人际关系处理文库

怎样出人头地

ZENYANG CHUREN TOUDI

主编

岳贵安

张胜利

延边人民出版社

责任编辑：任　哲
封面设计：陈　非



ISBN 7-80648-382-9/C · 13
定价：20.00 元

人际关系处理文库

怎样出人头地

ZENYANG CHU REN TOU DI

贲胜安

延边人民出版社

目　录

第一章　昂首挺胸做一个自豪的男人 …… 1
一、认清自己的生命周期 …… 1
二、树立一个成功的形象 …… 4
三、表现出积极进取的姿态 …… 14
四、坚定对自我的信心 …… 19
五、高标准地要求自己 …… 28
六、要做自身的主人而不是奴隶 …… 34
七、培养自身的实力，做人生的强者 …… 37
八、养成雷厉风行的习惯 …… 42
第二章　找到一个好职业奠定事业的基础 …… 47
一、拟定求职大计 …… 47
二、了解不同行业对应试者的不同要求 …… 52
三、为求职面试做点准备 …… 54
四、把握求职面试的一般规律 …… 59
五、面试中要表现得谦逊有礼 …… 65
六、恰如其分地表现自己 …… 69
七、从容地应对意外的变化 …… 78
八、巧妙地回答考官的提问 …… 89
第三章　在公司同事竞争中脱颖而出 …… 96
一、公司同事关系最难处 …… 96
二、本职工作做得出色，同事便会刮目相看 …… 97
三、谨慎做人，柔中有刚 …… 104

四、同事竞争多个心眼…… 112
五、警惕七种最危险的同事…… 120
六、应付竞争伙伴的绝招…… 122
第四章 取得公司上司的赏识便有出头之日 …… 128
一、明确你在上司那里的位置…… 128
二、做一个令上司喜欢的人…… 131
三、尊重和服从是门学问…… 137
四、冷静地与上司相处…… 143
五、善于与各种上司打交道…… 151
六、接受上级的批评应坦然些…… 154
七、与上司交往时慎重对待“秘密”…… 156
八、警惕老板不信任你的征兆…… 159
第五章 刚柔相济领导有方 …… 162
一、培养当领导的条件…… 162
二、塑造掌权者形象有助于扩大权威…… 166
三、把握授权的原则…… 169
四、提高对属下的说服力…… 170
第六章 出人头地步步高升 …… 179
一、晋升是男人成功的标志…… 179
二、各行各业的晋升各有特点…… 184
三、利用不同的晋升方式跳龙门…… 187

第一章 昂首挺胸做一个自豪的男人

一、认清自己的生命周期

20—30岁:事业的成长期

传统观念认为:二十几岁是建立家庭、确定终身职业的时候。实际上到了这个年龄,我们就已着手确立自己的生活体系,如谋求升学;就业与争取婚姻美满等。但社会又在不断地发生变革,这就使得我们的观点和生活方式也不得不跟着改变。所以,许多人在时机尚未成熟时,就已感到了这种压力,在困难面前他们都有不同的反应。有的在各种生活方式和临时性的!作中继续探索自身的价值;有的避开未加探索的领域,开始自食其力;有的则把职业选择和婚姻作为步入成年安定生活的跳板。不管怎样,我们在二十几岁作出的选择虽然并不使人满意,但不是什么错事,那些真心诚意承担起生活义务的人,在以后的成长过程中都表现出了较强的生存能力。

为此,在这一时期我们应采取的策略是:

(1)在工作中努力向有经验的人学习,以期加速自己的成长,切忌急功近利,操之过急,过早去争取属于中年的生活与事业的机遇。

(2)积极与良师益友建立关系,这在以后的事业发展中尤为重要。大多数缺乏经验的人就是这样提高技能,寻找捷径,了解某些具体工作环境和职业领域的。

30一40岁:事业的成熟期

30至40岁,是成功的机会发生最多的时期,也是我们应努力争取事业成就的最好时期。然而,无论以前为自己安排得如何妥当,但到了这个时候,当时被认为解决了的问题又会重新出现,并

使我们再度陷入困惑。日益激烈的竞争,社会观念的改变,有的职业领域人满为患,而有的却冷落萧条。许多人便开始感到了时间的压力,于是就产生了一种紧迫感。觉得如果现在再不努力去做自己想做的事情,以后就没有机会了。这种想法促使许多人对职业、奋斗目标以及个人的价值观念和态度重新进行评估。

当你处于这一时期,并想事业能得心应手,那么就必须使自己的观点和要求适应现实和社会环境的改变。这也就是说,将来自己在职业生涯中多少会有几度变更。对此,你现在就应采取如下策略:

(1)争取在职进修的机会。不断学习新的知识(特别是英语、计算机和经营管理等方面的知识),增加新的本领(如中、外文打字等现代化办公用具的使用,汽车驾驶等),以适应和提高将来职业选择的技能。记住:思而不学则殆,殆则害己,将来就难有大的建树。

(2)留心观察周围环境的变化,以便不失时机地做出选择。

(3)尽量事先在感情上、经济上和职业上有所准备,以使将来的变化不至于给自己造成一定的慌乱。

40—50 岁:事业的发展期

40 - 50 岁,正是我们不断成长、变化、精力旺盛和具有创造力的时期,也恰好是我们孜孜追求梦幻的热情与冷酷的现实相遇的时期。这个时期内,时间、能力和机会的限制激烈冲撞着,那些因自己的梦想未能实现的人,心里总有一种不安全、不稳定和受欺骗的感觉。而那些梦想已经实现的人,又因感到生活单调乏味,缺少激情,同样有一种被愚弄和失望的感觉。造成以上痛苦的罪魁祸首就是十几岁时形成的神话般的梦想。如果当时不是一味地追求那些幼稚的梦想,那么在这一时期便可期望得到理想的结果。

当你明白了以上道理,而仍对自己的生活和职业较为不满,且又不甘心失败的话,你可采取如下策略:

(1)再次检验和调整自己的价值标准和信念(可借助朋友们的帮助),使之尽快适应社会环境与现实。你大可不必为已意识到自己的能力有限和梦想的破灭而感到沮丧和苦恼,而应把精力放在考虑如何度过以后二十多年的工作和生活上。

(2)积极、慎重地制定冒险计划。根据你现在建立的人际关系以及自己已经具备、但未用到或未充分发挥的兴趣和技能,重新选择职业(如调动工作岗位或彻底改行),也是完全有必要的。你应在制定周密计划的基础上,不失时机地寻找机会,设法调动。虽然在这个时期寻找工作难度很大,但对不少领导来说,年龄、经验和经历倒能成为你的有利条件。

50－60岁:事业的繁荣期

只要你真能面对现实,并有决心继续努力,那么50多岁还可成为一个重新确立目标的时期。你不必担心自己的健康和有限的时间,但你应加倍珍惜时间。虽然此时属于我们的工作已经基本结束,我们也不再匆忙而变得悠闲自得,金钱和权力已不是那么重要,但我们仍有必要进一步完善自己的价值观念,完善自己的人格,抓紧时间,多做一些有利于社会发展的公益事业,以丰富自己的人生。然而,无论从何起步,也不论目标如何远大,总会有达到极限的时候,再向上就超出了你的能力范围,你就会感到工作太费时间,太伤精力,这种情况现在到处可见。

古人云:受恩深处宜先退,得意浓时便可休。实际上要在盛名之下和一帆风顺的时候,就意识到自己已经发展到了极限,并不是一件易事。因为这可能会使你经历职业中一段充满忧虑和不安的时期,丰厚的工资报酬也会掩盖将要出现的问题。你若处于此时,也就是在你到达繁荣期之后,最好的办法:一是在同一层次内调换一个职位:二是在原先的职位上扩大自己的职责范围;三是如身体不行就干脆退下来,以守晚节。

60岁以后:该退出一线了

人到60岁以后,就已进入了桑榆之年。升学、婚恋、事业等都已成过去。对于整天忙碌奔波于工作的人来说,某天早晨醒来,忽然发现自己已摆脱了工作的压力,听起来仿佛在做梦。退休正是我们一生中最繁忙的年月里,一直期望和梦想的。然而,真正退休了,却又使很多人不知所措或感到焦虑和烦躁。工作是我们同社会接触、受社会承认的途径。可如今,它已从我们的生活中消失了。以往的工资不仅说明我们有收入,而且意味着人们需要我们,赞赏我们。弥补这些活动,让自己重新得到感情上的满足,并非朝夕所致,仍需要经常的帮助和支持。

退休后,降临给我们的大多是颐养天年,接受奉养的机会了。但也有不少人,他们凭着身体健康和社会影响,仍在寻找各种机会为社会的进步贡献余热。有的开始自办企业;有的从事新的专职或兼职工作;有的则全身心投入文娱活动。通过试着开展这些新的活动,以追求晚年特有的清闲自在。与此同时,他们还可在兼职、义务工作或与亲朋的交往中继续发挥着自己的智慧、能力和经验。

二、树立一个成功的形象

取一个悦目动听的名字

名字对形象能产生很大的影响。当第一次听到一个名字时,每个人的反应各不相同。这种反应可能来源于那个名字发音或听者的心理联想。但是有一点可以肯定,仅仅名字本身就会在我们的头脑中闪过一个形象。

为了证明这一点,有一个学者曾做了一个实验。这个学者分别询问20位男性朋友,问他们是否愿意见名叫李大烈的新来的女秘书,一起出去一趟,18位回答说,有事不能赴这个约。一个月后,这位学者又问他们是否愿意约见名叫张小凤的新来的女秘书。仅仅受名字的影响,有18位马上对张小凤表示了兴趣,并希望了

解更多关于她的情况。其实，前面一个女秘书长得更漂亮，但就因为她的名字使人联想到不柔美的男子汉的形象，男人们便不愿赴约。

由于名字对人能产生好的或不好的，令人喜爱的或不喜爱的印象，一些公司往往十分重视取一个吉利好听的公务名字。如近几年迅速崛起的儿童食品“娃哈哈”，之所以深受儿童喜爱，与“娃哈哈”这个名字好听而且好念大有关系。因此，一些公司为取一好名字，往往一掷千金，费尽心机。美国一家公司为改换一个好听的名字，曾费时三年，耗资一亿美元。

将外表收拾得清爽些

要树立成功者的形象，一个清爽整洁的外表是必要的，要让外表美观些，并不是要你去改头换面，修鼻子，戴假发，只是让你了解到，矫正一些显而易见的外部形象，并不十分困难。简言之，如果你的长相不很漂亮，应学会尽量加以掩饰。

穿着也许是最明显的外部形象。随着工作种类和所处环境的不同，穿着方式好与坏的标准各有差别。从管理阶层男性的衣着风格来说，在谈业务的正规场合，应以非常谨慎的风格穿着打扮，尽量不要让任何人感到不舒服。因为对你来说，能做到事事有益于生意实在很必要。务必不要使你的服饰对任何一个顾客有什么不利影响。男人的衣服并不要求很高档，关键是整洁。

发型也如同服饰一样重要。当然，发型风格年年在变。五十年代和六十年代初流行的长发，依照今天的标准，早已显得过时了。人们认为，重要的是整齐美观而不是长短。梳理整齐，会使你显得干净利索。总之，胡子拉碴和满头乱发对一个上层人士来说，极不适宜。如果你执意要这么做，那它不但会毁了你的形象，而且还注定你在经济上要蒙受损失。

装扮成“阔佬”的形象有助于你实现宏图大志

仅仅多花几张钞票，人们就会把你当作上流社会的阔佬，从而

给你带来意想不到的好处。定做最高质量的业务名片就是一个很好的方法。当然，什么样的名片最富吸引力，每个人有不同的标准。所以不见得最昂贵、最花俏的就是最好的。关键问题是，不要为了省几个硬币，而使名片的质量差了很多。假如你喜欢昂贵的纸料，那就毫不犹豫地订做好了。自然也要讲究印刷质量。你最好也用类似的方法，定购办公用品。通常，你寄给用户的信件像接待人员递给客户的名片一样，将决定他对你的第一印象的好坏。多花一点钱，获得最高质量的办公用品是非常划得来的。因为你当然希望在充满竞争的销售战一开始，一切都对你有利。当你盘算应让公司推销员给你的主顾送多少钱的礼物时，制做高质量的名片或信纸实在只是不足挂齿的开销。

还有，书写漂亮的信件同样很重要。如果是特别重要的文件，要非常认真地写，需要的话，尽量作修改和润色，以保证连贯、简明地表达你要写的内容。

如上述几个因素能在你同顾客的交往中建立良好的形象一样。在你去顾客的办公室时，许多其他方面的因素也能起着同样有效的作用。例如，一个质量上乘的公文皮包也许花钱不少，但确能帮你塑造一个好形象。你还应有高质量的圆珠笔和袖珍计算器。上述这些东西一定能帮助你树立一种成功者的形象。

让你的形象具有稳定性

你会发现，在所有你认识的人中，大部分人对长期的形象更有兴趣。

每一个人都认识到，那种昙花一现的形象不仅靠不住，而且经常还会把人都吓跑。由于银行家和保险家们很早就认识到了这一原则的重要性，所以他们建造了巨大的办公大厦，从而告诉他们的顾客：我们的公司是非常稳定的。

下次去银行时，好好环视一下四周，你就会明白这一切。每家银行都在追求一种特定的传统外表，以给顾客们一种历史悠久的

感觉。假如拜访一家保险公司的总部办公大楼，你会发现同样的特点。在人们计划把他们省吃俭用下来的钱存入银行或投资于一项人寿保险时，他们必须相信那些机构将“永世长存”。他们需要得到保证，他们的财产继承人肯定能得到他们留下来的财产。对保险公司和银行来说，最能给顾客以永久性、稳定性经营形象的，要算一座构造坚固的办公大楼了。如此一座高耸云端的庞然大物立在那儿，没有人会害怕它哪一天会突然不翼而飞。有些银行和保险公司也通过其他方式向大众显示出这种稳定的形象，他们往往只是一座巨大办公楼的主要承租者，而不是拥有整座大楼。但是由于他们把写有本公司名称的大广告牌悬挂在楼顶上，使得许多人以为他们拥有整座大楼。

有许多种方法，可不用花很多钱，就能体现出稳定形象原则来。每一位推销员都必须用一流的促销物品。没有这些东西，顾客们就会怀疑你的公司要么缺乏高效的推销意识，要么缺少财力，再不就是你的公司初涉此行业。

利用写有你公司名称的广告品对塑造形象也很重要。小折刀、日记本、手提箱、办公用品，或其他有形的、可长期使用的任何东西，都会向你的顾客们表明你的公司具有稳定性。你对他们讲你的公司如何如何，还不如这些实实在在的东西，你的顾客们可拿在手上，看在眼里。

注意守信用原则

所谓“守信誉原则”，就是说到一定要做到。这听起来既简单又合理，但是绝大部分人就是做不到。假如一个人兑现了他曾经许过的所有诺言，他一定会成为一位鹤立鸡群般的杰出人物。

我们都遇到过类似的不幸，也为这样的“食言”而痛心疾首。行失于言是一种极糟糕的形象，你一定要像避瘟疫一样避免它。

假如你想要创立一项长久而富效益的事业，你就必须准备长期与别人合作。你的产品，加上你执行守信用原则的能力，将决定

着你能否在长期的经营中取得成功。如果你想要事业长盛不衰，你就必须塑造这样的成功形象。

工作成绩突出、会造成你更加成功的形象

人们常说：一事顺利，万事如意。人们都喜欢与成功者合作。为什么呢？因为这些人之所以成功，必有其特殊原因，其中最明显不过的是：他是他所从事领域的佼佼者。如果让人们选择的话，大家都愿意同最杰出的人相交。

自然，塑造一个成功的形象的最好方法是，工作成绩突出。你的杰出表现及其带来的声誉，将使人们知道你是多么了不起。人们从你昔日成功的记录，或仅仅通过目睹你工作时的风采，就可认定这点。如同你看见一个网球运动员在球场上挥洒自如的身影，就认定他是个职业选手一样，当人们看见你在所从事的领域里的非凡表现时，他们也不会怀疑你的职业水于。

如果你的事业刚刚起步，或虽然经过几年的发展，但仍然没有达到理想的水平，你可运用“成功孕育新的成功”原则，你应该做的第一件事是：总要表现得忙忙碌碌，决不要让你的顾客们知道，你的业务少得可怜；相反，要给他们留下你总是“日程全满”的印象。

运用“成功孕育新的成功”原则，来塑造成功形象的技巧是：有一幅看上去很成功的外表。如果你的衬衣领已经磨破了，皮鞋脏兮兮，西服的翻领款式过时，领带也不干净，那么很显然，你要么不成功，买不起合适的服装；要么干脆是个饭桶！有了这两种形象中的任何一种，你无疑是个失败 者。

“成功孕育新的成功”原则，要求用那些可以提高你的形象的象征物来装饰你办公室的墙壁。学位、学术证书以及类似的东西都能很准确地告诉顾客，你是多么出色。你获得的奖章、奖状也有同样的效果。

威慑力的形象会让你在与人打交道时占便宜

毫无疑问，形象要有威慑力！你应时刻意识到，确实有一些形

象在不时地威慑着你，并且，你也希望用形象去威慑他人。

有不少人在一些场合受到过被威慑的羞辱。通常人们喜欢表现出自己对手上正干的事很在行，而事实上却知之甚少，或一窍不通，一旦被人点破就会受到威慑而尴尬万分。最倒霉的、最常见的被威慑情形，就是在买家具、古玩或跟室内装饰工打交道时。有时真不可思议，那些小小的室内装修工就敢在最有权威的商人面前耍威风。其中最关键的一点就是，他们对本行是专家，而对方却知之甚少，因而受到威慑，而处于劣势。

为了避免这些令人尴尬的受威慑的场面，你应掌握一些最基本的原则。首先，保持你的幽默感。记住：这些事情其实无关紧要，犯不着过多计 较，要用正确的观点看待它。其次，让他们知道你并非等闲之辈。一旦遇上了这种情况，马上告诉他，你工作太忙，无暇顾及这种琐事。把他的工作称为琐事，会立刻使他的一部分气焰黯然失色。事实上，如果你有这个意思的话，这时也可吓唬吓唬他。然后宣布，你是一家颇具神秘色彩的公司的董事长、副总裁或总经理，你给自己随便封个什么头衔都行。但是，你这样做的时候，一定要用一种方式让他一看就知道，你原来是个大人物！你要设法掌握主动权——即从一开始就要控制他。还得提醒你一句：如果你真的对他的工作不懂行，就千万不要吹嘘或假装内行。一旦露了马脚——这只是迟早的事，他就掌握了主动权，那就不可收拾了。第三，也许是摆脱令人难堪的所有困境的最好办法，让你妻子去对付卖家具的人或室内装饰工。

一位心理学家说过："当你在别人的.地盘时千万小心行事，否则，你将在众目睽睽之下丢人现眼。"这里没有提到，要是在你自己的地盘又怎么样呢？绝大部分时间，这才是你遇到的问题，这时你应当利用地利的优势。一旦别人涉足了你从事的领域，你是这方面的专家，而他不是。无论你从事什么工作，会计、医生、建筑承包商、花商、殡仪馆经理、药房老板或经营旧汽车的商人，你都必须记

住;对于你的工作,你远比来找你的人懂得多。所以,你就应充满自信,有把握地主动出击。这样,你就不会处于一种被威慑的境地。实际上,如果你愿意,你现在就可威慑别人了。

很多人相信,医生们是头号最具威慑力的人。一些医生命令病人干这干那,例如,他也许会说:"我不管你有多忙,我要你现在马上来医院,我们将给你做彻底的检查,找出你头痛的原因!那怕要整整一个星期才能查出结果来,我也不管!"当医生这样命令时,病人会完全照他说的去做。

还有不少人运用精心谋划的威慑性技巧威慑人,比如所谓的大亨把他办公室的家具摆放得让来人只能坐在一个较低的位子上,尴尬地仰着头看他,从而造成一种威慑的阵式。或大亨把办公桌放在窗前,迫使来访者面对阳光或其他强光源。

娶一位好妻子能增加你形象的得分

在树立自己的成功的形象时,不要低估你的伴侣对你形象的影响。在很多生意或社交场合,你的妻子都扮演着对你的事业至关重要的角色。她 留给别人的印象如何,肯定影响着人们对你的看法。

如果你是个商业专业人员,带妻子出席一些跟业务有关的社交活动,就显得非常重要。这不仅因为你的客户们在场,而且你的潜在的顾客也在场。这些未来的顾客及其夫人们对阁下和尊夫人的印象如何,可能决定着你们能在多大程度上说服他们接受你们的服务。如果他发现尊夫人魅力十足,他们将作出积极的反应。假如尊夫人使他们大失所望,那么阁下同他们做生意的希望就会化为泡影。

大多数情况下,你可采取很多措施改进你妻子的形象。例如,你知道她酒量很小,就要注意不要让她太放肆自己。如果她由于对有关业务的知识知之甚少而出丑,你就应负责多教给她这方面的东西。假如她智力尚可,她很快就会获得一些你业务方面的知

识，你就会惊奇地发现，在未涉及专业性太强的问题时，她谈起生意来还是很在行的。事实上，纯专业性的问题一般也不会在这样的场合讨论。

建议尊夫人在与业务有关的社交场合，避免谈论有争议的问题是非常明智的，谈论有争议的问题有时会使她陷入极大的困境。

自然啦，任何时候尊夫人都应表现得像个贵妇人才对。常言说得好："只要她还是个贵妇人，你就拥有一笔财富，而不是一个负担。"当然，她的外表在很大程度上决定着别人对她的印象如何。而且毫无疑问，她的衣着风格同你的一样重要。因为女人总比男人更需要打扮。所以支付得起的话，不妨给她买几套高档衣服，这是一笔很划算的投资。尊夫人身着高档服装，配以珠宝玉器，不但树立起了她的成功形象，也使你看起来充满了成功的希望。你那些客户的夫人们通常对她们的丈夫们有很大的影响力，她们将向丈夫评说你夫人的打扮是否得体。

任何时候，你妻子试图打扮成当地最性感的女人都不合适。通常她应比较谨慎地穿上时装，这样，即使对男人们也能留下好印象。

严肃的性生活将有助于你建立成功的形象

尽管今天不少人都在试图塑造一种让人们认为他们在性方面很开放的形象，但是，如果你认为凭你的风流韵事就可以让人们相信你是有身份的商人或专家，那你就错了。的确，很多男人都以为告诉同事或顾客自己征服过多少多少女人，就可以给对方留下很深刻的印象。这些男人向前来洽谈业务的每一位女人调情，甚至对女顾客也敢放肆。靠这样的风流手段也许可以取得一点短期效益，但可肯定，这种不本份的行为肯定会严重地破坏你的长期形象。尽管在当今社会，婚外恋之类的东西有增无减，但是大部分人仍然不赞成这种不道德的行为。你必须注意别人对你的反应如何，你在他们眼里是什么样子。如果你放荡不羁，那你一定会发

现,有很多人在知道了你的坏名声后,就会马上把你归入品质恶劣的那种人当中去了,对你失去信任。人们的这种态度将对你产生多大的影响则是因人而异的。但是哪怕只有几个重要人物认为你品行不端,那么阁下的前途即使不被断送,也会受到影响。

有一点很重要,就是应该认识到在许多场合,性是个禁忌而必须谨慎的问题。一个男人可能会对其他男的性壮举有所羡慕,但实际上他同时又认为那些男人卑劣而不可信赖,因为他们如此轻率地对待性问题。让别人知道你是个采花贼,无异于向众人表明你自己趣味低下。重复一点,如此形象,除表明你不可信赖,变化无常,还会使人认为你不道德,不可靠,特别是如果你已结婚。有的已婚男人也许会嫉妒你如此洒脱,但单身汉却瞧不起你,因为他们无法理解,既然你这么想胡搞,当初为何结婚呢?

在你的形象中加一点幽默感

具有适当的幽默感,不仅能给你的事业带来极大的好处,而且会使你的工作更有乐趣。幽默可以消除紧张情绪,创造一种轻松愉快的工作气氛,从而使你的事业更为成功。它同样也是塑造成功形象的一个因素。每当面临选择时,绝大多数人都愿意与那些有幽默感的人打交道。

在提倡幽默感的同时,必须强调,它只能像任何其他事情一样,运用 得当。通常情况下幽默确实可以帮助你打开僵局,但在某些特定场合也许会适得其反。掌握"火候"非常重要。否则,就可能弄巧成拙。例如,这样向一位很有身份的潜在的顾客进行推销就十分荒唐:从后面拍一下他的肩膀,问道:"嗨,伙计! 听说过那个女旅行推销员的笑话吗?"再比如当你的生意正经历着困难而走下坡路时,你不会欣赏你的律师跟你开什么破产的玩笑。

在当今复杂的社会中,许多人灰心丧气,精神萎靡。因为压力和紧张情绪比以往任何时候都普遍,所以恰当的幽默就显得越来越重要。它经常是缓和尴尬局面的最好办法。如果你天生就有幽

默感，那一定要发扬它，因为这无疑是一种优秀的品质，人们会因此而乐于与你共事。

永远守时

守时是令人赞赏的、可贵的品德，它实际上显示了你对他人的尊重。如果一个人赴约迟到，等候的人很可能视其为对自己的侮辱。因为这等于说："我迟到了又怎么样？我才不会为了使你感到方便而准时赴约。"除非发生了恶性交通事故，或得了突发性疾病，否则，你没有任何借口不按时赴约。即使发生了突发性事件(航班取消，你的车被盗，桥断了等)，你应马上打电话通知对方你有可能耽误几分钟。守时是塑造成功形象的一个重要方面，只要诚心去努力，你就一定会养成这种良好的生活习惯。

同成功者合作能给你加分

同什么样的人合作对你的形象产生着巨大影响。并不是要你把对自己形象不利的朋友们都甩了，但是跟什么样的人打交道确实跟你的形象有关。俗话所说的"物以类聚，人以群分"，"与狗居，必惹蚤"，并非无稽之谈。这两句谚语都非常正确，特别是从别人将作何反应的角度讲。例如，如果你有一些地位显赫而且功成名就的朋友，人们就会想，"他一定颇有本事。否则，怎么能跟那些人在一起。"如果你的朋友全是些失败者，那么，即使这不会严重损害你的形象，那它也不会对你产生积极的影响。还有，如果你在公司里整天同那些声名狼藉的人打得火热，你的形象也会受损。要强调的是，为了塑造更好的形象，要换换朋友们，而且要搞清楚同你合作的人中，哪些人有助于你的形象塑造，哪些人则有损于你的形象。

保持身体健康

一个身体匀称的人，肯定比一个超重或不修边幅的人更能给人留下较好的第一印象。良好的身体状态，任何时候都是个很重要的优势。如果你身体健康，那么充沛的精力将带给你克服困难

的动力。从心理角度讲，你比别人有更优越的条件，因为你工作起来情绪激昂，精神振奋。体质差的人一般精力不足，人人都会发现，他们看上去总是疲惫不堪。

与杰出的人交往，别人也会把你当作不平凡的人

如果你的朋友是出类拔萃的人，别人就会认为你大概也是这样的人，或认为你迟早会成为这样的人。正因为如此，名牌大学才受到望子成龙的家长们的青睐。他们知道，虽然那里的大学生还不能和王公贵族或富豪大亨有交往，但名牌大学的气氛足以熏淘出与众不同的气质。确实，如果你能邀请别人到名牌大学俱乐部去吃午饭，或能透露一点珍闻，让人知道你曾与某个大家族的成员有过交往，那么对你的事业成功将大有好处。

三、表现出积极进取的姿态

尽量昂首走路

我们的身体行动会显示我们的精神状态。如果你看到一个人低垂着双肩、驼着背走路，你就可以断定这个人肩负着无法承担的重任。当某些事情摧毁了一个人的精神，也不可避免地要压垮他的身体，于是，他便变得弓腰驼背了。悲观消极的人，总是低着头，眼睛朝下走路。而具有信心的人，走起路来总是昂首阔步，眼睛看着他想达到的目标。

握手时恰到好处地用力

握手的方式也能向别人透露不少自身的秘密。比如，柔软、抹布型的握手者自信心很低。许多人为了掩饰自己的缺点，握手的时候故意过分用力和显出傲慢的态度，其实是虚张声势。挤压式的握手方法，则是为了补偿其信心的缺乏。这种人的一举一动过分极端，以致无法让人相信他是一个真正有信心的人。安稳而不过分用力的握手，把对方的手适度地握紧，则是表示："我是生气勃勃，稳扎稳打的。"这才是代表着自信的握手方式。

理直气壮地说话

声音是人际交往中传达信息的最高级的手段。而且,声音不只交流思想,也传达情感。从现在起,你要留意你的声音,看看它是代表勇气,还是失误?你是在小声讲话,还是充满信心地"高谈阔论"?是理直气壮,还是喃喃自语?你要做一个交际中的成功者,就必须发挥你声音的魅力,理直气壮地说话。

日常坐姿也要不失身份

你坐着的时候,要尽量把背挺直些,将双脚靠近。修道院院长的准则是,当你舒服地坐着时,不能降低自己的身份。当你听你对面或旁边的人谈话时,你可以摆出一种轻松的而不是紧张的坐姿。你在听别人讲述时,可以通过微笑、点头或轻轻移动位置,来表明你的兴趣与欣赏。请注意电视上一些访问节目的主持人,他们的坐姿和倾听的态度简直是一种艺术。

用手势显示你的进取精神

当轮到你说话时,可以先通过手势来吸引听者的注意力,强调你谈话内容的重要性。你可以:

(1)身体前倾,把手肘撑在桌子上,将手指头轻轻并拢;

(2)摘下眼镜,然后强调你的论点;

(3)用手轻快地掠掠头发。

但你绝不要:

(1)身体后仰,以典型的答辩的姿态把双臂抱在胸前;

(2)擦碰鼻子;

(3)清理嗓门;

(4)用手遮掩嘴巴;

(5)让口袋里的钥匙或硬货叮当作响。

花点时间检查一下积极的和消极的平势,你将发现,积极的手势将不只使你的自我感觉良好,而且也使你和听众更接近;而消极的手势将把你与听众的距离拉开。

不管你打算采用哪种手势，它们的运用都必须是有助于听众对你所说的内容的理解。

最有效果的声音，应是诚挚自然的

声音是交往的最重要的手段，正如姿态一样，声音也向别人表现着自己。你可以用录音的方式，把自己的话录下来，然后进行下列检查：

(1)你是否说得太快？如果是，可能会给听众——种神经质的印象；

(2)你是否讲得太慢？如果是，可能会给听众一种你对自己所讲的缺乏把握的印象；

(3)你是否含糊其辞？这是——种缺乏安全感的明确标志；

(4)你是否用一种牢骚的语调说话？这是一种自我放任和不成熟的标志；

(5)你的声音太高而刺耳吗？这是神经质的又一种标志；

(6)你用一种专横的方式说话吗？这意味着你是固执已见的；

(7)你用一种做作的方式说话吗？这是一种害羞的标志。

最有效果的声音，是诚挚自然的，饱含着信心与精力，还隐含着一种轻松的微笑。

微笑应发自内心

自然的微笑是一种珍品。

微笑不应是一种伪装，在脸上矫揉造作地摆出来。不要因为别人在期待着自己的微笑而微笑，这种微笑立刻会招致反感。你的微笑应当是出自内心，由心灵深处引发，是诚挚真实的。当然，如果你是一位招待员或卖主，要对每一位顾客表现出真诚的笑，这是困难的。尽管如此，你必须微笑。有些技巧能帮助你真诚地微笑。这些技巧一直被演员们所运用，以至于他们能以一种鲜明的、可信的，同时也是真实的方式，表达出他们的感情。

这个技巧的基本原则就是：放松身体，愉快而自然地表现微

笑。

下面是一个练习，它将帮助你松弛下来，从而产生出真诚的微笑。舒适地坐着，放松身体，当你觉得你的每一块肌肉都变得轻松下垂，一种确实松弛下来了的舒服感洋溢于全身时，你试着微笑。给自己时间微笑，回想一件令人愉快的事引发微笑，并且欣赏自己的微笑。让微笑首先在你的眼睛里出现，然后到嘴唇，最终当微笑照亮了你的整个脸庞时，你再说些什么，可以背诵自己喜爱的童谣，数数到十，或直接向自己祝贺："嘿，我的微笑极妙！"

如果你每天坚持练习几次，很快你将发现，微笑成了你很自然的事情，而不必再经过那精心制作的过程。一当你的大脑发出微笑的信号，你的躯体马上会松弛下来，只要你心里想笑，脸上便会真诚地笑出来。

坦然的目光增加你的信心

没有什么比你看着对面或旁边的人的方式，更能说明你的信心。当你与对方交谈时，无论你觉得怎样的害怕或踌躇，要看着对方。在直接凝视着对方的同时，带着一种友好的微笑。这样，你将更容易说出任何你必须说的事情。

自然，这种直接的注视，不应是死死地盯着，当然你更不应去玩那种"居高临下的俯视别人"的把戏。真的，你不能也不应该老是盯着与你交谈的人，而要不时地移开一下视线，否则，将会使对方感到极为不安。不过，在转移视线时，不应去看地板，因为这很容易被人视为缺乏安全感和稳定性；也应避免目光游移不定，因为如果你东张西望，从不让目光在谈话对象身上停留一定的时间，无异于向对方发出了一个红色警告信号："注意，我暗中已有自己的打算。"

表现出自豪的气概

成功者以自己的尊严面对世界。他们用自己的举止言谈告诉人们：

“我是一个有教养的有道德的人;我应该受到尊敬。”

如果有人不尊敬他们,他们就会纠正这种情况。比如有人取笑地说:

“喂! 老兄,你真是个木脑壳,开会竟忘了带文件。”成功者便会和蔼而坚定果断他的话,纠正说:“不,不是木脑壳,但这次我确实是忘记了。”

人们在受到伤害或侮辱时,常常不敢作出正当的反应,而是说一些傻话,或感到羞辱,或是恶语相向,最后以结怨告终。数日之后,他们还在想着这件丢脸的事,觉得很不是滋味。要学会以一种从容而友好的方式来对付别人的污蔑。这对于增加你争取成功的技能将是十分有益的,十分宝贵的。

成功者不允许别人任意否定或侮辱自己,也不无故自己贬低自己。成功者在任何场合都期望有一个良好的气氛。他同在场的每一个人握手问好,向他们说积极向上的话语。问候别人之后,他可能谈起最近取得的某项成绩,或他的孩子提到的某件令人羡慕的事情,或把自己想到的一个鼓舞人心的想法,或正在进行的某个新项目提出来征求大家的意见。成功者不掩盖事实,乐意把自己的成就介绍给他人,并引以为自豪。

使用大人物常用的乐观词汇

一个人所掌握词汇量的多少固然很重要,但更重要的是,他对这些词汇的运用以及这些词汇对他自己的思想和他人的思想的影响。

当你说或写时,从某种意义上讲,你是一架给别人放映电影的放映机。你所制造的这些图象,反过来又将决定你自己及他人的思想情绪反应。

假设你告诉大家:“对不起,我不得不告诉大家,我们失败了。”这些人看到的是什么? 他们看到“失败”这两个字所包含的一切,如败落、失望和悲哀。假如你告诉大家:“这里还有一种办法,我想

它能挽救我们。”这样,大家都会觉得受鼓舞,准备再奋斗一次。

假使你说:“我们面临一个问题。”你的话在别人大脑里只是一个概念,这是一个不容易解决的问题。相反,你说:“我们面临一个机会。”则给大家勾画出一幅令人愉快的图景。

或者,你告诉一些人:“我们遭受了一笔巨大损失。”人们似乎看见钱财滚滚而出,一去不返。确实,这很令人不愉快。但如果你换句话说:“我们付出了一笔巨额投资。”大家看见的便是一幅令人振兴的图画。

关键在于,看重自我的人,善于为他自己和他人制造积极的、乐观的图画。看重自我,我们便必须多使用那些产生积极精神的字句。

四、坚定对自我的信心

多想想自己的长处而不是缺点

你曾否问过自己“什么是我最大的弱点”吗?也许,人类最大的弱点便是自我贬值——自己瞧不起自己。自我贬值的表现多种多样。比如说:你在报纸上看到一个招工广告,那正是你朝思暮想的职位。但是,你什么也没有干,因为你想:“我不够格干这事,为何要去自寻烦恼?”或者你想与人约会,但却不敢打电话给她,因为你觉得自己配不上她。

自古以来,哲学家们便已给我们一个极重要的忠告:了解你自己。但是大部分人看上去,把这一忠告译成是仅仅了解消极的自我。他们过多地看到了自己的缺点、短处和无能。

知道自己的先天不足是一件好事,因为我们自己毕竟还有缺陷。但是,如果我们仅仅知道我们消极的一面,情况就很糟了,这就会使我们觉得,我们的生活价值不大。

下面是几个帮助衡量你真正价值的办法:

(1)了解你的几个主要的长处。请几个客观的朋友来帮你寻

找优点

——也许有你的妻子参加,你的上司,或者一位副教授。总之,找一些聪明的人,他们将给予你真实的看法。

(2)在每个优点之下,写下一个成功者的名字,而这些人都是你认识的,已取得极大成功的人。但在这几个方面,他们却比不上你做得好。

当你结束这一练习时,你会发现你超越了许多成功者,至少在某个方面。

你会得出这样一个结论:你比你想象中,的自我要伟大得多。为此,让你的思想跟上真正的你。再不要瞧不起你自己!

