

LATENCY PSYCHOLOGY,
8 Most Practical Psychological Laws

张超 / 编著

与其 换老板 换同事 换客户
不如 换种方式和他们相处



职场潜伏心理学

2

——全世界最有用的 8 大心理学定律

职场牛人的秘密——

成功的人为什么成功？

他们的回答总是：靠勤奋，靠努力，靠毅力……

环顾四周，我们身边勤奋的人、努力的人、有毅力的人还少吗？

为什么他们既没有升职，也没有发达？

因为他们虽然潜伏在职场，却不懂“职场潜伏心理学”！

读懂人心，是每一个职场人的基本功！



吉林出版集团



北方妇女儿童出版社

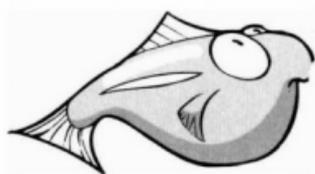
职场潜伏心理学

2

——全世界最有用的 **8** 大心理学定律

LATENCY PSYCHOLOGY,
8 Most Practical Psychological Laws

张超 / 编著



吉林出版集团

北方妇女儿童出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职场潜伏心理学. 2 / 张超编著. —长春: 北方妇女儿童出版社, 2010.9
ISBN 978-7-5385-4943-0

I. ①职… II. ①张… III. ①职业-应用心理学
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 161678 号

职场潜伏心理学. 2

作 者 张 超
出 版 人 李文学
责任编辑 李少伟 张晓峰
封面设计 八 牛
开 本 635mm×995mm 1/16
字 数 200 千字
印 张 15.5
版 次 2010 年 9 月第 1 版
印 次 2010 年 9 月第 1 次印刷

出 版 吉林出版集团
北方妇女儿童出版社
发 行 北方妇女儿童出版社
地 址 长春市人民大街 4646 号
邮编: 130021
电 话 总编办: 0431-85644803
发行科: 0431-85640624
网 址 <http://www.bfes.cn>
印 刷 三河市文通印刷包装有限公司

ISBN 978-7-5385-4943-0 定价: 26.80 元
版权所有 侵权必究 举报电话: 0431-85644803





前 言 001

第一章 投射效应：职场人际关系最致命的误会 001

为什么你总遇到一些“坏同事”	003
用最专业的“演技”封锁个人的情绪	007
与偏见硬碰硬，小心遭遇职场“冷暴力”	011
看不到美女“拼命”，就是自断后路	014
职场没有永远的“关系户”，想捕鱼就要勤织网	019
领导的能力不如你？那是你和自己开的玩笑	023
换个角度看对手，向你的对手学习	027
有才就能升职吗？看看你的误会有多深	031

第二章 喜好效应：让别人喜欢你，任他是谁 035

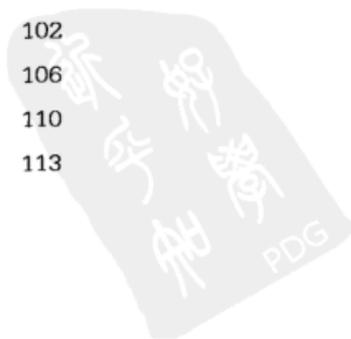
包装自己，这不是欺骗	037
说“我欣赏他”，是给同事的“甜蜜陷阱”	041
领导总爱打打酱油，你不妨帮忙抬轿子	045
熟悉度，让好感不请自来	050
你的锋芒，是刺向老总心头的刀	054
看透人们的趋利避害，做好消息的传播者	058
赢得同性的喜爱：克服职场妒忌症	062

第三章 互惠效应——职场搞关系的一张王牌 067

- | | |
|-----------------|-----|
| 晋升前，你是否已懂得收买人心 | 069 |
| 小心！永远还不完的人情债 | 073 |
| 多做一点点，就能种下坚固好形象 | 077 |
| 暂时退让私利，利益还会飞回来 | 080 |
| 搬开他人的绊脚石，给自己铺路 | 085 |
| 细微处贴心，轻松赢得好人缘 | 089 |

第四章 登门槛效应：你在职场不得不防的一招 093

- | | |
|---------------------|-----|
| 显示你最后的一道门槛，对方才不会踏过来 | 095 |
| 别让自己“得寸进尺”，掉入万丈陷阱 | 099 |
| 警惕职场琐事把好前途拉下马 | 102 |
| 可怕的“保持一致性”，你的大脑睡着了 | 106 |
| 跳槽者“耍大牌”，只为登上高门槛 | 110 |
| 经验为能力铺垫，学会给自己搭天梯 | 113 |



第五章 距离效应：告诉你亲密关系是如何经营的 119

办公室恋情：你是否能站在安全位置	121
亲密同事，更需要你的距离	125
公众距离：你的神秘形象值千金	129
下属与领导，保持距离才自然	132
远离暧昧，合理距离就是生命线	136
距离太远，你该如何拉紧手中的线	140
职场小圈子：驾驭不好就是冒险	144

第六章 破窗效应：与群体的对抗或和谐 149

群体惯性，你打算怎样求助	151
不能打碎的窗户：维护个人品牌的“禁忌”	155
“逆向破窗”：该冒险时就冒险	159
从“碎玻璃”到“跟风跳槽”，时机最关键	163
领导面前，学会用细节展示你的与众不同	167
影响别人，还是被别人影响	170
出现失误，及时修补是最佳方案	174

第七章 权威效应：做自己领域里的“王” 179

- | | |
|-------------------|-----|
| 不迷信权威，你才能成为权威 | 181 |
| 不必讨好别人，别怕别人不高兴 | 185 |
| 基层员工可借权威人士发声 | 188 |
| 展示你自己，亮出自己的权威牌 | 192 |
| 盲从领导，你的升职路就会偏移 | 195 |
| 权威来自于你的经验，珍惜每一个失误 | 199 |
| 不失公正心，才能成就你的权威感 | 202 |
| 用沉默维护自己的权威，不吃嘴巴的亏 | 206 |

第八章 期待效应：怎样成为想象中的你 211

- | | |
|--------------------|-----|
| 伪装自信，你就会变得自信 | 213 |
| 想变开朗并不难，轻松实现大飞跃 | 217 |
| 做好自己的守护神，远离坏情绪 | 221 |
| 工作有“野心”，你才容易被加薪升职 | 224 |
| 永不抱怨，从内心深处塑造成功的自己 | 228 |
| 赞美或者批评，“嘴巴上的梦想”会成真 | 233 |
| 把过去低调的藏起来，让未来引发期待 | 237 |





前言

成功的人为什么成功，他们靠什么在劳心劳力的职场游刃有余，如鱼得水？

他们的回答是：靠勤奋，靠努力，靠毅力……

环顾四周，我们身边勤奋的人、努力的人、有毅力的人还少吗？

为什么他们既没有升职，也没有发达？

甚至有的人终日辛苦，却无良好的物质条件来慰藉自己。

因为他们虽然潜伏在职场，却不懂得职场潜伏心理学：

利用心理学效应，对内，用最科学的方法调适心理，修整出最好的精神状态；对外，用最切中对手内心的方法获得利益。这是所有成功人士们共同的秘密！

本书不同于生硬的心理学著作，它遵从人心的规律。毕竟在一个适度的范围内，任何一种心理状态的存在都是合理的，我们有权知道自己产生这种心理的深层原因，因势利导，让最有利于自己发展的心理因素得到最大能量的释放。

许许多多的日常状态，我们选择A，却坚决不会选择B，我们也会犯很多回过头来看非常愚蠢的错误，这一切是为什么？是因为我们还不够了解自己的内心。所以，我们被规律所左右，却浑然不觉。甚至有可能当你刚阅读到书中的某一个部分的时候，感觉非常荒谬，不可接受。

但是，一切的一切都没有关系，毕竟此刻你翻开了这本书，已经走向了踏往成功的第一步，你会慢慢地发现其中的奥妙，会逐渐露出恍然大悟的表情。你会发现——你比以前更懂你自己！

同时，本书也教你洞察别人的心理，心理学对于人的交往起着非常重大的作用，尤其对于职场来说，人人都离不开它。不管是当老板还是打工，不管是面对公司同事还是接待客户，这些都是你的工作，你的职责。为了谋生，我们必须登上职场这个光怪陆离的舞台，去最大化地实现社会对自己的认同与肯定。

在这个过程中，不论男女，都要按照职场规矩办事，职场以成败论英雄。目标实现了，你就是职场中的胜者；目标失败了，你就在职场中抬不起头来。想成为职场精英，先决条件是进入到职场当中去，融入其中，适应这个环境。

我们听到的抱怨还少吗，有人说——我没有背景，父母帮不上我的忙，我一个人打拼不可能成功的！

还有人说——要是中个彩票，能少奋斗多少年！

甚至有人悲观地认为——在这个社会中，想做点事情太难了，人和人之间的关系太难搞了！

实际上，如果看完本书，你自己心头那个摇摇欲灭的“小火苗”就很容易重新燃烧起来。因为本书会告诉你——有时候，你想得到别人的帮助，只需要正确选择一个词汇就可以实现目的。

但是这个词必须要与强大的心理学原理相关，一旦你了解到这种强大的能量，就能利用正常的规律，以最快的速度让自己成长和成熟起来。

有些命运，你以为是必然，其实只是偶然；有些机会，你以为是偶然，其实都是必然。

职场生涯的每一秒不是为成功作准备，就是为失败作准备，翻开本书，让我们用耐心和顽强的学习力，在潜伏中积蓄能量，在最好的时机一鸣惊人！

职场潜伏心理学
PDG



投射效应：职场人际关系最致命的误会

为什么产生误会，心理学的投射效应是最强大的解释，心理学研究发现：人们在日常生活中往往把自己的心理特征，如个性、情绪、观念和好恶“投射”给别人。

的确如此，在我们不知情的情况下，我们一次又一次地被“投射效应”所误导，用自己的想法一次次地误会别人，当然，我们也可能被别人误会，而且职场中的误会是如此常见。

以下所出现的案例，很常见，但是人们却往往没有察觉，书中的解析可能颠覆了你很久以来的固有认识，看完之后，可能令你在大吃一惊的同时，或者拍案叫绝，或者冷汗如雨，或者会心一笑，或者怡然自得……

有句话叫“在一定的时间点上，重复旧的行为只有旧的结果”——职场人应该怎么利用自己的“投射效应”，为自己创造更好的天地，而不是被“投射效应”所左右，误会了很多你本应理解的事情，本章陪你深入解决这一问题！



为什么你总遇到一些“坏同事”

如果我说“误会”比“坏同事”更可怕，你会不会赞同？

实际上，因为“误会”在职场中出现的频率太多了，比我们能遇到的“坏同事”多得多，所以，“误会”是职场人要克服的第一关。

从心理学的角度来说，当我们加工和自我有关的信息时，会出现一种潜在的偏见。

这是一种非常普遍的偏见，很多人都存在着自我认识不足的情况。

也就是说，人们常常会费解，为什么有的事情的发展超出了自己的控制范围，是哪里出了差错；为什么我对自己的同事非常好，但是却没有得到应有的回报。这是一些日常的，让人头痛的事情。

关于同事，这是一个敏感词汇，他们不是我们的家人，不是我们的爱人，甚至都不能算是我们的朋友，但是，他们却是这个世界上与我们每天相处时间最长的人。没错，他们就是既让人爱又让人恨的人。

在和同事的交往过程中，很多人都有各种各样的困惑，今天我们先来解答这样一个问题，那就是为什么有人总会感觉自己在哪里工作都会遇到“坏同事”。

实际上，我们很容易把同事想象成“坏同事”，毕竟职场上总有这样一些人让自己感觉不太愉快，由于好坏的标准因人而异，各人的角度不同，会有不同的判断，如感觉他人不专业、形象差、

没有计划性、合作性差等，但这样的人却未必是真正意义上的“坏同事”。那究竟谁才是“坏同事”，一般是指手段卑劣、品格不端的坏人。

可是有一些同事，你感觉他们不懂得尊重你，回报你，实际上更多的是个人立场、思想观念和行事作风的不同。他们的言行的确不那么让你感到舒服，但他们并不“坏”，如果认定对方是小人，自己往往就会认为自己没有太多可检讨的地方，更不会看到事实的真相。

人们往往机械地判断和自己有关的事情：刘云飞和楚杰在同一个办公室工作，他们经常要去别的办公室复印材料，常常不论谁出去，就帮着对方带一份材料去复印。

一天，刘云飞拿起楚杰的材料要去复印，他心想：“这个懒同事，每次十有八九都是让我去帮他复印材料。”于是，刘云飞就开玩笑似的顺口问楚杰：“你觉得有多少次，是你帮我复印材料呢？”

楚杰抬起头，坦然地说：“十有八九都是我去帮你复印的吧。”

刘云飞的感觉非常糟糕，他觉得自己遇到了一个不知回报的搭档。

当然，究竟谁复印材料更多一些，这个问题的答案只有一个，但是在具体的工作操作中，这件事情很难精准地量化到谁做得更多，重要的是，两个人同时认为自己比对方做得更多。

这种现象实际上非常普遍，在职场中，有些人很受欢迎，工作上如鱼得水，有些人四面树敌，难以融入集体之中。其实，很多时候，同事之间出现的误会都会与此有关，这种“自我服务偏见”很容易让我们看不清自己，也看不清别人。当然，当别人有这种心理



的时候，他们也同样看不清真实的状况。

于是，由于这样的误会，就会形成同事之间的反目，每个人都觉得自己对搭档的付出比搭档对自己的付出要多。从这个角度上来说，也许，职场人应该懒于“认真”，远离斤斤计较，在与同事相处的过程中，要切实体会到对方言行中的合理成分。那么就可以让自己多一些宽容，少一些计较。

毕竟人的一生中90%的时间都要用于工作，每一天，职场人都朝九晚五地打拼。如果能做到宽以待人，那么，职场中就没有处理不好的同事关系，就没有化解不了的磕磕绊绊！

最后要说的一点是，有的“坏同事”并没有那么可恶，你可以采用一些方法化解与他们之间的矛盾，例如小林的工作是验货，可是她的男同事经常趁小林不注意就开溜了，晚上六七点留小林一个女人在单位干活。

这个男同事大大咧咧惯了，他不觉得小林心里会难受。面对这个“木头人”，小林想了一个很好的方法，就是先跟这名男同事开玩笑，问他那么早回去是去相亲呢还是去干吗。果然，男同事有点不好意思了，紧接着，小林乘胜追击，对他说：“最近经理偶尔一两次会来咱们工作室，也不知道他是来检查工作呢还是考核出勤率呢？”

听完这句话，这个男同事再也没有偷溜过。

你的观点是什么？

你是否感慨，为什么工作这么多年，自己总在职场上“遇人不淑”，很多人完全不珍惜、不懂得你的付出。

也许，大家都没有错，你说呢？



读者报告

我已经工作四年了，因为工作环境的不适应，调了三次工作，总感觉很不顺心，因为我个人的生活习惯有些“洁癖”，所以在办公室里，我总是积极地维护整个办公室的环境卫生。

我非常苦恼，感觉自己总遇到一些不公平的事情：有的同事太不懂事了，尤其是男同事，把烟头随意乱扔，我时常就要给他们清理烟头，还有的时候，他们穿着蒙了厚厚一层灰的鞋子来上班，真是让我反感。女同事也是如此，有的女同事，在办公室梳头发，碎发掉在干净的地板上，真让我看着不舒服。

当然，我认为他们有我这样爱干净的同事，是非常幸福的，他们可以因此减少很多的麻烦。

但是有一天中午，当我走进办公室的时候，听到俩同事的对话，让我郁闷了整整一个星期。

一个同事说：“在小李面前，我太不放松了。今天上午我只不过因为心烦，顺手把文件里夹的报价单撕碎扔了，但是不小心没扔到纸篓里，她立即走过去，帮我清理了，明明心情非常不好，一句话也不想说，还得客气地对她说‘谢谢’。”

另一个同事非但没有制止，反而积极响应：“可不是吗，有一次，我不小心把奶茶弄洒在地上，你看她当时的表情，好像发生了天大的事。”

我赶紧溜出了办公室，心里很不是滋味，觉得她们“不知好歹”。

今天看了这段内容之后，我的心不那么难受了，原来，每个人对自己的认识都可能是错误的，因此，对别人的判断也可能存在误区。

我的同事并不需要我的帮助，而我过分地清洁卫生，有时候也会让他们感觉“累”。

也许，我可以试着改变一下，让自己做得更好一些。



用最专业的“演技”封锁个人的情绪

职场个个是演员，很多人看到这句话就皱眉头。

觉得太夸张，太黑暗，但是闭上眼睛，合上书，美好的桃花源就能出现了吗？

职场中的挫折、不顺利，大约只有 10% 可以归结为个人不可控制的环境因素，其余 90% 都缘于个人的不足。这些不足归纳起来有两个方面：一是拒绝接受职场规律，企图运用个人的观念与方法获得成功；另一种就是总觉得职场规律是一些“阴暗面”，而不能正确地理解其中的奥妙，以至于总也达不到好的效果。这都是缺乏成熟的人格以及缺乏智慧的为人处世的表现。

《夜宴》中章子怡有一句台词非常经典，她说：“最高境界的表演是把人脸变成面具。”

实际上，职场同样如此，不过，表演的目的，是积极的，而不是很多人想象的虚伪，抑或是厚黑。正如我们经常分析某某演员扮演一个角色很成功，是因为演员的性格特质与角色很相似、是本色演员一样，职业成功的秘诀也是做本色演员。

相反，人们不知道自己总是带着情绪工作，喜怒哀乐常在脸上，反而是对工作的最大一种伤害，最专业的演技是对职业化的一种良好的促进。

举个简单的例子来解释这个道理：

有一天，谢文静心情良好地走进商场买衣服。

她来到了自己最喜欢的某个品牌店面，迎面而来的却是商场服务员的一张“臭脸”。谢文静实在喜欢这个牌子，于是就耐着性子，请商场服务员帮忙找适合自己的尺码。这个服务员

冷冰冰地找衣服，然后默默地把衣服递给谢文静。

冷漠的气氛让谢文静心里难受死了，不过她也很难挑剔服务的问题，于是谢文静只能发挥“主动性”，在自己的左挑右选之下，终于买到了适合自己的衣服，服务员开了票，谢文静去款台结了账。可回来取衣服的时候，谢文静终于再也无法忍受了：

服务员给谢文静的包装袋有点脏，于是谢文静请服务员帮忙擦一下，虽然服务员显得有些不耐烦，但还是忍着性子拿来了纸巾。但是，擦得非常不认真，谢文静只能提出把纸巾给自己，自己来擦。

没想到，服务员立即把纸巾摔在了包装袋上，自己走到了一边。谢文静再也忍受不了这种态度，于是就与服务员开始评理，没想到服务员说的却是：“你要是觉得服务态度不好，干吗非要在我们这个商场买衣服？”

听到这么不讲理的回答，谢文静完全没有想到。她不得不在这名服务员进行了投诉，后来，商场工作人员向谢文静解释，这名服务员刚刚离了婚，对于一个女人来说这不免是一个沉重的打击，在心理最为脆弱和敏感的时候，可能对顾客产生冒犯。

谢文静从表面谅解了这种行为，但是她始终忘不了那张脸有多么冷漠，于是，她决定再也不在这个商场买此牌子的衣服了。

从这个案例中，我们可以看到，商场服务员“坦诚”地使用了“投射效应”，把自己的情绪带到了工作中，甚至把这种情绪施加给了自己的顾客。实际上，这就是一种非常不职业的态度，当然，该服务员刚刚离婚，发点小脾气，是完全可以理解的。

但是，要看清发脾气的对象是谁，如果是对生活中的朋友或自己的亲人，相信大家都不会放在心上，即使有怨言也仅仅是私交



的矛盾，不会有太大的影响。

可对待工作如此，就会造成巨大的损伤，毕竟身为店员，工作所代表的不仅仅是个人的行为，更代表着整个品牌的形象。说轻一点，专卖店可能会永远失去这个顾客，要是严重的话，还会因此而失去更多的顾客，因为每一位顾客都是一个“宣传员”，俗话说，金杯银杯不如老百姓的口碑。

所谓“世事洞明皆学问，人情练达即文章”。你当然不必天天演戏，但也完全没必要把情绪表达出来。良好的职场生态环境有益于每一个体的生存与发展。理性地对待工作，才可能赢得更大的舞台。

所以，请把自己的情绪收起来，自己的喜好在职场中并不重要，不带情绪地认真做事，才是唯一对得起自己的正确行为。

你的观点是什么？

在不同的人面前，你有不同的角色：在父母面前，你是一个孩子；在孩子面前，你是一个有承担的成年人——那么，在你的客户、老板、同事面前，你应该怎么演好自己的“职业人”形象呢？

演好自己的每一个社会形象，是一种起码的素质，你说呢？



读者报告

我做行政工作已经有一年了，但是领导对我的工作还是不可。

前段时间发生的一件事情，一直卡在我的心里。那是一个老员工的问题，这名员工有点倚老卖老，整天念叨过去的贡献和成绩。更重要的是，他很能欺负人：

例如，公司如果来了实习的新人，他就会问人家是哪里人，

当有机会的时候，就让别人给他带家乡特产，平时做事也是如此。这终于引起了所有人反感。公司决定把他开除，但是他的合同没有到期，于是，我们就采用了恶化他工作环境的办法，让他自动离职。

他摔摔打打地办理了离职，第二天就来公司闹事，不过，都被我们严厉地制止了。有一天快要下班的时候，他的妻子来了。她直接找到我，并把我堵在办公室里。没想到的是，她居然哭了，对我说她老公是怎样陪着公司一起成长的，现在公司却用这种方法对待他，实在让她感情上难以接受。

这时，我也感到了一丝悲凉，于是，我就安慰她说：“我的心情我能理解，公司这次这么做有点儿不合情理……”

这时，人力资源总监正好经过，他立即走了过来，并且制止了我的谈话，很冷漠、很严肃地说：“公司的做法没有丝毫不合情理，公司调换工作岗位是非常正常的事情，对员工来说是公正的要求，至于员工达不到岗位的需要，或者自己有离职的想法，自动提出离职，公司不负任何责任。”

听到这些话之后，老员工的妻子立即站了起来，默默地走了。

后来，我一直回忆人力资源总监的那张面孔，感觉太不可思议了，为什么平时他对我们员工这么体贴、细心，对待大家也非常好，但是那一次，他连丝毫的同情和手软都没有？

长时间的思考，我终于知道了自己的缺陷，也是领导不看重我的一点——该狠的时候不狠，该忍的时候不忍：缺乏职业化的态度。人力资源总监不带任何个人情绪的回答，才是最智慧的表现。

毕竟人事职员代表的是公司，如果我当时软了下来，由着自己的性子和情绪，用很不专业的态度说一些非常不专业的话，的确可能给公司造成巨大的麻烦。



与偏见硬碰硬，小心遭遇职场“冷暴力”

你是否感觉同事对你存在一些偏见，而且，这些偏见严重影响你的心情，你很想对大家说：“事实不是这样的”、“我不是那样的人”、“你误解我了”，但是，你发现没有人给你解释的机会，也没有人有时去倾听你的“心曲”。当你给别人留下的印象一旦形成了，无论是好的，还是坏的，这个形象就属于你的影子，如影相形。

这就要求我们去重视投射效应的作用，别人也会把他们的观点投射到自己身上，在人际关系中，投射是一个基本的方式，总有人以自己的感受与理解，来解释别人的感受和目的。就像是一个故事中所说的：有一位男人在结婚20周年时，对妻子说：“这20年来，我都是在吃难吃的鱼头，现在给我一次机会，让我吃吃美味的鱼肉吧。”而妻子疑惑不解地说：“其实我很喜欢吃鱼头呀，可是我总是将美味的鱼头给你吃，自己一直在吃味道欠佳的鱼身，原来不是这样呀？”

这就给了我们一个提醒，很多时候，一个误会存在的时间，会很漫长，而我们并不能要求别人完全理解我们的心意。在职场，更是如此。如果做事情不能深思熟虑，一个不当的行为产生了，一个不好的形象就形成了，再要改变就很难，况且，更难的还在于同事不会表达出他们对你的误解，而只是施加了“冷暴力”。

公司组织一起出游的时候，只有你一个人孤孤单单；平常大家也不愿意接近你，有的只是冷冰冰的外交辞令；遇到困难的时候，就更没有人给予实质性的帮助了。

也许，这样讲，大家还是觉得模糊，那么举个简单的例子来说明职场“冷暴力”是如何产生于无形。

职场人烦什么样的同事？

很多人可以不经任何犹豫地喊出——马屁精！

因为大家对这种行为的厌烦，就会不由自主地用自己的目光投射到同事身上，找到马屁精同事，然后排除自己的圈子外。

于是，由于一些被人误解的行为，有的人不知不觉就在别人的心中成了马屁精，紧接着，等待他的就是职场“冷暴力”。

陈林颖在北京的一家IT企业上班，她是一名客服人员，主要工作是与客户打交道。由于学历低，所以，陈林颖很珍惜这个工作机会，平时的工作中也十分敬业，经常任劳任怨加班加点，陈林颖希望通过努力能够获得大家的认可。

可是，有一次部门活动让陈林颖在同事中的形象陷入了全面危机，那一天，领导组织了聚会，大家先到酒吧喝酒，然后又去K歌。气氛一直很High，陈林颖也就喝多了，从酒吧出来的时候，她的大脑已经有点不受自己控制了。

在KTV，大家纷纷点歌，声情并茂地唱歌。有一个同事点了一首思乡的歌，旋律响起的时候，陈林颖突然想到自己孤身在异地在北京打拼，因为想好好表现，节假日都因加班没能回家看看父母；虽然很努力，但是想在北京买一套房子，还是像登天一样难，在这个城市里没有可以安顿自己的小窝；由于租的房子离单位很远，每天有一个半小时浪费在挤公车上……

很多委屈的事涌上心头，让陈林颖忘乎所以地大声哭了起来，偏巧部门主任就坐在陈林颖身边，看到陈林颖伤心，就问了她几句。部门主任很同情陈林颖，就说以后值班不会再只排给她一个人，让大家都轮流值班，并且他还亲自开车提前送她回家。

第二天上班的时候，陈林颖也感到了自己行为的不当，可随之，她就发现同事们在背后窃窃私语、指指点点，都在



取笑她拿工作以外的事博得领导同情。有一位女同事酸溜溜地说：“咱们的这份工作，不就是客服嘛，都要靠实实在在的工作去吃饭，有的马屁精拿自己的私事博出位也好意思？而且还故意当着领导的面哭诉，好好的气氛都被搞得乱七八糟。”陈林颖觉得委屈极了，又不知道该如何反驳。

这件事情，成为陈林颖和那位女同事之间的恩怨，并且，所有的同事都站在了那个女同事的一边，她在公司里越来越受冷落，以至于产生了放弃这份工作的想法。

这个案例里，我们看到了非常真实的原生态职场，很多时候，是我们错看了职场，却以为职场错误地对待了我们，如果陈林颖能从中反思自己的失误，也许，再找到下一份工作的时候，就不会出现同类的失误。

一味地埋怨别人是于事无补的，一味地与同事们的偏见硬碰硬，也是不合理的。工作中一意孤行、极少与同事沟通，不接受别人建议、只信自己不信别人，这都很容易引起与周边的人发生摩擦。

正确的做法只能是克己达人，容易引起误会的事情，就应该自己克制，毕竟一个成熟的职场人，不再是挑战职场规律的愣头青，而是能与职场规律圆融相处的“达人”。

你的观点是什么？

你还在同情上述案例中的陈林颖吗？

也许我们也有过共同的遭遇，所以引起了情感上的共鸣，但是毕竟职场不是交朋友的场所，而是一个利益交换的场合。要求自己身边的每一个同事有一颗宽容、理解的心，是不现实的。

也许，走过了一些坎坷和恩怨，有了反思之后，我们前面的路才能更好。是吗？



读者报告

这个故事让我非常感慨，我自己就经历了这样一件类似的事情。我在公司已经工作了五年。既然是老员工了，提拔的机会自然就更多了些，我现在是公司的骨干。

因为工作接触，我常单独和领导汇报工作，还不时陪同领导出席一些应酬的场面。应酬的场面，难免要显得和领导亲近些，于是，不知道从什么时候起，我就开始叫公司李经理为“李哥”。

谁知，这种称呼为自己带来了麻烦。一位私下比较要好的同事问我：“你和李总走得挺近啊。”我当时还没明白啥意思。后来，我想到了，这个同事是来提醒我注意自己的称呼，我也发现，公司开始有人传言，说我和李总关系不一般，而且，李总的妻子在国外，原来我稀里糊涂被大伙儿当成了“小三”！

这对我的伤害还是很大的，当时，我和我男朋友，已经打算登记结婚了，于是，我马上采取措施，开始适当减少了陪李总出席酒局的次数，并时刻提醒自己在办公室别随便喊“哥”。

毕竟自己不讲究，把关系弄得太亲近，谁知道大伙儿多了心。我现在很担心男友对这个误会有所耳闻，今天将这个事情说出来，也给其他女同胞提个醒儿。

在公司里过分亲昵的叫法很容易引起别人误会，让我们远离这类误会吧！

看不到美女“拼命”，就是自断后路

职场如战场，从工作能力、实际业绩，到人缘儿人脉的积累，每个人都在努力地为自己打拼。当然，资源是有限的，于是就产生了竞争。



你是怎样看待竞争的？有人天生讨厌竞争，也不屑于与他人争短长，对竞争采取了回避的态度，觉得在职场拼得身心疲惫，不如当一天和尚撞一天钟。这种心态实际上非常可怕，毕竟，竞争的时代已经来临，如果退出竞争机制，自己的发展就会进入瓶颈。

职场没有永远的赢者，也没有永远的输家，有竞争并不可怕，重要的是你能否以科学的心态面对。如果用正确的心态投射到竞争中，你就能真正地发现自己的不足，才能真正学到对手厉害的地方，但是如果以偏见投射到竞争中，那就会导致一次又一次同样的失败，而且，也永远找不到失败的真实原因。

有这样一个例子，是困惑很多职场女性的案例：

戴娇娆是公司里出了名的大美人，“爱美之心，人皆有之”。不得不承认美丽的容貌，的确能够帮助女性顺利走向成功。平时在公司里，男同事总爱关照她，男上司、男客户也对戴娇娆青眼有加。

戴娇娆的业绩在公司中也是数一数二的，唯一和戴娇娆业绩不相上下的人就是王小业。王小业是一个很实干的小青年，他把事业当作自己的爱人，基本上除了睡觉的时间，他把其他的时间和心思都放在了工作上。为了拜访客户，王小业的努力过程简直可以写一整本厚厚的“王小业奋斗史”。

从这一点来说，戴娇娆的情况完全不同，她平时的生活非常悠闲，业余生活也非常丰富，K歌、肚皮舞、高尔夫，她样样精通，她也并没有完全把自己投入到工作里。偏偏要展开工作的时候，一切又进展得超级顺利。像戴娇娆这样的大美人拜见客户，不论是多大牌的客户，不论客户有多忙，看到“国色天香”的戴娇娆，就一定会立刻放下手里的事情，耐心地听戴娇娆说话，毕竟听美女说话也是一种享受。

销售总监突然离职，公司准备从内部选拔，此时，戴娇娆

和王小业就成了最重点考虑的两个对象。王小业对自己是非常有信心的，他暗想近期的销售业绩考核也马上就要出来了，可以提供给领导作为一种考核依据。果然，在销售数据上来看，王小业的确比戴娇娆占有优势。

可是，结果让王小业彻底愤怒了，领导层一致决定，提拔戴娇娆作为新任销售总监。为此，王小业下班后，就直奔酒吧，和自己的老同学一起喝酒。在微微的醉意和浓浓的醋意中，王小业愤怒地把这件事情告诉老同学。

他说：“戴娇娆算啥，不就是靠长得漂亮，会跳舞，会唱歌，哄着客户开心，然后就签了那么多单子，我的每一张单子都是自己辛辛苦苦用汗水赚回来的！”

听完这句话，老同学不以为然地说：“那如你所说，你们公司的这位大美女只是利用了自己的美色，同男性大客户签单？”

王小业说：“也不是，也有很多女性客户，也和她签单，她和人家东拉西扯，净说些没用的，不过最后，也能签下来。”

听到这里，老同学的脸色突然变得严肃了，他说：“小业，如果你敢承认的话，你错看了你的对手，就我现在了解的情况来说，戴娇娆是一个能力很强的人。”

王小业非常吃惊地看着老同学，老同学慢慢说：“想想看，个人形象当然重要，但是一个人要想成功的话，最关键的因素应该还是个人素质。如果说男性签单是因为她的美貌，但是在女性中，同性对于美貌的排斥感有多强你知道吗？但是就在这种情况下，戴娇娆通过最巧妙的沟通，赢得了信任，排除了困难完成了任务。况且，虽然你的业绩比她稍好，但是人家用的方法巧妙、轻松，这就更值得领导器重了。”

听完老同学的话，王小业的酒已经全醒了，他忽然有种醍醐灌顶的感觉。



从这个案例中，我们完全可以看到不当的投射会引起多么大的误解，很多人认为职场中那些成功的“美女”，是靠着美色取得成功的，这是一个害人不浅的误解。

虽说“美女经济”盛行的今天，美女和商业要素一结合，就会产生财富。比如美女是广告商寻找的稀缺资源，美女的收入总跟其美丽的程度成正比。

美女肯定能比一般人多得到一些发展机会。这已经因为得到社会的广泛认同变成了公平。美貌的人给人赏心悦目的感觉，会令人多给出一些好感，经济学家已经将它命名为“美丽的贴水”。甚至还有美国的某一位大学教授进行调查和分析，讲到在其他条件相同的情况下，丑的职业女性薪水要少5%，美女则多赚20%。用来证明，在同等条件下，美女获得的条件更好。

但是，这不是我们败给职场美女的借口，毕竟“职场”美女的“生命期”，却并不是由美貌决定。大部分的人想走“可持续发展”路线，就完全要靠自己的实力，当然，这种实力，也不是人们通常误解的“能加班就是拼命工作”。

上面事例中的戴娇娆就很“拼命”，因为做销售很重要的素质就是与别人沟通的能力。她为了提升和大客户的共同语言，赢得信任，业余生活的安排并不是睡懒觉，或者泡酒吧，而是修炼了自己的艺术才能，真正称得上“内外兼修”。领导们都喜欢懂得变通、把事情做得巧妙的员工，由此看来，王小业的失败就是必然。

好在有“高人指点”，不然这个错误一直犯下去，他将永远不知道自己究竟欠缺在哪里。



你的观点是什么？

你怎样看待周围的职场美女？或者你就是一个职场美女，那你怎么看待自己的职场表现。在这里我提出的观点是，美貌不美貌是硬件，不容易改变；能力强不强是软件，通过努力还可以提高。但无论什么工作，能力肯定是第一位的，认真和专业的女人最美。你觉得呢？



读者报告

看完这个故事，我觉得自己很惭愧，不得不说，我身边就有一个美女，而且，我长期用自己错误的看法误解着她。

她长得太漂亮了，连我有时候都愿意看她说话的样子，别说那些男同事和男领导了。而且，我这个同事非常热情，每次见到领导的时候，都用一种嗲嗲的声音说话。

领导就给了她一些好处，她总有很多培训的机会，拿上次的英语培训来说，机会又给了她，现在她的收入远远超过了我。

我一直觉得她不过是靠长得漂亮才有这样好的运气，今天看了这段文字，我感觉自己彻底错了，其实我一直在妒忌她。就拿英语培训来说，她确实很有优点，她非常爱学习，英语词典常常就在手边。如果我真的具备这种学习力，哪怕没有公费，我自己去报班学英语，肯定也会有很大的提高，但是我没有采取任何行动追赶，只是一味地在指责她。

唉，早点看到这段文字就好啦！





职场没有永远的“关系户”，想捕鱼就要勤织网

很多的职场人，在职场不开心的理由，就是看到了职场的不公平。感觉到自己再怎么努力，再怎么刻苦，都没有一些“关系户”在单位里那么吃香，因此难免产生愤愤不平的情绪。这种情绪是可以理解的，当然，这种情绪也必须合理控制在一定的范围内。

如果将这种不平之气投射到职场，那就会树立强敌，让自己难免四面楚歌的命运，而只有直面现实才是唯一对得起自己的行为。在职场，永远也不可以抱有天真的幻想，更不能把虚无缥缈的憧憬当作现实。在社会中，其实并不存在完全的平等，正如有的人聪明，有的人资质平平，职场能力也天生不平等，有的擅长于技术，有的人却擅长搞关系，无论你的特长体现在什么方向，无论你处于职场中的何种位置，都有必要认清楚没有绝对的公平。

有这样一个流行词，叫做“拼爹”，在贫富差距越来越明显的社会，人们的贫富意识也越来越明显，这就造成了很多人踏入社会，就来比拼各自的父母，例如：经济能力、社会地位等，这些人认为自己学得好，有能力，不如有个“成功”的老爹。

关于这种不当的心态，人们也用了正确的方法来疏导，所以，有人认为“老爹”其实也属于一种个人的资源，硬要去批判别人的“关系硬”，实际上也是不恰当的，与其做个愤青，去抱怨自己的家庭背景不够好，不如试着以后让自己的儿子在社会准则中不要跌倒。

这给了职场人一个清醒的思考，那就是，如果我们本身出身一般，没有强硬的后台，那么，那就请抓紧时间织自己的网，在有限的“鱼资源”里，得到自己想要的，实现自己的个人价值。

当然，如果不能自己织网，而非要与那些关系硬的同事较真，

则无异于以卵击石。

高林东和自己的同学李乐、秦晓峰一起进入到一家名企。进入公司之后，大家对公司良好的工作环境都非常满意，直到有一天，他们知道这次来的三个人，公司准备只录用两个人，内心就出现了紧张。

高林东和秦晓峰经过一番思考之后，感觉一起共事的李乐最有可能被淘汰。李乐不思进取，也不得人心。平时我行我素惯了，他从不把公司的老员工放在眼里。

可是，就当要出结果的时候，公司的某一个领导来到这几位新人的部门，特意找到了李乐，对李乐嘘寒问暖，这让周围的老员工都看在了眼里。高林东没想到的是，第二天，公司的气氛就起了微妙的变化。

老员工们不再用冷漠和鄙夷的眼神看待李乐，有的老员工还主动询问李乐在工作中是否存在需要帮忙解决的问题。形势的变化让高林东和秦晓峰措手不及，于是秦晓峰就对高林东说：“不如咱们把这个情况汇报给单位的人事部门吧，毕竟这种不良的风气，对咱们俩不公平。”

高林东听到了这个建议，也陷入了思考，从内心的感受来说，他很同意秦晓峰的建议，可是回家之后，家人听到了他的想法之后，立即打消了他的念头。

父亲对高林东说：“如果你觉得这是不正之风，你先将心比心：如果我是你的领导，我们未必就能做到公正。况且，你必须清楚的一点是，你根本不知道李乐究竟有多么硬的后台，况且，从现实的角度来说，你的对手从来不是李乐，而是秦晓峰。”

听完父亲的话之后，高林东没有再参与这件事情，而是接受了这个现实。第二天，高林东对于秦晓峰所批评自己的“懦



夫”不以为意，他没有抱怨，没有不平之气，而是彻底把自己投入到工作中。

秦晓峰义愤填膺地冲到人事部门反映情况，人事部门的人怎么可能会为了一个搞不清楚状况的实习生的抱怨，就和高层的领导互相翻脸争吵呢？所以，秦晓峰毫无悬念地在这次竞争中被淘汰。

在这里，我们会看到“关系”在职场的重要性。职场人际网的重要性，怎么强调都不为过，正如一张大网，如果这张网足够坚固，就可以捕捞大鱼，与那些关系网又硬又坚固的“关系户”比，普通人少了很多优势，但对于没有关系的人来说，应该怎么办呢？

首先，你结网的范围，不能只局限于自己的小圈子，既然没有强硬的后台，就自己出门找后台。职场的关系网，应该延伸你的办公室之外，与更广大的职业空间相连。你的选择可以是其他城市的同行，也可以是不同行的朋友，总之尽量将网撒开去，网络越大，你的职场抗风险能力就越大，你的视野就越开阔，将来可供调动的资源就会越多。

其次，你不能在海滩上种花，在你的人脉储备宝库里，要有专业级别的分类，这里不是说将人分为三六九等，而是，要知道每个人能在什么时候给你提供最好的帮助，这样，在危急时刻，你就能够迅速查找到帮助你的职场应急人。

最后，别以为认识交往了一个人，靠上了一层重要的关系，就可以高枕无忧。职场中，有人把一些名人挂在嘴上，实际上，他们的关系可能只是碰巧照了个面，所以，永远不要忘了发展自己，你越有用，织的网络功能就越强大。有了被人利用的本事，你还必须具有喜欢被人利用的品质，当你从双赢、多赢的角度考虑问题并执行的时候，那些敢于和你“拼爹”的关系户就会甘拜下风。

最后，还要公正地说一句，其实“关系户”有时候活得也不轻松，

一旦贴上“关系”的标签，就打破了公平竞争的平等规则，个人的价值永远和关系捆绑在一起。可以说，这既是福利——他有了保护伞，没人敢得罪他，有时也是一种桎梏——他常被默认为靠关系生存的无用之人。

但是，有很多关系户清醒地看到了这个现实，所以，他们并没有完全依靠关系、躺在关系的大床上高枕无忧，而是努力发挥自身的优势，体现个人的价值，这也需要那些仇恨关系户的职场人放下有色眼镜，正确地看待这种职场现象。

你的观点是什么？

“关系户”在职场中如同短跑运动员，短期的优势让所有人都无法抗衡，但是如果你有了成熟的心态，你就会发现自己也可以像个长跑冠军，在持久的比拼中，用耐力和毅力轻松超越他。

“关系户”出现在你身边的时候，你是怎样看待他们的，是否具备了一种成熟的心理来与他们相处呢？



读者报告

看了这部分内容，我非常感慨，我就是“关系户”，我是靠着家人的关系才进到现在的工作单位的。

别人不知道的是，“关系户”也有很多苦恼，正如文中所讲的“硬要去批判别人的‘关系硬’，实际上也是不恰当的”，这对于我来说深有体会。刚进单位不久，我就感受到差别：普通的同事做成一单生意，那叫能力；我做成的，大家就说我是靠着关系；普通同事心情不好气，是受到了公司不公正的待遇，而我发脾气，就成了仗势欺人。

多次想离开，一想到家人几经周折才让我进入这家单位，不得



不打消念头，后来，我花了近三年的时间来改进，我对工作付出了比普通人多好几倍的努力。

当我一而再，再而三，三而四地完成了一桩又一桩艰难的任务后，关系户的烙印才随着时间的流逝和业绩的辉煌而渐渐淡出了。

所以，在这里，我认可书中的观点，不论是不是关系户，都要用正确的心态接受这样的现实，那就是想捕鱼，就要勤织网，靠自己的能力，找到适合自己的突破之路，才能真正地建立自己的职场地位。

领导的能力不如你？那是你和自己开的玩笑

职场中，各行各业都可以听到这样的抱怨：“我们的领导能力太一般了，唉！”

还有的职场人为此而苦恼，感觉自己找到了一个“无能”的领导，简直难有出头之日。他们常疑惑为什么领导能够当上公司领导？可能马屁拍得好，可能送礼送得够多了，还有可能人长得漂亮、帅气，最后还有可能是领导的领导瞎了眼等，谈到最后，心里越来越不平衡，觉得跟着这样子的领导干活是自己莫大的耻辱，于是每日都郁闷地工作，开始了当一天和尚撞一天钟的日子，时间长了，工作激情没有了，自己也逐渐被自己淘汰了。

实际上，这是一种个人理解上的错误“投射”，导致最后误入“雷区”。

从投射效应来说，我们很多人习惯拿自己优点和领导的缺点对比，就是领导真得有些缺点，但这些缺点不影响其工作岗位的发挥，这类缺点不能作为管理者的缺点。如果我们用理性的眼光来看待，我们会发现，领导的能力不行，更多的时候，是自己和自己开的玩笑。职场人首先要明白的一点是，不同领导的工作风格是不同的，

正如人的性格迥异，领导有时候并不是真的不如自己，不过是工作技巧和艺术手法和你的想象不同而已。

还要说的一点是，有的领导会故意示弱。他们示弱的目的其实很简单，既可以探究下属的真才实学和对问题的看法，还可以利用这个机会收集各种意见，便于更正确决策。当然，还有一种激励下属，但是却容易被下属误解的情况：就是领导利用自己的示弱来满足下属的成就感和自豪感，从而达到激励的作用，让下属工作起来更加有信心。

所以，大部分情况下，职场人在工作中应该主动配合上司，帮助领导实现意图，不要感觉领导离了自己就不行了，心高气傲，失去了领导的信任。当领导不耻下问，屈尊求教的时候，不要马上就认为上司“不行了”，认为上司不如自己，并到处夸耀自己的能力；或者上司露了那么一两回怯，就认为上司水平低下，并四处张扬上司的露怯，这样做，只能说明自己的不成熟。

陈文上班之后，一直不高兴。有一天，他重返大学校园的时候，和老师谈话，他问老师：“老师，您要是遇上一个能力一般、性格软弱、没有个人魅力又不重视人才的老板会怎么办？”

老师微微一笑，问：“你是见到过这样的老板，还是你听说有这样的老板？”

陈文回答道：“这正是我的老板。”

老师接着问：“你觉得自己怎么样？”

陈文还是高兴地说：“我觉得自己算是个人才吧，但是在公司里，老板并没有给我特别好的位置发挥自己的能量。”

老师又问：“就是说，你感觉老板没重视你？”

陈文赶紧补充道：“不但是没有重视我一个人，他就是一个不重视人才的人，很多有能力的同事都有这感觉。”



老师哈哈大笑,说:“这是你们自己把社会想得太黑暗了!”

陈文非常不理解老师的说法,老师问:“你们老板一年挣多少钱?”

陈文实话实说:“最少两个亿吧。”

老师又问:“那你一年挣多少钱?”

陈文不好意思地说:“一年下来,顶多能有十万块吧。”

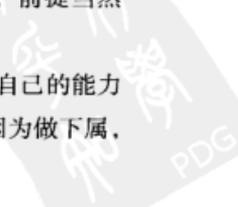
老师认真地说:“所以,我说你把社会想得太黑暗了,在你看来,一个能力一般、性格软弱、没有个人魅力又不重视人才的人,一年能挣两个亿,你什么都比老板好,一年只能挣到十万块。你说你是不是把社会想得太黑暗了?”

