

# 职业 生涯 之 上 班 手 册

## (7-4)

**第一则：如何面对同事的刁难**

我来到现在的公司时间不长，同事中有一个小我两岁的女孩来的比我早。初来乍到的我在工作中非常谦虚，处处向她请教。可她却态度生冷，还总时时刁难的。看得出她对我存有戒心。我想是因为我的学历、相貌及能力都比她强。不仅如此，我与她同住在一间集体宿舍中，她也是处处找我的茬。我的熟人来玩，她表现得极不友好，甚至还在我的背后说我的闲话。有一次她丢了 100 元钱，她就怀疑是我或者是来我这里玩的朋友偷了她的钱，说话夹枪带棒的，我十分伤心。我对她很尊重，可她总是处处为难我，我因此吃不下饭睡不好觉，时间长了甚至不想去上班。因为我不知道如何去与她解释和沟通。我该怎么办？

**分析：**

同在一个单位工作，坐在一个办公室里，并且又在同一个宿舍住，可以说是朝夕相处。若总是别别扭扭，于双方的工作、生活都不利。所以你不要为对方不在工作上帮助自己而计较，她做不到这一点不必强求。既然你比她大两岁，那么还可以以一个大姐的身份去关心她，主动和她谈话，哪怕是没话找话。当然，要让别人了解、信任自己，首先在于你待人要诚恳老实、襟怀坦白。这样才能消除她对你的猜疑和误解，才不会在工作上“刁难”你。

**建议：**

学会扩大自己的心胸和气度。人的认识有先有后，十个指头还有长有短，何况不同的人呢！不要把某些问题放在心上，即便受到误会和委屈，随着时间的推移，也会有公正的评判。著名翻译家傅雷有一句待人接物上的经验之谈，他说：“一个人只要真诚，总能打动人的。”

摘自《广州青年报·前程招聘专版》

**第二则：怎样才能坐稳职位**

公司里，老板宠爱的都是些立即可用、并且能带来附加价值的员工。管理专家指出，老板在加薪或提拔时，往往不是因为你本份工作做得好，也不是因你过去的成就，而是觉得你对他的未来有所帮助。身为员工，应常扪心自问：如果公司解

雇你，有没有损失？你的价值、潜力是否大到老板舍不得放弃的程度？一句话，要靠自己的打拚成为公司不可缺少的人，这至关重要。

### 第三则：成为不可缺少的人

#### 建立关系网络

社会上，一些专业能力等硬件未必很好的人却能出人头地，不少人是得益于人际交往能力，单位里亦如此。建立关系网络，就是创造有利于自我发展的空间，努力得到别人的认可、支持和合作。不乏以兴趣、爱好、同学、老乡等关系结成的“小团体”，争取成为其中一员，增加“人际资产”。

#### 不要将矛盾上缴

据传说，古代信使如连续报来前线战败的消息，就有砍头的危险。老板每天都面对复杂多变的内外环境，要比员工遭遇更多的难题，承受更大的压力。将矛盾上缴或报告坏消息，会使老板的情绪变得更糟，还很有可能给他留下“添乱、出难题、工作能力差”的负面印象。因此，向领导汇报时要切记尽量少谈矛盾、困难。

#### 寻求“贵人”相助

“贵人”不一定身居高位，他们在经验、专长、知识、技能等方面比你略胜一筹，也许是你的师傅、同事、同学、朋友、引荐人，他们或物质上给予、或提供机会、或予以思想观念的启迪、或身教言传潜移默化。有了贵人提携，一来容易脱颖而出，二则缩短成功的时间，三是不慎办砸了事能有所庇护。

#### 勿成为“牢骚族”

人在遭受挫折与不当待遇时，往往会采取消极对抗的态度。牢骚通常由不满引起，希望得到别人的注意与同情。这虽是一种正常的心理“自卫”行为，但却是老板心中的最痛。大多数老板认为，“牢骚族”与“抱怨族”不仅惹事生非，而且造成组织内彼此猜疑，打击团体工作士气。为此，当你牢骚满腹时，不妨看一看老板定律：一、老板永远是对的；二、当老板不对时，请参照第一条。

#### 抓住机会适时表现

不要害怕别人批评你喜欢表功，而是担心自己的努力居然没被人看到，才华被埋没了。想办法做个“有声音的人”，才能引起老板的注意。向老板汇报，要先说结论，如时间允许，再作细谈；若是书面报告，不忘签上自己的名字。除老板以外，还要将成绩设法告诉你的同事、部属，他们的宣传比起你来效果更佳。会议是同事、主管、老板及顾客之间不可多得的沟通渠道，会议发言是展现能力和才华的大好时机。

摘自《申江服务导报》

### 第四则：老板的“甜点”该怎么吃

李靳

一个有心计的老板常常会用渗透有个人情感的言辞来笼络员工不安的心。我们把这样的言辞称为“甜点”。

### 甜点一：“你是我的心腹”

小李是刚进公司的新人，由于工作绩效出色，倍受老板赏识也赢得了同事们的支持。在一次与老板的私人谈话中，老板意味深长地拍着小李的肩膀说：“……你和他们不一样，你是我的心腹！你就是我在职员们那里的耳朵和眼睛，我需要你及时向我汇报其他职员的工作情况和他们私下聊的一些事情！”涉世之初的小李把老板所说的一切都信以为真，真的把自己当成了老板的心腹。

此后，他不仅在工作中投入了忘我的热情和精力，而且还经常向老板汇报同事们的情况，事无巨细，面面俱到。但时间长了小李却发现他自己的生存空间越来越小，生存环境越来越困难。同事们和他不再像以前那样嘻嘻哈哈，打打闹闹了，什么事情也不和他提及了，同事们和他的关系变得敏感和紧张起来，真正把他当作老板的心腹和耳目。小李成了名副其实的牺牲品。

策略：一个上司对下属的关心与问寒问暖一定不会离开工作目的。他希望你做的是一颗永不生锈的螺丝钉。涉世之初的新人不要被“你是我的心腹”的甜点迷惑住？不要天真地以为你有缘能和老板成为朋友。你一定要和老板保持距离，过分亲近老板，会让别人怀疑你的能力，同事也会反感和排斥。

### 甜点二：“这里的一切全交给你了！”“我最信赖你！”

小兵是公司的销售主管，在一次老板出差的时候，老板信任地拉着小兵的手说：“这里的一切全交给你了！我最信赖你！”

在老板离开后的第三天，客户打来电话，反映同类产品现在开始促销，并咨询该公司的产品是否也有相关的优惠活动？小兵突然想起来，老板离开前他曾经申请过相关事情，也提交了相关报告，老板做了口头批示，但未做详细的布置和工作安排。本应向老板汇报请示的小兵耳边响起了老板临行前的重托，于是自作主张，实施了自己的促销方案。结果把在外地扩大市场的老板弄得很被动。老板回来不久，小兵就被炒了鱿鱼。

策略：当老板离开，工作交给你时，通常会这样对你讲？但你要学会捕捉老板的“弦外之音”，不要把老板所说的一切都信以为真。

“这里的一切全交给你了！”、“我最信赖你！”之类的话，很大程度上是对你工作积极性的勉励。你要切记，交给你的只是工作而已，而不是老板的位置和权利。千万不要不知深浅，俨然把自己当成老板一样，自作主张，指点江山。最好的方式就是及时向老板汇报工作，请求指示，以电话的方式来扩大他的权威性，自作主张的结果往往是费力不讨好。

### 甜点三：“好好干！我是不会亏待你的！”

阿雅是公司的业务骨干，经常为自己的额外工作加班加点，并为此付出了很多精力和时间，而每一次老板都会扔个“甜点”给她，“好好干！我是不会亏待你的！”但老板却丝毫没有支付加班费、奖金和补助的意思和行为。

策略：和老板说“不”的确很难，但是自己也不是万能的机器，勉强自己的事情还是越少越好。要学会说“不”，学会提出自己的要求，争取自己应该得到的利益。职场如战场，很多时候自己的忍耐和好脾气会使自己因小失大成为影响职场生活。

适时地舒展一下自己的个性，你的饭碗反而会端得更稳！别让老板以为你好欺负，既然自己付出劳动就应该得到回报。所以你要做的有以下事情：

1. 掌握同行业同等职位的人员配置和薪金最新行情。了解自己薪金所处的位置以及可以活动的空间。

2. 自己建立一个绩效清单。定期进行填写：自己做了多少工作，怎样全心全意工作（注意列出具体的时间，日期，工作性质），取得了那些成绩，为公司节省了多少资金。这样提出加薪就会有理有据了。

3. 坦诚相见，说出你自己的优势和长处，以及自己的专业技能。

4. 加薪无论对于你还是老板都是一个敏感的话题。不要怕惹老板不高兴，想想自己付出的辛苦、时间、精力，加薪不是什么过分的要求。再说，老板不也说过不会亏待你的吗？！

摘自《21 世纪人才报》

### 第五则：怎么做“办公室明星”？

为什么你和他明明是以一样的背景、相同的学历和同等工作经验一起进的那家公司，但他总能在任何条件下都能把工作做到更好，使别人相形见绌。他因此被委以重任，获得大幅度提薪，而你尽管长年累月忙忙碌碌，薪水和职务却总在原地踏步。是老板偏心，还是你真天生比他笨？美国卡内基—梅隆大学企业管理研究生院教授、管理顾问罗伯特·F·凯利认为，这些人之所以能脱颖而出成为办公室中的明星，关键就在于他们对待工作更精明更灵活。你也想成为办公室里的明星吗？

### 别输在起跑线上

想成为办公室明星，第一条就是要懂得，工作中没有一分钟的真空状态。任何一位到新公司或调新部门任职的上班族，如果能在短时间内熟悉该部门的组织架构，并能立即表现所长，他必然行情看涨，倍受重视。如果抱“刚来嘛，可以慢慢学习”的态度，可能一开始就输在起跑线上了——尽管上司会在嘴上挂一句“愿公司能提供给你一个良好的学习环境”，但薪水是每个月都要支付的，他当然希望你能很快创造业绩。

### Stella，财务经理

大学毕业后，我应聘到一家外企。因为公司初建时面向全国招聘，我们每天上班的工作就是：拆应聘信，翻译；翻译，拆应聘信。量大枯燥，索然无味，却忙得四脚朝天，有时做梦也重复白天的动作，美好的憧憬一下子灰飞烟灭。办公室里弥漫着沉闷、不耐烦的空气。只有莉莉不急不躁，一直耐心仔细地做。

10天后，莉莉被提升为人事部经理。升迁的理由是：一个名牌大学毕业的硕士生，每天千篇一律地拆信，并在几十封信中，不厌其烦地整理出有价值的信，推荐给老外上司，展示了她人事管理的才能，深得欣赏。总裁认为：连这种小事也做得如此出色的人，其他的事情一定会做得很好。她是我们这一批当中的第一位升迁者，由此深悟到“师傅领进门，修行在各人”的道理。自然，从此以后受教育者都在各自的岗位上磨刀霍霍，后来大多数也都脱颖而出。

### 在“灰色地带”发光

办公室里有许多无法预测、无法界定的工作，只有率先跨出原有领域，主动面对这片“灰色地带”，才有助于个人脱颖而出。当然，参与额外任务前，必须确定有把握做好份内的工作，而且此项额外任务必须与公司的战略目标有关，而不是组织野餐会等无关紧要的杂事。

### 莲，外企职员

曾有个同事，高大沉稳，机敏过人。但他不会跳舞，也不谈恋爱，他喜欢24小时呆在机房里，泡在系统的指示灯和说明书中。他是学无线的，可是不管有线无线，只要与电讯、通信有关，逮到什么，就看什么。渐渐地，他排除故障十分迅捷。

有一阵子，他协助美国总公司派来的人搞设备安装、调试。每套设备都有一整套英文说明书，专业名词特别多，让人一看就发怵。他对那人鞍前马后，照顾得十分周到，那人对他的“十万个为什么”也百问不烦，百答不厌。半年后，他准确流畅的英语，让全体同事惊呼，而他对系统的了解更让同行羡慕。再回机房时，他成了那里的灵魂，新来的同事一有难题，他马上言传身教，老同事享用着他开发的功能，也是喜不自禁。

两年后，他被美国的一所大学录取，那所大学了解到他在美国合资的电讯通信公司的表现后，立即免去他一年的学费，并聘请他担任助教。

### 扮演好助手的角色

想成为办公室明星，并不一定需要做主导性工作并取得成绩，充当助手常常更有价值——如果你帮助别人获得成功，对方反过来也会助你一臂之力。当你目前还只是一名助手的时候，无须过分媚俗，也不过分自大，不被动听令行动，也不擅做主张，最好的态度是：不惹怒主管，却又将任务做得最好。

### Andy，时尚杂志编辑

我在这家杂志社的第一份工作是做秘书——开会的时候做会议记录，没会的时候接听电话。有创造性吗？一点也不。但我这个小小的文员一直坚持——任何有助于工作的事，哪怕是帮那个对我颐指气使的悍妇接电话，也不能怠慢。不用管那是不是庸人才干的，只要有机会，就要做，直到有另一个稍强些的机会。

如果工作没取得实质性进展，又想引人注目的话，还有一个绝对可靠的办法——马上处理手头上任何事情。我在这家杂志社的第二个职位是摄影助理，帮摄影师打下手。他需要什么，不用开口，我都能马上帮他找齐。当然，他没有我也



能拍出好照片，但我协助他，拍一张照片所花费的时间成本就要少得多。他对我的赞口不绝，也为我赢得了下一个好职位。

### 光有人缘还不够

友好顺畅的同事关系是你的成功的 50%（甚至是 60%或 70%），但这不仅仅意味着你只要合群、风趣或“有人缘”就万事大吉，你还要想办法了解每位同事，接受团队目标并完成自己的任务。谁可以信任，谁要敬而远之，要多加留意。多和资深员工交谈，从侧面了解他们的看法。

### Peter, 某境外高校驻沪首代

琳达，我以前的下属，精明能干但不讨人喜欢。

一天，我加班到深夜，饥肠辘辘，冰箱里实在翻不出什么可充饥的东西，于是开始找同事桌上有没有吃的。终于，在琳达桌上，我找到了一包葡萄饼干，一下子全吃光了。第二天早上，琳达过来问我是不是吃了她的葡萄干，我说是的。本打算赶午餐时间去买一包还给她的，但看上去她非常生气，所以我的助手赶紧出去买了一大包还给她。

下次饿死我也不会再去“打劫”琳达的桌子了——多讨厌的家伙！尽管搜别人桌子的确不雅，但对方是你的上司，无论对错，都不应该当众羞辱。其实她完全可以换个说法：“我的饼干放了一个星期也没人动过，多谢你替我解决。”这样大家都会觉得她挺可爱。我的意思并不是说这样的事多么重要，而是想强调一点：如果同事们都觉得你很讨人喜欢，那将有助于你的事业蒸蒸日上。

### 成为办公室明星的其他策略

#### 以你之长换他人之长

面对越来越复杂的工作，很少有人能拥有足够的知识和技术独立完成，所以必须要互帮互助，才能事半功倍。办公室明星非常清楚自己的优势和缺点，也明白谁是自己可能提供支援的同事，而且他了解这种关系中的经济性——一般的员工会认为要求他人提供帮助是一种权利，只要一通电话，对方就应该伸出援手。但办公室明星深知，这种合作关系是一种以物易物的结果，自己也必须贡献出别人所缺乏的专长。

#### 累积自我管理经验

不要以为“只要我准时交差，就是自我管理”，对办公室明星而言，那只是时间管理，真正的自我管理不只是在单项工作，还包括保持办公桌面整洁，更包括累积人际关系等。

#### 接纳不同的观点

一般的员工习惯用自己的观点去看世界，办公室明星则从自己的视野中跳出来，接纳不同的观点。例如：竞争者怎么做，客户怎么想，同事、老板怎么想？他们会积累自己的工作案例，总结出不同的认知模式，然后应用于自身。

## 有意识地树立领袖形象

办公室明星的领导能力体现在带领一组人完成工作，而不是体现在所谓领袖的伟大理想和魅力上。他们充分了解并发挥三种领袖特质：拥有广博的知识，有适时的创造能力，并关注小组中的每个成员。他们了解自己的责任是激发组织的动力，同时也不遗漏任何细节，例如准时开会等。

## 做超级沟通家

他们并不喋喋不休，却知道在适当时机、用适当的语言说话。在撰写报告，甚至和人交谈时，知道如何去蛊惑和感动受众。

摘自《申江服务导报》

## 第六则：永远吃不到的苹果

桓林发

C公司是工贸公司，工贸公司的销售直接影响效益。2002年1—6月的销售情况形势喜人，公司为了进一步提高业务员的积极性，实行新的底薪+提成的指标工资，在底薪的平台之上，设立三个档次，分别为10%、15%和20%的提成比例。如此高的提成比例，够诱惑人的。然而，事与愿违，年底财务报表的销售额远不如上半年的销售额。

其实，保证一套薪酬设计成功的要素之一，就是使员工相信经过自己的努力可获得相应的报酬。C公司在底薪的平台上，设置三个阶梯是正确的，符合多劳多得的分配原则。但是，这个阶梯的高度设置应该有科学性。有一个“苹果定理”，它的大概意思是：把一个苹果挂在某个高度，一个人如果跳一跳就可以吃到这个苹果的话，那么他一定会去努力一下的。而如果把苹果挂得非常高，无论那个人如何努力，却总够不着，甚至借着梯子也够不着，那么，他一定不会白费自己的努力，放弃就是自然的。C公司平台上的阶梯提成比例的确具有诱惑力，但是设置的提成起点高度太高，员工无论如何努力也不容易达到，因而，业务员无奈只能主动放弃，致使销售量下降。其实，指标工资应该是遵循人的期望理论与企业利益结合而设计，做到“努力程度与业绩指标相匹配”，使得大部分的业务人员经过积极努力能够达到期望的薪资标准。

摘自《上海人才市场报》

## 第七则：寻找职场位置的困惑

### 人海茫茫，我的位置在哪里？

每次走出人流如潮的大学生就业市场后，最让人难忘的是那无数双迷茫与渴望的眼睛。人生最难的是选择，何况是关乎生存与前途的就业。人海茫茫，我的位置在哪里？这是一位毕业生在就业网上发出的感叹。

不久前，西北农林科技大学在学校应届毕业生中作了一个问卷调查，结果是47%以上的毕业生想去沿海和大城市；大多数学生的工薪期望值在1000—2000



元之间。在西安交通大学、西安电子科技大学的两所名牌大学，毕业生普遍的薪金期望值是 2000 元以上。但是，走进就业市场，才觉得理想和现实存在着距离。许多寒窗数载，踌躇满志的学子失去了目标。

“期望值过高是毕业生们找不到自己位置的主要原因”，一位多年从事毕业生就业工作的负责人说。现在的就业形势如此严峻，毕业生们应当面对现实，先解决就业生存问题。期望值过高，从毕业生方来说，表现在对自己和市场的过高估计。一位教育研究专家说，大学本科教育，实际上只是给自己今后的专业发展打下一个基础，真正成为某方面的人才，还需要很长的积累。

就业期望值过高，实质不是毕业生的过，与学校就业指导工作薄弱有关。据很多学校就业部门负责人谈，面对日益增大的毕业生队伍压力，按照教育部规定的 500: 1 的就业工作编制，根本就达不到。现在一般的就业指导部门也只有几个人应付，更谈不上扎实细致的就业指导了。

在农林类毕业生就业洽谈会上，记者听到重庆农大的老师说，他们已是全校动员在做毕业生就业工作了。对毕业生的就业指导更是渗透到日常的课堂和校外的实践之中，所以，他们的毕业生走进市场就从容的多。

毕业生寻找位置的困惑，与缺乏艰苦创业精神有关。在西北农林科技大学洽谈会现场，记者看到许多高悬的标语，其中写着“艰苦创业，科技创业，自主创业”的条幅给记者留下印象最深。问及含义，学生处一位负责人说，这是志在激发毕业生艰苦奋斗的创业精神。在对今年整个毕业生就业市场的采访中，许多学校从事就业工作的人士普遍反映，实质上，现在的就业市场，关键不是缺乏位置，而是缺乏一种艰苦奋斗的创业精神。

### 市场更相信能力

西安联合大学举办的师范类毕业生洽谈会。一所重点中学的招聘桌前挤满了前来应聘的毕业生。排在前面的陕西理工学院物理系的一位女生递上了自己的自荐材料。记者在旁听到一段招聘者和被招聘人的对话：

“你在哪所学校实习过”？“汉中市四中，现在还在做竞赛班的辅教。”“你主讲的是哪一部分”？“力学中的运动学”。“你认为这部分讲授的难点是什么”？“……”提问者 50 岁左右，话语温和，但问题步步深入。一番对答之后，这位提问者眼里流露出满意的神色。记者在这张招聘桌前观察了半个多小时发现，用人单位在学历、牌子面前，越来越看重综合能力的考察。

一位研究所的招聘人员说，他们聘用人才，主要是通过交谈考察其人品、专业知识和可塑性，判断他是不是能踏实干工作的人。他认为，招聘应届大学生是有风险的，如果招来的学生能力不行或者不安心工作，只想着要高薪、谋高职，公司工作是会受影响的。因此，他们选人，不一定重视学校背景，而更看重大学生的人品和实际能力。

### 能力与学历在哪里错位？

“你干过什么”？“你想干什么”？“你能干什么”？面对招聘者一些尖锐的提问，许多毕业生常常显得有些底气不足。当然，从用人单位一方，面对只能算是个人才毛坯的本科生，提出这些问题是显得有些苛刻的。但是，我们培养出的毕业生与国外相比，缺乏动手实践能力和创新思维的确是社会公认的现实。前不久见诸报端的一则大学毕业生到技校回炉的消息，又是一个生动的实例。

大学毕业学历，到技校回炉，学历与能力在哪里错位？日前，记者在西安交通大学，听了教务处何雅玲副处长关于“国内外名校本科培养计划分析比较”的报告后，找到了答案——是人才培养的过程出了岔。何雅玲用大量详尽的数字与分析表明，我国的本科生教育无论是在课程目标的设置，还是在动手能力、语言表达、分析计算、信息处理、自主学习、解决问题、与人合作、外语能力及创新能力等方面的培养都与国外学校存在着差距。令人可喜的是，我们正在努力地改进，缩小差距。

摘自《华商报》

## 第八则：职场上，人际关系你要处理好

周桂清

人际关系是职业生涯中一个非常重要的课题，特别是对大公司企业的职业人士来说，良好的人际关系是舒心工作安心生活的必要条件。如今的毕业生，绝大部分是独生子女，刚从学校里出来，自我意识较强，来到社会错综复杂的大环境里，更应在人际关系调整好自己的坐标。

### 对上司——先尊重后磨合

任何一个上司（包括部门主管、项目经理、管理代表），干到这个职位上，至少有某些过人处。他们丰富的工作经验和待人处世方略，都是值得我们学习借鉴的，我们应该尊重他们精彩的过去和骄人的业绩。但每一个上司都不是完美的。所以在工作中，唯上司命是听并无必要，但也应记住，给上司提意见只是本职工作中的一小部分，尽力完善、改进、迈向新的台阶才是最终目的。要让上司心悦诚服地接纳你的观点，应在尊重的氛围里，有礼有节有分寸地磨合。不过，在提出质疑和意见前，一定要拿出详细的足以说服对方的资料计划。

### 对同事——多理解慎支持

在办公室里上班，与同事相处得久了，对彼此之间的兴趣爱好、生活状态，都有了一定的了解。作为同事，我们没有理由苛求人家为自己尽忠效力。在发生误解和争执的时候，一定要换个角度、站在对方的立场上为人家想想，理解一下人家的处境，千万别情绪化，把人家的隐私抖了出来。任何背后议论和指桑骂槐，最终都会在贬低对方的过程中破坏自己的大度形象，而受到旁人的抵触。同时，对工作我们要拥有挚诚的热情，对同事则必须选择慎重地支持。支持意味着接纳人家的观点和思想，而一味地支持只能导致盲从，也会滋生拉帮结派的嫌疑，影响公司决策层的信任。

### 对朋友——善交际勤联络

俗话说得好：树挪死，人挪活。在现代激烈竞争社会，铁饭碗不复存在，一个人很少可能在同一个单位终其一生。所以多交一些朋友很有必要，所谓朋友多了路好走嘛。因此，空闲的时候给朋友挂个电话、写封信、发个电子邮件，哪怕只是片言只语，朋友也会心存感激，这比邀上大伙撮一顿更有意义。

我有个朋友在一个大公司一时难展才华，心情郁闷。朋友得知后，邀他到一家略小的企业试试，结果如鱼得水，半年之内就荣升部门主管，这就是交朋友的好处。一个电话，一声问候，就拉近了朋友的心，如此亲切的朋友，有好机会能不先关照你吗？

### 对下属——多帮助细聆听

在工作生活方面，只有职位上的差异，人格上却都是平等的。在员工及下属面前，我们只是一个领头带班而已，没有什么了不得的荣耀和得意之处。帮助下属，其实是帮助自己，因为员工们的积极性发挥得愈好，工作就会完成得愈出色，也让你自己获得了更多的尊重，树立了开明的形象。

而聆听更能体味到下属的心境和了解工作中的情况，为准确反馈信息、调整管理方式提供了详实的依据。美国一家著名公司负责人曾表示：当管理者与下属发生争执，而领导不耐心聆听疏导，以至于大部分下属不听指挥时，我首先想到的是换掉部门管理者。

### 向竞争对手——露齿一笑

在我们的工作生活中，处处都有竞争对手。许多人对竞争者四处设防，更有甚者，还会在背后冷不妨地“插上一刀踩上一脚”。这种极端，只会拉大彼此间的隔阂，制造紧张气氛，对工作无疑是百害无益。其实，在一个整体里，每个人的工作都很重要，任何人都有可爱的闪光之处。当你超越对手时，没必要蔑视人家，别人也在寻求上进；当人家在你上面时，你也不必存心添乱找茬，因为工作是大家团结一致努力的结果，“一个都不能少”。无论对手如何使你难堪，千万别跟他较劲，轻轻地露齿微笑，先静下心来干好手中的工作吧！说不定他仍在原地怨气，你已完成出色的业绩。露齿一笑，既有大度开明的宽容风范，又有一个豁达的好心情，还担心败北吗？说不定对手时早已在心里向你投降了。

摘自《中国贸易报·前程招聘专版》

## 第九则：遭遇“不合作”上司

高清敏

丹佛斯的人力资源总监田开芳女士曾说：“一个幸运的职业人拥有三个必备条件：一份自己喜爱的工作，一个呵护自己的家庭，还有支持、赏识自己的上司。”

以上三个必备条件中，职业与爱人都是按照自己的意愿选定的，唯有你的老板无可选择——因为你一进入公司，你的上司就已经确定了。

如果遇到了个赏识你的老板，算你幸运；可如果你很不走运，遇到的上司要么对你的行动计划迟迟不表明态度，要么不停地对你的工作指手画脚，要么所下指令前后矛盾、含混不清，万一工作没做好，说不准他还要迁怒于你……

面对如此“不合作”的上级，你该怎么办呢？是在沉默中“变态”，还是在爆发后离开？一些不怎么幸运的职业人说：当你的老板无可选择时，可以选择的还有做事的方式。

### **直接向老板提问：某民营制药公司监察总监 李宏**

我们公司是一个投入了 6200 万元人民币的民营药厂，但我们只有一种抗癌药品的生产药号，大部分的业务是为其它著名品牌加工成药，这个业务实际的生产只占投资的 3%，我认为我们公司明显属于盲目投资。作为监察总监，我看到机器整日运转，企业还处在亏损状态，我常常急得上火。可是对于我提供的那些行之有效的整改方法，我的老板——公司总裁却一直没有反馈。我觉得他似乎并不关心我的工作，也从不给予我任何指示，竟然还在买地建房，扩充设备！我实在忍不住，把他约出来告诉他：公司再这样下去会资不抵债的！结果老板给我透了底牌：某跨国大企业正在和公司洽谈收购我们的厂房和设备，仅这些就可以带来不止一个亿！我这才恍然大悟。

体会：随后多年的工作中，我发现：当自己始终无法认清自己的工作对实现企业目标有多少帮助时，你就要迅速了解你老板的实际想法，最简单的方法就是直接向他提问。这一方式为迅速化解不同意见或明确工作重点提供了最为简便的途径。它能为你提供大量有用的信息，但有一点要记住：不要等到所做的决策和行动都尘埃落定后才提出问题。

### **提供多种选择：某外企行政经理 何玉晓**

我们公司的总部要搬到北京东城区的一栋大厦，我负责与业主谈判、定合同、与家俱商、装修商们招投标，平面设计等。根据以往的经验，完成搬家至少需要五个月的时间。但是，就在选新的办公地点时，公司走马换将，新上司是个德国人，性子较急，他对我半开玩笑说，如果两个月完成搬迁，you are excellent；三个月内搬迁，your job is better；五个月的话，I will have lunch with you（告别午餐）。

玩笑归玩笑，我明白了搬迁工作的确需要加快速度。但无论如何也不可能在二个月内完成。于是，我制做了一个完成工作的时间进度表，修整之后交给新上司，看看各项工作调整主次或处理方式不同之后有什么不同效果。他后来与我及公司上层经过多次讨论，我们最终确定了一个能够尽快解决计划流程中出现的问题的时间进度表，而我的老板再也没有提出“吃午餐”的事。

体会：要使自己的想法得到上司的认同，就必须采用可靠的数据。在设置项目阶段和相应完成时间的时候应力求准确，估算合理。不然，你的上司就会觉得你不把他放在眼里。因此，千万不要说，“你都看见了，我已经尽了全力，做不完我也没办法。”而应该说：“我很高兴做这件事。但在做之前，希望您了解我正在做的工作以及我为这项新工作而对工作日程准备做的一些调整。您对这一调整有什么建议呢？”



### 越级请示：某 IT 公司人力资源部培训主管 李先生

我的上司是个谨小慎微的人，作一个决定经常迟迟不能拍板，有时作了决定后又会上级收回成命。在我们制定的培训项目计划实施过程中，我发现我上司似乎并不愿意向上级管理层推荐我的行动计划，（我花费了很大精力的），我催促数次后，他才向上汇报，可从反馈的结果看，我觉得我的上司淡化和误传了我的想法，最后我认为还是亲自向上级汇报的好。可是不幸的是，越级汇报两个月后，我就被调换部门了。

体会：这次失败并没有使我放弃采用越级上报的方法。在随后的工作中，我发现采用这种做事方式之前，要确保上司至少部分地支持自己的观点，不至于在与公司上层的会谈中和自己唱反调。因此每次与公司上层会谈之前，我都会与上司就我们的争议之处达成共识。协调中把握好度；表明自己的立场，又不能让我的上司太过难堪，如果他不同意我的某个观点，我不会与他直接对峙，缓缓再谈也无妨，反正即使不实施自己的计划，公司也不会倒闭的。

### 先入为主：某民营网络技术公司内容总监 刘玉

我的上司是个慢性的人，做任何事情都拖拖拉拉，不爽快。可如果老板催问某个行动或项目时，他又会匆匆忙忙地要我在短时间之内拿出一个行动方案或结果来。他的“慢性子”搞得我不是茫然等待就是措手不及。起先我是很抱怨的，有一段时间真想一走了之。但是后来我找出一个解决方法：我给上司发一份 e-mail，写出我的行动计划，并说明如果我接不到反对的指示，会将之视为默许，最后我还会在 e-mail 下方以红颜色重点注明接收反对回馈的截止时间。

体会：采用这一策略也要依据上司的性情。如果你的上级经常忙得无暇审阅你的工作计划，或没有向你说明清楚工作重点，这个方式会较有成效。但是如果上司对于下属擅自制定工作重点而有面有愠色，那这一策略也就不可为了。而且，为避免不必要的矛盾，就要确保给上司有足够的反馈时间。

在采访的过程中，笔者发现大部分的白领都不怎么幸运——他们的老板并不总是欣赏和支持他们。事实上，每个人在职场中总会遇到那么一两个“不太合作”的上司，不合作的情况也是多种多样，五花八门。遇到这种情况，先不要喋喋不休地抱怨或图一时痛快干脆换个工作，或许在面对这个无可选择的上司时，你能够像以上几位职场中人一样，找出更多、更好的做事方式，使你的上司一改不合作的态度，你也因此变成一个幸运的职业人。

摘自《中国贸易报·前程招聘专版》

## 第十则：尴尬白领：当职业发展不得不中断

王微

### 世界格局

美国在海湾二十来万的军队摩拳擦掌也已经几个月了，全世界都或是迫切地等着开战或是希望不要开战。法国和德国的外交部长们还在各地穿梭希望联合国能够发挥些作用，以避免战争，而美国的鲍威尔拉着英国和西班牙也在动用着



各种能动用的资源来争取安理会的批准对伊拉克动武。反战的民众在世界各地继续他们的示威，而美国国内支持动武的声音虽然稍有减弱，也还是声势不小。

这就已经够乱的了。但是这一次的海湾战争多了些以往不太能听到的声音，声音发自主美国的各大公司。美国公司着什么急呢？军火公司当然传统上一向支持打仗，而各种基础建设的公司还没轮到他们来发言，毕竟，战还没打，现在就争订单似乎早了些。

美国的大公司普遍一起发出一声呻吟，因为在海湾的美国军人中，有数万人是预备役军人，而他们中的大多数是各个大公司的现有雇员，而相当一部分是管理层和白领人员。他们是许多公司的核心人员。

### 白领参战

美国的军队越来越朝着高科技的方向发展，其中的一个结果就是预备役军人中，传统的蓝领阶层日渐减少，而更多的是职业人士。这些预备役军人在某些军种中占了绝大多数，比如防化部队。因此这一次的战争，所需调动的预备役军人比例很高。同时，美国大公司对军人出身的管理人员一向欣赏有加，其中固然有爱国主义的成分在内，也因为大公司们觉得军人，尤其是年轻的校级军官非常具有领导能力，而本身也能够适应大公司的文化。毕竟，能够在军队这么官僚的组织里有所成就，应付大公司的官僚系统应该就是小菜一碟了。

这两方面的作用导致战争征召令一出，许多大公司在某些至关重要的管理层忽然间颇有些捉襟见肘的感觉，当然，这两年许多大公司的裁员也狠了一些，原本就在人事上没有许多宽裕的资源。同时，美国的法律规定，预备役军人被征召入伍后，他们原来的职位在一年内不得被取消。

### 职场困惑

虽然基本上所有的大公司们都信誓旦旦地宣布支持他们的预备军人雇员，像IBM还宣布无限期地支付所有他们公司预备役军人的现有工资和福利，但是对于被征召入伍的许多人来说，他们还是忽然间面临着职业发展上的一个困境。

一、职业经理人讲求一个持续向上发展的过程。战争中断了不少经理人向上攀爬的脚步，当然，这里假设他们都能够平安归来。

二、他们现有的职位被人顶替。毕竟，如果他们现有的职位确实重要，那么这些职位的工作必需有人去做。假如有一个职位能够空缺一年而对公司某一部分的运作毫无影响，那这个职位似乎也实在没有什么保留的必要了。军人们从战争归来，如何重拾他们原来的工作，尤其是假如替代他们的人胜任愉快的话？

当然，不是只有美国的预备役军人们才会面临这么一个职业困境。许多的职业经理人同样面临着一个平稳发展的职业过程被打断之后如何重新开始的问题。

前两年互联网泡沫在中国越吹越大之际，许多在大公司的 CorporateLad 鄧der 上爬得很是疲倦的经理人跳到了在那个时候充满生机活力和各种发财梦想的互联网小公司里。既然是泡沫，破起来也是快得很。无数的互联网公司短短几个月间发现它们原本的商业模型忽然间全变得一钱不值。许多由原来从大公司出

来的高级经理人做 CEO 的小公司们更是如此，因为大公司出身的经理人相对来说花钱总是更大手大脚一些。没了风险资本的支持，小公司们呼啦啦地倒闭了一串。

这就让这些许多原本的天之骄子陷入了一个很尴尬的境地。

### 职场后遗症

互联网的泡沫破裂，带来了整体大经济的滑坡。大公司们纷纷开始裁员，再重回原本的公司对大多数人不是一个选择，更极端些的公司，比如某些管理咨询公司更是拒绝雇回当初叛离的员工。同时，好马不吃回头草，许多经理人是打死也不会走回头路的。

重新开始一个新工作也是一件尴尬的事儿。简历表上互联网公司的经验是比较刺眼的一项。对许多人来说，在那些小公司苦干几个月或是一两年，惟一可以数量化的成绩似乎就是自己花了多少的预算，雇了然后解雇了多少的员工。

最致命的一点，那些还在雇人的公司们，难免地变得挑剔。一个职位，有些时候居然会有数十资历大体都能胜任的经理人来争取，人力资源经理们心里的那个得意劲估计也是很有些年头没到这个程度了。许多公司忽然间把对公司的忠诚度当作了一件所谓 MakeorBreak 的衡量要项，而这些当初跳槽到小公司希望能够在互联网狂潮中捞一笔的经理人，忠诚度似乎要比那些一声不吭，死守大公司的人来说欠缺那么一些了。

这是个几乎无可解决的难题。能够走的路似乎只有两条：

一、等待经济的复苏。经济有起有落，必然的规律。好转的经济自然带来许多的就业机会。

二、继续做创业者的梦。谁知道呢，也许就是下一个比尔·盖茨呢？

摘自《申江服务导报》

### 第十一则：如何在“问题上司”手下做事

不是所有人都能遇上个令自己心服口服的上司。有的上司有方向但不会干，云山雾罩地乱讲一通，出了岔子，反过来怪下属糟蹋了他的点子；有的上司自己没有主意，员工出谋划策，他一把抢过来占为己有；还有些上司固守老一套，员工都想革新，就他百般阻挠……在这样的上司手下做事，你该怎么办？

#### 培训主管彭小姐：怄气是愚蠢的

有位朋友抱怨老板，说他怎么笨怎么蠢。她在他手下工作了近 2 年，极感压抑，我们是知道的。我委婉地说：既然他已经是你的领导了，是不是可以先学会服从。谁知她怒骂我一通，说我向着她老板。冤枉！我和她老板实在是“八竿子打不着”，要不是因为她，我连她老板是否在这个地球上存在都不知道，我为什么要向着他？

还有一天休假在家，另一位朋友打来电话，告诉我他被解雇了。听了这个消息，我们都为他唏嘘。但回头想想，这个朋友在笨老板手下工作了3年，憋屈了3年，最后被老板随便找个理由炒了，是不是他也有点问题？

别跟老板，尤其是顶头上司怄气。什么上司的愚蠢问题、愚蠢行动啦，什么上司处理问题不公平、不实事求是啦……通通没有的事！如果上司愚蠢，那是你愚蠢地选择了老板。如果上司不公平，那么你作为他的下级，本来就没有站在一个平台上，也就没有什么公平可言？

所以，不要嫌弃抱怨上司。

### **财务经理 Adams：是老板，总有闪光的地方**

刚工作那会儿，我对老板横看竖看不顺眼，毫不谦虚地认为，学化学出身的老板在财务方面肯定不如我，公司的进账出账、财务报表等等，哪一样离得了我？每次听到他提出的有关财务的愚蠢问题，我总在心里哀叹：如果我是老板，公司一定会更好。

时间长了，才觉出当初的愚蠢——职场比拼的是综合素质，而不是专能，或许老板在很多方面不如你，但毕竟也只是在某些方面而已。老板通抓的是全局，何必做到样样精通。即使在一个部门中，你也不可能完全熟悉每一个流程和环节。再说，人家坐得比你高，自然有理由。尺有所短，寸有所长。你的功夫多半比不上他的一技之长，或者他的综合素质胜你一筹，至少你的经验阅历略逊他几分。

“千里马常有，而伯乐不常有”，上司对你不满意，可以行使权力炒你的鱿鱼；你对上司不感冒，当然也能炒他，但你为此付出的代价或许要大得多。

### **公司公关 Edwards：学会装糊涂**

如果你的能力确实超过上司，有必要装装糊涂。上司多半是有疑心病的——在他们漫长的职业生涯中，难免有一些人会背叛他，或是得了他的好处却不知报答，久而久之，他们对别人都不太敢推心置腹了。这种人觉得属下就应该永远比自己差一截，这样他们才会有成就感。因此，他们只会提拔能力比自己低的属下。一旦发现属下的能力可能高于自己时，立刻会显得坐立不安，还会对属下施加压力。因此，当你的才能高于上司时，不可过于锋芒毕露，以免引发上司的猜忌之心。

你也不必不高兴，因为做一个别人不可替代的员工，其价值可能并不比做一个中层领导小。

更不要把不高兴放在脸上，因为那会影响到别人，也可能会给别人以可乘之机，他们会说闲话：瞧，那个部门主管实在不怎么样，连他们自己部门的人都不服气。不但给了人把柄，对自己的团队也有坏影响——哪天公司有了重要任务，老板哪敢把这活儿交给压不住下属的你的上司呢！到时候，就只能看着别的团队立功领赏喽！

### **总经理秘书 Moses：重要的不是投缘**

人生来就不一样，这是铁打的事实。有人性急脾气大，有人办事慢吞吞，有人聪明得天下无敌，有人谦卑得总说“对对对”。如果你碰上对脾性的上司，那真是福气；如果没有碰上，那是常规。所以，在工作中，最重要的是怎样和上司相处，这不仅关系到你目前的这个职位的成功与否，还将涉及你下个职位的“前”途和“钱”途。

如果你的上司很聪明很拼命，那你只好多干活多出汗，别无选择；要是你跟不上老板的快节奏，那只好早日另攀他枝，不要等到老板一脸“阶级斗争相”来找你谈话。

如果老板十分随和，就是不出成果，根本没你能干，你或者老老实实多陪他聊天，时不时拿点东西让他向上汇报，等他哪天开恩把你提拔上去；要是你上进心很强，不愿陪上司浪费宝贵的革命青春，那就悄悄地时刻准备着，选好老板开溜。

## 和糊涂上司聪明共事

### 与健忘型上司共事

有的上司很健忘，明明前一天讲过某一件事，可第二天，他却说根本没讲过；或者前一天他讲的是这个意思，过了两三天，他却说是那个意思。对付这样的上司，最好的方法是：当他在讲述某个事件或表明某种观点时，你可装作不懂，故意多问他几遍；也可提出自己不同的看法，故意引起讨论来加深上司的印象；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，明明你上午已经把材料送给他了，下午他却一本正经地说根本没拿，重新向你要。对付这样的上司，可行的办法是：送材料时不要一放就走，也不要托人转送，如果旁边有人在，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，还可要求上司签字。

### 与模糊型上司共事

有的上司在布置工作任务时含含糊糊、笼笼统统，从来没有明确具体的要求，既可理解成这样，又可理解成那样，有的甚至前后抵触，根本无法操作。而一旦你去做，他又会责怪说他要的不是这样。面对这样的上司，在接受任务时一定要详细询问具体要求，问他“你的意思是……”让上司续接，或者是“你的意思是不是这样……”当上司有了比较明确的指示之后，立即重复几遍加以强化。在完成时间、人员落实、质量标准、资金数量等方面要尽可能明确，并一一记录在案，让上司核准后再去动手。

### 与马虎型上司共事

有的上司做事很马虎。一家公司的经理和秘书同去参加会议。开会时，经理说说笑笑、进进出出，很不认真。回本公司传达时，他照本宣科。当职工提出具体问题时，他语塞了——有些地方他自己也没理解。有人问秘书，秘书很巧妙，不对问题作具体解释，而说这些问题上面也没确定，过几天去问问再答复。事后，秘书就职工提出的问题一向上司作了解释。虽然这样做有点假，但却是最恰当的处理方法。



有些上司，对下级的申请、报告、汇报材料等没有仔细看完就定结论，或者签字批示。对此，要根据具体情况分别对待。如果批示对自己非常有利，但超过了范围，不要秘而不宣，可以用开玩笑的方式指出其中不当；倘若对自己不利或非常不利，切忌急躁，以免个别糊涂上司恼羞成怒，固执己见，一错到底。

摘自《申江服务导报》

## 第十二则：职场新鲜人多走一步也会错？

你是不是还守着那套老旧的办公室生存法则：不要偷懒，别人都推脱不干的事，我要主动接过来做；不要和同事吵架，和每个人都友好相处是非常重要的；对老板要服侍得一百二十分的周到……

守着这样的规矩在职场上打拼的你，是不是也发现自己越来越累，却不见得讨了所有人的好，别人不但不领情，似乎还对你的才干和人品有了微词。

“怎么会弄成这样？”你是不是检讨了几十次，也没查出哪里有什么不对？其实，有些事情，是你把它想得太简单，有些事，你又把它想复杂了。职场上总有那么些陷阱，多走一步就是错。

### 惹人厌的加班

Herein 中层主管

公司里每进来一批新人，都会出现这样的场景：他们每天在办公室呆到八九点甚至更晚才回去，连双休日也不例外。那两天大楼里的餐厅不开张，他们宁可买方便面吃。那股味道，直到周一上班还是挥散不去。

他们以为，靠这样赖在公司里表现勤奋就能得到晋升，其实是大错特错。我也是从新人走过来的，他们在3个月内把办公室当家，我觉得蛮正常；但倘若1年以后还赖在办公室里，到末班车快没了才依依不舍地离去，我会觉得他们的生活太封闭，而且这会直接影响他们对这份工作的兴趣的长久性。还有，不少单身员工双休日也在办公室里泡电脑泡长话，干的却不是本公司的活，这样的勤恳要是被上司撞见……

点评：Herein的言辞还算和气，更有比Herein严厉的主管，会毫不客气地指出：“一个人不能在每周40小时的工作时间内完成任务，而要靠加班来完成，只能说明他效率低下。”所以啊，双休日为何不约朋友打一局网球，或者回家吃老妈的拿手好菜呢？

### 顶缺——捏了个烫山芋

黄小姐 市场部职员

办公室里的A小姐请假去读德语强化班，随后将出国探亲3个月，她走后有5个月的空缺没人顶。那天，上司在办公室里说起这事时，一脸的无助和落寞，就像言情片里的男主角。同事都“此时无声胜有声”，我心一软，悲壮地站起来说：“不如我先来代A小姐做一段，等公司找到合适的人选。”那一刻，觉得自己像侠客般正义凛然。



好了，我上了磨，上司也松懈了下来，此后居然不再提招募临时职员的事了。天晓得，那段时间里我忙得直喘粗气，靠在日历上划框捱日子，像等情人一样等A小姐的归来，然而，5个月过去了，“噩耗”传来，说A小姐正在申请当地的语言学校，国内的这把椅子，她一挥手“Bye-bye”了。

听到这个消息，我开始作思想斗争——做两份活拿一份薪水已经5个月了，总不成老这么下去。我是该提出不再帮忙呢，还是要求加薪？

点评：无论是不再顶缺还是得到加薪，你都难以讨好——上司是摆明了不想再请人来帮忙，你一甩手，他必然不高兴；如果因为申请顶缺而得了双薪，那就更微妙了，人人会觉得你侵犯了他可以收入账中的那份利益——你为什么不让大家责任均沾兼利益均分呢？

不懂“规矩”

Genius 自由撰稿人

有个杂志社给我做专访，出版后，先送了一本给我，我想再要几本，便打电话给杂志社主编。主编不在，是一位小姐接的。“麻烦你转告主编，我希望多要两本这期的杂志。”“这个啊，没问题！您派人过来拿就成了。”小姐爽快地说。

我立刻叫快递把杂志拿了回来，可是，跟着就接到主编的电话：“对不起！您来电话的时候我不在，杂志收到了吧？我特别多送了两本，一共4本。”停了一下，她又说：“可是，对不起啊，我想知道是哪位小姐说您可以立刻派人过来拿。”我愣了一下，说：“有问题吗？”“当然没问题，您要10本都没问题，我只是想知道，是谁自作主张。”我没有告诉她是谁，据说她还是查出来，作了处分。

事后我仔细想：她为什么这么计较呢？想出以下3点：一、既然我是找她要书，过去也都是由她跟我接触、采访，属下就该转告，而不该代她做主；二、明明可以由她一句话，卖给我的面子，却被别人莫名其妙地卖了；三、好像送杂志不稀奇，小事一桩，人人能做主，公司产品被贬值了。

点评：不懂“规矩”，在不该说话的时候说话、不该做主的时候做主，是职场新鲜人常犯的毛病。你必须知道，无论你帮老板管了多少事，也无论老板多糊涂，甚至依赖你到了你不在他连电话都不会拨的程度，他毕竟还是你的老板，毕竟还得由他来做主。出了错，他得承担；有面子，也该由他来卖。

## 会吵架的女孩站得直

Amanda 秘书

女孩子在职场生存，最怕畏首畏尾，谁也不敢得罪，自己劳心劳力，却落不下一个“好”字。女孩子一定要学会吵架。

有段时间，公司风传要开始炒人了，一时间办公室人人自危。一天，同事Linda去机房上网，发现不知道是谁开了个黄色网页忘了关闭，Linda不以为意，随手关了电脑，可第二天，整个公司竟然传开了她看黄色网页的谣言。Linda不得不主动辞了职，还背了一身的指指点点。

相比之下，Flower 就勇敢得多。她的顶头上司丢了份文件，结果在 Flower 的抽屉里找到了，上司找她谈话，没想到 Flower 拍案而起，说：“第一，我根本没有作案的时间和动机；第二，你有什么权力翻我的抽屉？”后来，Flower 不但没被炒掉，从此反而没人再敢陷害她了。