认识到只有一个独一无二的你

世界上没有任何一个人和你一样。就是长得一模一样的双胞胎,也绝不会完全相同。

美国联邦调查局有数百万,甚至上亿的指纹档案,在这些档案中,没有两个指纹是一模一样的。

这是个无可争辩的事实,世界上只有一个你自己,没有一个人可以等于你,没有一个人和你的指纹、你的声音、你的特征或你的个性完全相同。从"你"这个字的最终意义来看,你是独创一格的,你是"第一号"的。明确了这一点,你会对自己更加看重和珍惜。

要相信自己能获得成功

对自身能力抱有信心的人比缺乏这种信心的人更有可能获得成功,尽管后者很可能比前者更有能力、更加勤奋。重要的是要坚信自己必定会获得成功。

即使在尚未达到目标之时,也应以成功者的姿态出现。如果你认为自己有朝一日获得成功后,要让太太戴镶有钻石的耳环或金手镯,要携带一只精致的钱包和一只漂亮的手提箱,那么从今天起你就设法戴上或携带这些象征成功的东西。它们会使你此时此地就感觉到成功,也会使你在别人面前显得是个成功者。事实上,

这是一种增强自信心的方式。

花点时间想象一下，如果你登上职业高峰，生活将是什么样子。不妨做点白日梦，想象你坐在总经理办公室里的情景，想象随之而来的巨额报酬和发号施令的权力。然后，回头再想想，在通向总经理办公室的道路上，你经历过的每一阶段，所有你已经达到并超越的前期目标。在白日做梦里，当想象自己达到某种近期目标时，还要在想象中体会成功的喜悦。所有这些，都有助于你保持心情舒畅，有助于你在每个阶段都充满信心——强有力的自信心。

还有一种同样有效的做白日梦的方法，称为“形象化预想”。这种方法很简单，每天只花十分钟时间做一做，就能有所收益。

第一步，想象自己是一个成功者。比如，想象自己坐在豪华的办公室或会议室里，正在对手下的一批管理人员训话。他们专心致志，聆听着你的每一句话。

第二步，闭上眼睛，全身放松，尽可能地在脑子里构想上述情景，使你的成功者形象进一步具体化或者说视觉化。这样持续十分钟，眼睛要始终闭着。你可能会走神，图像会消失。但即使这样也没关系，只要图像能再次出现就行了。图像中的某些细节，可能会发生变化，这意味着你的主司直觉的右半脑正在修正想象中的成功形象，使其更为现实。

经过一星期左右的这种“形象化预想”练习，你会发现自己的某些态度或行为已开始发生变化。可能是变得比较果断，比较轻松或比较热情了。不管怎么说，这种变化表明你的直觉正在引导你慢慢地接近你想象中的而且渴望着的成功。

每天至少夸奖自己一次

世界著名拳王阿里在赛前总要自我推销。他告诉新闻界：“我将在五秒钟之内把对手打倒，他将会招架不住。”他说这句话究竟有何目的呢？其实只是在自我推销而已。他的对手听到这话，自信心开始动摇，不敢肯定自己。比赛前当裁判解说规则时，阿里便

瞪着他的对手，像是告诉他，将给他颜色瞧瞧，这些都是他自我推销的一部分。

在你的一生中，将会有各种的对手，各类的障碍。你的每一个日子，就好比在拳击赛中，你可以是胜利者，也可能被击败。那么为何不成为胜利者呢？这将会是更兴奋、更值得、更有趣的滋味。

其实你不必告诉你的对手，你将给他们什么颜色瞧，你只要积极的告诉自己，你是最伟大的。马上去做吧！现在把视线从书本移开，大声的说："我是最伟大的！"再说一遍吧！假如你现在是一个人独处，那么就大喊它几次，使整个墙都震动起来。那声音听起来很过瘾，不是吗？

所有成功的杰出人物，都是先推销自己。推销自我虽有许多种形式，但总归起来却只有一句话：学习去喜欢你自己，你将受别人欢迎。

无论是胜是败，都要像胜一样，坦然接受挑战

人可分为三类：一是胜利者，二是失败者，三是平庸者。

平庸者多半愚蠢迟钝，在事业上，他们走一步算一步，很少胜利也很少失败，因此不值一淡。

比较起来，失败者就有趣多了，而胜利者更是有趣。

胜利者和失败者有很多共同点，事实上，一般人对他们也都难以区分。这主要原因是：很多失败者形之于外的表现像个胜利者，于是人们就拿他当胜利者看待。

到目前为止，在你的事业生涯中，无疑的必经历过无数的胜败，其中有些失败很可能是因为犯错误引起的，有些则是因为你冒险引起的，有些则可能是因为情势改变而你无法应付引起的，还有些则可能是因为别人孤立你引起的……无论如何，未来你仍将面临一连串的胜败，而真正决定你是胜利者或失败者的，倒不是你胜利或失败了多少次，而是你如何处理胜利或失败的局面！

当然，确定你胜利还有一个起码的条件就是：你胜利的比重超

过于你的失败。

你的失败如果多于胜利，那当然是有问题。不过，太频繁的胜利也是有毛病的。很可能你的胜利是因为你的目标不高而容易达成。但这就不能算是一位真正的胜利者了！

回忆一下你所熟悉的人，为何你会认为张三是胜利者，李四是失败者呢？你对他们的印象很大程度上受到他们的自我看法的影响。

一个人在商场上表现得像个胜利者，他们就自然能建立起胜利者的声誉，而他的言行和声誉，又会有助于他成为一位真正的胜利者。

当然，身为胜利者，有时也难免会失败，但如果他一开始就以失败的姿态出现，那人们就会以为他是失败者，而以失败者来看他，而这又将使他成为一位真正的失败者。

如果你目前的工作，胜败无关紧要，那就太糟糕了！你将无法体会接受挑战的刺激，难怪你会觉得工作乏味了。如果你的精力已经枯竭，那就留在原地好自为之吧！否则，你若还有一线生机，那就应该重振旗鼓，跳出那个无聊的工作圈，投身到一个能使你有胜有败的环境中，去享受竞争的刺激吧！

仅仅把积极的思想存入你的大脑

每个人都会遇到许多不愉快、令人尴尬，使人泄气的场合。但成功者与不成功者以两种截然不同的态度来处理同一事件。不成功的人常把这些不愉快的事深深地埋在心底，他们不停地想着这事，怎么也摆脱不了这些事的纠缠。到夜晚，他们更是为这事烦恼。

自信的成功者，则完全采取另一种方法："我再也不要想它了。"成功者善于只把积极的想法存入大脑。

存在大脑中的消极的、不愉快的思想，会使你感到忧虑、沮丧和低下。它使你停滞原地，而眼睁睁看着别人奋勇前进。因此，应

拒绝回忆不愉快的情形和事件。

你应该这样做:当你一个人的时候,回忆愉快、积极的经历。把好消息全部存入你的大脑,这样做将提高你的自信心,给你以良好的自我感觉,也将帮助你的身体良性运转。

这里有一个使你的大脑产生积极作用的极好办法。每次睡觉前,你把自己的积极思想储存在大脑里,数数你幸运的事,想想许多你觉得愉快的事——你的妻子、你的孩子、你的朋友、你的良好的健康状况,回忆你取得的,那怕是小小的成功与胜利,把所有使你愉快的事回忆一遍。

把他人放在适当的位置来观察

有的人之所以有恐惧心理,与不能正确看待他人有关系,把对方看得神秘高大。因此,要克服对他人的恐惧,就应采取一种全面、平衡的态度来看人。思想中应有两个观点:第一,他人是很重要的,第二,每个人都很重要,因此,你也很重要。当你遇见另一个人时,应这样想:"我们是两个同样重要的人坐在一起,讨论对我们双方有益的事。"

这种"你我都重要"的态度,能帮助你在社交场合保持平衡。在你的思想中,他人相对你自己来说,变得不是过分重要。

有时,他人也许看上去有些吓人地伟大,吓人地重要。但是,请记住一点:他也是一个人,同样有兴趣和欲望,也像你一样有各种各样的问题。

另外,要对他人培养一种理解的态度,要明白许多人都会生气、咆哮,但很少有人会真正伤害你。

多做一些符合你心里要求的事

做正确的事,使你的良心保持满意状态。这会建立起你的自信心。当你做明知是错误的事时,两个消极结果产生了。第一,觉到有负罪感,并且这种负罪感会蚕食掉你的自信心。第二,别人迟早也会失去对你的信赖。

坐前排

曾注意否？一切会议中——在教堂、教室以及其他各种集会中——后排总是塞得满满的。多数人悄悄坐在后排，以免引人注目。他们害怕引人注目的原因是，他们缺乏自信心。

坐前排可帮助建立起你的自信心，因此，从现在起，使之成为一条规则：尽量往前坐。当然，坐前面是有点引人注目，但成功本身就是引人注目的。

将你的步伐加快四分之一

心理学认为，懒散的姿态和缓慢的步态，与一个人的心理状态有极大关系，它表明了他对待自己、工作以及他人的一种消极和不愉快的态度。但心理家也告诉我们：可以通过改变你的姿势，并加快你的前进频率而达到改变你的态度、心理的重要目的。身体动作是思维活动的结果，那些一蹶不振、意志消沉的人，连走路都是拖拖拉拉，跌跌撞撞的，他们完全缺乏自信心。

平常的人步态平常，他们的步伐频率适中。他们给人的印象是："我确实没有什么值得自豪的。"

另一种人表现出超人的自信心。他们的步伐敏捷，看起来就像处在竞走中的冲刺阶段。他们走的姿态好像向整个世界宣告："我必须到一个重要的地方去，去做非常重要的事；更重要的是，我将要做的事情会在短期内取得成功。"

用加快行走频率四分之一的办法来建立自信心。挺胸、抬头，更快地往前走，你会觉得自信心倍增。

放大自己最钟意的照片

热爱自己是获得幸福生活的先决条件，而讨厌自己则会感到生活非常痛苦。热爱自己的方式多种多样，充分利用自己的照片就是其中之一。

在你的影集里一定收藏了很多照片。你可以从中找到许多不同的自我。当你看到最不喜欢的表情时，被一种低沉的情绪和随

之而来的寂寞感所控制。那么，你就该另辟蹊径，去把你最中意的照片找出来，认真注视它。你可能立刻又会产生一种慰藉感，而且越看越兴高采烈。这时也许你会情不自禁地自言自语道："你看这小伙子多帅，肯定是个有用之才。"

每天都去欣赏你最喜欢的照片，你就会得到一些极有益的启示。把你最得意的照片挑选出来，把它们放大后装入金边镜框里，然后挂在屋中最显眼的地方。每当你看到它时，你的心中就会条件反射出一个明快、健康的自我。从此，你会觉得信心百倍、干劲冲天，敢于向一切困难挑战。

与其注意电影明星的广告，不如认真地创造并欣赏自我。

不要小看自己的能力

一位真正的成功者，一定是深爱自己的人。也许，有人会认为"自己爱自己"实在不是一件什么了不起的事，其实不然。爱自己，就是尊重自己、重视自己。

人，绝对不能把自己看得太低，认为什么事情都办不好，完全否定了自己的能力。当一个人否定了自己，人生就会显得空虚、渺小了。所以，爱自己、尊重自己，就是充实自己的人生。

人生，只有一次，如果连自己都不爱自己，不尊重自己的话，那谁会爱你？尊重你呢？所以，一个人最重要的就是好好允实自己，努力学习，重视别人的意见，使别人看得起自己。

如果能以这种态度来向人生挑战的话，前途必定是光明灿烂的！

要相信自己的身体

人病了可以吃药或住院治疗。但其他动物就没有这种特权了。当然，饲养的家禽另当别论。

野生动物从悬崖上掉下摔伤时，只用自己的舌头去舔伤口，便能治愈创伤。它们不会因化脓伤风而死去。即使误服了有毒的东西，由于身体内部自我调节的功能相当强，也能把吃进去的东西全

部吐出来或排泄出来，这样就可以解毒了。经过一定的时间，就可以自然痊愈了。

当野生动物感到疲倦或不舒服时，它们自然知道休息。如果再继续做什么的话，潜在意识就会发出一种信号，“已经很危险了，再干下去身体就会垮了。前面是红灯，停下来吧！”于是它们就乖乖地躺下休息。其实，一切动物包括人在内都有自然治愈疾病的能力。但人却往往不相信自己的身体。一旦得了病就会惶恐不安。由于对自己缺乏信心，总是担心“要是再发展下去怎么办？要是一辈子治不好怎么办？”如果这样，即使对疾病采取了措施，你的潜在意识仍会使你的病情恶化。

有些人只是因为一点小伤或感冒而大惊小怪，又吃药，又上医院。不然就终日惶恐不安。他们不断地提醒自己“吃了药，肯定很快就好，似乎好多了”等等。当然，这种暗示进入你的潜在意识后会大大提高自然治愈力。而且，药物也在起作用。但更为重要的是这种提醒产生了很大的心理作用。

例如：你对抱着肚子“哎哟”叫的人说：“快把药吃了，马上就会好的，这药贵得很，吃一片就能见效。”而且郑重其事地把药交给他。一听这话，也许他马上会觉得肚子的疼痛减轻许多。不管你给他什么药，哪怕是小麦粉也没关系。

此外，当小孩摔了跤而哭泣时，母亲一边揉孩子的膝盖，一边说“没关系，不痛了”。这样一来，仿佛真的就不痛了，孩子也就不哭了。这种情况经常可见。

那么，从现在开始就相信你的身体吧。即使出现了异常，也要尽量放宽心，抛弃那些惶恐不安的想法，不断暗示自己“我的身体在不断地好起来”。

对矮小和生理缺陷采取坦然态度

在社会上，因为个子矮小、生理条件不佳而自卑严重的人屡见不鲜。而且他们内心深处的烦恼，并不随着年龄的增长而有丝毫

减轻。

诚然，矮子变高虽不可能，但挺起胸膛做人却是可以做到的。一个心地善良、作风正派的人，其轩昂的气宇与良好的精神面貌，足以弥补身材不高或某种生理上的缺陷。

如果一个人总是有“自己矮小，自己不行，是个差劲的家伙”这种消极想法，将会对他的行动产生不良影响。相反，如果随时暗示自己“这难不倒我，我一定能做到”，这暗示就会进入潜意识中，从而帮助一个人达到他希望的目标。

忘掉自己的缺陷，看到自己的长处，培养多方面的兴趣和爱好，把自己的注意力集中在有意义的活动上，这便是最佳的方法。

五、高标准地要求自己

消除消极分子对你的影响

记住，环境改造我们，决定我们的思维方式。

找出你自己本身固有的、而不是从别人那儿学来的某一种习惯，那些微妙的东西。如走路的姿态、咳嗽、端茶杯的方式以及对音乐、文学、娱乐、衣食的爱好——所有这些都很大程度上取决于你的环境。

更重要的，你的思想、目标，你的态度和个性都是受你的环境影响的。

与消极的人长期交往，会使我们的思想变得消极；和沾沾自喜的人太亲近，会使我们养成一种自傲的习惯。相反，与积极思考的人做朋友，能使我们站得高、看得远；和有远大抱负的人亲近，能使我们胸怀大志。因此，必须尽可能排除消极分子的影响。

不要让那些小人拖你的后腿

消极分子到处可见。有些消极的人，是没有恶意的人。但其他一些消极分子是害“红眼病”的人，他们自己停止不前，也想你会栽跟头。他们觉得心有余而力不足，也想把你拉入他们的行列。

小心这些思想消极的人，防止他们破坏你的成功计划。

这种现象屡见不鲜。同行的工人经常埋怨那些想提高生产效率的人。一些消极的保守分子总是对要求进步的年轻士兵进行打击，出他们的丑。一些不能胜任领导工作的人竭力阻挡他人朝积极方面努力。

在学校，类似情况也司空见惯。成绩差的学生讥笑抓紧时间学习、取得好成绩的同班同学。更可悲的是，聪明的学生一再受到讽刺打击后，甚至得出聪明就是愚蠢的结论。

鄙视你周围的这些消极分子吧！

不要让他们把你拉到他们行列中去。只需对他们置之不理，视而不见。团结那些积极的敢想敢干的人，与他们交朋友，跟他们一道前进。

你能很容易做到这一点，那就是“看重你自己”。

还要特别注意这一点：小心给你提供建议的人。在许多单位，你都会经常遇到一些爱说闲话的人。他们“了解内情”，并迫不及待地想使你成为他们中的一员。

这些爱说闲话的人，大多处在公司的最低层，对一位想大干一番事业的年轻人来说，是前进路上的绊脚石。

经常从成功者那里听取忠告

认为成功的人是难以接近的，这种想法是极为错误的。确凿的事实告诉我们，他们是容易接近的。一般来说，越是取得成就的人越是平易近人，是愿意给人以帮助的。因为他们热爱他们的工作和事业，因而也就急切地想看到他们的事业能进行下去，急切地想找到一个将来能接替他们的人。而正是那些不太成功的人物，才是趾高气扬的，难以接近的。

当你有问题时，去向成功者请教。他会给你许多有益忠告或成功经验。听取失败者的建议，犹如请一个庸医治癌症，会使你走下坡路。

结交好朋友以保持精神愉快

做到下面几点,可使你保持愉快的精神面貌。

(1)结交新朋友。如果总是和相同的人交往,你会觉得枯燥和不满。还有重要的一点:记住,你要想取得成功,你必须很了解人。如果只想通过了解一类人来了解所有的人,就像只想读一本薄册子书就想来掌握数学一样,太片面了。

结交新朋友,参加新组织,扩大社交范围。各种各样的人,就像各种各样的新鲜事物,会给你的生活带来无穷乐趣,还可扩大我们的社交领域。所以,人是我们不可缺少的精神财富。

(2)结交不同观点的人。在今天的社会,思想狭窄的人是不会有什么出息的。重要的职务和崇高的责任只有那些一分为二地看问题的人才能胜任。结交不同信仰的人,结交和自己意见不一的人,我们必须相信,他们都是有潜力的人。

(3)和那些不吹毛求疵的人交朋友。那些问"你的房间有多大啦,有什么家具啦",而从不与你交流思想的人是狭窄的人。小心自己不要受其影响。选择那些积极上进的人做朋友,因为他希望看到你会成功,会给你的计划提出积极建议。如果没有这样做,恰恰结交了那些低级趣味的小市民,那么渐渐的你自己也会成为他们中的一员了。

排除思想上的病毒

餐馆都要防食物中毒。如果发生了几次中毒现象,它的常客们会敬而远之。我们制定了一条条的法律保护公众的健康不受毒害。

但还有另一种更阴险、更毒辣的一思想病毒,即常说的"流言蜚语"。思想病毒和身体病毒两者不一样。思想病毒毒害我们的大脑思维,而不是我们的身体,因而它更加阴险,令人难以捉摸,甚至中了毒的人都常常意识不到。

虽然思想病毒是看不见、摸不着的,但影响却是无与伦比的。

它使我们热心于一些微不足道的小事，这样便降低了我们的思想水平。它歪曲了对人的看法，因为它是从荒谬、歪曲了的事实为依据的。

交谈是我们生活中不可分割的一部分。有的交流是有益的，能推动你向前。但有的交谈则使你置身的环境中弥漫着毒气。它会使你窒息，让你卧床不起。最终你会是一个失败者。

流言蜚语就是散布有关别人的谣言，说人的闲话。而这些传播者却以此为乐，好像从中得到了无穷的乐趣。不过他们没有意识到，他们在成功者的眼里却是多么可怜，多么不可靠。

你是一个莫谈别人闲话的人吗？回答下面的问题，你就清楚了。

(1)你散布有关他人的谣言吗？

(2)你经常夸奖别人的优点吗？

(3)你喜欢听到有关诽谤别人的话吗？

(4)你是根据事实来判断一个人的吗？

(5)你经常要别人给你带来什么有关他人的谣言吗？

(6)每当你跟人说话时，总是先说“不要告诉任何人”吗？

(7)你严守别人的机密吗？

(8)你说起别人的闲话时，是感到内疚，还是觉得津津有味呢？这些问题的答案是显而易见的。

做任何事情都追求一流

走向高层次：这是你做任何事情都应遵循的规律。包括你到商店买东西时也一样。一些人就想占小便宜，而吃了大亏。

这样的例子很多：如一个人因雇了一个低薪的会计，结果财政上出现了漏洞；有人因找一位收费低的医生看病，结果得到的是完全错误的诊断。还有修房子、住旅馆、购买货物等，为图一点小便宜而吃了大亏。

有人会说：“我哪里买得起那样昂贵的东西呢？”对这个问题，

回答很简单:你更付不起"贪便宜吃大亏"的代价。

从长远来看,昂贵、高档的商品,当然要比廉价低劣产品更用得长久。商品应贵在精,而不在多。例如,买一双高级皮鞋要比三双一般质量的皮鞋更合算。所以,一流产品的花销并不比二流产品大。相反,往往更小。

要读好书

你经常读哪一类的书?你大体喜欢读什么样的书?过去有些人一听到这样的问话便会回答:"要说书,除了漫画,我什么也不看。"也许这些人现在有些改变了,也想读一些有意义的书了吧!因为读书可以改变你的人生态度。

所谓好书,就是作者把自己的思想和生活方式融于书中,从书中你可以获得无比的勇气和诸多有益的忠告。它可以满足你的一切欲望,让你如获甘泉。

凡是成功的人,不是有伟人给他们指路,就是受益于能指导人生的好书。无论何时,你都应当读那种像座右铭一样的好书。

看电视要有选择

现代生活中,看电视已成为我们生活中必不可少的一部分。每个人平均每天都要看上几小时的电视。有些人整天坐在电视机前,还有许多人甚至把电视当作自己的朋友。

有位著名评论家在电视机普及之初,便指出"电视使人白痴化了"。这句话成为当时的流行语。的确,低级庸俗的电视节目往往容易使人丧失理智,走向堕落。

人们所看的电视节目内容不同,对人们的潜在意识的影响也相应地不同。即便是贞操观念很强的女人,如果每天从早到晚只看些淫秽节目,她们也会逐渐堕入下流,产生想与一位漂亮男人发生外遇的念头。一旦这种想法进入了这些女士的潜在意识中,那么电视剧中的故事就很可能在现实中发生,所以要格外当心。

当然,生活中的许多丑恶现象不能只归罪于电视。但每天必

看的电视节目对我们的潜移默化的确是不容忽视的。劝君最好莫与电视交朋友,不要总是看个没完,应当选择那些内容健康、鼓舞人向上的节目,从中尽可能地吸取那些对你有益的暗示。

信守承诺,否则勿作承诺

我们几乎每天都有数不尽的承诺:答应付款,答应交货,答应若某人采取 A 行动的话,立即采取 B 行动与之对抗,答应若某人不在也一切照常进行,答应遵守规则——所有的这些承诺,便交织成活动的经纬。

但可悲的却是:这些经纬中,很多不是磨损、打结,就是短少、坏断!许多承诺,又何尝不是如此呢?

其中原因之一就是:人们很少仔细倾听对方说话;要不就是根本忘了对方说过什么话;要不就是他根本当初就言之无物;或者他拙于表达。

违约的代价太高了!谋求弥补、解决,都得花上好一段时间,而且还弄得双方不愉快。不但有损信誉、有碍关系,可能还会使你失眠。

事实上,这些结果都是可以避免的。

怎样避免呢?——很简单!

不要许下办不到的承诺!

不要许下含糊不清的承诺!如果其中牵涉有二三项以上的特殊细节,最好逐项记录下来。

不要许下你认为划不来的承诺!

慎选你授权代你承诺的人!

然后,你就必须信守你的每一项承诺。

如果你所做的承诺发生了问题,在谋求解决时,必须着眼于对方满意,而不只使你自己满意,因为,责任并不全是在对方。

这并不表示你毫无立场一味地听从对方。因为,只有你先自我信守承诺,你才能要求别人信守承诺,甚至于必要时强迫他们信

守承诺。考虑有关你自己的私利，应在承诺之前，而不是承诺之后，这点也是很重要的。因此，若你有所要求，必须于承诺之前就提出来。否则，你就得无条件地履行承诺中的有关义务。

此外，跟你交涉的人是哪一种人，你也必须估量正确。对于某些人，握个手，点个头，或是简单的一句话“OK”就足够了。但是，对于另一些人，你说不定就得找个律师逐项记载有关承诺的细节，以为见证。

信守你所有的承诺，是要付出代价的！

但是，你若不信守诺言，却要付出更大的代价！

因此，你要不就守信承诺到底，要不就在开始时不做承诺。只有这个办法，才能使你信誉卓著，脱颖而出。

六、要做自身的主人而不是奴隶

不要做“别人会怎样想”的奴隶

许多人在做某件事以前，不是自己觉得合不合适，而是先考虑“别人将会怎么看呢?”让他人的观点左右自己，这是一种较为普遍且具破坏性的心理状态。比如：“在会议中我不想多发言，因为我一说话，别人就会认为我爱出风头”；“我不敢穿那件衣服，别人会嘲笑我”。

这种“别人”式的想法，是一种强而有力的牢笼。它能解释：为什么在这个世界上会有如此多的雷同或划一；为什么推销员都会以同样手法促销；为什么很多妇女热衷于模仿别人的发型；为什么人们会一直活在令人极其厌恶、不愉快、不满足的生活状况之中。

“别人”式的想法会伤害你的创造力与人格，把你原有的能力破坏殆尽。

以下是避免成为“别人”式奴隶的四种具体做法：

(1)“别人”并不是“先知先觉”，他们往往是“后知后觉”的追随者。如果你在百分之百地模仿邻居后，仍能感到非常愉快的话，那

么就尽力去模仿他们吧。否则,你就需要寻找你自己的生活方式。只要你的所作所为不伤及别人,就可以随你自己的兴致,要怎样就怎样。

(2)你的职位越高,批评你的人也会越多,被人当作茶余饭后的闲谈对象的机会也愈来愈多。"被其他人所批评"本身即代表着"你已经被人羡慕"。

(3)选择不信服闲言碎语的人为友。这将有助于使你不再对"别人怎么想"发生恐惧。

(4)请记住:所谓的"别人",通常都有更多的问题正等着他们自己去应付呢。

不要做"注定会失败"的奴隶

一些人在尝试新的事情以前,就自己打退堂鼓,认为自己会失败,因而拒绝去尝试新的事情。这些人会不断地说"我无法获得另一种较好的工作"、"我无法赚到更多的钱"、"我会失败"、"整个世界好像都在跟我作对一般"、"我的老板并没看重我"等等。属于这种类型的奴隶,都有不利的自我意识。,他们都认为本身很渺小,无法真正透彻地看清自己。这种"注定会失败"的想法,会使人缺乏进取精神,最后真正导致失败。例如:自认为丑陋的人将会变得愈来愈丑;自认为美丽的人也将会变得越来越漂亮。一个足球队如果自认为将被打败,最后反而获得胜利,那才是怪事呢。要想戒烟的人如果告诉自己"我无法戒烟",那么他就永远也不会戒掉烟。

"我注定终会失败"式的奴隶,确实需要在思想方面有所转变才行。

以下是打破"我注定终会失败"式枷锁的有用方法:

(1)跟自己闲谈时,保持积极的态度。

(2)想着"我将要成功"——而不是会失败。当你想到你将会成功时,神奇的心灵就会马上开始努力,寻求各种有助于使你成功的方法。

(3)想着“我是一位胜利者”而不是“我是一位失败者”。这是因为,在你已经使你自己确信是如此时,其他的人就会因而自动地确信你真是很了不起的伟大人物了。

不要做“已为时太晚”的奴隶

“已经为时太晚,无可挽回”式的奴隶,包括各种各样的人物:如一个26岁就认为已经太老,无法再进大学的人;一位42岁的寡妇,自认为太老无法再婚;一位大学教授自认为太老,无法牺牲他现在所从教的一所学校的年资,而转到另一所他真心喜欢的学校任教;一位后悔在十年前没有购买股票,而且要想再重新开发投资,但觉得事过境迁为时太晚的人。

以下是戒除的方法:

(1)多观察那群活跃的人物,把他们当作你的榜样,只要不理会这种“年龄的限制”,做什么事也不晚。

(2)不能苟且偷生,要下定决心,不断地勇敢奋斗下去,直到死亡为止;亦即所谓“春蚕到死丝方尽”。

不要做“过去错误”的奴隶

许多人都害怕“再次尝试”,因为他们曾经失败过,而且受创很深。于是,每一位有志之士,都必须对过去所犯的错误正确对待,从而得以再求突破,再创佳绩。如果我们能将自己的失败都看成是很有价值的教育投资的话,那么就一点损失也没有。据说发明大王托马斯·爱迪生,为了造出第一个实用的灯泡,曾经不断地进行了上万次的实验。但是,爱迪生本人的说法是:这些都不能算是失败,我只是发现了九千九百九十九种不适用的方法而已。千万不要把“错误”看得太严重,如果你能及时觉察出某一项错误,则它根本就不能算是一项错误,它只能算是教育。

不要做“被环境局限住”的奴隶

所谓环境是指所有包围着你的种种事物。环境更能影响你对种种事物的看法、态度以及你的处世哲学。

环境对许多人犹如一个心理牢狱，它能使人的冲劲与干劲蒙上一层阴影，打消成就事业的欲望与野心，同时也扭曲人格。

不少年轻人所以进大学读书，只是为了父母要他们进大学；有些人嫌原有的居住地不好，却一直眷恋不离，这些都是属于“环境奴隶”的实例。

治疗环境奴隶的药剂只有一种，那就是：下定决心去控制周围的环境，而不让环境来控制你。

七、培养自身的实力，做人生的强者

自尊才能让人尊重你

“自尊”就是自我尊重，它的实在含义则是指重视自身价值。就人类来说，“自尊”既是所有成就的起点，又是我们能力的基础。它使我们能去爱其他人，可去完成一项有价值的工程，而且没有丝毫恐惧。

然而，在自己的人生旅程中，如何才能建立起“自尊”呢？综析成功者们的经验，主要是把握好以下三点：

(1)始终把自己看作是有价值，且不断进步而又并不完美和正处在成长中的一个人；深深懂得自己拥有与别人相等的权利来改变世界。

(2)始终让内心充满爱。并将爱心不断地施与别人，就会使自己更感到充实和振奋。

(3)找出自己内心“恐惧”生长的地方，用“爱”去松动它四周的土壤，然后播下“自尊”的种子，你就会长成顶天立地的人。

想象力让你摆脱束缚

想象力比知识更重要。因为知识只限于我们现在所知道和了解的，而想象力却包括了整个世界，以及我们未来知道和了解的一切。

在人类的生存过程中，并非只是依据现实，而是依据如何了解

现实。一个有想象力的人，不论在职位上、学校中、家庭里，都能妥善地安排自己，不断地学习，也不断地付出。所以，想象力是一种支配人生的原动力，它能使人摆脱自我束缚。一个成功的人，他心中永存着“任何事情我都能做”的观念。而且总是喜欢富有挑战性的事情，即使遭到挫折，也能一以贯之，奋勇直前，直至达到目的。总之，想象力是最珍贵的财富，你有了这种能力，就能把握生活的最佳时机，从而缔造出伟大的事业。

责任感为你铺垫走向成功的基石

人生犹如大海中的一叶扁舟，随时都会遇上惊涛骇浪和暗礁险滩。只有认真驾驭，奋发向前，才有可能达到成功的彼岸。如果不是认真负责，老实敬业，而是悠悠忽忽，马虎草率，就可能使许多机遇得而复失。现实生活中，我们为了取得就业、升学、工作等方面的人生机遇，为了取得事业的成功，认真负责、孜孜不倦的态度和踏实敬业、谦逊好学的作风，总是十分必要的。

知识为你带来力量

当今社会，知识就是力量。它控制了通往机会与进步的大门。现在许多高级职位和重要岗位，都正逐渐被科学家和学者们占据，有真才实学的人再也不是“臭老九”和“穷光蛋”了。相反，他们的社会地位和经济待遇日益提高，且越来越被人重视，并正在成为知识社会真正的“资本家”。

知识对我们每个人都很重要，然而我们能获得知识的唯一方法就是学习，而且是老老实实地学习。学习获得知识，知识奠定才能，才能通往智慧。智慧的生活能使我们快乐，得到满足和成就。现在和将来，对我们来说，更重要的不是争取物质生活及生存条件，而是在科技进步中如何生存以及过着智慧的生活。为此，从现在起，你就该努力去培养和获取你所需要的智慧。

目标会推动你专心致志地前进

许多人都希望命运之风把他们吹进某个富裕而又秘密的港

口，让幸福和功名降到他们的头上。但到头来，往往都是“竹篮打水”，根本无法实现原来的理想。究其原因，则是他们从来就没有真正定下生活和奋斗的目标。

我们每个人的行为，就跟鱼雷的导向系统一样，一旦确定了目标中心就会不断地做自我交谈，也不断地对周围的环境做监视反馈。这种正负方面的反馈，能调节意识的决定，以便达成目标。如果这些系统缺乏控制而只是顺其自然，或把特定的目标固定在遥不可及的地方，则往往无法成功，并使自信心受挫。

有了目标，人内心的力量才会找到方向。茫无目标地漂荡，终归使你

毅力让你一往直前

“毅力”，就是指能在不利的环境中，将你认为正确的东西坚持到底的力量。因此，毅力就是对信心的一种考验。可以说世界上没有任何事物可以取代毅力，能力、天赋、教育都比不上毅力。有能力的失败者到处可见失败的天才司空见惯；具有高深学识却被淘汰之人也是比比皆是。只有毅力再加决心才能无往而不胜。对于“坚持到底”这四个字，你如果能办得到，那你就一定会成功。成功者所从事的工作正是绝大多数人都不愿意去做的。

是的，每个人都希望成功，但却只有少数人愿去努力，付出代价以及从事应做的工作。一个不愿意去读书和工作的人，就是生活中真正的失败者。他们虽时时刻刻也想着出人头地，权誉满身，但就是不付诸实际行动，因此，他们的失败是自己造成的，是自食其不尽责任的恶果。当今之世，尽管到处都还不同程度地存在着贫困、歧视、偏见、不公平和愚昧，但也同时存在着机会、决心、知识、开放、公正以及信心。人生征途确是充满着各种艰难险阻，人际之间的激烈竞争，客观条件的限制，以及个人能力的有限性，致使大量的机会只有经过长期的智能培养与艰难的行为历程才能捕到，而捕到的机会还须经过不懈的努力，才能使之产生更大效应。

许多机遇的出现和成功的到来，往往都是在“再坚持一下的努力”之中。一个人要想获得成功，除了具有才能、天赋、教育、资金等等外，最重要的是要有毅力。矢志不逾，金石为开。因此，培养毅力与自制力，准备长期的努力奋斗，是取得成功不可缺少的心理条件。

观察力会像灯塔一样，照亮你前进的征途

所有成功的秘诀都和观察力有关。所谓“观察”，就是你如何从内心深处正确地观察社会与生活。“种下什么就收获什么。播下伟大的思想，就会成为一个伟大的人物”。“伟大的思想”就是你更为清晰地“观察”这个世界之后的反应或态度。当你能更清晰地观察时，你将会发现自己更有价值，你的自尊将更为强烈。清晰的观察使你的想象力得到创造和发挥，你也就会更加明白，自己有责任多加学习，并对社会尽量有所贡献。当你从内心看生活时，你将会发现智慧，目标和信心是成功的基石；从内心去观察，你也就会更加努力地接受生活上的变化，从而相信美与善。成功与胜利都是由你自己每天的努力培植出来的。

信心让你百折不挠

对任何人而言，信心是开启成功的钥匙。它能使人获得成功，也能让人与成功隔绝。信心这种力量，是每个人都拥有的。但真能意识到进而使用它的人却非常少。

信心的积极效果，就是使我们的理想实现。信心的力量也确实惊人，它能改变恶劣的现状，造成令人难以相信的圆满结果。信心加毅力就是信念。充满信心并具有坚强毅力的人永远不会被击倒，他一定是人生的胜利者。

生活就是一种自我预言。你不一定要得到生活中所有的需要，但到最后，你通常总能得到你所期望的，这就看你是否具有信心和毅力。

然而，构成信心的基本条件则是乐观。在人的一系列感情中，

保持乐观的心境最为重要。乐观为人生的第一要义，保持乐观的心境则能保持对事业与前程的信心，增强克服困难和争取成功的支持力。生活中我们常常看到那些乐观的人，战胜困难的力量也特别大。保持乐观心境还有益于人的身心健康。在人生的旅途中，许多的成功都是随时间的延伸而到来，因而需要人们做长期不懈的努力，所以良好的身心状况是不可缺少的。乐观也是形成交际能力的重要心理基础。现实生活中不少工作，诸如推销员的工作、企业经理的工作等，都需要有较强的社会交际能力。要做到这一点，乐观与热情的生活态度、包容他人的开放心态是必不可少的。

适应力能让你承受各种挑战

当今之世，生活的变化真是太快了，而这一切又无法避免，想要应付生活上的变化并获得成功，最好的办法就是把“危机”看成机会，培养自己的适应能力，加强自己的协同功能。

成功是由主观和客观孕合而成，你是否真正具有适应能力，就看你是否善于争取内因外因的协同，和主观因素与客观条件的统一。在这其中，你应努力把握两点：首先是当你所处的客观外界条件暂时不改变时，就得要使主观适应客观，改造个性以服从业已存在的环境条件：客观的存在和发展在一定的肘空条件下是“不以人的意志为转移的。”你毫无办法，只有老老实实地以自己的个性或观念去努力地适应它，也就是所谓的“随大流”，切忌任性胡来。其次是某些客观条件易于改造或可变通，且又能更好地发挥你的个性、特长时，则要努力争取改造以适应主观条件。这种改造与调整有两种意义：一是“走为上计”，走出原来的环境，到与你的个性最相适应、最能发挥你的才能、符合你的兴趣的地方去。二是通过努力改造客观条件来培养自己的兴趣，达到内因外因相互适应，这也就是人们通常所说的“在逆境中成才”，“在困境中发展”，“在绝境中奋起”。总之，在任何时候，我们都应把压力看作是正常的，并把

它当作动力。因为它确能引发成功者坚定地走向目标，产生活力。对于你生活中，事业上的逆境和失败，如能正确地接纳它们，并将此看作是正常的反馈，那么，它们就将在你的身上产生一种“免疫力”，并能协助你继续向目标奋进。

沟通为你带来机遇

成功往往是以“你认识多少人”，而不是以“你知道多少东西”来衡量。遗憾的是很多人都不懂得这个道理。他们既看不起这条成功法则，也不相信这是一门真本事。他们总认为那些成功者是“善于欺骗钻营，从而窃取了本不属于他们的工作位置”。有些人也常被这样的信念所迷惑。但是，现在必须改变这一看法。实际上，通过不断学习和交往，去结识各行各业各方面的人士，这对个人的持续发展乃至成功都是极为重要的。

人际关系比知识更实用，而善于利用各种机会建立关系则是一门大学问，它至深至妙，又不可胜言，非潜心钻研和下苦功不可。在这方面许多人也是常失良机，原因何在？归根到底是因为他们相互怀有戒备心理。谨慎固然是件好事，但因此而害怕与人接触则是愚蠢和得不偿失的。我国现在已进入了一个开放的社会系统，其关系网络，正是建立在相互交往这一基础上的。在当今的社会里，大家都在相互依赖，这就使得我们能在各自的事业上互有所求。既然如此，你又何必老是心怀惶恐呢？

建立关系，必须沟通。我们能否成功地与他人相处以及和他人作有效的沟通，完全决定于我们能否看出他人的需求，以及协助他人满足这些需求。如果你只知道把自己的想法强加于人，其结果必然失败。

八、养成雷厉风行的习惯

做一个实干家而不是空谈家

每一项重要的工作，不管是商业部门、科研部门、军事部门、政

府部门都需要实干家。经理们在寻求一个重要人选时，要考虑的问题是："他能做这项工作吗？…""他会干到底吗？……"他能取得成就还是仅仅是一个只说不做的人？"

只有伟大的想法是不够的。一般想法如果得到实施，要比弃置不用的伟大想法强一百倍。

当你研究成功者与平凡之士时，那些成功的人是主动的，我们将他们称为"积极分子"。而那些平凡之士是消极、被动的，我们将他们称为"消极分子"。积极分子是实干家。他采取行动，完全、彻底地贯彻他的想法或计划。消极分子是"不干事的人"，他做任何事，总是明日复明日，直至最后，他认为他不应该或不能做这些事，或太晚了，来不及做了。

积极分子和消极分子之间的差异，在无数的小方面都体现得淋漓尽致。积极分子计划去度假，他去了。消极分子计划去度假，但他把假期推迟到明年。积极分子认为，他应发一封信给一位朋友，祝贺他取得成就，他及时写了这封信。在同样的情况下，消极分子找一个借口推迟写这封信，结果这封信永远也写不出来。

积极分子和消极分子之间的差别还表现在他们的各种行为方面。积极分子做了想做的事，结果增加了自信心和安全感，得到了更多的收入，更加独立自主。消极分子没有做想做的事，结果丧失自信心和独立自主的能力，只能过着平庸的生活。

积极分子是做，消极分子是将要做但没做。

每个人都想成为积极分子，所以让我们养成实干的习惯。

不要等待一切条件完善后再行动

许多消极分子之所以将事情久拖不决，是因为他们坚持得到百分之百的把握才采取行动。求稳、求完善固然是好事，但任何人为的东西都不可能绝对地完善。所以等待一切条件完全成熟等于是无休止的等待。

为避免你犯久拖不决的错误，做这么两件事：

(1)预料到未来的障碍和困难。天有不测风云。让我们假定你想驾车去旅游,但你又想得到绝对的保障:没有弯路,没有车祸,没有坏天气,没有任何危险。那么,你什么时候才能出发呢?永远也出发不了。出发前,画一下你走的路线,检查一下汽车,或尽可能做一些避免危险的准备工作,这些都是合情合理的,但问题是你不能消除一切危险。

(2)当问题和障碍来临时再设法应对克服。考验成功者不是看他行动前解决问题的能力,而是看当他碰到困难时,能不能找出解决问题的方法。记住,做任何事,"车到山前必有路"。

将想法付诸实践

想法和计划是重要的。这点不容置疑。但光有想法是不够的。提高生产率,简化工作程序,这些想法只有在得到应用时才会有价值。

每天,有千千万万个人因害怕去做而葬送了伟大的想法和计划!

