

图书在版编目(CIP)数据

职场陷阱 / 杨毅宏编著. —上海: 学林出版社,
2007. 1

ISBN 978 - 7 - 80730 - 284 - 1

I. 职... II. 杨... III. 职业选择-通俗读物
IV. C913. 2 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 159559 号

职场陷阱



编 著—— 杨毅宏
责任编辑—— 叶 刚
特约编辑—— 刘益民
封面设计—— 徐蔚桦

出 版—— 上海世纪出版股份有限公司
学林出版社(上海钦州南路 81 号 3 楼)
电话: 64515005 传真: 64515005

发 行—— 新华书店上海发行所
学林图书发行部(钦州南路 81 号 1 楼)
电话: 64515012 传真: 64844088

照 排—— 南京展望文化发展有限公司
刷——

开 本—— 640×978 1/16

印 张—— 13.375

字 数—— 23 万

版 次—— 2007 年 1 月第 1 版
2007 年 1 月第 1 次印刷

印 数—— 7 000 册

书 号—— ISBN 978 - 7 - 80730 - 284 - 1/F · 33

定 价—— 19.80 元

(如发生印刷、装订质量问题,读者可向工厂调换)

前言

有人将职场比喻为战场,有人将身处职场说成是“人在江湖”,这无疑都体现了职场的复杂和多变。

随着时代的发展,以及多年来现代企业和管理制度的发展,职场人士也显得越来越专业,职业化的行为和素质也逐渐成为职场人士所必备的能力之一。越来越多的人倾向于用一种职业化的手段来解决工作中的人际关系、工作技巧等各种问题。

但是,这也使得职位竞争日益激烈。虽然我们在此所说的陷阱仅是一些典型个案,但是职场是个小社会,不似学校和家庭那么单纯,利益、人际关系、能力、工作成果……各个因素交织在一起,表面风平浪静,暗中却波涛汹涌。这也就注定我们对这些职场潜规则不可不知,对这些陷阱不得不防。

对于一个职业人来说,或许职场不过是一个办公室或写字楼的单元,片壤之地,寥寥数人,却充满了各种各样的明争暗斗,尔虞我诈。

据中国人力资源开发网之前发布的一份调查显示:有 70% 的受调查者经常感到厌倦松懈,对前途彷徨迷惘,为工作焦虑烦闷,情绪长期处于“缺氧”状态,其中包括 13% 的调查者情况严重;有 45.4% 的工作倦怠者认为对工作方面的人际关系很伤脑筋;还有不少人表示因为误触职场地雷,而被迫离开原企业,重新踏上求职之路。从这一连串的数据中,不难发现,职场生存能力在很大程度上决定了一个人的职业发展水平及速度,甚至影响了一个人的工作状态。

现今职场竞争日益激烈,求职者难,有工作者也难,几乎所有人都竭尽全力地向金字塔的顶端前进。然而,我们不难发现





类似这样的现象：一些知识和才能并不突出的普通人，往往很轻易地得到理想的职位；一些专业技能和综合能力都很优异的人，却屡屡在职场上惨遭“滑铁卢”。有人将其归结为偶然因素或是运气不佳，但这样的情况在职场并不鲜见，这究竟是因为什么？

其实，职场沉浮除去偶然因素、个人能力，在很大程度上取决于一个人的职场生存能力。生存力强，则在“厮杀”中胜出，而生存力弱，自然为职场淘汰。那些失败者之所以失败，不是因为能力的缺失，只不过是他们误入了一些陷阱，让自己陷入了职场困境。

那么，危机四伏的职场究竟有哪些陷阱是有待我们识破和规避的呢？

带着这样的思考，我们采访了许多专业人士和普通职业人，翻阅了大量的资料，研究了众多失败者和成功者的案例、经验，最终编著了本书，奉献给所有有志立足于职场，渴望提升个人职业含金量的人。

本书共总结了职场八大陷阱，包括同上司相处、与同事和睦、个人能力展示、职场潜规则等多个方面，全方位地向读者介绍了职场中最危险且最易遇到的陷阱。为了能让更多职业人识破并逃离这些陷阱，我们在每个小节中都配备了详尽的真实案例，并对案例进行了分析和引申，使读者有更直观的认识。同时，综合各方专业人士的经验和意见，给出规避此类陷阱或解决类似困境的方案，规范个人在职场中的行为，以达到个人职业发展道路更通畅、有效的目的。

在每一个陷阱（篇章）后，我们都安排了“职场状态自省”和“职场生存法则”两个栏目，让读者在了解理论、分析案例、总结经验之后，能有针对性地进行思考，联系自身实际情况，从而找到自己最需提防和有待提高的部分，有效提高自己的职场生存能力。这也是本书的一大特色。

为了能让本书更具专业性、实用性，适用面更广，我们通过



各种方式采访了大量的专业人士,包括资深职业发展顾问、职业生涯设计顾问、500强企业人力资源总监等,以及众多的职场经验人士,搜集了大量的现实案例、经验之谈以及专业意见。有别于同类书籍,本书从职场陷阱的“表现—本质—解决”三方面入手,更具有实用价值和指导意义。这是本书的另一大特色和优势。

诚然,职场自有维持其合理存在与发展的固有规则;而且,随着人类社会的不断进步和和谐,职场的许多规则也将更趋理性、健康和科学。然而,职场又毕竟充满着世俗的体面和晋升的诱惑,并会与之共生出形形色色的人际诡谲、攀爬艰辛和竞争陷阱。在竞争激烈的今天,要想在职场中立于不败之地,“纵横”职场,成为职场中的佼佼者,不仅需要不断地提升个人能力,更需要运用智慧的大脑,掌握职场生存的艺术。

本书旨在帮助各位职场人士了解办公室生存、发展的各类规则,规避可能给个人发展、人际关系带来损害的职场陷阱,真正提升个人能力素质和职业含金量,并以此推动职场氛围的和谐。

在本书的编纂过程中,我们也参考了大量的材料,借鉴了部分作品,本书部分参考资料、寓言案例来自于网络,在此,我们向原作者表示最诚挚的感谢,并请原作者与我们联络。由于时间仓促,书中难免存在一些纰漏,敬请广大读者原谅。如果本书能对您有所帮助,就是对我们最大的鼓励。



目 录

CONTENTS

前言	1
----	---

陷阱 1 同“大人物”争道

职场是个小社会,许多人看似与己无关,却对自己的上司、老板有不小的影响。有些人看似平常,却是深藏不露。这些人就是企业内的“大人物”,他们往往掌握着实权或是对掌权者有足够的影响力。对于他们既不能轻视,也不能得罪,重要的是和平相处,善加利用,否则极易引祸上身,陷入职场陷阱。

同上司身边的红人争道	3
轻视企业里的“皇亲国戚”	7
得罪其他部门的上司	13
小结	16
职场状态自省	16
职场生存法则	17





陷阱2 冒犯上司,使其难堪

老板之所以成为老板,上司之所以成为上司,必有其过人之处。在心理上,面对下属,上司总有一种莫名的成就感和优越感,有一种任何场合都必须成为主角和胜利者的欲望。

一旦这种成就感和优越感受到威胁和挑衅,上司很容易就会产生不满,对挑衅者产生敌意,心存芥蒂,阻碍挑衅者的发展。

同上司抢风头	21
当众顶撞上司	28
倚老卖老	33
小结	39
职场状态自省	39
职场生存法则	40

陷阱3 热衷职场小道八卦

工作中,闲谈、聊些小道消息、隐私八卦似乎在所难免,而办公地的电梯间、洗手间和茶水间绝对是 office 小道消息、流言蜚语、隐私八卦的集中营、加工厂和散播地。

但是,如果你热衷于职场小道消息、八卦见闻,公私不分地闲聊,肆无忌惮地传播,那你就已经踏进了职场陷阱。

散布小道消息长面子	45
轻信小道消息	50
公私不分的闲谈	54
小结	59
职场状态自省	59
职场生存法则	60





陷阱4 锋芒毕露

现代社会竞争激烈,要找到一份好工作确实不易,要能在岗位上做出成绩,稳步上升更加不易。为了获得上司、老板的赏识,可以说大家都费尽心思地表现自己,渴望得到晋升加薪的机会。

职场如战场,处处充满危险,需要我们谨慎对待。如何表现自己,既不锋芒毕露,又要让上司发现你的实力和才干,是职场永远的难题。

新员工过分表现自己	65
做出头之鸟	71
独享荣耀	78
小结	84
职场状态自省	84
职场生存法则	85

陷阱 5 忽视职场细节

职场中流行一句话 细节决定成败。

许多时候，一些职场中的小事常常被人们忽视，例如 随意请假、开同事玩笑、同异性关系密切等等。但恰恰是这些职场小事构建了我们的人际基础和个人发展之路。

我们常渴望能成就一番大事业，但是却往往忽略了身边的细节和小事，忽略了“缺乏对细节的深层关注是不可能成就大事业”的道理。

被批评却处处争辩.....	89
职场美人计	98
工作中的“小”事	105
E-mail 使用潜规则	112
小结	122
职场状态自省	122
职场生存法则	123





陷阱 6 不懂展示个人能力

职场中常遇到这样的情况：默默无闻地埋头苦干，甚至瞒着他人加班加点，却始终得不到上司的青睐，与升职加薪无缘。和别人做相同的工作，或共同完成一项工作，但上司却更偏向于赞赏别人，自己仿佛只是个配角……

这样的现象并不少见，这类人不是忽略工作，不是心存恶意，只是找不到恰当的表现时机，不懂得包装和凸显自己。想要叩开成功之门，却不得其门。

指责他人来抬高自己	127
口不择言，伤人自尊	132
默默无闻，埋头苦干	141
小结	152
职场状态自省	152
职场生存法则	153

陷阱 7 错误对待工作友谊

写字楼里流传着这样一句话：是来工作的，不是来交朋友的。的确，这是生存竞争激烈的职场，同事之间有合作，是伙伴，但更是对手。

人在职场，交往最多的就是同事。你不一定每天同上司、老板见面，但每个工作日总得和各个同事打交道。如何处理与同事的关系就成了职场中的难题。

将同事视为知己	157
使自己成为“透明人”	165
防人之心不可无	171
小结	177
职场状态自省	177
职场生存法则	178





陷阱 8 让上司靠边站

人们把员工与上司或老板的关系,形象地比喻成是猫与老鼠的关系:员工看到自己的上司或老板总有一种敬畏感。敬他是上司(老板)——佩服他决策上的果断,欣赏他强势的领导能力;畏他是上司(老板)——怕他一个不高兴让自己回家吃自己的。

然而,除非你就是企业的老板,否则,在职场中,任何一个人都要面对他的上司。能否与上司和睦相处,在很大程度上将影响到个人事业的发展。

和上司关系过近	183
越权	191
小结	196
职场状态自省	196
职场生存法则	197

陷阱 1

同“大人物” 争道

职场是个小社会，许多人看似与己无关，却对自己的上司、老板有不小的影响；有些人看似平常，却是深藏不露。这些人就是企业内的“大人物”，他们往往掌握着实权或是对掌权者有足够的影响力。对于他们既不能轻视，也不能得罪，重要的是和平相处，善加利用，否则极易引祸上身，陷入职场陷阱。

同上司身边的红人争道

Timmy 某中型外企技术支持

Timmy 毕业于一所国内知名的大学，专业知识十分扎实，优秀的他毕业后选择到一所知名企业担任技术助理。

很快，由于他工作认真努力，专业技术过硬，得到了部门经理的赏识，恰逢一位工程师离职，Timmy 顺理成章地顶替了他的职位。之后 Timmy 工作更加努力，也时常得到上司的赞赏。

平时与同事们都相处得不错的 Timmy，却十分看不惯部门经理的助理，认为他并没有什么本事，也没有任何实权，只会附和经理的建议，所以并不将他放在眼里，甚至时常对他呼来唤去。

不久，部门内部将提升一位工程师担任部门副经理的位置，Timmy 成了最热门的人选。他自恃业绩突出，也时常受到上司的赞赏，也自认为是晋升的不二人选。但结果晋升的却是部门内的另一名资深工程师。

这样的结果令他大惑不解，而且自此之后，经理还有意无意地暗示他：要懂得尊重企业的资深员工，应当向他们学习工作经验，有的工作问题并非依靠自己的知识就能解决。面对上司如此的变化，Timmy 始终不明白原委，直到几个月后才从同事口中辗转得知，经理对自己的改观、自己晋升的失败都仅仅是因为经理助理几次“无意”在部门经理面前提到他：恃才自傲，对资深工程师不尊重等引起的。

这时看清经理助理的“能耐”为时晚矣。





Timmy 输在哪里？就是输在了经理助理，这样看似是小人物的几句话上。说者有心，听者也有心，部门经理原本对 Timmy 的印象就这样被改观。

上至世界知名的跨国企业，下至三五人的小公司，无论怎样的组织，位高者身边都或多或少有一些亲近的、信任的人存在，这些人看起来无关紧要，没有决策权，但是他们对上司、领导的决策、用人及其他问题的看法，都会产生重要的影响，甚至是决定性的影响。

在职场上，许多人都下意识地跌入一个陷阱，认为只要工作绩效出色，也讨好了上司的欢心，那加薪晋升就指日可待。至于上司身边的那些“红人”，那些上司亲近的、信任的人，没有必要把他们放在心上，跟自己也没什么直接关系。

事实上，这种观点是大错特错的，甚至让不少人在此栽了跟头。在职场上，任何一个得罪上司身边“红人”的人，都难以获得上司的器重，甚至还可能因此丢了工作。

在工作中，我们固然要认真做好本职工作，让上司了解自己的绩效，同时也要懂得与上司身边的“红人”相处，别让自己不明不白地陷入了这一职场陷阱。

“红人”古今都有。如何处理这些权贵高位者身边的红人也是一门学问。

三国时，曹丕同弟弟曹植争夺太子之位，最终获得胜利，他就胜在了曹操身边的人。曹植文才过人，我们从熟知的《七步诗》中就能看出端倪，但他自视甚高，认为父亲曹操最喜欢他，又是重才胜过一切，所以便不拘小节，违背曹操的意愿，也忽略了与父亲身边的臣下们的交往，甚至有些轻视他们。

曹丕则不同，他作为曹操的大儿子，自知文才不如曹植，想要坐上太子的宝座，就必须借助力于曹操身边的人。所以他极力拉拢曹操身边的红人，为自己出谋划策。这些谋臣也在

曹操面前多为曹丕美言。最终,在这场权力争夺中,曹丕获得了胜利。

即便是一国明君,他的身边也总有些“红人”存在,他也总有些无奈的时候。曹植讨得了父亲的欢心却开罪了父亲身边的人,就此失去一展抱负的机会。而曹操也明白,即使自己让这个儿子坐上了太子之位,也难得其他臣下的辅佐,这样的统治者无法长久。

记得曾经有一位苦心经营却始终在官场上毫无建树的父亲,在退休的那一天忠告他的儿子:“永道不要和红人争道,那些人都是魔鬼。”

或许在上司身边的“红人”有不少是依靠阿谀奉承、溜须拍马才升到现在的职位,见了上司就点头哈腰,见了同事或是下属就爱理不理,那副丑态让许多人抱怨不已。或许你看不惯类似的情形,偏偏这类人“红极一时”,这世界怎么就总是“小人得势”。但是,这些人就是能对你的上司老板施加影响。

无论身处怎样的职场,我们都应当明白,如此“红人”存在必有其道理。在自身谋求发展的道路上,上司老板是你晋升的决定者,但是背后还有不少对这个决定施加影响的人,上司身边亲近、信任的人更是关键。我们不仅要懂得将成绩表现给上司看,更要懂得与上司身边的人交往。如果能让那些对上司极具影响的人为你美言,那效果自然无穷。

上司身边的“红人”或许让人不齿,但是别不屑同他们交往相处,其实“红人”原本是常人,更是俗人,他们对下属的影响有消极的一面,但是也有积极的一面,关键就在于如何与他们相处。

身在职场,如何与上司身边的红人相处,也是一门学问,一味退让或一味攻击都不是上策。不卑不亢保持距离,但也不拒绝来往,或许不错的办法,走得太近或是过于疏离都不利于自



己的职业发展和职场生存。

这些所谓的“红人”有不少是心思细、心机重的人,和他们讲话时,要多留几个心眼,别指望他们有“宰相肚里能撑船”的雅量,千万不要说一些带刺的话。否则,他们会记仇,弄不好还会放暗箭伤害你。在他们面前,多谈一些天马行空的事情,少谈细节,少谈个人,才不至于留下话柄。

不过,如若想要在企业内获得更好的发展机会,仅仅会同上司身边的红人相处是不够的,最好的方法是自己成为上司身边的红人。

- ✓ 行事低调,忠诚度高。
- ✓ 工作积极,勇于创新,提高效率。
- ✓ 以专业知识为主轴,充实人脉网络,与公司以外的专业人士建立起彼此信赖的沟通管道。
- ✓ 做一个优秀的追随者,为老板拾遗补缺。
- ✓ 了解组织真实的权力形势,善于表达沟通。

做到以上五条,就能很容易成为上司眼中的明星下属。同时注意保持与其他同事的良好关系,不要成为连自己都讨厌的“红人”,那在职场上必定失意。

轻视企业里的“皇亲国戚”

嘉潞 某民营企业人力资源主管

嘉潞的第一份工作,是在一家较大的民营企业担任人力资源主管助理,对于刚毕业的嘉潞来说,这是一份不错的工作。

作为企业人力资源部门的基层管理者,常常会接触到内部职员,而这其中最让她头疼的就是公司里的一些“皇亲国戚”,用一些资深员工的话来说,是“打不得,骂不得”。不过,刚毕业的嘉潞有点不信邪。她认为在企业里,老板应当是根据员工的工作情况来区别对待,而人力资源工作者更应当公正地对待每一个员工。

对于公司里的“皇亲国戚”,嘉潞从心里有些瞧不起他们,认为他们就是靠着老板的裙带关系,踩着别人的肩膀往上爬,没有真本事,却有时还嚣张跋扈。同他们平日里虽然并没有发生什么直接冲突,但是嘉潞偶尔也会在言语中透露出抱怨和轻蔑。

到了年末绩效考核的时候,因为不少“皇亲国戚”整日无所事事,不遵守公司制度,也没有什么业绩,根据实际情况,嘉潞给出的人力资源部门的初步考评成绩都很低。当拿给部门主管看的时候,主管将嘉潞叫去训斥了一番,责令她重新进行考评。嘉潞十分委屈,认为自己完全是按照规章制度在办事,依照主管的要求不得已重新进行了考评,但是心里总是惦记着这个问题。

在一次会议后,她抽空同老板谈了她的看法,包括老板的亲友亲信在公司的情况,已经影响了公司的工作,应当予以重视等等,一番慷慨陈词让老板频频点头称是。嘉潞看着老板如此的



反应,心想自己虽然触痛了那些“皇亲国戚”的利益,但是自己完全是为了公司考虑,老板应当会重视自己的意见。但是,等了几个月,也没有等到老板对那些人的处置,相反是嘉潞等来了主管的谈话,被迫辞职。

嘉潞等来的结果显然是她意料之外的,但是对于一个职场老手来说,就应当是意料之中的。主动向老板反应企业存在的问题,或许是热衷工作的表现,但是越级汇报、不懂得人情世故,无法体谅老板的立场,更是老板所不能容忍的。更何况在一番慷慨陈词指责企业内存在此类问题时,已经暗指了老板的错误,也触犯了“皇亲国戚”这类特殊人群的利益。

在职场上,我们同样会遇到同“皇亲国戚”共事的问题,他们成为与你朝夕相处的同事,却又如老板的耳目散布在公司中,使得员工与他们相处时胆战心惊,生怕落下一点不是,被老板知道。

顾名思义,公司里的“皇亲国戚”就是老板的亲友、亲信,甚至是那些关系户的亲友。

老板任用自己的亲戚、朋友、亲信,多半是为了既给予自己身边的人一定的利益,同时也是将自己的耳目安插到企业内,多方位、多角度地了解企业的运作情况和员工情况。还有一部分“皇亲国戚”,是企业重要关系户的亲友,因为为企业带来了既得利益,有些人连老板也无可奈何。由于这样特殊的关系,这些人有不少就显得嚣张跋扈,目中无人。如何同这些人和平共处,也是一门学问。

嘉潞是个刚走向社会的新人,运用企业的规章制度办事并没有错,但是职场中有许多问题,尤其是人际关系,并不是仅靠运用规章制度就能硬性解决的。对于企业内的特殊人群,如果触犯了这些人的利益,不懂得与之和平相处,往往只会为自己的加薪升职设置障碍,甚至可能如嘉潞一般丢了工作。

虽然老板都喜欢为企业着想的员工，也喜爱正直忠诚的人才，但是一个不懂得人情世故，不懂得圆滑委婉的人依然无法获得老板的重视。

或许这些人平时看来同普通员工一般，有时甚至无所事事，常常迟到早退寻不到踪影，但是他们却能对老板的决策，尤其是人事决策有着一定的影响。他们是企业内一个特殊的团体，如同企业内的一个雷区，处理不好则影响个人在该企业的发展，职场前景堪忧。

这些人地位特殊，或许职位并不高，但是对老板却有着极大的影响力。仗着如此的势力，常搞特殊化，就不易管理，这让一般员工和管理者头疼不已。而对于这类人，大家也难免同嘉潞一样，心生埋怨，甚至轻视他们。懂得利害关系的，至多将埋怨放在心里；不懂职场生存之道的，极可能出言顶撞。

你会将这些话说出口吗？

- ◆ “你有什么了不起，整天游手好闲，不就是靠关系才在这儿的吗？”
- ◆ “要是没有×××，你以为你能在这里吗？”
- ◆ “你又没什么工作要做，只要……就好了。”
- ◆ “每天迟到早退，就知道搞特殊化。”
- ◆ ……

人在怒气中极有可能说出一些令自己后悔的话，如若你平时就看不惯这类人，这些话就可能在争论中脱口而出。伤害了他人的自尊，他人就会找时机报复，断送了你的前程。

和这类有“背景”的人打交道，总的来说应秉持不轻视怠慢，也不交往过密，和平共处的原则。即使你极其希望能将自己的意见传达给你的老板，也必须先了解你的老板。





- ◆ 你的老板是一个总是护短、任人唯亲的人吗？
- ◆ 你是否真正了解这些“皇亲国戚”为企业带来的利益？
- ◆ 你是否设身处地想过企业、老板的处境，他是不是也无可奈何？
- ◆

如果你的老板或上司本来就是一个护短的人，那你的意见或建议根本就不可能获得效果，只会平添他对你的厌恶。因为没有一个人喜欢别人对自己或是对自己喜爱的人说三道四。

如果你的老板看来还算公正，那么你又是否了解这些人给企业带来的利益呢？许多时候，为了谋求更大的利益，是必须有所选择和舍弃的，同能够为他带来巨大利益或人情的“皇亲国戚”相比，一个普通的职员更可能被“牺牲”掉。

许多时候，老板并非不了解你所反映的问题，而是对于现状无可奈何，或是这类人的存在利大于弊，所以他们才选择视而不见。如果你对这些情况都一无所知，鲁莽地向上司或老板表达你的看法，无疑是愚蠢的。

即便你认为你了解这些情况，并且对此加以判断，认为你的上司或老板欣赏你的可能性更大，也必须记得寻找一种委婉的方式提出自己的看法，也可以用一些事实性的小问题，例如：××最近似乎常常早退，不知道是不是身体不舒服，来试探老板的态度，而不要将自己的看法一下全呈现在老板面前。

其实，我们应当明白，“皇亲国戚”们身处现在的职位而不倒，必定有其优势，即使是关系，也是你所不具备的一种优势。我们要学会用一种平常心对待。不难发现，许多不满、轻视正是因为心里的不平衡所引起的，如果有一种平常心，那么诸多不满就会少许多。

香港中信集团总经理荣智健曾说：

“假如我不是荣毅仁的儿子，我今天不可能做香港中信的副董事长兼总经理，但假如我仅仅是荣毅仁的儿子，而自己没有能力来经营，香港中信也不会发展成为今天这样的规模。”

所以，并非所有依靠裙带关系的“皇亲国戚”都如同我们想象的：毫无能力和优点，只懂得嚣张跋扈。裙带关系也是一种优势和资源，他们中的许多人也有优点和他人所不具备的能力。学会寻找他们的优势，平衡自己的心态，使自己的情绪不着痕迹，胸中纵有千言，而口中不吐一语，始终笑脸以对。

但是，对待“皇亲国戚”同样不能交往过密，视为知己。俗话说“画龙画虎难画骨，知人知面不知心”。有时候对方很随和易接近，完全没有嚣张跋扈的气焰，但也不意味着你能将他同其他同事一视同仁。与他相处时更应该谨慎应付，分清什么话说得什么话说不得，就算是开小玩笑，也不能吐露对公司老板以及工作的不满，不能满腹牢骚乱发泄，以免所有的事都会间接地传到老板的耳朵里。

或许他确实不喜欢暗地里搞鬼的人，但是总难免在闲聊中不经意提起你，泄漏了你的秘密。所以我们既不能轻视他们，躲避他们，也不能交往过密，视为知己。

一位担任老板亲友上司的朋友抱怨，管理困难，自己不敢管，他们也不服管。这里提两点建议：

- ◆ 如果你是“皇亲国戚”的上司，在处理老板亲友相关问题之前，应当事先和老板进行有效沟通，切不可自以为是，盲目私自定夺。事先和老板沟通，是对老板的尊重，让老板了解具体情况，给予一定建议和指示，也有利于相关问题的协调。
- ◆ 应当低调谦虚，注意自己一言一行，以身作则，在和老板亲友能共存共事的条件下，力争以人格魅力、工作水

平来影响企业内的“皇亲国戚”，使其能服从管理，共同达成卓越绩效。

或许任用自己的亲友、亲信在私企或是民企更为多见，但是在国企、外企也时常有此类现象，并非个案。

所有在职场上奔波的人，难免遭遇这类陷阱，如果没有足够的职业化意识和职场技巧，总是不合时宜地处理“皇亲国戚”的问题，难免为自己的职业发展设置障碍。



你
不
得
不
防
的

职场
8
大陷阱

得罪其他部门的上司

Tina 某外资企业人力资源总监

Tina 刚毕业时,进入了一家世界知名的跨国企业的人力资源部工作,在不同的领域学习人力资源实务和工作技巧,培养工作能力。

到了年底,需要对企业各部门和人员进行绩效考评,Tina 也成为绩效考评小组的一员,负责收集各个部门的考勤、绩效情况等资料以及同其他部门的联络工作。

对于 Tina 来说,这是她开始工作至今最重要的一个项目,也是学习、锻炼、表现个人能力的绝佳机会。她首先向企业内各部门负责人发出了绩效考评通知及事项等,告知了时间、工作安排等具体内容,希望得到各部门负责人的配合。然后制定了个人工作计划和整理这些资料的方法。一切看来都十分完美。

但是到了收集资料的最后一天,市场部的初评等资料还是没有送到,而绩效考评经理却要求今天必须收齐资料,及时进行汇总,所以 Tina 急忙去找市场部经理。

经过沟通,Tina 被告知市场部的一个项目正在最后总结阶段,必须等待项目结束才能进行初评,而且并未收到人力资源部的最终确认通知。

面对市场部经理的理由,Tina 感到十分恼火,自己的工作并没有错,对方却不给予配合,言语之中忍不住指责了对方,甚至争辩起来,限令对方必须在当天给出资料和初评结果。

Tina 并不认为自己有错,自己全是为了工作,而对方是市



场部的经理,同自己并没有直接领导关系,并不会对自己有什么影响。但是下班前,Tina 的顶头上司就将她找去,将她狠狠地训斥了一遍。

人力资源部门作为企业的一个内部服务和管理协调部门,必然要同其他部门的同仁进行沟通、协作。但是由于各部门的不同利益和 workflows,常常会发生工作无法衔接、配合的问题。此时,我们需要做的不是指责对方、推卸责任或是争辩,而是应当着手协调,让工作向好的方向发展。

其实不仅仅人力资源部门如此,企业内许多员工都会有需要其他部门配合工作的时候。但是由于对方并非本部门的同事或是自己的顶头上司,没有更多的共事机会,所以许多人就忽视了工作方式和态度,在无形中得罪了其他部门的同仁。

案例中,Tina 虽然一时冲动同其他部门的上司就工作问题发生了争执,但是她并没有充分意识到这件事对自己个人发展的影响,认为争论的焦点是工作,而对象又非自己的直接上司。但事实上,在一个企业内,各个部门也常有千丝万缕的联系,管理人员之间也常有各种联系。

或许其他部门的上司同你的工作并无直接关联,但是在工作中,他们始终是上司,处于一种优势地位,并且同你的上司或是公司其他管理层人员有着联系。一旦得罪了他们,看似同你的个人发展毫无关系,但仅凭他们在闲聊中有意无意地透露对你的印象和评价,就能影响你的上司或更高层的管理者对你的观感。

职场总是变幻莫测,即使得罪了其他部门的上司,看似对个人目前并无影响,但在企业内换岗换部门也是常有的事,一旦你曾经得罪的人成了顶头上司,那无疑是给自己增添了前进的障碍。

经过了顶头上司的训斥和教训，Tina 逐渐意识到自己的错误。在企业内部，上司永远是上司，不管是不是直接领导自己的工作，他们都应当得到尊重，不能顶撞。

而在整个事件中，其实 Tina 自己才是犯了最大错误的人。一来同各部门的沟通不及时，对各部门不同情况未加以了解，在工作中没有及时确认信息，工作技巧不够成熟。二来同其他部门上司发生争执，工作态度不佳，也没有给予对方充分的尊重。

意识到问题的严重性，Tina 向顶头上司认识了错误。然后向市场部经理发送了邮件表示歉意，说明自己作为新人求好心切，发生问题完全是自己的错误等等。并且在征得对方同意之后，向市场部经理当面表达了歉意，也获得了对方的原谅。

经过了这件事的教训，让 Tina 深刻明白，在职场中没有谁同自己是毫无瓜葛的，如果想要在企业内稳步前进，不仅要自己努力工作，适当表现，也不能得罪任何“大人物”。

在职场上，其他部门的上司往往对个人的升迁、加薪有着间接的决定权，也足以影响上司对个人的评价和观感。对于他们，只能尊重，并努力给他们留下好印象，而不能因为看似同自己的工作没有关系，就疏忽了对其的态度。



小结

职场中,他人的口碑往往也起着一定的作用,并非仅仅做好自己的工作就可以。做好本职工作是基础,而让所有人,尤其是公司中的“大人物”对你有个好印象,愿意为你在上司面前“美言”,同样重要,往往能为自身的晋升加薪推波助澜。

职场上的人际关系是复杂的。一个人在职场上要想保护好自己,千万别忽视“口碑”的作用,别忽视了上司身边的那些红人、企业内的皇亲国戚、其他部门的上司领导等“大人物”的存在,即使你不能和他们有进一步的交往,也千万不要得罪他们。这是职场中的一条明哲保身的法则。

职场状态自省

1. 你对职场中“大人物”的看法？

2. 你的工作环境中有“大人物”的存在吗？

3. 你同企业中“大人物”的关系如何？之后会如何改善？

职场生存法则

职场很难令人看透,许多人看似平平,却对自己的晋升加薪至关重要,而这一切来源于其对自己的上司或老板的影响力。如何同这类人交往,在大多数此类交往中立于不败,为个人的职业生涯推波助澜?

