

听故事学管理

《四步到总裁》

不想当“总裁”的员工不是好员工，把握时机成就自己，每个人都有成为总裁的能力。你知道如何获得升迁吗？关键时刻你能挺身而出吗？如何让你的老板离不开你，怎样发现机会、把握机会，成功不是等来的，需要筹划与行动，每个人只要有信心，准确筹划，敢于行动，都有成为总裁的能力。

全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE 工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业总经理、生产运营管理师、工厂管理、企业管理咨询师、六西格玛管理师、企业管理师、经济管理师、人力资源管理师、薪酬管理师等 MBA 等高级资格认证。

颁发双证：高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书附档案、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3 个月（允许提前毕业，毕业后持续辅导 2 年）**收费标准：**全部学费 **1280** 元

咨询电话： 13684609885 0451- 88342620 **微信：** 122285053 **网站：** <http://www.mhjy.net>

电子邮箱： xchy007@163.com **颁证单位：** 中国经济管理大学 **主办单位：** 美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



美华论坛
www.mhjy.net



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材免费下载 网址： www.mhjy.net

全国Mini-MBA职业经理双证班



权威双证 全国招生 远程函授 请速充电

允许提前获取证书 20 年热招精品课程

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！

全国迷你 MBA 职业经理双证书班®，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课. 咨询电话:13684609885

招生专业及其颁发证书：教授课件全部赠送，双证，档案一切尽有！

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 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《IE 工业工程师》MBA 高等教育双证	高级 IE 工业工程师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
电商经理（电子商务经理）MBA 高等双证	电子商务经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
微商经理（微营销师）MBA 高等教育双证	微营销管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源管理师》MBA 双证书班	高级人力资源管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育证	1280 元
全国《养老机构管理人员》MBA 双证书班	养老机构管理人员资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	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+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元

全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《工商管理培训教师资格》双证班	工商管理培训教师资格证+2 年制 MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证书	1280 元
全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元

学校还开设：薪酬管理师、绩效考核师、企业教练技术、企业管理师、培训总监、物流经理、工厂管理（厂长证书）、营销总监、企业法务管理师、市场定位研究员、整合营销策划师**等管理岗位MBA课程**

教委批准正规教育机构，20年先进管理培训院校（教证154160号）

全国《职业经理》 Mini-MBA班

20年成熟教育项目，30个精品管理岗位课程
课程全面，只讲干货，课件全送，直播下载，反复学习，终身辅导
双证，档案一切尽有！

咨询报名：13684609885
现在报名：赠送价值30万《两年制MBA实录视频课程》

网址：www.mhjj.net
赶紧体验吧

课程表

MBA实录视频课程

工商管理 战略管理

人力资源 营销管理

互联网新思维

生产管理 品质管理



【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，

【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。

【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.mhgy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com

【报名须知】

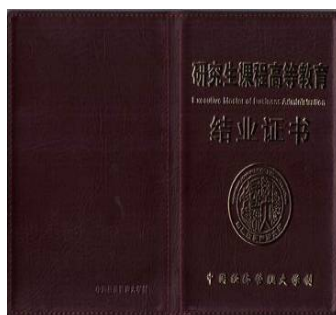
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片,毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认,以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【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】(支持网转、柜台办理和自动取款机办理)(如柜台办理请携带本人身份证到银行办理)

方式一	支付宝	支付宝账户: 13684609885 户名: 徐传有
方式二	学校帐号 企业账户	学校帐号: 184080723702015 账号户名: 哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行: 哈尔滨银行中大支行 支付系统行号: 313261018034
方式三	中国银行	卡号: 6217855300007073962 户名: 徐传有 开户行: 中国银行哈尔滨爱建支行
方式四	邮政储蓄	卡号: 6217992600016909914 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨南马路支行
方式五	工商银行	卡号: 6222083500001062507 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨市道外区太平桥支行
方式六	农业银行	卡号: 6228450176006094464 户名: 徐传有 开户行: 道外支行民众分理处

可以选择任意一种方式缴纳学费(建议首选工商银行账户),收到学费当天,学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教学资料、考试问卷以及收费票据。

【咨询电话】13684609885 0451—88342620

【学校网站】<http://www.mhgy.net>

【客服微信】微信号: mhjymhgy (或者 122285053)【微信公众号】MHJY1995

第一步 做个有野心的打工仔

第一步 做个有野心的打工仔

一、选择一个擅长的职业和有发展的单位

什么是野心?就是身处较低位置却有着更高的追求，一个没有追求的人其职业生涯很难有大的成就，做事敷衍、得过且过，既有职业素质低下的原因，也是对自己的前途没有“野心”的体现。野心不是这山望着那山高，不是时刻准备跳槽，恰恰相反，如果你准备在工作上有所发展，就必须表现出十二分的忠诚。如果我们把打工的起点做圆心，野心就是半径，成就是圆的面积，半径有多长，这个圆就有多大。

一、选择一个擅长的职业和有发展的单位

职业方向和具体的服务单位决定一个人职业生涯的高度。做自己擅长的事情更有可能脱颖而出；选择一个有发展前途的单位，水涨船高，你的前途才更光明。既不要盲求热门职业，也不必专挑大单位。一句话，职业看适合，单位看发展，选择看眼光。

1. 认清自己，定位自己

一个人是否真正认识自己，体现在打工生涯中的关键就是定位问题。个人定位是一个很主观的过程，即使打工者有正确的观念和方法，仍然容易出错。定位的错误将导致职业生涯的失败，因此，我们必须理解定位中各种可能的错误，这就是定位的误区。

个人定位中，以为凭借自己特定的能力、素质、专长、吃苦等要素就可以获得成功，就是走进了“专业”的误区。比如你学的是地质外语，这是一个十分冷僻的专业。大学毕业之后，你不愿意放弃自己的专业，做普通的翻译，因此就继续就读研究生，以为自己水平提高之后，就会从事自己的专业。毕业之后，可依然很失望，还是没有合适的岗位。

个人市场需要的是专才。多才的打工者就是试图满足所有的需求，这种定位在卖方市场阶段还是可行的，一物多用。现在您能够找到这样的工作岗位吗?通才并不是没有，但已经越来越少，越来越没有市场了。事实上，特定的岗位都要求一定的专业知识与技能，使用的也是特定的专业知识与技能，您多余的能

力只会干扰您的成功。可见多才也能使你走进误区。

跟错人是最大的定位误区，您跟着一个人出外打工，而此人不是一个正经的务工人员，多以坑蒙拐骗赚钱。您跟着这样的人混，迟早会出事。

一个人既希望过平静的生活，又选择动荡的职业，这就是矛盾。矛盾的定位会导致激烈的冲突，这也是定位的一大误区。

作为一名打工者，怎样才能在职生涯的坐标上定好位呢？具体说来，应该在以下三个要素上认清自己。

首先是兴趣。兴趣是事业的成功之母，兴趣广泛，能够使我们感受到生活的“七色阳光”，

增添生活的乐趣。生活犹如大海，有时波浪滔天，有时风平浪静；有时是阳光明媚的晴天，有时又是布满阴云的雨夜。在生活的旅途中，有一些兴趣爱好，可以放松自己，起到调剂精神的作用。马克思喜欢音乐，恩格斯爱好散步，列宁善于狩猎，毛泽东在高龄时还畅游长江。虽然他们都是伟人，但兴趣爱好并未泯灭。所以，我们应当注意到自己的职业兴趣，一名打工者对某种职业感兴趣，就会对该种职业活动表现出肯定的态度，并积极思考、探索 and 追求。

职业兴趣总是以社会的职业需要为基础，并在一定的学习与教育条件下形成和发展起来的，是可以培养的。虽然某种职业兴趣一经形成，具有一定的稳定性，但根据实际需要，还是可以通过多种途径，加上自己的努力去改变、发展和培养的。

其次是气质。气质事业适应的晴雨表，每种气质类型也有其较为适应的职业范围。在适应性职业领域，每种气质类型的人能发挥其优点，避免其缺点。气质会影响人活动的特点、方式和效率，所以一定的职业活动的顺利进行，要求从事者必须具有某些气质特征。如军事指挥、外交人员需要控制情绪的兴奋性，表情不外露。而演员、营业员、推销员则更需热情奔放、情绪舒展、笑口常开。气质使人在心理活动和行为方式上具有独特色彩，但它并不标志一个人智力发展水平和道德水平，更不能决定一个人的社会价值和成就前途。每种气质类型都各有优缺点。如多血质思维灵活、反应迅速、好交际、敏感；但易变浮动、急躁不稳。胆汁质直率热情、精力旺盛；但失之鲁莽、易于冲动、准确性差。粘液质的安静沉稳、自制忍耐；但反应缓慢、朝气不足。抑郁质的细腻深刻、踏实细致；但多愁善感、孤僻迟缓。在社会工作中，不同的职业，自然都需要这些气质的人，但对一个打工者而言，应当对号入座，你的气质应适应于你的职业，只有这样，你才能在工作中有所成就，有所发展。

第三是性格。性格决定着个人的命运。人们说，秉性暴烈的人，跟人打交道的职业干不了；性格深沉的人，适合搞科研；性格温和的人，最适于当培养幼苗的园丁。那么，什么叫性格呢？

它是你对现实的一种稳固的态度以及与之相适应的习惯了的行为方式。它不仅表现在对人、对自己的态度上，同时也表现在对职业生涯的选择和态度上。开朗、活泼、热情、温和的性格，一般较适合从事演艺娱乐、新闻系统、服务行业以及其它同社会与人群交往较多的行业；多疑、好问、深沉、严谨的性格，比较适合于从事科研、教学方面的职业活动；做事马马虎虎的人，显然不适合做需要特别细心的外科医生；当一名职业军人，勇敢、沉着、果断与坚定则是必不可少的性格。

你的性格与你是否能适应某种职业生涯有着很大的关系。如果你从事的职业与你的性格相适应，你工作起来就会感到得心应手，心情舒畅，也就容易在工作中取得成就。如果你的性格特点与你所从事的职业不相适应，这种性格就会阻碍你工作任务的完成。

2. 选对职业和单位

日本把职业称为“永业”，就表示职业的长期性，希望职业是持续的。择业需遵循以下几个原则：一按需择业；二发挥特长；三遵从兴趣；四权衡利弊；五长远战略。

俗话说，“男怕入错行，女怕嫁错郎”。可见一个人错选某一职业的后果是相当严重的。

有一位大学毕业生，他所从事的工作也许令人感到十分意外，他是一家蔬菜公司的搬运工人。当年他从学校毕业后去当兵，当兵退伍后又一时找不到工作，便经人介绍到蔬菜公司当临时工，赚点零用钱。没想到一干就是几个月，由于已经习惯了那种工作和周围的环境，也就没有积极去找别的工作，于是十多年以来，他一直干着这一工作，而且已经年近四十，他更不想换工作了。他说：“换工作，谁会要我呢？我有什么专长可以让人用我？”于是他只好继续在蔬菜公司当搬运工人。

从上面这个例子可以看出，一个人走上社会时的第一个择业选择是十分重要的。也许客观存在会影响你的一辈子。也许你可以说，当我在某一个行当干得不愿干了，再换个行当不就解决了吗？也许你可以做到，而绝大部分人是做不到的，因为一个人在某一行当工作久了，时间一长可能就习惯了，加上年纪一大，家庭负担更重，便会失去转行时面对新行业的勇气；因为转行就得从头学习，重新开始，同时又怕影响自己和家庭的生活，另外，有些人心志磨损，只好做一天算一天；有时还会扯上人情的牵绊、恩怨的纠葛，种种复杂的原因，让你真是感到“人在江湖，身不由己”！

那为什么要建议提醒你“千万别入错行”呢？理由主要如下：

第一，要找个自己真正喜欢的工作——找工作可不像穿衣服，可以随便找件穿上，今天穿了明天再换；何况现代人穿衣也很讲究呢！工作是一个人一辈子的大事，直接影响着自己的一生。因此找工作要睁亮眼，把定心，找个适合自己的工作，找你喜欢的工作，找个有发展前途的工作，千万不要因为一时找不到工作、怕人耻笑而勉强去做自己根本不喜欢的工作！

第二，转行并不容易——找工作可不像进入超市选择商品，你想要什么就拿什么。当你放弃以前的工作去找新的工作时，新的老板会考虑你以前有无相关的经验，你以前的业绩等。当你以前干的与想要寻找的工作毫不相干时，你就失去了一种优势。再说，人总是有惰性的，即使你不喜欢某一工作，做了一、二个月之后，也许你习惯了，你就会被这种天生的惰性套牢，不想再换工作了，日复一日，不觉得三年五载已经过去，到你真正干不下去而想转行时，那就真正很难了。

第三，千万不要涉入非法行业——一个人如果真的入错了行，但只要从事正业，这也可以维持。但有些行当是法律所不容忍的，它们是人生的陷阱与深渊，千万不能掉入，否则你很难脱身，只有断送自己的生命。既然如此，那为什么有些人还要从事这些不法行当呢？因为这种行业可能让你致富，而且不那么艰难。但事实上，一旦你进入这些黑行当，你就是在刀口上行走，你就面临着警察的追缉、法律的制裁、同行的陷害，不吃牢饭不送命，也要被人看不起。浪子回头金不换，谈何容易，有些人因为黑饭吃惯了，最后还是回到本行……当你面临这些诱惑时，千万要脑清目明呀！

第四，良机不可失，岁月不饶人——当你确实发现自己真的“入错行”，并有心转行时，那就寻找新的良机，一旦找到机会，就当机立断，铁了心，毅然转行，并在新的行当里重新开始，立志有所作为。那种明知自己入错了行，又前怕狼后怕虎的人，只能是徒自空叹，虚度一生！

在择业时有一个理论叫路径依赖理论，它的内容是这样的：一项工作一旦启动，就如同火车冲上了路轨。很难停下和变换，具有很强的依赖性。所以，我们在选择冲上轨道之前，我们的车厢上应当有非常好的货物：优秀的品质、良好的修养、扎实的技术，过硬的本领……这样，我们就可以充满自信地上路了。

只是选对职业不能保证你一定成功，成功的另一个关键是在你所服务的单位里是否有你足够的上升空间。在一个单位里能够步步高升，实力只是其中一个相当重要的因素，但不是惟一的因素，因此千万不要认为自己进入了一个自己喜欢、擅长的行业就会一帆风顺，必须充分考量你所进入的单位给自己留下多大的空间。

第一，单位本身是不是有发展前途。如果限制单位发展的负面因素过多，没有发展潜力甚至不能维持现状，即使你能做到总裁又有什么意思？

第二，不一定非要去规模大、知名度高的单位。这样的单位的好处是起点高、待遇优厚，但一个相对成熟的单位其用人机制往往不太灵活，而且往往人才济济，竞争激烈，脱颖而出的机会自然少得多。相反，如果一开始选择一个相对弱小的单位，就更容易施展才能。

第三，老板的用人倾向是否契合自己也很关键。比如，老板喜欢任人唯亲，七大姑八大姨占据了单位的要害部门，你作为外人就很难得到信任。还有的老板对人才特点有明显的喜好，或能说会道者，或敢想敢干者，或稳重谨慎者，或对相貌有独特的选择，而你如果与他的喜好正好相反，那就不如早早乖乖地换个地方。

这几条并不全面，现实总是更加复杂和充满变数，总之，打工者在选择职业和服务对象时要根据自己和对方的情况详加考虑，慎做决定。

因为，这关涉到你职业生涯的高度——能不能、什么时候问鼎总裁(或高级管理人员)的宝座。

第一步 做个有野心的打工仔

二、野心有多大，发展空间就有多宽(1)

“不想当将军的士兵不是好士兵”，这话也许有点绝对，如果说不想当将军的士兵当上将军的可能性小得多，恐怕没有人有疑义。作为一名打工仔，如能志存高远，才会不斤斤计较于一时之得失，才会有更广阔的发展空间。

1. 信念的力量不可忽视

野心就是一种力求实现自我的个人理想。一个有野心的人做事会与众不同，他不会随波逐流，不会虚耗光阴，因为一旦“野心”浸入他的灵魂，会自己生成一种改变自己改变环境的信念。

而信念，正是支撑野心变成现实的“脚手架”。

“你的心可以创造一个地狱，也可以创造一个天堂，天堂与地狱只是一念之差。”此句话阐明了一个人有无信念的差别。

信念的力量到底有多大？

美籍华人科学家林先生，他个人已拥有 24 项国际专利。有一次林先生回国，飞机途经地中海上空，突然飞机发生故障，出现剧烈的颠簸。机上的人群开始由紧张而骚动，空中小姐尽力想控制局面，然而极度恐慌的人们仍然是慌作一团。

林先生也被这突如其来的变故吓得发抖，紧咬的牙关都渗出了血丝，脑袋完全一片空白。什么金钱、地位、荣誉，什么父母家庭、妻子儿女，此刻早已被吓得烟消云散，所剩的就只有对死亡本能的恐惧。然而，无意间他瞥见了邻座有一位客人，非常奇怪，他居然一脸安详，在那里祈祷，可能是个教徒，在那里祈求上帝保佑。

后来飞机最终还是奇迹般地迫降成功。

飞机着陆后，可能是受惊过度，林先生发现自己好几分钟居然站都站不起来。但是，他看到那位邻座的客人却从容地拎着行李走下飞机。一下飞机，只见他把皮箱往旁边一放，扑通一下跪在地上，感谢上帝。完毕，他好像什么事都没发生过，若无其事地拎着行李离开了机场。

林博士自认为自己是一个彻底的唯物主义者，本应该可以坦然面对死亡，可他想为什么当时自己就是无法控制那本能的恐惧感，而那位教徒却可轻易做到？这次事件对他刺激很大，这倒不是因为飞机事故本身，而是因为后来他终于“悟”透了其中的奥秘。其实道理非常简单，在飞机出事故的整个过程中，那位教徒满脑子都是“上帝保佑，快来搭救我”。试想，一旦飞机安全着陆，他会怎么想？哇，上帝果然无所不能，感谢上帝；如果飞机真的失事了，他又会怎么想？噢，上帝，我很快就能在天堂见到你了，感谢上帝。也就是说，不管飞机失事与否，面对死亡，这位教徒此刻都能保持一颗平静的心，因为他有一个信念：上帝与我同在！

这位教徒，因为坚信“上帝与我同在”，因此即使面对死亡，也处事不惊；林先生因为对“死亡”没有足够牢固的信念，因此当死亡突然来临时，几近崩溃。当然事后，林先生并没因此而信教，但后来他经常对他的学生、职员，以及在许多场合都提起这个故事，他说自己最大的感悟是：信念是有力量的。

生活中，也许我们不曾经历过死亡的恐惧，但是类似的故事影片都经常能看到。比如，小时候看电影，常能看到一些这样的情景：一个正面人物被坏蛋打得奄奄一息，但他肯定不会死，因为坏人还没死。一旦坏人被除掉，他便立即头一低，含笑于九泉了。

这些会不会是真实的？完全可能。因为支撑他生命到最后的支柱就是一定要把坏人彻底消灭掉的信念。

只是电影中演多了，反倒觉得有点像假的。

现实生活中我们也许听说过，一位父亲病危，但一息尚存，因为他在等待远方正赶回来的儿子。当儿子赶到床前，痛楚地呼唤，父亲会缓缓地睁开眼睛看儿子一眼，然后又缓缓地闭上双眼，幽幽地飘然仙去……是什么在支撑这位父亲的生命？这是信念的力量——“一定要看儿子最后一眼”——在支撑着他。

类似能证明信念力量的例子多如牛毛。当你坚信某一件事情时，就无疑给自己潜意识下了一道不容置疑的命令，有什么样的信念，就决定你有什么样的力量。一切的决定、思考、感受、行动都受控于某种力量，它就是我们的信念。

一个人若有了积极的信念，那么很多事情就会迎刃而解。前国家足球队总教练米卢曾说，态度决定一切。而我们要说，信念决定一切。当你的野心一旦成为一种势在必得的信念，你就已经走上了一条通向总裁宝座的阳光大道。

信念统摄灵魂，能给我们以积极的暗示，会促进我们用积极的态度去理解、解决问题，因此，我们应该有以下的 21 条的积极信念：

- (1) 我是最棒的，我一定会成功！
- (2) 我是一切的根源；
- (3) 我是我认为的我；
- (4) 成功是因为态度；
- (5) 过去不等于未来；
- (6) 人，因梦想而伟大；
- (7) 不是不可能，只是暂时没有找到方法；
- (8) 成功一定有方法；
- (9) 成功者找方法，失败者找借口；
- (10) 命运在自己的手里，而不是在别人的嘴里；
- (11) 天助自助者；
- (12) 你越努力，你的运气会越好；
- (13) 我要，我就能；

(14) 决心决定成功；

(15) 山不过来，我就过去；

(16) 每天进步一点点；

(17) 没有失败，只是暂时没有成功；

(18) 只要不服输，失败就不会是定局；

(19) 坚持到底，永不放弃；

(20) 人人都能成功；

(21) 立即行动。

在你的职业生涯之始，更要在“我要不断前进”，“我要当总裁”这样一个总的信念的统领下，将这些促使自己成功的信念牢记心中。信念，就是催动你的野心生根发芽的神奇力量，是你成功的翅膀。

2. 步步升高要靠进取心的推动

如果把信念比作一堆柴火的话，那么就需要一个火种来点燃，那就是进取心，你的进取心跟你的目标有正相关性。如果你的目标远大，那么这个火种会很旺，也能非常容易地点燃胸中的信念。进取心的大小，可以决定你未来的走向。

困难就像坚冰，有进取心的人可以用热情融化它，没有进取心的人则会被它冻僵。所以，保持进取心，是我们战胜困难的热情之火。

最能表现一个人的进取心的是勇于克服困难，战胜困难。人生的征途中，不可能不遇到困难。然而，面对着困难，富有进取心的人总是能够不断地将它克服。

70年代初，当克罗尔任职杨一鲁比肯公司时，该公司经营出现了劣势，一些高级职员纷纷辞职，另找出路，他也曾动摇过。董事长奈伊挽留他，并让他把设计部整顿一下，克罗尔接受了这一任务。

他分析了设计部杂乱、骄纵的症结所在，设计了一套改造设计部的程序。

首先，整顿设计部的领导班子，选拔了一批精明、强干、勤劳、能吃苦的骨干；其次是坚决改变设计部工作自行其是，不尊重客户的风气。克罗尔抓住要害问题，经过半年来夜以继日的奋斗，终于使设计部焕然一新，公司很快打开了被动局面，扭转了颓势。

从此，克罗尔一跃成为出类拔萃的人物，成为主管复杂的服务性企业的实干家。他置身于作战的前沿

阵地，不断完善克敌制胜的策略，带领下属夺魁称雄。

1974年，西荣斯床垫公司突然宣布，终止委托杨一鲁比肯公司经办广告业务。克罗尔知道后，马上召集公司设计人员，开了一个极短的会议，仅仅用了36个小时，就准备出了一整套配有布景和音乐的全新广告——“西荣斯床垫公司”的专题广告艺术宣传。通过演员们生动、风趣的演出，给企业界人士留下深刻的印象。不出一小时，西荣斯床垫公司宣布，鉴于杨一鲁比肯公司出色的广告宣传，本公司将继续委托它经办广告业务，取消同其他公司的业务合作。这次富有极大的挑战性的广告战，是克罗尔的最漂亮的一次广告战。

克罗尔在事业上青云直上，不仅靠他的才能，还靠他比别人付出更多的劳动和他的苦干实干的创业精神。他精力过人，把整个身心都扑在公司的业务上。

克罗尔是个工作狂，一天的工作量是惊人的。有人对他的工作量做过调查：早晨上班后，他先是召开业务评审会议；同搞客户联系业务的人员研究广告设计；探讨市场竞争的战略方针；分析各行各业的竞争势头。继而抽出时间，同客户洽谈广告生意。最后，向访问归来的广告界代表团问候致意等活动。

在克罗尔孜孜不倦、埋头苦干的影响下，手下人很受感染，也提高了他们的工作积极性。从而使杨一鲁比肯公司的广告业务增长势头在同行业中，处于领先地位。

克罗尔一生“埋头苦干”，“循序渐进”，把一个运动员在运动场上的夺魁称雄的拼搏精神运用到企业经营上，永不懈怠，进取不停，使他在奋斗中屡屡得胜。

纵观克罗尔对事业的无限追求，是取决于其原有的那种进取心的转移。如果我们能在事业上做到这一点，我们就需要拿出干自己喜欢干的事情的干劲来，将前面的冰山溶化，让其为我们事业这座“泰坦尼克”让路，完成我们的壮观航行。

第一步 做个有野心的打工仔

二、野心有多大，发展空间就有多宽(2)

3. 制订目标，规划未来

人生不买回程票，它跟时间是一样的，具有不可逆转性。也就是说，你只能在人生这张白纸上做一次

画，画的品质，取决于你的构思和画技。构思不好，则人生充满坎坷，可能会艰辛异常；而构思好，那你就成了这幅画的主人，名利双收。

英国一家咨询公司采访了 5000 名经理人员，并对他们取得成就的原因和基础进行了研究。结果表明，尽管这些人年龄大不相同、专业各异，但他们都有一个共同之处：都有一个明确的目标。

人和一般动物的不同点之一就是人有目标能订计划，并运用思考。思想可以使人生美好，换言之，为了使人生更美好，必须有计划。为了成功，你必须及早订立明确的目标，同时，努力实现它。

一般说来，最好是建立短期目标、中期目标和长期目标。在工作的不同阶段，要对形势发展进行分析，确定下一步方案。将计划进程的详细步骤列出来，可帮助你有效地对付工作或环境等条件变化可能带来的不利影响。同你的同事、朋友、上司和家人共同探讨、努力，争取实现每一阶段的目标，或者改进计划，使之更加切实可行。订立了目标之后，不管目标是什么，都必须有务必实现的决心，才能称之为“目标”。订立了明确的目标之后，就要尽快地达成，这是最重要的先决条件。

规划未来并不能保证将来摆在面前的一切困难和问题都得到解决或变得容易，也没有可以套用的现成公式。但是它有利于你及早发现和较好解决新难题，比如你是否需要通过培训来增加某方面的知识，是否考虑调换一下工作岗位或职业等问题。规划未来有助于提高你解决问题和调整心理的能力。当你想成就一项事业时，它会告诉你在每一步该干些什么，怎么干。虽然无法预见将来社会会发展到什么程度，也不能预见我们每一个人的命运，但是，按照对未来的规划有条不紊地循序渐进是最重要的。只要这样，你才能达到在工作中不断发展自己的目的。

如何规划未来？目标定得太低，就无法充分发挥个人的潜力；目标定得太高，就无法实现。必须衡量自己的能力，稍微高于自己能力可做到的程度，那才是好目标。那么，制订一个什么样的目标怎样制定目标呢？

“工欲善其事，必先利其器”，做任何事情，我们要找其规律，只有这样，我们才能事半功倍，反之，则事倍功半。制订目标亦如此，如果我们能合乎规律地科学制订目标，也许，我们会早几年问鼎总裁宝座。

明确的目标让我们有所适从、有所安心，为我们带来目的，指导我们的行动，否则我们在生活中就像无头苍蝇一样到处乱窜。当我们有了目标与方向，就有理由使自己不断前进，不断成长，开创新天地，发挥创造力。要设立目标需要努力自律，一旦建立好了目标，就需要更多的努力并夜以继日来逐步实现，而督促职业生涯的航标不脱离目标以及不断给自己设定新的目标，需要更多的努力和自律。

发现自己是什么样的人，搞清楚自己的真正需要，树立起明确的目标，并培养出强烈的动机和热情，朝你心中向往的那个方面前进。这是你自己的挑战，与其他任何人都无关。你必须面对现实，生活中每一件值得获取的事——冒险、轻松的心情、爱、精神上的成就、友谊、满足与愉快——都有代价，任何能使你的生存更有价值、生活更有意义的事都需要付出努力、时间、心血和行动。如果你不是这样想的话，你一定会陷入更多的挫折。

