

重视领导，
就是重视你的前途和命运！

如何与各种领导打交道

职场最重要的一门必修课

宇琦 编著

你将比别人多70%的机会

锐气藏于胸 与领导的相处之道
和气浮于脸 与领导的和谐之道
才气见于事 与领导的做事之道
义气施于人 与领导的做人之道
口气润于嘴 与领导的说话之道



中国华侨出版社

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

如何与各种领导打交道

在职场中，领导对于你奖金的多少、升迁的快慢都起着重要的作用。我们不希望搭领导的“顺风车”一步登天，但也决不希望自己的一切努力在领导眼里没有丝毫的价值。如果有一天，你仅仅因为自己没处理好和领导的关系而不能一展所长，你甘心吗？知识和技能可以在学校学习，但与领导沟通的技巧又从何而来？难道要等一路碰壁到年过半百才来总结经验教训吗？

本书从“锐气藏于胸，与领导的相处之道”、“和气浮于脸，与领导的和谐之道”、“才气见于事，与领导的做事之道”、“义气施于人，与领导的做人之道”以及“口气润于嘴，与领导的说话之道”等几方面阐述了如何处理与领导的关系。相信无论是初出茅庐的你，还是已经身处职场多年的你都能从中有所收获。

处理好与领导的关系，为自己的职业生涯锦上添花。



ISBN 978-7-5115-0792-7



9 787511 307927 >

定价：32.00元

如何与各种**领导**打交道

职场最重要的一门必修课

中国华侨出版社

图书在版编目(CIP)数据

如何与各种领导打交道 / 宇琦编著. —北京: 中国华侨出版社, 2010.11

ISBN 978-7-5113-0792-7

I. ①如… II. ①宇… III. ①人间交往-通俗读物②成功心理学-通俗读物 IV. ①C912.1-49②B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 203123 号

如何与各种领导打交道

编 著 / 宇 琦

责任编辑 / 尹 影

责任校对 / 王京燕

经 销 / 新华书店

开 本 / 787×1092 毫米 1/16 开 印张/18 字数/330 千字

印 刷 / 北京金秋豪印刷有限责任公司

版 次 / 2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5113-0792-7

定 价 / 32.00 元

中国华侨出版社 北京市朝阳区静安里 26 号 邮编:100028

法律顾问:陈鹰律师事务所

编辑部:(010)64443056 64443979

发行部:(010)64443051 传真:(010)64439708

网址:www.oveaschin.com

E-mail:oveaschin@sina.com



与领导相处,不是你想象的那样难

何谓领导,就是领着你、指引你的人;是权力比你大、地位比你高的人。

现今职场中,除了单位里的“一把手”,每个人都有领导,有直接领导、间接领导;有中层领导、高层领导。如何与领导打交道就成为每人都要学的一件事。毕竟领导与同事、下级不一样。处理好和领导的关系,往大了说能鱼跃龙门、飞黄腾达;往小了说,也能事半功倍、稳中有升。但如果处理不好和领导的关系,别说事倍功半,明珠蒙尘;更有甚者一蹶不振,再无出头之日。

所谓处理好和领导的关系,并不是说要阿谀奉承,曲意迎合,而是要投领导之所好,为领导着想。前阵子热卖的《杜拉拉升职记》中就有很好的例子:

建立与上司的一致性,使其觉得你的意图符合他的预期,这一点非常重要。杜拉拉指使助理海伦取得重点办事处行政报告的格式,经研究确认大致适合自己所在办事处使用后,她就直接采用该格式取代了原先的报告格式。这一举措使得拉拉的直接领导玫瑰很是开心,由于拉拉使用了她惯用的格式,使她在查阅数据的时候方便了很多,也让她获得被追随的满足感。

不是所有的事情都需要你擅自做决定,但也绝不是什么事情都要问领导,领导是需要你帮他分担,而非事事都要烦他。





在笔者看来,杜拉拉之所以成功,在于她不但处理好了和同事的关系,最重要的是她处理好了和领导的关系。

在职场中,领导对于你奖金的多少、升迁的快慢都起到很重要的作用。我们不希望搭领导的“顺风车”一步登天,但也绝不希望自己的一切努力在领导眼里没有丝毫的价值。如果有一天,你仅仅因为自己没处理好和领导的关系而不能一展所长,甚至蒙冤受屈,你甘心吗?知识和技能可以在学校学习,但与领导沟通的技巧又从何而来?难道要等一路碰壁到年过半百才来总结经验教训吗?

本书从“锐气藏于胸——与领导的相处之道”、“和气浮于脸——与领导的和谐之道”、“才气见于事——与领导的做事之道”、“义气施于人——与领导的做人之道”以及“口气润于嘴——与领导的说话之道”几方面阐述了如何处理与领导的关系。相信无论是初出茅庐的你,还是已经身处职场多年的你,都能从中有所收获。处理好与领导的关系,为自己的职业生涯锦上添花!



第一篇 锐气藏于胸 与领导的相处之道

第一章

“先入为主”是人之常情,就看你会不会利用

不要轻易选择第一份工作,一般来说,新人的第一次职场体验是相当重要的,它会使新人对职场产生一种固定的印象,形成固定的心理状态,从而影响今后的职业心态和职业规划。

面试时应给领导留下良好的第一印象	2
入职日应眼观八方,多了解单位情况	5
刚上岗应不吝向领导讨教,以示好学	9
不能过于依赖领导,要努力展现自己的工作能力	15
与同事交往要友好亲切,不要给人难以接近的印象	19
工作上要严谨细致,避免不必要的错误	21
让领导对你“一见倾心”的妙招	24





第二章

哪怕你是天才,也需要获得领导的信任

领导者首先是一个人,作为一个人,他也有自己的性格、爱好,也有他的作风和习惯。对领导要有个清楚的了解,不要认为这是为了庸俗地“迎合”领导,而是为了运用心理学规律与领导进行沟通,以便更好地处理上下级关系,做好工作。

早起的鸟儿有虫吃,工作上要积极主动	29
当 A 级员工,努力完成自己的工作	34
将心比心,替领导多着想最易取得信任	36
坦诚交流是基础,与领导建立融洽的关系	38
上司小动作的潜台词,你读懂了吗?	41
谈心有术,你要了解领导的真正需求	44
领导最信任把功劳让给自己的下属	46
礼貌用语用得好,也是尊重领导的方式	48

第三章

千方百计消除与领导结下的那些“梁子”

在和上司接触中切忌锋芒太露,你要让上司时时感到你的工作成绩是他领导的结果。不管你的成就有多大,你要做到处处维护上司的威信和权力,切忌恃才傲上、喧宾夺主。有时发现上司工作决策上有错误,既不能装聋作哑,又不能直言相告,更不能当着众人的面指出上司的错误。因为装聋作哑,事后上司会觉得你缺乏责任心或是没见解;直言相告,会令上司失面子,处于难堪的局面,对你产生反感;当众人面指出,更使上司颜面丢尽,恨不得即刻炒你就鱼。

对症下药,找出与领导之间产生矛盾的原因再纠错	51
------------------------------	----





如果矛盾是自己的过错,要主动认错	55
如果矛盾是领导的过错,要婉转地让领导意识到	60
不要意气用事,切忌当场给领导难堪	62



第二篇 和气浮于脸 与领导的和谐之道

第一章

权衡好领导与同事之间的关系

职场中往往存在着“办公室精神领袖”,但是初出茅庐的你要记住:千万不要试图担当类似角色。公司里同事关系的基础是工作关系。大家在从事同一种工作或者为同一个目标工作的时候,往往会产生一些工作上的冲突,这种冲突的根源多是由观念和行为方式上的差异造成的。这种差异随处可见,要化解由此引发的矛盾,就必须从工作的角度来沟通。如果你想站在“精神领袖”的位置来处理这些问题,往往会使问题扩大化和复杂化,甚至引起同事的抵触情绪,进而影响同事间的感情。

要护主心切,适时为领导解围	66
不惹是生非,不在领导面前随意贬损同事	77
别主动去踩职场的“雷区”	74
不当小人,不要越级打“小报告”	77
不做“墙头草”,对待领导与公司都要忠诚	80
笑对闲言,若有关于自己的流言蜚语,就当其为耳边风	82



第二章

要与领导亲近,但也要留出安全距离

与领导交往既要密切联系,又要保持一定的心理距离。不要以为他是自己的顶头上司,就可以整天厮守在一起,说起话来口无遮拦。实际上,上下级关系是一种工作性质的交往关系,上级对下级的态度,在很大程度上取决于这种交往的工作价值。如果上级认为下级的素质好、责任心强、有较强的工作能力,与下级的交往会给自己的领导工作以有效的支持和配合,就会接纳、欢迎、鼓励下级的积极交往。

主动上位,努力成为领导的心腹	86
急上司之所急,忧上司之所忧	91
当“废纸篓”,多为领导排忧解难	94
适可而止,工作以外,不要与领导过于亲密	97
掌握与领导相处的恰当方式	99
汇报工作时,切忌说“越位”话	103
守住最后防线,切忌与领导暧昧	106
如何避开“骚扰”又不伤领导的面子	108



第三篇

才气见于事

与领导的做事之道

第一章

优秀员工不是做出来的,而是表现出来的

当老板准备调整部门经理时,你有没有和他沟通你想成为部门经理的想





法?你有没有向老板提交你成为部门经理后的工作方案和工作计划?如果没有,那问题就出在你身上,希望你能记住,很多时候机会是自己争取来的,该向老板表示企图心时,千万不要退却。

守株待兔不现实,职场中的机会要自己争取	112
不积跬步无以至千里,急功近利不可取	116
退一步海阔天空,被抢功劳也要忍让	119
一旦接受了任务,就绝不埋怨	122
居功自傲很危险,谦虚低调是正道	124
尽量跟同事打成一片,给领导留下好印象	130
亡羊补牢未必晚,诚恳认错及时更正	137

第二章

做事要为单位着想,要为领导着想

一个将企业视为己有并尽职尽责完成工作的人,终将会拥有自己的事业。许多管理健全的公司,都在创造一些使员工成为公司股东的机会。因为他们发现,当员工成为企业所有者时,他们表现得更加忠诚,更具创造力,他们也会更努力工作。有一条永远不变的真理:当你像老板一样思考时,你就成了一名老板。

不要总觉得老板对你太刻薄	140
不要问公司为你做了什么,应该问你为公司做了什么	145
做事要有起码的敬业精神	148
每天多做一点点,积累下来你收获不止一点点	150
以主人翁的心态看待公司	152
与你所在的企业同甘苦、共命运	154
不要总是想着拿多少钱做多少事	157





比老板更积极主动地去工作,你就离成功更近了	158
主动站出来为老板排忧解难	159



第四篇 义气施于人 与领导的做人之道

第一章

摸清领导的个性特点,制定打交道策略

领导亦常人,他们也有不同的性格特点,但领导又毕竟与常人不同,因为自己的特殊身份和地位,他不能放任自己的个性随意展现。所以表面上,每个领导都不会把太多的个性带到工作中来,但作为下属,你却必须清晰地掌握领导的个性特点,并据此开展取场行动。

从领导的打扮判断他的个性	164
从领导的行事作风判断他的个性	168
从领导的肢体语言判断他的个性	170
从领导的兴趣爱好判断他的个性	172
从领导的办公室摆设判断他的个性	173
从领导的字体判断他的个性	175
从领导的阅读喜好判断他的个性	179
仔细观察对方的名片	181



第二章

把汗水留给自己,把红花让给领导

如果你怀才不遇,不要抱怨,摆在你面前的有两条路:或者在本单位追求领导的青睐,寻求施展才能的机会,或者换个环境,找到适合于自己的位置。发牢骚有百害而无一益,而赢得领导青睐的捷径便是:把汗水留给自己,把红花让给领导。

- 不要怕苦怕累,努力完成工作 182
- 不甘人后,对于具挑战性的工作,要主动承担 184
- 任劳任怨,不要在领导面前埋怨工作 187
- 只做绿叶,不要比领导抢镜 190
- 做幕后功臣,不要跟领导争功 191
- 不功高盖主,不表现出过大的野心 192

第三章

让领导为你兑现升职加薪的“支票”

职场人要想有所作为,就应该抓住那些能够表现自己才能的机会,大胆地主动请缨,在关键时刻大显身手。但是不要忘记一点:职场就是利益场,如果你把一切工作做到位做到精了,那么你就有理由要求领导应该为你兑现升职加薪的“支票”。

- 不迟到早退,当个领导眼中的好员工 195
- 肯吃苦耐劳,工作上要有担当 197
- 适当时候要强势,展示自己的工作能力 200
- 一马当先,永远比同事做得更好一点 202





薪水是挣来的,也是谈来的	203
领导的“愿景”就是你的期待吗	208
领导只给名头不给钱怎么办	210
当仁不让,有机会就要主动争取	212



第五篇 口气润于嘴 与领导的说话之道

第一章

如何说,才能让领导主动接纳自己的意见

古人云:进谏之道,使人君畏吾之言,不若使人君信吾之言;使人君信吾之言,不若使人君乐吾之言。可见,如何使自己的意见让领导感兴趣并乐于接受是向领导提意见的关键。职场中每当看到有人因向领导提意见而被误解、受冷遇、遭打击时,心里总是不舒服,我们在为其好心被误解而不平的同时,也对他们性格过于憨直、不能智慧地表达而叹息不已。

对领导的意见,要多赞扬其优点	216
看领导脸色,决定如何劝说他	219
在与多个领导的斡旋中让他们接受意见	221
在私下采取开玩笑的口吻向领导提意见	223
先说出赞美,再指出领导的纰漏	227
意见被领导拒绝,先调整好自己的心态	230
好建议要实行,就要让领导觉得是他自己的主意	233
掌握方法,你也可以成功说服上司	235





第二章

学会说领导想听的,赞美也非人人都会说

赞美领导是我们在职场沟通中常常碰到的情况。要建立良好的人际关系,恰当地赞美别人是必不可少的。事实上,我们每个人都希望自己的工作受到别人的赞美。我们花了很大的精力,希望从他人那里能够得到赏识,但是,我们之中认为周围的人充分理解自己言行的人并不多,而我们自己也很少评论那些发生在我们周围的、我们所喜欢的言行。这一点着实令人感到奇怪,因为表示赞赏是非常容易的,不需要付出任何代价,而我们在赞美别人后自己得到的一些补偿却是多方面的。

- 要在合适的时机说赞美话 238
- 夸要夸在点子上才管用 242
- 不落俗套的赞美更能打动领导的心 244
- 不要常在同事面前大赞领导,以免成为“办公室公敌” 246
- 赞美虽好,也不能过频过密 247

第三章

对领导说“不”是最难的职场技艺

对领导说“不”真是一门学问,有些时候我们本想拒绝,心里很不乐意但却点了头,碍于一时的情面,却给自己留下长久的不快。所以,我们学好拒绝的技巧至关重要,它不但有利于提高工作效率,更是与领导相处的关键一步。

- 领导爱面子,拒绝他要谨慎 249
- 对于领导轻微的不合理要求,可以先“装疯卖傻” 251





巧用多种心理方法,婉转地拒绝领导	253
让事实替你说出拒绝的话	255
不想加班,就必须找一个恰当的理由	257
拒绝领导,委婉第一	259

第四章

言行以自己的身份地位为出发点

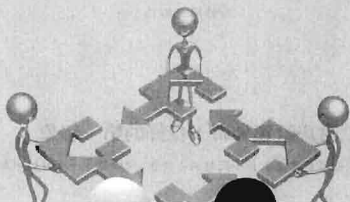
对于自己的顶头上司,还有那些地位尊贵的人或者对你的业绩有直接关系的大客户,我们都应当把他们当成“陌生人”看待。在交往中,绝不能像对待家人朋友那么放松和随便。言谈真诚自然而讲究分寸,态度热情而符合自己的角色定位,只有这样,才可能得到他们的欣赏和信任。

人微言轻,不说超出身份的话	263
效率至上,十分钟内表达清楚	266
即使受了委屈,也不要作出牢骚满腹的样子	269

第一篇

锐气藏于胸

◇ 与领导的相处之道



锐气藏于胸
PDF



第一章

“先入为主”是人之常情， 就看你会不会利用

不要轻易选择第一份工作，一般来说，新人的第一次职场体验是相当重要的，它会使新人对职场产生一种固定的印象，形成固定的心理状态，从而影响今后的职业心态和职业规划。



面试时应给领导留下良好的第一印象

专业技能可能需要很长一段时间去培养，但给领导一个好的印象其实并不难。

卡耐基指出：“良好的第一印象是登堂入室的门票。”此话说得很对。我们通常在和人初次见面时，都会在不知不觉中就给对方戴上“此人很不友善”、“此人很直爽”之类的帽子。这是拿对方跟自己已有的经验相对照，并以其体格、外貌、服装等为基准，而对对方产生的一种观念。如果对对方的第一印象产生错觉的话，以后将很难修正对方给我们的第一印象。

根据美国心理学家亚瑟所作的有关第一印象的研究指出，在初次会面之



后所得到的有关其人的印象,往往与今后对他所形成的印象相一致。

由此可见,你给领导留下的“第一印象”是非常重要的,别人对你,或你对别人都是一样。如果第一印象不好的话,想要挽回,就要花很大的努力。因此,在与领导初次接触中必须注意这点。其实,只要能正确认识自己,扬长避短,发挥自己独特的优势,形成个人与众不同的风格,就可塑造百万人之中的“这一个”,以各自不同的魅力而引起领导的注意和青睐。

中国有句谚语:“人靠衣装马靠鞍。”还有一句:“人靠衣装,佛靠金装。”可见,衣着对一个人的外表影响非常大,大多数人对另一个人的认识,可以说是从其衣着开始的。特别是对办公室人士而言,衣着本身就是一种标志,它反映出你个人的气质、性格、内心世界。

专业技能可能需要很长一段时间去培养,但给人一个好的印象其实并不难。在面试时注意一些细节问题非常重要。细微之处更能体现出一个人的修养,尤其是对于刚毕业不久的大学生,从小事做起,培养自己良好的生活、工作作风,这对你走向社会无疑是会有很大帮助的。

用人单位对求职者的第一印象,往往是从谈话、举止、服装上得来的。因为穿着往往可以表现一个人的个性和修养。穿着邋遢会给人窝囊的感觉;穿着过于华丽,则会给人轻浮的感觉。甚至于根据你所喜欢的衣服颜色,有人就可判断你是个什么性格的人。虽然以貌取人不足取,但穿着整洁方能显出对对方的尊重,从而给对方留下良好的第一印象。因此,参加面试时,一定要注意自己的形象,注意衣着得体。

初见陌生的领导,不要看见对方似乎冷淡、高傲便望而却步,不敢唐突热情。要知道“日疏愈疏,日亲愈亲”,相信自己的热情能融化任何冰山雪岭。了解新环境的最有效的方法便是主动出击,热情袭人。对方不是石头,必受感染。即使先有冷漠,也一扫而光,觉得与你“似曾相识”,“生人”的距离顷刻而破。



一般而言，事先你需要知道要给人留下好印象是由哪些因素组成的，还要知道什么会破坏它。大部分在想给人留下好印象时遇到麻烦的人，不知道人家期待他们什么，他们对这件事太马虎。很少人在知道别人期待他们什么之后，还不知道怎样采取行动。这种情况通常只要花点时间就能了解，最好多用耳朵听。

要决定什么态度是人家所期待你的，就得考虑：

- 1.领导是什么样的人。
- 2.领导的目标是什么。
- 3.他害怕什么。

做一个针对他的目标计划，把他的恐惧也考虑在内，而且避免讨论他。要创造出最好、最持久印象的方法，就是去找那些领导也感兴趣的主题与领导谈一谈。

要接近一个难以取悦的人，就不能冒犯他。这意味着你应该试着让他解释他的态度、意见和评语。当他与手边的问题有关时，你不一定要同意他的看法。但是，要很耐心地听他怎么讲，让人感觉你在赞成他。记住，这种人无论在什么情况下，对你都十分猜忌，随时都准备好要指出你缺乏真诚的地方，如果他真的指出了，你就再也没有机会说服对方任何事了。

如果你想让人相信你是真的同意，不需要假装同意，而是应该表明你没有确定，需要知道更多的情况，对方会乐意告诉你更多。不要期望让别人对你印象深刻，只要鼓励他继续说下去，表达更多他的感受。他说得愈多，你对他的了解就愈清楚。再过一段时间之后，你就有可能同意他某些与你接近的想法，以及利用倾听的力量来改变他的立场。

一般而言，人们喜欢以他们想要的方式来看待别人。大致而言，人们把他人分成两大类：他们“像我”或“不像我”。无论是用统御、控制、赢得争辩、处理、领导、教导或其他影响别人的方法，首先都得先了解有哪些特质会使对方



符合“像我”的这一类别。

只有在你了解到“像我”这样的标准对对方的意义时，你才有希望接近他。要创造出一个胜利者的风度，就是要让别人相信，你们彼此有很多共同的地方。

③ 人职日应眼观八方，多了解单位情况

如果你认同自己的单位文化，就要使自己的价值观与单位所倡导的价值观相吻合，以便进入企业后，自觉地把自己融入这个团队中，以单位文化来约束自己的行为。

初入职场，就像进入任何一个陌生环境中一样，首先要冷静观察，了解这个公司的企业文化，然后再做出相应的反应。要知道，如果没有足够好的情商，不能与周围的环境配合，单纯拥有很强的能力是远远不够的。尤其在一些人际关系比较复杂的地方，如果太过锋芒毕露，可能会使同事感到不受尊重，甚至产生威胁感。

俗话说，良好的开端是成功的一半。如果选择去一个根本不了解的公司，这是一种冒险。不要轻易选择第一份工作，一般来说，新人的第一次职场体验是相当重要的，它会使新人对职场产生一种固定的印象，形成固定的心理状态，从而影响今后的职业心态和职业规划。所有后来产生的问题、症结都可以归结为对企业文化的不了解。这些往往就是企业的生存法则，最终决定了你以什么形象出现在公司，用什么样的方式进行日常工作，怎样与领导和同事们打交道。如果你是个有心人，就能及早适应新环境，在未来的生活中游刃有余。所以，入职前和入职后都要进行尽快探险：





1.了解公司所在行业的发展状况;该行业是朝阳产业,还是夕阳行业?这样你就能知道几年后自己积累的工作经验,对职业发展有什么帮助。如果转入相关行业,还需要补充哪些技能,或自己可对哪些领域进行研究、谋求发展。你可以在工作中不断关注行业动态,听取前辈们的观点,逐渐深化认识。

2.了解公司在行业内的地位,关注公司的战略发展。要知道所在公司是属于行业龙头,还是内忧外患、业绩正在下滑等。这样你就能知道自己能和公司一起走多远,你的3~5年计划也就有了雏形。即使公司在规模、盈利、薪酬等各方面都不算最好,但是对如一张白纸的新人来说,有足够的东西可以学习是最宝贵的。工作技能、企业规章制度、企业管理、上岗培训的知识积累,以及对职场礼仪、办公室政治等职场潜规则的学习,都是职场生存的重要基础。

3.关注职业机会,熟悉公司内部的组织结构。包括公司有哪些部门,各个部门的职能、运作方式如何,自己所在部门在公司中的功能和地位,所在部门内同事的头衔和级别,公司的晋升机制等。对公司整体框架有了概念,你就能初步明确自己在公司的发展前景,从而争取主动、实施计划。在做好本职工作、积累职场经验的同时,还可以积极为下一份工作做准备。比如了解心仪职业的职业定义和应该具备的职业技能、核心竞争力,利用空余时间提升自我。

4.熟知工作程序和工作环境。与你工作相关的人和事必须在最短的时间内熟悉;熟知自己的工作性质和工作任务,你的岗位有些什么要求,责任有多大,处罚如何规定,必须牢记在心;熟悉公司的业务范围和与你岗位有关的客户情况,这些方面的内容越详细清楚,对你就越有帮助;了解前任在该岗位时的工作状况,这样就有一个比较,知道做到什么程度会受赏识,出什么差错会被炒鱿鱼。

如果自己认同该企业文化,就要使自己的价值观与企业倡导的价值观相吻合,以便进入企业后自觉地把自己融入这个团队中,以企业文化来约束自己的行为,为企业尽职尽责。



这时,你千万不要用你自身的习惯去改变环境,而是要学会入乡随俗,适应新的环境。一是要有自信,二是做事要有耐力,要充分发挥自己的主观能动性和创造性,凡事要进行具体分析、具体对待,以脚踏实地的工作作风赢得同事的支持和信任,学会扎根基层。古代有一句名言:“将帅必起于卒伍,宰相必起于州部。”降低就业期望值,就应该建立在大学生的职业发展的明晰规划的基础上。在一个行业准备好从底层做起,不断积累经验,提升能力,才有可能为今后的职业发展打下一个良好的基础,形成一个有延续性的职业发展历程。

不要一家公司不习惯就跳到另一家公司,不要以为以自己的条件随便跳个槽就能比现在强,外面的世界并不像自己想象的那么简单。如果你对一家公司还不是非常了解,不要轻易跳槽。一般公司在招聘时都会考虑员工的稳定度,对于毕业生来说,在公司里能够不断成长、不断学到新东西,这就是最重要的。这样你工作一年两年之后再出来,一定会找到一个比现在好很多的工作。

年轻人容易将事情看得简单而理想化,在跨出大学校门之前,大都对未来充满憧憬。初出校门的大学生不能适应新环境,大多与事前对新岗位估计不足、不切实际有关。当他们按照这个过高的目标接触现实环境时,许多所谓的“现实所迫”让他们在初入职场时就走了弯路,以至于碰了壁还莫名其妙、不知所措。往往会产生一种失落感,感到处处不如意、事事不顺心。这类年轻人对自己的职业生涯规划大多呈现两种极端的态度:一种是职业生涯规划目标过于远大,另一种则是完全没有规划。因此毕业生在踏上工作岗位后,要能够根据现实的环境调整自己的期望值和目标。

有一些年轻人好高骛远、自命不凡,对有些事情不屑去做,总认为自己应该去做更大、更重要的事情。甚至一进单位就想身居要职,这都是不现实的。领导或同事往往并不了解你的才能,开始不会对你委以重任,多半是让你做



一些琐碎的小事，无非是整理文件、打印资料之类的琐碎的事情。不要以为这样就可以消极懈怠，要认真对待，因为这是公司让你熟悉业务的开始，是经验从无到有的开始。不要自视清高，以为大材小用，或者几天没达到自己的目标，就开始怀疑是否选错了单位。领导之所以不放手让你单独做大事，是因为他还不能肯定你是否具备应有的实力。抛开急功近利的想法，不要盲目地为追求高薪或其他的眼前利益而不停地跳槽，这其中有一个从量变转为质变的过程，万万不可操之过急。要学会吃苦耐劳，更要戒骄戒躁，并适时盘算自己的未来。比如，明确自己的专业特点及发展方向，寻找新的工作平衡点，学会为自己减压，确定跳槽的标准等等。作为初涉职场的新人，对自己有所期待固然是好事，但一定要有针对性地确立目标。时时别忘了你还处在试用期，企业最反感那些一上来就想当经理的新人。期待高薪高职没有错，核心的问题是：你先要站好眼前的岗位，做好每项负责的工作，让你的老板发现你有做经理的潜质，有培养的价值，并让老板因为你的出色业绩而不断做出提升你职位的决策，最后成为公司独当一面的挑大梁的人才。

一些精明的主管在提拔你之前往往会用几件小事来考察你的工作作风、团队精神、办事能力以及眼光魄力。想要干出名堂，想要灿烂辉煌，你先得耐得住寂寞。除了力争在最短的时间内，尽善尽美地把领导交给你的小事完成，你别无选择。只有自己认真去做了，才能够真正地了解公司的各种业务，否则对你下一步的工作是极为不利的，这是取得领导信任的最有效的途径。

就自己来说，想问题不能理想化，想问题应主观多于客观，对外部要求应切合实际，承受挫折的能力要强，要擅长自我调整。尽可以开动脑袋瓜去学习和积累，去不断地充实和提高自己，这时候受的苦受的累，这时候获得的经验积累，将是你职业生涯中一笔宝贵的财富。

“金无足赤，人无完人”，再好的单位也不可能有你想象的那么完美。但是一个企业能生存、能发展自然有它的道理，我们不能仅盯着它不合理的一面



而忽视了它合理的一面。如果你遇到了“月球效应”，感到失落与彷徨，别急，问一问自己，是不是自己的要求有点不切实际了？是不是自己的想法过于主观了？是不是太理想化了？找个时间跟老员工谈谈心，找好朋友聊聊天，把“掉在地上的心”重新拾起来，踏踏实实地走好初入职场的第一步。

笔者有两句话至今记忆犹新：一句是：“适者生存、能者成功。”另一句是：“今天工作不努力，明天努力找工作。”年轻人有的是青春与激情，任何困难都无须惧怕，既然选择了远方，就要风雨兼程，义无反顾，职业生涯才会顺风顺水。

学会在苦差使中潜水，学会接受重创。世界上最成功的人士同时也是最脆弱的。如果你对任何事情都充满热情，那么你也会不止一次地受到无辜的伤害，但完全没必要为此忧心忡忡，你应该学会把受到的伤害转化成推动下一个目标的力量。

刚上岗应不吝向领导讨教，以示好学

一个新人，在工作中肯定会遇到自己不懂的问题，这时候需要的态度是虚心与诚实。

刚刚走上工作岗位的员工，都希望在自己的工作中能有一个良好的开端，希望能踢好“头三脚”给领导们留下一个良好的“第一印象”。怎样才能实现这一心愿呢？笔者以为，上岗伊始，要求自己做到“嘴勤”是至关重要的。

所谓“嘴勤”，一是在熟悉新工作、新环境的时候要勤学好问。刚到一个新单位，面对一份全新的工作，这也不懂，那也不熟悉，这是难免的。切不可不懂装懂、自以为是。要多向领导请示，多向同事们请教。要知道，任何一个同事或



领导都喜欢勤学好问的年轻人。二是要善于与同事多交流、多谈心。面对周围陌生的面孔,你作为“小字辈”,应该主动跟大家打招呼。假如“嘴懒”,别人会以为你太蔫或太傲,不好接近,如果你表现得主动随和,闲暇时和大家聊聊天,谈谈心里话,无形中就会把你与周围同事的距离拉近了许多。

你是不是常常向领导询问有关工作上的事?或者是自己的问题,有没有跟他一起商量?如果没有,从今天起,你就应该改变方针,尽量地发问。一个未成熟的部下,向成熟的领导请教,这并不可耻,而是理所当然的。千万不要想:“我这样问,对方会不会笑我?我是不是丢了脸?”如果你这样想,那就太多虑了。有心的领导,都很希望他的部下来询问。部下来询问,就表示他在工作上有不明之处,而领导能够回答,才能减少错误,领导也才能够放心。

如果你假装什么都懂,一切事都不想问,领导会觉得:“这个人恐怕不是真懂。”而感到担心。有时,他也会把你叫来确认一下。当领导还没把你叫到跟前时,你先去问:“关于某件事,某个地方我不太清楚。”或者“这点是不是可以这样解释。”或者“这件事依我看不这样做比较好,不知部长高见如何?”等等。总之,要毫不隐讳地去问。

说到“商量”,很多人都会联想到自己的事情。假使你有迷惑不解的事、苦恼的事,应该尽量向领导提出,同他商量。你的顶头领导,必定很喜欢能敞开心胸,有事能和自己商量的部下。

博得领导赏识的一个好办法,就是尽量接近领导,造成相互之间能彼此理解的关系。尽量设法让领导处处看重自己,要以行动表现出“我什么事都依靠你”的心态,领导自然会对你的事情格外留心。

领导因为你把他看做可靠的人而感到满足,而会想到要使自己成为更可靠的人。让领导依照你的想法而行动,这是博得领导赏识的要诀。但是,千万不要耍计谋,要以真心诚意去对待他。即使你依赖他事情仍不能顺利完成,你也不要怨他、发牢骚。只有这样,你才是真正能够博得领导赏识的人。



下级应该学会服从上级，“领导怎么说就怎么干”其实是一种处世方法，虽然不是最好的办法，但起码不至于影响自己的生存。再说，任何人都是有长处的，多向领导请教请教吧，既然他是你的领导，就一定有做你领导的道理。

作为职场中的新人，有一大忌就是不懂装懂。一个新人，在工作中肯定会遇到自己不懂的问题，这时候需要的态度是虚心与诚实，对于自己不明白的地方，首先肯定它，然后想办法将其解决，自己找不到答案，就要向领导和同事请教，虚心学习。

初入职，对公司的特点、运营方式尚不熟悉，工作中会遇到很多困难，要敦促自己迅速进入角色。遇到不懂的问题时，不妨直说“我不懂”、“我还不太明白”，或向有经验的同事讨教，无论对方学历有没有你高。不懂装懂或抛开问题不管是最不可取的做法，那样的话，你就只有等着“老牛拉破车”般在事业发展的道路上慢慢地蠕动了。

林爽以硕士毕业生的身份来到一家公司，他是满怀信心而来的，觉得自己读了这么多年的书，终于可以派上用场了。

公司中的同事听说来了一个硕士，都在观望，想看看这个硕士能搞出什么名堂来。林爽对待工作十分认真，不过，他还是发觉书本上的东西与实际问题有很大的出入，怎么办？他也知道大家都在看着他，他是所在科室学历最高的人，他曾一度为这个问题烦恼不已。面对着自己工作中出现的难题，他埋头钻研了好几个钟头也没有一点成效；向同事请教，他又觉得很没有面子，自己是硕士，人家会不会笑话他呢？

这时候，林爽抬头看了一眼周围的同事，他们都在紧张地忙碌着，工作效率那么高，而自己呢？转念一想，有不懂的地方就应该问，是硕士又怎么样，毕竟自己是一个新人，不懂装懂才是大错而特错的。

想到这里，林爽站起来，向科长走了过去。科长不但没有笑话他，而且还很耐心地给他解疑答难，最后说道，我们就是一个整体，在工作中团队协作得



好,力量才大。

逐渐熟悉了之后,大家在一起聊天,有一位同事开口了,林爽,你知道吗?当你第一次站起来请教问题的时候,我们都很佩服你,因为你并没有认为自己是硕士就高人一等,也正因为这样,你在大家心中的印象很好。

初涉职场的新人,在明确自己的职业发展目标和方向的前提下,最重要的是对自己有效的工作经验的积累,学会从一个“学校人”变成“职业人”,不论你学历高低,不懂装懂永远都不会做出成绩来,有不懂的地方就需要向同事或领导请教,逐步提炼自己的职业含金量和竞争优势,只有这样,才是保证在职场顺利发展的有效手段。

想要成为一名优秀的员工,就需要诚恳认真的态度,对于工作中不懂的问题,一定要勇于承认,承认了之后,才会对其印象深刻,也正是因为有不懂的问题的出现,才激发你不断探索,战胜一个又一个的困难。

世界著名物理学家、获诺贝尔物理学奖的美籍华人丁肇中在接受中央电视台《东方之子》采访时,曾对很多问题都表示“不知道”。他在为南航师生作学术报告时,面对同学的提问又是“三问三不知”:

您觉得人类在太空能找到暗物质和反物质吗?不知道。

您觉得您从事的科学实验有什么经济价值吗?不知道。

您能不能谈谈物理学未来 20 年的发展方向?不知道。

三问三不知!这让在场的所有同学感到意外,但不久就赢得了全场热烈的掌声。也许,一些人在说“不知道”时往往被看作是孤陋寡闻和无知的表现,但丁先生的“不知道”却体现着一种做人的谦逊和科学家治学的严谨态度,不禁令人肃然起敬。

古人云:“知之为知之,不知为不知,是知也。”学问愈深,未知愈重;越是学识渊博,越要虚怀若谷。美国现代物理学家费曼说:“科学家总是与疑难和不确定性打交道的。”当一个科学家不知道一个问题的答案时,他就是不知



道:当他有了大概的猜测时,他的答案也是具有不确定性的;即使他对自己的答案胸有成竹时,他也会对质疑留有余地。对科学家来说,承认自己的无知,使自己的结论留有被质疑的余地,是科学发展所必须的。学人只有秉持这样的科学态度,才能不断地“格物致知”,获得新认识,达到新境界。

常言所谓“一事不知,学者之耻”,其本意正是在于策励学者们不断求索,不断进取。“吾有知乎哉?无知也。有鄙夫问于我,空空如也。我叩其两端而竭焉。”即使是在专业领域内,那种自诩或表现为无所不知的“专家”,不仅其学识,而且其人品也都是值得怀疑的。

其实,丁肇中教授大可不必说“不知道”。比如可以用一些专业性很强的术语糊弄过去,可以说一些不着边际的话搪塞过去,甚至还可以委婉地对学生说:“这些问题对于你们来说太深奥,一两句话解释不清楚。”但是,这位诺贝尔奖得主却选择了最老实、最坦诚的回答方式,而且表情自然、诚恳,没有明知不说的矫揉造作,没有故弄玄虚,也绝没有“卖关子”。丁教授坦言不知道,不但无损于他的科学家形象,更凸现了他严谨的科学态度,令人肃然起敬。

很多公司对于员工都有这样的一项要求:不怕你说不知道,最怕你不说自己不知道;有不懂的问题要问,向你的领导或同事请教,他们会帮你答疑解惑。

人非圣贤,不可能生而知之,想要成为一名优秀的员工就在于实事求是、严肃认真、孜孜以求,来不得半点虚假。对不知道的东西,不要不懂装懂,这是做学问乃至做人的一个最起码的要求。

王国强是公司里资格较老的员工,他对专业技能的掌握程度可谓无人能及,不过,他年纪偏大,对于新鲜事物的接受与理解也自然有点心有余而力不足。特别是电脑、互联网的介入,王国强越来越感觉到自己需要学习的地方太多了。

有些时候,对于电脑里出现的单词,王国强都要向同事问一问是什么意思、怎么发音,自己在下面鼓弄半天,同事们都说老王,这些你不必太在意,有



事我们会帮你解决的。

然而，王国强却总是这样说，不行啊，该我会的东西一定要弄明白，我虽然老了，可我还不想被淘汰。

大伙对于老王的这种态度都很钦佩，领导还特意表扬了他的这种学习精神，老王并没有觉得自己资历老就倚老卖老，把自己不懂的问题丢给别人，他也没有把向同事请教当做一个丢人的事，不懂就问，做工作就需要这样的态度，不懂装懂永远都做不出成绩。

工作中谁都会遇到自己不懂的问题，一个人的能力终究有限，这时候不妨多向领导或同事请教，无论长幼尊卑，没人会笑话你，这也是职场上所需要的一种工作态度。

棋圣聂卫平，应邀出席第三届西南棋王赛新闻发布会，会上有一名老记者突施一“冷箭”：“请问聂棋圣能否用自己的围棋经历来解释本次棋赛的文化理念‘上善若水’？”

此问一出，只见老聂一脸茫然，如坠五里雾中。但让人吃惊的是，他没有以名人惯用的托词来掩饰自己的无知，而是老老实实坦承说：“我很想回答您这个问题，可我确实不知道‘上善若水’是什么意思，所以还得先请教您。”

老聂大庭广众不耻下问，众人不禁鼓起掌来。

“上善若水”语出老子《道德经》，意用至清的水形容人世间的最高道德境界。聂卫平也用他的坦诚向人们显示了他的道德品质。

作为名人都可以这样无畏地承认自己不懂的问题，那么我们还有什么好畏惧的呢？记住，想要成为一名优秀的员工，不懂装懂永远都做不出成绩，遇到不懂的问题，要向同事或领导虚心学习。



不能过于依赖领导，要努力展现自己的工作能力

职场中是需要寻求帮助的，但需要自己先动一动脑筋，想一想办法。

刘禅作为蜀汉的“二世祖”，一直被后世称为“扶不起来的阿斗”，这不光是因为蜀汉灭亡在他手上，也是因为他留下了最有名的亡国名言“乐不思蜀”。由此，后人痛斥他为“亡国之昏君，丧邦之庸人”。刘禅的一生为什么会过得稀里糊涂、苟且偷生，这与他的依赖型人格密不可分。

在心理学上，依赖型人格泛指个人自主精神甚弱，独立意识缺乏。其突出表现为：

1. 极度渴求亲近感与归属感的满足，尽管这可能与真实的感情无关。
2. 为追求亲近感和归属感的满足，不惜放弃个人的尊严与地位。
3. 缺乏自主性和独创性，渴望得到他人的帮助。
4. 为了得到他人的帮助，可以极大地克制自我的兴趣和欲望。

从精神分析的理论来看，依赖型人格的形成源于人类早期的亲情缺乏，由此，当事人会在日后的生活中不断追求补偿。而从行为主义的理论来看，如果父母对孩子过分溺爱，将会致使孩子对父母或权威人士形成严重的依赖心理，并越陷越深。

有关刘禅最早的突出记录，应该是赵云“单骑救主”的事迹。刘备兵败长坂坡时，刘禅与母亲甘夫人被乱兵冲散，赵云不顾自身安危，只身深入曹军，携带襁褓中的阿斗拼死杀出重围。不想刘备接过儿子后，竟怒摔于地，以报赵云救子之恩，由此传为佳话。而就心理学来讲，这一事件很有象征意义，它表明刘禅的人生很没有安全感，不断需要依赖他人来生存。而刘禅的悲剧在



于，他的生父和相父，都是跨越时空的英雄豪杰，智商和情商都是超一流的。而刘禅情商平平，智商尤差，生长在如此重负的环境下，想不养成依赖型人格都难！

《三国志》记载，刘备在白帝城临终前叮嘱刘禅：“汝与丞相从事，事之如父。”刘禅继位后，完全听从了父亲的遗命，“政事无巨细，咸决于亮”，这在给刘禅带来政务解脱的同时，也养成了他巨大的依赖性。当然，刘禅当年也没有更好的选择，因为一来刘备生前就订立了北伐中原、一统天下的策略，刘禅不可能加以改变；二来诸葛亮在朝中拥有极高的威望和能力，而刘禅即位时才17岁，毫无管治经验和能力来与之抗衡。

按理说，诸葛亮应该早将大权交还给刘禅，让他及早“转正”，摆脱“见习”皇帝的地位。但诸葛亮是一个典型的完美主义者，事无巨细，必亲历亲为，就是出外征战时，还特派心腹董允为侍郎，统宿卫亲兵“监管”刘禅。长此以往，刘禅自然养成了凡事依顺诸葛亮的习惯，这极大地限制了他独立人格的发展。诸葛亮死后，刘禅延用诸葛亮所选拔的人，由蒋琬和费祎处理蜀国政务。蒋琬、费祎之后，刘禅让继承诸葛亮遗训的姜维执政，多次对魏用兵无功，消耗了国力。可以说，刘禅的施政一直就没有脱离对诸葛亮的依赖。

公元263年，邓艾统领魏军围成都，刘禅不战而降，之后被送到洛阳。司马昭封他为安乐公，赐住宅、僮婢百人。刘禅为表感谢，特意登门致谢，司马昭设宴款待，并以歌舞助兴。而当演奏到蜀地乐曲时，蜀汉旧臣们皆生伤怀之情，而刘禅却嬉笑自若，并留下了“此间乐，不思蜀”的昏庸名句。旧臣郤正闻知此言后，悄悄对他说：“陛下，等会儿若司马昭再问您，您就哭着回答：‘先人坟墓，远在蜀地，我没有一天不想念啊！’这样，司马昭就能让陛下回蜀了。”刘禅听后，牢记在心。酒至半酣，司马昭果然向他发问是否还在思蜀，刘禅赶忙把郤正教他的话重复了一遍，还假惺惺地挤了几滴眼泪。司马昭听了后笑着说：“哦，这话怎么像是郤正说的？”刘禅惊奇道：“你说的一点不错呀！”司马昭



及左右大臣都笑了，刘禅也跟着傻笑了。由此可见，刘禅对于他人的依赖到了无可救药的地步，不仅是一味地盲目听从，简直就是照搬使用。由此，刘禅在魏国苟且偷安，丝竹管弦，完全无愧于“安乐公”之名。

当然，刘禅并非一无是处。据史料记载，诸葛亮曾称赞刘禅“智慧甚大”，刘备遗诏也谦虚地说“审能如此，吾复何忧！”诸葛亮还在《与杜微书》中赞赏刘禅说：“朝廷年方十八，天资仁敏，爱德下士。”由此可见，刘禅并非是世人印象中那么碌碌无能之辈。

例如，面对诸葛亮穷兵黩武的北伐，刘禅从大局着眼，深知“君臣不和，必有内变”的道理，“以父事之”，直到诸葛亮去世后，刘禅才大胆地对诸葛亮的政策说“不”字。不光如此，刘禅还废除了丞相制，将权力分散。南朝史学家裴松曾评价刘禅“后主之贤，于是乎不可及”。甚至魏延叛乱被杀，刘禅也没有对魏延一概否定，而是降旨曰：“既已名正其罪，仍念前功，赐棺槨葬之。”到后来，杨仪被诛后，刘禅立即给魏延平了反，恢复了当初的爵位。

还比如，在降魏的问题上，刘禅的不战而降，实际上保全了蜀国百姓的人身安全和财产，不为了一己之私而倾尽全民之命。而面对司马昭的提问时，刘禅装憨卖傻，养晦自保，使得司马昭放松了警惕。这一方面保全了自己的性命，另一方面也有利于司马昭对于蜀国的安抚政策。难怪周寿昌在《三国志集解》中这样评价刘禅：“恐传闻失实，不则养晦以自全耳。”真是用心良苦之计谋。

纵观三国，刘禅在位共计41年，是三国时期所有皇帝中在位时间最长的一个。除了最初有诸葛亮的辅佐外，刘禅还能在其他贤臣的辅助下做了30年的皇帝。就在那个群雄割据的动乱时代，不能抹杀刘禅有过人的气量。

在职场中勤学好问，是一种积极的工作态度。但凡事都讲究把握好度分寸，一旦过于依赖他人的帮助，则不仅会影响个人的形象，也会限制个人能力的提升，并影响未来的职业发展。职场中的“员工依赖症”集中表现为：一是对工作中的困难自己懒得动脑筋想办法，一味寻求他人的帮助；二是总是希

望能够投机取巧,依赖他人来做好自己的事情。这样做可以轻松一时,却贻害长久,因为问题是得到了解决,却对他人形成了依赖,并欠了他人的人情。其实,这种“员工依赖症”在女性职场人和职场新人当中是相当普遍的。

所以,职场中是需要寻求帮助的,但需要自己先动一动脑筋,想一想办法。那么,如何克服职场中的依赖现象呢? 以下有几条小建议可供参考:

1. 求助不如求教

明确自己是去求教的,而不是简单地求助,在经过别人教导后,问题还是要靠自己去解决,困难还是要靠自己去克服。这样拥有独立自主的心态,就会对自己的能力充满信心。

2. 求结果不如求方法

不要一味简单地追求事情的解决,而是通过求教的过程,学会解决事务的方式方法,以激发自己的创造性和主动性,提升自己举一反三的思考能力。

3. 变被动为主动

在职场中,不仅要积极请教别人,也要尝试去帮助别人,以此获得自我价值的平衡感,也有利于树立自身的独立形象,摆脱依赖他人的印象。

4. 变接受为讨论

在向职场中的权威人士求教时,不要一味地听从认同,而是要多方提问,积极讨论。在尊重对方的前提下,学会适度发问质疑,以培养自己的独立意识。

5. 有容乃大

职场上没有绝对的胜者与输者。胜者要有危机意识,不要只懂得勇往直前,不懂得进退自如;输者要有生机意识,因为任何一次挫败经历都有可能带来个人的巨大成长。无论输赢,个人的气量都很重要,因为有了气量就有了希望,而有了希望就有了动力。



与同事交往要友好亲切，不要给人难以接近的印象

有了友谊的建立，在工作中肯定能获得成功的捷径，也就自然走向成功了。

年轻人可能都会有这样的困惑：不知道如何和同事相处。距离太远不好，人家会认为你不合群、孤僻、不易交往；太近了也不好，容易让别人说闲话，而且也容易令领导误解，认定你是在搞职场政治。所以说，只有和同事们保持适当的距离，才能成为一个真正受欢迎的人。

但对同事也是有区别的，对于多数人我们可以保持适当的距离，但对于个别人还是应该区别对待。

例如：有几位跟你一同起步的同事，限于能力和机遇，在公司里并没有你成长得快。因此，在大家相处之时，你总觉得不太自然，甚至有些战战兢兢。其实，这完全是心理作祟，你是怕自己的表现过于高傲，惹来“一朝得志，不可一世”的批评。但过于随和，又怕有不够成熟之嫌。此时，你只要把这些心理包袱抛掉，一切就应付自如了。

公事上，若他们是你的直接下属，谨记大公无私的原则就是：对他们采取一贯的态度，奖罚分明，切莫有“算了吧，大家同入公司，一起共事，得饶人处且饶人”的想法。凡事都要讲原则，这样对人对己都好。因此，只要态度诚恳，就不必怕对方非议。私底下，还要保持你们固有的关系：投缘，就当朋友一般看待；不投缘，也不必刻意去改善。

若是他们并不属于你的部门，公事上没有冲突，平常见了面，大可“友善”一番，不必故意装作一副领导的模样。



与同事交往一定要真诚。因为与同事长期在一起工作,需要经常进行交往,谁都不傻,只不过反映有快有慢而已。耍心眼可以得到一时便宜,但失去的是永久的信任和友谊。经常看到一些同事,在一起工作一辈子却形同陌路,有的还结怨生仇,非常可惜,这大多是由嫉妒、争宠、争功、争权夺利等引起的。

嫉妒是人之常情,特别是两个人都自认为能力旗鼓相当的时候,一方取得了成绩,另一方必然嫉妒。表现积极的人会以此为动力,你能干好,我会比你干得更好,就积极努力去超越对方。表现消极的人,就会品头论足,说三道四,鸡蛋里挑骨头,暗地里使绊子、扯后腿。

争宠是人的荣誉心理在作怪,都想使自己的才能得到领导、同事和社会的认可。表现积极的人,在领导或外人跟前,都给予同事积极的赞誉和肯定,当遇到困难时互相关心、鼓励。表现消极的人,在领导和外人跟前互相诋毁、揭短、打小报告,彼此相互提防,内耗非常大,严重影响团结直至工作。

在职场政治斗争中,当权者都想把位置推向巅峰,或者为了巩固自己已有的地位,使出浑身解数进行残酷的斗争。是啊,谁愿自动地退出历史舞台?所以在仕途争斗中经常出现排斥异己事件的发生。特别要引起注意的是:遇到交往不太深的同事一旦献殷勤时,在不了解真正目的之前,一定要加强防范。常言道:“害人之心不可有,防人之心不可无。”

唐朝玄宗时期,李林甫和裴耀卿、张九龄共同为相,李林甫为独揽大权,表面和气背后中伤。一次,玄宗皇帝欲重用牛仙客为镇守边陲的大将,张九龄不同意,与李林甫约好到玄宗跟前讲明白理由。可进课时李林甫不出声,等散朝后对玄宗的亲信说:“天子用人,有何不可?”时间一长,玄宗认为李林甫能容纳能人,逐渐疏远了裴耀卿和张九龄。另外,兵部侍郎虎驹深得玄宗的赏识,李林甫怕他顶替了自己的位置,便赶紧召来虎驹的儿子说:“皇上打算放你父亲到外地很远的地方去做官,赶紧劝其上书称老。”于是虎驹被挤出仕



途,还领他的人情。

对权力的驾驭跟吸食毒品一样,一旦驾驭就会上瘾,时间越久其瘾越大。只有大智者才能做到急流勇退。回顾世界历史和中国历史,有多少英雄豪杰也明白功成身退的道理,但是由于对权力的迷恋而不能自拔,因此导致身败名裂,或命丧黄泉。

要想在变幻莫测的职场中站稳脚跟,明智的做法就是充分利用团队的力量。对集体单位而言,一个人的成功不是真正的成功,团队的成功才是最大的成功。

在工作中表现出来的人与人的关系是一种相互依存的关系,因为大家的工作是共同的,必须依靠合作才能完成,而合作又需要气氛上的一致,如果情感互不相容,气氛上别扭紧张,都不可能协调一致地工作。

与人为善,平等尊重,这是与同事友好相处的基础,应该主动热情与同事接近,表示一种愿意与人交往的愿望。如果没有这种表示,别人可能会以为你希望独处,不愿来打扰你,切忌不要表现出孤芳自赏、自诩清高的态度,这样永远也不会赢得友谊。

有了友谊的建立,在工作中肯定能获得成功的捷径,也就自然走向成功了。

工作上要严谨细致,避免不必要的错误

自古有治学严谨之说,严谨是一种良好的美德,严谨者让人尊敬。

严谨细致是一种工作态度,反映了一种工作作风。严谨细致,就是对一切事情都有认真、负责的态度,一丝不苟、精益求精,于细微之处见精神,于



细微之处见境界，于细微之处见水平；就是把做好每件事情的着力点放在每一个环节、每一个步骤上，不心浮气躁，不好高骛远；就是从一件一件的具体工作做起，从最简单、最平凡、最普通的事情做起，特别注重把自己岗位上的、自己手中的事情做精做细、做得出彩、做出成绩。

严谨，是做人做事的态度，反映一个人的素质涵养，决定一个人的人生命运、成败与否。提及“严谨”，首先想到的是诸葛亮，其“草船借箭”、“空城计”，一生用计多取于“火”，因火而火。与其说是足智多谋、神机妙算，倒不如说行事缜密、治军严谨！其次想到的是《红楼梦》中的“林妹妹”，黛玉来到贾府时不过六七岁光景，便能做到“步步留心，时时在意，不多说一句话，多行一步”，正是这种小心谨慎、知书达礼的个性，甚讨贾母的欢心。

而最经典的当属华罗庚之“泡茶论”。他在《统筹方法》一文中有一段精辟的论述，至今仍耳熟能详：想泡壶茶喝。当时的情况是：开水没有。开水壶要洗，茶壶茶杯要洗；火已升了，茶叶也有了。怎么办？

办法甲：烧开水同时，洗茶壶，洗茶杯，拿茶叶。

办法乙：烧开水之前，洗茶壶，洗茶杯，拿茶叶。

办法丙：烧开水之后，洗茶壶，洗茶杯，拿茶叶。

哪一种办法省时间？谁都能一眼看出，第一种办法好，因为后两种办法都“窝了工”！以小见大，由“泡茶”开始，华罗庚之所以能在数学领域取得“登峰造极”的成就，离不开“严谨”二字，严谨统筹，精密计算……

2008年，北京奥运会进入倒计时，影星成龙应邀参观奥运场馆，在没有任何影迷索要签名的情形下，成龙利用间隙从工作人员手中借来一支笔，工工整整地在喝剩的半瓶矿泉水瓶上签上了自己的名字。这不引人注意的细节，还是逃不脱记者犀利的眼睛，遂上前好奇地询问缘由，并质疑是不是“作秀”？成龙微笑地回答道：我这样不过是个标志，免得自己喝过的水，别人不敢喝，自己也找不到，最终被白白地扔掉……



参观结束,清洁人员真的从垃圾桶内找到了那个喝光的、用力捏瘪的、有着“成龙”签名的空瓶子。与此同时,更多的是喝了几口,甚至一口都没喝的崭新的矿泉水瓶。半瓶水微不足道,体现的是一个人的涵养与素质,赢得的是人格和尊严。严谨是态度,勤俭是美德,人性光辉莫过于此!这些都值得你我每一个人去深思、去反思!有时想来,人生其实就是一门学问,这门学问高深莫测,需要你用一生去践行探索,而严谨的态度,正是做好这门学问的关键所在!