一段时间后,那些想法的阴魂又会来找他们。

牢记这两点:

(1)实施你的想法,实现它的价值。想法再妙,不做则其价值等于零。

(2)实施你的想法,取得精神上的满足。有人曾说,最可悲的话是:"如果我从前几年就开始经商,我现在一定是富翁了。"或:"我就想到事情会变成这样,真希望当初就采取行动制止它。"一个没有得到实施的想法会带来可怕的精神痛苦,但一个得以实施的想法则带来巨大的精神满足。

有什么好的想法吗?现在就实行。

用行动去战胜恐惧,树立信心

记住:行动会增强你的自信心。不去做事或推迟做事,都会带来恐惧。只有行动,才能战胜恐惧;而等待,拖延和推迟,只能加深

恐惧。

等待甚至使有经验的专家们也感到害怕。一位著名的播音员,每次在播音前都紧张得出汗,但他一旦播音,紧张就消失了。有经验的演员们也有同样的经历,他们唯一能消除演出前的紧张的方法就是登台表演。

害怕打一个什么电话吗?那么开始打。拖延只会使你的这个电话越来越难打。

害怕去请医生检查你的身体吗?那么,你不妨去一次,说不定这样你就可确信你根本就没什么病。即使有病,你也心中有了数,做到对症下药。推检查只会使你坐立不安,越来越烦恼。直至某一天,你真的病倒。

树立信心,通过行动去战胜恐惧。

用行动带来灵感,而不是坐等灵感

一位很有激情,但尚未取得成功的年轻作家承认:"我的问题是:整日、整星期过去了,而我却只字未写出来。"他说:"写作富有创造性。你必须有灵感。你的思想必须带动你。"

是的,写作富有创造性。而另外一个富有创造性的人,也是作家,他告诉了他成功的"秘诀"。

"我用的是'思想力量'。在我有限定的时间里,我不能等到我的灵感来带动我,我必须带动灵感。我一般是这样开始的:首先坐在桌前,然后拿起一只铅笔,我把脑子里想的所有东西都写下来。我心不在焉地写和画。但我带动了我的手指和手臂。渐渐的也带动了我的思想,使它无意识地走向了正轨。当然,有时在我没有想写时,突然有了灵感。但大多数的灵感都来自动笔去写。"

只有行动才能导致下一步行动。这是自然规律。没有什么东西会自己发动起来。

你住的房间可自动变热,但你必须选择你所需要的温度。你的汽车只有在你把操纵杆放对的情况下,才能自动调档。同样道

理也适用于你的大脑。你只有正确地调整你的大脑，使它趋于正常的情况，它才能为你思想。

很清楚，不管想做什么，只有你去带动思想，不能等着思想去带动你。

想着“现在”，而不是想着“明天”

“现在”、“今天”，是成功的象征词。“明天”、“下星期”、“以后”、“某天”、“某些时候”，是失败的象征词。许多很好的想法，因为“我将来会在某天开始”而成为泡影。我们应“现在就开始，就在现在”。

拿储蓄一例来说，几乎所有的人都认为存钱是个好主意。但这个好的想法，并不意味着都有一个系统的、周密的节省计划。许多人有了这些计划，但只有少数人能贯彻执行。

想给朋友写封信吗？现在就写。有什么可扩大业务的好想法吗？去试试。记住本杰明·富兰克林的忠告：“不要把今天能做的事情推到明天做。”

记住，现在去做意味着成功；将来某一天去做意味着失败。

做下面两种人：

(1)做一个具有主动创新精神的人。当你认为有某一件事应该要做时，就主动去做。你认为你的公司应创立一个新部门，开发一项新产品吗？请主动提出来。

主动的人也许一开始就单枪匹马，但如果你的想法是积极可取的，不久，你会得到许多人的支持。

(2)做一个毛遂自荐的人。每个人都曾有过这样的经历：想提出某一建议，但没有提出来。为什么？因为我们担心、害怕。不是担心我们不能做完那工作，而是担心我们的同事会说三道四，害怕别人讽刺挖苦。这些担心和害怕，使许多人失去了勇气，而打退堂鼓。

第二章 找到一个好职业奠定事业的基础

一、拟定求职大计

要选择发展机遇大的行业

古语云:女怕嫁错郎,男怕入错行。是说对男人来讲,从事什么行当特别重要。君不见,你身边的人,有的在没有竞争的行业里,兢兢业业数十年,仍然性格不改,地位依旧;而同时毕业的,如果进入了政界或银行界,今天不但薪金丰富,而且前途似锦。这说明,进入充满发展机遇的行业与进入夕阳行业,未来的发展可能性会有很大的差异。要是入错了行,如何挣扎、如何拼力向上爬都是小聪明,是在打一场不适宜打的苦仗。因此,与其在不景气或变化不大的行业旱苦苦折腾,不如趁早转行,挑选一场适合自己打的大仗。

在心中对理想的公司订个初步的目标

公司的种类很多,有大公司、小公司、家族公司、多国公司;有让员工入股的公司,也有股东与员工绝对分开的公司;有的公司成长很快,但起伏却很大;有的公司已成长到了极限,但却相当稳健。

在心中对理想的公司先有个初步的目标是有必要的。但千万别存有先入为主的观念,甚至用全盘否定的观念来看待印象不佳的公司。原因有二:首先,即使你对某家公司印象不佳,但并不代表你所想进入的那个部门也是这么差劲。其次,在面谈时你还有机会亲自去看看,以印证你心中的想法是否正确。你可以评断一家公司是否合你口味,而这家公司一样地也会评断你是否合适他们。而且他们总是比你更快得到较客观公正的结论,因此实在没必要太早就做决定。

以下几点说明几种不同类型的公司,在你选择公司时会有帮

助的。

——在一家大型、全国性或多国性的公司工作，职业的调迁通常也代表着工作地点的改变。

——在一家小型、地区性的公司上班，工作地点的改变通常很少发生。

———一家需要高度投入的公司，提早上班和加班工作.通常被视为理所当然的事。

———一家只要低度投入的公司，正常上下班是理所当然的。

———一家面临高度竞争的公司，通常也伴随着快速的成长。

———一家面临竞争环境较稳定的上司，只要做好份内的工作，通常不会被开除。

——有些公司以担负许多社会责任而著名。

——有些公司以快速发展而著名。

——有些公司即使成长不快，却以稳健经营而闻名。

——有些公司连年亏损，也许正是时势造英雄的大好良机。

对自己的能力、特长等有个客观的认识

古人强调知己知彼方才能百战百胜。找寻工作时，也得对自己有一个比较客观、正确的认识。我们只有明白了自己的兴趣、个性、能力、价值观和健康的生活方式后，才能知道什么工作可以真正满足自己。

要全面了解自己并不是容易的事，但总有一些步骤是可以依循的。首先，我们要严肃地问自己：自己究竟希望做些什么？要坦白地回答这个问题。其次不妨向一些过来人请教，听取他们的意见。

寻找合适的就业机会

进一步深入了解自己以后，就应该着手访寻各种适合自己的就业机会。这一步工作做得好，我们才能掌握可靠的资料，清楚知道当前有哪些工作可供自己选择。许多人未曾认真地寻找机会，

便随便作出选择，结果后悔莫及。为此，我们要找工作时，就要调查近期本地人才市场上的供需情况，查阅不同行业的具体要求。

"骑马找马"能使你从容不迫

如果你因为不喜欢目前的工作而想换工作，则不妨"骑马找马"，亦即还没有辞职前就去找，找到后再辞职，千万别笨到先辞掉工作再去找。因为目前仍有工作的人"身份较高"，另一方面，目前的工作可保证你的"资金来源"，能使你找工作时无后顾之忧，较能心平气和客观地选择比较，不致因"饥饿"而"口不择食。"

不能过于强调专业性

人们常拿"专业"和"职业"替代使用。实际上，职业的范围较广，而专业领域的范围却小得多。如写作是一种职业，则撰写广告文案是一种专业领域；如工程师是一种职业，则电子工程师是一种专业领域；如销售员是一种职业，则拉保险是一种专业领域。

一般来说，专业领域的重要性是比不上职业的。但毫无疑问，对求职还是相当重要的。因为它能提供出一个更具体的范围。一些单位甚至会把你在专业领域上的经验，看得比在职业上的经验还重要。事实上，如你能列举出在专业领域上的种种表现及资历，对于说服雇主将是相当强而有力的。

专业领域的工作，由于在形象和魅力上特别突出，因此相当吸引人。但这并不意味着这些工作的条件会比别的工作来得强。相反，有些工作表面上非常不吸引人，但实际上却比其他工作具有更好的工作条件。主要原因是；在僧多粥少的情况上，这些颇富吸引力的工作竞争者必然很多，于是工作条件（如待遇）自然就压低了；反之，竞争者不多的工作，工作条件自然还有讨价还价的余地。

有些人找工作专找一些名声好、形象佳的工作。但通常这些工作是相当保守的（如银行职员），而且工作者也是趋向于保守的。他们往往安于现状，不愿随意更换工作，以至限制了自己的发展，同时失去了许多大好良机。成为一位更专精的人员有好处，也有

坏处。好处是:因为你已经是某一专业领域方面的专家,很少有人能与你竞争,因此,在"待遇"方面可以提高。坏处是:你可能因此失去弹性,别人认为除了这项工作外,你可能无法胜任其他工作。

别把希望定得太高

在求职过程中,最棘手的问题也许是"把事情都看得太简单了"。要解决这个问题,就必须排除对某些工作机会太有把握的想法。此外,如你目前还有工作,就别太寄希望于收到所有的应征回函。振作精神最好的方法,就是稍微压抑一下自己的愿望。

过于强调职位会丧失许多应征的机会

所谓"职位"包括:职称、待遇、职责和其他与工作满足感有关的种种无形因素。

在设定自己的求职策略时,如果你将目标太专注于某个职位,实在一点好处也没有。比如说,你想要成为一家大旅馆的公共关系室主任,但有些旅馆是将公共关系事务放在推销部门之内,因此推销部门主管也是公关事务的领导;这类情况,只会使你平白丧失许多机会。

同时,千万别在找工作时,设定许多非常细密具体的要求——办公室的种类,直接向你报告的人数,工作时间长短的弹性等。简单的说,别在心中先塑造"理想工作"的各种内容。事实上,这些理想常会被一一割舍掉。最好的方法是,尽量找到一个最接近你的理想的工作。一旦拥有这个工作,你自然就可依自己的意识将"理想"逐一地加以实现。

对选择的求职单位作一番评估

当有了一个就职机会时,不要匆匆忙忙便去应试,应先对该单位作一番评估,看该单位是否值得去应试。一般来说,应选择正在成长发展、前途看好的单位作为自己追求的目标、具体说来,应考虑这样几个方面:该单位的规模状况和发展潜力怎么样?工作性质是否适合自己?是否有不断升迁的机会?单位的福利状况和工

作环境如何？对这些问题的认识越明确，就越容易找到一个理想的求职单位。

写信自荐或走门路要求面试

求职信函是找工作时最重要的一环，好坏影响甚大。写时，语气应求得体而不卑不亢，并且尽量简明扼要，只要写出对方公司会感兴趣的事项，并强调自己的经验与专长，暗示将为公司带来多大好处即可，其他细节可另外列表说明。发函时，切忌用影印本，应亲手填写，让对方感受自己的诚意，并在信尾加上希望有机会会面的文句。另外，还应注意必须算好时间投寄，最好能在星期二、三、四寄达，因为其他日子公司较忙碌，人事部经理可能会没有时间阅你的信。还有一点需注意，寄求职书一星期不得超过十封。否则，对方用电话与你联系时，你可能应接不暇。

另外应强调的是，如能在要求面试的公司找到熟人、朋友引荐，效果会更好些。托熟人、走门路，是当前求职的一条捷径。

即使没有完全具备资格，也应前往应试

如果你的资格很接近工作的要求，你也很想得到这份工作，而且有把握做好它，那么就不要犹豫。记住，资格只是许多决定你是否被录取的因素中的一项而已。根据市场调查的一项研究指出：大多数主考官，与其说他们十分重视你的背景，倒不如说他们更重视你这个人。

当然，你个人的资格与工作所要求的资格越接近，机会就越大，但两者间的差距并不如你所想象的那么大，有很多地方都需要靠你如何去表现自己，去让人相信你有资格。

如果已经有一个单位表示对你有兴趣，也可去追求其他的工作机会

在求职过程中普遍存在着一个陷阱：太一厢情愿了。也许你从两三个工作机会中得到了“承诺”，自忖其中一个绝对没问题。但往往却是毫无结果，逼得你必须重振旗鼓，从头再来一次。因

此，我们归纳出一个规则：别太一厢情愿。除非已经得到了录用通知书，否则，任何的承诺都是无效的。

二、了解不同行业对应试者的不同要求

应试服务性的工作，要注意外在风度和举止

在面试时，老练的主试者的眼光都非常敏锐。应试者一走进试场，从这个人的气质、言行和举止上，主试者一眼就能看出他是哪种性格的人，适合干什么行业、什么工作。

参加服务性单位的就业考试，应试者一定要注意从这个行业的特点出发，采取相应的对策。

服务性单位由于其工作特点的关系，特别要求它的工作人员有良好的外在气质和风度，练达的处世本领和交际能力，以及灵活的应变手段。因此，应试者在参加服务性单位的就业考试时，一定要注意自己的言谈举止，讲话必须谦恭有礼，熟悉应付进退之道。

服务性单位的主试者，往往都是做过几十年服务工作的老手，他们能够通过交谈、提问、测验应试者对主试者的态度也就反映了日后对顾客的态度。在提倡“顾客至上”的今天，服务性工作人员都必须涵养很好，而主试者对应试者的要求也是如此，所以，若想进入服务性单位工作，应试者首先要使主试者满意。

应试推销员，必须具备说服他人的能力

推销员的首要条件就是必须具有说服他人的能力。面试时主试者最注意的也是观察应试者是否有说服力。所谓说服力并非仅指说话方式。一个好的推销员也并非一定能言善道，口沫横飞。也很可能是个沉默冷静型的人，只要把握住问题的要点，其说服力会超过油腔滑调的人。有多少喜欢油腔滑调的人呢？美国实业界巨子，克莱斯勒汽车公司总裁李·雅科卡，就曾经是一个出色的汽车推销员，他有一句名言：“要是推销产品，首先要推销自己。”雅科卡这句话的含义是，做推销员一定要有强烈的自信心和坚持不懈

的精神。

从某种意义上讲，应试者参加就业考试，就是向招考单位推销自己，因此同样需要百倍信心和坚韧不拔的精神。

对于一个推销员来说，说服力并非只表现在说话上，还应该用表情、态度、行动等方面的综合力量使对方认可。

如果你想成为一个推销员，就请记住，在面试时的主试者，就是你的第一个顾客。

参加机关的面试，说话要特别谨慎

相比较而言，企业招收工作人员，比较强调工作能力；而机关招收工作人员，则重视工作人员的服从性、协调能力和办事效率。

参加机关或事业单位的就业面试，首先应该搞清招考单位的性质和特点。一般来说，政府机构的特点是等级比较森严，领导指示对工作人员来说无异于圣旨，行事循规蹈矩。因此，这样的招考单位要求应试者有良好的纪律观念。政府机关的工作人员就像一部巨型精密机器上的各个部件，必须各尽其职，起到螺丝钉的作用。在参加机关单位韵面试时，应试者说话一定要谨慎，要用正规的语言回答各个问题，不可使用俚语或其他不规范的语言。答题时说话要简明扼要，不可拖泥带水，含糊不清。这是因为在机关工作经常要起草公文和向领导汇报，所以说话的训练不可没有。

在面试时，应试者还要注意不使自己的个性外露，否则你就没有录取的希望了。坦白地讲，在政府机关工作，某种意义上是扼杀个性和创造力的。因为政府机关的工作人员每个人都有其分管的责任范围和权力界限。在那里是不能容忍个性太强，经常越轨甚至抗上的工作人员的。

另外，在面试时，应试者说话的态度一定要谨慎谦虚，不可以说大话、空话。主持面试的主试者往往是老于世故的机关干部，他们对人的要求是很严格的。

应征技术人员，必须具备起码的专业技能和务实的态度

招考单位在选拔技术人员时，当然首先注重的是应试者的专业知识及特长。因此，要去应征技术人员，得先考虑自己是否具有招考单位所要求的起码的专业技能。在这方面，如有该专业学历或该专业实践经验，就能占不少便宜。应注意的是，应征技术人员，除了应有专业技能外，还应表现出诚实的作风，因为搞技术工作必须有严肃的科学态度。如果说在人与人的交往中还可以多少有些不诚实的因素，那么在人与自然的关系中绝对不能耍滑头，招考单位也不会乐意招收一个夸夸其谈、不务实的技术人员。所以，应征技术人员时，还要注意给主考官留下务实的印象。

三、为求职面试做点准备

参加面试前，应尽可能了解招考单位的情况

在参加面试之前，为了真正做到有备无患就应该像在学校应付考试一样做些准备。然而面试实际上比学校的考试更难。这是因为，学校考试的范围是确定的，复习准备有较强的针对性。面试则不同，它的考核范围似乎漫无边际，有的主试者随口讲来，提出海阔天空的问题，使应试者很难应付。

对于这种情况，就要抓住面试的特点进行准备。由于无论什么样的主试者都不会一开口就乱问，他提问的出发点往往与招考单位有关，因此，在面试前尽可能多了解一些招考单位的情况，对应试者来说，是很有益处的。例如参加企业单位的面试，就要了解该企业的基本情况；诸如产品、产量、规模、级别等。特别是要了解该企业引以为荣的东西，如获奖产品、出口创汇数量、新闻媒介报道等，做到这些才能称得上“有备无患”。

保存你个人的人事档案

当你拥有一本档案时，最好是活动与开页式的档案，把它当做是你随笔式流水档案。凡是你曾接触到的人，他的姓名、电话号码和地址；你曾投稿或刊登出来的文章；任何有关记录你的贡献的文

件或备忘录等，均可收在这个档案中。

每个月花半小时或一小时做一次更新的工作，把你这个月的成就与贡献记录下来。如你持续有恒地做，并且毫无遗漏地将自己曾有的成就逐笔记下来，下次在应征新工作时，你一开始就已经领先别人一大截了。即使你从未用这个档案找过工作，但下次在公司考虑加薪或提升时，一样也可派上用场。而且当你想换工作时，这个档案自然成为你履历表的最佳资料来源。

使自己的外表给人留下最佳的印象

外表会影响面试的成败。强调一点，当你前往面试时，尽可能使自己看起来感觉舒服。比如说，随身携带刮胡刀，在面试前彻底刮一次胡子，这样看起来会让主考官不致留下坏印象。如你实在无法改善——比如说得了重感冒，一脸疲倦的病态；这时最好看看能否取消面试。否则，很难让主考官留下好印象。

发型的好坏对第一印象十分重要

通常人们注视的第一眼是发型。因此，在找工作时，要先把头发整理好。把夹在头发上闪闪发亮的东西拿掉，头发也不要抹得油腻腻的；如果你的头皮屑太多，就要随时注意，同时别穿着深色的衣服，以免掉落头皮屑显得特别显眼。

你有染发吗？把一些白头发染黑能使你看起来年轻很多，有时对找工作颇有帮助。但染发时还是以自然的方式来做为好。想想看，如你脸上的皱纹看起来像五十岁的人，但染了一头乌黑亮晶的头发，看起来像是二十出头的小伙子，那不是很不对劲吗？

你想戴顶假发，就买顶好的，千万别戴一顶让人一看就看穿的假发。否则，会引起雇主怀疑这顶假发到底是不是你的，因而分心无法专心和你面谈。在许多人的经验中，倒不觉得假发是一定需要的；因为很多成功的人并不认为白头发或秃头会妨碍他们的成功机会。

身高占便宜，矮个不泄气

有许多的调查研究，都有一个共同的结论：如其他条件相似，高瘦的人比矮胖的人录取机会大得多。一项研究甚至指出，长得愈高，起薪就愈高。

但我们也不必对身高问题过于敏感。首先，身高对女性来说不是一个大问题，而对较矮的男性来说，也已经是既成的事实。

其次，一个人的身高与他表现出来的个人特质并无绝对的关系。即使你很矮，但仍可能给人一种庄重的感觉。你还可以花点钱买衣服，以克服体型短小的困扰；你可以穿着经过特殊剪裁的或白色的衬衫，使你看起来高一点。同时，在与人交谈时，用眼睛注视对方，表现出你的精力和信心，可使人感觉你的“个头”并不小。

胖子要找好工作得节食

这是一个相当困扰人的问题，在有关机构调查中显示：肥胖者的薪水通常低。而另一项调查也指出：肥胖者的工作机会只有正常人的一半。

在一般人的印象中，肥胖的人通常较懒惰或不健康，同时肥胖也是不知节制或身体有毛病的象征。

如你有肥胖的问题，倒有两个方法可解决。一是努力节食；一是别让自己陷入宿命论中，以为肥胖就是懒惰，不知节制等。相反的要更努力地工作，以扫除别人先入为主的观念。

参加面试时，最好不要穿从未穿过的新衣服

随着生活水平的提高，现在穿件新衣服是不足为奇的。有很多面试的应试者，都特地为参加面试做了或买了一套新衣服。当然，面试的成败关系着每个应试者的前途命运，为此而专门预备一套衣服也无可非议。然而我们不是讨论经济问题，而是向大家传授面试成功的技巧。必须明确指出：对于希望被录取的应试者而言，穿一套崭新、从未穿过的衣服去应试，不是一种好办法。

这是因为，没有穿惯的新衣，可能使人感到不自在，这是每个人都有的经验。穿着簇新笔挺的西装参加面试，同样也不会产生

好的效果。本来别人并不知道你穿了新衣，但由于你拘束的动作和表现，便可使人一目了然。

这样的印象会对面试产生非常坏的影响。面试时，只要有一点不对劲，就能使人紧张，何况穿着新衣更会影响答话的心理。所以穿着新衣去面试，反而会产生反效果。

因此，为面试自备的新衣，一定要先穿一些时，到不感觉拘束为止。面试前一星期奉洗一次，西装最好干洗。在面试时穿这种服装，自在大方，有意想不到的好处。

另外，参加面试所着服装不要太高级，否则会使人觉得你是故意摆阔，从而引起反感。

面试之前准备几分钟的自我介绍的腹稿，对于你来说是有备无患

所谓的面试，就是在一定地点、很短的时间内，给对方一个印象。一般的面试时间，也就在二十分钟以内。在这有限的时间内，你必须对自己所要讲的话的内容，在面试前有一通盘考虑或者说计划。这样你临场时，才能提纲挈领，从容不迫；否则将聿虎头蛇尾、辞不达意，或讲丁上文而没了下文。这些都是面试的大忌，它会使你前功尽弃。

我们经常可以看到，在一般的场合人们做自我介绍时，大多数人几乎都是说："我的名字叫×××，现在XXX工作。"或有些人特别紧张，这个、那个说个没完。

为了给主考人一个较完整的印象，面试前的充分准备是必不可少的，通过练习，熟练地介绍自己是必要的。

下面就向你提供准备的方法。有效的方法就是准备几份自我介绍的讲稿。为什么要让面试者准备几份呢？原因是你不知道招考单位的招考人要提问什么？提问的时间有多长？所以，你必须根据招考人的提问、时间长短，作出简单回答或者全面回答。这样你起码要准备一分钟、三分钟自我介绍讲稿各一份，在练习时还要

注意控制时间。这样一来，经过多次练习后，再将词句斟酌一番，就可以将自我介绍说得明确得体，而且心里也有 了一点底儿。

一分钟的讲稿中，你可以列入姓名、毕业的学校、科系专业、家庭状况等，这些是最低限度内应该介绍的，因此一分钟也就够了。

三分钟的讲稿，除了一分钟讲稿中的内容外，还要增加一些具体生活内容和人生观等等。

当长短不同的两份稿子完成后，你可以抬头看着你家里的挂钟，反复地练习。在练习中你必须注意提高每次练习的效果，学会清晰地说出自己的性格、家庭状况、研究的重点、优点。在练习的过程中，对自己不满意的地方或者不清楚的地方，加以检讨、修改，这样在面试时，一般你能从容应对了。

面试前要把报名表所填内容牢记在心

有的应试者，不重视面试前招考单位所发的报名表，填好后交上了事，而对所填内容印象不深，这是面试准备的一大忌讳。因为，应试者填在报名表上的东西，多半被用作面试时的资料。你在面试时，如果已经忘记自己所填的内容，答出来的就可能不一样了。这样，就造成了好像你在欺骗别人的印象，至少让人觉得你这人随随便便，而且对面试不重视，这给主试者会留下不好的印象。

为了避免这种情形发生，应试者一定要牢记你在报名表上所填的内容。因为有的主试者可能专挑细节问题，只要报名表上的内容和你口述的稍有不同，他便马上挑出来问你，而且主试者可以边听边对资料，所以不容易马马虎虎.地混过去。为了避免给对方留下不好的印象，可以将报名表所填的内容事先记在记事簿中，在面试前再详细看一遍，并牢牢记住，越是小地方，越不能疏忽。有些应试者在主试者问及细节问题时，胡乱编造一番，甚至报名表也乱填一气，结果当然不会令人满意。

面试时间排在后面更有成功机会

面试的时间有讲究。首先，别急着争取成为第一位面试人。

一项调查表明，第一位面试的人，录取比率比最后一位面试的人少三倍。虽然争取第一印象很重要，但也许最后的印象更能持久。

其次，如面试者看到你是在完全无压迫感的情况下参加面试，你获得工作的机会也会大些。因此，把面试安排在周二、周三或周四，比在周一或周五来的理想。

但也有例外的情形。如果你找的是非管理性的工作，能争取到越前面的面试顺序越好。

四、把握求职面试的一般规律

提前 15 分钟抵达面试地点

务必在约定的面试时间，前 15 分钟就抵达面试地点。如果你迟到了，你会得到坏成绩的。迟到会给人留下一个坏印象。这不仅表示你不可信任，而且也使你紧张不安。当你慌慌张张地表示歉意，而不能镇静自若、自我控制，你就不可能表现得像你平时那样。

如果公司很大，你应有足够的时间寻找面试的地点。

当你到接待员那里，务必向她打听清楚面试主考人姓名的正确发音。你坐在那里等待时，可思考一下面试的开场白。你该考虑几个方案，等你最后到面试现场时，就可选择一个最合适的开场白。

如果接待员看上去和蔼可亲，你可和她进行一些有节制的交谈，最好是闲聊。有时你会从中得到一些有关公司甚至面试主考人的情况。

面试的第一分钟要注意走进办公室及坐下的姿态。

你踏进面试主考人办公室的那一刻，会使你整个面试取得成功或遭到失败。要昂首挺胸，面带笑容，精神饱满地走进去。

在这关键时刻，你留下的最佳印象应是令人愉快和兴致勃勃的。你留下的最佳印象至关重要，因为你决不会再有重演一次的

机会。

你一走进办公室,就应直视着面试主考人的眼睛,与他紧紧地握手。如果面试主考人并不干预和吩咐你坐在什么地方,你就走到一张直靠背的椅子那儿。挺直腰板坐在硬靠背椅子上比埋在软绵绵的沙发里容易显得精神抖擞、机警灵活。如果没有直靠背椅,那么就挺直身子坐在填料较厚的沙发上,只让你的背部下端碰到椅背。换言之,即使你觉得斜躺在椅子里确实很舒服,也切不可斜躺在椅子里,而要保持挺直的姿势。

尽量和你面试主考人保持面对面、视线相接的姿势。不要显得坐立不安,不要拉拉头发或摆动双腿,或放纵自己随意做出任何有损于形象的身势语。

面试的第二分钟应介绍好自己的特点

等面试顺利开始,双方相互察看已告结束,你就必须牢记你来面试的主要目的是要以最佳方式把你的个人特点留给对方。你不是来介绍你过去的经历或你的技术专长的。如果你这样做,将铸成大错。

但是,重要的是,如果主考人问你掌握什么技术的话,你应把你的技术以及你在过去是如何应用你的技术的情况告诉对方。虽然这些问题应该已经包括在你的简历里了。如果问你的话,再提一下也不会有什么坏处。

面试的第三分钟不能松懈怠慢

现在你和面试主考人已经建立了某种友好关系。如果你洞察能力强的话,你应能觉察到面试主考人是接受你还是拒绝你。另一方面,也许面试进行得非常顺利,但面试主考人毫不显露他对你的印象如何。其实这关系不大。即使你认为你留下了好印象,你也绝不能容许自己放松。至少不应放松得懒洋洋地靠在椅子上,或开始表现出懒散的样子,或显露出感到有趣的神情,这都是错误的。保持你良好的姿势,继续显得精神饱满,思想集中。

也许这时面试主考人会向你简要地描绘一下工作情况。你不要以为可以休息喝咖啡了，或可以倒在椅子里显得不感兴趣了。要始终如一地对面试主考人所提的问题作出反应。面试主考人提这些问题总是有他的目的的，所以你对任何问题都要作出反应，这非常重要。

当面试主考人简要地介绍工作时，你不仅要特别注意他所说的每字每句，还要注意他的态度。你应观察他或她，就像他或她在观察你一样。

面试的第四分钟可以谈点自己的个人看法

面试主考人很可能会给你机会谈谈你自己。你到底该说些什么应有所选择。要针对面试主考人的情况而定。他或她想和你讨论什么呢？如果你想在此时加些个人看法，你可以这样做。

在这第四分钟时，很可能你们——你和你的面试主考人一在开始时所感到的紧张情绪已有所缓解。面试车考人正在作出决定，是“是”呢？还是“否”？你是观察不出来的，虽然你可能从气氛中感觉到一些暗示。最好不要去注意面试主考人在想什么。即使相信你能猜到他在想什么，你仍然要继续你的面试，把它进行到底。

面试的第五分钟不可慌乱

也许这时面试主考人会提出一些问题，一些和目前情况有关的问题。因为这些问题在面试过程中非常重要。特别是如何处理这些问题的态度更为重要。这时，不要让任何问题使你陷入困境。许多面试主考人喜欢使受审者感到慌乱。事实上，如果你被考虑为一个职位的候选人，你就是被察看的对象。任何面试主考人都想知道可能成为他的雇员的人，在紧张情况下反应如何。

你一定要预料到偶尔会接到一个弧线球，或者甚至一个擦过棒球击球员头部的头球。

面试的五分钟后听其自然

多数面试都要超过五分钟，但是，最关键的时刻已经过去了。现在，你只须按照你自己的情况回答问题。如果对方鼓励你的话，你还可问一些问题。

在留下好印象中结束

千万别打着当你结束面试离开办公室时，就已经得到工作的如意算盘。不管你在面试时表现得多好，主考官还是必须对你重做一次全盘的评估，甚至和单位其他人再讨论。因此千万别在主考官做决定前就逼他做决定，这样反而对你不利。

你可用一种正面的语句来结束面试。你可告诉主考官你比来面试之前对这个工作更有兴趣，更觉得兴奋。有时可用类似"我不会让你们失望的"这类的话来激励主考官，并让主考官感觉你需要这份工作，通常很有效。最后也可谢谢主考官，说占用了他的宝贵时间，并说明你觉得这次的淡话，不但极为愉快，而且获益不少。

如果你相当有把握，也可试试以下的战术：告诉主考官，你猜他可能需要一点时间决定这件事，而这样对你自己也有好处，因为你也需要静下来想一想。然后再问问哪天可打电话来问结果。也许你会得到"你不必打电话来，我们会通知你"这类的答复，也许你会得到一个确定的日期。不管结果怎样，这是对主考官施予适当压力的好方法，你可轻松地点一点，大可不必用强制性的方法。

退出考场时，不要忘记做最后致谢

在面试完后，退出考场时，一定要牢记，说一声"谢谢"，不要以为面试完了，就可以放心了，或解除精神戒备了。对主试者而言，并非不知道你紧张的神经已放松了，但他还是会认为这样是有始无终。倘若得到这种评语，后果就令人忧虑了。所以——定要牢记"有始有终"。如果谈话内容不理想，谦虚有礼的态度还可以弥补一些，评价也可能提高。总之，在一定的时间内接受面试的人，说错话的机会不会多，反而经常在礼貌上出错。

另外，在退出考场时，还应注意带好自己的东西，愈是认为不

重要的,愈要记住拿好。否则就给主试者留下一个粗心大意、丢三落四的印象,其后果可想而知。

面试后寄一封后续的信

不管面试进行的如何,或你与主考官相处的如何,在面试当天晚上,最晚隔一天,你应寄一封简要的信给主考官。除了谢谢他拨冗与你面试外,也可表达你对这个工作的热诚与兴趣。此外,附加一两句吹牛的话,也无不可。以下就是个好例:

曹先生:您好!

寄上一封短笺,谢谢您今天能拨冗和我面谈有关公共关系 这个职位的事,能与您谈话是我的荣幸,实在获益不少。正如我在面试时所说的,我很想能有个机会来证明我有能 力将这份工作做好。(事实上,在面试之后,我更有信心一定能将 它做得尽善尽美。)希望在您方便的时候,能再有机会做进一步 的沟通。

盼望能收到您的回音。再次地感谢您的不吝拨冗接见与您 的鼓励。

××敬上

×月×日

不只是在工作中的第一次面谈,你可寄出感谢信,在任何时候,当你认识一位新朋友,或参加任何的面谈时,都可派上用场。

收到聘书后自问:我真的需要这个工作吗?

在单位通知你上班时,到底接受与否,除了你自己外,没有别人能越俎代庖。为了让你做最佳的决策,以下三个问题倒值得你自己问问自己。

(1)你需要这个工作的程度有多深?几乎在每一个找工作的案例中,都会有一个决定是否接受某个工作的关键点存在。当然,这会因人而异。

最常发生的是经常情况的考虑:你还能撑多久。在经济情况

成为严重问题时，你千万别再故作潇洒了。不管这个工作是多么不如意，还是要把握这个稳定你自己的机会。确认自己目前的处境，将解决现状列为当务之急，暂时将工作上不如己意的地方搁在一旁。

另一方面，如你目前有工作，在收入方面足够生活，而且不至于引起你的苦恼，那么就别单单为着换工作而接受新的工作。骑马找马的好处在于你没有充分的自主性和选择权，千万别认为有个新工作的来源，你就有义务去接受它。事实上，拒绝新工作的情形比比皆是，但事先想清楚则是非常必要的。试着事先计划一下，你自己如果三四个月后，依然还在街上游荡，到时是不是会后悔目前拒绝这份工作。

(2)这个工作与你长期的事业生涯配合度如何？通常，一位成功的高级管理者对于自己的长期目标都有清晰与周密的概念。而且在做每一个工作的抉择时，不但非常注意在这段时间内这个工作能让他们承担多大的责任和获得多少收入，而且对于长期事业生涯是否有配合作用，也是考虑的重点之一。人们常常比意料中更容易犯下如此的错误。当一个收入丰于目前的工作来临时，往往会忘掉工作在长期中所能带来的满足感。

这不是在贬低金钱的重要性，事实上要让人不受金钱的诱惑，确实相当不容易。但即使这么困难，你还是要保持理智：在短期内能为你带来金钱上的满足，与追求在长期间能达到你个人事业发展的长远目标，两者间究竟有多大的差别。

当然，你也必须仔细衡量这个新工作。趁这个机会思考一下你想过着什么样的人生与想完成什么样的事业。计划一下，五年内你可能会有的路子，包括目前仍有工作和刚来到的新工作。用一张纸写下对目前这个工作的看法，有哪些部分是你喜欢的，哪些是不喜欢的。同样，也对新工作做一个评估。在进行评估时，尽可能地使自己保持客观。

(3)你和这个单位投缘吗？当你走进这个单位时，你感觉到的气氛如何？他们对你友善吗？他们的经营思想能让你易于接受吗？你了解自己的特性和对工作的态度吗？你需要做多大的调整才能适应新单位？

五、面试中要表现得谦逊有礼

对招考单位的每一个人都要礼貌周全

俗话说：考场如战场。参加面试的应试者在进入考场后，尤如战士上了战场，应精神集中对各方面都要注意。但是，有的应试者，往往未进考场就出了差错，导致了未上战场就败下阵来的局面。这样的应试者，大多是因为在等待考试时，精神松懈，不注意小节，给主考者留下了不好的印象，最终给自己造成了不利的影响。

参加面试的人，应该树立这样的信念：一进招考单位，就如同进了考场。对在这里遇到的每一个人，都要做到礼貌周全，就像他们都是主试者一样。对一些公共场合应遵守的规则，也必须严格遵循，如不要大声喧哗，不要把手插在衣袋里在走廊中招遥过市，爱吸烟的人最好不要在等待面试时抽烟等等。

遇到熟人，也要保持一般的礼貌

俗话说："有熟人好办事。面试时有熟人在场，自然会有些帮助。但是，如果应试者在熟人面前毫无戒备，完全相信，也很危险如果应试者自恃有熟人在场，就不顾礼仪，只和熟人寒暄亲热，冷落了其他土试者，就会给人造成难堪。即使他有意助你一臂之力，也会因为在大庭广众之下不便明说，或考虑到自己的使命，而摆出一副公事公办的样子。

最好的办法是：即使有熟人，对他同别的主试者一样，维持一般的礼貌。这样做，应试者不至于有失态之举，主试者中的熟人也得以暗中相助。

就算有关系，面试时也不要提出

利用人事关系时，切记“走后门”不可大肆张扬。尤其在面试的初级阶段，绝对不可说出自己的关系。因为一般自恃有关系可运用的人，总是想着一定能录取，于是将他的人事关系和盘托出，其实这反而会弄巧成拙。

人事关系不是万能的，也不是独有的；一般来说，招考单位越大，应试者的人数就越多，有人事关系的人也会越多二有人事关系的人多了，主试者的思维方式就会改变，可能会想：既然都有关系，索性一视同仁；或者既然有关系，也不随便淘汰他。这样，他就会好好抓你几个错误，再名正言顺地把你淘汰。

此外，从应试者角度考虑，过分地依赖人事关系，无形中在态度上会表现出依赖心很强。事实上，自恃有人事关系，而不在面试时全力以赴的人很多。所以有人事关系的人，千万不要以为这样就可以不求上进，随随便便了，那样一定没有好结果。

面试时只能做小媳妇

在面试时，如果出现应试者的意见与主试者不一致的情况，应试者一定要冷静，绝不能和主试者发生争吵，在对方气色严厉时尤其要注意。

由于面试是通过交谈进行的，所以应试者和主考者都有说话的机会，或者说，双方都可以陈述自己对问题的看法和理由。但是，每个应试者都必须意识到：面试时进行交谈的双方地位是不一样的，主试者是处在有利位置，甚至是高高在上的，而应试者则处于被审视、被考核的位置上。换言之，面试双方的关系是求人与被求的关系。俗话说：在人屋檐下不得不低头。在面试的时候，无论应试者有多么充分的理由，也不能和对方争吵，不能惹恼对方。即使应试者血性方刚，气壮如牛，在面试时也得克制一下，对于主试者，以触动为原则，尽可能投其所好，因其“言”而利导之。也可以顺着他的话表达自己的观点。

在面试时，如果应试者让主考者抓到了短处，而自己又无充分的理由来解释时，就更不要强词夺理，拼命狡辩。因为牵强的理由，会让对方感到你不诚实，这样的应试者，是没有录取希望的。

在自己遇到确实不会回答的问题时，应试者一定不要自作聪明，想当然地回答，这样做不仅会闹出笑话，而且会使主考者认为缺乏责任感。

一味谄媚，只能得到相反的效果

在参加面试时，应试者必须意识到自己的身份，采取谦虚的态度，切不可凭借自身优越的条件，盛气凌人。但是，在面试时，也有一些这样的面试者，他们为了达到被录取的目的，对主试者百般谄媚，对招考单位极尽吹捧之能事。这样做只能得到相反的效果。

无论什么样的招考单位，它从社会上招聘人员的目的，都是希望应试者来到单位后能够有所作为，为单位的生存与发展作出贡献，至少必须胜任一部分具体工作，坚守某个岗位。作为主试者，没有人愿意录取一个在面试时卑躬屈膝、毫无人格的应试者。

在面试时，应试者应该采取的止佣的态度，礼貌周全，又不卑躬屈膝，阿谀奉承。在回答问题时，应该努力设法适应对方的胃口，但投其所好绝非谄媚。

试着先同意别人的观点，然后再陈述自己的意见

应试者自己的主张、看法、观点，如果能为主试者接纳、认可，在面试时具有很重要的意义。倘若应试者做到了这一点，必定能得到主试者的赏识。但是，如果拼命鼓吹自己的意见，还是不能为对方赞成，那就不好了。

倘若应试者能以对方的意见为参考，采取包容的态度反驳，那么你就已经多少吸引他的注意力了，再在中间插入自己的看法，自然会获得对方的同意。换句话说，先赞成对方的大前提，再说自己的观点，必能使对方易于接受、认可你的观点。

如果对方指出你话中有问题的话，而你加以反驳，则势必又拖

延了面试时间，何况面试又不是讨论会，所以不宜多讲，敷衍过去就行了。

有时只听不说的效果更好

有句话叫“说不如听”，要使对方相信自己与其自己讲，不如让对方讲、自己听，这样更为有效。

在面试时，可能会碰到这样的情况：主试者因为某个因素触发，情绪激动起来，开始自吹自擂，炫耀自己的历史。尤其是年纪大的主试者，更有向年轻人提及“想当年”的强烈欲望。而对这种情况，如果应试者表现出反感、不耐烦的表情，就会挫伤主试者的自尊心，导致他对你反感。

遇到主试者自吹自擂时，千万不要破坏他的情绪，要让他尽情地说，并且还要作出注意倾听的样子，眼睛注视着他，不时插进几个“啊”是吗”的感叹词，使对方相信你在注意听。

面试成功的方法，一是讲话，一是态度。为了使主试者对你抱有好感，你必须认真倾听主试者的每句话。如果你使他满意，他自然会对你有好的 评价。因此，听人讲话，有时可能比自己讲话还管用。

如果不慎说出了俚语、粗话，要立刻改正

面试是一个很严肃、正式的场合，主试者往往都是招考单位的领导，他们听惯了官方的正经的语言，对年轻人之间流行的一些俚话、粗话有本能的反感。因此，在参加面试时，要特别注意切忌使用这些词语。

但是，由于面试时应试者的精神集中回答问题，有时会不自觉地带出一两句俚语，这不要紧，但发现后要马上改正。

从一个人的说话言辞可以推测他的思想方法和品性。因此说话时要注意文明，最好不说俚语、粗话。但是，如果说完了马上改正，主试者一般是会原谅的。“人非圣贤，孰能无过”，谁都会有言多语失的时候，只要马上改正就好。

说话时尽量少用专业术语和成语典故

在参加面试的应试者中，有很大一部分是刚刚毕业不久的大中专学生。他们在面试中，尤其是在涉及自己所学专业的问题时，往往愿意借助专业术语或者成语典故来表达自己的意思，以显示知识的渊博。然而事实上，这样做可能弄巧成拙，甚至适得其反。

参加面试的应试者必须记住，面试时说话措辞切忌生僻，用尽量浅显、朴素的字眼，尽量少用专业术语和成语典故。这道理很简单，说话的目的是为了让人听懂，如果因为措辞的关系而使内容不易被理解，不仅达不到说话的目的，还会使听者产生厌烦和反感。

六、恰如其分地表现自己

面谈时不必实实在在地表现"真实的自我"

表现"真正的自我"在很多场合是必需的。但在求职过程中，根据不同的情况，而稍微改变一下自己的形象，对面谈也许会很有帮助。有一个著名的企业家，年轻时被一家会计事务所开除了，原因是公司当局说要另外找一个"背景更扎实"的人。实际上根本的原因是这个人看起来比真正的岁数年轻太多了。从此以后，这位企业家开始致力塑造成熟的形象：以前只在工作时才戴眼镜，但此后每当面谈时，一定戴上眼镜；同时穿着绿色、保守的服装，目的是让自己显得稳重成熟一些。

在面谈中保持着笑容和表现出热诚的样子，将对你有很大帮助 。

根据调查，90%的人事主管都认为"基本的热诚心"是一项非常重要的因素。许多人因为热诚度不够，往往在第一关就被卡了下来。笑容和愉快的态度也无法直接决定你能否被录取，但却能使你胜人一筹——谁愿意录用一位既不热诚又一副冷冰嘴脸的人呢？

应注意你的稳定性是否欠佳

你在承受压力的情况下能表现得多好？你是表现得更好呢？还是变得脾气暴躁或紧张？在一般的面谈过程中，主考官通常出些难题来考应征者情绪上的稳定性。

过去的工作记录是测量一个人稳定性的一个方法。如果你过去每个地方工作的时间都不长，面谈时恐怕得费一番唇舌解释。否则，主考官很可能对你的稳定性感到怀疑，其次，在面谈时，你表现的态度与处理事情的方式，也是主考官考查的重点之一。面谈时当然会有些紧张，但如果紧张过度，主考官也不得不怀疑你的稳定性了。

以下几点通常是应征面谈时，主考官用来确认一个应征者在稳定性上是否有问题的标准：

(1)极端的表现；过与不及都表示欠缺稳定性。比如，说话太多或太少；笑得太多或一直绷着脸不笑。

(2)无法专注在一个主题或一个问题上；你一直在换主题，无法在某一个问题上详细且有意义地陈述自己。

(3)整理组织的能力太差：慌慌张张，粗心大意。比如说，在手提包中找了半天还找不到一张可以书写的纸片；或忘了随身携带一支笔。

(4)反应太慢："对牛弹琴"就是这个意思，千万别成为一个呆头呆脑的应征者。

超越障碍的决心是应试的宝贵资产

由于在面谈时很少有机会让应试者真正地表现工作的能力，因此表现有决心和有雄心把工作做好是相当重要的。而且根据有关机构调查，大多数的雇主都比较喜欢决断力和积极性强的应试者。

但你也不能只是嘴巴说说有做好工作的决心而已。在履历表中就应将你截至目前为止的工作状况暴露无遗。如果其中看不出有任何成长和进步，你也别奢望主考官会相信你所说的决心和雄

心了。

你可用行动来表现你的决心和雄心。比如说:在面谈时,可针对单位的情况,提出一些有益的建议。正因为你还不是单位的一员,搜集正确的资料有困难,因此把自己强过别人的决心和雄心充分表现出来,是非常有必要的。