为了制定适宜的目标，应该遵循以下基本原则：

(1) 目标的明确性。有些人也有自己奋斗的目标，但是他的目标是模糊的、泛泛的、不具体的，因而也是难以把握的，这样的目标同没有差不多。目标不明确，行动起来也就有很大的盲目性，就有可能浪费时间和耽误前程。生活中有不少人，有些甚至是相当出色的人，就是由于确立的目标不明确、不具体而一事无成。

(2) 目标的可行性。一个人确立奋斗的目标，一定要根据自己的实际情况来确定，要能够发挥自己的长处。我们通常把欲望和需要混为一谈，以致于我们看不到真正本质性的东西。由于这种混淆容易扭曲我们对成功的界定，因此而把我们真正需要的事物与那些我们不需要、但仅仅是欲望对象的事物区别开来，这是很重要的。

(3) 目标的专一性。一个人确定的目标要专一，而不能经常变换不定。确立目标之前需要做深入细致的思考，要权衡各种利弊，考虑各种内外因素，从众多可供选择的目标中确立一个。一个人在某一个时期或一生中一般只能确立一个主要目标，目标过多会使人无所适从，应接不暇，忙于应付。

生活中有一些人之所以没有什么成就，原因之一就是经常确立目标，经常变换目标，所谓“常立志”者就是这样一种人。

(4) 目标的具体性。确定目标不能太宽泛，而应该确定在一个具体的点上。如同用放大镜聚集阳光使一张纸燃烧，要把焦距对准纸片才能点燃。如果不停地移动放大镜，或者对不准焦距，都不能使纸片燃烧。

这也同建造一座大楼一样，图纸设计不能只是个大概样子，或者含糊不清，而必须在面积、结构、款式等等方面都是特定和具体的。目标应该用具体的细节反应出来，否则就显得过于笼统而无法付诸实施。

(5) 目标的长期性。一个人要取得巨大的成功，就要确立长期的目标，要有长期作战的思想和心理准

备。任何事物的发展都不是一帆风顺的，世界上没有一蹴而就的事情。有了长期的目标，就不怕暂时的挫折，也不会因为前进中有困难就畏缩不前。许多事情，不是一朝一夕就能做到的，需要持之以恒的精神，必须付出时间和代价，甚至一生的努力。

(6) 目标的长远性。目标有大小之分，这里讲的主要是有重大价值的目标。只有远大的目标，才会有崇高的意义，才能激起一个人心中的渴望。

全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE 工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业总经理、生产运营管理师、工厂管理、企业管理咨询师、六西格玛管理师、企业管理师、经济管理师、人力资源管理师、薪酬管理师等 MBA 等高级资格认证。

颁发双证：高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书附档案、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3 个月（允许提前毕业，毕业后持续辅导 2 年）**收费标准：**全部学费 **1280** 元

咨询电话：13684609885 0451- 88342620 **微信：**122285053 **网站：**<http://www.mhjy.net>

电子邮箱：xchy007@163.com **颁证单位：**中国经济管理大学 **主办单位：**美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材免费下载 网址：www.mhjy.net

远大的目标总是与远大的理想紧密结合在一起的，但同时，你的野心不能空洞天物，目标再远大，也必须明确而具体，就像你：不当总裁非好汉。

4. 给自己的心理整容

信念、目标、野心不是与生俱来的，需要后天对自己的自主改造，打造出一个离成功更近的全新的我，

这里有必要讲述一下最佳意象，即最佳的自我意象。自我意象就是在自己的意识和潜意识中的自我概念、自我形象、最佳意象技术，就是塑造出最理想的自我意象的技术。

美国一位著名的整容大师和心理学家马克斯威尔·马尔兹，使很多人重新塑造了自己的容貌。他发现一些人通过整容，通过改变面容改变了个性，由自卑变得自信、自尊、自强，好像换了一个人。然而，也有很多人经过精心的整容之后，明明比以前变得漂亮多了，但是他们仍然整天自惭形秽，非常自卑。马克斯威尔通过观察、对比、分析这两个方面的事实，得出了这样的结论：肉体形象、外在形象的改变，并不是改变个性的真正关键，真正的关键在于个人心理上和精神上的自我形象和观念，也就是“自我意象”。马克斯威尔的这一重大发现在理论和实践上都得到了证实，“自我意象”理论震动了整个社会，得到学术界的公认。

对于自我意象，简单一点说，就是你认为自己是怎样一种人，这是第一个层次的认识，第二个层次就是要在这个基础上如何打造一个新我。例如，你认为自己的能力如何，相貌如何，你认为你在别人心目中是何种形象等。自我意象与理实的自我往往并不相符，有的人高估自己，有的人低估自己。然而，它一旦形成，就会像真的一样，我们很少去怀疑它是否可靠，

只会根据它去行动。它支配、影响人的一切行为、举止、感情、能力。

用马克斯威尔的话来说，“你把自己想像怎样一种人，你就会怎样行动。而且，不管你有大的意志力或作出怎样的意志努力，你也根本不可能不这样去行动。不管一个人有多么良好的意愿和坚强的意志力，如果他把自己想象成一个‘失败型的人’，他就促使自己失败，哪怕把机会倒在他怀里，他也抓不住”。如果贞德不把自己想象成“法兰西的救星”，她就不会具有伟大的志向、伟大的魄力，也就不会有那种伟大的行动的产生。只有具备美好的自我意象，才能真正树立伟大志向，具有伟大动力，从而才能获得伟大成功。的确是这样，自我意象是一个前提，一个根据，或一种基础，在此基础上建筑你的整个个性，你的行为，甚至你的环境。这就是说，自我意象决定着我们的整个个性和行为，因此，它决定我们的潜能开发的程度，决定着我们的成就的大小！自我意象的作用如此之大，那么它能否改变呢？答案是肯定的：能！自我意象是根据我们过去的经历以及他人对我们的反应，特别是根据童年时期的种种经历在不知不觉中形成的。这种自我意象一旦形成，就具有较强的稳定性和持久性。但是，它是可以改变的。事实表明，任何人，无论年龄大小，都来得及改变他的自我意象。我们应当这样理解自我意象具有一定的相对稳定性，

同时双是变化发展着的。所以改变自我意象这是很自然的事，而且，“自我意象一旦改变，与这一新的自我意象相一致的其他事物就可以轻而易举、毫不费力地完成”。变革自我意象，抓住了新自我的“要穴”和“中枢”，可以收到“以点带面”、“一正百正”的巨大效益，带动整个人的重新塑造和整体潜能的开发。正如马克斯威尔所说：“改变你的‘自我意象’，就能改变你的个性；发展‘自我意象’，就可伸展你人生的深层空间，使你富有新的能量、新的才华和新的生命活力。”

第一步 做个有野心的打工仔

三、身在最低处，心在最高处(1)

任何大人物，其职业生涯中大都有身在低处的经历，他们之所以能达到别人望尘莫及的高度，就是因为他们身在低处时，心却未在低处。他们时刻清楚，自己是为了梦想而工作。

1. 当你处于金字塔的底层

一个人告别学校，步入社会，算作真正离开母体，才开始真正的人生历险。

如果你没有特殊的背景，走入社会后的第一步就是——打工，而且要从最底层开始做起。一般人在这个人生的第一个罢型期会感到不适应，本来嘛，在学校里，社会上所发生的一切只是你评判的对象，现在，你要置身其中，与那些你曾经那么强烈地喜爱、反对、厌恶当然还有曾漠视过的人和事为伍，与他们同呼吸，共生活，你首先会失去一段客观评价他们的距离，然后你会失去一份平常心，你会看到那么多的事情不顺眼，你会感觉到从未有过的压力，你会体会到一个打工者的卑微和无奈……

也许有人说，那有什么关系，如今的社会如此开放，机会如此之多，我可以选择嘛。

是的，你可以选择，但正是由于有这种可以选择的心态——又没长工资，偶然的一次额外的加班，最近有点累，受到了一次不公平的对待，与同事或上司一次小小的误会，工作偶然的不顺心都可以成为你重新选择的理由。于是我们看到，你不停地在 A、B、C……公司之间跳来跳去，十分潇洒地使用自己重新选择的权力。但是，几年之后，你仍是一名最低级的职员，哪怕在一间规模较小的公司里，哪怕是你曾经极端藐视的小小的部门主管，对你来说仍然有缘无份。

如果把一个公司所有打工人员的构成比喻为一座金字塔，高高在上居于塔尖的是总经理，俯在塔底、

默默耕耘、人数众多，支撑着塔身的是公司中最为普通的职员。如果你刚刚走上社会，你最容易关注到塔尖上荣光无限的老总们，而常常忽视了这些老总从塔底爬向塔顶的过程。

事实上，无论是谁，包括这些叱咤风云的商场精英都有一个在最低层逐渐适应的过程。但是，谁能尽量缩短这个适应期，正视自己、尽快调整好自己的心态，谁就能脱颖而出。

李嘉诚是当今亚洲首富，他也早已完成了从打工者到老板的跨跃，但我们从他早期经历仍然能隐约看到一个勤勉、诚实、踏实肯干，爱动脑子的打工者形象。李嘉诚十几岁时就为生活所迫，早早走上社会，他从学徒开始干，几年之中都是作为一个打工者在努力经营着自己，一步一个脚印，二十几岁的他已经是一家工厂的业务经理了。现在不会有人否认李嘉诚是世界上最成功的老板之一，就像当年同样不会有人否认他是香港最好的业务经理、最好的业务员和最好的学徒一样。

不同的人有不一样的机遇和不一样的成功。但有一点是一样的：走好你的第一步，只有这样，你才能在人生的阶梯上步步升高，直至顶点。

2. 不要总想着报酬、待遇

有的人刚参加工作或者刚进入一个新公司，业务还没有熟悉，就开始盯着谁谁比自己的工资高 200 元，谁谁这个月比自己多领了几十元奖金。这是一种没有进取心的表现。

在他们的眼中，薪水是自己身价的标志，绝不能低于别人。他们的“理想远大”，刚出校门就希望自己成为年薪几十万元的总经理；刚创业，就期待自己能像比尔·盖茨一样富甲一方，他们只知向老板索取高额薪酬，却不知自己能做些什么，更不懂得从小事做起，实实在在地前进。

这些想法无疑是错误的，为此你不妨追查一下身边那些位高薪厚的人，看看他们的经历是怎样的。

史密斯先生来到一家进出口公司工作后，晋升速度之快，让周围所有人都惊诧不已。一天，史密斯先生的一位知心好友，怀着强烈的好奇心询问他这个问题。

史密斯先生听后无所谓地耸了耸肩，用非常简短的话答道：

“这个嘛，很简单。当我刚开始去杜兰特先生工作时，我就发现，每天下班后，所有人都回家了，可是，杜兰特先生依然在留在办公室内工作，而且一直呆到很晚。另外，我还注意到，这段时间内，杜兰特先生经常寻找一个人帮他把公文包拿来，或是替他做些重要的服务。于是，我下了决心，下班后，我也不回家，呆在办公室内。虽然没有人要求我留下来，但我认为我应该这么做，如果需要，我可为杜兰特先生提

供任何他所需要的帮助。就这样，时间久了，杜兰特先生就养成了有事叫我的习惯，这就是事情的经过。”

史密斯先生这样做是为了薪水吗？当然不是。事实上，他确实没有获得一点物质上的奖赏，但是由于他的付出，他得到了老板的赏识和一个成功的机会。

只为薪水而工作让很多人缺乏更高的目标和更强劲的动力，也让职场上出现了几种不正常的现象：

(1) 应付工作。他们认为公司付给自己的薪水太微薄，他们有权以敷衍塞责来报复。他们工作时缺乏激情，以应付的态度对待一切，能偷懒就偷懒，能逃避就逃避，以此来表示对老板的抱怨。他们工作公公是为了对得起这份工资，而从来没想到这会与自己的前途有何联系，老板会有什么想法。

(2) 到处兼职。为了补偿心理的不满足，他们到处兼职，一人身兼二职、三职，甚至数职，多种角度不停地转换，长期处于疲劳状态，工作不出色，能力也无法提高，最终谋生的路子越走越窄。

(3) 时刻准备跳槽。他们抱有这样的想法：现在的工作只是跳板，时刻准备着跳到薪水更好的单位。但事实上，很大一部分人不但没有越跳越高，反而因为频繁地换工作，公司因怕泄露机密等原因，不敢对他们委以重任。由于他们过于热衷“跳槽”，对工作三心二意，很容易失上司的信任。

所以，一个人若只是专为薪金而工作，把工作当成解决面包问题的一种手段，而缺乏更高远的目光，最终受欺骗的可能就是你自己。在斤斤计较薪水的同时，失去了宝贵的经验，难得的训练，能力的提高。这一切较之金钱更有价值。

而且相信谁都清楚，在公司提升员工的标准中，员工的能力及其所做出的努力，占很大的比例。没有一个老板不愿意得到一个能干的员工。只要你是一位努力尽职的员工，总会有提升的一日。

所以，你永远不要惊异某个薪水微薄的同事，忽然提升到重要位置。若说其中有奇妙，那就是他们在开始工作的时候——得到的与你相同，甚至比你还少的微薄薪水的时候，付出了比你多一倍，甚至几倍的切实的努力，正所谓“不计报酬，报酬更多”。

假如你想成功，对于自己的工作，最起码应该这样想：投入职业界，我是为了生活，更是为了自己的未来而工作。薪金的多与少永远不是我工作的终极目标，对我来说，那只是一个极微小的问题。我所看的是，我可以因工作获得大量知识和经验，以及踏进成功者行列的各种机会，这才是有极大价值的酬报。

事实证明，如果你不计报酬、任劳任怨、努力工作，付出远比你获得的报酬更多、更好，那么，你不仅表现了你乐于提供服务的美德，还因此发展了一种不同寻常的技巧和能力，这将使你摆脱任何不利的环

境，无往而不胜。

3. 站在追求的高度

所以说，我们要站得高就要看得远，也就是高瞻远瞩。

从远程目标高瞻远瞩地往下看，眼前的困难变得微不足道；以同样的观点，你会发现很容易定下更高的目标，也对自己提高要求，更经得起挫败。你了解到今天的锻炼对你的成功是多么必要，你就会泰然处之，它们是来日成大器的垫脚石。

因此，在没有十足把握前，不要声张你将成为公司主管。私下窃喜和真诚具虚名于你无益，就地进行成功形象的累积，才能有所帮助。

要求一名打工者能够站得高一点看，这不只是注意仪表、守时、完成配额工作。而是一旦了解到自己正如此做时，不动声色地让你的顶头上司无畏于你，因为你觊觎的目标，远在他们的地位之上。

一个人的追求是高尚还是平庸，这对他的职业生涯甚至一生来说有着至关重要的影响。

如果一个人的追求是高尚的，那么，从他高尚追求变化现实的过程中，就必然会创造出一个个辉煌的业绩了，而把这些辉煌的业绩聚集在一起，便可以使人生放出灿烂的光辉。在中国历史上，有无数的仁人志士，他们追求科学、追求真理、追求光明，追求祖国的繁荣昌盛，伴随着这些追求的实现，无不留下了不同凡响的业绩。与此同时，他们的光辉名字也永远刻在历史上的丰碑上。毕升本是一个印刷工人，但他热爱科学，勇于创造，终于克服了重重困难。

人人都渴望成功，但并非人人都已有成功。纵然有人已有成功，但成功有时也会成为人前进的包袱。在取得一定的成功之后，要想继续前进，就必须确定新的奋斗目标，去获取新的成功。

比较一下高尚的追求与平庸的追求对人生的影响，所能提出的结论是非常清楚的：要想避免灰暗的人生而赢得辉煌的人生，就必须执着于高尚的追求，至于那些平庸的追求，则应当毫无吝惜地将它抛到九霄云外去。

年轻时从事各种工作的最大目的，可以视作是为了寻找交往一生的对象。虽说认识他人是为了掌握眼前的工作，但其实是为了长期性的利益着想。你的目的在以寻找有朝一日希望完成某事时，愿意伸手协助你的对象。在目前的工作领域中一边摸索，“和此人可以一声合作下去”，一边相互建筑着这样的伴侣。

年轻上班族万万不可逃避的，便是这种作业过程。为了准备随时战斗，你务必预先召集援军。如想尽可能储备优秀的部下，你就必须不断重复着和每一个人认真交往的步骤。

第一步 做个有野心的打工仔

三、身在最低处，心在最高处(2)

4. 从现在开始培养自己的自制力

做事需要有战略眼光，必须小处着手，大处着眼，只有这样，所有的小事才都指向大的目标。而战略眼光的培养，需有战略家的一项基本素质，那就是需有很强的自制力。

自制力的培养是个至关重要的问题，坚韧从来就是一个人起向成功的必然因素。富兰克林的侄子波特是一个聪明的年轻人，很想在一方面都比他身边的人强，他尤其想成为一名大学问家。可是，许多年过去了，波特的其他方面都不错，学业却没有长进。他很苦恼，就去向富兰克林求教。

富兰克林想了想说：“咱们去登山吧，到山顶你就知道该如何做了。”

那山上有许多晶莹的小石头，煞是迷人。每见到波特喜欢的石头，富兰克林就让他装进袋子里背着。很快，波特就吃不消了。

“叔叔，再背，别说到山顶了，恐怕连动也不能动了。”他疑惑地望着叔叔。

“是呀，那该怎么办呢？”富兰克林微微一笑。

“该放下。”

“那为什么不放下呢？背着石头怎么能登山呢？”富兰克林笑了。

波特一愣，顿时明白了，他向叔叔道了谢就走了。

从此，波特再也不沉迷于游戏了，一心做学问，进步飞快，终于成就了自己的事业。其实，人有所得必有所失，只有学会放弃，才有可能登上人生的极至高峰。

一个人要成就大的事业，不能随心所欲、感情用事，对自己的言行应有所克制，这样才能使错误、缺点得到抑制，不致铸成大错。高尔基说：“哪怕是对自己的一点小的克制，也会使人变得强而有力。”德国诗人歌德说：“谁若游戏人生，他就一事无成，不能主宰自己，永远是一个奴隶。”要主宰自己，必须

对自己有所约束，有所克制。

自制能力是在日常生活和工作中善于控制自己情绪和约束自己言行的一种能力。一个意志坚强的人是能够自觉控制和调节自己言行的。

一个想要有所成就的人如果缺乏自制力，就等于失去了方向盘和刹车，必然会“越轨”或“出格”，甚至“撞车”，“翻车”。一个人在完成自己的工作过程中，必然要接触各种各样的人，处理各种各样复杂的事，其中有顺心的，也有不顺心的，有顺利的，也有不顺利的，有成功的，也有失败的，如缺乏自制能力，放任不羁，势必搞坏关系，影响团结，挫伤积极性，甚至因小失大，铸成大错，后悔莫及。这样，当然很难把车驰到目的地了。因此，必须善于克制自己，不使自己的言行出格。

怎样才能培养自己过人的自制力呢？

(1) 尽量保持理智。对事物认识越正确，越深刻，自制能力就越强。

古希腊数学家壁达哥拉斯说：“愤怒以愚蠢开始，以后悔告终。”所以对自己的言行失去控制，最根本的就是对这种粗暴作风的危害性缺乏深刻的认识，因而对自己的感情和言行失去了控制，造成了不良影响。

(2) 培养坚强的意志。苏联教育家马卡连柯说过“坚强的意志——这不但是想什么就获得什么的本事，也是迫使自己在必要的时候放弃什么的本事。……没有制动器就不可能有汽，而没有克制也就不可能有任何意志。”因此，反过来也可以说，没有坚强的意志就没有自制能力。坚强的意志是自制能力的支柱。意志薄弱的人，就好像失灵的闸门，对自己的言行不可能起调节和控制作用。

(3) 用毅力控制爱好。一个人下棋入了迷，打牌、看电视入了迷，都可能影响工作和学习。毅力，可以帮助你控制自己，果断地决定取舍。毅力，是自制能力果断性和坚持性的表现。列宁是一个自制能力极强的人，他在自学大学课程时，为自己安排了严格的时间表：每天早饭后自学各门功课；午饭后学习马克思主义理论；晚饭后适当休息一下再读书。他过去最喜欢滑冰，但考虑到滑冰比较疲劳，使人想睡觉，影响学习，就果断地不滑了。滑冰看来是小事，是个人的一种爱好，但要控制这种爱好，没有毅然决然的果断性就办不到。常常遇到这样一些人，嘴上说要戒烟，但戒了没几天就又开始抽了。什么原因呢？主要就是缺乏毅力。没有毅力，就没有果断性和坚持性，自制的效率就不高。可见，要具有强有力的自制能力，必须伴以顽强的毅力。

《四大名捕》中有一个捕快，他捉要犯的时候可以几天不吃饭，如此强的毅力造就了他在江湖响当当

的名号。其实很多事情都是这样的，只要我们能坚持，事情就会自然解决。

5. 什么时候都别小瞧自己

人最怕的就是胡思乱想，自我设置障碍，因为这会令人烦躁，让你不按常理去想事情，往往导致误入歧途。比如你常在心中对自己说：可能不行吧，万一怎么怎么样。结果还没去做，你就没有信心了，事情十有八九会朝着你设想的不利方向发展。

人有积极的一面，也有消极的一面，若你发现自己变成了消极的一个人，你要大声地对自己说：“我就是我”即使别人对你讲消极的话，最好不要再与他们讲话，要在精神上形成乐观的习惯。戴丝是个典型例子。进企业不久，他就以其办事事无巨细得到上司的赏识，并在不久被提升为经理。但在这个位置上，他陷入了苦闷中，主要原因是他原来的办事方法在经理的位置上并不适用。当事情越来越难办时，他决定采取主观的行动，而并非撤出了事，把烂摊子扔给他人。经过几次危险的尝试后，他变得更具可转性了，不再缩手缩脚。现在他已经得到企业总裁的职位。

丁谓的成功更能说明这个道理。

这位 47 岁的华裔加拿大人，身兼善美集团董事会主席和执行总裁。他不仅拥有香港最大的工业集团，还拥有世界一流的全球性营销网络。

丁谓祖籍福州，1957 年，丁谓举家迁往香港。1969 年，当他 19 岁时全家又移民澳大利亚。此时，丁谓父亲已经去世，家道中落，只能半工半读。

由于考虑到澳大利亚每天只有晚上几个小时可供学习。读完学士耗时 8 年之久，1974 年丁谓移民到加拿大，向加拿大政府借学费进入多伦多大学攻读电子工程。

在加拿大求学期间，丁谓仍得靠赚钱养活自己，他做过清扫厕所的员工，也在学校里教低年级学生，十分艰辛。1977 年，丁谓获得学士学位，继续攻读硕士。

丁谓并没有因此而看不起自己，而是觉得自己读书多年应该出去做点事业，而在大企业打工，最多也只能做到工程方面的副总裁，于是在 1979 年底，他创办了一家小企业，这是善美集团的前身。

如今，善美集团已经是一个国际性的商业集团，旗下包括多家在全球主要证券交易所(多伦多，蒙特利尔，纽约，NASDAQ，东京，大阪，名古屋，法兰克福和香港)和世界各地其他证券交易所(泰国，印度，斯里兰卡，孟加拉国，巴基斯坦)上市的公司，总市值达 50 亿美元。

善美集团在全球 140 多个国家聘用 10 万名员工，其中在中国用 35000 名员工，生产和销售家用耐用

消费品。

一颗橡籽经过培养，会长成橡树，它当然不会成为柳树或者梨树。这是普通的常识。但是，一个梦想成为总裁的打工者是否就一定成为总裁呢？显然后者比前者要复杂，因为人不同于橡籽的根本点是：人受环境和个人努力的影响很大。但有一点是肯定的，只要别小瞧自己，你就有希望。

6. 野心要大，姿态要低

刘震云曾写过一篇绝妙的小说，名字叫《官人》。这篇小说描写的是，在某场领导班子的调整风波中，正职老袁与七位副局长之间以及七位副局长相互之间错综复杂的斗争与合作关系。

“副局”之身虽说不是处于“最低处”，但也体现了“最低处”的部分特点。

这里，我们暂撇开不谈老袁自身可能存在的问题，也不必去管故事的最终结局，我们可以得出结论说，这几个副职在与正职相处方面都是失败者。他们没有获得正职的真正信任和支持。

原因何在呢？其实道理很简单，原因就在于这几位副职在竞争过程中姿态过高，给人留下喜欢争权夺利的印象，而不注意抓业务、干实绩，从而违背了副职立才不立权的原则。

我们必须清醒地认识到这样一个被人们隐讳了的事实。即任何一个领导者对权力都是十分敏感的。因为正是权力使他成为一个领导者，因为只有权力才能使他一展才华和抱负。对于许多领导者来说，保卫和扩张权力已成为其行使权力的第一要着。“天无二日，国无二主”是他们永恒的信条。他们随时都在准备反击来自他人的权力挑战，有时，捍卫权力甚至成为他们维护心灵自尊的需要。而对于正职来说，他最首先防备的恐怕就是副职对权力的觊觎了。副职立权，无论是否具有现实威胁性，都会使正职感到反感、不安全、充满警惕，并对你本能地加以排斥。

因此，副职试图通过立权来巩固自己的地位或加强自己重要性的做法，决非是一个明智之举，相反，它充满了危险，会使你惹火上身，把自己立于正职潜在对手的不利地位。

聪明的做法是，去开拓一块业务的领地。总有一天，你默默无闻的耕耘和辛辛苦苦的劳动会换来累累硕果。那时，你将会成为正职的一副车轮，离开你他便会感到行动困难；那时，你将会成为正职胸前的一枚勋章，他将因你而光荣自豪。总有那么一刻，当机会来临时，你会从正职那里得到回报。

事实上，辅助正职开展工作正是副职的职责所在，是其无法推卸和逃避的责任。副职正应以此为契机，发扬忠于职守、敬业爱业的美德，开创一番事业。无数事实证明，副职同样可以做出杰出的成就，同正职一样受到人们的重视与敬仰。

五星上将乔治·马歇尔一生中大部分时间都处于副手位置，但却被人称为“最伟大将领中的伟大将领”，载于历史史册，并在美国人心中一直保持着不可磨灭的印象。这其中的缘由和奥妙就在于，马歇尔以其卓越的才干使他变成一个其他人无法替代和超越的人。马歇尔有着认真、谨慎的工作态度、优秀的观察、组织和协调能力以及诚恳、无私的高尚品质，这一切都使他在每一个副职岗位上取得了辉煌的成绩。

马歇尔以其出众的才华赢得了陆军部长史汀生的信任和赞赏，从而成为他最重要的帮手。当1941年3月，罗斯福总统要史汀生派一些高级军官去欧洲视察时，他最先的反映便是：“我不愿马歇尔这个时候离开，他在这里太重要了。”有时，马歇尔去观看演习，他都在日记中写道：“我觉得他去得太久了。”1942年1月，当邱吉尔要求让马歇尔陪他去美国南方去旅行时，史汀生忍不住地抱怨起来：“我并不反对邱吉尔去休息，但是，我感到不安的是，他要马歇尔将军陪他一起去南方……马歇尔很忙，有做不完的工作，也不应该让他离开工作……我认为，这是总统不应该做的轻率决定之一。”而当1943年5月，邱吉尔再次要求马歇尔陪他去非洲旅行时，史汀生将军已变得十分愤慨，他说：“要想从美国挑出一个最强的人，那人肯定是马歇尔；在他身上，寄托着这场战争的命运……而这次远行并不需要他，

只是为了满足邱吉尔的愿望，我认为这样做太过分了。”甚至，连罗斯福都说：“是啊，要是把你(注：指马歇尔)调离华盛顿，我想我连睡觉都睡不安稳的啊。”

通过这些事实，我们发现，马歇尔正是靠着他出色的业务才干赢得了不仅仅是上级的信赖，几乎所有的美国人都认为他是一个伟人，他的上级任何时候都会感觉到离不开他，迫切地需要他。

也许有的副职对自己是否会劳而无功感到担忧，也许有的副职会认为有比开拓业务更轻松简捷的方法，也许还会有人认为只有权力才是自己前途的最好保障，这些想法都有一定的道理，但决不可取。副职立才不立权，并不意味着副职手中无权，也没有什么影响，而是说，副职不要通过耍弄权术来达到目的，副职应当通过扎扎实实地干工作，通过业绩来树立自己在组织中的权威，提高自己在领导眼中的形象。