听到这里,陈文低下了头,是的,动动脑筋,就会发现怀疑领导的能力是异想天开的。领导之所以成为领导,肯定有超过员工的地方,尽管公司里有员工在某一方面或某几方面比领导强一些,但领导肯定有很多优势,是普通员工看不到的,也是难以超越的。

比如经验、某些方面的资源、阅历、性格、某些特殊的技能、知识、与整个企业组织的感情资本,与周边关系相互的了解程度高,或使公司刚好处于微妙的平衡状态,或与某位重要领导人物刚好形成互补关系等。这些也许正是公司需要的,也是员工容易忽视的一些地方。

况且,员工本就不应该来评论你的领导合不合格,毕竟评价的标准不是员工来制订,而是由公司上层决定的。如果你真想来评价一下领导,唯一的办法是,你去制订考核他的标准,前提当然是你要站在比你的领导更高的位置上。

公司是个名利场,如果一个员工,还是固执地觉得自己的能力很强,总觉得自己“遇人不淑”,那么他将只能做下属,因为做下属,他都没有完全学到家。



你的观点是什么？

你现在是否正在思考，自己的领导还有哪些优点，而哪些优点还是自己没有学会的呢？

只要你找出他的优点，制订出相应的“追赶计划”，相信，不久的将来，会有一个大大的惊喜等着你呢！

**读者报告**

我以前是一个看不起领导的人，因为我属于智商超群的人，学东西非常快，很多时候，一些别人要想好久的问题，我一看就能迎刃而解了。

本来，我在职场应该特别顺利，但是，就是因为觉得自己比领导能力强，我曾经为此跌了一个重重的大跟头。

事情是这样的：我的第一份工作是一家非常大的企业，工资、福利待遇非常好，公司也是人性化管理。我的领导是一个非常随和的人，正因为他的随和，让我丝毫看不到他的锋芒，反而我总觉得他唯唯诺诺。

很多时候，我提一些工作建议，他都慢吞吞地不予回应，我想他分明是妒忌我的才干，用这种软方法来打压我。

有一次，我再也忍受不了他的拖沓，越级汇报了。

没想到的是，我完全想错了我的领导，这让我终生悔恨！当我在大领导面前不停地数落我们领导工作效率低，办事效率慢的时候，大领导可能正在心里悄悄地给我准备好了辞退书，他找出了一份文档，让我觉得自己的确再没有颜面再在这个公司里混下去了。

原来，我的领导把我乱七八糟的零散建议，已经全部整理好，



标注着我的名字，递交给了大领导，而且还在为我做加薪的申请，只不过我的领导性格沉稳不好张扬，他是一个从不夸夸其谈，只是习惯用事实说话的人。

我永远忘不了离开那家公司的时候，我甚至无言再去见领导最后一面的情形。

所以，在这里，我也向大家介绍我的教训，希望更多的人引以为戒，在职场中，尊重领导没商量，你如果能真心诚意地帮助你的领导，分担他的工作压力，将心比心，他也会感激你、信任你、提携你。

换个角度看对手，向你的对手学习

职场上，谁是对你最有影响力的人？

你会猜到很多人，但是却容易忽视自己的对手，其实，对手无处不在，无论他来自公司外，还是公司内，你总会遇到和你存在竞争的人。

不过，不必对“对手”这个词感到紧张，设想一下，在百米赛场上，你是否能跑出好成绩，很大程度上取决于什么人和你一起站在起跑线上。

一个人没有追求和奋斗目标，就不可能发现竞争对手的存在，发现对手往往是成功的开始。这意味这你有了一颗进取心。有了进取心，才能想着把工作做好，才能有向竞争对手学习的愿望和动力。如果一个员工，仅仅是抱着做好分内事的态度，工作的执行力就会打折扣，工作热情也会受到打击。有进取心，才能时刻准备着学习竞争对手的优点和长处，吸取竞争对手的经验和教训，这是不断改进工作的原动力。

对手是一面镜子，他能照自己，认识到自己的不足，能做到更

加完善自己。对手是同行者，也是挑战者，他们必然出现在每个人的职场中，让职场生机勃勃，让每个人有了更加强烈的危机意识，从而更进步，更完美。

职场生涯中，很多人在谈到竞争对手或者行业内强者时，往往是一脸不屑，认为竞争对手是因为某些特殊因素与条件才达到了现有的结果，不值得尊敬与学习。这样，在主观上就不愿意去学习竞争对手，从而也就失去了成功的机会。

这是一种对个人发展非常不利的投射效应。想一想，你看不到对手的优点，但是对手却学到了你的优点来弥补他的不足，那么在竞争中你的优势就会少了一半。

况且，当今的竞争已经具备了一种复杂的状态，结果未必一定是你死我活。事情的发展往往是瞬息万变的，很多时候，对手也会变成朋友，竞争的焦点不再是“干掉”对手。事实是你可能干掉若干对手，但却挡不住有更多的新对手不断地冲到你面前，甚至有可能把你干掉。所以，应该用平和的心态来看待对手，毕竟很多敌对关系的形成恰恰是因为过于敏感、不能接受他人正确意见的态度引起的。

与其抨击他人来证实自己的能力。倒不如承认对手的特长和能力，这能够成为你与他建立友好桥梁的机会。发挥你心思细腻的特点，观察他最得意的方面，如做事认真，家庭幸福，爱好兴趣，工作态度，办事效率甚至他那让人羡慕的健康等，哪怕是不经意的一句话，就能表明你对他的认可，也会促进你们的关系走入“良性竞争”。

魏东和沈峰是刚进公司的实习生，当然，大家都知道在这个部门里，这两个人只能留下一个。

魏东的性格非常内敛，甚至有时候过分地谦虚。坦白说，这个社会已经不需要过分谦虚了，正如身边的不少人被越来



越多的大话包装着，如果你穿了件过分谦虚的外衣，相形之下，你的起点会显得太低。

魏东不懂得这个道理，他常常说：“请多指导”这种类型的词句。同事们看到魏东总这样谦虚，不知不觉在心里就种下了一种印象，感觉魏东做出来的方案好像真的非常欠缺思想。

而沈峰的口头禅却是“交给我吧”、“我来负责”，这让同事感到非常踏实，觉得“此人可用”。在这种心理作用下，他们相信沈峰是个胸有成竹的人，一般情况下，沈峰的方案通过率就比较高。同时，方案通过，也就意味着在实施的过程中，沈峰可以得到更多的发展和锻炼。

由于生活的忙碌，人们没有时间加深对别人的理解，先入为主的印象就是显得非常重要：一开始魏东总是以过分谦虚示人，后期要扭转这些印象需要更大的付出。可是时间已经来不及了，一个月的实习期结束，魏东离开了公司。

后来魏东并没有因此仇视沈峰，也没有自暴自弃，他悟到了自己的失误，下一份工作展开之前，他成功地复制了沈峰的口头禅。终于，在另一家大公司里，魏东成功通过了试用期，而且以良好的职业形象给大家留下了深刻的印象。

你的观点是什么？

人与人之间只有很小的差别，但这种很小的差别却往往造成巨大的差异，看到这里，请想一想你的对手，想从心理上接受这个人的存在，就从向他学习开始吧！





读者报告

在这里，我要夸一夸我的“对手”，在同性中，她是最佩服的女人。以前我总是觉得她的不过是投机取巧，看了这个文章之后，我现在觉得“掩耳盗铃”是不科学的，我这个对手的确有优点。

当年她和我同一天入职公司，我们俩人成了互相比较的对象，我工作总是埋头苦干，自己摸索，但是她敢于沟通也善于沟通，从而更加珍惜时间，学东西更快。

她和我工作方法总有不同，很多时候我写出方案或者整理出思路来之后，往往形成书面资料，或用邮件形式递交，或递交给领导秘书，之后便是等待领导的回应，但是她不！我发现她经常直接拿着书面资料去找领导，这让我大吃一惊——

她深知一个工作繁忙的领导是没有太大可能去仔细看书面资料，正如我等领导的邮件常常都是遥遥无期，即使有的时候，领导给我回邮件了，也是非常模糊性的回答，我的这个“对手”拿着材料与领导沟通，只需要短短几分钟，领导就可以明白她方案中的精髓所在了。

我还发现，每当她从领导办公室出来的时候，眼神里就有了神采，毕竟沟通方案之后，她就可以迅速着手修改，如果得到认同，那么方案马上可以开始执行了。

我自叹不如，我总感觉那些领导有点高高在上，也顾虑如果自己冒冒失失跑去，是否会造成反感？其实这些顾虑都是多余的，看看我的“对手”，她早知道领导都很喜欢指导下属。当下属说“请领导给点指示”的时候，领导是不会反感的。

而且，领导指导出来的结果，就不再是一个人的想法了，那是在领导的指示下做的东西，推行起来当然是比较风顺顺水的了。

这是我反思的一些情况，也许，让我自己从现在开始学习她也不晚，对吧？



有才就能升职吗？看看你的误会有多深

是不是有才就能升职，关于这个问题，很多有才的人都很头疼：能力超强、才华出众的人，往往不被重用，得不到上司的赏识，更有甚者处境很压抑、很失意。这到底是为什么呢？为什么才华横溢的人总是怀才不遇呢？

实际上，有才的人往往绊倒在错误的认识上，他们太把人际关系不当一回事了。让我们想想有才的人有哪些特点：他们能力超凡，不看人的脸色吃饭。正因为这个特点，他们借着某方面出色的能力，不免矜持和骄傲，对一般人的能力总是看不上，甚至刚愎自用，很容易引起别人的不满和嫉妒；同时，他们既然是靠能力吃饭，就很少愿意被人役使，尤其当上司是外行的时候，不能很好地接受管理，容易得罪上司。处在这样的人际关系中，很难施展自己的才华就可想而知了。

这让我们看到了，对于有才华的人来说长板是智商，短板是情商。如果再长期误以为只要才华卓越就能服众，那么他们的发展就更加危险了。每一个类型的人都必须反思自己有可能出现的错误盲点，小心心理投射出不当的行为，阻碍自己的发展。

对于有才的人来说，大部分的人都是个难啃的骨头。因为有才华的人只琢磨事，不琢磨人。他们优秀的先天基因，注定了他们出众的才能，这又让他们为具有更出众的能力，而更加勤奋刻苦、学习积累、认真工作。

他们整天都在琢磨事情，琢磨怎样干好每一件事情，而且精益求精、力求完美，天生就是一个工作狂，所以他们没有心思和精力去琢磨人，去参与人际间的纷争，参与到复杂的人事中。这样一来，情商就成了有才华的人的最大短板：不能处理好人际关系，

不能很好地应对环境。

当然，与此相反的是一些在工作中没有真材实料的人，他们因为欠缺良好的技术和智商，所以在工作中必须学会保全自己，知道怎样与人合作，知道怎样适应环境，知道怎样得到外界的认可，知道怎样用别人的力量实现自己的目标。从这一点来说，有才华的人与社会现实接轨的能力，和与人打交道的能力就薄弱得多。

公司里经常会出现人才短缺的现象：招聘不到有能力的人，有能力的人真的奇缺吗？当然不是，而是因为有能力的人都被部门经理在招聘的时候砍掉了。这是人性的弱点所致。上司都怕自己的地位受到下属的威胁，如果你把一切都做得很完美了，你的上司还有存在的必要吗？才华太出众就是你的错，你就是要打击的对象，“功高盖主”是很危险的。站在高位的人都希望自己的手下不要超过自己，自己的价值才能凸现。

所以，一个人不仅要有才，更需要得到社会环境的承认。只有这样，才华才能得到施展，价值才能得以体现，毕竟价值是由公司来定价的，不是自己标价、说了算的。

有才的人想提高自己的人际交往能力，不妨从投入团队项目的开展开始。老板喜欢提拔有才而且还有团队精神的人，因为提拔这样的人有利于提升整个工作团队的士气；相反，如果一个自私自利的人得到提升，士气就会一落千丈，哪怕这个人本事再大。工作中，人人都希望得到公平的对待。所谓团队精神，就是承认每一个人都作出了贡献，都是很有价值的。要像尊重领导一样尊重你的同事。

否则，即便是人微言轻的文秘，也有可能使你名誉扫地。记住，人人都在兜售某样东西，那些人缘好的人他们的东西才会有人买。你不一定非得魅力十足，但你必须与同事和上司保持融洽关系。你要让他们觉得，你是真心地关心和信任别人。自私自利的人是不会有大出息的。不是每个人都具备超凡的魅力，但每个人都可



以做到讨人喜欢。

秦方利是个能力非常强的员工，领导也有意提拔他，有一次，让他带几个同事一起拿下一个项目，并且领导也做过暗示，如果这个项目完成得好，就给秦方利升职。

这让秦方利非常激动，于是他赶忙投入到工作中。工作了一段时间，他发现原来带领别人工作，比自己工作费劲多了，看着那些“笨手笨脚”的同事，有时候，他往往就自己来了，看到他这么积极，同事们更加懒散。

项目顺利结束了，秦方利找领导汇报工作的时候，整个人都瘦了一圈，但是领导没有给他满意的回答。一个星期过后，秦方利再也忍不住了，他冲到办公室问领导为什么一个项目中，他自己出力最多，拿的钱却和别人一样多，为什么这个项目他完成得这么漂亮，却依然没有任何奖励。他感觉简直不可思议。

后来，领导平静地回答了他的问题。领导指出，这个项目背后更积极的意义就是让秦方利服众，赢得升职的机会，帮自己做事。但是秦方利让他失望了，因为秦方利根本没有融入集体中去，也不懂得该怎么样调动他人的积极性，而是越俎代庖，瞧不起同事。而且，更让他失望的是，在这个项目中，秦方利看不到那些虽然能力欠缺，但是却发挥了重要作用的很多同事的努力。

领导慢悠悠地开始讲：如果没有小丽每天及时的订餐，照顾他们几个人的生活细节，节约了他们在琐事上浪费的时间，就很有可能不能按时完成任务；如果没有小罗宽容体谅的心理，凭秦方利的火爆脾气，肯定会硬碰硬，引发巨大的矛盾；如果没有……

在领导的从容中，秦方利终于知道了自己的差距在哪里。

你的观点是什么？

职场中，有才的人工作起来，技术、品德都是一流的，但是技术再好，只能为人所用，没有良好人际关系的支撑和托扶，还是容易孤掌难鸣，是吗？



读者报告

很认可书中的观点。

愉快的工作首先就要取决于人际关系的好坏。所以不要把建立良好的人际关系视为可笑或是心机、手段之类的伎俩而不屑一顾，用清高的态度去放任它。其实能接触各式各样的人，也正是公司组织中一个有趣的地方。

有这么一个故事：三头水牛同在一片草原上生活了很长时间，尽管它们吃住在一起，但彼此从不说话。一天，一头狮子路过这里，看到了水牛。狮子已经饥肠辘辘，但它知道不能同时向这三头水牛发起进攻，因为三头水牛在一块儿，力量远远超过它，会被它们顶死。因此，狮子每次只接近一头水牛。

由于水牛不知道彼此在做什么，没有看出狮子要将它们分而食之的图谋。狮子的诡计得逞了，三头水牛各自为战，最后被个个击破。就这样，狮子打败了三头水牛，美美地饱餐了好几顿。三头水牛在行动上没有顾及团队的整体利益或目标，各自为战，最终导致了被吃的结果。

个人觉得这个故事，和本部分内容是一致的，在这里，讲给大家听，一起共勉！

职场潜伏心理学
PDG



喜好效应：让别人喜欢你，任他是谁

看完这一章后，你就能得到别人的喜欢——这是不严密的说法。

只有你看完这一章后，切实地把心理学的秘密运用到与人的交往中，你才能得到别人的喜欢！

在这个世界上，从高档写字楼的白领，到街头的推销员，从英俊干练的职业经理人，到刚踏入工作的青年人……无数的人，在追问这样的问题——怎样才能得到我重视的人的好感。

当然这也就衍生出了很多很多的疑问，例如：为什么我的领导不喜欢我，为什么我的同事不喜欢我，为什么陌生的客户见我第一面，我就感觉到他不喜欢我？

要想得到他人的好感，必须迎合他人的喜好，这种迎合的重要性是以强大的心理学作为武器的。举个例子来说，曾经有人做过实验，在汽车广告中，出现年轻漂亮的女模特，会让男性觉得这个汽车更讨人喜欢，看上去跟冷色调的搭配非常精巧、合理。虽然，这些人在被提及此事的时候，拒绝承认女模特的出现影响了他们的判断。

诸如此类的迎合，已经越来越多……当有了这一章所介绍的心理学的武器的时候，你会发现人类心灵的秘密正在逐步得到破解，而且随着这种破解，掌握了心理学武器的人，无论你愿意不愿意，他们都能无孔不入，在不知不觉中，轻松地敲开你的心门！



包装自己，这不是欺骗

喜好效应在人群中实现的范围太广泛了，以至于我们不但在一些小事情上按照自己的喜好进行选择，哪怕一些关乎我们职业命运的事情，我们还在“相信自己的感觉”，这种感觉往往就是指我们内心的喜好。

人们在作决定时会考虑很多因素，一些是有意识的，另一些是无意识的。也许你的工作水平有口皆碑，但如果穿着让人不舒服，也无法在同事中脱颖而出。人，过度地依赖自己的感觉进行判断，这已经成为一种不争的事实，毕竟内在的了解需要时间，外表的鉴定让人一目了然，这是个快节奏的社会，没人会给你足够的时间去了解你的内在。不注重外在包装，也许你就难以在瞬间脱颖而出，会错失很多机会。

外表有吸引力的人在需要帮助的时候，更可能得到别人的帮助，而且，他们说话更加具有说服力。如果你觉得外表包装不能够起重大作用，那么，让我们来看这样一个实验。

英国广播公司的王牌科技类节目《明日世界》的直播中，制作组请观众来扮演陪审团成员的角色，播放一段模拟审判的视频，然后请观众确定视频中的被告是否有罪。

电视观众并不知道，节目组已经把全国分成了两个大组，两组观众看到的也就是两种不同的节目。被告被指控破门而入偷走一台电脑，观众看到的所有犯罪证据、法官陈词都是一样的，但是

两个罪犯的外在形象有着天壤之别。其中一个罪犯形象猥琐，另外一个却形象良好，干净漂亮。

一般人认为在判断被告是否有罪时，公正、理性的观众会关注事实证据。但实验结果证明，很多观众的判断都受到“眼球的喜好”影响，大约40%的人认为丑陋的被告有罪；只有29%的观众认为干净漂亮的罪犯被告有罪。

我们可以看到，在这个案例中，很多人都没有进行理性的分析，实际上，他们单凭对外在形象的认可与否就草率地作出了决定。那这里，肯定有读者要问，抛弃长相的优劣不说，该怎么包装自己才能迎合别人的好感呢？

在这里，是不是穿着一定要价格不菲，华贵靓丽呢？当然我们不得不承认，高贵的穿着的确能够引发别人的好感，但是关于这一点，并不是谁都能做到，毕竟个人的经济状况不同。那是不是我们又受到限制呢？

在这里，心理学还有新的发现，算是给读者的一件礼物。那就是可以用相似性来迎合别人的喜好，在职场中，包装自己来迎合“企业的文化氛围”，不是欺骗，而是一种和谐。例如：一个公司里，大部分员工的外在形象风格，一定是企业招聘或者用人的时候的导向。这种相似性是和谐的，如果遭到破坏，就会引起他人的反感。很难想象一位总裁在大家都忙碌的办公室里看到一位像在沙滩度假一样穿着吊带背心和小短裤的女员工时会作何感想！

如果说职场是不见硝烟的战场，那服饰应该是我们的战衣，也就是说，职场人可以保持与他人相似性的包装风格，来赢得别人的好感。

由于公司业务开展的需要，刘逸讯需要到大学校园做个简单的问卷调查。

他觉得这件事情是“小菜一碟”，于是也没有安排业务员，



而是直接打印好了问卷，就到了大学校园，请同学们填写问卷。

原本看起来非常随和的大学生，看到了西装革履的刘逸讯递过来的调查问卷，态度非常冷淡，不是挥手拒绝，就是绕路而行，这让刘逸讯非常吃惊，一整个上午，只有几十个大学生参与了填写。

中午的时候，刘逸讯就给以前负责大学业务的同事打了个电话，问：“你在这个大学请学生做调查问卷的时候，一上午能有多少学生参与呢？”

同事很随意地说：“几百份吧，怎么了？”

听到这里，刘逸讯赶忙问：“你是怎样让大学生参与填写你的调查问卷的？”

同事很不解地问：“就是把问卷放到学生手中就行啦！”

刘逸讯接着问：“那你怎么对学生解释调查问卷的目的和内容呢？”

听到这里，同事笑着说：“根本用不着解释呀，只需要说‘同学，请帮忙填下调查问卷’就可以了嘛，况且，内容就在调查问卷上，也是一目了然的。”

刘逸讯挂上电话之后，决定下午再试一试，可是令他没想到的是，他用了同事教的方法，和同事说了一样的话，效果还是非常不理想。很少有学生愿意做他的调查问卷。

一整天下来，累得腰酸背痛，无功而返，回到公司的时候，正巧遇到了中午求助的同事，于是，刘逸讯再也忍不住说：“你真行呀，我刚从学校回来，只填了这么几份调查问卷。”说完，就把手中已经填好的薄薄的调查问卷向同事抖了抖。

同事瞪大了眼睛，仿佛一副不可置信的样子。刘逸讯心理就更加难受了。

同事想了好一会儿，终于会意过来，他说：“不是你的问题，而是衣服的问题，你就穿着这一套名牌西装去的吗？”

刘逸讯说：“当然啦。”

同事说：“你穿的和大学生这么有距离感，他们怎么可能接近你呢？更别说填写你的调查问卷了！”

听到这里，刘逸讯才意识到大学生看自己的时候，眼睛里浮现出来的不信任和疏远，如果自己一脸亲切的笑容都不能打动他们，那么问题一定就是出现在包装自己的这套衣服上！

事实正是如此，从心理学的角度来讲，已经有一些研究表明，人们更愿意帮助那些穿着与自己相似的人，而且，人们会不假思索地对和自己穿着类似的人作出正面的反应。

你的观点是什么？

职场不是争奇斗妍的舞会，虽然俗话说“人靠衣服马靠鞍”，但是这个穿着的前提条件是只有你穿得对！任何一个职场人只有在符合公司和职业特点的基础上，才能穿出你独特的个人风采，赢得大家的尊重和喜欢。是不是？



读者报告

我以前在公司里非常不注意个人的形象，我总感觉，公司是看业绩的，而不是看穿着给员工发工资的。虽然，我的女同事们都非常愿意打扮自己，总爱逛街买衣服，但是我不为所动，也很少和同事讨论“今年夏天的流行款”这样的话题。

但是，一个偶然的的机会，表姐来我家找我逛街，我不得不在她的说服下，买了一整套职场白领的衣服。第二天，我穿上这套衣服到公司的效果棒极了，大家给了我很多赞美，女同事们也觉得我“开窍”了。

还有同事细心地给我传授心得，教我如何利用配饰，更好地搭



配衣服。

原来，包装自己这么重要，可以拉近我和同事之间的距离，而且，精心地包装自己，不但决定了别人对自己的态度，也影响着自己对自己的态度。

以前穿着那种毫不讲究和裁剪不得体的服装来公司上班时，这些衣服似乎在提醒我：“我和我的同事们生活在两个世界，我不够时尚，我已经落伍了，我没有得到他人的认可，我一无所所有。”

现在的我，再也不想有这种困惑了。

说“我欣赏他”，是给同事的“甜蜜陷阱”

让我们来思考这样一个问题：

是不是大部分的情况下，我们每个人都非常愿意为了自己欣赏的人，心甘情愿地做很多事情？

工作中，同样如此，我们可以为了那些让我们很欣赏的同事“开绿灯”。

也许大家会说，这些话都是废话，平淡无奇，但是我要告诉你的是，如果在工作中，你没有耀眼的光环，让别人欣赏你，进而帮助你，那么，至少还有一个心理学的诡计可以帮到你。那就是，你可以对别人暗示“我欣赏你”。

实际上，人们往往不承认，自己更愿意为“崇拜自己的人”拼命表现一番。更有意思的是，在职场中，如果你知道有一个同事对你仅仅是有一些好感，你也可能因此对他产生好感，当他有困难需要你帮助的时候，你也会愿意答应他的请求。

世界上最了不起的卖车人乔·吉拉德曾经讲过。他好奇的一点是，有一些人并不习惯说“I like you”。因为对于乔·吉拉德来说，他当初做销售的时候，最喜欢说的一句话就是这一句，而且，

这个标志对于他来说，是非常有效的，他甚至还认为，如果大家都能主动地把这样的一句话当作“习惯用语”，那么“世界上就不会有饥饿了，不会有战争了，不会有任何不愉快的地方”。

喜欢听好话似乎是人的一种天然的心理反应。当来自社会、他人的赞美使其自尊心、荣誉感得到满足时，人们便会情不自禁地感到愉悦和鼓舞，并对说话者产生亲切感，这时彼此之间的心理距离就会因赞美而缩短、靠近，自然就为交际的成功创造了必要的条件。

人类心理学还发现人们愿意从心里接受一种正面评价的信号，有时候，人们完全明白这个人的评价并非完全发自内心，而是为了得到自己的帮助，但是人们还是会因为这句话而去帮助此人。这就可以看出“我欣赏你”是多么甜蜜的一个陷阱，从喜好效应的角度来说，这几乎是不可救药。

在职场中，这句话可以被更好地利用，但还有很多人对职场关系感觉头痛，处处防备，他们有意识地拒绝他人对自己的“刻意奉承”，以避免自己被心理学所左右。

有一种方法可以让这类人的理性瓦解，那就是：在背后说好话。在一个人神经放松的情况下，这些好话会自然地“进”到他的耳朵里面，并打动他的内心。当你的好话在背后说时，人们更愿意认为你是出于真诚的，是真心说他的好话，并由此感谢你。

尤其要说的一点是，在公开场合当众表达对某个同事的欣赏，其他的同事可能会引起一种心理上的反感，会有同事认为你擅长讨好，而且，即使是正面的，你发自内心的评价，也会让那个接受表扬的人感受到来自群体的一种压力，即使他的内心非常喜悦，脸上也会有一些挂不住，会说你不真诚。所以，与其如此，倒不如在公司其他部门，同事不在场时，大力地“吹捧一番”。这些好话终有一天会传到同事的耳中的。

背后说好话，还不必嫌多，如果大家了解了你对任何人都一样



真诚时，对你的信赖就会日益增加，也会更加认为，你都有一个非常和谐的“心理生态环境”，发自内心，不带私人的动机。其好处除了能给更多的人以榜样的激励作用外，还能使被说者在听到别人“传播”过来的好话后，更感到这种赞扬的真实和诚意，从而在荣誉感得到满足的同时，加强了上进心和对说好话者的信任感。

试想一下，如果有人告诉你，某一个同事私下聊天的时候，说你具备了如何如何了得的优点，你会不高兴吗？这种赞美，如果当着你的面说给你听，你会觉得高兴，但是这种高兴很容易比较短暂。但是间接听来，你有没有觉得更加悦耳动听呢，那是因为你 在一个放松的心态下，完全坚信对方在真心地赞美你。

陈东青是公司里的老员工，在公司里大家都非常敬重他。

有一天，新来的一个员工不小心把陈东青的水杯打碎了，这个员工非常紧张地回到了自己的办公室，大气都不敢喘，毕竟大家都知道陈东青的脾气非常火爆。

就在这时，李冰晨看到了新来的员工这么紧张，就对她说：“等到老陈来了，你就先去洗手间躲起来，我帮你和他说。”

果然，用了不长时间，陈东青便火冒三丈地来了，李冰晨赶紧迎了上去说：“来找谁呀？”

陈东青说：“新来的员工去哪里啦？”

李冰晨说：“她刚刚出去了，你找她干吗？是不是她找你请教问题啦。前段时间，她有一些问题问我，业务上我也有一些不熟练的地方，掌握不好，她当时就说如果你在我们办公室就好了，你经验丰富，有问题一定能轻松帮助搞定的。”

陈东青听完这句话，突然表情一愣，说：“她怎么知道我经验丰富？”

李冰晨说：“大家伙传的呗，在咱们公司谁不知道你的业

务最精炼呀！我们办公室的这位小员工对你崇拜的，简直五体投地。”

陈东青这时有点不好意思地笑了笑，说：“呵呵，新人嘛，总是需要向咱们老人学习，才能成长得更快嘛，呵呵。”

就这样，陈东青又和李冰晨聊了一会儿，就走出了办公室，打碎杯子的事情，他只字未提。

躲到洗手间的新员工听到了这样一番话，对李冰晨佩服得五体投地，赶紧说：“您可真有办法。”

李冰晨平静地说：“老陈这个人，就是爱大呼小叫，不过，你打碎了杯子至少应该留一个便条表示歉意，这么急匆匆地回来是非常不合适的处理方法。很多事情，先说了对不起比什么都好解决。”

第二天，新来的小员工仿照了陈东青的杯子又买了一个亲自送过去，并且道了歉，没想到的是，陈东青的脸色“万里无云”，脸上还挂着亲切的笑容。看到新杯子，他觉得新来的这个员工挺懂事的，不免对新来的小员工做了很多业务上的指导和工作上的关照。

我们可以看到，在这个案例中，新员工背着陈东青“说”他的好话，大大出乎陈东青的意料，给了陈东青足够的面子。陈东青既感受到了被尊重的欣慰，自然对新员工心存好感，先前一肚子的怨气也就烟消云散。

你的观点是什么？

看到这里，你是否找到了一个能让同事对你更好的窍门，再想一想，自己身边是不是已经有人掌握了这个窍门，还赢得了你的好感了呢？



读者报告

前段时间，我和同事甄丽发生了一些误会，不欢而散。

一个偶然的机会，甄丽的表姐从老家来了，居然走到我这里来了。我想还是把她送到甄丽的办公室吧。

她表姐很客气，问我甄丽在公司的情况，我当然肯定了甄丽在同事中的良好工作能力，听完我说的话，甄丽的表姐一脸带笑。

走到甄丽的办公室门口，因为误会没有化解，所以我没有进门，直接让她的表姐敲门进去了。没想到的是，第二天，甄丽居然主动和我说话了，还感谢我在她表姐面前的美言，她说她感觉自己在家人面前，非常体面。

就这样，我们再也没有提起误会的事，重归于好了。

领导总爱打打酱油，你不妨帮忙抬轿子

如何能不费吹灰之力，得到领导的好感，也许有时候只需要心理学的计谋，而不是没日没夜的加班。

那些轻而易举赢得同事们好感的同事到底有什么秘诀呢？如果你认真观察——他绝对没有一直闷着头工作，也没有拼命打字一直到手指脱臼，而是运用了一些不太容易让人觉察的技巧。

比如说，他习惯穿一些深颜色、稳重的服装，而领导也是；他与领导谈话的时候，头总是微微向右偏，而凑巧的是，领导也一样。这些举动会给领导留下良好的印象。

身体语言与说话声调是给人好印象的第一要素。一位语言学家曾说过：如果领导说话的语气非常柔和，你就得避免粗声大气地和他说话。学会用对方的音频和语言状态沟通，能帮助你与之达成和谐的境界。

从心理学上来说，这就是对“喜好效应”的妙用。与领导保持一致，绝对是个重要的原则，我的一个朋友曾经同老板一起外出洽谈一项业务。他一改平日里的休闲着装，换上新买的名牌西服，想通过良好的形象给客户留下好的第一印象。

但是，他忘了自己的老板，总是“轻装上阵”，常以休闲装接见客户，跟客户见面时，客户看到我的那位朋友的派头，把他误当作了“老板”，把一身旧衣服的老板当成了“跟班”，晾在了一边。直到谈判结束需要签字时，对方才知道穿休闲装的才是大老板。

迎合领导的心理，不但从这些细节规避不一致的行为引起的反感，从工作的展开来说，如果自己的行为 and 领导的性格、气场是对路的，那么，你就事半功倍。

想一想，在职场上，我们可能面对各种类型的领导，有的领导喜欢听好话，有的领导重能力；有的领导喜欢听思路，有的领导喜欢看效果；有的领导喜欢拉关系，有的领导喜欢公事公办……

那么，与不同性格的领导相处，你是否能找到最好的方式呢？

在展开工作的过程中，你能和领导保持一致吗？

还是你总是怀着一片“忠心”去给领导提意见，最后却让领导感觉你很“较劲”？

有研究发现了这样的不争事实——有些领导者喜欢某个人，其原因只是因为这个人比较顺从自己的意愿，或者这个人比较善于避免冲突，或者是由于这个人和自己出身同一背景，一句话，这个人与自己一致。在自己想打酱油的时候，轿子已经伺候好了！

严小迪是一个有潜力的年轻“海龟”，他回国后在一家广告公司工作，他对工作的热情非常大，而且他愿意把在海外所学到的先进理论提供给领导参考，可是多次提出建议之后，结果不仅没有得到重视，反而屡屡遭到否定。

严小迪发现他和领导步调总是不一致，在领导看来，公司



的发展已经非常顺利了，那些对公司歌功颂德的人更容易得到他的信任，而自己这样苦心为公司长远发展考虑的人却好像是在唱反调。

到年底的时候，严小迪却发现自己工作虽然没少做，但在老板眼里却是个“问题员工”

问题出在哪里？职场中，许多具有优秀素质的人才，面对不同嗜好的老板，由于不能积极地和老板相处，失去了发展机会。从心理学来看，严小迪不被领导接受，是因为他对公司环境以及环境中的游戏规则没有形成良好的认可。

职场人应当学会“以小变应万变”，不变则只有死路一条。如果将人们对于相似性的渴望和喜好效应结合起来，你会发现，投其所好，你的领导也是可以被你控制的。

既然严小迪的领导愿意听到美好的公司前景，严小迪就应该自动调整说话方式，比如不再说：“公司有个问题需要解决”，而是替换成“公司如果……将会发展得更加辉煌……”最后还可以加一句对领导个人的“依赖”，可以说：“这个计划，如果没有您的支持，这个项目就很难推进……”

从这个意义上说，领导喜好打酱油，员工帮忙抬轿子也不失为一种敬业精神，领导有喜好，并不意味着你要改变自己适应领导，本质上讲，这种喜好表明了领导喜欢什么样的沟通方式。

职场人与不同类型的老板相处，只要选择老板能够接受的方式，不必改变原则，甚至可以很好地保护自己的原则。顺便还要说一点是，如果领导们的意见出现分歧，你该帮谁“抬轿子”？通常情况下，你的职场命运，主要是你的直接领导说了算的。要懂得和直接领导建立一致性，他觉得重要的事情，你就得觉得重要，他认为紧急的事情你也得认为紧急，这样你才能和他保持一致，劲儿往一处使。

不要以为这是低级的“抬轿子”行为，只要这些问题不涉及人事斗争，与直接领导保持一致性不但会给上司留下一个积极主动的好印象，更关键的是让自己的工作也能开展得更加顺利。

王立远在一家大公司工作，经常要写报告、做方案给他的领导。他的领导是全国出名的职业经理人，于是王立远不敢“糊弄”，写的报告十分详尽，可每次他将报告呈给领导时，领导总是随意地翻一翻，不置可否。

王立远非常不理解，为什么明明写得很好的报告却得不到领导的认可呢？一个很偶然的的机会，领导自己写了一份给大客户的策划方案，让王立远负责递送，因为这个策划方案本来就是讨论过的，也就不是机密，所以王立远就低头翻看了一眼领导的策划方案。

看到策划方案的第一眼，王立远就知道自己的问题出现在了哪里，领导写的报告，比自己多附上了一份简短的概要。这份概要提出了肯定能让客户感兴趣的事情，吸引客户有兴趣仔细看这份策划。就这个短短的概要就让王立远自愧不如，想一想，作为日理万机的职场人，无论是领导还是客户，他一天的工作已经够忙碌的了，根本没有足够的时间仔细阅读文字细节。如果他人给的文字材料上能附上一份简洁的概要，就会节省时间，通过阅读这份概要，迅速知道你的文字的大意，快速作出决策。

如果没有概要，由于事多人忙，看的人会出于对长篇大论的反感，不但无心细看报告，还会产生一种厌倦感。辛辛苦苦作出的报告就有可能被否定，掩盖了功劳。

王立远悟到了这个道理，在写报告做方案时，他的报告就加上了概要，这样，领导在有限的时间内就知道他报告里传达的内容，还知道了报告主要是什么目的，报告的重点和焦点在哪里。最重要的是，领导还因为王立远的这种好习惯和自己的做事方法是一致的，把他当成个精明且有心的人，对王立远更加信任。

怎么才能知道领导何时想要“打酱油”，以方便自己作好抬轿



子的准备呢？有这样两个方法，可以帮助职场人。

第一个方法是职场人不应该对自己的直接领导有太多隔膜，需要了解领导的工作内容。

曾经流行的这样一句话，“屁股决定大脑”，它的意义非常丰富，就是说，如果总把自己放在公司最低的位置想问题，就永远只能是井底之蛙，认识事物的局限性自然产生，更不用说能理解领导的立场。

人与人之间，也许差别并不是很大。因此，如果能够了解领导的工作内容，那么自然也可以换位思考，站在领导的角度思考，分析问题，在这个过程中，就能得到一种更高的提升。

第二个方法是职场人要注意在平时就多与领导交流，交流的目的在于，能够了解领导的思想动向，了解领导的利益关系，在摸清领导性格的同时，还能够帮助到自己，让自己时刻确认自己在对的方向上，稳步前行。

你的观点是什么？

看到这里，想一想自己工作中的成败得失，总结自己对这节内容的看法。而且，你需要问自己：是否找到了最合适自己与直接领导之间的相处方法了？



读者报告

我和领导的关系也还可以，但是总感觉有点“貌合神离”。当有比较重要的工作任务的时候，领导会指派其他人完成。这让我觉得领导好像内心有点不能够接受我。

经过分析，我发现，这是因为我和领导之间“性格不合”。我知道性格是无法改变的，但是，我可以改变和他交流的方法，让

自己符合领导的要求。

以前我给领导汇报工作，他常常听着听着就变得漫不经心，有时说半天他还不知道我要说啥。我想对我来说，也许因为我在说一件事的时候，太注重细节，而领导根本无心讨论细节。

认识到工作风格上的差异后，我以后就特别注意讲话简洁明了，讨论问题时尽量直截了当。

为了做到这一点，找领导说话前我会先给自己列个提纲。当实在需要把话题扯远一点的时候，我会向领导申明原因。果然，从我开始这样做的时候，领导就对我有点“刮目相看”了。

正是由于对自己个人风格的改进，促使自己和领导的做事方式趋向一致，我们彼此也不再感到不合拍，从而改善了关系。

熟悉度，让好感不请自来

分析“熟悉度”这个心理问题之前，有社会心理学的实验可以佐证：在一所大学的女生宿舍楼里，心理学家随机找了几个寝室。发给她们不同口味的饮料，然后要求这几个寝室的女生，以品尝饮料为理由，在这些寝室内互相走动。但见面时不得交谈一段时间后，心理学家评估她们之间的熟悉和喜欢的程度。得出的结果是：当人们见面的次数越多，互相喜欢的程度越大。见面的次数越少或根本没有，相互喜欢的程度也较低。

如果你怀疑这个实验是否对于自己管用，下面你可以进行这样一个实验，就会得到一个惊人的发现——

你可以找一张自己正面的大照片，用这张照片的底片冲洗两张照片，一张是真实的你，另一张则是把自己的左右脸互换。然后，你自己看看两张照片选出一张自己喜欢的，然后，你再找一个朋友，让他帮忙选一张他喜欢的。



很有可能发生的情况是，你的朋友会喜欢你真实相貌的照片，而你自已则喜欢那张左右脸互换的照片。

为什么会发生这种情况呢？其实，这就是“熟悉度”，不论是你还是你的朋友都在选择自己更为熟悉的那张脸，对你的朋友来说这是整个世界看到的那个你；而对你自已来说，这是从镜子里看到的你。

20世纪60年代，心理学家查荣茨就类似的现象做过一个实验：他向参加实验者出示一些人的照片，有些照片出现了二十几次，有的出现十几次，而有的只出现一两次。之后，请看照片的人评价他们对照片的喜爱程度。

结果发现，参加实验的人看到某张照片的次数越多，就越喜欢这张照片。他们更喜欢那些看过二十几次的熟悉照片，而不是只看过几次的新鲜照片。人们并没有喜新厌旧，多看的次数反而增加了喜欢的程度。

了解了这点，你就会明白，熟悉可以导致喜爱，正如你天天看的一个产品的广告，也许看的时候没有特殊的感觉，但是需要购买的时候，这个产品的名字就会跳到你的脑海中，之所以发生这种事情，也是由于对某种东西的熟悉会让人们下意识地对它产生喜爱之情。通常我们不会意识到，我们过去看到某种东西的次数会影响我们对它的态度。

职场中同样如此，你的领导“熟悉”你吗？在考虑晋升人员名单的时候，如果你比对方优秀许多，领导为了绩效考量，不会舍弃你。一旦你和对方的优劣差距不大，领导就会考虑从外面找自己熟识的部属。这时加强你和领导的熟悉度、默契度和信赖感就是重要的升迁筹码。

越熟悉的东西越喜欢，越是身边的人越觉得赏心悦目，那你还在等什么？经常在领导身边出现的人，往往比较讨领导欢心。当然，不是这不是鼓励拍马，露脸也要讲技巧，比如吃饭时的礼貌招呼，

电梯里的寒暄问候，某次活动中的出色表现……只要打开封闭的心，就是一个良好的开端。

有了好心态之后，你就要注意利用各种机会，展示自己，发展自己。

李志琪是领导非常看好的员工，领导有事情的时候也常常爱问他的意见，这让他在同部门的人中间形成了一种“软权力”。升职只是指日可待的事情。

他懂得把握在老板面前互动的机会，开会的时候，当大家都拼命地去抢后排座位的时候，李志琪没有这样做，他从来不会离领导太远。

在发言的时候，由于坐的位置靠前，李志琪获得首先发言权。领导能专心倾听他的发言。毕竟每个人注意力最集中的就是开始部分的发言，领导身旁的座位就为他赢得了绝好的机会。

平时，即使没有互动环节，李志琪的这个位置也“百益无一害”，当他坐在老板身旁时，一定会打起全部精神听，还会做一定的记录。

这种习惯非常好，和领导“脸儿熟”，时间久了，还能掌握了会议核心内容与工作上各部门的工作情况。得到了意想不到的进步。

这也给我们做了一个提醒，在阴暗的角落，大家很容易找到认同感，但开会现场也可能是另一个考场，不要因为淹没在人群中就有绝对的安全感，你的表现可能在不经意间就给领导留下了“不积极”的印象。

况且，会议并非大家所想的走过场，即使是很冗长的工作报告，也可能有关键信息藏在其中，这需要参会者先用心听，才能发现“精



妙之处”。

对于职场人来说，在开会过程中，坐在离领导位置近一点的地方，认真听领导说的话，说不定在某天发挥出了效应，让领导对你刮目相看。如果永远选择坐在最后一排，永远沉默着思考甚至忙自己的事情，那么你被领导“遗忘了”，在职场上也可能被钉死在最后一排上。

所以，想要被赏识，就不要怕抛头露面，多在与老板互动的场合展示自己。

你的观点是什么？

开会的时候，你会选择哪个位置呢？不要再低调地坐在最后一排了，毕竟对于成功的人来说，低调是一种炫耀，可是对于尚未成功的人来说，我们没有低调的权利。

也许，前方的位置适合你，正如你的工作正有待于往前再走一步。是不是？



读者报告

看完这部分内容，我完全懂得了前段时间，和朋友发生的那一次争执究竟是怎么一回事儿了！

我有一个非常要好的朋友，让我帮她给自己的一个女同事介绍男朋友，我问了一下这位女同事的情况。我的朋友得意地告诉我，这个女同事是个大美人，长得如何如何漂亮……后来，我想了一下，就给她介绍了自己一个非常英俊的男同事。

见面的那天，我们四个人都去了，大家一起吃了个饭。见到她的女同事的时候，我吃了一惊，当时我就想，她的同事长相也太一般了，除了皮肤比较白皙，并不见得有多美。

吃完饭之后，我和她一起走在回家的路上，她的脸色非常难看，她不满地对我说：“我同事那么漂亮，你怎么介绍了个那么普通的男同事呀，太没面子了！”

而我也非常生气，我说：“你这也太虚伪了吧。明明你的女同事长相一般，你还要强词夺理？再说，我的这个男同事很英俊呀，什么叫没面子？”

就这样，我们两个人都一直争论不休，有意思的是，过了不多久，我们介绍的那两个人都要结婚了，我们还是非常不理解，难道他们谁都没有觉得对方在长相上委屈了自己？

现在我懂得了，也许由于与同事天天处在一起，我们因为熟悉感而觉得自己的同事，既可亲，又优秀，这是一种很正常的现象，也许，今天晚上，该和我的朋友互相道个歉了，因为不了解这种心理现象的必然性，我们都彼此误解了对方。

你的锋芒，是刺向老总心头的刀

领导喜欢什么样的员工？

这个问题有一个开放性的答案，领导喜欢聪明的、能力强的、擅长处理紧急事务……的员工，但是在这里，要知道的一点是，领导不喜欢什么样的员工，规避了这一点，就规避了职场的风险，从领导的心理来讲，他至少不希望自己的手下是锋芒太露的员工。

锋芒太露的员工，带来利益的同时，也会消耗领导的心力，他不得不时时防备这个员工会说出怎样“出格”的话。而如果有的员工能力不错，还能永远让你的上司感到很平和，那么，他就会在取悦领导的时候给领导留下深刻印象，并在上司的关照下，达到权力的巅峰。

作为一个普通的员工，锋芒有所收敛是一种必要的职业素质。



还未爬到足够高的位子时，哪怕你有昭耀世人的光芒，也最好以萤火虫之亮示之世人。毕竟是锋芒，就有杀伤力，在你根基尚未打稳的情况下，伤了领导的同时，也就等于伤到自己。

我的一位朋友就因为一句话得罪了自己的领导。有一次，公司聚会，他和领导一起和其他部门的人吃饭，这时候，朋友无意说了一句：“我代表我们的部门……”

后来轮到他的领导发言的时候，领导的脸色显然很不好，说：“小刘都代表我们部门了，我就没有什么好说的了……”

聚会结束后，朋友马上感觉自己不被领导“待见”了。

有这样的一句话说得好——为什么江河湖泊的水会流入大海，因为大海最低，也最平静。

大学毕业后，林威被招进了一国有企业。

林威在办公室发挥着重要的作用。办公室工作难度最大的，就是写各类报告和发言稿，林威常常主动请战，把那些枯燥乏味的撰写报告任务接了下来。林威暗暗地想，自己所在的办公室主任老金年事已高，在言谈举止等方面都无法与自己相比，科班出身的自己写工作报告、发言稿更是得心应手，他希望大家尤其是领导能有机会看到他的能力和才干，最终由他来顶替办公室主任的位置。

林威发挥重要作用的时候，老金几乎把所有文字工作都转交给了林威。虽然完成这些工作对于他来说轻而易举，只是林威心里不平衡：凭什么你做主任，工作都由我来做？有一次，总经理需要完成一份重要发言稿，请他帮忙，林威仗着领导的倚重，林威反客为主，开始指派老金。

老金依然如故，他始终笑嘻嘻的，就算面对林威的指手画脚，他依然保持着那份招牌式的笑容。后来，林威写的发言稿非常成功，老总很满意。

这让林威更加得意了，他渐渐地进入角色，对办公室的工作安排和执行完全拿出领导的派头。此时老金在工作上的权力，几乎已经被林威所取代。林威得意地认为，这个主任他已经当定了，就等领导在适当的机会宣布结果了。