可以这样说,凡严谨地对待人生、清醒地认识自我的人,其人格是高尚的,其人生是精彩的。至少某一段经历或某些方面是精彩的,这样的人是受人尊敬的,他们身上折射出的人性光芒会影响无数人,震撼无数人的心……

对于严谨而言,3岁小孩都明白,无须更多的解释和定义即可理解,但如何在实践中做到严谨,或许比登天还难。这个“难”其实在于是否有严谨的态度。态度是第一的,因为态度决定一切。态度是思维的体现,也是一个人做事的立足点,如果没有这个立足点,无从谈起过程和结局。有了态度之后,只要在每一个工作和处理事情的过程中,进行认真仔细的分析,通过分析和对比求得最优解,同时在实践中也遵循既定的目标和规划来严格地实施。如果能把这种处理事情的方式体现在每一件事情上,无论大小,久而久之就形成了严谨的习惯。

不过在一般人的印象中,严谨者做事认真真,做什么事情都要消耗很长时间,效率很慢,其实这是一种错误的认识。严谨者往往力求做事做到位,可能会在开始时拖延一点时间,然而一旦完成目标,这个目标就是实实在在的。相反,做事敷衍了事或者图一时之快而马马虎虎完成目标者,虽然很快完成眼前的任务,但实际上并没有达到真正的目标,会带来无穷的后患,导致一个目标无限期拖延。如果一切重新开始,会浪费大量的人力物力,同时也会丧失大好机会。从这个角度来讲,严谨实际上是一种结果效率。



在我们周围,有很多人把严谨者看做“完美主义者”。笔者认为,严谨不是完美主义者,二者的界限在于完美主义者过度地苛求某个事情,力求将任何事情做到完美,实际上是超过了事情本身的认知度,而将时间浪费在不必要的环节,并且这个环节不会对整个事情带来破坏力或者其影响力极其有限。而严谨者力求完成预定的目标,这个目标不是漏洞百出,而是考虑周全,运作正常,健壮并能经受得起考验的。

任何事情,只有严谨地对待和处理,才有可能成功。敷衍了事、随意而安或图一时之快是不行的。大到一个国家乃至民族,小到企业、团队以及个人都需要严谨的态度、严谨的习惯,只有这样我们才能取得进步和成功,敷衍了事者必将被淘汰出局。

呼唤每个人都能严谨地对待每一件事情和每个任务,呼唤严谨能无处不在。

众所周知,细节决定成败。而拥有严谨的态度,抓住细节,能够成就一个人的未来。哲人曾说:“严谨的态度能够弥补智力上的缺陷,然而智力却永远也填补不了道德的空白。”也许正因为如此,漫漫的历史长河中由于严谨而成功的人不胜枚举,但由于缺乏严谨而失败的人也不计其数。



让领导对你“一见倾心”的妙招

如果你想要在入职一个月就获得领导对你的刮目相看,那么,下面的八点你一定要认真地去做到。

1. 主动报告你的工作进度

当领导的心中往往有个不快,即不知道他的下属在忙些什么,每天好像



都很忙,又不好意思经常去问他。因而做下属的一定主动报告自己的工作进度,让上司放心,不要等做完了再讲。有时小小的一点错误,发展到后面就会变得很大,所以越早报告给你的上司,一有错误他可以纠正,避免犯大错误。

作为一个下属,你有多少次主动报告过你的工作进度?让上司知道我们的工作进度,让他放心。对上司来说,管理学上有句名言:下属对我们的报告永远少于我们的期望。可见,上司都是希望从下属那里得到更多的报告。因此,做下属的越早养成这个习惯越好,上司一定会欣赏你的。

2. 对上司的询问要有问必答,而且清楚

做上司的经常会觉得下属回答问题时那个样子让人受不了,“蔡小姐,昨天下午说过的那个报表今天一定要交给我。”“知——道——了,老——总,你没看到我在写吗?”如果你的下属这样子回答,你一定会非常的不喜欢,甚至痛苦。而她很能干,不能因为这样就随便炒她。

如果上司问你话,一定要有问必答,最好是问一句答三句,让上司清楚;答的比问的要多,让上司放心,答的比问的要少,会让上司忧虑,不应是一个员工应有的心态。

回答上司的问题时,应该具备基本的礼貌。上司进来问我们话时,应立即站起来是基本的礼貌,很多人没有这种习惯,上司问话时坐着回答。这一点,日本人做得很到位。日本人在问下属问题时,下属通通都是站起来马上回答。这就表示他们做得比我们好,其实日本承袭我们中国的汉唐文化,是学我们中国人的,但是今天他们很多地方做得比我们还要到位。而我们的下属对上司讲话不够礼貌,更不要说有问必答而且清楚。

3. 努力学习,充实自己以了解上司的言语

做下属的,脑筋要转得快,要跟得上上司的思维。你的脑筋会不会转得比你上司快?一般不会,那你要不要去努力地学习?肯定要。今天他能有资格当你的上司,肯定有他的一套,有比你厉害的地方。如果你去联想集团当一个副



总,你的脑子会不会比柳传志还快?我想你不敢这样讲。柳传志能够领导联想,能够把联想发展成今天这种规模,肯定有很多地方值得你去学习。因此,你不仅要努力地学习知识技能,还要向你的上司学习,这样才会听得懂上司的言语。他说出一句话,你要能知道他的下一句话讲什么,也就是知道他的心理动态,跟得上他的思维。如果你不去努力地学习,你的上司想到20公里了,你才想到5公里的地方,你跟他的差距就会越来越大,他是没法提拔你的。

很多人都想超越他的上司,这是非常可贵的精神,但要超越你的老板,先要学会他那一套,然后再谈超越他。你连他那一套都没有学会,谈不上超越了。因此,做下属的要不断地学习,学习你的上司,不断充实自己,才会提升自己,获得上司的赏识和提拔。

4. 接受批评,不犯二次过错

日本一家电器公司的老板准备物色一位职员去完成一项重要的工作,在对众多的应聘者进行筛选时,他只问一个问题:“在你以往的工作中,你犯过多少次错误?”他最终把工作交给了一个犯过多次错误的员工。开始工作前,他交给该员工一本《错误备忘录》,嘱咐道:“你犯过的错误都属于你的工作成绩,但是你要记住,同样的错误属于你的只有一次。”这说明,上司会给员工犯错的机会,但总是不希望下属犯同样的错误。

人非圣贤,孰能无过?人肯定是要犯错误的,只有无所事事的人才不会犯错误,聪明人的可贵之处是能在每次犯错误之后接受教训,及时总结经验,不犯二次过错。但一个人要能真正做到不犯二次过错,其实是非常不容易的事情。一个人犯第一次错误叫不知道,第二次叫不小心,第三次叫故意。不要以不小心作为犯错误的借口,更不能故意去犯错误。如果你对你的上司说:“老总,您放心,这是我第一次犯这个错误,也是最后一次。”你敢讲这种话,是非常不简单的,但你要培养这种勇气和素质。



5. 在不忙的时候主动帮助别人

这是一个强调团队精神的时代,公司的成功要靠整个团队。团队成员需要良好的协作,也需要互相帮助。一个人不忙时,要主动帮助他人,这是一种团队精神。在麦当劳,如果没人扫地,店长就会去扫地,也会帮人点餐。如果有一队排得很长,其他队人很少,一定会有人说:那边的客人请到这边来。麦当劳文化的一个重要特点就是快速的服务,做到这点的一个重要原因就是员工不忙的时候,主动帮助他人。其实这一点也是美国公司的一个文化,我们需要学习。

今天你帮助别人,不仅是一种积极的工作态度,也是有利于你自己的良好作风,因为有一天,你也需要别人的帮助,别人也会来帮你。现实中,很多人崇尚本位主义,自己不忙时,说人家是应该的,他忙是活该,我休闲叫应该。如果一个组织存在这种思想,那么这个组织就很危险,很难成为“一家人”,其凝聚力、战斗力就会大打折扣。

6. 毫无怨言地接受任务

最完整的人事规章,最详细的职务说明书,都不可能把人应做的每件事都讲得清清楚楚,有时会临时跳出一些事来,下属会临时接受一个工作任务。假如公司一位重要的客户要过来,为表诚意,公司要派人去接他。这是临时的事情,职务说明书里是不会有的。那么被派的人如果说:“凭什么要我去?我已经下班了,当时我来时,你们有没有讲过要这样做?”如果你这样去计较,你在一个组织里是很难出头的。临时的事是一定要有人做的,你要一口答应下来,一肩挑起。最难得的是要毫无怨言。如果你毫无怨言地去做,你的上司会非常的感激你,他即使当时不说,也会利用另外的机会表扬你,奖励你、回报你。

人不要太斤斤计较。中国有一句话:吃亏就是占便宜。这是很有道理的,因为你在一个地方付出了,会在别的地方得到回报。一个公司的成功要靠全体的努力,你要毫无怨言地接受任务。



7. 对自己的工作主动提出改善意见

这是最难做到的事情。如果你的上司说：“各位，我们来研究一下，工作流程是否可以改善一下？”严格说来，这样的话不应该由你的上司来讲，应该由你来讲。所以每过一段时间，你应该想一下，自己的工作流程有没有改善的可能？如果你是你所干工作领域的专才，而你的上司不是，他提出了改善的计划，想出了改善的办法，你应该羞愧，他会说：“我要你来干什么？公司请你来，是要你来管理和提高生产效率的，你是这方面的专家，可还要我来替你改善流程。”

8. 让上司为你争取想得到的利益

不要在领导面前直接计较个人利益得失，如果你喋喋不休地向领导提出物质利益要求，超出了他的承受能力，在心理上他会觉得压抑、烦躁。如果“利益”是你“争”来的，领导虽做了付出，但并不愉快，心理上会认为你是个“格调”较低的人，觉得你很愚蠢。如果你的领导是个糊涂虫，与他争利益得失反而会把你的功劳一扫而光，“利”没有得到，“名”也会丧失。最好的办法是让领导主动地给，而不是你去“争”。



第二章

哪怕你是天才， 也需要获得领导的信任

领导者首先是一个人，作为一个人，他也有自己的性格、爱好，也有他的作风和习惯。对领导要有个清楚的了解，不要认为这是为了庸俗地“迎合”领导，而是为了运用心理学规律与领导进行沟通，以便更好地处理上下级关系，做好工作。

早起的鸟儿有虫吃，工作上要积极主动

许多年轻人的问题，并不是不以积极主动的态度来做出自己的决定，而是不习惯在重大问题上自己做决定。

“早起的鸟儿有虫吃。”意思是只要你够勤奋，不管朝哪个方向发展，都会取得成功。早起的鸟儿有虫吃，说明了一种积极进取的人生态度。

数十年前，在工业社会里，员工是企业机器上的齿轮。虽然机器需要齿轮，但是齿轮是可替换的，最好的齿轮是耐用的。因此这些公司最喜欢的人才是一个有专业知识、能够埋头苦干的人。斗转星移，在今天这个瞬息万变的时代里，人们对人才的定义已经发生了很大的变化。因为在现代化的企业中，有更多



的人享有决策的权利,有更多的人必须在思考中不断创新,也有更多的人有足够的空间来决定要做什么和怎么做……大多数人的工作不再是机械式地重复劳动,而是独立思考、自主决策的复杂过程。著名的管理学家彼得·德鲁克(Peter Drucker)曾指出:“未来的历史学家会说,这个世纪最重要的事情不是技术或网络的革新,而是人类生存状况的重大改变。在这个世纪里,人将拥有更多的选择,他们必须积极地管理自己。”所以,今天大多数优秀的企业对人才的期望是:积极主动、充满热情、灵活自信。要想在现代化的企业中获得成功,就必须努力培养自己的主动意识:在工作中要勇于承担责任,主动为自己设定工作目标,并不断改进方式和方法。此外,还应当培养推销自己的能力,在领导或同事面前表现自己的优点。

作为职场中的年轻一代,你不能只是被动地等待别人告诉你应该做什么,而要主动了解自己想做什么并且制定规划,然后全力以赴地去完成。对待自己的工作,要以一个母亲对孩子般的责任心全力投入、不断努力。只要有了积极主动的态度,没有什么目标是不能达到的。

其实,许多年轻人并不是没有以积极主动的态度来做出自己的决定,而是不习惯在重大问题上自己做决定。如果你问一位中国的普通白领:“你最常做的决定是什么?”他的回答很有可能是决定买什么样的电脑、看什么电影、读什么书等等。这些事情固然需要做出决定,但更需要你自己做决定的是许多更重要的事情。例如选择哪个行业、自己的职业规划等等。对这些事情,有很多人可能习惯于听从老板的安排或参考大多数同事的选择。殊不知,在这些最重要的问题上,只有你自己的决定才能帮助你迈向真正的成功。自己只做无关紧要的决定,而任由他人做出对自己的一生有重大影响的决定,这明显是不合逻辑的。此外,有些人就算自己做出了决定,也不见得在事先已经花了足够的时间做调查研究。而一个鲁莽或草率的决定可能会让你后悔一辈子!

当 Google 的创始人谢尔盖·布林(Sergey Brin)和拉里·佩奇(Larry Page)



在电视上接受访问时，记者问他们认为自己的成功应该归功于哪一所学校，他们并没有回答说是斯坦福大学或密西根大学，而回答的是“蒙台梭利小学”。在蒙台梭利小学那种鼓励学生自由自在地学习、对事情不能消极对待的教育环境下，他们学会了“自己的事，自己负责，自己解决”。正是这种积极的教育方式赋予了他们勇于尝试、积极主动的习惯，并因此给他们带来了成功。

所以，每一个年轻人都要拥有一颗积极主动的心，要善于规划和管理自己的事业，为自己的人生做出最为重要的抉择。没有人比你更在乎你自己的事业，没有什么东西比积极主动的态度更能体现你自己的独立人格。因为自己的主动才会有动力，才会有力量。起点是重新开始，但只是一个阶段而已，生活的路很长，一生踏踏实实地走好每一步，就是一种成熟，也是自己的努力。当人们为一个目标渴望得到最好的答案时，会努力拼搏奋斗，会向往自己渴望得到的，但是过程不是一帆风顺的，会有艰难，所以只有自己努力才会有机会成功。没有人做不到的只有人想不到的，加倍努力才会有成功的机会。

坦诚地说，许多的年轻职场人都是茫然的。他们每天在茫然中上班、下班，到了固定的日子领回自己的薪水，高兴一番或者抱怨一番之后，仍然茫然地去上班、下班……他们从不思索关于工作的问题：什么是工作？工作是为了什么？可以想象，这样的年轻人，他们只是被动地应付工作，为了工作而工作，他们不可能在工作中投入自己全部的热情和智慧。他们只是在机械地完成任务，而不是去创造性地、自动自发地工作。

我们没有想到，我们固然是踩着时间的尾巴准时上下班的，可是，我们的工作很可能是死气沉沉的、被动的。当我们的工作依然被无意识所支配的时候，很难说我们对工作热情、智慧、信仰、创造力被最大限度地激发出来了，也很难说我们的工作卓有成效的。我们只不过是过日子或者混日子罢了！

其实，工作是一个包涵了诸多智慧、热情、信仰、想象和创造力的词汇。卓



有成效和积极主动的人，他们总是在工作中付出双倍甚至更多的智慧、热情、信仰、想象和创造力。而失败者和消极被动的人，却将这些深深地埋藏起来，他们有的只是逃避、指责和抱怨。

工作首先是一个态度问题，是一种发自肺腑的爱，一种对生活的真爱。工作需要热情和行动，工作需要努力和勤奋，工作需要一种积极主动、自动自发的精神。只有以这样的态度对待工作，我们才可能获得工作所给予的更多的奖赏。应该明白，那些每天早出晚归的人不一定是认真工作的人，那些每天忙忙碌碌的人不一定是优秀地完成了工作的人，那些每天按时打卡、准时出现在办公室的人不一定是尽职尽责的人。对他们来说，每天的工作可能是一种负担、一种逃避，他们并没有做到工作所要求的那么多、那么好。对每一个企业和老板而言，他们需要的绝不是那种仅仅遵守纪律、循规蹈矩，却缺乏热情和责任感，不能够积极主动、自动自发工作的员工。工作不是一个关于干什么事和得什么报酬的问题，而是一个关于生命的问题。工作就是自动自发，工作就是付出努力。正是为了成就什么或获得什么，我们才专注于什么，并在那个方面付出精力。从这个本质方面说，工作不是我们为了谋生才去做的事，而是我们用生命去做的事！

成功取决于态度，成功也是一个长期努力积聚的过程，没有谁是一夜成名的。所谓的主动，指的是随时准备把握机会、展现出超乎他人要求的工作表现，以及拥有“为了完成任务，必要时不惜打破常规”的智慧和判断力。知道自己工作的意义和责任，并永远保持一种自动自发的工作态度，为自己的行为负责，是那些成就大业之人和凡事得过且过之人的最根本区别。

明白了这个道理，并以这样的眼光来重新审视我们的工作，工作就不再成为一种负担，即使是最平凡的工作也会变得意义非凡。在各种各样的工作中，当我们发现那些需要做的事情——哪怕并不是分内的事的时候，也就意味着我们发现了超越他人的机会。因为在自动自发地工作的背后，你需要付



出的是比别人多得多的智慧、热情、责任、想象和创造力。就从今天开始,改变你对工作的态度吧,你可以从以下三件事做起:

1. 不等待命令。如果你习惯于“等待命令”,首先,就会从思想上缺乏工作积极性而降低工作效率;其次,你还会养成只做你喜欢的工作的习惯。一个人一旦被这些不良思想左右,他就很难要求自己主动去做事。即使是被交代甚至是一再交代的工作,他也会想方设法拖延、敷衍。事实表明,等待命令是对自己潜能的画地为牢,从一开始就注定了平庸的结局。

2. 工作时不要闲下来。工作中不让自己闲下来,主动找点事做,你就能更加完善自己,在工作中提高自己的工作能力。优秀的员工每当完成一项工作时,总去翻工作日记,问自己是否已达到所有的目标?有什么项目需要加上?还需要向别人学习什么使自己的工作能力得到扩大和充实?总之在任何闲暇的时候主动出击,你就能争取到更多的机会,不断提高自己的经验和能力。

3. 主动做分外的事。许多著名的大公司认为,一个优秀的员工所表现出来的主动性,不仅是能坚持自己的想法,并主动完成它,还应该主动承担自己工作以外的责任。要想成为一名优秀的员工,就必须具有积极主动的做事习惯,这种积极主动不能仅仅局限于一时一事,你必须把它变成一种思维方式和行为习惯。只有时时处处表现出你的主动性,才能获得机会的眷顾,并最终成就卓越。

“态度决定一切”。埋怨不会改变现实,但是积极的心态和行动可能会改变一切。每一个人都要拥有一颗积极、主动的心,要善于规划和管理自己的事业,为自己的人生做出最为重要的抉择。没有人比你更在乎你自己的事业,没有什么东西像积极主动的态度一样更能体现你自己的独立人格。只有积极主动地调整自己的心态,培养自己的习惯,才能在积极工作的过程中收获成功和快乐。



当 A 级员工，努力完成自己的工作

你应该在工作之初就下定决心，一定要出色地完成每一项工作，绝不半途而废。

当最好的员工，努力出色地完成每一项工作，是受领导青睐的前提。全力以赴、精益求精的精神对人一生的影响是难以估量的。差之毫厘，谬以千里。平庸和优异，一般和最好之间存在着巨大的差别。无论是在思想上，还是在日常生活中，无论是在为庄稼锄草、为人修鞋，还是为国家立法，自始至终严格要求，我们就会有一种积极向上的精神。这是一种意志薄弱、目标短浅的人所没有的品格。只要我们对所做的一切精益求精、顽强奋斗，我们一定会磨炼出非凡的才华，激发出潜在的高贵品质，这样我们才能够出色地完成每一项任务。

一旦这种力求至善的精神主宰了一个人的心灵，渗透进一个人的个性中，它就会影响一个人的行为和气质。做事追求完美的人有一种宁静致远的气质，他不会轻易放弃他坚守的信念；他勇敢无畏，坦诚直面这个世界，因为他问心无愧，他与虚假无缘，他已尽心尽力。他胸有成竹，控制自我，临危不乱。这些品质将给你一种实现自我的满足感。这是那些三心二意、作风散漫的人一生都不会体会到的。这样的人从不敷衍了事，总是力求至善。这样的习惯让人永远会从工作中体会到快乐。没有什么比圆满地完成一项工作、看着一件完美的作品更加令人心神愉快、更加令人感到满足的了。

当一个人因为能把一件事做得尽可以完善而激动不已的时候，当一个人安静地欣赏着自己所做的一切而心满意足的时候，这是一种真正的、永远的



快乐,这是一种真正的成功。这种成就感可以促使你的各种才能得到最充分的发挥。它会激发你的心智、陶冶你的情操、增强你的体质。

黄敏从小时候起就认真对待他所做的每一件事。如果一件事没有竭尽全力至善至美,他绝不轻易放弃,这成了他生活的准则。在职场中,无论人们怎么慌乱,其他人怎样担心和着急,他都不会因此而敷衍了事。直到一件事圆满而彻底地完成,他才会放手。在领导的印象中,黄敏从来没有写过一封仓促而就或字迹潦草的项目书或汇报稿。他的每一个文件都经过了仔细的润色,每一个标点符号的使用都很准确。许多人嫉妒他非凡的能力,其实,这是他一贯全力以赴地对待每一件事情的结果。黄敏在工作中从不会想到投机取巧,他追求绝对的准确,坚持善始善终,这个习惯使他受益匪浅。他个性可靠而真诚,公司没有他做错事的记录。因此,纵然没有很好的口才也从不拍马屁,黄敏的职场生涯却顺利得出奇,毕业5年就已经升任公司重要部门的经理了。

做事善于坚持,善始善终,既能磨炼人的个性,又能使人得到成功和幸福。相反,做事半途而废肯定会使人失败,会败坏一个人的品质。我们所做的事可能被世人所瞩目,也可能无人知晓,但这对我们并没有什么影响,因为我们的内心深处有一个衡量的标准。当我们完成了一项工作的时候,我们会受到良知的赞扬:“好样的,一项完美的工作。”当我们半途而废、敷衍了事的时候,我们会受到良知的谴责:“懒惰,懒惰,不思进取。”这时候良知告诉我们:我们失败了。当然,也有可能是这样一种情况:尽管我们失败了,我们仍然会赢得掌声,媒体甚至还会向全世界宣扬我们的成就。但是,一个人必须认识到有一种比他人的掌声更重要、比他人的赞同更宝贵的东西,那就是自尊。如果我们失去了自尊,那么何谈尊重他人呢?

但是,如果我们还是没有严格要求自己,处世依旧马马虎虎,如此下去,自我谴责的良知就会慢慢泯灭,然后马马虎虎地工作对我们来说不再可怕了。很快,我们的灵魂会变得麻木,以至于有一天我们会突然发现,自己养成



了工作懈怠的习惯。虽是毫不经意地自我放任，却助长了坏习惯的养成。良知泯灭，尊严丧失。我们习惯于敷衍了事而不会感到良心的丝毫不安。如果这个习惯没有得到纠正，长此以往，我们就失去了坚定的意志，心灵日渐颓废。我们所做的每一件事都不再那么追求完善，或者说缺少了精益求精的精神。懈怠的行为助长了不诚实的态度，老板在场时发奋工作，老板离开后粗制滥造，消极怠工。实际上，这就是一种很不诚实的行为。

如果你在工作之初就下定决心，一定要出色地完成每一项工作，绝不半途而废。有了这个决心，你就会全身心地投入工作，你所干的工作就是你个性的体现，你的产品不需要专利和版权的保护就会有非常旺盛的需求。你也不必为工作机会而烦恼，领导当然也就对你青睐有加了。



将心比心，替领导多着想最易取得信任

要想取得领导的信任，最重要的就是主动为领导排忧解难。

将心比心，在字典中的解释是：拿自己的心去比照别人的心，指遇事设身处地地替别人着想。《论语》说过“己所不欲，勿施于人”，即自己不喜欢，不要施加到别人身上。《万善集》也说过“物我一体，将心比心”。

将心比心，每一个融洽的集体中的成员，都具有这种品质。相反，人若没有将心比心的品质，总是以自我为中心，其他人会对他封闭起来。

传说从前有个老人，他住在村口。一天，有一个人来到村口，他向老人问道：“喂，你们村的人好不好相处？”老人反问道：“那你以前那个村子的人好相处吗？”这个人摇了摇头说：“糟透了。”老人也摇了摇头说：“我们村的人也不好相处啊！”于是这个人走了。过了几天，又来了一位年轻人，他向老人问道：



“老人家，请问你们村里的人好相处吗？”老人家又反问道：“那你以前那个村里的人好相处吗？”年轻人说：“我们那个村的人可好了，不过我不能回去了，我真的好想回到那里！”老人笑着说：“我们村的人也很好相处啊！你留下来吧！在我们村，你也能很快乐！”可见，对于那两个人，老人有两种截然不同的说法，原因是：有将心比心的品质的人，不管到了哪里，他都能够寻找到快乐。

要想取得领导的信任，最重要的就是主动为领导排忧解难。按照一般人的想法，往往都是事不关己，高高挂起，遇到一些棘手的事情更是躲着。而下面案例中的张化生却走了一条相反的路，他总是在寻找一些机会，主动地为领导排忧解难，“帮扶”领导，当然他本人也获得了极大的回报。

比如，看到公司的促销费用管理局面混乱，控制不当，领导非常头疼，张化生就给领导出主意，提出促销费用预算与促销计划全部月底上报审批，临时性促销或促销变动必须走机动促销费用账目，但须公司批准后方可执行。此建议很快就被领导采纳，经过实施后，促销费用得到了很好的控制，效果也达到了最优化，这件事让领导对其刮目相看。同时，张化生还利用自己擅长做培训的优势，在月底培训员出差时，主动担当起培训业务员的重担，虽然一天培训下来累得要命，但张化生的能力很快就被公司上上下下所认同和肯定，因此，短短一个多月的时间，张化生就做到了从不被认识到被众人认可、再到被欣赏的三级跳。通过自己为领导着想，为领导分忧，张化生成为了领导的高参甚至顾问，获得了领导的肯定与赞赏，其参与决策的机会也开始越来越多了。

当一个人拼命工作，而工作却不能顺利完成时，总是会忧郁的。领导会因为部下没完成任务而苦恼，也会因自己肩负的责任的重压，而一直消沉下去。如果领导的脸因苦恼而改变时，大概就是他的工作不顺利的时候吧。

然而，大多数的部下见到领导的“苦脸”时，都会表现出对领导的逃避态

度。有些人甚至认为这与自己无关，而全然漠视，不逃避也不表示关心。而想正面设法替领导解决苦恼的人，必须具有勇气。除非是心地善良的人，否则就做不到。所以，有这种想法的人，具有相当了不起的精神。

如果你是这样的人，你一定会把领导因苦恼而扭曲的“苦脸”设法变成笑脸。你要将心比心，去想一想：为什么领导的工作不顺利呢？自己是不是可以替他办到？能不能帮他的忙？积极地去接触领导，对他说：“请让我来帮助你。”像为自己的亲人做事一样地为他努力。不管事情的大小，一旦你的领导陷于苦恼中，对主动提议帮助他的你说：“谢谢，那么这件事我就拜托你了。”而你也回答：“好的，让我试试看！”相信你的领导一定会非常感谢你的。

坦诚交流是基础，与领导建立融洽的关系

与领导沟通，要把摆尺度，不能无原则地拉关系、套近乎。对领导交办的事，情要慎重，看问题要有自己的立场和观点，不能一味地附和。

在工作中，下属要赢得领导的肯定和支持，很重要的一点是要让领导感受到你的坦诚。工作中的事情不要对领导保密或隐瞒，要以开放而坦率的态度与领导交往，这样领导才觉得你可以信赖，才能以一种真心交流的态度与你相处。以理服人不是说服领导的最高原则，如果没有让领导感受到你的坦诚，即使你把一项事情的道理讲得非常明白，也一点用没有。因为人是有强烈感情色彩的动物，生活中情大于理的情况比比皆是。在感情与道理之间，人往往侧重于感情，领导者当然也不例外。来到一个单位后，第一件需要做的事情就是要与人坦诚相待，给人留下坦诚的印象。

与领导沟通，主动的态度十分重要。工作不久、阅历较浅的下属，工作热



情高，富有开创性，对工作任务能够提出一些设想和建议。但下属往往慑于周围人际环境的压力，主观上不能与领导进行有效沟通。如果自己的设想和建议得不到领导的了解和采纳，就不能使自己的才华得到发挥，因此，不与领导主动沟通，会使你丧失展示才华、取得成功的机会。任何人都难免会犯错误，但有的下属一旦在工作中出现纰漏或错误，就会感到内疚、自卑，甚至后悔不已。犯错误后，不去主动与领导沟通、交流，而是唯恐领导责备自己，害怕见到领导。事实上，犯错误本身并不重要，重要的是你要尽早与领导沟通，以期得到领导的批评、指正和帮助，同时取得领导的谅解。消极回避，不但不能取得领导的谅解，反而有可能让领导产生误解。古代廉颇“负荆请罪”的故事，就是一个主动沟通取得成功的典范：廉颇、蔺相如之间的矛盾，起源于廉颇对蔺相如的一些误解，当廉颇发现自己的错误后，深感内疚，通过廉颇主动地“负荆请罪”，他们之间的误会即刻化解。

下属只有了解了领导的个性心理，才方便沟通。领导者首先是一个人，作为一个人，他有他的性格、爱好，也有他的作风和习惯。对领导有个清楚的了解，不要认为这是为了庸俗地“迎合”领导，而是为了运用心理学规律与领导进行沟通，以便更好地处理上下级关系，做好工作。人性中有一种最深切的秉性，就是被人恭维的渴望。与领导者交往时要永远记住，领导者都希望下属恭维他、赞扬他。你要找出领导的优点和长处，在适当的时候给领导诚实而真挚的恭维。你可以请领导畅谈他值得骄傲的东西，请他指出你应该努力的方向，你要恭恭敬敬地掏出笔记本，把他谈话的要点记录下来。这样做会引起他的好感，他会觉得你是一个对他真心钦佩、虚心学习的人，是一个有培养前途的人。即使是自己不喜欢的领导，你也要给予适度的恭维。下属应该明白，上级之所以把自己安排在这个岗位上，一定有他的原因。现实中有太多的时候，我们并不了解对方。领导者所做的每一件事情，都一定有他的理由。对你看不惯的方面，你不要过多地批评、指责和抱怨，更不要当面顶撞或争论，而要给予



充分的谅解，必要时给予领导适度的恭维。

与领导沟通成功与否，不仅影响领导对你的印象，而且影响你的工作和前途。只有对领导怀有仰慕的心情，才能实现有效沟通。与领导交谈时，要有一个积极乐观的心态，向领导叙述重要事宜或回答领导提问时，要做到目不斜视地盯着对方的眼睛，这不但会增强语言的说服力，还会给领导留下精力充沛、光明磊落的印象。听取领导讲话，高兴时不妨扬起眉，严肃时瞪大眼，困惑时大胆问，听完后简要复述，这样做会给领导留下头脑敏锐、率直认真的印象。反之，如果你唯唯诺诺、无动于衷，就会给领导留下反应迟钝、消极应付的感觉。

但是，与领导沟通要把握尺度，不能无原则地拉关系、套近乎。对领导交办的事情要慎重，看问题要有自己的立场和观点，不能一味地附和。如果你确信自己在某件事上没有过错，就应该采取不卑不亢的态度。在适当的场合，只要你从工作出发，摆事实、讲道理，不必害怕表达出自己的不同观点。对于领导者个人的事情，作为下属不能妄加评论。对领导提出的问题发表评论时，应当掌握恰当的分寸，有时候你点个头、摇个头，都会被人看作是你对领导意图所表示的态度，轻易地表态或过于绝对地评价都容易导致工作的失误，是要加以注意的。

领导者的心情如何，在很大程度上也影响到你沟通的成败。当领导者的工作比较顺利、心情比较轻松的时候，如某些方面取得成功、节日前夕、生日等时候，心情会比较好，这是与领导进行沟通的好时机。当领导在某一方面取得成功、你准备向他表达祝贺时，你要选择一个比较适当的场合，营造好的氛围，向领导表达祝贺的同时，提出你的问题。领导一天到晚要考虑的事情很多，假若你仅仅为了一些琐事，就不要在领导埋头处理大事时去打扰他。领导心情不好，或者处于苦恼时，他可能是因为工作头绪繁多忙得焦头烂额，可能是因为受到上级的斥责感到消极颓废，可能是因为事业发展受阻感到压力过



大,可能是因为家庭纠纷导致自己沮丧不已,也可能是因为遇到重大问题不能决断而感到迷茫。这个时候领导的心情特别差,对你的意见他很难听进去,不便于沟通。

但是下属应该注意,在沟通中,领导者的权威是不容挑衅的。有些领导的能力虽然平平,但不要因此认为这样的领导就是不中用的。他一定是有某种优点,所以他的领导才会提拔他。不论领导是否值得你敬佩,下属都必须尊重他。如果你对外宣传领导的优点,一旦风声传到了他的耳朵里,他会更严格地要求自己,更加关心你。在成功策划某项工作时,即使是你的功劳,也要把选择权留给自己,而把决定权给领导。与领导谈话时,要采取委婉的语气,切不可意气用事,更不能放任自己的情绪。

总之,下属与领导沟通,要讲究方法、运用技巧。况且,与领导进行有效沟通,保持良好的上下级关系,不是人格扭曲,不是狡诈诡谲,不是欺上瞒下,不是阿谀奉承,也不是人际交往异化流俗,而是为人处世的一门学问。

上司小动作的潜台词,你读懂了吗?

察言观色是一切人情往来中运用自如的基本技术。不会察言观色,等于不知风向便去转动舵柄。言辞能透露一个人的品格,表情眼神能让我们窥测他人的内心,衣着、坐姿、手势也会在毫无知觉之中出卖它们的主人。

言谈能告诉你一个人的地位、性格、品质及至流露出的内心情绪,因此善听弦外之音是“察言”的关键所在。

如果说观色犹如察看天气,那么看一个人的脸色应如“看云识天气”般,有很深的学问,因为不是所有人在所有时间和场合都能喜怒形于色,相反是



“笑在脸上，哭在心里”。

“眼色”是“脸色”中最应关注的重点。它最能不由自主地告诉我们真相，人的坐姿和服装同样有助于我们现人于微，进而识别他人整体，对其内心意图洞若观火。

一个举人经过三科考试，又参加候选，得了个山东某县县令的职位。第一次去拜见上司，想不出该说什么话。沉默了一会，忽然问道：“大人尊姓？”这位上司很吃惊，勉强说了姓某。县令低头想了很久，说：“大人的姓，百家姓中没有。”上司更加惊异，说：“我是旗人，贵县不知道吗？”县令又站起来，说：“大人在哪一旗？”上司说：“正红旗。”县令说：“正黄旗最好，大人怎么不在正黄旗呢？”上司勃然大怒，问：“贵县是哪一省的人？”县令说：“广西。”上司说：“广东最好，你为什么不在广东？”县令吃了一惊，这才发现上司满脸怒气，赶快走了出去。第二天，上司令他回去，任学校教职。究其原因，便是不会察言观色。

某些肢体语言，如点头、摇头、挽着胳膊、闭眼、眼睛看上面等，虽不十分明显，但通常都暗示有允许、肯定、拒绝、否定的意思。

部属通常相当留意上司的小动作，并企图从小动作中得到启示。因此，做上司的也必须留意避免发出一些暧昧不清的信号。下属通常会随时注意上司的一言一行，一旦发现上司的错误或矛盾之处，就会到处宣扬。虽然此与信赖并不矛盾，但是被捉到小辫子也不是一件光彩的事。回想一下，下面所说的上司的肢体语言你都看到过吗？

1. 上司说话时不抬头、不看人。这是一种不良的征兆——轻视下属，认为此人无能。
2. 上司从上往下看人。这是一种优越感的表现——好支配人、高傲自负。
3. 上司久久地盯住下属看——他在等待更多的信息，他对下级的印象尚不完整。
4. 上司友好而坦率地看着下属，或有时对下属眨眨眼——下属很有能



力、讨他喜欢，甚至犯错误也可以得到他的原谅。

5. 上司的目光锐利、表情不变，似利剑要把下属戳穿。这是一种权力、冷漠无情和优越感的显示，同时也在向下属示意：你别想欺骗我，我能看透你的心思。

6. 上司偶尔往上扫一眼，与下属的目光相遇后又往下看，如果多次这样做，可以肯定上司对这位下属还吃不准。

7. 上司向室内凝视着，不时微微点头。这是非常糟糕的信号，它表示上司要下属完全服从他，不管下属们说什么、想什么，他一概不理睬。

8. 双手合掌，从上往下压，身体起平衡作用——表示和缓、平静。

9. 双手插腰，肘弯向外撑，这是好发命令者的一种传统的肢体语言，往往是在碰到具体的权力问题时所做的姿势。

10. 上司坐在椅子上，将身体往后靠，双手放到脑后，双肘向外撑开，这固然说明他此时很轻松，但很可能也是自负的意思。

11. 食指伸出指向对方——一种赤裸裸的优越感和好斗心。

12. 双手放在身后互握，也是一种优越感的表现。

13. 上司拍拍下属的肩膀——对下属的承认和赏识，但只有从侧面拍才表示真正的承认和赏识。如果从正面或上面拍，则表示小看下属或显示权力。

14. 手指并拢，双手构成金字塔形状，指尖对着前方——一定要取回对方的示意。

15. 把手捏成拳头——不仅要吓唬别人，也表示要维护自己的观点，倘若用拳头敲桌子，那干脆就是企图不让人说话。



② 读心有术，你要了解领导的真正需求

领导的阅历、性格、喜好各不相同，工作思路、作风、节奏各有特点，因此要准确领会领导的意图就必须多与领导交流沟通，主动询问。

作为下属你要知道，领导的意图不是拍脑袋凭空而来的，他也是从老板的指示精神和意图中得来的，从本单位的实际情况中得来的。因此，准确领会领导的意图首先要全面掌握情况，与领导“想到一块去”，也就是明确了领导的目的你才能把事情做好。

俗话说：“站得高，看得远。”想要准确领会领导的意图，就必须站到与领导同样的高度和角度去思考问题，力求做到与领导同步思考甚至超前思维，而不能局限于自己的年龄、职务考虑问题。把握事件的全局，围绕整体工作思路、中心工作、难点问题去领会领导的意图，也就是要超越自己的职位去想领导要你做的事。

领导的阅历、性格、喜好各不相同，工作思路、作风、节奏各有特点，因此要准确领会领导意图就必须多与领导交流沟通，主动询问，摸清领导有什么考虑和打算，早着手、早介入、早知情，为领会领导的意图赢得主动。请示询问时，不明白的地方要主动提出来，敢于打破砂锅问到底，切忌不懂装懂、瞎琢磨。

你可能有过这样的经历：到下班时间，领导不下班，就没人敢先走；你工作有效率，却因为准时下班而被领导视为不认真。做别人的部属时，你可能对这深有体会，但当你有一天做了领导后，就会知道为什么会这样。你知道吗？领导不喜欢员工准时下班的原因，往往是因为不知道员工在做些什么、做完



了没有,因此他会质疑为什么其他人都还在忙,而你很早就下班了。因此,让老板了解你的工作进度不失为一个好方法。举例来说,在要下班之前,可以主动询问领导:“我今天工作做完了,还有什么事情吗?如果没有的话,我现在可以离开了吗?”也可以早早把你自己做好的工作拿给领导看,让他确定你的工作已经做完了,也做好了。

不过,如果你刚进入新公司,而新公司又有不敢比领导早下班的风气,那建议你下班后还是不要轻举妄动的好,最好先观察同事的工作模式和领导的工作习惯。因为人是需要归属感的,每个人总是希望能和同事一起出去、一起聊天,除非你愿意做一个特立独行的人,不如趁着自己做完工作又还没下班的时间,了解一下这个时间别人在做些什么,或者看同事在忙些什么,给予一些帮助,说不定可以因而获得友谊,也不至于让自己一开始就显得与同事格格不入。或者也可以利用这段时间,检视一下今天做了什么,或提早准备明天的工作,因为大部分的工作都不是时间一到就可以结束的。

不过,了解领导的工作习惯也很重要。如果真的无法接受“强迫”加班的气氛,就应该找时间坐下来和领导沟通,但是沟通的焦点不用放在加班这件事的对错,而是试着去了解领导安排工作的习惯,以及他的领导作风。比如说有的领导喜欢一大早就开始点名,而有的领导则喜欢把会议安排在快要下班的时候。而你就可以趁机和领导面谈时,表达你的为难之处,并询问他可否将开会的时间提前。

需要注意的是,在向领导提出要求前,必须了解工作的本质。比如说业务人员整天都要在外面跑,势必要等到下午5点才能回到公司开会,当工作的性质造成不得不晚下班,那就没有办法了。另一个需要观察、了解的问题是,你的领导是如何考核员工的效率的,是以加班的长短、多少,还是根据工作效率、产量或工作态度来决定。



23 领导最信任把功劳让给自己的下属

当你在工作中取得一定成绩后,不要总想着表现自己,而应懂得用自然而巧妙的语言将自己取得的成就和荣誉归于自己的领导。这样做,能显示你慷慨大方的品质和对领导的忠诚。

龚遂是汉宣帝时一名能干的大臣。当时渤海一带灾害连年,百姓生活异常疾苦,不得不纷纷起来造反。当地官员镇压无效,汉宣帝只能派年近70的龚遂去任渤海太守。龚遂就任后,安抚百姓,鼓励农民垦田种桑,规定农家每户口人种一株榆树、100棵茭白、50棵葱、一畦韭菜;养两口母猪、5只鸡。对于那些心存戒备、依然每天带着剑的人,他劝慰道:“干嘛不将剑卖了买头牛?”经过几年的整治,渤海一带社会安定,百姓安居乐业,龚遂也名声大震。于是汉宣帝召他还朝。他有一个属吏王先生,请求与他一起去长安,并对他说:“我对你会有好处的。”然而,此人经常一天到晚喝得醉醺醺的,其他属吏都反对他去,怕他坏事,但龚遂还是带他一起去了长安。

一天,皇帝要召见龚遂,王先生便对看门人说:“去将我的主人叫来,我有话要对他说。”尽管王先生整天一副醉汉的嘴脸,但龚遂也不计较,还真来了。王先生问:“天子如果问大人是如何整治渤海的,大人如何回答?”

“我就说任用贤才,使人各尽其能,严格执法,赏罚分明。”龚遂说。

王先生连连摇头道:“不好不好,这样说岂不是自夸其功吗?大人要这样回答:‘这不是微臣的功劳,是天子的神灵威武所感化!’”

龚遂接受了他的建议,按他的话回答了汉宣帝,宣帝果然非常高兴,并将龚遂留在身边,任以显要且轻闲的官职。



龚遂正是在属吏的建议下，将功绩归于汉宣帝，才让自己的晚年更加有了着落。

如果你认为自己有功就忘了你的上司，很容易招惹上司的嫉恨，这可是非常不利于自己发展的。但若你能摸清上司都喜欢被人夸耀的心理，结果就大不一样了。《三国演义》中有这样一个故事：杨修自以为学富五车、才智出众，因而恃才傲物，身在曹操的营帐里，却根本不把曹操放在眼里，常常口出狂言，做事也经常自作主张。杨修的行为让曹操大为恼火，终于找了个机会砍了杨修的脑袋。

在我们生活的周围，将不如卒、君不如臣的现象屡见不鲜，而明卒被昏将压抑、扼杀的情况同样屡见不鲜。如果你是一位聪明的小卒，却遇到一位无能的领导，或领导一时为一叶障目，这时你该怎么办？再无能的领导也是有好胜心的，也是要面子的。在领导面前，你最好不要表露出“我比你聪明”的意思，要在谦虚地请教中表达你的意见，这才是你最好的选择。古人云：“人之恶在于好为人师。”而领导一般都或多或少有这样的心理：他们除了爱听奉承话外，还好为人师。为了满足领导的这种心理，你在取得一点点成绩时，千万不要居功自傲、自以为是，而应多将好处和荣誉让给领导，自己甘心当个绿叶，不要让领导认为你是个目中无人的人。

会说话的下属并不是消极地给上司留面子，而是在一些关键时刻，给领导争面子，给领导锦上添花，多增光彩，这样才能让自己在职场中如鱼得水。



礼貌用语用得好，也是尊重领导的方式

在平时和领导打交道的过程中，你要时刻牢记使用礼貌用语，让领导感受到你对他的尊重。

语言是人们用来传达信息的工具，也是人们参与社会活动的主要方式，更是人际交往的桥梁。语言内容和表达方式能够反映出一个人道德、文化等各方面的修养。在包括工作在内的各种社会活动中，礼貌用语是很重要的礼仪形式，也是展示一个人品格的“橱窗”。

在职场中，要学会与领导相处的艺术，首先就要懂得与领导相处的礼仪。把礼仪作为你应该做的，形成工作中的一种日常规范，那样就会有利于你不断进取。如果不懂得与领导相处的礼仪，想赢得领导的信任恐怕就不是很容易的事了。

作为下属，当见到领导时，应该超前主动和领导打招呼。如果距离太远不便呼叫，可用眼睛注视，当领导和你的目光相遇，点头示意一下就可以。近距离相处则可用礼貌用语打招呼。另外，在平时和领导打交道的过程中，你更要时刻牢记使用礼貌用语，让领导感受到你对他的尊重；相反，若对领导不使用礼貌用语，则会让其觉得你缺乏修养、不懂礼貌。此外，在礼貌用语的使用上，只有运用恰当才能让人感到舒服，因此要切忌用词不当。

陆天明刚踏出校门时曾在一家贸易公司任职。一天，部门领导出去和客户开会开了很久，赶上室外风大，领导回到办公室时一副灰头土脸的样子。领导嘴里嘀咕着：“连午餐都没顾得上吃，饿得要死，还被客户刁难，真是快气炸了”



陆光明当时虽然也在忙,但是为了安抚领导,就简单地说了句:“辛苦了!”

让陆光明没有想到的是,原本像战败犬一样的领导突然变成了斗鸡,生气地对他说:“什么辛苦了!你干脆来拍拍我的肩膀,对我说‘干得不错’算了!你以为你是谁啊!”

陆光明听得莫名其妙,心想自己一片好心,怎么会被领导曲解成这样?因此,他郁闷了老半天。

后来陆光明才明白,“辛苦了”是上司对部属或前辈对晚辈才能用的慰问语,自己明明是刚刚大学毕业的职场菜鸟,却这样对领导说话,难怪已经满肚子的领导听了之后会更生气。

如果部属对领导说“辛苦了”,大多数领导都会不高兴,即使有些领导不会表现出来,也会在心里想:“我辛苦了,那你这个做下属的干嘛去了?”那么到底该怎么说才恰当呢?很简单,只要多加一个“您”字,整个句子的语气听起来就完全不同了。虽然“辛苦了”和“您辛苦了”两个句子的意思完全相同,但是传达出来的意义和语气却是截然不同的。“您”就字意来讲是“心上有你”,一开口就显示出了对领导的尊重。

下面是利用礼貌用语帮助你提升在领导心目中地位的几条极为实用的经验:

1. 在公众场合遇见领导,别表现出特别的热情,只需礼貌地说一声“您好!”就可以了,尤其注意不要嘘寒问暖地跟领导说个没完;
2. 不管在公司内外,只要领导在场,离开时一定要跟领导打一声招呼,说一下类似于这样的话:“对不起,我先走一步了,再见。”
3. 当领导坐着时,你从领导身前经过,一定要说“不好意思”或者“对不起”来表示一下你的歉意;
4. 如果前一天领导请你吃饭了,第二天见到领导时要再次致谢;



5. 如果领导受邀并参加了你的派对或你举办的活动，一定要当面致谢，并送个小纪念品以示谢意，哪怕是一张纪念卡；

6. 在工作中的酒会、宴会上，举杯前要先等着领导，只有等到领导举杯了，你才能举杯，或者你可以举杯敬领导。切记，千万不要拿起杯子一句话也不说就一饮而尽，那样领导会以为你对他、对工作或者对公司有什么不满；

7. 当领导派发红包时，应及时拆开来看看，无论多少都要立即向领导表示感谢。同时记住，不要把所得红包的金额告诉周围的同事，因为领导把红包包起来可能是一种不公开的奖励方式，不要引起不必要的麻烦。可以选择另一个有意义的日子，如节日时向上司送上一张贺卡或者一束鲜花等小礼品。



第三章

千方百计消除与领导 结下的那些“梁子”

在和上司接触中切忌锋芒太露，你要让上司时时感到你的工作成绩是他领导的结果。不管你的成就有多大，你要做到处处维护上司的威信和权力，切忌恃才傲上、喧宾夺主。有时发现上司工作决策上有错误，既不能装聋作哑，又不能直言相告，更不能当着众人的面指出上司的错误。因为装聋作哑，事后上司会觉得你缺乏责任心或是没见解；直言相告，会令上司失面子，处于难堪的局面，对你产生反感；当众人面指出，更使上司颜面丢尽，恨不得即刻炒你鱿鱼。

对症下药，找出与领导之间产生矛盾的原因再纠错

作为下属，你可以主动表示友善，将自己与领导的距离拉近。

在一个单位里，最重要的，也常常使人感到难以相处的是领导。领导有很强的自尊心，行使权力、发布命令、对下属进行指责。如果此时有不同意见，冲



撞了领导，领导就会感到尊严受损，日后找机会使你陷入无限的烦恼，让你饱尝煎熬之苦。

人一旦被人恨，就会使事态进一步恶化。而冲撞了领导，产生了矛盾，导致领导生气，使他对你充满怒火和仇恨，会使本来很小的事情、鸡毛蒜皮的过错，被他说得一无是处，使你敢怒不敢言，陷入烦恼不快之中。

英国的约翰·阿克顿勋爵讲过一句十分使人警省的话：“权力使人腐败，绝对权力使人绝对腐败。”赏功罚罪要符合天下公论，符合公理，不要以自己的爱憎喜怒为转移。领导讲道理、理解人，能换位思考、将心比心，那天下自然就好了，人际关系就自然和谐了，矛盾也就自然化解了。如果每个领导不摆管理者的架子，不居高临下，不说话咄咄逼人，不把自己看得高人一等，不把权力看得神圣不可侵犯，而是动之以情、晓之以理、不念旧恶、不计新怨，能宽容时就宽容，得饶人处且饶人，就会使员工充满干劲、心情愉快地工作，就能心境平和、心清气顺地生活，就会万事随意、心身健康地度过每个平凡而又充满阳光的日子。企业就会成为每个员工留恋的天堂圣地，到将来更会成为人生美好的回忆。很多时候，我们都会与领导因为工作或其他事情产生矛盾，这种矛盾对你与领导的关系极为不利。聪明的下属，会利用巧妙的方式化解与领导之间的矛盾，让自己与领导的关系更亲密、和谐。

有人存在的地方就会有矛盾。领导与下属之间产生矛盾在工作中也很常见，因为人与人的想法总会有一定的差异，有差异就会产生分歧，而分歧就是矛盾的源头。但是，有分歧、有矛盾并不可怕，可怕的是不会解决矛盾和分歧，如果产生了矛盾和分歧而不能及时妥当地解决，那么就会影响领导与下属之间的正常关系。因而，懂得工作艺术的人在与其他人产生了矛盾后，都会积极地去解决矛盾。

在职场中，下属与领导间矛盾产生的原因既有可能是领导认识上的错误，也可能是下属的错误。弄清了矛盾产生的原因，我们在解决问题时就容易入手。如



矛盾是因自己而引起，那么我们就应积极主动地向领导承认错误，消除矛盾。

值得一提的是，在矛盾没有得到解决之前，你更应坚决服从领导，并不折不扣地执行领导的指令，完成领导交办的任务。消极怠工只能使矛盾进一步扩大和加剧，为将来矛盾的解决增加难度。如果最后证明矛盾确实是因领导的失误而产生的，那么此时一定要使自己的头脑冷静下来，然后在适当的时机，运用艺术的方法，平心静气地和领导进行沟通，向领导陈述自己的看法，消除你与他的矛盾和分歧。

在工作中我们常会遇到另外一种情况：过去有过摩擦的同事突然一日成了自己的领导，让你一下子不知该如何与之相处。解决这个难题的最好办法就是调离这个部门，但调动工作可不是一件容易的事，正确的选择应该是与之调整关系。作为下属，你可以主动表示友善，将自己与领导的距离拉近。在任何情况下，对方都会做出高姿态。这样，你与之关系不好的事实就会被掩盖起来。但你也要记住，在其他同事面前少提你和领导过去的关系，避免风言风语，有关两人的矛盾更不该重提。不妨在人前人后多赞赏他的好处，表示你的大度和友谊。

假如你与领导产生了冲突，论力量，你是鸡蛋，而对方是石头，怎么办？是像拼命三郎那样以卵击石呢？还是避其锋芒，等自己也变成石头，比对方强大时再有所图谋呢？做哪种选择能看出你是办大事还是办不成大事的人。试想，为争一时之气而拼个你死我活，于己于事又有何益？泰山压顶，先弯一下腰又何妨？折断了就永远断了，而弯一下腰还有挺起来的机会。

明太祖朱元璋在位时，有一位吏部官员名叫王朴，曾因直谏犯了龙颜而被罢官。不久，又被朱元璋起用做了御史，他还是大胆地评议当时的时政，在朝廷上多次与皇帝争辩是非。一日，又为一事与明太祖争辩。太祖一时恼怒，下令杀了他。临刑时，太祖又将他召回来问道：“你改变自己的主意吗？”王朴



回答说：“陛下不认为我是无用之人，提拔我担任御史，奈何摧残污辱到这个地步？假如我没罪，您怎么能杀我？如果我有罪，又何必让我活下去呢？我今天只求速死！”朱元璋大怒，立即让左右对他执行死刑。

我们不是说生性耿直不好，但做人做事要善于开窍，懂得弯与直的辩证法——尤其在一个一言九鼎的领导面前，不要毫无价值地断送了自己的前程。

如果你在多个领导手下工作，如果不注意自己的言行，难免会在不经意间得罪某位领导。假如领导误解了你，要想办法消除误解，否则肯定会影响你的工作。要消除领导的误解，可以从下面几个方面努力：

1. 掩盖矛盾。如果领导误解了你，与你之间出现了矛盾，你在其他同事或领导面前要尽力掩盖这件事，不要让所有人都知道你与某个领导有矛盾，以免他们把这件事宣扬得沸沸扬扬，使事态扩大。

2. 在公开场合要尊重领导。即使领导误解了你，在公开场合仍要尊重他，见面要主动打招呼，微笑着与他讲话，让他意识到你对他的尊重。这样慢慢地他对你的误解便能消除。

3. 背后多表扬领导。虽然领导误解你，但在背后也不应讲他的坏话，相反还应多在背地里说他的好处，通过别人之嘴替自己表白真心。对方知道你在背地里表扬他，肯定会高兴，利于误解的消除。

4. 找机会尽释前嫌。待领导对自己逐渐有了好感后，可找一个合适的机会请教领导在哪些方面对自己有看法。弄清领导误解的原因后，你可以耐心向他解释，证明你并不是有意的。只要你够坦诚，领导不会不接受你的解释。



② 如果矛盾是自己的过错,要主动认错

当你和上司产生矛盾时,不要只是埋怨上司怎样怎样不好,而要积极主动地做自我反省,这样才能解开心结、化解矛盾,或许还能给你带来别样的感觉和际遇。

俗话说:“常在河边走,哪能不湿鞋。”对于上班族们来说,和单位同事或者领导发生矛盾是难免的事。与同事之间的矛盾还比较容易解决,起码大家在地位上是平等的,即便处理不好也只是人际交往上有些问题,对个人的职场生涯影响不是很大。但如果和自己的上司之间发生矛盾了,遇到这种情况,作为领导者要解决好和下级的关系,这是问题的一个方面;而另一方面,作为下属,也应该积极主动地去处理同上级的关系。

有些人在和上司发生矛盾时,总会觉得是上司故意以权压人,故意和自己过不去,而不是冷静地反省一下自己,也没有认真地去工作环境进行考察和分析。其实这是非常不可取的态度,要知道一个单位或企业工作发展得好坏,领导效果的好坏,不光跟领导者有关,更与广大员工的配合度有关。可以说一个好的团队是领导者和被领导者相互作用产生的结果。因此,当和上司产生矛盾时,不要只是埋怨上司怎样怎样的不好,要积极主动地做自我反省,这样才能解开心结、化解矛盾,或许还能给你带来别样的感觉和际遇。

有一个人在一家贸易公司上班,他对自己的上司很不满意。一次,他忿忿地对朋友说:“我的上司老是对我横眉竖眼、没事找事,似乎总是只能看到我的短处,看不到我所做出的努力和成绩,下次他要是再给我冷眼,我就要对他拍桌子,然后辞职不干!”朋友听了笑呵呵地说道:“你对那家贸易公司完全弄



清楚了吗？对于他们做国际贸易的窍门完全搞懂了吗？”“哦！这倒还没有！你问这些干什么？”那人疑惑地看着朋友。“古人说：‘君子报仇 10 年不晚。’我建议你还是好好地把他们的一切贸易技巧、商业文书和公司组织完全搞懂，甚至连怎样修理影印机的小故障都学会，然后辞职不干。这样既解了你的恨，又能学到很多东西，为找下一份工作打基础啊！”朋友说。那人觉得朋友的“建议”有道理——以公司做免费学习之所，什么东西都懂了之后，再一走了之，为此不是既出了气，又有许多收获吗？

从此以后，他一改往日悠闲、爱偷懒的习惯，每天都很认真地完成自己的工作，并积极帮助别人做工作，不断地默记偷学，甚至下班之后还留在办公室里研习写商业文书的方法。就这样，不知不觉一年过去了。一天，那人和朋友又见面了。朋友问：“你现在大概把公司的一切都学会了，可以准备拍桌子不干了把？”然而，那人却红着脸说：“是啊，我都学会了，可是我发现近半年来，老板对我刮目相看，最近更总是委以重任，又升官、又加薪，我已经成为公司的红人了！我现在觉得在这里做事真的很开心呢，也就不想辞职了！”朋友听了，哈哈大笑，说道：“可是你上司还是原来的上司啊，怎么会突然变得这么好呢？”经他这么一问，那人显得更加尴尬了，吞吞吐吐地说：“唉！原来也不全是上司的错，我也有不对啊，以前我老是爱偷懒、不求上进，如果咱们是上司咱们也会反感这样的员工的……”“嗯，这就是了啊！看来你不但工作能力增强了，连思想觉悟都提高了啊！”朋友打趣道。“是啊，我现在才发现，人是要不断进行自我反省的，只有这样才能不断进步，得到别人的尊重，取得自己的成功……”

这则小故事颇有几分“欧亨利笔法”的意味，故事主人翁从最初的对上司的极不满意、想拍桌子走人，到最后对上司和这份工作都产生了感情，希望继续留在公司上班。为什么前后会产生如此大的反差呢？这是因为他在用心工作的过程中通过自我反省认识到，上司以前对自己的态度不好是因为自身存



在不足。通过后来“别有用意”的努力后，上司改变了对他的态度，通过努力和反省，他取得了很好的工作成绩，也得到了上司的重视和喜爱。由此可见，当在工作中和上司产生矛盾时，通过自我反省不但能够改善和上司的关系，还有可能给自己的工作和人生带来“柳暗花明又一村”的可人景象。故事主人公能够在短短一年时间里从上司对其冷眼漠视的“山重水复疑无路”之逆境，而转到上司对其重用有加的“柳暗花明又一村”之顺境，这和他那“别有用意”的努力是分不开的。但我们也不能忽视故事中另外一个人物——他的朋友的重要作用。仔细读来，我们不难发现，正是因为那位朋友那段充满智慧、用心良苦的规劝之言，才得以使主人公走向逆境转顺境的正确道路。那位朋友的智慧，不仅在于其运用智慧的方法为故事主人公指明了解决矛盾之路，还在于其曲折地道出了人们日常工作中容易犯而又容易忽视的一个通病，即在工作中，当我们和上司产生矛盾时，我们常常只知一味地牢骚满腹、抱怨上司的态度，却不知道客观地审视自己、反省自己。

在厌烦矛盾之余，冷静客观地反省自己，不仅是解决你与上司矛盾的法宝，更是增强人之生存实力的重要手段。法国牧师纳德·兰塞姆去世后，安葬在圣保罗大教堂，墓碑上工工整整地刻着他的手迹：“假如时光可以倒流，世界上将有一半的人可以成为伟人。”一位智者在解读兰塞姆手迹时说：“如果每个人都能把反省提前几十年，便有 50% 的人可能让自己成为一个了不起的人。”他们的话，道出了反省对于一个人的巨大影响作用。反省能使人认识到自身的不足和缺点，使人更真实、更全面地认识自己、把握自己；当与别人产生矛盾时，反省能够使自己冷静地面对矛盾，客观地处理矛盾，化解自己的人际危机。

在一般人的思维定式里，谈及上下级之间的矛盾，大多数人都会认为是上司刻薄部下，对部下不公，似乎所有的矛盾都是上司们制造的，部下一个个都是冤屈的“婬娥”。殊不知，在很多情况下，也存在下对上“不公”的现象。一



一个企业团体,如果上下级之间稍微有点工作摩擦,下级就牢骚满腹、埋怨上司不对,而不是客观公正地看问题,不能够冷静地反省自己,这则是对上司的不公正认识。这样做不但不能消除矛盾,还有可能激化矛盾,假若上司一怒之下把你炒了,这也是非常有可能的事。所以,当与上司产生矛盾时,一定要学会积极、客观地进行自我反省。这才是解决矛盾的有效方法。

无论何种原因和上司产生矛盾,切不可随便把自己内心的苦楚向同事诉说。因为与你产生矛盾的对象是上司,即使失误在于上司,同事对此也常常不好表态,更不愿介入你和上司的争执之中,又怎能安慰你呢?这种情况还算是好的,假若你诉说的对象是一个爱搬弄是非的小人,他把你诉说的苦楚添油加醋地报告给上司,那么,你和上司的矛盾可能就要“更上一层楼了”。所以,最好的办法是自己坐下来安静地进行一下反省,清醒地理清问题的症结,找出合适的解决方式,使自己与上司的关系得到良好的发展。

反省是对自身所作所为进行的思考和总结。在和上司产生矛盾时,要积极主动地进行自我反省,反省不理智之思、不和谐之音、不练达之举、不完美之事,从中发现自身存在的问题,并在这种客观、具体的认识下做出最合理的应对之策,这样往往能够得到真切、深刻而细致的收获。曾子曰:“吾日三省吾身。”通过反省过程中的自我审视和自我了解,进而进行及时的弥补,阻止矛盾的继续加深。

反省不是对自己的全盘否定,更不是对别人的委曲求全,它是对自己人生负责的一种冷静、客观的态度,也是对别人的经验教训的思考和总结。在反省的过程中,不但能够找出自身不足,加以改正、取得进步,还能通过对别人的深入认识和理解,获得更加广博而深刻的经验。既能化解自己的人际矛盾,又能获取更丰富的人生经验,何乐而不为呢?反省能使人走向成熟,变得深邃,臻于完善。通过不断地自我反省,我们可以认识自身不足、克服自身缺点、增加人生经验。



当然,当和上司产生矛盾后,进行自我反省,并不是说不管是谁对谁错,都要求做部下的要低三下四、委曲求全,而是说作为部下去更积极主动地想办法处理矛盾、解决矛盾。因此,当你和上司之间产生矛盾时,要主动找机会和上司沟通。沟通是理解的基础,只有矛盾双方都相互理解了,矛盾才有可能得到化解。因此,沟通对消除你与上司之间的矛盾隔阂是很有必要的,最好自己主动表现出和解的诚意。

如果你错了,你就要勇敢而坦诚地向上司认错,分析出自己错误的症结所在,向上司做出解释,并表明自己在以后会以此为鉴,希望继续得到上司的关心和指教;假若矛盾产生是因为上司的过错,那么你就需要找个比较合适的机会,以婉转的方式把自己的想法与上司沟通一下。为了照顾上司的面子,你也可以将矛盾过失揽到自己身上,以自己的一时冲动或是方式还欠周到等原因,无伤大雅地请求上司的原谅。这样,既可化解矛盾,又给上司找了一个体面的台阶下,更有益于恢复你与上司之间的良好关系,且得到上司的赏识和认可。

但一定要注意的是,在你和上司沟通,试图化解矛盾这一过程中,一定要表现出对上司的绝对尊重。因为即使是很开明、很平易近人的上司,也是很注重自己的权威、希望得到下属的尊重的。所以,在沟通过程中,千万不要耍小聪明,这样只能使上司对你更反感。要知道上司毕竟是上司,他之所以能够坐到上司的位置,肯定有过人之处。所以,你最好的方法还是老老实实地说话,诚恳地表示你对对方的尊重,上司自会记在心里,排除或是淡化对你的敌意。这样做,也同时向人们展示了你的修养和风度。



