



前言

不管我们是否愿意承认，这个世界都存在着广泛而严格的等级。“人人平等”只是人类的美好愿望。贫富的差异、职位的高低、能力的强弱，无不表现人与人之间的等级差别。

等级的存在，是每一个人都在不停“往高处走”的根源。在实行等级制度的社会里，人一生下来就开始本能地要往高处走，甚至企图爬到能力所不逮的地位。例如，某人在当了科长之后，想尝尝当处长的滋味；当了处长，又想尝尝当局长的滋味；当了主管以后，又想当部门经理；晋升为副教授后，还想晋升为教授。正是在这种不断高升欲望的驱动下，千千万万的人“八仙过海，各显神通”，以求从“下等公民”变为“高贵之士”，由此形成了人生舞台上你追我赶、不停地向上攀越的生动景象。

现代社会是一种高度竞争的社会，比以往任何社会阶段竞争的程度都更为激烈，竞争的时间更加持久，竞争的手段更加多样化，对人的要求也更高。多少年来，我们自以为拥有特殊的专业技巧就能不断往高处走；我们自以为有某种特殊的关系就能不断往高处走；我们自

以为在某个职位上已经是老资格就能不断往高处走，诸如此类的观念，早已过时！如今，职场就是战场，它甚至比战场对人的要求更高。它不像在战场上可以把对手和朋友分得清清楚楚。在职场上，对手就是你的朋友，而朋友也是你潜在的对手。你必须以对待朋友那样的真诚对待对手，也需要像对待对手一样把朋友作为你不断攀升的动力。你需要的不仅仅是以诚待人的品格，也不单单是有着一身过硬的专业技能，或梦想着有特殊的关系，这些在你进入社会的时候早就准备好了。你需要的是往高处走的智慧和技巧。有了它，你才会感受到生活的乐趣；有了它，你在不断攀越的时候就不会受到伤害；有了它，你就会走得更快、攀得更高。

本书正是为你提供了这样的一种智慧和技巧。本书的最大特色在于，借鉴和汲取了大量中外思想家的智慧，结合当前中国社会现实，分析了人往高处走的原因，给出了 36 种不断攀升的智慧和技巧，尤其突出了一些特殊群体，如新人、女性以及身在政坛的人如何往高处走的智慧和技巧。相信这本书给你带去的不仅仅是闲暇时间的读书乐趣，更能点燃你积极向上的心灯。

第一篇

人为何要往高处走

进化的选择

物竞天择，适者生存	3
办公室变色龙 适者生存的常见动物	5
跳槽：“适者生存”的另一种现象	8
股市人生：“适者生存”的双重选择	11
世界潮流，强者优先	15

人性的需要

人性 本善还是本恶	21
性相近 非善非恶	25
人往高处走	27
官场 追求权力的本性	30

名场 追求地位的本能	32
利场 追求金钱的欲望	34
情场 追求情感的回归	36
级别高低的差异	38
别人凭什么比我强	41
超越自我的冲动	43
自我认识的需要	45

第二篇

人往高处走的技巧

新人怎么往高处走

技巧一 乐于吃杂粮、干粗活、做下人	51
技巧二 巧妙摆平遭遇的“欺生”威胁	58
技巧三 弓不要拉得太满	63
技巧四 巧过能力试探关	67

往高处走的自我修炼术

- 技巧五 善用“精神旅行”法 72
- 技巧六 挪出时间做自我嘉奖 79
- 技巧七 为别人服务是为了自己获得更大的领地... 82

往高处走的卖力术

- 技巧八 不做无名英雄 88
- 技巧九 另辟蹊径 91
- 技巧十 追随好上司 94

往高处走的迂回术

- 技巧十一 假装无法胜任新的职位 98
- 技巧十二 必要时需要装疯卖傻 99
- 技巧十三 越级沟通.....102

往高处走的游刃术

- 技巧十四 该出手时就出手 108
- 技巧十五 避免做任何解释不清的事 112

往高处走的面子术

- 技巧十六 学会给人“戴高帽” 117
- 技巧十七 把话说到心坎上 118
- 技巧十八 鼓励更容易使人改正错误 124

往高处走的换位术

- 技巧十九 换个角度,换个活法 127
- 技巧二十 让对方说是.....131
- 技巧二十一 将欲取之,必先与之 136

往高处走的快乐术

- 技巧二十二 让别人砸过来的重拳落在软棉花上 141
- 技巧二十三 让忧虑到此为止 144

怎样才能越“跳”越高

- 技巧二十四 及时察觉老板要你“走人”的征兆 ... 150
- 技巧二十五 慎用辞职手段 152
- 技巧二十六 人走茶不凉 156

在新单位怎样往高处走

- 技巧二十七 积极预演新角色 163
- 技巧二十八 做事做人做到位 165
- 技巧二十九 向 12 种动物学习 169

女性如何往高处走

- 技巧三十 发挥女性魅力往高处走 178
- 技巧三十一 和男上司幽默一回 185
- 技巧三十二 女强人的刚柔相济之道 190

从正如何往高处走

- 技巧三十三 小心翼翼地扩大权力 194
- 技巧三十四 学会怎样说不知道 199
- 技巧三十五 对领导忠诚的六要术 201
- 技巧三十六 不要老向领导发牢骚 206

进化的选择

几年前在陕西省白水县的仓颉庙里曾看到这样一幅壁画：画中五个人前后相随，行色匆匆，都在往前赶路。最后面的是个讨饭的，他的前面有一个拉车的，拉车的前面是个步行的，步行的前面是一个骑马的，骑马的前面是一个坐轿的。他们谁也不肯停下来休息一会儿，惟恐后面的人趁机追上。这幅画虽然经过岁月的侵蚀已是斑驳模糊，可是它所蕴涵的人生哲理却令人深思。是啊，漫漫人生路，有谁甘愿落于人后？又有谁不想步步高升呢？

物竞天择，适者生存

有人曾经做过这样两个实验：

实验一：迷宫中的白鼠。

设制一个非常复杂的迷宫，在迷宫的尽头有一块非常可口的乳酪，把小白鼠放在迷宫入口。起初，小白鼠以特有的嗅觉与灵性，很快在迷宫中找到了通往乳酪的最佳路线。后来，科学家在这条路线中设制了障碍，小白鼠按记住的路线跑来跑去。当确信这个路线无法找到乳酪时，它们又开始勘察其它的路径，直到最终发现乳酪。

实验二：瓶子里的蜜蜂。

放几只蜜蜂在一个开口的瓶子底部，并将瓶底朝向一个光源，这几只蜜蜂会拼命朝有光的瓶底飞去，直到筋疲力尽死去为止。它们永远不会改变方向或尝试其它方向。

这两则心理范畴的动物实验说明了什么？你一定会说小白鼠比蜜蜂聪明多了。没错。试想，如果蜜蜂能像小白鼠那样调整一下自己的方向，也许早就从瓶口大摇大摆地飞走了，不至于落到惨死的地步。但是这两则实验难道仅仅只是为了验证小白鼠比蜜蜂聪明吗？显然不是。这样两个实验说明了一个我们耳熟能详的道理：“物竞天择，适者生存。”

“物竞天择，适者生存”是达尔文进化论中的思想。达尔文是英国伟大的生物学家，他在《物种起源》一书中提出了系统的生物进化论。他认为，所有的生物都是在自然条件的作用下，由简单到复杂，由低级到高级逐渐发展而来的，都是“自然选择”结

果。只有那些适应环境变化的生物才能生存繁衍，只有那些适应环境变化的物种才能存活至今。现在我们能够见到的物种都是经历了生物史上无数次的环境变化，是适应了一次次更新了的环境的幸存者后代。

“适者”生存，不“适者”淘汰，这不仅是生物界里亘古不变的规律，在人类社会中也如此。

办公室变色龙：适者生存的常见动物

变色龙是一种常见的脊椎动物，尽管皮面粗糙，但是在它那粗糙的表皮下有多种色素块，能随时变成不同的保护色，从而避免了别的动物对它的伤害。在现实生活中，我们也可以常常看到这样一些人，他们随环境的改变而改变，在不同的工作环境中能够应付自如，任何的变故或不测似乎都不会影响到他们。所以他们往往平步青云、一帆风顺，成为命运的宠儿。这些人被称为办公室变色龙。

陈是某大型企业的高层主管。他从这家公司创办伊始就来了。从一般的业务员做起，从小主管到大主

管，从中层到高层。公司管理层在这期间变动不下十多次，但他依然屹立不倒，而且地位不断攀升。最近，公司面临有史以来最强烈的一次“地震”——公司被某外地企业全资收购。公司高层几乎大换班，有人是自己看见形势不妙“走为上”，也有人是被现任老板或明或暗给“炒”了，留下来的只有两位。一位就是陈，而且职位还比原来高了一级，统管整个亚洲区域的采购业务。为什么陈能够历经如此多的变故还稳步高升呢？其奥秘就在于他懂得“适者生存”的道理。面对新的领导和新的工作环境他能够迅速做出调整。因而，公司不少人都在私下议论，陈就是一个典型的办公室变色龙。旧老板在时是一种颜色，换了新老板，他就立即变了色。

从词义上讲，变色龙往往用来比喻那些没有原则和立场、善于变化和伪装的人。一提起变色龙，人们就会想到契诃夫笔下的警官奥楚蔑洛夫，想到《红楼梦》中“当面谈心背面笑，翻手为云覆作雨”的王熙凤。因而，被人称为办公室变色龙，听起来总是不太舒服。但事实上呢？变色龙的特点是可以随环境而改变颜色，其目的当然是为了保护自己。而办公室的环境也经常改变，办公室变色龙们也惟有不断改变本身的立场和个性才能继续生存下去。这是“适者生存”原则在现代社会生活中的一种体现。看来，陈君是深谙此道的，所以他走向了成功。

暂且不去考虑变色龙这个词是褒是贬，单单是做一个变色龙式的人，也是非常难的。千万不要轻看了这些变色龙。人的立场不是说变就能变，更不是想怎么变就怎么变。蝙蝠在鸟和兽之间变来变去，最终落得个鸟不鸟、兽不兽的下场，而且只有到了晚上才敢出来。很多人以为做变色龙很容易，只要肯做就行了，问题只是自己不屑这样做。其实不是这样的，有些人想做变色龙，但变不出与环境一样的保护色，变来变去也无法适应，结果还是被淘汰。就像那个邯郸学步的寿陵少年，最后只好爬着回去了。

办公室的变色龙是值得尊重的，他们才是真正随着环境不断演变和进步。“物竞天择，适者生存”。这些办公室变色龙就是适者，他们的生存力量比任何人都坚强。有些人看不起他们，是因为不知多次变色的高难度。这其中的技巧，只有人生经验丰富的人才会计欣赏。

跳槽：“适者生存”的另一种现象

办公室的变色龙固然可以得到提拔和重用，但并非人人都当得了变色龙。有的人生性执拗，即使与公司的领导意见相左，也决不轻易改变自己的立场和观点。况且，不是每个领导都喜欢那种善于随机应变的人，因为这种人常常会让人觉得靠不住。假如你遇到这样的领导，这种办公室变色龙的“适者生存”方式不仅难以使你得到领导的器重和赏识，或许还会给你带来麻烦。因此，当遭遇公司的重大变故时，您不妨选择另一种方式——跳槽。

“跳槽”，《现代汉语词典》中“查无此词”。无疑，在现代汉语中，“跳槽”和“炒鱿鱼”或“打工”一样，都属于从港台那边来的“新新代”词汇。它的最初出处难以确切地考证。但自从20世纪80年代初中国实行以聘用制为主要形式的人事体制改革以来，跳槽已经慢慢变成一个大范围的社会性现象。

“跳槽”这个词对我们来说也不再陌生。

有人曾经把跳槽分为三个等级：初级阶段，又称

菜鸟阶段。你不能适应现在的工作环境，不得不走人。这是被动的跳槽；二级阶段，又称乌龙阶段。种种原因让你觉得新去的地方比现在的好，在目前状态下你就是不想好好工作（如没激情、太累、工资和劳动强度不成正比等），所以主动跳槽；最高阶段，又称骨灰阶段。你觉得你的能力足够独当一面或足够有资格拥有更好的工作条件，所以要去寻找与你能力相称的岗位或薪水。说白了就是“炒老板的鱿鱼”。无论属于哪一级的跳槽，说到底都是为了找到一个最适宜于自己的环境，以便使自己更好地生存下去。所以，跳槽是“适者生存”的另一种现象。

所谓“适者生存”原本就是说生物（包括种类和个体）生存在自然环境的过程中而导致的一种具有选择性质的结果。它既可以指生物通过改变自身而适应环境的变化，也可以指生物通过选择环境来促成自身的生存。秋去春来的大雁不正是为了活下去而不断地来回奔波吗？大雁尚且如此，人类是高级生物，当然更懂得这个道理。人要追求成功，要成就事业，就必须有适宜自己发展的空间，需要一个可以展示才华的平台。跳槽的目的就是为了寻找适宜发展的空间和一展才华的舞台。

以前“跳槽”通常会给人们很大的心理压力，即使择业失败也会暂时“委屈”自己，因此很少出现频繁跳槽的现象。而在今天，许多跳槽者把有计划的跳

槽看作是一个逐渐改善个人生存环境的过程，把“跳槽现象”看作是青年人自主意识回归的表现。他们敢于选择有利于自己发展的单位。很多跳槽者这样说：原单位人际关系太复杂，待遇低，想干点事业，发挥一技之长，无奈没有机会，内部人际关系消耗太大，制度不合理，没办法只得跳槽了。新单位工作累，制度严格，可人际纠纷少，大家各尽其责，能发挥才干。这种不满现状、扬长个性的“跳槽现象”从另一个角度给我们昭示了“适者生存”的道理。

尽管“跳槽现象”在现代社会比比皆是，无可厚非，但凡事都有一个度，超出了这个度，事情就朝着相反的方向发展了。过于频繁的跳槽可能会损害你的形象，给你带来不利的影响。某猎头中心经理陆先生就曾谈到过这个问题：人才跳槽并没有什么可怕的，我最反感的就是频繁跳槽的人，因为他们稳定性太低。从一个管理者的角度说，一个新员工要熟悉我们的工作需要一个过程，花了一番心血带他进入正轨，他又去别的地方，对我们来说是很恼火的事情。只要是习惯性跳槽者，我一般都会拒绝。在美国跳槽频繁，但那是有限度的，一般四年跳一次属于正常范围。在我国，我个人认为至少一个人应该在同一个单位工作两年以上才有跳槽的“资格”，否则，他就是一个心性很差的人。

股市人生：“适者生存”的双重选择

置身股市，总能听到有人发牢骚，指责管理层，指责上市公司，指责机构庄家，指责分析师不能使其赚钱。赔了钱的人更是常常抱怨“天地不仁，以万物为刍狗；圣人不仁，以百姓为刍狗。”意思就是说天地不存在仁爱之心，只把世间万物看作草扎的狗；圣人也不存在仁爱之心，只把人间百姓看作草扎的狗。总之，天地不仁，圣人也不仁。其实，股市的不尽如人意，其责任并不在于天地和圣人，而在于我们自身对“证券市场是什么”缺乏一个清醒的认识。证券市场固然重要，但只是宏观经济的一部分。政府也不是只管股市，股市一跌就希望政府救市，不免一厢情愿。上市公司要通过市场圈钱，不圈钱就没钱花。我们认为好的上市公司不多，可如果我们掉个个儿想想：假如您有一个非常赚钱且包赚不赔的买卖，您会怎么干 首先，自己干。忙不过来怎么办 叫上父母兄弟一块干。再忙不过来呢 叫上七大姑八大姨。只有在竞争对手增加，利润摊薄，经营风险加大时 才会想

到上市，让市场来分担风险。另外，在市场机制替代计划体制的过程中，自然有很多不完善之处，如法制、监管、资源配置、信息对称等。对此，投资者也应有一个客观的认识：既然经济体制、市场机制的完善是一个渐进的过程，那么，谁也不能把历史扛在肩上跑过这一段，毕竟历史不是自行车。比如，国有股问题的解决就有赖于国家宏观经济政策调整，它的解决也就不会是权宜之计。既然在这一时期参与游戏，就要接受暂时不尽公平的游戏规则。正如在气象预报不完备的地区，出门就要有淋雨的思想准备，与其抱怨，不如随身带把伞。

造成股市的不尽如人意的另一个原因在于投资者自身因素所导致的逻辑错位。这类问题的本质是“屁股决定脑袋”：没挤上汽车的认为汽车还空得很，挤上汽车以后就认为不能再上人了；踏空了的认为行情来得没道理，没踩上热点的认为根本不是牛市；因为庄家出货被套而骂庄家，跟了庄家却不见庄家拉升也骂庄家；对庄家赚散户钱不满意，市场里要真没有庄家更不满意。这种错位的认识，主要是来自“大公无私”的思维惯性和由此导致的不劳而获的思维惰性。经济学的前提即假设人都是自私的，因为自私才有算计，因为算计才有经济学。可几十年的计划经济让人们在市场经济时代有点无所适从，也助长了懒惰、依赖的思想。这是最麻烦的，就是圣人也没办法。假如

四人打麻将，都祈求菩萨保佑赚钱，菩萨能怎么办 实际上，圣人不存在仁爱之心，就是公平。老子的这句话在股市上实在是真理。

归根结底，正是由于自身对股市缺乏认识，对于自己在市场中的角色也不明确，才导致了投资者的怨天尤人。市场不是救助中心，即使是救助中心，也只能是吃饱，不可能吃好，更不可能让人吃上满汉全席。否则谁还劳动致富呢 想吃满汉全席，只能靠自己。了解了市场是什么，知道了自己的角色应该是什么，也就多一些平和，少一些怨尤；多一点思考，少一点惰性；多学点知识，少打听点消息；多一点知足，少一点贪婪；多一点客观认识，少一点一厢情愿；多一点冷眼旁观的清醒，少一点追涨杀跌的狂热。《孙子兵法》中有“知己知彼，百战不殆”的话，老子也曾经讲：“知人者智，自知者明，胜人者有力，自胜者强”，意思就是了解别人的人聪慧，了解自己的人才明智，战胜别人的人有力量，能够战胜自己的人才称得上强大。所以，在市场中想战胜别人，必须先战胜自己。除了你自己，没有人能让你赚钱。物竞天择，适者生存，知人者智，自知者明。

与股市的起起落落一样，人生也充满着跌宕起伏。为此，人们常常把股市比作人生，用股市的变幻莫测折射出人生的无常。虽然人类的适应能力远远超过了其他生物，但在这个属于人类的瞬息万变的环境

中，人的意识、人的追求、人的精神状况、人与人之间的关系却很难与这个世界的发展完全合拍。人惟有知己知彼，才能笑对人生，永不言败。同时，人生活在世界上，总要与他物、他人发生各种各样的关系，或多或少地受制于他物和他人。所以，我们必须学会适应：适应我们所处的环境、适应我们所面对的压力、适应我们所面对的竞争、适应他人的风言风语、适应领导的批评。否则，我们不仅不会成功，反而会惨遭被淘汰的命运。固步自封只能是愈陷愈深，换一个活法可能海阔天空。

这让人不由得想起前不久国人关于“绿色贸易壁垒”的讨论。当时大家义愤填膺，似乎又回到了八国联军入侵的时代，有人甚至提议要抵制洋货。其实冷静下来仔细想想，从温州打火机被欧盟封杀到阿根廷取代中国成为蜂蜜第一出口大国；从外国火车站以人为本的设计到金枪鱼案例的沸沸扬扬，我们就会明白自己在理念上的差距。厂家不是一直高喊着“顾客就是上帝”的口号吗？那么何不放下喋喋不休的争吵，去适应挑剔的顾客呢？山东不是已经生产出15岁以下儿童玩不起的打火机吗？华南理工的学生不正是靠研制无苯黏合剂而拥有几亿元的资产吗？人家阿根廷不也是靠高科技使蜂蜜的抗生素含量达到欧盟标准吗？看来人家设置绿色贸易壁垒不是刻意的刁难我们，也是为了本国人民的利益。这自然无可厚非。因此，我

们要做的就是去适应这种标准。否则，被淘汰的只能是自己。物竞天择，优胜劣汰的自然界生存法则同样也适用人类自身。

世界潮流，强者优先

翻开中国近代史，看到的是一个接一个的不平等条约。我们往往会把这归罪于清廷的无能。是啊，自从被迫打开了国门，清政府就一直任人摆布、由人宰割。难道清政府真有“打不还手，骂不还口”的修养？显然不是。面对列强的肆虐和凌辱，清政府之所以不作为，“非不为也，是其不敢为也”。“弱肉强食”这条生物学中的规律同样适用于人类社会。不仅国与国是如此，人与人也是如此。强者优先，这是世界的潮流。

对于个人而言，所谓的“强者”就是不屈服于眼前的困难而努力奋斗、再奋斗的人，就是通过艰苦卓绝的奋斗改变了个人命运，并且尽自己最大的努力为社会创造了一份财富的人。美国作家海明威有一篇著名的小说《老人与海》，就给我们塑造了一个“强

者”的形象。

桑提亚哥是一位古巴老渔民，他在墨西哥湾连续捕鱼 84 天，一无所获。但他不甘失败，决定在第 85 天到很远的海洋去捕鱼。一大早，老人在小男孩的帮助下，把钓丝、鱼叉和桅杆运到船上，划着船就出发了。天快亮的时候，船离大陆很远，他将四个鱼食送到海水深处。将近中午，烈日晒得他浑身是汗，他仍然全神贯注。忽然渔竿下沉，一条大马林鱼咬住钓钩。老人伸手放钓线，大鱼逐渐游开，小船跟着大鱼在海上漂着。老人和大马林鱼展开了殊死搏斗。到第二天中午，大鱼浮上水面，阳光照着它硕大的身体，它比小船长许多。老人就这样白天拿着渔竿同大鱼周旋，晚上拉住钓丝休息。大鱼一次次跳起来又落下去，把老人弄得筋疲力尽，手也受了伤。等到第三天，大鱼游到船旁时，老人高举鱼叉，竭尽全力扎进鱼腰部。鱼从水中跃起，“轰”地落入海中，然后仰面朝天，漂了起来，周围海水一片血红色，老人终于取胜了。他把死鱼挂在船尾，扬帆回家。一路上，凶恶的鲨鱼接连袭击，老人用鱼叉、刀子、棍棒与鲨鱼做斗争。最后，马林鱼的肉被鲨鱼咬得精光。老人靠岸后，挣扎着回到家里。第二天，人们看到那条绑在船尾的大马林鱼足有 18 英尺长，但只剩下空空的骨架。

一个“硬汉子性格”的形象，就这样栩栩如生地

展现在人们眼前。桑提亚哥不单单是把自己从事的职业当作谋生的手段，而且把它当作人生的角斗场。他说“一个人可以被毁灭，但不能被打败”，这正是强者的精神宣言。它激励了一代又一代的人在自己的人生轨迹中上下求索，朝着人生的目标奋进。

漫漫人生，信步走来，既可能遇到鲜花、歌声和笑语，也可能遭遇荆棘、痛苦和忧伤，而强者总是与后者相关联的。风平浪静的海面，所有的船只都可以并驱竞胜；可是一等到风涛怒作的时候，你就只能看到那坚固的大船像一匹凌空的天马，在如山的雪浪里腾越疾进。正是通过逆境或者厄运的锤炼，才会产生强者。法国作家雨果就把厄运看作是可喜而又可怕的考验。他说：“通过它，意志薄弱的人能变得卑鄙无耻，坚强的人能转为卓越非凡。每当命运需要一个坏蛋或是一个英雄时，它便把一个人丢在这试验里。”因而，真正的强者就是具有顽强的意志，就是再苦再难却精神不倒，就是不在沉重的挫折面前服输，就是咬紧牙关奋斗，通过百折不挠的努力夺取人生的主动权的人。他们是不可战胜的。

英国戏剧家莎士比亚曾有一句名言：“女人啊，你的名字是弱者！”诚然，在不幸的爱情和婚姻中，女人总是会受到更多的伤害。但是，现代心理学家的研究表明，在应对挫折和痛苦的过程中，女人却比男人有着更强的耐力，女性更能承受生活的重压。从这

个角度来讲，莎翁的说法就值得商榷了。老子一生常常讲“柔弱胜刚强”，在我们的身边，的确有很多的女性，她们默默承受着常人难以承受的痛苦。在她们柔弱的身躯之中，包裹的却是一颗强者之心。“三八”前夕，在革命老区平山县妇联召开的“手拉手奔小康”大会的会场上，有这样几位女性奋斗者：

温塘镇 48 岁的焦俊书，五年前从镇机关下岗，不久后丈夫突患高血压性脑出血，几死几生，至今生活不能自理；大儿子智残，小儿子年幼，连个商量事的人都没有；她想奋斗脱贫，可是因为丈夫离不开人照顾，不能承包荒山；于是借钱建圈，饲养海狸鼠，却又上当受骗；接着养母猪，寒冬腊月产仔九头，又全部死亡……

北冶乡 52 岁的陈凤联，联合邻居承包了 300 多亩荒沟荒坡，千辛万苦垒坝填土修路；先是从昌黎买来千棵板栗苗，结果全部枯死；后从山东购进药枣籽，也没有发芽；她不罢休，从松林里背运来腐质土，用装方便面的小袋分装，种下优质核桃种，正当有了些希望，丈夫却又离开了人世，真是塌天之灾……

古月镇 34 岁的崔志霞，先是搞食用菌，遭受菌种污染，一万多元钱泡了汤；她不甘心，又到保定拜师学艺继续种食用菌，终于还清了外债，还赚了 5000 元，然而当用这笔钱搞起了月饼加工厂，却又因技术不过关，把积蓄赔了个精光；家里人原本就反对，这

么一来就更加抱怨、反对了……

面对这样的连续打击，她们三个人都没有低头。用崔志霞的话说：“我不服那口气！我要做强者！哪怕倒下 100 次，也要 101 次爬起来！”如今，焦俊书正养着 30 多头猪；陈凤联有 600 多棵核桃长势喜人；崔志霞不仅使自己“霞飞”牌特色食品占领了市场，还学科技种果、养鱼，正在把承包的小农场建成“春天是花园，夏天是乐园，秋天是果园”的生态农庄。

正是这些女性，肩负着往往比男性更多的生产、生活重担。正因为如此，她们身上表现出来的非凡的承受力、毅力和生命力，特别令人感动！

做生活中的强者，意味着我们应当进取奋斗，永不退缩。“天行健，君子以自强不息。”我们中国人的传统精神中就有自强奋斗的一面，我们的传统文化中就有倡导“强者的生存状态”的倾向。翻开一部部的古典名著，许多具有铮铮铁骨的不屈从于命运的强者形象跃然纸上。屈原、勾践、司马迁、曹雪芹、孙中山……他们以奋斗不屈的精神将痛苦转化为人生无比的动力，化逆境、不幸和痛苦为顺境、幸运和欢乐，最终成就了伟大的事业。

“强者”，并非只是名人名家的代名词，平常人也可以成为强者。那么，怎样做才算是个强者？首先精神状态上要“强”，生活勇气上要“强”，而做到这两点只有靠自己。危难之中或许你会得到朋友的帮

助，但假如朋友也自身难保，你又该如何呢？这让人不由得想到了三毛——那个曾在撒哈拉沙漠中生活过的乐天派女作家。还记得三毛曾在其作品中的写作大意：在艰苦环境中，接受朋友，但不依赖朋友，相信自己，依靠自己，是强者的生存状态。

生物学里介绍过有一种现象。有一种鱼，鱼妈妈是很爱小鱼儿的，哺育时尽心尽力。然而在情况特殊、危及其生命的时刻，鱼妈妈就极有可能吃掉小鱼儿，以求生存。这看似残酷的生物现象，却是真切的现实。此时的小鱼惟有依靠自己，才有逃生的希望。在这物竞天择的世界上，坚定地依靠自己，才是强者的生存状态。

我们的社会是提倡人道主义的，会建立起完善的社会慈善机构来帮助社会上的弱势群体，然而弱者如果一味地依赖于别人的救助，就有可能永远是弱者。

人性的需要

“成功”是一个非常具有诱惑力的词，很多人都渴望得到它。有一首歌开头唱道：“看人间，忙忙碌碌，何苦走这不归路。”人生在世，每一个人都有所追求，都在拼命地朝着自己的价值目标迈进。他们义无反顾、勇往直前，无怨无悔地踏上了一条真正的不归路。这些人有的奔波劳作，渴求丰厚的经济收入和优裕的物质生活；有的则醉心于交往，着力培养良好的人际关系，以便使自己尽快得到提升并获得较高的社会地位。尽管看起来他们追求的目标各异，但有一点却是相同的，那就是对成功的渴望。这是人类的本性使然。

人性：本善还是本恶

关于人性，是一个古老而常新的话题。古时候，

凡是上过私塾的人，其启蒙教材必是《三字经》。所以，学生上第一节课的时候，无一例外都是跟着先生摇头晃脑地诵读“人之初，性本善”这样一句话。这也就是说，大凡认识字的人，最先认识的两个字就是“人性”。从古至今，人性问题一直是中国历代的哲学家和思想家都非常关注的一个热点。尽管大家对于何为人性，究竟人性孰善孰恶等问题的看法不尽一致，但却不约而同地把对人性问题的论述作为自己思想的一个基本内容，并且就人性的善恶展开了激烈的辩论，主要有以下几种观点：

