

<<与鲨鱼共游>>



目 录

序.....	3
第一部分.....	3
揭开“鲨鱼”的神秘面纱	3
一位“正义”员工的遭遇.....	7
小聪明酿成大错误	10
掌握与鲨鱼相处的火候.....	14
与模糊型上司打交道.....	17
学会争取机会.....	20
晋升的关键是什么.....	22
敏捷的“静观”。三岛由纪夫非.....	25
第二部分.....	29
技能训练课.....	29
忠言千万不可逆耳.....	31
选择适当时机.....	34
实力最重要	38
“勤”字的重要性.....	42
尊重上司决策.....	43
错误指令敢拒绝.....	46
取得成绩要谦虚.....	50
第三部分.....	52
得罪了上司怎么办	52
怎样拒绝上司.....	54
职场箴言五十	57
职场箴言五十四.....	61
避开“越位”的雷区	64
不要挑剔工作.....	67
敏于事而慎于言.....	70
第四部分.....	75
如何让上司听你的?	75
让上司知道你的存在.....	78
求上司办事应掌握 3 个尺度.....	81
左右你的上司.....	85
后记.....	87

序

风平浪静的大海给人一种博大种安详的感觉，然而在那平静的海面下却蕴藏着波涛汹涌的杀机。在大海里只有懂得游泳规则的强者才能生存下来。就整个海洋世界来说，鲨鱼应该是在大海里的佼佼者，一但有了鲨鱼的保护，海洋世界就任你遨游。

同样在竞争激烈的商界，每个人也都在寻求自己的保护伞。正如在大海里遨游，不懂得游泳技巧的势必就被淹死，不懂得与鲨鱼做朋友的就会被吞噬一样。但你也要做海洋里的生存者，你不想落入“大鱼吃小鱼”的尴尬，你必须学习生存的技能。你的上司好比海里的鲨鱼，他也是你在海里穿行自如的保护伞。如果得到了上司的赏识，那么不管是报酬问题还是晋升问题，似乎就没有那么困难了。但这必须建立在你有高超的游泳技能上，必须建立在你能与强者和睦相处的微妙关系上。

《与鲨鱼共游》这本书适应了当今职场残酷竞争的生存原则，让你在休闲娱乐之余亲身体验与“鲨鱼”们共游的惊险刺激以及周旋于强者游刃有余的丰富经验，本书提供给每个职场中人拍手叫绝的现实宝典，让人们学习如何处理当今职场生涯中的上下级关系、如何获得高薪或晋升等一系列常见的问题，并通过问题展开论述，以大量现实生活中的实例讲道理。无论你是一名公司普通员工，还是一位机关职员，你都会从本书中学到与上司相处的方法，领悟到与强者共存的技能。本书会让你在今后的职场生涯中穿梭自如，不再为上下级关系而苦恼，相信读完它之后，“与鲨鱼共游”不再是梦想。

编者

2004年6月

第一部分

揭开“鲨鱼”的神秘面纱

鲨鱼身强力壮是大海中的霸王，常常欺侮别的鱼类，大家都恨透了它，可是谁也拿它没有办法。

一天，身体长得像鞋底形状、两只眼睛长在一起的比目鱼对大家说：“鲨鱼自以为了不起，在大海中称王称霸，尽干坏事，今天让我来教训教训它。”

老黄鱼看了一眼比目鱼，说：“鲨鱼十分凶猛，一口就把你吞进了肚子里，你别吹牛了。你看，鲨鱼冲过来了，危险，快逃！”

老黄鱼尾巴一摆，很快躲进了一旁的水草丛中。比目鱼却在原地不动，眼睛盯着鲨鱼。鲨鱼见比目鱼浑身上下没有什么武装，就向着它冲了过去。比目鱼见鲨鱼冲上来，不慌不忙地喷出一种乳白色的液体，鲨鱼一接触这种奇异的液体，下巴顿时痛得要命，嘴怎么也张不开。

鲨鱼固然凶猛，但你掌握了它的弱点之后，攻下他便是轻而易举的事，我们工作中和老板相处也是如此，找到一个恰当的切入点，与老板交朋友并不是那么难。

揭开“鲨鱼”的神秘面纱

了解你的上司是得到他欣赏的前提。一般来说，了解上司要了解如下几个方面。

了解上司的品质

各个人具有不同的品质或特性，一个上司的品德，主要是指责任感、信赖感、积极性、忠诚、进取、忍耐、公平、热情、勇气、公私关系等方面。而这些方面的既与上司的不同气质、性格等先天素质有关，又与上司后天的训练如理论修养、经验积累有关。上司品质不同，也就会有不同的择人标准，如上司工作责任感很强，也就不会喜欢举止轻浮的下属；一个性格内向、忧郁质的上司，就不会喜欢一个在他面前大大咧咧、夸夸其谈的下属；一个把自己私人利益看得很重的上司，其择人首先就看是否对自己个人有利；一个办事利爽的上司就更喜欢聪颖敏捷、头脑机智的下属。

职场箴言一

说话前要三思，找一个更可以表达自己意见的方法，与人对话的态度要保持友善，控制自己的脾气。如果你不能肯定某些字眼是否适用于你的谈话对象，可以尽量避免轻易出口，就算是迫不得已口出恶言，也要选用厌恶程度较低的字眼。

了解上司的作风

从上司作风来分类，可以把上司分为专制型、民主型和放任型三种。专制型上司要求下属对自己绝对服从，在工作中发号施令，表现出雷厉风行的特征。民主型上司注重集体智慧，重大事情由集体民主决定，也诚恳地欢迎下属提一些建设性的意见，注重单位内的人际和谐。放任型上司喜欢把权力分散下去，调动广大员工的积极性，给人一个随和、不拘原则的印象，情绪表现不热烈，没有多少喜怒哀乐的极端表现。一般来说，当你一接触上司，从他言谈举止上可以得到比较准确的判断，比如喜欢在说话时手舞足蹈、借助强有力的手势者，一定具有专制的特征，因为他要么是习惯动作，要么就是在你这个下属面前故作声势；如果说话时总是平易近人、亲切和蔼者，他本身就没有在你面前摆上司架子，一定是一个民主型上司，你若是在这样的上司面前不注意说话的方式，自高自大，那你就必败无疑。

了解上司的关心对象

如果从上司行为所关心的对象来分，可以把上司分为重工作、重组织和重关心人三种类型。关心工作和组织的老司在谈话中也较多地谈到单位的工作，在这种上司面前，你就得尽量表现出自己对待工作、事业热忱，并且有着良好的专业素质与专业能力。而关心人的上司一般希望单位内上下级关系融洽，团结协作好，那么你必须给你的上司一个具有合作精神、尊重他人尤其是尊重上司、不计较个人得失、宽以待人的良好印象。以关心人为主的老司往往喜欢较详细地询问你个人的生活情况，这给你的判断提供了重要线索。

了解上司的需求

上司的需求包括两个层次。从客观上来说，上司作为一个单位之“长”，他要考虑他的工作单位对人的不同需求。比如处在逆境中的单位，它需要的是能应付外界强大的竞争压力的下属，因而比较注重人才的专业素养；力求平稳发展的单位，它可能最需要的是单位内部的人际关系和谐，不希望有破坏性的因素渗入。此外，不同部门、不同职业，都可能有不同的需求。从微观上来说，上司个人的喜好、利益需求不同，也在一定程度上决定了择人标准。如有的上司会找一个互补型的助手，有的上司选择一个同类型的下属作为“知己”，等等。

了解上司的好恶

无论是谁，都会喜欢听一些话，而讨厌听另一些话，喜欢听的就容易听进去，心理上就会觉得舒服。你的上司也不可能摆脱这种情绪。下属要掌握上司的特点，倘若在汇报中插入一些上司平素喜欢使用的词，就会让他另眼相看。

此外，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，你就不应在他的球队比赛失败后，去请示一个需要解决的其他问题。一个精明老练的有见识的老司是很欣赏了解他，并能预知他的愿望与心情的下属的。

他到底想要做什么？

上司的意图有时不会直截了当地表达出来，需要下属仔细去揣摩。原因是多方面的，有一种情况是，上司碍于自己的地位，不便随便表态，但倾向性意见已不难忖度，这时你应该

比较乖巧，不能强迫上司明确表态；另一种情况是，上司需要助手帮腔，一个唱红脸，一个唱白脸，这台戏才能演好，这时你就不能附和与上司一个调子；还有一种情况是，上司还没有拿定主意，但迫于形势只好模棱两可的敷衍几句，这时你就得稳重，私下找上司商量，不要贸然行事。总之，你在平时就得深入观察，仔细揣摩，熟谙上司的习性，这样才能正确地理解上司的意图，否则你在具体执行过程中，就会发生很大偏差，甚至南辕北辙。与上司的想法完全背道而驰，这样你就惹下麻烦了。

与上司处好关系的重要性

每个人大概都有这样的体会，能否处理好与上司的关系，对于我们的工作环境、工作绩效和晋升都具有十分重要的意义。一项调查结果表明，有80%的下属要求调动工作的原因，都和与上司关系不好有关。

我们知道与上司关系相处得好坏是决定工作环境的一个重要方面。由于上司对下属起着组织、指挥、调度、控制、平衡、协调的作用，他可以凭借自己的有利地位，采取行政干预手段，施加强有力的影响，按照工作的需要和自己的意愿，去调整、改善、加强工作环境内的人际关系。上司的这种轴心地位和主导作用，决定了我们必须依靠上司，“理顺”同上司的关系，这样才有可能争取到一个良好的工作环境，更好地实现自我价值。另外，上司作为组织的决策人，对管辖范围内的物质条件拥有支配权。而物质条件又是我们每个人工作环境的重

职场箴言二

每个人都爱听笑话，但只限于高品位的笑话。要做出正当的判断，别在不适合的场合和对象面前说不适合的笑话。如果你身在会议当中或在电话中跟人对话，那你要特别注意对话的整体气氛，然后根据当时的形势应对。幽默感可以缓和气氛，但是最好还是待其他人先开口打破僵局。要记住以自己为主角的笑话通常都是最安全也是最具幽默感的。

要因素。因此与上司关系处理得如何，往往很大程度上决定着上司能否理解并支持你的事业。

工作绩效是我们工作的直接目标，几乎没有人只干工作，不问绩效。而与上司关系相处得如何直接影响着你的工作绩效。机会，是任何人成长进步都不可缺少的重要条件。机会的获得除了机遇与自我创造外，上司提供是一个十分重要的途径。上司可以为下属提供、创造、分配机会，因此与上司关系好，机会获得的比率就高，反之你就很少或者根本就无法获得机会。

另外，工作条件也是工作取得绩效的基础。我们做任何工作都离不开相应的条件。而获得改善工作条件的途径是多方面的，其中主要方面还是靠上司的支持与帮助。因为上司作为工作单位内的“权力主体”，可以运用权力为人们创造有利的工作条件，也可以为人们制造不利的条件。如果你拥有一定的工作能力，又与上司关系相处融洽，上司就容易理解和支持你的事业，使你的工作绩效达到较高水平。

不要被表面现象所迷惑

上司也是血肉之躯的社会人，就一定有和他人的共通性。明白这个道理，我们就能凡事“晓之以理，动之以情”，加薪、晋升何愁不成？

有的员工将上司们视为神秘英武的化身，高不可攀，总在气派的办公室中主宰属下的命运。

正如史前人类当初对雷神有着莫名的畏惧，当科学证明雷电是由于云层中电荷相碰撞而产生之后，人们就不再畏惧“雷神”的威力。同理，只要你明白“上司们也和凡夫俗子一样”这个道理之后，就请以平常心看待他们，不难发现这一神秘之处，也不再觉得他们遥不可及。

其实普通人对上司的敬畏也只是隔着一层纱，当薄纱一旦揭开，要发掘其内心深处、探究其情感也将成为容易之事。

有一位青年，不畏艰苦地爬上山顶，跪在地上，大声而虔诚地祈祷：“万能的主啊！是您赐予我身体和勇气，我将永远顶礼膜拜您。”上帝不语，只有冷风飕飕、阴霾漫天。

三年后，他来到海边，跪在浩瀚壮阔的大海边，虔诚地祈祷：“万能的至高无上的主啊！我将永生臣服在您的脚下，为您祈祷、为您膜拜，我宁愿一生做您的奴隶，侍奉您。”

上帝依然无语，惟有海风阵阵，波涛呜咽。

又过了三年，青年再次登上高山，来到海边，向上天呼喊：“主啊！原来您永远与我同在，我就是您，您就是我，我就是自己的主啊！”

上帝微笑了，天上飘过几朵白云，清风微微拂过青年欣喜的脸。

从这位青年由对主的顶礼膜拜，到认识自己是主宰的故事中我们知道：惟有自己才能主宰自己的命运。

上司不是职场上的上帝，工作并不是要你卖身当奴仆。你替对方工作得到薪水以及工作经验、管理知识、社会阅历等，这些都是你付出劳力、心力的成果，用不着因为“拿人手短，吃人嘴软”而过分地敬畏上司。

请确认一个信念：上司也是人。我们要打破将上司视为万能主宰的神话，除去笼罩在他们身上的光环，除去名声与权威的包装。有了这个观念，洞悉上司将易如反掌。下面以男性上司和女性上司为例，简略分析他们身上存在的人的共通性。

目前当今社会以男性企业家为大多数，他们的共同特性是：性格鲜明。下属们可以将他的脸当作好恶喜厌的“晴雨表”。他们多半富有想象力和开拓精神，精力充沛，性格坦率。

假如员工表现出色，他会不吝夸奖；假如员工犯下轻微错误，他也会毫不客气地指正，但你不必太在意这些责难，因为不消一会儿，他就忘得一干二净。

职场箴言三

预先组织人的思维，每次讲话应包含一个主题，最好不要给不需要的人打电话或留口信。如给他人留言要简短直接，倘若你需要发布很多资料，也要力求条理清晰，言之有物，不能空洞，更不能无休止地说一些无关紧要的话。

计算机巨子、英特尔公司的总裁安德鲁·史蒂文·格罗夫，曾被《财富》杂志评为“美国最严厉的上司”之一。格罗夫在一次对部属大声咆哮之后承认：“当我冷静下来的时候，我深感内疚，但毕竟已来不及了，因为这个忠实、有经验的管理人员在受到如此大的伤害之后，往往不会原谅我，而难以和好如初。”看来，男性上司之所以对员工咆哮往往是脾气使然，并不表示他真的对你存有芥蒂，大可不必看得过于严重。

男性上司往往喜怒形于色，无论是赞扬或是指责都不一定是坏事，如果对你不闻不问那才是坏事。当然也有那些喜怒不形于色的男性上司，他们心机深沉，不轻易表露自己的感情，和这类上司应对起来就需要多费一番心思。

不让须眉的女性上司在现今企业界不在少数，她们被称为“女强人”。和女性上司相处，如果还抱着大男人主义，你将会有吃不完的苦头。因为女性上司虽然态度温和，最能隐藏自己的情感，但她们也特别精明能干。

女性上司具有的特质：敏锐而慈悲，同时又很细腻。对于部属的恭维，即使明知不是恰如其分也很爱听，所以适度的迎合通常是有效的“讨好”武器。她们通常有敏锐的第六感，对于职员的心态、是否尊重、是否愿意服从，往往有先知的预感。所以身为员工的你必须得谨慎小心，要是你的不忠诚被发现，那她心里的芥蒂可是很难消除的。尽管女性上司精明而能干，但还是有些许温柔特质：依赖感特别强烈。此时，温情攻势或护花使者便有用武之地了。同时，她的内心有着与生俱来的母性，对于弱者有一种怜悯心，但切莫轻易流露你的脆弱，处理得不好的话，她会鄙视你。无论男性上司还是女性上司，他们都是人，都有人的共通性，把握这一点，你就找到洞悉上司的诀窍。

一位“正义”员工的遭遇

某公司因为没有安装空调，每当夏季酷热难当时，待在办公室里不一会儿就会汗流浹背，又闷又热。于是，一位富有正义感的新进职员写了封信给总经理，希望公司能添购冷气设备，但因为不了解老总的脾气如何，便没有署名。

几天过后，总经理就为每个办公室安装了空调，同事们对总经理的善解人意十分感谢，该职员在心中更是窃喜自己遇上一个肯听谏言的好上司。几天后，该职员再次匿名上书给总经理，反映公司的洗手间应当检修更换，特别是水管太陈旧，也应该换新的。总经理接到信后，心里暗自想着：

“这个家伙到底是谁？三番两次投书，牢骚那么多，要是聚众闹事，那还了得。看来此人不除，终是祸端！”

于是，总经理暗自调查职员的笔迹，想找出写信者，同时也积极整修了洗手间，更换了水管。部属们暗自议论：

“总经理怎么突然发起善心来了，以前是一毛不拔、严格又吝啬得要命，而现在怎么这么大手笔，到底发生了什么事？”

总经理的心腹将员工们的议论传到他的耳里，他觉得这些善举笼络了人心，匿名者的功劳不小，就淡化了炒他鱿鱼的念头。偏偏就在此时，匿名写信的职员以为上司真的是能广纳意见的好上司，在一次闲聊时道出事情原委。不幸的是，就在他向同事们夸耀自己的功劳时，恰巧被总经理听见，虽然他表面不动声色，心里却恨得牙痒痒的，一度淡化的惩处之心又强烈了起来。

于是，总经理召集员工们开一次会议，要求大家对公司和他本人提出意见。该职员不知是计，便侃侃而谈，将平日里同事们的意见如：奖金太少、加班时间太长、上司太过专制等当众提了出来。这位职员本以为上司这次要对他“加官晋爵”，殊不知，上司意在杀鸡儆猴，这位职员获得的当然是一张辞退通知书。

这位职员遭辞退的原因，便在于他没能看透上司的心思，没有看清这上司微妙而又复杂的内心世界。上司毕竟是上司、员工仅仅是员工，两者之间的壁垒虽然并非坚不可摧，但却有一个不争的事实确实存在：上司和部属之间存在等级之分，界线分明不容逾越冒犯。有这样一则

寓言：

一只驴子和一只公鸡，同住在一个草场里，有一只狮子，非常的饥饿，走近那里。他正想扑向驴子时，那公鸡大声的啼

。

职场箴言四

承认自己的过失，你的诚实也许会得到回报。将犯错视为学习的过程，找出方法，避免重蹈覆辙。可考虑用幽默的方式带出这个坏消息，如果你遇到的是个脾气不好的人，也可考虑用其他方法告诉他，例如留言、通过他的同辈或朋友通知他，不要试图掩饰自己的错误，那样会让你大失“面子”。

叫起来。（据说，狮子非常厌恶鸡啼声）狮子听到，便快速地逃走。驴子看见只不过是公鸡的啼声，狮子便害怕，就鼓起勇气去攻击狮子，在狮子的后面追赶上去。驴子追了不远，狮子一转身就抓住驴子，把它撕成碎片吞吃了。

老板就是老板，切不可抓住机会就不放，很多时候老板看似是答应了你的要求，其实不然，到头来受伤的还是自己。

即使上司与员工之间的那层薄纱揭开，两者之间也不会平等。而且这层纱不能轻易揭开，否则将惹祸上身。客观而言，隔阂和等级差别有存在的必要，因为上司需要建立权威，使部属服从。假如员工能够一眼就看透上司，上司在部属面前便如一本谁都能读懂的书，部属们对这种权威的服从程度便几乎为零，那命令将如何施行，规章制度要如何贯彻，企业又如何去求生存、求发展？

曾有这样一位上司，他竭力想与部属们建立起良好的关系，无视上司和部属之间必须存在距离这一事实。他和员工们一起吃、一起住、一起玩。刚开始，部属还怀疑上司别有用心，始终心存戒惧。后来，随着交往的加深，员工们便无所顾忌地与他乱开玩笑，上班无故迟到，甚至旷工，工作马虎敷衍，甚至没有成效。上司此时陷入进退两难的窘境，工作目标未达成，公司的股东全都怪罪于他；责备部属们，又怕伤了彼此的情分，搞不好还让部属们怀疑他以前的和蔼可亲是伪装的，把他当作是披着羊皮的狼。万般无奈之余，这位上司只好自己辞职走人。

让上司和部属之间存在职权等级，有助于领导效力的发挥，而且差别的存在亦能够满足上司内在的优越感，进而积极谋求事业成功。

一般看来，上司们身穿名牌，吃着山珍海味，开着奔驰，出入高级餐厅，

令旁人觉得他们奢华之极。其实，很多时候他们是在向人炫耀财富、展示成功，以达到满足感。无可否认，上司和普通员工在经济地位上是有差别的，这种差别使我们不得不承认上司毕竟是上司。

俗话说得好：“端别人的饭碗，就得受别人的管。”员工自上司那里领取薪水，上司要求从员工身上获得尊重。人与人彼此尊重是很正常的，但通常上司在员工面前把对自己权威的尊重看得更重。

上司和你说话的时候，你如果心不在焉或满不在乎，他可能会认为这是对他权威的蔑视。随便替上司取绰号，或未征得他的同意就在公众场合直呼其名，甚至他的小名，都会让他心生不快。如果上班老是穿同样甚至邋遢的衣服，特别是女性，化妆不得体或是在重要场合不化妆，上司都可能认为这是对他的不尊重。这些微小的细节，甚至是你不经意流露出来的小习惯，都可能引起上司的不快，那么你的加薪擢升就成了问题，甚至上司老是给你“小鞋”穿，你还不明白他之所以“不公平”的症结在哪里。

上司虽然比你成功，但也不可能事事都能做到尽善尽美，一旦自认缜密的决策有所疏漏时，你该怎么办？也许上司会不分青红皂白地指责你，甚至是他当时心情不好而拿你当出气筒，此时又该怎么办？

也许有人会马上回答说，据理力争不就行了？据理力争就真的妥当吗？“公说公有理，婆说婆有理”，有些事情不是据理力争就能解决的。上司出现失误的时候，切勿直言指出“你错了”，如果必须指出来，也得采用迂回技巧才行。当上司大发雷霆时，你最好不要反驳，应礼貌地接受。如果你莽撞地解释，他对你的不悦和怀疑也就越浓。即使真有解释的必要，也应当等到事后他的火气消了之后，再找机会解释。

职场箴言五

说话前要三思，不要说一些没有整体目的的话。不要争着说话，要用心聆听并练习运用非语言的沟通技巧如点头、微笑等，预备

一些无限制的问题，好让聆听者有机会发言。尽量减少空谈，让别人都把话谈完再发言。

切忌在公众场合或同事的面前跟上司顶嘴，那反而会弄巧成拙。因为有些上司极重“面子”，即使明知自己错了，也拉不下脸当众承认，如果你又一味地穷追猛打，在大家面前让他出丑的话，吃亏的只会是自己。

其实，上司有很多种。如果遇上明智的上司也就罢了，要是遇上度量小的上司，那就得多留神。不管怎样，不要轻易逾越上司和员工之间的界线，给予他们一定的尊重是非常必要的，这也是“明哲保身”的重要原则。

学会洞悉上司的言行

从不同角度看问题，进行分析、归纳、总结，力求得出全面性而正确的结论，是职场生涯不能不学的课程。有的员工常因为上司总是板着冷面孔，而认为上司难以接近，不好打交道，却没看出他们内心也渴望与人交往、建立友谊的一面；或者上司看来十分和善，随时带着微笑，却忽视他可能是笑面虎，一旦翻起脸来六亲都不认。

究竟要如何洞悉上司呢？可以由两个方面去观察：

正面的观察

包含他们的言行举止、思维方式及行为处事，从中发现上司的喜恶与性格特点。

办公室是观察的最佳地点，有的上司办公桌上的办公用品放置得整整齐齐、有条不紊，这种上司往往着重形式，墨守成规，害怕新事物，缺乏革新精神。在他们手中做事，一定要谨慎，宁可无功，也不要犯错。一旦出错，你的前途可能就会从此黯淡无光，特别是不要迟到或早退、上班时做私人事务，或在办公时间闲聊。若不巧刚好在你稍微放松时被他看见了，他可能就会认定你是个偷懒的人。

有的上司办公桌较为凌乱，报纸、文件及办公用品随处放置，没有特别的归类。这种上司多半是注重“结果”的人，无论员工多么努力，只要成绩不出色，便很难得到他的青睐。

他不会以“没有功劳也有苦劳”的理由来原谅你。如果犯了错误，最好不要找理由解释，否则，他会以为你在搪塞敷衍，对你的印象会变得更糟。这种上司热衷新思想，易于接受新事物，但往往虎头蛇尾，办事虽然雷厉风行，却常因小失大，但一般而言，与这种上司相处较轻松。

另外可以从上司的眼睛看出端倪。有的上司心机深沉，喜怒不形于色，员工很难从外表上看出他的脾气，这时该怎么办？“观其眸子，人焉廋哉”，心机再深，也能从他的目光里看出来。

我们看动作片时，有“敌不动，我不动，敌若动，我先动”的信条。那又如何知道对方“若动”而先动呢？最基本是盯着对方的刀剑拳脚，较有效的是盯着对方的肩胛，上上之策是盯着对方的眼睛。对方若要先发动攻击，目光里一定会有所暗示，因为目光永远是一个人心灵秘密的揭发者。有些上司笑容可掬，眼中却闪着一丝狞笑，你不难发现其心必如蛇蝎，时刻准备择人而噬；而有的上司表面上威严苛刻，目光中却充满着和善。

从服饰及举止上来看上司个性，也是一种可行的办法。有的上司穿着严肃，西装笔挺，皮鞋擦拭得照耀闪亮，领带打得一丝不苟，即使在大热天也不肯松开衬衫的领口和领带。这种上司多半严肃，不苟言笑，对工作极端认真努力，而且不能容忍部属的失误。一旦员工做错事，便很难通融。而有的上司穿着随便，马马虎虎，这种上司往往注重工作的内容和结果，更加讲究实际。和严肃上司比较起来，这种类型的上司较易相处。

从上司走路的姿态与速度也可以看出不同特性。有的上司走路，总是急如星火，频率和步幅都很快、很大，这种上司多半性急，追求效率；有的上司走路不疾不徐，稳健庄重，这种上司多是稳重而理智，有驾驭大场面的能力，具备领导才能，可以临危而不乱。

从正面观察上司，可以作为做事的标准和依据，甚至可以“依样画葫芦”，以求获得上司在心理上的认同。观察时，不仅要从整体上把握，还要善于从细节着手，在琐碎平凡中发

掘深远的意义。而且，要深入地寻找关联性做详实的分析，力求掌握到上司真正的意图和脾气。

从前有位贤明而又仁慈的王子，深受臣民的爱戴与称颂。可是，有一个自不量力的穷汉却竭力和王子作对，也经常用恶毒的话诽谤、贬损他。

王子虽然知道此事，却不动声色。在一个冬夜，王子命仆人背着一袋面粉、一包肥皂、一块蔗糖，来到穷汉的家。

仆人说：“王子要把这些东西送给你。”

穷汉沾沾自喜，以为得到了王子的敬重，并四处向人们炫耀说：“你们看，王子多么想讨好我啊！”

谁知众人都对他投以鄙夷的眼光，有一个人忍不住提醒他说：

“你真是一个大笨蛋！这礼物是有所暗示的！面粉是要填你空空的肚子，肥皂用来洗净你肮脏的手，蔗糖是要治你苛刻的嘴巴。”

穷汉之所以遭到人们的嘲笑，是因为他没有意会到王子送礼的真正涵义，连连炫耀只能徒增讥笑，让自己更难堪而已。

职场箴言六

不要将怒气发泄在无辜来电者的身上，你的声音可以显示出你的面部表情以及情绪，在接听任何一个电话之前，要先让自己冷静一下，放松、微笑，然后深呼吸，最后用适当的态度去接听电话。

小聪明酿成大错误

侧面观察

首先对上司欣赏的员工进行观察，找出他们身上被上司欣赏的特质，从而将他视为你学习的榜样。特别是那些获得上司青睐、晋升快的人。

若对上司欣赏的员工们加以观察，肯定可以找到他们的共通之处，若能加以学习，对于日后的升迁之路可谓益处多多。

有这样一个故事：

一只狮子因年老体衰不能以暴力取得食物，决定用诡计来求得。他来到他的穴里，躺了下来，假装生病，让大家知道他生病。野兽们都表示同情，一个个都到他穴里来探望他，这时，狮子就吃掉他们。许多野兽都失踪了以后，狐狸识破了他的诡计，自己也到狮子那里去，他远远地站在洞穴外面，询问病情。狮子回答他说：“我还好，但是你为什么站在外面呢！请进

来和我聊聊呀。”狐狸答道：“不，谢谢，我只看到许多走进你穴里的脚印，却不见走出来的足迹。”

前车之鉴，切勿重蹈覆辙，你必须要对上司不欣赏的员工，甚至是被炒鱿鱼的员工多加注意，失败者所走过的路就是自己的镜子，千万不要步人后尘，白白断送自己的前途。

从上司欣赏的员工身上找到值得借鉴的特质，可以加速成功的步伐，但切忌模仿，没有人会因为模仿他人而成功，伪造得再好的艺术品也只是赝品。一味模仿他人，将会丧失自己的个性。

当然，上司毕竟有其凌驾他人之处，要想全盘知晓绝非易事。“不识庐山真面目，只缘身在此山中。”不能跳出成见，只为了观察而观察，就无法切中核心，纵然你有多角度的把握，也没有多少实际意义。有些人虽然想看透上司的心，但观察多年，还是不明旧理，最后只能哀叹：上司心，海底针啊！

其实不只洞悉上司难，就是想看透身旁的朋友也绝非易事，正所谓“人心隔肚皮”。要想洞悉上司，非得要有丰厚的社会阅历不可。但是，多方面的社会阅历是随着年龄的增长而增加的，岁月不饶人，要等到社会阅历丰厚到可以看透上司心思的时候，可能已是白发暮年。那该怎么办？其实只要有信心，随时随地细心观察，做个“有心人”。

信心从何而来？上司也是人。以己推人，有何困难？只要你这样想，树立这样的信念，信心就有了。世上无难事，只怕有心人。

“己所不欲，勿施于人。”如果你喜欢被人尊重的感觉，那上司当然也希望别人尊重自己了。

洞悉上司，不仅仅要找出上司存在的人性共通点，更要发现他的独特性。

小聪明酿成大错误

从前，有个商人买了很多盐。他把盐装进袋子里，然后装载于驴背上。

“走吧！回家吧！”

商人拉动缰绳，可是驴子却觉得盐袋太重了，便很心不甘情不愿的走着。

城镇与村子间隔着一条河。在渡河时，驴子东倒西歪地跌到河里。盐袋里的盐被水溶掉，全流走了。

“啊！盐全部流失了。唉！可恶！多么笨的驴子呀！”

商人发着牢骚。可是驴子却高兴得不得了，因为行李减轻了。

“这是个好办法，嗯！把它记牢，下次就可以照这样来减轻重量了。”

第二天，商人又带着驴子到镇上去。这一次不是盐，而是棉花。棉花在驴背上堆的像座小山。

“走吧！回家！今天的行李体积虽大，可是，并不重。”

商人对驴子说，并拉动了缰绳。

职场箴言七

如果你不满意自己的成绩，也不要捏造事实，分析你不能达到满意成绩的原因，并逐步改善它们。无论做什么工作，都要预先计划好，扎扎实实地去做，千万不要弄虚作假，否则你终会将自己套住而不能自拔，到那时你将失去一切。

驴子一副很吃力的样子，慢吞吞地走着。不久又来到河边，驴子想到昨天的好主意。

“昨天确实是在这附近，今天得做的顺顺利利才行！”

于是，驴子又非常顺利地故意滚到河里。

这时驴子虽然想站起来，但突然觉得没办法站起来。因为棉花进水之后，变得更重了。

驴子嘶叫着，最后淹死在了河里。

这个寓言中由于驴子的死脑筋，最终被自己的小聪明所害。哪个老板都不喜欢对自己不忠诚的员工，在老板面前耍小聪明，终究会被老板炒鱿鱼。

某次，公司经理带着一名业务主管出差，投宿在某家旅馆里。旅馆主人见他们是外地人，便加倍收费。经理很生气，但人在异乡，有苦说不出，只好作罢。

第二天清晨，两人收拾东西，准备离开旅馆。经理发现业务主管的行李袋撑得鼓鼓的，但他们来此地并没买什么东西，就问：“你的行李袋装了些什么？好像比昨天重了许多。”

业务主管神秘兮兮，洋洋得意地说：

“经理，我可是帮你出了一口怨气啊！旅馆主人一定会气得发疯。”

“到底怎么回事？”

业务主管把行李袋拉链打开，取出毛巾、茶杯、水瓶，甚至牙膏、洗面奶、沐浴乳等旅馆里为顾客准备的東西，炫耀道：

“哼！他敢多收费，我就拿走他的东西，一物抵一物。”

经理默然不语，这位主管却还沉浸在报复的喜悦中，以为上司会给予赞许嘉奖，殊不知，上司的心里已经对他产生了不好的印象。

出差回来后，经理便借故把业务主管革职了。主管不服气，便去质问经理，经理以蔑视的口吻说：

“像你这样贪婪的人留在我身边，我担心将来有一天你会因为私欲不满，把公司和我也出卖了。”

这名业务主管犯下的大错误，就是没有意识到上司也随时随地在观察员工，考验部属的品德及能力。

由于上司和员工在公司里扮演不同的角色，彼此间的关系复杂，为了维持或改变这种关系，不仅员工们挖空心思以求“洞悉”上司，上司又何尝不想看透员工们的心思。

作为上司，不仅想使自己获得更大的发展，同时也对公司承担更大的责任。为了尽好自己的职责，达成目标，必须透过底下的员工来完成。为此，上司们也在设法洞察员工的心理，从而激发员工们的积极性和创造力。

与员工洞悉上司所不同的是，上司洞悉员工更显得武断和片面。上司看透员工是为了提拔重用或贬谪调任，但因手下员工众多，往往是只凭一两件事或一些细节，甚至只凭第一印象好恶而替员工做下结论。当然，上司的洞察力比一般人敏锐，常常不经意中就能看透员工的人品、办事能力和优缺点。

上司也在观察员工，然而很多员工却忽视这一点，更不用说反洞悉了。反洞悉亦有术，但方法并不重要，关键是要把你的长处、工作能力，勤勉与认真通通让上司知道，扬长补短。

反洞悉时，如果你把自己的一切都呈现给上司，那上司会认为你太单纯稚嫩，不足以担重任。一个全裸的美女是不会引人遐想的，如果用半透明的轻纱笼罩起来，欲语还休，那种神秘感才会微妙而又永恒。

然而明知上司在观察你的时候，却把自己包得密不透风，这更是犯了大忌。上司若看不透你，久而久之一定会不耐烦，同时会以为你这人心机太深沉，自然无法信任你，因为“防人之心不可无”啊！

所以，反洞悉时一定要把握一个限度。正如炒菜要把握火候一样，暴露给上司的不可太多，也不能太少。

反洞悉的原则是要知道上司什么时候在洞悉你，以便掌握反攻的最佳时机。

面试时，是上司与员工第一次见面，第一印象是非常重要的，这点你必须非常用心。

阿契里斯是某中学校长，一次他到大学挑选应届毕业生，欲招聘几名教师和校刊编辑。

一位传播学院的学生前来应征。一见面，校长便说：

“你学的是编辑专业，但我们校刊只是一份小报，每个星期才出一张，实在是大材小用了。我想，你大概是到我们那儿去累积经验，然后找时机再跳槽到大报社去吧？”

职场箴言八

打消你打电话不花自己的钱的念头，要考虑到你的电话有可能搅乱了他人的生活，耽误他人的时间，当你要打电话的时候，应首先想到这个电话

是否是必须打的，更不要养成有事没事都打电话的习惯，也不要拿起电话就舍不得放下。

这名学生见校长笑容和蔼，没看出校长说这话的深意，也就没做出反应，校长却暗自在心中把他否定了。这名学生即使有长期任职又没有跳槽的打算，但校长以为他默认了自己的推测，当然不愿意录用一个仿佛不忠实的职员。

此外，上司在准备擢升部属，或准备给某人加薪时，也是反洞悉的关键时期。一般来说，上司准备提升你时，会给你繁多的工作，而且要求高品质，甚至会提出一些超出你分内工作的要求，以考察你的能力和应变能力。

对于这些繁多的工作和超出分内的要求，你不但不可以抱怨，反而应尽最大努力去完成，特别是不要和同事们抱怨或炫耀。有时候，上司会征求你的意见，“这些工作你能完成吗？你是不是会觉得吃不消？”怎么回答才恰当呢？这时你必须说：“我想，上司给我这么多工作，是出于对我的信任，我一定会努力去做，相信能够达到你的要求！”

技能训练课

你的上司有哪些值得你学习的地方？

通过分析，你的上司是一个什么样的人？

当你的上司平易近人时，你是否会认为彼此间没有了界限，而行事肆无忌惮呢？

你对上司的尊重是为了以后容易加薪升职吗？

你观察上司是从正面观察还是侧面观察，或者两者兼而有之？

老虎自恃为森林之王，专吃野鸡野兔以及一些小动物。有一天，老虎觅食时遇到一只牛虻。大吼道：“不要在我眼皮下打扰我觅食物，否则我要吃掉你。”

“嘻嘻，只要你够得着就来吃呀，我还等不及呢！”牛虻嘲笑老虎，并且爬在老虎身上吸血。老虎恼羞成怒用爪子来抓牛虻，牛虻又飞到虎背上，钻进虎皮中吸血。老虎愤怒之极用钢鞭一样的尾巴驱赶牛虻，牛虻越钻越深，老虎躺在地上打滚，企图压死牛虻。牛虻立刻飞走了，不一会儿引来一大群同伙，群起而攻之，片刻老虎便向牛虻屈服了。

在现实生活中，我们对上司都有一种畏惧心理，这从很大程度上妨碍了与上司之间的有效沟通，其实要找到上司的弱点，施之一定的方法，相信接近上司是很容易的。

培根说得很生动：“幸运的机会好像银河，它们作为个体是不显眼的，但作为整体却光辉灿烂。”一个人的事业是否成功、人生是否壮丽，在很大程度上要看他能不能赢得和充分利用一次又一次的机遇。

职场箴言九

对于机密的资料以及别人跟你分享的秘密要守口如瓶。尽量避免散播有可能破坏任何人名誉的或有损别人声誉的消息。不过，你大可以散播正面的传言，不要亲近那些说别人坏话的人，维护被人贬损的人。

掌握与鲨鱼相处的火候

一只狐狸从来没有见过狮子，偶然一次，他在森林里碰到了狮子，被吓得半死。当他第二次遇到狮子时，仍很害怕，但比第一次好得多了。第三次遇到狮子时，他竟有胆量，走了上去，与狮子进行十分亲切的谈话。

这故事是说不要害怕不了解的事物，接近它，就会觉得没什么可怕的。与上司交往也是一样的，一回生，两回熟，掌握了相处的技巧，沟通是不成问题的。

下属与上司的交往是很有技巧的。太远则无法接近，不能得到上司的信任与重视。太近则容易被上司猜忌，而且自己的缺点容易被上司发现，从而把自己的优点一笔抹杀。

所以我们在与上司相处时要注意以下几个方面：

- 1) 要对上司的习惯、方法、嗜好有所了解，才能更好地取得上司的好感。
- 2) 在关键时候应挺身而出，替上司分忧解难。
- 3) 在担任重要任务时，有重要的事情应多向上司请示。