如果矛盾是领导的过错，要婉转地让领导意识到

人无完人，领导也是一样，对于他的失误，我们要在内心宽容，行动上谦恭。

下属和上级领导发生矛盾是难免的。但有时候，事情确实是领导错了，这时候下属往往会觉得很委屈，像是被领导欺负了。职场中的矛盾，很多时候只是因为你说话或办事不慎，引起上司不满从而导致对你的误会。人无完人，领导也是一样，对于他的失误，我们要在内心宽容，行动上谦恭。总之，一旦发现与领导因为矛盾而产生疏离感，即使错在领导，你也要主动及时地弥补，以免因时间过长而积怨越来越深，造成不可逾越的鸿沟。

常言道“冤家宜解不宜结”，如果我们能克服消极情绪，正确面对上级的批评，不断进行自我反省，积极主动地和上级交流，我们就能赢得上级的信任，为我们的工作营造良好的局面。相反，如果我们置上级的批评于不顾，不努力改正，最后受伤的将是我们自己。通常情况下，在与上级领导产生意见分歧后，作为下级应该用感情去缓解或消除这些对抗情绪，缓和气氛、疏通关系，这样才是正确的思路，从而有利于自己的前程发展。

首先，尽量减少与领导之间的矛盾。与领导之间发生不愉快的事情是不可避免的，我们能做的就是：尽量减少这种不愉快的发生。领导批评你的时候，要用心检讨反省自己的行为，一定有哪些地方是你做得不对的。如果领导误会了你，一定不要马上当面澄清，而要事后再向领导坦言事情原委，这时候领导反而会认为你有肚量、很了不起。



其次,当下属遇到领导时应主动地搭腔问好,热情打招呼,特别是有隔阂后更应该这样做,以消除冲突所造成的阴影,这样会给上司或公众留下一种不计前嫌、大度处世的印象。如果憋着一股劲不搭腔不理睬,长期下去就会旧疮未解又结新疮,矛盾像滚雪球般越滚越大,势必形成更大的隔阂,如此再想和好就晚了,困难会更大。

再次,当与自己的上司发生冲突后,遇事能不能忍,反映一个人的胸怀与见识,是我们个人素质的体现。如果一个人心胸宽阔,宰相肚里能撑船,做事不小肚鸡肠,斤斤计较,那么他会认真听取上级的批评与意见,适度地采取忍让的态度,既可避免正面冲突,同时也保全了双方各自的面子和做人的尊严。反之,如果一个人心胸狭隘,上级一批评就生气,那么很多良言忠告将会成为耳边风。

在工作过程中,下属经常需要向领导作工作方面的汇报,于是上下级之间就难免会发生一些不愉快的事情,产生一些摩擦和碰撞,引起冲突。这时候,作为下属如果处理不当,就会加深误会,甚至导致双方的关系彻底破裂。与上司发生了矛盾,首先需要冷静,回顾产生裂痕的前因后果,进而采取对策,化解危机。主要采用以下方式:

1. 在轻松环境单独交流。每一位领导都希望在下级面前保持自己的尊严与威望。当与领导产生分歧后,如果当着众人的面直接反驳领导的观点,容易使领导恼羞成怒。正确的方法是:在非正式场合与上司单独沟通,以随意交谈的形式进行意见交换,取得上司的谅解,这往往是解决分歧的好办法。在非正式场合进行沟通有以下可取之处:形成一种亲切与轻松的家庭气氛;消除政治色彩与戒备心理;给领导留下自然回旋的余地。

2. 主动向领导承认自己的错误。消除与领导之间的隔阂是很有必要的,一定要主动伸出友好的手。无论是对是错,都要有一个承认错误的勇气,找出造成自己与领导分歧的症结,向领导解释你的立场和行为,用真诚赢得领导



的理解,并表明自己以后会以此为鉴,希望继续得到领导的关心。态度要诚恳,勇于向领导承认错误,进行道歉,求得谅解,化干戈为玉帛。大大方方地承认自己的错误,领导反而会觉得你很有涵养,喜欢和你打交道。

3. 采用婉转的方式沟通。与领导发生冲突是在所难免的事情。作为下属,与上级领导交流时要注意语言应亲切自然,不管是由于自己的鲁莽造成的碰撞,还是由于下属自己思虑不周造成的隔阂,换个形式,以婉转的方式、委婉的言语与领导交流、谈心,这就为恢复关系营造了一个良好的开端,为下一步的和好铺平了道路。这种方式的好处在于,领导可以对你发出的信息进行模糊处理,若领导领会与接受了信息,又不会丧失自己的尊严,保全了在下属面前的面子;若领导不予接受,也可以装糊涂不予采纳。

不要意气用事,切忌当场给领导难堪

说服上司应注意维护其尊严,切忌使用指责的态度使他们当众丢丑、难堪,还应把握分寸、适可而止。

面对与你矛盾的领导,首先你要接受你与领导事实上不平等的现实。比尔·盖茨曾说:“人生是不公平的,习惯去接受它吧。”对人生的不完美应采取顺其自然的态度,把更多精力投入到自己能做好的事情上,高质量履行自己的职责,完成工作任务是与上司建立良好关系的前提,千万不要忽略了这一点。有的人通过在办公室泄愤或者消极怠工的冲动方式来反抗领导,并不是明智的做法,反而容易让你和领导的关系进一步恶化。

意气用事是处理你与领导矛盾的最蠢的办法,加强与上司之间的互相理解,减少可能的误解,在工作中要善于把自己的强项表现出来,让上司知道你



有这个能力去很好地完成任务,让自己的能力得到肯定。记住:领导并不是高不可攀的,有事情多和领导谈谈,他会理解你的。但你也要学会换位思考,理解领导的苦衷,不要遇到什么事首先去抱怨领导的不对,要做到领导理亏时给他台阶下,避免当众纠正领导的错误。最后,不要仅仅因为和领导关系不好而轻易跳槽,在跳槽前需要反思一下,自己的哪些认知和行为方式导致了目前的困境,会不会到了新单位后又遇到老问题?自查自省的良好习惯是会让人终生受益的。

在日常工作中我们常常会陷入这样的窘境中:明明我们工作中非常努力,或者明明自己干得非常有成效却无故招来领导的误解。要说遇到这样的情况能不往心里去,那是不可能的,毕竟谁都要面子,谁都希望在工作中得到领导的赏识与夸奖,谁也不愿意无缘无故受这份罪。可是偏偏这样的事就出来了,而且让你措手不及,怎么办?要是搁在我的头上我会先冷静,沉住气、压住火,多想想再决定该怎么办,怎么去消除。

当领导误解你时,你要先反复回想一下事情发生的经过:领导是怎样误会自己的、领导怎么说的、怎么做的。然后反复对自己的所作所为进行一下全面的分析,如果自己确实有疏漏的地方,就先改变自己,用行动向领导证实,事后再寻找适当的时机和领导巧妙地进行解释。如果经过不断反思,自己确实做得没有不对的地方,纯属领导误会自己,还是要冷静大度,心里不能急、不能火、不能顶撞,更不能背后嘀咕或者与同事嚼舌,但是也不能太委屈自己,让自己弄得跟哑巴吃黄连——有苦说不出似的,那样也不行,因为心里憋气、受委屈势必影响自己的情绪,这样下去不仅工作没有激情,还真的有可能犯错让领导更不满意。怎么办?找准机会和领导沟通,吐出心里的苦水。这就要“一不躲领导,二敢说,三会说,四挑明了说”。

当我们面对领导的误解时,千万不要太难过太着急,多设身处地为领导想想,多抱点高姿态,然后找准机会和领导解释清楚,千万别闷在心里委屈自



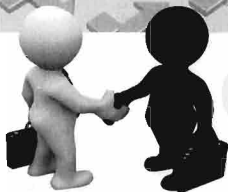
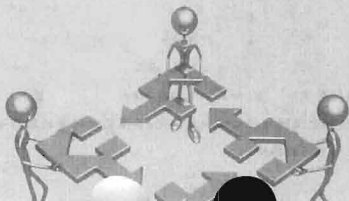
己,或者傻跟领导对着干,要学会遇事冷静,巧妙地把误会和老板解释清楚。在被领导指责时,即使他提出的是不合理的批评,也有值得反省的地方。如果你真的不服气,可以私下解释,切忌当面顶撞领导。尤其是公开场合,不仅你下不了台,也会让老板难堪。一旦老板丧失威信,就无法服众,无法领导其他人,自然就会迫使他排除你。其实,只要你坦然接受批评,老板可能反而会产生歉疚之情。

就你们的矛盾与上司沟通时,你还应注意维护其尊严,切忌使用指责的态度,使他当众丢丑、难堪。与此同时还应把握分寸、适可而止,不要逼他当场表态、认错,也不宜和他进行辩论,若把上司驳得张口结舌才“鸣金收兵”,你自以为得计,其实做得很蠢。因为这样说服非但不能改变其立场、观点,领导还会因自尊心受到挑战,而变得更加固执起来,使说服归于失败。因此把握说服的分寸感十分重要,一般情况下,只要陈述了自己的看法,对方就会定夺,并以自认为恰当的方式予以接受。

第二篇

和气浮于脸

◇ 与领导的和谐之道



和气浮于脸

PDG



第一章

权衡好领导与同事之间的关系

职场中往往存在着“办公室精神领袖”，但是初出茅庐的你要记住：千万不要试图担当类似角色。公司里同事关系的基础是工作关系。大家在从事同一种工作或者为同一个目标工作的时候，往往会产生一些工作上的冲突，这种冲突的根源多是由观念和行为方式上的差异造成的。这种差异随处可见，要化解由此引发的矛盾，就必须从工作的角度来沟通。如果你想站在“精神领袖”的位置来处理这些问题，往往会使问题扩大化和复杂化，甚至引起同事的抵触情绪，进而影响同事间的感情。



要护主心切，适时为领导解围

作为下属，善于为领导解围、打圆场，可以获得领导更多的赏识和信任。

上班族通常希望做领导的能帮下属解围，这几乎是人之常情。其实，对于领导和下属来说，工作上的支持是相互的和对等的，处于工作矛盾之焦点的领导，同样也期盼下属在关键时候能帮助自己解围。只是领导者的这种心理



需求由于种种原因不便轻易暴露而已。作为下属,如果能善于为上级解围,就可以获得领导更多的赏识和信赖。那么下属怎样为领导“解围”呢?

1. 公务繁忙时帮帮忙

按理说,作为领导者,不应该淹没在冗杂的日常事务中,而应把精力主要放在组织重大决策和进行战略思考上。但在实际工作中,领导者常常成了公务的“集散地”,一方面忙着把上级的指示精神领回来,把下属的愿望要求带上去,另一方面,又要把它们化做各项工作任务进行落实。大小决策要拍板,大小会议要到场,大小责任要承担。一年到头有开不完的会、签不尽的文件、处理不完的大事小情。在这种情况下,真心体贴领导、有事业心、责任感下属除完成好领导交办的各项任务外,决不应袖手旁观,“坐看庭前花开花落”,而应努力做到“能出手时就出手”,帮领导解围。

首先,要了解领导的工作动态,这是为领导帮忙的前提。要做到这一点,首先要使自己成为一个“有心人”。即当领导布置近期工作任务时,一定要认真倾听,做到心中有数。同时,要注意观察领导哪些时候焦头烂额,哪些时候忙不过来,有哪些事情急着要办而又无法分身,哪些工作或工作中的哪个环节自己可以帮忙解决。

其次,要主动请缨。有些事情,可以由领导自己亲自办理,也可以由下属代办,但是,如果领导不了解你的想法,没有掌握你有办好此事的专长,或者认为你也比较忙,不忍再给你增加工作负荷,他可能自己再忙,也不会向你开口。在这种情况下,如果向他主动谈谈你的心思,向领导坦言什么时候、有哪些事自己可以帮其代办,领导者会有一种如释重负的感觉,就会把一些能放手的工作放心大胆地交给你去完成。

再次,你可以低调地帮领导做一些力所能及的外围工作,为领导决策或处理问题营造一个良好的环境。如帮领导做调查研究,搜集掌握一些重要的信息和情况,主动为领导做一些基础性的辅助工作,协助领导与有关部门做

一些必要的沟通、联络性工作。

2. 被人误解时说说话

作为领导者，常常处在矛盾的锋尖，许多时候稍有不慎，他们说话做事就容易被人误解。而且由于处理问题站的角度和高度不同，领导有时可能会牺牲局部或小集体的利益去顾全大局。而这时领导者无暇去做或者由于种种原因不便做过细的解释，有时领导者自身说一百句，比不上他人帮其说几句。此时，作为知情的下属，把事情真相或者领导者的意图、上级的有关政策精神及时地加以解释，让他人豁然开朗，一些怨气、牢骚甚至风言风语便会烟消云散。但帮领导说话时要注意以下几点：

第一，要掌握适当的场合。帮领导说话主要有两种场合，一是在领导不在场的情况下帮领导说话，主要帮助其阐释清楚有关事情的真相、领导的意图或上级的有关政策精神；二是领导在场的场合，此时帮助其说的主要是那些根据事情的性质和领导者本人的身份不便于具体解释的情况。

第二，要注意掌握事情的真相，介绍有关情况时要尽量做到客观准确。如果对事情的真相一知半解，帮领导说话。不但不能起到好的效果，反而可能会招来种种嫌疑。

第三，要注意自己的身份。一般说来，对于领导身边的工作人员或事情的参与者说的话，别人对其信任度相对要高一些。在帮领导说话时要注意自己的语气和口吻，说话时语气要谦恭，态度要诚恳，如果给人以盛气凌人、高高在上甚至阿谀奉迎的感觉，可能不但没有达到为领导解围的效果，反而会引起他人对你本人的反感。

3. 在领导陷入麻烦时挺挺身

拿政府的领导干部来说，接待群众来访，为其排忧解难是领导者的重要职责之一，但来访干部群众反映的问题，有时不是某一个领导或某一个人能解决得了、一下子能解决得好的。而且有少数素质不高的干部群众，为局部利



益或一己私利提出一些不合理的要求。他们常常强求领导当场解决,或者越职、越权、越位作一些无原则的答复,如果领导没有立马解决问题,便软磨硬泡,隔三岔五地来找。这种纠缠,不但影响了领导的正常工作,而且给领导带来了不少烦恼。在这种情况下,作为下属可以挺身而出,帮领导解围。

某食品公司因为产品质量问题引起了社会公众的投诉,电视台记者闻讯都到该公司采访。记者在公司门口遇到了经理助理,便向他询问情况。可是经理助理害怕自己承担责任,就对记者说:“我们经理正在办公室,这个问题你们还是直接采访他比较好!”这下可好,记者们蜂拥般闯入了经理办公室,将经理逮个正着。经理躲也躲不开,又没有心理准备,只好硬着头皮一个人应付记者们的“狂轰乱炸”。事后,经理得知助理不仅没有提前向自己汇报,还将责任全部推到自己身上,非常生气,不久就将助理解雇了。

这个教训值得我们深思,记者因产品质量问题进行采访,这对于公司及公司领导来说本来就不是什么光彩的事。此时,领导最需要的就是下属能挺身而出,甘当马前卒,替自己演好“双簧戏”。而对于下属来说,此时不仅要面对记者讲明问题的原因,还要极力维护领导的面子和威信,而不应该将责任推到领导身上。事情做好后,领导自然心中有数,即使不会有明显的表示,也会在适当的时候给下属一定的好处。若下属因怕担责任或没有眼色,将领导弄得很尴尬,领导不发火才叫怪呢。

避免领导被纠缠的最好办法是帮助其正面应付麻烦。代其接待来访有两种方式:一是单独代其接待。按理,群众反映情况不应当越级进行,但现在有些群众对职能部门的干部不信任。这除了职能部门的干部自身的原因外,许多人认为非得找领导方能解决,这样使领导者自觉不自觉地陷入一些日常性或局部性的问题的处理之中。所以下属有责任也有义务帮领导做一些接待工作,能解决的问题尽量不拖不推,无法解决的由下属向领导汇报。这种做法,能为领导节省许多时间和精力,也能有效地避免纠缠的情况发生;二是与领



导共同接待。在征得领导同意的情况下,与领导一起接待来访者,帮领导出主意想办法,对一些干部群众提出的不合理要求,要勇于“做黑脸”,利用有关政策向来访者表明不能解决的理由,为领导回绝做好铺垫,对一些需要放一段时间才能解决的问题,当替来访者的面,接受领导安排的任务,让来访者再次找人时,让自己成为来访者理所当然的接待者。另外,当领导被来访者反复纠缠时,可采用“脱身术”,告之来访者领导另有要人打电话找之处理急事,将来访者请开后,再替领导认真做好来访者的工作。

4. 疏忽大意时提提醒

正所谓“智者千虑,必有一失”,“当局者迷,旁观者清”,最精明最谨慎的领导者也有疏忽大意的时候。事情常常是这样,由于一个小小的疏忽,给领导者的工作带来许多被动,甚至使工作蒙受不必要的损失。作为一个会想事的下属,完全有可能发现领导者在工作中出现的纰漏并帮助其查漏补缺。

慈禧太后爱看京戏,看到高兴时常会赏赐艺人一些东西。一次,她看完杨小楼的戏后,将他招到面前,指着满桌子的糕点说:“这些都赐给你了,带回去吧。”杨小楼赶紧叩头谢恩,可是他不要糕点,于是壮着胆子说:“叩谢老佛爷,这些尊贵之物,小民受用不起,请老佛爷……另外赏赐点……”“你想要什么?”慈禧当时心情好,并没有发怒。杨小楼马上叩头说道:“老佛爷洪福齐天,不知可否赐一个‘福’字给小民?”慈禧听了一时高兴,马上让太监捧来笔墨纸砚,举笔一挥,就写了一个“福”字。站在一旁的小王爷看到了慈禧写的字,悄悄说:“福字是‘示’字旁,不是‘衣’字旁!”杨小楼一看心想:这字写错了!如果拿回去,必定会遭人非议;可不拿也不好,慈禧一生气可能就要了自己的脑袋。要也不是,不要也不是,尴尬至极。慈禧此时也觉得挺不好意思,既不想让杨小楼拿走,又不好意思说不给。

这个时候,旁边的大太监李莲英灵机一动,笑呵呵地说:“老佛爷的福气,比世上任何人都要多出一‘点’啊!”杨小楼一听,脑筋立即转过来了,连忙叩



头,说:“老佛爷福多,这万人之上的福,奴才怎敢领呀!”慈禧太后正为下不来台尴尬呢,听两个人这么一说,马上顺水推舟,说道:“好吧,改天再赐你吧。”就这样,李莲英让二人都摆脱了尴尬。

需要提示的是,在提醒领导时有几点注意,一是建议要中肯,要尽量做到具体实在,不能泛泛而谈,否则会让领导一头雾水;二是理由要充分,领导在设计一个方案时一般常是经过深思熟虑的,如果你要想完善或改进方案,一定要有充足的依据和理由;三是方法要讲究,方法得当不但更容易让领导者接受你的建议,而且会明白你为之解困的良苦用心。

当领导的人,一般都比常人爱面子,尤其是在下属面前。如果在公共场合遭遇尴尬,那是非常令人沮丧的事。这个时候,作为下属就要站出来,帮领导打个圆场,缓和一下尴尬气氛,领导也会对这样的下属心存感激的。相反,如果领导遭遇尴尬时,下属不仅不帮助领导解围,只想着自己脱干系,那么你在这个领导面前工作的时间也就不会太长了。



不惹是生非,不在领导面前随意贬损同事

俗话说,“冤家宜解不宜结”。在与同事发生矛盾时,你要主动忍让,从自身找原因,换位为别人多想想,避免矛盾激化。

同事之间最容易形成利益关系,如果对一些小事不能正确对待,就容易形成矛盾。日常交往中我们不妨注意把握以下几个方面,来建立融洽的同事关系:

1. 以大局为重,多补台,少拆台

如果对于同事的缺点平日里不当面指出,一旦与外单位人员接触时,就



很容易对同事品头论足、挑毛病，甚至恶意攻击，影响同事的外在形象，长久下去，对自身形象也不利。同事之间由于工作关系而走在一起，就要有集体意识，以大局为重，形成利益共同体。特别是在与外单位人接触时，要形成“团队形象”的观念，多补台少拆台，不要为自身小利而损害集体大利，最好“家丑不外扬”。

2. 对待分歧，要求大同存小异

同事之间由于经历、立场等方面的差异，对同一个问题往往会产生不同的看法，引起一些争论，一不小心就容易伤和气。因此，与同事有意见分歧时，一是不要过分争论。客观上，人接受新观点需要一个过程，主观上往往还伴有“好面子”、“好争强夺胜”心理，彼此之间谁也难服谁，此时如果过分争论，就容易激化矛盾而影响团结；二是要“以和为贵”。即使涉及到原则问题也不坚持、不争论，而是随波逐流，刻意掩盖矛盾。面对问题，特别是在发生分歧时要努力寻找共同点，争取求大同存小异。实在不能一致时，不妨冷处理，表明“我不能接受你们的观点，我保留我的意见”，让争论淡化，又不失自己的立场。

3. 对待升迁、功利，要保持平常心，不要嫉妒

许多同事平时一团和气，然而遇到利益之争就当“利”不让，或在背后互相诋毁，或嫉妒心发作，说风凉话。这样既不明正大，又于己于人都不利，因此对待升迁、功利要时刻保持一颗平常心。

4. 与同事、上司交往时，保持适当距离

在一个单位，如果几个人交往过于频繁，容易形成表面上的小圈子，容易让别的同事产生猜疑心理，让人产生“是不是他们又在谈论别人是非”的想法。因此，在与上司、同事交往时，要保持适当距离，避免形成小圈子。

5. 在发生矛盾时，要宽容忍让，学会道歉

同事之间经常会出现一些磕磕碰碰，如果不及时妥善处理，就会形成大矛盾。俗话说，冤家宜解不宜结，在与同事发生矛盾时，要主动忍让，从自身找



原因,换位为他人多想想,避免矛盾激化。如果已经形成矛盾,自己又的确不对,要放下面子,学会道歉,以诚心感人。退一步海阔天空,如有一方主动打破僵局,就会发现彼此之间并没有什么大不了的隔阂。

同事之间关系相处得好坏,不仅仅影响个人情绪还会影响工作。一个和谐的相处环境可以让一个人心无杂念地踏实工作,而这也必将成为一个人职场成功的因素之一,职场人士总结出了几个和同事之间和谐相处的好方法。

后退法:平时,在办公室里或者公司的例会上,在发表态度、观点前先克制自己,待考虑周全后再发表,如果觉得自己的意见可能会伤害到某些同事,就可以索性不发表意见。

忘却法:与人相处,要多看对方的优点,同事之间相处也应该如此,努力让自己忘掉那些可以使你情绪激动的因素,本着对事不对人、就事论事的原则,很多事情就会简单了。

三问法:“我现在冲动吗?”“如果冲动后会造成什么影响?”“后果会如何?”这样在心中问过自己后,你便会找到可以与同事间和平相处的办法了。

人分三六九等,每个人都有自己的活法和行事方式。或者你对于某些同事的能力看不上,或者你对于某些同事的为人处世看不惯,但是谁又能保证自己的一切都是正确的呢?如果你觉得这样的同事值得你去帮助,那你中肯地提出来,别人能接受的、能提高的,他会感谢你,如果你觉得这样的人不值得你去沟通,那大可以不去管他,安心做好自己的事情就好。所以,对于同事,合则相交,不合就不去管他,专心做自己的事情就好。我们每个人的职责就是把自己分内的工作做好,每个人都会为自己的行为承担最终的责任,你不必背后更多地不齿于别人,那并不能显示你更高一等。



③ 别主动去踩职场的“雷区”

现代社会竞争日益激烈，而职场就是竞争的战场，在这个战场上存在着雷区。刚刚进入公司的年轻人，对这些雷区却一无所知，一不小心就会触雷受伤。

雷区一：不要把自己当做专家

公司里的同事具有各种专业特长，即使你所学是一个冷门，也不要因此把自己当做专家。有这样一个例子：在一家大公司的管理层，微机的使用很普遍。后来，单位为了上局域网招聘了一位微机专业人员 A。A 是学计算机专业的，他时常主动指点别人如何使用计算机。公司里的其他人虽然不是专业人士，但已使用计算机多年，有一定的基础，所以当 A 不论问题大小总是主动帮助同事解决的时候，就难免引起一些同事的反感。最后，A 虽然业务很精，却没有通过试用期。究其原因，是 A 无意间把自己当做了包打天下的能人，低估了别人的能力，伤了他人的自尊心，因而失去了良好的群众评价基础。要注意，一定要在别人需要帮助的时候发挥你的才能。

雷区二：不要把异性同事仅看做同事

在公司共事久了，说话很随意，因此经常无意间伤害异性同事。在公司里偶尔谈一些轻松的话题是很正常的，但一定不要忘乎所以。比如与同事进餐时，大家兴致所至会交谈一些“沾荤”的笑话，但有的人忽略了异性的存在，使得这些笑话变得放肆甚至下流，这会使在座的异性感到恶心。这时，你应该意识到，你已经伤害了别人。



雷区三：不要和同性同事有身体接触

在一个公司，同事间关系密切本属正常，但我们有时会遇到这样的情况：在一些非正式场合，一些同事会和你勾肩搭背，甚至不经意地抚摸你。很多男士是讨厌这种举动的，因为这些举动会给人一种非常暧昧的暗示，令人尴尬。对于这个问题，许多人虽然讨厌却又说不出口，但久而久之，有这种轻浮举动的人就会被别人疏远。

雷区四：不要只换西装不换领带

公司员工必须注意自己的外在形象。笔者曾经遇到这样一件事：有个人工作很出色，也很有才华，大家对他的评价也不错。但是他平时不拘小节，穿戴也比较随便。当人事部门去调查时，很多人在讲他的优点和成绩的同时，都说到了他不注重形象这个缺点。大家的看法如此一致，这就使其原来的小缺点成为了一个大缺点，进而影响到了他的提拔，所以在公司里保持干净整洁的形象是很重要的。为此，就要在小节上多多注意，如换西装时注意一下领带，谈吐不要集中在家长里短上等等。

雷区五：不要把自己当成别人的精神领袖

一些人群中往往存在着精神上的领袖，但是初出茅庐的你要记住：千万不要试图担当类似角色。公司里同事关系的基础是工作关系，大家在从事同一种工作或者为同一个目标工作的时候，往往会产生一些工作上的冲突，这种冲突的根源多是由观念和行为方式上的差异造成的。这种差异随处可见，要化解由此引发的矛盾，就必须从工作的角度来沟通。如果你想站在精神领袖的位置来处理这些问题，往往会使问题扩大化和复杂化，甚至引起同事的抵触情绪，进而影响同事间的感情。

雷区六：不要把情绪带到公司

每个人每天都会有不同的情绪，如果你把这些情绪带到公司里，无疑会向同事透露很多信息。这些不确定的信息有时会引起别人的好奇和猜测，甚



至把别人的注意力引向你的隐私。另外,你的消极情绪也会对其他同事产生心理暗示,将整个公司引入沉闷的气氛当中,这种气氛反过来又可能加重你原有的消极情绪。所以,上班之前,要先释放情绪负担。如果你是一个主管或者骨干,营造一种良好的工作氛围就是大家共同进步的保证。当然,也不要对自己的情绪进行简单的压制,你不妨暂时放一放或者利用业余时间找一个倾诉的对象缓冲一下。

雷区七:不要轻易使用“肯定不行”这个词

在公司里,“肯定不行”这句话也许是最令人讨厌的。因为当一位同事向你咨询一个问题时,他是在寻求帮助或者心理上的支持,其内心是希望这件事“能行”。此时,如果你断然否定他,就在无意间伤害了他。有些问题,不管它本身对不对,但对提问题的人要尊重,所以,无论同事提出什么问题你都不要断然否定,而应耐心地表达你的观点。

雷区八:不要违背上司的命令

首先,你违背上司的意愿一定是因为工作中出现了问题,但对抗就可能使你失去和上司沟通的机会。如果不能沟通,就意味着这个问题永远得不到圆满解决。其次,如果你选择对抗上司,也就意味着你不对上司负责了。很多情况下,如果你不能为上司负责,也就不可能为本部门负责,尽管有时你是对的。你的责任是分担你上司的责任,而不是替上司去对他的上司负责。所以,对于上司的决定,你要尽量去执行。如果认为有问题,也千万不要去对抗,而要去沟通,这样才能解决问题。

雷区九:不要加入任何“小圈子”

在公司中,有时会出现各种各样的圈子,圈内人往往以此为荣,但这是十分危险的。如果形成一个圈子,圈内人势必会对圈外人有一种排斥心态,这种排斥心态在同事中引起的第一个心理反应就是反感。没有人会从内心接受你的排斥,所以,当你得到圈内利益时,你也同时疏远了圈外更多的同事,最终



会在同事间产生对抗,破坏公司的工作气氛。

雷区十:不要主动去“关心别人的工作”

大家虽然都在一个公司里,但是各有各的职责范围。权责明确是许多主管对下属的要求,而现实中许多人在工作之余却喜欢不由自主地去“关心”别人的工作。虽然你也许是善意的,但是你在“关心”别人工作的同时,往往要表明自己的观点,这种观点未必会被同事完全接受,有时还可能影响同事的思路。所以,尽量不要主动去“关心”别人的工作,即使有好的建议,也要讲究方式方法,找一个他能够接受的方式提出。

不当小人,不要越级打“小报告”

通常,打越级小报告是一种危险的行为,会产生众多不良后果,你想越级讨上级的欢心,最后往往容易伤害到自己。

绕过自己的直属领导,直接向更高一级的领导汇报。这样的越级行事你做过吗?你有想过它给你带来什么后果吗?什么事绝对不能越级,什么事可以见机行事?

小李毕业后,进入一家外贸机械设备公司工作。一次,他拿着整理好的报价单去找经理,让他确认,如果没有错误就给客户发过去。经理看了一下,问道:“有没有给你们主任看过?”

小李略微迟疑了一下,答:“没有。”

这时经理笑了,让小李坐下,说道:“小李啊,你工作一向还是很好的,但是有一点不足:凡有什么事情呢,你应该先向你们的主任汇报一下,毕竟他是你们的直接领导,有事一定要先给他打个招呼才对……”





小李这才意识到自己有些地方失误了。主任是部门的直接领导,很年轻,不比小李大多少,但因为毕业早,已经工作几年了。主任是学外语出身的,对于机械方面的了解也不是太多,有些问题他也解决不了,还要进一步询问经理,而经理才是机械方面的专家。时间一长,小李有事就很习惯地直接去找经理,而不经主任。小李自认为并没有不尊重他的意思,只是疏忽了这一点。

经理的话让小李意识到,作为下属,如果有事情,一定要向直属领导汇报,没有特殊情况不要越级,那是对他人的尊重。

一般来说,上级是不喜欢下级的“越级”行为的,尤其是对那些“不召即来,挥之不去”,不为工作、专为跑官谋私利的人持有反感和警惕的态度。这样做一方面是为了保证自身的安全,另一方面也是免于被人评价为“远君子,亲小人”。频繁地“越级”行事只会“偷鸡不成反蚀一把米”,从此获得“不守本分”和“不仁不义”的恶名。所以,如果不是为了公事,不是万不得已,千万不可贸然“越级”。

公司的组织机构是逐级上报的,绝大多数员工都有直属上司、顶头上司。在工作中,越级报告意味着越过直属上司,直接与顶头上司说明你的看法或争取权益。顶头上司不喜欢越级报告,一般会“退回原级处理”,你无法收到预期效果。这还有可能导致你与直属上司之间关系恶化,因为你这样做明显是对他的不尊重,事后就算他不炒你就鱼,也难对你委以重任。你的报告如果被同事们知道了,他们可能会攻击你而使你“里外不是人”。就算你的报告是非常正确的,你也破坏了单位的正常运行程序,这会使顶头上司头疼。即使你成功了,他们也会心存芥蒂,认为你对他们也可能采取同样的行为。所以,一般情况下,不要打越级报告。

克劳迪就在这方面缺乏经验。当公司安排了一项重要的工作项目之后,部门主管反复考虑,犹豫不决,难以下定决心,拿不出可行的方案。这时克劳迪就越过部门主管,直接向总经理说自己承担这项任务没问题。他的这种做



法无疑严重伤害了部门主管的感情。其实，他本应该跟部门主管商量对策，分担他的压力，拿出方案来，这样不仅为部门主管解了忧，也能使他对自已有个好印象。而就在部门主管需要帮助的时候，克劳迪不但没有给予安慰和分忧，反而施加了更多的压力。这种做法使部门主管对他很不满意，事后不久，就找了个理由把克劳迪辞退了。

下级“越级”行事，一方面会引起直接上级误会、怀疑、妒忌、不满的情绪，给正常的工作关系撒下不协调的种子；另一方面会引起同级的不满、妒忌情绪和不好的舆论，影响自己的人缘。所以，一般情况下，不要“越级”行事；必须“越级”时，要慎重行事，规范“越级”行为的内容，讲究方式方法。

不过，因工作需要而必须“越级”是正常的。比如，受直接上级的指示，向更高一级提供工作服务，汇报工作、请示工作，因特殊工作需要与上级直接进行工作接触等。这样的“越级”行为，如果是以直接上级的认可为前提，是可以被接受的。

因工作需要而和上级接触，首先要以你的直接上级的名义出现，阐述他的思想、观点以及他对问题的分析和看法，不要说“我”如何如何。当存在有些问题与直接上级的看法不尽相同时，最好放弃个人意见，忠诚地按直属上级的意见向更上层管理者汇报。

向更高层管理者反映情况时，不要有意地对本单位的情况进行赞美或贬低，也不要吹捧直接上级或说直接上级的坏话；而要实事求是，不夸大，也不缩小。讲成绩、缺点时，如果上级有“口径”，就要按上级的“口径”去讲；如果没有“口径”，就要如实描述。对于更高层管理者的指示和要求，要主动回答：“我马上汇报，落实情况后再向您报告。”不要代表直接上级做轻易的承诺。只有这样，直接上级才会认为你做事踏实稳重，才会放心地将事情交给你去办。

在工作中，若是你想打越级报告，需要先检视一下自己的动机，是为公司利益着想而不是为了个人利益。确认了这一点，你就能选择正确的做法了。

所以,在工作中你有什么建议或想法需要打报告时,一定要逐级上报。最好先与直属上司进行沟通,这样才能收到更好的效果。

对于一个现代化的公司来说,一个完善的制度是必不可少的,但却没有哪一个具体的个人能称得上是缺了他地球就不转的。从这一点上来说,即便你报告的内容在正确性上是完美无缺、无懈可击的,但是,如果你破坏了单位的正常运作程序,影响了公司全局的制度和人际关系氛围,这就是更大的破坏性所在。并且,相比起具体事务上的正确性来说,这个错误要大得多。而即使你的越级报告得到一时的成功,长久来说,各级主管也会心存芥蒂,认为你对任何主管都可能采取同样的行为,负面影响不一而足,绝对是弊大于利的做法。所以,非特殊情况,不要越级报告。

不做“墙头草”,对待领导与公司都要忠诚

员工必须忠诚企业,这是确保整个企业正常运行、健康发展的重要因素。不论一个单位主营什么业务,员工必须首先明确自己对所要完成的任务负有共同的义务和责任。

所谓忠诚,意为尽心竭力、赤诚无私。企业员工的忠诚度是指员工对于企业所表现出来的行为指向和心理归属,即员工对所服务的企业尽心竭力的奉献程度。员工忠诚度是员工对企业的忠诚程度,它是一个量化的概念。忠诚度是员工行为忠诚与态度忠诚的有机统一。行为忠诚是态度忠诚的基础和前提,态度忠诚是行为忠诚的深化和延伸。

面对各种各样的诱惑,忠诚对今天的员工显得更加珍贵。这种自上而下的忠诚,做到了,就可以壮大一个企业,做不到,就可能毁了一个企业。一个充



满战斗力的集体,必定是一个有严格秩序的集体,要确保行动的一致性。任何一个团队必须有一个核心,并且也只能有一个核心,这是确保团队不涣散的根本所在。对核心的忠诚,是团队实现目标的关键因素。忠诚能形成巨大合力,无坚不摧,战无不胜。不论一个单位主营什么业务,员工必须首先明确自己对所要完成的任务负有共同的义务和责任。有义务忠诚自己所在的单位(部门),这是确保任务完成的前提。有人说你看人家谁谁谁多有本事,今天调这个单位,明天调那个单位,想去哪儿去哪儿。其实,频繁地换工作并不能代表一个人工作经验丰富,而恰恰说明了一个人的适应性很差或者能力低,如果一个人能快速适应一份工作,就不会轻易离开。要知道换一份工作的成本也是很大的。一个什么工作都做不长久的人,会让人想到这个人有问题,第一,他的能力值得怀疑;第二,对企业的忠诚度值得怀疑;第三,不能肯定他到一个新单位能一直干下去。这样的人谁用着也不放心。员工对企业不忠诚,不仅对企业有较大的负面影响,而且也会严重影响到他个人的道德信度。忠诚就是对单位忠诚,对岗位忠诚。

忠诚体现最珍贵的情感和行为的付出。无论一个人在组织中是以什么样的身份出现,对组织和领导者的忠诚都应该是一样的。违背忠诚原则,无论是个人还是组织都会遭受损失。无论对组织和领导者还是个人,忠诚都会使其得到收益。

第二次世界大战时,著名的麦克阿瑟将军曾说过:“士兵必须忠诚于统帅,这是义务。”对于领导的忠诚,则是整个团队实现自己目标的关键因素。在蜜蜂的王国里,有着森严的等级秩序。蜂王永远是高高在上的,所有的工蜂必须忠诚于自己的统帅。因为,蜂王有着对于整个蜜蜂王国来说最重大的责任,那就是繁衍后代。为此,所有的工蜂都必须任劳任怨地供养着蜂王,忠诚于蜂王,只有这样,才能确保整个蜜蜂王国的和谐统一。对于一个企业而言,员工必须忠诚于企业和领导者,这也是确保整个企业能够正常运行、健康发展的



重要因素。

忠诚是一条双行道,付出一份忠诚,你将收获双份的忠诚。忠诚、讲义气、重感情,经常用行动表示你信赖他、尊重他,便很容易得到领导的喜欢。一个员工若能在一家公司待上3年以上,对公司的整体运作较熟悉,就比较容易培养出对领导的忠诚,较有机会成为老板的好帮手,所以一般而言不要轻易离职,最好具有从一而终的态度,才能深获信任。尽忠职守,做好本职工作,即使工作再辛劳,也要保持无怨无悔的态度。

忠诚是有持续性的,也需要用时间去表现,方可为人所知、为人认同。相信只要你有心学习并能以耐心接受考验,则不但不觉辛苦反而愉悦自然。因此,你做事要站在领导的立场去考量,对领导尤其是老板的指令与意见要由衷地尊重并全力以赴;对公司或团队要尽力维护并确保其形象,有时更需要耐心接受领导或老板的冗长说教甚至无理责骂等。

忠诚是一种真心待人、忠于人、勤于事的奉献情操,它是出自内心的,而不是虚伪装出来的,记住赝品是绝不能永远使人受骗的。

② 笑对闲言,若有关于自己的流言蜚语,就当其为耳边风

几乎很少有人能一生都不曾被人造谣中伤过,但我们必须明白:嘴长在别人脸上,但耳朵长在自己身上,完全有可能让它去少听少传。

流言是职场的“怪胎”,却又无处不在,它把每一个人席卷于其中:言者捕风捉影、信口开河;传者人云亦云、添油加醋;闻者半信半疑、真伪难辨;被害者莫名其妙、有口难辩。但无论如何,任何人听到关于自己的流言,心中都



会极为愤慨,有些人甚至径直去找“肇事者”大吵一架而后快。可这样处理的结果通常是两败俱伤,结果闹得沸沸扬扬。

面对流言,首先不宜暴怒,而应开心才是。要知道,已知的谣言总比那些未知的谣言好对付,这至少证明你还很有分量,存在制造谣言的价值,被抬举成议论的中心还能颇有嚼头。化解流言蜚语,说难也难,说易也易。身正不怕影子歪,时间会证明一切的。很多时候流言有粘连性,你不理会还好,你一理会,它也就有了“真正的主人”。不仅消止不了,反倒更说明问题,揽言己身。流言确如一只好斗的公鸡,只要你蔑视它、不和他硬斗,慢慢地它就没有劲头了。

在现代职场中,人与事越来越变得错综复杂、微妙神秘,要想完全脱身,置身于一切流言之外是不可能的。几乎很少有人能一生都不曾被人造谣中伤过,但我们必须明白:嘴长在别人脸上,但耳朵在自己身上,完全有可能让它去少听少传。面对流言要做到以下几点:

1. 要保持镇定

切忌在流言面前暴跳如雷、大吵大闹,那样于事无补,反倒给上司留一个遇事急躁的坏印象。谨记,流言面前保持微笑、冷静对待,要比捶胸顿足、泪如雨下好得多。

2. 寻求支持

单枪匹马笑对流言,虽说显示了为人坦荡的一面,但毕竟会让自己陷入孤立无援的境地。主动出击、寻求支持,才是彻底战胜流言之道。需要指出的是,除了积极主动寻求上级支持外,向下寻求支援也极为重要。上司在流言面前总会以下属的意见为参考,下属的意见有时会起到一言九鼎之功效。

3. 反省自身

流言的出笼是否真的与自己哪方面做得不妥有关?如真的是自己哪方面处世不公,不妨当面认错并改正,以求得谅解与支持。



4. 攻其破绽

扎紧了自己的篱笆后,接下来就可以主动出击,驱赶流言。流言最怕真理和阳光,摆出事实和真相,敞开大门说话,就会给流言以致命的一击。

每个人的一生当中,都或多或少地遇到过人际交往受阻的困惑。不管你是锐意进取还是甘于平凡,也不论你是问心无愧还是心有愧疚,总有可能遇到一些莫名其妙、令人寒心的流言蜚语,成为你生活或事业上的障碍。流言蜚语就像一把杀人不见血的利刃,让处在事业巅峰的演员以死谢幕,让不少受它中伤的普通大众苦恼悲伤。有的人遇到是非之地,采取远走高飞的方式躲避,可发现不管自己躲到哪里,都难以寻觅到一块不存在流言的清净之地。就像一位智者所说的:“假如我们都知道别人在背后怎样谈论我们的话,恐怕连一个朋友都没有了。”

由此看来,当流言蜚语影响了自己的生活和事业的时候,通过改变自己的环境来远离是非之地只是权宜之计,毕竟有人的地方就免不了有是非,最多也只是深浅多寡不同而已。适者生存,唯有练就适应环境、建立良好人际关系的本领,才能真正避免或减轻流言蜚语的伤害。

宽以待人、闲谈莫论人非,有助于我们清除人际交往中的障碍。日常生活中,总有一些人喜欢在人后搬弄是非,以自己不健康的心态挑人短处、揭人隐私,甚至无中生有、恶意中伤。对这种谣言,切忌为满足自己的好奇心而近之听之。人后听的是非多了,接触的阴暗面自然也就多了,久而久之就会侵蚀自己的健康心态,此为近墨者黑。

也有不少人喜欢有意无意地在背后谈论别人的是非,面对这些议论,最好谨记沉默是金的古训,不要介入,尤其切忌在人后说别人的坏话。每个人都有自己的做人原则,你认为错的不一定就是错,即使别人真的做错了,你也应当在没有第三者的场合,以不损害他人自尊心的方式正大光明地当面指出,背后说人坏话一来动机不纯,二来心眼也不正。



此外,对于事关别人的流言,切忌做传声筒,向别人传递是非。不管你是有心搬弄还是无心之过,传递流言都会让自己陷入是非的漩涡,对自己有害无益。人后谈人是非、传递是非,容易引起他人的厌恶和反感,容易在不经意间为自己树敌,成为人际交往中的阻力。

流言止于智者。日常生活中,一方面要秉持闲谈莫论人非的古训,在人前人后树立起光明磊落的个性形象,减少人际交往过程中不必要的摩擦和阻力;另一方面,当流言蜚语降临在自己头上的时候,不妨抬头看看天外,把眼光投向海洋,把心系于远方,不斤斤计较一时一事之长短,更不要想方设法去报复。正所谓忍一时之气,得长久之安康。

因为,纠缠于是非往往得不偿失,一来,你很难找到流言蜚语的源头,气头之上找人算账,容易错责无辜;二来,即便你找到真正的“元凶”,报了一箭之仇,所花的时间与精力也势必会影响自己的生活和事业。况且,让你为流言所烦恼、偏离正常的人生轨道,正是搬弄是非者所希望得到的结果。

当然,对那种给你人生造成极大伤害的流言蜚语,则应该拿起法律的武器来捍卫自己的尊严、维护自己的权利。

一个人只要乐观豁达,为人处世光明磊落,应该没有什么流言可以将你击跨。如果你有笑着看流言蜚语的气度,即使再可怕的是非之地也会奈你莫何。

第二章

要与领导亲近， 但也要留出安全距离

与领导交往既要密切联系，又要保持一定的心理距离。不要以为他是自己的顶头上司，就可以整天厮守在一起，说起话来口无遮拦。实际上，上下级关系是一种工作性质的交往关系，上级对下级的态度，在很大程度上取决于这种交往的工作价值。如果上级认为下级的素质好、责任心强、有较强的工作能力，与下级的交往会给自己的领导工作以有效的支持和配合，就会接纳、欢迎、鼓励下级的积极交往。

主动上位，努力成为领导的心腹

上司就是上司，下属就是下属，你想和他成为永远的朋友，就必须站在领导的角度思考问题，简单地说：沟通的潜规则就是下级以上级标准为标准。

一个员工如果能成为单位领导的心腹，那他一定是很自豪，也很幸运的。曾几何时，有多少人为博得领导的信任，用尽了浑身解数，说尽了人间阿谀奉



承的话,为的就是要得到领导的信任,成为领导的心腹。

当好领导的心腹要具备以下几方面的素质:

首先,要有忍耐力,要经得住领导有时莫名其妙的批评。因为你是领导的心腹,你的能力就应该很强,不允许出现任何低级的小错误,大错误更不用说了,此外,当单位其他人、其他事出现问题时,领导也会先批评你一番,而且话语非常的严厉,甚至可以用尖酸刻薄来形容。因为你是领导的心腹,那领导就拿你不当外人,骂起你来就没有轻重。但是你要知道领导的难处,他也是被那些工作不认真的人气得不得了,没有地方出气,但气总要有地方出,正好你赶上了,这就叫赶得早不如赶得巧。

其次,要有一张厚脸皮,给领导收集和汇报一些他不知道的基层一线情报。你经常向领导反映一些他不知道的真实情况,以便于领导的工作更好地开展下去,你的情报及时和准确,领导就会大大表扬你,因为你的情报使领导避免了走弯路或减少了经济损失。但如果你犯了错误,领导就会说你只知道别人的这不好、那不好,就从来不知道看看自己,不把全部精力放在工作上。这时你可能心里会难受,有一种费力不讨好的感觉,这种想法只能在你的脑子里存活一分钟,一分钟后你还要厚着脸皮继续为领导收集情报和汇报情况。

再次,要让领导做好人。有些事情,领导不好意思说,但你要替领导说,如果别人有什么不满找到领导,领导会问你,会批评你,别人也会对你有意见。这时你要把坏人做到底,因为你是为了单位好,而不是出于自己的私利。

最后,要有一颗善良、正直的心。没有善良和正直的心,你会把领导害了,把单位害了,也把自己的家人害了。

职场中,上司就是上司,下属就是下属,你想和他成为永远的朋友,你就必须站在领导的角度思考问题。沟通的潜规则就是下级以上级标准为标准。如果你不摆正双方的角色,希望领导尊重你的标准,那你就永远不可能成为



领导的知己。

在职场中要成为领导的知己确实是非常艰难之事。我们只能把知己浅层次理解，即理解领导心里所想。为了在工作中与领导更好地合作，请注意如下沟通技巧：

1. 牺牲个人荣誉

一个精明的英国人曾经说过：“一个人在世界上可以有許多事业，只要他愿意让别人替他受赏。”为了让上级脸上光彩，有时，可以让他代你接受因你的设想或发明而得到的荣誉。如果你与你的上级的关系十分牢固，你会发现这种做法将会有利于长远的利益和奋斗目标。

2. 用低调换关注

下属提出一个建议试图让领导接受，这不仅取决于建议内容本身的合理性，还往往取决于下属提出建议的方式。此外，你还要注意领导的态度，就是要时刻注意领导的心理感受 and 变化轨迹，就是要求下属在提出建议的时候首先要获得领导的心理认同。经验表明，以请教的方式提出建议更易让领导接受。

小王之所以深得领导喜欢是因为他提出了一个合理化建议，为公司节约了300万元。但是，他没有把功劳记在自己名下，而是以领导的名义申报的，他面对领导和广大员工说：“我真的是太钦佩我们领导的智慧了。”最后结果是领导得了荣誉，小王得到了领导悄悄塞给他的奖金。

小王的故事告诉我们：“领导第一，才有利益”。事实上，一个组织的成绩真的是一个人的吗？错了，一定是团队协作导致的。领导用你的智慧也是功劳啊，如果领导不用你，你再有本事也会是英雄无用武之地。因此，小王值得我们学习。

3. 用感觉换感情

俄国文豪托尔斯泰说：“就算在最好的、最友善的、最单纯的人际关系中，



称赞和赞扬也是必要的,正如润滑剂对轮子是必要的,可以使轮子转得快。”所以,你要对你的上司加以赞美。但你应注意,不要试图靠溢于言表的赞扬或是假惺惺的恭维话来安抚他或让他高兴。这种做法不仅是不诚实,而且往往会自讨没趣。

除了给予敬意和赞赏之外,另一种使上级感觉良好的做法是表达你的良好反应。如果上级在宴会上讲了一段话,你和在座的其他人都以为讲得很精彩时,要毫不犹豫地向他表达自己的感情。比如说:“领导,今天您发挥太出色了,您的举止大方,您的声音富有磁性,您的气魄具有领袖的风采!”

领导最在乎的是感觉,如果下级不懂得领导的心理,就很难融洽,沟通成本将大大增加。人只有对感觉好的人才有感情,听到好话才有感觉,夸到位才有感觉。

最后,不要吝啬你的掌声和语言,旧式文人对于说好话,制造了一个词叫做“拍马屁”,这是一个意识误区。只要把握好一个度,夸奖就是制造感觉的重要工具!事实上,人的天性就是希望被别人承认和得到最有质量的夸奖,没有人愿意听到别人说你真实的坏话吧!

4. 做崇拜领导的下级

领导是希望能够得到尊重和支持的,因此对于积极配合的下属,领导也一般都会给予较多的关照。上司发表演讲,你应该积极鼓掌、大声喝彩;上司留下加班,最好你留下帮忙;如果上司相邀去吃饭,你要主动地相陪。在茶余饭后闲聊时,你不妨使用这样的话语:“能够听到您的人生经验是我最大的幸福!”这些话会成为和领导沟通的最好的润滑剂。即使上司谈的都是一些老调,也要做倾听状,时而给予共鸣或由衷的赞美,而不应有一丝不耐烦的神态,这种部下是最被赏识的。在领导的眼里,如果自己的下属在公开场合使自己下不了台,丢了面子,那么这个下属迟早会出问题,毕竟有气度和胸怀的领导是少数。正如一位心理学家所说的那样:“人们都喜欢喜欢他的人,人们都



不喜欢不喜欢他的人。”

领导一般都有对下属训话谈人生经验的欲望,会希望下级崇拜他。因此,不妨做个忠实的“听众”来听他高谈阔论,对这种肯比别人更用心“聆”听上司言论的下属,上司自然会给予更多的信任与较高的评价。最好拿个笔记本或买一支录音笔作记录。

5. 用事实表达忠心

与领导沟通,说得好不如做得好,如果能够在关键时刻站出来,就能够很快和领导成为心腹。领导也是人,在工作和生活中,依然会有酸甜苦辣,依然会有坎坷、痛苦和无奈,也会遭遇意外。某公司王总与公司肖副总、马副总和部门经理小何驱车出差,不小心和一外地车辆发生小车祸,无人员伤亡。对方一行3辆车,有8人,事故发生后,对方仗势欺人,就要过来打架,王总作为领导主动去沟通,希望好说好散。但是,对方根本就不理智,几个人上来就把王总打翻在地,肖副总、马副总已经不敢言语了,而小何毫不犹豫地挺身而出,不惧被打的危险,上前勇敢地大声说:“请你们理智一点好不好,车祸是谁都不愿意出的事,既然出了,就要解决问题,何况没有伤亡就是最大的万幸,如果打架能够解决问题,就请你们打我好了,别打他,可能是你们觉得问题太小,请你们尽管打吧!”于是,小何做出了一副大义凛然的样子。对方被小何的勇敢、幽默和在理折服,于是都心平气和了,找来交警处理,对方也向王总真诚道了歉。从此,小何成为了王总最信任的人。事实胜于雄辩,关键时候就是检验友谊、情感和忠心的时候。毫无疑问,小何是因为这件事而得到了领导的信任和重用。

6. 用智慧成就领导

前面几招都是停留在表面,都是在关键时候的个案,要成为领导的心腹和知己,最最重要的一点就是自己要有实力,用实力说话是职场永恒的成功法则。领导就是带领大家共同实现目标的那个人,要实现目标就需要智慧,不



仅需要懂得领导的智慧,更需要解决问题的智慧,如果你既懂得领导的智慧,又有工作能力,你肯定能够与领导成为事业搭档,还能够成为心灵的知己。

对领导最大的尊重和认同是帮助领导完成目标,帮助领导完成他不能完成的目标。因此,必须站在领导的角度去思考,去献计献策。某火锅企业李总,一直希望通过加盟连锁形式来做大做强,于是找来一家专业的咨询公司,3个月下来,该咨询公司对于公司的企业文化都没有破题。作为公司加盟部经理的王强看在眼里,急在心里,他本来是胸有成竹,但是他不能在不对的时机献计献策,因为当领导把信任投给咨询公司时,你的建议会被他们淹没,只有当他们无计可施时,你站出来贡献智慧,才会被领导重视。

急上司之所急,忧上司之所忧

上司也是人,并且是和你一样的人,他也有头疼的事,他也希望别人能够帮助他解决问题,渡过难关。聪明的下属,在这时就要想上司之所想,急上司之所急。

上司也是人,并且是和你一样的人,他也有头疼的事,他也希望别人能够帮助他解决问题,渡过难关。聪明的下属,在这时就要想上司之所想,急上司之所急。

王猛在十六国时期任前秦的宰相。王猛从小家里很贫穷,靠贩舂莛过日子。当时,关中士族嫌他出身低微,瞧不起他,他毫不在乎。后来迁居华阴山。他很喜欢读书,特别爱研究兵法,是位知识渊博、很有谋略的人才。

公元354年,东晋派大将桓温攻打前秦,到了关中。前秦王苻坚带领秦军奋力抵抗,结果连连失利,只得退守长安。可是晋军到了离长安不远的灊上



(今西安市东南),即按兵不动了,谁也琢磨不出桓温的用意。有一天,一个穿着一身破旧短衣的读书人到军营前求见桓温。桓温正想招揽人才,听说来了个读书人,马上很高兴地接见了。王猛走进营帐,将士们见他身穿破旧短衣,行动举止不拘小节,根本不像读书人,心里觉得十分可笑。桓温也觉得很纳闷,想试试王猛的学识才能,请王猛谈谈当今天下的形势。

一提起天下大事,王猛便滔滔不绝地谈论起来,他一面谈着,一面把手伸进衣襟里不停地东抓西摸,竟起劲地捉着身上的虱子。看着他的样子,将士们差点笑出声来,但王猛却旁若无人,照样跟桓温谈得起劲,把南北双方的政治军事形势分析得一清二楚,见解十分精辟,桓温很觉惊奇,认为江东人才没有人能及得上他。

桓温又问他说:“这次我带了大军,奉皇上的命令远征关中,为民除害,为什么地方上的豪杰到现在还不来见我呢?”

王猛淡淡一笑说:“将军不远千里而来,深入敌人腹地,而今长安就在眼前,您却留在灊上不去攻打,大家不知道您心里怎么打算,所以不愿来见您啊。”

王猛这一番话正中桓温的心事。原来,桓温北伐,主要是想在东晋朝廷树立他的威信,制服他在政治上的对手。他驻军灊上,不急干攻打长安,正是想保存他的实力。王猛在桓温想招揽人才时,毛遂自荐,使他渊博的知识和谋略的才能得以施展。更重要的是,王猛能准确地分析出桓温的意图和想法,于是深得桓温的看重。

桓温从关中退兵的时候,再三邀请王猛同回江东,王猛不肯,仍旧回到华阴山过着隐居生活,但这个读书人却出了名。357年(升平元年)苻坚杀死了苻生,即位称帝,号大秦天王。他任命王猛为中书侍郎、始平令、太子太傅、远相,一年里被提升了5次,权力大得没人能跟他相比。《史书》称“岁中五迁,权倾内外”。



王猛后来被苻坚看重，同样还是由于他能准确地给上司——苻坚“号脉”。苻坚仰慕他是因为桓温一事，而真正重用提拔他，则是因为他跟苻坚“一见如故”、“一拍即合”。他既然能如此想上司之所想，则后来“岁中五迁，权倾内外”也就不足为奇了。

俗话说：“锦上添花不如雪中送炭。”在公司、企业出现困境的时候，此时你能不动声色地为你的上司出谋划策为其排忧解难，想上司之所想，急上司之所急，那么你就会在众多员工里超越平凡脱颖而出。

每个人对雪中送炭之人总是怀有特殊的好感。某位公司主管如此说：“我部门有一位员工，我每次需要帮助的时候，他一定出现。例如：我们部门每次开讨论会遇到思路瓶颈的时候，他总能拿出最好的创意让我们豁然开朗；我有急事需要用车或上班迟到时需要用车，只要我打个电话，他一定到……这些细节的体现总是让人感动。虽然事情一过去，我们又各忙各的。到过年过节的时候，我总是给其发个信息或者打个电话问候。”

身在职场上，对身处困境中的上司仅仅有担忧之心是不够的，应给以具体的帮助，使其渡过难关，这种雪中送炭、排忧解难的行为最易引起上司的感激之情，进而形成自己最坚实的人脉。

一位名叫科斯加的商人对自己的成功如此总结道：站在别人的立场上思考问题。他说：“当你是一名员工时，应该经常为上司着想，给上司一些同情和理解；当你成为别人的上司时，你要经常考虑员工的利益，给他们一些鼓励，让他们感受到上司在物质上或精神上给予他们的帮助。”科斯加以中年人特有的沉着、冷静向人们讲述了这则使他成为一名售票员成为几家大食品公司股东的成功定律。科斯加还认为这则成功定律是一种推动力，能推动整个工作氛围的改善。如果一名员工经常站在上司的立场上去思考问题，多替上司着想，对上司给予他这个工作机会充满感谢，那么他的身上就会散发一种善意，影响和感染包括上司在内的周围的人。如果你能得到上司与同事们的理解和



赞赏,那么你在公司的地位和薪金待遇将不可同日而语。

在每天的工作之余抽出一点时间,为自己目前所拥有的一切而感恩,为自己的工作而感谢上司,真诚地为你的上司排忧解难,想上司之所想,急上司之所急。莎士比亚曾说:“朋友间必须是患难相济,那才说得上真正的友谊。”其实,这也可以推及到上下级的关系中去,你的上司即便算不上你的“朋友”,但当你发现他身处困境时,依然会义无反顾地奉献出自己的力量。你带来的也许是他正好需要的物品,正是一份对他的理解与支持。但无论多少,这些对他而言都将如久旱土地上的的一场甘霖,冰天雪地里的一盆炭火。

② 当“废纸篓”,多为领导排忧解难

如果你为得不到领导的青睐而苦恼,那请你扪心自问:如果你是领导,你喜欢自己这样的员工吗?如果你自己不喜欢,那么你的领导同样也不喜欢。

好员工往往是懂得换位思考的人,他们善于站在他人的立场上考虑问题,设身处地去感受和体谅领导的苦衷,在必要时还会挺身而出,为领导排忧解难。

《圣经》有一条黄金定律:你怎样对待别人,别人就怎样对待你。这条人际关系上的永恒定律同样适用于复杂多变、竞争激烈的现代职场。当你超越个人利害、设身处地从领导的角度考虑时,领导一定能体会到,并会为你的忠诚所感动。最终你就会发现,这种善意会回馈到你自己身上。

小陈是某杂志社的编辑,工作一向认真敬业。有一次,杂志付印前一天晚上小陈在编辑部加班,领导突然要求临时撤换稿件,时间非常紧张。负责这篇稿件的编辑家里临时有急事,让小陈帮她编审稿件。为了赶在晚上12点前编



好，小陈匆忙中编写了标题，就送给主任看，主任一向对小陈比较放心，未加细看就签字通过了。

结果杂志印出来后，大家才发现一条标题出现了重大差错：重头人物、稿件的标题与文章内容严重不符。这下可不得了了，一向严谨而且威严的主编立即召集编辑部全体人员开会，在会议上主编大发雷霆：有关编辑责任心太差，工作太不敬业，态度太不认真……一连用了好几个“太”，说得大家低头沉思，尤其对编辑部主任陈刚，主编点名提出了批评，并宣布扣发其两个月奖金，其他有关编辑扣发一个月奖金。

虽然没有让自己承担工作上的过失，但小陈并不因此感到轻松。他想，其实这件事情的根本错误在于自己，让主任来背黑锅太不应该了。主任也是人，也同样有失误的时候，想到他平日里对自己的信任，而自己却辜负了领导的这份信任，实在太不应该。

于是，还没等主编把话说完，小陈就站了起来说：“主编，标题的问题责任全部在我，是我不够认真才导致了严重的错误，和陈主任没有太大关系，我愿意承担全部责任！”正在说话的主编有些意外，他停顿了几秒钟，语气明显缓和了许多：“小陈，你坐下吧，以后一定要注意。”

开完会后，小陈被陈主任叫到他的办公室。他推门进去，陈主任很亲切地说：“小陈，你刚毕业不久，薪水不多，扣除的奖金我替你交了吧……”

从那以后，每逢做重大选题，有重要的人物采访，外地的广告客户联谊活动等，主任几乎都是带着小陈一起出席。当然，小陈也没有让主任失望，别说重大错误，就是很小的文字差错也没再犯过。

人贵有“同理心”，说的就是这个道理，也就是将心比心，同样时间、地点、事件，而当事人换成自己，也就是设身处地去感受、去体谅他人。当我们试着用“同理心”来考虑问题的时候，会有什么样的变化呢？

当你上班时打私人电话的时候，想一想，如果你是领导，会是什么感受？



当你把事情做砸的时候,想一想,如果你是领导,会是什么感受?