第一是“性善论”。他们认为，人的本性都是善的。其典型代表当推孟子。孟子说，每一个人生下来，在其本性里面，都自然有善的因素。所以他认为“人皆可以为尧舜”。其实，人性并非都是善的，人的物质和精神需求是与生俱来，根植于人性之中的。由于人的物质和精神的需求与现实物质与精神资源的匮乏，就会产生人与人之间在物质与精神方面的冲突。不能接受道德和法律约束的人就可能侵犯他人的权利，而成为“恶人”。人人都有“恶性”，之所以未成为恶行，是他们能够有效地控制自己的恶性，使其不能成为恶行。善人乃能控制自己恶性成为善行的人，恶人无非是张扬了自己的恶性并具有恶行的人。具有恶性但能自我约束的善人或常人受到内心道德的约束，而具有恶行的恶人则必须接受法律的制裁。

第二是“性恶论”。他们认为，人的本性都是恶的。其典型代表当推荀子。他说：“人之性恶，其善者伪也。”其实人性并不尽是恶的。一般情况下，即使那些恶贯满盈的罪犯，也可能挚爱子女，孝顺父母。他们的行为在总体是恶的，但并不是一切都是恶的。法律所要惩罚的是他的恶性产生的恶行，而不是那些哪怕是些微的根源于善性的善行。

第三种观点是由荀子提出，由他的学生战国告子发扬的“性不善不恶”说。

荀子一直被人视为中国古代性恶论的代表。但是，有人则有不同的看法。他们认为，荀子其实主张的是“性不善不恶，是中性的”。“人性是一团泥巴，塑造成怎样，就是怎样。”而告子继承并发展了这种主张，提出了性无善恶的观点。他认为，“性无善，无不善”。善和不善，不是先天而生的，而是后天学习而能的。告子说，“食色性也”，“生之为性”。告子的说法有其合理之处。无论把性归于“善”还是归于“恶”，其实都只是在道德观下的人性分析。而从单纯的人性没有道德作用的方面来看，人性则可以说是无善无恶的。人性的无善无恶论，有利于人们全面认识道德对于人的心性与行为的影响，在人性与人的行为两个方面强化道德的作用。

但是告子的这种观点也有缺陷。比如，人之初无善恶吗？还是有的。一个还在吃乳的婴儿，当然不会

有人教善恶。但是当看到一个不认识的人的时候，往往会嚎啕大哭。看到妈妈，就眉开眼笑。为什么呢？这说明，婴儿在不懂人言，不晓世事险恶的时候，就已经本能地知道对生人的恐惧并通过哭来保护自己。这说明，婴儿已经有了善恶的观念。当然这种善恶不同于社会上的善恶观，但是根子已经出现了。毛泽东曾经指出，外因是通过内因起作用。如果人本性无善恶，那么外界的因素怎么能够起作用呢？

第四种观点是西汉杨雄的“性善恶混”说。杨雄指出：“人之性善恶混。修其善则为善人，修其恶则为恶人。”这个意思是说，人性内的善和恶是一体的，混在一起，难以分离。如果向善的方面培养，那善就出现，恶就消失。如果向恶的方向去培养，那善的因素就不存在，成为恶人。这种观点既有正确的地方，也有不足的地方。有的情况下，善和恶确实是一体的，此消彼长。但是不能否认，在某些情况下是善恶分别共存的。

以上的四种观点都有其合理之处，也都有其不足。他们从不同侧面揭示了人性的状况，为我们更好地认识自身奠定了一定的理论基础。但是，人性是在一定的社会制度和一定的历史条件下形成的人的本性，离开具体的社会条件来讨论性善性恶，只会流于空谈。

性相近：非善非恶

虽然历经了千百年的纷争，时至今日，人性是善或是恶，至今仍无公认的结论。其实仔细想想，也没有必要为抽象的性善、性恶问题大伤脑筋。性善、性恶本就是相对的，而在我们的生活中有时也难于分出善恶，因为人的本性大致是相同的。《三字经》中不是也讲“性相近”的话吗？拼出性命来非要见个分晓只会徒增烦恼，也许还会遭人白眼。“世间本无事，庸人自扰之。”这句话永远是真理。

最近有一个同事告诉我，现在流行一个小软件，如果遇到老板在你玩游戏或者上网聊天时突然出现，用不着手忙脚乱地关闭游戏聊天窗口，只要悄悄按一下设置好的快捷键，就可以瞬间将所有画面最小化，老板走后，用鼠标点击一下又能恢复到原来的状态。这个键被称之为“老板键”。虽然我几乎每天都要用电脑上网、看新闻、查资料、写文章，但“老板键”对我来说仍是闻所未闻，因为我很少玩游戏聊天。不过，软件商和游戏生产厂家的“客户意识”之周到和

体贴入微，还是令人惊叹不已，居然想出办法避过老板和上司的目光，让人上班时神不知鬼不觉地玩游戏聊天。而所谓的“老板键”，并不是老板使用的键盘，而是用来对付老板的，这也算是一个幽默了。得知“老板键”的妙用后，我专门上网查了查，发现这个小软件一度是网上下载的热门。还有许多网络游戏甚至把“老板键”当作推销游戏的一项重要内容。比如“网际俄罗斯”和“四国风云”游戏，都介绍说支持“老板键”，按下“Esc”键即可将画面最小化，并且程序会自动关闭背景音乐。

更有甚者，有一款叫《北京浮生记》的游戏，可以说把“老板键”的功能发挥到了登峰造极的地步。当点开游戏后，弹出的界面中，有一个“老板来了”的按钮，鼠标一点，原来的游戏界面就会一下子消失，取而代之的是一个预先设置好的文档，文档的题目是《关于做好本月工作的一些具体想法》，内容是一条条表决心似的努力肯干、老实听话、服从领导之类的“誓言”。如果老板走了，再点几下鼠标，游戏又出来了。游戏设计者之挖空心思，实在让人叹为观止，大长见识。同事说“老板键”是“最人性化的设计”，因为在员工看来，天底下当老板的大都恨不得尽最大限度榨取员工的劳动价值，很少讲什么人性。有这么一个“人性化”的“老板键”，让人在上班时还能偶尔忙里偷闲，实在是善莫大焉。可是换个角

度，如果你是老板，见到这种“老板键”恐怕会恨得牙根都痒痒了，恨不得将其置于死地而后快。老板不愿自己的员工偷懒，这也无可厚非，你能说他是“恶”吗？所以，从某种角度上讲，性相近，习相远，人性非善非恶，只不过都在为着自己能往高处走而积极地攀登罢了。



人往高处走

有一份关于现代大学生择业观的调查报考显示，高校毕业生中有 70% 以上学生希望到沿海地区工作，20% 左右学生希望去北京、上海等大城市工作。虽然许多的教育专家将其视之为年轻人不成熟、不理性的表现，而且现实中能实现此种愿望的学生也只是一小部分，但是这并不能证明这种择业观本身有什么不对。树要向上长，人向高处行。每个人都希望自己的人生能发挥最大的价值，并且得到合理的认可和回报（这种回报包括精神上的，也应该包括物质上的）。这种想法无可指责，而且也是社会进步、发展的基本

动力。

中国有句俗语说得好，“人往高处走，水往低处流”。中国的地形西高东低，长江、黄河、淮河、珠江，连同许多不知名的大河小沟，基本上都是一江春水向东流，奔流到海不复回。而人则恰恰相反，人们在世间忙忙碌碌，生活、工作、思想、交往，一点一点地勾勒出自己的人生轨迹。无论这条轨迹看起来是多么的曲折，它的趋势总是向上的。科举时代，万般皆下品，惟有读书高，读书是“人往高处走”的最佳途径。许多读书人寒窗数载，无怨无悔，为的就是朝一日能金榜题名，出人头地。而在现代，随着市场经济的勃兴，价值观的变化，打开国门之后缤纷精彩的世界，让国人领略到了更高远，更广阔的天地，也有了更多走向“高处”的机会。人们纷纷选择新的方式，诸如进城打工、下海经商、出国深造等等，以实现自己走向“高处”的梦想。从上个世纪80年代起，千万农民离开祖祖辈辈的黄土地，南下北上，涌向城市，寻觅自己的小康梦；浩浩荡荡的人才流动大军汇成汹涌激流在神州大地奔泻，“孔雀东南飞”，先流向开放前沿的深圳、广东，后走向快速隆起的上海浦东；几十万莘莘学子，从名牌大学的优秀生到稚气未脱的高中生，“洋插队”足迹遍及东瀛、欧美、澳洲，“留学热”历久不衰。这些有别于古代官本位的新人往高处走，无疑昭示了中国社会的进步。

几十年前有首电影插曲《谁不说俺家乡好》，夸赞沂蒙山区的好风光。如今风水轮流转，人们虽然还是热恋家乡的山山水水，却不再固守一隅，而渴望个性的自由发展，不惜离井背乡，远走高飞！这是一种人性的复苏与解放。哲学家弗洛姆在《信条》中说，“人是万物的尺度。”人之所以能进化，“那是因为人具有理性和自我意识”，“人一生的任务恰恰是既要实现自己的个性，同时又要超越自己的个性。”人往高处走，反映了人的自我意识，也体现了人的理性发展。“人往高处走，水往低处流”，一滴水只有流入大海才能不干涸，变作永恒的存在；而人只有不断超越自己，向好去处流动，才会更富有鲜活的生命。

“人往高处走，水往低处流”。那么，什么地方才算得上是“高处”呢？相比于贫困的农村，城市是“高处”；相对于封闭的内地，沿海是“高处”；比之于落后的本土，欧美、日本是“高处”。经济水平的梯度化，社会发展的不平衡，个性自由的大落差，决定了对人流牵引力的强弱和大小。现在，大概没有比每个人都想过好日子更天经地义的了。它落实到人权层面，便是人人皆有追求幸福的权利。尽管机遇、幸福是一件易碎品，但人往高处走，到新的去处寻求致富，谋求发展，追求幸福，进而实现人的自我价值，这是合乎人性的。任何人才都希望到最能够发挥自己才能的地方，这是对自己负责的态度，也是对社

会负责的态度。个人与社会的双赢，也只有在这个基础上才能得以完成。

官场：追求权力的本性

古时候有“人生四喜”的说法。这四喜分别是“久旱逢甘霖，他乡遇故知，洞房花烛夜，金榜题名时”。其中又以金榜题名为至喜。读书人一旦中榜得第，就可以踏入仕途，从此要风得风，要雨得雨，其境遇与做官前大相径庭。让我们看一看春秋战国时代的纵横家苏秦的遭遇。

苏秦是洛阳人，他最初想替秦国效力。相传他带足了盘缠去游说秦王。见了秦王，他便说连横的好处。可是秦惠王对他的主张并不感兴趣，客气地回绝了他。

苏秦并没有死心，还想着叫秦王用他。他花了很大力气写了本书，详细说明兼并六国的策略，献给秦王。秦惠王潦草地看过，搁在一边，就把这事给忘了。苏秦左等右盼，一晃在秦国住了一年，也不见动静。带来的钱花光了，衣衫褴褛，实在熬不下去了，

就灰溜溜地回家了。

苏秦身无分文狼狈而归，没想到家人对他十分冷淡。他母亲骂他不务正业，他妻子坐在屋里织布，苏秦跟她讲话，她却连头都不抬，好像根本没有他这个人似的。他饿极了，就让嫂子给他烧点饭吃。他嫂子白了他一眼，没好气地回答：“没柴火！”苏秦见一家人都不再理他，很觉没趣。

求官游说失败，苏秦落得个这样的地步：“妻不以我为夫，嫂不以我为叔，父母不以我为子。”他气愤至极，发愤要争口气。从此，苏秦勤奋学习，研究兵书，不分昼夜，“头悬梁、锥刺骨”。后来，他再度复出，以合纵抗秦之说在赵国取得成功。赵肃侯拜他为国相，赏赐他大量的金银丝帛，派他去说服其他国家。

苏秦在游说楚国途中经过洛阳老家，父母亲听说了，“清宫除道，张乐设饮”，从30里以外的地方远远迎接春风得意的儿子。“妻侧目而视，侧耳而听，嫂匍行匍伏，四拜自跪而谢”，同前次回家的礼遇有天壤之别。苏秦问嫂子为何会这样，嫂子说：“因为您现在做了大官，不得不叫人恭敬啊！”

再来看看范进。范进像科举制度下无数读书人一样，以取得功名为终生理想，无比执着。他将青春乃至大半生浪费在应试和科场上，沉溺在不断的追逐和拼搏、一次次的落第和惨痛之中。科举成为他生活的

惟一目标，融入他的生命之中。作为封建专制统治下的一个普通的知识分子，他没有能力跳出这样的罗网。明清之际，有多少英俊之士，都在这样的罗网中挣扎，消磨一生。范进这样的小人物，又怎么能大彻大悟呢。所以，对于范进是不能太苛求的，他只是必然地走上这条现在看来荒诞可笑的路。但是，在当时这是一条“金光大道”，范进别无他路可走。

人的本性就在于往高处走，这是推动社会向前发展的动力所在。所以，对官位的追求本身是无可厚非的。只要你在“中举”后不要像范进那样坠入到“张乡绅”之流中，保持一颗善良公正的心就行了。



名场：追求地位的本能

相传清朝乾隆皇帝有一年下江南巡游，停歇在太湖边的一座庙里。此庙依山而建，越往里走地势越高，到了最后的内堂，已是山腰的位置。乾隆站在内堂的院中欣赏着眼前的良辰美景。时值傍晚时分，夕阳西下，余辉照映在浩淼的太湖水面，波光粼粼。湖中船舶蚁集，千帆相竞，来来往往，穿梭不止，好一

派太平盛世的繁华景象！乾隆不禁惊喜万分，兴致盎然。他问身旁的住持和尚：“这湖中到底有多少船只？”老和尚手捻胡须，略作沉吟，答道：“两只。”乾隆大惑不解，赶忙问是哪两只。老和尚从容答道：“一只为利，一只为名。”乾隆恍然大悟，连连点头称是。如果既不为利，也不为名，人们怎么会不辞千里，奔波忙碌，聚集于此呢？老和尚一语中的，点破了一个人拼搏世间的大道理。

人作为社会动物，有自己天然的生理需要，在社会文明熏陶下，又形成后天的各种社会需要。美国心理学家马斯洛认为人的社会需要存在着几种基本的类型，其中之一就是人的尊重的需要。尊重的需要包括自尊、自重和来自他人的尊重。这种需要分为两类：第一，希望自己有实力、成就、能胜任和有信心；第二，有名誉和威信（别人对自己的尊重）。而满足这两类需要的过程在现实中就体现为人们对“名”的追求。人之所以求名就是为了向世人表明自己的实力，就是为了让自己的获得更多的认可。由此可见，对名的追逐也是人内在需求的体现。

利场：追求金钱的欲望

除非超人和神人，寻常百姓血肉之躯焉能不食人间烟火，又有谁能脱离得了“利”字呢？曾尝尽世间人情冷暖，在惨遭宫刑后矢志不渝，写下千古名篇《史记》的司马迁就说过这样的话：“天下熙熙，皆为利来；天下攘攘，皆为利往。”他把人们各种各样的活动统统归结为一个“利”字。不是吗？表面上大家都在谈论美好的东西，实质上却很简单，就是追求物质利益，说白了就是向“钱”看。商人力求商品价廉物美，价廉可以多销，物美则吸引顾客，大家都来买，利润自然就会丰厚；士兵们冲锋陷阵，舍身拼杀，想的都是建功立业，有功才会得到重赏。

不能否认，利益是人们生活中最基础的方面。为了生存，人们必须满足自己的物质需要，先要吃、喝、穿、住、行，然后才能谈得上从事其他活动，这是最简单的道理。人生在世，做事情和想问题都牵涉一个“利”字。谁都希望家庭幸福美满，没有一定的物质生活条件显然难以支撑起家，爱情和亲情也难以

更好地发展。“贫贱夫妻百事哀”，如果不是为柴米油盐所困，鲁迅笔下的子君和涓生又如何会落得劳燕分飞的下场呢？鲁迅先生最后慨叹道，人先要活着，爱才有所附着。同样的道理，学生在择业时，固然会考虑职业与所学的专业是否对口，自己的能力是否能够发挥，但肯定也会看重收入是否丰厚，日后能否很快得到提升。经济活动更是离不开利益，生产、交换、分配自始至终都以获得利益为前提，离开利益就不会有任何经营活动。作为基本的物质价值，利会导致人们求利的行为，这一点无可非议，生活中大量的现象就是人们求利的明证。马克思也说过，“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益相关。”可见，利是人们生活中一个重要的动力。

古代中国有一则流传很广的“奇货可居”的故事。春秋战国时期，秦赵交恶，秦国公子异人留在赵国做人质。赵孝成王本想杀掉他，后来别人劝阻就没有这样做。赵孝成王给异人的待遇极差，吃穿都成问题。这个落难的王孙引起买卖人吕不韦的注意。他认为这位贫困的王孙是个好货色，可以囤积一下，等到时来运转，能卖好价钱。吕不韦问父亲：“种地能得到几倍利益？”父亲说：“十倍。”他又问：“做珠宝生意呢？”父亲回答：“一百倍。”吕不韦又问：“要是立一个国王，能得到几倍利益？”他父亲说：“那数也数不清啊！”于是，吕不韦凭他生意人的精

明，花了大量的金银结交、资助公子异人，以期日后他继承王位，获得万利之金。吕不韦利用贿赂手段借异人名义讨秦王后华阳夫人的欢心。华阳夫人没有儿子，吕不韦想尽办法使华阳夫人收养异人为儿子，并通过各种计谋使秦王立异人为太子。秦王死后，异人即位，成了秦庄襄王。吕不韦因为帮助他有功，被封为丞相，做了文信侯，掌管河南洛阳一带十万户。

情场：追求情感的回归

问世间，情为何物？

情是人对周围世界和对自己独特的个人态度，通过人们的表情、举止、话语、呼吸、心跳和内分泌的变化表现出来。情之于人生，好比空气、水分和阳光对于生命一样不可或缺。有情才会有人生的趣味和动力。

古代希腊有则关于爱情的古老神话传说。俄耳甫斯娶了一位善良美丽的姑娘欧律底特为妻，他们的爱情生活像蜜一样甜。一日，欧律底特在小河边与小孩子一起做游戏，误入没过膝高的草丛，被一条毒蛇狠

狠地咬了一口。她当即昏迷不醒，奄奄一息。等到俄耳甫斯闻讯赶来，欧律底特已经停止了呼吸，魂归阴间。从此，俄耳甫斯终日哀伤悲痛，手执金琴，凄声弹唱。人们听到这凄婉的琴声和歌声，无不伤感动容。但这样仍无济于事，救不活欧律底特。俄耳甫斯发誓要克服重重险阻，到地府找回爱妻。一路上，他受尽苦难和折磨，翻山越岭，趟溪过河，来到地府门口。扼守地府的是有三头六眼凶残无比的猛狗。俄耳甫斯毫无畏惧，拨动金琴，开始弹唱。旋律和歌声饱含愤闷哀怨之情，迸发出深沉的震撼力。这猛狗听到歌声，一改常态，变得服服帖帖，摇尾乞怜。进了地府门，俄耳甫斯直奔地宫。地府阴森恐怖，但俄耳甫斯并不在意，琴声弹奏得更加激越，歌声更加雄浑。素以铁石心肠著称的地狱众神不知不觉升华出缕缕柔情，无血无肉的阴间精灵第一次流出了泪水，而统辖地府的王与后都惟一次展露悦容，眼里溶进一丝爱意。他们为俄耳甫斯的赤诚所打动，没有拒绝他的请求，允许他带走他的妻子。故事到这里并没有结束，歌者俄耳甫斯虽然最终还是永远失去了他的爱妻，但他忠于爱情的壮举，为世人所惊叹。奥·冈察尔说，“爱情的脚步是任何人都阻挡不了的。”

爱情的力量无法估量，它驱动人们创造出惊天动地的奇迹。

级别高低的差异

人是平等的吗 让我们看一看下面的故事。

1912 年 4 月 10 日，被称为“世界工业史上的奇迹”的“泰坦尼克号”从英国的南安普顿出发驶往美国纽约。1912 年 4 月 15 日，载着 1316 名乘客和 891 名船员的豪华巨轮“泰坦尼克号”与冰山相撞。这艘当时世界最大的客轮首航就沉没于北大西洋中。这场海难被认为是 20 世纪人间十大灾难之一。

鲜为人知的是，“泰坦尼克号”上的乘客所乘的船舱是有分级的，头等舱里大多是富豪，二等舱是中产阶级的专门技术人员和商人，三等舱则是穷人与移民美国的工人。若以船舱等级来看逃生率的话，三等舱中只有 26% 的乘客逃生，而二等舱和头等舱分别有 44% 和 60% 的乘客逃生。阶层高低的差异竟然是生与死的差别！

“泰坦尼克号”上生存机会的差异，残酷地表现了社会阶层的存在，以及社会阶层对人的影响。20 世纪初如此，21 世纪是否依然有此差异 如此差异是永

远无法改变吗

对此，法国著名思想家卢梭围绕着“社会不平等的起源和发展”，从总体上把人类历史划分为“自然状态”和“社会状态”。在自然状态中，人是自由平等的。私有制的产生既是文明社会的开端，也是人类不平等的惟一根源。人类有两种不平等，即自然不平等和社会不平等。卢梭关于社会不平等发展过程的思想，即从自然状态的平等到社会不平等，再到社会平等是一个否定之否定的“圆圈”。

事实上，没有任何社会是完全平等的，因为每一个人的出身背景和个人天赋都不一样，人从生下来就不平等，首先体重就不等。有的只有两三磅，有的可以达到八九磅。为什么有的人生来就那么漂亮，有的人生来就那么丑，有的人生来那么样的健康，有的人生来那么样的衰弱。人的出身环境当然也不平等。有人生来含着银汤匙，有人生来穷得要死，人是分等级的，有尊卑之分的，人与人之间是不平等的，这个不平等是人间的普遍现象。因此，在这种社会中，人与人之间存在一种敌视，而这种敌视来自对不同等级的人的不满或不屑。

在社会发展的过程中，一些有价值但却稀少的资源，是不均等的分配给某些地位团体。这种社会资源分配的不平等状态，就形成社会阶层。一个所谓公平的社会是在社会变动的过程中，给予每一个人平等的

机会。人在意识到社会不平等并亟思改变时，社会阶层的变动就开始了。比如：台塑集团王永庆由卖米的小工，成为台湾的“经营之神”；微软的比尔·盖茨从无到有至今成为世界首富。这些都是说明由低往高的方向的社会变动，他们皆有一个共通的特质，就是力争上游，永不懈怠，向上攀登，成为社会的“上品”。总之，不平等并不是什么洪水猛兽，而是合理的，自然的。应该按照自然规律办事，切不可一厢情愿，以为天道是平等的。

正是这种阶层的差异推动着我们在不停地往高处攀登。对此，马斯洛用需要层次学说来加以说明。马斯洛指出：“对于大多数人来说，其基本需要都部分地得到了满足，同时又都在某种程度上并没有得到满足。因此，随着基本需要层次的上升，满足的百分比是逐渐减少的。并且，新的需要的出现，并不是一种突然的、跳跃的现象，而是一种缓慢的逐渐从无到有的过程。”比如，某人在当了科长之后，想尝尝当处长的滋味；当了处长，就又想尝尝当局长的滋味。晋升为副教授后，还想晋升为教授。正是在这一需要的驱动下，千千万万的人“八仙过海，各显神通”，以求从“下等公民”变为“高贵之士”。这就形成了人生舞台上你追我赶的场景。

别人凭什么比我强

英国有个政治学家叫帕金森，他写了一本名叫《官场病》的书。其中谈到，官场上有一种通病：自上而下奉行的是“能级递减”。一流的找二流的当部属，二流的找三流的做下级，愚蠢的下属多多益善，精明的对手往往被拒之门外。后来，这种病就被叫做“帕金森病”。其实，不仅官场如此，别的地方也是如此。看到别人赚的钱比自己多，别人得到提拔比自己快，心里总是不太舒服。要不怎么说“人比人，气死人”呢。

建安五年春，袁绍厉兵秣马，准备率十万大军攻伐曹操。他的谋臣田丰劝他说：“现在徐州已破，曹操军队士气大增，不可轻敌，不如等一等，有合适的机会再出兵。”袁绍头脑发昏，哪里肯听！田丰又连上两道奏折，劝诫袁绍不要攻曹。袁绍不仅不听，反而大怒，将田丰投入大狱，率军出征。结果，官渡一战，袁绍被曹操杀得人仰马翻，大败而归。这时，狱吏来见田丰说：“与君贺喜！袁将军大败而回，你可

以重见天日了。”田丰很了解袁绍的为人，他笑着说：“吾今死矣。”狱吏大惑不解。田丰说：“袁将军外表宽厚，内心却好忌。如果他得胜归来，可能还会赦免我，现在他吃了败仗，自然颜面无光，我的死期不远了。”袁绍回来，果然以谣言惑众的罪名将田丰杀了。

现实生活中，由于家庭背景、教育程度、个人能力等方面的不同，造成了人与人之间的差异。对于这种差异，除了故意闭上眼睛，很少有人能视而不见。面对差异，怎么办？嫉贤妒能的人不去想如何迎头赶上，而是采取种种卑劣的手段打击压制。可是，世上有能力的人多的是，袁绍杀了一个田丰，或许还会出现王丰、李丰等等，他能斩尽杀绝吗？况且，整日心存妒意，对于身体健康也很不利，就像三国里的周瑜，才三十六岁就在“既生瑜，何生亮？”的感慨中英年早逝，让人扼腕叹息。因此，我们应正视差异，以正确的态度和积极的心态去对待差异。

那么，究竟应该怎样对待差异呢？一句话，要有竞争心。有了强烈的争胜欲望，人们才会倾尽心力做好自己的工作。在科学研究中，科学家要有所建树，他必须与同行展开激烈角逐；商人为使自己的产品有销路，利润丰厚，则必须千方百计地提高产品质量，降低成本，站到同行的前面；即使是普通的员工，内心中若没有同他人竞争的欲求，就不会时常与同事比

较各自的工作成绩，树立不起“更好、更快、更多”的工作意识。而作为一个领导者，更应该胸怀宽广，敢于起用比自己强的人，为他们创造适宜的环境，让他们能够各尽其才，各尽其能，为你的事业而奋斗。让他们的才华，铸就你事业的辉煌。

超越自我的冲动

很多人都有一种内心上的冲动——超越自我、战胜自我。这自然成为他们追求上进的重要驱动力之一。也许不为别的，只为证明自己有这个能力。哈佛大学著名心理学教授威廉·詹姆斯曾说：“生活中的成功并非取决于我们与别人相比做得如何，而是取决于我们所做的与我们所能够做到的相比如何。一个成功的人总是与他们自己竞赛，不断创造新的自我纪录，不断改善与提高。”

其实，不管我们认识与否，我们每个人的心中都有一幅心理蓝图，或说是自我图像。在心理学领域里，这幅蓝图称为“自我意象”。它指的是一个人的

心理和精神上的观念，或其自我“图像”。

自我意象的神奇之处在于：人的行为、感情、举止，甚至才能，永远与自我意象相一致。它是左右人的个性和行为的关键。你把自己想象成什么人，你就会按照那种人行事。所以，如果你把自己想象成“失败型的人”，你就会想尽办法失败，尽管你有良好的愿望、顽强的意志力，甚至有很好的机遇。反之，你把自己想象成“成功型的人”，你所有的一切行为、努力都会以成功为指引。

张露，一个潇洒的年轻女人，拥有令人叹服的雄心和精力。特别值得称道的是，她认为，男人能干的事，她同样能干。大学毕业后，她放弃了父母为她安排好到政府部门做行政秘书的工作，而南下到广州受雇于一家著名的出版公司，担任市场分析助理。这是这家公司为顺应她争取平等就业机会的要求而给她的。这个工作相当简单，无非是帮着上司整整材料。张露很胜任，不过干了没几天，她就对她的上司施加压力，要求准许她一同访问客户，出席会议。她有有力的态度和表情，再加上公司经理一向被认为犯有软骨病，使得他的名声随着她的嚣张而衰落。

张露有个特点，那就是在女人被认为应该保持缄默的时候滔滔不绝。并且，她认为所谓男女平等，就是要男人们时时感觉到她的存在。所以，还不到一年，她就准备接替上司的职务，而且，她的上司也准

备让位给她，似乎比她更加心切。但是市场部的主管对张露接任市场分析经理这一点没有任何兴趣。他让人告诉张露，她不能获得她希望获得的职务。

张露并没有因此而放弃，她直接找到主管，以极为认真的态度告诉主管她非常想得到那个位置。最终她如愿以偿。

人生最重要的不是超越他人，而恰恰是超越自己。二十一世纪的社会是高科技的社会，人们的生活质量越来越高，对自我的要求也越来越高。只有敢于挑战自我、超越自我的人，才能使自己更强，才能使自己获得成功。而想要成功，我们就应该不断地去努力培养和改变自我形象，不断地改变自我、超越自我。超越自我的冲动驱使着我们不停地往高处走。