还有另一种表现决心的方式。比如说,这家公司推销策略效绩不佳,你可用问问题的方式来表现你的决心。你可问问推销部副总经理现在几岁(用一种顺便问起的方式)?这种举动能让人感觉出你的思考确实比别人深远;你也需强调自己将更慎重地做这项工作。如果你被问起公司有哪些缺点时,你可巧妙地回避这个问题,稍微表示一下也许这是自旦目标定得太高而已。

要表现得容易与人相处

即使你过去的工作记录良好,即使你正是单位目前迫切需要的人才,如你不易与人相处,单位还是不会雇用你的。大部分单位都会把"是否易与人相处"当作审核的标准之一。

要和人相处得融洽并无秘诀,即使你很害羞,还是很容易办得到。只要你有礼貌,反应够快,能体谅别人,就很容易与人相处了。最简单的一个做法——却是大部分人做不到的——就是微笑。别以为你在工作上不会和许多人接触就不需要它,在任何时候,任何地点,只要你与人接触,就会非常需要它。而且,在面谈中,不管主考官多么客观,你所给他的感觉仍会影响他的决策。就一般经验,一个事业有成就的人,不只效绩良好而已,通常他在与人相处方面,也是相当成功的。

忠诚度不高的应试者会吃亏

没有一位主考官会责怪你勇往向前的雄心,但如显出一副忠诚度不高的样子,你的录取可能性就大为降低了。也许"雄心壮志"和"低忠诚度"是一体两面的事,但只要你的雇主怀疑到你的忠诚度,就算你有再伟大的雄心壮志,也都没有用了。

你过去的工作记录最容易表达忠诚度，如你在五年内换了六个单位，那叫人如何相信你的忠诚度呢！即使从履历表中无法判断你的忠诚度，还有许多办法可查得出来。最简单的方法是，直接从你前一位的老板那里问出来。曾有过这样一个例子，一个人事主管听到一位应征者对他这么说："我曾经在对手公司做过，我知道他们很多秘密。"这位应征者以为这么说一定会大大增加他录取的机会。岂知，人事主管毫不考虑地立刻将他除名。这位人事主管说："要是他在本公司也搞这么一套，那不就惨了！"显然这位应征者忠诚度不够，是他最大的致命伤。

表现责任心的很好方法是表示愿意承担责任

如有人问你："你承担得起责任吗？"千万别忙着回答这个问题。因为一个人所能担得起的责任实在不多。即使我们有心要担起责任，但周围的人——包括我们的竞争者和仰赖我们的人——的种种作为，也会使我们担负责任的能力大打折扣，如能用这种方式来回答主考官，你就已经胜过许多应征的竞争者了。

有一种表现责任心很好的方法，就是愿意接受责任。曾经有过这样的一个例子：有一个人被单位开除了，这家单位素以工作负担非常沉重而出名。令人感动的是，这个人一点都不抱怨，他说："有许多我想象不到但却必须做的事我都没有做到，我不怪单位开除我。"

相反，如果你不停地抱怨，只会让人怀疑你的责任心。比如说：你向主考官抱怨前一单位是"毫无制度的"，"无法发挥我的长处"等，主考官怎会不起疑心：牢骚这么多，真怀疑他的责任心够吗？

这不是说你必须将过去种种的失败都归于自己，而是建议你不要老实认为，你所认为对的就一定是对的。只要你能把单位的成败、部属的效绩当作是自己的责任，并将这种想法表达给主考官知道，他一定会很欣赏你的责任感的。

“苦肉计”并不是很好的应试策略

对工作表现出一副渴望的样子决非明智之举。但你也别往相反的方向想，以为表现出一副毫不在乎的样子会比较好。因为主考官心里也许会这么想：“我们为什么要雇用这个家伙呢？他根本不需要这份工作嘛！”这个规则唯一的例外是：如有一个单位千方百计地想得到你，你演苦肉计也许会争取到更有利的工作条件。否则，你还是自自然然地表现为妙。只要让主考官知道你绝对能做好这份工作，而且也是你真正想要的工作就够了。

列出你的资历，使你的每一项资历都具有说服力

在应征时，大部分的单位第一个问题是“你曾做过什么工作”，也即探询你的工作经验资历。何以一个人的工作经验会那么重要？说起来容易理解。到目前为止，企业界仍未发展出一套精确的雇用技术。因此，任何人都无法肯定所雇用的人一定是最理想的人选，因为所有的招募甄选过程大都是一种大胆判断过程。有些主管认为招募过程就好比是在赌骰子，虽然雇用的人在各方面看起来都相当理想，但却依然必须有心理准备，迟早将会发现并不完全是这么回事。也因此，在今天的企业界，往往在投下了不少心血办训练班之后，才发现所雇用的人并不是理想的人选，平白的浪费了不少的心血和金钱。

因此，假如角色互换，是你在招募人才，你只有更小心地从各个角度考察应征者，确定他是否适合这项工作。而最能表现一位应征者能否称职，除了他个人过去的工作经验外，还有其他可信度更高的指标吗？

资历代表着你曾做过的工作，而非你认为可以胜任的事。任何你曾经做过的工作，就是你个人的资历，倒不一定局限在某一个特定的职位。较好的学位是一种资历，驾驶执照也是一种资历。

展现你的潜力

面试时，资历固然重要，但主考官对应征者的个人特质更有兴

趣。这个人外表如何？积极进取心够吗？足够自我肯定吗？这些才是重要的。

在有关机构的调查研究中，有一个共通的现象：如果你能将自己的潜力适度地表现出来，而且说服了应征单位的人事主管，在某种程度上是可以克服你工作经验不足这一缺陷的。

因此，如果你尚未发挥这项存货，就应将你个人的潜力发挥出来，让可能的雇主瞧瞧。但切记要把握分寸，别忽略了你的弱点，因为这会造成反效果。

事先准备好你想强调的事，并在面试时完全发挥出来

在前往面试前，一定要对“自我推销”的重点，有一个清晰的概念。不要多，只要三四个就够了。但必须确实能打动主考官的心。比如说，你提出了三个重点：(1)在此一行业中丰富的经验。(2)广泛的人际关系。(3)足以服众的技术能力。

也许这些不见得是你最强的长处，但更重要的是你所提出的重点，必须是工作上所需要的，才会对你有最大的帮助。也许在面试进行中，根据实际情况判断，必须再加入一个重点，你有更高的意愿从事这份工作。没关系！尽管加入，只要情况需要。在表现这些重点方面，可在面试的前段就表现出来，之后再反复强调更好。比如说：“正如前面我曾提到的，我已在这个行业做了一段很长的时间，而且也认识了圈内的大部分的人……”

别羞于请求给予一个表现的机会

绝非乞求，而是请求。比如说：在主考官审阅你的资历后，认为还蛮合乎要求的，你大可向他要求一些表现的机会。如果你是一位广告文案的撰写者，你可要求试写一两则广告的文案。如果你找的是有关研究方面的工作，你可要求做一个简单的研究实验。当你提出这些要求时，正是以表现你对这项工作是具有信心的。当然，你必须对所提出的要求有把握完成它。

年长成为你的有利条件

主考官如挑剔你“太老了”,该如何应付呢?

“太老”有什么好处呢? 比如说,你已经接近半百,你可表现:年纪越大,经验就越丰富——不只是工作技巧,生活答对也是如此。年纪越大,人生观就越成熟,因为你已经阅历了无数的人生了;对待遇的要求也不再那么斤斤计较了,因为可能你的孩子都已长大成人了;你会尊重工作的意义,并视工作为神圣;你的工作态度不但踏实而且值得信赖。你确实是一个可依赖的人。

外表也许比你的实际年龄更重要,但也勿需想尽办法要把自己装扮得年轻些。最重要的是,让别人感觉你是健康、有朝气、精力充沛的。也许这个方法不是每次都有效,因为有些单位就是只要年轻人。但也别气馁,还是有不少单位并不把年龄看得那么重要。

使年轻成为你的有利条件

不错,年纪轻,经验不会太丰富,但别人期望你的不是经验。人们期望的是冲动、活力、朝气、积极、有礼与学习的意识。

如你刚踏出校门,也许会发现人们所期待的是你奋力工作的强烈意愿。别怕让人知道你有雄心壮志,但却别让人感觉你非常激进,想在短期内功成名就。

别忽视了你在学校的表现,比如说,曾参加什么社团? 担任什么干部? 参加过哪些服务性工作? 打过什么样的工? 或当过推销员。这些经历也放在找工作时不见得会有帮助,但至少能使你与其他应征者有些差异。

此外,千万别表现出成熟,对事事都很熟练的样子;相反,你该多问问题,多请人指正与提建议,让人们感觉你还是个可塑性很高的人。这样会比你让人感觉是一个自以为是的家伙强上几倍。正如人们常说的:教一个人如何去工作很容易,但教一个人不要处处自以为是,那就不那么容易了。

面试时,作为已婚者要强调责任感

面试时，经常有已婚者，这主要是那些想转换职业的已经在某部汀干了多年的人。

现在的招考单位，对已婚者的需求，有的是喜欢，有的是不喜欢，这对已婚者来说，就比刚从学校毕业的学生有些不利。比如，一般大机关或大工厂、大公司在全国、甚至在世界各地有分设机构，如果你有配偶的话，就难以派你到外地，就是去了也要为你准备宿舍等，而那些单身的人就没有这么多的问题。如果你遇到不太喜欢已婚的招考单位时，你就要相反地说出婚姻的一些好处。比如你可以这样说："因为我结过婚了，因此就必须承担一个家庭的义务，责任感也加深了，因此我要埋头苦干，拼命工作，否则我怎么能对得起整个家庭呢？"你必须给人的一种感觉就是你对人生认真、负责的严谨态度，具有责任感，这样就可以使主考人深感安心，给予良好的评价。

如果是订婚或准备要结婚，你最好别在面试时高兴地把这个消息告诉主考人。因为如此一来就使人联想到住房等对自己不利的因素。告诉其他人，别人要祝贺你一番，要是告诉主考人，可就不明智了。

自己在某些方面比别人强时，最好不要明说

目前，越来越多的招考单位在选择一个人时，比以往更加注意人的活动，而一个人如果是遇事从容不迫，生活中富有激情，就更受人欢迎。一个人唯唯诺诺，让人看上去就像少年老成之士反而不受欢迎了。

现在招考单位大多都很注意应试者是否具有活力，而有的应试者会非常自信地说"我很有活力"或"我的长处就在于比别人有更多的活力"等等，这样的回答会使主考人哑然失笑，的确不太聪明。

现在经常可以见到，用人单位来人到学校与学生见面时，有的学生为了想加深自己给对方的印象，什么都问，什么都说，好像这

样也会给人一种很有活力的印象，这样的做法也是不妥当的。

那么，如何使主考人了解你是个比其他人更有活力的人呢？这时，最好是将你过去经历的一些非常富于恒心毅力的行为向主试者表明，比如大学四年中不间断的参加各种社会活动，每天早晨不间断地长跑，参加健美班已有两年；或者是克服缺点之类的实际行动，如坚持不睡懒觉；或者是一些积极与有趣的活动——骑自行车长途旅行，徒步旅行等等。只要以具体的事实说服即可，绝不能冒出什么“多么具有活力”的字眼，否则会让人笑你肤浅了。

讲完这些事实根据后，你可以再加上冷静的分析，也就是和其他面试者进行一下比较，思考一下你自己哪一点最热忱？做什么事情最专了？哪些地方比你的朋友强？

这时，你端正的姿势，双眼望着主考人，表现出充满了活力的样子。若真是这样的话，怎么能不使主考人对你产生好感呢！若遇到不能直接回答的问题，用间接的语句来表达，你想办法拐个弯说，这样表达的效果总是不会差的。

在集体面试时，若要显出你与众不同，最好以你自己的身边的事为例

如果是单独面试，情况比较简单，而集体面试时情况就有些复杂了。单独面试时，参加面试的人的言谈和举止都相差不太大，这样会使主考人不易分辨，再加上面试的人很多的话，那么主考人的头都要大了。而集体面试，就避免了单独面试的这种弊端，主考人的眼同时可以看到几个人，便于当场比较优劣，这样既省时间又有很好的效果。

集体面试的进行方式和发言方式固然和个人面试不同，但是在应试者希望给予主考人一个好印象这一点上，两者却毫无差别。所以你要抓住集体面试的要领，那就是——照自己所期望的样子表现自我。当然，集体面试时必须遵守集体行动的规则，除了要显著地表现自我外，还要绝对避免和他人争论起来。通常，集体面试

都是三四个或五六个人一组进行，而这些人大多也是在面试这一天才认识的。主考人在做完自我介绍以后，便暗中开始观察了。如果你在这些临时认识的人发言时插嘴或做出种种难看的表情，那他就要判定你缺少协调性了。在个人面试时，必须“以礼始，以礼终”，在集体面试时也同样要做到这一点。

下面要和大家谈谈集体面试时的发言技巧。在面试时你不想被埋没的话，发言技巧便得下一番功夫好好琢磨一下了。通常，集体面试时，最令人感到头痛的是自己本来想讲的话，都被前面的人讲完了。因此，很多无法在紧要关头发挥机智的人，就只好无可奈何地说：“我的意见和刚才那样一样。”这样的回答是不行的，你至少需要有个开头：“我要说的，和刚才那位很相似……”再将你要说的说一遍，并引证你自己身边的事情，稍微改变一下说话的技巧，便很理想了。假如你所举的例子，是大家都知道的事，主考人必会打心底称赞你：“这个人真机智，有理解力。”如此一来，他对你的评价自然变了。换句话说，你不必一开始就反对他人的意见，相反地你必须在某种程度上赞同他，再说明自己的意见和方法，这样不但给主考人一个有包容力、协调能力的印象，还可以使他觉得你是一个优秀的人才。只要把握住上述两点，你就不会因为集体面试感到恐慌或迷惑了。

七、从容地应对意外的变化

对问题大意没搞清楚时，可以请示主试者重述遍

为了使主试者产生良好的印象，一般来说，不要让他重复问题或补充说明。但是，如果应试者没有弄清问题，把握不住问题的要点而无法回答时，就一定要先弄清问题大意，千万不要凭自己的小聪明胡乱猜测问题的含意，因为那样只能使你开口千言，离题万里。

有的时候，主试者提出的问题本身就不明确，应试者若当面说

穿，又会使主试者不高兴。这时你可以用委婉的语气反问主试者不明确的部分，他即使不回答，也会稍加解释的，这样既达到了搞清问题的目的，又不致惹恼对方，还可以给他留下一个态度诚恳、虚心好学的好印象。

无法抓住问题核心时，要设法拖延时间

有的主试者为了达到评判应试者人品、见解、思维方式、组织能力等隐形因素的目的，往往会问一些很难回答的问题，这些问题难就难在它们很"大"，不能做简单的回答，如"你对我国改革的前景有何看法？""如何看待部分人先富起来？"等等。

另外，主试者还可提出一长串的问题，要你在很短的时间内组织材料，理清思路，迅速回答。但不能以"是"或否"这样简单的词作答。

对于以上这样的问题，大多数没有经验的应试者会感到很难。其实只要能养成边说边想的习惯，问题就迎刃而解了。

主试者提出这种问题的目的，主要是考察应试者的组织能力和应付能力，而不是考察应试者的知识和见解。对于这样的问题，应试者一定要回答，而且必须在很短时间内，完善地组织要说的内容。否则，就会给主试者留下"反应迟钝"、"没有组织能力"等不良印象。

对于这种问题，主要的不是问题或答案的内容，而是问题的分解和答案的组织。应试者为了赢得思考时间，可以采取拖延战术。例如，开头可以先来一句："这个问题很大，不是三言两语能概括的。"在说这话的时候，就要考虑说些什么了，如果答案一时不能想得很多，可以分点回答，想起什么，就先回答什么，把它做为第一点。在说第一点的时候，考虑第二点要说些什么，以此类推。

对于偶尔发生的错误不必耿耿于怀

古语道："人非圣贤，孰能无过。"面试时由于神经紧张或其他原因，出现一些口误、用词不当等这样那样的错误，对于大多数应

试者来说，是在所难免的。关键在于错误发生后，应试者应该怎样对待它。有的应试者，自觉得说错了话，马上血压升高，说话便语无伦次，答了上文没下文。这样的应试者，只能说他们没有经验。对待错误的正确方法是；不要把错误放在心上，只要把以后的问题答得更好就行了。对于每个应试者来说，面试的时间都是宝贵的。倘若为开始时的一点错误而耿耿于怀，而对主试者以后的问题不加注意，面试就很难成功了。

再说，应试者自己意识到的错误，主试者可能还没有察觉，所以不必过于担心。总之，无关紧要的地方错了，绝不会导致面试失败，因此你尽可放心地讲下去。尤其是女孩子，自己意识到错误后，常常伸一下舌头，或默不作声，这点要绝对避免。只要主试者不讲话，就表示请你继续讲，你不讲的话，对方反而不高兴，或察觉出你的错误。

当你被问及应聘动机时，回答一定要委婉

面试时，主试者一定会问你应聘动机是什么，将来想在单位里做些什么工作。这样，他多少可以从你的回答中了解一些情况，将来你一旦被录取，你想做些什么工作，怎样做工作，这肯定是招聘单位品评你的重点，所以这个问题一定是面试的核心问题。为增加录取机会起见，你必须在面试前准备好答案。

像这样一些重要问题，到底怎样回答才好呢？为了使招聘者得到一个满意的答案，你不妨在面试前对你所应聘的单位做一个大概的了解，并对所了解的情况进行加工分析，从而得出一个大致的结论，即你对招聘单位的一般看法，这样你在回答问题时便有的放矢了。

假若你面对的招聘单位是一个大企业，那么你在回答问题时，有必要先谈谈你对该企业的一些基本看法，但是讲话要婉转，口气要平和，比方说谈一谈这个企业是怎样扭亏为盈的，为什么现在赚钱很多，等等。对企业目前的经营状况做一个大致的分析，谈谈对

该单位的初步看法，当然，这个看法的倾向性是不言自明的，最后才能谈到你应聘的动机。

在谈转变职业的理由时，不要以工资收入高低为缘由

如果作为一个在职人员，在一个部门内工作一段时间了，现在想要改变一下职业，那么从多方客观条件看都较大学刚毕业的毕业生不利得多。对于希望改变自己职业的人，一定有其内在的理由，但是在面试时你最好不要在主考人面前说出来，免得主考人误会。有不少人往往以工资收入过低作为转变工作的主要理由，主考人若能听出此意，也可能会说："听你这么一说，本单位的待遇不算很好，不知你在乎吗？"如果主考人这样一说，你一时可能也无法回答吧！

在面试时，作为一个在职人员，一般主考人肯定要问你改变职业的理由何在？这时你不妨这样说："我所要求的是能使我发挥才能的地方，但是目前我的工作单位无法使我的才能得到全面的发挥，所以我才想到贵单位来应征。"以发挥自己的能力作为更换自己的职业的理由，确实是很动听的。但这并不是嘴上讲讲就完了，你必须凭着自己相当的实力。因此若要能成功地变换自己的职业，只有靠你自己的实力了。

对方问起你对待遇的要求时，只要强调公平即可

待遇常是人们最重视的一项条件。如果不是，也许你已经相当富裕，或愿意安贫乐道过一生。

别以为所要求的待遇愈少，就愈容易找到工作；相反，你可能因此而吓跑了雇主。如你对一位雇主说："钱对我并不重要。"这位雇主听了也许会心中一震，从而马上联想到："这个人可能别有目的，我得防防他！"于是这个工作机会就因此飞了。

话这么说也许比较理想："起薪多少我不在乎，但希望单位对我的效绩表现能做公平的评价，让我的待遇和我的效绩得到平衡。"

记住:即使你不需要太多的钱,甚至不必靠这笔待遇过活,但千万别说出来,放在心中就是了。基本上,一个工作所提供的待遇,应至少能满足你基本生活的要求,并还有一些余裕。

如果主试者的提问连续不断,应试者最好设法切断

为争取面试成功,一定要和主试者合作。因为面试的目的,不在于知道你有多少学问,而仅止于了解你是否能与人相处。如果要在面试时与主试者有一致的看法,使对话能顺利进行,首先必须将主试者的话听完。在别人讲话时从中插话或打断对方,都是缺乏起码礼貌常识的。

但是,在面试时往往会出现这样的情况:应试者不知是怕答不出来着急,还是急于炫耀自己,常常在主试者的提问未完时就插嘴打断。这样很可能导致对方的反感。所以,在正常情况下,一定要等主试者把话讲完,再给予正确的回答。但是,如果主试者连续不断地发问,不知何时才会结束时,应试者就要考虑一下,可以在他说话的空隙,或点头称是,或插话进去,打断他的问话。这样就给自己创造了回答问题的机会。

在面试中,有经验的主试者往往采取连续发问的方法,以测验应试者的反应如何。所以在提问中插话,截断主试者成串的问题,是很有效的方法。

为避免回答过于简短,一定要多找些材料来充实其内容

就主试者而言,如果你用一句话直截了当地回答了他提出的问题,他肯定是不会满意的。他会认为你缺乏联想能力或是没有美感。比如他问你:"你父亲在哪个单位工作?"你只回答在某厂,这样的回答就不能令主试者满意。你不如这样回答:"我父亲做技术工作,是某某工厂的一名工程师。"虽然在面试时没有固定的标准答案,这样的回答也绝不会使主试者生气。但他也许还会继续问你:"是不是能说得详细一些?"

就一般人的思维方式来说,这样的问话似乎是没有必要的,父

亲做什么工作在报名表或档案中一定都有记载:主试者为什么还要问呢?这里面肯定还有他不了解的情况,需要你详细说明。况且,你也需要主试者多多发问,而你也以充实的材料做出回答,从而使主试者更了解你,对你的印象更深一些。如果你只一两句就回答了他的问题,主试者未能较充分了解你,怎能对你的情况加以判断呢?

面试和审讯不一样,不是套口供,所以一定要抓住问题的重点,干净利索地回答。但是,对于主试者提出的过于简单的问题,不要不加思考下意识地回答,而有必要加入一些与之相关的资料,适当地将问题放宽。如果你仅就客观的情况做出简单的回答,则不免使主试者觉得你是个抓不住对方心理的人。

面试时并不局限于回答问题,你也可以准备一些问题向对方询问

面试时,主考人居于主动发问地位,这是毫无疑义的。但面试者也不是纯粹处于被动地位,有时必要的情况下,也可以准备一两个问题向对方询问,这也能给主考人一个印象,好像你对他的单位最为关心似的。因为,这种面试并不像你在学校时的毕业论文答辩,谁也没有规定有问必答,就算处在被动地位,也需要有一定的限度。为了弥补这点缺陷,你可以预先想好一些问题问对方。比如,对一家利润高的、增长很快的公司,你可以问他:"贵公司如此高的效益是怎样形成的?"贵公司效益很好,在社会上知名度又很高,职工一定很努力地工作吧!有哪些是可以特别介绍的?"像这样的问题,你可在面试结束时,酌情、酌量提出来。

这里还必须谈一下人们的弱点,你要是恰当地赞扬他几声,他也会像见到老朋友似地对待你,这是我们人类的通病。你必须好好利用,特别是在你面试时。像上面那样提问,在提问当中就已经将招考单位赞扬一番了,因此主考人会诚恳地向你介绍,绝对不会遭到拒绝。

但必须注意的是，如果简介上已有的东西，你再重问的话，是会得到相反效果的。因此，在发问前，必须搜集资料，不明白的地方才可提出来问。此时，问主考人一些意想不到而乐意回答的话也很必要，也就是问一些该公司自认为很杰出之处有关的问题。像这种投其所好的问题，必能使主考人对你产生好印象。同时，你问到该招考单位的一些情形，表示你对进入该单位抱有很大的热情，这也是主考人对你产生好评的原因。当然，这种问题也不是非问不可的，但是一旦提出时，就必须十分谨慎。

碰到时事问题时，最好参考报纸社论，以便对此问题有一基本概念及看法

如果主考人真问到时事问题时，你能在某种程度上提出你的见解或回答问题时具有很强的说服力，这对你是很重要的。假使你只知道一些有关的时事用语或词汇，却无法预测政治、经济动向的话，会在被问时答不理想。

为此，要应付这一类的问题，并能顺利过关，也必须加以训练。最简单的方法就是利用报纸的长篇评论文章或短评，作为自我训练的参考。一般的评论，都与小型议论文一样，你要是参考这一点，至少会对时事议论形式的练习有很大帮助，因为口头与文字的说理，其性质是相同的。

如果实在紧张，也可以如实告诉主试者，以缓和气氛

从心理学上讲，应试者考试时在心理上是处于劣势的，生怕出错，也容易出错。而且他们往往把自己的考官——主试者看得很高，以为他能洞悉自己内心的一切，所以就愈加惶恐不安，神经紧张了。

在这种情况下所能采取的最佳对策是：坦率地承认自己的心理劣势和神经紧张。告诉对方说："我现在很慌，请让我安定一下好吗？"主试者对这样的要求一般不会拒绝，甚至可能会安慰一番，帮助应试者扭转紧张气氛。对应试者自己来说，说完这些话心情

是会逐渐安定下来的。这样，不仅使应试者本身的心理得到了调整，而且还可以起到缓和考场气氛的作用。

这种方法在心理学上也是有根据的。有一位心理学家，曾经发明了一种心理治疗法——内观法。即在心理感到不安、神经紧张时，将不安的感觉说出来，正如吃饭或喝酒引起身体不适时，呕吐一番反而感觉如释重负、浑身清爽一样，把不安和痛苦用言语发泄出体外，必定能消除至少可以减弱这些不良的感觉。

因此，在面试时应试者利用这个原理，说一声“对不起，刚才有些紧张，请让我先定定神好不好？”“对不起，刚才太紧张了，让我擦擦汗？一我现在脑子乱得很，让我先清醒一下好吗？”只要能坦白地说出来，就可以使紧张情绪减弱。

我们可以再分析一下主试者的心理，站在他的角度看来，应试者坦率地承认自己紧张，正表示他是诚心诚意地前来面试，才会如此紧张的。这样，对应试者来说，也可得到某种程度的好处。说实在的，面试的成败，并不取决于双方的主观意志。应试者费尽心机，竭尽全力，也许反而弄巧成拙。而有时，毫无心计的大实话，反而会得到意想不到的效果。

做一些小动作，可以松弛紧张的情绪

在休息室里等待面试，快轮到自己时，可能会感到喉头发紧，心跳加速，气喘嘘嘘。到了只剩二三人时，更会坐立不安。这时，也许会有很多人开始抽香烟，或全身发抖，这些都必须加以克服，否则就要影响面试了。

应试者进入面试休息室，就等于是迈进社会的第一步，好的开端等于成功的一半，这第一步必须走好。

从招考单位方面来说，最需要的人才，是能够以冷静的态度应付任何意外的人。所以主试者也会仔细观察应试者在面试中的紧张状态，因此使紧张松弛的技巧很重要。

如何放松自己紧张的神经，除了在极端情况下可以采取向主

试者如实坦白的对策外，在一般情况下，最好使用不为人察觉的方法——做一些引人注意的小动作。例如：玩玩自己的笔、打火机等等。利用自己身边的东西，作反复的动作，就可镇静、松弛紧张的情绪，获得意外的效果。

在日常生活中，利用小动作放松紧张情绪的例子不胜枚举。一些伟大人物，在历史的紧要关头，也利用这种技巧临变不惊。日本海空军偷袭珍珠港，美国太平洋舰队全军覆没的消息传到白宫，将军们气急败坏地跑到总统办公室时，他们惊奇地看到：罗斯福总统正在平静地摆弄他的集邮册，而几小时以后，他就作出了震惊世界的决策。

我们如果能像罗斯福总统那样，把无意识的小动作意识化，的确可以收到松弛紧张情绪的效果，所以在面试时，别忘了这一方法。

努力把语尾说得清楚明白，可以消除紧张情绪

通常，考场的气氛都很紧张，很多平时性格开朗，喜爱说笑的人也会因此而神经紧张。如何改变这种紧张气氛呢？告诉你一个方法：说话时加重语尾，把每句话的最后的几个字说得清晰响亮。

人紧张时，容易在说话时语尾含糊，甚至说了上句没下句，给人一种有气无力的感觉。如果加重语尾发音，则会给人一种开朗稳健的感觉。

因此，在面试时，如果紧张过度或考场气氛沉闷，回答问题又不顺利时，别忘了说话加重语尾，这既可以清楚表达自己想说的意思，又可借此稳定自己的情绪。更重要的是，这样做可以起到扭转气氛的作用，使沉闷的空气一扫而光，使双方的精神都为之一振，这对面试的成功大有裨益。

注意主考官的身体语言

身体语言是一种“发于中、形于外”的心理讯号，对一位应征者来说，注意身体语言是面试时一项很有利的武器。基本的概念是

用你的眼睛注意主考官任何身体动作的变化,从中获取主考官内心深处真正的情绪。如:

(1)当主考官厌烦时:坐立不安,把玩着桌上的小东西,手指头轻敲着桌面,都是主考官不耐烦时常常出现的身体语言。这时你可试着改变话题和主动地问问题,让主考官重新回到面试中来。

(2)当主考官分神时:当主考官的眼睛在你的身上到处游移,或眼睛看着桌上的东西时,他已经分了神,你说什么他并没有听进去。

(3)当主考官不太愉快时:"防御性"的讯号通常有双手在胸前交叉,身体向后靠,明显地改变坐姿等。

(4)当主考官听了你的话感到很高兴时:当主考官的坐姿向前倾接近你时,表示你所说的话都被听进去了。但偶尔也会发生恰巧这位主考官也精通身体语言。因此,你更需学会分辨判断各种身体语言,并分辨其中的真伪。

洞悉主考官的故意刁难

有时主考官会使用"压力"面试技巧,故意给应征者一些压力,然后看看他在压力之下如何反应。

有时主考官会用较含蓄的方式,拐弯抹角地施加压力,以测验应征者的反应。但大部分主考官却没有时间玩这套游戏:他们常直来直去,直接压力贯顶,然后看看应征者的反应。不论用何种方式,以下几个施加压力的方法和化解压力的技巧,都是可以参考的:

(1)让你面对太阳的方向坐,让阳光直射你的眼睛:如坐椅的位置会让你感受到不太自然的强光,也可立即询问主考官是否移动一下位置。大部分的主考官不会故意为难你的。

(2)让你坐一把摇摇晃晃的椅子:用这个方法的目的之一,是想让你在整个面试过程中显得不安与急躁,但更常见的目的是主考官想看看你如何去应付这一情况。最好的应付方式是询问主考

官你是否可换把椅子坐。如房内已无多余的椅子,你只有保持重心以免摔倒了,千万别要主考官帮你从别处再拿一把椅子来。

(3)让电话来扰乱面试进行:包括频频接电话或用很长的时间在电话里讲话。这时,你一定要隐藏自己的焦躁。如果一个电话看来可能不会很快就说完,你可看看房内昕摆的营业广告、杂志或公司听印的刊物等:卞考官桌上的报纸,你可在征得他的同意后拿起来阅读,你也可稍微表现出一点不太耐烦的样子。值得注意的是,千万别随便取阅主考官桌上的文件,因为这是不礼貌的。如你感觉这是一个私人电话,不妨远离一点,换个地方坐。

(4)拿东西给你吃——却不提供盘子。也许面试中有人拿蛋糕或丹麦饼之类的东西进来,没有附小盘。这时你最简单的应付方式是直截了当地说:"谢谢! 我不饿。"

(5)团体面试:当主考官一次出现三四个时,就是场团体面试。此时,你应将目光平均分配在每个主考官身上,但对握有最后决定权的那一位,则要格外地注意。当你在回答问题时,一定要对着问你问题的那位主考官回答,而不是整个团体。

(6)与可能是你未来的属下面试时:这不是常有的事,但有时的确会发生。为了安抚员工,有时单位会别出心裁,让员工来面试他们未来的上司。碰到这种情况,你依然必须将他当做是一个正常的面试者来应付。但记住一个原则:几乎所有的属下,最大的愿望就是获得一位正常的上司——他了解工作的领域,而且是个容易相处的人。

(7)让你久候:这种事常发生。有时是不可避免的,有时是主考官的疏忽。应付这种情况的方法是:如果你恰巧还有另一场面试,或你必须赶回办公室,而等候的时间已超过了 15 分钟,你可以向秘书小姐说明你无法再继续等下去的原因,并试着请她另外再安排一个时间。这种情况大部分的主考官都会谅解,并不会给你难堪的。

(8)沉默相对:当面试进行到中途,有时主考官会突然沉默下来,一句话都不说,这时你就要小心了,因为这是面试常用的技巧,其目的就是要解除你的武装,让你在不知所措中变得饶舌,说出一大堆无意义的话,使你现出真面目来。这时应征者常常会东扯西拉,不知不觉中坏了自己的工作机会。

应付沉默相对最好的方法是事先准备。即使它不常发生,但还是把它当做会发生。预先准备一些适用且有意思的话题。比如:把前面曾谈过的话题再补充说明一下。提出一个打破沉默的主题——不管是什么,谈一下,然后停下来,问问主考官:"我可以继续说下去吗?"

另一个好方法是:随时准备一两个问题。当沉默相对发生时,或沉默一直继续时,你可问问主考官是否还有问题,你可问问他是否想听你报告一件事。

应付沉默相对的基本概念是:当它来临时,就是发挥你的长处的时候。把它当做是机会,而不是威胁。

八、巧妙地回答考官的提问

"谈谈你自己"

许多主考官都常以"谈谈你自己"做为开头。主考官之所以喜欢以这个问题做为开头,因为他们觉得,如果你连自己都无法清晰陈述,又如何清晰地表达其他事情呢!

通常回答这个问题,并不在于你说什么,重要的是你怎么说。不要转弯抹角,最好用直接的方式回答,而且用正面性的内容来回答,并且补充说明之。比如你回答:"朋友们都说我是个很好的管理者。"说完这句话后,还要再补充说明,以支持你这句话。你如何使这句话得到良好的支持,正是许多主考官所等待着的。再举一例,你回答说:"我的组织能力很强。"接着你可再补充:"我懂得如何授权。我在承受压力情况下依然可以表现良 好。"这样,说服力

就很强了。

只要你说得合理,就别怕自吹自擂。主考官当然知道你不会"自道己短",但别扯得太远。"吹嘘自己"时只要谈谈有关工作方面的内容即可,而且千万记住,要用具体的事例来做为支持。比如说,你说"我和其他人相处得很好"时,千万别说到这里就停了,还要举出一些具体事例加以陈述支持。如;"我总是和我的工作伙伴和属下有着相当融洽的关系,而且我也和从前每一位上司都成为好朋友。"

因此,当你在回答这个问题时,心中要记得:

——只讲正面性的事。

——用证据——具体的例证、具体的成就——来支持你的陈述。

——陈述的内容集中在这个工作所需的资历上。

——简明清晰:不要超过三分钟。

——说完后,再问问主考官是否还想知道更多点。

"你觉得本单位如何?"

这个问题可能在你应征某个工作,进行到第三、第四次面试时才会被问到。听起来不是什么大问题,但你千万要小心应付。

保守的方式回答这个问题,就是用点计谋。你可告诉主考官,到目前为止你还没有机会去做个具体的结论,但从你的观察所得,却留下了深刻的印象——这个地方会让你感到非常愉快。

如果你确实发现有些地方需要改革,而且你也能提供建议,尽量把你的意见提出来。但当你在说这些话时,千万要格外的小心。不管你是一位多强的应征者,或单位多么需要你这位人才,如果你表现得像一位"乱世英雄",那很可能就是在替你自己掘坟墓。你可以这么说:"据我观察,我对这里所发生的一切印象都非常深刻。但更重要的是,这些问题与我从前在别的单位所发生问题相当类似。"

用以下几件事来表达自己：

——使你的评论听起来像还有很多单位也有类似的问题。

——间接地表示你熟悉这个问题，并有能力解决它。

——让主考官决定要追问下去呢，还是到此打住，使主动权操在他们手上。

“你最感兴趣的是什么？”

你也许对什么工作都提不起劲来，但没有人会期望听到你这种答复。要玩这场游戏就得好好地玩。主考官所需要的，就是值得你下功夫的地方。你可谈谈你非常欣赏公司的销售观念（或其他方面），并解释为什么欣赏它。谈谈这家公司的产品以及为什么你认为将来会有前途。尽量留给主考官一个你非常适合这份工作的印象。

“你承担得了压力吗？”

别着急回答说：“没问题”！回答这类问题非常需要技巧，你可先请主考官描述一下他所谓的压力。也许这个压力确实太重了，也许这个压力根本不必加在你身上。不管怎样，先别做正面的答复，避免说你多么善于面对压力，你可说压力从未为你带来麻烦。或是你很喜欢压力为你带来工作的喜悦。如你能举出一二例子那就更好了。一位应征者回答这个问题时，他笑着回答说：“我不会为压力所苦恼。”这种说法就不错。

“你的长处在哪里？”

如果你知道自己的长处是什么，以及它们与这个工作的关系，那么这个问题不难回答。但要记得，一定要有具体的例证来支持。比如说：“我认为我相当擅长处理人事问题。当我在 ABC 公司任职时，我的部门总是保持着相当高昂的士气。我之所以能把人事问题处理得好，是我时常倾听……”再重复一次，切记要强调与工作有关的长处。

“你的缺点是什么？”

回答这个问题时，可做适度的转化。每个人都有缺点，但经过适度的转化后，根本不会影响到主考官对你的评分。比如说："我缺乏耐性，我对喜欢偷懒的人缺乏耐性；我会干涉到别人的工作，因为我总是对一件工作深入地参与。我不知道应在什么时候停止那些没有希望的事，因为我对任何事都很执著。"

"为什么想离开目前的工作?"

假如你目前仍有工作，这就得好好应付。比如这么回答：你"喜欢"目前的工作、单位与同事，但目前面试的这份工作，给你感觉较有发展前途。

"为何辞去上一个工作?"

也许你是被开除的，而主考官可能也知道你是被开除的，他只想问问你的原因。因此，千万别找借口搪塞，别抱怨自己是牺牲者或代罪羔羊。你可回答："是有一些组织上的变动，然后不幸的事就因此发生了。我并没有太大的创痛，倒是从中学到了不少东西，并已经作好自我调整。"

"你能和别人相处得很好吗?"

这个问题常出现在一些小公司的面试中，通常这家公司是由老板独裁而他又不太好相处，主考官希望能知道你的反应。因此，较好较安全的回答方式是："我从未碰到不能相处的人。"

"你要求多少待遇?"

遇到这类问题，最好先问主考官一个问题："我觉得先让我们弄清楚在薪水中究竟包含了哪些项目，谈起薪水来会更有意义。"如果主考官坚持要你先说出要求，可对他说你现在的薪水，但不要欺骗。

"加班会影响你的家庭生活吗?"

如果并不成问题就让主考官知道。"不会有问题的，我很庆幸生活在一个相当独立的家庭，工作到很晚不会对我造成困扰的。"尽可能在面试中避开任何的家庭问题，不要让家庭问题成为绊脚

石。尽管如此,回答厂这个问题,你最好再追问:“晚上加班是否是时常有的事呢?”

“离婚不会妨碍你的工作吧?”

主考官也许不会问到这个问题。如果被问到了,也只好回答,但千万别把它当成是一个不得了的问题看待。你可回答:“离婚的确不是什么轻松的事,但现在好多了,我不想因为离婚而妨碍到生活上的其他方面。”我们的调查显示,离婚对应征者来说的确是个不利因素,但也仅有15%的主考官会正视这个问题。你可表达你有稳定的社交生活,和前妻仍维持着友善的关系等。

“你为什么一直要做这一类工作?”

有时,主考官是对你久待在这个领域而无法往上升迁表示关心;有时是怀疑你在个性上有问题,使你老是在原地踏步。在任何情况下都不可用反击的方式来回答这个问题,而应使你在这个工作上丰富的经验成为一种正面理由。比如说你可回答:“谢谢你的关心,我喜欢这类工作;而且对于接下一个新的工作,我宁可满怀经验,而不愿经验不足。况且一个工作做得越久,就越能发挥出新创意。”经验是你个人的一份资产,千万别用贬低自己经验的方式来回答这个问题。

“突然换一个单位你适应吗?”

主考官是在怀疑是否上个单位认为你已经不再新鲜,因此才让你走。记住,忠诚度永远是资产。因此,要抓住任何机会表现它。一种安全的回答方式是:“没错,我已经在那个单位工作很久了,但总是感觉自己一直在成长;而且从不感觉自己应被拴在那里,脱身不得。”如果这是事实,把它说出来:“虽然我一直在那个单位上班,但却常需面对各种新环境,而且我不认为换到新单位上班会有什么困难。”此时也是表现你对这个单位的认识的时候,你可这么说:“我对贵单位了解甚多,我也曾想过,如果我在贵单位上班应怎样做的问题。因此,适应贵单位绝对没问题。”

"你对本公司的政策有异议吗?"

主考官是在测验你是不是一个潜在的问题人物。最好用断然否定来回答这个问题。告诉主考官你从未在执行公司政策时有任何困扰。

"上一个工作中你最喜欢的部分是什么?"

一个好答案是"人"。你和每个人相处融洽,而他们也相信你的判断。这个问题相当重要,足以决定你是否能赢得这份工作。

不可忽视的可能问到的二十五个问题

以下二十五个问题,你也需要事前准备好。

——什么能激动你?

——你的目标是什么?

——你认为你会喜欢这个工作吗?

——你解决问题的创新能力如何?

——你能激动他人吗?

——你为何使自己成为一位领导者?

——你在学校最喜欢的科目是什么?

——你在学校的表现如何?

——你小时候的愿望是什么?

——到目前为止,你最大的成就有哪些?

——你喜欢结交哪一类型的朋友?

——你的脾气好吗?

——你能为本单位带来什么贡献?

——在这个年龄,你为何还要换工作?

——你自动自发的精神如何?

——如果你有独善其身的机会,你会多管闲事吗?

——在这个工作上,你觉得多久之后应获得升迁?

——你的健康状况如何?

——你能不为财富工作吗?

——你对孩子们关心爱护程度如何?

——你认为你妻子对于你将接任这份工作有何感想?

——你对批评的敏感度如何?

——在你一生中,所遇到最大的挑战是什么?

——你现在如何改进自我呢?