- ✓ **法则一:**不可逆来顺受。我们说不能轻视、不能得罪这类特殊人群,但是“逆来顺受”也并非良策,甚至可能是噩梦的开端。以智取胜可能才是最佳途径。
- ✓ **法则二:**尝试用老板或上司做挡箭牌。如果在工作中发生争论,可以适时搬出老板当挡箭牌。在许多情况下,“大人物”们也就不便多说什么。
- ✓ **法则三:**努力工作,微笑以待。可以给他一个微笑,让他不好发作。但避免他打小报告的最好办法,就是力求把自己的工作做得更好。

职场中“藏龙卧虎”,不仅有才能高手,更有“关系高手”。我们应当正视企业内“大人物”的价值和优势,以平常心来同他们和平相处,更可以利用他们同上司、管理层千丝万缕的关系,适当表现自己,为自己加分,使自己的职业发展道路更加顺畅。

陷阱 2

冒犯上司， 使其难堪

老板之所以成为老板，上司之所以成为上司，必有其过人之处。在心理上，面对下属，上司总有一种莫名的成就感和优越感，有一种任何场合都必须成为主角和胜利者的欲望。

一旦这种成就感和优越感受到威胁和挑衅，上司很容易就会产生不满，对挑衅者产生敌意，心存芥蒂，阻碍挑衅者的发展。

同上司抢风头



丁晓 某公司技术部主任助理

丁晓大学毕业后进入一家中外合资企业担任技术部经理助理,本专业出身的他很受经理的赏识,不仅专业技术出色,工作也十分耐心细致。

因为受到了自己上司的赏识,丁晓的工作也就越发认真努力,时常还加班加点研究些技术方面的难题,以期能帮助部门解决技术问题。

一日,丁晓正在加班时,被副总撞见,副总见他如此努力,十分欣赏。后来还在部门会议上点名表扬了他,同时也称赞了技术部经理,欣喜于有如此潜力的员工。会议结束后,经理将丁晓叫到了自己的办公室,向他说明副总点名称赞他的事,也鼓励他继续努力。

丁晓十分高兴,眼见副总对自己的赏识,更加努力地工作。但他又担心自己的努力全被技术部经理占去,所以常常越过自己的顶头上司——技术部经理,直接向副总展示自己的工作成果,多次被副总公开表扬。

渐渐地,丁晓越来越骄傲,甚至做出凌驾于自己上司的样子,对部门内部的事情指手画脚,总是在不经意间表现出对技术部经理的轻视。

有同事提醒他,别过分表现自己,让自己的光芒盖住了部门经理,否则易招来不满和上司的责难,但丁晓自认为自己是凭借实力得来称赞,并没有顶头上司什么事,再说自己得到了副总的

陷阱 2

冒犯上司,
使其难堪



欣赏,就好比有了靠山,即使部门经理对自己有微词,也会碍于副总的面子。

之后,虽然丁晓的工作也取得了一定的成绩,但他晋升的愿望却始终没有达成。副总总是口头赞扬却迟迟没有对他进行提拔,相反丁晓由于往日锋芒毕露,显得自大,在同事间越来越孤立,顶头上司也对他充满敌意,最终不得不辞职离去。

相信丁晓无论如何也没有想到,自己的一番努力换来了这样的结果。

本来,能干的下属常能给上司脸上增光,但是,无论是谁,无论在怎样的环境,任何上司都不愿下属的光芒盖过自己,更不提是越级争功了。所以,即使顶头上司原本在欣赏他,长久以往,总会对他心生芥蒂,最终希望他离开的。

丁晓的失误就在于他过度表现了自己,而将顶头上司撇在一边,其“光芒”甚至盖过了自己的上司。他的所作所为,即使十分出色,但对于这样的下属,上司常常欣赏却同样忌惮,副总也会担心类似的事情发生在自己身上,所以并不愿真正提拔他。

当你想表现自己的时候

正确的方式	错误的方式
✓ 将荣誉与上司共享	✗ 抢上司风头,独享荣誉
✓ 适当愚钝,请求上司的指点	✗ 撇开自己的上司,越级争功
✓ 借由感谢上司对你工作的帮助和指导,来展现自己的成绩	✗ 在众人面前显示高过上司一筹
	✗ 恃才傲物

在许多实例中显示,一个表现如何优秀的员工,如果把自己的优越绩效,往自己身上揽,而把上司甚或老板摆在一边,必会遭到上司或老板的不满与排斥,使自己落入孤立无助的万丈深

渊，其结果可想而知。

葛拉西安曾经说过：“避免抢主子的风头。所有的优势都令人厌恶；臣子凌驾君王不仅愚蠢，还会致命。天空中的繁星给我们上了一课：他们或许和太阳相关，而且和太阳一样闪耀，但是绝对不会和太阳一起出现。”

身在职场，我们必须明白：工作中上司是下属的“帅”，下属是上司的“卒”。“帅”应当率领“卒”，是“卒”的核心。在任何时候，上司在下属面前总不自觉地流露出一种优越感，认为自己比下属强。一旦下属的风头盖过了上司，就会触动他的自尊心，自然也就对这个下属心存芥蒂了。

一般来说，伟大的人都喜欢有点愚钝的人，这样才能衬托出自己的伟大。同理，任何上司都有获得威信的需要，不希望下属在能力上超过并取代自己。这样，上司自然也就更喜欢那些忠诚可靠、有实力但表现可能并不是最出众的下属，既能帮助自己的工作，又不至于影响自己的发展和表现。

历史中有这样一个故事。

明太祖朱元璋喜欢下围棋，而他也有自己的一个绝招：“模仿棋”，即对方下在什么位置，自己就下在相对的位置，模仿对手的棋招。依仗“模仿棋”的绝招，朱元璋在棋场也可谓所向披靡、战无不胜。他自恃只要自己能先占得天元，任凭对手“孙悟空七十二变”，自己依然“照葫芦画瓢”，总能赢对方一子。

明开国大将徐达，自幼和朱元璋结拜兄弟，是同朱元璋一同起兵反元的十兄弟之一，关系十分亲密。朱元璋当了皇帝以后，徐达虽然经常和朱元璋一起喝酒下棋，但君臣有别，不可能再像过去那样随便了。所以平时下棋都要礼让三分，并不刻意求变，朱元璋照旧能赢一子。朱元璋总能赢棋，自然十分高兴，棋兴大发，有一次拉上徐达到南京城外的莫愁湖边下棋，戏言要跟徐达赌棋，如果徐达要是赢了自己，就把莫愁湖赐给他。



“普天之下莫非王土”，把莫愁湖做赌物，在朱元璋看来并不是什么大事。但即使朱元璋如此说，徐达是否敢赢棋，是否敢要这赏赐，却还要另说。

俗话说：伴君如伴虎。即使此刻朱元璋在兴头上，但赢棋难免令其心生不快，仿佛凌驾于皇帝之上，为自己种下祸端；但若输棋，却也让朱元璋感到自己未尽全力，是故意输棋，扫了兴致，也同样种下祸端。这赢又赢不得，输也输不得，着实令徐达烦恼。

而徐达本身棋艺就高，又总陪皇帝下模仿棋，所以破解之法早已有之。

徐达一路走开，朱元璋紧随模仿半点不差。可是走来走去，看不出哪块是活棋，哪块是死棋，乱七八糟和以往的棋不一样。一盘棋快下满了，朱元璋却一点也看不明白，看自己的棋是哪块也不活，看徐达的棋也不像活的样，这么一盘棋，总不能谁也不活都摆在棋盘上，那可算什么？正在皇帝纳闷之际，就见徐达起身跪拜道：请陛下细看盘上之字。

朱元璋经徐达一提醒，才注意到原来棋盘上黑白之间乃是“万岁”二字，朱元璋大喜，改赐徐达湖边小楼一座，名曰“胜棋楼”。

古代贤臣最怕这样一句话：“功高震主。”最怕自己在某些方面彰显了过分，高于了皇帝，为自己带来灾难。

在职场上也如同臣下同皇帝下棋一般，即使实力再高，也不能超越自己的上司，不能赢却又要输得巧妙。

职场如战场，虽不是关乎生死，但也不能掉以轻心。怎样既为自己寻找更好的发展，又不至于让上司觉得你是个威胁，这里面有很多智慧。

还是拿历史上的事来打比方。中国古代有许多皇帝御驾亲征，击败敌人，保卫了祖国。仔细想来，其中不乏文韬武略出众

的君王，用自己的才能扭转战局，依靠能力树立自己的声威。但也有不少帝王是通过御驾亲征的手段来树立自己的威信。此时，正与敌人对阵的将军即使可以一举击溃敌人，不必劳驾皇帝，但是只要听说“御驾亲征”，就只有按兵不动。等着皇帝来，再打着皇帝的旗号，把敌人征服，将功劳全归于皇帝。

现代的职场就如同古代的官场，皇帝御驾亲征是为自己树立威信来的，如果手下的将领却已经把敌人打败，功劳自己拿下，就只会触怒皇帝，可能有一天莫名其妙地被贬了职，甚至掉了脑袋。

所以，就如同古代，即使你的上司在此项工作中只是袖手旁观，由你打败敌人，你也应当适时地凸显上司的作用和给予的指导帮助。一来毫不影响自己的功绩，二来可以将自己的上司捧高，让他更有光彩，助他高升。上司是不会忘记你的助力，自然更加支持你的工作。

一位担任职业发展顾问的朋友曾说过这样一番话：

作为下属，如果真有远大的抱负，渴望个人获得晋升发展，就要深谙“把荣耀归于上司之道”。上司不会喜欢争功诿过的部属，与其抢功，不如把功劳送给上司，让他变得更红、更抢手，届时你自然也会变成红牌下属。

这样，虽然“损失”了一点小小的利益，但不应斤斤计较成绩的取得自己究竟应该占有多少份，而应大大方方地把功劳让给自己身边的人，特别是让给顶头上司。自己感到喜悦，顶头上司脸上也光彩。上司开心了，自然会给你带来更多更实际的利益，给你更多的建功立业机会。

其实上司心中是非常清楚的，谁是办事能手，谁是大将之才。或许不说出来，但心知肚明，迟早必会以正面的回馈如关爱的眼神或重用、提拔，使你成为其左右手或亲信。

相反，如果为了出一点风头，只打眼前算盘，急功近利，得罪



了上司,那么势必给自己招来更大的麻烦,只会得不偿失。被别人比下去是很令人恼恨的事情,所以你的上司被你超过,这对你往往会有不利影响。

身在职场,与上司交往时,一定要研究上司的心理。一般而言,无论在工作上,还是在其他生活细节上,上司输给了自己的下属,或是被下属抢了风头,都是难以接受的事实。要想明哲保身,不仅不能犯颜抗上,也不能同上司争功,抢上司的风头。这并不一定体现在工作上,还体现在与工作关系不太大的其他细节上。

易引起上司不快的小细节:

- ◆ 在非正式场合,打断上司的话,自己成为谈话的中心。
- ◆ 女下属的穿着打扮或使用的物品比女上司的高档精美。
- ◆ 在捐款、馈赠、比赛等方面高过上司。
- ◆ 见解被上司采纳,下属到处嚷嚷这些全来源于自己的想法。
- ◆

受习惯性思维的影响,即使在其他一些与工作无关的事情中,只要上司和下属同时出现,上司就会自觉不自觉地以上司自居。如果上司风头让下属压了下去,那么上司就会认为自己“输给”了下属。虽然这些事情本来与工作无关,但他是不会容忍下属的这种行为的,因为他认为下属不把他放在眼里,甚至会产生嫉妒心理。

一个聪明的职场人士,应当是懂得善尽职守的人。得意忘形或恃才傲物,或抢尽上司风头,都是与上司相处的最大忌讳,也是个人职业生涯发展的一大败笔。

一个善尽本分的员工，应信守应有的言行举止与应尽的职责，不抢上司的光彩，会将工作上的优良表现或成功，极力归功于上司的明智策划与杰出的领导。在职场中，这样的员工更能赢取上司的欢心与放心，也势将获得上司的青睐与重用。

当然，个人在职场的利益也十分重要，我们并不提倡当上司的抢占和独占下属的成果，而是要下属懂得如何巧妙地将光环戴在上司头上，同时保护自己的利益。



当众顶撞上司



刘倩 某外企大客户服务部主管

我原来在一家科技企业担任大客户服务部主管，我的上司客户经理是我的学姐，我们俩比较亲近，她在公司也时常照顾我。

那天她开完经理会议回办公室，而我正巧有一份客户投诉情况向她报告，就在部门办公室内向她汇报了情况。而她劈头盖脸地就冲我发了一通脾气，认为我处理不当，工作没有做到位。当时我感觉十分委屈，而且在许多同事面前被她批评，是件十分丢面子的事情，头脑一热，话就冲口而出：“自己在 Boss 那里受了气，挨了批评，拿我出什么气！”

其实当时我也是一时生气，没有考虑到后果。话一出口就后悔了，但是我认为我们俩平时关系还不错，回头给她道歉就好了。但是事实上我的顶撞已经伤害到了我学姐的自尊和面子，无论私下我们的关系如何，我当面顶撞了气头上的她，都令她很难堪，而这也是无论我如何道歉都不能弥补的。

这件事后，我和上司的关系急转直下，虽然不至于让我难堪，但是个人发展也受到了限制，我只能自动请辞了。

可以说，导致这一切的，就是因为当初我顶撞了上司。

在职场一天，你就可能随时成为上司发泄怒气的靶子。

正如刘倩所说，她由于受到上司的排挤，得不到个人的发展，不得不请辞，究其原因，正是上司对她当众顶撞而耿耿于怀。

一个聪明的员工应当学会面对上司的指责控制自己的怒气，理智地看待是非。在周围同事众目睽睽之下，为了自己的面子，失去冷静，反驳上司的批评以显示自己的无辜。这样的一时的快意“英雄”壮举，换取的可能仅仅是同事的一丝同情，留给上司的却是加倍的震怒和斥责，最终受害的还是你自己。

在同一个办公室上班，大家日日近距离接触，最容易发现或感觉到彼此情绪的交替好坏。当上司在生气的时候最好不要去惹他，让他一个人消气就好。即使有工作汇报，挨了批评，也不要气急败坏地辩驳或是顶撞，这只会火上浇油，表现了你冲动易怒的一面，对于自己没有任何好处。也不要老总办公室里怒吼、摔文件、哭泣，以及逐条批驳对方的论据，这些也都是不智之举，有可能被对方视作“狂妄”。上司很可能会加大鞭策力度，来惩罚你的“不知天高地厚”。

在职场之中，当众顶撞上司本就是大忌，更何况是气头上的上司。不少人认为只要自己是正确的，并且之后也被证明是正确的，那就应当据理力争，自己也是为了公司好，所以上司能够理解和容忍。但事实并非如此。

下属顶撞上司，往往言辞偏激、尖锐，甚至说出许多不理智、过火的话，就如同案例中的刘倩一样，虽然看似是一种抱怨，但这无异于在挑衅上司的权威与尊严，势必激起上司的反感与厌恶，也很可能使得上司失去理智，不去考虑其中的是非曲直，恼羞成怒，视该下属为敌。

一般而言，既为上司，定有其为上司的理由，在其潜意识中有着某些优越感和自信心，同时也有着更为强烈的尊严感。在行使权力、下达指示的时候，都喜欢下属能很好地执行，使工作朝着自己所预想的目标发展。这是企业管理运作的基本模式，也是上司尊严感的集中体现。

当众顶撞上司是对其优越感和尊严的挑战。无论平时私交如何，但是在工作中当众顶撞了上司，都会引起上司难堪，让他



在其他下属面前没有颜面。如果说,两人私下吵架还有可能得到原谅,那当众的冒犯几乎是不可能被原谅的。

一位深得上司和同事信赖和喜爱的朋友,曾经向我谈起过他处理与上司发生矛盾时的处理秘诀:

- ✓ 当自己感到愤怒或委屈时,深呼吸几次,稳定自己的情绪,决不让气话脱口而出;
- ✓ 尽量微笑,赞同上司的观点;
- ✓ 不当面顶撞反驳上司的话;
- ✓ 遇到问题先自责;
- ✓ 如果对上司的决定或安排有异议,独处场合,委婉提出自己的看法和建议;
- ✓ 如果上司犯错误,不要置之不理也不要当面指责,可以将自己的建议私下提出,以谦虚的态度请上司指正批评,暗示上司如何处理更为妥当。

即使据理力争也需要寻找最佳表达方式。

在工作中,难免出现上司同下属意见相左、产生摩擦的时候,甚至有时由于上司的情绪,或是在处理问题时出现了某些偏差,都可能引起下属的不满。

这时,作为下属,首先应克制自己的脾气,在人前给上司面子,在两人独处的事后再委婉表明态度。

在工作上,如果我们同上司意见不一,一定要找到一种妥善的方式和上司沟通。即使内心不服,也不能当众指责。如果你羞辱他人,只能说明你还不成熟,缺乏理性罢了。

万一你一时气急,不小心当众让你的上司出丑和难堪,而且你也不愿离职,那就赶快向上司道歉,这是唯一可取的弥补措施,但并非完全有效的方式。也许你的上司会因为看到你的低姿态,认为你当时并不是出于什么目的,而原谅你。

但是，许多时候，造成的伤害并不是一句道歉所能弥补的。一旦当众顶撞了上司，上司多半会有意无意与你为敌。

当上司开始对下属心怀敌意时，下属的日子一般都不会好过。从另一方面来说，顶撞上司本身就是一种欠缺思考、不够成熟的鲁莽行为，这对自身的形象无疑是一种损害。换言之，即使上司没有对下属的顶撞伺机报复，而在其他上司的心里，无疑已对该下属的素质打了折扣，这就无异于为自己今后在企业中的发展制造了障碍，阻断了自己前进的路。

有一次，拿破仑自得地对他的秘书说：“布里昂，你也将永垂不朽了。”布里昂迷惑不解，拿破仑进一步说道：“你不是我的秘书吗？”意思是说布里昂可以沾他的光而扬名于世。布里昂并不同意拿破仑的观点，他是一个很有自尊心的人，不愿接受这子虚乌有的“恩惠”，但又不便直接加以反驳，于是他反问道“请问亚历山大的秘书是谁？”拿破仑答不上来，而拿破仑不仅没有怪罪他，反而为他喝彩：“问得好！”

在这里，布里昂的反驳其实十分巧妙，即避免了当面的顶撞，也表达了自己的看法，巧妙地暗示了拿破仑：亚历山大名垂青史，但他的秘书却不为人所知，那么，拿破仑的名气再大，也不会让他的秘书扬名于世。拿破仑是个了不起的人物，这巧妙的暗示，他能明白其中的含义，使他明白了自己的失言，但因为双方都未点破而又维护了双方的自尊。

这样机智的下属，怎能不受上司的信赖和赏识呢？

由此可以看出，向上司提意见，一定要注意方式和技巧。记住，尽量不要对你的上司直接说“不”。

人在职场一天，就可能成为上司咆哮的标靶。唯一的原则无非是，在老板已经失控或假装已经失控的情况下，你自己不要被吓得失去理智，或被激怒，冷静分析老板大发雷霆背后的真

实目的,才能找到一个应对的万全之策。

有那么两句话:“做人若没有一点认真的念头,便是个花架子,事事无成;处世若没有一点圆滑的机智,便是个木头人,处处有碍。”在职场中要生存,需要认真工作、谨慎对待,也同样需要圆滑机智。我们在求职、晋升的路上,太认真不行,太圆滑也不行,只有两者恰当结合,才能在如战场般的职场立于不败。

当众给上司难堪是职场的一大陷阱。要记住:
没有哪个上司愿意被人顶撞,哪怕是只有一次!



你
不
得
不
防
的

职场
8
大陷阱

倚老卖老



Joy 某证券公司档案部主管

Joy 在这家证券公司档案部门待了整整三年，同另几位同事一起将档案工作处理得井井有条，也终于当上了公司档案主管。她沉稳的办事风格深得公司领导欣赏，在同事圈里口碑也不错。

之后，公司新聘了一名行政总监，负责主持企业行政、档案、文书等工作。新官上任三把火，行政总监上任后整顿了各部门的工作，出台了不少新的工作流程和规则。这位新上司年轻有活力有冲劲，工作方法也不同于前任上司，对工作思路创新、上下级信息反馈、执行力等要求较高。

在一次部门会议上，行政总监对档案的归档流程和编码方式提出了自己的设想。由于这样的设想并不符合公司的实际，而且换另一种编码方式将带来巨大的困难和档案的混乱，所以在会议上，Joy 严词拒绝了这项提议，还连连指出行政总监设想不够周到的地方。

由于是在部门会议上，出席的不少都是行政各部门的主管级管理者，都是行政总监的下属。Joy 如此的言辞让行政总监脸色十分难看，当时没有说什么，也说自己的设想确实不周到，这个提议被搁置了。

不久，Joy 就淡忘了此事，工作依然忙碌。Joy 也十分关注新上司的工作，时常以一副老员工的样子对新上司的工作加以指点，有时甚至忘记对方的身份，对其工作方式和流程等横加

陷阱
2

冒犯上司，
使其难堪



指责。

尽管 Joy 认为自己这么做完全是为了能让新上司更快了解部门运作,但是各类传言还是不脛而走。说她倚老卖老,仰仗公司领导的器重不把新上司放在眼里,还有的说他是自己想当行政总监未如愿,给新上司脸色看。

Joy 本来对这些传言并不在意,但她明显能感到新上司对自己的态度总是不温不火。看上去没有什么特别,但是每次同事获得加薪或晋升,而她却总是靠边站;每次有什么好的提议,上司总是压制着说再议再议。

半年后,Joy 离开了这家公司,这也让她明白,即使是资深员工,也没有倚老卖老的资本,上司永远是上司。帮助新上司共同实现部门绩效才是真正帮助自己,当面的指责或是顶撞,只会让自己“寸步难行”。

或许 Joy 的新上司并不如 Joy 了解企业的情况,但是 Joy 的处理方式确实有欠妥当。在不恰当的场所贸然地对抗上司,自恃是资深员工,比上司更了解企业或部门运作情况和现状,就对上司的决策和建议横加指责,这对于一个职业人士来说是非常致命的,往往两人“和平共处”的时代便宣告结束。

其实作为一名资深员工,Joy 的本意并非想让上司难堪,但是过于直率的她选择了错误的表达方式。在 Joy 看来,新上司对工作提出更高要求是对的,但他的做法却违背了正常工作流程,给工作带来了不便。她认为自己作为老员工,有必要、有义务坚守原来的工作流程和方法。

但是职场并非如此简单。上司的地位和自尊不受年龄或是资历的影响,职场之中,上司始终是上司,应得到应有的尊重。

曾有一位朋友抱怨过自己的感受:

我刚去×公司上任时,就遇上了尴尬事。部门里不少都是

资深员工，在公司里待了很长时间，尤其是一位年纪较大的老员工，在人前总是以长者自居。当时他问我：“我是叫你李经理呢，还是叫你小李呢？”

我被他问得一愣，当时就感觉这位老员工一定喜欢在人前夸耀他的资历，我当时不动声色地回答说：“随便，你觉得怎么合适就怎么叫吧。”结果这位老员工就一直冲我“小李、小李”地叫了，还喜欢把我当后生晚辈似的教育。

虽然我年纪比他小，在这家企业的资历也浅，但是我年纪再轻也是部门经理，若是他一口一个小李，总是对我的工作指手画脚，叫我以后威信何在？再怎么讲，我也是上司，他就应该按照我的职位或职称来称呼我。

如今，上司比下属年轻或资历浅的现象，已经越来越普遍了。作为老员工，一般对企业各方面了解得较多，经验丰富，但如果以此为资本，从心里轻视、看不起年轻上司，那就大错特错了。

即使新上任的上司嘴上不说，也能理解不少人是真心指点，但是在心里对那些倚老卖老的员工还是不满的，长久下去，再虚心的上司也难免心生芥蒂。

一般情况下，新任高管上任后，发挥原有团队的优势，保持团队的积极性，平稳过渡，是所有的上司通常采用的方法。他们通常将工作分为了解情况、推出新的发展思路、调整人事三个步骤，来逐步稳固自己在新团队中的核心领导地位。在这个过程中，新任上司也在不断观察各位下属，为之后的团队进行优化组合。

做一个服从领导的好员工

面对新上任的上司，作为部门的一员，就等于是老员工了，比上司更了解部门的运作。作为老员工，该如何展示自己又不



得罪新上司呢？

上司欣赏的行为：

- ✓ 面对新上司，调整心态，发现上司身上的“闪光点”，端正态度，接受和服从领导。
- ✓ 尊重领导的地位和工作方法，保持对上司应有的礼仪和尊重。
- ✓ 保持积极的工作态度，不因部门内部变动而忽略本职工作，认真地做好自己职责内的每一件事。
- ✓ 当新上司向你了解情况时，要客观公正地回答，让上司感觉你是一个负责任、有事业心的人，在话语中要流露出自己乐意协助他做好工作的意愿。
- ✓ 当上司推行新的发展思路、工作流程时，积极配合响应。
- ✓ 协助上司“打几次漂亮的仗”，让他知道你的工作能力。
- ✓ 当上司向你征询意见时，不要妄加评论，而是要客观公正地评判，既说明这些将要调整的人的优点，也要说明他的缺点，让领导自己衡量。
- ✓ 发挥经验和阅历的优势，积极为新上司出谋划策，鼎力相助其工作和政策推行。
- ✓ 指出上司的错误时，要寻找适当的方式，委婉提出，不能让上司当众难堪。
- ✓ 当高层领导征询你对新上司的看法时，一定要实事求是，多赞许鼓励。

上司厌恶的行为：

- × 凭着自己对公司的熟悉程度或掌握的客户资源，故意表露出自己是公司的骨干。
- × 倚老卖老，不尊重上司，对上司的工作指手画脚。

- × 在工作中显示个人的重要，不服从新上司的管理。
- × 将新旧上司进行比较。
- × 一味地表现自我，而不提团队中其他成员的功劳，甚至故意诋毁他人。
- × 袒护自己的好友。对一些关系不好的同事，则故意夸大他的不足。
- × 产生自卑，甚至自暴自弃的心理，不愿同新上司沟通交流。

作为职场中的一员，倚老卖老并不能让你成为上司眼中的人才，身边的红人，相反会让他难堪，使他反感，对你心存不满。

要想使自己成为新团队中的核心人物，必须适当表现自己，积极主动，沉着应对，切忌做出一些职场上禁忌的事来。

不要卖弄“资格”，轻视新上司。这既是对上司的尊重，也是对自己的尊重。

要知道，凡人皆有错，上司也不例外，尤其当他初来乍到，对公司、部门运营不熟悉时。指责他人非但不能抬高自己，显示自己的能力，只会让人厌恶，看清你爱显示自己的本性，让你的办公室人际关系堪忧。

当我们发现上司出错时该如何做？

一是寻找恰当时机暗示或说明，最好是两人独处时，这样即使明示也不至于使上司太过难堪。这个时候切不可当众指责你的上司，否则只会使他难堪而怀恨在心。

或者，就当你没看见，假装糊涂。

一个懂得为上司拾遗补缺的下属往往才是上司欣赏的，而不是一个对上司的工作指手画脚的下属。

在职场上，上司总是处于一个优势地位，他不愿被人当众指责自己的缺失。一旦你踏入了这个陷阱，往往上司对你的轻视、挑剔就接踵而来，也许会做出一些对你不利的事来。如冰冻你，



不分派工作给你,让你整日无所事事。这可不是好现象,因为一个公司是不会需要一个整日无所事事的员工的。或者给你做出不良的年终考评,一旦考评不理想,来年的加薪晋升也就无望了。

所以,当上司在工作中出现失误时,千万不要持幸灾乐祸或冷眼旁观的态度,此时的你应该替他总结教训,多加劝慰。持指责、嘲讽的态度易把关系搞僵,使矛盾激化。

下属在面对上司时,要保持起码的尊重,即使上司有失误,也要注意自己发表意见的方式,而不应该流露出对上司的指示不屑一顾的神色。

要就事论事,不把对工作的看法上升为对上司本人的看法,上司只有在感觉下属对他保持尊重的前提下,才能平心静气地考虑下属的想法。

当然,遇到此类情况,如果你是一位上司,切忌不要因为年轻得志,就处处表现得高人一等。假如动辄摆出盛气凌人的架势,颐指气使,对下属呼来唤去,那很容易招致众怒。失去了下属的支持,即使上司再才华横溢,也无法完成团队的目标。

尊重年长或资历久的员工是应该的,因为他们对部门的情况和运作方式更为了解。要懂得虚心请教老员工,诚恳接受老员工的意见和批评,团结了他们,对自身工作的开展益处无穷。

小结

在一般的人际交往中，位高者都有一种优越感，更何况人总喜欢指导他人，希望自己受重视，自己的意见被接纳和实施。

当你出言顶撞位高者时，就会触及别人的优越感，自然会引起反弹和忌恨。在职场中更是如此。

职场之中，冒犯上司，使其难堪是大忌，几乎不可能被原谅。一旦让上司心存芥蒂，对下属不满，只会断送了自己的前程。

职场状态自省

1. 你对自己上司的看法如何？他有哪些值得你学习的地方？

2. 自己是否曾有过触犯上司的言行？

3. 在同上司相处的过程中，你最需要注意哪些方面？

职场生存法则

职场之中,上司永远是上司,冒犯不得,即使他资历、能力都不如你。如果你不将上司放在眼里,不适当地表现自己,伤害了上司的自尊和优越感,无疑就等于在自己的职业道路上埋下了一枚随时可能爆炸的炸弹。如何让上司的自尊同自己的能力展示达到双赢呢?



你不得不防的

职场
8
大陷阱

- ✓ **法则一:**明智的下属应当懂得适时地将功劳和光彩归于上司,一定要善于在上司面前“会输”,让上司永远感觉到稍胜你一筹,你永远是上司的好帮手。这样上司才会提拔你,重用你。
- ✓ **法则二:**不要总站在上司的对立面,而应当站在上司的身后。明智的下属应当要认识到上司才是核心,自己不过是上司手下的干将,不要总想当上司的支配者。当自己和上司意见不同,表达自己意见时要顾及上司的感受和面子。
- ✓ **法则三:**将个人的利益和上司的利益加以协调,而非对立起来。协助上司的工作,让他的工作成绩更加卓越,自然你的工作能力和成果也获得了展现。
- ✓ **法则四:**决不当众给上司难堪。在与上司打交道时,身为下属,要想办法给上司留够面子。即使发现上司的错误,也不能当众指出,而应该虚心接受,再私下暗示上司的不足。

- ✓ **法则五：**如果个人有能力，不要让自己的能力成为冒犯上司的理由，至少在领导面前要表现得忠诚能干。如果你真的觉得不想久为人下，那可以自己开公司，如果不能自己当领导，起码要遵守在职公司里的规矩，维护领导的自尊心。
- ✓ **法则六：**对上司尊重但不盲从或奉迎。作为下属，对待上司当然要采取尊重的态度，对上司的工作要给予支持，对工作的困难要予以体谅。但是对上司不要采取逢迎的态度，阿谀奉承、投其所好。靠这种方式建立起来的关系，建立在奉承者的利益之上，其目的无非是为了达到某种要求。上司并不喜爱一味地奉承吹捧，对此类人同样厌恶。

上司是个人职业发展中重要的一环，同个人发展前景息息相关，想要晋升、加薪，都离不开上司的赏识和推荐。而一旦冒犯了上司，让他当众难堪，相对而言，个人在该企业的发展也就停止了。

聪明的职场人士应懂得摆正位置，当好配角，当好助手，到位不越位。下属是顶头上司的助手，扮演配角必须树立“甘当绿叶扶红花、甘为他人做嫁衣”的正确心态。当上司头顶有了“光环”，自然你也会沾光。

陷阱 3

热衷职场 小道八卦

工作中，闲谈、聊些小道消息、隐私八卦似乎在所难免，而办公地的电梯间、洗手间和茶水间绝对是 office 小道消息、流言蜚语、隐私八卦的集中营、加工厂和散播地。

但是，如果你热衷于职场小道消息、八卦见闻，公私不分地闲聊，肆无忌惮地传播，那你就已经踏进了职场陷阱。

散布小道消息长面子

Lily 某公司总裁办公室助理

Lily 进入公司后,被安排在总裁办公室担任一名行政助理。由于时常同公司高层打交道,参加各项会议担任记录工作,所以对于公司近期的一些重大决定和事项总能够比较早的知道。

中午进餐时,常常是各部门同事聚在一起交流信息的时候。因为 Lily 常常掌握一些企业的最新动态,所以总是成为众人的焦点。她很喜欢这样的感觉,自认十分有面子,所有的人都想从她这里得到最新的消息。她也十分乐此不疲地将公司有时尚未公布的一些信息公布给众人。

因为经常会有一些其他部门的同事来打听最新消息,Lily 有时也担心自己透露的消息会带来麻烦,总也不忘交代他们别传出去,可是这样的小道消息总是散播得很快。不过因为大都是些无关紧要的信息,所以也未引起重视。

这天,又有人来问她:“Lily,上次总裁开会说要进行人事改革,那关于人事变动,你有没有听到什么风声啊?”

面对这样的询问,Lily 想到上次开完会,总经理特地关照:这件事影响很广,在公司未公布之前不能透露。所以,Lily 摇摇头:“这次是机密,不能说。”

“你可是总裁面前的红人,天天都和高层打交道,还有什么机密你不知道的。这可事关我们的‘生死’,你就帮下忙告诉我吧,我肯定不说出去。”同事央求着。

Lily 有些为难,想着平日的风光,最后还是禁不住央求,把



人事变动的事项透露了出去。

由于 Lily 泄漏了公司人事变动的机密,给企业进行人事调整带来了巨大的困难,许多人都事前得到了消息,甚至组织了抗议,使企业陷入了被动的局面,花费了大量的人力物力才使公司稳定下来。

后果可想而知,企业彻查泄密者,喜欢通过散布小道消息来增长自己在同事中地位的 Lily 被第一个请出了公司。

所谓小道消息,是指通过非正式渠道传播的消息。在企业里,这类消息往往会在员工的交头接耳中迅速扩散,形成一种“群众舆论”。有时,小道消息仅仅是一种谣言,有时是未经公布的内部机密,有时是某人的隐私,但无论是哪种消息,都对工作与办公室环境无益,甚至还会影响人际关系,阻碍个人的发展。

Lily 由于丝毫没有意识到自己散播的小道消息将对公司造成的危害,反而利用自己的职务之便,将了解到的部分未经公布的管理决定透露出去,抬高自己在同事中的地位。无形之中,Lily 也就陷入了既被同事利用,又被同事唾弃的局面。

在企业内散播小道消息是办公室生存的一大忌讳,也许凭借各种“内幕秘闻”,能很快让你成为“茶水间”里的红人,但是更深的陷阱早已等候着你。永远没有人会对一个口无遮拦的饶舌者待之以真心。同事间的吹捧无疑是想从你口中套出些许有价值的情报或是寻求抱怨的理由和心理平衡感,而并非真正让你成为他们的核心。

记得曾经见过这样一个案例。

一家跨国企业原先将其生产工厂放在国内一个大城市,由于这样导致生产成本比较高,于是这家公司的管理层决定将工厂搬迁到国内一个二级城市,从而大幅度降低生产成本。但是放在眼前的一个问题就是,原先这家企业设在大城市的工厂的

四百多名员工将面临被裁员的现实。

在正常情况下,这家企业可以选择直接与员工沟通,并给予员工一笔丰厚的补偿。然而,因为设在二级城市不可能马上开始生产,因此这家企业需要原厂为其再生产三个月的产品作为库存支撑接下来本年的产品市场销售。于是,这家企业只能暂时封锁消息,三个月后再开始与员工沟通此事。事实上,这样的操作方式对于员工而言没有任何区别,因为员工终究可以获得一笔丰厚的补偿,而企业也因此获得了产品供应的稳定性。

原本此事完全属于高层机密,绝大多数员工不可能了解这一信息。然而,奇怪的是,远远还没有到三个月期限的时候,企业内部就开始盛传公司将要关厂,很多员工面临被裁员的消息。这种传言在企业内部游走了两个星期之后,终于造成了企业工厂员工的全面罢工。当然,最终这些问题仍然得到了解决,员工得到了应得的补偿,企业也完成了生产任务。但是企业和员工都遭受了一些不必要的麻烦,并且因为罢工延误工作时间,企业还蒙受了一定的经济损失。

那么,究竟这个关厂机密是怎样泄漏出去的呢?原来,这家企业采购部的员工从公司的订单与生产计划系统中发现,这家企业在三个月内的生产计划远远高于常规水平,而三个月之后的原材料采购突然数据全部为零。因为这家企业始终采用从国外进口部分产品原料的方式,而原料进口需要一定的时间,因此三个月后采购数据为零,说明三个月后公司将发生非常大的变化,再结合三个月内超常的生产规划,这个员工便得出了公司可能关闭该工厂的猜测。于是这个员工开始将这个消息广为散布,而获得消息的其他员工又将他们所知的信息进行了归拢,发现公司最近在二级城市租用了生产场地,工程部人员也发现企业正在当地进行工程招标等等。最后这样一个猜测被推理成为了结论,并导致了企业大范围的传播和罢工。



作为一个职业人士,为企业保守商业机密是义务和责任,即使这一秘密是你无意中得知的。或许你认为只是将个人猜测向朋友诉说或是将企业相关政策提前公布,并没有什么大不了,但是事实上,这种行为不仅为企业开展工作增加了难度,也为自己带来困扰。

无论出于何种目的传播小道消息,都可能损害自己的形象,而不会提升自己在同事间的地位。

大家或许一时会十分感激你透露了内部消息或是分享了笑料,但没有人会真正认同你,甚至对你避让三分,担心难保哪天就成为你口中的主角。

在职场中,通过散播小道消息来助长自己的面子和威信,成为某个小群体中的中心,这样的行为是不可取的。在任何情况下,类似薪酬待遇、内部变动和个人隐私等小道消息都是禁忌,看似让你博得众人的“感激”和关注,但事实上,这只是表面的感觉,并没有人真正认同或赞许你,相反会暗自提防你。

现代企业,对薪酬保密几乎是通行的做法,有的甚至明令禁止职员互相打听收入或公开自己的工资,要求职员在有相关工资保密条款的协议上签字。但是,总有人希望打探到别人的薪酬,也总有人管不住自己的嘴。

一般来说,企业要求薪酬待遇保密,是经过深思熟虑的,是出于企业内部安定和平衡的目的。可是各种小道消息的流传,把原有的平衡和秩序都打乱了。总有人心里不舒服、不平衡,同事关系越来越复杂。

而对内部变动的小道消息传播,通过之前的两个案例,不难看出,这类小道消息不仅对企业危害极大,对员工个人也没有好处。

企业中,由于职责和接触人群的差异,总有人消息灵通,知晓一些别人不知道的消息。但是,消息灵通不代表就应当把消息扩散出去,相反,更应当注意保密。

为了避免小道消息破坏职场环境,作为一位明智的职场人士,必须:

- ◆ 懂得自律。对于公司尚在议定阶段,未正式公布出台的各项决策、制度等,不参与议论、评论。
- ◆ 三缄其口。不应当成为公司小道消息的传播者,把管理层会议中的待议内容,透露给他人。
- ◆ 开诚布公。每个单位的管理层都应及时、真诚地开口说话,与其让谣言止于智者,不如让谣言止于公开。



轻信小道消息



王先生 某国企部门经理

王先生是某国企的部门经理，最近因为国家政策调整，企业内部变动很大，有消息称，公司会新选拔一位副总。

王先生有一位不错的朋友，担任企业总经理助理的职位，因为职位关系，常常能比别人更早了解到企业动向。

一日，聊天时，这位担任总经理助理的朋友无意中说公司的高层对王先生的工作十分满意，总经理和董事长都曾不止一次地称赞他，基本决定这次副总提拔的人选就是王先生。

虽然表面上王先生连连推辞，但是心里却不免信了几分。因为这位朋友的消息向来灵通，很少出错。此后，他更加注意观察企业高层对自己的态度等迹象，种种蛛丝马迹似乎都在支持朋友的说法，因此感到兴奋异常，在人前也难免有了得意之情，显示出一副副总的派头。

而小道消息也似乎传开了，不少人也都知道王先生就要当上公司的副总，前来拉关系的、套近乎的人更不在少数。

但是不久之后，公司公告由另一位部门经理出任了副总的职位，王先生白高兴一场。由于前后心理落差太大，王先生觉得十分不平，甚至多次找总经理谈话理论，还在同事面前抱怨不公，结果同上司闹得十分不愉快，原本在上司心目中的好印象被破坏殆尽，今后的晋升之路更加坎坷。

王先生之前的得意之情完全不见，原本巴结他的人也都转而讨好被提升的副总去了。无论走到哪里，他仿佛都能感觉别

人嘲笑的目光和背后的指指点点,嘲笑他愿望落空。

而王先生也认为是担任总经理助理的朋友将假消息透露给他,造成他现今的局面,两人原本不错的关系一下变得非常糟糕,从此不再往来。

不难看出王先生轻信小道消息的结果,造成心理不平衡不说,还弄僵了同上司的关系,被同事指指点点,并失去一位同事的友谊。可以说,无论是工作或是个人情感上,都受到了严重的损失。而这一切的起因,就是因为朋友谈了自己的猜测,而王先生也信以为真。

其实,企业内总有些小道消息在流传,也总有些人管不住自己的嘴。如谚语中说“瓶口扎得紧,人口扎不住”,人总有想要透露秘密的心态,有人的地方就有流言和小道消息。而但凡单位里有机构、人事方面的变动,也不可能不传出小道消息。正式的决定还没出炉,漫天飞舞的各式传言已把人搅得云里雾里。高管任免、机构重组、人事调动,样样都关系到个人的切身利益,怎能不关心、不猜测呢?面对无法禁止的小道消息,身在职场的我们应当采取何种态度?

