一个部门，然后一直平衡的一直持续下去，不可能的。

如果你是女性的话，第一如果你长得很漂亮，身材也很好，建议你学会藏美，藏起你的美。

你要拿出最职业化的一种姿态做事，比如说要有责任心，然后同时你在认真做事的时候，认真的女性才是最美的。

那你会表现出你的干练，你的聪慧，你的高情商等等，这才是最打动人的，而不是穿着的比较暴露。

然后我特别的娇媚性感等等，这些都不是对你有利的。

有的同学可能认为女性找工作，在职场方面容易获得一些一些好处。

比如说别人可能会觉得你是女生这些事情就不要做了，太忙了。

你觉得这好像是一个是就自己会比较轻松，这是一个女性的这样一个优势吗？

并不是美丽并不是一个女性的软实力，那么你的知性美、你的干练、你的聪慧，你的内在其实是你的软实力，而不是你的外表。

你也需要跟一些可能是坏人，可能会有一点，就是可能有一点色眯眯的那种男性的同事，或者是你的这个领导一定要保持距离。

你可能发现，在单位里面总有一些人看见你穿裙子眼睛都直了，或者说开开什么，不能一般不能开的玩笑，黄色玩笑他都开起来，你心里头是无比的恶心。

但是又想到你是在里面打工的，你就得一直去压抑自己，那种恶心，一直就是每天去参加工作。

但是直到后来你实在忍无可忍了，最后就走了。

但是我一开始就建议你了。

藏美的话你平时你穿着的很得体，说话也不是那么的，不你不会跟别人去开玩笑干嘛呢？

你先保证自己你先保证自己很正，行得正。

如果你发现身边有一些暧昧的，或者说有一些这个别人喜欢开一些不太得体的玩笑的时候，你及时的要表明自己的态度，这个是很重要，而不是说你忍气吞声，这是不行的。

也建议你心平气和，不要完全的上来就跟人吵起来了。

也许人家就是想试探你，但是你一下把这个摊子越炒越大，不仅对你不好，对别人也不好，但是你可能把小事变成大事，我给你的建议就是说。

在不伤和气的情况下，只是有一点点小小的端倪的时候，你要心平气和，但是要坚决，这样你能制止骚扰，也能用你的正气去压制，去制止别人的骚动的心。

同时如果发现问题严重了，已经出现别人有一些非分的举动了。

行，为了，那你受到伤害了，一定要想办法取证，这是对女生的一些告诫，女生一定要注意。

那么你可能还会遇上各种的问题，除了职场骚扰，除了职场的小人之外，比较常见的还有职场的霸凌和 PUA 了。

可能你会发现这个领导天天开会就在鄙视你，就在抨击你，就说你什么什么都不行，那么就会什么呢？

这个 PUA 有可能是让你做很多的工作，让你去接渐渐的接受你的薪资越来越低。

你会觉得我的确什么什么都不会，什么什么都不行，领导就给我这么点公司。

的确这就是我的价值，你可能就被 PUA 了之后，就会有这样的想法。

那么职场霸凌。

有可能就会有什么情况，结果你会发现，好多人都是就是你包括你的同事，或者说包括你的领导一群人，他们是抱团，来去欺负你。

这种的话可能是有行为上的，可能就不太好了。

给你各种的恶作剧，或者说就是在外面传你的一些不好的事情等等，这种是不好的，这种是可能在职场当中会有遇上。

如果这种情况建议一定要去，一定要去从量的那个环境里面脱离出来。

PUA 和霸凌的话，还是不建议在那个单位去待的。

还有一个我们就要注意了，就是我们自己的心态，除了我之前讲的空杯心态之外，并不是说你遇上什么事儿，你自己感觉好像我是不是应该去刻意的去有这个空杯的心态，并不是。

你是为了融入一个新环境，然后忘却你自己以前的一些事情，比如说以前可能有更多的烦恼，情感方面，包括生活方面。

你还得要去生活，你得要有这个房租，你觉得有一些压力，你有很多的烦恼，这些事情，然后带到了职场当中，带到了工作八个小时当中也是不利的。

所以你就空杯心态并不是说虚心学习就 ok 了，还得把那些杂念都去除。

只有真正的你的思想上，你的顾虑，一些东西都放开了，你才能学到更多。

这是我给大家的建议，那么同时也要接受挑战，并不是说有点困难。

有有点需要挑战的事情你都不做，你不可能一生只做容易的事。

你是新人，一般来说领导是希望你尽快的能把工作上手给公司来创造价值的，而不是给你一个给你个位置，让你来喝茶的。

所以说在单位第一不要把你新人作为一个借口。

就不要觉得我是新来的，我什么都不懂吗？

我什么都不会，然后过了一个月你还是这么想。

如果说你的这个试用期是三个月的话，你 1 到 3 个月都没有有什么业绩，有什么进步，有没有什么能力的表现的话，那最后很可能是被淘汰的。

因为一个单位一批同一批进来的这个年轻人，肯定是好几个，或者说十几个都可能是有的。

你得去跟别人竞争，那你能够懈怠自己吗？

肯定不行。

所以说建议大家有一个挑敢于挑战的这样一个决心，你一定要有这样的心态。

像我之前我在参加工作的时候，我也遇上了一些同行。

他们有一些很奇怪的经历，当时是这样的，我有一个同事他说他以前参加在一个单位里面，他那个时候待的是也是在在 04 里面。

04 年 05 年的时候，他在另外一个市的电视台那个电视台里面给他的待遇还是不错的。

然后每年各种的年终奖，还有各种的福利，他也是很开心。

但是后来他发现这个工作太轻松了，工作太轻松，很长的一段时间，他都觉得简直是太工作太容易。

但是到了有一天，他们在有一次年会的时候，让他去主持，他也是一个他也是主持人。

公司大年会，就是单位里面，他电视台也是公司的这样一个企业制的。

然后让他去主持的时候，他突然觉得很难了。

他突然觉得这事情变得很复杂，感觉好像以前工作都很轻松，因为他们的这个栏目节目只有 10 分钟。

他每一次每天的工作只要写个 10 分钟的稿件，去说一下，做完也就没事了。

很快下午比如说四点就下班了，一天工作可能工作时间是不到 8 小时。

但是一到年会的时候，突然要变得很宏大，然后要有很多的繁杂的事情。

他开始不想去接受这样的工作了，他开始觉得特别烦，以至于他后来再后来他成为我的同事，跟我到一个部门的时候，他依然有那样的心态，复杂的难度的事情他都不想做。

后来过了又跟我共事了多年之后，我给他一些建议，就是说首先我自己是喜欢学习的，我在不同的平台或者说我跟别人其他的一些。

就是这个单位有一些合作的时候，我都在去努力的去学习，探讨别人正在学什么。

我也去学，我正在是现在流行什么，或者现在他们正在做哪些的方面的尝试，某些行业的跨界的合作，我都会很感兴趣的听听他们讲，然后我自己研究，我会有一个好奇心，我是一个好奇心很严重的人，他慢慢的被我影响了。他后来开始说，那我回头也来看看，一些尝试一些没有做过的事情，或者是有一点点难度，但是不会特别难的事情，有点难度的事情，他会愿意去沉下心来去做了。

但他已经是一个职场十几年的一个老鸟了，所以说不管你是新人还是你的，你是工作了好几年之后，你觉得自己已经有经验了，为什么要做一些有难度的事情呢？

有挑战的事情呢？

并不是就是我你你的人生太长了，你的职场的生涯也是非常长的。

你会在不同的单位里面去工作，你不可能一生只做一个岗位，一个部门的事儿，所以说肯定会遇上问题。

建议你要学会第一去沉下心来。

第二是要挑战自我。

如果你不学习的话，很可能就比如说你十年如一日的去做一项工作。

那十年之后谁会被容易淘汰的，谁会容易被淘汰，基本上就是你这样的。

因为你每天都做流水线的事情，你每天十年都做同样一个事情。

而别人通过十年已经学会了，也许学会了十几样的事。

这是我给大家的心得的一个体会。

给大家这些建议，就是年轻人是不太注重这个点的。

那么再注意，还要有一个无为的心态。

无畏的心态就是说。

知道职场的规则和学校里的规则是不一样的。

我们在新的职场里面，我们在不同的公司里面，连规定规章制度都是不一样的。

所以说你的职场规则也不尽相同，千万不要觉得好像我懂什么东西我都懂。

你就越俎代庖。

然后可能有些事情你就做不好分内的事情，然后又去管别的事情。

你要明白，职场分工是不一样的，首先做好自己职能，自己的职能的分工。

同时你可以再去学习，但是不要做了太多，你自己不应该做的事情。

你要一定要在这个规则里面做事。

有的人比如说没事儿，你就想，我就想要越级，越过我自己的直属领导，向上级去反映什么事情。

但是你发现。

十次有九次，可能是达不到你想要的那个结果的，知道吗？

为什么呢？

比如说你发现了有的人可能是你的同事，有一个人收红包了，收客户红包了。

然后你马上义愤填膺的说，这样的事情怎么能够在我们的单位出现呢？

我觉得这件事情一定不好，我就向越级，向我的领导，向我的领导的领导去讲了这件事情。

但你发现这样是不行的，因为你的直属领导，他都是上级指派出来的。

你不信你自己的直属领导，但是你上级的上级，他可能他的想法，基本上他是可能是允许这种情况存在，那怎么办？

那你的越级的这种申诉，或者说就是啊这种投诉什么的是没有什么用的，没有用的。

一定要遵循你的自己单位的职场的规则。

这个是很重要，要不然你可能自身都难保了。

同时你的领导如果要做，让你去做某件事情，但是你会发现我做完了事之后，领导抢了我的功劳。

领导对他的领导说，对我们的什么什么局长，或者什么。

什么台长，直接说这个工作是他做的，他呕心沥血也做的，那你觉得你会怎么去做？

如果说你。

认为这件事情，你一定要把这个功劳完全再再抢回来，这个事情很搞笑。

一般来说，如果如果一个职场新人，他的工作被领导抢工十次，有九次不会去再去伸张。

但是并不是说你一定感觉这个事情，这个社会这个职场就特别的黑暗，这并不并不是这个意思，而是说你在刚参加工作的时候，你一定是要有一个甘做配角，甘做绿叶的一个心理准备。

因为这个时候你还什么都不是，所以说你只能去做配角了。

让你的领导不断的去认可你的能力的时候，你以后被提拔了，慢慢可以站在领导的身边，成为他的左膀右臂的时候，那才是你拥有自己光环的时候。

而不是一开始你想进去，所有人都觉得你很牛逼，你捧月，那是一个幻想，那就是一个幻想。

当然也有的人，可能有的同学说，我工作找个工作，我今天找一个。

试用期的时候，我再多找几个感觉的不开心。

马上我就还有下家，你这种骑驴找马的心态。

你在哪家公司都待不长，所以说建议你，你是想回头想一想，你为了挤进一家公司，一家公司，你是耗费了很多的精力时间的。

你要去准备面试笔试，然后甚至于有的单位还有二面、三面。

对不对？

你是花了很多的时间去做准备的，要去找这样一个职位。

所以说如果一切你又很轻易的推翻的话，你就等于否定了自己之前所有的努力。

所以说你不要认为所有的单位都感觉都不好，但是也不要认为所有单位都特别的美好的。

我们要知道我们自己的努力一定要换回我们应得的这个回报。

你的你所有的努力，你要在这个单位里面继续去打拼，要去付出，同时要得到领导的这样一个好评，要得到别人的一个反馈，正向的反馈。

如果说你在这个单位已经五年，已经十年了，在了五年十年之内你已经做了很多的贡献，并且很多人都。

对你的这个能力也是非常的肯定了。

那个时候你会觉得，我可以功成身退了。

到时候我有别的这个橄榄枝的话，我是可以接受的。

那个时候你等于就是你的付出和回报已经成了正比了。

但你一开始你付出的付出的这个时间精力，你花了可能一个月的时间去找这个单位，了解单位的信息，了解单位的产品服务等等。

又花那么多的时间，一两个月、两三个月的时间去实习，又去开会，天天做项目，天天做策划等等。

结果你干了两三个月立马就走了，你还没有拿到多少工资，你还没有转正，你就走了。

那就是你的这个态度是有问题的，耗费了自己的精力。

同时要成本，你有了态度，你得做事还得成本，不要去议论别人的是非，不要去融随便的融入各种小小集体小圈子，这种小集体小圈子是不建议的，因为什么呢？

因为经常会有一些单位里面他是有不同的派系的，比如说领导的直属的，他的他可能有一些亲戚，可能是在这个单位里面，这是成为他的直系嫡系的部队了。

还有一帮可能是比较中立的，还有一些就是小八卦，八卦群体特别喜欢说公司里面的人的闲话。

不管怎么样的小圈子，我就建议你不要轻易的进去。

如果你想巴结别人走捷径的话久而久之你会发觉你这个小圈子可能就走不长了。

好，我们来说，有些同学说这个比较感兴趣的，就是这个情商，什么叫做情商呢？

情商是对于我们来举个例子，比如说有些同学你在遇上领导，让你去办一件事情。

比如说小王，今天晚上我们要请客户去吃饭，你要去做一些工作，你要去把饭店给定好，要把客户联系好，晚上要吃什么你来定。

你感觉，这好像就是一个很简单的事儿。

但其实并不简单，这是一个考验。

你的能力和情商的时候，你定什么样的饭店，你也得符合客户的身份，得符合你公司，还有以及领导的这个级别，

对吧？

如果只是一个小客户，结果你定了。

特别大的结果，你们这次请客吃饭花了十几万。

可能十几万夸张一点，可能花一万多。

但是你们跟客户的这个单也才几万，那你觉得这个。

这个饭能吃吗？

能这么安排吗？

肯定不行，你得知道大家的一个身份，还有就是得请这个客户目的是什么。

如果说你是你的领导，意思是说，我们晚上请这个客户吃饭他有什么要求，那你就按照这个要求来。

如果说领导说了一句，安静点的地方，结果你充耳不闻，结果你定了一个特别嘈杂的一个大馆子一个大馆子。

那个大厅你不去订包厢，你结果订了一个大厅，你觉得反正这家菜也挺好的，热闹但是你就完全没有听进去领导的那个想法。

可能领导是让你需要有安静的地方，是需要跟这个客户去谈事情的。

有些的合作等等，一些事情是需要饭桌上聊的。

但是你没有注意到这个点，你只觉得吃饭就是吃饭本身，那你的情商就低了。

还有有的同学说，我是一个女生，领导说让我去安排吃饭，是不是让我陪酒，是不是让我去喝酒？

有的领导也许是只让你安排一件事情，但有的领导是认为有很年轻的很有活力的女生在我们这个饭桌上可以让这个气氛活跃一点，也可能是这个意思。

所以说你不要一开始就觉得领导这个事我不干，我晚上还有各种事，各种的人，你就开始推辞，你就开始找各种的理由，不想去安排这个事情，你都没有弄清楚。

这个事情完全就去排斥了。

这你的情商就不高。

那个领导也许根本就不是让你去喝酒，而是让你安排这件饭。

这顿饭局让你去安排一下而已。

但是你开始左躲右闪，他会觉得，难道什么事情都不能让你去做吗？

那我还要你干嘛呢？

这小王你可能太过于敏感了一点。

好，我们最后再说到一个点，就是时间管理和开源节流。

有些同学觉得在学校的时候，我已经很清楚自己的学习生活，我自己怎么样去安排了。

但是在参加工作之后完全不一样了。

在职场当中，你会发现第一你是需要有效的利用时间的。

而不是说你把所有的工作放在比如说上午的时间，你下午就完全不工作了吗？

有可能你下午你觉得很清闲的时候，下午又来了一堆工作。

就是不可能只是。

把自己的工作安排好了之后，就一定没有特殊情况，是一定会有一些例外的。

比如说你可能在周末休息的时候，结果领导突然说，小王，你的那个 PPT 你回头要改一改，那么这个周末的时候，你辛苦一下。

结果你说，我辛苦，结果又开始做了一天了。

做了一天，你可能觉得你带来了一种负面的情绪。

结果整整一天，忙完了之后，你就特别的累，疲于奔命。

但是你的后来的效果也不怎么样。

这种你就不清楚怎么样去开源，怎么样去节流，好，我们来说一下如何开源，如何节流。

先说节流，节流比开源其实更重要。

节流一开始你是要制定合适的工作计划的。

比如说你得清楚自己的上班时间，那么上班时间，你直到上午可能是一般都开早会等等，或者是例会等等。

你把这个例会的时间留下来之后，其他的时间开始在你注意力特别集中的时候，特别专注的时间点留出来，做最重要的事情。

你的到了下午的时候，你可能适合做一些琐碎一点的事情。

早上的时候可能会做重要一点的事情。

同时你不能把你的时间，比如说八个小时，你就满打满算的说，我下午所有的事情用来所有的下午的时间都用来做琐碎的事情，也不一定你可能还要给自己多留 1 到 2 个小时的时间去处理一些。

特殊情况可能你就会，比如说你工作的时候，突然你的工作被打断，被其他的领导或者是你的同事要求做别的事情。

所以说也一定要留出多余的时间来，并且严格去执行你的计划。

有些同学不喜欢做计划，觉得计划赶不上变化，但是计划还是要有的。

如果没有计划，你永远会拖延。

而且今天比如说今天有一件事情，你没有去做这个工作计划。

结果领导说，我今天叫你做的这个事儿，你别不在乎，我明天早上就要，结果，你白白一天，你在办公室里特别惊险的跟同。

结果到晚上下班之后，开始赶在家里头开始干干这个活儿。

到了第二天早上，顶着黑眼圈去跟领导说，我太累了。

但是你做什么去了呢？

你前一天大白天你都不在意这个事情，所以就没有做好，你的这个安排，同时做工作的时候，需要保持专注。

不要觉得我同时在家里头加加班，那我白天的时候无所谓，那你就是把自己的工作时间无限的延长了，你可能在家里还要熬夜。

第四点就是要做好每日的复盘。

这个复盘就是说你每天做完很多事情之后，要回想一下，还要回最好回想一下我今天做了哪些事情，哪些事情做完了哪些没做。

而且明天可能还有一些新的计划，或者说还有些遗留的工作，明天一定要盯住完成，要明或者明天要去见什么样的人。

领导可能就是有可能有新的 PPT 的修改意见等等。

我是不是还要再留半天的时间再去做等等。

你要先想好今天做了什么，明天要做什么等等。

开源来说，就是把你的时间把你的时间拉长。

因为一天你工作的时间可能只有 8 或者到十个小时，多的时候也可能就 12 个小时，那不要拖到晚上睡眠的时间。

如果你睡眠不好，你第二天什么都做不好。

第二也要学会拒绝。

明确说不并不是说你直接拒绝你的领导，不是这个意思，就是拒绝。

有些可能会有一些同事要求你做一些你并不重要的事情，并不重要。

而且非常之比如说让你去买个咖啡。

你是新人，你觉得别人同事们对你所有的，只要不是你的领导，你的同事对你的所有的指派，你都照单全收是不行的，让你去跑个腿送个文件。

一次、两次、三次，可以，但是你次次都这样，你就变成了你就变成了这个公司的便利贴女孩了，你就变成这样，就所有人都会用你，那就会占用你做好本职工作的时间，而且你要利用一些碎片的时间。

比如说你在坐车的时候，你比如说你早上要坐地铁，你知道自己今天特别忙，你再去单位之前。

这个时候我在地铁上，周围很嘈杂，我也可以把我的耳机带上，然后看一下我自己手机里面的今天的这个工作计划，我在脑袋里面再过一下。

如果说有一些需要了解的行业新闻，我再利用坐地铁的碎片时间，我来了解一下，看一下。

我在当时做。

在媒体里面有段时间做记者的时候，我每天没有太多的时间去去去去了解一下我今天的要去的要去采访的人物，要去采访的一些单位的信息情况。

我都是早上来了，八点钟上班了之后，马上 10 分钟内，我就要决定今天去哪里采访，我 10 分钟内那可能肯定这个决定肯定是前一天晚上就想好了。

想好了之后，第 20 分钟内我就要开始给对方的这个单位里面去打电话，开始做联系，去约这个时间，我怎么样去了解一下对方的这个就是对方的这个公司或对方的一些具体的信息，我都是在就是在路上，可能是在路上。

因为我已经打车去了，可能我跟别人约到的约的这个时间点，见面的时间点，可能是在八点半的时间。

那我就会在这个路上赶紧就开始。

找各种的信息，然后就开始联系等等。

就有很多的事情，你是发觉时间是不够用的，你会在参加工作之后发现时间不够用，你就要挤时间，很多的碎片时间。

第四点就是购买别人的时间。

这个购买别人的时间就是说，如果当你有些事情真的是超出你专业之外的。

而且你暂时没有太多的时间去把这个东西学起来了。

领导交给你一个很重要的一个事情，你把比如说把某一件事情的框架已经做好了。

但是里面需要一个图表，但这个图表你真的是不懂，你是个外行人，外行人怎么办？

你可以把这个图表交给会的人，并且付给他一个合理的一个报酬，或者说这个是一个内部的信息。

但是你找不到这个内部的信息，你实在找不到，你自己也做不出来。

但是你知道有些人是在这个行业里面，他可以知道这个就是有内部的信息的。

你可以，只要只要没有涉及到特别的商业的隐私的话商业机密的话，那你可以去找这个专业的人，让他一定报酬，让别人来把这个事情给做完。

但不是说推卸推，不是说推卸工作，不是说把你的工作所有的就交给别人，不是这个意思。

比如说有的人可能是一个动画设计师，动画设计师他做的是只是会做动画设计，但是他不会去做一些具体一些统筹安排的事情。

那怎么办？

如果有涉及到他专业之外的事情，他可以去付钱要求别人来做。

但是这件事情这个钱不能自己，白涛一定要跟你的领导说清楚。

这个我实在是拿不到，我实在是做不了这个事情。

有没有，但是我知道谁有，我们可以这个公司出钱，让别人来去做这个事情，也可能就专业的事情，由专业的事情由专业的人来做是这样。

总体来说，如果你能够达到开源和节流，都能够做到每天复盘，从早上睁眼就开始做我们今天的工作计划，然后开始去执行，不要拖延，保持非常专注的做完你今天的工作，晚上再复盘。