只是事情并不如林威想得那么简单。老总让老金继续留任主任一职，林威获得的只是领导的口头表扬和鼓励。不服气的林威直接去找老板，老总笑眯眯地告诉他：做领导仅有能力是不够的，更需要经验和能够服众的品格，你还年轻，好好学着点，继续努力！

林威知道这是场面话，回家之后一直愤愤不平的他打电话把这件事情告诉给了老爸，老爸听完语重心长地说：“到现在还不知道自己究竟输在了哪里，想想看，你锋芒太过，对你的领导老金也不够尊重，老总把你升上去，做你的直接领导，不是等于让他给自己选一个‘刺儿头’，让他自己亲自管理你这种尖锐的员工吗？与其这样，还不如让你在老金下面，多干活，少惹事儿。”

在职场中，想不被卷入职场人事斗争中，唯有收起锋芒，成为职场的稳重人。当所有人都对你毫无防备的时候，便是你猎得猎物的最佳时机。

简习仁已在公司工作三年，看起来并不起眼。不管公司内的人事斗争如何复杂，她从不参与其中，也从不参与领导之间的矛盾，即使有的时候，领导们互相争执，她也因为自己的“迟钝”而避免人事倾轧。

最近，公司发生了人事变动，新来了一位高管，上任不久便猛烧了好几把大火，通过不同的方式把公司里几个核心人物给弄走了，那个平日里不起眼的简习仁，却不但安坐在自己的位置上，还忽然间变成了公司里的活跃人物。



由于平时和各方的关系都非常好，外表举止的温和安静，新来的高管非常相信她。做晋升综合评价的时候，得分相当高。过了不多久，她便顺理成章地升做部门经理。只是大家不知道的是，简习仁并非看起来那么温和柔顺，在人事变革的过程里她异常主动活跃。有一些人事变动，都由于她和新高管的几次谈话起了作用才发生……

你的观点是什么？

你是否在不经意间表露了自己的锋芒，有领导在场的时候，你说话的时候能自觉顾及领导的心理吗？



读者报告

不久前，我被一个同事吴芬陷害了，正是因为她吃透了领导的心理，暴露了我的“锋芒”。

一直以来，我在部门内的表现都还很不错，所以我的领导张主管非常信任我。很多时候张主管不在的时候，大家都找我联系张主管。

公司要进行人事变动，大家预感到我和吴芬很有可能这一次升上去，吴芬不动声色地陷害了我。

有一次，吴芬和客户之间出现了一点问题，她跑过来问我怎么办？我一听情况还是非常复杂的，于是就给张主管打电话，可是一直没有联系上，这时，吴芬突然冒出一句：“你最了解张主管了，你来作个决定吧。”

我当时脑袋一热，就干脆拍板作了决定。没想到的是，张主管回来知道了这件事情，虽然我当时处理事情还是比较得当的，但是他还是大发雷霆，在部门例会中口头批评了我。

后来，一个同事和我聊天的时候问我：“你和吴芬是竞争关系，怎么这么不小心？”

我当时一听，很奇怪，说：“这件事又不是吴芬策划的。”

同事说：“可是，事情是他告诉张主管的，你的存在就是得罪她了，还有吴芬近期常常在张主管面前说你做事强势，工作能力非常强。”

看到我还是不理解。同事说：“你以为这是赞美吗？同一句话说给不同的人听，就会有不同效果，看着是夸你。实际却是害你。张主管信任你，是因为你平常乖巧、懂事、听话，可是如果你做事强势，就让张主管感觉你利用了他的信任。你看看吴芬最近的表现，一副谦虚、老实、憨厚的样子。吴芬故意怂恿你作决定，那可不是觉得你有这能力。而是要害你，每一个领导都讨厌下属绕开他自己作决定，更何况你有什么资格去作决定？”

这件事，让我至今想起来都冒冷汗，看来，任何时候都不能脑袋发热，暴露锋芒呀！

看透人们的趋利避害，做好消息的传播者

职场都是一个复杂的场所。你可以相信自己，但是却不能盲目判定别人是一个怎样的人。有人说，为人处世，宁愿得罪君子，也不要得罪小人，实际上也是对于“暗箭难防”的一种趋利避害的反应。

还有人说，当每个人都学会趋利避害的时候。如果你不这么做，那么好事情永远都会被人抢走，坏事情永远都落在你头上。

可见，趋利避害在职场人心中具有多么重要的作用，同样，职场中的喜好效应，和人们最根本的这种“趋利避害”的心理是不矛盾的，职场人总是喜欢听到好消息，希望自己处在一个非常好



的环境里，自己是最安全的。

职场人最头痛的就是有坏消息了，不但对坏消息深恶痛绝，连带着也不喜欢带来坏消息的人。同时，在这个过程中，职场人更应该警惕的是，千万不要做自己的坏消息的传播者。

孙晓丽是一个非常单纯的女孩，她来到公司之后，一直对同事非常信任。

有一天，发生了一件非常郁闷的事情，她的脸色非常不好。同事问她发生了什么事情，她就将原委一一道来：原来，她去公司财务给部门报销的时候，实在忍受不了公司财务小王的无礼和傲慢，和财务小王争执了起来，小王剑拔弩张地把孙晓丽批评了一番，而且扬言孙晓丽既然抱怨财务办事情非常慢，那么以后，她就让孙晓丽知道什么是更慢的速度。

听到这件事，同事们纷纷安慰孙晓丽，说不要把小王那么素质低的话放在心上。看到同事们对她的爱护，孙晓丽非常感动，也很感激，于是就把这件事情当成一个不愉快的插曲，毕竟过去了，也就过去了。

可是没想到，财务小王果然不依不饶。过了几天，孙晓丽部门小张去财务报销的时候，受到了冷遇不说，还愣是被一个流程卡了半小时，但是也没有办法，毕竟大家知道公司有的流程就是很复杂，财务硬要“照章办事”，谁也不能拿小王有啥办法。

小张回来的时候，气愤地说了这件事情，大家义愤填膺。

令孙晓丽更加想不到的事情发生了，小王这个人气量狭小，睚眦必报。她让晓丽部门的人把报销看成了一件更郁闷、繁琐和耽误时间的事情。

舆论导向发生了变化，大家由一开始唠叨小王怎么怎么蛮不讲理，开始讨论这件事情的开端。这时候，孙晓丽难脱其

咎，甚至还有老员工当面批评孙晓丽当初不该和财务人员“较真儿”，是孙晓丽处理方法不当，导致财务部门与自己部门有抵触情绪。

晓丽委屈极了，她明明是受委屈的人，现在听着自己部门有的同事居然对财务小王谄媚地说：“不要和孙晓丽一般见识，她新来的，啥也不懂，她就不知道财务工作有多辛苦、多繁琐。”

看着大家变成了这样子，晓丽再也忍不住，回家里大哭了起来。

在这个案例中，孙晓丽大错特错的一点就是自己传播了一些不利于自己的坏消息。既然职场人都是趋利避害的，在人们还不能完全“绊倒”小王的前提下，孙晓丽说的事情就是最坏的消息，因为意味着每个人的确要受到一些牵连。

相反，如果孙晓丽能冷静处理这件事，吵架的事她就一定会封闭起来。即使财务小王再跋扈，小王也不可能故意去告诉晓丽同事：“我用繁琐的流程为难你，是因为我和你们部门的孙晓丽吵过架。”这样，大家只能评价小王的人品和工作态度有问题，而不会对孙晓丽有丝毫的不满。

即使有人捕风捉影，孙晓丽都应该对这种关于自己的负面消息，保持“不知道、不相信、不可能”的态度。

当然坏消息是会有有的，有时也会由我们带来，但我们可以想办法降低别人对我们的不喜欢。尤其在面对领导的时候，有了坏消息，你要有良好的心理素质，不能先乱了阵脚，要将你的领导当成一个正常人一样看待，真心为他着想，不要总拿坏消息刺激他，要注意修炼自己的冷静；其次，要对领导实话实地汇报，千万不能带着负面情绪，同时要注意沟通技巧，不妨巧妙地表达崇拜感，让领导觉得坏消息也不过如此。

比如可以说：“领导，您知道我最崇拜您什么吗？您总是临危



不惧、宠辱不惊，您总是有办法。”如此巧妙的沟通和激励，可以适度降低坏消息给领导带来的影响。

所以，在职场中，要多散播好消息。现实生活中，传递坏消息的人远多于传递好消息的人，就像有句话说的“好事不出门，坏事传千里”。经常传递好消息，能够博得他人的好感。我们可能曾在不同的场合遇到这样的情形：有人说“我有一个好消息要告诉大家”。这时，所有的人就会停下手中的工作，等他说出来。他所说的消息不一定对每个人都那么好，甚至不重要。重要的是，除了引起人们注意之外，还可以引起别人对你的好感，认为此人是愿意和朋友分享快乐的人，进而引起大家的热情与干劲。

你的观点是什么？

你能做同事的好消息的传播者，来赢得好人缘儿吗？

要知道很多时候，当你传播好消息的时候，由于喜好效应的存在，同事就会在瞬间对你产生好感，爱屋及乌，对于你，不是一件征服人心的最简单的事情呢？



读者报告

公司有个同事叫小米，人缘特别好，我们特别喜欢她。

现在想想，我们为什么感觉她天真无邪、与世无争，是因为她从来不做坏消息的传播者，平时，有好消息的时候，她总是很积极地告诉我们。比如逢年过节的时候，单位里经常会发一些物品、奖金等，小米先知道了，或者已经领了，就会马上告诉我们，有时候还会帮我们代领物品。

她的这个习惯让我们觉得她非常有共同意识和协作精神，甚至我们觉得只要接近小米，她就有好事、好运气给自己。

现在想想,小丫头一方面是性格使然,一方面也的确得到了“喜好效应”带来的好处,怪不得公司上上下下都服她呢,心理学真是
是个宝!

赢得同性的喜爱：克服职场妒忌症

同事加薪了……

同事升职了……

同事得到领导的表扬了……

多数人遇上这样的事情,虽然心里不满却能顺其自然,也有的人会对此耿耿于怀,或者直接找领导去辩解,或者悄悄地用心计,和自己看不惯的人争宠,勾心斗角……这些情况都可以称为是“职场妒忌”。

如果比自己优秀的同事恰巧是同性的话,心理就更容易妒忌,在强烈的妒忌与对比中,人们会一步步远离正确的判断,这种不理性的心理,会误导你看错很多事情,说错很多话。

妒忌,是一种极想排除或破坏别人的优越地位的心理倾向,它是含有憎恨成分的激烈感情。容易造成“人才内耗”,对个人发展有巨大的破坏力。

那为什么人们会妒忌呢?

从人的心理来分析,没有人会和比尔·盖茨比钱多,和总统比权力。人们所比较的一般都是与自己有相同点的人,你们可能生活会很相似,但是他却由于某种原因,超过了你,又或者进一步说,他的进步衬托了你的落后,让你突然有一种不安全的感觉得,觉得自己的价值一下变得渺小了。

作为专业的职场人,妒忌了,我们是不是就可以加薪、升职呢?
一定不是的。即使是你非常不满的一个人加薪、升职了,当有



人在你面前讨论起这件事情的时候，你都要故作坦然。不论内心如何，都不要说他的坏话，而应该说：“是呀，他工作得的确很努力。”

为什么要这样做，从喜好心理的角度来说，这样做是为了迎合良好的人际关系，增强自己在众人眼中的成熟度，并且提高亲和力。想想看，在这个人人都想争着出头的社会里，一个不妒忌同事的部属，会让上司觉得此人本性纯良、富有团队精神，因而另眼相看。而同事会觉得这是一个不错的、很有胸襟的人。

尤其对于职场女性来说，心理更加敏感。做事情的时候，总想要做得比其他人都要好，但并不是每一件事都会尽如人意，于是在与同性的比较当中，容易会产生很多的怨气。实际上，正确的方法是放下妒忌心，特别对同性则更应如此。

每个人来公司上班都是为了生存，大家同在一个屋檐下，为了一个共同的目标，感受同一种压力，工作中谁也少不了谁，如果可以以一颗同情心来看待同伴的话，关系将很容易处理。

当然对一些自己认为是话不投机的同性伙伴可以采取“工作伙伴”的态度来对待，如果遇到了非常嫉妒忌的同事，那么就不管她，但生活中不要为自己某方面比她突出就在她面前招摇，这样子你的处境会非常危险，她可能在背后讲一些是非招致别的同事一起排斥你。

如果她只是一般的妒忌心理，那么你就以一个好朋友的身份跟她相处吧，当她某一方面做得很好时，你要不吝啬地给予赞赏，让她明白，原来你是以欣赏的眼光来看待她的，她也就不会对你存在敌意了，反而会因为你的坦率而喜欢你。

魏小英在董事会办公室做文秘工作。这个女孩靠着良好的工作成绩非常惹眼，领导总是公开表扬她。近段时间，她完成了领导交给她的各种任务，包括各分公司领导急派的工作。

因为魏小英是在最上层工作，很多同事并没有真正见到过她对工作的卖命和努力，所以对她的突出表现十分妒忌。很多女同事说魏小英凭什么赢得领导的信赖，还不是会拍马屁？

当上级领导分配下来的工作需要魏小英去执行的时候，一些女同事马上集体表现出不配合的姿态，还连连出难题，使魏小英十分难做。魏小英一向做事低调，却还是难以平息大家对她的气愤。

有一天，魏小英坐电梯的时候，听到一个女同事对另一个女同事说：“你见过公司的魏小英吗？听说这一次咱的工作都是她安排下来的，为了讨好领导，简直是不让咱们轻省。”另一个女同事悄声说：“小点声。”然后用眼神暗示电梯里还有“外人”。

魏小英马上明白了，原来她们俩根本不认识自己，她看了一眼那个说自己坏话的女同事胸前的工作证，记下了名字之后，快下班的时候，她打电话给这名女同事找她聊天。

在魏小英看来，这名能在公司里堂而皇之说自己坏话的同事，并不具备很深的城府，而越是这类“大嘴巴”，越是便于给自己宣传建立正面形象。当这名同事走进门，看到魏小英的时候，惭愧地抬不起头。

那一天，魏小英落落大方地约这名同事吃饭、聊天，谈到自己是多么苦恼，职场的生活让自己匆忙得没有时间去打理自己，让这名同事觉得有些地方魏小英远不如自己。

果然，妒忌魏小英的人也并非铁板一块，从众跟风的人居多，魏小英找到了这个实际上有口无心的同事，轻松把她拿下，后来的工作中，魏小英感觉到不友好的阵营发生了内部的分歧。在这样的情况下，展开工作变得简单多了。



你的观点是什么？

妒忌是一种对自己不自信的表现，是不是？如果我们有这种情绪，就应该立即投入本职工作，创造巨大价值。当然，如果遇到妒忌我们的人，也应该有器量容忍他们的小气，并采取方法攻破他们的心灵防线，不是吗？



读者报告

同性之间，的确会产生妒忌。我一直是公司的优秀员工，老板的得力助手，直到林子涵的出现，我感觉她完全抢了我的风头。

林子涵是名牌大学毕业的学生，不得不承认的是，她基础知识非常丰富，而且难得的是，她没有其他大学生的稚气，做事很踏实。从她来到公司做行政助理的那天起，我就莫名地有了危机感，也对她产生了排斥。

什么都不能阻挡一个有能力发展自己的人，果然，不多久，林子涵的聪明和能干很快赢得了同事和老板的好感，有什么重要的事情，老板都会很自然地交给她去做，同事之间有什么聚会，首先也会想到约她一起去。

有一次，公司正在和一家知名企业谈一个很大的合作项目，这个项目的策划，老板居然交给林子涵做了。林子涵很单纯，当老板宣布了这个决定之后，她愉快地接受了任务，丝毫没有觉察到她背后我那双妒忌得发绿的眼睛。

从那天起，林子涵也意识到机遇的垂青，她全身心投入到策划中，每天都在公司加班到很晚，对计划书一遍又一遍地修改。遇到以前没有接触过的东西，她就走到我身边来问。一般情况下，我都是支支吾吾不肯告诉她最精华的东西。可是她每次问完，即

使没有得到自己想要的答案，她也是非常客气。

但是想到老板对她的重视和我当年苦熬出头的日子，我还是妒忌和排斥她，后来林子涵的计划书做完了。这个没心机的人居然先把计划书发给我看，并且在 E-mail 中写道：“感谢您这些天来对我的帮助，邮件的附件里是计划书的全文，请您过目，不妥之处，请不吝赐教。”

我看了她的计划书，不得不说，这个丫头的确太厉害了，名校的四年让她吸收了很多好的理念和思路。但我实在是不甘心败在她手下，我再也不想听到老板对她的赞美。突然，我克制不住自己，居然想从她的电脑里，把这份完美的计划书彻底删除。

下班后，我故意走得很晚，而且，我很顺利地打开了她的电脑。心无城府的她，电脑根本没有设密码，计划书赫然挂在桌面上。我心中一阵窃喜，把鼠标指向了计划书的 word 文档。

我多么想彻底删除，但是我还是想到了这个人平时冒着傻气感谢我对她的“帮助”的那张脸，况且，想到这笔业务对公司有多么重要，想到团队的奖金，当然也想到如果大家知道了这件事是我做的将有什么后果。我关闭了电脑，离开了办公室。

林子涵的计划书为这次合作的成功立下了汗马功劳。签约后，老板给了她一个很大的红包，令我没想到的是，林子涵拿到钱，并没有独吞，她居然请我去一家高档西餐厅吃饭，向我道谢，说我帮了她很大的忙。我在她的对面如坐针毡，我知道自己根本没有诚意去帮助她。看着她真诚无邪的眼睛，我对自己发誓，以后永远不再如此恶毒地妒忌别人！





互惠效应——职场搞关系的一张王牌

“互惠效应”，是指人们应该尽量以相同的方式回报他人为我们所做的一切。交往不一定非要在获取和给予的质量完全对等的条件下进行，也就是说不必“今天同事给了我一盒泡面”，“明天同事一定要还回来一盒泡面”，但是所有的往来，一定要达到合理的预期反应。

当我们维护好自己的人脉，能够做到一种“人情收支平衡”的时候，和他人的相处就会感到彼此非常愉悦。这种交换的公平，不仅仅发生在物质上，还在精神上。

这就是搞关系的一个秘诀。关系是一个“建构物”，用一个合理的方法让它得到维持和改善，就能搭架出最好的人梯，助你青云直上。但是关系不是“建筑物”，它不会自己产生，并且自己维持稳定，如果得不到合理平衡的产生和发展，就会随时间而衰退。我们有责任运用心理学效应，去创造办公室关系的最佳状态。

这一章教你利用人的心理，做最职业化的事情，既不会让别人感觉你“滥好人”，也不会让别人觉得你“难以相处”。收买人心的行动从本章开始！



晋升前，你是否已懂得收买人心

想晋升的人一定要有良好的“群众基础”，有的职场人，认为晋升只不过是领导的决定，和同事无关，实际上这种心态就已经走入了误区，例如，我们会发现总有人在做每件事之前，他都会先用内心的那把秤称一称，衡量这件事对他是否有利、这个人对他是否有益。

只要是领导注意到的工作，他肯定会花上不少心血来做，为的就是希望能博得领导的注意和好感；至于其他例行性的工作，既然上头不会看，只要能够交差了事就好，这种做事的方法很容易引发同事的不爽，使自己陷入孤立。

有句话叫：力在则聚，力亡则散！有亲和力的双方就是有共同力量表示的双方，这种友好表示，使得双方合作在一起，有一种合作的意识。有亲和力是促成合作的起因，只有具有了亲和力，才会使双方结合在一起共同合作。如果一个人平日连招呼也不跟同事打一个，跟同事间的唯一接触就是开会或交代工作，试问这样的你即使走到了一个很高的位置，又有谁会真心地挺你？

况且，领导选拔人才的目的是为了更好地管理大家，而不是选一个人人都不喜欢的人出来，给自己找麻烦。所以，正确的做法是先把同事的人心收买过来，把身边每个人的性格摸透之后，再耐心地等待对的时机、做对的事，那种不着痕迹的做法才是最聪明的做法，等到同事们惊觉这个平时不怎么起眼的“小人物”怎

么跃升得比任何人还快时，其实他老早已是老板身边的大红人！

当然，无论你是否渴望晋升，收买人心都是你必须要做的事情，毕竟，和睦的工作环境，同事间亲和融洽，上下一心，会直接促成工作的成功。

那么，怎么收买人心呢？办公室里总有八面玲珑的同事非常讨人喜欢，但是如果你的性格做不到这一点，那么不要刻意为之，让我给你讲一个心理学的小实验。

康奈尔大学的丹尼斯·雷根教授曾经主持了这样的一个实验。他找了一些实验对象来参加所谓的“艺术欣赏”，内容很简单，就是实验对象一起给一些画评分。

在这里，有一个人叫乔，他的真实身份是雷根教授的助手。

实验在两种情况下进行。

第一种情况下，乔没有给实验对象任何小恩小惠，中间休息后只是两手空空地从外面进来。

第二种情况下，乔主动送了那些真正的实验对象一个小小的人情：他在评分中间短暂的休息时间里，出去了几分钟。回来的时候，他把可口可乐分给了实验对象。

评分完毕，主持实验的人暂时离开了房间时，乔要实验对象给他帮个忙。他说他在为一种新车卖彩票。如果他卖掉彩票的数目最多，他就会得到50美元的奖金。乔想要实验对象以25美分一张的价钱买一些彩票：“买一张算一张，但当然是越多越好了。”

有意思的是，第一组的情况是，因为乔没有给实验对象任何好处的时侯，大家仅仅凭着对乔的喜爱程度来决定是否买他的彩票。

第二组的情况是这样的，那些早些时候接受过乔的可乐的人，买彩票的时候更加痛快。显然那些得过他的好处的实验对象都觉得自己欠了他一点什么，因此他们购买彩票的数目是另一种情况下的两倍。

最后，雷根教授用这个实验，向我们证明了这样的一个事



实：互惠效应的威力如此巨大，以至于它把另外一种能够影响人们选择的因素，也就是对请求者的喜爱程度完全压制住了。

这时，你也许明白了，即使一个不怎么受欢迎的人，利用“互惠效应”，也能让别人为自己所用。

职场人际交往中，这个道理更是无处不在，上个星期，我的一个朋友老张给我讲了他的一个经历。

老张的办公室里只有三个人，他和老王本身都是烟民，所以屋里抽烟的时候，彼此也并不感觉尴尬，可是屋里还有个新来不久的小女孩小董，小董每次闻到烟味就咳嗽，虽说老张每到这时就把烟给掐断了，但是他很烦小董的“娇气”。

后来，小董即使皱眉头。老张也装作看不见，“照抽不误”。发生了一件事情之后，老张再也没有在办公室抽烟。有一天，小董请老张和老王吃饭，感谢他们对自己的照顾。

从那时候开始，小董就再也不用皱眉头了，因为老张受到小董的“礼遇”之后，感觉到了自己的行为非常不合适。每次抽烟，就自觉到办公室外的走廊里去了。

很多女性对于这种行为都不陌生，例如，新到一个环境之后，怎么得到好人缘，那么“小恩小惠”就是最主动地示好。“新员工”小珍就经常用小小的零食实现收买人心的大目标，小珍刚到公司的时候，由于金融风暴，公司非常忙，“老人们”加班的时间越来越多，经常下班不准时。如果不准时吃饭，或者经常饿肚子，肠胃很容易出现问题。

小珍在办公室，会准备几包吃起来既不费力，又容易消化的小零食，当老员工加班非常饿的时候，可以想象，这些小零食会显得多么体贴又快乐，一举多得。

小珍也给老员工留下了深刻的印象，不多久，小珍就真正地感觉自己“进入”到了这家公司。

由此可见，加班时，在抽屉里准备点精巧的小零食还是很有必要的，不但成为人们减压的首选方式，在工作中分享零食是建立好人缘屡试不爽的妙招。

你的观点是什么？

平时你有没有主动对同事“示好”，其实，这种不刻意的行为，会在将来的某一天发挥巨大的作用，毕竟，别人给我们的恩惠，我们也会放在心上，当他们需要我们帮助的时候，我们也会愿意伸出自己的手，是吗？



读者报告

我对此非常有感触，有时候，不经意间给别人点小满足，就能得到大家的善意和帮助。

我们部门的人都非常喜欢听歌，但是大家都没有时间关注新歌，于是，我赶紧向办公室领导申请在公共硬盘上开辟了一个“好歌共享”的空间，然后我找到了好多好听的音乐分类放在上面，每天轮流给大家放一首，停留时间超过一个月的自动清理。

每天中午，都有“新歌放送半小时”的节目。音乐的作用加上分享的愉悦，马上把同事之间的距离拉近了，还有其他部门的人来我这取经呢。

而且，正是因为大家对我的这个小举措充满了感激，我的建议也越来越关键了，同事关系处得非常好，领导也觉得我超有组织能力，更加赞赏我了。前段时间，部门搞评比，大家毫不犹豫投了我的票，让我拿到了一笔不小的奖金。



小心！永远还不完的人情债

在工作中，你经常依赖某位同事吗？

你会开口向同事借钱吗？

工作忙了，找同事帮帮忙，在你心中，是不是没什么大不了呢？

职场中，不妨反问这几个问题给自己，其实，如果你的回答是——是的！那么，要小心，可能同事给你的帮助越多，你不是更加省事了，而是将来要付出更多的精力来还人情债了！

还记得《无间道》第二集中的那句经典名言吧——“出来混迟早要还的”。这句话一度被传为网络流行语，因为人们广泛地认可了这句话，在职场中，不妨在随意支使别人的时候，也想一想这句话。

也许有的时候，你以为接受别人的帮忙只不过是举手之劳，但是你的同事并不这么想，他感到在你困难的时候，他毫不犹豫地帮助你了，那么你也应该对他的这种行为产生一种回报。

这种心态并不难理解，想一想我们自己多少次，发生了这样的情形，在超市看到别人主动递过来的免费试吃的小点心，我们处于一种机械化的行为试吃之后，就自己感觉不得不买点带回家。

心理学家的研究告诉我们，互惠会让我们产生多余的负债感。法国人类学家马塞尔·毛斯曾经说过这样一段话：给予是一种责任，接受是一种责任，偿还也是一种责任。有来无往会让我们承受巨大的压力，所以我们在互惠的原理之下，很容易引起不平等的交换。

可以想一想，在职场中，如果你随意地向同事借钱了，会有什么样的后果，当你和同事之间一旦发生了借贷关系，本来属于你

们之间的那种平等的关系就会被破坏，出借方往往就会居于上风，而借方则明显处于下风，处于屈就的位置。

没有了同事之间的平等关系，以后工作和交往就有可能受到很大的影响。况且，当你伸手向同事借钱时，很多的误会便由此而产生。某些借钱给你的同事会认为自己具有了某种权威，至少在工作讨论上，他们就会自认为有说话权，而你也因“借人家口短”而不好意思反驳他们。

从这个意义上来说，不能向同事借钱，不是因为欠的债你还不起，而是你欠的“人情债”会让你还不起。

所以，在职场中，你要尽量避免向同事借钱。因为像借钱这种情况，借钱的人可能一转眼就忘了，而出借人有时不好意思催讨。如果你借了钱迟迟不还，稍有疏忽，双方之间的信任、交情就会受到影响。

无论是关系很好还是关系一般的同事，都不要随便开口借钱，如果不得已向同事借钱时，借到，一定注意及时归还；借不到，也不要有任何埋怨。

除此之外，职场是一个独立的环境，所有合作的产生也是在每个人能够独立面对工作的基础上产生的，而不是某个同事不能独立工作，大家都在“扶贫”。

职场也不同于学校，每个人都应该摆脱职场依赖症，做事情的时候把握好分寸。

举个简单的例子来说，有一次，一个同事主动提出帮我整理一些表格，看同事那么热情，就同意了，可后来发现，他整理出来的表格其实还不够清晰，于是只得自己重做，可人情还得欠人家的，真是“得不偿失”。

同样，欠了人情，自己走路的时候，就有可能被人情给绊住。



李木清是一个工作努力的女性，多年来，在岗位上兢兢业业地工作，终于通过自己的不懈努力，在公司的一个部门里独当一面，工作相当出色，领导非常看好她，将她任命为主管。

刚当上主管之后，她的干劲很足。可是有一天发生了一件事情，让她感觉非常棘手，在她自己连续几天加班到深夜还是没有解决问题的迹象时，没想到她的助理小张很快就把问题解决了。

这一次的事情给李木清的打击非常大，她的自信动摇了，连自己以前能从容应付的工作都觉得做不好了。于是，一有困难她就去找小张商量，虽说下属为领导解决困难是分内之事，但是因为李木清对小张的依赖，让小张非常骄傲。

小张的工作表现不再像以前那样本分了，不但上班迟到，而且，他自恃李木清对他的依赖，居然利用职位“以权谋私”，这件事情整个部门传得沸沸扬扬，弄得大家怨声载道。

而正是因为欠了小张的人情债，让李木清怎么也难以下决断对小张进行处罚，尽管她知道如果再这样发展下去，自己的位置是坐不长的。

这个案例中，我们会看到，对他人的依赖，给自己和别人都会造成不好的影响，这种人情债实在欠不得，尤其对于职场女性来说，纵然绝大部分男性都不计较帮助女同事，当女性向他们求助时，一般都是很乐意拔刀相助的。尤其看到同事对自己有依赖感，大部分男性都会暗自得意，似乎满足了一种虚荣心。

但如果遇到那些“麻烦人不当一回事”的女同事，男性也会感觉“女人真麻烦”！因为男性可以接受的是“适度依赖”。什么是适度？既让男性有救人于危难中的自豪感，又不要把他累倒，或是根本帮不上忙反而让他出丑。况且，女性如果依赖别人，靠久了，自己就再也立不起来了。

所以，无论怎样，都一定要提醒自己在职场不要轻易麻烦同事，有时候独立解决问题，能得到的成长将是一笔最巨大的财富。

你的观点是什么？

职场中，独立完成工作是与同事合作的前提，只有我们自身强大了，再与别人合作的时候，才能碰撞出成功的火花。没有哪一个同事愿意当“扶贫组织”，所以，不轻易开口求人，不轻易欠下人情债，也许是职场关系的一个铁律，你说呢？



读者报告

看了这部分内容，我深有感触，是的，请同事帮忙是一件很麻烦的事，就拿向同事借钱来说，是这件事之所以是职场搞关系的大忌，不在于借钱的次数和数目，而是一次开口之后，自己就欠下了人情债。

前段时间发生的一件事情，给我的触动非常大，虽说是一件小事，但是如鲠在喉。那一次，我想买一台笔记本电脑，正巧同事小为的一个朋友卖笔记本，于是，我就让小为去给我打听价格，心里想着找找熟人也许能够得到些优惠。

小为很痛快地答应了，后来也的确省了一些钱，买了自己喜欢的那款型号的笔记本电脑，可随之发生的一件事情让我很为难，小为有个朋友想来公司上班，他让我找人事总监推荐一下，因为我和人事总监的关系比较铁。

我也没多想，就帮了这个忙，没想到的是他的朋友进到公司之后，居然利用职位，在公司的财务上搞出了一些问题，虽然后来公司认为损失不算太多，就不想大动干戈去追究责任，只是把他开除了。



但是，因为是我推荐过来的人，那几天公司议论纷纷，人事总监也没有给我好脸色。我感觉自己的脸像烧起来一样，总结这件事情，根源就在于那次向小为开了一次不该开的口，所以，在这里，我也提醒大家，千万不要随意让同事帮忙，因为，你欠下的人情债永远比你想象的要多得多！

多做一点点，就能种下坚固好形象

你会和公司搞好关系吗？

看到这个说法，大家可能觉得新鲜，是的，没错，和公司搞好关系，绝对能够帮助你得到远远超过你想象的东西。

如果你舍得多做一点点，多给你的公司一点点恩惠，公司也会回报你。

简单地说，大部分的职场人总是要求公司多给自己一些回报，总是感觉自己得到的还是很少。实际上对于公司而言，如果你多为公司做一点事情，你的根本利益和公司是一致的，好处自然会返还到你的身上。

想一想，公司最担心的是什么？那就是在他人心目中的形象和口碑，这是很多公司发展的命脉，同时，公司的员工对于整个公司的形象又能做到多少维护呢？实际上，如果这个形象不去积极地维护，那么，公司的形象就处于一种破坏状态之中。

而当公司不成功了，你怎么又能奢望自己拿得更多呢？

换言之，如果公司的形象在你的维护下越来越好，你在所有的领导和同事心中的形象也会越来越好。公司成功了，效益好了，正常运营下去的收益就会越来越多，你的待遇才可能往上走，晋升的机会也可能就在眼前。

在很多事情的处理上，不妨保持互惠原则，把公司当作一个人，

而不是一个机器，你就会找到一种付出定然有回报的感觉。主动做事是对公司，也是对自己的恩惠。

夏小米是刚进公司的一个实习生，领导也没有考虑她的职业发展，给她安排了一个前台的位置，让她实习。

夏小米天生是一个爱学习的小女孩，她并没有把实习当作一个无聊的过程来看待，相反，她愿意了解一家公司的流程和运作，这对她都是一件很新奇的事情。

慢慢地，她懂得了她所从事的这家公司，没有什么比市场形象对于公司更重要了，夏小米也懂得了自己的工作性质，她虽然只是做一个前台接待，但是她感觉自己更要全力维护公司的外部形象。

有一天，发生了这样一件事情，成了夏小米职业生涯的一次转折。那一天中午，夏小米接到了一个客户愤怒的电话，电话里的声音非常急促，指责本公司在发货过程中出现了重大的问题。

夏小米刚接到电话的时候，内心也非常忐忑，有一分钟的时间，她觉得干脆把电话转给业务员算了，可是想起现在业务员都不在公司，而是赴外地参加产品项目会。她感觉如果自己这样回答，会让电话那边的客户更加恼怒，对方一定以为自己在搪塞。而且重要的是，这会引来一次公司形象受损的小危机。该怎么办？短短地思考之后，夏小米选择把客户的怨言“照单全收”，自己把这件事情处理好。

于是，她马上向客户道歉，承认是自己不小心发错了货，她会马上按照客户提供的正确地址给客户进行发货。果然，客户一听到解决方案之后，立即消了气，平静地挂上了电话。

天知道，那天下午，明明可以在前台安坐的夏小米有多么忙乱，她来回奔走于各个部门，打电话联系发货公司，并且查



找问题根源，确认产品信息，然后找各个领导签字。就在这个过程中，所有的领导都知道了有这样的一个前台，独立承担了业务员犯下的错误，努力地维护了公司的形象。

由于夏小米得体的处理，公司的这批货顺利进行了改发，也没有造成恶劣的影响。公司开会的时候，还特意提到了夏小米的名字，感谢她为公司作出的成绩。不到一周的时间，夏小米就被换岗了，她不再做前台了，而是被安置到了公司的一个重要部门，领导还安排了一个非常有经验的老员工带她。

夏小米的职场大门，成功地被推开了！

这个案例中，我们可以看到，并不是夏小米有什么特别的能力让领导觉得必须对她进行安置，而是她对于公司形象的维护，赢得了公司的信赖，公司收到了一个普通员工超出自己范围对公司的付出，也自然愿意回报给这样的好员工一份更重要的工作。

你的观点是什么？

看一看工资袋，想一想怎么做才能让你的公工资袋越来越沉？也许，你该关心一下公司的远景规划和目标了，是吧？



读者报告

我想起了上周发生的事情。

小顾是我非常要好的同事，他的性格很单纯，平时对工作也非常很努力，公司没有加班任务的时候，只要他工作没有做完，他就会自觉地留在公司加班，领导们都非常喜欢他。

公司最近任务紧了，大家都需要加班。有一天，我和小顾加班

到最晚，我对他说：“小顾，加班也不给加班费，太没劲了。”

小顾也附和说：“是呀，总加班身体有些吃不消。”

这时候，主任走了进来，很显然他听到了我们的谈话。第二天上班的时候，我和小顾都被叫到办公室了，出来的时候我愁眉苦脸，领导批评我工作态度不认真，而小顾出来的时候，还是一脸平静，我问小顾：“主任找你说啥？”

小顾说：“主任问我总加班是不是让大家感觉吃不消了，我说，主任说会考虑给大家加班费的。”

当时我听了之后，并没有表现出自己的不满，但是我内心很久都不能平静，我觉得很不公平。为啥都是对加班不满，他就能得到领导的安抚，我得到的却是批评。

现在我能理解了，因为一直以来，自己和小顾对待公司所付出的劳动是不一样的，正因为他一直勤勤恳恳，所以关键时刻领导才在乎他的感受，而我一直坚持公司给多少钱，就干多少钱的活，所以，工作总是很被动，领导对我也就一直心存不满。

也许当我对公司不满意的时候，也就是公司对我不满意的时刻，也许，当我能毫不计较地为公司多做一点点事情的时候，公司也不会和我斤斤计较加班费。

我觉得这部分内容给自己提供了一个新思路。自己不该分得这么清楚，如果再一直那样，公司就一直不会给我升职或者加薪。小顾应该我的榜样。

暂时退让私利，利益还会飞回来



职场是一个利益交换的场所，有人说，在职场中，没什么可分析的，把握好自己利益就是最关键的。

但是在这里，我要告诉你心理学中互惠效应所蕴含的一个



大秘密：人们都有这样一种心态，那就是“回报他人所作出的让步”。

前面讲到我们有义务回报别人所给予我们的恩惠，那么“回报他人所作出的让步”，是什么意思呢？

我给大家讲这样一个例子：大部分人都非常反感大街上的调查问卷，因为很多情况下，如果你填了调查问卷，接下来的日子里很有可能每天都接到很多推销电话。开始的时候，人们拒绝这种调查问卷的时候，都会漠不关心地往前走，不理睬那些搞调查问卷的阿姨们。

可是后来，阿姨们换了策略，她们会迅速往人们手中塞一个牙膏，或者毛巾，然后在人们惊诧之余，真诚地说：“耽误您一分钟的时间，您帮我填个调查问卷好吗？”

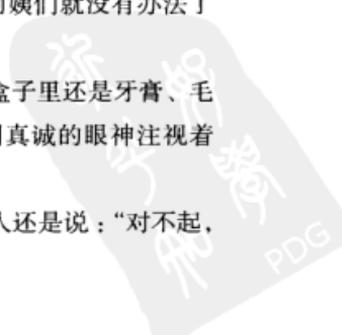
这时候很少有人拿着手上的牙膏的情况下，还拒绝给出自己的“一分钟的时间”。因为互惠效应让人们作出回报的一个原因是，如果一个人不打算对别人的恩惠进回报，那么这个人将面临重大的心理压力，也会感觉自己的行为很难在社会中受到欢迎。

于是，一场调查问卷做下去，15分钟过去了，公交车赶不上了，女朋友的约会迟到了，不得不在中途发短信对自己约会的人说“可能晚会儿到”。

终于人们厌倦了这种方法，不论牙膏、毛巾或者肥皂，人们都开始果断地拒绝这种“小恩小惠”。那是不是阿姨们就没有办法了呢？

不是的，阿姨们在路上摆放一个小纸盒，盒子里还是牙膏、毛巾或者肥皂。看到路人的时候，阿姨们仍然用真诚的眼神注视着你说：“买个牙膏吧。”

路人在她的注视下会有些不自然，但是路人还是说：“对不起，不需要。”



可是，如果她接着说：“那您能帮我做个调查问卷好吗？”

也许读者们会认为这种情况下，路人还会拒绝，实际上并非如此，因为第一次的拒绝之后，阿姨们的让步也是一种恩惠，于是为了回报这个让步，路人也付出了一个让步，那就是不买牙膏，那么就做个举手之劳，填个问卷吧。

终于，大街上负责找人填写调查问卷的阿姨们利用心理学的“互惠效应”再次胜利了。

职场中，互惠效应同样发挥着巨大的作用，有一些人与别人的关系不好，是因为过于计较自己的利益，老是争取一厘一毫的“利益”，时间长了难免惹起同事们的反感，让大家想起这个人就皱眉头。慢慢地，这种人就在有意或无意之中伤害了同事，最后使自己变得孤立。

事实上，这些东西未必能带给你多少好处，反而弄得自己身心疲惫，并失去了良好的人际关系，可谓得不偿失。如果对那些细小的，不大影响自己前程的好处，多一些谦让，例如单位里分东西不够时少分些，再例如与其他人共同分享一个荣誉。

美国心理专家威廉通过多年的研究，用事实证明，凡是对金钱利益和小事太能算计的人，实际上都是很不幸的人，甚至是多病和短命的。他们90%以上都患有心理疾病。这些人感觉痛苦的时间和深度也比不善于算计的人多了许多倍。换句话说，他们虽然会算计，但却没有好日子过。

在职场上，有许许多多类似的经历。在同事中，如果我们能适时作出一些让步，在不伤害自己根本利益的情况下，暂时放下的私利，也许会给别人的心理上留下巨大的投影，这种豁达的处世态度无疑会赢得人们的好感，也会增添你的人格魅力，业会带来更多的“回报”。那么，当他人再次回报你的时候，他所给予的恩惠要比你暂时放下的利益要多得多。



张莫言是公司里的老员工了，他成熟稳重，无论是业务能力还是人际交往方面都是非常优秀的。

部门主管离职了，领导层决定新任主管“从内部人员中选拔”。大家心想，这个新主管一定非张莫言莫属。

但是，结果出来了，公司任命的新任主管是无论业务能力还是交际能力都不如张莫言的迟小涛。

公司里早有传闻，迟小涛是公司某一种重要高层非常近的亲戚，通过这样一件事情，大家得到了确认。于是，大家把目光转向了张莫言，看张莫言如何处理这件事。

张莫言没有丝毫情绪，他平静地工作，仿佛什么都没有发生，后来在迟小涛上任后，一如既往地积极工作，这让领导层和迟小涛本人都非常感动。

半年之后，公司扩张，新开了部门，张莫言没有任何悬念地就任新部门的主管。

只有张莫言知道自己当初接到迟小涛任命通知的时候，内心有多么难受，但是他知道靠着迟小涛强硬的关系，他以后可能会爬得很高，迟小涛升职了，如果自己反过去得罪他，那么这件事情就会升级成仇恨。而仇恨是难以消除的，只有一方败亡才能解决。

从表面看，是迟小涛占了便宜。可长远来看，张莫言为自己种下了一个忠诚于公司的良好形象，于是张莫言以德报怨——以德为策略，去处理对自己不利的人。终于在领导绝对的信任下，得到了晋升的机会。

你的观点是什么？

在工作中，你能合理地看淡那些无关痛痒的“私利”吗，如果你能，那么恭喜你，前面的路将会因为你长远的目光而变得更加宽广。



读者报告

适度地退让，更容易得到利益。

前天，部门聚会的时候发生了这样一件事情。

部门内分为两派，一部分同事说，聚餐之后去通宵唱歌，还有一部分同事说，聚餐之后回家休息。毕竟第二天还要上班。

领导让我们保持一致的行动方案。意见不同，大家争论了起来。

后来，我们看到爱玩的那批同事情绪已经非常激动了，他们扬言，如果不唱歌，就不聚餐了。看到这种僵局，我们这批老同事就答应一起去唱歌。经理看到我们主动退让，通情达理，也非常欣慰。

到了唱歌的地方，玩了一会儿，经理主动让我们这批人先回家。而且，令人想不到的是，他居然还说我们陪着那几个青年人熬这么晚，第二天身体吃不消，给我们休了一天假。说年轻人爱玩没关系，第二天照常上班。

后来听说第二天的业务量非常大，那些青年人都忙晕了。

有时候，没必要只照顾自己的感受，如果能顾及他人的利益，或者兼顾整体的利益，领导会把这份“识大体”记到心里。



搬开他人的绊脚石，给自己铺路

身在职场的人，都非常希望自己的职业生涯有“贵人相助”，有人也非常羡慕其他人总能在关键时刻遇到帮助自己的人。为什么自己就没有这份运气呢？

其实生活中是不缺贵人的，他们可能就是朋友、同事，或是仅仅萍水相逢的人，重要的是，你要付出什么样的行动去结识？

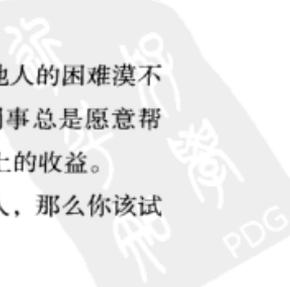
实际上，任何时候都可以结识贵人，结识贵人的概率并不受场合的限制，而是看个人的交往能力与沟通能力。平时能够处处与人方便，尽可能地帮助别人，把握每一个帮助别人的机会，那么同样别人也会在自己需要帮助的时候出手相助，这就是互惠效应的典范作用。

大家可能都听说了这样一个故事，在一场激烈的战斗中，上尉忽然发现一架敌机向阵地俯冲下来。按照常理，发现敌机俯冲时要毫不犹豫地卧倒。可上尉发现离他四五米远处有一个小战士还站在那儿。他没有卧倒，而是冲出去将小战士紧紧地压在了身下。此时一声巨响，飞溅的泥土纷纷落在他们身上。

上尉拍拍身上的尘土，回头一看，顿时惊呆了：刚才自己所在的那个位置被炸成了一个大坑。故事中的小战士遇到了上尉，上尉是他生命中的贵人，同事，他也是上尉的贵人，上尉在帮助别人的同时也帮助了自己。

你是否发现在同事中有这么两类人：一类对其他人的困难漠不关心，不关自己的事情总是沉默不语；还有一类同事总是愿意帮助别人，即使帮助他人并不能让自己获得任何现实上的收益。

在这里，我要告诉大家的是，如果你是第一类人，那么你该试着向第二类的人“转型了”。



为什么？

并不是为了别人，也不仅仅是为了让你有好人缘，还有最后的一个原因一定值得你这么做，那就是为了你自己——更愿意帮助别人更快乐。心理学中再没有比这更一致的发现了。同样地，帮助别人的人，更容易给自己带来积极向上的好心态。

社会心理学家们认为，帮助行动能够提升自我价值感，正如所有的献血者为什么会为那些他们永远看不到的陌生人做善事。从长远来看，帮助行为会使施与者和接受者同样受益。

职场同样如此，在帮助别人时，任何一种努力都不会白费。雪中送炭也绝对胜于锦上添花，主动帮助同事、新人、客户以至供应商，也许不会马上得到丰厚的回报，也未必能得到相应的回报，但至少会让你周围的人感受到你的善意，职场中一个好的口碑是帮你赢得好人缘的基础。

何文亮曾经任职于一家国企单位的企划部，和同事们比起来，他为人随和，善于帮助别人，而且待人接物非常周到有礼。

有一天，一家小的广告公司业务经理走进了何文亮的单位，同事们对这种主动上门寻找业务机会的事情见多了，也麻木了，大家都很冷淡。看到那个年轻的业务经理尴尬地陪着笑脸，站也不是坐也不是的样子，何文亮热情主动地走上前去，并且帮助他找到负责相关业务的同事。