我的前同事更绝，她居然破天荒地让一贯咄咄逼人的老板低下了头。那老板对全厂工人很苛刻，而且还根据自己的心情好坏随时骂人。我的前同事是他惟一信任的采购员。工人们为了自己的饭碗都做着伪顺民。有一次，前同事也未能幸免，被骂了个狗血喷头。她一时恶向胆边生，把平日的怨气都吐了出来，准备走人。其回骂的名言“我们也是人，不是狗”，在朋友圈里广为传颂。那老板猝不及防受到反击，对自己平日里的行为颇感惭愧，把她挽留了下来。

点评：在职场上要学会做一只刺猬，不主动去伤人，可是一旦遇到危险，就会张开尖锐的刺，这是一种有效的自我保护的方式。总结前人吵架经验：一是必须是技术型选手；二是要有“置之死地而后生”的勇气。

### 被下属挑剔

#### 韩小姐业务部经理

我原不是业务部最优秀的职员，却被意外地任命为业务部经理。这本是件高兴的事情，我却很矛盾，业务部里有一个大姐大级的人物潇。她一直是这个部门里业绩最好的员工，但个性张扬、口无遮拦，大家都不喜欢她。虽然如此，可我却一直很敬佩她。

任命通知下来那天，潇的脸色很难看，但也没说什么。为了以后融洽相处，我请潇在一起吃晚饭，表示要向她学习，希望她能多多支持。潇倒也没说什么，只说大家都是好姐妹，以后要互相帮助。谁知她当面说得挺好，此后却经常在众人面前挑剔我的不是，还违反规定休假，有什么事也不和我通报，自做主张。季度总结的时候，她竟然越级向高一级领导汇报工作计划和工作业绩。我怎样才能不得罪她，又不做傀儡上司呢。

点评：在职场上要谁都说你好是不可能的。要勇敢地对无视你的存在，甚至有挑衅意图的人说“不”，也对自己的好性格说“不”。在必要的时候要拿出上司的样子——不要害怕，更不要懦弱，因为你是上司。

摘自《申江服务导报》

### 第十三则：当遇到不能令你心服口服的上司……

罗嗦

不是所有人都能遇上个令自己心服口服的上司。有的上司有方向但不会干，云山雾罩地乱讲一通，出了岔子，反过来怪下属糟蹋了他的点子；有的上司自己没有主意，员工出谋划策，他一把抢过来占为己有；还有些上司固守老一套，员工都想革新，就他百般阻挠……在这样的上司手下做事，你该怎么办？

### 憋气是愚蠢的

#### 培训主管彭小姐

有位朋友抱怨老板，说他怎么笨怎么蠢。她在他手下工作了近2年，极感压抑，我们是知道的。我委婉地说：既然他已经是你的领导了，是不是可以先学会服从。谁知她怒骂我一通，说我向着她老板。冤枉！我和她老板实在是“八竿子打不着”，要不是因为她，我连她老板是否在这个地球上存在都不知道，我为什么要向着他？

还有一天休假在家，另一位朋友打来电话，告诉我他被解雇了。听了这个消息，我们都为他唏嘘。但回头想想，这个朋友在笨老板手下工作了3年，憋屈了3年，最后被老板随便找个理由炒了，是不是他也有点问题？

别跟老板尤其是顶头上司怄气。什么上司的愚蠢问题、愚蠢行动啦，什么上司处理问题不公平、不实事求是啦……通通没有的事！如果上司愚蠢，那是你愚蠢地选择了老板。如果上司不公平，那么你作为他的下级，本来就没有站在一个平台上，也就没有什么公平可言。

### **是老板，总有闪光的地方**

#### **财务经理 Adams**

刚工作那会儿，我对老板横看竖看不顺眼，毫不谦虚地认为，学化学出身的老板在财务方面肯定不如我，公司的进账出账、财务报表等等，哪一样离得了我？每次听到他提出的有关财务的愚蠢问题，我总在心里哀叹：如果我是老板，公司一定会更好。

时间长了，才觉出当初的愚蠢——职场比拼的是综合素质，而不是专能，或许老板在很多方面不如你，但毕竟也只是在某些方面而已。老板通抓的是全局，何必做到样样精通。即使在一个部门中，你也不可能完全熟悉每一个流程和环节。再说，人家坐得比你高，自然有理由。尺有所短，寸有所长。你的功夫多半比不上他的一技之长，或者他的综合素质胜你一筹，至少你的经验阅历略逊他几分。

“千里马常有，而伯乐不常有”，上司对你不满意，可以行使权力炒你的鱿鱼；你对上司不感冒，当然也能炒他，但你为此付出的代价或许要大得多。

### **学会装糊涂**

#### **公司公关 Edwards**

如果你的能力确实超过上司，有必要装装糊涂。上司多半是有疑心病的——在他们漫长的职业生涯中，难免有一些人会背叛他，或是得了他的好处却不知报答，久而久之，他们对别人都不太敢推心置腹了。这种人觉得属下就应该永远比自己差一截，这样他们才会有成就感。因此，他们只会提拔能力比自己低的属下。一旦发现属下的能力可能高于自己时，立刻会显得坐立不安，还会对属下施加压力。因此，当你的才能高于上司时，不可过于锋芒毕露，以免引发上司的猜忌之心。

你也不必不高兴，因为做一个别人不可替代的员工，其价值可能并不比做一个中层领导小。

更不要把不高兴放在脸上，因为那会影响到别人，也可能会给别人以可乘之机，他们会说闲话：瞧，那个部门主管实在不怎么样，连他们自己部门的人都不服气。不但给了人把柄，对自己的团队也有坏影响——哪天公司有了重要任务，老板哪敢把这活儿交给压不住下属的你的上司呢！到时候，就只能看着别的团队立功领赏喽！

### 和糊涂上司聪明共事

#### 与健忘型上司共事

有的上司很健忘，明明前一天讲过某一件事，可第二天，他却说根本没讲过；或者前一天他讲的是这个意思，过了两三天，他却说是那个意思。对付这样的上司，最好的方法是：当他在讲述某个事件或表明某种观点时，你可装作不懂，故意多问他几遍；也可提出自己不同的看法，故意引起讨论来加深上司的印象；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，明明你上午已经把材料送给他了，下午他却一本正经地说根本没拿，重新向你要。对付这样的上司，可行的办法是：送材料时不要一放就走，也不要托人转送，如果旁边有人在，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，还可要求上司签字。

#### 与模糊型上司共事

有的上司在布置工作任务时含含糊糊、笼笼统统，从来没有明确具体的要求，既可理解成这样，又可理解成那样，有的甚至前后抵触，根本无法操作。而一旦你去做，他又会责怪说他要的不是这样。面对这样的上司，在接受任务时一定要详细询问具体要求，问他“你的意思是……”让上司续接，或者是“你的意思是不是这样……”当上司有了比较明确的指示之后，立即重复几遍加以强化。在完成时间、人员落实、质量标准、资金数量等方面要尽可能明确，并一一记录在案，让上司核准后再去动手。

#### 与马虎型上司共事

一家公司的经理和秘书同去参加会议。开会时，经理说说笑笑、进进出出，很不认真。回本公司传达时，他照本宣科。当职工提出具体问题时，他语塞了——有些地方他自己也没理解。有人问秘书，秘书很巧妙，不对问题作具体解释，而说这些问题上面也没确定，过几天去问问再答复。事后，秘书就职工提出的问题一向上司作了解释。虽然这样做有点假，但却是最恰当的处理方法。

有些上司，对下级的申请、报告、汇报材料等没有仔细看完就定结论，或者签字批示。对此，要根据具体情况分别对待。如果批示对自己非常有利，但超过了范围，不要秘而不宣，可以用开玩笑的方式指出其中不当；倘若对自己不利或非常不利，切忌急躁，以免个别糊涂上司恼羞成怒，固执己见，一错到底。

摘自《北京娱乐信报》

### 第十四则：如何将“职场友谊”进行到底

三月阳光



人们常说友谊是人与人之间沟通的桥梁，不过友谊在职场中到底能发挥出什么样的能量出来呢？不少人认为友谊可以使同事之间相处更融洽，可以使同事之间的生活变得充实、丰富。其实，职场友谊远没有这么简单，它与普通友谊有点不同，这要看各位是把工作友谊和私人友谊截然分开，还是在工作中有意追求和培养友谊？这两种友谊在职场中的作用谁更大一些呢？

### 与上司建立友谊

能够或者应该跟上司或上级建立友谊吗？一般来说相同地位的友谊是很容易建立并长久保持的，不过一旦与自己的老板或者上司成为朋友的话，问题就会冒出来了。也许同事会说你与上司交朋友，无非是想套近乎、占便宜，要是你的上司主动与你交朋友时，同事可能会质疑他有某种偏爱。

两年前，张峰和王会大学毕业后，一起到一家广告设计公司应聘，结果他们被同时录用了，负责广告效果设计方面的工作。上了不到半年的班，张峰就辞职了，他认为这家广告公司规模太小，连上司在内不到十个人，公司实力也太弱，而且注册资金只有15万元。而且，办公条件也太差了，简单到只有一间面积不大的办公室，整个办公室连台空调都没有。与其他实力雄厚的公司相比，他们的公司太缺乏竞争力了。张峰劝王会也别干了：有的是好单位，干吗在一棵树上吊死？趁现在年轻，得赶紧找个好“庙”，要不然连女朋友也找不到。说实在的，王会在张峰的劝说下也有些动摇了，但是一看到自己的老板索飞每天早出晚归的辛苦样，又不忍开口了。索飞比王会他们只大了两三岁，也是计算机专业毕业的。创业难啊，王会想反正自己还年轻，全当帮帮索飞吧，即使以后广告公司倒闭了，也算积累点人生经验吧。

看到王会不肯与自己一起跳槽，张峰气得直骂王会是傻帽一个，只好摇摇头分道扬镳去了。王会的决定是索飞没有预料到的，从那以后索飞就把王会看成了自己的深交知己。又是半年过去了，广告公司的经营已濒临绝境，员工工资已有几个月没有着落了，其余几个员工忍无可忍也都走了，公司只剩下老板索飞与王会两个人了。老板索飞对王会动情地说，真是委屈哥们了。王会反而开导索飞：什么也不用说了，只要你一天把公司开下去，我就一天不离开这里。几年来，任何困难都没把索飞压垮，现在他却被王会的这句话感动得热泪盈眶。

在他们两人的共同努力下，广告公司的经济状况开始逐步回转，在他们不懈地努力，终于有位实力雄厚的老板肯出资共同开发广告市场。伴随着业务的不断扩大，广告公司开始不断地招兵买马、发展壮大，在短短的几年时间内广告公司就成为当地知名的设计公司。王会很快也被老板索飞提拔任命为公司的设计总监，月薪上万元人民币。突然，很久没有联系的张峰来找王会，恳请要求重新到公司上班。原来，张峰离开公司后，很快就应聘到了一个好职位，然而这家单位人浮于事，上司整天花天酒地，不问公司业务，单位也很快走下坡路了。在这段时间，张峰也已娶妻生子，生活一时陷入了窘境。王会念在同学之情，请老板索飞收留张峰，索飞买王会的面子，同意让张峰回来，但是得从最底层做起，索飞对张峰说：希望你能明白，这不是打击报复。人生没有捷径，走错了只好从头再来，每个人都是如此。



老板索飞在最好的酒楼单独宴请王会，很动情地对他说：兄弟，你知道我为什么能支撑下来吗？王会说：因为你是打不垮的，否则我也不会留下来的。索飞却说：不，其实我早就想结束掉公司了。可是你让我找回了信心，我想只要有一个人留下，我就有干下去的勇气。他又说：我不是最坚强的，你才是！因为在我想躺下的时候，总有你这双手在拽着我走。

王会与上司索飞之间的友谊是患难与共的，因此他们之间的友谊力量可以战胜一切暂时困难，而张峰与上司索飞之间的友谊纯粹是工作上的合作关系，一旦在工作中遇到困难，这种友谊也就随之消失了。

### 工作友谊并非都很脆弱

当然工作友谊也不都是很脆弱的，有共同奋斗目标的工作友谊也会对自己的职业生涯产生极其深厚的影响。一位工作中的朋友会让自己进入公司并深入核心领域，为自己的工作表现提供回馈，或者扮演共振板，与自己共进退。这会让自己以享受的心情去做每一件工作，甚至能增强自己的创造力和生产力。许多人是因为友谊而获得一份新的工作，而公司方面常常会制定奖赏制度，以激励那些把私交“提交”给公司的员工。

不过工作友谊参有“私心杂念”时，给自己所带来的损失也只能用惨重无比和代价昂贵来形容。关系过于密切的办公环境将阻碍生产力，私人的或是专业的信息被泄露给不适宜知道但圈套圈的人群，漫天飞舞的“小道消息”，使派系之争加剧，偏袒、排外和消极充斥。一份工作提供了经济保障。如果有人强迫自己在生活来源和友谊之间选择，大多数人会不得不选择工作。在工作中发展友谊，大家不得考虑利益关系。

### 小心对待工作友谊

工作友谊是一种很玄妙的东西，它变化无常、并不安全，也会随着外界的影响很快地消耗殆尽；要是自己离开一个部门或者职位有所改变，一切又回到自己刚刚进入时的模样，这就是友谊。怎样才能使职场友谊比一个人的调动生存得更长久呢？分享价值。虽然，一个共同的环境会滋生出友谊，然后必须有更深层的连接使其持续下去。自己应该不管环境如何，真实地表现自己。然而遗憾的是，人们总是在同事面前本能地缩小自己，因此职场友谊很难更深入下去。也有这样一种情况发生，那就是当两人工作在同一个环境时，职场友谊只是若即若离，一旦两人分开的话，职场友谊又出奇地深入起来。这是为什么呢？他们可能不再因为同处一个工作环境而压抑情感。

总之，职场友谊并不象普通的生活友谊那样单纯，对待职场友谊大家应该小心为慎，仔细筛选自己可以宣扬的信息类型。要是自己认为自己的友谊把自己或者朋友置于惹人猜忌、甚至损坏名誉的情况时，要对朋友明言；要是有必要的话，自己应从可能引发利益之争的位置上全身而退，以此让职场友谊进行到底。

摘自《计算机世界》

## 第十五则：回避不了的办公室政治

### 办公室·政治

在现代企业中，企业从业者之间的人际关系问题让广大职场人士和企业经理人“饱受折磨”。不管是分工合作，还是职位升迁，抑或利益分配；无论其出发点是何其纯洁、公正都会因为某些人的“主观因素”而变得扑朔迷离，纠缠不清。随着这些“主观因素”的渐渐蔓延，原本简单的同事关系、上下级关系变得复杂起来：一个十几个人的办公室，可以有几个不同的派系，更可以有由这些派系滋生出来的上百个纠缠不清的话题。习惯于这种不动声色、波澜不惊的职场老手，将办公室比喻成战场，在这里，每天都进行着一场场没有硝烟战火的较量，不管你累不累，愿不愿意只要你置身“江湖”，就“身不由己”。

近年来，一些人力资源研究者将这种复杂纷繁的“办公室问题”，戏称为“办公室政治”。“政治”可不是个随便就可以拿来说笑的儿戏。单从字眼分析，这些文字爱好者显然有点神经质了。但想一想“政治”的本义，我们又不禁拍案叫绝。记得中学的政治课本告诉我们：政治是建立在经济基础上的意识形态。从这个角度看，称“办公室问题”为“办公室政治”不仅没有错，且入木三分。

想想，“办公室问题”中大到派系问题、利益问题，小到职位变化、桃色绯闻等等，那一样不是直指“个人利益”、“经济利益”？

古人说：“人不为己，天诛地灭”。清楚制造办公室问题的人的初衷，和卷入办公室政治的人的苦处，你就不再大惊，更不会小怪。萨特告诉我们：存在就是合理！既然，这场“政治”是由“经济”的肥沃土壤一手栽培起来，我们的从业者和经理还何必为喜欢搞办公室政治的人而恼火，为存在办公室政治的企业而绝望呢？

动物界有其生态链，企业界不也有其“生态链”？一个恬静安宁的生态环境我们固然喜欢，一个物竞天择杀气腾腾的生态环境我们同样接受。对于身处激烈竞争外部环境的现代企业来说，企业内部的绝对平静、稳定已是一种奢求。当企业内部出现一群有不同声音、有不同利益追求的人才时，并不一定就意味着这个企业将“玩完”。相反，内部人才有一点竞争，有一点相互制衡，来一场小小的“办公室政治”，对于原来“死水一潭”的企业来说，何尝不是一帖催情剂？

## 办公室政治“教程”

### 1、入门篇 开发你的情商

在办公室政治的字典里，从来没有什么“合理”、“不合理”，只有“巧妙”、“不巧妙”。办公室不是人才市场，这里没有“能者上，不能者下”的标准衡量体系，于是，懂得开发自己标准测试所没有考虑进去的那部分智力——情感智力，就是赢得办公室“政治斗争”的前提。

那么，怎样去开发自己的情商呢？第一个提出“情感智力”说法的人是耶鲁大学的心理学家萨洛韦，他认为情商应包括以下五个方面内容：1、能充分认识自己的情感，具有理解自我及心理直觉感知的基本能力。2、自身动机，这是一种使其情感专注的能力。3、控制自己的情感，这是使其感受力适应各种情况的能力。4、情感归向，或者称对他人情感的感知，这种对他人的关注导致利他主义。5、掌握好人际关系，具有与他人交往的才能。

很多专家认为，在职场上摸爬滚打的人，要想让自己的情商得到突破，竞争合作意识、角色转换意识、形象意识、敬业意识和学习意识是必不可少的。其中尤以竞争合作意识、角色转换意识和学习意识最为重要。

## 2、实战篇 同事和你争功怎么办？

当你挖空思想出一个好主意，或者你勤奋工作为公司发展做出了极大贡献时，却有人试图把这份功劳归为己有。面对这种情况，你该怎么办？下面几种方法或许对你有所帮助。

### 用短信澄清事实

写的信不能有任何坏的影响，短信内容一定不能让对方产生不快。写信的主要目的是要委婉地提醒一下对方，自己当初随便提出的想法，是怎样演变到今天这个令人欣喜的样子。在信中适当的地方，你可以写上有关的日期、标题，可以引用任何现存书面证据。在短信的最后要建议进行一次面对面的讨论，这是很重要的，这能让你有机会再次含蓄加强一下你的真正意思：这主意是你想出来的。

### 夸赞对方，重申自己的作用

对这同事独一无二的才能和见解大加赞赏，这种方法对职业女性来说特别需要。很多研究者发现，女性员工喜欢从“我们”的角度而不是“我”的角度来做事，所以她们的想法和首创就常常会被男性同事挪用。如果着眼于事情的积极一面你的同事也是想方设法要干出最好的工作，而且他（她）对要做的事情有独到的看法也许会有助于你解决这个可能很棘手的问题。

### 退出争夺战

初看起来，这似乎不是一种方法，或者不能算是一种很好的方法。但对某些人来讲，这或许是最好的。你应该问一问你自己：哪个更重要，是把这个想法付诸实施，还是独自拥有想出这个点子的美誉？在某些情况下，比如你正要接受一次重要的提升，要付出大量的时间和精力；或者除了“原则问题”之外其他并无妨碍。在这些情况下退出争夺战显然是明智之举，是上上之策。

## 3、技术篇 办公室里哪些事情说不得？

同事是工作伙伴，不可能要求他们像父母兄弟姐妹一样包容和体谅你。很多时候，同事之间最好保持一种平等、礼貌的伙伴关系。你应该知道，在办公室里有些话不该说，有些事情不该让别人知道……

你应该首先弄清的问题：1. 你的家庭背景是否会对你的工作产生大的影响？2. 你与某些亲人或者朋友的关系是否不宜别人知道？3. 你的历史记录是否会影响别人对你道德品质的评价？4. 你的一些与众不同的思想是不是会触动一些敏感的神经？5. 你的生活方式是否有些与传统相悖？6. 你与老板的私交是否可以成为公开的“秘密”？7. 你与公司上层的某些私人渊源一旦曝光，会给你带来障碍还是好处？

隐私本身也是一个相对而言的概念，同一件事情在一个环境中是无伤大雅的小事，换一个环境则有可能非常敏感，以上列举的，可都属于你的隐私范畴！

### 你要注意的问题：

- 1、不要在公司范围内谈论私生活，无论是办公室、洗手间还是走廊；
- 2、不要在同事面前表现出和上司超越一般上下级的关系，尤其不要炫耀和上司及其家人的私交；
- 3、即使是私下里，也不要随便对同事谈论自己的过去和隐秘思想。除非你已经离开了这家公司，你才可以和从前的同事做交心的朋友；
- 4、如果同事已经成了好朋友，不要常在大家面前和他（她）亲密接触。尤其是涉及到工作问题要公正，有独立的见解，不拉帮结派；
- 5、对付特别喜欢打听别人隐私的同事要“有礼有节”，不想说的坚决说不。

摘自《北京晨报》

### 第十六则：与异性老板怎样相处

张云坡

在漂亮的写字间里，时常会有“老板来了”的报警信号。

当这个信号像警报一样从迷宫一样的格子里传开来时，世界骤然安静下来，笼罩在巨大的恐慌当中。人们不再津津有味地咀嚼口香糖或者“喜之郎”，不再讨论昨天的夜啤酒和迪吧，二郎腿轻轻地放下去……

和老板一起的感觉，就是“伴君如伴虎”，就是 BE OVER SIR SNAKE。

于是，“老板来了”和“狼来了”一样，让人提心吊胆。

BOSS，老板，只是一种头衔，一种称谓罢了。不是洪水，不是猛兽。

在老板的光环后面，是一个人。既然是人就有共性，可以分门别类，可攻可守。

#### 老板，我们一起造奶酪

人们都在惊声尖叫：“是谁动了我的奶酪”。老板在叫，员工也在叫。其实，员工与老板不必去追究到底谁动了自己的奶酪，也不要幻想到处去寻找。世界上很多人都在找迷宫里的食物，包括流浪者和探险家。公司不是探险的，经营管理必须感性与理性并举。内讧没有必要，一直对外才是企业繁荣之道，也才是员工的生财之道、自身素质提升之道。所以，放弃内战吧，把我们的生命做成新的奶酪！太极的精髓就是刚柔并济。绝大多数的公司都是由男人和女人组成的。一个公司，就是一个太极图，和谐组合，相生相克才能产生无穷尽的力量。

#### 当男人遭遇女老板

遭遇女老板的男员工会遇到许多尴尬，尤其是大男子主义的忠实信徒，在任何时候都会如履薄冰。所以，第一要旨就是抛弃大男子主义。女老板不如男老板阳刚，但是，她们的魅力就在于她们的温柔。为了取得事业的成功，她们往往需



要付出比男人多得多，包括家庭和爱情。所以成功的女性绝对有自己的一套，一定要摆正她们在你心目中的位置，只有这样才有合作的基础。而且，她们最讨厌看不起女人的男人，反之，尊敬女性的男士比较容易受到青睐。

“女人爱潇洒”，这是定理。当老板提出你请客时，不妨大方的做东。至于什么时候被她训斥过千万不要耿耿于怀。在人之前要心胸宽广，在女人面前更应该如此。潇洒的另外一个特征就是做事果断。果断的男人不同于武断的男人，武断说明你不听取别人的意见，果断说明你能够勇于担责任，有及时处理问题的能力，也说明你是块好的担当领导的料。

当然，潇洒之余也不妨温柔一刀。什么是温柔？温柔就是平和，比如，说话的语气有张有弛、轻柔；哪怕在你发火的时候，都要切记先露出你的笑容；你走路的时候别大刀阔斧，慢一些，让别人都觉得你不急不躁；面对女老板更要有一种体贴的成分。不过，温柔要用得恰到好处。过了就会女里女气，性别反调，或者还会给她们某种错误的暗示。

另外，要心细。首先，工作要做得仔细。女人是非常挑剔的，80%的女人是完美主义者。她们明察秋毫，不要幻想有阴谋躲得过她们的眼睛。所以，敷衍是没有任何用处的。

当然，如果女权主义者是你的老板就麻烦了。不过也不是没有招，最好把他们作为自己的同类看待，周末哥们儿喝酒邀请一下她们，让她们请客买单，她们会感觉比较舒服。

### 当女人遭遇男老板

大部分的老板都是男性，所以大部分的女性都是老板的下属。

男人爱漂亮。女人可能是水做的，保护水质就异常关键。上帝给予了女人美好的身体，保养就是一种责任了。有保养才有健康，才有和男人一起打拼天下的资本。特别是在工作场合，如果你成天一副痛苦相，别人看着也难受，还觉得你矫情，你不是给自己为难吗？其实，还有一种公用的最美丽的武器，那就是：快乐！快乐的含义无须多说，因为你明白，快乐是你从事所有工作的基础。

写字间里不化妆的女人就像不修边幅的男人一样，会遭到无数白眼。除了不尊重他人以外，这体现了个人的生活态度。一些女性喜欢浓妆，口红好象在流淌，脂粉仿佛雪花飘扬，这样也不好。还有一些女性喜欢非常浓烈的香水，把整个办公室都淹没在女人的味道里。只有不正经的老板才会喜欢，正经的老板通常是表示反感的。

美丽比漂亮受欢迎。美丽源自丰富的内涵，源自自信、自尊、自强。

自信，每个人都需要，可是对于女性就更加重要。虽然现在已经解放好多年了，女性还有许多弱势的。好多人还认为抚养儿女主要是女人的事，家务琐事非女人莫属。千辛万苦地工作，好不容易事业有一点成就，还要遭到男人坏份子的不断打击。下面的人总是不服气，所以氛围很紧张，要想再做出什么成绩就更加难了。男老板是不会因为你是女人就改变竞争规则的。他希望每个人都在同一条起跑线上开始，然后所有的人都可能成为第一。



自尊。为了取得工作和晋升的机会而铤而走险的女性不是没有的，破坏家庭，也破坏公司的规则。一般说来，用金钱买女人的男人也容易被女人收买。商人是要做生意，是要挣 MONEY 的。他给你机会了，你还给他的不是机会。这是不对等的交易，一定有阴谋，有问题。

自强。没有自强，哪还有自信和自尊？在大街上你可以遇到数不清的甘愿作为“内人”的女性，虽然他们也从事 IT 或者管理咨询等白领工作，思想意识似乎比较开放和进步。她们根本没有思考如何去赢得社会地位，没有思考人生价值的问题。男性老板如果要重用一名女员工，她必定有远大的抱负，有坚韧的意志，她不断学习，充实自己。

摘自《计算机世界》

### 第十七则：“黑五类”白领跳槽摆在眼前

人才市场，是永远都不会寂寞的，终日拥挤着期待奔赴锦绣前程的人。各大高级写字楼中，也永远都不是平静的，终日上演着一幕幕的职场悲喜剧。或走，或留，白领也在其中扮演着各自的角色。

其实在职场竞争当中，跳槽是提升自己的职业含金量，拓展职业发展空间的重要手段，而以下，我们通过可锐近期对于职场人士的相关调查显示，很多职业危机感的动因是由于职业竞争力的下降，是错失最该跳槽的时机没有跳槽导致的，这种人正面对着强大的职业危机感，甚至被职业市场逐步淘汰，在此，我们把他们的问题总结分析后归纳为五种现象，以下简称“黑五类”。

而作为白领中的“黑五类”，怎样更好的把握自己的去留，看准时机，准确判断，亦是关键。

#### 黑一类：不受主管欢迎

Lily 留学归来，在一家不错的民营企业做着白领。深受西方教育影响的 Lily，独立、直率、有主见、工作能力强、工作成绩突出，却总不见上司有提拔之意。在一次公司 Party 上，Lily 偶然才得知，是主管在阻碍自己的生涯晋升。原来，lily 虽然有很强的工作能力，但她过于直接的沟通方式，尤其是不顾场合地与上司争执工作问题，常令上司下不了台。

虽然上司有时也会对 Lily 有一定的暗示，但她却毫无知觉。久而久之，上司便渐渐的疏远了 Lily。不得宠的 Lily 渐渐的失去了施展才能的舞台，直到重新选择了一家外企，才真正的如鱼得水。

职业顾问观点：主管是你最直接的领导，他的领导风格往往也决定了你的工作环境的风格，如果你已经不能得到上司的认可，已经无法与此环境相融合，及早撤退，才是明智之举。

#### 黑二类：在同一岗位上已经三年没有被提升

随着经济发展速度的增快，职业生涯的发展周期也已经从过去的五年缩短到现在的三年，这也就意味着，如果你在三年中，没有任何职业发展的突破，你就是不具竞争力并最容易被取代的。

三年同样的工作，足以让你学会该岗位上所必须具备的各项职能，并有所提高。而此时，如果公司内部没有足够的晋升空间，对于你而言，留下也只是对工作的机械重复和职业含金量的逐年下降。把握好你的职业生涯，并使它连贯的发展才是重中之重。特别是对某些企业中层专业或管理人员而言，得不到提升即是不被企业或相关主管认可的表示。

### 黑三类：明确被降职

如果你已经明确被公司降职了，无论是否责任在于你，都不要妄想再有咸鱼翻身的机会了。因为，公司已经否定了你，不会再有重用你的可能性了。此时再不挪窝，落下笑柄不说，更是断绝了自己职业发展的道路。

再说，你被降职也许只是你的上司、你的公司不欣赏你，你不能因此而不欣赏你自己。所以重起炉灶，为自己开辟新的职业道路，闯出一番新天地才是真。人类共同的弱点，是我们无法淡忘我们对他人的印象，与其化功夫去改变别人的印象，不如去建立新的印象。

### 黑四类：人际关系冰点

人际关系，是所有公司中白领生存的命脉之一，组成公司的个体，就是公司的员工。可以说你和同事相处的时间占了一天的三分之一，甚至更多。而如果这8小时内，你都处在“精神紧绷”“烦躁不安”“胡乱猜忌”的情绪下，一手拿着盾牌，防着暗处射来的冷箭；一手提着铁锹，去挖别人的墙角，很难想象你还能腾出两只手，去认真处理你手上的工作。

职业顾问认为：如果你的人际关系降到0℃以下，赶紧跳槽吧。没有团队精神的工作氛围，没有和谐的人际关系，就没有良好的职业发展环境，你怎能全身心投入到工作中去。当然，也可能从另一侧面证明你在公司相关岗位的重要性已经明显下降。

### 黑五类：不适应企业文化和环境

明明不适应，还要压抑自己去适应，久而久之，要么在沉默中憋出“抑郁症”，要么就彻彻底底地爆发。

企业文化和环境，往往体现在企业管理制度上。比如公司氛围是宽松还是严肃，又如公司对员工的着装、言谈、举止的要求等等。有的人我行我素惯了，在制度严格的日资企业，往往感觉压抑束缚；有的人喜欢卡哇伊的打扮风格，喜欢休闲的着装风格，而公司要求他们化着职业的状态、穿着职业套装，也会让她们感觉格格不入。

职业顾问认为，适合自己的才是最好的。与其忍耐，不如跳槽。别忘了如鱼得水所产生的价值和效率。

无疑，跳槽，在现代化的职场竞争中，意味着重新获得职业生涯进一步发展空间的契机和必要手段，但是同时要采取稳扎稳打的方法：即跳槽前要预先测量和明确自己的职业竞争优势，职业倾向性和满意度，了解职场发展的趋势以及

相关行业、企业、职种、职能的现有要求和发展趋势，并在其间找到真正的契合度，才能使跳槽让成功变得必然，也是使你永远不用面对职业危机感的唯一方法！

摘自《广州日报》

## 第十八则：老板的非常手段

王斌

公司里来了个新总监，据说很有背景，老板待他异乎寻常的客气。

新总监人很聪明，能言善辩，但业务能力一般，不过很自信，而且是自信有些过头的那种。他很会为人，仅半年多的时间，在他周围就结成了一个小集团。自此以后，公司里小道消息不断，是非越来越多。上层内部的一些矛盾也传到了下面，什么这个拉帮结派，那个要另立山头啦。总之，上上下下，一派乌烟瘴气。

以前，我觉得我们的老板是个眼里不揉沙子，十分精明的生意人，从不吃亏。他在用人和管理上十分严格。此前，一个策划总监，很有才华，但十分散漫，缺乏时间观念，上班总是迟到，他毫不迟疑地开了这个人，尽管这影响到了我们正着手做的一个项目。另一次，他老婆觉得公司是自家的，让大舅子来混饭吃，老板一看不行，毫不客气地把老婆的娘家人轰走，但背地里却给人家一份工资灭火。

自打新总监来后，公司里的气氛就开始发生变化，原来被掩藏的矛盾，大有表面化的倾向，底下每一个人都感觉到了。要说以老板的精明，他丝毫没有觉察，只有傻子才会相信，但他就像个傻子好像浑然不觉，反而愈加器重新来的总监。我心想，这家伙的后台果然硬，竟然能让我们的老板狗咬刺猬，不敢下嘴。

又过了个把月，一次公司同仁聚会，新总监的一位铁杆追随者正坐在我的旁边，半斤白酒下肚，红着眼小声地告诉我一个秘密，说老板给新总监长了一倍的工资，还说有一个大的项目，非他做不可，别人谁也做不了，公司就指着这笔业务上一个更高的台阶呢，可老板不够意思，答应了人家，又说公司资金紧张，涨的工资一时半会儿还不能执行，并许愿年底赚了钱肯定兑现。

之后的一段时间里，在各种场合，新总监的骄矜之色愈浓，而老板的谦卑之色愈重，好像他真是不可或缺的顶梁柱，而一些人也趁机只以新总监的马首是瞻。我的心也越来越凉，不想我竟看走了眼，那么精明的老板原来是个草包，这点事都摆不平，公司恐怕要关门了。

转眼已到春节，在新春宴会上，老板感谢了大家一年来的辛勤劳动，随后又大大哭了一回穷，说尽管今年业务挺多，但利润很薄，开支又超出了预算，以后要注意节约开支，才会有赢利。

春节七天的假期过得真快，还没歇够就又上班了。来到公司，一整天竟没见到我们那位总监，后来得知他辞职了，原因是嫌工资太低，不愿再贱卖自己而另谋高就了。第二天，接替总监的人就上班了。

之后一个月，三个主管辞职，公司进行了大换血，一切变化都应对得有条不紊，好像早已计划好。这时我才恍然大悟，当那位总监膨胀到觉得自己的能力远高于他应得的薪水时，他已经掉进了人家设好的圈套。更可怜的是那些被一石二

鸟的人，急急火火地跳出来表演，白白做了垫背的。恐怕一年前，老板就在为今天做准备。

摘自《北京青年报》

### 第十九则：当出色拍档的六大要素

步入社会，你每天要和形形色色的人打交道，在社会的每个角落，你都不可能是孤立的，你必须要通过与其他人合作完成自己的工作任务。如果你在公司里工作，那么，你是否具有团队精神，直接关系到你的业绩。一些大公司招聘人才时，十分注重人才的团队精神，他们认为一个人是否能和人相处和相互协作，要比他个人的能力重要得多。美国有一项调查表明：96%的决策由团队作出，而个人作出决策的只占26%。

可见，在专业化分工越来越细，竞争日益激烈的今天，靠一个人的力量是无法面对千头万绪的工作的，你永远的角色不是一个“独裁”者，而是一个“拍档”，如果你是一个出色的“拍档”，那么你就会很受欢迎。

当然对于工作而言，合作的基础是相互的知识，许多公司在安排工作任务时，也把知识和能力的互补作为首选。但做好一个“拍档”还有更重要的，那就是精神综合状态，如果没有这些，那么“拍档”并不能走得很长。

一、合作精神 不要认为自己无所不能，你时刻需要协作，即使是印一张表格，也得需要文印员帮你的忙。你必须树立合作精神，就像经营自己的婚姻一样对待你的“拍档”，这是你成为一个出色“拍档”的开始。

二、善于交流 你们毕竟是两个人，知识、能力、经历造成了你们看待同一件事情不同的看法。交流是协调的开始，把自己的想法说出来，听听对方的看法，你要经常说这样一句话：“你看这事怎么样，我想听听你的看法。”

三、平等友善 即使你的各方面都很优秀，即使你认为自己一个人的力量就能解决眼前的工作，也不要显得太张狂。要知道还有以后，以后你并不是能完成一切，还是做个朋友吧，平等地对待对方。

四、积极乐观 心情是可以传染的，没有人愿意和一个愁眉苦脸的人在一起。即使是遇上了十分麻烦的事，也要乐观，你要对“拍档”说：“我们是最优秀的，肯定可以把这件事解决，如果成功了，那么我请你喝咖啡。”

五、创造能力 一加一等于二，但你应该让它等于更多。培养自己的创造能力，不要安于现状，试着发掘自己的潜力。一个有不凡表现的人，除了能保持现有的“拍档”关系之处，还会有不少人乐意与你成为“拍档”。

六、接受批评 请把“拍档”当成你的朋友，然后接受他的批评，一个对批评暴跳如雷的人，随便哪个人都会敬而远之。这当然不仅仅指“拍档”，任何不接受批评的人，都不受人欢迎。

摘自《生活时报》

### 第二十则：是否会出现危机？当你的上司换人时



黄凌云

当原本雇用你，甚至提携你的主管忽然离职，有个陌生的脸孔走进你的办公室，说明他是你的新主管，以后你要直接跟他报告。这时候，你要怎么办？这是不是表示，你的工作生涯开始出现某种危机？

《华尔街日报》是这样说的，尽管处在这样紧张的情况下，只要以正确的态度应对，让自己成为新主管不可或缺的帮手，即使更换主管，不一定会对你的职业生涯产生负面影响。

例如，乔丹曾经是英孚美（In-formix）公司的 CFO，一天，一位她素未谋面的董事突然走进办公室对她说：“你好，我叫做基尼斯，我是你的新 CEO。”原来，乔丹以前的老板已经被公司革职了。

自从基尼斯接任英孚美公司的 CEO 后，他鼓励乔丹继续留任，并且决定对公司大力改革。他需要乔丹的协助。于是，乔丹以自己丰富的经验，每天花 14 小时的时间，帮助新 CEO 详细检查公司，并且迅速作出改变，甚至重新安置公司的总部。

经过重整的结果，英孚美公司被拆成两家公司。面对这样的结果，乔丹认为她的阶段性任务已尽，因而提出辞呈。结果被老板大力挽留，显然这位新 CEO 已将她当成不可或缺的左右手。

另外一个例子发生在《读者文摘》的盖威身上。盖威担任行销主管时，遇到了 CEO 被更换的情形。新上任的 CEO 迅速撤换三个主管，换上自己的人马，而盖威正是前 CEO 最后引进的高层主管。

盖威采取主动出击的策略。他主动向新 CEO 简明扼要地提出建议，表示他同意新领导人的意见，认为《读者文摘》应该要注重传统的力量。另一方面，他也表示反对前 CEO 的某些政策，例如在深夜的电视上做广告。他告诉上司，他并不觉得这样可以在短期内获得报酬。新 CEO 马上决定要盖威与他一同整顿公司。

这种做法是否对以往的主管不忠诚？其实，盖威以前就常常和他的主管有激烈的讨论，他的态度前后并没有差异，不过新主管更能认同他的意见罢了。在帮助新主管管理公司的同时，盖威也获得提升，从行销主管升为规划及新事业发展部门的资深副总裁。

盖威和乔丹，最后都离开了公司。虽然如此，但他们在面对新主管时的态度，都为他们留下了良好的印象，更使他们成为新主管重用的对象。当主管离职时，并不是你生涯的终点，只要对自己的经验与实力有信心，持续对公司有贡献，不管在什么主管的带领下，你都会是主管不可或缺的好帮手。

摘自《国际金融报》

## 第二十一则：别让老板靠边站

“糟了！糟了！”王经理放下电话，就叫了起来：“那家便宜的东西，根本不合规格，还是原来林老板的好。”狠狠捶了一下桌子：“可是，我怎么那么糊涂，写信把他臭骂一顿，还骂他是骗子，这下麻烦了！”



“是啊！”秘书张小姐转身站起来：“我那时候不是说吗？要您先冷静、冷静，再写信，您不听啊！”“都怪我在气头上，想这小子过去一定骗了我，要不然别人怎么那样便宜。”王经理来回踱着步子，指了指电话：“把电话告诉我，我亲自打过去道歉！”

秘书一笑，走到王经理桌前：“不用了！告诉您，那封信我根本没寄。”“没寄？”“对！”张小姐笑吟吟地说。“嗯……”王经理坐了下来，如释重负，停了半晌，又突然抬头：“可是我当时不是叫你立刻发出吗？”“是啊！但我猜到您会后悔，所以压下了。”张小姐转过身，歪着头笑笑。“压了三个礼拜？”“对！您没想到吧？”“我是没想到。”王经理低下头去，翻记事本：“可是，我叫你发，你怎么能压？那么最近发南美的那几封信，你也压了？”

“我没压。”张小姐脸上更亮丽了：“我知道什么该发，什么不该发……”“你做主，还是我做主？”没想到王经理居然霍地站起来，沉声问。张小姐呆住了，眼眶一下湿了，两行泪水滚落。颤抖着、哭着喊：“我，我做错了吗？”“你做错了！”王经理斩钉截铁地说。

张小姐被记了一个小过，是偷偷记的，公司里没人知道。但是好心没好报，一肚子委屈的张小姐，再也不愿意伺候这位“是非不分”的主管。

她跑去孙经理的办公室诉苦，希望调到孙经理的部门。“不急！不急！”孙经理笑笑：“我会处理。”隔两天，果然做了处理，张小姐一大早就接到一份解雇通知。

### 想一想

看完这个故事，你会想？这是个“不是人”的公司？王经理不是人，孙经理也不是人，明明张秘书救了公司，他们居然非但不感谢，还恩将仇报，对不对？如果说“对”，你就错了！

正如王经理说的——“你做主，还是我做主？”

假使一个秘书，可以不听命令，自作主张地把主管要她立刻发的信，压下三个礼拜不发，“她”岂不成了主管？如果有这样的“黑箱作业”，以后交代她做事，谁能放心？

再进一步说，自己部门的事，跑去跟别的部门主管抱怨，这工作的忠诚又在哪儿？

如果孙经理收了她的信，能不跟王经理“对上”？而且哪位主管不会想：“今天她背着主管，来向我告状，改天她会不会倒戈，又跟别人告我一状？”

所以张小姐不但错，而且错大了，她非但错在不懂人性，更错在不懂工作伦理。

有一位在日商公司工作的女孩子对我说：“那些日本主管最假了。白天上班的时候，道貌岸然，可是下班后去 PUB，三杯下肚，就好像变了个人，完全没了主管的样子，跟我们下面这些人又唱又叫。”很鄙夷地一笑：“但是第二天，在电梯里碰到了，跟他轻松打招呼，他又恢复了死相。”这年轻小姐就是不懂“公

是公、私是私”的道理。主管下班请客，一掷千金，不代表你吃中饭、买便当，就能跟他不分帐。老板私下送你一个精美的记事本，不代表你可以把公司的铅笔、橡皮擦带回家。

这又使我想起一件事：有个杂志社给我作专访，出刊后，先送了一本给我，因为写得相当好，图片和编排也很讲究，我心想可以送一本给朋友，再多带一本回纽约。就打电话给杂志社主编，请她多给我两本。主编不在，是一位小姐接的。“麻烦你转告主编，我希望多要两本这期的杂志。”我对她说。“这个啊，没问题！您派个人过来拿就成了。”小姐爽快地说。

我立刻派人过去，把杂志拿回来。

可是，跟着就接到主编的电话：“对不起！刘先生，您来电话的时候我不在，杂志收到了吧？我特别多送了两本，一共四本。”停了一下，她又说：“可是，对不起啊！我想知道是我们公司的哪位小姐，说您可以立刻派人过来拿。”

我愣了一下，说：“有问题吗？”

“当然没问题，您要十本都没问题，我只是对工作伦理的一种考核。”

我没有告诉她是谁，据说她还是查出来，作了处分。

事后，我常想，她何必这么计较呢？她计较最少有三个原因。

一、既然我找她要书，过去也都是由她跟我接触、采访，属下就该转告，而不该代她做主。

二、明明可以由她一句话，卖给我的面子，被别人莫名其妙地卖了。

三、好像送杂志不稀奇，小事一桩，人人能做主。结果，连公司产品的价值，都被贬低了。

不懂得工作伦理，在不该说话的时候说话、不该做主的时候做主，是社会新鲜人常犯的毛病。

你必须知道，无论你帮老板管了多少事情，也无论老板多糊涂，甚至依赖你，到达没你在，他连电话都不会拨的程度。

他毕竟还是你的老板，也毕竟还是他做主。

出了错，他最先承担。有面子，也该由他来卖。

此外，你必须知道，老板永远是向着老板，就算在工作上对立，在立场上也一致。

所以，一个不忠于自己主管的职员，很难得到别的主管欣赏。当你卖面子，表示自己有办法，偷偷把自己公司的消息，告诉别人，即使他得了好处，也不会尊重你，只可能窃笑说：“这人最没城府，以后找他下手。”

他甚至会拿你的“傻”，来告诫自己的职员。

摘自《生活时报》

## 第二十二则：如何成为上司眼中不可缺少的重磅人才？

也许你像爱因斯坦一样聪明，创意也绝对独特，为什么在别人眼中依旧是无足轻重？先不要因此抑郁，生活往往是可以改变的，试着按以下的要点做，你会成为上司眼中不可缺少的重磅人才。

1、早到。别以为没人注意到你的出勤情况，上司可全都是睁大眼睛在瞧着呢？如果能提早一点到公司，就显得你很重视这份工作。

2、不要过于固执。工作时在扩展，不要老是以“这不是我份内的工作”为由来逃避责任。当前额外的工作指派到你头上时，不妨视之为考验。

3、苦中求乐。不管你接受的工作多么艰巨，鞠躬尽瘁也要做好，千万别表现出你做不来或不知从何入手的样子。

4、立刻动手。接到工作要立刻动手，迅速准确及时完成，反应敏捷给人的印象是金钱买不到的。

5、谨言。职务上的机密必须守口如瓶。

6、亦步亦趋跟主管。上司的时间比你的时间宝贵，不管他临时指派了什么工作给你，都比你手头上的工作来得重要。

7、荣耀归于上司。即让上司在人前人后永远光鲜。

8、保持冷静。面对任何状况都能处之泰然的人，一开始就取得了优势。老板、客户不仅钦佩那些面对危机声色不变的人，更欣赏能妥善解决问题的人。

9、别存在太多的希望。千万别期盼所有的事情都会照你的计划而行。相反，你得时时为可能产生的错误做准备。

10、决断力要够。遇事犹豫不决或过度依赖他人意见的人，是一辈子注定要被打入冷宫的。

11、善于资讯。要想成为一个成功的人，光是从影音媒体取得资讯是不够的，多看报章杂志才是最直接的知识来源。

摘自《广州日报》

## 第二十三则：如何向上司“喜传捷报”？

崔鹤同

当你数年如一日，全力以赴地投入工作，结果却突然发现，尽管自己累得半死，别人好像熟视无睹，尤其是老板，似乎从未当面夸奖过你。这时，你可能怨天尤人，牢骚满腹。但你一定要懂得，这不完全是老板的过错，试想想，公司上上下下，里里外外，有多少人要老板操心过问，你的“被忽略”、也有情有可原，因此，你得做个“有声音的人”。

记住，当你完成了一件很棘手的任务，第一得先向你的老板汇报，让他知道你有一个好脑袋和快刀斩乱麻的能力，不光只会吃干饭。

记住，不要等出了纰漏才想到去找老板，做老板的都喜欢能干的下属，如果你一贯精明干练，即使万一惹了麻烦，老板也能够宽大为怀，予以谅解。最怕的是，你每次报告老板的都是败走麦城的坏消息，这样，你在老板心目中的印象一定很糟糕。

向老板“喜传捷报”邀功求宠的程序如下：

第一，开门见山，先说结论。不要把时间和精力用来描述你做的事，而首先直接把结果告诉他，老板都很忙，用有限的时间，报告老板最关心的事，这叫“利益销售法”。

第二，如果时间允许，再进一步详细说明过程。报告内容尽可能简明扼要，并且记住先感谢别人，再提自己的功劳。

第三，如果是书面报告。一定要署上自己的名字，不要洋洋洒洒，下笔千言，如果却忘了加上名字，或者，把直属主管、老板的名字统统入了上去，却唯独漏了自己的，岂不“功亏一篑”。

第四，报告完了，切勿立刻求赏，只要给老板留下好印象即可。否则，老板可能会觉得你太急功近利。只要你一次次赢得老板的肯定，天长日久，功到自然成，升迁进级总会有你的份。

第五，别忘了，除了报告你的老板，最好同时把好消息告诉你的同事、部属，让他们分享，既好了人缘，又造了“舆论”，让别人觉察到你的“闪光点”。

做完蛋糕要想到挤花，有了美丽的奶油花朵，蛋糕就自然赢得了人们的青睐。随时不忘报告老板，就是在自己做的蛋糕上挤花、让老板为你喝彩。

摘自《中国青年报》

## 第二十四则：职场新人的十大快乐之本

不了解就业市场的各种状况、缺乏事前准备，一定会惨遭滑铁卢。找工作其实可以很快乐的，只要每天勤于朗诵本文的十大快乐守则，包你远离悲惨的求职期。

### 了解自己为扎根之本

如果还在迷惘“我是谁”、“我到底要什么”、“我为何要工作”等问题。建议你赶快彻底想一想，自省、阅读、请教父母、师长、专家们，只有清楚了解自己的特性、优缺点、专长及未来目标，才能找到一份适合自己的工作，现在认真听听自己内心的呼声吧。