那基本上没有什么问题了。

同时要保证你的周末的睡眠的休息，然后周末有时间的时候，不要天天都是在玩，每个周末都在玩。

那不行的，有的人就是在周末的时间就把你的就把你工作当中可能要涉及的一些软件、硬件，或者说一些行业信息什么的。

人家周末就开始来补课了，给自己补补课，或者问一些前辈去了解，或者去别人的公司里面去转一转去了解一下，同行都是怎么样的，别人的公司都是怎么样的。

就是开拓一下眼界的事情，都是非常好的，不要把过多的娱乐充斥在你的业余时间，不是过多的适当的娱乐，可以让自己放空一下自己的心情。

总体来说就是我给大家想讲的这些内容基本上就是包含了职场当中的各个方面，给大家推荐五本书，比如说格局、眼界、策略、情商、见识，这几本书可以帮大家去了解这个职场的世界，可以了解一些自己思想方面怎么样去得到一个提升。

或者是你的情商，或者说你的做事有没有一些手段，你都可以去了解一下，可以去看一下。

好，有没有同学自己现在是有一些对于我们这个职场过渡期，有没有什么疑问的可以去问，可以打在我们的公屏上，可以把你的困惑打出来，我们选几个同学的这个问题来解答一下。

好，有没有同学？

你把你的你思考的一些问题，比如说我们刚才因为给大家发散思维，讲了这么多，也是希望大家也有自己。

如果有一些自己的困惑，还没有想清楚的一些疑问，都可以在这里都可以给我们讲一讲。

我来帮你去解答一下。

我们现在有六十多个同学有六十多个同学。

只有4分钟的时间。

给大家讲了这么多的也有自己的现身说法，也有自己一些同行经历过的一些事情，其实也想跟大家讲的很细，但是讲的过细。

因为隔行如隔山，可能你们不太能够听得懂，所以说主要今天把所有可能要注意的点告诉大家。

因为你其实你真正进入职场之后，你会发现有些具体的事情，你要去具体的困难你要去解决。

到时候你再回想一下我们今天的给大家一个作业的时间，就是怎么样去时间管理，还有你的心态，你的这个态度、工作这些方面，你自己要去把它调节一下，心态也要调整一下。

还有就是你的这个要提升一下自己。

比如说有些同学说，你同学有跟我讲讲过，比如说上班之后是不是天天只是在为。

公司创造价值，就是我自己没有感觉，没有什么。

就是创造价值能力的时候，是不是我就没有，我就是个无能的人呢？

那就并不是，同时你还可以去不断的去修炼，你进入职场只是一个修炼的过程。

你是刚刚把这个修炼的大门刚刚打开，在后面还会有几十年，这个时间你怎么样用最快的时间，比如说通过 5 年到 10 年的时间，你把自己修炼成为这个职场上面的一个高精尖的人。

我觉得这可以是你的一个目标。

对不对？

挺痛。

我们老师说了，我一般都是实际案例，我之前也讲过一个案例，之前也讲过案例，我们有一个清华硕士的之前我在上一个讲座里面曾经讲过。

清华的那一位清华那位硕士，他也是挺自以为是的，应该是觉得。

但是后来发现，在高等学府里面受过教育之后，他去了墨尔本，去了墨尔本大学读博的时候，才发现自己的英语一塌糊涂。

然后等到回来上班的时候去了协北京协和医院，去了协和医院做了好多年的住院医师，他又觉得那个工作没有办法让他发挥自己的潜能。

之后他又想，那要不然我换个工作，结果协和医院也不待了，他就去，他又去新的这个医疗的公司，医互联网医疗的公司，结果去了互联网医疗的公司。

他觉得这是企业，这个企业应该是更灵活，不像医院里面那么的累。

结果企业里面是更累，他又觉得每天累的都不想说话了，他还得要经常去出差，还要经常去出差，他就会发现，我不断的换我的这个职位。

换我的这个包括行，总体来说行业没有变，但是。

在这个行业里面，它的单位变了，体制也变了，他会发现人际也很复杂，是不是？

所以说将来你们就会遇上很多实际的一些问题。

但是切记不要觉得我自己就焦头烂额了，我自己处理不了，那是不是我就离开？

离开是懦弱者的行为。

我个人觉得你离开了，并不是说你带着资源离开了这单位，你就离了，你就不能转了。

不会你走了之后，你发觉单位还是那样，所有人还是其他人，你还是那样兢兢业业，努力生活在工作而已。

所以说你不要带着自己的负面的情绪，然后走了之后就会说走了之后就会说这个单位有多黑了，怎么了，每个单位都有自己的各种的情况。

需要你有智慧就有一定的智慧和情商去解决。

当然你也需要一定的能力，你有能力的话，别人不会对你轻视，他会对你尊重。

好，我们今天的这个课就到这里结束，到这里结束。

以后有其他的问题，我们再再说好吗？

角色转换与职场适应微课

好，今天我们来学习转换角色，适应职场。

同学们，我们要毕业了。

走向社会，是每一个大学生必然的人生之路，是一件可喜可贺的事情。

但是你准备好了吗？

是否做好了走向社会的准备了呢？

好，今天的我们的教学内容，我们的教学目标可以从这么四个方面，第一，了解学生和职业人的角色差别。

第二，掌握快速适应社会的技巧和方法。

第三，能够做好角色转变，快速融入社会。

第四，学会感恩包容，养成良好的职业素养。

我们的主要内容将从两个方面展开。

第一，大学生向职业人的角色转变。

第二，学会适应走向成功。

好，首先我们看一下第一个问题，大学生向职业人的角色转变。

大学生与职业人区别在哪里？

我们如何去实现这种角色转变？

大学生与职业人的差别。

主要表现为这样四个方面。

责任不同，社会规范，不同环境、不同人际关系不同。

大学生是，在学校当中，在象牙塔内，我们是单一的个体。

在一种集体生活当中，生活和学习有师生相伴，相对比较单纯。

而职业人。

他的环境则是在整个社会当中。

我们要面临是，工作关系、人际关系、家庭关系，还有心理关系。

所以说很多同学我们不会面对这种橘色的，不适应。

大学生相对来说我们面临的人际关系是比较简单的，只有我们的家庭，学校，还有这个社会。

这里有一个活动。

同学们，我们跨出校门之后，首先做的就是什么呢？

要尽快适应从学生到工作者的一个角色转变。

同学们来给自己。

规划一下。

我的角色是吧？

我的角色。

是在中央。

然后呢。

来填上你希望的角色。

来同时标明你在这个工作当中所面临的人际关系。

那么角色转变是，我们要注意这么一。

第一就是不能再随便犯错，我们是一个。

成年人了。

走向职场了，我们对自己的言行要负责任，我们的言行要理性是？

趋于成熟，少一些冲动。

再一个我们从这个观念上是，从要到给即从收取到奉献。

我们走向社会了，成为一个职业人。

这时候我们的角色。

就是一个奉献者的角色是吧？

奉献给社会是吧，奉献给家庭。

所以说同学们要善于进行这种转变。

很多同学走向社会对他很不适应。

我还是希望同学们我们尽快的把它做一下调整。

那么同学们该如何去适应这个社会呢？

只有适应社会，我们才能顺利走向成功吗？

适应事后的策略和技巧，我们要从这么四个方面。

第一就是心理上的适应，生理上的适应。

岗位的一个适应。

最后就是一个人际关系的适应。

第一个就是心态上说我们要调整期望，保持良好的心态，磨去棱角，适应环境，从小事做起，少说多做。

多听积累人脉，不断学习，提高我们的学习力。

同学们要放下姿态，放低身段，谦虚的去学习。

这里有一个实验吗？

一个心理学上的一个实验，同学们我们可以一会儿去锻炼一下。

再一个就是生理上的实验是，我们要有一个正常的一个作息是，改变学生时代。

我们的一些熬夜，或者说没有时间观念，这样一些不好的习惯，合理的安排自己的生活。

第三个也是非常重的一个，就是职位的使用或者叫岗位的适应。

我们有了自己的工作岗位要求明确是吧？

在职场当中，自己的岗位角色是，做好自己的角色。

这个在自己的岗位上要明确的制定自己的职业目标是？

我们的职业生涯刚刚起步，我们不要盲目的前行，要合理的去规划你的职业目标。

这个就注意锻炼动手能力和积累经验。

刚开始职业生涯，这时候我们不要着急是，需要一点一滴的去积累是，去锻炼自己。

这个也是我们倍感头疼的一个职场的人际关系的一个事业，是吧？

比如说我们要面临是与上级的关系和领导的关系，还有和我们的同事之间的关系。

人际关系问题。

同学们我们就抱着一个非常谦虚好学是吧？

这样一个心态。

摆正位置。

这个在职场当中，我们如何去处理好人际关系呢？

因为注意一些细节是，我们要尽可能的来摆脱一些书生气，把这个就做好每一件事情，不要忽视一些细节。

克服懒惰的习惯是吧，主动热情。

这个要微笑面对每一个人，要在资产当中要有一个良好的一个职业素养，要懂礼貌，这个就遵守规章制度。

我们不能越雷池半步。

这个就了解单位的一些规则是吧？

再一个，就是对这个公司的一些人和事不多加评论是吧？

就是要少说多做多听。

这个是不干一些私事是，不要向一些同事借钱，这样一些敏感的问题是。

那最后我们就肯吃苦是？

肯吃亏，不要斤斤计较。

我们要多付出，才能有所收获。

更重要的是，我们抱着一种学习的态度是，刚一毕业是，学会与人沟通，在自身的言行方面注意穿着整洁得体。

所以说同学们。

这一个问题，很多同学年轻人一个非常普遍的一个现象，就是工作不久跳槽现象还是比较突出。

那么要跳不跳呢？

我觉得同学们要慎重的对待这个问题是？

跳槽的话，你给自己一个理由是吧，到底是因为自己的原因，还是因为工作岗位的不适应。

有一个正当的一个理由，我们要做一个慎重的选择是吧？

不能盲目的，不能很冲动的去去跳槽，现在有一些年轻人毕业之后工作频繁的跳槽。

我想太随意是吧？

我们要认真的慎重的去对待每一次工作机会。

竭尽全力是吧，做好我们的工作。

如果说我们确实实通过在工作实践当中发觉这份工作很难和自己适应，对吧？

不匹配。

那么我们可以。

寻找机会，合适的机会也是可以考虑去跳槽的。

但是我们要做一个，在这跳河的方向上要做一个提前一个应对。

提前有一个计划。

最后我们说一个职场新人说我们应该注意要培养自己的三种意识。

第一个要合作意识，工作不是说我们靠自己不要单打独斗，要学会与同事通力合作。

这个就是责任意识，我们要强化自己的责任，一个高度责任感来对待自己的本职工作。

第三个做好自己的本职工作。

第三个要有进取意识，一个职场新人，我们给自己一个合理的一个目标。
积极行动，努力上进，争取使我们的职业生涯是能够有一个比较大的进步和发展。
总之来说同学们我们走向社会。
同学们要迅速的去处理好这样几个关系是吧？
尽快的去适应社会的环境，尤其是你的工作环境、岗位环境。
处理好人际关系是吧？
和领导和同事，就制定合理的目标。
最后一个就是放低心态是吧？
调整心态，学会与自己和解，与社会和谐。
职业的发展需要有一个激昂的兴趣是吧？
那么对岗位，我们要一个满腔的热情是？
一个通过的信念要去对待我们的工作。
对我们的职业，我们要怀着一个敬畏之心去做好我们的职业。
好，这节课我们的最后来总结一下，角色转换与职场适应。
我们主要是讲了四个问题，第一个问题就是学生到职业人这个角色的转变的不同之处在什么地方？
第二个问题，职场新人如何去适应新的社会。
第三个问题就是职场新人应该注意哪些问题，是？
最后我们通过实践锻炼去成长，去锻炼。
建议同学们把多看看这两本书，一开始就要做对不抱怨的世界，是吧？
希望同学们通过看这样几本书是，来调整自己的心态，能够很好的去适应这个社会。
最后我们留两个作业题，大学生与职业人他的角色主要区别在哪里？
第二个问题，就大学生如何去适应职场。
同学们化蛹成蝶。
使自己的职业生涯取得一个最大的一个成功。
我们要调整心态是？
去面对困难，去面对挫折。
最后，我想说。
对同学们说，人的欲望不可能都实现。
不能的事情就不要太强求，学会控制自我，明白自己的理想、人生价值需求、生活方式，面对现实，把握自己，
珍惜人生。
祝同学们成功。
好，谢谢大家。

应届大学生快速融入职场必知的 3 个技巧

同学们，你们好，欢迎你们来到职场融入课堂。
我今天将会从三个方面来告诉大家，怎么样能够快速提升自己的一个技巧，然后让你快速的融入这个职场当中。
我将会给大家去介绍三种重要的技巧。
哪三个呢？
第一讲怎么样去提升你的解决问题的能力。
第二讲是如何提升你的时间管理的能力。
第三讲非常重要是关于系统思维。
我该如何思考能够更加好的帮助我去解决问题？
好，以上的这三个点，我将会分别从花三讲的时间来和大家去讲述。
我们即将进入到第一讲的一个内容。
那你是否也遇到过同样的。
的情况。
作为职场小白的你已经进入到公司了。