这对于何文亮来说，是一件再微小不过的事情，不久，他就忘记了这件事。

想不到的是两年后，由于种种原因，何文亮不得不离开这家国企，开始重新找工作投简历。这时候，何文亮意外接到了当年这位业务经理的电话。那个曾经青涩的年轻人，靠着自己的实力迅速成长起来，现在已经是一家大型广告公司的总经理，而他说，他最早的起步就是从何文亮的那家广告业务开始



的，在他打算离开的时候，何文亮出现了，并在当时给了他很大帮助。

所以，当他偶然知道何文亮已离开这家国企的消息时，很自然地就想到自己公司还缺少一位企划经理，于是就主动联系了何文亮。

在这里还要顺便提到的一点是，有的时候，对同事的帮助要注意方式。例如，知道了同事非常不幸的事情，装做什么也不知道就是对不幸的同事最大的爱护了，平时该怎么处还怎么处，不要表示过分的关心和热情，任何窃窃私语、异样的眼光，对处于敏感时期的同事来说都是无意的伤害。

再比如新同事对手头的工作不熟悉，他们希望得到你的帮助，但心有怯意，不好意思向别人请教，在这种情况下，应该主动地帮助他们。在他们最需要帮助的时候伸出你的援助之手，往往会让他们铭记终生，打心眼里感激你，在工作中也乐意配合你和帮助你。如果你自恃资历高，不把新同事放在眼里，在工作中不尊重新同事的意见，不给他们发言的机会，就会招致他们的反感，等以后需要合作的时候，容易导致被动局面。

你的观点是什么？

看到这个案例，你有没有发现，身边能出现贵人的人，总是贵人不断呢，而现在，你是不是也觉得，雪中送炭，不但温暖了别人，也温暖了我们自己呢？



读者报告

单位里新来了一个员工小蔡，帮我们做一些简单的事务性工作。

说实话，他有点笨，有时候教他点东西，他要学好久才能想明白，我们这些老员工看着也着急。有一次，他的电脑坏了，大家都懒于理睬他。毕竟对于我们这些做业务的人来说，大家都知道，从一个新来的员工身上是得不到什么好处的，所有人都装作没看到。

我看小蔡急得满头大汗，心想自己的活也不急，晚上加个班算了，于是一咬牙，放下手头的活先帮他修电脑。后来，我还顺便教了他一些工作文件的处理方法，小蔡拿着纸和笔匆匆地记录着，很认真，让我感觉自己没有白教他。

慢慢地，和小蔡熟了，也在闲暇时间多关注了一下他的成长。

令我想不到的是，有一次，在我谈一个大客户的时候，小蔡居然发挥了重大的作用，本来大客户是没有时间和我见面的，聊天的时候，我就顺便和小蔡提到了那个大客户的名字，小蔡反复问了我几遍之后，确认那个大客户是小蔡的同学，而小蔡读大学的时候，曾经在最困难的时候帮助了那个大客户。

在小蔡的帮助下，见面、谈业务都顺理成章了，而小蔡忙前忙后地帮我联系、咨询，从来没有怨言，我还记得小蔡说的话：“您在我刚进公司，什么都不懂的时候，第一个伸出手，帮了我一把。”

这让我非常感动，与客户签约的那一天，我不禁感慨，这个世界上的事情，没有谁能一眼就看到底，职场的事也是如此。有时候，多一点关怀之心，往往能给别人带来想不到的感动！



细微处贴心，轻松赢得好人缘

利用好互惠效应，你可能用“沙子”换得到别人的“金子”。

这里我们讲的互惠，是一种非常巧妙的方法，那就是润物细无声，用你的体贴感动别人，赢得好人缘。

好人缘在职场中的作用不容小觑，戴尔·卡耐基说：“一个人事业的成功，只有15%靠他的专业知识，另外85%主要靠人际关系和处事技巧。”另一位人际关系大师哈维·麦凯也说过，他所认识的全世界所有成功者最重要的特征是：创造人际关系，维护人际关系。可以说，好人缘是现代人事业和职业成功必备的关键。

从心理学上来讲，职场关系纠结着很多利益在其中，所以很多时候，人们难免对他人有所防备，当你刻意地去接近别人，实现目的的时候，就会被人们所排斥，只有不经意间表现出来的自然的对别人的恩惠，才能真正感动别人。

我有一个朋友，在公司一直业绩平平，一次一个偶然的的机会，他做的一份书面报告引起了公司大领导的重视，那一天，他把文件送给大领导之后，大领导单独在房间里看文件。

没想到的是，中途大领导出去去卫生间时，发现我的那位朋友老老实实地在门口候着。大领导吃惊地问他：“报告送来了，怎么还在门口站着干什么？”我的这位朋友解释说，自己站在这里，是考虑到领导如果还有什么需要问其他问题，自己可以直接解答。那一次，公司的大老板被他的细心所感动，邀请他进办公室聊天。对于我的朋友来说，那一天是他职场生涯中非常重要的一天。

从这个案例来讲，员工对于工作，对于领导的细致入微，绝对是件好事，员工对领导的关心，会促进互相之间的关系更加友好，而领导和员工之间的和谐关系，将对员工的职业前途非常有利。

毕竟领导也是有情绪的凡人，他也喜欢别人关心自己的生活近况，喜欢被帮助的感觉，这些都是人之常情，比如说领导遇到让他很高兴的事——孩子考上名牌大学，自己买上了特别拉风的新车等，心里一定想找人炫耀一番；而如果遇到烦心的事，自然也希望周围的人能体谅自己的心情。

如果一个员工在领导高兴之时能够表示欣赏赞同，能在领导烦恼之时表示同情，就是所谓的“同甘共苦”，这个员工和领导之间的感情联系必将加深。

当你自然地做到这一点的时候，那么，这种充满温情的体贴式恩惠，会成为影响领导对你形成好感的重大因素，你的这一粒“沙子”，会得到“黄金”般的回报。

这并不需要你付出多大的精力，只需要养成一双善于发现的眼睛。

深得领导信任的秘书肖云，她平常的细心就工作中发挥了巨大的作用。

有一次，她发现，领导有一台专用电脑，可是每次使用后鼠标后，手腕都胀痛不已。于是，肖云周末逛街时，买了个可以护腕的透明鼠标垫。老总再使用鼠标，手腕就没那么不舒服了，对肖云也自然有了感动。

每次领导和重要客户谈话，肖云都会主动打扫总经理办公室，细致到每一个角落，有时候还会精心在窗边放好插花，让整个办公室显得非常有情调。肖云让领导在“外人”面前撑足了面子，甚至给公司许多业务的促成起到积极的作用。

最让领导感动的是，有一次，领导让她复印一份商业合同，当时领导风风火火，但是肖云在复印之前，还是保持冷静，耐着性子将合同仔细地阅读了一遍。结果，细心的肖云发现合同的一处数据错误。申报老总后肖云作出了修改，此举为公司避



免了接近数百万元的损失。

这些点点滴滴给领导的帮助，让肖云在公司里的地位越来越重。

日常播撒的这些体贴和细致，有助于自己职业的发展，当然，也要提醒大家的一点是，和领导、同事之间的体贴当然也要有个“度”，尤其是与领导的交往毕竟还是有所顾忌的。要明白自己的位置，不能毫无顾忌、过分地关心别人，比如，不应该过于关注他人的私生活，他人的感情问题等，那样不但不会对自己有利，还会给自己带来不必要的麻烦。

你的观点是什么？

平时撒播一点体贴的种子，就能轻松收获好人缘，这一招，你学会了么？



读者报告

我同意这个观点，虽然说起来很简单，但是的确实用。

我有一个领导，他姓马，脾气非常暴躁，我们背后给他起了个外号叫“马暴躁”。平常我们员工找他反映情况稍有不慎，他就会怒吼一番。

有一天，我去找领导反映问题的时候，发现他的脸上偶尔显露出一丝丝悲伤，工作时没有了以前的雷厉风行，显得非常疲惫，我隐约感到他一定是遇到什么麻烦了。

下班的时候，正巧同事们收拾东西下班了，我想了想，还是敲开了领导办公室的门，我尽量平静地说：“最近我看您脸色不太好，是不是身体不舒服？”

领导一反常态，他的表情非常郁闷，他说：“唉！我母亲前段时间就病了，现在得到消息，她的病情加重了！”

听到这里，我也实在不知道说什么好，就说：“马主任，您别担心，一定会没事的，您看要是近期业务不忙，您就先去陪陪她老人家，单位或您家里有什么事用得上我的地方尽管吩咐，我这几天都有空。”

“谢谢……”领导看着我说话的时候，眼睛里仿佛闪着泪光。

那一次，领导果然休息了几天，那几天，我也的确兢兢业业，义务帮助了大家协调工作，后来领导回来后，我和他之间的交情不自觉地更进一步，我再也没有听到过他对我发脾气，而且，我还感受到有时候，领导故意对我表现得客气、尊重、赞赏，给我在同事面前立了威。

不久后，我升职了。

很多同事私下里做了很多猜测，有人以为我和领导之间有不为人知的铁关系，还有人以为我对领导付出了很多利益，实际上，我只不过，在领导脆弱的时候站了出来，做了我该做的事情。

不过，当大家猜疑的时候，我并不想作任何解释，也不想引起各种误会，我相信，我可以用实力说话，证明我对得起我的新位置和领导对我的信任。





登门槛效应：你在职场不得不防的一招

“登门槛效应”源于美国心理学家弗里德曼和他的助手所做的一个实验。结论是：一下子向某人提出一个较大的需求，对方一般很难接受，但是如果是逐步提出要求 and 期望，并不断缩小差距，对方就能相对地容易接受。个体先接受了一个小的要求后，为保持形象的一致，他可能接受一项重大、更不合意的要求。

在本章中，我们不仅仅告诉大家这种现象的存在，而且，更深刻的心理问题我们也将在此揭开谜底：登门槛效应的深层心理因素，也就是“承诺一致性”，会在不知不觉中改造任何人的心理防线。它揭示了“登门槛效应”的更可怕之处在于——你以为自己没犯错误，错误却无处不在。不是在循序渐进中麻木，就是在循序渐进中成功。

让我们打开这精彩一页，掌握这个巨大的秘密，并学会运用这种心理学的能量！



显示你最后的一道门槛，对方才不会踏过来

登门槛效应的实验是这样进行的，美国心理学家弗里德曼和他的助手让两位大学生访问郊区的一些家庭主妇。一位大学生首先请求家庭主妇将一个小标签贴在窗户或在一个关于美化加州或安全驾驶的请愿书上签名，这是一个小的、无害的要求。

两周后，另一位大学生再次访问家庭主妇，要求她们在今后的两周时间里在院内竖立一个呼吁安全驾驶的大招牌，该招牌很不美观，这是一个大要求。结果答应了第一项请求的人中有 55% 的人接受这项要求，而那些第一次没被访问的家庭主妇中只有 17% 的人接受了该要求。

这就是一下子向别人提出一个较大的要求，人们一般很难接受，而如果逐步提出要求，不断缩小差距，人们就比较容易接受，这主要是由于人们在不断满足小要求的过程中已经逐渐适应，意识不到逐渐提高的要求已经大大偏离了自己的初衷。

人们都有保持自己形象一致的愿望，都希望给别人留下前后一致的好印象，不希望别人把自己看作“喜怒无常”的人，因而，在接受了别人的第一个小要求之后，再面对第二个要求时，就比较难以拒绝了，如果这种要求给自己造成损失并不大的话，人们往往会有一种“反正都已经帮了，再帮一次又何妨”的心理。于是“登门槛效应”就发生作用了，既然答应了别人把一只脚放进你的家门，又何必在乎让他把整个身子都放进来呢？

正是因为这种不在乎，我们更应该警惕。生活中，我们是不是常常被这种效应所左右。尤其在职场中，如果我们懒于维护自己的门槛，别人的脚随意伸进来的次数多了，对于个人本职工作来说绝非好事，改变这一点并不难，只需要你显示出自己的最后一道门槛，别人就会自觉。但是，如果你一直没有原则，那么，就不要怪别人“肆无忌惮”。

蔡超在一家公司做电脑工程师，他的技术很强，同事们在电脑方面的问题都非常依赖他，开始的时候，大家找他帮忙的都是一些简单的技术性问题。蔡超一般情况下，都是乐呵呵地帮助同事。

慢慢地，大家申请的帮助就从电脑小故障的问题开始升级了，例如，有的时候，有的同事问：“蔡超，我需要一套绘图软件，你这里有没有啊？”蔡超如果自己电脑上有，就会停下手头的工作，帮同事从自己电脑上拷过来。

后来，发展到有的同事开始找蔡超帮忙做网站，同事的网站功能要求逐渐增多的时候，蔡超实在感觉自己很累，有的时候就会和同事讲，网站添加功能有点麻烦，他要收点儿费用。

蔡超一直觉得自己在电脑方面的优势，帮助自己增进了和同事的交流，提升了人际关系，但是有一天，意想不到的事情发生了，蔡超被叫进主管办公室狠狠训诫了一顿，还被扣了奖金。

原来，不知道哪一个同事向主管投诉，说蔡超滥用公司资源。还说开始的时候，他利用公司电脑“干私活儿”，大家都包容他，装作没看见，但是最近他做得太过分了，居然开始向同事收钱，那就不能不反映了。

后来，蔡超了解到投诉自己的人就是这个请他帮忙做网站的同事，蔡超既无奈又气愤，他根本不知道问题出在哪里，难道自己帮助他，只不过因为收取了一点微薄的费用，就让他怀



恨在心吗？

开始的时候，蔡超在这个挫折上痛苦了很久，直到有一天，他的一个朋友开导了他。朋友对他说：“如果你以为你帮了大家，大家就该一直记在心里，满怀感谢，那么错误的人是你自己。因为如果别人一点都不感谢你，不就表示他不觉得你是在帮忙，你对电脑太擅长了，以至于大家都认为这些事对你只是‘举手之劳’。既然是举手之劳，干吗要收取费用？况且，工作时间，无论是帮自己还是帮别人，利用公司的资源就是大忌！”

听到朋友的话之后，蔡超顿时领悟了，正是由于自己对别人一步步的宽容和忍让，才让大家对自己的付出感觉不以为然，于是，再遇到同事请求帮忙的时候，蔡超一定让对方明白——我现在也在上班，替你做这些事完全是额外的，我必须用私人时间替你处理才行。

蔡超再也没有为了同事的事情，而利用自己在公司的时间来处理，逐渐地，同事慢慢意识到了，自己的这些请求不该在上班的时候提出来，这些事情也不是蔡超原本就“应该”要做的。

过了不久之后，当蔡超再帮助同事的时候，再也没有人当作理所当然的事了，而是比以前多了N倍的感激！

在这里要提醒职场人的一点是，当你拒绝同事的时候，一定要注意态度，这个态度应该是温和而坚定的。即使是炮弹，也应当裹上糖衣，要委婉拒绝，不要严词拒绝，因为很多时候，态度比结果更容易给人留下印象。



从心理学来看，情绪具有强烈的感染力，当你必须要拒绝他人时，就不要再以不友善的言行，在情绪上火上加油。例如，当对方的要求是不合公司规定时，你就要委婉地向他解释自己的工作权限，表示没有权力去做这件事，这违反了公司的规定。在

自己工作安排已经很满的情况下，要让他清楚自己目前的状况，并暗示他如果帮他这个忙，会耽误自己正在进行的工作。

一般来说，同事了解到自己的行为已经触碰到你最后的“底线”，一定会知难而退，再想其他的办法，不会对你“杯恨在心”。

你的观点是什么？

职场中，我们每个人对待事情也是有原则和底线的，是吗？那么，适时显示出你的底线，相信你的职场处境就会变得简单而省心。

读者报告

我一直都在苦恼一个问题，那就是，为什么我老接触一些不自觉的同事。

上周四的时候，一个同事让我帮他做一份难度很高的工作。答应下来吧，可能要连续加几个晚上的班才能完成，而且这也不符合公司的规定。

因为抹不开“面子”，我还是答应了，花了好几个晚上的时间帮他做了，后来没想到的是，这个周一我一上班，他又给了我同样的请求，而且，他的“请求”更加过分了，我当时简直要崩溃了。

以前我觉得是同事不讲理，现在想想自己的行为也是不当的，应该早早把自己的底线画好，同事就不会再次提出不合理的要求，因为他知道提了也会被我拒绝。

无论如何，这一次我一定要告诉他，这超出了我的能力范围，工作很累，我没精力再帮他了，为了避免大家的尴尬，我决定给他发手机短信，坚决杜绝他的“进门槛行为”。



别让自己“得寸进尺”，掉入万丈陷阱

运用心理学效应，不但能够关照到别人的世界，让我们更好地和他人相处，同时，我们还应该学会运用心理学这面镜子，关照自己的行为。

登门槛效应体现了一种循序渐进的过程，在一种不经意的过程中改变着事情发展的走向，这给我们内心的启发同样如此，我们对自己的约束是不是也应该竖起第一道坚固的防线，而不能随意更改自己的标准。

在职场中做人要坚持自己的原则。有时候，我们会这样想：占用公司一个笔记本、一支圆珠笔没有什么大不了的，这些不值钱的东西，拿回家没有什么关系。但是这些小动作所造成的伤害，可是比你想象的要严重得多。

即使别人都在那样做，你也绝对不能跟着去仿效。例如，报销电话费和交通费时候多加几元钱，帮公司采购物品的时候拿点供应商的“小甜头”，拜访客户时收点客户的小礼物……有时候，在职场贪图一时的小利，动摇了上层的信任，再建立简直就是不可能的，因为有的领导认为工作能力不够，可以通过培养学习再提升；可人品欠佳，却是一个人难以弥补的缺陷。他们会透过这些细小事物去观察和评判自己的员工，俗话说：“小用看业绩，大用看品行”，品行端正的人，领导往往才会委以重用。

坦白讲，便宜谁都爱占，但是想要取得长期的发展，就必须克制自己爱占小便宜的心理，一时贪了公司的小便宜，最终受害无穷的，还是自己。晋升、涨工资，种种好事都有可能被一时的迷糊葬送，不得不承认的一点是上司交给你十件事，你都可以做到尽善尽美；但是，你只要让他看见你做了一件有损道德的事，就

非常容易让他将你全盘否定。

王小勤是公司刚来的工程师，他的技术能力在短短一个月的时间就得到了大家的认可。论人缘、学识，大家都对他非常满意，可是，有一天，发生的一件事，让总经理皱起了眉头，原来，为改善办公环境，公司特地买回一些花卉和盆景，每个办公室放置了五盆。

一个偶然的时机，总经理到技术部时，意外发现技术部办公室只有三盆花，另外的两盆哪里去了？问过了几个人之后，总经理听说最名贵的两盆花被王小勤搬回自己家了。事情发生后，总经理没有说话，但是在心里却对王小勤的人品产生了质疑。

如果说贪图一时的小利益并没有影响王小勤的工作，那么，不久后的一件事，让王小勤在遗憾中惭愧地离开了公司。

公司总经理一直为公司居高不下的电话费头痛。有一天，在查了话费单后，总经理认定有职员经常利用公司电话打私话。

有一天，总经理下班后，就特意到各个部门走了一圈，谁知一进技术部，就发现王小勤在用公司电话往家打长途。面对总经理锐利的目光，那王小勤委屈地说：“这次很偶然，没想到今天就被您撞见了。”

王小勤第一次公话私聊的时候不超过三分钟，后来发现也没有人对自己的这种不当行为提出反对意见，他打电话的时候越来越长，由一刻钟，慢慢发展到几个小时地煲电话粥。

第二天，王小勤就被辞退了。



你的观点是什么？

问一问自己，是不是有时候也想占公司点便宜？如果我们能够用理性控制自己，调整自己的心理状态，一定能做到别人犯错我不犯，请相信，有一天，你收获的远远要超过这些小便宜。是吗？



读者报告

我以前的一个同事晓峰，又给我打电话让我帮忙找工作。

晓峰心地并不坏，长期以来，他是靠着老实敦厚赢得了我们的尊敬，可当年，一次出差的委派让他被公司辞退了。

当年，他赴外地出差是代表着总公司，且负有重大的责任。

据说出差的时候，本来总公司给安排的住宿条件也不错，可是因为下属公司知道晓峰来了之后肯定要回来做汇报，于是，便想办法来拉拢晓峰。他们做的第一步就是让晓峰退房，因为下属公司已经给晓峰安排好了五星级宾馆，晓峰半推半就地答应了，可是随之而来的“糖衣炮弹”终于让晓峰倒了下来。

下属公司煞费苦心，他们以尽地主之谊为名，带晓峰游览了当地最出名的地方，晓峰心想着难得出来一次，也心猿意马，后来，出差都快结束了，晓峰才想起没有到公司实地参观，可是这有什么困难呢？

下属公司将文件资料准备得一应俱全。晓峰走马观花地履行了所有程序，公务便宣告结束。后来，公务结束了，下属公司又非常贴心地为晓峰准备了一大堆礼物及土特产让他带回去。这时候的晓峰已经不知道客气了，他把当地名贵的特产全部放进了自己的口袋里。

晓峰回到公司在出差报告中对下属公司的发展赞美得淋漓尽

致，当时的公司是依据晓峰的报告来评估并进行下一步的战略计划。公司居然相信了他水分良多的话。后期展开工作的时候，终于出现了重大的问题，公司的计划在当地根本行不通。

领导非常气愤，重新核查了数据，发现了大量的水分。还听说晓峰在出差期间不仅没有认真工作，还利用职位之便贪污下属公司钱财的事情。

据晓峰所说，他真的没有拿钱，只是带了一些土特产回来，是下属公司见纸包不住火，于是，便落井下石，倒打一耙。这样，晓峰千口难辩，最终被公司开除了。

这个污点让他在不知不觉中被拉下水，两年的时间都没有浮出水面。

警惕职场琐事把好前途拉下马

工作时间，你能充分利用多少？

——八小时？四小时？或者连两小时都不到？

“工作时间”是一个很模糊很难度量的概念。什么叫工作时间？是你待在办公室的时间，还是你大脑思考工作内容的时间？如果我们计量的是你待在办公室投入工作的时间，很多人都会发现，自己对工作投入的时间太少，因为很多琐事一口一口蚕食掉了你的宝贵时间，想一想，当你打开电脑的时候，是不是不自觉地就会浏览几个感兴趣的网页？开始的时候，你想，就看一个新闻没什么关系，而看完某一段新闻之后，大部分情况是，你的视线随之又被更多有趣的新闻吸引过去了……那些标题新颖的新闻总有办法吸引你的眼球，到最后你发现，两个小时不知不觉溜走了，自己的时间被娱乐新闻给悄悄吞噬了。

这就是琐事对工作的消磨，还有，当你工作起劲的时候，突然



接听了一个朋友的电话，朋友的情绪很激动，他告诉你一件重要的事情，当你耐心疏导一番之后，时间过去了，而你的工作热情也没有了。

实际上谁也不能避免在上班间接听几个私人电话，看几个其他的网站，但到底有多少人能控制自己在和朋友家人沟通完正事后，不接着开始无边无际的闲聊呢？有多少人能看完一个八卦新闻之后，对其他的新闻不感兴趣呢？

工作中，琐事像登门槛一样，稍不留心，便乘虚而入，改变你的整个工作状态。工作中，即使你走神接电话，浏览网页，领导也未必会马上发现，但问题的关键是对工作的不投入，会严重阻碍自己的成长。

而且这些琐事会改变你良好的工作习惯，没有任何一个单位会在下班以后逼员工留在办公室里，同样没有任何员工会在手头工作做完的前提下离开办公室，到了家吃了饭照样通宵喝咖啡赶任务。除非，琐事占据了时间之后，不得不在家加班，这就是工作中不经意地上上网、聊天的危害。从这个角度来说，公司要的员工是能够在八小时内把事情干得汤清水利，下班后放松的员工，而不是无意义加班的员工。

姜威对网络产生了很严重的依赖心理。半年前有个朋友教他玩开心网，他感觉非常有趣，平时在家玩，后来他产生了在公司玩的想法。最初他在公司里还比较“隐蔽”，总是偷偷玩个几分钟，怎知道，后来越玩越上瘾，不但时间开始变长，而且，玩开心网居然成为了他的一个习惯。

姜威成了玩开心网的高手，他开始经常在上班时间利用工作电脑忙着抢“车位”、偷“菜”或养“鱼”，每天上班都惦记着“买奴隶”，有时候他正玩着的时候，同事找他有事他都感觉不耐烦，脾气也越来越暴躁。

有一次领导站在他的身后,他因为玩得太投入而没有发现,后来领导非常生气,以“浪费上班时间,占用办公资源,影响工作效率”等理由屏蔽了网站。但是,自从领导明令禁止玩开心网,姜威的工作状态就更不好了。他甚至一整天都非常郁闷,毕竟他玩开心网已半年了,以前每天上班第一件事就是把开心网打开,把成熟的庄稼“收”好,把奶牛产的奶“挤”了,再“喂一喂”饥饿的小鱼……现在突然不让玩开心网,一整天都开心不起来,干什么都没劲。

当工作情绪没了的时候,他的业绩也可想而知。一个勤奋的好员工,就这样逐步滑了下去。

在这里并不是说开心网如洪水猛兽,开心网有娱乐意义,在人们休闲时光里也是一种很好的调节。重要的是要给自己一道防线,坚决杜绝自己在上班时间占用哪怕一分钟的时间玩“开心”,上班时间的一分一秒都是公司的。举个例子来说,如果你累了,你可以放松,可以闭目休息十分钟,这种放松是为了更好地投入工作,为工作服务,而不是占用着公司资源,去玩游戏。

况且,无论领导是否关注到你的不当行为,你都应该提醒自己,在有可能学到新的东西的时候。必须全力以赴,别人在做什么,都和自己无关,不要攀比别人的娱乐,要知道你比别人多干活的时候正是你增长更多的时候。

有个方法可以帮助青年人解决这样的问题,前提是对这个方法必须百分之百地执行。

那就是不妨给最占自己时间的生活内容进行约定,例如,约定自己的私人电话时间绝不会超过三分钟。原因是和朋友聊的很多事情难免会影响你的情绪,不管是愉快的,还是不轻松的话题,都会让自己暂时脱离工作的状态。所以,在三分钟之内结束,避免自己被琐事干扰,对自己和工作都是一种负责的主动态度。



你的观点是什么？

看到此时，是不是可以写张“不在无聊网页浪费时间”的字条，贴到自己的电脑上，随时提醒自己呢？



读者报告

我在公司的工作属于后勤，平时只是负责买些东西、安排一些会议、就餐以及提供一些销售支持等方面的工作。

前段时间，我想辞职，因为我已经在现在这个公司工作三年多了，但三年过去了，自己依然还是普通员工，在公司里没有发展前途，甚至连工资一次都没有涨过。

我想离职，我觉得后勤工作天生不被重视。在我们公司，销售是放在第一位的，销售人员的待遇和我简直是天壤之别。

当然，我的工作还是非常轻松的，平常没什么事情的时候，我就只是上上网，和朋友聊聊天，或者玩游戏，看电影。就在我想离职的时候，我们后勤部来了个刚毕业的大学生，这个女孩很勤快，问我平时都做什么，我告诉她平时没什么事的时候，就可以自由支配时间了，只要按时上下班，上上网、聊聊天也没关系。

可是，没想到她从来不上网聊天，平常没什么事的时候，她就做表格，在电脑上敲敲打打。有一天，这个丫头居然做了一张采购的明细表，递交给主管，上面有采购的建议，还有统筹安排工作的建议，让主管刮目相看。

后来，她不但被破格及早转正，居然还涨了工资，这件事给我的刺激非常大，我突然意识到正是由于自己平时对工作的懒散，

导致自己工作多年，却并没有任何收获。

正如事后一个朋友说得那样，如果工作不投入，在公司熬多久都是没有用的，这就如同谈恋爱一样，不是说追求一个女人三年，她就必须要嫁过去，如果时间能证明所有的问题，那是不是明天就开始追求英国女皇，三年后她也会嫁过来！

我终于明白了工作不努力，就是再待上 30 年也可能还是普通员工。

可怕的“保持一致性”，你的大脑睡着了

如果你不小心让别人踏进了门槛，你是否知道，此时最大的敌人是谁呢？

是你自己内心的“保持一致性”。

从心理学上来说，人们都希望与自己交往的人比较稳定一致。反复无常的人会让人捉摸不定，无法控制与他的交往，因此，保持一致的形象是给人以良好印象的前提。如果一下子向别人提出一个较为苛刻的要求，人们一般很难接受，而如果能逐步提出要求，将一个大的要求或目标分解为若干较小的要求或目标，人们就比较容易接受。

心理学家查尔迪尼在替慈善机构募捐时，仅仅是附加了一句话“哪怕一分钱也好”，就多募捐到一倍的钱物。这就是著名的“门槛效应”，这一效应的基本内容就是由低要求开始，逐渐提出更高的要求。查尔迪尼分析认为，对人们提出一个很简单的要求时，人们很难拒绝，否则怕别人认为自己不通人情。当人们接受了简单的要求后，再提出较高的要求，人们为了保持认识上的统一和给外界留下前后一致的印象，心理上就倾向于接受较高要求。

登门槛效应的技巧之处就在于，它改变了个体自我知觉，当一



个人接受了很小的要求之后，重要的是，他的自我形象可能会发生变化，他接受小的要求改变了个体对自己的态度，这种改变减少了她对以后类似行为的抗拒。

给大家讲这样一个故事，让大家明白，当别人进入到自己的门槛之后，接下来发生的事情看起来会多么自然。

一个风雨交加的日子，有个穷人到富人家门口，对看门的仆人说：“你让我进去吧，我在你们的火炉旁烤干衣服就行了！”仆人听到这个要求之后，实在觉得非常简单，于是就让他进去了。然后这个穷人请求厨娘借给他一口锅，以便让他“煮点石头汤喝”。当时厨娘很惊讶，因为她从来没有听说过“石头汤”，于是她就把锅借给了这个穷人。

穷人在路上捡了块石头，洗净后放进锅里煮，这时他又对厨娘说：“您能再借我一点点盐吗？”厨娘心想，“锅都借给他了，再给一点盐也没有什么关系。”厨娘就给了这个穷人一些盐，可是，陆陆续续穷人的要求就多了，厨娘都一一满足了要求，接着又给穷人一些碎菜叶，到最后还给了一些肉沫。最后，这个穷人把石头捞出来，扔到路上，然后美美地喝了一锅肉汤。

让我们想一想，穷人陆陆续续要东西的时候，难道厨娘不烦吗？实际上不是，她只是保持了自己行为的一致性，设想一下，这种一致性的后果，如果给肉沫的时候，被她的主人发现，那么对于厨娘来说，她就犯了很严重的错误，因为她没有权力用主人的东西来施舍穷人，但是她似乎完全对自己的行为产生了麻木和迟钝，因为她的大脑睡着了。

人们为什么愿意保持一致性，这其实是应对忙碌的现代生活的一个很好的方法，当人们答应了别人的请求之后，就等于作出了一种姿态和决定，伺候，这种固执地坚持会让人们变得非常“省心”。

因为人们再不需要再为这件事情左思右想了，也不必从随后得到的大量信息中辨别出相关事实，大脑可以完全进入睡眠状态了，

接下来的行为，就是人们启动保持一致的软件系统，只需要随手做所有事情，与之前的决定相一致即可。

职场中，要随时保持清醒的头脑，毕竟如果大脑睡着了，机械反应下所作的决定可能会影响你的职业前途。

罗非是客服部的一名主管。

有一天公司新来了两个实习生。这两个实习生王实和李斌被分为工作搭档，然而一件事的发生却改变了两个实习生的发展。

一次，王实和李斌负责给客户交付一件重要的物品。见到顾客后，王实把物品给李斌的时候，李斌却走神了没接住，物品掉在地上摔碎了。

李斌趁着王实不注意，偷偷找到罗非，对罗非说：“这件事情不是我的错，是王实递交物品的时候没拿到，直接掉地上就碎了。”听到李斌的这句话，罗非马上就相信了，他非常生气，见到王实的时候，他就非常生气地说：“为什么会发生这种事，你拿东西的时候就不能认真一点吗？你去结算一下这几天的工资，明天开始就不用上班了。”

王实看到罗非生气的样子，就赶忙道歉说：“这件事情是我们的失职，我愿意承担责任。”

没想到，客户特意打电话过来了，而且，还详细描述了当时王实和李斌递接物品时的动作，罗非立即知道自己错怪了人。

但是怎么做呢？是要自己再特意去改变决定呢，还是将错就错？

想了想，罗非还是决定改变自己的错误决定，于是他特意给公司的人事部门打电话，将处理决定中王实的名字换成了李斌的名字，而且，他找到了王实和李斌，重新改变了决定。



而且他对李斌说有**问题并不可怕**，但是公司更在乎的是**问题出现后每个人的反应**。

事实证明，罗非及时调整了自己的思路，打破了作好决定之后的“保持一致性”是对的，过了不到半年的时候，王实就成了罗非当之无愧的左膀右臂。

你的观点是什么？

我们会不会坚持自己错误的观点呢，当我们要作决定的时候，不妨停下来，想一想自己是在**大脑醒着的时候作出的决定**，还是仅仅是为了“保持一致”？



读者报告

我想起了发生在自己身上的一件事，现在想想，真是替自己感到羞愧。

那一次，我和同事小武同时做了两个方案递交给领导，因为我们两个人的思路完全不同，所以做出来的东西也不一样。

但是，这两个方案都是我们辛辛苦苦花了几个晚上才做出来的，领导层很用心地讨论之后，决定采用小武的方案，这让我非常难受，于是我就找到领导再次论证了我的方案的可行性。

无论领导怎么向我解释小武方案的合理性，我就是不听，而且情绪非常不好，当时同事对我的评价是“过于坚持自己的意见”，显然大家觉得小武的方案更加具有可操作性，可是我当时居然一直就没有动脑想一想其中的原因，我固执地相信自己的判断，相信自己的方案。

也许，那个时候，自己的大脑也睡着了吧，后来，公司采用了小武的方案，实施得非常顺利，更让我觉得人在职场，一定要能

听进别人的劝告，这样才不会因为固执而犯下大错。

跳槽者“耍大牌”，只为登上高门槛

跳槽者在大部分的职场人眼中，都是能力强的人，他们敢于挑战，适应能力强，工作能力也没话说。

职场中有这样一个很普遍的现象，那就是“外来的和尚会念经”。

给大家讲这样的一个例子，有一个大集团公司的分公司，面向社会招聘总经理，终于寻得“人才”。这位“人才”管理理论丰富，并有多年市场开拓经验，在面试过程中深得集团高层赞许，于是不但被高薪聘用，集团高层还把公司大的决策权也交给了他。

该“人才”上任之后工作两年多了，没想到在工作中的表现和在面试中相比简直判若两人，管理和协调能力较差，导致公司人心涣散，内耗严重，销售业绩连连滑坡。

这时，我们来思考这样一个问题，这样的“伪人才”为什么能在公司里工作两年之久，按常理分析，一年的时间足以看出此人能力如何，但是高层却不断地以“再让他锻炼锻炼”为理由，继续给他机会。让“假李逵”有恃无恐。

为什么公司会这样给“假李逵”机会呢？为什么他们会如此“自欺欺人”地让自己错误的选择持续下去呢？

听完这个故事，你就不会有疑问了。

我的一个朋友是著名的社会学家，有一次，我们两个出于好奇，去参加了社会上非常火的励志培训课的免费试听。

试听的时候，我们发现课堂的气氛非常轰动，这些事先设计过的演讲词都很具煽动力，尤其对于当时的听众来说，很多



听众的表情都非常亢奋，仿佛光明的前景触手可及。

就在全体听众全部站起来，跟着演讲者一起握着拳头，在自己的胸前做了一个非常酷的动作，并且竭尽全力地高喊“我能行，我能行，我一定行”的时候，我看到了朋友的脸上出现了一种轻蔑的笑容。

后来到了互动环节，我的朋友就站了起来进行了一些提问，他的提问一针见血，从科学的角度否定了两周的强化培训，就能完全改变人的思维和行为模式的可行性。当然，演讲者显然已经提前准备了应对措辞，于是两方开始了激烈的争执。当时的论辩很精彩，15分钟后，相信在场的所有人都能明显地感受到演讲者的气势在一点点萎缩，以至于论辩结束之后，那位演讲者完全被我朋友精妙的论断驳倒，处于下风。他的眼神里再也没有“我能行”的风采了。

本以为这次朋友的“搅局”，会让这个励志培训班课“颗粒无收”，但是没想到的是，朋友辩论之后，好多人并没有因为朋友的精彩发言，感谢我们挽救了他们口袋里的钱，相反，那些听众用恶狠狠的眼神瞪了我们，并且当场迅速交了钱。

我和朋友二人目瞪口呆地看着这一切，简直就像在做梦。回家之后，我冷静下来，终于发现了其中的奥妙，从心理学的登门槛效应来解释，一切变得非常简单：那些能来试听的人们（当然除了我和朋友这种好事者）愿意付出了整整两小时的时间来听课，他们的内心就是期待这种励志培训能够改变自己的人生，期待短短的两周时间能给他们的一生带来巨大的改变。

他们的思想已经被“励志改变人生”的这种理念占据了，这种理念已经“进门槛”了。接下来的缴费在大部分情况下，只是一种机械的保持一致的反应。这就是为什么有的人，反反复复地参加励志培训，有的人会说，如果真没用的话，为什么有人会持续

听课呢？

这种情况的解释就是，“励志改变人生”已经完全跨过了人们大脑的理性大门，即使当这个人发现了这一次次的试讲，越来越没有新意了，讲来讲去都是那些话。即使他能隐隐约约感觉到一次次的励志培训课在现实中都用不上，自己的工作、婚姻、房子一样没着落。但是他们不愿意改变自己的初衷，他们愿意相信自己能达到设想的效果。

再让我们想一想，职场同样如此，录用跳槽者的公司，有多么期待这个人的能力，能像他表现出来的那样精彩、能干、给自己省心、为公司创造利润，于是他们相信了之后，就不愿意去改变，不愿意否定“伪人才”，而宁愿用很多时间去等待奇迹。

那么，对于一个“伪人才”来讲，他最后的结果会是什么样子的：即使两年后被辞退，他不但赚个盆满钵满，而且还有了在知名集团两年的管理工作经验，这个跳槽来的“外来和尚”也许不会念经，但是他熟谙“跳槽经”的真谛。

那就是运用了登门槛效应，将自己伪装成强势的能力，登上公司的门槛之后，利用人们的保持一致心理，进行招摇撞骗。

当然，也并不是每个跳槽者的“大牌”都是伪装的，但是，跳槽的人至少表现出来的强悍会给录用公司极大的信心并且轻松赢得好待遇，这也让我想到了这样的一句话：架子越大，别人越不敢惹你，摆谱时间长就真有了谱。

你的观点是什么？

看完这部分内容，你是不是立即想到了生活中的某个人，你还会被他的“假大牌”给忽悠了吗？请在他面前，保留自己完整的骄傲吧！



读者报告

短短的一篇文章，我反反复复看了三遍。

真是把很多事情说透到骨子里去了，说说我自己吧，在公司里工作了六年，而且表现一直很突出，就当自己感觉可以升职的时候，没想到最后公司竟从竞争对手的公司里请了一位经理担任此职位。大家风传新经理的“气势”、“老练”、“能力强”，等我终于见到人的时候，竟然大跌眼镜，他竟是自己以前的手下小贾。

我对小贾太熟悉了，他在我手下从做基层员工的时候，能力一直差强人意，但是“脑子管用”。平时，讨论事情的时候，他总是抿着嘴，端着架子不说话，等某个同事说到精彩之处的时候，他立即跟着说，尤其是领导说到某处的时候，他立即递给领导一个“他也是这么想的”的眼神。

后来，靠着这种强大的“自信”，他就跳到了竞争对手的公司，提升为小主管，然后又跳槽到一个行业领先的民营企业晋升成为经理，至少在几个公司的磨炼下“见多识广”，又晋升为区域总监，相信现在挖了回来担任区域经理，一切显得励志又自然都要得益于他对自己的完美包装。

因为他的包装真的不仅仅在外表，而且在内在，他已经相信了自己有非常强的能力，不然他的下巴为什么抬得那么高呢？

经验为能力铺垫，学会给自己搭天梯

为什么在职场中，许多人的职位不断得以晋升，薪酬待遇以及个人能力不断能够提高，个人价值不断得以实现？而另一些人则是相反的停滞不前甚至在退步？很大程度上在于个人是否懂得正确利用“登门槛效应”来改变自己的职场状态。

“登门槛效应”是一个非常温和的方法，它不是一剂猛药，但是利用好这个方法来完成对自己的改造，也会让你的每一天不浪费，每一个行动不浪费，直至成功的目标。

给大家讲一个实验：加利福尼亚大学的学者把六只猴子分别关在三间空房子里，每间两只，房子里分别放置一定数量的食物，但放的位置高度不一样。第一间房子的食物放在地上，第二间房子的食物分别多次从易到难悬挂在不同高度上，第三间房子的食物悬挂在屋顶。数日后，他们发现第一间房子的猴子一死一伤，第三间房子的两只猴子死了，只有第二间房子的两只猴子活得好好的。

原来，第一间房子里的猴子一进房子就看到了地上的食物，为了争夺唾手可得的的食物大动干戈，结果一死一伤。第三间房子的猴子虽做了努力，但因食物太高，够不着，活活饿死了。只有第二间房子的两只猴子先按各自的本事取食，最后随着悬挂食物高度的增加，一只猴子托起另一只猴子跳起取食。这样，每天依旧取得足够的食物。

看完这个实验，你是否想到了我们的职场。我们把自己的目标，放在了哪个位置上？

我们是否设计得科学合理，让自己靠近目标，如同“登门槛”一样，在一种自然的循序渐进的状态下，到达顶点。如果你开始就把目标定得非常高，那很有可能的一种情况是，你会永远坐在那里，看着高高的目标，发呆，想象，幻想，而不采取行动。

毕竟职场上少有一步登天的事发生，任何人想要脱颖而出，唯一的机会就是把现在的工作做好，在普通平凡的工作中创造奇迹。

在这个过程中，还要注意的是职场人在设立和确认职场目标时，尽可能把握好，给自己的行为设定明确的方向，使自己充分了解每一个行为的目的。这样，从心理上就有了非常强大的动力，自己就会知道什么是最重要的事情，有助于合理安排时间。也能清晰地评估每一个行为的进展，正面检讨每一个行为的效率，把



重点从工作本身转移到工作成果上来，使自己在没有得到结果之前，就能看到结果，从而产生持续的信心、热情和动力。只要这种习惯形成，你的心理也会慢慢发生变化，会变得越来越自信。

所以，你想要一个东西不可能伸手就可以摘到，工作不是苹果，机会也不是苹果，你要搬一个梯子，去哪里搬就需要你自己去解决。

易小涓和甄方方同时进了一家单位。她们两个人的研究生学历明显要高出其他人，领导非常看好两人的知识背景。

易小涓的性格偏向于内敛，平常言谈不多，但是同事需要帮助的时候，她总能耐心、细致地帮助大家，领导有决策征求她的意见的时候，她也能积极考察，给出冷静的建议。她的低调，让自己不受任何影响，可以把时间完整地投入在工作中，按照她自己制订的规划，个人的能力也在一步步地发展着、完善着。

甄方方是一个“精明”的女孩，她想自己有这么高的学位，在这家单位，一定不能只做一名普通的员工。平时，她就表现得非常活跃，和领导交流得也非常多，在公司企业文化、公司发展的大问题上，居然说得“头头是道”。

果然，用了半年的时间，她就完全取得了领导层的信任，脱颖而出。后来，因为工作需要，领导让甄方方代理主管一职。

没想到的是，过了半个月就出现了很多问题，因为甄方方平时对于一些琐碎工作细节的不关注，当同事找她定决策的时候，她做了很多“瞎指挥”，弄得大家怨声载道。并且，在实际问题的处理上，她显得非常缺乏经验，只能讲些大道理，让下属们非常“不服”。

终于，在大家的一致推举下，易小涓被推上了主管的位置，毕竟在平时，大家见识到了她的能力，很多人已经习惯了有不明白的问题就请示她。

就这样，一个一直想当领导的人，和一个一步步扎实走路的人，在这场竞争中，胜负立判。

从一定意义上来说，运用登门槛效应来改变自己好高骛远的态度、影响自己、成就自己，是对于个人能力的一种重视，毕竟一步步脚踏实地地走路，最能提升个人能力，非常喜欢这样的一句话——经验是能力的铺垫！

你的观点是什么？

如果你不甘于平庸，如果你想走到公司的顶层。不妨先来问自己两个问题——对晋升的期待，能落到踏踏实实地提高工作能力上吗？在管理时间与工作目标的这方面，能做好自己的记账员吗？



读者报告

我对于这部分内容有很深的体会，的确，职场晋升，并不是一步登天就是好事，如果找梯子，最好找个最结实的梯子。例如，找实力做梯子，一步步用业绩说话！

我的领导就是一个一步跨入门槛的人，他和公司高层有着千丝万缕的关系。所以，在老领导另谋高就的时候，他很自然地成了我们的领导。

虽说他的权力很大，但是在我们这些员工眼里，只是表面尊重他，因为他没有经历我们这些基层的工作，所以，做的一些指导的确不怎么现实可行。

就像刚刚看到的那句话“经验是能力的铺垫”，新领导都不知道我们的工作实际和具体的操作流程，在一件一件具体工作的开



展中，自然就没有发言权。不是我们剥夺他的发言权，而是他自己都感觉到底气不足。

开始的时候，我们就被弄得非常郁闷，后来，我们干脆不请示他了。总是表面敷衍他，背后也根本不在乎他，遇到事情的时候该咋办咋办，反正他也不懂，他也并不想承担错误指挥的后果。

现在想想，发自内心地感觉这个领导其实也挺可怜的，同时，看了以上的内容，我也给自己提了个醒：想晋升，就像登门槛，要一步步地提高能力；想提高能力，也要像登门槛，规划一个个基础的目标，维护好群众基础，一步步地提高！





距离效应：告诉你亲密关系是如何经营的

距离是我们日常事务中最头痛的一件事情，很多职场人对“距离”的忽视，导致在职场的人际关系处理上困难重重。

有的人会好奇：为什么我对待别人这么好，他却对自己避而远之；为什么，我刻意疏远某人，当我有困难的时候，他却愿意帮助我？

对于这些现象来说，秘密就是心理学上的距离效应。距离，在生活中是神奇的，例如，在拥挤的公共汽车上，人们无法考虑自我和他人的距离，彼此间不得不通过躲避别人的视线，或者让自己不对着别人呼吸来表示与别人的距离。同样，在较为空旷的公共场合，人们的空间距离就会扩大，如公园休息的长椅上，如果有人毫无理由挨着自己坐下，就会引起怀疑和不自然的感觉。

空间的距离只是人类心灵秘密的部分体现，从心理学的角度来说，有一个适度的距离，让人们之间最能产生心理的吸引效应，使人乐于积极的人际交往，而过近或过远的空间距离都会使人产生心理的排斥或疏离的效应，使人际交往发生障碍。

距离导致的心理反应并不少见，人们常说的“审美疲劳”是由于空间距离经常过近而引起的心理排斥现象；还有的“亲密爱人”空间距离过大，如出国学习或外出工作等而产生心理疏离。

也许，对于你来说，重要的不是遇到什么人、什么事，而是你能不能用最科学的态度来处理各种各样的人和事，给自己和别人一个最合理的距离。

本章内容将告诉你亲密关系是如何产生和消亡的，也会告诉你怎样经营亲密关系，才能远离人们的厌烦和猜疑，只要懂得了这样的方法，你势必就是公司的“常青树”！



办公室恋情：你是否能站在安全位置

关于“办公室恋情”这个话题由来已久，争论不止。

先让我们搞清楚，这种关系是如何产生的。心理学认为，人与人之间的相互熟悉是产生好感的重要因素之一。职场人大部分时间是和同事在一起，甚至比和家人相处的时间还长。由于工作原因交流渐多，在这样一个封闭的空间里，相互的赞许与爱慕就产生了。

另外，从心理学的角度来看，任何心理现象的产生都是由于某些心理需要产生的。由于生活的匆忙，我们很少关注别人、也很少被关注，但是在职场上却可以得到关注。有的职场人愿意关注同事，并且在同事遭遇困难或挫折时主动给予帮助。若其中一方将此理解成了爱情，那么一段恋情便会不可避免地发生。

这样，我们就可以作出这样的总结，由于近距离地接触，产生了办公室恋情。

同时我们也应该看到，办公室恋情和“距离效应”是矛盾的，因为这种感情和工作之间的近距离产生的暧昧或者爱情，很容易因为近距离而产生摩擦和矛盾。这也就是尽管办公室恋情的存在比例如此之高，但它的“存活率”却不怎么被人看好的原因。

很多人说办公室恋情是一剂毒药，多数时候会失控，而且会引起其他同事的妒忌，影响到当事人的工作和升迁。法国心理学家罗兰·布鲁奈对办公室恋情的抨击最严厉，他曾说过这样的话：“在

一个气氛融洽的企业大家庭里，与同事恋爱如同和自己的兄弟姐妹谈情，而与上司交往则不异于和自己的父母拍拖。”

也许这种说法会让人觉得夸张，但是有一个很实际的后果也摆在面前，“办公室恋情”的当事人可能认为只要不影响工作就不会有问题，但是公司的人事部门对他们的评价很有可能已经打到最低分了。当然，公司绝不会说这是因为“办公室恋情”的缘故，但是你也不能忘记这种发生在工作场所的恋情总是会让别人认为你们有疏忽工作的嫌疑，那人事部门的猜测是不是太狭隘了呢？

如果敢承认，我们就会发现他们的猜疑和担心是有道理的。

刚开始的时候每个人都知道要区别对待工作和爱情，而且也能做到。但是，等到恋情萌芽，直至如火如荼地开展时，人们很容易就忘记了曾经的职业观和理性，满脑子想着的都是如何和心仪的对方开展甜蜜小生活。影响了工作质量不说，如果因为工作产生了矛盾，谁都不愿意放下让自己安身立命的工作，“办公室恋情”甚至在结束时大部分都不可能和平分手，这样，当两人之间出现了无法弥补的裂痕时，在公司内碰面的时候也会格外尴尬。

东娜和赵楚就是一对“恋人同事”。

恋爱的发生很自然，东娜身体不好，在办公室里经常需要男同事的帮助。

男同事赵楚就非常有绅士风度，只要是体力活，他就把东娜挡在身后，主动帮助东娜，这让东娜非常感动。

为了答谢赵楚，东娜私下总请赵楚吃饭。私下接触多了，自然萌生情愫。可幸福的日子往往是短暂的。有一天，东娜和赵楚在一家西餐厅吃完饭出门，赵楚忽然僵硬地与东娜保持了距离。

原来，对面走过来两个人，是公司的总经理。总经理看到两人后，表面带着微笑，但不是很自然。



突然,在东娜眼中的那个“大男人”赵楚的形象矮了一截,他开始一言不发,一路忐忑不安。

过了几天,两人被 HR 的人找去谈话,虽然话说得很隐晦,但是意思却非常明白——公司容不下办公室恋情。如果还要在一起,就要一个人离开。当天,赵楚就郑重地告诉东娜,只有东娜辞职,才是保住这段恋情的唯一方法。可是,东娜认为赵楚太自私了,最后,东娜给公司递交了辞职申请。离开公司的时候,东娜连头都没有回一下,她彻底放下了公司里的一切,包括这段恋情。

从这个案例我们可以看出,办公室恋情的分手导致的伤害是巨大的。在这里提醒因此分手的情侣,一旦分手,受伤的一方不要对过去的爱情关系作任何的恶毒控诉,可以试着分散注意力,多和非同事的朋友在一起。同时一定要注意,不要立刻又和同一办公室的另一个同事约会,如此会显得本人极端肤浅。

总之,办公室恋情对于企业来说是弊大于利,而对于个人来说,就需要在职场中多一些理性,千万别把办公室恋情变成阻碍你个人职业生涯发展的巨石。

你的观点是什么?