第三章 在公司同事竞争中脱颖而出

一、公司同事关系最难处

同事之间存在竞争的利害关系

在一些合资公司，特别是外资公司里，追求工作成绩，希望赢得上司的好感，获得升迁，以及其他种种利害冲突，使得同事间天然地存在着一种竞争关系。而这种竞争在很大程度上又不是一种单纯的真刀实枪的实力较量，而是掺杂了个人感情、好恶、与上司的关系等等复杂因素。它是一种变了形，扭曲了的世界级的运动会，其中有多种有可能影响成绩的因素：服用兴奋剂，裁判不能秉公执法，以及偷跑、抢跑等情况。表面上大家同心同德，平平安安，和和气气，内心里却可能各打各的算盘。利害关系导致同事之间也可能同舟共济，也可能各自想各自的心事，因此关系免不了紧张。

同事之间鸡毛蒜皮的纷争多

既为同事，几乎天天在一起工作，低头不见抬头见，彼此之间会有各种各样鸡毛蒜皮的事情发生。各人的性格、脾气禀性、优点和缺点也暴露得比较明显。尤其每个人行为上的缺点和性格上的弱点暴露得多了，会引发出各种各样的瓜葛、冲突。这种瓜葛和冲突有些是表面的，有些是背地里的；有些是公开的，有些是隐蔽的；有些是表现于外的，有些是潜伏的。种种的不愉快交织在一起，便会引发各种矛盾。同事之间，尽管彼此年龄资历会有所不同，但因没有距离感，因此产生不了敬长之心。互相之间你瞧不起我，我看不上你，咱们彼此半斤八两的意识产生，必然使每个人放大对方的

缺点和弱点，日积月累，便成了对立之势。

同事之间容易谁也瞧不起谁

同事之间要在一起共同分工处理一些事情，这些事情如何处理每个人都会有一些自己的想法。合适与否，对单位的发展，对每个人的利益会有什么影响，每个人都有自己的一本帐，自己的一篇经。别人的见解，别人的处理方法，每个人都会拿来与自己的作一比较，一旦认为别人的水平不如自己，处理事情的能力不如自己，就会产生不服气。例如某人干得很出色，获得上司的肯定与看重，则又会令他人产生嫉妒之心，尽管许多人不会意识到这是嫉妒。

同事之间往往人心隔肚皮

不知道什么缘故，人们往往对同事存有戒备心。“逢人只说三分话，不可全抛一片心”的戒条在同事关系上能得到充分和淋漓尽致的表现。大家都戴上一副面具去对待自己的同事，大家都不用真心去诚待同事，使得同事之间往往套话、假话连篇，而直话、真话很少。人们往往在同事面前摆出一副虚假的面孔，掩盖自己的各种弱点，掩盖自己真实的东西。

二、本职工作做得出色，同事便会刮目相看

提前上班

不迟到，是获得信任的最佳手段。学生时代无论你迟到，还是请假，受害的人都是学生自己，只不过那几堂课的内容掌握得比别人差些，但对学校是无所谓的。本人过后借朋友的笔记本抄一抄也能应付。

但在职业社会中却行不通。要是无故迟到、旷工，企业就须找人填补这个空缺。对现在社会组织重要的是如何妥善地进行时间管理。九点约见的主顾按时来到，而安排与其会面的职员要是迟到了五分钟，公司就会失去信用。也许就因为这一点，本来可以做成的买卖也会告吹。要是身为国家官员则可能影响国家的信誉。

新手不仅要不迟到,而且要早上班。上班前15分钟一定得到位。如果可能最好是提前20分钟、30分钟。

提前15分钟去干什么呢?打扫卫生。新手不可忘记的是带上抹桌布。自己的桌子当然不用说,更应擦科长和全体前辈的。最好是不要去碰他们的文件、书籍,轻轻擦拭干净。如果有人乱踢乱甩拖鞋,你就给摆整齐。给花瓶加水,倒掉烟灰缸里的烟灰。

就是干了也要装着不知,不要说每天早上都是我干的哪种小气话。善行会不知不觉地在周围人口中传开,要是自己说了反而分文不值。

每天多干一点

如果你每天只愿意工作八小时,你的工作也许只能维持个"中等"或"一般"水平,因为付出的劳动少,收到的成果也少。如果你想改变这种情况,开始时你必须考虑"多"做一点。你不必每天安排得十分紧张,但作为开始,你可考虑把工作时间增加10%至15%。这样就可以使你的工作效率和效果得到显著的提高。更勤奋的工作还有一个附带的好处:你的自豪感、自尊心会随之增强。你得到的欢乐也会更多。这是把工作变为乐趣迈出的第一步。

尽量参加公司的活动

由于各组织或企业的规模、特点甚至作风不同,各企业或组织内的活动也就各种各样。不谈直接与业务有关的研讨会或新产品介绍会,或者创立纪念活动等等,单为职员的福利健康和亲睦,举办的公司内活动就有运动会、生日聚会、旅行等等。这类含有福利健康和亲睦意义的活动,当然与业务没有直接关系,而且又是在休假时间进行,不过,你还是应该尽量参加。这时可以暂时忘却平日公司内工作时的同事、上司、部下、后辈等关系,平等地在一起快快活活地过个没有隔阂的一天。此外,还可以认识日常工作中还不认识的新朋友。

这虽然是远离工作的社交活动,但确实又是活跃公司气氛,促

进公司人际关系的好机会。

不可忽视公司部门间的推销

公司里的结构，不仅有纵的系统，而且有横的系统。如果只注意了上下纵的关系而忽略了部门间横的关系，开展工作时也会碍手碍脚，感到很不如意。因此，在公司内还要搞好横的关系。

要搞好部门间的关系，有三个要点：

第一，平日就要同关系部门保持良好的关系。若只在困难或需要时才去拜访，免不了要看人不悦的脸色。

第二，不要把关系弄僵。部门间相互有矛盾是正常的，回避矛盾是不应该的。但得理时不饶人，当场可能赢了，但关系僵了后，以后再打交道，有理时也可能被拖后腿。

第三，有了充分的准备后再去找相关部门，要让相应部门协助，有了充分的准备，对方才易被说服。

切忌在办公室抢出风头

要想在公司里表现自己，你必须相当高明，其中的诀窍就是你必须先与他人取得一致的看法，了解应该在什么时候融合在群众中，却同时能表现得比别人更为突出。你必须把个人的问题和公司或工作上的问题分清楚，只有在时间、场合都很恰当的时候，你才能找机会出风头。

遵守公司规章制度

你必须了解公司的制度，才能够顺利地工作。有很多人花了许多时间来和制度对抗，其实最好的而且最聪明的办法是用这些时间来学习怎么运用这些制度。你必须适应环境，免得碰一鼻子灰。

发挥个人特长

工作人员最能获得别人称赞、最易受到别人注目的工作表现，并不是一些他们每天的例行公事，而是一些本来并不是指派给他的工作。“工作”是一些不断要做的事，而在你“工作”之外的表现，

才会引起别人的注意。在公司里，一般而言有四分之三是责任份内的事，而四分之一的事情含有个人的色彩。你在四分之一的事情里能表现多少，便决定你在公司里的地位。

不张扬自己的缺点

有些人在工作岗位上的确表现得不错，但他却很喜欢张扬自己的缺点，像炫耀自己的长处一样，好像他天生如此，觉得“我本来就这样，一切你都看到了”，这种旁若无人的综合症常成为有些人的一种护身符，事实上这正好使你走向反面，人们同样视你无能。

工作中要先公后私，公私分明

在一个机构工作久了，总不免和同事们发生私人来往，也会有些私人关系上的纠纷和嫌怨。

于是，你很容易陷入这样境地：对于你所不喜欢的人，在公事上也不跟他好好地合作，甚至还故意和他为难。相反，对于你时常来往而有感情的同事，你把他们当作自己的好友，因之在公事上也给他们许多“方便”。即使他在公事上犯了严重的错误，你也不加纠正，甚至还替他隐瞒。

可是，这两种做法，都同样会招致不良的后果，同样会贻误公务，使整个机构的业务受到损失，那也就是等于破坏了全体人员的共同福利，包括你自己和你的朋友在内。

在任何一个正当的工作单位里，我们都应抱着负责的态度，先公后私，把工作做好，这是我们做人最高的原则，最重要的操守。

因此，无论我们对某一个同事，私下有什么不愉快的冲突，无论私下我们是多么不喜欢这样的人，但在公的方面，我们还是竭忠尽智和他保持非常良好的关系，绝不在公事上故意和他为难。

在另一方面，对自己私交上很要好的朋友，也千万不可在公事上随便纵容他们做些对公家不利的事，遇见严重的错误，必须指出来加以纠正。应该利用你跟他的私交，对他加以说明，加以劝告。

如果你能在工作上，做到绝对地认真负责，对各种业务做到非

常熟悉、老练，对同事做到诚恳和善，同心协力，对自己的私生活做到严肃、纯朴、健康，那么就可说是已经立稳自己的脚跟了。

被人使唤也乐呵呵地去干

所谓最下层也就是最受驱使的人。年轻时越是多受人使唤，长进就越快。在拿破仑的辞典里没有“不可能”三个字，在新手的辞典里也应该没有“不”字。无论身心多么劳累，只要有新的吩咐，就该当即欣然应诺，欢天喜地去干好。

好用的人，能成为往后会用人的人。英雄伟人中没有一个懒汉。不要以为他们干着翻天覆地的大事业，区区琐事就一定，千不好。他们的共同之处在于都是处理日常杂事的好手。不光是政治人物，甚至在有学问的艺术界，只要是干了些男子汉事业的人物，他们在年轻时期都是以数倍于一般人的力气学习和工作的。这个世界上没有别的办法，可使人轻轻松松的获得成功。

工作是人干的。电话铃响了，有不知所以然的瞅着电话的新手，也有从墙角一跃而起，飞身跑到电话机旁的男子汉。这一点就能比出胜负来。在职业社会中，同学生时代不一样的是专靠考试分数是体现不出努力、勤劳、认真、信赖、明朗等等能力来的。其成绩、其结果将由提职、提薪等具体形式体现出来。磨磨蹭蹭的人在职业社会中是活不下去的。

拥有职务所要求的基本技能

你要让人接纳你，继而拥戴你，就必须拥有与你的职务和身份相称的技能。如果你缺乏你的职务和身份所要求的技能，刚开始时，上司和同事还会推你一把，但一段时间之后，你若还是不能独立承担自己份内的工作，就会让人瞧不起，别人也不会再来帮你了。这样，你就别指望再顺利高升了。

不要放纵自己

进入单位的头几年，是适应工作环境，习惯自己的工作，并忙于某种事务，而无法“随心所欲”做事的时期。这几年是决定上班

者一生命运的最重要的时期，如能好好地利用，勤勉工作，努力表现，定能为自己今后的发展打下良好的基础，也能和其他人拉开距离。虚怀若谷大获成功的人，会努力不断地从工作环境中吸取新经验，不断地进行钻研。这种努力积累的人，在个人实力上会与别人产生很大的差距。相反，那些放纵自己、千方百计偷懒的人，将会白白地浪费工作头几年的大好时光。一旦得不到赏识，便伤心绝望，自暴自弃，埋怨上司，愈发被上司认定是无用的人。如此将失去一切出人头地的机会。

“适者生存”，自然界的竞争如此，办公室亦如此。

适应办公室气候

在上班者中，有两种类型：以自我为中心而行动者；掌握周围人士的期望而行动者。前者占多数，后者则非常罕见。但就是这些为数很少的后者，能在社会中逐步崭露头角。以自我为中心行动的人，由于动则和周围的人发生冲突，并且不符合周围同事的期望，以致易遭周围人的攻击。由于无法获得众人的协助而难以在单位中完成重要的工作。然而若能确实掌握周围人士的要求而行动，便能畅通无阻。在组织中要办事顺利，必须获得众人的协助，而想获得多数人的协助，就要随时注意他们对自己有什么要求，并确实了解他们是以什么观点看自己的，然后致力于迎合他们的期待而工作。这一点非常重要。

才干是工作的保障

将来，有许多工作将被先进科技取代，所以一些工人将面临失业的威胁。

同样，一些日趋没落或经营不得法的行业，也必然会被淘汰。

据有关专家预测，在发达国家到了公元 2000 年时，农业只能提供 3% 的就业机会。在制造业方面，到时能提供的就业机会，也只占总劳动力的 16%。也就是说，蓝领工作将完全电脑化和自动化。到时剩下的另外 81% 的工作机会，将纯粹属于人事关系的工

作，也就是专业工作和各种服务业。

因此，要获得一份巩固的职业，必须是一份在将来能继续发展的职业。

不过，这样的职业也不是十分安全。除非你能拥有较出色的才干，否则，在激烈的竞争下，你难保不被打破饭碗。

把工作视为自己的乐趣

如果你并不喜欢目前正在从事的工作，又不想更换工作，那么，便应该学着去喜欢，培养自己对工作的兴趣。道理很简单，做工作没有兴趣，就缺乏做好工作的内在动力，因而不可能会把工作做好。人只有在做自己有兴趣的事时才会生机勃勃、充满活力。

敢于为自己压重担

平平庸庸、舒舒服服生活的人是不会有卓越成就的，平庸的工作人人都能干，但那是出不了成就的。勇于唱主角，敢于挑重担，才有可能大放异彩，脱颖而出。这样做虽然比别人辛苦，但成就也会比别人大，相比之下，辛苦也就值得了。

做事不求绝对的完美

有些人做一件事，总想做得十全十美，结果往往事倍功半。而有成就的人做事情时，并不追求一下子做得完美无缺，也不把失误看得有多么了不起，他们追求的是不断有所进步，并从缺点和失误中走向新的成功。

集中精力在刀刃上

每个人的精力总是有限的。如果把有限的精力分散在自己喜欢的几种工作上，想必不如把精力集中在一种事业上更有力量。集中你的全力投入追求既定的目标，就能突破关卡，找到重点，实现飞跃。否则，力量分散了，办不好一件事情。

新到一个工作单位时，得夹着尾巴过日子

我们常听说，在某些地方，一个新来的人常被旧人欺负。像在学校里，旧同学欺负新同学，在机关里，旧同事欺负新同事，在社会

里，也有本地人欺负外地来的人的情况。

因此，当你踏入职业生活的第一天，就必须做好夹着尾巴做人的心理准备。

在你初到一个新工作单位时，最常遇见的情形是这样的。你对一切都很陌生，不知道一件工作的来龙去脉，你必须时时请教别人，这时，如果你的态度不够虚心，不够有耐性，就容易遭受别人的白眼，或是得不到客气的待遇。如果偶尔不经心，犯了一点错误，更容易招致不满的批评。这时，如果你火气太大，或自命不凡，一定对于这些现象难以忍耐，因而破坏了同事的关系，同时也使你工作更不顺手。

在这时，最重要的就是先修正自己的态度。既然自已对工作不熟悉，就要很虚心很有耐性地向别人请教。如果犯了错误，应该坦白地承认，产且立即用心加以纠正。即使受到不公平的待遇，也不要斤斤计较。要知道，这是一种社会风气，不是一个人两个人的问题。对你不客气的人，可能在他初来时，也被别人欺负过，只要自己将来不学他的样，不对新来的同事采取不客气的态度就行了。

在这种时候，要时时提醒自己。最重要的就是先去熟悉工作，先去熟悉环境，其他的事情，暂时可忍就忍，只要对工作和环境熟悉之后，就不那么容易受人欺负，受到愚弄了。

三、谨慎做人，柔中有刚

要友善而宽厚地对待同事

人际关系有一条重要原则：你怎洋对待他人，他人便怎样对待你。处理同事关系也是这样。热情、友好、大方、满怀善意，你得到的将是理解、信任和友谊。相反、冷淡、自私、小气、算计他人，则会招致别人的反感、怀疑和戒备。有两种态度容易损害同事关系：一种是待人刻薄。还有一种人，热衷于计算他人。一个单位里，这样的人越多，人际关系越复杂，“内耗”越严重，工作效率越低。相反，

大家都集中精力干工作，不过多地关注别人的缺点，人际关系就会比较正常、简单，工作效率就会提高。“多琢磨事，少琢磨人”，确是处理同事关系的一条原则。

对单位的元老级的同事要优礼有加

在历史较久的机构，往往有元老级的同事。元老的资格是不容易得到的，既需服务的年限长，又需所任的职务高，更须实际年龄比一般同事大。元老当重任的虽有但不多，然而元老虽不担当重任，而他的主张却为主事者所重视，也是常有的事。即使不为主事者所重视，然而大部分的人心，都倾向于他，这是必然的。遇到紧要的关头，元老出来说几句话，对于机构的前途往往影响很大。不问他在社会上的声望如何，地位如何，他在这个机构中，始终是重心所系的人物，就算你的社会声望如何好，或在社会上的地位如何高，在这机构中，无论如何总是比不上他。元老自有其优越的基础，这一点你必须认识清楚。

基于上述种种特点，你对于元老，应优礼有加。对于元老的指示，要诚敬接受，使元老对你产生好印象，然后你才可从他那里获得很多宝贵经验。有的元老长于处事，有的元老长于对人，你的对事对人，都有师承，再加以自己的研究与体验，事业发展自然就能十分顺利。

对女职员应有起码的尊重

现在最大的进步之一，就是越来越多的女性走入工作场所，并担负着某些方面的重要角色。要使工作得心应手，就不能不与女职员打好交道。尽管女职员间千差万别，但有一点是共同的，那就是她们作为与男性人格上平等的一员，应受到起码的平等的对待，真正把她们当成一个职员而不是一个配角或花瓶。否则，便会使她们愤愤不平，牢骚满腹。因此，在与女性打交道的时候，一定要注意以诚意相待，让她们真正感受到公平的待遇。

小事上不妨谦让些

同事之间要乐于谦让。在工作上、事业上应有争先和超越的精神;在日常生活、个人福利等问题上,则要有谦让精神。同事之间的纠纷,有些是工作中的争执,更多的是一些日常生活中的小事引起的。生活中有这样的人,为自己考虑得非常周到,时时事事占便宜,工作从不多干,奖金少一分也不行。集体的事漠不关心,公益劳动从不参加,别人的事不问不闻,自己的事却不怕麻烦别人,食堂吃饭总不排队,看电影总要抢好座位。这种人什么都想到了,却没有想到一点:别人也不是傻子。自己占了小便宜,却给人留下自私的印象,损害了同事关系。吝惜小利而丧失大利,聪明的经营家是不干的。只图眼前的利益而无视长远利益,连普通人也晓得是划不来的。相反,如果在日常生活中和个人福利上乐于谦让,敢于吃亏,失去的是蝇头小利,换来的是良好的同事关系,对工作、对个人进步都有好处。在和同事相处中,在力所能及的范围内,为同事办点好事,虽然付出一些时间和精神,却得到了同事间的情义,这是千金难买的财富!

不要在同事背后飞短流长

喜欢说别人是非的人,也许正表示了他本人或多或少还有点不成熟,这样的谈话虽然可以发泄心中的苦闷,但慢慢地大家都会对他敬而远之。

有些人也很喜欢捕风捉影地说些他人的坏话,例如,他一听到些杂琐的、无关紧要的话,就一传再传,慢慢地加油添醋地使整件事严重起来。或许这个谣言传到当事者耳中,会成为天大的笑话。这么一来,人际关系当然会出现一条很深的裂痕了。

如果从他人口中听到闲言闲语时,绝不可以附和他,应该不加一句评论,让这话右耳进、左耳出,那么,就表示你已经成熟了。

你对同事投桃,对方才能报李

上司、同事与部属,是你在工作中必须接触的三种人。为了使

你的工作充满乐趣，使你的事业一帆风顺，你必须掌握住这三种人的心。这三种人中，同事算是最难以相处的。因为同事们彼此站在同一个立足点，每个人都会成为别人晋升的障碍，彼此都成为对方竞争的劲敌。

想掌握同事的心，首先要做的就是探知同事的意愿，接着由你来帮助他们达成心愿。表面看来，为竞争劲敌铺路，似乎荒谬到了极点。但是，此中自有奥妙。

为了熟知每一位同事的种种，你必须先好好研究同事的心理，多方观察他们的言行举止，必要时，在很轻松的气氛下与他们接触。例如，和他们一起用餐，借机会观察他们。

经过详细的了解后，你总算了解同事的欲望与要求了。但是，要暗中帮助他达成目标，满足他的需求，该从何处着手呢？首先，你要将同事的需求按顺序排列出来。要想有条理地把各种要求列出，必须应用 XABC 法。

X——紧急。此项达成以前，其他项目必须暂时搁下不管。

A——最重要。但未到紧急的程度。

B——颇重要。但可以稍缓一下。

C——不太重要。可暂缓实行。

以这种方法，找出同事的 X 项的需求。然后站在同事的立场，帮助他达成这最紧急的需求。等 X 需求圆满达成后，再把目标移向 ABC 各项需求。当然，愈往后的工作会愈简单。

只要你满足了同事的 x 项需求，你的计划就已经走上了轨道。同事也会留意到你所给予他们的帮助，开始对你产生好感。

只要略微使用策略，就能实现同事所提出来的构思。而且，你平时稍微表现出拔刀相助的意图，同事遇到困难，便会主动向你求救。你再使他的构思实现，为他排除眼前的障碍。如此，同事除了一方面敬佩你的干练，另方面又对你怀有感恩之心。

你帮助同事达到他们的目标，或对他们施恩，绝不可过大地期

望回报。当然,期望对方的谢忱并无不可,但不可奢望实质的报酬。把你对别人的恩情善加贮存,当有一天你准备达成自己 x 需求时,对方定会顶力相助。

人生难免树敌,但切勿树敌太多

假如你知道一个人的敌人是谁,你就大致能判断他究竟能成功到何种地步了!

例如:下面这种人就很难成功:

他进公司多年,却完全没有树枝。

他到处树敌。

他有察觉不到的敌人。

他的敌人是因他的不诚信而树立的。

他的敌人中,有职位、权势高过于他的人。

另一方面看,下面这种人就一定会成功:

他进公司多年,树敌很少。

他对隐藏及潜在的敌人,均能了如指掌。

他的敌人虽然伤害他,但却是能力有限的人。

他的敌人是曾经要逼他让步,但却失败的人。

一个人究竟有几两重,不但可由他交往的朋友加以观察,也可以由他所树的敌人来加以判断。

假如说,你在公司里没有敌人,那你如不是一个外交天才就是在自欺欺人。事实上,在公司里,你要想成就一些有意义的事,而不得罪人,不树些敌,那简直是不可能的事!

对付敌人,你只有两种方法可选择:一是对抗他,二是安抚他。

敌人就像田里的杂草,假如土壤肥沃,则必杂草丛生,假如你想丰收,就得铲除杂草!

敌人究竟是如何产生的?分析起来,不外有四种原因:

第一,是不诚信所造成的。

第二,是由于交际手腕不高明所造成的。

第三，是由于对别人构成威胁所造成的。

第四，固执也会树敌。

现在你该很清楚了吧：树立敌人，并不一定因为你做了什么，有时候，你怎么做也是树敌的因素。另外，你也该清楚：敌人有很多种，有公开的敌人、未公开的敌人与秘密的敌人。

你也许常做身体检查，以了解是否有潜在的疾病。同样，对于你的事业生涯也应定期检查，及早发现你的潜伏敌人。这好比医学上“预防胜于治疗”的原理一样，你能避免树敌，就可以节省很多的时间，避免无谓的烦恼。

对付饶舌之徒一走了之

最难缠的人物，莫如那些生性浅薄而缺乏自知之明的人，他们以攻击人家的弱点为乐事，得势不饶人，叫你丢尽脸面才肯罢休。如果在你的周围刚好出现这样一个人物，他说话的声音特别嘹亮，每句话像飞刀一样直插听者的心中，令人又惊又怒，你该如何作出适当的反应，让对方晓得你并不好欺负，而又不失自己的风度？

面对这种以为自己口才很好，却是神憎鬼厌的人时，你不要随便示弱，也无须自我降格，应跟他针锋相对。建议你这样做：

(1)当他正在唾味横飞，心情兴奋，把你的弱点一一挑出来取笑时，你只须平静地定睛看着他，像一个旁观者，兴味盎然地欣赏眼前这个小丑的每一个表情，对方便会难以再唱独角戏。

(2)当他实在太惹人讨厌，总是找你的麻烦，每句话都是对着你时，你要尽量抑制怒气。装听不见，切勿中了对方的诡计，跟他唇枪舌剑。如果你根本不理会他，他便无法再说下去了。而他的弱点会因此而暴露无遗，有目共睹，同时，更显出你的涵养非比寻常。

(3)在对方说得起劲，难听的话冲口而出之际，你实在不必再忍受这样肤浅的人，你可站起来礼貌的说：“对不起，请继续你的演说，我先走了！”如果对方还存有一点自尊，他应感到羞耻。

拒绝去做你不愿做的事

有些事情未必是你的职责，对于那些职责之外且你又不愿意干的麻烦事，你最好一开始就拒绝承担。因为对这些份外的麻烦事，一旦你接受了，你就已经向别人表明，你会毫无怨言地干这些事。别人也认为你应该干，以后不干了，别人不但不会感谢你从前的付出，反而会责怪你为什么不继续干了。

不说那些招人欺负的话

“我无所谓”，“我没什么能耐”等软弱的话，会为其他人利用你的弱点提供方便。当服务员跟你结帐时，你告诉对方自己对会计一窍不通，那么你就是在暗示对方，你不会挑“错”，请他随便算帐。所以，那些贬低自我的话最好不要说，以免把自己放在软弱可欺的位置上。

你的善良和温柔，需要有卫士来保护

“马善有人骑，人善有人欺。”这是人们常说的一句俗话。

温柔举止，受到粗暴的讥讽或揶揄，这是人们生活中常见的现象。

善良和温柔是一个正常人的珍贵的情感。然而，茫茫世间毕竟生存着各种各样的“好战分子”，因此，我们就不能不给温柔和善良派一名出色的卫士：这就是“人格的自尊”。

一位学者对软弱可欺的人们说：“是你自己教给别人这样对待你的。”这句话是对的。那些喜欢挑战的人们，那些寻觅着施暴对象的虐待狂们，他们的矛头并不指向一切人。强者不说，未知深浅的神态肃穆者，他们大多也不敢涉足，于是他们对准了温柔，选择了善良。而且，他们通常都要窥探一番：有没有“人格的自尊”在为其站岗？

从自身而不是从对方的角度出发，捍卫人格的自尊，是一种发扬主动性的解决问题的有力方式。为此，你首先要在温柔与善良中含着坚定的理性，使之柔而不“弱”，善而不“过”。你如果一惯坚

持着正直、公平、不卑、不亢的对人对己态度，善于在适当场合，保护并坚持自己的正确意见，深思熟虑，勇于负责地处理日常事务，当遇到确乎是属于不可容忍的人身攻击之类的问题时，敢于站出来申明真相，保护自己，那么，你将成为一个真正的温柔、善良者，有利于同人群建立起巩固而又和谐，积极而又深沉的关系。这也是人生的一大幸事。

与上司搞好关系

一个白领的命运，在很大程度上是由他们的上司所决定的。

身为下属，当然不必委身上司为奴隶，吹牛拍马，但也不需要故意与上司斗气，自鸣清高。事实上，绝大部分的部属在上司背后会说三道四，但在上司面前，还不是唯唯诺诺？所以，一个白领的第一要务，就是与上司搞好关系。

敢于公平竞争

同事之间的竞争在所难免。在工作中争强好胜，在事业上勇于进取，敢于冒尖，既是一种可贵品质，也是对上班族的客观要求。但千万要注意：竞争必须是公平的，友善的，必须遵守一定的道德规则，如同在体育比赛中必须遵守一定的规则一样。应该做到，通过自己的努力超过他人，争取出类拔萃，而不是靠弄虚作假，投机取巧；可以毛遂自荐，勇挑重担，但不得自我吹嘘，不负责任；可以实事求是地宣传和介绍自己的成绩，不得靠贬低他人来抬高自己；对他人的成就应表示赞赏和祝贺，要帮助他人解决工作中的困难，不得给他人制造麻烦。

被冤枉传播谣言时，找个机会当场表白

在玩传话游戏时，大家都有过这样的经验：一句话传到最后，意思一定出入甚多。所以，要明白在当事人不在场的情况，即使赞美的话传到他耳中也会变质。如不尽早找当事人好好沟通，恐怕事态会恶化下去。

首先要找一个可以轻松交谈的时机。如中午休息时间，当他

要去餐厅时，就在路上和他碰头。

招呼他时，千万不要畏畏缩缩，吞吞吐吐，要用开朗的语气和他打招呼。

如他仍是一副不爱理人的样子时，千万别介意，应直截了当地表白："你误会我了。我怎么会说你的坏话呢？一定是有人故意歪曲事实。"

像这样堂堂正正地表白，就可以充满自信的态度——表示是遭人陷害——直截了当地解释，对方一定会恍然大悟。

接着不用再多做说明，稍微沉默后，再展露以往亲近时笑容，正常地看着对方。这时，他的心扉会慢慢地打一开并接受你。接下来，你只要说："哪天我们再去喝一杯！"

一切的阴影都会消散，重修旧好。

做"好好先生"也会被轻视

有些人在家是一个模样，出外又是另一种模样。很多一家之主，在家里时一副大老爷的模样，而一到工作单位，见到上司就表现卑躬屈膝的样子，遇事懦弱无能。如此一来，上司当然不敢委以大任。而若不给他发挥其能力的工作机会，恐怕终其一生也只有默默无闻了。

在单位内，也经常出现部门与部门之间的冲突。一旦遭到某部门的抗议或压力，原先那种耀武扬威的态度，也倏然销声匿迹。再者，其他部门的人都称之为"好好先生"，其实就是不把他放在眼里。所谓的"好好先生"，往往是毫无主见而不中用的人。

四、同事竞争多个心眼

学会与有棱角的人打交道

在上班者漫长的岁月中，免不了会遇到出卖、敌意、中伤、陷阱等种种料想不到的事情。如果事先预料这些事的发生，并一一克服，便能安度上班者的生涯。

与工作岗位上的人交往时，必须练得人与人之间虚虚实实的进退应对技巧。自己该如何出牌，对方会如何应对，这可是比下围棋、象棋更具趣味的事情。

一位评论家强调：平时须与有癖性的人交往以锻炼自己，使自己成为坚强的人。有癖性的人，全身上下都有棱角，刚开始与这样的人交往可能不习惯，因为会因与其棱角对抗而伤痕累累，但绝不可因此退却，否则便会失去锻炼自己的宝贵机会。要学会忍受，要喜爱那些有棱角的人。这样，不管遇到多么尖的棱角，也不会感到痛苦，甚至会觉得那是一种快感。这样，你便有可能成为圆满的人，有限的人生也能获得最大的愉悦。长期与有癖性的人交往，对方的棱角会溶入你的体内，并渗入血液，由于体内吸收了异己的分子，则能感觉到自己变成了一个更有深度的人。

在上班者的生涯中，不得不与形形色色的各种人物打交道，不要因对方是自己不喜欢的人，就厌恶他；不妨学习与这种人适当交往的办法，这样，自己也能渐渐地成长为有度量的人，而能在上班者的生涯中崭露头角。

在公司里不可随便交心

做一个“公司人”，社交活动不免与公司有关。下班之后，与同事一起喝杯酒，聊聊天，不但有助日常工作，还可能知道与公司有关的消息。因此，公司所办的各种聚会，自然要参加，与同事及上司打一两场“社交麻将”也有必要，但有一点要记着：莫可随便交心。

同事之间，只有在大家放弃了相互竞争，或明知竞争也无用的情况下，才会有友谊的存在。如果交出真心，动了真感情，只会自寻烦恼。比如说，甲与乙是同级，而且是好朋友，只有一个升级的机会。如甲升了级，乙没有升，乙怎样想呢？乙如继续与甲友好，免不了会被人认为趋炎附势；甲主动对乙友好，也并不自然。

孤军作战，得注意保存自己

蓝领与白领不同的地方之一，是蓝领向上流动性不大，升迁的机会不多。因此，蓝领工人打的是正规战术，集体讨价还价。而白领阶层则大有个别拼搏的机会，获得升迁是单打独斗的结果。因而白领之间不但没有蓝领的同志感情，往往还互相猜忌，尔虞我诈。这种环境，有如深入敌后、孤军作战的游击队。

是游击队，就得打游击战。游击战的最高原则是“保存自己，消灭敌人”。许多力争上游的白领，很注意将对手打倒，却不善于保存自己，这是不足取的。一方面要友好竞争，一方面要在众人的竞争中保存自己，在势孤力弱的情况下，就要夹紧尾巴，千万不要露出要搏、要向上爬的样子，成为众矢之的。俗语说：“不招人忌是庸才。”但在一个小圈子里，招人忌是蠢才。在积极做事的时候，最好摆出一副“只问耕耘，不问收获”的超然态度。

不要替人背黑锅

在公司或一个行政单位里，做事好坏对错，很多时侯是由上级主观决定。如果上级意志强，下级多少都要努力工作；上级若自以为是，下级便会唯唯诺诺。但有一些上级只是向他的上级交功课而已，敷衍了事，得过且过。

在这样的环境之下，最重要的事情是不要出事，一切如常，就不会勾起上司的雷霆之怒。但一有差错，上司为了向他的上司交代，就会抓住一个人做替罪羊。这种情况，俗话叫做“背黑锅”。

不背黑锅的方法其实很简单。最易行的就是不冒险，不马虎，事事有根据，白纸黑字，即使错了也有充分理由解释。

另一方面，一件事的对错，错的大小，应否追究，如何处罚，都是上级决定。大事化小或小题大作，都在有些上级的一念之间。因此，在这种情况下，人缘好，特别是与上司的关系不错，就会较少获罪。

同事之间要避免金钱来往

俗语说：“如果你想破坏友谊，只要借钱给对方就行了！”金钱

借来借去一定会发生问题。“王先生，你能不能借一千元钱给我，我现在手边正好没钱！”假如你像这样连续三次找人借钱，就算你手头真紧，别人恐怕也不敢借给你了。遇到大家一起分摊费用时也是一样的，只要你连续三次说：“今天我没带钱来！”人家就一定不会再相信你了。

常人有一个坏毛病，向人借来的钱很容易忘掉，借给别人的钱，经常记得牢牢的。因此，在此强调，有关钱的问题，你必须注意五点：

(1)在社会上工作的人，必须在身边多带些钱。

(2)尽量避免借钱给别人。

(3)借出的钱最好不要记住，借来的钱千万不要忘记。

(4)假如身边钱不方便时，不要参与分摊钱的事。

(5)养成计划使用钱的习惯。

愚直只会招来破灭之灾

有一所著名的大学，曾经举办一个为期十三周的经营理论讲习班，主题就是“诚实与坦率的好处”。一年后，有人着手调查，发现当时参加讲习班的人，有一半以上已经离开原来的工作单位。经过一连串的追踪采访，才知道他们把讲习中学来的管理法，应用到工作上，而遭到严重的矛盾冲突，不得不挂冠而去。

合理的坦率与正直，乍看之下是非常可爱的，但是，如果一再应用，却会把友谊、婚姻、商场交易、事业等，慢慢导向破灭之途。比如一个满口讲理论，个性坦率而愚直的人，多半不会受到周围人的欢迎。这种人如果担任公司主管职务，等于将最脆弱而无防备的一面，暴露给一些想讨好主管上级的下属，为他们制造许多越级打小报告的机会，同时将自己的把柄落在工作上的竞争对手中。

每个人都有自我形象，且在心中以最高的诚意供奉着这个形象。不容别人加以毁损，更不欢迎那些心直口快的人，任意将实情点破，作毫不留情的批判。因此，自认坦率的人，不得不对这个问

题多费一点心思去做深入的了解。

上司批评同事时，你应先表示有同感再解释同事的优点

恣意批评下属的缺点及抱怨下属缺乏才能的主管太多了。如果你当时在场，听到上司批评同事后，应如何应付？

如果上司指出的情形属实，确是同事的缺点时，你说："我有同感，他有你说的缺点。"但如果你只同意他有某些缺点，一旦传到当事人耳中，将皮认为你和上司背地说长道短，批评别人的错处。因此表示对他的缺点有同感后，应向上司解释同事的优点。

有关朋友的隐私，即使知道了也要装作不知道

"嘿！他真是守口如瓶！"如果，一个人能被他人这样认为的话，他一定是具有强大说服力的人。

常常有人借着喝酒来说上司的坏话，批评老板的作风，谩骂公司的制度不健全……。这些都可说是公司里常见的一种现象，而这些人也喜欢借喝醉酒来胡言乱语，甚至说大话。

"……哈……科长的太太红杏出墙，谁不知道？可怜的科长老是教训我们别到外面去风流，没想到，自己的太太却……哈！"

同事之间往往会无意中把在某酒廊听到的事，在办公时间内说出。如果，这件事传到科长的耳朵里，他会怎么办呢？到处散布同事坏话的人实在是太没有道德。

"……那个家伙实在是太多嘴了，留不住一句话，可恶极了！"如果被其他同事这样认定，同事之间的情谊就完了。

像一些极粗鄙的话，如果被心怀不轨的同事听到。很可能会添油加醋地到处宣扬。因此，有关朋友的隐私和秘密，最好不说为佳。

不要对同事批评上司

有人在白天被上司没道理地骂一通之后，喜欢晚上约个同事小喝一杯，然后对着同事发牢骚。认为同事既然和自己喝酒了，应该就是站在自己的这一方，借着酒气，对上司大肆批评起来。

这种事情一定要避免。

薪水阶层的社会，是一个竞争的社会。不论多么值得依赖的同事，当工作与友情无法兼顾的时候，朋友也会变成敌人。在同事面前批评上司，无疑是自丢把柄给别人，有一天身受其害都不自知。

就算这位同事和自己肝胆相照不会做出出卖自己的事情，但也得小心“隔墙有耳”啊！

所以，当你要向同事吐苦水时，不妨先探探对方的口气，看看是否同意自己的看法。如此用心，是在社会上立足不可缺少的条件。

当同事在众人、面前被上司责备时，不要马上给予安慰或同情

当同事在全体同仁面前公开被责备时，他所受到的伤害，绝对比一对一挨骂要来得深。被骂的人也一定是怒火中烧，痛恨上司为什么要在众人面前给自己难堪，此时他的心灵也是最脆弱的。

这个时候，我们如果冒失地给予同情或安慰的话语，结果又会如何呢？不但在众人面前挨骂，又在众人面前被安慰，那种羞辱的感觉一定更为深刻。

在这种情况下，说什么话都不恰当，也许我们认为是一片好心，但在对方看来是火上加油。

因此，最好就是保持缄默。然后在工作结束后，把同事约出去吃顿饭什么的，转换一下他的心情，这样做不但不会引起“迁怒”之憾，还可博得同事的信赖。

利用“秘密”来搜集情报

从办公室的闲聊中，你应知道谁是最佳情报人员，然后，试着和一两位这类人物保持密切联系。因为，在商场上，有时你是必须用情报来买情报的，而一位聪明的情报人员，就比较懂得如何用事实来交换事实，用新闻来交换新闻。

假如你手边有已知的“秘密”，千万别低估了他们的力量。这

些情报不可能永远是秘密，因此，你必须趁它们有价值时，好好利用一番。尤其是你必须在它们腐坏、爆炸之前，赶快甩掉它们，因为每一宗秘密都具有随时爆炸的可能，假如你不小心，很可能就会在你手中爆炸，你只有自食其恶果啦！

公司外的后台别人不明底细，就看你怎么说

在今天如此风云莫测的职员社会里，有必要在公司外或公司内找一位必要时能支持你的人作后盾。

什么样的人最适合当后台老板呢？

在公司外。如果你有一位具有广泛社会影响的后台老板，那么就不用怕别人招惹你了。希望你不要急着说没有这样的朋友，只要肯找，任何人都能找到一两位。下面说件事给你听听。

某公司有一位 A 职员和上司不和，上司想要把他赶到偏远的分公司去。但是，这个上司的上司却劝阻他“不要轻易对 A 动脑筋”。“为什么呢？”上司的上司回答：“A 有 B 作后盾啊！要谨慎对待才行。”

A 在学生时代是学校橄榄球的队员，而 B 在当时则是该队的队长。现在 B 是小有名气的电视节目主持人，经常出现在电视节目中。A 在看电视时，曾对朋友说：“B 在学生时代就很照顾我，现在还是好朋友，我找他帮忙的话，他没有不答应的。”这话传到了 A 的上司的上司耳朵里。

在紧急的情况下，能有一位真正挺身相助的后台老板，当然是再好不过的事。而像 B 与 A 这种关系的人，如果有意寻找的话，总有一两个。然后一有机会就吹嘘：“我有 XX 作后台啊！”作为牵制作用，效果比你预期的还要好。

至于公司内的后台老板其实很多，那就是一直在公司里干了几十年的资深女职员。资深女职员往往有使你意想不到的绝招，使上级也不得不让她们三分。如果和这样的女职员交上朋友，当你有万一时，就是搞到上级的上级那里，她也会站在你一边。

要让资深女职员喜欢你并不难，只要遇到她们时，主动热情地和她们打招呼就行了。仅此一点，她们就会认为你“真是谦虚有礼，难得的好青年”。

更不用多说的是：你必须博得资深女职员的好感。不能和年轻美貌的女职员要好，否则，且不说会招来种种非议，如果你成了年轻女职员的崇拜偶像，还会招来上司的嫉妒，而把你当作排挤的对象。

运用“以退为进”、“后来居上”的战术

虽然管理的职位愈来愈少，但你想担任管理职位的心情如果越迫切，就越会引起反效果。若同事比自己较早升任主管，你就妒恨的话，那么，主管的职位就会离你更远了。

人一焦躁或妒恨时，心理就会失去平衡，并产生异常的心理。心态异常的人，是很容易失去机会的。

当同事比你抢先出头时，你不要着急，也不要妒忌，还是应该尽全力工作，周围的人不会是瞎子的。这就是一种以退为进的办法。

薪水阶层职员的沉浮，完全是由上司的看法和周围的状况决定的。你必须懂得以退为进的办法。如果同事升迁你就表示不满，朋友薪水比你高就眼红的话，你便不能出人头地了。以曲线式的想法来说，你若不了解“以退为进”、“后来居上”的战术，必定无法获得胜利。