我们不能奢望上司主动垂青自己，但我们可以感觉到上司给众人的距离感，在我们了解上司的“距离”之后，再想我们如何恰到好处地与上司处在黄金分割点上。

许多上司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，感受到上司的支配力和权威。而这种权威对于上司巩固自己的地位、推行自己的政策和主张是绝对必须的。如果上司过分随和，不注意树立对下属的权威，下属很可能就会因为轻慢上司的权威而怠惰、拖延甚至是故意进行破坏。所以，上司通过“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，对于上司很好地履行自己的职责也是必要的。距离，既会给上司带来威严感，也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。威严感会使上司形成一种威慑力，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”。

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让人惊叹。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、爱戴和潜在的畏惧。

戴高乐是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”的人。他在他的著作《剑锋》中写道：

“一个领袖必须能够使他的下属具有信心。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，除非他与人保持距离，否则，他就不会有威信。”

上司有其作为上司的心理及特点，同时，他也是有平常心的，至少有像常人一样的友情、亲情、爱情……他是矛盾的，他的尊严和权威，又正是他的痛苦和孤独。生活中常会遇到这样一种情形，与上司距离远了，你会觉得上司不了解你，不重用你；与上司距离近了，同事中就有议论你“巴结上司”，有时甚至上司也烦你。很多人为此烦恼不已。

其实，处理与上司的距离就像炒菜一样，掌握好了火候，也就不难了。

职场箴言十

接受富有建设性的意见，不要只顾自卫；尝试不要视这些意见为人身攻击，而要将之视为改善的机会。避免拿自己的成绩与别人作比较，要承认及接受自己的不足。接受合理的批评，并坦白地与人研究，找出改善自己行为的方法，避免为别人带来不必要的影响及后果。

汇集资料，投其所好

纽约有一家面包公司，公司经理是亨利·迪巴诺。

迪巴诺的公司远近闻名，其生产的面包十分畅销。然而，离公司最近的一家纽约大饭店却一直拒绝销售他们的面包。迪巴诺十分纳闷，他决心开发这家大饭店的业务。他每星期必定去拜访一次大饭店的经理，甚至以客人的身分住进大饭店，还常把迪巴诺的面包送给大饭店的职员。然而，无论他怎么做，这家大饭店仍然对他的面包视若无睹。迪巴诺是一位意志十分坚强的人，面对这种冷淡待遇，他发誓不达目的绝不罢休。失败多次之后，迪巴诺从经验中深入检讨，决定改变策略，开始调查饭店经理所感兴趣的事。

他在饭店里安插线人，知道这饭店经理是美国饭店协会的会员，而且热心协会的事情，还担任国家饭店协会的会长，凡协会召开的会议，不管在何地举行，他都一定搭飞机前往。

了解了这些情况后，迪巴诺便到图书馆查阅协会的资料。第二天，便去拜访饭店经理，自然地以协会做为话题。两人谈得十分投机，饭店经理直呼遇到知音。在谈话中，迪巴诺丝毫不提面包的事。

几天以后，饭店的采购部门来电，要他把面包样品和价目表送去，迪巴诺赶到饭店等待，采购组长的第一句话就是：“你用了什么绝招，使我们上司这么赏识你。”

迪巴诺面包虽然是远近著名的，但迪巴诺的长期攻势却未见成效，而单凭与饭店经理闲聊对方有兴致的事，形势却大为改观。这就是投其所好的绝妙之处，在使自己被对方认同并喜爱后更容易达到目的。

在前文中提到的是运用正面攻势以获得上司的信任，针对上司的弱点和不足提出批评和建议，但有时候因把握不准“火候”容易弄巧成拙。在这一节里，我们将着重于如何针对上司的优点和兴趣，采用迂回侧击的战术赢得上司的信任。战术本无忧劣之分，只有运用得当，巧妙达到战略目的才是根本。一般来说，正面和侧面攻势相互结合，效果更佳，使上司“腹背受敌”，不把赞赏的目光投向你也不行。

投其所好的关键是找到“好”之所在，即兴趣之所在，才能“弹无虚发”。感兴趣的事物因人而异，有的人贪财，有的人好色，有的人好面子，有的人好欢乐等。商人好利、勇士好战、学者好名，针对不同人的爱好和兴趣，投其所好，纵是坚城堡垒也有一天会为你敞开大门。

曾经有个电缆商人，为了说服财政大臣投资海底电缆，他不向财政大臣谈及铺设电缆可以带来的诸多富国便民的好处，而是直接说投资这项资产后可以增加多少税收。财政大臣自然对增加税收大感兴趣，于是很快就批准了这项预算。

当男性想追求某位女孩时，最惯用的手段便是送花，或在电台里点歌等，迎合女孩追求浪漫的心理；也有男性会送漂亮衣服、戒指、项链、香水等，迎合女性的爱美之心。

迎合上司所好，首先应明确知道上司的喜好是什么，针对不同的上司而采用不同的手段。接着我们就来简单探讨几类上司的脾气和爱好。

学会适应不同上司的风格

上司，有很多种，贤明通达之士，自然是好相处，如果不尽如人意，我们怎样对付？上司的类型是各种各样的。为了适应不同的上司的做事风格，就必须善于保存自己、掩护自己，能应付各方面人物，应付各种局面。所以说，聪明些、圆滑些，并不是毛病，恰恰是作为一个下属应具备的素质。

下面是我们的一些建议：

与冷静的上司打交道

说话不多，举止安顺；高兴不会大笑，不会手舞足蹈；悲痛不会大哭，不会逢人诉说；认为对的，不会拍手称许，不会热烈表示赞成；他的举止，始终保持常态。这是头脑冷静的人。

如果遇到冷静的上司，一切工作计划，你提供意见，不要自作主张，等到决定计划后，你只要负责执行便好。至于执行的经过，必须有详细记载，即使是极细微的地方，也不能稍有疏忽，这种一丝不苟的精神，详细记载的报告，正是他所喜欢的。但执行中所遇到的困难，你最好能自行解决，不必请示。随机应变原非他之所长，多去请示反而容易贻误时机，最好事后用口头报告当时如何应付，他就会很高兴。但要注意的是，即使事后报告，也要力求避免夸张的口气，虽然当时的确十分难办，也要以平静的口气，加以轻描淡写为好。如此反而更可表现你的应变的本领。

职场箴言十一

在某些工作环境里，某些玩笑是可以接受的，不过，这个玩笑绝对不能对任何人造成伤害，也不可对公司造成任何破坏。行动之前要三思，如果你对自己的想法有怀疑，那还是不要做好了。

与懦弱的上司打交道

懦弱的人，不会当领袖，即使当领袖，大权也必不在手中，自有能者在代为指挥。你必须看准代为指挥的人是什么性情，再图应对的方法。一个机关的重心，不是名位，而是权力，权力的所在，才是重心的所系。虽然说，名不正则言不顺，名位与重心，往往合而为一。然而，对懦弱的上司来说，名位是名位，重心是重心，绝不会合在一起。代为指挥的人如为君子，懦弱的上司还可保持着形式的尊严；如果代为指挥的人怀着野心，政见已出，上司只是个傀儡而已。在这种处境下，你必须能与代为指挥者争相抗衡。否则，必遭失败。你也不能与代为指挥者分离，任意分离，必然有所发展。你要明白，他既取得代为指挥的地位，在他的前后左右都是他的羽翼，有些是他特意安排的，有些则是中途依附的，这些人早已布成势力网。在这种情况下，除非他的野心暴露，导致人心思议，你才能有所作为。

与热忱的上司打交道

你如果遇到热情的上司，逢他对你表示特别好感时，不要完全相信而认为相见恨晚，必须明白他的热情并不会持久，要保持受宠不惊的常态，采取不即不离的方式。“不即”可使他热情上升的走势和缓，不致在短时间内便达到顶点，同时延长了彼此亲热的时间；“不离”可使他不感失望。“君子之交淡如水”，对于热情的上司，最好就是用这种方法。如果你有所主张或建议，也要用零卖方法，不要整批发售，如此才能使他对你时时都感到新鲜。对于他所提的办法，你认为对的，赶快去做，否则“夜长梦多”，过些时候他会反悔的；你认为不对的，不必当面争辩，只要口头接受，手中不动，过后他自知不妥就不再提起了。

总之，对热情的上司，只能用以缓待急的方法。万一他的情绪低落，你就安之若素，静待适当的机会，再促其感情回升。他的感情好像时钟的摆，摆了过去，还会再摆回来的。除非你们之间发生误会，彼此间多了一重障碍，才不会再摆回来。

与豪爽的上司打交道

如果你遇到的是豪爽的上司，那真是值得庆幸。只要善用你的能力，表现出过人的工作成绩，只要时机成熟，绝对别担心没有发展的机会。他自己长于才气，所以最爱有才气的人。惟英雄能识英雄，你是英雄，不怕他不赏识你；惟英雄能用英雄，你是英雄，也不怕他不提拔你。

你当机会未到时，仍很愉快地工作，并做得又快又好。这表示了游刃有余的能力。同时还要随处留心机会，一旦发现可以异军突起时，就要好好把握。切记所计划的一切要十分周详，然后相机提出，只要一经采用便可脱颖而出。意见被采用，表示你有眼力，若再委托你来执行，更足以说明你的能力已被肯定。你的发展，既然已有了好的开端，路子也已经摸准，那么只要一步一步地走上去，迟早会出人头地，可以不必操之过急。

与傲慢的上司打交道

傲慢的人，多半有足以傲慢的条件。失去了这个条件，傲慢的，也一反其从前之所为；拥有了这个条件，伪装谦虚者，也会改变其常态。可见傲慢是后天的，不是先天的，是环境所造成的。

你的上司如是个傲慢人物，与其取宠献媚，自污人格，不如谨守岗位，落落寡合。这样，他人虽然傲慢，但为自己的事业着想，也不能专蓄那些食利的小人，完全摒斥了求功的君子。一有机会，你就该表现出你独特的本领，只要你是个人才，不愁他不对你另眼相看。

与阴险的上司打交道

阴险的人，城府极深，对不如意事，好施报复，对不如意人，设法剪除。由疑生忌，由恨生狠，轻拳还重拳，且以先下

职场箴言十二

加强与家人或工作同伴的沟通，以预定未来的生活安排，借鉴其他人的生活规律，并适当调整自己处理事情的程序，而不要有“青黄不接”的现象出现，在清闲的时候提早做好计划，做到有备无患。

手为强，宁可打错了好人，也不肯放松了坏人，抱着“与其人负我，不如我负人”的观念。不疑则已，疑则莫解。其人喜怒不形于色，怒之极，反有喜悦的假相，使你毫无防范。

总之，阴险的人，绝不会采用直接报复的手段，而总是使用计谋。如果你的上司，不幸就是这种人的话，你只有如临深渊，如履薄冰，兢兢业业，一切惟上司的马首是瞻，卖尽你的力，隐藏你的智。卖力易得其欢心，隐智易使其轻你，轻你自不会防你，轻你自不会忌你。如此一来，或许倒可以相安无事。像这种地方原本就不是好的久居之所，如果希望有所表现的话，劝你还是从速作远走高飞的打算。

与健忘型上司打交道

有的上司很健忘，明明在前一天讲过某一件事，可两三天后，他却说根本没讲过，或者在前一天他讲的是这个意思，可过了几天，他却说是那个意思。他常常颠三倒四，也常常丢三落四。这样的上司，对付的方法是：当他在讲述某个事件或表明某种观点时，下属可装作不懂，故意多问他几遍，也可提出自己不同的看法，以故意引起讨论来加深上司的印象。在最后，还可以对上司的陈述进行概括，用简短的语言重复给上司听，让他也牢牢记住。

有的上司，明明你在上午把某个材料送给他了，下午他会一本正经地说根本没拿，重新向你索。对这样的上司，可行的办法是，送材料时不要一放就走，或托人转送，可适当延长接触时间，也可对材料作些具体解释，如有旁人，要让他们也知道有这样一个材料，以扩大影响，增加旁证。如是重要材料，可要求上司签字，一般不要托人转送。倘必须转送，可在送前或送后再打个电话给上司加以说明。

如果你是文秘人员，接到上司的文件或书面通知，要你们上司参加会议或活动，那么把通知直接给他看，并把有关时间、地点、所带物品等要素用他的笔划出来，或者把它写在上司的台历上。假如是电话通知，可把具体内容转写成书面通知，直接送交上司，如人不在，可放在办公桌上，但事后见面时要重复一下。

与模糊型上司打交道

有的上司在布置工作任务时含糊糊、笼统统统，从来没有明确具体的要求；有的既可理解成这样，又可理解成那样；有的前后互相抵触，下属根本无法操作和实施。一旦你去做，有的上司就会责怪，说他的要求不是这样，你弄错了。对这样的上司，在接受任务时，

一定要详细询问其具体要求，特别在完成时间、人员落实、质量标准、资金数量等方面尽可能明确些，并一一记录在案，让上司核准后再去动手。你去请示某项工作，要求得到具体指标或明确答复，可有的上司却“哼哼哈哈”一通之后，没有明朗的态度，有的只是说“知道了”，有的则是说“你看着办”。有时，请示或汇报的事情具有相互排斥性，即要么行要么不行，有的上司却也没有明确的表示。为了避免日后不必要的麻烦，做下属的可反复说明旨意，并想方设法诱导其有一个明白的判断。必要时，可采用提供语言前提的方法，如：“你的意思……”让上司续接，或者用猜测性判断让上司回答，如：你的意思是不是×××？当上司有了一个比较明确的判断之后，立即重复几遍加以强化，也可进一步延伸，假如是这样，那就会如何。

与马虎型上司打交道

有的上司做事很马虎，常常做些啼笑皆非的事，弄得下属们无所适从。有的对上面的文件不仔细研读，对上级召开的会议不认真参加，在没有完全理解基本精神的前提下就发表意见，提出看法，或公开传达。如某公司经理和秘书去局里参加房改工作会议。开会时，经理不是说说笑笑，就是进进出出，很不认真。回本公司传达时，他只照本宣科。具体问题，他语塞了，无法解说清楚，有些地方自己也没理解。此时，有人就问在场的秘书。面对十分尴尬的上司，秘书很巧妙，他不说经理没认真听，也不对问题作具体解释，而是说这些问题上面也没确定，待过几天去问问再作答复。其实，秘书是清楚的，

职场箴言十三

假设你已经将手头上所有的事情都做完了，这个时候你放松一下无可厚非。如果你想在清闲的时候玩一下游戏，你应在显眼的地方贴一张“有节制地休闲”的告示，如果感到有事未完成，应马上结束游戏进行工作。

只是为了照顾上司的

面子而故意这样说的。事后，秘书就职工提出的问题一向上司作了解释。秘书这样做，虽然有点弄虚作假的成分，但从人际关系的角度来说，是完全可行的。

有些上司，对下属的申请、报告、汇报等材料没有仔细看完就定下结论，就签字批示。对此，下属要根据具体情况分别对待，如对自己非常有利，但超过了应有的范围，不要秘而不宣，可含笑指出其不当；倘对自己不利或非常不利，可作出必要的解释，切勿急躁，切勿过分

的责怪埋怨，以免个别糊涂的上司恼羞成怒而固执己见，一错到底。有的材料或事件很紧急，很重要，可有些上司却漫不经心，把它搁置在脑后。对这样的上司，惟一的办法就是反复申明，多次强调，最好三四个人轮番强调，促使其引起重视，认真对待。

与无知型上司打交道

这里的无知，泛指不明白、不懂、不明智的外行。有些上司明明自己不懂、外行、不擅长，但他有时装懂、装内行，他想显示自己，他要横插一手，有的还要瞎指挥。对这样的上司，可分别对待。如是重要的，带有原则性的问题，下属可直接阐明观点，或据理力争，或坚决反对；倘是无关大局的一般性问题，下属则可灵活对付，尽量避免正面冲突和矛盾的激化。

大胆表现自己

要想获得一个好职位，如何成功地向上司推荐自己是非常重要的，你必须得让上司知道你每天在干什么，并对你有较高的评价。许多人都以为自己只要表现好，工作好，迟早都会得到重用。有时候情况并不是这样，很可能你工作相当出色，别人根本不知道。

我们在运用自荐之法要注意以下几点：

- 1) 要会察言观色，见机行事，在适当的时候表现自己，得到上司重视。
- 2) 表现自己要得体，不露痕迹，既表现自己又不显得功高震主。

善于推销自己

在一张大报的头版非常醒目地刊出了年薪五十万的“自我拍卖”文章。这是一位颇有才能的人的求职广告。

为此，很多媒体纷纷报道、评论，公众为之哗然。如今是信息化时代，一个人想获得成功，不但要真才实学，还要善于推销、包装、经营自我。

的确，求贤若渴还是上司的风范，甚至可以说每个上司的成功也是用人的成功。

美国计算机行业中的后起之秀苹果计算机公司正视自己的弱点，不惜重金聘请经理，使公司大发利市。

该公司的创始人斯蒂芬·乔布和前总经理麦克·马库拉虽然都擅长于计算机技术，但缺乏销售能力，所以刚开始公司发展不快。针对这一问题，公司不惜以年薪加奖金的办法，以总额 200 万美元的重金请美国百事可乐公司原总经理精通销售的约翰·施库利担任本公司总经理。他到任后不负重托，在决定接受这一聘请之前，除了同苹果公司进行商谈外，还花了整整三个月的时间分别同该公司的每一个经理仔细交谈，全面掌握了解情况。于是他一上任，就马上提出了公司的发展战略计划，并立志要把苹果公司变成与 IBM 相媲美的大企业。

约翰·施库利能获得 200 万美元的酬金也是因为他的确有才华，同时，他的才华已在百事可乐公司充分表现出来。

“花开堪折尽须折，莫待花落空折枝。”有才能，就要尽情发挥。

一个下属，要和上司搞好关系，就要在上司面前发挥出你的才能。

每个人都有潜能，都有自己的一技之长，但刚刚进入一个新的工作环境，没有人了解你的才能，上司看你就像一张白纸，文章做得好坏就看你的发挥了。

因此，要想怀才而遇，就必须才华外露，不露，就没人知

职场箴言十四

要记住成功是一个旅程，而不是终结。你应该更具责任感，武装自己，迎接新的机会与挑战。做好自己的本职工作，对同事要公平，工作量要分配适宜。为自己定下短期以及长期的计划，时常激励自己，并会主动表现自己以获得进一步提升。对家人要平和，家庭是你永远的保障。

道你有这种才能；不了解你，上司就没法重用你、提拔你。如果你把本事隐藏起来，时日一久，上司就会认为你是无能之辈，不再理你了。你还要适时地为自己做些广告。这个道理你只要看看当今媒介铺天盖地的广告就会明白。“酒香不怕巷子深”的年代，已经过去了！当今是个能人辈出的时代。你不表现，还有那么多人前赴后继，久而久之，你就被淹没于无形了！

现代大学生求职，除了考虑薪水、住房之外，还要考虑是否能够拥有一个适应发挥自己能力的环境。

我们从很多成功人士一生的奋斗中，也许能够真正体会：“是金子就会发光”。如果你还在感慨怀才不遇，不妨先看看自己是否有才，再想想你的才能是否让别人有机会了解。

其实，我们不妨对上司有信心一些，别以为他们不会识人用人，上司处理大事还是开明和慧眼识珠的。当然，我们不能过分恃才而傲视一切。我们要将才能表现在具体的事情上，而不是将它浮荡在虚表之中。

一个聪明的下属应该是一个非常善于利用自己的优势，充分发挥才能，并牢牢抓住机遇的人。爱美之心人皆有之，爱才的上司也是很多很多的。其实，上司和职员都是目标一致的：将事情办得漂漂亮亮，将事业变得辉煌成功。

著名管理顾问克利尔·杰美森对如何获得晋升提出了自己的看法，他说：“许多人以为只要自己努力工作，顶头上司就一定会拉自己一把，给自己出头的机会。这些人自以为真才实学就是一切，所以对提高知名度很不经心，但如果他们真的想有所作为，我建议他们还是应该学学如何吸引众人的目光。”他的话指出了在晋升的过程中一个至关重要的问题，那就

是如何向上司、同事推荐自己，形成影响力，一般来说，要成功地推荐自己应注意以下几点：

- 1) 自己应有一定的实力，在推销自己时，人家不会觉得你在夸夸其谈。
- 2) 推销自己一定要选好时机，好钢要用在刀刃上，这样才更能引起别人的注目。

巧妙地推荐自己，这也是博得上司信任，化被动为主动，变消极等待为积极争取，加快自我实现的不可忽视的手段。常言道：“勇猛的老鹰，通常都把它们的尖利的爪牙露在外面”。这不是启示人们去积极地表现自我吗？精明的生意人，想把自己的商品待价而沽，总得先吸引顾客的注意，让他们知道商品的价值，这便是杰出的推销术。人，何尝不是如此？《成功的推销自我》的作者 E·霍伊拉说：“如果你具有优异的才能，而没有把它表现在外，这就如同把货物藏于仓库的商人，顾客不知道你的货色，如何叫他掏腰包？各公司的董事长并没有像 X 光一样透视你大脑的组织。积极的方法是自我推销，如此才能吸引他们的注意，从而判断你的能力。”

当然，由于传统观念的根深蒂固，人们都有一种极其矛盾的心态和难以名状的自我否定，自我折磨的苦楚。在自尊心与自卑感冲撞之下，他们一方面具有强烈的表现欲，一方面又认为过分地出风头是卑贱的行为。朋友，在这里，我们真想借机道一声：时代不同了，青春在呼唤，想做大事业，少一点拘谨内向算得了什么？更新观念，大胆地推销自己吧！

学会争取机会

一个聪明的下属，要想获得晋升机会，不仅要做好工作，而且要善于掌握汇报工作的技巧。

自我推荐

吉姆和伯恩是两位性格不同的部门经理，吉姆承担的是一个“大”的工作，伯恩承担的是一个“小”的工作。吉姆以“大”自居，工作主动性差，每次向老总办公室汇报工作总是被办公室安排到最后。等到他发言时，老总已经累得精疲力尽，只得催促他“简单一点儿，快一点”说。有时候，他还没有来得及汇报完，就因为时间不足而宣布散会了。

伯恩则敢争敢抢，不以部门“小”而自卑，每个星期都要坚持向上司汇报一次工作，并且要办公室主任安排他首先汇报。每次汇报时，他不但谈自己的工作，还要把内部的好人好事表扬一番。一年之后，老总们在评价两个部门经理的工作时，都觉得伯恩干了不少事；对吉姆，则有一种“不了解”，

职场箴言十五

如果你不能肯定所选的衣服是否适合上班的话，最好还是不要冒险了，留待野外休闲的时候再穿吧。参考社会公德须知，或向有关服饰专家请教，留意你身边人们的穿着并选择类似的衣服，最好注意与环境及他人保持一致。

“不清楚”的感觉，有的上司甚至给他一个“干了点儿事，但是不突出”的评价。

一争一让，做法不一，效果也就截然相反。这个吉姆，不仅自己一年的工作在评比上打了折扣，连部门的同事也跟着吃亏。

所以，不管将来仕途上的考核制度完美到什么程度，不主动的人绝不会有什么好的评价。

汇报工作如此，干工作也是如此，只要你觉得有干那件事的才干与本领，你就尽量去争取好

了。如果不去争，就会在客观上被别人拉在后面。

员工应当勇于向上司推销自己，力求脱颖而出。

推销自己和推销商品一样，讲究方式和包装。一般来说，上司多半自诩有伯乐的眼光，喜欢物色良才，对于毛遂自荐或引荐的人反而不愿试用，因为他们认为这样是侮辱自己智能的眼光，是对自己识人能力的一种否定。

那么，你在自荐时就要含蓄些，迂回曲折地表现你的才能，使上司能注意到你却又不自己点破“天机”。

以下这个故事或许能带给你一些启示：纳弗尔是青城一家煤矿的经理。煤矿附近有一家庞大的连锁商店。这家连锁商每年需要大量的煤。然而，这家商店几年来一直没有来向他们买煤，却到郊外的一个商人那里买。纳弗尔为了生意，终于想了一个计谋。

他指使部属召开一次辩论会，主题是：“连锁商店的扩展是国内商业的杀手。”这次辩论会很受各界关注，所以前来聆听者众多。

然而，纳弗尔却自己登台为连锁商店辩护。在第一个回合里，纳弗尔与一高水平部属交手，不久就败下阵来。然后在休息时间，他直接找到连锁商店的总经理，首先跟他说明了辩论的情况，诚挚地说：“除了您，我想不到还有谁能提供给我真实的情况，我很想在辩论会上获胜。如果你能帮助我，我会很感激的。”商店经理十分热情地提供了许多见解及数据。两人相谈许久，十分投机。当纳弗尔离开时，商店经理还亲自送他出门，并把手放在纳弗尔的肩上，祝他辩论成功，并说：“春季时请到我这里来吧！我想与你签订购煤合约。”

纳弗尔的成功源于他巧妙地自我推荐，安排计谋，只字不提供煤合约之事，投连锁商店总经理以桃，引诱总经理报他以李。

新娘揭开红盖头来，向人展示的是娇艳的面容和迷人的笑容、高雅的气质等，而你能向上司展示什么呢？

有人说，向上司展示你过去的骄人成绩，那只会证明你现在比过去做得差；有人说，向上司展示自己的才华和对公司、对上司的忠诚，但是这本来就是做部属应尽的本分，不必多此一举。

向上司展示什么最好？答案就是你的潜力！因为这能向上司表明你有多种才华，可胜任比目前更具有挑战性的工作和更高的职务。

员工把自己分内的工作做得尽善尽美，是有一定的道理，但是，有时候把工作做得完美反而会成为你升职的绊脚石。也许有人会觉得很奇怪，其实这并没有什么好惊讶的，工作太完美而没有任何错误并不一定能得到晋升，因为你没有任何疏忽、失误就无法引起上司注意，即使引起他的注意，他也可能认为你非常适合目前的职务，觉得很难再找到比你更适合这个职位的人选，那么你的晋升机会仍是遥遥无期。

公司是讲究效益、追求利润的地方，不仅要求质，更强调

职场箴言十六

不要接受无法完成的工作期限或不合理的要求。在适当的情况下说“不”，将你手上的工作列出来，告诉找你帮助的人，你很忙，可能帮不了他们。

比如说，制造一个完美的产品可以赚十块钱，而生产这个完美产品的时间可生产了三个合格的同类产品，每个只能赚五元，那么，在这相同的时间内生产合格的产品比生产完美的产品多赚了五元的利润。试想，公司当然会选择“合格”而不选择“优秀”了。

追求完美未必是一件好事，比如：你要花太多心思去把办公用具放得端端正正，把字写得规规矩矩，把桌椅摆得整整齐齐，化妆穿着也要花上两个小时，那么你哪来更多的心思和精力放在工作，发挥你创造力、展示你的潜力呢？

当然，如果初进公司，上司把一件重任委派给你，那你自然得尽可能地做得完美些。其实工作也要懂得“抓重点”，对于例行的繁琐工作，对公司的发展不具决定性作用的事务，勉强过得去就行了。应把心思、精力放在发掘你的潜力，替公司想出一些具有创造性、建设性的计划和建议。

展示潜力，就是向上司证明你不仅可用，而且还可以重用。并要多多抓住机会表现自己多方面的才能。比如：调解同事间的纠纷、协助同事做些事务，当然前提是取得对方的许可。搜集关于公司业务的内和外部资料，在公司的例行会议上提出富有创见性的建议等等。

把创造性表现出来，即使会产生些许错误，或者其他同事已经尝试过了都不要紧，重要的是让上司知道你有多方面的兴趣和才能，有积极开拓进取的热情。如：纳弗尔的计谋，便在于向连锁商店的总经理表明，自己对商店百货业的兴趣。

想有所表现便要多学习，努力学习关于业务的知识，让自己一直往前进步，才不至于被时代所淘汰。

晋升的关键是什么

某公司有一个经理的职缺，董事长准备从现有的主管中提升才德兼备者，替补其缺位。在董事会上，董事长提名了两名候选人，希望董事们讨论决定。然而，董事们都沉默不语，其中有两位董事显出一副欲言又止的样子。会后，董事长找到这两位董事私下交谈，才发现这两名候选人都令董事们不满意。一位候选人特别善于奉承，爱给有地位的人戴高帽子，而与职员们的关系很不好，尽管他的业务能力很强，却不适用；另一位候选人虽有硕士学位的高学历，表面上看来和同事们相处得很融洽，但是他很喜欢建立派系制造“小圈子”，对大多数员工却冷漠得很。

董事长从员工口中查明属实之后，决定不提升两人，而是外聘了一位处事风格合宜的经理。

如果没有良好的人缘，与同事相处不融洽，上司纵然赏识也爱莫能助。

同事们好比水，管理员工如同在水上行舟，水浅了不能行船，水势太汹涌就有翻船的危险。

有一次，一个王子乘坐马车外出，不巧马车坏了，右侧的马脱缰而出，被一群不知情的农夫抓住。小王子亲自去寻找那匹马，在阿尔斯山的南面看到农夫们正在分食马肉。王子见状灵机一动，不但没有指责他们，反而叹息：“吃了骏马的肉，不马上喝酒解毒，恐怕会伤了你们的身体。”于是王子派人送来酒，让他们一一喝了酒，才离去。

过了一年，王子所在的国家 and 另一国家展开激战。王子的座车被团团围住，正在这危急关头，曾经在阿尔斯山南面分食马肉的农夫等村民约三百多人闻讯赶来，在座车旁竭尽全力为护卫王子而拼死搏斗。王子于是得救。

职场箴言十七

与人交往时要尽可能地彬彬有礼，遇上难于应付的人时，要保持平和友善的语气。不要跟人争执，以免将事情扩大。相反地，对他人要加倍和蔼亲切，如果你自知脾气不好，就尽量避免与他人发生冲突。

大石得靠小石撑，员工若想成为要角又何尝不是如此？没有其他的小石子支撑，大石头岂能安稳就位？

有些人却不明白处理好人际关系的重要性，他们认为只要做出好成绩，讨得上司的欢心就足够，所以为了晋升不惜抢同事的功劳，踩着他人往上爬。而忽略上司要担负起发展企业的责任，明白群体中每一个成员对公司的重要性，即使彼此私交甚好，不得人心的部属仍然无法获得提拔。

据调查发现，几乎没有一个上司，特别是有传统思想的上司，不认为人际关系具有举足轻重的意义。

然而，处理好人际关系绝对不是一件容易的事，一方面要使同事接纳自己又不会心生嫉妒；另一方面又要让上司赏识又不猜忌，确实需要莫大的智能。

刚毕业走出校门的社会新鲜人，总感到外面的世界太复杂，自己太过单纯总是被人欺骗。的确，办公室是充满“杀机”的战场，每个人都想得到上司的赏识，都想有加薪升职的机会，尔虞我诈、明争暗斗，谁也不想落后，所以排挤他人、暗中扯后腿也就如家常便饭。

同事之间，有时候表面上客客气气，即使对你有不满或愤恨，也不会直率地将意见写在脸上，而是口蜜腹剑，笑里藏刀。

同事间常为了各自的利益关系，为了“争宠”，往往不择手段排挤、诽谤他人。也许很多人都有如此经历：被恶意毁谤、中伤，被人抢功，使得自己做出的成绩不被上司承认，尽管出色，也得不到晋升或加薪，或调迁的职位不理想。

事实上，与同事相处融洽并不容易，但也绝非不可能。

当你初进一家新公司时，在未弄清公司内部的人事状况、组织之前，应当尽可能和大家保持良好接触，既不热络也不疏离。等到弄清公司的人际关系后就要做出理智的判断，判断你该为谁做事，哪一帮人关系着你的晋升，从而尽可能和众人有良性的接触，但也用不着冷淡或疏远某些人。

在公司、企业里应当广泛接触各阶层的人，广结善缘。即使有人觉得你处世圆滑虚伪，但在未看清你的底牌虚实之前，也不会轻举妄动地对你做出打击、排挤之举。

公司的同事那么多，不可能每个人你都看得顺眼，怎么办？当然也不能任由个性行事，应在了解和尊重他人的独特个性后包容他人的缺点。有些时候，“睁只眼，闭只眼”也不是坏事，适当的阳奉阴违、敷衍搪塞，做个好好先生，也不失为识时务之举。

当然，无论你多么会处理人际关系，有多大的容忍度，你也无法让所有人满意、让所有人都信服你。凡事力求完美反而会造成你的压力，所以与同事相处，宜力求和谐团结，不必勉强去适应每个人，但即使不能与一部分人相处和谐，也要避免与人结怨，多一个朋友就多一条路，多一个敌人就多一个绊脚石。

若你的才能有限不足以脱颖而出，只得运用良好的人气弥补。如果你能力佳，又颇得众望，你的晋升之路势必一片光明，反之，即使你才华洋溢，若“人不和”，晋升梦想也会渺茫无期。

出外工作，不可没有朋友，在公司工作，也不能没有私谊较好的同事。与同事有良好的交情是必要的，但如果没有相交很深的朋友。一旦遇到麻烦困难，不仅没有人“拔刀相助”，而且可能连倾诉对象都找不到。

常言道：“最危险的敌人就是你身边最信任的人。”如果交友不慎，不是被朋友出卖，就是被上司认为同流合污，那就太不值得了。那么，你知道哪几类人不宜深交吗？

职场箴言十八

满腹牢骚是无济于事的，要抱有正面的态度，着眼于有益的事情。清楚你的人生目标、使命及长远计划，列出一份你个人的成绩及获得的利益，每当你怀疑的时候，便拿来作参考。与抱有正面理想的人为伍，要避免问那些“为什么”的问题，将焦点集中在工作上，学会心胸开阔。

1) 交浅言深者不可深交：初到公司，可以透过闲谈而与同事沟通，拉近彼此之间的距离。但是有一种人，刚认识你不久，便把自己的苦衷和委屈一古脑儿地向你倾诉。这类人乍看是令人感动的，但他可能也同样地向任何人倾诉，你在他心里并没有多大的分量。

2) 搬弄是非的“饶舌者”不可深交：一般来说爱道人是非者，必为是非人。这种人喜欢整天挖空心思探寻他人的隐私，抱怨这个同事不好、那个上司有外遇等等。长舌之人可能会挑拨你和同事间的交情，当你和同事真的发生不愉快时，他却隔岸观火、看热闹，甚至拍手称快。也可能怂恿你和上司争吵。他让你去说上司的坏话，然而他却添油加醋地把这些话传到上司的耳朵里，如果上司没有明察，届时你在公司的日子就难过了。

3) 惟恐天下不乱者不宜深交：有些人过分活跃，爱传播小道消息，制造紧张气氛。“公司要裁员”、“某某人得到上司的赏识”、“这个月奖金要发多少”、“公司的债务庞大”

等等，弄得人心惶惶。如果有这种人对你说这些话，切记不可相信。当然也不要当头泼他冷水，只需敷衍：“噢。是真的吗？”

4) 顺手牵羊爱占小便宜者不宜深交：有的人喜欢贪小便宜，以为“顺手牵羊不算偷”，就随手拿走公司的财物，比如订书机、纸张、各类文具等小东西，虽然值不了几个钱，但上司绝不会姑息养奸。这种占小便宜还包括利用公司的时间、资源做私事或兼差，总认为公司给的薪水太少，不利用公司的资源捞些外块，心里就不舒服。这种占小便宜看起来问题不严重，但公司一旦有较严重的事件发生，上司就可能怀疑到这种人头上。

5) 被上司列入黑名单者不宜深交：只要你仔细观察，就能发现上司将哪些人视为眼中钉，如果与“不得志”者走得太近，可能会受到牵连，或许你会认为这太趋炎附势。但有什么办法，难道你不担心自己会受牵连而影响到晋升吗？不过，你纵然不与之深交，也用不着落井下石。

避免深交，但需要与之沟通。当你新进公司时，应当表现得友善大方，主动与人交际。比如：邀请同事共进午餐或晚餐，寻找机会请教工作上的问题，借此表达你愿意配合同事工作的善意。

三五同事经常聚在一起，或去唱歌，或逛街看电影，或聚会玩牌，久而久之，情谊加深，有可能从此形成“小团体”。

如果上司把你认为是小团体的一员而列入黑名单，你就倒霉了。一般说来，上司对小团体总是抱持着不信任的态度，对于小团体里的人多有顾虑。

首先，上司会认为小团体里的人公私难分。如果提拔了圈内某个人，而与之较好的同事“哥儿们”可能会得到偏爱放纵，不仅对公司、事业不利，对其他员工也不公平。

有些时候，上司担心小团体里的人“不忠诚”。经常聚在一起的人气味相投，若上司对其中某个人批评或扣奖金，若其中某个人与别的同事发生矛盾，这几人可能联合起来对付上司，或影响公司团结。再说，即使上司想给其中某个人单独奖励或红包，这个人很可能就会泄漏给圈内的朋友知道。很可能红包不是每个人都有，其他同事若知道定会认为上司不公。

职场箴言十九

努力地让自己欣然并乐意地接受那些你认为冗长的以及不重要的工作，要相信你的贡献以及努力是不会被忽略的。不要只着眼于那些引人注目的所谓的“大”计划，因为往往不起眼的事情才是最重要的。经验往往从细微的、但又繁复的工作中获得并积累起来。成功及准确地完成一件工作其实是很令人兴奋的。至少，你应为自己仍有事干而感到安慰、满足。

而且，经常参加小团体里应酬的部属，很难抽出时间来加班或学习专业技能，他们的私人事务还会增多，或接打私人电话，或围聚在办公室聊天，再说，混在小团体里的人，上司会认为其缺乏沟通能力，不适合领导之职。

与同事保持良好的人际关系，切忌过分投入“小团体”。但任何事物都有其两面性，小团体虽然使上司觉得不舒服，但上司注意某个员工往往是从与这个员工相交甚好的人联想，特别是大公司、大企业里，员工有数百甚至上千人，上司实在很难记住每个人。

看来，“小团体”也并非如狼虎般可怕，只要你掌握分寸，对你也是有益的。比如说，有上司得力部属在内的小团体，其他成员均可沾点“亲”、带点“故”。“一人得道，鸡犬升天”，上司往往会爱屋及乌。

不过，加入小团体不要过分投入，不可整天都只与那三五个人聚在一起，而与大多数人“隔离”。处理好人际关系，可以提升你的名望与地位、可以吸引上司的目光，但要处理好人际关系，协调自己与上司的利益绝非易事。

以下简单介绍一些处理人际关系的方法：

1) 故意显露笨拙的一面，使对方产生优越感。比如说，时下的演员都以年轻貌美、头脑聪明、歌艺佳、演技生动为优点，企图在观众中塑造一种形象，提升优越感；殊不知，一个人面对比自己优秀的人，只会增加心中的挫折感，也就自然而然就产生了反感。根据这个原理，某些人为获得知名度，故意表露自己的笨拙。在公司的同事、上司面前，故意表现出单

纯的一面，以其憨直的形象，激发他人的优越感，吃小亏而占大便宜。而有的部属不会隐藏自己的锋芒，工作上处处表现得干劲十足、能力超强，殊不知自己在无形中已惹来嫉妒和猜忌：“你行，你一人就能干好，那还要我们干什么？”

2) 说些自己的私事，从而拉近彼此间的距离。开门未必一定要见山，一见面就谈工作的事，铁定会让人反感。何妨暂时抛开主题，先谈及共同的话题，或自己的繁杂琐事，以求达到心灵的共鸣。如肯尼迪在争夺总统席位的竞选演说中，曾经轻描淡写地说：“紧接着，我还要告诉各位一句话，我和我的妻子虽然赢得选战，但我们希望能再生个孩子。”