对于职场来说,办公室恋情危险指数太高。在办公室这个弹丸之地,要想保住这个秘密简直是不可能的事。因此,当你要将这种关系保持下去的时候,应当考虑到失败后可能发生的一系列问题。而如果还没有开始,是不是我们该离办公室恋情远一步呢?



读者报告

办公室恋情，对于女性来说，伤害更大，我就是一名受害者。

前男友是我的领导，开始的时候我并没有打算告诉别人，后来，随着接触的增多，还是被同事发现了。很多关系不错的同事都来问我，我想，他未娶，我未嫁，既然公司也没有这样的规定，那么大家知道了也无妨。

开始的时候，想象中的办公室恋情的危害都没有出现。直到有一天出现了一件事——部门里要选优秀员工，由领导来决定，优秀员工有一笔丰厚的奖金。其实，在我们部门，我的业绩和贡献都是有目共睹的，这让我非常高兴。

我甚至自信满满地去商场刷卡购物，反正这笔奖金到了我挥霍的钱又会再回来的。

没想到事情出现了意外，前男友和我商量：优秀员工的名额可不可以给别人。听到这句话，我当时就蒙了，我说为什么。他振振有词地说：“你想，我是你的领导，大家又都知道我们的关系，我要是把这个名额给你，显得假公济私，大家会怎么看我们。我已经听到有人议论了，说这次的好事非你莫属。”

我越听越气愤，我说：“可是我的业绩摆在那里，什么叫举贤不避亲，该是我的，我不会放手。”

他说：“这笔奖金对你就那么重要吗，如果这样，那么，我们就考虑我们的关系。”

听到他最后的这句威胁的话，我很承受不了，这件事的不愉快形成了我心灵上的阴影，我还是办理了离职。

当时我很恨前男友，现在我不恨了，想想看，工作是一个换取利益的场所，尤其对于男人来说，事业是他们的强心剂。很少有男人可以为了女朋友的感受，彻底把工作放在一边，而只有办公室恋情，会把这种矛盾推到他的面前，逼迫他选择。这种情况下，



谁能保证自己做得更好呢？

然而，我再也没有和前男友联系过。我现在找男朋友的条件不但是不在一个公司，而且同职业的男性，我也产生了排斥。作为女人，我渴望得到纯粹的幸福。

亲密同事，更需要你的距离

一位心理学家做过这样一个实验：一个刚刚开门的大阅览室里，里面只有一位读者时，心理学家就进去拿椅子坐在他或她的旁边。试验进行了整整 80 人次。结果证明，在一个只有一位读者的空旷阅览室里，没有一个被试者能够忍受一个陌生人紧挨自己坐下。心理学家坐在他们身边后，被实验者不知道这是在做实验，更多的人很快就默默地远离到别处坐下，有人则干脆明确表示：“你想干什么？”

人与人之间需要保持一定的空间距离。正如我们自己，也需要在周围有一个自己把握的独立空间，它就像一个无形的“保护罩”一样提供了一种安全。而当这个自我空间被人触犯人就会感到不舒服、不安全，甚至恼怒起来。

那么，对于亲密的人，我们是不是还需要这个保护罩呢？

实际上，要多亲密才算足够？足够亲密能不能呼吸？答案也不是这样，最亲密的关系，也需要最完美的距离。

职场中，我们每个人身边都有几个关系更加亲密的同事，毕竟现在的时代是一个强强联合、互惠双赢的时代。即使在办公室这样的小环境，亲密、友善的人际关系也不可缺少。从前台到总经理秘书，从业务员到财务都可以有你的朋友，这些“亲密同事”不仅会让你的工作变得更愉快，还能在你需要的时候伸出援手，助你一臂之力。

那么你知道，与亲密同事相处，你需要注意什么呢？

如果想要亲密关系持久下去，也许你就需要一个非常合适的“度”，这个“度”就是距离，正是因为和同事的关系太亲密了，你容易不经意间踩到人际交往的“雷区”。

例如，你太把某个同事当朋友，你向他打探一些隐私的话题，很有可能引起他内心的反感，因此和你拉远距离。实际上，你不但不应该打听，而且还要少听私密话题。当同事情绪不好的时候，可能会找你苦诉心事，而且说出来的话也往往或多或少涉及自己或他人的隐私，这时候你就要学会克制自己的好奇心，少问，少评论。这样，万一他的隐私不小心传漏出去的时候，当他回想你对于这些隐私的冷漠态度，就不会怀疑到你。

职场的亲密关系与普通朋友之间友谊的区别在于，职场毕竟是一个产生利益竞争的场所，在同一的工作环境中大家不得考虑利益关系。过于密切的友谊可能会在办公环境中阻碍生产力，私人的或是专业的信息被泄露给亲密的同事，万一不小心流传出去，漫天飞舞的谣言，绝对会让自己限于被动。

有些话得罪老板得罪客户得罪同事，一出口就知道已经错了；有些话表面没问题，但是等别人再重复一次就知道错了；有些话本来是好话，结果被你越说越错；还有些话选错了对象，不管怎么说都是错……

小芬就是如此，刚参加工作没多久，觉得自己和周围同事非常亲，大家每天一块儿上班，说着笑着就把活干了，中午一起到食堂吃饭，就像大学里的密友，于是，她认为既然是朋友，自然无话不谈，尤其是发牢骚的时候。

她跨越了同事的距离，和大家聊起了公司的事，某某做事非常专断，某某假谦虚，某某处事不公正……谁人背后不说人，小芬不觉得自己卑鄙。然而，没多久，小芬的议论从各个渠道



有了反馈，在她口中的那些人看来都听说了小芬的这些评论，有的对小芬怒目而视，有的暗暗给小芬准备了小鞋，有的干脆把她当透明人。

小芬惊诧、愤怒，伤心，最后却发现伤心都找不到理由，毕竟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。从这个角度来说，距离是一种最好的安全，作为别人的亲密同事，我们要珍视他人的信任，说话之前多思考，不要泄漏有损同事利益的消息，同时，和亲密的同事相处，一定也要注意分寸，不该问的不问，不该说的不说。

通过这个案例，我们可以懂得办公室的闲聊也不能太随意，不要轻易评判别人的过失是对同事的尊重，同时，还要注意的，在其他同事闲聊的时候，倾听比参与对自己更有利。举个例子来说，有一些人，特别是男同事在闲聊时，喜欢相互炫耀自己的知识面广：你们熟悉的，我熟悉；你们不熟悉的，我也熟悉。

如果你为了满足自己的好奇愿望，打破砂锅地向对方发问，让对方露馅，不但会扫了大家的兴趣，也会让喜欢侃侃而谈的同事难堪。那么在以后的闲聊时，同事们都会有意无意地避开你。

所以，在任何场合下闲聊时，也要注意距离和分寸感。话说得太多，自然就会给自己增加“失”的风险。在一定的条件下，说一句错话比干一件错事所造成的灾祸还要严重十倍。在没有利益冲突的前提下，同事之间和和气气，说说笑笑，这也没有什么不好，但一旦遇到利害关系时，不经意间说的某句错话，就很可能就会给自己埋下祸根。



你的观点是什么？

对于职场来说，无论和同事的关系怎样，都不要自以为是，觉得自己把别人当朋友，别人就应该用对待朋友的态度来对待自己。实际上，尊重是搞好一切关系的基础，而这份尊重来自于哪里？一定会从我们说话的分寸、做事的尺度上体现出来的，对不对？



读者报告

与关系不错的同事相处，要注意保持合适的距离，说话同样要注意分寸。

忽视了这一点，让我遭遇了很大的一个教训。

有一次，我正在翻看钱钟书的《围城》，书里面有一则笑话讲当一个男人的运气非常不好的时候，老婆是最安全的，而一个男人运气最好的时候，老婆往往要给他戴绿帽子，我当时感觉非常搞笑。

后来，我非常要好的一个同事进了屋，告诉我，他刚刚在楼下买饮料的时候，“开瓶有奖”的活动中，连连中了三瓶饮料。我顺口就来了句：“那八成你老婆给你戴绿帽子了！”

说完之后，同事的脸立即涨红了，他什么都没有说，用严厉的眼神瞪了我一会儿，就离开了。

从那次开始，我和这个同事，再也没有说过话，我为自己的随便深深地自责。



公众距离：你的神秘形象值千金

从心理学上分析，一个人不愿意他人在空间上太接近自己，每一个人都有自己的隐私，谁都不太喜欢由于他人接近而把自己看得太清楚。也就是说，一般人都不太喜欢做“透明人”，特别不喜欢他人看清自己的缺点与不足。由于这种隐秘心理，我们应该和他人保持一定的公众距离，否则，就会引发别人心理上的排斥。

这里讲的公众距离，我们可以结合职场，将社会心理学的这一概念演绎一下——

公司是工作的场所，如果你作为一名公司职员，你和众人之间的距离有多远，你的个人形象是什么样子呢？

很多职场人，为了显示自己的个性风格，而缩短了自己的公众距离，他们容易把很个人的元素呈现给他人，例如将自己的个人物品带到工作场所，以便布置出独特的个人特色，从而显示出自己的个人风貌。

实际上，这样操作，工作环境便为之大大改变了，对于你自己来说，这样的工作环境确实充满了个人化色彩。可是当个人特色更多地暴露出来的时候，进入你办公室的人，他们会因为你的个性化布置遭受什么样的影响呢？在大家的办公室成为你的家庭的延伸的情况下，他们更多地看到你工作以外的另一面，他们是否还觉得你是一个专业化形象的职场人士呢？

你私人化的布置，即使给自己带来了一份温馨感，但是你工位上摆放的小熊的确和你的大大的办公桌不协调，你将自己的状态向你的同事们暴露了。

可想而知，你在不自觉的情况下，会将自己家里的模式搬进办公室，搬到自己的办公桌上。因而这么一来，你的同事们只要看

看你的办公桌，就可以想像得出你家里的情形了。如果再有那么一两个想象力非常丰富的人，对你的个性化进行一番添油加醋的演绎，那么，你是不是也太不把公共办公场所当回事了。

任何偏离了自己的职业方向，在工作场合过多地暴露自己的个人形象，都是一种不冷静的做法。想一想，我们为什么工作——每个在职场打拼的人都希望自己的工作能为自己赢得在同事的认同、老板的肯定以及公司中位置的上升，在办公室里，维护办公的气氛，与同事保持适当的距离，能帮你更好地进入职业状态。

实际上，神秘感是职场人很好的一个朋友，尝试着和它交朋友，可以让你不必和老板、同事交朋友，却能得到不错的关系，这是一种职业化的沟通技巧。

从心理学的角度来说，常有这么一种现象，当与你最敬佩的人相处过密，他的弱点日渐暴露，你就会自然而然不知不觉地淡化对他的尊重，甚至容易产生一种失望和反感的情绪，正如法国戴高乐将军说的“仆人眼里无英雄”，一语道破了人与人交往中的距离效应。也真诚告诫我们：在人与人的交往中，注意心理距离，否则，伟大、高尚也显得平庸。

这也就是为什么有许多人都希望自己能够给人一种神秘感，让别人对他捉摸不透的原因，职场中这样做可以在某种程度上使自己永远占据主动，从而也让自己在各种环境中立于不败之地。

李总是个非常注重观察的领导，所以平时在公司的时候，员工都很注意自己的言行，说话、做事都很严谨。

李总就把观察的目光投向了公司的一些聚会上，公司聚会应该说是一种轻松的聚会，在这样的聚会上大家都会放松得很，但是同时，就是在这种放松的同时，李总认为才是一个人本质的流露，因为一个人越是在放松的时候，就越容易暴露出自己的本性来，而本性的流露，打破了神秘感，他就更容易看



到员工的缺陷和不足。

一次聚会，一个平常非常沉默的员工林东，喝多了之后，将自己的“过去史”翻了个底朝天，还把自己平日工作中极力掩饰的小毛病全都展现给了大家。李总看在眼里，表面依然面带微笑，内心却有了新的评价。

所以，只要是公众空间，你就必须时时还要在心里保持着一份持重，而不能放纵自己。你应该清楚，放松并不等于放纵。一个人如果放纵自己，即使是在一个非常轻松随意的公众场合，也同样会遭到他人的反感。

你的观点是什么？

我们生活在公共空间中，适当保持一点神秘感，你会发现这根本不是一种约束，反而自己还因此变得更加独立和自由了呢！



读者报告

把隐私暴露给同事，有时候，简直就是把一把刀朝向了自己的胸口。虽然，你并不知道这把刀什么时候会掉下来。

我和公司的同事小晨的关系不错，有一次，我在家里受了委屈，老公让我非常伤心，来单位的时候，气色就有些不好。这时候，小晨非常关心地问我怎么了，看到她关切的眼神，我就忍不住内心的委屈，把事情告诉她了，当然也免不了数落老公两句。

这件事情过去之后，生活又回归了平静，我也忘记了这件事情，可是，我发现同一个办公室的同事看我的眼神有些不对。有一天，同事闲聊，大家说周末干吗，我说陪老公出去玩。这时候，我发现大家的眼神有些游离，我觉得很奇怪。后来一个偶然的机

我听到同事之间的聊天。有个同事居然说我“虚伪”，说小晨告诉他们我老公对我非常不好，我还在公司装得像模范夫妻。更让我后悔的是，有一次，我和小晨发生了一些争执，没想到她居然说：“你别怪我说话难听，你太计较了，怪不得你会和你老公不和，希望你遇到事情的时候，多找找自己的原因。”

听到她的话，当时我的心里难受极了。我觉得这件事是自己没有认清人，看错了人自己的确不该把私事告诉同事——只要别人看不透你，谁都不敢轻易攻击你。

下属与领导，保持距离才自然

心理学家曾经这样分析人与人相处的距离：“人与人之间受到的教育、环境、习惯不同，每个人的想法、意见、观点也不同，如果人们能够保持一定的距离，这些不同会被距离所忽略，就像小小的误差在普通的计算中能被忽略一样。相反，如果人们太过紧密，这些不同之处便会像精确计算中的小数点之后的诸多数字一样，一一呈现在人们的面前，人们很难将其视为不存在。”

让我们现在想一想，如果我们和别人的不同之处多了，会有什么样的后果。如果对象是陌生人，我们存在任何不同之处，都与自己毫无关联，如果是朋友，可能会因为包容而忽视不同之处。

但是如果我们对的人是领导，那么，不同之处，越来越多，就会变成了意见和做事风格上的分歧。

同样地，如果领导和我们走得太近，我们发现了领导的很多不尽如我们所想的地方，会出现什么样的心理呢，也许，正如下面的比喻：

一块看上去完美无瑕的玉，如果你用放大镜看，还是能够看到



它的瑕疵，于是，你会认为“玉石”也非想象之中的完美无瑕：

一幅挂在墙上看似风景秀丽的油画，如果你走近后再看，就会发现再美的画也不过是色彩的堆砌，于是，你心中会发出“也不过如此”的慨叹；

一个远观美貌有气质的女孩，如果你和她近距离接触，还是会发现她脸上有少许的斑斑点点，于是，你会觉得她也不是想象中的那么如水明丽；

一个被视为常胜将军的顶级运动健将，如果你崇拜他崇拜到观看他的每一场比赛，你会发现原来他也有不良发挥的时候，于是，对于他神话般的奇迹，也会产生几分怀疑。

所以，下属和领导之间的距离必须要有合理的距离，只有这样，在管理方面，领导和下属之间的分歧才不会那么明显。

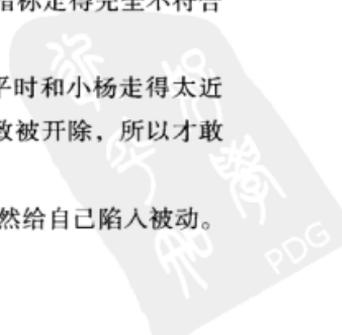
想一想，如果领导平时毫无领导气质，你还会觉得他说的话引人深思吗？当一个过于“平易近人”的领导，出现在众人面前的时候，他能很容易的把管理力度执行下去吗？

小杨就是如此，他平常总和大家嘻嘻哈哈地开玩笑，但他管理这个部门，销售指标不上涨怎么体现他的能力呢？于是，小杨就根据每个人的优势定出了新的工作指标。可当她把计划分给三个下属时，其中的一个下属便以“大哥”的身份首先发难了：“杨主任，你要给公司完成指标我们没话说，可是你要当工作狂，我们可不想累死！”

其他两个下属反应也极为一致：“你这个指标定得完全不符合实际情况！”

为什么他们敢如此反驳，正是因为他们平时和小杨走得太近了，他们知道这种“过分”的言论并不会导致被开除，所以才敢如此肆无忌惮。

同时，员工不注意和领导的距离，也容易给自己陷入被动。



小兰和小白是一对非常好的朋友，在小白没有升职之前，两人几乎形影不离。自从小白晋升为部门经理后，两人的关系发生了变化。小兰以前上班想“偷溜”的时候，一般都还要跟小白一起商量，然后找借口，现在小兰有话当然不能同小白说了。

小白也越来越不喜欢听到小兰像以前一样开玩笑。如果小兰像以前一样说小白“糟糕，你变得更胖了”，小白就会从内心里感觉气愤。

有一次，单位同事聚餐，大家商议要不要喝酒，这时，活跃的小白就说：“难得这次取得这么好的业绩，干脆我们开瓶红酒庆祝一下吧！”

最近的小兰就接过话：“你酒量不行，还喝酒？你还记得吗，以前有一次，领导请咱俩喝酒，那一次你喝了大半瓶的红酒，开始的时候还很正常，后来，你喝醉了就又哭又笑……”说到这里，小兰发现小白的脸色明显变了，她火气很大地说：“服务员，上红酒，大家聚在一起挺开心的，说那些没劲的事多无聊！”

小兰觉得小白当了干部以后，开始有了官架子，其实不然。这是由于没有意识到当朋友成了领导之后，出现了新的心理距离，理应适当尊重，如果不知道这一点，就会使人际交往出现隔阂。

员工和领导之间应该互相尊重，应该在人际交往中承认彼此存在的心理距离，这包含尊重他人的人格、他人的个性习惯、他人的权力地位等。毕竟每个人都有一些禁忌不能轻易被触碰。



你的观点是什么？

在职场中，所有的人都需要随时面对彼此关系的转换。如果总和领导开玩笑，容易使对方理解到他的权威受到了挑战、角色没有被认同。那么，你以一种什么样的状态来维护你和领导之间的关系呢？



读者报告

由于工作原因，我和领导在同一个办公室办公，本来我觉得只要干好自己的工作，即使他监督我也没关系。后来发现，时间一长，我发现知道领导太多的事情会影响到自己的工作情绪。而且，很容易导致这样的情况，就是自己和自己生气。

前些天，领导让我帮他买火车票，好像他老家的亲戚要走了，但是他忙于开会没有时间，我离他最近，这“破事”自然就安排给我了。我当时就想，作为领导比我们领的工资都高，凭什么还让我给他做私事。我带着情绪做事当然效果不会好，直到不能再拖延了，我才给火车售票点打了电话，可想而知，票已经没了，领导看我的眼神有多郁闷。

还有一次，他不知道为什么心情不好，就对我絮絮叨叨地讲人生大道理，听得我都烦死了，但是我不得不忍着。好好的一下午就被他破坏掉了，以至于晚上回家后我又开始加班。加班的时候就别提我有多恼火了。

有人说，你离领导这么近，肯定有时候能有点工作上的好处，其实根本不是这样，领导毕竟是领导，我们的位置离得再近，他也不是我的朋友。比如遇到工作上的烦恼事，朋友就会劝说别让自己太累了，而领导关心的却是工作是否顺利完成。

所以，和领导保持距离才是明智之选，做自己该做的工作，保持「我，距离远点，最起码不会因为看得太清而失落。

远离暧昧，合理距离就是生命线

距离，是一种物理现象，更是一种人际学问，它是职场人都必须面对的问题。在小小的办公空间中，人来人往，距离该如何掌握？和同事刻意保持距离，隔得远远的，会被认为太冷漠；太接近，则可能承担“性骚扰”的罪名。

美国人类学家爱德华·霍尔博士划分了亲密距离的界限，亲密距离是人际交往中的最小间隔或几无间隔，也就是说当我们和非常亲近的人在一起的时候，可以有的一种距离。这种距离范围在15厘米之内，彼此间可能肌肤相触，耳鬓厮磨，以致相互能感受到对方的体温、气味和气息。这种距离稍微远一些，可以控制在15~44厘米，身体上的接触可能表现为挽臂执手，或促膝谈心，仍体现出亲密友好的人际关系。

在这个范围内，女友可以安然地待在男友的私人空间内。若其他女人处在这一空间内，她就会不高兴，甚至大发雷霆。同样，男友也可以自由自在地待在女友的私人空间内，若其他男人进入这空间时间稍长，他肯定会吃醋。

想一想，我们在什么样的情形下用得到这种亲密距离，大部分的情况是私下的一些场合，而且只限于在情感上联系高度密切的人之间使用，在社交场合，大庭广众之前，我们很少和别人如此贴近，因为这样会显得不太雅观。

而且从心理学的角度来说，在人际交往中，一个不属于这个亲密距离圈子内的人随意闯入这一空间，不管他的用心如何，都是不礼貌的，会引起对方的反感，也会自讨没趣。



虽然已经是 21 世纪了，两性的工作交流非常频繁，实在不能再以男女授受不亲的老观念来衡量。当然，我们也承认，两性都有的工作空间通常比单一性别的环境要来得愉快和谐。若想重新隔离两性，不仅不可能，也不合理。刻意疏远，更非上策。两性总是要交流的，而且两性共事应该有助于工作效率的提高。

职场人依然要注意异性相处的距离，应该让自己和异性之间的距离得到合理的控制，至少要远离亲密距离，以免引起不必要的误会。尤其是那些和你有着共同语言的异性同事，如果你没有意思将这种关系发展为恋情，就应当将感情投入限制在友谊的范围内，即使很有好感，也不应表露出来。如果对方射来丘比特之箭，也应明智地将其化解。千万不要给对方以默许和鼓励。

无论是谁，都应该懂得，对异性采取大方、不轻浮的态度是同异性工作交往中一个很重要的原则，以尊重对方是异性工作伙伴的关系来处理办公室中的一些事务，将会使某些复杂的事物变得简单一些。千万勿将办公室的异性关系处理成类似“恋爱关系”的那种结果，也不要与某个异性发展成比之其他异性更为亲密的关系。

对于女性来说，在职场卖弄性感和玩暧昧同样是不明智的，那么，应该怎么控制距离呢，爱德华·霍尔博士还界定了以下几种距离：

个人距离是人际间隔上稍有分寸感的距离，较少直接的身体接触。个人距离的近范围为 46 ~ 76 厘米，正好能相互亲切握手，友好交谈。这是与熟人交往的空间。陌生人进入这个距离会构成对别人的侵犯。

社交距离是一种超出了亲密或熟人的人际关系，体现出一种社交性或礼节上的较正式关系。比较适合职场人士的接触距离，它的范围是 1.2 ~ 2.1 米，一般在工作环境和社交聚会上，人们都保持这种程度的距离。举个例子来说，如果两方会谈，而会谈座位

的安排出现了疏忽，在两个并列的单人沙发中间没有放增加距离的茶几。这时会出现什么情况呢，很可能两方人士自始至终都尽量靠到沙发外侧扶手上，且身体也不得不常常后仰。这时，相互间的目光接触已是交谈中不可或缺的感情交流形式了。

只要采取正确的方法，那么异性同事之间的心灵距离并不会因为空间的距离而阻碍。男同事有男同事的苦恼，女同事有女同事的苦恼，每个人都可能会因为工作头绪繁多而忙得焦头烂额，也可能会因为事业发展阻力太大而停滞不前，更可能会为家庭问题头痛欲裂。

大多数同事遇到这种情况会表现出逃避的姿态，其实，如果出现一个同事，真诚地看着对方的眼睛，说一句“需要我帮忙时，就说话”，同事很可能感激不已。

作为个人还要注意的一点是，不要玩暧昧，当暧昧产生的时候，如果某一位男同事被认为和某一位女同事之间走得很近，其他的女同事就会自动地疏远他。周围的人往往喜欢捕风捉影，有一点风吹草动就四处张扬。而且大都是往坏处想，多少含有恶意。

如果当事人因为这种事而觉得很难为情，拼命地向别人解释，那反而更引起别人的兴趣，使得整件事愈描愈黑。所以，应该让自己远离这样的麻烦。

陈雅楠是一个非常有亲和力的职场女性，在公司中，无论男女同事提起她，都赞不绝口。尤其对于男同事来说，陈雅楠显得更加完美。

陈雅楠有这样的一个习惯，那就是从不主动找男同事帮忙，也不靠任何暧昧来取得自己与异性同事的亲近。在她的观念里从来，没有“因为我是女性，我就该得到关照”这样的意识，毕竟工作场所就是人们为了赚取利益的地方，公司的男性毕竟是同事，都存在工作利益问题，她从不过分依赖。而是用独立



工作能力，令男同事也刮目相看。

而且，陈雅楠这样总结了男性同事和生活中的异性朋友的差别，她认为：工作中的男同事是服从强者的，无论男女只要努力工作，业绩突出，就会赢得尊重，而只有生活中的男性朋友是可以包容女性的脆弱。

这个观察让她轻松地行走在职场，赢得了所有人的尊敬。

你的观点是什么？

职场暧昧是一场消耗精力的游戏，游戏结束后，很有可能工作也变成了游戏，而自己也偏离了职场奋斗的初衷，所以，维护合理的距离恰恰是对工作、对自己负责的必要事。你是怎样看待异性同事并与之相处呢？



读者报告

作为一个男人，工作中各种困难，我都可以想办法克服，但是发生了一件事情，让我觉得不可思议。

我和一个女同事一起负责了一项重大任务。我们一起工作了数月，长时间接触难免走得近了一些，当时自己觉得应该在公众场合大大方方地接触，这样才显得正常，实际上，公众场合的近距离接触，的确让好事者捕风捉影，风传了很多谣言。

谣言传到我这里的时候，我坚决没有告诉这个女同事，而我觉得只要这些事情不说出来，不影响她的工作心情，一切都算不了什么。

工作中，我们成为了配合默契的同事，也取得了非常好的业绩。终于到了我们展示成果的那一天，出席会议的那些伙伴我以前大

多都见过，但我的这位女同事不认识他们，有些紧张，而我不知道这一点。

我突然感觉我一定要保护她，于是我拍了拍她的肩膀，向大家介绍说：“大家好，我要告诉大家，这项方案大部分归功于她。”

没想到，这种亲近而且有实质性帮助的举动，让在场的人马上认为这个业绩的取得都是我的功劳。当时我看到我的女同事，她的表情非常尴尬。

不久之后，她再也没有和我说过一句话，据说公司有很多人诬陷她是借着“上位”。

距离太远，你该如何拉紧手中的线

人际交往的空间距离不是固定不变的，它具有一定的伸缩性，这依赖于具体情境，交谈双方的关系、社会地位、文化背景、性格特征和心境等。

当然，距离本身对于不同的人也有不同的感性认识。例如不同国家、不同民族的人，文化背景不同，其交往距离也不同。这种差距是由于人们对“自我”的理解不同造成的。

例如，北美人理解“自我”包括皮肤、衣服以及体外几十厘米的空间，而阿拉伯人的“自我”仅限于心灵，他们甚至把皮肤当成身外之物，因此，人与人之间交往时，往往出现阿拉伯人步步逼近，总嫌对方过于冷淡；而北美人却连连后退，接受不了对方的过度亲热。同是欧洲人，法国人喜欢保持近距离，乃至呼吸也能喷到对方脸上，而英国人会感到很习惯，步步退让，维持适合自己的空间范围。

职场中同样如此，不同的场合，不同的人群，对于亲密关系的营造要靠距离来实现，和同事的精诚合作是必须的。工作占去现



代人大部分时间，而在工作时间内人们大多得与同事相处。工作时需要同事的合作，需要他们的理解和支持。

送礼物给同事，是建立感情、推进关系的有效手段。许多人都能与同事快乐地相处，并且把他们引为自己要好的朋友。选择一些合适的礼物送给同事是必要的。一份价格不高的小礼物，送得恰如其分，能让办公室里充满温情。

当然，不是每一位同事都能结为好友，在一个大公司里，你甚至不一定有机会结识其他部门的同事。而节日就是一个非常好的认识时机，在他们生日、升迁、退休、结婚，甚至一些节日到来时，互相赠送礼物，是对双方工作的支持和尊重。

除此，日常生活也不要和同事太隔膜，在维护形象的同时，如果能把自已的形象界定为“理性又不失热情”的同事，那么，你的人际距离才掌握得最完美。

相反，如果不在意别的同事的感受，就很容易在无形中拉远与同事的距离，让自己的工作形成障碍。

楚杰因为资历深，能力强，领导让他牵头搞一个项目策划，并指派了两个同事协助他，这两名同事的工作时间虽然短，但业务能力也很棒。为了体现自己项目负责人的身份，楚杰执行自己的计划向来雷厉风行。

有一次，一个同事想出了一个创意，向楚杰汇报后，楚杰却板着脸说他再斟酌一下。后来，这个创意被楚杰改动了一个无关紧要的地方，付诸实施了。还有一次，楚杰让另一个同事修改一处方案，这个方案本身没问题，只是两人的文字表达习惯与楚杰不同。同事没改，楚杰就严厉地批评了这两个同事。

对于楚杰的独断专行，这两个同事皱起了眉头。

随着工作的开展，楚杰与两个同事的矛盾不断升级，这两个人开始消极怠工。果然，完工的期限快到了，策划案还没有

完成。楚杰很着急，请求两个同事加把劲。他没想到两人几乎异口同声地说：“您是领导，我们的能力实在有限。”

楚杰明白这是借口，也明白两个人想看他的笑话。他找到领导，诽谤这两个同事不配合他的工作。领导经过调查知道了事情的真相，就不再让他负责这个项目策划了。

领导这样对他说：“你太优秀了，他们不敢接近你，导致沟通有问题。”楚杰听不出领导是表扬他，还是批评他，但他隐约觉得这是领导的一个借口而已，不多久，他发现自己不被重用了。

可见，人际关系中，无形的距离最可怕，所以，工作中不妨以轻松的语气和同事沟通，或者以幽默来沟通，这都是消除距离感最好的方法。

还有的时候，不要表现得太强，可以主动谈论自己的烦恼。每个人都有自己的难题，一旦你先说出来，就会让对方感觉你的真诚，因而感到安心，甚至加上几个关键字：“我愿意对你说这些话……”这样会让对方觉得自己是重要的、是特别的。在作决定的时候，不要拒人于千里之外，你甚至可以再强化自己的语气，说“这件事无论如何我都想跟你商量……”如果做到这些细节的完美，你和同事就一定不会有“貌合神离”的距离感。

你的观点是什么？

办公室中有各种不同性格的同事，有个兴趣和自己不投，但毕竟天天要见面、一起工作，总不能永远像是陌生人一般疏远。怎样可以拉进彼此的距离，又不至于引起对方的反感？怎样调整与同事的完美距离呢？你用到了上面的哪一招？



读者报告

看了这个案例，我想到了人与人之间的差距，导致了“距离”。

我们单位前段时间来了俩女孩，第一个女孩叫贾玲瑜，是一名行政助理。在IT这个行业里，女性是少数派。贾玲瑜进了公司之后，就备受大家的关注。她脾气好，耐性好，很快就赢得了大好的人缘。

周末要聚会吃饭了，她急匆匆去订饭店、订餐位，周末发起郊游，做攻略、制定路线、订车这样的麻烦事情也总是她承担下来，路上贾玲瑜还不忘背上一堆零食给大家享用。

日子久了，贾玲瑜学历不高、专业背景知识一般之类的问题几乎大家都忽略了，说起来大家都觉得和她非常亲近。

果然，我们私下告诉她：申请去销售部吧，销售部门刚走了一个人，这时候申请过去正是好时机。不但薪资有提升，将来的前景也更好。果然，贾玲瑜与生俱来的跟人相处的能力，况且又与销售部毫无沟通障碍，领导顺利批准了。

另一个女孩叫刘彬彬，学历很高，但内向得让人受不了。她刚来上班的时候，没有人知道她是几点来的。下班时候也是这样，大家才开几句玩笑的时候看见她还在，刚回到座位上忽然就发现她的桌上已经清理一空，她立即回家了。

当贾玲瑜利用中午吃饭时间可以和同事们聊聊天、吃吃饭熟悉起来的时候，刘彬彬却坚持每天自己带饭来，时间一到，就躲到会议室的角落里一个人吃闷饭去了。周末同事们搞过几次小范围的活动，一起吃饭、唱歌什么的，也从没见过她参加过。也有几位好心的同事一开始主动找她搭讪，可是她最多礼貌地回答一下，然后就又一言不发了。

不多久，她就莫名其妙地被领导“请走了”。她走的时候，甚至都没有引起大家丝毫惋惜，仿佛她就是公司的陌生人。

职场小圈子：驾驭不好就是冒险

你在办公室，有亲密的“圈友”吗——这个小圈子的同事，是和你距离最近的亲密同事，而且，这个小圈子也给你带来了很多安全感。

人们往往喜欢把个人关系带到职场中去，形成各种所谓的“圈”。一个新的加入者往往希望尽快得到“圈”的认同，从心理学上说，这是一种归属与爱的需要。心理学家马斯洛将人的需要由低级到高级依次分为生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要。其中归属与爱的需要、尊重的需要均属于人际关系范畴。处于这一需要层次的人，他需要归属于一定的团体，渴望得到一定社会与团体的认可、接受，并与同事建立和谐的人际关系。

办公室小圈子有它存在的合理性。从某种意义上来说，圈子的存在是必然的：几个人就可能是一个小圈子，对于一个公司几个部门就是一个小圈子，对于一个集团各个公司就是小圈子，对于一个行业，几个集团就是一个小圈子，对于一个国家各个行业就是小圈子，对于一个世界国家就是小圈子，说不定对于整个宇宙生命，地球也就是一个小圈子。

加入小圈子的人也有自己的理由。有人会认为小圈子中的人彼此熟悉，沟通良好，能互相提供协助，完成工作任务。还有人认为，工作上遇到挫折，小圈子中的伙伴会比远处的朋友更容易读懂你的现状和你的委屈，往往也更能提供安慰，减轻工作及生活所带来的压力。

但是，小圈子的危害性也不容小觑，职场是一个竞争的场所，和任何人都有可能发生利益冲突，如果因为顾念小圈子的交情，



缺乏成熟驾驭小圈子的能力，小圈子就容易圈住自己，给自己的发展带来致命性的桎梏。

小圈子带来的从众心理反应也是很危险的，在小圈子中，我们进行是非判断的标准之一就是看别人是怎么想的，小圈子的参考行为也是有限的，尤其是当我们要决定什么是正确的行为时。如果我们看到别人在某种场合做某件事，我们会断定这样做是有道理的。

有这样一则心理学的案例，让人感觉触目惊心：

1978年的琼斯城集体自杀事件，是社会认同原理造成的一个悲剧。一个起源于旧金山的邪教组织人民圣殿组织，在领导人吉姆琼斯的号召下，910名成员集体自杀，大多数人是有秩序地、心甘情愿地死去的。这里，当人们不知道如何是好时，常常会以他人的行为来指导自己的行动。先是有几个做表率的人喝下毒药，其他人就一个接着一个喝下了毒药，当他们不知道如何是好时，可能就会觉得，轮到自己时喝下毒药是一个正确的选择。

琼斯城正因为是一个小圈子，这里的人形成了自己独特小圈子里的价值观和价值判断，才出现了后面的惨况，而且据说场面井然有序。

此外，曾经有人做过这样的假设——在高速公路上，两位司机纯属巧合地决定在同一时间改变车道，那么紧跟着他们后面的两位司机很可能作出同样的动作，认为前面的司机发现有塞车现象，因此产生的社会认同对那些跟着这几辆车后面的司机的影响就大了：连续四辆车都打了转向灯，到了这个时候，人们就无法否定社会认同作用了。

后面的司机肯定毫不怀疑前面司机改变车道的正确性：“前面那些家伙一定知道些什么。”这种想法会使他们也将车驶入旁边的车道，而根本不去证实他们前面路上的真实情况。司机们开始排着长队从侧面加塞儿。于是，轰隆，撞车了。

小圈子会不会影响一个人的独立思考，或者说，一个具有冷静头脑和独立思考的人才能正确驾驭小圈子，否则驾驭不好就是冒险。如果你已经加入“圈中”，不妨从以下两个方面来驾驭你的小圈子。

第一，控制合适的距离，同事毕竟不是家人。

 工作同事聚在一块儿，也不可避免地会聊到公事。这是交流各部门的一些客观信息，例如已经确定的人事异动、部门的新工作项目等，有助于大家掌握公司近况。然而千万别把个人情绪大量地抒发出来，只谈客观事实，减少自己个人感性的认识和评判。

第二，心怀善意，不要制造紧张空气。小圈子的目的是让大家能够和睦交流。若就此聚众排挤外人，就会容易衍生成严重的办公室冲突，结局往往是两败俱伤，而且会引起公司领导极大的不满，解散了小圈子不说，还把你当作“聚众闹事”不好管的员工。

选择小圈子就像结婚一样，宁愿不选，也不能滥选。有时候无门无派的做法也会带来意想不到的结果，例如当为一个职位两派争执不下的时候，没有鲜明圈子标签的你往往最后可能变成大家都可接受的人选。

左慧慧和兰晓丽分别是公司营销部和人力资源部的新进职员，同一天进公司报到，同一组安排培训，这样天时地利人和的刺激，为她们的私人情谊赐予了最肥沃的土壤。

她们二人就自动组合了一个小圈子，俩人几乎形影不离，部门的人都了解两个人接触的程度很亲近。同时，大家也好奇，为什么两个性格不合的人，能一起玩得这么开心。

实际上，左慧慧和兰晓丽性格的确不一样：左慧慧的性格属于非常要强型的，遇到什么事情一定要打破砂锅问到底，而且得理不饶人；兰晓丽性格平和，在公司里是公认的老好人。两个人的工作表现也完全不同。



左慧慧工作上经常耍小聪明，业绩一般，而且还常常从客户那里拿回扣，而兰晓丽工作勤奋，愿意帮助同事，赢得了大家的好评。

也许因为同时入职的新人只有她们两个，所以不一样的性格也让两人被现实捆绑在一起，只是，兰晓丽并不知道的是，她选错了小圈子的对象，给自己的形象带来了很大的影响。很多人刚一接触她们俩的时候，看到左慧慧的表现，都误以为兰晓丽也是如此，所以很多时候，也没有和她走近，在遇到一些问题的時候，因为对左慧慧人品的质疑也引起了对兰晓丽人品的质疑。

至于二人的共同领导就更有不同的看法了，其实，他挺想给兰晓丽涨工资，但是偏偏她与半点亏都不能吃的左慧慧走那么近，为了避免员工攀比，领导的想法在看到两个人一起进进出出的时候，被打消了无数次。

你的观点是什么？

你有小圈子吗？这个圈子让你如鱼得水，还是让你感觉疲于应付，问一问自己的内心，按照自己想要的生活作出选择才是当务之急，是吗？



读者报告

对小圈子的驾驭首先要建立在选择的基础之上，拿我来说吧，我在公司有自己的一个小圈子，不同的是，我的这个圈子的同事，都是不同部门的，我们都是建立在彼此信任、真诚友好的基础上组合的小圈子，这样随心所欲的人际状态对我来说，能帮助自己有效地缓解彼此的生活工作压力，制造出轻松快乐的工作氛围。

因为跨部门的关系，让我们可以互通消息的有无，同时也涉及不到利益关系，所以关系处得就会比较融洽。

而且，我们在一起的时候，更多的是对生活的丰富，工作已经很累了，干吗天天向卖给了公司一样，平时，我们组织爬山、打球、钓鱼，还会带上各自的女朋友，相处得也的确不错。

在公司中，和社会都是一样的，多条朋友多条路，当然，一个不当的朋友也会毁了自己的路，重要的是选择心地善良、价值观相同的人一起走路。





破窗效应：与群体的对抗或和谐



破窗效应来源于美国斯坦福大学心理学家菲利普·辛巴杜于1969年进行的一项实验。他找来两辆一模一样的汽车，把其中的一辆停在加州帕洛阿尔托的中产阶级社区，而另一辆停在相对杂乱的纽约布朗克斯区。

停在布朗克斯的那辆车，辛巴杜是这样处理的：把车牌摘掉，把顶棚打开，结果当天就被偷走了。

而放在帕洛阿尔托的那一辆，一个星期也无人理睬。后来，辛巴杜用锤子把那辆车的玻璃敲了个大洞。结果呢，仅仅过了几个小时，它就不见了。

在辛巴杜实验的基础上，就有了“破窗效应”：如果有人打坏了一幢建筑物的窗户玻璃，而这扇窗户又得不到及时的维修，别人就可能受到某些暗示性的纵容去打烂更多的窗户。久而久之，这些破窗户就给人的心理造成一种无序的感觉。结果在这种公众麻木不仁的氛围中，犯罪就会滋生、繁荣。

在职场中，破窗效应在你看不到的地方发生了很多的作用，我们是那个第一打坏窗户的人，还是被群体影响去跟随打坏玻璃的人？在这种与群体的对抗中，怎么样趋利避害，本章为你解答！





群体惯性，你打算怎样求助

破窗效应中，我们可以看到群体的惯性，当人们都去破坏的时候，会有越来越多的人去破坏；当人们都开始保守的时候，越来越多的人也会保守，这种从众心理就好像一个人在大街上站着向天上看，渐渐地，很多人也会跟着他的目光方向向天上去看一样……

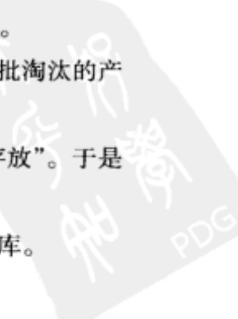
那么这种惯性会引起一种什么后果呢，其中之一就是浪费，所有人都做同一件事情的时候，大家对他人的期盼就对增大，自己的行为就会降低要求。心理学曾经召集了一些人做了这样一个实验，他要求实验者大声喊叫，并记录其音量。然后将他们编组，分别为每组2人、4人、6人不等，也要他们大声喊叫，并记录各人的音量。

心理学家研究的结果发现，虽然团体喊的总音量随人数增加而增加，但个人的音量却随团体人数增加而降低。也许每个参加过合唱团的人都会有这样的体会。职场中，很多时候我们同样都会有这样的体验，也是对至理名言“人多力量大”的怀疑。