无论是老板还是员工,对待小道消息首先都应当采取谨慎的态度。一个明智的职业人士,应当了解传播小道消息的危害,不加判断的轻信或是自作聪明的当真只会让自己陷入被动的局面,随时受小道消息所害却毫无防备。

尽管说无风不起浪,山雨欲来总有风向征兆,有时可以推测出一些端倪,很多事情的迹象从开始也逐渐指向谣言所表示的结果,但是任何的小道消息往往都是不确定的。尽管有的小道消息事后被证明十分准确,但是也不应当轻信。人云亦云的事,往往只是一种假象。

其次,对于他人散播的小道消息,可以若无其事地听,但是决不做小道消息的传播者或打探者。





热衷于打探并传播小道消息,甚至向上司告密,看似受人欢迎,但事实上被许多同事所不齿和痛恨,而上司也并不欣赏此类人,只是对其稍加利用而已。这种人的人际关系也十分糟糕,看似相谈热络却人人都与之保持距离,晋升、加薪永远不会轮到他。一旦谣言、小道被追究责任,只能自食恶果。

退一步说,即使你判断分析后认为小道消息可信,也不应当表现出来,或是加以评论,毕竟未经证实的或公开的事都具有不确定性。

尤其如同案例中王先生一般,在人前俨然已经是一副副总的派头,在言行中无意透露着得意。要知道,小道消息就是未经证实或是没有公布的消息,代表着一种不确定性,随时可能变化,如若你已经将其作为一种定势来对待,得意过头,那就会使别人产生一种厌恶感,对你产生负面看法,而且在发生变化时你自己也会产生难以适应的心理落差。

最后,尽管职场小道是一种非正式消息散播的形式,甚至带点以讹传讹、添油加醋的谣言意味,我们却不能忽视其在企业中和同事间的负面作用。对于上司、老板等管理层来说,应当充分重视小道消息可能引发的后果。

小道消息是对不确定状况的臆测。很多时候,管理层低估小道消息的威力,是因为管理层自己引发了无端的猜测。

一次调查显示,只有 17% 的上司认为小道消息是职员获取信息的渠道,却有近半数的职员把它当作重要的信息源。此外,调查还发现,有 82% 的小道消息后来被证实是真实可靠的。上司不信任下属,把事实真相攥在手里,然后任由下属去填空。下属得不到“官方确认”,就会千方百计去求证,小道消息也就随之开始繁盛。

让我们来看两个关于小道消息的企业案例。

1980 年,有人风传宝洁公司星星和月亮图案组成的 LOGO

是魔鬼撒旦的标志。为了这些无聊的流言,宝洁不得不舍弃在产品上使用这个标志,并且雇了一批人,专门处理顾客来信,给客户发信件,以及起诉谣言传播者。

微软是另一个小道消息的受害者。20 世纪末,谣传每个微软的软件使用者都能得到 5 000 美金,并免费去迪斯尼乐园游玩一次。天下哪有这么好的事情,但这个看似本来就缺乏可信度的谣言竟然还是不胫而走,甚至越演越烈,尽管微软公司极力否认,但还是造成巨大的社会影响。微软公关部的经理 Mark Murray 忍不住抱怨:“流言快要把我逼疯了!”

虽说这两个案例与职场关系不大,但是足以警示所有的管理者,切莫轻视企业内小道消息的传播,在必要的时候果断将信息透明化,以迅速控制企业内小道消息的传播。

小道消息虽小,却容易被采信,因此易对员工的士气、心理和行为产生重大影响,甚至可能造成灾难性后果。为了避免小道消息伤害企业和员工,公司的高层必须及时、真诚地开口说话,与其说谣言止于智者,不如说谣言止于公开。

职场小道无处不在,我们应正视它,以正确的态度对待并加以引导和利用。一个缺乏判断,轻视、轻信小道消息的人,必然要为自己的疏忽付出代价。



公私不分的闲谈



David 市场创意策划

David 是广告业界的成功人士,自己拥有一家广告公司,同许多知名媒体、企业都保持着良好的关系。今时今日看来,David 无疑是一名成功者,但是在他刚步入职场时,也犯过错误。他自己也戏称,正是这个错误造就了现在的他。

我大学毕业后,进入了业界十分知名的一家广告公司担任活动策划。我是个活泼也健谈的人,喜欢同人打交道,也喜欢成为人群的中心,受到别人的关注。由于这些,我一进入公司就和同事们打成了一片,常常说些社会热点、趣事甚至公司里、同事间的事情,发表些自己的观点什么的,很快就成为同事中的名人。

当时我很陶醉于这种成为众人中心的感觉。有时和客户聊天,也总会侃侃而谈一些非工作的话题。

看到客户或是同事赞同自己的观点,或是听得津津有味,觉得很有满足感,现在想来还挺虚荣。

尽管我同同事相处融洽,却都是泛泛之交;和客户相谈甚欢,在工作上却难以有所进展。我很努力地工作,但似乎上司对我有看法,让我很难有发挥的余地。

有一次在上班时间我同邻座的几个同事聊天,当时我正说到兴头上,还有些手舞足蹈的,正巧被上司撞见,当时他的脸色就很难看。

不久上司找我谈话,首先肯定了我的努力和头脑灵活,富于

创造,但之后就批评了我在工作时间聊天,影响自己和同事的工作。他认为尽管广告公司的工作环境是一个相对自由、开放的环境,但是在工作时依然应该有所收敛和自制。后来他说许多客户都曾经向他反映,认为我总是不断闲聊,表现自己,显得虚荣和轻浮,无法令人信任。当时我年轻气盛,没有意识到自己的错误,第二天就递了辞职信。

后来也去过不少企业,但情况总是很相似,我很快能成为众人的焦点,却总是难以在事业上获得成功。

这让我不得不反思那位上司曾经对我说的话,那些我自认是优势却被他认为是缺点的地方。我尝试改变自己,多听少说,工作时远离闲谈,而休息时侃侃而谈,正确区分不同时间、不同场合,最终我有了今天的成绩。

通过交谈,热络双方的关系,本来无可厚非,但是必须注意时机和场合。无论是何种职业,无关工作的闲谈都易引来上司的不满,也会招致他人的不信任,被看作哗众取宠的作秀。

David 希望受瞩目,希望受欢迎,但是用闲谈来吸引别人的注意并非良方,更何况是在工作时间,闲谈私事或是无关工作的热点。要知道,你的一举一动都受到同事的关注,难保其中有人心怀不轨,向上司添油加醋地告密。没有一位上司喜欢公私不分的下属,也没有上司喜欢总在办公地闲聊的下属,更多地只会将他们视为职场环境的危害。

曾经有人向朋友倾诉他失业的苦恼,当问及失业原因时,他是这么说的:

上司是个小动作特别多,也特别奇怪的人,甚至有些女性化的小动作。我们做下属的常在一起议论他,嘲弄他的那些习惯性的小动作。

那天在茶水间休息,就与同事说起前一天老板训斥一名员





工的事。当时我正巧看见,特别了解那时的情况,所以就模仿上司训斥员工的样子,还刻意夸大了上司的那些小动作。大家都被逗乐了,我就更热心“表演”了,没注意到上司正巧也来泡茶,被他撞了个正着。

那时真尴尬,虽然上司当时没怎么,但是看脸色就知道糟了。果然之后上司就处处找我麻烦,这次正赶上企业重组,我自然就被冠冕堂皇的理由给辞退了。

大家都很清楚,八卦闲聊一向是同事间联络感情最佳的共同话题,尤其在茶水间、洗手间、楼梯间这三间“谈话室”里,往往是众家流言的最大集散地,也是大家说上司坏话的“秘密花园”。

在这三个场所说话,特别是说别人的闲话就要千万当心了,因为它们只是貌似安全而已。一不留神,某位在场的同事可能会回办公室给你编排的人或上司打电话。更糗的是,你模仿上司的举动惹得他人笑得天花乱坠的时候,就如同那位失业的朋友遭遇一样,上司正好推门进来听到最精彩的那段。这下,你可就完了。

几乎每个企业里都少不了一个“小广播”的角色,这样的人首先具备做间谍的本领,有捕风捉影、锲而不舍、不怕白眼的毅力,还有主播的天分,能把看来的、听来的故事讲得惟妙惟肖。如果仅是趣闻热点也就罢了,但往往身边人的隐私也是传播的内容,同事、上司、客户的言行也是模仿的对象。虽然他们能引起人们的注意和笑声,也被人们所提防和厌恶,但难免哪天自己的隐私和言行就成了大家的笑料。

可有时,即便你明哲保身,八卦闲聊的旋风依然会影响你,甚至使你成为“台风中心”。男女关系、工作成绩、家庭问题、身体状况等等都能成为被议论的方面,甚至例如有人递送了一份礼物、多接了几个电话之类的细节都能导致流言的产生。

流言蜚语常使人陷入深深的痛苦之中而不能自拔,伤人于

无形。如果公司里流传着关于你的谣言,你将如何处理呢?人际关系专家和职场高手告诉了我们以下的经验:

◆ 首先了解流言存在的必然性。

只要有人聚集的地方,就会有流言蜚语,就必定有谣言存在的土壤。

◆ 防患于未然,避免不符合职业或场合的言行。

办公室的谣言大多是关于男女之间关系或上司、老板的。对于这两点,一来不要与某位异性距离过近或接触过于频繁,二来无论在什么场合都不要议论你的上司和老板,即使是休息时或下班后。或许不参与闲聊或只听不说是最好的明哲保身的方法。

◆ 当谣言找上自己的时候,把握解释的时机与尺度。

职场之中,谣言有时候是令人防不胜防的暗箭,即使自己明哲保身,也难免成为谣言的中心、闲聊话题的主角。

面对流言,如果当事人觉得没有此事,必定希望能解释清楚,澄清事实真相,还自己一个清白。但是,许多时候,迫不及待地解释并不能达到预期的效果,反而会越描越黑,产生“此地无银三百两”的感觉,甚至为传播谣言提供了有力的“证据”。

所以,当职场人士遭遇流言蜚语时,要为自己辩解,必须掌握解释的时机和尺度。那种急迫地、语无伦次地向每个人解释甚至将整个事件的来龙去脉都叙述一遍,常会加重人们的猜测,画蛇添足。要向他人解释,除了必须找准时机,也不宜多做解释,只需将自己的理由、事实表示清楚即可。当然,无奈地表示否定或不经意间提出反驳的事实,也是不错的方案。

有时,对谣言置之不理或是装糊涂故作不知,是不错的方法。闲聊八卦的话题总是不断变化,如果没有迹象再支持谣言,自然很快主角就会换人,谣言也被人们逐渐淡忘。



- ◆ 如果担心谣言会影响上司对自己的观感,可以尝试向上司暗示或报备。

有时谣言越传越广,甚至被上司、老板得知,此时我们再采取冷处理或许不再适合。担心谣言让上司对自己产生看法,不如在适当的时候暗示或是报备。例如谣言盛传你和哪位异性交往过密,不如在适当时候,不经意地提到自己的女(男)朋友。

也有不少人,尤其是女性,习惯将私人问题带到办公室进行探讨,购物、感情、烹饪、娱乐似乎都会成为谈论的话题。他们认为只要没说自己身边人的闲话,就不影响或伤害别人。但事实上,你透露的信息无论通过何种方式传到上司的耳中,或是被编织成谣言,都不利于自己的发展,也可能伤害自己和别人。

无论聊得多么有趣,话题多么吸引人,闲谈都是终结职业生涯的致命武器,结局也是不可逆转的。或许你一直闲谈得十分愉快,也并没有被上司发现,但事实上,你已经为自己的职业生涯埋下了祸端,失败随时会找上门。

公事,私事,有利于职业的,无益于职业的,都必须区分清楚,辛勤工作的成绩,可能会因几句话而毁于一旦。

小结

管住你的嘴巴,恐怕比管住你的心要难。嘴巴似乎总爱随心所欲,或者根本就违心而说。身在职场,如果你嘴巴毫无遮拦,那荆棘会无处不在。

职场小道、流言蜚语在职场中是避不开的陷阱,或许一句玩笑无伤大雅,但要警惕他们被别有用心的人利用,变成了终结个人职业生涯的炸弹。

不做职场小道的传播者,不做无聊闲谈的拥护者,也不做流言蜚语的轻信者。

职场状态自省

1. 你对职场小道消息和流言蜚语的看法?

2. 你的周围是否存在“职场小喇叭”类的人物?你同他的关系如何?你如何看待他?

3. 如果你热衷于参加各类办公室闲谈或以打探、传播他人隐私或小道消息为乐,在今后的工作中必须做出哪些改变?

职场生存法则

职场是个复杂的环境,如同其他地方一样,有人的地方总少不了小道消息、流言蜚语。

它们既有有利的一面,能帮助我们透过不同的渠道了解各类消息,对变化及时做出反应,但也有很大的弊端:一来影响职场环境,扰乱人心,二来易伤害别人,令人望而生畏。



你
不
得
不
防
的

职场
8
大陷阱

- ✓ **法则一:**维护企业利益和自身隐私,对于有可能成为小道消息传播者的自身,我们应学会闭嘴。适时地闭上你的嘴巴,除了微笑,你会看起来更加可爱。
- ✓ **法则二:**不要罔顾别人的想法而肆意倾倒你的垃圾信息,更不要随便对一个不熟悉的人卖弄你的小道消息和私人问题。当你将这些传播出去时,你已经成为散播流言蜚语的一环。
- ✓ **法则三:**三思而后语,不要为了快意口舌或喜欢凑兴等目的,添油加醋,散布流言,兴风作浪或为传播流言推波助澜。
- ✓ **法则四:**充分认识小道消息对于企业环境的重要影响,及时控制。客观谨慎对待小道消息,善于分析,不盲目相信小道消息。
- ✓ **法则五:**对待特别喜欢打听别人隐私的同事要懂得拒绝,不想说的坚决说“不”。须知“隔墙有耳”,别有用心

的人正在寻找“素材”好去传播或告密，自己的吐露正好为他提供了方便。

- ✓ **法则六：**小心那些只听不说的人，或许是因为害羞，或许他们隐藏了杀机。在询问式和操纵式的倾听中，你要学会分辨同情和尊重的耳朵。
- ✓ **法则七：**别在办公室谈论自己的私事，或是在同事间散播别人的八卦，这两种行为都会不自觉地把自己推入危险的境地。但你绝对应该张大耳朵，封紧嘴巴，“有耳无嘴”不只是大人教训小孩子的话，也是办公室丛林的生存法则之一。

小道消息可以多听，但不能多讲，最好只进不出。所谓“祸从口出”，口水是名副其实的祸水，不管是泄漏自己的私事，或转述听来的是非，都可能让自己陷入言多必失的危险。

更不要以成为八卦中心为荣，以为自己真的很神通，到处打探小道消息。必须小心变成被利用的对象还不自知，等到被别人出卖，后悔莫及。

无论你选择扮演怎样的角色，职场对于你来说，不过是一个舞台，一个等待你用智慧装扮的舞台。在这个舞台上，请记住，不做职场小道的传播者，不做无聊闲谈的拥护者，也不做流言蜚语的轻信者。

陷阱 4

锋芒毕露

现代社会竞争激烈，要找到一份好工作确实不易，要能在岗位上做出成绩，稳步上升更加不易。为了获得上司、老板的赏识，可以说大家都费尽心思地表现自己，渴望得到晋升加薪的机会。

职场如战场，处处充满危险，需要我们谨慎对待。如何表现自己，既不锋芒毕露，又要让上司发现你的实力和才干，是职场永远的难题。

新员工过分表现自己

Kevin 某外企职员

Kevin 毕业于国内某名牌大学,毕业后顺利进入了一家知名外企工作。精明能干的 Kevin 深知现在就业、晋升的形势严峻,要想在大企业中立足,就要表现自己,让别人认同自己。

刚进入职场的 Kevin,想要在最初就给上司和同事留下一个好印象,所以常常什么事都抢着做,什么事都爱发表两句观点,显示自己的才华。

最初,大家认为 Kevin 是一个勤快、努力工作的人,纷纷称赞他有能力,有思想。但是几次之后,都开始避开他,即使 Kevin 提出帮忙之类的要求,大家也都纷纷推辞。

其间,有一位资深员工曾经劝过 Kevin,让他多做实事,不要过于表现。但本来的职场箴言却被 Kevin 看作是老员工的嫉妒,怕 Kevin 的能力被上司欣赏而威胁到自己的地位。Kevin 依然我行我素,处处展现自己的能力,甚至不惜打压别人,使自己一开始就陷入了复杂的人际关系中。

而在会议中,他也总是抢着发言,甚至有一次还指出部门内部管理混乱,文件分档不合理等等问题,提出要求理顺部门管理的建议。虽然经理表面称赞了几句,但是心里却认为 Kevin 过于显示自己,不利于部门团队协作,而在对公司部门运营没有深入了解的情况下,就妄下断语,显然缺乏谨慎的工作态度。上司以此为由,拒绝了 Kevin 成为正式员工。

自视甚高的 Kevin 不得不再次寻找工作。



职场如战场,稍有不慎就可能落入职场陷阱之中,跌个头破血流。久经职场的人往往都懂得敛其锋芒,而职场新人却往往感受不到职场险恶,想挟“初生牛犊”的气势在最初闯出点成绩来,但是往往出师不利,对自己的职业发展造成影响。

其实, Kevin 的问题可以说是每个人在初入职场时都曾经碰到的问题,想要在入职初期给上司、同事一个好印象,所以处处积极表现自己,什么事情都抢着做。但事实上,处处展现自己就真的能得到上司的欣赏和同事的认同吗?答案自然是肯定的。

新员工过分表现自己是一个职场陷阱。在入职的初期,由于不了解企业的现实情况和团队现状,一味地冲在前面表现自己,往往只会犯错。更糟糕的是可能引起同事或老板对其产生固定的认知,引起自己和同事的矛盾,遭到嫉妒、排挤、冷遇等等。

一位担任职业发展顾问的朋友,曾谈起过他的看法:

我为不少企业担任员工发展顾问,也听过不少老员工、主管的抱怨。有一个案例让我印象特别深。

一家中型广告公司招聘了一位应届毕业生负责客户联络工作。几个月过去了,他工作表现平平,平时大家也不会刻意去注意他。

这位新进员工大学是日语专业的,但是工作中暂时没有他专业的“用武之地”。然而,他似乎并不甘心这样的状况,仿佛不用到日语就难受得无法工作似的。于是,平时同事交流或者开玩笑,有事没事他总会夹杂几句日语,而同事中没有一个懂日语的,最多只有会打招呼的程度。但这位新员工显然也没有意识到这样的表现会让别人产生什么样的感觉,反而将其当作一种引人注意,甚至欣赏的手段。他一边讲一边还要看看其他同事,那种眼神就像是在炫耀:“瞧我日语讲得多好。”很令人反感。

其实想要引起他人的注意,想成为人群的焦点,这种想法能够理解,但是这样张狂地表现自己,抓住机会就强调自己会日语,未免过头了。

这是一个新进员工过分表现自我的典型案例。其实,在我接触的咨询者中,有不少都是处于工作初期的职场新人,他们深刻意识到职场竞争的激烈,迫切渴望通过出色的表现获得同事、上司的认可,来获取职位的稳定、个人的发展,在竞争中赢得先机。

所以不少新进公司的员工总是急于表现自己,但这样做往往得不偿失,最容易引起的问题就是过分夸大自己的能力,让自己不甚了解和擅长的工作看起来很擅长,对这些工作指手画脚,说出一些没有深思熟虑的见解。

将自己原本不擅长的表现得擅长,往往会让老板对你产生过高的预期,对个人的能力抱有很高的期望,甚至完全的信任,但是一旦发生失误,结果不令人满意,往往老板会产生更大的期望落差,对个人的印象一落千丈。如若产生这样的结果,还不如踏踏实实工作来得好。

而如若在对企业和部门运营等情况没有充分了解的情况下,就擅自提出意见或是对工作指手画脚,非但不能给同事和上司留下能干的印象,反而让人感觉是个喜欢插手他人工作、爱表现的人,令他人反感。新员工最忌在没有充分了解信息的情况下,随意掺和,不仅不会显得自己高深,还会让人产生虚假、浮躁的印象。

在现实中,有不少新进员工想表现自己的能力与才干,许多工作都主动抢着做,这本是积极工作的表现。但是,由于对团队成员不熟悉,工作内容和性质也不了解,一味地包揽工作往往弄巧成拙,也不利于一项工作的连贯性和细水长流。



C小姐 人力资源部职员

C小姐毕业后进入一家著名外企的人力资源部工作。由于这是份不错的工作,对个人的发展也十分有利,C小姐十分希望能通过努力,获得晋升等更好的发展机会。

刚毕业的C小姐并没有多少人力资源方面的工作经验,还在逐步学习的阶段,许多工作也无法插上手。临近年末的时候,各部门的绩效考评表格发下后,需要专人负责收齐。

C小姐认为只是收收表格的工作,难不倒自己,一马当先地抢下了这份工作,想要借机好好表现一下自己。但是在工作的过程中,远没有她想象的顺利,结果也不甚理想,甚至被人力资源主管狠狠批评了一顿。

一来各部门都有自己的工作,C小姐刚进入公司不久,同这些同事并没有什么交情,她的催收显然没有起到作用,许多人的拖欠现象严重。

二来她对绩效表格收齐的工作不够了解,在销售、市场等部门,有不少主管、总监的下属在外地,依照惯例,他们的绩效考评表任由在本地的上司填写,而在填写之前,上司同下属应进行一次面谈交流。负责收集表格的人,同时应当同这些管理者及早沟通,根据出差计划,尽早安排双方的面谈。但显然C小姐并没有意识到事情的复杂,只是在截止日期前几天催促了一下,当然不可能按时完成了。

在入职的初期,新人最主要的是了解部门运作、企业概况以及认识团队中的人员构成和特长,做好自己的本职工作以及上司交代的工作。踏踏实实工作和学习,就能赢得肯定,获得有利于个人的长久发展。

案例中的C小姐显然为了凸显自己的个人能力,包揽了她无法胜任的工作。许多时候,一项看似简单的工作,却并不容易

解决。作为公司的新人,C小姐还未完全了解人力资源的工作,将事情想当然化了,对工作中可能出现的风险和难点没有充分的认识和预料,造成了损失。

在试图完成一项工作时,我们必须了解:

- ◆ 工作的内容和困难点是什么。
- ◆ 自己能否胜任。
- ◆ 需要谁的协助。
- ◆ 需要的资料又在谁的手中。
- ◆

作为一个新员工,表现自己是必须的,但是通过何种手段表现,尺度如何还需要把握。

新员工往往在公司内资历不够,许多人不愿主动配合,对工作的内容、难度也没有充分的估计,所以不考虑实际状况包揽无法胜任的工作,承担风险性的项目,是无法表现自己的,甚至可能因此失败而毁了自己在公司的前程。

职场新人都处于一个走向社会、适应职场的过程。可能你在校园中曾经是大家关注的焦点,受人尊敬;在家中是受尽宠爱的孩子,你看到的都是大家羡慕、佩服的目光;你的言语总是得到大家认真的倾听;你的意见总是获得大家坚定的支持;你的安排总是有人不折不扣地落实。这一切都让你自认为即使进入职场,开始工作,自己也能得心应手。

然而这样的错误认识,会造成在新员工刚进入工作时,做事有点眼高手低,过早地去参与一些非能力所及的工作。对于一些常规工作,一些小事不愿意去做,或是常常虎头蛇尾,缺乏工作责任心。这样必定会引来上司的斥责或训诫,种种失败挫折会造成进入职场的一种心理落差,原本的光环没有了,显得浮躁,有些急功近利,更加过分表现。



要克服这一点,就要时刻清楚自己的弱点,做事一步一个脚印,稳扎稳打。同时也要对自己的能力有个清醒的认识,不要夸大自己的角色、地位。

作为新员工,进入新的公司,首先应当了解到这个公司里的人员构成。

- ◆ 年轻的员工容易打成一片,为建立今后良好的人际关系做铺垫。
- ◆ 要虚心地向老资格的员工请教,让他们把你当成是一个需要提携的后辈。
- ◆ 至于在上司面前,自然要表现得踏踏实实、虚心,不能过于尖锐,可适当向上司展现个人的学习、进步意愿以及工作热情。

一旦你融入了公司文化之中,同其他同事、上司等都建立了良好的人际关系,再适时地表露自己的才华,不仅会减少阻力,而且说不定还会赢得同事的赞美之声。

其实,新员工不需要特别表现自己,少说话,多观察,才是真正应该做的。当新员工在适应新环境时,同事、上司也在不同角度观察新进员工。而此时,作为新员工,在对环境、信息等都不甚了解的情况下,就应当懂得内敛和适时的沉默。认真完成上司交与的工作,思考要周到,信息要准确,反馈要及时,要自己主动寻找机会,但也不能打扰或是影响他人的正常工作。

新员工适当地表现个人能力应该选择恰当的方式和时机。适当地表现自己能得来上司和同事的赏识和认可,但是口若悬河、滔滔不绝只能让人厌恶和提防,给个人带来糟糕的后果。

新员工需要表现自己,该表现的时候决不放弃,但更要懂得掩藏自己的锋芒。

做出头之鸟



成风 某公司业务主管

成风进入公司已经一年多，业绩不错，与同事的关系也处得很好。恰逢老业务主管离职，成风顺利地接替了他的位置。

新官上任难免想要有所改变。原来担任业务员时，成风对业务部就有一些改革的设想，如今终于有了施展的舞台。

在一次公司会议上，总经理无意说起自己的一个设想，想试用一个新的销售系统。但整个销售系统的改变，将影响销售体系中的所有人，包括供应商、中间商、零售商等等客户，过程繁复，牵涉面广，是个吃力不讨好的工作，没有人愿意接手这个工作。所以大家都没有在意，也没有对这个设想多做展开。

但成风感觉自己展现才能的机会来了，于是不顾他人的沉默，主动向总经理表示：自己曾经也有类似的改革销售系统的设想，愿意接手这个项目。总经理十分高兴，认可了成风对工作的激情，让他先整理一个可行的方案。

当成风回去向自己的同事宣布自己接手这个工作时，整个业务部一片哗然，谁都知道这个项目不容易，是一个庞大而复杂的工程，牵涉到的客户、供应商数不胜数，需要整个部门的同心协力才可能完成。成风怎么没有同部门的同事商量一下，就贸然请命接手这个项目了呢？

成风没有料到，同事们对这个富有挑战性的任务不感兴趣，只有几个同事祝福了他能成功，却没有一个愿意参加到这个项目来。



成风一个人熬了几夜，终于有了个工作安排的预案。他将自己的工作预案发给了部门的下属，召开会议安排了些工作。

但是这些工作并未得到落实，下属都推脱自己工作忙，对成风安排的工作能拖则拖。

一个多月过去了，成风为了更换新销售系统的项目日日加班，草拟了许多计划、草案的书面文件，但是没有一项工作得到落实。

总经理始终看不到切实的成效，也不再关注成风，也不提更换新销售系统的项目了。原本对成风工作热情的赞赏，也逐渐变为冷淡，认为他华而不实，包揽了自己没有能力做的工作。

更令成风没有想到的是，自从他接下这项工作以来，他同同事的关系也一落千丈，大家都冷落他，孤立他，有时他想同大家打成一片，说个笑话，都显得十分尴尬。甚至他曾听闻同事对他的议论，说他是爱出风头的人，为了自己一个人的成就，拉上那么多同事帮忙。

不久，因为管理不善，上司又将成风调回原职担任业务员。但是他再也不能和同事们打成一片了。由于无法忍受孤立，成风辞职离开了这家公司。

如果你是一名职场老手或是职业生涯规划师，能否替成风诊断他的问题所在呢？

其实，成风的一大问题就在于他为了表现自己，主动“包揽”了别人都不愿承担的工作，使他成了群体中的“异类”。如同案例中所说，大家都知道这是个非常艰巨的任务，无法靠个人力量轻易拿下，所以大家都自然地避开这个项目及其相关话题。但是成风却希望大显身手，主动要求承担这项工作，无异于做了群体中的“出头鸟”。

俗话说：“木秀于林，风必摧之。”一个人无论是行为还是想法过于突出，区别于整个群体，往往就会惹来他人的嫉妒和不

满。对于那些参加会议的同事,大家都非常“默契”地避开了这个项目,但是成风却反其道而行之。这一行为触犯了大家的利益,如果成风成功了,那无疑将对他们造成威胁。

职场是一个利益混合体,大家互相牵制维持平衡,每一个人都都在用自己的表现去为自己争取利益,但又不让自己显得太过突出。有些不了解职场潜规则的人认为,只要个人有能力,只要做好自己的工作,只要不伤害别人,那无论如何表现都没有关系。

但事实上,职场并非是一个人的舞台,你也并非一个完全孤立的个体,即使你无心伤害别人,由于你的表现太过突出,在无意中伤害了其他同事的利益,这必定会招致他们的反感。

在人际关系学中,有个“出桶的螃蟹”的现象:

单个螃蟹很容易从桶中逃脱,只要想办法用爪子钩住桶的边缘就能逃走。然而,如果桶内有多只螃蟹,结果不是所有的螃蟹都逃脱,而是没有一只螃蟹能够逃出桶。因为一旦有一只螃蟹靠近桶边,其他的螃蟹就会将它拉回来,阻挠它的成功。

许多时候,我们认为自己的想法好,做法有效,别人一定会帮助自己,但职场上却并非如此。

在一个群体中,当有的人出类拔萃,与别人不一样时,人们并不会帮助他更好,而是共同出击,百般阻挠他成功,将他拉回到跟自己一样的位置。这既是一种自私,也是一种自我保护的行为,因为一个人的突出会显示出其他人的不足,一个人的成功会映衬其他人的失败,这些都威胁到其他人的利益,惹来嫉妒。

无论是在什么时候,大部分境遇差不多的人容易越走越近,在较长一段时间里形成一个小群体,而孤立这个“小团体”以外的“能人”。

在案例中,大家为了保护自己,选择回避更换销售系统的工



作,也不愿别人来接手这项工作。而成风的主动“请命”,无疑伤害了同事们的利益,大家也担心成风会因此成功,反衬自己的不足。

管理学中著名的霍桑实验,从某个方面来说,也说明了这个道理。

原籍澳大利亚的美国行为科学家,人际关系理论的创始人乔治·艾顿·梅奥,在美国西方电器公司霍桑工厂进行的,长达九年的实验研究取得的成果,即著名的“霍桑实验”。

霍桑试验的初衷是试图通过改善工作条件与环境等外在因素,找到提高劳动生产率的途径。

从 1924 到 1932 年,霍桑先后进行了四个阶段的实验:

- ◆ 照明试验
- ◆ 继电器装配工人小组试验
- ◆ 大规模访谈
- ◆ 对接线板接线工作室的研究

但试验结果却出乎意料:

- ◆ 无论工作条件(照明度强弱、休息时间长短、工厂温度等)是改善还是取消改善,试验组和非试验组的产量都在不断上升;
- ◆ 在试验计件工资对生产效率的影响时,发现生产小组内有一种默契,大部分工人有意限制自己的产量,否则就会受到小组的冷遇和排斥,奖励性工资并未像传统的管理理论认为的那样使工人最大限度地提高生产效率;
- ◆ 而在历时两年的大规模的访谈试验中,职工由于可以不受拘束地谈自己的想法,发泄心中的闷气,从而态度有所改变,生产率相应地得到了提高。

从霍桑实验的结果以及梅奥的解释中,我们或许可以发现:

企业中存在着一种非正式组织,这种非正式组织的作用在于维护其成员的共同利益,使之免受其内部个别成员的疏忽或外部人员的干涉所造成的损失。为此非正式组织中有自己的核心人物和领袖,有大家共同遵循的观念、价值标准、行为准则和道德规范等。

为了维护所有人的利益,大家在工作上尽可能保持一致。而在同事中,存在一种非正式的沟通渠道,大家会交流工作的成果,来维护一定的平衡。

成风面临的处境也是如此,整个业务部就如同一个工作小组,拥有共同的观念、标准,大家也不愿意改变。分析案例,成风所犯的第二个错误,就是为了彰显个人能力,受到上司的赏识,在未同其他同仁沟通的情况下,主动要求了风险很大的任务。

成风在接下任务时,并未考虑到大家的反应,这项工作是否有人愿意具体实施,仅仅想着这是其个人能力施展的舞台。

第一,缺乏事前沟通;第二,其他人无法从中取得利益或成绩却必须付出很大的辛劳;第三,系统的更换本身对大家并无好处,还增加了巨大的工作量。不难想象,如果你是业务部的同仁,相信也很有可能采取与他们相同的行为,不给予成风支持。为了维护所有人的利益,业务部的成员选择了都不完成这个项目中的工作,使“责不罚众”,项目无法推进,同时孤立成风,并最终使他离开。

同事的心理其实不难理解,帮助成风推进工作,付出巨大心力,但最终在总经理面前邀功的却是成风,相信任何人都不愿意做这样吃力不讨好的事情。

诊断了成风的问题所在,那他该如何解决,才能避免失败呢?