上次也给你安排了一系列的任务，但是你无从下手，这个时候该怎么过？

我将会和大家去分享三个很关键的锦囊。

这三个锦囊从三个故事里面给大家带入进来。

首先进入第一个故事。

入职一周，然后老板把他给辞退了，这是一个什么样的一个故事？

其实事情是发生在三个星期以前，就是我的一个前同事，他找到我说。

娇娇老师，我很着急，你能否帮我做一个事情，帮我发布一个招聘信息，我说怎么了，怎么又发布招聘信息呢？

他说我们老板想说再找一个 HR 我就特别好奇了。

你们才上周才刚好招到了一个 HR，现在又要重新招一个 HR，为什么呢？

他说老板认为这个 R 不行，哪怕他已经入职了，有工作过了有 3 到 5 年的这样三四年的这样一个经验了。

可是老板觉得他不行，我说怎么了？

事情结果老板觉得他不 ok。

然后他就告诉我说，老板让他去做一个事去整理，让他去做一份**关于出差的住宿的一个标准**。

结果他直接回了老板一句话，**老板，我不知道怎么做**。

作为一个入职已经工作了三四年的一个算是一个资深的 HR 你居然说出了这样一个问题，我不知道怎么去做这件事。

所以我听到的那一刻也会觉得很好笑。

那。

为什么？

这其实这件事情是一件非常简单的事情。

那为什么。

不知道怎么做，比方说我们直接打开个 APP 看一看，浏览一下所有的一些住宿不同的一些地方。

它的一个住宿酒店的住宿的标准是怎么样？

这个就是一个很简单的一个动作。

可是他说做不到，那我说一句，确实如果我是老板的话，我也想把他给辞退。

这边会存在一个问题。

究竟是什么导致了我们会习得性的想要得到答案，是希望从别人那里，你告知我怎么去做，然后我去做，我就去做执行吧。

究竟是什么导致这样的一个情况呢？

其实你会知道我们人的大脑是存在有两个系统的，一个系统是叫系统一，我们也叫它快思考系统。

另外一个系统叫系统二，我们也叫它慢思考系统。

这两个系统有什么样的不一样呢？

首先是快思考的系统，它其实是处于一个核心。

是非常快速的去思考给你答案。

它其实很多时候是无意识的一些行为。

我们大多数的时间，我们做的很多事都是通过这个系统一去完成的。

就是无意识的一些表现。

另外一个系统，慢系统慢思考系统它本身是一个很懒惰的一个系统。

它需要高度集中他的注意力去做某件事情。

这个时候它将会消耗很多的能量，这是一个自主的一个过程。

所以他通常都不怎么去启动，直到系统一认为这个事情变得困难了，复杂了，那么系统二才会去接受这件事。

所以这个系统是会受到控制的。

从这一类去说明了一个什么样的道理呢？

当我们在习得性的去寻求答案的时候，其实我们是在用快思考来去思去做这样的一个决定。

而我们的慢思考系统就没有办法去做决定了。

我们事实上是可以去通过控制我们的快就是慢系统。

就是那个系统二来去帮助我们解决系统一里面一些一些已经习得性的一些行为的，他可以怎么样去做。

我们就是通过控制自己的注意力以及行为。

但是。

系统二也需要不断的去思考。

这个思考我怎么样去引发它呢？

这就是我要送给大家的第一个锦囊。

这个锦囊就是叫自我发问的锦囊。

在我们遇到问题的时候，那一瞬间我们先不要去问别。

如何找到答案？

我们可以停一停，缓一缓，再思考一下，把这次的任务目标转换成自我发问的一种方式。

什么意思呢？

我们可以去问自己几个问题。

第一个问题，你可以问自己，这一次的任务目标是什么？

我希望做到怎么样的成果。

就如刚才我说的那个故事当中的那个 HR，就被淘汰的 HR 一样。

老板让他去整理这个出差的住宿标准，其实想要什么？

其实终极的目标就是想要去整理一份比较清晰的一个标准，给到出差的员工。

这个一方面是给予员工福利的，同时，我也是为了去控制工，就是整一个出差差旅的一种成本。

这个时候我要去做的事情是什么呢？

我需要去做的是调查各个地方几种不同的酒店，他们的不同档次的酒店，他们的一个标准大概是处于什么样的阶段，然后去做一个划分。

第二步就是你要去问自己，为了达到我想要的这些成果，我应该做哪一些事？

就是我刚才所说的，我可能就要去了解不同的酒店，它的一个标准是怎么样的。

第三个问题你可以问自己。

最简单的第一步是什么？

最简单的第。

你只需要打开 APP 就好了，打开 APP 去浏览，去寻找，这个就是最简单的第一步。

也许一开始你听到这个问题，觉得很难，不知道从何下手。

请打开 APP，然后你就会找到第一个方法了。

在这个过程里面可能还缺什么呢？

可能会缺什么？

我缺的可能是资源。

就是不同的，我是否需要去和不同的酒店去联系，这里面谁可以帮你去打通这个关系，这边就会出现。

第四和第五个问题，哪里可以找到这个资源，以及谁可以帮你去支持你去解决这件事，这就是第一个自我发问的锦囊。

你在工作之前，在解决这件事之前，先问自己我能够怎么做，这样子才能够激活你的系统，然后让你去寻找到一个办法。

好，接下来和大家去讲讲第二个故事。我怕打扰到同事。

我相信很多的职场新人刚入职的时候都会遇到这样的困惑。

看到自己身边的那个同事都在忙，而我自己手头上也有很多的工作，我不知道怎么下手，然后我想要去找其他的同事，又怕打扰到他。

那这个时候我该怎么办？

这个也说为曾经发生的一个故事。

这个是在早两年的时候，我在一家互联网公司就全 20 强的一个互联网公司里面去作为这个培训的高管。几年我都要。

每一年的带实习生，什么叫实习生？

就是已经签约我们公司的即将毕业的学生，他们在毕业以前过来我们公司实习。

我的目标就是要带着这群实习生更好的转化，能够留存下来。

这个就发生在一个女孩子的身上，她刚入职了也就不到三个星期的时间。

我一开始就会觉得这个女生还挺勤奋的。

我每一天晚上我走的时候，因为我走的基本上都 11 点多了，她还在公司，没继续在干活，她都还没有走。

但是这个时间持续了三周之后，我觉得有点不对劲。

因为我看他的整个人的状态显现出特别疲惫的样子。

这个时候我就找他聊天。

我说我看你最近的这个状态好像不大好，睡眠不是很好吗？

他告诉我说，是，最近睡的有点少，我说为什么？

他说工作难度有点大，我花的时间很多，那就不断的在那里去工作，自己去琢磨这个事情怎么做。

我说你有请教你身边的同事吗？

他说没有，我不敢，**我担心这个动作会打扰到他们，干扰到他们做了。**

那我说你问过同事吗？

你觉得他们真的会。

觉得你会打扰到他们。

他说没有，但是我有这个感觉，感觉像就像这样子。

然后我说你要不试一下，就是你拿着一个问题去问问你旁边的那个同事，看看他是怎么去回应你的。

他说好，那我就去问一下。

后来有一天，他终于。

主动的去换了一下，然后突然发现。

同事给到了他很多，他之前从来没有想过的一些事，一些解决的方法。

然后又告诉了他。

更多他不知道的一些事情，他就跟我说，我觉得很意外。

我没有想到我的同事愿意跟我分享那么多。

我说这个只是因为你自己给了自己一个屏障，**你以为别人不愿意帮你，但事实上他们都很乐意，你去麻烦他。**

这个就是我想要和大家去讲的第二个联盟合作的解难，永远不要靠个人的力量去解决问题。

第二个是你要知道那些帮过你忙的人，他会非常愿意再帮你一次。

第三点是很重要的，始终要相信保持一种真诚互惠原则，去和别人合作。

当你在帮助别人时候，别人也是在帮助你，这是一个互惠合作的过程。

第四个，请刻意的去开始建立你的圈层圈住一群能够帮助到你，而你也能支撑住别人的这群人，他一定会成为你以后的力量。

好。

接下来要和大家去讲的是第三个故事。

他说用一年的时间超越了他。

这是一个很真实的故事，这个是发生在我朋友身上，他是一个产品经理。

作为一个产品经理，他做过什么呢？

他刚入职的那一年，他发现自己很多东西不懂，因为他学的是计算机，结果你要去做产品经理这样一个事情。

好了，这个时候他发现我该怎么去做。

然后他发现了他的上级的上级，也就是总监，是一个非常有力量，很有很多想法的人。

他说**我得要去学习他，我会去模仿他**，为什么是这样去思考，他为什么会有这样的行为。

然后我站在他的角度，我可能是怎么想的，他就这样去做。

结果通过这样一些做法，一年之后他就成为了这个总监的位置。

同学们，你们好，欢迎来到职场，快速融入课堂。

我们即将要进入到第二个阶段的学习，你是否也经历了这样的一个状态？

一天都是忙于这个工作，但是却没有任何的什么样的进度，他整个人就会觉得很气馁。

这个时候该怎么过，那我们就给大家介绍如何提高你的时间管理的三个步骤。

来和大家去讲一个简单的一个小小的故事，就是总被临时加班了一些任务，本职任务只能不断的往后推。

这是我一个下属，他的一个工作。

他刚来工作的时候，刚来到我们部门的时候，他是负责文化的工作的。

他主要是负责包括活动，员工的福利等等等等。

就是包括公司里面任何的桌椅的坏掉，我是规划去管理的。

我就会给他安排了有一些重要的任务。

比方说最近要搞一些什么样的活动，结果他总是会把这个事情往后推，总是在节点的时候才能给到我。

我觉得很奇怪，我说怎么回事，要不我们来聊个天了，了解一下最近在忙些什么。

他告诉我说，**他其实每天都要做到十一二点，感觉有很多事情都做不完。**

然后他还是觉得没有办法把这个事情完成，这是什么原因呢？

原来他告诉我说，不断的有人给他再安排一些别的事，那这个时候他就会有现在任务而来了，他就只能往后推。

他原先的本职工作，把这个事情往后推了。

像他这样的一个情况，我们该怎么样去解决？

我认为我们想一个问题，我们究竟是什么影响了自己的一个效率。

那究竟是为什么影响这个效率？

看你怎么能。

这是一个时间管理专家 bwa 他自己做的一个 tap 的演讲。

你们在网上可以搜索得到。

他讲了这样一番话，他说我们并不是通过节省时间来去创造想要的生活，而是先创造了想要的生活，然后时间自然而然就会被你节约下来了。

这是一个很有意思的一句话，你感受到了吗？

他的关注的重点是创造一个画面，你需要去创造一个目标，创造一个愿景。

那么你才会知道你接下来怎么样把你的时间节省下来。

所以究竟是什么影响我们的效率呢？

就是因为缺少了一个清晰的目标，也就是我们的愿景。

我要和大家去分享。

如果怎么样去做到，可以从三个步骤来去实现。

第一个步骤。

主场思维。

什么叫主场思维？

也就是说这个时间就是你来去控制的，你要去掌握它，这是主场思维。

这里面会提及到早一刻钟原则，什么意思呢？

来，我们回想一下，你上班的时候，你会九点钟上班的时间，你会选择九点钟准时到，还是 9 点 05 分到，又或者是 8 点 45 分到呢？

你会选择哪一个？

你想一下，好，我和你们去分享我是怎么去做的。

我会选择是提前 20 分钟回到公司，花 5 分钟的时间准备好该准备的一些事情，然后坐在那里打开一张纸，拿出一支笔，用 15 分钟的时间帮我去理清我的核心。

今天的核心重点究竟是在哪里？

这个就是策略性思考。

这一刻这个早 1 分早早 15 分钟的时间，我们就是在做这样一个事情。

我会把我今天要做的待办的事情全都罗列出来，1234 五六天。

还有可能有一一栏是用来加塞的事情，可能老板给我安排什么样的任务，这个时候我就需要去想明白一件事，我这个星期最重要的成果可能是什么？

哪一个可能会直接影响到我的一个产出的。

把这件事情 1 到 2 件事情找出来打个勾。

如果我要到达这个成果的话，哪一些待办的事情或者是加塞的这些事情更加重要。

我要想明白，然后把这些事情也给他打个勾。

面对代办的事，加塞的事，我分别要投入多少的精力或者时间在其中。

一天下来八个小。

我可能得要花六个小时，是在代办的任务上面。

那还有两个小时是用来做这个加塞的一个事情的。

这就是我需要在这上班前的 15 分钟，把这个事情给捋清楚了。

那我就知道我该要做什么事。

接下来就是第二步，很重要的精密管理的四象限。

我怎么样把我的时间做一个分配。

哪些是重要不紧急的，哪些是重要紧急的，还有哪些是紧急不重要，最后还有不重要不紧急的做一个归类。

把重要紧急的事件马上立即亲自处理。

这就是你要去做的事。

把重要不紧急的事件选出来了之后，可以去做一个事，设置它的期限。

最后的订单时间每日提醒。

当然这个事情也是需要你自己亲自去处理的。

不重要不紧急的事情直接往后放，甚至可以放弃掉。

剩下就是紧急不重要的事，这个紧急不重要的事情往往就是加塞的一些事情。

然后你会觉得不知道。

突然间安排一个事情给你去做。

但这件事情虽然紧急不重要，那我们做什么事你可以寻找别人的知识，也可以是把重要的事情全部做完了以后再回来去做这件事。

这样子你整个思路就会更加的清晰了。

当然在做这样一些事的时候，你是和人别人是有互动的那我们该做什么事呢？

请记住三个有有回音，有着落，有交代，做到什么样的进度，请要给予相应的人，相应的反馈，给予他们交代。

大家都知道你的工作的进度怎么样。

好，完成了这两步以后，我们接下来就是要进入到第三步，也是很很重要的一步。

这一步叫 10 分钟的复盘。

每一天下班之前的抽 10 分钟的时间，我们做一个事，问自己几个问题。

第一，今天做了哪几件事？

分别是怎么样的进度。

第二。还有哪一件事情你是还没有完成的，预估你还需要多长的时间才可以做完。

第三可能需要做什么样的调整？

今天工作的进度做下来之后，我认为可能认为。

该办的事情，紧急重要的事情。

重要不紧急的事情可能会做一个调整，要让它变成更加的重要紧急，然后把它给完成。

这个时候你自己就要做一个调整。

第四。如果有更好的办法，能够让某一件事情的效率再提高一点点，可能会是什么？

每天都让自己想一个更好的办法。

那么这样子你就会不断的每一天都在精进。

这样子你就会把自己的时间抓住更紧了。

好。

我们再回顾一下时间管理的三个方法，是哪个三个方法呢？

第一主场的思维，你始终要去掌控你的时间，由你来做主。

那么这个主场思维也提到了早一刻钟原则，也就是说我们得要早点给自己留 15 分钟的时间。

想明白我的核心重点在哪里。

第二。精密管理的四象限，你清楚什么是你重要紧急的事，什么是重要不紧急的事，什么是紧急不重要的事，以及什么是不重要也不紧急的事，把它理清楚。

第三。每天做一次复盘活动，这样子帮自己理清一天的一个思路。

那么你就会找到更好的方法。

以上的内容你 get 到了吗？

同学们，你们好，欢迎来到职场，快速融入课堂。

我们前面两个阶段已经讲完了，解决问题以及讲完了时间管理这两个方面。

接下来的这个阶段就是要告诉大家怎么样去提升你的系统思维能力。

那你是否也会出现这样的一个情况，就像消防员一样，哪里有状况，你就去哪里去解决。

这些事情虽然已经解决了，可是下次该发生的问题还是会发生。

我究竟是哪里出了问题呢？

我就告诉你们，你如何让自己的系统思维变得更加的全面结构化。

接下来就和大家去分享两个小小的故事。

第一个故事，我的建议总是被上级否定了，这是我的一个前同事，他找我聊天的时候说，我最近有点丧气，我说怎么了？

他说我向老板提一些建议的时候，他总是把它给否定了。

那你跟我说一下是怎么样的一个故事。

然后他就告诉我说。

前段时间公司本身就有那个公益的基金，他会发文想要告诉所有的员工，我们有公益基金的这回事。

而且公益基金是可以用于员工的重大疾病的这样的一种补助。

这件事情应该所有员工都知道，可是天天员工都不知道。

他说我就想要让所有的员工知道这件事情，所以我想写一篇推文发给就是让所有的员工都看得见的推文里面会提及到去年一年有哪几个员工是被公司给予了扶持帮助的。

结果这件事情老板否决了，我也想不明白为什么老板把我的这个想法给否决了。

然后我说你的出发点挺好的，这样一个想法，如果站在那个公司的这个层面来说，确实是让更多的人看得见了。

那么你有没有考虑过员工就是被资助的那些员工，他们的内心心里面会是怎么想这件事情吗？

好像是一个仓发，然后被所有人看得见一样。

如果是这样一个员工，你愿不愿意这件事情被曝光？

他想一下也对，如果我是他，我也不乐意。

然后我说对，这就是区别。

那究竟这个区别在哪里呢？

我们来看一下这个图。

这个假设就是你的上级，而这个就是你那这个时候上级能够看得见的视野是一个很宽的一个视野，一个面。

也就是说他能够接触的一些范围会很多。

而你看见的这个视角会有点小，然后上级他考虑衡量的面，它所接收的信息量是一个纵向的，就是它的一个见识。他的知识。

而你所看到的，你更多的时候，可能只是考虑了一个点一个一个点上面的一些事情。

你能够去做的一个思考，也就是这个圆圈里面的范围，老板想到的是更大的一个方向的范围。

所以往往你没有办法像他那样子看的更多，去做，就是更深远的考虑，而做出这样一个决定。

除此以外，你可以把我们整个世界看作是一个这么长的长方形，这些都是无知未知的领域。

而我们要做一个什么事呢？

我们要不断的让自己去扩充，发现这些无知未知的领域。

所以你要做的第一步是。

发现收集更多的信息去帮助你自己，拓展你原来的那些未知无知的领域。

打开它，这样子你才能够更好的去靠近你老板的想法，这是第一个。

除了这一点以外，特别想要去突出的一个点，就是其实要做到这个系统思维，它关键的核心是你得要把高层次去看问题。

你并不是在这个点上面去解决，而是看到更宽广，就像直升机一样。

我们站在了直升机的我们坐在了直升机上面，你就自然而然可以看到更宽广的一面。

但是如果你只是站在了下面地平线上面，那么你永远只能看到你视野上面的这一点点。

而这些未知的领域，你没有办法发现，只有当你站得更高，跳出自己原先思维的那个盒子，你才能够看得更远。

爱因斯坦曾经说过。

不能够在制造问题的同一层次来去解决问题。

这句话是什么意思呢？

我举个例子，就像 A 菌，A 菌最近他的整个工作的状态不是很好，因为他离家很远，每天上下班得要一个多小时的时间。

然后最近又跟女朋友吵架了，然后女朋友总是在埋怨他，没有时间陪伴他。

这个时候他自己就会觉得气馁，他和你说我想要辞职了。

如果这个时候你和他讲，你留在我们公司，我们需要你公司是其实可以给到你更多的一些福利。

然后你在这个公司的平台很好，然后这里的环境很好，如果你用这些来去回应他，他还是会选择离开，为什么呢？

因为这都是处于环境层面的。

一些因素你们在用同样的这样的水平是无法解决问题的。

这个时候我们如何去解决他的问题？

很简单，我们回归到他的愿景目标，他希望构建一个怎么样的未来他的一个价值观念是什么？

他追求什么样的一种价值观，我们用这个去挖掘，去驱使他重新构建他在这份工作里面的自信心。

自然而然。

他也会选择愿意留下来去工作，这个就是回应了不要在制造问题的那一方去那层次里面去解决问题，就是这样一个道理。

接下来要和跟大家去分享第二个故事。

这个故事是他让我的出差毫无后顾之忧。

这是一个什么样的故事呢？

这个是发生在我前老板的。

一个助理身上，那老板直接拿这件事情和我去讲，他说我真的找到了一个很好的助理。

我说老板是怎么样的助理，跟我分享一下，让我也去学习。

然后他就跟我讲，他说这个员工，就是这个新招的助理会多想很多东西。

比方说给他安排这个出差，他会问老板获得了解到他的一些基本信息以后，那么他会去做这样几个事情。

第一，了解前后的航班。

第二，了解天气的情况。

他了解酒店的住宿环境，然后直接打电话去和酒店那边落实。

他可能会提供哪些方面的服务，是否有接机的这样一些服务等等。

然后他会为老板做一个非常详细的 schedule，就是一个安排。

然后让老板告诉在哪个点，就会告诉老板说老板你得要做什么样的事情。

我完全不需要自己去想想，可能还要怎么样。

我去到那边可能会遇到什么样的情况，我都不需要想了，他完全帮我想。

好了，他说这个助理实在是太棒了。

如果可以的话，我愿意给他 200 分，这就是这样一个助理。

这个助理和平常人其他的员工有什么样的不一样的一些地方吗？

他永远是在想一件事。

就是我先有一个很完整的结构，如果老板出差，可能要从哪几个方面去考虑解决，包括住宿安全。

交通等等这些方面，从结构这个方面出发，理清了这些思路，然后去一步一步去完善它，找到更好的解决方法。

这也就是告诉我们一件事，任何时刻结构先行，让不然的话。

对策往往会比问题更加糟糕。

这个女生她多做了一件什么事情，其实就是以终为始，多走了一步。

而你平常会想到这一步吗？

你会考虑到要为老板安排好车，了解她的天气情况。

如果天气不 ok 的话，是否会帮她再延后，或者推迟飞机的时间？

你会这样去做吗？

你可以思考一下。

好，最后我们回归到这个不容忽视的系统思维。

一共我们说了三个点。

第一个点。

拓展自己的无知未知的领域。

第二个点，直升机的视角看问题，再达到一个层次去看问题。

第三点。以终为始，多走一步。

好，我们回归一下前面说到的三个课程的内容。

第一个是解决问题的能力，第二个是时间管理的能力，以及第三个系统思维的这样一个能力。

虽然我都是和跟大家去讲一些技巧，怎么去解决，但事实上我在和你们传达的是一个意思，就是如何思考这个问题，怎么样的角度去想这个问题，你就会找到怎么样的答案。

你 get 到了吗？

职场新人公开课

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是新人，入职前两周做什么，达到什么目标。

如果你听到这个课时，那我姑且认为你已经顺利的进入一家互联网公司。

或者说你不是刚刚进入一家公司的情况，你是一个在职场中已经过了半年或者一年的一个小白，但是还没有找到工作方法，包括和老板同事的沟通，包括你对工作的一些系统的做事方法都没有做到。

这样可同样适合你。

Ok如果你是一个刚刚进入职场的新人，你千万不要认为进入一家公司找一份工作，就意味着你已经完成你的目标了。

事实上，马上随之而来的是对你来说，更重要的一个时间点。

这个时间点就是新入职的前两周。

这两周时间不仅是公司对你建立认知的一个重要时间点，也是你需要去考察公司的一个重要时间点。

所以对于一个职场新人来说，我们会面临这些问题。

比如说刚进入职场之后，应该怎么去做工作，怎么和老板、上司正确的沟通，怎么和同事沟通，怎么做一份合格的职场新人的工作报告，如何去做一次用户调查。

还有你学了营销思维的课程，如何把营销思维的课程用在工作中。

Ok你还非常需要了解的事情是。

营销工作的构成是什么样子的？

是内容加渠道，加账号这三件事情组合在一起就完成了营销的工作好。

以上说的是关于你自己这一边你应该怎么做事情。

公司这一边，你需要去评估公司的价值。

因为在进入在公司两周之后，你需要给公司做一次打分。

不仅仅是公司对你有一个考察，你也需要对公司做一个考察。

不管是对人还是对事情，你都非常需要知道这家公司是不是值得你继续留下来。

就像是找女朋友去相亲一样。

如果说面试是相亲，那现在我们进入职场之后，就是在当你朋友的接触的时间段，这个时间段对公司来说对你来说都是一个彼此相互适应的，相互认知的一个更感性的一个时间点。

好，我们这个系列的课程解决问题是什么呢？

就是学习完课程之后，你会顺利的度过入职的初期的这个时间段。

所以我把这个入职的两周时间分成两个时间点，一个是第一周，一个是第二周。

我们在这两周时间内，需要分别有针对性的去解决一些特定的问题。

我们在第一周主要解决的问题是一些思维方式的问题，包括和人沟通的问题。

这个是我们马上会遇到的问题。

第二周我们会具体讲一些关于工作技能的问题，包括怎么对公司进行评估的问题。

在第一周里面我们需要解决的这个思维问题和沟通的问题，分别是如何去获得信任，如何克服新人偿还的一些错误，自我否定。

还有就是怎么和老板和同事打交道，应该怎么随时和你的老板同步工作，应该怎么去做一个同类产品的分析报告，怎么去做第一周的工作报告，这个是第一周我们解决的事情。

在第二周这一边的关于工作技能和如何评估公司这边你需要学到的是新入职的员工的用户调查工作从哪里去做起，如何把营销思维的课程用在工作中。

包括我们具体讲解一下关于宣传的构成，关于内容、渠道和发布这三件事情是落地的去执行营销工作的一些要素。

我会把营销思维的课程结合到内容、渠道和发布这三个具体的执行方面去讲解应该怎么做。

还有我们会解决一些具体的问题，比如说有的同学会说入职之后，老板不懂营销的流量怎么办？

我怎么去跟老板沟通，我怎么去建立老板对我的信任。

这是很多同学都会遇到的一个问题。

还有就是最后我们会讲解一下什么叫积分卡，如何用积分卡的形式去评估公司的价值，去评估。

自身的价值，这是我们第二周需要去解决的问题。

学习完这些课程之后，我们会顺利的度过入职初期，并且学会如何考察公司。

这个就是我们学习的目的。

好，这节课其实算是一个提纲课程。

我们先从大的方面去了解一下，我们将会如何去学习。

这样子我们学习会比较有针对性。

OK这个是今天的课程，如果你针对这个课时还有一些具体的问题，我希望你可以在课后提出来。

这样我们可以针对你的问题进行交流和讨论。

今天课程到这里大家。

2 获得信任的开始就是令行禁止

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是获得信任的开始，就是令行禁止。

很多同学进入一家公司之后，不管是一个月的时间还是两三个月的时间，就会很快出现一种不满的心理状态。

不满的原因是什么呢？

是认为公司不给机会，认为公司很使认为公司的这个领导也很使，做的事情也很使自己学的很多知识，有很多好的想法。

但是公司根本不让我执行，让我非常不爽。

这个问题是我发现很多同学都存在的一个思维误区。

问题就是这些同学根本就没有站在自己已经完成的事情下去得到更高的权限。

因为信任和权限是逐步递增的一个过程，而不是一个你脑补，你可以你就可以的过程。

我们来看一看信任和权限是如何递增的。

我们来看 PPT 这张图，横轴是时间，纵轴是信任度。

我们来看黄色这条曲线，这条曲线是信任度的一个曲线过程。

A 点就是你刚刚进入公司比较初级的一个状态，你需要做的事情是什么呢？

很显然是令行禁止。

什么叫令行禁止呢？

就是老板交给你的任务，你可以很好的交付给老板，在要求的时间和成本范围内，把工作很好的完成也。

也许在面试过程中，你和老板聊的还不错，但是他仍然在实际工作中需要对你有一个测试的过程。

就是骡子是马要拉出来溜一溜，老板或者领导会先给你一些偏执行的工作。

如果你做的很好，可以令行禁止，那可以给你更高的一个级别。

你可以去自主去工作。

因为你有这个能力，当你自己可以自主工作的时候，才可能会让你带团队。

当你把团队带的很好的时候，才会给你更多的资源，让你盘活这些资源，达到有更高的迹象。

所以我们看信任度和权限是一个台阶的过程。

你先证明你自己有这个能力才能上下一个台阶。

刚才我们提到的这个例子，这些同学的这些心理状态，就是因为自己还一个台阶都没站上去，就想要更多的权限。

这样的结果就是你和领导双方都互相不理解对方的一个状态。

你认为领导不给你机会，领导认为你什么都没做，你想要权限，那这个就是问题的所在。

你要知道的是，所有老板的思维都是把更多的工作交给证明自己可以胜任的人，对不对？

问题是你脑海中的自己认为自己非常厉害，但是实际上你什么都没做过，你只是在脑部，你自己很厉害。

真实中文你和想象的你完全是不同的两个人。

好，我们还是说回来当。

我本来想讲的内容，就是你进入这家公司之后，你刚刚进入这家公司，你需要去令行禁止，就是把老板交给你的任务。

虽然这个事情很很执行，但是你要把它完成的很好，来证明你有这个能力才可能去上下一个台阶。

好，我们这节课并没有讲完，并不是说你要令行禁止，就意味着你要完成老板所交给你的每一件工作。

因为客观上确实存在有一种可能，就是老板给你的一个任务，确实是一个非常无脑并且无法监测效果的一个工作。

而且这个工作量还可能存在一个根本没有经过测算，认为这个工作很简单，但是实际情况上并不是这样，注意，令行禁止并不等于无脑执行。

所以你非常需要了解的事情是令行禁止的前提是了解为什么要这么做，去了解这件事情。并不代表说你在质疑你的老板，反正这个老板如果是一个合格的老板的话，会认为你非常爱思考，是一个非常愿意学习，并且把学习付出实践的一个员工。