### 自爱自信为出征之本

没有人是十全十美的，唯有每天自我训练、对自己有信心，真正面对自己的优缺点，爱自己才能爱别人、爱工作，才能在面试中散发一股自信逼人的气质，赢得主考官的好感。

### 充份准备为保命之本

如果想要在这「战况」激烈的就业市场，争取到一份好工作，要准备的东西可不少，例如对企业、产业的基本知识、准备自传、履历、面试等应对技巧，当然，还要做好进入就业市场成为新鲜人的心理准备。

### 四通八达为省时之本

千万不要孤军在这个就业丛林中奋战，赶紧告知众亲友，广泛搜集各种就业机会及情报，才能省时又正中目标。

### 勇于表现为机会之本

不要羞于表现自己，在求职的各个关卡中，要主动争取各种机会，让企业主知道是一颗璞玉，只需加以雕琢就会是闪耀的钻石，勇于表现，勇于做你自己。

### 知书达礼为印象之本

在求职过程中，不论是写履历自传或前往面试，一定要充实自我、言之有物、礼貌应对，才能给人留下好印象，进一步加强被录用的机会。

### 创意幽默为加分之本

人生某些层面是苦涩的，求职过程中，不妨多多运用创意的发想及幽默感，相信会令主考官印象特别深刻，更有好感。

### 细心聆听为聪明之本

面试过程中千万不要太聒噪，应该先聆听企业主的问题，试着了解、观察该企业之文化，适当提出事先准备好的问题，细心聆听才能判别自己适不适合这份工作。

### 面对拒绝为进步之本

求职路上未必尽如人意，坦然接受企业主的沉默(履历表石沉大海)及拒绝(被通知不适任)，这并不代表自己的能力有问题，只要自我检视，再努力去寻找适合的工作，也许塞翁失马焉知非福。

### 再接再厉为成功之本

当求职遇到挫折时，不必视之为世界末日般凄惨，只要学得教训，再接再厉勇往向前，距离成功将愈来愈近。

摘自《职业导刊》

## 第二十五则：做职场永远不败的玫瑰

吕亚东

自然界的玫瑰鲜艳芬芳，激情奔放。如果将上班族、打工仔比着雅洁甜美、馥郁袭人的玫瑰，那么，怎样才能做到常开不败呢？笔者在企业工作多年，有几次从低层到中层、再到总经理的经历，略呈浅见。



## 一、成为不可缺少的人。

公司里，老板宠爱的都是些立即可用、并且能带来附加价值的员工。管理专家指出，老板在加薪或提拔时，往往不是因为你的本份工作做得好，也不是因你过去的成就，而是觉得你对他的未来有所帮助。身为员工，应常扪心自问：如果公司解雇你，有没有损失？你的价值、潜力是否大到老板舍不得放弃的程度？一句话，要靠自己的打拚和紧跟时代节拍的专精特长，成为公司不可缺少的人，这至关重要。

## 二、寻求贵人相助。

贵人不一定身居高位，他们在经验、专长、知识、技能等方面比你略胜一筹，也许是你的师傅、同事、同学、朋友、引荐人，他们或物质上给予、或提供机会、或予以思想观念的启迪、或身教言传潜移默化。有了贵人提携，一来容易脱颖而出，二则缩短成功的时间，三是不慎办砸了事能有所庇护。

## 三、建立关系网络。

社会上，一些专业能力等硬件未必很好的人却能出人头地，不少人是得益于人际交往能力。单位里亦如此。建立关系网络，就是创造有利于自我发展的空间，努力得到别人的认可、支持和合作。如何增加“人际资产”呢？组织中不乏以兴趣、爱好、同学、老乡等关系结成的“小团体”，争取成为其中一员；热情帮助别人，广结善缘；诚实、信用、正直是赢得信赖和敬佩的基础。

## 四、不要将矛盾上缴。

多年前，一位资深前辈曾告诫我，向领导汇报时要切记四个字：“不讲困难”。记得当初曾不屑一顾，后来才逐渐悟出个中道理。据传说，古代信使如连续报来前线战败的消息，就有砍头的危险。老板每天都面对复杂多变的内外部环境，要比员工遭遇更多的难题，承受更大的压力。将矛盾上缴或报告坏消息，会使老板的情绪变得更糟，还很有可能给他留下“添乱、出难题、工作能力差”的负面印象。

## 五、忌发牢骚。

《组织行为学》的理论说，人在遭受挫折与不当待遇时，往往会采取消极对抗的态度。牢骚通常由不满引起，希望得到别人的注意与同情。这虽是一种正常的心理“自卫”行为，但却是老板心中的最痛。大多数老板认为，“牢骚族”与“抱怨族”不仅惹事生非，而且造成组织内彼此猜疑，打击团体工作士气。为此，当你牢骚满腹时，不妨看一看老板定律：一、老板永远是对的；二、当老板不对时，请参照第一条。

## 六、善于表现、适时邀功。

不要害怕别人批评你喜欢表功，而是担心自己的努力居然没被人看到，才华被埋没了。想办法做个“有声音的人”，才能引起老板的注意。向老板汇报，要先说结论，如时间允许，再作细谈；若是书面报告，不忘签上自己的名字。除老板以外，还要将成绩设法告诉你的同事、部属，他们的宣传比起你来效果更佳。

会议是同事、主管、老板及顾客之间不可多得的沟通渠道，会议发言是展现能力和才华的大好时机。

摘自《计算机世界网》

## 第二十六则：白领女性十大工作妙法

由于男女平等观念的深入人心，公司中女性员工日渐增多，除了与男性员工面临同样的工作压力外，还会面临更多属于自己性别的问题。所以在日常工作中应有一定的技巧，才能取得他人的信任。

### 1、改变形象

改变心情不妨从改变形象开始，是否记得奥斯卡金像奖得奖片《前妻俱乐部》中的主人公，当她们为自己讨回公道时，改变形象成了至关重要的一点。可见形象对人的重要性。

### 2、运用智慧

工作时难免会遭到困难与挫折，这时，如果你半途而废，或置之不理，将会使公司对你的看法大打折扣，因此，随时运用你的智慧，或许只要一点创意或灵感便能解决困难，使得工作顺利完成。

### 3、勇于面对问题，解决问题

将有办法解决的问题及无法解决的问题分别列出。有办法解决的问题全力以赴去解决，无法解决的问题先寻求公司支持，精诚所致，金石为开，凡事尽力而为必能得到对方的谅解与支持。

### 4、扩大自己的工作舞台

有空时到自己不熟悉的部门看看，了解其他部门的工作性质。多接触其他部门的同事，扩大自己的人际关系。

### 5、施展你的人格魅力

在大多数人眼里，人格魅力是最不可捉摸的神秘因子，是一种神秘得近乎神奇的事业推进剂。它是一种迷人的气质和个性魅力，能让别人支持并热情洋溢地发扬光大你的远景，人格魅力能让你成为领导者。

### 6、学会调节

大多数女员工的头脑中都充斥着至少半打要做的事情，你的身心不堪重负时，悲伤、焦虑、恐惧，甚至犯罪感便会随之而来。调节就是把你从嘈杂的思维中解放出来，帮助你消除那些忧虑。找一个安静的角落，摆一个舒服的坐姿或卧姿，把思想集中于你的呼吸。一旦私心杂念闯进来，尽量让它们漂走，重新回到呼吸上来。调节的时间有多长，或者是否能成功地摒弃杂念都无关紧要，重要的是你每天坚持做几分钟。

### 7、真诚动人的情感

情感是联系上下级关系的一个重要纽带，是非权力因素影响。作为部门主管要想获得不错的影响力，就必须做到自己摆正位置，以诚待人，以情动人，以诚感人，加强与员工之间的交流沟通；对待不同的意见者，不能采取高压政策，而要善于听取部下的意见，广纳群言，以调动他们的主观能动性和工作积极性，同时还要关心员工的生活冷暖。

## 8、过硬的实绩

工作实绩是衡量一个人的素质高低的砝码。突出的工作成绩最有说服力，最能让人信赖和敬佩。要想做出一番令人羡慕的业绩，就要善于决断，勇于负责，善于创新，勇于开拓；善于研究市场，勇于把握市场；惟有如此，企业的航船才能在市场经济的大海中，或“以不变应万变”顶住风浪，或以“见风使舵”乘风破浪，越过激流，避开商战“陷阱”，使企业立于不败之地。当你力挽狂澜以骄人的业绩振兴企业时，你的影响力顺理成章地达到了“振臂一呼，应者云集”的地步。

## 9、让人信任你

在办公室幽默活泼，善解人意，豁达开朗，男性公民充分感受到与你共事的幸运和兴奋，各种回报将随之而来——邀请你做女嘉宾，参加盛大的年会；在你遇到难题时会有人鼎力支持。原因很简单，你一向有亲和力，是一个值得信任的好女性。

## 10、适时买礼物奖励自己

完成一件高难度工作时，买束花或植物放在自己的桌上，接受新工作时采购自己喜欢的文具或道具，提升自己的工作士气。

摘自《中国贸易报·前程招聘专版》

## 第二十七则：读懂上司的体态语言

民谚道：“一个目光表达了 1000 多句话。”心理学家认为，眼睛是心灵的“窗户”，它能作为武器来运用，使人胆怯、恐惧。常见的瞳孔语言为，在表示反感和仇恨时，瞳孔缩小，还露出刺人的目光。相反，睁大眼睛则表示具有同情心和怀有极大的兴趣，还表明赞同和好感。目光中除了能看出上级与下级，权力与依赖的关系外，还能揭示出更多的东西。

上司说话时，不看着你，这是个坏迹象，他想用不重视来惩罚你，说明他不想评价你；上司从上到下看了你一眼，则表明其优势和支配，还意味着自负；上司久久不眨眼盯着你看，表明他想知道更多情况；上司友好地、坦率地看着你，甚至偶而眨眨眼睛，则表明他同情你，对你评价比较高或他想鼓励你，甚至准备请求你原谅他的过错；上司用锐利的眼光目不转睛地盯着你，则表明他在显示自己的权力和优势；上司只偶尔看你，并且当他的目光与你相遇后即马上躲避，这种情形连续发生几次，表明面对你，这位上司缺乏自信心。

体态语言专家们认为，和眼睛一样，嘴的闭合也会泄露真情。在“哈哈”大笑时，意味着放松和大胆，“嘻嘻”的嗤笑，是幸灾乐祸的表现，而“嘿嘿”笑时，则意味着讥讽、阴险或者蔑视，这样笑的人多数为狂妄自大、自恃清高的人。

精神学家认为，手势、表情丰富的领导，是容易冲动、特重感情的人；但如果某人手势做得太夸张，那么他就是个敏于对外界作出反应，容易受别人的影响、很苛求的人，是个软弱的领导人。

心理学家认为，有许多体态语言能让下属知晓上司的内心世界，了解他所说的是否就是他的真实想法。

双手合拢，从上往下压，表明上司想使其内心平静下来；双手叉腰，双肘向外，这是古典体态语，象征着命令式，同时也意味着在与人接触中，他是支配者；当上司舒适地向后靠，双手交叉在脑后，双肘向外，这是自负的表现；当上司伸出食指，则表明他是支配者，有进攻性；当上司的双手平静地放在背后时，则表明他具有优越性；当上司拍拍你的肩后部时，表明他真诚地赞许你；如果上司拍拍你的肩前部时，或从上往下拍，则表明上司倨傲而又显示宽容，这些动作表明他是支配者；两个食指并在一起，放在嘴边，其余手指交叉在一起，与两个食指形成了一个锥体，这表明在你讲话前，上司已作好了拒绝的准备；握紧拳头意味着不仅想威胁对方，还要为自己辩护。

一位精神病专家提醒那些抱过高希望者，“要想改变自己的体态语言，这需要很长的时间，因为一个人不可能在太多方面自我控制。”

据人民网

## 第二十八则：拒绝认真工作的三大理由

俗话说：一分耕耘一分收获。自古以来，职场中人们都努力实践着这条真理，并享受着认真工作带来的成功收获。但是：认真工作，并不是获得职涯成功的唯一法宝。根据可锐近期对前来咨询的职场人士的分析中得出，80%以上都是认真、努力地对待工作的，但是，他们并没能感到成功的滋味，而是更多的有着职涯发展途中的困惑。看来，“认真工作”，还需要具体问题具体分析。

职业顾问认为：面对职业瓶颈，拒绝认真工作，主动跳槽，是一次职业革命，也是给自己多一次机会。在此，我们把他们的问题总结分析后归纳为拒绝认真工作的三大理由：

### 理由一：没有职业发展空间

案例：KEE，某外资企业的企划部职员。勤勤恳恳工作3年，仍旧是普通职员，KEE不得不反思这些年的职业生涯：认真工作是KEE一贯的作风，工作成绩突出，人际关系也不错，职业生涯为何停滞不前了？一个偶然的机会，KEE才得知，是顶头上司阻碍了自己的职涯发展：自己的能力和业绩，已对上司的职涯发展造成了威胁，为了保护自己，上司不得不把KEE的职业生涯，扼杀在摇篮里。

职业顾问点评：“没有职业发展空间”，导致KEE无法突破职业瓶颈，即使再有实力，也只能怀才不遇。职业发展空间不是个人能创造的，企业文化氛围、



用人制度以及领导层选用人才的理念，很大程度上决定你是否能拥有足够的“职业发展空间”和“能力发挥空间”。如果没有让你施展才华的舞台，没有让你展翅高飞的天空，那么，即使你努力工作，也永远被搁置在“角落”。

小贴士：寻找给予员工足够发挥、发展空间的企业，是明智之举。因为职业发展空间，是你攀登职业道路高峰的阶梯，发展空间被禁锢，意味着职业道路被阻截，认真工作，只是徒劳地撞南墙。

### 理由二：性格、兴趣与职种不契合

案例：AMI 是一家广告公司市场助理，“朝九晚十”，穿梭于媒体和客户之间。甚至午休的时候，手机也是响个不停。两个字概括就是：卖力！但是很难想象，AMI 的工作业绩竟是部门里最差的。

AMI 中文系毕业后，进入这家广告公司，被安排到市场部。AM 承认，刚开始就觉得市场工作不适合自己的，以为是初涉职场综合症，于是更努力工作，没料到两年了，还是格格不入。

职业顾问点评：AMI 性格内向、不善言谈，并不适合市场部外向型工作。业绩不是由努力工作创造的，在于是否充分发挥了核心竞争力。文字功底出色，是 AMI 核心竞争力所在，职业顾问建议：如能从事文案创意和写作工作，也许会如鱼得水，把才华发挥得淋漓尽致。

小贴士：如果你的性格不适合这份工作，即便“认真”工作，也无法完全发挥你的核心竞争力，甚至会暴露你的劣势，使你处于被动地位。如果你的兴趣不在你的职业，那么“认真”工作，就是一种自我麻醉，自我欺骗。性格、兴趣是职业定位的方向盘，了解你的个性，找一份适合自己的工作，你才会充满热情地释放出你全部的能量。

### 理由三：行业、企业没有发展趋势

案例：正遇上就业形势严峻，小文大学毕业后，好不容易进入一家国营企业工作，面对来之不易的工作，小文越发努力工作。但是作为夕阳产业的重工业，企业内部管理机制又非常落后，企业本身的发展非常缓慢，小文真不知道该不该跳槽。

职业顾问点评：行业、企业是个人职业发展的摇篮。行业的发展趋势好，自然会带动起企业的健康发展，与此同时，个人也会在这个基础上获得更好地职业发展。而夕阳产业，发展缓慢的企业，必将拖累你职业生涯，使你的职业生涯缓慢移动甚至停滞。

小贴士：哪些行业具有光明的发展前景，哪些企业拥有良好的发展态势，让专业的职业顾问在结合你的优势、特长之上，帮你更好的分析、筛选。

综上所述，职业顾问的观点：

“认真”工作，并不等同于“盲目认真”工作。要思考这份工作，值不值得你为它“认真”，你的职业发展会不会因此而前进。你还要“认真工作”吗？如果你没有一个尺度去衡量，那么，让职业顾问指导你，找到值得托付的工作。

据新华网

## 第二十九则：怎样才是新好男上司

要有男子汉气概，能给下属尤其是女下属扛事。临阵逃脱的男上司，没劲。

不嫉贤妒能。虽说这应该是所有上司的共性，但女上司有时候毕竟心眼小点，要是男上司也怕手下功高盖主，趁早别跟着他了。

我喜欢仗义的男人，特别是仗义的男上司。现代企业讲究的当然不是江湖上那一套，但我总觉得不仗义的男人压根就不是个男人，更别提男上司了。

他不一定要比下属能干，但他应该知道怎么样做能让下属发挥出最大的能力。他就是一个“托儿”。

男上司应该比女领导更能把握大局。不是说女领导就差，我觉得对于全局的把握方面，男性有着天生的优势。

男上司对女下属有意见或是女下属犯错误的时候，他应该讲究谈话的方式方法，也就是用绅士一点的态度来批评女下属。声色俱厉、脸红脖子粗的男上司，就让人觉得不够聪明了。

摘自《广州日报》

## 第三十则：签一份成功的就业协议书

编者按：4月，正值毕业生签约热季，如何签一份成功的就业协议书，正是学生们最为关切的问题。记者特约了有丰富就业指导经验的中国人民大学就业指导中心主任文书锋老师撰文，助你走好最后关键的一步。

每年的春天，对于大学应届毕业生来讲，却正是收获的季节。十载寒窗苦，一朝定终生。择业是人生重要两“择”（另一择是择偶）的第一择，意义当然重大。经过几个月的求职“战争”，通过无数场供需见面会几进几出的搏杀，投递了数不清的求职材料，又经过一轮一轮面试与笔试的残酷淘汰后，许多毕业生已经开始收获战果。有的同学甚至还战果颇丰，拿到了不只一份接收函。接下来，该进入签约阶段了，在这决定“卖”与“不卖”、把自己“卖”给谁的重要时刻（许多毕业生在签约之后会告诉别人把自己“卖”了），毕业生究竟要考虑哪些问题呢？怎样才能成功地签订一份令自己走向成功的协议书而不至于像买商品一样马上就后悔呢？

首先，毕业生还应对用人单位做一次全面了解。在求职面试阶段，毕业生大多已对单位做过一番了解，但那时的了解是片面而不足的，是有侧重的。因此，签约前仍需补充了解单位的全面情况。重点在于了解单位现职人员的待遇情况，包括不同学历层次、不同资历人员的待遇标准，同时，还要与前期单位招聘人员介绍的情况进行比较。有许多毕业生因为忽视了这个环节，直到毕业报到后才发现许诺与实际的差距太大，要达到许诺的标准还要等上好几年或只有工作达到很高标准的少数人才能获得许诺的待遇，但此时已经进退两难。实际上，近些年来，越来越多单位的薪酬待遇是与到岗后的工作表现和岗位挂钩的，而且这两者的比

重也越来越大。因此，毕业生在待遇方面更关注的应是定薪与加薪的机制。另外，毕业生也应对单位的用人理念进行了解。看看用人单位是否真正重视人才，能否做到以人为本、注意把企业的发展与人才的发展结合。具体内容包括是否提供发展机会，是否有定期或不定期的培训计划与机会，是否鼓励员工深造等等。

同时，毕业生还要对自己的职业生涯做一番认真思考和盘点，也就是职业生涯规划。职业生涯规划这个词在国内出现的时间还不长，高校虽然大多已设置了就业指导部门，但离提供成熟的个性化就业指导服务尚有时日。因此，现阶段毕业生自己要用更多的精力来考虑自己的职业生涯发展。面试前毕业生考虑的是怎样被单位看中，唯一的目的是向单位成功地推销自己，但到签约时，角色已经转换，必须要考虑单位是否适合自己，而不是像面试前重点在于挖掘自己以使自己显得恰好符合单位的需要。第一点要考虑的是自己对职业的“终极”理想，第二点要考虑的就是在哪个候选单位的工作经历将更有助于实现这一理想。哈佛大学的一项追踪研究表明，没有明确目标的职业生涯是很难获得成功的，实际上，只有4%的人能获得成功，而他们所以成功的共同点都在于他们为自己的职业生涯早早确定明确的目标，并且始终坚持。因此，签约前的这种思考是非常必要的。

签约对于毕业生无疑是一种唯一性的抉择，有很大的机会成本。他们最痛苦的是最想去的单位总是迟迟不定，而愿意去但不是最想去的单位却又催得很紧，越来越精明而“可恨”的用人单位偏偏还要在接收函上加上一个短短的期限。等后面那个，又必然错过前面这个，签了现在这个又意味着要放弃可能更好的后面那个。在这个问题上，无疑是没有最优选择的。实际上，最后来临的往往不是最好的，麦穗理论和次优理论早就告诉我们要做理智的决定并不难，满意就好。而要满意，则一定要在全面了解用人单位的基础上规划好自己的职业生涯，只要单位的工作能与自己的职业生涯较好地结合起来，就不失为一个理想的决定。

在签约时，还要注意以下两点细节。一是户口问题。毕业生到家乡以外的单位就业，单位首先应承诺解决当地户口，然后在签约前或签约后要到当地政府人事部门为毕业生申报户口指标，如在京就业要到北京市人事局或国家人事部等单位申报“进京户口指标”，到上海就业要到上海市教委申报“进沪指标”等。指标获批后政府人事部门会发一份给学校的接收函，毕业生应提醒用人单位办理此项手续并及时索取。二是存档问题。毕业生应提醒用人单位签约时提供详细的存档机构及其地址。民营企业一般没有人事权，而是委托当地政府人事部门设置的人才中心等机构代管档案，越来越多的国有单位也将档案保管事务转移到人才中心代理。为了不影响毕业生按时报到并办理相关手续如各类保险等，毕业生有必要提醒用人单位提供正确而详细的档案转寄地址。

做到了以上几点，相信毕业生一定能签订一份满意的就业协议书。

据新华网

### 第三十一则：升职大战中败走麦城怎么办？

公司的考核工作可能要涉及你的职位升降。也许你工作努力，成绩不错，全公司都承认你是个敬业的人，但是，新的聘任书下来，你发现，跟你一同进公司的同事职位上升了，而你还在原地踏步。可能情况还要糟糕一点：他比你来得晚，却

比你“爬”得快、升得高。再糟糕一点，他居然成了你的领导……盛怒之下，你会怎么做？

### 犯傻行为种种

#### 一气之下辞职不干

公司里两个同时来的女孩，业绩都不错，到年底聘任之前，全公司都在传，说两个人都要“升官”。她们都做好了准备，连下一年度的工作计划都提早做好了。可是，“官”位只有一个，结果只能是一个上去，一个不动。不动的那个心里不服，一冲动就辞职了。

虽然她在另一家公司里升了职，但毕竟到一个新的环境，一切都要重新开始，又费了一番周折。同事都很为她惋惜，如果她不走，完全可以到别的部门去，做出一番更大的成绩。不要一气之下提出辞职，对于一个有望升职的人来说，那太得不偿失了。

#### 公然表示不高兴

职场上是特别忌讳公然表示自己不高兴的。你可以不高兴，但是你不能把它放在脸上，因为那会影响到别人，也可能会给别人以可乘之机——他们会说闲话：瞧，领导新提拔上来的那人不行吧，连他们自己部门的人都不服气。这不是给人把柄吗？

#### 故意撂挑子

有的人心里不高兴可嘴上不说，你看他整天比谁都高兴似的，问他他也说支持、配合新领导什么的，可实际上呢，他不干活儿了，整天嘴上“画饼”，就是不干事。甚至休起病假来，其实谁都知道他什么毛病也没有。在发小脾气前，先得想想，自己倒是出了口气，心里痛快了，可最终损失的是谁、是什么呢？是你自己，是你自己的名声。

#### 栽赃陷害

“有错误要揭发，没有错误制造错误也要揭发”，这不仅违背了职场规范，简直就是不顾“江湖道义”了。可是，若要人不知，除非己莫为，缺德事早晚会大白于天下，那时候，不仅现在的公司肯定不会留你，就是别的公司，如果知道了这种恶行，还会让你去工作吗？所以，栽赃陷害别人，等于“自绝于人民”。

### 心理篇：浇灭心头火

#### 步骤一：平息妒火，接受自己

谁赶上这样的事心里肯定都挺窝火的。但嫉妒带不来加薪，与其让嫉妒充斥着你的日子，不如先平息了妒火，接受自己更实际。人只有先接受自己，才能追求更好，否则你只有难受。虽然没有升职，但做一个不可替代的员工，其价值可能并不比做一个中层领导小。

#### 步骤二：放弃攀比认清自己



原本你并不很看重做中层干部这种工作，宁可独善其身，自己管好自己就行了，可是，一听比你还晚两个月来公司的一个女孩要升职了，心里就怪不是滋味的。其实也许最适合的工作就是一个人“单打独斗”，你是好士兵，但不是好元帅。人都不想说当将军的士兵不是好士兵，可反过来说，不是想说当将军的士兵就一定能当将军的。

### 步骤三：学习别人提高自己

也许提上去的那个人真的不错，也可能他其实不如你。但更高层的领导把他提上去总是有理由的。比如，他可能会“来事”，他人际关系比你处得好；也许从纯业务的角度来讲不如你突出；但是，做管理工作更多的是要看他如何与别人相处，如何把一帮人团结起来。他升上去总有长处，遇到职场竞争的失败，不如看看他的优点，学学他的长处。这样不仅能调适你那正往火山方向发展的心理和脾气，更能让你有所收获。

### 行动篇 用自己的努力说明一切

#### 强大自己 蓄势待发

每一个对自己有所要求的人都会有这种不服输的心理。不服输是好事，如果没有这种劲头，进步从何而来？你可以在心里给自己使劲：既然你跟对手的基础差不多，为什么下一次就不能是你上去呢？你努力工作、努力学习，业务越来越突出，“光芒”甚至已经“掩盖”了你的上司；到下一年度应该聘任的时候，你甚至可以直接去找老板谈谈自己的想法，告诉他除了大家都看到的以外，你还有什么优点，还有哪些长处没有发挥出来。既然你有这个想法，那就去做，强大了自己之后，升职就是你的。

#### 尽力配合 保持自我

每个领导都喜欢能与别人合作的员工，所以当你收拾好心中的一丝怨气，还是要把主要精力投入到工作中。对于刚上任的领导，尽自己所能地去配合他，他吩咐你的工作你都要努力做好，让你的团队留给别人团结融洽的印象，让你自己留下容易相处宽容大度的印象。但很团结并不表示你就没有自己的想法、自己的见解。做好上司要你做的事情并不意味着你要做一个机器人，记住，任何时候都要做一个有头脑的员工。而一旦你是用“脑”去做事的，所有的人全看得见，而你也会得到你所期望的。

### 分析篇 什么阻碍了你的升职计划

在职业生涯里，仅仅因为工作出色并不能够保证自己在公司里稳步提升，当你在升职大战中失败的时候，应该仔细分析一下是什么使你宏伟的升职计划受到了阻碍。

#### 阻力来自上司

提职也好，加薪也罢，你的前途和命运有绝大部分的“股份”握在上司的手里。所以，同上司的关系、沟通是关系到升职计划能否成功的关键。通过沟通才能使你的上司了解你的工作作风、确认你的应变与决策能力、理解你的处境、知

道你的工作计划、接受你的建议，这些反馈到他那里的资讯，让他能对你有个比较客观的评价，并成为你日后能否提升的考核依据。另一不容忽视的因素是你与上司的距离。不论什么时候，上司就是上司，即使你们的关系很不一般，也不意味着对他可以没有敬畏和恭维，保持适当的距离很重要。如果和上司走得过近，在有晋升机会时，他更会仔细斟酌，以免给人留下“任人唯亲”的口实。

### 阻力来自同事

千万不要以为只要得到上司的赏识，就可以飞黄腾达。在提升你做高职之前，上司一定会去了解你和同事的关系怎样。竞争和利益使得职场中人际关系显得尤其微妙。有时你会遇到一些喜欢挖“墙角”的人，他们以背后议论、讥讽别人为乐事，又爱在上司面前打小报告，即使不把黑的说成白的，也会说成是灰的。这些琐碎无聊的人与事也会对你能否尽快晋升起着一些不大不小的作用。与自己平级的同事中，确实有你的竞争对手，但不论你内心想法是什么，一定要在对方心里留下这种印象：如果其他同事在我们之前得到晋升，一定要为他们感到高兴，不要把任何一位同仁视为敌人，不过这也不意味着对任何一位同仁都像朋友般对待或视若莫逆。

### 阻力来自身体和情绪

有时你的身体状况也会打乱自己的职场发展计划。女性因孕期、产期等原因不得不离开工作一段时间，于是也就会有升职机会与其擦肩而过，或者是由于承受太多的精神压力，付出太多的体力而使身体素质每况愈下，各种心理疾病也接二连三地出现，从而对正在实施的升职计划产生心有余而力不足之感，如不能及时校正自己的状态，也只能停止向高峰冲刺的脚步。人在职场懂得如何工作的同时，更要学会怎样爱惜自己的身体。

### 阻力来自才能不足

如果把正在前进的你比作一辆疾驶行进的电瓶车，那能力和才智与知识则是电瓶中的蓄电量。为了自己的晋升计划得以顺利进行，你必须清楚自己的弱势所在，列出学习日程：比如学车、学专业知识、了解新科技的走向，都应该有个条理和学习计划，是专门利用八小时以外的时间，还是上班时就能向其他同事学习讨教，或是专门抽出时间做突击培训。

同时也要学会在最佳的“角度”及“镁光灯”下展现出自己最优秀的一面，比如你虽然不是很懂策划，但是对市场有很强的洞察力，那你不妨在会上大胆地向有关人员提供相关信息；虽然你的口才不好，但是写起总结、计划或报告却如行云流水，那你就尽量用文字与上司进行沟通以引起他的欣赏。

不过还有一个细节不能忽视，这就是注意你的服装及仪容，在凌乱、随意或俗艳、花哨的服装仪表下，又怎能奢望有优异的绩效表现和创新并让上司放心地对你委以重任？

### 奇招篇 为自己创造机会

你每晚超时工作，甚至周末也从不放松，也能快捷及冷静地处事，但仍然没有升职的迹象。怎么办？为自己制造传言吧！

让同事、助手，总之是爱窃窃私语的人，助你扶摇直上、平步青云。因为这就等于间接地炫耀自己的成就。但切忌吹牛，万一被戳穿了便会“千年道行一朝丧尽”。你只须播下种子，别人就会将你做事如何地尽力、高效传播开去。

传言一：“他被很多猎头公司觊中”。这就如男女关系一样：“瘦田没人耕，耕开有人争”。若你被另一间公司垂青，身价自然倍升，你只须对同事简单地说：“我接到某某公司某先生的电话，你认识他吗？”对方自然会问你关于某公司的事，你可以照直说出来。假若没有其他公司向你垂青又怎样办？那你可尽量增加与其他公司的朋友或工作伙伴约会。就算只是吃午餐，也别忘记作悉心的打扮，这样便像是“猎头”的对象了。

传言二：“他认识很多权威人士”。你若希望在行业内扶摇直上，你应了解公司的高层，以及这行业来自世界各地的权威人士。

这并不代表你要与那些重要人物约会，你可以多阅读行内的杂志，使自己熟悉他们。然后便可与同事提及这些重要人物的背景和轶事，在适当的时机便可接触这些人物，别忘记把握赞赏上司的机会。在旁人眼中，是不易分辨你和这些重要人物的关系是否密切的，最重要的是你与重要人物的名字扯在一起，成为办公室中的话题。

下一步是懂得挑选合适的时机和态度，如果你常常提及那些重要人物，很可能被人识破，甚至觉得你很讨厌。所以要注意让别人觉得你是谦虚的，例如指出能和某某先生合作真是幸运，并能从他身上学到很多东西。

传言三：“她是多才多艺的”。当别人知道你有多方面的才艺，会觉得你是一个全能的人。例如在美术、运动、社会服务方面的表现可塑造你的形象、创作力丰富、专注和有爱心。你也可以将你的作品展示于办公室，以引起别人的注意，如果你够幸运的话，这可能是公司高层与你展开对话的机会。切忌让娱乐影响你的工作，若你因为彩排而迟到早退，是会令上司不满的。

摘自《广州日报》

### 第三十二则：当遭遇“不合作”上司 怎么办？

高清敏

丹佛斯的人力资源总监田开芳女士曾说：“一个幸运的职业人拥有三个必备条件：一份自己喜爱的工作，一个呵护自己的家庭，还有支持、赏识自己的上司。”

以上三个必备条件中，职业与爱人都是按照自己的意愿选定的，唯有你的老板无可选择——因为你一进入公司，你的上司就已经确定了。

如果遇到了个赏识你的老板，算你幸运；可如果你很不走运，遇到的上司要么对你的行动计划迟迟不表明态度，要么不停地对你的工作指手画脚，要么所下指令前后矛盾、含混不清，万一工作没做好，说不准他还要迁怒于你……

面对如此“不合作”的上司，你该怎么办呢？是在沉默中“变态”，还是在爆发后离开？一些不怎么幸运的职业人说：当你的老板无可选择时，可以选择的还有做事的方式。

### 直接向老板提问：某民营制药公司监察总监 李宏

我们公司是一个投入了 6200 万元人民币的民营药厂，但我们只有一种抗癌药品的生产药号，大部分的业务是为其它著名品牌加工成药，这个业务实际的生产只占投资的 3%，我认为我们公司明显属于盲目投资。作为监察总监，我看到机器整日运转，企业还处在亏损状态，我常常急得上火。可是对于我提供的那些行之有效的整改方法，我的老板——公司总裁却一直没有反馈。我觉得他似乎并不关心我的工作，也从不给予我任何指示，竟然还在买地建房，扩充设备！我实在忍不住，把他约出来告诉他：公司再这样下去会资不抵债的！结果老板给我透了底牌：某跨国大企业正在和公司洽谈收购我们的厂房和设备，仅这些就可以带来不止一个亿！我这才恍然大悟。

体会：随后多年的工作中，我发现：当自己始终无法认清自己的工作对实现企业目标有多少帮助时，你就要迅速了解你老板的实际想法，最简单的方法就是直接向他提问。这一方式为迅速化解不同意见或明确工作重点提供了最为简便的途径。它能为你提供大量有用的信息，但有一点要记住：不要等到所做的决策和行动都尘埃落定后才提出问题。

### 提供多种选择：某外企行政经理 何玉晓

我们公司的总部要搬到北京东城区的一栋大厦，我负责与业主谈判、定合同、与家俱商、装修商们招投标，平面设计等。根据以往的经验，完成搬家至少需要五个月的时间。但是，就在选新的办公地点时，公司走马换将，新上司是个德国人，性子较急，他对我半开玩笑说，如果两个月完成搬迁，you are excellent；三个月内搬迁，your job is better；五个月的话，I will have lunch with you（告别午餐）。

玩笑归玩笑，我明白了搬迁工作确实需要加快速度。但无论如何也不可能在二个月内完成。于是，我制做了一个完成工作的时间进度表，修整之后交给新上司，看看各项工作调整主次或处理方式不同之后有什么不同效果。他后来与我及公司上层经过多次讨论，我们最终确定了一个能够尽快解决计划流程中出现的问题的时间进度表，而我的老板再也没有提出“吃午餐”的事。

体会：要使自己的想法得到上司的认同，就必须采用可靠的数据。在设置项目阶段和相应完成时间的时候应力求准确，估算合理。不然，你的上司就会觉得你不把他放在眼里。因此，千万不要说，“你都看见了，我已经尽了全力，做不完我也没办法。”而应该说：“我很高兴做这件事。但在做之前，希望您了解我正在做的工作以及我为这项新工作而对工作日程准备做的一些调整。您对这一调整有什么建议呢？”

### 越级请示：某 IT 公司人力资源部培训主管 李先生

我的上司是个谨小慎微的人，作一个决定经常迟迟不能拍板，有时作了决定后又收回成命。在我们制定的培训项目计划实施过程中，我发现我上司似乎并不愿意向上级管理层推荐我的行动计划，（我花费了很大精力的），我催促数次后，他才向上汇报，可从反馈的结果看，我觉得我的上司淡化和误传了我的想法，



最后我认为还是亲自向上级汇报的好。可是不幸的是，越级汇报两个月后，我就被调换部门了。

体会：这次失败并没有使我放弃采用越级上报的方法。在随后的工作中，我发现采用这种做事方式之前，要确保上司至少部分地支持自己的观点，不至于在与公司上层的会谈中和自己唱反调。因此每次与公司上层会谈之前，我都会与上司就我们的争议之处达成共识。协调中把握好度；表明自己的立场，又不能让我的上司太过难堪，如果他不同意我的某个观点，我不会与他直接对峙，缓缓再谈也无妨，反正即使不实施自己的计划，公司也不会倒闭的。

### 先入为主：某民营网络技术公司内容总监 刘玉

我的上司是个慢性的人，做任何事情都拖拖拉拉，不爽快。可如果老板催问某个行动或项目时，他又会匆匆忙忙地要我在短时间之内拿出一个行动方案或结果来。他的“慢性子”搞得我不是茫然等待就是措手不及。起先我是很抱怨的，有一段时间真想一走了之。但是后来我找出一个解决方法：我给上司发一份 e-mail，写出我的行动计划，并说明如果我接不到反对的指示，会将之视为默许，最后我还会在 e-mail 下方以红颜色重点注明接收反对回馈的截止时间。

体会：采用这一策略也要依据上司的性情。如果你的上级经常忙得无暇审阅你的工作计划，或没有向你说清楚工作重点，这个方式会较有成效。但是如果上司对于下属擅自制定工作重点而有面有愠色，那这一策略也就不可为了。而且，为避免不必要的矛盾，就要确保给上司有足够的反馈时间。

在采访的过程中，笔者发现大部分的白领都不怎么幸运——他们的老板并不总是欣赏和支持他们。事实上，每个人在职场中总会遇到那么一两个“不太合作”的上司，不合作的情况也是多种多样，五花八门。遇到这种情况，先不要喋喋不休地抱怨或图一时痛快干脆换个工作，或许在面对这个无可选择的上司时，你能够像以上几位职场中人一样，找出更多、更好的做事方式，使你的上司一改不合作的态度，你也因此变成一个幸运的职业人。

摘自《中国贸易报·前程招聘专版》

## 第三十三则：办公族如何面对疲劳

### 个案一：

刚过“而立”之年的某出版社美术编辑郭先生，虽说工作、生活都还算过得去，但地位、收入都较平平。他不甘心，四处活动，做了好几个兼职，集艺术学校美术教师、广告公司创意总监、美展中心顾问等于一身，一个星期几头跑，名声大了，腰包鼓了。正当他春风得意之际，身体向他抗议了，他用一个字来概括：累！每晚回到家里，觉得骨头都要散架了，一上床那些莫名其妙的梦便来烦他。

### 个案二：

林女士已近 40 岁，典型的办公族，最怕夜晚来临。因为不知从什么时候开始，她成了没有睡眠的人，几乎用尽了除药物以外的所有土法洋方，也未能解决



失眠问题。不仅如此，食欲下降、神经衰弱、性欲减退等症状也相继赶来凑热闹，去医院又查不出什么问题。

那么，郭先生与林女士到底怎么了？原来他们得了一种时髦病，究其“元凶”乃是超负荷工作导致的过度劳累，被欧美医学专家命名为“过劳伤害”。这种“过劳”既有精神上的，也有体力上的，或是两者的结合，正在成为新世纪的灾难，其中一些人甚至因之而死亡，谓之“过劳死”。其实，类似的病例并不罕见。国内一份涉及 1179 人的调查资料显示：66% 的人有多梦、失眠、不易入睡的现象，62% 的人经常喊腰背酸痛，57% 的人诉说记忆力明显减退，48% 的人脾气因焦虑而变得暴躁。另一项调查也证明了这一点：因过劳而引起的慢性疲劳综合征，在城市新兴行业人群中的发病率已达到 10%-20%，在办公族中高达 50%，如科技、新闻、广告、公务人员、演艺人员等。

人类为何会与“过劳伤害”或“过劳死”结缘呢？科学家归咎于以下诸方面因素：一是信息技术革命带来的负面影响；二是社会竞争的加剧；三是人们错误地认为不加班或休假是工作态度不积极的表现，进而影响到工资待遇与晋升，因而不得不以健康为代价拼命工作。日本综合心理教育研究所佐藤宏博士的分析非常中肯：“信息技术革命是向未知的挑战，它伴随着不安、焦虑急躁和过度的精神紧张，其结果是工薪族在这种压力下身心疲惫，精力受到极大的消耗，如果这种压力持续下去，会使忧郁症加重，甚至导致自杀。”特别是那些只知消耗不知保养的人，或者事业心特强被称为“工作狂”的人，以及有遗传早亡血统又自以为很健康的人，更容易成为上述因素所导演的“过劳死”悲剧中的“主角”。

由此看来，“过劳伤害”绝非“不足为虑”的“疥癣之疾”，乃是人类健康的“达摩克利斯剑”，应该引起办公族的高度重视，并将其置于与其他疾病（如心脏病、癌症等）同等重要的位置上予以预防。下面就是预防医学专家告诉你应该采取的若干对策：

### 招式一：按生物钟规律作息

所谓生物钟，是指人体内各个器官所固有的生理节律。人体内的生物钟约有 100 多种，在大脑的统一指挥下协调各器官的功能，并规范着人的活动，如睡眠与觉醒、记忆与思维的涨落、体力与精力的兴衰等。一个人只有按照自身的生理节律来安排作息，绝对不能违反、干扰这种节律。例如，晚上 10 点准时上床入睡；早上 6 点左右起床；7 点进早餐；9-11 点精力充沛、记忆力强，是你工作或学习的大好时机；12 点进午餐；而下午 1-3 点体温下降，荷尔蒙水平趋弱，人需要放松，最好午睡半小时；3-5 点乃是继上午 9-11 点之后的又一个精力与体力的高峰期；6 点左右进晚餐；7-9 点的记忆力最佳，是一天中第三个学习或工作的黄金时间段；而 10 点又到该入睡的时候了。如果你反其道而行之，晚上熬夜，中午不睡午觉，三餐不定时，则你将整天昏昏沉沉，疲惫不堪。总之，你务必要记住科学家的名言：顺生物钟者昌。

### 招式二：强化三餐营养

足量且平衡的营养是办公族保持旺盛精力抵抗疲劳的又一“秘密武器”。人体对养分的需求是多方面的，概括起来有蛋白质、脂肪、碳水化合物、维生素与矿物元素五大类。这就要求我们在安排一日三餐时，一要品种多样化，二要各品

种之间的比例均衡，偏废不得。当然，也不排除在保持“平衡”原则的前提下，根据各个年龄段的生理特点对营养物质作出某些调整，以便更好地为健康服务。如 20-30 岁期间增加铁、镁等矿物元素以及维生素 C 的摄入量；30-40 岁期间增加叶酸与钙的摄入量；40 岁以上除继续增加钙、镁以及维生素的摄入外，尚应注意补足硒、硼等微量元素和优质蛋白。必要时可在医生指导下服用硒的药物制剂，或者精氨酸、鸟氨酸等氨基酸制品。但铁元素例外，应当适度限制摄入，以免铁质过多危害血管与心脏。至于具体食品，美国营养学家建议你无论在哪个年龄段，都不要忘记鸡肉、豆类、菠菜、鱼类、草莓、香蕉、燕麦片、海带、脱脂酸奶等几种，因为它们富含能量，能帮助你避免过劳伤害，保证机体这台发动机高效率运转。

### 招式三：中医药助你一臂之力

在与“过劳伤害”作斗争的过程中，你不要忘记中医药这支颇有战斗力的“友军”，它们可在相当程度上帮你一把。中医药既可单独“作战”（纯中药制剂），也能充当“配角”（食疗），任你“调遣”（选择适合你的形式）。

抗疲劳：散人参 90 克，刺五加 150 克，五味子 140 克，茶叶 180 克。共研细末，制成散剂，每日 2 次，每次 5 克。宜于任何一种过劳。

黄芪鸡黄芪：30 克，陈皮 15 克，肉桂 12 克，公鸡 1 只。中药用纱布包好，与公鸡一起放入锅中，小火炖熟，食盐调味，吃肉喝汤。

补中益气粥：人参 3 克，当归 12 克，黄芪 20 克，陈皮、白术、苡仁各 15 克，粳米 100 克。中药加水小火煎熬过滤，取汁液，反复共 3 次，再加入粳米煮熟为粥食之。

以上 2 款宜于躯体过劳、体力下降者调养。

甘麦大枣粥：甘草 10 克，浮小麦 30 克，大枣 10 枚，粳米 100 克。中药水煎过滤，取汁液，反复 3 次，加入粳米 100 克煮粥食之。

逍遥粥：当归 15 克，熟地 20 克，柴胡、苡仁各 10 克，茯苓、白术、芍药各 12 克，粳米 100 克。按上法煮粥食之。

以上 2 款宜于精神过劳者调养。

虫草鸭冬虫夏草 10 克，老雄鸭 1 只。将虫草放入鸭肚中，加水炖熟，调味食之。

八珍鸡人参 3 克，灵芝 5 克，当归 12 克，陈皮、白术、甘草各 10 克，公鸡 1 只。将人参、灵芝塞入鸡腹内，其余中药用纱布包好，一起放入锅中，加水炖熟，食盐调味食之。

以上 2 款宜于身心皆疲且反复感冒者调养。

### 招式四：主动寻求快乐

过劳不仅是体力不济的表现，失望、焦虑、恐惧、神情沮丧等也可使人精力衰竭，心理性过劳就是如此。南斯拉夫医学博士波卡斯为此所奉献的“锦囊”是多笑。他认为笑是最佳的“精神松弛剂”，10分钟大笑能使人全身放松45分钟，男子每天应笑14-17次，女子应笑13-16次。当然，这种笑应是发自内心，自然而坦诚。因此，应多与有幽默感的人接触，多看相声、小品、富有喜剧色彩的影视节目，主动求乐。

### 招式五：坚持合理运动

运动医学专家认为，要想保持持久旺盛的精力，需要经常运动，以增加体能储存，每周散步4-5次，每次30-45分钟，或一星期进行3-4次温和的户外活动，每次30分钟，都是必要的。刚开始时，你也许会感到运动后更为疲劳，这正说明你的机体需要调整，坚持一段时间后便会慢慢适应，体能会逐渐增加，抵抗疲劳的能力会得到强化。

### 招式六：学会主动休息

列宁有一句名言：不会休息就不会工作。这句话精辟地概括了休息与工作之间的辩证关系，也是现代人拒“过劳伤害”于体外的“灵丹妙药”。

什么叫“会休息”呢？现代科学赋予的含义是主动休息，即在身体尚未出现疲惫感时就休息。这是一种积极的休息方式，比起累了才休息的被动休息法有着质的进步。科学实验证明，人体持续工作愈久或强度愈大，疲劳的程度就愈重，产生的“疲劳素”就愈快、愈多，消除的时间也就愈长，这正是“累了才休息”的传统休息方式效果差的奥妙所在。主动休息则不同，不仅可保护身体少受或不受“疲劳素”之害，而且能大幅度提高工作效率，具体可从以下几点做起：

其一，重要活动之前抓紧时间先休息一会儿。如参加考试、竞赛、表演、主持重要会议、长途旅行等之前，应先休息一段时间。

其二，保证每天8小时睡眠，星期天应进行一次“整体”，轻松、愉快地玩玩，为下一周紧张、繁忙的工作打好基础。

其三，做好全天的安排，除了工作、进餐和睡眠以外，还应明确规定一天之内的休息次数、时间与方式，除非不得已，不要随意改变或取消。

最后，重视并认真做好工间休息，充分利用这段短短的时间到室外活动，或做深呼吸，或欣赏音乐，使身心得以放松。

摘自《南方日报》

## 第三十四则：怎样让职场生活更成功？

按职场惯例，在岁末年底发出和拿到奖金或其他激励后，1月和2月是公司人心最不安定的时期：是留？是走？每个人都在寻觅可以让自己“升值”的机会，寻找更理想的新职场。进入3月，则是诸事渐定，或走或留，无论是新东家还是旧老板，多数人考虑的重点开始转向如何让自己更成功……

### 选择天堂、人间或地狱

出场人物：刘先生，某跨国公司驻中国总部培训部副部长。1994 年大学毕业，获得本科学士学位，是一名年轻的成功人士。

如果现在有三个团队让你选择加入，天堂、人间和地狱。天堂团队会让你学到很多现成的成熟的管理知识；人间团队乱一点，当然也就会有一定的风险；地狱团队就不言而喻，纯粹在帮你消耗生命。你会选哪个？通过这个选择就可以分析出你在职场上是怎样成功、失败或者变得平庸的了。

而实际上，每个人都有到达成功的不同方式和办法。或者你更适合学习现成的理论知识再去应用，或者你更适合在实践中通过体验的方式来锻炼自己。但总之，如果三次以上，你总是能解决疑难问题，那么你就是这个领域的专家。

可实际问题是，公司里常常会出现这样的现象：有的员工无论做得好与不好，上司都很喜欢，甚至他一步一步高升，也不会出现上司因为担心下属功高震主而不高兴的情况。这又是为什么呢？归根到底，就是与上司的沟通。实际工作时会发现，上下级的关系往往是情感因素为主，而信任度为辅的。所以，培养情感对于职场上的成功至关重要。

另外，说到个人素质对职场成功的影响，我的个人体会就只有一句话：“心态大于技巧，习惯大于知识。”

### 事业成功的数学公式

出场人物：陈先生，资深律师，某律师事务所合伙人。有过 20 年以上从业经验。

我带过不少实习律师了，也结合我自己的经验，我想可以把事业上取得的效果表述成一个公式吧。那就是热情×思维方式×能力=工作效果。

热情是第一位的，也是日后全部工作成果的原动力。思维方式是第二位的，因为它决定你会把自己的才华和精力奉献给哪一个领域的工作，决定你走哪一条路。能力是第三位的，而工作能力实际上是随着经验而来的。工作热情相对感性化一些，跟你个人的成长历程有不可分割的关系。而思维方式最终取决于一个人的个人素质，大部分是靠后天学来的，是学而知之的东西。