在公司与同事谈及私事，可以增进彼此间的亲切感。但是，私事并不包括隐私。如果你向别人泄漏自己的隐私，别人可能会以此为笑柄攻击你。如果随意谈论及他人的隐私，他人也会对你表示不满，并乘机报复。

3) 倾听是你克敌制胜的法宝。一个时时带着耳朵的人远比一个只长着嘴巴的人讨人喜欢。与人沟通时，如果只顾自己喋喋不休，根本不管对方是否有兴趣听。这是很不礼貌的事情，也极易让人产生反感。

做一个好听众，不仅要自己说，更要尊重别人说，效果比你说得天花乱坠好得多。倾听并不只是单纯的听，而应真诚地去听，并且不时地表达自己的认同或赞扬。倾听的时候，要面带微笑，最好别做其他的事情，应适时的以表情、手势如点头表示认可，以免给人敷衍的印象。

特别是当对方有怨气、不满需要发泄时，倾听可以缓解他人的敌对情绪。很多人气愤的诉说，并不一定需要得到什么合理的解释或补偿，而是需要把自己的不满发泄出来。这时候，倾听远比提供建议有用得多。如果真有解释的必要，也要避免正面冲突，而应在对方的怒气缓和后再进行。

4) 缩小彼此间的心灵距离。人与人之间总维持着一定的距离，以建立藩篱保护自己又同时避免伤害对方。虽说“距离产生美感”，但距离太远，就会产生隔阂。根据接近原则，可以缩小距离，使之恰到好处。

职场箴言二十

你应该设立一个既简单又有效的档案系统，尝试只处理每份文件一次，并将重要的那些优先处理，尽量将文字工作电脑化。不要贮存你从来不看的文件资料并将其丢弃，除去不必要的非客户名单，增加你的存放空间，养成每日清理案头的习惯。

缩小物理距离可以缩小心理距离。乡村和城市里，人们对邻居的关系差别是很大的。农人和邻居间几乎少有隔阂，而城市人和邻居却“相逢不相识”，为什么？这是由于物理空间产生了作用。

在公司中，你与同事相处时不宜把办公桌搬得太远，而应适当的接近。特别是两个人相互交谈时，如果同坐在一间大屋子里而且座位距离较远，那气氛一定不会太热烈。

缩短心理距离，还可采用直呼其名的方法。或者尽可能地用“我们”，而不用“你”、“你们”等字眼。直呼对方的名讳，或用“我们”等字眼，无形中增加了彼此的亲切感。当然，不要直呼对方的绰号，特别是包含有贬损意味的字眼。

处理好人际关系的技巧很多，但不宜照本宣科、依章行事，重要的是要表现出你的真诚和善意。

敏捷的“静观”。三岛由纪夫非

常欣赏这种待机而动，他说：“行动通常具有一定的目标，自然在我们奔向目标的过程中，总希望能尽量减少命运作祟的因素，所以在准备的时候，待机而动是不可或缺的。”当然等待机会不是空等，而要一边等待，一边增加自己的实力。某大学的学生会主席迈克，

由于表现了出色的组织管理能力，有较高的群众威信，因而在临近毕业时，某公司负责人找他谈话，希望他去工作。老师和同学们都认为这是一次难得的机遇，鼓励他去那里工作，认为很快可以得到提拔。可是迈克却认为，自己在校期间，由于较多的社会工作，在一定程度上耽误了学习，自己准备不充分，储备状态不佳。所以他毅然放弃了这次“机会”，而报考了研究生，决心进一步深造。而他的同学史黛芬却被分到了这家公司。迈克在研究生学习期间，刻苦钻研，弥补了自己在学习上的不足，使理论基础和知识结构更加扎实深厚、趋于合理。毕业后，首先由于他出色的学习成绩和几篇出色的学术论文，受到了几家跨国公司的重视，被调到决策部门工作，很快又被提拔为秘书处主任。而史黛芬在原公司工作期间，成绩平平，这次“机会”并没有为她打开通向成功的通途。迈克在和同学们谈体会时说：“我当时报考研究生，主要是考虑到自己上大学之前就有较多的实际工作经验。上大学是一个系统学习的机会，在这方面应该获得更多的长进。可是，我自己感到毕业时尚未达到良好状态，而研究生毕业时，我觉得自己相对来说是更加完善了，信心也更足了。”迈克的成功说明了要善于等待时机在晋升中的重要性。

俗话说，愚者丧失机会，弱者等待机会，智者把握机会，强者创造机会。强者可以在可能的情况下，通过自己的努力，创造有利于自己晋升的机遇。

机会何来

下属在可能的情况下，可以通过自己的努力，创造有利于自己晋升的各种机会。譬如，受到不公正的待遇后，可以成立一个新的组织，并在这个组织中担任重要的职务。

一位副总经理，拉佛·洛派斯，由于不善于搞人事关系，在一场派系斗争中被降职到下属部门工作。对此，他心里很是苦恼。但他没有找上司去吵闹，而是利用自己的关系，带领一些人马成立一家生产医疗仪器的电子公司，经营了一年多后，产品质量和经济效益都很高，并扶植别人成立第二、第三和第四电子公司，还将这几家公司联合为集团公司，自己当联合集团公司的总经理。由于联合集团公司的业务蒸蒸日上，成为当地的典型，该总公司由于改革的需要，又任命他为总公司的总经理。

机会是可以创造的。我们也可以给自己创造更多的机会，下面来介绍一些创造机会的常用手法。

职场箴言二十二

不要让你的工作支配你的生活，要劳逸结合，视自己的健康为首要。安排自己在完成工作后稍作休息，经常与你的上司坦诚地汇报你的工作量、实际工作时间、你的期望及优先处理的事情，你要成为一个既会工作又会生活的人。

手法之一：提高知名度可以增加晋升的机会。

知名度高，可以拓宽交际面，获得更多的朋友。一般说来，人皆慕名而来，知人而交。也就是事先获取了有关人等的信息，然后根据信息有目的地去交际。知名度高，意味着有较多的人知道你、较多的人愿意和你交际。我们常听到这样的话：“您的大名我早就听说了，今日有幸相见，极为高兴。”

多一个朋友、多一个熟人，意味着多了一条成功之路，多一个伙伴和帮手，对竞争事业极为有利。相反，那些默默无闻，鲜为人知的人，很难交上更多的朋友，成功的路就比较狭窄。知名度高，可以经常扩大自己的知识面，增添新的信息。学而无友，则孤陋寡闻。学得多友，信息日新。每一个朋友，都是一个信息源。如果注意经常收集众多信息源发出的信息，那你就能得到别人所不能得到的东西。

提高知名度的办法很多，简而言之，不外乎四条：

一是借助新闻媒介，包括报纸、杂志、广播、电视等。在现代社会，大众传播媒介是支配或控制社会舆论的一个重要方面。因为大众传播媒介所接触的公众数目常常是数以千万计，它对社会的政治、经济、思想、文化等方面的巨大的影响力。特别是在引导社会舆论方面，它更有独到的功能。可以采用发行广告、撰写文章、出钱资助等办法，借助大众传播媒介的力量，提高自己的名气，扩大自身的影响。

提高知名度的第二个办法是，借助于各种社会性活动，包括文艺、体育活动、学术会、纪念会、庆祝典礼，等等。无论在哪个单位，体育健将、娱乐“明星”的知名度都是最高的；那些热衷于各项社会性活动的人，知名度也比较高；那些在各种会议上积极发言，敢露头角的人们也能给人留下难忘的印象。因此，为了提高知名度，千万不要放过任何一个出头露面的机会，要热情地投身于社会活动，积极参加公益活动。应有这样一种观念，只要有人群，就要证明自己的存在。

提高知名度的第三个办法，即开展全方位、多侧面的外交，通过交际和游说，使人对自己由不知到知；由知之不多到知之较多。

知名度的提高，最根本的办法是取得显著的成绩。成绩是提高知名度的最有效武器。尽管一个人默默无闻、众所未知，但他做出了举世公认的成绩，创造了无可怀疑的劳动成果，那么，他的知名度也就提高了。

手法之二：扩大交际范围。

想解决业务上的问题，该找哪些人帮助呢？成功的人都十分清楚。当面临问题时，如果你认为能够独立解决，那是相当危险的事。当有问题无法解决而陷入焦急状态，你就必须请教有能力为你指点迷津的人，请求他们帮助你，给你建议，以便顺利解决问题。随着你踏入社会的脚步，和你利害相关的人也在增加，这些人与你的目标相同，所以可以携手共同向前迈进。通常，所关心的事物在变化时，你所交的朋友也会随之变化；完成一件事后，与之有关的友谊便宣告结束。但是，你应继续与这些人保持联络，姑且不论是否会带来好处，毕竟友谊得来不易，应该好好珍惜。在与老朋友保持联络的同时，你还必须多与大众接触，扩大交友范围。知道你的人愈多，对你愈有利，因为往往在这些人中存在着能为你敲开成功大门的人。

将自己关在象牙塔里，绝无法扩大交际范围。这个道理非常简明。所以应该多展开对外交际活动。其方向大致可区分为二：一种是与业务有关，另一种则是与社会生活有关。

手法之一：通过业务活动。

在公司外面进行类似推销员一类的工作，是扩大交际范围最好的方法。因为由于工作性质之故，推销员必须与广大群众接触，因此训练人际关系，交际手腕的机会特别多。

职场箴言二十三

如果你认为做某些事对自己有利，请再想清楚，最好少玩些小花招，你要知道你的花招总有一天会被揭穿，所以你还是诚实些好，把你的聪明用在正当之处，只有踏踏实实地做事，你才能有真正的收获。

面，客户也十分乐意多了解他们，无疑是表现自我的大好机会。因此，一名推销员只要具备能力、个性等基本条件，就能拥有成千上万的交友机会。另外，凡可扩大交际范围的业务活动，如参与业务报告、同业会议、专业研讨会，或发表研究文章等都可制造交友机会。就拿发表文章来说，便可同时与采访人员、出版业者和读者三种人接触。

手法之二：通过社会活动。

如果你具有想交新朋友的热诚，下班之后机会多的是。

譬如：你可以参加某些俱乐部，可以举办同学会；此外，业余的乐团、剧团、合唱团，或社会团体都是扩大交友的好地点。作法很简单，但效果极理想。如果再有机会认识一些社会名人更佳。

手法之三：成为引人注目的焦点。

要想晋升成功，就必须使自己成为焦点，让公众和上司了解自己、信任自己、支持自己。有些下属虽然才华盖世、能力超群、成绩卓著、年富力强，足可以胜任更高一级职位的工作，但因其才华、能力、成绩鲜为人知，终难晋升。当然获得晋升成功的最有说服力是你的成绩，但是在今天的时代，工作表现好的人大有人在，况且工作做得好的人可能获得加薪或某种精神鼓励，但并不表示可以获得晋升的机会。

亚特兰大的哈维·柯尔曼对于晋升之道提出了新的见解。他在 IBM 工作了 11 年，其中有一半时间是从管理方面的工作，目前他正担任美国电报电话公司、可口可乐公司、智囊以及默克等公司的顾问。柯尔曼根据他在多家大公司的所见所闻，将影响人们事业成功与否的因素作了如下的划分：工作表现只占 10%，给人的印象占 30%，而在公司内曝光机会的多少则占 60%。柯尔曼认为，在当今这个时代，工作表现好的人太多了，工作做得好也许可以获得加薪，但并不意味着能够获得晋升的机会。他发现，晋升的关键乃在于有多少人知道你的存在和你工作的内容，以及这些知道你的人在公司中的地位影响力有多大。

这个说法可靠吗？辛辛那提的管理顾问克利尔·杰美森也给出了同样的意见：“许多人以为只要自己努力工作，顶头上司就一定会拉自己一把，给自己出头的机会。这些人自以为真才实学就是一切，所以对提高个人知名度很不经心，但如果他们真的想有所作为，我建议他们还是应该学学如何吸引众人的目光。”

由此可以看出，曝光机会在晋升中起着重要的作用。如果你想得到快速的晋升，最好成为引人注目的焦点。机会绝非偶然。所谓“等待机会”，也需为迎接机会先做好准备工作。在这个前提之下，幸运已不是单纯的幸运，而是一种计划中的幸运。正在成长的企业能带给你许多机会，朋友与顾客、同事、上司间也会有人带给你机会，此外，在许多人看得到的地方工作，机会更多。但问题是，你不但要置身于机会当中，还需要看准时机伸手去抓才成。

职场箴言二十四

无论什么时候，也无论什么情况之下，都切勿将机密或私有的资料外泄给没有必要知道的人，对公司要忠心。不要接受跟自己的或自己所在机构利益有冲突的人或者单位的礼物，如果有疑问，可向上司反应，查明这是否跟公司的利益相抵触，慎重选择后再做决定。

人生的路往往崎岖坎坷，不要抱怨命运不给你机会。只要你不屈不挠，主动迎接逆境的挑战，创造机会，以积极的人生态度，渡过每一个难关，那么厄运就会给你让路，机遇也就会来光顾你。

正如卡耐基所说的：“等待机会，是一件极笨拙的行为。”因此，不要以为机会像是一个到家来的客人，她在你门前敲着门，等待你开门把她迎接进来，恰恰相反，机会是一件不可捉摸的活宝贝，无影无形，无声无息，她有时潜伏在你的工作中，有时徘徊在无人注意的角落里，你如果不用苦干的精神，努力去寻求、创造，也许永远遇不到她。

“没有耕耘，就没有收获”，机会也不例外。机会的发现、利用是以自己的努力为代价的。法国微生物学家、化学家巴斯德曾说：“机遇只偏爱那些有准备的头脑。”法国细菌学家尼科尔指出：“机遇垂青那些懂得怎样追她的人。”不管你等待多久，机会不会自动前来敲门，机会的得来是要靠人们付出艰辛的劳动的。企图期待别人为你制造奇迹或期待明天或将来出现奇迹，是不切实际而且必遭失败的幼稚想法。从这个意义上说，任何成功包括下属晋升的成功也是靠自己努力争取的结果。世上没有救世主，只能靠自己。鲍伯怀特是工程物理专业的学生，为了在毕业后能投身到自己所热衷的商业经济领域中去，毅然放弃了别人羡慕的免试上工程物理专业硕士研究生以及去知名大学当博士生的机会，在别人不解的目光中，苦学了两个月，考入某大学经济系读硕士。在学习之余，鲍伯怀特投身社会、亲身体验，在社会上选择最能使自己发挥才能的领域。他被聘为某杂志社特约记者，是某科技开发公司的战略发展顾问……

这些工作一方面给鲍伯怀特带来了丰厚的报酬，但更重要的是给他带来了无尽的感触和经验。毕业后，鲍伯怀特毫不犹豫地选择了一家他认为最适合自己的，最能表现自己才华的大公司。短短一年半他已由一个普通职员升为公司副总经理，实现了自己的理想。由此可知，为把握成功机会而作的各种准备会给您的晋升带来成功的希望。当然，在追求晋升的过程中所做的各种准备应掌握以下技巧：

1) 这种准备工作不是盲目地什么都尝试，而应该是在自己理想范畴内尝试，这样有目的有目标地尝试可以获得准确的体验。

2) 这种准备工作主要应针对自己的学历、兴趣、能力及自身优势能否适应的工作。

这种准备工作主要是为了获得成功与失败两方面的体验，为今后工作提供经验和教训。

从某种意义上说，人间处处有机会，机会对每个人都是均等的，只有懂得珍惜它的人才能知道它的价值，只有持之以恒追求它的人才能受到它的青睐。你付出的愈多，你抓住的机会就愈多，你成功的可能性就愈大。相反，你付出的越少，你的机会就愈少，成功的希望就愈渺茫。有些人把学业上无建树、工作上无绩效、仕途不通达，一概归咎于没有机会，还以为自己才华盖世而不遇良机。那些只会发“萋蒿隐没灵芝草，淤泥藏陷紫金盆”的感叹的人，永远也不会尝到成功的甜果！

大哲学家萨特曾对人类相对的境况作过绝妙的比喻。他认为，人与人之间的关系，就像一群豪猪，由于寒冷，它们之间拼命地向一块儿聚集以保持温暖，同时，它们之间又必须保持一定的距离，因为如果凑得太近的活，豪猪身上的刺就会最终造成彼此的伤害。人与人之间的关系的确就是这么微妙，既要相互依赖，又要保持各自的相对独立性。这个比喻还暗示我们，距离感是人际关系中最根本的法则之一，同时它也是人际交往中最难把握的问题之一。一个人，如果知道距离的重要性，知道对不同的人应该采取怎样的距离，知道如何维持和调整这种距离，那么他在社会交往中就会显得游刃有余。在我们运用等距这一艺术时应把握两点：

- 1) 距离不宜过大，距离过大不利于培养融洽的上下级关系和形成良好的工作配合。
- 2) 距离不宜过小，距离过小容易产生各种不良后果。

人是一个复杂的多面体。一般说来，每个人都有他光彩的一面，也都有他相对阴暗的一面。有个寓言故事是说，每个人身上都挂有两个袋子，一个袋里装有优点露在身前，另一个袋里装有缺点藏在身后。不管这是不是人性的弱点，但把自己光彩的一面展示给大家，把阴暗的一面隐藏起来，这是我们每个人所做的努力。

第二部分

技能训练课

你与同事相处得如何？打算如何改进？

你认为你的上司在什么时候更容易接触？

如果上司犯了错，你会毫不客气地指出吗？

你追随上司是整日跟随还是有主见、有头脑地跟随呢？

你是否预想过管理上司，你将如何去管理上司？

一位哲学家到鞋铺修鞋，他对鞋匠说：“请你补一下我的鞋。”

鞋匠说：“我正在补别人的鞋呢！而且还得补完好几只才轮到你。你要不把鞋子留下，先穿这只鞋走，明天再来换你自己的鞋。”

哲学家生气地说：“我从不穿别人的鞋子。”

鞋匠便说：“在这条街上还有一个鞋匠，他比我更了解你们哲学家，你去他那儿补鞋吧！”

若把那个鞋匠比喻为员工的话，他与这位哲学家式上司大概是没有多少缘分。

不去揣摩上司的心思脾气和行为习惯，便无法知晓上司的思想行径，要想在公司中有出头之日，几乎是不可能的。能洞察出上司的思维模式，顺着他的想法做下去，这样“鲨鱼”才不会吃掉你。

掌握一门特殊的本领

无论做什么事，只要你掌握了特殊的本领，就会得到重用。特别是在经济部门，公司不是慈善机构，经理也不是慈善家，他的最主要目的还是获得赢利，使生意越做越大。

职场箴言二十五

要替别人设想及保护他们的物品，不属于自己的物品，千万不要不问自取。当你有了打算将他人的东西占为己有的欲望时，你就应马上告诫自己，随意拿取别人的东西是偷窃行为，你将为此承担责任。如果你确实需要，最好是通知主人一声，如果一时难以通知主人，也应让第二个人知道物品由你取用，事后或还或补，以免主人误会。

1978年，李·艾柯卡莫名其妙地被福特公司的董事长亨利·福特二世解雇了，当时艾柯卡是福特公司的总经理，为福特公司的振兴立下了汗马功劳，并且正率领福特公司继续前进，决心同通用汽车公司一拼高下。但亨利·福特感到艾柯卡蒸蒸日上的地位和威信威胁到了他的权威，因而突然宣布解雇艾柯卡，这使艾柯卡一下从山顶摔到地面，被抛进了个人事业生涯的最低谷，蒙受了巨大的耻辱。

但他的非凡的经营管理能力使他有机会重新出任克莱斯勒公司的总裁，重新又站到了起跑线上。尽管当时克莱斯勒正处在历史上最严重危机之中，甚至许多政府官员在谈论克莱斯勒公司应该实行破产。但艾柯卡凭借其才能和干劲，施展浑身解数，率领公司全体员工艰苦奋斗，终于使克莱斯勒再次焕发了活力，摆脱了亏损局面，改善了市场占有率，并且提前7年还清了所有政府贷款。克莱斯勒的再次成功，为艾柯卡又一次赢得了广泛的赞誉，标志着他的积极行动取得了丰硕的成果，他再一次登上了自己事业的顶峰。艾柯卡非凡的经营管理能力使他成为了众多美国人的崇拜偶像，人们纷纷要求他竞选美国总统。一个人来信写道：“你为什么不去赶快去挽救这个国家，为什么还要浪费时间去卖车！”

可见，任何一个人只要具备了某种特殊的本领与技能，他就能得到大多数人的支持，无论时局怎样变化，他都有起死回生的能力。

拿出成绩来。

有个运动员因平常参加比赛时缺乏勇气，被人们指责，只好出外去旅行。过了些日子，他回来后，大肆吹嘘说，他在别的很多城市多次参加竞赛，勇气超人，在罗德岛曾跳得很远，连奥林匹克的冠军都不能与他抗衡。他还说那些当时在场观看的人们若能到这里来，就可以给他作证。这时，旁边的一个人对他说：“喂，朋友，如果这一切是真的，根本不需要什么证明人。你把这里当作是罗德岛，你跳吧！”年轻运动员哑口无言。

职场箴言二十六

如果你就一个不属于自己的荣誉而受到称赞，那你要坦白地将事情说出来。把功劳归还应得的人有助于提升你自己的形象。如果你同级的同事信任你，你可以跟他们建立起更良好的关系，尽量制造一些对双方都有利的情况。毕竟，这功劳可能对另一个人有着更大的意义。

其实，你说的再好听，别人未必会相信你，用事实容易证明的事，说得再多都是多余的。在工作中也是如此，只有作出真实的业绩来，晋升才有可能成为现实。一个人之所以成为提拔对象，在平时肯定是有过不同于常人的表现，或是显示了自己的才智，或是显示了自己的高尚品德。这一切，只是为日后的提拔创造了条件，打下了基础，绝不是确保提拔的保险资本。

如果你在提拔之前在工作上表现依旧，或是比平时稍显得逊色，那么你就很难保证自己锦绣前程。潜在的危险来自两个方面，一是上司的看法，二是同事的竞争。你过去之所以显得优秀，是相比的原地位而言的。现在，你成了提拔对象，上司对你的要求肯定要高一些，如果你懒懒散散，上司可能会产生不满。

这时，如果你的同事异军突起，突飞猛进地追上来，你的命运就难以捉摸了。

在工作上，你必须精心地去干，不要出现失误。如果有可能，尽量做出一些令人赞赏的成绩来。如果你的岗位和所处的时机不利于出成绩，那你只有采取拼命干的战术，多承担一些别人不愿意干的工作，多做出一些牺牲和努力。例如，每天上班早来一会儿，晚走一会儿；节假日替上司开一些无关紧要的会议，替同事们值夜班、出勤；代上司或同事出一些远而无利的公差；上司交办的事情尽量在最短的时间内完成；基层单位的申请事项要尽快地给予答复等等。总之，你要显得很勤奋，很辛苦，很肯干；千万不要给人以清闲的印象，这样，即使没有取得显著的成绩，这一番劳苦也会赢得上司和同事们的反感，对你的晋升有益无害。

我们知道，只有成绩是实实在在的，大家都能看得见。为此，我们就要付出比别人更多的努力。

忠言千万不可逆耳

俗话说：忠言逆耳。但反过来一想，虽是忠言，但能顺耳又何必要逆耳呢！作为上司，他有他的自尊和权威，绝不容外人任意侵犯。即使他错了，也绝不容他的下属使他面子扫地。所以，向上司提建议时一定得把握分寸，不可鲁莽。在向上司建言时，我们应注意以下几点：

- 1) 应顾及上司尊严，不可于大庭广众之下指责对方错误。
- 2) 应尊重上司意见，不可一口否定上司的想法。
- 3) 提建议时，最好先旁敲侧击一番，看看上司的意见，然后再作出对策提出你的想法。

4) 如果你的建议与上司的看法极为相左，那你不如拿出多种方案供上司选择，那样显得明智得多。

不少现代企业，采取了从企业内部发掘人才。其中较有影响的就是所谓“合理化建议”活动。比如，日本的本田技研工业公司就规定，二千五百名职员全都有义务向上司提出“合理化建议”，提得越多越好，所受的奖励和得到的晋升的机会也就越多。公司经理及下属的各部门委员会的成员，以及公司研究中心的成员大部分是从“合理化建议”活动的优秀“发明者”中选拔出来的。公司董事长把这种活动作为生“才”之道，将企业的每个成员都视为“吾师焉”。本田本人就说过“从一定意义上说，我的企业对我来说已变成一所大学。”

职场箴言二十七

愿意承担自己的过失，如果你确实要负责任，不要找别人做替罪羊。找出导致你犯下过失的原因，并从中学习。将焦点放在解决的方法而不是问题的本身，用你的经验作为指引，避免重蹈覆辙，要考虑到所有的可能性，避免做出轻率的决定。

提建议前要做准备

这里是一名比在学校里时好得多的学生，我所有同事都是我的老师。我通过向他们提出问题进行学习，因为他们——每个人在其专业方面——对实践中的具体都比我知道的多。”由此可以看出，善于提出各种建议对你得到晋升起着很大的作用。几乎每一个下属都有一

个或多个想法，并且无不自信这些想法若被实施将会大大提高组织的工作效率。真正有事业心的下属常向他的上司提供建议，但是要切记：做这种事不必太急。

首先，从上司的角度来看，你那自认为高明的想法也许没什么了不起——事实上，也许很不成熟。而且，你要记住，他的看法与你完全不同。有许多内在的因素你大概并不十分清楚，但当它们与其他事物放在一起时，就很可能明显地表现出来。你的建议会打乱他脑子里的其他计划或是他正在实施的某个方案。你的建议有可能使你的上司与组织的其他成员，包括他的上司在内的人发生冲突，至少，实施你的建议很可能耗费他的时间，即使你认为，从长远的观点来看，你的建议会节省他的时间，但你要记住，管理者往往是注重短期行为的。

还有一个因素值得考虑：提出一个改进工作的建议，事实上意味着你认为目前的工作并不理想。换句话说，这里面含有一种批评的弦外之音。接受你的建议可能就要求上司承认，至少是默认，在他的工作中有不足之处。像我们中的有些人一样，上司有时也很自负，他们不愿承认他们工作中有不当之处，在下属面前尤其如此。

向你提出这些劝告并不是说你完全不能给上司提建议，绝无此意。但是，当你真的提建议时，你应当慎重其事。首先，注意选择提出建议的时间和地点。如果要提的建议有助于解决上司正在认真思考的问题的话，那么很显然，你在这时提出的建议一定会引起他的重视。而且，上司在情绪良好的时候一般更容易接受你的意见。还有，给上司提建议时，无人在场要比有人在场好，除非你有把握相信，其他人会支持你的建议，并且上司对他们的支持反应良好。

其次，提建议的方式以尽可能少地打扰上司的日常工作为宜。通常的方法是事先做好大量与实施你建议有关的工作。例如，如果你认为上司应该通知生产部门注意某些顾客对产品质量的抱怨，那么，你可先试着为上司起草一封信件。如果你很了解上司的话，那你在提建议的时候就可以把这封信交给他。一般而言，让上司签字总比让他撰文要容易得多。最后，在从上司的角度考虑好问题之前，不要竭力向他提出你的任何主张。推行组织变革很像打台球。当你击球的时候，不仅要考虑球要往哪里打，而且还要考虑它碰上别的什么球以及它们又滚向哪里。现代组织是一个由许多相互关联、极为敏感的部门组成的复杂的有机体。身处高位的上司比你更能看到并估价这些部门之间的相互作用。但是，只要你密切注视正在发展的事物，只要你保持与你工作范围内的其他能表明或影响上司观念和行为的文件，你就能提出既有利于你也利于你的上司的建议，当然，也会有利于组织的建议。

巧妙处理矛盾

巧妙处理与上司的矛盾、冲突是我们工作、生活中不可避免的，尤其是上下级间的冲突，更是时有发生。那么做为一名

职场箴言二十八

不要隐瞒重要及有关的资料，避免令你上司的工作复杂化。你的职责是帮助他，而不是令他的工作更繁杂。将你的注意力放在协助你的上司达到他的目标，有必要时，你可以超越自己的日常工作范围，向你的上司解释正确的处理方法。

普通的下属，当你与上司发生冲突时，该如何去做呢？下面有一些建议可作参考：忍耐，但不超限为了维护良好的上下级关系，和谐地和上司相处，必须学会忍耐，但这并不意味着委曲求全，也不是让我们去一味地忍耐，假若如此，上司将被长期放纵下去，而越发地为所欲为。我们这里只是要你适当地忍耐和节制，并正确掌握和运用这一手段。

由于上下级之间所处的社会层次不同，各自自我角色的认知和彼此对他人角色地位的认知不一致，上下级之间难免有矛盾、冲突发生。即使是和谐的上下级关系中，冲突的蛛丝马迹依然可见，只不过有的尖锐，有的钝化，有的公开，有的潜藏，存在的程度和方式有所不同罢了。所以在处理上下级的冲突时，要尽量忍耐，将个人与上司之间的外在冲突，转成个人心理的自我调整。例如当上司无端批评你时，你自然感到委屈，甚至想与上司闹翻。但你此时应该冷静下来，先安慰一下自己，相信会有弄清事实的那一天，于是你的内心会渐渐平

静下来。倘若你采取极端的作法，暴跳如雷，大动干戈，其结局可想而知，自己与上司关系的危机顷刻之间便会发生，甚至难以收拾。

在处理上下级关系时，尤其是当你与上司发生冲突时，一定坚持宽松、忍耐、克制，它可以使自己和上司在心理上都有一个缓冲的坡度，在自我认知和相互认知的程度上净化一步。一方面我们要反省自己的行为，是否有不当之处，另一方面，上司也不可能是“一贯正确”的，不管对错与否，你忍耐一下，也给上司一次反省自己的机会。再者，突然而激烈的外部冲突，只会增加彼此间的反感，导致交往的裂痕越来越大，使上下级关系难以良性发展。最后需要强调的是，我们所指的忍耐是有限的，不超越限度的，绝非一味忍耐，毫无限度。

合理维护自身利益

合理维护自身利益与忍耐是相对应的，也是处理上司与下属关系的一种手段。忍耐不是无限的，更不是万能的，有时必须通过一定手段来维护自身的利益。例如，对待上司存在的一些大问题和一些原则性问题，单凭忍耐是解决不了问题的。这时必须需要我们表明立场和观点，加以抵制和斗争，以维护组织及我们的自身利益。事实上，大多数上司，对于来自下属的合理批评和意见，是虚心接受并热诚欢迎的。只要我们是从小工作出发，直言不讳地帮助上司改进工作，绝大多数上司是给予鼓励和支持的，并不影响上下级的关系。

处理好上下级关系，争取并合理维护自身利益，关键要掌握好尺度，即合理。如果不讲理、无理取闹、胡搅蛮缠，必然损害上下级关系。

敢于向上司提出要求

无疑，在工作和生活，每个人都面临着一系列问题和困难。其中，晋升、涨工资和分配住房等恐怕要算是首当其冲的问题。而这些又常常与自己的上司有直接的关系。他们有很大的决定权和选择权，并常常是按照自己的印象和所了解到的情况作出判断。那么，在面临这样的机会时，我们要不要主动地提出要求。

职场箴言二十九

不要假设别人跟你很熟，尤其是与那些来自不同文化及背景下的人谈生意的时候。初时要正式地建立彼此的关系，然后才慢慢变得不拘谨。要对别人表示尊重，别人向你说话时要全神贯注，尊重别人的判断以及仿效正确的礼仪。留心其他人如何与高层交往并从中学习。

找上司或上司反映自己的困难，提出自己的要求呢？这常常是人们为之而苦恼的事情。因为，如果我们自己不去要求，很可能就会失去机会，而如果我们去要求，又担心上司或上司会认为自己过于自私，争名夺利，究竟该如何办呢？

实际上，实事求是地向上司反映情况，提出自己的困难和要求，完全不属于自私和争利的范畴，而且是十分正当的。在平等的机会面前，我们每个人都有权利去获得自己应该得到的东西。而且，作为领导和上级领导来说，由于其时间和精力有限性，不可能完全了解每个人的情况，也非常可能仅仅为一些表面现象所迷惑，以至于犯片面性的错误。既然如此，我们自己为什么不可以主动地帮助领导或上级领导了解情况，以便他作出更为公允和明智的决定呢？相反，如果你不是反映情况，则只能是自己对不起自己。

但是，在这里也应该注意一个问题。众所周知，每一次的晋级、涨工资等，名额常常是非常有限的，不可能人人有份。在这种情况下，你如果要向上司或上司主动提出要求，最好是事先作一番调查，看看这次指标的数量究竟有多少，并就部门的各个人选作一番排队分析。如果说自己的条件很有可能入选，或者说，有百分之五十的机会，但存在着竞争。这样，你便可以，而且应该去向上司或上司提出要求。如果排队下来的结果自己的希望甚小，那么，趁早自己放弃。因为在这种情况下你再主动要求、再争，实现的可能性也是很小的，而且上司会认为你太过分，不明智。

下属能否得到提升，不仅决定于他的业绩，还决定于他的方法。因此，想要得到上司提升的下属要注意以下几个方面的问题。

要让上司提升就不能过分谦让

《圣经》中有这样一则故事：有位先生仙逝后欲进入天堂去享受荣华富贵，于是就排队领取进入天堂的通行证。由于他不善于竞争，后面的人来了直接插在他前面，他却保持沉默，丝毫没有任何反抗或不满，就这样等了若干年，他仍站在队的末尾，始终未得到他想得到的东西。这个故事对我们深有启发。人世间处处充满着竞争。就社会来讲，有经济、教育、科技的竞争，有就业、入学，甚至养老的竞争。就晋升来讲也不例外，在通向金字塔顶的道路上每一步都是竞争的足迹。对于同一职位觊觎者甚众。因此，当你了解到某一职位或更高职位出现空缺，而自己完全有能力胜任这一职位时，保持沉默，决非良策，而是要学会争取，主动出击，把自己的想法或请求告诉上司，往往能使你如愿以偿。特别是上司已经有了指定的候选人，而这位候选人在各方面条件都不如你时，本着对社会、对自己负责的态度，应该积极主动争取，过分的谦让只会堵死你的晋升之路。

当下属向上司提出请求时应讲究方式，不能简单化。宜明则明，宜暗则暗，宜迂则迂，这要根据你上司的性格、你与上司以及同事的关系、你的知名度等因素而定。

“明示法”即通过口头书面形式直接明确地向上司提出自己的请求。

“暗示法”即在与上司沟通（包括谈话或报告）过程中做出某种暗示，如“我要是担任某职，会怎样，会比某某更恰当……。”

职场箴言三十

跟自己的上司约会一直被视为工作的禁忌，如果你没有这种看法，你可能是爱得沉迷，无法看清。将你的工作及爱情分开，尽可能发展工作以外的感情。集中跟你的上司发展友谊，而不是情谊。如果你想继续发展你们这段感情，那么应该申请调离。

“迂回法”即由他人转达自己的请求，而这个人最好是上司的知己。究竟采用哪种方法更有效，则应视条件而定。

预先提醒上司

在正式提出问题和上司讨论之前，做出一两个暗示，表明你正在考虑这件事，这样就不会在商量的时候发现他毫无准备了。你可能会认为这只会给他时间搜罗理由拒绝你的要求，但是请记住你的目的并不在于要去赢得一场辩论，而是要使上司确信给予你提升是出于对大局利益的考虑。假如上司有所保留的话，你应该了解其中原因（在了解以后，你也许会发现，你选择了错误的职业或这家公司并不适合于你）。

选择适当时机

通常，应该在上司情绪好的时候这样做。如果他的异常愉快是由于你的成绩引起的，那更妙了。选择时间非常重要，把你的要求作为工作日中的第一份报告呈交给上司往往很难奏效。

用事实证明你的成绩

与其告诉上司你工作得怎么努力，不如告诉他你究竟做了些什么。可以试着用一些具体的数字，尤其是百分比来证明你的实绩；同时，要避免用描述性的形容词或副词。譬如，不要说：“我同某某公司做成了一笔生意。”而说：“我与某某公司做成一笔××万元的生意。”这也就是说，尽可能地让事实替你说话。

把最后一点扩展开去，你也许会发现最好什么也不说，而是简单地写一份一页的报告给上司，总结一下你的工作。如果你这么做，白纸黑字，详尽成绩，就使他能及时了解你的成绩，而且日后也能查阅，同时，也就用不着去说那番听起来使人觉得你自吹自擂的话了。

向上司指明提拔你的好处不可否认，这并非那么容易做的，因为你是申请人，上司

则是决策者，而有关你各方面的资料又有限，因而是否满足你的请求需要考虑。然而，如果更仔细地想想，还可以拿出理由，说明你所期望的提升对于授予者都不无裨益。

假如要谋求提升，还可以指出权力的扩大会使你为上司完成更多的工作，更有效地处理你手头上的事情，而如果想得到加薪而别无他求，那么你告诉他这可以让别人认识到出色的工作是会得到奖赏的。要使人信服地证明你的提升使他得到好处，你确实需要动一番脑筋，但是努力多半是不会白费的。

不要威胁

下属的要求一旦遭到拒绝，转而在用离职或不辞而别来威胁上司的做法往往会引起上司的不满。纵然上司屈服于威胁了，上下级关系却失去了信任，而信任感恢复原状，即使可能，也是十分艰难的。在这种情况下，从长远来看，暂时的胜利会变成永久的损失。另一方面，如果上司有充分的理由婉言拒绝你的要求，你向他保证你会继续努力和支持他会对你有很大的好处。这么做实际上是促使他尽快地改变现状。这样，你们两人之间的关系也就会更加坚实。

应聘秘书的启示

某公司欲在尚未毕业的大学生中，招聘一位职员，有四个应征者初选过关。总经理要求四人各写一个求职意向，并且注明希望待遇。

甲写道：“我的月薪要在三万元以上，否则不予考虑。”

乙写道：“月薪能否提高些，起码要能填饱肚子。吃不饱，有何力气工作？”

丙写道：“总经理，我对薪水多寡不太看重，但要给我锻炼的机会，如能有让我锻炼的机会，不给钱也无所谓。”

丁写道：“经理，月薪的多寡可以反映出公司对我的信任程度和重视程度，我很想知道我的月薪能有多少。”

职场箴言三十一

尽量要将音响放低，音乐的声浪绝不能令你或其他人分心，你可以考虑转听抒情的音乐，如果你实在无法忍受寂静，可以戴上耳机。不过，千万不要跟音乐一起和唱，尤其是当你不知道歌词的时候。要注意他人的感受，尤其不能影响他人的休息、学习与工作。

总经理审阅后选定丁为总经理办公室秘书。有人不解，问他为什么不选其他三人，他说：“一个人的薪水观可以反映出他的职业素质和修养。甲对薪水看得太重，他凭什么要求每月薪水三万元以上。这种部属只会为薪水工作。乙是典型的只为领薪水吃饭，没有更高的追求，当然也就不会在工作中发挥主动性和机动性了。丙则是野心太重，对薪水满不在乎而只求锻炼而已，这种人往往不会在一个地方待得太久，一段时间就会跳槽而去。丁机智灵活，既要求高薪却也懂得委婉，让人觉得值得信赖。”