好，我们看一个例子，你去怎么跟老板去沟通，说，我想了解一下为什么工作是这么做的。

我们举一个例子，我们看老板会跟你说，小军，我希望你可以在两天内。

在豆瓣这个渠道整理出 500 个和市场运营相关的小组。

你因为这个工作其实是一个很执行，很体力，很努力的一个工作。

你不知道要为什么这么做，所以你跟老板说，老板我很想跟你学习一下。

这么做的目的是什么？

我想跟您学做事方法。

首先这个老板给你的一个回复，可能是不回复你。

所以说你按照我说的做，剩下你不用用。

另外一种情形是给你一个回复，但是回复的质量还会有区别。

我们先说不回复。

如果这个老板不给你回复，那这个工作你可以辞掉。

因为这个老板只想找一个纯纯的苦力，你当然不能在一个对你来说没有知识增长的地方去学习，对不对？

那你可以马上去辞掉这个工作，这个老板并不合格。

另外一边这个老板如果可以跟你沟通，也会出现两种情况。

第一种情况是我们看 A 和 B 这两边，A 这边老板跟你说，因为我觉得豆瓣流量挺大的，可能会有效果。

到时候咱们发了很多很多软文，估计能行，这是一种话术。

另外一种话术是我们已经测试过豆瓣的流量，可以给业务带来转化。

但这次整理地址就是为了测试不同的小组的活跃度。

把好的小组筛选出来，长期维护，把不好的干掉。

我们可以非常明显的看到 B 这种情况，是一个非常合理，让你明白是怎么做事的。

并且整理 500 个地址，并不是未来要常规的要做的事情，对不对？

你不用害怕，在你询问老板过程中，你既学到了知识，又可以从老板的口中直接得到一个为什么这么做的答案。

你非常清楚，为什么这么做，你才能有执行力的去执行，而不是充满疑惑，满腹牢骚的去执行。

你可以当一个苦力，但是你知道为什么要这么做，那工作需要得到结果和进步才可能去执行。

Ok 这个是我们今天的课程，我们今天比较快的去讲了一遍。

当你刚刚进入一家新的公司，你应该去怎么做？

你应该令行禁止。

因为权限和信任是需要建立在已经做完的工作基础上，才能进一步去得到了更多的一个权限的。

所以对一个新人来说，不要好高骛远，把眼睛看在脚下，先把你手头的事情做好这么一个能力。

当然后面我们还提到，不要去傻干，要去问你的老板到底为什么要这么做。

你要了解这件工作运行的原理是什么，你才去做。

这个是今天的课程。

如果你在具体的工作中遇到了跟这个课程讲到类似的情况。

还有些具体的问题你也难以解决。

那你在课后提出来，我们随时去交流和解答，好不好？

这个是今天可能大家。

3 一定要克服自我否定

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是入职新人，要克服自我否定这个话题，非常有必要用一个课时好好讲一讲。

因为我曾经接触过不下 30 个职场新人，包括我曾经带过的手下，包括我现在的手下，还包括我其他途径，我接触到的一些职场新人，都是跟我有一对一的沟通。

这些所有人，包括我自己曾经在刚刚入职的那个时间段，都无一避免的出现了一个问题，就是自我否定这个问题对职场新人来说非常的要命。

还好我比较幸运，我比较快的度过了这个阶段。

我们来看看职场新人对于自我否定的这一个特质来说，具体表现是什么样子，通常会表现在这三个地方。

第一个是自己跟自己说，领导忙忙，所以自己从来都不会找领导去主动沟通。

第二个是如果去找领导问问问题，就认为自己是悟性差。

所以认为这样是给你的领导去找麻烦，所以不敢去找你的领导问问题。

特别是那种领导看起来很忙，每天有很多人去找他，然后你就更不愿意去麻烦他，对不对？

Ok 第三种情况是自己认为手头做的事情。

领导肯定不同意或者不认可这种情况，就是在你还没有交付工作之前，你心里就对自己的工作有一个巨大的否定。

你总是很怯懦，你总是认为工作在某一个地方会出错。

所以你总是认为你做的事情是不完美的。

于是你把所有精力都放在了焦虑上。

这个就是职场新人对于自我否定来说非常具体的这些表现。

但是对自我否定意味着什么？

意味着你自己从来都活在自己的小世界里，你完全在脑补自己是什么样子。

并且你在你领导怎么来看待的，反正你是从来不会跟别人沟通。

但是你需要知道的是，领导并不是你妈，你不太可能派上领导主动来找你沟通。

因为对你来说只有一个领导，但是对领导来说，有很多个像你一样的员工需要去关心他，不可能把自己的全部心思都用在你自己身上。

领导是来工作的，又不是欠你什么，他又不是你家里什么人，对不对？

所以职场新人非常怕的一点，就是自己当一个闷葫芦，你要去跟领导主动沟通，你不要活在自己的小世界里。

好，我们直接看刚才提到几个问题，三个问题，三个表现，对吧？

我们直接来看一看每一个问题的一个应对方法。

第一种情况是。

你自己跟自己说，领导太忙了，这种方式怎么来解决？

你可以直接跟领导去做一次沟通，这个沟通只需要你 10 秒钟的时间，你需要抓住领导的一个很小的一个时间点。

只要有一个机会可以跟他说上话就好。

你可以这么说，某某领导，我不知道可否占用你三方的时间，你先告知一下他，你会用他多长时间，对不对？

我很快的跟你同步一下工作进度。

这样的做法是为什么呢？

第一，我可以让您知道我在做什么事情。

第二我也能再次确认一下我现在的工作方向没有错，这样就不会耽误公司的工作进度。

这样其实你是在帮领导解决问题。

如果你的工作真的出了问题的话，那最后反而会给领导造成更大的麻烦。

那你现在去做这件事情，只用他 3 分钟的时间就会让领导知道你在做什么，并且你不会做错。

这样其实是对领导是有利的。

领导大脑里可以非常快的反映出这件工作，只需要耽误他 3 分钟的时间，但是收益会大于这 3 分钟的成本。

这件事情其实很简单，如果你面对的上司是一个上司，而不是一个老板，那么所有员工的绩效就是这个上司的绩效。

你现在这么做是完成他的绩效，对不对？

如果你上司的身份直接就是你的老板，那你的绩效就是他的钱，所以他一定会花三周的时间来替你把工作说完。

所以你需要知道的是，领导忙或者不忙，这都是一个相对的事情。

只有看收益大还是小，领导才会决定跟你是否沟通。

所以职场新人面临自己跟自己说，领导太忙，这样的情况你不要认为领导太忙，有话去跟他说，他会很开心的。

如果我的任何一个员工可以实时跟我汇报他的进度的话，我会非常爽。

因为我也不用去脑补这个员工每天做什么事情了，我知道他的工作情况。

对领导来说，我可以掌控所有的进度，不要担心领导太忙，他会非常开心的。

OK 这是第一点。

我们来看第二个问题，新入职的员工会认为如果需要领导的问题，不认为自己是个情态，因为是不是这样？

我看看他怎么沟通，某某领导，我在工作中遇到一个问题，特别希望跟您请教一下，一个非常一个去学习的一个

态度。

让我老板看到你是一个遇到问题以解决问题去找人帮助的一个人，没有问题的。

所以你跟老板说，我是这么思考这个问题的，我的预期结果是这样的。

我担心的问题是什么？

你给我一些建议吗？

注意，在这个对话里面，我并不是单纯的抛给老板一个问题，让他去解决。

这样的话你就很没有价值，而是你要先说出你自己是怎么思考的。

你不能当一个伸手党，你需要去有自己的思考，然后你有一个预期结果，然后你担心的问题是什么？

你只让老板帮你解决其中一个小环节的问题。

这样的话你既可以让老板真正帮你解决问题，又可以让他知道你是一个爱思考的人，而不是一个伸手党。

我非常不希望有的结果就是你听完这个课程，每天去问领导 20 个非常无脑的问题。

然后第二天你被开除了，这样也不好。

Ok 没问题，这是第二点。

我们看第三点，新入职的员工会认为自己手头在做的事情，领导肯定不同意或者不认可。

出现这个问题的原因是，你只是在完成老板的工作，但是你没有站在工作效果的角度上去思考问题。

如果你有工作效果，你难道还会认为自己的工作领导不满意的一个事情吗？

所以你应该这么沟通。

某某领导，我在想一件事情，求帮助，求指导，我预期的收益是一个什么样的收益？

为此我已经做了一个测试，结果是什么？

如果你已经有测试的结果，你甚至可以去说。

所以我想申请某某的资源。

注意在这个沟通里面，我们看红色这个部分有两个非常关键的话，一个是有一个预期收益。

第二个是我已经做了一个测试，预期收益可以解决你自我否定的心病。

因为你知道收益大于成本，这样对公司有益，对绩效有益，对领导有益。

做了一个测试，是为了证明你这样做是有道理的。

所以你做了一个测试，花了比较少的时间和精力和金钱证明这个工作是有意义的。

所以你有一个预期收益，这样做你就会完全摆脱自我否定的心态。

你不会认为自己手头做的事情，领导肯定不同意，你已经不再为他做事情的话，你在为效果而做事情。

但是对于新人来说，你可能会要陷入一个去依附老板，有一个思维情节，不要这样做，你应该为效果而工作。

这样的人是一个真正有的的心态，这样工作要有一个转变，会让你的进步速度完全一样。

OK 我们刚刚说完了，这个职场新人在自我否定这上面三个表现，去克服自我否定，去跟老板沟通，目的就是为了让老板全程可视化的看到你的进步。

对于老板来说，你可以很好的，但是必须让我看到你快速的进步，这一点是没有问题的。

Ok 在我心中的对于经常问题的人，就是经常跟老板去沟通客户自我朋友的人会有哪些素质呢？

第一，我非常清楚，他每天都在做什么事情，他要做的事情是对还是不对，这个员工都可以用比较少的时间来跟我进行沟通。

第二是我会认为这个员工非常上进，他非常爱思考，所以大家会经常找我来问问题。

第三个是这个人很活跃，因为他经常找我，一个老板的精力是有限的。

如果这个人多次出现在我的面前，我就会认为这个工人工作更浓厚一些。

其实这样来说，是你在霸占老板的经历，对不对？

所以说员工在老板面前也是需要去刷脸的。

第四点是我会了解工作中所遇到的困难，而不是脑补工作很容易。

老板会有一个误区，即使是我也会会认为这个工作很容易。

其实我布置一个任务可能存在不合理的情况。

问题是有的员工并没有跟我反馈，而是在背地里骂我。

他说这个人随便定一些非常恶心的 KPI。

但是在这个过程中完全都没有互相的沟通，于是造成了双方的误解。

事实上，领导完全可以有能力去改变你的现状，但是你却没有跟领导沟通，对不对？

领导不了解你工作中所遇到的困难，就没法去做一个改变。

第五点是这个人做事情懂得事半功倍。

你在跟老板沟通，其实就是一个找资源，去利用资源的过程，对不对？

如果你可以找我沟通，意味着你可以找你的同事沟通，你去找老板沟通，远远不是沟通这件事本身这么点儿的意义。

老板的视角会认为你也有能力去跟你的同事去协同工作，这也是重要的一件事情。

第六点是这个人有沟通能力，未来有可能有带团队的问题。

这刚才我们已经说过，我们不再赘述最后我还要再非常强烈的强调的是什么呢？

是注意能自己解决的问题。

你不要去问老板，并不是今天有这个课程之后，你就会频繁的去烦老板，对不对？

是烦老板，因为雇佣你，你是帮老板去解决问题的，而不是帮老板去制造问题的。

不要问没有价值的问题。

如果说搜索引擎或者找你的一些朋友，或者说在暖时可以去解决你的问题，那把这些技巧展示给你的老板，告诉他，你可以帮他解决问题，而不是时常去烦他。

有些核心的问题，或者说有必要去同步给他的工作，你可以去跟他沟通。

没有问题你要把握好这个度好不好？

这个是今天的课程。

如果你针对这个课程还有一些具体的问题，我希望你可以在课后提出来。

我这样我们可以随时。

去沟通和解决你的问题。

Ok 今天到这里了，再见。

4 观察你的上司是否是一个合格的上司

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是观察你的上司是否是一个合格的上司。

你作为一个职场新人，你刚刚进入一家公司，这个时间点不仅仅是一个公司去考核，你的时间点，也是一个你去考核公司的时间点。

即使你已经进入这家公司，你仍然需要去判断这家公司是否值得让你去留下来，对不对？

就跟去相亲一样，从网上去聊天没有那么多的了解，所以我们去见面，去相亲。

相亲之后，需要去接触一段时间才能去决定结婚，去公司上班，其实是同样的道理，对不对？

OK 判断这家公司是否留下来有两个核心的一个考察要素。

第一个是人的要素，你的直属上司，你的老板是不是一个很值得你去学习的人。

不管是他做的，为人做事，还是他的专业技能，都需要你去学习。

第二点是事情的因素，就是这个业务本身是不是靠谱。

这个业务能不能去持续增长。

他在这两个因素里面，更为重要的是什么呢？

是人的因素。

因为即使这个事情并不是 10 分靠谱，但是这个领导非常好，他的专业技能很棒，仍然这个人可以在你的职场生涯初级阶段内，可以给你不少的帮助，对不对？

ok.

那人的因素是一个更重要的因素，所以我们会抛出一个问题，就是从哪些维度去判断你的上司是否合格甚至是优秀。

Ok 这节课我们会讲三个方法，我们直接来进入这个课程。

第一个是你可以去闲聊个人价值观，这个是观察你的上司的一个价值观的问题，一个为人的问题。

价值观的问题就是一个内在目标的问题。

内在目标是你人生中一生需要去去追求的事情。

我们来看左边这个图形，长期的这个目标是由内在目标分解而来。

短期目标是通过分解长期目标而得来。

我们看左边这个图形的一个主干，白色是一个主干，黄色是长期目标，绿色是短期目标。

这三件事情组合在一起变成了一个你的人生进步框架。

比如说我的内在目标是智慧健康家人，这个是我的价值观问题。

我需要去自己持续进步，我需要让自己很健康，我需要去照顾我的家人。

所以通过这个价值观，进而会分解出我的一些做事原则。

原则是什么呢？

不做骗人的事情，我非常诚实，我以进一步和工作效果为目标，而不是去刷数据。

我不做这个对智慧没有意义的事情。

第三，我会认为。

进步的速度和知识很值钱，这些也是一个评判价值标准的一个观点问题。

第四是尊重事实，实事求是。

这些做事方法和工作原则都是通过内在目标，通过价值观分解而来。

好，我们了解逻辑问题，我们看怎么去评判一个公司价值观问题，怎么去评判一个内在目标，一个做人的问题。

你可以这么说，张总，我听一个朋友说，他的公司在使用一个刷数据的一个软件。

你可以问他这样的话能得到效果吗？

你怎么看？

你甚至可以传达你的价值观，就是你觉得这样可能不太好刷数据，这件事情不太好。

这样的话你完全可以去查看你的上司是如何回复你的问题。

如果他说刷数据没有问题，那这个人的价值观是有问题的，对不对？

如果他为了效果而负责，他会非常坚定的说刷数据是不对的，我们要的是实际的工作效果。

那这样的是有理由去跟他去混的，对不对？

注意我这里举的例子仅仅是一个非常小的细节。

当然工作中的各种细节都可能对价值观有一些体现，要注意去观察，这是第一点。

第二点是你可以去询问做事方法。

上一个我们说的是做人的问题。

那这一点说的是一个做事的问题。

我们应该怎么去沟通？

你可以这么说，张总，你安排我每周写四篇原创文章，我特别想把这件工作做好，但是我怎么才能比较科学的调整优化我的工作呢？

希望你能给我一些工作方法的指导，你并不是非常无脑的去执行老板的工作，而是你在问他工作背后的原理是什么？

在这个过程中不同的领导就会给你不同的反馈。

其中一种反馈是你的上司会跟你说，你需要去做调查，你需要了解用户的身份画像，你需要去做反馈，你需要去验证你的工作结果，你需要去调整。

最后我们会把这个原创文章的这件事情把效果呈现出来。

第二种领导可能会给你一个非常简单的回复，说你需要多写多练，所以让你写4篇原创文章，非常无理无据。

我完全看不到工作的效果和反馈，这个回复就非常不合格。

上次在做事情上，要不然就是一个没有自己的思维，要不然就是完全不愿意教你。

那你为什么要在这样的上司手下去干活呢？

非常没有道理的一件事情，对不对？

Ok这是第二点，是关于做事情。

第三仍然是做事情，你可以询问上司曾经做过的事情。

这个相当于调查这个事情，你可以这么去沟通一件事情是说你可能是你曾经做过。

我的案例我想学习一下我想学习一下您的工作方法。

第二种说法是，张总，我在执行中遇到某某问题，您之前做过类似的工作吗？

相关的问题你是怎么解决的？

我通过这种沟通方式，其实我可以知道这个上司自己本身做过什么事情，通过他自己做的事情，他得到的效果。

我可以判断这个上司的专业的能力是否真正合格，是不是能比我强，能教我很多知识。

在这两个问题里面，一种情况是上司可以回答的很清楚，非常有理有据，让你学到知识。

第二种是含糊不清，解释不通，甚至可能会告诉你他在刷数据，这样的沟通可以让你对这个上司的水平高下立判。

Ok 一个新人刚刚进入公司的这个事情，你非常需要去判断你的上司是否合格。

如果上司做人做事都比较差劲，那你一定要慎重考虑这个职位，因为这个上司可能会非常严重的阻碍你的进步速度。

还是跟相亲一样，你不能因为跟一个人去相亲见面，就一定要跟这个人结婚。

你是一个非常灵活的人，你需要去对自己的知识进步和学习速度来负责。

OK 这个是今天课程。

如果你针对这个课程还有一些具体的问题。

我希望你可以在课后直接提出来，我们随时去交流和讨论。

我们今天到这里，大家。

5 和老板时刻同步你的工作

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是和老板同步工作，避免做出一堆事。

我们之前的课程关于如何去克服自我否定。

那个课时已经提到过，你需要去随时跟老板同步你的工作为什么要同步你的工作呢？

就是为了避免这种情况，你费了很多功夫去做工作。

而交付工作的那一刻，老板会跟你说，这个工作完全不是我想要的那样子。

你完全做错了，老板会非常生气，你自己也会非常生气。

这样的情景我已经是多次的看到过。

所以我们跟老板同步工作，就是在工作刚刚开始这个时间点，我们看红色这个小圆点，就是为了及时和老板同步你的工作，避免出现工作方向的一个错误。

不然你费了很多力就都是白费了。

我们看其他两个策划，一个是结果，一个是结果。

2，这是完全不同的两个结果。

如果老板要的结果是结果一，但是你却到了一个结果是结果二你的结果二上非常努力，而你越努力老板就越生气，因为你做的就越多。

当然我们不能说，你仅仅知道要跟老板去同步工作而已就可以了。

我们要知道的问题是什么呢？

是。

同步工作这样的时机是什么？

到底是什么时间去同步工作，你需要做到的事情是有效同步工作，而不是去给你的老板添增这种烦恼，对不对？

所以我们看同步工作上的时机是什么？

分成三个要素。

第一个是你需要知道工作反馈点是什么点，你应该在工作完成到什么程度的时候，去跟老板同步工作。

第二个是工作频次。

你到底是应该一天去烦老板十次，还是十天去烦他一次？

这个是你需要知道的频次，第三个是沟通时间点，你到底是早上去跟他沟通，还是中午还是晚上，还是下午，这些你需要去知道。

Ok 我们分别来看这个工作反馈点和工作频次，我们放在一起说。

我们先看这个反馈点，我们看这个横轴，有两个黄色的原点，一个是定性工作，一个是定量工作。

这就是两个工作反馈点。

什么叫定性工作？

当老板给你的要求是让你写一篇文章的时候，你写一篇文章，先把这篇文章的结构写清楚的一个时间点。

这个时间点就是一个定性工作的时间点。

因为在这个结构里面，你写到了这个文章的主题、调性、段落都会有哪些内容。

把这个结构给老板看的时候，你需要先跟老板去确定一些主题段落调性是不是跟老板心里想的是一样的。

如果确定下来，你再去把这个内容丰富，这样做的几率就很小。

这个时间点其实是一个工作的开始，文章我甚至都没有下笔，我只是用一张白纸把这个文章的结构写清楚，跟老板去同步一下。

所以这个反馈点是一个定性工作的反馈点，通常在工作的初期去做这个反馈。

好，刚刚我们举的例子是一个写篇文章是吧？

那如果老板交给你的工作，是整理一个材料，那你先整理一个开头。

比如说我的工作去整理，知乎 500 个跟我的业务相关的问题。

那好，我现在这些问题进行分类，我每一个分类里都先写上几个条目。

这些条目包括他的名字，他的链接，他的这个粉丝关注数，他的这个回答数，它的精华回答数等等。

这些信息我先把这个结构做好，我先整理一个开头，然后我拿这个开头去跟老板看，我用这样的方式去把下面填充好，行不行？

如果老板说行。

那没问题，你可以继续做。

如果老板说不行，那你及时可以跟他一起去做这个修改。

同样这是一个定性工作的时间点。

Ok 你需要先定性工作，再定量工作没问题。

第二个工作反馈点就是定量工作。

什么叫定量工作？

就是你已经真正的去交付工作，在完成工作了。

Ok 这个是定量工作，你需要在这个工作做到一半的时候，把完成的工作进度预估完成的时间同步给上司，让他对你的工作有一个谱。

所以这个定量工作通常是在你把工作完成一半的时候去跟老板同步一下，很快可以同步一下。

比如说你写文章两篇写好了一篇，比如说整理一个发布渠道地址目标是 400，你整理了 200 都是一个一半的一个时间点，就跟老板沟通，我大概用了两天时间去完成了一半的工作。