许多研究领导行为的国外学者认为，权力(权威)其实就是一种影响力，一种能够对他人的思想和行为产生某种决定作用的能力。正职与副职之间也正构成了某种相互影响、互相依赖的关系。当一位副职的工作出色得令正职无法忽视甚至感到无法离开你时，这其实等于说，你已在无形中构成了对正职的影响力，形成了某种潜在的权威。由于你任劳任怨地开拓业务，毫无“篡权”的野心，势必会取得正职的信任，把你当作可以信赖的人，赋予你更多的职责和更大的权限。

这使人不禁想起老子那句：“无为故无不为”的至精妙语，这其中真正包含了深邃奥妙的人生道理，使强求者获得了他们想要的(也可以说是应得的)东西，达到纵横捭阖之境。

有人曾做过一次统计，发现：绝大多数在业务上有实绩的副职后来都被提拔起来，成为担负一方重任的领导干部，走上了统御全局的领导岗位。这说明，副职立才不立权的道理既不空洞，也不遥远，它就活生生地扎根于我们的现实的工作之中，发生在我们的周围。

是金子总会发光，但我们要韬光养晦，不能在上司面前处处表现自我，张扬自己，如果这样，特别是当你身处“最低处”时，只能给我们的升职路惹上不必要的麻烦。每个领导都

不会希望你比他强在某些方面，所以我们应该在适当的时候隐蔽自我，做到以退为进，方是一大胜招。

第一步 做个有野心的打工仔

四、与“垃圾”员工拉开距离

所谓“垃圾”员工，就是以消极的态度对待工作，以“少做”、“不做”为能事，在上司眼中作为清除对象的员工。与这样的员工走得太近，一方面会消蚀自己的上进心，另一方面也会引起上司的猜疑和反感。所以对这类员工要勇于拉下脸来大声说“不”。

1. “病毒”要用“杀毒软件”

在这个社会上，很多东西存在着，却不怎么合理。每个公司中可能都会存在着一些这样的人：

不以工作为乐，而是对工作之外的事整天瞎操心，不是东家长，西家短，就是谈一些不着边际的话题，这种人表面看来是不敬业，而究其实质，则是道德上有着巨大的缺陷。近朱者赤，近墨者黑，这是亘古不变的一条真理。当别人成为“带毒邮件”时，我们应该怎么做呢？办法只有一个，赶快装上杀毒软件，或者升级自己的杀毒软件。

随着现代化进程的加快，人们的办公“硬件”水平逐渐提高，按说，人们的工作效率也会相应地提高

了吧？

其实，并非如此。

“硬件”环境的改善仅是提高工作效率的一个方面，而更为重要的往往是“软件”条件——员工的综合素质，尤其是心理素质。

在人们面临各种压力的今天，愈来愈成为不可忽视的问题，且日趋严重了。每天当你走进职场，不知你是否发现很多因素在影响着每一个人的情绪，进而影响到工作的质量。

当人们走进职场时的情绪是积极的、稳定的，就会很快进入工作角色，不仅工作效率高，而且质量好；反之，情绪低落，则工作效率低，质量差。如果在工作时间，工作人员善于协调和控制自己的情绪，就会生机盎然，充满活力，卓有成效。

在职场里，我们的一切困惑，我们所有的烦恼，我们焦虑的绝大部分因素都来自于人和人的相互关系。包括上下级关系、同事关系、团体和个人的关系。当然，我们并不畏惧或者敌视这多层次、多内容的人际关系，我们并不相信萨特的“他人就是地狱”的残酷命题。但是我们又必须痛苦地承认，我们只要和人发生关系，就会从内心产生种种矛盾和烦恼。对矛盾的焦虑，对矛盾的无所适从使我们感到痛苦，同时也激发我们向上。这就是困惑的辩证法，毕竟没有困惑、就没有前进，没有怀疑就没有更高层次的肯定。

我们中每个有理智的人都不会否认自己生活在一个集体、一个社会中。“孤独的踌躇者”那只是思想范畴内的一个名词。当我们还处在童蒙时代，就被灌输了一个社会、一个团体特定的伦理和行为规范。

当孩子学会有礼貌地对待客人，当孩子学会友好地对待小伙伴时……孩子总会得到父母和他人的奖赏；当孩子做了一件坏事，则毫无疑问会受到责罚。久而久之，一个社会的自我出现了。

自我被社会同化为其中一名合格的成员，他按照社会上一般的伦理规范和生活原则来实现自己的自我价值。这是受到社会一般原则的赞许的。但是，我们要考虑的是，生活在一个集体和社会中，并不意味着你与他人仅仅是相安无事或者友好终生地生活着，并不意味着所有团体成员都能按照团体规范来规范行为。难以避免的利害冲突和其他原因影响着相互间的关系，产生一系列的矛盾并形成冲突，给人带来很多的烦恼。

在日常工作中，人际关系是否融洽非常重要。互相之间以微笑的表情体现友好热情，温暖，以健康的思维方式考虑问题，就会和谐相处。工作人员在言谈举止，衣着打扮，表情动作等表情中，均可体现出健康的心理素质。

在办公室里接听电话，也能体现出工作人员的心理素质与水平。微笑着平心静气地接打电话，会令对方感到温暖亲切，尤其是使用敬语、谦语收到的效果往往是意想不到的。不要认为对方看不到自己的表情，其实，从打电话的语调中已经传递出了是否友好、礼貌、尊重他人等信息了。

总之，工作中的软件建设是需要心理卫生方面下一番力气的，因为“精神污染”从某种意义上比大气、水质、噪声等污染更为严重，它会涣散人们工作的积极性，乃至影响工作效率、工作质量。

如果杀毒成功，我们要有充分的思想准备，经常升级我们的“杀毒软件”，防微杜渐。只有这样“病毒”才能无所适从，我们才旗开得胜。

2. 做上司赏识的人

只是对“垃圾”员工说不还不够，如果你这个“杀病毒软件”不能杀掉“病毒”，那就要大胆走到他们的反面，努力做个上司赏识的人。一般情况下，管理人员会欣赏、提携这样几种下

属：

(1) 上司提拔乐观自信的人

乐观自信的人能让上司信任，因为他们不会沮丧，永远充满朝气，工作起来劲头十足。日本的松下幸之助在战后第一年发表讲话时看到他的员工一个个精神饱满，感到非常欣慰。他说：“在这令人忧患的时代，本公司能很快从混乱中站起来，迈向复兴，是因为我们比任何创业者都更具信心。我认为经营必须全面性地在明朗豁达中，一面培养乐观气氛，一面进行才好。”

缺乏自信的员工在工作中表现为遇到困难时，只会停下工作，而不会去考虑是否有别的可行办法。

这类人因害所自己的见解被别人认为浅显无知，毫无新意，每次开会，都主动地、悄悄地坐在一个角落里，任凭其他人争来论去，而他们只是默默地听着。会上，很多人的论点存在明显不足，按他们的办法去实施，肯定行不通。但这类人却坚持三缄其口，深藏不露，免得招来非议和得罪意见不同的人。每当上司发现角落里的人，向他们征询意见时，这类人总是唯唯诺诺，表示同意大家的看法。

在上司面前，这样就是主动放弃了表现自己的机会，对你十分不利，而且上司还会认为你没有把公司的利益放在心上，同事也会认为你毫无见争甚至怀疑你另有所图。

其实你在会议中的表现，正是你加薪升职的好依据。每一次会议，你都应该勇敢地表现自己，表现得有信心和具有应变能力。为此，会议前要作好准备，清楚地了解会议的目的是什么，自己将要说什么。表示意见时，用些定的字眼好过凡事模棱两可，不要用道歉语气或直接赞美别人，这只会削弱你的说服力和

声势。也不要直接攻击对方的观点，把会议引向辩论。最重要的是要有自己的独立见解。

其实要做到乐观自信并不难，平时敢于认同自己的优点，遇到困难或挫折时，以积极的心态尽快找出解决的办法，切忌自怨自艾。只有自己对自己充满信心，你的上司才能对你也充满信心。

(2) 上司提拔具有开拓精神的人

现代社会形势不断发生变化，我们的工作方式也随之不断变化相变的我们的头脑也应该发生变化。如果你对这些变化不加理会并且自己也消极沉溺，那就很危险了。“这五十多年，我每日都在连续的不安中度过的，我虽然时时都在不安动摇中，但我却具有能抑制那些不安与支摇的一面，克服它们，完成今天的工作，产生明天的新希望，从此找到生活的意义。我这五十多年，就是这样度过的。如果我没有任何不安，说不定就没有今天的人，今天的公司了。”松下幸之助的一番心里话也许能让你领悟出真谛。

(3) 上司提拔善于沟通的人

人与人交往的成功与否关键在于沟通，在公司无论是哪种人际关系都需要沟通。良好的沟通能力是工作中不可缺少的，上司不欣赏生性孤僻的下属。上司希望他的员工能设身处地为别人着想，充分理解对方，不与别人针锋相对。在相互交流中，能有足够的耐心去聆听对方的观点和想法，做到互相尊重。

(4) 能够独当一面，也是上司最需要的

在一个企业，上司不光是要分享成功，而且还要对公司承担更重要的责任。如果你能替上司分担一些责任，能够替上司多做一些工作，并且做得非常出色，上司就一定会给你升职或加薪的机会。

了解了上司的内心世界，就好像打开了一扇通往晋升之路的门，你要客观行事，冷静观察仔细分析思考，以自己的能力、真诚和业绩与那些“垃圾”员工拉开距离，成为一个为老板所赏识的人。

第一步 做个有野心的打工仔

五、忠诚是你的底线

即使能力很强，如果你的行为让上司觉得你与单位或他人不在一条船上，你将永远被排除在“主流”之外，从这个意义上讲，忠诚的确是打工者不能跨越的底线。

1. 忠诚是上司提拔人才的首选素质

也许你在公司表现得并不是那么出色，但却得到了上司的提拔，那就有可能他看中了你的忠诚可靠。

一个能力非常强的员工，如果和上司不在一条船上，或者“身在曹营心在汉”，那么你将是搬起石头砸自己的脚。对上司不能诚心，具体表现在经常请假，上班时处理私人事情，在外兼职等。

很多人都想在工作之余做兼职，以赚取更多的收入。碰巧，你找到的公司是你们公司的竞争对手，他们乐于接受你这样一位职员，给了你十分优厚的酬金。对于你来说，这并非坏事，你可以不学习就能应付眼前的一切。因为你太熟悉眼前的工作了。最近公司发现，对手的实力越来越强，在竞争中明显处于优势，他们决定要弄个明白。没过几天，你被上司叫到了办公室……

在工作中你必须搞明白你是在为谁工作，你赚到的钱只是公司损失的几万分之一，等公司查明真相后，会解雇你，到那时，就会得不偿失。

尽量不要去兼职，因为它使你的“自我提升”速度减慢，工作不专心的人，业绩不可能突出。如果你实在需要一份兼职，你可以去做，但不能替竞争对手做。拒绝他们的邀请和额外的礼物，不要被优厚的酬金吸引。必要时，向公司的管理层说明情况，一旦经济状况得到缓解，就放弃做兼职。请记住，你的本职工作永远是你发展的根源。

一家著名公司的老板说：“我不喜欢看见报刊、杂志和闲书在办公时间出现在员工的办公桌上。我认为这样做表明他并不把公司的事情当回事，他只是在混日子。如果你暂时没事可做，为什么不去帮助那些需要帮助的同事呢？”

2. 树立个人的“忠诚”品牌

所谓品牌就是：别人卖不出去，我能卖出去；别人卖得少，我卖得多；别人卖得便宜，我卖得贵。当然，这是相对于商品来说的，商品的品牌包括诸多因素，如产品质量要好，这是基础；商品要美观、实用等等。但作为一个来说，属于自己的品牌，至少是商品意义上的品牌，你就会在这个社会上吃香，品牌源于竞争，而最后也终于竞争。树立你自己的品牌，至关重要。如果说质量好是商品属性的基础，那么，无疑，忠诚将是你在职场上的重要底牌。

“品牌”这个词是这些年随着经济的发展而流行起来的，主要是针对商品而言的，一样的商品，挂上不同的品牌，身价也有不同。而一旦建立了“品牌”，商品的价值就随着水涨船高，如果品牌不好，做再大的宣传也帮助不大。这就是为什么一些企业不惜代价创立品牌、发展品牌的道理。

其实人也有“品牌”！例如一谈到某位有名之人，我们会联想到一系列与之相关的东西。在日常生活中，相信你也听过某某人“很好”，某某人“很坏”的评语，这就是人的品牌！众人的评语好，说明你给人的印象好，表示你的“品牌”好，反之则品牌不好。

其实，人的品牌就和商品一样，商品只要不偷工减料、价格实在，就能争取一定的消费者，建立相当程度的品牌。做人也是同理！

对于人来说，品牌就是你将人性中至美的一面发挥极致，而尽量抑制人性中黑暗的一面，将对于自己发展有利的一面全方位地展现给大家。而忠诚更是这一品牌中含多量最大的一部分。

在日常之人事交往中，诚信之心必须贯彻于人的实际行动中，此与彼的关系就是建立在相互诚信基础之上的。彼此诚信的程度，确立二者心心相印的程度。若有一方失去诚信之心，他也会失去对方诚信的回应。

所以，诚信之心不仅适应于治身，同样也适应于做事。切莫妄图以不诚信的虚伪能赢得诚信的回应，“人之所畏，亦不可以不畏人”，有什么样的心态就会得到什么样的报应，机巧之心所得到的报应只能是与之相应的混乱。如果我们每个人都多一份诚信，那么你的工作环境将是一个和谐的大家庭。

在一个人的职业生涯中，如果树立起了“忠诚”这一个人品牌，就等于拥有了打开升迁之路的敲门砖。

3. 以热忱体现忠诚

如果要想获得这个世界上最大的奖励，你就必须拥有开拓者将梦想转化为价值而献身的热忱，来发展和展现自己的忠诚。

热忱是一股力量，它和信心一起将逆境、失败和暂时挫折转变成为行动。然而此一变化的关键，在于你控制思维的能力，因为稍一不慎，你的思绪就会从积极转变成为消极。借着以忠诚为底蕴的热忱，你可以将任何消极表现和教训转变成积极表现和经验。

热忱可以使人成功，使人解决似乎难以解决的难题。所以，没有热忱就不会成功，很多活生生的例子说明了这一点。

“十分钱连锁商店”的创办人查尔斯·华尔渥滋说过：“只有对工作毫无热忱的人才会到处碰壁。”

查尔斯·史考伯则说：“对任何事都没有热忱的人，做任何事都不会成功。”

那么为什么没有热忱呢？除了失去兴趣，就是缺乏忠诚——对工作、对服务对象、对上司的忠诚。

热忱的态度，是做任何事必需的条件。我们都应该深信此点。任何人，只要具备这个条件，都能获得成功。他的事业，必会飞黄腾达。

具有热忱的精神是成功者的特征，凡是有作为的青年都是那些做事不肯安于“尚可”、“差不多”的人，他们总是对自己的工作抱着彻底完美的愿望，通过千锤百炼地努力，在平凡的岗位上造就出一件件令人赞叹不已、赏心悦目的精品，从而赢得成功的青睐。

可能有的人会觉得奇怪，热忱真比才干更重要吗？没有才干的人究竟能干什么？其实，只要我们稍作分析便会明白其中道理。一个有才干的人，如果没有热忱，他会什么事都干不好，干不成。而一个充满热忱的人，却能干好他力所能及的每一件事。

无独有偶，被称作“经营之神”的松下幸之助就十分重视热忱的作用。他常说：热忱胜过才干。

松下认为：任何工作的负责人，必须有比别人更大的工作热忱。因为有热忱，才能接纳部属的提案，只要部属对业务提出问题，心里就会觉得很高兴，因为注意到了细微的问题，才能把工作做得更好。

如果没有热忱，听到部属的报告，反觉得“哼，神气什么！”这么一来，不但你自己，连你的部属也会满心不高兴，“算了，得过且过就好了”。除非特别有责任感的，一般人都会马虎了事。

这种热忱，实际上也在帮助他人努力进步。

松下说，责任感强烈的人越多，公司就越有发展可能。我希望松下公司的干部，都是有责任感的人。不论你有多高的才能，有多少的知识，如果缺乏“热忱”，那就等于是纸上谈兵，一事无成。可是如果智能稍差，才能平庸，但是却对企业满怀忠诚认真奋斗、满腹热忱，所谓“勤能补拙”，一定能产生很好的业绩。

一旦你失去了对工作的热忱，会很自然地被视作缺乏忠诚，被排除的厄运也就离你不远了。

第二步 看事说事不如干事

野心不能挂在嘴上，在打工的起步阶段，是虎你得卧着，是龙你要盘着。单位里有了事情往往是看得多、说的多、等的多，而这最为老板所头痛。你要做的是踏踏实实把自己份内的事、该干的事做好。同时还要把单位的事(包括上司关心的公事，私事)当作自己的事，当一名实实在在的“干”将。

第二步 看事说事不如干事

一、千万不能给人留下一个只说不做的印象

野心不能挂在嘴上，在打工的起步阶段，是虎你得卧着，是龙你要盘着。单位里有了事情往往是看得多、说的多、等的多，而这最为老板所头痛。你要做的是踏踏实实把自己份内的事、该干的事做好。同时还要把单位的事(包括上司关心的公事，私事)当作自己的事，当一名实实在在的“干”将。

一、千万不能给人留下一个只说不做的印象

只说不做是上司最讨厌的一种行为，一旦给上司留下这样一个印象，那你的职业生涯也就就此止步了。

1. 别做那个怀才不遇的“牢骚王”

只说不做的一个典型就是那些自认为“怀才不遇”者。如今，“怀才不遇”好像成了年轻人的一种通病，他们普遍的症状是：牢骚满腹，喜欢批评他人，还时常显出一副抑郁不得志的样子。和这种人交谈，运气不好的时候，还会遭到一顿批评。当然，这类人确有怀才不遇之人，由于客观环境无法与之适应，于是虎落平阳龙困浅滩。但为了生活，他们不得不屈就自己，所以他们生活得十分痛苦——慢慢就养成了只知动口不去动手的坏习惯。

现实中有才的人都是如此吗？不，尽管有时出现千里马无缘遇伯乐的现象，但如果你真是一匹千里马，一次错遇伯乐，应该还有第二次、第三次……。很多人之所以出现一种不好的结局，主要是因为自己造成的。有些人确实有才，但他们常自视清高，看不起那些能力和学历比之低等的人，可如今的社会关系复杂，并不是你有才气，就能成就大器。别人看不惯你的傲气，就会修理你。至于你的上司，因为你的才干本来就会威胁到他的生存，你又不适度收敛自己，生怕别人不知道你的才干，那你的上司怎么会不打压你，而让你出头露出呢？最后的结局就是，你也变成了一位“怀才不遇”者。

还有一种怀才不遇者，他们就是一类自我膨胀的庸才。因为他们本身无能，别人当然无法重用。但他们并没有认识到自己没用，反倒认为自己怀才不遇，无人识才，于是到处发牢骚，吐苦水。

不管是有才还是无才，怀才不遇者真是人见人怕，一听他们谈话，就会骂人，开口就是批评同事、主管、老板，然后吹嘘自己多厉害，多么能干，听者也只好点头称是，要不然，他也许就会骂到你的头上来。

所以，最后的结果就是：“怀才不遇”之感越多的人，就会把自己孤立在一个圈子里，甚至无法与其他人的圈子相交。人都怕惹麻烦，不敢跟这种打交道，人人视之为“怪物”，敬而远之！一个人如果给众人的印象已成定局，那除非遇到贵人大力提拔，否则将很难改善这一印象，结果有的辞职了，有的外调，有的总是个小职员，有的则一辈子“怀才不遇”。

一个人不管才干如何，都会碰上无法施展自己才干的，这时候千万要记住：即使你觉得自己“怀才不遇”，也不能明显地表现出来，你越是沉不住气，别人就越看轻你。

你要做提应该客观的评估一下自己的能力。是否高估了自己——人应该有一个自我评价的能力，如果你怕自己评估不客观，可以找个朋友和较熟的同事帮助你一起分析，如果别人的评估比你自我评估的结果要低，那你就要虚心接受。有些情况下，旁人可能对我们了解得更加准确深刻。那为什么不接受他人的评价？

还应该检查一下自己的能力为何无法施展——是一时的不到合适的机会？还是大环境的限制？还是人为的阻碍？如果是机会的原因，那继续等待和创造机会不就行了吗？如果是大环境的缘故，那就离开这一环境好了。如果是人为因素，你可与人诚恳沟通，并想想是否有得罪他人的地方，如果是，就要想办法与人疏通。

你也许该亮出自己的其他专长——有时候，怀才不遇者是因为用错了专长。他们确实有才，但用得不对，或者不是时候。如果你有第二专长，可以要求他人给个机会试试，说不定又为你开辟一条生路。

你应该去营造一种更加和谐的人际关系——不要成为别人躲避的对象，反而应该以你的才干协助其他同事。但要记住，帮助别人时不要居功，否则地吓跑你的同事。此外，谦虚客气，广结善缘，这将给你带来意想不到的助力。

你要继续强化你的才干——也许你是在某一方面有才，但可能由于才气不够，所以没让人看出来。这种情况下，你就应该更加强化自己这方面的能力，当时机成熟时，你自然会闪烁出耀眼的光芒！别人当然会另眼相待你。

不管怎样，你最好不要成为一位怀才不遇者，这样会成为你的一种心理负担，勤恳地做好自己的事，即使是大才小用，那也比没用要好。慢慢从小用开始，你也许有一天能得到大用！

2. 要想被人爱，手脚多勤快

没有人不喜欢勤快的人。有句俗语，手脚勤，爱死人，这一句点透了勤快之人受人欢迎的程度。勤快也是你的一块品牌，它本身是一种习惯，这种习惯有可能改变你在上司眼中的地位，进而影响你的升迁之途。所以不妨尽早养成这个习惯，它会使你受益终身，获利匪浅。

俗话说：勤能补拙是良训，一分辛苦一分才。在学校，我们经常听老师向我们念叨此话，当你走上社会之后，这句话仍有很重要的现实意义。

当你走上工作岗位时，首先要认定自己是“巧”还是“拙”。也许你感到自己在茫茫人海中是很渺小的，你原先学到的一点东西也确实是沧海一粟。当然，刚刚走上社会之后，承认自己“拙”的人并不太多，大多数人都认为自己不是天才，至少也是个有用之才！但现实生活中，真正能一步冲天的年轻人真少！有的不仅冲不起来，还跌下来摔了跟头。为什么这么说呢，一是因为知识不够，二是能力有限。

其实，对于这两种不足，都可运用一个办法加以补救——“勤”。

一个人的能力，尤其是专业知识、工作规划以及处理问题的能力，都不是三两天就可以培养起来的，但只要“勤”，就能有效地提高自己这方面的能力！

勤，就是在自己的工作岗位上一刻也不放弃，一个机会也不放弃地学习，不但自己加强学习，同时也向有经验的人请教。别人一天只有8个小时的工作时间，你则有16个小时，那就等天一天当两天用。如

果你本身的能力已经高于基准的水平线，加上这种勤奋的态度，你很快就会在所处的工作职场中发出亮光，引人注目！

还有一种人真是能力不足，也就是说，他的先天资质就是不如他人，学习能力也比别人差，这种人要和别人比较长短是很辛苦的，而应该在平时多多自我反省，认清自己的能力，不要自我膨胀，迷失自我，否则这种人一辈子最悲哀的事便是：失败、失败、失败！

如果一个人真正认识到自己能力不足，那么为了生存，也只有通过“勤”才能补救。如果每天痴心妄想，不说出人头地，恐怕连保个饭碗都很难！对能力真正不足的人来说，“勤”便是花比别人多好几倍的时间和精力来学习，不怕苦不怕困难，也只有这样，才能保住饭碗！

其实“勤”并不只是为了补“拙”，即使是聪者智者也不能离开一个“勤”字。在工作上一个始终做到“勤”的人会为自己带来很多好处，如：

给自己塑造一种敬业的形象——当其他人浑水摸鱼而你在兢兢业业地勤奋工作，这种敬业精神就会成为他人眼里的焦点，大家会认为你的这种精神值得敬佩。

容易获得别人的谅解——当工作出错时，有些上司喜欢找个替罪羊，如果你很“勤”，别人不大会找到你头上，因为人们一般不会找一个勤于工作的人来替罪；如果你确实做错了事，一般人也不忍心指责你，他们总是认为，人家已经那么认真了，出了点错，下次再改吧！

容易获得主管的信任——当主管的喜欢起用勤奋的人，因为这样他比较放心，如果你真的能力不足，但因为勤，主管还是会给你合适的机会。当主管的都喜欢鼓励肯于上进的人，此理古今中外皆同。

如果你看看那些在事业上取得成就的成功人士就会发现，一个人的成功除了机遇与天资外，真正离不开的还有种勤奋的态度。“勤”不仅能补“拙”，还能助你一臂之力让你迈向成功。从现在开始，让你变成一个勤快的人吧！

3. 做事不在乎大小

每一件事情都是大事，而每一件事情又都是小事，关键是你把它摆在什么地方，如果一根头发不小心放在某件精密仪器之中，也会影响到这台机器的正常运行，从而影响整个实验的失败，一丝毫发，在这个地方也是一件非常大的事情，问题是你怎么看待这件事情。

现在的人都不知道从底层做起，然后干大事这句话，因为人们大都雄心万丈，一踏入社会就想一口吃个饱。如果真想如此，应该具备下面这些条件：

(1)过人的才智。也就是说，你应是一块天生“做大事，赚大钱的料子”！

(2)优越的家庭背景。如家有庞大的产业或企业，或是有一个有权有势的父亲(母亲)。因为这样的父母，因为这样的背景，所以一踏入社会就可“做大事，赚大钱”。

(3)好的机遇。有过人才智的人需要机遇，有优越家庭背景的人也需要机遇，才能真正“做大事，赚大钱”！

而实际上，很多成大事者并不是一走上社会就取得很好成绩的，很多大老板就是从伙计当起，很多政治家是从公务员当起，很多将军是从小兵当起，人们很少见到一走上社会就真正“做大事”的！所以，当你的条件只是“普通”，又没有良好的家庭背景时，那么“先做小事”，绝对没错！你绝不能拿“机遇”赌，因为“机遇”是看不到抓不到，难以预测的！

那么“先做小事”有什么好处呢？

“先做小事”最大的好处是可以在低风险的情况之下积累工作经验，同时也可以借此了解自己的能力和。当你做小事得心应手时，就可以做大一点的事。赚小钱既然没问题，那么赚大钱就不会太难！何况小钱赚久了，也可累积成“大钱”！

此外，“先做小事”还可培养自己踏实的做事态度和金钱观念，这对日后“做大事”以及一生都有莫大的助益！

你千万别自大地认为你是个“做大事”的人，而不屑去做小事，你要知道，连小事也做不好，别人是不会相信你能做大事！如果你抱着这种只想“做大事”的心态去做事，那么失败的可能性很高！

第二步 看事说事不如干事

二、努力把自己份内的事干漂亮(1)

二、努力把自己份内的事干漂亮

你可以有远大的抱负，也可以有做大事的真知灼见，但你首先得把自己的本职工作做好，做漂亮。否则，别人一句：你自己那点事都干不好还说什么，还能干什么？你也就只好哑吧吃黄莲了。

1. 喜欢你的工作

谈恋爱的时候，只是觉得时间像风一样嗖嗖地溜走了。究其原因，是因为你在干一件你内心十分想干的事，这种喜欢是你发自内心的，试想，如果把工作视为谈恋爱，是不是会有同样的感觉呢？答案是肯定的，那我们就来一次“工作恋爱吧”！

不成功人士往往面带一种愠怒厌世的表情，他们不喜欢他们的工作和他们生活的世界，怀疑他们周围的人都是不诚实和愚笨的。他们把一切都看得那么黑暗，并用他们自己对生活的绝望态度和无所寄托的颓丧情绪，影响着他们周围的人。