自我认识的需要

“认识你自己”，这句镌刻在古希腊戴尔菲城那座神庙里惟一的碑铭，犹如一把千年不熄的火炬，表达了人类与生俱来的内在要求和至高无上的思考命

题。尼采曾说：“聪明的人只要能认识自己，便什么也不会失去。”如今，随着社会的不断发展，人们对于自我的认识也进入了一个突破性的新阶段。事实上，每个人都有巨大的潜能，每个人都有自己独特的个性和长处，每个人都可以选择自己的目标，并通过不懈的努力去争取属于自己的成功。

然而，认识自己又是非常困难的。萧伯纳临终前，一位记者问他：“先生，你认识许多世界上的名人，假如能再活一次，可以去选做你所认识的人或历史人物，你会选谁呢”萧伯纳说：“我选做萧伯纳，我自己。”

比较起来认识别人比认识自己容易得多，单以面貌来说，人并不能很好的认识自己的面貌，即使是一个最喜欢照镜子的人，他也只可以说是比较熟悉自己的面貌的影子，因为在镜中反映出来的不是立体的真像，而且一个人不可能见到自己喜怒哀乐的各种神情，因为真情流露的时候，很少有人会立刻跑去照镜子。

不过，人们还是试着通过各种各样的方式、途径去认识自己。因为一个人只有认识了自己，他才会知道怎样往高处走，才会知道升到什么位置自己应该停下来，才会过得快乐。从而才不会因为升得过高而走到了反面，最后跌入陷阱。彼得在《向上爬》一书中亦谈到这个问题。他说：“上升永远是有益的，财

富、权力和社会威望是幸福美满的标志。人们为此爬上非他们的能力所能保持平衡的高层阶梯，最后结果是跌入陷阱。”他讲的灰姑娘和她那富有魅力的王子的故事，也值得今天很多人认真拜读：

那位可敬可爱的神仙教母把灰姑娘从贫寒卑微变为高贵富有，而且使她赢得了年轻王子的青睐。但是，灰姑娘并没有永久拥有王子的能力。其结果，王子不再觉得她有趣，尽管起初他曾对她着迷。不幸的灰姑娘，皇宫里的上等社交能力并没有因为她和皇室结婚而降临到她身上。于是，她很快失去了皇室成员和朋友们对她的关心，陷入了不堪回首之中。

在你往高处走时，不能重蹈“灰姑娘”覆辙，爬上非你能力所能保持平等的高层阶梯，其最后结果只能是重重地摔回到地面。

新人怎么往高处走

常听刚出校门的大学生说起,找工作发生了困难,试用期出了问题,对自己的能力产生了怀疑;也常听用人单位说起,现在的大学生不安心工作、频繁跳槽以至负气出走等等。总之,对刚开始工作的新人来说,面临的问题不少。这些问题与工作单位有关,也与新人在就业前对自己的准备不足有关。

技巧一 乐于吃杂粮、干粗活、做下人

每年,初涉职场的青年是个数量可观的群体。他们犹如初生牛犊,显出后生可畏的气势。在刚开始工作的时候,不要把自己摆在去干大事的位置,对小事全然不顾或根本不予理睬。须知,不愿干小事的人是干不好大事的。大事总是由无数小事组成。同时也不

要期望着领导会把大事放心地交给你办。在你还没有把小事很好地办成以前，你是获得不了干大事的机会的。

《中国青年报》2003年7月16日登载一篇署名陈晓东的文章，介绍了一位专科生求职经历的艰难及其成功的经验教训。文中有这么一段话，对目前刚开始工作的年轻人有很大的启示。

“看到现在一些大学生就业同样也面临着很多困难，有不少人因此而抱怨、悲观，甚至重弹读书无用论，我很想以自己的经历告诉那些正在抱怨和彷徨的同学，在困难面前，一定要学会端正心态，不要好高骛远，不要妄自菲薄，更不要自暴自弃。要清醒地认识到，拥有大学学历并不意味着必然就会拥有一份工作，更不意味着肯定会拥有一份好的工作。教育赋予我们的是头脑，是综合素质，是分析和处理问题的基础能力，而不仅仅是一份工作。不断的抱怨并不能帮你找到出路。比起前几年刚刚改革的阶段，现在整个社会对大学生就业问题更为重视，对人才的评价逐步走向成熟，政府的措施也更为得力。社会正在创造更多有利的环境来帮助我们就业。我们需要冷静下来，从小事做起，从低处起步，从基层立足，不断地学习，不断地总结成败得失，不断地积累，这才有可能不断地向你的人生目标进发。”

但由于现在外界的压力增大，竞争也很残酷，找

到一份工作是非常地不容易。“找到工作是福气，但工作中要面对许多想象不到的压力，说不定哪天就惹祸上身了呢！”一位刚毕业的大学生这样感慨职场生存的不易。许多刚开始工作的人也都知道要从小事干起，在开始也能兢兢业业地工作，但心里老是不痛快，觉得受了委屈，吃了亏。

小强毕业后到了一家公司。他明白只有尽快地体现自己适应企业的能力，才能增加他生存下来的砝码。可是他发现周围的员工似乎总是与他作对，对待他的态度都不是很友善。即使以工作而言，也没有安排一个发挥自己特长的岗位。他疑惑不解：难道新人就要吃亏吗？

许多初涉职场的人都碰到过类似的情况。正如专家所指出的，目前整个职业市场的危机感在进一步加剧，使大部分职业人都意识到应该学会如何应对职业安全感和职业发展的问题。

其实，吃点小亏算什么。阿军刚进公司的时候，认为自己是大学毕业生，身份自然不同，所以在报到的那天没有和前台接待小姐打招呼。在以后的工作过程中，他也很少用到“谢谢”等词。渐渐地，他发现在工作中，同事们并不怎么认可他的能力，关系也很冷淡。

后来他开始试着改善自己的言行，在工作过程中多用些对别人表示敬意的礼貌用语，这帮助他走出了

人际关系困境。他深有体会地说：“多用些礼貌用语不但可以提高自己的个人修养，还能让我顺利地加入工作团队中去。吃点小亏算什么，相比下来，是因祸得‘福’啦。”

可见，吃亏也是福。许多初涉职场的人抱怨自己平时“吃的是杂粮，干的是粗活，做的是下人。”其实一个新手刚到一家公司，老板通常不会，也不敢将重要的工作项目交付给他来完成。那么，如何让老板对你的工作能力产生信心呢？据有经验的“过来人”介绍说：“这完全体现在刚开始工作的那些所谓杂活、粗活里。虽然不是很起眼或者很重要的工作，但仍然努力完成工作，这其实就是在给你自己加分。”如此看来，老板一开始安排的工作的确是“小儿科”，但作为新人吃这点亏，也是将来“享福”的基础。

对于工作中由于争端而吃点亏，新人小王的做法是“大事化小，小事化了”。他认为，每个人工作中都会有不顺心的时候，但我选择在这个时候尽量忍让，不惹事端，多考虑到同事的感受，多感谢他们平时对自己的帮助，这有助于以后工作的发展。

吃亏是福，并不是说忍一口气就算了，而是要明白为什么吃亏，更要从吃亏中吸取教训。如此，吃亏便成了一种福气。在职场上与领导争辩于事无补，这几乎是每位职员在平静时都很明白的事情，但也是很

多人在冲动时都会犯的错误。

失去理智后的冲动，常常造成长久的憎恨，而长久的憎恨，又常常会使人失去应有的判断力。我们每个人都不希望因为和领导争吵而把上下级关系弄得很僵，但我们更不希望为了避免和领导争吵而放弃了自己不该放弃的东西。我们要学会吃亏。学会了吃亏，其实也就等于学会了在挫折中站起。

再说，从长远看诚信并不吃亏。当前，“诚信吃亏论”在社会上颇有群体和市场。许多人认为在市场经济尚不完善、法制体系尚不健全的今天，诚信就意味着吃亏。他们辩解说“你讲诚信，但人家不讲诚信，自身利益就得不到保障”。于是，当今社会上便有了“无商不奸”之说和尔虞我诈之举。粗想此论似有道理，细思此乃谬论。这实是对诚信价值的扭曲。近日，笔者看到一则传说故事，说的是从前有一青年提着斧头过桥，一不小心斧头落进河里，这个人很着急。碰巧，上帝经过这儿看见了，就从河中捞出一把金斧头，青年说不是他所掉的斧头而未取，上帝又捞出一把银斧头给青年，那个青年仍然没有要。上帝最后捞出青年所掉的斧头给他，青年接过斧头并致了谢。上帝感其诚，遂将金斧、银斧皆赐之。读过此则故事，你或许会因其是传说而一笑而过。然而，反思现实生活中正反两方面的实践，又可悟出道理：诚信有价。此价可贵无比，出乎意料，回赠丰饷。讲诚信

者，践诺守信，有时或许会被背信弃义之人占点便宜，得点小利，或许会吃点眼前亏，但无数实践已明证，诚信缺失者，将难以立足于社会，取信于市场，难免处处碰壁，陷入四面楚歌之境，可见代价昂贵，得不偿失。反之，讲诚信者，即使眼前吃点小亏，受点损失，但换来的则是进入市场永久的通行证，获得成功的重要砝码。

建议在一开始工作的时候，还是学点吃亏精神。学点吃亏精神，这话让人一听感到有点奇怪，莫名其妙，难道吃亏还要学吗？只要能忍了，能认了，能咽下这口气就行，还用得着教与学？

其实不然，能忍了，认了，能咽下这口气固然需要，这就是有吃亏精神的一种表现。但会与不会，心态如何，仍大有区别。做人有无吃亏精神，既是人生交往面临的一道严峻考题，也是做人处事的一种精神境界。对于吃亏，有无精神准备，甚至上升到“吃亏是福”的高度，常常能看出一个人的道德情操和心灵。

别误会，这并不是提倡和鼓励别人去乱吃亏，而是说人际交往中，吃亏精神也很必要的和宝贵的。一般来讲，能吃亏让人，是宽宏大度的表现。有吃亏精神的人，多是忠厚朴实、讲信用、讲信誉的人，这种人也常受到敬重与赞美。那些什么事情也不肯吃亏，总爱斤斤计较，沾光没完没够的人，却使人看不起，

更不愿与其多来往，多共事。

吃亏与让人是常连在一起的，怕吃亏就很难去让人。若一天什么事都尖刻、怕吃亏，天长日久就会众叛亲离，孤家寡人。这不是别人吃不起亏，而是看不惯这种作风，对这种人，在感情与心理上就有了厌恶与反感。首先从人品上就疏远了，怎么能与之深交共事呢？古人讲“吃亏是福”，实际就是告诫人们：对吃亏的事要看长点，想远点，路遥知马力，日久见人心嘛。做人处事，还是忠实厚道为好。

刚开始工作，很多人都要面临着向“职业人”的转变，他们需要逐步提炼自己的职业含金量和竞争优势。所以应看淡那些因陌生、不熟悉而吃的“亏”，如果能化被动为主动，转“亏”为“福”，那工作与成长的意义就真正体现出来了，从而也为自己日后不断地往高处走打下了坚实的基础。

技巧二：

巧妙摆平遭遇的“欺生”威胁

刚开始踏上工作岗位，走进社会这个大舞台后，周围的领导、同事大都会对新人采取欢迎、保护、宽容、帮助的态度。但是，在这个纷繁复杂的社会，作为初来乍到的新人，有的还是难免遇到个别人的“欺生”。对此，如果思想准备不足，对这些“小事”处理不好，会使新人徒增心理负担，甚至发生不必要的冲突；而处理好了则有利于自己今后更好地开展工作，同时也有助于锻炼自己处理好人际关系。

辨明对象，对症“下药”。

“欺生”的人类型很多，但归纳起来主要有三种：

1. 性格激发型。这类人未必有恶意，只是争强好胜，嘴上爱“损人”，对新人更想出风头，并非真的要意为难你，所以你大可对此类人的过火言谈不必

理会。

2. 老来自居型。这类人要么在单位里工作的时间长、资格老，要么业务水平很高，要么工作成绩突出。因此，他们对刚来的你，总爱以老来自居并指手划脚。他们往往瞧不起新人，希望通过教训、“指点”毕业生来满足自己老大般的虚荣心，并树立起自己在新人心目中的威信。其实这种心理，很多人都或多或少有一点。你对此应该理解而不要产生对立情绪。比较现实的做法是：一方面“逆来顺受”，另一方面要通过努力的工作来尽快提高自己的业务水平，积极、大胆地展现自己的优点、长处。毕竟要获得他人的尊敬靠的不是“逆来顺受”，而是自己超人的实力、业绩和人格魅力。

3. 利益冲突型。有时新人的到来影响了一些人的利益。比如新人中，做销售的会抢了老人的客户、销售额；搞管理的会削弱了一些人的权力；开发新产品的常常会因突破旧有产品设计的思路而削弱了其他人的技术权威性……尤其是当新人的到来会替代一些老人的岗位时，“欺生”就更不可避免并可能会有一些火药味。这种情况下的“欺生”，对新人而言是最具有威胁性的，由此造成的紧张关系也很难调和。对此，建议你采取最好的应对措施：务必在领导规定的工作领域、任务要求、权限范围内开展工作；迅速熟悉工作、提高业务水平；同与自己无利益冲突的员工

保持良好的关系；遇到“欺生”时，在不妨碍自己开展工作的情况下不要与之发生冲突，应坚定地公事公办、据理力争，必要时让领导出面“摆平”。

端正心态，埋头苦干向前看。

其实与日后职场上的大风大浪相比，涉世之初遇到的“欺生”只是一个微不足道的小插曲。你在事发时只需认真对待、谨慎处理、保持从容的态度即可。千万不要在事发时惊慌失措，事后又念念不忘、难以释怀。那样，不但使自己难以超脱，而且更是正中对方下怀。总之，对待“欺生”既不要不当回事，也不要太当回事，心态正自然处事稳。在和对方周旋之余，新人应该努力工作，尽快在工作中提高业务水平，更多、更好地做出成绩。同时要和周围的同事多沟通，促进彼此的了解和信任，提升自己的亲和力，尽快融入集体当中。自己的业务水平越高、成绩越突出、亲和力越强，别人就越会尊重你，而“欺生”的人对你也就不敢轻举妄动。在职场这个激烈竞争的大舞台上，不思进取的人终将被淘汰。如果在工作中不能更快、更好、更多地进步，那么即使在涉世之初没有遇到“欺生”，日后作为一个平庸的人也会被“杀熟”淘汰。

己所不欲，勿施于人。

几乎所有初涉职场的人都程度不同地遭受过被“欺生”的经历。他们对于此种“礼遇”几乎无不深恶痛绝。有人因此而产生报复心理，对欺负过自己的人怀恨在心。

古人云，“己所不欲，勿施于人”。自己受了委屈可以通过多种适当的方式对待、解决而决不可将其迁怒于人。这是我们为人处世的基本原则，是起码的道德，也是所有想成大事的人应有的胸怀气度。人只有提高自身的修养、素质并且在职场上严于律己、宽以待人，才能在工作中有效地预防纠纷、化解矛盾。

随机应变。

世界上没有什么事情是静止的，欺生现象也并不一定会长久地持续下去。如果你身上出现了欺生现象，要是让其随时间而消逝，那对你以后显然是大大地不利。所以，你不要放弃改变欺生现象，而且要坚持不懈努力改变它。这就要求你必须学会“变”。同时，坚持不懈历来是有成效的人们的一个主要品质。所以，你要意识到你和你所工作的环境很可能会变化。随着这种变化，你应该对你的现状加以改变，让周围的人对你重新评价。

对待劣质事物，一般的处理方法是将其抛弃，积

极的处理方法却是加以巧妙的利用，使其转化为有利的东西。这不仅是我们个人生活之应变术，就是待人处事，也应注意积极做好利用和转化工作。

约翰·丹佛斯以前曾是一位来自密苏里州的美国参议员，他对应该如何变化提出了自己的看法：

你正在做的事情必须有量的限制，这很必要。你不能同时做所有的事情。在某个特定的工作中，你怎样打发你的时光没有限定性的要求。你可以去参加你日程表上的任何一个听证会，也可以就参议院正在讨论的任何一个议案修正案发表看法，也可以亲自回复你所有的信件，等等。在我们的周围，有的参议员有大量的工作人员，他们迟迟不作改变，就知道看备忘录，在自己的信件上签名，周而复始。我常常惊叹他们怎么能老是这一套。你做的事情一定要有限，这非常重要。1976年选举之后，我第一天在参议院办公时，我说过“好了，这就是我希望做的三件事，在以后的16年里都照此不变”的话了吗？答案是没有。兴趣在变化，兴趣在发展，情况在改变。作为一个人，你也在改变，对你来说重要的就是改变。

从以上所述四个方面入手，相信对职场中的新人在如何摆脱“欺生”威胁的问题上会大有帮助。

技巧三：弓不要拉得太满

H 公司的设计部有三个人：王沁、张海和马涛。平日里，三人总是能够在繁忙的工作中，找到偷闲的机会。老总给安排了忙都忙不完的事，而他们总喜欢开个小差，聊聊某某电影名星，或者商场最新的打折信息。每个人面前的电脑桌面的右下角，时时刻刻都藏着个隐身的 QQ 企鹅头像，或圆呼呼的 POPO 脸蛋。

一天，他们几个正在悠闲地享受着冬日的好天气，以及令自己满足的白领生活，老板领着个稚气未褪的男孩进来了。老板介绍说，男孩叫东，是刚毕业的大学生，是设计部的新同事。

东来到设计部后，就像每个新人一样默默无闻、勤勤恳恳地工作着。早上，其他人还没到，东就开始打扫办公室。当别人进入一尘不染的办公室时，总会有一些心旷神怡的感觉。同事们面前的办公桌上，已有了一杯香气四溢的咖啡。而在王沁的面前是一杯麦片，因为她从不爱喝咖啡。他们三个“元老”都在东

的这种默默无闻中，悄悄享受起这样的生活来。

设计部有很多需要跑腿的活儿，以前他们都不情不愿的，总是以猜拳的方式来选举那个“倒霉鬼”。现在，用不着其他人的言语，东早就揣起文件，送往了有关部门。当东跑前跑后的时候，其他的人就将话题扯到美国占领伊拉克的热点新闻上去了。下班了，大家都迫不及待地奔出公司，东则毫无怨言地收拾着遍地狼藉的办公室，全然不理别人的打趣，“新人都是活雷锋”。

没多久，老板开会说设计部是公司的重心，要适当扩容，还要选出一个设计部部长。涉及到各自的前途，平时人浮于事的几个老职员，渐渐地收敛了许多，都想在老总面前留个好印象，以赢得升迁的机会。但当他们都还在积极准备的时候，人选已经张贴在办公室外的公布栏了，原来是东后来居上了。

东上任致词时说，你们都以为新人做什么都是应该的，新人仿佛就是活雷锋，你们错了。当今职场就是战场，是没有战友，更没有活雷锋的，升迁的机会是靠自己把握的。

是的，职场就是战场，是没有战友，更没有活雷锋的。打赢还是打不赢升迁这场仗，主要靠的是自己。很多人明白这个道理，于是就拼命地工作，把自己的弦绷得紧紧的。但同时须知，弓弦拉得太满就容易绷断，对自己要求过高、过急、过苛、过于理想

化，就如同拼命拉一张本已绷紧的弓，弄不好反而会适得其反。

人的智力和才华，是随着知识与经验的积累而逐渐丰富的，而既是积累，就需要有一个实践和感悟的渐进阶段。对自己要求过急、过高、过苛，企望一口吃成个胖子，是不可能，也是不现实的。许多年轻职员，特别容易犯这种急躁症。他们往往一上来就想把弓拉得满满的，以向人们展示自己的实力。但是他们还不懂得，此时的他，即使自认为把弓已经拉得很满，但在许多经验老道的人看来，这恰恰是一种幼稚的表现。因为这张弓还是一张并不具有太大实力的小弓。而且你一旦拉满了这张弓，就不能再有丝毫懈怠。人们在今后对你工作的评判，就会以“满弓”的标准来评判你所干的每一件事。结果，当你能力不再冠群雄，事事都达到“满弓”的程度，别人就会认为你这个人缺乏潜质和后劲，最终反而落得前功尽弃，让后来者居上。

中国历来有“后发制人”的说法。范蠡曾言：“后则用阴，先则用阳”，“尽敌阳节，盈吾阴节而夺之，此兵家阴阳之妙也”。也就是说，后发制人要用潜力，先发制人则用锐气。把敌人的锐气挫损到最大限度，而把自己的潜力积蓄到最大程度再消灭敌人，这才是兵家运用潜力与锐气的奥妙之所在。

国外亦有同样的事例。1812年6月，拿破仑不宣

而战，亲自统率 60 万大军进攻俄国。当时，俄国前线部队只有 13 万人，难以应敌，只好节节撤退，而法军则长驱直入。俄皇亚历山大在危急时刻任命库图佐夫为俄军总司令。库图佐夫面临强敌，决定采取诱敌深入、后发制人的作战方略，以疲惫消耗法军，待机破敌。他在指挥俄军向东退却时，沿途实行坚壁清野，使法军得不到粮食和物资，他又派出小部队配合地方武装，频频袭扰法军侧后方和交通线，使法军疲于应付。库图佐夫在反攻时机尚未成熟时，主动放弃了首都莫斯科及一些阵地。拿破仑尽管占领了莫斯科，但一无所获；又由于补给奇缺，加上疾病和严寒的威胁，兵力不断削弱，欲进不能，欲和不得。处境艰难的拿破仑被迫于 10 月 7 日从莫斯科撤退。库图佐夫立即抓住战机，组织反攻，大败法军，收复了全部国土。

其实职场经验也是如此。初出茅庐未必就非要当那个莽撞的初生牛犊，而应当在知识与经验的积累中逐渐展示自己的才华。真正老练的弓箭手，都是稳稳地拉弓、缓缓地加力，一旦拉满，力贯千钧、势不可挡。当一个人蓄势待发，胸有成竹时，也就是掌握了拉弓的真谛之时。这个真谛就是不断地积累、蓄势，让人们不断地领略你那日见深厚的潜质。有潜质的人，是最具有职场魅力的人，也是最具有成功希望的人。不信，你可以留心向自己的四周看一看，有没有

具有这种潜在魅力的人，看看他是如何蓄势而发，一步一步走向成功的。

技巧四：巧过能力试探关

试用期是你能否在一个单位继续干下去的过渡期，也是对你能否胜任工作的能力考核期。你能不能通过能力测试，将决定你能否干下去。

某市有一位做美容的老板，在许多名媛贵妇成为他的顾客之后，又开了一家新的美容店。他聘任的助手张鹏把第二家美容店经营得很好，并帮助他筹办了第三家。在新店即将开业的时候，老板与张鹏讨论可能的经理人选。李忠虽然能干，但只能讨老太太们的欢心。王成有主管能力，可惜他着装、发型一成不变，赶不上潮流。比较理想的人选是许铭，有创造性，观念很现代化，英俊潇洒，风度翩翩。老板准备马上任命许铭为经理。但张鹏劝他做进一步的了解。张鹏说：“你派我到南方出差几个星期，考察一下那里的市场，我走之后，你何不借机试试许铭的能力

呢”

许铭听说要代理几个星期的经理职位，感到非常兴奋，而且充满信心。张鹏向许铭详细交代了一番就出差去了。身为代理经理的许铭一上任就为一些鸡毛蒜皮的小事给老板打了十几个电话。第二天，又在电话中抱怨店里的工作人员老出错。到了第二个星期，电话里全是他□嗦的声音，店员之间的不和、互相妒忌、不重要的组织问题等，他都无一例外地向老板报告。

许铭的行为表明他缺乏管理人员应有的决断力和自主性。他愿意抱怨问题而不是处理问题。这些虽不足以断定他不善当经理，但却从一个侧面说明，他在有些方面很是无能。

荀子说：“骐骥一跃，不能十步，驽马十驾，功在不舍。”一位哲人曾说过，人生无小事。每做一件事情实际上就是对自身素养、品行、学识进行一次修炼。在试用期，千万不要因为事情小或者低微就鄙视它，放弃将使你失去了一次修炼的机会，也减少了一次提高的可能。

对于刚开始工作的你，一定要注意从小事做起，从低微处做起。记住，“合抱之林，生于毫木”，不要轻易放过身边的小事，这样我们才能逐步成就大业。

在正常情况下，能力的试探往往并不都是如上面

例子那样直接或重大，能力试探更多地来自于领导在日常生活中的细微考察。知道领导是怎么考察的，将使你很轻松地渡过能力试探关。诸葛亮考察人的方法，对你了解现代领导考察人会有很大帮助。

诸葛亮认为，要想了解一个人，“问之以是非，以观其志；穷之以词解，以观其辩；咨询以计谋，以观其褒；告之以祸难，以观其勇；醉之以酒，而观其性；临之以利，以观其廉；期之以事，以观其信。”

你如果在试用期内注意到以上几方面，且身体力行，那么你不但能顺利通过试用期，而且你能很快被委以重任。

往高处走的自我修炼术

“傀儡”一词，意指受制于他人，自己毫无自主权。在现代社会，人都是生活在既定的关系网中，都处在一定的位置中，既制于人也受制于人。我们无法摆脱掉“傀儡”在心中的阴影。我们在不停地忙碌着。

在办公桌前，在电脑前，在训练场地，我们到处可见精神紧张、筋疲力尽的人。他们一方面为了能保住已有的社会地位而坐立不安，另一方面也在为了追求更高的地位而不得不忙于激烈的竞争。幸福被掩盖在无尽的紧张疲劳之中。

他们一方面向人们展示：你看看我的收入是多么的好，我的物质财产多么丰富，以此证明自己活得是多么充实、多么快乐；另一方面，私下里却在不停地抱怨生活对他太不公平，社会没有回报给他更高的地位。身体的疲惫、精神上的恍惚在时时地纠缠着、影响着他们的工作，也影响着他们往高处走的进程。他们也许会以私下“治疗”的方式来对付所遇到的麻烦，也许他们会更加盲目地工作，以此求得转机。但由于他们无法从周围找到一块可以照见自己的镜子，他们很难面对这些事实。

我们不断地听到这样的告诫：小心自己的人性不要

泯灭在现代快节奏的生活方式中。哲学家也一直在提醒我们：先认识自己，然后再往高处走。然而，我们只是不停地听到提醒，却很少见到有人提供更为切实可行的办法，帮助我们了解自己、改善自己，教我们更加合理地步步高升。

实际上一个人自己就是一个整体，其间包括他对自己的理解、对世界的看法、对理想生活方式的见解。一个人只有先弄清这些问题，才会清楚自己的价值所在，才会少受点刺激。这是往高处走的必要的自我修炼。

技巧五：善用“精神旅行”法

有一些人精神每天都处在高度紧张之中，背着对过去难以忘怀的包袱在人生路上拼命地往前赶。

李惠，30岁，在众人的眼中，除婚姻之外，她拥有了别人羡慕的一切。她大学毕业闯荡商海，先做白酒的推广，然后做摩配，现在又做上建材。生意已经做到几个国家，资产已经有数千万。但是在自己事业有成的时候，她的丈夫却因价值取向上与她的差异而

离异。无奈做了“单亲女人”的她只好把女儿当成了自己的命根。一个女人拖着女儿还要守江山，虽然不时有所谓“合适的人选”在她的眼前出现，但接触后的感觉似乎告诉她这些人不少都是冲着自己的钱来的。同时，她经营的企业在扩大与多元化发展中，管理到不了位，信息时有疏漏，天长日久公司的经营自然也一日不如一日。她又是个好强的女人，不愿意把因这些事形成的烦恼告诉给别人，就只好每月大把大把花钱买衣服、做美容、蹦舞厅、狂飙车来打发自己的时光。但是每到周末，尤其是到了除夕这样员工全散的日子，她就感到在心理上特别的落寞、惆怅与空虚孤寂。和心理咨询师见面后，李惠被诊断为“心理疲乏综合症”。经咨询启迪，她看到了在自己背负着的“光鲜白领”的靓丽外表下，存在着不容忽视的焦虑情绪、抑郁状态、“外松内紧”的恐惧感。

事实上，像李惠这样患上心理疾病的人并不在少数。在我们的周围，有相当数量的人呈现出群体精神疲劳现象：有的人感到压力沉重，有的人幸福感淡漠，有的人焦虑与抑郁缠身，有的人则干脆选择“退出社会”，更有甚者把了结生命视为了寻求解脱的途径……

精神疲劳，又叫心理疲劳，是指人长期从事一些单调、机械的工作活动，伴随着肌体生化方面的变化，中枢局部神经细胞由于持续紧张而出现抑制，致

使人对工作对生活的热情和兴趣明显降低，直至产生厌倦情绪。

精神疲劳常常带有主观体验的性质，并不完全是客观生理指标变化的反映。对于产生心理疲劳的人，轻者出现厌恶、逃避工作、学习、生活的症状，重者还可出现抑郁症、神经衰弱、强迫行为以及诸如开始吸烟、酗酒等生活习惯改变的现象。

产生精神疲劳的原因，一是长时间从事心理处于紧张状态的工作，精神紧张和学习、工作过量。由于现代生活节奏加快及高度的竞争性，很多人尤其是青年人害怕在竞争中失败，由此导致了心理的紧张与疲劳。如持久的脑力劳动，简单重复的操作，变动频繁或紧张危险的工作，在隔离、孤独的环境中，在高温、冷冻、超量噪音等情况下工作等；二是长期的精神压力。如人际关系冲突、家庭不和或内心矛盾难以消除，意外事件打击造成的忧虑、恐惧和情绪低劣，使心理平衡遭到破坏，且在短时间内不能解决。