我个人认为这个公式适合所有行业，而针对每个行业的特点还会有一些其他的附加因素影响工作效果。比如说，律师行业是一个以实践为主的行业，经验的重要性就比其他行业更多一些。另外，律师行业对学历、专业资格考试以及专业水平要求相对也高，这些都是由行业决定的。

### 发展取决于本人的能力

出场人物：程先生，网络公司总经理，人事制度顾问。1985 年大学毕业，有过 10 年外企工作经验。



我曾经参加过一个专门为在外企工作的白领人士，当然也有部分金领阶层而举办的讨论职场问题的沙龙，有大约 100 人的规模。当时我做过一个调查，对于“哪些因素导致 30 岁职场上的成功”这个问题，现场得出的答案都非常贴近现实状况。比如，出国深造后回国当“海归”，在国内参加培训课程以培养专业能力等等，基本都是以提高学历或者学力为基础的。大家一致的意见就是，在职场上考虑东西时不要过分实际，要注重培训和知识发展的能力，这样才能在 30 岁以后有更多的潜力。30 岁以前的生活不是在赚钱，而是在赚未来。

但是，也有人对此提出异议。有一个有过若干家外企工作经验的外企人说他曾经服务过的公司，并不是完全喜欢“海归”。如果领导层里管事的人有“海归”背景，那么他就比较容易接受“海归”派，也自然会给他们更多表现自己和晋升的机会。但最终的发展仍然取决于本人的能力，不见得受过更高等教育的人就有足够的能力。我个人更同意这样的观点：能力和学历一定程度上有关系，但是不一定成正比。而人脑在他（她）16 岁以前就基本定型了，也就是说他（她）的思维形式已经基本定型了。

摘自《北京现代商报》

### 第三十五则：新同事文化：拒绝亲密

同事关系好，本是好事。我们来自五湖四海，为了一个共同的目标走到一起来了，心往一处想、劲往一处使，团结得跟一个人似的，有什么不好？为什么拒绝亲密？

#### 理由之一：容易受伤害

同事就是同事，不是朋友，如果你错把同事当朋友，那么，你有苦头吃了。交朋友，除了志趣相投外，忠诚的品格是最重要的，一旦你选择了我，我选择了你，彼此信任、忠实于谊是双方的责任。同事就不同了，一般来说，如果不是自己创的业，也不想砸自己的饭碗，那么，你是不可能选择同事的，除非你在人事部门工作。所以，你不能对同事有过高的期望值，如果同事把你卖了，你当然不要帮着数钱，但也不必太惊讶，吃一堑长一智就是了。可惜，涉世不深的少男少女们不懂这个道理。

小 A 刚参加工作没多久，见了本部门的同事就跟见了亲人似的。可不是吗？大家每天一块上班，说着笑着就把活干了；中午一起到食堂吃饭，其乐融融就像一家人；晚上一干人等时而泡吧，时而保龄，时而蹦的。真是相见恨晚哪！小 A 感叹，谁说工作以后不容易交到朋友！既然是朋友，自然无话不谈，尤其是发牢骚的时候。变态的大老板、偏心的二老板；马屁的他、无知的她，在场人人点头称是，英雄所见略同。谁人背后不说人，哪说哪了，小 A 不觉得自己卑鄙。然而，没多久，小 A 的宏论陆续、辗转从各个渠道有了反馈，当事人们看来都及时地听取了他的意见，有的对他怒目而视，有的偷偷给他准备了小鞋，有的干脆以牙还牙。小 A 惊诧、愤怒，最后伤心，却发现伤心都找不到理由，再亲密的同事也不是朋友，谈不上背叛；同事是你的，也是大家的，有仇必报，有什么错？！

#### 理由之二：容易惹麻烦



吃一堑长一智，小 A 发誓，从此逢人且说三分话，不可全抛一片心，除非遇到同事中的真朋友。慢慢地，小 A 有了三五知己，其中一位还是红颜知己。对方已为人妇，自己也有谈及婚嫁的女友，所以小 A 相信，他们可以成为异性间也有纯洁友谊的明证。于是放心地出双入对、谈天说地，心底无私天地宽嘛。殊不知日久生情，此言果然不谬，反正同事在一起的时间比家人还多。一场轰轰烈烈的多角恋爱就此展开，最后的结果是两败俱伤，有情人没成眷属，连同事也做不成了，红颜知己黯然离去，小 A 又长了见识。

### 理由之三：容易被误解

经此两役，小 A 终于成长，暗下决心痛改前非。决心下了，面上还不能露，该吃饭吃饭，该喝酒喝酒，心说拉开距离也需要时间，不能太明显嘛。忽一日，原来走得近的一上司另有任用，新任上司恰与其不睦，想当然地认为小 A 不会与自己一条心，百般刁难，小 A 有苦难言，撑了一阵，终于落荒而逃。正当小 A 游走江湖、重振旗鼓之际，得知有人讨论新同事文化，于是在百忙之中大声疾呼：都是亲密惹的祸，保持距离、拒绝亲密！

据人民网

### 第三十六则：公司两骄子

Kevin 是标准的天之骄子，看看他的经历就像一场传奇：出身世家，持有绿卡，中国一流大学的理工科硕士，美国名校毕业的 MBA，娶的太太是 MBA 的同学，在国外呆的时间比国内长，美式国骂的流利程度超过中式的。这次由美国著名的跨国公司派回来做中国公司的总经理，是希望他在自己的国土上大展宏图。

David 则是地地道道的土产，英文名字是他的第一个老板所赐。而且，他的人生看起来也没有什么传奇：普通人家的孩子，普通大学的尖子，太太是邻家的女儿。从小公司业务员开始入行，一路走来靠的是勤恳努力加小心，才博得今天的安稳，这次由圈内朋友介绍，成了 Kevin 的助理。第一次进这么大的公司，拿那么高的工资，成为那么优秀之人的下属，对于 David 来说无异是平凡生活里的一个传奇了，所以为表示庆祝，David 特地利用假期带了老婆孩子去了一次香港，让老婆在厂里足足自豪了半年。

David 以了解国内市场和多年的实干经验见长，而 Kevin 则拥有领袖般的战略眼光，他们的业绩很快让总公司刮目相看。只是，艰难的创业阶段过去之后，Kevin 渐渐开始让 David 受不了了。见重要客户的时候，Kevin 依然一派美式作风，大大咧咧地穿着短裤戴着太阳镜，弄得客户以为中规中矩西装革履的 David 是老板，而 Kevin 是保镖。态度亲疏之间，Kevin 对他的不满立时显现。当公司大老板对 David 表示青睐的时候，Kevin 的脸上已经挂不住了。David 小心一点略微收敛自己的时候，Kevin 居然开始质疑他的能力。

也许是在美国寂寞良久，也许是最艰苦的阶段已经度过，Kevin 的本能毕现。David 发现他对中式美食和美女的热爱，远远超过了他对工作的热情。要找他的时候，身边永远有女人的声音。到后来，K 太太来电话的时候，David 必须为 Kevin 做清白证明。到 Kevin 厌倦某女人的时候，挡驾的任务是他的。女人在 Kevin 同太太去欧洲度假，Kevin 同家人欢度佳节的时候，通常来找 David 诉苦。保了

老板的平安，素来心眼小的太太倒开始起疑心 David 的忠诚了。女人对 David 诉苦久了，渐渐把他当作朋友。老板 Kevin 这时节倒又开始怀疑他的忠心和自己对于女人的魅力了。

不过，这些疑心、闲气对于 David 来说，实在也不算什么，经历过多重打磨的 David 很认命，他给自己确定了一个经济目标，决定在目标还没有实现之前，继续——苦干和看人眼色，谁又不是如此过来的？毕竟比起既受气又受穷的过去，如今也算是物有所值了。

摘自《新闻晚报》

### 第三十七则：求职故事：上司生日人人有份

Angel 是总公司从美国派来的行政总监。Lisa 是进公司才两年的新人。

Lisa 真的是一个认真负责的小精灵，不是 Angel 助理的她，常常越级去 Angel 的办公室汇报工作；每次开会都能以最快捷的速度，适时递上 Angel 助理漏给的资料，令 Angel 对她另眼相看。到了周末 Lisa 会为 Angel 递上妈妈做的家常菜，让吃厌了工作餐的 Angel 换换口味。Lisa 常常放弃约会，陪孤独的 Angel 逛街，深夜伴寂寞的 Angel 在金茂大厦抽雪茄、喝咖啡、看夜上海，让独在异乡的 Angel 倍感温暖。

某个下午，Lisa 和同事们商量：“嘿，对面新开一家川菜馆，听说菜式和情调都蛮好，一起去‘血拼’如何？”华灯初上，被约的同事陆续在饭店坐定，最后一个到的是 Lisa，捧着刚刚买的鲜奶蛋糕。大家以为是她的生日聚会，没曾料到，她微微一笑，对着她旁边的 Angel 道：“今天是 Angel 的生日，我们一起来祝美丽的天使 Angel 生日快乐。”Angel 眼里有意外的惊喜，同事们这才恍然。等到 AA 制付钱的时候，吃到肚子里的菜都成了心里头的委屈，尤其是望着亲亲热热一起离座的 Angel 和 Lisa，更是觉得自己的例份铺成了 Lisa 上升的地砖。

Angel 要回美国总公司前，在公司例会上宣布：我已向总部申请让 Lisa 接替我的位置，并言明如果 Lisa 在工作上遇到什么困难，希望大家帮助新人。

Lisa 的欢送致辞声情并茂，听得在座人员都一愣一愣的，容易激动的 Angel 甚至泪光盈盈。

Lisa 就职以后，常去汇报工作的地点，已经是总经理室办公室了，想必不远的一天，我们还得陪总经理一起过生日。

摘自《新闻晚报》

### 第三十八则：如何应对同事你对薪水的“好奇心”？

很多公司不喜欢职员之间打听薪水，因为同事之间工资往往有不小差别，所以发薪时老板有意单线联系，不公开数额，并叮嘱不让他人知道。同工不同酬是老板

常用的手面，用好了，是奖优罚劣的一大法宝，但它是把双刃剑，用不好，就容易促发员工之间的矛盾，而且最终会掉转刀口朝上，矛头直指老板，这当然是他所不想见的，所以对“包打听”之类的人总是格外防备。

有的人打探别人时喜欢先亮出自己(其实这样的人亮耿来的价值也不大，主动亮牌的往往没好牌)，比如先说“我这月工资……奖金……，你呢？”如果她比你钱多，她会假装同情，心里却暗自得意。如果她没你多，她就会心理不平衡了，表面上可能是一脸羡慕，私底下往往不服，这时候你就该小心了。背后做小动作的人通常是你开始不设防的人。

首先不做这样的人。其次如果你碰上有这样的同事，最好早做打算，当她把话题往工资上引时，你要尽早打断她，说公司有纪律不谈薪水；如果不幸她语速很快，没等你拦住就把话都说了，也不要紧，用外交辞令冷处理：“对不起，我不想谈这个问题。”有来无回一次，就不会有下次了。

摘自《浙江日报》

### 第三十九则：办公室里女人的秘密武器

第一是漂亮。

真的倾国倾城、艳惊四座的女人到底还是稀有动物，所以懂得这个道理的女人也当然懂得怎么改变自己、弥补自己的先天不足，变得天生丽质。用服装、用发型、用化妆品……当一切能用的家伙儿都齐全了之后，哪个女人不让男人目瞪口呆呢？漂亮不分年龄，每个阶段的女性都有她美丽的地方，知道自己的漂亮，学会使用自己的漂亮，天下便无坚不摧，无往不利——谁又喜欢邋遢的黄脸婆呢？

第二是关心。

女人的关心是世界上最容易让人感动的事情之一，甭管她来自母亲、妻子、情人还是同事。你轻柔的一句关怀话，有时候能让被你关心的人记一辈子，信不信由你！

第三是镇定。

女人天生不是镇定的动物，遇见什么都会大呼小叫。下回再想发出尖叫的时候，你就马上给自己一个巴掌，习惯了你就长记性了，时间再长了，镇定自然就产生了。到那时候，哪怕你吓得喘不过气来，别人也只当你胜似闲庭信步，都佩服你临危不惧的胆略，而觉得你本就是与众不同的领袖人才。

第四是文静。

你要像个假小子一样，成天在办公室里摔门撞桌子，谁能放心交代给你什么事？你当然也不能像旧社会的无聊妇女那样东家长西家短地传话，你要做得起码像半个淑女，学会用微笑来回答或中断你认为会影响集体团结的问题和话题。

第五是正统。

你多爱笑不要紧，但你必须要做个正统的不叛逆的女性，在所有人的心目中，受过正统教育的女性不轻浮，不会让办公室成为风月场，大家知道你会规规矩矩地做事做人，不会担心你把办公室的小青年带“坏”了。

第六是自信。

你应该懂得办公室不是男人的天下，你也应该知道你的权利和男同事是平等的，你更应该了解自己的能力和男同事是平等的，所以，你完全可以用充满自信的目光看待每一件事每一个人。

第七是健康。

现在谁还喜欢像林黛玉那样的病美人？再说了，在工作场合，你成天一副痛苦相，别人看着也难受，还觉得你矫情，你不是给自己为难吗？其实，还有一种公用的最美丽的武器，那就是：快乐！快乐的含义无须多说，因为你明白，快乐是你从事所有事业的基础。

摘自《深圳特区报》

#### 第四十则：如何应付办公室里的“包打听”

不管他 / 她打听什么，都对他 / 她说三字真言“不知道”。

不管他 / 她对你的事情表现得多么感兴趣，都对他 / 她说三个字“我很忙”。

不管他 / 她对别人的事情多想知道，都对他 / 她说三个字“你很烦”。

对于他 / 她的问话，你所答非所问，给他 / 她一个软钉子碰碰。

以其人之道还治其人之身，和全体同事采取统一行动，每人见他 / 她都关切地说：“你最近噪音沙哑，是不是病了？最好少说话。”

摘自《深圳特区报》

#### 第四十一则：打造魅力女白领的九个关键词

一、温柔：在办公室讲话除了让该听的那个人听见，而你上下左右斜对面的同事都听不见你的声音，久而久之就能学会柔声细语，温柔感就会自然流露了。

二、细心：谨记朋友家人同事的各种爱好习性，每天从头到尾仔细观察每个人，以此训练观察入微的本领。

三、有见识：现代女性除了知道女人要知道的事，还知道比如足球、汽车、政治、股票、电脑 Internet 等样样常识，不愁没有共同语言。

四、体贴：男人为你掏腰包时，你要对自己连说十遍“这钱来之不易”；男人为你卖苦力时，你要对自己连说十遍“这事非常辛苦”。

五、撒娇：这是女人的杀手锏，用娇声嗲气博得男人逞英雄。

六、有仪态：谨记一个“小”字——说话小声走路小步，动作要小，反应要小，再加一副小鸟依人的小女人媚态。

七、可爱：多看日本卡通片，保持一颗“童心”，凡事以小朋友角度去判断分析，就是可爱。

八、大方：不小气，不嫉妒，不讲闲话，不要脾气，从不说那个“不”字。

九、独立：独来独往不用接送，自己的事自己处理，做错事自己负责。有男人爱，我很幸福；没男人爱，我也快乐。这样的女人最被男人爱！

摘自《深圳晚报》

#### 第四十二则：面临两难选择的职场女性

对于女性来说，最佳生育年龄和事业“黄金时代”往往同期抵达。要“位子”还是要孩子？面对两难选择，一方面要在规划职业生涯时，错开生育和事业“峰期”，一方面还需要社会各界给予职业女性更多关怀。可怜天下父母心啊！两位白领女士的故事让我们感动着、沉思着。

多年奋斗，好不容易做出了成绩，升迁到一个理想的岗位。但又到了该生育小孩的年龄了，是放弃难得的岗位还是放弃家人期盼的孩子？部分职场女性都面临这样的两难选择。

武汉某房地产公司销售主任李女士说，她就处在这样的矛盾中。以前她从事服装设计，但觉得自己更适合做销售工作，2000年2月，她跳槽到房地产公司当售楼员。干这一行，她如鱼得水。最开始她做了一个小项目，只花了半年时间就积累了丰富的销售经验，这以后两年多的时间里，她又跳了3家公司，一直销售中、高档楼盘，不管在哪家公司的，她的业绩都排名第一，现在她在这个行业的口碑很好。今年初，她如愿以偿地做了这家公司的销售主任。

李女士今年快30岁了。她说，按照他们夫妻俩的计划，今年该怀孕了。她的工作强度很大，若生育孩子，只有暂时辞职。但她又不愿放弃来之不易的工作岗位。最让她担心的是，房地产销售这一行新人辈出，等她生育孩子后再来上班时，就很可能失去目前的优势。

华中科技大学管理学院徐军玲博士说，许多女性都面临和李女士一样的两难选择，这成了都市女性晚育甚至不育的主要原因之一。在某些行业，女性可鱼和熊掌兼得，而许多岗位上的女性就只能顾此失彼了。

摘自《深圳特区报》

#### 第四十三则美女在职场的处事哲学

美丽似乎总能助职场女性一臂之力，职场美女的身边总少不了献殷勤的男同事，甚至上司都会对她们另眼相看。然而，美丽的职场女性同她们的职业能力却处在一个尴尬的境地：当她们事业有成时，人们总是将成功归功于她们的容貌，



她们的工作业绩在人们的眼里会因为长得美丽而大打折扣。因此，职场美女想在事业上成功会因为美丽而付出更多的代价，在办公室里她们也会有更多的禁忌。

第一，不要给人以爱“闹性子”的感觉。在事情忙不过来的时候，人们通常都会闹情绪，女性更是爱“嗔怒”。这其实是一种很不好的习惯，就因为“嗔怒”同事会认为你做事缺乏统筹安排甚至会怀疑你的工作能力。而美女务必要注意，即使工作再忙，也要注意说话的态度，不要让同事误认为你倚仗美丽而“爱闹别扭”。

第二，降低说笑音调。在办公室里很多人对美丽女性在说笑时发出的尖锐声和娇嗔状多有反感。因为他们会认为你是借此引起人们对你“美丽”的注意。他们即使口头不说，内心也会看不起你。因此，职场美女应时常注意自己是否有这样的不足，应努力做到“有则改之，无则加勉”。

第三，不要给人以“花瓶”的印象。美女的工作能力通常都被打折扣，因此，作为职场美女的你除了适当地展现女性温柔的一面外，千万要想方设法展示你理性、坚强的一面。特别要让你的男同事和上司明白，除了美丽，你还有聪明的大脑和完全可以胜任工作的能力。

据人民网

#### 第四十四则：你可以这样愉快地面对办公室政治

##### 上帝总是公平的

总统或者乞丐，他能享受的每一天都是 24 小时。总统和乞丐或者还有一些共通之处，比如说他们都用吃饭睡觉以外的很长的时间来进行自己的本职工作。所谓的敬业精神，不过如此。

现代职业人士越来越向总统和乞丐看齐了。为了升职加薪，越来越多的时间被越来越多的人耗费在越来越多的办公室里。也在来回于办公室的路上。

办公室人士的 24 小时可以这样诠释：睡觉，8 小时；吃饭，2 小时；交通，2 小时；工作，12 小时……

微软的员工说，忍受微软，就是忍受每天工作 12 小时、每周工作 6 天的生活。如果要腾出一些时间来谈场恋爱或者与朋友聚个会什么的，睡觉的时间就只会被残忍地压缩到小于 8 小时了。

当职业人士每天用 12 个小时在工作上拼杀的时候，办公室虽然仍然称不上是生活的全部，也成了生活的重中之重。

为了更愉快地生活，就必须更加愉快地面对办公室政治。

##### 享受——最高明的想法

心理学者告诉所有的职业人士，只要办公室存在，你就无法逃避办公室政治。

亚里斯多德在两三千年以前就与他人分享他的智慧，人生来就是政治的动物。

不要对“政治”这个字眼感冒。办公室政治也许不像你想象中的可怕。

在办公室中，有政治行为是常态，没有政治活动才奇怪。如果你闭上眼睛漠视办公室政治的存在，就如同关上电视拒看台风来袭动态般的不智，因为你迟早会被卷入其中，有所准备，才有存活机会。

事情的真相是：一批贪婪、神经质、以自我为中心、除此而外一切都很正常的人们凑合在一起，试图要完成什么的时候，勾心斗角便是不可避免的副作用。你面临的挑战是找到一个方法，游刃有余地控制并且试着享受。

放下所有的不屑和无奈，享受办公室政治是在这之中斡旋最高明的想法。

说明白点，办公室政治不过是多结交应交的朋友，少在同事间结怨。

那就开始干吧。

看别人勾心斗角就算是每天上演免费的电影；电影看多了，自己也有当些小配角娱乐他人的必要；也许有一天你被推上了主角的地位，只有电影看得多了，了然于胸，才能享受地扮演自己的角色，人生本来就是演戏，演得好或者不好都无所谓，享受自己的办公室生活吧。

### 俗物——最清醒的认识

有人认为办公室政治肮脏野蛮，有违他们高尚的原则。他们风高亮节，值得敬佩。然而却可断言：他们的事业进展有限。

千万不要把自己当回事，在办公室里，时刻提醒自己，做一个清醒的俗物。

事实上你就是俗物，吃饭睡觉工作，买车买房，旅游的时候想有艳遇，工作的时候希望晋升获得成就感，哪一项不是你想要的，又有哪一项不俗呀；再说了，也只有俗物才会有着摆脱庸俗的小梦想。

不要假清高了，一位办公室政治专栏作家一针见血地说：“办公室政治这场游戏，要是你不愿下场，那就不要抱怨升职无期，薪金原地踏步，人家对你视若无睹，甚至职位被裁掉。”

不要假清高了，办公室政治是你不下场就自动判输的游戏。你不玩，连期待输赢的权利都没有了，生活不也同样没有乐趣？

### 恋爱——最浪漫的主张

在办公室里谈场恋爱吧，为了让你对办公室还保持一点热情。

安达信的员工说，办公室里一对一对的越来越多了，不知道是因为寂寞还是因为没有时间。除了吃饭睡觉，我们都在工作，恋爱成了工作中的一部分。

在办公室里谈恋爱无疑是 12 小时的办公室生活最浪漫的主张。

情人的眼神在办公室的某个角落里凝固，让办公室的生活不再乏味。清晨起床，为着情人的眼神，兴致勃勃地奔向办公室；有所期待，为着那一顿共同度过的短暂工作餐；做事出色，情人的眼神闪烁着鼓励和为你骄傲的内涵；遇小挫折，情人的眼神为你默默地加油；眼神交汇，一起去茶水间喝一杯平淡无奇的咖啡也会变得异常香浓。

办公室恋情是生活中很好的调节，如果你的生活注定大部分时间都是在办公室里度过的话。它能使你心情愉快，兴致高昂，生活中充满了前行的动力。

### 三八——最有效的调节

当所有的事情是演戏，把办公室里所有的事情成为茶余饭后的谈资，办公室政治是枯燥无味的，如果你足够三八，办公室政治才能在你的生活中成为最有效的调节。

你的女上司和其他部门的主管争奇斗艳了吗？都是上了年纪的女人了，工作辛苦成如此，工作上再是强悍，眼角隐隐的皱纹和眼里悄悄流露出的忧伤无法掩饰总有不称心如意；

有新来的美眉吗？不光是年轻未婚的小伙子，就连那个从来不近女色的小老板也对漂亮美眉笑脸相迎，那个嗓音里突然充满了连他自己也感觉不到的温柔；

又有人加薪了吗？凭什么？所有的人怒目而视，只有加薪的是自己的话才无话可说；

有人升职了吗？不就是那个老实巴交的 John 吗？这小子，没想到下班之后请老板吃饭倒是神气活现，怪不得什么时候大家上班偷懒老板总是一清二楚；

.....

这些不都是三八的调料吗？

当然，需要切记的是，三八的目的不仅仅是为了三八，为的是更加适应办公室里纷繁复杂的关系、尔虞我诈的较量，如果你不三八，那你肯定打不赢胜仗。

三八不是贬义词，在办公室政治里尤其是这样。

试着调整好你的心态，你绝对可以有风骨有格调地把办公室政治经营成一个优雅的艺术；可以让你足够愉快地生活在办公室里，生活在自己的私人空间里。

摘自《写意生活》

#### 第四十五则：新人也会“挖墙角”？办公室里防不胜防

上班的路上，芳芳接到一个客户的电话：“芳芳，听说你不做了？怎么也不通知我？”

“没有呀，我这两天还打算去拜访你，我们有一种新的投资型险种，我计划向你推荐呢。”“是吗？幸好我打个电话给你，你的同事马小姐昨天打电话给我的时候，我也说，你要是不做了，一定会通知我一声，我们也是快五年的交情了。”

马小姐？芳芳在脑海里搜索同事的面孔：是她，那个来了两个月还没有大单子完成的新人，看她平时挺老实的，没想到还会造谣挖墙角！

带着疑问，芳芳走进办公室，马小姐已经到了，正在座位上打着电话：“张先生呀，我跟您说，芳芳现在不在这里了，您跟我说是一样的，您今年的保费我可以上门去收的，另外我有一些新的险种打算跟您介绍一下，那我再跟您联系？好的，再见！”

一回头，马小姐看见正走进来的芳芳，立刻绽开了一脸的笑：“芳芳，你来得好早，你喝咖啡吗？我帮你冲一杯？”

芳芳的疑虑又增加了一层——张先生，哪个张先生？正想着，芳芳的手机响了：“芳芳，你不做保险了？”是老同学张金的电话，“刚刚我接到电话，你的同事说你不做了。”

怎么这么巧？芳芳想起了上个星期自己失踪的一本通讯录，那是芳芳五年前刚做保险的时候用的，里面都是老客户的地址电话，这些名录后来芳芳都输进了电脑，所以，上周找不到这本通讯录的时候，芳芳也没有太着急。当时马小姐也帮忙一起找，当时她还说：“反正在办公室里，总有一天会出来的，有时候找东西就是这样的。”

可是，这两个蹊跷的电话却让芳芳起了疑心，莫非这个看似老实的马小姐其实一点也不老实？有趣的事情在晚上发生了，吃晚饭的时候，芳芳老公的手机响了，芳芳正在跟老公分析今天发生的事，听见手机铃声，便停了下来。她听见老公说：“对，我是呀，买保险呀？我在你们公司有业务员的，芳芳她不做了？我怎么不知道？”芳芳终于忍不住了，一把抢过了老公的手机：“马小姐，我就知道是你，把我的通讯录还给我吧。”那边的电话立刻挂断了，只听见急促的“嘀嘀”声。

五年前，芳芳的老公还是芳芳的同学，所以他的地址电话也记录在芳芳的通

讯录上，马小姐挖客户挖到了芳芳的家里，这是她怎么也想不到的。

第二天，芳芳一上班就走进了领导的办公室，没想到的是马小姐已经在里面了。芳芳失踪的通讯录躺在领导的办公桌上，马小姐的眼圈哭得红红肿肿的，一看见芳芳，她就扑了过来：“芳芳，对不起，我错了，实在是这两个月都没有完成任务，我心里太急了，你原谅我。你对我不错，我却挖你的墙角，对不起，真的！”一边说，一边眼泪鼻涕地又要哭了。

一旁的领导打起圆场：“小马，你的手段的确是太恶劣了，芳芳，看在她认错态度不错，又是初犯，你看呢？”

就这样，芳芳一口气只好咽回了肚子里。关于芳芳辞职不干的谣言一直到两三个月以后才彻底消失。月底的时候，马小姐的业绩里面，芳芳的老客户占了30%，可是人家已经道歉了，你还能怎么样呢？

据 21CN

#### 第四十六则：老板的“糖衣炮弹”：四大理由拒绝加薪

“你要加薪了！”听见这个好消息，你一定很振奋：你的工作被上司肯定，你在公司的位置被巩固，你的职业生涯又迈了一步，你的生活质量又将得到提高。当你沉浸在满足之中，有没有嗅到“危机”正慢慢靠近？加薪，很多人举双手欢迎，但是，加薪可能是你职业生涯陷入危机的“糖衣炮弹”。

##### 理由一：职业道路失去连续性

当你的上司承诺给你加薪时，不论是对你工作成绩的一种奖励，还是托付给你难度更大的新任务，总而言之，你的上司是对你有所期望的。但如果上司期望你完成的“新任务”，和你以往的工作经历毫不相通，甚至是一片空白，你就应该考虑，是否要拒绝上司的“利诱”。

职业顾问认为：职业生涯具有螺旋上升性，最讲究“连续”。如果你的职业生涯出现断层，或者一个发展良好的职业道路突然掉转行进方向，对于你的职业发展都是一种“倒退”。所以职业规划首先强调“职业方向定位”，认清个人资源所在，确定职业方向后，才可以制定“职业发展阶段”并付诸实施。

碍于“孔方兄”的面子，你接受了新任务，一定会感到压力沉重：工作经验无法发挥，人际关系无法调动，一切从零开始。迷失职业方向，跟着老板走，将使你的职业生涯断断续续。

##### 理由二：没有个人晋升空间

经过多年的磨练，你的羽翼终于丰满，你可以展翅高飞了。身为公司骨干的你，一定是老板最不愿失去的助手。但是，老板又不能继续提拔你，因为你的重要性，已经对他构成了威胁，所以为了让你能继续为公司服务，老板慷慨地给你



加薪。

职业顾问认为：没有职业发展空间，你的职业生涯宛若死水一潭。职业生涯的“发展性”决定了你能否达到职业目标。积累了足够的职业含金量，但却没有空间发挥，你一定会抱怨“英雄无用武之地”，丰厚的薪水买断了你职业的可持续发展，想来一定是件不划算的事。

#### 理由三：行业没有发展前途

行业没有发展前途，你的公司就没有发展前途，而你，这个公司的雇员，也就没有发展前途。所以，即使你的公司正在正常运做，甚至在良好地发展，而你也因工作成绩而被提拔加薪，你也应眼光放长远一些，预见一下公司未来会不会遭受行业被淘汰而波及的厄运。

职业顾问认为：你的行业发展趋势对你的职业生涯有深远影响。千万不要被“加薪”而热昏头脑，如果你的行业处于“衰落”趋势，赶紧跳槽才是明哲保身的高招。

#### 理由四：遇到更适合你发展的公司

你的工作能力已经被其他公司看中，该公司软、硬件都出色，属于优质企业。而该公司提供给你的职位非常适合你，不仅能延续你的工作经历，更给予你足够的发展空间。因此，你向你的上司表示了跳槽的意愿，而你的上司极力挽留你，并承诺“马上给你加薪”，你犹豫了。

职业顾问认为：机不可失，时不再来。遇到更合适你发展的公司，就像一个好演员站在一个好舞台上。“加薪”是死的，“职业发展”是活的，当职业生涯钻进了钱眼里，职业生涯就停滞不前了。如果你还念念不忘上司承诺的“加薪”，犹豫之间职业发展机会就溜走了，也许你的损失会更大。

摘自《写意生活》

### 第四十七则：非典时期上班族的四个表情

在家里歇久了，人们比以前更珍惜上班的机会，73%的人希望能早日正常上班，近一半的人现在发现：上班真好。

一句句出现在工作邮件末尾的健康问候和祝福，温暖着职场中人的心。

没有人怀疑，SARS 改变了我们原有的生活秩序、生活习惯、工作方式乃至对世界的看法。它对我们的工作、对上班这件事造成的冲击甚至是前所未有的。当“非典”来袭，我们捕捉到上班族脸上的四个表情。

#### 恐慌

一想到上下班时空气中随时可能飘来的 SARS 病毒，而办公室里的每个人都可能在一夜之间变成传染源，许多人感到从未有过的惶恐和无助。一时间，小道消息充满了办公环境里的每一个角落，许多人因为过度紧张，得了神经衰弱和焦虑症。刘先生的公司在“五一”假期后就恢复了上班，而他接连好几个晚上失眠，白天精神差，他听说睡眠不好会影响身体免疫力，于是心里担心、急躁，晚上更加不能入睡，后来只好请了两天假在家休息调养。

零点调查集团就 SARS 对中国社会的影响，对北京、上海、广州的 314 名 18—60 岁居民进行的一项电话访问表明，“非典”爆发时，只有不到 6 成的人仍在继续上班？其中北京只有 54% 的人还在正常工作？13% 的人开始完全在家休息，还有 7% 的人采取了灵活上班的策略，32% 的人推迟或放弃了出差的机会。为了躲避 SARS，超过 2% 的人甚至选择了辞职。

当然，随着人们对 SARS 了解更多，恐慌感正在逐渐消退。正如深圳一位上班族所言，“非典”总会过去，而工作还要继续。工作已经在 SARS 更早发作的深圳恢复了本来的样子。

## 感动

自从 SARS 出现以来，林琳的工作邮箱每天收到的电子邮件中，就有将近一半是关于 SARS 的，这些邮件来自同事、朋友和客户，虽然其中不乏真假难辨的小道消息，林琳都把它们当作别人对自己的一份关爱之情收藏在心里。

在一些工作往来的信件和电话里，人们除了谈工作，往往还会加上一份关于健康的问候和祝福。就是这些平日里大家忽略了或不愿流露出的情感和细节，温暖着职场中人的心。

“五一”后上班，小峰的老板发给部门里每个同事一个小香囊，让大家带在身上。原来，这些香囊是老板从西藏的寺院里特意“求”来的，囊里装着藏药，寄托着防病护身的含义。小峰觉得老板的心意远远大于这个小小的香囊，所以这些天他总是虔诚地将它带在身边。

SARS 时期，办公室兵法、政治、心计这些平日里不可缺少的工作调料似乎也都没了踪影，更多人感受到同事情，上下级之间的沟通似乎也容易多了。

## 欣慰

工作提供另一处避难所，公司是我们的第二个家。当 SARS 到来时，更多的人为拥有这样一个家而感欣慰。4 月 19 日，当郑小姐真正感受到 SARS 的威胁，赶到药店和超市去购买口罩和消毒液时，她才发现这两样防病物资已经脱销，跑了好几处店都一无所获，她又失望又着急。隔了一天上班去，公司通知员工领取防病用品，郑小姐才知道原来这些问题根本不用自己操心，公司为每个员工发放了消毒液、纸巾、口罩、预防的中药，还有体温表。

SARS 时期，企业把员工的健康安全放到了首位，“五一”前就有许多公司安排了轮流上岗，以减少办公室的人员密度，每天派专人对办公室进行消毒，准许有条件的员工在家工作，减少甚至冻结员工出差……

在一家小型公司，公司领导层考虑到员工上下班乘坐公共交通工具的不便，决定在 SARS 期间，由有车的领导每天顺道接送员工上下班。

### 沉思

许多人在 SARS 出现后开始了反思，尤其是当大家都不得不放在手中繁忙的工作，受困在家里的时候。“SARS 提醒我们生命的无常和脆弱，它给了我们一个机会，一个以往不多的机会，把自己推到生命的边缘来考察自己的一切。”

借着 SARS 强加给每个人的机会，人们在重新审视自己的工作方式，思考工作与家庭的含义，重新定位同事关系，更深层次理解着企业文化。很多人意识到工作和生活中更多的宽容和理解的重要。

是的，以 SARS 的名义，我们的工作应该有一些不同。那就从重回工作的这一天开始，做一些你期望的、所能的改变吧。

摘自《写意生活》

### 第四十八则：什么是成功的跳槽

什么是成功的跳槽，达到 3—5 年的发展计划，以什么衡量？

- 公司的发展能给个人带来成长；
- 增加薪资福利待遇和社会地位；
- 可持续发展的，保持专业连贯性；
- 保持职业可持续发展；
- 职责范围的扩充；
- 公司成长空间大，待遇相对提高。

摘自《职业导刊》（

### 第四十九则：“非典”时刻，与其恐慌不如……

非典时刻，对于应届毕业生和想要跳槽的人们来说，是一场考验。招聘会的暂停举办、用人单位大量削减招聘需求，使得求职的人们失去了大量的就业机会。很

多人抱怨，更多的人恐慌：“我的职业生涯该怎么办”？

职业顾问认为：当职业生涯遭遇“非典”而停滞，抱怨、紧张只是徒劳，你唯一能做的，并且对你的职业生涯是有帮助的，就是——利用这段“空白时间”，认真规划你的职业生涯，养精蓄力为职涯重新起航做足准备。

很多人在职业道路上遇到问题，归根结底是因为其在择业时、就业中、跳槽时没有考虑规划职涯。职业顾问指出：规划的职涯，才是健康的、发展的职涯。确定职业发展目标以及路线，循序渐进，你才能获得成功的青睐。所以，无论是刚出校园的毕业生还是想跳槽的人，在就业形势如此严峻的非常时期，与其牢骚满腹，不如规划职涯。

小力就抱着乐观的态度找到了职业顾问。小力在一家外资企业客户部工作，工作了3年，依旧是个小职员。小力想到了“转型”，轻松体面的行政管理工作，会有更大的发展前途。趁现在没有完全“定型”，小力想改变自己的职业路线，但工作难找的现实，让小力放弃了在非典时期找工作的念头，但也不能闲着，小力找到了职业顾问，“‘转型’的可行性得让专家来把关。”

职业顾问认为：小力“转型”弊大于利。

通过职业倾向性测试显示，小力有主见、有条理、有效率，语言表达力很强，善于沟通，应该很适应客户服务工作。小力在客户服务部工作已有3年，也积累了大量的工作经验。

之所以让小力感到“行政管理”有吸引力，很大程度是因为，行政管理的“名声”好，似乎离公司高层更近，机会更多。那些文书处理、文书写作在阿力眼里实在是一学就会。职业顾问指出，小力没有接触过行政管理工作，即没有这方面的工作经验，更缺乏这方面的理论学习。这些经验、理论需要从头积累；而转型容易，但转型后，能不能达到小力的心理要求，似乎很难。尤其是小力“丢三落四”的坏习惯，可能不太胜任行政管理工作。

通过职业满意度测试显示，小力对目前公司心存不满，比如缺乏培训机会，比如仅仅从业绩来对员工做考评和确定晋升资格。

职业顾问指出，阻碍小力晋升的原因，也许是小力自己。通过个性测试显示，小力对自己和别人都比较苛刻，这会影响小力与客户的沟通。而且小力蹩脚的英文口语，也让小力失去了许多大客户。

职业顾问建议，小力可以选择挑选一家注重人才培养和发展的公司，但是不要轻易跳“行业”，客户服务部工作比较适合小力，又有三年的工作经验，千万不要把职涯停滞归咎于“选错行”，也许在行政管理领域工作，小力还是一个小职员。所以职业顾问建议小力，从自身找原因来解决问题。

小力庆幸地说，幸好遇上非典时刻，没有急着跳槽，否则真是越跳越糟糕。

小力也开始了自我培训计划，比如上英语口语课，并常常和职业顾问保持联络。

非典时期，不必匆忙赶路，停下脚步好好考虑一下你的职业生涯，确定你的职业目标，锁定你的职业方向，描绘你的职业道路，然后一步一个脚印，稳健地走。职业顾问送你四个字：以退为进。

安派职业顾问工作室供稿

## 第五十则：职场女孩与老板的爱情故事

对于职场里的女孩，爱上老板的故事司空见惯。不管故事的起因如何浪漫，也许在你面试的当日他就给了你颇有好感的一瞥青睐；又或者，在你走进办公室的那一刻你就给了他心有灵犀的秋波暗送。职场女孩和老板的爱情故事层出不穷，但好梦成真的总归是少数，多数人还是那些痴迷的失落者，且在失落的伤痛里缅怀逝去的爱情，直到梦醒后才知，原来那不是爱，不过是爱的错觉。

### 情感故事

我是经朋友推荐才进了这家装饰公司做秘书的，听说老板陈凯才华横溢，短短几年工夫就成为业内的后起之秀，所以满腔热情的我成了这位潇洒老总的新助手。

陈凯真不枉商业奇才的美誉，他对商机的正确判断以及果断干练的行事风格，常常让我叹为观止，而我则凭着巧言善辩和敏锐的反应能力，为他的成功起了推波助澜的作用。我们是圈内人眼中的黄金拍档，不过最重要的是：我们互相欣赏，每每意见相合时的会心一笑足以证明。

初春时，我助陈凯谈下一单很大的合同，签单的当晚，陈凯提议去小小的庆祝一下。于是我和他走进了“TIME 酒吧”，他要了一杯红酒，我要了一杯卡布基诺，在幽暗的灯光里相对而坐，他的语言诙谐幽默，几次逗得我开怀大笑。笑着笑着我突然就有一种说不出的感觉，再和他眼神相对时，心绪不宁，脸上也火辣辣的，幸亏光线暗淡掩去了我的失常。我这是怎么了？难道，日久生情，我竟在毫无准备的情况下爱上了他？

仿佛是咖啡的浓香激醒了我的理智，我装作无意道：谈谈你的私事吧。陈凯大方地回答：“我很幸运，娶了个好太太，有亲情、爱情、感情、恋情，绝对符合新时代四有新人的标准。”随即，是一阵开心的笑。我的心针刺般地抽搐了一下，脸色越发难看，我很虚伪地举杯：“祝贺你，事业家庭双丰收。”

他微笑着喝了口酒，问我：“你有男朋友吗？用不用我帮你介绍一个？”

我惨淡一笑：“前任男友成了飞往英国的黄鹤，怎么，你要推荐给我的，与你相比如何？”

不等陈凯说话，我又接道：“如果不和你一样，还是免了吧。”

然后我就直直地盯着他的眼睛，直看得他的笑变得不自然，我才低头轻啜一口咖啡，让倾瀑般的长发遮住了羞红的脸。



离开酒吧时已有深夜的冷意，我故意惊叫：“好冷！老板快救我！”随即一把掀起他的风衣钻进他的怀里。可陈凯只是大度地拍拍我的肩，又用手搂紧了我一下，便脱下风衣披到我的身上，我幸福的心跳一下变成失望的沮丧，我知道他已洞悉我心，只是，他竖起的那道篱笆，伤不到他，却阻住了我前进的脚步。

再面对他时，我变得像个情窦初开的少女，我开始细心地观察他，收集与他有关的资料，为他精心安排日常工作，助他处理公司大小事物。他的公事私事，我都尽心办好，他开心的表情就是我喝到嘴的蜜糖。可是陈凯却似没事人般一如既往地和我相处，丝毫没有尴尬或暗示，直到有一次他外出回来推开办公室的门，看到我正紧紧地抱着他的风衣忘情地亲吻，他的眼里才流露出了深深的忧虑。

于是，他开始有意疏远我了，先是调我做公关部主管，自己另招一位秘书，随后平素很少露面的他的太太开始常跑公司来了，那个女人虽不如我年轻美丽，但是她端庄和善，他们站在一起，不是一对璧人，却是一双佳偶。

五一节，陈凯给每人发了礼物，给我的是一部老电影《滚滚红尘》的光盘。当晚我就被带到了那个久远的爱情故事里，我看到林把秦推上了去台的客船，秦成了那张惟一的船票的拥有者，林自己却永远留在了祖国大陆。因为她明白秦如留下来将面临不可知的结局。在两人不可能同时离开的时候，她选择了留下，这是他和她最好的抉择。当林的身影渐渐被滚滚的人群吞没，当秦回过头疯狂寻找林时，我的泪潸然而下。

上班后，我悄悄整理好自己的东西，把一封辞职信交给了陈凯的秘书，上边只有一句话：因为只有离去才能成全你，所以我选择了离开，亲爱的，请为我祝福。

## 解脱兵法

### “运筹”老板的智慧

职场上，不能说雇员不可以爱老板，但有一点，如果你总是空爱一场落得受伤的结局，最好能总结经验，学一点“运筹”老板的智慧。一是为使自己在雇佣关系中保持应有的主动；二来即使你真的爱老板，也能做到知己知彼，有的放矢。

#### 清楚雇员和老板的关系

女雇员和男老板的关系很特别，因为是异性，有雇佣关系的冷酷，也有男女关系的吸引。懂得前者，便于你掌握不卑不亢的原则；懂得后者，可以适当地创造吸引。

### 顺其自然，渐入佳境

顺其自然，渐入佳境应该是每一个恋爱女人必备的常识，对“老板恋”更是如此。因为你和老板本来就有很多的利害关系，只有待彼此了解后才能超越工作关系的利害进入人的沟通，这时任何急于求成的做法都有可能给人留下急功近利的印象，反倒一颗平常心更容易造成吸引。

摘自《华商报》

### 第五十一则：男老板配男秘？女老板配女秘？

大家都说张老板真是一个难得的正派老板，理由非常充分：秘书换了一茬又一茬，居然个个是男秘书，从没有用过一个女秘书。

这天，张老板在办公室发号施令了，要求办公室主任马上去人才招聘一名女秘书。张老板口授要求：“人要聪明伶俐，更要绝对漂亮。”

办公室的人先目瞪口呆望着张老板，后来实在忍耐不住就嘿嘿嘿笑起来了，张老板自己也笑起来了。但很显然，前者后者的笑显然有着不同的含义。

办公室主任工作很卖力，半天时间就从人才市场领回来一个身材高挑、脸蛋俏丽、皮肤白晰、气质高雅的妙龄女孩。女孩落落大方地介绍自己：我毕业于浙江大学……

几个还没找到老婆的男同胞马上把眼睛睁得圆溜溜了，一动不动地紧紧盯着漂亮女孩，但他们的眼神马上又暗淡下去了，因为他们发现张老板的眼睛也露出一般的光亮。没戏了，这是张老板的女秘呀！

张老板等大家充分满足了眼睛后，吩咐办公室主任：“你把这位小姐领到我妻子的办公室去，以后她就是我妻子的秘书了……”

“啊？”大家惊叫一声，“给刘副总当秘书呀？”

张老板故意坦然地说：“你们以为是要我招女秘书呀。我有秘书啦，才不要换秘书呢。但我希望我妻子换一个女秘书，而且一定要比她聪明漂亮的女孩，一定要让她嫉妒得眼红心跳脖子粗，一定要杀杀她的专制独裁本性。谁让她老是给我安排男秘书……我要一直给她安排女秘书，除非她答应给我换上一个女秘书！”

摘自《江南时报》

### 第五十二则：不做“万应婆” office 里的“正当防卫”

你一定遇到过这样的问题：同事突然开口让你帮他做一份难度很高的工作，或者请你拜访客户时“顺道”帮他买些杂志。是答应还是拒绝呢？

答应下来吧，可能要连续加几个晚上的班才能帮完这个“小忙”，或者为了买他指定的杂志，你得多花半个小时，绕个大圈才能回公司。你不想开这样的先例——万一这事给大家造成你很好说话的印象，麻烦的事会接踵而来。

可拒绝吧，面子上实在抹不开，毕竟是多年的同事了，该怎样开口呢？

新人得过“小妹”关？

晓晓 公司实习生

和同学说起来，大家都有这样的烦恼。Candy 的同事在吃一种蛋白粉，恰巧，她妈妈能以比较便宜的价格批发，同事们自然托 Candy 带。开始时是一包两包，后来，同事的亲戚、朋友，也都托她带，一段时间里，Candy 好像成了蛋白粉义

务销售员，常常拎着大包小包去上班。几次之后，妈妈嫌麻烦，不愿意再带回家，而要是 Candy 直接从妈妈单位取了再送去公司，又非得打车不可。现在，买蛋白粉成了件麻烦事，可每次推脱的话到了嘴边，又都咽回去了。

Nina 更惨，她的上司 Jack 每月都要她帮着交手机费、电费、煤气费、水费等等。麻烦一点也就算了，问题是，每次交费，钱都得 Nina 帮他垫付。有时，Jack 出差一两个月，Nina 就要准备更多的钱帮他缴费。而 Nina 一介穷学生，哪来这么多钱周转。

而我呢，每天中午得帮同事带盒饭回来。天越来越热，大包小包、汁水淋漓的，怎么拎哪！常常是，帮他们盒饭买回来了，我却累得没胃口吃了。上星期突然想到个办法：要是我自带盒饭，不就用不着“顺便”帮他们带盒饭了嘛！可是，这样做会不会太明显？毕竟我还没进这个公司，万一同事在背后“触壁脚”……

“艺术地拒绝别人，很伤神的，还不如求必应更省事，也能挣得一个好人缘。”你可能会这样想，但问题是，这个“好人缘”对你的事业发展有没有用？在你心甘情愿地陷入大量事务性工作以后，同事对你的印象只能是：他身上有一种“保姆情结”，缺乏创见和个性的。你是不是冤枉？要让你的同事们感受到，接受指派不仅仅是出于善心，也是出于责任和友谊。

### 随和=虚伪？

#### Monica 公关部助理

由于工作性质的原因，我经常要和公司上上下下的人打交道。我本来就是一个谨小慎微的人，加入这样一个大公司，深知人际关系的重要和人言可畏的后果，格外地处处小心，生怕得罪了同事或上司，生出什么枝节。

于是，人事部的同事要我帮忙发饮料，我忙不迭地帮着搬出搬进；市场部的同事有活动，我帮着租场地、赶道具；销售部要写报告，让我帮着“润色”，我也不能推脱……对每个人，我都是有求必应，笑脸相迎，从来没说过一句“No”。

本以为自己为人处事算得上是天衣无缝，可不知为什么，渐渐的，我却成了本部门里最不受欢迎的人。本部门的活动，我总是最后一个知道；中午吃饭，她们也从不带我；当着我的面，她们会说一些暗语，搞得我摸不着头脑。听着她们毫无顾忌地放声大笑，我实在不明白，怎么会这样呢？虽然我帮了其他部门很多忙，但也没影响自己的工作呀！