第一,将个人表现同团队结合起来。在接手或主动要求一项新任务时,充分考虑任务的现状、实施的可行性。对于主动请



纓的项目,必须在之前同团队成员充分沟通,保证大家能配合自己,同心协力完成任务。

第二,当你主动要求一个项目后,未同团队成员事先沟通,必然会遭到反感。此时不妨开诚布公地将项目完成后的成绩同每个人的利益相挂钩,那么会有更多人愿意帮助你获得成功。

比如某位同事帮助你做了项目中某个环节的工作,你完全可以将此事写入邮件中,向别人表明由于此人的帮助,工作获得了怎样的成绩,项目向前推进了一步,并将此邮件发送给项目成员以及相关上司。一来你将荣耀分享与他人,其他的同事看到后也愿意帮助你,二来这位同事“骑虎难下”,必定继续帮助你推进整个项目。

不必担心这样做会让自己失去表现的机会,在上司和同事眼中,你永远是这个项目的领导者,你让他人分享了荣誉,而团队中最闪亮的却永远是你!

管理学中著名的“彼得原理”的提出者劳伦斯·J·彼得说过:最大的危险是你不知道自己所处的地位。

职场中,可以说没有人能单枪匹马获得成功,必须依靠组织、团体获得成功。在职场中,每一个人都有一个“位置”,而个人的位置总是依赖于他的组织而存在。

无论何时何地,一个人过于锋芒毕露,过于突出优秀或是出类拔萃,或无视群体做出“另类”的言行,往往容易变成“出头鸟”,招致其他人的妒忌,引起他们在心理上的不平衡。俗话说“枪打出头鸟”,虽然这并不完全是“出头鸟”的错或是他有故意将他人比下去的目的,但他的行为却暗中伤害了别人。

身在职场中,一定要对自己的位置,对自己的处境有个清醒的认识,即使你有能力,要展露自己的锋芒也要等到自己根深叶茂时,而且不宜展露得太过。

由此可见,在职场上,一个人要想有所作为,既要“木秀于

林”，又要防止“风必摧之”，既要做到不被同伴们孤立、排挤，又要能够充分发挥自己的潜能，超越同伴，引起上司的注意，获得上司的认可。这是一门很深的学问。

陷阱 4

锋芒毕露

独享荣耀



廖凡 某公司市场部主管

廖凡在一家快速消费品企业担任市场部主管，上任一年来，成绩始终不温不火，率领下属开展了几项推广活动，反响也是平平。工作中没有大差错，却总是无法获得更进一步的发展。廖凡有些懊恼，十分希望能做出些成绩来改善自己的处境。

恰逢廖凡的大学同学 A 在一家颇具实力的广告公司任职，两人聊天时，同学 A 无意提到该广告公司正负责电视台某热门活动的广告活动代理。廖凡一听，立刻想到这是一个不错的平台，可以配合广告、路演双管齐下，借着电视节目的势头推广自己的产品。

两人一拍即合，透过 A 的关系，廖凡以较优惠的方式获得了广告投放、借电视节目活动派发等等的推广渠道。

廖凡回到公司，结合新产品的特性，联络销售部、市场部反馈等，带领自己的下属做出了一份近乎完美的市场推广方案。接下来的日子，所有市场部的员工都铆足了劲，从策划、准备到实施，整整忙了一个多月。

不久，由于借助的媒体平台恰当，市场活动策划实施得当，新产品的销售出现了火爆的场面，顾客的认知度很高。

由于这次的市场推广着实让企业的品牌、产品火了一把，老板十分高兴，特别开了大会表扬市场部，尤其称赞了廖凡，并请廖凡作为员工榜样进行演讲。

廖凡在会议上滔滔不绝地讲述自己如何从同学那里得知媒



你不得不防的

职场 8 大陷阱

体平台,如何想到将自己产品的推广与之结合,如何透过关系为企业赢得优惠,如何花尽心血设计方案,如何辛苦地实施活动等,对自己的成绩和贡献夸夸其谈,尽管这其中都是事实,但他始终绝口不提市场部下属的努力和贡献,也不提生产部和销售部给予的支持和配合。

那次会后,同事们就渐渐对廖凡心存芥蒂,对于工作也不再那么积极了。但廖凡却丝毫没有察觉到,依然逢人就吹嘘自己的功绩,为企业做出多少贡献。

之后,少了下属的积极支持和其他部门的配合,活动就难以行之有效地开展,什么事都必须亲力亲为,廖凡再也没有能在那家企业做出什么成就。原先十分看好他的老板态度也逐渐冷淡。

案例中的廖凡本是个工作勤恳的人,最终却不能成为一个受欢迎的人,不仅限制了自身的发展,也破坏了自己的工作人际关系,原因是什么?

廖凡最大的错误就在于他将新产品的推广活动,所获得的成绩完全归功于自己,而忘记了同样为此事付出心力,作出贡献的下属和同事们。

假如我们是那些同事,会作何感想?

“我们也为了这次产品推广活动连着加班,到头来却什么也没有得到,他一个人占了所有的功劳。下次再也不跟着他努力了,反正他得到了所有功劳,他就做所有的事。”

“虽然这次出力最大的是主管,但是大家也跟着劳心劳力,也有部分的功劳啊。结果却连句肯定的赞赏都没有。”

“为了支持他的活动,动用了我的休息时间找资料,却连感谢都没有。何必替他帮忙。”

相信此类的抱怨一定也是我们的感想。

当你在工作中做出一些成就时,千万记住别独享荣耀,否则





这份荣耀会为你带来人际关系上的危机。独自享受荣耀，还心安理得地把高帽子往自己头上戴的人终究会成为孤家寡人，只懂欣赏和夸耀自己，更何谈招人喜欢、受人欢迎呢？

无论对于谁，独享荣耀都是职场一大陷阱，一旦落入这个陷阱，无疑为今后的工作平添许多阻力。

或许你自认得此荣耀心安理得，自己为此付出了如何多的心力，但在过程中，总是需要借力于他人，既然受人帮助，那感谢他人、将荣耀分与他人共享，都是应该的。

或许别人并不期待你给予具体的回报，但是公开的感谢、肯定他们行为的价值等，都能令他们高兴。人是社会动物，追求的是他人的赞同和肯定，职场中更是如此。一旦你给予他们肯定，下次遇到类似的情况，他们也愿意跟随你努力，给予你帮助和支持，因为你并没有忘记他们的付出。

相反，独享荣誉，对自己的付出夸夸其谈，却对别人的努力和帮助采取漠视的态度，即使他人并不期许回报，却会对你的观感发生改变，难免心中留下不快。要知道，当你独享荣耀时，就是在威胁别人的职场生存空间，因为你的荣耀会让别人变得黯淡，产生一种不安全感。

遇到类似情况，他人总会联系过去的经验，不愿再给予帮助和支持，嫉妒你的成绩，对你工作中的困难冷眼旁观或冷嘲热讽。仅靠一个人的努力，工作当然难以推行实施。

成功不是仅靠单打独斗得来的，让别人分享你的荣耀，会让你取得更大的成功。

公元前 478 年，斯巴达派遣年轻的贵族卡阿尼斯率领远征军讨伐波斯。希腊城邦刚刚击退来自波斯的侵略，卡阿尼斯和其他三名斯巴达信任的贵族，乘胜追击惩罚那些侵略者。

卡阿尼斯与同伴浴血奋战，很快就夺回了被波斯占领的地方。胜利而归的卡阿尼斯等人受到了人们的热烈欢迎。尤其是

勇气可嘉的卡阿尼斯更是获得了雅典人民和斯巴达的敬重。

然而，在庆功宴会上，卡阿尼斯却独揽了所有荣耀。他接受着最高的荣誉和奖赏，不断炫耀自己的战绩，却把浴血奋战的其他贵族冷落到了一旁。

渐渐地，一种嫉妒和不满开始蔓延。原本共同奋战的贵族们心有不甘，经过密谋，商量出了一个险恶的对策。

不久就有传言在城中弥漫开来，称卡阿尼斯与波斯相互勾结，企图摧毁斯巴达。当局立即下令拘捕卡阿尼斯，他不得不仓皇而逃，这位昔日的英雄最终被愤怒的人们烧死在荒野里的一个茅屋中。

尽管“居功”的确可以凝聚别人羡慕的目光，可以为自己带来更大的成就感，但如果你只想把功劳一个人占尽，企图让光环仅围绕自己一个人，那就不是自私而是极度愚蠢了。

独享所有功劳，无疑十分容易激起他人心中嫉妒、不满甚至心生恨意。这不仅不会给自己带来更多的好处，甚至还会引火烧身，激起公愤，最终伤害到自己。

当我们完成一项艰巨的工作，或是获得一项殊荣时，必须懂得三个词：

◆ 感谢

当荣誉到来时，我们必须记得所有给予帮助和共同努力的人。没有成功是独自获得的，不要认为这都是你自己的功劳。

首先要感谢下属的配合和努力。要知道，上司的肯定和赞赏是下属最大的动力之一。获得荣誉之后不独享，而是以各种形式让下属分享荣誉及荣誉带来的喜悦，会使他们得到实现自身价值的满足，这种满足在以后的工作中会释放出更多的能量。

其次，要感谢同仁的协助和支持。即使是同一企业的同事，即使他们仅仅是为你提供了数据、材料等不起眼的帮助，你也为



他们增添了麻烦。一声感谢能令他们甘之如饴,下次依然乐意伸出援手。

最后,还记得要感谢上司,感谢他的提拔、指导与授权。让上司的光环更具光彩,能令他更加欣赏和重视你,以后就有了更宽广的支持和表现的舞台。

无论如何,感谢都是必须的,或许它让你的光彩稍稍减弱,但它能使你今后的工作更为顺畅,让你的人际关系更好,并且你依然是所有人中最为出众的。

◆ 分享

当你快乐时,与别人分享,将获得双倍的快乐;当你悲伤时,与别人分享,只留下一半的悲伤。这就是分享的好处。而在职场,不仅仅如此,分享更能促进你与他人的关系,收获更多的益处。

如果你与别人分享荣誉,任何东西都是可能的。给别人一个表现的机会是产出成效的一个简易而有效的方法。

分享是建立团队中信任的重要理念,这不仅包括对共同前景和共同价值观的分享,还包括对共同目标和荣誉的分享。

感谢也是一种分享,将荣耀和快乐分与别人,让大家都增添光彩。

而如果当你因工作获得一笔奖金,也别忘记拿出小部分请同仁们吃一顿,尽管事情不大,却能让别人开心,明白你心中没有忘记他们。

职场得意的你,请真诚地与团队其他人员分享你的快乐,你会得到更为愉悦的回报。

◆ 谦虚

人往往有了荣耀,便开始自我膨胀,不断吹嘘和夸耀自己的成就。要知道,总提自己的荣耀,就会变成“吹嘘”,事实上,你的

荣耀大家早已知道，何必再提呢？

不懂谦虚，慢慢的，自会招人非议，同事们会在工作中处处与你作对，不给予帮助和支持，使你碰钉子，遭遇到困难。

获得荣耀固然可贵，但保持谦虚则更为重要。当你获得荣耀时，对人要更客气、更尊重，荣耀越高，头就要越低。

当你获得成功时，要与你的同事们分享荣誉。如果你忙着向全世界炫耀你有多聪明，其结果往往事与愿违。

试着感谢他人，谦虚待人，将荣誉分享，你将换来同仁们的尊重和援手，换来上司的欣赏和赞同。你会惊奇地发现，他人愿意帮助你走向更高的位置，你的职场发展之路将更为通畅。他人将不再嫉妒你，而是希望你能给自己带来荣誉的同时，也为他们带来荣耀。



小 结

谁都不愿与对自己构成严重威胁的人友好,在职场上也是如此。

同事之间是既合作又竞争的关系。一个人如果在同事面前锋芒毕露,那么往往会受到其他同事的一致孤立,在这样的情况下,即使公司觉得你是可造之才,恐怕也会考虑“众怒难犯”。

一旦出现了这样的情形,晋升加薪的事就更加困难了。更何况,过分地展露才华,还会引起上司的某种警惕。可见,锋芒毕露没有好处。而分享和感谢,有时装下糊涂,却能让你的职场之路走得更长久,更通畅。

职场状态自省

1. 你通常采用何种手段来表现个人能力?

2. 你是不是一个爱彰显个人才华的人?你与同事、上司相融洽吗?

3. 你愿意与别人分享工作成就吗?当别人与你共同分享工作成就,你的反应如何?

职场生存法则

陷阱 4

锋芒毕露

职场中的人际关系非常复杂，同事之间是既竞争又合作的关系。而恰当表现自己却是个难题：不露锋芒，可能永远只是“配角”，看着别人成功而自己得不到重用；太露锋芒，虽容易取得暂时成功，却容易遭别人冷落、嫉妒和小人暗算。如何才能能在复杂的职场上保全自己，并脱颖而出？

- ✓ **法则一：**在新的工作环境中，学会先观察并融入，再适当表现个人能力。每个企业都有其独特的氛围，不同的同事群体也常有不同的潜规则。作为新员工，在对环境、信息等都不甚了解的情况下，就应当懂得内敛和适时的沉默。
- ✓ **法则二：**少说话，多观察，无需特别表现个人能力，做好本职工作，学习专业技能，融入同事中才是首要任务。思考要周到，信息要准确，反馈要及时。
- ✓ **法则三：**别忽视与同事们的关系。当你与他人建立了良好的人际关系，在工作中将获得更多帮助和指导，减少阻力，甚至在一展身手之后获得他人的赞赏。
- ✓ **法则四：**懂得敛己锋芒。聪明人懂得不过度张扬自己、锋芒毕露，以免遭受他人嫉妒、打击，给自己带来不必要的麻烦。在任何地方，锋芒毕露的人往往会让人感到不舒服，在职场上更是如此。一味地在上司面前争表现，展露自己的才能，不顾及同事的感受，往往会让



自己在同事面前成为众矢之的。不但使自己的晋级加薪无望,而且,还容易导致上司心有顾忌。

- ✓ **法则五:**别将自己表现得太与众不同,也别做不经思考、别人不会做的事。水至清则无鱼,人至察则无徒。太与众不同,那么别人就会离弃你。
- ✓ **法则六:**获得成功时,多找几个人来分享你的荣誉。当你在撰写或口头报告团队工作成果时,别忘了用“我们”取代“我”。当团队成功、接受表扬时,切记要提出个别同事的贡献,不可过分将功劳加诸一人。
- ✓ **法则七:**主动将荣耀的光环馈赠或同他人分享。成功不是仅靠单打独斗得来的,让别人分享你的荣耀,别人也会反过来恭恭敬敬地维护你和支持你,让你取得更大的成功。

人在职场,才华不可不露,但不可毕露。尽管才华无法虚掩,但也不要事事争先,与人剑拔弩张。这是职场中必须注意的细节。

无论在何时何地,锋芒毕露者不容易受重用,因为这类人容易居功自傲,往往同患难易而共荣华难。所以,如果一个人想要职场之路越走越通畅、越走越如意,就必须学会收敛锋芒,适时展露,荣耀分享。



陷阱 5

忽视职场 细节

职场中流行一句话：细节决定成败。

许多时候，一些职场中的小事常常被人们忽视，例如：随意请假、开同事玩笑、同异性关系密切等等。但恰恰是这些职场小事构建了我们的人际基础和个人发展之路。

我们常渴望能成就一番大事业，但是却往往忽略了身边的细节和小事，忽略了“缺乏对细节的深层关注是不可能成就大事业”的道理。

被批评却处处争辩

Tracy 客户服务人员

Tracy 是零售集团的一位客户服务人员,平时工作也十分认真负责,但是最终却因为同客户争辩而被辞退。

当时有一位客户,由于购买的粉碎机有时无法正常运作,所以想退货。但是根据企业内部的规定,以及同生产厂家的协议规定,货品出售 15 天之后就不能进行退货,如果确实有质量问题,只能进行调换或是维修。

Tracy 向这位客户说明了情况,告知了企业的规定,但是却遭到了这位客户的强烈指责。“你们不是称顾客为上帝吗?你这是什么态度,为什么不能退货呢?我现在认为这个产品就是有问题,也不想再继续使用下去,调换或是保修都不是我想要的,我就是坚持退货。要是再换一台还有问题怎么办啊?”

尽管 Tracy 反复强调这是公司的规定,但是这位顾客的态度依然强硬,到最后 Tracy 忍无可忍终于和这位客户争辩起来。“这是公司的规定,你现在要退货,我又没有办法替你办理,总不见得我自己买下来。再说,替你办理了退货,之后还有这样的人怎么办?”

两人你一句我一句争吵不休,不仅影响了他人的工作,也影响了其他客户的情绪,对企业的形象造成了不良的影响。

最终,客户服务部的主管出面,耐心聆听了客户的牢骚,做了自我检讨和批评,向客户承诺进行商品的调换,并且愿意对该商品进行跟踪检查,终身维护,如果再出现类似问题就给予



退货。

顾客总算满意而归。主管狠狠地批评了 Tracy,但她却反驳说:“我又没有错,我完全是按照公司的规章制度办事,是他不能理解,超出退货时间期限是他自己的问题。”

“不管是谁的问题,作为一名客户服务人员,顾客带着牢骚和怨气来本身就不可能和颜悦色,你应该做的是聆听并解决,不是去判断这是谁的错误,不是去同顾客争辩。”

不久,Tracy 因为不适合这个岗位而被辞退了。

看了上述的案例,或许你会觉得 Tracy 并没有做错,她完全是按照企业程序和规定在办事,而是那个顾客显得不够通情达理。但事实上,在人际交往中,没有谁愿意自己的话被反驳或有谁同自己争辩。更何况,在职场上,客户或是上司都是处于一种优势地位,他们的话更是不容争辩。一旦你进行反驳、同其争辩,则将被视为是一种对他们优势地位的挑衅。

有不少人认为,如果不是自己的错误,当上司或是客户指责自己的时候,完全可以为自己辩解。但是事实上,当他人在责骂你的时候,对方必定是处于盛怒之中,此时的辩解又能有多少能被对方了解和体会?更可能,你的争辩会被认为是一种辩解,认为你不是一个脚踏实地、知错能改的人,不愿意接受他人的意见和批评。

受到批评指责时,最忌当面顶撞、争辩,这是最不明智的做法。

- ◆ 首先,当时对方往往处于盛怒,争辩不仅无补于事,还会让对方更厌恶你的态度。
- ◆ 其次,在这种情况下,双方往往处于一种公共场合,当面的争辩不仅让被批评的自己没有面子,更会让上司或是客户下不了台。此时,即使他们原本主张已经有

所松动,但是由于你的争辩,为了维护自尊和优越感,他们也会将之前的强硬态度坚持下去。

其实,如果在领导一怒之下而发其威风时,你给了他面子,这本身就埋下了伏笔,设下了转机。你能坦然大度地接受其批评,他会在潜意识中产生歉疚之情,或感激之情。

俗话说“忍一时风平浪静,退一步海阔天空”,把上司的一顿责骂就当是一场暴风雨,风暴过后自会平息,你又不曾损失什么,何不审时度势,选择回避。

一名优秀的职场人士就要学会压制自己的情绪化冲动,特别是在上司面前别意气用事,否则最终吃亏的是你,而不是上司。

陈超 某企业工程技术人员

陈超大学毕业后,进入一家大型建筑集团担任工程技术人员。最初的工作十分紧张,陈超也总是提心吊胆,生怕出错,给上司留下不良的印象。

工作渐渐步入正轨之后,陈超的工作状态也渐入佳境,还时常受到上司的赞赏。但是,有一次由于一个小问题的疏忽,陈超被上司狠狠地骂了一顿。

上司的话虽不多,但是十分严厉、强硬:“你这是怎么回事,这么点小问题都处理不好,还怎么进行以后的工作?还能干好吗?你给我好好反省反省。”

其实,那本不是什么大失误,但面对如此严厉的批评,年轻气盛的陈超十分不解和委屈,自觉自尊心受到了很大的打击。被批评的他几次都想争辩,但是最终还是忍住了。失误不管大小,总是自己的错,他压住火气和委屈,向上司承认了错误。

类似的事发生了几次,开始陈超还十分担心影响到自己的发展,但是陈超渐渐发现,尽管自己被上司严厉训斥过,可一些



重要的项目和工作依然安排他去做,对他的信任和重视丝毫没有减弱。甚至在上司训斥时,还常常给他讲解专业知识和经验,帮助他更好工作。渐渐地,陈超发现,被上司训斥不一定是坏事,重要的是不为自己争辩,虚心领会上司的意图和提点,认清问题的实质,并且努力改善。

当发现这个事实后,再被上司训斥时,他不再愤慨和委屈了,更多的是对上司的批评进行反思,承认错误,尽快改正,使自己不断进步,在这种训斥中成长成熟。

不久,陈超就成了项目工程部的骨干,上司外出谈业务或是视察工作也总愿意带着他,让他有机会接触到更高层次的工作和对自己未来发展更有用的领域的信息。

如果在第一次被上司批评训斥时,陈超因为轻视错误和怒气,为自己开脱和争辩,结果会怎样呢?不难猜想,必定是上司更强的怒气和训斥,甚至是日后对陈超产生成见。那之后的器重和欣赏,都成为泡影。

时常有这样的员工,遭受上司的批评后,充满悲观的情绪,把上司的批评当作世界末日。其实一两次受到批评并不代表自己就没了前途,更没必要觉得一切都完了。除了个别有偏见的上司外,上司批评你主要还是针对你所犯的错误的,而不是针对员工个人的。

上司的本意是通过责备让下属意识到错误,避免下次再犯,让自己得以改进,并不是觉得你什么都不行,对下属进行打击。如果受到一两次批评你就一蹶不振,打不起精神,这样才会让上司看不起你,今后他可能也就不会再信任和提拔你了。

著名的企业家松下幸之助曾经说过:

“有人骂是幸福。任何人都是因为挨骂,才能向上进步。挨骂的人,应有雅量把别人的责骂当作自己追求上进的依据,这样

的责骂才能发生效果。如果对挨骂反感,表示不愉快的态度,就失去了再次挨骂的机会,以后你的进步也就停滞了。人家既然不骂你,也就不再关心你。能挨骂是宝贵的,应当以感谢的心接受。”

或许你认为,这位成功者更多地站在了一个上司的角度来理解,但是作为下属的我们,也必须明白,上司训斥自己往往也代表了对自己的一种关注和训练,训斥的内容常常透露着上司的本意和大量的实务知识,这些都是宝贵的经验,应当心平气和地聆听,千万别错过了学习的机会。

实际上,为老板做事,有谁没有挨过训斥?即使做老板也有看客户等人的脸色的时候。身在职场,客户是我们的上帝,上司是我们的核心,当我们被训斥时,不应当采用顶撞的方式,而更多应该保持顺从的态度,脸上应该露出反省、后悔、惭愧的表情,并以诚恳的语气向他们道歉,让对方了解我们改过的诚意。作为一种重要的交际术,给老板或是客户等留下良好的印象。

其实在职场上,免不了会碰到受批评、指责的情况,此时,我们最需要表现出诚恳的态度,从批评中确实接受了什么,学到了什么。要知道,最让上司或客户恼火的,不是你出现了错误,而是你不知自己的错误,态度不够诚恳。

其实许多时候,当下属们犯下低级错误,老板的动怒程度取决于下属是否真诚地认错,是否恳切地表示接受一切处罚。但遗憾的是,此时,无论是经验丰富的中层主管还是助手级新人,他们中绝大部分人的第一反应不是公司为之蒙受了多少信誉上的损失,而是自己将为错误本身付出多少代价。

当上司在训斥自己的时候,心中考虑的不是错误本身或是如何弥补,而是自己会因此扣罚多少提成或奖金,以及职位是否保得牢等等。有了这样的思想,他们的直觉就是推卸责任,把错误发生的原因推给客观条件,推给他人或下属。但是,一般人在



错误面前百般搪塞的行为，看上去是“趋利避害”的聪明做法，却在第一时间点燃了老板的怒火。

其实，错误已经犯下，蒙受损失的是公司和老板，因此无论怎样羞愧和忐忑不安，先真诚地道歉，直陈自己的失职之处，主动请求“处罚”，是以退为进的做法。你自我批评得越透彻，老板越无法痛下惩罚之手。

吉田教授在日本上智大学教授社会学。又到学生即将毕业的时候了，他为毕业班的学生上最后一堂社会学课。一反平日让学生随意就座的方式，吉田教授将所有要毕业的学生全部请到前面几排的座位，对他们进行最后的叮咛。

环视四周，这些即将毕业离校的学生就如同即将出征的将士，吉田教授缓缓开口说道：“首先，恭喜各位即将顺利毕业，不少同学已经在日本一流企业找到很好的工作，即将为自己的职业生涯打拼。各位都是顶尖学校的学生，资质比一般人优秀很多，初入社会时，难免遇到一些能力不如各位的同事，却偏偏是各位的顶头上司。工作难免犯错误，难免挨上司的怒骂。但请各位牢牢记住：遭到怒骂的时候，无论对错都不要辩解。”

听到这里，所有的学生不由得产生疑惑：无论对错都不要辩解，那岂不是在加深误解吗？岂不等于公然认错吗？

吉田教授看出了同学们的疑惑，继续说道：“是的，无论对错都不要辩解。各位只要立正站好，头越低越好，不断点头，大声说：‘是的，谢谢指正，是的，对不起，下次不再重犯。是的，非常抱歉，今后改进。’”

学生中的唏嘘声更多了。

吉田教授笑着继续说：“或许大家很奇怪，明明没有错，却还要承认错误，这不是委屈了自己，也让同事、上司对你误解吗？其实不然，职场内不比其他地方，各位想想，如果真的不是自己的错，怒气中的上司也听不进任何解释，到最后，你的辩解只会

让事情也会转变成自己态度不佳之错，此时，即使原本你没有错，也演变成已经犯了顶撞上司之错了，这样只会加深事态的严重性。打个比方，上司盛怒中的斥责宛如齐发的万箭，迎面而来。如果各位认为自己没有错，就抬头挺胸努力排解，结果只会被万箭穿刺得面目疮痍，自己体无完肤。”吉田教授的一番话，说得同学们心服口服，频频点头，博得全场的掌声。

掌声过后，他继续讲道：“想想看，怒气中的上司，听得进几句辩解？而如果真的不是各位的错，辩解的结果，证明是上司的错，如此，公然让上司承认错误，对各位也没有多大好处。话说回来，明明不是各位的错，却还能立正站好，弯腰低头，不断地道歉，大声感谢指正等等。了解内情的同事看在眼里，必然会佩服各位的胸怀。事后，等上司怒气消了，或适当时机再找机会跟上司说明：上司了解之后，内心必然会想：骂错了，还能如此虚心受教，这是老练的业务人员才做得到的，又没有让我公然丢脸，跟我辩驳。等于欠你一次情。职业生涯很长，上班的路更长，上司自然会找机会设法补偿各位的。各位不必担心被误会，努力工作，时间将会证明一切的。万一真是因为自己判断错误，还强词夺理，日后将很辛苦，可能要做许多事才补救得回来。”

作为一个职场高手，应该如何应对上司或是客户的批评与怒气呢？

首先，应该控制自己的情绪，仔细倾听，弄清批评你的人说些什么。

当听到批评时，很多人的反应是生气、否认、反唇相讥或委屈流泪。时常遭人批评，会伤及自尊，这是很自然的反应。若想控制情绪，得反复提醒你自己这是工作上的批评，并非对你做人身攻击，或全盘否定。在受到批评的时候，一旦发现自己声调升高就应马上停止说话，尽最大努力给自己充分的思考时间，一句



话出口之前要斟酌再三。

不管你对迎面的批评有多反对,不要打断。因为制止只会加强对方的责难立场,甚至演变成激烈的对立的场面。如果有必要,可记录下来,这样听时就不显得尴尬。

其次,对批评不要不服气或牢骚满腹。批评有批评的道理,错误的批评也有其可接受的出发点。更何况,有些聪明的下级善于“利用”批评。

受批评才能了解上级,接受批评才能体现对上级的尊重。所以,批评的对与错本身有什么关系呢?

受到上级批评时,反复纠缠、争辩,希望弄个一清二楚,这是完全没有必要的。确有冤情,确有误解怎么办?可找一两次机会表白一下,点到为止。即使领导没有为你“平反昭雪”,也完全用不着纠缠不休。这种斤斤计较型的部下,是很让上司头疼的。

第三,当对方批评完后,要复述或摘要批评的重点,这样可确定你已领悟对方批评。如有不明白处,一定要仔细问清楚究竟对方所指为何。以冷静且不带判断的态度提问题,可让对方了解你已敞开心胸,接纳有建设性的评语。

如需要,应要求提供更多的资料。“你能说得更具体一些吗?”是个很好的询问方法。

第四,判断批评是否有道理,根据对方身份,做出反应。听完批评之后,你就可以判断出这个批评是否有道理,是否富于建设性,是否有助于你改进。不管你是接纳或拒绝接受批评,接下来的回应得视批评者为何人。

一个人可以对批评不做答复或不予辩解,但千万不能不采取对策。即使批评本身确属无理无据、荒诞不经,但被批评者仍可从改善信息沟通或重塑自身形象着眼,尽力加以补救,避免今

后重蹈覆辙。

被批评指责时,必须注意态度,不可有以下表现:

- × 武断
- × 发牢骚
- × 急于反驳
- × 找借口
- × 缄默
- × 假装“同意”
- × 悲观,丧失自信
- × 讨厌、抵制工作
- × 反复纠缠

被上司批评或是被客户抱怨,这是常有的事,却也是不可忽略的职场细节之一。如若处理不好,无法控制自己的情绪,放任自己顶撞上司或同客户争辩,都只会将自己推向无可挽回的境地。

当你被指责批评,甚至因为被冤枉而感到委屈时,切忌反复纠缠、争辩,这些是没有必要的。试想,上司怎么会提拔一个“寸理不让”、“得理不饶人”,为了常有的指责,让上司筋疲力尽的下属呢?