那我大概还会需要一天半或者三天的时间，把剩下的工作做完。

这样的话老板就可以站在自己的角度去安排统筹所有的工作。

这个反馈对于老板来说是一个非常舒服的一个反馈。

好，没问题。

这里讲到的是两个工作反馈点，我们再看这个工作频次，这两个反馈点就是两个频次，对不对？

这两个频次一个是工作初期，一个是工作到一半。

刚才我们也提到过。

这里不再赘述。

Ok 我们再看下一个需要知道的部分，就是沟通时间点的问题。

你到底是早上去找老板，老板会比较闲，还是中午去找老板，趁他休息的时候，还是下午去找老板，在他工作状态的一个时间点去找他？

我这里已经画了一个叉号，这些时间通通不对，就好像很多营销工作者都会去看一个大数，就是看用户到底在早上看微信的文章频率更高，还是中午还是下午，还是晚上，用这些大数据去指导自己的工作。

这样做非常不合理，因为大数据并不一定和我的具体业务相关，对不对？

所以我们说回来，关于去跟老板沟通的一个时间点的问题，到底是早上、中午、下午还是晚上，都不一定。

真正的做法应该是什么，你要做的事情非常简单，就是抓住老板非常空闲的 15 秒时间。

比如说老板去上厕所，你需要很少的时间跟他说清楚，你要他 15 分钟的时间跟他汇报什么样的工作，让他来决定时间到底是早上、上午、中午、下午还是晚上，由他来决定。

很显然你补任何一个时间点可能是错的。

但是是说这个用户告诉你的时间一定是没问题的。

好，这个是我们今天的工作。

我们今天讲的是时刻和老板同步你的工作，避免你做出一堆事让老板跟你发脾气。

我们也讲解了同步工作，恰当实际三个要素。

一个是工作反馈点，一个是工作频次，一个是沟通时间点没问题。

今天的课程就到这里。如果你觉得这个课程还有一些具体的问题，我希望你可以在课后直接提出来，我们随时去交流和沟通。今天到这里大家。

6 刚进入公司，怎么和老板打交道

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是刚刚进入公司之后，你怎么去和你的老板去打交道。

你现在是一个新人，你刚刚进入这家公司有一周的时间，我们来看一看你应该怎么跟你的老板说话。

我这里要提到一点的是，你要注意现在你觉得课程完全是教你怎么去做事情，而不是现在教你怎么去演戏。

你不要利用今天讲的课程的内容去演给你老板看，而是你要真正的理解你应该怎么去做事情，不要本末倒置。

OK 对于一个新人来说，不用要求太多。

我们这节课只是比较快的罗列四点你需要去注意的地方，我们分别来看，第一点是你需要随时和老板同步你的工作。

这个也是之前课程我们曾经提到过的一点，你要随时让老板知道你在做什么事情。

关于同步工作这一点，之前我们已经用一个课时讲解过了。

今天我们只是在去重复一下，同步工作分成两种。

一个是日常我们非常正常的去跟老板同步工作，一个是有紧急情况出现的时候，去跟老板同步工作。

日常这边分成两次同步，一个是初期定性工作。

在工作刚刚开头的时候，你去跟老板说，我这么做对还是不对？

一个是中期工到一半的时候去跟老板汇报一下进度。

我们之前花了多少时间做了多少工作，那之后还会花多少时间。

OK 这个是日常特殊。

这一边，如果你验证了某一工作，可以得到怎么样的一个工作效果，这个工作效果可能会很好。

所以你可以及时汇报给老板，让他知道你做了一个非常棒的事情。

OK 这个是随时和老板同步的工作，这一点我们不赘述。

第二点是你需要展现给你的老板，你解决问题的能力，你交付结果的一个例子，你来到某某公司去上班，负责公众号运营公司，要求你每天更新十篇原创文章。

注意，我这里特意把这个例子说的夸张了一些。

对于一个刚刚入职一周的新人来说，公司要求你每天更新十篇原创文章。

其实这个工作量对于一个新人来说是一个非常不可思议的工作量，对不对？

OK 我这里并没有用工作效果来做一个例子，我仅仅以工作量为举例。

那你作为一个新人，你是应该崩溃了，说这个工作根本就完成不了。

你还是把这个问题真正解决掉。

刚才我们已经说过了，你要展示给你的老板，你解决问题的能力。

即使是他给你一个非常恶心的一个 KPI，写十篇原创文章。

那你同样要想办法去解决那十篇文章可以怎么去完成呢？

你可以看看是不是有两篇可以约稿，有两篇可以你自己写，再有两篇你可以做一个投稿的一个机制。

那还有什么样的方法可以把这些凑成，你要调动资源去完成这些目标。

比如说去给你一些产品支持，这些都是一些可能性。

比如说你做一个活动，你去做一个有奖投稿，这些都是完成目标的办法。

OK 即使这个目标比较恶心，但是你仍然有办法去解决。

这个就是你解决问题的能力。

如果你还不知道怎么办，你当然还可以找到资源去帮你出主意。

比如说暖食，当遇到困难的时候，不要自己死磕，而是要问一个有经验的人，对不对？

不管是你来问暖食，还是你身边的朋友，你要想解决办法，而不是自己去跟他独自抑郁。

因为对于你的老板来说，他并不关心你中间去做了什么事情。

他只知道你解决的问题，你完成了工作，这个对老板来说才是重要的，这个是第二点。

第三点是告诉你的老板，你可以和团队协同工作，这点很重要。

因为老板去评估一个你的个人的成本，并不是你的工资而已。

还有你的五险一金，你的这个社会保险，老板去跟你沟通的时间成本，包括你跟同事的一个沟通协作的一个关系。

其实你这个个人能力非常强，但是你的到来可以让整个团队的能力变低的话，那你仍然是不适合这个团队，对不对？

所以你要告诉你的老板，你可以和团队协同工作，可以和团队协同工作意味着什么呢？

意味着在工作关系上，你可以和同事一起分担工作，去解决问题。

OK 私人关系上你可以和同事、老板成为朋友，虽然不一定都要说无话不谈，但是可以做到沟通非常没有障碍，没

有问题，这一点不用赘述。

第四点告诉老板你的价值观是什么。

在工作之中，工作之余，你有很多细节的机会去跟老板传达你的价值观。

你可以告诉老板哪些事情，哪些人对你来说很重要。

你要用工作效果来证明自己的能力，那这些都是你的价值观问题。

Ok如果你在这个日常话语中总是强调工作效果，就意味着你会做一些正确的事情，你会做有意义的事情。

并且你这么对是公司的利益是有利的。

你要告诉老板你的价值观，这是我们强调的四点，非常简单，但是非常有用。

特别是对于一个刚刚进入职场的一个新人来说，不用太复杂。

你只要做到这四点，你完全可以在这个公司一开始的时候和老板很好的去沟通，去站稳你的脚跟是没有问题的。

会，这个是今天的课程，我很清楚这堂课程并不一定会囊括。

你跟老板沟通中的所有问题。

所以我希望你有具体的问题的时候，可以在课后的提出来。

这样我们可以随时去交流和沟通解决你的问题。

今天先到这里大家。

7 刚进入公司，怎么和同事打交道

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是刚刚进入公司之后，怎么和同事达到那上一讲，我们讲的是和老板怎么去沟通。

除了老板之外，你当然还更多的沟通是跟同事之间去发声。

那我怎么去跟同事沟通？

今天讲到四点并不多，但是很重要。

对于刚刚进入这家公司的新人来说，你可以做到这四点，完全可以在这个公司站稳脚跟没有问题。

好，我们在进入这个课程之前，还是要再强调一次的，是注意今天讲的课程完全是教你怎么去做事情，而不是教你怎么去演戏。

你不可能按照今天讲的课程去演戏给别人看，以此来带来一个好感。

真正能带来好感的，真正能让你带下去的是你怎么去做事情。

Ok我们讲的是方法，而不是教你怎么去演戏。

Ok我们直接进入这个课程。

第一点你需要注意的是，不卑不亢，别把自己当一个小孩子。

这个问题不仅会出在一个刚刚毕业的大学生，或者是刚刚是工作一两年的一个新人身上，也会出现在一个工作过几年之后。

但是仍然不会跟同事沟通的一个人身上。

那不卑不亢，对应的是唯唯诺诺。

那什么叫不卑不亢？

什么叫唯唯诺诺？

我们分别来看这张图，A是不卑不亢，B是唯唯诺诺。

不卑不亢，指的是不卑下，也不高傲，内心里和同事是平等的，不把自己当一个小孩子。

有很多人进入公司之后，认为自己是一个新人，所以会天然的出现一种阶级感，一种身份的一个差异感，甚至会刻意的讨好你的同事，讨好你的老板，这样反而会降低你在别人心中的一个地位。

因为你表现的很卑微，很弱势，在职场中从来都不是因为你很弱势，你讨好别人，所以别人会给你一份孩子。

正确的做法是，你通过你的工作绩效，你的能力证明你可以帮到公司，帮到老板，帮到你的同事，才可能有一种身份的平等感。

那唯唯诺诺，那边总感觉比别人第一个，我刚才说过，不敢说话，不会说话，像一个需要被照顾的孩子。

职场不是一个家庭，你也不是一个孩子，别人没有义务去照顾你，被人照顾，不管对老板来说，还是对同事来说，你就是一个麻烦，不要让自己变成一个麻烦。

你可以是一个新人，没有问题，但是你要展示你快速学习，快速进步的能力，而不是一直去唯唯诺诺的去做事情。

不卑不亢的意味着你把精力放在学习上面，通过学习，你可以获得更多的权限，更多的绩效、更多的信任，这没有问题。

另一边唯唯诺诺的人，通常都我们看到会说是一种会被去安排工作，去执行工作的一个执行人员，一个努力，不能委以重任这样一个角色。

所以你进入公司一开始就把自己当成一个工工作工工作，而不是一个被工作的工作。

OK 这一点很容易理解。

第二是把自己的工作做好，不给别人添麻烦。

我们刚才说的是要把娓娓诺诺二点，是把自己的工作做好。

通常进入一家公司的老板会一开始的时候交给你一些偏向于执行的工作。

所以你要把自己手头工作做好，告诉老板你可以完成这个工作，你可以解决问题，所以他才会交给你更多的工作。

这一点很容易理解，对不对？

所以你要把自己的工作做好，而且很可能你的工作和别人的工作做好。

因为你把这个工作做完了，别人才能进行下一步的工作。

如果你在工作上给别人添了麻烦，别人会看清你。

那好，把自己的工作做好，不给别人添麻烦意味着什么呢？

第一点是按时交付自己的工作，不影响别人的进度。

在这一点上，我是这么做的，我通常会加班加点的把比较复杂，比较未知的工作放在前面去完成。

因为你需要非常清楚，你的工作中一定会遇到困难，你需要时间去解决问题。

但如果你把这个工作后置，可能会来不及完成，这个工作就没法按时交付你的工作。

你也可以理解为这个是笨鸟先飞，没有问题。

第二点是刚刚进入这家公司之后，你要快速适应和学习，在执行力上不做短板。

这一点和第一点其实说的是一回事，就是一个按时交付工作的一个能力。

最好的情况是你除了去完成老板交付的工作之外，还能给他一些惊喜。

你可以多做一些工作，哪怕是用一些自己额外的时间去进行工作，也没有问题。

这是你刚刚进入职场，需要去适应这个职场，包括你的工作需要去额外付出的努力。

Ok 第三点是证明自己的能力，才有可能获得更大的权限和信任。

这点之前我们已经说过，你在证明你可以完成当天的工作之后，老板才认为你可以解决问题的能力。

你才能给你更多的工作，你才能获得更多的权限和信任。

这个是第二点。

第三点是可以帮同事解决问题，也就是被利用这个事情很现实，在职场中就是一个人与人之间的利用关系。

老板在利用你去帮他挣更多钱，那你也利用老板去让自己快速学习和进步。

他同事之间同样是这个道理，没有问题，一个人需要有价值。

在你完成自己工作之余，你当然可以和同事去多多做一些沟通，看看别人在做什么工作，问问人家我是不是能帮你完成一些你的工作，或者说请教别人，我能不能去请教一些知识，告诉你的同事，我想多学习一些，希望可以帮助我。

这样做的好处是你很好的横向拓展自己知识的一个机会，也是一个很自然的和你的同事建立关系的一个机会。跟同事建立联系。

先是从执行层面，一个工作角度去建立联系，然后才可能进而发展到一个私人关系比较好的一个状态，这是一个过程。

所以你如果想尽快的和同事建立一个比较好的一个关系，融入这个团队，你首先需要在工作上和团队成员有一些更多的交际。

ok.

这个是第三点。

第四点是乐观阳光，喜欢沟通，这一点非常容易理解。

这点怎么说呢？

其实是一个正能量的问题，你可以跟你的同事去聊你的兴趣爱好、价值观，都可以拿出来和大家去分享。

在这个过程中，你也可以了解你的团队成员的一个价值观取向。

这个也是你判断这家公司是否好还是坏的一个依据。

第二点是你可以对别人的帮助表示感谢，你不要吝啬你的感谢之词。

因为没有人会欠你的，所以只要别人帮助你一点点，你就告诉人家，我很谢谢你帮助我去进步。

Ok 第三点是散发正能量，让大家和一起工作很开心，很有意思。

这样的人对老板来说非常的重要，因为它是一个团队的凝聚力，一个胶水儿，一个一个沟通，一个纽带，它可以让整个团队的这个工作更有效率。

Ok 我们四点已经说完，其实我们今天课程非常快，也非常简单。

但是其实这几点很重要。

但是你可以真正理解这一点，因为你可以短短的一个时间到两周或者一个月内的。

所以今天提到的几点做事的话，你完全可以在公司站稳脚跟。

我们再来复盘一下今天提到的几点。

第一点是不卑不亢，不要把自己当一个小孩儿。

第二点是可以很好的完成自己的工作，不给别人添麻烦。

第三点是你可以帮助别人解决他的问题。

第四点是一个乐观阳光，喜欢沟通的一个形象。

如果再进一步归纳总结的话，可以这么说。

第一点，你要展现你的执行力，特别是时间观念。

如果说老板要求你在星期二上午完成，那你最好在星期一晚上就交给他。

这是一个执行力的展现。

另外一点就是你的为人，你需要很阳光，很乐观，需要容易跟别人沟通。

这样对团队协作来说是有帮助的，这几点非常重要。

Ok 这个是今天的课程。

如果你在具体工作中，你在刚刚进入职场这个时间点还遇到一些具体的问题。

我希望你可以在课后提出来，这样我们可以随时沟通和交流。

今天可能到这里，大家再见。

8 首次工作报告（思维篇）

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是第一次工作报告至关重要。

那我们这讲讲的是一个思维篇。

先告诉你对一个新人来说应该怎么去思考工作报告这件事情，它分什么类型，他应该怎么去制作，它有哪些模块。

这个第一次工作报告对于一个新人来说，很像是怎么说呢？

像是一个阶段小测验。

之所以这个报告非常重要的是因为这是你第一次去跟老板去跟你的同事去汇报你的工作绩效。

你的交付工作的能力，你的思维能力，对同事的一个展现，这是非常重要的一个机会。

Ok 刚才我们提到过这个工作报告，就像一个考试，这是一个入学考试。

我们知道中国的教育里面会有一个分班这样一个概念。

在你入学之前，先有一个考试，老师会把分数作为一个分级。

不同分数的人可以分到不同的班里面去，有好班、中班和坏班。

如果你在这次工作报告里，这次考试里面得到一个比较好的分数，那意味着你获得了一个很好的信任感。

包括老板，包括同事对你的印象。

所以说对你来说，第一次工作报告至关重要。

当然在这个职业发展课程系列里面，还有这么一个部分，一个知识点去讲解如何撰写工作报告。

包括年度的、月度的、季度的，按周的都可以有讲到。

今天这个课程只是针对一个刚刚有职场的新人第一次工作报告应该怎么做的？

一个比较浓缩版的一个思维方式和一个做法。

好，我们直接进入这个课程，对于一个新人来说，你第一次去撰写一个工作报告，你首先需要了解两件事情。

第一个是工作报告都有哪些类型，在什么时机去发送这份报告。

第二个是新人在撰写一份工作报告的时候，需要展示哪些能力。

工作报告都应该包含哪些部分。

没问题。

我们知道这两点之后就会比较有思路的去撰写一份工作报告。

这节课我们不具体知道怎么写，我们只是给大家讲清楚工作报告包含哪些类型，包含哪些报告。

我们先看第一个问题，工作报告都有哪些类型，在什么时候发。

我们这里列出了四点。

第一个是公司要求你发的一个工作报告，这个属于常规的一个工作报告，包括周报、月报、季报、年报，这些都是公司要求你的一个工作报告。

当然也有可能是公司并没有要求你发工作报告。

但是你作为一个新人，你很主动，你学习能力很强。

并且你希望总结自己的知识，总结这些自己的经验。

那交付给公司对公司有一个报告，那这个时候你也可以自己去发一个工作报告，没有问题的。

如果这家公司本身就比较 low，没有发送工作报告的习惯。

但是你作为一个新人，你有这么好的一个习惯，对于公司老板来说，如果这个老板也不是很 low 的话，是一个惊喜。

Ok 另外一种就是项目报告。

针对一个具体的工作，比如说在七月份到 8 月份这两个月份里面，你做了一次比较大规模的市场活动。

这个活动属于一个项目报告。

当然对于新人来说，你可能现在暂时先涉及不到这个部分。

最后一个部分是突发情况报告。

比如说今天流量猛增或者猛跌，这些都是一个突发情况。

你需要针对这个情况去做一份报告。

这个报告里会展示一些数据，展示一些原因，一些分析的结果。

Ok 主要是这几种类型，我们作为一个新人来说，我们主要看的是哪几个部分。

我们就是看这个常规报告。

刚刚入职的一个工作报告，不管是公司要求你发的还是没要求你发的都无所谓。

你要做一份这样的报告，并且提交给你的老板。

这里我要多提一嘴，如果这个公司刚好没有发送报告这样一个习惯，如果你抄送给全体，那就可能会有一种错觉，就是你在邀功，你在刻意的表演。

所以你只需要把这份报告发给你的领导就可以。

你不用发给你的同事，没有问题，要记住这一点。

好，我们看下面一个问题，工作报告里面需要展示信任哪些能力。

这四点我总结一下。

第一点是工作绩效，就是交付工作能力。

你到底在什么时间之内把领导交付给你的工作很好的完成，你是怎么来解决问题的？

这是一个工作绩效，工作绩效当然会涉及到一些具体的数字。

不管是工作量的数字还是工作效果的数字，都会涉及到。

第二点是工作思考，你必须让自己持续进步，持续去努力。

你需要针对刚刚做完的工作进行工作反思，也就是对工作绩效的一个反思。

你要做一个优化，下一步应该怎么做？

Ok 没有问题，这是工作的思考，这也是一个核心的一个部分。

这个部分是很好的展示你思维能力的一个部分。

第三个部分是。

学习能力对于一个新人来说，你刚刚进入这家公司，对于这家公司的业务，对一些竞品你都不是很了解。

所以你要告诉你的老板，你正在努力完成对这个公司业务的一个理解，目的就是让自己尽快的适应这个公司，让自己更好的帮公司完成绩效。

这一点并不是作秀，你真的需要在一个刚刚进入团队的时候，对业务更多的理解，这样才能很好的完成自己的工作。

第四点是工作关系和团队成员也好，和领导关系也好，都有一个协调的一个能力。

要很好的去沟通，不仅你可以完成你的工作，并且你的加入可以让整个团队绩效变得更好。

如果你可以做到这四点，你已经是一个非常棒的一个新人了。

好，那我们具体看工作报告都包含哪些部分，我们就针对刚才我们提到这四个能力，分别说出四个部分就没有问

题。

第一点是工作绩效，也就是交付工作的能力。

你需要告诉你的老板，你的工作报告里你做了什么事情，效果如何。

这相当于是一个数据的汇总这个部分。

Ok 这个部分是陈述，是客观的去罗列数据。

第二点是工作思考。

如何针对做完的工作进行反思，优化工作。

第二个部分是基于目前完成的工作，下一步应该怎么做？

你是怎么思考这件事情的？

中间有哪些数据很异常，哪些数据有给你一些启发，你要做一些思考。

第三点是学习能力，你对业务的理解，对竞品的调查。

在这个部分里面，你可以对新环境的一个了解程度，一个学习速度，一个学习的一些知识都做一个汇报。

不仅是你可以去告诉你的老板，你正在学习，并且你有些疑问也可以在这里去向他提问。

没有问题的。

第四点是工作关系和团队成员领导的关系协作能力。

在这一点，如果你真的对团队很满意的话，你也要把这个信息同步给你的领导。

你要告诉你的领导，你对团队很满意，你对领导很满意。

你非常喜欢在这里工作。

因为如果你不说别人是不会知道的。

Ok 我们这堂课很快就是比较快的。

过了一遍，对于新人来说，一份工作报告都有哪些类型，包括有哪些能力需要你去展现给你的老板。

下一堂课，我们会针对今天讲的这个模块，在每一条都逐步的真真正正的去写一遍给大家看。

会比较偏向于实操。

当然这堂课也仍然是一个偏向于理论的一个课程。

我还希望你把工作中遇到的一些具体问题，可以在课后提出来，这样我们可以随时针对你的问题进行一个沟通和讨论。

也当然不是说新人做一份工作报告，一定要按照我这个模板去做。

我只是给你一些思路的启发，可以有问题课后来问，但这个在今天可能大家。

9 首次工作报告（执行篇）

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是第一次工作报告至关重要。

今天我们讲的是执行篇。

上一讲我们讲的是一个职场新人的第一次工作报告，应该体现自己的哪些能力，应该涉及到哪些工作报告的板块。但是讲理论会比较偏概念的这堂课我们用一个实际的操作把这个理论都填充起来，让大家看一看到底这个报告应该怎么写。