这位总经理仅从个人要求薪水这一微小却又敏感的小事上，就看出部属的心理特征和个人特质。所以，部属的薪水观直接影响到上司的看法。

谁不想获得高薪和加薪呢？对上司表现出心诚、对工作尽职尽责、对上司投其所好、曲意逢迎等，为的是什么？当然是想升职、想加薪，即使是想在公司里证明自己的能力，也得透过加薪和晋升来展现。

然而，许多人想加薪、想升职却总无法如愿以偿，其中难免有对待遇认知不一的原因。

比如：有的人不切实际，妄想薪水“一步登天”。个人薪水多寡与很多因素有关，如个人的能力和贡献、公司业绩状况与上司的看法、社会的物价水准等。这其中占主导地位的是个人的能力和贡献，一般来说，贡献越大，加薪和升职的机会也会比其他同事大，但是，假如你是新进人员，而且表现并不出色，却想拿比别人高的薪水当然不可能的。如果你想拿到月薪十万，那必须“物有所值”，上司不可能白给你薪水。事实上，高薪收入往往是从低薪开始，如今月薪十几万的经理，过去也是从每个月只有一二万元的小职员做起。

当然，只有个人的能力和贡献还不能达到加薪升职的目的，还得走些“快捷方式”，要点“几招”以影响上司，这也是本书要探讨“洞悉上司”的原因。

还有人抱着“待价而沽”的原则不放，一定要自己的薪水与其工作业绩“相符”。原则上说的确应该如此，但实际却不像原则那样简单，“相符”的情况是非常少。虽上司的利润一部分是从你创造的价值中来，但你从上司那里得到的不仅是薪水，还有工作机会和工作经验，这对就业市场竞争十分激烈的社会新鲜人来说尤为重要。

但是，这也不是说薪水不重要，只是你必须对待遇抱持正确而健康的态度。

大多数员工都希望加薪，这很正常。然而身为上司，加薪就意味着要从自己的口袋里掏钱出来给别人，一般来说谁也不太愿意。

这下子主雇间矛盾便出现了，一方想要加薪而另一方却不愿掏钱出来，怎么办呢？有的说：“算了吧，要求加薪，若技巧不好，反而会得罪上司，目前的薪水还勉强过得去，何必去开口要求造成尴尬呢？”这种想法其实也不好，以下我们就来分析正确的待遇观。

职场箴言三十二

如果你跟公司中人约会并继续发展的话，那你便要言行谨慎。不要让你的感情影响你的工作，要限制彼此的电话往来，不要在公司讨论私人问题。避免公开打情骂俏，要等到下班后再散发你的热情，但即使是下班后也不要再在办公室里胡混。

有一名果农种了一棵苹果树，精心培育近十年，才结出新品种的苹果。当他尝一个苹果便发觉又甜又脆，就决定把这些苹果与众人分享。

于是，他摘了几个苹果盛在篮子里，把篮子放在家门前在旁边立了一块牌子，上面写道：“欢迎免费品尝！”

过了好几天，篮子里的苹果一个也没有少。苹果的主人觉得很奇怪，便去请教本地的高人，而后他把牌子翻过来，在背面写道：“苹果一个卖一块钱！”不消几天，整棵树上的苹果就全都卖光了。

你知道其中原因吗？

这则故事中农人标示着苹果可“免费”，让人不免心生疑虑：“哪有免费给陌生人苹果吃的傻子？对了，那些苹果一定很难吃，或者主人在玩什么花招，还是不吃为妙。”惟有把苹果标价来卖，路人才会相信苹果是甜的，也才不会怀疑其中有诈，这便是苹果能很快被人吃掉的原因。同理，你也如同“苹果”，如果“请人免费品尝”，反而会让人怀疑你的能力和才干；所以，如果你要把这“苹果”推销出去，就要开个价码才行。

我曾在某职业介绍所看到有求职者写着：“有十万月薪的实力，谁来聘我！”这一招挺有效，他马上在众多的求职者中出线，把各路上司们都吸引了过来。如果某位求职者摆出对薪水满不在乎的模样，那上司反而要估量你的能力，甚至认为你别具野心，很难驾驭。

毋庸置疑，劳动力也是商品，你领薪水是你工作能力的价值。如果你不向上司要求高薪，上司倒认为你能力平庸。如果你认为上司看到你的成绩就会自动加薪，那你就想错了。富有“人情味”的上司是非常稀有的，即使他很清楚看到你的业绩和忠诚也会假装没看见，毕竟加薪的钱是从他钱包里拿出来的。既然这样，你就要主动向上司提出加薪。当然你的要求不能太“贪婪”。如果你狮子大开口，肯定会被上司拒绝。

要求加薪要把握“火候”。既要讲究时机和场合，也要讲究技巧。比如，当你刚完成一项困难的任务时，上司对你出色的表现予以夸耀和奖赏时，这时正是“机不可失”的好机会，要和善地提醒上司：“上司，是不是该考虑给我加薪了？”一般来说，公司的加薪制度有规定，轮到该你加薪的时候，绝对不会犹豫。你可以列出过去一段时间的工作业绩和优良成果，正式与上司谈加薪之事。还有一个最好的时机，便是当公司的业绩取得重大突破性的胜利，而上司又沉浸在喜悦之中时，你开口要求加薪最容易获准。

在公司里如果你是个举足轻重、受上司仰仗的人物，你可以采用“辞职求去法”。上司必然怕你轻易离职，这时你便可讲出加薪的意图，上司一般都会同意。当然这种方法带有很大的冒险性，使用此法前要先了解自己在公司的分量。如果你本来就不受上司喜欢，上司正

愁找不到借口辞退你，那你的辞职便成“假戏真做”了。无论用何种方法要求加薪都要把握一个原则，那便是你用的方法要让上司觉得给你加薪是为了让你更积极替公司工作，而不是为了个人享乐。再来你也可以用“统计分析法”，统计当下的物价涨幅、公司的财务利润状况、别的公司与你相同职位者的薪水情况等资料，把资料呈送给上司。如果资料显示的数字合情合理，上司一般都会应准。

当然，要求加薪并不能只停留在薪水问题上，而应该尽量地把注意力放在升职上！一般来说，公司职员的薪水与职位有关，职位升上去了，薪水也就相应地提高了。如果无法升职，纵然你如何要求加薪，也不可能提高到多少。

英国有个商人外出做生意，不巧在半路上骆驼突然死亡。而骆驼所驮运的大多数是珍宝、衣服、貂皮以及其他一些杂物。商人想骆驼既然死了，把他的皮剥下来多少还能卖些钱。但商人因为有事需要先走一步，于是他呼叫两个徒弟留下来背着货物。他叮嘱徒弟就：“你们要看好这张骆驼皮，别让它坏了。”商人走后，天上下了大雨，两个无知而固执的徒弟，惟恐骆驼皮淋湿，于是拿出上好的貂皮盖在骆驼皮上，貂皮被淋湿后一会儿便烂掉。其实，骆驼皮的价值还远低于这些上等貂皮。这两个徒弟真是太蠢了，才会做出这种“舍贵保贱”的事情来。

如果把骆驼皮比作“薪水”，而把貂皮比作“升职”，那么只盯住薪水而不注重升职者，又与那两个愚蠢徒弟何异？由此则故事中我们可以得到一个启示，斤斤计较于薪水而忽视升职也是一种“舍贵保贱”的做法。

再说，锱铢必较于薪水的多寡，会让上司觉得你是没有更高追求目标的平庸之辈，有了薪水便挥霍，到公司工作只为了薪水。即使上司给了很高的薪水也不会升他的职务，他的能力便难以得到更加充分的发挥和体现，实际上是被上司“冷冻”了。

谋求晋升，首先就得了解公司的晋升制度。不同的公司和上司会采用不同的晋升方式，以下我们就来看看企业不同的晋升方式：

1) 交叉晋升方式，就是从一个部门调任到另一部门，在几个部门磨炼之后，再升到较高的职位来管理这些部门，这是一种最稳重的，最常见的晋升方式。如果你不断地被上司在几个平等部门之间调任，上司便可能是为了考察你，并让你熟悉各部门的业务以便擢升你，此时你一定要努力表现出色，因为上司正密切地注视着你。

2) 学历晋升，这是近年来越来越受到重视的晋升方式，特别是当你的上司是学者型上司或比较重视学位的人。因为这些上司是学历高的人所以素质良好，更适合管理工作。当然，并不是有高学历的部属就很快能得到晋升，相反地，这种部属往往会被上司下放到基层去锻炼充实，一方面是增加其实际工作经验、另一方面是对他的处事能力和吃苦耐劳精神进行考察。

3) 民主选举晋升法。这是由公司全体或部分职员，或者公司的中高层主管集体开会选举而决定谁得到晋升的方式。这种选举晋升方式在一般私人企业采用得比较少，因为上司是无法达到真正“民主”的，有些偏激的上司甚至会弃中选者不用。即使采用选举晋升的方式，上司的意见喜恶有着至关重要的作用，多数人都会“见风转舵”跟着上司投票，这显示出获得上司青睐的重要性。

还有一些晋升方式，比如越级晋升。某些开拓型上司晋升部属全凭个人的主观意识或独到眼光，可以把某位部属从较低职位一下子升到很高的职位上去。遇到采用越级晋升的上司，你就必须好好表现，最好接受有挑战性的工作，拿出一些冒险精神，力求获得上司的厚爱而得到“破格”升职。这种晋升方式对于开拓型而又有才干的部属特别有利。

也有一些令职员气馁的晋升方式，比如晋升要讲资历、年纪等，而且是层层往上，不会一下子就从低职位升到很高的职位。这种方式对于稳重而又踏实的部属比较有利。从外部擢升，是十分打击士气的方式，公司高层职位有空缺！不是从公司内部选拔合适人选，而是从公司外招聘。

了解公司的晋升制度和惯例，就可以针对这些特点采用行之有效的方式寻求晋升。打开晋升之门的方式有很多种，一般来说应注重以下这些要点。首先，要表现出你多方面的才能，有更大的潜能可待开发，能够适合更高的职位。必要时可以毛遂自荐，让上司知道你对某职位有兴趣。而平日要广结善缘，能妥善化解同事间的纠纷，利用空闲时间帮同事工作。当然要得到对方的许可，因为公司每个职员都有明确的职权范围，不容许“越位”，以及为公司的远景而搜集详细资料备用等。当你自荐一个较高职位时，不妨带点“见面礼”，当然不是礼物，而是业务资料、计划，这都能破除上司的戒心。

其次要“知己知彼”，先调查一下竞争该职位的同事有几位？要具备什么才能？当然要采取“公平竞争”，不可玩弄不正当的手段。即使你没能得到晋升，也要保持良好的风度，为下次争取晋升做好准备。特别是当你争取晋升失败时，会有很多双眼睛包括上司的目光都注视着你，保持良好风度是绝对必要的。

争取晋升时，尤其要向上司表明你想获得晋升不只是为了自己的利益，也不是为了个人的名利。这种表示不能用言语来说明，而是要用实际行动证实你想为公司做更多的贡献。无论你是要求加薪还是晋升，都不能操之过急，要一步步向目标前进，心急吃不了热豆腐。看看以下“小商人变大富翁”的故事让你有什么启示？

实力最重要

职场箴言三十三

这里的关键在于预防，不要工作至精疲力竭。你令自己变得缺乏效率且容易出错。如果你太疲倦，可找别人接你回家或叫出租车，或者你直接到酒店去住一晚。如果你为赶时间，工作至深夜而需要休息时，可要求翌日放假一天。

曾经有位青年，聪明睿智，天生具有经营本领。

有一天，他在大街上捉到一只老鼠，便决定用他当资本做点买卖。他把老鼠送给一家药铺，得到一枚钱。他用这枚钱买了一点糖浆，用水罐盛满水。他看见一群制作花环的花匠黑夜回来，使用勺子盛水给花匠们喝，每勺里放一点糖浆。花匠们喝了之后，每人送给他一束鲜花。随后，他卖掉这些鲜花得了个铜币，第二天又带着糖浆和水去了花园。花匠又向他买糖水喝，又送一些鲜花给他。他用这样的方法，不久就有了八个铜币。

有一天，风雨交加，御花园里满地都是风吹落的残枝败叶，园丁们不知道该如何清除它们。青年于是对园丁说：“如果这些断枝落叶全归我，我可以帮你们把它打扫干净。”园丁同意之后，他便走到一群玩耍的儿童中，分给他们一些糖果，请他们帮他清理落叶，顷刻间，小孩子帮他把所有的断枝落叶收拾好，堆在御花园门口。

这时，一家瓷窑要烧制餐具，正在寻找柴火，看到花园门口这堆断枝落叶，就从青年手里买下。青年卖了这些柴火便得到十个铜币。

这时青年手中已经有二十四铜币，心中又想出一个主意，他在离城不远的地方设置一个水缸，请五百个割草工饮水。这些割草工每人送他一车草，他把五百拖车草卖给该地的马贩子，而得到一千个铜币。几年的苦心经营后，青年成了远近驰名的大富翁。

同理，对待薪水只要你妥善经营，就能从一枚钱币变成一叠几十万的钞票。

也许你会觉得只要努力就能得到奖金及升迁，然而实际上并非如此。洞悉上司将使擢升和加薪的机会落到你的头上，但有时无论你怎么努力，工作如何完美，就是无法获得上司的赏识。遇到这种情况，那么就只有一条路：三十六计，走为上策。

笔者并不主张频频跳槽，因为跳槽会使你刚熟悉的人事关系和业务工作全部归于零，到新公司时又得重新开始摸索，浪费诸多时间，但是，如果你与上司和工作环境真的“不投缘”，

那只好另寻跑道，否则是难有大作为的。有的员工想法乐观，相信自己一定能改变上司和工作环境，事实上并不容易。

有的人在公司里始终不得志，与上司就是无法融洽相处，并非是哪一方不好，而是“缘分”在作怪。与上司不投缘便也罢了，有人却死守在同一家公司里，薪水说多不多，说少又不少，升职的机遇遥遥无期，如果你不想平平淡淡过一生的话，那就要趁早另谋高就。

天下之大，公司这么多，哪里的水土不丰美？何苦要死守在一个小池塘或一片小田地上？“十步之内必有芳草”，只要你充满自信、有才华，一定可找到施展的天地。

技能训练课

如果在年度加薪，上司询问你想加多少时，你会如何回答这一个敏感的问题？

到公司工作除获得薪水外，还获得了什么？

你认为什么时候向上司提出加薪最合适？

你认为加薪和晋升哪个更重要？为什么？

老鹰一次生下四五只小鹰，由于它们巢穴很高，所以猎捕回来的食物只能喂一只小鹰，而最终吃到食物的小鹰往往是抢的最凶的那一只。弱小的鹰因抢不到食物，最后都被饿死了。当幼鹰长到足够大的时候，鹰妈妈就会把它们从巢穴里赶下去。当这些雏鹰开始坠向谷底的时候，它们就会拼命地拍打着翅膀来阻止自己继续往下落，最后，它们的性命保住了，因为它们掌握了生存的本领。

在激烈的市场竞争中，只有不断提高自己的生存技能，才能立于不败之地。

实力最重要

吉罗德是个大富翁，他身边的人都想巴结他，对他十分敬仰。有一天，吉罗德吐了一口痰，仆人们都争着用脚擦。有一个傻子是新来的，由于没来得及争功，便想道：“如果等主人的痰吐到地上，别人都抢着擦了，所以我要在主人刚要吐的时候就抢先一步！”于是当吉罗德张嘴准备吐痰时，这个傻子便飞起一脚踢去，正踢在富翁的嘴上，把他的嘴踢坏了，牙也险些踢掉。盛怒的富翁斥责傻子说：“你干什么？为什么踢我的嘴巴？”傻子回答说：“如果等你把痰吐到地上，那些人都抢着擦了，我虽然也想为你效劳，却总是来不及，因此我只有在你的痰刚吐时抬起脚擦，我这都是为了讨你的欢喜呀！”

所以，不去提高自己工作的能力，老想着怎样讨好上司，对于自己本身的竞争力并没有多大帮助；就与自作聪明的傻子一般，被人看笑话又受到责罚。

另外，把投机取巧讨好上司的技巧看作拳脚功夫，而实力看作内功，那么没有内力的拳头打出去也很软弱，再精妙的招式也归于无用。

职场箴言三十四

要为他人设想，用过的地方要负责清洁，尤其是当你令这个地方不安全的时候。要做自己应有的本分，保持工作环境的卫生清洁。遇上意外及其他事故，无论是否因为你而起，都应该通知有关人员。

当然，如果空有一身好内功，却没有绝妙的拳脚功夫相配合，连对方的身体也碰不到，也是浪费。这个道理用在工作者身上便是要洞悉上司的想法。

如何赢得上司赏识，一向是“公说公有理，婆说婆有理”，难有定论。的确，没有哪一家言论能够成为“放诸四海而皆准”的真理，多半是“仁者见仁，智者见智”，故惟有练好基本功，增强自己的实力才是最重要的。实力坚强者游走于职场中，即使走遍天下也不怕。

当然我们可能会遇上或听见在路上捡到钱的事，但这纯粹要靠运气。如果因此幻想着天上会掉下钱来，就太不实际了。

不可否认，运气在人的一生中占了很大的比重，无怪乎有“谋事在人，成事在天”的说法。

但是如果没有实力，也不去开拓创造，那么你的运气再佳，上天也无法助你成事。在公司工作，不知努力工作，一心幻想得到晋升，无疑是痴人说梦。

想要成功，运气只能占百分之一，实力却占百分之九十九。如果死等运气降临，只会庸庸碌碌过一辈子。惟有凭强大的实力才能创造你的成功，毕竟机会总是降临给有所准备的人。

也许你会说：我再怎么有实力，也可能因为运气太差而无法成功，那又何必努力呢？这种情况的确存在，有许多有实力的人未必能功成名就，有时还会功亏一篑，这的确叫人泄气；但是，如果你不去努力，又怎么会知道运气不会站到你这一边呢？即使运气降临在你这一方，缺乏实力的你能够成就一番事业吗？相反地，如果你有坚强的实力，至少你比别的同事就有更大的成功机率，没有实力是连成功的机会和可能性也没有。

当然，要想洞悉上司而很快达到晋升和加薪的目的，就非得用些心思走点“快捷方式”不可。本书教授员工如何洞悉上司并投其所好来迎合的技巧，这些都是建立在有强大的实力作

职场箴言三十五

不要让你的朋友成为阻碍你成功的障碍，你首先要顾及的是你所在部门的利益。如果另有中间人介绍，那么你就要对他做出公正忠诚的评价。你可以建议你的朋友去寻找另外一份工作，当然你最好是先问问自己：“如果我拥有自己的公司，我会雇用他这样的人吗？”

后盾的基础上才能成功。

如果只是一味投机取巧、曲意逢迎而没有一招半式的“真本领”，也会有丑态百出的时候。

培养影响力

贾斯特是个农民，从来没有出过远门。攒了半辈子的钱，终于参加一个旅游团去玩了，他顿时感觉外面的一切都是非常新鲜的，关键是，贾斯特参加的是豪华团，一个人住一个标准间。这让他新奇不已。早晨，服务生来敲门送早餐时大声说道：“Good morning sir!” 贾斯特愣住了。这是什么意思呢？在自己的家乡，一般陌生的人见面都会问：“您贵姓？”于是贾斯特大声叫道：“我叫贾斯特！”如是这般，连着三天，都是那个服务生来敲门，每天都大声说：“Good morning sir!” 而贾斯特亦大声回道：“我叫贾斯特！”但他非常生气。这个服务生也太笨了，天天问自己叫什么，告诉他又记不住，很烦的。终于他忍不住去问导游，“Good morning sir!” 是什么意思。导游告诉了他。天啊！真是丢脸死了。贾斯特反复练习“Good morning sir!” 这句话，以便能体面地应对服务生。又一天的早晨，

服务生照常来敲门，门一开贾斯特就大声叫道：“Good morning sir!” 与此同时，服务生叫的是：“我叫贾斯特！”

这个故事告诉我们，与人交往，常常是意志力与意志力的较量。不是你影响他，就是他影响你，而我们要想成功，一定要培养自己的影响力，只有影响力大的人才可以成为最强者。

人之所以会被人吸引，其中之一因素即是可爱。令人觉得很有诱惑力、很爱慕、有人缘而想接近。这个人之所以能表现得这么可爱，其源泉是来自于内心温柔。

当我们在大冷天里，围着暖炉烤火，感到陶然之时，却看到外面瑞雪纷飞之下，有一名孩童在那儿捡破烂。他的双手被冻得通红，手脚僵硬，使得他一面捡着破烂，一面对着手哈气，此乃是生活所迫，不得不如此受苦。他也是人生父母养的孩子，为何待遇不同呢？如果你看到此情景，不觉得很可怜，内心也不感到凄恻，你就不是个同情心的人。所谓同情，就是能站在他人的立场，为他人设想。

如果在表情上你能带有亲切的笑容，那就更理想了。倘若具备敏锐的头脑，果决的执行力，强烈的责任感，但却缺少人性，则一旦离开工作后，即与呆人无异。然而，一个人总要有缺点，不能十全十美，如果太过于完美，人家亦不敢接近你。

一旦成为一个可爱的人后，同事和下属都会亲近你，自己深得人缘，就不必怕上司，可以堂堂正正的他竞争。

与上司交涉时，要堂堂正正地由正面接触，谈论的道理要井然，并有证据，如此上司便不敢不重视你。争辩时，你还必须要说一声：“我不敢跟你强争，否则会伤感情，但请你多多考虑。”如此留一点退步，莫逼人太甚。

上司会觉得替他保留了一点面子，抗拒心就会减少。如你逼他太甚，一定会激起他的怒火。

如此一来，他势必不肯认输而跟你争辩到底，一场争斗就免不了。“两虎相争，必有一伤。”这种结果对你颇为不利。

所以，我们要为对方留下一条退路。当你的上司向你表示折服，你一定要表示出你的诚意，这才是应有的礼貌。

职场箴言三十六

理智地、平心静气地将双方意见不合的地方拿出来讨论，不要无休止地反驳对方。当气氛非常紧张的时候，最好暂时回避一下，如果不能控制自己的情绪，便要向对方道歉。要及时地寻求方法去互相支持对方对工作及私人生活的看法，如果有必要，可以找来第三者调停矛盾出自己与他人的共同立场，以建立一个稳固的关系。此外，不妨在家里放一个沙包，以便宣泄需要，而不要总是想着把拳头落到别人的身上。

“因为我有我的立场，因此不得不向你提出这些违背你的议案。事实上，我并不是要反驳你，只是为了整体的利益才这样做，这点请你多包涵。我知道我有失礼之处，但也是为了企业进步，请你原谅。幸亏能得到你的谅解，让我松了一口气，今后还请多指教……”这样，以低姿态来跟他说出你的真意。

能够如此，事后才不会留下祸根。正面的争论，并充满着诚意，如这两者都具备，则上司必然无法战胜你，且他也会认输，说：“这个人的头脑真好，做人也真不错，看样子我原来误解了他。”来重新评估你，此后也不敢轻视你的意见。因为，你已超越于他之上。

主动汇报工作的重要性

一个不能与上司很好地相处的下属不是个好下属。当然，要想和上司相处好并非一朝一夕之事，最主要就是时时注意到

上司的权威性，有事多汇报，多请示，这是和上司相处最重要的。

我们在运用汇报的艺术时要把握以下几点：

1) 大事汇报、请示，小事则不必。作为一个下属如果你事无大小都向上请示的话，那在上司眼里，你的能力就有问题了。

2) 汇报、请示必须要讲究方法。因为向上司请示汇报是绝佳的表现机会，要知道“过了这一村，就没有这一店”了。有机会不合理利用是最不明智的选择。

3) 在汇报、请示时不可过分强调自己的功劳，这样易令人反感，有时有必要将功劳归于上司，更能体现你的忠贞，以便为以后晋升提供机会。

如果上司说：“那个人真叫人伤脑筋。”这句话不一定指那个人的工作能力不强，也不是说他工作业绩不好。相反，他的工作能力很强，工作业绩也很突出。但他在其他方面，特别是在一些小问题上却使上司感到不安，结果失去上司的信赖。这种情况在现实中相当多。

原因在于，他因工作驾轻就熟，而往往忽略了上司的立场，其中最重要的就是没有及时向上司汇报工作。

“勤”字的重要性

一般来说，任何一个上司比较看重两样东西：一是他的上司是否信任他；二是他的下属是否尊重他。作为上司来说，判断其下属是否尊重他的一个很重要的因素，就是下属是否经常向他请示汇报工作。心胸宽广的上司对于下属懒于或因忽视而很少向其汇报工作也许不太计较，会好心的认为也许是工作太忙，没有时间汇报，也许是本身就是他们职责内的事，没必要汇报，或者是我这段时间心情不好，表现在言谈举止上，他们怕来汇报，等等。但对于心胸狭窄的上司来说，如果出现这种情况，他就会做出各种猜测：是不是这些下属看不起我啦？是不是这些下属不买我的账啊？甚或是不是这些下属联合起来架空我啦？一旦这种猜测成了他的某种认定，他就会利用手中的权利来“捍卫”自己的“尊严”，从而做出令下属不利的举动来。

在工作中，上司和下属往往容易形成一种矛盾，一方面下属都愿意在不受干扰的情况下独立做事，另一方面上司对下属的工作总存有不放心的状态。那么，谁是矛盾的主体呢？这就要看下属和上司之间谁对谁的依赖性更大。一般来说，在下属和上司的关系中，上司总处在主导地位。原因很简单，他能够决定和改变下属的工作内容、工作范围，甚至工作职责。一句话，在很大的程度上，下属的命运是由上司掌握的。在这种情况下，要解决上述矛盾，通常的情况是下属应适应上司的愿望，凡事多汇报，这对那些资深且能力很强的下属来说，就要解决一个心理障碍问题，即：不管你怎样资深，怎样能力强，你只要是下属，你就只能在上司的支持和允许下工作，如果没有这种支持和允许，你将无法工作，更莫说创出业绩了。

所以说，下属们应该学会勤于向上司汇报工作，尤其是：

- 1) 完成工作时，立即向上司汇报；
- 2) 工作进行到一定程度，必向上司汇报；
- 3) 预料工作会拖延时，要及时向上司汇报。

只有这样，才能最大程度地得到上司的信任与倚重，从而打开事业之门。

讲究汇报的技巧

汇报工作是非常有技巧的。一次好的工作汇报，能让上司肯定你的成绩，对你另眼相看；相反，上司则会无情地否定你的工作与成果，甚至于你的能力。可见，一个下属学会如何汇报自己的工作是一个很严肃而且很重要的环节。我们怎样才能更好地汇报自己的工作呢？主要要注意以下几个方面：

调整心理状态，创造融洽气氛

向上司汇报工作要先缓和以及营造有利于汇报的氛围。汇报之前，可先就一些轻松的话题作简单的交谈。这不但是必要的礼节，而且汇报者可借此机稳定情绪，理清汇报的大致脉络，打好腹稿。这些看似寻常，却很有用处。

以线带面，从抽象到具体

汇报工作要讲究一定的逻辑层次，不可“眉毛胡子一把抓”，讲到哪儿算到哪儿。一般来说，汇报要抓住一条线，即本单位工作的整体思路和中心工作；展开一个面，即分头叙述相关工作的作法措施、关键环节、遇到的问题、处置结果、收到的成效等内容。这种正所谓“若网在纲，有条而不紊。”

职场箴言三十七

不要让自己陷入到这些困境之中，不要做一些有可能引起别人误会为骚扰、威逼、恐吓之类的举动。与异性接触，应保持应有的距离，不要使用太亲切的称呼。避免对异性的穿着、身体或外表作评论。

突出中心，抛出“王牌”

泛泛而谈，毫无重点的汇报显得很肤浅。通常，汇报者可把自己主管的或较为熟悉的、情况掌握全面的某项工作作为突破口，抓住工作过程和典型事例加以分析、总结和提高。汇报中的这张“王牌”最能反映本单位工作特色。

弥补缺憾，力求完备

下属向上司汇报工作时，往往会出现一些失误，比如对一些情况把握不准，或漏掉部分内容，归纳总结不够贴切等等。对于失误，可采取给上司提供一些背景资料、组织参观活动、利用其他接触机会与上司交流等方法对汇报进行补充和修正，使其更加周密和圆满。

成绩最有说服力

一个人要想得到晋升，光凭嘴上夸夸其谈远远不够，必须得拿出成绩来，能吃几两干饭都摆在桌面上，让大家都看见了，才能取得晋升的砝码。

实效是实实在在的东西，在运用实效的艺术时，我们应注意以下几点：

1) 所取得的成绩，必须得让别人知道，特别是上司知道，而不能做无名英雄，如果别人都不知道，你干了多少都是白搭，并不能作为晋升的砝码。

2) 所取得的成绩只要别人知道也就行了，并不需要大肆宣扬，甚至吹嘘，那样只能引起别人的反感。

3) 在取得成绩后更要团结好周围的同事，搞好周围的关系，“枪打出头鸟”这句话由来已久，如果有点成绩就鹤立鸡群了，那么就到群起而攻之的时候也就不远了。要知道众怒是犯不起的。

在实行市场经济的今天，各行各业都需要能干实事的人。因为这些人不仅能给大家带来利益，还是上司所需要的左膀右臂，所以这样的人才能够得到快速的提升。

得到上司赏识的方法

在工作当中，获得上司的欣赏有着不容忽视的作用。因此，作为一个聪明的下属，就一定要想方设法得到上司的欣赏。

怎样才能获得上司的欣赏呢？

希望获得上司的欣赏，就要了解上司，正确领会和实现上司的意图，找好自己的位置。

这是上司心目中一个好下属的重要标志。试想，下属如果说话办事都违背上司意图，不遵从上司的意见或建议，那最后的结果就可能“出力不讨好”，把事情弄得越来越糟。

上司的意图并不复杂，主要是指上司个人下达的指示或者要求下属完成的工作。而在一个大的单位中，一般是指上司或董事会实现目标的过程。这些东西，往往都是通过文字或口头下达命令、批示、决定、交办意见等方式来实现的。这些东西，很多都是需要下属用心去理解、体会的。如果必要，下属还可以向上司当面询问或请教。

基本要点如下：

职场箴言三十八

将你的工作心得和经验详细告诉别人，遇到适当的机会，尽量分发工作给其他人以及跟他们分享自己的知识。他人需要协助时应尽力帮忙。

放心地让别人去处理所有发生的事情，你可以是协助者而不是主导者，让每一个人都有自主的能力。

尊重上司决策

当一个人做出决策的时候，他希望别人能够尊重他所做出的决定，上司也不会例外。

上司，是核心人物，他自己的言行及决策是有影响的。上司的决策往往是经过深思熟虑的，因此当他决策下来之后，更加想要别人特别是下属的认可和尊重。

所以，你作为一个下属，如果希望获得上司的欣赏，尊重上司的决策是第一要诀。

作为下属中的一员，不管职位如何高，你都不能忘记这一点：你的工作是协助上司完成经营决策；而你不是制定决策的人。因此，上司的决定，即使不尽如你意，甚至和你的意见完全不同，也不要鲁莽地违背上司的观点。

当然，如果你认为自己的意见非说不可，也完全可以寻找一个恰当的机会提出来。如果你的建议没有被上司采纳，并且没有继续提出的必要，你就应该完全放弃自己的意见，全力去执行上司的决策，完成上司的计划。

这是任何下属必须遵守的工作原则。

不用怀疑，任何一个上司都希望下属充满活力与干劲，绝对不会希望下属暮气沉沉，成为机器人。执行上司的决策，并不表示你是一个毫无主见的下属，也不表示你将失去工作中的活力。

下属应该知道的是：表现在工作上的活力与冲劲，一定要符合上司的理想和要求，否则，上司会认为你不够成熟，做事不用大脑，自然也不敢把重要的工作交给你。

就如同运动场上的一个田径选手，只要你在规定的跑道上跑；你冲得愈快，跑得愈快，愈令人激动；假如你冲出了跑道，你跑得再快，也是白费力气，不但得不到肯定，反而要被淘汰出局。

小上司对大上司，道理也是同样的。你的一切表现，一定要针对大上司经营的原则、作法，以及他的爱好进行工作。否则，你即使整天忙得满头大汗，累个半死；也不会获得上司的喜欢的。

在了解了这些东西之后，下属在平时工作中就一定要认真观察单位的发展趋势和上司追求的目标，然后，遵循这一原则，寻找机会表现自己。

表现自己必须合于上司的胃口：

如果你的上司是一个重视新知识、新技术的人，那么你就应该在这方面充实自己。一有机会，就要把你吸收的新知识、新技术表现出来，让上司觉得你的见解胜人一筹。否则，你在这方面没有积累，一旦说出话来，就会露出马脚，上司就会觉得你逊人一筹。假如你的上司是很自负，那么，他就会认为自己的想法、做法都比别人强。在他的心目中别人的做法在他看来是微不足道的，而作为他的下属，你的那些才能是不会被他看在眼里的，如果你锋芒太露，就会招致他的厌恶。

所以，这个时候，你在做事情的时候就要有适度的保留。例如，在拟定计划的时候，即使你的能力足以使你能够拟定一份完整的计划，你也不要将事情做的太完美，你最好把重要的项目写出之后，故意留出一些漏洞，让上司给你补充。那么此时，这个计划就是因为领导“考虑周详”而使它完整的。如果你第一次做得太完整，反而会引起他的反感。总之，上司喜欢你怎么去表现，你就怎么去表现。千万不要自作聪明，做出一些违背上司心意的事。否则，你就是白费心血；不用说不会有功劳，很可能连苦劳也赔进去了。

在现实工作中，或许有很多人赞成这种论调，一个下属，总是仰望上司的鼻息，无论什么事情都等上司的口气，这不就是奉承了吗？也许你会想，这样做，也未免太没有骨气了！科技信息时代，怎么还兴这一套？有性格、有骨气的人，可能都有这种想法。无可否认，有这种想法属于正常现象，可是，大家不要忘记，自己在上司手下工作的最终目的是为了发展自己的事业，而你此时之所以唯上司马首是瞻，是因为此时你为了自己的发展不得不替别人做事。

给自己做事是一回事，给别人做事又是一回事，这两种完全不同的立场是不能混为一谈的。当上司的立场处于首要地位的时候，你就要听上司的分配，尊重上司的决策。

假如你到了社会上，找不到自己的立场，毫无疑问，你就要吃苦头了。

如果你自己做生意，即便只是摆个小面摊，你也可以尽情

发挥你自己的性格，你想怎样做就怎样做谁也管不着。

职场箴言三十九

除非你正在等一个很重要电子邮件，否则没有必要立即阅读邮件。预留一段时间一次处理这些邮件，阅读邮件后，有需要的回复，余下的可删除或将之存档。确保发出的电子邮件清楚明了，这有助于减少回复的次数。每个电子邮件只有一个主题，内容要精简，对方也会因此而做出简短的回复。

生意做垮了，责任也是你自己来负，与别人无关。但是，如果你进入别人经营的公司，情形就完全不一样了。此时，公司不是你自己的，是上司的。并且，你对公司的经营没有自主权，对公司日常的运行也就没有决策权，对公司的成败也不需负任何责任，在这种情形下，明明不是你自己的东西，你却要对它行使主人的权力，还想要矫使性；一意孤行，上司能容得下你吗？

毫无疑问，上司肯定会对你自主的做法产生反感。

公司等于是个团体，作为公司的领导人物，上司一定有他的管理原则，有他的经营目的。下属的责任，就是要在这一管理原则下，让自己的工作做得更好，这样才能协助老板完成经营的目标。如果每个人都认为听上司的话、顺着上司意思去工作，就是阿谀奉承，只有顺着自己的意思去做，才表示有骨气，这个企业会成个什么样子？没有统一的经营观念，没有制度约束，做什么事情的时候都是各人随心所欲，可想而知，用不了多长时间，这个公司就会垮掉。

身为下属，一定要先把这个观念搞清楚，只有把这个观念搞清楚了，你才能跟上司处得和谐。严格地说起来，凡是有主从关系的工作，很难划分什么是逢迎什么是爱戴、服从。如果要勉强划分的话，也只能从被管者的工作意向去划分。也就是说，上司的决策起着最终的决定作用。

当然，作为下属，毋庸讳言，都希望自己的职位高升；受到上司的重用这已不在话下。但还有更重要的一项意图才是分别清浊的标准，那就是你工作的真正目的是什么？是想担当重要的责任，发挥自己的才能，帮上司把公司经营得更好？还是想爬到高位之后，揽权弄事，为自己争取更大的利益？

身为下属只要你的工作意图是正确的，为了让上司更容易赏识你的工作能力和才干，你不妨多利用机会去表现自己，当上司做出一项决策的时候，你给与充分的尊重，用不着顾忌别人讥讽你逢迎。

这也跟卖东西一样，你是在推销自己，自然不妨用一点技巧和手段引起上司的注意，使他对你产生好感，加强他对你的印象。因为，不论是什么样的下属，只有在上司赏识重用的情形下，才能充分发挥你的工作能力和才华。

当然一个真正有才干的下属，会在工作中表现自己；由此引起上司的重视，而不是在私下向上司献殷勤，也不会像小丑一样，用些小动作讨上司欢心。这一分寸一定要把握住，否则，即使你在公司的地位再高，也会被人瞧不起。

所谓的“利用机会表现自己”，就是你在工作中，要彻底了解所负责的业务特性，进而了解公司的发展趋向，使你的工作与公司的发展，密切地联系在一起。这样一来，你制订的工作计划，对公司提出的改进意见，自然就容易被上司采纳，久而久之，你无形中就在上司心目中树立起良好印象，当他有了重要工作的时候自然会想到你，这比上司的推荐更有效果。

只要你有了高人一筹的见解，有了高人一等的工作能力，在这个知识开放的时代，还怕没有表现的机会吗？所以当上司做出决策的时候，绝对不是你表现自己的最好时机。

如果你所在的公司是一个大企业，如果企业有内部刊物，当你有了意见的时候，不妨把你的见解通过文章的形式表达出来。如果你服务的公司太小，没有完善的管理制度，那就更简单了，一年之内你总有面对面跟上司开会的机会，你可以在会议中直截了当地表达出来。

如果一个现代化的公司，规模很小，在一年之内上司只是凭借着跟下属开几次检讨会来了解，检讨经营的得失，这样的上司就等于在“闭门造车”，你还是早日另谋出路吧，何必跟

职场箴言四十

遇上令人烦恼的事情时，保持冷静，发脾气之前要三思。尝试在问题初出现时立刻将之解决，确认自己的感受，但不要失控。如果在别人面前失控而发脾气，事后必须道歉。如果觉得负担太沉重，可找别人协助，你无需单独面对你的困难。

着他瞎混。

因此，在现代这个重视群体智慧的时代里，不怕你没有表现的机会，就怕你能力不足不知道潜心研究。只要能力够，又有超人的见解；能针对公司的业务提出创新的意见，你随时都有表现自己的机会。而上司的决策即便有错误的地方，如果事实还没有证明他是错误的，你最好也不要给他提出来。

当然，上司决定中的错误，只有当他自己尝到苦果的时候他才会承认。身为下属，事先如果加以肯定或给予指责，很容易招致他的厌恶。

上司都是自负的人，当还没有看到事情结果的时候，他不会把自己的决策全盘否定。而此时，下属如果想对他的决策有所表示，预备把利害、得失分析给他听，但决定还要由他自己做。当事情结束的时候，也不能对他的决策失误加以抱怨或幸灾乐祸。因为他在作决定时，认为百分之百是正确的，所以才会这样做。身为下属，只能在执行时，尽可能地使此项错误造成的损失减少到最低限度，这才是下属应有的态度。