尝试用平常心和谦逊的态度来看待批评和指责,从中自省和进步,你的职场之路才可以更通畅。



职场美人计



小菲 总经理秘书

小菲是个年轻漂亮的姑娘，大学毕业后担任某企业总经理秘书职位。

小菲的上司是个年约四十的成功男士，态度十分亲切和蔼，当小菲在工作中遇到什么问题的时候，他也愿意及时给予指导和帮助。

一次，小菲生病坚持上班，上司不仅对她的病情十分关心，甚至为她代买了午餐和药品，令小菲十分感动。

这次事件之后，小菲对上司的感觉渐渐发生了改变，原本仅仅将上司当成工作上的领导，而现在上司的关怀让她逐渐产生了好感和依赖。她开始不仅在工作上协助总经理，甚至还关心他的生活。当两人独处时，小菲也总忍不住用崇拜的眼神向上司暗送秋波。

不久，上司似乎也察觉到了小菲的异样，利用午餐的机会，暗示小菲，自己对她并没有工作之外的想法，办公室恋情对各自的发展并没有好处。

虽然小菲意识到了上司的拒绝，但是她认为上司与她，男未婚、女未嫁，不同于办公室的婚外情，自己追求上司是自己的权利，公司也并不能干涉，上司的拒绝无非是考虑到企业的态度，而并非对自己无意，所以依然没有放弃。

了解了小菲的反应，总经理毅然决定在两人尚未传出桃色新闻之前将她辞退。

在这个案例中,小菲最终是失去了工作,可以说是她“自作多情”的后果。

职场和情场本来是没有联系的,但是在目前的情况下,尽管办公室恋情得到了社会的宽容和谅解,但是许多公司仍不允许,因为随之而来的机密保密、人际关系、工作效率、公平性等问题都会对企业不利。小菲并没有认清这样的环境,盲目地将感情投注到上司身上,最终只能使自己陷入被动不利的境地。

在办公室里,成功的上司往往都会成为异性下属崇拜的对象,如果对方又是个和蔼的人,对下属十分关心,在长期的近距离接触中,更可能引起爱慕之意,摩擦出“爱情”的火花。

但这往往并非真正的爱情,可能更多的是建立在对领导的权位、领导的成功的羡慕和崇拜之上,而非真正对领导本身有如何的爱意。甚至有不少人意图通过走上司这条“捷径”来达到使自己很快从同事中脱颖而出的目的。领导的权力、职位、尊严这些美丽的外壳,往往才是引起下属爱慕的真正原因。

◆ 作为下属

必须认清办公室恋情对于个人职业发展的弊处,理性对待自己的感情,而不是将崇拜或是感激演变成一种盲目的爱慕。

同上司的私生活保持一定的距离,将关系维持在工作范围之内,往往对个人职业生涯更有好处。

◆ 作为上司

对于这类职场美人计应十分注意,甚至可以将其列为职场中的“温柔陷阱”。即使是正常的办公室恋情,对于自身在该企业的发展也并无益处,可能招徕同事、老板的非议和不信任,除非是真爱,否则大可不必为此惹来麻烦。

而在现实中,不少上司都是有事业、有家庭的成功人士,面对的诱惑也不少,一旦与下属传出绯闻,就成了引人侧目的婚外



情,更不被同事、老板以及企业所容忍。

在职场上,办公室很容易擦出爱情的火花。但是这种感情通常是很尴尬的。尤其是对于那些已婚者来说,处理不好就会引发桃色危机。恋爱或许还可以理直气壮,但偷情却难登大雅之堂。

一旦染上桃色新闻,周围的人总会产生想法,甚至对其指指点点。面对此种境地,面对一双双异样的眼睛,任何人都无法继续在该企业立足。

多数公司对于桃色新闻十分忌讳,因为这会给公司带来负面影响,一旦爆发这类丑闻,公司多半会辞退或劝退当事人。而这类事情对于当事人本身更会带来严重影响,诚信、道德等面临被质疑,甚至诱发个人职业发展危机。在这样的情形下,除了辞职以外,还有什么其他明智选择呢?因此,身在职场,要想明哲保身,千万不要在异性关系中犯规。

更何况,职场如战场,是一个利益纷争的地方,你并不知道对方的爱慕出于何种目的。许多企业都要求自己的管理层人员不要涉足于办公室恋情,并将其作为对管理人员进行考核的一项指标。

正因为如此,一些管理层人士为了能够在进一步晋升中击败自己的对手,常常会使用职场美人计对付自己的竞争对手。一旦踏入竞争对手安排的桃色陷阱,盲目处理,经不住诱惑,往往只会让自己一败涂地。请记住,无论是哪位领导者,无论是哪家企业,都不希望自己的管理层传出任何负面新闻,因为那会影响公司的形象。

在之前的案例中,虽然作为上司的总经理,在一开始对于女下属过分关怀,未能保持正常的距离,引来了莫名的爱慕,险些引火上身。但是在最后,能够清晰果断地处理下属的爱慕,避开了职场的温柔陷阱。试想,如果处理不当,同异性下属发展保持

暧昧关系,即使双方没有什么实质的纠葛,总会产生不良影响,他人原本不错的观感也会变质,不信任、厌恶等等也会接踵而来,这些都将阻碍个人职业发展,甚至毁了一个人的职业生涯。

叶涛 化妆品公司部门经理

叶涛进入化妆品行业已近十年,由于行业的原因,他的同事、下属常常都是异性,如何处理同异性同事、下属的关系就显得尤为重要、谨慎。

叶涛深知,一旦他处理不好办公室内的关系,打破自己用巧心、苦心、诚心平衡的办公室友谊,不仅直接影响工作的开展,对自己的个人发展也毫无益处。

由于叶涛年轻有为,外形也十分成熟帅气,常常引来不少异性的爱慕,而由于工作关系,时常相处,也会引来异性同事和下属的好感。曾经有一名女下属公开表示喜欢他,此事闹得沸沸扬扬,经过考虑,叶涛解聘了那名职员,并在员工会议上声明:大家应将工作放在首位,不要公私不分。这件事虽让他落得“没人情味”的评价,但也让异性同仁明白了同事相处的原则。

但是当同事间遇到困难时,他依然会毫不迟疑地伸出援手,给予帮助。只是对于办公室异性关系,他十分懂得把握分寸,既不过于亲昵,也保持适当的关心,让下属、同事齐心协力为工作目标奋斗。

私下里,他始终和异性职员们保持适度距离,即使有“恋情苗头”出现,他也会淡化处理,明确态度,言谈举止掌握分寸,对员工不偏不倚。

办公室的异性友谊是柄“双刃剑”,如何妥当处理,全看分寸如何掌握。关心和信任是团队合作的“黏合剂”,但是过分的亲近和关心,可能导致束缚下属的手脚,或是给予错误的信息,让异性想入非非。





俗话说：“男女搭配，干活不累。”但作为一个成熟的职业人士，同异性工作伙伴相处必然需要注意尺度。尺度内能促进效率，尺度外就危害职业发展了。

一位担任资深职业生涯评估师的朋友，曾就处理工作中异性关系方面，提出过几点建议：

第一，不过分关心下属。

或许你自认为是个重感情、有人情味的上司，但是职场不是一个全靠感情支撑的地方，更多是要依靠原则、制度和工作方法等等刚性规则来进行规范。对于下属的关心和爱护，是对他们的一种照顾和支持，但是过分的关心与爱护，则对下属和自身都没有益处。

对于同性下属，如果关怀备至，会使他失去自由，无法发挥个性，发挥个人才能，束缚了他们的手脚，使他们不能充分发挥自身的优势和特长。而对于异性下属的过分关怀，常常会传达一种错误的信息给对方，让对方认为你对其有意，或是诱导其对你产生好感和爱慕。

而一旦惹来工作异性的爱慕，处理不当就会引来负面新闻，危及他人对你的信任和个人的发展前途。

第二，正确理解自己的情感。

很多时候，下属爱慕上司是出于崇拜，对权力、地位等带来的益处的渴望，并非真正的爱情。而上司对于下属的喜爱，有时仅仅是种工作拍档的默契，也无关情爱。所以，身在职场，必须正确理解自身的情感，也必须理性对待对方的行为，不将一些正常的行为当成一种暗示，不将它们引导向不利的境地。

第三，注意与异性同仁保持适当的生理距离。

人类学家爱德华·霍尔通过对社会的研究和调研，将人

际交往交流过程,按彼此距离的大小划分为四种不同的空间类型。第一种距离为亲密的,其范围大约在 0 至 46 厘米之间;第二种距离是个人的,距离在 46 厘米至 1~2 米之间;第三种是社会空间,距离在 1~2 米至 3 米之间;最后一种是 3 米以上。

可见,人际交往是需要空间距离的,特别是异性之间的交往,更应加以注意。工作中的双方应当保持距离,不要进入对方的个人甚至亲密的空间。

第四,言谈举止要注意分寸,不可过分随便。

有些人不注意言谈举止的分寸,眉来眼去或是触及私人话题等,都可能引起误会和反感,破坏正常的人际交往距离。

在办公室异性交往中,无论是哪一方,都必须注意自己言行的分寸,不能随便谈论不适宜的话题,不要在说话时过于随便、放肆,也不能举止轻浮,过度亲密。

第五,尽量避免独处,也不要私下谈论工作。

工作中异性双方独处,易引人误会和非议,甚至给双方家属带来不快和猜疑。所以,除非是工作必须或是事态紧急,在工作时间内应谈论工作事宜,避免双方独处。

异性上下级之间的交往是一个非常敏感的问题,一定要谨慎处理,尽量避免私下的接触。

最后,避免单独同异性同事去娱乐场所。

同异性同事单独去娱乐场所是不适宜的,尤其当有了家庭之后,因为这种交往已超越了正常工作交往的范围,容易将感情变质,也会令他人误解,传出桃色新闻。

娱乐场所的气氛不适于正当的异性同事的交往,更何况,没有第三人在场,就很难形成一种制约,把握不好很容易突破正常



的交往距离。

无论在生活中,还是在职场中,一个人能否取得成功,取决于他是否知道该坚持什么,以及该舍弃什么。一个人一旦无法正确处理异性关系,甚至染上了桃色新闻,往往会有损自己的形象,会影响自己在职场中的前景。

一个人在职场上,要想获得更好的发展,不被对手莫名地绊倒,必须适当地控制自己的情感和欲望,保持正常的异性距离,留心职场美人计。

无数事实向我们证明,千万不要小看办公室里的异性关系,这对每一个职场人士来说,都非同小可,一旦处理不好,轻则影响同事间的关系;重则使自己身败名裂,在本企业甚至本行业无法立足。

不管是谁,这一条戒律都不能忽视:自重自爱,学会自保。

工作中的“小”事



陈冬 某教育培训企业职工

陈冬是某市一所名牌大学的学生，毕业后顺利地是一家教育培训企业找到了工作。头脑灵活的陈冬，做事也很伶俐，很快就同前辈们打成了一片，也颇受上司的重视。

但陈冬也有缺点，就是将一些散漫习惯带进了工作中，把企业的制度看成是小事，工作起来铆足了劲，成绩也不错，可经常有迟到早退的现象，还时不时找理由请假偷溜，在一些工作细节上常出些小纰漏。

有时同事提醒他，他却始终不以为意，认为根本没有必要计较那么多，只要抓好大方面，努力工作就行了。那些细枝末节的事情，根本不必计较，只要工作的成绩不错，类似迟到早退、小错误、缺乏礼貌、上班打私人电话等等都不值一提。

办公室的电话在某位同事的桌上，一般电话都由他接。陈冬来了后，办公室里电话也多起来，大都是找陈冬的，且常常一打起来就是许久，大声说话常影响他人的工作。而陈冬从来不接电话，即使有时知道是找他的，也等同事接了给他。一次，这位同事正巧在办公室门口同他人交代工作，电话来了，却始终无人去接听。陈冬明明就在办公室里，可就是不接电话。同事有些生气，问他为什么不接，陈冬却认为电话既然在同事桌上，就该由他来接，反正同事也离得不远，就在门口。

虽然不过是接不接电话的小事，却让同事对他的印象跌入低谷，而上司也逐渐对其一些行为显示出不满。可陈冬依然故



我,对一些职场细节还是忽略不计。

不久,陈冬就因违纪过多,小差错不断,被解聘了。

可以说,陈冬的故事并非个例,有不少人,尤其是入职不久的新人会对一些工作中的细节采取忽视甚至漠视的态度。他们的理由很简单,只要工作能出成绩,违反考勤制度、打个私人电话之类都显得无足轻重。

但古话说得好:没有规矩,不成方圆。一些小事恰恰是职场规则、企业制度的反映,它们帮助个人树立职业化的形象,帮助企业维护和谐的工作氛围,维持职场中的秩序和相对公平。忽视了它们,也就打破了职场的平衡,易引发他人不满和不信任。这就再也不是不值一提的小问题了。

我们再来看一则现实案例:

Jerry 某外企财务部职员

一家大型企业为了方便员工和财务部的工作,报销单都是采用自动复写的特殊纸张,每张报销单 A4 大小,成本为 1.8 元人民币。财务部门一再强调请员工注意这种报销单的节约。但是员工在填写报销单时,仍然是随意填写,填错了就撕毁重新取一张。

这天中午,Jerry 想抓紧时间,一边吃饭一边填写自己的加班车费报销,报销单上油渍点点。

“这张脏了。”Jerry 想也没想就拿起脏了的报销单垫餐盘。

“你怎么把报销单弄成这样?”路过的财务部主管见到了忍不住皱眉。

“反正已经脏了,一会再拿张重新填写就好了。”Jerry 并不认为有什么大不了。“只是一张报销单,不值多少钱。”

吃完之后,那位财务主管又发现餐桌上 Jerry 准备填写报销单的墨水笔没有取走,眉头皱得更紧了。

后来 Jerry 在该公司始终没有得到发展,多方打听才发现正是当初自己这些对企业资源的浪费行为,使上司对他产生了一种不信任感,认为其缺乏维护企业利益的意识。就是这些小事影响了他的职业发展。

或许有人觉得,这位财务主管是不是有些小题大做了,不就是一张纸、一支笔,同企业每年的利润比起来,实在是不足挂齿。但如果每个人都将其当作是不足挂齿的成本,那每年的浪费将是一个惊人的数字。甚至一家不足 1 000 人的企业一年的办公耗才费用可以达到数百万!

而最重要的是,这样对工作细节的忽视,他人将对你产生怎样的评价?

- ◆ 粗心
- ◆ 难以管理
- ◆ 无法交予重要任务
- ◆ 不值得信赖
- ◆

一旦让同事、上司产生这样的印象,一个人在企业的职业发展也即将宣告结束。一个不被上司信任,不愿交予重任的人,永远没有展现能力的舞台。

在上司或是老板的眼中,一些不经意的细节往往体现了一位员工的真正素质和实力。对待小事、对待细节的处理方式反映了一个人处理问题的态度。是积极面对,脚踏实地,无论什么工作都尽心尽力完成,还是整日空想成功,自由散漫,这两种截然不同的态度,就是成功者与失败者的区别。

而在同事之间,做一些小事、关注一些细节,常是拉近关系、融洽相处的重要手段。如果总是忽略小事、细节,不愿承担一些



公共的事务,终会引起他人的不满,破坏人际关系,招致敌意。

“商业教皇”布鲁诺蒂茨说过:“一个企业家要有明确的经营理念和对细节无限的爱。”

某位知名企业家也曾经表达过类似的观点:“什么叫不简单?把简单的事做好就叫不简单;什么叫不容易?把容易的事做好就是不容易。在每个人的工作中,可以说,工作中无小事,我们每个人所做的工作都是由一件件小事构成的。成功者之所以成功,并非因为他们在做多么伟大的事,而在于他们不因为自己所做的是小事而有所倦怠。”

可见,任何一个在职场上取得成功的人,都必须具备对细节的充分掌控能力,而一个人平时所表现出的任何细微言行,都可能影响个人的职业发展。

林立毕业于名牌大学,也有相当的工作经验和成绩,这次他去一家知名跨国公司应聘营销主管。该企业是行业中的领军企业,每年都吸引了大量的应聘者,希望能进入该企业供职。

林立一路过关斩将,通过层层筛选,从数百位应聘者中获得了进入最后的面试,即同总裁会面的机会。

获悉这个消息,林立十分高兴,甚至有些得意。

在面试的那天,他信心满满、神采奕奕地走进总裁办公室。外间,一位女秘书般的人物,看到他进来,洋溢着一脸职业性的微笑,起身问:“您好,请问是林立先生吗?”

得到了林立肯定的回答后,秘书继续说:“林立先生,总裁正在打一个十分重要的电话上,请稍等片刻。请问,您是喝茶还是咖啡?”

林立一听总裁不会马上出来,暗暗松了一口气:“饮用水就行了,谢谢。”

接过秘书递过来的水杯,林立道谢,后又轻轻问道:“总裁先生总共要见几位候选人呢?”

女秘书依然保持微笑：“在我安排的工作日程中，同总裁见面的候选人只有您一位。”

林立听到这个消息，兴奋异常，这个职位已经是十拿九稳了。原本他就猜测，在这类公司，得到总裁的召见一般就等于获得了聘用，见面只是个形式，双方可以初步认识。

高兴之余，林立想起远在异国出差的女友也十分关心他的这次应聘，十分想尽快将这个好消息通知女友。他看看静悄悄的总裁办公室，然后掏出手机，拨了一串号码。

但就在这时，林立看见秘书的办公桌上有两部电话，心想，手机打国际长途可不便宜，何必用自己的手机浪费钱呢，于是就问秘书说：“我可以借用桌上的电话吗？”

“可以。”女秘书依然微笑着。

于是林立便拿起电话，拨通女友的电话：“喂，亲爱的，告诉你一个好消息，我应聘的××公司的那个职位基本已经定下来了……”

这时，女秘书悄悄起身，敲敲内间总裁办公室的门，进去了。

挂断电话后，林立发现秘书正从内间出来。“是不是总裁的电话结束了，可以见我了。”

秘书依然十分公式地笑着，摇摇头：“总裁已经没有必要见您了，林立先生。”

“为什么，不是预约好了吗？最后一轮面试，谈谈聘用的细则问题。”林立有些茫然，更是着急。

“其实您刚才已经进行了最后的面试。总裁是一位对工作中的小事也十分关注的人，这最后面试的目的就是通过观察您不在总裁面前时的一些细节，来对您的职业化能力进行综合、客观的评判。作为人力资源总监，我将您刚才的一切已经报告给总裁。总裁认为您的条件不错，但是对小事的关注度不够，一些细节上表现得也不够职业化。”

面对突如其来的噩耗林立懵了，“我究竟有什么地方表现得





不够出色？’

扮成秘书的人力资源总监继续说：“首先您在没有成为公司正式员工之前，就开始占用公司的资源。明明身上有手机，干嘛不用手机呢？更何况，您拨打的是私人电话。其次，作为一位高级管理人员，应具备谨慎笃实的态度，您并未得到公司的聘用，仅透过‘秘书’的消息就认定自己对该职位已经十拿九稳，将尚未证实的消息传播了出去。”

林立呆愣在那里，低下了头，他从来没有想过仅是这样的小事就能断送他职业生涯中一次绝佳的机会。

工作之中，忽视细节可能成为致命陷阱，付出惨痛的代价。在不以为意间就错失了获得成功的机会，在不以为意间就破坏了自己的职场形象。

“魔鬼存在于细节之中。”当我们以为成功唾手可得的时候，原本忽略的细节却将一切毁于一旦。伟大的成就来自细节的积累，同样，失败也往往源于一个很小的细节疏忽。

我们每天所做的，就是一件件小事，就是在完成不同的细节。成功者之所以成功，并非因为他们在做多么伟大的事，而在于他们不因为自己所做的是小事而有所倦怠或是疏忽，在于他们能看到别人所看不到的细节。

小男孩比利是个聪明伶俐的孩子，他有一个愿望，成为同父亲一样的生物学家。为此，他十分努力，到10岁时，已经阅读了不少生物学相关的作品，比利相信，只要继续探索，他必定能实现愿望。

一天，父亲见到比利又在书房读书，就说道：“比利，生物学不仅仅是停留在书本上的，让我们去外面走走吧。”

父子双双出了门。天气很好，比利拉着父亲的手问：“我究竟怎么做才能成为像爸爸一样的生物学家呢？”

父亲笑了，没有直接回答他的问题，而是带着他去郊外朋友家做客。

郊外的风光很美，比利在父亲的讲解下学到了不少知识。回到家后，父亲对比利说：“比利，你十分认真，为了成为生物学家也十分努力，但是，今天一天，我就发现有不少阻碍你成为生物学家的小事。出车站时，你忘了自己的车票放在哪里；到朋友家时，你只知道敲门，却没发现墙上的门铃；在野外进行生物观察时，你竟不知道自己身上是否带有笔。虽然这只是一些小事，但科学是不允许有任何的细微差错和疏忽的，科学要求的是严谨、精确、客观，即使丁点的差错都将导致完全错误的结果。”

听着父亲的批评，比利十分难过，低下了头。

父亲慈爱地摸了摸他的头，笑着说：“别灰心，相信你今天已经学到了去关注一些细节，去耐心、认真对待细节。试着每天干好哪怕一件这类微不足道的小事，做到这点，将对你实现理想，有着巨大的帮助。”

其实，无论做什么工作，无论处在怎样的职场环境，都需要人们对细节的关注和把握，都需要人们能踏踏实实做好每一件小事。

许多时候，看似是微不足道的细枝末节，却最诚实地反映着一个人的职业素养和能力。人生、事业、爱情、家庭的成败往往也出在一些小事情、小动作的处理上。

职场中无小事，如同“千里之堤，毁于蚁穴”的道理，小看了这些“小”事，就如同陷入了危险的陷阱而不自知，周围的一切都会悄悄改变，付出的代价往往是相当大的，有时将成为个人职业发展的巨大阻碍。



白露 某外企市场推广部副理

白露在一家外资企业市场推广部担任副理。时值年末,正是产品进行促销、推广的重要时候,活动一个接连一个,几乎市场部所有人都忙碌着。

白露目前正负责年末结合电视台节目及明星进行路演的一项推广活动,这是市场部的年末重头戏,大家都十分重视。而对于负责该项目的白露来说,她更希望能借助这次大好时机一举成功,获得上司更多的关注。有消息透露,她的上司在明年有望高升营销总监,本来上司就比较欣赏白露,如果再有这次的成功,那白露就有把握接替上司的职位,成为市场部经理。

策划、联络场地、联系媒体……一项项准备工作正在紧锣密鼓地准备中。

一天上午,白露却收到了一份 E-mail。邮件来自销售部经理,信中说由于销售部年末将举行一个经销商大会,但由于种种原因,销售部人手不够,想抽调几名市场部员工帮忙,一来可以缓解人手不足的问题,二来因为市场部能更直观地向经销商说明产品的推广情况和明年的计划、展望等。

看了这份邮件,白露气就不打一处来。年末的时候大家都很忙,自己都觉得人手不够,凭什么就抽调市场部的人,他们自己就不会解决?怒气中的白露立即写了一份邮件回绝了销售部经理的要求,还在邮件中指责对方不懂得合作,完全不考虑对方的情况,只考虑自己的利益,提出不合理的要求,是个自私的人。

邮件发出后,白露渐渐冷静,有些后悔,但是也觉得自己没有错。

这天下午,上司就将白露叫进自己的办公室批评了一顿。原来销售部经理认为白露的邮件在斥责和诬蔑他,于是将自己和白露的邮件转发给各部门的经理及总经理,还附上了自己的看法。

“如果他仅仅把信转给我,那我还能同他私下解决,但是现在其他部门经理都知道了这件事,总经理甚至打电话来询问,表示关心,这件事就很难解决了。你那么冲动,只是个副理,即使他的要求不合理,也应当由我去拒绝、交涉,你这么做是越权。”

白露这才意识到自己冲动时犯下的错误,“我当时没有想那么多,现在怎么办呢?”

市场部经理依然十分生气:“你现在先向销售部经理发送邮件致歉,征得他同意后再亲自去道歉。希望能获得他的谅解。”

白露照做了。虽然事情最终基本妥善解决,但是在各位部门经理及总经理心目中,对白露的评价都大打了折扣,自然白露晋升的美梦也成了泡影。

冲动是魔鬼,或许对白露来说,正是如此。由于她的一时之气,滥用 E-mail,无意中就陷入了进退两难的尴尬境地。

对于一个成熟的职业人士来说,情绪自制、冷静处理问题无疑是必须的。而白露却因为愤怒,没有考虑自己的立场同对方的身份,贸然回复 E-mail,甚至指责了职位比自己高的部门经理。不论对方的要求是否合理,不论他将白露的回信转发,将事情闹大用心何在,显然,白露的 E-mail 将自己和上司都推入了一个难堪的境地。

任何上司都不喜欢下属的挑衅,更何况是指责。白露却恰恰没有想到这点,而用 E-mail 的方法更是不适当的。一来有些话没有语音语调的修饰易产生歧义,二来用这样的沟通方式解



决难题,拒绝别人也是不恰当的。更不用说,邮件最容易提供证据,被人抓住把柄了。

白露正是用了不该用的 E-mail,来管了不该管的事,给自己、给上司都惹了麻烦。

随着信息时代的来临,越来越多的信息技术和手段为现代化企业所服务。企业内部的邮件系统也就应运而生。作为一种沟通工具,电子邮件十分快捷、方便,无论何时何地都能将邮件收下,将信息保存起来。

电子邮件大大便捷了企业内部的沟通,使组织显得越来越扁平化。但同时,也带来了另一个问题,任何人似乎都能通过电子邮件进行沟通,无疑就增加了一些消息的传播速度和范围,让所有人都可能暴露在别人面前。就拿之前的案例来说,如果没有电子邮件,双方面谈或电话沟通,相信争执就能避免,白露即使冒犯了对方,销售部经理只会同市场部经理提出,而不会像现在一般弄得管理层“人尽皆知”,将一件小事闹成了“大事”。

再让我们来看一起轰动一时的“邮件门”事件:

4月27日晚,某公司大中华区总裁陆某由于忘记了东西,回到办公室去取,但到门口才发现自己没带钥匙。陆某试图联系他的私人秘书瑞贝卡,但此时她已经下班,电话也无法联络到她。

被关在门外却无计可施的陆某因此十分恼火,数小时后,他还是难抑怒火,于是在凌晨1时13分通过内部电子邮件系统给瑞贝卡发了一封措词严厉且语气生硬的“谴责信”。

陆某在这封用英文写就的邮件中说:“我曾经告诉过你,想东西、做事情不要想当然!结果今天晚上你就把我锁在门外,我要取的东西都还在办公室里。问题在于你自以为是地认为我随身带了钥匙,从现在起,无论是午餐时段还是晚上下班后,你要

跟你服务的每一位经理都确认无事后才能离开办公室,明白了吗?’陆在发送这封邮件的时候,同时传给了公司的几位高管。

面对上司的责备,瑞贝卡两天后在邮件中回复说:“首先,我做这件事情完全是正确的,我锁门是从安全角度上考虑的,如果一旦丢了东西,我无法承担这个责任。其次,你有钥匙,你自己忘了带,还要说别人的不对。造成这件事情的主要原因都是你自己,不要把自己的错误转移到别人的身上。第三,你无法干涉和控制我的私人时间。第四,从到公司的第一天到现在为止,我工作尽职尽责,也加过很多次的班,我也没有任何怨言,但是如果你们要求我加班是为了工作以外的事情,我无法做到。第五,虽然咱们是上下级关系,也请你注重一下你说话的语气,这是做人最基本的礼貌问题。第六,我要再强调一下,我并没有猜想或者假定什么,因为我没有这个时间也没有这个必要。”她的回信同时抄送给了“某公司(北京)、某公司(成都)、某公司(广州)、某公司(上海)”。

这样一来,某公司中国公司的所有人都收到了这封邮件。事情到这里显然没有结束。令当事人没想到的是,这样一封邮件,近一周内,被数千外企白领接收和转发,几乎每个人都不止一次收到过邮件,很多人还在邮件中留下诸如“真牛”、“解气”、“骂得好”之类的点评。其中流传最广的版本居然署名达1000多个,而这只是无数转发邮件中的一个而已。

邮件被转发出公司后不久,陆某就更换了秘书,瑞贝卡也离开了公司。

在这整件事中,显然,首先引发事件扩大化的是这位上司。作为企业的决策层人员,面对如此小事,未能冷静自制,任由怒气主导情绪和行为,将一件很小的琐事扩大化,做法是出格了。

职场本来就是生意场,一切行为应以“结果为导向”,即事情发生后应该冷静理性地去思考解决问题的方法,从而达到比较



好的处理问题的结果。但显然,这起事件中的当事人忽略了事件的解决,只顾着利用权位和邮件来发泄自己的不满。

最终,他的行为也为他自己和企业带来了负面的影响,可谓是因小失大。

然而,在职场中,上司总是处于优势的地位,对下属的“生死大权”有着极大的影响,何况这位上司是企业决策人员。虽然他在这件事上有不妥之处,但下属很难反驳。一旦瑞贝卡发送这样一封回信并抄送给同事的时候,也就必须承担之后的结果,离开公司。而她如果想继续留在公司,就不能这样做,即使他的上司已然使事件扩大化。

在这起“邮件门”事件中,并没有赢家,双方对于 E-mail 的使用都过分了。邮件的抄送让一件原本很小的争执发展成了一场影响巨大的风波。既损害了企业和陆某本人的形象,让人觉得此举大失水准,也让瑞贝卡的职场之路多了诸多坎坷。

在企业的电子邮件系统中,上至企业高层决策者、管理者,下至普通职员,每个人都能获得一个企业内部的邮件地址。这使得原本当你犯了某些错误时,能成为“保护伞”的上司变得难以起到作用。

现代企业里, E-mail 已不仅仅是一种简单的沟通工具,它的局限性和缺点使得每个人都可能直接暴露在高层管理者面前。或许过去职场中人还能沾沾自喜地觉得能远离企业决策中心和敏感圈,现在却不得不承认,自己从来没有像现在这样离企业的决策中心如此之近,也从没有像现在这样危机四伏。

在不得不运用 E-mail 的今天,作为一个职场中人,该如何避开 E-mail 带来的陷阱呢?

公司邮件防身术之一 根据不同情况选择运用不同的发件方式,选择正确的收件人 (To)、抄送 (cc) 和密送 (bcc)。

人都是十分敏感的动物,就如同餐桌、会议桌的位次能反映

不同人的身份高低一样,不同的邮件发送方式也能反映出这类信息。

例如你有一份邮件需要同时发送给 A、B 两人,将谁放在收件人,将谁放在抄送位置,或是两者都是收件人,不同的形式常常能让人接收到不同的邮件内容之外的信息。

一般情况下,我们安排递送方式的标准主要按照同邮件所叙述的事项的关联度来进行判定。即同邮件所说的事项十分相关的人放在收件人位置,而仅需要对方了解该信息的就可以放在抄送位置。

几乎所有企业的管理者都十分忙碌,每天都收到数以百计甚至更多的电子邮件,而其中,大都是作为告知或备份为目的发送的,真正需要回复或做出决策的往往只有数十封。

一封封浏览回复无疑将会占用许多宝贵时间,许多人就通过发送方式以及邮件标题来筛选。

此外,对方还能从你的发送方式上看出你对于你、他以及其他收到该邮件的人,三方之间相互关系的看法。所以,当你绞尽脑汁想要在内容上做文章的时候,不如把关注的焦点放到发件方式上。

其实在 E-mail 这种沟通行为上,邮件内容只要简单明确即可,许多时候,使用 E-mail 的方式常常比 E-mail 的内容更重要。为避免产生误会或理解偏差,站在对方的角度看待自己的电子邮件所传递的信息是十分必要的。

在不足够了解企业组织结构、人际关系等敏感因素的情况下,切忌滥用抄送尤其是密送。这些都是相当敏感的行为,收件人甚至不知道还有谁在看此封邮件。对于发送方式不当的选择,可能就会为自己惹祸上身,甚至牵扯到自己的上司。

根据不同情况选择合适的发送方式,或者在不了解情况的





时候请上司代为决定,才能明哲保身。一旦忽视了 E-mail 的发送方式,造成信息表达和理解的偏差,无疑我们就已经在毫无察觉的情况下走进 E-mail 带来的泥沼中。

公司邮件防身术之二 面对他人在 E-mail 中的指责、推诿、猜疑、无理要求、骚扰等等,冷静自制,决不在怒气中兴师问罪、回复 E-mail 加以反击。

案例中的主人公白露其实就忽视了这一条,引起风波,为自己甚至上司带来麻烦,阻碍了自己的发展。试想,如果白露能用电话或面谈的方式,委婉拒绝,结果一定会好一些。

怒气中的行为常常是冲动无礼的,引起的结果多半令人后悔莫及。因为认识上的差异,我们完全可能错误理解别人所要表达的意思,对方甚至可能是写错字、表错意。当别人意识到自己的错误,向你致歉,而你已将满含愤怒的回信发送出去,这将会多么尴尬,更别提在两人心中埋下的疙瘩。

即使你理解的就是对方所要表达的,利用 E-mail 回击,互相指责同样不会为你带来什么益处。只会让事情越闹越大,甚至一发不可收拾,到时对双方都没有好处。在这一点上,案例中的销售经理显然也没有做到。他的要求遭到白露拒绝和指责,他也立即写了短信甚至抄送给多名经理和总经理,原本能私下解决的小问题,却变成大问题。虽然白露会因此受到责罚,但他同样会被他人认为是一个搬弄是非,不够大度的人,对个人职业发展也无好处。

公司邮件防身术之三 尽可能长时间地保存自己的 E-mail,注意备份,不到万不得已决不删除。

职场纷繁复杂,即使是关系好的同事也可能在背后“捅你一刀”。E-mail 作为平时工作往来的沟通工具,许多时候还能作为自己工作进展及与人达成协议的事实证据。

无论是收到的或是发出的邮件,除了垃圾邮件(包括朋友间转发的趣味邮件在内),都必须保存好。这些邮件其实就是最宝贵的历史记录,你在何时收到过何人的邮件、某封邮件里的某句话是如何写的、你又是如何答复或转发的,等等,这些都是第一手的白纸黑字的证据。不要到了哪天需要时,发现已经被自己删除,才后悔莫及。

其实,现在邮箱容量已经越来越大,基本不用担心容量不够,无需不断删除邮件来维持空间。即使面临容量极限,也不要删除,正确的方式应当将其转发至其余邮箱或把邮件压缩起来存到其他可靠的地方。

过多的邮件常常令人恼怒,要找寻自己所需的邮件必须花费很长时间。这时,解决问题的方法不是删除邮件,而是将邮件分门别类地收藏好,既解决了寻找邮件不易的问题,又不必删除过去的邮件。

尽量永久保存你的所有邮件,至少必须保存到离开这个企业为止。世事难料,万一你曾经参与的某个项目发生纰漏,对方还是会追求你的责任。而此时苦于没有证据说清的自己,必然会后悔删除了邮件!

所以,永久保存你的邮件!

公司邮件防身术之四:无论是同事、上司或是客户,同对方口头谈妥的事项,必须再发 E-mail 进行确认。

这是一个讲究诚信的社会,但是在职场和商场,许多时候,出于各自的利益,不得不“毁约”。如果你天真地相信对方的口头承诺,那在职场中必定会陷入困境。

虽说“一诺千金”,但是在职场,口头约定并非具有强制性的约束力。如果在无见证人或是见证人不愿出面的情况下,轻信



了口头约定的你是无论如何也解释不清了。

这时,不妨借助 E-mail 的方式,将同对方的约定等情况告知上司,并且发送 E-mail 与对方进行确认并要求回复。这样一来,既是对方毁约或是推卸责任,也不是那么容易了,因为你有了 E-mail 的证据。

公司邮件防身术之五:分清事物的状况,是否适合用 E-mail 进行沟通。

E-mail 是企业内部一项十分有用且便捷的沟通方式,人们渐渐习惯甚至依赖用 E-mail 来进行沟通,而将正常的电话甚至面谈沦为提醒的工具。

其实,并非所有的工作都适合 E-mail 的沟通方式,因为 E-mail 是书面的,显得冷硬。一些需要协商或是向对方解释的事项,最好还是采用面谈或电话沟通的方式。既能通过语音语调、表情神态等方面明确表达自己的意思,有利于沟通,也能节省 E-mail 沟通反复往来的麻烦和时间的拖沓。

公司邮件防身术之六:发送邮件之前,检查拼写和语法错误。

没有人愿意收到错字连篇、莫名其妙的邮件,增加了阅读困难,也破坏了心情。

拼写、文字和语法的错误,可能直接导致对方对邮件所表达信息的误解,引发争端。更重要的是,即使对方能理解你的意思,也会从这封错误百出的邮件中,联想到你的工作态度是草率、轻视,甚至认为你对其个人的不尊重。可见其后果之严重。

务必在发送 E-mail 之前,检查拼写和语法错误,或许这会耽误你一点时间,但是却能为你带来尊重和信任。

E-mail 已经逐渐成为现代化办公不可或缺的组成部分,职

场人士每天接触的邮件也越来越多。

E-mail 为我们带来了便捷,同时对公司也产生消极和负面的影响。每一位职场人士必须意识到 E-mail 不是一个简单的沟通工具,如果处理不好就可能引火烧身,掉进别人给你设的陷阱,成为公司内部政治斗争的受害者甚至牺牲品。

从今天起,千万不要以为自己是个小人物,远离“风暴圈”,就对自己的 E-mail 掉以轻心。唯有合理运用 E-mail,它才能成为你的职场好帮手。



小结

职场成功人士将细节比喻为是一种创造,一种艺术,更是一种职业素养和能力的体现。

工作中,大事需要谨慎判断,而小事同样不能忽视。如果对细节的把握不到位,甚至会因某一个细节的疏忽而带来不堪设想的后果。

将职场中的小事做到位,将工作中的小事做完善,你的晋升、加薪必然指日可待,上司的欣赏重视、个人的发展提升也必然更容易。

职场状态自省

1. 你如何看待职场中的细节和琐事?