这就需要我们不时地调整自己的情绪，从精神疲劳中走出来。精神放松法是一个很好的调整方法。

一个通常而又行之有效的方法可以使自己很快的放松精神，有人把它称为“精神旅行”。这种方法是一种可以使你在短期内忘却世事、和自己的内心进行交流的简单而又有效的心理运动。这种运动由来已久，并且人人都能实行。

现在，我们一起来“旅行”。不过，你必须先使你的身体完全放松，闭上眼睛，消除心中杂念。这有点类似于中国的修习内家功夫。你可以尝试如自言自语式的“放松，放松，不要紧张……”等方法。然后，慢慢地找出你内心中最恬美、宁静的地方。

也许你还没有如何使自己放松的经验。如果你是在办公室里，没有人时你可以尽情地以任何一种方式舒展自己的四肢，有人时可以坐在自己的椅子上，把脚放在地上，手自然地下垂或轻松地摆在腿上或自然地平放在桌子上。然后闭上眼睛，均匀而且深沉地呼吸。这个时候，你将自己的注意力集中在身体的某一点，如丹田上。或者想象着一幅画面：你正站在松林下，面对着碧蓝的大海，一轮红日正从海天线处冉冉升起。记住，注意力集中于某一点，尽力不带其他杂念。只有这样，你才能使自己很好地放松下来。

开始时，要想很顺利地排除杂念可能有点困难。但，只要你试着两三次后，你就能轻松地进入松弛状态，就可以练习把思想贯注于平静的美景之中，和你真实的自我在一起，什么也不想。由此你会进入忘我的境界，等你睁开眼睛之后，便会觉得身心焕然一新。

这里有一个例子。瑞德是超级市场的经理，他和他的太太以及两个小孩住在偏远的市郊。每天他搭公共汽车上班。他一上车，就闭上眼睛，进入内在的平

静之中。到达目的地后，他带着这种从休息、凝想中得到的安然开始了他的工作。有时候，瑞德一天就进行几次这样的“旅行”，在他的活动特别紧张、繁忙时更是如此。他发现，这种活动使他精神愉快、工作富于效率。

此外，要解除精神疲劳，人对自我要有一个客观正确的估计和要求，不能对自己要求过高过急，凡事要讲求一个适度，根本办不到的事不要硬拼蛮干，避免长期超负荷运转。

若精神疲劳是由于工作过于单调机械所致，这说明所从事的工作并没有把自己的价值和潜能充分地发挥出来，使自己产生了厌烦的心理。在这种情况下，最好的方法是改变工作的性质，或者去另谋生路。

对于精神上的疲劳，个人还可以根据自己的性格和爱好，通过各种富于强烈情绪体验的活动来充实自己的业余生活内容。例如：可去散散步，看电影，聊天，读书等，从而避免因从事的活动过于单一而产生单调、消极的心境。

人一旦陷入精神疲劳，可通过按压劳宫穴来解除。劳宫穴在手掌正中的凹陷处。心包经是由植物神经系统所控制。当人心理疲劳时，心包经的功能就会紊乱，进而会引起全身的植物神经失调。所以用对侧的拇指按压劳宫穴，可有消除心理上的疲劳之感。

当然，消除精神疲劳不仅仅是个人的事情，企业

也应该协助每位员工来“减压”。因为我们必须看到职业压力是一个全球性的社会问题，在我国当前就业问题较突出的时候，许多人包括职业经理人都感到面临较大的职业压力。必要的职业压力有利于提高工作效率，但是压力过大则会降低工作效率，影响员工的身体健康。在职者往往担心失业或担心不能胜任本岗位而降职，忧心忡忡，积劳成疾，甚至导致精神崩溃。为此，降低员工的职业压力就成为许多公司不能回避的课题。

以下的一些办法在许多企业试用过，被证明是行之有效的，有需求的企业不妨一试：

1 公开讨论工作中存在的问题，对于工作要求超出了员工的能力，如设定了不现实的工作期限、工作超负荷等，或是对工作方式、管理方式不能接受的情况，仅仅是公开讨论本身就能使员工心情释放。

2 设立“职工谈心室”，聘请专家为员工解除心理压力，企业负责人也抽出时间直接与员工面对面谈心，使员工在倾诉烦恼中化解心理压力。

3 根据掌握的信息合理调配用工岗位，实现人尽其才。

4 设定旅游计划，定期安排旅游活动，借山水之美解除身心疲劳。

5 参加公益活动：植树、爱心活动、老人关怀等。

6 举办集体活动：歌咏比赛、书法、绘画、体育比赛等。

7 成立公司内部非正式团体：爱心社、棋类协会、球类协会等软福利。

8 准备一些益智性娱乐玩具，供员工在工作间隙用于消遣。

9 改善工作环境，尽量使工作场所空气流通，降低噪音，增加一些绿色植物，也可以布置一些怡人的鲜花，在工作场所养金鱼，张贴照片和风景画等。

10 让员工自己装饰办公室，自己挑办公桌椅。

11 在工作场所设置一所隔音室用作发泄室，让压力大的员工进去尽情地大喊大叫，发泄一通；发泄室里可以安装拳击袋，让员工可以借此减压。

12 在连续工作一小时后实行集体放松，要求员工集体做深呼吸，每天做 10 次~15 次，每分钟呼吸 12 次~16 次，也可以做一些肢体伸展运动缓解肌肉紧张，加速血液在体内的循环，帮助把氧气输送到大脑。

13 在感到工作气氛紧张时，播放一些轻松或者另类的音乐，使员工听着音乐闭目养神，从而达到减压的目的。

14 设定宽松的工作规范，不实施监控；安排下午茶、水果等。

15 让员工着便装上班。

16 实行弹性工作制，让员工自定工作时间。

17 保持消遣娱乐和工作间的平衡，给工作和娱乐分配时间，时间分配不应让人有匆忙感，而应使人感到轻松自在，安排好度假，控制工作时间，有张有弛，有劳有逸。

以上这些精神放松法，可以帮助你摆脱萦绕于心的思虑，而且能教你如何接受、享受情绪，而不是和情绪做对。建议你不妨试试，要知道，保持镇静才能控制自己，控制了自己才能使你在不断向上攀越时不至于手忙脚乱。

技巧六：挪出时间做自我嘉奖

小的时候，我是属于那种成绩不好不坏的学生，没有来自同学的羡慕，也没有来自老师的表扬，父母也从来没有给过我任何鼓励。直到现在我都耿耿于怀别人对赞许的吝啬。

可我又非常希望得别人的赞许。当我眼见着从别

人那里得到赞许而无望的时候，就学会了自我鼓励、自我嘉奖。每当我成绩比以前有所进步时，就猛玩半天甚至一天。好在父母在学习上不断鼓励我，也不反对我玩。就这一点，我很感激自己的父母。现在看来，也许是父母默默地给我的嘉奖吧。

其实，调适自我意识首先要认识自己。在自然界万事万物中，最难了解、最难认识的不是天，不是地，恰恰是人自己。这是由于人类自身的复杂性和人们认识问题的局限决定的。当然，认识自己难并不等于不能认识自己和无法把握自己。只要我们勤于总结经验教训，遇事三思而后行，学习前人修身养性的方法和经验，从自己经历的每一件小事入手，不断地有所醒悟，有所发现，我们就能做到最大限度地认识和把握自己。

每个人都需要别人的赞许。赞许是一种强有力的报酬与鼓励。但是，光靠别人的赞许还不够，我们还需要自我表扬、自我嘉奖。

米切尔·莫斯里是伊拉克战争中最幸运的人之一。2001年11月他就任美军中央总部空军司令兼美空军第9航空队司令。伊战主要战事结束不久，他就获得提升，官至美空军副参谋长，并于2003年10月1日晋升为空军上将四星将军。莫斯里在不到两年的时间内，从两星少将擢升为四星上将，平均一年就往自己的肩头增加一颗闪耀的将星，实属少见。

莫斯里之所以能够迅速攀升，不仅仅是因为他是一名具有丰富外交经验的优秀飞行员和空军作战指挥官。美军中央司令部空军所辖的作战飞机部署在沙特、科威特、卡塔尔、巴林、阿曼、约旦、土耳其等十余个国家和地区，他凭借多年练就的外交功夫在这些国家游刃有余地做工作，确保了美军在战时使用这些国家空军基地的权利，被美国军方媒体赞誉为“军营中的外交家”。更重要的是，他除了擅长外交外，还善于“自我表扬”。伊拉克战争主要战事一结束，莫斯里的《以数字说战争》的报告就出台了，他对自己亲自指挥的空中行动进行了一番“自我表扬”。例如战争期间，约 1800 架联军飞机发动了 2 万次空袭。其中 15800 次空袭直接针对伊拉克地面部队，1400 次空袭打击伊拉克空军、空军基地或空防系统。大约 1800 次空袭是针对伊拉克政府，800 次空袭针对可疑的非法武器藏匿地点。在莫斯里的指挥下，两架 F - 17 和一架 B - 1 完成了两次大的“斩首”行动。

自我表扬、自我嘉奖，会导致从受别人指引变为由自己的内心指引。自我表扬是可以满足一个人的自尊并感到自己很重要的最有力量手段。自我表扬可释放能量，自我表扬意味着自我恭维、承认和称赞。自我表扬能增加人的热情，使自己想在下次把工作做得更出色，成为自己驾御自己的极大的力量。所以，要挪出时间作自我奖励，自己使自己的身心感到快乐

和满足。

自我表扬、自我嘉奖不是自我陶醉。在实行自我表扬、自我嘉奖的时候，需要正确评估自己的实力和能力。

在清楚地认识了自己能力的基础上不断鼓励自己，就为自己在不断往高处走的道路上增加了前进的动力，使高升之步更有力量。

技巧七：为别人服务是为了自己获得更大的领地

格伦费尔曾说过这样一句话：“我们为别人服务，事实上是为我们在地球上所占的一席之地付租金。”应当说，这是一句赤裸裸的实话。

非典期间，我的朋友刘在西安一家医学院就读研究生，研究对象刚好是病菌培育与传播。在那个非常时期，每个人都不希望被传染上非典，我的朋友刘也不例外。

一天晚上，他接到一个紧急电话，通知他立即去

急诊室给病人采样化验。他跑到诊室，看到一个疑似非典、刚吐过血、脉搏非常微弱的肺结核患者。刚巧其他的主治医师都还没有到，刘试图用吸痰器把血从喉咙里吸出，但没有成功。他只好施行口对口的人工呼吸。

后来，刘对我讲述这段经历时，说：“当我看到他浑身都是血的时候，突然间，我发现自己在整个过程中一点都不害怕。”

“那晚，如果我全神贯注于我可能会染上非典或肺结核，我将充满疑虑，并且帮不上任何人的忙，那位患者也必死无疑。毋庸置疑，我对非典的恐惧被一刹那间产生的社会责任感驱除了。这件事也使我感到自己存在的价值，自己是个对别人有用的人。”

帮助别人的同时可以使自己获得升华，如果你以替别人做点什么为乐，或为了某一个你认为值得的事情贡献一点自己的力量，并且毫不期望获得别人的感谢和社会的赞扬，那么，你已经是有用的人了。你也将更加清楚你是谁，能做什么，有什么样的价值。

当然，在为别人服务时，不要以为你有能力把工作做好，或者埋头苦干就万事大吉，你还要主动成为老板最好的助手，争取老板的赏识和重用。

第一，从做私事、小事判断老板对你的赏识。如果你的老板经常要你去做一些与公司利益无关，而只是他个人的私事，且又是不方便让更多人知道的私

事，说明他把你看作心腹；若老板经常让你做无关公司利益，且都是些鸡毛蒜皮的私事、小事，说明老板并不真的赏识你。因此，如果遇到他再次找你去替他办理私人的事情时，你应该抢先提出一些工作上的问题，显示你正在忙于公事。

第二，拍老板马屁也需要智慧。你完全用不着用令人肉麻的话语来表示自己的态度。这样做只会让你的老板对你生厌。有时佩服的眼神比说出来的语言要更有价值。在老板发表言论时，有意无意地露出佩服的样子，微微点头，再加上适当的反应，老板就会知道你很有诚意。

第三，假如碰到自信心不足的上司，你盲目地向他表示钦佩，只能让他感到你是在奉承他。有时候，一些表示怀疑的态度，或者一些建议，反而能使上司更加了解你所具有的潜质。

第四，老板也是凡人，他们知道自己的优缺点所在，如果有人胡乱奉承，他们也不会胡乱接受。即使表面上像是接受了，而实际上他能够分辨出谁在胡言乱语，谁是忠诚踏实。

第五，迎合老板的胃口，满足老板的自尊心。如果你的老板曾经是一个拍马屁的人，他必然深谙这种伎俩，所以在他面前不要耍此种招数。不过，基于一种自卑感，他却需要更多的尊重，因而你应当在多尊重他这方面注意。至于如何填补他那失落的自尊，则

不是轻易就能做到的，非要有技巧不可。

做到以上五点，就能够得到老板的赏识和重用，就能为自己在地球上获得更大的领地，争取到更多的租金。

往高处走的卖力术

为攀得更高，走得更远，升得更快，我们需要尽可能大地发挥我们的潜能。这就是卖力。然而，卖力须会卖，否则你再怎么用力，也是没用。卖不好力，别人不买你的账，你想升也没指望。

卖力需确定目标，选准方向。这就好比跳高，总要选择—个高度。这个高度要适合你的能力所及，太低了没有多大意思，太高了你无法实现。跳高还有一个方向选择的问题，方向选对了你就更容易跳过去。所以，在你开始跳高之前，你要先看清楚周围的环境，看清楚你的方向。

很遗憾，许多人并没有致力于这种准备动作。跳完后，他们才知道，他们碰到的根本不是跳杆，而是子虚乌有。

技巧八 不做无名英雄

“三十六行，行行出状元。”不管你在哪里工作，都会有展示能力的机会，都能从众人中走出来，出类拔萃。并非只有药品经销商才能发明医治病人的良药。事实上，如果你是药品经销商，你根本没有时间去考虑发明一剂良药。

问题是，一旦你有了展示能力的机会，你是否会想到要把它展示出来？是否让别人知道并了解你有这方面的能力？

我们打一出生就接受了要默默无闻地为人民做贡献的熏陶。长时间一来，我们也习惯了做好事不留名。别人要是知道我们做了件好事，找上门来，我们还会非常谦虚地表示希望不要让别人知道。掩盖还惟恐不及，要是被登上报，那还了得？我们就是在这样的传统教育下，渐渐长大成人。我们甘做“无名英雄”的观念根深蒂固。

再看看西方人吧。我为什么不让别人知道我干了这件事呢？干吗要把你做的对人有益的事给隐藏起来呢？我做过对别人有益的事情，把它说出来，并非是

想从他人那里获得什么回报，我只是想证明我是一个对他人有益的人。

是啊！我们为什么要做无名英雄呢？在你步步高升时，你是否想到过，如果你不能让别人了解你，了解你的能力，你又怎么能出人头地呢？

今天，做好事不留名的时代已经一去不复返了。我们需要的是让人人都感到社会还是好人多。那么对于你来说，你完全用不着埋没自己的才能，可以尽情地为他人服务，让别人了解你，知晓你的能力。所以，你需要在自己心目中给自己树立一个伟人形象，作为目标去努力实现之。

因此，对与生活目标有关的方面，比如自己的体能、自己的社交能力、自己的智力水平，自己的情感等，都应该有清醒的认识。

你觉得现在的社会制度能使你发展成健全完美的人吗 你了解等级制度对你所施加的影响吗 你明白自己是如何被塑造成今天这个样子的吗 你对这些问题的答案清楚而且正确，那么，可以说，你对自己成为什么样的人已有了清楚的认识。

你对所选人物在德行上要有所要求，最好和你想要确立的生活目标有一致处。

贝多芬敬仰拿破仑，将这位英雄的业绩视为一种崇高的理想。他梦想着一个由胜利之神建立的英雄的共和国，而这个胜利之神便是法国的首席执政官——

拿破仑·波拿巴。

1804年，《第三英雄交响曲》完成。此时，巴黎却传来了“皇帝万岁！”的欢呼声，共和的美梦破灭了！贝多芬怒不可遏，他撕去了总谱的扉页，扔在地上，愤怒地说：“想不到他也只是一个凡夫俗子。现在他逞其野心，践踏人类的一切权利，并要成为高居人上的暴君了。”

为了加强你的自我观念，不妨一开始就把自己想象成一个不平常的人，把自己想象成一个不受广告宣传、大众舆论和社会压力影响的人。一旦你的自我概念建立了，你的头脑中就会不断地涌现属于自己的新思想。你的观点与众不同，令人吃惊，又不无可取之处。这会使别人对你刮目相看。如果把思想比喻成一列火车，那么你的活力和快乐是靠这列思想列车的方向而定的。

只有具备了坚定的自信，有不做无名英雄的信念，我们才能成功，才能步步高升，才能成为自己心目中的大人物，才能出人头地。



技巧九：另辟蹊径

现在，许多人或想在原有的基础上扩大自己的事业，或纷纷离开既定的圈子，去寻找新的职业、开辟新的领域。

然而，当今社会上已确定的等级制度，并不能让所有的人都感到满意。如果你为某项工作煞费苦心，并且在你的生涯中要追求某种有价值的或重要的东西，无妨看看是不是不时地将注意力转向其他方面，走一条没有走过的路。虽然有时候这不一定会成功，但却可以获得意想不到的收获。

郭淼，女，美中互利公司人事经理，有十几年外企工作经历。2001 年加入美中互利公司之前，曾长期任职于通用汽车、吉百利食品等著名跨国公司从事人力资源管理方面的工作。1979 年考入北京师范大学，之前的四年，她在北京王府井百货做店员。1994 年毕业于美国威斯康星大学，获得硕士学位。

与许多 HR 经理人的温婉、平和不同，郭淼是一位个性非常鲜明、说话极直爽的经理人。她一直特别

强调要另辟蹊径，也就是不要总是在一条规范的路上走，要找一条与众不同的路。这个社会强调个性，如果你和大家都一样，我为什么要雇用你 在这方面，社会的需求和教育就不太一样，我们在家里和学校里受的教育可能是“出头的椽子先烂”，但是在工作的岗位上，如果你不争取机会，没人会给你机会，你必须显示出自己的能力。

有时候就是这样，在你觉得在原有的工作岗位上已经没有什么很大的发展余地时，或你的工作岗位不能提供你发展个人能力，或你发现你原有工作职位不能适应社会发展，那么你就该考虑换换环境了。

当然，这样做，可能使你失去一些朋友，并承受来自各方面的压力。因此，当你准备换个环境时，你必须估量一下你可能遇到的麻烦，以及将要遭遇的竞争对手是谁，你对你将去的领域熟悉程度多少，在此基础上决定自己的去留。

但是，要在自己的去留中很好地做出选择，你就必然要清醒地认识你自己，不时地掂量掂量自己，有没有这方面的能力。你必须知道，生活中最主要的、最真实的目标是什么；也就是说，为了得到幸福，你最需要的是什么，并且清楚在你的思想中依次占据第二位、第三位的目标是什么。

如果你已经非常清楚自己最需要的是什么，而你现在的职位恰恰能提供这种满足，那么，当你得到一

个晋升机会，或遇到重大的转折点时，就不要轻易改变你原来选择的目标。

然而，很多人由于不能拒绝外界的诱惑，一变换工作就变换既定的目标，并最终迷失自己。这就意味着缺少了一种认识能力。

在一般道理上，晋升是检验一个人是否有能力的最好方法，但必须在你能力所能及的范围之内。理论上，虽然可以从你不能胜任的位置上往回退，但实际上，这样做异常困难甚至不可能。

既然如此，那我们何不在准备往高处攀登之前掂量掂量自己呢？看看自己是否能胜任新的工作？看看新的工作是否能给你带来你所希望的梦想和快乐？看看自己能达到的最高层次在哪里？

人人都是“千里马”。可惜的是，并非每个人都有正确认识自己的能力。只有不断地提升认识自己的能力，才能更好地另辟蹊径，开辟新的美好天地。

技巧十：追随好上司

王胜作为公务员进到县政府办公室后，递交给人的名片是“政策研究室主任秘书”。三年后，我在县城碰到他，他递给我的名片上印的是“政策研究室主任”。

我们在一起吃饭时，他高兴地告诉我：“现在分管政策研究的副县长是我以前的领导，我在他身边干了好几年秘书，是他提拔了我。否则，我恐怕还是三年前的一个小秘书呢！”

并不是所有的人都像王胜这样幸运。相反，很多人对自己目前的职位和工作，总有很多的不满和抱怨，经常牢骚咒骂，却不懂得如何利用机会爬出表面现象的陷阱，追随好上司。

王胜很幸运，遇上了好领导，如果你有幸碰到这样的领导，千万别放过，好好地支持他、追随他。当不好追随者的人当不上领导者。

那我们该如何“追随”呢

第一，要让领导知道你是一个创新性的人，是一

个能经常给他带来好主意的人。如果你的领导征求你的意见，而你总是拿不出什么好主意，没有一点创新性，或者一问三不知，那你的领导就不会“麻烦”你了，而你也会因此失去证明自己的机会。你不但要有问必答，而且要有答必有物，有物必有新。在适当的时候，还要由被动被问转为勇于进言。

第二，如果你与你的领导或你的同事有意见分歧，要尽力去消除，不要当面据理力争，缓一下时间，找个私下场合进行沟通。这样你会有很好的人缘，人家会接近你，而不是排斥你。一旦有升职机会，领导会提拔，同事也会为你捧场。

第三，要适当强调你的个性。你对形势的观察，应立足于事实，而不是个人的偏好。尽量不要把个人的情绪带进事情的处理中。

第四，用眼观察，用心体会你的领导最需要协助的是什麼，并尽你的力量去帮助他。除非你和领导的关系达到了可以直接问的地步，否则不要直接问他需要什么，这样会显得你没有眼色。

第五，向领导明白地表示，你随时都可以接受任何特别交办的任务，并让你的领导知道，你在做什么。

第六，让领导非常清楚地知道，他交给你办的任何事情都不会成为别人从你这儿了解他的通道。

如果你按照上面的条条框框和领导相处，而效果

依然很糟，那么，问题在你的领导而不在你。这时，你不要犹豫，尽早重新选择一位领导去追随，以免你的人生之路走入死胡同，不能向前。

往高处走的迂回术

很多时候就是这样，当你被提名或被任命到一个新的岗位上时，在别人的眼里可能是一次难得的机遇，但对你而言，这个新的职位却并不是你想要去的地方。这个新的职位或许会影响到你對自己目标的追求，也许是别人所设下的一个陷阱。在这种情况下，你该怎么办呢？该怎么才能避开呢？

在前进的道路上，这些问题不能不考虑到。你必须提前有这方面的认识。只有这样，你才能做到在前进时不至于被伤害到。所以，你必须采取一定的迂回术，以保持适当的前进方向。

技巧十一：假装无法胜任新的职位

当你不想到一个新的岗位上任时，抵御它的一个有效方法，就是假装对新的职位无法胜任。

我刚工作时，在一所小学校里当教师。但我的志向是想从小学里走出去，争取到大学里供职。在那两年的时间里，上级曾准备提拔我到另外一所学校任校长。可我知道，如果我去任校长的话，我到大学任职的梦想有可能永远不会实现。因为，我将失去更多属于自己的时间，用于开会、研究教学、外出或接待上级领导的检查等。然而，我又不能拒绝上级的任命。

我上任不到一个月，上级就来校进行了一次业务大检查。检查的结果，发现我所在的学校教学安排根本不符合教学要求，教师不能按时走进课堂，学生迟到现象严重。一句话，学校被我管理得乱透了，虽然我的教学能力是一流的。不到一个星期，我如愿以偿地拥有了可以自我支配的更多时间。

这完全是一出个人的独角戏。如果你要演，那就得注意：第一，它必须无损于你特有的能力，只不过

是给了别人一种感觉，认为你不适合干某件事；第二，在你演这出戏的时候，不要让别人以为你是有能力干却存心不想干好，你需要极为认真地对待它，当然是一种表面上的；第三，不要给别人带来难堪，而要使他们感到有趣，滑稽。如果你按照上面所说的做，而且看起来很自然，那你一定会取得预期的效果。反之，如果过分做作，你就会被别人看成一个小丑，你的算计也会因你的做作而归于失败。

假装不能胜任某一工作，不是退缩，而是为自己的既定目标把好了方向，使前进的轨迹始终在通往目标的道路上。

技巧十二：必要时需要装疯卖傻

有的事情，你不要看得太认真。尤其是当领导让你帮忙改他所写的东西的时候。

有一次，我的直接领导——教务主任为了参加一

个很重要的会议，写了一篇有关学校教学质量的情况介绍。他知道我是个教学能手，而且对如何提高教学质量很有一套办法，因而，把稿子送来请我看看。

还好，我知道这是一个陷阱。试想，如果他把我的见解写到稿子里去，就等于我对与会的各位领导们说，我对学校教学质量的提高有独特的见解，完全有能力担任教务主任一职了。

于是，我给这位可敬的上司回了一封信，祝贺他对我校教学质量的提高有这么深的见解，以及他对教学质量存在的问题的担忧。实际上，他的文章只是在后面顺便提到了这一点。

当然，这只是暂时的权宜之计。也只有在需要你面临明确表态的威胁时，你不妨可以灵活地运用一下。

很多时候，你需要将你的能力充分地展示出来，以便让领导者知道你能胜任新的工作。然而，我们谁都无法保证自己不会碰到一位嫉贤妒能的上司。在这种情况下，我们就需要学会保护自己，必要的时候需要装疯卖傻。这样可以绕过陷阱，同时还可以保护好自己。

商纣王是历史上著名的暴君，在他手里，商朝迅速地腐败下去。纣王生性残暴，好大喜功，刚愎自用，独断专行，不听进谏，反而打击报复。比干进谏，被挖心。纣王的哥哥微子劝谏不成，吓得逃出朝

歌，投奔了周武王。

大臣箕子也曾向纣王进谏，纣王不听，对他怀恨在心，箕子随时都会遭到杀身之祸。箕子既不愿像微子那样外逃，又不想落入比干那样的下场，为躲开杀身之祸，就装疯卖傻，整天傻里傻气地说些怪诞不经、令人发笑的话，后来被人捉去做了奴仆。纣王听说了这些消息，以为箕子真的疯了，哈哈一笑，也就没有再加害他。后来，周武王会同各个诸侯小国，讨伐商纣。纣王众叛亲离，兵败自杀，商朝灭亡。周武王听说箕子是位贤才，就四处寻访他，并救他出来。箕子恢复了原来面目，再不装疯卖傻了。周武王虚心地向箕子请教治理天下的大计，并聘箕子为朝鲜国王。

我们在现代社会，虽用不着像箕子那样面临活命的威胁而装疯卖傻，但如果你的高谈阔论使你陷入你能力所不及或你并不感兴趣的阶层时，你最好还是施放烟幕弹。言之无物，空话连篇，或说的话让对方云里雾里，不知所指。看似回答，实则没说。比如“主席们，女士们，先生们，我有幸坐在这里，向诸位表达我的思想。你是否有这样的感觉，我们能在一起不容易……”

如果你的能力因此得到了保护，心灵获得了安宁，你应该感到高兴，无论你为此付出什么。但是，如果你的能力受到外界的威胁，你的心灵为忧虑所困

扰，就赶快施放烟幕弹，借着烟幕保护自己，以求将来的发展。

技巧十三：越级沟通

我们处在这样一个等级秩序里，若一切按照等级一步步往高处走，那么可能还没有等你攀到最高处，就中途因年龄、疾病、无奈、漫长的等待或落入其他人的陷阱等而被迫退下来。有时候我们需要琢磨着去走捷径，走有悖于传统的、自下而上的越级沟通，那样你才能更快地走向高处。

在传统的组织机构中，沟通是一层层地进行的，意见的交流是依据权力大小而分级的；在任何一级中，无论你能力高强还是低弱，都只能向高一级的人表达意见。

如果我们把这种传统的沟通图重新排序，就会出现这样一种沟通情况，即越级沟通。即员工越过顶头上司与上一级的领导沟通。这样会使各级人士有更多的沟通机会，员工也会有更多的晋升机会。这种沟通

意见的方式，对各级员工是一种声势显赫的鼓励，而主管也可以因此得到最直接、最有效、最实际的忠告与情报。

这种沟通实际上是可行的。就人性来说，能够与有威望的社会名流或政要交往，对每个人来说，确实是一件骄傲的资本。在公众场合，一个人若是能够与政府显要，或公司里的最高领导说几句话，或是合个影，那对这个人来说真是一项无比的荣誉。我们完全可以根据人性的这种特点，建立一种不同于传统意义上的沟通，即越级沟通。

“明修栈道，暗度陈仓”的故事，虽然说的是军事上的一种谋略，但它对于我们实施越级沟通，却同样是有用的。“明修栈道，暗度陈仓”是指以正面佯攻、佯动迷惑敌方，以伪装攻击路线和突破点。故事大致是说，楚汉战争时期，项羽和刘邦争霸。时项羽势强，迫刘邦于汉中山中，并以秦降将章邯、司马欣和董翳据守刘邦东进之口，以便阻塞刘邦东进。而项羽自封为西楚霸王，封地九郡，占领长江中、下游和淮河流域一带广大肥沃之地 今江苏徐州 为都城。