聪明的人不会和朋友这样谈论自己的老板和公司：“我要应付那些我不愿做的事，为什么一定要给那个讨厌的头儿干活。老板一点也不了解我，信任我。”如果那样，你就容易给人一个消极、爱发牢骚的印象，也会使你自己丧失上进的动力和兴趣，阻碍你的发展。

松下幸之助说：“人生的最大生活价值，就是对工作有兴趣。”做同一件事，有人觉得做着很有趣，有人觉得做着毫无意义，其中有天壤之别。做不感兴趣的事所感觉的痛苦，仿佛置身在地狱中。假使能把工作趣味化、艺术化、兴趣化，就可以把工作轻松地愉快地做好，而且你就不会觉得辛苦。

爱迪生曾说：“在我的一生中，从未感觉在工作，一切都是对我的安慰……”如果你不能选择自己更喜欢的工作，就要尽力喜欢眼前的工作。这里为你提供几点建议。

(1)要有使命感。要想成就某事，使命感可以发挥力量，把不可能的事变成可能。曾有句话说：“女人是弱者，但母亲是强者。”意思是说女人只是一个女人时，看起来非常文弱；但是当女人成为母亲时，有了养育子女的使命感，马上就成为强者，仿佛变了一个人。

许多人从来不考虑使命这问题，就是知道自己应负的使命也不在乎，这样的人，因为没有进取心，所以无法自己掌握命运。只有积极地寻求自己的使命感，才能增强战胜困难的决心和力量，才能获得最后的胜利，才会感到生活的幸福。使命感强的人，会努力地去实践，没有使命感的人，走一步算一步，这两种人的差别也就是成功和失败的差别。

如今松下闻名世界，松下幸之助被视为成功的模范。松下电器创业时公司并不大，假如只想赚更多的钱，没有理想，那松下幸之助也只能和常人一样希望每个月赚几万块，决不会从电器事业中脱颖而出，取得今天举世瞩目的成就。

松下的使命感起于一件小事：有一天，正值盛夏，松下幸之助看见有人在陌生人家的自来水龙头下，拼命地喝水，他遂有了一种使命感，希望做出像自来水一样廉价的商品，丰富人类的生活。而这种使命感改变了他，使他成为事业家，因此开拓他自己的人生。

(2)把命运转化成使命。在古希腊神话中，有一个西齐弗的故事。西齐弗因为在天庭犯了法，被天神惩罚，降到人世间来受苦。对他的惩罚是：要推一块石头上山。每天，西齐弗都费很大的劲把那块石头推到山顶，然后回家休息。可是，在他休息时，石头又会自动地滚下来。于是，西齐弗又要把那块石头往山上推。这样，西齐弗所面临的是：永无止境的失败。天神要惩罚西齐弗的，也就是要折磨他的心灵，使他在“永无止境的失败”命运中，受苦受难。

每次，在他推石头上山时，天神都打击他，告诉他不可能成功。可是，西齐弗不肯在成功和失败的圈套中被困住，一心想着：推石头上山是我的责任，只要我把石头推上山顶，我的责任就尽到了，至于石头是否会滚下来，那不是我的事。

再进一步，当西齐弗努力地推石头上山时，他心中显得非常的平静，因为他安慰着自己：明天还有石头可推，明天还不会失业，明天还有希望。天神因为无法再惩罚西齐弗，就放他回了天庭。

西齐弗的命运可以解释我们一生中所遭遇的许多事情，西齐弗的努力也可以是我们努力工作的写照，但是，西齐弗能把命运转换成使命的方式，是否亦是我们的生活模式？

一个人意识到自己的存在，认同自己的存在，已是一件不简单的事；一个人能透视自己的命运，掌握

自己的命运，更是件不容易的事。但是，更困难的，则是把命运转换成使命，因为，使命的含义要超过神话中的内涵，它不但要替自己的存在谋求出路，它还要在感受到失败痛苦中，去替人类、替世界创造快乐与幸福。

(3)从内心喜欢自己的工作。歌德说：“如果工作是一种乐趣，人生就是天堂！”如果我们对工作、对事业高度热爱，就不仅能喜爱自己有兴趣的事，而且能喜爱自己不得不做的事，等于一辈子都生活在幸福的天堂中。一家报纸曾举办一次有奖征答，题目是：“在这个世界上谁最快乐？”获奖的答案是：正从事着自己喜爱的工作的人，是最快乐的。求乐与事业非但不矛盾，而且是和谐统一的。对工作有乐趣，可以得到快乐，事业成功了，可以得到更大的快乐。正如埃及著名作家艾尼斯·曼苏尔所说：“事业成功本身，便是一种最大的快乐，最大的幸福，最大的力量。”因此，我们追求事业成功，就是追求最大的快乐。

日本本身没有什么资源，在第二次世界大战后却能够迅速崛起。经过 50 年的发展，如今，日本的汽车制造业已经严重威胁到美国；光学仪器和照相机威胁到德国；制表业威胁到瑞士；动画和游戏机更席卷世界市场。这主要归功于日本人对工作认真，而且多数人会在工作中自寻趣味，对工作抱积极的态度，因此生产出来的东西得到世界消费者广泛地认可。

日本人因何能对工作抱积极的态度呢？中谷彰宏说：“工作的有趣与否，不在于工作本身是否有趣，而在于你有没有热诚勤奋地去做你的工作。再枯燥无味的工作，努力去做，也会变得有趣；再有趣的工作，慢吞吞、兴味索然地做，都会变得无趣。不信你把自己装成慢吞吞、没有兴趣的样子，去玩游戏机看看。”如此说来，日本人其实非常懂得工作哲学，我们为什么不能在这方面向日本人学习呢？

卡耐基指出：正确的思想，会使任何工作都不再那么讨厌。老板要你对工作感兴趣，他才好赚更多的钱。但是我们何不忘掉老板想要什么，而只是想着：对工作感兴趣，对自己有好处。提醒自己，这样可能使自己从生活中获得加倍的快乐，因为你醒着的时候，约有一半时间要花在工作上，要是在工作中找不到快乐，就决不可能再在其他地方找到它。不断提醒自己，对自己的工作感兴趣，可以将你的思想从忧虑上移开，而最后，还可能带来晋升和加薪。即使不这样，也可以把疲乏减至最少，并帮助你享受自己的闲暇时光。

生活成功的主要道理之一是，每天保持对工作的兴趣，能够有持久的热忱，并能将每一天看得同样重要。

好好爱工作吧！工作也会眷顾你。

第二步 看事说事不如干事

二、努力把自己份内的事干漂亮(2)

2. 把复杂的工作简单化

把复杂的事情搞简单了，这是一门艺术，而艺术是需要有修养的人来做的，所以你必须把自己的审美情趣，抽象思维的训练搞好，这样，你就能把乱麻用快刀剪了，而不徘徊于“剪不断，理还乱”的尴尬中。

分清工作的主次，首先把那些无关紧要的工作放一边去，接着再排除那些虽然有价值但由别人干更合适的工作，最后再剔除那些你认为以后再干也不要紧的工作。

对于那些必须目前就干的工作，也要很好地进行组织。组织工作的方法有如下几条，既可以单独使用其中的一条，也可以互相配合使用。

(1) 综合。即在同一时间内综合进行多项工作。我们说，办事要有顺序，并不是说同一时间内只能办一件事，而是运用系统论、运筹学等原理，可以同时综合进行几项工作。就像站着一大排人，一个一个地传递砖头，这样做效率比较低。反之，如果把各项工作综合起来统一安排，效率就会大大提高。

(2) 结合。即把若干步骤结合起来，例如有两项或几项工作，它们既互不相同，又有类似之处，互有联系，实质上又是服务于同一目的的，因而可以把这两项或几项工作结合为一，利用其相同或相关的特点，一起研究解决。这样自然就能够省去重复劳动的时间。

(3) 重新排列。即改变步骤的顺序，也就是要考虑做工作时采取什么样的顺序最合理。要善于打破自然的时间顺序，采取电影导演的“分切”、“组合”式手法，重新进行排列。例如一天工作下来很疲乏，晚上又要上夜校，那么就应该把休息时间提前，从床上移到其他地方，如在公共汽车上趁机闭目养神，可保证晚上精力充沛。

(4) 变更。即改变工作方法。改变工作的手法大体有两种，一种是“分析改善方式”，即对现行的手段方法认真仔细地加以分析，从中找出存在的问题，即找出那些不合理和无效的部分，加以改进，使之与实现目标要求相适应。一种是“独创改善方式”，即不受现行的手段、方法的局限，在明确的目的基础上，

提出实现目的的各种设想，从中选择最佳的手段和方法。

(5)穿插。尽可能把不同性质的工作内容互相穿插，避免打疲劳战。如写报告需要几个小时，中间可以找人谈谈别的事情，让大脑休息一下。

(6)代替。即把某种要素换成其他要素。如能打电话的就不写信，需要写信的改为写便条，需要每周出访的改为隔周一次，在不出访的那一周里，可用电话代替出访。

(7)标准化。即用相同的方法来安排那些必须时常进行的工作。比如，记录时使用通用的记号，这样一来就简单了。对于经常性询问，事先可准备好标准答复。

找到使工作简单化的规律了，那下一步就是要把工作简单化付诸实施了。

工作条理化，既是一件容易事，又是一件难事。一位管理人员叹息说：“我最大的问题之一是不能把事情组织得有条有理。”

工作有序性，首先体现在对时间的支配上，要有明确的目的性。

只有明确自己的工作是什么，才能认识自己工作的全貌，从全局着眼观察整个工作，防止每天陷于杂乱的事务中。

只有明确办事的目的，才能正确掂量个别工作之间的不同比重，弄清工作的主要目标在

哪里，防止眉毛胡子一把抓，既虚耗了时间，又办不好事情。

填写自己应干工作的清单是使自己工作明确化的最简单的方法之一。其方法是在一张纸上首先试着毫不遗漏地写出你正在做的工作。凡是自己必须干的工作，且不管它的重要性和顺序怎样，一项也不落地逐项排列起来，然后按这些工作的重要程度重新列表。重新列表时，要试问自己：“如果我只能干此表当中的一项工作，首先应该干哪一件呢？”

然后再问自己：“接着，我该干什么呢？”用这种方式一直问到最后就行了。这样，自然就按着重要性的顺序列出了自己的工作一览表。其后，对你所要做的每一项工作，写上该怎样做，并根据以往的经验，在每项工作上注上你认为是最合理最有效的办法。

为了使工作条理化，不仅要明确你的工作是什么，还要明确每年、每季、每月、每周、每日的工作及工作进度，并通过有条理的连续工作，来保证按正常速度执行任务。在这里，为日常工作和下一步进行的项目编出目录，不但是一种不可估量的时间节约措施，也是提醒人们记住某些事情的手段。特别是制定一个好的工作日程表就更加重要了。计划与工作日程表不同在于，计划是指对工作的长期打算，而日程表是指

怎样处理现在的问题。比如今天的工作、明天的工作，也就是所谓的逐日的计划。有许多人抱怨工作太多、太杂、太乱，实际上是由于许多人不善于制订日程表。他们不善于安排好日常的工作，连最没意义的事也抓住不放，人为地制造忙乱，不但谈不上工作条理化，连自己也被压得喘不过气来。名作家雨果说过：“有些人每天早上预定好一天的工作，然后照此实行。他们是有效地利用时间的人。而那些平时毫无计划，靠遇事现打主意过日子的人，只有混乱二字。”制定工作日程会因工作性质、本人身体状况和气质的不同而不同，应遵守以下原则：

(1) 以活动中心来制定工作日程。有些工作是关键的说或者说是带战略意义的重要活动，进行工作时应以这样的重要工作为中心。

(2) 以当天最重要的那件事来制定日程。不可能有这种奇迹，刚开始干，一下子就做完了全部工作，所以要挑出那些在一天内必须做完、一旦受干扰中断就不太好办的工作。

(3) 把有关联的事归纳。种种琐事归纳到一起，会使工作有节奏和气势。例如，有些信件，可以归总起来一次写完；尽量地约好时间，尽可能地集中地依次会见来访者；必须阅读的材料，集中到一起很快地过一下目，等等。

(4) 适应生物钟。能量曲线因人而异，一般的人上午精力充沛，因此，要利用这段时间去从事那些最有挑战性、最富于创造性的工作。而在你精神上、体力上和工作效率都在减退时，换做一些其他工作，或者做一些事先已经安排好了的工作，或者休息一下。

由于人们每天需要干的事情很多，事情又有轻重、急缓之分，大小之别，难免有时顾此失彼，本来想干这件事，不知不觉中却干起了别的事情。所以在有了工作日程表以后，最好随身携带笔记本和备忘录用纸，这样你不但明确了当天的工作，也明确了此时此刻应该做什么工作。

3. 做时间的主人

没有哪个管理人员不喜欢高效利用时间的员工，这样的员工能够做时间的主人，能够让上司放心地完成自己的任务，做好本职工作。要做时间的主人，不仅需要勇气，还需要理智，以及最重要的一条——坚持不懈。

“我做的每一件事都经过精心计划，否则我不可能完成任何事。”这是在密歇根州拥有将近 20 家家具店的坎贝尔家具公司董事长兼总执行长坎贝尔所说的话。它的整体规模、设备和销售量已使它跻身美国最大家具公司之林。坎贝尔雇用上百名员工，他们也和他一样致力于追求客户的满意，满足人们对于家具

的需求。坎贝尔成功地运用了许多重要的技巧和方法而攀上顶峰。其中很重要的一门技巧就是，

充分利用时间。当坎贝尔说到“精心计划每件事”，在他的观念里，“计划”就包括将他的活动排定优先次序，懂得分层负责，同时最重要的是，以一种最有效率的态度聪明地管理时间。

事实上，坎贝尔把时间视为最重要的日用品之一，他发现了一个事实，那就是有如此多的人不珍视它。以今日的用语来说，时间是不可回收的。光是注意现在几点几分，是不会有any经济效用的。在现今社会里，很少有人把时间视为一项投资，而你对于每种投资，都会要求满意的报酬。

“是时候了”这句话对坎贝尔而言，具有实质的意义。当他12岁将近13岁的时候，父亲拉着他的手说：“过来，孩子，现在是我带你到外头找个兼差工作的时候了。”

坎贝尔是很愿意的，当时家庭经济状况很拮据，而坎贝尔也真的希望出去工作。他想学习如何卖东西，于是他父亲就带他到附近熟识的杂货店，告诉店主说：“我希望你给坎贝尔一个工作。”

那位店主表现得很犹豫，他说，“店里生意并不忙，你的孩子又还小，而我也不打算雇人。”

他父亲说：“他会努力工作的，他可以做任何事，像是扫地、清洁，什么事都行。”接着他又说，他和孩子想要的是借此学习如何销售东西。他终于得到这份工作，而且从那天起，坎贝尔说他这一生就一头栽进销售事业里去了。“我卖报纸，卖服饰，卖家具。我有充沛的动力，而我愿意投注我的时间去获取成功。”而他所贩售的就是被善加利用的时间。

他回忆道：“我在一间家具店得到一份工作，负责店内销售的工作，正好可以把我过去在杂货店里学到的销售技巧派上用场。”他和太太组织了家庭，而当生了一个又一个孩子后(他是10个小孩的父亲)，他更加倍努力以追求成功。他说：“后来我成为一家商店的经理，但我非常渴望给家人一个舒适的生活，所以我知道我必须赚更多的钱。”

当他为未来制定目标时，他父亲很久以前说的那句话：“儿子，是时候了。”或许在潜意识里影响了他。他知道，时间是珍贵的赏赐，他应该善加利用。事实上，早在他在杂货店工作的那段期间，他很快就明白了时间的重要。“当你在一个零售的环境里工作，你面对你的客户，你必须好好运用每一分钟。你必须跟着客户，满足客户的需求，最后达成交易。你不能浪费一分一秒。”

在坎贝尔攀登顶峰的过程中，他让时间为他工作。他管理时间的原则非常值得大家学习

:

(1) 懂得时间的价值。时间是上天最珍贵的赏赐，一颗价值不菲的珍珠。坎贝尔建议：“定期安排会

议，同时限定会议时间的长度，务必不浪费每一分钟。同时我凡事都事先预约，而且我认为每个人都会准时。”

(2)控制时间。以一种精打细算、有效率的方式，利用你所拥有的时间。坎贝尔提醒大家：“谨记好好掌握每一件事，意思就是好好掌握时间。”

(3)时间先后要排对顺序。逐一检查你的工作，列出什么该在本星期之初就去做，什么可以留待稍后再做，列出什么应该一大早就做，什么可以晚点再处理。坎贝尔说：“排定优先次序可以帮助你确定你已将最重要的事放在最优先的位置上。”

(4)授权要慎重。让自己专心去做主要负责的事务，把其他工作交给助手去做。坎贝尔说：“你想插手的事情愈多，你浪费的时间就愈多。授权是对的，但还要确定你跟我一样，把工作分派给最佳人选。这么做就等于多了好几倍的你。”

(5)不可拖拖拉拉。没错，拖延是偷时间的贼，所以今天该做的事，绝不要延到明天才做。

坎贝尔说：“我为自己定下了一个规定，在我下班离开之前，一定把工作做完。”

西方有一句谚语：“省下一分钱就等于赚到一分钱。”我们也可以这么说：“省下一分钟就等于赚到一分钟。”所以，你省下的每分每秒就是你所赚到的，而你赚得的，就是能否升职的衡量仪。

第二步 看事说事不如干事

三、别人的事要有选择地做

做好本职工作的同时，经常会遇到同事、上司的份内工作需要帮忙的情况，这时候如果不影响自己的工作，就该尽力帮忙——别人的感激是你工作更顺利的保障；但如果影响自身工作，或者可能会帮倒忙，那就要小心为是。

1. 对于同事的工作该帮忙的要帮忙

同事忙得团团转，为不能按时完成任务着急上火，而你在旁边冷眼相看，他会是什么感觉？如果你搭把手帮一把他又是什么感觉？其实，同事间的信任和感情往往是在这种情况下建立起来的。

人与人之间没有彼此信任，则没有互助互利；没有较深的感情，则没有彼此的信任。在同事交往与关系中重视情感因素，不断增加感情的储蓄，就是积聚信任度，保持和加强亲密互惠的程度。

打一个很形象的比喻：与同事的交往实际上也是一本账。只有那些肯吃眼前亏的人，才能争取到“长期客户”签到大单。

你如果在感情的账户上不停储蓄，就会赢得对方的信任，那么当你遇到困难，需要帮助的时候，就可以支出这种信任。你如果犯了什么过错，也容易得到别人的谅解；你如果没把话说清楚，有点小脾气，对方也能理解。所以我们最应当做的，也是最重要的是自己要乐于助人，关心他人，不断增加感情账户上的储蓄。如果说建议相互信任、相互帮助的人际关系有什么诀窍的话，那么这就是惟一的和可靠的诀窍。

乐于助人，多主动帮助别人，会不断增加感情账户上的储蓄。

俗语说得好：“世上只有亏好吃。”

假如有人把一些本来不应归你负责的工作交给你，你也不妨尽量地把它做好。这是因为：

(1)在工作时间内进行各类工作都是合理的，只要是公事，只要不妨碍你自己分内的工作，就不分彼此一律照样做。

(2)这种不稳定现象通常是暂时的。因为新来，工作没有固定，所以别人一有机会就会把各种工作都拿来让你试试，或者请你帮帮忙。等到你对工作环境都渐渐熟悉了，你自己分内的工作，也渐渐有了头绪，固定了下来，“为人作嫁”的现象自然就会消失了，同时，你跟同事之间也建立了良好的关系。

(3)不妨也把这些当做一种学习的机会，多学会一种工作，多熟悉一种业务，自己总不会吃亏。

(4)这也是你接近同事并和同事们建立良好关系的机会。倘若某同事把自己应做的工作交给你，你很乐意承受下来，并很认真地把它做好，这时彼此都会产生一个良好的印象。

2. 学会说“对不起，我办不到”

“对不起，我办不到”，这句话委婉地拒绝了他人的请求。那么什么时候说这句话合适呢？只有自己根本没有能力办到或不想办的事情时，我们才可以说，话这东西，有时候把它放到不合适的语境当中，有人会产生误解，所以，说话千万要慎重，不可因小而失大。

当同事托你办某事时，当上司委托你做某事时，请你一定不要不假思索地满口应承。至少也要冷静1分钟，在大脑中转一个圈子，考虑这件事自己能不能办得到，办得好。把自己的能力与事情的难易程度以

及客观条件是否具备结合起来统筹考虑，然后再做决定。

办事要量体裁衣，自己感到难以做到的事，要勇敢地鼓起勇气，说声：“对不起，我实在无能为力，您是否可以另找别人？”或者“实在抱歉，我水平有限，只能让您失望了。我想，如果我硬撑着答应，将来误了事，那才对不起您呢！”这样，你才是真正会办事的人。否则，将来丢脸的肯定是你。

因此，我们在处理事情的过程中，必须全盘衡量，把握分寸，协调好各方面的利害关系，在争取我们自己利益的同时，绝不能伤害他人。

的确，拒绝别人的要求是件不容易的事，大家都有体会。而当别人央求你，你又不得不拒绝的话，更是叫人头痛的，因为每个人都有自尊心，希望得到别人的重视，同时也不希望别人不愉快，因而，也就难以说出拒绝之话了。

不过，当你经过深思熟虑，知道答应对方的要求将会给你或他带来伤害时，那么，就应该拒绝，而不要为了面子问题，做出违心的事来，结果对双方都无好处。

有时，出于难为情，对于别人提出的请求没法一口回绝。在这种情况下，许愿就要掌握分寸，应根据不同的具体情况采取不同的许愿方式和方法。

这里有三种方法可供借鉴：

(1)留有余地。对把握性不大的事可采取弹性的许愿；如果你对情况把握不很大，就应把话说得灵活一点，使之有伸缩的余地。例如，使用“尽力而为”、“尽最大努力”、“尽可能”等有较大灵活性的字眼。这种许愿能给自己留下一定的回旋余地，但一般会给对方留下疑虑，取得对方的信任的效果要差一些。

(2)从时间上推托。对时间跨度较大的事情，可采取延缓性的许愿。有些事情，当时的情况认准了，可是由于时间长了，情况会发生变化。这时，你在许愿中可采用延缓时间的办法，即把实现许愿结果的时间说长一点，给自己留下为实现许愿创造条件的余地。比，有人要求老板给自己加薪，老板就可以这样说：“要是年终结算，厂里经济效益好，我可以给你晋升一级工资。”用“年终结算”一语表示实现许愿时间的延缓，显得既留有余地，又入情入理。

(3)提出必要的条件。对不是自己所能独立解决的问题，应采取隐含前提条件的许愿。这即是说，如果你所做的承诺，不能自己单独完成，还要谋求别人的帮助，那么你在许愿中可带一定的限制词语。

比如，你许诺帮助同事办理家属落户的问题，这涉及到公安部门和国家有关政策，你不妨这样说更恰当一点：“如果以后公安部门办理农转非户口，而且你的条件又符合有关政策，我一定帮忙。”这里就用

“公安部门办理”和“符合有关政策”对你许愿的内容做了必要的限制，既见自己的诚意，又话语灵活，具有分寸，还向对方暗示了自己的难处(也要求人)。真是一石三鸟！

为人处事，应当讲究言而有信，行而有果。因此，许愿不可随意为之，信口开河。明智者事先会充分地估计客观条件，尽可能不做那些没有把握的许愿。

须知，许了的愿，就应努力做到。千万不可因一时事急，乱开“空头支票”，愚弄对方。一旦自食其言，对方一定会特别恼火。

万一因情况有变而没实现自己的许愿，也应向对方如实说明原因，并诚恳地道歉，以求得对方的原谅和理解。

对于自己根本没有能力办到或不想办的事情，最好及时地回绝。拒绝并不是简单地说一句：“那不行”，而是要讲究艺术：既拒绝了对方的不适当要求，又不致伤害对方的自尊，也不损害彼此的关系。

第二步 看事说事不如干事

四、做事为单位着想，为上司着想

工作为了谁：不用扭扭捏捏，当然为了自己。但是你不能狭义地理解这里的“为自己”，以致于只是为了工资工作。

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。

1. 了解上司是做事圆满的必要条件

当你接到一项任务，你用人去做了，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。如果你能准确地把握老板

的要求，就可大大减轻老板的精神负担，让他可以腾出脑袋空间，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；二是人要每一分钟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、回眸顾盼中都可知晓其心理，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，她的经理是军人出身，他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。”

在写字楼生涯里我们遇见过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个人，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。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，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。

话不说不清，礼不弄不明。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，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他说：“名片上所有的人都要寄到！”两天后，当凯丽把已经扫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的客户错误地打印在了“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，自己做事的哪些该、哪些不该做，以什么方工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。

2. 从公司和上司的角度出发

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也在为你的事情着急，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时，你会嚎天大哭，以博取同情，这种心理与上面所讲的心理在本质上是样的，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，请你不要拒绝。

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环境下，你一定在感慨自己的付出与受到的肯定和获得报酬并不成比例。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作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，那么你的晋升自己水到渠成。

3. 我为公司，公司为我

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”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，肯尼迪四十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？是否老大到舍你其谁的地步？我想你已经发现事情对你来说并不顺利吧！

“不要问我你的公司能为你做些什么，而应该问你能为公司做些什么。”如果说打工成功有什么秘密的话，这条策略将是其一。

4. 像老板一样积极主动

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。工作得再多，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。这种想汉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——应该把公司看作自己开的一样。”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。怎样才能把自己当作公司老板的想法表现于行动呢？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地得到老板喜欢的，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，尽量找机会为公司做出更大的贡献，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，使自己不在工作岗位上的，公司的运作显得很难进行。

(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脑空间，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。

第二步 看事说事不如干事

五、宁当傻子不做“精明人”

我们看到这样一个现象，企业中工作出色、升迁快的人与具有所谓“傻子”行为方式的人成正比，而与“精明人”成反比。到底谁傻谁精也就一目了然了。

1. “精明人”的“精明”之处现代社会是市场经济社会，什么事情都要算计：算计成本，算计关系，算计友情……当然，算计无可厚非，重要的是有些事情能计算出成本利息，收益，但有些事情就根本没有办法计算，如果硬要算计的话，那么到最后是赔了夫人又折兵，非常不划算。本来事情就很多，如果抓不住主要的事情，大小事情一块儿算，那就会得不偿失。人生苦短，这里有一句郑板桥的名言叫难得糊涂，真正的大智慧是大事不糊涂，小事不在乎。

混迹职场，我们看到还有很多人没有搞清楚这种关系，难免出现形形色色的“精明人”。

以下这些类型的人是我们周围常见的所谓“聪明人”：

——甜嘴巴：这种人开口便是大哥大姐，叫得又自然又亲热，也不管他和你认识多久；除此之外，还善于恭维你，拍你的马屁，把你“哄”得舒舒服服的。并不是说这种人就是必须防备的“坏人”，而是这种人因为嘴巴伶俐，容易使人心不设防，如果他对你有不轨之图，你的陶醉不就上了他的当？

——笑面虎：这种人好像没有脾气，你骂他、打他、羞辱他，他都笑眯眯的，有再大的不高兴，也摆在心里，让你看不出来。这种人也不见得是坏人，因为他的个性就是如此，成天笑眯眯，不得罪人。可是你就搞不清楚这种人心在想些什么，也搞不清楚他的好恶及情绪波动，碰到这种人，真的让人无从对应，也因此，如果他对你有不轨之图，你是无从防备的。因此对这种人，你要避免流露出内心的秘密，更不可和他谈论私人的事情，他不一定会害你，可是，概率在 50%！所以，不如保持礼貌性的交往，他打哈哈，你也打哈哈。

——藏镜人：这种人把自己隐藏起来，不让你知道他的过去、家庭、同学，也不让你知道他对某些事情的看法，换句话说，是个深沉、莫测的人。这种人有的是因环境的影响所造成，不见得是个“坏人”，但和这种人交往是很恐怖的，最好的办法还是保持距离。