让我们看一看每一个工作模块，每一个环节具体还有哪些注意点，需要你去注意好不好？

先来回顾一下上节课我们讲到过的这个工作报告的模块，有四个模块。

第一个是你都做什么事情，效果如何。

第四个部分会体现工作绩效。

第二个模块是基于目前完成的工作，下一步应该怎么做？

这个是关于工作的思考。

Ok 第三个部分是对新环境的了解程度，展现你的学习速度，是体现你的学习能力，你对业务的理解和自己的一些探索和同品的一些分析没有问题。

第四个部分是同步对团队的满意度和同事的一个关系。

这一点是体现你的团队协作能力。

Ok 我们分别来看怎么来撰写这个工作报告。

这四个部分我们先看第一个部分，你都做了什么事情，效果如何。

这个部分我们已经提到过了，这是一个数据的汇总。

你需要在这个描述里面用很短的话去清晰的描述清楚你获取工作的一个绩效全过程，以及最后得到一个绩效结果是什么样子。

这是一个数据概览。

我们来看，我写到这句话，在某天到某天之间的一个时间，撰写完成了两篇微信文章，带来 20 人次的微信咨询，最终有三人付款。

我们看到这句话并不长，但是非常清晰的展示出了一个用户从获取到转化的全部过程。

我们对这句话进行一个剖析，看看它包含哪些工作重点。

第一个是时间实现我到底完成这些工作在什么时间段内完成，你需要呈现给你的上司，你的老板在某天之间。

Ok 这是第一点时间实现。

第二点是工作数量，这一点需要和第三点工作内容放在一起来看，逻辑上应该先是工作内容，然后再是工作数量。

工作内容是写微信文章，工作数量是写两篇，这是一个工作量的一个量化。

Ok 没有问题，这是第二点和第 C 工作，我的工作绩效是什么样子呢？

我要展示一下我的这个转化流程。

我写了两篇微信文章，结果是工作环节的一个绩效，这是一个环节。

绩效注意带来 20 人次的微信绩效这个微信咨询并不意味着最终的一个付款，所以是一个环节。

绩效，这是第四点环节。

绩效带来 20 人次的一个咨询。

当然如果你的这个微信并没有涉及到任何的刷数据的行为的话，当然你也可以展现出你的微信阅读数字和分享数字，这一点是没有问题的。

经过工作环节绩效之后，来到最终绩效，最终有三人进行了付款操作。

我们看这是一个整个工作绩效一个过程，一个数据绩效 OK 概览。

这个部分是需要你的工作报告，一开头展示给你上次的一个概览数据，包括时间实现工作数量、工作内容、工作环节的绩效以及最终工作绩效。

他看到这个之后会非常清楚你到底做了什么样的事情，得到什么样的结果。

第一部分之后，我们去看第二个部分。

第二个部分是。

基于目前完成的工作看，下一步应该怎么做。

这个是你关于对工作的一个思考。

我们来看我这段话，上面我们提到过我们写的两篇微信文章，对吧？

其中文章 A 带来 14 次咨询，我分析原因是 A 文章的撰写角度更能影响目标用户的一个共鸣。

因为时间有限，我调查了五个咱们产品的目标用户，他们都很需求某某内容。

所以有了这篇文章，所以验证的是用户调查是有用的。

这个工作更多数据会挖掘到更多的一个内容制作方向。

所以我下一步准备去怎么做。

在这个过程中，在第二个部分，我们已经针对第一个部分里面展示的全面数据进行了一个分解。

一共带来 20 次的咨询，没有问题。

我分别 A 文章和 B 文章的细分效果是什么样子呢？

我在这里做一个数据的一个展示。

第一部分是细化效果展示，找到数据的关注点。

这个 14 次显然是更好的一个数据，对不对？

所以我把它拿出来单说这是一个 14 次的一个咨询转化。

第二个部分是绩效原因。

我为什么获得了一个 14 次的一个咨询，一个比较好的效果呢？

我要分析一下原因，因为这篇文章的撰写角度更能影响目标用户的一个共鸣。

那到底是为什么呢？

我需要对原因进行一个佐证。

这个时候我们拿出了我们的一个调查的一个结果。

我调查了五个产品的目标用户，他们都非常需求某某内容。

我想要的内容和用户的需求是匹配的，所以得到了一个好的工作，这是第三点工作作证。

第四点是工作调整。

所以我们认为用户调查这件事情对工作知识来说是非常有用的。

这个时候你拿出来用户调查这件事给老板看，他们会更加支持你的工作。

你是一个有理有据的工作，而不是脑补。

我要做用户调查。

Ok 第五点是下一步的工作是什么？

所以我去挖掘更多的数据，去挖掘更多的依据，去把工作做得更好。

这个时间点你会非常容易得到老板认可。

OK 我们第一个部分和第二个部分其实是是一个总分的关系。

我第一个部分现在只列到了一个工作，就是关于写一篇微信文章。

我当然可以写到更多的条目，没有问题。

如果有多条工作，那么就有多条分析一条总的的数据对应的一条分析是没有问题的。

你会理解 ok 我们进入到第三个部分是。

对新环境的了解程度、学习速度我们已经说完了自己本周的一个本职工作的一个过程了。

现在我们要说一些自己的额外的一些学习，那我会这么写，本周自己做了很多自我学习，补了很多功课。

我们的业务是在线教育，我这是一个举例，所以我列出来了能找到的 20 家公司都同样是在线教育类型。

我试图找到这些公司推广的一些共性，因为这些共性会给我的工作一些指导，一些参考。

我们来剖析一下这段话，第一件事情是我非常清晰的告诉我的老板，我的行为是什么样子。

我告诉他，我做了很多自我学习，我告知我的老板，我的课外学习的意愿和确实的行动。

注意，这里仍然在强调一次的是你仍然不是在做一个样子给你的公司看，你是实实在在的需要去做这样的一个功课，好不好？

OK 这是第一点。

第二点是，所以我列出来了能找到 20 家公司。

我不仅想这么做，而且我真的已经去执行了。

我已经做完这件事情了，这个是我的执行内容。

第三点做事方法就是解释你为什么找到 20 家公司。

这个是你的做事方法，你的目的是要找到这些公司推广的共性。

这是你的原因。

这是你的理由。

所以你的执行加上你的方法，你的思维方式，最后变成了一个第四点工作。

结果。

你分析出的共性是什么样子。

1234 这些同类的业务，这些竞品分析都发了哪些同样的一些文章类型，他们都用什么样的角度去撰写文章，会获得比较好的效果，这是你的分析。

后面的一个课程，我们会去讲一讲你怎么去做这样一个分析。

Ok 没有问题。

第三个部分，你会展示给你的老板，你对新环境的一个了解程度，以及你个人的一个非常飞速的学习速度。

Ok 我们看第四点，第四点是同步你对团队的一个满意度和同事的关系，且这一点并不画蛇添足。

因为如果你不把这个信息告诉给你的老板和同事的话，他们是不知道你对他们很满意的，他会脑补，对不对？

所以你会这么写，来到公司一周时间非常的开心。

注意，不要说假话，你不能去装作很开心，这样你肯定会装不住的。

纸包不住火，你可以学到很多知识，和同事工作很顺畅。

对团队的每一个人都表示感谢，再次强调自己还差很多，但是有很旺盛的精力去学习。

我们看这几点，第一点是非常开心，这是一个非常容易去沟通的一个状态的一个话。

这是第一点个人状态。

第二点是获得感。

因为这些同事你可以学到很多知识，这是你的获得感。

第三点是团队关系，你可以对团队的每个人都表示感谢。

因为这些同事你都真真正正帮到你的忙，对不对？

第四点是再次强调自己还差很多，这是你的个人学习的一个愿望，也算是给你的老板表一个决心，大概是这样。

Ok 这一点很容易理解，就是同步对团队的一个满意度。

你要告诉你的老板，你和同事协作没有问题，很轻松。

我们比较快的罗列了一下四个工作报告的部分。

第一个是你都做了什么事情，效果如何？

这是一个总的的数据。

第二点是关于工作的思考。

基于目前的工作，下一步应该怎么做，你是怎么思考问题的？

第一步是对新环境的一个了解程度。

你如何去看你的这个同类产品的一些宣传模式。

第四点是告诉你的老板的你和团队的协作完全没有问题，你可以胜任这份工作。

团队可以因为你的加入工作效率更高，团队也会更开心，没有问题。

好，还是那句老话，我相信在你的实际工作中，可能会有一些比较个性化的问题。

我希望你可以在课后直接提出来。

这样我们可以针对你的问题随时沟通和讨论。

这是今天可能大家。

10 提交你的同类产品分析报告

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是提交你的同类产品分析报告。

在前面我们讲这个工作报告，这个课时我们已经提到过，你可以提交一份你自己的一个学习过程。

那就是去找你同类产品的一些宣传的模式也好，宣传内容也好，你要做一些分析。

到底这个分析应该怎么做？

这节课我们讲一个非常简单非常容易操作的一个办法。

目的是给你的实际工作中有一些工作的指引，让你通过对同类产品的观察，马上可以有理有据的知道自己应该怎么做，好不好。

OK 我们直接进入这个课程，这节课非常的简单，因为你是一个新手，所以你做这个竞品分析也不用非常复杂。

当你做好这件事情之后，你会得到两个结果。

第一个是让自己真正的快速进步，并不是作秀给公司看，第二个是让公司也可以看到你的一个学习能力好不好。

我们直接进入这个课程，我们今天去分析的是什么？

就是微信内容的一个类型分析。

为什么特意提到微信呢？

是因为在今天，不管是市场工作还是运营工作。

都会多多少少的涉及到微信的工作。

所以我们以这个为例子，我们来看一下你需要做的步骤非常的简单，这是一个微信内容类型的一个分析。

第一步你需要找到同类的产品或者说竞品。

首先你要分辨一下你所在的公司是什么行业。

如果说用短视来举例，那我们是在线教育行业，那你可以直接在百度或者是 36 课这个平台去搜索在线教育这个领域，看看在这个行业都有哪些公司。

他们的业务模式大体都是相同的。

然后你需要去进行下一步的筛选，看看哪些业务类型更加相似。

显然即使同样是在线教育，幼儿教育跟这个入职教育也是不一样的。

所以我们是一个职场教育，这是一个更细的细分，对不对？

我们可以通过这个 36 课或者百度去搜索同类的公司，甚至你多做一点的话，你可以搜索一个跟你的品类不一样的公司。

比如说学习产品经理或者是程序员，虽然并不是学习市场和运营，但是它同样是一个同类型的业务模式，对不对？这种业务也可能是你的调查对象没有问题，这是第一步。

找到同类产品或者说竞品，还有另外一个比较直接的方法是直接去问你的老板，你的同事都有哪些竞品或者同类

产品没问题。

我完成第一步之后来到第二步，第二步是找到同类产品或者竞品的微信订阅号或者服务号。

这一步其实非常简单，这个门槛很低。

在这个产品页面里面，不管是一个网页产品还是一个移动端的产品，都会非常明显的告诉你他的微信订阅号是什么，或者服务号，都会让你关注完。

第二步找到他们的微信号之后，进入到第三步。

第三步是进行微信文案的整理排序 20 篇。

那这里为什么是 20 篇？

是因为这个基数是足以让你去分析普遍性的一些类型的一个基数。

可以让你看到一个趋势，没有问题，你可以把这些文章按照热度从高到低进行一个排序。

怎么去分辨这个热度？

通常你可以看这些评论数字，因为转发和阅读数字可能会被刷数据，但是评论数字通常是真实的一个数据。

另外我们下面还会介绍一个工具，这个工具在我们的工具片里也讲到过，叫做新媒体管家。

他会直接对一个公众号里面的文章的热度进行一个打分。

我们使用这个工具，这个排序的工作会相对比较简单，比较快速。

因为如果你不利用工具，你就需要去人为的一篇一篇去看对方的一个文章，对不对？

这样的话工作量会相对比较大。

我们先来看一下这个第三步，说到这个工具，叫新媒体管家。

这个工具我们举一个例子，PPT.

大家看到这个截图就是新媒体管家这个工具。

关于去监控一个微信账号的情况。

我们现在举例的这个监控的名称叫做 91 运营。

这个监控里面会把所有 91 运营发布过的所有文章都给你列下来。

并且针对每一个数据都有一个计算。

比如说阅读数，比如说点赞数，还有就是他自己的一个算法，一个数据，叫报文指数。

并且这个工具已经帮你做了一个排序，从高到低的一个排序。

如果我现在说我有 20 个的基础需要去调查，那我只需要去关注。

五个公众号，然后去分别看他前四个文章类型是什么样子就可以。

我分别把这几篇文章和数据都摘到一个 excel 里面，我就可以进行一个排序，对不对？

当我排序完之后就回到第四步，我可以分析出这些热度高的文章的类型和撰写方法。

这个是两个角度。

第一个是文章类型，我们可以看看这 20 篇文章都是属于什么类型的文章是知识类的内容还是一个娱乐的内容，还是一个什么样类型的内容。

我们首先对文章类型进行一个分类，以及我们对文章的写法进行一个分类。

它到底是提出一个观点，还是用一个故事的形式。

我们可以看到这些文章使用了什么撰写技巧，这个也是提供给我们去进行我们文章的一个分类。

Ok 我们看到这个工作非常简单，也非常有直接的效果，对不对？

对于新人来说，做到这一步就可以了。

我们的目的并不是去做一个多么复杂，多么高尚的事情。

我们要解决问题。

这种方式就可以很快的道，你应该去怎么撰写你的文章的一个类型以及文章类型。

因为我们同类文章的竞品已经帮你验证过了。

这种类型的文章，这种类型的写法会受到用户的关注。

Ok 这个是你可以提供给公司的一些信息，不仅对你的进步有帮助，并且你帮公司做了一些竞品的总结。

对于一个新人来说，你如果你有这样的举动，会给你加很多很多的分数。

再提一下刚才提到这个工具，叫做新媒体管家，它的网址是 HTTP 双杠 XMT 就是新媒体的第一个字母点 CN 点杠。

这个就是它的链接，你可以去使用这个工具，这个工具是免费的一个工具。

Ok 没有问题，今天课程非常问题，也非常简单，就是让你去针对你的竞品的同类产品的一个公众号的情况去做一个分析，分成两个维度。

第一个是类型，第二个是文章的一个写法。

你可以马上得到一些竞品的一些信息的回收，没有问题。

这个是今天课程。

如果你在这个过程中还遇到一些新的问题，或者说你还有一些个性化的问题，我希望你可以在课后直接推出来。这样我们可以针对你的问题进行沟通和讨论。

今天可能到这里大家。

11 新入职员工用户调查从哪里做起

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是新入职员工用户调查从哪里做起？

有很多同学学习完暖石的课程之后，认为用户调查非常重要。

但是在实际工作中仍然不知道应该怎么去动手，特别是针对这个职场新人来说，更是有一些无从去做起，对不对？

所以这节课我们来讲一讲新入职员工怎么去做用户调查。

对于一个新人来说，做用户调查可能存在这么几点疑惑，解决这些疑惑自然会去做这个用户调查这个工作了。

OK那这几个疑惑是这样，第一点是新人是否需要做用户调查，这件工作，需要和老板沟通吗？

这是很多同学的一个疑惑，说，我进入公司之后，我去跟老板去沟通，说我想做用户调查，结果老板不同意。

于是这个员工有很多的怨念，老板会认为你在质疑他的领导力。

第二点是调查谁调查多少，用多少时间做这件事情。

你是调查未付费用户还是已付费用户，你是应该调查一万份这个用户调查，还是 1000 份，还是 500 份，还是 100 份，有多长时间？

你到底是每天用半天时间还是用 1 小时？

还是用什么样的一个时间呢？

这是一个时间和量化的问题。

第三点是最初级版本的用户调查，都需要询问哪些信息。

我们当然很清楚，用户调查并不是一个标准品，并不是针对每一个具体的产品都用同一份调查问卷就可以。

你当然要按照自己的需求，你做用户调查这个时间点，你所需要的信息去进行一个调查对不对？

对于一个新人来说，最初级版本的用户调查应该询问哪些必须要问的信息？

这节课我也会告诉大家。

第四点是用户调查的结果。

如何用在工作中并展示给老板，这是一个执行中的一个问题。

我们也会提到，我们分别来看，第一个问题是新人是否需要做用户调查，这件工作需要和老板沟通吗？

你会去跟老板说，特别是你在学习完短视的课程之后，你跟老板说，老板我要去做用户调查。

因为用户调查可以指导这个内容制作内容制作才能去选择渠道等等这些。

但是老板根本听不懂你在说什么，老板会这么跟你说，你好好的把我交给你的工作做好，不要想其他的，对不对？

然后你很怨念，你需要了解的是。

用户调查这件工作你非常需要做，因为这件工作可以让你迅速的了解用户需求。

特别是对于一个刚刚进入职场了解这个业务的新人来说，这件工作非常的重要。

第二点是你不需要和你的老板沟通这件事情。

因为在你没有证实你的这个工作有效的时候，其实会间接影响老板已经交给你的工作。

你首先需要做的事情是证明这件工作的效果，而不是去跟老板沟通。

因为沟通是脑补，是在用没有结果的东西去做一个讨论而已。

第三点是你应该拿着效果去和老板沟通，不要说一个空话。

所以总结一下，你需要去做用户调查，但是你不需要通知老板，你需要用自己的一些额外时间去做这件事情。

第二点是调查谁调查多少，用多少时间做这件事情。

我们分别来看，第一个问题，调查谁，你要调查的是付费用户。

因为付费用户能反馈给你的信息是已经做过的事情，是一些事实数据，而不是脑补的数据。

我们如果调查一个未付费用户，用户说我未来会愿意为你的产品付费。

但他的实际行为并不会为你付费。

这样的话，我们的调查结果就不会那么准确。

所以我们要应该调查付费用户。

第二点是调查样本新人应该调查多少人数呢？

是 1000 人还是 1 万人，还是 100 人？

先用一周的时间调查，5 到 10 人，已经是一个完全足够可以给自己一些感性体验的一个信息了。

当然，调查基数越大，可能这个信息会越准确。

但是对于初期来说，调查 5 到 10 人完全可以给到你 60%到 71%个准确度的一个信息，这是没有问题的。

所以新人用一周时间调查 5 到 10 人已经足以，那需要多少精力？

每人 30 分钟到 60 分钟的一个对话时间。

注意，这里并不是说让你去给用户发送一个调查问卷。

在这个环节里面，你需要和用户一对一的去沟通，用相应的方式就可以。

比如通过 QQ 或者微信。

这里你会提出另外一个疑问，用户凭什么愿意给我他的 30 分钟到 60 分钟的时间呢？

你需要去用户配合，你需要给用户一些好处。

比如说你去给他发一个 8 块 88 的红包，金额不是很高，你也不需要去找你的老板报销。

这样的一些小举动，会让你的这个用户调查配合程度会更顺畅。

当然你也要分辨一下哪些用户的时间会相对比较充裕。

你找这样的用户的一个沟通机制，成功率会大于一个时间。

很忙，人家没有时间跟你沟通这样一个人，对不对？

没有问题。

调查谁调查付费用户，但是多少呢？

5 到 10 个人用一周的时间，多少时间做这件事情，每人 30 分钟到 60 分钟的时间就没有问题。

这是第二个问题。

我们来看第三个问题，最初版本的用户调查都需要询问哪些信息。

我这里列出来的是一些非常基本的信息。

这些信息针对任何一个产品来说都可能会是有效的。

这里我列下了七个，第一个是用户身份，他到底是一个学生还是一个在职的身份，他的职业是什么？

他是待业还是创业？

这些是用户身份，因为这些身份会对应的这个用户的背后的一个需求，对不对？

第二点是用户年龄，这一点很重要。

18 岁到 21，22 到 25，26 到 28，这是一个相对时间区间比较短的一个数值。

当然针对你的具体产品，你还可以把这个年龄细分的更细一点。

比如说 18 到 19，或者说就是十八、19、20、21，那这个要看你的产品的一个具体的特征。

我会倾向于建议你尽量的把这个用户年龄的区间缩的更短一点，因为很可能差两岁就差了一个代沟。

在这个互联网发展速度很快的这个时代，我们把年龄更细分一些，对用户的准确度就会更准一些。

第三点是用户目的，他为什么选择了你这个产品？

如果他已经是你的付费用户，那用户选择产品的原因对你来说非常重要。

因为这个就是你去制作营销内容的一个核心卖点 OK 第四点是了解渠道，他从什么渠道得知了你的一个产品信息。

这一点对你来做这个宣传渠道的选择来说非常重要，这是一个重要的反馈。

甚至说这些同学给你提供了一个你都不知道的渠道。

那这个渠道可能是你去做宣传，投放一个新的机会。

OK 第五点是用户收入。

这里写了一个例子，0 到 66000 到 12 万，13 万到 25 万。

你要看不同产品来提出这个问题。

因为你的产品完全是一个产品，你不需要了解用户的收入，那这一点可以划掉。

ok.