当你一个劲儿地为自己的错误找借口的时候,想一想,如果你是领导,会是什么感受?

当你不断抱怨领导待你不公的时候,想一想,如果你是领导,会是什么感受?

曾经有一位后来创业当了老板的打工者深有体会地说:“以前我为别人打工,总是认为领导太苛刻,现在自己当了老板,开始为自己工作,总觉得员工太懒惰,太缺乏主动性。这时才能够体谅原来的老板,其实,什么都没有改变,改变的是我看待问题的角度。”

事实上,问题就是如此简单,问问你自己,如果你是领导,喜欢自己这样的员工吗?如果你自己不喜欢,那么你的领导同样也不喜欢。

有的员工将自己不能获得晋升的原因归咎于领导的不公平,认为领导任人唯亲、嫉贤妒能,不喜欢比自己聪明的员工,甚至认为领导会阻碍有抱负的人获得成功。事实上,对于大多数领导而言,再也没有什么比缺乏合适的人才更让他苦恼的了,也没有什么比寻找合适的人选更让他烦心的了。

这些员工有这样的想法,也是以己度人,但是这个“己”是自私的、狭隘的,是从自己的角度出发考虑问题。事实上,从每一个员工第一天上班开始,领导就用心对他进行考察。他们会仔细衡量和分析他的能力、品格、习惯、人际关系、性情等等。只有当他们认为一个年轻人缺少必要的能力,有一些不良的习惯和言行举止时,才会认为这位员工没有前途。毕竟公司是自己苦心经营发展起来的,在大多数情况下,他们不会因为自己的个人偏见而毁了整个事业。

有一位名人说过:“不要问别人能为你做些什么,而应该问你能为别人做些什么。”这句话准确地说出了大多数人无法获得成功的原因,并改变了对工作的看法。在过去,我们更关心自己的利益,关心自己是否能够获得足够



的支持。而事实上,其他人也一样的“精明”,如果你整天在考虑“领导能给我提供什么?领导能为我做些什么?”你就会发现,你在职场的工作会变得举步维艰。

相反,那些始终思考“我能为领导做些什么”的员工根本不用担心没有机会,更不用担心失业,因为他们想对了问题,做对了事。当他们在考虑“我能为领导做什么”时会发现,这会为自己带来更愉快的合作、更高的工作效率和更多的发展机会。

③ 适可而止,工作以外,不要与领导过于亲密

与领导交往要保持一定的距离,交往既不要过多,也不宜过少,应该把握在你们双方都感觉恰如其分的范围内。

如果上级认为下级的素质一般、能力平平,积极交往于自己的领导工作无多大裨益,他就会对你表面上客客气气,实际上有意疏远你。在这种情况下,你就应该克制和削弱自己与领导交往的积极性,避免感情上的无效投资。一定要搞清楚自己在领导心目中的位置,了解自己对于领导所管辖工作的价值,调整好与领导交往的度,这样再与领导交往就不会引起领导的反感。而当你通过自己的勤奋和努力,提高了自己的工作能力,能够胜任一个方面的工作,成为单位中不可缺少的骨干人才时,领导就会改变对你的态度。此时,你再加强与领导的交往必然会收到理想的效果。即便如此,也绝不能与领导保持零距离接触。

其次,与领导交往要保持一定的认知差距。我们常常犯的一个错误,就是把自己的想法强加给领导,以为领导的想法与自己一致,实际情况并非如此。





由于领导所处的位置，他考虑问题的角度自然会与下级有所不同，领导更喜欢从第三者的角度看问题，力求看问题公正、客观。因此，你在与领导交往时一定要不要自以为是，以为自己所想就是领导所想，这样做只能适得其反。

第三，与领导交往要保持一定的心理距离。交往既不要过多，也不宜过少，应该把握在你们双方都感觉恰如其分的范围内。心理学家认为，如果外界对人的感官刺激过强，会使人感到厌倦、疲劳甚至反感；但如果过少过弱，又会使人产生沟通障碍，出现彼此感到陌生的反应。与上级交往频率过高，往往会产生这样的结果：一是干扰领导的工作；二是影响领导的休息；三是扭曲了自己的人格形象，其结果是引起领导的反感。有事没事总往领导那儿跑，会使人觉得你有意讨好领导，有套近乎之嫌。当然，也不能与领导交往频率过低，因为沟通太少，信息传递不通畅，容易引起误解。

第四，要不断提高自己的素质，增加与领导的认同感，搭建与领导交流的平台。领导在与下级交往时，总希望下级在考虑问题时站的角度高一些，特别是能够理解、领会他的意图，同时也要通过交谈，获得一些新的信息或者纠正一些失误的判断。如果你具备这些素质，就可以增加你对领导的吸引力。这样，领导与你交流时，才能感觉有价值，从而愿意增加交流机会。如果出现信息不对称，即“对牛弹琴”的现象，那么领导必然会失去与你交谈的兴趣。

第五，角色交往与非角色交往要适度。角色交往是指下级以被领导的身份与上级进行交往。这种交往的特点是工作性质的，情感成分很少，原则性较强，而且有相应的规章制度加以制约。非角色交往是指下级以个人身份与上级交往，其特点是工作因素少，感情因素多，交往的密切程度取决于个人的好恶和价值标准，仅以道德规范加以约束。一个人在社会上生活，在不同的场合扮演不同的角色，人际交往其实就是角色交往。你在与领导交往中，应该既有工作角色也有朋友角色，但要把握好分寸，公事就要公办，私事才能私办，公私界限要分明，不能以感情代替原则。如果与领导的非角色关系过于密切，其



原则性就会丧失,甚至发展到以感情代替原则的地步。这样做的结果,一旦出现了私心,不但损害了双方的工作形象,而且还降低了领导的威信,在群众中产生不良的影响。

第六,维护上级的举止要适度。作为下级,维护领导的权威和尊严是必要的,这也是下级应尽的职责,还关系到上下级能否建立良好关系。作为领导也的确需要一部分人作为骨干围绕在自己的周围,贯彻自己的意图。俗话说:“一个篱笆三个桩,一个好汉三个帮。”更何况领导呢?但是特别要注意,这种维护方式应当含蓄和隐蔽一点,千万不要太显山露水、太露骨了,否则会让人感觉你是一个拍马屁的小人。当然,维护领导是有原则的,不能把对领导权威的维护当成对某个人权力的维护,甚至对领导的错误也极力掩盖。这种过分的行为必然会引起群众的不满,遭到群众的反对,还会给事业带来损失。

掌握与领导相处的恰当方式

在职场上经常可以碰到这样的不得志者,他们具有很高的才能和良好的品质,在同事中也具有较高的威信,与周围人也能友好相处,但是却和上级处理不好关系。这其中除了上级的原因之外,如果从自身找毛病,角色行为不当也是非常突出的原因。

与上级交际不当主要有以下几种类型:

一是绝对服从型。这种人对上级的意见不管正确与否都唯命是从,很像赵树理笔下的那个农会主席张得贵对待老村长阎恒元的态度:“张得贵,真好汉,跟着恒元舌头转,恒元说个‘长’,得贵说‘不短’,恒元说个‘方’,得贵说‘不圆’,恒元说‘砂锅能捣蒜’,得贵就说‘打不烂’,恒元说‘公鸡能下蛋’,得



贵就说‘亲眼见’。”

二是投其所好型。这种人上司察言观色，专门会仰仗上级鼻息出气。上级说是“鹿”，他绝不说是“马”。隋炀帝的御史大夫裴蕴、内史侍郎虞世基都是这方面的典型代表。裴蕴办案看主子的态度，“若欲罪者，则屈法顺情，锻成其罪，所欲宥者，则附从轻典，因而释之。”虞世基因为“帝恶闻贼盗”，他就报喜不报忧，明明下面是火急报警，他却奏称，“鼠窃狗盗”行将除尽，“愿陛下勿以介怀”。

三是不言可否型。小说家李伯元在《南亭笔记》中有这样一段记载：“王仁和相国文韶，入军机后，耳聒愈甚……一日，荣禄争一事，相持不下。西太后问王意如何。王不知云，只得莞尔而笑。西太后再三垂问，王仍笑。因太后曰：‘你怕得罪人？真是个琉璃蛋！’”害怕得罪上级，遇事不置可否，这种人还是大有人在的。

四是回避领导型。有一部分人自己虽然也是领导者，但是却非常怕见自己的上司，遇见上级领导则绕道走。这种人或怕接近上级领导者有“拍马之嫌”，或因有“自我防卫心理”，害怕上级发现自己的短处，或因与上级之间有心理间隙，等等。不管其原因如何，此种交往不利于上下级之间的心理沟通。

五是遇事对抗型。这种人与上级产生了抵触情绪，因此对上级采取排斥、抗拒行为，不管上级对与错，都寻机向上级“发难”，拒不执行上级的指示、命令，和上级经常发生矛盾冲突。

六是评头论足型。有的人对上级的指示虽然也执行，但不管指示是否正确，总爱挑三拣四、评头品足。这种评论虽然有时在理，但经常采取此种行为，不仅会使上级产生厌烦心理，而且会在下级中引起不良倾向，使本单位出现一批“评论员”，减少组织内的实干家。这样对组织的发展是没有多大益处的。

以上种种行为不管其动机如何，就其后果来看，都会影响与上级的关系。虽然有的交往方式个人会获取一时之利，但是从长远的角度看，对事业、对组



织、对上级、对自己都有害而不利。下级与上级正常交际应该注意以下几点：

1. 熟悉上级的心理特征,进行正常的心理沟通

与上级交往同与其他人交往一样,都需要进行心理沟通。上级也是人,同样存在七情六欲,不熟悉上级的心理特征,就不能进行良好的情感交流,达不到情感的一致性。上级与下级的工作关系,不能完全抛开情感关系。上下级之间双方心理上接近与相互帮促,会减少互相之间的摩擦和冲突,反之,情感差异很大,就免不了要发生心理碰撞,影响工作关系。《战国策》中“触轳说赵太后”一段能很好地说明这个问题。

赵太后刚刚当政时,秦国发兵进犯,形势危急。赵国向齐国求救,而齐国却要赵太后最疼爱的小儿子长安君做人质才肯出兵。太后舍不得让长安君去,大臣们纷纷劝太后以国事为重,结果君臣关系闹翻了。太后说:“有复言令长安君为质者,老妇必唾其面!”君臣关系形成了僵局。这时候,左师求见,他避而不谈长安君之事,先从饮食起居等有关老年人健康的问题谈起,来缓解紧张气氛,继托太后关心一下他的小儿子舒祺,引起太后感情上的共鸣。太后不仅应允,而且破颜为笑,主动谈起了怜子问题,君臣关系变得和谐、融洽起来。这时,触轳因势利导,指出君侯的子孙如果“位尊而无功,俸厚而无劳”是很危险的,太后如果真疼爱长安君,应该让他到齐国做人质,以解赵国之危,为国立功,只有这样,日后长安君才能在赵国自立。这番入情入理的劝导使太后幡然醒悟,终于同意长安君入齐为人质。

试想,如果触轳不掌握太后怜子的心理,劝说不仅不能够成功,还真有可能受“唾其面”之辱。了解、熟悉上级的心理特征是为了更好地处理工作关系,不应当怀有个人动机,投其所好,以达到取悦上级之目的。领导者的工作需要得到上级的支持和帮助,为了组织的共同目标对上级有时要进行建议和规劝,这些离开良好的心理沟通是无法奏效的。社会心理学研究认为,交往频率对建立人际关系具有重要作用。不与上级交往,采取回避态度,很难和上级的



认识取得一致，没有一致的认识，相互之间的支持、协调、配合都将大受影响。

2. 非礼勿听，有些秘密听不得

以史为鉴可以知兴替，学古明今。《三国》里的杨修是一个聪明人，他也觉得自己很聪明，他在曹操的手下做文职，类似现代机关中的“笔杆子”。一日，曹操发出了一个晚上值班的口令，叫“鸡肋”，杨修一听就要收拾行李准备走人。别人问他怎么了，他说曹丞相想撤兵了。何以见得？他又说，鸡肋鸡肋食之无味，弃之可惜，不是要走人，那是干什么呢？结果，杨修就是说了不该说的话，知道了不该知道的事情，终于被曹操灭口。

身在职场的我们，虽然不及杨修的处境危险，但领导也掌握着你的所有职业前途与“钱途”。你说话、办事，不小心再小心行吗？

才到新单位，得吸取教训。不该你听到的事情不能听，不该你知道的事情不能知道，不该你说的事情千万别讲。非礼勿视、非礼勿听、非礼勿掺和。

如果实在一不小心听到一些什么，比如，同事说的八卦新闻、评论领导和其他人，甚至是窃窃私语时的单位机密，一定不要参与评论、说三道四。要知道，你无心说的话也可能引起很多的“蝴蝶效应”，给你带来意想不到的麻烦。但也不是没有好处，你可以借鉴别人的失误之处，暗地里改正自己的缺点。

总结一下，到新单位，闲谈莫论人非。警惕那个论是非的人，“来论是非者，必定是非人”。不参与、不旁听、不围观、不表态、不加入，坚持“五不”政策，先“潜伏”起来再说。

3. 非礼勿视，非礼勿听，非礼勿言，非礼勿动

这虽然是孔子教诲后人的一句话，要求后人不符合礼教规定的，不能看、不能听、不能说、不要做，而将其放在职场上也同样是一种智慧。

在职场上，你总有机会听到些秘密、看到些秘密，无论你是通过什么途径得知的，你都要假装没听到、没看到，更不要去参与评论。对于这些事情你要当成危机来对待，而不是兴趣浓厚地去八卦。因为你的任何言论举动，都可以



引发一系列的后果。

4. 看清公司内部关系网

公司内总是充斥着复杂的关系网,人越多越复杂。进入职场的新人必须做到的一点就是要看清楚这张无形的网,但往往有很多人,进公司一年后还没能搞清楚公司内的人际关系和势力脉络,这是很危险的。

只有了解职场上的势力脉络,遇事时才能够做出最明智的判断。了解你每个上司的靠山和亲信,知道他们的喜好,认识他们的朋友,以及分析职场上谁未来的前程会更好一些。这都是最基本的信息,如果连这些信息都没有,那职场之路根本无从谈起。

汇报工作时,切忌说“越位”话

作为下属,如果时不时犯一些“越位”的毛病,领导就会视你为“危险角色”,对你保持一定的警戒,甚至设法来“制裁”你。这时,即使你有意同领导配合,也为时已晚。

在工作中,我们常常看到这种现象:下属由于没有把自己的位置摆正,弄得自己的领导尤其是那些心胸狭窄的领导心情不悦,甚至对此耿耿于怀。事实上,“越位”对上下级关系有很大影响。因为下属的热情过高,表现过于积极,会令领导感觉偏离“统帅位置”,认为大权旁落,无法实施领导的职责。因此,领导往往会把这视为对自己权力的侵犯。

东明是一个活泼开朗、做事干练的上进员工,进公司没几年就成了公司的业务骨干,但他说话总是大大咧咧,时常惹领导生气,因此,职位一直在原地徘徊。



有一次，东明要带几名新人到周边的一个城市谈判，他一合计，7个人坐火车或客运汽车不方便，人也受累，会影响谈判效果；打的呢，一辆坐不下，两辆费用又太高；还是由单位派辆车好，安全、节约又方便。

主意定下来之后，东明便来到老板跟前说：“您看，我们今天要去。”东明把几种方案的利弊分析了一番，接着说，“所以呢，我决定派一辆车去！”东明汇报完毕，老板的脸不知道什么时候黑了下来，生硬地对东明说：“是吗？我看这个方案不太好，你们还是赶紧买票坐火车去吧！”东明愣住了，他万万没想到，一个如此合情合理的建议竟然被打回了“一票”，还惹得老板一脸不高兴。

职场中，每个人都有自己的角色，说话只有符合角色规范才能恰当得体，否则就会招致领导的反感。在上述案例中，东明错就错在他措辞不当，请示不该用“决定”二字。“决定”在字典上的解释是对如何行动做出决策。他只是个业务员，没有最终选择哪种方案的权力，他却擅作主张，替领导做了决定，说“我决定派一辆车去”，如此越位的话，领导听了怎能不气恼？说不定还会往深处想，东明没干什么事就这么嚣张，从而认为他不堪重用，又怎能给他好脸色看？

如果东明能这样说：“现在我们有3个选择，各有利弊。我个人认为包车比较可行，但我做不了主，请您决定，我听您的！”相信领导听到这样的话，定会做个顺水人情，答应他的请求，这样岂不两全其美？

樱桃大学毕业后的第一份工作是在一家广告公司做策划。由于专业对口，樱桃工作起来如鱼得水。她格外珍惜这份工作，因此表现得很努力也很积极。

前几天总经理召集策划部开会，策划部的所有成员都参加了。在会议过程中，总经理问一个果汁饮料客户活动的策划要点，还没等主管发言，樱桃便把自己的想法像竹筒倒豆子一样全部抖了出来，这令主管脸色变得十分难看。

还有一次，樱桃在接电话时了解到了客户对于策划方案的反馈信息，见



自己的主管不在，她就直接把意见汇报给了总经理，然后由总经理传达给了主管。主管接到老总的信息后，就沉下脸来。从此之后，对于部门的很多信息，主管都不让樱桃知道，从而使樱桃变得越来越被动。

作为员工一定要摆正自己的角色位置，把本职工作做好，在部门里直接向主管负责，在本部门中发挥出应有的作用。当然，特殊情况下也并非不可以越级处理，只要是为公司的业绩负责，应该也能得到主管领导的理解。

下级的越位，一般有以下几大误区：

1. 决策上的越位

在有些企业中，职员是可以参与公司和本部门的一些决策的，此时作为职员就应该注意，不是谁都可以做决策的。有些决策，作为下属或普通职员可以参与，而有些决策，下属还是只听不说为好。

2. 表态中的越位

表态，通俗来讲就是表明人们对某件事情的基本态度。表态同一定的身份密切相关。超越了自己的身份，胡乱表态，不仅是不负责任的表现，而且常常是无效的。对带有实质性问题的表态，应该由领导表态或领导授权自己才能表态。作为下属，如果没能做到这一点，上级领导没有表态也没有授权，自己却抢先表明态度，造成喧宾夺主之势，这会陷领导于被动。如此这般，领导自然会很不高兴，甚至对该下属心存芥蒂。

3. 答复上的越位

这跟表态中的越位有类似之处。有些问题的答复，往往需要有相应的权威。作为职员、下属，明明没有这种权威，却要抢先答复，会让领导感到你对他的工作造成了干扰。因此，这也是非常不明智的做法。



守住最后防线，切忌与领导暧昧

在职场中，异性的上司与下属之间，最容易发生的就是暧昧的情感。暧昧这个东西，原本是一种朦胧的、美好的情愫，然而放在职场中，却注定了暧昧的结局是悲伤。

职场暧昧的前提首先便是以工作为基础，最容易产生暧昧的原因，是因为两个人长时间工作上的接触，譬如一起讨论问题、一起加班、一起克服某个难题、一起出差……由于工作占据了我们的生活的大部分时间，所以暧昧便有了滋生的土壤。可是我们必须明智地看到，上下级之间的暧昧，最根本的前提是利益为纽带、价值为基础。如果你是个一无是处的窝囊废，上司怎么会欣赏你？如果你在团队中的业绩远远排在最后面，甚至每天都处于被裁员的危机中，怎么会有和上司接触的机会？进一步想一想，如果没有这些接触的机会和展示才华的舞台，你又怎么能够有和上司暧昧的可能？

对于女性职员而言，往往最容易和上司产生暧昧的关系。这个现象有两个方面的原因，第一，男上司往往内心中对职场女性有所照顾，毕竟在这个社会中，女性在职场中拼搏很不容易，所以作为一个有爱心、懂得呵护下属的好上司，难免会对某个女下属有偏袒或者照顾。但是他不会随便照顾，他所青睐的恰恰是那种对他工作帮助最大的女下属，这是最基本的前提。男性上司关照女下属的出发点，在于女下属具备了能够为他排忧解难的能力，如果只是一个制造麻烦、脱团队后腿的女性，上司不会为了暧昧而放弃自己的职位和利益的。第二，对于女性，暧昧就是把女性魅力发挥到极致的能耐，和上司暧昧，能让他多注意自己，不对自己太刻薄，还能给自己一些升迁的机会；和



男同事暧昧,可以得到关照,让他多干点活,多出点力气,多帮助自己,把关系搞得融洽一些。女下属因为长时间和男上司接触,会由尊敬向钦佩转变,最后会到爱慕。男上司如果具有很强的工作能力,也会令女下属在工作上产生依赖,如此一来也就有了暧昧的前提。而且一部分女性渴望通过与上司之间的关系来达到自己在职场中地位、能力的提升,往往会刻意地制造暧昧。这种暧昧,是利用与被利用的关系。这种利益的交换关系不会长久,而且很脆弱。

女性员工利用自己的女性身份,刻意地制造暧昧以换取职场前途的手段是为人所不耻的。而且一个具有职业素养的男上司是不会允许有这样的感情存在的,这不但会对工作造成干扰,也是对人类感情的亵渎。

职场中,不是靠暧昧来实现理想的,这是对自己灵魂的出卖。那些自认不清不白的暧昧只会给自己增添烦恼。在公司,跟上司或老板只有一种关系,那就是领导与被领导的关系,而上司或老板的目的就是希望下属在最短的时间创造最高的价值,如果没有任何价值,等待的结果只是淘汰出局。尤其是对于已婚而理智的事业型上司,他更不会图一时的暧昧而毁掉自己的前途与家庭。

当然,有一种暧昧是两情相悦的,这种暧昧往往会蒙上一层神秘的色彩,让当事人陶醉于那种非恋爱关系中。这种暧昧,双方不承诺也不拒绝,让两人的关系若隐若现、若即若离,让双方在不确定的感情中感受另类的刺激。这种暧昧看似很美,可是我们必须要知道,暧昧是没有承诺、没有责任的情感,这样的情感注定了没有发展的空间。

而另外一种暧昧则是危险的开始,几乎天下的成功男人都会有明显的同质性,无论结婚与否,甚至膝下尚有幼子,都愿意同年轻女人暧昧。当然,这并不表示他不是一个没有责任心的男人,或者是一个坏男人,这源自男性进攻和占有的本能。但是这种暧昧一定是没有结局的,千万不要接受男性上司主动送来的暧昧信号,那意味着你的职场生活即将结束。因为,也许对于喜欢暧



昧的男人来说,你不是他唯一的暧昧对象。而处于被暧昧状态的女人,多数会丧失理智的判断力,从暧昧到乱情只有一步之遥,暧昧本身就是高危险动作,暧昧的身后就是万丈深渊,一不小心就会粉身碎骨,如果要爱,那就好好爱、认真爱,如果不爱,那就拒绝暧昧吧,因为暧昧是个绝顶杀手。

靠着和上司“有一腿”而换来的特权和照顾,大家都是看在眼里不屑一顾、心怀不满的。一直以来,中国人对待水性杨花的女人从来没有在心底或是观念中宽容和接受过。没有人会发自内心瞧得起这种交易,或许对待老板的情人,会有求于她,但在背地里绝对是把她搅得一文不值,丝毫不尊重的。

概括起来,就是一句话:和上司暧昧,你是在自掘坟墓。



如何避开“骚扰”又不伤领导的面子

身在职场,很多女性职员都会遭遇一个问题——性骚扰,有些女员工深受其苦,甚至被逼跳槽。而她们受到的性骚扰有些时候会来自于直属领导。女员工该怎样去应对性骚扰而又不得罪领导或老板呢?

面对性骚扰这一问题,女员工应该首先树立一种捍卫自己尊严的意识,克服自身的怯懦去勇敢面对。没有这样的思想做后盾,遭到性骚扰时,往往会退缩甚至屈就,令骚扰者得寸进尺,酿成自身的不幸。

叶欣是赵共鸣公司的一名女员工。最近一次同事聚会后,叶欣发现赵共鸣有点问题。饭后叶欣要回家,可他说要去唱歌,并且一个都不许走,其他同事都赞成,叶欣也不好反对。叶欣因为喝了点酒头有点晕,就靠坐在了沙发上,偶尔为他们选一些歌。赵共鸣坐在离叶欣不远处,突然在和叶欣说话时用手轻轻地摸了一下她的脸,叶欣想赵总可能是喝醉了,于是离他更远了一些。



终于一曲完了,叶欣准备回家,没想到他跟着叶欣离开。电梯里只有他们俩,赵共鸣抱住叶欣说:“亲一下!”叶欣说不行。这时电梯停了,进来几个人,他只好放开了叶欣。后来叶欣想他大概是喝醉了,自己以后不再参加这种聚会就是了。没过几天,赵共鸣的秘书很神秘地对叶欣说,后天还有个聚会,还是那天的那些人参加。叶欣心里暗暗叫苦,麻烦来了!叶欣后来找了一个不能参加该聚会的理由才躲了过去。然而,这几天赵共鸣总是有意无意地来到叶欣的办公室,叶欣只好跟他谈谈工作的事。但他却总是有意无意地把话题往别的方面引,叶欣思前想后,想出了一个主意。由于叶欣和赵共鸣的老婆是老同学,利用周末叶欣约上他的老婆一起打牌、游泳,他知道了这些事,考虑到万一越轨自己便会有麻烦,至少老婆那一关就不好过,所以,从此以后赵共鸣便不再“骚扰”叶欣了。遇上想占便宜的领导,是职场女性最烦恼的事,因为弄不好的话便会丢了工作和名誉。像案例中的叶欣虽说是一个个案,但的确说明了她在对付来自领导的性骚扰方面方法得当,利用领导的弱点巧妙地保护了自己。

职场之大,什么人都有,不排除有一心想占女下属便宜的男领导。要想保护自己,女人就一定要让他们知道那样做之后要付出的代价,并为自己尽量争取到最有利的筹码。要知道,你本身是无辜的,若因此而影响到了自己的工作甚至前途就更是不公平了。所以,面对此类情况的时候,首先要设法躲过去,千万别隐忍而任由他放肆,否则最终吃亏的还是自己。在面对领导的性骚扰时,你一定要用得体的警告让他知道,千万不要胡来,否则会得不偿失。当遇到色心太大、不顾一切要得到你的领导时,就必须正面还击。在此,对于如何拒绝领导的骚扰,为你提供几个“招数”,或许能帮助正陷入苦恼中的你。

1. 正确地看待自己和领导之间的关系

女员工千万不能为了加薪或者升迁,毫无原则地讨好领导,把自己推向“被骚扰的边缘”,要永远牢记“凭自己的本事吃饭”。



2. 让自己变得“更职业一点”

好色的男领导往往喜欢对幼稚软弱的女人下手，所以在工作中尽量做到独立、职业而干练，用严谨端庄的着装和言行树立规矩正派的职业女性形象，这样“色狼”就不敢轻易骚扰你了。

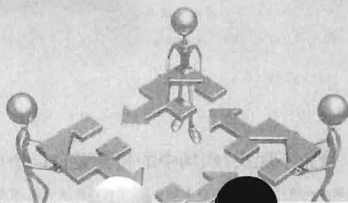
3. 学会“婉拒”地技巧

如果领导约你，你认为这可能是一场存在风险的约会，最好婉言谢绝。如果非去不可，那就尽量在赴约时不浓妆艳抹，不穿过于暴露的服装，尽量选择自己认为安全并熟悉的地点。其实，不管是客户还是领导，最初的“骚扰”都是带有试探性的，不卑不亢地拒绝，会为日后减少很多不必要的麻烦。

第三篇

才气见于事

◇ 与领导的做事之道



新平書
PDG



第一章

优秀员工不是做出来的， 而是表现出来的

当老板准备调整部门经理时，你有没有和他沟通你想成为部门经理的想法？你有没有向老板提交你成为部门经理后的工作方案和工作计划？如果没有，那问题就出在你身上，希望你能记住，很多时候机会是自己争取来的，该向老板表示企图心时，千万不要退缩。

守株待兔不现实，职场中的机会要自己争取

当老板提出一项计划时，你可以毛遂自荐，请他让你试一试，当然，你要事先掂量掂量自己，以免被老板认为你自不量力。

机会没有长嘴巴，它不会说话，也不会对你说：“嘿，我就是机会，我在这儿，你快来抓住我呀！”职场中的每个人，面对机会，都要果断迅速地占有它。机会是自己争取来的，抓住属于自己的机会就等于抓住自己精彩的人生！

我们常说：自己的人生自己谱写。其实，机会就在自己手中。它或许现于无形，但自己可以创造。某场战役时，两军僵持，亚历山大的一位将军对他说：



“大帝，我们需要等待机会，适时反击。”亚历山大狂怒：“机会是我创造的，并不需要敌人给予。”是啊，大多数人都说在准备，在等待机会的到来，他们渴望储备足够的能力去抓住等待着的。这无异于守株待兔，无异于等待敌人的失误，而让自己得到机会。但如果敌人是亚历山大，那么这些人必将兵败。因为，他极可能在自己失误之前，创造出自己的机会将你消灭，那么，你的等待可能成功吗？无论你身处于任何环境，都需要不停地努力，无尽地付出，任何人的一生都是辛劳的，所有人的道路都是崎岖的。但人生的方式都是自己选择的。机会来自于自己，成功来自于自己。描绘出属于自己的人生，任何人都不缺乏勇气，只看你如何运用，如何操控自己的职场命运。

陈某近日找到一家咨询公司，倾诉了自己最近的一点迷茫。他说：“我在一家私人企业人力资源部工作了将近5年，在老板的眼里我也是一个有能力的人，因为自己只有高中文凭，所以一直以来我都没有底气去争取往上爬的机会。而且我们企业是家族企业，老板有点任人唯亲的感觉，我的领导换了五任了，而我还是一个普通的职员，并不是我没有能力，而且我工作非常的认真。老板甚至说我没有抓住机会，不知道抓住机会。但在我的心里不是这样想的，我想我认真工作了这么多年，难道老板的心里不清楚、不明白吗？现在又换了一任领导是老板的表姐，我真的不知道自己该离开还是该继续呆下去。”

其实，案例中陈某所遇到的并不是什么跳槽不跳槽的问题，而是他该如何理解职场规则和机会的问题，职场上的很多机会都是靠自己争取来的，而不是老板或上级赐予的，如果这些问题不解决，恐怕你即使跳槽到了其他企业也会遇到类似的问题，从而让你在职场上难以有更好的平台发展。

职场上很多人都会有同样的心理，那就是我平常工作非常努力，能力也很突出，所以有了机会和平台，老板或上级就应该把机会和平台给自己。其实说句不好听的话，这只是自己一厢情愿的想法，因为，一是，平常你自认为自己的努力和能力并不一定老板或上司都能看在眼里；二是，即使老板或上级



对你的努力和能力全看到了，但是他们并不一定知道你内心的真实想法，他们并没有看到你的企图心和希望得到新平台的真正行动，所以这样一来他们就可能只是把你当做一个优秀的员工来看待。

案例中的陈某说了这么一句话：“老板甚至说我没有抓住机会，不知道抓住机会。”对于此，我们应当正面去理解老板说这句话背后的真正含义，老板说出这句话已经证明他有重用你的想法，但由于你没有掌握好临门一脚的机会和行动，所以最终机会也就离你而去了。之所以造成这样的现状，你可以反思一下自己：当老板准备调整部门经理时，你有没有和他沟通你有成为部门经理的想法？你有没有向老板提交你成为部门经理后的工作方案和工作计划？如果没有，那问题就出在你身上，希望你能记住很多时候机会真的是自己争取来的，该向老板表示企图心时，千万不要退却。你可能认为不好意思，或者认为这样做老板对你印象会不好。如果你有这样的想法就错了，其实作为老板或上级准备调整部门经理或岗位时，下级如果能主动请缨，他们一般都会很高兴，只要他们对你的能力和工作有了一定的认可，因为这也是表达自信的一种方式。

另外，案例中的陈某还有一点，那就是认为自己的高中学历低从而导致自己不自信。这种不自信一方面导致你机会来时不敢主动争取，另一方面就是你会用批评的心态来看待或抵制你所面临的环境，其实在很多单位，学历只是进入单位的敲门砖，进入单位后，用人单位更看重的就是你的能力和工作了。针对这种现状，建议你可以通过其他渠道来获得高学历，比如自考、函授等，既可以提高你的自信心，又是学习的一种途径，另外，就是要调整心态，比如去看一些低学历成功人士的传记等。

身处职场，我们所要做的不仅仅是做好自己的本职工作，能力加适当的包装才能更好地获得加薪提升。请记住，如果你不要求，没有人会主动地为你送上你所想要的，除非企业缺你不可。你可以从以下几点做起：



1. 敢于接受新任务。当老板提出一项计划时,你可以毛遂自荐,请他让你试一试,当然,你须掂量掂量自己,以免被老板认为你自不量力。

2. 适度渲染。担当琐碎工作时,你不必把成绩向任何人显示,给人一个平实的印象,但当有机会承担一些比较重要的任务时,不妨把成绩有意无意地显示,以增加你在公司的知名度。这非常重要,因为老板是否会注意你,往往取决于你在公司的知名度如何。掩藏小的成绩,渲染较大任务的成绩,可起到名利双收的效果。

3. 不要过分谦虚。老板未必喜欢谦虚的下属,有时候,太过谦虚反而会吃亏。当你带领其他员工完成一件艰巨的任务而向老板汇报时,一定要把自己的作用放在醒目的位置上,不要以为心有谦厚之道,以美德便能取胜,这是书呆子的做法。你自己不说,别人也不会提,这样老板可能永远不知道你做了些什么。

4. 适当的逆反。古人云:“将在外,君命有所不受。”应付庸碌的老板,你是无可选择地要采取绝对服从的态度。但是,并不是所有的老板都喜欢这样,特别是精明能干的老板,会对那些略有些反叛但会为公司利益着想的下属产生关注。

5. 保持最佳状态。别以为个个通宵赶工,显出一副疲惫的样子就会博得老板的赞赏和喜悦。在他心中很可能会说:“年轻人体力不济”、“有更严峻的任务能胜任吗?”等等,对你的精神和体力表示怀疑。因此,千万不要令老板对你产生同情之心,因为只有弱者才让人同情。如果老板同情你,那就已经表明他对你的能力产生怀疑。无论在什么时候,在老板面前均保持一贯良好的精神状态,这样他才会放心不断地把重要的任务交给你。

6. 不断创新。让老板了解你是一个对工作十分投入的人,不仅这样,你还要尝试用不同的方法增加工作效率,使老板对你形成深刻的印象。一个灵活的、不死板的人,总是会引人注意的。



不积跬步无以至千里，急功近利不可取

伟大的成就是由许多较小的成就不断累积的结果，因而它需要极长的时间。

公元前 658 年，晋国人以宝马美玉献给虞公，要求借道讨伐虢国。宫中以唇亡齿寒的道理劝谏虞公不要答应晋国的要求，但虞公贪图宝马美玉而不听劝谏。结果，晋国人灭虢国后在返回的途中又顺手灭了虞国。这是贪小便宜而坏大事的典型。所谓“风物长宜放眼量”也就是这样的道理。

面对现实，谁又能保证没有急功近利的时候呢？既然如此，我们就应该以史为鉴，时常提醒自己。在职场做事，不要一味地贪多图快，凡事分个轻重缓急，因为紧急的事不一定重要，重要的事不一定紧急，何况每个人的精力也是有限的。

公元 1409 年 6 月，明成祖朱棣命丘福为征虜大将军，率精骑 10 万讨伐谋叛的鞑靼主本雅失里。

大军出发前，明成祖朱棣考虑到丘福平素爱轻敌，便特意告诫说：出兵要谨慎，到达鞑靼地区虽然有时看不到敌人，也应该做好时时临敌的准备。他还进一步指出：不要丧失战机，不要轻举妄动，不要被敌人的假象所蒙蔽。等到丘福率师北进后，朱棣又连下诏令，反复叫丘福要谨慎出战，不能轻信那些关于敌军容易打败的言论。

1409 年 8 月，丘福的军队来到了鞑靼地区。他自己亲率 1000 多骑兵先行，当行进到胘朐河一带时，与鞑靼军的散兵游勇遭遇。丘福挥师迎战，将他们打败，接着乘胜渡河，又俘虜了一名鞑靼小官。丘福向他询问鞑靼主本雅失



里的去向,因为这个人是谁人派出侦察明军情况的奸细,便编造说:本雅失里闻大军南来,便惶恐北逃,离这里不过 30 里地。丘福听了便信以为真,就决定率先头部队去攻杀。各位将领都不同意丘福的这一决定,建议等部队到齐后,把敌情侦察清楚再出兵。但是,丘福却坚持己见,拒不采纳。他率部直袭敌营,连战两日,鞑靼军每战总是假装败走,这就更加助长了他的轻敌思想。丘福一心想要生擒本雅失里,于是孤军猛追。这时,他的部将纷纷劝丘福不可轻敌冒进,并提出或战或守的具体措施。但是,丘福根本听不进去,一意孤行,并下令说:“不从命者斩!”随即率军攻在前面,诸将不得不跟着前进。不久,鞑靼大军突然杀过来,将丘福所率领的先头部队重重包围了。丘福等军士拼命抵抗,无济于事,最后在突围时战死。丘福死后,明朝后续部队不战而还。

急功近利也是三国中关羽的大毛病。因为在此前的赤壁大战中,关羽不仅未立寸功,反而因私放曹操犯了军纪,虽有刘备说情未予追究,但一贯心高气傲的关羽觉得很丢面子;此次封“五虎将”,关羽口头上说不愿与黄忠为伍,内心里觉得自己被封小了,很不满。他这次主动北伐,也有与西入蜀川诸将争功之意。

如果说战略上的错误已铸成大错的话,那在战术上尚有回旋的余地。但关羽已陷入了天下无敌的神话中不能自拔。他若能及时回救荆州,他若不在樊城久打消耗战,他若不图立即收复荆州而另谋立足之处做长久对抗的打算,何至于全军覆没、身首异处?

初入职场的年轻人很容易犯的一个错误就是急于求成,总是希望世界能够如自己所愿般一蹴而就,就如影视剧中那些年轻靓丽的主角一夜成名,身在职场,游刃有余,一朝成名,然后要风得风,要雨得雨,花团锦簇,可惜真实的世界几乎从不会如此简单。

许多人不了解,伟大的成就是许多较小的成就不断累积的结果,因而它需要极长的时间,而且最初看起来,它们往往也只是一些个人兴趣所催生和



萌发的小草，谁也不知道它们日后会长得那么高大。正确地认识自己，正是构建你未来伟大成就的诸多较小成就中的第一步，它同样需要花费一段必要的时间。

也许你会问，那需要用多长的时间？

柯林斯的调查结果发现，那些实现了从优秀到卓越跨越的公司，真正发现自己的核心定位，平均大约用了4年的时间。而对于个人来说，这个时间可能会更长，因为一个人要想真正掌握和领悟一个优秀的理念，并能将它与自己的实际情况相融合，还需要反复地摸索、试验和总结。然而，对于年轻而聪明的你来说，如果能够避免本书中所提到的那些弯路，就一定能更快地找到自己的方向。

不过，你必须认识到，任何成功都不是一蹴而就的，都是一个有机的累积的过程。如果一个人总是幻想着能够一朝暴富，一夕成名，那恰恰说明了他（她）此时的想法还非常的幼稚和不成熟。正如在拳击场上，你永远不要期待着一拳就能把对手打倒（同样你也必须注意不要让对手一拳把你撂倒），你得如同那些专业的拳击选手一样，用一系列的组合拳，从各个角度向一个目标打击，直到坚持到最后一个回合，直到你胜了。

世界上最精明的商人是犹太人，然而犹太人的圣经《塔木德》却这样告诫他们：“别想一下子就造出大海，必须先由小河川开始。”就好像一个长跑运动员，如果你跑到了终点就会得到一个丰硕的果树园，那么，除非你又饥又渴，几乎无法维系生存，否则，在长跑的过程中停下来，跳到路边的野地中浪费时间去摘那些又涩又小的小果子是很愚蠢的。请记住：在职场中，“急”并不等于“快”，倒常常是“慢”的同义词。



② 退一步海阔天空,被抢功劳也要忍让

只要凡事包容,宽以待人,爱心为重,就可以云淡风轻,心平气和,不但会把矛盾化解,还会握手言欢。

常言说,忍一时风平浪静,退一步海阔天空。

我们在工作和生活中,经常见到同事之间、邻里之间、夫妻之间为了芝麻绿豆大的小事,引起争端,以致怒言相向,大打出手,拳脚交加,甚至诉至法庭,最后是两败俱伤。旁观者都会为之惋惜,感到这样做太不值得了。其实,只要当事人冷静下来,理智地对待,事情就会得到解决。是啊,有一点宽容精神,忍让一点,再大一点的事也会化干戈为玉帛。

“退一步海阔天空,让三分心平气和”。忍让,并非是窝囊,而是一种宽容精神,是人们不可缺少的美德。忍让可以使人與人之间友好相处,和谐发展。有些人之所以缺乏忍让精神,就是错把忍让当窝囊,怕时间长了成了任人随意捏的“软柿子”,因而是得理不让人,无理争三分。其实,“海纳百川,有容乃大”,能忍让时则忍让,以宽容之心对待他人,显示了一个人的思想修养和道德情操。

忍让,是一种虚怀若谷的雍容大度,是一种丰满圆润的心理状态,同时也是一个人智慧的顶峰,是阅尽人间沧桑的一种成熟。有这种心态,能使自己在身陷逆境时泰然处之;在一帆风顺时,对恭维、掌声、鲜花报以淡淡的微笑。有这种心态,就能淡泊宁静,不骄不躁,毁誉无碍,淡定从容,能使自己的灵魂散发出幽雅的香气。

我们的工作和生活中出现分歧和矛盾是经常发生的事,但是只要凡事包



容，宽以待人，爱心为重，就可以云淡风轻，心平气和，不但会把矛盾化解，还会握手言欢。所谓“吃亏是福”，“难得糊涂”，就是要我们有一个宽阔的胸怀，多一份忍让，使生活多一些明媚，少一些黯淡。

如果你先忍一忍，待矛盾缓和以后再本着互谅互让的精神去解决，那就出现截然不同的结果。要正确对待得失，一个人如果总喜欢占别人的便宜，干什么事都要占上风，看起来他是“赚”了，殊不知他却失去了人最可贵的东西——别人的信任。在一些非原则的问题上忍让一点，做出让步，看起来是“吃亏”了，但却赢得了良好的信誉，创造了良好的心理和社会环境，使自己的事业取得一些成就。忍让，是一种清心剂，是一幅健康的心电图，是美好世界的通行证，能让利益分明的职场上多一份宽容和友善。

忍让不是无能的表现，而是一种美德。俗话说得好：“小不忍则乱大谋。”从古至今有很多人靠忍让成就了大事。

韩信出身贫寒，曾经饥一顿饱一顿，他在大街上形同乞丐。有一天，一个杀猪的小伙子，在众人面前羞辱他说：“韩信，你整天带着宝剑，其实你是个胆小鬼，你若是有种就拿起剑，往我的身上刺一剑，没有这个胆量，你就从我的裤裆底下爬过去算了。”韩信看了看杀猪的小伙子，便真的从他的裤裆底下爬了过去，在场的人都笑他无能。后来韩信辅佐刘邦立下了汗马功劳，成为历史上有名的军事家。

人在屋檐下，岂能不低头，忍一忍消灾解难，退一步海阔天空，智者能忍天下难忍之事。只要你学会忍让，即使再高明的激将法，在你的面前都会失去它的效力。聪明人知道生气是用别人的错误惩罚自己，人发脾气就等干在人类进步的阶梯上倒退一步，愤怒是愚蠢的开始，以后悔而告终。

忍让是一种美德，是一种面对争执和冲突时的缓冲。“将相和”的故事流传甚广。同在一个职场——赵国工作，廉颇觉得自己攻无不克、战无不胜，为赵国立下了汗马功劳，而蔺相如光凭一张嘴皮子，职位就比自己高了，廉颇不



服气，叫嚷着要给蔺相如一个下马威，可是蔺相如听到消息后非但没有跟廉颇起冲突，反而称病不上朝，避开廉颇的锋芒。而正如他所说的，连秦王都不怕，怎么会怕廉颇呢？他的忍让是为了顾全大局，是为了国家的利益。他的忍让也成就了廉颇“负荆请罪”之举。在国家的利益面前，个人的得失已经算不得什么了。一个忍一下，一个让一步，成就了一个国家的团结。

至今流传着一个“六尺巷”的故事。据说清朝时期，当朝的宰相张英和姓叶的一位侍郎是同乡。他们两家人毗邻而居，都要起房造屋，为争地基发生了争执。于是，张英的家人便修书北京，想要张英出面干预，哪知道宰相张英看完了来信，非但没有仗着自己位高权重进行干预，反而马上回书劝导自己的家人：“千里家书只为墙，再让三尺又何妨？万里长城今犹在，不见当年秦始皇。”张家人见书明理，马上把墙主动退后了3尺。叶家见到这样的情景，深感惭愧，也把墙让后3尺。这样，张、叶两家的院墙之间就形成了6尺宽的巷道，成了有名的“六尺巷”。相信这个“六尺巷”给后人留下的并不仅仅是一条街巷，更是千古流传的美德。

可是，要忍受，要谦让，其实是很不容易的。忍，心字头上一把刀，而且应该相信刀口很是锋利，并没有卷刃豁口。如果不是自己迫切需要的，如果不是自己真心喜欢的，如果不是自己很难放弃的，如果不是自己不能接受的，那么就不能称之为忍和让。所以，要忍受，要谦让，就可能意味着要面对自己的心痛，面对自己的失落，面对自己的不平，面对自己的愤怒，此时还能够忍让的，才叫忍让。而且必须要有一个十足的、充分的理由来说服自己去承受这样的心上之刃。

退一步海阔天空，这是一种豁达的人生态度，却需要历练和挫折。人容易急怒攻心，在关键时刻乱了方寸，口不择言，行为失态。古人云：“小不忍则乱大谋。”那这样损失就惨重了。所以，大事面前的忍让尤其显示一个人的睿智和深远。



可是这忍让不是一味地退缩和逃避,更不是一种懦弱的表现,而是面对自己人生的抉择和生活的实际,来选择自己所认为正确的做法。所以,忍让其实是有限度的。当别人得寸进尺、步步紧逼、超越了忍让的底线时,古人云“是可忍孰不可忍”,指的大概就是超出了自己的忍让底线,超出了自己认为忍让的范畴,也就是到了忍无可忍的境地了,不禁想起一部电影里的那句经典对白:“忍无可忍,无须再忍。”到了这个时候,我们就应该维护自己的尊严,以巧妙的手段来捍卫我们应有的权利了。



一旦接受了任务,就绝不埋怨

在企业里任职,任务一旦派遣到自己头上,最好的处理方式是毫无怨言地接受。如果拒绝,或者接受后半骚满腹,就会让给你派任务的领导非常没面子,他甚至会怀疑自己看人的眼光。因此,如果想让自己赢得领导的喜欢,那么对于他交代的任务就要马上接受,并努力做到让领导满意。

刘军在一家货运公司工作,在担任货运部督导员时,客票部的一位女职员因孕期反应很严重,公司经理就跟刘军说:“那个客票部的菲菲小姐最近身体很不舒服,你是否可以顺便帮她一下,比如开开客票什么的?”刘军是从事货运工作的,对开票不太懂,但是刘军想自己毕竟是一个硕士研究生,稍微学一半应该就会了,于是他应承说:“好的,没问题。”没多久,他们那个机场的顾主任调往香港,经理又告诉刘军说:“机场最近很忙,临时还没有派人,你是否可以偶尔去机场帮忙做做包机啊?”刘军说没问题,就到机场去了。后来,刘军的太太生孩子的当天,他正在做包机,第二天有人向经理说了这件事,经理问刘军说:“有这回事吗?”刘军马上说:“工作第一。”再后来,经理也调走了,刘



军就升任了经理留下的这个空缺。刘军知道,除了自己的业务能力全面、过硬之外,和原经理对自己的赏识也是分不开的。当然,这样的结果,很大程度上是与自己平时对领导分派的任务毫无怨言地接受分不开的。

作为领导,当给下属派下某项任务时,下属若能毫无怨言地接受,领导会觉得很高兴,甚至充满感激之情,说不定还会在合适的机会给这样的下属予以补偿。那么,对这个下属来说,这就是他的机会了。但是现实中也不乏和刘军的做法完全不同的人,当领导委派任务给他的时候,接受起来很不心甘情愿,而且还要分得清清楚楚。其实,这样的表现领导不仅会看在眼里,还会记在心上,以后就是有机会,领导也不愿意给他了。

即使是最完整的人事规章,最详细的职务说明书,都不可能把员工应该做的每件事都讲得清清楚楚,也许一些工作并没有固定的人去做,但如果你是一个有心的下属,就要想到领导交给你的这个任务是公事,而不是为了某个领导。当你能把这件事承担下来并顺利完成,领导就一定会记住你的付出。

有一句流传很广、哲理很深的话叫“吃亏是福”,它启示我们,付出总会对你有好处的,吃亏往往能得到更大的回报。其实,你在一个地方付出了,就必定会在别的地方得到回报。在职场中,只要你能毫无怨言地接受领导分派的任务,并尽力去完成它,你就能让领导有更多的机会认识你、了解你,进而欣赏你。

有一个被分到研究院的大学毕业生,发现单位的每个人都是关着门工作的,他来到这个单位后,却每天都开着门工作。于是,当有同事遇到事情请他来帮忙的时候,他都会热情地给予帮助。很快,他便和同事们都成了好朋友。有一次,领导急匆匆地出来,看到他的房门开着,便问他打字速度怎么样,因为领导有个紧急会议要用一篇文稿,而秘书因为有事请假了。他便很爽快地接下了任务,只用了半个多小时就完成了这篇长稿子的录入工作,领导对此非常高兴。从此以后,领导一旦遇到事情就会找他去办,结果一年后,他就被



提升为主任助理了。

作为一名下属，你的提拔任用和所得到的报酬待遇，虽然是企业管理部门确定的，是你自己努力工作换来的，但也与领导对你的了解和信任是分不开的。所以，下属对上级、个人对企业应始终心存感激，只有这样，你才能主动地、毫无怨言地接受繁重而艰难的任务，并把它看成是上级对你的考验与栽培。

在工作和生活中，可以发牢骚的事情实在是太多了，但是不停抱怨的结局就是一事无成，同时还让包括领导在内的其他人对你敬而远之。就算有些事情明摆着是有人在故意使坏，也没必要有太多抱怨，那样不但解决不了问题，反而会影响自己的心态。面对刁难最好的处理方法就是：迅速、圆满地解决问题，让别人不敢小瞧自己。

居功自傲很危险，谦虚低调是正道

低调是一种胸怀、一种态度。低调的人能够尊重别人不同的看法、思想、言论、行为，会尊重别人的选择，给予别人自由思考和生存的权利。

要想进入一扇门，就必须让自己的头比门框更矮；要想登上成功的顶峰，就必须低头弯腰做好准备工作。低调，是一种境界、是一种气度。

有着“美国之父”之称的富兰克林在年轻时曾经历过这样一件事情：富兰克林去拜访一位前辈，当他昂首挺胸大步进屋时，一头撞到了门框上，疼得他不停地用手揉搓痛处。这位前辈笑道：“很痛吧。可是，这将是你今天来访问我最大的收获，这也是我想告诉你的道理。”

达芬奇说得对：“微少的知识使人骄傲，丰富的知识使人谦逊，所以空心



的禾秆高傲地举头向天，而充实的禾穗却低头向着大地，向着它们的母亲。”

对于所有的人来说，心可以激昂，但是行为却应该低调。

刘备一生有“三低”，也正是这“三低”成就了他的蜀汉王国。一低是桃园结义。与他在桃园结义的人，一个是酒贩屠户张飞，另一个是在逃的杀人犯关羽。而他，刘备，皇亲国戚，肯与他们结为异姓兄弟。这一“低”使刘备的事业得了两员虎将，如虎添翼。二低是三顾茅庐。为一个未出茅庐的后生小子，刘备前后三次登门拜访，不说身份地位，只论年龄，刘备差不多可以称得上长辈，可他一点都不觉得丢脸。这一低，得了个千古名相。三低是礼遇张松。张松本来是想把西川地图献给曹操，可曹操自从破了马超之后，志得意满，数日不见张松，见面就要问罪。而刘备派赵云、关云长迎候于境外，自己亲迎于境内，宴饮三日，泪别长亭，甚至要为他牵马相送，张松深受感动，终于把本打算送给曹操的西川地图献给了刘备。这一低，为蜀汉王国的最终确立打下了基础。

麦当劳的创始人克罗克小时候家境十分贫寒，他中学都没有念完就出来做工。后来，他被一家工厂招去做了一名推销员，生活有了较大的改善。在推销的过程中，他认识了许多朋友，了解到大量与经营管理有关的知识。这一切，为他后来自己创业打下了良好的基础。

克罗克想要创办一家自己的公司，他做了一系列的市场调查后发现，美国的餐饮业已满足不了正在变化的时代要求，美国人的生活节奏越来越快，希望有更方便、快捷的饮食供应。克罗克想要开一家自己的餐馆，首先要解决的就是资金问题。克罗克做推销员的时候，积攒了一点钱，但那点钱要用来开餐馆远远不够。

经过几天的苦想后，克罗克决定先学习，再行动。他找到以前认识的开餐馆的麦克唐纳兄弟，希望他们能够让他来做工，解决自己目前的困窘。

麦氏兄弟十分同情他，就答应了他的要求。

克罗克是推销员出身，深知老板的心理特点。为了尽早实现自己的目标，



他向老板提出自己一边在店里做工，一边继续兼职做以前的推销工作，并把推销收入的5%让利给老板。

为了获取老板的信任，克罗克非常努力地工作。他每天起早贪黑，任劳任怨，还为麦氏兄弟在餐馆经营上提出了一系列非常好的建议，比如他提出改善餐馆的经营环境，以吸引更多的顾客；提供配置份饭、轻便包装、送饭上门等一系列服务。

克罗克经过自己的努力，成了餐馆的主心骨，麦氏兄弟对他言听计从。表面上看来餐馆还是属于麦氏兄弟的，可实际上，经营权、决策权都掌握在克罗克的手里。6年后，克罗克感到自己独立的时机成熟了，他凭借着这几年自己的信誉借到了一笔贷款，然后与麦氏兄弟谈判，希望买下餐馆。麦氏兄弟起初不答应，但经过一番利益分析后，最终答应以270万美元的价格将餐馆转让给克罗克。

就这样，克罗克终于有了一家属于自己的餐馆。

这起轰动的主仆易位事件也成了当地的特大新闻。一夜之间，几乎所有的人都知道这家店员炒老板鱿鱼的餐馆。克罗克做了餐馆真正的主人后，立刻进行了一系列改革，很快就以崭新的面貌享誉全美国。20年后，这家餐馆总资产已达42亿美元，成为国际10大知名餐馆之一。

在这个故事里，克罗克使出的就是低调战术。他首先向麦氏兄弟主动示弱，然后通过自己的勤恳和敬业换来了麦氏兄弟的信赖，成为他们依靠的主心骨。克罗克在向麦氏兄弟贡献良策的同进，也慢慢地掌握了餐馆的经营权，使得麦氏兄弟老板的头衔“名存实亡”。最后的一场交易，克罗克彻底吃掉了麦克唐纳快餐馆，建立了自己的麦当劳帝国。

低调是一种胸怀、一种态度。低调的人能够尊重别人不同的看法、思想、言论、行为，会尊重别人的选择，给予别人自由思考和生存的权利。低调的人能承认他人存在的意义和作用，能被他人所理解和接受，也就为集体所接纳。



低调的人能恰如其分地确定自己的奋斗目标和做人的原则，努力发掘自身的潜能，尽量用自己的乐观情绪感染别人，赢得大家的喜爱和认同。

低调是一种修炼、一种体悟。待人处世自我克制，当自己处在不利地位，或者危难之时，不妨先退让一步，这样做，不但能避其锋芒，脱离困境，而且还可以另辟蹊径，重新占据主动；当处于有利形势时，更要放低姿态，谨慎处世。

低调能赢得更多的朋友。在交往中，任何人都希望能得到别人的肯定性评价，都在不自觉地、强烈地维护着自己的形象和尊严。如果他的谈话对手过分地显示出高人一等的优越感，那么无形之中是对他自尊和自信的一种挑战与轻视，而不愿与他交往。你如果低调，收敛锋芒，韬光养晦，别人就不会认为你对他构成威胁，可以创造宽松和谐的人际关系，让对方赢得自尊，从而你就获得了他人的敬佩和认可。现实生活中，由于年轻气盛、爱出风头而处处碰壁的人大有人在。

低调能赢得更多的尊敬。一个人不管地位有多高、身份有多显赫、势力有多大、财富有多厚，在待人接物上都要像平民百姓那样安分内敛。越是得到好处的人，越要谦虚、内敛，学会隐藏自己的锋芒，否则就会被嫉妒的暗箭射伤。锋芒的本意是刀剑的尖端，在此比喻显露出来的才干。有锋芒是好事，是事业成功的基础，在适当的场合显露一下既有必要，也理所应当，但锋芒可以刺伤别人，也会刺伤自己，运用起来应该小心翼翼，平时应插在剑鞘里。

IBM 总裁送给他儿子的座右铭是：“心灵像上帝，行动如乞丐。”心灵要永远有高傲之情，但行动上却要像乞丐一样，去乞讨、把握一切有助于我们人生幸福与成功的机会。

历览古今，纵观中外，每个英明卓越的领导者后面无不拥有一群聪敏能干的秘书，其重要性被美其名曰：“辅弼之臣”、“万人之政”。秘书作为领导的高参和智囊，其内在思维往往高于或先于领导者。但由于不具有领导、指挥、决策的权力，所以在某种意义上，秘书是思维的“巨人”，行为的“矮子”。如果