了解公司内的人际关系及派别

组织越大，人际关系也愈复杂。大公司不像小公司，彼此关系良否一目了然。在大公司里利害关系更复杂，因此也容易产生一些“派系”问题。

上司都希望能得到属下的支持，而且拥护者是越多越好。因此，新进人员不得不被卷入这场派系斗争中去。

不论是看法与自己一致的属下，或对自己唯唯诺诺的属下，上

司都想纳入自己的旗下。

可是对做部属的人而言，如何跟对人，是颇费神的一件事。哪个上司是真正看中自己的才华，哪个上司能使自己的才华得以发挥。一个新进人员必须睁大眼睛，小心观察了。

要了解这些，就必须了解公司内的人际关系。而这些方面可以通过公司旅游或聚餐等，与其他人共处的场合中，看看上司对自己的态度如何，就可窥知一二了。当然，利用同事间的消息传达，也是一个好方法。

当然，得知了这些资讯，并不是要我们不择手段打入某个团体中，那是小人的作风。我们只要冷眼旁观，不被卷入不良团体中即可，保持中立是绝佳法则！

五、警惕七种最危险的同事

口是心非的同事

他这样说是因为他知道你喜欢听这样的话，但是，却不能信守诺言。他说给你介绍一个客户，当你做好准备要和客户见面时，他却想方设法找个借口溜走：第一次难免要上这种人的当，第二次再上当就不应该了。

事事同意的同事

这种人对任何建议都给予鼓励，因为他不想压制别人的创造性。他们最喜欢说的话就是“我同意”，“可以这样干”。遗憾的是，他们说完了就没有下文了。他们对任何建议一视同仁地给予赞成，所以也毫无意义。按照他的话去办，实质上就是浪费你的时间。到头来，你的卷宗里全是些不成功的项目，对他们来说充其量也只有一点淡暗的印象。

无事不通的同事

这种人是所谓的活字典，世上万物无所不知，无所不晓。对他们来说，没有他们不知道的事。他们号称是公司历史专家，很能糊

弄人。

他们自以为有计算机一般的脑子，有冠军的信心、蜗牛的直觉。在他们的问典里唯独缺少“我需要帮助”、“我错了”、“这事我不知道”一类的词语。他们发表的意见往往是断章取义或道听途说的，往往会将你引上歧途。

僵化人格的同事

这种人极易受老板的赏识。他们长时间加班加点地工作，在每个细节上大作文章，对自己的要求也定得很高。当然，他们也不太难为自己，因为他们所关心的只要无关紧要的细节。不管他们是在数回形针，还是在计算自己一天中工作了多少时间，他们都非常紧张地撑着船，哪怕自己完全不知道这只船应去的方向。

多嘴多舌的同事

这些人爱管闲事，整天罗嗦不停。他们说“我能保守秘密”，其实根本不可能。与这种人交往的好处是.每当他们从你这儿得到一点消息，他们就觉得有义务告诉你一点儿有关别人的秘密。危险就在于，他们既然能向你公开秘密，那么他们也会与别人谈论你。

佯装无能的同事

这些人表现得不用会咖啡机，不会用复印机（自然要请你帮忙），不会使用计算机（结果使整个工作速度变慢）；他们无法应付一个很小的客户，只好转到你的手里。一切正常时，他们必然在场，需要担负责任时则溜之大吉。

真正无能的同事

这种人最大的本事是能被人聘用，第二大本领是在你不注意的地方闹个愚蠢的笑话。当发现这些人时，往往已经太晚了。

六、应付竞争伙伴的绝招

应付口蜜腹剑者，微笑着打哈哈

面对这种人，如果他是你的老板，你要装得有一些痴呆的样子，他让你做任何事情，你都唯唯诺诺满口答应。他和气，你要比他更客气。他笑着和你谈事情，你笑着猛点头。万一你感觉到，他要你做的事情实在太毒了，你也不能当面拒绝或翻脸，你只能笑着推诿，誓死不接受。

如果他是你的同事，最简单的应付方式是装得不认识他。每天上班见面，如果他要亲近你，你就找理由马上闪开。能不做同一件工作，尽量避开不要和他一起做，万一避不开，就要学着写日记，每天检讨自己，留下工作记录。

如果他是你的部下的话，只要注意三点：其一找独立的工作或独立工作位置给他；其二不能让他有任何机会接近上面的主管；其三对他表情保持严肃，不带笑容。

应付吹牛拍马者，不要与他为敌

如果你碰到这一类的主管，要和他搞好关系，他吹牛拍马对你无害。当此类人是你的同事时，你就得小心了。不可与他为敌，没有必要得罪他。平时见面还是笑脸相迎，和和气气。如果你有意孤立他，或者招惹他，他就可能把你当做往上爬的垫脚石。

如果他是你的部下，要冷静对待他的阿谀逢迎，看看他是何居心。

应付尖酸刻薄者，最好保持距离

尖酸刻薄型的人，是在公司内较不受人欢迎的。他的特征是和别人争执时往往挖人隐私不留余地，同时冷潮热讽无所不至，让对方自尊心受损颜面尽失。

平常也以取笑同事、挖苦老板为乐事。你被老板批评了，他会说：这是老天有眼，罪有应得。你和同事吵架了，他会说：狗咬狗一

嘴毛，两个都不是好东西。你去纠正部下，被他知道了，他也会说：有人恶霸，有人天生贱骨头，这是什么世界？

尖酸刻薄型的人，天生伶牙俐齿得理不饶人。由于他的行为离谱，因此在公司内也没有什么朋友。他之所以能够生存，是因为别人怕他，不想理他。但如果有一天遭到众怒，他也会被治得很惨。

如果这类人不幸的是你的老板，你唯一可做的事，就是换部门或换工作。但在事情还没有眉目及定案时，不要让他知道。否则，他的一轮人身攻击，你恐怕会承受不了。

如果他是你的同事，和他保持距离，不要惹他。万一吃亏，听到一两句刺激的话或闲言闲语，就装没听见，千万不能动怒，否则，是自讨没趣，惹鬼亡身。

如果他是你的部下，你得多花时间在他身上。有事没事和他聊聊天，讲一些人生的善良面，告诉他做人厚道自有其好处。你付出的爱心和教诲，有时会替公司带来一份意想不到的收获。

应付挑拨离间者，谨言慎行为佳

同样是一张嘴巴，有人用来吹牛拍马，有人用来讽刺损人，有人用来挑拨是非离间同仁。吹牛拍马是不损人利己；尖酸刻薄是损人利己；挑拨离间是将公司弄得乱七八糟人心惶惶，变文明为野蛮，人人自危，人人战斗。

这类型的人，给公司带来的杀伤力非常之大且迅速，只要一不注意或处理不当，便可能灰飞烟灭，处处残迹。应付这类型的人，没有什么好的办法，只能防微杜渐，不让这类人进来，或一有发现就予以制止或清除。否则，后果不堪设想。

挑拨离间型的人做了你的老板，你首先要注意的是谨言慎行，和他保持距离，在公司内建立个人信誉。万一有一天，有什么是非发生，你得尽量化解虚心忍耐，同时要保持着“能做就做，不能做就走”的宽广心胸。

这种人做了你的同事，你除谨言慎行及和他保持距离外，最重要的是你得联络其他同事，建立联防及同盟关系，将他孤立起来。如此他向任何人挑拨或离间，都不为所动和不受影响。

如果他是你的部下，那你就要想办法弄走他，孤立他。如果下不了手，那他就会孤立你，弄走你。

对付雄才大略者，虚心地加以接纳

这一类型的人，胸怀大志，眼界开阔，而不计较一些小的得失。他在工作时，不忘掉充实自己及广结善缘。除了完成自己的工作外，他也会帮助别人和指导同事。

每到一个地方，不论他是否已呆很久，或是组织中的正式主管，他都能在极自然的状况下，影响别人，控制群体的行为。俗语所说的“虎行天下吃肉”，指的大概就是这种人。

雄才大略的人，见识往往异于常人，思考逻辑方式也有其个人特色。他在时机不成熟时，可以忍耐，不论是卧薪尝胆或是从你的胯下爬过，他都能欣然接受。但是，时机成熟，他奋臂而起，如大鹰冲天，没有人能与之争锋及相比。

不是每一个雄才大略的人，都是成大功立大业的。但是，做人处事自有风格，不卑不亢、不急不躁是他的本色。

有雄才大略的老板，你是跟对人了。于是亦步亦趋，片刻不可相离，他晋升你也跟着晋升。碰到这种老板，你要虚心地向他学习。因为天下没有不散的筵席，当曲终人散时，别人都受益匪浅，而你不要两手空空。

有雄才大略的同事，如果大家利害一致，大可共创一番轰轰烈烈的事业。如果一山不能容二虎的话，也可一创合纵挂六国相印，一相秦皇以连横合并天下，各取所需，各享盛名，而得其利。如果以上都行不通的话，你就全心全意地帮他成功，自己多少也留下识才的美名。

有了这种部下，你应有自知之明。知道他终非池中之物，有朝

一日定会超过你。虚心地接纳他，给他实质上的资助及肯定。在会计学士上称之为投资，到时候一定是有利润的。

应付翻脸无情者，处处留一手

这类型的人最大的特征就是，翻脸如翻书。说翻就翻，一翻就是好几页。在他翻脸时，你不要问他理由，你不必述说从前对他的恩情和助益，他一个字都听不进去。

翻脸无情的人，他似乎是得了一种“忘恩记仇病”。你对他的百般呵护，只要小事一桩不顺他的心，就全盘翻覆。这有如野心狼子，你养育愈久，对自己的危险就愈大。这种情形，在国内的连续剧的剧情中，最常看得见。三十集中，让他横行二十九集半，最后，还是编剧者应观众的要求，将他在银幕内正法。

翻脸无情的人发现，他利用这种方式来处理他的人际关系，简直是无往不利，处处占有便宜。他知道每次他利用完别人，又找到新的利用对象时，此时就可翻脸。反正每次翻的都是不同的人，别人不但记不住也无可奈何，只能自认倒楣！

如果你的老板是这种翻脸无情的人，你在他手下做事时，千万要记住“留一手”。任何事情做完了，你就得小心被炒鱿鱼。怎么样化被动为主动，当他要翻脸的那一刹那，你也告诉他我等你好久了，为什么你今天才要翻！少来这一套，你这种手段我看多了。

有着这种同事，你倒是大可不必和他一般见识。反正没有利害关系，各干各的活，要翻不翻随便你！

有这种部下最令人伤脑筋，也没有什么好的办法。最重要的是不能因为他常翻脸，而特别将就他，别的部下以为你是欺善怕恶，这就划不来了。

应付愤世嫉俗者，睁只眼闭只眼

这一类型的人，对社会上的一些现象非常地看不惯，认为社会变了，世风不古，人心愈来愈险恶，快活不下去了。

和愤世嫉俗的人共事，说不上好还是不好。只要他所愤的事

不是公司的福利制度，对你来说这只是其个人行为，没有什么好说的。当有一天他对公司的制度、福利有意见时，你就有福了。他往往会牺牲自己，为你们去谋一些好处来。

对愤世嫉俗的部下，要劝他多吸收新的知识。告诉他现在社会进步了，风气开放了，他的那一套理论已经过时了，要收拾起来，否则，会跟不上时代。骂不得要领，你会被见笑，我也失面子。

应付敬业乐群者，工作得卖力

这一类型的人，由于工作态度和做事方法正确，颇受公司的肯定和同事的爱戴。凡是他在的单位及群体，都会有着不错的生产力和业绩。这一类型的人，会感染其他的工作同仁，让组织朝着正面的方向发展，给员工带来一个合作而和谐的工作环境。

当公司顺利时，大家共同努力，共享成果；当公司不顺时，大家咬紧牙关，奋发图强，再创生机。平时没事的当儿，他会主动地训练新手，培养团体实力；工作忙碌的刹那，他又能影响同仁，相互支援，共渡难关。这一类型的人，不论是你的主管、同事和部下，在和他一起工作时，你都要学着和他一样地敬业乐群。只要你表现出不是那个样子的话，你就会被他比下去。

应付踌躇满志者，尽量顺着他

踌躇满志的人，对任何事物都有他自己的定见。他之所以会踌躇满志，是因为一直处在一种极顺的状况下，使他不曾尝过失败的苦头。因此也不怕失败。上帝既然对他如此地眷顾，只要上帝不死，他自然会再受眷顾下去。

他没有办法接受别人的意见，如果别人够聪明的活，也不用和他辩。要知道一个长久不曾失败过的人，是因为他的智慧，而不是他的运气。朋友，相信“智慧”这两个字，虽然很好写，但不容易了解。

如果他是你的老板，在他的面前不要乱出点子。尽量照着他的意思去做，他会把他的意思讲得很清楚。因为他怕你笨，所以他

会多讲一遍。最后，再问你一次，懂厂吗？等你回答懂了，他才放心。有时，他会礼貌性地问你一下，对他的做法，有没有意见？此时你就立即肯定他的做法。此时你若稍有犹豫或再多问两句，都会被他嗤之以鼻。

和这类人同事，不能太顺着他，只有让他尝到一些失败的苦果，才能真正地改变及帮助他。

对这种部下，交一些难度较高的工作给他做。做成功了，也不赞许；做失败了，交给别人做。让别人做成功，让他知道人外有人天外有天的道理。不用训练他和告诉他做事的方法，他听不进去。多花一些精神在别人的身上，对他绝对是有益的。

第 四 章
取得公司上司的赏识便有出头之日

一、明确你在上司那里的位置

你同领导的关系是否都不错

人际关系在任何组织机构中都很重要。当代社团生活中，许多经理和雇员的前程都取决于他们能不能“玩得转”。无论你在收发室工作还是担任中层管理工作，你成功的关键就是让高级管理部门知道你，并且你要精明、老练、圆通。

和上级认识并加深熟悉主要通过社交。你上一次和上司一起吃午饭是什么时候？你同一些高级经理有来往吗？如果你在一家小公司工作，它的老板及合伙人知道你吗？你和上级领导是否亲密无间？

你公司里的掌权人物是否赏识你

公司里的高级经理或老板是否知道你干什么工作，并对你有较高的评价吗？大多数人都以为，如果他们表现好，工作好，迟早会传到掌权人物耳中的。可惜，情况往往不是这样。很可能你工作相当出色，可别人根本不知道。

在这方面处置得当的人总是设法表现出自己很称职，设法让别人看到自己做的工作，得到一个工作干得好的名声。高级经理们往往把这样的人看作是崭露头角的优秀人才和公司里的能人。

你有“指导人”吗

有个“指导人”肯定能使你很快得到提拔。这可能是你晋升的一条最快途径。你有“指导人”吗？“指导人”是这样的人：他在工

作中指教你，帮助你，督促你事业上的发展，为你提供心理咨询，在人际矛盾中帮你排忧解难。有可能的话，对你的晋升也会助上一臂之力。一个“指导人”对你事业成功和步步高升起着重大作用。

你要注意你的竞争者是否也有强有力的“指导人”。有一位女士是一家大银行的第二副行长，可她没有得到提升，获得提升的却是另一位男同事。原来，银行里的一位高层领导是这位获提升者的“指导人”，而这位高层领导对提升谁有着最后的决定权。据说，他俩是“铁哥们儿”，常常一起喝酒。获得提升的那个人在晋升的道路上超越了那位女士，他显然更懂得处理复杂的人际关系。

你在本部门里是否参与了大多数的重要项目

参加核心项目，肯定表明你踏上了步步高升之途。特别是因为参加这类项目，使你有机会和高级管理人员打交道，并证明自己的能力。同样，你未能参加这类项目，可能表明你该着手考虑另谋出路了。

你的顶头上司是否宣传你的成绩

无论你是一个秘书、办事员，还是一个中层经理，你的顶头上司既可助你成功，也可毁你前程，既可让你显得精明强干，也可使你看来很不称职。一些人从未得到提拔，仅仅是因为他们的上司不给他们发展、表现的机会，不让他们显露才华。

你的情况是否如此？你的上司是不是只关心做好他所管的那一点点工作并显出成效？你是否受到这样一个上司的压制？我们全都了解这类上司，很多人都在这种人手下工作过。

如果你的上司不让你发挥你的才能，不重用你，不让你出席那些可让高级人员了解你的会议，而你又无法摆脱他的压制，那你该考虑离开这里。

你是否对你的顶头上司构成一种威胁

这种情况比比皆是。例如，有某个经理、秘书或办事员，年轻聪明，能言善辩，在众人之中脱颖而出。他有不少新想法，工作起

来似乎永不疲倦，可是，最后他发现自己所有的努力都遭到顶头上司的阻挠、破坏和打击。你碰到过这种情况吗？现在你是否正遇到这种情况？

你的上司因为受到了你的才华的威胁，所以总是和你找别扭、不合作。在这种情况下，本应使你显现出自己价值的你那些特性反而有可能对你不利。不过同时表明你的上司何等卑劣平庸。

由于你的才能对上司的地位构成了威胁，从而产生了对你不利的影响，这种不利影响基本是无法克服的。你越能干、越出色，你的上司就越会觉得是一种威胁，也就可能越发使你无法得到较快的提升。

你的顶头上司是否把你的功劳攫为已有

你工作出色对上司构成威胁，就你来说，这固然很糟，但是，如果你碰上了一个总是将你的功劳占为已有的上司，这同样不是一件好事。很多上司把下属的优秀报告或拟订的计划偷偷地攫为已有，对有可能很快得到提升的下属暗中使坏。对这种行为，你有可能蒙在鼓里，一无所知，待到你发现时，为时已晚。在你写的那份出色的报告上，赫然署着的大名并不是你的名字，而是你上司的名字！他成了这份报告的作者。

如果你感到自己的工作成果被上司窃取了，你就应严肃地考虑自己在公司里的前程究竟如何。这个人不但没有起到指导、帮助你的作用，反而剥夺了你在高级管理人员面前展示才华的机会。

当然，你可以就此同你的上司开诚布公地谈一谈，你也许会得到一些于你有利的答复。但是，最可能的结果是：只会进一步造成你同上司的隔阂，使他产生更大的威胁感。在这种情况下，你最好面对现实，考虑离开。

近来你是否负有较多的责任

能高升的人往往会在他们现有的权限内得到越来越大的权力。可能会在一定范围内提高他们的权威，或允许他们增加手下

的职员，或给他们另配助手来帮助他们完成工作。

有希望青云直上的人总是在公司的重要部门内担负较多的责任。你是否属于这种情况呢？即使你只是个秘书或办事员，也总会有可能在你所在的部门里得到较大的发言权。如果你是位中层管理人员，最近有没有让你主管一个部门，并只由你主管呢？

缺少权力肯定表明公司并没有想到要提拔你。

你有没有参与制订预算和行政管理

检验你现时权力多少的一个尺度是公司有没有交给你制订预算和行政管理的职责。很多行政管理人员强调，权力大小实际上是看你掌握和操纵公司财务的能力大小。这并不是说你必须是一个出纳员或在财会部门工作，而是说你应有权决定支出和划拨一定数量的钱款，你应有权决定一定比例的公司资金如何使用。在现代大机构中，钱即权力。能否在某些小的方面决定如何使用资金，很能说明你的权力大小。

二、做一个令上司喜欢的人

忠诚于上司，上司才会放心

上司一般都把下属当成自己的人，希望下属忠诚地跟着他，拥戴他，听他指挥。下属不与自己一条心，背叛自己，另攀高枝，“身在曹营心在汉”，存有二心等，是上司最反感的事。忠诚，讲义气，重感情，经常用行动表示你信赖他，敬重他，便可得到上司的喜爱。

精明能干，上司才会器重你

上司一般都很赏识聪明、机灵、有头脑、有创造性的下属，这样的人往往能出色地完成任务。有能力做好本职工作是使上司满意的前提。一旦被人认为是无能无识之辈，既愚蠢又懒惰，便很危险了。

谦逊的下属，意味着“孺子可教”

谦逊自古以来就是中华民族所推崇的一种美德。在今天的社

会生活我们固然不提倡在什么问题上都保持一团和气的谦逊君子行为,但在与上司的相处中,谦逊还是相当重要的。谦逊意味着你有自知之明,懂得尊重他人,有向上司请教学习的意向;意味着"孺子可教"。谦逊可让你得到更多人的支持,帮助你更好地成就事业。

关键时刻,要挺身而出

常言道,疾风知劲草,烈火炼真金。在关键时刻,上司才会真切地认识与了解下属。人生难得机遇,不要错过表现自己的极好机会。当某项工作陷入困境之时,你若能大显身手,定会让上司格外器重你。当上司本人在思想、感情或生活上出现矛盾时,你若能妙语劝慰,也会令其格外感激。此时,切忌变成一块木头,呆头呆恼,冷漠无能,畏首畏尾,胆怯懦弱。这样,上司便会认为你是一个无知无识、无情无能的平庸之辈。牛皮不能乱吹在上司面前,不要吹牛皮,编瞎话,谎报军情。弄虚作假者,往往失信于人。上司若觉得自己被欺骗,将格外恼火,因为你把他当成傻瓜、笨蛋、糊涂虫;当成不可讲真话的人,不信任他。这在极大程度上伤了上司的自尊心。通过欺骗上司而暂时得到的好感和荣誉,是不可能长久地维持下去的。

当然,诚实有诚实的艺术,一般要考虑时机、场合、上司心情、客观环境等同素,否则,诚实也会犯错误,遭致上司的反感和不满。

不要在上司面前直接计较个人利益得失

今天,中国人虽然已承认了"利益"这个概念大多数上司也比较注重考虑下属的利益要求,但是若过于注意金钱物质利益之争,也并非对你有利。

(1)如果你喋喋不休地向上司提出物质利益要求,超过了他的心理承受能力,在感情上,他会觉得压抑、烦躁。

(2)如果"利益"是你"争"来的,上司虽作了付出,但并不愉快,心理上 会认为你是个"格凋"较低的人,觉得你很愚蠢。

(3)如果你的上司是个糊涂虫,与他争利益得失,反倒会把你的功劳 一扫而光。“利”没有得到,“名”也会丧失。

最好的办法是让上司主动地给,而不是你去“争”。

(1)把你的工作干得漂亮一些,尽最大能力满足他的要求,并且有些 特色,有所创造。明白的上司会量力而行,用物质利益奖励你的,无需你 “争”。

(2)陈诉困难要把握时机,争取他的同情。

(3)赞扬他是一个关心下属,体恤人情,秉公办事的好上司。

(4)上司办不到的事情无须去争,感到为难的事情还是不争为好。

(5)完成个别的合作项目时,“先小人后君子”,对双方都有利。此时, 可通过中间人周旋,或从其他角度委婉的提醒上司。

与上司交谈时,不可锋芒毕露,咄咄逼人

君子藏器于身,待时而动。你的聪明才智需要得到上司的赏识,但在 他面前故意显示自己,则不免有做作之嫌。上司会因此而认为你是一个自 大狂,恃才傲慢,盛气凌人,而在心理上觉得难以相处,彼此间缺乏一种默 契。与上司相交,须遵循以下原则:

(1)寻找自然、活泼的话题,令他充分地发表意见,你适当地作些补 充,提一些问题。这样,他便知道你是有知识、有见解的,自然而然地认识 了你的能力和价值。

(2)不要用上司不懂的技术性较强的术语与之交谈。这样,他会觉得 你是故意难为他;也可能觉得你的才干对他的职务将构成威胁,并产生戒 备,而有意压制你;还可能把你看成书呆子,缺乏实际经验而不信任你。

提建议时,不要急于否定上司原来的想法

提建议时,多注意从正面有理有据地阐述你的见解。有民主要求,还要有民主素质,即要懂得尊重他人意见,尊重上司意见。这样,他才会承认你的才干。

对上司个人的工作提建议时，尽可能谨慎一些，必须仔细研究上司的特点，研究他喜欢用什么方式接受下属的意见。大大咧咧的上司可用玩笑建议法，严肃的上司可用书面建议法，自尊心强的上司可用个别建议法，喜赞扬的上司可用寓建议于褒奖之中法等等。

体会上司处境，理解其难处

角色换位法，有助于体会上司的心境。有些人单独工作干得很好，当了上司却一筹莫展，尤其苦于处理各种横竖关系。因此要主动地帮助他分忧解难。在其犹豫不决、举棋不定时，主动表示理解和同情，并诚恳地做出自己的努力，减轻上司的负担，会令他极为高兴的。

不要当面顶撞上司

批评上司时，必须照顾其面子，不要令人下不了台。当面顶撞是最愚蠢的。进谏的方式很多，如动情法、比喻法、寓规劝于褒奖之中等等。

主动找机会与上司交往

上司需要接近了解下属，下属也需要接近了解上司，这是正常的人际交往，不必担心别人的议论而躲避上司。你若希望上司喜欢你，看得起你，那么就首先要让上司看得见你。

慎重对待上司的失误

上司在工作中出现失误，千万不要持幸灾乐祸或冷眼旁观的态度，这会令他极为寒心。能担责任就担责任，不能担责任可帮他分析原因，为其开脱。此外，还要帮他总结教训，多加劝慰。

持指责、嘲讽的态度更易把关系搞僵，矛盾激化。那样，你就再不要指望上司喜欢你了。

不要在背后议论上司的长短

须知“隔墙有耳”，打小报告的人正在寻找材料好去告密，你的议论为他的拍马屁正好提供了时机。倘若把你的话添枝加叶，传

到上司的耳朵里，你辛勤工作的成绩，可能会因几句牢骚话而抵消掉。

多赞扬、欣赏上司

赞扬不等于奉承，欣赏不等于谄媚。赞扬与欣赏上司的某个特点，意味着肯定这个特点。只要是优点、是长处，对集体有利，你可毫无顾忌地表示你的赞美之情。上司也是人，也需要从别人的评价中，了解自己的成就及在别人心目中的地位。当受到称赞时，他的自尊心会得到满足，并对称赞者产生好感。如果得知下属在背后称赞自己，还倾向于加倍喜欢称赞者。下属喜欢上司，上司也自然喜欢下属，这是人际吸引中相悦作用的结果。

适当顺从与认同

上司可能并不比下属强多少，但只要是你的上司，你就必须服从他的命令。人虽然都有一种不愿意服从别人的心理，但对于比自己强的人还是能接受的。因此有必要多寻找上司优越于你的地方，做出尊敬他、学习他的姿态。凡是尊重服从上司的部下，即使最初上司对他一点好感也没有，也会逐渐改变印象。只要你认识到尊重上司的必要性，就会从心理上解除对眼从的抵触，从而摆脱那种耻于服从的感情。

掌握上司的好恶

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

此外，对上司的工作习惯、业余爱好等都要有所了解。如果你的上司 是一个体育爱好者，你就不应在他的球队比赛失败后，去请示一个需要解 决的其他问题。一个精明老练的有见识的上司是很欣赏了解他，并能预知 他的愿望与心情的下属的。

把功劳让给上司

中国人在讲自己的成绩时，往往会先说一段套话：成绩的取得，是领 导和同志们帮助的结果。这种套话虽然乏味得很，却有很大的妙用：显得 你谦虚谨慎，从而减少他人的忌恨。

好的东西，每一个人都喜欢；越是好吃的东西，越是舍不得给别人，这 是人之常情。要是你有远大的抱负，就不要斤斤计较成绩的取得究竟你占 有多少份，而应大大方方地把功劳让给你身边的人，特别是让给你的上 司。这样，做了一件事，你感到喜悦，上司脸上也光彩，以后，上司少不了再 给你更多的建功立业的机会。否则，如果只会打眼前的算盘，急功近利，则 会得罪身边的人，将来一定会吃亏。

不可张扬你对上司的善事

对上司让功一事绝不可到处宣传，如果你不能做到这一点，倒不如不 让功的好。对于让功的事，让功者本人是不适合宣传的，自我宣传总有些 邀功请赏、不尊重上司的味道，千万使不得，宣传你让功的事，只能由被让 者来宣传。虽然这样做有点埋没了你的才华，但你的同事和上司总有一机 会设法还给你这笔人情债，给你一份奖励。因此，做善事就要做到底，不要 让人觉得你让功是虚伪的。

要表里一致

当上司外出或到其他房间，认为看不到自己时就打瞌睡或与同事讲 起粗话，末了甚至放下工作不做，跑到公司外面等等，这对一个职员来说，是要绝对谨慎的。

上司不在时，作为部下，在一定程度上是有被解放的感觉。这虽然是 正常的，但作为一个职员不能放纵自己。如果上司在就精神百倍，上司不 在就倦怠放松，对职员来说，是不值得提倡的。

无论上司的眼睛看到或看不到，即无论是怎样的善或场所，都不应 偷偷摸摸，应表里一致。

谦虚但不可缺少魄力

在对人的态度上，骄傲自大固然不招上司喜欢，但谦逊得过分，什么 都唯唯诺诺，又会给卜司留下一个缺乏主见，没有能力的印象，失去上司 对你的应有的人格的尊重。因此，在表现谦逊时，就要有点水平，既要让上 司和同事感到你本质上是谦虚的，又要让上司和同事感到这家伙遇事有 主见，有魄力。这样，上司便不会小看你。

三、尊重和服从是门学问

看不起领导，从内心里就缺乏尊重的感情

现在有许多青年人，尤其是有一定学历、有一定能力和素质的青年 人，往往有一种优越感。总觉得领导的素质低，或是领导的经验过时了，或 认为领导婆婆妈妈、办事拖沓，不讲效率。也有的是因为上级领导有不正 之风而看不惯，思想上有抵触情绪。应当混这些也都是有一定道理的，不 应该一概否认。但值得注意的是，在现实情况下，他是你的上级和领导，从 事业上和工作上来考虑，你是下级就应尊重他、服从他，这是最重要的前 提。

对领导的意见，一定要讲究时间、地点、场合、方式方法来适当地反映 和提出。而决不应在情绪上有抵触，在行动上有违背，在关系上搞得紧张。这洋做既不利于工作，也不利于你的升迁。

实际每个上级和领导也都是有他可取之处的，如果他确实不能胜任，那么也要有一个过程，有一个程度，要按规章制度办事。总之，和领导关系 紧张，无论出于什么原因，都是极不妥当的。

不能只愿意服从自己认为是正确的下级

尊重和服从上级，既是有条件的，也是无条件的。有条件的意义在于：不正确的，显然是错误的，甚至和法律政策明显违背的，你应去抵制，但也 应是有组织地去抵制。所渭无条件的，就是说下级对上级的尊重和服从，本身就是体制和制度所决定的，所以即使是错误，也应遵从、执行。而你的 意见应通过其他的渠道正

常合理地提出。何况在现实生活中,有的事情你 认为是不正确的,或你自己不能接受理解的,并不见得就是错误的,要靠 时间和实践来加以检验。在这种情况下,如果你在执行和服从中有了梗塞,那就决不会取得上级的信任。这种事情一旦发生,造成的不好印象和 关系障碍是很长时间都难以克服的。

乐于做一些打水、扫地的小事

对任何一个机构来说,打水、扫地、跑腿、传递信息、接电话、接待来访 等,这些事总是要有人做的。事务性工作构成了秘书人员、机关科室人员 正常工作的有效组成部分。对于追求晋升者来说,办好这些小事,本身就 是一种素质的磨练和培养。同时,领导者还会从部属对小事的态度上来观 察一个人。会办小事,乐于办小事,会给上司好感,从而有利于晋升。一些 人表现得很清高,看不起小事,不愿意做小事,结果不能得到领导的重视, 反而永远丧失了做大事的机会。

对上级意图心领神会

上级的意图是什么? 也许你会说上级已说得一清二楚,明明白白了。

但不要这么简单地沾沾自喜,问题恐怕远不止此。

当你接受上级的指示或吩咐时,不妨问得再清楚些,当然不应流露出 畏难情绪,而是探讨式地带有商量的口吻,把上级的意图搞得更加清楚。不要上级说了什么,就想当然地认为完全理解了。写份报告,出一趟差,执 行一次任务,出席一次会议,上级都会有一定的意图和指示。你首先得明 白这项工作在整体工作中处于什么样的地位,也应明白领导正处于什么 样的需求和心理状态,同时应根据领导一贯的思想意图和工作作风来加 以完善地理解。能做到这些的人,才不愧是心领神会上级意图的高手。

不要做让领导难堪的"刺头"

经常听到的是,有的领导说"某某是个刺头"。其实某某可能

是一个很 不错的部下，可能很能干，很有素质，能及时地发现问题，反应群众的要求 和呼声。如果是一个开明的领导，那么他会提拔重用这样的人，认为他是 一个人才。可是，反过来说，领导也是个人领导有领导的难处，假如你反 应群众的意见和要求时，能体谅这些难处，能讲究方式方法，能做好协调 和沟通工作，那么效果不是更好吗？在许多单位和部门，我们经常看到这 种现象，这种以群众“代言人”面貌出现的人，往往被领导看成“刺头”，当 成一块心病加以提防，甚至内心十分反感。处在这种角色上，你的晋升可 说是没有多大的指望了。

你也许会说：“在这种情况下责任不在我这儿，而是领导太愚昧，心 胸太狭窄。”可是，一旦你当厂领导，说不定也会这样做。即使你自认为是 一个开明的、胸怀宽阔的人，可当一个很不错的领导，那么当你处于下级 时，不能妥善处理和上级的关系，也是不明智的。这不仅使你不能获得提 拔晋升的机会，而且更重要的是，这种做法本身就是修养欠缺的表现，也 是人格不完善的反应。

接受工作时应细心倾听

上司交待任务时，一定得仔细倾听，听后认真概括，透彻理解，并有所 反应。上司讲完后，你可以提问，澄清一些疑点，或简单小结一下刚才上司 所讲的内容。记住：上司喜欢无须交待两遍就能明白的下属。

在上司还没有催促以前，快把工作经过和结果向他汇报

一般说来，身为上司的人大部分都能力很强。因为，他们本身经历过 不少风浪，也遭遇到不少挫折，才有今天的成就，所以，常常表现得很自 负，什么事都以自我为中心。

作为这种上司的属下，就必须先下手为强了。例如，当上司分派工作时，最好能在上司还没有催促之前，就先把工作的经过以及结果向上司汇报。

要是等上司催问了才向他汇报的话，上司就会认为你“是一个

没有用，成不了大器的人”。如果能先下手为强，主动汇报的话，上司一定会认为你“是一个很能干的好帮手”。

一个好的上司，做任何事都会讲求效率，注重原则，所以，如果不能把事情一件一件处理好的话，就会被繁重的工作压垮。

一方面向上司报告工作的进度，另一方面也为了办好自己想做的事，就该多利用“先下手为强”来争取主动。

向上司汇报时应简明扼要

也许，这是一种普通的社会现象，好像身为上司的人，大部分都很急躁，没有耐性。当然，也有少部分人是慢条斯理的，但是，除非这种人是大人物之类，否则，做起事来一定都是有气无力。

其实，这都是因为他们处理的事情太多了，所以，久而久之，自然养成一种急躁的习性。

面对工作繁忙，且又性情急躁的上司，必须简明扼要地报告工作情况，不要拉拉杂杂说一大堆无关紧要的废话。对属下来说，某工作是他全部的事情，但是，对上司来说，不过只是他全部事情的一部分罢了。所以，上司绝不希望一小部分的工作影响到其他的工作，这是上司的立场。如果属下能清楚地了解的话，当你想说服上司时，一切就可迎刃而解了。

无论做什么报告，只要把重点明白地说出来就可以，然后，再说出一点自己的意见以为结论。不过，任何事都必须井然有序，不可一下报告很多事，最好把要报告的事一项一项地记在脑子里。

必要时，也可整理成一份图表，让对方一目了然，帮助他对事情全面了解。

“请你顺便参考这张图表”。这样向上司表明之后，就可等待他的反应了。

当上司有话要询问你时，把补充的事挑重点说出就可以了。当然，也 可把结论暂时保留，等上司发问时再说出来。

总之，作为下属一定要重视上司的时间，不要因为自己的事情

而耽 误上司太多的时间,什么事情都应最简短地报告。如果上司肯多花时间来 听你的报告,就可依照他的意思详细报告,这么一来,再急躁的土司也使 不出性子来了。

乐于听上司说话也是一种必备功夫

一般说来,上司都是具有丰富人生阅历,以及许多工作经验的人,同 时,也有不少值得一提的专业知识,所以,他们比较喜欢"愿意听自己说 话"的人。

所以,当他们碰到肯听自己倾诉的属下时,就会滔滔不绝地说个没完。

不过,也有例外的情形。譬如,有些上司根本不爱说话,是属下沉默寡 言型的。虽然他们本身并不喜欢说话,但是,却也不喜欢听别人唠唠叨叨。总之,不论是不是爱说话的人,只要是地位尊贵,都不愿听属厂说话, 却是一项共同点。所以,由这一点看来,在上司面前,多听少说为佳。

除了少数例外,大都数的上司都是喜欢对属下说话的。这一点做属下 的人必须了解。如果,想一面听上司说话,一面将内容记录下来的话,上司 通常都会说:"你不必做什么记录,只要把我的话好好记在心里就可以 啦!"当你碰到这种上司时,只要专心听他说话,其他别的事都不要做。

当上司认为和你说了没有什么价值,那他以后就再也不会和你说什 么公事以外的话了。所以,如果上司愿意和你说话,就表示他还看得起你, 他认为和你说话可以互相沟通一下,因此,这个时候,你就必须注视着他, 仔细听他说话。相信不但有值得效法的事,同时,也是增广见闻的好机会。

上司提出莫明其妙的难题时,应勇于承担

一向被属下所信赖的上司,有一天,整个人突然变了,变得很不负责 任。也许,他本人也不愿意如此,但是,由于工作过于繁重,所以,就想把自 己份内之事分一部分让属下去做,好减轻自己

的责任。

当上司想逃避责任时，责任自然而然会落到属下的身上。试想，连上司都没有办法负的责任，属下怎么能做得好呢？不过，这一点就要看属下如何来处理了。如果，站在想帮助上司的立场来接受的话，心里也许会比较好过一点。虽然，上司绞尽脑汁想推卸部分的责任，但是，其实他自己心里也明白这是不对的。

所以，当属下遇到这种情形时，不管责任有多重，最好能挑下来，并说："好！我会尽量去做好它的！"

然后，碰到工作上任何困难时，再去请教上司，问应注意些什么事项。相信上司一定会很乐意指导属下的，因为，勇于为他效忠的属下，上司一定不会拒绝他。以帮助上司的心情来工作，一定会得到该得的报酬。

反过来说，自己喜欢做的事，即使受到百般阻挠，也会不顾一切地去完成。但是，当面对一件要考验自己能力的工作时，就必须勇敢地去接受，即使本身不愿意，但却非做不可时，干脆把"不愿意"之心收起来，高高兴兴地去接受算了。

这种事情也算是一种运气，是一种可能使你大展宏图的好机会。好比演戏时，主角因病无法参加演出，而角色由新手来担任，就是一个很好的机会。如果此时新手退缩的话，担任主角机会不知何时才会再来呢？

如果愿意接受挑战，同时也能顺利地把任务完成，就会受到上司的赏识与重视了。

自己根本做不到的事，就不要碍于情面接受

上司委托你做某事时，一定要善加考虑，这件事自己是否能胜任？要是自己根本做不到，就应该明确表明态度。否则，为了一时的情面接受下来，一旦失败，上司不会考虑到你的忠诚，只会以这次的结果作为评价的标准。因此，遇有自己确实做不到的事情时，与其在做不了的陷阱中苦苦挣扎，不如一开始就回避这个陷阱，静

等新的机会的来临。

四、冷静地与上司相处

避免和上司一起旅行

坦白说，一般薪水阶层还是尽量避免和老板单独去旅行较好。

因为和老板一起旅行后，可能不容易升迁。再怎么了不起的老板，也只是个人，既然是人就有人生。他和员工一起外出旅行时，难免发现同行者的缺点。

当然，员工势必拼命讨好老板，可是，老板一旦发现对方的缺点，哪怕对方多么殷勤，还是会记住那些缺点的。加上旅途劳顿，内心的不满一再累积，后果可能就不堪设想。

例如：用餐姿势不够优雅，或接电话不礼貌等，原本在公司里没有发现的缺点，都被老板看出来了，等到旅行即将结束，老板的态度有了一百八十度的转变。

经常听到一些企业机构的经营者说：

“我以为公司里×××非常优秀，一起旅行后才知道他的为人，真令人不敢恭维。”

婚姻生活就是如此。

结婚前，认为对方是个十全十美的人，如果不和她(他)结婚，将终身遗憾。可是，等到结婚后发觉对方也有缺点，而开始后悔了。

和老板单独旅行的情形正和婚姻生活一样，两个人朝夕相处，本来不眼的缺点一一暴露，很快就觉得无法忍受了。

所以，你想成功地升迁，绝不可以单独和老板去旅行或出差。

需要与上司保持一定的距离

任何一位领导干部在对待下级问题上，都希望和下级保持良好关系，希望下级对他尊重、服从、喜欢。所以，当他愿意和部下建立朋友关系、同事关系的同时，在愿意建立情感沟通的同时，总是

不希望用这些超越或取代下级关系。也就是说，他必须保持自己一定的尊严和威信。

领导之所以不愿意与部属关系太密切，首先，顾忌到别人的议论和看法。私人关系、私人感情超过厂工作关系，那就会对领导产生不良的影响。其次，他担心你对他的家庭生活、思想感情，包括个人隐私过分了解，这样他就会降低威信。

同时，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，如果你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。

和领导保持一定的距离，需要注意哪些呢？最重要的是：

首先，保持工作上的沟通，信息上的沟通，一定感情上的沟通。但要注意千万不要窥视领导的家庭秘密、个人隐私。你可去了解上级在工作中的性格、作风和习惯，们对他个人生活中的某些习惯和特色则不必过多了解。

如果你把领导在工作中的风洛特点，和在日常生活中、家庭生活中、个人生活小表现出来的特点，不加区分地全部了如指掌，那么他会觉到自己的角色扮演很不成功，对你就会产生戒备和反感。你影响了他的个人角色的转换，影响了他的工作和生活关系的协调处理，影响了他对于自己家庭生活、个人生活和工作与公共关系处理之间的相互转换，所以，你就会显得碍手碍脚。

和领导保持一定的距离，还应注意，了解领导的主要意图和主张，但不要事无巨细，了解他每一个行动步骤和方法措施的意图是什么。这样做会使他感到，你的眼睛太亮了，什么事都瞒不过你。这样他工作起来就会觉得很不方便。

他是上级，你是下级，他当然有许多事情要向你保密。有一部分事情你只应是知其然而不知其所以然。所以，千万不要成为你的领导的“显微镜”和“跟屁虫“。

和领导保持一定的距离.还有一点需要注意的，就是要注意时

间、场合、地点。有时在私下可谈得多一些，但在公开场合、在工作关系中，就应有所避讳，有所收敛。

和领导保持一定的距离，还有一个很重要的方面，就是：接受他对你的所有批评，可是也应有自己的独立见解；倾听他的所有意见，可是发表自己的意见就要有所选择。也就是说。不要人云亦云。领导说一就是一，领导说一就是一，你毫无自己的主观判断和个性特色，如此领导就会觉得你是一个十分听话，简单驯服的工具，对你可使用而不重用。

使上司感到不能缺少你

不论有没有越级的上司做靠山，顶头上司始终是要时常相对的，而且他掌握着你的生命，是不能不认真对待的人。对待顶头上司的秘诀是：使上司感到不能缺少你。

要让上司感到不能缺少你，有正道和邪道。从邪道来说，方法是垄断某些消息和资料，让上司要通过你才能了解周围和下边的情况。这样一来，你便成了上司的耳目，非你不成了。不过要使邪道成功，从长远来说，一定要有实际成绩和表现。因为从公司的实际情况来看，没有一个人是真正不可缺少的。所以千万不能假戏真做，一个劲地自欺欺人。

因此，还是得回到正道。任何下属的作用，都是帮助、协助上司达到其事业上的目标。要做到这一点，首先要认同上司的事业目标和工作价值观。上司认为公司应快速增长，你不能认为要循序渐进；他认为语文文法十分重要的话，你写的报告的文字不能马虎。其次，要补他的死角位，他向外发展，你要守好大本营；他大刀阔斧，你要做些绣花功夫。这一套行得好，与上司相处才是如鱼得水。

与你的上级保持接触

积极地跟上级接触，让上级的记忆里常常有你的存在，会有很多好处。这样，当面临一些机会时，上级就会想起你，为你作些指

点和推荐。反之,如果疏远你的上司,则会冲淡上司对你的关心,遗忘你的存在,被推荐、提升的希望就大大减少了。

上司都喜欢炫耀自己的才华,不妨多加赞美

通常,行动急促的人自我表现欲都比较强,所以,这种人作为一个领导者,当他们拥有强大的力量时,当然是志得意满,面子十足。

当你发现上司喜欢在别人面前摆威风时,最好趁他还没有瞧不起你之前,赶快让他感到有面子,满足他的虚荣心,这样,你未来的路程就能顺畅、平坦了。

当爱好炫耀自己的上司与属下一块儿到酒吧喝酒时,常会摆出一副强人的态度,对属下说:

"吴小姐,你要好好努力,知道吗?"