了解上司的个性、喜恶和作法，让自己去适应他，这只是一个消极下属的做法。换言之，这只是一个下属应有的基本修养，如果没有更积极的表现，是无法让上司欣赏你，重用你的。

一个公司或一个部门，如果上下属之间不能够很好地合作，上司的决策总是失误，下属对上司总是不满，其结果只能是阻碍公司的发展，当出现了这种情况的时候，解决的办法只有一个，就是剔除不合理的一方。此时，即便下属有足够的证据证明自己是不可多得的人才，也还是无法得到上司的欣赏，也还是会因为自己的错误而失去工作或者机会。

哈里·杜鲁门总统解除了道格拉斯·麦克阿瑟将军的职务。为什么呢？朝鲜战争的失败只是其中的一个原因。此外，杜鲁门总统在解除麦克阿瑟职务的时候说，他之所以终止麦克阿瑟将军的政治生涯既不是因为这位将军的意见和他的意见不一致，也不是因为这位将军对他进行人身攻击，而是因为这位将军不尊重总统办公厅，这是让人不能容忍的。在企业中，如果不能和上司保持友好合作的关系，不能尊重上司的决策，只能带来失望的结果。

作为公司的员工，一定要忠于公司，当然这并不意味着你一定得同意上司的决策。在公司必须保持上司指挥下属，下服从上司的制度。要是不注意这一点，不仅会给本人和上司造成麻烦，公司的业务进展也会不顺利。这里所说的要同上司保持一致，指的是正确的态度，而不是阿谀奉承、趋炎附势，这种人也许能安稳地活着，但绝不是公司的重要人物。总之，尊重上司的决策，有利于得到上司的欣赏。

错误指令敢拒绝

人的可贵和独特之处在于有自己的见解。当今社会，毫无主见的人是没有立足之地的。无论是在生活当中还是在工作当中，都要有自己的见解。

作为下属，如果不赞同上司的意见和见解，要勇于说“不”字。这个时候，一般说来，只要你的不同意见是为了公司考虑，只要你认为你的意见是完全正确的，是为了上司好，就要努力的说出来。如果事实证明你的提议是完全正确的，上司就会对你欣赏不已。

有的下属在工作中因为怕得罪上司，对上司的一言一行唯唯诺诺；当上司的意见或者见解有了什么不正确地方的时候，他即便知道，也不提出来。这样的下属上司或者会一时的喜欢，但是绝对不会长时间的喜欢他。

上司之所以讨厌那些没有主见的下属，是因为上司任用下属的目的是为了让他们做事；不但要他们为自己工作，还要工作好。要想好好的工作，不能只凭借工作热情，还要知道怎么样才能把工作做好，要有自己的主见。

一个人如果无论做什么事情都依赖别人、没有自己的主见是不行的。

当自己有了什么见解或者想法的时候，不要将它们埋在脑海里，要主动的说出来。即使你的意见或者见解和你的上司相反也不要害怕。如果你因为害怕上司，不将自己的想法表达出来时间长了，上司就会为你是没有主见的人。通常情况下，上司是不会欣赏那些没有主见的下属的。

一个人要拒绝另一个人的请求或要求是一件很容易的事。

经常可见到这种情况，不少人在自己的门口贴上“请勿自行入内”、“谢绝无事闲聊”。这就有一种拒人千里之外的味道。

可是，下属要拒绝上司的指示和命令，就没那么简单。下属因为不敢对上级说“不”所造成的副作用有以下几点：

每一个人都有相同的心理在拒绝别人的时候，希望在说出“不”字时，看到的是别人高兴的表情，而不是讨厌的脸色。但是在现实中，看到的往往是别人讨厌的脸色。

职场箴言四十一

注意将怒气转化为工作，尝试多运动或培养一些爱好，避免情绪暴躁，要尽量保持平静收敛。气愤的时候，慢慢由十倒数到一，并作深呼吸。说话的声音及速度要保持平衡。如果有不满，就将你的不满写在纸上，并向会同情你的人吐一吐苦水。

在拒绝别人的时候引起别人的反感是很正常的现象。

有的下属为避免面引起上司的讨厌，又要使自己的想法能被上司接受，于是就设法博取上司的好感，结果又是以不得罪上司为代价，这样自己的想法还是无法正确地表达出来。长此以往，最后会使自己迷失方向。此时作为下属，你就应该去尝试着适应说“不”时所出现的场景，即使上司对此感到不悦，让你不知所措也不要怕。要想办法力求摆脱这种状况，只要坚持几次以后自己就能培育出无可动摇的抵抗力，并且有能力将难堪的气氛转变成对自己有利的气氛。久而久之，你就会对自己充满信心。也就不会害怕在上司面前提出自己的主张和见解了。

“能够‘拒绝’别人而不让对方有不愉快的感觉，才有能力经营自己的将来。如果在拒绝上司的时候造成不愉快的气氛，就会引起上司的厌恶，上司也就不会欣赏你了。”

提出自己的理由

上司的意见不正确，需要你拒绝的时候。一定要提出你拒绝的理由。平白无故地拒绝上司的意见或者上司要你做的事情，如果不说出理由，是极端不礼貌的行为。

在拒绝上司的时候，要注意以下几点：

态度要明确

当上司有了指示或者命令的时候，如果你持着不赞同的观点，不要明确的表示拒绝，不要直接的说出“行”或者“不行”，要持有一种保留的态度。

持有保留的态度可以避免引起上司的不快。

你的最终目的还是要拒绝上司的不当指令。但是这样做绝对不是说对上司的任何指示或者命令都要持有一种既非“肯定”，也非“否定”的暧昧态度。相反地，为达到拒绝的目的，最重要的一点是，事先就要明确自己的态度，之所以这样做是为了拒绝上司，不要改变自己的初衷。

作为下属，一旦做出了拒绝上司的决定，就要坚持到底。也就是说，既然已经决定，就不能再左顾右盼。由此可见决断的严肃性。正因为如此，下决断就不是一件轻而易举的事。但如果下了决断，就不能再后悔，更不能存有“当初不这样就好了”的想法。

下属一旦决定“拒绝”的态度后，就要有一贯性的立场，坚持到底，不轻易改变。这样做也许会令领导一时“恼怒”，但过后他会产生一种“这个人很可靠”的感觉，反而更加赏识你。

有些问题十分重要而又复杂，无法当场决定采取“肯定”还是“否定”的立场，这时候为了有所保留，不招致上司的不快，就要说：“我想这个问题很重要，请让我考虑一些时候。”

“现在一时说不出所以然来，无法马上答复你，请给我两天的时间。”

此时，表现得模棱两可，则是必要的，关键是争取缓冲的时间以便仔细考虑。

记得一位名人说过：“犹豫要走哪一条路的时候，应该好好地定下心来，花费足够的时间以选择要走的路。”

这可看作有关决断的有益训示。

善于辩解和找借口

作为下属，即要懂得拒绝上司，还要知道该如何让上司通过你的拒绝而欣赏你。要想做到这一点，就要善于“辩解”和“找借口”。

“辩解”是“辩明理由让对方了解”的推动工作，而不是推诿责任，它是对自己言行负责的人应有的正确态度。在工作当中，有的人会因为认为“辩解是有失面子的事情”，而保持沉默，这样做的最终结果是失去自己的主见，也是对自己的工作不负责任的表现。

职场箴言四十二

承认人各不同这个事实，因为世上没有两个人是完全一样的。尊重不同形式的多元化，包括种族、性别、文化及宗教等。每个人都有自己的优点，所以要尽量运用各人的长处，不要存有偏见或妄下判断。为共同的目标努力，把自己的焦点放在成果上，而不是放在分歧上。你即将发现原来你跟其他人是有很多共通点的。

当然，如果为了保护自己而拼命地辩解，也是不好的。

正确的做法应该是，主动说明原因，提供情报，说明不能够做的理由，绝不是仅仅只要保护自己，这才是最好的方法。

以下是就表达辩解的方法与说明的方法，在实践中总结出来的一些经验。

对上司的指令或者意见，推诿责任的说明和解释，很明显的就是找借口，这是上司最讨厌的说话方法。不弄清问题的实质所在，就想把责任推给他人，以此来保护自己，或花很多时间却只谈些琐琐碎碎的事情，会令上司十分不耐烦。

本来是想保护自己，却不想弄巧成拙，反而使自己在上司心中的地位大力降低。

当上司为了提高本部门的工作业绩，而拿出相关计划与你商量时，你听后，如果觉得计划有问题，就应先问明原因，再说明此计划行不通的理由，这样做上司才会仔细倾听。需要注意的是，在研究问题的时候，下属应以上司的立场为出发点。

在向上司拒绝他的计划的时候，应该把问题的重心放在今后的对策上，也就是要有前瞻性的说明，强调“今后应如何做较妥”，才容易被接受。不推诿责任，而把它当做自己的问题来处理，如果不强调“今后应如何做较妥”，而只是说明不可行的遭遇，上司就会因为入为主的观念，而认为你拒绝是另有原因的。

比如说，你最好强调一下说如果具备某些条件，事情就会变得可行，然后从可行的角度进行说明，前面所说的“提出替代方案”就是这个意思。

一般来说，找借口时说话都是慢吞吞或犹豫不决的，同时语调也会变得低沉，但如果是堂堂正正地说明理由时，态度便会热忱而明快，语调也会开朗爽快。

向上司说明拒绝的理由时，要口齿清晰，态度明朗，如果在讲话的时候语调低沉，态度畏畏缩缩，上司就会认为你是在找借口。

要在创新中成长

作为公司的员工，常常会遇到这样的事情。当上司在某些场合听到一些工作上的新方法后，马上就会在自己的部门实施，于是就督促下属说：“我想在我们的部门，用这种新方法来进行工作。”如果本部门适合这样的工作方法还好，如果本部门的确不适合运用这种新的工作方法，这样做无疑是增加工作难度，这个时候，有的下属就会在私下里发牢骚。认为上司这样做是强人所难，也不管行不行得通，就将原来的工作秩序打乱。

发牢骚终归是发牢骚，不能解决任何实际的问题。这时，要想让上司打消这个念头，除非有人勇于拒绝上级或上司的新花样，让他说出“是这样的吗”。如果不是这样的话，就只有接受领导的这个新花样。

在实际工作当中，照正常情况一个公司如果想采用一种新的工作方法，应该由组长一类的下层负责人根据实际情况决定是否采用，而不应由上司来考虑。可是如果一旦上司心中有了某种打算，要想消除将是十分困难的。

那些绞尽脑汁想要设法说服上司的人，可以从中培养自己的某些能力。

职场箴言四十三

争取主动及不断找出新颖及更好的方法去处理工作，经常乐意接受各项既新颖而又富有挑战性的工作。找出需要完成的工作，要学习独自处理事务，不要害怕失败。

当你认为上司的计划不可实施而加以拒绝的时候，在拒绝的过程中，你或许能发现上司计划好的一面，而从中认识到从前没有发觉的上司的另一面，这对于你和上司之间加深了解不失为一件好事。

以上的情况说明，即便下属在拒绝上司的过程中或许最终反而被上司说服，但自己却会因为受到上司的影响而得以成长。在“拒绝”的时候，下属可以得到很多实际的锻炼，这包括胆量思维的敏捷性、口才的发挥等等，从而促使自己成长。所以，作为下属如果想在工作中做出成绩，就要学会拒绝，并勇于拒绝，当然，拒绝也必须是有理，有节的，而绝不是无理取闹、更不是胡搅蛮缠。

拒绝的最终还是要尊重上司的决策

下属在工作的时候，如果上司提出的计划是无论如何也行不通的，这时，下属对上司的命令是不是非服从不可呢？经验告诉我们，作为下属，你必须服从上司的最后决定，听从上司的意见，因为这个时候，最终要负责任的是上司。

这个时候如果你一意孤行，明目张胆的反对上司的决定，置上司的决定于不顾；按照自己的想法去做，是绝对行不通的。

这个计划如果执行，十有八九会失败，且会造成重大损失，作为下属，就要考虑，是否也非服从不可。下属要如何做最终判断呢？依照下面方式思考才是正确的态度。

自己的意见显然是正确的，而上司却断然不肯接受时，原则上应先让上司了解你是出于公心，是为工作着想，并且是在万般无奈的情况下才反对的，然后去实行上司的命令。假如你认为按上司命令去做，会对企业的利益，造成难以弥补的重大损失，在情况十分危急的紧要关头，你可以以辞职为手段，“要挟”上司取消其命令。当然，这得有个前提条件，即你是一个在工作中上司离不开的人，或这个命令上司只能依靠你去执行。如果不是这样，则可以假意接受下来，但在执行中让它走样，变形，从而使它的危害性变小或没有。总之，作为一个负责任的下属，作为一个充满正义感的下属，要牢牢记住，在任何情况下，都应该把企业的整体利益放在首位。你如果这样做了，即便上司误解了你，但在事实面前，最终他也是会认识到你是正确的。到时，他就会万分地感谢你，因为是你的坚持，或是你的“胡作非为”才免除了一场重大损失，也才免除了他的灾难性后果。

取得成绩要谦虚

要想得到上司的支持，就要谦虚。谦虚是人的最大美德。当你有了工作成绩的时候，不要忘了你的成绩和上司是分不开的。此时，如果你能谦虚的将成功归功于上司的栽培，你的同事会因你的谦虚而对你心生好感，上司也会对你大加赞赏。

谦虚，是惟有有成绩的人才可以有的态度。而取得成绩的人不一定会谦虚。所以当你取得了成绩后，如果能够谦虚，上司定会对你刮目相看。

能找准自己的位置

作为公司中的一员，必要的时候你最好沉思一下自己在单位中处于怎样的位置，在周围环境中处于怎样的位置，在整个社会中又处于怎样的位置……这是你必须要知道的。

不知道你是否有一种感觉，觉得自己的工作非常的无聊，觉得自己不能就在这样的工作环境中浪费自己的青春和生命。如果有请你立即查找一下你在你的办公室所处的位置。

职场箴言四十四

如果你把事情忘记，不要找借口，向你的上司解释自己犯错，并提出建议，避免以后有同样的情况出现。将焦点放在解决问题上，下次要避免同时应付过多的工作，应适可而止，以免分散集中力。好记忆不如烂笔头，千万不要将所有工作记在脑中，要把它们记录下来，每当你有一项新工作的时候，应立刻将它写下，以免忘记。

无论你是做什么工作的，你都应该知道自己的位置是不可或缺的。你都应该在自己的位置上做出一定的成绩。

如果是个秘书，你不写写材料，又去干什么呢？如果你是工作人员，你不迎客倒茶，接电话，跑跑腿又去做什么呢？请你明白，你是来办事的，是来服务的，现在不是要你来决定天下大事的。

如果你能认识到这些，你就会生活得“坦荡荡”而不会“长戚戚”了。在工作的时候，也就能安下心来。而不至于因为无聊懒散而被上司认为是没有前途了。

能知道自己该做什么不该做什么，能准确找准自己位置的下属，也是上司所欣赏的。

做能干的下属

要想得到领导的信任与提拔，以成就自己的事业，你必须学会做个能干的下属。许多青年崇奉“不想当将军的士兵不是好士兵”的格言，这是不很全面的。但是，为了实现你这些美好的想法；在你行动的时候，必须学会做个能干的宰相。在你工作时，接电话的态度是否诚恳？你的腿是否跑得乐观勤快？你所做的事是否热情大方，体现你旺盛的精力，从而博得领导满意！请你务必做好身边的事务，哪怕是倒一杯茶，也要体现你的工作艺术。应该时刻牢记“我是来服务的”。

成为上司的朋友

任何一位上司，都希望培植一些心腹，都希望有一批忠心耿耿的下属团结在他周围，这样便更有利于他权力、地位的稳固。当然，作为一个下属，特别是忠心耿耿的下属，上司自然也会多多关照，顺手提携，所以说，效忠之法不愧为一种较好的晋升之路，我们在运用效忠之法时要注意以下几点：

1) 必须要找对上司，要看下属对他效忠值不值得。他是不是那种得寸进尺，毫不领情的

“

冷血人”。要看他有没有乘龙之势，如果他都快站不脚了，那对他效忠亦毫无意义了。

2) 所说的效忠并非愚蠢的是非不分，必须得把握自己的原则性，该做的事就做，不该做的则不做。

成为上司的心腹是晋升的捷径。只要你成了上司的心腹，你就有了晋升的指路人。上司可以在工作中指教你，帮助你，督促你事业上的发展，为你提供心理咨询，在人际矛盾中帮

你排忧解难。要想成为上司的心腹，也不是一件容易的事情，我们不妨从以下几个方面入手：

多请示，勤汇报

与上司相处，尤其应该讲点技巧。假如您的上司是个不苟言笑的老头，严肃有余，平易不足，似乎具有沉重的身份感。那么您如何接近他？多请示，勤汇报，是个好办法。这既符合上司希望得到下属尊重的心理，又表明您是谦虚好学、诚恳待人的好下属。更重要的是这样做给您提供了与上司接近的机会。人与人交往就是这样，一旦相处时间多，双方的紧张心理甚至戒备心理即可自然消除，交往的气氛也会轻松和谐起来，久而久之，心灵哪会沟通不了呢？

具有强烈的角色意识。

每个社会成员在社会大舞台上都不例外地扮演一定的角色。一个成功的下属，他了解自己在组织中所处的地位、将起的作用、担负的责任、应尽的义务，了解自己工作的性质、工作的方式方法、工作的环境等，并积极在工作中全力以赴演好这个角色。既不荒了自己的地，又耕了别人的田；既保质保量完成了分内工作，又为他人和上司工作的完成创造了条件。

推动你的上司发挥专长。

下属晋升成功的一个重要诀窍在于推动自己的上司发挥长处、作出成绩，迅速获得晋升。下属是上司工作的助手，如果上司没有被提升，下属将永居其下，若上司迅速提升则下属也容易成功。上司有成效，下属才有成效。不断地推动上司发挥自己的专长，是下属自己工作富有成效的关键。

上司因个人生活经历、爱好、志趣、素质、层次不同，其专长也各异。下属要学会了解自己上司的长处何在，怎样才能发挥上司的长处，善于问自己：“我的上司究竟哪些事能干得好？他过去曾把哪些事干好了？要让他发挥长处，他还需要知道些什么？他需要从我身上得到些什么才能取得成果？”然后积极为上司提供发挥其专长所需要的各种条件，如您的上司专长在政治方面，那您首先要提供给他的资料是政治形势；若他的专长是在用人方面，你尽量提供他所需要了解的人的全面准确的材料。提供各种条件，使他决策时最有效地发挥其专长，上司在工作中做出成效自己才有成效。只有推动上司获得成功的晋升，下属才能获得晋升的成功。

技能训练课

你有哪些吸引上司注意你的本领？

你平时主动汇报工作吗？以后准备怎么做？

你和上司的私交如何？想办法和上司成为好朋友。

一天，一只小海参正慢悠悠地在海底爬行，突然就感觉水流速度加快，不好，大鲨鱼来了。

别看那大鲨鱼轻手轻脚地想玩偷袭，在小海参这儿可办不到，它警觉着呢。可它爬行的速度太慢了，怎么办？眼见着大鲨鱼就到跟前了，小海参一下想起了爸爸妈妈的话，只见它迅速地把体腔内又粘又长的肠子、水肺什么的，能丢的都丢给了大鲨鱼，让它饱餐一顿，它自己呢，就借着排脏的那股反冲力，逃了。

50天后，小海参又生出一副新内脏，还是像虫子一样在海底慢慢蠕动，不过，倒好像漂亮些了。

如果，小海参在危急关头，没有及时丢掉那些东西会怎样？也许早就做了大鲨鱼的早餐了。

有些紧急关头，公司需要你冒一定风险去做某一件事的时候，你应该向海参学习，在保全自己的情况下，懂得选择，学会放弃。

第三部分

得罪了上司怎么办

蝙蝠掉落在地上，被黄鼠狼叼去，他请求饶命。黄鼠狼说绝不会放过他，自己生来痛恨鸟类。蝙蝠说他是老鼠，不是鸟，便被放了。后来蝙蝠又掉落了下来，被另一只黄鼠狼叼住，他再三请求不要吃他。这只黄鼠狼说他恨一切鼠类。蝙蝠改口说自己是鸟类，并非老鼠，又被放了。这样，蝙蝠两次改变了自己的命运，终于死里逃生。

这故事说明，我们遇事要随机应变方能避免危险。在工作中，诸如蝙蝠遭遇的情况我们也会经常遇到，经常会受到各个领导的排挤，然而哪个都不能得罪，这时，我们需要蝙蝠精神。

如果你不想被炒鱿鱼，就不要开罪你的上司，即使你是对的，而你一旦不小心开罪了，也要想办法挽回，那怎样才能打破僵局呢？

你在得罪上司后千万别向其他同事诉苦，因为你的同事也不好做，如果是你上司不对，他也不能为了你去和上司作对吧！更不知怎么安慰你。而如果是你的错，他也不忍再指责你，这还是好的。如果你的诉苦的对象是居心叵测的人，他会添油加醋地告诉你的上司，那你和上司之间裂缝就会更大，所以你只能靠自己去解决。先冷静地找出矛盾的根源，并想出一个解决的方法，然后再消除你和上司之间的误会，建立新的良好的关系，这一步是必需的，而要想消除你和上司之间的误会，你一定要采取主动的态度，如果你有错就要不怕承认，只要找出自己错在何处，并向上司说清楚也可以保证今后再也不犯了，希望得到上司的谅解，如果是上司的问题，你也要主动说清楚，但要在合适的地方和时间，以十分委婉的语气说，并对自己以前的鲁莽或欠妥当之处表示歉意，这样不但可以让你上司了解你的想法，更给了你上司一个台阶下，有助于和你上司建立新的关系。

职场箴言四十五

对于自己一般不能接触的地带，不要多管闲事。进入没有人的房间时，要先亮灯，让别人知道你在里面。如果需要明确的资料以便对你的工作、学习有所帮助，请先列出你所需要的资料，然后用正当的方法获取，千万不要把探听他人隐私当成一件乐事。

如果你发现自己开罪了上司千万不要慌张，而是要头脑冷静，好好想想到底是为了哪些事情，是因为自己平时依仗自己的才能而目空一切，或由于自己锋芒毕露遮掩了上司的锋芒？还是因为自己说话欠稳妥，让上司觉得尴尬？是因为自己在工作上做错了而使上司背了黑锅？还是因为自己对上司某方面的礼数欠周到？把这些问题都想明白，想清楚，假如你认为真的是自己不对，就要尽快去弥补自己的错误。向上司道歉，并且态度要诚恳，让上司也能感觉出你的诚意，并要保证今后再也不犯了，希望上司原谅你。如果你因为不知怎么面对上司或是怕上司批评你而有所顾虑，是根本没必要的，因为你向上司承认错误并表态的举动正告诉了你的上司你有自我觉悟和有错就改的品质，你上司一定不会因为自己有道理而不放过

你的，他会原谅你，因为你上司一定明白“人并不是完人，谁都会犯错”的古训和“上帝会原谅所有犯错了的人”的道理。

但也不是所有的事情都这样处理，有些时候即使是自己的问题，也不要去向你上司认错道歉。如果你觉得你上司的性格根本不会接受的话，你就不要去解释了，否则只会把事弄得更糟糕，你还不如以这事为教训，以后改正过来，再也不犯同样的错误了。

例如，泰伦斯有一次和经理聊天的时候，说到他在读大学的时候曾实习的一个单位，他对经理说那个单位没有技术力量，只有几个技术工人在那撑着。谁知经理却偏偏是技术工人出身，泰伦斯只是随口说说，他却听到心里去了，再加上他本来就喜欢疑神疑鬼的，平时又最不喜欢别人说闲话，所以他就怀疑泰伦斯在含沙射影，心里对他恨死了，于是给他分不好的工种，并且不给他机会升级，总之凡事都不放过他。泰伦斯开始还不知怎么回事，后来知道了本想去解释的，可又想到经理本来疑心病就重，去解释反而可能起反面效果，让他更不相信，还不如算了，以后自己多注意。泰伦斯从此以后就把公司里的情况都摸的清清楚楚，说话也注意，尽量不说上司忌讳的话，后来再没有因为说错话而让自己受罪的事了。

如果你得罪的上司对你有了不好的看法，常常给你“小鞋”穿，你也不要因此而忽视工作，不再好好的做了。你会为了上司给你“小鞋”穿而不舒服甚至绝望，如果就因为这样你就放松对工作的要求，对工作不再尽职尽责，那你就大错特错了。你要明白，你作为公司里的一名员工，你是为了公司工作，而不是你的上司。只要你做好你自己分内的事，即使你和上司关系再僵，他也拿你没办法，而你如果在工作上出了问题，你上司一定以此做文章，狠狠批你一顿，那时你不是更惨吗？不是更说不清楚吗？如果你跟上司之间的矛盾真的无法挽回了，你为什么不对现实，学会忍耐呢？你听说过“小不忍则乱大谋”、“留得青山在，不怕没柴烧”的道理吗？只要你忍忍，不和上司作对，就可以让矛盾不再激化，你完全不必认为这样就显得自己很好欺负，很软弱。你何不这样开导自己：我这是在磨炼自己，储备力量呢。更何况，事物并不是一成不变的，只要你能抓住属于自己的机会，就一定能干一番大事业，并且，“小鞋”也许穿着不舒服，但也未必没好处，它能锻炼你的意志，能让人处事圆滑，能增强你的业务水平，这些都可能成为你将来成功的基础。当然，有时所得罪的上司给你“小鞋”穿也可能你根本没做错什么，你们也没多大矛盾，只是他对你有些误会，那你为了让你上司不再给你“小鞋”穿，就要想方设法解除你们之间的误会。

另外，作为一个小职员，你没权没势的，个人力量很有限，说话也没分量，如果你已经很努力地去做了，也无法改变上司对你的看法，那你就只有借助别人的力量了。你可以找个帮你说话的人，不过这个人要是和你上司交情不错的其他上司或者是你上司十分瞧得起、肯给他面子的人，说不定在他的调整下，你上司会慢慢对你改观，如果这都不行的话，你就只有让你上司的上司出马了，但在请之前要先衡量这么做有多大的把握。如果没有把握，最好不要这么做，只有忍耐一下或是去别的地方工作。因为你上司的上司，根本不会为了你这样一个小职员而跟你上司闹得不愉快，他们的关系是上级跟下属的关系，如果为了你影响了他们的关系，从而影响工作的开展的话，上司的上司肯定不会这样傻的，他只可能劝你放下“包袱”，努力工作，如果你还不妥协，那他只可能保住你的上司而舍弃你的，而就算你上司的上司肯为了你和你上司闹翻，那也要看他有没有权力免去你上司的职务，如果没有，你今后日子岂会好过？如果有的话，新来的上司对你也会有戒心，那样你们的关系还会好吗？

职场箴言四十六

千万不要因嫉妒而去伤害别人，要记住成功乃是最大的报复。如果别人的能力比你强，那你更要挑战自己，超越他们。请他们作为你的导师，经常听他们的意见及忠告。如果你确实没有本事，可寻求其他方法获得成功。你可以把比你优秀的人当成你需要超越的目标，这样你也会获得成功。

担心上司的“圈套”

乌鸦又衔着一块肉在树上休息，一只狐狸来到树下。

乌鸦想，他肯定又是来奉承我的。这回我可不上他的当了。任凭他把好听的话说上十箩筐，我也不理他。

谁知，狐狸却开口大骂起来：“你这臭嘴婆娘，顶风臭十里！穿一身丧服，叫人看了就作呕！还有你那破嗓子，比驴叫还难听 100 倍。”

乌鸦没料到狐狸会来这一手，听着听着，便气得浑身打起颤来。她刚开口回骂，肉从嘴里掉下来，狐狸叼着肉，一溜烟跑了。其实，现实中有很多上司利用下属的事情，我们要时刻注意上司给我们下的圈套，万一掉进了圈套就会像故事中的乌鸦一样，不仅自己被气得半死，嘴里的肉也落入了别人的手里。

安德莉亚到公司工作时间还不是很长，有一天，她所在部门的主管要她向经理反映另一个部门的某些行为，说他们损害了自己部门的利益。当时安德莉亚十分为难，既不想得罪自己的顶头上司，又不想得罪另一个部门的人，最后，实在想不出好办法，只好照做。结果让另一个部门的人把她看成自己的敌人。那么，到底该怎么做才最好呢？

有人认为一定要把这事宣扬出去，让上司迫于压力向你道歉，其实如果不是很严重的事，他根本不会这么做，而在下属面前，上司则更看重他自己的名声和威信，如果你把事情说出去，说上司这么做不对，他一定会怀恨在心，就算当场不给你难堪，背后也不会放过你，那你也别想过好日子了。而且你把上司利用你的事说出去，别人也不一定会同情你，说不定还会嘲笑你，觉得你是自己找的，而如果你真的是被利用的话，就算你不说大家也会明白，也会同情你的。

当然，不让你宣扬出去并不是要你忍气吞声，一般地说，你上司一定会因为利用了而你而心虚，而你则可以找一个只有你们俩一起的时候，向他暗示你已经知道自己被利用了，只是顾及他名声才没有说出去，但并不代表你好欺负。这往往能使你由主动变被动，因为在这种情况下，一般可以让你上司心生不安，对你怀有愧疚，也会同情你的处境，所以在下一次再利用你时，他可能会给你一定补偿，那你也不至于吃亏。

但如果你让上司觉得你被利用一次之后再没利用价值了，那他会像对待一次性的碗筷一样，用后就扔了。那你的利益也就引不起他的注意了。因此，从长远角度考虑，你如果想从下一次利用中得到某些补偿，并让你和上司之间关系更密切，就必须让自己不管是在工作水平上，还是与人交往中都比别人做得好，让自己日趋完善，那样你被利用的价值更大，让你的上司不得不重视你，当然给你补偿的利益就更多。

如果你要好好的和上司相处主要靠实力，因为实力不仅能帮你上司获得利益，也可以给自己带来利益，而靠奉承或许能在一段时间获得信任，久了就只会让人生厌，也会让人觉得你没能力，是不能长久的。不过，你也不能只让你上司利用，你也可以利用你上司，利用与反利用本来就相互依存的，当你上司利用你达到自己某些目的的时候，你也可以利用他来达到自己的目的，例如上面说的安德莉亚在向经理汇报时可以把自已撇得一干二净，只要说是主管自己汇报的就成了，然后再说自己是怎样让经理对她印象深刻，这样不是让自己从劣势走向优势了吗？这样一两次后，你上司就再也不会利用你了。

怎样拒绝上司

作为一个下属，要对上司说“NO”是要有勇气的，不过，就算你有勇气，没有策略也是不行的。下面介绍几种拒绝上司的方法，以供你参考。

职场箴言四十七

认识与其他人分工合作的价值及利益，不要再抱着“我可以独立应付”的态度，有需要时，找其他人帮忙。找寻分工合作的乐趣，表现自己抱有正面的态度、见解及士气。在小组会议上，自告奋勇地接受工作，并与那些对小组的成功及利益有兴趣的人为伙伴。

当你的上司是那种只顾自己不管下属的人，你最好的方法就是虚与委蛇，尽量拖延。某些时候上司不能自己去和人吵嘴“干仗”，只好把你拖出来。例如，对付各种冲突，你既不想替上司背黑锅，又不能不挺身而出，只有想办法拖延时间，如果事情有转换余地的话，你上司也不会让你“死得很难看的”。

如果你上司欺软怕硬的话，你不妨走上层路线法。这虽不是很好的方法，但对付这类上司最有效了。例如一些难的、条件不好的工作全推给你，你再好修养也无法咽下这口气。不过你又不想公开跟他拉破脸，那你不如抓住任何一个机会跟你上司的上司接触，即使聊一些无关紧要的话也没关系，你上司的上司脸上的笑容就已经可以让你的上司吓破胆了。上司能在他的位置上一直坐到现在，一定有特别的地方，而很多上司就是靠“手腕”。如果你的上司也是如此，那便得注意了。安迪，为公司争取了一个几千万的工程，是一个很大的市政项目，可上司却只给了他一份纪念品表示嘉奖，这说的过去吗？并且即使安迪多次暗示，上司也装着不懂，后来当上司想再次这样做时，安迪先提出要求，否则就不干了。

而如果你上司说话不算话，并把功劳全揽在自己身上，责任却推给别人，那你可就麻烦了。

例如，有一次爱格伯特的上司在外面出差，打电话要他在和某公司的合作中不要出太高的价。在商场上混了多年的爱格伯特明白在上司心中，经理肯定比自己值得信任，如果到时出了问题，自己一定是替死鬼。于是他假装没听懂，不肯答应，等到下一次经理再说时，把它全部录了下来，以后果然出现了问题，经理本来打算把所有责任全推给爱格伯特的，后来听到了录音，只好自己出面解决了。

如果你上司十分看重你也不见得是一件很好的事。这样会招同事眼红不说，上司会因要提拔你而给你很重的担子，很大的压力。如果每一件工作你都接受，可能你做到死也做不完，更不可能每件事都做的漂亮。只要有一点差错就会使上司和自己无法下台，所以必须找一个比较适中的方法。比如，如果你因自己在六个月内竟使公司销售额提高了10%而受到上司的嘉奖，那就得约个机会和他一起就餐，并顺便提出你的一些想法，说你虽然有如此的本事，让销售额提高，但也有不懂的地方，并向他请教，最后向他要求撤消你的某些工作任务，并说明是因为想把该做的做的漂亮妥善，因此无法顾忌太多。这样，或许你看起来有点不受宠了，其实只要你做的工作仍能完成漂亮，一样不会影响你前途，反而更有益。

另外还有些上司因为你不是太服从他命令而经常派你做一些无法完成的工作，那些工作一般难度很大，一个人很难完成。他会在你没完成任务后，故意不时地在另一些下属面前发感叹：“唉，还是硕士生，一点小事都做不来。”几次之后，你的能力就会受到质疑，在公司地位也可能保不住了。爱维斯也是因为被上司这样对待过而开始有所行动的。当上司再一次故技重施时，她便装得很愁、很烦，甚至吃不下饭、睡不着觉，还在合适的时候让同事了解上司分派给的工作，大家听见一定会觉得上司有点过分，也就会议论纷纷，再加上上司也并不是人人都喜欢他，甚至有些把柄在别人手里，见爱维斯不再像以前好欺负，也就没再故意为难她，毕竟他不想担一个虐待下属的名声。

最后介绍的是单刀直入法，这种方法不仅需要勇气十足，而且非必要一般不用，除非你上司是一个能理解你苦处，并会帮你的人，也就是一个心胸宽广的人。不过如果你上司在你一直隐忍不说的情况下仍然我行我素的话，你也可以坦白地直截了当地跟他说，毕竟一个人的忍耐力还不是没有限度的，但是你得明白这样做后果如何，你和你上司就再也不可能恢复以前那种关系，所以要不是你知道他即将被调走或是你已有了新的去向，一般你不要使用此种方法。

职场箴言四十八

密切注意你周围的其他人在做些什么，开会时要做笔记。尽可能主动参与会议，你可以说出你的知识，提供资料与发问。一个会议的成功全靠当中每一个人的参与，因此无论你的角色是什么，你都需要全心全意，做出贡献。会议的目标是什么，那就是互相合作达到目的，这样你的会议便既有效率也有功效。

学会选择，学会放弃

天底下所有打工的人，总是被上司挑来挑去，其实你也可以挑选上司，不去在一些不能追随的上司手下做事，你一定可以少受点气，从数不清的打工者的经历来看，我们可以总结一些不可追随的上司的类型。

如果你上司总是在下达新命令，那这样的上司也不行。因为有时你一个计划了很久的方案，会因为他的某一个新指示而被破坏，在这样的公司工作，虽然可能每天都在做事，却往往一无所获，每天都只是忙着收拾残局或者是用这件事补那件事。

每个公司都会有几位在创业期间做出贡献的人，可时间久了之后，他们这些曾经受重视的人往往会被解除手里权力，被上司冷落。如果你所在公司也有此种情况，那你得做好思想准备，即使你正是春风得意的时候，因为和这类上司一起工作，你往往会有被重视的时期，在这段时期里，上司会经常在你面前说某些资格老的员工的不是，而讲新进来的员工怎样好。而过了这段时期，你会发现，上司所说的是新进员工的不是了，然后会有许多员工被撤职，原因是这些员工不好，公司不需要，当然，你也不会例外，即使在你辞职或上司要你走时，他也会说：“我们还是朋友。”其实，如果你做好了99件事，而没办好第100件事，你也就别想你上司再重视你了。

还有些上司不知如何取舍，又希望马儿跑快点，又不想给马吃草，却不知这样往往只让马跑得更慢，甚至饿死。像这样鱼和熊掌想兼得的上司，往往会什么都没得到，或者因为一些小利益而失去某些大利，一个成功的上司一定要明白怎样才能获得更大利益，想获得大利益又舍不得丢弃小利益的上司最后往往什么都得不到。

也有的上司在公司根本不制定什么制度，他认为用法治不如人治，因此部门主管经常会在休息的时间接到电话，而普通员工，也会经常受到他不含任何诚意的关心。如果在这样上司手里做事，压力一般很大，甚至往往许多不白之冤却没地方申诉。

有的上司喜欢说一套做一套，明明一个企业最主要目的是追求利益，利益是公司存在的基础，他却经常说：“我根本不稀罕赚那么多钱！”其实他根本没必要否认，也许在你和上司共进午餐时，上司会在鸡肉上来时不断给你夹菜，可骨头多的往往在自己盘子里，他却有滋有味吃着自己盘里的鸡大腿。

也有的上司喜欢将时间消费在处理感情问题上，而且喜欢用一些年轻美丽的女人，甚至用感情当作处理事情的基础。你遇见这类上司也要小心，因为工作时不谈私人感情是一条铁的纪律。如果你上司终日流连欢畅，甚至看见女人就头脑发热，那他往往无法很好地管理公司。

其实喜欢听别人夸自己的话或甜言蜜语是每个人的本性，所以一般地说，你上司不会因为听到你批评他还兴高采烈。不过，如果他连一些为他好的批评和好的建议都不喜欢听，并因为这个还惩罚你，那只会让公司的人都不敢说话和提建议，在这样公司工作，前途也不会很大的。

如果你遇见的上司经常喜欢说自己经历了很多失败却还能不倒下去很不容易，并以此为荣，那你就应该注意了，你想想，一个人如果没有很要命的缺陷，他不会老是失败。而一个从来没成功过的公司，你又怎能期望他下一次一定成功呢？除非他天生好命。

还有一种上司只会口头上说的很好，工作能力却不强，只会把你的功劳全揽在自己身上，而一旦出现错误，却又把责任全推给人，这种人很得上司器重，让上司以为他工作能力很好，殊不知，他对下属是利用，对上司则是投机献媚。

还有的上司主张年轻人应该多吃苦，因此在你工作不顺或是遇到困难时，他肯定不会帮助你渡过难关，反而在一旁冷眼旁观，这些人一般过分相信自己的能力，也喜欢别人受苦，而当员工受苦时，他反而觉得自己能力很强而得意洋洋。

还有的人年纪轻轻就当主管，成了别人的上司，则最会掉入得意忘形、骄傲自满的陷阱。在他的意识里，往往认为自己是公司最能干的人，因而瞧不起任何人，别人对他的警告

他根本不可能接受。他是最聪明的，他怎会错呢？在这类上司面前，或许奉承还比较有用。

有的上司不会控制自己的情绪，好的时候什么都没问题，不好的时候你就做什么都是错。而这种上司你是最不好应付的，因为他们往往觉得没有遇见欣赏自己的人，认为自己应受重视而没被重视，心情也就时好时坏了。在这种上司手底下工作，好难喔！