不善于把高明的内在思维恰如其分地表现在外在行为上，好先声夺人，耍弄聪明，就会反被聪明误。因此谦虚低调是秘书的立身之本、成事之道。

“虚心使人进步，骄傲使人落后”、“低调做人，高调处世”一直被众多成功人士所推崇。秘书工作，对上服务，对下也是服务，切不可傲上欺下、盛气凌人，要常怀谦虚低调之心，常炼修身立节之道。自古以来，秘书一般都名不见经传，利不显俸禄，充当着助手和配角，身居幕后，甘当绿叶，默默奉献，是典型的“默默无闻地做着轰轰烈烈的事，辛辛苦苦地做着风风光光的人”。以角色建自我，无形求有形。我们要发扬蜡烛精神和螺丝钉精神，摆正位置、淡泊名利、甘为人梯，摒弃浮躁心态，潜入生活底层，正确处理与领导、同志、集体之间的关系。不追名逐利、争功诿过，不出风头、显能耐，不讨好卖乖、争宠争位，要有“化作春泥更护花”的高雅气度。面对名利要淡然，面对荣耀要超然，面对批评要豁然，面对得失要坦然，切不可有怀才不遇、有志难展的牢骚和不满。只有这样才能在扮演的角色中，一步一步地实现自我，走向幕前。

谦虚低调是中华民族的传统美德，也是一种难能可贵的思想品质。自古就有“满招损，谦受益”、“盛满易为灾，谦冲恒受福”之说，因为唯有谦虚才能不耻下问，博采众长；唯有谦虚才能永不自满，勇往直前。

谦虚低调就是用平和的心态看待世间的一切，它是一种优雅恬淡的人生态度，是自信从容和闲庭信步的平常心态，是对世俗浮名的高度清醒，更是秘书工作的“寂寞本色”。老子说过：“复命曰常，知常曰明；不知常，妄作凶。”可见，唯有保持谦虚低调才能正确认识自己，才能面对宠辱不惊，贫贱不移，富贵不淫，威武不屈；唯有保持谦虚低调，才能在努力后的回报被现实击碎、心灵走向麻木时，真正享受工作和生活的快乐；唯有保持谦虚低调，才能从社会浮躁和尘世庸俗中追求自我人格的升华。

谦虚低调是重要的为政之道，更是一种慧人之智。“木秀于林，风必摧之”，谦虚低调的人往往大智若愚，谨言慎行。泰山之高，是因为它不拒微土；



海纳百川,是因为它不拒细流。“要想人前贵,须得背后受罪”,没有“背后”艰苦和低调的历练,是不可能有一鸣惊人”的辉煌的。谦虚低调不是懦弱,而是比刚强更有力的策略,是潜心努力、积蓄能量、蓄势待发、铸就辉煌的前奏,是聪明持久的象征。

“修养者,修身而养性也”,它是“齐家治国”、“通君致士”的关键因素,是人格品质与思想道德的闪光。谦虚低调是一种修养,代表着成熟,代表着理性。成功难,成功者保持低调难上加难。秘书工作者被称为“政治上的红人”,要保持谦虚低调实属不易:在领导面前谦虚易,在群众面前谦虚难;在上级面前谦虚易,在下级面前谦虚难;在强者面前谦虚易,在弱者面前谦虚难;偶而谦虚易,经常谦虚难。唯有“修其身,养其性”、“吾日三省吾身”,才能修炼至此境界。

老子说过:“江海之所以能为百谷王,以其善下之,故能为百谷王。”唯有谦虚低调之人,才能容天下难容之事,笑天下可笑之人;唯有谦虚低调之人,才能如虚谷之能容,如大海之能纳,才不会因自满而失谦冲,不会因狭隘而生窒碍;唯有谦虚低调之人,才能以平和的心境和冷静的头脑面对世事和人生。“君子坦荡荡,小人长戚戚”,谦虚低调,无欲无望,生活才会自在洒脱,人生才会璀璨夺目。

古往今来,凡取得卓著成就的人,无不拥有一颗谦虚低调的平常心。秘书工作者以高角度思维,低位置执行,思在其前,行在其后。如果这个“度”把握不准,秘书不是越权僭位,就会无所作为。高歌猛进是一时冲动的选择,急功近利容易结出青涩的果实。



② 尽量跟同事打成一片，给领导留下好印象

同事是同自己一起工作的人们，与同事相处得好与坏，可直接影响到自己的工作以及事业的进步与发展。

“人际关系也是一种生产力”，这在当今社会已经成为人们的一种共识。人际关系好，心情自然舒畅，工作起来可能起到事半功倍的作用。良好人际关系的形成，要受主体因素（即本人）、客体因素（他人）和情境因素（即主客体交往时的客观环境与条件）的影响，这里起决定作用的是主体因素。因此，充分发挥主观能动性、加强个人修养、增强自我的约束力，是建立良好人际关系的重要前提。每个人都“从我做起”，良好的人际关系才能形成。尽量跟同事打成一片，给领导留下好印象。

公司的制度不管有多完善，亦需要同事的配合。能否成功，关键在于能否跟同事打成一片，尽得人心。以下是处理好与同事之间人际交往的几点注意事项：

1. 合作和分享：多跟别人分享看法，多听取和接受别人的意见，这样你才能获得众人的接纳和支持，才能顺利开展工作。
2. 微笑：无论清洁工、暑期实习生或总经理，都应无时无刻不向人展示友善的笑容，必能赢取好感。年轻的同事视你为大师兄（姐），年长的把你当弟、妹看待，如此亲和的人际关系必有利于事业的发展。
3. 善解人意：同事感冒，你体贴地递上药丸，路过饼店顺道给同事买下午茶，这些都是举手之劳，何乐而不为？你对人好人对你好，在公司才不会陷于孤立无援之境。



4. 不搞小圈子：跟每一位同事保持友好的关系，尽量不要被人认定你属于某个圈子的人，否则会缩小你的人际网络，对你没好处。尽可能跟不同的人打交道，不搬弄是非。

5. 有原则而不固执：处世灵活，有原则，但要懂得在适当的时候采纳他人的意见。切勿万事躬迎，毫无主见，这样只会给人留下懦弱、办事能力不足的坏印象。

6. 勿阿谀奉承：只懂奉迎上司的势利眼一定遭众人憎恶。完全不把同事放在眼里，苛待同事下属，无疑是在到处给自己树敌。

7. 勿太严厉：也许你态度严厉的目的只为把工作做好，然而看在别人眼里，却是刻薄的表现。在职场上，人与人之间的交往本身是件有益的事情。可是，如果只是一味地追求个人的利益，那么本来很好的交往也就会味道全变。如果你要建立一个圆满、有意义的人际关系，就一定要优先考虑大家的立场，然后再配合大家的心情及当时的场合气氛来决定如何去做。

同事是同自己一起工作的人们，与同事相处得好与坏，可直接影响到自己的工作以及事业的进步与发展。如果同事之间关系融洽、和谐，人们就会感到心情愉快，有利于工作的顺利进行，从而促进事业的发展；反之，同事关系紧张，相互拆台，彼此经常发生摩擦，就会影响到你的正常工作和生活，影响你的事业发展。处理好同事关系，在礼仪方面应注意以下几点：

第一，物质上的往来要做到一清二楚。同事之间可能会有相互借钱、借物或者馈赠礼品等物质上的一些往来，但切忌马虎，每一项都应记得清楚明白，即使是小的款项，也应记在备忘录上，以提醒自己及时归还，以免遗忘，引起误会。向同事借钱、借物，应主动给对方打张借条，以增进同事对自己的信任。有时，出借者也可主动要求借入者打借条，这也并不过分，借入者应予以理解，如果所借钱物不能及时归还，应每隔一段时间向对方说明一下情况。在物质利益方面无论是有意或者无意地占对方的便宜，都可能引起对方不愉快，



将会降低自己在对方心目中的信任度,从而影响你的人际关系也。

第二,对同事的困难表示关心。在单位里同事遇到困难,通常首先都会选择亲朋好友的帮助,但作为同事应主动问讯。对力所能及的事应尽力帮忙,这样,会大大地增加双方的感情,使彼此的关系更加融洽。

第三,对自己的失误或者同事间出现了误会,应主动说明或道歉。同在一个单位里工作,有时候彼此之间发生一些矛盾或误会是很正常的事。如果出现失误,应主动向对方道歉,征得对方的谅解;对双方的误会应主动向对方说明,千万不可小肚鸡肠,对同事耿耿于怀,只会让你们的误会越来越深,到最后将无法弥补。

现代社会,竞争虽处处都在,但同事之间大多数都是为了一个共的同目标而奋进,更何况现在讲究的是双赢、多赢。最简单的是,部门的效益上不去,谁也别妄想有升迁的机会。很多时候,同舟共济比同室操戈更有意义。把自己融进去,而不是择出来,这是新世纪“团队协作”的要义。很多人都承认在自己的行业内构建人际关系网非常重要,因为这样不仅可以为自己打开门路,还能创造商业机会。而与此同时,人们却常常忽略了另外一个更为重要也更为基本的建设——在企业内部营造一个良好的人际关系,这样对“后院”安宁有一定的帮助。

如果你想深入了解或接近某个同事,最好的办法就是多参加公司组织的各种活动,比如会餐、郊游、野营等。在那里,人们会脱下紧绷绷的外壳,在相对放松的状态下讲述自己的苦乐,你会听到真实的抱怨、真诚的赞誉,包括客观的评价,你也会发现谁和谁走得近,谁和谁走得远。不要自贬为偷窥他人秘密的好事之徒,只要你摆正心态,具备明辨是非的基本能力,你就会知道谁可以在将来成为你的好朋友,谁又是不易融合的同事。

在办公室里忙碌奔波的人,他们的思想以及活动大都被严格地禁锢在自己的本职工作范围之内。当人们走出写字楼,到一个全新的环境,就会发现原



来需要放松的并不只是他一个。很多事情会进入我们的耳畔,即使与我们原本并无利害关系,只要有机会,我们还是会有兴趣仔细聆听。多与同事聊天可以帮助你跳出自己的一亩三分地,让你对公司有一个更为全面的了解,从而知道自己该往哪发挥自己的特长。

如果你在公司里观察敏锐,善于分析,那么你将会发现公司里的每一项计划以及变动都不会悄然而至。同事间的闲聊很可能在无形之中为你提供一种“早期的预警功能”,你能从中发现新的项目以及新的计划,甚至有时候还包括高层领导人最近的情绪是否正常。

与你的同事多多交往能够扩大你在公司里的声誉,从而提高你的知名度。“重在参与”绝对不是失败者的一种托词。随着社会经验的增长,你会发现,在中国,有很多事情在与不在绝对不一样。不管你愿不愿意,喜不喜欢,参与其中总能获得某些信息。如果你善于交往,升迁、加薪的机会就不会因为你的沉默而无声跳过。如果失败了,你至少知道输给了谁,了解你的对手是谁,以及你为什么会输。

在这个社会上,有许多人认为只要自己闷头苦干,就一定能出人头地,一切就会水到渠成。事实上,你的功绩很可能被埋没,只有主动寻找伯乐的马才能给自己创造出成就伟业的机会。一些人讨厌与同事闲聊,讨厌将本该休息的时间用于与人交往,他们认为这种做法太过功利,太工于心计。其实,只对你的同事不怀恶意,这就是对自己的态度最负责任的一种。

每个人都无法脱离社会人的属性,每个企业都代表着一个群体,与人交往是辅佐事业成功的一种手段,它最基本的前提还是要求个人在业务方面能力出色,能够完美地创建以及完成自己的本职工作。

由于每个人的年龄、性别、职业、职位、所处环境不同,他们所扮演的社会角色也就不同。在与人接触时,不同的角色有着不同的行为规范,所以,在与不同的人相处的时候,有着不同的要求与技巧。



首先,我们要做的是处处替别人着想,千万不要有自我为中心的心态。要搞好同事关系,就要学会从各个角度来考虑问题,要善于做出适当的自我牺牲,这样会让你的同事更加接近你,并愿意与你共事。在单位里要想做好一项工作,就要学会经常与别人合作,在取得一定的成绩之后,要共同分享,切忌处处表现自己,将大家的成果占为己有。给别人机会以及帮助其实现生活的目标,这一点对于处理好人际关系非常重要。替别人着想还表现在当别人遇到困难以及挫折的时候,要伸出援助之手,给予他人帮助。良好的人际关系往往是双向互利的。别人受到你的种种关心与帮助,那么当你遇到困难的时候同样也会得到别人的回报。

其次,要做到胸襟豁达,要有善于接受别人的心态,要不失时机地给别人以表扬。但须注意的是要掌握分寸,不要一味地夸大其词,从而让人觉得你虚伪,失去对你的信任。

再次,要掌握与同事交谈的技巧。在和同事交谈的时候,一定要注意倾听他的讲话,并给予适当的反馈。聚神聆听代表着理解和接受,是连接心灵的桥梁。在表达自己的思想时,要讲究含蓄、幽默、简洁、生动。含蓄既表现了你的高雅和修养,同时也起到了避免分歧、说明观点、不伤关系的作用;提意见、指出别人的错误,要注意场合,措词要平和,以免伤人自尊心,产生反抗心理。幽默是语言的调味品,它可使交谈变得生动有趣。简洁要求在与人谈话时该说的说、不该说的不说。与人谈话时要有自我感情的投入,这样才会以情动人。此谓之生动,当然要掌握好表达自己的技巧,需要不断地实践,自己的文化素养也要不断地提高,还要不断拓宽自己的视野。

最后,要做到与同事打成一片,增强同事之间的感情。培养自己多方面的兴趣,以爱好结交朋友也是一种好办法。另外,相互交流一些信息、切磋一下自己的体会,这样都可以让自己的人际关系更加融洽。

搞好人际关系也是一门艺术。每个人都需要不断地学习和实践才能臻于



娴熟。希望你能根据自己的具体情况，先分析一下自己，从而冲破封闭自己的那圈篱笆，去建立起一个和谐的人际关系。

世界上有无数人，两个人相遇是一种巧合，两个人相聚在一起是一种缘分，在一个单位工作，更是一种缘分加福分。在人的一生中相处时间较长的是同事。据笔者的观点看，同事之间的亲密程度仅次于甚至等同于家人。在公司里应相处几位极好的同事，有的可以作为良师益友，还有的可以亲如兄弟。

在一个公司，同事也就相当于是同一条船上的伙伴。单位的兴衰荣辱肯定与单位的每个成员相关。单位兴旺，大家脸上有光，共同受益；单位不景气，且不说彼此脸上无光，甚至连吃饭都会成问题。同事的通力协作、凝聚成合力，是一个单位发展的关键。所以，在公司里同事之间要坦诚以待、相互尊重、相互支持和相互理解。

让人遗憾的是，有个别单位同事之间关系永远都很紧张，严重影响单位的工作及对外形象。为区区小事、一次先进的评选、一次职位的升迁、一次长工资的待遇、一次进修培训的机会等，均可能在同事之间发生潜在矛盾。要消除同事之间存在的矛盾，一方面要正视自己的不足，提高自身修养；另一方面要换位思考，为对方设身处地地着想，更需要自身的平衡艺术。这要求我们看问题和处世讲究豁达大度，切忌“近视”自私。当然，这话说起来容易，但做起来就不是那么容易了。

一个人在职业发展的过程中，有很多事情直接取决于人际关系，但也不要走入误区，如果人际关系过分恶劣，那么人际技巧被过分强调的那些企业就不会有太好的发展前途。

具有创新的能力、必要的知识和技能是成功的主要因素，但成功与否同时也依赖周围的人，他们既可能会让你的工作充满乐趣，也可能让它糟糕透顶。与周围的人建立良好的关系，对你的心理健康、压力程度以及职业生涯来说将会大有裨益。以下几点能够帮助你建立与同事之间的良好关系：



第一,要做到彬彬有礼、尊敬他人。你希望别人怎么对你,你就应该怎么对待别人。

第二,要富有同情心。理解别人,体会他们的感受,设身处地地为他人着想。

第三,要乐于接受他人。不要浪费时间去试图改变他人,要认识到:你不可能真正改变一个人,但是你可以改变你对待他们的态度。如果你接受了其他人不同的信念、宗教信仰等等,你将发现他们也会更加乐于接受你。别忘了,多样性的力量是无穷的。让每一个人都具有一模一样的思考方式以及信仰不仅是无意义的,而且也是相当的危险。也许有时候你不能接受别人的意见,但你必须得承认每个人都有发表自己观点的权利。

第四,要有耐心。千万不要急于下判断,在反驳别人的观点之前,首先弄清楚别人究竟说了些什么内容。

第五,要去关心他人。通过一些小事来表现你的关心,诸如以下小事都是行之有效的:当你冲咖啡的时候,也为同事冲上一杯;在你的工作完成以后,适时地给他人提供帮助。不要期待立刻就有回报,也许你不经意的时候就会得到别人的关心和帮助。

第六,要信守诺言。遵守你所许下的诺言,要超越人们对你的期望,让你的工作比预期的速度快,比预期的质量好。

第七,要做到反应迅速。在最短的时间内做出回应,比如,及时回复电话能够表现你这个人值得信赖,而且工作效率高。

第八,要懂得感恩。在单位里可能会有某个人对你很好,要认识到这一点,不要把别人对你的友好视作理所当然,你可以在他的桌上留下一张感谢的便条,或给他发一张私人贺卡,或带上些点心,邀请他一起喝早茶,帮助他完成一项乏味的任务。这些都是表示你对他的感谢之情。

第九,要乐于同他人合作,寻求一种双赢的局面。将你的竞争本能诉诸于



企业之外,而不要用在同事之间。帮助他人挽回面子,在工作中帮他人寻求价值。如果对你不会有很大的影响,那么你就要做出适当的妥协。

第十,要学会心胸开阔。倾听别人的新想法,接受他人的感染。要承认这样一个事实:解决问题的方法绝不会只有一个。

第十一,要有谦虚谨慎的心态。善于承认自己的弱点,承认你也会犯错误,不要企图掩盖自己的错误。在承认错误的时候要表明你将怎么去解决那些问题。

第十二,要乐于助人。乐于接受任务,勇争第一。表现你的行事风格,显示你的才能,展现你的创新能力。你的热情态度将会影响你周围的人,要积极主动,即使周围的人没有及时回应也要如此,因为,有时候你在对他人施加影响力的时候也是需要时间的。

② 亡羊补牢未必晚,诚恳认错及时更正

对于一个刚参加工作之人,犯错误是不可避免的,关键是别犯同样的错误,领导会喜欢那种犯一次错误长一次记性的员工。

从出校门到新的工作岗位,是人生的一次大的转折。怀着满腔热血的年轻人对新的工作充满着憧憬,希望自己能出类拔萃,能得到领导的赏识、同事的信任,能和每一个人和睦相处。可绝大多数人发现工作一段时间后这些仅仅是美好的愿望。原因当然有很多,而始终让人记忆犹新的,很可能是工作中犯的错误。

错误一般是在别人指出后幡然醒悟的。别人给你指出错误,无非是让你承担责任。这个时候大多数的年轻人,往往有两种选择,一是死不认账,把自



己的责任推得一干二净,另外一种是把所有的责任都揽到自己的头上,过后又后悔不已,实际上这两种方法都不妥当。不承担自己的责任或成为冤大头,只能让人看不起或成为笑柄。

当犯错误时,除非显而易见,一般先不要急于表态认错,而是先想一下整个事情的来龙去脉(如果你工作所处理的事情往往经历较长时间,最好养成写工作日记的习惯,既可以梳理自己的工作,又可以了解清楚重大事情的始末),自己在这里到底该承担多少责任。该自己承担的责任不要推脱,要勇于承担,这是人生的一个积极态度。不该自己承担的,也不要做个冤大头被别人陷害了,如果认为有必要,是应该让领导和同事知道的。

在承担自己错误的同时,你最好还要分析一下给你指出错误的人这么做的目的。如果是领导,指出你的错误是应该的,如果是你的同事甚至你的下级单位,如果刻意把一个本来举手之劳就可以修正错误的小事,闹到领导那里,你就应该多想想这个人的为人和目的了:如果有人帮助你修正错误的同时,还要特意给你指出来,再卖个人情,表面上告诉你,私下帮你修正错误,这样的人你最好也要小心,以工作上的事来结党营私,从本质上说应该是个小人。一般情况来讲,给你指出错误、告诉你如何避免错误,并在可能的范围内帮助你修正错误的人,应该是个好人,是值得你交往之人。

人都会犯错。通常情况下你可能会改正你的错误或者忘记犯过的错误继续前行。但是工作中犯错就很严重了,很可能给你的雇主造成麻烦甚至触犯到公司的底线,最终还是会反应到你头上,简单地改正你的错误然后继续向前可能不在选项之中。在工作中犯了错之后,你的职业生涯就取决于你下一步的行动了。以下几点应该引起你的注意:

1. 承认错误:立刻跟你的老板承认你的错误。除非你犯的错无关紧要不影响别人,否则不要试图掩饰你的错误,要是被别人发现你会很惨。
2. 不要因为你的错误责怪任何人:如果你犯了错,指责别人没有任何帮



助。鼓励那些愿意和你分担责任的人跟着你一起去找老板承认错误。

3. 为错误道歉但不要把自己打倒：承认错误和把自己打倒之间有很大的差别。承担责任，但不要苛责自己，尤其是公共场合。

每个人工作期间都有犯一两次错误的时候。有些是小错误很容易解决，有些错误很严重，需要做很多工作来弥补。不管多大的错误，最重要的是赶快把它说出来。尽管你认为你会惹大麻烦，但最好的解决方法是尽早承认错误。每个人都有犯错的时候，但只有傻瓜才会犯同样的错误！从错误中吸取教训，不要重犯旧错。如果真的犯了错误，想一想可能的解决方法，这样你在跟别人说的时候就可以提出解决它的建议。这样一来，人们就会很欣赏你的诚实和职业作风。

总之，犯错误并不可怕，重点是及时改正、吸取教训，千万不能放纵自己，能在不断地吸取经验中成长就行。



第二章

做事要为单位着想,要为领导着想

一个将企业视为己有并尽职尽责完成工作的人,终将会拥有自己的事业。许多管理健全的公司,都在创造一些使员工成为公司股东的机会。因为他们发现,当员工成为企业所有者时,他们表现得更加忠诚,更具创造力,他们也会更努力工作。有一条永远不变的真理:当你像老板一样思考时,你就成了一名老板。

不要总觉得老板对你太刻薄

面对上司的冷淡态度,你千万不可意气用事、横眉冷对或无动于衷。积极的态度应当是心平气和地找上司进行沟通。

你工作是为了谁?不容置疑,当然为了你自己。但是你不能狭义地理解这里的“为自己”,以至于只是为了工资而工作。要知道,你只有变换考虑问题的角度,多为公司、为老板着想,你的职业前途才更光明,才能真正达到“为自己”的最佳效果。



当你接到一项任务，你用心去做了，也能为上司着想，但有时仍不能满足上司的要求，其原因大多是你对自己的上司缺乏必要的了解。

作为一个打工者，要经常面对老板。做工作要得到老板的赏识，配合他的思想和原则，必须了解老板的所思所想，这其中，察颜观色是很需要的一招。有些深得老板宠爱的下属往往在老板提出问题之前，已经把答案奉上，自然会春风得意。因为一般说来，向下属交代事情，总是需要耗时费力，生怕下属不理解或理解得不透彻，如果你能准确地领悟老板的要求，就可大大减轻老板的精神负担，让他可以腾出时间，去思考别的事情。

老板是不可能在职员面前经常和颜悦色的，一是做老板的几乎每分钟都在思考工作，集中精神在生意上，许多时候会视而不见、听而不闻；二是人要保持微笑也是很累的，在下属面前的确不必强打精神、装作客气。所以，当下属的千万不要对领导的表情太敏感。

要熟悉老板的性格，应该主动与他多接触、多谈话，要克服因老板威仪而造成的心理屏障和自己无可避免的自卑感。只有与老板熟悉了，从老板的举手投足、回眸顾盼中就可知晓其心理，达到内在的沟通，你才能成为老板的宠儿。

但有时候，你必须首先解决好与老板的沟通障碍问题。

27岁的朝晖是一家公司的秘书，她的领导是军人出身，因此对人讲话总是不自觉地有一种咄咄逼人的味道。每次开例会的时候，他都会大声对朝晖说她有什么事情应该做而没有做。这导致朝晖工作的时候很紧张，特别是当经理一站在她的身边问话，朝晖就感到脑子里一片空白。“这样在他的面前，我就像一个白痴！”朝晖感到很委屈，“我不能和他讨论任何问题，我不知道他为什么这样对我！真想换一个工作。”

在职场生涯里，我们遇见许多类似朝晖这样的情况，但换一个工作是否能够真正地解决问题？不用专家建议我们都知道这是不可能的。在这类事



情中,我们首先应该让自己远离一种“受害人”的角色。所谓“受害人”,指我们总认为别人是在针对自己,特别是顶头上司。“他总是大声指责我”、“我几乎不敢和他交流”等等。

我们首先应该弄清楚老板真正的用意。因为一旦你认为老板是在针对你,那么以后你自己就很难和他进行有效的交流,这样只会加剧问题的严重性。在你最终决定采取行动的时候,比如辞职,你应该回头看看作为一个老板他这种表达方式的用意是什么。

后来朝晖明白,她的经理作为一名出色的行政人员,只是认为这种咄咄逼人的谈话方式令他的工作更加有效率。朝晖解释说,尽管我依然不喜欢,但我自己感觉舒服多了。甚至有一次我很坦率地告诉他:“我想你可能没有意识到这一点,但是每当你提高声音对我说话,反而让我没办法很好答复你的问题。”结果,虽然朝晖的老板依然用那种方式讲话,但是他们之间的关系融洽了很多。

话说不清,理不弄不明。沟通有时能起到预想不到的效果,尤其是上下级之间有了误解甚至隔阂的时候,而这时沟通的艺术性就显得非常重要。

面对上司的冷淡态度,你千万不可意气用事、横眉冷对或无动于衷。积极的态度应当是心平气和地找上司进行沟通。注意,一定要找个适合谈心的场所,并选择好时机,在整个谈话过程中营造出随意自然的气氛。首先,如果大老板找你谈的话可以公开的话,你可以对你的直接上司讲明谈话内容。自己的工作业绩得到公司领导肯定和表扬时,得真心感谢上司的帮助和栽培,这不是奉承。让上司明白:你是真心真意感谢他,你不是一个忘恩负义的人,你的每一点进步,都与他的培养密不可分。

然后,你要诚恳地指出自己的缺点和不足(每个人身上肯定能找到一两点),希望上司能继续对你严格要求,帮助你改掉缺点,使上司处于一个帮助人的位置上,他就会尽其所能,为你创造机会,为此他很容易看到你的进步与



他是分不开的,能找到一份属于自己的成就感和满足感。

凯丽为一家销售公司做文案工作。在快到春节的时候,按照公司习惯,经理交给她一大堆名片,并亲自挑选了很多精美的明信片要她按照名片逐一地打印寄出。在接过名片时,凯丽曾提醒经理将已经变化地址或没有往来的客户挑出来。但是,她的经理非常不耐烦地说:“名片上所有的人都要寄到!”两天后,当凯丽把已经打印好的明信片交给他过目,他却大声指责她将一些已经没有业务往来的客户姓名错误地打印在了“最精美”的名信片上。当时凯丽觉得非常委屈,但是不知道应该说些什么。

这虽然只是一个小例子,但是区分什么是自己的问题、什么是他人的问题,对于职业人是一件非常重要的事情。面对这样的情况,抱怨是没有效果的,而且通常你也不会有更多的解释机会。但是,如果可能,你不妨和自己的经理进行沟通。

在别人的建议下,凯丽利用休息的时间和经理谈了自己的想法。凯丽尝试着让她的经理了解,只有拥有融洽的沟通,她才能将经理的意图与自己的创意很好地结合起来,也才会使他们双方的工作更加有成效。其实,她的经理很明白她的意思,也了解到凯丽是责任很分明的人。在此之后,他们之间的合作愉快多了。

在现实生活中,并不是每一个上司都爱推卸责任,只是他有一种自我保护的潜意识,不愿意在自己的下属面前承认某些失误是出于他的因素。所以,没有必要对此耿耿于怀,但是在尽可能的情况下最好能将问题婉转提出,以利于今后工作。总之,与上司经常进行富有艺术性的沟通,可以帮你建立一个融洽和谐的工作环境,使你对上司的工作习惯、个人脾气有一个清楚的认识,有些事自己该做、哪些不该做,以什么方式去做也就心中有数了,自然便于你看脸色行事。这也是事业取得成功的必要条件。



估计你会有这样一种感受，当你正为一件事焦虑的时候，如果你的朋友或家人不为你事情着急，那么你的焦虑可能会有所缓和，这是人类的一种共同心理。小时候，你不小心摔倒在地上了，如果周围没有人注意你，你会小哭一会儿或直接就爬起来，但要是有人密切注意你的一举一动，你会嚎啕大哭以博取同情。这种心理与上面所讲的心理在本质上是是一样的，或许，是有多人焦虑，表示会有人替你承担一些责任或痛苦吧！

如果你是老板，你一定希望你的员工能和你一样，将工作视为自己的事业加倍努力、勤奋和积极主动。因此，当你的老板向你提出这样的要求时，请不要拒绝。以老板的心态对待公司，你就会成为一个值得信赖的人，一个老板乐于聘用的人，一个可能成为老板得力助手的人。更重要的是，你就能完全清楚自己的目标并全力以赴。

一个将企业视为己有并尽职尽责完成工作的人，终将会拥有自己的事业。许多管理健全的公司，正在创造一些使员工成为公司股东的机会。因为人们发现，当员工成为企业所有者时，他们表现得更加忠诚，更具创造力，他们也会更努力工作。有一条永远不变的真理：当你像老板一样思考时，你就成了一名老板。

当你以老板的心态对待公司时，公司也将会按比例付给你报酬的。奖励的时间可能不是今天，但明天或明年一定会兑现，只不过兑现的方式不同而已。然而在今天这种狂热和竞争的环境下，你一定在感慨自己的付出与受到的肯定和获得的报酬并不成比例。下一次，当你感到工作过度却得不到理想工资、未能获得上司赏识时，记得提醒自己：你是在自己的公司里为自己做事，你的产品就是你自己。

假设你是老板，试想一下你现在是那种你喜欢雇用的员工吗？当你正考虑一项困难的决策，或者正思考如何避免一份讨厌的差事时请反问自己：如果这是我自己的公司，我会如何处理？当你所采取的行动与你身为一名员工



时所做的完全相同的话,你已经具有处理更重要事物的能力了,那么你的晋升便会水到渠成。

⑤ 不要问公司为你做了什么,应该问你为公司做了什么

约翰·肯尼迪在总统就职典礼上所讲的话,不仅是一个国家,同样也是商业、职业乃至生活中获得成就的基本准则。他说:“不要问你的国家能为你做些什么,而应该问你能为国家做些什么。”

这句话准确地说出了大多数人无法获得成功的原因,并改变了我们对工作的看法。在过去,我们更关心自己的利益,关心自己是否能够获得足够的支持。而现在我们发现,其他人也一样的“精明”,这使商场和职场的工作变得举步维艰。在和家人、朋友相处的过程中,很少有人考虑“我能为他们做些什么”,他们总认为人是自私的,索取是天经地义。肯尼迪的话完全可以改变你我。在商场,我们应该提供物超所值的产品和服务给客户——这是我们能为他们做的,也是他们渴望得到的。毕竟,我们需要客户远远大于客户需要我们。“我们能为客户做什么”的准则,指导着每一个策略。

在职场,你要学会站在公司、主管、员工、同事的立场来看“我能为他们做什么”。这会为你带来更愉快的合作和更高的工作效率。面对家人和朋友,“我能为他们做什么”的想法使生活变得丰富而让人留恋。当你这样做时,你会发现,给予他人越多,你就能获得更多。

在满世界都是“聪明人”的今天,肯尼迪 40 多年前的教诲仍应是每个职



业者的行为准则。想一想，难道你在公司的位置真的无人替代吗？你的客户就非得和你做生意吗？地球少了你就再也不转动了吗？显然，这不是事实。

那些始终思考“我能为公司做些什么”的职业者根本不用担心没有机会，更不用担心失业。因为他们想对了问题，做对了事。而整天在考虑“公司能给我提供什么？公司能为我做些什么？”的朋友，论资历还是实力，不妨想一下是否值得别人为你这么做？是否你重要到舍你其谁的地步？我想你已经发现事情对你来说并不顺利吧！

如果你想早一天做到总裁的位置上，办法只有一个，那就是比老板更积极主动地工作。

与此恰恰相反，很多人认为，公司是老板的，我只是替别人工作。工作得多、再出色，得好处的还是老板，于我何益？存有这种想法的人很容易成为“按钮”式的员工，天天按部就班地工作，缺乏活力，有的甚至趁老板不在没完没了地打私人电话或无所事事地遐想。这种想法和做法无异于在浪费自己的生命和自毁前程。英特尔总裁安迪·葛洛夫应邀对加州大学伯克利分校毕业生发表演讲的时候，提出以下的建议：“不管你在哪里工作，都别把自己当成员工——应该把公司看做自己开的一样。”你事业生涯除了自己之外，全天下没有人可以掌控，这是你自己的事业。你每天都必须和好几百万人竞争、不断提升自己的价值、精进自己的竞争优势以及学习新知识和适应环境；并且从转换中以及产业当中学得新的事物——虚心求教，这样你才不会成为某一次失业统计数据里头的一分子。而且千万要记住：从星期一开始就要启动这样的程序。

怎样才能够把自己当做公司老板的想法付诸于行动呢？那就是要比老板更积极主动地工作，对自己所作所为的结果负起责任，并且持续不断地寻找解决问题的办法。照这样坚持下去，你的表现便能达到崭新的境界，为此你必须全力以赴。



1. 比老板工作的时间要长

不要认为你的老板整天只是打打电话、喝喝咖啡而已。实际上,他们只要清醒着,头脑中就会思考着公司的行动方向。一天十几个小时的工作时间并不少见,所以不要吝惜自己的私人时间,一到下班时间就率先冲出去的员工不会得到老板喜欢的,即使你的付出得不到什么回报,也不要斤斤计较。除了自己分内的工作之外,尽量找机会为公司作出更大的贡献,让公司觉得你物超所值。比如:下班之后还继续在工作岗位上努力,尽力寻找机会增加自己的价值,尽量彰显自己的重要性,使自己如果不在工作岗位上的话,公司的运作就会显得很难进行。

2. 抢先思考

任何工作都存在改进的可能,抢先在老板提出问题之前,已经把答案奉上了行动是最深得老板之心的,因为只有这样的职员才真正能减轻老板的精神负担。工作交到老板手上后,他就不用再为此占用大量时间,可以腾出来思考别的事情了。

事实上,能够做到这一点的人并不多。也许可以说,能长期有本事跟老板在工作上竞赛,而且有本事把对方击败的,也差不多可以够得上资格当老板了。为此,要成为老板的心腹,即使不能每一次都比老板反应得快,但最低限度要有一半以上的次数不要让他比下去。老板在知道你的能力时,就自然地会对你信任起来,此所谓“识英雄者重英雄”,再棒的老板都需要有人才在身边的。



做事要有起码的敬业精神

你工作敬业,表面上看是为了企业为了老板,其实是为了自己,因为敬业的人能从工作中学到比别人更多的经验,更容易受人尊重。

在有些企业里,有些资格老的员工对一些刚进入企业的年轻人有些感叹,他们感叹现在的年轻人敬业观念越来越淡薄,工作既不认真也不努力,犯了错不想改正,别人也不能说,要求严格了,便辞职离开。这些年轻人当中能虚心学习、苦干实干、认真负责的人少之又少。我们先不讨论这些老员工的观点是否正确,但其中有一点至关重要,即一个人的敬业精神。这也是现代人应该具备的职业道德,如果你在工作上能敬业,并且把敬业变成一种习惯,你会一辈子从中受益。

很多年轻人进入企业时都有这样的想法:自己做事都是为了老板,为他入挣钱。这种想法是带有一定的片面性的,想想看,老板出钱雇用你,你不努力工作,敷衍了事,你又从哪里拿到你的薪水?再说,要是老板不赚钱,他拿什么支付给你薪水,你又怎能安安稳稳地在这个企业里工作下去呢?也有这样一些人会认为,反正不是为自己干活,能混就混,公司赔钱了不用我去承担。他们甚至还拖老板的后腿,背地里做些有损企业的事情。其实你仔细深入地想一想,这样做对你而言有百害而无一利。你工作不敬业,企业经营不善,你的薪水肯定得不到保障,弄不好你还会失业。难道你进入这家企业的初衷是为了来搞垮这家企业的吗?相信你不是。

换一种角度来想,你工作敬业,表面上看是为了企业为了老板,其实是为了自己,因为敬业的人能从工作中学到比别人更多的经验,更容易受人尊重,



就算工作绩效不怎么突出,但别人也不会去挑你的毛病,甚至还会受到你敬业的影响!敬业的人也易于受到提拔,老板或上司都喜欢敬业的人,因为这样他们可以减轻工作压力,事情交给你做他放心。企业里每个人都敬业地工作,这样的企业绝对会有很好的发展。你处处为企业着想,企业发展好了,也会给你带来更多更好的福利。把敬业变成习惯的人,既保障了自己的利益,同时也保障了企业的利益,你将与企业实现双赢!如果你自认为敬业精神不够,那就趁年轻的时候强迫自己敬业——以认真的态度做任何事!经过一段时间后,敬业就会变成一种习惯!

养成敬业的习惯之后,或许不能立即为你带来可观的好处,但可以肯定的是,如果你养成了一种不敬业的不良习惯,你的成就肯定会相当有限,你的那种散漫、马虎、不负责任的工作态度已深入你的意识与潜意识,做任何事都会敷衍了事,因为你这样的工作态度,任何企业都不会长期雇用你,所以你永远都只会过着今天刚找到工作明天又去找工作的日子。你很容易就此一事无成、虚度一生!

当我们把敬业变成一种习惯时,就能从中学到更多的知识,积累更多的经验,就能从全身心投入工作的过程中找到更多的快乐。这种习惯或许不会有立竿见影的效果,但是可以肯定的是,你如果没有敬业的习惯,就会对工作敷衍了事,带来的后果可想而知,你的所作所为可能只给企业带来了一点点的损失,但很有可能会毁掉你的一生。



③ 每天多做一点点，积累下来你收获不止一点点

良好的工作习惯体现了一个人对工作的态度，态度和习惯也决定了一个人的成败。

“每天多做一点事”的工作态度将会让你从你的同事中脱颖而出，不管你是普通职员还是管理阶层，这都一样。你的上司和客户都会加倍地信赖你，从而给你更多的机会。你建立起“每天多做一点事”的习惯时，你已经比你旁边的人具有了更多的优势，无论在哪个公司，你的上司和客户都会乐于与你合作。

你要想使自己的能力和得到提升，多做一点是最好的办法。如果你在做分内事的同时为公司多做一点，不但能显示你勤奋的美德，还能发展你的工作技巧与能力，使你具有更强大的生存能力。

因此，对你来说不要抱着“公司为我做了什么”的想法，而应该多想想，“我能为公司做些什么？”一般人总认为，只要尽职尽责地完成自己的工作就够了，但对笔者这名老电信人来说，只做到这一点还是不够的。你只有做得更好，才能获取成功。你的付出将如同一笔存款，在你需要的时候，它将随时为你提供服务。

由洛克菲勒创办并经营的美国标准石油公司是当时世界上最大的石油生产、经销商，那时每桶石油的售价是4美元，因此公司的宣传口号就是：每桶4元的标准石油。

作为众多销售员之一的阿基勃特，起初只是企业里的一个名不经传的小职员，虽身份低微，但他无论外出、购物、吃饭、付账，甚至是给朋友写信，只要



有机会,他都不忘写上“每桶4美元的标准石油”。有时,他甚至不写自己的名字,而只写这句话代替自己的签名。时间久了,同事们都开玩笑叫他“每桶4美元”。4年后的一天,董事长洛克菲勒无意中听说了此事,非常欣喜地说:“竟有职员如此宣扬公司的声誉,我要见见他。”于是就邀请阿基勃特共进晚餐。席间,洛克菲勒问阿基勃特为什么这么做,阿基勃特说:“这不是公司宣传的口号吗?”洛克菲勒说:“你觉得工作之外的时间里,还有义务为公司宣传吗?”阿基勃特反问道:“难道在工作之外的时间里,我就不是企业的一员吗?”洛克菲勒大为赞叹。5年后,洛克菲勒卸职,阿基勃特继任美国标准石油公司的第二任董事长,这一举动出乎所有人的意料,也包括阿基勃特自己。

一个成功的职场人,不仅要有奉献的能力,更重要的是要有奉献的心,真正把公司的事业作为自己的事业。也许并不是每个人都能做到像阿基勃特那样,但最起码我们可以在自己的岗位上尽职尽责,努力把工作做得更出色、更完美;做事时要学会换位思考,要站在同事、领导和企业的立场去考虑问题,思考“我怎样主动地配合好同事、领导,怎样在力所能及的范围内再为企业多做些什么”。

良好的工作习惯体现了一个人对工作的态度,态度和习惯也决定了一个人的成败。无形中的付出也为自己的事业存上了一笔存款。有时成功就是比别人多做一点点。付出的多,得到的也会多,这是一条永恒的因果法则。时刻与企业目标一致化就是我们能做的。企业目标实现了,自己的价值观也会得到圆满的体现。



③ 以主人翁的心态看待公司

一个员工如果想要当老板，首要的一条就是要企业主人翁意识，否则的话，你不但永远做不了老板，也成不了职场的主人翁。

以主人翁的心态对待工作，就要求我们全心全意、尽职尽责地做好本职工作，把工作当成事业来经营。只有把握好这种“主人翁”的心态，才会珍惜现在的工作，才会对工作充满激情。只把工作视为一份早上来上班、下班就回家的例行差事，或单纯地为工作而工作，那么即使是从事你所喜欢的工作，依然无法持久地保有对工作的热情。如果把工作作为一项事业，情况则会是另一番样子，以主人翁的心态去工作，那么所做的每一件事情就都是在为自己负责，就会殚精竭虑，就会做出成绩。这并不是什么教条式空话、套话。工作单位和岗位提供给我们的是一个平台，我们需要依托这样的工作平台才能实现自身价值和人生目标。

哈伯特说：“工作中每一件事都值得我们去完成，不要小看自己所做的每一件事，即便是最普通的事，也应该全力以赴、尽职尽责地去完成。”是的，看似微不足道的小事，看似最平常简单的工作，却在磨砺着我们成就大事业所必备的坚韧品格。古语云：“天下难事，必做于易；天下大事，必做于细。”这句话就告诉我们，想成就一番事业，必须从简单的事情做起，从细微之处入手。而此刻就需要我们怀着高度的责任感，把属于自己的小事做得尽善尽美，正如我们常说的一句话：每天进步一点点是卓越的开始，每天创新一点点是领先的开始，每天多做一点点是成功的开始。

心态决定状态，心胸决定格局，眼界决定境界。相信，能处处以主动尽职



的主人翁的态度去工作,即使身处非常平凡的岗位,也可以创出并不平庸的业绩。如果你是企业的主人,一定会希望员工能和自己一样,将公司当成自己的事业,更加努力,更加勤奋,更积极主动。因此,当你的老板向你提出这样的要求时,请站在他的立场上考虑一下。当你设身处地为他着想了,你也就了解他对员工的要求了。

没有人不想当老板,但并不是每个人都可以做老板。之所以现在很多人还是员工,那是因为还不具备做老板的素质。作为一个企业的老板,要具备企业家的素质和修养,比如心态、意志力等等。而一个员工如果想要成为老板,首要的一条就是要有企业主人翁意识,否则的话,你永远都做不了老板。当你以企业主人的心态对待公司,你就会成为一个老板乐于雇用的人,一个可能成为老板得力助手的人,更重要的是,你能心安理得地工作,因为你清楚自己全力以赴,已完成了自己所设定的目标。做企业的主人,首先要求我们每个普通员工都以主人翁的态度关心企业的前途。

在这方面,湖北省某煤矿厂青年胡东为我们做出了榜样。在煤矿工作中,他不但出色地完成了劳动任务,而且还主动向领导提交了一份长达 2.6 万多字的改革建议书,对如何加强企业管理、提高经济效益、人才培养等方面,提出了 31 条建议。为了写好它,23 岁的胡东每天挤时间进行认真的调查研究,走访老工人和管理人员,攻读政治经济学、法学、煤矿管理知识等。有人劝他放弃,但他说:“我虽然不是干部,但我是一名青年矿工,有责任为矿山的兴旺出主意。”胡东这种为企业生意兴旺的崇高责任感,正是主人翁态度的突出表现!

无论从哪方面说,拥有企业主人翁意识都很重要,当你站在老板的角度问自己对今天的工作是否满意时,如果你的回答是肯定的,那你就是一个优秀的、合格的、企业需要的员工;如果你的回答是否定的,那说明你现在的心态还有问题,你还不是一个堪当重任的员工。

② 与你所在的企业同甘苦、共命运

人就好比是一滴水，而团队就好比是一片大海，一滴水只有汇集到大海之中，才能惊涛拍岸，卷起千堆雪，才能形成波涛汹涌的壮观气势。

企业是什么？企业是我们大家赖以生存的家，它不仅给了我们物质的保障和精神的寄托，它还给了我们工作平台和学习的机会。家庭的繁荣富强、美满幸福是我们大家共同的心愿，也是我们义不容辞的责任。

谁都希望自己所在的企业是一流的，每一个企业也都希望自己拥有的员工是最优秀的。企业和员工的关系就是水涨船高、唇齿相依的关系，员工为企业付出辛勤的劳动和汗水，它必将用丰硕的成果来回报员工。相反，如果每个员工对它不负责任，终究有一天它也会抛弃每个人。不管你现在身居何职，不管你现在干何种工作，既然选择了这个企业，就应该不遗余力地为它的发展壮大贡献自己的力量。作为企业的一名员工，每个人应该以成为企业最受欢迎的人而倍感自豪，并为之努力奋斗。

要成为企业最受欢迎的人，必须要具有良好的人品，俗话说：“产品是人品的体现，人品是产品的保证。”一个人只有具备了良好的品行，才能具有高度的责任感、诚实的态度和敬业的精神。我们常说的人才，是“为人”和“才能”的总称，而其中“为人”是“才能”成为“人才”的前提和保证。我国一家著名的企业，他们用人的标准，也是把一个人的品德放在了首位，“有德有才，可以大胆启用；有德无才，可以通过教育培训然后使用；无德无才，可以不用；无德有才，坚决不能用”。是的，一个人如果没有良好的品行，他即使有再大的才能，也不会给企业创造更大的效益，他可能会不安心工作，对工作产生抵触心理，



他可能会不遵章守纪,影响企业形象,他甚至可能会对企业不忠诚,出卖企业的机密。一个人只有具备良好的品行,他才会把自己的命运和企业的命运紧紧相连,急企业之所急,想企业之所想,在遇到困难和挫折时共同去分担,共同去面对,因为他懂得:企业成长我成长,企业成功我成功。

要成为企业最受欢迎的人,必须要具有高度的责任感。在中国 5000 年的文明史上,涌现出了许多受人爱戴和受尊敬的优秀人物,他们有着高深的智慧、良好的人品,同时也具备高度的责任感,有“先天下之忧而忧,后天下之乐而乐”的范仲淹,有“天下兴亡,匹夫有责”的顾炎武,有“为中华之崛起而读书”的周恩来,也有“以天下为己任”的毛泽东。正是有了这种责任感,他们心中才会装着天下,装着人民,同时他们才会赢得人民的爱戴,世界的尊敬。国家如此,企业也如此,一个人只有具备高度的责任感,他才会以“企业兴亡”为己任,他才会立足于自己的本职岗位,爱岗敬业,他才敢于面对工作中遇到的困难和挫折,朝着自己的目标奋斗不止,他才敢于正视自己工作中的得失,在取得成绩时继续努力,面对失误时敢于勇担责任。一个有着高度责任感的人,不论于什么工作,他都会以严谨的态度正确对待,因为他明白态度决定一切。

要成为企业最受欢迎的人,就要具有团队精神。

大家可能还记得在 2004 年奥运会的篮球比赛项目上,拥有众多超级球星美国队,是被大家看好的夺冠焦点,然而他们却在半决赛时输给了没有任何有名气的球星加盟的希腊队。论技术,论身体条件,美国队都是更胜一筹,然而他们最终还是失败了,而希腊队之所以取得最终胜利,靠的就是他们的团队精神。他们在球场上不以自我为中心,而是从球队的大局出发,他们精力集中,兢兢业业地守好自己的位置,每一次进攻成功时,他们相互鼓励,而每一次失误,他们也会相互安慰,因为他们明白比赛是“5 个人的”。

这就是团队的力量,是的,即使你拥有再大的能耐,如果离开了团队,你也很难有所作为,因为团队能为你提供施展才华的舞台。没有完美的个人,只



有完美的团队，个人只有融入到团队当中才能博众之所长来弥补己之所短，才能创造 $1+1>2$ 的神奇效果。正如上面所说的那样，个人就好比是一滴水，而团队就好比是一片大海，一滴水只有汇集到大海之中，才能惊涛拍岸，卷起千堆雪，才能形成波涛汹涌的壮观气势。

要成为企业最受欢迎的人，必须要注重细节，追求完美。每一个人都想干一番大事，而每一件大事都是从小事开始做起的，小事是成就大事的基础。海尔集团的董事长张瑞敏说过这样一句话：“把每一件平凡的事做好，就是一种不平凡，把每一个细节做好，照样是一种伟大。”工作之中无小事，做小事更能体现一个人的耐力和品质，勿以恶小而为之，勿以善小而不为，只有把小事做好，才能为企业创造更多的价值，才能成就个人的完美。“千里之堤，溃于蚁穴”，如果我们不注重细节，不追求细节的完美，终有一天会给企业造成巨大的损失，同时也会毁了我们自己，生活和工作中“一着不慎，满盘皆输”的例子比比皆是，所以我们要重视工作中的每一个细节，因为细节决定成败。

要成为企业最受欢迎的人，必须要有奉献精神。我们常说“大树底下好乘凉”，这也无可厚非，但是在我们乘凉的同时，大家也要知道，这棵大树也需要对它进行施肥、浇水，也需要对它进行百般呵护。只有这样，它才能茁壮成长，枝繁叶茂，只有这样它才能为我们遮风挡雨，我们才能在它下面寻找到属于自己的一片绿荫。如果我们每个人只想索取，而不想奉献，那么再大的树，终究有一天它也会枯萎，而我们只能是“树倒猢狲散”，我想这是大家都不希望看到的结果。“化作春泥更护花”，这就是作为员工最高的境界。

路漫漫其修远兮，吾等将上下而求索。我们既然选择了企业，就应该和它同甘苦、共命运，阳光总在风雨后，把我们每一个优秀的员工汇集起来，就是我们企业未来的存在。



不要总是想着拿多少钱做多少事

员工只有把企业当成自己的公司，才会有责任感、使命感，才会有一种奉献精神，才会努力工作，只有这样回报才越丰厚。

从某种意义上说，员工所得到的收入总是少于他所创造的那部分价值，有时在分配制度没有及时调整适当的时候，甚至远远小于所创造的那部分价值，这时候员工会有拿多少钱干多少事的想法，或是少拿少干、不拿不干。在这里，暂不讨论你所得到的钱的多少，而是讨论这种观念对自己前途的影响。由这种想法必然产生了厌烦工作的情绪，对工作态度不是想着怎样去搞好，而是怎样糊弄过去，糊弄的结果是已有的能力得不到发挥，更谈不上挖掘潜力，即通常所说的“不用”或“留一手”。刀不磨会生锈，水不流会发臭，人的脑袋只有经常使用才不会愚钝，才会越用越聪明，越用越有才气，越用越有挖不完的潜力。

在一个公司里，如果员工总觉得所在的公司和自己没有丝毫的关系，没有一种归属感、责任感、使命感，对公司亦没有一种奉献精神，整天在抱怨自己的待遇少。如果出现这种情况是非常不利的，这不仅对公司不利，而且对自己的个人前途也极为不利，因为你已不在想着怎样去出色完成工作任务，不会开发自己的潜力。不可计较一时的得失，不要眼光只盯着“钱”，即钱多我就多干，少了我就不干，越是不干就越会挨打，经常落后于别人，意志就会越消沉，形成恶性循环。员工只有把企业当成自己的公司，才会有责任感、使命感，才会有一种奉献精神，才会努力工作，只有这样回报才越丰厚，自己会产生一种自觉和不自觉地在开发自己的潜意识。只有积极、主动的工作态度对个人



和公司才都是有利的,那些消极、被动的思想是非常有害的。

当然,多劳多得、少劳少得是职场的必然规律。但是,有时在分配制度还不是很合理的情况下,你所得到的和付出确实不一定成正比,但这种现象一定是暂时的、短暂的,从长远来看,企业的分配制度必然是按劳分配,干多少事就必然能够得到多少钱。要不是这样的话,谁会再为企业卖命?但也有员工觉得自己干了不少的事,仍然得不到很高的报酬,产生这种现象的原因,可能和自己的工作性质以及是不是高估了自己的工作能力有关。总之,员工只有把企业的工作当做本人的事业,自己和企业才有可能获得双丰收,自己在事业上才有可能获得极大成功的机会,那种拿多少钱干多少事的想法,其实是消极的、被动的。

比老板更积极主动地去工作,你就离成功更近了

不管你在哪里工作,都别只把自己当成员工——应该把公司看做自己开的一样。

小李和小王同时到一家企业面试,两个人的表现都很出色,但是公司只能录取一个人,老板说:“这样吧,我给你俩一个任务,你们试着把我们这次生产的皮鞋推销到非洲某个岛上,然后给我你们的答案。”

小李自告奋勇地先去了。一个月之后,他回来了。他说:“并不是我推销不出去我们的皮鞋,问题的关键是那个岛屿上的人根本就不穿鞋,我也没办法。他们那里根本就没有什么市场,到那里去推销皮鞋真是白费劲。如果您事先告诉我那个地方的人根本不穿鞋,我就不会去了。我认为聪明的人应该到一个适合他工作的地方去。聪明的人是不应该走弯路的,这就是我的答案。”



小王也去了那个非洲岛屿。过了一个月,他也回来了。他高兴地对老板说:“这个地方的市场太大了,简直超乎我的想象。他们那里的人根本就不知道穿鞋的好处,我请他们尝试一下,如果好就付钱,如果不好没关系,可以退回。没想到,他们穿上之后就不想再脱下来了。这次生产的皮鞋被订购一空,我这次还带回来很大一笔订单。”小王用自己的行动给了老板一个答案。

结果已经很清楚了。老板说:“一个真正的人才,绝不是自封的,而是的确能够创造出自己的价值。第二个人用行动告诉我,他是一个值得委以重任的人,因为他敬业、负责。”

小王的确值得委以重任,因为他是一个能够把鞋成功地推销到非洲岛屿上的人。他没有强调整个推销过程的辛苦,而是把最终完成任务的结果告诉了老板。

主动站出来为老板分忧解难

下属除了干好本职工作外,还能及时伸出援助之手,帮老板出谋划策,共同渡过难关,对老板是一个很大的鼓励。

当老板被公司事务缠得焦头烂额的时候,作为他的下属,应该想想“我能老板做些什么”,为其分忧解难。特别是老板在工作触礁、迫切需要帮助的时候,优秀的员工会像江湖豪杰那样主动站出来,挺身而出,施以援手,而不会像平庸者那样袖手旁观。

任何工作都不可能是一帆风顺的,都可能会遇到这样或那样的挫折与障碍。作为老板,管理一个企业,责任重大,压力也最大,某些工作可以凭借自己的能力或以往的经验就能做好,而有些工作则需要下属的帮助才能解决。这



时,如果下属除了干好本职工作外,还能及时伸出援助之手,帮老板出谋划策,共同渡过难关,那对老板是一个多么大的鼓励呀,他肯定会十分感动的。像这样的帮助诸如:当产品出现积压,打不开销路时,利用自己的社会关系,联系销售渠道;当老板需要某一方面的人才时,帮助物色、推荐;利用自己的专业特长,为老板的决策打开思路,提供方法;主动承担一部分工作,让老板处理特殊事件等。

某公司业务部副经理小高发现自己的老板这几天满面愁容,无精打采,本来很开朗的一个人,现在变得有点意志消沉了。原来,很快就能处理完的公事,现在到下班时还剩很多,一连几天他都是如此,公司的工作目标也没能按时完成,客户对公司的表现已露出明显的不满。

小高看到这些,真是忧心如焚。对老板的表现,小高感到不可理解。他既不想看到公司遭受损失,也不愿看到本来很有才能的老板就这样沉沦下去。于是,他从侧面了解了一下情况。原来,老板的妻子最近得了重病,住进了医院,他白天上班,晚上去陪伴妻子。由于休息不好,再加上时刻担心着病人,因而连日来已经是筋疲力尽,心力交瘁,白天上班自然没有精神,工作效率也明显降低了。

了解到这些情况,小高对老板的遭遇深表同情,他找机会与老板谈话,请求暂且将老板的一部分工作交给他去做,好使老板能够腾出更多时间照顾病人。接手工作后,小高一丝不苟,力求将每一项工作都做得圆满,遇到不明白或不熟悉的问题,他主动向老板或同事们请教。在他的努力下,公司的工作有了明显的起色,客户满意了,老板也露出了满意的微笑,小高本人也在工作得到了更多的锻炼。

后来,老板的妻子病愈出院,老板又开始安心工作了。每每谈起这一段经历,老板总是很感激地对小高说:“那时多亏有你鼎力相助,不然的话,公司遭受的损失将不可估量。”

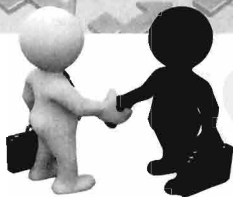
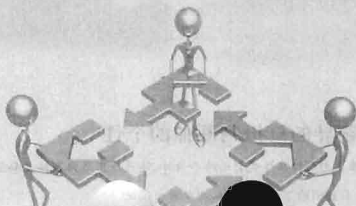


通过这件事,小高得到了公司上下的尊敬和赞誉,更是成了老板的好“搭档”、生活中的“密友”。是啊,像这样能在关键时刻主动替老板分忧、顾全大局的员工有哪个老板会不喜欢呢?

