

## 目录

这些思维差距，影响你成为高层还是底层……	3
费尽心思让下一代阶级翻转，但教育的关键你找到了吗？	9
决定一个人能走多远的，不是努力，而是这三种成本	21
大城小城的职场区别在哪？从这三点看出其中端倪	36
底层现象，你中了吗？决定一生的财富，是你的思维和习惯	41
人生的大财富来自会设局	48
做好人，要有手段！太会照顾人的，往往没人照顾你	57
人脉不是你认识多少人，而是多少人认识你！	65
你还需要什么能力，才可能摆脱底层？	72
职场上最常见的打压，就是高层上司！揭最常出的招数	87
提防狼性重的人，他们工作起来会是什么样子的？	97
不用接受别人所有的请求，如何巧妙拒绝！	99
职场上最容易被情绪勒索的 3 种人，不懂反击等着被欺负	104
让领导拒绝不了的 8 个技巧：时机、语气、话术缺一不可	119
装成坏人才能保护自己	128
被上级“不喜欢”该如何翻身？掌握这几点，肯定翻转上级成见	135
不是你抗压性不够，而是上级在对你施暴	143
脾气不好不能成为暴力的理由	144
遇见三大职场雷队友该如何应对？	158
如何送礼送到心坎里？上班族必学送礼“技巧”总整理！	164
4 种难搞上级攻心术，教你化小人为贵人！	173
该怎么跟上级谈加薪？一定要学会这 6 点	184
底层如何翻身？	196
千万不要相信人性？企业里不好的制度，能让好人变坏	206
仅凭聪明和努力远远不够！选择才是决定成功的关键	213
3 个技巧升级！人脉就是钱脉，你要有被利用的价值	222
如何在经济衰退时，不做傻事、守好资产？	230
向高手学习：真正的人脉，不是那些能帮到你的人！	236

把未来财富变成今天奋斗的资金？创造财高层生的 6 个阶段.....	242
进入 40 岁之后的职场悲歌？3 个原因，老员工最先被牺牲.....	253
隐形贫困人口：年轻人的选择，没有想像中那么多！.....	264
经商的 4 条规矩.....	268
有钱人的思维是整合资源，而不是拥有现成的资源.....	277
中产阶级的焦虑：无法向上提升，就等著沉沦！.....	283
对成功者而言，成功不是侥幸而是一种习惯！.....	289
权力不是领导给的，权力是员工给的.....	305
看起来无害，却擅长操纵人心？.....	323
如何改善和上级的关系？.....	333
新的领导来了？千万别做这 3 件事，才能打好关系、获得青睐.....	336
领导者必备的 4 大能力，一扫多年无法升迁上司的瓶颈.....	340
6 种无良老板的逼退手法，拒绝成为职场内的窗边族！.....	345
上司的 5 个态度转变要小心！.....	350
企业人资最爱社会新鲜人 3 大优势善用表现力战胜职场老鸟！.....	353
如何判断哪些人是在装聪明？.....	355
敢绝客户的不合理，才称得上专业！.....	359
不擅言词，在职场上就会吃亏吗？.....	373
人格特质分 4 种，你的上司像哪个？.....	384
同事看低我、对我人身攻击...你可以这样聪明反击！.....	388
吃亏不是占便宜！职场上的人际来往，这 3 种亏不能吃.....	398
为什么每天都要被老板追进度？用这 3 元素解决。.....	404
挨骂的智慧：被老板骂，先用这句话灭了他的火.....	416
4 个你必须懂的职场法则：我们不主动求战，但要学会保护自己.....	426
一介草民如何和职场中的皇亲国戚共融？你得先求生存，再长点心眼。.....	430
遇到讨厌上司，如何共事下去？你无须爱他，但你要会管理他.....	438
办公室新人必胜技巧：开局选对角、职场过得好！.....	446
中层老是吃力不讨好？5 大核心能力让你进阶高层.....	451

## 这些思维差距，影响你成为高层还是底层…

为什么底层越穷、高层越富？除了钱，底层和高层还有以下几个思维上的差距，造成底层越穷、高层越富！

### 一、信心差距

在很多底层眼里，信心这东西是需要物质来包装的，比如豪宅、名车、奢侈品等等，而意识不到信心是发自内心的，是先有信心，才有物质上的种种财富。

高层的信心就不一样，即便是他们很穷的时候，也会坚定不移地相信自己，从不自大，但更不会自卑，就像李嘉诚所说：

“（我的成功）其实也没什么特别的，光景好时，不过分的乐观；光景不好时，也不要过度的悲观。”

## 二、认知差距

大部分底层，尽管也有赚钱的欲望，而且可能是非常强烈的，但在认知上，他们很少具体、深入地去想如何赚钱、如何赚到钱，也就是没有认知到去执行的层次，即使有时候会想到这个层次，也会因为其他种负面认知，而进行自我阻挠，而不去采取行动，他们更加相信命运，

相信一切都是注定的，富是命，穷也是命，结果，往往就是底层越穷。

高层恰恰相反，无论出身有多么贫穷，现状有多么穷，也不管遭遇什么样的挫折和失败，在认知上，他们都坚信自己总有出头之日，绝不会穷一辈子；他们有不可遏制的欲望和野心，最关键的是，他们会付诸行动，竭尽全力地追求目标。

### 三、人脉差距

底层要么不喜欢与人打交道，要么只喜欢与已经熟识的人，例如亲戚朋友相处，他们不喜欢甚至是害怕结交陌生人，特别是不愿意与高层来往，即所谓底层走亲戚。时间长了，底层的

格局会越来越小，思维会越来越狭隘，即使有赚钱的机会，也把握不住。

高层重视人脉，甚至认为人脉比能力更重要，但他们更加重视高端人脉圈，喜欢与比自己更富有的人、能帮到自己的人或者能让自己得到提升的人交往。

#### 四、时间差距

大多数底层，虽然也知道时间的重要性，但落到现实生活中，时间对他们而言就是无所谓、不值钱的东西，对钱是万分看重，可对时间却肆意浪费，有的时候，他们甚至都不知道该如何去打发时间，而且，底层往往不善于管理时间，赚钱或者说工作效率太低。

高层对时间就是金钱这句名言有着极为深刻的认识，不仅善于高效地利用时间赚钱，还能通过利用别人的时间为自己赚钱，他们的时间尽管看上去很忙碌，但绝不是穷忙、瞎忙，也不是忙在具体的事务上，而是忙思考、忙学习，忙着更新反复运算、不断升级和或者忙着寻找更有效率的方法。

## 五、激情差异

底层并不是没有激情，但他们的激情往往是太短暂了，或者把激情用在了错误的地方。激情太过短暂，就不值钱，就会有始无终、一曝十寒，最终一事无成；激情用错了地方，那只是

耽误时间，浪费精力，除了一些廉价的快感外，没有太大的意义。

反观高层，往往能为自己树立正确的目标，并且用持久的激情坚持下去，直到成功。因为他们知道，凡事贵在坚持，坚持才能战胜成功和致胜路上的一切障碍。

## 六、娱乐差距

底层的娱乐大多是感官上的，比如现代社会的很多底层，每天的娱乐时间，几乎就是与手机为伍，不是看视频，就是玩游戏，又或者是看一些没有营养的小说和消磨意志的肥皂剧，整天让自己活在幻想里。



高层的娱乐也有感官上，但他们更重视提升精神境界和身体健康，而且，即使在娱乐活动，他们也不忘寻找赚钱的机会，比如，高层所普遍喜欢的高尔夫，就是这样一种娱乐活动。

**费尽心思让下一代阶级翻转，但教育的关键你找到了吗？**

中产教育的困境，中产家庭拼尽全力，大搞竞赛，无非是要走出一条孩子的精英之路，然而这种培养，有用吗？

在我看来，一点用也没有，这只不过是中产阶级惯常的焦虑后遗症，结果无非也是被收一轮智商税罢了。这种教育，是对上流社会的模仿，而这种模仿，最终只能是邯郸学步。

用个烂比喻，大家都是赶路，普通家庭和中产们拚命跑，能骑自行车骑自行车，能开车开车，还有人凭自己腿快，拚命挤上了第一班地铁，觉得就可以跟上流社会一样成为精英了，但是殊不知，真正的上层精英，不是车比你快，而是他根本不用上班。

简单地说，中产家庭在通过各种训练、补习拉大和普通家庭的孩子的差距，寄希望和巨富之间掰一掰手腕的时候，巨富之家可以轻松地通过巨额捐赠、家族关系、校友人脉碾压中产。

精英教育的实质

即使真刀真枪地来比拼教育也是这样的。上层社会的孩子，根本不用在意学什么，而是在于从小接受的教育就是最优的，学英语、学音乐、学击剑、学马术，素质教育，能上多少上多少。哪天孩子不愿意学了，直接扔了换下一样。

他们之所以能如此自由，归根结底是因为他们的孩子根本不用担心生存。他们的孩子从一出生开始就已经注定了，就算将来成天吃喝玩乐，也能过上优雅的生活。

今天东方的很多有钱人把孩子送到英国贵族学校上学，可是这种学校，通常奉行的都是严格的军事化训练。英国皇室的王子都要接受完整的军事教育，他们送到陆军军官学校去进行

学习。毕业后，哈里王子还被派到阿富汗前线，做一名机枪手。

今天的精英教育改变了，但是万变不离其宗，还是特别的重视体育，没错，就是在普通家庭和中产的孩子拚命读书的时候，真正的精英家庭都在拼体育。甚至在体育中也有筛选。高层如何通过体育获得优先权，因为有太多白人贵族运动，大多数孩子从来没有机会参加。比如常青藤学校普遍青睐赛艇和水球运动员，而通常这些运动员，都来自美国东海岸地区，我们城市的孩子很少有机会从事这些运动。

中产阶级做错了什么？

中产阶级虽然一直在喊教育公平，但是其实最不喜欢教育公平。他们老是有一个盼望，就是把教育弄成徒手格斗，然后他们自己偷偷在格斗服里穿个铁背心，同时寄希望于家里有坦克、有航母的家庭，一定不要带坦克、带航母上场。但是这样想的人不妨问问自己？你家里有一个铁背心都要穿上，有坦克的为什么不开坦克来？

中产阶级的困境有两个：

- 1、买不起航母（没有特权）
- 2、买得起航母，但人家了不礼让（不承认你的特权）

就算中产咬牙弄到了航母，但在他手里也是铁背心，而且随时会被上流精英把铁背心扒下来，以中产最喜欢的教育公平的名义。

现代上流社会的那些教育现象，学击剑、赛马、钢琴、舞蹈、口才，跟古代的骑士教育一样，就是为了在关键场合可以秀出来，让这样的人成为一个魅力人格体，然后有人愿意听从他、追随他，这就是领导型人才。

实际上，击剑赛马钢琴这些东西，中产做不到吗？做到的，咬咬牙，马术难一些，中产都可以做到，但是中产有个天劫，你必须还得回去考试。因此，所有中产学上流教育，只能学个皮毛，不是资质的问题，是你家底不行，最重

要的是，你不能学会魅力。因为你从一开始就是带着功利的目的学的，你将来要谋生。而且你也没有机会展示这种魅力，同样是同学聚会，你口才出众，但是，最后致辞，这个主角的机会不会给你，给谁？谁爸爸牛逼就给谁。

当你急吼吼展示你的技能的时候，你不会得到高评价，反而会有人说，吃相难看。比如同样是学舞蹈，CEO 的女儿在年会尾巴跳支舞那叫亲民，而从小练舞蹈的女员工只能跟你身材不好的同事一起跳舞，你要是真的太出风头，反而会让同事嫉妒，以为你要上位。所以，中产的教育最后都变成务实的教育，而务实，有害于你成为一个魅力人格体，有害于你成为领导者。

一定要学那些贵族教育的东西吗？实际上是不必的，你去跟精英阶层拼那些击剑、马术，3岁学钢琴，6岁学英语，搞这些军备竞赛，你是拼不过的，重要的不是这些，而是本质，去塑造孩子的性格，让他养成慷慨、乐观、坚韧的人，让他成为热爱家庭，精力旺盛的人，其余的反而是皮毛。我们说身教甚于言教，身教教什么，其实就是品质。在培养孩子，甚至自身教育的时候，注重自己和孩子性格和品质的塑造，要远比你上什么口才课、情商课，学什么兴趣班要重要的多。对一个人的成长来说，一个稳定的魅力人格的养成环境，也许比揠苗助长式的高强度碾压要好得多。



中产阶级拚命的把孩子送到高层和精英聚集的地方，其实是没有用的，甚至是严重不利的，尤其是在孩子非常小的时候，当他碰上这些体力、智力、智力、财力完全碾压自己的孩子，心态可能完全失衡，或者甘愿为这些孩子所驱使，习惯性地形成打工者思维，而不是领导者思维。

所以中产们费尽心机的努力，恰恰让他们的孩子离真正的精英越来越远。

中产家庭教育清单

75%的超级成功人士都来自底层，实际上无论什么家庭，都可以培育出精英孩子。

对于普通家庭，教育的关键是什么？是见识。

让那些普通家庭出身的孩子，见识到了更大的世界，不再坐井观天，有了一个努力的方向。

而对中产家庭，教育的关键是什么？同样是领导。中产跟上流社会的培养目标一致，同样是把孩子培养成魅力人格体。但是正如上面说过的，中产是不能按照上流社会亦步亦趋的，中产需要另辟蹊径。

### 1、重视体育

中产家庭就不要跟普通家庭的孩子一样埋头苦读了，中产一定要重视体育，男孩一定要学1-2门体育，女孩最好是学1门舞蹈，1门体育。体育的好处，一是能让孩子身体魁伟健壮，

从视觉上就给人鹤立鸡群的感觉；二是体育能给孩子健康的挫败感，能够培养意志力，让孩子性格坚韧；三是体育天生是一个产生团队合作的地方，孩子很容易在体育运动中找到自己定位，学会怎么施加影响力，这就是领导的基础。

## 2、培养审美

中产家庭的孩子一定要培养孩子足够的审美能力，学一门艺术最好，不然就多阅读一些经典的文学名著。艺术和文学的意义在于它的多样性，能够从多角度诠释世界。好的审美能够保持孩子的创造力，同时也能够理解世界的复杂性，让你理解不同的人的感受，理解不同人

的需求，增进孩子的同理心，这就是我们通常说的高情商。

上层精英靠自己展现的魅力使人产生崇拜感，从而获得尊敬，获取领导力，中产和上层不同，中产依靠的是高情商，能够充分洞察对方的需求，通过理解对方赢得爱戴，进而获取领导力。

### 3、演讲和写作

精英阶层学习的那些魅力课，固然重要，最重要的能力不是展现魅力，如果只会展现魅力，很容易跟上流社会的那些纨绔子弟一样，绣花枕头一个。上流社会做花瓶装点门面是可以的，中产一定要明白，你的孩子不可能当花瓶。