如果你上司在见到这篇文章时不高兴，生很大的气，那也得小心哟！因为你上司心胸很窄。

上面说了那么多不同类型的上司，如果你的上司只有三种以下的特点，那你不必太担心，安心工作。但是也要别忘了在合适的时候提醒他改变自己不好的地方。如果你的上司有四到六种特点，那你还是随时注意广告，看有没有合适自己的工作并不时给自己充电，如果很不幸，你上司有七种以上的特点，那只有奉劝你走人最好。

如何解决特殊矛盾

一般情况下上司总是认为自己比别人强，所以你最好是做什么事之前都先向他请示。不过，如果你认为这样做好像没有

职场箴言四十九

尽可能参加公司赞助的庆典及节目，这样可以显示出你真正对你的同事感兴趣，同时也制造出互相交往的机会。又有谁能够预知后果呢？你可能因此而认识到你的同事的另一面呢。要多抽时间来庆祝成功，包括自己及同事的成功。

自主权，像一个做事的机器的话，那你也可以提出几个建议让他参考，并告诉他你觉得最好的一个，当然，你还是得把最后决定权留给他。如果你的上司是无知型，自己明明什么都不知道，不了解，还非得装出一副很内行、很清楚的样子，有时还瞎指挥一通，那你可得注意了。你在执行他某些不太妥当的方案时，得在做之前把各种可能出现的情况告诉他，帮他分析，免得到时出问题，如果是一些十分重要的或是犯了原则性错误的决策，你应该直接向他说明你的观点并坚持你自己的观点，反对他的错误的观点，不过他还是不听，非要这么做，那你也只有按吩咐行事，最后他失败了也无话可说。如果是一些小问题，不影响大局的一些决策，你则要尽量不正面和他发生冲突，不加大矛盾的激化，好好应付，很多人都会用这种灵活的方法去应付那些无知又不识相的上司。例如一家文化机构的秘书玛丽，她的上司是从一个部门主管升上来当副总经理的，所以不是很会管理，对各部门的业务也不太懂，却又不信任员工，老是怕人家说他是外行，怕别人看不起他，就老是装着很在行的样子，使得公司业务水准不高，管理能力也不强。他还看不惯那些能力好的人，老是抓住他们一些芝麻绿豆的小事不放，这些行为使得他在公司很不受欢迎。玛丽却从不理他那套：你说的时刻我虚心地听，也不和你争辩，可做起事还是按我自己的那套做。她觉得没必要跟上司闹矛盾，只要他不使阴谋诡计陷害你就行，何必把关系闹僵呢？那不是对自己工作不利吗？那不是跟自己的工资过不去吗？

如果你的上司在安排工作时说的不明确，既可以这样做，又能那样做，有时甚至前后不一致，使得你的工作无法进行，而且在你做了之后，他又会怪罪你，说你没听懂他的意思，你应该怎样去做，你这样做的不对。那你在工作之前，必须要好充分准备。

职场箴言五十

职场箴言五十

对刚起步者而言，你需要知道说话时要平和有力，而不是带有挑衅性。用轻柔、平静及无威胁性的语调提出你的请求。不要一次次使用你的权力，不要忘记曾经帮助你踏上成功之

路的同事。要得你的下属对你的尊重，提供选择及机会给他们做出自己的决定。与你的属全体创造出一个共有的梦想及目标。报读一个领导管理的课程，将有助于你成为一个很好的领导者。

他的意思问清楚，特别是一些重要的方面，例如完成时间、质量标准、资金数量等等，并且把它全部记下来，让上司看后以为没错了再动手去干。

上面三段是针对上司患有健忘症的三种情况，那如果你的上司是十分马虎的人，你又该如何应付呢？

也有的上司属于那种好好先生型的，凡事都知道退让、容忍，总是希望将冲突减低为零，并认为只有大家乐乐和和才会增加工作效率。

职场箴言五十一

如果你与你的同事发生私人冲突，千万不要张扬，你只需要直接与当事人对话。不要以为事情很快会过去。你应该在事态变得严重之前，主动找一个解决办法。重新与这位同事对话，由小开始，然后尝试找出冲突的原因。是由于角色模糊不清，还是不同的处事方式，抑或是嫉妒，当你清楚主要的因素时，一起找方法将冲突化解，将一切淡化。

让生产力提高，如果你的上司是这种类型的，那你的运气还算不错，因为与这类上司共事比较不会有压力，也不会有什么太大的矛盾和冲突，但在为争取公司利益时，你就需要多加把劲，帮助你上司去争取该属于自己公司的利益，总的来说，和这种上司相处总是很轻松，但免不了也会有无奈的时候。如果你够聪明，在应对这种上司时就要记住：切记不要满足现状，又不要去学你上司处理事情的方法。因为这样的管理模式在当今竞争日趋激烈的社会中已不适应，而且这种类型的管理从表面上看可能让人觉得相处的很好，没有矛盾，实际上根本无法解决问题。而当你认为你必须为你自己利益而去争取时，别指望这种以和为贵的上司会帮你争取，有时，你还必须去帮助他向他的上司争取你们自己的权益。

有些上司成就感特别强，精力十分充沛，他独立、自信，十分喜欢独立完成一份工作，却没有足够的耐心去做那些小事，像这样的上司你别指望他会好好和你沟通，更别指望他会把一些成就感或挑战性很强的工作留给你做，他有可能把一些零乱琐碎的事交给你做。在你的上司属于此类的环境下，切忌你不要锋芒太露，别掩盖了他的成就，另外为了讨他喜欢，你最好拣一些他不喜欢干的工作做，同时，还尽力使他拥有比较多的空间表现自己，拥有更多机会去独立完成某一项工作，因为他不喜欢别人打扰，所以你最好尽量留独处空间给他，有事的时候写好了递进去让他做出决定就行了，这样一来，或许能让你有更多发展的空间，只要你不要让他觉得你的成就超过他或是不尊重他，就没问题，这不也是一件好事吗？

如果你面对的上司是那种对人对己都十分严格甚至苛刻的人，那么你又该怎样应付呢？

由于你的上司属于那种要求很高的人，所以他对你也不会宽容，那么你必须有很强的心理承受能力，并且要十分相信自己的能力，并随时让他看到你的能力和尽职尽责的态度，还因为这种类型的上司讲究高效率，并且只会希望你了解他的意思，从不会去考虑你的立场，所以有时为了工作成绩会使出一些威胁和吓唬人的手段，当他使出这些手段时，你要以行动证明你的能力，但不必要与他正面发生冲突，不能让你上司以为你不尊重他，就算他有错，你也只能在私底下说服他。当然，这类上司也是一个只注重形式而不注重实质的人，所以你最好的方式就是让他明白“实质其实比形式重要”的观点，让他在不知不觉中转变自己的看法。

“完美”是一个不可能到达到的境界，如果你不幸遇到了一个追求“完美”过了头的上司，那你可要小心应付了，像这类对自己、对员工、对所有事物都讲究“完美”的上司，你第一件事要做的就是让他仔细说明白你要工作的范围。换句话说就是明白告诉你工作的领域和权力大小，记下来给他看，然后在工作时不断向你的上司反馈你工作的进度，更不能让他觉得会有意外事故发生，因为完美就是不能有一点错误，当然也包括突发事件。你不要以为

认真工作就不会挨批了，你必须隔一段时间向上司汇报一下，让他认为全部都在掌握之中，就结果也一样，和预想的一样是“完美”的。

有些上司喜欢按自己的理解去决定某些事情，像这样的上司自我意识有点强，往往照自己的想法去了解下属的需要和好恶，并且会按自己理解的去赏你或罚你，却让你摸不着头脑，当你遇到这种情况时，要对他的奖赏欣然接受并要表现很感激的意思。另外，你要经常主动地把你自己的喜好、自己的需要和观点告诉他，因为如果你自己不主动说出来的话，你就不要妄想得到你真正想要的，特别是在工作上的一些需要，更要以主动而灵活的方式告诉他。还有这种上司优越感也比较强，在与他相处时，你必须让他觉得你很尊重他，这对他来说意义很大，因为他就是喜欢那种被人捧得很高的感觉。

球队中的教练都十分严格，明确地订好每一个目标，并时刻讲究效率。如果你的上司是属于这种类似“教练”型的时候，你应该把自己的工作看成是一场球赛。由于这种上司经常喜欢制定目标，并希望下属能有积极的参与精神，讲究团队精神，那你就应该积极参与一些决策，发表自己的看法，并在他考评下属能力和培养下属潜能，以便能让你们在合适的时候自己能独立做好的情况下，抓住一切机会学习并脱颖而出，让自己成为“教练”型上司心中的“明星球员”，所以，不管是多艰难的磨炼，只要是在合理的情况下，你都应该欣然接受，并努力做好，还要在适当的时刻对上司的提拔表示感激，因为他把培养人才看作是自己的成就。

有些上司等级观念十分严重，并且什么都是按章办事，一点也不会因为事情的轻重缓急而懂得变通。制定了一系列的规章制度以约束下属的行为，以此来保证下属不犯错误，可能是因为他没有安全感的缘故，只能把规章制度当成保护神。他非常喜欢摆架子，或许不会做出一些让你难堪的事，但绝对是组织等级制度的拥护者，那么与这类上司相处应注意些什么呢？

你要知道与他们相处时千万不要质疑公司的规章制度，既然他是坚决服从规章制度的，那你也只有如此，而只要你一旦挑战规章制度的权威，就相当于向他及其权力挑战。我相信聪明的你不会以如此显而易见的方式来向自己的主管挑战吧！而与之相处最好的方式就是把公司里的一些条条框框了解得清清楚楚，并按照上面的办事，那样一定会赢得上司的欢心的。

如果你的上司为了达到他的目的，往往承诺一些事情，却永远没有兑现的时候，那你不要妄想去改变他，这个可能性很少，如果有机会最好另谋出路，不要在他的手里断送了自己的前程。如果你不得不继续在他手下干下去的话，要记住玩弄权势是他的本质，他所承诺的东西只是他为达到目的的手段，切不可抱太大的希望，另外与他相处时，不要威胁，如果可能最好能了解他的来历。同时，你必须弄清楚自己的目的，搞明白什么可以妥协，什么绝不能妥协。也不要对上司做出很明确的表态，说自己一定怎样，如果可以，尽量说一些模棱两可的话，这就叫做以眼还眼，以牙还牙。

现在社会中很多办事麻利、不拖泥带水的人脾气比较大，容易发火。他们很重视是否能把工作完成，而在这样的上司手中一定要注意这一点。

职场箴言五十二

以你与他人的共同利益，而不是以你自己的利益为大前提，要学习与他人合作，而不是跟他们对抗。乐意多出一分力，协助他人完成对他们十分重要的工作。不过，如果你正在忙于一个更加重要的工作时，也可以向对方说明。要有助人为乐的精神，你帮助了别人，在你需要时也会得到别人的帮助。

里工作，你可能会因为一点点错误而惹得他大发雷霆。像这些脾气暴躁的人，性格很急，肚子里也藏不了事，一有事情就发火，就像火药一点就着，一碰就爆炸。你与他们相处时要像对着一堆容易爆炸的物品一样，一定不要让他们有机会接触火种。仔细完成自己分内的工作，对上司的吩咐不要拖拖拉拉，做起事情来要利索，把各种准备工作都做好。反正，就是不要让炸药有爆炸的机会，要让它们远离“火源”，让上司根本没有发火的机会，一旦你碰

到他发脾气时，你要了解他并不是故意针对你，这样你才能好好地听领导的批评，对的就争取以后改正过来，不对的也不要当面顶撞，这无疑是在火上加油。你要在以后找机会再说明，这不是比较高明吗？因为就算他发火发的一点道理都没有，在他正是发脾气的时候，你所有的理由和解释都是多余的，你可以在以后上司心平气和的时候再解释，不也一样吗？

最后一种上司就是十分重视权力的人，他只在乎自己在公司的地位或权力，却不在乎整个公司或部门的扩张和发展，并希望所有事情都掌握在自己手里，以证明自己权力有多大。这种上司把权力当成他的护身符，并以追求权力当成自己的事业。其实这类人在公司里很常见，只是程度不同，有的欲望大，有的欲望小而已。而权力欲望太大的人也是一种病态的心理。不过，如果你上司是这种人，你也不必太沮丧，也还是有和他相处的方法的。

你要清楚你的上司十分重视自己手里的权力，他会以为只有在他的允许或帮助下才会让你取得成功，因为只有他手里的权力才能保证你成就事业，那么你最好不要太显露自己的锋芒，不要让他认为他的权力会因你而有所丧失。如果你够聪明，能比较好地利用你上司手里的权力和资源，说不定能帮你成就自己的事业。

信任是与鲨鱼共游的关键

上司总是喜欢怀疑下属，不是觉得下属能力不够，就是对他不够忠诚。另外，他还喜欢担心这，担心那的。不是怕下属把事情搞砸，就是怕大家瞧不起他，反正就是疑神疑鬼。而要使上司对你放心，信任你，也不是很容易的事，也不是短时间内能做到的，以前的观点以为最重要的是“做一大堆的工作，甚至在下班时还在工作”，其实现在的上司却觉得：“那些工作一点都不多，还要在下班时加工，真没用。”那要怎样才能让上司全心信赖你呢？

把能做好的事尽量做好，不要觉得那么小的事还用我动手吗？你应该听过“一屋不扫何以扫天下”吧，如果你不把小事做好，做漂亮，能做好所谓的大事吗？如果你上司其实是以这种方式考验你，你却不屑去做，只会让他觉得你什么事都不会做，肯定瞧不起你，那又如何能信任你呢？当然，除了要把上司吩咐的小事完成得漂亮外，你也还必须知道公司运作的每一个进程，细心观察你上司的一举一动，努力让自己成为有关工作那个行业的专业人士，那样上司一定会对你刮目相看的。在做好这些的同时，你也别忘了随时向他表示你的忠诚，并以行动告诉他：我一定会永远站在你这一边，永远为你服务，并且要说到做到，绝不食言。这样你会为自己赢得许多主动工作的机会，只要你这么做了，他就算不说也记到了心里，会对你越来越有好感，这样，你就已经在取得他信任的道路上迈出了第一步。再来就是不要认为你的上司很笨，还不如你自己。

职场箴言五十三

在未得到一切所需要资料时，不要做重要的决定。用随意想到便说或其他的解决方法去找出问题的根源，然后逐步淘汰。记住，如果你现在没有时间将其搞好，那么，什么时候你才有空？分析其他的选择，找出几个解决问题的方法，在适当的时候询问别人的意见。

仅不能表现出来，在心理上也不要

有这种想法，要知道，他能当上你的上司一定有他的本事，有你比不上的地方，要不然，怎么不是你当上司呢？也许你又会反驳：他只是比我多一个有钱的父亲而已，做起事来根本不如我，还整天摆出一副很了不起的样子，总是说我们工作没做好，而真正遇到麻烦的时候又会推得一干二净，大家都不喜欢他，只是碍于他的职权，不得不如此。其实这种现象也在，但你却忘了没有一个人是没有缺点的，难道你敢说自己十全十美吗？既然不能，何不以一颗包容的心来对人对事呢？与其斗个你死我活，不如大家和平共处，岂不更好，俗话说：“小不忍则乱大谋”。你应该学着去适应他。当然你只是不轻视他还远远不够，你必须帮助他，让他能更好地做好自己分内的工作。如果他常常在需要文件时找不到，你就可以尽快帮他把手需要的文件分门别类的整理好；如果他与客户关系没处理好，你可以出来打圆场，以至不失去那个客户；如果他十分不喜欢每个月做一次市场报告，你可以帮他完成等等。只要你能不对他存在偏见，凡事都站在他的角度想，什么都当成是自己的事来做，一定会让他认为你是他的得力助手的，而你自己也可以学到很多东西，何乐而不为呢？

做到上面所说的地步已经能让你上司信任你了，但要想让你上司的信任更巩固，你在尽职做好你工作的同时，最好能提前完成，最起码要在工作时限当天做好。如果不能做好，也要事先告知上司一声，但最好不要那样。在保证能准时或提前做完的同时，要保证没有任何纰漏，要反复检查，争取以最圆满的效果完成。当然，如果发现了有错误或疏漏的地方，也要勇于承担责任，不要试图给自己找理由，也不要试图解释，发生了的事你再解释也无济于事，只要你态度诚恳，承认错误并保证今后不再犯了，相信上司也不会太苛刻的。

另外在完成任务时不要遇到麻烦就怨天尤人，这样不仅不能解决问题，反会给你上司留下坏印象，觉得你很没用，那你之前的努力就白费了。你应该努力找出困难根源并解决它，决不在它面前退缩。那样你上司对你实力一定会很信任的。但是你在做事的时候，不能让你上司觉得你没能力，也不能锋芒毕露。因为在疑心很重的上司面前，你不收敛自己的锋芒，会伤害到他，让他觉得自己的地位会受到你的威胁，说不定哪天你就骑在了他头上，那会给你自己埋下苦果，因为只要让他逮到机会，就绝不会放过你，能踹多远就踹多远，如果你有才华，多的是方式可以表现，却没必要让你上司有危机感。所以你应该了解你上司做事的方式，要用他欣赏的方式去完成，不要自不量力，也不要太表现自己，要在你上司吩咐工作时，弄清楚他的意思，再斟酌如何去做，免得为以后惹来不必要的麻烦。那么怎样才能了解你的上司呢？其实很简单，只要你在与他相处时用自己的心去感受，不要把自己主观看法或是别人错误的思想掺杂其中就行了。

如果靠努力，你还是没有取得你上司的完全信任，那你还可以让你上司十分重视的人在你上司面前夸赞你，以引起他的注意，从而提高他对你的信任的程度。

在你取得上司信任之后，你还得随时察言观色，只要你觉得他开始怀疑你瞧不起他，你就要找个恰当的时机表现出你对他的尊重。有时在上司没要求的情况下，你也可以把过去的工作记录整理好了，主动拿给他看，让他知道你对他的尊重，同时也可以让他清楚你的实力和对他的忠心，那你的上司自然就消除疑虑，不再挑剔你了。

其实，说了这么多就可概括成几句话：在工作的时候要尊重、支持你的上司；发生矛盾时，不要正面和他冲突，要知道他也有自己的苦衷，要多为他想想；遇到困难时不要指望上司帮你，要自己想办法解决。

职场箴言五十四

职场箴言五十四

对自己要诚实，找出令你犯错的真正根源，并想办法将其消除或减少。有了过失时找出真正的原因并且坦白，不要以为自己的理由总能让他人相信，要知道这只是自欺欺人，结果会让你很尴尬。

技能训练课

1. 你认为以上迎合上司的方法，哪种最适合你？

2. 你和上司发生冲突过吗？归纳一下老总的特点。

在一个动物园里，一只猎狗独自蹒跚，看着那些昔日自己一看就魂飞丧胆的动物如今都被关在了笼子里，不禁洋洋得意起来。

它来到老虎的笼子上面，心想：这可是森林之王啊，如今却也被困在这里。它想得入神了，一不留神掉进了老虎的笼子里，围观的人都以为猎狗死定了，猎狗也绝望地叫起来。

既然无法逃脱，猎狗恨恨地想：反正也是死，就和它拼了吧。于是龇着牙向老虎示威。步步紧逼，不可一世；而凶猛的老虎却一味退缩，流露出恐惧的神情，雄风不在。

危机的存在是必然的，且危机的来临是无声无息的。这就要求我们时刻保持高度的危机感和紧迫感，变压力为动力，不断变革，不断提高“猎食”技能。

在工作中也是一样，紧急时候用适当的办法向上司表达你的见解，只要方法正确，上司就会听你的。

和鲨鱼相处的几点准则

每个公司上司都需要员工，但你却需要上司，每个人都会被换掉，上司也如此，但你却更容易有此种下场，看清楚一些事实，能让你更容易成功，而不是掉进失败的深渊。

如果你不想失败，就要和上司好好相处，就必须采取积极的应对措施，下面介绍几种对的态度，希望能帮助你更好地与上司和平相处。

你要想有一个好的开始，你就必须接受“你没有其他选择”的事实，很多人工作是为了生活得好，不愁吃穿，如果硬……

职场箴言五十五

面对问题时要冷静判断，量力而行。对于不属于自己工作范畴的事更应谨慎。不可以不加分析胡乱表现。

要说工作是为了乐趣，你要热爱自己的工作也行，但对于一般人来说，工作只是被生活所迫，只是因为我们需要工作。因此，即使上司瞧不起你，让你讨厌，你也不必要为此而炒他的鱿鱼。因为你要弄清楚这样一个事实：你需要他的程度往往甚于他需要你。这就是现实。你比你上司更容易有炒鱿鱼的下车，弄清楚这些事实，你为什么不好好调整心态呢？不要一味认为自己在忍耐，而是要想方设法利用眼前的形势让自己走向成功，远离失败。

每个人都是天生的自恋者。往往把事情想像得跟自己有关，在与别人相处时，也认为自己是重要的，就算只是一个配角，也觉得自己是所有人的焦点，有好多当上司发脾气时，即不关自己的事，我们也会躲在角落里不停地责骂自己，也许这是因为自我膨胀才会有这些不符合事实的自大感吧！即使我们只不过是戏剧中的配角，也会认为自己演的是灵魂人物很少有人认为，上司之所以会发脾气只是因为上头给的压力大，和自己没有一点关系。其实所有的主管都有自己的上司，都得对自己的上司俯首称臣，一个公司规模越大，关系也越错综复杂，就算是总裁也有他的顶头上司，他要让股东们不满意，一样也会丢了饭碗，只是他们的饭碗没你丢了那么容易，但这并不是说他就没有来自上头的压力。而当上司受了气，心里不舒服往往又会发泄到比自己阶层更低的员工身上。因此，只要你上司不做出十分过分的举动，你都没有必要生气或是觉得不公平，在社会上工作又怎么会有公平二字呢？虽然如此，你也没必要让自己成为上司的出气筒。你想想，当你上司受到上头的压力，挨了批，当然想找一个替死鬼，让自己心里舒服一点，难道他会反过来骂自己的上司，让自己跟上司关系弄僵，最后甚至被炒鱿鱼吗？

职场箴言五十六

如果你不能首先肯定自己需要寻找什么的话，那么最好不要上网，否则你肯定会失败。不要去浏览跟你的需要无关的广告，这样会让你分心。要学会如何使用适当的搜索引擎，在你需要搜集以前的旧资料时，一定要记住先翻查旧档案。如果资料传送缓慢，最好是等到非繁忙时段再上网或者购置较快的通讯设备。在通过网页浏览时，尽可能删除不必要的图像，当然在必要的情况下你还可以参加互联网培训或者向一些专家请教。

这下你该明白了吧？公司就是一个小小的社会，彼此之间勾心斗角，变化无常，你就更应该从实际的角度来处理你跟上司的关系。你不要老是有这种思想：“要是这个没用的东西再说这样的话，我就炒了他！”而是应该这样想：“我不会因为这种人放弃我的前途，我要好好把握机会。”或许这些做起来比说起来难，但你不妨试一试。

每个人都希望自己有一份满意的工作，但是你看看你的周围，又有几个人的工作十分令人满意呢？十分理想的工作包括好的工作环境，相处比较融洽的同事等等。这都是找工作的人想要的，公司里没有尔虞我诈，勾心斗角，可是在现实生活这却是永远都不可能找到的。因为十全十美的工作只是人们美好的愿望，只要有公司就会有争权夺利的现象出现，即使你所在的公司很小，甚至只有两个或是很少的下属，也不例外。换一句话说，就算只有两个员工，他们彼此之间也会出现政治斗争，把这种情况再推而广之，你就可以想像公司政治斗争有多激烈。莎士比亚说过一句话：“人类天生就是搞政治的动物。”而你就是人类中的一个，所以你也免不了会加入到公司里的斗争中去，而你与同事之间的交往也会更困难，这样一来，你还会找到理想的工作环境吗？当然，就某种程度来说，理想化固然好，但人更应该从现实的角度看待事物，人类本身就不是十全十美的生物，你如果只从自己期望的角度来看这个世界，那你只是在浪费时间，所以不要再去找寻那些十全十美的工作，它们只可能是你心里面美好的幻想，而在现实中根本不可能存在。

“这没什么，不值得发脾气。”你必须时刻这样提醒自己，只有你头脑冷静，才能更客观地看事情，才会明白工作和个人根本不是一回事，这样你就能够接受工作只是人生一小部分的事实，有报告说：一个人一份工作平均只能做到两到五年，这是一段不算长的时间，更何况你还有休息时间。工作一周顶多占你 35 到 40 个小时，每周只需前四天工作，第五天你就可以休息了，就可以摆脱上司对你的管束。更何况，工作并不是真正的坐牢，你的上司也只是暂时管束你，并不是真正看牢的，只要你想离开，他也拦不住你，只要这段关系没结束，你就必须尽全力去做，尤其是刚开始十分重要，我们要在彼此相处中明白怎样才能看懂上司的意图，只要你能随时明白上司的想法，你就能掌控全局，明白了这一点，你就能更痛快地玩这场办公室游戏了。

最后还得告诉你，在这场游戏中，第一阶段是找工作；第二阶段是保住工作；第三阶段是走向成功。而第三阶段又是游戏中至关重要的地方。而如果你不能和上司处理好关系，你就别想走到第三个阶段，因此你必须不再把上司看成麻烦人物，而要好好与他共处，轻松地转化自己所面临的危机，这就要求你必须十分明白这份关系发展的趋向，更重要的是不断调节自己的心态。

敢于与鲨鱼讲道理

上司怎样看待下属，对下属印象怎样，往往是很重要的，但如果上司对你的看法不公正的时候，你如何才能让自己成功申辩呢？这可是很不简单，一定要注意下面几个方面。

首先，你要明白一个人不可能把人或事看得一分不差，多少会有一些与事实不相符的地方，如果是一些无伤大雅的零碎小事，根本不需要向上司申辩，就算受了一点小委屈，也要一笑置之，不要放在心上，只有在一些十分重要、事关重大的问题上才要好好向上司申辩。所以这就要求具体情况具体对待，例如：如果是有人向你上司进谗言，说你工作不够认真，态度有问题，而你上司也相信了，那你就不要有所顾虑，态度强硬地申辩，因为这是原则问题；如果上司觉得你能力和素质不够，还须加强，这个问题也比较重大，但你要在适当的场合申辩；如果你上司认为你性格有点缺陷，需改进，那你不要太在意，这只是一个误会，不申辩也行；如果你上司有时对你一些生活习惯开玩笑，那就更不值得一提了。

弄清楚了该申辩的内容后，就该说到怎样申辩了，在申辩……

职场箴言五十七

系统地安排自己整天的工作与休息时间，适当地运用应有的休息，并确保有人知道你的行踪。学会养成在离开座位之前集聚多种理由的习惯，避免重复或不必要的离座次数，适当记录自己每小时的活动并加以分析。搞清其他人对你的态度，随时端正自己的行为。

之前，你必须要把问题弄清楚、弄透彻，不要只停留在表面，虽然有时是反映同一个问题，但处于不同角度申辩，引起的重视程度不同，只有把问题看透了，从最有利的角度去申辩，才能引起上司的重视。如果你说了一大通，却让上司摸不着头脑，搞不清楚你说什么，那又有什么用呢？当然只在内容上注意是不够的，因为上司工作很忙，再加上他毕竟是上司，

不一定会留意你的申辩，你内容再好，他没耐心听也是枉然，所以我们还必须注意说话的技巧：不要啰嗦，也不要含糊不清，要说得简单明了，一听即懂；也不要毛毛躁躁，不要冲动行事，要沉着稳重，十分得体，才能让上司产生听的兴趣，另外在态度上也要注意，不要总是说自己什么方面好，什么地方优秀，让人觉得你是王婆卖瓜——自卖自夸似的，容易令人反感。申辩是因为上司对你否定，而你通过自己的陈述事实，改变他对你的看法的一种方式，所以只要让上司认同和肯定你就好了，不要太过于夸自己，更不要让人觉得你蛮横不讲理。即使是要说实际情况，分辨黑白，也要以谦虚、诚恳的态度去说，这是中华民族的传统美德，也更容易让人接受，还有在方式上也可马虎，因为申辩的结果就是要纠正上司对自己的一些错误的看法，这可以让他觉得很没面子，所以在申辩的方式上一定要注意：切不可再伤他自尊，只要达到申辩的目的就行，第一你要选择合适的环境并针对上司脾气来说，其次要找到一个彼此都能接受的方式，在最适当的时候申辩。

当你成功地申辩完，且在真相大白的时候，你一定迫切希望上司能给你肯定的答案，并甩掉以前错误认识，给你公正的正确的评价，但如果上司一言不发，什么都不表示时，你也不要紧追不舍，要给他时间考虑。因为作为一个上司不能说推翻一个决定就推翻，说改变就改变的，他一定要慎重，所以你不要让你上司马上答复，给他空出一点时间；但如果在申辩后，上司经过慎重考虑，仍不能接受或是没有改变他的观点，你也应该理解，因为虽然你是按照事实说的，也有道理，但毕竟只是你单方面的说法，也可能因为没考虑到或是没查清楚而有错误，这都是可以谅解的，那你又该如何呢？你应该把握住尺寸，通过分析和思考，觉得对的就接受，不对的以后再继续申辩，当然，如果上司经过慎重考虑，接受了你的申辩，那就什么事都没有了，而你也不必为了以前对你的某些错误认识而不满或怨恨，这毕竟是有原因的，不要再计较以前的事了，只要你得到公平对待就行了。

有人把社会严格划分成一个一个不同的层次。各层次的人各守自己的本位，如果有什么不守本位的越轨行为，就会受到社会众多人的谴责。这样就给了每个人一个名分并划分了行为的范围，使其在自己的范围内活动。对于每个下属也是如此，坚守本位是最重要的职业道德，如果不能坚守本位，时时越位去做一些不属于自己职权范围之内的事情，必然会惹得上司不快，更有甚者，还有可能成为上司眼中的“危险分子”。

避开“越位”的雷区

足球场上的越位有明文规定，但在千变万化的社会生活中，对越位就很难有一个公认的说法。一般来说，下属在和上司相处过程中，如果超越了自己的位置，违背了社会角色的原则，就算越位。常见的越位情况大致可以分为如下几种：

决策越位

处于不同层次上的人员的决策权限是不一样的，有些决策是下属可以做出的，有些高层决策必须由上司做出。如果下属按自己的意愿去做必须由上司决策的工作就是决策越位。

麦斯威尔是某大学的校长，而汉妮是分管后勤的副校长，该大学准备建一栋教学楼，需从两家设计单位中选择一家设计单位来设计该教学楼。按学校的工作程序，应由校长和主管校长共同确定设计单位后，再由主管校长具体组织实施。但甲设计单位通过熟人找到汉妮后，希望能够承担该工程的设计，汉妮为了讨好设计单位，表示她本人同意由甲单位设计，麦斯威尔校长也持此同样意见。甲设计单位上司为了给曾是自己学生的麦斯威尔校长一些压力，就将汉妮的话告诉给校长。校长虽然本来就同意由甲单位设计该教学楼，但对汉妮这种变相的决策越位做法十分不满，从此两人之间的关系蒙上了一层阴影。

角色越位

有些场合，如宴会、应酬接待，上司和下属在一起，应该适当突出上司，不能喧宾夺主，如果下属显示自己过多，就是角色越位。

艾薇是一位不善言谈、性格内向的企业家，而她的秘书婕咪则是一位相貌出众、谈吐幽默并具有鼓动力的女中豪杰。在艾薇的创业过程中，婕咪曾立下汗马功劳，可以说，没有婕咪，就没有艾薇今天的企业。但当艾薇和她的秘书婕咪在一起的时候，周围的人都为婕咪的容貌和才华所倾倒，因此言行举止都以婕咪为核心，反而把艾薇当成婕咪的陪衬。在创业时，艾薇对这种现象只能忍受，但在事业有成的今天，艾薇已经忍无可忍，最终两人反目为仇。

程序越位

有些既定的方针，在上司尚未授意发布消息之前，下属不能犯自由主义。如果抢先透露消息，就是程序越位。

杰瑞德是集团公司的秘书，该公司业务部欲购置一批电脑，请总经理特批一笔经费，经董事会研究，同意拨款。但在杰瑞德和下属业务部负责人的一次私人聚会上，杰瑞德把经理同意拨款的消息先透露给了业务部负责人。负责人知道消息后就给总经理打电话，对上司对业务部的关心和支持表示感谢。总经理接完电话后对秘书的做法十分不满，认为秘书没经上司同意就对下面透露消息的做法有抢功之嫌，并从此觉得此人不可重用。

职场箴言五十八

千万不要因为贪财而私自将“公家”或他人的财物带回自己的家里，即使是一张弃置的椅子，也不可以占为己有。你可以考虑购置一些廉价的办公器材丰富你的家庭设置，如果因工作需要使用“公家”的东西，一定要获得有关人士的批准，并且要及时归还。

工作越位

有些工作必须由上司干，有些工作必须由下属干，这是上司与下属的不同角色。如果有些下属为了显示自己的能力，或出于对上司的关心，做了一些本应由上司干的工作，就是工作越位。

经理罗德尼在两年前因舍己救人的事迹而广受赞扬，并因此被提拔上他在能力上并不十分胜任的总经理岗位，而副总莱安则是一位精明能干、办事果断、为人热情的年轻人。莱安看到罗德尼工作起来十分吃力，就帮助他做了很多本应由罗德尼承担的工作。起初，罗德尼对莱安还是十分感谢。但随着时间的推移，不管是上司还是下属，都觉得莱安比罗德尼更胜任总经理的工作。罗德尼心里也有察觉，并对莱安开始不满起来。觉得如果让莱安顶替自己的位置，自己将会很没面子，加上莱安对此种现象又没有采取积极主动的解决办法。罗德尼为了保住自己的位置，就将莱安在大学时因没处理好恋爱问题而一位女大学生事后跳楼自杀的消息透露给大家，这样一来，大家倒觉得莱安帮助罗德尼做工作是别有用心，并对莱安的人品产生怀疑，莱安也只能哑巴吃黄连。

表态越位

表态是人们对某件事情或问题的回答，它是与人的身份相关联的，如果超越自己的身份，错乱表态，不仅表态无效，而且会喧宾夺主，使上司和下属都陷于被动。

某公司超额完成了年度计划利润，公司领导为了调动大家的积极性，计划给每个人分发5000美元的奖金，但按规定，需经董事会批准。但经理考虑到此奖金标准大大高于其他项目的奖金，董事会不一定能够批准。因此就等董事长外出开会之时，直接找到和自己关系不错的秘书长，秘书长答复公司经理此奖金可以发，但要等董事长出差回来之后再办具体手续。董事长出差回来后，感到十分为难，如果不批准，将会影响公司职工的积极性，并引起公司职工对自己的不满；如果批准，将会影响股东的切身利益。董事长只好把情况向股东会汇报，股东会虽然采取了折中的办法，但秘书长却很难消除自己在公司中留下不好的印象。

场合越位

有些场合，上司不希望下属在场，下属一定要了解上司有关这方面的暗示，否则就会造成场合越位。

维克多博士刚分配到某公司任部门经理，和总经理同在一个办公室工作。维克多博士发觉走出校门之后，有很多课本之外的东西需要学习，而总经理正是一个活灵活现的好老师。维克多博士想方设法和总经理多在一起。有时，经理向维克多博士暗示，他需要和客人单独谈话，维克多博士还是没有离开的意思，弄得总经理左右为难。有一次，维克多博士的一位现任某外资公司总裁的大学同学要和总经理进行高层决策的密谈，碍于对大学同学的情面，不得不象征性地邀请维克多博士和总经理一起用餐。没想到维克多博士却真的跟随他们一起去用餐，并影响了谈判的进度。后来总经理借机把维克多博士调出办公室，在心目中早已将维克多博士打入冷宫。

语气越位

在和上司相处过程中，下属如果不重视上司的社会角色，在对外交往过程中，说话过分随便，往往容易造成语气越位。韦纳尔大学毕业后分配到某公司从事办公室工作，公司经理是一个性格开朗、说话随便并容易和大家打成一片的年青小伙。平时大家在一起，相处得十分融洽。分不出谁是经理谁是职员。但是当公司对外谈判时，如果韦纳尔还像平时一样，拍着经理的肩膀说：“老兄，中午到哪一个饭店用餐？”这就是一个比较明显的语气越位。

职场箴言五十九

尽量避免服用会影响工作的药物或酒类，你可能会对他人的安全构成威胁，如果感到工作有压力，可用其他方法放松，避免到有酒类供应的地方去。不妨在饭后散散步，到健身中心做做健身，或者看看书。如果你认为自己酗酒，应立即放下酒杯，实在不行，可以寻求专业帮助。

以上种种，无论是哪一种越位，都会给自己的前进带来阻力，甚至扼杀自己的前途。

一个聪明的下属，知道自己的职权在哪里，哪些事情该做，哪些事情不该做。在自己岗位上兢兢业业的下属，自然会被上司器重。

控制自己的欲望

坚守本位，它不仅仅是指职权方面，同时，它也包括法律与伦理道德的范畴。人是吃五谷杂粮长大的，自然不可能脱离人间烟火，有七情六欲也是很正常的事情。如果不处理好生活方式上的各种问题，同样也会给晋升造成很大的影响。所以提出控制自己的欲望这个问题就显得很有必要了。

人们的生活方式历来是社会舆论的重点。好事不出门，恶事传千里。一个人在私生活上一旦有瑕疵，过去的功劳便烟消云散，新闻舆论一下子便把你打倒了。

某公司的业务骨干约克斯，不仅很有才干，而且风流倜傥，十分潇洒。虽然他已经结婚了有了孩子，但仍有一些女孩追求他。约克斯一时把握不住，和新分来的女大学生赫达相爱了，并且答应与在外地的妻子离婚，和赫达结合。后来，妻子从外地带着孩子来探亲，约克斯犹豫不决难于下决心提出离婚。这时赫达看到约克斯欺骗了自己，就一个人跑了。约克斯坐卧不安，立刻请假到处去找赫达，好不容易找了回来。他的妻子一气之下也带着孩子走了，约克斯只好又请假到处去找妻子和孩子。这样兴师动众地折腾了一番后，引起了许多议论。领导上

找约克斯谈话说：“本来已经决定提拔你担任业务部经理，可是你个人问题处理得不好，对你有很大影响。我们已经决定调别人来担任。”并且对他进行了严肃的批评教育。

人都有私生活，都有七情六欲。但是对于晋升追求者来说，在个人私生活方面必须更加谨慎。这并不是意味着压抑个性、泯灭个性，而是需要更为妥善的处理。尤其重要的是，不能够让私生活中的陷阱影响你的晋升。

奥维尔也是因私生活不检点而使自己在追求晋升的道路上翻身落马的。奥维尔原来曾在某公司实习，后来又上了大学。在公司实习期间，各方面都是佼佼者。领导评价他：能说，能写，能干。学校的老师、同学曾经评价他：我们学校多年以来很难发现这样全面的人才，真是一棵好苗子！