第六点是产品卖点，你需要让用户提供给，你认为产品什么服务非常重要。

这一点会和用户目的这一点有一些相似，就是要找到用户的一个核心需求是什么。

你可以基于这个需求去制作营销内容。

最后一点是产品吐槽。

你可以让用户说出来认为需要加强哪些服务。

这个信息的。

第一点你可以反馈给你的产品，产品做好了你才能做营销很顺畅。

第二点是你可以通过这一点去修改你的营销内容也没有问题。

所以我们今天列出了七点，这七点里面关于用户收入这一项，可能针对不同产品，你可能做一个付费产品或者是一个社交产品。

你可能针对这一项有一个增减没有问题。

这个是最初版本的用户调查，都需要询问哪些信息。

现在对于一个新人来说，做哪些检查，你会相对比较明确，对不对？

好，我们看最后一个问题就是用户调查的结果。

如何用在工作中并展示给老板。

我们这里到了五点，第一点是你形成一个调查报告，你需要给老板展示你的调查结果。

问题是你展示的是什么结果给你最需要把这个展示结果提到前面的是。

一个有倾向性的结果。

什么叫有倾向性？

就是一共我做了 10 份调查，其中有八个人都认为某一个工作很重要。

这是一个大部分人都去做的一个选择，这是一个倾向性结果。

这点很明显，我需要把这个报告给老板。

第二点是工作和应用，根据调查结果去指导你的工作。

你可以根据用户去选择你产品的目的去制作营销工作。

第三点是工作报告。

在这个环节里面，你仍然可以把你的一个调查报告结果展示给你的老板。

通过这个工作报告，这是没有问题的。

第四点是述职沟通。

这一点就是你和老板的一个沟通过程中汇报工作结果的一个过程。

不管是一个正式场合还是一个非正式场合，你都可以把这个调查结果同步给老板。

并且如果这个工作确实有效的話，你可以告诉他你是怎么做的。

第五点是一个我要提醒大家的事情，你要在保证完成领导交付的工作之余，然后去做调查。

对一个新人来说，你所要做的事情是交付领导交给你的工作，而不是做用户调查。

你要保证你已经把领导交给你的任务做完之后给他一些惊喜。

而不是本末倒置，领导交给你的工作，你没有做好用户调查，也没有马上给你展示一个很好的效果。

这个时候你会非常完蛋。

Ok 今天我们用一个课时比较快速的介绍了一下，对于一个新人来说，用户调查的一开始应该怎么做。

我们可以看到工作量并不是很大，我们只需要一周或者是十天的时间，调查十个用户就可以给自己一个比较感性的一个用户的一个反馈。

Ok 这个是今天的课程，你在实际工作中一定会遇到一些新的问题，一些个性化的问题。

我希望你可以在课后直接提出来，我们随时去针对你的问题交流和讨论。

今天到这里大家再见。

12 想清楚宣传工作的构成

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是想清楚引流工作的构成。

相信你学到这里，你已经学习完这个营销思维的課程，你知道营销工作应该怎么去做事情。

你学会了科学做营销工作的五个步骤，分别是用户调查内容、制作渠道选择、数据分析和调整优化。

你首先需要清楚你的用户是谁，他们的需求是什么。

然后根据用户的痛点去制作一个内容，选择一个渠道。

然后广告发布之后，你会回收到数据，最后你需要根据数据去调整优化你的工作。

然而我发现很多同学去学完这个课程之后，还是特别是对于一个新人来说，还是不知道怎么去动手，对不对？

所以今天咱们的课程就是帮你解决这个动手问题的。

如果说营销思维的课程是一个做事方法的课程，那今天的课程就是一个执行方法的课程。

想清楚引流工作的一个构成。

很显然市场运营工作者就是为了帮助企业去获得有效流量，工作目标是获得好的宣传效果，帮助公司吸引有效流量。

在真正的执行工作中的营销思维的课程，并不能直接套用到我们的工作中里面去。

所以我们要看一看引流工作在执行中有哪些部分来组成，分成三个部分。

宣传结果等于一个内容加上一个渠道，加上一个发布，就是这三个部分组成了宣传结果。

这个公式非常简单，也非常容易理解。

这样描述营销工作的你会更有直观的感觉一些，会比较简单，会比较有执行力。

所以很简单，把营销思维落到实处，就是分别把内容、渠道和发布这三个模块解决。

如果你解决了这三个问题，你自然解决了宣传结果的问题。

Ok 这节课我们先从整体的角度去分别看一看内容、渠道和发布。

想解决这些问题，分别在每个部分都要想清楚哪些事情。

我们现在思路想清楚，就会在工作中有一些实际的指引。

我们分别来看，先看这个内容部分，内容部分你需要想清楚两件事情。

第一个是内容从哪里来，是 GCC 还是工作，还是自己解决。

UGC 是用户提供内容，PDC 是专家提供内容自己写。

你作为一个运营人员，你自己可以提供内容，对不对？

其实你是一个新人，你也非常有必要去想清楚内容应该从哪里来的这个问题。

而不是把这个目光都仅仅放在你自己，一个个体能完成多少篇文章，多少篇一个具体的内容制作上面，这是一个相对局限的一个思维方式。

如果你能在一开始就想清楚内容可以从哪些地方来，那你的内容获取面就会变广。

这个时候你做工作就会更有针对性一些。

当然你比其他人去获取内容的方式就会更多一些。

你完成 KPI 的机会就更多一些。

这是这样一个思维的一个流程。

这个问题解决的是你应该想清楚内容应该从哪些地方去获取一个获取渠道的问题。

第二个问题是一个内容质量的问题。

你需要想清楚什么样的内容是值得制作的内容。

你需要把制作的内容和用户的需求相匹配，这样才是一个好的内容。

我们看用户需求，我们就是去做用户调查。

这样我们就和营销思维的课程结合起来，对不对？

其实在第一个模块关于内容这个部分，同时包含了用户调查和内容制作这两个模块没有问题。

这是关于内容的部分。

我们再往后看看渠道这个部分，渠道你需要想清楚这些事情。

哪些渠道是自己掌握的渠道，哪些是可以使用或者说买到的渠道。

这是你要想象的事情，你要把它罗列出来。

Ok 第二个问题是渠道测试的顺序是什么样子？

每一个渠道的成本和收益是什么？

营销工作你可以选择很多渠道，包括口碑渠道硬广渠道。

口碑渠道又可以细分出。

比如说视频，比如说微博、微信，这个付费渠道也可以细分出 CPC banner，或者说一些网盟的广告，这些都是不同的渠道。

我测试的顺序是什么样子呢？

哪些渠道的测试优先级会比较靠前，哪些会比较靠后。

我们也需要了解。

第三个问题是不同渠道的转化路径是什么样子，如何评估效果。

对同一个产品来说，它不同的宣传路径对于转化用户来说，路径也是不一样的。

比如说微信它获取用户的关注的一个路径，可能是首先通过一篇文章让他关注你的微信订阅号，然后再通过微信订阅号的一些关键字电脑上去搜索你的产品，然后来到你的页面。

那 CPC 硬广这一边，可能是用户去搜索引擎搜索关键字，然后通过关键词看到一个你的推广链接。

直接通过推广链接来到你的网站首页。

这是另外一条路径。

这个获取方式和信任度的建立完全是不一样，对不对？

第四个问题是渠道积累。

如何做到有内容的产品具有对应的渠道里面去，这件事情很容易理解，特别是你作为一个职场新人，你需要从一开始就积累自己的渠道。

当有一些内容制作的时候，你非清楚这个内容适合匹配到哪个渠道里面去。

这样的话我有一个内容，我可以直接把内容分发到不同的渠道里面去，会节省很多很多的时间。

如果你到时候现找渠道就会很麻烦。

包括你跟渠道的一些合作，这些信任感也是一点一滴去积累和建立起来的。

举一个具体的例子，比如说你是一个健身产品，那你现在想去知乎回答一些关于健身的问题。

那是不是你可以对知乎里面关于健身问题的这些角度去做一个分类。

哪些是健身饮食的话题，哪些是健身，具体一个身体部位的问题，那你都可以做一个分类。

这样的话当我有一个内容的时候，我可以直接把内容匹配到这个相应的地址里面去。

这个就是你准备好的渠道。

Ok 这是第二点。

第三点是关于发布这个模块。

你需要想清楚的是，第一，哪些账号是你自己掌握的，哪些账号是可以使用或者说购买的，这是第一个问题。

有些同学会有一个疑问，说这个发布和渠道有什么区别和关系？

有同学可能会有疑问，认为这不是一回事吗？

其实不一样，渠道指的是一个具体的链接，一个地址。

而发布指的是一个账号，是有这个区别的，发布这个部分也是经常有很多做营销的同学会忽略的一点。

你到一个知乎去发布一篇文章，那我用一个账号去发布，也是发布，我用 100 个账号去发布，也是发布。

那这 100 个账号从哪来？

怎么去维护使用和运营这个账号，这其实是一个很关键的部分，也是一个在操作上很执行的一个部分。

所以不能忽略，所以你要想清楚哪些账号，你可以自己掌握，哪些账号，你可以使用或者购买。

第二个问题是账号发布的内容的频次。

不同的账号，比如说内容合作账号还是你自己的账号，还是你去购买的账号，发布的频次是什么样的，你需要去了解包括这些账号的维护和运营这些问题你都需要想清楚。

我们看渠道那个部分，我们就可以理解为营销思维。

关于渠道和数据测试的这个部分发布。

这边包括的主要是数据回收这个部分。

内容渠道和发布整合在一起，就是一个最后调整优化的部分。

所以我们可以把营销思维的内容完全按照这个执行里面去。

我们用这种方式来理解的话，你会比较容易去真正能动手去执行，而不是停留在营销思维的一个概念上面。

Ok 这节课是针对营销工作的一个执行做的一个讲解，分成三个模块，内容、渠道和发布。

我们如果解决这三个问题，就解决了流量问题。

你需要把这个课程和营销思维的课程结合起来。

这个对一个刚刚进入职场的新人，或者说你是一个转行的人员来说非常重要。

每一个同学在想这个问题的时候，我希望你可以在动手之前，从一张纸开始拿出一张大白纸。

你可以把内容渠道发布这三件事情，分别在一张纸上列一列，列清楚之后再去动手。

这样的话你会从全局去看问题，而不是具体到一个内容的制作上面，形成这个习惯，对你来说非常有好处。

Ok 这个是我们比较快的去罗列了一下营销工作的构成是什么样子的，你应该怎么去动手。

现在你应该对怎么动手这件事情的更清晰一些。

Ok 如果针对这个课时，你还有一些具体的问题，我希望你可以在课后提出来。

这样我们可以针对你的问题随时沟通和解答。

今天课程到这里就在。

13 想清楚宣传工作的构成（内容）

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是想清楚引流工作的构成。

我们今天具体讲到关于内容这个部分。

上节课我们讲过，宣传结果由三个部分来构成，内容、渠道和发布。

今天我们先来看内容这个部分。

关于内容这个部分我们需要想清楚两件事情，一个是关于内容质量，一个是关于内容的数量。

内容质量指的是什么样的内容是值得制作内容，你需要把内容制作和用户的需求匹配起来。

关于内容数量就是内容从哪来的问题，到底是 UGC 还是 PGC，还是自己去写，你的产品到底是专家提供内容，还是用户提供内容，还是你作为一个运营人员来提供内容，你要想清楚内容从哪来的问题。

好，我们具体来看一看这两个问题。

我们先看第一个问题，内容从哪来的问题。

在这一点里，我把我能想到的这些内容获取的方式都罗列了下来。

当然具体不同的业务的不同的人群，可能获取内容的方式还会有一些不同。

你要站在自己业务的角度去思考这个问题。

我们分别来看，第一种是 PDC。

你的 PDC 专家制造内容指的是团队内部的专家。

只要你是做一个互联网产品的，你就有一个领域所在，对不对？

那你团队里面一定有专家去指导这个业务的发展。

不管是 CEO 也好，还是你的总监也好，还是你的产品经理也好，他可以帮你提供内容，你可以跟他去约稿。

如果他约稿不成功的话，他事先很忙，你甚至跟他做一次 15 分钟的访谈。

你们可以把你们的访谈内容进行一个整理，也没有问题。

这也是一个很好的内容。

当然你需要把你的问题在事先准备好，去问他几个封闭式的问题，他做几个简答，那就自然会形成一篇质量很好的文章。

这是第一类，是 PDC，指的是团队内部的专家。

第二种 PDC 指的是邀请外面的专家，每个品类里面都有自己的大咖，都有自己的专家。

你可以去邀请这些专家去指导内容。

不管是邀请也好，还是一个付费的一个约稿也好，都没有问题，这是其中一种方式。

邀请专家去撰写你的内容。

我举一个例子，据我所知，一些相机的厂商就会把自己心里非常有名的摄影师。

让他们去拍照，去体验，去评测。

当然这个价值不菲的相机也就送给这个摄影师了。

作为一种回报，他们在用这种方式去联系一个 PGC1 个专家，去帮他们制造内容。

第三种很简单，就是自己制作，这也是对大多数职场新人来说，最经常会面对的一种情况，就是自己去制作。

关于自己制作内容，我们只是分解一些形式而已，包括文案去做一个讲座，去画一个图片，去制作一个音频或者视频，这些都是你可以制作内容的方式。

你要清楚的是，不管你做什么样的形式，那你都要去符合用户的需求，把内容制作的角度和用户需求相匹配。

但是你要很清楚一个人去制作内容的这个产量是相对有限的。

所以从一开始，我就希望你从全面的角度去看内容可以从哪些地方来，而不是仅仅是自我制作这个一种方式而已哈那我们看第四点产品，用户，你的每一个用户都是你的一个口碑宣传者。

他们都可能针对你的产品去做一番评论。

他们都可能针对你的产品去写一篇文章，这些是非常优质的产品，用户可以帮你提供的内容。

你当然可以选择要。

邀请的方式，不管是无偿还是送一些小礼品的方式，去邀请用户进行一个对你产品的分享。

注意，这里我并不是说让你去邀请用户，帮你去打广告而已。

我们用暖食来举例，有些同学通过学习之后，确实转行成功或者是入职成功。

我们邀请用户去写一篇这样的文章。

这个文章不仅对他自己来说是一个总结。

对于正在转行，正在去入职的一个同学来说，也是一个借鉴的意义。

这个文章你也可以理解为是一个他的毕业礼都没有问题，这个是对几方面都好的一个事情。

所以我可以邀请用户来进行一个内容的分享。

没有问题，这是第四点。

第五点是关于一个整理。

我们没有必要把一个内容看作是一篇完整的文章。

我们可以把碎片化的一些文章，一些知识都可以整合在一起呈现给用户。

我们要做的只是一个整理工作。

这个整理工作相对于去撰写会相对简单，还用暖石来举例。

我们的问答区里有针对某一类问题的很多优质问题和回答。

我们完全可以做一个小小的专题，把它整理出去。

这个也是一个内容呈现的形式，包括我们提到过的去做一个大礼包，我们把一些书籍都整合在一起送给用户。

这也是一个通过整理来变成一个内容的方式，这是第五点。

第六点是关于授权，在知乎或者说一些垂直网站的专栏大咖的一些博客。

你都可以针对一些好的文章去申请一个权益。

这个一篇很好的内容，这个内容对你的目标用户是有好处的。

你可以去争取一个授权。

注意，我就要强调一下，你一定要争取一个授权，而不是拿来主义。

拿来主义和偷东西没有区别，我非常鄙视这样的行为。

当然如果你有机会和这个大咖成为朋友，那就会更好。

你需要维护这个关系，那为什么人家愿意跟你去沟通，那说明你需要去给他一些价值。

如果比较利利就是利益价值如果不功利，那就是成为心灵上的朋友，那你就需要说出一些什么样的话，让他认为你跟他是平等的，你是理解的。

这个需要很长时间去修炼，这个部分已经是另外一个话题了。

我们这节课先不赘述。

Ok 我们整理了六点，这六点是我想到的关于内容从哪里来的一些渠道。

我们对这几点总结一下，其实是这四个。

主要的方面，第一个是专家，第二个是自己搞，第三个是用户帮你去制作内容，第四个是授权。

因为我把团队内部专家和邀请专家都变成专家这一项，把整理一些资料，整理碎片化信息也归纳为自己制作这边。

所以总结出四个专家自己搞用户和授权这四种方式没有问题。

我们看完第一个部分之后，我们看第二个部分，关于什么样的内容是好内容。

这个问题很简单，我们提到过，内容制作这个部分是相当于用户调查这个工作和内容制作这两件事情结合起来。

我们上面的课程也介绍过，你应该调查十个左右的用户，去调查用户的画像。

我们得到一个 60%到 70%的一个用户的反馈信息是没有问题的。

我们去调查一些用户得知用户的需求，然后通过用户的需求去制作内容。

当然在这个前提下，你就可以开始去做这个数据的测试。

到底什么样的内容可以被验证，用户确实是需要的。

当然还有一个因素是你自己撰写文章一些内容的一些功力，包括你去邀请一些专家，他们的一些实例是什么样子，都会直接决定这个内容是不是给你带来好的引流效果。

这个部分就不需要赘述，是我们一。

只需要去努力和持续进步的地方。

Ok 我们很快说完这两点，你想清楚内容的构成，你得到的结论是什么呢？

在某某时间内你能用哪些方式获取内容，你最少和最多可以产生多少内容。

我举一个简单的例子，我现在是一个刚刚入职的新人，现在我需要去计算一下我可以产生多少内容。

我自己这一边的肯定每周可以产生两篇原创内容。

然后我去问了我的老板，能不能给我一些支持。

他说一周如果他没时间就不能帮我产生内容。

如果说他有时间，他可以帮我写一篇内容，这是可能性的一篇，对不对？

另外还有一个跟我关系比较好的一个专家，那个专家至少可以每周帮我产生一篇内容，最多可以产生三篇内容。

这样的结果是什么样子呢？

我自己可以肯定产生两篇内容。

那个专家承诺我帮我产生一篇内容，这样最少可以有三篇，对不对？

我的老板可能帮我产生一篇内容，让那个专家最多产生一篇内容。

也就是说我这一周产生的内容最少有三篇，最多有 6 篇，对不对？

这样的话我就可以预估出在一周的时间里面，我最少和最多能产生多少内容。

于是我就比较好的解决了关于内容产生的这个部分。

Ok 这个是今天的课程。

我相信在这个实际工作中，还有一些你具体的问题，我希望你可以把问题提到课后里面去。

我们会针对你的问题进行随时的沟通和讨论。

今天课程到这里大家见。

14 想清楚宣传工作的构成（渠道）

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是想清楚宣传工作的构成，关于渠道这个部分。

上一讲我们讲的是内容这个部分，对吧？

内容这个部分对应到营销策略的课程，对应的是用户调查和内容制作这两个环节。

Ok 没有问题。

当你把内容制作好之后，你面临把内容发布出去，那发布之前要选择一个渠道。

这个也就是我们今天课程讲的内容好，解决渠道问题，我们需要想清楚这四件事情。

第一件事情是哪些渠道是你自己掌握的渠道，哪些渠道是可以使用或者说买到的渠道。

在这一点里，你需要对跟你的产品相关的渠道做一个整理，做一个盘点。

我们想要上战场打仗，总得知道哪些枪适合我们这个战场，对吧？

这是第一点。

第二个问题是渠道测试的顺序是什么样子。

每一个渠道的成本和收益是什么？

我们列了很多很多的渠道，比如说我们列了 30 个渠道，但哪些渠道应该先去测试，先去使用哪些渠道后续测试我们需要知道这个问题是说，在我们使用渠道之前，我们需要对这个渠道的成本有一个预估。