所以一定要掌握领导力的关键，那就是会制定规则。但是要制定规则，就一定要说服别人，让别人安静地听你说话，所以怎么将故事，怎么把话说得漂亮并贯彻你的意图，非常关键。

决定一个人能走多远的，不是努力，而是这三种成本

决定一个人能走多远的，不是努力，而是这三种成本——机会成本、沉没成本、边际成本。

古人云：人生有尺，做人有度。

所谓的尺度，看似是个测量单位，实则却从经济学角度反映了一个道理，即：凡事皆有代价。

代价，也是成本，但它不仅仅指金钱。

这世界永远没有免费的午餐。如果有人愿意为你提供免费的服务，放心，他的客户不是你，而你只是他的产品。

好比一些酒吧动不动就搞聚会，每逢活动日，总有一帮豺狼饿虎蜂拥而至。其目的不是在吸引女生（只爱热闹不爱喝酒），酒吧的利润来自于男生。

换言之：酒吧经营的产品是女人，真正的掏钱的客户是男人。

又如我们每个人都在用的搜寻引擎，看似免费不花钱，实际上早就被人当产品给卖了。搜寻

引擎要的是规模，广告主要的是曝光率，这就是利益和代价的转移。

因此我们常说，免费的才是最贵的。

因为别人往往需要通过巨大代价才能换来的，如时间、注意力，如今他却可以通过免费获得，何乐而不为？

所以，回过头来看，人生其实是一个不断算帐的过程，时间是我们每个人最宝贵的财富资源。

可不幸的是，自打我们从降临人世的第一天开始，生命便进入了倒数计时：这笔资源在一分一秒不断损耗。

于是，很多人便开始关注投资回报率，投资回报率=（ 回报-成本 ） / 总投入，争取想在同样的单位时间内，创造更大的收益。

然而，人生的命运具有不确定性和不可知性。因此，高手才往往更加在乎成本，并越发重视每一次时间投入所带来的效用。

换句话说，未来不可预测，我们无法决定自己时间的数量，但却能把握自己时间投入的品质。

所以，倘若我们想更有效的利用好时间，获得稳定而持续的成长，那就不得不具备一种成本思维，从以下 3 个维度改善自己的成本效率：



一、机会成本：如何找对方向？

自由即枷锁，选择即放弃。

人生是一个不断选择和取舍的过程，有选择就会有成本。简言之，为了得到某种东西而放弃某种东西，这就是机会成本。

上述道理看似简单，然而知易行难。

好比婚姻选择、事业，多半时候我们并非不知道该如何努力，而是压根儿不清楚该如何选择。因为你每做出的一个选择，都意味着是对另一种选择的放弃。

换句话说，人生最难的不是努力本身，而是当你太自由、没方向的时候。

举例来说：你正在想创业。面对着崭新的世界，  
我感觉到到处是机会、遍地是黄金。

机会那么多，却不知道该从何处下手了。因为  
心想倘若自己做了 A，但投资人却看好 B，那  
岂不错失良机？

所以，当机会成本出现时，它意味着我们该如何  
将一个开放式的选择，转化为一个封闭式的  
具体目标。

我们一生都会经历无数大大小小的选择，有的  
选择做对了，有的选择做错了。

比如：选择伴侣，每个人都期望能遇见更好的，  
没人愿意将就凑合。

然而更好是没有止境的，所以你看那些幸福的婚姻伴侣，成就两者的并非是他们知道什么才是最好，而是他们懂得什么是最不想要的。

这个世界上没有一种天赋叫做只选对的，但我们却可以借助自己的经历学会摒除那些错误的选择。

这个道理放到商业中尤其适用。

所谓有所为而有所不为，不做不对的事，比做对的事更难。因为后者能节省更多的时间成本，反而提升了效率。

机会成本告诉我们一个浅显的道理，即鱼与熊掌不可兼得。从另一个角度，其实也告诉了我

们，所谓好坏优劣，并非取决于大家如何判断，而关键在于你需要为之付出怎样的成本。

若想减少机会成本对你带来的损失，就要利用不断缩减自己的选项，排除那些因短期利益所为你带来的干扰。

## 二、沉没成本：如何把握时机？

众所周知，所谓的沉没成本，指的是过去已经发生的，但与现在或将来无关的成本。

比如你爱上了一个男生，但随着深入交往才突然发现他是个渣男。此时你非常生气，但又舍不得分手，因为你之前投入了太多感情。这份过往的感情，就是你的沉没成本。

人生中最大的痛苦莫过于被已知的负面情绪所挟持，明明知道一件事情是错的，但仍然忍不住追加投入。

对待这种情形，晚清名臣曾国藩曾说过这样一句话，未来不迎，当下不杂，既往不恋。

所谓的既往不恋，它教会我们不要一味地去沉溺于过往，也就是及时止损。好比应对一个渣男的最好办法，就是尽快让自己投入到下一段的恋情当中。

再拿创业这件事来说，有一个词叫做试错力。

试错作为一种战术层的手段，本质不是为了犯错，而是为了在不断变化的环境当中把握时机，为成功路径提升成本效率。

两点之间，最短的是直线，而最快的是曲线。尤其在成功的道路上从来没有直线，因此试错是成长当中每个人的必经之路。

记得我最早创业的时候，特别容易陷入一种完美者谬误当中。

这种完美主义的诟病，除了忽略了使用者视角外，还极大的增加了你的沉没成本。比如你明明知道某件事情，已经被自己拖得错过了时机，但是你仍然忍不住把死马当活马医。

反之，聪明的创业者从来都不会被过往的成本挟持。正所谓天下武功唯快不破，优秀的创业者都善于从反复运算中优化路径、从试错中寻找时机。

所以会过头来看，我们每个人都有可能陷入一种已知的误区。换句话说：已知往往就意味着沉没成本，来自于过往经验所形成的包袱。

所谓试错力，本质上其实是一种空杯心态。也就是当你遇到不确定的选择时，要依托于高效的反复运算思维来验证客观事实。

正如经济学里有种说法：沉没成本不是成本。

因为过往的错误，往往有可能是对未来最有益的投资，而不是成本。

### 三、边际成本：如何提升效率？

多数互联网公司遵循的都是比特法则，这就意味着当你的规模越大，边际成本也就越低。

所以回过头看，所谓的边际成本，它指的是当你每增加一个单位产量时所要投入的成本。

网络效应、边际成本，这两个词是投资人最常提到的，但并不是所有打着互联网旗号的公司都具备，它极有可能是挂著羊头卖狗肉的伪概念。



换言之：当我们面对的是一个完全竞争的市场时，成本效率往往是许多人的致胜法宝。

同样一件事情的成败，有时候我们不能只拼勤奋，还要考虑其背后的成本。

回到日常工作当中，我始终有种观点，即：真正决定一个人成长高度的，很多时候靠的并不是你加班时的努力，而是你是否真的有意识建立起自己的成本优势。

我们常常喜欢拿收入去衡量一个人获得财富的能力，但在我看来，倘若一个人的收入是另一个人的 2 倍，但他所花费的时间也是一个人的 2 倍，那么他所创造的相对价值依然是零。

反之，如果你的收入和别人一样，而你花费的时间只有别人的一半，那么也就意味着你的边际收益更高，你才算真的富有。

边际成本意识不仅仅可以用在庞大的商业模式上，还能够具体指导我们工作中面对的每一个问题。

它的宗旨只有一条，即如何把有限的时间，最大可能进行复制。

因此我们才常说，有些东西看似很贵，但其实是最便宜的，比如真正的人才，因为他能够极大程度建立你的成本优势，从而提高你的边际收益。

最后，不妨让我们再来总结一下：决定一个人能走多远的，不是努力，而是这三者成本——机会成本、沉没成本、边际成本。

机会成本告诉我们，当面临大的选择时，要建立自己的成本优势，不做不对的事。

沉没成本教给我们要勇于试错，用空杯心态打破过往认知的挟持；

边际成本让我们认识到效率的本质，用比特原则建立起个人的优势。

人活于世，最大的成本往往是看不见的，它就像一只无形的手，时刻阻碍我们前行的道路。

也许，对待成本的方式未必能决定你的上限，  
但有一点可以肯定，它势必会决定你不败的下  
限。

正如我们所常说的：人，最难的不是战胜别人，  
而是自己。

## 大城小城的职场区别在哪？从这 三点看出其中端倪

大城市的房价，消费水平都高得有点离谱，但为什么  
还是有很多人，宁愿待在一个合租的出租屋里，也不  
愿回到小城市住在家里的大房子？是他们不懂得选  
择舒适吗？当然不是。可能是因为大城市可以给到  
他们这些好处，这是小城市很难满足的。

### 一、机会

小城市机会少。小城市要过得好，可以靠人脉关系或者考试，进入一家公家单位。但是如果没有关系或者考试考不好，那在小城市的选择将变得更少。绝大多数公司之所以不会选择在小城市办公，是因为小城市不能满足他们对人才的需要。

比如，科技类公司，他们要招一个人，大城市就有很多人供他们选择，小城市这一点就做不到。

很多小型创业公司也会选择在大城市，除了有很多人才供选择之外，他们还看中的是大城市中巨大的市场。

小城市机会少，人脉也相对简单，待的时间久了，容易让人一成不变。在大城市，你不改变，环境也会逼着你改变。要么你变得更强大，要么你被淘汰，这是机遇与挑战并存的地方。

## 二、格局

大城市老板格局更大。为什么要提到大城市老板格局大？跟我们普通员工有什么关系？

在职场上打拼，跟对的上司，可以让我们少走很多弯路。

老板格局大是可以给你带来升职、加薪的。

由于竞争大，大城市有种天然的过滤网，它可以把那些比较差的公司很快过滤掉，留下的几

乎都是那些经过锤炼的。而一个公司能否存活，会不会被过滤掉，跟老板的能力有很大关系。

在这样的环境熏陶下，身边的同事综合素质也会相对比较高。那么在这样的环境下工作，你的能力和格局也会不一样。

相对的，小城市的老板格局就比较小。不像大城市，因为巨大的竞争压力，老板格局必须大，你为老板打工，就不完全只是打工，而是一种合作关系。

### 三、包容

能够足够容忍你的成功 。在小城市待过一段时间就会发现，小城市混日子是一种正常的表现。

比如，你在小城市里特别努力，别人打麻将你正在看书，别人在吃吃喝喝你还在看书，那他们就可能会嘲笑你：说这么努力还不是跟他们一样。

小地方是熟人社会，你想变好，周围人也总会想着阻止你变好，他们不愿看到有人比他们混得更好，而且你也很难无视他们的行为。而在大城市则不一样，不管你多么努力，没人限制你，你可以过你想要的生活。



哪怕你最后失败了，大城市也会给你足够的庇护和包容，因为大城市没人会在乎你的失败与成功，身边有太多人成功和失败，不差你一个。

大城市这样包容的状态，你可以尽情地做你自己想做的事情。

小城市有太多的人情世故和潜规则，而大城市通常只要你努力付出，通常总会换来应有的回报。

如果你没资源，没背景，你想逆袭，那么就选择在大城市混职场吧。

底层现象，你中了吗？决定一生的财富，是你的思维 and 习惯

据新闻报导,许多中了彩票的人,在获得大笔财富后,不仅没有变得幸福,还落得家破人亡,回归贫穷的结局。因为一个缺乏掌控财富能力的人,财富最终还是会离他而去。

什么是掌控财富的能力呢?除了必要的财务知识,还有一个人的思维和习惯。

提到致富,很多人会强调高层思维和底层思维,每个人一生中,多少都会遇到一些机会,但是底层往往很轻易就放弃了。除此之外,人们的一些习惯,也阻碍了财富的积累。既没有抓住机遇开启致富之道,又没能做好财富的原始积累,于是使脱离不了贫穷命运。

下面一些底层现象,以及如何改变现状。

## 一、凡事怕麻烦

很多人小事嫌麻烦，大事又做不了，幸运之神就算想帮忙也帮不上。

并非困难使我们放弃，而是因为我们放弃，才显得如此困难。

而反观许多抓住了机遇的人，他们则不惧困难，勇于尝试。

在移动互联网信息爆炸的时代，更是不乏机遇。

## 二、仓鼠囤积症

有很多年长的人都有严重的囤积症。拥有的感觉很好，看得见摸得着的物品，带来安全和满足感，这也许是囤积开始的原因。

长期物资匮乏与稀缺的心态，使得很多年长的人喜欢把东西留下来，哪怕是已经用不上的东西。结果就是物品堆积如山，其中有放过期的东西，有没拆封的东西，还有重复购买的东西。

不仅如此，稀缺的心态也影响购物方式，越是没钱就越抵抗不了优惠折扣。于是买东西都会买一大堆，虽然单价是低了，但是买回来不仅占用空间，没用完还造成了浪费。

商家总有办法提高商品的价格，但是当我们买下的那一刻，商品就跌价了，除非我们有办法让它重新流通起来。

### 三、打破困局

如何打破困局，改变思维 and 习惯呢？

古人早就提出了解决方案，老子在《道德经》中说：天下难事，必作于易；天下大事，必作于细。意思是说，天下的难事必然是由简单规律发展起来的，而天下大事必然是从细小的地方着手的。

首先反复告诉自己不要怕麻烦，别让情绪占据大脑，然后化繁为简，从小事入手，一点点推进。

其次，处理囤积的物品，将闲置完好、比较新的物品，放到网站上出售。

转卖并不像想像地那么容易，这让人更清楚地知道，什么物品具有出售的价值。从而改变了购物习惯，不再贪便宜而囤货，而是即用即买。

然后，坚持做一件重要的小事，你可以选择写成功日记，或者是记账。重要的是坚持，不论是顺利的时候，还是逆境的时候，都要坚持做这件事。

#### 四、迎接财富

没有经历到的时候，人们容易把事情想得太简单。很多人会觉得中了大奖，放在银行吃利息都能吃一辈子。但是，当一个人真正拥有了巨大的财富，并且超出他的认知范围，财富会彻底摧毁一个人的平常心。

人人都有发财致富的愿望，却从没有想过拥有后，自己是否真的能掌控财富，而不是被它吞噬。

提升掌控财富的能力，其实也没有那么难。当我们不与别人比，每天做一点点积累，能力会在不知不觉中增长。

时间一路向前，社会不断变革，我们的思维习惯也要更新换代。在积累财富的道路上，个人的思维 and 习惯就是财富大厦的底层基石。

## 人生的大财富来自会设局

恕我直言，这个世界就是一个赌场，里面只有三种人：

第一种人是设局的人（开场子）

第二种人做庄的人（庄家）

第三种人是下注的人（赌徒）

世界上 99% 的人都是第三种人，剩下的 1% 是前面两种人，而这 1% 中的 1% 属于第一种人。





我先举个例子，开拓一下你的思维：

所有做生意的，都是以下三种做法：

1、传统的做法：拿自己的钱下注

你发现了个商机，想创业，然后用自己的存款  
+朋友借款+银行贷款，筹集 200 万，然后开始去创业，这种属于债权投资。

就是你欠债创业。

80%的人都是这么创业的。

如果公司失败了，你所有资产都会被债主和银行收走。

等于你自己下注，输了就没了。

## 2、高手：拿别人的钱下注

把公司发展规划做个 ppt ,把身边认识的朋友、客户，拉在一起，把怎么样投资 200 万未来赚 2 亿的过程讲的天花乱坠。

然后以 200 万的价格出让 30%的股份，让大家入股一起干，只要你讲的够精彩，就会有人一起入股干活。

这样即使公司最后倒闭，投资人的钱打了水漂，你也至少领了几年工资。

而且你没欠一分钱外债，亏得都是股东的钱。

这种属于股权投资。

等于拿别人的钱下注。

### 3、顶级高手：赚所有下注人的抽成

可以公开向全社会募集资金，每个投资人根据出钱的金额占专案相应一定的股份，

就可以分享公司未来的相应收益，出钱人之间可以交易自己所持有的股份。

然后你把公司估值搞高一点，估值 100 亿，一开盘你就身价几十亿了。找个机会一套现，直接发财，这叫发行股票。

同样创业，不同身份的人、不同的手法去做，完全是不同结果。

这就是赚工钱和发财的区别。

举个例子，假如你特别会做饺子，想开饺子店赚钱，这时你要思考清楚一个问题：

到底是卖饺子赚钱，还是卖饺子店赚钱？

如果一盘饺子 75，你的纯利润是 25 块，要想赚 1 亿的话，你这辈子要卖多少盘饺子？

要卖 400 万盘饺子！

这辈子+下辈子都做不到。

但如果你不赚卖饺子的钱，赚卖饺子店的钱，那就不一样了。

你把开饺子店的方法，做饺子的流程和各种馅的配方全部像麦当劳一样进行流程化制作。

然后开招商会让别人加盟你的饺子店，一家饺子店你收加盟费 20 万，200 家就是 4 千万，500 家就是 1 亿。

这还没有包含你收的培训费，你为加盟店提供面粉，肉馅，蔬菜，和面机，装修这些所有环节的利润。

这就是麦当劳在全世界连锁做法。

他们赚的都不是店里顾客的钱，他们赚的都是加盟商的钱。

你只需要在郊区搞一个半成品加工基地，把所有饺子和菜品全部半加工做好配送给店家，店家稍微热一下就能出餐。

要做到简单到连傻子学三天都会操作。这样店家就减少了厨师成本。

然后你在各地进行大力推广，让当地门店不需要依赖好地段，也可以通过外卖保障店里的业绩。

这样就可以让加盟者把店开在位置偏一点的地段，大大降低了房租成本。

成本低，就可以把饺子价格定的比较低，这样就可以把竞争对手打垮。

只要饺子好吃，就会有大量人持续购买，这样饺子店利润就愈来愈高。

这时你再把成功的店发展成各地区代理，收他们 500~1000 万不等的代理费。

他们自己去招募自己区域内的加盟店，加盟费和门店利润他们都可以分钱。

这时你就是布局者，代理就是庄家，加盟的店家就是赌徒。

你永远都稳赚不赔。

台湾有个正新鸡排，用这个模式，在大陆开店，现在已经 1 万多家店了。

如何赚大钱？只需记住这八个字：

看清真相，制造幻象

因为这 99%的人都是短视的，他们都是渴望发财，而又想不劳而获，

你只需要理解他们的短视，制造故事和幻想让它们沉迷，你就能大获成功了。

世界最好的商业，不是贩卖焦虑，而是贩卖希望。

一切痛苦，都来自不懂人性。

一切贫穷，都来自不懂商战。

未来 5 年的趋势，得势者得天下。



未来 5 年，大部分的个体将没落，大部分的公司将被吞并，50%的行业将被取代！

未来我们的生活会是什么样子呢？我们设想一下，晚上带着家人去吃饭，拿出手机点击附件餐厅，看完餐厅介绍，对比之后，挑一家评价好的、好吃又实惠的餐厅，在手机上领取一张会员卡，定好座位，等时间到了，点击导航，直接去吃饭，不用排队。