第四篇

义气施于人

◇ 与领导的做人之道



新平網
PDG



第一章

摸清领导的个性特点， 制定打交道策略

领导亦常人，他们也有不同的性格特点，但领导又毕竟与常人不同，因为自己的特殊身份和地位，他不能放任自己的个性随意展现。所以表面上，每个领导都不会把太多的个性带到工作中来，但作为下属，你却必须清晰地掌握领导的个性特点，并据此开展职场行动。



从领导的打扮判断他的个性

领导除了用服饰来体现自己的个性外，还往往用服饰来掩盖和弥补自己内心的不足，而聪明的下属则可以从此中看出端倪。

郭沫若曾经说：“衣服是文化的表征，衣服是思想的形象。”人的穿着打扮，不仅衬托了一个人的容貌、气质和风度，更反映了一个人的素质和修养。服饰美是人内在美的一种外在表现形式。服饰是一种不出声的物体语言，它可以传递人的心态、性格、爱好及身份等多方面的信息。

一个人想靠穿着来掩饰自我，但是又往往因为自己的衣着反而使得内心暴露于外了。因为一个人经过自己选择而穿在身上的衣服，正好表现出他们



不能暴露的内心。所以,把衣服视为与人体不可分割的部分,甚至视为“自己的化身”,均不足为怪。此种情况在心理学中被称为“自我延长”。

人们除了用服饰来体现自己的个性外,还往往用服饰来掩盖和弥补自己内心的不足。如果能够把握住人们关于服饰的独特心理,那么在有些方面我们可能会得到意想不到的收获。法国的服装设计大师皮尔·卡丹就是一位通晓人类心理的大师。他设计的服装之所以能够风靡全世界,就是因为他把握了人类对弥补内心不足的动向,针对不同性格设计出不同款式的服装。他深知人类的个性是共通的,他抓住人类心理活动特征,看穿了服装对人类的实际意义,最终获得了巨大的成功。反过来,这个事实也正好证明,从服饰风格看人的确是识人辨人的好方法。

可以说,服饰不仅是流动的文化,还是表现自我心灵的舞台。因此,想了解你领导的性格特征,可以从仔细观察他们的服饰着手。

1. 服饰华丽者。在大庭广众中,穿着引人注目的华美服饰的人一般都爱出风头,具有强烈的自我显示欲,同时对金钱的欲望也特别强烈。所以,当你看到身着华服的人时,就能洞察到他们的这种心理,多夸奖他们的服饰、满足其膨胀的显示欲是与之结交的一个好办法。

2. 服饰朴素者。喜欢穿朴实服装的领导大都性格坚韧、有计划,但对自己缺乏信心。政府官员和银行职员等,大概是由于职业的关系,大多喜欢穿朴实的衣服。这类人大部分属于体制顺应型。如果是平时喜欢穿朴实服装的人,在某个豪华的场合上,你却看到他们盛装而入,这种人就要引起你的警觉。这类人可能十分单纯,也可能颇有心机。他们对金钱的欲望非常强烈,对别人的批评也非常在意,很难接受别人对他们的意见,对这类人奉承是上策。穿着朴素衣服的人向来非常小心,任何事情都有计划性,并且很诚实,一般不欺骗人。虽然这种人很诚实,对酒色却特别着迷,以致家运不好。应付这种类型的人,最好不要显示攻击心。另外,这种类型的人人情味非常淡薄,是



重视现实的人。

3. 服饰时髦者。有孤独感、情绪不稳定的领导，平时总爱穿时髦的服装。他们往往完全不理睬自己的嗜好，甚至说不清楚自己真正喜欢什么，他们只以流行为嗜好，向流行看齐，随着潮流走，显得很没有主见。这种人的心底常有一种孤独感，情绪也经常波动。

4. 对流行毫不在乎。者对于所谓的流行毫不在乎的人，是个性较为坚强的领导，喜欢以自我为中心，标新立异。我们如与这种领导相处，他们往往会因小事固执己见而产生争执。此外，还有处于这两者之间的类型，这种人属于适度自我主张者。

5. 对流行既不狂热，又不会置之不理者。这类型的领导处世中庸，情绪稳定，一般不会做什么有违常理的事。他们多半理性，不会过于顺从欲望，也不随波逐流。这种人的性格比较沉稳可靠，值得结交。

6. 随意改变服饰风格者。有时候我们也会碰到随时改变其所好、让人无法了解其真正喜好什么服饰的人。这种人的情绪大都不稳定，或者也可能由于希望脱离单调的工作，过富于变化的生活，有逃避现实的嫌疑。

7. 突然改变服饰风格者。还有一种领导，他们向来穿着特定格调的服装，可是有一天突然穿起和以前完全不同格调的服装来。这种人大多数是在物质或者精神方面受到了重大的刺激，或其思维方式受到新观念的冲击，从而在服饰上表现出重大的调整。

8. 喜欢粗糙风格者。这类领导一般很独立，不喜欢打领带的人就属于这种类型，他们总是很随意，我行我素，独来独往。在穿着上喜欢不修边幅的人，大都喜欢粗糙风格的服饰，他们有活力、精力旺盛。这类人不喜欢居人之下，喜欢领导别人做事，但其用人的手法通常不高明。这种人不适合从事薪水阶层工作，大多数人都是脱离薪水阶层，单独到社会中去做生意或自由闯荡。

9. 穿着马虎者。穿着马虎的领导一般办事缺乏逻辑性、计划性，但有实行



力。这类人是很容易进行判断的。例如,有的人身穿名牌西装,脚蹬名牌皮鞋,脖子上却系着一条非常粗俗的领带,这种穿着不得要领、疏于考究的人,就是穿着习惯上非常马虎的人。他们的特性就是与众不同。这类人通常富有行动力,对工作十分热忱。一旦下决心从事某项工作,就会言出必行,有始有终。但是假如在同事或晚辈之中有这种类型的人,对你而言并不是件好事。这类人虽然富有行动力,但得意之时,他们会高踞成就之上;失势之时,他们又畏缩不前。这是一类非常麻烦的人,因此和这类人相处的时候,要掌握分寸,有距离地尊敬。对于这类人,不宜采取责备的口吻或刺激性语言,不然,他们会对你造成不必要的妨碍。和这类人有生意上的往来时,你的胜算会非常低。假如你必须和这类人打交道,你就要学会使用头脑和手段,尽量别招惹他们生气。这类人还比较注重连带关系和相同意识。

10. 喜欢舶来品者。喜欢舶来品的领导大都有自卑感,善于奉承人。他们对时尚流行很敏感,另一方面对自己又缺乏信心,就借用舶来品来装饰自己。对于喜欢这类穿着习惯的人,绝不可轻易从外表上判断其为人。有的人在任何场合都喜欢从上到下都是舶来品的装扮,这类人和他人打交道时,一点人情味都没有,是属于冷酷无情型的。即使表面看起来和他人非常密切,事实上他们之间的关系,肯定不乏利害关系的联结。这种人对钱财上的事情非常敏感,当自己处于不利地位时,会立刻寻找外援,而一旦失手,则会谄过于人。对于这类人,一定要有警惕性。

11. 服饰宽松自然者。喜欢宽松自然的打扮,不讲究剪裁合身、款式入时的衣着的领导,多是内向型的。这种人比较自我,融不到其他人的生活圈子里。他们有时候很孤独,也想和别人交往,但在与他人交往中,又总会出现许多的不如意,所以到最后还是以失败而告终。因此他们的朋友很少,可一旦成为朋友就会非常要好。他们的性格中害羞、胆怯的成分比较多,不容易接近别人,也不易被人接近。他们对团体活动一般来说是没有兴趣的。



12. 服饰雅致者。穿着打扮以素净、雅致、实用为原则的领导，他们多是比较朴实、大方、心地善良、思想单纯而又具有一定的宽容心和忍耐力的人。他们为人十分亲切、随和，做事脚踏实地，从来不会花言巧语地去欺骗和耍弄他人。他们的思想单纯，凡事都往好的方面想，但绝对不是对事物缺乏自己独特的见解。他们具有很好的洞察力，总是能把握住事情的实质，而做出最妥善的决定和方案。

13. 服饰色彩缤纷者。喜欢色彩鲜明、缤纷亮丽的服装的领导，他们多数比较活泼、开朗，单纯而善良，性格坦率又豁达，对生活的态度也比较积极、乐观和向上。他们大多聪明睿智，具有较强的幽默感。同时，他们的自我表现欲也很强，常会制造些小意外，以吸引他人目光，总给人耳目一新的感觉。

从领导的行事作风判断他的个性

一个人如何做事反应了他的真实性格与想法，不同的个性造就了不同的领导，不同的领导具有不同的个性。

每个人都有自己的个性，领导也不例外。我们时时处处都能感受到个性因素对领导工作的影响。我想很多朋友都有这样的认识和体会：一把手换了，单位的面貌就会悄悄发生变化，甚至像变了一个单位一样。不同的个性特征产生不同的领导方式，包括不同的思维方式和行为方式，这就是个性在领导工作的反映。这种影响是客观存在的，是无法回避的。因此，探讨个性特征对领导工作的影响，扬长避短，趋利避害，对于改进领导方式、提高领导水平具有积极的意义。

有的领导性子急，有的领导性子慢，这在领导工作中就有不同的表现。性



子急的领导,往往立说立行,赶早不赶晚,工作抓得紧。他急,他就要求别人急,跟上他的节奏,否则他就不满意。性子慢的领导,往往不急不躁,能拖则拖,工作常慢半拍。有时则表现为不慌不忙、沉得住气、工作较扎实;有的领导粗,有的领导细。粗的领导往往考虑不周密,安排不具体,但也能抓大事谋全局,不拘小节,胸怀宽广。细的领导往往细致全面,深入彻底,失误较少,但有时魄力不够,闯劲不足,创新意识差;有的领导脾气暴躁,有的领导脾气温和。暴躁的领导,不稳定,易发怒,好批评,说训人就训人,但也要求严格,工作标准高,看不惯偷懒,容不得松懈。温和的领导,工作有条不紊,平易近人,好相处,但有时决策不果断,工作欠干练,缺乏雷厉风行的作风。

个性的内涵十分丰富,由此可以把领导划分为多种类型。不同的个性造就了不同的领导,不同的领导具有不同的个性。因为有不同的个性,领导队伍才显得多姿多彩,富有生机和活力。领导与常人一样,是活生生的、有血有肉的,有七情六欲、儿女情长,有喜怒哀乐、酸甜苦辣,有自己的价值观和人生追求,有自己的渴望与期盼。这是他本身固有的,是属于他自己的。

领导又与常人不同,因为自己的特殊身份和地位,又不能放任自己的个性。笔者总是认为,领导们自己的东西,不能太多地带到工作中来,如果蒙上了过多的个性色彩,领导工作就可能少了原则性而多了“灵活性”,少了规范性而多了随意性,影响领导工作的健康开展。

个性很难用好与坏的标准来衡量,不同个性的领导也就难分优劣,或者说各有所长也各有所短。但不同个性会对领导工作产生不同的影响,也是毋庸置疑的。既然个性人人有,其影响难以完全避免,这就对领导们提出了如何认识和把握个性、如何尽可能减少个性在领导工作中的影响的问题。每个领导都要保持这份清醒,保持这种自觉,使领导工作在规范化的轨道上运行,最大限度地实现领导工作的任务目标。

从上司作风来分类,可以把上司分为专制型、民主型和放任型三种。专制



型上司要求下属对自己绝对服从，在工作中发号施令，表现出雷厉风行的特征。民主型上司注重集体智慧，重大事情由集体民主决定，也诚恳地欢迎下属提一些建设性的意见，注重单位内的人际和谐。放任型上司喜欢把权力分散下去，调动广大员工的积极性，给人一个随和、不拘原则的印象，情绪表现不热烈，没有多少喜怒哀乐极端表现。一般来说，当你一接触上司，从他言谈举止上可以得到比较准确的判断，比如喜欢在说话时手舞足蹈、借助强有力的手势者，一定具有专制的特征，因为他要么是习惯于这些动作，要么就是在你这个下属面前故作声势；如果说话时总是平易近人、亲切和蔼者，他本身就没有在你面前摆上司架子，一定是一个民主型上司，你若是在这样的上司面前不注意说话的方式，自高自大，那你就必败无疑。

从领导的肢体语言判断他的个性

一个人向外界传达信息的方式中，单纯的语言成分只占7%，声调占38%，另外55%的信息都需要由非语言的体态来传达，我们的领导也是如此。

肢体语言又称身体语言，是指经由身体的各种动作，从而代替语言藉以达到表情达意的沟通目的。广义言之，肢体语言也包括面部表情在内；狭义言之，肢体语言只包括身体与四肢所表达的意义。

谈到由肢体表达情绪时，我们自然会想到很多惯用动作的含义。诸如鼓掌表示兴奋，顿足代表生气，搓手表示焦虑，垂头代表沮丧，摊手表示无奈，捶胸代表痛苦。当事人以此等肢体活动表达情绪，别人也可由之辨识出当事人用其肢体所表达的心境。

由肢体动作表达情绪时，当事人经常并不自知。当我们与人谈话时，时而



颔额,时而摇头,时而摆动手势,时而两腿交叉,我们多半并不自知。正因如此,心理学家提出一个如下的假设:当你与人说真话的时候,你的身体将与对方接近;当你与人说假话的时候,你的身体将离开对方较远。此一假设验证的结果发现:如果要求不同受试者,分别与别人陈述明知是编造的假话与正确的事实时,说假话的受试者会不自觉地与对方保持较远的距离,而且身体向后靠,肢体的活动较少,唯面部笑容反而增多。

一个人要向外界传达完整的信息,单纯的语言成分只占7%,声调占38%,另外55%的信息都需要由非语言的体态来传达。而且因为肢体语言通常是一个人的下意识的举动,所以它很少具有欺骗性。

然而,身体动作除了显示对方当下的状态之外,很多时候也是个性的展现。日本管理顾问武田哲男归纳出几种常见的习惯动作,反映了特定的个性与行为模式:

1. 喜欢眨眼。这种人心胸狭隘,不太能够信任他人。如果和这种人进行交涉或有事请托时,最好直截了当地说明。
2. 习惯盯着别人看。代表这种人警戒心很强,不容易表露内心情感,所以面对他们,避免出现过度热情或是开玩笑的言语。
3. 喜欢提高音量说话。这种人多半是自我主义者,对自己很有自信,如果你认为自己不适合奉承别人,最好和这种人保持一定距离。
4. 穿着不拘小节。代表个性随和,而且面对人情压力时容易屈服,所以有事找他们商量时,最好是套交情,远比通过公事上的关系要来得有效。
5. 一坐下就翘脚。这种人充满企图心与自信,而且有行动力,下定决心后会立刻行动。
6. 边说话边摸下巴。这种人通常个性谨慎,警戒心也强。
7. 将两手环抱在胸前。做事非常谨慎,行动力强,坚持己见。



从领导的兴趣爱好判断他的个性

相比严谨刻板的职场生活,业余爱好往往是一个人内心的真实写照。比如一个爱好钓鱼打猎的领导,其性格可能比较独特,少有幻想,有些沉默,常常我行我素,乐在其中。

领导的兴趣爱好体现人的不同个性,因此,兴趣爱好是领导个性自由的重要表现,这比现在通过行为服饰表现个性自由更有现实意义。我们可以通过以下几种兴趣爱好来判断他们的个性:

1. 爱好广泛的领导。一个对所有东西都感兴趣的人,必然是一个好奇心强、乐观平易近人的人,他们希望能从各种东西里获得兴趣。

2. 搞科学研究的领导。一个对某一科学领域感兴趣的人,往往是一个办事有条理、理智成熟、性格执著的人,他们对每一件事都比较认真。

3. 有收藏爱好的领导。一个收藏家往往是聪明的人,他富有求知欲望,无论在什么环境下都不会感到寂寞,是一位健谈者。

4. 爱好文艺、音乐的领导。这类人的情感复杂脆弱,容易为环境所左右,而且在逆境中承受力较差,他们喜欢与人交谈,富有幽默感。

5. 爱好自然的领导。一个爱好钓鱼打猎的人,其性格可能比较独特,少有幻想,有些沉默,常常我行我素,乐在其中。

6. 爱好摄影的领导。喜欢户外活动的人,就是一个生活积极的人,这种人富有竞争心,务实,具有面对现实的勇气,而且易与人相处。

7. 喜爱电影的领导。这类人一般都情感丰富,但喜欢逃避现实,幻想的成分多。由于他们的心灵活动范围太广,因此会经常觉得心灵空虚寂寞。



8. 爱好绘画的领导。这类人大多光明磊落，风趣而有感情。他们具有坚强的毅力，但很容易为新景观或新人物所迷惑，他们的兴趣会随时改变，因为幻想太多，他们喜欢夸大其辞，言过其实。

9. 喜欢下棋的领导。喜欢下棋的人是爱思考的人，这种人多有心计，做事预谋性比较强，待人戒备心重。

从领导的办公室摆设判断他的个性

聪明的职员往往有一种奇特的能力：他们进入领导办公室先巡视一圈，通过办公室中的摆设就能迅速摸透领导的个性。

办公桌上的摆设可以透露领导的个性！英国心理学家多纳·道森研究了500多人的办公桌布置情况，结果发现，办公桌的摆设可以反映6种不同的个性特征。

1. 整齐有序型。桌子各个角落都分门别类、整齐地摆放着物品。这类人可能觉得自己不太受赏识，内心有点委屈和不满，同时经常感到孤独。

2. 乱中有序型。桌上物品摆放比较整齐，但有个别纸张或零食散落。这类人通常善于横向思维，常常有别出心裁的好点子，是富有创意的设计师。但是他们一旦发起威来，就可能歇斯底里。

3. 富有创意的混乱型。桌子上散乱地放着书籍、便签和图表，但又不至于让人生厌。说明这张桌子的主人是个毫不浮夸的实干家，平时勤奋刻苦，忙忙碌碌。

4. 自我张扬型。桌子上摆放着很多私人物品，掩盖住了工作使用的书籍、文件等。这说明他们不喜欢一味地做某件事，会时不时放松一下自己，平时非



常青睐与娱乐相关的东西。

5. 精心安排型。精心安排每样物品的位置,分类十分明确,达到最佳的视觉效果。这位主人是个天生的领导者,他的决策力和控制欲都较强,不过一旦不受重用,可能会怒形于色。

6. 办展览型。桌面全是与工作相关的物品,看不到任何个人物品,甚至手机都会放在身上或抽屉中。这类人往往客观冷静,善于分析自身与其他人的强势和弱势,是天生的“军师”。

你可能从没想到,领导的办公室也可以提供大量丰富的讯息,若能用心观察,不仅有助于掌握领导的个性,更可以据此制定与之打交道的方法与策略。譬如说,到刚上任的领导办公室汇报时,从对方的装饰风格、家具安排,大概能够看出对方的个性喜好、价值观念,以及自我期许。

比如说,会在办公室摆放家人照片的领导,大都很重视与家人的互动质量,亦会苦心经营全家其乐融融的气氛,会在“工作成就”和“家庭亲密”间维持良好的平衡关系。

此外,也有很多领导喜欢摆放自己与名人的合照,不仅抬高自己的身份地位,更能提升受人尊敬的感觉。一些企业界的老板,或是国家机关的高层,会在办公室摆放与国家首脑人物的合照,一方面显示其强大的政商关系,另一方面亦反映其好大喜功的性格,跟对方相处时最好态度恭敬一点,多多赞赏对方的丰功伟业。

另外,从领导办公室的书架或书柜中能探求到更多的信息。从他经常阅读的书籍,我们可以大概猜出领导关心的事情。举例来说,对投资有兴趣的人,会研读许多理财的专业期刊,热衷古董收藏的领导会仔细钻研历史典故,醉心流行信息的人会大量浏览时尚杂志。倘若一个领导书架上有整套保存完美的精装书,就表示其注重派头排场,希望能给别人留下“博学多闻”的印象。碰到这种领导,只要盛赞其见多识广、品位出众即可,千万不要太过认真跟对方



讨教学问，以免对方以为你故意让他难堪。

愿意花时间和精力照顾花卉盆栽的领导，大部分比较关心生态环保的议题，会用心观察周围的人或事物，其中不少人还拥有艺术气息，特别重视环境的美感。

但不可否认，很多领导栽种植物只是一时兴起，根本没有尽到照顾的责任。因此，如果有人让植物垂头丧气，一副快要渴死的模样，代表主人的个性大而化之，时常忽略外在的环境；否则就是主人的生活过于忙碌，已经自顾不暇，哪还有余力兼顾到盆栽。

③ 从领导的字体判断他的个性

不同性格的领导写出的字是不一样的，如：热情的人写字粗大，专注谨慎的人写字细小，正直的人写字简洁，高傲的人写字花怪，性急的人写字潦草，多情的人写字软弱，孤僻的人写字紧凑……

从一个领导的字迹我们大致可以分析他的性格。比如性格刚强的人一笔一划都显得干净利落、方正坚硬；而性情软弱的人，则字体就相对无力、柔弱得多。我国西汉文学家杨雄就曾说：“书，心者也。心画形而人之邪正分焉。”

目前在西方，笔迹分析已渗透到各行各业，如招聘、升学、择业、司法鉴定等各方面均可见其踪迹。笔迹心理学家还认为笔迹与心理健康之间也有着显著的联系。他们通过分析字的力度与斜度、字体与字的结构、空格与空白、签名风格等，能够准确地判断出书写者心理方面的问题。

笔迹家雅曼把笔迹学研究的成果分为七大类：



1. 书写的力度反映了人精神和肉体的能量。
2. 笔画的结构方式代表了书写人面对外部世界的态度。
3. 书写的字体大小是自我意识的反映。
4. 连笔程度反映了思维与行为的协调性。
5. 字和字行的方向是人自主性及社会关系的反映。
6. 书写速度与人理解力的快慢有关。
7. 整篇文字的布局反映书写人面对外部世界的态度与占有方式。

不同性格的领导写出的字是不一样的，热情的人写字粗大，专注的人写字细小，正直的人写字简洁，高傲的人写字花怪，性急的人字写潦草，多情的人写字软弱，孤僻的人写字紧凑，等等。在笔迹分析时，通过对一个人写字的篇幅章法、字的形状、笔画特点和字句的气势作综合分析，可以判断出他的性格特征。

美国著名的心理疗法专家威廉·希契科克对笔迹学研究已达 20 年，他藏有 4 万份笔迹档案，以字的笔画轻重、匀称性，字迹的棱角或圆润，写字速度的快慢，字的间架结构，字体的形状、长短、大小，字的模仿性或创造性，字行的高低、倾斜度等特点的排列组合起来看人的心理，他发现：

笔迹是一个人的性格、智力水平和逻辑思维的具体反映。凡是字的笔画轻重均匀适中，说明书写者有自制力、稳重，对自己所喜欢的工作能竭尽全力去完成；反之，凡是笔画不均匀的书写者多半是个脾气暴躁、喜欢破坏和妒忌心强、喜欢背后做小动作的“阴谋家”。笔画过重的人比较敏感，笔画过轻的人往往缺乏自信。

字行高低不平是机智或狡猾的人的笔迹；字迹有棱有角说明书写者是个意志坚定、观点鲜明、不会改变立场的人，但这种人一般说来会与观点不同者辩论得面红耳赤；反之，字迹圆滑者则是性格随和、办事老练，能一唱百合、善于搞公关工作的人。



凡是在字的上部书写得干净利落而又能紧紧护住下面的书写者,象征有进取心、接受能力强、好学,这些人是培养做领导者的好材料。

凡是字体丰润、笔画搭配匀称,书写速度又较快者是个理解能力强、忠于职守的人;而在字的结构方面严谨、方正以及点画都能体现力度者是个记忆力强、办事认真的人;字体方圆、长短、大小错落有致者,其适应性及变通能力强,适宜做交际及公关工作。

凡能模仿别人的笔迹又缺乏新意者,可靠性强,但难能独当一面;如果字迹书写得较小,运笔轻重适度,阿拉伯数字写得很美而签字却显得比较拘谨者,是个内藏心机、喜怒不外露和能沉着应付大事的人。

敢于打破常规、另辟蹊径、笔迹求异变形者,是个富于冒险精神的人;在字里行间起伏不平的书写者富于外交手段,善于发现别人的弱点;书写时越写越往上者是个乐观主义者,而越写越往下者则是个悲观主义者。

字体大小也是个性的一种表现,字体写得过大的人是举止随便、过于自信和做事比较草率的人;字体写得过小的人则是有观察力和会精打细算的人;字迹过于紧凑的人则具有吝啬和善于盘算的性格。

总之,上述理论组合起来可以看透人的心理,甚至有的由此能预测未来和人生。

通过笔迹探索性格与心理健康,是一门尚年轻的学问,但它也是一项有趣而充满活力的事业,相信它在不远的将来,能为我们带来新的讯息。

汉字笔迹与书写者的个性有着甚为密切的关系,这种关系可从下述不同的角度去认识:

1. 书写速度:如果全文字连笔甚多,速度极快,说明书写的人充满活力,待人热情,富有感情,并且动作迅速,容易感情冲动。如果全文字端正,笔速缓慢,说明书写人性情和蔼,富于耐心,善于思考,办事讲究准确性和条理性,不善谈吐,但往往拥有应机发言的才能。

2. 运笔走势:运笔有力,笔力浑厚,说明书写人性格刚强,气魄宏大,并有强烈的支配别人的意愿,但这种人往往过于自信或容易自满。运笔协调流利,轻重得当,说明书写人善于思索,爱动脑筋,有较强的理解分析能力,善于随机应变。如果运笔轻浮,说明书写人缺乏魄力和毅力,在生活中常常不能如愿以偿。

3. 外形轮廓:全篇字体大小适中,端正工整,说明书写人平易近人,温柔审慎,行动从容不迫,遇事较为持重。如字体很长,则说明书写人活泼好动,有较强的主动性和自信心。字形很大,甚至不受纸上格线约束的人往往是办事热情、锐气洋溢,并可能在许多方面有所擅长的人,但这种人缺乏精益求精的态度。字形很小则说明书写人精力集中,有良好的注意力和控制力,办事周密谨慎,看待事物往往比较透彻。

4. 字体结构:字体简洁明了,没有花样和怪体,说明书写人比较诚实,办事认真细致,心地善良,能关心他人。如果字体独特,伴有花体和怪体,并夹杂许多异体字和非规范字,则说明书写人有较丰富的想象力和幽默感,但爱吹毛求疵,好表现自己,这种人往往多愁善感,处处留心别人对自己的看法。

5. 布局大小:全篇文字松散而不凌乱,说明书写人往往热情大方,不拘小节。这种人喜欢直言不讳,善于交际并能与朋友相处,别人征询他的意见时能以诚相见,并能宽恕他人的过失。全篇字迹密集拥挤,书写人通常是一种沉默孤僻、谨小慎微的人,这种人一般不善交际。

6. 字位倾斜方向:字行习惯向上倾斜,说明书写人是个快乐乐观、力求上进,并总是精神焕发、希望成功的人,这种人往往雄心勃勃,有远大的抱负,并且能以较大的热情和充沛的精力使之付诸实现。字位习惯向下倾斜或忽上忽下,则说明书写人喜怒无常、情绪不稳定,遇到挫折容易悲观失望。每个单字都习惯向右倾斜,说明书写人比较热情开朗、乐于助人,待人接物均能以诚相待;单字习惯向左倾斜,说明书写人具有较强的分析力和判断力,能理智地支配感情,不会感情用事。



笔迹既大且粗的人,具有活动性及灵敏性。

笔迹小而规则,同时其笔压轻而弱的人,如果不是无依靠,则其个性便是非常柔弱的。

写字时,非常认真而且有棱有角的人,其知识性及敏锐性都很好,同时也很守秩序。

字与字之间连在一起,而且爱好写连体字的人,具有很强的活动性及适应性。

文字是长型的人,气度非凡。

字形很短的人,是小气鬼。

在文字的末端喜欢写得尖尖的人,心地不好。

在文字上会点上多几点的人(例如“他”字,在“也”的右上方或右下方打上一点),是浪费家。

把“吉”字上面的“士”字写成“土”的人,是急性之人。

从领导的阅读喜好判断他的个性

读书能够准确反映人的兴趣嗜好,通常你了解了领导喜欢读什么样的书,就多少了解了他是个人什么样的人。

在心理学家眼里,读书不仅能增加一个人的知识和修养,还能在某种程度上反映出一个人的性格和心理。从你领导所喜爱看的书,就可以分析出其性格心理如下:

1. 喜欢读言情小说者是重感情的人。这种类型的人非常敏感,生性乐观,直觉敏锐,通常很快就能从失望中恢复过来,东山再起。



2. 喜欢看传记的人属于好奇心重、谨慎、野心大的人。他们在做出决定之前，一定会权衡各种选择的利弊得失及可行性，绝不会贸然行事。

3. 喜欢看通俗读物（如各类型街头小报、周刊、八卦杂志）的人富有同情心，乐观开朗，经常利用其巧妙的言辞带给他人欢乐。这种人总有源源不断的趣味性话题，经常成为办公室或社交场合中颇受欢迎的人物。

4. 喜欢浏览报纸及新闻性杂志的人（特别是那些喜欢看实文章的人），多属于意志坚强的现实主义者，且善于接受各种新思想。

5. 喜欢读漫画书者一般都喜欢玩乐，性格无拘无束，不想把生活看得太认真。

6. 喜欢读《圣经》的人诚实而勤奋，是尊重并掌握权力的人，同时也很容易原谅别人。

7. 喜欢读侦探小说的人勇于接受思想上的挑战，善于解决各种问题。别人不敢碰的难题，他们也愿意去应付。

8. 喜欢看恐怖小说的人多半因为生活太沉闷，使得他们渴望寻找刺激及冒险。

9. 喜欢读科幻小说的人多是富有幻想力和创造性的人，多为科学技术所迷惑，喜欢为将来拟订计划。

10. 经常翻阅财经杂志的人多喜欢竞争，争强好胜，最喜欢把别人比下去。

11. 喜欢读妇女杂志的女性，上进心强，渴望自己成为女强人，希望事事都表现得很出色。

12. 喜欢翻阅时装杂志的人，非常在意自己的外貌，十分顾及面子，在日常生活中会尽力改变自己在别人心目中的形象。

13. 喜欢读历史书籍的人富有创造力，不喜欢胡扯、闲谈，宁愿花时间做些有建设性的工作，而不会想去参加无意义的社交活动。



仔细观察对方的名片

从一个领导的名片,你也可以看出他为人处世方方面面的信息。

1. 喜欢在名片上用巨大字体印上姓名的人

这类人大多与政治家、医师、自由职业等有关;爱好粗大字体的人,多是从事个性强的职业,也是一个个性强的人物。

2. 名片印刷喜欢使用材料、色泽、形状怪异的人

这类人大多爱表现自我、个性独来独往、好恶偏激、依赖性强、动辄掉泪。这种人对于喜欢的人会仁至义尽、关怀备至,但因为感情用事、缺乏协调性,易被他人出卖、为人所欺。

3. 名片式样特殊的人

这类人功名利禄心理强烈。若把姓名文字细小地排在名片上,表示其人相当谨慎、小心、思前顾后。

4. 名片上没有印上头衔或职称的人

这类人具有善变的个性、独创力卓越,但不善于管理和指挥他人,也不能被人所用。

5. 名片上没有印上自家通讯处的人

这类人对工作会缺乏责任感,因此不会在名片上附注自家通讯处,以避免自找麻烦及使自家变成办公事务所。

6. 同时具有两张名片的人

这类人大多是在本职之外尚有其他兴趣。

7. 到处散发名片的人

这类人属于特意想显露自己的野心家类型,自我显示欲强烈。





第二章

把汗水留给自己,把红花让给领导

如果你怀才不遇,不要抱怨,摆在你面前的有两条路:或者在本单位追求领导的青睐,寻求施展才能的机会,或者换个环境,找到适合于自己的位置。发牢骚有百害而无一益,而赢得领导青睐的捷径便是:把汗水留给自己,把红花让给领导。



不要怕苦怕累,努力完成工作

在职场获得成功并不简单,但也并不像你想象中那么困难。只有那些能够在自己的职位上做出突出的业绩、在单位中独当一面的员工才会受到领导重用。

俗话说:吃得苦中苦,方为人上人!现在很多人缺乏吃苦精神,工作总爱挑三拣四,就像吃饭一样,挑食的人总是长不壮实,只有在做好本职工作基础上可以承担更多其他工作的人,才会更快地成长,才会更被老板器重。不要怕苦怕累,否则一生也无出头之日。做不好小事的人就一定做不成大事,所以不



要小看每一件事。能做的就努力做到最好。记住，对自己仁慈的人，就是同样对对手仁慈的人，总有一天会被对手击垮。

做好工作，做出一般人做不出的漂亮成绩，就不用担心领导会发现不了你的才能，尤其不用担心你的直接领导发现不了。有些人总觉得自己的工作成绩再好也不会被领导发现，于是得过且过，永远没有出头之日。记住，只要把每件事都做得尽善尽美，就一定可以获得上级领导的赏识。除非你做得不够！如果领导的眼睛真的“瞎”了，你就该找个头脑聪明、眼睛明亮的领导了。记住，天道酬勤，君子应自强不息。

每个职场中人都应该不断地问自己：“我怎样才能将自己的工作做得更好？”具有这样的意识，自然就能够了解自己所欠缺的、不足的地方还有很多，才能把工作做好。就老板而言，只有那些能够在自己的职位上做出突出的业绩、能够独当一面的员工才会受到重用。对员工来说，尽自己最大的努力把工作做好是工作赋予的责任，也是自己应尽的义务。

奎尔是个刚刚走出学校进入公司的年轻人，他自认为自己的专业能力很强，因此对待工作也很随意。

有一天，老板交给他一项任务，为一家知名企业做一个广告策划。

这是他进入公司以来老板亲自交待的第一项工作，因此他不敢怠慢，认真真地工作了两周。

两周后，他拿着策划走进了老板的办公室，恭恭敬敬地放在老板的办公桌上。可是，老板看都没有看一眼，只说了一句话：“这是你能做的最好的策划吗？”年轻的奎尔愣住了，没敢回答，老板见状便把策划推给了奎尔。奎尔什么也没有说，拿起策划，回到了自己的办公室。

奎尔认真地做了修改，拿给老板看，但老板还是那句话：

“这是你能做的最好的策划吗？”奎尔心中忐忑不安，不敢给予肯定的答复，于是又拿回去修改。



如此反复了五六次，最后一次的时候，查尔自信地对老板说：“是的，这是我认为最好的策划。”老板笑着说：“好，这个策划通过了。”

从这以后，查尔明白这样一个道理：只有不断地改进，工作才能做得更好。因此在以后的工作中他经常自己问自己：“这是我能做的最好的策划吗？”他在工作中不断追求进步，很快成为了公司中不可缺少的一分子，老板对他的工作表现也很满意。现在查尔已经成为了公司的部门主管。

发掘出自己的潜力，创造出最好的业绩，能做到多好，就必须做到多好。这样，对于老板来说，你才是有价值的员工。

不甘人后，对于具挑战性的工作，要主动承担

一位成功的外国老板曾这样描述自己心中的理想员工：我所需要的员工是具有奋斗进取精神、敢于向高难度的工作挑战的人。

想要成为公司的 MVP(最有价值的员工)吗？当老板布置令你棘手的任务时，你就不要说“没做过这个，我做不了这个”或“我现在没时间做这个”，而要主动请缨，抓住这个你发挥潜能、超越自我、争取升职的机会。

工作一两年后的职场人士最喜欢向朋友抱怨的一句话就是：“我被老板 push 得不行了，这个项目太难了，我实在胜任不了。”

职场人士不乐意接受棘手的项目原因很多，比如，日常工作已经够多了，新的、有挑战的工作不会带来更多的薪水，反倒会干扰日常工作；接受了比较难的工作，老板会布置更多更难的工作，甚至以后就将这个棘手任务作为自己以后工作的标准；再比如，在“不求有功，但求无过”的企业文化中，万一完不成不了挑战性的工作，会给老板留下不好的印象，影响自己的升职。



不过,从现实中看,接受挑战是一个更为明智的选择。

首先,老板对于员工的能力会有一个评估,不会将远远超过员工能力的项目交给他,而且老板可能也已充分想好了员工做砸了这件事的退路。更重要的是,这是一个员工超越日常平庸工作的机会,是发掘自己潜能的重要机会,经过了困难的阶段,可能会为以后的工作开辟全新的领域,或是达到一个更高的高度。迎接这样的挑战,为自己老板升职创造了条件,也为自己升职创造了条件。完美地完成日常工作,还不如创造性地解决一个难题更能引起大老板的注意力。

压力是一个自上而下的传导过程,如果你感到了老板的压力,那么必然是老板也受到了大老板的压力。所以,勇于承担起棘手的任务是在为老板解忧,拒绝承担挑战性的项目其实是在给老板拆台。拒绝承担挑战性项目轻则给老板带来不快,重则可能被老板“雪藏”。

Mark 在电视台主持娱乐节目,在他工作的第二年,总监告诉他:“元旦这期节目由你做统筹,负责导演以外的一切事务。”Mark 做主持是兢兢业业的,但是他没怎么留心过身边的同事做事。统筹是一个大管家式的工作,级别不高但是关系重大,需要维护广告商的关系和挑选合格的供应商。Mark 担心自己胜任不了统筹,就一再向总监反映:“我的经验还不够,我怕胜任不了元旦晚会的统筹工作。”

Mark 没想到拒绝兼任统筹工作的后果那么严重,总监最后从新闻部借来了主持人当元旦那期节目的司仪。总监对 Mark 的年终评定是“工作能力一般,没有做过一个令人印象深刻的项目”,Mark 明白,这种评语如果是在外企,足以被辞退。后来,每逢重大的项目,总监都会用其他人换下 Mark。被“雪藏”的日子真郁闷,Mark 的收入减少了很多,他一直到半年以后才重新找到一个崭露头角的机会,让总监重新评估了他的实力,终结了自己“坐冷板凳”的生涯。



在我们和老板之间,最大的障碍是什么?不是那些我们看来虎视眈眈的竞争者,也不是那些嫉贤妒能的老板,最大的障碍是我们自己,是我们在面对工作中的难度和困难时推诿求安的消极心态。在职场中,有很多人虽然颇有才学,本身具备种种老板赏识的能力,但却有一个致命的弱点:缺乏挑战的勇气。对于工作中出现的困难一躲再躲,恨不得逃到天涯海角,这样的员工怎么能走进老板的视线?在职场中,渴望成功、渴望与老板走得近一些,再近一些,是多数员工的心声。因此,许多人在工作中都特别谨小慎微,对不时出现的那些异常困难的工作,抱着“避之唯恐不及”的态度,不敢主动发起进攻。他们认为:要想保住工作,应当保持熟悉的一切,对于那些颇有难度的事情还是躲远一些,否则会得不偿失。

一个人的思考决定一个人的命运,不敢向高难度的工作挑战,无疑是对自己的潜能画地为牢,只能使自己原本无限的潜能化为有限的成就,同时也会导致自己的天赋逐渐减弱。

在工作中勇于挑战的人和懦弱胆小的人,在老板心目中的地位有着天壤之别,根本无法并驾齐驱、相提并论。一位成功的外国老板曾这样描述自己心中的理想员工:“我所需要的员工是具有奋斗进取精神、敢于向高难度的工作挑战的人。而那些勇于向高难度的工作挑战的员工,始终是人才市场上的‘短缺货’,始终供不应求。”

在这样的市场环境中,一个“安全专家”——不敢向“高难度”的工作挑战的人,在与“勇于挑战的职场勇士”的竞争中,永远不要奢望得到老板的垂青。因为他们的成功绝不是偶然的,如同禾苗的茁壮成长必须有种子的发芽一样,他们之所以成功,得到老板青睐,很大程度上取决于他们勇于挑战“高难度”的工作。在复杂的职场中,正是秉持这一原则,他们磨砺生存的利器,不断力争上游才能脱颖而出。因此,当一件人人看似不可能完成的高难度的工作摆在我们面前时,不要考虑如何去躲避它,更不要浪费时间去想糟糕的结局,



不断重复“我不可能完成”的想法等于在提前上演失败。

用行动积极争取“职场勇士”的荣誉吧，让周围的人和老板都知道，你是一个意志坚定、富有挑战力、做事敏捷的好员工。这样一来，你就无须再愁得不到老板的认同了。

当然，挑战高难度的工作，会有两种相反的结果——成功和失败。如果你对自己的挑战力判断有误，挑战之后让“不可能完成”变成现实，千万不要沮丧失望。聪明、成熟的老板，一定不会只看结果是成功还是失败了来决定你是否应该受到器重，还会观察你敢于挑战的工作态度和头脑的运用。他比任何人都明白，没有一种挑战会有马到成功的必然性。



任劳任怨，不要在领导面前埋怨工作

一个员工应该用自己的实在业绩去敲开成功之门，唤起领导对自己的理解和信任，而不应该在什么都没有干的时候硬要领导承认自己，或者是抱怨工作不如意。

俗话说得好，小不忍则乱大谋。但在现实生活中，不少人由于心态不平衡而歇斯底里地大发作。他们或因工作暂时受挫，埋怨生不逢时；或因不受上司赏识，哀叹怀才不遇；或因经济入不敷出，自愧囊中羞涩……结果，他们的积怨愈深，无名火愈大，到处发泄不满，甚至大放厥词。日久天长，养成恶习，不是指桑骂槐，就是含沙射影，成了一个地地道道的自由放任者。这种人多半心胸狭窄，争强好胜，自视甚高，旁若无人。即使生就一副伶牙俐齿也惹人讨厌。身为这种下属的上司，也许顾忌投鼠忌器暂时对他不作处理，但终究不会长期纵容姑息。



蒯满具有很强的个人欲望，总希望尽快取得惊人的突破，写出划时代的论文或著作，以跻身于科学家之林。他一直坚信自己的想法是高尚的、无可指责的。其次，他自觉自己具备这方面的天才与条件，只要上司能把自己安排到重要的位置，充分信任和理解，取得重大突破，虽非易如反掌，却也只是时间问题。也许正是由于蒯满自视过高，而未认真研究它的真实性与可行性，结果尽管上司替他分担工作，最后依然是到一处烦一处、走一处闹一处。因为在他看来，让他拿烧瓶、烧杯，搞微量记录无异于用牛刀杀鸡，纯属大材小用。而这样由基础做起，再加上题目又不具备什么突破性的超水平，何时得遂壮志？这岂不是扼杀天才，埋没英雄吗？于是，他一再地提意见要求特殊支持，重新安排。

但是，愿望是一回事，现实又是一回事。单位里很多已经在科学战线上苦斗了几十年、两鬓染霜、成果累累（当然不是蒯满所设想的那种震惊世界之作）的老专家，不依然默默地在重复着在蒯满看来“没啥意思”的平凡工作？况且科学是最讲究认真而不能浮夸的，任何重大的发明与突破，都离不开一点一滴、一回一次的平凡劳动，它只能孕育于千万滴汗水与千百次的失败之中，而不可能出现在天才的梦想之下。这些本都是十分简单、明显的道理，可是对于蒯满来说，却统统被斥为老生常谈、扼杀天才的借口。由于他的要求无法得到满足，上司的多次引导与解释又都被他认为是压制新生力量，甚至是笑里藏刀，纯属另一种形式的打击报复。于是最后他不得不调离，到另一个他认为或许能一展才华的研究机构去了。

可惜的是，18年过去了，当老熟人在他“旅行”过的第四个单位碰到年已不惑的他的时候，他依然一事无成，甚至连一篇像样的论文也没有发表过。只不过交谈之中，他依然“宝刀不老”、雄心勃勃，他依然慨叹着自己命运多舛，既没遇到过赏识自己的老板，也没有找到可以一展抱负的好工作，但他照旧郑重宣布：很快他又要调到另一个学校的研究部门去了，据说在那里，他将有



机会大展宏图，实现夙愿。

满腹有才能我们姑且不论，但是我们可以断言，到头来扼杀才能的必定是他自己。一个人的才能有大小，但关键在于不能自我期许过高，而且坚持这一想法不放，整日里怨天尤人，甚至认为生不逢时，天不佑我，把自己泡在牢骚里过日子。

要知道，即使是真正有天才的人，也必须适应环境，先由点点滴滴的基础工作干起。一个人能用自己的实际成绩去敲开成功之门，唤起别人对自己的理解和信任，而不能在什么都没有干的时候硬要人家承认自己，非要破格任用不可。当然，同样更不能强人所难，硬要别人为自己去创造实际上无法达到的环境与条件，哪怕是单位上司也不例外。

所以，如果你怀才不遇，不要抱怨，或者在本单位寻求施展才能的机会，或者换个环境，找到适合自己的位置，发牢骚有百害而无一益。毛泽东说：“牢骚太盛防肠断，风物长宜放眼量。”确是有识之论啊。

怀才不遇对于一个人来说，算是冤屈的一部分。自己满腹经纶，身手不凡，却不遇明主，无法施展才能和抱负，当然是令人难堪的。这样的人心里容易产生怨恨心理，或牢骚满腹，或铤而走险，终究吃亏的还是自己。聪明人知道适时而变，待价而沽，是真金总有闪光的时候，是千里马总会遇到伯乐；或者，即使你一辈子屈居人下，仍是你自己没有本事，没有让自己的才能发挥的本事，有什么抱怨的呢？

只要有真才实学，终究会被赏识、发出光彩的。不过，在被人赏识重用前，为什么不能心安理得地接受命运的安排，隐居以求志，或者自募干人，而不是满腹牢骚或抱怨呢？



只做绿叶，不要比领导抢镜

在职场中，要切记自己的权限与位置，千万不要与领导抢镜争宠。

不要抢镜，是指你应该时刻记住自己的权限范围，知道哪些事该做，哪些事不该做，把握好适度的原则，完成自己的职责。下面这个故事可以帮你更加了解这一点。

小赵在某公司工作，由于他的管理才能和英语水平都比较出众，一年后就被提拔到经理助理的位置上。事业顺利，小赵难免有些得意忘形，常常在一些商务活动中“抢镜头”，不过他的上司刘经理比较大度，不计较他的张扬。

前段时间，一位英国客户来公司采购，公司派刘经理和小赵及销售主管前去洽谈。谈判中，由于刘经理的英语水平有限，便让小赵协助解说。此时，小赵的表现欲高涨，他根据自己掌握的情况添油加醋，擅自报出了公司的最低价格，承诺一个月的时间出样品，并对机器质量、签约时间等问题私自作答。一旁的销售主管也懂些英文，悄悄地告诉了刘经理。刘经理当即中断了谈判，回去后就解除了小赵经理助理的职务，并将他永久性开除出公司。

小赵被解雇，完全是他自己造成的。他在谈判中，不但在客观上代替了领导的主角地位，更是自作主张，超越了自己的权限，完全无视上司的存在。这样一来，上司对小赵的信任降到了零点，无法再和他配合工作下去。你如果想在职场中混得长久，就切记自己的权限，千万不要与领导抢镜。



③ 做幕后功臣,不要跟领导争功

做领导的,最忌讳的就是下属自表其功,这种人十有八九要遭到猜忌而没好下场。

有心计的职场人都知道把功劳让给领导,让领导高兴了,就会为自己的美好前程添砖铺瓦。

做下属的,最忌讳自表其功,凡是这种人,十有八九要遭到猜忌而没好下场。当年刘邦曾经问韩信:“你看我能带多少兵啊?”韩信说:“陛下带兵最多不超过10万。”刘邦又问:“那么你呢?”韩信说:“我是多多益善。”这样的回答,刘邦怎么能不耿耿于怀呢?

下属立了功,如果不能正确对待功劳这件事,其实是很危险的。领导给你安个居功自傲的罪名,这就正中嫉妒你的同事的下怀,你不了解这种孤立无援的后果是不能自保的。把功劳让给领导,是明智的捧场、稳妥的自保,把红花让给领导为上策。

有些人自以为有功德忘了领导,特别容易招惹领导的嫉恨,自己的功劳自己表白虽合情理,但却不合人情的捧场之需,而且是很危险的事情,被别人比下去是很令人恼恨的事情。所以你的领导被你超过,这对你来说不仅是蠢事,甚至会产生致命的后果。

在上司面前过分在意金钱和物质方面的利益,对下属来说并不是好事。作为下属,你的任务主要是协助上司,假如你硬要出来邀功争宠只会让人觉得你不自量力,不识大体,所以不要让上司认为你的存在是对他(她)的威胁。切记不要代替上司领功,跟上司“抢镜”,这样表明你目中无人,不知道尊重领



导。到头来只会是功劳没有争到,名也会丧失。最好的办法是把功劳让给上司,而不是自己去抢。你应明白上司总需要一些忠心耿耿的追随者和支持者在身边,一旦他把你当成自己人看待,那就等于为你以后的发展打下了基础。

跟上司在一起时,对上司偶尔吐露的话要牢记,并在恰当的机会中加以实践。这样可以让他感到惊喜,当然也会让他对自己有一个好印象。也许有时候上司的话和工作根本扯不上关系,可是做下属的应该有随时听候差遣的心态。在可能的情况下,对上司的一言半句都应给予实践。

当上司与第三者谈话时,作为下属,如果在场的话,要对对方的言语随时保持警觉,当上司处境不利时,马上给予应和,拥有这样的部属,是上司最感骄傲和值得炫耀的。当你给上司这样的印象时,他当然是会给你相当高的评价的。



不功高盖主,不表现出过大的野心

在现代社会中,市场竞争日益激烈,人人都想高官厚权,功高盖主便很容易让自己得到升迁的机会。

请谨记:无论你的上司是多么平易随和,他对你多么的赏识,但他始终是你的上司,上司与下属之间不可以持熟稔熟,毫不客气地将工作成绩据为己有。

若你的工作表现出色,受到公司各部门同事赏识,连公司以外的行家也对你的能力表示欣赏,这个时候切勿将功劳只归于自己,而要懂得借此机会,发挥团队合作精神,顺势把所有参与的同事答谢一番,也感谢上司领导有方,并将功劳归于直属上司。只要把握了这种职场的处世技巧,那么与你一起共



事的同事和上司都同样感到有面子。

任何时候都不要有这个念头——“上司无能”或“我的能力明明比上司强”。有了这种想法，会影响你与上司交往合作时的态度，你应该尊重上司，尽一切方法找出上司值得你欣赏的地方。否则你会在工作期间，从眼神、嘴角、眉间、语气、表情、举动之中，暴露你的不满。这些细微的表现，在上司的眼中会造成莫大的伤害。

如果你一而再地领取功劳，忘记考虑上司的感受，功高盖主只会令上司感到自己的职位受到威胁，因而对你的工作处处掣肘。一旦被上司定位为“不受欢迎人物”，升职的机会便微乎其微了！功劳归上司，工作归自己，虚心向上司学习，是保住岗位的方法。

雍正与年羹尧年轻时相识，后年羹尧受雍正重用，他不负雍正厚望，多次在战场上赢得胜利，名气也逐步扩大。直到雍正看到众民拥护年羹尧甚过自己，心里顿生不满，后年羹尧因祸而被诛之。

所谓功高盖主，有一部分原因是下属没有摆正心态，没有把握好时局，有些好大喜功而得意忘形，所以后而诛之。这是在古代，在现代社会中，市场竞争日益激烈，人人都想高官厚权，功高盖主便很容易让自己得到升迁的机会。而当时的雍正，也就是现在的顶头上级，面对这样的下属，一样也很苦恼，撼动自己职位的危机感油然而生。有些人会“把握”时机抓住下属的小辫子，将其驱逐出威胁范围之内。有些人则会正视双方的差距，甚至会将可能到手的机会拱手相让。不论别人怎么看，我想说，无论是前者还是后者，都要摆正自己的心态，都要找准自己的位置。与其勾心斗角，不如团结协作，将利益最大化。

古今实践经验表明，在特定的情况下公开承认自己的短处，有意暴露自己某些方面的弱点，可以说是一种高明的交际应酬策略。对于想亲近权威的人来说更是如此。



事实上，在领导面前示弱可以减少乃至消除领导对你的不满或嫉妒。事业上的成功者，生活中的幸运儿，被人嫉妒是难免的，在一时还无法消除这种社会心理之前，用适当的示弱方式可以将其消极作用减少到最低程度。所以，职场上做人切忌恃才自傲，不饶人。锋芒太露易遭嫉恨，更容易树敌。特别是与领导交往最重要的技巧就是适时装傻：不显露自己的高明，更不能不合时宜地纠正对方的错误。

当然，装傻需要一定的演技，这样才能傻得可爱，“疯”得恰到好处。这样，那些不识傻中真相的人就会被愚弄，而那些不能领会大智若愚之神韵的人才是真正的傻瓜。

所以，在这个身边隐藏着各种危机的世界上，做到心中明察秋毫，脸上却似乎浑然不觉，才是真正的智者。而明察世事、洞悉人心，可以减少行动的盲目性，避开暗礁险滩，使你在人生的道路上走得更加稳健。



第三章

让领导为你兑现升职加薪的“支票”

职场人要想有所作为,就应该抓住那些能够表现自己才能的机会,大胆地主动请缨,在关键时刻大显身手。但是不要忘记一点:职场就是利益场,如果你把一切工作做到位做到精了,那么你就有理由要求领导应该为你兑现升职加薪的“支票”。



不迟到早退,当个领导眼中的好员工

一个做事常常不准时、乘火车常常脱班、约会常常迟到、付款常常延期的人,其信用必定会一落千丈,别人也不会信任他。

成功做事的秘诀之一就是要养成准时的习惯。如果一个人不准时,其信用必定会一落千丈。作为办公室的一员,守时是必须具备的优秀品质。有学者曾经说过,构成伟人的两个要素,就是才能和准时,而后者往往又是前者的必然产物。因为凡是珍惜时间的人,不肯让一分一秒从自己的指缝中流走的人,



最后一定能在他的生命中烙上“能力”的标记。

一个做事常常不准时、乘火车常常脱班、约会常常迟到、付款常常延期的人，其信用必定会一落千丈，别人也不会信任他。也许他实际上是一个很诚实的人，但诚实无法弥补不准时给他带来的负面影响。

在每件事、每个约会上都准时的人，无形当中增加了他自己的时间。拿破仑曾经说过，他之所以能战胜奥地利人，是由于奥地利人不知道5分钟的价值。但实际上，每失去一分钟就是多给自己一个遭遇不幸的机会。

范德比尔特是一家装修公司的业务代表，经过他的努力，一家科技公司的高级主管终于答应同他面谈公司装修的项目。他们约定见面的时间是第二天上午10点半，范德比尔特在第二天上午去见科技公司的主管时迟到了半个小时。而此时，这位主管恰恰不在。等到范德比尔特打电话再次预约面谈的时间时，那位主管说：“没有这个必要了，你已经失去了那笔业务。因为在你迟到的半个小时里，我们已经把项目交给了别人，你不守时，我们不敢相信你能够兑现你许下的诺言。”

职场犹如战场，做事不守时，哪怕是错失一分钟的时间，也会让你功败垂成，一无所得。这给公司带来的损失是难以弥补的，你在老板心目中的形象也要一落千丈。

劳伦斯说：“成功做事的秘诀，首要一点就是要养成准时的习惯，可是一般人的习惯往往是一再拖延。”做一个办事准时的员工，最起码要遵守公司的工作时间。在公司里，就算不能第一个到办公室，也不要做最后那个姗姗来迟的人。在星期一早上，如果你能比其他人都早一些，即使只是趁别人还没有进办公室之前查查自己的电子邮件，或是整理一下办公室，都会让自己提早进入一周的工作状态。同时跟周围的人比起来，你显得特别精神、愉快，也绝对是当天最让上司眼睛一亮的员工。另外，在每天下班的时候，就算不能最后一个下班，也不要都在众人都埋头工作时扬长而去。别以为老板经常不在办公室



内,就没有人注意你的出勤情况。实际上你在公司的一举一动,你的每一次迟到、早退,你的不守时让公司损失了什么,老板都清清楚楚。因为所有的老板只有了解清楚这些方面的情况,才能安心睡觉,一是公司的业绩,二是员工的表现。

总之,员工要认真掌控自己的工作时间,准时做每件事情。这样,你最终发出的才不会是无奈的叹息,而是胜利的欢呼。

肯吃苦耐劳,工作上要有担当

吃苦耐劳是在职场获取成功的秘诀,也是每一位渴望走向成功的人应该具备的基本素质。

热播的韩国电视剧《大长今》中的主角长今,她的聪明让所有人折服,但她的吃苦耐劳精神更让人动容。风雨来临时,只有她做到了每天从不亮就烧水洗碗直到深夜;韩尚宫让她“去寻找100种可以吃的水”、“去采100种野菜,并要懂得分辨哪些野菜可以食用,哪些野菜是有毒的”,她通过自己的勤奋达到韩尚宫的要求;失去味觉的长今通过勤奋的练习、不懈的努力掌握了“画出食物味道”的本领。长今能从小宫女,一直做到“三品”并任皇帝的主治医生,靠的就是她一步一个脚印,脚踏实地的勤劳苦干。

吃苦耐劳是获取成功的秘诀,也是每一位渴望走向成功的人应该具备的基本素质。有道是“苦尽甘来”,当一个人通过勤劳苦干,让自己的能力提高到了一定的程度时,自然有各种发展机会降临。

“吃不了苦”是时下一些年轻人的一种通病,他们总是对目前的工作感到不满,总想找一个既轻松又能赚大钱的工作。结果往往是好机会没有降临,宝



贵的年华却虚度了。

在《大长今》电视剧中，长今一心只想在比赛中取胜，用了寻常百姓们吃不起的上好牛骨炖汤，违背了太后要为百姓找出新食物的用意，结果输掉了比赛。为了让长今好好反省自己所犯下的错误，韩尚宫派长今到云岩寺去伺候年迈卧病在床的老尚宫。长今苦苦哀求韩尚宫将自己留在宫内，韩尚宫却不为所动。

长今走了之后，连生、阿昌跟令路都想成为韩尚宫的上赞内人，可是当韩尚宫用训练长今的方式训练她们时，她们根本就做不到。韩尚宫问她们“你们都是怎么搞的？说好了要做到，为什么不做呢？”

令路回答说“我做不到。”

阿昌回答说“我也是。”

最后连生也说“我也是。”

为什么连生、阿昌和令路都做不到？因为她们缺少长今那种吃苦耐劳的精神。韩尚宫自然不想让她们做自己参加比赛时的助手。

现在，有一个最让企业头痛的问题是 新招来的员工吃不了苦，没有一点吃苦耐劳的精神。有些人在企业里干了几天，甚至才干了几小时就辞职走人，没有坚定的意志。一个知名企业家说：一个优秀员工要有吃苦耐劳的精神。现在有些青年员工，刚到企业来工作时决心很大，可到最后总有一部分人被淘汰，一部分人成为岗位的操作能手。为什么？其中的关键是被淘汰的这部分人缺乏一种吃苦的精神。任何一种工作都很辛苦，但美好的生活是靠我们用双手劳动去争取的。你有多少付出，就会有多少收获。

具有吃苦耐劳精神，是一个人成就事业的基本条件。

香港富豪李嘉诚，被美国《时代》杂志评选为全球最具影响力的 25 位企业界领袖之一，同时他也是香港历史上的千亿富翁，他所建立的长江实业为香港的第一大企业集团。他的成功离不开吃苦耐劳精神。



李嘉诚幼年丧父，家庭的重担由他一肩扛起。14岁，正是一般青少年求学的黄金岁月，应该是无忧无虑的，然而迫于生计的他不得不选择辍学，走上谋职一途。他好不容易在港岛西营盘的春茗茶楼找到一份担任服务生的工作，每天清晨5点左右，一般人都还在睡梦中的时候，他就必须提起精神从温暖的被窝中爬起，然后赶到茶楼准备茶水及茶点。每天他的工作时间长达15小时以上，生活对他简直就是一场严酷的考验与磨炼。

舅父非常疼爱李嘉诚，为了让他能够准时上班，就买了一只小闹钟送给他。他把闹钟调快了10分钟，以便能最早一个赶到茶楼开门工作。茶楼的老板对他的吃苦肯干深为赞赏，所以李嘉诚就成为茶楼中加薪最快的一位员工。

曾有人问李嘉诚的成功秘诀，李嘉诚讲了下面这则故事：

在一次演讲会上，有人问69岁的日本“推销之神”原一平其推销的秘诀是什么，他当场脱掉鞋袜，将提问者请上讲台，说：“请你摸摸我的脚板。”

提问者摸了摸，十分惊讶地说：“您脚底的老茧好厚呀！”

原一平说：“因为我走的路比别人多，跑得比别人勤。”

李嘉诚讲完故事后，微笑着说：“我没有资格让你来摸我的脚板，但可以告诉你，我脚底的老茧也很厚。”

李嘉诚讲的这个故事，给我们这样的启示：人生中任何一种成功都不是唾手可得的，不能吃苦、不肯吃苦，是不可能获得任何成功的。

“吃得苦中苦，方为人上人。”这句流传千百年的至理名言告诉我们一个这样的道理：吃苦耐劳也是成功秘诀。那些能吃苦耐劳的人，很少有不成功的。这是因为苦吃惯了，便不再把吃苦当苦，能泰然处之，遇到挫折也能积极进取；怕吃苦，不但难以养成积极进取的精神，反而会对困难挫折采取逃避的态度，这样的人当然也就很难成功了。



适当时候要强势,展示自己的工作能力

作为公司的一员,你要想得到老板的器重,就必须想方设法使老板信任你,而要使老板信任自己的办法,就是主动为老板分担工作中遇到的麻烦和问题,并妥善解决。

每个企业在发展的过程中,总会不可避免地遭遇到各种问题的困扰,它们的出现,就像太阳日升夜落般自然。所以现在的老板迫切需要那种能够及时为他们化解问题的员工。

从根本上讲,老板欣赏处世冷静,能够为自己解决问题的员工,正所谓惺惺惜惺。因为老板们之所以能坐到老板的位置,敢于直面问题、能够妥善解决问题正是其中的一个重要原因。

因此,作为公司的一员,要想得到老板的器重,就必须想方设法使老板信任你,而要使老板信任自己的办法,就是主动为老板分担工作中遇到的麻烦和问题,并妥善解决,这样给老板的印象是金钱买不到的。

吴先生是某商场的老板,他想为自己的商城建一个千兆网站,建立千兆网,需要克服大量技术上的困难,而具体到网站的设置,又牵涉到大量商业问题。

吴先生发了愁,到哪里找既懂计算机,又懂销售的人来负责呢?他问了好几个心腹下属,但他们深知责任重大,自己又有许多不懂的业务,都推辞了。

商场的这项计划一直拖延下来。小路是计算机专业毕业的,在商场里从事计算机联网的工作,对商业销售也不懂。他看到吴先生一筹莫展的样子,便自告奋勇,说:“我试试吧。”吴先生抱着试试看的心里同意了。小路接手之后,



一边积极学习商业销售知识,向专门人员请教,一边着手解决技术问题。

一个月后,项目推进得虽然不快,可是却在稳步前进。吴先生对他的信任也在增加,不断放手给他更大的权力和更多的帮助。最后,小路顺利地完成了任务,自己也成为了该网站的主管。

在职场要想有所作为,就应该抓住那些能够表现自己才能的机会,大胆地主动请求,关键时刻显身手。此外,在工作中,老板管辖范围的事情很多,但并不是每一件事情他都愿意干、愿意出面、愿意插手,这就需要有一些下属去干,去代领导摆平,甚至要出面挡驾替他分忧解难,这样才能赢得领导的信任和赏识。

小林是信访办公室的科员,每天都会遇到大量的上访者要求见领导解决问题。领导精力有限,如果事事都去惊动领导,势必影响领导集中精力做好事关全局的工作,并且也会认为下属未承担起自己的职责。每当这时,小林总是利用自己的特殊身份,勇敢地站出来,摸清情况,解决纠纷,进行协调,必要时还使用一些强制手段把问题处理好。在排除无理取闹、胡搅蛮缠的人和事以后,一旦查实确有重大问题,再向领导请示。每次问题在他这儿总能处理得有条不紊,众人心服,同样也获得了领导的赞扬。



③ 一马当先,永远比同事做得更好一点

人生来便有荣誉感和成功欲,我们不可能总能找到自己喜欢的工作。只有尽量使自己喜欢目前的工作,当你心理上的厌烦感消除后,你会发现工作变得自然轻松得多。

在职场生活中,往往有一些人只愿在平坦中漫步,也不愿在坎坷中跋涉;只愿在风平浪静下荡舟,也不愿在惊涛骇浪中掌握自己的命运之舵,并不时地发出“我行我路,任尔东西南北风”的壮语豪言。这些人总会苦思冥想找些陈词滥调来搪塞,而不努力进取成为登上职场高峰的第一人。

当亨利·瑞蒙德在美国《论坛报》做责任编辑时,刚开始时他一星期只能挣到可怜的6美元,但他仍然每天平均工作13~14个小时。他曾在自己的日记中这样写道:“为了收获成功的机会,我必须比其他人更扎实地工作。”“当我的伙伴们在剧院时,我必须在房间里;当他们在熟睡时,我必须在学习。”后来,他成为了美国《时代周刊》的总编。

美国著名出版商齐兹12岁时,便到费城一家书店当营业员,他工作勤奋,而且常常积极主动地做一些分外事。他说:“我并不仅仅只做我分内的工作,而是努力去做我力所能及的一切工作,并且是一心一意地去做。我想让老板承认,我是一个比他想象中更加有用的人。”

人生来便有荣誉感和成功欲,我们不可能总能找到自己喜欢的工作。只有尽量使自己喜欢目前的工作,心理上的厌烦感消除后,工作便会显得自然轻松得多。在工作中找出点乐趣,以欣赏的心情投入到工作中去,生活便愉快得多。有时,在工作中我们不必比别人多做许多,比别人做得更好,只需要一



点点就已足矣!当你取得成绩时,就会让那些“俗人”刮目相看。当你多做了一点小事时,你会从乏味的工作中体会到一种前所未有的愉悦,这种快乐是任何词藻所难以形容的,只属于你自己。你大可不必在乎那些只知道站在高傲的枝头上,翘着尾巴的“评论家”品头论足,而那些只知道在别人背后,听风谈雨的“说客”也只能发发牢骚而已。做一个简单的人,坦诚地展现自己的能力与才华。保持“每天比别人做得更好一点”的工作态度,定能使你从工作中脱颖而出。是金子总会发光!