直到有一天，一位即将跳槽的同事点破了个中缘由——我的太随和在同事们看来，是“虚伪”，是“别有用心”，是“不安本职”，是“不可相信”。

身处职场，大可不必为了博得所有人的欢心而为难自己。办公室拒绝乖乖女，别忘了你与同事是平等合作互存的工作关系，对超出自己工作范围的事和明显不平等的事，你有说“不”的权力。

### 不做“黄盖”式上司

#### Su 中层管理者

想想以前，自己真是太好讲话了，不论同事有什么问题，有求必应，大包大揽。别人是“朝九晚五”，我朝朝露晚凄风，别人是周末逛街郊游，我是埋头苦干，甚至挑灯夜战。

我不觉得这样的日子有什么不好，只是，时间一长，大家似乎都接受得心安理得，没有一点一滴的感谢之情，反正一个授，一个收，一个愿打，一个愿挨。更严重的是，我管理的那个部门人心涣散：小 D 一上班就掏出 GRE 看，日常工作能应付就应付，交待的任务总也完成不了，还经常出错；小 Y 要付房屋按揭，上班的同时，还兼了两三个工作，常常把公司的工作撂在一边，先去干私活；小 S 在读夜校，晚上要上课，有时公司要加班，他却连招呼也不打就走了，弄得大家都很狼狈；最过分的是小 Z，有天下午请病假，说心脏不舒服，我好心把他的活儿也干了，下班时，却在公共汽车上看到他坐在沿街的茶室里，和女孩边荡秋千边谈情说爱……

后来，我不再凡事都往自己身上揽，同事看在眼里，觉得我势利多了，冷冰冰的。可他们忘了，我本来就是一个管理者，一个该有点管理样子的管理者，什么时候该收，什么时候该放，是我应有的权利与义务。

当对方的要求不合公司或部门规定时，你应该委婉地让对方知道，并暗示他如果自己帮了这个忙，就超出了自己的工作范围，违反了公司的有关规定。一般来说，同事听你这么说，一定会知难而退，再想其他办法。不过，说“不”的态度必须是温和而坚定的。好比同样是药丸，外面裹上糖衣的药，就比较让人容易入口。

## “好好先生”毁名

### Peter 市场部职员

现在想想真后悔，要是当初刚进公司时，不惯着那帮懒人，现在不就什么麻烦都没有了么！

前辈教导，刚进公司，要夹着尾巴做人，所以，每逢节假日值班，只要谁开口，我都答应，久而久之，都变成值班专业户了。要是碰到加班，这个喊一声：“Peter，给我买一包烟。”那个差我：“Peter，我们肚子饿啦，有什么吃的吗？”于是，我一趟趟出外采购，并且一一送到他们手上。垫上自己的钱，人家忘了给，也算了。有时候，只要谁说一句：嗨，这时候有一瓶冰镇啤酒该多惬意！不出一刻钟，冰镇啤酒便会在大伙面前“啾啾”地冒气泡了。于是我成了无可争议的“大好人”。

但工作渐渐多了，我不可能再像以前一样帮他们跑腿，抱怨也就来了，而且是当着我的面开销。“哦，Peter，搭啥豆腐架子呀？来来来，帮我把这一车子材料运到淮海西路去！”“嗨，你故意躲着我们干吗？眼睛转向上头，可也不能转得这样快的啊！快，帮我去买 3 包打印纸！我们等着用呢！”碍于情面，我不能不做，但敷衍到底投不进感情的，同事们渐渐也就不再差我了。

但，指责我的话也越传越难听。“他妈的，这小子沽名钓誉倒是有一套的嘛，博得一个好名声，就远远躲开我们啦？门槛也太精了！”

哎，这好人当得！

不分场合示人微笑，人家觉得你没个性；对同事有求必应，必然有某次因为能力或其他原因你“应”不了，人家便觉得你不够意思，从而疏远你；你心无城府地多次借钱给同事，他很快心安理得习以为常，你倒是被逼入两难的境地——讨，怕伤感情，不讨，白遭损失；办公室里只有你不时地操练扫把和拖把，久而久之，大家把你当成兼职的清洁工，坦然享受你带来的整洁干净，心里却丝毫不记你的好。

### 巧拒上司的不合理要求

拒绝同事的不合理要求，还能以一句“那不是我的份内事”推脱，但如果提出要求的是你的顶头上司呢？那就更要注意技巧了。

如果不是什么大事，还是爽快答应为妙，如果想加印象分，不妨主动表示愿意帮忙。

如果上司不但要求你为他办私事，你还有可能为此付上不必要的金钱，便要三思。

不必每次都做黄大仙，有求必应。

如果事前知道上司会来找你，最好将借口预习几遍，以免露出马脚。

要拒绝上司要求，不能有第三者在场，因为上司都爱面子。

拒绝后不必一再说抱歉，轻轻带过一句“对不起”就够了。

不妨建议他去找别的同事帮忙，并强调这个人或许更能帮忙。

不妨对他说自己正为公事忙碌，待会儿再答复他，这样你就有空想办法，然后再作适当的答复。

摘自《申江服务导报》

## 第五十二则：初涉职场，五种吃亏是福

对于初涉职场的大学毕业生们，往往会被冠以“职场新生代”之名。这就像刚出生的婴儿一般，必须不但的依靠自身和可以获得的外界力量使得自己迅速成长起来，毕竟对于他们来说，外界的压力要大的多，同时残酷的多。已经习惯了十几年的校园生活即将结束，而换来的将是不安和兴奋并存的职场生涯，在这样一段特殊的转换期中，越能适应外界变化的学子们，也将越能生存。

同同大学毕业来到了一家公司，自己明白即将面对的将是一个完全新鲜的环境。在这样的一个环境里，只有尽快的体现自己适应企业的能力，才能加强他生存下来的砝码。可是他发现自己的能力总是没有办法发挥出来，公司里的员工似乎总是与他作对，包括老板、人力资源经理、主管，甚至连前台小姐和公司司机



对待他的态度都不是很有善。就算针对纯工作而言，也没有得到一点发挥自己长项的工作，难道他们真的没有意识到同同的能耐吗？基于多日来的苦恼，同同找到了职业顾问，请求得以帮助。

中国首家职业顾问机构上海可锐管理咨询有限公司的首席职业顾问卞秉彬先生分析到，目前整个职业市场危险进一步加剧，使大部分职业人都意识到应该学会如何应对职业安全感和职业发展的问题，而这些问题的核心在于我们如何通过科学有效的手段和方法，结合相关专业资源的支持和判断来解决问题。

通过更深层的交流，我们和同同共同总结他工作中的弊端，以授各位新生代。

1. 对待不如自己水平的人态度要谦和，这点小亏不算什么。

同同在进公司的时候，认为自己是大学毕业生，身份自然不同，所以在报到的那天对待前台小姐不是很礼貌，没有用“小姐、您好”等礼貌用语。而且在以后的工作过程中，往往也不用“谢谢”来表示别人帮助你完成的工作。

其实在工作的过程中，多表达对别人的敬意并时常恰当的使用礼貌用语是帮助你成功的一样法宝哦，因为这样不但可以提高你自己的个人修养，还能让你顺利的加入工作团队中去。这个亏，相比下来，是“福”啦。

2. 热心跑腿，合理的情况下多帮助别人完成份外的工作。

同同在工作中，一直觉得很难和其他的同事沟通。他们看起来似乎很忙，多希望能有谁空下来，教教他该如何工作。

其实老板将你招聘到公司就是希望你能马上适应工作，这其中也包括你要马上适应你的工作伙伴。可是他们不会等着你来适应，因为他们同样有的是工作压力。这个时候，多吃点亏，帮助别人完成他们分内的工作。只有这样，他们才会有时间段和你交流，教你如何工作。例如：帮助他们送送文件，做个剪报，发个传真。当然这些事情的前提，是不在影响工作内容和他人工作质量的前提下。

3. 将老板交付给你的工作，多加些创意，多动点脑筋。

说到这点，同同很不服气，他说老板根本就没有将合适的工作安排给他来完成。让他完成的就是那些整理数据库和文件夹。

其实一个新手刚到一家公司的前端时期，老板是不太会将重要的工作项目交付给他来完成的。如何让老板对你的工作能力产生信心呢？这完全体现在工作前端的那些项目。虽然不是很起眼或者很重要的工作内容，但仍然努力将工作完成完美，这其实就是在给你自己加分。如此说来，老板一开始安排的工作就算是“小儿科”，那也应该吃点亏，认认真真的完成。

4. 多点人情世故，学会“在外吃亏，在家享福”。

“为什么受伤的总是我，到底我是作错了什么？”同同无可奈何。其实在公司里面我又不大说话，尽量避免说多错多。可自己受到领导表扬的时候，总该兴奋一下吧，可为什么就是不讨好呢？

在工作中，一定会有其他的同时遇到不顺心的时候，这个时候为了避免尴尬，当然是尽量不惹事端。平时工作中也应该尽量避免过度的锋芒，多考虑到其他同事的感受，多感谢他们平时对自己的帮助，一样有助与你以后工作的发展，若领导在表扬你的同时，批评了其他的同时，这个时候还是将兴奋带回家吧。

#### 5. 加班不亏，反是福。

同同虽然还没有遇到公司要加班的情况，但是对于其他的职场新生代来说，加班的可能性同时存在，所以学会合理加班，对自己的事业发展一样必要。

其实现在自愿留下来加班是可以为你的将来储存信用的，在加班这个冷静的环境里恰好能活跃工作的思维。因为在办公室的氛围中制订工作计划和下决心，远比坐在咖啡桌前空想要现实得多。

#### 加班同时也是减压的方式之一

你可以借加班之机，处理那些被一再推迟的琐碎小事。当你独自留在办公室里，正是绝佳的‘还债’时机，把平时积累下来的工作项目整理出来，对自己的发展只会有利。

大学生初涉职场，在明确自己的职业发展目标和方向的前提下，最重要的是对自己有效的工作经验的积累，学会从一个“学校人”变成“职业人”，逐步提炼自己的职业含金量和竞争优势，只有这样，才是保证职场顺利发展的有效手段。

摘自《职业导刊》

### 第五十三则：出色女上司对男下属恩威并举

#### 对男性下属不得优礼有加

做一个成功职业女性，面临着多方面的压力。除了因为性别歧视，还面临着男性下属不愿服从的麻烦。作为女主管，你要对他用软功，苦口婆心，他会看扁你，因此，对待这类男性下属，没有必要优礼有加，处处谦让，而应拿出上级的权威，让他感到你不是吃素的。当然，若能恩威并举，是最有效的。

#### 培养自己的独立性

如果说在私下交往中，你还可以得到男人的关心爱护的话，那么在工作中则根本不可能得到男同事的礼遇。要是你能干，男同事反而会有受威胁的感觉，否则他又会嗤之以鼻，因此，女人在工作场所里，尽管能得到男人口头上的诸多关照，但一到实际情形，则没有谁会真心帮助你，惟一能依靠的只有你自己。

#### 不要伤害男同事的自尊心

这并不是要你向男士拍马屁，但你一定要明白，男人总是自信天下第一、无所不知、无所不能。这种自尊心实际非常脆弱，一遇到女人威胁到他的存在，便会产生抗衡心理。所以你若想在一个现代的世界里站稳脚跟，就必须懂得在适当的时候维护一下他们的自尊，并夸奖他们一两句。但要记住：这种夸奖要有分寸，

否则别人可能误会你对他有意，而令你们尴尬。

### 在相处中寻求共同点

男同事面对职业女性时，常常手足无措，因为他所面对的女性，既是同事，又是个女人。在这种情况下，你设法消除他们这种心理，努力寻求建立一个共同点，产生共鸣，使相处变得容易。要想达到这个目的，先要知道这个人的喜好，方可对症下药。听音乐，那你们便有了一个共同的话题，大家也可以自然地谈公事以外的事了。

### 征求男同事的意见

征求男同事的意见也是一种赞赏。因为这表示你重视他的见解和经验，令他觉得他存在的重要性。

#### 你征求男同事的意见时要注意：

在公司，极不适宜和男同事商量纯私人性的问题，如家庭、丈夫、男朋友的问题等等，除非你和他私交相当不错。

当然，诸如你想买汽车、投资股票或购买房子，又知道他在这方面有研究，就可以在轻松的情况下（如午饭、下班后）向他讨教，保准会令他觉得你有眼光而对你友善，以后也会自动向你提意见。

### 不要在别人面前流眼泪

女性很容易用哭来要求想要的东西。但在一个工作的环境里，这种女性化的情绪表现却是不能容忍的。虽然这一哭，可能会立刻得到同情，但这只是一刹那的事。从长远的眼光来看，不但有损你的威严，也对你的事业形象有害。在有些情况下，男人能接受某些女人的眼泪，但对一位主管却绝对不能。

摘自《北京娱乐信报》

## 第五十四则：遭遇上司误解怎么办？

我大学毕业到一所中学教书，工作将近一年，获得了一些口碑。但我感觉校长看我总是不顺眼。一个月前，我被校长莫名其妙地批评了一通，事后才知道，因为有一件事没做好，校长才批评我，我知道是校长误解我了，赶紧向他解释，可校长却冷冷地说，肯定是你做的，你诬陷别人做什么。可那明明不是我啊，我急得眼泪差点流出来，校长却说，你看你，这么脆弱，说几句就成这样。我更加委屈，竟当众哭起来。

之后我一直想不通，校长为何不听我的解释而继续误解我？也因此更加小心翼翼，生怕又出什么纰漏而惹校长不高兴。其实我的人缘很好，和同事相处也很愉快。我私下找同事聊过心里的苦恼，同事劝我找校长沟通一下。那天我鼓起勇气对校长说，希望找他谈谈。可他一脸严肃，立刻拒绝了我，说自己很忙没时间。当时我就像被一瓢凉水浇透，一直凉到了心里。我感觉我和校长的隔阂可能永远

都无法说清了，这对我将来的前途影响肯定很大。我到底是哪里做错了，会和校长产生这么大的误会？

在湖广总督张之洞的座右铭中，有这样两句：“何以止怨？曰不争。何以止谤？曰无辩。”

是非曲直，有时是难以一时明辨的。但我个人以为，只要不涉及到司法审判，不涉及量刑赔偿，不必太过认真。

或许你会说我没有原则，说我站着说话不腰疼，或许你还有更不好听的话等着我，我都认了。

其实你和同事聊，已经是一种很好的方法：既可以向他们讲明真相，又可以缓解自己的委屈。如果你更沉得住气一点，再过一段时间，这些话可能会传到校长耳朵里，让他自己纠正对你的误解也未可知。

对于绝大多数人来讲，别人通过一些事实让自己知道自己错了是件很尴尬的事情。让上司在下属面前承认自己错了就更不容易，更何况是一个刚来不久的下属。在这种时候，很多上司宁可相信是别人错了。

如果你的这位校长是一位德性和理性都不错的人，或许他在一段时间之后，会通过其它的途径改变自己对这件事的看法，至少他不会因为一件事就把你看死。假如他只是一个很平庸或者小心眼的人，那你也不必太过计较自己在他心目中的形象。

假如我是你的这位校长，可能通过这件事情我会觉得你倒是一位很率真，甚至有几分性情、几分刚烈的小老师。但在你表现出与众不同的素质之前，我可能只会像用一般的老师那样用你，既不会多一点，也不会少一点；因为假如我想整你，也得问问自己这样做对我自己有什么好处。更何况，我不会在这所学校当一辈子的校长。可能接下来的事情，并不在于你能拿出多少证据来证明你是对的我是错的；我更关心的，是你以后的业绩会怎样，以及你是不是会更从容一些。

这么跟你说话，你不会觉得我是在你面前摆架子装大吧？你以后也许会经历很多各种各样的情境，但愿你能在以后的日子里更加从容不迫一些。还把一句很多人都知道的话也送给你：骤然临之而不惊，无故加之而不怒。

与你共勉。

摘自《湖北心理杂志社》

### 第五十五则：初涉职场的尴尬：例外与不例外

我今年刚参加工作，工资就那么几百块钱，手头挺拮据的。再加上今天这个同学来玩，明天那个同学说“咱们AA制聚一下吧”，几个月下来，除了发工资那几天，身边正常只有50块钱左右。

元旦的前一天早上，刚到办公室，就听同事们说公司工会决定给员工发过节费，每人1500元，差点把我高兴疯了，我还从来没有一次性收入这么多呢！同事华姐说：“小陈，这次可以改善你的经济状况了吧！”“是呀，早就没米下锅

了！”我掩不住内心的喜悦。接下来的时间里，我心神不宁地坐在办公桌前，等待着工会组长的出现，等待着她送来一叠救命的“老人头”。

时钟拖拖拉拉地向 11 点靠近，可亲可爱的组长终于出现在了我们的视野里。她面带笑容，手里捧着厚厚一叠老人头，自豪地接受着我们的注目礼。同事们一个个高兴地接过属于自己的 15 张老人头，一声声感谢不绝于耳。组长向我走来，我激动地差点站起来。组长走到我的面前，刚才的笑容忽然消失了，“不好意思，小陈，新员工例外，只有 100 元……”我的耳朵已经背过气了，什么也听不到，只觉得脸有点发烫。

中午，我的胃口差极了，胡乱扒了两口饭就到大街上漫无目的地转悠，将所有的怨气撒向冷冷的寒风。下午，回到办公室，同事们同情地看着我，说了几句安慰的话。这时，工会组长那张可恨的脸又出现在了我们的面前，她说：“刚接到一个通知，要我们捐款，每人不少于 100 元”。说着，她走向我，“小陈，你也不例外”。

摘自《新闻晨报》

## 第五十六则：相互接纳善于沟通

### 新员工巧度职场磨合期

徐静

眼下正是一些企业即将大量迎来新员工的时刻，新员工来了之后如何和企业之间相互接纳？这其中作为企业应注意哪些事情？作为新员工又应做些什么事情？记者日前采访了上海交通大学人力资源研究所博士颜世富，他对以上问题进行了解答。

颜世富博士认为，首先要确定相互接纳的涵义，这是表现新员工与企业接纳的底线。相互接纳，是指组织与新雇员个人之间的相互关系。双方必须互相认同和接纳，只有单方的认同，相互接纳便不存在；相互接纳是一种心理契约，是一个过程。这一阶段无确定期限，期限的长短，受工作性质、部门类型、上司风格、组织文化、新雇员的实绩等诸多因素的影响。但是，一般是发生于受雇开始的几年。

组织与新雇员是如何相互接纳的？怎样表明相互接纳了对方？有很多企业很不重视对新雇员的接纳，颜世富博士认为，这是错误的，企业与新雇员之间相互接纳非常重要，而接纳相互间是有行为事件和信号发出的。

### 新雇员组织

新雇员接纳组织有信号发出第一，决定留在组织中（尽管常常未加言明），是新雇员接纳组织和雇用条件的一个信号。尤其是劳动力市场充分开放，新雇员具有有效竞争力的条件下，这种滞留暗示了新雇员对组织和工作情境的真正接受。

第二，发挥出高水平的内激力和承诺，是新雇员接纳组织和工作情境的明显信号。高水平的内激力和承诺，主要是指雇员工作积极性、自觉性、创造性的充



分发挥，表现为满腔热情地工作，高度责任心、事业心，充分利用作业时间，承担更多的工作任务，积极参加高风险、创造性、挑战性的工作等等。

第三，关注组织的发展，具有团队意识和参与意识，是新雇员留于组织和接纳组织的又一明显信号。新雇员关心组织的发展，不仅服从于组织，而且力求融入组织，注重发扬团队精神。

第四，接受不合意的工作、报酬或较低的职务等级，将之视为暂时的情况，相信和期待组织的许诺一定可以兑现，是新雇员接纳组织的又一信号。组织会向新雇员许诺在将来某一时间有富于挑战性的工作，增加工资或晋升，但目前需要接受枯燥的工作或低薪和低职务等级。如果雇员心甘情愿地暂时承受这些压力，表明他（她）信任组织，接纳了组织。

### 新雇员组织

组织对新雇员的接纳相互接纳是组织与雇员双方的事情，但是，组织是主导的方面，主动权多数掌握在组织手中。新雇员可能对自己的职业工作感觉良好，希望长此以往，然而，他（她）没有进入组织的决定权，同时也难以了解组织对自己的态度和是否决定接纳。但是，他可以通过组织的行为、某些事情，判明自己被接纳的情况。

第一，正面的实绩评定。在第一次正式或非正式的工作业绩评定中，组织对新雇员给予正面的肯定和表扬，是表明组织接纳的最常见的事情。但是，这种做法往往是虚名，并不确定。当上司说你“进步不小，表现不错”时，可能表明你仍处于试用、考察期，并未确定组织一定接纳你。尽管如此，这总还是一个准备接纳或有利于组织接纳的好信息。

第二，分享组织的“机密”。表明组织接纳一名新雇员最普通和有意义的办法是向新雇员提供特种信息。特种信息是有关组织内人和事的“内幕”、“真相”。

第三，流向组织内核。企业内各级组织都有一个核心，或称内核。这是组织重大事情的决策和执行指挥部。对于有才干的、接受组织价值观的新雇员，组织很是信任，视其为骨干，向其直接通告组织意图，并听取他们的意见和建议。这种推动新雇员流向组织内核的过程，象征着组织在更大程度上接纳了雇员。

第四，提升。这是显而易见的有形奖励，新雇员对此很重视，将之作为组织接纳的证据。提升是一种垂直运动，意味着雇员职业发展穿越了一种等级边界。需要指出，流向组织内核不同于提升，没有发生职务等级向上的运动，只是反映新雇员同组织（核心人物或组织代表）关系的密切，以及自己在组织中的地位和作用有所提高。当然，流向组织核心也不同于穿越一种职能边界，进行横向运动的职能变换。在现实生活中，流向组织内核、提升和职能交换，有可能同时发生在一个人身上，但是，更多的情况则是只有流向组织核心的运动，而未必获得提升或经过一次横向变动。

第五，增加薪资。若是常规的、大家都有的提薪，并不意味组织真的已经接纳了你，很可能是你恰好赶上增薪。

第六，分配新工作。象征组织接纳的最重要的事件是，新雇员由暂时的、练练手的初次工作分配，转向第二次分配。

1、新雇员的第一次正面的实绩考察与测评，缺乏准确的反馈信息传达。上司往往持两种态度进行评定：一种是笼而统之，只言称“你进步不小”、“工作不错”之类的话。这使新雇员对自己的地位、会否被组织接纳，和以往一样感到糊涂，感到自己仍处于遥遥无期的试用阶段。另一种态度是对新雇员的实绩不予明确评定，声称“不能确定”，或者承认新雇员在某一方面工作颇有成效，但是，又说在其他方面尚需改进。这种态度对新雇员好似冷水浇头，造成伤害。上司常常意识不到，新雇员时刻在寻找被接纳或拒绝的信号，第一次的实绩评定对他们十分重要，对于塑造新雇员的态度又是非常关键。

2、尽早向新雇员分配由其负责的和有意义的工作。新雇员进入组织后，例行分配给他们一定的工作进行培训是必要的。培训情况更多的是“练练手”或者“看别人干”，进行学习。如果训练的间长达半年、一年甚至更长，新雇员的能力无法展示，他（她）会感到不被信任和重视，许多人因此情绪低落，对组织失望。组织方面也难于较快地准确了解新雇员，发现人才，使用人才。

3、组织与新雇员都不能完全相信彼此交换的信息，造成心理上的隔阂。相互接纳，实际上是组织与个人达成心理契约的过程。例如，新雇员接受了一项挑战性的工作任务，被允许分享组织的机密，就是说，他（她）已经得到组织接纳自己的信号。但是，他（她）仍然对组织的接纳心存疑虑，自己是否以更大的热情和干劲做出更高水平的业绩，主意未定。或者是，受到器重的新雇员对自己未能获得期望的奖励或工作感到极度沮丧，正想着到别处去谋求一项更好的职业，而在离职之前，对组织严密封锁消息。可见，双方的心理契约是打了折扣的。

建议上司必须谨慎小心，准确、负责地评定，不能笼统、含糊其辞说空话，更不能不负责任地不予确定或求全责备。无论怎样的评定结果，必须有充足证据为支撑。

应将评定结果真实、准确地传达给新雇员。充分肯定优点，诚恳地指出缺点和不足，提出改进意见和今后前进方向。

上司要学会对新雇员的情感关怀，关注其情绪变化，关心、鼓励、帮助他们做好工作。

### 名词解释

相互接纳，是新雇员在职业早期，顺利经过进入组织和社会化阶段之后，个人与组织相互间进一步加深认识与了解，达到相互认同，成为组织正式成员，贡献于组织，并获得发展的过程。

### 新雇员组织

在组织与个人相互接纳的过程中，可能会出现某些问题，这往往由于组织职业管理不当所致，组织必须予以重视，及时解决。

建议为了尽可能地消除这种不信任感，组织一方应当做种种努力：苁在实际工作中实施目标管理，目标实现与否是衡量新雇员实绩的重要指标内容，上司与下属要共建目标。

苁组织专题讨论会。让新雇员充分发表个人意见、愿望与要求。主管人员同样要积极参与讨论，一方面，掌握下属的真实期望和要求，听取下属的意见和建议；另一方面，发表自己对下属的意见和要求，大家共同寻找解决的办法。

苁将相互接纳过程中建立起来的心理契约凝固化。

摘自《新闻晨报》

### 第五十七则：办公室智者的四大修炼

每天上班，办公室是我们呆得最久的地方，也是和同事、领导相处时间最长的地方，虽然这个小小的空间看似忙碌或平静，大家总是见面问好，笑脸相对，但是总有或多或少的潜在矛盾，也许是生活上的，也许是工作上的。如何处理好和同事之间的关系，创造一种真正宁和的办公氛围，需要适当地掌握办公室的生存之道。

首先，在办公室里不要有小集体之分。大家一起工作，共事久了，肯定会和同事间关系有疏、密之分。但是切不要将亲密关系在办公室里张扬，如小声交头接耳呀，突然哈哈大笑呀，做事你我不分呀，都会惹来别人的反感或不悦。这样的关系可以带到休闲时间或适当地在办公室里保留。

再者，和同事有矛盾不要公开激化。办公室是办公场所，虽然人和人相处总会有摩擦，但是切记要理性处理。不要盛气凌人，非得争个你死我活才肯休手。就算你赢了，大家也会对你另眼相看，觉得你是个不给朋友余地，不尊重他人面子的同事，以后也会在心底防着你，于是你会失去真正的朋友。而且被你损了尊严的同事，也会对你记恨在心，你就多了一个敌人。

还有，在办公室不能做长舌妇，对工作上的意见或是私人生活上的事四处散播，或是添油加醋地在别人后面说三道四，影响同事间的友好与团结，影响整个公司的工作情绪和积极性。就算是自己性子直，喜欢和同事交心说真话，但是有些很小的事情一传十，十传百，到最后被传出去的根本不是你的初衷，甚至会毁坏你和同事的形象。

最后，因为工作出色或者接了大业务被老板表扬提升，不要自己在老板没有宣布的情况下就在办公室里飘飘然四下招摇或故作神秘对关系好的同事细诉，传开来后，肯定招人嫉妒，眼红心恨，引来不必要的麻烦。又或者你因为工作失误，被批评受罚，于是下来诉说种种老板的不是，还要牵连同事某某也这样怎么不罚，不仅仅惹老板厌烦，同事恼怒，更会调离或降职于你。

大家在同一个小天地里工作，最重要的是和谐融洽，相互尊重。最好不要谈及正常工作以外的各种事情。交流中要注意方式方法，要有分寸地与人沟通。切记切记，嘴要紧，心要宽，要做一个清清爽爽的办公好手。

摘自《21 世纪人才报》

## 第五十八则：遭遇上司误解怎么办？

我大学毕业到一所中学教书，工作将近一年，获得了一些口碑。但我感觉校长看我总是不顺眼。一个月前，我被校长莫名其妙地批评了一通，事后才知道，因为有一件事没做好，校长才批评我，我知道是校长误解我了，赶紧向他解释，可校长却冷冷地说，肯定是你做的，你诬陷别人做什么。可那明明不是我啊，我急得眼泪差点流出来，校长却说，你看你，这么脆弱，说几句就成这样。我更加委屈，竟当众哭起来。

之后我一直想不通，校长为何不听我的解释而继续误解我？也因此更加小心翼翼，生怕又出什么纰漏而惹校长不高兴。其实我的人缘很好，和同事相处也很愉快。我私下找同事聊过心里的苦恼，同事劝我找校长沟通一下。那天我鼓起勇气对校长说，希望找他谈谈。可他一脸严肃，立刻拒绝了我，说自己很忙没时间。当时我就像被一瓢凉水浇透，一直凉到了心里。我感觉我和校长的隔阂可能永远都无法说清了，这对我将来的前途影响肯定很大。我到底是哪里做错了，会和校长产生这么大的误会？

在湖广总督张之洞的座右铭中，有这样两句：“何以止怨？曰不争。何以止谤？曰无辩。”

是非曲直，有时是难以一时明辨的。但我个人以为，只要不涉及到司法审判，不涉及量刑赔偿，不必太过认真。

或许你会说我没有原则，说我站着说话不腰疼，或许你还有更不好听的话等着我，我都认了。

其实你和同事聊，已经是一种很好的方法：既可以向他们讲明真相，又可以缓解自己的委屈。如果你更沉得住气一点，再过一段时间，这些话可能会传到校长耳朵里，让他自己纠正对你的误解也未可知。

对于绝大多数人来讲，别人通过一些事实让自己知道自己错了是件很尴尬的事情。让上司在下属面前承认自己错了就更不容易，更何况是一个刚来不久的下属。在这种时候，很多上司宁可相信是别人错了。

如果你的这位校长是一位德性和理性都不错的人，或许他在一段时间之后，会通过其它的途径改变自己对这件事的看法，至少他不会因为一件事就把你看死。假如他只是一个很平庸或者小心眼的人，那你也不必太过计较自己在他心目中的形象。

假如我是你的这位校长，可能通过这件事情我会觉得你倒是一位很率真，甚至有几分性情、几分刚烈的小老师。但在你表现出与众不同的素质之前，我可能只会像用一般的老师那样用你，既不会多一点，也不会少一点；因为假如我想整你，也得问问自己这样做对我自己有什么好处。更何况，我不会在这所学校当一辈子的校长。可能接下来的事情，并不在于你能拿出多少证据来证明你是对的我是错的；我更关心的，是你以后的业绩会怎样，以及你是不是会更从容一些。



这么跟你说话，你不会觉得我是在你面前摆架子装大吧？你以后也许会经历很多各种各样的情境，但愿你能在以后的日子里更加从容不迫一些。还把一句很多人都知道的话也送给你：骤然临之而不惊，无故加之而不怒。

与你共勉。

摘自《湖北心理杂志社》

### 第五十八则：初涉职场的尴尬：例外与不例外

我今年刚参加工作，工资就那么几百块钱，手头挺拮据的。再加上今天这个同学来玩，明天那个同学说“咱们 AA 制聚一下吧”，几个月下来，除了发工资那几天，身边正常只有 50 块钱左右。

元旦的前一天早上，刚到办公室，就听同事们说公司工会决定给员工发过节费，每人 1500 元，差点把我高兴疯了，我还从来没有一次性收入这么多呢！同事华姐说：“小陈，这次可以改善你的经济状况了吧！”“是呀，早就没米下锅了！”我掩不住内心的喜悦。接下来的时间里，我心神不宁地坐在办公桌前，等待着工会组长的出现，等待着她送来一叠救命的“老人头”。

时钟拖拖拉拉地向 11 点靠近，可亲可爱的组长终于出现在了我们的视野里。她面带笑容，手里捧着厚厚一叠老人头，自豪地接受着我们的注目礼。同事们一个个高兴地接过属于自己的 15 张老人头，一声声感谢不绝于耳。组长向我走来，我激动地差点站起来。组长走到我的面前，刚才的笑容忽然消失了，“不好意思，小陈，新员工例外，只有 100 元……”我的耳朵已经背过气了，什么也听不到，只觉得脸有点发烫。

中午，我的胃口差极了，胡乱扒了两口饭就到大街上漫无目的地转悠，将所有的怨气撒向冷冷的寒风。下午，回到办公室，同事们同情地看着我，说了几句安慰的话。这时，工会组长那张可恨的脸又出现在了我们的面前，她说：“刚接到一个通知，要我们捐款，每人不少于 100 元”。说着，她走向我，“小陈，你也不例外”。

摘自《新闻晨报》

### 第五十九则：相互接纳善于沟通 新员工巧度职场磨合期

徐静

眼下正是一些企业即将大量迎来新员工的时刻，新员工来了之后如何和企业之间相互接纳？这其中作为企业应注意哪些事情？作为新员工又应做些什么事情？记者日前采访了上海交通大学人力资源研究所博士颜世富，他对以上问题进行了解答。

颜世富博士认为，首先要确定相互接纳的涵义，这是表现新员工与企业接纳的底线。相互接纳，是指组织与新雇员个人之间的相互关系。双方必须互相认同和接纳，只有单方的认同，相互接纳便不存在；相互接纳是一种心理契约，是一个过程。这一阶段无确定期限，期限的长短，受工作性质、部门类型、上司风格、



组织文化、新雇员的实绩等诸多因素的影响。但是，一般是发生于受雇开始的几年。

组织与新雇员是如何相互接纳的?怎样表明相互接纳了对方?有很多企业很不重视对新雇员的接纳，颜世富博士认为，这是错误的，企业与新雇员之间相互接纳非常重要，而接纳相互间是有行为事件和信号发出的。

### 新雇员组织

新雇员接纳组织有信号发出第一，决定留在组织中（尽管常常未加言明），是新雇员接纳组织和雇用条件的一个信号。尤其是劳动力市场充分开放，新雇员具有有效竞争力的条件下，这种滞留暗示了新雇员对组织和工作情境的真正接受。

第二，发挥出高水平的内激力和承诺，是新雇员接纳组织和工作情境的明显信号。高水平的内激力和承诺，主要是指雇员工作积极性、自觉性、创造性的充分发挥，表现为满腔热情地工作，高度责任心、事业心，充分利用作业时间，承担更多的工作任务，积极参加高风险、创造性、挑战性的工作等等。

第三，关注组织的发展，具有团队意识和参与意识，是新雇员留于组织和接纳组织的又一明显信号。新雇员关心组织的发展，不仅服从于组织，而且力求融入组织，注重发扬团队精神。

第四，接受不合意的工作、报酬或较低的职务等级，将之视为暂时的情况，相信和期待组织的许诺一定可以兑现，是新雇员接纳组织的又一信号。组织会向新雇员许诺在将来某一时间有富于挑战性的工作，增加工资或晋升，但目前需要接受枯燥的工作或低薪和低职务等级。如果雇员心甘情愿地暂时承受这些压力，表明他（她）信任组织，接纳了组织。

### 新雇员组织

组织对新雇员的接纳相互接纳是组织与雇员双方的事情，但是，组织是主导的方面，主动权多数掌握在组织手中。新雇员可能对自己的职业工作感觉良好，希望长此以往，然而，他（她）没有进入组织的决定权，同时也难以了解组织对自己的态度和是否决定接纳。但是，他可以通过组织的行为、某些事情，判明自己被接纳的情况。

第一，正面的实绩评定。在第一次正式或非正式的工作业绩评定中，组织对新雇员给予正面的肯定和表扬，是表明组织接纳的最常见的事情。但是，这种做法往往是虚名，并不确定。当上司说你“进步不小，表现不错”时，可能表明你仍处于试用、考察期，并未确定组织一定接纳你。尽管如此，这总还是一个准备接纳或有利于组织接纳的好信息。

第二，分享组织的“机密”。表明组织接纳一名新雇员最普通和有意义的办法是向新雇员提供特种信息。特种信息是有关组织内人和事的“内幕”、“真相”。

第三，流向组织内核。企业内各级组织都有一个核心，或称内核。这是组织重大事情的决策和执行指挥部。对于有才干的、接受组织价值观的新雇员，组织很是信任，视其为骨干，向其直接通告组织意图，并听取他们的意见和建议。这种推动新雇员流向组织内核的过程，象征着组织在更大程度上接纳了雇员。

第四，提升。这是显而易见的有形奖励，新雇员对此很重视，将之作为组织接纳的证据。提升是一种垂直运动，意味着雇员职业发展穿越了一种等级边界。需要指出，流向组织内核不同于提升，没有发生职务等级向上的运动，只是反映新雇员同组织（核心人物或组织代表）关系的密切，以及自己在组织中的地位和作用有所提高。当然，流向组织核心也不同于穿越一种职能边界，进行横向运动的职能变换。在现实生活中，流向组织内核、提升和职能交换，有可能同时发生在一个人身上，但是，更多的情况则是只有流向组织核心的运动，而未必获得提升或经过一次横向变动。

第五，增加薪资。若是常规的、大家都有的提薪，并不意味着组织真的已经接纳了你，很可能是你恰好赶上增薪。

第六，分配新工作。象征组织接纳的最重要的事件是，新雇员由暂时的、练练手的初次工作分配，转向第二次分配。

1、新雇员的第一次正面的实绩考察与测评，缺乏准确的反馈信息传达。上司往往持两种态度进行评定：一种是笼而统之，只言称“你进步不小”、“工作不错”之类的话。这使新雇员对自己的地位、会否被组织接纳，和以往一样感到糊涂，感到自己仍处于遥遥无期的试用阶段。另一种态度是对新雇员的实绩不予明确评定，声称“不能确定”，或者承认新雇员在某一方面工作颇有成效，但是，又说在其他方面尚需改进。这种态度对新雇员好似冷水浇头，造成伤害。上司常常意识不到，新雇员时刻在寻找被接纳或拒绝的信号，第一次的实绩评定对他们十分重要，对于塑造新雇员的态度又是非常关键。

2、尽早向新雇员分配由其负责的和有意义的工作。新雇员进入组织后，例行分配给他们一定的工作进行培训是必要的。培训情况更多的是“练练手”或者“看别人干”，进行学习。如果训练的间长达半年、一年甚至更长，新雇员的能力无法展示，他（她）会感到不被信任和重视，许多人因此情绪低落，对组织失望。组织方面也难于较快地准确了解新雇员，发现人才，使用人才。

3、组织与新雇员都不能完全相信彼此交换的信息，造成心理上的隔阂。相互接纳，实际上是组织与个人达成心理契约的过程。例如，新雇员接受了一项挑战性的工作任务，被允许分享组织的机密，就是说，他（她）已经得到组织接纳自己的信号。但是，他（她）仍然对组织的接纳心存疑虑，自己是否以更大的热情和干劲做出更高水平的业绩，主意未定。或者是，受到器重的新雇员对自己未能获得期望的奖励或工作感到极度沮丧，正想着到别处去谋求一项更好的职业，而在离职之前，对组织严密封锁消息。可见，双方的心理契约是打了折扣的。

建议雇主必须谨慎小心，准确、负责地评定，不能笼统、含糊其辞说空话，更不能不负责任地不予确定或求全责备。无论怎样的评定结果，必须有充足证据为支撑。

苐将评定结果真实、准确地传达给新雇员。充分肯定优点，诚恳地指出缺点和不足，提出改进意见和今后前进方向。

苐上司要学会对新雇员的情感关怀，关注其情绪变化，关心、鼓励、帮助他们做好工作。

### 名词解释

相互接纳，是新雇员在职业早期，顺利经过进入组织和社会化阶段之后，个人与组织相互间进一步加深认识与了解，达到相互认同，成为组织正式成员，贡献于组织，并获得发展的过程。

### 新雇员组织

在组织与个人相互接纳的过程中，可能会出现某些问题，这往往由于组织职业管理不当所致，组织必须予以重视，及时解决。

建议为了尽可能地消除这种不信任感，组织一方应当做种种努力：苐在实际工作中实施目标管理，目标实现与否是衡量新雇员实绩的重要指标内容，上司与下属要共建目标。

苐组织专题讨论会。让新雇员充分发表个人意见、愿望与要求。主管人员同样要积极参加讨论，一方面，掌握下属的真实期望和要求，听取下属的意见和建议；另一方面，发表自己对下属的意见和要求，大家共同寻找解决的办法。

苐将相互接纳过程中建立起来的心理契约凝固化。

摘自《新闻晨报》

## 第五十九则：办公室智者的四大修炼

每天上班，办公室是我们呆得最久的地方，也是和同事、领导相处时间最长的地方，虽然这个小小的空间看似忙碌或平静，大家总是见面问好，笑脸相对，但是总有或多或少的潜在矛盾，也许是生活上的，也许是工作上的。如何处理好和同事之间的关系，创造一种真正宁和的办公氛围，需要适当地掌握办公室的生存之道。

首先，在办公室里不要有小集体之分。大家一起工作，共事久了，肯定会和同事间关系有疏、密之分。但是切不要将亲密关系在办公室里张扬，如小声交头接耳呀，突然哈哈大笑呀，做事你我不分呀，都会惹来别人的反感或不悦。这样的关系可以带到休闲时间或适当地在办公室里保留。

再者，和同事有矛盾不要公开激化。办公室是办公场所，虽然人和人相处总会有摩擦，但是切记要理性处理。不要盛气凌人，非得争个你死我活才肯休手。就算你赢了，大家也会对你另眼相看，觉得你是个不给朋友余地，不尊重他人面子的同事，以后也会在心底防着你，于是你会失去真正的朋友。而且被你损了尊严的同事，也会对你记恨在心，你就多了一个敌人。

还有，在办公室不能做长舌妇，对工作上的意见或是私人生活上的事四处散播，或是添油加醋地在别人后面说三道四，影响同事间的友好与团结，影响整个公司的工作情绪和积极性。就算是自己性子直，喜欢和同事交心说真话，但是有些很小的事情一传十，十传百，到最后被传出去的根本不是你的初衷，甚至会毁坏你和同事的形象。

最后，因为工作出色或者接了大业务被老板表扬提升，不要自己在老板没有宣布的情况下就在办公室里飘飘然四下招摇或故作神秘对关系好的同事细诉，传开后，肯定招人嫉妒，眼红心恨，引来不必要的麻烦。又或者你因为工作失误，被批评受罚，于是下来诉说种种老板的不是，还要牵连同事某某也这样怎么不罚，不仅仅惹老板厌烦，同事恼怒，更会调离或降职于你。

大家在同一个小天地里工作，最重要的是和谐融洽，相互尊重。最好不要谈及正常工作以外的各种事情。交流中要注意方式方法，要有分寸地与人沟通。切记切记，嘴要紧，心要宽，要做一个清清爽爽的办公好手。

摘自《21 世纪人才报》

## 第六十则：众望所归的“好雇主”

当前企业的运营和管理模式不但受外部大环境的影响，在很大程度上也会随着内部小环境的变化而变化。员工期望值的变化正在影响着职场这一概念的构成。若干年前，一位初涉职场的新人对雇主的要求相对简单：专业对口、发展机遇、薪酬福利等。而现在的情形与以往有了很大的不同。

日前有一关于职场环境的调查显示，员工对雇主的期望值会因年龄、教育程度、性别、职位的不同而相异，但在什么是理想雇主这一问题上，大家的答案惊人的一致。

没有人对此持异议。在大多数调查者心目中，能否拥有一个开放式的沟通环境是“理想雇主”的一个重要标志，所有的雇员都希望企业中有表达自己想法的机会和渠道。有专家认为，当雇员们的想法和意见被忽略时，他们往往会有偏激的表现并可能做出有损公司的事。

许多企业现在已将对员工意见的调查、反馈结果作为衡量企业管理水平的一个重要标志，并把它当作调整决策的重要依据。他们的经验是：开放式的沟通环境有利于产生分享式的观点并可以使员工更加团结的工作。另外，大家一起分享的不仅限于好消息，还应包括坏消息。

在一个充满尊严、尊敬、公平气氛的工作环境中，员工会产出更高附加值。没有什么比自己看到同事受到不尊重更糟糕的事了。

说道尊重想起了一个朋友的例子，他原先在一家台湾人的大型连锁便利企业工作，他的薪水曾几何时一直是我们的羡慕和谈论的焦点，每次出来聚会我们总是会对他上那么一两句酸溜溜的话，可是没多久他就跳槽了，去了一家日资企业，规模比原先的企业小很多，而且薪水也缩减了一半。我们都感到很诧异，不明白这位仁兄到底遇到了什么“变故”，怎么会做出这么“不明智”的决定，后来几经周折终于从友人的口中得知，那家台湾企业根本不把大陆人当人看，他们总是



会在工作时对大陆员工恶语相向，有些台湾过来的员工级别还没有内地的员工高，但是摆出来的姿态就好像他们是老板一样，非常地让人气愤，这样的工作不做也罢，不然总觉得自己好像是在为他们打工的一条狗一样，心情非常得不爽。

至于那家日资企业就不同了，虽然规模不是很大，但是公司的氛围很得好，公司给予员工的空间很大，而且老板与员工之间的关系也很融洽，尤其老板有时候对员工的态度客气得都有些让人不习惯了，他们早上总是来得比员工早，而且晚上总是回去得比员工晚，在结束一天工作的时候他们往往还会出来跟员工打招呼，说“你们辛苦了”，“太麻烦大家了”之类的话，虽然这些话并不能实质性地代表什么，但是却让人听得很舒服，用日本老板的观点来看，他们认为手下的员工辛苦为自己创造了财富，应该感谢他们的。

所以虽然那家日资公司薪水少了，但是作为人格他们付出得却比那家台湾公司多得多，因而友人的跳槽我们大家也自然是举双手赞成了。

在科技日益发展的今天，许多企业已将员工的再学习、再培训作为企业发展的原动力。对雇员而言，继续学习的重要性也不言而喻。Maple • leaf 是加拿大的一家大型体育和休闲公司。该公司为员工提供“家庭培训”计划。公司副总马迪 • 沃尔表示：“我们雇用的是态度，培训的是技能。”

当今职场中人与以往最大的区别之一就是他们更加注重家庭生活。很难想象以前的职业人士会因为陪伴孩子而不惜影响自己的职业前途。一位知名企业的老总表示：“我年轻的时候从来没有因为家庭而中断过自己的工作，但现在时代改变了，我确信企业需要保持更多的弹性对此加以适应。”据调查，加拿大 74% 的企业向员工提供 EAP（雇员支持计划），雇员们可以向雇主提出需要，以便获得在个人或家庭方面的帮助。

一位 20 多岁的被调查者认为，他理想中的雇主应该是“提供我一个充满创造力的环境，我有做出自己决定的自由。”

这位调查者在说到自己的经历时表明，员工在工作时很希望能够得到信任和支持，有时候雇主如果能够放一些权给他们，他们会觉得有被信任的感觉，最怕就是遇到“事无巨细，都要过问”的雇主，这样通常会让人觉得很郁闷，什么事情都要汇报，什么事情都要请求，仿佛有种“奴隶制”的意味，一点也看不到新社会的希望。

遇到这种雇主的时候往往会让员工产生怠慢的情绪，他们会认为反正你什么事情都不信任我们，那我们做得再好也会被否决，那还不如马马虎虎地做做，到时候让领导修正就是了，这种情况对一个企业来说是相当不利的，如果不能充分调动起员工的积极性，那么企业的发展就会受到重大的影响。

现在的职场中人，更容易被工作所激励，也更愿意走出自己所熟悉的环境去迎接新的挑战。

成为好雇主的一个重要条件是提供良好的薪酬和福利，但许多被调查者表示，一个公平的薪酬体制同样重要。另外，良好的办公环境，完善的办公设施也为雇员所看重，像办公室的电脑设备等办公用具都体现了雇主对雇员的重视。



一个清晰的、有序的战略目标对于创造一个良好的职场环境也具有同样的意义，它可以使员工明确自己的任务并向同一个目标努力。不仅如此，一个战略部署完善的企业往往会取得更大的成功，继而也能吸引和留住更好的人才。有调查者表示：“我评价一位雇主时，要看他是否有发展计划，因为我希望能够与自己的企业一起成长。”

如果缺乏战略目标和长远规划，企业的大部分雇员会有不同程度的负面行为：如对工作冷淡、玩世不恭、内哄甚至是恐惧，这些不良行为只会导致优秀的雇员离开。

现今“工作日”的概念已不是传统的“朝九晚五”了，一个人可以在地铁、公交车、家里工作，工作时间也可以在晚上或是周末。一个好雇主会更看重员工的实际工作时间而非表面的“八小时”，进而会向员工提供弹性的工作制度和工作安排，如休闲服制度、运动日、休闲聚会，甚至是与总裁共进早餐、儿童野餐等一系列安排。这些活动无疑在管理层与员工层之间架设了一座桥梁。

虽然雇员期望值的变化导致职场环境的变化和管理方式的调整，但对于人力资源管理者 and CEO 来讲，这些变化不难，至少看起来是这样。

摘自《新闻晨报》

## 第六十一则：我在美国“浓缩”梦想

刘晨

Scott 先生来自台湾，是一家软件公司的董事长，因为 3 年前开始投资上海，所以经常往来于台北、上海之间。Scott 关注《职场指南》已有一段时间了，尤其对《讲述》栏目情有独钟。近日，他自告奋勇地要成为《讲述》栏目里的主人公，向读者讲述他在美国留学时的往事。他说：“贵刊《讲述》栏目中的文章，大部分是酸的、苦的、辣的，惟独少了甜的——酸甜苦辣缺一不可呀！从 1986 年到 1996 年，我曾在美国留学和生活了 10 年……今天，我想讲一讲当年在美国留学时发生的一些有趣的事情——也许在别人眼里是很苦的事情，但我的人生态度就是把人生的每一次遭遇都当作是一种乐趣……关键是要找到开启乐趣的钥匙——‘浓缩’你的梦想。”