曾经有这样一个故事，讲的是一家公司准备处理一批淘汰的产品，在产品没有翻新以前，只能想办法存放。

于是总经理就想“这些产品不能扔，得找个地方存放”。于是他专门为这批设备建了一间仓库。

建好仓库后，总经理自然聘用了一个看门人看管仓库。



有人向总经理提意见说：“看门人没有约束，玩忽职守怎么办？”于是总经理又委派了一个仓库管理员，负责监管仓库。

又有人向总经理提议：“我们应当随时了解工作的绩效。”

于是总经理又委派了两个人，成立了监督部，一个人负责绩效考核，一个人负责写总结。

仓库的规模完善了之后，总经理又委派了两个人，成立了财务部，一个人负责计算工时，一个人负责发放工资。

一年之后，公司的运营报告出来之后，总经理发现仓库的管理成本赤字巨大，已经远远超过了那批旧物资的价格。

事实上，这个故事虽然夸张，但是道理显而易见，人多并非力量大。想想看，仓库的管理机制最大的问题是什么？万一仓库出现问题，如此庞大的仓库队伍，人们势必会互相推诿责任。而且纵然最后的处理方案是把最终责任人，也就是看门人开除，那么，耗尽的人力已经成了巨大的损失。

心理学家发现的确存在所谓的“社会浪费”，它指的是在团体作业中个人工作效率随团体人数增加而下降的现象。这时候，人数的多寡并不是决定性因素，工作性质、工作者的动机、情绪等也都是重要的方面。

而且，当很多人一起完成一项任务的时候，在每个人的心里都会产生“大家与我同在”的安全感，而且，还会产生这样的意识：自己一个人偷懒不会影响全局，责任心缺失成为必然。这些都是人们的无意识行为，自然导致了员工对工作的消极态度，这其实是无法避免的。

在公司里，如果一项工作时间紧迫，交给一个人来做，他就会废寝忘食拼命地工作，常常在规定时间内完成；如果让多人一起干，每个人都会觉得时间够用，而不会有紧迫感，他们很轻松，会闲聊，不把时间当回事，总之，很难在规定时间内完成让老板满意的工作。

那对于个人而言，了解这一点有什么现实意义呢？当大家对一



些事情的反应形成了共同惯性的时候，我们要学会的是，在需要别人帮忙的时候一定要打破群体惯性，单独针对某个人申请援助。

小董去找人事部门的同事帮忙解决办公用品的问题，可是，人事部门的同事非常擅长推卸责任、拖延。他们总是口头答应“好的，好的”，然后就没有消息了。再去找他们的时候，大家就会纷纷说：“忘了，忘了。”

在小董看来，他们就是推卸责任、拖延时间、自欺欺人，毕竟人事部门的工作是按时间表规划好的，他们至少可以告诉大概会在什么时间段来操作这个项目。而这些同事，居然把本来可以在短时间内完成的工作拖到以后。

小董回自己部门的时候，非常郁闷，他说：难道他们就真的忙到了某种程度吗？如果他们觉得一件事情重要到必须记得时，一定会通过各种方式把它记起来的，一张小小的记事帖就能解决问题。他们就是不想帮忙。

这时，部门新来的实习生小杨说：“让我再去一次。”

小董不以为然，毕竟小杨刚来，谁都不认识不说，在人事部门同事的“借口”下，一定也会空手而归。没想到的是，小杨回来的时候，把所有的办公用品都拿了回来，在大家目瞪口呆的注视下，小杨也目瞪口呆，他说：“我去了人事部门，只是找到门口的那个同事，让他帮忙，他就拿着单子迅速找好了这些东西……”

由此，我们验证了社会心理学的研究“压力分担”。当一个人独自面对工作时，产生的所有压力由这一个个体独自承担，这就要求他尽全力来应对；而当有两个以上的人共同面对时，任务的压力便由更多的个体来承担，每个个体分配的压力必然减少了。压力的减少导致了个体投入的降低。

而如果只针对一个人，那么在压力的不可逃避下，他就会责无旁贷，出色完成任务。

你的观点是什么？

你知道吗？当戴安娜王妃发生车祸时，在场的九名摄影师人人都有手机，但只有一人打了报警电话。他们给出的解释很一致：以为已经有人打了电话。那么，在公司发生突发事件的时候，我们应该怎么做呢？



读者报告

上周发生的事情，让我整整郁闷了一周。上周二的时候，我接到电话，一个亲戚突然出了点状况，打了电话给我，让我迅速赶过去。我想了想，不得不放下手头的工作。由于走得太匆忙，走的时候，我就对大家说了声：“请帮忙和领导说一下，就说我家临时有点事，要出去一下。”大家纷纷点头，还说：“快去忙吧，谁能没有点急事的时候。”听到如此多的附和声，我就赶紧走了。

本来以为这件事情就这样结束了，没想到第二天刚到公司，我就被领导叫到办公室里，他居然怒气冲冲地对我说：“昨天干吗去了？”原来昨天业务上有点事情，他来我办公室的时候发现我不在，而且，其他同事也并没有告诉他我家里有事出去了，于是他感觉非常生气。可是，我明明让同事转达的，居然没有人替我说话。发生了这件事情之后，我在办公室很少和同事说话了，关系处得也非常僵，不论谁和我说话，我都觉得他们实际上是虚伪的，于是越来越烦他们，而大家也感觉到我的态度不好，和我的关系也很冷。

现在想想，的确这事不能全怪同事，我应该找一个同事，正儿



八经地嘱咐一下，请求得到这个同事的帮助。有的情况下，向所有人请求帮助，就等于放弃了帮助机会。看了这部分内容，我知道了以后再有什么事情我应该怎么办，而且我终于也不难受了！

不能打碎的窗户：维护个人品牌的“禁忌”

一间房子如果窗户破了，没有人去修补，隔不久，其他的窗户也会莫名其妙地被人打破；一面墙上如果出现一些涂鸦没有清洗掉，很快墙上就布满了乱七八糟、不堪入目的东西。而在一个很干净的地方，人们会很不好意思扔垃圾，但是一旦地上有垃圾出现，人们就会毫不犹豫地随地乱扔垃圾，丝毫不觉得羞愧。

破窗效应让人们的行为如此自发和自然，那么，联系到职场中，我们能否看到，对于一个公司来说，它有多么惧怕这种效应带来的恶劣后果。

而对于职场人来说，每个人在职场上的持续努力，其实就是塑造一个个人的职业品牌。个人品牌体现了一个人在别人心目中的价值、能力和作用，影响着别人对你的看法，并会带来生意合作的机会。它告诉别人三方面的信息：你是谁；你是做什么的；什么让你值得被信赖。

但是，个人品牌的作用也可能被破窗效应打碎，有人经过数十年的努力付出，终于缔造了一个属于自己的职场品牌，不论是个人还是企业的品牌知名度都得到了社会的充分认可与赞誉，然而，却因为个人的不小心而导致辛苦经营的个人品牌顷刻间土崩瓦解，事业也连带毁于一旦。

有些人工作很努力，业绩突出，但却疏忽了对个人职业品牌的打造，一不小心犯了某些禁忌，令之前的辛苦付出顷刻间毁于一旦。这样的事件在职场中屡见不鲜。所以，在公司里，有的错误是一

定不能犯的。在领导心中，有的错误一旦犯下，就会影响其他行为。有的禁忌一旦被打破，个人品牌也将被打破。

例如，对于企业和个人都重要的一点是怎样来维护公司的形象，公司的形象对于发展来说太重要了，它同样也是一扇窗户，如果有某一个员工破坏了这一点，他就必然触怒公司，而且这个员工在业内辛辛苦苦建立的个人品牌也将毁于一旦。

尤其对于跳槽者来说，如果总说原公司有多么多么不好，那么意味着你打碎了自己的值得被信任的品牌，毕竟每个公司在远处看的时候，都是很美的。总是美妙的期待，可是真正面对的时候，就发现会有很多的不如意。如果你对新公司再不满意，招聘者会认为下一次跳槽的时候，你还会如此诋毁本公司。

对于老板来说，员工的能力可以用文凭、绩效来证明，人品用什么来证明呢？最有说服力的就是你是否能始终如一地维护公司形象。

小飞是一个非常年轻的设计师，他奉行“我的青春谁做主”。一年跳槽三次，当然对于个人来说，他取得了非常好的成绩：薪资从刚入职时的1500元一路飙升到6000元。不论在哪家单位工作，他从来不会忘记到处投简历，只要一有企业高薪相邀，他马上就甩掉老东家另攀高枝。

很多小公司本身规模也不完善，对于小飞的这种行为也是无可奈何。可是，这一次，他要离开的一家规模相当不错的大公司。他将自己画完的一份新产品设计图纸，在跳槽的时候，高价带到了和原公司存在竞争关系的新公司。而且，小飞将公司的内部发展存在的问题暴露给了新公司，对原公司的名誉产生了非常恶劣的影响。

在随后的竞争中，原公司蒙受了巨大的经济损失，原公司对此非常气愤，他们决定封杀小飞，于是原公司在网站上发布



了“告同行书”，搞的业内人士都知道了小飞的不良品行。终于，小飞在新公司也失去了信任。

从这里我们能够看出，出卖公司利益的人，损坏公司形象的人，一旦发现，个人品牌将面临全面瓦解，导致在整个行业中也难以立足。毕竟能力不行可以原谅，但人品问题犯下的过错却往往是致命的。

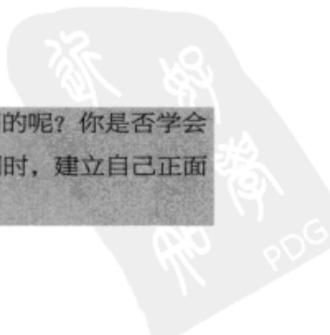
从这里，我们可以看到，离开原来的公司，就开始诋毁原来公司的人尤其要注意不能犯这种错误。很多人在进入新公司的时候，习惯于把原来公司说得非常不好，离职的原因也无外乎原来的公司怎么糟糕，原来的同事怎么糟糕。

这在某种意义上好像很正常，但是呢？人的好坏总是相互的，如果你原来的公司很糟糕，至少说明一点，你当初的选择是有问题的，你的判断力和眼光首先就不高！每个人都是在职业路上前进的。而在职业道路上能走多远多高，前途多宽广，要看你的个人品牌能亮多久。

不妨这样问一下自己：当你离开一家公司之后，你是否还能很开心地回去看看，回去是否还有人记得你、关注你，这是考量职业是否成功的标志之一。行业圈子只有这么大，离开一家公司，就失去一次机会，总有一天你会发现你已经无路可走，因为在这个圈子里，你已经得罪了所有的曾经公司。维护自己工作过的公司的形象，是个人品牌一直闪亮的必然要求！

你的观点是什么？

你是怎样和你的亲人、好友聊起你的公司的呢？你是否学会了在给公司建立正面形象，维护公司利益的同时，建立自己正面的积极的形象呢？



读者报告

我的一个同事小林被公司辞退了。

小林是公司里的业务骨干，在工作方面，他勤勤恳恳，而且非常有能力。

前些天，他和领导一起谈下了一笔大生意，功不可没，但是后来他打听到这笔生意产生的巨大提成大部分被领导揽到了自己身上。小林觉得非常愤怒，但是他没有找领导谈，因为这位领导的确非常擅长“道貌岸然”地中饱私囊。

本来这件事情有目共睹，而且公司高层也准备查清这件事情，给员工一个交代。可是作为受害者小林，一个不当的行为导致了谁也没有想到的后果。

由于愤怒，小林把这件事情写到了博客，居然还写到了如果没有自己从中的周旋，利润空间就不可能上升到多少多少。只是这篇博客不小心被客户看到了。客户对于公司的暴利产生了情绪上的抵触，他们关注的不是小林的情绪，而是看到了公司内部的不规范管理和人事倾轧。

于是客户们一传十，十传百，纷纷降低了业务额。

就是这样一件小事，在客户中产生了恶劣的影响，甚至引起来公司高层的愤怒，而且这件事情扭转了小林“受害者”的形象，也将他以往的业绩一笔抹杀。他成了毁坏公司信誉的“罪人”。

最后，在一个周末，小林默默离开了公司。



“逆向破窗”：该冒险时就冒险

给大家讲这样一个心理学实验：

心理学家拉坦纳和达利设计了一个实验情境，在实验中让男性大学生填写一份调查问卷，几分钟后有烟雾透过气孔进入房间，在四分钟内烟会越来越多，使被试者看东西与呼吸变得困难。结果发现，当被试者是独自一人时，他们会到周围去查看一下到底是怎么回事，而且75%的人 would 向实验者报告这种情况；而当被试者与两名实验助手一起填写问卷时（试验者的助手没有起来察看情况），只有10%的人这样做。很显然，其他人的沉默使得被试者认为这个情境是没有危险的。

看到了这个实验，我们就不难理解，曾经发生在美国纽约的震惊全美的吉诺维斯案件：

一位叫做吉诺维斯的姑娘在她经营的曼哈顿酒吧营业结束后返回公寓，她的公寓在皇后大街的一个安静的、中产阶层居住区内。当她下车朝公寓方向走去的时候，她遭到了一个持刀男人的恶意袭击。

男人刺了她多刀，她大声喊救命。但杀人者发现没有一个人出来干预，于是他又从车里走出返回，将吉诺维斯击倒在地，又开始刺杀她。最终吉诺维斯死了，袭击者也不知去向，而袭击行为持续了35分钟。

吉诺维斯案件的特别之处在于，案件持续了半个多小时，受害者的38个邻居听到了呼救声，而且其中有许多人还看了很长时间。然而，在遇害者与歹徒搏斗的三十多分钟时间里，甚至没有人行举手之劳，致使一件本不该发生的惨剧成为事实。

案件发生后，社会心理学家们分析后认为：人们没有及时提

供帮助的原因,在于许多人都有一种“也许其他人会帮助”的心理。众目睽睽之下发生如此惨剧,只是因为当时的每个目击者都看到彼此窗户后的灯光和身影,便想“肯定会有人去帮她的,自己就不必去了”,但谁也没想到正是这种自己不必去的念头,让一个鲜活的生命结束了。

破窗效应告诉我们,一件标志性的事情会给其他人造成心理暗示。如果“逆向破窗”,从正面理解,我们就能得到这样的结论——鼓励正确的行为也会对其他入造成心理暗示,使更多的人跟随自己,打破应该打破的事情。

如果有一个人愿意站出来,那么其他的人也会纷纷帮忙,在公司中,如果有一个人打破了公司不合理和不科学的地方,其他员工也会响应,公司就能够迅速发展。在工作中,一个敢于打破不合理规矩的人和循规蹈矩的人所表现出来的状态是不一样的。



敢于第一个站出来的人,会在适当的时候提出自己的看法和见解,并在得到上级认可和指点之后把手头的工作尽快完成,并随时接受别人的批评和调整,因而职场的晋升也非常容易三级跳。相反,循规蹈矩的人会消极地听取领导的话语,消极待命,很死地完成上级交给的事情,但从来不关心此事以外的任何事情,更不会想到多做一步,让接下来的别人的工作更加容易上手,这样的人,会在一次次工作消磨中失去核心竞争力,遇到公司裁员的时候,照样因为只有“苦劳”没有“功劳”而被淘汰。

业务员小黄是办公室遵守工作纪律的模范,人家溜号,他从不学样,朝九晚五,循规蹈矩。他除了接为数不多的电话之外,一整天都非常悠闲。

小黄的业务究竟开展得怎么样?

当然不怎么样,对于产品关注的人太少,每天就在业务点坐着“守株待兔”,小黄累不累,实际上也累,这个业务点,



他是最勤快的，早晨他不来开门，单位就得关门。正因无所事事，所以自命不凡。小黄认为他还是对业务开展起很大作用的，不过业务不好也不能怪自己。

有一天业务点新来了个大学生做业务，领导安排小黄带带他，小黄却被这个大学生烦死了。该大学生迟到早退倒是常有的事，但是偏偏天天盯着小黄问产品的销售情况，小黄心想“果然乳臭未干，学生腔”。

后来，大学生再问，小黄就很直接地说：“咱单位就是这样，产品的销售虽然不好，但是我們也不能跑到大街上逼着别人买吧。就这么干吧，过一天算一天，说不准哪天碰到一个大客户，我们就有了大功劳了。”

听了这些话，大学生的眉头越皱越紧，过了三天之后，大学生做了一个营销推广方案和小黄商量，小黄看都没看就扔到了垃圾桶里。大学生不甘心，又把营销计划向上级反映了。没想到领导并没有嫌折腾，反而觉得大学生提出的针对小区做活动的创意非常可行，做了很多支持，让小黄配合大学生做活动。

做活动的头几天销量还是很一般，于是小黄赶紧找领导告状，劝领导不要接受大学生的瞎折腾，“全世界又不是就他一个人聪明”，就在领导也要放弃活动宣传计划的时候，出现了转机，一个星期的时间过去了，大家明显看到来咨询产品的人多了，慢慢地，购买的人也越来越多了。

眼看着销路越来越好，最后，这个业务点的负责人就成了这位刚毕业的大学生，而以为自己是最合格的员工的小黄，最终还是离职了。

工作中同样如此，没有哪一个规矩是一成不变的，了解自己工作的最大职责所在，让所有的创意迸发，一定会有更多的人支持你的进步，冒险创新的意义就在于，输了大不了你还是你，而赢

了一切因你而不同，你也将得到与众不同的奖励！

你的观点是什么？

循规蹈矩言必称“领导说”，在业务性的工作开展中并不占优势，敢于打破规矩的人，如果再配合实际的卓越工作成果，那才是公司最满意的员工。



读者报告

看了这部分内容，给我的启发特别大，这也解释了我一直以来没有搞懂的属于自己的问题。

我是公司的元老级员工，大学毕业后进入这家广告公司做文案工作三年有余了。广告是竞争很激烈的行业，出于竞争需要，各大公司对于经验丰富的员工都非常重视，薪水普遍给得比较高。

但是我一直不为所动，因为我觉得凭自己的经验和能力，我肯定会升职，那时候，等自己从事管理的时候，就不用辛辛苦苦自己做文案了。同事中有不少都在工作一两年后纷纷离开公司，择木而栖，勇攀高枝。而我一向还是循规蹈矩按兵不动。

可是，我等了这么久，升职的希望似乎不大，我开始觉得，按照自己这样的经验和能力跳槽还是可以找到更高薪的工作。我通过网络招聘找到了一家自己认为很合适的广告公司，并被承诺了不错的待遇。

我递交辞职报告时，还是非常好奇，不禁问到了领导，为什么公司一直没有重视我。领导很真诚地说——哪怕做个策划组长，都要找一个能够自己订立规矩的人，你太安分了。实际上，不破不立，多年来，你完美地配合公司的任何一个政策，让我们相信你是一个完美的员工，却不是一个完美的领导。



这番话来得太迟，但是现在懂了也不晚。

从“碎玻璃”到“跟风跳槽”，时机最关键

破窗效应中的“碎玻璃”会不会让我们联想到生活中的“跟风”，实际上“跟风”对于人的心理来说作用巨大，有时候，甚至完全超过了我们的想象力。

在职场上，跟风的情况也比比皆是，当某一个人有一天打碎了人们固有的观念，取得了很好的效果之后，其他人就开始跟风。在一种缺乏独立见解的情况下，完全不是从自己的实际情况作出切合实际的选择，而是人云亦云，见别人都往大城市、大机关挤，自己也跟着凑热闹，这种心态也是与激烈竞争的社会现实格格不入的。

跳槽也是如此，职场中“跟风跳槽”的情况很多，但是，究竟该怎么跳，我们应该注意到时机，而不是盲目地跟着别人“跳”。

跳槽最禁忌就是跟风、随大流，不知道自己什么时间该跳，什么时间不该跳，不知道什么是最佳机会，到结尾，错过最合适你的跳槽机会。当然，因为行业企业及相关职种的发展趋势不同，都会导致种种差异，在这个过程中，要把握两个原则，就是结合大形势寻找有利时机，和利用自身优势确定有利时机。

从大形势来说，例如每年的3月、4月，两个月份的跳槽就有着很大的差别。三月份的时候，很多外来务工者们投入到找工的大潮中。人才供需茂盛，很多具备丰富专业能力的人，实际上都把年初定为找工作的垃圾时段。

当低端招聘已近序幕的时候，这些人才刚开始考虑自己的跳槽打算。毕竟三月份中低端岗位的需要量得到暂时缓解之后，中高级岗位的需要将在四月份将进入一个历史的新高。

除了大时间点的把握，个人跳槽也要选择在何时的机会打破不良工作状态。

程理锐是一家网络公司的骨干，年轻而有才干，在他的影响下，该部门业绩十分突出，给公司带来了很好的效益。这个小伙子不仅才华横溢，在为人处世方面也做得非常好，深得公司同事的喜爱，大家都认为他前途无量。

可是并不如人所料的是，虽然程理锐在公司干了很长时间，业绩也有目共睹，总经理却迟迟没有对他有任何表示，这让程理锐非常失望，于是程理锐向总经理递交了辞职信。

总经理收到辞职信后，非常重视，于是他他把程理锐请到办公室，程理锐直率地跟总经理说：“我非常热爱公司，但是我却不得不辞职，因为我没有得到公司的认可，虽然我的业绩是有目共睹的，我觉得凭我做的工作理应有更高的待遇，但是公司没有给我任何奖励；同时，我也看不到自己的发展前景，我在公司兢兢业业做了这么多年，但是对于我的发展前景，公司没有找我谈过一次话，也没有给我任何这方面的暗示，这让我感到失望。”

程理锐讲完后，总经理感觉到再不付出实际的结果就会失去这名优秀的员工了，于是总经理笑着说：“我一直关注着你，只不过还没找到机会，想想现在，你各方面的能力都处理得不错了，也是时候了，我现在就答应你，你的工资下个月就加，你的职务也马上给你提。”

在得到这样的肯定答复后，程理锐当场决定不走了，又重新开始踏踏实实地工作。

小伙子“辞职逼官”的事情一下子在公司传开了，大家私底下议论纷纷，有人说，咱公司的领导就是这样，一定要辞职才能引起他们的重视，得到实实在在的好处。



有个叫顾小峰的同事听到这事，心里开始打小算盘：这个事情有点意思，看来我们的领导是个软柿子，你不敲一敲、捏一捏，他就不给你解决问题，我也得去谈谈这个事。于是他也写了一封辞职信，交到总经理的办公室。

总经理第二天上班，又收到一封辞职信，这时候，他的心情开始有点不好了，拆开一看，心情就更郁闷了，于是，他把顾小峰叫来问道：“说说看，为什么辞职？”

顾小峰说：“总经理，我在公司也干了不少年了，没有功劳也有苦劳，现在程理锐都提职加薪了，而公司却不给我加薪也不给我提职，我觉得再干下去也没什么意思。所以我要求辞职。”

总经理又问：“你真的决定要走了？”

“是的，如果公司不能答应我的要求我就要走。”

“既然如此，我也不勉强你了，我同意你辞职。你明天就可以办理相关的手续，并且我会安排交接工作，办好手续后，你就可以离职了。祝你在新的单位能够得到更好的发展，公司尊重你的选择。”

总经理的话让部门经理大惊失色，他没想到总经理竟然就这样同意了，其实他根本就没有想过真的要辞职，但是现在他只能打碎了牙往肚里咽，为自己的跟风行为买单。

实际上，为什么总经理会同意这个部门经理的辞职？原来总经理本就对他不满意，况且这种跟风本身就不可取，一个成熟的经理人一定会把跟风的苗头扼杀在摇篮里，以避免公司出现混乱状况。



你的观点是什么？

你会跟风吗，你怎样看待跳槽行为，实际上，无论做什么事，甚至是跟风，都要选对时机，否则物极必反，你说呢？



读者报告

我是一名销售人员，对于人们的跟风心理，我深有体会，拿销售来说，面对的是客户，想成功地达成交易，除了要了解产品和业务相关知识以外，更要常问自己一个问题，那就是客户怕什么，客户爱什么？

实际上，客户怕自己是“出头鸟”，客户爱“跟风购买”带来的安全感，这也就是各行各业都有“托儿”的存在。

刚做销售的时候，我就发现，许许多多客户在购买之前，都会问这样的问题：“产品的销量咋样，买这个产品的人多吗？”

刚开始的时候还不懂得这句话的深层原因，现在想想，很少有客户想做第一个尝试者，有句话说“第一个敢吃螃蟹的人才是真正的勇士”，但在购物的时候，很多客户不愿意成为一个“勇士”。他们不愿意承担“被螃蟹夹伤”的疼痛，不愿意成为无辜的实验者。客户问这个问题的原因就在于此。

这是可以理解的，换成是我，我买别人的东西的时候也是如此，充当领先者总是有风险的，不能打消客户这种心理，客户心里就会竖起一道你无法逾越的城墙。于是，我抓住了客户的心理，经常这样回答客户：“我们有很大一批对这个产品感到满意的用户，您放心，我们的产品绝对不会让您失望。”

每当我这样说完，客户紧绷的面孔就会得到一些放松，而且，当我进一步告诉他们我自己也在使用产品的时候，或者告诉他们



一个名人也在用的时候，客户就会有了信赖和放松的感觉。

所以，破窗效应所涉及到的跟风情况非常普遍，很多人不敢争先，不敢尝试新鲜的事物，不敢做你的产品的第一个顾客。想要打开销售局面，只要构思一个让他们信赖的方法，告诉他们已经有很多人陪他们在一起，就能增加客户的安定感，有了安定感之后，就有了信任的感觉。信任自己的人越多，业务量也就越大，销售就会越来越成功！

领导面前，学会用细节展示你的与众不同

“成大事者，不拘小节”，被很多人误解为成功人士都是不注重工作中细节，而只一味关注结果。但是，破窗效应展示了细节的关键作用。

事实上，细节和结果同样重要，无论哪个企业或老板，都不会放心把重要职位和工作交给一个平时表现大大咧咧的人，是否注意工作中的细节也成为现代职场中选拔优秀人才的重要因素。

著名的管理培训大师余世维说过：一个做事不追求完美的人，是不可能成功的，而要做到完美，就必须注重细节。这句话对于当今竞争激烈的职场，尤其显得重要。每一个求职的人几乎都会体验到，人才市场供大于求，找一份理想的工作可谓难于上青天；而在职场摸爬滚打的人也发现，随着高等院校扩大招生数量，现在职场人士受教育程度普遍提高，同一职场环境中员工之间的差距也越来越小，几乎可以说谁都不是绝对聪明的天才，谁也不是十足的傻瓜。

要想从同事中脱颖而出，比别人多获得加薪和晋升的机会，绝非易事，一旦被“鸡蛋里挑出骨头”，就可能面临着失败的命运。在这样的背景下，要想在职场早日取得成功，就要秉承做事追求

完美的理念，专注于细节，用细节赢得上司的赏识。

可能有的读者要问，我的领导会重视管理细节，或者会从细节上来观察我吗？

答案是肯定的。成功与失败，常常就差在那么一点点的细节处理上。日本丰田汽车世界销量第一，原因就是它比其他同类汽车的密封系数高1%，省油1%，噪声小1%，正是因为这1%的距离，拉开了它和同类汽车行业的距离。

永远不要小看领导的眼睛的锐利程度，实际上，我们每个人都会关注到他人的细节，毕竟日常生活和职场心情，往往很少见惊天动地的大事，而是由一个一个微不足道的细节组成，并起到决定作用的。

每天一进公司，一个打招呼的细节，就可以显示出你积极的形象，你可以对所有同事说，“早上好！”相信同事回报你的一定是微笑。如果面对客户，打招呼之后可以补上一句“又打扰您了，不好意思”之类的客气话，也会让人萌生好感；很久没见面的客户，发个简单的短信问候一下，如此细腻的问候一定可以留给对方深刻的印象。

有一家学校招聘教师，要通过面试从几名应聘者中选出一位。几位应试者都作了精心的准备。上课铃响之后，应聘者分别微笑着走上讲台，进行讲解，有一个应试者看到前面的人都准备了互动的提问环节之后，他的额头开始冒汗了，他的内容安排得太满，忽视了这个环节。

下课时，这名应试者觉得相比前几位，自己的表现并不理想，几乎没有成功的可能。

可是没想到的是，第二天，这位认为自己没有希望的试讲者，却出乎意料地接到了录用通知。惊喜之余，他问校长为什么选中了他。校长微笑着说：“从实力上说，论那堂课的精彩



程度，你的表现的确逊色于其他人。但是在课堂提问时，你表现出来的一个细节，却让你脱颖而出。因为你叫的是学生的名字，而不是他们的学号，更不是用手指。我们私立学校，最关注的是老师和学生之间的亲密关系，你符合我的要求。”

在这个案例中，我们看到了作为一个领导对细节的关注，同样作为员工，也要从细节上来规范自己的行为。

很多职场人有着更强烈的表现欲望，但大多并不懂得如何表现自己，让领导和同事认同自己。在这种情况下：从细节入手同样是一个非常好的手段。就拿发传真来说，大多数人觉得很简单：不就是拨个电话号码，把文件往机器上一放，按下“开始”就完事了，然后扭头去干别的事情。而当领导问她传真发完没时，她回答：“哦，我把这件事情给忘记了。”

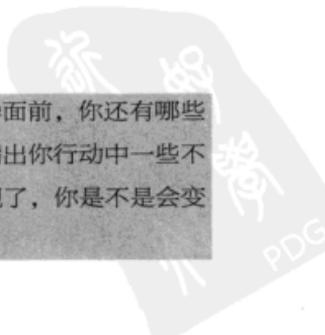
这样既耽误时间，又给上司留下办事不牢靠的印象。

但是，如果注重细节，想想看，发传真也是一件“技术活”。一个优秀的、重视细节的员工会怎么做呢？首先，他会仔细检查文件信息是否完整，然后标注出传真文件的总页数；遇到重要的客户，他还会准备一个传真封面，给对方以正规的感觉；发完传真，他会在五分钟后，给对方打电话确认，告知他的职务和姓名。

在这种细节行为上，领导只要不经意地看一眼他的工作，就会知道这名员工一定是一位重视细节，办事牢靠的“有心人”。

你的观点是什么？

现在请闭上眼睛，思考一下，平常在领导面前，你还有哪些表现得不好的细节，你还可以请同事帮忙，指出你行动中一些不当的细节进行改善，如果这些细节完善和重视了，你是不是会变得更加被人信任呢？





读者报告

看了这部分内容，让我想起了这样一件事，我有一个非常好的朋友，他是做冰箱销售的小店长。

由于团队销售业绩很好，我的这个朋友就向总部申请，给大家发奖金。

可总部的流程实在是太慢了，他的承诺在公司那边一时没有得到兑现，于是朋友就把原本是买冰箱送赠品的那些小礼品私自变卖了，卖下来的钱分给了大家作为奖金，部门内部欢欣鼓舞，销售业绩更上了台阶。

没想到的是，当这事被领导知道了之后，朋友立即被停职查处。领导认为这个细节属于破坏顾客利益和商业规则，是很严重的问题，必须严肃追究责任。

很多人给我的朋友叫屈，既然是负责销售，那么如何完成任务是第一位要考虑的，不论采取什么做法，只要是合法的，那就不应该被制止。

但实际情况往往不是这样，大多数老板都会很在意你每一件事的具体做法，会关心你做事的细节，尤其是对于销售来说，每一个细节都不能引起顾客的不满或带来什么负面影响。

看来一个人必须用一颗谨慎的心来对待这些工作中的点点滴滴细节呀。

影响别人，还是被别人影响

你敢说自己是个对工作很有把握的人吗？在工作中，你是否相信自己可以不被人影响，独立做自己的事情呢？

给大家讲一个有意思的心理学小现象，印第安纳大学心理学和



脑科学系的研究人员斯凯勒·普雷斯说：“人们往往认为，挑选伴侣是一件私事，应该完全由当事人自己来拿主意。但实际上，人类和其他动物一样，在这件事上也会参考外人的眼光。就跟买东西扎堆一样，别人认为好的东西，对自己可能也会是不错的选择。在选择伴侣时，人们希望听取家人和朋友的意见，即使陌生人的观点也会左右他们。从某种角度讲，这样做会便于人们尽快找到适合自己的东西。”

这段话是什么意思呢，它告诉我们恋爱的时候，人们都有可能被别人影响。当然，人们浑然不觉。在职场中，这种情况就更多见了，社会心理学认为，从众行为是由于在群体一致性压力下，个体放弃自己的道德原则，改变了原有的态度，采取与大多数人一致的行为。个体寻求一种试图解除自身与群体之间的冲突，增强安全感的一种手段。

破窗效应中，第一片玻璃碎了之后，大家就疯狂破坏，随大溜、人云亦云总是安全的、不担风险的。所以在现实生活中不少人喜欢采取从众行为，以求得心理平衡，减少内心冲突。

公司随时都会注意那些给其他员工施以坏影响的人。首先没有责任感就意味着对公司没有归属感，一个心猿意马的员工，是不可能为公司尽心的更重要的原因是，一个没有责任的员工，会消极感染周围的员工，从而对公司的斗志造成影响。

这种影响本身无所谓好坏，重要的在于职场人自己的抉择。职场人做人做事，要坚持自己的原则，即使别人都在那样做，你也绝对不能跟着去仿效。正因为大家认为不过是些不起眼的小事，例如，报销电话费和交通费时候多加几元钱，帮公司采购物品的时候拿点供应商的小好处，拜访客户时收点客户的小礼物等……其实，这些小便宜的危害远远超过了你的想象，它不仅会影响别人对你和公司的看法，而且如果老板知道你的这些不良行为，也不会对你有好感，这将直接影响你在职场上的成功。

因此，职场中怎样保持理智、清醒的头脑，对自己的职业定位、选择有准确的了解，是十分关键的。自己能做什么，如何能干出成绩，离开了对自己的关照，就容易被别人影响，有可能妨碍目前的就业与择业，更会给长远的发展留下后患，就会得不偿失。

举个简单的例子来说，职场白领女性收入可观，自己会产生一种优越感，与别人相处，容易自傲。产生了这种心理之后，难免和同事之间也有了一些攀比。

张德雯在某广告公司做销售经理，是标准的白领，但是她感觉自己很累。

张德雯在穿衣打扮上很讲究，用的都是名牌化妆品。这样下来，每个月日子过得很紧张，手头也没什么积蓄。每逢看到好看衣服或者同事买了名牌化妆品，自己总有一种克制不了的冲动。张德雯说：“我就想立刻买回来，哪怕这个月没钱吃饭，也在所不惜。我不能穿得没别人好，那样会被人家看不起的！”

还有一次，她手下招聘了一个新员工，这个新员工每天都开着豪华跑车来上班，每次看到这辆车的时候，张德雯的心情就会有严重的挫败感，后来，大家发现这名新员工并非一个简单的“花瓶”，在工作和学识上，有着非常独到的看法和思考。

平时大家有不明白的总爱找她讨论，这让张德雯更加紧张了，于是张德雯恶补了自己的知识盲点，每晚逼迫自己学习到深夜。这样强大的工作量，当然影响了张德雯的身体和精神状态。有一天，张德雯开车上班，差点因为精神恍惚而撞到旁边的路人。当张德雯到了公司，下车后，看到那个新员工的车安然地停在那里，她再也忍不住，冲到洗手间大声地抽泣起来。

从这个案例中，我们能看到张德雯完全被别人影响了，她甚至



自己都没有找到出现问题的真正原因，其实由于被别人影响，给张德雯的心理造成了巨大的压迫感，时间一久，人在思想上就变得紧张、焦虑、茶饭不思等。

过度关注别人会使人的思想发生变化，往往为了面子，贪图虚荣，追求虚幻的东西，给自己造成压力。应该根据自己的实际情况，脚踏实地过好自己的生活。张德雯面对刺激，要学会及时调整自己的心态，让自己保持冷静与清醒的头脑。对别人的生活少关注，在发现别人优点的同时，也相信自己的优点。找到最平衡的位置，维护自己的心态，经营好良好的人际关系！

你的观点是什么？

当资历水平不如自己的同事被提拔为上司，你是否甘愿被其领导？失去了高薪职业，你是否能够接受薪资低得多的新职？拿了高学位却找不到称心工作，你能否泰然任职于普通岗位？

所有的这些问题的解决，必须要冷静地看待，以免在恶劣的心情下作出错误判断是不是？



读者报告

我已经意识到职场中，那种疯狂的人与人之间的“影响”。

对于我个人来说，我非常容易受人影响，所以，我给自己的方法就是选择那些积极的影响。

拿工作环境来说，最早工作的时候，我选择了一家小公司，但是我发现我所在的那家小公司没有严格的审核制度，所有的员工都跟着老板的时间转，老板喜欢耗到晚上8点多，他们办公室灯就一直亮到8点半，很没有规律不说，小公司的人也比较有限，大家都非常熟悉，稍微有点什么风吹草动，立即就有人捕风捉影

地乱传,这让我感觉到再这样被影响下去,我可能就会成为“八婆”。

后来,我毫不犹豫地放弃了小公司的高工资,去了一家大企业。在这家单位里,业务活动往往是综合性的,业务上的往来会十分频繁和多元化。我在此间接触到了方方面面的东西,视野得到极大的拓展,能力也得到了相应的锻炼与提高。

最让我满意的是大公司的同事,我已经工作三年了,在人际交往方面也没有出现什么障碍,毕竟大公司入门的门槛一般较高,这样在周围共事的人将有一大部分是相当优秀的,能够促进自己学习和成长。

况且大企业在组织结构方面往往非常庞大,有很多部门,在这么多的人员环境中,人们的关注点就不那么集中,很多同事,我都不认识,自然减少了发生矛盾的机会。

出现失误,及时修补是最佳方案

破窗效应让我们看到了,一个小问题的出现就引起多么大的后续现象,这也难怪有这样一个故事,说的是纽约市交通警察局长布拉顿受到了“破窗理论”的启发。用解决小问题的方法杜绝大问题。

纽约的地铁曾被认为是“可以为所欲为、无法无天的场所”,针对纽约地铁犯罪率的飙升,布拉顿采取的措施是号召所有的交警认真推进抓逃票的细节,他受到破窗效应的启发,虽然地铁站的重大刑案不断增加,他却全力打击逃票。

结果发现,每7名逃票者中,就有1名是通缉犯;每20名逃票者中,就有1名携带凶器。结果,从抓逃票开始,地铁站的犯罪率竟然下降,治安大幅好转。这显示,小奸小恶正是暴力犯罪的温床。



职场中，我们如果想要走到一个非常高的层次，有时候并不需要特别大的改变，也许，一个小小的，但是关键的问题解决，就有助于形成良好的工作态度，就会影响到事业的发展。

工作中，你会如何对待突如其来的被打碎的“玻璃”，面对错误的时候，你能否采取最佳的方法，那就是不推卸责任、敢于承担，及时修补问题，用正确的态度改良工作质量。

卡耐基告诉我们，即使傻瓜也会为自己的错误辩护，但能承认自己错误的人，就会获得他人的尊重。能做到这一点的职场人，当他承认错误是自己的，并采取措施弥补，他就一定会令他人非常佩服。

李小雨刚刚走上秘书岗位时，第一次参加部门例会。经理让她作会议记录。接到任务后，一方面她感觉到这是自己第一个独立完成任务，一定要做好！另一方面，想到自己在学校时她经常做会议记录，算是有些经验了，所以并不担心。

开会时，她认真地听着每同事的发言，李小雨记下她认为关键的句子。虽然有时同事讲得很快，不过例会开完，她的笔记本上还是记了密密麻麻的一片。开完会后，经理让李小雨利用周末整理出来，周一下班前交给他。

周六晚上李小雨就把记录整理好了，她觉得没有功劳也有苦劳，这么密密麻麻的文字证明了她听的时候是那么认真，一定能赢得赞美。

周一一上班，她就兴冲冲地把会议记录贴在邮件附件里，刚要发给经理，一个同事跟她说：“让我先看看吧，我开会时也记了些，可以帮你修改一下。”李小雨虽然内心感觉“没什么可修改的”，但是出于礼貌，她还是把记录发给了同事，没想到的是，一个小时后，同事把修改过的会议记录发给她，打开一看，文档里有那么多的修改标示。

同事帮李小雨补充了许多内容，而且把先前李小雨无法串联起来的只言片语都连起来了。李小雨看了真是非常有感触。她作为会议记录人，只是机械地记录，甚至有的语言原封不动地记录下来，表意模糊不清她都没有及时处理，而同事作为参与者却记录得细而全，这就是工作上巨大的差距啊！

李小雨安慰自己说，有错就及时纠正。恢复信心，在同事修改的基础上，再作调整，觉得应该算是无懈可击了，便提交给经理。一个小时后，经理把他的修改稿发回给她，打开一看，又是大吃一惊！经理修改的内容比起前面的那位同事是有过之而无不及，甚至到了字斟句酌的程度。

这时，她意识到每一个字都有这么重要的作用。作为一个会议记录人员，给领导提供的明晰会议记录比自己想象中的“苦劳”要重要得多，她把经理的修改稿认真地看了三遍，确认没有错别字或格式上的差错之后，才提交到公司市场部。

从整理书面记录到做成电子文档，再到经过同事和经理的修改审查，跨越了两天的时间，累计花费时间近五个小时，这对于她来说是非常重要的一课。通过这件事，李小雨受到了很大的启发，以后无论有什么工作，都应该注重细节，讲求效率，培养自己发现问题，并且及时修补问题的能力。

这种积极的态度，让李小雨不久就成为了公司的骨干秘书，得到了领导和同事的充分信任。

职场竞争是激烈的，作为职场人犹如逆水行舟，不进则退。从平凡到平庸，是一件很容易的事，只要心中懈怠一时，就滑向了平庸的边缘。工作中难免会犯一些错误，有时候做出来的东西可能连自己都不满意。这时候不要气馁，积极向同事和领导取经，努力向他们学习，吸取教训，重新面对，并在心里自我激励：“这样的错误我只犯一次”，或者“下次我能做得更好！”



不要死爱面子，接受问题的存在正是解决问题的开始，如果修补好自己的每一个不以为然的小缺陷，总有一天，你会突然发现在事业成长的道路上，你前进的是一大步！

你的观点是什么？

工作中难免出现失误，但是不论什么样的失误，一定会有一个最正确的方法来处理这个失误，你找到了吗？



读者报告

接受问题的存在正是解决问题的开始，修补好缺陷，前进的是一大步！

我从事财务工作，一次由于一时粗心，错误地给一位请病假的员工发了全薪。事情发生后，我担心领导会对自己的办事能力有所怀疑。

于是我想先自己解决问题，于是我找到那位员工，请求他悄悄退回多发的薪金。但遭到拒绝，那名员工的态度非常强悍，他说：“钱是你爱发的，又不是我抢的，我坐在家里养病，天上都能掉馅饼，我又不傻，干吗把馅饼扔出去！”

听到他的话，我觉得简直无法沟通了，我知道这位员工是故意这样说的，他笃定我不敢公开声张，否则领导必然知道，我就要承担错误。想到这里，我知道了他蛮横的道理，于是我努力让自己平静下来，对他说：“那好，既然如此，我只能请领导帮忙了。我知道这样做一定会使老板大为不满，但这一切混乱都是我的错，我必须在老板面前承认。”

这一瞬间，我看到了他脸上的表情：错愕，惊诧，意料之外……就在他还站在那里发呆的时候，我还是鼓足勇气走进了领导的办

公室，告诉他自己犯了一个错误，然后把前因后果都告诉了他，并请他原谅和处罚。

领导听后大发脾气地说这应该是人事部门的错误，我还是坚持说是我的错误，我该来承担，领导于是又大声地指责会计部门的疏忽，我还是承认是自己的错，最后领导看着他说：“好吧，这是你的错误，但是我是你的领导，你放心这个问题我能解决。”最后，这个错误于是很轻易地纠正了，并没给任何人带来麻烦。

这件事，让我明白了及时承认自己的错误，是弥补大错的关键，我庆幸自己及时修补了这个错误，没有因为逃避责任给公司造成损失。





权威效应：做自己领域里的“王”

权威效应，也叫做权威暗示效应，是指一个人要是地位高，有威信，受人敬重，那他所说的话及所做的事就容易引起别人重视，并让他们相信其正确性。

生活中这种反应有很多，例如人们常常说的“人微言轻、人贵言重”。正是因为权威效应的普遍存在，我们应该分析其心理原因。权威效应产生的原因是由于人们有对于安全感的渴求，即人们总认为权威人物往往是正确的楷模，服从他们会使自己具备安全感，增加不会出错的“保险系数”；其次，权威效应迎合了人们喜欢被赞美的特点，是由于人们有“赞许心理”。人们总认为权威人物的要求往往和社会规范相一致，按照权威人物的要求去做，会得到各方面的赞许和奖励。

在职场中，我们是跟随自己领域内的权威人士，还是自己做自己领域内的权威呢，选择后者的人，让我们现在开始！





不迷信权威，你才能成为权威

很多公司职员常常发出这样的感慨：为什么同在一个公司，同样的学历，有的人会业绩很好，而自己总难以提高业绩？

为什么别人能提升工资，而自己做的工作和其他人一样，工资不但一点没涨，反而感觉工作越来越没劲？

为什么和自己同进单位的人已经升职了，而自己还是一个小职员？

为什么有些人总能获得老板的信任，被老板委以重任，而自己只能打下手，帮助别人成功？

最后一个是：为什么别人就成了权威人士，自己还是一个办公室打杂的角色？

工作了一段时间之后，我们都有感性认识，在某个方面，哪个同事堪称权威，就会赢得我们的尊敬，公司也会觉得他是不可或缺的人才，在大家的一致崇拜下，该同事的待遇就会越来越高。

那么，权威的作用究竟有多大呢？

有一个事例非常能说明问题：坦普尔大学药理学教授迈克尔·科恩和尼尔·戴维斯在合著的一本书中指出，大部分的用药错误都是由于盲目服从导致的。科恩和戴维斯所举的“肛门耳痛”就是其中的一个例子。有一位医生要一个病人将药水滴入疼痛发炎的右耳，但他没有在处方上将“右耳”写完整，值班护士拿到这个处方以后。马上就把规定剂量滴到耳朵里的药水滴入了病人

的肛门。

显然，在肛门处治疗耳朵痛当然是无稽之谈，但不管是病人还是护士都没有对此提出任何异议。

通过这个案例，我们可以看到权威的作用是巨大的，在权威面前，人们的思考变得麻木和迟钝，但是，如果我们现在来改写这个案例，会出现什么样的后果呢？

如果有一个护士拿着处方找到了医生，对医生的处方产生了质疑，那这名护士很有可能声名大噪，因为这个敢于质疑的行为证实了一个人对工作积极、认真、负责的态度，医生也并不会因此而迁怒于护士，毕竟错的是自己。

工作同样如此：为什么我们工作的时候对公司的流程、体制包括对自己的工作方法，都按照既定的路线日复一日地重复，因为我们迷信了权威，因而产生了懒惰的心理，在这种心理下，我们永远也不能让自己成为某个领域的权威。