2. 处理工作时,你能注意到问题的关键性细节并给出解决方案吗?

3. 你同身边的异性同事关系如何?

4. 对比文中的内容,你的企业内部 E-mail 使用正确吗?结合自身工作,该如何利用 E-mail 保护自己?

职场生存法则

陷阱 5

忽视职场细节

许多渴望自身职业生涯能一路顺风的人,常常希冀有一天有千载难逢的机会降临到自己身上,使自己大展宏图,所以总是关注着一些大事,而忽略了工作中的细节。

工作中本无小事,一些看似细枝末节的环节有时恰恰影响了事情的结果。如何在险象环生的职场中,不被小事绊倒?

- ✓ **法则一:**树立细节意识,正确认识小事对于自身工作的重要性。事物都是有联系的,而你的成败,往往就由这些毫不起眼的事情决定。尝试观察细节,注意一些你认为不重要的事,这样往往能用细节为成功奠定基础。
- ✓ **法则二:**把握关键性细节,将有效提高工作效率,改善结果。许多时候,关注细节并非事必躬亲,而是要明察秋毫,在细节中比他人观察更仔细。同时,抓住关键性的细节,能使工作事半功倍。
- ✓ **法则三:**克制自身情绪,冷静对待上司的批评和客户的抱怨,冲动的顶撞只会让局面更糟糕。尝试用平常心和谦逊的态度来看待批评和指责,从中自省和进步,职场之路才更通畅。
- ✓ **法则四:**谨慎对待职场异性关系,保持距离,注意分寸。避免陷入桃色陷阱,避免非工作时间单独接触。自重自爱,才能让职场之路平稳通畅。



- ✓ **法则五:**在习惯 E-mail 为商务沟通带来便捷的同时,也正视其缺陷。具体情况具体分析,灵活运用面谈、电话沟通、E-mail 等不同沟通方式。
- ✓ **法则六:**学会保护自己,利用 E-mail 为所有工作“备份”,储存证据。
- ✓ **法则七:**不滥用 E-mail 进行沟通,更不滥用抄送和密送。冷静对待 E-mail,为了自己和他人的职场安全,不要将事态扩大化。

一个成功的职场人士,懂得站在高山上,总揽全局的时候,依然不能漠视管理中的细节。因为一个细节的失误,都有可能造成全局的失败。

成功者之所以成功,并非因为他们在做多么伟大的事,而在于他们不因为自己所做的是小事而有所倦怠。

或许细节的竞争从来不会叱咤风云,也不会立竿见影,但却如春风化雨润物无声,一点一滴的关爱、丝丝入扣的服务,都将铸就细节之美,体现细节的无穷魅力,而这一切将为你的职场晋升推波助澜。

重视细节的完美是为别人,也是为自己。



陷阱 6

不懂展示 个人能力

职场中常遇到这样的情况：默默无闻地埋头苦干，甚至瞒着他人加班加点，却始终得不到上司的青睐，与升职加薪无缘；和别人做相同的工作，或共同完成一项工作，但上司却更偏向于赞赏别人，自己仿佛只是个配角……

这样的现象并不少见，这类人不是忽略工作，不是心存恶意，只是找不到恰当的表现时机，不懂得包装和凸显自己。想要叩开成功之门，却不得其门。

指责他人来抬高自己

Tim 贸易公司职员

Tim 刚毕业,应聘到了一家贸易公司担任业务员。他能力很强,工作也十分努力,不久业绩就成为部门第一。业务主管十分看好他,对他赞赏有加,而 Tim 也自认为自己能力卓越,有时甚至不将主管放在眼中,对主管的工作也指手画脚起来。

久而久之,主管对他不再如原来一样欣赏了。

有一次, Tim 的主管正和公司老板一起检查工作,当走到他的办公室时, Tim 觉得应当在老板面前表现自己,于是他突然站起来,对自己的主管说:“主管,我想提个意见,我发现咱们部门的管理比较混乱,有时连一些客户的资料都找不到,这对工作的开展十分不利。”尽管当时主管敷衍了几句,但是脸色却十分难看。

之后,主管一改之前的态度,常常找茬挑 Tim 的毛病。一年后,当时与他一起进公司的一位同事都做了主管,可他还是一个最底线的员工,没有得到提升的机会。

Tim 总是私底下抱怨公司埋没了他这个人才,但是却想不清他始终无法晋升的原因。

Tim 始终弄不明白他无法晋升的原因,但是我们却不难发现,正是因为他恃才自傲,甚至通过指责别人的工作、贬低他人的能力来抬高自己的能力和水平,才导致了上司与他为“敌”,阻碍他个人加薪晋升之路。

陷阱
6

不懂展示个人能力



或许当时在老板面前，Tim所说的是事实，但是他如此在老板面前指出自己的部门工作不完善，就是指责主管的工作没有做到位，让自己的上司在老板面前为难。没有一个人希望自己在他人面前丢脸，自己的主管也是。

在工作中常有人喜欢借助贬低或指责他人的方式，来展示自己的高人一等的才能。但如此展现自己的能力，并非良策，常常会产生反效果。伤害了别人的面子和自尊，让受指责者愤怒甚至憎恨，同样让上司或者其他同事对你产生不懂做人、小气甚至卑劣的印象，不仅不能让别人欣赏或重视你的能力，相反更产生了厌恶的情绪。

借助这样的手段来抬高自己，只是损人损己的行为。

Cynthia 某民企财务部职员

Cynthia 在这家公司已经有三年了，对公司的运作、账目操作十分熟悉。但是 Cynthia 有一个问题，就是爱倚老卖老，认为自己是资深员工，对公司情况和部门运营非常了解，总是瞧不起那些比她晚进公司的员工，喜欢通过指责他们的错误来显示自己的资深。所以，Cynthia 的人际关系十分不好。

经理离任后，财务部群龙无首，由于 Cynthia 的资历最深，她俨然就成了新的财务部经理，甚至不将他人放在眼里。

某日，财务总监向大家介绍了一位新员工，“这位是林丹，从今天起她正式在财务部上班了。虽然她以前有过工作经验，但是对于我们企业的情况还不甚了解，大家多多帮助和提醒她，能让林丹的工作尽快进入正轨。尤其是你，Cynthia，你已经在这做了三年，是财务部最资深的员工，对企业和部门的情况已经十分了解，你要多多为她介绍我们企业的情况。”

Cynthia 谦逊地点头答应了，其他同事却默默为林丹的处境感到担忧。

果不其然，财务总监刚离开，Cynthia 就摆出主管的派头，

让林丹做这做那。因为对公司的情况不是十分熟悉,林丹的工作开展得并不顺利。

Cynthia 就常常喜欢指责林丹的错误。哪怕是文件归档一般放在哪里这类小事也往往被拿来“教训”一番,但是常常是除了指责,却不告诉别人如何正确去做或怎样才能做得更好。

指责别人的时候 Cynthia 总是十分大声,唯恐他人不知道她在教育别人,不知道她的资历、能力和经验都高人一等。如果有同事或是上司在旁边,Cynthia 就会更加嚣张。

其他同事看了都不禁摇头,“又不是真当上了主管,自封的有什么了不起。”大家抱怨不断。

一段时间后,林丹在其他同事的帮助下,工作渐渐步入轨道。

在一次财务部门会议上,财务总监宣布林丹为新的财务部经理。“林丹原本在一家大型企业担任财务主管,能力很强。通过一段时间的相处大家已经十分熟悉了,希望今后能配合林丹的工作。”财务总监的话让众人都十分吃惊却拍手称快,而 Cynthia 却完全没有想到,这所谓的新人其实是为了了解财务部的内部运作而空降的财务部经理,自己的高升美梦破灭了。

结果可想而知,自觉无法再在公司立足的 Cynthia 引咎辞职,离开了公司。

Cynthia 自恃是资深员工,无论是资历、经验或是能力都具备了对别人工作指手画脚的资格。她认为通过显示别人的不足能反衬其能力,对他人的一丁点错误也拿来大做文章,横加指责,这不仅不能抬高自己,反而会令人反感和轻视,最终产生敌意,对自己在该公司的前途产生阻碍。

要想让上司赏识你、重用你,同个人才能的展现分不开,既不能锋芒毕露,又不能默默无闻。一个聪明的职场人,必须选择合适的方式和时机。显然,贬低或指责别人并非显示自己的好



方法,只会带来他人的痛恨和厌恶,即使并非你指责的对象,也能从你的行为中窥探出你的品格,对你心存戒备和轻视。

己所不欲,勿施于人。当你犯错或有失误的时候,肯定是希望得到别人的帮助、劝慰而非冷嘲热讽甚至落井下石吧?你的同事也是如此。

如果你能体谅他人的处境,并且在他需要的时候伸出援助之手的话,你定会得到他人的信任,之后也会被另眼相看,甚至在关键时获得他人的助力,助你高升。

其实,展现个人能力的方式有许多,何必靠打压别人,落井下石的方式引来他人的不满呢?依靠卖弄或贬低别人,是无法让领导对你产生好印象。反之,很可能使领导对你的思想品德行大有“想法”,即使你的能力水平再高,要想“出人头地”,恐怕也难如愿。

既然贬低和指责无法达到显示个人能力的目的,那该用什么方法呢?职业生涯发展顾问告诉我们两个字:赞美。

著名的人际关系、成功学大师卡耐基曾经说:“用你的表情、声调和动作来表示他犯了错误,你就好比当面告诉人家他错了。但是你能够当面说出他的错误吗?绝对不行!因为这样做会伤害了他的自尊、判断力和理智。如此,对方只会反击,而不会改变他的主张,即使用柏拉图或康德的理论去说服对方,也不会使他改变意见。因为你已伤害他了。”

不少向我咨询的人都对我透露出他们指责同事,其实是出于一种嫉妒,想靠刻薄的指责来打压对方,自己取而代之。仔细想想,这是让人心烦的事,有那么多愤怒、怨恨,肯定让人觉得自己悲惨极了。甚至可能因为看到大家跟别人都相处融洽,而莫名地开始恨起公司所有的同事来。

用尖酸刻薄的态度对待同事,总是无事生非,动辄指责他人,只会令你更被人讨厌,甚至无法在企业中立足。

我当时建议他们试着去称赞同事，并且是真诚的称赞。不少人向我反映，到最后他们真的是发自内心地觉得同事确实优秀了。而且同时，他们也得到了越来越多的称赞，能与同事十分融洽地相处了。

为什么会出现这样的结果？就是因为赞美。

事实上，人性最深刻的原则就是希望别人对自己加以赏识。每个人都喜欢听他人赞美自己，所以它适用于任何人，包括职场中你的上司和同事。只要赞美得当，出于真心，它将让同事和上司都乐于同你交往。有了良好的人际关系，还会缺少施展才能的舞台吗？

很多时候，抱怨、责怪并非最佳的解决问题方式，也不能抬高自己的能力和地位。相反，赞美却能做到。

赞美同事，能使他们愉悦，愿意在工作上帮助、协助你。

赞美上司，帮助他们高升，能使上司对你刮目相看，欣赏你，能让你一同享受到带来的利益。

职场中，要抬高自己的能力和地位，不是踩着别人往上爬，而是赞美别人来带动自己的高升。



口不择言，伤人自尊

Jason 民营企业总经理

Jason 年方三十五，年轻有为，原在一家世界 500 强企业担任部门经理职位。由于工作业绩出色，后到了一家知名民营企业担任总经理职务。

在企业中，有不少元老级的人物都成了 Jason 的下属，这给他的工作开展带来了不小的阻力。一是由于这些下属自认是企业的元老，企业是由他们这些老员工一手创立和发展起来的，所以对于 Jason 的领导并不满意，自恃在企业待的时间比 Jason 要久，时常漠视他的指示，并不服从他的管理。二来，由于老员工的管理理念同 Jason 的格格不入，甚至无法理解 Jason 所提的现代企业管理的方式，双方摩擦不断，给企业管理和工作开展都带来了负面影响。

Jason 十分渴望能在这个岗位上大展身手，但是面对这些企业元老的抵制，显得十分无力。

在一次管理层会议上，Jason 指出，企业虽然目前的收益不错，但是所处的行业已经接近饱和，而生产的产品也可能随着社会的进步和生活水平的提高渐渐淘汰，而现代企业都讲究多元化，所以公司有必要逐渐转型，向另一个产业进行投资，并且还给出了企业结构和产业改革的初步方案。

此方案一出，立刻引来了不少企业元老级人物的反对。“我们近二十年来都是在这一产业，对它已经很熟悉了，还有自己的品牌和信誉，怎么可能随便就换行业呢？”而且，企业的结构改革

也触及不少人的利益和权力,对企业元老调整最大。

看到自己的心血始终得不到肯定,总是遭受到抵制,Jason有些恼怒,“你们的观点和理念都太落后了,早已跟不上当今的时代。现代企业不是以前的家族或者老式企业,讲究资历,现在应当更重视能力。目前本企业的人事结构和设置都已经落伍了,再这样下去,企业必定要走下坡路……”

这样一番当面批驳,令这些元老人物面红耳赤,被自己的后辈当着其他后辈甚至下属的面如此指责,极大伤害了他们的自尊心和面子。

会议后,他们集体向企业的董事长提出抗议和辞呈。由于这些人中不少是当年同董事长共同打拼江山的老将,而且目前掌管着企业不少重要的部门和一批人才,一旦他们离开,企业将面临甚至无法正常运作的局面。权衡利弊之后,董事长只能牺牲 Jason,令其辞职。

Jason 或许始终不明白,他的管理理念、方式甚至改革方案都花费了大量的心血,可能也更适应时代和企业的现状,但是在推广、实施上却遭受到很大的阻力,甚至还被迫离职。

导致 Jason 最终获得这样的结果,可以说最大的原因就在于他在推广实施自己的想法和理念的同时,忽略了对企业公司元老的重视,甚至加以讽刺,伤害了他们的自尊心,将自己推向了他们的对立面。尤其是在直接导致他离职的会议上,尽管这些元老多半是他的下属,但是在会议上,还有不少元老的下属和同仁,如此当面指责,令他们的自尊心受到极大伤害,才引发了他们极大的怒气和报复的行为。

不同时代的人具有不同的价值观念。尽管有的理念已经落伍,但是往往也有其存在的必要性和必然性。横加指责并不能令他人信服,只会激化矛盾,而让工作更难开展。

所有人都有自尊心,都顾及自己的脸面,职场中更是如此。





伤害了他人的自尊就好比给树木剥皮一样具有毁灭的力量。

已故的美国参议员乔治·艾肯在 1966 年谈到越战时说过一句名言：“离开越南的方法很简单，就说我们赢了，再撤军就行了。”

这是一个关于“面子”的名言。国家要面子，不希望在他国面前承认失败，不愿意在国民面前失去威望。所以，哪怕是自欺欺人，也要保住自己的面子。

《洛杉矶时报》曾报道过一则消息：前驻越美军总司令威廉·魏斯康兰将军“出人意外，正式宣布撤销控告哥伦比亚广播公司的诽谤案，放弃可能高达一亿两千万元的赔偿。诉讼案的起因是哥伦比亚广播公司批评魏斯康兰将军低估越共的军事力量，粉饰太平。”

在 18 个星期的纠缠之后，魏斯康兰将军同意撤销诉讼。其目的是想换取哥伦比亚广播公司的一纸声明。声明说，魏斯康兰将军“根据他的判断，忠于国家，忠于他所履行的责任”。不过，哥伦比亚广播公司却不肯为播出那个涉嫌诽谤的新闻节目，向魏斯康兰将军道歉。重要的是，哥伦比亚广播公司的声明让魏斯康兰将军能够很有面子、很有尊严地退伍。

其实，保护自己的尊严，保住自己的面子，是每个人的一种需求。没有人希望在他人面前失去面子，抬不起头。

口不择言地伤人自尊，不是个人领导力或是威信的展现，而是一种破坏，将带来致命的后果：

- ◆ 由粗鲁的批评所引起的愤怒可能会持续很久，即使你所纠正的是个很明显的错误，也会如此。
- ◆ 当面指责别人，伤害他人的自尊，即使对方有心赞同你的观点，也会因为面子而故意顽强地反抗，永远无法

信服。

- ◆ 一个人可能轻易原谅你的错误,却很难忘记你对其自尊的嘲笑,由此引发的怒气和憎恨以及报复行为,后果不堪设想。

职场环境复杂,你可以指责他人尤其是下属的工作失误,但应尽量避免伤害其自尊。所有人都十分看重自己的面子,有时宁可牺牲利益,付出代价,也要保全自己的名誉、自尊、面子。

在职场中,即使我们得理,也要饶人。即使口不择言的指责或轻蔑是因为工作,但由于这件事会产生的潜在后果就是他人忌恨你让他难堪,损害了他的自尊,而终究不能释怀。

“面子”是为了别人尊重我们的存在,是一种他人与自己都十分重视的公开场合的形象。简单来说,如果私下我们得罪了一个人,但是当时只有你我两人在场,那通常我们很容易得到原谅。但是当我们在公开场合得罪了别人,让他人感到没有面子,这就会对双方的关系产生重大影响。

许多时候,职场中人得罪了别人却不自知,为自己的职业发展埋下了障碍。许多时候,一个蔑视的眼神,一种不满的腔调,一个不耐烦的手势,都必须有可能带来难堪的后果。

凯特 职员

凯特在某个大型公司工作,是一位能力很强的职员。她所在的公司实行一种名为“公开投诉”的制度。这个制度的意思是,如果雇员认为他们受到了不公平的待遇,可以直接向最高层的领导人上诉。凯特认为她的上司没有给他公平的待遇,并且向上司反映之后,没有得到任何回复,因此她想行使一下自己的权力。

于是她写了封信给公司的总裁,投诉她所遭受的待遇是不公平的。后来,她接到通知说要去公司的某个部门反映情况。





在这里,这个部门的副经理会见了她。接待她的副经理比她的上司还要高两级。当凯特诉说完具体情况之后,她的上司立刻处于非常不利的境地。

一个星期后,凯特和她的上司一起来到了部门主管的办公室里。当着主管的面,凯特的上司当场向凯特承认了错误并请求她原谅。这件事的发生,使凯特的需要得到了满足。殊不知,在她的需要得到满足的同时,她和上司之间的关系也从此恶化。

从此以后,凯特的生活不再像以前那样宁静。她的上司显然对她的行为感到不满,在公众场合,多次公开指责她的错误。此外,他还仔细记录她上、下班的时间。在每个月例行的部门工作会议召开前,凯蒂收到开会通知比往常都要晚很多,结果使得她每次都非常被动,甚至无法完成工作总结报告。

虽然她的工资有所增长,却比她期待的幅度要小很多。

在“投诉事件”发生的10个月后,凯特接到了—个调换职务的通知,是一个她从未经历过的无聊工作。

不难看出,在公共场合让对方没有面子,是多么糟糕和严重的一件事。在公共场合,即使有理,占据着有利的一方,我们也不应当毫无顾忌地指责他人,应当为别人留条后路,留住他们的面子。这样你所得到的远比你指责他人要多。

在某种意义上,口不择言,不加掩饰,直接表露或宣泄是无能、自私的错误表现,它只会恶化的事端,造成大家都不愉快的结局。掩饰并非虚伪和造作,只是选择适当的语言和时机做适当的事情,相反,没有任何掩饰的人必然不能与其他人愉快和睦地相处。

人们常常为了面子而做出一些出人意料的事来,哪怕是牺牲自己的利益,也要维护自己的面子。既然我们已经明白了这点,在职场中,在任何人际交往中,我们都必须尽量避免在公共场合使对方难堪,时刻提醒自己尽量不要做出有损于他人颜面

的事。

但究竟该如何不让自己陷入伤害他人自尊和颜面的陷阱中呢？如何避免职场交往带来的伤害和后果？

- ◆ 即使别人确实发生失误或错误，也不要过分责难，要做到对事不对人，否则易埋下怨恨的种子，招致他人的报复。

一个聪明的职业人懂得掌握好批评的分寸，既能严厉地让对方明白自己的错误，又不引起反感。

批评应当对事不对人，不牵扯个人主观、过去的失误以及非工作相关原因。许多人在批评他人的时候，常常越扯越远，过去的事或是与工作、与这件事无关的缺失都成为批评的理由和证据。这样做并不能让对方意识到自己的错误。

- ◆ 勿逞一时口舌之快，用一两分钟的思考和冷静，都可以减少对别人的伤害。

许多时候，逞一时口舌之快带来的是难以挽回的结果，而这都是冲动惹的祸。当自己要將怒气迸发出来时，适当控制，别让怒气成了伤害他人的理由。

- ◆ 对他人的态度作宽容的了解，尊重他人的意见。

要使别人同意你，要使他人听从你，请尊重别人的意见，切勿指出对方错了，这只会让他们固执己见，而不是真正信服或接受。

许多时候，转化角色，倾听对方的意见，有利于我们了解对方的本意和想法，也有利于维护对方的自尊。

- ◆ 用“建议”，而不是“命令”，能维持人们的自尊，使人们更易于改正他们的错误，让他们觉得自己很重要，而且能使他们乐于改正错误，听取你的意见，与你合作。





例如用“你可以考虑这个，”或“你认为，这样做可以吗？”来代替“去做……”或是“不要做……”给人自己动手的机会，使人们易于改正他的错误，而且维持了人们的自尊，使他自以为对自己很重要，使他希望和你合作，而不反抗你。

约瑟芬·卡耐基是戴尔·卡耐基的侄女，在她 19 岁时，高中毕业已经三年，却没有任何的工作经验。找不到方向的她离开了堪萨斯市的老家，到纽约担任卡耐基的秘书。

在刚刚开始工作的时候，由于经验不足，她常常闹出笑话或是做错事。

某天，她又在工作上出了纰漏，打乱了卡耐基的工作安排，这令他十分生气。卡耐基正想批评她，但马上意识到自己接下来的言语可能伤害到她的自尊，他对自己说，“等一等，戴尔·卡耐基。你的年纪比约瑟芬大了一倍，你的生活经验几乎是她的一万倍。你怎么可能希望她有与你一样的观点，你的判断力，你的冲劲——虽然这些都很平凡。再好好想想，你 19 岁时又在干什么呢？还记得你那些愚蠢的错误和举动吗？你难道没有犯过类似的错误？当别人批评你时你的感受如何？”

一连串的疑问让卡耐基冷静下来，诚实而公正地把这些事情仔细想过一遍之后，卡耐基获得结论，约瑟芬 19 岁时的行为比他当年好多了，而且他很惭愧地承认，他并没有经常称赞约瑟芬。

从那次以后，当卡耐基想指出约瑟芬的错误时，总是说：“约瑟芬，你犯了一个错误，但上帝知道，我所犯的许多错误比你更糟糕。你当然不能天生就万事精通，成功只有从经验中才能获得，而且你比我年轻时强多了。我自己曾做过那么多的愚蠢傻事，所以我根本不想批评你或任何人。但难道你不认为，如果你这样做的话，不是比较聪明一点吗？”

假如一个人一开始就谦虚地承认，他也可能犯错误，并不是

无懈可击的,那么别人再听他评断自己的过失,也许就不会难以入耳了。卡耐基总结道:要改变一个人又不致伤害感情,或引起憎恨,就要遵守这样的规则:“在批评他人之前,先改变你自己的错误。”

不少初入职场的人常自以为有见解,自以为有口才,逮到机会就大发宏论,把别人批评得脸一阵红一阵白,他自己则大呼痛快。其实这种举动正是在为自己的祸端铺路,总有一天会吃到苦头。

职场是社会的缩影,由于利益冲突,显得更为复杂,竞争更为激烈。但是无论怎样竞争,都不应当失去对人起码的尊重。

一个人必须尊重别人,才能受到其他人的喜爱和爱戴。你尊重对方,对方才会尊重你,这是相互的回应。

温烨是一位科技公司的老板,可以说,他是人们见过的最受欢迎的老板之一。在下属面前,他从不摆架子,甚至直到公司已经具备了相当的规模,他都从来没有自己的办公室,而是和大家挤在一个大办公室。一直以来,他都同下属们工作在一起,一起挽起袖子修电脑,一起做最普通的工作,甚至不少客户在最初都以为温烨只是一个技术员。他很少说废话,也不会固执己见,许多时候总是听下属们发表意见。

当公司遇到困难,甚至捉襟见肘时,却没有人离开他,下属与他一起共同渡过难关。原因就如同他的下属所说,“因为他尊重我们。”可见对于他人被尊重需求的满足是多么的重要。

一个非常聪明的职业人,应当在维护了他人的面子和尊严的前提下,巧妙地暗示对方注意自己的错误,让他人明白自身的不足和缺点。

一个聪明的职业人能够原谅别人的过失。他们会坚持说别人的本意是好的或者只是一时不小心才犯下错误。而且,还要尽量寻找自身的原因。这样做,不但会避免所有的争执,绝不会

惹上麻烦,而且可以使对方感染于你的宽宏大量,承认他的错误并立即改正。

职场之中,有职位、资历、年龄的差异,但在与别人相处时,更应该学会尊重别人,尽量减少对别人的伤害。一个和谐的人际关系的基础是彼此之间互不伤害,也能维持工作环境的稳定,提高工作效率。

请记得,他人如果知道错误了,我们不在伤口上撒盐,给他留下自尊,他就会自信,自强,自立,感激你并助你高飞。



你不得不防的

职场 8 大陷阱

默默无闻，埋头苦干

Allen 某企业技术部职员

Allen 在一家大型电子外资企业任技术部工程师，他工作认真刻苦，常常钻研项目上的难题，将所有的精力和时间都花费在工作上，技术能力很强。

一次，上司要求他和同事 Colin 一起进行新产品的调试和改进工作。Colin 也是技术部的一名骨干，但技术能力却比 Allen 稍逊一筹。

工作最初比较顺利，对照相应的数据，测试结果也没有大的差别。但是，几天后，两人通过测试发现新产品的性能并不稳定。为了这个问题，两人加班加点，尝试了多种方案，甚至向别人借鉴思路。最终，采用了 Allen 提出的方案，达到了较理想的效果。

两人经过两个月的“奋战”，非常出色地完成了这项工作。技术部经理对两人的工作十分满意，称赞了一番。

回到办公室，Allen 又埋头苦干，继续研究新的难题。而 Colin 花费了近一小时时间做了一份 PPT 形式的关于此次测试、改进工作的小结，发送给了技术部经理和 Allen。在小结中，Colin 总结了这次工作的情况和自己的收获，也列出了遇到的难点以及克服的方式，用于以后的借鉴，还有其他部门的反馈等等。

经理收到这份小结十分高兴，甚至将这份邮件抄送给技术部的其他下属以及平行的各部门经理，他为能拥有像 Colin 这

陷阱 6

不懂展示个人能力



样业务能力强,同时又善于学习和总结的下属感到自豪。

至此之后,技术部经理更为器重 Colin,不久就提升他为部门副经理,并向更高层上司推荐了他。Colin 的晋升发展之路越走越好,而 Allen 却还在原地踏步,继续埋头进行研究。

或许看了上述的案例,不少读者觉得不甚公平。在测试和改善新产品的工作中,Allen 和 Colin 付出同等的努力,甚至可以说由于最终采用的是 Allen 最先提出的方案解决了产品缺陷,Allen 的贡献应当更大一些。而且 Allen 的专业能力也比 Colin 更胜一筹,为何最终得到晋升、器重的却是 Colin 呢?

其实,最大的问题就在于 Allen 的埋头苦干。尽管 Allen 能将上司交代的工作圆满出色完成,工作比其他同事更为认真刻苦,但是他却总是低着头默默耕耘,忽视了同他人的沟通交流,也忽视了向上司表现的机会。

反观 Colin,虽然专业技术能力略逊于 Allen,但也是技术骨干,他懂得总结和学习,也懂得适当向上司展示自己,甚至为上司增光添彩。这样的下属,哪个上司不喜欢,不器重呢?

现代职场,做一名合格的员工,并不是要你成为那种老黄牛型的,默默工作的下属。那默默耕耘,把事情做好不愿意出风头,这是一种谦虚,我们不能否定这种美德,但显然已经跟不上现代的职场观念。这类人在竞争的社会里,往往会因为无法让自己的成绩使他人知晓而没能获得应得的待遇。

著名管理学家、成功学家以及企业家吴甘霖先生,曾把企业员工分为三大类:

第一种是遇到问题总找借口,讲别人的条件如何如何好,自己的条件如何如何差;

第二种是整天勤勤恳恳做事的人,就是我们平时说的“老

黄牛”；

第三种是既敬业又有方法的人，这种人是一个单位里最优秀的人。

第一种人显然不是企业需要的，不愿意勤恳工作，也不懂得反省自己的不足，这样的人永远都无法提升自己。第二种人是企业需要的，但有时也使上司苦恼，因为埋头苦干的他们鲜少让别人知道他们具体在忙碌些什么，也易让人们忽视他们。

第三种人是最受企业和管理者欢迎的人才。最优秀的人总是强调找方法的人。他们遇到问题的时候都有一个理念，相信凡事都会有方法去解决，而且可以找到更好的方法。

日本的松下公司就要求每个员工记住：假如你有智慧，请你贡献智慧；假如你没有智慧，请你贡献努力；假如你两者都不贡献，请你离开公司。这句话也就很好地诠释了企业对于这三类员工的偏爱程度。

不难看出，第二种员工，是企业退而求其次的选择，他们并非最受老板欢迎的员工。

第二种员工，其实便是企业中“老黄牛”，案例中的 Allen 就属于“老黄牛”中的一个代表。

老黄牛任劳任怨，只知付出，不求回报，吃的是草，挤的是奶。而职场上的“老黄牛”，勤勤恳恳工作，不声不响地埋头苦干，数年甚至数十年如一日，常常加班加点。

曾经，我们以“老黄牛精神”激励人，让人人都做埋头苦干的“老黄牛”。但是，在新时代知识经济的环境下，仅仅有埋头苦干的精神已经不够了。“‘老黄牛’要插上‘翅膀’，人们现在要‘双效’，左边是效率，右边是效益。”唯有既懂方法和表现，又肯干的下属，才是不会被淘汰和取代的人才。

其实，有谁不希望获得上司的器重和赏识？有谁不希望获得发展和晋升呢？大多数的职场“老黄牛”并非不想被上司发现



才能,只是不懂得表现,不喜欢表现。他们默默无闻,埋头苦干,主要来源于两项错误的认知:

- × **只要我努力,一定能够得到应有的奖赏。每一位员工的工作都在老板的视野里,老板对员工的评价自有明见。**

这种想法有些过于一厢情愿了。世上本来就没有绝对的公平,更何况是职场,更何况对象是每日忙碌的老板。

事实上,老板并不可能关注到所有的员工情况,虽然你拼了全力,任劳任怨,甚至还加班加点,但如果你不告诉他你所做的,他很可能视而不见。而你的默默工作,也可能给了他人抢夺你工作成果的机会。

- × **表现自己是喜欢争名夺利,是虚荣。**

由于传统教育的关系,我们一向以“谦逊”为美德,不习惯大大方方、直接地“宣扬”自己,同时也对他人的“争强好胜之心”存有非议。然而,过分谦虚往往形成负面效应,一是透着那么一种虚伪,二是自贬身价,让他人看不起。人们并不欣赏那种锋芒毕露、恃才傲物、处处咄咄逼人的作风,但偶尔露峥嵘还是可取的。

适当地表现自我绝对称不上是错误、虚荣或是争名夺利。相反,爱表现在职场是值得提倡的。上司比较怕不爱表现的员工,因为要花很多心力去关注了解他,不是每个上司都有这种时间。员工爱表现,就可以及早让公司发掘你的特长。如果员工表现出的方式或能力不适当,主管或人力资源部门也可以尽早发现,帮助他改进不足之处,让他能适应发展。

其实,埋头苦干的员工是任何一个老板、企业都欢迎的,但这并不代表这类“老黄牛”的职业发展之路会一帆风顺或是必然飞黄腾达,相反有不少“老黄牛”工作十分辛苦,却很难获得加薪、升迁的机会。

要知道,过于踏实,仅仅埋头苦干,老板可能会忽视他的能力和发展,这样即便老板知道他工作很踏实,但是遇到职位空缺时却不会考虑提拔他。一是因为老板会觉得他在现在的岗位做得很好,如果提升他,可能找不到第二个适合的人选来接替;二是他太默默无闻了,如果提拔他,老板不确定他是否有能力去管理别人,与人沟通。

严格说来,这不完全是老板的错。通常,做老板的往往会把注意力放在比较麻烦的人和事或者与其较为亲近、工作较为出挑的人上面,规规矩矩、脚踏实地做事的人反而容易被忽视。

Kent 是一家外企的职员,他性格内向,从不张扬,默默地做了不少事。

有时,想把工作尽快做好,或是提前完成,他常常加班加点地工作。但是尽管他如此努力,对工作很尽心,却始终得不到上司的重视和青睐,发展、培训、晋升总也轮不到他。上司将该属于他的功劳算到了别人头上,也已经不是一次了。这使他十分苦恼。

有几次,Kent 正在加班,都被上司撞见了。Kent 原以为会得到上司的称赞,谁知道在部门的例行会议上,上司指出,要他多多学习专业知识,讲求效率,别总是完不成工作要加班。

这席话让 Kent 深受打击,他怎么也没有想到,自己加班加点地工作,换来的不是上司的青睐,而是大家对他工作能力的不承认。

许多人为了在上司或者同事面前表现自己,常常加班加点





工作,这些人错误地认为:只有埋头苦干,才能得到上司的赏识。其实工作效率与自我表现都很重要。

一位企业部门的主管,曾向朋友说起他对加班加点工作的看法:

不少人都认为,埋头苦干,加班加点,就是努力工作,其实在大多数老板的眼里并非如此。

就拿我们公司来说,每当有一批新员工加入,都会出现这样的场景:他们每天在办公室呆到八九点甚至更晚才回去,连双休日也不例外。那两天大楼里的餐厅不开张,他们宁可买方便面吃。那股味道,直到周一上班还是挥散不去。

他们以为,靠这样赖在公司里表现勤奋就能得到晋升,其实是大错特错。

我也是从新人走过来的,他们在3个月内把办公室当家,我觉得蛮正常;但倘若1年以后还赖在办公室里,到末班车快没了才依依不舍地离去,我会觉得他们的生活太封闭,而且这会直接影响他们对这份工作兴趣的长久性。

还有,不少单身员工双休日也在办公室,看似勤恳,事实上干的却不是本公司的活,或是借着企业的资源上网、打电话。

其实,老板都希望员工工作得有效率,在规定的时间内完成规定的工作。总是加班加点其实就是效率的欠缺,而且还会让外人对上司、老板产生看法。

所以,何不通过另外的手段来展示自己,不要再用这埋头苦干、加班加点的老手段了呢?