比如说有的渠道会跟你说，你要想使用这个渠道，先充值 5 万块或者 10 万块。

这个时候你要评估一下自己的成本，你的预算和这个测试的优先级是什么样子才去选择这个渠道。

第三点是不同渠道的转化路径是什么？

如何评估效果。

每一个具体的渠道，不管你是微信还是视频还是音频，都有自己的转化路径。

是通过 QQ 群转化过来，还是通过视频去，只有一个微信号，还是通过文章去加一个关键字，这些都是不同转化路径，背后对应的是用户不同的行为。

有的是加微信，个人咨询，有的是加群去跟大家聊的，是直接来到你的着陆页这些方式，这些转化路径都不一样。

所以你需要去设你的转化路径，并且可以评估效果。

这是你需要想象的问题。

第四点是渠道积累，如何做到有内容产品既有对应的渠道去宣传。

意味着当有一个内容制作好的时候，你就需要有一个渠道列表等着去发布这个内容。

而不是说先找这个渠道，并且这个渠道需要有一个积累，就是一个效果的一个排序。

我需要知道哪些渠道已经经过数据测试，它的效果会比较好。

这个积累工作是你持续需要去做的事情。

好，我们做好渠道需要了解这四点哈那我们分别来具体看一看。

第一点是哪些渠道是自己掌握的渠道，哪些是可以使用或者说购买的渠道。

这一点点我们需要把。

把渠道分成自己掌握的渠道和可以使用或者是购买的渠道自己掌握。

这边你可以开始去列一列，你掌握的渠道。

我们举一些例子，比如说微信订阅号，这是一个渠道。

QQ群。

微信群你运营的一些群社群，这是你掌握的渠道。

知乎官方账号，这个是你掌握的渠道。

使用或者购买这边，你可以买到垂直网站的 banner，你可以买到微博粉丝通，你可以买到检测的信息流，你可以买到今日头条的信息流，这些都是你可以买到的事情。

垂直论坛也就是不同社区里的不同帖子地址。

比如说知乎的一个具体回答，这个是垂直论坛，你不需要去购买，你可以直接去使用。

但这个部分是需要你去收集和整理去积累的一个部分。

没问题。

我们通过这个步骤就知道有哪些渠道我们可以去使用。

解决第一个问题之后，我们看第二个问题，渠道测试的顺序是什么？

每个渠道的成本和收益是什么？

在上一个步骤，我们已经把我们可以使用的渠道都列出来，对不对？

那我们的步骤是什么样子？

第一步你可以选择做有积累的渠道进行一个测试。

什么叫有积累的？

通常做知识营销是一个有积累的事情，意味着你发布了一个文章或者是一个视频。

这个文章会因为质量好，它是一个。

知识内容，所以会长期的在渠道里获得一个比较好的推荐位置，以此带给我们一个比较好的引流效果。

比如说视频你发布了之后，视频的浏览的次数，观看次数只会越来越多，不会越来越少。

这个是一个有积累的事情，时间越长，供应的人数越多，你的位置越好。

所以这件工作是一个有积累的事情，你可以优先选择做有积累的渠道测试。

第二步是选择自己掌握的渠道进行测试。

比如说微信订阅号，比如说QQ群。

因为在这样的渠道里面，第一你不需要花成本，第二是在这个渠道里面你的自主性更多一些。

因为是你完全自己掌握的渠道，你做什么样的测试都可以。

第三步是你可以选择花钱购买的渠道测试。

比如说 banner，比如说网盟，比如说 CPC 为什么呢？

是因为我们花钱之后，马上可以获得这个效果反馈。

第二的话，我们有可能相对快速的获得一个收益。

所以我们第三步可以选择这种方式。

第四步是选择未知的新渠道做测试。

我这里既然提到了未知，我就不能给大家一个具体的渠道名称，我们如何去选择未知新渠道呢？

那方法是观察你的竞争对手，你的同类产品，或者说跟朋友去进行一个交流。

你们的产品是怎么做的？

以此来得知一些新的未知。

渠道。

因为新的渠道，我们既不知道成本，也不知道效果，所以我们要相对的谨慎一些。

这样的话测试优先级会相对靠后一点，这是第二个问题。

关于渠道测试的顺序是什么？

每个渠道的成本和收益是什么？

我们看第三个问题，不同渠道的转化路径是什么？

如何评估效果。

这个环节其实没有定。

我很难去归纳出来，所有产品都可以去用的一个转化路径。

我这里仅仅用微信做一个举例，第一步是你制作了一个内容去引流。

第二步是你在内容里面只有一个QQ群引导对你业务感兴趣的用户加到QQ群。

第三步是通过 QQ 群里进行咨询。

第四步是进行购买，这是微信这种宣传方式里的一条转化路径。

因为没有定制，所以我希望你在这一步里面可以自己很好的去思考你的业务的转化路径是什么样子。

这个思考要结合你的产品，结合你的渠道来想，这是第三个部分。

关于不同渠道的转化路径是什么，如何评估效果？

注意，评估效果你要拿到一些数据依据才可以，这是第三步。

第四步是渠道积累。

如何做到有内容产品既有对应的渠道去宣传这一点。

刚才我们已经说过了，所以我们在这里就不再赘述。

我们要做到的是，当一个内容产生的时候，我们当然可以马上对内容做一个判断。

我们知道这个内容的指向，这个类型是什么样子，它适合发布到哪些渠道里面去。

这个渠道我们不能现在我们需要有一个积累，因为 PPT 里你看到就是关于知乎这个渠道里面不同问题，就是小的渠道里面的一个数据的整理。

我们对这些渠道，这些地址做了一个分类。

我们可以看到，我们这里分类是营销策划案例类、新手学习及书籍类、数据分析类。

当然我们还可以有很多很多的分类。

比如说这时候我们制作了一个关于数据分析的文章，所以我们知道有 30 个地址可以马上去发布我们的内容。

这个就是对渠道的积累。

这里仅仅举的例子是知乎这一个渠道，当然你可以对每一个渠道的资源都做一个整理分类。

你要做到的就是在第一时间弄清楚内容可以堆到什么渠道里面去。

这件工作对公司来说，还是对你个人来说都是一个非常有价值的事情。

并且这些渠道会经过数据测试来进行一个优劣的筛选。

Ok 这是今天课程，我们今天讲了四个部分，第一个部分是哪些渠道是自己掌握的，哪些渠道是可以使用或者说购买的。

第二个问题是渠道的测试顺序是什么？

每一个渠道的成本和收益是什么？

第三个问题是不同渠道的转化路径是什么？

如何评估效果。

第四个问题是渠道积累。

如何做到有内容产品既有对应的渠道去宣传。

我给你解决了这四个问题了，你就解决了渠道的问题。

好，如果你还有一些你的个性化问题，我希望你可以在课后提出来。

这样我们可以针对你的问题交流和讨论。

今天课程到这里，大家见。

15 想清楚宣传工作的构成（发布）

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是想清楚宣传工作的构成。

关于发布这个部分上面两讲的我们分别讲的内容和渠道这两个部分。

这讲我们来讲发布发布这个环节非常重要。

当你制作好一篇文章，你也去选好了一个渠道。

你当然需要一个账号去发布出去，这个是一个非常落地的事情。

所以这个问题我们有必要单独拿出来好好想清楚，把它解决好。

我们来看解决发布问题，需要想清楚三件事情。

第一个是哪些账号可以自己掌握，哪些账号可以使用或购买，这个部分和渠道一样。

都是做了两个分类，一个是自己掌握的，一个是可以使用或者购买的。

第二个需要你了解的事情是账号发布的频次分别是什么样子。

不管是自己掌握的，还是你去购买或者使用的。

第三个问题是账号的维护和运营。

你应该怎么去做？

OK 我们分别来看，先看第一个部分，关于哪些账号自己掌握，哪些账号可以使用或者购买，我们仍然可以列我们掌握的账号自己掌握。

这边你可以有未确定号的一个管理者，你可以有 QQ 群或者微信群的管理员，你可以有知乎的官方账号。

还有个人的支付账号，这些都是你自己掌握的账号。

那使用和购买这边，你可以使用 KOL 以及领袖，你还可以使用微博账号进行转发。

你还可以使用用户分享这个用户指的是你产品自己的用户，还有就是可以跟别人进行一个互相的合作。

这些都是你可以使用或者购买的账号。

讲到这里会有一些同学有一些问题，说那渠道和账号有什么区别呢？

看起来会有一些相似性，你可以把渠道理解为一个地址，那账号你可以理解为是一个人或团队，它确实是有一个人相关性。

比如说微信这个渠道对应的是一个微信的官方账号。

在这个角度上他们是有相关性的，但是还是有区别。

一个是地址，一个是人或者团队账号，指的是一个具体的发布权限。

Ok 没有问题，这是第一个我们需要解决的事情，就是哪些账号可以自己掌握的，一些账号可以使用或者购买。

在这一点，我们可以结合渠道一起把这个账号都列出来。

比如说在微博这个渠道，我有哪些账号可以帮我进行转发，哪些账号的质量比较好。

这个工作就是对账号的一个罗列很好。

第二个问题是账号发布内容的频次应该是什么样子？

我们首先要对账号的类型进行一个区分。

这里我列出来 4 种。

第一个是自主账号，你自己掌握的账号，第二个是合作账号，第三个是用户账号。

你自己用户的账号，第四个是购买账号，你可以去花钱买到账号。

我们分别来看这个频次是什么样子。

关于自主账号的内容发布，你可以频次很高，你只要提供的是用户需求的内容，你可以发布频次无限高。

因为你在提供用户需要的内容注意，一定是用户需要内容你才去发布，而不是为了频次高而频次高，对不对？

Ok 这个是自主账号在内容可以符合用户需求的前提下，你的内容发布可以无限开户。

第二个是合作账号，你可以利用每两周一次的一个频率去交换内容，去建立一个稳定的合作。

对于内容发布来说，两周一次的合作是不是看起来会时间会拉的比较长，对不对？

但是没有问题。

注意，你不一定和一家去合作，你可以和很多家去合作。

这样的话我们可以把时间岔开。

第三点就是关于用户账号，你可以设计一个活动或者机制调动用户进行分享。

比如说我们比较熟悉的饿了么，或者说 OFO 共享单车都是在你使用产品之后，可以给群里发一个小红包，这是一个非常直接的利益关系。

通过这种方式来调动用户分享。

当然这里仅仅是一个。

举例，你可以自己去想针对你的产品的活动和机制。

一旦你有这个机制，其实你就不是很在乎频次了。

你在乎的是用户的这种具体的行为，一直持续的行为。

第四种情况是购买的账号。

这种账号很简单，在保证利益大于成本的前提下，你其实可以无限次开户，无限次去使用这个账号。

当然你自己会通过数据去评估这个账号经常会使用，会不会降低真正的转化率，而反而提高用户对你的一个反感概率。

当然你要考虑这件事情，数据会告诉你没问题，这个是第二个部分。

关于账号发布内容的一个频次。

第三个部分是账号的维护和运营。

当然我们还是用不同的账号类型作为一个区分。

我们分别来看，第一个是自主账号，对于你自己的账号，你坚决不能发广告。

所有内容你都基于满足用户的需求，为这个前提，这是自主账号。

第二个关于合作账号，在这一点上，你需要在人上面和事上面都做成一个比较好的一个合作。

要平等，要利益兼顾，才能是一个合作哈那事情工作也要互相支持，人这边要维护，这是你需要做的事情。

第三件事情是关于用户账号。

你需要找到用户利益的触点，而不是透支用户分享。

如果你每次都是求爷爷告奶奶说你帮我分享一下。

那这个会透支用户的一个对你的好感度的。

所以你需要找到用户利益的触点。

比如说刚才我们提到过的一个OFO，你只要去分享就会有一个实际的打折。

所以大家愿意去分享，这个是用户利益的触点。

第四点，关于购买账号，第三关于账户的维护，就是和能稳定带来的流量的账号去进行一个长期的合作，这个是需要做的事情。

OK这是我们今天的课程，我们关于发布这个部分的了解的三点。

第一点是哪些账号可以自己掌握，哪些账号可以使用或者购买。

第二个问题是账号发布的内容的频次应该是什么样子。

第三个问题是账号的维护和运营是什么样子。

这个是我们今天的课程。

如果你针对这个课时还有一些具体的问题，我希望你可以在课后提出来。

这样我们可以针对你的问题进行讨论和交流。

今天课程到给大家。

16 实际操作-想清楚宣传工作的构成（微信）

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是一堂实操课程，讲的是想清楚宣传工作的构成，关于具体到怎么做一个微信运营者。

我们看这个思维怎么来应用到刚才我们已经讲到过，内容加渠道加发布这三件事情组合在一起的时候，得到了一个宣传结果。

我们今天来看看具体到一个微信运营工作如何得到宣传结果。

好，我们用短视频公众号作为一个例子，我们直接来看具体的步骤。

第一个部分是解决内容的问题，对不对？

第一步是什么呢？

是确定内容制作方向。

很显然我们需要先知道制作什么内容，然后再去动手，对不对？

Ok 第一步是确定内容，制作的方向就是什么样的内容，是一个好内容的问题。

所以你作为一个职场新人，你可以按照课程里面去说的，去调查5到10个目标用户。

你通过这些目标用户调查和沟通，你知道他们比较需求职场信息或者营销知识类的内容。

于是你在制作内容上有了一些方向，对不对？

所以你需要去制作和用户需求相匹配的内容没有问题，这是第一步。

什么样的内容是好内容，我们需要去制作什么内容。

第二步是。

确定内容的构成，解决完质量的问题，我们开始解决数量的问题。

你作为一个微信运营者，都有哪些内容可以被你使用呢？

这件事情你需要想清楚，这里面我列了一些我能想到的方法。

我这里提到5个内容的来源。

第一个是专家用户用短视这个公众号为例，我们是一个教学平台。

所以张军和马涛可以作为一个专家用户来制作文章。

这个微信运营者可以和张军和马涛来进行一个约稿。

我们按每周来算，每周张军说可能帮你产生一篇马涛也同样可能帮你产生一篇。

那就是说最少有零篇，最多有两篇，对不对？

这是专家用户的一个量化。

第二部分运营专员就是这个运营者本身自己撰写原创文章。

我可以保证每周写出两篇文章没有问题。

第三个部分的合作渠道，知乎垂直网站的专栏大咖的一些授权转载。

我们举例有一个知乎的大咖和你比较熟，你比较有把握，他会帮你授权一篇。

其他渠道加在一起最多可能有三篇的一个产出量，所以是最少一篇，最多三篇就是这个部分合作渠道。

第四个部分，关于产品用户作为这个运营者，你已知社区里面每周会产生出 10 篇到 20 篇比较优质的文章。

所以通过质量的一个筛选，你至少可以选出一篇可以用到你的这个公众号发布里面去。

最多可能有四篇，这是一个你预估的量化没有问题。

第五个部分是关于整理，你可以把问答区的一些内容整合并呈现给用户。

这个也是我们比较主观去做的事情，我一定可以完成两篇。

我通过这个算术之后的结果是什么呢？

我会得到这样一个结果，我可以计算得出每周产生的内容是 6 到 13 篇，最少有六篇，最多有 13 篇。

这个数字的浏览就是通过我们把内容制作最少和最多加到一起，得到一个数据。

结果没问题很清楚，这样我们就完成了内容这个部分，我们看到内容这个部分里面同时涉及了用户调查和内容制作这两个环节。

是不是这样的话，我们同时解决了内容数量和内容质量的问题。

Ok 我们看到下一个环节，第三步，关于选择或者说积累一个内容投放的渠道。

我们制作好一篇文章，不仅仅是利用微信这个渠道的账号去发布而已。

我们还希望同时在其他渠道发布同一篇文章，帮助微信来进行引流。

所以我们将渠道分成两个部分，一个是自己掌握的，一个是使用或者是可以购买的。

自己掌握这边很显然。

微信订阅号你可以自己掌握 QQ 群和微信群是我们自主运营的社群，这没有问题可以使用。

另外一边知乎官方账号也可以发布文章，然后去下面植入一个公众号的一个二维码，没有问题的使用购买这边由于说网站八和粉丝通简书对我来说还比较陌生，需要测试。

所以在这一次的宣传里面，我只使用今日头条的信息流广告和垂直论坛的广告去进行这个文章的发布。

当然我们都需要去植入一个微信公众号的一个信息，没有问题。

Ok 这是我们关于渠道的一个选择。

问题是什么呢？

问题是我们不能每次都重新去选择渠道，这些渠道也需要有一个质量的一个优劣。

需要我们通过数据测试去得出来。

所以刚才我们提到过一个积累这两个字，你需要做这样一张表格。

我们以知乎渠道为例，知乎里面有很多关于营销的话题，这些问题。

这些问题可以进行分类。

所以你作为一个运营者，你需要对这些账号进行整理。

这样的话当我一个新的内容产生出来的时候，你马上可以对应到一个具体的渠道里面去。

你可以有这些地这些渠道去供他去发布内容。

这些工作不仅对于公司来说，还是对你个人来说都是一个非常重要的积累工作。

这样的话会大大提高营销工作的一个效率。

这些积累的渠道你也不断在进行数据测试。

这样的话你可以在未来长时间的工作中筛选出来很多对于工作非常有效的渠道，这是一个非常有价值的事情。

OK 这是关于渠道，我们再看下一步关于选择和积累内容投放的账号。

刚才我们说完渠道，我们再来说账号，之前的课程我们收到过渠道和账号的区别，渠道更倾向于是一个地址。

账号是一个发布的一个个人，这是一个区别。

好，我们来看账号同样分成自己掌握的和使用，或者可以购买的自己掌握这一边显示的这些经营号的一个运营者账号。

我们自己掌握 QQ 群，微信群管理员是我们自己掌握的知乎的官方账号和个人的支付账号，都是我们自己掌握的，这是没有问题的。

使用购买这一边，我可以使用微博大号的一个转发。

我们选择微博这个渠道，然后在渠道里面找到微博大号的转发，这就是一个落地执行的一个工作。

好，我们往后看，这三件事情组合在一起的时候会是什么样子呢？

我们关于微信运营如何得到宣传结果这件事情，我们看内容渠道和发布这三个模块。

关于内容我们已经调查过用户。

所以说内容的角度是职场营销运营的知识。

渠道这边我们选择了知乎、微信论坛、今日头条和微博。

发布这一边是知乎的官方个人账号，微信这边是微信账号，论坛这边是三个一键零售的账号。

今日头条是头条官方号，微博是微博公众号，没有问题。

我们的宣传工作经过这样的一个分解之后，就可以落地执行。

所以说我们解决了内容渠道发布这三个问题，自然就解决了宣传结构的一个问题。

这样的话也就解决了把营销思维课程落地，应用到你的实际沟通中的这个问题 OK 这是我们今天的课程。

同样的我相信你在设计过程中还会遇到一些非常个性化的问题。

我希望你可以把问题在课后提出来。

这样我们可以针对你的问题进行讨论和交流。

好，那我们今天到这里了，再见。

17 问题处理-老板不懂有效流量怎么办

大家好，我是张军。

咱们今天课程讲的是问题处理，老板不懂有效流量怎么办？

之所以讲这个课程，是因为很多刚刚入职的同学经常会提出这个问题。

因为老板会说这样的话，老板会说我觉得做什么什么事情，什么什么工作肯定可以行。

你就按照我说的做就可以。

问题是真实情况是这个老板要做的事情，并不能说清楚这么做的转化路径到底是什么，也不能评估效果。

所以他并不是对营销这件事情非常在行。

这种情况一旦发生了，那我的工作就没法很好的执行下去。

我又知道有效流量应该怎么做。

这个老板又不支持。

所以进一步带来的问题就是这个公司我到底是该留还是该走的问题，那又会出现新的问题。

如果我遇到 10 家公司，十家公司的老板都是不懂营销的那我是不是就不要上班好了，显然这个也是不现实。

更何况说老板是一定要非常擅长营销工作吗？

并不是这样。

于是这个去留的问题，我们需要对老板进行一个细分，进行一个剖析。

我们先来看这个 PPT，我们把老板分成两种情况，一个是老板能力非常强。

他虽然能力很强，但是他并不擅长营销工作。

他是一个合格的老板，他可能不擅长营销而已，这是一种情况。

他当上老板的一个原因。

另外一种情况是，这个老板靠投机加上的，老板，他并不懂营销，也不懂怎么去做事情。

说难听一点，他靠偷奸耍诈、拉关系当上了一个老板。

我的建议是针对这样的老板，你可以马上选择离开这里。

好，这样的话我们可以把目光放在这个左边这边，是能力强，不懂营销的这种老板，我们可以去尝试证明自己的能力，去跟这个老板进行一个沟通。

因为关键问题并不是说老板不愿意给你这个权限，而是你还没有证明自己的能力，在证明自己的能力之后，你会提升权限和信任，这一点是没有问题的。

好，我们来看一下跟这样的老板的沟通步骤是什么样子。

第一步你需要先完成老板交付的工作，不要在一开始就跟他发生行为决策上的一些冲突。

你首先需要先把老板交代的工作给做好做完，然后你私下同时去做用户调查这样的工作，私下去做用户调查，就是为了你日后证明你的工作能力做的一些准备。

第二步是。

你仍然需要去完成老板交付的工作。

同时你私下去做有效工作的一个尝试。

我们上一步去做一些调查，做一些准备。

这一步我们可以私自去做一些有效工作的尝试，没有问题。

第三步，你可以把这些工作绩效展示给老板，并且是给他一个有理有据的数据。

没有问题，你证明自己才是一个工作的负责人。

你是专家，你来到这家公司，你是帮助老板解决问题的，而不是仅仅去当一个出卖力的苦力的。

Ok 这是第三步。

第四步是获得权限，继续学习，或者是离开。

获得权限之后，你要看这个公司是不是还有让你去学习的地方，你也可能会选择离开。

这是第四步，我们用一个更清楚的逻辑图来展示这个过程。

我们好好看针对靠做事情上位能力强，但是不懂营销的老板，你可以三个月为期限去做一个证明自己能力跟他沟通尝试的一个测试。

第一种情况是你在三个月之内，没有证明你的绩效。

那这个是你自身的问题，你要看一看你的思维方式和具体做法上哪有问题去找到问题。

如果你不懂，可以在课后提出来。

第二个情况是说，你已经证明了你的绩效。

你已经告诉你的老板，你非常可以有有理有据的证明说你到底帮助公司带来多少盈利，带来多少流量。

这个人的工作价值是什么样子。

当你证明绩效之后，又会有两种情况。

第一种情况是你没有获得权限。

在你已经证明绩效的前提下，你还是没有获得权限。

那说明这个老板是一个权力欲望非常强的老板，并且他没有很好的领导力。

所以你可以选择离开这里。

第二种情况是你获得了权限。

获得权限之后，并不是说我们以获得权限为目的。

我们要看这家公司到底还能学到多少知识。

如果说还能学到很多知识，你可以去在这里去留下来，没有问题。

那你自己要想清楚你要学习什么知识，要在多长时间，大概是这个样子。

如果说这家公司人和事上面都没有你要学的东西了，那你即使获得权限，也没有什么太多的意义，对不对？

所以你仍然要离开的，所以获得权限并不是目的，目的是要看到自己能学到什么知识。

Ok 这个就是今天的课程，我们讲的是老板不懂有效流量怎么办？

一种情况是老板不是靠自身的能力去上位，当成一个老板的这种情况你可以马上离开。

另外一种情况是老板能力很强，能当一个好老板。

但是他不是很懂营销。

在这种情况下，你可以去证明自己的工作的迹象，以此来获得权限。

重点是说你不要一开始就跟老板发生一个执行上的一个冲突。

你要证明自己能力的前提下，再去获得更多的权限和信任。

Ok 这个是思维方式。

好，这个是今天的课程。

如果你在具体工作中还遇到一些你自己的一些个性化问题，我希望你可以在课后提出来。

这样我们会针对你的问题随时交流和讨论。

今天到这里大家。

18 利用记分卡，评估公司价值 1

18 利用记分卡，评估公司价值 2