刘邦当然很不服气，可是慑于项羽的威势，也不敢违抗，只得听从支配。刘邦暂时领兵西上，并接受张良之计，把一路走过的几百里栈道，全部烧毁，以此迷惑项羽，使他松懈对刘邦的戒备。刘邦到汉中南后，积极招兵买马，起用大将韩信，准备大举东进。

他在表面上派兵修复栈道，装作要从栈道出击的姿态，实际上却率主力部队，暗中抄小路袭击陈仓，趁项羽守军不备，取得了胜利。这是“明修栈道，暗度陈仓”的来历。

“明修栈道，暗度陈仓”讲的是要将真实的意图隐藏在不令人生疑的行动的背后，将奇特的、非一般的、非正规的、非习惯的行动隐藏在普通的、一般的、正规的、习惯的行动背后，迂回前进，出奇制胜。

把这一策略运用到你的工作中，这是一种有效而快捷的越级沟通方式。但由于这种越级沟通往往被视为对顶头上司权力的直接威胁，所以你在运用这种沟通方式的时候，一定要注意：如果你是越过你的顶头上司而与上级沟通，最好寻找私下的场合；如果你越过员工的主管而与员工沟通，最好选择公共场所。这样你既可鼓励员工，又不会对员工造成来自于顶头主管的压力。

当然，只要你的这一方式不得罪人，你可以尽情地施展运用它。如果你的这一方式是建立在损害他人利益基础上的，建议你还是慎重点好。因为这样的捷径方式虽会带给你一些短期的直接利益，但你因此也会把自己的名声和未来的成效一并毁掉。

要信守你的诺言，真诚待人。谋取成功并不意味着应该对人们进行木偶式的或欺瞒性的操纵指使，这

样做事是无法维持长久的。如果人们怀疑你想简单省事、走捷径、篡改财务报表、没有公平地陈述所有的事实、没有平等地对待所有的建议、没有吸收所有有关的人员参与制定决策，那么，你的影响力就会随着时间的流逝而降低。你可能侥幸做一次或两次这样的事而不被发觉，但是，不久，你的成效将会消失殆尽。没有人会信任你，没有人会与你合作，你的上司将发现你是一个不可靠的人。更糟糕的是，即使你提出了很多好的设想，但由于它们是与你的名字联系在一起，甚至会无法得到重视。

西拉·伯克曾担任罗伯特·杜尔参议员的办公厅主任达十多年，他直率的告诫值得我们牢记在心：

你第一次误导某人，就是你有成效的最后一次……有的人很明显不是诚实的人，他们以后一定会为此付出代价。人们会逐渐地认识到这一点，渐渐地就会不信任他们，不愿意与他们打交道。他们也能做某项工作，但他们无法为他们的上司提供好的服务。

所以，越级沟通并不意味着欺瞒你的上司，它只是一种反常规的沟通方式，要以工作的顺利进行为沟通目的，否则将事与愿违。

往高处走的游刃术

人类因具有理性而有别于其他动物，理性不同于智力，但却是运用智力的工具。简单地讲，理性，就是追求合理。理性来自于经验的培养。

一位很有经验的驾驶员在崎岖不平的丘陵路上驾车急驶，冷不丁碰到一个横穿道路的行人，他会急打方向盘把车向路边的土堆撞去。当他把车停下，从震惊中恢复过来，对自己这一连串迅速而又正确的决定感到惊诧不已。

如果是一个没有经验的驾驶员碰到这种情况，那他可能只好让行人去见上帝，自己则进牢房。

技巧十四：该出手时就出手

俗话说，该出手时就出手。在竞争日益激烈的今天，出手不能太早，这样会过早地暴露自己的目的。出手太晚也不行，因为你稍一观望，机会就会从你身边走过。出手一定要选准恰当时机，才能一举获胜。

中国古代史上，有一著名战例“曹刿论战”，说的就是这个意思。

公元前 684 年，齐国攻打鲁国，两军在长勺相遇。

齐国领兵将领鲍叔牙，过于轻敌，两军刚一接触，便下令擂鼓进攻。鲁庄公听到齐军鼓声震天，沉不住气，也要下令擂鼓冲锋。曹刿赶忙拦住道：“且慢！”随后便请鲁庄公传下命令：“有大声叫喊，随意行动，不听指挥的，一律处死！”这时候，齐军随着鼓声冲了过来，鲁军却纹丝不动。齐军见无隙可乘，只好退回去。过了一会儿，齐军鼓声又起，鲍叔牙催着士兵再次冲锋，鲁军还是不动，齐军只好又退了回去。这样连冲两次，都不见鲁军出动，鲍叔牙更得意

了。对手下的人说：“鲁军怕是吓破了胆，不敢出战，我们再冲一次，他们准垮无疑。”说着就又传令擂鼓。这时候，眼看齐军逼到鲁军的阵前了，鲁军憋足了气，要决一死战。曹刿手提宝剑，向北指道：“打败齐军，在此一举！”随后，立即请鲁庄公下令擂鼓冲锋。

齐军连冲了两次，见鲁军不还手，都以为这第三次还跟过去一样，所以一个个拖着戈矛，扛着刀枪，无精打采地跑过来，全没把鲁军放在心上。不料，这时鲁军阵内鼓声大作，鲁兵如猛虎下山般地冲了过来，刀劈箭射，直杀得齐军七零八落，狼狈而逃。

曹刿在给鲁庄公解释为什么能够获胜时说，前两次敲响，敌人士气正旺，如果这时候还击，我军没有多少胜算；第三次敲响后，敌人的士气衰落，我军再还击，就能取得胜利。这就是时机选择得好。

出手不能太早也不能太晚，这要有大智慧，需要对自己和对方的环境、意图，以及彼此间的实力估计清楚，机警地随时随地注意事情的变化，沉着冷静，时机未成熟时要稳如泰山，机会一来就要翻江倒海。

在 1983 年加拿大埃德蒙顿举行的第 12 届世界大学生运动会上，中国篮球队与以色列的一仗，双方势均力敌，打得难分难解。直到临终场前，还是平手，说来也巧，就在终场钟声响起的一刹那，中国队举手投篮命中一球。

这个球算不算？根据规则：可算，可不算，两者之间全在临场主裁判一句话。就在这时，中国队主教练钱澄海一个箭步直冲主裁判跟前，不容主裁判犹豫，他那双厚实的大手已经紧紧地握住了裁判的左手。那位外国裁判与钱澄海的手刚合在一起，立即一声长哨，右手习惯性地伸出两指头用力向下一挥，“两分算数”。就这样，中国队以两分优势获胜。

这位外国裁判为什么这么够“人情”呢？当他既听到终场钟声，又看到中国队进球的瞬间，思想上或许有过一闪的空隙，却被钱教练抓住这难得的“一闪”，乘虚而入，通过握手制造一种向裁判表示感谢的姿态，从而使裁判做出了算分的决定。

该出手时就出手，时机的选择一定要恰到好处。钱澄海教练之所以能取得成功，就是他看准了时机，并且，也是非常重要的一点，他及时地出了手。

相反，若是认为“亡羊”还可“补牢”，虽然“未为晚矣”，但失去的羊却再也不会回来。

赖韦很胖，但希望自己能成为登山名手。他不断下苦功练习，增加臂力，希望肌肉可以支持住他的体重。他先在住地附近的斜坡上练习，当他觉得颇有把握的时候，决定到山上试试。他选了艾尔峰的花岗岩。当爬至悬崖半途时，他发现支持他身体的绳子马上就要断了。赖韦还算镇静，不慌不忙地做出了一个新的决定：下一次用粗一点的绳子。他的决定不错，

但为时已晚。

虽然有时候我们并不能恰到好处地选择出手的时间，但在面临有多个对手与你竞争一个领导岗位时，早出手比晚出手要好。早出手是早做准备，你只需要注意：知道你意图的人越少越好。

1988 年美国总统大选，一方是曾任美国驻联合国大使和驻中国联络处主任的前副总统布什，另一方则是当时马萨诸塞州州长杜康克斯。杜氏在竞选时，事无巨细地将自己所有的观点、看法、竞选广告部署等都在新闻发布会上向传播界做了介绍。与他相反，布什却对自己的竞选广告战略细节守口如瓶，站在暗处对杜氏大放冷箭。这种做法的效果是：许多打算选杜氏的人开始转向布什，最后胜利的桂冠被布什摘走。

身在职场的你，用不着像美国社会那样用放冷箭的方法击败你的竞争对手，但掌握对手的优点及缺点，却是你决定是不是该出手以及选择如何出手的一个重要参考因素。

注意：晚出手永远只能是跟在别人后面跑的副手，除非你有非常强硬的后台在支持你，但完全凭借后台走上领导岗位的你，能让人信服吗？

技巧十五：避免做任何解释不清的事

人往往就是这样，在激动的时候，难免不做出理智情况下难以理解的事，或说一些过头话。事后追悔莫及，费尽力气地解释。有时可能吃力不讨好，越想解释清楚，反而越解释不清楚。

与其这样，我们何不提前做好准备，避免做任何解释不清的事呢？

不要违法，你不仅在工作中应该如此，而且在闲暇活动中也应该如此。当你在政府部门工作时，你的所有时间都属于工作，没有什么上下班一说，也不存在个人隐私，你的生活并不属于你自己。所以你在判断上的某个失误，走一次后门，就可能使你以前所有努力都付之东流。

我们身处在一个社会，大家都知道一个基本原则：不谋私利，不滥用职权，其中也包括因工作需要而掌握的信息。至少，这意味着不要在公司里投资，因为你在工作中所做的或知道的任何事情，都可能对公司带来影响。你的组织可能也要求你要对你投

资的情况，以及你自己从这样的投资中得到多少好处进行申报。这样的要求可能会伴随你呆在某个组织里多年或永远。有时，你可能为此付出一个新工作。

问题是，谁都无法保证自己可以不冲动，保证自己在冲动的情况下不做一些违反常规的事，如果发生了对你来说解释不清楚的事时，该怎么办呢？

只要你问心无愧于你所做的事，在你试图解释而解释不清楚时，就交给时间吧，时间可是最好的解释师。但是，在做一件事情之前，还是慎重地考虑为妙。

往高处走的面子术

人性中有被人赏识的深切渴望。因此，在与他人相处时，要注意满足他人的这种渴望，多赞美别人。然而，人性中也有不愿自己隐私被人知晓的一面。中文“面子”一词讲的就是这个意思。所以当需要给他人以批评时，你就要更加慎重。

在你与他人相处的过程中，时常会碰到说服人的问题。所谓说服，通俗地说，指的是人们用以引起他人态度转变的手段。说得详细一点，说服是一种手段，它意味着我们通过人际间的劝告、激励和诱导，使得他人改变原有态度，按照说服者的愿望和要求去行动。能否说服他人，是衡量一个人处理人际关系能力的重要尺度，是你成功路上必不可少的能力之一。

要说服别人或提出意见，首先要注意的是如何应用说话的技巧。但是在公元前3世纪韩非子却不这么说，他主张首先要透视对方的心理。的确，如果不符合对方的心理，不管你说的是多么的动听，对方都会把它当作耳旁风。要说服对方而不了解他的心理，那是很难收到效果的。所以，在说服他人的时候，一定要从实际需要出发，把话说到对方的心坎上，才能真正打动他人。

现在假设你想让一个人的工作方法有某些改变，或

者你想让他接受一种新思想，但碰巧这个人那种非常固执的人，他很难接受别人的建议。不管那种建议是如何好，他就是认为自己的思想是最有价值的。你怎样才能使这种人改变原有的思想观念按照你的思想方法做事呢

以粗暴、强制或高压手段行事，虽可让人口服，能暂时解决问题，但它是一种表面的现象。一旦有了时机，当你被提拔、晋升时，它就会显出强大的障碍作用。要让别人接受、支持、站在你的一边，你不仅要让人口服，还要让别人心服才行。这需要掌握一定的说话技巧。

卡耐基说：“如果你想说服他人，应该首先从称赞与欣赏他人开始。”那就让我们从恰如其分地赞美他人开始，给足他人面子，把话说到他人心坎上。

技巧十六：学会给人“戴高帽”

卡耐基在其作品《人性的弱点》中讲到这样一个故事。他说：“我有一个朋友琴德夫人。她雇了一个女仆，并告诉她下星期一上班。在这时候，琴德夫人打电话给那女仆以前的女主人，知道她一切都不好。当女仆来上班的时候，琴德夫人说：‘赖莉，我那天打电话给你以前做事的那家太太，她说你诚实可靠，会做菜，会照顾孩子，但她说你不整洁，从不将屋子收拾干净。现在我想她是在说谎，你穿得很整洁，人人都可以看得出。我打赌你收拾屋子一定同你的人一样整洁干净。你也一定会同我相处得很好。’”

她们后来真的相处得很好。赖莉要顾全名誉，并且她真的顾全了。她把屋子收拾得发光，她情愿多费一小时打扫，而不愿使琴德夫人对她的希望落空。

琴德夫人就是抓住了人人都有一个特性：顾全面子。而面子又总是与一个人的人格、自尊、荣誉、威信、影响、体面等联系在一起。一个人一旦被辱及了“面子”，丢了“脸面”，那真比杀了他还让他难

受。

所以，你在说话的时候，不能不顾及对方的面子。当然你在试图说服对方的时候，处处顾及对方的面子，维护对方的自尊，他一定会在日后对你倾力回报。达到这个效果以后，你的人生之路无疑就顺畅了许多。

技巧十七：把话说到心坎上

人无完人，金无足赤。对犯了错误的人，要给对方改正的机会和时间。不要老是抓住对方的小辫子不放，不停地责怪他人。即使你是用心是良苦，动机纯正，出发点好的，只想帮助他早早地改正，但这样一来，你有可能不但使对方不愿意改正自己的错误，而且还会认为你是在有意地刁难他，和他过不去。

因此，批评同样要讲究艺术，有时它比赞美别人可能要求的艺术性更高些。多赞美一句，不会引起别人的反感，但多批评一句，有时却适得其反，把本来能解决的问题给激化。然而，分寸恰当、善意真诚、委婉含蓄、入情入理的批评同样可以起到祛病除疾的

作用。

小王开始工作不到一年，学校委任她当一个班的班主任。她有意想培养一个看来十分敏感脆弱的同学，就让他任班长。有一次，小王对这个同学老是找她就一个问题寻求解决方法十分恼火。准备指责他时，却又马上对自己说：“等一下，你需要冷静。你大他近十岁，做事经验更是要多出好几倍，怎么可以要求他能有你的看法、判断力和主动自发的精神呢？何况你也并不怎么出色？还有，我在他这个年龄在干什么呢？记得老是跟在别人后头要这要那的……”

一想到这里，小王不得不老老实实在地给自己下了个结论：我在他这个年龄的时候，比他可差得多了。

后来，遇到这个同学犯错误或有其他问题时，小王就这样对他说：“你犯下了一个错误。这不要紧，你知道吗？我以前也常常如此呢！一个人的能力并不是天生就有的，何况我在你这个年龄的时候还不如你呢！要是依我看，如果你换个方式做的话，是不是更好一些呢？”

现在这个同学已经是大学里的学生会主席了。

当然，如果对别人的错误听之任之，一点都不责怪，也不是件好事，同样会影响你往上走。对别人的错误给予批评完全是必要的，但千万要注意方式。一般来说，间接委婉地批评总比直接尖锐要好。为什么

呢？最主要的就是一个面子问题。须知中国人是最讲究面子的。有时多赞美一句，不会引起别人的反感，但多批评一句，却适得其反，把本来能解决的问题给激化，因为你可能在不知觉的情况下伤了对方的面子。再说，分寸恰当、善意真诚、委婉含蓄、入情入理的批评还可以起到祛病除疾的作用。所以当需要给他人以批评时，你就要更加慎重。

玛丽太太请了几位建筑工人加盖房间。刚开始几天，每次她回家的时候，总发现院子里乱七八糟，到处是木头屑。由于他们的技术较好，贾可布太太不想引起他们反感，便想了一个解决的办法。她等工人们离去之后，便和丈夫把木屑清理干净，堆到园子的角落。第二天早上，她把工头叫到一旁，对他说：“我很满意昨天你们把前院清理得那么干净，没有惹得邻居们笑话。”从此以后，工人们每天完工之后，都把木屑堆到园子角落，工头也每天检查前院有没有维持整洁。

卡耐基这样对我们说：“有许多人在真诚的赞美之后，总喜欢习惯性地加上‘但是’两个字，然后开始了一连串的批评。”

举个例子来说，有很多家长在教育自己孩子的时候，非常清楚赞美的作用。当希望能通过赞美改变孩子偏科的学习习惯时，多数都会这样说：“小明，你这次学习成绩可是大有进步，我很高兴。但是，你如

果能多加强一下物理，那就好了。”

在这个例子中，原来受到赞美的小明，在听到“但是”两个字后，很可能会怀疑原来的赞美之辞。对他来说，赞美通常是批评的前奏曲。他在这种教育下成长，也很有可能以这种方式去教育他的下一代。可想而知，如此的赞美对改变小明的学习态度是不会有有什么帮助的。

要是我们改动一两个字，会是什么情形呢？“小明，你这次学习成绩可是大有进步，我很高兴。如果能多加强一下物理，下次一定会和其他科目一样好的。”

这就是一种间接的批评。这样的批评方式，小明一定不会反感，而且还乐于接受。可见，“间接委婉地指出别人的错误，要比直接说出口来得温和，且不会引起别人的强烈反感。”

同样的目的，由于使用的表达方式不同，其结果往往是相反的。这就需要你做到戏剧性地表达自己的意见。

在一家公司里，工人们都在忙着自己手头上的活，老板在来回走动。小王和小曾都是“瘾君子”，早就想停下来吸几口烟了。可按公司的规定，工作的时候是不能抽烟的。小王实在忍不住了，就问老板：“老板，我工作的时候能不能抽支烟？”“不行，绝对不行！”老板断然拒绝。

过了一会儿，小曾向老板提出了同样的要求，却被老板批准可以抽烟。小曾是这样说的，“老板，我在抽烟的时候可以工作吗？”

我们这个时代就是这样，到处充满着戏剧性，仅靠一点点语言的叙述是不够的。真理需要我们使之更生动，更有趣，更加戏剧化。你可以恰当运用表演的艺术，让你的意见戏剧性地被接受。

让我们比较一下卡耐基在其书中给出的一个例子。

《美国周刊》的普顿要做一个长篇的市场报告。他的公司为两家最著名的润肤膏品牌做了一个详细的研究。业主是一位最大也最可畏的广告业主。他的第一次接洽彻底失败了。

“第一次我进去，”普顿先生说，“我觉得自己走错了路，转到无用的讨论和调查方法上去。他辩论，我也辩论：他告诉我我错了，我则竭力地证明我是对的。

“最后我胜利了，我很满意——但我的时间到了，会谈结束，我仍然没有获得什么效果。

“第二次，我没有费事去管数字及资料的表格，我去见这人，向他们演示我的产品。

“当我进入他的办公室时，他正忙着接电话。他打完电话时我打开一只皮箱，取出 32 瓶冷霜的竞品。在每只瓶上，都有一标签，上面列举商业调查的

结果。”

“结果如何 ”

“不再有辩论了。这里是些新的、不同的东西。他拿起一瓶又一瓶的冷霜瓶来阅读签上的说明。一个友好的谈话展开了，他深感兴趣地问了一些另外的问题。本来他只给我 10 分钟时间陈述事实，但 10 分钟过去了，20 分钟，40 分钟，快到了一小时，我们还在交谈。

“这次我是陈述我以前所陈述过的同样的事实，但这次我采用了充满戏剧化的表演术——它所产生的区别多么大。”

情况就是这样。从这两个事例中，我们不难发现，戏剧性地表达自己的意见对你说服他人是多么的重要。只有让别人从内心接受了你的意见，你才能把自己的想法变为行动。

技巧十八：鼓励更容易使人改正错误

赞美和鼓励能释放出一个人身上的能量以调动其积极性，训斥会使一个人情绪低落、体力下降。与人谈话，要学会用赞美的语言。一个笑容可掬、善于发掘别人优点给予赞美的人，肯定会受到别人的尊敬和喜爱。一旦你有晋升的机会，他也会为你美言几句。

赞美和鼓励要讲究艺术。充分地、善意地看到他人的长处，因人、因时、因场合地适当地赞美，不管是直率、朴实，还是含蓄、高雅，都可收到很好的效果。

有一位著名的共和党人写了一篇演讲稿。他觉得比其他人加起来所写的还要好。这位先生非常高兴地将他那演讲稿大声朗读给总统麦金利听。这篇演讲稿有它的优点，但是麦金利先生总觉得有些不大合适，因为它会引起一场风波。可是麦金利又不愿伤害这位作者的感情。他不愿给这满腔热情的人泼冷水，但又不得不说“不”。那么他是怎样巧妙地处理的呢？

“我的朋友，这确是一篇极好的演讲稿，一篇伟

大的演讲稿。”麦金利说，“没有人能准备这么好的演讲稿。在许多场合，我可以这样说，但在这种特殊的场合是否合适？也许从你的立场来看，这是非常合理与慎重的，但我必须从我所代表的政党的立场并考虑它所产生的影响。现在，你回家去，按照我所指示的方向，写一篇演讲稿并送一份给我。”

那人回去照做了。麦金利加以修改，帮助他完成了第二篇演讲稿。后来他成为竞选中一位有影响的演说家。

上个世纪 80 年代初期，大多数青年人都热衷于正在流行的迪斯科，一有空就去“扭屁股”。小强那时十七八岁，自然也不例外。

有一次，当他“扭”得正起劲时，已工作的三哥在旁边说：“你看你跳的什么舞？一点样子都没有，没有一点韵律感，跟不上节奏。”小强还是有点自知之明的，他知道自己天生就不是跳舞的料，只是跟着大多数人随波逐流而已。从那以后，他再也没有去跳什么迪斯科，甚至一听到迪斯科舞曲就有一种强烈的反感情绪。

李明是许多人眼中的青年才俊，他说他有这样的成绩，很大一部分来自于他初二年级的班主任给他的鼓励。原来李明一直就有不认真的毛病，他自己虽然很清楚地知道这一点，但就是改不掉。一次数学测试后，班主任找到他，说：“你非常清楚自己的毛病在

哪里，虽然你不认真，但你接受东西很快，这是其他人很难比的。你的数学基本功非常扎实，我相信你完全可以在短时间内提高你的数学成绩。”李明为老师的这番话所鼓励，数学成绩因此有了不断的进步。

事实上，如果你告诉自己的孩子、爱人或他人，说他在某件事情上是多么的笨，多么的没有天赋，或者说他全做错了，那么你就差不多消除了他要做出改进的各种动力。但，如果我们用相反的方法，给对方以鼓励，岂不是更容易使他人改正错误吗？

适当的赞美和鼓励，可以成为人际关系的“润滑剂”。如果是肉麻的奉承话，就会被认为有所存心，反而引起对方的反感。比如对初次见面的人，你说，“你的为人实在不错。”这样赞美，即使是你的真心话，对方也一定会认为，“才见一次面，你怎么知道我的为人？这不是太离谱了吗？”疑心和戒备之意就适时而生，实在对你想和他沟通无益。

所以，赞美和鼓励不能滥用，好心的赞美必须恰如其分，千万不能言过其实，因为过犹不及。中国古话说“过分恭维别人，便是贱卖自己的人格”。你在赞美别人的时候，可千万不能忘记这一点。

往高处走的换位术

换位思考，讲的就是你从对方的角度，站在对方的立场上去看、去想、去思考。这样做至少可以使你理解别人为什么要那样做，你就能够更理解他人的处境，你也会选择一种更明智的处理方法，从而你的处理方法也就更能获得他人的赞同。

技巧十九 换个角度，换个活法

生活中有时会发生这种情形：对方或许完全错了，但他仍然不以为然。在这种情况下，不要指责他人，你应该了解他，从他的角度考虑他为什么会有那样的思想和行为，其中自有一定的原因。探寻出其中隐藏的原因来，你便得到了了解他人行动或人格的钥匙。

苏轼有诗曰：“横看成岭侧成峰，远近高低各不同。”这虽是对自然景观的一种描绘，其实这又何尝不是对如何做人的一种解读？静止的山可以从那么多的角度看，何况不断运动、变化、发展的事物？与人相处，在试着去说服他人时，如果能换个角度，你会发现有许多精彩。曾经在你眼中是那么无能的人，你也会发现他的长处。你在鼓励或批评他时也就更有针对性和说服力。

真正能做到换个角度看问题的，当数鲁迅笔下的阿Q。有谁能像他那样骄傲地指着自己的癞头疤说出“你们不配长这个”的名言。

别以为这只是自欺欺人，是无奈的苦笑。生活中，这一方式还是很实用，很能给自己带来好处。

好处一：使自己获得心理平衡。换个角度你就不仅拥有了一颗平静的心，更拥有了一分宽容与真诚。试想，面对一个爱较真的“他”和你争论不休，你又无法说服他，你该怎么办？和他辩论下去，只会越辩越难辩清，有时因此争得面红耳赤，伤了和气。不争论吧，又会为自己辩论不过他人而自我难过。与其这样，不如换个角度考虑，对方也许是对的，这样你就不会有上述烦恼了。你也能比较公正地对待你的争论对手，获得和对方相同或相近的意见。这不就是“双赢”战略吗？

好处二：助自己成名成家。举凡出了名的人，都

对这一人生原则心照不宣。就如秦皇汉武，你知道的只是他们文才武略、济世安邦、豪迈壮观的风度。有没有想过韩愈的话，“天将降大任与斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行所乱其所为”大意是，成就一番事业的人，是经历了众多磨难的。如果那时，他们没有换个角度看，在挫折中寻找成功的话，必然是无法通过老天的考验的。现在，我们赞许并景仰的，也许就不会是他们了。

好处三：助自己战胜对手。《圣经》中这样说道：“有人打你的左脸，那你索性连右脸也给他。”打你的人无非是想激起你的愤怒，但你换个角度，不给他你的愤怒，那胜利的还是他吗？这也只是一个极端的说法，现实中当然不至如此。

好处四：使自己安然度日，而不被烦恼所困。郑板桥不就有一套得心应手的“糊涂哲学”吗？无非是要人什么都别计较，一团和气地过日子。日常生活中磕磕绊绊的事总是绵绵不断，你若要认死理，事事较真，那一生恐怕没有几天安宁日子。相反，对于家事、琐碎事，应该常从对方角度想想，或者干脆就接受对方的想法，毕竟家和万事兴，稳定压倒一切。

好处五：说服他人。撰写过多本世界畅销书的卡耐基，曾遇到过这么一件事。一次卡耐基租用某家大礼堂来讲课，对方提出要增加三倍租金。卡耐基与这家经理交涉说：我接到通知，有点惊讶，不过这怪

你。因为你是经理，你的责任是尽可能盈利。紧接着，他为经理算了一笔账，将礼堂用以举办舞会或者晚会，当然会获大利，但你撵走了我，也等于撵走了成千上万有文化的中层管理人员，而他们光顾贵处，是你花钱也买不来的活广告。那么哪样更有利呢 经理被他说服了。

如此这般，不胜枚举。时光易逝，经历本就是一种财富，换个角度，想想对方，想想不如自己的人，你会惊喜地发现，自己的生活原来也是充满欢乐，自己原来也得到了上帝的宠爱，甚至忧愁、烦恼也成了幸福生活中可爱的调味品，令人难忘。

换个角度，就会换个心情。用宁静的心看看周围的熙熙攘攘，你会在热闹中享受心灵的宁静。

换个角度，也就会换个活法。退一步海阔天空。换个角度，就能理解环卫工的辛苦，就能体谅营业员的繁忙，就能多一分宽容，少一分不满；多一点爱心，少一点牢骚。

假如你对自己说：“如果我处在他当时的困难中，我将有何感受，有何反应？”这样你就可以省去许多时间与烦恼，也可以增加许多处理人际关系的技巧。

技巧二十：让对方说是

当你与别人交谈的时候，不要先讨论你不同意的事，要先强调——而且不停地强调——你所同意的事。因为你们都在为同一结论而努力，所以你们的相异之处只在方法，而不是目的。

人往往就是这样，在你说了一个“不”字之后，你那本性的自尊就会迫使你继续坚持下去。虽然过后，你也许会发现这样的回答有待考虑。但是，你的自尊往哪里摆呀——一旦说了“不”字就很难再摆脱。这就像你为了圆你前面的一个谎言，不得不编造另一个谎言，而为了使另一个谎言能有根据，你又不得不再编一个谎言，如此不断下去，你就不得不在谎言的圆圈中生活。要打破谎言，你只有承认你在说谎。问题在于，自己承认可以，但别人要是逼迫你承认在说谎，试想你有什么感受？