——墙头草：这种人最大的特色便是“见利思迁”，见风使舵，哪边好往哪边靠，所以他的待人处世会以“利”作取向，也会为“利”而背叛良心，伤亲害友，可以今天和你好，也可明天将你害。所以和这种人，打哈哈就可以了，不必有利益、人情上的往来，甚至宁可故意向他显示你“无利可图”的一面，以免他没事就来打扰你，这可不是好事。

——揣手先生：单位里有什么苦事、累事、关键事就揣起手缩到后边，有什么闲事、好事、轻松事则

忙不迭跑到前面，捞着点便宜嘴里还要不停卖乖。

这样的“精明人”什么时候、什么单位都能见到，他们以“精明人”自居，嗤笑所有干实事的“傻子”。他们永远也不会觉察到，大家都在敷衍他并厌而远之。

2. 傻人自有傻人福

在我们周围，所谓“精明人”越来越多，而“傻人”却越来越少了。什么是傻人？也就是在自己的工作内外总是愿意多付出一点的人。这样的人之所以被认为傻，是因为他们并不为自己更多的付出索取回报，而只是为了把事情做得更好。

但是，在工作中能脱颖而出的恰恰是这些“傻人”。

巴恩斯是一位意志坚定，但却缺少资源的人。他决心要和爱迪生合作。可是当他来到爱迪生的办公室时，他不修边幅的仪表，惹得职员们一阵嘲笑，尤其当他表明将成为爱迪生的合伙人时，职员们笑得更厉害了。爱迪生从来就没有什么合伙人，但巴恩斯的坚持为自己赢得了面试的机会，并在爱迪生那儿得到一份打杂的工作。

尽管爱迪生对他的坚毅精神有着深刻印象，但这还不足以使爱迪生接受他作为合伙人。巴恩斯在爱迪生那儿做了多年的设备清洁和修理工，直到有一天他听到爱迪生的销售人员，在嘲笑一件最新的发明品——口授留声机。

他们认为这个东西一定卖不出去：为什么不用秘书而要用机器？

巴恩斯花了一个月时间跑遍了整个纽约城。一个月之后他卖了7部机器。当他抱着满腹的全美销售计划，来到爱迪生的办公室时，爱迪生便接受他成为口授留声机合伙人，这也是爱迪生惟一的合伙人。

虽在爱迪生有数千位员工为他工作，到底巴恩斯对爱迪生有什么重要呢？原因就在于巴恩斯愿意展露他对爱迪生发明品的信心，并将此信心付诸实施。同时巴恩斯完成任务的过程中，也没有要求过多的经费和高薪。

巴恩斯所提供的服务已超过他作为杂工的薪水程度，是爱迪生所有员工中惟一有这种表现的人，也是惟一从这种表现中获得巨大利益的人。

3. 遇见冷板凳，傻坐等良机

一个人不可能一辈子一帆风顺。在工作中，即使你一直努力并始终业绩不凡，因为一些不可预见的因素，你也有坐冷板凳的时候。这个时候，不同的人会有截然相反的表现，有的“精明人”会无法容忍，不

停对上司申诉、对同事抱怨，或者上窜下跳，活动打点。孰不知，你的被冷遇所有人都看在眼里，可能有的人心里还在为你抱不平，上述的表现只能让大家对你由同情转为厌烦，而且这样做并不见得离开冷板凳的机会会更多。

“傻人”则不然，他会选择老老实实在冷板凳上，甚至拿出一幅■把冷板凳坐穿的架势，他会认真思考自己被推上冷板凳的原因。

“傻人”往往这样想，与其坐在冷板凳上，自怨自艾、疑神疑鬼，还不如调整好自己的心态，用业绩向他人证实自己，用耐心好好把冷板凳坐热。

下面，是“傻人”对付冷板凳的一些“傻”办法：

(1)提高自身的能力——当你得不到重用时，正好可以利用这一时机广泛收集各种信息、吸收各种知识，以此增强自己的实力。一旦时运到来，你便可跃得更高，显得更加耀眼！在你坐冷板凳期间，别人也许正在观察你，如果你自暴自弃，恐怕坐到屁股结冰了你也难以翻身。

(2)为人谦卑，建立一种良好的人际关系——很多人都有一种落井下石的劣根性，当你坐上冷板凳后，你的朋友可能同情你，想法帮你；但那些平时对你不满之人这时可能就高兴了，他们巴不得你永远站不起来！所以当你身处不利时，要学会以一种谦卑的态度广结良缘，莫提当年之勇，那已经对你没有意义，而且“当年之勇”也会使你更加感到自己“怀才不遇”，只能徒增自己的苦闷而已！

(3)更加敬业，一刻也不要疏忽——尽管你坐上冷板凳后平时所做的事可能微不足道，但也要一丝不苟地做给别人看！别忘了，很多人都在冷眼旁观，给你打分，如果你做得很好，他们就无话可说了。

(4)学会克制与忍耐——一个人要有韧性，也要有忍劲。能忍受闲气，忍受他人的嘲讽，忍受寂寞，忍受黎明前的黑暗，忍受虎落平阳被犬欺……你在忍给自己看，也忍给别人看！

相信你一定会将冷板凳坐热。不管你因为什么原因坐上冷板凳，你都可以采用这一机会好好训练自己的耐性，磨炼自己的心志。冷板凳都坐热了，你就没什么好怕的了。

如果坐不住冷板凳，那么你就正中某些人的下怀，或者被人看轻，到时候后悔莫及！

4. 别让才华误了自己的前程这是一个务实的年代，对于才华本身的定义也已经发生了改变。如今的一般标准是“才而不财非才也”。今天出了名的职场英雄当中，又有几个是因为才华横溢风华绝代而受人称道的呢？

全国Mini-MBA职业经理双证班



权威双证 全国招生 远程函授 请速充电

允许提前获取证书 20 年热招精品课程

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！

全国迷你 MBA 职业经理双证书班®，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课. 咨询电话:13684609885

招生专业及其颁发证书：教授课件全部赠送，双证，档案一切尽有！

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 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《IE 工业工程师》MBA 高等教育双证	高级 IE 工业工程师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
电商经理（电子商务经理）MBA 高等双证	电子商务经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
微商经理（微营销师）MBA 高等教育双证	微营销管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源管理师》MBA 双证书班	高级人力资源管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育证	1280 元
全国《养老机构管理人员》MBA 双证书班	养老机构管理人员资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	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+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元

全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《工商管理培训教师资格》双证班	工商管理培训教师资格证+2 年制 MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证书	1280 元
全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元

学校还开设：薪酬管理师、绩效考核师、企业教练技术、企业管理师、培训总监、物流经理、工厂管理（厂长证书）、营销总监、企业法务管理师、市场定位研究员、整合营销策划师**等管理岗位MBA课程**

教委批准正规教育机构，20年先进管理培训院校（教证154160号）

全国《职业经理》 Mini-MBA班

20年成熟教育项目，30个精品管理岗位课程
课程全面，只讲干货，课件全送，直播下载，反复学习，终身辅导
双证，档案一切尽有！

咨询报名：13684609885
现在报名：赠送价值30万《两年制MBA实录视频课程》

网址：www.mhjj.net
赶紧体验吧

课程表

MBA实录视频课程

工商管理 战略管理

人力资源 营销管理

互联网新思维

生产管理 品质管理



【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，

【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。

【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.mhgy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com

【报名须知】

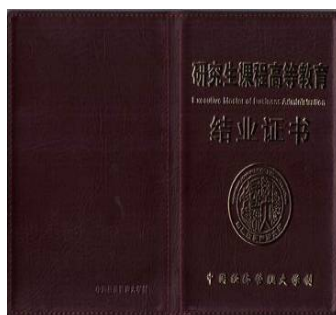
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片,毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认,以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【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】(支持网转、柜台办理和自动取款机办理)(如柜台办理请携带本人身份证到银行办理)

方式一	支付宝	支付宝账户: 13684609885 户名: 徐传有
方式二	学校帐号 企业账户	学校帐号: 184080723702015 账号户名: 哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行: 哈尔滨银行中大支行 支付系统行号: 313261018034
方式三	中国银行	卡号: 6217855300007073962 户名: 徐传有 开户行: 中国银行哈尔滨爱建支行
方式四	邮政储蓄	卡号: 6217992600016909914 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨南马路支行
方式五	工商银行	卡号: 6222083500001062507 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨市道外区太平桥支行
方式六	农业银行	卡号: 6228450176006094464 户名: 徐传有 开户行: 道外支行民众分理处

可以选择任意一种方式缴纳学费(建议首选工商银行账户),收到学费当天,学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教学资料、考试问卷以及收费票据。

【咨询电话】13684609885 0451—88342620

【学校网站】<http://www.mhgy.net>

【客服微信】微信号: mhjymhgy (或者 122285053)【微信公众号】MHJY1995

才华横溢是对一个人的最高褒奖吗?身处职场，有的人才能平平而工作做得如火如荼，有的人才华横溢而工作平平，

我们都仰慕有才华的人。他们无论走到哪里都会像宝石一样发射出奇异夺目的光彩，在一个工作单位如果没有一两个资质不凡的人，将是一种悲哀。想想看，如果自己本来就是平平庸庸一个凡人，还要整天混迹于一堆同样平庸的凡人中间，于个人的水准和格调来说，不仅断无提高的可能，恐怕还会不断降低呢。况且，没有一两个可以追逐可以效仿可以嫉妒的偶像放在那里，上班的日子又该有多么难熬!

不错，才华横溢的人可能容易有恃才傲物、好高骛远，不愿意老在一个地方呆着等等的毛病。但是只要明察暗访一番就能发觉，这些毛病往往是遭人嫉妒或者排挤的结果，有的根本就是强加的。谁愿意让别人轻易出头呢?所以，有才之人在职场上混，很难取得一般意义上所说的成功，除非他洞悉了某些规律并向其妥协。

也正因为如此，著名的日本松下公司的用人理念是只用具有 70%能力的人，而不用业界最优秀的人。因为这些人做事更认真，而且友善、谦虚，对上司和同事更具亲和力。现代社会更强调团队合作精神。一个人锋芒毕露并不被认为是一件好事。因而，越来越多本来满腹才华的人将才华束之高阁。

才华横溢只是职业成功的千万个必要条件中的一个，甚至还不是主要的。在合适的职位上，你的智慧才能发挥出应有的价值，才有可能获得足够让社会认可你成功的财富，若遇到一个拿“红缨枪当烧火棍”使的领导，你的才华和智慧只会让你过得比别人更痛苦!

在职场上，才华不仅仅指“腹有诗书”的学富五车，也不单单指“运筹帷幄”的才高八斗，简单点说，不管你是底层办事员还是高级主管，不管你是装卸工人，还是编程人员；也无论你是才华横溢，还是斗字不识，只要你在工作中能把你才华的最大潜能发挥出来，即使你没有惊人的事业或不名一文，你仍然是一个成功的人。调动你最大的能动性，充分体现你的人生价值，你就没白活一回!

职场中确实有这种现象，很多才华横溢的人往往不是事业的成功者，而不少能力一般的“傻人”却在事业上如鱼得水，这“不由你不信，不服也得服”的现实，确实令那些不太得志的“鸿鹄”们英雄气短。

在职场上，才华横溢只是成功的诸多要素之一，而你投身的事业肯定不是孤立于社会而存在的，你的才华首先要融于一个团队之中，与其他人的才华形成 1+1 大于 2 的合力效应，企业才能真正取得成功，从而彰显个人的成就。而在这个“融于”的过程中，人人与人之间的差异相当明显。

才华横溢的人往往缺少与周围环境的良好亲和力，情商的缺陷往往使他们与团队像油与水一样难以相

融。与此相对应的是，一些才智平平的人却由于懂得如何与人相处，如何把握机遇、把有限的才智用在最该用的地方，所以他们之中的一些人平步青云也就不难理解了。

其次，指望一个人适应各种各样的环境，其实也不现实。那些才华横溢的人有时并不清楚目前所处的环境是不是真的适合自己，还有没有可能以自己的主观努力变换一个新的环境，使之更适合自己。聊起自己的专业来神采飞扬，可涉及这些直接关乎自己前程的、专业之外的“琐事”，却又往往是除了叹息就是无奈。

理论上的才华永远不等于能力，才华只有体现在调控与创新上才确有价值。要让才华变成实实在在的能力，指望“躲进小楼成一统”是不可想象的。相信职场上那些不太得志的精英们只要拿出其才华的一小部分，投入到自己的“情商建设”上来，真正的成功就不会太遥远。

第三步 关键时刻露一手

如果只是闷头做事，至多给上司留下一个踏实肯干的印象。要使自己的职业生涯不断突破，这显然远远不够。取得老板、上司的格外赏识，就要在关键时刻露一手，别人想不到的你想到了，别人干不成的事你完成了。尤其在上司心急火燎的事情上你能给他一个意外的惊喜，想不被提升都难。

第三步 关键时刻露一手

一、千方百计完成别人做不成的事(1)

如果只是闷头做事，至多给上司留下一个踏实肯干的印象。要使自己的职业生涯不断突破，这显然远远不够。取得老板、上司的格外赏识，就要在关键时刻露一手，别人想不到的你想到了，别人干不成的事你完成了。尤其在上司心急火燎的事情上你能给他一个意外的惊喜，想不被提升都难。

一、千方百计完成别人做不成的事

也许平时你默默无闻，但关系公司重大利益或老板个人成败的关键时刻你挺身而出，完成了别人做不成的事，同事、上司、老板都会对你刮目相看。

1. 关键时候挺身而出

常言道，疾风知劲草，烈火炼真金。在关键时刻，领导会真切地认识与了解下属。人生难得的机遇，不要错过表现自己的极好机会。当某项工作陷入困境之时，你若能大显身手，定会让领导格外器重你。

安德烈·卡耐基是美国宾夕法尼亚州一座停车场的电信技工。

一天早上，调车场的线路因为偶发的事故，陷于混乱。

此时，他的上司还没上班，该怎么办？他并没有“当列车的通行受到阻碍时，应立即处理引起的混乱”这种权力。如果他胆大包天地发出命令，轻则可能卷铺盖走路，重则可能锒铛入狱。

一般人可能说：“这并不干我的事，何必自惹麻烦？可是卡耐基并不是平平之才，他并未畏缩旁观！

他私自下了一道命令，在文件上签了上司的名字。

当上司来到办公室时，线路已经整理得同从来没有发生过事故一般。这个见机行事的青年，因为露了漂亮的这一手，大受上司的称赞。

公司总裁听了报告，立即调他到总公司，升他数级，并委以重任。从此以后，他就扶摇直上，谁也挡不住了。

卡耐基事后回忆说：

“初进公司的青年职员，能够跟决策阶层的大人物有私人的接触，成功的战争就算是打胜了一半——当你做出分外的事，而且战果辉煌时，不被破格提拔，那才是怪事！”

有这样的情形，主持会议的领导是一个铁腕人物，大家因崇拜而磨灭了自己的见识，于是会议顺利进行。

“智者千虑，必有一失，愚者千虑，必有一得”，当你发现决议有问题，若按此办将来可能出大漏子，就应该鼓足勇气提出

来。要知道，你可能穷尽毕生努力，也不会得到别人的赏识，而抓住这一机会，就可能把你的能力和价值展现给同事和领导，特别是意见未采纳，人们更会在后来的失败中忆起你的表现，赞叹你的英明。其实，在遇到表现自己的机会时往往不是没有能力表现，而是一种“别人没动，我出头会让人说闲话”，或者一种天性中的自卑阻碍你挺身而出。

日本的笑话故事书《长屋赏花》里有这样一个小故事：有一位穷人到郊外去赏花，附近都住着生活很豪华的人，他看了，不禁感慨地说：“大家都打扮得这么漂亮，衣着艳丽，我身上穿的也是衣服，不过太破旧了，脱下来简直还不如他们的抹布呢！”房东听到这句话，立刻申斥他说：“把每个人身上的皮都剥下来，大家都只剩下尸骸与骨头，有什么自卑的必要。”

在感到对方的威严而胆怯时，就要立刻去想出他与你的共通点：剥去皮，大家都一样。自己就再也没有畏缩的必要了。

再进一步，如果能够找出对方的毛病，你的信心更会大增。

但这不是教你投机取巧，做到关键时刻挺身而出只是让自己脱颖而出的因素之一，要想取得理想的结果，还须注意以下几个问题：

(1)要实干，但也要适时表现。所谓适时，一是要找到恰当的事情动脑筋，扫地抹桌子，就会被提升为清洁组组长；二是要在显山露水时，不要过于扎眼，招受众人谴责而树立敌手。

(2)显能耐不宜过频过多。天天都干出格的事，人们再也不觉得你有什么稀奇处，只能被骂作爱出风头而已。所以你总是要留一些绝招，留上显示的余地。如果你能经常露上那么一点点新鲜的才华，则人们总会对你抱有希望，弄不清你的深浅，多大的事也敢托付于你。

(3)要打消顾虑，多在心里挑敌手和上司的毛病，便不会再羞羞答答了。

2. 培养自己做大事的素养

你是否有过这样的困惑，为什么同样的一个建议，在你的口中说出与在别人的口中说出所产生的是截然不同的两种效果？在某种情况下，为什么有着比别人更出色才能的你，却无法像别人那样得到团体的认可呢？你又是是否意识到这种现象对你的职场进阶有着一定的影响呢？

所以我们说，关键时刻能够露一手，并以此作为晋升的手段绝不是撞大运，而是靠平常各个方面的积累和磨炼。

(1) 诚实守信。

这个市场化的社会在权力、金钱等各种欲望的充斥下，变得尔虞我诈。“诚实”成了“老实”的代名词，而“老实”又似乎成了“无能”的标志。于是，刚从校园里面出来的书生，也会为找一份理想的工作，而演绎出在履历上出现了同一所大学有三个学生会主席的闹剧。可是这种欺骗带来的，只是对自己前途的阻碍。

试想，一个欺诈而不讲信用的人，连人格都让人产生怀疑。关键时刻即使你能挺出身来别人未必信你。

(2) 学会倾听。

在职场上，学会如何表现自己，是一件非常重要的事情。

很多人认为“说”比“听”更能展现自我。这并没有错，但是你

是否想过自己所说的是不是能被团体所接受？

在日常生活中，有一些人在大家七嘴八舌地讨论时，他总是一声不吭地在一边静静地坐着，仔细聆听着别人的发言。到最后，他才会站出来果断地说出自己的意见。因为“听”首先是对他人的一种尊重，同时也可以帮助你了解别人的思想，了解别人的需求，了解自己和别人的差异，知道自己的长处和不足，当掌握了一切信息以后，你所提出的意见就会站在一个新的起点上，站在团体的角度上。所以最后的发言在某种时候，因为掌握了更多的信息，见解也就更深入，更权威。如果你每一次的意见都是相对正确的，那么自然而然地在他人心中树立起权威形象。

(3) 重视身边的每一个人。

你要让别人重视你，树立起你的权威形象，就必须要学会重视别人。现代社会，生活节奏加快，交流增多，“Hi”一声就可以认识一个新的朋友。也许对你来说，要记住每一张新面孔实在不是一件易事，于是，再次见面却想不起他人名字的尴尬场景便会常常发生在我们身上。可是有谁意识到这其实是对他人的一种忽视和不尊重呢？心理学家发现，当许多人坐在一起讨论某个问题时，如果你发言中提到了多个同事的名字及他们说过的话时，那么，被提到的那几个同事就会对你的发言重视一些，也容易接受一些。为什么一个称呼会引起这么大魔力呢？那就是“被重视”这个因素在起作用。所以，让我们从记住别人的姓名做起，重视身边的每一个人。才能得到其他人的重视和尊重。

(4) 从大局的利益出发。

一个人待人处世如果只从自己的利益出发，那就不可能得到团体的认可，也更谈不上树立自己在他人心目中的权威形象了。

小胡在一家集团的市场部工作，每一个月初部门都会招集地区级主管开定价会议，可是不知道为什么，小胡提出的定价总得不到认可，甚至还遭到负责其他地区的同事的排斥，他觉得很苦恼。后来，在一次偶然的机会里，另一个地区的主管对他吐苦水，让他找出了原由所在。事情很简单，因为小胡所在的地区销售情况很好，而且竞争对手少，相对而言，就可以制定一个比较高的价格。可是其他地区竞争对手的实力较强，市场的吞吐量又不是很大，销售价格如果定得高，便不可能完成销售目标。小胡只考虑到自己所在地区的情况，没有从大局考虑，他所提议的定价自然得不到大家的认可。其实这种情况常常在我们的生活和工作中发生。因为人总是会自觉或不自觉的从自己的角度出发来考虑和处理工作，如果学会设身处地的

为他人着想，你就可以得到大家的信任。

(5) 果断地提出你的意见。

如果你做到了以上几点，你就可能取得了大家的信任与尊重。但是如何来表现你的权威呢？你平时成绩必须要做到自己心里有底，说话要坚决。

有些人，在工作中面对某些问题时，明明有自己的见解，却思前想后，犹犹豫豫，等到其他同事提出时才懊悔不已。一次一次地错过，使得你失去了很多表现的机会；还有一些人，平时说话老是模棱两可，明明是一个正确的意见，却让他人产生模糊的感觉，这也会让他人对你的权威性产生怀疑。

所以，你考虑好了，马上说出来。

第三步 关键时刻露一手

一、千方百计完成别人做不成的事(2)

3. 该出手时才出手

打篮球抢篮板时不知你是否有这样的体会：跳得太高了，不行；太低了，更不行；时间太早了，不行；时间稍迟几秒，也不行。只有目盯篮板，根据准确的经验判断，你才能准确地抢到篮板球，“花大虫”罗德曼不是最高的运动员，却是威慑篮下的篮板王；“大笨钟”华莱士也是靠其强悍的作风和准确的判断横行篮下。

《史记·淮阴侯列传》中说：“犹豫不决的猛虎，不如敢用毒刺刺人的蜂蝎；徘徊不前的骏马，不如稳步向前的劣马。虎缺乏果断，往往捕不到食物；马缺乏果断，常常耽误行程；人缺乏果断，会处处陷于被动。”果断来自于正确的判断、快速的决策、果敢的行动，所以，果断是一种勇的行为、智的体现。它是人的一种综合能力。在人们的安身处世中，有了这种能力，可以抢到先机，出奇制胜，转危为安，消除后患。果断，是建功立业者所必备的品格和能力。

晚清官僚张之洞之所以在清流中获得较大声誉，主要的是善于把握时机，在机会来临时，紧紧抓住，果断出击，从而大全胜，名声鹊起。张之洞抓住分量足、影响大的案件予以上奏，不但使得所参与弹劾或谏议的案件都获得了成功，而且都产生出了轰动效应。如 1879 年他为“东乡惨案”上书鸣冤，使多年沉

冤得以一朝昭雪，便是一著名事例。

当初在督鄂和暂署两江时，他虽然对康有为违逆自己的意思在报上发表议论，表现出强烈的不满，但他对康有为创办的《强学报》并没有操之过急，没有立即采取封杀措施，而是一直在悄悄地等待时机。他老谋深算地觉得康有为这样做必定会有人站出来指责，到那时借助外力予以整治，效果才更好。不久，北京果真传来了取消强学会的消息，于是他借机命令上海道解散强学分会，停办《强学报》，又命汪康年接管强学会的全部余款及各项不动产财物。

唐代诗人罗隐曾写道：“时来天地皆同力，运去英雄不自由。”这就是说，人生之路尽管漫长，关键处却往往只有“几步”，关键的这几步走好了，以后就相对容易多了。

4. 把领导不愿承担的事接过来

领导负责范围内的事情很多，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，去代老板摆平，甚至要出面护驾，替领导分忧解难，赢得领导的信任。有些人很不注意领导愿意干什么工作、回避什么事情，往往容易得罪领导，惹出麻烦。某县化工厂因产品质量问题严重，引起社会关注。省电视台记者到该化工厂采访时，最先碰到该厂办公室的小陈，小陈怕说不好承担不起责任，就对记者推卸道：“我们厂长在办公室，他说了算，有事你找他去吧！”结果，记者闯进厂长办公室，把厂长抓了个正着，厂长想回避也躲不开了，硬着头皮接受了采访。事后，厂长得知小陈不仅不提前通风报信，还说了那样一句话，很生气，很快把小陈炒走了。

小陈的教训很深刻，记者采访质量问题本不是光彩的事，按道理，从为领导着想的角度讲，他除了应实事求是地讲明问题的原因外，还应该维护领导的面子，替领导分忧，而不该把事情全推到厂长一人身上。

一般地讲，领导有几愿几不愿。

一是领导愿做大事，而不愿做小事。

理论上讲，领导的主要职责是“管”而不是“干”，是过问“大”事而不拘泥于小事。实际工作中，大多数小事由下属来承担。

从心理的角度分析，领导因为手中有“权”、职位较高，面子感和权威感较强，做小事显然在他看来降低自己的“位置”，有损领导形象，比如打扫办公室卫生、打开水、接电话等都是领导不愿意做的。一个刚走上领导岗位的人讲：“我最早也是从扫地打开水走过来的，也是从媳妇熬到婆婆的，这回儿轮着你们扫地打开水了。”

二是领导愿做“好人”，而不愿做“丑人”。

工作中矛盾和冲突都是不可避免的，领导一般都喜欢自己充当“好人”，而不想充当得罪别人或有失面子的“丑人”。

梁凤仪女士在《如何与老板相处》一书中举了个实例，香港有位企业巨头，是出了名的好好先生，那是因为任何人跟他谈任何事，从来都不会得到否定答案。当然他并非有求必应的黄大仙。碰上他真想合作的对象或他肯出手相帮的情况，就会亲自出面，卖个人情。不然的话，一律由他的下属以各种不同的理由回绝对方的要求，他是不会露面的。

愿当好人，不愿演丑角的心理是一般普遍的领导心理。此时，领导最需要下属挺身而出，甘当马前卒，替自己演好这场“双簧”戏。当然，这是一种比较艰难而且出力不讨好的任务，一般情况下领导也难以启齿对下属交代，只有靠一些心腹揣测老板的意思然后去硬着头皮去做。做好了领导心里有数但不会讲什么明确的表扬；如果下属因为心租或不看眼神把领导弄得很尴尬，领导肯定会在事后发火。

三是领导愿领赏，不愿受过。

闻过则喜的领导固然好，但那样高素质的人寥寥无几。大多数领导是闻功则喜、闻奖则喜，鲜有闻过而再者。在评功论赏时，领导总是喜欢冲在前面；而犯了错误或有了过失以后，许多领导都有后退的心理。此时，领导重需下属出来保驾护航，敢于代领导受过。

代领导受过除了严重性、原则性的错误外，实际上无可非议。从单位工作整体讲，下属把过失的原因归结到自己身上，有利于维护领导的权威和尊严，把大事化小、小事化了，不影响工作的正常开展。从受过的角度讲，代领导受过实际上锻炼了一个人的义气，并使自己在被“冤枉”过程中提高预防错误的能力。

结果，因为你替领导分忧解难，赢得了他的信任和感激，以后领导肯定会报答你，给你“吃吃小灶”。

5. 以自己的表现弥补领导的不足

事情总有正反两方面，骄傲自大就是一例。有骄傲自大的人，一方面因为有“只要有我在”的气概去面对困难的局面，使人觉得其很有雄心，但从另一面看，如果太过自负而独断专行，则容易被人敬而远之。

作为上司和下属要有的心理准备是，干工作不仅要依赖自己的能力，同时也要知道个人的能力总是有限的，因此上司和下属应该学会相互依靠。

能干的下属，容易流露出轻视上司的情绪，这是十分危的。如果真有能耐的话，就应以自己的能耐去弥补上司的不足，这才是正确的方法。有位名人曾说过：

“上司绝不是愚蠢的，如认为他是愚蠢的就是太自负了。”

其实，所有处于上司地位的人，总有超出别人之处，否则就没有办法做他人的上司。那种以为上司看起来很愚蠢的人，实际都是过于自负的下属个人的想法而已。

当然，人各有长。如果要分别比较，下属总有比上司高明的地方和时候，也有个别的下属在各方面都比上司强。不过，这种情况还是比较少见。因此，身为下属应该考虑如何弥补上司的不足。