一个聪明的职场人,必定是既努力,又会表现自己的人,只有这样才能为老板所认识,进而得到青睐、器重。

那么,究竟怎么做才能成为一个“有名英雄”呢?

首先,改变只有埋头苦干的概念,树立一种敢于表现自我的意识。

在信息社会,光会做事已经远远不够,得让老板知道你做了什么。做了贡献不说或有想法却不发表出来,整日以为“是金子总会发光”,抱着老板有一天会明白自己做了些什么事的想法太过“天真”。老板工作忙碌,处理各类事务都来不及,如果你不告诉他你做了些什么,除非出了纰漏,否则又怎会注意到平日里默默无闻埋头苦干的你呢?

其实,人生是一个发展的过程,它包含着两个相互联系、相互渗透的方面,一个是建构自己,它是指人对自身的设计、塑造和培养;另一个是表现自己,也就是把人的自我价值显现化,获得社会的实现和他人的承认。表现自己并不可耻,相反是必需的。

除非你打算继续坐冷板凳,蹲在角落里顾影自怜,否则每做完自认圆满的工作,要记得向老板、同事报告,让别人看见你的成绩。

台湾作家黄明坚有一个形象的比喻:“做完蛋糕要记得裱花。有很多做好的蛋糕,因为看起来不够漂亮,所以卖不出去。但是在上面涂满奶油,裱上美丽的花朵,人们自然就会喜欢来买。”做完蛋糕要想到裱花,有了美丽的奶油花朵,蛋糕就自然赢得了人们的青睐。随时不忘报告老板,就是在自己做的蛋糕上裱花,让老板为你喝彩。

其次,多与同事、上司沟通,建立工作中的良性人脉。

职场“老黄牛”往往只顾着埋头苦干,不懂如何与人沟通。忽视了和同事的交际,忽视了同上司的交流。如果你是这样的职场“老黄牛”,那只能说你已经被社会淘汰了。

人是社会的生物,需要沟通和交流,你一旦忽视了沟通,别人就容易忽视甚至孤立你。当今时代,人脉是职业发展不可或



缺的一项资源,能助人在职场成功上事半功倍。

再者,办公室政治虽难精通,却不复杂,简而言之,就是广结善缘。拥有了职场良好人脉,虽不能让你避开办公室风暴,却能让你将伤害减到最低。

所以,学着融合进同事中去,试着向上司报告你的工作进度和业绩,让他们知道你在做什么。要知道,上司宁愿你是遇到困难请求帮助,也不乐见下属埋头苦干,不愿同他交流。

第三,不要做单打独斗的独行侠,而努力成为团队的核心人物。

曾经在杂志上看到这样一件事:

一位美国高科技公司员工被裁员后强烈反对:“我比别人认真工作,不迟到、不早退,但为什么先裁掉我?”对方回答说:“就是因为我只做好我们交代的工作,开会时很少看到你发表意见,没有发挥领导力。将来我们一个人要当两三个人用,只能留下拥有更多能力的人。”

确实如此,除了十分高端的技术人员外,企业大都看重一个人的通用核心竞争力,也就是沟通能力、领导能力和团队合作能力,这些核心能力是不论任何行业都需要的能力,需要长期培养。

第四,在勤恳的前提下,选择合适的手段表现自己,但不侵害他人的利益。

职场就像武侠小说中的江湖般复杂。“老黄牛”们无法依靠埋头苦干来实现个人发展晋升的理想,只能通过改变自己的行事方法,千方百计地让上司看到工作成果。勤奋也该有方法,否则永远只能落后。

所谓人要衣装、佛要金装,现代社会所有商品的销售多少都要靠包装,何况是竞争激烈的职场,你总不希望自己的心血被别

人夺走。

不要害怕别人批评你好大喜功,如果努力没被同事、上司看到,自己的才华被埋没,那才是你该担心的。

- ✓ 当你做出某些成绩或经过努力而完成任务时,要在第一时间向你的老板汇报,让他知道你的能力和成果。也别忘了做个人公关,会议场合就是一个不可多得的舞台,适时掌握发言机会,展现个人能力,要能发出声音才能引起老板的注意。
- ✓ 当你在做一项工作时,也别忘记向老板报告进度及成果,让他了解你的工作业绩。完成后做个小结也是不错的方式,他能向上司展示你的贡献和你的学习、领导、合作能力。
- ✓ 也可以通过帮助别人让他们认可自己。通过个人能力的表现,包括谈吐、幽默感、接纳别人的能力等都可以获得别人的好感。
- ✓ 可以通过业绩来表现,把工作或者业绩用量化的形式表现出来,对曾经参加过的项目、已获得的经验给予描述或展现,体现出你的价值。
- ✓ 不要等出了纰漏才想到去找老板,做老板的都喜欢能干的下属。如果你一贯是精明干练的,那即便你一时有了麻烦,老板也能够宽大为怀,予以谅解。最怕的是,你每次向老板报告的都是败走麦城的坏消息。

当然,我们可以表现自我,但打压、诋毁别人却绝对不是表现自我的好方法。或许能让你一时出挑,但却会让他人记恨你很长一段时间,难保哪天他不会反过来诋毁、打压你。

内敛是个人必要的品德规范,是树立自我良好形象的重要



条件。展示自我并不需要大张旗鼓地打击别人。

最后,掌握表现的尺度,别过分张扬和虚假。

我们需要表现自我,但必须掌握表现的尺度,把握好表现的时机和对象。例如,在有很多公司管理者在场的会议或活动中,适当地展现才能,适时掌握发言机会,展现个人能力,老板听到你的声音和思维才会引起他的注意。

但是,如若一个人表现欲强、过分张扬,不给他人表现的机会,在上司面前努力勤奋,私下却偷懒等等,却会给自己带来不良的影响。

过分的表现,会让人反感,认为你在“弄虚作假”,人们最不喜欢不坦诚的人,觉得这种人不可交、不可信。而只顾自己表现,而且把别人表现的机会都抢走了,是过分自私,容易让人嫉妒、记恨。

适当地表现自己是有好处的,但是过度的表现会给人不踏实、浮躁的感觉,这种人往往会频繁跳槽,所以一般企业不会欣赏爱张扬、过度表现的员工。

个人的表现过于出挑可能招致嫉妒。所以,学会适时把人情机会让给同事,不仅可以赢得同事的好感,也能让大家助你成功。跟老板邀功时,把功劳归诸团队和上司,再巧妙提到自己的贡献,老板记得你,同事感激你,下次有机会,你的亮度就展现了出来!

笃信“老黄牛”的信条,以埋头苦干的精神来鞭策自己,本着勤勤恳恳的精神做好自己的分内事,或许能让你安安稳稳地渡过职业生涯,但是很少犯错,也很少建功,老板不会对你有过多的责怪,当然更不会有过多的赞美。

如果你渴望跳出工作努力却默默无闻的怪圈,就要尝试适当地表现自己。如果没有人知道你是谁,那你永远都无法成功,

永远都得不到上司的青睐和晋升。

机会从来都不是天上掉下来的，要想让别人了解你，重视你，你必须在人前表现你自己。

职场如同战场，竞争激烈且尔虞我诈，埋头做事情无可厚非，不过要想迅速攀到职业“巅峰”，单单靠苦干是远远不够的。适时把自己的工作包装、呈现出来，让上司知道你的付出，从而重用提拔你，这才是每一位获得升迁的职员走向成功的第一步。



小结

职业专家说,职场也如同一场接一场的秀,一个人作秀能力的高低决定他在职场舞台上的影响力和发展前景。不要以为埋头苦干你就会得到老板的青睐。

职场上竞争激烈,努力工作必不可少,但是仅仅会“做”并不代表一个人的成功。唯有努力工作的精神、对他人的尊重和赞赏,加上适当地自我展示,才能让上司、同事认识你的能力,肯定你的业绩。

职场状态自省

1. 当他人犯错时,你会如何处理? 你能接受那些你指责他人时所说的话吗?

2. 在任何时候,你都能顾及到他人的自尊吗?

3. 你的同事和上司知道你最近的工作进度和成绩吗? 你常与上司、同事沟通交流吗?

4. 你对待“埋头苦干”的看法。你一般采用何种方式来展现个人能力?

职场生存法则

职场变幻莫测,有人平步青云,春风八面,有人原地踏步、郁郁寡欢。常常有人干同样的工作,却有不同的结果,这差别就体现在了个人的表现上。

怎样的展现才合理,且不易惹来嫉妒和记恨呢?总结职业专家们的意见和建议,职场人表现自己的方法有很多,重要的是掌握以下几点:

- ✓ **法则一:**指责、贬低别人并不能抬高自己,相反会让他人认为你自私恶劣,而忌恨、孤立你。打压别人会破坏工作人际关系,得不偿失。要想抬高自己,不妨赞美别人或将功劳与众人分享,抬高了别人的同时也抬高自己,才是明智的方法。
- ✓ **法则二:**尊重他人才能让别人尊重、欣赏你。每个人都有自尊,有人甚至将它看得尤为重要。不要伤害别人的自尊心,这样地表现自我会为你埋下祸端。
- ✓ **法则三:**努力肯干是前提,表现自我是必须的。但凡事有度,夸张地展现、炫耀性地“作秀”可能会断送自己的前程,作秀必须建立在“真实”的基础上。职场很透明,作秀过度也容易被拆穿。同时,不要抢尽他人的功劳和风头,要给予别人展现自我的机会,职场树敌对自己没有好处。
- ✓ **法则四:**适时地与老板沟通,并不是每件事都要让老板



知道,但重要的事一定要跟老板去沟通。这样既能从老板那儿学到一些东西,同时又能让老板知道你在做什么。马思宇认为,这也算职场中的一个技巧,必须这么做,否则老板永远不知道你在做什么。

- ✓ **法则五:**与上司之间要谦让。当你圆满完成公司交付的一件任务或工作时,你要表现的态度是谦虚、不卑不亢,不要盈满自得到处夸耀,或是在别人、主管或老板面前说得天花乱坠,要表现出大将之风,只要让老板感受到你已经尽力完成任务就可以了。切记:功高不能盖主,这是职场上一个很重要的游戏规则。

- ✓ **法则六:**把握适当的场合和对象。在会议上谦逊、合理地表达自己的意见,尤其是有建设性的或是创新的意见,常常能令人刮目相看。在平时,也要提高专业能力和核心能力,让自己成为解决问题的人,让自己“看起来”有价值,适当的时候把自己的业绩和成绩表示出来,真心实意地关心别人。

其实,职场就是战场,要是你以为单靠埋头苦干就能在职场上出人头地,那就有点儿无知了。要让上司注意到自己,要让自己的职场之路走得更顺畅,仅仅会工作是不够的,还必须懂得合理地表现自我。



陷阱 7

错误对待 工作友谊

写字楼里流传着这样一句话：是来工作的，不是来交朋友的。的确，这是生存竞争激烈的职场，同事之间有合作，是伙伴，但更是对手。

人在职场，交往最多的就是同事。你不一定每天同上司、老板见面，但每个工作日总得和各个同事打交道。如何处理与同事的关系就成了职场中的难题。

将同事视为知己

Sherry 某企业市场部职员

Sherry 大学毕业后不久，进入一家合资企业市场部任职。刚进公司时，Sherry 对一切都十分陌生，没有工作经验的她显得有些手足无措。

公司行政部副经理 Linda 是 Sherry 认为值得信赖的朋友，也被她认为是一个能帮助她更好适应工作的“姐姐”。初到公司时，Linda 热情地帮助她办理入职手续，还带领 Sherry 到各个部门参观并介绍她认识不同部门的同事，这一切让 Sherry 很感动，忍不住对 Linda 心生好感。

后来，Linda 还告诉 Sherry 公司里不少人的背景、特征、脾气等等，帮助她更快融入公司中去。很自然，Sherry 和 Linda 更亲近了。

Sherry 所在的公司不算大，总共有近百人，但是办公室关系却异常复杂。市场部有 5 个人，大家却勾心斗角，互不相让。同事有的是总经理的人，还有的是外方老板的人，部门经理谁也不敢得罪，暗地里处处提防他们。由于 Sherry 最没有背景，也就成了办公室派系斗争的“中间人”，或是向她发泄心中不满，或是有意让她从中调停。为此，Sherry 始终战战兢兢，随便得罪了哪一个人，都可能让她失去工作。

Sherry 很苦恼，忍不住向 Linda 倾诉自己的遭遇和看法。Linda 很耐心，也常安慰 Sherry，看到 Linda 这么关心自己，Sherry 更是毫不设防地将自己的心里话和对众人的看法一股

陷阱 7

错误对待工作友谊



脑地说出来。公司的茶水间成了两人的谈心地。

直到有一天,市场部经理将 Sherry 叫进办公室训话,上司警告 Sherry:如果对工作有什么意见,应该直接反映给他,不要在外面说三道四,长此以往没有团队精神,喜欢搬弄是非,就请另谋高就。

上司的这番话让 Sherry 哑口无言,尽管她确实认为“上司与同事间的明争暗斗无聊又幼稚,一点职业精神都没有”,但是她仅仅在 Linda 面前抱怨过,上司究竟是怎么知道的呢?无疑是被她视为姐妹的 Linda 出卖了她。

当她有了这层认知之后,愤怒的 Sherry 忍不住想去质问 Linda 为什么出卖她,但是 Sherry 很快就冷静下来。反省自己的行为,Sherry 认识到自己太轻信别人了,Linda 能在第一次见面时和她说别人的是非,自然也会在人前说自己的是非。

从此之后,Sherry 装作什么都不知道,并对 Linda 敬而远之。

一个人每天与同事在一起相处的时间最多,久而久之,就会发展出工作友谊。

但是职场交际不同于其他,由于同事之间既是工作伙伴,更是竞争对手,所以工作友谊还必须保持距离。就如同案例中的 Sherry,她并没有真正意识到职场友谊的特点,错误地将同事放在了知己、姐妹的位置上,毫不设防地吐露心声,才致使自己被 Linda 在上司面前告了一状。

虽说友谊是人与人之间沟通的桥梁,也是人们生活中不可或缺的元素。但职场是个名利场,同事们都将各自的利益放在首位,行为不能用一般的正义或邪恶来评判,一旦出于自身利益考虑,出卖别人并非不可能。同事是工作伙伴,知己是交心知音,职场中的友谊只是合作的基础,并非患难与共的基础。

所以,职场上可以适当地发展工作友谊,但千万别在同事中

寻找知己。和同事距离过近,难免会为此付出代价。

在现实中,你可能因为上司为一个善于奉承的人加薪、让一个工作热情和工作业绩上都明显不如你的人升职,而愤愤不平。为此你把自己一肚子委屈告诉了跟自己不错的一个同事。说主管提升人不是看谁有本事,不是注重人的才能,而只把眼睛盯在会拍马屁的人身上。

同事赞同你,安慰你,甚至和你一起抱怨,这让你很欣慰,也畅快多了。

但是,这事过后没多久,你可能会明显感觉上司对你“另眼相待”,时时在一些事情上压制你,排挤你,甚至告诉你“这里我是老板,下属只有服从,不许抱怨。我不养白吃饭的人,适应不了就走人。”

这一切逼迫你不得不另谋出路,而当初那位听你抱怨的同事却加薪升职了。

或许直到这时你才知道,原来就是那位“知己”出卖了你。

职场是大家共事的地方,但绝对不是互诉心事的场所。在工作中,人难免有牢骚、抱怨,想要倾诉自己的孤独和愤怒,但寻找同事作为吐苦水的对象,绝对不是明智之举。

虽然同事能了解你的处境和苦恼,甚至感同身受,虽然这样的交谈富有人情味,甚至能使同事之间变得友善,但是同事很难成为知己,为你保守秘密。

有的人自认只把消息告诉自己的职场知己,“我可只告诉你一个人”。事实上,这句话真是太耳熟了。连小孩子都知道,一旦谁说出一个秘密,就不要幻想它不被传播。同事在没弄清事实真相时,往往会按照自己的理解加以诠释,事情也会因此漫散而变形。

当遭遇家庭问题和情感危机等情况时,你最好不要到处诉



苦；当你在工作上遭遇挫折或委屈，也不要向同事吐苦水，包括那些与你有同样遭遇的同事。

职场是为自己谋利益的地方，权力与金钱常常会改变许多人的想法，尤其是关系到自己的前途时。职场友谊并不牢靠，只要涉及利益纷争，再好的职场友谊也会变质。

试想一下，当你把对方当成患难知己，将自己的抱怨、看法甚至个人问题倾囊相告，袒露胸襟，对方频频附和你，是你的忠实听众，这一切让你觉得能交到这么贴心的朋友真好。

但是几个月后，你升职加薪了，而你的“知己”同事没有。这时，你总免不了担心当初推心置腹的一番话会成为被人利用的把柄，你当初的抱怨会被他传出去，成为阻碍你进一步发展的障碍。而你的同事也会因为没有获得升职加薪而感到不平。原本的工作友谊也就随之瓦解。

“工作友谊是种奇妙的东西，但它会很快地消耗殆尽”，一位30岁的银行副总裁说：“如果你离开一个部门或者职位有所改变，一切又回到你刚刚进入时的模样，这就是友谊。”

职场友谊是建立在共事的基础上，受利益的驱使，每个人在职场中的角色都在不停地变动，今日的难兄难弟，可能就是明日的竞争对手，甚至上司下属。

所以，说话一定要谨慎，不要在工作范围内，无论是办公室、洗手间还是走廊谈论私事或是道人是非，也别向同事抱怨上司和工作。

想吐苦水，需要情感支持的话，可以向外寻求帮助，向亲人、旧时同学、好友寻求安慰。因为他们与你的工作圈基本隔绝，且能真正站在你的立场，不带个人利益的因素。这样才能避免因利害关系，导致祸从口出。

刘伟 电子科技有限公司销售渠道助理

不久前,刘伟新进入一家电子科技有限公司担任销售渠道助理。公司不大,也处在发展阶段,十多人挤在一个办公室里,倒也热闹。大家时常说笑,办公室气氛很轻松随和,刘伟很快就融入了这个集体中。

因为单身,再加上对业务还不够熟悉,刘伟在下班后常常留在办公室里上网或是查阅资料。而业务员张志也经常需要加班。两人一起吃晚餐、聊公司趣事,甚至张志还热心地为刘伟介绍女朋友。很快,两人就成了无话不谈的好朋友。

起先,刘伟不明白张志为什么不能像其他人那样下班就走人,后来成了好朋友之后,刘伟发现张志的工作其实特别烦琐。张志负责配货这一块,客户很挑剔,经常有许多过分的要求,哪怕是已经超过下班时间,也要求立马就能得到解决。

刘伟常看到张志一人加班,想想自己也没什么事,两个人做事,总比一个人快,况且对方还是自己的好“哥们”,自己也能学到些专业的知识。所以,刘伟常在下班后自告奋勇地帮张志一起工作,很快,就变成了两人一起加班。为表示感谢,张志也常请刘伟吃饭,几次以后,刘伟就更觉得自己应该帮朋友了。

但是时间久了,刘伟渐渐觉得不耐烦起来。自己的业余时间多半被这额外的帮忙所占据,甚至渐渐被张志认为共同加班是理所应当。哪怕自己已经下班,要求发货的客户电话也会直接打到手机上,并声称是“张志先生给我你的号码,说这事你最清楚,你能解决。”刘伟觉得自己的生活受了干扰,但碍于朋友情面,又不好当面指出,可继续帮忙,却是不情不愿。

但更令刘伟没有想到的是,在季度的工作总结会议上,张志居然公开表示:“这几个月来,刘伟帮了我不少,也渐渐熟悉了客户配货的一系列流程。我发现他其实很适合做客户配货的工作,而且许多客户也给我反馈说他做得很好。经理,我建议把这



个工作移交给他,让他有更大的提升空间。”

不明就里的经理不断点头称好,既欣赏刘伟的工作态度,也欣赏张志的大度,甘愿为别人提供机会的态度。这样的局面让刘伟无法拒绝,只有硬着头皮接下了这项工作。

张志就这样轻轻松松地把最难啃的骨头丢给了傻乎乎的新人!而其他同事们还以为是刘伟想要表现,是自找的!刘伟真是有苦难言。

职场并不是讲“哥们义气”的地方。在职场只有普通的工作友谊,因为在一起工作时,友谊掺杂了太多的利益因素。

身在职场,别把“哥们义气”太当真,总有一些小人会利用新人的单纯与友好来获取自己的利益。当发现自己被所谓“朋友”利用时,应该站出来大声地维护自己的利益。或许你很可能会吃亏,但吃亏总比做冤大头要好。

此外,还须注意的是,尽量不要和同事有经济上的往来。俗话说“吃人嘴软,拿人手短”,像刘伟那样总是让张志请客吃饭,即使不愿意帮忙都不行。

桑琳 外企公关部职员

桑琳是一家外企的公关部职员,年轻美丽的她如同时下年轻女性一样,喜欢购物,喜欢精致的生活,享受着提前消费的乐趣。所以,虽然薪金在同龄人中属于高水平,却很难有所积蓄。

有一次,赶上某百货公司周年庆典,进行大规模的让利促销,桑琳自然不会放过这个好机会,借着优惠大肆采购了一番,把当月的薪水花费殆尽。

时值月底,离发薪水还有一星期,正是桑琳这种“月光公主”最难熬的痛苦时光,偏偏又赶上交房租,囊中羞涩的桑琳只好向同事小蕾求助。

两人素来关系不错,看着桑琳着急的模样,再加上她又是第

一次开口借钱，小蕾自然不好拒绝，很痛快地帮她解了燃眉之急。

可是桑琳原本就是提前消费，没有储蓄的习惯，下月还有下月的债要还，那 3 000 元钱还起来就变得无比艰辛。

桑琳一次次厚着脸皮请小蕾宽限些时候，小蕾不好意思开口让她还钱，回答说不急，但心里却对桑琳埋怨不已，对她的印象也大打折扣。

后来，有“好事”的同事向桑琳指出：其实人家是在暗示你还钱，你却当作不明白；再说了，你满身名牌会还不起这 3 000 元钱？谁信？

话里话外都在影射桑琳的不诚信，有赖账的意图。桑琳觉得很没面子，心里也不舒服，埋怨小蕾不和她明说，害她名誉扫地。于是，桑琳第二天马上找到同学借钱救急，才算把钱还上，把这一层羞给遮住。但这种“拆东墙补西墙”的行为，实在不是解决的方法。

虽说办公室的借钱风波过去了，但桑琳和小蕾的关系却变得很冷淡，心里都埋怨着对方。而桑琳更是觉得这次风波让自己留下不诚信的口碑，让同事们都对自己产生看法。

虽然同事间应当互相帮助、团结友爱，但事实上，职场潜规则告诉我们，要想在同事间留下好口碑，就不要和同事有金钱上的往来。

“同事”是以挣钱和事业为目的走到一起的战友，尽管比陌生人多一份暖意，但终究不像朋友有着互相帮衬的道义，离开了办公室这一亩三分地，还不是各自散去奔东西。所以如果不想和同事的关系错位或变味，就不要向同事借钱。

现实中，与同事打交道难免会有经济上的来往，最好的处理方法就是采用 AA 制。这样大家心里都没有负担，经济上也能承受。当然，如果是碰上同事有了高兴的事主动提出做东，你就



给对方一个面子,把祝贺的话奉上,心里领受同事的心意,改天再把人情还回去。

职业发展顾问告诫我们:

不少人都有这样的经历,一向亲密的好同事在最关键的时候,为了利益而出卖了你;或者是你一直信任的下属,在某个重要时刻倒戈相向?

这时候,你感觉被欺骗、被出卖,你失望、沮丧。这一切的遭遇,让你明白了“职场背叛”的残酷事实,让你开始相信“办公室里并没有真正的友谊”。

事实上,在职场,大家都是为生存忙碌,做好本职工作是前提,谋求职业发展是第一位,友谊是第二位。而由于各自以自身利益为出发点,善与恶也就没有那么明显的区别。

或许并非所有的同事都那么“小人”,但是别忘了这是竞争激烈的职场,利益纷争牵涉到每一个人。

虽然,赚钱只是工作的一部分目的,即使在职场,我们也需要友情的滋润。但是,压力和竞争,世事的无常和炎凉,常常会让这些纯洁的情感,因为无法承载的利益之重而变味、走调。

其实,既然是同事,就要保持工作关系,工作上能互相帮助、相互理解,这就非常难得了。不要天真地认为在同事中能找到姐妹或是知己,也别把同事间的“哥们义气”当真。

共事的现实注定了同事只能做普通朋友,平时拉拉家常、吃吃喝喝没有问题,但是最好不要过多地涉及和工作有关的话题,以免产生不必要的麻烦。

知己应该在别处,而不是在企业中。同事太要好,最大的麻烦在于容易不知不觉或者身不由己地卷入是非的漩涡。

使自己成为“透明人”

王黎 某大型民营企业公关部职员

王黎是一个性格开朗、待人坦诚的人，喜欢结交朋友，同朋友甚至无所不谈。

大学毕业后，王黎进入了一家民营企业，负责企业文化和对外宣传的工作。由于王黎交友广泛，也愿意助人，所以虽然进入公司不久，工作却做得有声有色，深得上司的赏识。

一年后，部门里又来了个新人，叫陈海民。开朗真诚的王黎首先向他伸出了友谊的橄榄枝，通过交流，发现两人不仅是校友，还有许多相似之处，两人渐渐成了无话不谈的好朋友。

陈海民总是“师兄、师兄”地叫着，常向王黎请教一些职场和工作上的问题。王黎也乐为人师，将自己的经验毫无保留地告诉给“师弟”陈海民。在王黎的心中，“上阵父子兵，打仗亲兄弟”，陈海民同自己最亲近，两人一定能携手把工作做得更为出色。

两人常常在工作上进行合作，遇到工作问题两人一起讨论解决，复杂的工作他们也先讨论并进行分工，再一起合作。他们的精诚合作创造了十分突出的工作业绩，企业文化有声有色，而外界对于企业的认知度也不断攀升。

由于工作成绩突出，王黎和陈海民两人都受到了上司的重视和好评。年终时，上司把一项通过社会公益活动，提高企业知名度和美誉度的任务交给了两人，由他们全权负责。

两人十分兴奋，一起策划，共同实施，常常工作到凌晨才



回家。

项目临近尾声时,办公室又只剩下王黎和陈海民两人共同奋战。加班结束时,已经过了深夜 1 点,陈海民提议,干脆别回家了,不如找个地方吃些夜宵,聊聊天,早上也能更早进公司继续工作。

两人找了家小饭店坐下,天南海北地聊起来。无意中,说到了自己将来的打算。毫无戒心的王黎向师弟说起了自己想要出国深造的梦想。“我想先工作几年,积累些工作经验,也攒些钱。然后再申请大学,出国深造。”

本来这是无意中说起的话题,王黎根本没有将它放在心上。但是渐渐地,王黎觉得上司对待他和师弟的嘉奖不再一视同仁,师弟陈海民显然更受上司的器重。

王黎怎么也想不透,终于有一次忍不住向上司提出自己的问题。上司并没有多说什么,只是表示,公司更愿意培养和锻炼那些愿意在企业长期服务的员工。

聪明的王黎自然明白上司话中的含义,显然上司已经知道了他想要出国深造的打算,自己的忠诚度受到质疑,而告密者恰恰就是自己最信任的“师弟”。是他自己的坦诚给了他人打击自己的把柄。

不久,心灰意冷的王黎由于在这家企业失去了继续发展的机会,黯然辞职,另寻工作。

个人的职业发展规划最有利于个人的安排,但有时却与企业甚至同事的利益相冲突。聪明的职业人必须懂得,严守自己的职业规划,只在心中计划,决不轻易告诉同事。

案例中的王黎是个开朗真诚的人,喜欢结交朋友,向朋友完全敞开心扉。这并没有什么不对,但是如果这个“朋友”是工作上的伙伴、同事,那无疑就是使自己逐步走入职场陷阱之中。

在生活中,坦诚是人际交往中的美好品格之一,我们总说,

真诚使人受到尊重和喜爱。人与人之间需要交流,需要友情,谁都不愿与一个从不袒露自己的内心世界、对任何问题都不明确表态的高深莫测的人交往。

人际交往中需要真诚,但是真诚是有限度的,是光明磊落。真诚决不意味着向他人暴露自己内心世界的一切,或是要求别人向你暴露他内心世界的一切。无论谁让自己的内心一览无余,成了“透明人”,谁都会受到伤害。

曾经有朋友表示,他们愿意将自己的秘密、心事袒露出来,即使对方是自己的同事。如果没有把自己的心事完全告诉别人,保留着一些秘密,就会感觉心中不安,为没有能坦诚待人而感到惭愧。

这其实是错误的看法。即使是对待生活中的亲朋好友,每个人也都有埋在心底不愿为他人所知的秘密。更何况是职场上的伙伴,友谊随时可能因为竞争或是自身利益而变质。

每个人都有秘密,这是正常的,也是必要的。有秘密,别人才觉得你神秘;有秘密,别人才觉得你有背景。而且在职场沉浮,只有保有戒心,让别人无法看透,才可能明哲保身。

同事间相处,必须注意尺度。工作上和睦合作,但也不要过多表达自己,甚至袒露自己的秘密。不要奢望他人能保守秘密,因为让他人保守秘密远比只让自己保守自己的秘密难得多。因此,不是万不得已的时候,不要让他人分享自己的秘密,要学会自己的秘密自己保守。

我们都知道,所谓秘密,当然就带着些不可告人、或不愿公之于世的隐情,甚至是一些不甚体面、不太光彩或者是有很大污点的事情。

很多时候,我们都想对别人讲自己的秘密,但袒露属于自己的秘密就等于出卖自己。你的秘密一旦告诉的是一个别有用心



的人,他虽然可能不在公司进行传播,但在关键时刻,他会拿出你的秘密作为武器回击你,使你在竞争中失败。若个人的秘密成为把柄,让人抓住,你的竞争力就会大大削弱。

小美 广告公司文员

小美是个文静的女孩,有些内向,大家对她的印象是很乖巧但不爱说话。

不久,小美所在的广告公司来了位新同事叫 Emily,担任总经理秘书。活泼的 Emily 很快就和所有同事熟了起来,甚至多次向内向的小美表达善意。

在 Emily 的主动下,小美渐渐和 Emily 成了好朋友。原本内向的小美因为有了倾诉的对象,十分高兴甚至感动。原本孤单苦恼的心事有了出口,她一股脑地将自己的事情全告诉了 Emily。

最近,小美失恋了,被相恋多年的男友甩了。小美的情绪很低落,常常同 Emily 诉说自己内心的苦闷,甚至将自己曾经因男友怀孕的秘密也告诉了 Emily。

但不久之后,小美发现大家对自己的态度全变了,甚至在背后指指点点。苦恼的小美不明就里,直到有一次在茶水间听到同事在背后议论她“生活不检点”、“连男友都管不住”,才知道她的隐私已经成了大家都知道的“秘密”,而始作俑者正是被自己视为好友的 Emily。

老板也因此对小美产生看法,认为她公私不分,将个人情绪带到工作中,自己的私事都处理不好更不可能胜任公司给予的重任。老板甚至不只一次暗示小美主动请辞。

倍感压力的小美最终离开了这家公司,另寻出路。

过于封闭自己对于自己的身心不利,独自一人忍受心中的烦恼常常令人烦闷、不堪重负,急需倾诉,需要排解情绪的出口。

有时,这种倾吐是为了企求帮助,请对方出主意;有时却只要能向人打开心扉就十分满足了。

找人倾吐衷肠是每个人的需要,但是并非所有人都适合作为倾诉的对象。人们倾吐的目的是为了驱除孤独,但如果向不该倾吐的人倾吐了心事,其结果会适得其反,你会因为遭到自己信赖的人的嘲弄和背叛而受到伤害,感到更加孤独和烦闷。

职场绝不是谈论隐私的场所,同事也不是倾诉苦恼的好对象。用个不甚恰当的比喻,职场是个残酷的竞技场,每个人都可能成为你的对手,就算是合作很好的拍档也可能突然反过脸来攻击你。如果你的私事过多地向他暴露,使他知道得越多,他就越容易击中你,对你极为不利,而且最终影响你的前途。

切记 不管是热恋、失恋,还是别的隐私,都不要把情绪带到工作中,更不要把自己的故事带进办公室。

“一言可以兴邦,也可以乱邦。”对于非工作的事情,可以不开口的,就尽可能做到三缄其口。

心理学家曾经告诉我们,如果对于自己的某种想法、某件事情,当你认为有必要保密时,你该怎样做呢?

- ✓ 一是要耐得住孤独,不向他人吐露。
- ✓ 二是当他人察觉问及时,能够婉言谢绝。
- ✓ 三是不要打探他人的隐私。不开口打听别人的私事,自己的秘密就容易保住。不要以为议论别人没关系,事实上,谈上几个回合就会烧到自己头上!