这就是我们未来的生活。

**做好人，要有手段！太会照顾人的，  
往往没人照顾你**

我们经常听人家说，好心没好报，其实这是事实，我

们经常可以看到，你对别人好，最后人家根本不领情，  
甚至还会诋毁你。

这里面最核心的原因，不是人家有多坏，而是  
你做好人，没有手段。

那么要怎么做呢？

做好人，你只能偷偷的做。

我们会发现那些心肠特别好，而且非常乐于助人的人，往往并不受大家的欢迎，其人缘也行很一般。

其背后的原因很简单，因为你做人太好了，大家跟你在一起很累的。

比如说明朝的大清官海瑞，清廉到一个月都吃不起一次肉，绝不做贪污的事情，但最后呢，海瑞的后半生可没成就什么大事。

因为同朝的官员都不愿意与之合作了，你太伟大了，跟你一起共事，自己显得自惭形秽啊，而且一点油水也没有，谁愿意与你合作呢。

而与之相反的，就是清朝的曾国藩先生，他一直都说，自己不做清官。但知道曾国藩的人都很清楚，他一生清廉，对自己要求很高的。但是他每次面对其他官员的贿赂，都会拿一点点钱财走，比如别人贿赂他 1000 两，而他也会拿走 20 两，其余全部奉还。

这样的话，别人贪污的时候，就不用忌惮你了，你也可以完成，自己想做的事情。

正因为这样做事，曾国藩才能做成事，有人愿意帮他，与之合作，最后剿灭太平天国，一生功勋卓著。

《了凡四训》里说，阳善享世名，阴德天报之。你做好事，搞得人尽皆知，最后也只有美名，而你偷偷做好事，老天爷会眷顾你的。

会照顾人的，往往没人照顾

刚才我们说到，做好事你得偷偷的去做，一个更残酷的现实是：你经常照顾人，最后你生病了，反倒可能没有照顾你。

你经常去照顾人，那你出现的时候，往往都在别人落魄、伤心的时候，自然对于你的记忆，都是很痛苦的。人都是喜欢开心的事情，谁喜欢天天回忆自己落难时的样子呢。

所以你会发现，如果自己是一个大好人，你身边的人会越来越少的，那些你曾经帮助过的人，好像都躲着你，因为他们不愿回忆起自己的伤心事啊。

比如说，如果你经常出现在女生失恋伤心的时候，别以为你的安慰，人家会领情，她可能会觉得，你是一个恶魔，为啥每次你出现，我都会很痛苦呢。

不要无条件付出，不做圣人

很多人看到这里，可能会想那是不是不要做好人、做善事呢，其实也不是，你得有自己手段。不要让别人觉得你的付出是免费的。

比如说，人际交往中，如果你帮别人了，那么面对别人的感谢，你要接受。甚至过几天，还要让他帮你一个忙，这样你们的关系，才能走的长远。

其实这可以从经济学的角度解释，当你帮别人以后，你不求任何回报，别人也不会记住你，可是当事情转变成相互回报时，无论是钱、精力、时间情形就会不同。

只要别人投资你了，他就感觉跟你关系很近，而且你是他的投资品，投资的越大，越不会轻易离开你。

想想在婚姻中，为啥有些丈夫在默默付出，全心全意的为了妻子，而妻子却在一旁，毫不关心，天天打扮自己，甚至还会出轨，离婚的时候也很决绝。

其实最核心的，还是妻子没有在丈夫身上投资啊，如果她把自己的时间、精力都花在了丈夫身上，那么即使外面的诱惑再大，她也不会走的，因为这是她的投资品。怎能忍心割肉离场呢。

所以，别无条件付出，你要让他也帮你，这样你们关系，才会走的长远。

懂得感恩，你需要历练

就像是青春期的少年，心里知道，爷爷奶奶、爸爸妈妈对他最好，但是行动上呢，却非常反常，经常还会顶嘴。

感情中也是，对你最好的人往往你不会在乎的，你只在乎自己喜欢的人，对于他人的好，你虽然心存感恩，但不会付出行动。

所以那些能够把感恩付出行动的人，都是有历练的人，经历过人生低谷，看到过人性的黑暗，这才幡然醒悟，原来最好的一直在身边。



年轻时，多去外面闯一闯，多去和别人打交道，被骗了也没事，多经历几次，你的性情就升华了，就知道对那些爱你的人好一点，这才是大事。

## 人脉不是你认识多少人，而是多少人认识你！

此时此刻的大家手上都有一大堆的各式各样的群，于是大量的讯息被埋没了，有人说，百分之 80%的群组和人，其实都和我们没太大关系。

### 1. 人脉的本质

人脉的本质是价值，若个人价值不大，认识再多的人也没有用。

在商业或者职场上面，若个人价值不大，认识再多的人也是没有用的，当然别人也不想认识你。

我们生活在这个时代中，很容易与各种各样的人产生不同的连结，但是究竟什么样的关系是长久的，而不是像过客一样？

但是在生活中我们和其他人的关系多数呈现的是朋友、同事等，很多人说朋友是因为彼此之间有共同的价值观或者兴趣爱好而产生的，可是我们忽略了本质问题，就是无论是朋友，同事，还是亲密的关系，相处都是需要彼此间互有输出的，可能是情感、可能是关心，可能是金钱，也可能是资源.....

无论是哪一种关系，都要彼此要输出的一些东西，也就意味着我们是有利用的价值，只是价值讲究的是相互匹配、等值交换等。

所以当自己不够优秀的时候，无论认识谁，其实都是没有用的，因为别人不想认识你，或者说记住你，本质自己不能给对方带来什么。也就是说自己的识别度在朋友眼里不高，因此，如果自己想开启人脉圈，就得提升自己的价值。

当自己站在更高的台阶去看待事物，身边的圈子，认识的人脉也就自然不约而来了，你不去找别人，别人自然而然的也会过来找你，这样出来的人脉其实就是有效的人脉。

## 2. 有效的人脉

有一段话，非常的火：人脉不是你认识多少人，而是多少人认识你。

人脉不是你和多少人打过交道，而是有多少人主动愿意跟你打交道。

人脉不是有多少人在面前吹捧你，而是有多人在背后称赞你。

每个人都有特长，不一定是有钱人才有人脉，没有钱的人也一样是有朋友的，打铁还需自身强，真正的有效人脉，个人认为，是长时间价值的累积，你对别人有价值，那别人才会成为你的人脉。

所以当我们想丰富自己的人脉的时候，首先思考的是自己有无足够的能力去一个新的圈子，在圈子里面能否展现个人的价值，才是别人愿不愿认识自己最重要的因素，让自己的段位在提高一个台阶固然重要，不然进入一个圈子也只是站了一个位置而已。

在年轻的时候，我们应该把精力放在提升自己，有效的学习上面，当我们达到足够优秀的时候，很多的职场人脉都是不期而遇的。

### 3. 分享才是最快乐的成长

加入一个圈子，混人脉和资源互换真的不是第一重要。第一重要的是：展现自己的价值。

进入一个圈子，就像是一个大的染缸，每个人都可以用自己的勺子在里面来一勺，快速得到自己想要的，那么试想下，都想要，谁来付出呢？答案就是：组织者。

显然，组织者的付出，所有人都看得见，很多人都要认识他，或者是被他的分享内容所吸引，其实这些自己也是可以办到。自己加入一个圈子，如果想得到自己想要的，那么就要学习观察别人想要什么。

只有知道别人想要什么，自己刚好有，然后分享给别人，帮助别人，这才是本质的连结。真正的高手，都是爱分享的人，知识与人分享才能变成智慧。

4. 如果自己没有本事，没有资源跟别人交换，那么人脉就是个笑话

当自己没有利用价值的时候，试想下，所有的人脉可能都不值钱，别空着手去哀求贵人，要拿着自己的价值去交换，你有时间去巴结别人，还不如塑造好自己。

这里的价值，更贴切的说法是被利用的价值，在盘点人脉关系前，冷静问问自己：你对别人有用吗？你无法被人利用，就说明你没有价值。比如说，在职业规划上，就是提升你的被雇用价值，你愈有用，你就愈容易建立强大的人脉关系。

其实很少人，能和自己地位相差太远的人，建立真正的人脉关系。就像一个平常人即使有幸可以和郭台铭建立联结，他也不会对你有兴趣。就像建立一个品牌一样，一个人，与其匆忙花费精力，漫无目的认识朋友，不如事先确定好自己的价值定位，然后有针对性地传播。

了解人脉、掌握人脉，没有资源就难有人脉；反之，有资源就有人脉，也有助于创造自己的价值。

**你还需要什么能力，才可能摆脱底层？**

现代年轻人怎么看待财富？第一，渴望一夜暴富；第二，很向往财富自由的生活。



但同时，大家对于如何实现致富的方法，却异常困惑。

关于 30 岁前实现财富自由的讨论比比皆是，财富自由成了当代年轻人一个近在眼前，却又遥不可及的话题。

一个普通人需要具备什么能力，才可能成为千万富翁？

《财富自由》的作者，在全球普遍认可阶级早已固化、底层难以翻身的基础下，还不信邪地做了调查：

在采访了无数白手起家的美国百万富翁，潜心研究 40 多年后，整理出一套获得财富自由的

原则和方法。哪怕是今天，普通人想要致富，依然有规律可循。

### 1. 消费主义是阻碍普通人致富的障碍。

信用卡已经成了很多年轻人的消费方式。而這些裝富的行為，恰恰成了普通人致富的障礙。

在一场 Ted 演讲里，理财师塔米分享了一个悲伤的故事：

在 2006 年，塔米哥哥在自己 40 岁生日当天，给她打电话，向她借 7500 美元。

电话那头沮丧的声音，彻底吓到了塔米，在借钱给哥哥后，她批评了哥哥伪精致的生活方式。

塔米告诉哥哥，他应该停止虚荣的生活方式，把房子卖掉，搬到能负担起的地方，停止每天喝星巴克了。

这番对话，却让哥哥和嫂子陷入互相指责的漩涡，没过几个月，塔米接到了一通电话，哥哥自杀了。

在哥哥车库里，发现一堆过期的信用卡账单后，塔米觉得，正是现代人认为银行存款余额等于自我价值的金钱羞耻观，引发了惨案。

精致的生活方式，只是一种消费行为，并不能证明一个人的价值。

当被消费主义蒙蔽，用消费扮演别人心中的自己时，不但会离财富愈来愈远，也会离幸福愈来愈远。

有幸得到别人称赞，礼貌地谢谢就好，但最好不要当真。如果别人一称赞，我们就当真，那之后别人的诋毁，我们也会当真。然后，我们就会渐渐活在别人的评价里，难以脱身。

2. 注意力是最重要的原始资产。

学会社会冷漠，是积累财富的前提。

那些不去关心同事开的车，住的房子的人，反而有更好的机会积累财富。

很多人意识不到，其实我们的注意力也就是认知资源，是非常关键的原始资产。

举个例子，现在的社会行销很普遍，通过订阅和网站跟踪，行销人员根据大资料统计出你的行为模式，为你定制相对应的内容、讯息和频率。

哪怕没有产生实际购买行为，但你已经在用自己的关注，为商品行销付出代价。

对于普通人而言，注意力已经成为一个重要资产，不能被浪费。

注意力分散，已经成为很多人不能实现经济独立的重要原因。只有那些愈能集中注意力，不受干扰的人，才愈有可能积累财富。

想要创造和维持财富的关键，是要保持自制力，将认知关注放在真正值得的地方。

就像《财富自由》作者采访的一对百万富翁霍莉夫妇，他们 40 出头就成了百万富翁，开着两辆老式轿车，住在简朴的房子里，坐落在一个前景很好的公立学区房里。

在接受采访时，霍莉坦诚道，自己从来没想过，可以不依靠继承财产或者变成网红，就能一步步成为百万富翁。

在这个过程中，霍莉夫妇制定了严格的家庭财务目标以及消费方式，比如商品没有降价或者清仓销售前，妻子绝对不会购买，她认为买东西千万不能着急，要有耐心。

这种良好的消费习惯，让她们得以在 2010 年房地产危机时，顺利地度过难关。

回顾致富的过程，霍莉认为，正是以下五条准则让全家对财富保持专注，最后实现了财富自由：

第一，不要让你的生活方式支配你的财务目标。第二，对消费品要有一种足够的心态。第三，不管当前的经济状况如何，总是要有一定

能深思熟虑的计划。第四，要学会以一种不同于他人的方式行事，特别是当你身边的人都奉行高消费主义时。第五，对期望和需求进行公开讨论。

在消费主义的浪潮下，自制力已经成了普通人跨越阶层，最需要具备的能力。

不同于普通人，富翁非常注意时间，比起活动，他们更愿意把时间放在阅读大量商业文章上。

正如某位经济学家说的：人的需求是得寸进尺的，即便物质无限丰富，人类欲望得到充分满足的日子也不会到来。

自制的本质，是合理控制欲望，从而掌控人生。



### 3. 致富的原理其实始终如一。

根据《福布斯》的资料，1982 年，美国约有 38% 的顶尖富翁靠的是白手起家。2012 年，这一比例跃升至 70%。

其中 86% 的百万富翁称，他们的净资产并不是像人们认为，是通过继承遗产或者馈赠获得，都是靠自己积累的财富。

社会预设阶级趋于固化的观点其实是错的。随着社会变革加速，阶级流动的速度反而在加快。

更有冲击力的是，作者认为，即使是 2019 年，普通人想要致富的方法其实没变：还是节俭致富。

之所以这么说，是因为作者在调查大量百万富翁样本后，发现具有以下个人特质的普通人，更有可能致富：

第一点是自信。

表现为个人是否有信心，做一个有关家庭经济的重大决策；

比如你拥有一对财务状况糟糕的父母时，你是否意识到自己完全可以避免父母犯下的错，走出原生家庭的影响。

第二点是节俭。

表现为是否在进行长期储蓄、降低开支来严格遵守财务计划，这点可以通过家人或者朋友，会不会用节俭形容自己，来自行评估；

比如在购买房子或者限量款包包时，你是否会考虑到自己的消费行为，对家庭财务状况的影响，你是否会问自己，这次购买是有利于实现你的整体财务目标，还是只是在模仿有钱人？

第三点是责任。

你愿不愿意对家里的财务状况负责。

4. 愈是认真工作的人，愈有可能成为百万富翁

在作者看来，愈是认真工作的人，才愈有可能成为百万富翁。就像演员古天乐，有一次接受采访的时候，被记者问：你每年演这么多戏，你是怎么平衡工作和生活的？

古天乐笑着说：我从来不懂什么叫平衡工作和生活，我没有生活的，我只爱工作；如果不让我工作，我都不知道要干嘛。

真正实现财富自由的人，已经把拚命当成了一种习惯。

一开始选择难，后面才会轻松；一开始选择轻松，后面只会愈来愈难。

回到一开始的问题，当代年轻人到底要靠什么，才能改变命运？

其实答案，真的很简单，就是省钱，这也是迈向财富的基本功和基础。

省钱，努力赚钱，等待机会，才是年轻人改变命运的最低成本方案，只要坚持，路就会愈走愈宽。

而那些说著钱是赚出来不是省出来的年轻人，事实的真相是：往往既没省下钱，也没赚到钱。

对于普通人来说，看着银行账户余额上涨的快感，是非常剧烈的。

特别是当你有一笔储蓄后，不知不觉就有了底气，这是任何语言都带不来的安全感。

尽管这笔储蓄不能当作房子的头期款，但它却可以成为你在职场瓶颈期，或者想突破舒适圈时的护城河，在找到最适合自己的致富道路前，需要不断地试错，试错是需要成本的。

而储蓄能力，就是提供你试错成本最有力的后盾。优势的靠积累，而存钱的过程，其实也就是积累资本的过程。

实现财富自由的过程，其实就像尼采说的：一切美好的事物都是曲折地接近自己的目标，一切笔直都是骗人的，所有真理都是弯曲的，时间本身就是一个圆圈。

最后最重要的一点，希望所有年轻人，都能实现财富自由，既有财富，也有自由。

## 职场上最常见的打压，就是高层上司！揭最常出的招数

“你就是人太好，才会被欺负！” 努力做个好人却经常遭受恶人陷害、抹黑？这样对吗？我们不是被教育要保有同理心，大家要互相扶持，发挥团队精神吗？

你以为只有政客、网友才会恶意攻击对方？现实生活中，许多社经地位高、外表看来高尚的企业家、高层上司经常利用职权、位阶，欺负周遭的朋友、家人或员工。在职场上，大欺小、恶人强凌好人，通常