"张小姐,你放心,以后我会好好月照顾你的……"

他这样说的意思,是在博取女服务员对他的好感,甚至忍不住对他赞美:"周经理,你实在很了不起哪!"

当然啦,如果是这种情况的话,身为属下的人也不必太不给上司的面子,只要敷衍他一声:"是,请经理以后多多提拔! 多多栽培!"因为,这样做既不花钱,对个人也没有什么损失,何乐而不为呢?

能力盖过上司时装装糊涂

无可否认的,上司的工作能力都相当强,然而,另 一方面,他们的疑心病也很重。

因为,在他们漫长的人生旅途上,难免有一些人会背叛他,或是得厂他的好处却不知报答……所以,久而久之,他们对别人都不太敢推心置腹了。像这种人如果有比自己能力强的属下时,就会感到很不高兴。他们觉得属下永远比自己差截,这样他们才会有成就感,因此,他们只会提拔能力比自己低的属下;然而,一旦发现属下的能力可能高于自己时,立刻会显得坐立不安,最后,就会对

属下施加压力。因此，当你的才能高于上司时，不可过于锋芒毕露，以免引发上司的猜忌之心。

与上司聊天时，说你应该说的话

与上司打交道时，必须时刻小心才是。当上司问你任何一个问题时，在你的脑际都要很快闪过一道灵：他提问的真正“目的”何在？然后针对他的“目的”。具体地回答；而非是问什么都如实地回答。

第一招就是不要直言不讳，而是说你应该说的活。此时或许有人会老大不高兴地说，这样是否人品有问题？为什么不说真话？你难道没有看到教科书上都说，人不能说假话吗？

在这里要强调的是，所谓的不要直言不讳，也并不是让你满口胡说八道。人家问你是财经大学毕业的吗，你求好心切，答成了清华大学，这当然是不可以的。

但是接下来，当对方问你：“当初为什么先去当兵？”此时你就不要傻里傻气地回答：“因为考不上大学，只好去当兵。当兵回来有加分，所以考取了。”这未免太离谱了，那有人自掀疮疤的？这种问题是查无实据可以美化的，自然要美化一番。正确的答法：“当时生了一场重病，因此误了考试。而当兵的役期到了，病也好了，只得去当兵。”求生存时不拘小节，太拘小节不是活不下去，就是成为一个不受欢迎的人。

当你受到上司轻视与忽略时，要找找原因

受到上司的轻视，甚至是一种忽略，这的确令人难堪，叫人鼓不起劲头。

处于这种境地中的人，的确应审视一番，分析一番，采取一定的适当的方法与步骤一因为，领导的发现与重视毕竟是重要的。

不过，你最好先搞清楚，你真的在领导心目中没有地位吗？真的受到忽略吗？

也许，这只是一种幻觉。

本来领导对你和其他人一样，并没有特别的厚此薄彼。可是，由于你要求太高，太急，过于敏感，而产生一种“领导唯独看不起我”的感觉。

在这种情况下，重要的是自我心理暗示与心理调整。心理上的自卑、多疑、敏感等不健康状况，会影响你的行为；而你的行为会影响到上级对你的看法。到那时，虚假的“受冷遇”也许就会变成真正的受冷遇了。

假如不能完成心理梦幻的自我解析，那么你不可能在从政生涯中取得成功。

当然，不能排除真正的不受重视。此时，首先要很好地找到原因。

你是否有能力堪当重任？

你的精神面貌是否表现出坚定自信？

你的作风举止是否表现出精明、干练？

此刻的自我审视主要是：日常生活中你所塑造的形象如何？关键时刻你是否能做出成绩，显露才华？

与上司聊天时，不可过多涉及金钱问题

工作、生活中的许多事情，都可以同你的上司商量。比如，工作中遇有不顺心的事，家中的困扰，男女感情的苦恼等，都是可以与上司闲聊的。这种闲聊，有时还会让上司开心得很，拉近与你的距离。但千万要注意，经常向上级倾吐你对金钱的渴望，将适得其反。没有一个上司真心喜欢金钱拜物教的信徒。即使他们本人是这样的人，他们也不希望自己的部下就是这样的人。

不能单纯地讨好上级而无所事事

上级领导当然也需要感情上的慰藉，需要个人生活等方面的关照，但如果仅仅停留在这点上，那么交给你的任务不能完成，你不堪重任，周围对你的评价不高，那么你的路子也是不会通顺的。

不能只和一个顶头上司搞好关系

领导和领导之间，顶头上司和间接领导之间，领导和下级之间，有些工作上的矛盾是正常现象。如果你在这些矛盾冲突中，只对一方负责，就未免患了“近视眼”，这是典型的“短期行为”。在古代封建社会，有“一损俱损，一荣俱荣”的现象。这种情况如果发生在今天，当然是不正常的。但是，应注意的是，如果你陷于一种矛盾漩涡中不能自拔，不是妥善地、兼顾地去处理各种关系，而是“剃头的挑子一头热”，那么一旦情况发生了变化，你就会失去了自己的优越点。

即使遇到无能的上司，也不能当驱赶上司的杀手

追随一个无能的上司，并且还必须为他效劳，确实是件无趣的事，学不到半点东西，只是徒然浪费了宝贵的光阴。假使你的上司真是个一无是处的人。你所采取的最佳方法。就是表现恭顺，对言听计从，为他建功，促使他早日晋升，这就是你脱离他的最佳方法。

想摆脱无能的上司，另外一途就是自行申请调动其他部门。也许你的理由充足，但这不是良策，因为，你调动的动机，即使可隐瞒一时，最后总会以某种形式暴露出来。上司获悉后，觉得对自己的面子有损，必会反咬你一口，四处散播不利于你的谣言。况且，如果你对工作本身很满意，而只为了不喜欢上司的为人和处事作风，便轻率调职，就太划不来了。

也许有人会突发奇想，以为上司无能，只有设法使他失去饭碗，不就了结吗？如果身为部属的自己，不替上司弥补工作上的缺失，也不替他顶罪，反而向上级告发他一次两次后，上级自会调查，最后，那位无能的上司终会被革职的。

然而，事情并不如此单纯。能升任到上司的职位往往都有或多或少的背景，或具有某种你的能力所无法左右的因素。举例来说，也许公司的首脑层中，就有你上司的亲戚，他就是你上司的守护神。

如果你一手策划告发上司的行为，结果失败，届时要办理移交，卷铺盖走路的就变成你了。再说，假如你的计划成功，顺利逼走了你上司，那么，从此以后，你在公司同仁眼中就变成了职业杀手，大家对你敬鬼神而远之，没有人敢与你交往，也没有一位上司愿意接纳你。

古谚云："不要打倒国王，因为你打不倒他。"在组织中亦然。如果策动逼迫上司离职，结果赶不走上司，反而会危及自身。即使你的计划成功，新任的上司很快就会风闻你辉煌的历史，处处对你充满戒心，不敢委以大任，那就得不偿失了。

不可贸然向上司进言

中国，古代法家代表人物韩非认为，部属不能随便向上司进言。他的论断虽有些偏激，但反映了进言宜慎重这个真理。韩非列举了进言者的十种危险，不妨品尝一下：

(1)君主秘密策划的事，不知情者冒然进言就会有危险。

(2)君主表里不一的事，谁把这个情况说破，谁就会有危险。

(3)在进言被采纳的情况下，如果进言的内容被他人得到了，进言的人就要受到泄密的怀疑。

(4)为官的经历还不深，还没得到君主信任时，如果把自己的才能全显露出来，那么，即使谋划成功，也不会受赏；如果谋划失败，反而受怀疑。

(5)揭露君主的过失，用道德理论加以指责，那是危险的。

(6)君主用他人的意见获得成功，并把这个成功归于自己，知道这个秘密的人会有危险。

(7)强制君主从事自己能力以上的事，这样的事会让君主难堪，这个进言者会有危险。

(8)如果君主谈论人的品格，又别有所指，接着再谈论平庸的人，并有煽动之意，幕僚们就要有所警惕。

(9)赞扬君主宠爱的人，如果你想接近他，就会受到怀疑；指责

君主厌恶的人，如果是试探，你也会受到怀疑。

(10)在向君主进言时，只说大话，毫无针对性，当仔细讨论时，就会让人反感；如果发言过于小心，就会被认为是愚笨；如果高谈阔论自己的计划，就会被斥为信口开河。

五、善于与各种上司打交道

与冷静的上司打交道，不要自作主张

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

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

与懦弱的上司打交道，得小心他身边的实权人物

懦弱的人，不会当领袖，即使当领袖，大权也必不在手中，自有能者在代为指挥。你必须看准代为指挥的人是什么性情，再图应对的方法。一个机关的重心，不是名位，而是权力，权力的所在，才是重心的所系。虽然说，名不正则言不顺，名位与重心，往往合而为一。然而，对懦弱的领导来说，名位是名位，重心是重心，绝不会合在一起。代为指挥的人，如为正人君子，懦弱的领导，还可保持着形式的尊严；如果代为指挥的人怀着野心，那是“挟天子以令诸侯”，政由己出，领导只是个傀儡而已。在这种处境下，你必须能与

代为指挥者争相抗衡。否则,必遭失败。你也不能与代为指挥者分离,任意分离,必难有所发展。你要明白,他既取得代为指挥的地位,在他的前后左右都是他的羽翼,有些是他特为安排的,有些则是中途依附的,这些人早已布成势力网。在这种情况下,除非他的野心暴露,而人心思汉,你才能有所作为。

与热忱的上司打交道,采取不即不离的态度

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

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

与豪爽的上司打交道,要突出自己的能力

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

你当机会未到时,仍很愉快地工作,并做得又快又好。这表示了你游刃有余的能力。同时还要随处留心机会,一旦发现可以异

军突起时，就要好好把握。切记所计划的一切要十分周详，然后相机提出，只要一经采用便可脱颖而出。意见被采用，表示你有眼力，若再委托你来执行，更足以说明你的能力已被肯定。你的发展，既然已有了好的开端，路子也已经摸准，那么只要一步一步地走上去，迟早会出人头地，可以不必求之过急。

与傲慢的上司打交道，最好谨守岗位

傲慢的人，多半有足以傲慢的条件。失去了这个条件，傲慢的，也一反其从前之所为，拥有了这个条件，伪谦的，也会改变其常态。可见傲慢是后天的，不是先天的，而是环境所造成的。这种足以改变一个人个性的环境，一是挟富，一是挟贵。

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

与阴险的上司打交道，只宜小心谨慎

阴险的人，城府极深，对不如意事，好施报复，对不如意人，设法剪除。由疑生忌，由恨生狠，轻拳还重拳，且以先下手为强，宁可打错了好人，也不肯放松了坏人，抱着与其人负我，不如我负人的观念。不疑则已，疑则莫解。其人喜怒不形于色，怒之极，反有喜悦的假相，使你毫无防范。

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

六、接受上级的批评应坦然些

搞清楚上级批评什么

追求晋升的过程中，有人充满信心，有人谨小慎微。但不管怎样，突然受到来自上级的批评或训斥，当然是一个重要的关节点，都会造成很大的影响。而要处理得好，首先要搞清楚上级批评你什么。

有人说得好：领导批评或训斥部下，有时是发现了问题，促进纠正；有时是出于一种调整关系的需要，告诉受批评者不要太自以为是，或把事情看得太简单；有时是为了显示自己的威信和尊严，与部下保持或拉开一定的距离；有时“杀一儆百”、“杀鸡吓猴”，不该受批评的人受批评，其实还有一层“代人受过”的意思……搞清楚了上级是为什么批评，你便会把握情况，从容应付。

受到批评最忌满不在乎

受到上级批评时，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。最让上级恼火的，就是他的话被你当成了“耳旁风”。很少有领导把批评、责训别人当成自己的嗜好。既然批评，尤其是斥训容易伤和气，因而他也是要慎重其事的。而一旦批评了别人，就义产生了一个权威问题、尊严问题。而如果你对批评置若罔闻，我行我素，这种效果也许比当面顶撞更糟。因为，你的眼里没有领导。

对批评不要不服气，更不要牢骚满腹

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。也就是说，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？比如说错误的批评吧，对你晋升来说，其影响本身是有限的。你处理得好，反而会变成有利因素。可是，如果你不服气，发牢骚，那么，你这种做法产生的负效应，足以使你和领导的

感情拉大距离,关系恶化。当领导认为你“批评不起”、“批评不得”时,也就产生了相伴随的印象——认为你“用不起”,“提拔不得”。

受到批评时,切忌当面顶撞

当然;公开场合受到不公正的批评、错误的指责,对自己会造成被动。但你可以一方面私下耐心作些解释,另一方面,用行动证明自己。当面顶撞是最不明智的做法。既然是公开场合,你下不了台,反过来也会使领导下不了台。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。

靠公开场合耍威风来显示自己的权威,换取别人的尊从,这样不聪明的领导是很少的。如果你遇到的是这样的领导,你当然可以在适当的机会给他以“反批评”。其实,你真遇到这种领导,更需要大度从容,只要有两次这种情况发生,跌面子的就不再是你,而是他本人了。

和领导发生争论,要看是什么问题。比如你对自己的见解确认有把握时,对某个方案有不同意见时,你掌握的情况有较大出入时,对某人某事看法有较大差异时,等等。但是,切记:当领导批评你时,并不是要和你探讨什么,所以此刻决不宜发生争执。

不要把批评看得过重

决没有必要把一两次受到批评和自己整个前途命运联系起来,觉得一切都完了,天昏地暗,灰心丧气。如果批评了你,你就一蹶不振,打不起精神,这样会很让领导看不起。如果你是这样一种表现,以后领导可能再不会批评、指责你什么了。可是,他也就再不会信任和重用你了。

受到批评不要过多解释

受到上级批评时,反复纠缠、争辩,希望弄个一清二楚,这是很没有必要的。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，是很让领导头疼的。如果你的目的仅仅是为了不受批评，当然可以“寸土必争”，“寸理不让”。可是，一个把领导搞得精疲力尽的人，又谈何晋升呢？

受批评，甚至受训斥，和受到某种正式的处分，惩罚是很不同的。在正式的处分中，你的某种权利在一定程度上受到限制或剥夺。如果你是冤枉的，当然应认真地申辩或申诉，直到搞清楚为止，从而保护自己的正当权益。但是，受批评则不同，即使是受到错误的批评，使你在情感上、自尊心上，在周围人们心目中受到一定影响，但你处理得好，不仅会得到补偿，甚至会收到更有利的效果。相反，过于追求弄清是非曲直，反而会使人们感到你心胸狭窄，经不起任何误解，人们对你只能戒备三分了。

七、与上司交往时慎重对待“秘密”

当意识到吐露某些秘密会使你遭到不公正的待遇时，就该隐瞒秘密

在有些情况下，把心中的秘密忍住，不向有权威的人说出来，有时确实对你的职务升迁、社会声誉、自我形象的塑造有利。当有些秘密和你与其他人的利益相关时，以正当的方法加以隐瞒，是明智之举。

一般来说，在下列情况下，隐瞒秘密是合适的。

——当你对自己做某件事的能力拿不准时，不如暂不表态。

——当你有某些社会不允接受的举止时，为了避免遭受不公正的惩罚，不如加以掩遮。

——当你需要保护那些你所信赖的人的时候。

——当你或其他人有某种无害，但可能引起误解的癖好时。

当你意识到某些秘密会使你遭致不公正的处罚时，完全有必要对有权威的人隐瞒不说。只要这些秘密不会使他人遭难，不会

影响你个人的前途与发展，不会伤损你的情感，那么你这样做就不必感到内疚。

对合适的老板公开部分秘密，有利于建立亲密的关系

有时向有权威的人公开某种秘密，确实也能增加你的才能，拓展你的活动范围，防止受他人伤害，或使你成为一个受信任的人。

当你对一个有权威的人物产生下列一种或多种印象时，就应不失时机地公开某些秘密。

——他能指导和帮助你提高技艺，锻炼身体，健全心理，或改善生活。

——他能保护你免受他人或某一社会势力的迫害。

——他能诚恳地支持、帮助你追求某一目标。

——他能把你看作是个有用之才，尊重你，栽培你。

如果你的某个秘密，可使你和有权威的人建立紧密的联系，或在各方面帮助他们，那么与他们谈谈是最合适不过于。

权威人物打听第三者的秘密时少说为佳

当你被一个有权威的人问及某人的私生活，以及你和他的复杂关系时，你会感到心烦意乱。起初的反应可能是遮遮盖盖，但经过某种考虑后，便会慢慢说了出来。因为你认为说出来是有益的。

面对权威者的提问，对他人的问题说还是不说？说多少为好？

当你被问及某人的私生活时，必须十分谨慎。或许你对某人有反感，或与他闹过矛盾，现在已没有任何联系。但失去联系，并不意味着失去责任。

一般地说，与有权威的人谈论第三者时，应注意：

——证实询问者的信誉。与过来人谈谈，了解一下他们的秘密是否被 他利用过。

——查核询问者与你的过去有无这样或那样的关系。他们将要谈论 到的第三者又与他有什么关系，是否是争利的对手，或有世仇怨愤。

——为你自己设立一个目标，设想好为达到目标而应说的话。弄清楚对方想知道什么，哪些是可以讲的。

——不要扯不相关的事。

——明确你的权利，如果他们侵权的话，可依法上诉。

这些方法可帮助你在不侵犯他人隐私权的前提下，和权威者处理好关系。

和老板共守秘密时，要安全第一

和你的老板共守一个秘密，会使你有受重用、受信任的感觉。你们之间的秘密协议，也许就是你事业发展的转折点的标志，它会加强你的业务联系，巩固你在公司中作为一个有用人才的地位。

和老板达成某种秘密协议，也可能是一种冒险。你在做这件事以前，必须小心谨慎，因为其间危险与成功并存。一切取决于你和老板的关系、这项秘密的内容，以及你和你的老板的目的动机是什么。

如果你要与你的，上司共守某个秘密，必须注意：

——仔细考虑这项秘密的内容，判明它是否会使你卷入某种危险处境之中。

——设想秘密一旦公开，后果将会如何。

——有了秘密协议后，你所承受的压力有多大。

——估量一下，效忠于上司对你的未来有多大影响。特别要考虑到，他因为涉及秘密协议的内容而调走时，你怎么办？

——如果你不乐意，就不要勉强达成秘密协议。一旦发现这样共守秘密，会使你陷入危险，或从此会受到雇主的控制和摆布，就应立即退出会谈，不订立某项协定。

的确，你很需要得到老板的扶持，想尽快获得升迁机会。但你必须明白，走与老板共守秘密之途，一定要安全第一，不要盲目效忠。这样，以后即使秘密被公开了，你也不会因此而受到损害。

八、警惕老板不信任你的征兆

不再让你参与原来例行性的会议

有一些会议，原本你都出席及参与，突然老板交代下来，这些会议你不必去参加了，也没有说明什么理由，这就是一种非常明显要让你自动退出的具体暗示。

尤其是一些不是在上班时间开，解决公司问题和方针的会，如果老板有通知你不要去开的话，那也就八九不离十了。有时，会还是让你去开，但不让你发言，或在你在发言时老板顾左右而言他，此时的结果也是一样的。

去找别人讨论你的业务或工作

在你的业务内的工作，如你是生产部经理，要如何招作业人员，这和你去说与商量即可了的事，你的老板却频频地去找别部门和你下面的科长去罗嗦，此时你千万不要以为他怕了你，不敢再跟你找碴，你在办公室战争中占了上风——答案绝不是这样的。

他之所以不来找你的原因，大部分都是，在他心月中的组织表内，你已被除名了，所以他不必再来找你罗嗦，因为反正你很快就会不见了，找你也没用，不如直接找你下面的人或将来会代理你的人，会来得比较实际和有效果。

直接召集你下面的人员开会不要你出席

开始他这么做时，还会先通知你一声，不要你出席。他也会找一些理由，好让下面的人不再拘束，可以提出一些宝贵和有意义的建议。但开了一二次会后，他就会习惯性地如此做，也不再找理由或跟你作什么说明。

你的老板如此做的原因不外乎下列三种：第一，让下面的人直接受他指挥与控制，于是你便被架空。第二，利用开会和指挥你下面人的机会，削弱你的影响力和心腹的实力。第三，从开会的过程来挖掘一些你的隐私，以便开除你时，有更多对你不利的人证和事

证。

莫名其妙地安排你出差或出国

当然，老板要你出差或出国去散一下心，这是一番好意。一般来说，这种安排都有脉络可循，或列入预算，而非是你老板一时高兴，随意指派的。这不但不合理，也有些不合情，说不定隐藏着开除你的动机，你能不小心吗？

为什么要安排你出差或出国？只是希望因为你不在的时候，他在处理你的业务、人员时，阻力会比较小，也没有什么顾忌。

要你建立制度，并将你的工作详细建档

或许公司原本就没有制度，工作也没什么规则可循。如果你的老板一下子变得非常热心。要你建立制度、留下档案，甚至问你，如果你不在，部门应如何作业？他的要求，好像也不是说着玩玩，而是颇认真的。

此时，其实他已经在想把你开除后，会不会出现不良状况？但他不会傻得跟你一样，跑来直接和你讲："我想辞了你，你被辞之后，我能没事吗？"

他会设法伪装自己，把他要炒你鱿鱼的想法隐藏起来，反而强调为公司建立百年制度、千年基业，大家一起无私心、不保留，将自己知道的都提供出来，能做的尽量做好。等到他看已经差不多，也成熟了，于是，一声令下，你也只好卷铺盖走人。

频频招聘一些人做你的副手

你的老板，频频招聘一些人做你的副手，有时招了一个还不够，一下子招了二三个。当然，他会向你解释，你太累了，多招些人来帮你的忙；或你真是太辛苦了，这些人进来，你也不必再如此辛苦了。

有时，你或许真的会这么想，以为他之所以如此做，只是体谅你，让你不要太辛苦或操劳了。公司多招些人来帮你做事，做老板的哪会这么想，除非他有精神病！

可怜的上班族要小心了。要知道，你是宁愿一个人做，真的做到累死(历史上这类的人很多如孔明先生)，也不要让他找那么多人来，把你挤走。你如果累死，至少还可留名青史，被挤走的话，就不光彩了。

谈奖励时没有任何表示

任何公司都有一套奖励的制度，不论这套制度是成文或是不成文的。至少，大家都知道，什么时候该被奖励了或什么时候该被惩戒了。当你忽然发现，很明显你该被奖励的时候，没被奖励。此时，先不忙着去争、去吵，有可能你的老板已经想开除你了。

小失误遭到大惩罚

有可能在工作上犯了些小错，这错别人也犯过，只要改了，不再犯了，一般都是三言两语就被解决或化解掉的。今天，这失误出在你身上，你的老板却一本正经的，把“它”当回事来办。此时，可怜的上班族，你可得要小心了，你的老板可能要炒你鱿鱼了。

第五章 刚柔相济领导有方

一、培养当领导的条件

意志力使你百折不挠

做领袖的一个重要条件是:顽强的意志力;这里说的意志力,既不是 理智也不是情感,而是一种性格上的力量,一种足以压服他人的不可磨灭 的力量。如果不具有这种力量,那就不可能成为领袖。

当今世界上,不论哪一个国家的哪一个群体都需要领袖,这是不可否 认的事实。而人们又何尝不是抱着这种心理呢? 因为一般人都是胆怯而没 有强大自信心的人,当然他们唯一的希望,便是要有强者来指出他们的出 路。在这种迫切的要求下,领袖便适时地产生了。

这种领袖所不可缺少的"意志力"是由什么造成的呢? 当然它的主要 因素便是决心。即对于他所实行的方针不变的坚持,和遇到一切阻碍、危 难、威胁而仍能不屈不挠的伟大魄力。

性格上的坚韧,是意志力的基本原则,现在的人们就到处寻找着那些 有着坚韧性格的人,来作为他们唯一的领导者。他们直觉地认出谁是可以 倚靠的杰出人才。他们凭本能知道他的内在性格是否适宜于领导他们。

人事知识比书本知识更重要

每个领袖人物所需要的"知识"可以分为两类。第一是对于事实的知 识,第二是对于群众的知识。

领袖所应知道的事实,当然在他所领导的范畴之内。比如,一

个小小的球队中，做队长的人，当然是其中最熟悉球艺和球规的人之一。正因为他比其他大多数队员懂得更多，才是被选为队长的主要理由。又如在商业机关里，当你问谁配做公司经理时，当然回答的人选是以最谙熟商法和商务的人为主。

假如你没有超于他人的知识，也就没有被选作领袖的资格。换言之，如果在你领导的范畴之内，自己所知晓的反不如手下人知道的多，那你就没有永久保持领袖地位的可能。因此，领袖就非得完全具有通盘性的知识不可。无论在政治、军事、财政、学术上，领袖所知道的细节越多，他越是一个能干的、完美的好领袖。

对于事实的知识，领袖可从他的远见上表现出来。在原始社会里，许多人因为具有超人强壮的体力，或具有其他使人敬畏的本领而占据了领袖的席位。而在现在的世界里，有人则因为对环境熟悉、能预见未来，才得以保持住群众的拥戴。这些对未来的预见，对环境的熟悉，便是事实的知识。

此外，每个做领袖的，必须懂得运用他的知识的另一方面；财力和人力的适当组织。也就是领袖为要巩固自己的地位，还非有委派、调遣、指挥以及组织等本领不可。

还有比掌握“事实的知识”更重要的，乃是对于“人的知识”的掌握。要做领袖，也应知道人们的心理：如他们喜欢什么？什么能迎合他们？什么环境下他们有什么反应？等等。大凡做领袖的往往都能借此来观察集体的行动，推动集体的运动。

集体是由一个个的群众所组成的，那么一个人只要获得了每一个人的拥护，便一定会得到领袖的地位吗？话可不能这么说。因为集体的人与个别的人是完全两样的，集体的人有一致推动的力量，个别的人只能单独从事。所以领袖不但要抓住个人的心理，也要有把住集体心理的本领。

热诚能唤起部属团结一致

“热诚”是领袖必须具备的东西。热诚绝不可能假装出来，这

是一种对 所从事的工作的真心喜爱。不论是领导一个商业机构、或一支球队、一个 宗教集团、一个民族集体，领袖所抱的主义、信念越深切、越热忱，他的部 下们当然越为团结紧密。

忠心，是热诚的代名词。领袖对于一个集体没有热诚，也就是没有忠 心。如果一个领袖不忠心，不用说他的统率必然失败，他的地位也会崩溃了。

自信心具有凝聚力

缺乏自信心的人，是不必再想做人们的领袖的。你在做着领袖时，如 果对自己怀疑起来，人们对你当然不再深信不疑了。因此，领袖必须绝对 确信自己能担当得起自己的职责，不能对本位的自信心有丝毫的动摇。而 且在环境越艰难时你的自信越强，这才能使群众顺服你。当然自信心不能 是盲目的，必须确实可靠，否则，这种自信便反而会使你失去群众的信仰。历史上著名的领袖人物拿破仑从前的一件轶事是一个很好的例子。

那时他被派遣到巴黎去指挥军队作战，但他那矮小的身材，却遭到部下们 的轻视。终于其中有一个叫乌什鲁的彪形大汉，公然出来态度傲慢、肆无 忌惮地违抗他的命令。

拿破仑很详细地了解全军的情况后，决定集合部队，召集全体士兵训 话，他身着整齐的军装，在讲话时也有意不脱帽子，坚决而自信地解释着 他的作战计划。过了很长时间，才号令一声宣布解散。全体士兵看见他的 威严，谁都肃然起敬，佩服得五体投地，当然连那个乌什鲁也同样包括在 内。

队伍解散了，乌什鲁松了一口气，却也承认自己被主帅所压服了，他 说不出为什么这位主帅能压倒他。而我们却可以懂得，因为拿破仑具有坚 强的自信，他自信可以用威严的训话去压倒一切。

不论你要做的事情是多么可笑，只要你有充分的理由，坚强的自信精 神，到后来总会有人服从你的命令。

在领袖的谈话中能表现出他的自信心来。这用不着长篇大论，不厌其 烦地说出政见的理由来，只要几句精辟的言词，或一道命令就已足够了。

毅力使你成为强人

世界上的领袖人物恐怕没有一个缺乏毅力的。因为毅力也是领袖必 备的条件。在思想上、计划中、各种行动里，领袖应具有果敢的判断，坚韧 的毅力，方能得到众人的崇拜。

每个集体里的领袖，在他的事业上花费的时间，往往是超过他手下人 的。他做事不但迅速，而且还十分勤劳。即使是休假，也不能对工作完全放 手不管。这些也证明他应是个有毅力的人物。

进取精神是这种毅力的表现。领袖的特征应是永远做着群众的先导 者。领袖是宏伟创业的人物，他的计划总是崭新的，而不是拾了别人所采 取的步骤来充数。实际上，他更主要的是去开辟新的道路，领导群众一起 走上正轨。

群众总希望向更舒适的地方挣扎，因而社会上有很多小集团的组织，最后都归附到一个大的集团里去。只要有个强人愿意领导他们，他们便拥 护着他，承认他是个领袖。不论是在一个宗教集团里，一个商业机构里，一 个党的组织里，都要有一个最高的权威领导者——领袖。

领袖领导群众所走的，也该是未为人迹所经过的新路。抄旧路的领袖 将会失去人们的信仰。以服从传统为满足的，也决不是领袖之所为。所以 领袖必须具有进取精神，必须是随时热切地准备开出新的路径来，领导群 众走向新阶段的人。

责任是领袖应付的代价

对任何事情肯负完全的责任，也是领袖的另一个特征。责任，乃是领 袖应该付的代价。如果你不肯付出这个代价，对参与的任何事情不肯负责 任，也就得不到领袖的头衔。

回避责任，对领袖是最大的忌讳。凡是真正伟大的领袖，不单

是准备 担负他自己行为的责任，也随时准备担负他手下人的行为责任.他对于部 下的态度无疑应该是严肃和严厉的。

从“负责”这一特征上，可以看出领袖的各种条件为什么如此重要的 理由。

你可把眼光移向周围去观察，看出人们喜欢回避责任的心理来。你要知道，人们总喜欢把责任推给人家，因而证明他们实际上都是胆小而懒怠的。但是当他们把恐惧、忧虑都放在肯毅然负责的领袖肩膀上时，则领袖负担这个责任后，却是决不能回避的。所以人们选择领袖，即看他有无这种心理而定。

勇气让人望而生畏

勇气也是做领袖必备的条件。一个懦弱的人决不能成为领袖，这是谁都不能否定的。

领袖的勇气，不只是气血之勇，更重要的是精神之勇。在任何领域之内，例如商业、宗教、政治等，越是环境艰苦，越要含辛茹苦地坚持到底。这勇气也许在于对权威的反抗，对引诱的拒绝，也许在于大胆的改革。

总之，做一个领袖，必须具有杰出的勇气，并且要能把它显示出来才行。

二、塑造掌权者形象有助于扩大权威

替自己保留一点神秘感

距离能导致迷惑，产生神秘感。古代君主不轻易接见外人，为的是保持王冠的神秘感。当今领导人也应为自己创造出一点神秘的气氛。这种神秘感可以让别人敬畏你，激发别人对你的兴趣，并可以避免被人操纵。

一般来说，城府不深的人易受操纵。为防止这类事发生，就应保留一点神秘感，让人产生一种深不可测的畏惧。既然别人不知道你会有何反应，他们便会小心翼翼地对待你，而不敢试图利用

你。

穿着气派、威严的服饰

假如有两个牧师站在你面前，一个身着牛仔裤，而另一个穿着牧师服，你会相信哪一个？肯定是后者。尽管服饰好坏对人没有决定性的影响，但仍然能发生不小的作用，使他人高估你或小看你。不管你工作表现如何出色，除非看上去很体面，否则别人很难相信你。为此，领导者为增舶权威，应选择气派、威严的服饰。比如，服饰的质地、做工要高级些、所有配件应恰当，颜色以深蓝色最具威严。

利用办公家具来显示地位

总经理的办公桌通常要比一般职员的要大。考究，宽大的办公桌主要是用来显示主人的身份，地位的。你要显示你的威严，不妨将办公家具及办公室环境装扮得气派些，并将办公桌朝向门，以拉大进入你办公室的人员与你之间的距离，让对方产生敬畏感。

稀罕才有价值，千万不能随叫随到

当牡蛎多而且价廉的时候，它就会被看成是一种上不了台面的食物，只有当它稀少且昂贵时，才会被人看好。领导为人处世也是这样，当你让人感到“稀罕”难请时，才会赢得他人更多的敬畏。要使你显得“稀罕”，将自己表现成一个大忙人很有效。例如，你可同意与打电话来的人交谈，但要让他到秘书那儿定个时间，叫秘书强调你有多忙。接电话的方式也可表明这一点：至少要等电话铃响五遍后再去接，否则会给人你急于接到电话的印象。此外，他人要到你的办公室请示时，可有意让他在办公室外等一会儿；会谈中间，故意让秘书在外面给你打电话，使你显得更重要。

使自己深不可测

部属在与你打交道时，若总是能正确预测到你的反应，那么，你这个领导人便会在部属那里缺乏权威感。为了不受部属摆布，表现出适度的深不可测，让部属不知道你会作何种反应，就显得有

必要了。这种表现深不可测的一种简便做法,就是让部属感到出乎意外,捉摸不定。例如,有人报告事情没有做好时,你应有时反应很平淡,有时却又表现得异常愤怒。

创造一个决策果断的名声

不管实际情况如何,决策果断使一位领导人看上去更像一个领导,更 有魄力。

要创造出果断的形象,可在两个方面努力。一是要显示出活力,步伐 坚定;二是要说话掷地有声,造成一种大权在握的印象。

注意回答问题的技巧

要显示权威的形象,就不必对对方有问必答,跟着对方的意思转,而 可故意忽视对方提出的问题,按自己的思路应对。如此一来,对方便对你 无可奈何,谨慎有加。下面列出的是政治家常用的计谋:

(1)无视对方提出的问题。

(2)承认问题的存在,但不回答。

(3)就对方的问题提出反问。

(4)反击采访者。

(5)拒绝回答。

(6)给予一个不完全的答复。

(7)重复以前的回答。

(8)抱怨已经回答过这个问题。

属下在场时应节制社交活动

社交活动一定要小心控制,特别是有下属参加的时候。如果你在这种 场合不慎喝醉了。泄露了秘密,或举止不当,权威形象就会被一扫而光。最 好的办法是利用社交活动来突出距离,但要控制接受邀请的次数,并早些 退场。

避免在路途中吃东西

在一般人的眼中,越是权威的人物,似乎越是不食人间烟火,

从来不 像一般人那样吃东西。你要是边逛街边吃东西，会给人留下一个平庸的印 象。

幽默感的表演要有分寸

幽默能使人开怀大笑，增加亲切感。但要显示掌权者的权威时，幽默 只能起负作用。所以，名人多显得很严肃、自负，以免幽默损伤自己的权 威。

三、把握授权的原则

政策制定要集权，执行可授权

基辛格不论当美国总统尼克松的国家安全事务特别助理还是任国务卿时，在国际上都是受人瞩目的风云人物。他往来各国，纵横捭阖地进行其秘密外交、穿梭外交，真是举足轻重，出尽风头。一般不明内情的人，总认为基辛格掌握了美国的外交政策。事实不然，说穿了基辛格只不过是尼克松外交政策的献议人或执行人而已。美国外交政策的决定权完全在尼克松手中。我们可以说，基辛格对美国外交政策的制订，有很大的影响，但绝不能说由他来制订美国的外交政策。美国总统的外交权是绝对不能旁落的，因为外交成败的责任在于总统而非国务卿或特别助理。基辛格的权限，仅止于战术或细节的变化运用，原则与战略的决定则始终操在总统手中。

同样，企业成败的责任，无论如何是属于经营者，因此政策的制订、决定权属于经营者。这是经营者不可放弃，也不可分割的权力。至于政策的执行，才可分别授予各部门 。

旧业务可授权，新业务不可授权

公司的成长发展，均有赖旧业务的支持与新业务的开拓。何以说旧业务可授权，新业务不可授权呢？

任何公司的发展均有其一定的限度。旧业务的营运若不达到稳定或有利可图的地步，大都不能有一定的轨道可循，当然更没有

余力来发展新的业务。反之,一项业务的发展在市场上有了稳定的地位,出有其一定的利润时,这项业务必定循一定的轨迹或公司的制度,配合商品寿命循环的 原则,或成长或衰退。经营者将这种业务授权予部属后,自已才有余力去 构思新业务的开拓。而一项新业务的投资;无论如何在市场上都有其风险 性,在成败未定、命运未卜的情况下,骤然授权,部属必将不安,也缺乏信 心。因为新业务的决定权在经营者,所以初期应由经营者亲自掌舵,俟该业务进入良好状况时,才能授权。如此生生不息,良性循环的结果,不仅公 司充满了朝气与活力,经营者亦永远不必、担心大权旁落或隐于孤立。

人事权不可轻授

授予干部的考核权,都有一定的限度,尤其主要干部的考绩升迁,不 可委之于人事单位或其他幕僚。因为,能控制人,才能控制公司;若让升迁 的人,觉得其升迁并非由于经营者的赏识或提拔,则已是大权旁落的征 兆,不可不多加注意。

授权之后,仍应监督

监督与管理的分别,有时不大容易区分。管理是一种行政上的直接参 与和干涉,监督则是一种制衡的作用,含有指导与辅导的功能。为避免属 下对权力的滥用而造成腐化的恶果,经营者应对授权的业务,随时进行查 核的工作。当然查核的工作亦可委托高阶层的幕僚从事,但查核结果应随 时向经营者报告。

四、提高对属下的说服力

发掘属下的优点,并使其尽量发挥

每个人都有他的缺点和优点,如果不知道对方的缺点,很可能会因此 而吃亏、上当。所以,必须先了解对方的缺点,然后,再来赞美他的优点。而 最重要的一点,就是去发掘连他本人都没有感觉到的优点!