A 下属应该填补上司不擅长或能力不足的方面。技术干部出身的上司，如果不擅长与其它部门交涉，则下属应该负责与部门人员的交涉和谈判等事情。相反，如果上司擅长与人交涉和谈判，但却不长于工作细节的考量和拟定详细的计划等，则下属就应该主动担负这些工作。

B 如果下属以某种施恩的态度来承担这些工作，就会引起相反效果。

另外，下属有些工作，起初是为了替上司解难才承担的，如果弄得自己太突出，就容易招致误解：

“这家伙爱出风头。”

这并不是说下属不该替上司解难，而是要把这种替代工作控制在适当的范围内。

这种分寸不好掌握，既要帮助上司，又要保全上司的面子，但却是一定要做到的。

C 不可踏入上司的领域，尽快抓住扮演上司所需的角色。

的确，每一位上司都有他不可侵犯的圣域，也就是他最得意而引以为傲的领域。有些下属工作能干，却不小心而在上司的领域里随便插嘴，或任意要为，这是很不好的。

上司总是认为，能够弥补自己缺点的能干下属，是可靠的；但是对上司擅长的领域也要插手的下属，会被上司认为爱出风头，如果经常这样做，上司就会警觉，长此以往，说不定会演变成敌对关系。

曾创造出号称“世界的本田”的本田宗一郎，有一位事业上的好伙伴，名叫藤尺武夫。这两个人被公认为事业上的“好搭档”，但彼此的性格和擅长却完全不同。本田是一位自由奔放、喋喋不休的人，而藤尺却是一句句有条有理地边想过讲的人。本田负责技术部门，藤尺专司销售部门，两个人从没有在对方的领域插过嘴。藤尺在经营方面发挥非凡的才能，但始终很尊重本田先生，他本人也从来不出风头。

直至现在，这两个人仍为大家津津乐道，且被视为绝佳的搭档，这完全是两人彼此信赖对方的能力，而不曾干涉对方领域造就的。

在日本，还有一对事业上的绝佳搭档，就是松下电器的松下幸之助及其助手井植岁男。这两位是完全不同的类型。松下先生属于前瞻性的人物，井植先生却刚好相反。松下先生高举理想的火炬，指出该走的

路，井植先生就遵循松下指示的方向拟定计划，然后以非凡的能力将它一步一步实现。

首脑与副手的关系应该如此，领导者与下属的关系也应该如此。如想成为上司的得力助手而受信赖。应该要与上司配成搭档，努力成为他的好伙伴。以你的力量使上司发出光辉，其终极结果你也会发出光芒。

第三步 关键时刻露一手

二、有绝活儿才能吃遍天下

“一招鲜，吃遍天”，关键时刻谁都想露一手，问题是你自身有没有这“一手”。在你还没有被重用之前，别等别靠，赶紧练一手人无我有的绝活儿吧。

1. 别太依恃文凭

社会是越来越务实，越来越理智了，如果你想在这个务实与理智的社会生存下去，你必须拿出实打实的本领来，而不是靠着镀金的文凭吃饭，如果你还抱此想法，赶快放弃，现在还来得及，否则贻误终身。

“拥有哈佛的学位可以在世界任何一个地方混得好”。不少现在或将来想去哈佛求学镀金的人都这样认为。那么哈佛到底有多神？哈佛学子真是个个成功？哈佛的经验真的放之四海而皆准？哈佛的理念真能在中国的土壤上生根发芽？非也。仅有哈佛的一张文凭却没有能力的人，绝对当不上老板，担不起重任，难以混出个人样来。手里拿着哈佛的毕业证书，有时却连工作也难找到，这在哈佛毕业生中并不少见。

吴刚学习成绩出类拔萃，财务、会计等课程门门优秀，投资银行很需要这样的人才，而他也希望参加几家投资银行的面试，但他却接连失败了。在学校，他确实是位屈指可数的优等生，但不知怎么偏偏在面试时怯场，哈佛的口才培养看来没有在他身上起到良好的作用。甚至就连那些成绩一般的学生都录用的二流企业，也没有录用他。最后在他准备的面试公司名单上，只剩下了一家地方城市的公司。由于连续的挫折，吴刚的精神受到很大的打击。他想，自己的大学时代就是在这个城市的近郊度过的，回到这里不是也很好吗？

面试开始后，吴刚感受这次面试有一种与以往不同的好气氛，考官是一位平易近人的年青人，而且毕业于与母校有密切关系的大学，所以谈起来非常融洽：他想，这次可能差不多了吧！

哪知这时考官发问了：“你想来我们公司的动机是什么？”

说实话，他本来就没想到会到这最后一家候选公司面试，所以准备很不充分，对该公司的内部情况一无所知。慌乱之中他只能把自己有关投资银行的知识拿出来应付场面，这样他犯下了一个致命的错误。一席话说完，考官默默地站起来，打开房门，做出一个请走人的手势：“对不起，我们公司可不是投资银行，以前不是，现在不是，将来也不打算成为投资银行。不过你的发言还真让我吃了一惊。迄今为止把我们与投资银行搞混的人你还是第一个。请记住，我们公司是美国屈指可数的几家资产管理公司之一，真不知你是怎么从哈佛毕业的。”

走出面试房间已经很长时间了，那位考官的话还在吴刚耳边回荡。

类似吴刚等遭遇的哈佛毕业生不少，他们往往也能找到一份属于自己的工作，但绝对不是如人们想象的是凭了哈佛的毕业证书，就能“混”得好。

实力是你惟一的通行证，也是你最可靠和有效的通行证，意识到这一点，你才能畅行无阻。哈佛毕业生尚且如此，就更不必说你的文凭了，钻研一门真正实用，能解决具体问题的学问，方是你的未来出路！

2. 有绝活儿才能为人所不能为

《庄子》一书中，有两个技艺超群的人。一个是厨房伙计，一个是匠人，厨房伙计即那位宰牛的庖丁，匠人即那位楚国郢人的朋友，叫匠石（不一定就是石匠）。他们的共同之处，就是技艺超群，简直到了出神入化的境界。

先看庖丁，他为梁惠王宰牛。他那把刀似有神助刷刷刷几下，一个庞然大物，便肉是肉、骨是骨、皮是皮地解剖得清清爽爽。他解牛时，手触、肩依、骹踏、进刀，就像是和着音乐的节拍在表演。更奇的是，庖丁的刀已用了十九年，所宰的牛已经几千头，而那刀仍像刚在磨石上磨过一样锋利。

再看匠石，他的技艺也十分了得。郢人把白灰抹在鼻尖上，让匠石削掉。那白灰薄如蝉翼，匠石挥斧生风，削灰而不伤郢人的鼻子。

古人讲，凡是掌握了一门技艺，无论是做什么的，都可以成名。只要有一技之长，就可以自立。过去老人总对年轻人说：“纵有家产万贯，不如薄技在身。”这是最平凡最实在的生存的真理。

许振超曾是青岛港一名普通的桥吊司机，他凭借苦学、苦练、苦钻，成就了一身绝活儿，成为数万人的港口里响当当的技术“大拿”，进而成为闻名全国的英雄人为。

许振超的“无声响操作”，偌大的集装箱放入铁做的船上或车中，居然做到了铁碰铁，不出响声，这

是许振超的一门“绝活”，其实他所以创造了这种操作方法，是因为它可以最大程度地降低集装箱、船舶的磨损，尤其是降低桥吊吊具的故障率，提高工作效率。实践证明，它是最科学也是最合理的。

有一年，青岛港老港区承运了一批经青岛港卸船，由新疆阿拉山口出境的化工剧毒危险品，这个货种特别怕碰撞，稍有碰撞可能引发恶性事故。当时，铁道部有关领导和船东、货主都赶到了码头。为确保安全，码头、铁路专线都派了武警和消防员。泰然自若的许振超和他的队友们，在关键时候把“绝活”亮出来了，只用了一个半小时，40个集装箱被悄然无声地从船上卸下，又一声不响地装上火车。面对这轻松如“行云流水”般的作业，紧张的许久的船主、货主们迸发出了欢呼。

许振超是位创新的探索者，他的认识很朴素：我当不了科学家，但可以有一身的“绝活儿”。这些“绝活”可以使我成为一名能工巧匠，这是时代和港口所需要的。就是凭籍着这样的一种信念，许振超的“技术口袋”里的“绝活”愈来愈多了。

“一钩准”是许振超二十世纪七十年代初开门机时的创造。集装箱上有4个锁孔，从几十米高的桥吊上看下去，很难分辨，更别说用在空中摆荡的吊具放下去，，一次把锁眼都对齐，把集装箱抓牢靠了。但是，许振超和他的队友们就是做到了。许振超炼成“一钩准”的诀窍是，钩头起吊平稳，钢丝绳走“一条线”。他的大徒弟张显新操作起来，轻松自如，一钩一个准。他笑说：“我练了1年才练出来的。”

“一钩净”是许振超的又一项发明。在青岛港开吊车的司机，都知道一个“四稳”的口号：就是在舱内起钩要稳，旋转时要稳，落钩时要稳和变幅时要稳。但要协调做到这四个方面很不容易。特别是落钩，操作不好就会造成货物撒漏。如何能做到不让货物撒出来？许振超开始练习，练了半年后，做到了吊具一钩下去，一点不撒，他把这种技术起名为“一钩净”。抓粮食时，吊具一抓斗重10吨。要准确地把抓起来的10吨粮食装入长12.5米，宽2.7米的车厢，很不容易。因为吊车的抓头伸张开有3.4米，比车厢要宽。许振超就反复练习，琢磨抓斗的嘴张多大正合适，终于找出了恰当尺寸。铁路运粮食时，对装车的标准要求很严格，粮食要在车厢内打个尖，高出车厢80公分，码头工人叫起“龙骨”。起这个“龙骨”很难，坡度要合适，坡面要平滑，盖上蓬布后，才能不存雨水。许振超用他的“一钩净”，把这些问题给解决了。

许振超发明的“二次停钩”如今已经被桥吊司机们广泛应用。他经过统计发现，桥吊作业中最容易出安全问题的环节就是箱子一起一落的时候。为避免发生类似问题，他要求桥吊队每名司机在吊箱时都要做一次“二次停钩”，就是箱子刚离地和快落地的一刹那，放慢速度，先观察后起落，这样做虽然使每次操

作时间多了几秒钟，但杜绝了事故隐患，最终提高了生产效率。

许振超的另一个“绝活”叫“无故障运行”。结合青岛港口的实际，许振超提出了一个核心班轮保班作业“一二三”的工作法，“一”就是“一个目标”：桥吊呈现无故障运行，“二”就是“两个制度”：凡是保班作业，一要技术主管昼夜值班制，二是出现突发故障 15 分钟排除制度，“三”是“三个事先”：对桥吊，保班作业前要技术主管事先检修一遍，事先掌握船舶技术资料、作业箱量，事先动员功夫不负有心人，他们实现了保班作业无故障运行的目标。之后，他们又在全国沿海港口率先实现了“核心班保班全部 100%的目标。在企业改制过程中，多少人下岗，其中不乏中专、大专学历者，而许振超以一个初中生的学历，硬是靠关键时刻能打硬仗的绝活儿成为一个大型企业的员工楷模，成为“老板”心目中的“重要人物”。

许振超以技术为突破口练就自己的绝活儿，其实任何岗位都可以有绝活儿——只须比别人做得好一点、快一点就可以了。甚至，精益求精的认真态度、任劳任怨的职业精神都可以成为绝活儿，成为你不可缺少的理由。

第四步 人缘稠度决定打工高度

人缘也就是关系，与同事的关系、下属的关系、上司的关系、上司家属的关系等等，只有获得更多人的支持，职业生涯才能更顺利，“野心”与现实之间的距离也就越短。需要把握的一点是：与同事、下属之间的关系，固然重要，但起决定作用的还是与上司、上司的上司以及他们的家属之间的关系。千万不要本末倒置噢！

第四步 人缘稠度决定打工高度

一、与下属关系要诀：威(1)

人缘也就是关系，与同事的关系、下属的关系、上司的关系、上司家属的关系等等，只有获得更多人的支持，职业生涯才能更顺利，“野心”与现实之间的距离也就越短。需要把握的一点是：与同事、下属之间的关系，固然重要，但起决定作用的还是与上司、上司的上司以及他们的家属之间的关系。千万不要本末倒置噢！

一、与下属关系要诀：威

作为领导，你可以与下属打成一片，但千万别忘了自己的身份，至少让下属与你亲密无间的同时能时

刻谨记：工作上我得听这个人的。

1. 做主管要会摆架子

目前，国内有关领导心理和行为方面的述著不谓不多，但多数看来，则不免过于理论化和正统化，缺乏对现实社会的真实理解和实际的可操作性。

这里，我们会首先遇到一个“官架子”的问题。说起“官架子”似乎就很是让人讨厌，认为是脱离群众的表现；但实际上，它既然存在就必然有其内在的理由或者说合理性。领导为什么需要“架子”呢？我们可以从以下几个角度进行分析和理解。

(1) “架子”可以显示权力

《现代汉语词典》对“架子”一词的解释是：自高自大、装腔作势的作风。这的确是人们对“架子”的普遍印象和产生反感的原因。但从另外一个方面来看，“架子”决不仅仅是一个消极、负面的东西，而有着它积极而微妙的意义，成为许多人领导和管理下属的一种十分有效的艺术性方法。

“架子”其实可以理解作为一种“距离感”。许多领导正是通过有意识地保持与下属的距离，使下属认识到权力等级的存在，感受到领导的支配力和权威。而这种权威对于领导巩固自己的地位、推行自己的政策和主张是绝对必须的。如果领导过分随和，不注意树立对下属的权威，下属很可能就会因为轻慢领导的权威而怠惰、拖延甚至是故意进行破坏。所以，领导通过“架子”来显示自己的权力，进而有效地行使权力是无可非议的，对于领导很好地履行自己的职责也是必要的。

“摆架子”会给领导带来威严感，会给下属这样一种印象：即他可以随时行使他的权力来达到自己的目的。威严感会使领导形成一种威慑力，使下属感到“服从也许是最好的选择”，而“不服从则会给自己造成不利”。

其实，所谓的“架子”的用处早就被马基雅维里等政治学家所论述过了。在几百年前，意大利的政治学家马基雅维里曾写过一本叫《君主论》的书，以惊世骇俗之笔揭示了政治的真相，并给统治者提出了许多真知灼见，其毫不遮掩、一针见血的叙事风格可与韩非子相媲美。他在书中写道：

“君主必须是一头狐狸以便认识陷阱，同时又必须是一头狮子以便使豺狼惊骇。”

“君主如果被人认为变幻无常、轻率浅薄、软弱怯懦、优柔寡断，就会受到轻视。……他应该努力在行动中表现伟大、英勇、严肃庄重、坚韧不拔。”

马基雅维里不止一次地提到，君主应通过种种手段，甚至包括表面上的装腔作势和耍些小手段来获得

别人的尊重、爱戴和潜在畏惧。这与“架子”的妙用是相一致的。

作为下属，如果你能理解到领导为保护、运用和扩大权力而绞尽脑汁、不遗余力时，如果你能理解到这种权力正是他事业有望成功的基础时，你就会理解“摆架子”的秘密了。

(2) “架子”会给领导带来神秘感

许多领导还喜欢通过“摆架子”，从而使自己显得比较神秘。许多下属都有这样的感触，有“架子”的领导就仿佛是一座云雾缭绕、幻像纷呈的大山，看上去高深莫测，不可捉摸。其实，这种效果正是许多领导所努力追求的。

他为什么要这样做呢？

因为领导处于各种利益、各种矛盾的焦点上，他若想实现自己的目的，就必须懂得掩藏自己，使自己的心机不被窥破。如果下属很容易就揣摸到领导的心思，他就很可能利用它来达到自己的某种目的，从而危及或破坏领导意图的实现。而不暴露自己的最好办法，莫过于增加与下属的距离，减少接触，使自己保持一种神秘莫测的状态。

这就是领导爱“摆架子”的另一个原因。可见，领导的“架子”决不仅仅是为了炫耀，而是一种因为害怕下属而采取的防范性措施。

(3) “架子”会有助于领导处理问题

前面已说过，“架子”其实就是一种距离感。距离感不仅会给领导带来心理上的安全感受，而且还为他处理人际关系及政务

提供了一个回旋的余地。许多领导正是靠着这种距离感的调整来实现着自己的目的。

在不同的时间、场合下，对不同的人行使不同的“架子”就会形成不同的人际距离。领导可以随时根据自己的需要来调节这种距离，从而把不同的人的积极性和进取心调动起来，为实现自己的意图服务。而没有层次感的随和和友善，则是“仁有余，威

不足”，不能达到这样的效果，还不利于领导处理棘手问题。

许多领导最头痛的便是事无巨细都要亲自处理。他们更希望自己能抽出时间和精力来处理大事。而随和的言行会使下属产生一种错觉：这个领导好说话，是不是让他给我解决一下我的问

题？……这样，势必会使许多下属报着侥幸的心理来请求领导的亲自批示，而一旦不能满足又会心生怨恨。所以，许多领导就喜欢利用这种“轻易不可接近”的“架子”来逃避细小琐事的烦扰，把更多的脑

力用于谋划大政上。

作为下属，你是否曾感受到这种亲疏有别、拒人门外的“架子”呢？你能否理解他的这种心态呢？

(4) “架子”会使领导增加仪表魅力

时代在发展，那种“走在人群中辨不出谁是领导谁是群众”的领导方式在一定程度上已不适用于今天的社会生活了。现在，大多数人都能够接受这样的观点：人应该讲究仪表风度。对领导们来说，亦是如此。

“架子”会增加领导的气势和威严感，只要做得不过分，它无疑会使领导显得更有魅力。

曾有政治学家论证说，群众都有服从权威的倾向。而领导通过得体的“架子”而表现出来的自信心、意志力、傲视群雄的态度以及凌驾于众人之上的气势则有助于增加自己的权威，使自己显得更有魅力，显得更像领导者，更能从形象上唤起别人的敬佩和好感。

有时，下属会发现自己的领导有点儿装腔作势，其实他只是在模仿伟人，想使自己显得更有领导者的魅力罢了。在可叹之余，你是否会理解他呢？

(5) “架子”会使领导产生满足感

无论是谁，都有实现自己人生价值的愿望。不同的人价值观不同，实现价值的程度也不同。但就中国人而言，通过获取权力来实现自己的人生和社会价值一向是一个十分重要的衡量标准。毫无疑问，领导也需要人生价值得以实现的满足感，有些时候，他还会因此而显得沾沾自喜或洋洋得意，不自觉地表现为某种“架子”。可以说，这种心态在中国的不少人中还是相当普遍的。

深通“架子”妙用的领导很多很多，但能够在理论上深刻地加以阐述、并在实践中加以娴熟运用的人则非戴高乐莫属。这个曾被尼克松称为是“用门面装扮起来，但却不是一个虚假的人物”的戴高乐将军则在他的著作《剑锋》中写道：

“一个领袖必须能够使他的部下具有信心，他必须能够维护自己的权威。”

“最最重要的是，没有神秘就不可能有威信，因为对于一个人太熟悉了就会产生轻蔑之感。”

“(一个领袖)没有威信就不会有权威，而除非他与人保持距离，他就会有威信”。

.....

所以，领导的“架子”决非是一个简单的道德问题，它还包含相当多领导艺术的奥妙，更有着心理学上的微妙含意。

2. 主管要控制好自己的喜怒形色

(1)与下属保持适当距离

人们常讲领导要与群众打成一片，上级要与下级建立密切联系。这话从原则上讲无疑是对的，但也存在一个“度”的问题。如果分寸把握不好，则可能适得其反。

常见到这样的现象：许多领导都有几个与己来往密切的下属。领导若想了解下情，免不了找这几个人谈一谈；这几个人若有什么想法，也忘不了先找领导去汇报。对此，本无可非议。然而，久而久之，其隐患也就在其中了。

一是泄露了组织机密。由于领导与下属关系过从甚密，彼此间无话不说，什么原则、纪律，自然也就不顾了。现实中为什么有些领导班子内部保不住密，恐怕无不与此有关。二是阻碍了正确意见的来源。每位领导都很难做到与每一位下属保持甚密的联系。因此，如果只把少数人的意见作为正确的意见或信息来源的唯一渠道，到头来势必以偏概全，影响了自己的判断力。三是不利于开展批评。由于关系甚密，下属往往把领导当作知己，有什么“难”、“冤”都直言不讳，其中也少不了有些私心杂念。然而，由于领导碍于情面，也不便开展批评。四是影响了领导之间的团结。下属是一个群体，群体里的每一个人又不可能与每一个领导保持甚密联系，如果每位领导只与几个人关系密切，势必是导致谁是谁的人这样的说法。这种按人划线的做法历来都是有害的，也是导致领导班子不团结的重要因素。

(2)要做到喜怒不形于色，最关键就是要含而不露

身居高位的人，最忌别人一看你的脸色、一听你的言辞就知阴晴寒暑、雨雪风霜。为什么？

无论领导一个公司、政党或是带兵打仗，最需要的是让人们摸不透自己的心思，如兵法云：兵不厌诈，虚则实之，实则虚之，能而示之不能，战而示之不战。如果你不能推行诡道，不懂得心藏九天玄机，你就难以做到含而不露。如此，便会显现两大弊端：一是你的部属可洞悉你的心灵，使其可施展反操纵术，把你操纵于手心之中。二是你的观点、主张、决策、布置很容易被敌手掌握，那样，你就只有等着葬送自己了。

含而不露的优势在于，让敌手充分暴露，并且让他无法搞清自己的意图。攻之，可乘其不备；击之，可自由安排。政治家胸装九天，往往城府重重，深不可测，做到这一点必须使自己喜怒形色含而不露。喜怒不形于色的要点是：一、在你欣喜时，让别人看不出来，在你愤闷时，让别人看不出来，喜怒哀乐不露于形。二、你的色或许是你内心的反面，又或许是你内心的表现，但都能达到你自己想达到的目的，都能为你的政治目的服务，政治是只讲目的不讲个人良心或手段的，此乃千古名言。

喜怒不形于色，含而不露必须要把握住迷惑对手的度，如果把握不好，过犹不及。在适当的时候也不妨“虚则虚之，实则安之”一下，以搅乱对方的判断思维。当然这种手段是必须控制在不使自己受到严重损害为前提的。喜怒形色含而不露还应控制在让手下人能明白你的真实意图的度之中，否则，也会贻误事机。这一点就象孙子兵法中“用间”的策略。

(3) 藏而不露的目的是为了蓄势待发

当自己的力量处于弱势，比如兵力还不够多，党羽还不够众，威望还不够高如此等等不及别人的情况下，必须韬光养晦，

做到深藏不露，绝不可让人看出你将有和他分庭抗礼甚至取而代之的苗头。否则，你此时羽毛未丰，他若生了杀机，要将你剪除，那实在易若翻掌。

当年刘备寄曹操篱下，青梅煮酒论英雄之际，你道一个雷鸣电闪果真能吓得刘皇叔酒杯掉落？这也不过是刘备藏锋隐芒的一种表演罢了。设若此刻曹操看出端倪：此公日后将割据蜀国与我一争高低，那刘备死在临头了。

但藏而不露的根本目的不在藏而在露，你必须看准时机，在该露的时候毫不犹豫，立刻脱颖而出。当然，在藏的时候，并非被动地四处躲藏而是藏中有露，时而藏时而露，神龙见首不见尾，这样才能保证他日时机一到，你能一出必成。

武则天初期摄政时，在高宗面前将其目的深藏不露，而在文武大臣那里，已经显示了她的执掌政权的实力，所以日后她能一举成功取高宗而代之。

藏与露的时机实在难以掌握，何时当藏拙，何时当露锋芒，是没有一定之规可循的，只有相机而动，适时而出。

在一个团队之中，其成员都追随实力安排自己的行动。好些善于露的一把手和善于藏同时善于露的二把手、三把手往往得到拥戴。通常，一把手应该时时处处显示自己的实力和威信，第二、三把手应在隐藏自己、循序渐进，扩张势力的同时，显现其给予人以希望的力量。两者的目的都是一样，也即争取更多的群众和随从。在一号位有一号位的争取法，在二号位、三号位有二号位、三号位的争取法。如果盲目求进，只会给自己带来麻烦。

第四步 人缘稠度决定打工高度

一、与下属关系要诀：威(2)

3. 做个既有威严又有人情味的上司

作为一个行政主管，要做到令出必行、指挥若定，必须保持一定的威严。

道理很简单，在领导与指挥业务上，没有令对方与下属感到畏惧的威慑力，是不容易尽责称职的。单是有一张和蔼的脸、一番美丽动听的言辞所起的推动作用，可以说非常有限。

商场如战场，《孙子兵法》中有个关于“三令五申”的典故，确可以拿来借鉴。

当年吴王委派孙子训练宫中嫔妃成为娘子军。起初，宫妃们觉得好玩，视同儿戏，成日嘻嘻哈哈。孙子一再劝说，并告诫如不听命，即要严惩。其中吴王最宠爱的两个妃子根本不当一回事。结果三日过去。孙子行使无情军法，斩掉了那两个妃子，宫妃们肃然起敬，立即军容整顿，井井有条。

当然，威严也不等于恶言相向，泼口大骂，整日板着面孔训人。只是在工作时对待属下必须令出法随，说一不二。发现了属下的差错，决不姑息，立即指出，限时纠正，不允许讨价还价，要让属下滋生敬畏之心，才会使你威风凛凛，在万马千军冲锋陷阵的商界中指挥自如。

威严始终是领导层人士的一种气质。

但是，只有威严感是不行的，还得富有人情味。下面是一个关于美国电话业巨擘、密西根贝尔电话公司总经理福拉多的小故事：

在一个寒冷的深夜，纽约的一条不是很繁华的道路上已经几乎没有车辆行驶。这时从街中心的地下管道洞内钻出一位衣着笔挺的人来。路旁的一个行人十分狐疑，他上前想看个究竟，一看却怔住了，他认出这钻出来的人，竟是大名鼎鼎的福拉多！原来是因为地下管道内有两名接线工在紧急施工，福拉多特意去表示慰问。

福拉多被称作“十万人的好友”，他与他的同事、下属、顾客，乃至竞争对手都保持着良好的关系，这位富有人情味的企业臣子，事业如日中天。

作为企业的领导，要实现自己的意图，必须与属下取得沟通，而富有人情味就是沟通的一道桥梁。它可以有助于上下双方找到共同点，并在心理上强化这种共同认识，从而消除隔膜，缩小距离。

有许多身居高位的人物，会记得只见过一两次面的下属的名字，在电梯上或门口遇见时，点头微笑之余，叫出下属的名字，会令下属受宠若惊。

富有人情味的上司必是善待下属的。

上司要赢得下属的心悦诚服，一定要恩威并施。

所谓恩，则不外乎亲切的话语及优厚的待遇，尤其是话语。

要记得下属的姓名，每天早上打招呼时，如果亲切地呼唤出下属的名字再加上个微笑，这名下属当天的工作效率一定会大大提高，他会感到，上司是记得我的，我得好好干！

对待下属，还要关心他们的生活，聆听他们的忧虑，他们的起居饮食都要考虑周全。

所谓威，就是必须有命令与批评。一定要令行禁止，不能始终客客气气，为了维护自己平和谦虚的印象，而不好意思直斥其非，必须拿出做上司的威严来，让下属知道你的判断是正确的，必须不折不扣地执行。

上司的威严还在于对下属布置工作，交代任务。一方面要敢于放手让下属去做，不要自己包打天下；一方面在交代任务时，要明确要求，什么时间完成，达到什么标准。布置了以后，还必须检查下属完成的情况。

恩威并施，才能驾驭好下属，发挥他们的才能。

当员工的工作表现逐渐恶化的时候，敏感的主管必须寻找发生这个现象的原因，如果不是有关工作的因素所造成的，那么，很可能是员工个人的问题在打扰他的工作。有些主管对这种现象不是采取“这不是我的责任”而忽视它，就是义正辞严地告诫员工振作起来，否则自己卷铺盖走路；也有些主管一味地规范员工而不针对问题的核心。