最大的打压者就是高层上司，为了所谓的组织发展，人资、法务也会在旁协助成为帮凶，将工作上的过失、责任推到部属身上，或让善良的人成为代罪羔羊。

小时候在学校经常遇见一些情绪失控老师，动不动就骂学生“笨的跟猪一样……”不然就是处罚孩子整天站在教室外上课。

工作上，我相信你应该看过老板拍桌、大声狂飙，有时还会用粗俗字眼贬低部属。

这些不当举止除了表示对人的不尊重，更是一种行为，但多数员工为了息事宁人，怕丢了饭碗，选择沉默、接受。

还记得多年前造成轰动的日剧‘半泽直树’，里面有许多经典对话“以牙还牙加



倍奉还”，其中这句“下属功劳归上司，上司的过错归下属”最能道出多数上班族的甘苦。没错，职场就是一个社会缩影，只有少数人拥有权力、地位，大家你争我夺耍尽心机，就是希望可以踩着别人往上爬。

曾见识过一位脾气火爆的男上司，只要报告、专案进度落后、业绩无法达标，会不分青红皂白斥责部属没有能力、没有羞耻心，拖累整个团队；工作上出了差错，先脱责推诿，同时还告诫大家，如果皮不再绷紧些，就准备打包回家吃自己。其中一位男性部属，因为工作压力太大，造成生活失衡，回家经常和老婆吵架。这位男上

司受到高层的器重，所以对于平常的恶言恶行，他完全不认为是仗势欺人，直到犯了管理上大疏失，导致企业声誉受损，才被迫黯然下台。

为什么喜欢欺负人？

我们总是在谈论，如果自己、孩子被人欺负、打压时，该如何自保，从小到大却没有一门学科教导我们，什么样的行为会构成恶意欺负、打压。尤其在校园里，许多同学根本不认为自己的行为已超越界线，也不觉得自己做错事，家长总是回应：“孩子们只是开玩笑、调皮不懂事。”大家都用轻忽态度面对打压事件，这对受害人是二度伤害。打压者通常挑软柿子吃，只要

对方表现得软弱、听话，加上人际关系差，就容易成为被欺负对象。

总是嘲笑同学长得很丑，或总爱拍打同学后脑勺，或偷藏同学书包导致无法上课等，只要是刻意惹恼对方，让对方心里不舒服，就是恶意欺负。如果家长、师长没有适时教导改正，这些喜欢嘲笑、玩弄别人的孩子，长大后就会用同样的态度，对待朋友、家人、职场的同事和部属。

刻意的打压 需要立刻纠举

通常，为了彼此安慰，大家都会劝说：“这世界本来就是不公平的。”没错，有些人就是反应快、聪明过人，有些人天生口才好、很会收买人心，有些人就是特别善良、

总为别人着想。不论任何出身背景，我们相信不只是在法律前人人平等，在情理上每个人都必须相互尊重、以礼相待。对于社会中、职场上，那些刻意好人的恶人，我们要建立正义机制，适时提出警告并纠正行为。你可能会笑说：“太天真了，公道只存在握有权力、老板的心里。”

如果，我们期待可以有效地降低恶意行为的发生，我们就要有所行动、有所作为。

#### 1.鼓励大家，纠举打压行为

不论是日常生活、职场中，如果你周遭有人经常做出下列三种恶意行为，请你勇敢地拒绝、抗议并举发。

言语恐吓者：在公众场合大声咆哮：“我是老板，我是老大，我说的算！”其实他是想用恐吓方式掌控情势，让你心生畏惧。他以自我为中心、自卑产生自负，希望用大声量掩饰自己的无能。最常见就是上司会大声恐吓你：“你的升迁握在我手里。”

恶意批评者：总爱鸡蛋里挑骨头，吹毛求疵，以为自己是个完美主义者，其实是虚张声势。他会私底下刻意打击你的信心，运用手段阻扰你的表现，让团队误信你是无能的。最常见的是上司无法认受你受到大家的认同、喜爱，会刻意营造你是个无能、无法胜任大责的形象。

笑里藏刀者：表面上友善，假装很关心你，暗地里搞破坏、算计，散播不好的谣言，抹黑你个人形象。其实他只想利用你的能力，拿走所有的功劳。最常见部门同僚的竞争，小人同事会刻意接近你，获取工作上的资料资讯，让上司以为他才是最有能力的。

## 2.从上到下建立正直、友善的行为准则

大部分的恶人都位居上位，利用上对下职权威胁、恐吓下属的生计，如果企业主能够以身作则，制订一套员工正直友善行为准则，上行下效，明文规定所有的员工必须遵守，对于职场恶意行为采取不包庇、

警告的态度。同时，设立员工申诉管道，吓阻所有不友善行为。

### 3.保护好人、谴责坏人

我们都期待自己成为一位善良、好品性的人，如果周遭朋友、亲人、同事、上司都能以礼相待、互相体谅、互相帮助，就能有效地降低打压事件发生。进一步，我们要支持好人文化，维护良善风气，当好人面临威胁恐吓时，出面相挺。有时候，我们会不自觉地讲出不恰当言语，伤到别人，所以营造一个良善的行为规范，可以帮助我们自我察觉。

不要小看受到恶意后，在你内心所产生的阴影、伤痛，有些人还因此罹患忧郁、焦

虑。打压者会制造混乱、谎言，刻意打击你的自尊心、自信心，时间一久你会自我怀疑：“难道真得是我的问题吗？”如果你没有即时反抗，不提出严重警告，打压者不会停止行为，甚至会得寸进尺。

许多行为是大家看不见的，在职场中更是无声无影，只有受害人自己心知肚明。身为一位负责任成年人，我们应该感同身受，积极采取行动，事先预防任何的行为发生，一旦发现有异状，更要勇于站出来，保护弱者，保护善良的人。

如果，你还认为自己可以气势凌人，刻意伤害周遭善良的人，你就是一个恶人，让大家唾弃的坏人。



## 提防狼性重的人，他们工作起来会是什么样子的？

狼性特点一：很会说、形容词超多

狼性种同事们，一定是从小接受演说及舞台剧训练。公司开个会，他们每个人都能主动发表意见，而且形容词超多，感觉好像很有想法，但是剥除了这些形容词，你会发现，他的想法其实很“虚”。讲了十分钟的话，对于事情要怎么落实、要怎么具体执行的时间表，他一秒也没提到。

他们每个人都很会“嘴”，到了要“执行”的时候，他们做出来的东西品质，跟他们说的，差了十万八千里。

狼性特点二：脸皮厚、只求自身利益

所有的取、舍，都是以自身利益为目标。

他们没有所谓的“团队合作”及“利他”思想。

狼性特点三：既狗腿又自大

他们的行为里，没有所谓的“尊重”及“辈分”。

如果面对一位能决定他命运的人，他肯定会低头求饶、百般讨好。他们常常轻易地羞辱他人，不在乎别人内心的感受、完全以自我为中心；面对威权，他们反而容易屈膝。

狼性，只有自己，没有团队。

他们有很强的“复制”能力，但是缺乏创意。

年轻人不需要这样的狼性，也不必害怕他们抢饭碗。因为职场真正的成功，需要的是“创意”及“团队合作”。

只有狼性，一味地逢迎拍马，欠缺真正的专业实力及执行力，这种狼性只显出一个人的廉价，这是职场里，最低层次的汲汲营营。

## 不用接受别人所有的请求，如何巧妙拒绝！

说不”其实不难，难在如何优雅又不得罪人的说“不”。被沟通对象不论是消费者、客户、上司、同事，甚至是部属，他们提出的要求通常可以分为三大类：

一种是随性提出，例如，女生买东西时，常常随口问店家是否可以打折；午餐时间到了，同事问你要不要一起吃午餐，这类要求如果被拒绝，对方不会太在意。

第二种是提出要求的人，心里也觉得被接受的可能性只有一半，抱着碰运气的心态问问，例如，买车的时候，汽车销售员已经提供很优惠的折扣了，买车的人还是想再拗一下，问问能否再便宜一点或是送保险；在办公室，老板明明知道你手上的工作已经爆满，但因为你的工作品质最让他放心，所以想找你救火帮忙，这个时候说“不”需要态度温和、立场坚定，并且提

出有说服力的证据，让对方理解你的困难与诚意。

第三种是最困难的情况，提出要求的人立场很坚定，他的沟通目标就是要说服你。

碰到这样的状况时先别慌，先了解一下对方的背后动机，他有什么困难吗？他真正的目的是什么？再了解他是否有备案和他的底线。接下来找出双方最接近的共通点，和这个共通点对他的价值，然后用他听得懂的方式，提出你的建议。

举例来说，如果老板找你救火，不容许你说不。你可以先自我分析一下你答应救火和完成手上的工作，哪一项对公司、对老板比较好。接下来再思考，如果你不接这

个救火的工作，可行的备案是什么？或是你为了这个救火的工作，放下手上其他的事情，对公司有什么不利的影响，和如何降低这个不利影响。想清楚后，再用老板“听得懂”的方式跟他“报告和讨论”，让他自己看到你说“不”对他的好处。

每个人都有自己熟悉或喜欢的沟通方式，我们可以用他喜欢的方式跟他沟通，如果他是一个喜欢单刀直入的人，可以直接把你的困难和建议告诉他；如果他是个敏感的人，或许不要直接拒绝，先争取缓冲时间，一方面让自己有时间思考多一些方案，也让双方可以更理性沟通，甚至可以透过第三方协助沟通。

说“不”的关键技巧在于，不要乱了方寸。

人都有情绪，听到对方提出一个让我们无法接受的要求或建议时，很常见“膝盖式的反应”。不管在言语上或是表情上，都会出现“不，这太离谱了！”或是“喔！不可能！”这类的反应，但这样的反应都会阻碍接下来的沟通。

所以听到对方提出“不尽人情”的要求或建议时，请先深呼吸，让自己冷静一下，接下来赶快了解提出要求的人的动机、目的、困难、底线和沟通偏好。再找出自己可以协助的部分，双方最接近的共通点。以对方喜欢和听得懂的沟通方式，保持情

绪的稳定，态度温和，立场坚定；不只说“不”，还要提出自己的想法与建议。

## 职场上最容易被情绪勒索的 3 种人，不懂反击等着被欺负

情绪勒索常见于人际关系中，包含亲人、朋友和职场人际等。被勒索人的共通点就是妥协，让对方高兴，殊不知勒索者并不会因此善罢甘休，有时反而会变本加厉、予取予求。

职场中存在着许多隐形情绪勒索，大家为了生计问题都会选择忽视，或刻意淡化它的影响力。有些老板经常藉由暗示话语来



操控你的情绪，当你不愿意按照上司的指示，你可能就会失去一些应得的东西，例如加薪、升迁，甚至是自我的肯定。或是运用贬低或剥夺安全感方式，让部属产生焦虑，以至于最后会毫无选择，按照老板期待的方式走。

一个人长期处于这种互动环境，即使有时感到不舒服，但仍会告诉自己：其实也还好，去哪里不都是这样，可能是我的抗压性太低，尤其是刚进公司的新人，最容易被老鸟嘲笑：嗨！你们这些八年级生就是被宠惯，一点苦都吃不了。有想法的年轻人可能会适时地反击，但个性温和的就会选

择压抑自己，有时还会合理化这种情绪勒索文化。

每天下班你都必须赶着接小孩，所以无法加班，这时毫无同理心的同事会酸溜溜地说：哎呀！我们这些单身没小孩的就该死，就该留下来加班。

上司丢了一个专案给你，但你手边有太多工作分身乏术，跟他反映后上司竟然回答：每个人手边都有工作，没关系我尊重你，但我提醒你今年绩效评等就快到了，我会用平常的工作表现来评等，所以希望你好好考虑后再回覆。

明明是你很信任的同事，为什么总是让你感到委屈、想逃避？情绪勒索就是一种操

控，会让彼此的关系恶化，因为当对你选择屈服、退让，那是因为惧怕，而不是因为信任。

被勒索的人可能会自问，为什么他们会这样对我？难道他们不知道这样会伤害到我？难道真得是我的问题吗？在职场多年，我发现容易被情绪勒索的人都是一些共通的人格特质：

#### 一、容易自卑

自卑的人，通常最渴望被对方认同，只要对方表现不满，你就会放下自己的事，设法让对方开心，满足他的要求。许多时候因为原生家庭的教育因素，父母总是用权威方式管教孩子，或是当无法达到父母要

求时，父母就会说：我们把全部的心力和精神都花在你身上，你怎么可以这样辜负我们的期待？

用这种上对下情感压迫方式，很容易让孩子丧失自信心和自尊心，所以不是用讨好的方式取得对方的关心，就是选择逃避、眼不见为净。

## 二、贬抑压抑自己

有些人会因为别人的轻蔑或鄙视，就认为自己很差、没用不够好，所以他们大都会选择忍让，希望大事化小、小事化无。其实，这些会贬抑自己的人，心理多多少少也是自卑的，只是他们不会用讨好的方式迎合对方。

在工作上，情绪勒索者经常会用强人姿态贬抑别人，例如这种事情也要问，你是刚进公司的菜鸟吗？或是都是因为你不够好，我们才无法拿到胜利奖杯。

### 三、过度负责任的人

以为自己是个超人，只要有人把工作丢出来，你就会任劳任怨的接手；这类的人认为部门的事都和自己有关，只要对方说你也有责任，你就会自动地把工作扛过来。当你把自己塑造成一位阿信超人形象时，老板很自然地就会把事情都丢给你，而且还会要你共体时艰。只有等到你再也受不了情绪爆发，同事才会惊觉原来平常你只是忍着不说。

一旦有人越界，要立即预警，确保不被侵犯

不要忘了，一段勒索的关系，是因为你接受对方的行为才产生的。当你没有表达不愿意，当你不尊重自己的存在价值；每一次都是委屈求全，从不说清楚自己的底线，别人又怎么知道他们做得过分了呢？面对职场上的情绪勒索，在此提出几点解决方法供大家参考：