### “蟑螂精神”是可以学习的

#### 我难道不是世界上最幸福的人吗？

我从来不算命，因为没有人算得准我的命。读中学，我上的是台湾省最好的建国中学，可中学毕业后却落到没人要去的屏东农专，差一点就当农民。后来去美国留学，拿到了经济学学士和企管硕士学位，可是回台湾后，我却做起了期货交易，几年后又创办了软件公司，当上了董事长，还拿到了 MCSE 微软认证系统工程师的执照。

在农专读书时，我曾入选台湾省大专青年友好访问团去美国表演钢琴，开始有了“美国梦”。学校毕业后，我在航空公司工作，眼睁睁地看着以前的同学，不管是阿猫还是阿狗，一个个都往美国跑，心里不免有点“胸闷”。于是，我就

干脆辞了职，在家里猛攻英语，考出了托福 600 多分的较好成绩，拿到了美国俄勒冈大学（University of Oregon）的录取通知书。

1986 年，我第二次踏上了美利坚的国土。离大学开学还有半年，我想利用这段时间在纽约打工，挣够去俄勒冈大学求学的路费和生活费。很多留学生都爱说自己在美国打工如何如何艰苦，我和他们不一样，把打工当成一种磨练，当成一种乐趣——人生就是要享受乐趣。

刚到纽约时，我曾在一家法国餐厅打工。纽约市中心寸土寸金，房租特别贵，我向老板娘提出，“给我一个住的地方，我愿意无偿为你榨橙汁。”老板娘上下打量着我，拿起一只橙用力拧出果汁道：“榨橙汁的工钱是每小时 2 美元，你就每天早上替餐厅榨橙汁，我让你住在餐厅楼上。”

老板娘给我住的是一间只有几平方米大小的小阁楼，只够放一张床睡觉。晚上，阁楼里蟑螂横行，我打了一夜也没有打死一只——美国蟑螂虽然不会飞，但是小而灵活，让我无从下手。早上 4 点半，天刚蒙蒙亮，我就下楼榨橙汁。榨橙汁是纯粹的体力活，对我来说却有两大好处：其一是每天都可以喝到最新鲜的橙汁——真是口福不浅呢；其二是练出了一身强壮的体魄——省了上健身房的钱。我一边榨橙汁一边想着和我“同居”的蟑螂——我在学习打不死的“蟑螂精神”呢。榨完橙汁休息一下后，我又在餐厅里做每小时 5 美元的其他工作。晚上，我躺在床上录交响乐——把 2 小时的小盘录音带录到 8 小时的大盘录音带里，留着第二天在餐厅里播放，工钱是每小时 8 美元。

我难道不是世界上最幸福的人吗——凭着打不死的“蟑螂精神”，我不但省下了住宿费，而且把自己养得白白壮壮，还挣了一笔美元，买了一辆二手的“雪佛兰”。

告别打了半年工的纽约，我驾着车向美国西部进发。

**中国人是可以说“不”的**

**我把美国教授气得翘胡子**

我在美国生活了 10 年，有一个经验可以告诉想去美国的同胞：千万不要相信“沉默是金”——美国人不信这个，在美国，谁沉默谁就没有机会。所以，你一定要学会为自己辩解，一定要学会说“不”。

记得有一天，我驾驶“雪佛兰”沿着 80 号高速公路进入蒙大拿州，当时是早上 6 点多，太阳刚刚升起，把公路沿线的景色映射得异常秀美，我只顾一路欣赏风景，却忘记了看码表——我已在不知不觉中超速了。突然，警报声大作，一辆警车追了上来。我刚把车停稳，就从警车中跳下两位“黑金刚”，严肃地对我说：“你超速了，必须罚款。”我急中生智地辩解道，“我到过世界各地，你们州的景色是全世界最美的，我只顾看风景却忘记了看车速……”两位警察听我赞美他们的家乡，脸上顿时绽发出笑容，结果，他们没有罚我的款，而只是给予了警告。在美国，如果你犯了小错，不妨用幽默的方式为自己辩解，也许结果会对你有利——这又是我一个经验。

……在俄勒冈大学的教室内，一位刚报到的中国留学生正在用生涩的英文和一位教授争论着——因为学校要求所有的留学生必须选修额外安排的英文会话课程。辩论持续了 30 分钟，一直在旁边观察的另一位教授指着这位面红耳赤的留学生，对那位教授说，“他已经用英文和你争论了半个小时，会话还会有问题吗？”就这样，这位留学生——当年的我，发扬敢说“不”的精神，为自己省下了 1000 美元的学费。

获得俄勒冈大学经济学学士后，我又进入美国西部历史最悠久的大学之一维拉马特（Willamette）大学攻读企管硕士学位。在选修演讲课时，我又和美国教授吵了一架。美国教授发下的课程表里，开列着一大堆没有用的书目。在课堂上，当着教授的面，我“呼啦”一下把课程表撕成两半，嘴里还大声地说：“这是个食古不化的课程表。”那位美国教授气得两撇小胡子“呼”一下翘了起来——以前只在书里读到过“翘胡子”的描写，那次算是开了眼了。

经过一番唇枪舌剑后，美国教授不得不承认：“这个课程表是应付教务长的……”结果，我不但省去了 900 多美元的学费，还得了一个 A 的好成绩——要在国内，得罪教授就完了。

**人生梦想是可以“浓缩”的**

**我在纽约当电视主持人**

一个人的梦想是可以通过“浓缩”实现的。我在美国 10 年，就“浓缩”了好些梦想。我曾经发誓，总有一天，要开遍世界上所有的名车。在美国留学时，有一天，我忽然开窍了——不用等到成为亿万富翁，就可以实现这个梦想啦！利用放暑假的机会，我到一家五星级酒店应聘当泊车 Boy——每天的工作就是把客人的车子驾驶到停车位上。短短 3 个月内，我开遍了世界名车——劳斯莱斯、凯迪拉克、宝马、奔驰、林肯……一个都不能少。

小时候，我的梦想是上电视台当主持人。1993 年，我的第二个孩子在美国纽约出生，为了减轻家庭负担，我开始查找报纸上的招聘广告，希望能多打一份工，多挣点钱。正巧，有个华语电视台正在招聘饮食栏目的主持人，我马上投递了应聘信。两周后我顺利通过面试——出境测试的结果是，认为我形象好、语言好，很适合当主持人。之后，我在这家电视台当了半年的主持人，纽约凡是有名的中餐馆都被我跑遍了——儿时的梦想就这样成为现实。

美国 10 年，我“浓缩”了我的“美国梦”。其实，无论何时何地，任何人只要抱定乐观主义的人生态度，视人生为乐趣，视人生为体验，就必定能梦想成真——因为梦想是可以通过“浓缩”实现的。

摘自《新上海人》

## **第六十则：下班后，如何与上司相处**

我才上班一年，平时我看到领导就有点紧张，但偏偏我经常与我的部门经理同路。我们都乘地铁，虽然方向不同，但在步行去地铁站的路上需要走十来分钟。

我听说她是个颇为厉害的角色，虽然我没有领教过。我们同路的时候，她是一个很和蔼的人，她近四十了，还单身，偶尔会同我隐约地谈她的私生活，并且似乎非常关心我们办公室里的事，总是先挑起话头，问我某某最近看起来好像不高兴是怎么回事？某某有男朋友了吗？我不想同不熟悉的人聊别人的隐私，尤其是上司，但又怕她看出我对她的疏离和防范。我很想避开她，但总不见得为了躲她而经常晚下班。我该怎么办？工作之余同领导相处有什么诀窍吗？

说实话，同一个你不了解其真正的为人的上司同路，并且对方还老是想同你谈办公室的人和事，确实是一件略微棘手的事。教你几招，试试看：

1、思想上藐视，行动上重视。上司也是人，下班了平等了。所以，不必紧张，但说话仍然得掌握分寸。领导大多时候是比你高明、比你有经验、比你运气好的人，但她通常也没办法超然物外的。所以，单独相处时的点滴很有可能影响明天你在办公室她给你的分数，少说话，多听她说，不太容易犯错。

2、不接她的隐私茬儿，不谈别人的隐私。背后谈论别人的隐私看起来似乎一下子拉近了你们的距离，实际上却是很危险的，你怎么知道哪些是她的痛处不希望被人触动的呢？

3、必要时可以装傻，争取不露声色地掌握谈话中的主动权。要知道，这可是对你社交能力、应变能力的全方位考验，把握的好，是一次最好的演习和表现的机会。

4、留意上司平时的喜好，多同她谈爱好，冲淡她想同你交心套话的欲望。实在不行，准备几段中性的笑话，逗她乐一乐。

特别提醒：你与公司上层人物的私人渊源不要随便公开。

不要卖弄你的与众不同的思想。

不要暴露你与某些同事特殊的朋友关系，万一领导讨厌他，会恨屋及乌的。

不要自以为公正地评论办公室的人和事，任何人都更尊重一个自律的有内涵的人。

摘自《新上海人》

### 第六十三则：苏苏的三任领导

喻欣

苏苏不喜动，在一个单位一呆五年。然而这两年单位的领导层常常更新，也令苏苏增添不少阅历。

苏苏所在的部门开始走下坡路的时候，部门经理跳槽了。部门的现状对于接任者来说不算坏，打理好了，自然有功；即便失败，也不能算过。

第一个经理是温和敦厚的中年人，人好脾气好出身好，一路遇贵人，所以原来的职位不低，这回只是平调。因为之前一直是“副××”，所以想到苏苏他们部门来做一回独立的主子。开场白照例是：“我们进入了WTO，对我们是挑战也



是机遇，我们每个人要有危机感啊，单位是大家的，希望大家都能来提建议……”这位经历简单、境遇顺利的上司看起来非常大度，礼贤下士，对下属嘘寒问暖的，口气仿佛一个好妈妈。那时候，苏苏常常不知就里，一遇到他的“你说说看”，就不知就里地往里钻，傻乎乎地提了许多建议，一时失口还拿他的前任来做比较，提出了前任不少的好处。只有久不得志的咪咪旗帜鲜明地支持新生力量，只说新上司好，没有建议，只有忠诚地服从。两个月后，几年不得志的咪咪终于受到新老老板的重用。可惜半年之后，情况更糟，上头有人的经理决定放弃这份吃力不讨好的工作，另攀高枝去了。

第二位经理据说是总经理高薪礼聘的业内高手，做派果然与蜜罐里泡出来的第一任经理不同。雷厉风行，快人快语。毫不留情地把该部门和前几任上司之弊一一道来，一副重整河山的架势，大有商鞅变法似的雄心和气势。

这一次咪咪的顺从成了无能，喜欢提建议的大伟受到重视了。压抑已久的大伟受到鼓励之后，建议越来越多，言辞越来越犀利。只是，到了后来，对于他的建议，经理通常说：“我考虑考虑。”一个月不见动静，大伟再提，经理只是微笑。过了两个礼拜，愈战愈勇的大伟再次重申他自以为无比正确的建议，经理依旧只是微笑。隔了几日，开员工会议。经理在会议上表扬了那些为公司出谋划策的员工，只是打着哈哈道：“欢迎你们提建议，呵呵，不过最多提两遍，提第三遍就过份了啊，哈哈。”大家当然明白，他的意思是，两次范围内尚属忠臣，超过这个极限就有轻视甚至叛变之嫌疑了。

在这里大刀阔斧地呼吁进行改革之后，第二任经理的策划创意能力得到肯定，被公司委以其他重任，第二任也没有推辞，更没有与大家共患难的意思，立刻走马上任去了。

换第三任经理来继续收拾河山的时候，大家已经习惯了开场白：“我们，加入了WTO，我们都要有危机感啊，危机感。做好了对我们大家都好啊，每个人要提建议啊……”从咪咪到大伟到苏苏，每个人都没有了斗志，因为大家渐渐明白，“危机感”也是势利的，它只降临于那些没有特殊才能没有特殊背景的员工。至于几位上司，他们只要掌握“危机感”这个词汇就足够表示自己的英明与智慧了。“危机感”成了他们的跳板，帮他们完成了事业的转身，而真正要出现危机的这个部门，却因此变得更加“危险”了。

花时间在谈话上是需要的，可是更多的是要实践，这个部门出现了危机，所有的人应该一起来想办法，如果每个人都有自己的方向，永远也拉不动部门的车，也许，咪咪、苏苏、大伟等应该自己进行沟通，定出一个方案交给你们的经理，然后同心协力再试一次，如果部门里的人无法得到同一意见，还不如换个意见能一致的地方工作吧。

摘自《新上海人》

## 第六十四则：稳操胜券——让老板没法不用你

遭遇办公室“是非”人 怎么不让自己发飙？



## 瞳瞳

你本是与人为善，想平静地度过每一个工作日，但不幸遭遇办公室“是非人”，一天的心情肯定会因此大打折扣，长此以往，精神上如何承受？这里支上几招，不妨操练一下。

### 1、沉着应对，让理智控制情绪

有一种人的眼睛是专门用来盯着别人的，你一旦出现纰漏被她发现，她便惟恐天下人不知，以教导的口吻，像对你有无限地关怀一样大声说出来，而且往往选择领导在场、同事集中的时候。其居心无非是要夸大你的错误，扩大错误的影响而已，以提高自己在办公室的地位，想起来实在可恶。但遇此情况，千万不能“恼羞成怒”，那样就正中人家的下怀了。记住，你“出错”在先，不管怎样都无法推卸责任，如果再针锋相对地争吵起来，就更显得缺少风度。

对策：沉着一些，让她充分表演完，旁观者不都是傻子，她的居心人家看得出来。然后坦诚自己工作中的失误，以谦虚勇敢的态度轻轻化解她递过来的狠招。最后不妨诚恳地表示向她学习，自嘲一下：“谢谢你的指正，我以后一定注意，希望不会再有下一次。”这叫积极补救。当然了，记住这种人的真实面目，看清她的用心，凡事自己细心些，不给对方可乘之机才是更稳妥的方法。

### 2、亮出自己的态度，绝不放任第一次

办公室流言在所难免，有的你可能永远听不到，有的可能在特别凑巧的情况下传入你耳中。比如，你给领导送报表，走到领导门前还不及敲门，就听到有人正在打你的小报告，而且纯粹是歪曲事实，信口雌黄，这让你如何不生气？但此时最忌气冲脑门，一冲动进去与人争个对错。领导会想，你怎么会正好听到，有这么凑巧吗？说不定会认为你在偷听，而且领导还会对你的人品进行质疑。

建议：第一步是掉头走开。不管你有多憋气，也要指挥自己的双腿赶快离开。第二步单独约对方严肃谈话。这种事情只要遇到一次就必须想办法解决，绝不能听之任之，否则人家会有恃无恐，变本加厉，让你后患无穷。要把事情直接说出来：“我恰巧听到你对领导说某件事，我想你可能有些误会，我现在就给你澄清一下。以后如果有什么疑问可以直接问我，我如果回答不了，再找领导也不迟。”这样她自然会明白，首先是她的行为你已经知道了，其次这是一个提醒，下不为例。再要背后乱讲时，她可要好好想想后果了。

### 3、远离饶舌妇，不要卷入是非圈

有的人喜欢搬弄是非，坐山观虎斗。你可要注意了，在你面前痛斥别人的不是，猛夸你的长处的人，千万别信她！从你眼前一转身，她就会把同样的话重讲一遍，当然浑身“不是”的就换上你了！这种人是天生的长舌妇，好像不讲别人坏话日子就过得不舒坦。只要你顺着她的意思说上几句别人的不是，或是对她的话随声附和，那就等着吧，有一天就会传到当事人耳朵里，讲人是非的当然会变成你。这样子是非就算惹上身了。人家若是找上门来论个究竟，你不见得能解释清楚，如果人家并不找你理论，只在心里默默地记你一账，天啊，你就等着背后挨刀子吧！

办法：保持沉默。不支持她的观点，也不反对她的观点，任她自己说个唾沫横飞，天花乱坠，你只管咬紧牙关不出声，渐渐地她就会感到无趣，再不到你面前说东道西，你也好落个清静。还有一个办法：顾左右而言它。可以谈谈美容谈谈健身说天气真好心情不错，就是不说谁是谁非，把话题绕开，专挑无关痛痒的话来扯，她就没劲了。记住一个原则：在是非的漩涡里只会越陷越深，趁早远离它！

#### 4、掌握尺度，谨防“习惯成自然”

有的人喜欢颐指气使，仿佛只有这样才能显示出自己的地位高高在上。如果你是新人，或者资历较浅，可能在心理上比较认可多做些工作，多为别人服务。但是要记住：给人适度的尊敬是对的，多做些事情的态度也是好的，可是如果公私不分，一味地任劳任怨，非但不能博得对方的好感，反而容易让人看不起你，忽视甚至轻视你的劳动。更有甚者，十次你有九次依了她，只有一次没能达到她满意（她才不管是否因客观因素确实无法做到），她也会如鲠在喉，全然不念你往日的好处，觉得你不给面子，或是与她作对，以前的功劳便一笔勾销了。你说，你气是不气？原因要在自己身上找，一味地任劳任怨已经形成了习惯，她在心理上已经适应了，偶尔一次不顺，便会令她不能忍受。

支招：讲原则，讲尺度——公事：该做而且做得来的事，坚决做；该做但是做不来的事，尽量做；不该做虽然做得来的事，不做；不该做而且做不来的事，坚决不做。私事：愿意替人效劳的事，随便你做；不愿替人效劳的事，不委屈自己去做。这样才能在别人心里树立起一个标杆，她们请你做事之前，首先会衡量一下你是否会去做是否愿去做，然后才会对你说出来。于是，“原则”和“适度”帮你过滤掉了许多不相干的事。让自己轻松些多好！

摘自《江南时报》

### 第六十五则：吃穿玩也是工作的附件 三名“新白领”的职场感悟

刚走上工作岗位的“新白领”渐渐意识到，学会吃穿玩对工作同样有帮助。昨日，3名刚参加工作的大学毕业生对记者感叹道：“现在才体会到，吃穿玩也是工作的附件。”

#### 衣着协调得体

去年9月中旬，杨洲到一家教育软件公司上班。起初，他并没意识到着装需要比在大学时更加讲究，所以常常穿着大学时的运动服，有时甚至穿着拖鞋上班。9月底的一天，老总找他谈话时，盯着他脚上的皮凉鞋看了又看。杨洲心里很不踏实，事后请教同事才知道，到了秋天，还穿着凉鞋，很不协调。同事告诉他，该公司十分强调员工的职业形象，衣着要讲究一点，不要那么“土气”。从此，杨洲便经常请同事当参谋，购买了一些得体的衣物，并时而到美容院去打理一下。不久，同事们都说他精神面貌大有改观，他在交际中也更自信了。

#### 点菜应知“时令”

李小姐大学毕业后在一家公司当秘书。上班没几天，部门主管准备宴请新员工，就让李小姐去酒店预定包房并点菜。到了酒店，李小姐面对服务员递上来的菜谱眼花缭乱，不知点什么菜好。点太好的菜吧，担心领导说太浪费；点一般的菜吧，又怕领导说“小家子气”。最后，李小姐只好按服务员的推荐点了一桌菜。结果，因荤素和菜的档次搭配不当，许多菜无人动筷子，浪费了不少。饭后，部门主管语重心长地说：点菜也是一门学问，特别是做秘书的，会在工作中遇到各种应酬，要时时做有心人。此后，李小姐在一些不同档次的酒店分别交了几名朋友，在他们的帮助下，李小姐复印了许多点菜单，下班后对这些菜单认真分析，再加上她平时处处留心人们关于菜的谈论，不久，李小姐就成了单位点菜高手，每逢招待客人，自然少不了先请她到场。

### 玩乐莫掉“底子”

今年6月的一天，进入某广告公司不久的鲁翔，和经理一起陪同两位客户。用餐之后，客户提出要打司诺克(台球的一种)，经理安排鲁翔陪同其中一位客户。鲁翔只打过普通的台球，不知道司诺克的规则，只好自我解嘲地请客户当老师。为此，那位客户满脸疑惑地说：“太谦虚了吧，在这样的大公司工作，咋不会打司诺克呢？”鲁翔顿时满脸通红，经理生气地说：“真掉底子！”从那以后，鲁翔苦学各种“玩技”，不久便成公司有名的“玩家”，常常在陪客户时游刃有余。

交际能力和专业素质是在职场取胜的两大法宝，适度地学一点吃穿玩乐技巧在交际中很有必要，但绝不能忘记：专业素质是主件，吃穿玩乐是附件。

摘自《楚天金报》

## 第六十六则：在老板面前说过的蠢话

闻佳

有时候想想胸闷，没能耐在老板面前做个八面玲珑的大红人也就罢了，偏偏还要不当心说蠢话，蠢话出口之后，却又立即反应过来，恨不得时空倒流30秒，好赶在蠢话出笼之前，狠狠咬住自己的舌头……

谁都难免说蠢话，蠢话的内容也都差不多。不过，要是你一蠢再蠢，不会总结经验，那就真的无可救药啦！

### “你的薪水够用吗？”

#### 楞小姐 市场整理

我毕业时，这家公司对应届毕业生开出税前5500元的月薪，这在当时算是高的。可加薪幅度实在太小，一晃两年过去了，还是长进不多。吃穿用度再加房租，简直没多少可以存下来，买房子更是遥遥无期。

那次，老板和我们几个市场部的员工吃午饭，随口问“你们觉得薪水还够用吗”，那几个都微笑着不说话，我怕冷场，只好开口，可一开口就是真话：“我不敢说不够用……”

#### 人力资源专家点评：

## 老板“居心”何在

身处市场、公关这种花钱的部门，有些老板会担心你花钱大手大脚。他吃午饭时看似不经意的一问，却是在“考验”你的理财观——如果能把自己的财理得头头是道，花公司的钱应该也会有分寸。

## 你有多“蠢”

大家都笑而不答，为什么你要那么自觉当“冲头”？

有些老板喜欢听手下说薪水不够，因为他以为抓住了你的“软肋”，施以小恩小惠，你就会甘当座前走狗。

但另一些老板就会想开去：“不对嘛，一个小姑娘，开销这么大？花自己的钱都这样，花公司的钱不就更……”

## 聪明答法

这种问题，你一回答，他就认真了，索性捣浆糊：“老板，你想听‘够’，还是‘不够’？”暗示他，你要我认真答，还是不认真答？如果是前者，那么这个场合不合适。

如果只有你和老板，可以老实讲，但是也不要太直别别，学会耍点小花招：“老板，你来问我，是代表税务官呢，还是代表公司？税务官来，你肯定有好几套财务报表——我也有好几套，你要听哪一套？”老板会觉得你的思路不要太好哦！

## 为蠢话补救

如果老板已经对你产生“花钱大手大脚”的印象，就在提交费用报告单时，让他知道你谈判的过程：“供货商本来报多少，我了解市场一般价位是多少，后来谈到多少……”偶尔为之，只要让他觉得你花钱精明即可，太着痕迹，反倒让人起疑。

## “你不是来学习的嘛？”

### 张先生 财务

现在我最后悔的，就是在面试的时候对老板讲了那句蠢话：“希望公司多给我机会，我很年轻，想多学东西……”

进了公司，才发现工作量之大，不是常人能忍受的！前任也是实在撑不下去，才走的。

我每天最早到办公室，最晚一个走，常常忙得忘了吃午饭和晚饭，因为根本不觉得饿。最不爽的是，我发现自己忙，是因为工作分配不公平——我每天累死累活，可同一个 Team 里，有两个同事上班却经常闲得发呆。

实在忍不住，找了个机会跟老板要求调整工作量，谁知她一句话把我噎住了：“你不是来学东西的嘛？”



人力资源专家点评：

老板“居心”何在

可能她觉得这么分配工作，的确是合理的。也许要连续走掉三四个员工，而且原因都惊人的一致，她才会意识到是自己出了问题。就算当初不说“来学习”，老板还是会把这么多活压给你的。

你有多“蠢”

面试时最好不要谈来公司“学东西”，因为这是空话，也的确会让人觉得你是急不可耐地在寻找“学习”的机会。老板乐得拿你当廉价劳动力使——反正你年轻，又没家累，还想“学东西”，那就由得你多“学”好了！

聪明答法

学会一进公司，就和老板谈：“我想知道您对我的工作期望。”

这本是老板的职责，但很多老板没这个概念，那你就得帮他建立概念——一边听他讲工作要求，一边摸工作量。如果觉得太多，当场提出：“这些要求，我能做到的，当然没问题；不能做到的，也不能骗你——我最大的担心，就是时间安排可能有问题……”如果工作范围有变化，也应该主动找老板，做这道“功课”。

事前不明就里，闷头接下，等事情做得七七八八了，再来叫苦连天，不要说老板，连同事脸色也不会好看：“你做不了，早点提出来啊！公司里那么多人，又不是只有你会干活，还真当自己能者多劳啊？”

“有没有同学想跳槽？”

“公司把你‘陷’死了？”

卢先生，销售

那次，老板问我有没有同学想跳槽过来，“要业务强点的，又在现单位待得不大好的……”

我没多想，就老实说：“真的很强的，倒是有一两个。但是人家现在一个月薪水1万多，怎么肯过来？”

老板看了我一眼，挥挥手：“那么就算了，你出去吧！”

人力资源专家点评：

如果老板的确是认真想招人，你就得一本正经和他谈：什么职位，什么要求，职位描述怎么样，对业绩期望如何……问得越细，老板越会心花怒放：“这人考虑周全，简直不亚于我嘛！”

末了再问一句：“老板你急不急？急的话我明天就答复你，不急的话，再等个两三天……”

过两天，再去找他：“老板，我给同学打了一圈电话——哦，没说是我们公司要招人——有两个有点兴趣。”然后把情况一五一十告诉他，如果老板问起薪水，就直说：“一个月薪 8000，一个是 6000，不过要加销售提成……老板你有兴趣没有，有的话就让他们发简历过来？”只需讲出事实，不要加任何评论。

### 张小姐，人力资源助理

自打毕业，加班是家常便饭。大学读的是新闻系，同学散在媒体里，他们不用朝九晚五，小日子自是比我滋润。

那天和老板一起吃饭，他像是不经意地问：“你那些同学，上班是不是都蛮闲的？”我脱口而出：“对的对的，他们都很清闲的，我一个在《××晚报》的同学，一星期只要上两天班！”

老板脸色微微一变，甩了句让我立即有点胃痛的话：“哦，那么看来公司把你‘陷’死了嘛！”

### 人力资源专家点评：

#### 老板“居心”何在

其实他是“点”了你一下：你们平时扯扯各自的老板、薪水、工作量，没关系，但既然选择了这个行业，就得意识到，大家走的路不一样了，不要得陇望蜀。

#### 你有多“蠢”

这个回答还算坦率，老板就算一时觉得不爽讽刺一下，也不会往心里去。如果一本正经说“虽然我比他们忙，但是很充实”，显得虚伪也就罢了，你说他会信吗？

### 聪明答法

很简短地说，“对的，他们近段时间比较空”，结束。

老板问什么，就答什么，别自作聪明地邀功：“啊呀，我比他们忙多了……”你忙不忙，他会不知道？

摘自《申江服务导报》

## 第六十七则：老板看你越发不顺心？

人，是不能不服老的。无论你过去再怎样的风光无限，门庭若市，终了还是面临遁迹山林，门前也是车稀马乏。

看着那些踌躇满志的白领新军，我们这些过气白领就更显得风烛残年，龙钟老态了。虽说英雄不提当年之勇，可是怀念起过去那段老骥伏枥志在千里的光辉岁月，还是值得在茶后饭余好好把玩，细细斟酌的。尤其看着那些胸怀“我的世界，我创造”这等大志的热血青年穿梭于公司办公过道，乐此不疲地走着我们的老路，总觉得格外亲切，仿佛他们就是昨天的我们。

曾经拥有激情，而如今的我们却只能欣赏别人的激情，这是对我们的嘲笑。然而现实终归是现实，它告诉我们老当益壮，终究敌不过年少气盛。在这高速发展的社会，需要的永远是新鲜血液。随着属于我们的时代渐渐远去，总有一天油尽烛枯的我们被精力旺盛的“少壮派”所淘汰，就像花园永远都能保持郁郁葱葱，生机盎然一样，枯死老去的残花败柳被风华正茂的靓花嫩草无情地替代。此时方体会到白居易《不致壮》所言非虚。“……年高告老，名遂合退身。贤哉汉二疏，彼独是何人？寂寞东门路，无人继去尘！”

伤感之余，服老也罢。

然而竞争是激烈的，现实是残酷的。老板看你越发不顺心，白眼也瞪得如同晨曦中的鱼肚白般的刺眼，三番五次地关心你是否要“休假”、“调养”。那狼子野心昭然若揭，巴不得你当下递交辞呈，告老还乡。可怜家中尚有七旬老母，身肩养家糊口之重任，只得向现实低头，为斗米折腰，身处众矢之的，火热水深。哪像如今小子稍不顺心，马上跳槽，另辟蹊径，留下豪言一纸“此处不留爷，自有留爷处”。

我们但求平稳风顺，有着百钟禄、千石食也可勉强度日。可是老板劝退不成便又生一计，薪水一减再减，眼看就快和退休金持平了，与他理论，却见那死猪不怕开水烫地打起了官腔，依旧是“时局萎靡，业绩不好”诸多借口，草草打发。临末还不屑地大话一抛：“爱干不干？”

呜呼哀哉！这就是过气白领的生活。

摘自《劳动报》

## 第六十八则：上司也能被管理

在当前严峻的就业形势下，能找到一份不错的工作着实不易。看到众多求职的毕业生，无形中给人一种压力，尽管如此，实习结束后进入技术中心的我怎么也高兴不起来。

技术中心听起来盛气凌人，可经过一段时间的实践，我感觉技术中心的主任“牛气”冲天，动辄就以元老、功臣自居。我曾亲眼看到中心的小陈因忍受不了主任的家长作风，跑到人力资源部反映情况，结果主任气得直骂娘，指责小陈能力差、素质低，还要把他调离岗位。小陈有嘴难辩，就干脆辞职走人了。

纵然工作来之不易，可面对这样的环境，我对公司简直失去了信心，但转念一想：如果就这么偷偷地溜走了，那岂不是显得太无能了，何不试着管理一下主任呢？我决定冒一次险，就静下心来研究主任。经过一段时间的了解和思考，我知道主任以前的确为公司做过巨大的贡献，开发出的产品也曾获过金奖，一度受到国内外消费者的青睐，可时间一久，主任就以为自己是权威，基本上不再接触实际操作，加之自我感觉良好，所以作风就有点生硬。

倘若顺着主任，时机成熟时再向他表明自己的想法，兴许自己的发展就不存在“瓶颈”了吧？主意一定，我就行动起来：凡是主任安排的工作，无论合理不合理，一概照单全收。遇到问题我就硬着头皮向主任请教，并结合工作提出一些

自己在学校学到的新方法。可主任对这些方法总是看不惯，老是说那些新玩意不好用。虽然如此，我还是感觉主任的经验很丰富。

我们“三更灯火五更天”地泡在实验室，但主任几乎不去实验室，可最近我发现他也“偶尔”虎着脸去视察一番。中心的同事都说这可是少有的事，但我依旧不声不响。几个月下来，从主任和善的眼神里，我感觉自己也正被主任认可。

可我还没来得及实施第二步措施，迎来了一年一度的竞争上岗。公司领导层认为有些岗位的经理思想僵化，准备对公司的人力资源配置进行大刀阔斧地调整。据说，主任本想竞聘技术总监，结果被领导叫去谈话……虽然没被调整下来，可这次调整对主任的震动很大，对员工的态度也转变了不少，也明显地往实验室跑得勤了。我心里暗喜，知道主任已开始被我同化了。

再后来，我被主任提名为主任助理，这倒是我没料到的，只是想：看来上司还是能管理的！

摘自《21 世纪人才报》

## 第六十八则：老板可以无所顾忌？

林寒星

“我是一名公司员工，在一家业内知名公司工作，工资福利很不错，同事关系也很好，但有一个最大的缺憾就是我的老板太坏。我们永远不知道将会发生什么事，如果他心情好，那真是上天开恩，办公室里阳光普照；但要是他心情不好，办公室里马上乌云罩顶，似乎将有暴风雨来临。每个员工都希望离他远远的，因为当他盯住某个人时，他会毫不留情地把那个可怜虫盯得死死的。他很清楚怎么修理每个人，他甚至知道我们的私事，必要时他还会在其他员工面前抖落出这些私事，好羞辱当事人。要不是舍不得这份薪水，我早就辞职了。你说，我碰上这么个老板前途还有希望吗？我该怎么办？”

几天前，一个女性朋友向记者诉说了自己遭遇“坏老板”的烦恼。

平心而论，这个喜欢在心理上折磨员工的“坏老板”，还不能算是真正的“野蛮老板”。据报道，广州一台湾老板有“怪癖”，几年来，几乎天天喝酒喝得酩酊大醉，然后借酒发难，找员工的麻烦，命令员工下跪、罚站、跑楼梯，许多员工更无端被记大过、扣工资和辞退。这位台湾老板有时喝酒到半夜，突然把住在宿舍的员工叫醒，接受问话，问当天干了多少活、为公司创造了多少效益等，答不出来就到楼下罚站。员工们最担心的是，老板借着酒劲骂人，常常一句话不如意，就当场将人辞退。

类似的“野蛮老板”并且还不少见。

### “野蛮老板”处处可见

曾经大受欢迎的韩国电影《我的野蛮女友》，女主角以善于运用不同的毒招折磨男友出名。但女友尽管野蛮，男友却愿意承受这样的“粉红色的虐待”。



而在现实生活中，野蛮上司对打工者的虐待，就不像野蛮女友那么令人虽苦犹甜了。老板们一是在精神上虐待员工，常常在众目睽睽下破口大骂下属，又恐吓会炒员工鱿鱼，令员工生活在惶恐中，进而导致出现呼吸困难、胸痛、缺乏自信等后遗症。

深圳一家企业为防员工怠工，竟把厕所锁上，员工如厕要经过“三道关”的申请程序。每次申请如厕，员工不免感觉深受其辱。

更令人不堪忍受的则是对员工肉体上的伤害，随意打骂员工几乎成了某些恶老板的家常便饭。某大酒店女服务员在上菜时不小心摔了盘子，当即被女老板揪住耳朵拖到办公室，在连抽了几个耳光后，女老板又用茶杯狠狠地砸在女服务员额头上。

各种各样的恶老板不只在内地出现。据《读者文摘》去年七月在台湾及香港进行的一项“您的上司有没有欺侮您”的调查，问卷上“欺侮”的定义是指，上司向员工提出不合理的要求、故意挑剔、侮辱人格、损害形象等。调查结果表明，12%香港受访者声称曾受上司欺侮，台湾的比率则为7%。

一个调查显示，中国的国有企业最尊重工人的权益，如果工人的权益受到损害，政府会出面解决。第二个是欧美企业，他们有尊重人权的精神传统。而日本企业则排在后面。日本企业强调服从，要求下级要服从上级，服从权威。尤其是日本来华办厂的中小企业，对中国的员工常有不公平的地方，比如体罚现象，这些在欧美企业中是绝对不会出现的。

### “野蛮”有利可图

与白领上司的精神折磨相比，在劳动密集型企业中，野蛮老板对员工的伤害，则是以体罚和禁锢人身自由的方式出现。小陈大学毕业后一直在深圳一家企业做技术工作。随着在该企业工作时间的增加，他对企业低廉的薪金和高强度的劳动产生了厌烦，于是向老板提出辞职。谁知这位老板真够野蛮，竟然以扣押他的身份证相威胁。最后，小陈不得不付出了两万元的所谓企业损失费，才得以离开了这家魔鬼般的公司。

这样的做法在很多企业领导人看来却是很“正常”、很“文明”的，然而即便是他们自身也认为是比较野蛮的行为，诸如禁锢人身自由、体罚、搜身等，在劳动密集型企业中也并不罕见。今年以来，有关媒体就报道了多起有关工厂因丢失产品就强行对工人进行搜身的事件。

那么又是什么原因让这些企业领导人如此“野蛮”呢？有人认为，这是因为法律不健全，或者人们法律意识淡薄的原因。而实际情况却并非如此，我国法律对劳动者的保护方面已经日趋完善，另外，在一个资讯时代，人们的法律意识不再是单纯的通过普法宣传获得，而是通过各种媒介信息不断渗透到意识当中。具体说，很多老板不是不懂法，而是成心违法，因为违法使他们有利可图。换句话说，他们无须为违法承担成本，或者违法成本极低，而利润可观。

事实上，很多野蛮老板的企业本身就是黑工厂，这些工厂被人们称作“门上没有牌，产品不上牌，赚钱不交税”。企业本身就是违法经营，老板又怎会遵纪守法？他们最害怕的莫过于自己的员工要“依法”办事。在北京市郊某个体印刷厂，工人从年初回到工厂后，就被一道大门锁住了与外面的所有联系，而工人们一年的工资要等到年底才能结算。老板这样做，实际上是变相地把工资变为押金，以此要挟工人。而工人们为了一点可怜的经济利益，不得不放弃自己的权利，忍受着屈辱和折磨。这样的结果导致野蛮的老板更加野蛮，更加有恃无恐。

### 谁给了“野蛮”空子钻

“野蛮老板”之所以敢于为所欲为，原因有二，一是劳动力供大于求，劳动力市值低廉，你若不甘受辱，尽管走人，有的是接替的人选；二是一些地方政府及有关部门的“心慈手软”，他们在发展和保护地方经济的借口下，或者为了完成就业指标，对低薪行为、克扣工资甚至虐待员工等企业，往往是睁一只眼闭一只眼，缺乏有效的劳动执法监察。

对待此类“野蛮老板”，青岛市在这方面的做法值得一学。去年青岛市启动了“企业不良行为警示信息”，一年来已有3千多家企业被锁入数据库，企业法人也相应列入“黑名单”。列入“黑名单”的企业法人，若采取通过不参加年检而让企业自生自灭的方式来逃避工商部门的处罚，那么在三年之内他们将不能以企业法人的身份重新登记注册新的公司。

有关人士呼吁，我国劳动法已趋于完善，员工维权意识亦已大大提高，企业若不能善待员工，企业难以永葆竞争力。据统计，劳资纠纷中有相当一部分发生在外资加工型企业，港资企业中亦不乏此类纠纷。去年东莞某港资电子厂近200名保安因加班费问题，集体状告企业，劳资关系恶化，甚至还出现了集体上访、员工跳楼以死相逼的局面。该事件虽在一年后得到妥善处理，但企业却因此元气大伤。

在过去，老板们常有一句口头禅，你不干，有的是人来干。那时候，作为工人，是被挑选的对象，没有自己选择的余地。而如今，情况在很多地方已经颠倒了过来，近年来，不少企业招工已经不像以前那么容易了，招熟手工更是困难。这种危机在制衣、制鞋、玩具类企业表现得尤为明显。其中福建省泉州市缺工20万的现象就体现了这种危机。

而由于竞争的存在，企业争夺熟手工，劳动力成本已大大提高。面对此种形势，如何对待员工，已成为当前企业急需解决的问题。善待员工，给员工多点人性关怀，将带来企业与员工双赢的结果。

因此专家忠告老板们，如果你打定主意要长期做老板而且想做大老板的话，请善待你的员工。

### “野蛮上司”的精神折磨法

- 1、职员犯了小错就破口大骂“猪头！笨蛋！”；
- 2、处处包庇旧同事，大声指责新人，开会时严厉批评；
- 3、草率交代工作，但又责怪下属办事不力；
- 4、男上司经常吃女下属豆腐；
- 5、下属想请病假，却不悦地说：“看你好好的，干嘛请假？”或者说：“现在经济不景气，你要有心理准备！”
- 6、经常推卸责任，喜在高层面前骂人；
- 7、要求低层员工“麻烦帮我们倒咖啡”；
- 8、规定女下属轮流加班，却不准报加班费；
- 9、稍有小错就要取消下属的休息时间；
- 10、骂下属“你跟蛇一样会钻”。

### 专家建议：面对“野蛮上司”

有关专家认为，仅在精神上折磨员工的老板，一般心理不平衡，甚至有虐待倾向。他们喜欢和员工玩心理游戏，并控制他们。因此，和这种老板打交道，你可以这么做：

- 1 永远不要和他发生正面冲突，要不然倒霉的准是自己；
- 2 不要过分的讨好他，因为这样做的结局可能是他不领情，同事还疏远你；
- 3 要清楚大家和你一样，只不过为了那份薪水才忍了下来，这样一想，也许就能够平心静气了；
- 4 当他训斥你的时候，不要辩解，另找他心情好的时候解释，效果更好；
- 5 在表现出突出工作能力的基础上，恰如其分地维护他的权威，会让他对你另眼相看；
- 6 最后一招：忍无可忍，和他大干一场，潇洒走人！

摘自《中国劳动保障报》

### 第六十九则：细数办公室之忍无可忍

太阳屋

有句话叫做“父母无法选择，但丈夫可以选择”，把这句话套用到职场中，可以改成“职业可以选择，但同事无法选择”。当你过五关斩六将得到一个心仪的职位，充满信心地准备大干一场时，或许你会发现，天哪，我的办公室里怎么会有这样的同事——

记得在电视剧《过把瘾》里，王志文演的一个小职员终日在无聊且官架子十足的上司眼皮子底下干活。

一天，小职员自己心情烦躁，上司呢，还一如既往地在他身后踱步，一边发表高论一边吸溜吸溜声音很响地喝着茶。小职员忽然忍无可忍地发作了：“你别

那样喝茶好不好？！我忍了你好几年了！”于是，冲动的小职员不打算再忍，辞职了。那个掌握着一丁点小权力的上司丈二和尚摸不着头脑，不知自己做了什么竟被人忍无可忍。

可作为局外人，观众却能看懂并且理解，谁没有过那种备受折磨、倍感压抑的职场生涯呢？比如——

### 爱开屏的孔雀

几乎都知道一个让孔雀开屏的秘诀，那就是拿一块花布在孔雀面前晃一晃，骄傲的孔雀就会展开自己的尾巴和你比美。在办公室里也不乏这种“爱开屏的孔雀”——自我感觉良好，不分时间和地点地炫耀。

小B办公室里就有这样一只“爱开屏的孔雀”，只要有新人或陌生人在，他就不厌其烦地介绍自己的经历，被什么人接见过，同谁谁共过事，领导怎样高度评价了自己的工作等等，直到对方肃然起敬为止。小B刚来时还为自己有这样的同事感到骄傲，时间长了，发现他总是翻来覆去的那一套“演说词”，自己差不多都背过了。再看周围同事，每到他演讲的时候或四散奔逃，或打电话聊天，或乒乒乓乓地收拾东西以示抗议，只有那位尊兄唾沫四溅、滔滔不绝。

### 占小便宜的小头目

“基层部门的小头目有的可真不好对付！”小C深有感触地说。他的部门主任是个爱占小便宜的家伙，公司给员工的福利一般发到他这级为止，为下级领的电影票、代金券什么的经常被他以种种理由“忘记”了。有时轻描淡写打声招呼，更多时候瞒天过海不见了踪影。最让小C气愤的是这么一件事。春节时，小C代表公司去一个合作单位开联欢会，会上有一个抽奖活动，小C幸运地抽到了大奖——一台冰箱。小C深知这个奖是应该属于公司的，自己拿不合适，就给主任打了个电话，请示如何处理。主任以最快的速度赶到现场，支走了小C，径直将冰箱抬回了自己家！第二天，还笑眯眯地拍拍小C的肩膀：“小子，手气不错！下次这种活动还派你去！”小C差点气晕过去！

### 搔首弄姿的伪少女

这似乎是女同志的“专利”。自恃小有姿色，总爱在男同事面前充分施展“女性魅力”，却不料成了女同事们的笑料和眼中钉。“公司新来了一名文员，腰圆腿粗，却喜欢穿迷你超短裙，和男同事说话嗲声嗲气，让人听一句，鸡皮疙瘩起一片。”28岁的广告公司美编小D说，“她的下场自然好不到哪儿去，办公室里的女职员几乎没人理她。”

小D以前还有个同事，明明半老徐娘了，却总是刻意把自己打扮成小姑娘的样子，穿泡泡裙，留娃娃头，说起话来动不动就是“我们女生如何如何……”还特别喜欢告诉别人自己有一个12岁的女儿，上街时常被误认为是姊妹俩，让人惊呼：“呀！你看上去还是个小姑娘吗，怎么可能有12岁的女儿！”她就天真而满足地做少女状的笑，可她根本不知道自己已成了笑柄！

### 眼睛朝上的“马屁精”



这号人不太注重与下级甚至同级同事的交往，时时伺机捕捉任何一个能趋炎附势、令自己一步登天的机会。人往高处走，这是一种普遍心态，但倘若做得太过火，“马屁精”的绰号恐怕是逃不掉了。

“我们部门几个同事一直都聚在一起共进工作午餐，除了一个叫华露的，每次她总是孤傲地独坐一隅。”25岁的外企行政秘书小E说，“有一天，公司的副总裁亲临餐厅和我们一起进餐，华露眼尖，飞也似地挤到了我们的身边，还拼命地插话，很肉麻地吹捧副总裁年轻有为。想来一是想营造一个‘合群’的好印象，二是有机会和副总裁套个近乎。恶心！”

你身边有没有这样的人，每当旁人问及他的近况，他都会习惯性地回答：“不太好。是这样的，你听我说。”然后，从小孩感冒3天不好，到自己最近心率不齐，再到这次升职被人“暗算”，他的不幸啊，直说得你替他扼腕叹息。下次见了再关心地问一下近况吧，又听到那句：“不太好。是这样的，你听我说。”他这里永远没有“利好”的消息，就像祥林嫂见人只会说：“我单知道冬天里有狼……”

“坐我旁边的一名女同事腿上有块儿地方蜕了皮，我可不敢问她怎么回事，”26岁的市场助理小F说，“我知道只要开口一问，她准会从交通状况谈到个人医疗保险，没半小时完不了，真让人受不了。”她摇着头，一副无法忍受的样子。

### 恨比天高的“杜十娘”

牢骚满腹、怒气冲天，这些就是“杜十娘”们最显著的特征。尽管偶尔一些“推心置腹”的诉苦能多少构筑出一种“办公室友情”的假象，但绵绵不休的抱怨会让身边的人苦不堪言，因为他们把自己的苦闷克隆了一份。

“和我同一部门的一名项目经理只要一出现在办公室里，我们就无法逃脱那长达数小时的心理折磨。”24岁的小G是一家公司的客户主管，“明明是些和自己无关的事情，可在她持续不断的轮番轰炸之下，我们不得不想尽办法摆脱她那极具传染力的消极情绪。也许她把诉苦看做开诚布公的一种方式，但诉苦诉到尽头便会升华成愤怒。我们奇怪既然她对现状如此不满，为何不干脆换个环境，远走高飞。也省得她委屈万分，我们跟着受罪！”

### 不知疲倦的小喇叭

工作间里一些小打小闹式的玩笑无伤大雅，但要警惕它们发展成为令人望而生畏的闲话乃至伤人的谣言。很多不懂得三思而后语的人无意中成了各种流言的推波助澜者。“我的一名同僚总是有事没事到我桌前大谈特谈主任的‘丑闻’，你想，那么敏感的场所，那么敏感的话题，真叫我不知如何是好。”29岁的小H抱怨，“她的消息来源是否可靠先不说，她从来就不在乎我对她那一箩筐的‘内幕秘闻’感不感兴趣！”

以上7类办公室“忍无可忍之事”可以算是“大是大非”中的“大非”，其实，再仔细想想，算不上“大非”级别的“小非”更是多如牛毛：



但说了这么多同事的坏话，相信我的同事也对我有满腹的牢骚了，还是不说了。人就是这样，像豪猪一样，没有同伴会寂寞，现互相凑到一块儿又扎得慌。既然丈夫可以选择，而同事无法选择，那么就只有戒急用忍、注意防守并且适当反击了。

摘自《齐鲁晚报》

## 第七十则：提升人气指数的 9 大路径

今日职场竞争空前激烈，每个经理人都恨不得在职场上拥有像世界级球星罗纳尔多那样的超强人气。所谓“人气”就是更多的人们对其聚焦般的关注，就是“抢手货”，如果用一种标准来衡量，现在最流行的尺度就是“指数”。

本文所指的“职场人气指数”，即经理人在职场上受关注、受欢迎和受追捧的程度，是经理人教育背景、从业经历、专业能力、业绩记录、品行操守、个人魅力全记录的综合体现。人气指数越高，意味着你的身价越高，越接近成功。通过与多名倍受欢迎的优秀职业经理人深入接触后，我们提炼出其共性特点，并将其归纳为职业经理提高人气指数的 9 大途径。

### 设计职业形象：你的生涯标签

每个人自步入工作岗位，三年左右时间里，会自觉不自觉地形成特定的职业形象。行业与岗位不同，加上个人性格及习惯差异，会分化出不同类型的职业形象。对于文职类人员，如行政、营销，必定是彬彬有礼、西装革履；专业技术人员通常穿着随意，强调自我研发；甚至还可以是不修边幅、个性张扬的广告人或自由职业形象。如果行政人员终日不修边幅，不仅自己的形象令人难以接受，整个公司的公众形象一定程度上也会受到影响。因此，职业形象应符合人们的审美取向，充分结合自己的职业倾向，表达出你的个性特征并有所坚持，这将逐渐成为你的生涯标签。