不论如何，如果主管希望员工关心与认同公司，那么，管理者首先要关心员工的问题。因此，上述处理的方式可以说轻而易举，但是无法改善员工的表现。比较合理的方法应该是与员工讨论，设法协助他面对问题，处理问题，进而改善工作绩效。

近年来，一些上轨道而力争上游的美国公司纷纷成立“员工协助计划”，目的在提供员工心理保险，以解决员工的个人与家庭问题。

不论你的公司是否有这种管理制度，关心员工的心理健康已成为现代管理趋势中重要的一环。要做好这种心理辅导的工作，管理者首先要与员工面谈，面谈时要注意下列原则：

- 时间上选择一个星期中的前几天而不是接近周末的后几

天，选择早上而不是下班之前。

- 选择让员工感觉有隐私的地方，譬如办公室附近安宁的咖啡厅，可供散步的花园或公司内的会议室，以使得面谈的过程不受干扰，让员工轻松自在地娓娓道来。

- 使用“我”而不是“你”的关心语言。譬如，“我对于你造成的意外事件感到焦虑不安”。而不是“你这样焦虑不安，以致于引起许多意外事件”；“我对你的不理睬命令感到生气”，而不是“你用不理睬命令的方式激怒我”；“我要与你谈谈”，而不是“你来找我谈谈”。

- 注意聆听而不作任何建议或判断，此外，要将谈话的内容保密，会谈后不与其他同事讨论细节。

- 知道自己无法解决员工问题的限制，而提供专家的协助。

在与员工面谈后，如果发现员工有不良行为的倾向，则要设法转送给公司特约的心理辅导专家，或者提供心理治疗的机会，让员工自行选择。一般下列行为需要专家进行辅导：

容易生气、悲哀或恐惧；感到孤单、忧郁、情绪不稳；酗酒或吸食药物；亲朋好友的去世；高度的压迫感。

无法专心，容易失眠；有自杀的想法；有体重肥胖的烦恼；缺乏自信，害羞，对工作、自己或这个世界感到悲观；人际关系不良；缺乏激励自己的欲望；家庭及经济的困扰。

最后，把有个人问题的员工转给心理专家之后，主管也应该负起追踪到底的责任。差不多在第一次面谈之后的两个星期之内，主管与员工必须再度沟通，鼓励员工说说自己的想法、感觉与意见，甚至建议解决问题的办法。

一般而言，现代的员工在配合工业技术升级的情况下，已面临了更大的压力。因此，负责身体健康的劳保、公保已无法完全保证员工身“心”的健康，为人主管者如果要使员工全身心投入工作，以提高生产力，那么，主动的认识与解决员工的个人问题，将是有效利用人力资源的策略，也是促使员工提高对公司向心力的秘诀。

4. 赏罚分明、言而有信是立威的基础

赏罚分明，言而有信，自古就是管理学遵循的一条基本原则。诸葛亮挥泪斩马谡，商鞅重赏扛木者，这都是在历史上有名的案例。你对下属的时候，也必须得对这条规则烂熟于心，要经常拿它来警醒自己。

做上司最忌讳的就是言而无

信。用得着大家时，又是许愿又是承诺，甜言蜜语说个没完，说得大家纷纷为此效命；而当用不着时，则虚以委蛇，记性也不好了，以前说过的全忘了。这样的领导容易失去群众基础，失去人心，一旦遇到什么工作失误或是错误，立刻就会墙倒众人推，无可挽回地一败涂地。因此当上司的一定要不诺千金，这样在与下属打交道时才会成功。

一旦许下赏罚的诺言不能实现，将导致上下级交往的失败。如某经理答应下属，每人完成全年任务给重奖，结果到年终对完成任务者只给了一般奖金，全然忘了自己的承诺。下属很有意见，在新的一年里就没有积极性了。

再例如，某大学职称评定情况公布了，众人大失所望，把系主任骂得一钱不值。甚至有人当面指着他说：“主任，我的中级职称呢？你答应过的呀。”而校领导也批评他是“本位主义”。从此，他既在系里信誉扫地，也在校领导跟前失去了好感。

其实，这位系主任完全应该把名额受限制的问题告诉大家，诚恳地道歉说：“对不起，我原先没想到。”并把每次努力争取的情况也向大家转述。这样，即使人们初时有些怪他信口开河，但也会谅解他。

还有的上司许诺自不量力。有许多诺言是否能兑现得了，不只是决定于主观的努力，还有一个客观条件的因素。有些照正常的情况是可以办到的事，后来因为客观条件起了变化，一时办不到。这是常有的事。当然，这种留有余地是为了不使对方从希望的高峰坠入失望的深谷，而不是给自己不作努力埋契机。自己必须竭尽全力。

再就是轻诺失信。有些人口头上对任何事都“没问题”、“一句话，包在我身上”，一口承诺。这种把承诺视作儿戏，是对朋友、同事的不负责行为，要不得，迟早得为人所抛弃。

轻易对别人许诺，说明你根本就没考虑所办一件事情可能遇到的种种困难。这样，困难一来，你就只会干瞪眼。从而给人留下了“不守信用”的印象。许诺越多，问题越多。所以，“轻诺”是必然“寡信”的。

开空头支票的后果是失掉民心，民心一失，则麻烦就会越来越大。当然，做一些事情的时候是需要一些技巧性的东西的，尤其管理，它的对象是万物的灵长：人，就更需要一些技巧了。

激励，要讲究一些技巧，例如什么时候奖励最好？奖励是纯物质的，还是纯精神的，还是两者相结合？奖励应以什么为标准？……这都是激励中应注意的问题。

人是有生命的动物，既有长处，就会有短处，既能在特定条件下表现好，又能在某种条件下表现不足。

奖励的目的是扬长避短；因而奖励是种“扬长”，但是为了“避短”又需要一定的惩罚。只有奖励与惩罚相结合，才能真正使长处更长，短处最短。

但是奖励与惩罚所占的位置是不一样的，奖励是主流，对于一些不是原则上的短处尽量少惩罚或者不惩罚。美国 MACK 公司老总奥斯威曾说过：我们会尽量了解他的优点，少知道他的缺点。

第四步 人缘稠度决定打工高度

二、与同事的关系要诀：和(1)

与同事做到绝对的“和”不容易也没必要，但必须与大多数人站在一起，团结尽可能能团结的人。少一个敌视者就多一份机会。

1. 追求和谐的同事关系

在中国的处世哲学中，中庸之道被奉为经典之道，中庸之道的精华之处就是以和为贵。同事作为你工作中的伙伴，难免有利益上的或其他方面的冲突，处理这些矛盾的时候，你第一个想到的解决方法是和解。毕竟，同处一个屋檐下，抬头不见低头见，如果让任何一个人破坏了你的心情，说不定将来吃亏的是你，而不是别人。与同事和睦相处，在上司眼中，你的分数将会又上一个台阶，因为人际关系的和谐处理不仅仅是一种生存的需要，更是工作上、生活上的需要。

和同事相处是一件容易的事。和谐的同事关系让你和你周围同事的工作和生活都变得更简单，更有效率。

工作中，每个人都感觉到自己是这一大家庭中的一分子。然而在实现这一共同目标的过程中，每一个人所扮演的角色又各不相同。如果你的同事，也包括你自己并不明了自己究竟在干什么，目标是什么，那么不妨请教上司，让他帮你们弄清(老板通常会很乐于帮助你们)。

同事们如果目标明确，那么实现目标就容易得多。反之，还会在同事之间造成许多的误会。

平时不妨和你周围的同事谈谈你们共同的工作志向，一来可以让自己了解自己的工作职责，另外还可以得知你周围的人是怎样看待你的工作的。清楚自己的权限职责，并懂得何朝着目标迈进，这种良性循环，

会在公司内部形成一种和谐的气氛并能培养一支高素质的团队。在同事们都有共同的目标的前提下，同事之间出现的问题往往都因担心影响工作而很快解决。

和团队工作没多大关系的简单手势也可以提高你和同事相处的能力。随时对他人保持兴趣，也不要整天对你的同事喋喋不休地谈论工作上的事，你完全可以利用早上的一点时间，问候一下你的同事，或者聊几句，例如，他们坐什么车上下班，或者是问问他们在这个公司做多久了等都可。

你的同事对你的了解也相当的重要。制造一些机会和大家一起外出。如果你收到别人的邀请，要欣然接受。和同事一起打球，一起共进午餐都是和同事们相互沟通、相互了解的有效途径，从而建立一种积极的、良性的工作伙伴关系。

如果你的同事今天很糟糕，并且对你又有些出言不逊，这时最好不要计较，因为这不是针对你个人的，这一切很快就会过去。如果某人的行为真让你忍无可忍，并且像你上司一样对你指手画脚，并对你大吼大叫支使你做这做那。你很可能会想要找你的上司来处理这个问题。这不是个坏主意。但大多数情况下，老板比较关心某人的行为是否严重影响了员工的士气，或是工作有没有按时完成。

尽可能和同事保持一致，并要注意，你现在是不是太尽责，或是有点不合群，还是责任心不够。如果你离开，想泡杯咖啡，要问问你周围的同事他们是否需要。你如果想尽能力所及去帮助他们，他们会更乐于回报你，付出你想得到的。你需要帮忙的时候，也可以请求别人的帮助，并乐于用尽自己所能帮助别人。

在工作中出现的问题，你可以随时请求上司的帮助和指导。如果你不愿意这样做，也可以寻求公司里资历深的同事进行咨询和协调，或者读一些关于如何和同事相处融洽方面的书。

分析形势解决问题的方法对各种尴尬场面往往都很有效，在日常生活中你不妨多加使用，同时，它也不失为提高自信的好方法。

这里介绍改善同事间人际关系的十种方法：

(1) 保留意见：过分争执无益自己且又有失涵养。通常，应不急于表明自己的态度或发表意见，让人们捉摸不定。谨慎的沉默就是精明的回避。

(2) 认识自己：促进自己最突出的天赋，并培养其他方面。只要了解自己的优势，并把握住它，则所有的人都会在某些方面显赫。

(3) 决不夸张：夸张有损真实，并容易使人对你的看法产生怀疑。精明者克制自己，表现出小心谨慎

的态度，说话简明扼要，决不夸张抬高自己。过高地估价自己是说谎的一种形式，它能损坏你的声誉，对你的人际关系产生十分不好的影响。有损你的风雅和才智。

(4) 适应环境：适者生存，不要花太多精力在杂事上，要维护好同事间的关系。不要每天炫耀自己，否则别人将会对你感到乏味，必须使人们总是感到某些新奇。每天展示一点的人会使人保持期望，不会埋没你的天资。

(5) 取长补短：学习别人的长处，弥补自己的不足。在同朋友的交流中，要用谦虚、友好的态度对待每一个人。把朋友当作教师，将有用的学识和幽默的言语融合在一起，你所说的话定会受到赞扬，你听到的定是学问。

(6) 言简意赅：简洁能使人愉快，使人喜欢，使人易于接受。说话冗长累赘，会使人茫然，使人厌烦，而你则会达不到目的。简洁明了的清晰的声调，一定会使你事半功倍。

(7) 决不自高自大：把自己的长处常挂在嘴边，常在别人面前炫耀自己的优点，这无形中贬低了别人而抬高了自己，其结果则是使别人更看轻你。

(8) 决不抱怨：抱怨会使你丧失信誉。自己做的事没成功时，要勇于承认自己的不足，并努力使事情办得圆满。适度地检讨自己，并不会使人看轻你，相反总强调客观原因，抱怨这，抱怨那，只会使别人轻视你。

(9) 不要说谎、失信：对朋友、同事说谎会失去朋友、同事的信任，使朋友、同事不再相信你，这是你最大的损失。要避免说大话，要说到做到，做不到的宁可不说。

(10) 目光远大：当财运亨通时要想到贫穷，这很容易做到。聪明人为冬天做准备。一定得多交朋友，维护好朋友、同事之间的关系，总有一天你会看重现在看来似乎并不重要的人或事

第四步 人缘稠度决定打工高度

二、与同事的关系要诀：和(2)

2. 跟同事要保持适当距离

你和同事之间的关系不仅仅是协作，对于你更重要的是一个竞争伙伴。如果你跟他亲密无间，连你最

隐私的事他都知道，那么在将来的竞争当中他可能以此要挟，来点中你的命门死穴，如果那样的话，你岂不是很被动吗？

与同事相处，太远了肯定不合适，人家会认为你不合群，太近了也不好，容易说闲话，而且也容易令上司误解，认定你是在搞小圈子。所以说，不即不离、不远不近的同事关系，才是最理想的一种关系。

有人谓“好朋友最好不要在工作上合作”，有一定道理。

一天，公司来了一位新同事，他不是别人，正是你的好友，而且，他将会成为你的拍档。上司将他交托与你，你首要做的是向他介绍公司分工和其他制度。这时候，不宜跟他拍肩膀，以免惹来闲言闲语。

大前提是公私分明，在公司里，他是你的拍档，你俩必须忠诚合作，才可以制造良好的工作效果。

私底下，你俩十分了解对方，也很关心对方，但这些表现最好在下班后再表达吧，跟往常一样，你俩可以联袂去逛街、闲谈、买东西、打球，完全没有分别，只是，奉劝你一句，闲暇时，以少提公事为妙。

当一位旧同事吃回头草，重返公司工作时，你有必要注意自己的态度。因为旧人对你和公司都有一定的了解，即是说他并不需要时间去适应。

首先，你得清楚，这位仁兄以前的职级如何？与你的关系怎样？他的作风属哪类型？如今重返旧巢，他的地位会改变吗？

此君若以前与你共过事，请不要在人前人后或他面前主动再提以往的事，就当是新同事合作吧，避免大家尴尬。要是他过去与你不相干，如今却成了拍档，不妨向对他有些了解的同事查问一下他以往的历史，但要装作轻描淡写，不留痕迹。

只有和同事们保持合适距离，才能成为一个真正受欢迎的人。你应当学会体谅别人。不论职位高低，每个人都有自己的工作范围和责任，所以在权力上，切莫喧宾夺主。不过记着永不说“这不是我分内事”这类的话，过于泾渭分明，只会搞坏同事间的关系。在筹备一个任务前，谦虚地问上司：“我们希望得到些什么？”“要任务顺利完成，我们应该在固有条件下做些什么？”

也永不道人长短。比较小气和好奇心重的人，聚在一起就难免说东家长西家短，成熟的你切忌加入他们一伙。偶尔批评或调笑一些公司以外的人，倒是无伤大雅，但对同事的弱点或私事，保持缄默才是聪明的做法。记着，搞小圈子，有害无益。公私分明亦是重要的一点。同事众多，总有一两个跟你特别投机，私底下成了好朋友也说不定。但无论你职位比他高还是低，都不能因为要好这原因，而偏袒或恃势。一个公私不分的人，是做不了大事的，更何况，老板们对这类人最讨厌，认为不能信赖。所以你应该知道取舍。

大家在一起工作，都是同事，应该一视同仁，一般远近。不能今天跟张三好，明天又背弃张三跟李四好，不去团结大多数，非要去搞“小圈子”。这样做的人本意是想在自己周围团结一伙人，结果不但脱离了大多数，有时连暂时笼络的几个人也会离你而去。因为你抛开大多数，只与几个人亲热，大多数人会对你产生看法。你笼络的几个人，因为不是在原则基础上

的团结，是以个人利益为准绳的结合，一旦个人利益得不到满足，便会反目为仇。在现实生活中，每个人都有朋友，亦有对手，可是更多的是跟你无怨无仇、无恩无义的关系。真正拥护你的和真正反对你的，都是少数，关键时候得票多少主要取决于对你不亲不近这部分人对你的评价。如果你抛开大多数，很显眼地只与几个人交往过密，你我不分，很可能失掉大多数人。

人与人相处，最忌交浅言深。这种情形如果发生在办公室，它所造成的负面影响不容忽视。

你刚来到一个新的工作环境，同事对你表示友善而欢迎的态度，大家一起，无所不谈。

但其中一名同事可能跟你最谈得来，乐意把公司的种种问题，及每一位同事性格都说给你听。你本来对公司之人事一无所知，自然也很珍惜这样一位“知无不言，言无不尽”的同事，彼此显得相当投契，你开始将平时看到什么不顺眼、不服气的事情，也与这位同事倾吐，甚至批评其他同事的不是之处，借以发泄心中的闷气。

须知道“来说是是非者，便是是非人”。你了解这位同事有多少？你怎么知道你与对方不过数月的交情，比他与其他同事的感情来得深厚？为这一时之快，你把不该说的话说出来，对方手上便有了一张王牌，随时随地都可以加害你，把你曾批评过其他同事的话公之于世。

另外，不把同事等同于朋友。

同事是同事，朋友是朋友，好朋友是好朋友，这些关系在你的脑中应当有个清晰的印象，决不能混淆了其中的任何一种关系，否则，你是要吃大亏的！

好同事并不等于好朋友，朋友圈是八小时之外的天地，而同事则是八小时之内的空间。好朋友之间的友谊，多数是建立在共同的性格、经历、爱好、习惯等等不可选择的“天然因素”之上；而好同事之间的友谊固然也不能排除这些因素，但双方之所以能“好起来”的原因，则多数是由于共同的工作态度，在单位中共同的地位、处境、共同的工作经验，乃至对某些领导的共同不满，及对某些同事的共同看法等临时性因素的作用。

好同事也许在你工作上因大意出小差错时，在你因私事迟到早退、或花 3 个小时吃午饭时，为你隐瞒、掩护。然而如果都面临共同的利益得失，难以同时顾及的时候，好同事也许只能是先向你道句“对不起”，然后便义无反顾地舍你取他了。而你那些好朋友们的做法也许正是“恰恰相反”。

如果把好同事等同于好朋友，就不对了。同事毕竟是同事，与朋友不可同日而语。

每个人都有自己的岗位与责任，能够尽本分做好自己的工作，已属难能可贵。若要助人排难解困，就要视具体情况而定。如果他根本不想张扬出去，而想借此机会考验一下自己的能力，计划独自面对困难，而你却一厢情愿，强迫同事接受你的援助，这不是会得到反效果吗？

如果你想扮演和平天使的角色，首先你要学会体谅别人，尊重对方以自己的方式解决困难的权利，勿自视太高，以为同事必是独立难支，急需你的援手！

积极、主动地去拓展同事关系，与同事建立起良好的友谊与私交当然是没错的，但却要注意“火候”，免得吃力不讨好，弄得“乘兴而去，败兴而归”。

3. 积极化解与同事的矛盾

一个人要想在工作中面面俱到，谁也不得罪，谁都说好，恐怕是不可能的。因此，在工作中与其他同事产生种种冲突和意见是很常见的事，碰到一两个难于相处的同事是正常的。

应该说，同事之间尽管有矛盾，仍然是可以来往的。首先，任何同事之间的意见往往都是起源于一些具体的事件，而并不涉及个人的其他方面。事情过去之后，这种冲突和矛盾可能会由于人们思维的惯性而延续一段时间，但时间一长，也会逐渐淡忘。所以，不要因为过去的小意见而耿耿于怀。只要你大大方方，不把过去的矛盾当一回事，对方也会以同样豁达的态度对待你。

其次，即使对方仍对你有一定的成见，也不妨碍你与他的交往。因为在同事之间的来往中，我们所追求的不是朋友之间的那种友谊和感情，而仅仅是工作，是任务。彼此之间有矛盾没关系，只求双方在工作中能合作就行了。由于工作本身涉及到双方的共同利益，彼此间合作如何，事情成功与否，都与双方有关。如果对方是一个聪明人，他自然会想到这一点，这样，他也会努力与你合作。如果对方执迷不悟，你不妨在合作中或共事中向他点明这一点，以利于相互之间的合作。

因为，你与大多数人的关系都很融洽，所以，你可能会觉得问题不在于你这一方；你甚至发现其他人也和他有过不愉快的经历，于是，大家都不约而同地将矛头指向了那个人，所以，你会认定是他造成这种不融洽局面的。

你们双方都没有花时间去进一步了解彼此，也没有创造一些机会去心平气和地阐述各自的看法，因而，双方缺乏对彼此的信任，个人间的关系也就会不断倒退。怎样才能够改变这种局面、改善彼此的关系呢？

你不妨尝试着抛开过去的成见，更积极地对待这些人，至少要像对待其他人一样地对待他们。一开始，他们会心存戒意，而且会认为这是个圈套而不予理会。耐心些，没有问题的，将过去的积怨平息的确是件费功夫的事儿。你要坚持善待他们，一点点地改进，过了一段时间后，表面上的问题也就如同阳光下的水一样蒸发消失了。

第四步 人缘稠度决定打工高度

三、与顶头上司的关系要诀：信

无论顶头上司是个什么样的人，你的职业生涯要想前进一步，他却起着至关重要的作用，所以必须想方设法与其建立互相信任——至少他对你信任的合作关系。

1. 下属的信任会增强上司对你的信任

“士为知己者死，女为悦己者容”。如果千里马遇上伯乐，那它肯定会答应伯乐的一切要求，因为它而言，知遇之恩，难以回报。大恩不言谢，当你和你的上司工作之间日益默契，交流之间更深入沟通，那表示你们的相互信任关系正在向前发展。

主管与员工需要彼此相信各自的正直、个性特点、工作能力。但是，从个人关系中不难知道，信任是脆弱的，它需要很长时间才能建立起来，却又很容易被破坏，破坏之后要恢复又很困难。另外，因为信任会带来信任，不信任会带来不信任，要维持一种信任关系就需要管理人员处处留意。

管理人员和团队领导对于团队的信任气氛具有重大影响。因此，管理人员和团队领导之间首先要建立起信任关系，然后才是团队成员之间的相互信任关系。另外，要想赢得上司的信任，必须首先赢得下属对你的信任。下面总结了可以用来培养信任感的方法：

(1) 表明你既是在为自己的利益而工作，又是在为别人的利益而工作。我们每个人都关心自己的利益，但是，如果别人认为你利用他们，利用你的工作，利用你所在的组织为你个人的目标服务，而不是为你的团队、部门、组织利益服务，你的信誉就会受到损害。

(2)成为团队的一员，用言语和行动来支持你的工作团队。当团队或团队成员受到外来者攻击时，维护他们的利益，这样做会说明你对你的工作群体是忠诚的；

(3)开诚布公。人们所不知道的和人们所知道的都可能导致不信任。如果你开诚布公，就可能带来信心和信任。因此，应该让人们充分了解信息，解释你做出某项决策的原因，对于现存问题则坦诚相告，并充分地展示与之相关的信息。

(4)公平。在进行决策或采取行动之前，先想想别人对决策或行动的客观性与公平性会有什么看法。在进行绩效评估时，应该客观公平、不偏不倚。在分配奖励时，应该注意其平等性。

(5)说出你的感觉。那些只是向员工传达冷冰冰的事实的管理人员与团队领导，容易遭到员工的冷漠与疏远。说出你的感觉别人会认为你是真诚的、有人情味的，他们会借此了解你的为人，并更加尊敬你。

(6)表明指导你进行决策的基本价值观是一贯的。不信任来源于不知道自己面对的将是什么。花一定的时间来思考你的价值观和信念，让它们在你的决策过程中一贯地起到指引作用。一旦你了解了你的主要目的，你的行动相应地就会与目的一致，而你的一贯性能够赢得信任。

(7)保密。你信任那些你可以相信和依赖的人。因此，如果别人告诉你一些秘密，他们必须确信你不会同别人谈论这些秘密，或者说，不泄漏这些秘密。如果人们认为，你会把私人秘密透露给不可靠的人，他们就不会信任你。

(8)表现出你的才能。表现出你的技术和专业才能以及良好的商业意识，能引起别人的仰慕和尊敬。应该特别注意培养和表现你的沟通、团队建设和其他人际之间交往技能。以上是一些怎么培养相互信任关系的金点子，只要下属与你之间的信任关系以及上司与你的相互信任关系培养起来了，并且是健康的，日益稳固的，你还用为自己的前途发愁吗？

2. 普通员工赢得上司信任的几条秘诀

其一忠诚。上司一般都把下属当成自己的人，希望下属忠诚地追随他，拥护他。下属不与自己一条心，背叛自己，另攀高枝，或者“身在曹营心在汉”，存有二心等等，是上司最反感的事。忠诚，重情重义，经常用行动表示你信赖也尊重他，便可得到上司的赏识。

其二精明能干。上司一般都很赏识聪明、机灵、有头脑、有活力的下属，这样的人往往能出色地完成任务。出色地完成本职工作是使上司欣赏你的前提，一旦被上司认为是无能无识之辈，并戴上愚蠢和懒惰的帽子，那你就不会有出头之日了。

其三谦逊。谦逊自古以来就是中华民族所推崇的一种美德，就是在当今社会，我们虽然不主张在任何问题上都保持和气，但在与上司的相处中，谦逊还是十分重要的。因为谦逊表明你有自知之明，懂得尊重他人，有向上司虚心学习的意向；意味着“孺子可教”，谦逊可让你得到更多人的支持，帮助你取得更大的进步。

其四诚实。在上司面前，不要吹牛皮，说大话，谎报军情。弄虚作假之后，适得其反。上司若觉得自己被欺骗，将格外恼火，因为你把他当成傻瓜，就会极大地刺伤上司的自尊。从长远来看，通过欺骗上司而暂时得到的好处，是不可能长久地维持下去的。当然，诚实有诚实的艺术，一般要考虑时机、场合、上司的心情、客观环境等多个因素，否则，好心有时也会办坏事，遭致上司的反感和不满。

其五不要在上司面前斤斤计较。虽然说，今天的国人已经承认了“利益”这个概念，大多数上司也考虑下属的利益要求，但是如果过于注重物质利益也并非对你有利。首先，如果纠缠不休地向上司提出的物质利益要求超出了他的心理承受能力，在感情上，他就会觉得压抑和烦躁。其次，如果“利益”是你“争”来的，上司虽然作了让步，但并不愉快。心理上也会认为你是个“格调”较低的人，觉得你很愚蠢。再次，如果你的上司是个糊涂虫，与他斤斤计较，反而会使你前功尽弃，“利”没有得到，“名”也会丧失。所以说，最好的办法是让上司主动地给而不是去“争”。

其六与上司交谈时，不可锋芒太露，咄咄逼人。君子藏器于身，待时而动。你的聪明才智需要得到上司的赏识，但在他面前卖弄才学，则不免有做作之嫌。上司可能认为你是一个自大狂，恃才傲物，盛气凌人，从而疏远你。

其七提建议时不要急于否定上司的看法。提建议时，多注意正面入手，特别注意提建议的方式要因人而异。对上司个人的工作提建议时，尽可能小心谨慎，必须仔细分析上司的特点，搞清他喜欢用什么方式接受下属的意见。大大咧咧的上司不妨用玩笑建议法，严肃的上司不妨用书面建议法，自尊心强的上司不妨用个别建议法，喜欢赞扬的上司不妨用寓建议与褒奖之中的方法等。注意，提建议时，不要当面顶撞上司，因为顶撞上司是最愚蠢的做法。

其八主动找机会接近上司。上司需要接近，了解下属，下属也需要接近了解上司，这是正常的人际交往，不必担心别人的非议而躲避上司。你若希望上司赏识你，那么就首先要让上司看得见你。

其九不要在背后议论上司的长短。俗话说，隔墙有耳，打小报告的人正在寻找材料以告密，你的议论为他的拍马屁正好提供了材料。倘若把你的话添枝加叶，传到上司的耳朵里，你辛勤工作的成绩可能会因

几句牢骚话而付诸东流。

其十多赞扬、欣赏上司。赞扬不等于奉承，欣赏不等于逢迎。赞扬与欣赏上司的某个特点，意味着肯定这个特点。只要是优点，是长处，对自己有利，你便可以大胆表现你的赞美之。上司也是人，也需要从别人的评价中了解自己的成就以及在别人心目中的位置。当受到称赞时，他的自尊心会得到满足并对称赞者产生好感，如果得知下属在背后称赞自己，必定会更加喜欢称赞者。