#### 一、先远离现场

当你感觉受到同事或老板的言语威胁时，先让自己离开现场，用时间换取空间来纾解你的焦虑感。如果你不离开现场，你只有按照对方要求的方式进行沟通。

如何远离？你可以说：不好意思，我在电话中，待会再回覆或是我现在忙 XXX 专案，10 分钟后回覆你。

## 二、自我情绪的检视

稍微再思考一下刚才的对话，你受到威胁了，但你只能接受吗？当人处于急躁不安的心情时，容易做出错误的判断，也许对方并不是要威胁你，而是讲话太急、太直接。

职场上的人际是现实的，为了升迁、为了抢功劳，有些人会选择性的工作，只接重要的专案，或只做老板看得到的事情。如果，同事刻意将全部琐碎小事都推到你头

上，你必须回应且理性沟通，必要的话也可以请示老板。

### 三、找出不同对应回覆方法

对于习惯性情绪勒索者，你要学习和他们过招，让他了解你的感受；多说几次你的难处，毕竟大家处在同一工作环境，应该寻求共同合作，才能够营造和谐的关系。

你可以回覆老板：我了解这个专案非常重要，不过以我目前的工作量，如果接下这份工作，势必会使影响其他工作造成延宕，你应该不希望看到这样的结果、如果你真的需要我协助，我可以帮忙一小部分，其他部分需要同事负责处理。、或者我可以



将手中的工作移给其他同事，这样我就可以专心接下这个专案。

不要让你自己，困住自己

在职场上面对情绪勒索时，要反击的确不容易，因为关乎到自己的生计，所以你会焦虑、不敢反击，最后就选择接受并委屈自己。

退一步想，真正困住自己的是你自己，你只是担心别人认为你不够积极负责、不够聪明；你认为别人刻意刁难你、压迫你。

难道只有选择默默承受，才能保住工作饭碗？每天超过 1 / 3 时间会在办公室里度过，如果你想让自己工作愉快，就要先爱自己，保护自己、尊重自己。

自重者人恒重之，相互尊重，才是人与人的和谐相处之道。

### 3 大管理心法，学会中年转职必知的几件事情

侠小说中的江湖名门正派，总有一位功力深厚、德高望重的老方丈，受黑白两道景仰。

#### 3 大管理心法主要有三个重点：

1 当老大的态度：谦虚、友善、自信、严格、公平。

2 “我承认技术很重要，但业务市场营销也很重要。没有业务，就没生意，当然也不会有获利，根本活不了。”

3 “领导，要别人心甘情愿追随你，才能凝聚团队的力量。”

第1点无须大费周章再讨论。不过很多上司还是搞不懂友善和严格之间是没有矛盾的。你可以既友善又严格。一个不严格的上司以为可以讨好下属，反而无法赢得尊敬，因为不严格，就必定会出现偏差，绝对无法公平。不公平者，如何服众？

第2点是有趣的。现代企业无时无刻面对转型，不过转型不是一朝一夕的，也未必一定成功。在成功之前，即使眼前整个市场已夕阳如血，只要天还没黑，尚有利可图，你还是要撑住现在的业绩。

汉初三杰，刘邦认为首功是萧何。当前线陷于苦战时，萧何在原有的土地上不断发掘资源，供应到前线。在二十世纪的观念中，业务是最前线，打仗是为了带钱回来。到了二十一世纪，业务还是位居最前线，最重要的任务是带客户的声音回来，而业务也是大后勤，在下一波的公司发展未成功前，在既有的市场，即使这市场已在黄昏，不断收缩倒退，还是尽其所能地带来源源不绝的收入，以支撑公司日常的营运和未来的发展。

当公司准备飞天而还没飞上去时，总还是要有  
人负责挖泥。负责搞飞天项目的团队却往往对  
满身泥巴、一身铜臭的业务嗤之以鼻，认为他

们没有水准、没有前途，这种观念其实愚蠢傲慢，最没有水准。

第3点是现代管理者的精神，不再是管理对错，而是带领团队成功。在景气好、全球经济全面起飞的年代，市场供不应求，每间企业都在成长，只要少犯错就可以轻松达标，管理是轻松的。在现今的市场，经济动荡，科技每三、五年大翻新一次，在波澜诡谲的江湖随机应变，要整个团队身心强大，与时俱进，随时迎接挑战和转变，做老大是要去领导他们，而不再只是管理。

管理和领导的差别

很多人认为管理就是管制或克服人性的负面，我认为不是，因为这样只是制止了行动，却无法让其前进。

人类有贪婪的本性（或可称为进取，每个人的感受不一样），只要享受过收获的美好，就会想要收获更多。如果你认为他没有逾越了本分，那就是倍受肯定的上进心；如果你认为他逾越了本分，那就是令人戒慎恐惧的野心。

领导的作用是带领团队往一个方向前进。成年人都懂得如何管理自己，你不必管理他们。你订了一视同仁的规则，订了前进的方向和目标，你尽力帮忙他们，他们想要更多，就会克

服万难努力跟上，他们不想要更多，不愿付出，自然落后被淘汰。

你把团队当小朋友，你要搞很多学习、激励和管理，颁布一大堆“不可以这样、不可以那样”的规条；你把他们当成年人，他们自己权衡利益，决定做或不做，你不必当校长、当老师、当爱心社工，不断消耗彼此的正能量。

这就是管理和领导最大的差别。

**让领导拒绝不了的 8 个技巧：时机、语气、话术缺一不可**

求加薪、升职可不是一件容易的事。因为无论是哪一个老板，都希望用最小的产出获得最大

的价值。你的要求可能还没提出来，就碰上一个软钉子，让老板给无声无息地“消灭”了。这该怎么办？

某位礼品公司的业务员，因为业绩突出，想提出升职加薪的要求，可是还没等他提出来，老板就先说话了：“今年的升职名额有限，且已经用满，不能再有名额了，而且公司资金周转出现问题，想加薪的，也只能等到明年。”

这在职场中是常见的现象。老板可能会在你提出这些要求之前，就想办法把你的话给堵回去了。可是升职加薪毕竟是一个人工作中必须考虑的重要大事，不能忽视。那么，怎样才能实现呢？



在这里给你几个建议。

#### 选准时机

提出加薪的要求，往往是“提得早，不如提得巧”。很多人向上司要求多次，上司也没答应，还让上司觉得他“不忠心”。可见，摸准时机对结果影响重大。

可以选在你对公司做出重大贡献的时候，老板心情好，对你的要求恐怕很难拒绝；或者公司最需要你的时候，老板用人心切，对你的要求当然是有求必应。要察言观色，选好时机，如果错误地选择了企业某项业务进展不顺、在老板心情不好的时候去谈薪酬问题，会让老板觉

得你只会“在伤口上撒盐”，反倒招来老板的反感。

要有充分的理由

提出升职加薪要求前，要对升职加薪的理由做个评判，比如工作量太大，忙不过来；业务难度增加，需要更大的投入；人手不够，自己承担很多；工作时间很久了，却得不到重视；等等，这都是提出加薪的好理由。应根据自己平时的工作情况进行总结，必要的时候可以写成书面材料。这样你有理有据，老板想拒绝也不好意思。

表明你的态度

在提出升职加薪要求时，要向老板表明你只是对薪酬不满，并没有别的意思，并且要暗示老板，一旦你的要求得到满足，你会给他们带来更大的回报，当老板意识到给你加薪只会对他有好处、没有害处时，他们自然会愿意做。

了解公司的规章制度，索求有度

在提出加薪前，应该了解公司的相关规定和制度。很多人不了解公司的制度，却盲目提出加薪。比如某位毕业生，刚到公司不久，就提百万以上的年薪。但实际在他的职位上，最高的年薪也不过七十万，这样他的要求就没有任何意义了。

多数企业对员工的薪资是定职定级的，此外还有一些公司有浮动资金，根据你的业绩调整薪酬，对这些规章制度要充分了解，你提出的要求才能更有针对性、更合理。

语气、方式要恰当

尽量用一种平和的方式向老板提出请求，不要给人一种你是在“下最后通牒”的态度。否则，就算老板现在答应了，也可能会把你记在心中，将来再找回来。陈述你的理由时要心态平和、语气平稳，让老板感到你也是“没有办法”，不要让他产生误解。

灵活的加薪与升职要求

如果加薪的目的暂时达不到，还有很多曲线的办法可以帮助你达成目标，比如要求股票、奖金、分红、晋升、年假、灵活的工作时间等，这些也是实现自己目标的很好的方式。

### 想好退路

万一你的要求老板不同意怎么办？得事先想好退路，以免到时措手不及。一般来说，强烈的加薪要求，往往与职业生涯的下一步计划、发展是紧密联系在一起的。

很多人在提出加薪或者升职要求时，往往都是为了更大的职业发展的机会，如果老板不答应，多数可能已经有了新的出路。

所以，在提出要求之前一定要充分准备，万一你的目的实现不了，能够及时化解，不要让自己陷入一种目标无法实现、又不能摆脱的消极状态中。

准备好打一场持久战

要求升职加薪可不是一件容易的事，要有做好“长期战争”准备。

有的老板态度很强硬，你的要求在他那里几乎不可能实现，但这不等于你就没机会了，比如可以对他们说：

“我工作很努力，但是现实条件确实差一些，能不能帮助我改变一下。”

“如果条件再好一点，我工作起来就更有心情了，给您的回报也会更大。”

这样，反覆几次以后，我想即使是再固执的老板，恐怕也没办法再拒绝你了。

总而言之，职场提出加薪升职的要求，要有持久的准备。战争中，总是准备充分、坚持到最后的人能够获胜。职场也是如此，要有充分的准备，大胆地提出，但不莽撞，“老板进我退，老板疲我扰”，同时要不断地证明自己，这样

老板就会信任你、接纳你，答应你的要求，你的事业自然也会成功，同时也会取得丰厚的回报。

## 装成坏人才能保护自己

齐国有一个名叫田仲的人，隐居乡间，认为自己这样做是十分明智的。

宋国有个叫屈谷的人到田仲那里去见他，对他说：“我听说过先生的高风亮节，您是不愿仰人鼻息的人。我没有什么别的本事，只会种庄稼蔬菜，特别是种葫芦很有方法。我种了些大葫芦，它们不仅坚硬得像石头，而且皮非常厚，以致里面没有空瓤。我特地留了个下来想送给您。”



田仲听后，对屈谷说：“葫芦嫩的时候可以吃，老了不能吃的时候就是用来盛放东西。现在你的这个葫芦虽然很大，然而它不仅皮厚，没有空窍，而且坚硬得不能剖开，既不能装物也不能盛酒，我要它有什么用呢？”

屈谷说：“先生说得对极了，我马上把它扔掉。不过先生是否考虑过这样一个问题：您虽然不仰仗别人而活着，但是您隐居在此，空有满脑子的学问和浑身的本领，却对自己和周围的人没有一点用处，这跟那坚硬的大葫芦有什么两样呢？”

要想在复杂的社会里生存发展，必须学会适应“见人说人话，见鬼说鬼话”，这样才能处理

好与外界的关系。这些虽然为传统道德所不容，但却是不能不知的人生常识。

为道德不容的事情做多了就是坏蛋，但恪守所有规则的人却往往叫做笨蛋。笨蛋和坏蛋是一对欢喜冤家，有人喜欢做笨蛋，就有人喜欢做坏蛋。

生活中，坏蛋多变善变，容易受到社会舆论谴责，却得名得利、春风得意；非礼勿视、非礼勿动的笨蛋受到表扬，到头来却发现不仅一无所获，而且连原本有的都被人拿走了——这就是社会运行的表面规则与潜规则的冲突。

基于这种逻辑，如果不允许中间、一定要选择的话，我们宁可当坏蛋，也不要当笨蛋。

坏蛋和笨蛋都能假装，但装坏蛋却比装笨蛋难得多。无论是真坏还是假坏，首先要有一个坏蛋的表像，所以我们可以先从外表做起。

也许我们本性是一个善良的笨蛋，但为了人生能够更成功一点，必须学会做坏蛋，至少表面上或者暂时装得像坏蛋，对自己会更有帮助。

第一，坏蛋多谋善变。虽然令人讨厌，但确实比笨蛋更有威慑作用。坏蛋不讲情面，当然不受爱戴，却也能令人不敢造次冒犯，而由于人性都是趋利避害的，坏蛋也就比笨蛋更能让别人为他效力。

第二，许多人喜欢呼朋唤友广为交际，不过也有人不喜欢与别人虚与应酬，只想静静地做自

己的事或者呆一下子。在需要的时候摆出一副坏蛋的形象，会对那些酒肉朋友产生适当的阻吓作用，把我们的应酬减到最低限度，乐得清静。

第三，笨蛋在面对任何人时，脸上都会堆出一成不变的微笑，而坏蛋懂得在必要时板起脸来，塑造出一个严肃的形象。这样，坏蛋得到的尊敬会比笨蛋多得多，也更容易得到其他人的赏识。

让我们想一下，有多少次我们是吃了坏蛋的亏？如果想改变这个问题，便不妨从现在开始，再遇到有人肆无忌惮地侵害我们时，向他大喝一声：

“我是坏蛋我怕谁！”

在一家小旅馆里，一位住店的男青年走入厕所。突然一个打扮得花枝招展的女郎闪电似地跟着挤进来，并迅速地关上厕所门，对青年说道：“把你的钱和手表给我，不然我就喊你非礼。”

厕所里没有第三者，真相难以说清，不给钱女郎就喊非礼，弄不好会使自己声名狼藉。男青年遇此困境并未惊慌失措，而是急中生智，用手指指自己张大的嘴巴，又指指自己的耳朵，然后“呜呜啊啊”地叫起来。

女郎见事情不顺利，便想转身溜走。此时男青年掏出钢笔递给她，并将自己的手掌伸出来，示意女郎把刚才的话写在他的手掌上。

青年动作如此逼真，女郎以为真的遇到了哑巴，失去了警惕。她还想继续敲诈，便拿起笔在男青年的手上写道：“把钱和手表给我，不然就喊你非礼！”

这个青年取得了女郎的罪证，便一把抓住她，大喊一声：“抓抢劫犯！”

女郎是坏蛋，没想到遇到的也是一个“坏蛋”，而且比自己还“坏”，自知被人拿住了把柄，只得束手就擒。

但如果这种事情让田仲那样的人遇到，恐怕是跳进黄河也洗不清了。

## 被上级“不喜欢”该如何翻身？掌握这几点，肯定翻转上级成见

生活中你是不是有特别契合的好友？人和人相处很奇妙，有些人特别投你的缘、和你默契十足。在职场上也一样，上级在短短几分钟的面试里，除了考量应征者的专业能力，决定录用往往凭藉着就是第一印象、谈吐举止是否合他的意。上级对员工的印象很重要，上级决定你会在原地踏步、晋升或被解雇，如果你们关系维持良好，上级可能成为职场贵人。有些上级会坦诚告诉你，他对你有哪些看法，但大部

分都持保留的态度，这时你就必须读懂上级不经意传达出的讯息。

工作态度不好、绩效差 难怪上级不喜欢你

员工都希望得到上级喜爱、看重，首先必须在工作上有好的表现，展现未来可被培养的潜力。如果你不但表现差，还经常作出以下 5 大上级最讨厌的行为，你就要好好反思并求改善。

工作没有纪律、配合度差

经常迟到早退，工作态度懒散，临时有专案也不愿意配合出差、加班。

工作没有耐心、毫无团队合作精神



碰到问题就撒手不管，不主动解决也不沟通汇报，喜欢单兵作业，碰到困难也不对外求援。

反应力太差、同样的错误一犯再犯

上级交办事项，如果内容不了解要马上问清楚。需要上级协助时，必须事前提出。

急于表现、急功好利

常做没把握的事，喜欢发表个人意见。言多必失，尤其当你尚未熟悉上级的脾气、喜好。

经常犯错、工作绩效差

上级雇用你是来帮他解决问题，除了经常犯错，工作也无法进入状况，绩效低落。

察言观色 看清楚上级对你个人的态度

如果很幸运地，没有做出上级讨厌的行为，或只有符合上述 1~2 项，不用太过担心。如果你是职场新鲜人，通常开始都是坐冷板凳，工作内容偏向不重要、琐碎的行政事务。这前期的蹲马步，让你更了解自己“适合发展”的方向是否和现在职务相吻合；如果你已工作多年，就要看上级对待你的方式，有几个征兆可以隐约透露出，上级对你不重视，也没有计划想提拔晋升你。