### 拓展社会交往：你的受众面

但凡职场获得成功的人，几乎都拥有相当多的社会交往。经常参加各式研讨会，以积极“入世”的态度，不断结识优秀的同行、客户及可能的未来雇主。学会善于恰到好处地展示自己的过人之处，给对方留下良好印象。在公众场合，若有人想主动结识你，需马上做出友善回应，让对方感受到你的谦逊和真诚。多善待一个希望结识你的人，就多增加一份人脉，多一次事业良机。原在 TCL 集团二级企业担任中层经理的徐风云，平时交往甚广，待人友好真诚，在一次社交活动中被猎头公司的资深顾问发现并结识。徐无意中的出色表现深得猎头顾问赏识，数月后，徐即被成功举荐到著名的跨国企业法国“古戎”公司任职，一跃升任“古戎”公司中国区总经理，薪金收入增加十倍以上，职场人气亦迅速得到彪升。

### 成为知名人士：你的“江湖”地位

每个人都有机会在特定圈子或范围内成为“知名人士”，主要取决于你是否愿意和有无勇气。吴士宏、孙振耀、王石，这些具有超强人气的人，无不是业内

的知名人士。要提升知名度，你可以在公众媒体上发表文章，阐明见解与立场，或参加论坛时争取获得向著名专家大胆提问的机会，并应先报出自己的姓名与身份。如果你有机会，接受媒体采访也是一种不错的方式，关键是当机会出现时，一定要主动出击，并在第一时间做出自然恰当的反应。总之，要有自己持续的系统思想，并透过公众渠道广泛传递给更多人知晓，这样你才有可能凸显“江湖”地位。

### 丰富教育经历：你的“动力”

对职业经理人而言，要想在职场中保持优势地位，教育与培训将会贯穿整个职业生涯。学习的方式很多，一般来说可以结合自己的专业或岗位选读在职研究生；如果有较长时间的管理背景，希望获得系统先进的管理理念，可以考虑攻读MBA，国内外院校均可；专业技术管理者可以参加正规的专业培训，尽力获取全球承认的资格认证。你可以向生涯规划顾问咨询，分析和评估自己需要通过学习和培训来加强的地方，有的放矢。资讯科技时代，知识更新周期空前加快，职场中人只有通过不断学习获取最新资讯，才能比别人获得更多机会。

### 提升工作业绩：你的“底气”

在职场中，绝大部分企业（雇主）评价职业经理人的第一要素是业绩，当你应聘一家仰慕已久的企业时，对方最关心的仍是你过往的业绩。因此，如果你背景平平，务必争取在现任公司里拿出最大能耐，创造出骄人业绩。在戴尔（中国）公司任职的David L，1999年从上海交大硕士毕业时，基本上没有工作经验和业绩，但在戴尔任职三年后，David已成为公司的营销骨干，其带领的团队业绩位居全国市场前三名。这样至少可以获得三方面主动：一、现任企业将重用或提升你；二、跳槽有了资本；三、将引起猎头公司关注，新机会也许就此来临。

### 讲究职业操守：你的信用记录

想要进入著名跨国公司担任经理级职位，过往的职业信用记录尤为重要。如果人品不正，为一己私利，不惜损害公司和同事的利益，其职业道路必会越来越窄。因此，要想在职场中赢得更多帮助和欢迎，你要做到的就是正直、诚信，尊敬和善待他人，增加对企业和社会的使命感。H先生任中国某著名通讯企业中研部高级经理，掌握该公司最新的核心技术。有一外企欲许以相当于15倍年薪的报酬购买该技术，遭到H先生的断然拒绝。事情公开后，H先生获得了公司前所未有的信任和支持，在业界传为佳话。

### 扩展人脉关系：你的人缘

即便拥有很高学历，在职场或专业领域拥有一定知名度，但如果你与周围同事或朋友的人际关系很紧张，那仍然是相当糟糕的事，周围人对你的评价会透过不同场合传递给更多人，这将在一定程度上直接影响你人气指数的高低。良好、宽松而广泛的人脉关系，需要你自己以一颗友善、真诚和以帮助他人之乐的心换取。

## 亲和力+个性：你的个人魅力

拥有良好的人脉关系，一定是得益于你给人的亲切感。尽管职场表现优秀，职位愈来愈高，但周围的人与你交往并没有很大的心理包袱，这就是亲和力的作用。亲和力让你被更多人接受，人气不断上升。但你并不需要刻意讨好众人而丧失自己的个性特征，你不能一味地人云亦云，让人觉得毫无特点，进而对你失去兴趣。因此，在尊重别人见解的基础上，充分调动自己的优秀气质，释放你的观点和智慧，用个人魅力吸引周围的人。

## 培养集体意识：你的团队精神

在职场中，即使拥有多方面优越的内外环境和资源，若想长期保持强势人气，只有一种方法最奏效，就是经常给周围的人带来快乐，甚至偶尔带给他们意想不到的惊喜。当你因业绩优秀或表现出色获得嘉奖时，切勿贪功独占，应由衷地认为这是你的团队紧密合作的结果，真诚地与团队、伙伴分享成功的喜悦，共同感受其中快乐。这样，当你获得荣耀时，你的团队和朋友均会发自内心地以你为荣，并与你共享，这是何等美妙的感觉。

## 看成一个整体来对待

找到了提高人气指数的9大途径，并不意味着马上就可以人气急升。在具体操作上，还有许多值得注意的地方。本文没有按主次顺序排列，因为要获得职场上的成功，每项都缺一不可，唯有看成一个整体来对待。但猎头顾问们认为，当具备了最基本的竞争元素（教育背景与工作经历）并已达到一定层次（如中层经理）后，职场上的选择取向更应该倾向于以下的侧重点：

- 1、职业操守和工作业绩。这是判断你能否委以重任，并且体现你实际能力和资源贫富的综合体现。
- 2、团队意识和人脉关系是考量你是否适合从事管理或领导工作，并带领团队有效开展工作的重要因素。
- 3、教育经历和职业形象被用来衡量你是否有可能融入公司企业文化，因此你的学习能力和生涯标签必须得到认可。
- 4、亲和力和个性特征能够让企业相信，你可以使公司保持良好的工作氛围。
- 5、成为业内知名人士和拥有广泛的社会交往，能令到你获得更多选择和机会，从而在职场上更加主动。

每一位职场中人，其独特优势和固有劣势并非一成不变，这取决于后天的自我打造和历练。职场人气旺盛的成功人士与人气低下的平庸之人，最大的不同就在于价值取向和人生态度。只有相信自己，不断充实自己，你终将成为职场中的常青树。

摘自《经理人》

## 第七十一则：七个习惯可使你成功

刘宏伟

### 只有事业，是成功吗？

“我曾为自己定下许多目标，也都一一达成。我的事业十分成功，但却牺牲了个人与家庭的幸福，这值得吗？……”；“我要做的事太多了，时间总是不够用，每天都觉得很紧张，匆匆忙忙。我无法过着理想中既充实又自在的生活，而且别无选择……”；“我拥有财富和成就感，可失去了内心的平静……”这无疑 是诸多成功人士的生活写照。

《高效能人士的7个习惯》告诉我们：仅有事业成功只能算成功了一半，唯有兼顾事业、家庭、人际关系、个人成长等人生其它层面的和谐发展才是真正的成功。作者倡导有识之士应告别旧习惯：人的行为总是一再重复，但要取得卓越不只是单一举动，而是要靠良好的习惯。要提升自我，赢得革命性的效果，必须从观念着手，暂时牺牲眼前的安适与利益，树立克服“惯性”的信念，并且“由内而外全面地造就自己”。作者史蒂芬·柯维认为：观念是态度与行为的根本，观念决定行为，行为形成习惯，而习惯左右着我们的成败，成功其实是习惯使然。

### 杀鹅取卵到何时？

伊索寓言《鹅和金蛋》讲了这样一个故事：一天，一个很穷的农夫在鹅窝里发现了一个金光闪闪的蛋，更让他喜出望外的是这个蛋是纯金的。这之后，农夫每天都可以从鹅窝里拿到一个金蛋。然而，当他日益富有的时候，他也越来越贪婪，以至于没有耐心等待每天只有一个金蛋，他想一次拿到鹅身体里的所有金子，于是他杀了这只鹅，但结果却是什么都没得到。

在我们的生活和事业中，常常有像愚蠢的农夫那样以牺牲产能（鹅）的代价来提高产出（金蛋）的事。我们往往更关心的是效率而不是效能，为了提高效率而忽视效能，这使我们破坏了取得成果的能力。而惟有产出与产能取得平衡，才能达到卓越的效能。日常生活中，足以印证这个道理的例子比比皆是。比如：你曾经因为想多做点儿事而彻夜不眠，结果弄得精疲力竭，身体不适；但倘若是好好睡一觉，第二天则可以精力充沛地做更多的事。产出与产能平衡是效率的精髓，放之四海而皆准，也是成功者七个习惯的基础。

### 习惯一：别指望谁能推着你走

如果你不向前走，谁又会推你走呢？因此，积极主动的态度，是实现个人愿景的原则。

我们常说：“我不会……，因为遗传……”、“我迟到，因为……”、“我的计划没完成，因为……”我们总是在找借口或是抱怨，在不满中消耗自己的生命。而人类与动物的区别正是人能主动积极地创造、实现梦想，来提升我们的生命品质。所以，有效能的人士为自己的行为及一生所做的选择负责，自主选择应对外



界环境的态度和应对方法；他们致力于实现有能力控制的事情，而不是被动地忧虑那些没法控制或难以控制的事情；他们通过努力提升效能，从而扩展自身的关切范围和影响范围。

积极的心态能让你拥有“选择的自由”。我们虽然不能控制客观环境，但我们可以选择对客观现实做何种反应。积极的涵义不仅仅是采取行动，还代表对自己负责的态度。个人行为取决于自身，而非外部环境，并且人有能力也有责任创造有利的外在环境。

### 习惯二：忠诚于自己的人生计划

我们经常在人生的道路上迷失方向，因徘徊和迷途消耗了生命。而高效能的人懂得设计自己的未来。他们认真地计划自己要成为什么人，想做些什么，要拥有什么，并且清晰明确地写出，以此作为决策指导。因此，“以终为始”是实现自我领导的原则。这将确保自己的行为与目标保持一致，并不受其他人或外界环境的影响。我们将这个书面计划称之为“使命宣言”。

任何一个存在的社会组织都需要“使命宣言”，任何一个企业或个人也不例外。“使命宣言”需要阶段性地评估以及持续修正和改良。

确立目标后全力以赴，就是我们所说的在正确的时间做正确的事，并把事情做对。为什么很多人成功了反而感到失落？许多人在埋头苦干时，尚未发掘人生的终极目标，只是为忙碌而忙碌着，未曾洞悉自己心灵深处的所欲所求，也不曾审视过自己的人生信条：你到底要做什么？什么是你生命中最重要？你生活的重心是什么？只有确立了符合价值观的人生目标，才能凝聚意志力，全力以赴且持之以恒地付诸实现，才有可能获得内心最大的满足。

### 习惯三：选择不做什么更难

每个人的时间都是有限的，所以要做重要的事，即你觉得有价值并对你的生命价值、最高目标具有贡献的事情；要少做紧急的事，也就是你或别人认为需要立刻解决的事。消防队的最大贡献应是做好防火工作，而不只是忙于到处救火。因此，“要事第一”是自我管理的原则。

有效能的人只会有少量非常重要且需立即处理的紧急、危机事件，他们将工作焦点放在重要但不紧急的事情上，来保持效益与效率的平衡。

“有效管理”是把最重要的事放在第一位的重点管理。先由领导决定什么是重点后，自己掌握住重点并时刻把它放在第一位，以免被感觉、情绪或冲动左右。要想集中精力于当前的要务；就必须先排除次要事情的牵绊，要勇于说“不”。

### 习惯四：远离角斗场的时代

懂得利人利己的人，把生活看作一个合作的舞台，而不是角斗场。一般人遇事多用二分法：非强即弱，非胜即败。其实，世界给了每个人足够的立足空间，



他人之得并非自己之失。因此，“双赢思维”成为人们运用于人际领导的原则。

我们从小就参与各种比赛、考试，培养了一种你赢我输、你死我活的竞争心态。试想一下，谁又甘心在竞赛中认输呢？树立双赢思维就是要在人际交往中不断寻求互利，以达成双方都满意并致力于合作的协议计划。

具有双赢思维的人，往往有三种个性品格：正直、成熟和富足心态。他们忠于自己的感受、价值观和承诺；有勇气表达自己的想法及感觉，能以豁达体谅的心态看待他人的想法及体验；相信世界有足够的发展资源和空间，人人都能共享。

利人利己观念的形成是以诚信、成熟、豁达的品格为基础的。豁达的胸襟源于个人崇高的价值观与自信的安全感，所以不怕与人共名声、共财势，从而肯尝试无限的可能性，充分发挥创造力和宽广的选择空间。

#### 习惯五：换位思考的沟通

如果一位眼科医生为病人配眼镜，他先摘下自己的眼镜让病人试戴，其理由是：“我已经戴了10多年，效果很好，就给你吧，反正我家里还有一副。”那么，谁都知道这是行不通的。如果医生还说：“我戴得很好，你再试试，别心慌。”在病人看到的東西都扭曲了的同时，医生还反复说：“只要有信心，你一定能看得到。”那就真叫人哭笑不得了。我们常说遇事要将心比心。因此，“知彼解己”是交流的原则。

这位医生尚未诊断就开处方，谁敢领教？但与人沟通时，我们常犯这种不分青红皂白、妄下断语的毛病。因此我必须强调：“了解他人”与“表达自我”是人际沟通不可缺少的要素。首先要了解对方，然后争取让对方了解自己，才是进行有效人际交流的关键，要改变匆匆忙忙去建议或解决问题的倾向。

要培养设身处地的“换位”沟通习惯。欲求别人的理解，首先要理解对方。人人都希望被了解，也急于表达，但却常常疏于倾听。众所周知，有效的倾听不仅可以获取广泛的准确信息，还有助于双方情感的积累。当我们的修养到了能把握自己、保持心态平和、能抵御外界干扰和博采众家之言时，我们的人际关系也就上了一个台阶。

#### 习惯六：1+1 可以大于 2

统合综效是对付阻碍成长与改变的最有力途径。助力通常是积极、合理、自觉、符合经济效益的力量；相反，阻力则消极、不合逻辑、情绪化和不自觉。不设法消除阻力的后果就等于向弹簧施加作用力，结果还是要反弹。如果将双赢思维、换位沟通与统合综效原则整合，不仅可以化解阻力，甚至可以化阻力为助力，“统合综效”就是创造性合作的原则。

集思广益的合作威力无比。许多自然现象显示：全体大于部分的总和。不同植物生长在一起，根部会相互缠绕，土质会因此改善，植物比单独生长更为茂盛；两块砖头所能承受的力量大于单独承受力的总和。这些原理也同样适用于人，但

也有例外。只有当人人都敞开心怀，以接纳的心态尊重差异时，才能众志成城。

### 习惯七：过着身心平衡的生活

身心和意志是我们达成目标的基础，所以有规律地锻炼身心将使我们能接受更大的挑战，静思内省将使人的直觉变得越来越敏感。当我们平衡地在这两方面改善时，则加强了所有习惯的效能。这样我们将成长、变化，并最终走向成功。

人生最值得投资的就是磨练自己。生活与工作都要靠自己，因此自己是最值得珍爱的财富。工作本身并不能给人带来经济上的安全感，而具备良好的思考、学习、创造与适应能力，才能使自己立于不败之地；拥有财富，并不代表有永远的经济保障，拥有创造财富的能力才真正可靠。

以上这七个习惯是相辅相成的。前三个习惯在于我们本身，确立目标就要全力以赴，着重于如何进行个人修炼，由依赖转向独立，实现“个人成功”；第四、五、六个习惯，即建立共赢、换位沟通、集思广益，都将促进团队沟通与合作；而第七个习惯涵盖了前六个，督促我们从身心开始完善。通过培养这些习惯，我们可以循序渐进地获得实质性的变革，成为真正的高效能人士。

摘自《Sino Foreign Management》

## 第七十二则：如何向上司献计献策

向上司、决策者贡献自己好的建议与计划，是我们每个人应尽的职责。然而，我们在献计献策的时候，往往会遇到不受重视、不被采纳的苦恼。尤其是当一个经过自己潜心研究、周密思考，确信是一个非常合理、非常优秀的建议和计划被上司断然拒绝的时候，我们的苦恼会更剧烈。

碰到这种“进而不纳”的情况，人们往往抱怨上司，说：“能遇上一个知人善用、从谏如流的上司就好了。”这几乎成了所有属下一一种传统的、固定的思维模式。他们之中很少有人愿意换一种思维方式来考虑“进而不纳”的问题。

其实，新的思维模式往往能给我们带来新的出路。

### “移山倒海”的大师豪斯

美国第28任总统伍德罗·威尔逊，在他鞍前马后工作的许多人，都觉得他是“一扇老橡木做的门”，任何新鲜的意见都被毫无例外地拒之门外。威尔逊有才能，自负，所以对别人的意见往往瞧不起，要么不采纳，要么根本不予理睬。但是，有一个人是独一无二的例外，这个人就是他的助理豪斯。

豪斯有什么绝招呢？

豪斯自己说，有一次，他被单独召见，他明知总统不容易接受别人的建议，但还是尽自己所能，清楚明了地陈述了一种政治方案。因为他苦心研究过，自认为相当切实可行，所以说得理直气壮。然而他没有得到与其他同事不同的命运。

威尔逊当即表示：“在我愿意听废话的时候，我会再次请你光临。”但是数天之后，在一次宴会上，豪斯很吃惊地听到威尔逊正在把他数天前的建议作为总统自己的见解公开发表！这件事，使豪斯大彻大悟，懂得了向总统贡献意见的最好方法：避免他人在场，悄悄把意见“移植”到总统的心中。开始，使总统不知不觉地感到兴趣，然后使这计划可以作为总统自己的“天才构思”而公之于众。最后，使总统坚定不移地相信是他本人想出了这个好主意。换句话说，不用强调某某计划是豪斯的主意，为了使一个好的计划被总统采纳，他得自愿牺牲“版权”，而把“版权”让给总统，并且是悄悄地、神不知鬼不觉地转让。这样，他的计划就能顺利地被总统采纳。例如，1914年春季，豪斯奉命赴法国做外交上的接洽。出发前，威尔逊原则上同意了豪斯的计划，但态度相当谨慎，距离被正式批准还相当遥远。豪斯到巴黎后不久，寄回了他同法国外长的谈话记录。在谈话中，豪斯把自己想出的、经总统谨慎同意的计划，说成是“总统的创见”，并热烈赞扬说，这是“天才，勇气，先见之明”的表现。看了记录，威尔逊总统毫不犹豫地正式批准了这个计划。计划的实施，给两国带来巨大的利益。豪斯为自己实际发挥的作用由衷地高兴。同时威尔逊总统也更加由衷地喜欢豪斯，对他更加倚重。但有一件事是永远心照不宣的：豪斯从来不表示某项计划是他想出来的。若干年后，豪斯说道：“我不愿意称那些计划是我的，并不仅仅出于讨总统喜欢。我的计划充其量是一棵树种，要长成参天大树必须有土壤、水分、空气和阳光。只有总统才有这些条件。把树种变成大树的，公平地说，是总统。我只不过把种子移到了总统心中。”

在威尔逊执政期间，豪斯都采用这种简单而有效的“种子移植”的策略。然而他对威尔逊的影响，比当时成群的政治领袖加在一起都大。事后，人们方才窥见豪斯的秘诀，并称豪斯为“移山倒海”的大师。后人开玩笑说，豪斯第一个发明了“思想试管婴儿”，威尔逊则是这次伟大试验的母体。

### 大智若愚的华西里也夫斯基

第二次世界大战中，作为苏联党和国家领导人的斯大林，由于受反常的“自我尊严”的驱使，变得很难接受别人的意见。“唯我独尊”的个性使他不能允许世界上有人比他高明。莫斯科保卫战前夕，大本营总参谋长朱可夫将军曾建议“放弃基辅城”，以免遭德军的“合围”。这本来是一个很有战略眼光的建议，但斯大林听不进去，当面骂朱可夫“胡说八道”，并一怒之下把朱可夫赶出大本营。不久，基辅果然遭德军合围，守城的红军精锐部队全军覆没。等到斯大林对朱可夫说“你是对的”时，已经是马后炮了。但是，一度当了苏军大本营总参谋长的华西里也夫斯基，却往往能使斯大林不知不觉采纳他的正确的作战计划，从而发挥杰出作用。

华西里也夫斯基的进言策略比豪斯还要别致。

在斯大林的办公室，在斯大林与华西里也夫斯基谈天说地的“闲聊”中，华西里也夫斯基往往“不经意”地“顺便”说说军事问题，既不郑重其事，也不头头是道。可是奇妙的是，等他走了以后，往往使斯大林想起一个好计划。过不了多久，斯大林在军事会议上陈述了这个计划。大家都惊讶斯大林的深谋远虑，纷纷称赞。斯大林自然十分高兴。再看看华西里也夫斯基本人，也与大家一样显得

惊异，好像他也从来没听说过这个计划，并且也与众人一道表示赞叹折服。这样一来，再也没有人想到这是华西里也夫斯基的主意，甚至斯大林本人也不这样想了。但是，上帝最清楚，统帅部实施的毕竟还是华西里也夫斯基的计划。

华西里也夫斯基也在军事会议上进言，但那方式方法更是令人啼笑皆非。他首先讲三条正确的意见，但口齿不清，用词不当，前后重复，没有条理，声音含混，因为他的座位通常靠近斯大林，所以只要使斯大林一个人明白他的意见就行了。接着他又画蛇添足地讲两条错误的意见。这会儿，他来了精神，条理清楚，声音宏亮，振振有词，必欲使这两条错误意见的全部荒谬性都昭然若揭才肯罢休。这往往使在场的人心惊胆颤。

等到斯大林定夺时，自然首先批判华西里也夫斯基那两条错误意见。斯大林往往批判得痛快淋漓，心情舒畅。接着，斯大林逐条逐句、清晰明白地阐述他的决策。他当然完全不像华西里也夫斯基那样词不达意，含混不清。但华西里也夫斯基心里明白，斯大林正在阐述他刚刚表达的那几点意见，当然是经过加工、润饰了的。不过，这时谁也不再追究斯大林的意见是从哪里来的。这样一来，华西里也夫斯基的意见，也就因为已移植到斯大林心里，变成斯大林的东西，而付诸实施。事后，曾有人嘲讽华西里也夫斯基神经有毛病，是个“受虐狂”，每次不让斯大林痛骂一顿心里就不好受。华西里也夫斯基往往是笑而不答。只是有一次，他对过分嘲讽他的人回敬道：“我如果也像你一样聪明，一样正常，一样期望受到最高统帅的当面赞赏，那我的意见也就会像你的意见一样，被丢到茅坑里去了。我只想我的进言被采纳，我只想前线将士少流血，我只想我军打胜仗，我以为这比讨斯大林当面赞赏重要得多。”

在整个二次大战期间，斯大林在军事上最倚重两个人：一个是军事天才朱可夫，一个就是华西里也夫斯基。有人甚至说，军事天才朱可夫之所以被斯大林倚重，从某种意义上看，正好与斯大林倚重大智若愚的华西里也夫斯基有关，因为倚重朱可夫，也是华西里也夫斯基的主意之一。

摘自《经理人文摘》

### 第七十三则：初入职场要注意 单位性质不同规矩不一

金可

又到七八月份了，正是每年新人初入职场之时。对于大多数刚刚走上工作岗位的同学来说，进入到一个全新的环境后，势必会面对许多这样或那样的问题。而且当你面对一大堆的问号时，再没有了一旁老师耐心的解答。当你做错事时，再没有了社会对学生所特有的宽容。你，要孤身奋斗；你，要适应千变万化的社会。

不同性质单位对新人的要求又都是怎样的呢？

**住总集团：国企要从最基层做起**



住总集团人力资源部的李先生告诉记者,作为一家国企,对新人更看重的是踏实稳健的工作作风以及良好的人际交往能力。

李先生介绍说,根据国企的职业发展模式,新进人员一般要从最基层做起,逐步适应岗位。一般来说,学生们都是揣着理想和梦想一起来到工作岗位的。当他们进入到这个全新的环境中后,多多少少会发现,现实与自己的想象存在一定的距离,那么如何协调、解决这些问题呢?李先生说,出现矛盾后,首先要摆正自己的位置,切不可与人横向攀比。在工作单位切忌眼高手低,要做到踏实肯干。

李先生告诉记者,许多刚参加工作的大学生已经不再像以前那样缺乏人际交往能力,一般来说,在人际关系的处理上,大学生普遍要优于中专生。现在的大学生生活丰富多彩,几乎形成了一个小型社会,很多大学生在毕业之前就培养了一定的人际交往能力,在待人接物上不再显得生涩幼稚,这点对于大学生求职就业来说是很重要的。

### 中华英才网:外企尽快熟悉企业文化

中华英才网人力资源部专员张彦盈向记者介绍,新人进入外企后要尽快地熟悉企业文化,明确自己的角色。这对于在外资企业工作来说是至关重要的。因为只有充分了解了企业文化之后,才能掌握公司的工作尺度。

张小姐告诉记者,他们对新进人员的社会实践经验是非常重视的。实践经验丰富的新人,往往比其他同龄人具有更强的职业意识。这一点通常是外资企业所特别看重的。在外企工作,其工作环境一般来说较其他企业要更为开放。为了保证工作正常运转,同事之间、上下级之间的沟通非常重要。

许多新进人员由于不熟悉公司环境或其他原因,往往在工作当中显得非常内向谨慎、沉默寡言。其实这是不必要的。及时表达你的工作意见,对你尽快融入工作环境是大有帮助的。

### 北京市供电局:事业单位注重点滴小事

北京市供电局的一位老职工在采访中告诉记者,一般来说,机关事业单位相较于企业来说最大的特点是注重点滴小事。她建议说,一般新招来的大学生要在平常小事上多加注意。要想办法跟同事们尽快熟悉,可以帮同事们多做点事,比如打扫卫生、整理报纸文件、接听电话等,可别小看这些努力,它会帮助你迅速融入同事圈中,得到大家的帮助和认同。

另外,由于机关单位的老人比较多,所以在做事时,注意不要太浮躁,要沉稳。刚来单位时,少说话,多办事,要有眼力价儿。有不懂的地方多向前辈虚心请教。尽量不要把自己的私事带进办公室,必要的时候可告诉亲戚朋友,让他们尽量不要在上班时间把私人电话打进办公室。对于一个职场新人来说,多注意一些细节是很必要的。

最后,要切记不要参与办公室的一些是是非非之中,不要混入到任何“办公室帮派”,平时在办公室不要议论和同事有关的任何事情,满意也好,不满意也好,都不要去议论,做好自己的分内事就可以了。

摘自《北京娱乐信报》

## 第七十四则：和办公室冷峻美女过招

庄洒

刚到公司的时候，我就听说了办公室里有位美女很冷峻，后来和办公室里的那帮兄弟们很快混熟了，却始终没有和这个“冷美人”暖和起来，觉得很没面子。于是，在兄弟们面前夸下海口，我非要捅这个马蜂窝不可。

那天，正和同事讨论昨晚的纪念邓丽君演唱会，见那冷峻的人儿走了进来，我便开始肉麻地赞美我心目中的这位偶像，我说，邓丽君的温柔，她的甜美，她的亲切，是华裔女性的最高楷模。只可惜这样有亲和力的淑女太少了，现有的不是傲气，就是冷漠，格调实在不大，品位不高。说完我还特意挑衅性地扫了那美女一眼。

美女仰脖哼了一下，一脸的不屑，一边拿她的东西，一边往外走，边走还边自言自语道，少见多怪，那王菲不是也有那么多人喜欢么？

中午下班，约哥们一起到小餐馆吃饭，有人叫了美女，她当然是不会跟我们一起吃的，我们说我们AA制，谁也占不了谁的便宜，她仍摇头。自己一个人要了份炒面坐在旁边一张桌上吃开了。我的气颇不顺，于是，趁着等菜，我故意装着很神秘地对哥们(其实是对那个冷峻美女)说，有一种人很可怜，他们常常心存恐惧，总害怕别人会坑害他算计他，为了保护好自己，他们会怎样呢？便是时时孤僻离群。我就是要故意气气那美女的。美女不知听没听进去，只是吃完就走了。可是等我们吃喝完买单的时候，老板却说，你们的账已被那个小姐结了。

为了回报中餐的饭钱，我晚班前特地买了一个榴莲，我要熏熏她。便让同事唤美女来吃，我知道她是不会来的，所以早预备下冷言伺候。

她说，我得罪你了吗？干嘛总跟我过不去？我看着天花板说，当鹤与鸡在一起的时候，鹤什么事都不用干，它就已经得罪鸡了。美女笑道：“我可没说过我是鹤，鸡可是你自己说的你是鸡，这你们大伙可都听到了。”有和事佬同事说，她也并非故意要鹤立鸡群的，只是性格。

我不失时机地接道，坏性格！所以为挽救她，我们强烈要求某某同志回到我们队伍里来当“鸡”。我的话里深藏杀机，不一会兄弟们明白过来，大笑，美女则气得直跺脚，嘴里骂道，你混蛋！也顾不上扮酷了，直冲过来挥动秀拳使劲捶我。哥们起哄，其乐融融。

虽然我被美女一顿暴扁，可心里还是喜欢的，因为，打人的MM要比不理人的MM可爱得多。从此，这位冷峻美女终于在办公室里开始“阳光”了。

摘自《江南时报》

## 第七十五则：简单的生存法则

苏拉新到公司时，第一次看到小米，觉得有点奇怪，小米与整个公司似乎格格不入。小米穿的很土气，说话乡音未改，而且她得理从来不饶人，直率得让人受不了。

某天，小米看到苏拉放在皮夹里的照片，直叫：“呀，你那时候怎么比现在还老？”把苏拉噎得连一声礼貌的“是吗？”都挤不出来。那张照片是她5年前拍的，那声“还”把她的昨天和今天都否定了，她过去有那么老吗？她今天真的老了吗？苏拉不难看，也不过二十八岁，当面有人说她老这还是第一次。苏拉想，像小米这样在哪家公司的都不会有立足之地的，这样说话，谁受得了啊？不过，也许只是因为她单纯、不懂事，苏拉这样想想也就释怀了。

小米在公司果然没什么人缘，同事们不常和她来往，可是领导们看起来蛮喜欢小米，她年纪轻轻几乎就是公司的元老级人物了，虽然从前台做到人事部的普通职员，就没再往上升，可是，苏拉发现所有的领导对这个土气、执拗、直率的小姐似乎都挺满意的。

隔了几天，苏拉偶尔看到小米一脸献媚地在称赞总经理的秘书小林：“呵，你这件衣服比昨天那件更漂亮了。”小林听了，虽然不以为然地撇了一下嘴，但看到有人这么笨拙努力地巴结自己，到底还是一件愉快的事。

时间长了，苏拉发现小米的智慧和语言表达能力都有限，但非常知道在紧要处使力，虽然她说出来的话通常很伤人，但她这样伤人的话她是看人说的，而对于她认为是重要人物的对象，她说出来的话和拼命展示出来的笑容虽然勉强，但很卖力。

小米处世的原则简单到及至，总结起来就是六个字：见高拜，见低踩。拜得非常刻意，踩得非常随意。可她的高明之处在于：被踩的人觉得她踩得拙劣，觉得她不过是个不会说话的小丫头，懒得理她，懒得为她伤神；被拜的人虽然觉得她的马屁拍得拙劣，但她一脸诚实忠厚的样子，又弄得你非常不忍心笑她。

是以，简简单单笨笨拙拙的小米，生命力特别顽强。办事常常出错，也没人逮着她不放；公司出去旅游，常常是时间到了，小米还没到集体地点，她到了之后又忠厚又诚心地道歉，说发现了一株非常漂亮的植物，她不知不觉就“误入藕花深处”，还采了几棵，就忘了时间。大家看到她手里其丑无比的草，觉得责怪这个热爱大自然的傻女孩有点不忍，再说比起那些时髦的、会斗心计的女孩子，小米多么淳朴。出错的时候她总能找到借口推卸给别人，而别人与她理论的时候，旁观者又觉得她才是个被欺负的老实人。

换了三任领导，谁都不认可小米的能力，但谁都被她笨拙的忠诚所感动。没有背景，没有靠山，没有能力，又俗气又简单的小米就这样站在领导面前：一副我就是想讨好你，我就是想让你高兴的老实忠诚相。仿佛一个女人面对心爱的男人，笨拙和出错只是因为爱得厉害，那个男人稍微有点同情心就不忍心抛弃她。小米就是这样站住了脚跟。

苏拉最近升了经理助理。果然，小米像讨好小林一样来夸奖她的衣服首饰和容貌了。对小米这样的人，看不起管看不起，但是恨她和害她都觉得不值得。公司领导层几度变迁，上上下下的员工动了几层，小米的位置仍然固若金汤。小米梳着她的洋葱头，穿着她颜色俗气的套装，在办公楼里顽强地生存着……

斑竹点评：办公室政治是个永恒的话题，虽然法则只有那么几条，但生存在办公室里的人却可以使它常变常新。小米这样的人很多办公室里都有吧？忠诚是

他们为自己选择的定位，有了这个外壳，她犯的错误就成了无心之过。可是，领导都是明白人，不然的话，为什么她就是升不上去呢？

摘自《新闻晚报》

## 第七十六则：职场减压 个人公司共同努力

李涛

上周，零点调查集团发布《2003 年白领工作压力研究报告》调研结果显示，41.1% 的白领们正面临着较大的工作压力，两倍于工作压力较小的白领，而 61.4% 的白领还正经历着不同程度的心理疲劳，白领们的健康状况令人担忧。而英国的一项研究表明，不公正的或不讲道理的上司会使雇员的压力增大、血压升高，增加他们心脏病突发或者中风的风险。而芬兰去年 10 月份公布的一项研究结果显示，那些工作中被人严格要求，待遇低，事业方面缺少机会的人死于心脏病的可能性是正常情况下的同事的两倍。

压力问题已经严重影响了白领们的健康，本期我们特别邀请了心理专家，职业指导专家以及公司的人力资源部经理，一起来为白领的压力问题号脉。

### 工作负荷、职业危机是人们压力的主要来源

“白天拼命工作，业余拼命培训”成为现代白领在压力下的真实写照。零点调查结果显示，白领群体工作压力的主要来源是时间紧迫和职业发展。“在太短的时间有太多事情要做”和“不得不迫使自己跟上新科技或本领域的发展”并列位于首要工作压力来源的位置，处于第三位的是“担心未来的工作或业绩”，“要长时间地工作”处于第四位。

零点集团总裁汤雪梅介绍，本次调研采用专门的心理学测评工具“枯竭量表”对白领的心理疲劳程度进行评估，其中心理疲劳程度达到警报线的白领比例达到了 61.4%，也就是说，近三分之二的公司白领正在不同程度地表现出心理疲劳的症状。

一般来讲，过度或长期的紧张感会引起员工的心理疲劳，它是一种包含身体、情绪、人际等多方面的综合反应，过度的工作压力会造成高血压、心悸，工作满意度下降、烦躁、焦虑、忧愁以及工作效率降低，合作性差，缺勤，频繁跳槽等等各种反应。

### 拥抱压力自我调节

很多职业人都抱怨工作压力很大，而个人的心理疲劳高低在很大程度上也取决于自身的压力调节能力。北京师范大学心理学院教授郑日昌认为，在压力和灾难面前，心理不健康者往往会采取一些不恰当的应对措施或者消极的自我防御机制，如否认、退行、回避、压抑、反向、抵消、攻击、自责、用烟酒来减轻压力等，结果是适得其反。而心理健康者会主动采取一些积极的或至少是无害的应对措施，如宣泄、转移注意力、改变目标、升华、放松、幽默、行动等方法。

白玲介绍道，在一个可以控制的环境中会感觉到较小的压力，而在一个难以控制，存在诸多不确定性的环境中，会明显地感到压力增加。职业人会在不同的



年龄阶段、不同的职位、不同的企业环境中面临不同的工作挑战，同时也就面临着不同的压力威胁，每到这种时候都需要认真地对待，有效地控制新的局面。人们首先要学会拥抱压力，对可能发生的压力有心理准备，不要总强调工作压力是如何的不合理，自己是如何的不喜欢。减压首先要真实地面对内心世界，需要了解自己担心失去什么，是工作、职位、领导的重视、发展机会、家人的信任还是稳定感，预测失去它们对自己的影响，是暂时还是长期的，是根本的还是局部的，是可以承受的还是无法承受的，总之，如果需要缓解压力，就必须像一个旁观者一样理性地打量一下症结所在。

其次，要学会放弃，主动“失去”。大多数人都惦记着“需要”，并不断“拥有”以此获得成就感，却没有意识到自己背负的东西已经太多了，如面子、金钱、地位、信任、高期望、知识、经验、能力、人际关系等等。这时候需要学会放弃，放弃一些和时代、环境、机遇不符的需要、放弃一些影响自己发挥潜力的所得、放弃一些习惯性的个性和自我，让自己有更多的余地来应对真实的压力。另外，不要故意给自己加压，以自己独特的方式适应社会、知足常乐、学会宣泄都是自我减压的好办法。

### 企业：变压力为动力

员工有压力，对企业而言其态度不应该是逃避，而是了解压力的来源，创造更有利的工作环境来缓解压力，改善压力的应对方式，以此来有效地应对压力，变废为宝把压力转换为动力，在充满竞争的市场经济环境下，使企业的员工及整个企业保持最佳状态，带着饱满的精力去迎接工作的挑战。

包括成就感在内的“精神薪资”，有利于白领压力的缓解。智联招聘在对白领进行了一份调查显示七成人在选雇主时，首先考虑“精神薪资”，会把企业在培训上投入的费用作为自己挑选雇主的条件，智联招聘职业发展顾问内容总监陈宁认为精神薪资对缓解压力有一定帮助，让员工在付出艰苦努力后有成就感，获得尊重，并使其成为将来事业发展的基础。

松下电器（中国）有限公司人力资源部部长陈恺认为保持一定程度的工作压力是必要的，推崇职工必须有压力，但是并不反对缓解职工压力。其具体的做法有变换工作岗位，根据具体情况安排个人力所能及的工作岗位、施加工作压力和互相协作互相结合的工作方法。肯定职工工作中的业绩，建立信心，变压力为动力、开展多种形式的职工集体活动，建立紧张工作和轻松活动相结合的工作休息氛围，使职工既有紧张工作又有轻松娱乐的回忆。

联想在缓解职工压力方面也有自己独到的做法，如在联想集团，每周二的“C-Time”（Coffee time and Communication time）员工可以与公司总裁室成员一起沟通各方面问题并设有“进步信箱”，公司每一个员工都可以提出自己的意见、想法，与企业一起进步。

某大型 IT 企业 HR 总监刘先生认为，企业要想缓解员工压力，首先要找到压力的源头，然后对症下药，如因为工作环境不佳而引起员工压力，则可改善室内的光线、装修、物品的摆设等，给员工提供一个舒适、安全的环境，在企业文化层面上则要做好员工激励和员工引导工作，企业人力资源要进行合理配置，保证

人尽其才，还要有合理的成长梯队，这也是很关键的。

摘自《北京青年报》

### 第七十七则：“硬撑”是一种能力

从德

苏苏工作勤恳实在。进入公司不过两年，已经被老总列为他亲自监管的嫡系部门一员，参与老总亲自认定的一项新产品的开发和上市。可是，工作了一段时间，产品存在的先天不足的弊端把苏苏吓了一跳。但老总依旧不紧不慢以领导者的姿态让他们不用着急，新生事物就是这样需要探索的，他的大将风度让苏苏佩服得无话可说。

半年辛苦，新产品上市了。不出所料，产品的定位、性价比都存在严重的先天问题，弄得公司的市场部、销售部焦头烂额。

但市场部、销售部的人见了老总都赞美他有魄力，在现阶段推出这样的产品，弥补了公司的空白和市场的空白，产品的前景看好等等等等。看到苏苏们，就没那么客气了，仿佛他们是公司的赔钱货，我们挣得不容易，你们花得真能耐，产品其实生产一批亏损一批啊，弄得苏苏们半年来一直觉得低人一等。

老总虽然依旧不动声色，但显然看到了问题的严重性。苏苏他们的主管几度易人，但情况并没有好转。

年中开公司产品发展研讨会议的时候，公司主要部门的负责人都列席参加。像过去任何一次会议一样，大家都知道该产品是老总自己的孩子，每个人隔靴搔痒地说些痛处。轮到苏苏发言了，老实的苏苏想，商业社会，没有功劳也有苦劳的废话没人爱听，所有的加班出差了解市场等等辛苦就不提了。她开始分析产品的弊端和改善方案，一时忘情，说得尖锐。说罢，果然发现“忠言逆耳”，那头老总的脸有一点变，心里不觉“咯噔”了一下。

隔了几天，老总亲自找苏苏谈话。他语重心长：“苏苏啊，苏苏，我怎么说你呢？那天开会，那么多其他部门的人也在，你怎么可以把我们的产品批评得这么无情，像一个局外人？这个产品投入初期，你自己的辛苦忘了？为什么不说说？你也是开创这项产品的元老了，你这么说，别的部门怎么再配合你，以为你们自己就没有信心了呀。”

老总一副恨铁不成钢的模样，把苏苏弄得无地自容。

此时苏苏方悟到自己的失策，自己的孩子，即使要打要骂也得先关门呀。众人面前不给孩子面子，就是不给自己面子；否认这个孩子就是否认自己。诚实的苏苏不懂这个道理，有时候，打肿面孔充胖子是一种能力和魄力呀。

苏苏自此学会了硬撑，这种本领后来让她在职场上受益无穷。

领导的脸色还是仗义执言？在主观上我们选择后者，可是生活中大多数人选择前者，找份工作容易吗？这个月的按揭谁来付？钱使我们变成老板手里的“人质”，决策失误由老板扛着，说错了话，你就只有自己扛了。

摘自《新闻晚报》

## 第七十八则：我离“自己人”有多远？

吕玫

芊芊是个能干的女孩，大学毕业以后换了三个工作，如今在一家出版社当编辑，芊芊有时会约我喝茶，每次喝茶的时候她的谈话主题都是——抱怨。

芊芊先在机关里当过秘书，大学刚毕业的她干劲十足，不管是不是她职责里的工作，只要有人分配任务给她，她从不拒绝，一律尽力而为。一年下来，她在单位里混了个好名声。年中，单位里有一个升迁的机会，需要从新分来的几个人里面挑一个当作培养对象，私底下，很多人都说这个名额非芊芊莫属。可是后来挑中的却是另一个人，听说，那人是局里谁谁的侄女。大家对这种“举贤不避亲”早就习惯了，可是初生牛犊的芊芊心里却十分不忿，抱怨的话便多了起来，没几个月，芊芊索性辞职了。

这一次，芊芊选择了合资企业。通过公开招聘的方式进入了公司后，芊芊依然秉持着苦干出成绩，效益证明一切的原则，工作卖力，态度认真，业余还自费进修。在公司里芊芊很快就得到了认可，香港来的主管也把芊芊引为心腹。那段时间见到芊芊的时候，虽然她的嘴里在抱怨工作的辛苦，但看得出她心里的充实。这一阶段芊芊加班加点是常事，可是她神采奕奕，犹如恋爱中被爱人肯定的少女。

两年以后，芊芊已经升职到主管一人之下。不久，香港来的主管将要被召回总公司，言语中暗示芊芊已向上级推荐由芊芊来接替自己的位置。可是，香港人的公司似乎只相信自己人，从香港派了新人来接替，芊芊依然是副手。新上司来到上海还抱怨自己的“背井离乡”，而芊芊隔着玻璃门却感觉到了自己前途的终点。

现在，芊芊转了行业做起了图书编辑，自己找选题，自己盯流程，年终的收入就看一年下来的收成。芊芊笑话自己像个农民一样自给自足，不过现在她的抱怨已经没有什么焦点，她的表情也没有了什么锋芒，她说，这就是成熟。

我却想到了金庸笔下的胡斐和程灵素。胡斐见到程灵素的时候已经心有所属，所以，程灵素即使为他丢了性命，他也只有喜欢而无法爱上她。就像芊芊和她的上司，能干的员工也许难得，但绝不是唯一。如果说恋爱是因为一种磁场缘故的话，升迁也绝对不和你的努力成正比，能不能走进上司的心，才是关键。

斑竹点评：如果有人出一本书，专门有效解决工作中升迁难的问题，一定会大卖特卖。可惜，现在市场上关于职场的书多得摆不下，真正有用的却少之又少。看看写书的那些人，有几个是平步青云的，还不是在职场走了下坡，写书换点零花钱。升迁，得成为上司的“自己人”，至于怎样才能成为“自己人”，就看各自的运气了。

摘自《新闻晚报》

## 第七十九则：在办公室如鱼得水备忘录

平日忙碌的上班族，脸上少了光彩，精神有些不济，同事相见，也只是淡淡地点个头，擦肩而过。这种“没劲”的上班情绪很容易像感冒一样传染给同事。这可不是芝麻小事，它会像冷气团一样，一波一波地报到，使办公室气氛愈来愈僵。

美国《人力资源杂志》(Workforce)提供了 12 项备忘录，从小处着手，就能活跃办公室气氛，有兴趣不妨试试：

1. 撕下走廊上印有“成功”、“目标”、“坚持”等不切实际的标语海报，换上白板、黑板或射飞镖的圆靶，让员工恣意涂鸦，或是射个飞镖消消气，转移注意力。

2. 忌妒也是办公室里让人分心的因素，烦请帅哥、美女穿著打扮含蓄一些。

3. 虽然不能到星巴克一边喝咖啡、一边开会，但至少在冷调的会议室中，放点轻松的音乐。

4. 主管发表高论请说“白话”，不要唱高调或用令人无法理解的术语，像“实现公司的价值”，达成“执行力”，让组织企业从“A 到 A+”等。

5. 订出午睡时间，公司提供毛毯出租。

6. 给予隐私空间，员工生病或休假回来后，不要逼问一堆问题，他们有权利保持缄默。

7. 午餐时间避免员工一窝蜂挤到餐厅，可以分批吃饭，保持餐厅干净，让后来者也能享有舒适的用餐环境。

8. 员工餐厅可以放些酒精饮料，仅供小酌，不鼓励干杯。

9. 每天早晨开放 15 分钟，让员工们讨论昨晚电视的剧情；还沉迷在昨晚欢唱 KTV 的员工，也可以顺便清醒一下。

10. 换掉老旧的复印机、传真机和从早到晚卡纸的列表机。

11. 请技术部门的人将公司的计算机、电话及墙上的挂钟，调成一致的时间，不要有的快 5 分钟，有的又慢 10 分钟，让员工无所适从；也请员工将自己的手表、手机与公司的时间调成一致。

12. 员工别在公司里讲八卦，免得扰乱人心。

据深圳新闻网

## 第八十则：妥善处理额外事务

文文

工作太多，时间太少，这是职业 HR 经理抱怨最多的问题。雇员在减少，留用的雇员需要做更多工作。做了日程安排，但预料之外的工作越来越多，会见客户、答复电子邮件、打电话等等。



额外工作需要你立即处理。你刚刚完成一半日常安排，时间已接近晚上，这时，你需要适当安排处理额外事务的时间，商务上称为“间断时间区”。HR 经理可以列出哪些需要当天完成，哪些可以明天完成。为腾出这块时间，你最好到时紧闭大门，摘掉电话，然后专心致志处理额外任务。美国格兰德福克斯公司高级顾问洛宾·希尔维曼十分赞成这种做法。其结果你会发现，尽管人力资源减少，但你却可以事半功倍。倘若没有这种条件，你还可以转换地点，避免其他事务应接不暇，你甚至可以提着笔记本电脑去无人的会议室里处理额外事务。

摘自《市场报》

### 第八十一则：清除办公室的坏情绪

密歇根大学的一项调查表明，坐办公室的人们有 3 / 10 的时间会脾气古怪，爱发牢骚、易怒。那么如何让这些办公室坏情绪远离自己呢？我们为你准备了 8 种“坏心情清除术”。

#### 该发泄时就发泄：

有时摆脱坏心情的最明智做法就是别抑制它，而是任其发泄 3-5 分钟。但要设定好自我放纵的界限，趁办公室无人时哭上几声，或拍打一下桌椅，跺一跺脚。

#### 故作好心情：

有时伪装好心情也会让你的坏情绪在不觉间悄悄溜走。当你的坏情绪涌上心头时，不妨努力伸一下懒腰，做几次深呼吸，去打一个短暂的电话，试着强制自己微笑 3 分钟。

#### 迅速进入工作角色：

当不愉快的事情降临到头上时，不妨迅速进入工作角色。实在不能投入工作，就去帮同事的忙，烦心事很快会被你的忙乱冲掉。

#### 回忆美好时光：

回忆美好时光是释去坏心情的一剂良药。回忆你的衣着打扮赢得同事赞美、当老板征求你的意见时，你有多么骄傲等。

#### 哼一首自己喜欢的曲子：

很多资料表明，音乐能改变人的情绪。花 5 分钟哼唱你最爱的那首古老而经典的曲儿，感受新的自我。无他人在时可大胆地高声唱出来。

#### 学会释然：

有些问题根本没有解决办法，抽出三五分钟，试试下面的小窍门：静静地望着窗外，或闭起双目，想象轻松愉快的事。思想控制情感，如果你设想烦恼消失了，实际上你就会感到豁然开朗。