人生没有可供你驻足的港口,自我本身永远是一个出发点。无论何时何地,只要创造就会有收获;只要有自强不息的进取精神,才能证明生命的存在;只要我们在平凡的岗位上,坚持“每天比别人做得更好一点”,你将置身于“柳暗花明又一村”的境界。

“比别人做得更好一点”有时需要的是一种勇气,需要一种智慧,也是走向成功的一条至理名言。哪怕是一道电光,一缕青春的梦,一泓思想的泉水,都会让生命射出夺目的光辉!

薪水是挣来的,也是谈来的

谈薪水通常被认为是工作中最难开口的一件事。但俗话说得好:“会吵的人有糖吃。”在谈薪水这件事上,不能说是100%的对,但对你的薪水发出声音,至少你的主管会多纳进一个考虑的因素。

向老板申请加薪,感觉像是在老虎嘴上拔毛。对方毕竟是领导,一旦谈判破裂,等不来钞票也就罢了,怕就一双“小鞋”从此被穿在脚上。因此,谈薪水变成工作里最难开口的一件事。



有一个调查发现,875位接受调查的人力资源主管中,60%表示会在面谈时对薪水保留一些弹性,只有30%说绝对不能调整,其余10%要视对方的态度而定。另外一个调查则发现,高达80%的人力资源主管是愿意跟面试对象好好沟通薪水的,他们甚至并不排斥要进行一点“谈判”。

俗话说:“会吵的人有糖吃。”在谈薪水这件事上,不能说是100%的对,但对你的薪水发出声音,至少你的主管会多纳进一个考虑的因素。

当企业与员工的关系逐渐脱离传统上对下雇佣,逐步走向平等互惠时,其实你对薪水可以发挥更大的影响力,企业也未必全然不能接受。

重点是:“谈薪水,请给我一个更好的理由。”对于加薪,最关键的问题是:“假如你原本年薪是70万元,现在开口要100万元,你要告诉我,多30万元的理由是什么?”如果你无法提供极具说服性的理由,企业只好舍弃考虑你的想法。

除了在面谈中要清楚表达自己的价值,对上班族来说,应该建立另一种积极的认知:争取合理的薪资,是一个长远的目标,第一次没谈成,不代表就要放弃。

要提高谈薪水成功的几率,其实只有一个关键:就是准备。所谓的准备,包括技巧的准备,也包括信息的准备,以及谈判万一破裂,做好接受现状或是走人的心理准备。

兵书有云:“知己知彼,百战不殆。”首先得打听一下市场行情,搞清楚自己还有多少“上升空间”。到职业介绍所或人力资源网站等相关的机构拜访和咨询,可以获悉各行业基本的薪资范围,以及自己是否有当面议价的工作机会。

浏览了各行各业的招聘启事后,你可以进一步寻求相关领域前辈的意见。也许对自己进行一次考核前的自我评估的最佳办法就是走入就业市场里去,再没有什么能够比经历几次面谈更能让你现实地认识你的实际价值了。



所以,不妨投寄履历,应聘感兴趣的工作,试试看是否有进一步面试的机会。毕竟用人单位会根据具体情况做出评估,这才是最实际且最有用的回报。

薪金所得说明了你目前的职位在单位的重要性如何。所以,你的工作表现绝对关系着薪水的高低。倘若你的成绩优异,工作也极富挑战性、专业性和独特性,上司也视你为手下爱将,自然而然这样的谈判是水到渠成的。

一旦开始将自己的薪水与当地的市场水平进行比较时,可能会发现你的收入远远低于同行业的平均水平,在这种情况下,可能该是你现在的工作上来一次最大、最坏、最大胆的赌博的时候了。但千万别胡乱“敲山震虎”,说自己在别处得到了一份工资远远高于现在所得的工作机会,因此,要么把工资加的跟他们一样高,要么只好离开这里。这样的谈判结果是,如果你错误地估计了自己的价值,那么老板可能会建议你离开。

想一想你出色地完成了哪些项目,在哪些工作方面你还能提高,以及你在未来还能为公司做出哪些贡献。将自己定位成公司的核心员工之一,这样才有可能成为加薪的对象之一。提前准备好各种数据,具体证明你的工作绩效或是贡献,例如,公司的成本缩减多少、生产力提升多少、商品周转率增加多少……最好再设定未来的目标,说明如何帮助公司继续提升业绩。这样,你将会让你的上司知道你是多么努力工作的一个人,再谈“钱”的事自然也理直气壮一些。

如果你真的很够实力,不用开口,说不定老板就会主动给你加薪,但如果你错估形势,觉得自己很有才能,弄不好老板本来觉得你还可以,以后就觉得你爱斤斤计较,因此在跟老板谈薪水之前你一定要慎重考虑。

你可以对你的上司说:“我了解到这份工作的月平均工资是 6000 元,而你给我的是 5000 元。我还需要做些什么才能晋级?”

《人往高处走》一书的作者劳拉·伯曼·福特冈说:“解决办法就是与每一个人,甚至包括你家里养的宠物一起一次又一次地练习,以便你在走进上司



的办公室时就能确切地知道你打算说些什么,而且你能够有力地说出来。”向老板争取加薪,最有效的方法就是事前不停地自我练习,谈判前做好准备,至少走进上司办公室时不至于惊慌失措。

切忌缺少自信和底气。不要把谈加薪当做一种谈判,而应该把它看做和上级的一次有效的能为自己带来利益的沟通。其实不少老板都认为,能主动提出加薪要求者,心态一定积极;觉得自己付出很多,工作态度也势必积极。

切忌缺少准备,用词模糊。老板想知道的是你对公司的贡献真的做得够多与否,你能用数据来证明你所谓的“付出”吗?所以,充分的准备是加薪成功的必然条件。日常就应注重积累,除了年终总结报告及日常工作报告,还应将自己对公司的贡献详细地记录在案,整理成书面材料。比如今天你谈成了哪些项目?这些项目给公司带来的利润是多少?为公司缩减了多少成本等,并重点突出记录下你在本职工作以外所完成的额外任务以及相关的成果,这些任务为公司带来多少好处。

不要和别的同事或者别的公司的薪资作比较。永远都不要说同事做得不如自己好,甚至干脆说同事做得不好。以这条理由提出加薪,第一表明你怀疑公司的薪资制度;第二表明你怀疑老板的英明决策。所以,用这条作为加薪理由前,你不妨先问一下自己,为什么老板给的少了?如果是自己的能力问题,那就再接再厉;如果是老板的问题,那你就该走了。如果除了薪资,你对公司各方面都较满意,那就试图让自己在公司的作用更明显一点,跟老板谈薪酬的目的不仅仅着眼于工资单上的数字,更着眼于自己将来的发展。

切忌不涉及加薪的具体数据。当老板对你说可以,但却含糊其辞加薪的具体数字的时候,不要就此打住,要根据自己的情况讲出自己希望获得的加薪幅度,也不要没有看清数额是否合理时就被动接受开出的薪水。

不要只拘泥于工资单。因为如果老板不同意加薪,你应该和老板谈一下是否能以其他方式来补偿,比如奖金、休假、交通费等,或者将加薪要求转化



为要求公司给你提供职业发展机会,例如培训、转到更适合自己或更重要的工作岗位上,要求参与公司较大的项目或者未来发展计划等方面,表明自己愿为公司服务的热忱的心。

不要选择不恰当的时机。提出加薪的时机很重要,有时一个小细节就决定了加薪的成败。如果你的公司正要雇佣更多的员工,那么这就是要求加薪的好机会。因为专业的人力资源公司早已证明,对于经验和技能含量有要求的岗位,员工加薪的成本要低于社会招聘的成本。此外,你刚刚获得某项学位或专业资格认证,争取到一个大客户或完成一项买卖,也是提出加薪的好机会。但不要在老板疲于应付财政问题或正因其他事情而承受压力时提出加薪。

加薪如被拒绝,不要闹情绪。如果你还决定在这家公司工作,得到更好的跳槽机会,那么当老板拒绝你的加薪要求时,不要表现出不合作的情绪或采用威胁手段。没有一个聪明的老板会放走能为他创造价值的优秀员工,所以请礼貌地追问老板自己哪些方面做得还不够,让他在了解自己的同时,对自己产生信任,进一步交代任务。这些任务就是你将来的工作目标和发展空间。切记,不要以威胁离开的方式要求老板加薪。



领导的“愿景”就是你的期待吗

“愿景”总是领导不愿意给你加薪的一个惯用托辞，每当他开始描绘愿景的时候，你就当是一个优秀的演讲大师在表演，你可以有一搭没一搭地左耳朵进右耳朵出，但是千万别当真。

当你好不容易下定决心跟老板谈薪水的时候，你会发现，他充满艺术地岔开话题，给你大讲公司愿景，让你听得舒舒服服。你尽可以热血沸腾，但是可以郑重地告诉你：你加薪没戏了。

让员工像马儿一样快些跑，又要马儿少吃草，这是老板们的普遍心愿。老板告诉作为马的员工：快点跑吧，前方是大片大片的草原，还有潺潺碧水，到那里后我会让你们过上一个世纪……真像一则寓言，其实不然，那只是一个想得到、看不到、吃不到的饕餮。很多企业老板都热衷于为员工“画饼”，不断地“画”，尽管饼“画”得不够圆，让员工失望、伤心，最后背离，永远地离开这个自己充满希冀而又伤透了心的地方。

据北京某机构一项“职工生活质量调查”显示，96.9%的员工看中个人发展机会，96.8%的被调查者看中薪酬，93%的被调查者希望有一个好的工作氛围。无疑，这对于老板来说就是一种“机会”，或者说挖掘员工潜力的机会。那么，企业老板都用哪些“手法”为员工“画饼”呢？

1. “黄金万两”型

“干吧，工资、奖金大大的有”、“我给你股份”、“年薪百万”等豪言壮语，直击员工的最大兴奋点。做起来却南辕北辙，把员工部分薪酬“挂”到年底，或加以巨额的考核指标，完成任务方可兑现，否则就大打折扣。如果规范运作的大



公司倒也罢了,但那些小公司恐怕就有太多的“猫腻”了。

2. “精神鸦片”型

“你是我的左膀右臂”、“没有你就没有公司的今天”等激情对碰常挂嘴边,把对员工的激励仅仅停留在口头表扬或表彰、记功等精神激励上,刻意把员工称作“革命的老黄牛”,而在物质上则吝啬有加,对自己却一掷千金。社会是物质的,人是“物质”的;社会是现实的,人是“现实”的,不让员工得到物质上的满足,又怎能达到马斯洛的“五项需求”的最高境界:追求自我满足与自我发展呢?

3. “高富优职”型

“我准备把你培养成部门经理”、“3年内把你培养成公司骨干”都属于这种类型,老板向员工许诺以高职位或重要岗位。结果还没有兑现,老板便对员工心生厌倦,开始寻觅更优秀的人才了,这叫“人无千日好,花无百日红”,老板也照样“喜新厌旧”。更有些老板,怕自己的核心员工发展,怕员工壮大后出去“另立山头”来争抢自己的饭碗。好企业是一所学校,应该支持员工发展,甚至支持员工“跳槽”。某集团作为太阳能行业的龙头企业之一,就为社会“输送”了大批“人才”(离职员工),有的到其他企业肩负重担,有的已经自行创业,为此,该集团感觉很自豪。

4. “附加价值”型

“年底公费带家属旅行”、“等公司做大了我给你配台车”、“等你通过试用期,给你缴纳养老保险”都属于这种类型,为员工提供预期外的福利或待遇,或者称为外部薪酬。一旦兑现,可有力提升老板的公信力,可是很多老板在这方面都是蜻蜓点水,既然是“附加”的,也就是“额外”的,“附加”是需要增加公司运营成本的,无疑成为很多老板为自己的承诺打折扣的最冠冕堂皇的理由。

5. “空嘴套白狼”型

只说不做、玩“空手道”、搞“智”本运营,既不让员工赚钱,又不让员工发



展,甚至频频向员工施加压力,员工没信心,工作不快乐,自然也就没有效率。今天承“诺”,明天许“愿”,却从不知道努力去兑现。“说了不算,算了不说”,结果只能是众叛亲离、离心离德,企业最终犹如一幢危楼轰然倒塌。这不仅让人想起某集团老板牟某,曾经信誓旦旦进军世界多少多少强,并声称公司拥有如何之多的精英,然而对很多员工,他在物质上付出的仅仅是每月不超千元的工资待遇。谁也不能否认,人员危机是该集团垮掉的重要原因之一。

愿景总是老板不愿意加薪的一个惯用伎俩,每当他开始描绘愿景的时候,你就当是一个优秀的演讲大师在表演,你可以有一搭没一搭地左耳朵进右耳朵出,但是千万别当真。如果对公司尚有好感,那么就要勇敢地争取非薪水福利;如果实在绝望了,敷衍着听完,就赶紧琢磨找下家好了。

领导只给名头不给钱怎么办

升职固然是件令人开心的事情,如果少了加薪,这份开心就要大打折扣了。至于老板不加薪或者避而不谈,你就要学会呐喊,否则你不叫出声,他就装作不知道。

当领导“赤裸裸”地向你“画饼”,他第一次讲的时候,或许好使,但是面对你的二次主动请缨,这时候他再继续“画饼”意义就不大了,这时候老板往往会使出另外一招:给你安置一个名头,只升职就是不给你加薪。让你戴着高帽,任劳任怨地多干活。

李晔是某建筑装饰材料有限公司行政办的主任。上周她领了1800元薪水,这是普通文员的待遇,而以前行政办主任的月薪是2500元。李晔特别郁闷:“为什么升职半年多,老板还不给我加薪水?如果工作干得不好,那他为什



么要给我升职？”半年前，工作出色的李晔，由一名普通文员升职为行政办主任。这对工作仅3年的她来说，是很大的鼓舞。为此，她经常加班，甚至连周末休息都放弃了。升职后第一个月，她发现工资未涨，以为是公司内部制度问题，也未在意，埋头工作。半年过去了，薪水依旧。

不知内情的同事，常开玩笑要她请客。当李晔说工资未涨时，大家都不相信：“怎么可能？你工作又没出岔子……”李晔想不通了：“难道是我的工作不合格？可老板明明在几次员工大会上还表扬我的工作能力强啊。”

“到底该怎么办？如果一升职就跟老板就薪水讨价还价，多不好意思。搞不好的话，老板还以为我太注重功利，不大气。”但不说的话，李晔心里又很不平衡。她认为自己工作量增加了，担负的责任也大了，应该拿到相应的工作报酬。

许多上班族都有类似苦恼：同事辞职后，领导让你暂时代理此职，直到招到新人。这个期间，你干两个人的活，不但工资未涨，新人也迟迟未来自，”不招新人，也应给我涨点工资吧？”你在心底呐喊，老板也是知道的。但是，你不叫出声，他就装作不知道。

升职是件令人开心的事情，如果少了加薪，这份开心就要大打折扣了。至于老板不加薪或者避而不谈，升职以后你一定要找机会和老板沟通一下这个问题。

首先，你要明确不给你加薪的原因，是需要时间确认你是否胜任，还是公司预算有限，或者老板就是压榨你。针对不同的原因我们要考虑不同的办法，比如老板还不确认你是否能胜任，需要考察你一段时间，你就要知道老板会用什么指标考核你、期限是多久。待有了统一的标准以后，你的努力才有方向，如果是跨国大公司，预算都是一年一做的，比如你在年终升职，可能收入增加需要层层审批。在这种情况下，你需要理解老板的苦衷，也要让老板知道你的辛苦需要物质加以肯定，不要忘记和老板约定一个期限，希望老板在什



么时间提升你的收入。

当然不排除很多私人老板故意压榨你，给你一堆工作，却还是原来的薪水，这时候就要判断升职对你的能力提升或者长期发展是否有帮助，如果有帮助，虽然没有增加收入，还是可以在这个职位做一年半载。因为一般故意压榨你的公司规模都不大，你想从比较低的级别跳槽到大公司再做一个高职位的话，机会比较小，所以即使没有增加收入，你也可以做一年半，感觉自己能力确实提升了，这时候可以再寻找外面的工作机会。如果你判断这个新职位没有什么含金量，就赶快做好寻找下一份工作的准备吧。

当仁不让，有机会就要主动争取

工作需要主动，不要总等着老板吩咐任务给自己，这样才能有更多的机遇。

职场中最重要的是什么？是机会。没有机会，再有能力的千里马也难免被淹没在碌碌马群之中。那么机会来自何处呢？机会来自主动，主动才能赢得一切。当你积极主动地做事，并且做到最好的时候，机会自然就会降临。

阿尔伯特·哈伯德告诉了我们答案：“世界会给你以厚报，既有金钱也有荣誉，只要你具备这样一种品质，那就是主动。”

企业主管说：“主动就是不用别人告诉你，你就能出色地将工作完成。”反之，上司告诉你一次，你没有去做，上司告诉你第二次，你仍没有去做，直到最后期限，你才焦急万分地去做，而且结果很不理想。毋庸置疑，这种人是不可能得到老板的青睐的。

工作需要主动，不要总等着老板吩咐任务给自己，这样才能有更多的机遇。这就像一群唧唧喳喳等待老麻雀喂食的小麻雀，如果小麻雀不主动张开



嘴巴,那么,虫子就会落入其他主动张开嘴的小麻雀嘴里,吃到食物的机会也就失去了。工作亦是如此,只有主动去做,才能有更多的机会。如果凡事都等待老板安排,希望老板来告诉你如何去做,这样,你永远都不会有更多的机会。

优秀员工和普通员工的区别在于:是否拥有主动工作的积极性。普通员工一般会这么想:“公司为我做了些什么?”而优秀员工则会想:“我能为公司做些什么?”大多数人都认为只要尽自己的能力完成分配的任务,做好自己本职的工作,对得起自己的薪水就可以了。他们对自己没有较高的要求,没有进取精神,得过且过。但是,若想取得成功,这是远远不够的,你只有付出更多,才能获得更多。

没有一种成功会自动送上门来,任何机会都需要主动争取。爱情如此,幸福如此,财富如此,健康如此,友谊如此,学习如此,机会如此,时间如此,工作亦如此。在工作中,你如果不付出努力,积极主动地做事,就无法得到任何发展的机会。机会总是留给那些努力工作、主动进取的人,没有一个老板会给那些消极被动的员工以发展的机会。在公司,如果你想有好的人际关系,你就必须选择主动问候;如果你想受人欢迎,你就必须主动承担责任;如果你想有机会晋升,你就必须主动争取任务;如果你想提高自己的演讲能力,你就必须主动发言;如果你想要在工作中取得成就,你就必须主动工作。

行走在职场上,每一个人都渴望获得升职、加薪的机会,以及开创事业的机会,但是这些机会来自何处呢?职场如战场,在竞争异常激烈的今天,机会的获得与个人的工作能力同样重要,因此,如何获取机会就成了如今众多职场人士最关注的问题。那么该如何获取种种机会呢?答案就是主动。主动就是自动自发地工作,不需要任何人的监督都能积极、努力地工作。机会不是在等待中获得,也不是在投机取巧、溜须拍马中获得,而是在积极行动、勤奋苦干中获得。凡事唯有主动才能赢得机会,被动和消极的人永远都不会被机会



所垂青。

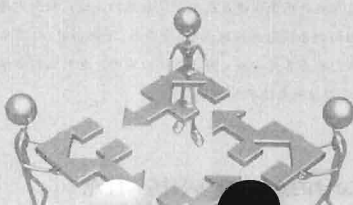
同时,很多人在经历了工作的新鲜期后,往往会对工作产生厌倦情绪,缺乏工作的主动性、积极性,工作没有干劲儿,懒惰、拖沓、不负责任,这些都是阻碍个人事业发展的极大障碍。这个现状几乎是每一个在职人士都难以避免的问题,因此,如何保持对工作的主动性、积极性就成了目前很多人共同寻求的答案。

因此,在职场中我们应该当仁不让,有机会就要主动争取。

第五篇

口气润于嘴

◇ 与领导的说话之道



新平知
PDG



第一章

如何说,才能让领导 主动接纳自己的意见

古人云:进谏之道,使人君畏吾之言,不若使人君信吾之言;使人君信吾之言,不若使人君乐吾之言。可见,如何使自己的意见让领导感兴趣并乐于接受是向领导提意见的关键。职场中每当看到有人因向领导提意见而被误解、受冷遇、遭打击时,心里总是不舒服,我们在为其好心被误解而不平的同时,也对他们性格过于憨直、不能智慧地表达而叹息不已。

对领导的意见,要多赞扬其优点

当你有了一个好提议的同时,请别忘了也要加强一下对领导“恭维”的技巧,这样他能够更爽快地接纳你的意见。

现实生活中,一个人如果受到别人称赞,他会感到愉快和喜悦。美国著名作家马克·吐温曾经夸张地承认:“一句美好的赞扬,能使他不吃不喝活上两个月。”俄国文豪托尔斯泰说:“就是在最好的、最友善的、最单纯的人际关系中,称赞和赞扬也是必要的,正如润滑对轮子是必要的,可以使轮子转得快。”



人们内心中最基本的需求是渴望别人的欣赏。换句话说,每个人都有他的长处,这些长处正是个人价值的生动体现。每个人都希望别人能看到和肯定自己的这些长处,从而肯定自己的价值。因此,哪怕是一句简单的赞美之词,也会使人感到信任、友好、欢心、温馨。自尊心比一般人强的领导就更是如此。

欧洲中世纪的黎塞留是这方面的高手。例如,他自己能解释国王常有的烦乱情绪,还能因势利导,以使迷惑的君主控制住自己,进而感觉良好。一个与他同时代的人就曾说过,黎塞留每天要非常仔细地审视国王路易的面容,即使有一道皱纹与异样,他也不会懈怠,直到使之恢复正常。

在此方面,你也许不会做到像黎塞留如此之细,但你将会发现这样做有助于上级保持镇静。即使是最坏的上级,当他不仅对你感到满意而且对自己也感到满意时,他将会变好,而且也会变得更加容易接近。

这里所说的称颂,无非就是充分肯定并赞美别人的优点和成就。即使对方是与你意见不合的人,也尽量要以不伤和气的言行来应付。换言之,就是不要“树敌”。因此,平日生活中,最好不要有足以中伤别人的言行。

总之,讨厌别人对自己拍马屁的人是少之又少,即使有,其内心的本意亦必不尽然。譬如曾经叱咤风云一时的拿破仑,就有过这么一段轶事。

拿破仑是非常讨厌别人拍他马屁的。有一次,随从之一对他说:“将军!您是最讨厌别人对您拍马屁的吧!”拿破仑笑着回答:“是的,一点也不错!”

事实上,这不就是那位随从的一记“拍马屁”吗!

赞美别人,恭维别人,就算是对人“拍马屁”好了!其实都是人际关系上至高无上的“润滑剂”,而且这种美丽的言词又是免费供应的,如此“于人有利、于己无损而有利”的事,又何乐而不为呢?

要想早日出人头地,首先就要澄清自我的主观意识,尽快地养成随时都能赞美别人的习惯。俗话说“习惯是人的第二天性”、“习惯成自然”,当赞美别



人已经变成你的习惯时，你的成功也就指日可待了。到那时，曾在背后对你指指点点，甚至批评你的人，都将对你刮目相看了。

然而，当你力图使上级感觉良好时，必须摒弃露骨的奉承。你不应该试图靠溢于言表的赞扬或是假惺惺的恭维话来安抚他或让他高兴。这种做法不止是不诚实，而且往往会自讨没趣。

就像现代心理学家所指出的那样，恭维和赞美至多只会使接受者产生矛盾的心理反应。

黑姆·吉勃特曾这样说过：“直接赞扬某人就像是直接照射的太阳光一样，令人感到不舒服，使人眼花缭乱。因为这种赞扬会直接置他于一个不自然的、尴尬的境地，所以他往往会不得不加以拒绝或者就是轻视它。”这样也会使他担心自己会辜负别人对他的赞扬。如果你恭维上级已做的某件事，那么，下一次如果他也许没有做得这么好时，他就会变得极为烦恼，起先恼他自己，后来就会对你生气。

一般说来，爱什么懂什么，一个人爱好书法，必定有丰富的书法知识；一个人爱好钓鱼，钓鱼经验必定丰富。你没有必要恭维其爱好如何如何，这样的话他必然听得太多，如一阵风吹过耳畔，脑中留不下半点痕迹。这时，只要你虚心地讨教一番，作毕恭毕敬状，他定会耐心地向你传授其中一些奥秘。

一次，某君到一位擅长书法的领导家去拜访。自然，话题就落在书法上。某君谦虚地说：“王局长，这些年我虽然努力练字，书法水平却提高很小，恐怕主要是不得要领，请您稍稍泄露点‘秘诀’如何？”王局长很兴奋，滔滔不绝地讲起他的书法“经”来：“我最大的体会就是练字‘无剑胜有剑’，就跟令狐冲练剑一样，平时心中多揣测，多看多记，关键在于心得，不一定非整天坐在那里练字不可……”某君很高兴地说：“现在得您‘真传’，以后用心去练，定会大有长进。”王局长很高兴，临别时还送了他几幅字让他临摹。这就是“无赞胜有赞”、“无声胜有声”的道理。



除了给予敬意和赞赏之外,另一种使上级感觉良好的做法是表达你的良好反应。如果上级在宴会上讲了一段话,你和在座的其他人都以为讲得很精彩时,要毫不犹豫地向他提及自己的反应。

看领导脸色,决定如何劝说他

一个聪明的下属会通过观察老板行为的观察,准确地判断出老板的真实意图,在工作中贯彻老板的意图。

也许察言观色这四个字听起来不大顺耳,但是在办公室里学会“察言观色”绝对会令你受益无穷。迎合老板的喜好、学会察言观色可以让你在职场如鱼得水,顺风顺水。千万不要把坐在那间办公室里的老板想象成不食人间烟火的圣人,推断他“应该”怎样怎样,指望他随时都会客观公正,而你则不知深浅地去动“老虎胡子”,你要做的是在完成工作的同时留意他的脾气秉性、喜怒哀乐。比如,假如你的老板在下午特别易怒,就尽量争取在上午向他请示工作,而在午饭以后和他保持距离。与老板相处时,要懂得察言观色,当然这并非是一种“讨好术”,而是作为聪明下属的知趣与明智。

员工在与老板交流时,不要光顾着自己侃侃而谈,要懂得留时间给对方说。如领导面带不悦,或沉默不语,那就要想想是不是自己的言辞激烈了,能否换种委婉的措词方式;如果领导抬手看表,那你不妨征询一下是否需要改约时间。谈话过程中,不要擅自打断领导的话,应耐心听对方说完再发表自己的意见。插话也不宜过多,应尽量简明扼要。如果中途领导接听电话,从声调、语气中你应及时判断是否要回避,如需要可暂时出去一下。和领导持不同意见时,别急着争辩,应整理好思路,有条不紊地说,免得脸红脖子粗。在碰到领



导情绪激动时，你不必硬顶，免得发生更大的争执，应等到对方情绪稍平和后再表明意见。这样事情才会有可能向好的方面转化。

同时，一个聪明的下属会通过观察老板行为的观察，准确地判断出老板的真实意图，在工作中贯彻老板的意图，这样既解决了老板的难言之隐，又让工作得以顺利进行，必定会给老板留下好印象。

柳晖经过一轮轮面试，在一家著名的广告公司的招聘中脱颖而出。上班伊始，柳晖的热情高涨，不断有新的创意提出。然而一段时间后，柳晖发现自己创意的“死亡率”极高，这让他十分纳闷。

一次，柳晖拿出了一个很不错的方案，起初老板兴致很高，频频点头，等到表态的时候，态度却冷淡了下来。眼看计划又要胎死腹中，柳晖十分着急，他知道问题肯定是卡在老板不愿说明的地方了。柳晖从头到尾仔细思考了一遍，他觉得老板最紧张的就是钱，何不从这一点上着手？于是柳晖找到老板说：“策划方案既然没问题，我们不妨找几家相关单位赞助，一石二鸟，互惠互助。”老板听后顿时眉开眼笑，不断夸柳晖脑子活。于是这个方案得到了实施。

通常情况下，老板碍于身份，许多话无法直截了当地说出来，这时如果你是一个有心人，通过察言观色，充分领会出他内心的真实想法，肯定会获得老板的认可。

可以这么说，准确地把握领导的意图是一个职场中人不可或缺的法宝。要想把握领导的意图，必须学会察言观色。察言观色，不是为了自己的安全，而是为了与他人一起乘舟出航，共同前进。

当然，那种阿谀奉承、吹牛拍马‘唯老板命是从，为了个人的一己利益，专看脸色行事的“小人”，理应受到鄙弃。因为察言观色不是瞄准后准确地射击，而是与他人站在同一水平面上，旋转或是飞跃，共同前进。



在与多个领导的斡旋中让他们接受意见

只有你能够替领导斡旋矛盾，你才能成为领导真正可以信赖和托付重任的职场关键人物。

在职场中，你需要记住一句话：有矛盾你才更有价值。领导强调说，这好比战场上的将军，只有战争才能给他们带来荣耀。如果天下太平了，他们纵然有天大的本事，也只能卸甲归田。只有你能够替领导斡旋矛盾，你才能进入领导圈子的核心层，成为真正可以信赖和托付重任的人。只是一味地忠诚于领导，被动地、从属地服从指挥、听从安排，充其量只是一个随从，而不是得力助手。不过，要想把这套本事学到手，还需要刻苦努力。

以下是一个任职于国企的职场新人的自述：

一次，我把写好的工作报告送给一位领导看。这位领导是上级派来挂职锻炼的，人很和善。他看完我的报告后，把我叫到办公室，指着其中的一段话说，这个地方写的是不是过于严厉了？在公文里面，对问题一般都是点到为止。像你这个写法，恐怕容易引起各级干部的反感。我觉得不是太好，你是不是改一改？我怯怯地说，这段话，是老总亲自加上去的，并不是我写的。这位领导听后呵呵一笑，那你可以把我的意见反馈给老总，请他再斟酌一下。我迟疑了一会儿，勉强说了句好吧，就离开他的办公室。当天下午，我鼓起勇气去了老总那里，把这位领导的修改意见汇报给他。因怕他不同意修改，又说了一些我自己的想法。老总沉默了一会儿，点头同意了。说实在的，我当时真的很害怕因为修改报告而惹其中一位领导不高兴。

第二天，我把这个情况汇报给让我改报告的领导，他笑眯眯地说，你还年





轻,有些事要慢慢学。那天我让你去找老总,你好像很怵头,这不应该啊!你知道吗?身在职场,不要害怕矛盾。比如那天我让你改报告,如果老总不同意改,我又坚持要改,你怎么办?你是不是觉得如果碰到这样的情况会很痛苦?

我使劲地点点头,说那当然,领导意见不统一,我们最不好办了,不知道往哪走了。

他又笑了笑,接着说,其实不必害怕,不但不要害怕,反而要感到高兴。

高兴?我怎么高兴得起来?我诧异地问。

有矛盾你才会更有价值。如果领导之间没有矛盾,事事和谐,那你在他们的眼里只是一个办事的下属。而如果领导之间有了矛盾,也就有了他们无法处理的事,相当于给了你机会,一个展示自己智慧和能力的机会。还拿改报告的事例来说,我要你改,老总坚持不同意改,这等于我们之间起了矛盾。但对于这个矛盾,我们之间不可能面对面地协商。不协商,又暗自较劲儿,怎么办呢?就会把矛盾集中到你的身上。这个时候,你改也不是,不改也不是。改了,老总不高兴。不改,我不高兴。但事实上,我和老总并不是有意针对你,我们之间的矛盾其实也并不真在这几句话的改与不改上,而可能是其他事情引起的,改报告只不过是导火索。我们都在坚持,其实是在试探对方的底数。这个时候,你是帮助我们解决这个问题的最佳人选。处理得好,双方都会很满意。领导侃侃而谈。

见我一脸虔诚地听着,他接着说道,领导之间有了矛盾,都不是有意为之。有时候,是由于沟通不够造成的。如果有人及时地出面斡旋,会有利于矛盾的快速解决。应该讲,每当领导之间出现矛盾,对你都是一个很好的机会。不要怕卷入矛盾受到伤害,事实上不管你愿意不愿意,你都会被动地、身不由己地卷入矛盾。害怕没有用,躲避也不是办法,关键在于要直面矛盾,善于斡旋矛盾。职场中有些人很受领导的器重,并不是他的业务能力有多高,而是他斡旋矛盾的本事很高强。对公司来讲,业务上的事、技术上事的,并不是什么



难事。公司有合适的人,就让公司的人干,公司没有合适的人,就请外面的专业公司干,这都好解决。最难解决的是领导之间的矛盾,这种事,只能由公司内部的、信得过的人去做,无法让外面的人来解决。

那协调领导的矛盾也不是那么容易的吧?我也曾经协调过,但都各执己见,好像很难。我为难地说。

是不容易,关键是要找到正确的方法。协调领导的矛盾,不能直来直去,就事论事,首先要清楚领导的矛盾点在哪里?他们的意图是什么?为什么要坚持自己的观点?这件事的背景是什么?这些问题,需要你从中斡旋时摸清楚。摸清了这些之后,你才能有的放矢,找到排除矛盾的结合点。因为矛盾的双方都信任你,有时会主动暴露思想深处的东西,这就很利于把握问题的症结,找到解决的办法。领导认真地讲解道,现在职场中有不少人害怕矛盾,极力地躲避矛盾,企图游离于领导的矛盾之外而营造自己的一片天地,其实是做不好的。不能在斡旋矛盾中体现自身价值的人,不会被真正地器重。

在私下采取开玩笑的口吻向领导提意见

古人云:进谏之道,使人君畏吾之言,不若使人君信吾之言,使人君信吾之言,不若使人君乐吾之言。

在领导与下属如何沟通这个问题上,古人为我们留下了很多生动的指引和事例,供我们借鉴学习。春秋时期的臧伯谏观鱼就是很好的一例。

某年春,鲁隐公听说捕鱼时有许多渔具很有趣儿,便要到海边去看。臧伯谏道:凡物不足以讲大事,其材不足以备器用,君王是不去看的。君主的任务是纳民于轨物,所以无论做什么,都要考虑对百姓的影响,凡是与引导百姓



从事生产、习武治兵、遵礼守法无益的事，您都不能做，观渔具之类的事就免了吧。鲁隐公说：我要到基层走走，搞点调研总可以吧？结果他还是自顾自地到海边去观看渔具了。

应该说，臧僖伯讲的话是完全正确的，但为什么隐公听不进去呢？显然臧僖伯在进谏时只顾按着自己的想法照直说，并没有注意隐公的感受和兴趣，自以为反正我说得有道理，爱不爱听是你的事，结果必然遭冷遇。这说明提意见的确有个方式方法问题，尤其是给领导提意见，更要讲究点技巧。古人对此早有认识，就拿隐公来讲，他心里清楚地知道臧僖伯的话是对的，但当时他的兴趣在彼不在此，所以好的建议也未必能引起重视。

齐威王有一项很奇特的爱好：喜欢说隐语。隐语就是有什么话不直说，非要拐弯地用比喻的方式说出来。这项爱好给齐国的大臣们出了个难题，人人都得学习隐语，否则国君跟你说话你却听不懂，那岂不糟了？

淳于髡因为个子矮，只好入赘做了齐国的倒插门女婿。跟随齐威王时间久了，说隐语的本事练得比谁都强。

齐威王喜欢搂着后宫佳丽们彻夜长饮作乐，白天则躲在后宫里睡大觉，哪里有处理朝政的时间？所谓，上梁不正下梁歪，百官一看国君带头不上朝，乐得清闲，也都躲在家里寻欢作乐。别的诸侯国趁机入侵，抢占了大片国土。眼看国将不国，又没有人敢给齐威王提意见，淳于髡于是挺身而出，给齐威王来了一段隐语：京城出现了一头大鸟，栖息在王宫的庭院里，3年不飞也不叫，大王您说它是只什么鸟？齐威王一听不甘落后，也应了一段隐语：这头大鸟啊，不飞则已，一飞冲天，不鸣则已，一鸣惊人。

不久后，齐威王突然出兵向入侵的诸侯宣战。诸侯一看齐威王这只大鸟竟然飞起来了，赶紧归还了齐国的土地。齐威王一鸣惊人，从此称霸天下长达36年。

几年后，楚国发兵攻打齐国。齐威王给淳于髡置办了100斤黄金和10辆



4 匹马拉的车子，作为礼物，派他去赵国求救兵。临出发前，淳于髡看到这些礼物，立马仰天大笑，笑得眼泪都出来了，笑得系帽子的带子都崩断了。齐威王被淳于髡笑得心中直嘀咕，问他：“你是嫌礼物太少吗？”淳于髡回答说：“不敢。”齐威王又问：“那你笑什么？”淳于髡强忍住笑声，回答说：“今天我从东边过来的时候，看见有个人在田里祈祷丰收，地上摆放着一只猪蹄和一杯酒，向天祈祷说：‘高地上打下的粮食装满簞，低田里打下的粮食装满大车；五谷繁茂丰熟，粮食堆满粮仓。’现在我想起来他祈祷得到的东西那么多，可是愿意付出的才只有一只猪蹄一杯酒，忍不住大笑起来。”

齐威王一听脸都红了，赶紧重新置办礼物，增加到 1000 镒黄金，10 对白璧，100 辆 4 匹马拉的车子。淳于髡这才动身。赵王收到这么昂贵的礼物，大喜，二话不说借给了淳于髡 10 万精兵和 1000 辆战车。楚国听到这个消息，连夜退兵而去。

齐威王这回心放到了肚子里，在后宫设宴犒劳淳于髡。酒酣耳热，齐威王询问淳于髡：“你喝多少酒才能喝醉啊？”淳于髡回答：“我喝一斗就能喝醉，喝一石也能喝醉。”齐威王一听糊涂了，知道淳于髡肯定又在耍花招，问：“你喝一斗就醉了，怎么还能喝一石？你倒是说说看。”淳于髡说：“如果是大王赐酒给我，执法官站在旁边，御史站在身后，我胆战心惊，喝酒的时候头都不敢抬，不过一斗就喝醉了。如果是父母家里来了尊贵的客人，我作为晚辈，卷起袖子躬身侍奉客人饮酒，客人一高兴赏我几杯残酒，举杯向客人祝寿，也不过两斗就喝醉了。如果是多年不见的好朋友，久别重逢，互诉衷肠，大概五六斗就喝醉了。如果是乡里之间的聚会，男男女女杂坐在一起，随便喝，也没有时间的限制，再做一些六博、投壶之类的小游戏，呼朋引伴、握手言欢、眉目传情都没人干涉，哪怕美人的耳环和发簪被我动手动脚地碰掉了也不会生气，这是我最快乐的时候，喝上八斗也不过才有两成醉意。天黑下来了，酒也快喝尽兴了，把剩下的酒宴合并到一起，男女同席，促膝而坐，醉意朦胧，搂搂抱抱，杯



盘狼藉，继而散席，主人送走了别的客人，独独把我留了下来，派一个美女与我相伴，此时，我神魂颠倒，能喝一石酒而不醉。可见酒喝得太多了就会出乱子，乐极则生悲。世间所有的事情都是这样，胜极则衰。”说来说去，原来淳于髡还是在讽刺齐威王的长夜之饮。齐威王这回服了，淳于髡的隐语简直无处不在，炉火纯青。于是齐威王从此后就取消了长夜之饮，封淳于髡为接待外国使节的宾礼官。

给领导提意见不能直来直去，我们必须使用一些技巧。我们经常会看到甚至会亲身遇到这样的情况：话是好话，意见对双方都有好处，但是仅仅由于说话的方式和技巧的问题，搞得双方不欢而散甚至形同仇敌。可以看出技巧是非常重要的。因此，技巧是一个标准的三步法：

第一步叫做承认。无论如何，首先要认可对方，特别是当对方是你的领导的时候，这个认可就显得极其重要。如果他的主意不好，就认可他的眼光；如果他的眼光也不好，就认可他的原则；如果原则也是错的，那么至少要认可他积极的态度。总之，一定要找出一些可以认可的东西来，以真诚的态度加以赞扬。这样可以取得对方的信任，为以后的进言做好铺垫。

第二步叫做同化。也就是说，要在说出建议内容之前有一个表态。怎么表态呢？要领就是在前一步认可的基础上，讲一讲自己认可的那些东西对自己的启发和教育作用，进一步指出自己后边的想法都是在这个重要启发下的基础上形成的。这个表态非常重要，它表示出了自己的立场不是和领导对立的，而是和领导站在同一个立场上的，是受了领导的启发才有所建议的。这样，建议错了，立场还是对的，领导自己就会消除敌意，周围的人（即使一些小人）也不好做落井下石的举动。

第三步叫做附加。这其实是整个建议的核心部分，在前边做了两步铺垫的基础上，这个核心部分才可以登场。而且说的时候，不说成是自己的建议或想法，而是说：“受了前边的启发以后，个人的一点不成熟的想法，作为对领导



意见的补充,供各位参考。”这样,就可以不显山不露水地把自己的意见讲出来了。目的只有一个,就是为了减少抵触情绪、减少冲突和敌意,使得自己的建议真正地为大家所重视,被领导所考虑。

或许很多人对这样提意见有不同的看法,耿直的人会觉得这样提意见太过虚伪,豪爽的人觉得这样提意见太过隐晦,简单的人会觉得这样提意见太过啰嗦。其实,天下万事没有绝对的完美无缺,我们做事情只要把最主要的目的达到了就可以满意了。提意见最主要的目的当然是想让自己的意见能够被接受,只要能达到这个目的,那么啰嗦一点、麻烦一点,甚至虚伪一点都没有关系的。这是做事情的胸怀。

② 先说出赞美,再指出领导的纰漏

先别急着全盘否定领导的意思,而要先找到可以肯定的“点”进行赞美,然后再指出问题的要点所在,这样,领导就不会感到没面子,也乐于听取你的建议了。

领导也是人,他们在工作中难免会出现疏忽或者失误。面对这种情况,有的下属会抓住问题,开门见山地说出领导所犯的错误。不过,批评就像一把利剑,可以救人,也可以杀人。当你随便拿起这把“剑”直接去“救”你的领导时,十有八九让你加薪升职无望。

“这个周末我们就准备在周边的小区做这款保健品宣传推广!”对于经理的自以为是,舒远早就不耐烦了,这么重要的产品推广计划,怎么能在不做市场调研的情况下就草率决定了呢?舒远耐不住自己的急性子,当面就提出了反对意见。



“经理，你的决定太草率了，我觉得还是应该先做调研，再做决定。”

“草率？”这个字眼似乎狠狠地刺激了经理，他刻意把它提了出来，“做事情就得有魄力，等你什么都调查好了，黄花菜都凉了。你啊，在这方面还是得多跟市场部的小冯学学呀。”

舒远碰了一鼻子灰。

事后，经理确实没有实施原本定下的小区推广方案，而是转而进行市场调研。可是，奇怪的是原本由舒远负责的调研工作，经理却全权交给市场部的小冯去做了。

原来，对于经理的决定，小冯与舒远有着相同的看法。但与舒远不同的是，小冯并没有直接指出经理的不对，而是私下里对经理说：“我非常佩服您一贯果断的工作作风。但是，咱们这款保健品属于高档产品，而周围的居民区都是一些工薪阶层的老百姓，就怕咱们费了工夫而成效不佳呀。”

经理觉得小冯的意见提得非常有条理，于是决定采纳，并且把调查工作交给了小冯。

“一样的话，两样的说法。”这句话的意思就是说：即使要表达相同的意思，如果采用不同的方式，听起来感觉也会大不一样。同样是希望经理改变决定，舒远直击要害，指出经理行事“草率”。这种批评方式首先会让人感到不被尊重。而小冯则完全不同，他以赞美的话语作为批评的开端。这种批评的总体基调是让被批评者感到在人格上是被肯定被尊重的，只是在具体问题上看法的不同而已。于是，领导会感觉有可商量可讨论的空间，对来自小冯的意见也自然容易接受。

在日常工作交往中，领导和下属之间常常会因为事情的处理方式或在观点的认识上的不同而发生争执。如果此时作为下属的你一定要针锋相对、得理不饶人的话，那就“侵犯”了领导的权威，让领导下不了台也就等于给自己穿了小鞋。常言道：“弓硬弦常断。”在出现僵局的情况下，顶风硬上恐怕就要



两败俱伤,但百炼钢化为绕指柔,经由适度的婉转迂回从而顺应对方的心思,就可以让领导的心迅速“解冻”,认可你的看法。

都说不打不相识,其实不搏也不相亲。自古就有趋类求同、排斥异己的说法。一句好话不仅可以冲冲突缓解,更可以和对方在“知遇”感叹中拉近距离。每个人都喜欢听赞美的话,大多数人都喜欢被批评,尤其是当众批评,更何况是领导呢?那么,如果你的领导真的有错,如何才能让他既接受你的意见,又能保全你自己呢?下面是一些很棒的技巧。

1. 以提醒取代责备

如果你的领导犯了某个错误,你应以提醒代替批评,而不能直指领导的不足。如果你每每像很关心领导似地提醒他,你的善意,领导是会非常感激的。同时,他也会感觉到你的重要。

2. 以关心体谅取代批评

在指出领导不足的时候,你要设身处地地为他考虑,说不定领导有什么苦衷呢。那么对于领导的一些错误,你最好以关心体谅来代替批评,这样你的领导会容易接受,同时也会对你心存感激之情。

3. 私下批评要比当众批评更易被接受

大多数人都喜欢被批评,尤其是当众被批评,所以,有关批评的话要私下说,这样既顾全了领导的面子,又有利于你本身的形象。另外,还要注意说话时的语气,用委婉的语气指出领导的不足更能令其接受。



意见被领导拒绝,先调整好自己的心态

有时候,由于价值观与认知的不同,你认可的事领导不见得会喜欢。所以,当你被领导拒绝,不要妄自菲薄,认为自己是异类而自我否定。

在职场中,我们提意见不免要被领导拒绝,领导拒绝自有他的理由。比如,第一次找工作时,你也许对自己和将来求职的单位都没有一个非常清晰的认识。通过各种途径将大量简历投出或接受面试之后,接下来的日子就会在激动和不安中度过,甚至想象勾画着将来自己在的某一公司或机关工作的蓝图……然而,当你打开该公司发给你的信函时却非常失望:您很优秀,但非常遗憾……此时你会忽略面试者对你的评价,只觉得自信心在下降;尤其当你发现与你相当甚至条件不如你的一位同学,在不经意间已经被某一单位录用时,你更会对自己的能力表示怀疑:是不是我真的不如别人?

事实上,求职单位没有录用你绝对不等于你不优秀,正如吴士宏离开微软不等于微软条件差一样,企业和人一样需要与自己的文化和理念一致的伙伴;你被拒绝也许就是因为你的特点和价值观念与该单位的不一致。某著名合资企业人力资源部研发部门一高级研究人员曾经在心理所的报告讲,他们开发的人力资源选拔标准是选拔适合该公司文化的职员,在选拔过程中不希望给应聘者留下被拒绝(就是因为他/她条件不行)的印象;也许不适合该公司文化的某一落聘者,可以到另外一个很有发展前途的公司做一个非常胜任的主管。的确,如果你是一个创造型的职员,希望得到自由的创造空间,那么你也许不适合到一个纪律要求非常严格的企业去任职,否则最终结果还是分道扬镳。而如果你被拒绝,又受到这个单位的伤害的话,是这个公司的失



败,不被选中也许是你的幸运。

人生旅途中不可能万事如意,一帆风顺,人在职场中,总会遇上被领导拒绝的经历。由于现在的人抗压性低,一遇挫折即为消极情绪所控,自怨自哀,甚至认为自己是失败者。其实事情没那么严重,很多时候是自己放大了被拒绝的感受而反应过度,以致迷失其中。若能将不正确的思维模式摆正,就能以积极正面的态度对待被拒绝的事实。如何摆正呢?以下方法供参考:

1. 不要预期自己会被拒绝

万人迷是不存在的。不可能每个人都会喜欢你,如同你也不可能喜欢每一个人。所以不可避免,有人就是不喜欢你,这是正常现象。相同地,由于价值观认知的不同,你喜欢的事别人不见得会喜欢。所以别妄自菲薄,认为自己异类,而自我否定。

2. 遇事不要总是往坏处想

领导冷落你并不等于瞧不起你,可能是你让他想起一个他不愿见到的人而冷落你,也可能他正在牵挂什么事而忽略了你。若真是由于自己行为问题而遭冷落,也并不表示对方不喜欢或不重视你。而且是好事一桩,正好能藉此提醒、修正自己,以免下次再犯。若能试着放下自我,先别去思索自己是否受到伤害或拒绝,真诚地主动接近、关心对方,可能事情就不一样了。

3. 避免为解决问题而陷入苦思的泥潭中

别认为只要不停地想,就一定能找出领导拒绝你的原因或解决之道。事实是越想心情会越不好,越容易钻牛角尖,情绪越低落,如此恶性循环,负面思想就会像滚雪球般越滚越大,以致抑制了思路。《吃、喝、想太多》的作者诺伦霍塞玛建议先做些放松活动以转移注意力。如打坐冥想、做些园艺工作、散步、听柔和音乐等都很合适。《乱世佳人》中的郝思嘉面对困境时说:“明天再想吧!”待心情放松后,再想想有何具体方法以改善情况。



4. 别急着下结论

遭到领导拒绝时,不要急着找他去理论,非得弄个是非、黑白分明,领导有权力质疑或拒绝你。若情绪化地执意去质问对方,可能因你的失望与敌意情绪会使局面更僵。若真觉得有疑惑,应就事论事、中恳地请教被拒绝的原因以作为修正、提升自己的参考,也许对方也有其不得已的难处呢!广结善缘,你的理性、体谅会给人留下良好的印象,说不定将来还有合作的机会呢!