征兆一、职务虚化

当上级不欣赏你的工作表现，会开始观察、不找你沟通且渐渐疏离，等你自己发现问题并改

善。更糟的情况是，上级不等你改善就直接将你的职务分配给他人，减少你的工作内容。也就是把你打入冷宫，等你自己识相离职。

## 征兆二、重要专案没有你

公司重要专案的成员，通常都是公司最重视、最想培养的。如果你有表达对专案的興趣，也认为会有所贡献，但上级仍未将你纳入，这代表上级觉得你无法扛起这项重任，你可能要想想自己在上级心中的份量了。

## 征兆三、会议中打断你的发言、甚至让你没有表达意见的机会

当你在会议中提出想法，上级多次打断你，或直接询问别人的意见。这代表上级不尊重你，也不在乎你的想法

#### 征兆四、年终考核没有提及你的生涯规划

喜欢重视你的上级，一定希望你有所成长，也会询问你的生涯目标，适时推你一把。如果上级表现漠不关心，也不找你讨论，你可以断定上级不在意你的发展。

确定上级不喜欢你 你可以怎么做

先思考一下，上级对大部分员工是否都如此，还是只针对你。如果你很喜欢目前的工作内

容，跟同事也相处愉快，我会建议你先把全部的注意力放在工作本身，调整工作的心态。以下，有几点可行的改善方案提供参考。

### 提升工作绩效

把目标完全放在工作上，主动和上级讨论你的改善行动方案，并得到他的认可，定时回报上级你的改善成果，用绩效来翻转上级对你的评价。

### 加强工作技能和主动性

提升职务所需的专业度，要表现高的工作意愿度、主动性。

### 建立好的人际关系

和团队、同事建立友善合作的关系，让他们成为你的精神支柱。

### 寻求内部转职的机会

一般来说，公司为了降低离职率，会提供员工内部转职的机会，主动和上级商量讨论调部门的可能性。

### 积极寻求外部工作机会

如果上级平常对待其他同事是友善的，唯独对你个人不关心、不重视，而且已造成你心里的压力、不愉快，这时建议赶快另寻工作。

### 工作绩效是最好的翻身筹码

上级不喜欢你、让你坐冷板凳铁定不好受，但光是抱怨、批评、心情不爽于事无补。只有检讨自己的缺点和不足，只有立即的改善行动，提升工作专业度和绩效，才能转变上级对你的看法、态度。

只有好的工作绩效，才能让你咸鱼翻身。

## 不是你抗压性不够，而是上级在对你施暴

如果你因为一些“脾气不好”的老板或同事而倍感压抑、怀疑自己能力，甚至做不下去。也许该反思的并不是“我是不是能力不行”，而是“我是不是在遭受职场情绪暴力？”

## 脾气不好不能成为暴力的理由

职场情绪暴力，指的某个人在工作场合反覆地采取非身体形式的、非与性相关的暴力行为来攻击他人。它可能发生在任何工作关系中，上下级之间、同事之间、乙方和甲方（爸爸）之间等等。区别于偶发的暴力行为，或一般的工作压力，职场情绪暴力通常是反覆发生、长期进行的，且是施虐者有意为之。

情绪暴力所涵盖的范围非常广泛，可能是以语言的形式，例如谩骂、持续的批评、取外号，也可能是一些更为微妙的举动，例如隐瞒工作上的重要信息、冷处理、怒视，或是翻白眼。



通常，施暴者会从以下 6 个方面来操控受害者的情绪：

### 1. 威胁专业地位

无论怎么努力，都会被“鸡蛋里挑骨头”；任何不尽如人意的结果，都归因于“你个人能力不行”、“你还是不够努力”。

### 2. 威胁个人地位

取羞辱性质的外号、冷嘲热讽：“你一个女的能当经理，肯定用了见不得人的手段吧”，“你上班怎么不带脑子啊？”

### 3. 孤立

对你视而不见，组织同事聚餐但就是不通知你，当你不存在，甚至离间你与其他同事的关系等等。

#### 4. 致使过度工作

故意打乱你的工作节奏，分派过多的任务给你，要求你加班加点的工作，甚至还教导你说加班是正常的、10 点下班是常态，不这么做就是不上进等等。

#### 5. 致使陷入混乱

不断提到你之前犯过的错，翻旧帐，当你想要推进新工作时，对方可能会说：“得了吧，你上次想做 xx 的时候就搞砸了，可省省吧。”

或是突然调换你的岗位，让他人替代你，把你踢出项目，还不告诉你。

#### 6. 蓄意阻挠

拒绝提供任何资源或帮助；不回覆工作邮件、讯息，导致工作进程延误，且最终你需要担责任。

职场情绪暴力有哪些影响

职场情绪暴力会带来持续的负面情绪，并损伤认知功能，具体包括但不限于：愤怒与怨恨、恐惧、忧郁与焦虑情绪、注意力下降。

试着想像自己就是情绪暴力的受害者时，感觉自己可能也会内化施暴者的评价，认为自己真的能力不足、不够努力，甚至怪罪自己。与此同时，施暴者还在不断强化着对我们的负面评价，带来新的困扰。这让我们距离忧郁、焦虑又近了一步。

每天有 8 个小时甚至更长的时间处于这种高压环境中，我们的身体也会有一些不适的反应，例如胃痛、头痛、胸闷、呼吸不畅等等，这是很正常的躯体化反应。而施暴者或是其他同事却常常不能理解，以为我们这些胃痛头痛的反应，是因为我们“承受不住压力”。即使在我们离开原先的工作环境后，依然可能长期被这些身体症状所困扰。

在实际工作方面，职场情绪暴力会真的将受害者渐渐变成“什么都做不好”的样子。我们可能觉得做什么工作都很累、力不从心；会开始消极怠工，因为无论如何努力都不会有好结果；会觉得自己永远无法融入这个集体，觉得自己是个“局外人”；我们可能会选择离职，但是对于接下来的职业道路茫然无措……。

但需要注意的是，这并不是受害者自身的原因造成的，只是连我们自己都会忘记，在遭遇职场情绪暴力之前，我们对工作是如何地充满热情。

在一些严重的情况下，职场情绪暴力会成为受害者长期的心理阴影，跟随着我们进入下一份

工作。例如，笔者朋友的新老板是个外向开朗、情绪稳定的人，但朋友总是担心自己做错事，只要新老板态度稍微有些严肃，她就以为对方要向自己发脾气，所以仍然时时感到恐慌不安。

是什么让人成为施暴者

黑暗三角人格，即自恋型人格、冷血症和马基雅维利主义者这三种较为阴暗的人格特质。研究发现，在工作场合，这三类人格特质，都与职场情绪暴力有着密不可分的关系。

自恋型人格

自恋者完全以自我为中心，过分关注自我，而忽视外界及他人的存在。

自恋者对于情绪暴力他人有很高的动机，且会在得手后获得满足感。

在工作场合，自恋者很少直接言语攻击他人，而更倾向于使用一些间接的施暴方式，例如，无视他人、散播谣言、隐瞒工作需要的信息、为他人指派远超过对方能力的任务等等。

### 冷血症

冷血症或许是黑暗三人格中最为“病态”的一类，其特点是具有反社会倾向、冷血无情、缺乏道德感、异常大胆、易有冲动行为。

有冷血症倾向的人，在工作场合会“见人说人话，见鬼说鬼话”，通过谎言和自我包装来博得上级好感，而对下级实施情绪暴力。对于他们而言，情绪暴力只是控制下属、获取权力的手段之一。

冷血症倾向的人们，在情绪暴力中，可能使用直接的方式，例如公开羞辱他人、威胁或恐吓他人；也可能使用间接的方式，例如快速转换情绪，上一秒还风和日丽，下一秒就板起脸来发脾气，故意制造这种阴晴不定的紧张感，还有的会故意散播关于他人的假消息。

权谋主义者



权谋主义倾向较高的人，善于权术和谋略，甚至为达目的不择手段。在权谋主义者的眼里，谦卑毫无必要，傲慢才是对待他人的有效方式；弱者才需要遵从道德准则，手握重权的人可以随意欺骗和利用他人；比起让人爱戴，他们更愿意让人恐惧。

在工作场合，权谋主义者不会与同级或下属分享重要的工作信息，也会暗中使用手段操控他人，让其他人看起来不如他适合成为领导者。

除人格特质之外，也有其他一些因素，让人们更容易在精神上操控、甚至虐待他人。

## 1. 消极看待他人

工作场合中的暴力倾向，与人们的认知也有关联。如果管理者默认员工是消极的、不鞭策是不会努力工作的，那么他们会更倾向于对员工采取暴力的行为。

## 2. 施虐史与酗酒

酗酒与过往的施虐史，都可以被用来预测生活中反复、长期暴力行为，这其中也包括了工作场合的情绪暴力。

遭遇职场情绪暴力，如何“抢救”自己

通常，意识到自己可能遭受了情绪暴力的时候，我们往往已深陷其中，内心可能充满恐慌、

忧郁、焦虑甚至自责的情绪。这个时候，不妨尝试以下这些做法。

### 1. 理解与同情自己

你也许会发现，自己变得敏感、脆弱、精神紧绷，原本能做好的工作却无法顺利处理；你也许会怪自己真的不够努力。笔者想说的是，长期遭受情绪暴力，有这样的感受和行为改变，都是正常的。那不是你的错。

### 2. 公事公办

不要再与施暴者谈论任何有关自己私人生活的事情，或个人感受。有时候这并不容易做到，

因为他们会故意套取这些信息，干涉你的个人生活，以进一步操纵你。

但设置边界对于工作是极其重要的，可能你会觉得“工作很难和生活分开”，但当工作和生活的重合度越低的时候，也许你会越少的被施暴者操纵。

### 3. 收集证据

可以单独找一个日记本，把发生的事情记下来。存档与施暴者往来的所有电子邮件、纸质资料、讯息记录。一旦有一天在台面上与他对峙，你会需要这些材料作为证据。

### 4. 求助于信任的人

你可以把发生的事情告诉你的家人，或是与工作无关的朋友，前提是他们愿意理解你，而不会轻易做出评断。不要对与这份工作有交集的人倾诉，因为那可能会让情况恶化，也可能将你自己置于更加危险的境地。

#### 5. 求助于心理医生

之所以建议大家求助于心理医生，是因为当我们把这些工作中的苦恼和他人倾诉时，很常不被理解，甚至会听到：“还是你不够坚强，要用工作成果证明自己；工作不都是这样吗；我跟你讲你的老板不算什么，我的老板才奇葩呢”这样的反馈。而心理师不会轻易作出评判，

他们会倾听你的苦恼，帮助你缓解负面情绪，降低职场情绪。

## 遇见三大职场雷队友该如何应对？

职场如战场，职场如同社会缩影，由形形色色的角色组成，那些职场过客，偶尔幸运对你伸出援手，但大部分都是磨砺心智的考验，让你学会修身、养性。刚出社会的小白兔，难免天真以为上班还能交朋友，殊不知一举一动全被牢牢记下，成为以后利益冲突时对方的筹码。其实仔细想想，这样“险恶”的环境并不只出现在职场，早在踏入职场之前，校园这个小型社会便已让我们与“各种恶人”交手千百回了。

渣男型：不给你承诺，却始终给你希望

总用加薪、升迁诱惑你，却在压榨完你后，什么都不拿出来的惯老板，就好比情场渣男。特别是刚入职场的菜鸟们，因为不敢违背上司圣旨，又急着想拼出一番成就，很容易成为渣男型老板的标靶。

这项特质若是用来形容那些总在期初告诉你这堂课很甜，期中、期末考都是送分题，让你对这堂课自信满满，结果却在期末大刀当人的教授们，是不是也很合理呢？这些只出一张嘴、给了“承诺”却不信守的教授们，说好的甜课到底在哪呢？

这类型的人给我们最好的教训就是：有些话听听就好，千万别傻傻地信以为真。不期不待，没有伤害。别人开的空头支票就别想着最后能兑现了，他爱耍嘴皮就让他耍，他想逞英雄也别急着戳破他，你就以一个上帝视角笑看这一切吧。

戏精型：被职场耽误的影帝影后

每次看到那些最会吹嘘老板、把上级捧上天的影帝影后们，真的会忍不住在内心大翻无数白眼。每天聚集在茶水间的小职员们，用高八度的嗓音扯着办公室里的八卦，鲜活夸张的表情和语调总不免让人联想到宫斗剧角色，好像把



自己当成勾心斗角的贱婢们在经营，难道他们人生的小确幸就这样了吗？

场景拉回校园，还记得从前你身边那些每到讨论报告、交作业时，就会重感冒、家人住院的戏精同学吗？即便理由瞎到你不忍戳破，他高超的演技和主打悲情牌的神情，还是让人忍不住怜悯他当猪队友的同时，还要出卖家人。又或是某些冷门系的学长姐很爱问你要不要参加系学会，等你进去当了干部、发现系学会只是一个没人想扛的烂摊子时，不禁赞叹当初学长姐在你面前演的那出“团结、感情好”的戏码，只不过是想找下一届替死鬼罢了。

对付这些戏精最好的方法就是，“不要跟他一起疯”，你越镇定、冷眼旁观他，就是默默地浇了他一桶冷水，当他发现在你身上只会自讨没趣后，自己就会收敛点了。

笑面虎型：笑里藏刀不言义，下马看花施暗计

这种类型的小人最难防啊！你永远看不明白他内心正在盘算些什么，这些笑面虎在你面前装无辜，转过身来马上跟上级抓你的小辫子，冷不防的就被他捅了一刀。

遥想大一时期蒙蒙懂懂交的闺蜜们，在你刚进入校园无依无靠时，在你面前假装是个很好的倾听者，让你开始向他们掏心掏肺，把自己的秘密抖得一干二净后，才发现真心换绝情，他

大姐已经飞去另个小圈圈分享听来的这些小秘密。

这类型的人有个共同特征，就是他总是听你说，自己却很少开口。或许有些人比较慢熟，不习惯把自己赤裸地展现在大众面前，这就另当别论，但如果是遇到明显想来打探你的人，就要有所警惕了，这种人我们相敬如宾，别和他们树敌就好。

所谓“道高一尺，魔高一丈”，当你认为自己罩子已经放够亮，能把工作把持好之余，千万别忘记这些会在职场上给给你临门一记重拳的妖魔鬼怪。人们口中的职场险恶不是没道理，“职场给你颗酸柠檬，你就把他榨成柠檬

汁吧”。毕竟将来还要在职场打滚数十年，既然大环境不许你一切顺利，你只好逆境中过关斩将，慢慢看、慢慢学，从一棵小树苗，茁壮成职场上无坚不摧的百年神木。

暴力可能对你造成的负面影响。

## 如何送礼送到心坎里？上班族必学送礼“技巧”总整理！

俗话说“礼多人不怪”，年节也是送礼的好时机！不过若是要送给同事、上司或客户，“职场送礼”可是一门大学问，究竟要如何送到心坎里，又不让人感觉像在讨好或造成对方负担，其中的“技巧”实在太多了！下面帮大家整理一些送礼学问和必胜妙招！

## 送礼原则—礼物篇

### 1. 以实用、价格得当礼物为主，送好又送巧

送礼物不一定非得挑“贵”的，实用性的礼物不但安全、万用，更显“礼轻情意重”。如果送太名贵的礼物，可能会造成上级和同事的压力，甚至因为太过昂贵而拒收，那就适得其反了。

### 2. 不管送什么礼物，附上手写卡更加分

年节送礼时，要送的喜气有诚意，除了礼物很重要，附上一张手写的卡片，写一段感谢和问候，收到手写卡更有惊喜感，绝对让送礼的诚意大大加分。

### 3. 投其所好，但不要弄巧成拙

送礼送到心坎里的首要条件，当然是了解对方的喜好、品味。可以藉由平常与对方互动的过程或是社群了解他的需求，送出符合对方喜好的礼物，也能在对方心中留下好印象。

不过投其所好不一定就是正解，如果对方非常“识货”，而自己却没有够深的荷包，也不懂礼品的品质与档次，这样也会带给别人负担，还是送实用性礼物展现心意比较保险喔！

### 4. 个性化、独特性的礼品更有新意

年节期间大家收到一样或类似礼品的机会自然比较多，如果想和别人有所区分，展现自己

的心意，可以避开普遍的常规性商品，选择一些个性鲜明或具独特意义的礼品更有新意。

#### 送礼原则—对象篇

不同对象可是有不同送礼学问喔！

1. 对上司：可以依照老板的兴趣来挑选礼物，但价钱不要太贵重，也尽量不要单独送，引来他人不佳的联想。如果在较有规模的企业工作，内部可能有订定相关送礼规定，送礼前可以先向人资部门询问避免犯规。