说“不”也是同理。你需要努力在一开始就让对方朝着肯定的方向做出反应，这对你的结果是很重要的。

也许有些人以为，在一开始便提出相反的意见，不正好可以显示出自己有主见吗 但事实并非如此。在现实生活中，这种“是”反应的技巧很有用处。

我就亲见一名保险业务员是如何成功地让对方说“是”，做成一笔大保单的。

有个中年人到保险公司咨询保险事宜，并明确了参加保险的意思。保险业务员冯递给他几份表格让他填写，但他断然拒绝填写某些方面的资料。

那名业务员冯先是同意了他的观点，告诉他，那些他所拒绝回答的资料，其实并不是非写不可。

“但是，假定你碰到意外，是不是愿意把钱转给你所指定的亲人”冯问道。

“是的，当然愿意。”他回答。

“那么，你是不是认为应该把这位亲人的名字告诉我们，以便我们届时可以依照你的意思处理，而不致出错或拖延”

“是的。”他再度回答。

那位中年人的态度已经缓和下来，知道这些资料并非仅为银行而留，而是为了他个人的利益。所以，最后他不仅填写了所有资料，而且在冯的建议下，开了一个信托账户，指定他母亲为法定受益人。当然，他也回答了所有与他母亲有关的问题。

由于一开始就让他回答“是，是的”，反而使他忘了原来所存在的问题，而高高兴兴地去做冯所建议

的所有事情。

许多中国人都爱争论，也许是出于面子的原因吧。所以，在中国对爱争论的人都有个“雅称”——“爱抬死眼杠”的人。抬杠，难免会脸红脖子粗，弄得不好还会伤了彼此间的和气。

有一位姓曹的先生，就属于那种爱争论的人。有一天晚上，单位的全体人员聚餐。席间，有一个人讲了一个幽默故事。这故事与“无边落木萧萧下，不尽长江滚滚来”这句话有些关联。

这位讲述故事的人说这句诗出自陆游之笔。大家都知道他错了，当然，包括曹先生。因为前一天他们还就这句诗的出处查证过。所以，曹先生毫不迟疑地纠正了他。但讲故事的同事坚持他的阵地：“什么 出自杜甫的《登高》 不可能！我记得清清楚楚，那句诗出自陆游的《登高》！”

于是大家推举一位对中国古代文学很有研究，且更擅长于唐宋文学的刘先生来给他们作证。刘先生在桌子下面用脚踢曹，想让他放弃这次争论，但他还是坚持让刘说出个结果。于是刘先生想了想说：“曹，你错了，这位先生是对的，是出自陆游的《登高》。”

当晚回去的时候，曹气呼呼地对刘说：“你明明知道那句诗是出自杜甫的嘛！”

“是的，当然，”刘回答说，“是杜甫的，这句

诗的后面是‘万里悲秋常作客，百年多病独登台’。但想想，如果证明对方是错的，那能使他喜欢你吗？你一直想改掉好和人抬杠的习惯，为什么不利用这个机会改善你和他的关系，让他保住面子呢？他并没有征求你的意见，你为什么还要同他争辩？要永远避免正面的冲突。”

是的，要永远避免正面的冲突。曹先生已经记住了这句话，现在已很少听到他与人激烈地争论了。

很少有人喜欢“爱抬杠”的人，虽然有很多人喜欢和别人抬杠。这是为什么呢？因为，你无法从争论中得胜。你不能，因为如果你争论失败，那你当然失败了；如果你得胜了，你还是失败的。为什么？假定你胜过对方，将他的理由击得漏洞百出，并证明他是神经错乱，那又怎样？你觉得很好，但他怎样？你使他觉得脆弱无援，你伤了他的自尊，他要反对你的胜利。

要知道，人类的思想不是通过争论就可以改变的。富兰克林常说：如果你辩论、争强、反对，你或许有时获得胜利；但这种胜利是空洞的，因为你永远得不到对方的好感了。

有一家房屋销售中心的业务经理张华，发现公司的业务员办事没有精神，态度散漫。于是他召开了一次业务会议，鼓励下属说出他们对公司的期望。他把大家的意见写在黑板上，然后说道：“我会尽量满足大家的愿望。现在，你们知道我对大家的期望是什么

吗”紧接着他提出了自己的要求：忠诚、进取、乐观、集体精神、每天8小时热心地工作等。会议结束的时候，大家都觉得精神百倍，干劲十足，有个业务员甚至自愿每天工作14小时……

“我其实跟他们做了一次道德交易。”张华说，“只要我实现自己的诺言，他们自会实现他们的诺言。我征询他们的愿望和期待，这一做法正好满足了他们的需要。”

没有人喜欢接受推销，或被人强迫去做一件事。我们都喜欢按照自己的意愿购买东西，或照自己的意思行动，我们喜欢别人征询我们的愿望、需求和意见。

可偏偏就有那么一种人喜欢断章取义，自以为是地认为自己的意见就是对方的意见。想想从前，我和朋友发生的误会，不都是我误解了朋友的意思，非坚持自己的意见，并且认为这样做对朋友将是非常有利的。我从来没有想过这是不是他的真实意思。我也因此和我的朋友们经常发生不愉快。

老子曾说过：江海因为懂得身处低下，方能成为百谷之王；圣人若想领导人民，必须谦卑服务；若想引导人民，必须跟随其后。因此，圣人虽在上，而人民不觉其压力；虽在前，而人民不觉有什么伤害。

所以，一个人若想成就一番事业，就必须记住：从对方出发，客观一点，不要将自己的意见强加在他

人头上，尽量让对方说“是”，对方反而高高兴兴地去做想做的所有事情。

技巧二十一：将欲取之，必先与之

说起“无为”，人们自然想到老子和庄子，自然想到那种隐匿山林与世无争的思想。有人认为老子的思想太消极，其实这是对老子的一种误解。老子比一般人看得更远、更深。也有人认为老子的“不争，故天下莫能与之争”、“无私欲，故能成其私”与“将欲取之，必固与之”……之类的精辟之论是一种阴谋家的学问。其实阴谋不阴谋就看谁来用、为谁而用、以及怎样用了。

要想完全和同事没有竞争是不可能的。但是，你需要将这些竞争保持在最低限度，而且增加同事间的友好互动关系的机会总是存在的。下面几项原则，如果你善于运用，将使你受益无穷。

第一条原则，你永远都说不准哪一天谁会成为对你有帮助的人，因此，你需要尽可能地了解你的同

事，尽最大可能地多结识他们。

第二条原则，为促使你所关注的问题能顺利解决，你需要勇于向那些有声望的、能够帮助你成功的人们寻求对策，无论他们是比你的职务高，还是低，或者是你的同级。

第三条原则，要包容那些与你没有相同志向的人，有时候新的看法就从你们相互交流中产生出来。

第四条原则，不要好事尽你一个人独占。抓紧属于你自己的就行了，把别人的给让出去。

第五条原则，虽然我们不能以自己的魅力、自信以及渊博的知识等去说服人，但我们所有的人都有这个条件，即通过了解和接近同事这种非常简单的方式，更好地完成自己的工作。

第六条原则，把属于你的荣誉拿出来，让所有的同事分享，这虽然使你暂时失去了一点，但，以后你会得到源源不断的荣誉。

第七条原则，做个有信用的人。

遵循以上七条原则去做事，对于调剂人际关系无疑大有益处，这会使你获得一个更为友好和谐的环境，为自己往高处走打下良好的人际关系基础。

往高处走的快乐术

人只有生病的时候，才会想到健康的重要。

一位满怀理想抱负的年轻人，也就 30 刚出头，因没日没夜地忙着挣钱，结果把身体给累垮了，住了半年医院，眼看着就要不久于人世。他很悲凉地对朋友们说：“现在想想，我当时要是安于现状，不那么贪财，或者不至于有今日。我好后悔呀。我是不行了，你们以后可要注意，不能因为财而使自己身体垮下来！”

还有一位敬爱的老师，因积劳成疾，就在接到享受国务院政府津贴的喜讯后一周，又接到医院的通知：癌症晚期。我们都无法接受这一事实。前几周他还骑自行车去郊游呢！他在弥留之际，拉着我的手说：“以后做学问，千万不能像我这样，不顾惜自己的身体。”

当我们在孜孜不断地追求财富、追求成功的时候，我们何曾想到过自己的健康呢？财富无法创造健康，健康也并不一定能导致成功，但是失去了健康的成功又有什么意义呢？这样的成功充其量只不过是一种空洞的胜利罢了。健康本身是喜乐与满足的源泉，既然人们愿意花费大量的金钱去追求喜乐与满足，那么可不可以得出结论：健康就是财富？

维持健康应该说是世界上最容易的事情。人体就像

是一架构造精良的精密仪器，而且它还具有自我调节机制，如果出现不适，会自动治疗。

如果运动过度，身体会告诉你：你疲倦了。只要你注意身体发出的信号，好好休息，体力就能完全恢复，用不着操心什么细胞需要替换，什么有毒的废物需要排泄。我们不必担心偶然间被刀碰伤的手臂，因为身体会自动疗伤，它将许许多多的不同细胞的血液输送到创口，这些细胞各有所司：有的携带养分维持其他细胞的活动；有的破坏细菌并将它消灭；有的会制造抗体；有的能负责排除其他细胞产生的废物。我们用不着做任何事，伤口就会奇迹般地自动愈合。

大多数健康问题，导因于自己对身体所发出的信息警告的忽视。身体需要的是有规律的活动和松弛，然而人们却在疲倦时强迫自己工作，到头来，当你清楚需要休息的时候，为时已晚。人体需要在没有压力的情况下发挥功能，需要排除过度的忧虑、暴躁、压抑和紧张。

往高处走，不能以自己身体的健康作代价。同样，也不能以自己精神的健康作为代价。



技巧二十二：让别人砸过来的重拳落在软棉花上

能够成为自己心中伟人式的焦点，那自然是再好不过了，但在现实生活中我们有时却被置于非常不利的处境，被人怀疑、受到打击、遭人嘲笑、被人讽刺，成为人们茶余饭后的笑谈。在这种时候，我们就需要学会尽快通过转移众人的注意焦点，扭转对自己不利的局面。

首先要有意识地转移注意焦点。不要以为时间会荡涤一切，除非你不想向上走，否则你必须排除来自外界的干扰，你需要有积极主动的意识。

当你遇到挫折感到苦闷、烦恼，情绪处于低潮时，就暂时抛开眼前的麻烦不要再去想引起苦闷、烦恼的事情，而将注意力转移到较感兴趣的活动或话题中去。多回忆自己感到最幸福、最愉快的事，以此来冲淡或忘却烦恼，从而把消极情绪转化为积极情绪。

其次可以自觉地改换环境。如外出散步、旅游参

观、调换居住地点等。这样通过新的环境，冲淡、缓解消极的心理情绪。

其三，自我解嘲。“百年人生，逆境十之八九”。在人生的旅途上，并非都是铺满鲜花的坦途，反而要常常与不如意的事情结伴而行。诸如考试落榜、工作解聘、官职被免、疾病缠身、情场失意等，常常会使人愤愤不平，叹息不止，产生强烈的失落感。有的人甚至一蹶不振，情绪低沉，心情抑郁，精神反常，心理上长期处于沮丧、懊悔、消沉、苦闷、忧伤的状态，不但影响工作情绪和生活质量，而且有害于身心健康。实际上许多不如意的事，并非由于自己有什么过错，有时是自己力量所不及，有时是客观条件不允许，有时是“运气不佳”，有时甚至纯属天灾人祸。

在这种情况下，如果面对现实，及时调整心态，“提得起，放得下，想得开”，来点自我解嘲，就能化解矛盾，平衡心理，使自己从苦闷、烦恼、消沉的泥潭中解脱出来，情绪“由阴转晴”，迎来万紫千红的“艳阳天”。

所谓自我解嘲，就是当自己的需求无法得到满足产生不良情绪时，为了消除或减轻内心的苦闷和烦恼，有意丑化得不到的东西，编造一些“理由”，以此进行自我安慰，求得心理平衡，以防思想和行为出现偏差。

如同寓言中所说的那只狐狸，曾经挖空心思、千方百计要得到高墙上那串葡萄，可是最终还是未能如愿。于是便转身边走边安慰自己：“那串葡萄一定是酸的！”在得不到甜葡萄的情况下，只得吃酸柠檬却硬说柠檬是甜的，有意美化得到的东西。这看起来有点“可笑”，实际上却是一种有效的心理防卫方式。可以帮助自己松动一下既定的可望而不可即的追求目标，使自己失望、不满的情绪得到平衡和缓解，把自己锻炼得更加成熟和坚强。

现实生活中的“不如意”之事，是一种无法改变的客观存在。与其固执己见，“钻牛角尖”，不如放松一下绷得过紧的神经，来点自我解嘲。譬如，恋人与你分了手，破镜已无法重圆，与其在那里苦苦相思，“剃头担子一头热”，自己折磨自己，莫如调整一下心态：强扭的瓜不甜，捆绑不成夫妻，天涯处处有芳草，何苦在一棵树上吊死？再如机关精减、人员分流，从工作岗位上下来，这也不必烦恼，你恰好可以此为契机，重新设计自己，说不定能找到更能发挥特长的最佳位置，重新荡起生活之舟，如鱼得水地驶向理想的彼岸。

自嘲是一种鲜活的态度，它可以使原本很沉重的东西刹那间变得很轻松无比，会让别人砸过来的重拳落在棉花上。

自我解嘲也并非逆来顺受，不思进取，而是随遇

而安，放弃可望而不可及的目标，重新设计自己，追求新的目标。一个人要做到自我解嘲，重要的是要有一颗平常心，不为名利所累，不为世俗所扰，不以物喜，不以己悲。

技巧二十三：让忧虑到此为止

尧在位的时候，黄河流域发生了很大的水灾，庄稼被淹了，房子被毁了，老百姓只好往高处搬。不少地方还有毒蛇猛兽，伤害人和牲口，叫人们过不了日子。

尧召开部落联盟会议，商量着怎么治水。他征求四方部落首领的意见：派谁去治理洪水呢？首领们都推荐鲧。

鲧花了九年时间治水，没有把洪水制服。因为他只懂得水来土掩，造堤筑坝，结果洪水冲塌了堤坝，水灾反而闹得更凶了。

舜接替尧当部落联盟首领以后，亲自到治水的地方去考察。他发现鲧办事不力，就把鲧杀了，又让鲧的儿子禹去治水。

禹改变了他父亲的做法，用开渠排水、疏通河道的办法，把洪水引到大海中去。经过十三年的努力，终于把洪水引到大海里去，地面上又可以供人种庄稼了。

就如同大禹治水一样，在处理不满、委曲或失落感时，最好使用“疏”而不是“堵”的办法。必要的发泄不可少。

不满、委曲或失落感带来的忧虑不是因为罪恶感和自责，而可能是因为悲伤。因此对于深受委曲、失落之害的你，重要的是认清真正的悲哀，面对它，不要逃避，也不要强压在心里。

当一个人遭遇到心爱的人突然死亡，心理上会产生极大的震撼与极深的悲伤。他的最初反应往往是震撼与否认，例如“我知道死亡免不了，但我怎么能让我的这一部分就此消逝”“我的爱没有止境，我的爱人怎能就此离我而去”

用不着否认痛苦，如果你觉得自己无法承受，找个人把它说出来。

深夜，王先生被一阵电话铃声吵醒。王先生拿起电话，“喂，请问你找谁？”

“我就找你。”一个女士的声音传来。

“你是谁？为什么找我？”王先生问道。

不回答王先生的问话，那位女士就数落开她的丈夫怎么不爱干家务，怎么不听她的劝告不戒烟，以及

她在单位里怎么和领导发生了冲突等。

王先生耐心地听完以后，说：“小姐，我好像不认识你吧！”

“是的，我知道你不认识我，我也不认识你。可我这些话能和谁说呢？我只有选择了陌生的你，现在我把话说出去了，我觉得我心理好受多了。谢谢！”

哭泣也是发泄郁闷的好方法。所以，如果你想哭，就尽情地哭吧。哭泣会将悲哀冲淡，能帮助你心情复原。不要以为哭泣是软弱的象征，或女人的专利。作为男儿，抱定“有泪不轻弹”，其实是一种不健康的自我压抑。我们应该了解，哭泣是一种发泄，强制自己压制悲伤，结果只能是适得其反。

不论贫富强弱，任何人的生活都充满了不确定性。在没有陷入忧虑之前，最好先问自己三个问题：

- 1 忧虑会使疾病消失吗
- 2 忧虑能节省金钱吗
- 3 忧虑能避免灾祸吗

卡耐基说：“忧虑是健康的大敌。”诺贝尔医学奖获得者亚历克西斯·卡锐尔博士也说：“不知道怎样抗拒忧虑的人都会短命而死。”可以说，忧虑是一种自我破坏的行动。忧虑会侵蚀你的健康，增加发生不幸事件的可能性，加速你走入绝境；更可能使你停止对问题采取积极的、建设性的行动。

忧虑的产生不可避免。忧虑是因为有了压力。当

一个人对新发现觉得兴奋，或者对任何事情的感觉都很强烈时——无论这感觉是恐惧、生气、还是愉快——都会感受到压力的存在。压力到处都有，但也是生活中必不可少的。压力产生动力，能促使我们采取行动，追求更高的成就及快乐；压力也产生忧虑，阻止我们享受快乐的生活。所以我们不应该除去压力。应该学习控制的是忧虑，让忧虑在我们生活中“到此为止”。只要可能，就忘掉那些使你不快、使你痛苦的事情。要知道，生活是全方位的，有黑暗的一面，也有光明的一面。既然如此，你为什么不想办法从黑暗中走出来，用自己的全部身心来迎接并拥抱光明，享受快乐呢

怎样才能越“跳”越高

“到底我还要撑多久？我好想辞职……”换工作在现代，是很普遍的事。但是，如果你不断地换工作，你是否想过，真正的问题在哪里？

每个工作都有不如意的地方，但是对想跳槽的人来说，这些不如意都严重到非辞职不可。其实想跳槽的人并不都是刚开始工作或工作不久的人，还有一群工作多年的上班族，他们不见得不聪明、没有能力，但因为对工作怀着过高的期望，因此更快失望，遇到工作中的不完美，惟一的办法是马上走人。

建议你在决定以前，最好先回答问题：自己是否还有刚开始工作时的“激情”？自己的劳动是否被认可？你觉得自己会有远大的前程吗？你可以边干边学吗？你感到工作给你带来快乐吗？你觉得自己忠实于本职工作吗？

当你对以上问题的回答多半是否定时，你就可以跳槽了。这不是开玩笑，问题中包含了你对现任工作的一个定位，如果你多数否定，说明这份工作对你已经没有吸引力了，是该考虑一下换个工作了。

但跳槽并不是一个最好的办法，除非不得以，因为工作中的许多问题是共通的。在每个工作中，尝试找出问题、解决问题，让自己在工作前十年，练就一身百毒不侵

的功夫,才是最重要的。

技巧二十四：及时察觉老板要你“走人”的征兆

公元 960 年，宋太祖赵匡胤陈桥兵变，黄袍加身以后，担心部下也仿效他的办法夺取皇位。为了加强中央集权和对军队的控制，他便借请有功将领宴饮之时，解除了他们的兵权。史书中是这样记载的：“乾德初，帝因晚朝与守信等饮酒，酒酣，帝曰：‘我非尔曹不及此，然吾为天子，殊不若为节度使之乐，吾终夕未赏安枕而卧。’守信等顿首曰：‘今天命已定，谁复敢有异心，陛下何出此言耶？’帝曰：‘人孰不欲富贵，一旦有以黄袍加汝之身，虽欲不为，其可得乎。’守信等谢曰：‘臣愚不及此，惟陛下哀矜之。’帝曰：‘人生驹过隙尔，不如多积金、市田宅以遗子孙，歌儿舞女以终天年。君臣之间无所猜嫌，不亦善乎。’守信谢曰：‘陛下念及此，所谓生死而

骨肉也。’明日，皆称病，乞解兵权，帝从之，皆以散官就第，赏赉甚厚。”

就这样，赵匡胤通过这种方式解除了自己心中的隐患，达到了自己的目的。这就是历史上“杯酒释兵权”的典故。

这个故事给我们的启示就是：有时候老板想让你“走人”，但又担心会产生什么负面影响，就采取这样软的方法，让你觉得不是我不用你，是你自己想走的。对此，我们应当警觉。那么，哪些迹象表明老板想让你走了呢？

调离岗位。说是享受原有待遇，可受新部门管辖，往往升迁无望，呆在公司只会浪费自己宝贵青春，最好的办法就是挪窝另求发展。

下放基层。这是目前许多公司通用的作法。下到基层，原有的级别、待遇、薪金不复存在，得从基层干起，成为“劳动一兵”，你有怨气不干，公司拍手欢迎。

明升暗降。公司打算换掉你这个经理，又怕你消极对抗，于是上调你到总公司任挂名处长，不分管具体工作。这样一方面达到“杯酒释兵权”的目的；另一方面又照顾了你面子，给你台阶下。

抽走助手，把你变成光杆司令。

褒彼贬己。对别人的工作极尽赞扬之词，对你的工作则是批得一无是处，或者对你始终不理睬，只差

没说“滚蛋”了。你一张老脸自然无法搁，只有递交辞呈一条道儿。

信息截流。开会不通知，文件没你份儿。原有的电脑、电话被因故挪为他人用，长期不给你解决。你好像生活在荒岛上，自然如坐针毡。

莫名出差。无缘无故地派你出差，可千万别以为是美事，说不定公司正讨论你的安置问题。

如果有上述现象之一，你就该警惕了。你可以先从自己身上查起，是自己的问题，就赶紧改正，这或许还有补救的可能；如果是老板方面的问题，建议早早起草辞职书。不过在辞职的时候，你还要慎重考虑一下怎样辞职，不辞职是否可以等问题。

技巧二十五：慎用辞职手段

当你准备辞职的时候，你肯定能找出各种理由，有的理由也很有说服力。其中，有个人方面的理由，例如，你想有更多的时间与家人和朋友呆在一起，想去赚更多的钱，想接受更大的挑战或有更大的发展，

为了身体的健康，等等。实际上，这些理由并非是人们真实的或自愿的选择，有时候不否认有这种情况。但是，它们更多的是表明，人们想继续去做别的事情，或得到另外的职位，或追求另一种生活方式，等等。

以上原因，如果将之归类，不外乎以下几种：不认同公司的制度或做法，个人规划和要求（包括薪资、职务）难以满足，无法与主管相处。如果你存在这样的问题，可以尝试着从以下三方面解决：

勇于打破沉默。

不认同却不敢说，一向是年轻人的痛苦根源。为求表现，老板要求怎么做，只得猛点头，有不满意也不敢提出，遇到不能解决的问题也不敢求救，怕老板说自己无能。一切烦恼只能闷在心里，私下里却在怨天尤人地抱怨不停。等到提辞呈的那一天，向老板来了个大爆发，数落着老板不是的同时，炒了老板的鱿鱼。

可谁知，老板却依依不舍地挽留。这时才发现，原来老板并不是那么地顽固；而所有不满的现状，也不是不可以改变。但话已说出口，吐出的唾沫怎能收回，虽后悔却已经晚了。

其实你完全没有必要这样把对公司的不满都闷在心里。应该多多向主管表达，你觉得应该怎样做，会对公司比较好。相较于其他默不做声的同事，大部分

老板反而会很感谢提出建言的人，他觉得你这小子不只是埋头苦干执行，还有一些想法。

你也不用担心你的想法是否成熟，因为等你的想法成熟了，时间已经过去很多年了。虽然你提的改进建议有可能没有被采纳，但你的潜力通过这种方式也就更容易被主管了解，同时也更有机会得到升迁。

向上司开诚布公地大胆设想自己的未来。

如果你对自己的现况或未来不满，一定要主动出击，告诉老板你的想法，问老板可不可以帮助你转型、成长，而大部分的主管都会很乐意。不过，主动和主管沟通，最好只谈工作的上的事，上司最头痛的就是下属不停地要求加薪、升职。

上司和你一样也不是完美无缺的，所以不要期望主管完美。

顶头上司的好坏，往往是许多人想跳槽的导火索。姑且不论下一个上司会怎么看待你，而你用什么标准看待现在的老板，才是克服职场不适应的关键。

“遇到好主管不容易，遇到不好的主管同样也很正常。”这或许是一句再平凡不过的话，但却是很多人换了很多个工作后的深刻体会。

我们往往只确定“我现在工作很痛苦”和“我非辞职不可”，对于痛苦的原因、改善的办法，一片茫然，马上改变自己的想法和做法吧，不然这些老问题会跟你一辈子。

如果你通过以上方面的努力，仍然无法改变现状，你就该做选择了。这是对你进行考验的时候了。在这种情况下，大多数人都会选择辞职。

当你决定是否辞职的时候，你要考虑：我辞职会产生什么影响。如果你的辞职给你带来的是失业，或者是到了一个新单位不能被重用，建议你须重新考虑你的辞职要求了。

有的人把辞职作为一种达到自己目的，威胁他人做出让步的手段。如果你也想这样做，那一定可得要倍加谨慎。有时候当你最不希望或最不想辞职时，你的辞职决定可能会被接受。不过，如果你有一定的谋略，有很大的政治影响力，那么，你就可以用辞职进行威胁，把它作为一个强有力的讨价还价的策略。

与决定是否辞职同样重要的一个问题是，你如何辞职。一般来说，不张扬，悄悄地进行比较好些。弄得沸沸扬扬，尽人皆知，你未来的上司肯定会对你有看法，由于他们怀疑你以后还会做出同样的事，可能会把你拒之于门外而不肯接纳你。悄悄的辞职，保持尊严，能有助于你的道德价值和品格的提升。

无论你是否辞职，你都需记住：工作快不快乐的重点不在于换不换工作，辞职应该只是手段之一，而不是目的。

技巧二十六：人走茶不凉

计算机世界网上有一篇署名胡慧平的文章，堪称精华。这里不妨摘出来以飨更多准备跳槽的人。

离职也是为人处世的一个方面，它和做人一样，讲究的是好聚好散。人生何处不相逢？职场很小，大家将来还是同行，还会有合作的机会，甚至可能重回原公司。所以跳槽时没有必要“背水一战”，应保持自己一贯的工作作风，善始善终，体面地离去。漂亮的离职，会令你的最后一击干净利落，给人留下完美的深刻印象。

争吵“拜拜”：无异于给前程埋下“地雷”。

当我们离开原先的单位而跳槽时，原因会有很多，比如对上司看不惯、人际关系不如意、事业的前景不好或是对薪水不满意等等。但不论出于什么原因，不管你感到多委屈，你也没必要为泄一时之愤，在走的时候与原先单位里的上司或同事弄僵，于你说已是于事无补，并且对你以后有害而无益。

因为与原单位的争执就像是埋下了一颗“地雷”，在以后随时会炸响，让你防不胜防。人生之路还长，很难断定我们在以后的工作中不与原单位及人员发生这样那样的关系，一旦这颗“地雷”引爆就或多或少对你产生影响，甚至毁了你的前程。所以不管你出于何种原因跳槽，还是留有余地为好。对任何人都不表示异议。

离职后，心中有点怨气或者牢骚也是自然的。但从职业的角度出发，尽量不要再提起过去，将对日后与旧老板相处大有益处。实际上，日后仔细思量，恐怕也不难发现自己的不足和问题。因此，离职后切忌抓住过去的恩恩怨怨不放，在现任老板或朋友那里到处散布（据统计，说一个人的坏话会有 17 个人知道，这也是广告效应的范围）。

完美交接，滴水不漏。

你必须给原公司足够的时间找人，如果可能的话，最好帮他们找人。千万不可在旦夕之间，说走就走。如果你不给公司喘息的时间，撂下一个烂摊子就走，顶多让你解解气，使你讨厌的上司忙乱一阵儿；更坏的影响则留给了你自己，同行业的圈子不会太大，消息也很灵通，很快地，你的所作所为就在业内传遍了，你的新上司会对你有所防范的；最重要的是，没有平和心态将影响你今后的职业生涯。

当你决定离职，不只是影响自己，还包括主管与同事，甚至也会对部门工作气氛有影响。当主管知道你的决定后，接下来便是和他讨论什么时候该让同事知道，以及交接的细节。

离职者与接替的人，在交接的期间都还有工作要处理，常常造成交接不完整。甚至有些人到了新公司，还要义务地协助处理旧公司的业务，形成很大的负担。最好的方式是，平日就做好业务知识管理。每项业务的程序与必要技能，都用文字记录下来，储存在档案或电脑里，离职时才可以移转出去。这种做法不但有利于接替者，对你也有好处。任何业务或专案经验，若不能够用文字记录下来，很难转化成知识。这种知识是可以重复使用与累积的，更是在公司内持续升迁，或取得外界机会的必备基础。

如果你想把专属于自己的档案带走，提辞呈前就该准备好。离职前夕才开始做，难逃瓜田李下之嫌。另外，任何工作相关资料带走前，先确认知识产权的规范。

忘掉不快，与旧老板冰释前嫌。

记得有一位朋友在工作多年、跳槽若干次后发自肺腑地说：“其实现在回想起来，让我进步得最快的是一个对我最苛刻的老板。他让我承受了很多挑战和困难，也使我成长得最快、学到的东西最多。”仔细

想来，确实不无道理。人各有优缺点，如果你用心去发现，每个人身上可以学习和借鉴的东西是很多的。

离职后如果与前任老板见面，尊重、热情是第一要务。不提往日旧事，表现自然、亲切，会拉近彼此的距离，增进感情，同时又表现出你的大度和职业风度，何乐而不为呢？况且，现在交通、通讯越来越发达，人员流动日趋频繁，要时刻做好在不同场合不期而遇的准备才行。