奥维尔刚被分配到某大型集团时，也的确不负众望，很快就被提拔为部门经理，后来又
被提拔为副总经理。在同龄人当中，他无疑显得十分突出，前途看好。

可是由于他爱人在外地，两地分居时间较长，眼看爱人的调动一时没有指望，奥维尔就
开始在家庭之外寻找精神寄托。奥维尔和一位女同事珍妮打得火热，多次发生婚外两性关系。

可是，当珍妮提出让奥维尔和自己结婚时，奥维尔却犹豫不决，迟迟下不了决心，使珍
妮的自尊心受到很大伤害。

后来，奥维尔在生活上越来越不检点，发展到两次在外嫖娼。这件事被珍妮知道之后出
于报复，就把奥维尔的所作所为向上司告发了。

由于奥维尔的行为已经严重到构成犯罪的地步，因而受到了严厉的处分。

奥维尔受处分后，他以往的同学来看他，和他进行了很长时间的谈话。事后，这位同学
和别人谈起奥维尔的经验教训，十分感叹地说：“我们从奥维尔的身上再也看不到当年英气
勃发的精神面貌，他已经完全换了一个人。他是被自己的一帆风顺给害了！”

前人说：一失足成千古恨。确实如此。欲望有时候就像魔鬼，它会吞噬了我们的意志、
理想与前途，作为下属我们不可不慎。

务实的艺术

一个聪明的下属在实施自己职位计划或晋升目标的过程中，既要善于宣传自己的主张，
让更多的人了解自己。同时，还要采取不尚虚声的方法，这样往往更能服众。

我们在运用务实的艺术时应把握以下几点：

职场箴言六十

每天早上抽出一些时间注意一下个人卫生，随时修饰一下自己的仪表，勤洗漱，注意整
洁，有必要的时候可以尝试洒些香水。

1) 无论什么工作都要服从上司安排，切忌盲目地去做，这样只能吃力不讨好。

2) 无论什么工作都不能过于挑剔，因为上司他肯定会想，你连小事都干不了，那就更别
说干大事了，所以，幸运更不会落到你头上。

3) 干了什么没有必要到处宣传，因为群众的眼睛是雪亮的，你到底干了多少大家心里有
数就行了。

不要挑剔工作

在校园里，从某种意义上讲，你是一位“自由人”，你可以任凭自己的兴趣从事，选择
自己所喜欢的专业，听自己喜欢听的课程，与自己投缘的人交往，参加自己感兴趣的课余活
动。考试也许是许多人惟一不想干的事。不过，一旦进入社会，你就必须做许多自己所不喜
欢做的事，有些人会因此很不适应，紧张、苦闷。不过，能够强迫自己去做自己所不喜欢或
不感兴趣的事情，并做得很好，才是一个人走向成熟的标志。

所以，从现在开始，你就要培养乐于接受各种工作的习惯，尤其是那些其他同事所不愿
意做的工作，更应如此。这样，上司会认为你是一位努力工作的人，他对你的信赖，就等
于把你更进一步地推向幸运之神了。反之，如果走上工作岗位，挑剔工作，任凭自己的兴趣
干活，对上司下达的不喜欢做的事情不做或马虎应付，总会栽跟头的。

这里有正反两方面的例子：

杰佛理从某名牌大学中文系毕业，分配到一个出版公司工作，一心想干一番大事业，可
一开始，上司只分配他校对文稿，这也是有意锻炼他的耐心与毅力，可是他却认为是大材小
用，终日提不起兴趣来，对工作毫不认真，经他手校对的文稿错误百出。上司认为，连文
稿都校对不好，还能干什么重要的工作呢？与此人相反，他的一个朋友，硕士毕业后分配
到一个政策理论研究机构工作，一开始上司让她搞内部刊物的排版、校对工作，干些杂七杂八的

事情。熟悉她的人都觉得是浪费人才，可他这位朋友每天却抱着极大的热情去工作，她认为搞排版也是需要学问的，甚至校对文稿也是一件不容易的事。有时为了赶刊物出版时间，她连星期天都搭进去，她不但把自己负责的事情搞好，还主动分担一些理论研究工作，文章也写得非常有深度，她的才能与品行很快得到了上司的赏识，工作不到两年，就已经成为单位的工作骨干。并被提升为该刊物的实际负责人。

对于追求晋升的朋友来说，办好这些小事，本身就是一种素质的磨炼和培养。同时在这些事情当中也有很多是小事，办好这些事本身并不容易，有时办不好，往往容易酿成大错，影响大局。例如接电话、搞传真、打印文件、传递信息等等，如果没有实实在在的工作态度，往往会造成严重的损失。不负责任的下属是很难得到晋升的。

詹姆，具有很强的个人欲望，总希望尽快取得惊人突破，写出划时代的论文或著作，以跻身于科学家之林。而且他也一直坚信自己的想法是高尚的，无可指责的。因为，有威望的大科学家，对国家和民族也是一种骄傲。其次，他自觉自己是具备这方面的天才与条件的，只要上司能把自己安排到位，充分信任和理解，取得重大突破，虽非易如反掌，却也只是时间问题。

也许正是由于詹姆自视过高，而未认真研究它的真实性与可行性，结果尽管上司替他三易工作，最后依然是到一处烦一处、走一处闹一处。因为在他看来，让他拿烧瓶、烧杯，搞测量记录无异于用牛刀杀鸡，使杆棒捉鼠，纯属大材小用。而这样由基础搞起，再加上题目又不具备什么突破性的超水平，何时得遂壮志？这岂非扼杀天才，埋没英雄么？于是一再地提意见要求特殊支持，重新安排。

但是，愿望是一回事，现实又是一回事。单位里很多已经在科学战线上奋斗了几十年，目前两鬓染霜，成果累累（当然不是詹姆所设想的那种震惊世界之作）的老专家，不依然默默地在重复着在詹姆看来“没啥意思”的平凡工作。况且科学是最讲究认真而不能浮夸的，任何重大的发明与突破，都离不开一点一滴，一回一次的平凡劳动。它只能孕育于千万滴汗水与千百次失败之中，而不可能出现在天才的梦想之下。这些原都是十分简单、明显的道理，可是对于詹姆来说，却统统被斥为老生常谈，扼杀天才的借口。由于他的要求无法得到满足，上司的多次引导与解释又都被他认为是压制新生力量，甚至笑里藏刀，纯属另一种形式的打击报复。于是最后他不得不调离，到另一个他认为或许能一展才华的新研究机构去了。

职场箴言六十一

不要将使用与拥有混为一谈，一旦产生了将公物据为己有的念头，应该立刻给自己以忠告，不属于自己的东西就千万别去琢磨。

可惜的是，十八年过去了，当老熟人在他旅行过的第四个单位内碰到年已不惑的他的时候，他依然一事无成，甚至连一篇像样的论文也没有发表过。只不过交谈之中，他依然“宝刀不老”，雄心勃勃，但也依然慨叹着自己命运多舛，既没遇到过会赏识自己的老板，也没有找到可以一展骥足的驰骋场地，并且照旧郑重宣布：很快他又要调到另一个学校的研究部门去了，据说在那里，他将有机会大展宏图，得现夙愿。

詹姆有无天才我们姑且不论，但是我们可以断言，到头来扼杀天才的必定是他自己。一个人的才能有大小，但关键却在于不能自我欺许过高，而且坚持这一想法不放，整日里怨天尤人，甚至认为生不逢时，天不佑我，把自己泡在牢骚里去过日子。要知道，即使是真有天才的人，也必须适应环境，先由点点滴滴的基础工作干起。一个人能用自己的实有成绩去敲开成功之门，唤起别人对自己的理解和信任，而不能在什么都没有干的时候硬要人家承认自己，非要破格任用不可。当然，同样更不能强人所难，硬要别人为自己去创造实际上无法达到的环境与条件，哪怕是单位上司也不例外。

不要嫉贤妒能

现代管理者身上的嫉妒之心，对管理工作会产生很大的负面影响。曾经有这样一家公司，原先该公司总经理与副总经理能通力配合，管理协调，员工积极性得到较好的发挥。后来，

总经理进修，来了个代理经理，这位代理经理是位嫉妒心很强的人，他认为副总经理在公司里根基深，业务水平比他高，他新上任，在不少问题上等于副总经理说了算，严重影响了他的威信。于是，找借口将副总经理调至其他公司，而把一直跟他工作的秘书提为副总经理，并把一批惟命是从，不学无术的人提拔到各级岗位上来。结果公司里空气沉闷，不少能力强的人才被迫先后离开公司到别处工作。该公司当年产值就下降百分之九，第二年又下降百分之十五。直至总经理回来，局面才扭转。

嫉贤妒能能从心理角度分析，是一般人际关系中个体最容易犯的毛病。嫉妒有两种：一种是害怕别人超过自己；另一种是醉心于或是故意炫耀自己的成绩，激起对方的嫉妒之心，以此作为一种兴趣来享受。在人类的一切情欲中，嫉妒之心是比较顽固、持久的心理现象。撒克逊·丹尼说过：“嫉妒心是不知道休息的。”

嫉妒，是共同事业合作中的一大障碍，它是一个人内在虚伪自私的反映。一个有着强烈事业心的人，时时想着如何为人类会多做有益的事情，懂得事业成功要靠大家的努力：一个充满自信的人，会努力地充实自己，相信靠不懈的奋斗和追求定能获得成功。他无暇去想设法找别人的毛病，挑别人的刺，永远不会产生害怕别人的成功而影响自己担忧。

美国加州大学查尔斯·加菲尔德教授在对各行各业一千五百个事业上有成就的人进行研究后认为，这些成功者有一些共同特点，其中一条就是这些人是在与自己竞争而不是与他人竞争。他们想的是尽最大努力把事情做好，乐于集体协作。他们懂得，集体的智慧更利于解决棘手的问题，而很少想到怎么去打败对手。试想，一个总是担心别人胜过自己，过分分心去考虑

如何战胜对手，把精力放在为别人设置障碍的人，还能在事业上取得真正的成就吗？

“虚荣的人注视着自己的名字，光荣的人注视着祖国的事业。”有着高尚的思想品格的人，胸中装满崇高的理想与追求，是不会有嫉妒这个恶魔的一席之地的。

嫉妒之心无论如何，对人对己都是有害的，因此，我们必须将这种无聊有害的情绪从自己的心灵中清除出去。为此需要从下列四个方面去努力：

1) 认清危害：嫉妒完全是一种于人有害，于己无益的不道德心理。纠缠在这种情绪中，就连自己都不能迈步前行，而且这种心理本身就是一种见不得人的猥琐和卑鄙，因此，必须将其彻底扫荡。

2) 克服私念：在现实生活中，嫉妒者对家人、亲戚的进步和成就总是大度容忍；而惟有自己的同事，尤其是同资历、低资历者过不去。之所以如此，主要是因为嫉妒者将亲人看作“自己人”，只是放大的“自己人”而已。因此，克服私念是益己益人的大好事，也是消除嫉妒心的基础条件。

3) 认识自己：心存嫉妒者，首先自己也是想出人头地的，无论怎么掩饰，嫉妒的表现已经反映了这种心理。对此，嫉妒者应当正确地评价自己，在生活 and 工作中尽可能地发挥自己的优势，只要恰如其分地进行努力，至少可以在某些方面取得成就。

职场箴言六十二

在做一件事情之前，最好应养成一个良好的习惯，随身带着纸笔做笔记。预先写下要分析或要问的问题，提前预备一份包括所有相关问题的计划表，以确保所有的决定、行动以及职责都已有一个明确的定义及总结，如有一点疑问，必须要问个清楚明白。

另外，还得承认，你即使天资过人、精力旺盛，也不可能永远领先、永远不被别人超过。因此，正确地评价、看待自己和别人，也是从心理上战胜嫉妒心的武器。

4) 替人着想：俗话说“将心比心”就是这个道理，心理学称之为“心理位置互换”。当你感到嫉妒之心油然而生时，你可以想一想，“假如是我取得了成绩，对别人这种无端的怨恨心中会有什么感受？”这种换位思维常会十分有效地帮助你摆脱苦闷的嫉妒心理。著名哲学家培根说过：“在人类的一切情欲中，嫉妒之心恐怕要算是最顽强、最持久的了。”

与嫉妒心做斗争，确是一场艰苦的磨难，克服嫉妒心不能寻求任何外来的帮助，而全在于自己心中的调理。你得看到，此情害己，这常常是嫉妒心者苦闷的根源。

不要牢骚满腹

但在现实生活中，不少人由于心态不平衡而歇斯底里大发作。他们或因工作暂时受挫；或因不受上司赏识，哀叹怀才不遇；或因经济入不敷出，自愧囊中羞涩……积怨愈深，无名火愈大，到处发泄不满，甚至大放厥词。日久天长，养成恶习，不是指桑骂槐，就是含沙射影，成了一个地地道道的自由放任者。这种人多半心胸狭窄，争强好胜，自视甚高，旁若无人。即使生就一付伶牙俐齿，毕竟惹人讨厌。对于这种下属，上司也许投鼠忌器暂时不作处理，但终究不会长期怂恿姑息。

有位大学的高才生分到单位时，有些勉强，一来到单位就别别扭扭，让上司和同事也觉得不太痛快。他确实有才气，但从未得到重用，便不免牢骚满腹。一些人乘机有意无意地在上司跟前打他的小报告，搞得上司对他心烦，他要调走，上司放他走，但却因为别的原因，别的单位又不要他了。至今仍在单位里混，终于别人也不再认为他有什么才气，因为他什么成果也没有。

所以，如果你怀才不遇，不要抱怨，或者在本单位寻求施展才能的机会，或者换个环境，找到适合于自己的位置。发牢骚百害而无一益。

只要有真才实学，终究会被赏识，发出光彩的。不过，在被人赏识重用前，为什么不能心安理得地接受命运的安排，隐居以求志，或者自荐于人，而不是牢骚或抱怨呢？

把精明智慧放在心上

锋芒毕露者要学会把精明智慧放在心上，须知智慧不是一个戴在脸上的华丽面具，不是老挂在嘴角旁的口头禅，精明智慧只应体现在踏踏实实的人生进程中。所以，我们在待人接物时，要善于发现别人的长处，尊重别人，不要口无遮拦地对……

职场箴言六十三

要学会有力地表达自己，向对你有过分要求的人坦白公开自己的感受，争取自己应有的权利。对他说你有权拒绝在假日工作，如果没有补偿，不要超时工作。彻底向他检阅你的工作范围及职责，礼貌地拒绝替他处理私人事务，并将推辞的日期及时间记录下来。如果他仍不断提出不合理的要求，则可考虑采取非常方法。

别人品头论足、议论别人的美丑贤愚，不要老揪住别人的小过失不放，须知一个人长得丑些、笨些或犯了一些小过失，多半不是他的过错。

如果我们不学会尊重各种各样的人，就会影响人与人之间的亲密关系；同理，平日不可因追求一时的口舌之快而作意气之争，不可因意气用事而得理不饶人……总之，学会收敛锋芒，真诚宽厚地待人，掌握话语含蓄和行动稳重的技巧。所谓“敏于行而慎于言”，也就正是君子“内精明而外浑厚”的多种表现，是不露锋芒的诀窍。

当然，这些表现都应是自觉的，容不得伪装的，否则，谁倘若伪装忠厚的面貌来欺骗别人，总是难瞒有识之士的。有人认为，不露锋芒就会埋没自己的才能和才华。其实不然，不露锋芒者都有一种实至而名归的特色。

那些深得不露锋芒之道者，每每会以喜怒不形于色、少言寡语、平和恬淡的神态和从不哗众取宠的态度投入生活，做到为人周到，处事练达从而得到上司的重用而获得晋升。在这方面，初涉人世者不妨从多动手、多动脑、多动耳朵与眼睛，少用嘴巴，避免与人争强好胜、计长较短做起，从而开始踏实地走上人生的旅程。

敏于事而慎于言

有一天，众多狐狸聚集在迈安特洛斯河边，想要喝河里的水。但因河水水流很急，他们

彼此只是说说而已，不敢跳下河去。其中有一只狐狸嘲笑同伴胆小，为显示自己比他们勇敢，他壮着胆子跳入河中。湍急的河水一下就把他冲到了河心，站在河边的狐狸对他说：“请不要离开我们，快回来，告诉我们从哪里可以安全的下去喝水。”被水冲走的狐狸却回答说：“我想把一封寄往米利都的信送到那里去，回来后我再告诉你们吧。”可这只狐狸再也回不来了。

这个寓言说明，做任何事都要三思而后行，言多必失。那些喜欢卖弄自己、自我吹嘘的人常常给自己招来不幸。

在工作中与上司打交道，言行举止一定要谨慎，锋芒毕露不好，敬若鬼神也不好。应该把握每个上司的性格，言行举止如履薄冰，这样方可全身而退。

我们应该注意以下几点：

- 1) 要注意了解上司生活习惯、嗜好等。
- 2) 要时刻注意不可破坏上司尊严，对上司的缺点与建议应以合理的方式提出来。
- 3) 不要过分表现自己，该隐晦的时候还得隐晦。

在上司面前展现才华，并不是仅靠夸夸其谈，纸上谈兵就能实现的。要“敏于事而慎于言”。

我们要充分表现才华，但也要考虑我们面对的是什么上司，有时可以含而不露，恰到好处地展示。中华民族的美德是谦逊、谨慎。

当你总想说“我要……”的时候，请说“我们要……”，你就会发现你在无形之中打破了隔阂，消除了对方的戒备心理，使你们的关系感觉变得亲近。如此别人面子上舒服，你也就不会有什么麻烦了。商界“让利销售”的宣传，其真正的含义是“吃小亏赚大便宜”，只不过后一种说法似乎不雅。事实上，减价一分归别人，六或九分归己，绝没有做无利生意的。在此无意研究这类生意经，倒是由此得到启发：把好处让给别人不一定是坏事。

“我要……”之说可以证明你是个爱表现自己的人，那么在社交场合就太危险了。因为人们对于总想说“我比任何人都强”的人，存在着自然抵制的心理。这其中，面子上的冷暖是让人受不了的主要原因。对于比自己强的人（包括想表现得比自己强的人），极端的例子可以达到“有你无我，有我无你”的地步。

自显才华，使对方面子下不来，常常不会有好结果。对于明智的人来说，即使有时不是自己所为，也绝不干一时逞强，使他人面子难堪的蠢事。记得有这样一则故事，说的是一个恩爱家庭的故事：有一天，妻子扎着围裙，围上头布，准备打扫卫生，拿过吸尘器，发现吸尘器坏了。丈夫走过来，很自信地打开外壳，像是内行般地修起来，孩子们围在一旁，引以为自豪的眼神中似乎是说：“瞧，爸爸真棒。”

这时，细心的妻子在一旁，无意中发现原来是电源插头的接线脱落了，她没有惊动聚精会神的丈夫和孩子们，悄悄地把线头接上。同时丈夫的“工程”也告完成。他装上机壳，示意妻子插上电源。开关一按，吸尘器修好了。妻子对孩子们说：“爸爸真行！”可以清楚地看到，丈夫原本无把握的眼神，一下就变得得意了，好像在说：“这点小毛病，绝对不在话下！”

这是一位体贴、聪明的好妻子，她把荣誉让给了丈夫，使丈夫在孩子面前赚了面子。如果他聪明的话，他应该知道自己除了拆装外壳外，什么也没做，过后能从妻子那里得到真情，他就会因体会妻子的用心而感激她。从妻子的角度看，她的做法所产生的良效，与“让利销售”不是有异曲同工之妙吗？

好的东西每一个人都喜欢，同理，自己喜爱的东西也不愿轻易让给别人，这也是人之常情。从孩提时起，就会因为别人……

职场箴言六十四

尝试从工作中找寻乐趣，从你的职位中找出令你感兴趣的工作并尝试多做一点，可能你只需要多一点热忱，因为你就只欠这一点点。如果这个方法不能奏效，可以从事一些新的以及具有挑战性的工作，或许你需要些时间思考及休息一下。也可以考虑改变一下工作内容或换一个工作。

抢走了自己的东西而“哇哇”大哭。然而，你已不是小孩了，已经理解“忍耐”的含义，“好东西要让给别人”，你应该明白这其中的道理，无论是夫妻间，还是下属对待上司。

和上司始终站在同一战线上

从前有只驴子给农夫干繁重的活，却吃得很少。他跑去请求宙斯，让他脱离农夫，卖到别的主人那里去。于是宙斯把他卖给一个陶工，陶工让他搬运沉重的粘土和陶器，比以前更劳累。他又请求宙斯再给他换一个主人，宙斯又把他卖给了一个皮匠。他一到皮匠那里，看到要干的活，后悔不已地说：“我真不幸！留在以前的那些主人那里该多好啊！现在连我的皮都得交给这个主人了。”

许多人总是抱怨自己的生活不好，工作不如意，却并不了解别人的生活同样也有不如意的地方。在现实工作中，无论遇到什么样的困难，始终要和老板站在同一条战线上，吃不了苦是绝对不行的。尤其是在单位或上司遇到困难的时候，更应该表现出一种敬业的精神。在某报社里，露伊丝的才华并不出众，就连文学底子也说不上深厚，可是她年纪轻轻就做到了副总编辑。很多人都对露伊丝“坐升降机”式的升迁感到不解，想不通总编为何要不断提拔她呢？

这要从五年前报社创刊时受到挫折讲起，那时报纸的发行量不高，又牵涉到一桩经济纠纷案，如果报社败诉的话，债务赔偿就足以让报社破产。社里众多员工，包括很多的部门主任都纷纷离去，当时只是总编办公室秘书的露伊丝坚持留下来，与总编一起为报社存亡奋斗。

几个月过去了，债务纠纷案的官司还未了结，报社财务紧缩，连员工们的薪水都发不出来，对于这场官司诉讼能否打赢，总编自己也失去了信心，她对露伊丝说：

“露伊丝，我非常感谢你的忠心，但你也知道，报社大概快撑不下去了，你还是另谋高就吧！”

“总编，你要有信心啊！说不定报社能度过此劫呢！不管如何，我都会和你一起坚持到最后。”

又三个月过去了，纠纷案结案，报社这方胜诉。先前的员工又陆续回到报社上班，报社业务才开始好转。这时，为了增加报纸的发行量，露伊丝还不辞辛苦地挨家挨户拉客户。半年之后，报纸的发行量迅速上升，广告业务也日渐好转，报社的利润不断增加。总编很感谢露伊丝的忠心，不忘提拔重用，她常拍着露伊丝的肩膀说：“患难见真情，我总算找到知己了。你办事，我放心！”

露伊丝的幸福在于她对事业的执著、对上帝的忠心，所以她得到了上司的信任。

企业上司最欣赏的莫过于忠诚可靠的下属了。一个能力并不出众的员工可能因为他对公司事业的忠诚而获得上司的信任，加薪晋升的好处自然会幸运地落在他的头上。相反那些对公司、上司不够忠心的部属，无论能力有多么出众、才华多么洋溢，上司也会认为靠不住而不会予以重用。

职场箴言六十五

如果你未能在下班前将问题解决，那你必须让别人知道。如果你不能继续留下来帮忙，那你应将工作交待清楚。就算是平常的日子，在下班之前你去知会一下你的上司也是好的。要知道每天下班前租借出十分钟自己的私人时间，会获得令你意想不到的“利息”。

一个能力越是出众的员工，如果对公司事业不忠诚，那么他的才能发挥得越是淋漓尽致，公司可能遭受到的创伤损害也就更严重。

故事中的露伊丝与报社、总编同舟共济是否值得鼓励呢？因为公司幸运逃过了劫难，露伊丝才得以幸运晋升；但如果公司不幸倒闭呢？这里提出一个新问题，当公司面临困境怎么办？是“树倒猢猻散”另择高就，还是坚守“阵地”到最后？

不少人认为要回答这个问题，首先要从公司陷入困境的原因进行调查后再作选择。如果公司的困境只是暂时，可以在短期内缓解，那么留下来则不失为明智之举。如果困境无法在

短期内摆脱，那么就不可一味愚忠死守。员工毕竟要供养家庭，没有薪水又怎么能做到“死忠”，更何况“良禽择木而栖”原本就是无可厚非之事。

耶稣明知犹太将他出卖了，却没有加以责难，即使和门徒共进最后一次晚餐，也没有惩罚犹太。世上耶稣只有一个，他绝不是上司。耶稣宁愿被钉死在十字架上的胸怀，在上司们身上是绝不会有的，他们对于那些不忠诚的员工，只有一种处置方法——杀无赦。

“卧榻之侧，岂容他人酣睡？”上司自然不会养虎为患。

然而，要使上司相信你的忠诚可靠绝不是一件容易的事。因为上司的人生阅历丰富，所以就更难相信别人，而且大多有“身在高处不胜寒”之感，在心里总有先入为主的成见：哼！

你装出一副老实的样子，我就会轻信你吗？总认为别人和他亲近交往是怀有某种目的、某种企图，于是将自己的感情封闭起来，别人要想取得他的信任绝非容易之事。

单凭忠诚可靠取得上司的信任绝非不可能。患难时期最能洞悉人心，但哪能有那么多的患难来聊表忠心呢？“路遥知马力，日久见人心”要上司明白你的忠诚，“日久”到底又要多久，难道真要等到花儿都谢了吗？

其实除了“患难见真情”、“日久见人心”外，还有别的法宝。

首先是工作要热忱主动。上司希望员工们的工作态度认真、积极、热情、全心投入，如果能够如此，即使经验并不是很丰富，才能未必优秀，工作绩效也不是很出色，上司还是会赏识这个人。工作热忱就是要不怕吃苦，把吃苦当成历练，同时还要有一套做事原则，不能热情过度，或是流于马虎。

一架直升机在西雅图附近飞行时，电路发生故障，所有的导航系统和通信设备都失灵了。由于云层浓厚且下着冰雹，飞行员无法确定直升机的位置和飞往机场的路线。飞行员看到一幢高高的建筑物时，就飞到它的上空盘旋，写了一条布条，挂到直升机的舱外。

布条上大大地写着：“我在哪儿？”

大楼里的人迅速做了回答。他们将一条写着大字的布条挂到大楼窗外，上面写着“你在直升机上”。

飞行员微笑着向他们挥手致意，然后从地图上确定了机场的路线，并安全降落。副驾驶员问驾驶员何以凭着“你在直升飞机上”这句话，确定所在位置？飞行员答道：“我知道那幢大楼必定是微软公司无疑。因为他们给我的是一个技术上完全正确而实际上毫无用处的回答。”

当然，这是一则很幽默的笑话，却揭示了一个问题：缺乏热忱的员工正如笑话中微软公司的回答一样，即使才华多么横溢，也是毫无用处。对以利益为取向的企业家而言，如果员工对公司的事业毫无用处，自然不会白白浪费这笔投资。

其次是要勇于承担责任。现代人普遍缺乏责任感，而责任感对于公司、家庭、社交圈和社会都无比重要。

当工作出现错误，如果你赶忙站出来说：“噢，那不是我的错，责任全在于……”

这种辩解对于你本人而言是为了推卸责任，但从上司看来，这种推卸责任的表现是因为你对公司事业缺乏忠诚所致。几乎没有一位上司会认为推卸责任的部属踏实可靠。

对公司负责、对上司负责，是员工最基本的职业道德。“事不关己”的员工，混日子的员工，都是缺乏责任感的人。

对于聪明的员工而言，不仅要勇于承担起自己职务范围内的责任，而且应积极地寻找并把握促进公司利益的机会。也只有这种员工，才会有加薪升职的机会，也才是上司心目中值得栽培的好人才。

所谓“覆巢之下无完卵”，公司利益和每个员工息息相关。如果公司业务不好，纵然上司想为员工加薪、给奖金、发红包，也是不可能的。

再则，须识大体，以公司利益的大局为重。不计较个人的得失，凡事尽可能以公司的整体利益为出发点，这样的员工最受上司欣赏。一个公司有财务、业务、人事等诸多部分，只有在上司的监督和协调下每个部门、每名员工相互配合才能促进公司利益的发展。如果部门

之间互相牵制，员工为个人恩怨得失而相互计较，将会如同多头马车，朝各自的方向使劲，有时甚至还要暗中设下陷阱，结果使马车根本无法向前行进一步。

那么，识大体、以大局为重，是不是就完全不计较个人得失了呢？我想能够完全不计较个人得失的人即使有，也不会很多。因为“不想当元帅的士兵不是好士兵”，所以对于自身的权益还是要懂得争取，如何争取便又是一门学问。

一般人当然是为了要对得起上司所给的薪水，或是为了能够加薪、得重用而积极努力工作；但是，有些上司对于加薪吝啬得紧，你如果不开口要求，他就假装不知道，而且还自认为“我待你不薄”。

向上司要求加薪，首先要把握一个“尺度”，如果贪得无厌，上司也会厌烦。这个“度”实际上是要和你自己的“身价”相等。向上司要求加薪时，你必须讲求一些技巧，否则就会落得“偷鸡不着蚀把米”的下场，至于这些技巧，我们将于后文专章予以讨论。

然而，我们不能单纯的斥责上司，因为员工的某些行为会让上司原本不信任的态度蒙上更加浓厚的阴影，认为此人不可……

职场箴言六十六

马虎是成功的大敌，如果你想要你的人生有意义，你就必须要有认真的态度。尽改变你得过且过的习惯，养成细致的作风。

靠。一旦上司对你产生了不信任感，那你的前途就失去了光彩。

比如说，时常请事假、病假或常常早退迟到。人非钢铁没有不生病的，也不可能没有紧急私人事务须处理，但有时这种通融又确实会引起上司的不悦。虽说按公司的规章制度，请事假、病假扣薪水奖金是小事一桩，但仍会使上司觉得你不够踏实可靠，对公司和他本人不够忠诚。

或者，在上班时处理私人事务、打私人电话、相互闲聊或写私人信件、阅读杂志，或是坐着喝茶看报等行为，都让上司觉得你这个人不够忠诚。其实，即使你本分的工作完成了最好也要找点事做，帮同事的忙也行，反正就是不要让你的上司找到你有偷懒的嫌疑。再来说兼差和跳槽吧！近年来，兼差和跳槽已不再稀奇，这两者究竟是利大于弊还是弊大于利呢？员工应当具体而认真地思考这个问题。

兼差的确可以多获得一份薪水，但上司却认为这是对公司或他不满意、不尊重的表现，同时也是对专业的不忠诚。因为不管你是否利用上班时间做你的兼职，上司都会误解你是一心二用。同时，他又担心你脚踏两条船，有可能出卖公司的情报，挖公司的墙脚，损害公司的利益。如果上司有了这层顾虑，那你想进入公司核心或高层阶级的梦想是会落空的。

你想加薪升职吗？如果答案是肯定的，那么你就要努力争取上司的信任。

请把对公司的忠诚表现出来吧！

技能训练课

1. 通过本章的学习，你认为哪些事情应该向上司申辩？哪些不应该申辩？

2. 你认为你的上司能否成为你成功的阶梯？为什么？

南美洲海洋中有一种很小的鱼，它的外皮很疏松，浑身长满了尖锐的荆棘。它对付比自己大几倍的鱼有一套办法。当大鲨鱼把它吞进肚子里以后，它就缩成一个刺球，用身上的刺一边到处乱刺乱撞，一边啃吃鲨鱼肉，鲨鱼虽然很疼痛，可毫无办法，只能听之任之，最后一命呜呼。

比起鲨鱼，这种鱼是渺小的，生活中我们最大的敌人就是自己不屑一顾的小毛病小缺点。就是这样一种小鱼，会以自己独特的方法吞噬我们心中的大目标。

你有了一套超人的游泳技能，相信“与鲨鱼共游”不再是梦想！

职场箴言六十七

不要将可以很早便完成的事留到最后一刻才做，开始工作之前，预留一些时间来计划安排。尝试预计一些有可能出现的障碍，免得真的发生时手足无措。要注意自己的时间表，经常注意工作的期限及重要的日期。如果你觉得工作太多而自己没有足够的时间应付，那你可以找他人协助。要多想想“今天”，而不要总是信赖“明天”。

如何让鲨鱼欣赏你

在当今这个世上，如果人仅靠自己拼命工作和其具有小聪明就想梦想成真，那是不行的，你必须了解自己的上司，并要跟得上他的脚步，时刻让自己适应他的状态等等，你才可能有机会被提拔和加薪水，而具体该如何去做呢？

首先你必须弄清楚上司的时钟以此来调整自己的时钟，让自己和上司同步，并要清楚地知道什么时候他的精力最好，什么时候最不好，以便能在他状态最佳的时候向他汇报一些重要的工作，另外也要明白他最喜欢什么样的手下。

其次就是要尽量地应用上司最喜欢用的说话方式，而一般上司的说话方式不外乎三种：视觉型、听觉型和感觉型的。“视觉型”的往往会说“我看见”或是“我已经想像到了”；听觉型的则是说“我听说”；感觉型的就是说“我觉得”。当然，光凭耳朵去听并不全面，因为语言家就说过“人们之间大多部分沟通并不是通过语言完成的”。所以还必须用眼睛看，另外，办公室里的摆设也能告诉你一些信息。如果你上司的办公室十分整洁，一点也不乱，那就可以看出他是一个纪律严明的上司；如果你上司的办公室里到处都是和别人的照片，则说明他十分喜欢社交，也赏识有这方面能力的人。还有办公桌也不容忽视，如果办公桌上的文件堆的像城堡，那你的上司就特别欣赏自我约束能力和管理能力强的员工；如果办公桌杂乱无章，那表明你上司没主见，喜欢别人说怎样就怎样。

另外，你切不可胡乱溜须上司，而是要奉承他。擅长于奉承的人就不会对什么都乱夸一通。而是就上司自己觉得自己比别人强的地方来说，来夸他。那么要怎样做呢？你一定不要放过所有可以利用的小细节，例如，他儿子如果特别迷足球，而报纸上恰好有最新的一些关于足球的报道。你把它送给你上司，他一定会为你的用心而感动的。另外，在和上司聊天时你不要让他觉得是你在控制聊天的尺度的氛围，而是要让他感觉到是被他自己控制着，例如：如果你和他是在大厅或者是外面相遇了，他问你最近过得怎么样，你可以简单说几句；如果是在电梯里遇到或是在一起闲聊，像是一些关于天气的话题或是周末怎样度过，也只要一两句话代过去就行了。

最后，你不要因为你上司偶尔一次和大家一起疯玩就不知道自己是谁了，就跟他没大没小的。在你们同事的聚会上，他或许不会摆出上司的架子，但你也不要第二天工作时就不保持自己平时的工作效率了。

如果你能做到这些，或许有一天你也会成为让员工们争着去了解的上司了。

第四部分

如何让上司听你的？

拥有自己工作的你总是免不了要跟上司相处，上司也是各种各样的，有不苟言笑，要求十分严的；有外表看来很正派，实际上却心术不正的；有不相信下属，甚至经常对下属造成误解的；有喜欢说一些中听但却不符合事实的话等等。在与这些上司相处时，你该如何做才能让他被你征服，才能稳固自己在他心目中的地位呢？

首先，你必须认真工作，努力提高自己的办事效率，因为企业界本来就是一个竞争力很强、效率很高的世界，不管你怎样善良，工作态度怎么认真，只要你工作拖拖拉拉，常常无法让自己工作效率提高，上司也不会欣赏你，而如果你已经让人觉得你是一个拖拖拉拉、不勤快的人，甚至是无精打采，没脾气和只会溜须的人，那你别再指望有翻身的机会了，如果你总是把上司委派的事做的妥妥当当，还总是自己向上司要求做事，不断地问他还有什么事你可以的，相信一定会让你上司敬佩你的。

另外，作为一名上司，肩上的担子比较重，工作也比较繁忙，所以，有时工作没办法开展而自己又觉得力不从心的时候，就会有一种无奈的感觉，甚至时刻怕自己会神经质，并且

职场箴言六十八

很多时候，我们觉得批评都是针对自己的。你要宽容，记住人是从错误中成长的。忠告犯错的人如何纠正错误，而不要纠缠于过失上。要意识到有些错误是不能控制的，要聆听他们的自辩。要以朋友的身份而不是以导师的姿态出现。

他们迫切地要想走出这种困境，就会不断发掘可以帮助自己分担重任的员工，上司就希望自己的下属能一点就通，就能把该完成的工作都做好，那样他们就轻松多了。事实上，要找到这种员工却很难，很多人往往是只说了几句就拉长个脸了，并说一大堆话反驳你，所以，上司就免不了对下属失望了，而一旦你知道你上司对你抱有期望并真的能为他分担肩上的重任时，他一定会高兴地对你说：“这副担子真的很重，如果你不行，别勉强，要小心别摔倒了，你真是我的得力助手。”如果你不相信，可以自己试试看。

还有很多上司的工作量又多又重，经常会被累得筋疲力尽，所以，他希望他的下属在力所能及的情况下帮助他完成一部分工作，因此，他会把所有的工作都安排好，再按每个人的能力去分派，如果下属不能依安排做事就会使他的计划全部报废，甚至还为此付出代价，因而让上司最生气的事往往是下属不遵从指示，不能在规定时间内完成任务。因为下属的心不在焉而使上司背黑锅，他当然要火冒三丈，其实我们根本不要向上司阿谀奉承，只要能做好自己分内的工作，上司就已经心满意足了。

其次上司永远是比你高一等级的，如果再加上他又比你大，他根本就把你当成小孩子，你当然就觉得他无法亲近，但一旦上司跟你岁数相近，又没结婚，你就会觉得他也不过是一个毛头小子，这种心态从你平时行为就能感觉出来。所以，如果你有这种心态，你上司就一定会感觉到，如果双方没什么矛盾或争执还行，一旦你们有什么不愉快，你上司就一定会想：“这个东西，竟敢对我如此无理，简直太过分了。”那后果可就严重了。因此，即使你上司没结过婚而且年龄又不大，你也要去尊重他，不能跟他太亲密，太随便，要保持一定距离，要不然，你上司就会以为你是一个鲁莽、有待成熟的人。

但你也不能对上司不闻不问，你得随时注意你上司的脸部表情，当你上司的脸因为叹息而和平常表情不同时，你应该考虑，他为了什么而伤神？或许原因有很多很多，不过，最主要的原因还是下属不理解他，如果一个上司他的意思，下属们都不明白，那他又如何开展工作呢？如果当你上司觉得自己被别人孤立的时候，你想尽办法去了解他，并让他察觉到你的努力，他就一定会亲近你，并向你请教为什么大家都不理解他。而你则可以告诉他什么地方他做得不够，什么做法大家不能接受，他一定会因为你的这些话而自我反省。你又会因此而得到他的信任。假如你能把他所有的烦恼全帮他解决，他一定会对你感激涕零，而你也会成为一个有修养的人；如果你上司的脸是为了苦闷而有所不同，那你就应该知道也许他在工作上遇到了难题，如果一个人尽全力去工作，却没达到预期的效果，当然会心烦意乱。而上司不仅为自己工作操心，还得下属无法如期完成工作而伤神，而他自己也会在沉重压力下而憔悴，好多员工看见了都当没看见，选择去逃避，有人甚至觉得事不关己，高高挂起，这种人活得自然轻松自在，而真正想替上司排忧解难的人一定是具备相当高的素质，必须是心地善良和勇气十足的人。假如不巧你正是此种人，你一定会去把上司那张脸变得高兴起来吧？上