2. 对同事、下属：同事之间送礼就比较自然，从平时的闲聊中就能察觉对方的需求，礼物挑选上也不必太大费周章，重要的是分享心意。

一些生活化实用的礼物，像是可以分食的食品礼盒，就能简单拉近彼此距离。

3. 对客户：年节不免要送一份礼物给客户达感谢，礼盒似乎是最常见的送礼形式。但如果想跟客户建立更良好的关系，关键在于用心。平时除了客户之外，也可以多多留意其家人和助理的需求，年节送上一份贴心礼物，为关系大加分！

虽然许多公司将送礼给客户认定是一种问候和心意，但也有公司担心这样做会破坏职场竞争的公平性，禁止员工送礼物或红包给客户。之前就曾有一外商公司员工因违反公司送礼规



定遭到革职，所以送礼前，记得先确认公司有没有相关规定！

## 送礼原则—时机方式篇

时机和方式也是送礼中很重要的细节啊！

### 1. 送礼时机有讲究

职场送礼的最佳时机不外乎年节、庆生和出国旅游回来，最有名目送礼。但如果正好是利益交涉正在进行的阶段，就尽量避免送礼，引来不好的指控，扫了送礼的兴致。

### 2. 礼物尽量亲自送

不管是同事、上级还是客户，亲自送礼非常重要，当面代表的是诚意也是自我宣传的机会，

透过他人间接转送，其实有点不到位。送礼前最好先和对方联络，约好对方方便的时间。

### 3. 邮寄送礼，问候很重要

如果是用邮寄的方式送礼给众多客户，事后记得联络对方送上自己的问候及祝福，送礼更周到。

## 送礼原则—禁忌篇

### 1. 千万不要送红包

职场送礼最令人反感的就是直接包红包了事，不但非常没有诚意，让对方感觉你连挑个礼物都懒得花费心思和时间，还会让别人对你产生亏欠。

## 2. 避免太过客制化、私人的礼品

能够转送其实也是送礼要考量的一环，尽量避免赠送印有“对方名字或照片”的礼品，如果对方觉得不合心意又无法转送，其实也有点伤脑筋！另外，太过私人的物品，例如内衣、珠宝等等也要避免，免得让人不知所措。

## 3. 别在公开场合送

送礼时要顾虑到对方的处境，职场间更要小心，尽量低调进行，在私下场合送可以让双方都安心，也避免不必要的非议。

送礼原则—加分篇

送礼注意这些事更加分！

## 1. 手边随时留几件实用精致的小礼品或小卡片

如果有人突然送礼给你，而自己却没有回礼的准备，多少会让自己有点尴尬。年节期间不妨在办公桌上放几件包装好的小礼物，像是书籍、香水，以备不时之需，如果没有准备，随身带些小卡片向他人表达感谢和祝福也不错。

## 2. 回礼维持良性互动

所谓礼尚往来，回礼在职场上算是一种基本的礼貌。日后找个适当时机回礼，或是约对方吃个饭，都能维持良性互动。

没想到职场送礼竟然有这么多“技巧”，要拿捏好分寸真的不太容易啊！不管是已经在职场打滚多年的上班族，还是正准备或刚踏进职场的小夥伴，平时不妨多多留意对象、时机、对方喜好，送出一份好礼，也送出自己满满的诚意，过个好年的同时，说不定人脉和升迁机会也跟着来呢！

## 4 种难搞上级攻心术，教你化小人为贵人！

上级也是人，虽说换位子是该换脑袋，但也没有人一开始就会当上级。四种难相处上级看似难搞，但只要掌握其相处“技巧”，必能攻进其心防，为自己在职场上的形象大大加分！

类型 1：泥菩萨过江！没空管下属的超级大忙人

大部分的中阶上级均属此类，因为自己仍须身兼第一线的日常业务，虽然觉得还是要带领部属，但心有余而力不足，光是处理自身工作就精疲力竭。这类上级常常看不到人，整天在外洽谈公务，难得回到办公室，又得埋首处理公文和诸多会议，甚至会把工作带回家，身心俱疲之下，就会散发出“别打扰我”的氛围。

大忙人上级并非不关心下属，只是自身难保，无暇仔细顾虑每个部属的状况和问题。虽然有心与部属互动，但身心早已被时间逼到耗弱，也不希望因为半调子的沟通让下属无所适从，

于是产生逃避心理，宁可把自己的工作和绩效放在第一顺位。

面对大忙人上级，你应该：主动  
汇整工作进度，帮上级节省沟通  
成本！

大忙人上级一秒钟几百万上下，  
若你开口提问前根本没想清楚  
问题是什么，在上级面前才开始  
支支吾吾整理问题，只会让上级  
觉得你是个只会张嘴要饭的“伸  
手牌”，跟你说话是在浪费时间。

正因上级时间宝贵，在征询意见  
前你得先自己顺过一轮，提问要

直指核心，最好再准备一张 A4 以内的整理单，把目前碰到的问题、需要上级协助的事项、自己设想的解决方案条列出来，在 10 分钟内完成讨论，不但能让上级发现你具有独立思考的能力，也能藉此磨练解决问题的逻辑思考。

类型 2：我跟你一样菜！没自信下指导棋的怕事上级

许多刚被拔擢成为上级的管理者，因为觉得自己还不够格，对专业事务又未必比下属精通，于是畏首畏尾，不敢贸然干涉部属的业务。这类上级也会不敢扮黑脸，担心给错建议会影响



自己的形象，结果反而因为优柔寡断被下属瞧不起。

新手上级往往妄自菲薄，不愿下明确指导，却让部属更加不安。其实，上级不见得必须是职人，但一定要有协助部属提升战力的战略脑。随着职场分工越发细致，上级不可能通晓所有业务内容，角色也从工作达人变成评估者，比起——指导工作技巧，更该专注于评估风险、调整流程以及优化效率。

面对没自信上级，你应该：针对  
流程多多请益，用讨论建立上级  
自信！

除了少数走后门的空降兵，绝大多数上级之所以爬得上去，一定都有其本事，不妨针对上级擅长的领域切入，请教其专业经验，例如碰上业务出身的上级，可以问：“以您的经验，通常在开发新客户时，用哪些方法可以增进效率呢？”，利用上级熟悉的事务增进其信心。

向没自信上级请益时，决策压力会让其退缩，所以态度也不该是把所有决定权一股脑扔到上级身上，而是应该采取开放式的讨论，请上级帮忙确认大方向。例

如：“针对这次的X X案，我们  
讨论出A方案与B方案，不晓得  
您觉得大方向是否正确，程序上  
有没有什么可以调整的空间？”

类型3：没法相信别人！宁可自己做到死的偏执狂

这类上级要不就是城府极深、唯恐异己篡位的  
曹操型，要不就是完美主义，与其帮忙收尾不  
如自己一次到位的偏执狂。但无论属于哪种，  
不愿下放权力独揽工作的上级其实压力都很  
大，是属于最容易逼死自己的一群人。

在他们底下做事的部属压力也是最大的，因为  
信任基础非常薄弱，只要工作进度稍为延迟或  
出了小纰漏，几次下来就会让上级焦躁不安，

把工作的执行权收回手上，部属也难以累积实务经验。

面对偏执狂上级，你应该：积极提出解决方案，让上级知道你跟他同一阵线！

如果上级只是不放心，还没法相信你的能力，你应该积极证明自己是名能打的战力，积极献策提出方案；有些上级则是希望事事照他的想法进行，那你就该把自己当上级的分身，时时与上级确认，确认进度和模式在其掌握之下。一旦你的工作方法获得其认

可，就很可能获得上级的大幅授权。

要是碰上怕篡位的权力狂，可能就要安份守己一点，表现出虚心求教的态度，也要甘于在上级底下当老二，在各种场合多为上级留点面子。毕竟名声是虚的，在公司里日子好过才是真的。这类上级虽然爱记仇又不易相信人，但若他认你为心腹，在公司里又有点份量，好处是绝不会少的。切记：掌声留给上级，加薪留给自己。

类型 4：放牛吃草！有事才出一张嘴的牧场主人

放牛吃草的上司不见得是无能的工作者，相反地他们可能具有相当专业技能，也擅长独立作业，从而高估了部属的能力，认为部属自己已经可以独挑大梁，只要掌控大方向工作进度就好。如果下属本身能力很强，不用盯就能把一切打点妥当，遇到这类上级自然是如鱼得水；但若部属对自己没有自信，就很容易像自生自灭的无头苍蝇。

另一派放生系的上级则可能管理书看太多，觉得把孩子推下山崖才是爱，只学到该让部属从错误中学习，却忽略部属也需要指导和支援，长久放生之下，“努力达成业绩”之类的激励

口号在下属耳里，听起来也只像出一张嘴的风凉话，吹得人心寒。

面对牧场主人，你应该：不懂就要问，让上司知道你需要哪些协助！

如果你还很菜，被放生让你茫然自失，就应该踊跃提问，自己出击找上司互动，毕竟菜是最大的本钱，不懂就问总比装懂再来搞砸好；但也切记问了就要确实实践，还要懂得在大原则下举一反三，免得被人觉得是只会一个口令一个动作的机器娃娃。

但若你已在职场打滚一阵子，有一定的实务经验，只是无法确定放生上级到底想干嘛，就该先找上级确实厘清工作的远中近程目标，并分拆成细项任务，再盘点各项所需资源和问题所在，一口气丢给上级解决，唤起其责任感。如果上级很“散仙”，也要记得留下书信往来证据，免得哪天上级被上层发现毫无作为时，你也被跟着拖累。

该怎么跟上级谈加薪？一定要学会这 6 点



回顾过去一整年，别忘了结算自己的工作表现、绩效是否达标。如果贡献超出预期，新的一年加薪会有望吗？上级似乎没主动提及、公司没公告，究竟有哪些适合的沟通方法为自己争取呢？以下文章揭露从来没人教过你的向上管理——“谈加薪”。

谈加薪前，你要先做到向上管理

1. 主宰自己的薪资：你是否展现积极度？

有些人会把没有太多工作经验、没有高学历当作自己不敢调薪的藉口，但这往往就是扼杀自己职场身价的主因。

职场展现积极是成功加薪的第一步，从工作效率优化、主动提议合作案、尝试担任专案领导

等方式，展示积极行动是成功加薪的漂亮起手式。

## 2. 工作过程有意识突现自己的工作价值

有积极心态后，就要善用技巧突现自己的努力帮公司带来哪些改变或进步。例如周会主动提出下一季度专案的建议书、专案报告会说明开创哪些额外获利，甚至日常与上级交谈偶然一提。用一些聪明的方法让考核者看见具体的改变与效益，不仅整体印象加分，也为加薪、升职诉求预留空间、成为争取权益的具体证明。

高超加薪说服术，“动之以情、晓之以理”沟通没压力

有了上述基础，最后的关键也就是如何开口跟上级谈判。由于上级个性不同，要求加薪也可能有不同沟通形式，因此如何让上级难驳回你的论点，甚至感受到原来“你帮公司做了这些事”就至关重要。

我们日常生活充满对“要求”的协商，同一件事情的沟通，尝试不同叙述方式，意外达到全然不同的结果。所以从心理学角度，探究想增强说服力其实可以靠这些关键诀窍。

#### 1. 写下具体事项再提出要求

经过评估后，首先要把自己心中希望具体写下细项，这个目的是让你在沟通过程，让上级感受到你是有备而来，而非某一天心血来潮的无

理要求。如果罗列好清单，不妨找有经验的朋友讨论这些要求是否合理。又或是在准备清单过程，发现自己似乎没有具体成绩能提报，那就要有心理准备结果可能会失败收场。

## 2. 寻找有利时机再约面谈

准备好沟通的素材后，接着就要等适合的时机。刚开完冗长的会议，或是每周在最忙的时间段，皆不是适合讨论加薪的时间点。不妨观察上司在哪些时间较有空档，预先预约好会议室，又或是公司刚谈成一笔生意由祝贺上司的轻松话题切入。

## 3. 晓之以理：提出合理范围的数字

调薪数字是否合理将是协商的重要第一步。每个人都想追求最大利益，但也不要狮子大开口，提出高于业界标准太多的数字。因此在谈论薪资问题时，应该具体罗列自己过去的功绩、效益，提出一个自己底线能接受的方案、数据范围，而非死板板的数字，让上司也有评估的空间。

#### 4. 开口后——记得安静！停止嘞嘞不休

开口提问等待回应的时间，很多人一定很怕这种会议室静默的状态。但专家指出，这段时间你应该保持安静，同时展现有自信、从容不迫的样子，更胜于太紧张想靠对话填满，或在上级真正回应前就急于采取下一步行动。因为这

样容易让自己处于弱势，甚至让自己的主张显得站不住脚。

#### 5. 动之以情：把对方也纳入考虑

在提出要求的说服过程，心理状态有时太专注在“我”的视角，导致观点往往都是从自己角度出发。加薪谈判善用心理战，呈现出把加薪一事不单单只是个人获利，如何也在提升公司效益。最后并提供给上级你想到的可行方案，同时让上级有评估时间，不要当下就希望得到答案。

#### 6. 没有达到期望也不要怒显于色

如果结果出炉发现加薪或升迁并非如自己期望，绝对不要因摆出不开心，或是工作态度摆烂反应。一来这让自己在工作上展现不专业；二来从职场的长远关系来看，未来还是有加薪谈判的机会。千万不要因一次的失败产生怨怼，反而找出失败因素让下次的沟通更有说服力！

不论是准备跳槽找新工作谈薪资，或是待在旧单位准备讨论升迁加薪，善用沟通技巧及心理战术，才能在调薪过程事半功倍！

看不惯别人的做法？职场前辈的忠告

一个人都有表达的自由，这也是我们与极权国家最大的不同，有人说台湾就是过度的自由，

但这不也是我们引以为傲的吗？今天我们要来讨论的是... “原则” 这两个字，每一个人都会原则，大至人生方向、小至个人选择，但在职场上，你的原则可以拿来做什么用？今天的这篇文章来与各位分享我的经验与想法：

一、原则是“个人的选择”，不是“他人的标准”：

每一个人都有原则，举一个我处理案子的原则：“我没有看到的事，都不是实情”。所以在跟客户互动的时候，这一定是我心目中的一把尺，不过话说回来...我绝不会把这个放在客户的身上并要求他们照做，因为这是我的标准，并不是他的，如果贸然把这个放在客户的



身上，很容易会擦枪走火，这个原则陪着我渡过很多的难关，这是第一个！

二、原则是“个人处事的方式”，不是“他人处事的方式”：

你去面摊吃面，是会先叫面还是叫小菜？请别小看这一个问题喔，每一个人的方式其实都是不同的，所以你会跟旁边的人说：“你怎么不先点小菜？干嘛先点面啊？”这种蠢话吗？例子很简单，不过各位看倌请回想一下，我们是不是常干这种蠢事呢？如果有的话，那再请各位思考一下你喜欢被人这样架着跑吗？

三、原则是“拿来要求自己”，不是“拿来要求别人”：

俗话说的好，严以律己、宽以待人是大家常挂在嘴上的，不过讲归讲，做又是另外一件事了，严以律人、宽以待己，这是目前我在职场上观察到的一个现象，太多的人都喜欢拿自己的标准要来要求别人，脑袋不清楚的人很容易就中招。

四、原则是“检视自己的工具”，不是“绑架别人的手段”：

我还记得以前老板曾骂我：“你不贪就好，你管别人贪干嘛？”那个时候年轻气盛，还回敬老板一句：“我跟你不一样，我从不同流合污”，这看似正气十足，但实质上就是一个笨蛋所会干的事，原因在哪呢？

我都习惯从我的自己观点来看事情，所以我把自身好恶当成“圣旨”，而且要求每一个人“都要遵守”，但殊不知我却忘了每一个人都有不同的背景与环境，在不知行为背后的动机前，妄下断语是不智且危险的行为，所以我在25-33岁这一个阶段，常身陷人际关系危机而不自知，现在回想起来，我就是犯了这一个毛病！