在办公室里,同事每天见面的时间最长,再加上工作的单调无聊,聊天是一件极平凡的事情,而谈话可能涉及工作以外的各种事情,甚至个人的秘密或隐私。如何掌握分寸就成了人际沟通中不可忽视的一环。

如果要避免陷入自己的一切秘密都被他人知晓的窘境,就

必须懂得适当保留自己的秘密,尤其是对于自己的工作伙伴。

隐私是你自己的底线,别人不知道你的底线在哪里,也就无从伤害你。如果你过多地暴露,最后你不想受到伤害,不想被利用都难。

没有人想在别人面前像个透明人,所以请保留自己的隐私。

谣言如地下的暗火,会烧掉一切。但火苗最初可能是你自己引起的。



你
不
得
不
防
的

职场
8
大陷阱

防人之心不可无



William 食品公司市场部助理

William 从大学毕业后,应聘到一家食品公司担任市场助理。聪明的 William 很快就进入工作状态,工作积极认真,工作成果也很不错。到公司没几个月,就受到了部门经理的关注。

临近年底,市场部要进行考评,同时也要对来年的工作制定规划。市场部经理给下属布置了一份任务——提交一份企业相关产品类型的市场调研报告,为今后的工作做准备。

William 很重视这项任务,为了写好这份报告,他跑遍了所在城市及周边的食品批发市场和大卖场,碰了无数的钉子,挨了无数的白眼,才收集了大量的第一手资料。

就在他着手整理、归纳这些翔实资料的时候,与他一同进公司的新人 Kelly 央求 William 帮助指导一下该如何写这份报告。

同样都是新人,又是美女恳请帮助,William 没有拒绝。即使 Kelly 随意翻看 he 收集来的一手资料,甚至站在 William 身后看他如何写,William 都没有在意。甚至还十分热情地、毫无防范地把自己的想法和体会和盘托出。

但令 William 没有想到的是,当他终于把自己整理好的市场调研报告呈送给上司后,却遭受了意想不到的打击。

上司在阅览了 William 的市场调研报告后,把他叫进自己的办公室。“你这篇调研报告写得很详实、很到位,数据也很全面、客观,也有自己的想法和主见,但是,报告里的许多内容都同 Kelly 相同,你们一起进行调研的吗?我能理解新人想要做出

陷阱
7

错误对待
工作友谊



些成绩的心情,但是弄虚作假总是不对。个人要发展,就要学会独立工作、独立思考……”

当听到这番话时,William 才知道自己被 Kelly 利用了。想要为自己辩解,却苦于没有证据,只能一个人默默后悔。

或许 William 的这次教训并没有给他的职业发展带来太大的影响,但俗话说:“防人之心不可无”,职场里可能遇到种种陷阱,也会接触到形形色色的人物,其中不乏一些“小人”。或许这次对你个人的职业发展打击并不大,但可能下一次的疏忽所带来的结果就是致命的了。

同事之间的关系,很大程度上是相互搭配、相互合作同时又相互竞争、相互排斥的。尤其是在白领阶层,大都有张扬个性的愿望,为自身的发展寻求机会,这势必带来激烈竞争和相互排斥,使同事间的关系既有互助协同又有利害冲突。

曾经有一位作家写过这样一句话:

“竞争,有时就是披着美丽幌子的丑恶怪物,我们往往在情感与理智之中迷惘,在较量中使一些人际关系变得不堪收拾。”

尽管如此,为了各自的利益,同事之间的竞争在所难免。许多时候,同一个目标,只有一个人能够获得。面对同事之间的竞争,你可以光明磊落,可以通过自身努力来实现,但是绝对不能掉以轻心。同事之间的竞争也要多长个心眼。

工作友谊不同于生活中的友谊,它受到许多因素的干扰,利益决定了工作友谊的导向,而竞争也使工作友谊更加脆弱,因此,这份友情并非纯粹、美好。

面对这样的局面,聪明的职场人士必须认清形势,竞争和利益对同事间的友谊将带来多大的影响,也必须做到心中明了才行。

方亚新 贸易公司职员

这个周末,这家颇具规模的贸易公司的老总将举行他 50 岁的生日宴会,顺便犒劳下属们一年的辛劳。不少人都希望能借助这次机会,让自己在老总面前混个脸熟,为自己在公司能有更好的发展打点基础,加上些印象分。

方亚新和许雷是一个部门的同事,正在角逐部门经理的位置。由于两人的表现、能力等不相上下,晋升的最终人选还没有确定。两人时常暗暗较劲。

周五下班时,方亚新凑到许雷的座位前,悄悄问:“许雷,明天老总的生日宴会你去参加吧?”

因为两人目前是竞争对手的关系,许雷心存戒备,说:“当然去,这是公司集体活动。除非有谁不想在这个公司干下去了,才不去。”

方亚新像是感受到了许雷的戒备,他笑着拍拍许雷的肩,说道:“别为了部门经理的位置就对我满怀敌意呀。都共事了好几年了,你的能力我最清楚,我一直认为你比我果断,也更有能力,是个当领导的料,我可是看好你能坐上这个部门经理的位置的。我是早就不抱希望了。”

生性耿直的许雷一听他这么说,有些不好意思,红着脸回敬方亚新一拳:“我才没那么小气呢。这本来就是公平竞争,只要还没有公布最终人选,谁都有希望。”

方亚新叹了口气,“我觉得我没那能耐。今天我找你来是托你件事,明天老总的生日宴会我就不去了,我一个月前就答应陪女朋友去听演唱会。所以想请你给请个假。”

“什么,和女朋友去听演唱会?老总要是知道你为了这不参加他的生日宴会,一定生气,这个忙我不能帮。”许雷一听连忙拒绝。但是在心里,他却有些高兴,老总对方亚新生气正好让他得利。“再说了,你何不自己去向老总请假。”





“公司又没有明文规定所有员工必须要去，何必还特意请假，引来老总的注意。我这种小人物去不去无所谓的，说不定老总根本就不会发现，我只是和你说一下，万一老总问起你就替我说一下。”

许雷想想，方亚新说的不无道理。

方亚新见许雷算是答应了，连忙说道：“那就拜托你啦。说不定下星期就改叫你‘经理’了。”说完拿起包，摆摆手，离开了。

周末，老总的生日宴会开始了。虽然没有确定的开始时间，但是老总曾表示希望大家都能在前7点前进场。

直到7点半，许雷在整个宴会场搜索方亚新的身影，发现他真的没有出现。这时，许雷才相信方亚新真的是托自己向老总请假。

这时，老总正巧看到了许雷，热情地招呼他。许雷先举杯向老总祝贺一番。

“怎么没有看到方亚新呢？”满面红光的老总，笑着问。

许雷有些迟疑，不知道该如何向老总解释。“他说，他很早就答应了今天要陪女朋友听演唱会，所以……”许雷小心翼翼地回答。

果然，老总的脸色立刻变得阴沉起来。“算了，答应别人的总应该做到。更何况女朋友更重要。”显然，老总因此而生气了。

但就在此时，会场出现了骚动。顺着声音看去，发现竟是方亚新指挥两名工作人员，将一尊半人高的精美琉璃寿星像推进会场。

“总经理，生日快乐。祝您年年有今日，岁岁有今朝。就像这寿星一样。”方亚新将寿星像推到老总面前，毕恭毕敬地说。

各式的佛像是老总的最爱，这礼物送得恰到好处。老总开心地笑了，而一旁的许雷却愣住了，他隐约觉得事情不妙了。

“小方啊，你可来晚了。”

“总经理，搬运这佛像可得当心，自然也就花费了些时间。”

“来了就好。刚才许雷还说你今天陪女朋友听演唱会不来了呢。”老总看了许雷一眼,似乎有些不满。

“许雷,平时我们俩可还不错,你怎么能乱造谣呢……”方亚新责怪着许雷,而许雷却是有苦说不出。

晋升的结果已经很明显,方亚新如愿坐上了部门经理的位置,而许雷却被老总和同事看轻,不得不自动请辞收场。

职场上,人与人之间都会存在某种利益关系。大家可能会朝着同一个目标工作,互相之间需要团结协作,保持良好的人际关系,也可能因为自己的利益,不惜打击、陷害别人。

职场是个小社会,竞争却更为复杂,职场中有光明磊落、凭借自身能力晋升的人,也有专门上蹿下跳、依靠陷害打压别人来抬高自己的小人。

曾经看到过这样一段话:“雄心壮志如同人体中的胆汁,是一种促人进取的液体。然而,当它演变成‘野心’时,它就变味成了‘恶毒’了。”

其实人性可能都有自私的一面,受环境、个性的影响,会发生因为保护自己的利益而伤害别人,甚至会做一些违心的事情,这是可以理解的。

人在职场,往往遭遇各色人物,难保不遇到小人,小心提防不可少。为了避免自己身处“险境”,我们必须学会适当地保护自己,为自己经手的一切留下证据,不给他人可乘之机。

作为一个成功的职业人,你不应当去算计、陷害别人,但是却必须学会保护自己,甚至懂得合理地反击。千万不要失去了戒备之心。有道是,防人之心不可无,你失去戒心的时候,就是你倒霉的时候。

或许,你并不认为你失掉了应有的戒心,不妨来对照下下面的行为:





- × 对和你有相同背景的人特别好。你常不自觉地对同乡、同姓、同校毕业、同血型星座或有同样成长历程的人特别有好感,这可能会让你无意间附和对方而反遭利用。
- × 对于别人对自己提出的要求,往往不知道拒绝,有些时候为了怕拒绝别人而委屈自己。
- × 只要别人一对自己好,就特别感动,老想着要回报对方。
- × 如果同事在聊天时谈到对公司里其他人的看法,会忍不住把自己平时对某人的不满发泄出来。殊不知对方很有可能把你的话传递给某人。
- × 总觉得自己朋友很多,很讲义气,但是真正需要朋友帮助的时候,才发现自己的朋友少得可怜。
- × 平时跟朋友在一起,总是说得多听得少。
- × 把自己的私事告诉同事,并且不分亲疏。
- × 轻易接受无原因的“好处”。

如果你有这上面的任何一条,都说明你在职场不够充分谨慎,一个细微的疏忽都可能将你推向职场陷阱,为你带来致命的打击。

最后,给职场人士一条忠告:别贪图一时的利益,因为职场中并没有天上掉馅饼这等的好事!

小结

盖洛普调查公司曾经对百万名经理人做过调查,结果显示,在工作单位内有比较好的朋友,是工作环境是否“健康”的重要指标。然而,由于利益的驱使,很少有人能在同事中交到知己,敞开心扉的结果大都是被人利用,受到伤害。

同事间可以有友谊,但这仅限于较浅层次的交往和工作的合作范畴。由于工作友谊不同于其他,更多受到利益的影响,所以为了明哲保身,和同事保持适当的距离,不让他们走进你的内心,是明智之举。

职场状态自省

1. 你所在企业的文化是鼓励友谊还是持反亲善政策? 你的行为符合企业文化吗?

2. 你对工作友谊持何种看法? 你有和同事交心的经历吗?

3. 对于同事,你有防备之心吗? 还是认为职场背叛纯属无稽之谈?

4. 你常向同事吐苦水或是倾吐心事吗?

职场生存法则



你
不
得
不
防
的

职场
8
大陷阱

同事是天天相见的伙伴,是工作时相处最多的人。如果有轻松愉悦的职场环境,能在同事中找到交心的知己,似乎是一件美事,但却很难实现。

职场是同事争夺自己利益的场所,竞争在所难免,而各种手段也就不足为奇。很多时候,职场并不如表面看见的那样风平浪静,不少人表面上微笑和善,但暗地里却在图谋些什么。

如何才能正确把握同事间友谊的尺度?

- ✓ **法则一:**认清职场形势,别对职场友谊抱有过高的期望。工作中,做好本职工作是前提,友谊只是次要的。你可以把同事当朋友,但保险起见,不要将同事当成知己。同事是工作上的伙伴,很难成为内心的良友,别只要他人一对自己好,就特别感动,老想着要回报对方。
- ✓ **法则二:**职场人际交往中讲求真诚、诚信,但决不将自己内心的一切向他人袒露。把握好和同事的距离,既不打探他人的隐私,也对自己的秘密守口如瓶。要知道,别人对你的事了解越多,你就越危险,就如同弱点全部为他人掌握。所以不妨让自己神秘一些,别人摸不透你,也就难以找到你的弱点。
- ✓ **法则三:**职场友谊本身并不纯粹,难以把握,常有人带着目的而来。在没有充分了解公司环境和别人时,不要轻信他人的善意。当你面对同事时,你必须思考对方是否正在利用你的诚意进行攻击。当他人提出请求

时,不是本职工作的,可以婉言拒绝。

- ✓ **法则四:**同你有相同背景或经历的人未必都是好人,不要特别对待,也不要完全不设防。否则,这可能会让你无意间附和对方而反遭利用。
- ✓ **法则五:**如果你意识到你的职场友谊把自己或者你的朋友置于惹人猜忌,甚至损坏名誉的地步时,要对你的朋友明言。如果必要,你应从可能引发利益之争的位置上全身而退。
- ✓ **法则六:**天下没有白吃的午餐,这通常都是诱饵,目的是让你付出更大的代价。防人之心不可无,如果失去防备,就会自食苦果。

同事关系是一种非常特别的关系,既微妙又险恶。

职场友谊摇摆不定,受到利益的干扰,显得不够真实、真诚。同事关系本来应该是恰到好处的淡然,掺杂了友情,在处理工作上就会左右为难。在天平秤上的反复摇摆,情绪上的高低起落,必然影响工作的质量。一旦在公司建立了同事和朋友的双重关系,如果发生问题,也是双重的打击,这是相应的。

工作友谊就像一片变化无常、并不安全的海域,我们得小心驾驭。给出的建议是:小心对待朋友的信任,仔细筛选你可以宣扬的信息类型。

陷阱 8

让上司 靠边站

人们把员工与上司或老板的关系，形象地比喻成是猫与老鼠的关系：员工看到自己的上司或老板总有一种敬畏感。敬他是上司（老板）——佩服他决策上的果断，欣赏他强势的领导能力；畏他是上司（老板）——怕他一个不高兴让自己回家吃自己的。

然而，除非你就是企业的老板，否则，在职场中，任何一个人都要面对他的上司。能否与上司和睦相处，在很大程度上将影响到个人事业的发展。

和上司关系过近



吴超军 某公司职员

吴超军和张海洋是老乡，又是大学同学，毕业后又应聘到了同一家公司任职，多年的友谊，两人关系很不错，是别人眼中的“铁哥们”。

工作了两年之后，张海洋因为业绩十分突出，被提升为部门主管。

原本的同事成了上下级的关系，相处之道也渐渐发生改变。为避免不必要的误会，在工作的时候，张海洋渐渐疏远吴超军，以上司的身份出现在他的面前。然而吴超军似乎没有意识到这点，在同事面前依旧对张海洋直呼其名，兴头来了还勾肩搭背，一副“好哥们”的模样。

虽然张海洋对此并没有直说，但心里难免不快，每每遇到这样的情况，总是不着痕迹地让开。

有同事告诫吴超军：尽管你和张海洋是老朋友了，但工作时，他就是上司，你就是下属，不是朋友关系了。你对他过于放肆的言行会使他上司的威严受损，他必定不会容忍的。

不过吴超军根本没把这话往心里去，认定多年的老朋友了，对方什么事都清楚，何必摆架子，所以依然故我。

作为上司，张海洋为了部门的绩效，对下属抓得都比较紧，有时要求员工加班。下属们尽管不情愿，却也无法拒绝。但有一次，吴超军对加班很不满，当着大伙的面，对张海洋大声指责，“大伙都是兄弟，你别老用命令的口气说话。你又不是不知道我



今天晚上约了人……”

“我是你的主管，工作上你得听我的！”两人不欢而散。

至此之后，两人的关系越来越疏远。而吴超军有时还会在同事面前编派他的不是。不久之后，吴超军就被调离了原岗位，调到了企业的一个闲置机构。

一个人被调到了企业的闲置机构，往往也就代表着他在该企业的职业发展之路到了尽头。

吴超军为什么会落得这样的结果？主要原因就在于他在工作时也将上司看成是朋友，忘记了下属应有的服从和敬畏，当众触犯了上司的威严。

其实，这样的情况在职场中时有发生：原本要好的同事或是老朋友中，有一人升职成了自己的顶头上司，作为下属的总还拿对方当同级对待，而升职的一方却已经在工作中有了做上司的意识，两者相冲突，很容易引发矛盾。

在人生的舞台上，每个人随着情境的转变，而变换着不同的角色。在自己的孩子面前是家长，在自己的父母面前就是孩子，上课时是学生，下课后当家教时则是老师身份……同样，一个人可能在工作时间内是你的上司，而私下却是你的朋友。

不同的角色随情境转变，观念和言行举止必须符合当时的角色和情境，一旦超越了其应有的身份或应遵循的规范，就会破坏双方的关系。

身在职场的我们，不能将私下同老板的朋友关系放到工作中来。但是偏偏许多职场人就是忘了这一点。

在职场里，上司和下属有着天然的界线。无论你同上司私下是朋友、同学甚至亲人，但在工作时，都应当职业地处理双方的关系，遵从上司与下属的相处之道。在职场中，上司就是上司，是对你的升职加薪、个人发展等有着重要决定权的人，一旦你在上司的面前忘记了自己的身份，那你在这个公司的前途也

就到此为止了。

职场之上,几乎每个人都希望能给上司留下好的印象,以便获得升职加薪的机会。所以,不少人认为只要和上司像朋友一样相处,自会于无声处柳暗花明,然而,这通常是个误区。

虽然让上司全面地了解自己,是员工升职计划成功的关键。但是,无论什么时候,上司就是上司,即使上司和下属的关系很不一般,也不表示上司下属之间没有距离。毕竟你与上司在公司中的地位是不同的,这一点你必须时刻提醒自己。

其实,上司并不愿意与下属关系太密切,让我们来看看上司的心理:

- ◆ 顾忌到私人关系、私人感情超过了工作关系,会对领导产生不良的影响。
- ◆ 担心下属对其思想感情,包括个人隐私过分了解,会降低威信,甚至视为一种威胁。
- ◆ 任何领导在工作中都要讲究方法,讲究艺术,讲究一些措施和手段,如果员工把一切都知道得一清二楚,这些方法、措施和手段,就可能会失败。

无论什么时候,认清这一点,你就知道应该如何把握自己与上司的距离。

与上司的亲密关系不一定会成为自己的保护伞,相反,有时会带来负面影响,想必这是吴超军所没有意料到的。

要知道,无论你与上司私下是多好的朋友,在工作场合说话与办事都要掌握分寸,随时把他当作上司对待,保持他的权威感。更不要当着其他员工的面讨论你们的私事,或有过亲密的动作。

而且,与上司关系距离过近,可能会让你得到上司密友或宠儿的名声,但同样会引起其他同事的不满,认为上司有失公平,



进而使同事们讨厌或不信任你。

任何把自己的地位建立在与上司亲密关系上的人，如同让自己扎根在沙滩上一样。

明太祖朱元璋出身寒微，幼时有不少穷乡亲、穷兄弟。做了皇帝后，这些曾经与他相熟的人满以为朱元璋会念在旧时交情的份上给他们封个一官半职或是有所赏赐，所以不少人都千里迢迢来京城找他。但朱元璋却并不愿见这些人，大都随便打发了。

朱元璋儿时的一位好友，千里迢迢从老家凤阳赶到京城，几经周折总算进了皇宫。朱元璋虽然心里百般不愿意，却又不便拒绝，只好召他晋见。

那位老乡显然没有意识到自己儿时的玩伴现在身份已然不同，是九五至尊了，还把他当成当年那个毫无拘束的老乡。一见面，没有行礼不说，直接大声嚷嚷起来：“朱老四，你当了皇帝可真威风啊！还认得我吗？当年咱俩从光着屁股的时候就一块儿玩了。我记得那时你特皮，老闯祸，干了坏事却总是让我替你挨打。记得有一次，咱俩一块偷豆子吃，背着大人用破瓦罐煮豆子。你等不及，豆子还没煮熟就先抢起来，结果把瓦罐打烂了，豆子撒了一地。你还吃得太急，让豆子卡在喉咙里，多亏当时我在啊，还是我帮你弄出来的。你忘了吗？”这位老乡一口气说了许多朱元璋当年的事，显然想唤起他对过去的回忆，拉近两人的关系，但显然他想错了。

当时，不仅有许多奴仆在，还有许多官员。随着这位老乡的话，朱元璋的脸色越来越难看。还没有等这位老乡念旧念完，朱元璋再也坐不住了，心想此人太不知趣，完全没有把我这皇帝放在眼里，任他胡闹岂不是乱了纲纪。盛怒之下，给这位老乡安了个罪名，将他处决了。

虽说官场和职场有所区别,但做人和与上位者的相处之道是相通的。触犯了上司的威严,让上司没有面子,总有一天会自食其果,惹祸上身。

在这则故事中,无论过去如何,现在的朱元璋已经是天子了,不可同日而语,自然也不可能和这位老乡称兄道弟,一切都应当按照礼仪规矩来。更何况,这些早年的经历在朱元璋看来都是卑微的,不愿被人提及也不愿为人所知的,那位老乡却一再提起他的过去,甚至大肆宣扬,招来杀身之祸是必然的了。

人在职场,同上司关系过密甚至了解上司的隐私,虽不至于要命,但却能让你在一个企业甚至行业内断送前途。

一位大型企业总经理的助理,照常理来说,她应当是上司的心腹,同上司关系极好,但是她却是这样告诉别人的:

在找到这份工作之前,我并没有担任秘书或行政助理的工作经验。而当收到通知录取后,我就思考我该如何在企业内、在同事中立足。

在当今的职场,秘书、助理和上司传绯闻是常有的事,我当时就不断告诫自己,和异性上司相处,一定要注意保持距离,做上司工作上的助手,但决不掺和进他的私生活。这是我认为十分重要的一条职场自我保护法则。

而事实上我也是这么做的。因为工作的关系,我难免会对总经理一些个人生活习惯的隐私有所了解。但我并不认为了解得越多对我越有利。知道得太多并非好事,会在无形中给上司一种威胁,万一事情出了差错,当然难以脱离干系。有些事情甚至知道了反而是一种负担,可能会为自己今后的路埋下隐患。

所以我刻意远离上司的隐私,也坚持尽量不在非工作时间和区域内同上司接触。





到目前为止,我认为我是成功的。上司欣赏我的工作能力,而在同事的眼中,我也是唯一没有和总经理传出绯闻的秘书。

无论是在单位还是公司,一个优秀的员工都应该懂得自己与上司或老板之间的差别。上司就是上司,即使你们的关系很不一般,也不意味着你对他可以没有敬畏和恭维。

可能有时你很受上司的赏识,是上司手下的热门人物,但别忘了上司毕竟跟你不是同一级别的同事,你们的关系是领导与被领导。你可以与上司关系和谐,但不必太过亲近。

更何况,在现代企业,管理层的调动比较频繁,而上司或老总的变动,不可避免地波及下属的职位,尤其是在你的旧上司非正常离职的前提下。

所谓“一朝天子一朝臣”,为了巩固自己的地位,新任管理层一般会在人事上来个“大换血”,如果你在别人的印象里与前任上司关系过密,难免被人认为是其“心腹”,到时新上司的人事调整中,就会有你的一份。

可见,与上司保持距离,也是职场明哲保身的一条重要原则。

一个聪明、合格的行业人士应当具备以下的行为:

- ✓ 对待上司保持一种敬畏的心理,表现不能随便。
- ✓ 减少单独在一起的时间。比如吃饭、逛街、去俱乐部、一起回家等。坚持尽量不在非工作时间和区域内单独同上司接触。
- ✓ 途中碰到上司,要主动招呼,离开时说“再见”。佯装看不见而避开,或自觉矮人半截,或自命秉性傲慢,都有损于同上司的关系。避而不见,显得鬼鬼祟祟当然有欠大方。但是在特别拥挤而狼狈的公共场所遇到上司,请一定巧妙躲开,让他认为你没有看见他。

- ✓ 见到上司,便应该趋前打招呼。如果距离远,不便呼叫,可注视之,目光相遇,点头示意就可以。近距离相处则用礼貌用语招呼。
- ✓ 在公众场合遇见上司,不要表示出特别热情,礼貌地道声“您好!”不要问寒问暖跟着说个没完。
- ✓ 减少开玩笑的机会和次数。频繁的玩笑会让别人以为你们的关系已是非常亲密,而你也难免会忘记场合,忘记身份。
- ✓ 不要牵扯到上司的生活里,如果他经常需要你帮忙做一些私事,最好还是找个站得住脚的理由,巧妙回绝为佳。
- ✓ 你可去了解上级在工作中的性格、作风和习惯,但对他个人生活中的某些习惯和特点不必过多了解,更不要窥视领导的家庭秘密、个人隐私。
- ✓ 偶尔碰到上司的隐私时,应装作没看见或看不清或看不懂,不要触及上司隐私,更不要再次提醒,或在公共场合在公司同事间传播。千万不要伤害上司的尊严,应注意替上司保守秘密。
- ✓ 不要在公司电梯里或办公室有第三者的情况下与上司谈家常,特别是上司的家事。
- ✓ 不妨用报告或 E-mail 的形式汇报工作和提出建议。需要面谈时,不要在上司的办公室里一待就是半天,哪怕是为了工作,以免给他人留下“你是他的心腹”的印象。
- ✓ 进上司办公室应敲门,报上名字,并在门外等待一会再进去,可让上司有准备地见你。
- ✓ 了解领导的主要意图和主张,了解他每一个行动步骤和方法措施的意图是什么。但不要事无巨细,这样做会使他感到,你的眼睛太亮了,什么事都瞒不过你,使

他工作起来很不方便,心生警惕。

职场之中,下属们能否与上司和睦相处,事关自己的工作发展。既不能轻视同上司的相处,听之任之,也不能表现得太过亲密,以至卷入他的私人生活之中,关键是把握好一个“度”。

不同寻常的关系,会使上司过分地要求你,也会导致同事们的妒忌,可能还会造成有人暗中与你作对。

千万不能把上司当成自己真正的朋友。请记住,在工作上你需要的是一个领导,绝不会是一个真正的知己。



你
不
得
不
防
的

职场
8
大陷阱

越 权



Antony 某外企销售部职员

Antony 毕业于国内名牌大学，曾经担任过校学生会秘书长，是校园内的风云人物。毕业当年，他以优异的成绩被某世界500强企业录取。在培训生阶段，成绩也十分突出，最终被分往销售部负责管理C区域经销商的事务。

由于能力较强，工作努力，Antony 很快就能独当一面，深受上司的青睐。

某日，由 Antony 负责的一位经销商向他打来电话，表示：他们一家销售门店所在的大型商场下星期即将开幕，届时将举行为期两周的大规模让利促销活动，所以想让企业特批这家门店参加商场的活动。

Antony 听了经销商的话，十分为难。一来时间仓促，按照企业的申请流程，该门店必定无法赶上这次活动；二来销售商给出的零售折扣超出了企业规定的范围，如果批准，将破坏所有经销商之间的价格平衡。Antony 想要回绝这位经销商的要求，但是又考虑到这位经销商是他的一位大客户，也是公司的老牌经销商，这次活动将对其新门店的宣传和今后的销售额等有巨大影响，所以，Antony 表示，事情紧急，该门店可以先把活动筹划起来，他告知上司一下就可以了。

挂了电话，Antony 就来到顶头上司的办公室，向他报告了这个情况，并告知了自己的决定。上司对他的自作主张有些恼怒，“这虽然不算件大事，但是毕竟违反企业的规定，也可能被其

陷阱
8

让上司靠边站



他经销商发现而有失公平。你怎么就擅自决定了呢？但是考虑到事情的紧急，上司也没有再反驳他的意见，只是说：“那就这么办吧。”

但是事情远没有结束。其他经销商得知了这件事，非常气愤，认为这种特例是对他们利益的损害，一气之下将这件事告到了该公司中国总部。

公司高管对此十分关注，要求彻查责任人。而自作主张的 Antony 显然就成了最主要的责任人。而即使是他的上司之前已经同意了他的做法，他也苦于没有证据无法辩驳。

最后，Antony 被迫辞职离开了这家企业，放弃了原来努力争取来的一切，不得不从头开始。

Antony 的做法其实是一种越权，行使了本不属于他的权力。尽管他将事情告知了他的上司，但是在此之前，他就已经做出了决定。

职场之中，越权或是私自定夺都是上司十分忌讳的行为，在某种程度上，这种做事风格所反应的是下属心中对上司的重视程度。如同案例中的 Antony 一样，他本意只是希望替经销商解决难题，让自己的工作更加完美，并没有忽略上司存在的意思。但是，在上司的理解上，往往会把这种行为与下属对自己的个人态度联系起来，最后认定这种做法不仅是对自己的无视，是在工作上对自己的不忠诚，也是下属工作经验与能力欠缺，办事不稳重的表现。有了这样的想法，上司自然不会再器重该下属。即使 Antony 没有被迫辞职，也难以再获得施展才华的舞台。

如果，Antony 在这件事上，不急于对经销商做出答复，而是将情况告知上司，询问上司的意见，也可以略微表达自己的意见，但请上司定夺，并且通过书面或者 E-mail 备案，来保护自己，结果或许就不是如此了。

任何一个上司都希望其下属能忠诚，尊重他的指导，将其命

令贯彻到底、全力以赴。事实上,任何上司均不能容忍或原谅别人对其不忠诚。因此,如果你在职场中,想赢取上司或老板的信任与重用,就应当学会忠诚,决不将上司放在一边,私自定夺甚至越权。

当然,上司不是完人,时间精力有限,也难免会出错误。遇到这样的情况,一个忠诚的下属、聪明的职场人士,如果对指令有疑问或认为有错误之处,一定要向上司委婉陈述,并提出自己有建设性的看法与意见,例如:“还有一个方案,您评点一下是不是可行?”这样才可能被上司接受并采纳。

若上司执意按照自己的决定去做,那你只要接受指令就可以了,忠实遵守、彻底执行。

擅自改变上司的决定绝对不是正确的方法,即使你认为你的决定是正确的,甚至有利于企业和上司。换位思考,如果你是上司,而下属越权私自定夺,你会产生怎样的想法?对擅自改变上司命令的员工还能信任及重用吗?

哪怕越权定夺的行为并没有造成什么损失,后果甚至还有积极的一面,但是,它极可能给你带来的是上司以后的冷遇与不信任。当上司意识到本应由自己拍板的事情,被属下越俎代庖,他所产生的心理上的排斥感和厌恶感,以及对于下属不懂规矩的气恼,足以毁掉你平时凭借积极努力所换来的上司对你的认同。这种误会与不信任,不是一朝一夕能够改变的,对一个职业人士的前途的影响和损害,也是难以弥补的。

一位女士抱怨说,客户来电话找老板,想多要几件样品,老板正巧出去了,于是她就答应下来直接给客户发过去了。但仅仅因为她决定多送经销商几件样品,就从此受到了老板的“冷藏”。她感觉特别委屈,就为了这么点小事。

其实这事并没有什么,根本无关紧要,重要的是她私自定夺的态度。虽然只是几件样品,老板回来之后所做的决定也一样,但老板却介意你的态度。既然客户打电话找老板,作为下属就



该记录下来并转告,而不是替老板做主。

一位纵横职场的老手介绍的一些经验,整理于此,可与大家分享:

职场中,有一定的工作伦理。在不该说话的时候说话、不该做主的时候做主,代替上司做决定,有人认为能显示自己的高明,其实不然,这是职场中的一大陷阱。

上司或老板处在他的位置,有他的权力,工作应由他来做主,同样,出了问题,也由他承担责任。需要他出面的,谁也代替不了。

作为下属,要保护自己,又要表现自己,就必须注意这几点:

第一,在工作中,即使是微不足道的小事,你完全可以处理,如果这件事并不属于你的职责及权力范畴内,你也不要越俎代庖。

第二,如果老板不在,可现代通信如此便捷,你也完全可以在同上司请示并获得授权后再处理。

第三,如果发现上司的错误,不要擅做主张,进行改善,应当委婉地向上司提出自己的看法。

第四,工作中,遇到问题多同上司汇报和商量,多让上司做主,既可以让上司掌握你的工作进程和成绩,也能保护自己,避免承担无畏的风险。

第五,给上司预留指导的空间。每个上司都希望获得别人的重视,也希望别人能听取他的意见。下属表现过于出色,太过完美,从不出事,也从不需要上司来指点,往往不能得到重用和认可,也并不受上司喜欢。相反,那些大错没有但小错不断且常向上司请示的人却容易获得更多的机会,因为他给老板预留了发挥的空间,让上司很有成就感。

第六,即使是在你的工作职责之内,遇到重大问题的决策时,你不妨问问上司,“关于某件事,某个地方我不能擅自下结

论,请您定夺一下”,或者“这件事我是这么想的,不知经理认为应该如何”等等。这样给了上司发挥的空间,表达了自己的意见,也尽可能避免了自作主张的负面影响。

职场的等级泾渭分明,上司在拥有权力的同时也承担相应的责任。每个人的工作职责不同,获得的权力也有限,一个合格的职业人绝对不应当有越权的行为。

在职场中,对于下属来说,上司永远是决策者和命令的下达者,下属可以给予建议和看法,但是必须无条件执行上司的决定。无论我们有多大的把握相信自己的判断力,无论你代替上司决定的事情有多细微,都不要自以为聪明,就可以自作主张,忽略上司这一关键环节。

自作主张是与上司相处时的大忌,无论什么时候,只要上司没有授予你定夺的权利,你就不要越权替上司决定任何事情。否则,后果往往是你难以想象的。



小 结

职场中,为了你的事业能得到顺利、快速的发展,与上司相处的艺术是职场人士的必修课,那会有利于你不断进取。如果不懂得与上司相处,叫上司怎么能信任你呢?

但是在现实中,不少下属对同上司的态度、距离常常拿捏不好。凡事有“度”,不足或过度都可能产生不良的后果。

上司有其特殊的威严和优越感,这并不随个人的关系、亲密度等等而改变。作为下属,应当在工作中时刻记得自己的身份和职责,不要做出违背工作关系之外的言行来。

职场状态自省

1. 你同上司的关系如何?你是否敬畏你的上司?

2. 你有没有常常向上司询问有关工作上的事?或者是自己的问题,有没有跟他一起商量?

3. 你对同上司做朋友的看法?

职场生存法则

陷阱 8

让上司靠边站

企业的金字塔等级,决定了上司在企业中的地位、权力和责任都高于你,常能掌管下属的“生杀大权”。正因为同上司的关系,关系到每一位下属的切身利益、职业发展,所以谁都无法忽视。一旦你真正处好了与上司的关系,上司会托付你更多的责任,使你事业有进步,工作更满意。

- ✓ **法则一:**无论私下与上司的关系如何,都不应逾越上司同下属之间的界线。在工作的范畴内,必须注意自己的言行,维护上司的威严和地位,保持适当的工作距离。
- ✓ **法则二:**远离上司的私生活,更不要窥视领导的家庭秘密、个人隐私。即使上司经常需要你帮忙处理一些私事,也以尽可能巧妙回绝为佳。非工作时间减少接触,更要避免单独接触。
- ✓ **法则三:**给上司预留指导的空间,不要过于尽善尽美。工作中遇到问题应当多同上司沟通,不要想当然地私自定夺,这样更有利于问题的解决,也有利于上司了解你的能力,进而信任用并重用你。

身在职场,要谨慎处理与上司的关系。所谓“距离产生美”,为了自己的职业发展更加顺畅,保持距离和敬畏之心是必须的。