多少人在职场感觉不开心：工作不开心，同事让自己不开心，只是因为他只是把工作当作了机械地对权威服从。上班唯一的心愿就是：得到一份稳定的工作。大部分人为工资和短期福利而工作，但从长远来看，这样做无疑是危险的。因为仅仅为了钱而工作，很容易变成金钱的奴隶。

相反，如果在职场中，能带着思考，带着质疑的心理对身边的问题进行关注，那么职场的境界发生了变化之后，自然就会有不同的未来。有这样一个例子，讲的是在一个平整的有限平面上，有一只蚂蚁，它想从A点爬到B点。当然，一般情况下它可以达到目的。可是问题是，现在有人在这个平面上放了一块隔板，把A、B两点隔开了。这样，在蚂蚁的眼里，由于它的视野局限在平面内，它就认为平面被分割了，A和B点不在一个平面即二维空间里，因而它无法达到目的地。但是对于一只蚊子来说，因为它的视野是在三维空间中，跳出了二维空间的局限，所以它很容易就看到



可以从空间其他通道到达目的地。

这个例子说明人的思想越开阔，视野越宽广，成功的可能性就越高。怎样突破局限，我们不妨从对权威的理性认识开始。

权威很容易引起迷信，迷信则必轻信，盲目则必盲从。不想被别人牵着鼻子走，就要自己有主见。

吴立强在一家化工材料产品研发和生产企业上班。刚开始他在技术部工作，他感觉自己的工作非常轻松，工作上手很快，时间很充裕。

三年后，吴立强有了一个新的想法，他认为技术人员应该更加了解市场，不能总是“闭门造车”，况且做销售也一直是自己的心愿。

吴立强主动申请到市场推广部工作，由于对行业和公司产品比较熟悉，和同事的关系也非常融洽，这一次的部门调换对于吴立强来说并不那么费力。

唯一令他郁闷的是，进新部门工作一段时间后，他的业绩并不是特别突出，尤其是跟上级主管的关系很紧张。一次，和主管在一个问题上出现了一些分歧，主管竟很激动地冲吴立强大吼，并说他不适合做化工产品销售。

这让吴立强很难过，也觉得匪夷所思。吴立强认为，自己有很好的背景知识，对行业、公司、产品都很了解，与客户相处得也蛮好，怎么会不适合做化工产品销售呢？吴立强认定，自己是最适合做这个的人，而主管太武断。

但是主管毕竟是这个部门的权威，想要质疑他的说法，必须拿出实实在在的 evidence，于是吴立强被这件事情刺激之后，努力地寻找销售方法，本来内向不爱动的他，居然天天在外面联系跑业务，终于，当他拿出实实在在的业绩，并且将自己的销售方法做了科学的总结，给其他的销售人员参考。

吴立强的这种敢于分享不自私的行为让公司上上下下都很感动，而且，当他赢得了大家的掌声的时候，吴立强发现，他内心里对主管再也没有了怨恨，面对着主管欣赏眼光的时候，他知道自己已经用事实赢得了尊严！

这个案例中，我们很容易看到，吴立强是一个非常有韧劲的人，他不迷信于权威人士的判断，而是用自己的实际行为扭转了局面。在业绩出来的时候，他即使什么都不说，也会赢得所有人完整的尊敬和佩服！

你的观点是什么？

你在工作中有非常佩服的人吗，你是不是有很多问题都倾向于倾听他的意见，而节约了自己找答案的过程，实际上，如果你愿意找答案，有一天，你就会成为别人佩服的人，是不是？



读者报告

我觉得这段内容非常有意思，有时候对权威的质疑，会刺激一个人的斗志，也会彻底改变一个人的工作状态。

想想看，在我的身边就是这样，凡是敢于和领导或者公司发生争执，并且很坚持原则居然没有被开除的人，一定是能力非常卓越的人，也许，是他们的这种出位的行为逼迫他们必须有一技之长，而我这方面的确存在不足，我很少质疑别人的说法，也许那是因为对自己的能力不自信，导致产生了懒惰的消极怠工心理。

下一次，我决定意见不同的时候，提出来，勇敢迎接别人的目光，用事实证明自己的能力！



不必讨好别人，别怕别人不高兴

人们对于权威的服从，在于人们不能摆脱“担心别人不高兴”的心理，权威效应迎合了人们喜欢被赞美的特点，是由于人们有“赞许心理”，也就是说人们总认为权威人物的要求往往和社会规范相一致，按照权威人物的要求去做，会得到各方面的赞许和奖励。

想一想，是不是这样，当我们小时候，我们开始听从老师、父母或者任何一个大人的话，为什么呢？因为这样做我们容易让他们高兴满意，并且赢得表扬和赞赏。那时候的“大人”就是孩子眼中的权威，所以我们一直在坚持相信权威的力量。

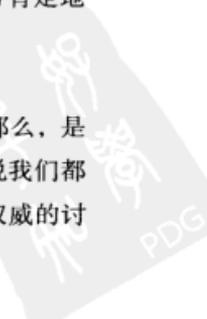
有这样一个故事，在一堂化学课上，教授拿来一只空瓶子。他告诉学生说，这里面装着一种极臭的气体，现在他要把瓶子打开，让臭气散播出去，并测验一下臭气的传播速度。他让学生们在闻到臭味后立即举手，他会一直计时，以便进行计算。说了一声开始之后，教授打开了瓶盖。

15秒钟后，前排学生即举手，称自己闻到臭味了；然后，后排的人也陆续举手，纷纷称自己也闻到了臭味；不出一分钟，几乎整个教室的学生都举起了手表示已经闻到了臭味，并期待着看看教授如何计算臭气的传播速度以及结果如何。

教授问：“你们真的闻到了臭味吗？”一部分同学十分肯定地回答说闻到了，而只有少数几个人迟疑没有回答。

这时教授无奈地说：“其实这个瓶子中什么也没有。”

也许你会说，对于一群幼稚的孩子来说当然会这样，那么，是不是随着年龄的成长，当我们完全都是成年人了，或者说我们都是为人父母的年纪的时候，我们就能够摆脱这种对权威的讨好心理呢？



事实上，我们常对自己的行为浑然不觉，拿购物来说，某个明星在电视剧里扮演了一个好母亲，她给人的形象是貌似权威的好妈妈形象，于是当她为某个儿童食品做广告的时候，我们情不自禁地开始掏钱包为这个产品付钱了。

想想看，我们对于这种“伪权威”都有了莫名的依赖和顺从的心理，工作中面对那些严肃的真正的权威人士，我们是不是就更难发出自己的声音了？

有时我们自己的思维是非常正确和完美的，但是我们往往对自己没信心，就会鬼使神差地受到旁人和大环境的影响。有时遇到关键的选择时，人没了自己的主见而去随大流，那么你的失败就是铁定了的，你怪不了别人要怪就怪你没主见，没有独立思考问题的能力，你的一辈子也将跟随他人的思想，一辈子听从他人的指挥和调遣。

温小兰是公司出了名的“大好人”，常常一整天忙下来，下班的时候人都累散了。

她刚来公司一个月，但是对公司的业务还没有上手，她所在的办公室里的业务员个个能力都非常强悍，面对这些有能力的人，不知道为什么，一进公司，温小兰就觉得自己顿时矮了下去。

“小兰，你帮我复印这几张资料吧。”

“好的，陈老师。”

常常都能听到这些声音，仿佛帮老业务员复印、传真才是她的工作。从复印室出来，看见休息室的饮水机没水了，温小兰又赶紧给车站打电话。刚放下电话，又有同事让她去通知前台给会议室送份资料。

有一天，领导找温小兰谈话，他说：“小温，希望你有多翻一下《员工手册》，你看得不好啊！”



于是，温小兰翻开了《员工手册》，关于公司的处罚和奖励的决定，温小兰自认为自己这里没有出现什么问题，但是看到最后的时候，她看到了《员工手册》明确写着：在公司内同事间一律互称名字。

温小兰恍然大悟，原来经理是以这种规范化的方法提醒自己，应该从中得到启发——在工作中，每个人都是独立的职场人，上班时间只做与自己职位相称的事情，因为她已经不是那个“人叫必应”的“应声虫”了。

温小兰想到来公司这么久，什么业务也没来得及做，净顾着给各位同事干杂活儿了。她觉得错误也在自己，把自己的位置放得很低，就意味着你可以不承担责任，也就意味着你失去独当一面的机会。

如果一直这样，就一直不会有机会给自己，毕竟除了人们叫自己“大好人”以外，在专业上，没有长进就意味着被淘汰。

你的观点是什么？

你在工作中有非常佩服的人吗，你是不是有很多问题都倾向于倾听他的意见，而节约了自己找答案的过程，实际上，如果你愿意找答案，有一天，你就会成为别人佩服的人，是不是？



读者报告

我非常认同这个观点，每一个权威人士都有属于自己的强烈的气质，自然他们在做事的时候，也不会唯唯诺诺，担心别人不高兴。

我是一个不怕别人不高兴的人，就因为这一点，所以我走的路比大家都要快。我曾在一家投资公司工作，有一次有个企业向我

们申请融资。经过一番调查之后，发现该企业距获得投资的条件相去甚远，我觉得应该中止这个项目。

后来，集体开会的时候，我就说出了自己的理由，但是遭到了领导的反对，他认为我的建议不合理，当然，我知道这个企业是和领导有着千丝万缕的联系。

但是我还是很坚定，我觉得小事应该服从领导安排，大是大非可不能含糊，我最终没有听从领导的意见，后来，他把我叫到办公室，要换人接手这个项目。我抱歉地说已经给项目方发去了中止通知书，他打量着我，脸色难看得出奇。

后来，他恼羞成怒地说：“你是不是不想活了？”

那一刻，我才知道职场人心的险恶，我才看到了他温文尔雅的外表下的一颗阴暗的心。

令我没想到的是，一家非常规范的同业向我抛出了橄榄枝，当我问为什么的时候，他们的回答很简单——你敢于坚持你自己正确的判断！

基层员工可借权威人士发声

对于很多公司来说，领导们会认为他们接收到的信息，比他们实际想知道的少得多，他们渴望听到更多来自基层员工的声音。

作为基层员工，他们也有自己的担忧，有人即使有自己的想法也很难传达到高层。况且给领导建议是危险的，如果建议不好，或者表达有误就有了拍马屁，套近乎的嫌疑；还会被误解为天天不干正事。

实际上，当员工有好的建议的时候，怎么样给领导提出来呢。

大家都知道麦哲伦是举世闻名的航海家。正是由于他获得了西班牙国王卡洛尔罗斯的支持，才完成了环绕地球一周的壮举，证



明了地球是圆的，改变了世人天圆地方的观念。

当初麦哲伦是如何说服国王赞助并支持自己的航海事业的呢？要知道当时的国王对于航海的事情非常反感，由于哥伦布航海成功的影响，许多骗子认为有机可乘，都想挂着航海的招牌，骗取皇室的信任从而骗取金钱，所以国王对一般所谓的航海家都抱有怀疑态度。

但是，麦哲伦取得了成功，原来，他邀请了著名的地理学家路易·帕雷伊洛一起去劝说国王。国王即使不感兴趣，但是发现与麦哲伦同行的帕雷伊洛久负盛名，是公认的地理学权威。国王不仅尊重他，而且信任他。

帕雷伊洛向国王历数麦哲伦环球航海的必要性及种种好处，让国王心服口服地支持了航海。正是由于国王相信权威的地理学家才相信了麦哲伦。正是权威的作用，促成了这一举世震惊的成就。在国王看来，专家的观点不会有错，因而阴差阳错地成就了麦哲伦环球航行的伟大壮举。

这个故事可以给职场人这样的暗示，当你处于基层，同时，也需要让高层听到自己的声音的时候，妄想一步登天是不现实的，唯一的好方法是找到一个最权威的人，帮助自己提高理论上的依据，这样做起事来，才能事半功倍。

吕晓东是总经理刚从一家大公司亲自请回来的主管。

一天，总经理给大家看了一个项目，虽说是一个小项目，但是由于公司现金流有限，所以总经理开了个会，想听听大家的意见。

总经理在开会征求大家意见之前，先说明了自己支持这个项目的种种原因。这时候，情况就产生了变化，想一想，如果有哪一个员工在会上直接反对，这会令总经理很没面子。

关于这个项目，吕晓东早有耳闻，而且他在以前那家公司

的时候，上层也曾经考虑过这样操作，可是由于很重要的原因，不得不取消了计划。这时候的吕晓东处在一个很难的境地，一方面，他如果说自己以前公司怎样怎样，就会引起现在公司同事的反感，恐怕适得其反，另一方面，他如果睁只眼闭只眼搪塞过去，万一造成损失，领导又知道吕晓东曾经了解过这个项目的一些情况，后果一样不堪设想。

这时候怎么办？吕晓东用手机给坐在对面的老梁发了一条短信，“据我所知，这个业务有些潜在问题，方案应该再考虑考虑”。接到短信的老梁于是发言，说他反对，这个方案需要重新考虑。

发言轮到吕晓东，吕晓东才慢条斯理地说：“这个方案有很多细节的可实施性有待商榷，关于这点，我和老梁的想法有很多相似。”

吕晓东知道，老梁并不是一个普通同事，因为他和总经理相识多年，是一起打拼过来的兄弟，他是公司的权威人士，总经理对他的那种信任是无坚不摧的。其他人都对老梁有敬畏之心，当大家看到老梁提出反对意见时，也就不好据理力争。总经理看到这个情况后，当即决定先放一放，由此避免了一次仓促决定导致的危机。

你的观点是什么？

有一句话是这样说的。“借力最省力”，在职场中，你想让自己有能量一步步前进吗，平时，你关注到工作环境中的权威人士了吗，关键时刻，当你无助的时候，想一想，能不能借助他们的力量发声？



读者报告

我觉得权威人士在工作中发挥的作用是巨大的，拿我自己来说，就曾借助我们公司的权威人士老刘得到了迅速的发展。

我在一家文化传播公司工作。刚进公司，我就懂了，寻找入门的良师非常重要。可是，我刚上班的时候，同事们当然知道我是新手，大家自己都忙不过来，哪有空理我呢？

况且对于我个人的发展来说，也得有个能力强、思路对的人带带我，才能把我带到正确的工作方法中，过了一周之后，我给自己寻找到了转机，我觉得自己应该主动找一个前辈作为入职的老师。

考虑再三，我将目光投向了办公室里话最少但非常勤奋的老刘。有一点，当老刘在电脑上进行后期制作时，我就壮起胆子走到他身边：“我可以在一边学习吗？我保证不会打扰你！”得到许可后，我就在一旁认真观摩。

非常有意思的是，遇到些技术困扰老刘会随口问我：“你应该怎样做比较合适？”凭着自己在大学四年扎实的科班知识，我提了几点建议，老刘微微点头。

后来，老刘主动和我交谈，甚至主动提出：“我这段时间工作挺多的，你就跟着我帮忙吧！”这让我高兴坏了。接下来的两个月时间，我成了老刘的“徒弟”，经历了一段“魔鬼式”的训练，我因此在短期内得到了极大的提高。

现在我更加知道，自己当初的眼光没有错，老刘虽然很低调，但是他超级有才，是公司“牛人”中的“牛人”。



展示你自己，亮出自己的权威牌

我们很容易犯这样的错误：别人怎么做我们就怎么做。忽视了自身的特殊性。

别人能做的我们就一定能做吗？别人不能做的我们就一定做不了吗？别人认为对的，我们就一定要附和吗？别人说我们做得不对，嘲笑我们，我们就要放弃吗？

如果永远这样，我们永远都在跟着权威的尾巴走路。有一些人他们永远在自己的生命中浏览别人的成功，对自己无法获得相同的成就而感到懊恼。为什么会有这种感觉呢？因为他们没有信心，没有让自己成为权威的基本自信。一个相信自己正迈向成功的人是不会妒忌别人的。他们会以那些成功人士的模范把别人的成功当作鼓励自己的动力，并告诉自己：有一天我也会像他们一样成功。

我们只有具备一种“在我的工作职责内，我就是权威”的自信，我们才能让别人认可我们的自信，工作才能顺顺利利开展下来。

一般说来，缺乏自信的人，多是性格内向、勤于反思而又敏感多疑的人。他们的自尊心很强，却不懂得如何积极地获取自尊，而是采取消极退避的方式以保护自尊。他们唯恐别人瞧不起自己，实际上正是由于自己低估了自己，而别人对他们的轻视态度，常常是由于他们自己的自卑和退避所造成的。

每个人都有“权威”这张牌，每个人都有机会在特定圈子成为权威人士，主要取决于你是否有勇气。对任何人来说，相信自己的实力，相信自己的水平，才会热情地、努力地去投身到这个事业中去。所以说，自信是对自己的实力有充分的估计和坚定的信心。

现在竞争如此激烈，每个人都渴望自己能够在职场得到更大的发展空间，你应该知道：决定人生的，是命运；决定命运的，是



人的行为；决定人行为的，是人的思维。

只要在思维上开放自己，相信自己，勇敢地把自己闪亮推销出去，职场的路就会与此前不同！

苏小惜在大学里学的是广告专业，毕业后托家里的关系，她到了一家国企企划部工作。本来找到这份工作，她非常开心，认为找到了用武之地，可以发挥专业特长，一显身手了。可是，正是因为她是“关系户”，所以到了单位的时候，她发现自己的顶头上司和其他同事对她很冷淡，大家认定她肯定是个“纨绔女”，大学没有好好念，现在靠关系进来了，谈不上有什么办事能力，因而对她的存在没有引起足够的重视，也没有分给她具体的工作任务。

单位对她的冷淡，让满怀希望的苏小惜心灰意冷。后来，她干脆听天由命，彻底享受“关系户”的待遇，上班消极怠工，也不正儿八经地工作，她觉得不想把自己的才华浪费给不在乎自己的公司。

一次偶然的机，她在企划部经理的办公室门外听到了这么一句话：“新来的苏小惜正如我预料的那样，靠着关系进来的，也没啥能力，大学肯定也没好好上，啥都不懂。”这句话深深地刺痛了她，也刺醒了她，对上司的轻视她本能地想冲进去反驳，可理智告诉她，自己又有哪些地方让上司看得起呢。这种情况下，纵然一走了之，可那样不就更证明了自己真的是个一无是处的“关系户”吗？

她控制住自己，暗下决心：要重新找回往日的自信，露几手给大家瞧瞧！

几天后，大家发现她从头到脚焕然一新，装束和打扮多了几分职业女性的成熟。同事们还发现她突然间把一份精心设计的企业广告设计方案递到了上司的手中。上司看到这份广告设

计方案的时候，果然眼前一亮，因为这份方案见证了苏小惜对市场的认真分析和思考，并且体现了她扎实的知识背景。

于是，上司还专门开了个会，就这份方案表扬了苏小惜的设计功力在某些方面做到了完美的专业设计，让大家多向苏小惜学习。慢慢地，苏小惜用自己的智慧和力量重塑了自己，良好的形象，出色的表现，令同事们刮目相看，甚至很多同事都称赞她有强烈的“权威气质”，大家一有什么问题，果然都愿意向苏小惜请教。

你的观点是什么？

在自己的领域里，你一定要相信自己是最专业的，手头的工作完全被你独立操作和掌握，你向别人展示的也应该是这种自信。这张权威牌，你找到了吗？



读者报告

我在单位里默默无闻地工作了四年，一直没有得到重用和提拔。

后来，一个偶然的关系，我回到了大学校园，找到了一直对我特别关注的大学老师，闲聊的时候，说着说着便说到了这件事。

老师认真地问我：“你一直没有得到领导和单位的重视，知道是什么原因吗？”

我摇摇头，老师加重了语气说：“你的毛病在于你不敢把自己像一张王牌一样亮出去！你向领导和同事展示过你的超群技艺吗？单位对你的技能和潜能了解多少？”

老师给我讲了一个让我一生不忘的故事：世界著名男高音歌唱家帕瓦罗蒂来北京音乐学院选学生。这是个千载难逢的机会啊，



所以，许多有关系的学生纷纷报名参加考试。一个陕北籍的学生既没钱又没门路，没有报名。但是，这个学生并没有放弃。

考试那天，这个学生突然在考场外高歌了一曲《今夜无人入眠》！浑厚的男高音传进考场，帕瓦罗蒂欣喜若狂：“谁在唱？快把那个人找来，我要收他做学生！”后来，在帕瓦罗蒂的指点下，那个学生不断进步，现在他已经是奥地利皇家歌剧院的首席歌唱家了。

听完这个故事，我被感动了，精神受到了很大的振奋，后来，我回到单位的时候，主动给领导写邮件表明自己对公司的期待以及自己的工作规划，果然，第二天，领导就找我谈话了。

我把自己的想法原原本本地说了，谈到了自己对工作的理解和认识，以及自己工作的努力和专业，我的领导仿佛第一次认识我一样，他听完之后，露出赞许的微笑，并承诺公司将重新考虑对我的待遇！

盲从领导，你的升职路就会偏移

公司中的权威人士是谁？相信大部分人会立即回答是领导。

没错，我们丝毫不用怀疑领导的权威，领导是公司的所有者，他更能代表公司利益，同样，位置越高越代表公司的利益。

那么，是不是员工就要完全服从领导的权威呢，工作也不用思考了，等着领导吩咐就是了。一定不是这样的，让我们听一听领导的心声，一位领导这样说：“我认为接到指令后就去执行的员工是不会有出息的，他至少应该思考任务本身的意义，以及可以发展到什么程度。”

好下属要给领导做选择题，而不是问答题。对于具体的事物，你作为主办人员最了解情况，如果你等领导安排，可能就会遭遇

瞎指挥。况且，想做个有求必应的好好先生或好好小姐并不容易，上级的要求永无止境，如果你一直不好意思当面说“不”，总是轻易承诺了自己无法履行的职责，将会带给自己更大的困扰。其实拒绝上司只是一个表面现象，更重要的是，你要让上司了解你的真实状况，你应该把自己的真实情况有效地传递给上司。

我们应该开动脑筋，给出几种解决方案，“不，我不这么认为。”当你有勇气说出自己真正的想法时，你便有了微小的进步。独立思考，你将看到别人所忽视的机会与方法。相比于那些不具有创新思考能力的人，你将获得相当有竞争力的优势。更重要的是，你的思考是你自己的，而不是盲目的鹦鹉学舌。

在此基础上，应该耐心向领导说明其长处和短处，让领导选择结果，这样，你也得到了锻炼，领导也不会瞎指挥，这些方法是你想出来的，以后执行起来也比较得心应手。

公司需要那些可以独立思考、独立解决问题的员工。成功的职场人士都喜欢问自己：“为什么这样做”，具有这样的问题意识，自然能够了解自己周围所欠缺的、不足的还有很多，这些可能正是公司今后的策略和发展方向。

对于个人而言，盲从领导的权威也会被老板俘虏。所以一定要把思想还给自己，当领导跟你说什么话，领导跟你讲什么理想规划时，得明白自己需要的是什么，而领导这么讲的原因又是什么。每当一件事情发生时，你要弄清楚利益的来龙去脉，以及自己能从中得到什么好处。

大多数的公司都会留几个“不听话”的员工。毕竟一个企业如果做什么全都是同一个声音，提什么方案全都是同意，那么这家公司如何才能创新，如何才能进步？只能像一潭死水一样没有任何生机。

不盲从领导的人往往是领导的“左膀右臂”，他们习惯于主导职场环境，他们善于抓住机会向上司推荐自己，争取表现机会。



相比之下，盲从的人在公司里总是默默耕耘，等待伯乐的赏识。他们以为自己整天待在办公室里为公司努力工作，上司是一清二楚的，用不着到处去夸耀，但事实是：上司很多时候都不知道你为公司付出了多少汗水。

你应该主动定期向上司报告自己和团队的最新工作绩效，展示自己优秀的领导能力。主动与其他部门建立联系，介绍你的工作范围，让他们知道你能为他们做什么，你有什么资源可以分享，同时了解其他部门的情况，积极寻求合作。

张小东和李小伟是公司里的两名潜力员工，两个人各有优势，同时也都面临着升职的可能性。

有一天，领导同时给两人布置了任务，几乎是不可能完成的任务，而且这项任务还要列入公司员工考核。

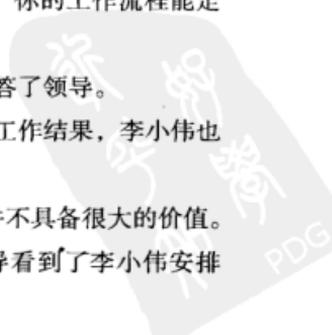
张小东接到领导的安排，立即马不停蹄地去展开工作了，而李小伟则非常悠闲，他最擅长的事情就是做计划，李小伟在笔记本电脑上制作工作进程表格，一项项地逐步填写工作安排，转眼半小时过去了，张小东已经进入工作状态了，但是李小伟还没有工作。

李小伟径直走进了领导办公室，对领导说了这项任务想要圆满完成，从时间上来说具有不可操作性，接着他就把表格给了领导看，原以为领导要大发雷霆，没想到领导看后只是笑一笑，问道：“那你认为在我预期的时间内，你的工作流程能走到哪一步？”

李小伟按照工作流程表镇定自若地回答了领导。

规定的时间到了，张小东匆匆递交了工作结果，李小伟也按计划将未进行完的工作汇报交了上去。

事实上，张小东的工作结果太粗糙，并不具备很大的价值。虽然李小伟的工作没有进行完，但是领导看到了李小伟安排



工作的条理性和计划性，而且按照李小伟的工作计划表来看，再需要两天的时间，领导想要的工作结果就会圆满出现。

李小伟没有任何悬念地升职了。

从这个案例，我们可以看出，领导（尤其是直接上司）将直接决定着你能否晋升。任何一个领导能坐到领导职位上，都有其过人之处。他们丰富的工作经验和待人处世方略，都是值得学习借鉴的，应该尊重他们。但不是所有的领导都是完美的，对领导投其所好、百依百顺的人并不能获得领导的好感。

当然，不分场合与上司唱对台戏，也会使领导反感。所以要尽力完善、改进与上司之间的关系。要创造条件让上司接纳你的观点，认同你的优势。不过，在提出质疑和意见前，一定要拿出详细的、足以说服对方的书面计划。

你的观点是什么？

盲从领导会让你节约很多思考的时间，但是同时，也会妨碍你快速地升职，两相比较，利弊明显。聪明的你，会怎样选择呢？

读者报告

我觉得领导的确是工作中的权威，但是盲从绝对不是一件好事，生活中，我是一个敢于对领导说 No 的人。

我会特别注意方法，这让我在公司中游刃有余。

拿上次来说，公司给我调部门，虽然做的是总经理助理，看起来升级了，但是我还是只愿意做手头的销售工作，我心里很清晰地对自己说“绝对不可以妥协”，但是我的表情依然很柔和，我对领导说考虑几天。找了个机会，慢慢对领导解释自己的确不适合



这工作，并且，我还做了一个让他满意的工作表态，我说：“我很感激你的器重，但我正全心全意发展营销工作，我想为公司付出我的最佳潜能和技巧，集中建立顾客网络。”

听完我的话，领导没有任何脾气地被我说服了。

权威来自于你的经验，珍惜每一个失误

平凡的员工，怎样建立一个坚固的权威形象，让自己在职场中不容人小觑。

一个很简单的方案就是用经验给自己的能力铺垫，不要害怕每一个失误，勇敢接受每一个挑战，当你经历得多了，无论你先天的条件怎样，你在工作中都能因为丰富的经验，备受他人的尊重。

就拿能源审计这份工作来说，完全靠工程师的经验，跑的工地越多，做的项目越多，得到的经验也越多，就可以很熟练地现场判断哪些方面有节能潜力和空间，抓住关键点，从而进一步去做具体的测试和数据分析。当工程师的经验足够丰富的时候，他心里头就会有一杆秤，达到什么工况才算是运行良好的、是高效的。有了这杆秤以后，就能判断出有多少节能空间。这些都是要见识了很多工地，熟悉很多设备的运行特性，才能达到最终效果。

要准备好一种迎接挑战的心态——当公司交给你一个重要项目，或是安排给你一个新的职务的时候，你会有什么反应呢？

主动的人会乐观地接受这一挑战，即使他们在这方面没有丰富的经验也不会退缩。因为他们知道新的挑战意味着新的表现机会，更是一次难得的提升自我的机会。

反观被动的人，他们会感觉焦虑，担心自己没有能力胜任新的工作。因为之前没有相关的业务经验，他们担心会搞砸，或者做出来的成绩不理想，最后拱手把机会让给了别人。



被动的人害怕承担风险，为了安全，总是保守地留在原地，没有十成把握从不主动出击，结果往往是被主动的人夺取了自己的阵地。

在竞争激烈的现代职场，每个人都紧绷了神经，生怕手里的“饭碗”端不好被别人抢了去。若是不小心在工作中出了差错，就更是心惊胆战，就怕挨领导批评或者被客气地告知辞退的消息。

其实，就连一颗精心打造的螺丝钉也有生锈的时候，为了得到更多的经验，我们不应该害怕犯错误，而应该积极提高自己适应新环境和承受风险的能力，新的工作就是新的学习机会，无论失败或者成功，都有利于你以后承担更大的责任和风险。

从提高能力、增长智慧这个角度来看，任何工作都是为自己做的，不存在打工者与老板的差别。你是在为别人打工，每个成功者都经历过打工的过程，但对工作的不同态度造就了不同的结果。当今的时代没有稳定的工作，只有稳定的能力。

如果你重视经验，能力自然会在实际行动中得到提高，全心全意地努力工作，你就会发现，你的工作能力会逐步提高，这样的话，你就会为自己的成长而感到高兴。同时，你的薪水也会在不知不觉之间得到提升。

因为你努力工作，就会为老板创造业绩，为老板创造业绩，老板就会奖励你，不管这种奖励是提升薪水，还是提升职务。而且更重要的是，早晚你会成为这个领域的权威人物，而权威的作用有多么巨大，我们也都有所了解。

所以，为了经验的获取，不要惧怕失误，而应该在每一次失误中，做好经验总结，这样，一次失误带来的经验可以让你受用一生。



侯磊最近觉得自己特别失败，起因是自己工作比较出色被提拔为总经理助理，但是这段时间，他却发现，自己工作得不顺心，领导批评他没有履行好自己的职责，而员工又嫌他天



天絮絮叨叨地管理大家，弄得“民怨四起”。

出现了这样的状况。侯磊真想一走了之，但是他明白，自己不能走，如果在这个困难面前吓倒了，那么再有别的困难，自己依然会倒下，况且这也是一个积累工作经验的好机会。

他知道了自己之所以会造成今天的结果，其实原因很简单，就是没有找准自己角色的定位。既然身为高层领导，要尽快从心理上转变过来。俗语说：“官不可无此位”，总经理助理是公司中的高层，因此，他知道自己应该学会慎独，并不是每天事情做得多，才会对公司产生价值，其实有时能帮公司把把关，作好一个决策，其价值远远大于一件事。

后来，侯磊尽快弥补从“一线司令长官”转变成“参谋总长”的业务知识，终于在一个月后，迅速适应了自己的新工作。

你的观点是什么？

如果你从积累经验的角度再看待自己手头正在从事的这份工作，会不会有不一样的憧憬？而且，在工作中别怕犯错误，什么错都不犯基本上等于什么事都不干，只不过，我们要从每一个错误中得到一些最宝贵的经验。是不是？



读者报告

我有一名编辑朋友，他在自己的小城市报社干了十年，在职位上依然是一个普通编辑。后来报社精简人员，他以失败者的身份应聘到省城的一家媒体工作，只三年，他便成了编辑部主任。

是什么让他出现了这种反常的职场升迁？在小报社十年都没有进步，而大报社的三年却让他抓住了机会。

实际上非常简单。在小报社的时候，编辑在文字的整理中如

果出了差错，错一个字扣5元工资，如果把该市的领导职务排错，就会扣100元工资。

但在省报错一个字扣50元，事实性差错扣500元，如果出现领导职务排错，那么就不是用钱可以惩罚的了。

在小报社担任编辑的十年，他被扣了2000多元，都是些小差错。

但是在省报社的一次，他在排一则新闻稿的时候，不知是粘贴时出错，还是排版出错，一则十分重要的新闻中少了个领导人的名字。报纸第二天发行后，政府部门就把电话打到了老总那儿。

老总立刻把他召到报社，然后是一阵臭骂。接着，政府宣传部门对他本人出示了警告通知。在巨大的压力下，这名编辑面对了无数的批评。

令大家想不到的事情发生了，这一次刺激让他成为了新闻编辑的专家，在此后的新闻编辑过程中，他再也没有出现差错。而升职后，报社的重要稿件也要请他把关，这名编辑曾经笑谈，只要在新闻中一看到名字，他的双手就会冒汗。

很显然，他从一次失误中得到了宝贵的经验，也明白了责任的重量。否则，他可能仍然继续着那些不大不小的错误。

不失公正心，才能成就你的权威感

讲权威感之前，先让我们看这样一个心理学实验：

在24000个过马路的人的参与帮助下，对乱穿马路闯红灯的人的调查表明，乱穿马路的人的基线比率为25%，当遵守交通规则过马路的同路者出现时，行人乱穿马路的比率就下降到17%。

而更值得分析的是——当一个衣着整洁高雅的遵守交通规则的同路者出现时，行人乱穿马路的情况更加大为降低，而衣着破烂的同路者，几乎对过往的行人没有影响。从这一点可以说明，



那些衣着整洁高雅的人象征着一种权威力量对他人起到了绝对性的影响作用。

想一想，我们身边的人，什么样的人说出来的话最让你信服？

为什么当有的同事彼此争论不休的时候，这个人只要出现，三言两语就能将一件事情盖棺论定，举重若轻。

拥有这样能力的人也许不是领导，但是绝对你是身边闪闪发光的“权威人士”。

甚至领导有时候要作一个决定的时候还要听一听他们的意见。

想学习这种能力吗，想成就自己的权威感吗？

让我们分析，为什么，他们能够有如此大的能量，前提是什么？

无论他们是高是矮，是美是丑，他们一定要有一颗“对事不对人”的公正心！

想一想，现在的职场是一个怎样的状态，人们工作中难免怀着私心，看待事情的时候，也总是根据和自己关系的远近来判断事情，在这种情况下，如果有人能有一颗公正心就会显得更加可贵。

从心理学上分析，具有权威感的人为什么能具备这种公正心呢？因为他们的内心力量足够强大，他们不需要依附别人的评判在职场中生存，反而更容易赢得别人的尊敬。公正催生了权威感，而权威感又促进了他们更自信、更公正地评判事物，可以想象，当人们有了这种权威感之后，即使在职场中没有一个非常高的职位，他的状态都会非常积极，也对自己的发展非常有利。

自我感觉良好的人，都倾向于高估自己的能力。自我感觉不佳的人，倾向于埋没自身的潜力，有这样一个心理学实验，讲的是罗纳德·汉弗莱设计了一个模拟的商业办公室，以证实这一现象。以抽签的方式决定其中一些人扮演经理，而另外一些人则扮演雇员。和真正的办公室一样，经理给雇员发布命令，自己负责较高级的工作。结果雇员和经理认为同等能力的经理更有智慧、自信和乐于助人——就好像真的经理一样。同样扮演下属角色会产生

降低自我感觉的效果。

那么，我们想扮演权威人士，是不是该准备好自己的职场公正心呢？这颗公正心需要用平等和豁达的精神来打下一个坚实的底子。职场人总是很容易区分竞争中的强势方和弱势方，实际上在职场竞争中“成者”未必为“王”，“败者”未必为“寇”，因为不论谁暂时占了上风，大家今后还是要一起工作。风水轮流转，你未必一定需要讨好谁，也未必要对谁表示瞧不起，只要用一种对事不对人的态度公平看待发生的所有事情，让心绪变得平和，使自己能理解别人，这样别人就会看到你身上具备的那种权威人士的独特气质。

相反，如果失去了公正心，即使一个人能力再强、本事再大，别人也不会认可他的权威地位，反而会引起人们的反感。

老王的公司生产了当地质量最好的油漆，对于老王本人，他的确是这方面的专家，很多固定客户都是因为看重老王的权威，才一定要从老王这里进货。

随着业务的扩展，老王有些看起来进货的客户，因为他感觉很多时候，这些客户每次只是要一小部分的货物，自己就有些嫌麻烦。于是，老王就逐渐改变了送货方式，除非客户的高层领导请吃夜宵或塞礼品，要不就不送货。

久而久之，客户们对老王这种中饱私囊的做法非常不满意，而且也觉得老王不那么值得尊敬了，只是由于长期使用老王的产品，对其他公司的产品了解不深，又不敢贸然进货。

可是，由于大家的内心实在对老王的排斥感太强了，正好另一家公司的推销员来推销他们公司生产的油漆，这名小伙子很真诚地说可以先给客户少量试用一下，如果可以，再从他那里进货。

看到小伙子公事公办的好态度，客户们纷纷试用了一下，



感觉质量也还不错，于是他们纷纷放弃试用了老王的产品。而老王看到这一切时候，也开始后悔自己的行为，他想下一次不论客户要货数量多少，都准时送到，满足客户的要求。

但是，他的客户已经所剩无几了。

你的观点是什么？

心胸狭隘的人会让阴霾蒙上自己的双眼，一叶障目而紧盯着对手的短处行事上就难免有失公正，常对方抱有仇恨和偏见；其成败得失也更容易左右自己的情绪。

而相反，一个人的公正会使别人乐于接近，从而显示了职业人士难能可贵的亲和力，在竞争中也会得到更多的支持。是吗？



读者报告

读到这个道理的时候，我很难受，我觉得自己如果早一点读到这部分内容，有所觉醒，生活就不会跟我开那个玩笑。

上个月发生了一件让我至今回忆起来还非常刺心的事情：那是一个星期一的早晨，一上班，我就被经理传唤到他的办公室。经理满脸笑容，对我说：“公司经过反复研究，慎重考虑，觉得你是接任办公室主任的最佳人选。怎么样，虽然你还年轻，但是应该对自己有信心吧！”

我当然高兴，而且终于有了尘埃落定的感觉。我在公司工作三年了，我的表现实在是没的说，当然，让我更加兴奋的原因是，领导还是选择了我，因为，此前我一直同科室的另一位同事关系紧张，他是我强有力的竞争对手。

论资历，论才干，我们俩不相上下。我和他的关系也很要好，只不过最近，准确点儿说，前任主任调离后，我和他的关系就有

点儿微妙。明摆着的，谁不想升职啊。

那天，我感觉全世界的花都为我而开放了，于是，中午的时候，我赶紧请经理吃饭，而且开了一瓶红酒。

人一高兴，舌头就特别灵活。又喝了点酒，心情更加亢奋，我向经理保证，一定做好这个办公室主任，好好带领大家，精诚合作，将所有的人都拧成一股绳，发挥到最佳水平，更好地为公司服务。

经理听得也很高兴，说着说着，我就更加放松了，话题最后竟然聊到了那位竞争对手身上。我无意中肯定还是皱了皱眉头，给经理讲了一个八卦——我的那个强悍的对手，自以为很帅，居然向他人隐瞒自己结婚的事实，但是我知道，他很早以前就结婚了，他的女朋友逼着他终于走入了爱情的坟墓……

聊了好多，经理当时好像听得也很认真，我为了迎合经理，并且发泄自己内心的一种不可名状的情绪，也说了很多。

几天之后，正式任命下来了。让我大跌眼镜的是，主任并不是我，而是那位同事。到后来，我才明白，和我谈过话后，经理又和那位同事谈了话，委婉地提及我可能出任主任，希望他能够支持我的工作。而同事对我的评价非常简单，也非常中肯，也正是他的正直让经理最后舍我而取他了。

这件事让我懂得，公正心才是一个人威严无敌的表现。

用沉默维护自己的权威，不吃嘴巴的亏

曾经有人开过这样的玩笑——人与人之间，谁的话越多，谁就越没有分量。

固然这只是一句玩笑，但是大部分人听了这句话，都会低头思考几秒钟，然后会心一笑。

事实是真的吗？



从心理学的角度来看，权威人士的外在表现的确是威严、稳重，不好滔滔不绝。在职场中同样如此，真正强势的人，通常不需要和他人争辩，争辩会减少他的威严。有智慧的人话语迟钝，话语迟钝可以迷惑敌人。勇敢的人并不多言，多言会使行动犹豫。有权势的人往往用少言寡语树立威严，慑服他人。毕竟一个人，当他话说得越多的时候，就越有可能说出愚蠢的话来。

而沉默常让人联想到谦虚、尊重他人、审慎、稳重、顾全大局等传统美德。很多人在各自的职业生涯中或被教导甚至教训，或被暗示和劝告：要想保住自己的职位和获得提升，最基本的一点就是自己的言行必须与组织保持一致。否则，你即使不被开除，通常也难逃被排挤和坐冷板凳的境遇。

如果你说的比需要表达的要少，你就自然而然地看起来显得更加伟大、更有权威、更有深度。你的沉默会使别人感到不自在。人是渴求说明和解释的机器，他们很想知道你在想什么。如果你小心地控制住要透露的信息，他们就无从洞悉你的想法和意图。你简短的回答或沉默会迫使对方自我防御。

当你话少的时候，别人会变得十分紧张，以各种各样的观点或评论打破这种沉默的尴尬，而这就会把他们自身及其弱点等有价值的信息暴露无遗。而你说出来的简短的几句有分量的话，在职场中会引起特别的关注，无形地增加你的权力。实际上，在生活的绝大多数领域，你说得越少，就越有深沉和神秘的魅力。

而说的话如果多了，就有可能带来以下的问题，让人不小心吃嘴巴上的亏：

第一，说的话太多，有八卦的嫌疑。在公司里、办公室中，总是有许多小道消息口口相传，这些消息是真是假、从何而来，基本上是没有办法弄清楚的。特别是一些涉及到个人隐私的，比方说男女关系、家庭婚变等，更是传播速度接近光速。这些其实都是办公室里的不稳定因素，影响整个办公室的团队凝聚力，对于

公司来说，即使没有命令禁止，但是对这种行为肯定是极其反感的。

所以，一个人在办公室里最好不要给你留下喜欢传播“流言蜚语”的形象。顺便还要提醒的一点是，也不要通过电子邮件、MSN、QQ 在公司内部网上传播一些私人的隐秘消息，这种情况比说错话更具有危险性，那就是很容易被公司 IT 部门所控制，到时想赖也赖不掉。

第二，说的话太多，领导一定会以为你没有好好工作，有一些人在办公室里从早到晚，嘴巴也没有闲着，说到快意处，有可能还要开怀大笑，这种人会令其他要好好工作的同事皱眉头，令同事皱的眉头多了，个人形象就全毁了。

领导一定也会想，你的嘴巴整天喋喋不休着，手中的工作效率和工作质量一定没有办法保证，所以在办公室里还是少说一些废话为好。

第三，说的话太多，无意间会伤人。说话太多的人容易乱开玩笑，和乱开玩笑人交谈起来非常吃力，特别是讨论问题时，没有办法控制住谈话的主题，说着说着，就开始听到非工作话题外的“胡言乱语”。

乱开玩笑的人，可能话已经伤害了对方，自己还不察觉，而对方也不知道他是真说还是戏说，所以只好敬而远之，以免自己被误伤。

第四，说的话太多，好话也会变腻。

甜言蜜语，通常不应该算作是一种毛病，相反有时还是一种和谐的因素，一个会“甜言蜜语”的人，通常人际关系都非常好，办公室里有这种人，有时也是一种快乐的因子，但是，如果一个人嘴边总是挂着这种甜言蜜语，反而会伤害到自己。

特别是对领导，感觉到这些甜言蜜语假、大、空，所以不得不防着你，免得中了你的“糖衣炮弹”，谁也不能保证你不是一个口蜜腹剑的小人。

以上的危险讲完，相信你一定同时紧闭了自己的嘴巴，当然，



也不要太紧张，有这样一个小案例很有意思，美国艺术家安迪·沃霍尔年轻时就领悟到——光凭语言让别人去做你希望他们做的事情，往往是不可能的。也许仅仅出于个性或倔强，他们就会违背你的愿望、反对你、不服从你。

有一次他告诉朋友说：“我明白了，当你闭上嘴的时候，实际上你才更有力量。”

职场中更是如此，以下的案例让人应该得到警醒：

姚诗曼是一家公司的文员，生性活泼开朗的她，刚刚进入公司不久，便获得了上司和同事的一致赞扬，因为她不仅性格开朗，而且还好学上进，是公司公认的可以培养的好苗子。

但是姚诗曼却并没有得到重用，相反，领导最近还不时找姚诗曼谈话，问她是不是对公司不满意，同事们也不再像从前那样热情对待她了，情急之下，她不禁愤愤地想：是不是因为我太优秀了，他们妒忌我啊？但事情总得弄明白，经过姚诗曼恳切地要求，在同事和上司的指导下，才知道事情的真相竟然是出自自己的言语不得体。

原来，姚诗曼虽然性格开朗、好学上进，却也有一个不好的毛病，喜欢乱传话。比如上司跟她说一个想法，她转身就跟其他同事说了，于是到最后这个想法在还未实施前，已经经由她的广泛流传变得很真实了，让上司觉得她处事没大没小、不知分寸，从而怀疑姚诗曼日后如果担任管理职位，自我的管理能力会不会有问题。

如果说这是内部问题，那么和客户谈话的不谨慎就是不可饶恕的错误了，因为平时的工作便利，姚诗曼掌握了公司的部分机密文件，于是在与客户的交谈中，姚诗曼谈话间，不自觉地将公司的最低报价或者对于其他公司的报价透露给客户，从而让公司其他业务人员难堪，也给公司带来不必要的损失，

让公司觉得姚诗曼的行为缺乏职业道德。

事后，姚诗曼经过认真反思，终于认识到不得体的语言带来的危害不仅会让自己陷入两难境地，也会让公司蒙受惨重损失。

你的观点是什么？

语言表达是一门非常有意思的学问，得体的语言表达不仅能让一个人得到人际交往的高分，如果能用间断、精炼、无废话的表达来帮助自己在职场沟通，就能让自己在职场中获得权威性，反之则会让自己在人群中失去说服力，削减自身的吸引力和影响力。你认为呢？



读者报告

话不能说太多，这一点我是赞同的。

同时，我还觉得在公司中聊QQ、MSN同样也是危险的，有一次，我把对朋友说的话发错了邮件，居然发给了老板，邮件的内容绝对老板不宜。刚发出去那一秒钟我就知道错了。

我很清楚地记得，我当时的大脑有三秒钟的时间，简直被惊吓得一片空白，于是跳起来冲到老板办公室。她的办公室当时没人，电脑屏幕又恰好显示着电邮的界面，于是我毫不犹豫在她电脑上把那封邮件给删了。

后来当我正为自己处理危机的果敢表现洋洋自得的时候，突然觉得有点后怕：万一老板当时正好进门，一定会误认为我企图偷看她的东西，那我岂不是更惨。

所以，想想看，在职场中，话越少，对自己的保护才越多是有道理的。

读心术
PDG



期待效应：怎样成为想象中的你

期待效应来源于一个非常神奇的故事——皮格马利翁是希腊神话中年轻的塞浦路斯国王，同时他也是一位手艺精湛的雕刻家。一次，他为雕刻一个美女石像倾注了全部心血，把她刻得活灵活现、栩栩如生，最后自己竟情不自禁地爱上了她。