十一上司批评你时，千万不要愤然作色。对下属的工作，上司总要作批评。犯错误本身并不影响上下级关系，关键是犯了错误之后，接受批评的态度。被批评后，摆出脸色，会让上司认为你不服气，在做顽抗，而适当地做些自我批评，既可缓和僵局，更能使上司放心。

十二体谅上司的处境，理解其难处。设身处地地为他着想，有助于体会上司的心境。有些人单独工作干得很好，当了领导却手足无措，尤其苦于处理各种人际关系，并且还负有较大的责任。因此要主动地帮他排忧解难。在其犹豫不决，难下决断之时，主动表示理解和同情并诚恳地做出自己的努力，减轻上司的负担，会令他极为赞赏的。

十三慎重对待上司的失误。上司在工作中出现失误时，千万不要幸灾乐祸，袖手旁观，这会令他极为寒心。能担责任则担责任，不能担责任则可帮助他分析原因，为其开脱。此外还多帮他总结教训，进行安慰，定会令上司感激不尽。

十四掌握汇报情况的技巧。一件工作是以上司的布署开始，以部下的报告结束的。部下担负的工作进行得是否顺畅，是上级最担心的问题。及时报告可缓解上司这种担心的心情。贻误拖延只会令上司不快。所以，及时报告有价值的信息，让上司及时了解情况。定会令他十分欢喜。

十五准确领会上司的意图。领会上司意图的关键在于认真听取他的讲话。在上司面前要去除自卑心理，要善于察言观色，并搞清楚里面隐含的用意。

十六适当顺从与认同。上司可能并不比下属优秀，但只要是你的上司，你就必须从命。人虽然都有一种争强好胜的心理，但对比自己强的人还是要接受的。因此有必要多寻找上司的长处做出尊敬他、学习他的姿态。凡是尊重服从上司的部下，即使最初上司对他没什么好感，也会逐渐改变印象。只要你认识到尊敬上司的必要性，就会从心理上消除对服从的抵触，从而摆脱那种耻于服从的心态。

另外，对上司的工作习惯、业余爱好等都要有所了解。如果你的上司是一个体育爱好者，你就不应该

在他的球队比赛失败后去请示一个需要解决的其它问题。在任何时候都要记住：一个精明老练的上司，最欣赏了解他，并能预见他的愿望与心情的下属。而欣赏最终都会发展成信任。

第四步 人缘稠度决定打工高度

四、做好上司(老板)家属的工作

时间久了，上司的家属你不接触是不可能的。表面看来这是小事，但如果你给其家属的印象影响到了上司对你的评价，那就成了大事。

1. 学会与上司的家属套近乎

偶而到上司的家做表示敬谢之意的访问，这也是一种增进别人对自己评价的方法。

对上司而言，部属的来访，确是令人欣喜的事。一个连自己的直属部下都不愿亲近的上司，总是一个有缺陷的上司。

到上司家拜访做客，对上司的家人要积极给予赞美。对上司的言辞或和其家人的对话，要用比平常更有礼貌的态度一一清楚地应对。自己举手投足间，都要随时保持“高度的警戒心”。

由于经常地拜访，久而久之自然会跟上司的家人由生疏而变得熟稔，这时略可不拘小节，但不可以变成狎昵，而忽视应有的礼节。如果，你认为到上司家拜访，有些唐突。那么不妨借公事之机，如送封信呀，传达电话等等为借口，直扑上司的家中。一而再、再而三，你就成了上司家的熟客。切记：抓住时机，宜早不宜迟，是最大的关键。

“射人先射马”这是一句历久弥新的谚语。要讨上司的欢心，就先收买其家人的心，尤其是上司的太太。因此送礼物时礼物的选择，以上司夫人的喜好为第一要素，在上司的家吃饭时，对上司夫人亲手做的菜肴，更是不可忘记要大大地赞赏一番。

称呼上司的孩子时，要恭敬地说：“您公子、千金”，并且尽量和上司的孩子打成一片。

要到上司的家做拜访时，最好事先请求同意，而在拜访结束后当天或最迟到隔天，就要打电话向上司的夫人道谢，并且写一封道谢函，最后别忘记写上并祝“阖家万福”。

切记不可因为经常拜访且已熟稔的关系而有所中断。礼多人不怪，这样越发能让上司感受到你的忠实

度的确是始终如一，而加深其信用度。

而探病慰问是与上司家人套近乎的良机。

人一旦卧病在床，不论是谁都会变得懦弱，名声、虚荣也不再是最重要的，而像是最纯真的人一样。即使在商场政界上叱咤风云的上司也不例外，只要病魔缠身，就会垂头丧气，英雄不再了。而这正是下属拍马屁最好的时机。

如果上司感冒发烧而请假。下属当天一下班，就带着礼物到上司家去探病慰问，谈话时并尽量避开工作上的话题。幽默的故

事、逗趣的消息是最好的谈话材料，告辞时的祝福，更是要表现衷心诚意的样子。

最要不得的是，等到上司病愈恢复上班时，才愧疚地说些没去探病请原谅等之类的话，那无异是画饼充饥，望梅止渴，马后炮反而令人反感。

探病慰问深具时效性，而且越快越好，优柔寡断的人容易错失良机，甚至招致反感。

2. 锦上添花与礼尚往来

除了做好生日祝贺和探病慰问的事外，对于上司家的喜庆也要给予庆贺一番。

平常的喜庆事中，以上司的孩子通过考试或婚嫁等事，最是需要给予祝贺。

孩子考试，一向都是家里最关切的大事。一旦得知上司的孩子参加考试，等放榜一有好结果，马上以最快的方式向上司表达祝贺之意。

譬如刚好是到外地出差时，就打电话或电报。除直接向上司恭喜外，最好也向其夫人祝贺一番。然后再借个机会到上司家，给上司的孩子送个金榜题名的礼物。

若是上司的孩子有婚嫁之喜时，礼物礼金自是不能少的，对于结婚会场、宴客事宜等也都要主动出面帮忙。甚至当天带着相机替上司拍照，日后再以此作为送上司的礼，这不仅是很得人好感的事，也是拉近与上司间距离的最好时机。

5000 年来，中华民族是最讲礼尚往来的，只要你的礼物不要超出的太多太重，构成贿赂之嫌就行。

上司的亲属中有人去逝，除亲自拈香参拜外，出殡和追悼会时还要去送行。这是一般人都做得到的礼节。

向死者致意，这是讨好生者最好的方法之一。这种发自内心的虔诚，是最能让别人共感的。

有位朋友，与一位农村出身的同学同分到一个单位工作。这位老兄总是报怨：自己尽了十二分心，可

上司与自己的关系总不如与那位农村同学来得近。后经大伙细细分析，其关键的原因，是因为上司的父亲去世时，那位农村同学把功夫做到了家。同是大学同学，农村来的同学把香奠、送葬的礼仪按照农村的习俗样样不忘。而城市出身的这位老兄，则考虑上司一家在悲痛之中，还是少打扰、少麻烦最好。由此，上司在二人中分出了远近。

3. 做好上司夫人的工作

幽默大师林语堂说过一段很有意思的话，他分析说：越来越多的女人要求自己的权利，可中国一向就是一个女权社会！在中国，女人的权力其实大得不得了。

女人管理家庭事务，这个自然不用说。“男主外，女主内”嘛！

然而，女人在管理家务的同时，往往连自己的男人一并管制了。

女人各自管理着自己的男人，于是，可以理所当然地说，女人通过男人主宰着这个世界！

所以，女人不可轻视。

领导身边的女人更不可轻视。与她们搞好关系是很重要的。在宴会或其他聚会上，碰到上司夫人，你将如何对付？

头脑简单的职员，在这时候往往只知道对顶头上司执礼甚恭，对夫人却视如过路老太婆，懒得跟她多讲一句话，从而留给她“举止不逊”或“不通世故”的印象。

有那一天，您成了高职位的候选人，上司夫人就会仅凭当时的不快印象，在枕边大唱反调：

“那种不成熟的人，行吗？”

这么一拨弄，不幸，上司又是软耳根，您的晋升之议，就惨遭腰折。您还如入五里雾中，搞不懂为什么升不上去呢！

当然，繁文褥节不在提倡之列，但交际最起码的应对礼节人人应该具备。接触上司夫人，更该心存敬意。就算没人介绍，凭直觉知道了她是上司夫人，您也要自动上前诚恳致意。无此圆熟的应对能力，您就不配做现代企业的干部了。

在社交场所，碰到应该上前招呼的人，居然逡巡不前，或是面对面而手足不听使唤、喉咙沙哑。这种人，在公司里必定是一句“您早”都无法自然说出来的人，怎能在波澜壮阔的工商社会闯荡？

就算上司夫人不怎么样，至少在服饰、举止、风度、修养上，有她足以傲人的地方。您要在短短几分钟内，把得准，对她出自肺腑地赞扬一番。

美人向来自负，对溢美之词，已经麻木。但是，不要忘了姿色中等以下的女性，如果有人一眼发觉她的长处，而且又是在众人面前爽口直言，她眉不飞、色不舞，那才怪呢！

其实，让女人高兴，就是这么简单的一件事儿。做到了这一点，你就等于把她攥在手里了。

向上司夫人表露诚直的敬意，绝非奉承，您尽的是人皆应尽的礼节。

一般人太忽略了这个简单的道理，以为向上司夫人致敬，是一种旁门左道的手法，尽量免了。

放弃大好机会，等于自毁印象，没什么行为比这更愚蠢的了。

第四步 人缘稠度决定打工高度

五、老好人做不得

老好人的出发点是谁也不得罪，有时候也就不得不丧失原则和公正，久而久之，老好人即使不变成老坏人，也会成为大家踢来蹭去的边缘人。

1. 面面俱到，面面皆损

“和为贵”决不是不得罪任何人。

任何人都会有自己的利益，如果你为你的正当利益而得罪别人，这是你的权利，这是法律上和道义上都支持你的事情，你也应该这样做。

一天，父子俩赶着一头驴进城，子在前，父在后，半路上有人笑他们：“真笨，有驴子竟然不骑！”

父亲觉得有理，便叫儿子骑上驴，自己跟着走。走了不久，又有人说：“真是不孝的儿子，竟然让自己的父亲走路！”

父亲赶忙叫儿子下来，自己骑上驴背。走了一会，又有人说：“真是狠心的父亲，自己骑驴，让孩子走路，不怕把孩子累死？”父亲连忙叫儿子也骑上驴背，这下子总该没人有意见了吧！谁知又有人说：“俩个人骑在驴背上，不怕把那瘦驴压死？”

父子俩赶快溜下驴背，把驴子四只脚绑起来，一前一后用棍子扛着。经过一座桥时，驴子因为不舒服，挣扎了一下，结果掉到河里淹死了！

很多人做人做事就像上述故事中所讲的父亲，人家叫他怎么做，他就怎么做。谁抗议，就听谁的！结果呢？大家都有意见，而且大家都不满意。

一般来说，这么做事的人有以下几种心理：

第一、不想得罪任何人，甚至想讨好每一个人，至于是非对错，不管啦！

第二、本身就是没有主见之人，无法分辨是非对错，所以谁说得有理，就听谁的。

不管是什么样的心理，但你要知道一点：想面面俱到，不得罪任何人，又想讨好每一个人，那是绝对不可能的！因为在做人方面，你不可能顾及到每一个人的面子和利益，你认为顾到了，别人却不一定这么认为，甚至根本不领情也有可能；在做事方面，你也不可能顾到每一个人的立场，每个人的主观感受和需要都不同，你要让每个人满意，事实上，就会有人不满意！最后的结果只有两个：

(1) 为了面面俱到，反而把自己累死。因为你总是怕对方不满意，还得小心察颜观色，揣摩他的心思，这多辛苦啊！恐怕非神经衰弱不可了。

(2) 别人摸透了你想面面俱到的弱点，便会软土深掘，得寸进尺地索求，因为他们知道你不会生气，于是你就变成人人看不起，给人好处别人还不感谢的天下超级大笨瓜！

那么应该怎样才能让大家尽量满意呢？

做你该做的！也就是说，你认为对的，你就不受动摇地去做，参考别人意见时要看意见本身，而不是看别人的脸色。这么做有时确实会让一些人不高兴，但如果你不受动摇，就可赢得这些人事后的尊敬，毕竟人还是服从公理的，除非你的坚持纯是为了私心！

这么做，会有人称赞你，也会有人骂你，但如果你想面面俱到，你会赔了夫人又折兵。

2 要有自己的价值观

生活在自己的价值里的人是最幸福的，也是最主动的。你如果是生活在别人的影子里，那是一件可悲的事情。因为这个社会上又多了一个可怜的人。

一个人该尽的责任是对自己负责，而不是对别人负责。把自己摆在第一位，这绝不是自私。

大多数的时候，我们是碍于情面而不敢说“不”或者因为不好意思说“不”，结果很多原本明明不该是自己的事，统统落在自己头上。要不就是所做的事大大超过自己的能力负荷，让自己面临崩溃的边缘。

做老板的都喜欢全力拼命的员工，但你可知道，如果你一心讲究牺牲奉献，处处想讨好别人，做一般人心目中的模范员工，最后你可能会丧失自我。

最明显的现象莫过于，你总是强迫自己做一些你并不想做的事，即使有不满的情绪，你也强忍去做。你认为别人把这些事情交给你做，是因为看得起你，信任你的能力。如果你一旦拒绝，别人就会怪罪你，批评你不善于与人合作，使你产生一种罪恶感。总而言之，你不希望你的印象被别人大打折扣。

在一个团体中，这种“讨好”的心理是可以理解的。行为心理学家称这种举动为“寄生依赖者”——企图凭借外在的人和事来提升自我的价值。然而，行为心理专家发现，绝大多数寄生依赖者都不快乐，他们内心很容易焦虑。这种人往往过度依赖别人的期望，活在别人的价值观里，渴求别人赞美来寻求自己的定位。如果不能得到好评，他们就会自责，怀疑自己是不是出了什么差错？

还有的人，则是缺乏自信，担心拒绝别人，好像就表示自己太懒惰，太不通情理，会遭受责骂。他们害怕别人的权威，为了博取好感，维持与别人的关系，即使是无理的要求，也只得点头说“好”。

心理专家同时指出，比较起来，女性似乎比男性更容易成为寄生依赖者。因为女性从小就被教导要“服从”、“听话”、“温顺”，当别人有所要求时，“拒绝”是一种不礼貌的行为。因此，很多女性成长以后，周旋在丈夫、儿女、公婆、老板之中，她们极力扮演好各种角色，处处讨好别人，一旦她们发现自己力不从心，就会陷入极度沮丧的情绪中。

事实上，我们常常过度在乎自己对别人的重要性。就好像我们常常听到调侃别人的一句话：“没有你，地球照样在转动。”这句话的意思是说，没有什么人是不能被取代的。如果你把每一件事都看成是你的责任，妄想完成每一件事，这根本是在自找苦吃。你真正该尽的责任是，对你自己负责，而不是对别人负责。你首先应该认清自己的需求，重新排列价值观的优先顺序，确定究竟哪些对你才是真正重要的。把自己摆在第一位，这绝不是自私，而是表明你對自己道德意识的认同。

你虽然赞成这种说法，可是你觉得还是有些为难，你不知道该如何开口说“不”。真有那么困难吗？其实那是我们天生的本能。心理学家说，人类所学的第一个抽象概念就是用“摇头”来说“不”，譬如，一岁多的幼儿就会用摇头来拒绝大人的要求或者命令，这个象征性的动作，就是“自我”概念的起步。

“不”固然代表“拒绝”，但也代表“选择”，一个人通过不断的选择来形成自我，界定自己。因此，当你说“不”的时候，就等于说“是”，你“是”一个不想成为什么样的人。

勇敢说“不”，这并不一定会替你带来麻烦，反而是替你减轻压力。如果你现在不愿说“不”，继续积压你的不快，有一天忍耐到了极限，你失控地大吼：“不”，面对难以收拾的残局，别人可能会反过头

来不谅解地问你：“你为什么不早说？”

如果你想活得自在一点，有时候，你可以勇敢地站出来说“不”。记住，那是你的权利。

第四步 人缘稠度决定打工高度

六、防人之心不可无

把自己的工作做好那没错，同事间互信互助也没错，但也不能“两耳不闻窗外事”，对那些喜欢拨弄是非的小人就得处处留心，小心防备。

1. 谨防小人

小人的特点是溜须拍马、挑拨离间、造谣生事、结仇记恨、落井下石。

小人们都有投机心理，惟恐天下不乱，一有风吹草动即上窜下跳，表现为如下几方面：

(1) 猎奇心理。小人喜欢那些海客奇谈，亦真亦假的消息，像一个不辨真伪的“收藏家”那样；对什么样的话题都感兴趣，来者不拒，视为珍宝。

(2) 求证心理。这种人对人对事总是心存猜忌犹豫不定，并希望自己的想法能得到证实，一旦听到与此有关的传言就以假为真。

(3) 趋同心理。喜欢随大流，怕担责任就是不愿表现自己的特殊个性，以免枪打出头鸟。由此而形成一种心态：大多数人相信的，我也应当相信。我应当和别人一样。干嘛众人皆醉我独醒？索性酩酊大醉。

小人的三种爱好：

(1) 喜欢收集轰动性消息。什么某某电影明星神秘之死；某某名人结了几次婚；飞机失事摔死多少人；火车爆炸停运多长时间；又有几个犯人持枪在逃，现在流窜在何地；哪儿的银行被抢而罪犯没留一点痕迹；某某大城市流行传染病，有多少人濒于死亡，传染病目前已经传到哪儿了，几天之内将在本市流行等等。

(2) 喜欢各种绯闻。特别关注身边的人出现的桃色新闻。

(3) 喜欢关注与己相关的小道消息。有一位女士，在公共汽车上，看到几个人围在一起，低声嘀咕，声音不大不小，不高不低，正好是她能听见又隐隐约约听不清的程度。她觉得这些人神情莫测，因此特别注意聆听：“她男人……和……逛公园……”，又觉得说话人似乎在看着她，以为在说自己男人。联想到

自己男人平时的举动，回家后，马上与丈夫寻衅吵架第二天又暗中盯梢，最后夫妻反目，分道扬镳。

小人的八大特征：

(1)造谣生事。他们的造谣生事都有计划有目的，并不是以造谣生事为乐。

(2)挑拨离间。为了某种目的，他们可以用离间法，挑拨同事间的感情从而相争，渔翁得利。

(3)溜须拍马。这种人虽不一定是小人，但这种人很容易因为受上司所宠，而在上司面前说别人的坏话。

(4)表面一套，背后一套。这种行为代表他们这种人的行事风格，因此待你也可能表里不一，这也是小人行径的一种。

(5)狐假虎威。谁得势就依附谁，谁失势就抛弃谁。

(6)损人利己。他们习惯于踩着别人的鲜血前进：也就是利用别人为其开路，而别人的牺牲他们是不在乎的。

(7)落井下石。只要有人失势，他们会追上来趁火打劫。

(8)不负责任。明明自己有错却死不承认，硬要找个人来替罪。如果归纳一下历史上有关小人的论述，则大体上可以划分为七类：

一是表面忠厚老实，实则心中卑鄙，纯粹为一己之私利，不琢磨事，老琢磨人，溜须拍马，曲意逢迎一类的小人；

二是投机钻营拉帮结派，表里不一，沽名铭誉的小人；

三是贪图享受，唯利是图，无情无义，六亲不认的小人；

四是妒贤嫉能，陷害忠良，不学无术反而专思破坏，无恶不作的小人；

五是荒淫无道、心术不正，见财眼开，见利忘义的小人；

六是追名逐利，不择手段，寡廉鲜耻，狐假虎威，纯粹为一己之私不顾天下人斥责的小人；

七是假装斯文，附庸风雅；自命清高，消极沉世，误人子弟的小人。

2. 学会对付小人

与同事相处，谁都不愿意与小人打交道，可不管你愿意还是不愿意，谁又不可避免地会碰到小人。因为那些工作在我们身边的卑鄙小人，他们的眼睛牢牢地盯着我们周围大大小小的利益，随时准备多捞一份，

为此甚至不惜一切代价准备用各种手段来算计别人，令人防不胜防，说不定什么时候就会在背后给你一刀。

小人是琢磨别人的专家。敢于为极小的恩怨付出一切代价，因此在待人处世中如何与小人打交道，还真得有一套行之有效的应对之策。对付和利用小人没有一套办法是不行的。怎么办呢？混世应变术认为：如果你既不想把自己降低到与小人同等的地步，也不想与小人两败俱伤的话，那就睁只眼闭只眼，死活不理他；或者惹不起躲得起，尽量不与小人发生正面冲突。一句话，如果不是非有必要，那就别得罪小人。

在对付小人方面，古人的智慧为我们今天的“职场安全”提供了有益的镜鉴。

为大唐中兴立下赫赫战功的唐朝名将郭子仪，不仅在战场上战无不胜攻无不克，而且在待人处世中，还是一个特别善于对付小人的混世高手。郭子仪与小人打交道的秘诀，就是“宁得罪君子，不得罪小人。”

“安史之乱”平定后，功高权重的郭子仪并不居功自傲，为防小人嫉妒，他反而比原来更加小心。有一次，郭子仪正在生病，有个叫卢杞的官员前来探望。此人乃历史上声名狼藉的奸诈小人，相貌奇丑，生就一副铁青脸，脸形宽短，鼻子扁平，两个鼻孔朝天，眼睛小得出奇，时人都把他看成是个活鬼。正因为如此，一般妇女看到他都不免掩口失笑。郭子仪听到门人的报告，立即让身边人避到一旁不要露面，他独自凭几等待。卢杞走后，姬妾们又回到病榻前问郭子仪：“许多官员都来探望您的病，你从来不让我们躲避，为什么此人前来就让我们都躲起来呢？”郭子仪微笑着说：“你们有所不知，这个人相貌极为丑陋而内心又十分阴险。你们看到他万一忍不住失声发笑，那么他一定会心存忌恨，如果此人将来掌权，我们的家族就要遭殃了。”郭子仪对这个官员太了解了，在与他打交道时做到小心谨慎。后来，这个卢杞当了宰相，极尽报复之能事，把所有以前得罪过他的人统统陷害掉，唯独对郭子仪比较尊重，没有动他一根毫毛。这件事充分反映了郭子仪对待小人的办法之高明。

在与小人打交道时务必考虑周全，最好不要与其发生正面冲突。论实力，小人并不强大。但他们不择手段，什么下三滥的招数都可能使出来。冲突起来，纵使赢了小人，也会付出代价，惹得一身腥。俗话说“新鞋不踩臭狗屎”，还是躲为上策。

“小人”随处可见，这种人常常是一个团体纷扰之所在，他们的造谣生事、挑拨离间、兴风作浪很让人讨厌，所以有些人对这种人不但敬而远之，甚至还抱着仇视的态度。仇视小人固足以显出你的正义，但这并不是明智之举，反而凸显了你的正义的不切实际，因为你的“正义”公然暴露了这些小人的卑鄙无耻。

再坏的人也不愿意被人认为自己“很坏”，总要披一件伪善的外衣，而你偏要以正义之手，揭开他们

的面纱，却照出了不少人的原形，这不是故意和他们过不去吗？

君子不怕传言，因为他问心无愧。小人看你暴露了他的真面目，为了自保，为了掩饰，肯定会对你打击报复。也许你不怕他们的反击，也许他们也奈何不了你，但你要知道，小人之所以为小人，是因为他们始终是暗处，用的始终是不法的手段，而且不会善罢甘休。你别说你不怕他们对你的攻击，看看历史的血迹吧，有几个忠臣抵挡得过奸臣的陷害？

因此，对付小人，还是不要跟他们一般见识。同时，也不要刻意揭露他们的颜面，还是保持距离为妙。

另外，对于那些既不要脸，又不要命的小人，还是避一避为好。小人固然厉害，但你并不怕他，避开小人完全是因为你根本不值得把太多的精力浪费在一些毫无意义事上。一旦把握不好自己的行为界限，得罪小人，他就会想方设法来算计你，破坏你的正事，分散你的精力，使你不能安心于工作、学习和生活。

人都是要脸面的，当面对小人的挑衅的时候，也需要灵活应对，老祖宗留下来的这句“宁得罪君子，不得罪小人”，可谓是待人处世中与小人打交道至理名言。

全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE 工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业总经理、生产运营管理师、工厂管理、企业管理咨询师、六西格玛管理师、企业管理师、经济管理师、人力资源管理师、薪酬管理师等 MBA 等高级资格认证。

颁发双证：高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书附档案、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3 个月（允许提前毕业，毕业后持续辅导 2 年）**收费标准：**全部学费 **1280** 元

咨询电话：13684609885 0451- 88342620 **微信：**122285053 **网站：**<http://www.mhjy.net>

电子邮箱：xchy007@163.com **颁证单位：**中国经济管理大学 **主办单位：**美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材**免费**下载 网址: www.mh jy.net

全国Mini-MBA职业经理双证班



权威双证 全国招生 远程函授 请速充电

允许提前获取证书 20 年热招精品课程

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！

全国迷你 MBA 职业经理双证书班[®]，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课. 咨询电话:13684609885

招生专业及其颁发证书：教授课件全部赠送，双证，档案一切尽有！

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 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《IE 工业工程师》MBA 高等教育双证	高级 IE 工业工程师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
电商经理（电子商务经理）MBA 高等双证	电子商务经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
微商经理（微营销师）MBA 高等教育双证	微营销管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源管理师》MBA 双证书班	高级人力资源管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育证	1280 元
全国《养老机构管理人员》MBA 双证书班	养老机构管理人员资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	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+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元

全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《工商管理培训教师资格》双证班	工商管理培训教师资格证+2 年制 MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证书	1280 元
全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元

学校还开设：薪酬管理师、绩效考核师、企业教练技术、企业管理师、培训总监、物流经理、工厂管理（厂长证书）、营销总监、企业法务管理师、市场定位研究员、整合营销策划师**等管理岗位MBA课程**

教委批准正规教育机构，20年先进管理培训院校（教证154160号）

全国《职业经理》 Mini-MBA班

20年成熟教育项目，30个精品管理岗位课程
课程全面，只讲干货，课件全送，直播下载，反复学习，终身辅导
双证，档案一切尽有！

咨询报名：13684609885
现在报名：赠送价值30万《两年制MBA实录视频课程》

网址：www.mhjj.net

课程表

MBA实录视频课程

工商管理 战略管理

人力资源 营销管理

互联网新思维

生产管理 品质管理

赶紧体验吧



【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，

【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。

【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.mhgy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com

【报名须知】

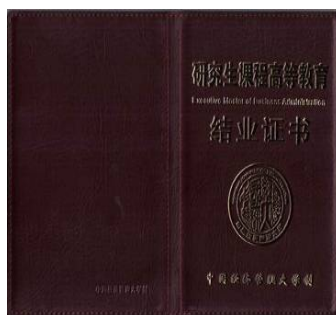
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片,毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认,以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【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】(支持网转、柜台办理和自动取款机办理)(如柜台办理请携带本人身份证到银行办理)

方式一	支付宝	支付宝账户: 13684609885 户名: 徐传有
方式二	学校帐号 企业账户	学校帐号: 184080723702015 账号户名: 哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行: 哈尔滨银行中大支行 支付系统行号: 313261018034
方式三	中国银行	卡号: 6217855300007073962 户名: 徐传有 开户行: 中国银行哈尔滨爱建支行
方式四	邮政储蓄	卡号: 6217992600016909914 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨南马路支行
方式五	工商银行	卡号: 6222083500001062507 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨市道外区太平桥支行
方式六	农业银行	卡号: 6228450176006094464 户名: 徐传有 开户行: 道外支行民众分理处

可以选择任意一种方式缴纳学费(建议首选工商银行账户),收到学费当天,学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教学资料、考试问卷以及收费票据。

【咨询电话】13684609885 0451—88342620

【学校网站】<http://www.mhgy.net>

【客服微信】微信号: mhjymhgy (或者 122285053)【微信公众号】MHJY1995