“好好干！你有很大的潜在能力！”

“我竟然不知道你有这项特殊才能，嗯！真是了不起呀！好！好！”

这是上司所应借鉴的实例。

优越感是每个人天赋的本能，当这种优越感产生正常作用时，对一个人的成功是有所帮助的。所以，上司不断激发属下的优越感，就能引起属下的活力和干劲，而这也可以说是刺激属下追求欲望满足的手段。

满足属下的优越感和欲望，是作为一个成功的上司所应具备的条件。

找出对方的优点，然后，才能针对这项优点去夸奖，千万不要一味地责骂对方，必须在和谐的气氛下自然地褒奖对方。

不懂得批评人的方法，就无法说服部属

不论是谁，当他被夸赞时，一定会觉得很快乐。但是，当他被责备时，就觉得很难为情，而心情不开朗。所以，上司最好不要任意责备属下。但是，如果该批评时不批评，反而显得有些矫情了，这也是不正确的做法。

该批评时尽量批评，这样大能显出彼此之间的亲切。因为，亲切不是恩宠，更不是虚伪，而是一种发自内心的体贴。这种体贴足以使属下如同沐浴在温暖的阳光下，而渐渐茁壮成长。对于属下，要能施予体贴的责备，这才是具有说服能力的上司。

在企业界中，如果上司要看属下的脸色来办事的话，就完蛋了。

如果，上司只愿听到属下对他的好评，这就表示上司的度量狭窄，不够宽宏。这样不但无法领导属下，同时，更得不到属下的信赖。

责备他人的原则有两点：第一，要纠正当事人的缺点。第二，当事人的缺点足以损害全体利益时。如果此时责备对方的话，对

方反而会感到一股“被关怀”的温暖，所以，即使受责备也不会动怒。

但是，只靠一时意气用事，而怒骂对方的话，一定会造成对方的反感。这样，对事情反而一点儿帮助也没有。

如果，上司只顾自己的立场，稍微不满意，就找属下的麻烦，苛责他们。这样的话，他们不但会对工作失去兴趣，同时，也会满怀愤怒之心而不再自我检讨或反省。

因为，当属下不断受到责备时，就会觉得上司冷酷无情？这个时候，不沦上司如何耳提面命，他们都不会再接受了。如此，做上司的人就是彻底失败了。

批评人也有诀窍，就是不要批评全都，只批评一部分。例如，假设 A 职员代表 100，那么其中 50 是优点，另外 50 是缺点。要批评的话；只能批评缺点中的一部分。

“你这个人相当不错！如果你代表 100 的话，其中 60% 是优点，但是，你还有 40% 的缺点，而这缺点往往会影响到你的优点，这不是太可惜了吗？但是，你可能没有办法一下子完全改好。不过，我希望你能一点一点地改。你可先纠正 40 当中的 10，这样，你的缺点只剩 30，而优点却有 70。然后，你再继续纠正 10，这样，缺点就只剩 20，而优点就有 80。你坚持不断地纠正下去，总有一天会变成 100% 的优点，这是相当了不起的一件事！希望你能先从 10 来纠正！”

能有这样的说服力，属下才会乐意接受上司的领导和指挥。

瞄准之后再放箭

“如果，你所服侍的主人喜爱华丽的话，那么，你必须以绢来做衣服表 面，而只以棉做里衬即可，但是，如果主人性喜朴素的话，必须以棉做衣服 表面，而把丝缎藏在里衬内。”

这段话是某大水电公司董事长的训诫。这番话不但富有人情味，而且 说得极为中肯，实不失为名言。同时，也具有极大的说服

力。

换言之,能了解上司的个性,另一方面,也不影响自己的个性,这样,做任何事都不会发生磨擦和冲突。

如果,不了解对方的个性,而完全按照自己的个性去行事,往往会造 成单方面的自我主张,最后,就会产生和对方在感情上的格格不入了。

俗话说,"十人十相"。的确,每个人的长相不同,所以,心也有所不同。因此,当我们第一次和对方见面时,仔细观察他的长相,看看这种长相和我们所认识的人中,有没有很类似的?因为,一般说来,长相差不多的人,心地和性情都很接近。

通常,沉默寡言的人很有耐性,不过,在个性方面却很倔强。冷静、沉 着、善于思考的人,多半傲气甚浓。人缘很好,人品也不错的人,常会显得拘谨、木讷,缺乏魄力。而有勇气,重义气的人,大部分都是脾气暴躁,容易动怒的人。

总之,没有一个人是十全十美的,但是,如果能认清属下的个性,然后,再用适当的方法来管理,必能稳稳抓住每一属下的心。

强迫对方就范的方法已经落伍了

用强硬的手段来说服属下,是一种最失败的方法,因为,他们会认为"虽然上司的话不无道理,但是,我心里就是不服气!"这样做,任何事情都解决不了。

以相互商量的方式,来讨论问题,不但能引起属下的共鸣,更能使属下心悦诚服。"既然上司一再强调要这么做,我想一定有他的道理所在。虽然目前我们反对这种做法、不过,倒也可以重新考虑考虑……"

给了属下这种重新考虑的机会后,再对他们说:"我想就这样做好了。"

相信事情一定能很快就解决了。凡事站在领导者的立场,并且以互相商量的态度来和属下说;"我们一块儿共同奋斗吧!"再顽

固的属下也会接受上司的指挥。

为了维护自己的尊严,而不顾属下强烈的反对,是一种最笨掘的说服法。如果能以商量的方法,甚至让属下为上司提供意见和智慧,不但能摔办事效率大增,同时,更能促进上司和属下之间的感情。

这种方法看起来好像软弱,其实,却是一种最有效的说服法。

让部下参与企划

凡是聪明的经营者,皆知利用这个技巧。当公司要决定一件重要事项时,让员工们参与会议,提供自己的意见是颇为聪明的做法。原因有二:

(1)与部下商量,往往能得到意想不到的收获,因力决策者常因顾虑太多,而失去重要的创造力。

(2)给与部下参与企划的机会,可培养部下的归属感与团队精神;而且对员工来说,这种举动可以使他们工作积极,愉快。

褒在众人之前,贬在众人之后

在大庭广众之中赞美部下,鼓励效果往往可以加倍;反之,在大庭广众之中责备部下,对方可能会恨你一辈子。所以请谨记"褒在人前,贬在人一后"的原则。

信赖部下

喜欢猜忌的上司皆不适宜当领导者。如果没有阻力,即应积极与部下相处,只要处事态度公正,使部下心服口服,部下必然很乐意与你配合。基本上,有一种心态必须要具备,那就是你必须相信每个人都是诚实、正直的,且都很认真工作。你表现,出完全的信赖,部下回报你的也一定是完全的信赖,十分卖力地工作。

时而称赞部下

部下完成一件事时,不管是多小的事,都应适切地表示感激,或给予称赞。譬如,你的秘书小姐为你打了一封十分美观的信涵,你就可以稍称赞一番,当她感到自己的努力获得认同,就会工作得

更卖力。对于其他的部下也是一样。虽然每个人都是为获得某种报酬而工作，但获得别人认同的报酬，为人们所带来的喜悦往往比加薪更甚。

装聋作哑，一笑置之

干部的纷争有很多都是意气之争。芝麻绿豆的小事有时也会争得面红耳赤，尴尬万状。当然，你不可也不必为此偏袒任何一方，大可装聋作哑，一笑置之。

1978年，日本首相福田赳夫与邓小平签订《日中和平友好条约》后，在两年一度的党内总裁竞争中，败于太平正芳之手。太平正芳上台后，就告诉外相园田直，千万不要再以《日中和平友好条约》去刺激苏联，免得增加日本安全上的威胁。

可是日本防卫厅长官山下元利访美时，与美国国防部长布朗却大谈日本受到苏联的威胁。但是，在国内的外务省却说，日本驻美大使发回的电报，没有威胁这个字眼。山下元利在会见日本记者时，再度指出，外务省在说谎。双方的争执，各有立场，各有所本，外务省怕开罪苏联，防卫厅则一再强调威胁的事实。

对于外务省与防卫厅的纠纷，太平正芳所持的态度，就是装聋作哑，一笑置之，绝不谈谁是谁非。太平正芳两面光的做法，不仅聪明，而且是一种艺术，所以深获各界的赞赏。

有限度地鼓励纷争

竞争是促进进步的原动力。主管有限度地鼓励纷争，不一定要做出非常明白的表示，以暗示或默认的态度，即会让纷争的双方获得鼓励。不过这种获得上级鼓励的纷争，如果双方不知自制的话，后果也是相当严重的。

所以鼓励纷争，应用于双方都有争胜的“野心”，欲求工作上的表现或建议。如果有“私心”介入的话，主管应即刻出面澄清、调

和,阻止纷争的扩大。否则,将会产生不利的影响。

把纷争当作一种考验部属的机会

主管为了使自己有更上一层楼的机会,一定要在自己现职上物色一位接棒人,而这位接棒人无疑地要在自己得力的干部中选择。干部的考核,平常当然是以能力、绩效、品德等项目来评定。可是,当干部之间发生纷争时,也可当作是考核的机会。此时你可由双方所争的问题、立场、见解或动机,去了解他们的修养、气度、眼光、忠诚等。据之作为你物色接棒人的参考。

在美国曾经发生过一件这样的事:某大企业的总经理即将退休,他想在四位得力的副总经理中物色一位接棒人。这四个人很早就觊觎总经理的宝座,由于每个人都有野心,遇事自思力求表现,所以纷争不断。四个人的经验、学识、才能、品德,乃至于他的私人关系均难分轩轾,以致总经理委实不知如何选择是好。

在不得已的情况下,他乃邀请四位副总经理携带夫人,开车到野外露营。在露营中,他分别利用机会找他们的夫人谈话,征询她们对自己先生担任总经理的看法。

其中有三位副总经理的太太,都直率地表示自己的先生是如何能干,如何忠于公司,数十年来对公司有多大的贡献,因此,总经理非她先生莫属等等。唯有一位副总经理的太太对他说:"我很关心先生的事业,但并不热衷于他是否能担任总经理。我想,我还是不要过问这种事。因为,我从不干涉他的工作,他的事还是由他来决定比较好。"

这位总经理最后选定的接棒人,就是那位遇事能自己作主,太太从不干涉的副总经理。他的选择是正确的,因为任何纷争想要得到解决,个人客观、理性的态度是很重要的。所谓"解铃还须系铃人",旁人的意见只会使问题变得更复杂,以致使自己失去冷静和理智。

在物色总经理这件事上面,三位副总经理的太太,过于热衷的

表现，势必在未来产生很多后遗症，和不必要的困扰。而能尊重丈夫，不干涉丈夫事业的太太，才是真正能使丈夫无后顾之忧的贤妻。所以，在这次选择接棒人的纷争中，四个人的条件相当，只因太太不同而决定了胜负。这种考验部属的方法，也算是很奇特而有创意的吧！

出面阻止，安抚双方

有时纷争一开始，就被认为是一场无意义或不会有结果的争执，为避免双方将事态扩大，主管宜立刻出面阻止或表明态度。出面阻止或表明态度，很可能造成双方或一方的不满，所以你要立刻私下加以安抚，免得任何一方认为他已失宠或失去信任，造成对你的怀疑或猜忌，使你失去一位得力的助手。

清朝末年，强邻环伺。因此朝中发生了“海防”与“塞防”的争执。“海防派”以淮军首领李鸿章为主，认为中国的外患，来自海洋，所以主张放弃边疆。“塞防派”以湘军首领左宗棠为主，认为保新疆就是保蒙古，保蒙古可以卫京师。因此，主张必须确保新疆。

纷争一开始，朝中元老包括军机大臣等认为，海防是当务之急，远比鞭长莫及的新疆重要，因而“海防派”获得胜利。不过左宗棠亦获得朝廷的安抚，予以某些势力地盘，所以后几年仍然能勉力为朝廷效命。

除非纷争的双方，都是有修养，识大体的君子，否则，圆满和谐的结局很不容易达成：因为纷争，大多起因于名利的追逐，彼此的动机与目的大抵如出一辙，而且心照不宣。目前虽因经营者出面调和，双方暂时偃旗息鼓。可是，裂痕与尴尬却无法一时完全消除，难免日后双方又为一些“陈芝麻、烂谷子”的旧帐，再起纷争。

调整职务

双方的纷争，有时很可能出于本位主义的作祟，以致攻讦对方所属的部门或所掌的职权，并且尽力维护自身的立场。本位主义的产生，一方面固然是人性的本能，另一方面也可能由于沟通不

够。所以,如果可能的话,将双方对调职务,也许纷争的情形,即可消解。不过,这也要看工作的性质及双方的特长而定,不可盲目调整,以致局面愈搞愈糟。

一般企业最容易发生的纷争例如,生产与销售,一线人员与幕僚,因 为功能、立场、观点等不同,都有截然不同的看法与想法,以致产销无法密 切配合,纷争因之而起。这种产销部门的纷争,不论在生产导向或行销导 向的时代,都是不会有结论的。

目前,有许多企业采用轮调的方式,厂则消除双方的争论,一则也为培养人才。不过这种方式只有在制度健全的企业才行得通,否则,也是困难重重。

干部之间的纷争,主管切忌在不明情况时,就偏袒某一方。除非你已 准备失去另一方的忠诚,否则,最好不要介入。这样,你才能处于客观,出 以公正,使企业不因纷争而受到损害。

第六章　出人头地步步高升

一、晋升是男人成功的标志

晋升意味着权力、地位的升迁

职务晋升了，自然是官越做越大，意味着权力变大了，地位变高了。

权力是一种影响力，是一种能支配别人的力量；而地位是一种在社会关系中相对的位置。权力的前提是服从，地位的前提是社会和人们的承认。因此，掌权的关键是人们愿意眼从你，有地位的关键是人们能承认你。所以，当追求权力和地位的升迁时，一定要着眼于社会关系，着眼于个人在社会中的价值。让人们服从不是一件简单的事情。人们常说："以德服人为上，以才服人为中，以才服人为下。"实际上，德、才、力是综合并用的。权力意味着这三项一项也不能少。把权力和地位简单化，要不然就是得不到权力和地位，要不然就是得而复失，要不然就是有职无权、有仪无威、有威无信，从而再难进取。更重要的是，权力和地位并不直接等同于待遇，待遇只是权力和地位的一种附属品。能不能有一定的素质、修养、才华、能力来支撑权力和地位，能不能在一定的权力和地位卜做出政绩，是问题的关键。所以要记住，追求升迁的人首先要弄明白权力和地位的转换意味着什么。否则，你永远不会表现出被人愿意承认或服从的形象。

晋升意味着管理范围的扩大

权力意味着管理，而管理在很大程度上又是一种决策。因此，晋升意 味着管理范围的扩大和决策层次的提高。追求出人头地，

也就是追求在更 大的范围内实施管理,在更高的层次上实施决策。所以,如果你想升迁,那 么就要做好准备。不但要做好一个管理者、决策者所应有的思想准备、精 神准备,而且还要有才华和能力的准备。

晋升意味着人生价值的体现

中国有句古话:“人往高处走,水往低处流。”酷爱艺术的人总想成为 艺术家,酷爱学术的人总想成为思想家,酷爱体育运动的人总想成为世界 冠军。这是因为他们想体现出自己的人生价值。一个愿意对社会作出许多 贡献的人,往往想追求权力、追求升迁,这本身并没有错,无可非议。过去 有许多人总是哀叹“怀才不遇”,“报国无门”,实际上是因为他们没有获得 一个体现自己价值的机会。这种机会实际上就是权力和地位。

一般来说,权力和地位的大小与一个人价值体现程度是成正比的。当 然,也有的人权力很大,却大而无功;地位很高,却高而无德。甚至有些人 权力越大,地位越高,对社会越有害。然而,对于这些人来说,他们的价值 也得到了社会的检验,也得到了一定的体现,只不过他们的价值是低劣 的,或说是一种负价值。

我们说,晋升意味着人生价值的体现,并不是权力、地位本身就是人 生价值的直接的标志。而是说,有了一定的权力和地位,就有了体现你的 人生价值的机会和条件。当你到了一定的位置上时,你就受到更多人的关 注,而且要回答许多人对你的期望和要求。一般来说,位置越高的人,人们 对他的期望值也就越高。当他能较好地满足这种期望值时,那他的人生价 值无疑就得到了更好地体现。

晋升意味着才华、能力的施展

晋升固然重要。但是,一旦得到了晋升,并不是意味着一种表扬和奖 励,而是要交给他实际的工作,给他一个施展才华和能力的机会,检验他 实际的水平。

有的人平时默默无闻，一旦掌握了权力，就立刻显示出杰出的才华和过人的能力；也有的人平时表现得十分出色，呼声很高，但真的交给他权力，却成事不足，败事有余；当然也有些人在较低的层次上可得心应于，在较高的层次上则捉襟见肘，不能胜任；还有些人，得到晋升后，到了一个新的岗位上，刚开始还不能适应，可是后来越干越顺手，越干越出色。

一切有志有为的青年，都应追求权力，追求施展自己才华和能力的机会，为社会做出贡献。

晋升意味着社会责任的增强

人们对升官存在着很多偏见。往往把升官和发财联系在一起，只从利益的角度上来理解权力。实际上，对权力的行使者来说，责任才是第一位的。

一般来说，一个人承担了一定的责任，如果不能尽职尽责，是该受到惩罚的。当然，在社会上，只享受权力和待遇，而不承担责任、不受到任何惩罚的现象是存在的，但这只是体制不健全的表现。随着社会变革的深化，这种现象是不允许存在的。

晋升之所以意味着责任的增强，是因为一定的位置需要一定的管理者、决策者来承担责任。一旦这种职务上的人不能承担责任、决策失误，管理不善等等，就会造成一定的损失。而这种损失无论个人责任如何，总是要对工作、对社会造成损害的。因此，掌权就意味着承担责任，权力越大就意味着责任越大。在其位而不谋其政，当官而不做主，遇事互相推诿，推过揽功，对社会来说，就是效率低下，官风不正，是一种腐败现象。

责任的增强还表现在更多、更广泛地接受人们的监督。一个人管理的范围越大，权力就越大，往往是更多的人所瞩目的中心位置，他的言谈举止、道德情操、工作能力，也就在更广泛的意义上接受人们的检验和制约。

权力大、地位高，究竟是更加自由还是更加受制约呢？有些人

只看到现象，看到他们管的人越来越多，受人管越来越少；有人看到他们权力越大，听他们话的人越多，而他听人们的话、受别人的支配越少。其实不然，不掌权没有风险，权力越大，风险越大；不掌权暴露不出缺点，权力越大，越容易暴露出自己的缺陷；不掌权只对自己负责，一旦掌了权，要对权力 负责。

在社会变革中，风险决策越来越多，法制规范越来越健全，各种监督 机制也越来越完善。随着体制改革，权力和责任之间的联系越来越密切。谁上岗就职掌权，本身就意味着一种承包，就意味着立下了军令状。只有 权力欲望而无责任感的人，是不会在竞争者的行列中找到有利地位的。

晋升意味着人际关系的扩展

权力的大小和交际面的大小往往是成正比的。假如你是一个一般的办事人员，和你发生业务联系的人是有限的，而且往往你是主动、对方是被动的。而一旦你掌握了一定的权力，交际面立刻就扩展了，而且你是被动的，对方是主动的。

权力升迁，对于扩大交际面有必然性，但对于能不能保持和提高交际的层次，却并没有必然性。这就要看掌权者的人格、风度、魅力和凝聚力如何。

当你把拓展人际关系，强化自己在社会中的凝聚力、感染力、影响力做为一项追求，写在自己晋升追求的目标中时，无疑有助于增强动力，调整步骤，掌握方法。

打开权力人物的史册，我们看到，古往今来的大政治家都是高朋满座，门庭若市。“谈笑有鸿儒，往来无白寸”，就是这种广泛交往风度和能力的生动写照。

不断升迁，会遇到人际关系方面不断地扩展和新的问题。可以说，升迁的道路就是扩展人际关系的道路。以直接交往关系带动间接交往关系，以个人交往魅力增强权力影响力和工作效率，是一种高超的艺术，也是权力之路对每一个追求晋升者提出的要求。

晋升意味着精神潜能的调动

在毛泽东的政治生涯中，有这样一种巧合：在他受排挤时，往往是他 身体最不好时；而一旦重新走上领导岗位，那怕是有了指挥一次战役的机 会，各种疾病便立刻一扫而光，精神振奋，精力过人。连他身边的大夫傅连 章都对此十分惊讶。其实，这种情况，并不奇怪。

战场上往往有这样的情况，本来并不怎么勇往直前的士兵，一旦由于 偶然的机会而获得了提升，当了连长、营长，他往往比自己的前任更为勇 敢。

有的公司里的职员，一旦被提拔为管理者，原来散懒拖沓的样子顿时 烟消云散，突然变成了精明勤奋的管理者。

权力是一种兴奋剂。获得权力的人，往往有一种自信感、激动感。权力 越大，这种感觉越强烈。而追求晋升，本身就是一种良好的自我激励。当然，对不同的人来说，激励程度的大小，激励时间的长短，激励效果 的好坏是截然不同的。只有在权力激励面前，表现出积极、敏感、高效、热 情、持久的人，才是好的出人头地者。

晋升意味着更大发展的转机

往往有这种情况：对一个人来说，失去了一次晋升机会，就可能永远 不会再晋升；而获得了一次晋升机会，却可能连连晋升。这是因为晋升意 味着更大发展的转机。

一个人，在与其他人平起子坐的竞争中崭露头角，往往更困难一些。而一旦获得了晋升的机会，也就获得了充分施展、表现，被人发现和重视 的机会。同时也获得了在更大的范围内和更高的层次上去经受锻炼、获得 知识、经受检验的机会。

晋升之所以值得追求，其意义正是在于它的连续性、转机性和对未来 前途的启动性、扩展性。试想，如果你知道一次晋升就是终点，那么，它还 会有多大的吸引力呢？

同时，晋升一次就等于受到了一次社会的承认和接受，也表明了对自 己的一次肯定，因而有利于自信心的增强。

当然，晋升之途，对于每个人来说是长短不一的，并不足对每个人来 说都是无限长的。是终点还是起点，关键在自己。但每次晋升，从客观上来 说，总是为一个人提供了更为广阔的舞台。他只要能在这个舞台上作出出色的表演，就能由此转换到新的、更大的舞台。

二、各行各业的晋升各有特点

党政系统的晋升，注重按部就班

党政系统的特点是统一性较强，纪律性较强，部门之间分工较细，纵向层次之间比较分明。同时，业务领导系统、人事领导系统、党务领导系统及其他领导系统互相交错。在这些部门中，个人应以稳定性发挥为主，个人的独创性应在一定的范围内，在执行上级的决定和决策的前提下来发挥。个人的意见不能超越组织的决定。决不提倡无组织、无系统的我行我素，各行其事。

代表大会的晋升，注重专业特长和社交能力

在代表机构中追求晋升，一般有两种情况：一是做为代表；二是作为机构工作人员。机构工作人员有党政系统的特点。

而做为群众选举的代表，需要有群众基础，有群众威信，能代表民意，善于表达群众的愿望、要求，有参政议政的能力。同时，也要有较强的政策性和纪律性。代表应成为联系上级和群众的桥梁和纽带，善于利用合法渠道来表达民意。同时，善于上情下达，对上级精神能心领神会。

代表机构中的升迁，有忽上忽下的可能，胜任的代表既要有专业的特长，又要有社会性、责任感，需要有较强的信息能力和表达能力。如果是一般机关行政工作人员充当代表，就一定要在这些方面有所拓展。

基层单位的晋升，注重政绩

基层单位的晋升，特别需要务实精神，脚踏实地，联系群众，多干实事，拿出具体政绩，善于根据本单位、本地区的具体情况，领会和实现上级意图。

能在基层单位站稳脚跟，对于晋升者十分重要。基层工作需要调查研究，联系群众，尤其需要具体情况具体分析。既反对形式主义、又要善于利用传播媒介；既要反对小团体主义和本位主义，又要善于进行具体决策；既要反对事务主义，又要能解决和处理各种具体的、复杂的、繁琐的事情。

基层人才最忌讳目光短浅，琐事缠身，胸无大局，关键在于掌握好局部和全部的结合点。

军警系统的晋升，注重个人素质

军警系统的特点是：纪律严明，下级服从上级，需要特定的作风、修养，特别需要注意仪表、形象、举止。这些方面往往成为合格与否的一个基本标准。同时，军警人员也有详细的分工，需要特殊训练的专业技能和专门知识。否则，就总是升迁中的遗憾和欠缺。

军警人员素质特点鲜明的人，往往具有优势。在特殊的纪律要求面前，清正廉洁，正直无私尤其重要。尤其是军人，义务性较强，个人牺牲较大。

军警人员的在位谋职，忠于职守，安心工作，思想稳定尤其重要。选择和变动应以服从为前提。在此前提下，适当有限提出。思想问题，情绪波动，心理失衡，应在短期内得到解决，长期不解决将是晋升之大忌。

公司企业的晋升，注重业务能力

业务经历和业务能力，在公司和企业中占据突出地位，创造精神和创新意识有较大发挥余地，但前提是能创造效益。

信息量大，信息更新，频率较快，需要较强的横向能力，公关能力。对公司意识、企业意识要求较高，能在经营管理、推销宣传、解

决难题等方面做出实效者，往往占优势。

学历、经历、年龄、知识等方面的优势，只有在转化为实效后，才能受到充分的承认。社会竞争越激烈，对于工作实效的注重程度越高。

公司企业人才，在知识、能力、业务等方面的更新、转化、调整，显得十分重要。情感和心理沟通方面的能力在一度淡化后，有重新升值的趋势。

文教科研单位的晋升，注重科研成果

在文教科研单位，拿出具体的学术创作、科研成果越来越重要，对知名度依赖性较强。专业知识水平高，功底深厚者必然占有优势。

协调能力显得越来越突出。最忌讳清高自傲、孤芳自赏，文人相轻，互不服气。陷入具体矛盾不能自拔者，将失去机遇。

时代感强，信息通达敏感，知识更新快，善于推出成果者占有先机。

文教科研单位的晋升有比较明确、规范的评判衡量标准，因此有利于设计制定具体明确的目标。

社会团体的晋升，注重知名度

社会团体有相对的松散性，容易发挥个人的才华、学识和聪明才智，对知名度依赖性较强，且有利于扩大知名度。交往面较大，需要较强的公关能力。应注意塑造、传播和保持自己的良好形象，注意本职和兼职，主要角色和次要角色之间的连接、转换关系，做到互相促进，相得益彰，形成良性循环。切忌互相影响，互相掣肘，形成恶性循环。同时，注重不务虚名，多办实事，为社会和群众做出实际贡献。

临时机构的晋升，注重应变能力

临时机构对主观发挥和主观把握的依赖性很强，发挥和把握得好，往往是新的机遇。具有转换角度、重新检验的特点，也具有

反馈信息的特点。在临时机构中，应注重重新审视自我，更新环境，全面体检，反思调整。

三、利用不同的晋升方式跳龙门

上级提拔

上级提拔任命是晋升的主要方式、主要渠道，其他的许多晋升方式，比如推荐、选举、民意测验、考核等，实际卜都是通过上级的提拔任命得以最终实现的。

所谓上级提拔，一般来说，主要领导的个人意见起很大作用。但是，并不是起全部决定性作用。在某些部门，是主管领导说了算；而在多数部门，则是主管领导提出意见，集体讨论，共同决定。同时，提拔任命‘名十部和官员的主管领导，也不能完全凭个人的喜好和个人的眼光，而是要顾及工作的需要，要考虑选拔和培养干部的标准和规划，要顾及方方面面的各种影响，主要是要注重选拔的干部和任命的官员能胜任工作，做出政绩。同此，可以说，任何对于人才的检验在一定意义上也都包含着对提拔、重用、培养、选任的领导的水平和眼光的检验。

“上级提拔”这种主要的晋升的途径和方法的特点有：

(1)具有任命和选拔权力，在提拔干部和官员中起重要作用的上级领导、领导班子、主管部门，对于干部政策、选拔人才的标准掌握和理解程度如何，看人的眼光和角度、人才观念和意识如何，在选拔和任命中有重要意义。

(2)任何提拔选任的上级领导，都要受整个社会的制约，主要是受千部方针政策的制约。其个人的主观愿望、主观眼光和偏好常可起很大作用，但又不能起决定作用。

(3)工作需要，岗位空缺，任务繁重以及舆论的推动等，使领导在用人方面产生迫切的愿望，并且对他的用人眼光和标准，选拔的尺度会有很大的影响。

(4)晋升追求者在上级心目中的形象反应,地位如何十分重要。而在这些因素中,晋升追求者和领导个人关系是否和谐又是最重要的。印象色彩、感情色彩的影响作用不可排除。

(5)晋升追求者的各种素质、表现、才华、能力等,只有化成能传递到决策上级那里的有效信息才能发挥作刚。这种信息的传递有一个时间的过程,有一个积累的过程,也有一个失真、过滤、变形、混杂的问题。因此,需要不断强化积累正面信息,不断淘汰和过滤负面信息,以便使领导能有效地加深印象,把握主流,去伪存真,正确地认识人才。

(6)信息传递渠道广泛,需要充分开发利用。例如,人事部门、业务部门、相关单位、业务客户、群众舆论、一般评价以及社会传播媒介等,都可能对晋升发挥影响,发挥作用。

由以上特点,我们可看出:晋升追求者应和上级保持良好关系,应主要以自己的工作业绩和工作能力取得上级的信任、重视和欣赏。但又不能一味的讨好上级,不顾其他。

在各种信息传递渠道中,信息的梗塞、缓慢和流失并不可怕。但信息的失真、扭曲和负面信息的增值,才是影响晋升的重要因素。

"上级提拔"的晋升渠道仍然告诉我们:一个人必须注重内在和外在的全面修养。同时,上级提拔方式的特点还告诉我们:遵守纪律和认真服从是保持、积累信息正面值的良好方法。但在一般情况下,这是一种缓慢的、淡泊的积累过程,没有强化和刺激的作用。因此,应以做出政绩,敢于创新、成绩突出等做为强化剂。在这一方面取得优势的人,往往更能引起领导的重视,更能被领导发现。

群众选举

随着民主法制建设不断完善,群众选举的范围将逐步扩大,群众选举对一个人晋升所起的作用也越来越重要了。

选举制度源远流长，是一项十分复杂的制度。从晋升者的角度来看，群众选举做为一条重要渠道和一种重要方式，是不容忽视的。其主要特点如下：

(1)群众选举是领导决策的重要参考，也是领导发现人才，重视人才的一条重要渠道。

选举出来人，有时和领导意图完全吻合；有时和领导意图基本吻合；有时则完全出乎意外，和领导原来的想法大相径庭。但无论如何，都是一种重要的信息传递，在信息上起到强化、刺激、启发、积累的作用。

(2)群众选举表现了对人才在更泛基础上的检验，具有扎实性、广泛性、基础性的特色。同时，选举是一种公平竞争，因而具有筛选性、淘汰性的特征。因此，能在选举中获得多数票数，无论对晋升起直接的或间接的决定作用，都是一种重要的基础。

(3)在选举中获胜，需要塑造和传播自己的形象，需要被广大选举者所厂解，因而横向型、开放型的人物更有优势。

(4)任何选举都有一定的标准。然而，在群众选举中，一个人是不是符合这种标准，只有转化为广大选举者的心理认可才真正奏效。因而，一个人能否获选，往往更取决于他有没有突出的政绩，或有没有突出的成果、建树，是不是经常在公益事业中积极活跃、广泛参与，或是否在为群众服务、为群众谋利益的活动中做出成绩。这些方面往往显得更为重要，更容易被群众所发现和接受。

(5)一个人的人格魅力、精神风貌、生活作风、群众关系以至于言行举止等，往往是影响选民心理，获得选民印象的重要因素。

(6)在某些领域的选举中，如在一些社团组织的选举中，或是在某些公司、企业的竞选活动中，能不能拿得出具有真知灼见，实际可行，针对性强，并为广大群众所喜爱、所接受的施政纲领，是一个十分关键的环节。因而，被选举者应了解广大选民的利益、愿望、需求和意向，使自己的见解和纲领充分代表民意。同时应注

意,使代表群众的现实利益和长远利益相结合,迎合民意和引导、启发民意相结合。

民意测验

民意测验是一种调查方式,是上级选拔任命人才和干部官员的重要参考手段。

民意测验的方法和种类很多:有广泛的民意测验和局部的民意测验,有全部的民意测验和重点的民意测验,有粗略的民意测验和具体详细的民意测验。

民意测验和群众选举往往有很大的重合性。但是,也时常有民意测验的结果和实际选举的结果出现很大差距的情况。这表明:民意测验和群众选举相比,也有其特点,主要表现在:

(1)民意测验带有更大的感受性、印象性和心理倾向性,不如群众选举那样正规。

(2)民意测验是对被选举者的一种初步检验,由于具有间接的参考性的作用,因此是一种重要的反馈信息。被选举人可根据这种反馈信息,进行及时的适当的调整。

(3)由于民意测验具有非正式性,所以应考虑它的有限参考价值。适度的调整是必要的,但不必要过分看重,尤其是不应以此影响自己的情绪,造成情绪波动。

舆论推动

舆论推动是一种潜在的影响力,尤其是在晋升的关节点上,往往起到不容忽视的作用。聪明的晋升者,应能通过自己的言行举止,自己的政绩、形象来影响舆沦,争取好的舆论效果。但是应谨慎注意的是:当舆论和领导意图大体吻合时,舆论的推动效果是好的;但当舆论和领导意图大相径庭时,那就要做具体分析。有时,舆论可影响和改变领导意图,有时则不然。因为,领导往往把握全局,考虑工作的需要和整体需要多一些。这时,如果舆论的推动具有一定的片面和不恰当的倾向时,则可产生适得其反的效果。

晋升者在舆论影响中，应注意不要过于突出和渲染个人，应注意舆论 的和谐、自然，使舆沦为你的成功起到水到渠成的铺垫作用。

如果为了争取舆论而采取虚伪的手法，或做一些拙劣的手脚，也就是通常所说的“愚弄舆论”，那他迟早会受到舆沦的嘲弄。

舆论往往是民意的反应，但和民意的内容又有区别。舆论有一定的时 间性、敏感性，因而也有一定的易变性。舆论的推动应是层层推动，循序渐 进，不要指望一次舆论推动呼声很高，把你捧上了天，那样其实是很危险 的。

当舆论进行正面推动时，是一种缓进的、有层次的过程；而当舆论反 面推动时，则可很快见效。所以在舆沦面前，应当是谨慎的，应当以坦然和 真诚来对待舆论。任何玩弄舆论、欺骗舆论、利用舆论的做法，最终都将受 到惩罚。

毛遂自荐

毛遂白荐的做法，一定要具体分析时间、场合、地点和具体的职务分 类、工作需要等情况。不适当的毛遂知荐是不可能成功的。

在比较正规的系统中，毛遂自荐一般是指主动请求比较繁重的任务、解决比较复杂的问题，也就是主动挑重担。在一定意义上，这对晋升当然 是有一定好处的。通过毛遂自荐，可取得做出政绩的机会。但是，自己主 动、直接提出就任某项职务、晋升到某个岗位上，则是不可取的，也是行不 通的。因为，任何领导对干部的选拔任用，都要考察他的政绩，考察他的素 质和能力，根据工作需要来决定。

对于某些临时机构，某些临时项目、临时任务的负责人来说，主动请 缨，勇挑重担，则可采取毛遂自荐的方法。

毛遂自荐是一种有自信心的表现。但自信心不是盲目的，必须有切实 的能力和素质的支撑，有充分的思想和精神准备。同

时,在采取毛遂自荐 的行动时,应有一番横向的比较。如果明明知道别人比自己强,有更合适 的人选去承担某项任务,自己偏要通过自荐来承担某项责任,这样就不会 取得良好的效果。

招聘录用

通过实行公开招聘招徕人才,这种做法山不具有公开性,可广泛筛 选,并有比较明确的责任和权利义务关系,因此是很有生命力的。在我国,这种做法已经越来越普遍,甚至国家机关也开始实行对工作人员的招聘。

招聘录用的程序大体上可分为四个步骤:

第一步:由招聘者公开登;1:招聘启事,说明招聘工作的责任、性质和 业务内容,同时提出对应聘人才的学历、年龄、资历、能力、业务等方面的 条件和要求,讲清报名的时间、地点和录用手续。另外,对应聘者的待遇及 其享受的权利也加以阐明。

第二步:对应聘人员进行考核。应考人员一方面要向招聘单位提交中 请书,提交能证明自己的经历、学历、学位、业务工作成绩或学术研究成果 的材料,然后参加面试和笔试。不同的招聘学一位,考试的内容有所不同,但 一般都包括基础知识和业务知识两大结构。

第三步:招聘单位根据考试情况,进行比较和筛选,一般要组成招聘 委员会进行审查和选择,最后确定录用者。

第四步:录用者要与招聘单位签定合同书。合同中要体现出职务责任、工作条件、工作要求、工作待遇、任用期限等等。合同书要经过双方签字盖章,并通过公证机关的认可,方能生效,并具有法律效力。当然,应聘者如有隐瞒或虚报情况,招聘单位有权根据情节轻重做出处理,并可中止合同。应聘者一方如认为招聘单位不能完全实现合同书中明确规定的待遇等条件,也可随时辞职。

可见,招聘录用制度是一种把责、权、利结合起来,并且加以明确规定的做法。通过应聘而获得录用和晋升的机会,对于追求晋

升者来说，是很有吸引力的。因为，它比较好地体现了公平竞争，避免了繁琐手续，排除了复杂的关系，对于领导个人的爱好、偏见没有很大的依赖性。但这种做法也有很大的局限性：往往受到招聘单位在学历、经历、年龄等方面的限制。有的人有实际工作能力，但由于学历不够，没有应聘资格；也有的人基础素质很好，但由于没有从事该项工作的专门经历，也不在应聘之列。

同时，由于权利义务关系里规定了一定的时间限制，在此期间是不能 中止合同的，因此应聘者应慎重考虑，审时度势，不要因一处应聘而失去 了其他机遇。

推荐委任

推荐委任的关键在推荐。推荐一般有几种情况：一是单位推荐，二是群众推荐，三是侧面推荐。前两种推荐，都是由下级向上级的系统推荐，后一种推荐，则可能是了解某人的单位或个人，向被推荐者的上级，或是向某一个新的单位进行推荐。上级或有关单位在推荐的基础上，经过考查，认为可以录用时，再进行委任。

推荐人往往是针对特殊情况而言的。比如，某件工作、某项职务或某个岗位缺乏某一方面的特殊人才，而在选拔或选举的范围内，一时难以发现这样的人才，在这种情况下，推荐就常常十分有效。

被推荐者，往往应具备有针对性的特殊专长。但是，在考查时，除了该项专长外，也要考查综合条件和基本素质。

随着改革开放的深入和人才流动政策的实施，侧面推荐发挥出越来 越重要的作用。跨单位、跨行业，甚至跨地区、跨部门的推荐、经常使用人 单位发现特殊需要的合格人才，也为有某些特殊专长的人才提供了崭露 头角、发挥才能的机会。

在这种方式中，推荐者本身无论在道义上还是责任上都要承担一定 的风险。因此，推荐者与被推荐者之间，一般应有密切的联系，了解比较全 面，或知根知底。

对于侧面推荐来说，推荐和委任相结合是一种方式，而更多的是推荐 和聘任相结合。这是因为，用人单位接受推荐实际上是间接录用人才，所 以通过聘任的方式订立合同，建立一定的权利义务关系，是很有必要 的。

对于追求晋升者来说，通过被推荐这一渠道赢得机遇，关键在于信息 的沟通。应使自己的专长和能力被别人所了解，同时，应在综合素质，尤其 是在人格信誉方面有良好的基础。

考试录用

我国古代的科举考试制度，发展得十分完备，具有一整套复杂的程 序。西方文官制度，也是一种考试制度。通过考试来罗织人才，在各朝各代 都有明显的作用。

然而今天，通过考试，公开竞争，择优录取的做法普遍实行。这本身就 反应了社会的进步，反映了人才观念的变革和人才流动格局的形成，以及 成才机遇的扩大。

考试录用具有公开性、竞争性、直接性等特点。对于晋升者来说，通过 考试赢得机遇决不是偶然的，而是对自己长期储备、综合修养，个人素质，实践经验等各方面的综合考查。

应该指出的是，考试录用人才一般不是直接录用，需要选举和委任某 些干部，其中主要是专业技术人员中的管理者、高级秘书、助手、参谋等。

对于晋升者来说，考试录用的渠道也有其不足之处。有的人能力素质 很好，但不一定能考出好的成绩；有的人善于应考，但并不一定能胜任工 作。尤其是在考试制度还不完善，考试方法和考试题目还有一定片面性的 条件下，这种情况就更难免。因此，许多单位采取考试和聘任相结合的做法。还有的单位在考试后，再进行一个阶段的实际工作考查，然后才决定是否录用。

所以，从整体上来说，晋升者如果仅仅靠突击背涌、临场发挥来迎接考试，对考试抱有侥幸心理，其实是很不明智的。

最后还应强调下，对于本身素质比较好的应试者来说，注意考试的规律，注意准备复习迎考和掌握应试的技巧，也是很重要的。因为，如果不掌握这些，就容易使自己的水平、能力发挥不出来，被挡在考试的屏障之外。

因此，除了自己综合素质的修养和扎扎实实的基本功训练之外，还应认真对待海一次考试。在考试前，要对考试的方法、题目、规律、特点有比较详细的了解，进行具体的、认真的准备。同时要克服心理障碍，在考试中做到从容不迫，充分发挥。

在许多单位和邪门，还经常实行常规性的考试。这些考试的成绩虽然不是决定分，但却是积累分。比如一年一度的考试和某些定期的业务考试等，也都应认真对待。

许多人对于考试抱有反感甚至敌视，认为考试不能反应自己的真实成绩。因此，敷衍考试，甚至回避考试。这是不可取的。这种做法会使自己丧失许多机遇。

Document generated by Anna’s Archive around 2023-2024 as part of the DuXiu collection (https://annas-blog.org/duxiu-exclusive.html).

Images have been losslessly embedded. Information about the original file can be found in PDF attachments. Some stats (more in the PDF attachments):

{
  "filename": "MTMzNTg2MDUuemlw",
  "filename_decoded": "13358605.zip",
  "filesize": 67204077,
  "md5": "3262e3af4f53c4e24a4d4f0841576925",
  "header_md5": "6131f05cf9cd5939d278810819963025",
  "sha1": "973dee8014ba88d296955c1099a0da404aef9190",
  "sha256": "81fe671b93623988ef210a153995a4909725deec7a950ebcbb1e49ac899fbe3b",
  "crc32": 2003558240,
  "zip_password": "",
  "uncompressed_size": 74272951,
  "pdg_dir_name": "\u2558\u2321\u2564\u2219\u2502\u00f7\u255a\u2566\u2550\u2556\u2561\u256a_13358605",
  "pdg_main_pages_found": 195,
  "pdg_main_pages_max": 195,
  "total_pages": 200,
  "total_pixels": 717152000,
  "pdf_generation_missing_pages": false
}