不论是轻松愉快还是恩怨相加的离职，离开后维护旧东家形象的事情一定要做，特别是以下几点要多加注意：

永远不要在现任老板或新同事面前说前任老板的坏话。

公正客观地评价老东家，不但有利于树立你自己的职业形象，更重要的是，可以维护老东家的声誉。这样，无论日后你个人的发展如何，老东家都会记得你的良好职业素养，当然有利于你和他们再打交道时建立良好的关系喽。

有了新朋友，别忘老朋友。

很多人都以为跳槽后，就可以与原单位道声“拜拜”，一走了之，“挥挥手不带走一片云彩”。这样做起来看似洒脱，其实你会无意之中丢失许多让你今

后受益的东西。因为你在一个单位工作过一段时间，可能你所得不多，但与不少的同事毕竟有种亲近感，甚至是好朋友。他们说不定在以后会对你有所帮助。你不妨把他们看作你的人力资源库。所以在你跳槽高就时，不妨珍惜这一机缘，而不要丢弃这份宝贵的财富。

要认识到在现代竞争社会里，拥有丰富的人力资源有助于你的事业运转自如。所以每当你跳槽时，要有保护自己人力资源的意识。从过去的工作里掏出属于你的“金子”来，这样的话，你过去的时光就没有白白浪费，你即使是空着两手走出原单位的大门，但你已经带走了一份很有价值的财富。

留下你的联系方式和电话号码，与老板和同事吃上一顿轻松的晚餐，也是不错的道别方式。记得离开后不时打个电话保持联系，关心公司和同事的发展，与老板聊聊行业的发展动态，会给你带来意外的收获。

是啊！想想一些人在离开原单位时的做法是多么的愚蠢。至今，每当这些人回到原单位时，都有一种负罪感。虽然他们真的怕回去，但却因为业务或私事，不得不硬着头皮面对以前的领导、同事，弄成这种局面又何必呢

我们都生活在社会这个大集体里，不可能脱离之而过封闭的小圈子生活。所以每一个人都可能在日后

帮我们一把，更何况是一起工作过的同事和上司呢 相信这篇文章对每个人都会有所启发。

在新单位怎样往高处走

对于已经签订了就业协议的人，或晋升到一个新职位的人来讲，要面临一个试用期。试用期是一个很重要的磨合期和考验期，需要刚刚走上新工作岗位的你多加努力。否则，一旦通不过，便会功亏一篑。那么，如何顺利通过试用期呢？我们这里提出几点建议，希望能帮你非常轻松地渡过试用期。

技巧二十七：积极预演新角色

在社会这个大舞台上，每个人都扮演着自己的角色。人们期待你的行为和你扮演的角色相配。当你由一个学生进入到工作岗位，或当你由一位普通的职员一下子晋升为一个部门的主管时，你扮演的角色会发生变化。同时，人们也要求你的行为随之变化。

这种变化更多地发生在那些刚参加工作的人们身上。由于长时间习惯于学校生活和学生身份，在一开始工作时，总是不由自主地以学生的眼光和思维立身处事，这样的后果很容易将你自己置于一个非常不利的起点上。一家私营企业老板所谈对招聘大学生的看法，就很能揭示这个问题。

这位老板说：“我们也不是不想招大学生。上次我们招了一个大学生，都工作很长时间了，我们也觉得不错。一次，公司复印没有纸张了，我叫他去买些复印纸回来。他满头大汗地跑到很远的市场上，气喘吁吁地从一楼把几包纸抱到六楼，把发票连同复印纸在我面前桌子上一放，还邀功式地说‘纸我买回来了！’我一看发票，16元一包就可以买到的复印纸，他花了25元。我真不知该说什么好。

“本来他完全可以向同事打听或在网上查查有几家商店卖纸，价格多少，也能比较一下谁家的便宜。现在做生意，谁不想多做笔生意，多揽顾客？你根本用不着自己去，一个电话，别人就会免费给送过来，既省钱、省力又节约时间。这个大学生一个下午就干了这一件事，看看快到下班时间，说一句‘我有个约会’就走了。我只好让他有更多的时间去约会去了。”

这个小伙子的失败就在于他还没有从一个学生身份转变过来，他对工作的性质、特点还没有完全了

解。他在角色转换时没有做好，因而只能被炒鱿鱼。

可见，角色转换并不是一件容易的事情。它需要你提前做好心理准备。在有些情况下，你还需要积极地参加一些不同角色的预演，让自己在角色转换之前即明了新角色的实际内容。

技巧二十八：做事做人做到位

大多数单位的试用期一般都是三个月，不过也有一年的。不管是三个月还是一年，它对你都是至关重要的一段时间。你要在新的工作岗位上站稳脚跟，或准备在这个单位里大有作为一番，你就必须把握住这段时间，给领导和同事一个良好的第一印象。这是你的起点。没有好的起点，以后你所要克服的障碍要多得多。为此，你在试用期内须注意好以下几个方面。

尽快熟悉你所在单位的“游戏规则”。你必须首先清楚你所在单位的纪律或规则是什么，而不要凭以前的经验办事。比如，接到找人电话，你会询问来电

话者是什么人，以向被找者传送电话的基本信息。也许你所接受的入职前教育是这么说的，但可能新单位的同事们不喜欢这种做法，认为应保留个人隐私。

因业务不熟而犯错误，要主动承认，不要给自己找借口。要经常向部门领导或是“老同志”多多请教以免再犯是最好的办法。这样做你会给人留下谦虚好学的好形象，千万不要犯了错误还嘴硬，给自己找个面子，那样只会适得其反，让人反感你的做人。

要“四勤”。即嘴勤、手勤、眼勤、腿勤。多做点事吃不了亏。复印机没有纸了，悄悄地给加上；饮水机没水了，主动给送水公司打个电话；准备一块抹布，不指望卫生都由清洁工来搞；领导端起茶杯，要留心有没有开水；早来几分钟、晚走几分钟，最后一个上班车……这些不起眼的小事最能给人留下好印象。

不要过于地表现自己。不要逞能去揽太多的活儿，以免面面俱到但又一事无成。别以自我为中心，最怕的就是放不下大学生的架子，做几件小事就认为自己被降了档次似的。

尊重同事，虚心求教。刚到公司，所有的工作对你来说都是陌生的，诸多事情都不知如何办理，因此多向同事求教是进步快的良好途径。要有一种从零做起的心态，放下面子，尊重同事。不论对方年龄大小，只要比你先来公司，都是你的老师。你应虚心请

教，埋头学习和苦干。不要不懂装懂，“不耻下问”对于刚开始工作的你来说，尤其更加需要。

要有个性。生活中有一种人，很在乎别人对他的看法，完全以别人的评价为行事准则。别人说好，他就按人家的想法和意思去做；别人说不好，他就会后悔，惶恐，自责，情绪低落，偃旗息鼓。他时时为别人的看法担心、害怕、烦恼、痛苦，经常掩饰自己，迎合他人，不知道自己是谁。他只是满足于遵从社会标准，毫无条件地让社会支配他的行为，从不想一想自己为什么老觉得不满意，老觉得生活没有什么乐趣。

有一则寓言，非常生动地描述了这种人的心态：一个老翁和一个孩童赶着一头驴驮着货物去赶集。货卖完了，小孩骑驴回家，老翁跟着走。路人责备孩子，说他太没礼数，不知敬老，叫老人徒步。他们便对换了一下。可旁人又说老人太狠心，不懂得爱幼，让孩子徒步走。于是老人就将孩子抱到驴背上，两人共骑一驴。后来的人却说他们残酷，没有善心，把驴子累得要死。结果他们只好从驴背上下来。走了不久，又有人笑话他们，说他们是呆子，空着现成的驴不骑。最后老人对孩子说：我只剩下一个办法了，就是我们俩抬着驴走。

一个人重视自己在别人心目中的形象，看重众人对自己的评价是可以理解的。做得适度，还能表现一

个人的自尊。但如果过度了，则是一记暗伤。为了得到他人的好感、好评，就去刻意改变自己，扭曲自己，迷失自己，因一失之累，烦恼一生，痛苦一生。因为人们对一个人的反映总是像各种各样的多棱镜，不会一致说好，即使你做得再好，也会有人说不好。结果累得你不知如何应对这个社会。

吉米为了不得罪别人，从不对别人的所作所为表示异议。他只买标准牌的产品，看过说明书后才去看电影。他对他的老板惟命是从。每次当老板说起那些讲过好几十遍的笑话时，他都是哈哈大笑，装得很开心。渐渐地他变得毫无主见，不知如何来应付这个社会。

一个人要看重自己的思想，不要为适应他人、追求大众化而失掉真实的自己，没有了个性。诚然，社会应追求同一，但如果这种同一意味着每个人都一模一样，那么，这个社会又会有什么趣味？要知道，一个改变自己以求适应大众的人，最终会变得一无所有。

少议论，避免自己卷入是非漩涡。每个单位都免不了有说长道短的人，这些人凡事都喜欢添油加醋。刚到公司的你，不可能了解事情的来龙去脉，更没有正确分析判断的能力，因此最好保持沉默，既不参与议论，更不要散布传言，卷入是非漩涡。

穿着要得体。新进公司的你要考虑工作性质、职

位的特点，有选择地的穿戴。在政府机关工作，你就不能穿着建筑工人的工作服上班；到清洁公司上班，整天西装革履、皮鞋锃亮同样会让人反感。

当然，我们不可能让自己十全十美，但至少在工作上应尽量让自己做人做事做到位。这样才能使自己在工作中不断进步，对自己往高处走大有帮助。

技巧二十九：向 12 种动物学习

机遇对每一个渴望成功的人都很重要。当机遇来临时，就看你能不能抓住它了。

在一般情况下，组织是不愿把一个默默无闻的人提升到他力所不能的职位的。但是，许多名垂青史的领袖，最初都是默默无闻的人。按正常情况发展，这些人可能永远也当不上领袖。他们能当上领袖和他们善于抓住机遇有很大关系。

无数经验教训也告诉我们，机会只属于那些大脑

灵活、准备充分并且积极肯干的人。只有有准备的人才有可能让机遇不从身边溜走。

莱特对于抄写工作毫无兴趣，并因此一直得不到晋升的机会。不料，公司的领导全都被一种流行疾病所牵累，他居然被任命为代经理，并因此表现了非凡的才干。随后，他得到一个真正的经理职位。幸运的莱特，现在 he 可以把抄写工作让给他的下属去做了。

像莱特那样的机会，并不是每个人都能遇见。相反，更多的机会要靠自己创造。创造了机会更要抓住它。张力是一家大型超市的售货员，因为不赞成中级主管认可的售货方式，他一直得不到升职的机会。后来，他另觅途径，加入了当地的环境保护协会并被选为主席，用业余时间主持一个壮观而且有效的社会运动：教人民如何净化城市。超市的总经理很欣赏他的领导能力，不久就请他出任超市销售部的经理。

其实，我们需要机会，无非是需要一个表现自己，证明自己的才干的平台。这样的机会多得是，学校里的讲台、平常的待人接物等等，既是你学习的机会，也是你自我表现的机会。问题是：对这样的机会你切不可不屑一顾。

那么，在一个新单位应该如何把握住每一个机遇呢？为此，我们必须向 12 种动物学习。

1. 做尽职的牧羊犬。刚开始工作的人让人不能忍受的就是缺乏责任感。作为刚开始工作的你，一定学

习建立负责任的观念，这会让主管、同事觉得孺子可教。抱着多做一点就多学一点的心态，你很快就会进入状况。

2. 学习蜜蜂的团结合作精神。新人进到公司，往往不知如何利用团队的力量完成工作。现在的企业很讲究 Team Work。这不但包括藉由团队寻求资源，也包含主动帮助别人，以团体为荣。

3. 学习鲑鱼的坚忍执着。新人由于对自己的人生还不确定，常常三心二意的不知自己将来要做什么。设定目标是首先要做的功课，然后就是坚忍执着地前行。途中当然应该停下来检视一下成果，但变来变去的人，多半是一事无成。

4. 学习目标远大的鸿雁。很多新人因为贪图一时的轻松，而放弃未来可能创造前景的挑战。要时时鼓励自己将目标放远。

5. 学习目光锐利的老鹰。新人首先要学会分辨是非，懂得细心观察时势。一味接受指示、不分对错，将是事倍功半，得不到赞赏和鼓励。

6. 学习脚踏实地的大象。大象走得很慢，却是一步一个脚印，累积雄厚的实力。不怕你说得天花乱坠，就怕你无法一一落实。脚踏实地的人会让别人有安全感，也愿意将更多的责任交付予你。

7. 学习忍辱负重的骆驼。工作压力、人际关系，往往是新人无法承受之重。人生的路很漫长，学习骆

驼负重精神，才能安全地抵达终点。

8. 学习严格守时的公鸡。很多人没有时间观念，上班迟到、无法如期交件等等，都是没有时间观念导致的后果。时间就是成本，做新人时期就该养成时间成本观念，这有助于日后晋升时提升工作效率。

9. 学习感恩图报的山羊。你可以像海绵一样吸取别人的经验，但是职场不是补习班，没有人有义务教导你如何完成工作。学习山羊反哺的精神，有感恩图报的心，工作会更愉快。

10. 学习勇敢挑战的狮子。勇于承接大案、新案，对于新人是最好的磨炼。若有机会应该勇敢挑战不可能的任务，藉此累积别人得不到的经验，下一个升职的可能就是你。

11. 学习机智应变的猴子。工作中的流程有些往往是一成不变的，新人的优势在于不了解既有的做法，而能提出新的创意与点子。一味地接受工作的交付，只能学到工作方法的皮毛，善思考应变的人，才会学到方法的精髓。

12. 学习善解人意的海豚。常常问自己：我是主管该怎么办？有助于吸收处理事情的方法。在工作上善解人意，会减轻主管、共事者的负担，也让你更具人缘。

第一份工作不要太计较薪资，要将眼光放远，抱着学习的心态，才会有更光明的未来。重要的是，你

需要在职场中发现别人的优点加以学习，观察别人的缺点予以警惕，你才能从第一份工作中受用无穷。

女性如何往高处走

有调查显示，在现代社会越往高层，女性的比例越少。很多人都以为这是社会的因素阻碍女性晋升。传统性别意识形态赋予男性赚钱养家、女性照顾家庭以最高的价值，由此社会形成了一系列的有关性别行为标准的刻板印象。例如，成功的女人家庭生活一定不幸福；女人的幸福建立在家庭幸福的基础之上；母爱是天然，没有母爱的女人是坏女人，等等。在性别意识形态的作用下，会形成一系列有关什么是好男人和什么是好女人的标准和性别气质形象，如男性是进取的、智慧的、高效的，而女性是温柔的、被动的、效率不高的；男人的成功在事业，女性的成功在于家庭等等。这些男性应当做什么和女性应当做什么的理念能够支配人们的思维，也几乎达成了一种社会共识。到最后女性自己会冒出这些念头：这不是女人应该干的，我已经很满足了。这种潜意识对她们的成功有极大的阻碍。因此对于积极向上的新时代白领女性而言，观念上的改变才是升职的根本前提。当然，同时不要忘了要发挥出自身的优势。

中国古代兵书上就有“柔能制刚，弱能制强”的说法。昔年，秦军主力与项羽会战时，刘邦决定由南阳入武关攻秦，张良反对硬拼，劝刘邦以重金招降秦将贾

竖。而当贾竖同意投降时，张良又担心兵士不从，乘敌人懈怠之机，一举破之。结果直下咸阳，擒获了秦王子婴。后来楚汉相争的时候，汉弱楚强，张良劝刘邦处处退让，以柔制刚，不但避开了鸿门宴的生命危险，而且取得了汉中、巴蜀之地。接着又火烧栈道，使项羽上当。刘邦终于转弱为强，以布衣取天下。

女性要想在职场中取得成功，以柔制强，以弱制强，就应该发挥自己与身俱来的优势。

第一是漂亮。漂亮的女人是一道美丽的风景。能升到一定主管位子的人，大都成家有妻。在家里看惯了同一张脸，谁都希望在办公室里再有一道新鲜明的风景。虽然真的倾国倾城、艳惊四座的女人还是稀有的，但懂得这个道理的女人当然也懂得怎么改变自己、弥补自己的先天不足，变得天生丽质。用服装、用发型、用化妆品……虽然你可以任意地给自己涂抹或穿戴，但浓装艳抹、穿着性感在办公室里是绝对不合时宜的。

漂亮不分年龄，每个阶段的女性都有她美丽的地方。知道自己的漂亮，学会使用自己的漂亮，天下便无坚不摧，无往不利——谁又喜欢邋遢的黄脸婆呢？

第二是关心。女人的关心是世界上最容易让人感动的事情之一，甭管她来自母亲、妻子、情人还是同事。你轻柔的一句关怀话，有时候能让被你关心的人记一辈子，信不信由你！

第三是文静。你要像个假小子一样，成天在办公室

里摔门撞桌子，谁能放心把事情交给你做？你当然也不能像旧社会的无聊妇女那样东家长西家短地传话，你要做得起码像半个淑女，学会用微笑来回答或中断你认为会影响集体团结的问题和话题。

第四是正派。你多爱笑不要紧，但你必须要做个端庄正派的女性。在所有人的心目中，受过正统教育的女性不轻浮，不会让办公室成为风月场。大家知道你会规规矩矩地做事做人，不会担心你把办公室的小青年带“坏”了。

第五是自信。你应该懂得办公室不是男人的天下，你也应该知道你的权利和男同事是平等的，你更应该了解自己的能力和男同事是平等的，所以，你完全可以用充满自信的目光看待每一个人每一件事。

第六是健康。现在谁还喜欢像林黛玉那样的病美人？再说了，在工作场合，你成天一副痛苦相，别人看着也难受，还觉得你矫情。你不是给自己为难吗？其实，还有一种公认的最美丽的武器，那就是：快乐！快乐的含义无须多说，因为你明白，快乐是你从事所有事业的基础。

只要发挥出自身优势，柔情似水的你完全可以以柔制强，以弱制强，在职场中取得成功。

技巧三十：发挥女性魅力往高处走

时至今日，高学历、高收入、高社会地位的“三高女人”正逐渐赶超“大男人”，成为社会又一股“中坚力量”。当代“女强人”的定义也被改写——不再是只顾事业不管家庭，也不会凶悍刁蛮失却女人味儿。女性以其敏捷的思维、果断的作风、卓越的能力，受到很多企业的重视，正发挥出越来越大的作用。

她们靠的是什么呢？学识？能力？这些当然重要。但光靠苦干实干、勤奋工作，就能在职场与男人们争出一片属于自己的天空？这里很需要有技巧的噢！

在以男性为主的企业界，女人要晋升为主管并不容易。然而，如果你懂得借助与生俱来的女性魅力，必定能帮助你在职场上，拥有更胜男人的优越条件。

在就业市场上，女人想要打下江山，必须表现得比男性精彩，才能出人头地。因为在以男性为主的企业界，女人通常被排挤在男性的人际网络之外。原因

在于女人通常不参加男性的社交应酬，不和他们干杯狂欢，也不和他们出入某些场所，或酒后打个通宵麻将。此外，女人想要升迁，担任管理职位更不容易，还有另一层障碍。因为男性不愿意被女性领导而极力排斥，女性也会因为同性相斥的原理而不希望有个女上司。

因此，在以男性为主的职场上，女人若要闯出一片天，学识和能力固然重要，人际关系将比男性更加重要。

处理人际关系的能力，和女性事业成功有着密切关系。你必须擅长言词，有说服力，能激励人，能准确读懂别人的心思，让人开开心心地替你做事，支持你一步一步往上攀。

不擅长社交的女性是不会有事业的，因为事业本身就是最讲究人际关系的活动。工作需要你不断和人接触。因为，和人相处的能力和事业能否成功有着密切关系。其中重要的一个方面是你要学会发挥自身优势向上攀。

随着时代改变，现代女性应该善用与生俱来的女性魅力，和男同事和平相处，并在和谐的气氛中，凭着本身的实力和才干，一步一步向上攀登以求得出人头地的机会。不过，这可不是教你脑袋空空，扮演交际花的角色，以美色迷惑男人，更不是要你露着大腿，什么成绩都没有，只凭色相获得高薪。

事实上，每一个女人都具有天生的女性魅力。有能让异性被你吸引的地方，也能让同性对你表示友善的方面。

想想看，女性的魅力是什么？甜美的笑容、得体的装扮、温柔的气质……

女人一向被教导要做个“有魅力的女人”，比较男性占了一些优势。魅力是一种优雅的风格，能让女人在追求事业的时候获益良多。只要有魅力，即使不是美女，依然能吸引人。所以，你需要发挥你的魅力。

首先，你需要有合适的装扮，以吸引上司注意。你的工作表现很好，但是，上司只注意你的男同事，一点都不注意你，而上司的上司对你一点印象都没有。什么时候才能轮到你升级加薪呢？

如果你的上司、上司的上司都是男性，要吸引他们的注意力，除了具备专业知识和工作能力之外，合适的穿着，绝对是引人注目的法宝。一件能充分显示线条美的裙子，或是略显性感的短裙套装，加上摇曳生姿的高跟鞋，浓淡合宜的化妆，既有女人味，又不失端庄。

不过，切记！你的目的是要你的上司、你的男同事、你的客户欣赏你的穿着品位，喜欢你，并认真看待你的工作能力，而不是要他们把你当作性感尤物，或是产生性幻想。

一旦你的外表，你的穿着打扮给人深刻而良好的印象，许多契机就会自然产生。

其次，聊他感兴趣的话题，建立异性友谊。让男同事注意你，甚至喜欢你，绝对好处多多。当他们喜欢上你时，你在工作上的各种困难，自然就会因为有人帮忙而获得解决。不过，可不是要你没事就和男人打情骂俏，而是要你保持幽默感，脸上时时带着笑容，让男同事了解你，欣赏你的魅力。

要获得男同事的友谊，方法之一是挑对方有兴趣，而你又有所认识的话题。例如，欧洲杯足球赛的赛情如何、汽车展销会的新型汽车有哪些、哪家酒廊的情调最好等等。

一位女程序设计师说：“我必须和一群男同事一起工作。我发现，当我趁工作较轻松的时刻，和男同事聊些私人话题，他们都显得兴趣盎然。和男士们成为谈得来的工作伙伴之后，自己的工作遇到难题时，很自然就能够得到援助，工作变得轻松多了。”

另一个和男士建立友谊的方法是，和他们保持礼貌性的肢体接触。这里指的可不是性接触。例如，开会时你可以坐在想建立友谊的对象隔壁，在适当的时机，偶尔拍拍他的肩膀，表示支持和鼓励。研究显示，身体的接触是拉近人与人之间距离的最好方法。让他成为你的朋友，就算他不能成为你的助力，起码不会成为你往高处走的阻力。

其三，用温柔幽默的话语，来融化男性脾气。

女人娇媚和温柔的特质，在面对冲突时是最好的润滑剂。当你和办公室的男同事意见不一致时，先别急得脸红脖子粗，应该保持风度，维持笑容，气定神闲，甚至可以摆出一副低姿态，化解僵局。

记住，大部分男人都是吃软不吃硬的。当你摆出愿意妥协的姿态时，他往往会先软化，妥协得比你更彻底。

此外，女人应培养幽默感，因为在适当时机加入适度的幽默，不但可化解僵局，也可以消除双方的紧张和压力。尤其在职场上，男人免不了说些“男性笑话”——和政治、时事、两性有关的笑话，如果女人也能在不失矜持的情况下运用，是在紧张的谈判中致胜的重要因素。

素素是个市场执行员。有一次为了行销策略和男同事发生了争执，但她用了点幽默，成功化解了冲突，并说服对方。她说：“当时，我们僵持了好几个小时。他非常固执己见，一点都不肯退让。最后，我无计可施，只好无奈地笑着说：‘让我们赶快使这个企划案达到高潮好吗？’他先是愣了一下，然后哈哈大笑。他终于让步了。而我们也很快就达成共识，完成了那个企划案。”

其四，用适时的赞美鼓励，突破对方防线。

男人喜欢被女人赞美和崇拜，你也别辜负女人擅

长甜言蜜语的才能。当你觉得某位男同事表现突出时，大方地说出你对他的钦慕，例如，“啊！你真行！”“你怎么办到的？”“令人难以置信！”之类的赞美。这样的语气，能给对方极大的激励和勇气，也容易突破对方的防线，赢得对方的友谊。

千万别吝惜赞美。男人的自尊，在女人的恭维后，将变得更具信心，更勇于付出。你对他们评价越高，他们表现得越好，还会乐于为你提供种种服务。例如：送你一程、帮你拿资料等等，使你在工作上增加一份助力。

向男同事讨教，也是提高男性尊严的好方法。男人绝对乐于为你解决任何问题。男人好强，喜欢扮演照顾人的角色。当你征询他们的意见时，他们觉得被需要、被敬重，也就乐于提供各种意见。而他们的建议，常常真的管用。

安妮是股票行新手，在向男同事讨教的过程中，她发现自己果然获益良多。她说：“我曾经向一位对财经资讯颇有研究的男同事请教，该如何投资共同基金。我发现自己真的是问对人了。他抱了厚厚一叠的资料，从趋势分析，到每种基金的特色，如数家珍地一一为我解说，让我获得宝贵的知识。而且本来对谁都不见笑容的他，现在只要看到我，就会露出罕见的笑容。其他同事都很好奇，他为什么特别照顾我。其实道理很简单：赞美他，让他享受被崇拜的感觉，他

自然会照顾我。”

这种感觉，是男性彼此之间最难相互产生的。女人柔弱的特质，在男人眼中绝对是优点，而且也是督促他们努力表现的最佳推动力。

最后，你要学会控制眼泪和情绪，赢得男性尊敬。在一个以男性为中心的职场上，女人要建立个人的工作风格，既不太男性化——冷酷、倔强、果断、积极进取，也不太女性化——柔弱、情绪化、被动、犹豫不决，并非一件容易的事。

许多男人对职业女性的看法是，她们不懂得控制自己的眼泪和情绪。女人过于直接地表达情感，会使男人感到不舒服，并会瞧不起她们，认为女人无法自我控制，所做的决定不值得信赖。

如果你想大声哭，你有权力这么做。然而，要注意的是，应在何时何地何人面前放声大哭。若能在适当的时候，适当的男性面前运用“泪弹”，含泪欲滴，嚤嚤哭诉，或许更能博取同情，达到自己的目的！

假如你想有一番事业，不想被男人看穿你的底牌，你就该学会控制情绪和眼泪。勇敢面对失败和压力，才能赢得男人的尊敬。

技巧三十一：和男上司幽默一回

有一部电影《叛逆性骚扰》，影片展示了男上司与女下属之间的紧张关系。电影里有句名言：“性骚扰与性无关，而关乎权力。”甭管谁骚扰谁，都是这个道理。

女主角有一段自白：老生常谈的话题，说起来都觉得不“时尚”了，但是它依然存在。今天我们只说男上司骚扰女下属的问题。

我们知道的男上司骚扰女下属，视情节轻重可以划分为以下几种情况：

一是言语挑逗，说些介于有色与无色之间的段子，看着女员工不好意思的神态，他可能觉得挺好玩。这里面又分两种情况：一种是他并无明确的恶意，就是喜欢讲段子，这是他要淘气的方式。对这种男上司，你不用特别紧张，就当他是没长大的小孩，甚至说他一句，“您贫不贫哪”都行；另一种就比较讨厌了，你越紧张他越乐。这时候你的态度一定要坚决，立刻把脸耷拉下来、站起身来出去都行，但

别犹豫，你犹豫他会理解成半推半就的意思。

二是肢体接触，有意无意地摸摸你的手、甚至搂搂你的腰。这就绝对不是什么淘气，摆明了要占你便宜呢。以下几句话，对你应付这样的性骚扰也许有用：

“您这么大岁数，我叫您爸爸都行了吧？”

“你太太刚刚来电话，说晚上等你吃饭。”

“要不要我把你刚才的举动，举报给你女朋友 太太？”

“我最近迷上了拳击，天天都练，要不，下班以后您去给我当陪练吧？”

三是提出要求，或用升职等好处做诱饵，或以你的错误当把柄。就像电影里演的，三番五次拒绝他仍不死心，告诉他你认识非常好的律师。

总之，面对男上司的骚扰，以不失去尊严和工作为前提，方法要巧妙，态度要坚决。同时也要注意自己的言行举止。因为有些情况的发生，有可能是因为来自于你这方面的疏忽。

首先，忌“发嗲”。不管他喜欢不喜欢小鸟依人型的女子，别在他面前“发嗲”。也许男上司也不讨厌“发嗲”，但在旁观者眼里，你是有野心有企图的，随之而起的流言可能会使上司有意利用你的这种企图。

其次，保持彼此私人空间。上下级之间的确可能

建立友谊，但是友谊过头，过多地参与老板的秘密，却是不能被赞扬的。亲密的关系有一种平等化的效应，这可能扭曲老板与你之间正常的上下级之间的工作关系。即便老板对你吐露的秘密仅仅局限于公司内部的事情，这仍会带来麻烦。你介入得越深，会发现自己的行动越不自由。不过，闲时也可以彼此聊聊儿女的近况。现代成功人士总乐于展示他们贤夫良父的形象，无论他 38 岁还是 58 岁，儿女总在他生命中占有至关重要的位置。比如，凯诺在她的上司的小孩高考期间，每天打电话给他，安慰他，分担他的忧虑，并主动承担了上司一部分琐碎工作，现在近五年过去了，凯诺在公司的发展比一般员工顺利得多。