记住,被拒绝是你做的事被领导拒绝,而不是你的人被他拒绝,所以不要觉得自尊心受创而陷入负面情绪不能自拔。

其实,很多时候我们所遭遇的拒绝不是真正的拒绝,就看我们怎么去看待它。如果能从中发掘其积极正面的意义,很可能就会带来一个好的结果。

女演员葛维奇(Annabelle Gurwitch)曾遭著名导演伍迪·艾伦严厉批评其演技,还说她像个弱智者。葛维奇从挫败、绝望中振作起来,与人谈论被拒的难堪经历,也因此开创了新的人生。她写了一系列叫《解雇》的书还制成纪录片,而广大群众的回响让她更有成就感。

如果《哈利·波特》的作者罗琳(J.K.Rowling)当初在连续被12家出版商拒绝前即放弃的话,也就没有今天60种译本、4亿本销售量的惊人纪录。更别说卡通之父华特·迪士尼(Walt Disney)还曾被一家报社的编辑以“缺乏想象力”为理由解雇呢。

因此,当我们的意见在领导面前受挫时要保持振作,不要因为受到挫折而害怕再也没人爱了,或再也找不到工作了等。正面对待,告诉自己“这是好事”,因为可能由于被拒而能再开创自己的人生,能将消极的思想转化为更大的动力,为自己再创造机会。一扇门被关了,还有其他的门开着,就看我们是否愿意走上前去。



③ 好建议要实行,就要让领导觉得是他自己的主意

如果有好建议要实行,就要让领导觉得这个主意是他自己的想法,这样领导更能接受和实行。换个说法也就是,功高切莫盖主,要让老板感觉他永远是最优秀的那一个。

在著名的电视剧《潜伏》中,余则成从来不争功,并且十分善于把众人的表扬移植到“老板”身上,他成功地刺杀了叛徒李海丰以后,得到了南京方面的认可。调到天津以后,吴敬中也对他的作为大加赞赏,不过这个时候的余则成十分冷静,他巧妙地提及当年在青浦特训时的经历,目的只是为了表达这样的意思:吴管是他的老师,学生的优异成绩自然离不开老师当年的栽培。而他也乐于在众人面前表达这一含义。吴敬中当然领悟到了这层意思,能和余则成的业绩光环扯上关系,他当然是求之不得的。

从这里,我们又可以看出这样一条职场规则:在成绩的背后,你可以把奖状和荣誉都归于老板,然后才能心安理得地与之共享利益。换个说法也就是,功高切莫盖主,要让老板感觉他永远是最优秀的那一个。

其实“功高不盖主”的道理我们大家都懂,只是有的时候在行事上少了一丝谨慎,你就可能抢了老板的风头。

陆小米过关斩将,终于进入了一家有名的广告公司,她下决心一定要干出一番成绩。而她的挑战就是要与同事合作,拿下一个著名汽车厂商的案子。虽然陆小米不是这一组的组长,但无论是对客户心理的把握、对市场前景的调查,还是在整个广告策划上,她都是主力人物。最后,终于呈现出一套完美的广告策划方案。因为是新客户,广告公司上层也很关心,并要出席向客户汇



报工作成果的展示会，所以千万不能有任何差错。

案子组长肖强召集他们这组的成员开会，说：“上面看来很重视啊，咱们一定不能有任何闪失，否则因为汇报不成功而浪费一个完美的策划就太可惜了。”众人都点头，小米却站起来说：“组长，虽然按惯例应该是您去做演示，但是这次让我来吧。因为整个流程我都比较熟悉，最后的演示 PPT 也是我做的。这也是我在公司的第一个案子，对我而言意义重大，我肯定不会出差错的，你放心吧。”肖强干笑了几下，说：“行，这样更保险。”

演示会很成功，陆小米逻辑顺畅、条理清晰地展示了整个广告创意，面对客户刁钻的提问也能对答如流。最后，客户接受了这个创意。公司上层也对他们的表现很满意，还要为他们这组召开庆功会。陆小米觉得自己的职场路开了一个完美的头，结果却是展示会之后，她发现肖强有意无意地总是和她过不去：分给她的永远是不能出彩的小案子，做出来的东西在给客户看之前总让她来回修改，而在客户等不及的时候又把最初的策划案交过去。同组的同事小文跟她关系很好，偷偷告诉她：“傻丫头，谁让你那么心急地一定要自己去做演示，你抢了肖强的风头了。”陆小米内心很苦闷，于是主动辞职了。

因此，你一定要记住，永远让你的上司感觉到他比你优越。在你渴望取悦他们、令他们印象深刻的同时，不要太过火地展现你的才华，否则结果可能会适得其反，激起上司的畏惧和不安。在人事调动中，优秀而有实力的人来到一个部门，上司表面上如虎添翼，私下里却忧心忡忡。他担心的是，自己某一日会不会被挤走。因此，聪颖的下属要学会遮掩自己的才华，以虔诚愚钝来衬托上司的高明，从而获得领导的赏识和垂青。对某项工作有见解，明里不说，底下献计。虽然在群众中没有面子，却给上司增添了光彩，从而使上司对你欣赏有加。

不要总是自以为是，那样只能为自己带来更多的麻烦，招惹老板对自己有什么好处呢？让领导的名字在奖状上熠熠生辉，成为最光彩夺目的那个人。只有这样，你才会受到他们的青睐，也才能充分地享受到各种好处。



掌握方法,你也可以成功说服上司

对于上司的指示要认真执行,那么,怎样说服上司,让上司理解自己的主张、同意自己的看法呢?请看以下要点。

1. 选择恰当的提议时机

刚上班时,上司会因事情多而繁忙,到快下班时,上司又会疲倦心烦,显然,这都不是提议的好时机。总之记住一点,当上司心情不太好时,无论多么好的建议都难以细心静听。

那么,什么时候会比较好呢?我们通常推荐在上午10点左右,此时上司可能刚刚处理完清晨的业务,有一种如释重负的感觉,同时正在进行本日的工作安排,你适时地以委婉的方式提出你的意见,会比较容易引起上司的思考和重视。还有一个较好的时间段是在午休结束后的半个小时里,此时上司经过短暂的休息,可能会有更好的体力和精力,比较容易听取别人的建议。总之,要选择上司有充分的时间、心情舒畅的时候提出改进方案。

2. 资讯及数据都极具说服力

对改进工作的建议,如果只凭嘴讲,是没有太大说服力的。但如果事先收集整理好有关数据和资料,做成书面材料,借助视觉力量,就会加强说服力。让我们来看下面一段对话案例:

A 主管:关于在通州地区设立灌装分厂的方案,我们已经详细论证了它的可行性,大概3~5年就可以收回成本,然后就可以盈利了。请董事长一定要考虑我们的方案。

B 主管:关于在通州地区设立灌装分厂的方案,我们已经会同财务、销





售、后勤部门详细论证了它的可行性。根据财务评价报告显示,该方案在投资后的第 28 个月财务净现金流由负值转为正值,这预示着该项投资将从第三年开始盈利,经测算,该方案的投资回收期是 4~6 年。从社会经济评价报告上显示,该方案还可以拉动与我们相关的下游产业的发展。这有可能为我们将来的企业前向、后向一体化方案提供有益的借鉴。与该方案有关的可行性分析报告我已经带来了,请董事长审阅。

上述两位主管的报告,显然 B 主管的更具说服力,所以,上司感到比较满意。

记住:只有摆出新方法的利与弊,用各种数据、事实逐项证明,才能让上司不认为你有头脑发热、主观臆断的嫌疑。

3. 设想上司质疑,事先准备答案

上司对于你的方案提出疑问,如果你事先毫无准备,吞吞吐吐,前言不搭后语,自相矛盾,当然不能说服上司。因此,应事先设想上司会提什么问题,自己该如何回答。

4. 说话简明扼要,重点突出

在与上司交谈时,一定要简单明了。对于上司最关心的问题要重点突出、言简意赅。如对于设立新厂的方案,上司最关心的还是投资的回收问题。他希望了解投资的数额、投资回收期、项目的盈利点、盈利的持续性等问题。因此你在说服上司时,就要重点突出、简明扼要地回答上司最关心的问题,而不要东拉西扯,分散上司的注意力。

5. 面带微笑,充满自信

我们已经知道,在与人交谈的时候,一个人的语言和肢体语言所传达的信息各占 50%。一个人若是对自己的计划和建议充满信心,那么他无论面对的是谁,都会表情自然;反之,如果 he 对自己的提议缺乏必要的信心,也会在言谈举止上有所流露。试想一下,如果你的下属表情紧张、局促不安地对你



说：“经理，我们对这个项目有信心。”你会不会相信他？你肯定会说，我从他的肢体语言上读到了“不自信”这三个字，我不太敢相信他的建议是可信任的。同样的道理，在你面对自己的上司时，要学会用你自信的微笑去感染上司、征服上司。

6. 尊敬上司，勿伤上司自尊

最后要注意一点，上司毕竟是上司，因此，无论你的可行性分析和项目计划有多么完美无缺，你也不能强迫上司接受它们。毕竟，上司统管全局，他需要考虑和协调的事情你并不完全明白，你应该在阐述完自己的意见之后礼貌地告辞，给上司一段思考和决策的时间。即使上司不愿采纳你的意见，你也应该感谢上司倾听你的意见和建议，同时让上司感觉到你工作的积极性和主动性即可。



第二章

学会说领导想听的， 赞美也非人人都会说

赞美领导是我们在职场沟通中常常碰到的情况。要建立良好的
人际关系，恰当地赞美别人是必不可少的。事实上，我们每个人都
希望自己的工作受到别人的赞美。我们花了很大的精力，希望从他
人那里能够得到赏识，但是，我们之中认为周围的人充分理解自己
言行的人并不多，而我们自己也很少评论那些发生在我们周围的、
我们所喜欢的言行。这一点着实令人感到奇怪，因为表示赞赏是非
常容易的，不需要付出任何代价，而我们在赞美别人后自己得到
的一些补偿却是多方面的。

要在合适的时机说赞美话

真正的赞美大师，是非常懂得在赞美时控制好自己的火候的，将强弱分寸
都拿捏得很得当、张弛有度、收放自如。

赞美则像是煲汤一样，需要注意火候。在赞美对方的时候还需要学会恰
到好处，让对方感到很舒服；但赞美得多了，会过犹不及，使得赞美没有什么



新鲜的感觉,或是让对方撑着肚子吃不消。

真正的赞美大师,是非常懂得在赞美时控制好自己的火候的,将强弱分寸都拿捏得很得当、张弛有度、收放自如。物以稀为贵,就像一道人间美味,如果你给对方一些品尝品尝,他会觉得味道美得难忘。但是给多了,就有可能让他吃撑,他便也会因此而难忘,只不过是那种想吐的难忘。

很多人不知道自己怎样去赞扬别人,偶尔称赞别人一次,就跟半路杀出了一个程咬金似的,让对方没有一点准备,不知道是怎么回事。

玫琳·凯是一名化妆品推销高手,一天,她与朋友一起到成衣店里去逛,听到了旁边有两个女孩子在说话。两位女孩一位金发一位黑发。金发女孩买了一件新衣服,穿起来很好看,黑发女孩称赞她:“刚才你放下的那件衣服,扣子挺漂亮的。”而在这个时候那个金发女孩突然有点生气地说道:“那是什么破衣服,扣子难看死了,看看这个。”

这个时候,玫琳·凯和她的朋友走了过去。玫琳·凯面带笑容对那位金发女孩说:“这件衣服的领子很漂亮,衬得你的脖子就像是一名高贵的公主一样有气质,如果再配上一条项链,那就简直完美极了。”金发女孩听完以后非常的高兴,因为她也是这么想的。她埋怨黑发女孩没有欣赏眼光,黑发女孩不服气:“我也是这么觉得的,只不过没说出来罢了。”

然后玫琳·凯对那位黑发女孩说:“其实你可以试一下这件,它特别能衬托出你优美的身材。”黑发女孩也高兴起来了。“当然,要是你们脸上的皮肤再稍微护理一下,会显得气质更加优雅。”接着,她们便开始聊起了美容化妆的话题,这是玫琳·凯最擅长和最希望的。后来,两人都成了她的忠实顾客。

如果得到了一个适当的赞美机会,我们就应该适当地去抓住这个机会,给别人以赞美。因为这时候,谁都喜欢得体的赞美。继续欣赏一下,化妆品推销高手、后来的美国化妆品大王玫琳·凯是如何把握住每一个闪光点,而且恰如其分地赞美对方的。



她曾经上门去推销化妆品，但是被女主人非常客气地拒绝了：“对不起，我现在没有钱，等我有钱了再买，你看可以吗？”

但是细心的玫瑰琳·凯看到了女主人怀里抱着的那条名贵的狗，知道“没有钱购买”只是她拒绝自己的一句托词。于是，她微笑着说：“您这小狗真可爱，一看就知道是很名贵的狗。”

那名女主人说：“没错呀！”

“那您一定在这个狗宝宝身上花了不少的钱和精力吧？”

“对呀，对呀。”女主人开始很高兴地为玫瑰琳·凯介绍她为这条狗所花费的钱和精力。

玫瑰琳·凯非常专心地听着女主人兴奋的介绍，在一个非常适当的时机，她插了话：“那是肯定的，能够为名贵的狗花费足够的钱和精力的人，一定不是普通阶层。就像这些化妆品，价钱比较贵，所以也不是一般人可以使用得上的，只有那些高收入、高档次的女士才会享用得起。”

女主人在听了这番话后非常高兴，于是便买下了她的一套化妆品。由此可见，根据一个人的个性，因人而异地进行赞美，会收到非常好的效果，从而使你成功地做事。

计划做一件有意义的事时，开头的赞扬能激励他下决心做出成绩，中间的赞扬有益于对方再接再厉，结尾的赞扬则可以肯定成绩，指出进一步的努力方向，从而达到“赞扬一个，激励一批”的效果。所以，赞美一定要选择适当的时机。

有时候，这些赞美对我们来说只是一句很简单的话，是一件很简单的事，可对于被赞美者来说却是很难忘的，甚至对他的人生有很大的影响。所以，我们一定要学会去赞美别人，并且要选择合适的时机，以使赞美产生最大的效果。

赞美的效果用于见机行事、适可而止，真正做到“美酒饮到微醉后，好花



看到半开时”。

赞美要把握好时机。注意观察对方的状态是很重要的一个过程,如果对方恰逢情绪特别低落,或者有其他不顺心的事情,过分地赞美往往让对方觉得不真实,所以一定要注重对方的感受。

抓住赞美的最佳时机。正如雨水可以成为甘霖,也可以成为洪魔,在于是否“好雨知时节”,赞美只在最需要的时候才发挥最大的作用。

交流沟通学大师卡耐基说过,人人都渴望得到赞美,在赞美对方时,应当把话说得明确而自然。我们想想自己,看看周围的人,就会赞同卡耐基的话。可以说,善于交流的人士都深谙这一技巧。比如说外交家都是交流的行家里手,他们在适当的场合对于特定的对象,从来不会吝惜自己的赞美。他们赞美的目的很明确,是为了表达自己赞成什么、支持什么,并以此来激励对方,以达到外交的目的。中国前驻法大使吴建民在他的著作《交流学》一书中,就谈到他使用“赞美”这一礼貌手段的实例。

吴大使任中国驻法大使期间,曾在巴黎中国领馆宴请法国总统希拉克,当时法国几位企业界的精英也在座。席间,吴大使当着法国总统的面,有针对性地对每位法国企业家说了称赞的话,特别对当时法国企业界的一位领袖人物加以赞美。针对他是第一位正式访问中国并与中国建立贸易关系的法国企业家,吴大使说这位企业家“非常有远见卓识”。吴大使在一个正式的外交场合,当着法国总统的面,盛赞这位勇于开创对华贸易的企业家,对于这位企业家是一种荣耀,同时也是对这位企业家和法国所有愿意与中国发展贸易的企业家直接的鼓励,给了他们明确的肯定。

赞美要取得好的效果,把握赞美时机很重要,时机不恰当就不能达到理想的效果,甚至有可能造成误解。要根据场合、环境、气氛的不同适时赞美别人,该赞美时一定要赞美,不该赞美时就不要勉强赞美。比如,在众人面前被夸赞,一般而言,被赞美的人高兴的程度会更深一些,但是在几个人中赞扬

其中一位时,还要考虑和兼顾到其他在场人的心理感受,要让其他人觉得不丢面子,以大家都挺愉快为准。另外,对一个人的赞美,还要注意掌握适当的频率,如果对一个人赞美的次数过于频繁,赞美的作用就会降低。

◎ 夸要夸在点子上才管用

具体灵活地运用赞美,有助于我们每个人在与领导搞好关系中取得成功。

夸领导是一门很高深的学问,有时候绞尽脑汁一通夸,要不就是夸大其词,要不就是文不对题,无论听者还是说者都觉得毛骨悚然。古罗马谚语说:“无力之赞美较乎猛烈之责难更令人羞耻。”这是说批评要坚强有力,赞美更要切中要点,要夸到点子上,而不是隔靴搔痒,有时拙劣的赞美常常变成有力的讽刺。

古罗马人这样说,也是这样做的。《罗马帝国衰亡史》中引用一位罗马人对凯撒的记载,评论道:实在说,这是最高明的赞颂之辞。公元1世纪的罗马诗人卢坎在他的长诗中这样描写凯撒:同一时间里,他与克里奥佩特拉谈情说爱,抵抗着埃及大军的围攻,又能和当地的哲人讨论玄远之题。

这段文字可以跟苏东坡的《赤壁怀古》词相对看,那边“公瑾当年,小乔初嫁,羽扇纶巾,谈笑间檣櫓灰飞烟灭”,形而上的哲学,形而下的谈情说爱,现实的战争与超现实的清谈合而为一,才能显现一种雍容不迫、优哉游哉的气度。以此记事,则是直挠到痒处,听者见者,当事人旁观者无不受用,如孙悟空听讲道,“喜得抓耳挠腮,眉开眼笑”。

古今中外,领导在赞美面前的心理状态基本是相同的,也让我们总结一条原则,好的赞美应该是“举重若轻,侧面敷粉”的迂回战术。此处,唯迂回才



能深入。

在赞美别人的时候,需要你善于发现领导值得赞美的地方,但是对于初次见面的领导,最好避免以对方的人品或性格为赞美对象,而应称赞他过去的成就、行为或所属物等看得见的具体事物。如果赞美对方“你真是个好领导”,即使是由衷之言,对方也容易产生“才第一次见面,你怎么知道我是好领导”的疑虑及戒备心。

但是,如果这时你赞美这个领导过去的成就或行为,这个时候情况则就不同了。赞美这种既成的事实与交情的深浅无关,对方也比较容易接受。也就是说,不是直接称赞对方,而是称赞与对方有关的事情,这种间接奉承在初次见面时比较有效。如果对方是女性领导,她的服装和装饰品则会成为我们间接奉承的最佳对象。

当然,在赞美的时候要恰如其分地赞美别人,这同样也是一件很不容易的事。如果称赞不得法,反而会遭到排斥。为了让对方坦然说出心里话,必须尽早发现对方引以自豪、喜欢被人称赞的地方,然后对此大加赞美,也就是要赞美对方引为自豪的地方。在尚未确定对方最引以自豪之处前,最好不要胡乱称赞,以免自讨没趣。试想,如果你的领导是一位为身材消瘦而苦恼的女性,如果听到下属赞美她苗条、纤细,又怎么会感到由衷的高兴呢?

另外,某些有关对方的传言,对你来说即使十分的新鲜,但是也要注意去避开这些陈旧的赞美之词,而大大地赞美他较不为人所知的一面。正如出现在著名作家三岛由纪夫的著作《不道德教育演讲》中的将军,一听到别人称赞他美丽的胡须便大为高兴,但对于有关他作战方式的赞誉却不放在心上。这种心理是每个人都有的。大概不少人赞美过这位将军的英勇善战及富于谋略的军事才干,但是他作为一个军人,你不论在这方面怎样赞美他,也只是赞歌中的同一支小曲子,不会使他产生自我扩大感。然而,如果你对他的军事才能以外的地方加以赞赏,这就表明在赞词中又为他增加了一项新的条目,他便

会因此而感到非常的满足。

赞美,只需动口就可以赢得别人的芳心、赢得别人的掌声,更可以赢得别人的信赖。赞美可以让彼此的关系更上一层楼。巧用赞美,你换来的将是尊敬与爱戴、好感与青睐、信任与友谊。而在职场中,具体灵活地运用赞美,则大大有助于我们在与领导搞好关系中取得成功。

⑤ 不落俗套的赞美更能打动领导的心

赞美不要跟在别人后面鹦鹉学舌,那样只能落入俗套,不会有什么新意。

美国著名心理学家威廉·詹姆斯曾说过:“人类本性中最深的企图之一是期望被赞美、钦佩、尊重。”可以说,希望得到尊重和赞美,是人们内心深处的一种渴望。赞美可以激发人的自豪感和成就感,营造出美好的心境,促生进取的动力。而赞美的一方在赞美、鼓励别人的同时,也会改善自己与周围的关系,打造有利于自己的生存环境,丰富自己的生存智慧。

正如巴尔扎克曾经说过的:“第一个形容女人为花的人,是聪明人;第二个这样形容的人,就一般了;第三个再将女人比喻为花的人,纯粹是笨蛋。”不难看出,赞美别人,需要我们善于挖掘,从独特的视角出发,察别人所未察,言别人所未言,这样才能发现新亮点,开创新思路,给被夸赞的人留下深刻的印象。

在公司做行政工作的董捷,既漂亮又聪明,而且嘴巴也很甜。她的领导非常爱打扮,又很会搭配衣服,稍一动手,就能变换出很多新花样。而那位甜嘴巴的董捷,却成为了这位领导的苦恼。因为每天早上一到公司,董捷那种令人不舒服的赞美声就涌入耳中:“哇噻,经理!又买了一套新衣服,对不对?颜色



好漂亮喔！穿在您身上就是不一样。”隔天一见面，又来了：“看看看！又一套，很贵吧？还有项链、耳环，也是新的吧？我就缺这个本事，不会像您如此会打扮。”不仅如此，董捷还当着客户的面“恭维”领导，说辞几乎都是：“在我们‘经理’英明的领导之下，我才有今天的成就，好多人都问我跟我们‘经理’多久了，其实也没多久啦，但是大人不度，她肯教我嘛！对不对？”

领导终于被董捷的过分“恭维”弄烦了，只好告诉她：“不是你没看过的就是新衣服，我的衣服有的已经穿了五六年啦，只是保养得好，配来配去就不一样了而已！你一嚷嚷，人家还以为我多浪费呢！以后请别再说我的衣服啦！”

可见，这位“甜嘴儿”董捷给领导戴的高帽就很不得法。首先，她的赞美内容千篇一律、毫无新意；其次，她的赞美给人的感觉是不真诚。触犯了这两条送“高帽”的大忌，她的领导会喜欢才是怪事。

那么，怎样才能不落俗套地送出你的赞美呢？

首先，赞美领导的话要有你的独到之处。对你的领导而言，可能有一些赞美是他经常听到的，这些赞美往往是针对他最突出、最明显的特点的，如外表看来比实际年龄更年轻、相貌英俊、气质不凡等等。这些赞美之辞，对他而言已听过很多次，甚至已成为习惯了，再听到同样的赞美，其效果必然会很一般，容易被领导看成是常规的交往程序，而不再具有特定的意义，甚至还会因此认为你对他没有比较深入的了解呢。

其次，要把赞美的效果推向极致，你应该尽可能使自己对领导的赞美新颖些，与领导经常听到的赞美有所不同。新颖的事物总是优先引起人的注意，这时的赞美才能真正起作用。但既强调赞美的真诚度，又要尽量使其新颖，这就需要你细心观察领导，深入了解领导，赞美的内容由外及内，发现领导不易为人所发现的优点。

当然，赞美应该是发自内心的，是自然而然善意的行为，不需要你绞尽脑汁，处心积虑，也不需要你赔尽小心。



② 不要常在同事面前大赞领导,以免成为“办公室公敌”

想赞美上级,不妨借同事之口把赞美表达出来。虽说是别人的话,但表达的其实是自己的观点,非常自然,又润滑了和上级的关系。

在人际交往中,赞美无疑是打造良好关系的润滑剂。许多人都有这样的体会,同事之间相互赞美几句,很正常也很自然,在不知不觉中拉近了彼此的距离,但若赞美上级,则担心被同事们冠上“拍马屁”之名。

其实,赞美和拍马屁是两回事。赞美是发自内心的敬佩和欣赏,拍马屁则是言不由衷或言过其实的谄媚。积极的做法是在赞美上级时用一点小技巧,借别人之口就是不错的方法。

一天晚上,张华和老公谈起科主任的为人处世。老公说:“你们主任是个大女人,有做大事的潜力和魄力,而你横看竖看都是个小女人,做不了大事。”后来一次开会时,科主任让大家对她拟订的工作计划发表看法,张华便把老公的话转述给大家。同事们听了都点头,说张华老公的评论很中肯。主任虽然嘴上很谦虚,但能看出她非常高兴。

这件事给我们很大的启发。同事之间聊天时,总会从同事口中听到对上级某一方面的认可,这时不妨做个有心人。下次想赞美上级,不妨借同事之口把赞美表达出来。虽说是别人的话,但表达的其实是自己的观点,非常自然,又润滑了和上级的关系。



赞美虽好，也不能过频过密

在赞美领导这个问题上，对分寸的拿捏十分重要。如果赞美得当，那就是一种美德；而不得当的赞美则容易成为一种谄媚，难免遭人轻视。所以，把握赞美的分寸十分重要。

赞美的分寸是很不容易把握的：好的赞美甚至比好的批评更像一门艺术，而糟糕的赞美还不如不赞美。即使是好的赞美，如果过度，也会失去本该有的魅力。和一切会让人上瘾的东西一样，赞美也存在着“安全用量”。

有些非常善于赞美别人的高手，在刚开始的时候，也会犯这样的错误。下面介绍一位保险推销员运用赞美时犯下的一个错误。

康雷去一家小公司的老板那里推销保险。进入办公室后，他便赞美起了这位年轻的老板：“您如此年轻就能当上老板，真了不起！能请教一下，您是多少岁开始工作的吗？”

“18岁。”

“18岁！天啊，真是了不起，在当时这个年龄，很多人还在父母面前撒娇呢。那您是什么时候开始当老板的呢？”

“两年前。”

“哇，才做了两年的老板就已经有如此气度，一般人还真培养不出来。对了，您怎么这么早就出来工作了呢？”

“因为家里只有我和妹妹，家里穷，为了能让妹妹上学，我就出来干活了。”

“你妹妹也很了不起呀，你们都很了不起呀。”

就这样一问一赞，最后赞到了那位年轻老板的五姑六婶七舅妈，越说越





远了。最后，这位老板本来已经打算买康雷的保险，结果不买了。

后来康雷才知道，原来那天自己的赞美没完没了，本来刚开始时，那位老板听到几句赞美后心里很舒服，可是康雷说得太多了，弄得他由原来的高兴变得不厌其烦了。

赞美对方若能恰如其分、恰到好处，会令对方感到很舒服；但赞美得多了，会过犹不及，使得赞美没有新鲜感，让对方吃不消，以至于“撑了胃”。

赞美是一种满足别人心理需要的行为，是尊重别人的一种表现。不过，赞美也是有“安全用量”的，多了会撑，少了无效。那么在职场上，怎样才能掌握好赞美领导的“安全用量”呢？下面这三点建议，很简单但很重要：

1. 赞美领导要真诚。只有你的态度真诚，领导才会乐于接受你的赞美，觉得你的赞美是发自内心的，不存在什么虚假的成分，甚至恶意。

2. 赞美领导要“确有其事”、“确有其由”。有充分的理由赞美领导，领导才会接受。否则，领导会觉得你另有企图。

3. 赞美领导要有度。如果你一味地去赞美一个人，他听的次数越多就越容易产生厌恶的感觉。因此，只有在必要和适当的时候才应该去赞美。



第三章

对领导说“不”是最难的职场技艺

对领导说“不”真是一门学问，有些时候我们本想拒绝，心里很不乐意但却点了头，碍于一时的情面，却给自己留下长久的不快。所以，我们学好拒绝的技巧至关重要，它不但有利于提高我们的工作效率，更是与领导相处的关键一步。

领导爱面子，拒绝他要谨慎

要向一位有权威的人表示反对意见或拒绝，你必须要有充分的理由，更要说服他使他完全信服。

许多职场新人都怀有一种同样的心理，认为毕恭毕敬、唯命是从才能讨老板和上司的欢心，以至于在工作中只会说“是”，从而给自己带来了许多烦恼和麻烦。说“不”是一种艺术，学会何时说“不”，不但可以明哲保身，也可以避免许多不必要的麻烦。有时候，即便是对自己的老板，还是不得不说“不”。



在这种情形下,员工要根据企业文化,或者说是老板文化的具体情况,有充分理由并讲究方式方法地去表述这个“不”。

何明是一家消费品公司的销售主管,他们在背后把老板叫做“狼”,这是个眼里不揉沙子的上司。谁上班打私人电话、上网聊天都会被当众指责,最要命的是如果开会迟到,他会叫你一直站着开会。

有一次,公司要为换新包装的产品重新制作广告,开会讨论时,老板提出了一个非常离谱的创意,大家听后面面相觑,谁也不敢说什么。后来何明实在忍不住开口了,因为他是负责和广告公司联络的,何明指出:“这个创意好是好,不过广告公司可能做不出来……”话还没讲完,老板就开炮了:“你还没和广告公司说,怎么知道做不出来。你应该和广告公司阐述清楚,如果这家不行可以考虑换一家。”

何明没办法,只好把他的怪想法和广告公司说了,接案的那位马上就叫起来:“你们头儿是不是有毛病啊,这么傻的东西也叫我们做,怎么做啊?叫他另外找人做好不好,我们做不来!”何明不敢得罪老板,也不能和广告公司弄僵,可怜的他只能低声下气地让广告公司帮忙做做看。偏偏广告公司的头也挺厉害,他一本正经地对何明说:“你们公司是我们的客户,我们应该满足你们的要求,可这种广告方案我们不能做,做出来还会影响我们公司的声誉。”

这件事让何明两头受气,还好,过了些时候老板可能也觉得自己的想法不现实,就换了另一个方案,拍了一个不难看也不算好看的电视广告。可从这件事后,何明感到老板对他的态度有所改变,没事总挑他的毛病。

案例中的何明为何被弄得两头憋屈、两头不是人呢?原因就在于何明在表达不同意见时,忘记了给老板留台阶,若要说不,必须掌握尺度。一名优秀的职员要能巧妙地向老板说“不”,如此才能显示自身的专业能力。老板需要的是专业化的支持,老板的信任来自平时的积累。“专业能力”需要结果的验证,说“不”的真正目的是辅助高层“把事摆平”。



当然,员工应该考虑清楚了再说“不”,不要因为人事关系妨碍讲出自己的意见。说“不”或者不说“不”,都要有必要的理由:比如当老板的愿望与国家政策、法规可能抵触时,你最好说“不”,否则老板把责任完全推在你身上;当老板因为市场、资金或是管理、公司政治等方面被困扰,有退缩、保守的趋向,或者开始犯“大企业病”时,说“不”则可能招致“杀身之祸”;当老板打算推进变革时,他必定要从“人”的问题入手,这时,你不要做绊脚石,而应该给他更多建议。

“不”是一个简单的字眼,但并不容易脱口而出。婉谢而不要严拒,温和的回应总能避免直面的尴尬,合情、合理而又彬彬有礼的婉拒,不至于伤害彼此的和气或未来的合作良机。在工作中一定要掌握婉拒的分寸和艺术,尤其当老板就一项措施征求你的意见时,你出于责任的缘故,必须表明你是反对还是赞成时一定要注意技巧。

要向一位有权威的人表示反对意见或拒绝,你必须要有充分的理由,更要说服他使他完全信服。因此,更要注意拒绝技巧的运用。

④ 对于领导轻微的不合理要求,可以先“装疯卖傻”

在生活中装傻是一门有技术含量的活。你表面上要装得恰到好处,内心里还要清楚你装傻的目的。

“装疯卖傻”的本义其实是一种人生境界,是聪明人所为,是那种明了一切却不动声色的拈花微笑般的智慧。不少人就用“装疯卖傻”的方法把生活中的



事模糊处理得十分圆满。

“拒绝”是一种艺术，当领导对你有所希求而你办不到时，你不得不拒绝他。但是拒绝也是很难堪的，不得已要拒绝的时候，建议大家掌握下面一些拒绝的艺术：

不要立刻就拒绝：立刻拒绝，会让人觉得你是一个冷漠无情的人，甚至觉得你对他有成见。

不要轻易地拒绝：有时候轻易地拒绝别人，会失去许多帮助别人，获得友谊的机会。

不要盛怒下拒绝：盛怒之下拒绝别人，容易在语言上伤害别人，让你一点同情心都没有。

不要随便地拒绝：太随便地拒绝，别人会觉得你并不重视他，容易造成反感。

不要无情地拒绝：无情地拒绝就是表情冷漠，语气严峻，毫无通融的余地，会令人很难堪，甚至反目成仇。

不要傲慢地拒绝：一个盛气凌人、态度傲慢不恭的人，任谁也不会喜欢亲近他。何况当别人有求于你，而你以傲慢的态度拒绝，别人更是不能接受。

要能婉转地拒绝：真正有不得已的苦衷时，如能委婉地说明，以婉转的态度拒绝，别人还是会感动于你的诚恳。

要有笑容地拒绝：拒绝的时候，要能面带微笑，态度要庄重，让别人感受到你对他的尊重、礼貌，就算被你拒绝了，也能欣然接受。

要有代替地拒绝：他跟你要求的这一点你帮不上忙，你用另外一个方法来帮助他，这样一来，他还是会很感谢你的。

要有出路地拒绝：拒绝的同时，如果能提供其他的方法，帮他想出另外一条出路，实际上还是帮了他的忙。

要有帮助地拒绝：也就是说你虽然拒绝了他，但却在其他方面给他一些帮助，这是一种慈悲而有智慧的拒绝。



巧用多种心理方法,婉转地拒绝领导

喜剧大师卓别林曾说:学会说“不”吧!那你的生活将会美好得多。在职场中,充分运用心理战术可以帮你顺利而无害地对领导说“不”。

在职场中,许多事情该谁做职责并不是那么泾渭分明。当领导经常把不是你分内的事情交给你来做时,你该怎么办?是婉转拒绝还是乖乖服从?当领导一块一块往你身上加砖时,他并不是不知道砖的分量,而是觉得把工作交给一个老实巴交又不擅拒绝的人最省心。不过可别梦想他日后会关照你,恰恰相反,你是没说的人,他要把好处留给那些会哭会闹的人。领导也觉得应该给你利益,应该赏识你,可是你一味表现出来的无条件接受和委曲求全在他眼里就是懦弱的表现。给领导一个好印象固然重要,但也不要一味迁就。要知道地球并非没你不转,你不去做的事情,还有很多人可以做。

拒绝领导是一门学问,有些时候,我们本想拒绝,心里很不乐意,但却点了头,碍于一时的情面,却给自己留下长久的不快。所以,我们学好拒绝的技巧至关重要,有利于提高我们的工作效率和生活质量。

想做个对领导有求必应的好好先生或好好小姐并不容易,人们的要求永无止境,往往是合理与悖理并存,如果当面你不好意思说“不”,轻易承诺了自己无法履行的职责,将会带给自己更大的困扰和沟通上的困难度。“助人为快乐之本”,是人人都朗朗上口的一句格言,但是,当领导前来要求协助时,难免会遇到自己力不从心的时候,这个时候该如何拒绝呢?

有些人在拒绝领导时,因感到不好意思而不敢据实言明,致使对方摸不清自己的意思,而产生许多不必要的误会。像是当你语意暧昧地回答:“这件



事似乎很难做得到吧！”原本是拒绝的意思，然而领导却可能被认为你同意了，如果你没有做到，反而会被埋怨你没有信守承诺。

所以，大胆地说出“不”字，是相当重要却又不太容易的课题。拒绝领导的方法各有不同，以下是几种向领导说“不”的心理战术：

1. 直接分析法

直接向领导陈述拒绝对方的客观理由，包括自己的状况不允许、社会条件限制等。通常这些状况是对方也能认同的，因此领导比较能理解你的苦衷，自然会主动放弃说服你，并觉得你拒绝得不无道理。

2. 巧妙转移法

不好正面拒绝领导时，只好采取迂回的战术，转移话题也好，另有理由也罢，主要是善于利用语气的转折——温和而坚持——绝不会答应，但也不致撕破脸。比如，先向领导给予赞美，然后再提出客观理由加以拒绝。由于先前对方在心理上已因为你的同情使两人的距离拉近，所以对于你的拒绝也较能以“可以体会”的态度接受。

3. 不用开口法

有时只是开口向领导说出拒绝也不是件容易的事，往往在心中演练N次该怎么说，一旦面对对方又下不了决心，总是无法启齿。这个时候，肢体语言就派上用场了。一般而言，摇头代表否定，领导一看你摇头，就会明白你的意思，之后你就不用再多说了。另外，微笑中断也是一种肢体的暗示，当面对笑容的谈话突然中断，便暗示着无法认同和拒绝。类似的肢体语言包括：采取身体倾斜的姿势、目光游移不定、频频看表、心不在焉……但切忌伤了领导的自尊心。

4. 一拖再拖法

如果已经承诺领导的事，还一拖再拖是不明智的，这里的“一拖再拖法”指的是在领导要求你做事的当时，不给予他肯定的答复。也就是说，当领导提



出要求你迟迟没有答应,只是一再表示要考虑考虑,那么领导马上就能了解你不太愿意答应的。其实,当领导拜托你为他分担事情的时候,表示他对你的信任只是由于自己某些理由无法相助罢了。但无论如何,仍要保持谦虚的态度,别急着拒绝对方,仔细听完领导的要求后,如果觉得自己真的没有能力胜任,也别忘了说声“非常抱歉”。

让事实替你说出拒绝的话

当领导提出某种要求而你又无法满足他时,要设法给对方造成自己已尽全力的错觉,让领导自动放弃要求,这也是一种拒绝的好方法。

与领导相处是一种艺术,特别是当领导交给你的任务要求过高,超过了你的能力范围时,你该怎么办呢?接受还是拒绝?这绝对是一个问题。接受下来,如果你没有很好地完成,达不到领导的标准,就会影响领导对你的印象,甚至会造成很大的损失。所以,如果领导交给你的任务是不合理的,而且是你无论如何都完不成的,最好是巧妙地拒绝他。

首先,当领导提出一件让你难以做到的事时,如果你直言答复做不到,可能会让领导有损颜面,这时,你不妨说出一件与此类似的事情,让领导自觉问题的难度而自动放弃这个要求。

比如,当领导提出我们不能满足的要求时,可采取下列步骤先答复:“您的意思我懂了,请放心,我保证全力以赴去做。”“过几天再汇报:“这几天xxx因急事出差,等下星期回来,我再立即报告他。”

又过几天,再告诉领导:“您的要求我已转告xxx了,他答应在公司会议上认真地讨论。”尽管事情最后不了了之,但你会给领导留下好印象,因为你



已造成“尽力而为”的假象，领导也就不会怪罪你了。

通常情况下，人们对自己提出的要求总是念念不忘，但如果长时间得不到回音，就会认为对方不重视自己的问题，反感、不满由此而生。相反，即使不能满足领导的要求，但只要能做出些样子，对方就不会抱怨，甚至会对你心存感激，主动撤回让你为难的要求。

总之，拒绝上司必须把握三点：

1. 提出充分的拒绝理由

首先设身处地，表明自己对这项工作的重视；然后再表明自己的遗憾，具体说明自己为什么不能接受。

2. 不可一味地拒绝

尽管你拒绝的理由冠冕堂皇，但是上司也许仍坚持非你不行，这时，你便不能一味地拒绝，否则上司可能会认为你是在推托，从而怀疑你的工作态度和能力，以致对你失去信任，在以后的工作中会有意无意地使你与机会失之交臂。

3. 提出合理的代替方法

提出合理的代替方法，别急着拒绝对方，仔细听完对方 对上司所交代的事，如果你不能接受，又无法拒绝，这时，你可以与上司共商对策，或者说：“既然如此，那么过两天，等我手头的工作告一段落，就开始做，你看怎么样？”也可以向上司推荐一位能力相当的人，同时表示自己一定会去给他出点子、提建议。这样，你不仅可以很好地拒绝上司的要求，而且可以进一步地赢得上司的理解和信任。



不想加班,就必须找一个恰当的理由

身在职场,加班是很多人最痛恨的一件事。面对领导要求的加班,做下属的就只能听之任之吗?是不是也可以找到合适的理由,既不得罪领导,又能够少受一点加班之苦呢?

“世界上最痛苦的是什么?加班!比加班更痛苦的是什么?天天加班!比天天加班更痛苦的是什么?天天无偿加班!”“不在加班中病态,就在加班中变态。”这些关于加班的种种看似戏言和怨言的说法,在调侃之余,也真实地反映了职场中人的生活和工作现状,因为加班已经成为他们生活中的必要组成部分。

吕梁和女友相识3周年的纪念日就在这个周五,可是当离下班还有10分钟时,吕梁听到了部门领导的呼叫:今天晚上部门留下来一起吃饭,约好了一位客户谈目前这个项目的情况。顿时,吕梁就像被一盆冷水泼到了头上,有些不知所措。

吕梁肯定是不想错过今天这个重要日子里的约会的,但是,他又不想得罪领导。他琢磨了一会儿,心想凭着自己几年来和领导的关系,再加上自己幽默风趣的性格,相信领导能够放他一马。于是吕梁通过QQ和领导说:本人是公司著名的妻管严,地球人都知道,要不是为了溜溜的她,俺哪敢和领导讲条件,再说俺要敢放俺那口子鸽子,俺可能会有生命危险。等了一会儿,领导回复吕梁:这个客户很难约,她平时很忙的,正巧今天有时间……

听到此,吕梁依然没有放弃,他继续使用自己的“伶牙俐齿”试图说服领导:当然,我可以因为您是我的领导,可以加我的薪、升我的职,我就不顾与女



友的约会而答应加班。但您也许听过这样一个故事：古代有个国王，他有一个很好的厨师，可以做出天下美味。有一天，这个国王不经意间感叹：“有你这样的厨师真好啊！我现在除了人肉，天下的美食差不多尝尽了！”第二天，厨师给国王煲了一碗肉羹，原料就是厨师的小儿子。国王感动不已，对厨师进行了大大的封赏。这时有人对国王说：“大王，您一定要防着这个人，他可以杀了自己的儿子来讨好您，自然也能杀了您来满足他的私欲。”但国王杀了进谏的人。可后来厨师真的杀了国王，自立为王，成了一个极为残暴的家伙，不过很快他就被推翻。我讲这个故事是想让您了解我这样的想法——要是因为您是我的领导我就置自己最爱的女人于不顾，那么今后要是有利可图，我也一定会置您于不顾；反之，我现在可以为了我的女友而敢于不听您的话，一定不加班，那么今后如果有可以给我更多好处的人、有权力更大的领导要求我背叛您的话，我也是一定不会同意的。您说对吗？

聊到这里时，时间已是5点35分，超过下班时间5分钟了。这时的吕梁急得像热锅上的蚂蚁，他心想这招如果不灵，就只能取消和女友的约会了。没想到又过了两分钟，QQ上传来了领导的回复：你不用加班了，这事我来做，你去陪你的女朋友吧，代我向她问好！

看到这句话，吕梁以最快的速度回复了“谢谢领导！”然后关掉电脑，拎起包飞奔出了办公室……

如今，职场中的每一天都充满了挑战和生存。“适者生存，不适者淘汰”的理论在企业中依然是很多人士坚定不移的座右铭，也是上班族命运的真实写照。虽然如此，但每个人的生活中除了工作中的8个小时，还有亲情、友情、爱情，若因为工作而将其他的统统放弃，实在是得不偿失。而要实现这一目标，就需要多学一些拒绝的技巧。吕梁的做法也许并不适合每一个人，但也不失为一种借鉴。其实，每个人在拒绝加班时都可以找到恰当的理由，让8小时以外的时间真正属于自己。



有一些类型的加班,你还是需要积极配合的:公司业务量突然大增而需要加班。因为这样的加班是偶然事件。不过,当你发现你的事情永远都做不完时,你就要想一想原因何在,如果是你效率不高,那就想方设法提高工作效率,如果是领导随意要求你加班,那么你就要学会和领导说“No”。例如,你确实有极为重要的事,而加班又是可加可不加时,你就不妨勇敢地向领导说不能加班。这样的话非常适用于不想加班时:“今天我答应xx帮他去xxx,没办法加班!但我会遵照您的指示,把事情如期完成。”相信老板一定能乐意接受。



拒绝领导,委婉第一

不管你是如何的优秀,对领导是如何的不满,在拒绝领导提出的某些要求时,也千万要记得给领导留些面子,否则吃亏的很可能是自己。

俗话说,人活一张脸,树活一张皮。几乎所有人都要面子,领导更甚。事实上,很多领导无论做什么事情都会考虑到自己的面子。可是,“面子”到底是什么东西呢?其实,面子说白了就是尊严。要知道,谁不希望自己在别人面前有尊严、被人重视、受人尊重呢?因此在职场中,我们为自己争面子时,也别忘了给领导留些尊严,这一点对于每个想在职场里好好发展的人都十分重要。

那么,该如何对领导的一些要求说“No”,又不让领导丢面子呢?我们先来看一个案例。

柳芳的总经理曾在日资企业工作过8年,是个等级观念森严的强硬派。刚到公司的时候,柳芳对这样的现象感到很奇怪:为什么面对领导提出的看上去很离谱的要求,大家也不敢拒绝,反而把头点得像啄米时的公鸡似的?于是柳芳悄悄向坐在旁边的同事宇飞打探。宇飞说,总经理对敢说“不”者往往



会降职甚至开除。

“就拿你的前任凯西来说吧。有一次老总提了个特别不实际的想法，凯西是负责联络广告公司的，自然认为有必要表明态度。于是她便说，老总的这个创意执行起来难度太大，未必有人愿意接。总经理马上说：‘你试都没试过，怎么知道难度大？’这家广告公司不接可以换另一家嘛。”说实话，当时老总那个创意真的很臭且执行起来难度极大，大多数同事都认为没有公司会愿意接的。没想到，后来老总竟然以工作不力为由炒掉了凯西。”宇飞讲得兴致勃勃，柳芳却直冒冷汗。

不久，公司接手了一本杂志，全体开会讨论如何刺激其发行量。老总对柳芳说：“周六、周日组织你们策划部的人上街卖杂志，另外去动员动员员工的家属购买，打五折。”

柳芳一听就想跳起来说，这么搞，我们即便天天摆地摊卖杂志也扩大不了发行量呀。但她咳嗽了两声，忍住了。

周五，大家等着柳芳通知他们周六、周日的加班时间，她却一下班就匆匆地走掉了，仿佛忘了这件事一样。周三，老总来问柳芳卖了多少本杂志。柳芳拿出一份详尽的街头售刊的计划书，上面罗列了需要准备的事项，如横幅、宣传单、统一着装等，下面还有一个“经费预支表”。柳芳说要做就做好，因此她周六、周日加班赶制了这份计划书。如果能被通过，则可以逐步实施。老总拿走了一份计划书后，却再也没有下文了。

于是，柳芳用这种表面执行、暗地拒绝的方法渡过了许多难关。在年终大会上，总经理居然还在大会上表扬她敬业、有想法呢。

面对领导愚蠢的决定，拒绝是明智之选，然而怎么拒绝却大有学问。对领导来说，被员工当众拒绝是对自己的自尊心与自信心的双重打击。凯西正是犯了此大忌。

其实，我们也别把领导想得太笨，虽然有些领导有时候会在众人面前心



血来潮地生出许多奇怪的想法,但事后他们多半会在心里衡量出其落实的可行性。即使你做不到或者只是表面答应而暗地里根本不做,他也不会过分追究,关键是你摆出一副对他交待的任务全力以赴的态度。至于什么该拒绝什么该认真对待,你自己心里有数就好。

对于领导发出的正确而合理的指令,做下属的自然要认真及时地执行,但面对领导发出的一些完全错误,甚至有可能带来严重后果的指令,下属该怎么办呢?本书给诸位提供了如下对策,以供参考。

1. 暗示法

接到来自领导的不恰当的指令时,你觉得不能执行或无法执行,可以先给领导以某种暗示,让其明白自己的指令不甚恰当。有些指令不恰当,不是因为领导素质差、水平低,而是因为考虑得不够周全,或者是领导只看到了事物的表象,没看到事物的本质。这时,也许只要你稍加暗示,他就可能会马上意识到。

2. 提醒法

有时候领导发出不恰当的指令,可能是由于他不了解、不熟悉某方面的情况,也有可能是领导一时遗忘了。如果你适当地提醒领导,让领导认识到了,通常领导都会收回或修正他的指令。当然,提醒并不是埋怨,也不是直来直去的硬梆梆的批评。提醒领导同样需要会说,忠言顺耳是更容易被领导接受的。

3. 推辞法

推辞也是针对领导不恰当的指令的一种拒绝办法。当然,推辞要有理由,有的可从职责范围上提出,有的可从个人的特殊情况上提出。但不管从哪一方面提出,理由都一定要真实和充分。

4. 拖延法

有时候,领导会心血来潮地发出一些可能会造成不良后果的指令,并要



领导打交道

如何与各种

求你去执行。如果你唯命是从、立马付诸行动的话，很可能会铸成过错。对于这种指令，如果你的暗示或提醒都不起作用，推辞也找不到合适的理由时，最好的对策就是拖延。当你拖延了一段时间后，领导的头脑恢复了冷静，或许他就会对此有一个新的认识，从而收回指令，或者让这份指令以不了了之而告终。



第四章

言行以自己的身份地位为出发点

对于自己的顶头上司,还有那些地位尊贵的人或者对你的业绩有直接关系的大客户,我们都应当把他们当成“陌生人”看待。在交往中,绝不能像对待家人朋友那么放松和随便。言谈真诚自然而讲究分寸,态度热情而符合自己的角色定位,只有这样,才可能得到他们的欣赏和信任。

人微言轻,不说超出身份的话

人最可贵的是有自知之明,即使这无助于发现真理,它至少也是一项生活准则。法国著名画家安格尔曾说过这么一句话:“我在日常生活中严守着一个美好的准则:‘贵在自知之明’,我是素以此来鞭策自己的。”

要想做一番事业,获得成功,你就应该对自己有清晰的认识,知道自己的分量,给自己定好位,准确定位是开创事业的第一步。

“人微言轻”的意思是:身份不够,说话没有分量

身份够不够没有标准,它完全是相对的,也就是说,当同一场合的人中,



别人的职位比你高,资历比你深,专业素养比你深厚,那么你就是“人微”了。但若换另一个场合,其他人都不如你,或至少和你差不多,那你的身份就不一样了。

既然人微言轻,说话就要注意别太高调。也就是说做人要有自知之明。没有自知之明的人往往做事不知深浅,不知道自己值几斤几两,只要自己感觉稍微有点小成绩,也不管别人怎么说、怎么看,只顾自己一味沾沾自喜地邀功请赏。希望能得到别人,尤其是上司的赏识。其实明眼人都看得出来,结果除了碰壁,还会是什么呢?

我国古代有个人叫艾子,他特别喜欢打猎,尤其喜欢骑在马背上追逐鸟兽那种畅快淋漓的感觉。为了自己的兴趣,艾子养了一条善于追捕逃跑的兔子的猎狗,以及一只机警迅捷的猎鹰。每次外出打猎,艾子都要带上自己心爱的猎狗与猎鹰,每次捕到了兔子,艾子都会把兔子的心肝赏给猎狗吃。因此每次艾子捉到了兔子,猎狗总会摇着尾巴,两只前腿竖起来,在艾子身边不停地上蹿下跳,期盼着艾子将兔子的心肝喂给它吃。

一天,艾子外出打猎,到山上转悠了半天,却一只兔子也没遇到,猎狗跟着折腾了大半天,已经饥肠辘辘了,肚子里时不时发出咕咕的叫声。

正在此时,两只兔子突然从草丛中窜出来,向不远处的灌木丛跑去。艾子赶紧放猎鹰去咬兔子。两只兔子在草丛中上蹿下跳,非常难捕。猎鹰也跟着兔子上下左右地扑腾,但是越想尽快抓住兔子,越是一次次地与兔子擦肩而过。突然,猎狗对准一只兔子的后腿猛咬下去,结果却恰好咬在猎鹰的脖子上,猎鹰当即一命呜呼,两只兔子趁此良机,溜掉了。

艾子大惊失色地跑过来,看到自己心爱的猎鹰居然被猎狗给咬死了,特别懊恼。艾子将猎鹰的尸体拿在手中,心里不住地懊悔、气愤,伤感至极竟然不由自主地流下泪来。而此时,猎狗却兴致勃勃地摇着尾巴走过来,高高地将前腿竖起,上蹿下跳,沾沾自喜向艾子邀功请赏来了。



艾子看到猎狗这神气，气得不行，对着它破口大骂道：“你这只不知廉耻的死狗，咬死了我的猎鹰，居然还敢在这里洋洋得意地请赏？”一怒之下，一脚将它踢出老远，猎狗从悬崖上掉了下去，也一命呜呼。

其实艾子回家后，后悔不已，但是盛怒之下，哪里还能有太多的理智呢？后来艾子跟自己的弟子强调，猎狗倘若能够体谅自己，看到主人正在盛怒悲伤的情绪里，不妨乖乖地躲到一边，做出懊悔、害怕的样子，做主人的一看猎狗知道自己错了，而且在旁边吓得发抖，也就算了，作为主人也就不会失去理智了。

在我们的生活中也不乏这样的人，因为看不出眉眼高低，自以为感觉良好，更不清楚自己的真正实力，其实，这样正是惹祸上身的前兆。聪明的人看到他人不如意的时候，能趣地站在一边，等事情有了缓和之后，再说出自己的想法。这样做不仅是对他人的理解和尊重，更是对自己的尊重。

我们每个人与上司共事，最好先摆正自己的位置，不出现与自己身份不符的言行举止。下面是一些可能会令上司不快的话，要引起特别注意：

1. 对上司说：“您辛苦了！”

“您辛苦了！”这句话，本来应该是上司对于下属表示慰问或犒劳时说的，如今反过来倒由下级对上级说，作用似乎不大妙。尊重上司，应该说“佩服”。例如：“经理，我们都很佩服您的果断！”这样就比较恰当。

2. 对上司的问题回答说：“随便，都可以！”

上司会认为他的下属感情冷漠，不懂礼节，对说这句话的人，自然就看低了。

3. 对上司说：“这事你不知道！”或说：“那事我知道！”

这样说话，不但会对上司，就连对熟悉的朋友也会造成很大的伤害。对上司说这样的话，尤其不敬。



4. 对上司说：“不行是不是？没关系！”

这话明摆着是对上司的不尊重，缺少敬意。退一步来说，也是说话不讲方式方法，说出不恰当的话。

5. “我想这事很难办！”

上司分配工作任务下来，下属却说“不好办”、“很困难”，这样直接地让上司下不来台，一方面显得自己在推卸责任，另一方面也显得上司没远见，让上司脸上过不去。

6. 接受上司交代的任务时说：“好啊”、“可以啊”。

“好啊”、“可以啊”在语言含义上带有批准、首肯的意味，常用在上司通过对下属的审核意见时所说。正确的说法应是“是”、“知道”，“是”、“知道”表示“接受命令”的意味，用在下属承领上司的命令时说比较合适。

效率至上，十分钟内表达清楚

在不漏掉有用信息的前提下，越简洁越好。我们不要躲躲闪闪或拐弯抹角地说话，该说什么就说什么，这并不意味着我们品位低俗，而是说明我们有恰当的词汇可用，而没有进行不必要的掩饰。

每一个成功的职场人士都具备一项基本技能，那就是善于交谈。他们很会把握交谈的时间与内容，能够在最短的时间内摸清对方的心态和意图，做到知己知彼。很多时候，人们总是认为延长谈话的时间就可以达到游说对方的目的，事实上这只是个一厢情愿的谬误。因为如果你的语言和条件可以打动对方，那么在交谈的前十分钟他就会表现出应有的兴趣；如果你口若悬河滔滔不绝了十分钟，而对面的那个人还是毫无表示，那么，你可以结束这场谈



话了，因为即使强行进行下去也是毫无意义的。

《三国演义》中有一段“白门楼斩吕布”的故事。吕布被曹操所擒，曹操考虑到吕布的本领高强，故有意饶其不死，留下为己所用，为此，他征求刘备的意见。刘备担心吕布归顺曹操后，不利于日后自己称雄天下，希望曹操处死吕布。这时，刘备本可以列举吕布的很多劣迹恶行，但他仅选择了吕布心狠手辣、恩将仇报、亲手杀死义父的典型事例来说服曹操。刘备只说了句：“公不见丁建阳、董卓之事乎？”一句话，提醒曹操想到吕布反复无常，很难成为心腹，弄不好就成为吕布的刀下鬼，于是，曹操下决心，立斩吕布。

吕布曾有恩于刘备，吕布被斩之前，也曾提醒刘备：“君不记辕门射戟之事乎。”然而刘备却不予理会，只用一句提示性的话，就坚定了曹操的决心，立时就要了吕布的性命。

一些突发事件如若处置不当，情急之中也会酿成祸害。此时能不能说话，善不善说话，可真关系到性命攸关的大事了。

汉武帝好巡游，一次在游鼎湖后到甘泉视察，发现甘泉宫道坎坷难行，事先未及整治，不禁恼怒从心而起：“难道义纵（治理甘泉的官员）觉得我必定驾崩鼎湖，连甘泉也来不了了吗？”

这件事本是义纵的疏忽，但情急之中竟难以置辩，不久，汉武帝就找借口杀了义纵。

同样是汉武帝，好骑马游猎，一次大病之后，猛然发现宫中御马竟比以前瘦了许多。他喝令叫来管马的上官桀，骂道：“你是不是以为我该病死，连御马也看不到了？”说罢便要治罪。

上官桀非常机智，急忙申辩说：“臣万死不也，唯知陛下圣体欠安，臣日夜忧虑，无心喂马。臣确实已失职，陛下愿杀愿罚，都请自便，只要陛下圣体健康，臣死而无憾！”言未毕，泣不成声。



没有养好马与没有修好官道一样，都是不尽职，但是上官桀却很高明地将失职转成尽忠的表现，言语之间，使汉武帝觉得他极为忠诚。结果，上官桀不仅没有被杀头，反而受到重用，累官至骑都尉。

回答上司的话，措辞的简洁和高雅是非常重要的环节。如果措辞啰啰嗦嗦，谈话抓不住重点、不着边际，说来说去也使人无法把握住他谈话的要点，这样的人常常会让人厌倦。

要做到措辞简洁高雅，在谈话中应该着重注意以下几个方面。

1. 显著要尽量简明扼要

说话一般是越简明越好，有些人在叙述一件事情时说了很多话，但还是无法把他的意思表达出来。听者花了很多时间和精力，仍然不知道他想说明什么东西。如果你犯有这种毛病，一定要自己矫正。

2. 用语不要过多重叠

在汉语里，有时确实要使用叠句来引起别人的注意，或者加强语气。但是，如果滥用叠句，就会显得累赘。例如，许多人在疑惑不解的时候常常会说：“为什么？为什么？”其实，一个“为什么”就足以表达你的疑惑之情，为什么偏要多加一个呢？还有的人答应别人一件事情的时候，常常说：“好好好……”，一连说上好几个，其实，说一个“好”就足够了。如果你有这个毛病，也还是改一下好。

3. 同样的言词不可用得太多

一般地说，听者总希望说者的语言丰富多彩。你虽然不必每说一事都要创造一个新词汇，但也应该在许可的范围内尽量使表达多样化，不要把一个名词用得太频繁。即使是一个非常新奇的词，如果你在几分钟之内就把它复述了好几次或十几次，那么人们对它的新奇感就会丧失，并对它产生一种厌倦感。

4. 要避免口头禅

有些人的交谈中非常爱说口头禅，诸如“那么”、“岂有此理”、“我以为”、



绝对的”、“没问题”一类的话几乎是脱口而出,不管这些话是否与所说的内容有关联。这类的口头禅说多了,不仅影响说话的效果,而且还很容易被别人当做笑柄。因此这类的口头禅应下决心杜绝。

5. 不要滥用术语

粗俗的词不可用,太深奥的词如专用术语也不可多用。如果不是同一个学者讨论学术问题或不得不用时,过多地使用专业术语,即使你使用得很恰当,也会给别人以故弄玄虚的感觉。满口诸如“形而上学”、“一元论”、“二元论”、“沙文主义”、“哀的美敦书”等术语,不懂的人认为你在炫耀才学,而听得懂的人则认为你非常浅薄。

为了使你的话更有力,在话未出口时,先在脑子里构思一个轮廓,然后再按次序有条不紊地说出来就行了。如果我们使用的是电话交流的方式,最好事先把要谈的事情逐一列出,写在一张纸上,然后再说:“我知道您很忙,有这么几件事需要和您讨论……”这样一来对方就很容易接受,从而愿意和你交谈。

❷ 即使受了委屈,也不要作出牢骚满腹的样子

在公司里,不少人都是要看上司的脸色行事的,当上司心情愉悦时,部下们处理起自己手头的业务时,心情也能够轻松许多。这便是下属时刻留意上司心情的意义所在。

总之,身在职场,上司越是急躁,做下属的越要沉住气,千万不要乱了分寸,以免引火烧身。

许多人都可能遇到过自己的上司压力大、情绪不好的时候,这时他就会把不满和焦虑发泄到员工身上。有时候明明是他自己犯的错误,却把气都撒



到下面的员工身上。看到领导阴沉着脸，员工们自然都战战兢兢，大气也不敢出。如果你能及时读懂上司的意图并进行自我调节，你与上司的关系就会很融洽，对你未来事业也有帮助。

在心理学上，愤怒常常是内心力量的体现。上司一般都是力量型的人，这样才能独当一面，所以他们一般都比较强势，比较坚强。当他们遭遇挫折时，就会以一种比较极端的方式表现出来，譬如愤怒。

王立是一家商贸公司工作。一天，公司经理由于与外商谈判进行得非常不顺利，本来谈妥的事情又中途变卦。当他怒气冲冲地回到办公室，见到办公室乱七八糟，心情更加烦躁，不分青红皂白就大骂起来。此时，王立正在不紧不慢地看报纸，以为领导是冲着他来的，加上平时就觉着领导好像对他有意见，心想：自己的工作做完了，看会儿报纸还挨臭骂，于是与经理争吵起来。另一位同事连忙过来，向经理说明了情况，经理此时也有些省悟过来，直言：心情不好，不好意思。但对王立却悻悻然，感到王立不懂事儿。

上司也是普通人，他们也有自己的喜怒哀乐，所以，面对上司脸上的“阴云”时，就要学会一些技巧。比如，上司对你发怒，千万不要将其愤怒看成是指向自己一个人的，其实，你只是他发泄愤怒的一个对象而已。上司有可能是在外面遇到了一些压力，也可能是在处理家庭关系上出现了一些问题。总之，不要以为上司的情绪是因为自己引起的，因为你对于上司来说，可能还没有那么重要。上司不能对着客户发火，也不能到大街上去发火，公司是他掌控下的安全地带，所以他最有可能选择这个安全地带来发泄情绪。

此时，你千万不要和他硬碰硬地对峙。你可以先虚心接受批评，然后对自己说：“其实上司更不容易，他现在只是心情不好，我应该理解他。”事后，也不要为一点小事而去找上司的麻烦，和他纠缠不休。

在日常生活中，尤其是在工作交往中，很可能会出现这样的情况，某种事情明明是上一级领导耽误了或处理不当，可在追究责任时，上面却指责自己



没有及时汇报,或汇报不准确。

在某机关中就出现这样一件事。部里下达了一个关于质量检查的通知后,要求各省、地区的有关部门届时提供必要的材料,准备汇报,并安排必要的下厂检查。某市轻工局收到这份通知后,照例是先经过局办公室主任的手,再送交有关局长处理。这位局办公室主任看到此事比较急,当日便把通知送往主管的某局长办公室。当时,这位局长正在接电话,看见主任进来后,只是用眼睛示意一下,让他放在桌上即可。于是,主任照办了。然而,就在检查小组即将到来的前一天,部里来电话告知到达日期,请安排住宿时,这位主管局长才记起此事。他气冲冲地把办公室主任叫来,一顿呵斥,批评他耽误了事。

在这种情况下,这位主任深知自己并没有耽误事,真正耽误事情的正是这位主管局长自己,可他并没有反驳,而是老老实实地接受批评。事过之后,他又立即到局长办公室里找出那份通知,连夜加班加点、打电话、催数字,很快地把所需要的材料准备齐整。这样,局长也愈发看重这位忍辱负重的好主任了。

上司也不是圣人,他也会犯错误,错怪自己的下属,对下属发脾气,但是,值得指出的是,那些在上司对其发脾气之后,特别是受到委屈对待时,能主动向上司表示亲近的员工,将会被视为聪明的、有理智的人。这不是委曲求全,而是一种良好的素质修养。此时,最愚蠢的行为,莫过于当场与上司对抗、顶撞。

因此,学会察言观色很重要,当你发现上司已经有发火的迹象,只要不是必须要找他,就避开风头,也许明天他就恢复正常了。如果不巧你成为上司的发泄对象,在他发火时千万不要顶撞和争辩,越是解释越容易引发他的怒火;也千万不要认为上司发火了就会炒你鱿鱼。如果人人都在被上司骂了之后就辞职,那公司可能早就没有几个人了!此时,最好就是按部就班地做好工作,并及时向领导汇报。在汇报的时候,千万不要表现得唯唯诺诺,说话语速可以放慢,但不要啰嗦个没完。



在上司心情不好的时候,没有必要把一些不好的消息传达给他来火上浇油,如果不是什么十万火急的事情,那就等他心情好点再说吧,这也是一种处事的智慧。因为上司在情绪不佳的时候,对一些没什么大不了的事情也可能大发雷霆,而愤怒的情绪会影响人作出正确的判断,等上司心情好了,再把不好的消息告诉他,说不定他就不会追究了。当下属的在这方面应该稍微多长个心眼,这样就可以把各种事情处理得更妥帖了。

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取**1280元** 招生网址：www.mhjy.net
报名电话：**13684609885 0451—88342620**
咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
• 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: www.mhjy.net