据深圳新闻网

## 第八十二则：办公室里的禁忌

我们都不会轻易将劣势出卖给陌生人，可一旦与同事培养起了友情，你也许在不经意中犯了办公室的大忌，玩错了游戏的规则，有时可以悔棋重来，但毕竟有可能损兵折将、伤筋动骨，有时是灭顶之灾，“死”得会很惨。所以，对一些禁忌有所了解还是有必要的，权当没感冒时也时不常地冲一杯板蓝根冲剂。

英雄不问出处，切忌在办公室打听别人隐私，也不要同事的隐私打击他，既不道德也为自己树立死敌。

不能把毫无防备的后背交给你的同事，你的所知所想要有所保留，因为同事为共同利益结成统一战线，少有真正意义上的患难见真心的朋友，所以，少一点卖弄那些灵光闪现的新点子，成熟的创意可以书面形式拿出来供大家参考。

与同事倾诉心事要有保留，由于某种机缘，你把办公室同事引为知己，你的家庭背景、感情磨难、婚姻风波乃至夫妻房事统统当作了交换友谊的谈资，时间长了，不免言多失，日后传将开来，也容易授人以柄。

与异性同事交往也应保持适度原则，兴趣相投自然吸引，如果不想当“花花太岁”吃人豆腐，在女同事面前还是以热情有加、彬彬有礼的态度，最易保持好男人形象，也免传绯闻和陷入“桃色陷阱”。

在正当竞争中要有理有利有节，避免正面冲突，让双方都有挽回的机会，若是自己真的受到不公待遇，或者涉及公司整体利益的时候，也要据理力争。

办公室毕竟是工作场所，装扮要与办公室的气氛协调，切忌穿乱了衣、戴错了领带、喷错了香水。高谈阔论、玩深沉与另类，不妨放在工作以外。

摘自《深圳特区报》

## 第八十三则：男上司轻松平息女下属争宠

钱英

蔻和丹是一先一后来到这机关工作的，都三十左右的年纪，也都妆扮不俗心高气傲。刚做同事的时候，两人很是好过一阵，毕竟都受过高等教育，大面上都很顾全对方。有时，谁穿来一身时尚新装，另一个会真诚地发表看法，显得非常亲密。

可时间一长，两个旗鼓相当的女人似乎就无法相容了。有一种敏感，首先来自上司。上司是个颇有魄力的四十多岁的男人，作为下属，谁都想和上司搞好关系，而女下属和男上司之间一谈“关系”似乎就有一种暧昧味道。当然，如果不是争强好胜，那什么都无所谓，反正是替单位干活拿单位工资，犯不着巴结谁去；如果只有蔻和丹一个人，那么搞不搞好关系就是一件很单纯的事；如果其中有一人比较随意或者平庸，那也好办；偏偏，是两个要强的女人碰在一起，就注定不会轻松。

本来，两个人是没有矛盾的，两个人都想和上司搞好关系也无可厚非。现在的问题是，她俩桌对桌挨得那么近，对方的一举一动一颦一笑都看在眼里，她们

显然都猜得出对方的心思。有时，蔻说一句恭维上司的话，丹立马会有作呕的感觉。其实，丹也会不经意地送给上司一个挺有意味的笑脸。怎么说呢，男女相处，即使不是上下级关系，女士给男士一个可爱的印象总是对的，男士不喜欢“木女人”。女下属和男上司搞好关系，最好的武器也应该是这个，还用得上物质吗？那是低层次的。蔻和丹都不屑于那一套。她们都感觉出上司是一个决不俗气的颇有情趣的人。她们最初都没有向对方掩饰过对上司的好感，这便成了后来较量的一个重心。及至渐渐地，上司每来交待工作，对谁多望几眼都成了衡量他对谁更好的一个砝码，而在她们心里投下或喜或哀的影。

较之蔻，丹显得单纯一些，她在感觉出几个女同事开始疏远她时，还委屈地向蔻倾诉：她们几个，素质真差。可后来她发现，那几个更加疏远她，才明白是蔻的作用。她一下就把蔻看扁了，她把蔻视作小人，而自己是君子。一天天，“君子”的气势压住了“小人”，丹根本不屑于再搭理蔻。

蔻起初是有些心虚的，可当一个高傲的女人遇到了不温不火的强对手，也会使出俗招。在蔻看来，丹不仅在妆扮上强于自己，“粘”上司的本事也超过了自己，常会借谈工作在上司办公室磨蹭好长时间。“瞧她媚的……”蔻连自己也不明白那几天自己怎么变成了这么个碎嘴婆，与她平常最不愿为伍的女同事混到一起叽叽咕咕。

丹陷入孤立是自然的，她在办公室呆的时间越来越少，有事时闷头干活，干完就走。关于她俩不和，同事们都知道，上司也知道了。鉴于她俩是骨干，那天，上司将她俩喊到他办公室说了她们一通，并要求她们各自反省一下，再交交心。上司对她们是公平的，眼睛基本不固定看她们。这让她俩同时意识到，在与上司关系这件事上比高低其实很无聊。

上司的威慑是有力度的，她们不得不各自作了一点检讨，当天关系解冻，时而说说笑笑，虽然还是言不由衷，但都感觉快活多了。

摘自《新民晚报》

#### 第八十四则：女人工作中的七种性感

- 1、困惑的表情、眼珠流转不定，最足以令男人心跳。
- 2、以手握着皮包放在胸前。
- 3、手端咖啡杯的纤细、白嫩手指。
- 4、手撩额前秀发的模样，以及散落在粉颈上的发梢。
- 5、专注工作后放松而悠然的神情。
- 6、用餐时轻启的樱唇。
- 7、穿着高跟鞋的修长玉腿。

每个人对性感的观点皆不一致，但就其共同点而言，即所谓性感的神情，或属女性专用而男性无法办到的举动。

一个女人要显现性感的一面，必须靠努力方能达成，同时了解男性心目中的性感与女性自认的性感是有差距的。所以想成为性感的女人，首先要先了解男人的看法，然后发挥自己所长，以期能够毫不做作地自然流露，培养真正的属于自己的性感。

据东方网

## 第八十五则：解读现代女性的跳槽心态

变换方式生活，调整工作空间，实现自我价值，是现代女性频繁跳槽的普遍心态，而先就业后择业的观念，也成了她们跳槽的理论依据。

对于刚刚步入社会、没有多少工作经验的年轻女孩来说，要寻觅一份理想的工作并非易事。于是，先就业后择业的观念在年轻女性中更为突出，她们求职择业，不再像过去一样追求一步到位，而是寄希望于积累工作经验以后，等自我价值得到较大的提升后，再找一份理想的工作。

印象中，女人的就业观是稳定压倒一切，求稳是她们求职择业的首选。然而，随着独立意识的增强，如今越来越多的女性开始追求实现自我价值的最大空间，表现在职业上便是频繁跳槽，热衷打短工。

工作的压力太重，压得你喘不过气；工作的环境太差，得不到好的待遇；特长难以发挥，实现不了自身价值……这一切都预示着：你不再需要这份工作。白领丽人爱跳槽，这是权威部门抽样调查的结果。调查显示，有过1—2次跳槽经历的白领女性为45%，其比例高于男性14个百分点。这些“跳槽巾帼”，大多条件优越，年龄在18—28岁之间，外貌气质俱佳，学历在大专以上，大多为未婚，以从事文秘、行政助理、办公室管理、营销等职业居多。她们不怕下岗，不断地跳槽，寻找新的挑战与机遇。她们谋职的理念既实在又实惠——能干则干，不干则走。

妍毕业于一所著名的大学，学的是中文专业，在校时就有才女之称。4年前毕业分配到图书馆工作，干了3个月，年轻活泼的她感到浑身不对劲，上班一杯茶，一张报纸，帮领导打印材料，或接电话。经过再三考虑，她不顾家人、亲友的反对，毅然辞职，应聘到一家房产开发公司当秘书。开始时她干得还比较顺心，但后来在一次单独和经理出差途中，这位有妇之夫开门见山地许以重金，要求妍做他的“金丝鸟”，妍一口回绝了。隔日，她就递上一封辞职报告，炒了老板的“鱿鱼”。接着她又到另一家房地产公司打工，说是做办公室工作，但老板一会儿要她帮交手机费，一会儿又要她帮接送小孩到幼儿园……妍感觉自己简直成了勤务员。一气之下，她又跳槽了。就这样，在不到两年的时间里，她换了八九个工作单位。问她频繁跳槽的原因，她笑称，选择一项新工作与离开一个企业都是有原因的，也可以说是一种双向选择的结果。如果自己感觉公司的发展前景不好、工资待遇或能力得不到发挥，自然就会离开。现在感觉不时换换新环境，对自己也很好。



有人说工作 3 年左右是跳槽的危险期，有了一定的经验与人际关系，可以争取一份更好的工作。晓颖正是这个时候开始跳槽的，她最初工作的公司在外人看来是一流的 I T 公司，可是，晓颖自有她的理由：3 年多始终不变的工作，让人萌生厌倦，几乎天天的加班，使她得不到生活的乐趣，刻板的上司叫人难有笑容，当然最为关键的还有薪金。晓颖说，她明白她应该得到更多的生活乐趣、休闲时间，另外，还应有一份比现在高的收入。晓颖不是个欲望很高的人，她只是善于评价自己，选择第二份工作时，她异常老练，环境、人员、发展空间，包括公司背景以及所处地理位置，都一一作了考虑，至于年薪，在她看来，并不仅仅是眼前利益，而是对未来的一个保障。

自从有了第一次跳槽的经历，晓颖似乎跳槽“上瘾”了。前不久，一家公司欲高薪长期聘用她，但习惯了打短工的她却再不愿意为此绑死自己，她认为，通过变换工作，自己可以学到更多的工作经验，为自己的发展创造更多的空间，就企业而言，也能形成一种竞争机制，让公司保持活力。用她的话说：长期固定在一个公司，是对生产力的一种束缚。

身材好、脸蛋俊的阿慧两年前从中专毕业后，做过酒店礼仪小姐、化妆品业务员、售楼小姐、文员等，到底换了多少家工作单位，连她自己都记不清了。最早是做酒店礼仪小姐，因为朋友们说长得这般好看的女孩站在大门口简直就是资源浪费，于是她便去找了一份化妆品推销员来干，但由于太漂亮，往往引起女顾客的妒忌，于是，她又跑去当起了时装模特。阿慧目前的工作算是最没安全感的，虽然有很多的仰慕者、很高的薪水，但她知道她一定干不长。眼下，阿慧正在自学大专课程，这也许就是她的聪明所在。女人不会只为了美丽而活，女人不该为了美丽而生，女人一样需要努力。

变换方式生活，调整工作空间，实现自我价值，是现代女性频繁跳槽的普遍心态，而先就业后择业的观念，也成了她们跳槽的理论依据。然而，随着就业竞争的日益激烈，对于刚刚步入社会，没有多少工作经验的年轻女孩来说，要寻觅一份理想的工作并非易事。于是，先就业后择业的观念在年轻女性中颇为流行，她们求职择业，不再像过去一样追求一步到位，而是寄希望于积累工作经验以后，等自我价值得到较大的提升后，再找一份理想的工作。

对于用人单位来说，只有完善职业环境，以事业留人，充分发挥女性的才干，才能使这些“不安分”却充满创新活力的知识女性，在流动中实现自身价值，为社会创造更多财富，真正撑起半边天。

摘自《南方日报》

## 第八十六则：泡在职场许多年，你还会笑吗

那天下午三点，依依走在办公室长长的走廊上，她已经无精打采，觉得自己是办公桌上的那盆小小的绿色植物，因为干燥的室内气氛已经失去了光泽。依依想去泡一杯咖啡滋润一下自己。

总经理开了办公室的门走出来，他背对着依依向前走，这时，走廊的那一头走来了行政助理小小，小小看见总经理立刻展开了甜美的微笑，那笑容实在有点像挤出来的，有点费力，有点做作，但看得出来她笑得很认真，很明显地向总经理展示着自己的用心。

依依看见总经理微微点了点头走了过去，小小的笑容在和总经理擦肩而过以后骤然消失了，留给依依的是一张完全没有表情的脸，就像刚刚她根本没有笑过一样。

站在茶水间里，依依审视着自己的脸：疲倦、灰暗、没有神采、没有表情，嘴角微微向下撇着，客观来说有点不屑的神色，看上去有点冷淡有点不合作。依依很少在镜子里观望自己的表情，在路上遇见领导也是微微点一下头，有时会微笑一下。如今看着镜子里自己的微笑，依依发现这所谓的微笑只是撇了一下嘴角，比不笑的脸显得更加尴尬。

难怪大多数的时候总经理看见自己时也是一副冷淡的样子，而看见小小却会点一下头，厚此薄彼原来是因为自己的表情。

本来打算泡咖啡的依依忽然对镜子里面自己的脸产生了莫大的兴趣，怎样的表情才能真正表达自己的心态和情绪呢？

依依开始操练起来，她先是微笑一下，发现这种含蓄的表情因为疲倦更像是不愉快，她努力地弯了弯嘴角，发现这个卖力的笑里只有勉强，却没有一丝一毫讨好的意思，连自己看着都没有赏心悦目的感觉。

依依发现，原来表情还真的需要职业，而自己上了这么多年的班，脸上的笑容竟是越来越尴尬，是什么把脸上的表情煎熬成了这种不尴不尬的呢？依依对着镜子发了一会儿呆，前台小姐已经在大叫了：“依依，快递。”

她拿着空空的咖啡杯奔了回去，算了，今天还是要加班，会不会笑明天再说吧，幸好摸爬滚打这些年，已不用靠“卖笑”来维生，也算是对自己的交待了。

点评：上司和下属之间的笑有两种，一种是挂在脸上的，效果比较直接，一个笑脸表示自己友好的态度。但在尔虞我诈的职场，这种笑脸实在没有多少价值，就像小小的笑。而另一种笑则是实际的，下属卖力地工作，上司用心地栽培和嘉奖，这种笑看不见什么实际的效果，但是有长远的意义。当然，能对别人友善地微笑在职场上是很重要的，如果你也已经累得不会笑了，一定要想办法让自己快乐起来。

摘自《新闻晚报》

## 第八十七则：让你在办公室游刃有余的六大定律

余慧萄

现在，你已从中午的小盹中苏醒过来，该是回去工作的时候了。你最好挑选几个能够以最少的力气，陪伴你度过剩下的工作时间以及这之后的所有日子，并让你在办公室里“游刃有余”的妙方。

定律一：排在倒数第二位置上

不是现在时兴末位淘汰吗？你只要保住你倒数第二的位置就够了。假如你身处最末一位的层级，赶紧实施紧急救助，逃将出来。如果你已经在外面，请谨慎不要再踏进去。

#### 定律二：该闭嘴时就闭嘴

有时候，你会突然发现自己身处颇为微妙的境界。当两个或更多的彼此看不顺眼的人几乎就要起言语冲突时，你刚好就在“现场”。这时，你一定要克服你想插嘴的渴望，紧紧地闭上你的唇。基本上，无论你说什么都将是错的，因为没有人会在这时候喜欢裁判员。在这个多变的人际关系“化学世界”中，请等到酸碱完全中和时，再有所“动作”。

#### 定律三：避免完成别人的句子

我们了解这样的冲动，你想要向别人展示你是如何地与他们的思路契合。但是，假如你真的与他们的思路相契合，那么你就该知道，他们多喜欢听自己说话。从在沐浴时唱歌，到在你的答录机上留下一长串的讯息，再到在一个会议中，把同样一件事情用不同的方法讲五遍，人们似乎永远都不会厌倦自己。假如你够聪明，你就该让他们一偿“夙愿”。假如你需要让别人知道你仍然醒着，只要不时简单地发出“嗯”或“对”就可以了。你将会被称赞是个不只会听人说话，而且还了解别人的人，就算你压根儿就不是。

#### 定律四：发明容易解决的难题

你最好发明一个容易解决的难题，它也许就是在你已经准备好的一份文件上，再做点小变动；或者只是为特定市场找到现成的普查资料。先请求你的老板提供协助，但是要在他的回应之前，就把问题给“解决”了。以这种方式，你将会在投入最小努力的同时，也建立起善于应变、自觉、自发的名声。

#### 定律五：别兴风作浪

除非你正在海滨，或是在一场球赛当中，否则，你千万要把“兴风作浪”给忘了。在海滨时，你可以冲浪；在球赛中，你可以当啦啦队；但是在办公室，你将会被淹没在其中。虽然总是会有意外，但是并不需要冒着被呛水的危险去“游泳”。

#### 定律六：让别人认为有别的工作在等你

在上司与同事的眼中，不会有比自愿离职更有身价的表现了。那就是为什么你必须总是看起来像要离职，或者是至少正在考虑的样子。你成为前任雇员的可能性，将提供给你更多的加薪、晋升以及受尊重的机会，这是怎么努力工作也永远比不上的。自在地上班的对谈当中，洒下你正在寻找工作的暗示；当某个同事经过你的桌子时，至少要有一次，突然“砰”地把电话给挂掉。

当你的这类努力刚巧在会议上达到最高境界时，如果更高阶主管忽然愿意提供你同样高境界的工作机会，你不必感到特别惊讶。

摘自《广州日报》

## 第八十八则：职场新人要当心 别做讨人嫌的五类人

职场欢迎什么样的新人？作为新人应该怎样更好地融入新的环境？这是每个期待能干出一番事业的人都应该思考的问题。新人们也要知道：在职场生存没有什么偷懒诀窍，惟有老老实实脚踏实地做人。每个新人都应尽量避免成为以下不受欢迎的人：

**不懂装懂型。**新到一个单位，明明什么不懂，却也拼命装出一副什么都懂的模样。这类人通常在找工作时就以薪资多少为首选，忽视工作内容，给人的感觉是幼稚和无知。

**将错就错型。**虽然十分向往成为优秀的人才，但却根本不确定目标，而且听不得别人批评，一旦做错事被发现，即开始猛找借口和抱怨，最后不忘加上一句：“这是没办法的事，怪不得我。”这类人常常面临着人际关系危机。

**大吹大擂型。**这类人通常在面试时自称以往业绩优异、评价不赖，但录用后却发现所言夸大其词，实际上并无过人之处。他们常常给人以绣花枕头草包心的感觉，不讨老板欢心是自然不过的事了。

**回避责任型。**这类人常常会自我安慰：“因为我是新人，工作做得不好，可以原谅。”这种善于健忘的做法常常给人带来这样的印象：该做的事不去做，缺乏责任感。

**恃宠敷衍型。**这类人上班只想着在工作场所出风头，对工作持恃宠敷衍的态度，能耍赖就耍赖，只会算计如何施展功夫，一心一意地讨好上司，却不肯踏踏实实地做事。

摘自《劳动报》

## 第八十九则：游刃有余 学学办公室开玩笑的艺术

如果你在办公室工作，无论日后是想仕途得意平步青云，还是想就此默默无闻地过太平日子，都有必要在办公室这个无风还起三尺浪的地方注意开玩笑的艺术，哪怕是最轻松的玩笑话，都要注意掌握分寸。当然也不是要你死气沉沉，三缄其口。如果能记住以下的禁忌，你还是可以挥洒自如地开玩笑的。

### 不要开上司的玩笑

你一定要记住这句话：上司永远是上司，不要期望在工作岗位上能和他成为朋友。即便你们以前是同学或是好朋友，也不要自恃过去的交情与上司开玩笑，特别是在有别人在场的情况下，更应格外注意。

### 不要以同事的缺点或不足作为开玩笑的目标

金无足赤，人无完人。不要拿同事的缺点或不足开玩笑。你以为你很熟悉对方，随意取笑对方的缺点，但这些玩笑话却容易被对方觉得你是在冷嘲热讽，倘若对方又是个比较敏感的人，你会因一句无心的话而触怒他，以至毁了两个人之



间的友谊，或使同事关系变得紧张。而你要切记，这种玩笑话一说出去，是无法收回的，也无法郑重地解释。到那个时候，再后悔就来不及了。

### 不要和异性同事开过份的玩笑

有时候，在办公室开个玩笑可以调节紧张工作的气氛，异性之间玩笑亦能让人缩短距离。但切记异性之间开玩笑不可过分，尤其是不能在异性面前说黄色笑话，这会降低自己的人格，也会让异性认为你思想不健康。

### 莫板着脸开玩笑

到了幽默的最高境界，往往是幽默大师自己不笑，却能把你逗得前仰后合。然而在生活中我们都不是幽默大师，很难做到这一点，那你就不要板着面孔和人家开玩笑，免得引起不必要的误会。

### 不要总和同事开玩笑

开玩笑要掌握尺度，不要大大咧咧总是在开玩笑。这样时间久了，在同事面前就显得不够庄重，同事们就不会尊重你；在领导面前，你会显得不够成熟，不够踏实，领导也不能再信任你，不能对你委以重任。这样做实在是得不偿失。

### 不要以为捉弄人也是开玩笑

捉弄别人是对别人的不尊重，会让人认为你是恶意的。而且事后也很难解释。它绝不在开玩笑的范畴之内，是不可以随意乱做乱说的。轻者会伤及你和同事之间的感情，重者会危及你的饭碗。记住“群居守口”这句话吧，不要祸从口出，否则你后悔也晚矣！

摘自《河南日报》

## 第九十则：面对办公室冲突，你该怎么办

办公室冲突显然触动了人类情绪的死角，该不该道歉？要不要握手言合？都不是白纸黑字的规则或是记过革职的惩戒可以解决的。即便是两个经历过严重冲突的人，为着工作有时也不得不压抑着心头的不爽，巧手化解，设法解决问题，让同事彼此间的关系变得更明朗化。当然，偶尔地做一下刺猬，也是职场制胜的奇招。解决冲突，考的不仅是智商，更是情商。

### 冲突不可避免

长时间共处一个办公室，就算面对着冷漠的机械生产线，人与人之间还是会因为升迁、考绩、沟通等等互动，而产生一些不愉快。生产的环境尚且如此，讲究创意与研发的单位，更加容易因为各自领域的坚持而多有碰撞。

开始工作时，我发现零星的冲突与偶尔的擦枪走火，在办公室里根本不是什么稀奇的画面，通常都是音调提高一点，讲不下去就立刻解散，顶多事后遇到“同阵营”的人，再大肆批评数落一番而已，大家顾及每天都得碰面，总要小心翼翼地不要把场面搞得太尴尬。

但是，有两个高级女主管可不这么忍气吞声的，每回一吵起架来，就成了当天办公室上演的特别节目。两人都算是年资相当的员工，各自带领几个小兵成两组针锋相对的 team，一旦有案子“轧”上了，两人也不管办公室众目睽睽，各踞山头就嘶吼起来，害得我们这些小角色们，只能低着头趴在桌上，生怕一个抬头偷窥，就要让流弹打得千疮百孔。

而我们通常对什么事容易生气？任何事都有可能。你的工作伙伴进度延迟使你光火；你可能因为立场不同而和业务部门的人互动干戈；你还可能因为价值观和旁人争得面红耳赤；甚至为了使用会议室和他人僵持不下。

冲突容易，要收拾残局就没那么轻松了。有人吼过一两声就没事了，有人记恨一辈子也甭想善了，有人明明是阴险布局却没胆承认，有人阴错阳差因此而丢了工作。人在职场冲突不可避免，关键是你如何化解冲突。

### 理智地引爆冲突

在办公室内，是否可以发脾气、与人发生争执？答案是：有时候可以。但必须是在合理的范围内。

有时候，某些事情你实在很看不过去，觉得受到不公平待遇，脾气实在很想发作，不过，为了顾及颜面，你勉强忍了下来。而你知道问题还是没有解决，愤怒不满的情绪仍然憋在心里，随时都有可能引爆出来。

一般人大都把在办公室内争吵视为禁忌，凡是愤怒、喧闹、轻佻、悲痛、焦虑、哭泣等等这些情绪化的反应，都不应该出现在工作场所。因为，发脾气或许很有效，但是也很危险，它可能为你树立更多的敌人。

是的，我们一直相信一件事：办公室应该是冷静、理智的地方，那些情绪容易激动的人，不应该出现在办公室。但如果你观察，很容易就可以感受到工作上所遭受的压力、挫折、误会、争论、沟通不良等负面情绪随时存在，并且潜藏在工作场所的每一个角落。

事实上，冲突乃人之常情，教导上班族“千万别哭”、“千万别发怒”，并不能帮助我们解决问题。人际沟通专家认为，争执虽然是一种冒险，但是，如果彼此能充分掌握表达愤怒的技巧，其实是一个学习沟通的好机会，可以帮助双方了解错误，改进关系。

### 教你跟上司吵一架

假如就“你和老板争吵过吗？”为题做个调查，我想，绝大多数的人都会很感诧异。我在顶头上司销售经理面前，不仅是个员工，还是个战斗者。我为各种各样的大事小事跟他吵：总部的政策不符合中国市场，实行下去必死无疑要吵；我手下的销售员待遇太差、流动太快影响我的业绩要吵。

这样的冲撞还是有成效的，吵架变成了我们交流的手段，当然我能采用这样的交流手段必须有点底气：一则我是王牌销售员；二则我吃透了西方文化的吵架招数；三则也是最关键的，吵架的目的是为了公司的利益，也是为了老板的利益。

我的前同事更绝，她居然破天荒地让一贯咄咄逼人的老板低下了头。该老板对全厂工人很苛刻，而且根据其心情好坏有可能随时骂人。前同事有一次也被骂了个狗血喷头。她一时恶向胆边生，把平日的怨气都吐了出来，准备走人。该老板猝不及防受到反击，对自己平日的行为颇感惭愧，把她挽留了下来。

吵架这招千万不能乱用，想想“东施效颦”的后果吧！总结前人出招经验：一自己必须是技术型选手；二是要有“置之死地而后生”的勇气。

### 冲突之后怎么言归于好

职场中，同事间的吵架或隔膜经常发生，当你不知如何与同事言归于好的时候。如果你遵循以下的轨迹，就能挽救你们曾经拥有的友谊。

#### 一、弄清吵架的原因

假如你们的争辩十分滑稽可笑的话，它很可能自然而然地过去。或是你们俩在某个观点上意见不统一。其实这些问题都没什么大不了的。更多的时候，不是任何人的错，或是两个人都有错，或是没人能真正搞清是谁的错。不去细究才是言归于好的奥妙所在。

#### 二、寻找和尝试言归于好的办法

吵架后，同事彼此之间会直接出现一种心境——担心。大多数人最担心的是遭到拒绝。深呼吸，让自己轻松一下，这偶然的行为会帮助你和同事驱散紧张的气氛。

#### 三、迈出第一步

你一旦告别恐惧和担心，那么和同事的交谈就会更容易些。别等同事来找你，尽管他能迈出这第一步是至关重要的，但是谁先迈出第一步真的那么重要吗？如果你让争吵恶化，那么你们两个人会一起失去友谊。如果你们言归于好，你们就都是胜利者。不要等待别人解决问题，你自己应负起责任。时间不等人，你越快越好。

#### 四、循序渐进

不能假装什么事都没有发生过，需主动去尝试，用积极的态度唤起彼此的信心。“嗨，还生气呢？”“喂，有空咱们聊聊。”假如你面对面地向她提问，不妨带着真诚的微笑。

#### 五、倾听彼此的心声

假如你们双方都坚信自己是正确的话，那么很难听进对方的倾诉。但是你怎么弄清同事的感受呢？你可开诚布公地说：“我想听听你的意见，告诉我你是如何想的好吗？”而且当对方谈话时，不要打断她或是与其争辩，让她感到你尊重她，也许矛盾好解决一些。

### 多补钙少冲突

工作中与同事、客户难免会出现一些矛盾，为了避免发怒、争吵，可以有意地多吃牛奶、酸奶、奶酪等乳制品以及鱼干、骨头汤等，这些食品中含有丰富的钙质。国外研究资料表明，钙具有镇静，防止攻击性和破坏性行为发生的作用。

### 无防做回刺猬

有段时间，公司风传要开始炒人了，一时间办公室人人自危。一天，A小姐去机房上网，发现不知道是谁开了个黄色网页在那里偏又忘掉了关闭，A小姐也不以为意随手就将之关闭了。可是，令她万万没有想到的是，第二天，整个公司竟然传开了她看黄色网页的谣言。懦弱的A小姐不得不主动辞职，而且背负着屈辱。

相比之下，与A小姐同一间办公室的B小姐却要勇敢得多。一天早上，主任将B小姐叫到办公室，口气严峻地说，他丢了份很重要的文件，最后这份文件一半在垃圾桶里一半在B小姐的抽屉里找到了。

性格一贯温顺的B小姐拍案而起，说：“第一，我根本没有作案的时间和动机，这摆明了是陷害；第二，你有什么权力翻我的抽屉？”主任顿时面红耳赤。最后，B小姐不仅没有被炒掉，从此反而没有人敢再陷害她了。

职场上偶尔做一只刺猬，不会主动伤人，可是一旦遇到危险，就会展开尖锐的刺，有时候这是一种有效的自我保护的方式，让“小人”不敢轻易伤害你！

### 办公室争吵法则

当冲突无法避免时，不妨制订办公室“争吵法则”：

任何争端事出有因，不能借题发挥，故意制造事端。

不能和任何人发生肢体冲突，除非出于自卫，否则绝对是最疯狂的行为。

不要碰触他人最敏感的话题。比如，有人很介意别人叫他“胖子”，结果你偏偏不知好歹，即使对方明知你是开玩笑，还是会恨你入骨。

不要透露你在某方面根深蒂固的偏见或意识形态，比如，种族好恶、性别歧视等，通常，这类争执会让你成为众矢之的，并且死相难看。

据千龙新闻网

### 第九十一则：教你如何读懂上司的体态语言

民谚道：“一个目光表达了1000多句话。”心理学家认为，眼睛是心灵的“窗户”，它能作为武器来运用，使人胆怯、恐惧。常见的瞳孔语言为，在表示反感和仇恨时，瞳孔缩小，还露出刺人的目光。相反，睁大眼睛则表示具有同情心和怀有极大的兴趣，还表明赞同和好感。目光中除了能看出上级与下级，权力与依赖的关系外，还能揭示出更多的东西。

上司说话时，不看着你，这是个坏迹象，他想用不重视来惩罚你，说明他不想评价你；上司从上到下看了你一眼，则表明其优势和支配，还意味着自负；上司久久不眨眼盯着你看，表明他想知道更多情况；上司友好地、坦率地看着你，



甚至偶而眨眨眼睛，则表明他同情你，对你评价比较高或他想鼓励你，甚至准备请求你原谅他的过错；上司用锐利的眼光目不转睛地盯着你，则表明他在显示自己的权力和优势；上司只偶尔看你，并且当他的目光与你相遇后即马上躲避，这种情形连续发生几次，表明面对你，这位上司缺乏自信心。

体态语言专家们认为，和眼睛一样，嘴的闭合也会泄露真情。在“哈哈”大笑时，意味着放松和大胆，“嘻嘻”的嗤笑，是幸灾乐祸的表现，而“嘿嘿”笑时，则意味着讥讽、阴险或者蔑视，这样笑的人多数为狂妄自大、自恃清高的人。

精神学家认为，手势、表情丰富的领导，是容易冲动、特重感情的人；但如果某人手势做得太夸张，那么他就是个敏于对外界作出反应，容易受别人的影响、很苛求的人，是个软弱的领导人。

心理学家认为，有许多体态语言能让下属知晓上司的内心世界，了解他所说的是否就是他的真实想法。

双手合拢，从上往下压，表明上司想使其内心平静下来；双手叉腰，双肘向外，这是古典体态语，象征着命令式，同时也意味着在与人接触中，他是支配者；当上司舒适地向后靠，双手交叉在脑后，双肘向外，这是自负的表现；当上司伸出食指，则表明他是支配者，有进攻性；当上司的双手平静地放在背后时，则表明他具有优越性；当上司拍拍你的肩后部时，表明他真诚地赞许你；如果上司拍拍你的肩前部时，或从上往下拍，则表明上司倨傲而又显示宽容，这些动作表明他是支配者；两个食指并在一起，放在嘴边，其余手指交叉在一起，与两个食指形成了一个锥体，这表明在你讲话前，上司已作好了拒绝的准备；握紧拳头意味着不仅想威胁对方，还要为自己辩护。

一位精神病专家提醒那些抱过高希望者，“要想改变自己的体态语言，这需要很长的时间，因为一个人不可能在太多方面自我控制。”

摘自《中国青年报》

## 第九十二则：别让眼神流露情感 职场“眼语”三大忌

眼睛是心灵的窗户，职场里的眼睛语言，其实显示出一个人的品质与修养。

成熟的、有教养的人会善于控制自己的情感，不轻易让它从眼睛里流露出来。即使不喜欢对方的人和事，也不会轻易地做出一种鄙夷或不屑一顾的眼神。而且您的眼神如果展示出一种落落大方、亲和友善的风度，容易受到众人的尊重和欢迎。以下的三种眼神最好不要在职场出现：

### “盯视”

盯视常常传递着一种不礼貌的语言。如果死死地盯视一个人，特别是盯视他的眼睛，不管有意无意，都显示着一种非礼，对方会感到不舒服，像是你在打他的什么主意。因为，人们在凝视对方时，自己内心肯定会有心理活动，而对方也

会有较强烈的心理反应。盯视，在某些特定场合，是作为心理战的招术使用的，在正常社交场合贸然使用，便容易造成误会，让对方有受到侮辱甚至挑衅的感觉。

### “眯视”

“眯视”反映出的是不太友好的语言，即使没有给人有睥睨与傲视的感觉，至少也是一种漠然的语态。另外，在西方，对异性眯起一只眼睛，并眨两下眼皮，是一种调情的动作。“眯视”，对于漂亮女性，常常传递着一种“色迷迷”的语言，让她们感觉受到一种无形的骚扰。

### “漠视”

“漠视”也可称之为熟视无睹，给人感觉是一种孤傲冷漠。“漠视”的目光常常显得呆滞，让人感觉您是在出于应酬敷衍。而要做到眼神的亲热，要领就是精神上的彻底放松与自然。如果眼神发虚或东张西望，就会让对方产生一种不踏实的感觉，话还没出口，就先入为主地对你有了“看法”。

摘自《劳动报》

## 第九十三则：管道

### 细节损毁个人能力 领导者必须抵御的四大诱惑

所有领导者都有失败的时候。如果失败了，他们往往会归咎于那些令人厌烦的原因，如战略错误、不充分的营销、竞争的威胁和技术失误等。然而，这些仅仅是问题的表象，所有的领导者都犯过同样的根本错误：屈服于某种诱惑，从而不必要地将情况变得复杂化；过于注重某种细节而损毁了个人领导者能力。

#### 诱惑之一：选择地位而不是工作成果

对于一个经理人来说，最重要的原则，就是以成果为目标。但是在许多公司中，评价最高的经理往往不是这么做的。不少领导者把其他的事情看得比工作成果更重要。这就代表了各种诱惑中最危险的情况：希望保护自己所处的职业地位。然而问题是，一个人如果不是追求成果的“偏执狂”，他怎么可能成为一个公司的领导者？举例来说，大多数行政总裁在得到最高职位之前曾是追求成果的“偏执狂”。可惜，当他们达到目标，被人称为行政总裁之后，其中的许多人就把注意力转到如何维护自己的地位上来了。

这种情形产生的原因是，他们的实际人生目标仅仅是获得个人利益。站在人生目标的巅峰上当然只剩下坡路可走。我们能够合理地推论：他们一旦到了最高职位，就会不择手段地保护它。

更有甚者，他们还避免做出可能损害自身地位的决定。实际表现上，他们更倾向于回报那些有利于他们“自我”的人，而不是为公司业绩做出贡献的员工。这就出现了一个疑问，难道说经理人不明白通过集中精力做出成果，他们将获得更高的地位和更大的“自我”满足？是的，他们明白，然而实际做起来需要长期、大量的工作，在此过程中将产生太多可能导致地位损失的危险插曲。

要克服这种诱惑的办法只有一个，就是将工作成果作为个人成功的最重要标准，否则只能从领导者职位上退下来。你所领导者的公司的未来，不论是员工还是顾客都太重要了，这才是真正衡量你地位的标准。

### **诱惑之二：选择个人声望而不是责任**

即使一些领导者抵御了过于保护自己地位的诱惑，他们有时还是失败，因为他们没有促使员工为自己的职责负责。这是取得成果的必要条件。此时，领导者们屈服于另一个诱惑：希望自己受欢迎。

希望自己受到员工的欢迎是人之常情，但对于领导者却是危险的。领导者可是“孤独”的。对公司大多数成员来说，最高领导者除了那些直接向他汇报的人之外，很难有更多的时间和每一个人熟悉。那些直接向领导者汇报的人，相对公司其他员工来说，通常年龄差不多，薪水也相当。大多数领导者同这些下属成了朋友，并且对他们的需求和缺点常常能感同身受。最后，由于巨大的任务当前，领导者与这些下属之间产生了“亲如兄弟”的感觉。

因此，当需要告诉这些同自己关系亲密的人他们没有达到期望值时，领导者们变得踌躇不前，就没什么可奇怪的了。这并不是他们太忙或者太懒，而是因为此时他们已经难以面对让“朋友”烦恼的窘境。

作为领导者，要努力赢得公司员工和直接下属的长期尊敬，而不是他们的私人感情。不要把向你直接汇报的员工看成是一群拥护者，应把他们看做是完成自己工作职责、进而使公司达到预期业绩的关键人物。必须牢记的是，如果你失败了，你的下属不可能再喜欢你。

### **诱惑之三：选择精确决定而非清楚指示**

很多领导者，特别是那些很喜欢数据分析的人，希望保证自己的决定总是正确的，然而在信息不完整、充满不确定性的现实世界中，这根本不可能。因此那喜欢精确和正确的领导者，常常拖延决定的时间，不能给属下非常清楚的指示。他们给员工的指示模糊而犹豫不决，希望这些人能够自己在工作中找出正确答案。

因此，关键的一点是，领导者的决策指令必须保证清楚而不是精确。要记住，如果你采取决定性的行动，而不是总在等待更多的信息，你的下属能学到更多。如果你根据当前掌握的信息所做出的决定，在有了更多信息时被发现错了，那么改变计划并向下属解释清楚就行了。冒出错的风险本来就是你的职责。对于你来说，出错的真正损失仅仅是你的自尊心。对你的公司来说，如果作为领导者的你不肯冒出错的风险，代价就是整体瘫痪。

### **诱惑之四：选择无懈可击而不是信任**

领导者都是想掌握权力的人物，如果让同事或者属下发现了自己的过错，领导者们就会觉得难以忍受。因为他们错误地认为，万一员工都可以轻易地挑战他们的决定，那么自己将失去权威。

不论这些领导者多么努力地推进建设性争执，他们都只是缘木求鱼。员工没有案例感，因为领导者不愿加入讨论。结果是那直属人员都热衷于推测领导者的

意见，仅仅在“方便”的时候象征性地相互争论。你应当常常积极地鼓励员工去挑战你的想法。应该信任下属，并将你的声望与“自我”都勇敢地托付给他们。作为回报，他们在对待自己手下的员工时也将效仿你。

上述四种诱惑应该作为领导者们随时的“警钟”，提醒自己：成功常常导致一系列致命的行为。这些行为是如此难以控制，改变他们又是如此痛苦。

摘自《北京娱乐信报》

#### 第九十四则：稳定与兴趣的工作之间，该如何选择？

我是2002年本科毕业生，学的地质，现在是一名国家公务员，至今工作已有一年时间，考公务员也是被专业就业面窄所逼，并非我兴趣所在。现在我面临以下问题：

1. 虽然说我现在从事的是文字工作，加上学历在单位也比较高，可以说也有一定的发展前景，但是我本身不想在此发展，即使有发展也是多年以后的事，而且真有没发展还很难说，到时光阴已不再，所以我就想到现在就出去再找工，但由于自己专业不好，加上没有一技之长，再找好工谈何容易，于是我就想到了考研，但也面临两个问题，一是难度太大，对自己信心不大，二是现在研究生就业似乎也不理想，加上到时毕业自己年龄也已不小，这都是劣势。我又想到了考MBA，它相对研究生考试容易点，但巨额的学费不能不考虑，加上自己的工作经验并不是在企业管理这方面，这又是自己到时毕业就业不利的一个方面。

2. 无论是考研还是考MBA，最终考上都要花几年工夫，而且考不考得上还是个问题，但时间肯定是已流逝，年龄已不小肯定不会再想出不出去，与其冒这个风险，不如现在就抛开一切，出去做保险代理人（这份工作很容易找的，大概也是唯一可能找到的工作），保险工作辛苦，且淘汰率很高，不稳定，虽然自己不怕辛苦，有信心做，但这个决定势必遭到家人的巨大压力，虽说家人也不认为现在工作有多好，但抛开待遇越来越好和稳定的公务员工作去做保险他们是绝对不会接受的，自己不能不考虑家里的意见，加上做保险是不明朗的前途，这些都令我顾虑重重。当时不得不选择这份工作，家里困境也是一个重要原因，但家里人是支持我考研究生再打算的。

3. 最后是一个折衷的方法，就是读在职研究生，免试入学。且可以选择自己喜欢的专业，拿到学位再找工作，既不失工作又可为以后再找工作打好基础，但在职研究生学位跟一般的研究生学位效力是不是一样，企业会不会把你等同一般的应届毕业研究生来看待，这些都是要考虑的问题。

我现在在一个不适合自己的工作环境里从事自己不喜欢的工作，虽说公务员待遇好，稳定，但还是想能换其他工作，以上几方面想法或出路都会面临不同的难题，凭您丰富的经验，怎样才能做到顾及全面，又能实现愿望，可否给我一个好的建议么？谢谢！

**解析和建议：**



1. MBA 对你目前的情况不是很适合，因你目前工作的时间还不长，工作中和管理接触的也不多，抛开经济的因素，我相信你可以完成学业，但学的效果会受很大影响。考研也不是毕业后就有保证的选择，你在信中也已经提到，因此如果辞职去读研究生，学校和专业的选择是很重要的，否则你也许仍会面临本科毕业的情况。

2. 辞职去做保险销售我觉得不很可取，如果工作的机会不多，去体验一下销售和增加些工作的经验，可以是个选择，但如没有任何从事销售工作的经历，从一个国家公务员辞职去做这个工作就应该比较慎重，这个工作的保证性比较差，通常在两个月内如你无法作成生意，就要面临被淘汰的危险，而且收入没有什么保证。如果要换工作，最好要等找到了其它工作再辞职也不迟。

3. 如果有机会在职读研究生，是个不错的选择，生活有保障，个人选择的余地比较大些。当然，你的担心也是有道理的，和脱产的研究生做比较，严格的讲是有差别的，就好象和 MBA 也是一样，full time 和 part time 是不一样的，但这样的风险对个人来讲会小很多，国内企业目前还没有怎样强调脱产和不脱产（full time 和 part time）学习的区别。

据深圳新闻网

### 第九十五则：“郭靖”比“黄蓉”吃香

看《射雕英雄传》的时候，看得见自己的幼稚不断成长。

小时候看它，觉得郭靖老实黄蓉聪明。故事有趣，但从不探讨人物的性格和他们发展的必然规律；初涉社会又读，总结出一个规律，郭靖之所以成功，是因为他遇到了黄蓉，每个成功的男人背后总有一个伟大的女人，我被这个结论感动，打算好好做个黄蓉。

如今，工作已成了一日三餐和日常作息，没有什么新鲜感，《射雕》的故事不需再看，没事可以在心头咀嚼一下，忽然发现，郭靖之所以成为郭靖，并不是因为黄蓉，而是他的大智若愚。在他成功的道路上，有无数人的善良甚至愚蠢为他当铺路石，黄蓉只是最大的那一块而已。

想想吧，他四肢发达，头脑简单，所有的聪明人都把他当成弱者，忙不迭地为他出谋划策，江南七怪为他贡献了下半辈子，全真派老道守着内功心法不肯指点梅超风，可是却不惜千里到他身边手把手地教他；九阴真经、降龙十八掌是人人想要的，却无一例外落到他的手上。

人们常说：傻人有傻福。孰不知，人们自己都喜欢关照傻人。

小陈和小张一起进了公司。小陈是农村孩子，辛辛苦苦考上了上海的大学。据说他第一次坐火车上学时，是他爸爸骑自行车把他送到车站的；小张是上海小囡，学习优秀，技能多样，一看就是精干的样子。两人进了一个部门，遇到的是同一个部门经理，待遇却大相径庭。

经理觉得小陈实在是不容易，所以不忍心打击这个艰难长大的小孩，小陈效率低，因为他不熟悉上海；小陈业绩差，因为他在上海没有根基。而小陈谦虚、

诚恳，看见部门经理立刻把她当成了大人物，态度恭敬，为人热情。这些安慰着部门经理在职场已经沧桑的心。

小张很敬业，工作上手很快，成绩斐然，可是经理觉得这是应该的，遇到小张犯了一点错误，经理会说：“小张，这种错误你也会犯？聪明面孔白长了？”小张有点娇气，且大二就开始在大公司实习的她见过不少大人物，一个小小的部门经理还不在她崇拜的名单上，所以遇到经理批评她，脸色就有点难看。她的脸色难看，经理的脸色自然也好看不。

于是经理每次派给小陈的活总比小张的简单，因为他能力有限。工作业绩评估的时候，小张听见的赞扬也没有小陈多，因为小陈的态度好，主观能动性很强。小张很有点不甘心。我劝小张看开一点，黄蓉的资质再好，洪七公也没有把降龙十八掌传给她，到了《神雕侠侣》的时候，还被差点儿塑造成一个坏人，她不是比你还冤？

长着一张聪明精明面孔的人成功起来的确会难一些，因为你还未开口，别人已经把你当成了假想敌，和防备着你的人合作总会有点难。或者周围的人觉得你有不错的资质，对你的期望过高也是一种阻力，因为你让他们失望的概率会更高。

人的成熟表现在懂得内敛，锋芒毕露往往首先伤害的是自己。

摘自《新闻晚报》

## 第九十六则：小心中弹，别轻易与陌生同事说话

流沙

公司新招来一位销售主管，在外资企业呆过一段时间，是老总花了九牛二虎之力挖来的。一上任就给配了专车，月薪也要比其他部门经理高。

主管也知道公司器重他，因此说话行事都有点儿冲，把十几个人支使得团团转，下属对他不太心服，暗地里总是说他坏话。主管也是明白人，知道下属和他对着干，但他采取的不是怀柔政策，而是“镇压”方式，把外资企业那一套管理办法引入到销售工作上来，很像海尔公司的“日清日高”，就是每天把自己完成的工作和成本，即使是用了几张纸、打了多少电话都一一记录下来，作为月底考核标准。这一招够狠，那些个销售人员就像陀螺一样忙开了。

不少人心里仍是不服这种管理办法，但只好在私下里发发牢骚。过了一段时间，单位招来一个女性后勤，挺甜美的一个小女子，待人接物大大方方，一来二去就加入了反对主管的阵营。有时遇同事们在声讨主管，她也会插几句不痛不痒的话。

这样过了半年，女孩就成了和大家无话不谈的朋友了。一个很偶然的机会，一位同事突然得知那个女孩是主管招来的，而且毕业于主管所读的那所大学，顿感不妙。但知道得太迟了，到了年终，主管提议销售人员“大换血”，结果8个人被解聘了4个，剩下4个明白过来感慨万千，又自动走掉了两人。剩下的两人现在工作的时候，看着那个漂亮女孩走来走去，一句牢骚话也不敢说了。

摘自《人才市场报》

### 第九十七则：office 美女的 N 种死法

1. 一大早上班，闻到某窈窕淑女同事浓烈的香水味，疑为下水道被堵熏死。
2. 被领导偶尔冒出的稀奇古怪的英文单词恐吓致死。
3. 和男朋友轧马路被同事发现，在办公室被“审问”，害羞致死。
4. 初次出差乘“飞的”，起飞降落，中途颠簸，吓死。
5. 公司外出活动，人多车少，十几人拥于小丰田面包内，挤死。
6. 外出办事有机会独自乘坐领导的奔驰或宝马，得意致死。
7. 见某女同事戴着意大利款项链，疑为假冒，不屑撇嘴致死。
8. 被男同事以某一生理特点取绰号讥笑，愤怒致死。
9. 心仪的短衫明明 300 元购买，被耻笑为只值 3 元，恼火致死。
10. 女同事戴一真正翡翠戒指，知其价格不菲，惭愧致死。
11. 下级单位的办事人员有求于己，闻马屁之声陶醉致死。
12. 减肥减肥，越减越肥，禁食早餐或用一个苹果代替，午饭前饥饿而死。
13. 单位宴请，三文鱼与基围虾我所欲也，扇贝亦我所欲也，三者可以兼得，撑死。
14. 过节发成箱的苹果、梨，不堪重负，上下搬运，累死。
15. 三九天穿短裙子，虽着丝袜，亦被冻死。
16. 邻座的女同事抱怨工作太多干不完，吵得人烦死。
17. 男同事的口气不够清新，呛死。
18. 被传办公室绯闻，被老公温柔指示：“赶快去死。”
19. 活多干不完被领导疑为偷懒，气死。
20. 传真机、复印机的怪味，中央空调通风不好，窒息而死。
21. 领导偶做低级常识性错误决定，疑为自己耳朵失聪或是精神错乱，发疯而死。
22. 夏季衣领过低，被女同事贬为作风不正，烦闷死。
23. 冥思苦想，发现一为公司盈利的良策，幻想加薪晋级，激动而死。

24. 年终奖自己所得少于所贡献，不平而死。
25. 惊闻男同事一黄色段子，欲笑不敢，憋死。
26. 吸二手烟得肺癌，冤枉而死。

摘自人民网