其三，着装要合适。

有一个女孩，自恃业务能力强，是公司的红人儿，夏天的时候总是把街头的时尚带到办公室里来。别人至少在吊带外面罩一件小坎肩，可她就是耐不住裸露香肩的欲望。

其他女同事们婉转地说，你这样来上班，男同志还干不干活了？光看你了。可她无所谓，谁爱说什么说什么。“走自己的路，让别人去说吧！”别人知道她能签下大单，不愿意得罪她。男上司也看出她 show 得有点过火，也客气地劝她穿衣服的时候收敛一点、保守一点，她还是我行我素。

男上司有想法了。不是因为不喜欢女同事穿吊

带，而是因为下属不把他的话当回事。年底，男上司借故把她调到了另一个部门。

为暴露的穿着失去晋升的机会，听起来好像不可能似的，但事实就是这样。男上司喜欢或认可你穿成什么样，你还就得穿成什么样。

所以，上班穿着一定要整洁、得体、大方。低胸衣、迷你裙、夸张的饰物等，除了会影响周围同事工作时的专心程度外，更会使男上司怀疑你的工作能力。在工作环境中，太浓的妆或在工作时经常补妆，有欠对男上司的礼貌，也会妨碍工作。

如果你跟随男上司外出谈判或参加有关会议，衣着也要恰如其分。对此，某位小姐有过深刻的教训。该员工本来只是事务性秘书之一，但有一次，她穿色调深沉并饰金纽扣的名牌职业女装，让谈判对手误以为她也是决策层中的人物之一，一定要听她的意见，男上司当下脸色就十分难看。男上司往往对“职业身份”十分看重，人微言轻之际，何必去讨那个没趣呢？所以位置一定要摆正，否则很可能讨来没趣。

其四，和男老板幽默一回。

面对男老板，虽然可以时不时幽他一默，但一定要掌握好幽默的限度，切不可信口开河，胡说八道。

幽默要分场合。幽默并不是随时随地都可以进行的，必须在特定的场合和条件下才可以。

比如，老板开会，正在台上向职员们发表讲话，

然而，你却在这个时候突然冒出一两句逗人的话。虽然大家被你的幽默逗乐了，然而老板肯定会认为你是一个不守纪律、缺乏礼貌和修养的人，因而会在心中留下对你的不良印象。又如，老板和职员欢聚在一起，说些幽默的话逗乐，而你却把这种幽默引向歧途，说了不雅的话，老板当然会认为你是一个不知高低的冒失鬼。

幽默要高雅才好。在生活中，不少人在开玩笑时往往把握不住分寸，因而弄得和别人不欢而散，影响了彼此的感情，自己徒然增加了烦恼。所以，和老板开玩笑，要尽可能适可而止。

硬去幽默不如不幽默。有些人，为了讨得老板欢心，尽力想表现自己的幽默，而自身又不具备幽默的素质，所以在幽默时往往勉为其难。如此，老板不知道究竟是该为你的幽默笑一下为好，还是不笑为好，弄得骑虎难下，双方都十分尴尬。久而久之，老板就会认为你太虚伪，只是装出样子给他看罢了。

技巧三十二：女强人的刚柔相济之道

所谓“女强人”是指能干的女人，但是不包括做家务能干的女人。“女强人”只是指在社会上靠自己的本事混得非常不错的女人。

“她是个女强人。”一个人这么和身边的人介绍她的老板。“那天晚上万人体育馆里人都挤满了，就是为了看她一眼。

“她得有五十了吧？”一个人问。

“那有什么！那天晚上她可真有毅力，上台之前她哭着跟我说：‘你知道吗，我七个小时之前接到美国长途，我丈夫在纽约和别人上床了。’”

“她老不回家可不是要出这种事。”

“那后来呢？”——那个人只有好奇心。

“后来她还是登台表演了。那么多人都等着她呢。轿子把她抬出去的时候她换了装，挺高兴的样子，谁也看不出来她丈夫刚把她蹬了。”

难道女强人都该有这样的命运？

小丽高中毕业后，一直从事广告业务。在前后十

年时间里，从基层的广告 AE 做到某知名专业杂志的经理。对大部分从事广告 AE 工作的女性而言，真是称美之至。可是，最近她在一年内换了四个工作，且目前濒临被炒鱿鱼的危机。

小丽年纪虽小却颇具行动力及挑战力，业务执行能力强，常达成公司预定的业务目标。此外，小丽外型亮丽且能言善道，颇有“魅力女强人”的架势。也许这几年来小丽职业生涯太过顺畅，只知陶醉在个人业绩的掌声中，而遗忘了高层主管应有的管理能力、品德与修为。因此，从基层员工升到经理职位时，她遭遇到人际关系的重大冲突。

在她担任经理职位半年内，老板不再相信她，部属不再崇拜她，同事不再支持她，让她产生了莫大的挫折感，因此一年内连续换了四个工作。她尚不知自己的问题所在。她自以为在每个公司都有莫大的业绩贡献，而每个老板都亏待她，甚至不信任她，逼得她只好离职。

事业上，小丽是个强者。然而，她的失败就在于她没有处理好人际关系。作为女强人，不仅要取得事业上的成功，而且还要刚柔相济，比别人更加重视人际关系的培养，避免出现以下任何一种情况。

其一，宠而骄，挟天子以令诸侯。常借总经理之名发号施令，造成总经理与基层部属间的冲突不断，故无法获得上下信任。

其二，恃才败德，揽功争利。业绩达到目标时，常要求总经理私下给“好处”；业绩不好时，就把责任推给部属。由此令历任的老板有“被威胁”之感，部属也常感“重压”。

其三，待己宽厚，待人严苛。凡事只要出问题，自己一定推得一干二净，而部属如犯错却上呈要公司重惩。办公室的“游戏规则”永远只订给部属，自己从不遵从。

其四，善逞口舌之快，惹事生非。表面关心同事，借机套出同事间的不满及抱怨，以此向总经理打小报告，并攻击其他部门主管的无能，以凸显自己的本事，巩固自己在老板面前的地位。

其五，假公济私、公私不分。常利用经理职权向会计支用公款，用公司电话打越洋电话，在上班时外出约会，或兼差等都是家常便饭，众所皆知的事，因此无法令部属信服。

刚柔相济，才是女性在职场的最好方法，运用这一策略，会使你的路越走越宽，从而不断地往高处走。

从政如何往高处走

中国人习惯把政坛称为官场，官场在一些人眼里说是飞黄腾达、平步青云的名利场。但从另一方面讲，却也是充满杀机与风险的独木桥。

从政以后，人可能发生分化：没有权力前是好人，有了一定权力后依然是好人，这种人被习惯地称为“好官”；没有权力前是好人，有了一定权力后成了坏人，这种人很有些不可取；没有权力前是坏人，有了一定权力后变本加厉，这种人是没什么好指望的。至于本来就是坏人的，有了一定权力后变成好人了，这种情况是少之又少。

当你在从政路上努力向上的时候，请不要忘记你是一个好人，在越走越高的过程中注意不要变成坏人。

技巧三十三：小心翼翼地扩大权力

你完全能够和你的领导改变关系，而且应该改变。随着时间的流逝，阅历的丰富和工作绩效的提高，你们之间的信任和信心也在加强。由于你对自己想要达到的目标有了更清楚的认识，因而你要求领导授权你去做某事或做某个决策的需要也就少了。尽管如此，在你或你领导任职的早期，你也应该对行使太多的权力特别谨慎小心。首先清楚自己的权限，再采取行动，一般来说可以使你不会出现什么问题，如果你碰巧错了，或许你还会有挽回的余地。

但是，在任何一个机构里，授权往往不是很清楚的。如果有谁想明确知道自己的权限有多大，他可能会发现他所具有的权力比他意识的要多。正如美国前国防部官员查德·阿米特吉所说：“你行使的权力总是比你被授予的权力要多出 20%。”

不要以为你有了比授予多 20% 的权力，就可以任意处置有些事情。一般来说，多出的 20% 的权力是你在和领导有了一定的合作信任基础上获得的。在一开

始的时候，你最好不要运用那多出的 20% 的部分，小心翼翼总不会错的。

一般来说，你有权决定你权限范围内的大小事务。你也不应该期望或相信会得到超出你职权之外的权力。但是，有两件事例外。

第一件事是有关人事权的问题。如果你将进入一个中层或高层的职位，那么人事权是很关键的。如果你想对你主管的、新的组织进行控制，你就必须具备对人员雇佣或解聘 或调动 的权力。

罗伯特·麦克那马拉就是一个很好的例子。1960年，麦克那马拉成为当选总统约翰·肯尼迪提名的国防部部长人选。在同意走马上任之前，麦克那马拉给肯尼迪写了一封信，说他接受这个任命有两个条件：

“……首先，能依照自己的意愿对国防部进行管理，并能根据自己的需要来提拔和任用官员；第二，我不必非得去参加聚会，或做‘社交部长’。”在信的结尾处肯尼迪签了名。据肯尼迪后来说，他对麦克那马拉的强硬态度印象很深，但是，他对那封信感到“大吃一惊”，他从没有在那封信上签名。但不管怎样，麦克那马拉得到了那个职位，并能根据自己的意愿进行人员任免 不像内阁中他的一些同僚那样无此权力。不管你喜欢不喜欢，与他无关的聚会他决不参加。

第二件事是你将向谁报告工作，并通过谁进行报

告的问题。

如果你认为，在某个人手下工作，意味着你的意见和想法难以被你的更高层上级知道，或你与同僚及外部的人良好沟通的能力将遭到损害，而你的这种担忧也并非空穴来风，那么，你就要对此事进行考虑，并迫切要求制定明确的报告机制。但是，一定要搞准确，你提出这个要求是有充分理由的，因为可能会有人认为你的这种担忧和要求是微不足道的小事，从而不被考虑。如果理由不充分，那么这种考虑就不具有决定的作用。

不过，这种情况也有例外。罗伯特·斯特朗斯可能就是能与总统一道确定他的任职权限，并取得成功的为数不多的人之一。当卡特总统任命他为美国的中东特使时，他与总统有过一次谈话。下面就是他讲述的与此有关的一个例子。

斯特朗斯说：“我不能向万斯报告工作。总统先生，我将向您报告工作。我知道我这样做将会使国务院的那帮人感到非常恼火。”

总统说：“我们该怎么来处理这件事呢”

斯特朗斯说：“总统先生，那是您的问题，您是总统，而我不是。我将接受这份工作，去中东，为您把我的那摊子事做好。但是，我将不向国务院报告工作。我不是很适合在那儿，我也不会去那儿，被一群傻瓜围着告诉我该做什么。我太老了，我没有足够的

耐心忍受傻瓜，我太傲气。我对作为上级的他们没有足够的尊敬，因而让我向他们报告工作不行。”

总统说：“你有什么想法吗？”

斯特朗斯说：“总统先生，丑话说在前，如果我接受了这份工作，我将向您和国务卿报告工作，但是，不是通过国务卿向您报告。我将在行政办公楼接管一个职位，并组建我自己的工作人员。”总统说：“那很好。”

斯特朗斯之所以这样做，有他自己的理由。因为在中东，他向总统报告工作，而不向某些被任命的官员报告，这很可能对中东地区的领导人产生影响。因为在这些人眼里，白宫才是美国真正的权力和声望的象征，而国务院则不是。

但是，如果说麦克那马拉澄清他与总统关系的做法是完全正确的，没有任何危害，斯特朗斯这样做也是正当的，那么，亚历山大·黑格与此类似的行为则导致了事与愿违的恶果。在1981年1月的就职仪式日那天，将成为国务卿的黑格，给白宫律师埃德威·米斯递交了一份长达20页的备忘录，请总统签名。这份备忘录对他和国务院在对外交政策的各个方面进行监督的职责进行了整理和说明。其他高级助理把这份备忘录看成是一种权力的把戏，黑格的备忘录也因而被米斯压在了他的箱底。黑格的所作所为给人们留下了不好的印象，大家普遍认为黑格不是一个有合作精神

的领导人。一年半后，黑格下台，成了一位历史人物。

但即使是以上两种权力，你也必须明白你不是能够很容易就得到的，尤其是在你的领导非常专权的情况下。你在申请你的权限时，一定要小心翼翼。

玛丽和她现任领导张有着良好的合作关系，但是，他们之间的这种关系也并非一开始就是这样的，而是在经过了许多磨合之后才达到了这样的程度。她刚开始工作不到半年，就面临领导退休，如何与新领导共事的问题。糟糕的是，新上任的领导对她并不是很信任，甚至还有专门刁难她的意思。在开始共事之初，有一次教务安排她到另一所大学进行教学交流。在此期间，她在没有征得新领导同意的情况下，就在总结会上发表了关于教学的一些看法。事后，新领导专门找到了玛丽，明确地告诉她，以后这种事情必须与他商量后才能决定。

通过这件事，玛丽牢牢记住了这样的教训：开始时要小心，在确信你对领导的思想有了一定了解，你的领导也对你的思想有了一些信任之后，你再逐渐地扩大你的权限。在领导面前，永远不要随心所欲，过分张狂，特别是在一开始，你绝不能这样。

技巧三十四：学会怎样说不知道

打肿脸充胖子，告诫你的是不要硬充“大瓣蒜”，不懂装懂。但这不是绝对的。在生意场上，有时为了能揽到一笔生意，你还真需要打肿脸充胖子，不懂装懂。在官场上，你最好不要这样。你在做什么，有哪些问题是你所不知道的，在这些问题上，你要对你的上司如实相告，不能不懂装懂。你需要学会说不知道。

为什么呢？因为人不是万能的，不可能什么都知道。虽然你很清楚你的作用发挥是为了弥补领导的弱项，为领导减轻负担。但你不要事无巨细、大包大揽地拍着胸脯说你什么都能行，特别是在各行各业分工越来越精细的今天，你更加不可能成为一位万能手。任何人都有自己的长处和自己不知道的领域。你的领导是这样，你也是这样。

赵辉通过了公务员考试，从教学岗位到县秘书处上班。工作没多久，他获准参加副县长与外国投资商的洽谈会，做笔录。随着洽谈会的进行，其间提出了

一个有关合作方式的复杂问题。突然，副县长和外商代表把目光转向他。领导说也许他能对这个问题做出解释。赵辉不着边际地吭哧了约 20 分钟。后来，领导打断他的话，不满意地指责说：“看来，你也不知道答案。”一旁的外商放声大笑起来。赵辉羞愧得无地自容，从此再也不敢打肿脸充胖子，不懂装懂了。

当然，说“不知道”总是很丢面子的事。但与丢面子相比，失去晋升机会并因此也失去工作，也许是更加糟糕的事了。况且，说“不知道”也只不过是当时面子上过不去，领导说不定还会因为你的诚实对你另眼相待呢。

你所需注意的是，不要在说过“不知道”之后，就没有下文了。聪明人的做法是，在回答完“不知道”后，紧接着就告诉领导，“我将很快给您找到答案。”

所以你得首先弄清楚，你的领导的长处是什么？哪些领域是他所不熟悉的？你的专长是什么？和领导的专长一致还是互补？你和领导共同陌生的领域是什么？对以上问题的回答，将决定你对来自领导的问题，哪些应该回答“知道”，哪些回答“不知道”。

如果每次领导问你，你都回答说“不知道，但我会很快给你答案”，这并不是好事。哪个领导会喜欢一个什么都不懂的下属呢 你得有所准备，尽量少说“不知道”。一般来说，对属于你研究领域的某个问

题，你应该比你的上级了解的情况更多、更详细。也许，你所投入 50% 的时间所关注的事情，不过是你的上司所关注的事情的 5%。因而你有义务通晓你职责内的全局情况，你的上级正好希望你能做到这一点。这样可以使你避免更多地在领导面前说“不知道”。

技巧三十五：对领导忠诚的六要术

通常凡人能以忠诚对待别人，势必可获致对方的喜爱甚至青睐。尤其在官场中，上级领导均喜欢忠诚的下级为其所用，并常侍左右。事实上，任何人都不能容忍或原谅别人对其不忠诚，尤以上级为甚。在古今实例中显示，不忠诚的下级往往会造成单位莫大的危害，与其共事无异于养虎贻患。试想一个领导怎会对此类下属有好印象而委以重用呢？因此不论您的学识才能俱佳或干劲十足，如未能对上司表现出忠诚不贰，则很难获得其重用与提拔。

忠诚是一种真心待人、忠于人、勤于事的奉献精神，它是出自内心，而不是虚伪装出来的。记住赝品是决不能永远使人受骗的。诚然，忠诚的表现对一个

学能俱优的人，可说是一种沉重的负担，常无法做到。但为自求多福，你仍需勉为其难用心表现。忠诚是有持续性的，需要时间与表现，方可为人所知、为人认同。相信只要你有心学习并能以耐心接受考验，则不但不觉辛苦反而愉悦自然。

因此，您做事要站在上级立场去思考，对上级的指令与意见在保留意见的前提下，坚决服从并全力以赴。有时你更需要耐心接受上级领导冗长说教甚至无理责骂等。

忠诚不意味着惟惟诺诺，不敢大声说话或提意见。你需要坦率地表露自己的观点，这可能会引起不同的看法，甚至争议。不过，即使如此，也应该这样去做。尽管根据你上司的人品和你的关系，你陈述和谈话的风格将会有所不同，但是，声嘶力竭地喊叫，是不可取的。你要敢于及时讲话。防患于未然，要比亡羊补牢更好。

你在思考怎样对上级忠诚时，以下六个方面将有很大的帮助。

第一，怀恭敬心说真实话。

领导也是人，同你一样，既需要有人来赞美，更想得到他人的真诚和尊敬。你必须有恭敬之心。他是你的领导，你不能对他言语粗鲁，要对他坦诚相见，有什么说什么。有时候，他可能不喜欢这样，这很自然。但是，如果他反驳你，你应该把事情搞个水落石

出。这是你的义务，应尽的责任。你不能只拣顺耳的话跟他说。实际上，这样做对谁都不利。

该出手时不出手，不能大胆直言，这实际上对你也没有好处。你只要这样做过一次，他就将永远对你的诚实产生怀疑。

第二，私下里提反对意见，不要公开传播。

私下给上司提出你的建议，这应该也是你的一项义务。你永远不应该把你对上司的反对意见见诸报端，或者在单位的其他人中公开。你一旦把自己的不同意见到处散布和公开，不啻是一种损害信任、破坏真诚的招数。而且这样做的结果只能是，以后领导将不会喜欢征求你的建议，你将会被排挤出决策圈。

第三，不能只报喜不报忧，到头来却让领导因坏人坏事而感到吃惊。

当罗伯特·怀特担任加利福尼亚州州长皮特·威尔森的办公厅主任时，他在与新来的工作人员的谈话中，就这一点提出了自己的看法。在告诉新雇员永远不要忘记他们的一言一行总是在代表州长后，怀特又补充说：“永远要对我讲实话，如果有坏消息，就诅咒它，但不要瞒着我。如果出现了问题的苗头，你们的职责就是要勇敢地站出来，预先采取措施，加以防止。问题产生了，发展了，你们就要提出解决问题的建议。不要等到火烧眉毛的最后时刻，才去想办法。”坏消息不会随着时间的流逝而改变，最好的办

法就是让大家都知道，共同对付它，而不是对它置之不理。

第四，选择好发表反对意见的时机。

1986年8月，里根总统在雷克雅未克 冰岛首都高峰会议期间会见了戈尔巴乔夫，提出了禁止所有弹道导弹的提议。美国海军上将威廉姆·克罗威不同意里根总统的这项提议。后来，克罗威得知国会将征求他的意见时，他在国家安全高级助理的一次会议上，找了一个机会，让里根知道了他的反对态度。虽然事情已经过去，政策已经无法改变，但让总统知道他的反对态度，这样做意味着在与里根的关系上，克罗威肯定要冒一定的风险。但是，克罗威认为这样做比让里根最后在电视上看到他，知道他的反对态度要明智得多。结果是，总统没有被克罗威的意见所左右。同时，克罗威与他的上司里根的关系，也没有什么改变。

第五，一旦决策制定了，在保留意见的前提下，要忠实地去贯彻落实。

如果由于决策不符合你的意愿，就阻挠决策的执行，这是一种最不明智的做法。如果在决策的过程中，有机会对决策施加影响而没有人站出来大胆地提出反对意见，那就更不应该了。领导有权力严明纪律，也就是说，即使你对某项决策有不同的看法，也要支持它。

这是对上忠诚的核心要义。你忠诚的对象就是你的上级，私下给他提出你认为最好但却相反的建议，而一旦制定了决策之后，无论你是否满意，都要忠实地去贯彻落实。

第六，提意见的方式、风格要得体。

有时候，你也需要考虑什么时间以及花多长时间去参加和领导的辩论，在辩论中说服你的领导。尽管其实你并不愿意经常这样去做，免得招大家厌烦，受到排挤，或者即使不被排挤掉，你的意见可能被听到，但也无人采纳。因此，关键是要对你建议的内容和你提出建议的时机进行周密的考虑和选择。

此外，你 also 需要注意你方法的风格，尽量选择切合实际的做事风格。一旦你对你的论点做了详尽的研究，那么，推迟辩论无疑就会影响辩论的效果。在辩论中，重复和声嘶力竭的叫嚷只会使事情变得更糟。有时候，间接表达观点的做事风格可能是最好的。你要设法说服领导朝着你想去的方向慢慢地往前走。但是，你不要使你反对的领导感到被否定，感到无能，感到没面子。你不要指手画脚般地告诉他们这一切都是不合适的，是缺乏应有条件的，是可笑的。你这样做的话，到了一定的时候，他们就会不高兴地指着你说：“到底你是领导还是我是领导？”

西方有句谚语说：“世界上最可靠的东西有三种，即家犬、现钞及老妻。”这句话虽然不一定现

实，但却是很真实。因此，如果你在官场中想赢得领导的钟爱、信任与重用，希望领导将你视为心腹或常伴左右的得力助手，那么请你认真关注我们以上的建议。相信你将可获得莫大助益。

技巧三十六：不要老向领导发牢骚

建议和计划如果能经常被领导采纳，那是再好不过的了。然而，我们在献计献策的时候，往往会遇到不受重视、不被采纳的苦恼。尤其是当一个经过自己潜心研究、周密思考，确信是非常合理、非常优秀的建议和计划被领导断然拒绝的时候，我们的苦恼会更强烈。

碰到这种情况，有些人往往会私下抱怨领导或当面向领导发牢骚，说：“能遇上一个知人善用、从谏如流的领导就好了。”这几乎成了所有下级一种传统的、固定的思维模式。他们之中很少有人愿意换一种思维方式来考虑“进而不纳”的问题。

跟随美国第 28 任总统伍德罗·威尔逊工作过的许

多人，都觉得他是“一扇老橡木做的门”，任何新鲜的意见都被毫无例外地拒之门外。威尔逊有才能，自负，所以对别人的意见往往瞧不起，要么不采纳，要么根本不予理睬。但是，有一个人是独一无二的例外，这个人就是他的助理豪斯。

豪斯有什么绝招呢？豪斯自己说，有一次，他被单独召见，他明知总统不容易接受别人的建议，但还是尽自己所能，清楚明了地陈述了一种政治方案。因为他苦心研究过，自认为相当切实可行，所以说得理直气壮。然而他没有得到与其他同事不同的命运。威尔逊当即表示：“在我愿意听废话的时候，我会再次请你光临。”但是数天之后，在一次宴会上，豪斯很吃惊地听到威尔逊正在把他数天前的建议作为总统自己的见解公开发表！

这件事，使豪斯大彻大悟，懂得了向总统贡献意见的最好方法：避免他人在场，悄悄把意见“移植”到总统的心中。开始，使总统不知不觉地感到兴趣，然后使这计划可以作为总统自己的“天才构思”而公之于众。最后，使总统坚定不移地相信是他本人想出了这个好主意。换句话说，不用强调某某计划是豪斯的主意，为了使一个好的计划被总统采纳，他得自愿牺牲“版权”，而把“版权”让给总统，并且是悄悄地、神不知鬼不觉地转让。这样，他的计划就能顺利地被总统采纳。例如，1914年春季，豪斯奉命赴法国

做外交上的接洽。出发前，威尔逊原则上同意了豪斯的计划，但态度相当谨慎，距离被正式批准还相当遥远。豪斯到巴黎后不久，寄回了他同法国外长的谈话记录。在谈话中，豪斯把自己想出的、经总统谨慎同意的计划，说成是“总统的创见”，并热烈赞扬说，这是“天才，勇气，先见之明”的表现。看了记录，威尔逊总统毫不犹豫地正式批准了这个计划。计划的实施，给两国带来巨大的利益。豪斯为自己实际发挥的作用由衷地高兴。同时威尔逊总统也更加由衷地喜欢豪斯，对他更加倚重。但有一件事是永远心照不宣的：豪斯从来不表示某项计划是他想出来的。若干年后，豪斯说道：“我不愿意称那些计划是我的，并不仅仅出于讨总统喜欢。我的计划充其量是一棵树种，要长成参天大树必须有土壤、水分、空气和阳光。只有总统才有这些条件。把树种变成大树的，公平地说，是总统。我只不过把种子移到了总统心中。”

在威尔逊执政期间，豪斯都采用这种简单而有效的“种子移植”的策略。然而他对威尔逊的影响，比当时成群的政治领袖加在一起都大。事后，人们方才窥见豪斯的秘诀。

让我们再看看二战期间，作为斯大林的重要参谋人之一华西里也夫斯基是如何向“惟我独尊”的斯大林提建议的。

当斯大林与华西里也夫斯基谈天说地的“闲聊”

中，华西里也夫斯基往往“不经意”地“顺便”说说军事问题，既不郑重其事，也不头头是道。可是奇妙的是，等他走了以后，往往使斯大林想起一个好计划。过不了多久，斯大林在军事会议上陈述了这个计划。大家都惊讶斯大林的深谋远虑，纷纷称赞。斯大林自然十分高兴。再看看华西里也夫斯基本人，也与大家一样显得惊异，好像他也从来没听说过这个计划，并且也与众人一道表示赞叹折服。这样一来，再也没有人想到这是华西里也夫斯基的主意，甚至斯大林本人也不这样想了。但是，上帝最清楚，统帅部实施的毕竟还是华西里也夫斯基的计划。

华西里也夫斯基也在军事会议上进言，但那方式方法更是令人啼笑皆非。他首先讲三条正确的意见，但口齿不清，用词不当，前后重复，没有条理，声音含混，因为他的座位通常靠近斯大林，所以只要使斯大林一个人明白他的意见就行了。接着他又画蛇添足地讲两条错误的意见。这会儿，他来了精神，条理清楚，声音宏亮，振振有词，必欲使这两条错误意见的全部荒谬性都昭然若揭才肯罢休。这往往使在场的人心惊胆颤。

等到斯大林定夺时，自然首先批判华西里也夫斯基那两条错误意见。斯大林往往批判得痛快淋漓，心情舒畅。接着，斯大林逐条逐句、清晰明白地阐述他的决策。他当然完全不像华西里也夫斯基那样词不达

意，含混不清。但华西里也夫斯基心里明白，斯大林正在阐述他刚刚表达的那几点意见，当然是经过加工、润饰了的。不过，这时谁也不再追究斯大林的意见是从哪里来的。这样一来，华西里也夫斯基的意见，也就因为已移植到斯大林心里，变成斯大林的东西，而付诸实施。事后，曾有人嘲讽华西里也夫斯基神经有毛病，是个“受虐狂”，每次不让斯大林痛骂一顿心里就难受。华西里也夫斯基往往是笑而不答。只是有一次他对过分嘲讽他的人回敬道：“我如果也像你一样聪明，一样正常，一样期望受到最高统帅的当面赞赏，那我的意见也就会像你的意见一样，被丢到茅坑里去了。我只想我的进言被采纳，我只想前线将士少流血，我只想我军打胜仗，我以为这比讨斯大林当面赞赏重要得多。”

须知，领导需要的是能帮助他解决问题的人，你的建设性意见也许在领导看来根本不值得一提，但这也要比你就一些鸡毛蒜皮的事也去向上司请示汇报要好的多。能够忍受你的牢骚的人无论是谁，都不应当是你的领导。你当然可以向你的领导抱怨，但你不能经常向你的领导发牢骚，更不能就一个问题向你的领导老是抱怨。因为在大多数情况下，你所做的工作是为你的上司减轻压力和负担，而不是给他增加烦恼。

你需要注意的是，一旦被领导认定是慢吞吞、懒惰虫、萎靡不振、好好先生、只会说恭维奉承话、

爱发牢骚的人，那么你就很难翻身了。如果你对上司委托你办的事，不能办好，借口抱怨说有很多原因，那么领导就再也不会托你办事，你想和领导接近的机会也就没有了。当然，遇事多和上级商量是没有错的，而且领导也会因你把他当作知心朋友而高兴。记住，这不能经常发生，更不能在一件事情上多次反复。

如果你想自己的建议被领导经常采纳，想得到领导的倚重和赏识，建议你最好收起你张扬的个性，先做牛做马当奴隶，然后才能当将军。