为此，他日思夜想，茶饭不思，最后感动了宙斯，伟大的神把这个石像变成了真正的美女，满足了皮格马利翁的愿望。

这个故事虽然只是一个美丽的神话，但是却说明了一个心理学的原理：在人际交往中，一方充沛的感情和较高的期望可以引起另一方微妙而深刻的变化。这一现象被称为“期待效应”，也叫做“皮格马利翁效应”。

这种效应到现在听起来都让人感觉那么神秘，它蕴含着人类心灵的巨大宝藏，一经开启，你会发现，你想要的一切，也会在眼前实现！



伪装自信，你就会变得自信

美国哈佛大学的著名心理学家罗森塔尔曾经在 1968 年做过这样的一个实验：罗森塔尔教授和雅各布森教授带着一个实验小组走进一所普通的小学，对校长和教师说明要对学生进行“发展潜力”的测验。她们在 6 个年级的 18 个班里随机地抽取了部分学生，然后把名单提供给任课老师，并郑重地告诉他们，名单中的这些学生是学校中最有发展潜能的学生，并再三嘱托教师在不告诉学生本人的情况下注意长期观察。

八个月后，当他们回到该小学时，惊喜地发现，名单上的学生不但在学习成绩和智力表现上均有明显进步，而且在兴趣、品行、师生关系等方面也都有了很大的变化。罗森塔尔和雅各布森认为，由他们提供的“假信息”最后出了“真效果”的主要原因，是这些教师的较高期望在八个月中发挥了神奇的暗示作用。学生在接受了教师渗透在教育过程中的积极信息之后，会按照教师所刻划的方向和水平来重新塑造自我形象，调整自己的角色意识与角色行为。

这一现象是期待效应在生活中的表现，它会给我们带来重要的启发。例如在职场中，我们该怎样面对自己。对于成年人来说，没有老师再去给自己做正面引导，那么每个成熟的职场人，就有义务做好自己的正面引导。

很多职场人都知道，自信在职场中，绝对是一条很重要的生命

线，但是很多人就是没有它，那么怎么样，如果我们能够做积极的心理暗示，甚至可以通过伪装自信来传达自信的信号，让自己变得越来越自信。

在这里，我们可以举一个运动员的例子来说明，职场的自信对于职场人来说有多么必要，一个运动员在运动场上的时候，他对着记者，对着镜头说话的时候，我们会发现，他的谈吐，他的气势，他对胜利的喜悦，对失败的总结等，都透露出强烈的自信。而且，这种自信即使稍稍有点自大，也不会别扭。

同时，很多运动员一离开运动场，或者离开他熟悉的运动环境，那种自信突然就消失了。例如参加综艺节目的时候，他可能会表现得非常拘谨和迟钝，其实这并不是一件坏事，它告诉我们，对于自己所了解的事物的自信，才是真正的自信。离开自己所了解的事物，还要表现普遍化的自信，常常就很可笑。

那么，在职场，是不是你应该表现得如同你对工作的一切尽在掌握中的自信呢？如果表现出这种自信，证明了你工作的熟练程度和驾驭程度，这样，你的客户会放心，你的领导会安心，你也会很舒心！



尤其对于职场的女性来说，自信更加重要，有一个朋友告诉我，他在选择主管时，不是不想提升女性，但女性员工总给他们一种“企图心不高”、“自信心不够”的感觉及印象。

的确，女性往往会因为过于谦逊而错失了该有的位置，在工作过程中，可能也会过于温柔和缓、不想竞争，因而必须在不如自己的人手下工作，甚至对方由于能力不足、表现不如自己而受到打压。

这种不公平的现象必须得到解决，那么就应该从自己做起，要意识到职场即战场。倘若你想要晋升，随之而来的竞争和搏击就不可避免，这时，你能倚靠的只有自己的坚强意志。

职场女性千万不要常常觉得自己很可怜，装柔弱或轻易落泪，



那只会破坏形象，职场中女性若表现出弱者姿态，就已经注定和晋升无缘。从重建自信心开始，学习正确地评估自己，是走向成功的第一步！

同时，也要相信的一点是，自信是可以通过科学的方法来培养的，比如说伪装自信，应该怎么伪装呢？

第一就应该敢于说话和表达自己，一个人如果能把自己的想法或愿望清晰、明白地表达出来，那么他内心一定具有明确的目标和坚定的信心，同时他充满信心的话语也会感染对方，吸引对方的注意力，直到让人们相信，他的自信心对他人有着巨大的帮助。

第二要做到说话的时候正视别人的视线，不正视别人通常意味着：在你旁边我感到很自卑；我感到不如你；我怕你。躲避别人的眼神意味着：我有罪恶感；我做了或想到了什么我不希望你知道的事；我怕一接触你的眼神，你就会看穿我。这都是一些不好的信息。

正视别人等于告诉他：我很诚实，而且光明正大。我相信我告诉你的话是真的，毫不心虚。要让你的眼睛为你工作，就是要让你的眼神专注别人，这不但能给你信心，也能为你赢得别人的信任。

最后，还要注意的一点是，用切切实实的积极行动来表达自己的自信，如果做到了这一点，用不了多久，你的自信就会如期而至！

年轻的陈心露已在公司担负着重任，身为办公室主任的她掌管着公司财务、人事、行政、法务等多方面的运作。陈心露不仅工作做得风生水起，而且人缘颇佳，职场上顺风顺水的她言行间自然散发出自信开朗的魅力。

可是，谁都想不到，在起步之初，她居然只是靠着“伪装自信”来给自己提气的，那时候的她刚入职的时候只是一

个行政助理，做着一些简单的打杂工作，每天都有忙不完的琐碎工作，面对特别有“正事儿”的同事，她的内心有了自卑感。

她聪明的一点是，越是发现自己有了“自卑感”，她越要努力地矫正这种感觉，于是她通过积极的行为和更热情的工作，伪装出自己对工作很满意，很有激情。可是这种伪装毕竟不是假的，而是通过实实在在的劳动获得的。正如她伪装出来的自信，赢得了领导的信任。

有一次，办公室搬迁。领导突然提出希望公司在最快时间换个更好的办公地点。晚上8点接到这个任务的领导连夜找寻相关的信息，陈心露对此进行了妥善安排。第二天一早老板刚下飞机，领导就带着她四处看写字楼。老板由此对领导的敬业精神和效率大加赞赏。

慢慢地，很多事情领导也就放心交给陈心露去做。在做事的过程中，很多事情是陈心露第一次经历，所以难免胆怯，但是她依然伪装出自信，勇敢地面对工作中所有的问题，问题居然一一迎刃而解。

现在的陈心露再也不需要伪装自信了，在自己的功劳和业绩面前，她想不自信都难！

你的观点是什么？

在职场中，你表现得自信吗？如果你还没有实实在在的业绩支撑自己的自信，那么就用踏踏实实努力让自己走在通往自信的路上吧！



读者报告

我觉得自信也是可以培养的，对于我个人来说，就体验了一种很好的方法，我把所有人对我工作的赞美都放在电脑桌面上，每天早上，打开看到的时候，心情就会变得特别好，而且自信的感觉也会找得到。

晚上睡觉的时候，我总会问自己一些问题，然后我的回答就是“我很有自信”。时间一长，对增强自信心是很有好处的。这叫积极的心理暗示。就像书中讲的期待效应一样都是潜意识在起作用。

要知道，潜意识虽然简单，却很能发挥作用。当你如此这般回到自己的时候，潜意识会立即开始工作，寻找答案，它会以一种你颇为自信的方式向你报告。

我猜，每晚你要是问“我为什么那么自信”这类问题，说不定你会取得更好的效果。

想变开朗并不难，轻松实现大飞跃



如果说期待效应能顺利变出一个职场人想要的自己，那么很多人一定会希望自己的性格变得开朗起来。

因为职场是一个公共空间，人与人之间的相处，开朗是不可或缺的元素。个性腼腆，对于职业者来说是一种不良的心理状态。虽然每个人都有各自适合的工作，但无论做什么工作，腼腆对职业者的职业发展来说都很不利，这会让我们在职场上失去很多的机会。所以，保持开朗自信的心态对每一个职业者来说都是非常重要的。

从心理学的角度讲，职场人豁达、开朗是实现自我满足的源泉和令人产生轻松愉快从而赢得员工、客户喜爱的重要因素。豁达

开朗能使职场人非常放松和轻松地对待自己，还能正确对待自己的事业、自己的行为与企业目标的关系以及自己的评价。

开朗的性格还会使自己敢向自己和他人公开自己的想法，发表自己的意见，勇于让别人了解自己，善于自我认识，敢于接受别人对自己的评价，从而获得一个真实自我的反馈。对职场人而言，开朗还有利于激活其创造性的愉快心境来代替忧郁、苦恼的心情。

但是，很多人说性格是不能改变的，在这里，必须给大家区分一个认识，那就是性格实际上可以改变，本性是不容易改变的。想一想，别人对我们的性格评价，大部分的情况下都是通过我们外在的行为表现来判断我们的性格，那么，从这个角度来说，性格是一种外部呈现的过程，如果我么能够采取行之有效的手段控制自己的行为，我们就能改变别人对我们自身的性格评价，同时，我们的性格也真的会得到实质的改变。

可以采取积极的心理暗示，来实现对自己的全新塑造。暗示的作用对人的心理活动和行为的影响是很显著的。例如，医生对一位心脏正常的受检者说：“心脏听来有点杂音。”其实仅仅只有轻微的收缩期杂音并不算什么问题，但医生这一句话，却可能给受检者带来很大的精神负担，通过暗示作用，就可能出现心跳、气短等症状，从而得一种“心脏神经官能症”。

还有个故事讲的是美国普有一位电气工人，他在工作中碰到一根不带电的电线，但他以为是通电的，在这种自我暗示下，立即倒地身亡，身上带呈现出一切触电致死的症状。这是因为暗示作用能够强烈地影响人体的生理机能。这都属于“否定式”暗示。用“肯定式”暗示，则可以增强信心，调节自己的心理状态，

当有比较大的内心冲突和烦恼时，安慰自己“世界又不会垮掉”、“我已经渡过了许多难关，这次也一定能顺利渡过”。遇到挫折时，不妨先坐下来理一理头绪，看一看问题究竟有多少，切不可让它充塞在头脑里而成为一堆乱麻，应该时刻想到“我是没问



题的”！

王燕芬进外企之前，她的父亲一再叮嘱她，在公司一定要埋头苦干，别出风头。进公司之后，她确实也是这样做的，但最近她这种信念发生了动摇，她所在的部门提拔了一个副经理。

在她看来，这个副经理除了嗓门大，好出风头，没有其他任何优点。这个副经理为人的座右铭是“酒好也怕巷子深”。她把办公室当作舞台，要让聚光灯一直打在她身上，办公室里的同事每说一件什么事，她都积极响应，和大家一起笑的时候，她的声音一定最大。

王燕飞对她父亲的训诫产生了怀疑，她觉得在现代职场上，即使你是真金白银，但如果你不会自我推销，在别人眼里你也只是一堆破铜烂铁。埋头苦干已经过时，千万不能等着上司和同事来理解你。

在职场上要想出人头地，充分发挥自己的潜能，表现出自己的才能和优势，是适应挑战的必然选择，这样才能够在职位空缺的时候，让老板想起你。

作为职场新人，更要学习这种开朗的性格，一开始就要养成“酒好也怕巷子深”的观念，如果你老等着别人发现你，那时你往往与机遇失之交臂了。

所以，我们在这里也应该得到这样的启发：领导可能也讨厌那种喜欢夸夸其谈华而不实的人，但他欣赏那种性格开朗，善于沟通的下属；如果领导对你的成绩和进步视而不见的话，那不是因为你埋头苦干，不争风头，而是因为你性格不够开朗和不善于交流。

要学会用开朗的性格表现自己，让别人记住自己。要学会把

自己推到幕前，学会在各种场合让领导了解你，尤其多在领导面前“曝光”。

你的观点是什么？

如果你不够开朗，从现在起，不要时刻绷紧你的脸，你应该先学会微笑，学会对每一个人微笑，笑容是好意的信使，能照亮所有看到它的眼睛。让自己从此刻开始变得更好，好吗？



读者报告

有这样一句话，说的是：职场上总在上演一场接一场的表演秀，一个人表现能力的高低决定他在职场舞台上票房号召力的大小。要通过表现来显示出你的能力。而他人看你是不是有才能，也是通过你的表现得出结论。

我们公司有一位销售经理，性格非常开朗，做事非常主动，让我们很佩服，总公司业务总监每季度会来单位视察一次，这时销售经理就特别主动。羽毛球是这位总监的最爱，晚上公司组织打球，销售经理就当陪练，结果不是平局就是他稍输一点，这种表现的难度可不小，我们一群看客都看呆了！工作做得好，业余表现得也够漂亮，这样的员工想不受欢迎都难。

至于我自己，我觉得自己的性格并不是特别开朗，但是大家觉得我非常容易接近，也并不内向，那是因为公司凡是有集体活动，我虽然不是筹备活动的助理，但是我绝对不允许自己和集体活动有隔膜，于是我参加集体活动就像对待工作一样认真。

和领导同事接触得多了，大家自然印象就好了，而且，上一次公司举办大型活动，很多同事都怕麻烦，不肯报名参加，而我却以一支舞蹈赢得了大家的掌声。



所以，我想，即使性格不开朗，也至少保证用自己的行为一步步让自己远离封闭的个人小世界！

做好自己的守护神，远离坏情绪

今天，你工作的时候有没有产生坏情绪？

不得不承认，对于职场人来说坏情绪如同恶魔，随时虎视眈眈地盯着我们的日常工作，稍有不慎，就会乘虚而入，让人措手不及。

有这样一个词叫“表情暴力”就非常可怕，它将通过我们的表情泄露出内心的秘密，例如我们在工作中不经意间就有的表情：紧皱的眉头，紧绷的脸，紧闭的嘴，这些僵硬的线条可以看出我们对工作是那么排斥和在内心里的矛盾。领导看到了这种表情，自然就懂得了我们的工作状态，不但如此，身在职场，那些“拧巴”的五官搭配对于周围的同事及伙伴而言，可能正在构成一种暴力侵犯。

内心怎么样，我们塑造出的自己就怎么样。情绪的控制原本就是一件非常刻苦的事情，我们常常就会自乱阵法，当工作中的情绪问题被不断错误叠加或人为放大后，我们所听到的往往是“我真的受不了了，当时控制不住就这样做了”，而不是“无论心情如何，我只要做好自己应该做的事情”。

从心理学的角度来看，一个人的言谈举止反映的是他（她）的内在修养，比如，一个人的个性、价值取向、气质、所学专业……不同类型的人，会表现出不一样的表情，甚至有面试官可以通过对面试者不经意表情的观察，来了解此人的内在修养、内在气质，并以此来确定其是否是自己需要的人选。

远离坏情绪，是因为坏情绪使你看起来像“坏人”，正如期待效应的神奇作用一样，当你内心情绪焦躁的时候，你外在的表现

会让人非常排斥。

李海东是一家的资深项目经理。工作中，他靠着良好的创意设计取得了业内人士的关注和好评。可是万万没想到的是，有一次，从他手中流失了一个大客户导致了职业危机。

那一次，李海东接到了一块利润颇丰的业务——为出口到美国大型卖场的家具提供纸包装。李海东的业务能力不错，但是这家大型卖场的负责人根本不懂设计，设计方案在客户的提议下改了又改，迟迟不见定稿。

而那些修改建议，在李海东看来，则是完全忽视了纸箱应有的承重性能。厌倦了进展缓慢的电话沟通后，李海东决定带着设计师，直接拜访对方的单位，攻下“最后一关”。

但他万万没想到，这次例行的拜访，却是那么不顺利。客户在约定的时间竟然外出应酬了，这一等就是两小时。

等客户神定气闲晃悠悠回来的时候，又急又气又饿的李海东早忍了一肚子气。开会时，当对方又提出一处结构需要大的改动时，李海东的怒火再也按捺不住了。他站起来，当着很多人的面怒斥了对方的不合理的要求……

订单最终没能拿下。由于这家客户实在是财大气粗，李海东所在公司痛失一个大的业务，最后不得不以李海东黯然“走人”画上结尾。

想一想，生活中坏情绪的污染的确如此，上班迟到，引发对同事的恶劣态度，逐渐堆砌的不满，爆发为一纸破裂的合约。由情绪失控导致的职场“滑铁卢”，留给我们的，通常并不是宣泄后的酣畅淋漓，而是宿醉后的头痛欲裂。

在职场中，一个坏的开端，常如像平地踩空一格，然后事情就失去控制。商场又常如战场，见招拆招中，一招出错，心浮气躁间，



接下去便成为了“招招错”。

所以，当你在做一件事情的时候，别人在看，当你为坏情绪困扰的时候，也会给别人传达一种自己是失败者的信息。坏情绪是影响人际关系的“无形杀手”，我们如果不善于控制好自己的情绪，任由不良情绪影响他人，就会影响正常的人际交往。

当我们被坏情绪所困扰，又不能对他人发泄的时候，不妨尝试自我调节和放松。

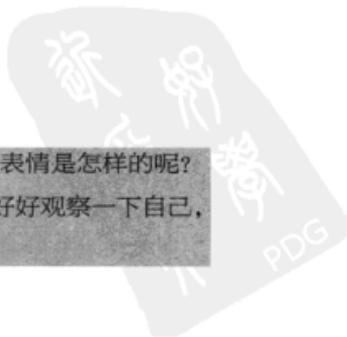
心理学家认为“在发生情绪反应时，大脑中有一个较强的兴奋灶，此时，如果另外建立一个或几个新的兴奋灶，便可抵消或冲淡原来的优势中心。”

心理学家建议通过两种途径转移坏情绪。一种是“消极心理转移”，即将自己内心的压力通过某种偏激的方式转嫁到别人身上，这种方法虽然能发泄自己的坏情绪，同时也会给其他人带来一定的伤害；另一种是“积极心理转移”，当你受到不公平待遇或意外伤害后，不是将心中的怒火发泄到他人身上，而是寻求一种不对任何人造成伤害的、比较理智的方法排解情绪。

在工作中，如果你白天遇到了郁闷的事情，那么下班的时候你不妨尝试这样的方法，在办公室多留10分钟，安静地坐在办公桌旁，拿张白纸，写下当天在单位发生的所有事情，在已经完成的事情后面画上对钩，在没有完成的事情后面标上记号，写完后把这张纸锁在办公桌抽屉里不再想它，等第二天上班的时候再拿出来看。这样的话，就可以避免坏情绪会一直缠绕你。

你的观点是什么？

你意识到坏情绪的危害性了吗，此刻你的表情是怎样的呢？不要让沉重的心制约了你的发展，拿出镜子，好好观察一下自己，找到属于自己的招牌微笑吧！





读者报告

同事都说我脾气特别好，天天乐呵呵的，实际上，我也又不开心的时候，但是很多时候，我都愿意去调整自己，给别人找借口，这样自己就不会被别人的坏情绪所感染，自己也容易变得快乐。

前段时间，老板天天黑着脸。一天早上，9点还没到，大家陆陆续续进办公室，人还没坐稳，只听见老板就在发脾气，原来是门口的几只货箱引起了老板的不满。公司大门的形象对于他来说，是无比重要，这一点，我们也是知道的，可是，有必要这么夸张吗？

一大早把大家搞得气氛紧张，接下来的一天还会轻松吗？事实验证，那一整天，大家都过得提心吊胆。

可当我走进办公室的时候，他对我说做了个阑尾炎的手术，还是很疼，说着，他还作出了痛苦状。我想，老板其实也是普通人，人总会有不适，人总会有脾气，我们应该给予谅解。

就这样，每每我给别人找借口的时候，自己也变得释然和放松了。

工作有“野心”，你才容易被加薪升职

皮格马利翁日思夜想，茶饭不思，最后感动了宙斯，伟大的神才把这个石像变成了真正的美女，满足了皮格马利翁的愿望。

在这个效应中，如果我们留心就会发现，皮格马利翁美梦成真，并不完全是靠着自己的运气，只因为他早有的诚心感动了天神，才被满足了愿望。

在职场中同样如此，很多人没有意识到准备好必要的“野心”，才是得到加薪的重要条件，美国加利福尼亚大学的心理学家迪



安·斯曼特研究发现，“野心”是人类行为的推动力，人类通过拥有“野心”，可以有力量攫取更多的资源。

想一想，职场是不是如此，很多人在工作中总是闷头苦干，对工作、对事业没有野心，只做领导要求做的事，却不知道做好领导还没有来得及安排下来的事情，这样的低调实际上是对自己的伤害。

根据期待效应的作用来说，如果工作中，你没有野心，那么外在的形象就会很欠缺职场战斗力，一颗平常心塑造出的自己是对工作的淡漠，和缺少激情，而这种形象并不是领导想要的，也不是公司最希望看到的员工的样子。

对于很多的职场人士来说，他们选择了低调的风格，他们不需要再大声说话，所有人也会去揣摩他们的心思，可是对于没有成功的人来说，实在是没有权利选择低调。相反，最大的权利就是应该努力地表现自己，用最恰当的机会让自己小小的“野心”点亮自己今后的前程。

不甘于平庸的你，得适时地让自己有那么一点冲劲儿和野心，至少要让领导知道你渴望升职和加薪。看起来是一个比较幼稚的问题，其实不然。你的领导有可能这样认为：小一上次没有加薪，这次应该给他加；小二工作业绩突出，我也对他进行了表扬，应该加薪；至于小三，工作业绩不错，在工厂五六年了，下次再给他加薪吧，他的薪水还可以……

不表现出自己强大的战斗力和激情，没有任何理由和悬念，你容易总是被安排在“下一次”，其实你需要给你的上司说明：你付出了怎样的劳动和努力，同时你的劳动让你渴望得到公司的认可，你认为自己是值得公司给予一定的物质奖励的，你渴望能更好地为公司服务……

对于加薪来说，加薪的机会只留给有“加薪野心”的员工，在机会面前千万不可迟疑，因为时机非常关键，机遇稍纵即逝。如

果你非要一直保持低调，低调到非等自己完全掌握了精湛的专业技术之后再去找机会，那么对不起，你就只能看着那个不会解决疑难问题的人薪水步步高升了。

所以，我们应该培养自己的自信。首先，你不仅要勤勤恳恳，还得有思想。有许多员工，他们堪比优秀的士兵，能不折不扣地去执行某项计划。但是，那些总有新想法，并为之制订计划的员工往往更受老板待见。

因此，每当你带着问题去见老板的时候，要记得同时拿出你自己的解决方案，而且，方案应该是越多越好，千万不要只有一个可选项。你应该毫不犹豫地走进老板的办公室，对他说：“我想我们是否可以下面的方法解决这个问题？第一……第二……”总之，你提供的方案和决策应该有一定的弹性。记住，“不要只钟情于某个想法，重要的是解决问题”。

当你能够引起领导的注意，并且也解决了相关的问题的时候，你要流露出自己对更高更好的待遇的憧憬。这时候的领导会因为对你的欣赏的个人感受，并不会觉得你的要求有任何过分，正如你“第一……第二……”陈述问题的时候，给他留下的非常具有条理的印象一样——当你足够多地付出努力，理应取得良好的收成。

白先生在找工作的时候，就知道对领导合理地表露自己的“野心”是一件非常重要的事情。

求职时，他在个人资料中简要描述了自己的职业生涯规划，表示乐意从最基层的工作做起，用三至五年时间熟悉业务，掌握相应经验，然后向高级主管职位挑战。这份充满“野心”的简历让人刮目相看。尽管他没有特别出众的学历和专业背景，但负责招聘的领导在看到这份简历的时候就非常欣赏地说：“一个想到了自己三年后模样的人，是一个懂得追求，有



规划的人才。”

当然，这一次录用，引起了公司巨大的讨论，面对着很多员工的不理解和质疑，所有的领导都说出了自己的看法，他们一致这样看待这名有“野心”的员工——抛开专业能力的差别来说，用人单位的确更看重新员工的生涯规划是否透明，是否与公司的发展一致。其中一位总监说，很多求职者在简历中只标出自己学过什么课程、参加过什么社会实践活动以及曾在什么企业有过工作或实习经历等，只有少数求职者会写明自己的发展规划。

透过这些规划，可以看出求职者的求职意向是经过深思熟虑的。即使其生涯规划中，不能预测他的规划是否精准，但至少那些对未来还有“野心”、有期待的人作为公司的员工才有干劲。

你的观点是什么？

你思考过这样的问题吗：你在公司的目标在哪里？你希望自己的工资能够提升到一个什么样的水平？为了这个目标曾尝试过什么工作？这个目标与应征企业的发展有什么关联？



读者报告

在我个人的经历中，曾经发生了这样一件事。有一次，公司总经理来我们分公司主持会议，为了鼓舞大家的工作热情，总经理让我们各人当众说出自己的梦想。轮到我时，我不知道哪里来的勇气，实话实说：“我希望自己的将来不仅仅是做一个普通的员工，能发展到一个管理者的位置。”

总经理没责怪我，反而笑着说：“不想当将军的兵不是好兵，

我们行业的员工就需要这样的野心。”会后，总经理对我的关照越来越多了起来，而更有趣的是，大家知道了我的“野心”之后，反而很多人愿意找我商量的了，也许他们觉得一个想当管理者的人一定是一个愿意指导和帮助别人的人。

现在我已经负责了公司的管理事务了，而且薪水也比以前提高了两倍。这件事情让我明白了职场的野心其实也是一种自己鼓励的力量，对权力的向往并不是坏事，适时地向领导表达自己的野心，然后不断地努力，就一定能有收获。

永不抱怨，从内心深处塑造成功的自己

“期待效应”中伟大的神把这个石像变成了真正的美女，满足了皮格马利翁的愿望，这是否蕴含着一个朴素而美妙的哲理，那就是心想事成。

当一个人具备了非常强烈的期待的时候，很多事情的走向会慢慢地沿着期待的方向走，在职场中，是不是也是如此，一个不想当将军的士兵永远也当不了将军，一个想当领导的员工可能会发现自己已经走在了更高任职的路上。

无论一个心愿实现的结果如何，首先都应该有一个铺垫。所以，职场人，不要总是忙于工作，有时候应该停下来看一看自己的内心，是不是正强烈地期待着自己能够取得成功。

如果做了这样的一个思考，很多职场人都会发现，自己的心满满的，似乎没有那么多的期待，似乎对未来也没有强烈的愿望，为什么呢？因为心，已经被抱怨占满了位置，自己满心的只有不平之气，当然容不下心愿的出现。

如果不把抱怨从内心深处驱除，那么就很难看到自己有成功的未来。给大家讲这样的一件事情：赛利格曼是美国著名心理学家。



在担任美国心理学会主席数月后的一天，他与五岁的女儿尼奇在园子里播种。赛利格曼虽然写了大量儿童著作，但实际生活中对孩子并不太亲密。他很忙，种地只是想快点干完。尼奇却手舞足蹈，将种子抛向天空。

赛利格曼叫她别乱来，女儿却跑过来对他说：“爸爸，你还记得我五岁生日吗？从三岁到五岁我一直都在抱怨，每天都说这个不好那个不好，当我长到五岁时，我决定不再抱怨了，这是我从来没作过的最困难的决定。如果我不抱怨了，你可以不再那样经常闷闷不乐了吗？”

此刻的赛利格曼突然产生了闪电般的震动。他认识到，是尼奇自己矫正了自己的抱怨。培养孩子不是盯着他身上的短处，而是认识并塑造她身上的最强，把她身上最美好的东西和最优秀的品质变成促进幸福生活的动力。

这一天也改变了赛利格曼。他过去的50年都生活在阴暗情绪中，而从那天开始，他决定让心灵充满阳光、让积极情绪占据心灵的主导。

在这个心理学家的经历中，我们可以看到，如果没有抱怨，那么日子过一天也是充实和富有幻想的，如果被抱怨埋没，那么日子怎么过，都是苍白。

有多少人在抱怨职场的不公，抱怨自己是千里马但是遇不着伯乐，殊不知在他抱怨的同时千里马已经不再是千里马了，既然千里马都已经不是千里马了，又怎么会有伯乐会出现在身边呢？

语言本身其实并不可怕，可怕的是当语言进入一个人的潜意识之后所发挥出来的力量才是真正惊人的，因为人类的行为深深受到自己潜意识的影响，就像是计算机的程序一般，如果你输进去的是负面的程序，那么他将一直重复着这个负面的程序，除非你重新再输入新的正面程序去将原来的程序替换掉，否则他将永远不会自动变成正面。

有很多的企管训练都告诉我们，连续 21 天就可以重新创建一个新的习惯，同样的道理同样说明如果同样的负面语言说久了之后就会进入到潜意识当中，而这就是影响我们大脑的负面程序。对于一个真正具备职业精神的职场人来说，你所埋怨的情况，并不是真正导致职场不顺的原因。其根本原因就在于这种抱怨的行为，正说明倒霉的处境是咎由自取的。

我曾与一位能力看起来很强的女同事共过事。据她所说，她的经验非常丰富，工作已经十多年了。她平常说话的时候也表现出一种强烈的气质，可她心里总是愤愤不平。没事的时候就琢磨，她创造了多大的价值，而公司才给了她多么少的一部分，或者抱怨她现在正在受怎样的剥削，或者将来可能会受到什么样的剥削。

即使是公司给我们换新办公室的时候，她都没有忘记抱怨，她说：“换汤不换药，换了环境，工作强度不是照样很大？”而我当时正发自内心的感动于公司为我提供了更好的办公空间。当然，现在她已经不在那个公司了。

心理学认为，人在遭受挫折与不当待遇时，往往会采取消极对抗的态度。抱怨通常由不满和自卑引起，一是希望得到别人的注意与同情，二是掩饰自己的底气不足。这是一种破坏性心理，在职场里是很讨人嫌的。并且，一个人产生抱怨的同时，他就忘了自己应该做的事情是沟通和思考。

有人说：“这个世界上最多的‘东西’不外乎两种：穷人和抱怨，而且两者之间存在着鸡和蛋的关系——贫穷孕育了抱怨，抱怨又孵化了贫穷。人们越穷越抱怨，人们越抱怨越穷。”这句话说得虽然太直接，令人逆反，但也有一定的道理：我们之所以抱怨，就在于我们认为抱怨能为我们带来某些好处，比如同情、认可和优越感。但就像哲人说得那样，事实上我们不仅“越抱怨越穷”，还会由于抱怨招致一连串的麻烦。到头来，我们反倒成了抱怨的最大受害者。



有一个人很不满意自己的工作，他愤愤地对朋友说：“我再也不受老板的坏脾气了，他简直就是个独裁者，他考虑到每天我们的工作强度有多累吗？就再累，他还在折腾着各种各样的考核，稍微做得不好点，他的脸色像霜打了一样。有时候批评人的时候，还非常不给人面子。你知道我这工作有多郁闷吗？每天晚上下班回家的时候，我都累得想昏过去，我准备哪天狠狠地让他下不来台，辞职走人！”

他的朋友反问：“你对自己的公司完全弄清楚了吗？你了解你的老板是怎样起家，并且把公司运营到现在的吗？”

他老实地答道：“没有。”

他的朋友说：“君子报仇三年不晚，我建议你好好地把他们的一切贸易技巧、商业文书和公司组织完全搞通，甚至连怎么修理复印机的小故障都学会，然后你辞职不干，让他知道你不是好欺负的。”

他的朋友继续说道：“你用他们的公司，作为免费学习的地方，什么东西都弄通了之后，再一走了之，不是既出了气，又给自己积累了跳槽的资本吗？”

那人听从了朋友的建议，从此便默记偷学，甚至下班之后，还留在办公室研究写商业文书的方法。

一年之后，那位朋友偶然遇到他，便问：“干得咋样，跳槽的时机到了吧？”

他满脸都是笑容，再也没有了当年的抱怨和阴郁之气，他平静地说：“经过这一年的努力，老板对我刮目相看，最近更是委以重任，又升官、又加薪，我已经成为公司的红人了。反正，我是再也不用受气了，那些无聊的考核标准也对我不起作用了。我在公司工作得很开心，不打算跳槽了！”

朋友高兴地说：“这是我早就料到的。当初你的老板不重

视你，是因为你的能力不足，而你又不努力学习，只知抱怨老板的态度，却不反省自己的能力，但是你通过努力，改变了抱怨的这个坏习惯，自然能力就脱颖而出了！”

你的观点是什么？

你想抱怨的时候，如果能稍加克制，就意味着在理想的路上迈进了重要的一步，并且你离成功的形象也前进了一大步，是不是？



读者报告

我自己开了家小公司。

对于我来说，最讨厌的是员工的抱怨，前段时间，有一个员工的行为引起了我深深的思考。

这个员工是个老员工了，工作也算勤勉，但是前段时间心情不好，老是骂骂咧咧，影响周围人的心情，我想他的工作时间最长，于是我为他加了百分之七的薪水，他虽然不满意，却没有向我表达。后来，他写了一封电子邮件，只问我对他的表现有什么不满意之处？

事后我才知道他是想要加更多的薪水。我于是请他进办公室来谈话。他问我，我对他有什么不满意。随后计算他每个月家中的开销，告诉我，公司给的薪水不够开销。听了他的说法，我觉得很遗憾，因为员工的价值在于是否达到工作的标准，不只是员工的需求。

就算是最后的请求，让我听起来都像是抱怨，抱怨物价上涨，抱怨家人开销大，抱怨日子不好过，“可是谁来告诉我，我的这些问题找谁去说”？



听到他最后的抱怨之后，我很明确地和他说，我不关心他个人的情况，我只关心他为公司增加了多少效益。

说完，在我冷酷的外表下，他红着脸走出了办公室，之后，他再也没有出现出格的行为。

赞美或者批评，“嘴巴上的梦想”会成真

期待效应中，皮格马利翁的期待让雕塑都能变成真正的美女，而心理学对期待效应的认同，让我们懂得了这样一个道理，那就是当我们对某种事物充满了欣赏和美好的期待时，对方就会感受到我们的鼓励、信任和支持，然后朝向我们所期待的美好方向发展。如果我们一直专注于对方的缺点和问题，对方就会在我们的情绪暗示下，朝向我们担心的问题方向逐渐发展。

别人对于我们也是如此，当我们雄心勃勃要去完成某件事情的时候，如果这时候有人来到我们面前，说这也不行，那也不行，把人贬低一顿。这一番奚落，可能会严重妨碍我们对工作的激情。

职场中，甚至有人将这种人称为“吸血鬼”，专门吸走你内心不多供你氧气的“鲜血”。没有了内心的热情，人还怎么前进？在这样周而复始的循环往复中，便有了“说你行，你就行；说你不行，你就不行”的无力和牢骚，有了振翅欲飞却难以相信自己会飞的迷茫。

如果听到过太多的“这不可能”一类的预见。寻找到被负面期待、被否定的经历来源，也并不一定能解决今日的不甘和困惑，因为那负面期待早已融入自己对自己的态度，因为相信已久，而难以去除。

对你来说，你唯一的选择就是尽可能远离这种人。不要憎恨，也不要对他们评头品足，只要知道这种人对你生活质量的改进毫

无益处就行了。一句话，少跟这种人打交道。

而我们会成为别人心中哪一类人？

实际上司空见惯的事情，换一种眼光来审视，表象之下，别有惊心动魄的事实存在。我们怎会想到，自己对别人的期待，会无形中引领他人的走向？而早期无意中接受的别人对我们的期待，会渐变成我们相信自己是怎么样人的源泉？当我们抱怨“我早就看出他不行”时，何尝想到，有时候，我们自己无意中放大和加速了他的“不行”呢？

该怎么让周围的一切，朝着我们的心愿发展呢？著名的心理学家杰丝·雷尔说：“称赞对温暖人类的灵魂而言，就像阳光一样，没有它，我们就无法成长开花。但是我们大多数人，只是敏于躲避别人的冷言冷语，而我们自己却吝于把赞许的温暖阳光给予别人。”

职场人要学会赞美别人，并直接标明自己对别人的期待，因为这种期待更易于被人理解，也更易于让人接受。当人们完全地理解并接受了这样的称赞后，它能转化成无穷无尽的力量，也能够促使人们向着这个方向发展。

那么，如何赞美别人呢？赞美别人的时候，一定要思考，好话也不能乱说。

总经理最近在某一流杂志上发表了一篇文章，反响强烈，小王想表示欣赏，看到经理的时候，就说：“您真不应该做管理，您应该去当作家，您的文章写得太棒了。”

经理听了这话，觉得哭笑不得，反问道：“你是说我在管理方面的能力还不如写东西的能力？”

小王这才觉察自己用词欠妥，赶紧说：“不是不是，我是说您的文章真的写得非常好，比一般的专栏作家写得都要好！
只在企业里做管理实在太屈才了！”



听到这里经理更加不快了，他想企业管理怎么就“屈才”了，难道自己的社会位置比作家低很多吗？

经理黑了脸的时候，小王才意识到本末倒置的错误：经理的本职工作是经营管理，写作只是他的业余爱好。如果下属想向领导赞美，一定要根据其职业特性，谨慎说话，如果把副业提升到比本职工作更高的位置上去欣赏，就变成了明褒暗贬，反而会影响人际关系。

平常在工作中，一定不要说“我不行。”这种负面的语言就跟慢性毒药一样会让人在不知不觉当中中毒，而中毒的症状就是由你会“行！”到思虑“我究竟行还是不行”，到你会以为“看来，我是真的不行”。这就是语言逐渐进入潜意识中之后所发挥出来影响的过程。

一个人原本的能力也会在潜意识的控制之下逐渐消失逐渐退化，所以不要觉得“我不行”这是一种正确的谦虚，而是对自己人生最严重的一种破坏，因为你会从你的生理一直到心理不断地调整去满足潜意识中那道“我不行！”的指令，结果你的行为开始逐渐散漫，嘴里的语言逐渐消极，心情逐渐降入谷底，最后终于导致了自己语言中“我不行”的结果生成。

千万不要让自己的人生输在自己的嘴巴上，所以当你的话即将说出口的时候记得要提醒自己“嘴巴上的梦想会实现”！如果这些不是你所要的结果就千万不要让这些语言从你的嘴巴里说出来，这样做是否会很难呢？一点都不难，因为如果一个人连自己的嘴巴都控制不住，那么他就不能成为一个合格的职场人。

你的观点是什么？

每个人在心里都期待别人的欣赏和赞许，如果你给予别人积极的、正面的期待，那么别人就会努力维护自己在你心目中的良好形象。所以，把你对别人的正面期待告诉对方，对方就会朝着你所期待的方向不断努力，并且最终成为你所期待的那种人。是吗？



读者报告

我是做行政工作的，很多人说我的工作很琐碎，很麻烦，但是我却感觉很快乐！

每天我工作的时候，都会对自己和别人在内心发出期待和赞美。

工作注定了我要和不同部门的同事打交道，我就动用自己的人际智慧，使自己成为人见人爱的“甜心”。我很愿意赞美别人，在我看来，就算最糟糕的人身上都有闪光点，你要看到别人的闪光点，然后真诚地去赞美他，这样你自然有润滑的人际关系。

而且，我的赞美和“拍马屁”不同，“拍马屁”是虚伪的，外面说着一套，自己想着一套，所说的话并不是发自内心的期待。

而我对他人赞美是来自内心的，我确实认为他的某一点值得我学习和崇敬，并且愿意放低姿态，打开心胸和他交流。比如说我有个领导脾气非常暴躁，很多同事都怕他，躲他远远的，而我知道他的心地是非常好的，很多时候他都主动给员工争取利益，所以有问题的时候，我就能做到虚心向他请教。并且会很随意很真诚地在语言中流露出对他的佩服，每次谈话结束他总能被我逗乐。

我的工作也总是在和谐的人际关系中，畅通无阻！



把过去低调的藏起来，让未来引发期待

你读得懂领导对你的期待吗？

在这个问题上，我见过无数的职场人都有着想不到的误解。拿升职来说，大部分的职场人认为，这是对自己以往业绩的褒奖。殊不知，这个观点是完全错误的！

领导奖励员工不是为了总结员工过去的优良表现，而是为了让员工在将来的工作中作出更大的贡献。越早明白这个最基本的道理，你就能越早获得提升。

领导更期待的是你是否有挑战未来，创造更好业绩的信心和能力。试想一下，如果你现在有了一份稳定而且体面的工作，公司提出一个新的项目，需要一位有能力而且有开拓精神的主管来负责这个项目，如果让你去，你会去吗？你对你现在的工作很满意，而且你很熟悉你现在所做的，并且你的部门运营情况良好。你愿意放弃这些，去面对一份有挑战性却前途未卜的职位吗？

如果你的表现，让领导感觉你能，你不是那种待在原地就止步不前“吃老本”的人，那么恭喜你，你在领导心中得到了一个大大的加分。

毕竟，领导在意的不是你过去的表现如何。他真正关心的是你新的职位上能为他和公司做些什么。你的过去只是表明了将来可能的表现，顶多是个参考而已。最终促使老板提拔你的原因在于你未来可能会为公司作出的贡献。

单靠兢兢业业讨上司欢心是难以获得晋升的。假如你一直都在埋头苦干却始终没有得到上司的重视和嘉奖，你可能满怀失望。但是，老板提拔谁、不提拔谁绝不是看“你曾经取得了一些什么样的成绩”。事实上，领导也许根本就不在乎你的过去，他只想知

道你是否能为他带来目标明确、收益颇丰的未来。

环顾四周，我们会发现，到处都是忠心耿耿、业绩不凡、才华横溢的好员工，他们总认为自己这么努力工作，下一次升职该轮到自己了。可事实上，他们总是与晋升擦肩而过，为此他们备受挫折、愤愤不平。

这类好员工往往忽视了自己的表现最终是要得到公司高层认可的。对公司高层而言，认知即事实。如果公司高层认为你冒冒失失、愚蠢至极，那你就是冒冒失失、愚蠢至极；如果公司高层认为你才华横溢、勤奋能干，那你就是才华横溢、勤奋能干。所以你要特别在意别人是如何看待你的，就像在意自己的工作一样。

记住，要想得到提拔，你就得向老板证明，与其他人相比，你具有不可比拟的优势，可以为公司创造一个更美好的未来。

有这样一个小典故不知道是否引起了读者的注意，这个小典故充分证明了人们对于未来的期待，比对过去的总结更加看重。1996年，鲍勃·多尔在竞选总统时也犯了同样的错误。他的竞选口号概括起来就是：“选鲍勃·多尔吧，该轮到他了！”结果，人们把票投给了把美国的未来勾勒得更为清晰的比尔·克林顿，使其得以连任。

职场同样如此，给大家讲这样一个案例，和美国大选如出一辙。

公司里缺个主管，有两个人非常有可能晋升。

按常理来说，老李晋升的可能性最大，他在公司任劳任怨工作了十年，无论在稳重度，还是在日常事务的处理上，大家都很信服他。

另一个人是小张，小张属于那种特别能折腾的员工，来公司不多久就靠着积极表现给领导留下了深刻的印象。有时候，同事们甚至有点儿羡慕他的“折腾”，一件简单的事情明明可以按照流程走完，但是他偏不，总是想一些点子，正确简化流



程，提高效率。大家对于他的工作热情也表示认可。

这个主管的职位在该公司意味着具有丰厚的收入和参与公司重大事务的建议权，老李和小张当然都想晋升，在这件事情上，不存在谦让与不谦让的问题，于是俩人都纷纷主动和公司上层领导谈话沟通。

老李胸有成竹地讲了自己在公司多年付出的劳动，和对公司的贡献，他心想，我十年的业绩怎么样也抵得上小张三个月的功劳了吧。他说得好像那个职位是靠他过去的努力挣来的。

小张没有这样，他展示了自己对于公司的热爱，以及自己对本部门未来设计的一个构想，他的激情和计划赢得了上层领导很大的兴趣。

看到这里，亲爱的读者们一定知道了这场竞争的结果了——公司上层领导决定的结果是：请小张做主管，给老李涨工资辅助小张做好日常事务。

你的观点是什么？

以往的业绩不会为你赢得职场的晋升，你要证明你是最佳人选，就必须向大家展示你在未来的日子里能够创造佳绩。



读者报告

关于向公司展示未来的这个概念我很认同。

我今年 28 岁，却走到了高管的位置。

很多人觉得不可思议，但是原因正是这部分内容所揭示出来的秘密。

我刚进公司的时候，其实公司的内部结构非常庞大，我们的老板是突然发的家，他的管理向来是东学一点，西学一点，所以，

有些部门的职能搞得不伦不类。

有一次，老板来我们这闲坐的时候，居然叹了一口气，对我们说：“公司越来越大了呀！”当绝大多数员工尚未领会到老板言论中所包含的信息时，我却感觉到了他一定在为解决管理滞后问题头痛。

于是，我故作轻描淡写地把话题引到了其他公司的管理上，对老板说了几个管理的小案例，老板听得津津有味，我说如果老板感兴趣的话，我可以写一份书面材料。在这份材料中，我知道老板对于管理方法的研究只是一时的兴趣，重要的是要向老板透露这样一个信息——如果能够进行一定的处理的话，公司庞大的开支会节约多少，人力资源成本会节约多少，公司的未来发展会怎样。

老板对公司的未来有很大的期待。当然，对于向他展示了未来的我也有了期待。后来，公司开始重组试点时，我被任命为“代理”。结果证明，试点很成功。我也因此摘掉了“代理”的帽子。最终，我成为了一个高管。



假象1：有才就能升职

真相：“投射效应”告诉大家：有才的人往往长板是智商，短板是情商，只琢磨事，不琢磨人。没才的人恰恰相反，他们能力不足，于是不得不学会怎么与人合作、怎样利用别人的力量完成自己的目标。看看——没才的人就这样具备了做领导的能力。

假象2：穿名牌就能引起别人的好感

真相：“喜好效应”告诉大家：人们会不假思索地对与自己相似的人产生好感。职场不是争奇斗艳的舞会，和你的同事、客户保持一致的穿着，最容易引起他们的好感。

假象3：要是别人不喜欢自己 做啥也没用

真相：“互惠效应”以压倒性的力量改变人们心中的喜好，只要你舍得分一点利益出来，接受利益的人就会无可救药地改变对你的排斥，任他是谁。

假象4：与同事保持亲密 便于展开工作

真相：“距离效应”论证了“仆人眼里无英雄”：距离太近，缺点显现无疑。当过度亲密破坏了神秘感，你与同事的分歧就会暴露得越来越多，互相抵触的情绪也会越来越多。

假象5：职场冷漠 需要帮忙时没人站出来

真相：“破窗效应”告诉大家：对于需要帮助的人来说，周围的人越多，越危险。所以，你必须盯紧其中某一个人寻求帮助，在不可逃避的压力下，他才会责无旁贷地帮助你。

假象6：工作中出了差错 简直太可怕了

真相：“权威效应”提醒职场人：权威来自于你的经验，经验是能力的铺垫。不要惧怕犯错，什么错不犯就等于什么都没干。当然，同样的错误不能犯两次！



「职场潜伏心理学」2

——全世界最有用的 8 大心理学定律

上架建议 职场|心理学

ISBN 978-7-5385-4943-0



9 787538 549430 >

定价：26.80元