司的工作怎么会遇到难题呢？自己可以帮他做些什么呢？你要带着这些思想主动地去帮助他，就像为自己亲人做事一样，不管是什么事，只要你上司遇到困难，你都会主动对他说：“请让我帮助你吧。”他一定会对你表示感谢并把事情托付给你，你千万别打包票，你要给自己留条后路，你要说：“好，我一定尽力做好。”这时你上司一定会对你感激在心，另外你上司的脸部表情告诉你，他正遭遇不幸，你得找适当机会安慰他，如果工作上有什么失误或是生意失败了，上司所承受的压力和悲伤是小职员无法想像的。由这些可以看出，上司虽然表面光鲜，实际上他为了他的地位时刻努力着，而除……

职场箴言六十九

事实证明，不寻常的创意往往是非常有用的，不要斥责非传统的创意，相反地，你需要创造一个对创意不设限制的环境。对他人的意见要感兴趣并以开明的态度面对。面对共同的难题时，要设法找出新的解决方法。除非你对事件有透彻的了解，否则万不可对任何观点做出判断。

了工作上的重担外，他们也必须承担家庭

的重担，如果你上司工作十分顺利，前程可观，身体和精力都很好，却在一段时间脸上总是表现得很悲伤，那一定是家里有事发生，虽然他努力压抑着不说，可脸上的表情却骗不了人，如果你把这些都记到心里，并在上司最需要人帮助、最无助的时候去关心他，才是你对他最大的善意和谅解。

当然，如果你对上司帮助确实很多、很大，你也不要经常拿出来讲，你应该尽量把它忘记，不要把自己帮助过他的事老记在心里，这或许不容易做到。但无论是什么时候，我们都应该多施勿授，不图报答，否则，你不但会引得上司不高兴，还会让你对他的帮助一钱不值，你所做的好事，如果可以被别人知道当然是最好，但你不要因此而大肆渲染并向别人要报答吧！只要你认为你没违背良心就行了，如果你帮助上司解决了工作的难题，顺利完成了工作，记住千万不要向对方要求什么，不要贪图对方的报答，要不然，你就只是在白费力气。再次，你应该给公司提一些好的建议和意见，这是一个职员应尽的义务，但同时你也要知道，即使自己的建议很好，对公司有一定帮助，公司基于很多方面的原因可能不会采纳你的建议，即使如此，你也不应该怀恨在心，“哼，我再也不提了”。这是不对的，你要明白，公司是一个集体，一个整体，不是某一个人的，他有他的立场，有他的顾忌，因此，就算建议没被采纳，仍然努力工作，这样才能获得上司的信任。他会觉得你即使建议没被采纳也没有心怀不满，心胸真宽广。你上对你有了这种好感，你还有什么不满？虽然你的建议没被采纳却让上司对你有了好感，这不是塞翁失马，焉知非福吗？只要上司觉得你是一个不管成功还是失败都能轻松面对的对生活持有乐观态度的人，他一定会期待你下一次的提议，并认为你一定能做好，那你提建议和把自己推销出去的机会还会少吗？

另外，你也要经常就工作上的问题跟上司一起商讨，即使是自己的一些问题也可以，不要认为这是一件羞耻的事情，因为他能够坐上你上司的位置，一定比你成熟，经历的事情也多，问他是正常的。也不要担心对方会取笑你或是觉得自己很丢脸，其实上司本来就希望下属能够多向他问问题，把一些不明白的地方全弄清楚，这样才能避免工作上的失误，上司不就更放心了吗？

假如你不懂装懂，什么都不问，上司反而会担心你是不是真的会了，有的或许还可能把你喊去再说一遍。而如果你能在这之前主动地去问他，让他就你不懂、不明白的地方再讲一遍或者把你想法说出来，问问他的看法等等，也就是要你有什么说什么，一点都不隐瞒。

当然，不止工作上的事，如果在生活中你有什么不明白或解决不了的问题，也可以跟上司说说，让他给你出个主意。譬如家里的麻烦或感情上的问题等等，但千万别提跟金钱有关的话题，其他什么都可以，我相信，你的上司一定会喜欢能凡事跟自己有关有量的下属。

如果你总是想办法去亲近你的上司，并能和他相互理解，能让你的上司时刻注意你，关心你并总是让他认为你什么都依靠他，那也不失为征服上司的一个好办法，如果你把上司看做最可靠的人，你上司一定会因此而高兴、自豪，并会努力让自己做得更好。让上司能够按

你的思想而行事就是征服上司最关键的地方，不过，你要记住，一定要是以十二分诚意和他相处，而不是阴谋诡计，就算你拜托他的事没做到，也不要责怪和埋怨他。

最后，在你被上司批评时，千万不要鲁莽，其实任何人被人骂，心里都会不舒服，但为什么不学会忍一忍呢？忍一时之气就会风平浪静，因此，当你无法压抑自己的怒火时，最好在心里对自己说“等一下”，这就要你不要冲动。也有人说，如果你把火柴棒放在手里或裤子口袋里，当你发怒时，把它们一根一根折断，就能使自己怒火减少。这是转移你注意力来压抑怒气的方法，如果你正要被挨骂或正在挨骂，可以试试这种方法，说不定可以帮你压抑自己的怒气。

有些人骂完了也就没事了，可有些消极的人会觉得自己被训斥了很丢面子，很没自尊，不光不会发怒，反而会觉得自已很没用，其实不管是什么样的人，都不应该让自己的心情随着别人的情绪而起伏，要以平静的心态去面对上司的训斥，只要能虚心接受，勇于认错就可以了。再说他是你上司，你被骂是天经地义的事，如果他被你骂那才叫没面子呢。而且他骂都骂了，我们还有什么办法，还不如跟他认个错呢，下属不就应该这样吗？如果你能在别人提你的缺点和错误的时候好好反……

职场箴言七十

在决定不上班之前，考虑到自己这样做会对别人有什么影响。尽量保持一份完美的考勤记录。早早请你的上司批准你的请假。如果有突发事件而你要突然请假，那便要尽快亲自通知你的上司，不要叫其他同事替你转告。

省，并改正过来，这样就能让你变得更有人格，更有内涵，所以，有时挨骂也是一件好事，至少可以让你自我反省。你可以因为他是上司，他骂你，你不计较，但你千万别因为他是上司，所以在他拜托你做什么事时，不管自己是否能做到，你就一口答应了，你应该先想一想，你是否有能力去做？是否做的是违背良心的事，为如果你把事情办砸了，他不会因为你当初的热心而原谅你，他只会在意你没做到他拜托你的事，所以你一定要根据自己的实力去考虑答应与否，即使是跟你关系很好的上司拜托你，只要你认为自己没能力做，也要拒绝他，不要因为拉不下情面勉强去做，那样你会误事的。只有敢于拒绝的别人才是真正有勇气的人，你不要因为一时心软，觉得是上司的事，不好意思拒绝或是担心上司不高兴而接受，那你将来会进退两难，如果不幸你是这种人，你一定会在答应后后悔的，却已经来不及了。你要明白，即使你的地位比上司低，你归上司管，但你是一个独立的人，有自主权，你的人不属于上司。下属并不是要对上司惟命是从，而不分善恶黑白。你要记住，你是下属，但不是奴隶。即使你的上司前帮助过你，你也不要因此而答应他一些你不能做或不愿做的事，而是要拒绝他，这才是对他最好的报答。

其实，说了这么多，能不能遇到一个好的上司？才是你最关心的，才是对你前途最重要的。因此，你要脚踏实地的工作，努力让自己每天都更进一步，而不要异想天开，只要你真的每天都在认真工作，就算你平常不太爱说话，你的上司也会注意你的，根本没必要自己去找，如果你脚踏实地的工作，别人一定会看见也一定乐于帮助你的。

如果你希望自己能遇到好上司，就一定要认认真真的工作哦，相信上司会在人群中发现你的。因为他在工作之余也在努力寻找有才能的人，只要有才华，又本分，能努力完成自己的职责，一定会有好的上司发现你的，也预祝你能找到一个好的上司。

让上司知道你的存在

拉瑟尔·瓦尔德在《上司的游戏》这一本书上曾说过：“像老黄牛一样只知道埋头苦干已经不能对你加薪或提升有所帮助了，你必须让上司知道你的存在，要不然你就会被遗忘。”不要觉得自己把工作做好就什么事都没了，你必须主动地让自己成为上司得力助手，让上司

欣赏和看重你，而要做到这些就要看你是不是够聪明，能不能赢得上司的好感？如果你认为你上班早到根本是无所谓紧要的，那你就错了。如果你每天都能比上班时间早一点到公司就会让人觉得你十分看重这份工作，更可以让你有时间好好安排一天的工作，当别人还在想今天该从何做起的时候，你已经开始工作了，这不就走到别人前面了吗？更何况，你上司乃至全公司的人一定很关注出勤情况，你如果能这样做，不是给他们初步留个好印象吗？

再就是不管你上司临时跟你安排了什么工作，你都要很快地在规定时间内完成，你要知道，上司的时间很宝贵，他给你安排的工作一定比你先前的工作重要。如果你能留给上司反应迅速的印象，那将是什么都无法买到的。另外，你不能老是指望上司给你安排，你应该要自己主动地去争取，让上司觉得你是一个很有进取心、上进心的人也很重要。这往往是他们提拔

职场箴言七十一

提供可以显示自己的主动性的有效建议，尝试找出公司一个迫切的问题，并拿出一个可增加自己知名度的解决方案，然后有效地将之推行。在具有批评性的行文及报告上写下自己的名字以确认自己是作者。在会议上公开自己的专长，出示你的文凭、证书等，说话时要具有权威性，为公司的刊物写一些文章。

人才的主要标准。所以你不应该只要求自己做好自己分内的事就够了，你要不断地去尝试不同的任务，就算是很艰难的工作也不能放弃，即使真的无法完成，你也可以提提建议，但一旦任务落到你身上，你就要尽全力做好，不要觉得这不是我应该做的就不理睬，即使是额外的，你也要欣然接受并努力完成，敢于接受一些新挑战并能把他完成得很漂亮，可以使你上司心目中的好感增强。

上司和客户都很佩服那些临危不乱的人，但他们更喜欢那些面对危机不但能稳住阵脚，还能找出方法解决的人，所以只要你能在面对困难时不乱阵脚，并想法妥善解决，你就已经占有优势了。但这还不够，你还得让上司随时了解你工作情况，你完成任务了也得向他汇报，以便让他看到你的成绩，当公司有新成员时，你也可以自动请缨带他了解公司状况，让上司认为你是一个很热心、很有领导能力的人，而你要想取得成绩获得上司的肯定，就必须不断的学习，不能就局限于自己的专业知识，还要学习其他的知识面，说不定这些你以为无关紧要的知识可以在必要的时候帮助你走向成功。

最后就是你要把所有的功劳全推给上司，即让他觉得自己在人前人后都很光彩，你不要妄想自己能骑在上司头上，因为还必须靠他提拔你，在与他的上司一起的时候，你也要提你的上司，说他怎么好、怎么不容易，这些一定会被他知道的，他就会对你印象更好。当然，你不能只是表扬他，在他需要帮助时也要伸出援助之手，例如他在某些技术问题上没处理好，或是不会写报告，只要你能及时帮助他，你就一定会受宠。另外，开会的时候也很重要，你要坐在一个你上司不难发现你的位置，这样在你说一些高明的见解时，他就能更好的注意你，只要你在会前做好准备，在会议上能提出好的建议，就一定能让上司对你刮目相看。

当然，你不能只处理好你跟上司的关系，你还得通过公司里一些活动让主管上级给你印象深刻，也要跟其他主管和人员进行沟通，只有你让自己的人际关系更开阔，才能不断得到新的信息，也便于你抓住升职的机会或换工作。不过，如果你收集的信息对你的上司有帮助，也不要吝惜去告诉他，因为你上司再成功，后脑勺也不可能长出眼睛，所以他就需要有一些员工为他收集一些信息，不管你的消息渠道是什么，只要对他有帮助就行，但你在告诉他时一定要小心说话方式，最好是直截了当，免得他误会，如果你能接连不断地提供有用的消息，你上司一定会在其他方面报答你的。

搬开你和上司之间的绊脚石

钓过螃蟹的人或许都知道，篓子中放了一群螃蟹，不必盖上盖子，螃蟹是爬不出去的，因为只要有一只想往上爬，其他螃蟹便会纷纷攀附在它的身上，结果是把它拉下来，最后没有一只出得去。

我们在现实工作中也应该留意与去除所谓的“螃蟹文化”。公司里常有一些人，不喜欢看别人的成就与杰出表现，天天想尽办法破坏与打击，如果不予去除，久而久之，你的晋升、加薪都会受到牵制。

例如有一天琳娜去向她的上司——彼德先生要他签了的文件，他却先只是很茫然地看了她一眼，然后翻箱倒柜找了一遍，到最后竟然两手一摊，对琳娜说从来没看过琳娜送过来的文件。如果是在一年前，琳娜或许会没有丝毫犹豫地说自己昨天亲眼看见他的秘书把文件放在办公桌上，只是他没在意，也许当废纸扔了。可是现在琳娜却不会，如果你只是想要他的签字，就别跟他计较太多，因为他这个很有绅士风度的人永远不可能明白诚信为何物！所以琳娜只是说自己再去秘书那找找，然后便回到自己的办公室，把要签字的文件从电脑中复印了一份，再拿给他签字，当他拿到文件时什么都没看就签了字，因为他比谁都清楚，原来的稿子在什么地方。或许你对这种处理方式不以为然，觉得如果是自己的话要么走了了事，要么大吵一顿，其实这都不能很好地解决问题，走了又如何？你重新找一份工作你敢保证没有同样的问题吗？到时又该如何，又走人吗？吵了又如何？能让他明白诚实的重要性，反而会葬送自己前程，这两种做法都不实际。其实谁对谁错有那么重要吗？就算你对了上司错了又如何呢？你还不是要想办法给他找下台阶的机会，因为不管怎样，解决你和上司之间冲突的最好方法就是主动和他和好合作。也许你会觉得主动和他和好就是暂时妥协，不吃眼前亏，其实还有其深层含义：它就是要求你能找出最好的方法解决问题，另外也需要团队精神，因为只有团队精神中合作才能得到延续，所以在处理冲突时，不要像一个小孩子任意妄为，要冷静，要用自己的聪明和团队精神让自己主动和他们和好并与之合作，让他们觉得自己能很好地跟他们合作，是个好的合作伙伴，从而使自己的工作空间更好。

职场箴言七十二

有时候你可以玩一下这些权术游戏，但切勿做得过分。要避免只为讨人欢心而过分取悦别人，对人特别好或事事欣然同意。不要因为他们的出现而故意靠近他们，要学会适当的时候对他们的说法表示不同意。你可能会发觉原来要达到目的，真的是有很多种方法的。

字恰恰和麦高一样，其实这也没什么，名字相同的人多的是，公司里也常常会有这种事，只要把他们加上姓区分开就行了。可后来部门经理把麦高·约翰找去，竟要求他改名字。麦高·约翰当场就拒绝了经理的要求，可是不久后在部门定期召开的会议上，部门经理竟在麦高·约翰没同意的情况下，当着大家的面，也包括新总监，宣布他改了名字，并擅自替他换了名片和工资单。麦高·约翰在一时之气下，开完会就辞职走人了。其实麦高·约翰根本不必这么做，一个名字而已，犯得着吗？想想真傻，为了所谓的姓名权，竟付出这么大的代价，其实有些事不必太较真，更不要为了一些细枝末节的事辞职，何苦呢？

又如，史维亚·琼斯到新公司工作认识的第一个同事就是查尔莉，她很热情。第一次见面就赞史维亚·琼斯的眼睛好看，并总是带着她一起吃饭，熟悉环境。这让处于一个陌生环境的史维亚·琼斯很感动，便轻而易举地相信了她，把她当成了无话不说的好朋友，甚至工作上的事也不例外。有一次，史维亚·琼斯所在部门要为公司策划一个广告。史维亚·琼斯经过几个晚上苦思冥想，终于想到一个很好的方案，一时高兴，忙叫查尔莉过来看自己的计划书，查尔莉看了也叫好，并关心地对史维亚·琼斯说：“看你累成什么样了，好好休息一下，补个好觉，我会帮你把余下工作都做完，等你醒来保管计划书打印好了，整整齐齐放着。”当时史维亚·琼斯非常感动，什么也不曾怀疑便回家睡了，可第二天来上班的时候不但没看见打印好的计划书，连电脑里的也全删了，查尔莉更是不见人。史维亚·琼斯突然明白事情不妙，赶忙来到总经理办公室，正好看见查尔莉从总经理办公室出来，脸上带着得意的笑，手里拿的正是史维亚·琼斯辛辛苦苦弄出来的计划书。其实这要怪只怪史维亚·琼斯太年轻了，没有任何经验，又容易相信别人，她不懂得办公室里根本不像学校，不可能有很真很纯的友谊。办公室里的明争暗斗很多，竞争更是激烈。或许某些同事，让你觉得很热情、很善良、很真心，对你又好，你会感动得一塌糊涂，然后竟无防备地什么都说，而只要你利益有危害他利益的可能，他就会毫不犹豫地选择出卖你。这就是和同事交朋友的危险之所在，所

以你必须处处为营，步步小心，尽量不让别人靠近你的办公桌，如果有一些重要文件和电脑里的重要资料，一定要设密码。下班离开时也不要忘了锁柜子，另外最好不要告诉你的同事你工作的状况和一些想法，方案只能让上司一人知道，或许你不一定会碰见像史维亚·琼斯这种例子，但小心点还是有必要的。

阿尔德大学毕业之后找到了一份工作，是在一家电子元件公司当调度的。有一次，公司给他们分派了一项给两种不同型号的电子元件加工的任务。生产部门的经理觉得时间不够，就向他请教，问他有何好的建议，阿尔德就说为了节省时间和充分利用资源，可以安排两种电子元件一起生产，经理没否决他的提议，还让他去做主干这件事，可是不久之后，在他正在加工时，经理突然说有一种零件应该提早交货，但这时再重新生产已不现实了，只能看着交货时间就这么过去了。总经理因为耽误了交货时间而大发雷霆，要经理解释怎么会这样？经理不但把责任全推给了阿尔德，还编造一些谎话来脱罪，说什么其实自己不同意，是阿尔德自己擅自做主，于是总经理惩罚了阿尔德，扣了他的奖金、阿尔德又气又觉得冤，却无凭无据，无法诉说。这也是因为阿尔德一出校门就工作，没经验所致，还是上面所说的与同事相处一定要步步小心，处处为营。因为在你的同事中往往会有一些居心不良的人，特别是在与上司相处更要小心。因为一旦你和上司有利益冲突时，你上司处于优势，你处于劣势，他可以把责任推给你，让你无处诉说。就算你上司的上司明知你是被冤枉的，也不会为了你而得罪你的上司，因此，当处于得有人负责的情况下，你必须有人在旁作证或是上司分派任务时的依据，那样你才不会成为“替死鬼”。

如何让鲨鱼离不开你

作为一个下属，如何牵引你的上司你不可不知。上司是你身边最好的资源，他可以帮助你实现你的目标，包括晋升、加薪、提高福利待遇等等，这些你都是可以做到的，重要的是你如何与他们相处，如何利用他们。

职场箴言七十三

不要等到你的生日或春节才购置新衣，可以在较便宜的店里购买可以互相搭配的衣服。经常更换你的衣饰，尽量不要在一个星期内穿同一件衣服两次，把过时的衣服捐赠出去。

当然，如果你懂得了牵引的艺术，也可以给你排除许多的障碍，有效地保护自己。

在运用牵引的艺术时我们要注意以下两点：

- 1) 对于不同性格的上司，我们要以不同的方法应付。
- 2) 与上司相处时，不光是说我们能为他做点什么，最重要的是他能为我们做点什么让上司为你服务

很明显，只有有权力的人才能帮你把问题解决，如果你平时在这方面有所准备的话，有事情自然会想到有权力的上司。对于上司在人之常情上下功夫，把自己所面临的困难谈得在情在理，令人痛惜，从而激发其同情心和救助心理。

越是哪一点给自己带来遗憾，就越要强调渲染这一点，上司此时伸出救援的手，俨然有拯救苦难，大做好事的感觉，觉得这也可以算作是他的一种成就和功德，而你的事办得也就更漂亮了。

求上司办事应掌握 3 个尺度

有许多的人际关系就在我们身边，只是有许多人不知道去利用。其中最主要也最容易被忽视的便是利用上司关系。

在我们生活和交际范围内，上司就好比是一棵大树，只有善于利用这种关系，才能使我们找到天底下没有办不了的事，也没有不能办的事的感觉。但是，我们也不应该不分情况、

不加考虑、不管大事小事都找上司去办。否则，不但让上司认为你太缺乏能力，而且真正遇到需要向上司张嘴的事时反而无法开口了。

哪些事情应该利用上司关系来办呢？

和单位工作有关的事。

在同等条件下，两个同事工作都算对得起自己的良心，比较勤恳认真，但在分房时，一个“有苦难言”，对上司只提了一次要求，虽然自己结婚好几年，3口人挤在一间破旧的房里，但另一位却三天两头地找上司诉苦，有空就拨拨上司脑子里面分房的这根弦，结果被优先考虑，而他的那位老实巴交的同事却只能眼巴巴地看着别人住进了宽敞明亮的新房，难道他不明白其中的奥妙吗？

有些人认为向上司要求利益，就肯定要与上司发生冲突，给上司找麻烦，影响两者的关系，也有人一心想埋头苦干，任劳任怨，不讲价钱，只要被上司重用，什么都不敢提，结果往往也是一无所获。干好本职工作是分内的事，要求自己应该得到的也是合情合理的，付出越多，成绩越大，应该得到的就越多。

只要你能干出成绩，即使向上司要求你应该得到的利益，他也会满心欢喜。如果你无所作为，无论在利益面前表现的多么“老实”，上司也不会欣赏你。事实上，从上司的角度上讲，善于驾驭下属的上司也善于把手中的利益作为笼络人心、激发下属的一种手段。可见，下属找上司办事不仅解决了自身的实际问题，而且还是加深与上司关系的一个手段。直接涉及自身利益的事。

找上司办事一定要看事情是不是直接涉及自身利益，如果是，则上司无论是从对你个人还是关心单位职工利益的角度，都认为是一种义不容辞的责任。这样的事情上司愿办，也觉得名正言顺。

比如，你爱人想换个工作环境，你通过别的关系可能费了九牛二虎之力也难以办成，如果你找单位上司办，上司觉得你重视他的地位，使他有了救世主的感觉，又可以为单位职工解决困难而积累其上司的资本。有时，这样的事你不找上司，上司甚至会产生你看不起他的想法。

但你一定要知道，这类事必须关系到你的切身利益，或你爱人的事，或孩子的事，如果不管什么事你都揽过来去找上司办，不但上司不会答应，而且还会认为你太多事，影响你在上司心目中的形象。

找上司办事要把握好度。

找上司办事还要掌握好分寸，不要鸡毛蒜皮的事也找上司，如果事无巨细都去找，认为上司办事比你容易，这样，上司会觉得你这人太不值钱，甚至会认为你缺乏办事能力。比如，你家里需要买一个冰箱，如果找上司去说一下，可能会便宜几百元钱，但这类的小事千万不要去找你的上司办，因为这类事显不出上司的办事能力，又贬低了自己，得不偿失。

大事与小事的区别在什么地方，要随你的单位性质和上司的层次而定，凡事有一个“度”，是最起码的能力。你要办什么事？为什么要办这件事？理由充分吗？诸如此类的问题摊到上司的桌面上，上司能理解你的苦衷吗？如果他理解了你，你可能就得到了他的支持，问题可能也就迎刃而解。相反，如果没有得到上司的理解，甚至有时还觉得你提出的要求过分了，或者觉得你请求办的事有些出格了，那么，事情成功的希望之光可能就黯然失色了。所以，寻求理解对能否把事情办成至关重要。

那么，怎样获得上司的理解和支持呢？问题的答案当然不像问题的提出这么简单。要想得到上司对你请求办的事的理解，你必须遵守如下几项原则：

职场箴言七十四

要准时出席会议及其他应酬，有必要的話要早一点到。预先找出会议的目的好让自己可以先做准备。如果你遇上突发事件而迫于无奈要迟到，那便要预先通知其他会议出席者，好让他们决定是否安排另一个时间或是给你一份会议记录。

时间原则

要在上司有空的时候同上司会面谈事。上司忙的时候，心情容易烦躁，不但对你提出的事不记挂在心上，甚至还会责怪你不识眉眼高低。如果在上司时间宽裕的情况下会谈，上司有一定耐心听，问题可能会得到重视，因而也就更有利于把事情办成。

场景原则

找上司谈事要考虑会谈的场所和环境。有的事要到上司的办公室里谈，有的事要到上司的住室里私下谈；有的事谈得越诡秘越有效果，而有的事越是有旁人听到越对成事有利。所以，这奥妙就在于你所要求办的事的分量和利害关系以及某位上司的脾气秉性。

引入原则

找上司办事要讲究话题的引入方式。有的需要直来直去，开门见山地和盘托出，有的则需要循循善诱，娓娓道来或者渐入佳境，否则便让上司感到唐突冒失刺耳烦心，一般而言，如下几种引入方式较为常用：

- 通过谈工作的事引入自己的事；
- 通过谈生活的事引入自己的事；
- 通过谈社会的事引入自己的事；
- 通过谈家庭的事引入自己的事；
- 通过谈上司关心的事引入自己的事；
- 通过谈自己关心的事引入自己的事。

会说原则

要想把事办好，必须首先把话说好。说话要有逻辑性、条理性，让人听了有理有据，而且还要和风细雨，让人听了心悦神怡，同时还要力争把话说得生动感人，让人听了为之心动。所谓“晓之以理、动之以情”，有情有理，情理交融，即便是铁石心肠的上司，也会被感动得甘愿出面为你办事。

恭敬原则

人性的弱点决定了人是最禁不住恭敬的动物。对上司来说也是如此，你求他帮助办事，恭敬他是理所当然的。你恭敬了他，他也反过来恭敬你和重视你，得到恭敬的人是不会放着对方的难题不管的。

坚持以上五个原则，你要托上司办事，很容易得到上司的理解的支持，那时，不管事情有多难，只要在上司那里能办，就多半不会让人失望的。

人都是感情动物。

世界上每个人差不多都具有同情弱小和怜恤受难者的仁慈感情。找上司办事能否获得应允，有时恰恰是这种心情起了作用。

通常情况下，人们是不愿轻易去找上司办事的，上司盛气凌人的“架子”和目无下属的“脸子”在一般下属那里是不会被愉快接受的。一般而言，下属不到万般无奈和迫不得已的时候，是不会随便提出一件事让上司烦心的。所以，对一个人情世故相对成熟的下属来说，不经过“三思”，只靠脑瓜门儿忽地一热乎便去找上司办某件事的人可谓寥寥无几。按照一般社会经验归纳起来，有如下一些事情是下属们经常要找上司出面办理和帮助解决的。

与工作有关的利益是下属们经常找上司办事的基本诱因之一。这些利益包括调岗、晋升、涨工资、分房子、调停与同事之间的矛盾、平息一些不利于自己发展的言论或舆论。这一类事能否办到，关键在于你在上司心目中的位置如何，位置高了，他会把利益的平衡点放在你身上；位置若是低了，则必须

职场箴言七十五

学会利用这些机会去表现自己及自己的职位。列出已完成的工作、精通的技术以及未来的目标，然后创制一个个的“使命声明”并背熟它，试着寻找你个人的成就如何影响公司的

发展。经常表现出自己具有的使命感，即使你自觉欠佳。用原有的职位聘书去清楚地了解你的工作范围。

借助外在的或间接的力量起作用方能把事办成，否则便只能充当各种利益的旁观者了。

与社会生活有关的利益是下属们找上司办事的又一大诱因。包括借贷、买卖、调节各类纠纷、参与婚嫁等各类事的协调，对各类被侮辱被损害者的法律公断以及某些同学同乡同事朋友等托办的事宜等等。办这类事，上司一般未必直接出面和直接行使权力，他们的间接活动有时却是非常有效的。

与家庭关系有关的利益是下属找上司办事的第三个诱因。包括夫妻关系、儿女关系、亲戚关系。这些关系所涉及的利益有时不能得到满足或者受到了伤害，而自己又无力自我成全，于是责无旁贷，只好间接地承揽过来找某位上司说情，恳望他能出面干预或施加影响。如为子女找工作，帮助妻子调动工作，帮助某位亲属安置工作等等。

正是因为有以上这些利益关系，你才有可能经常要找上司办一些事情。这些事情几乎都可以涵盖在“困难”二字之下，如经济困难、思想困难、情感困难、地位困难等等，找上司办事，说穿了无非是托他们帮助解决这些“困难”。是困难就有一些苦衷，要想把事情办成，最好的方法就是把这些苦衷通情达理、不卑不亢地吐出来，切入肌肤地诱使上司产生同情心，从而帮助你把恳求办的事情办好。

要引起上司同情，必须了解上司自身的人生经历和社会经历，对上司曾经有过类似的切身感受过的事情，容易得到同情，从而得到支持和应允。

要引起上司同情，必须在人之常情上下功夫，必须把自己所面临的困难说得在情在理，令人痛惜惋惜和可悲可惜。所以，越是哪一点给自己带来遗憾的地方和痛苦的地方，则越是大加渲染，这样，上司才愿意以拯救苦难的姿态伸出手来帮你办事，让你终生对他感恩戴德。因为大凡能激发人的公正之心、慈悲之心和仁爱之心的事情，都能引起人们的同情和帮助，还能使人在帮助之后产生一种伟大的济世之感。

要引起上司同情，必须了解上司的好恶，了解他平时爱好什么，赞扬什么，又愤慨什么，了解他的情感倾向和对事物善恶清浊的评判标准。上司的同情心有时是诱出来的，有时是激出来的。如果上司对你的某个朋友有成见，认为他水平很差，他不得志和受排挤，是不足为怪的。那么，你要帮朋友解决常年在基层受压抑之苦，并想借此引起上司的同情，可能就是一件相当困难的事情了。只有没有成见的时候，才能产生同情心。

所以，利用上司善良的同情心办事儿，有时能收到“以情感人”的奇效，它甚至比“以理服人”更能打动上司的心灵，更能促使上司伸出仁爱之手。

让上司为你办事确实会有效率得多，但我们应该谨记，有五种上司不可求。

1) 不求私欲强的上司。这类上司口头上说得很动听，但到了最后关头，他可能会为了自己的利益而牺牲你，这种上司只会利用下属。

不管你是如何地为他尽力，也得不到他的回报，只是白白浪费精力。下属所建立的功劳，他会抢过去，不会给下属任何的好处。

像这种上司，大部分都是会阿谀奉承的人，他会尽量让他的上司高兴，而下属努力为他做的事，他会视为理所当然，这种上司都很希望得到他的上司的感谢和酬劳。一切都是为了一己私欲而行，如果你跟他打交道，迟早连你的血都会被吸得一干二净。

2) 态度冷漠的上司也不可依赖。这种上司，不管下属怎

职场箴言七十六

没有人喜欢扫兴，因而你可以向那些背着上司偷懒的人做一些讽刺性的刺激，比如：“如果我做你的职位就好了！”你要表现得像是一个具有智慧的老板，帮助其他人明白他们这么做的结果只能是害了自己，同时启发他们要自觉地工作，千万不要让一两个害群之马影响到自己的工作表现。如果无从入手，那么你可以请你的上司编排一份限期工作表。如果依然无效，那你可以直接或间接地向上司反应这一问题。

样为他拼命做事，他也不会帮忙的，反而在一边袖手旁观。他并非说是“年轻人应多吃一点苦头的，这是用金钱也换取不来的经验”的好意，而是看到别人忙得焦头烂额而幸灾乐祸、冷眼旁观。这种人不可依赖！如果你想依赖他，你一定会失望。

3) 心情不稳定的上司也靠不住。这类上司自己心情好的时候，对下属就很好；心情不好的时候，态度就完全改变；对下属而言，到底要怎样做才能获得上司的欢心，实在无法判断出来。这种上司很危险，不可信赖，而怀才不遇的上司，多半是属于这种心态的人。

这种上司只要有利益，他就会做多于他人好几倍的工作；但无利益可图时，就又无精打采。金钱、名誉样样都好，只要有某种利益，他就会认真地去干。但是，他对工作本身，并没有耐心，不能持续做下去。这种人的心情很不稳定。

如果你想跟着这种人走，自己便无法进步。

4) 骄矜自满的上司靠不住。有些上司自恃聪明，目空一切。当然，他们认为自己是世界上最聪明的人，因为在他们的观念中这种人固然伟大，但毕竟太遥远了，无法在现实生活中和自己作比较。因此，这些上司的脑海中认定了自己是公司中最了不起的人物，也只有自己的脑筋最好。

过于自满的上司，往往不会听从下属对自己的忠告，因为他认为大人物不必听从小人物对自己的意见，自己的脑筋好，当然也不必听不如自己的人的话。他们认为听别人的话，无异于向别人屈服。这种错误的观念使他们不顾别人的意见，并恐怕自己承认别人，会使自己的地位彻底崩溃，而感到十分不安。

有人经常认为自己高大，别人若不把自己当作了不起的人物就不甘心，这种人是器量最狭小的人。如果你的上司是这种人，你千万不要妄想依靠他。

5) 辛苦而未能发展的上司也靠不住。辛苦并非能有成就。在上司中不长进的人大有人在，他们认为自己所属工作场所的上司，都没有识人的眼光。这种人，不要接近他。因为他会说自己工作场所的坏话，发上司的牢骚，而爱发牢骚的人是不会有进步的。

嫉妒下属幸福的心胸狭窄的上司，你绝不可以依赖他。这种上司，纵使他不愿看到下属不幸，但是，也不喜欢看到下属幸福快乐。这种人可以说是器量狭小的人。

左右你的上司

对有才干的下属来说，要想崭露头角，首先必须想方设法左右上司的权力。我们说，不仅上司有支配下属的权力，同时，下属也有左右上司的权力。下属的这种权力主要来自上司必须依赖下属。你是一个有才干的下属，你就要使用好这个权力。上司虽然支配着下属，但任务的完成还是要依靠下属的。上司心里存在着怕下属“拆台”的疑虑，因此，有些事情上司是不敢惹下属的，不敢“得罪”下属的。下属可以利用上司的这种心理，在上司向下属部署工作不得当时，适当地提出不同意见有理有据地拒绝某些不合理要求。

最好的办法，还是你经常找上司交换意见把你的观点灌输给上司。当然，你左右上司的权力，必须从工作出发，绝不能以权谋私，否则，时间长了，他就再不信任你了。

一个人在仕途上一步一步的攀升，上司对你的赏识、重用，提拔在其中，起着举足轻重的作用。但是，当你把这个问题反过来看，其实，上司是你的榜样。

上司手中握权力，权力是他的工具，也可以成为你的榜样。他是你得到利益，获得升迁的榜样；他是你施展才华，一展雄风的榜样，他是你壮志得酬，实现胸中理想的榜样。上司是你身边的稀有资源。资源者，是他有在很多事情上帮助你的能力。他的帮助可以为你开辟道路、扫清障碍，实现你的想法，当然，你也为他增添了光彩。

管理你的上司

管理上司的过程是建立一种既能适合自己、又能适合上司的工作方式的过程。在实际工作中，每个人都传统地倾向于服从上司，都自觉不自觉地认为上司比自己，或者应该比自己高明，每个上司也都自觉不自觉地认为自己应该比下属更强。

下属为了避免与上司争执往往倾向于调整自己的工作方式去迎合上司的需要，这样一来就很可能丧失自己的立场和利益，而一旦发现自己的立场和利益在不知不觉的过程中受损时，又会产生上当受骗的感觉，进而情绪沮丧对上司不满，这时要想再管理好上司就不容易了。

要管理上司，首先要了解上司。了解他的目标、压力和优缺点。你的上司在公司里的工作目标是什么？个人目标是什么？他有些什么压力？尤其是来自他的上司和同级经理的压

职场箴言七十七

你可以与你的上司或者你的家人讨论所有事情的先后次序，如果有需要的话就要求协助，将计划分得细致一些，先易后难，不要因为找不到头绪就厌弃一切，因为世上的事都是从无序到有序的，所以你必须好好地去解决。为了避免受到干扰，你可以选择适当的时间找一处清静的地方安顿自己，记住：千万不要钻牛角尖。

他的长处、短处在哪里？他的工作方式是什么？他希望别人的工作方式是什么？有了这些基本的了解，同上司打交道时你就不会是一头雾水、不知何去何从了。或许你还可以因势利导，与上司相互取长补短从而避免冲突、误解和问题的发生。

管理好上司不等于控制、摆布上司。如果你觉得你的上司是个笨蛋，没能力，没水平，你可以糊弄他，控制他，指责他，那你首先就是个笨蛋，因为任何一个人都不会容忍下属对自己的不尊敬。

管理好上司更不等于讨好、谄媚上司，即使你能用一些不高尚的手段赢得上司的青睐，让上司对你信任有加，言听计从，即使这样，在上司的眼里充其量你也不过是一个可怜虫或一只狗而已。

管理好上司就是在上司和自己之间建立起一种相互信任、相互尊重、相互依赖的积极、健康的工作关系。

认识自己是管理好上司的一个更为重要的方面，也是更主动的方面。你要知道自己的需求、优缺点和个人风格。你不能改变自己的基本个性，更不能改变也不能期望改变你上司的基本个性，但你可以有意识地运用自己的优势，克服自己的劣势去帮助上司将工作做好，使自己与上司的关系变得积极主动。

在与上司意见有分歧时千万不要争执，更不要动怒或很不情愿地服从，而要以积极的态度，依靠有说服力的事实或数据诚恳地进行解释。与上司交谈讨论时要不卑不亢，善于、敢于说“不”。

管理好上司就是要使自己与上司的工作关系建立在符合双方的需要和期望的基础之上，而双方的需要和期望又必须顺应公司的利益。要始终把上司当成公司的一分子，你自己也是公司的一分子（最好不要一开始就想，或干脆将与上司的关系变成朋友关系），你和上司之间的关系是明确的工作关系，这种关系健康发展的基础是相互依赖、诚挚和有效的沟通。

作为下属还要认识到自己的上司往往有许多下属，在工作中他能用在自己身上的时间、精力、所需要的信息是有限的。因此，要有技巧、有策略甚至有时政治化地充分运用上司的时间，抓住他的精力，给他提供合适的信息，让上司觉得你不断地在给予他帮助，同时你自己也觉得不断地得到了他的支持，这样你和上司之间的关系才能真正进入良性循环。

技能训练课

1. 看看你们的老总到底是什么样的面目？

2. 根据列举的方法，请说出你怎样达到“与鲨鱼共游”的目的？

后记

《与鲨鱼共游》这个书名是我在梦里梦见的，起了这个书名之后，便组织一支队伍来支持这本书，并帮助我们使之成为现实。我们在此表示由衷的感谢。

《与鲨鱼共游》这本书收集了大量流传中外的寓言故事，这些寓言从不同方面阐述了职场生涯的精髓，让每个职业者都从中得到了启发。

为了使本书更具完整性和权威性，在编译本书的过程中，我们利用各种途径查阅了相关的资料，力争为读者奉献出一本最完美的职场成功理论精品。在我们查阅的资料当中，有一些极好的理论，我们进行了阐述和引用，在此对这些理论的倡导者表示谢意。

在此，我要感谢对我一直帮助的立言、罗宾；感谢我最深爱的妻子 lilian，她的全力支持是本书得以出版的重要原因，感谢她在本书的每一次反复修改中给予的理解、爱、鼓励和有用的思路及想法。

最后感谢我的父母，感谢无所不在的上帝！