结语：

是不是有犯这个毛病啊？放心，如果你的答案是肯定的话，那就代表你是一个正常人，还有很多可以改进的地方。我要说的是凡事先学会要求自己就好，别拿着自己的标准“预期”别

人会照着你的方式做，特别是人际互动上面，可以说是万万不可，有人认同你自然就会追寻你的脚步，但别以为每一个人都会认同你，那是不可能的事情，你若不改，撞墙只能说是可预期的事情！

## 底层如何翻身？

日前的一篇报导谈到有很多父母砸重金把小孩送进贵族学校，除了图学校的丰富资源外，还有未来的同侪人脉，希望借此让小孩赢在起跑点。

阶级固化这个话题长久以来一直饱受争议，但说句大家不爱听的，现实也确实如此！

很多人会说，难道我就要认命，我穷、我努力求上进还不行吗？但是的确在这个时代，单靠知识其实是很难改变命运。

其实不止是这个时代，而是从古至今，寒门都很难出贵子。

举个小例子：一个穷苦出身的孩子获得了成就，甚至拜相封侯，他的成功就会被渲染成一个非常惊人的伟业，而被万人传颂，其实说穿了，这只不过是个百万中之一的极端案例。 “

纵观古代历史，有几个是农民起义后夺取了政权而做上皇帝的穷苦孩子？世界史上又有几个？而在太平盛世，又有多少人是贫苦出身最后做了大官，或者赚了大钱的？

少之又少，哪怕就是这个时代的一些大咖，你们去看看他们的出生或成长背景，你会发现根本不是所谓的寒门。

其实自古以来寒门出贵子百分之九十都是假的。寒门出贵子无非是自我安慰之词，要不就是执政者的宣传，或是百万中之一的极端案例。

其实寒门不出贵子的原因并不是因为贫穷，而是身处底层的格局根本无法仰望真正的天空。

仔细检视一下现在的现况，有人就断言阶层也已固化，近三十年基本没有新富豪出现

除了早年极少数是白手起家，靠做小买卖壮大之外，其它富豪都是原来有基础的，不是真正的白手起家。所以现在的富豪真正白手起家的人真的很少，真正从一穷二白成为富豪的人更是几乎没有，这就是残酷的现实。

或许有人 would 认为，当有一些真的很有能力的创新者出现时就会有会，但是，当阶级真的固化的时候，创新者也不可能再挑战他们前辈的权威。

很多人认为这是在危言耸听，但再看看哪些已经固化的已开发国家，美国的富豪百分之八十都会是二代的天下，美国已经形成了太多的财阀、家族，集团更是不胜枚举，他们把持这大

笔的财富和资源，已经可以说是根深蒂固、盘根纠结，无人能够撼动。

什么是阶层固化？

社会学把由于经济、政治、社会等多种原因而形成的，在社会的层次结构中处于不同地位的社会群体称为社会阶层。各阶层之间流动受阻的情况就称为阶层固化。

先看看教育方面能否改变阶层固化？

1) 英美传统教育维护阶级固化

当代法国思想家布迪厄曾经总结说，资本有三种表现形式：经济资本、文化资本和社会（关系）资本。



不同阶层的家庭拥有不同量的资本总和。其中，高资产阶层拥有的资本最多。他们从不愁钱（经济资本），阅历与视野广阔（文化资本），并且拥有大量社会精英朋友（社会资本），这样的家庭可以很轻松地把孩子送入优质的私立贵族学校，让孩子受到更多更好的教育，从而有效地传承他们的阶级地位。

而低收入家庭则没有太多选择，大部分只能把孩子送进普通的公立学校。

在西方国家，这两种学校的教育资源配置不均衡，教育目标也完全不同。

精英贵族学校专注于把学生培养成直接掌握成功工具的人，使他们拥有更多的创造力、决策力及领导力；

而普通学校则致力于，为所有的学生提供一个平等地走向学术成功的机会。

甚至在布迪厄看来，西方看似民主公正的教育，实际上是通过构建有利于统治阶级的文化资本而实现的文化再生产，而文化资本的再生产同时又维护了统治关系。

以美国长春藤校为例，20 世纪初，这些学校一度把希腊文和拉丁语作为入学条件之一，这让底层人民的孩子无论如何努力也无法达到入学标准。直到今天，学生的人际交往技巧、教

养、品味也由各种社会实践、实习经验反应出来，成为进入很多名校必备的敲门砖。

入学条件来自于统治阶级的制定，他们创造了几乎只有自己人才能完成的规则。

## 2) 教育费用

再看下美国、日本、英国的学杂费用又多了一种分割，好比美国好一点学校宿舍费用和书杂费用，再加上学费生活费用差不多 10 万美元，这岂是一般百姓所能负担！

好的大学学费一般受薪阶层根本付不起。而且好的高中初中和小学也不像国内那样考试成绩好就能上，基本上是用钱砸出来的，私立学

校一年 3—6 万美金很稀松平常。你在美国是受薪阶层？对不起你的孩子只能上公立，你连有钱人的后代都见不到。想上好大学？对不起，你们来自义务教育高中的申请好大学基本上少之又少，就算被录取也读不起。

所以，教育也不幸沦为西方统治阶级维护其自身利益的重要利器之一。

综合起来可以归结如下几点：

1. 底层的孩子缺少生活中的榜样，父母很难给出思维或者处事上的好建议，也缺乏足够的教育投资。

可以看到美国低学历父母的孩子们，同时也更有可能来自于单亲家庭，后果就是孩子没有一个良好完整的成长环境和思维观念！

学历低 / 贫穷的家庭，父母花在孩子教育上的时间、精力也比高学历 / 高层家庭要少。

2. 结果导致了不少底层的孩子输在起跑线上。

3. 改变底层的途径之一：买好宅，择好邻

房子的价值并不在于房子本身，而在于房子所带来的稀缺资源，比如邻居的人脉、互动，这也是房子另一个层次价值的根本。

4. 改变底层的途径之二：念贵族学校，培养孩子的未来人脉和视野。

今天的日、美、英等已开发阶层固化已久，高层的后代永远是高层，底层已难以翻身，半个世纪来日益拉大的阶级鸿沟已愈来愈难以跨越！

5. 开创了颠覆性的创新活动。

## 千万不要相信人性？企业里不好的制度，能让好人变坏

由于社会没有一个客观的价值衡量标准，所以人性里的阴暗面，诸如贪婪、慵懒、自私都有了发挥的空间：每个人都想获得的更多、付出的更少；每个人都用自己的偏见去衡量别人的价值。

你认为自己给的够多了，别人总觉得还不够；

你认为自己拿的很少了，别人总觉得太多了；

从 100 分到 98 分，挨一顿揍；

从 55 分到 61 分，得一个吻。

你每天施舍给他三个馒头，他感谢你；

有一天你少了给他一个，他就立刻恨你；

你眼看就要成交了，客户却说还要再等一等；

你眼看着完成任务了，上司一换你又得重新再来。

道德体系 vs. 利益体系

由于人性里的自私，每个人都会使自己的利益最大化。但大家又热衷于表面上的礼尚往来，

把这种利益诉求埋藏在心底，有话不想明说，  
然后还要给自己带上一副道德的面具，于是社会出了很多伪君子。

维系社会运转的，表面上是一套道德体系，实际上是另一套利益体系。所以才有了潜规则这一说。

过于相信人，喜欢用人情，一定会欠下很多人情债，这些将来都是要还的，于是只有两种结果：你要是太不在计较了自己就会吃亏，你要是太计较了自己就落下骂名，何苦呢？

不背叛，只是因为背叛的筹码不够大



人性有光辉的一面，也有黑暗的一面，有句话说的好：不背叛，只是因为背叛的筹码不够大，这种利诱大到一定程度，人性黑暗的一面就会被诱发。

究其本质，是因为这个世界缺少一个公共价值尺度。虽然每个人心里都有一把属于自己的尺，但是我们只用它来衡量别人，却很难用来度量自己。

正是因为没有这把客观的价值衡量标尺，所以每个人的偏见和自私都发挥到了极致.....

制度、体系才是企业的真正命脉

可惜这个世界，永远都不会有这样的尺。

那该怎么办呢？

来看几个例子：

某国家的高阶酒店，检测客房抽水马桶是否清洁的标准是：由清洁工自己从马桶中舀一杯水喝一口。可以想像，这样的马桶一定会非常干净的。

德国有个习惯，前面的人喜欢帮别人扶门，有人说德国民众天生素质就高，其实也不尽然。真正的原因是联邦德国成立后，政府制定了一套规则，比如有法律规定关门时不小心把人撞了，你得无条件赔偿和医治，从此慢慢就形成了小心关门的习惯。

二战期间，某空军降落伞的合格率为 99.9%，这就意味着从概率上来说，每一千个跳伞的士兵中会有一个因为降落伞不合格而丧命。军方要求厂家必须让合格率达到 100%才行。厂家负责人说他们竭尽全力了，99.9%已是极限，除非出现奇蹟。军方（也有人说是巴顿将军）就改变了检查制度，每次交货前从降落伞中随机挑出几个，让厂家负责人亲自跳伞检测。从此，奇蹟出现了，降落伞的合格率达到了一百。

这个社会并不存在一把公平的标尺，却可以有更加合理的制度来规范。

合理的组织制度，必然是授权与监督同时存在的，既相信你的能力，又怀疑你的本性，但我要用制度来激发你性格中天使的一面，还要用制度来威慑你恶魔的一面。

好的制度能让坏人干不了坏事，不好的制度，能让好人变坏。

所以，当你在一个单位或者社会里，发现有人工作偷懒或投机时，这并不能怪是因为人的本性，真正的原因可能是现行的制度给了他人偷懒或投机的机会。

如果你发现有人不求上进，不一定是他不思进取，很可能是因为现行的激励措施还不够得力。

如果你发现一个人经常加班到很晚，也不一定是他具有为公司奉献的精神，很可能是因为他自己的工作方法不得当甚至故意赚取加班费。

如果你发现一个公司经常出现扯蛋现象，不一定是大家都喜欢推卸责任，还很可能是因为职责划分得不够细致明确。

所以，千万不要相信人性，因为只有规则和制度，才能让人性的阴暗无处发挥，才能让人性的光辉面表现的淋漓尽致。

**仅凭聪明和努力远远不够！选择才是决定成功的关键**

这个世界聪明的人、勤奋的人太多了，这只是成功的

基础，有这些并不能保证你一定会成功，真正重要的是顺势而为，你要找到那个风口。

选择对了，事半功倍；选择错误，则事倍功半，甚至徒劳无功。

有研究发现：每一个领域里面优秀的人，优秀程度其实都差不多，一个奔波于市场的推销员的智商和能力，并不比一个投资银行的分析师差多少。

你的位置决定你的高度

一个人的成就不仅仅与能力和勤奋有关，更和你处的位置有关。同样的能力甚至同一个人，在不同的地方，创造的价值却有天壤之别。

韩信在项羽旗下，只能当一名执戟郎中，到了刘邦那里，成了率领千军万马的大将军，施展抱负，建功立业。

相信你身边一定有这样的案例，能力并不见得比你出色多少，却因为身处的行业、公司、位置，成就斐然，让你羡慕嫉妒恨。

因此，只有身处高价值的位置，人的能力和付出的价值才会被放大。

一个比你成功百倍的人，不是比你聪明百倍，或者比你努力百倍，而是因为他所处的位置，使得他做的事情的价值比你高百倍。

什么样的位置才有最高价值呢？

答案是，高速增长的行业里的头部位置。

这里有两个要点：

第一，高速增长的行业

这一点其重要性不必解释，进入一家夕阳行业，注定是没有前途的。

第二，头部位置

为什么一定是头部位置呢？

因为网络时代，使用者的注意力被分散，只会记住第一、第二的品牌，第三以后都已经不会记得了。你的收益，不仅和能力有关，更与你的位置有关。



一个领域的头部，有着极强的头部效应。

首先，八二法则非常明显，在一个系统里头部的  
位置会吸引 50% 的注意力，甚至更多。

其次，头部的发展很快，头部会汇聚更多的  
资源，更多的名声、更多的机会，还能够招募  
最好的人才。

最后，强者恒强，因为头部获得更多的资源，  
能做出更好的产品和服务，进一步获得更多的  
流量，因此会启动增强循环，优势愈来愈明显。

因此，如果不能在某个领域做到头部，生存会  
非常困难。有些领域，头部品牌甚至会拿走  
90% 市场。如果做不到第一就面临淘汰。

那如何才能够发现好机会，并站在头部位置，  
让自己的付出和努力都能事半功倍？

### 一、发现高价值领域。

不同的行业有着不同发展潜力和前景，我们要  
识别和发现那些高价值领域的行业。

热门的成熟行业一般比较好识别，但机会也比较少，机会往往在一些新兴的领域。

### 二、找到自己差异化优势，成为头部。

抓住机会才能成功，但是我们也要明白，机会虽多，但你真正能把握的机会却不多。

高价值的区域往往竞争很激烈，早期进入并获得成就的人，往往是在之前就已经积累了很久的经验。

看到什么热就去追什么，这样做的结果，很可能是忙忙碌碌，却竹篮打水一场空。就像股市上，有人追涨杀跌一样的，总是赶不上势头，以失败做收。

因此，选定了一个高价值的领域，不要急着入场，首先冷静的观察。

你需要要评估自己的能力优势，看看在哪些方面，自己有机会成为头部资源。

三、持续精进，保持优势

现在市场竞争非常激烈，如《爱丽丝梦游仙境》里所说，你必须不停地奔跑，才能停留在原地。

一旦你找到了高价值的领域，并找到差异化的策略，并不意味着你就万事大吉，轻松获胜。

你需要专注、持续精进、让自己成为该领域的头部玩家，保持你的优势。

#### 四、抓住当下

当然还有人受阅历、资讯等因素的限制，可能暂时不知道哪个行业最有潜力，也不知道自己究竟要做什么，还是不知道该怎么办？

那也不要着急，这里提供一个建议：

从现在开始努力，先在当下所处的小系统里做到最好，成为头部。

在一个小系统里成为头部，有以下两个重要的价值：

一方面，你可以获得更多的机会和资源来锻炼自己的能力；

另一方面因为你站在头部，能接触更多的人和事，拥有了更广阔的视野，能看到更多的机会。

小结

在传统的观念中，常常过于强调个人的努力、勤奋和天赋，很多人以为只要足够聪明，足够勤奋就能够获得成功。

但在现实中，仅凭聪明和努力远远不够，选择对于我们的发展有着至关重要的影响。

选择决定了道路是否正确，勤奋和天赋影响我们的速度。

如果一开始选择就错了，就会事倍功半，甚至徒劳无功。

每个人都有 24 小时，如果单凭努力，个体的差异不会超过 50%，但是人和人差异会有百倍，因为优秀的人做的事情比你的价值高很多。

3 个技巧升级！人脉就是钱脉，你要有被利用的价值

人脉就是钱脉，没有人脉的人没有未来，足见人脉对一个人来说，是极其重要的。

### 1.提高自身价值，提升核心竞争力

这里的价值，说白了，就是被利用价值，在发展维护人脉关系前，冷静的问问自己：你对别人有用吗？你若无法被人利用，就说明你不具有价值，你对别人来说就不会有任何吸引力。

很少人能和与自己地位相差太远的人建立真正的人脉关系。所以，即使你今天有幸透过某种方式能够与某位大人物交往，相信他也不会对你有兴趣的。

人际交往的核心是，资源的平等互换。你愈有用，你就愈容易建立坚强的人脉关系。

## 2.要懂得主动付出，要懂得及时止损

有个朋友经常说一句话，谁对我好，我就会对他更好，他这句话的潜在意思就是，希望别人首先对他付出。

在人际交往中，我们一定要学会主动付出，说白了，就是要善于向别人传递你的可利用价值，从而促成交流机会，彼此更加深入地了解 and 信任对方。

看在人情上，对方也会向你付出他的可利用价值的。



当然你也要学会及时止损，对于工作中那些不懂回报，将别人对他的好当做理所当然，甚至恩将仇报的人，还是尽早远离吧。

### 3.学会价值传递，成为人脉核心成员

你自身很有价值，你身边也有很多有各种价值的朋友，那为什么不把他们联系起来，让他们彼此认识，彼此传递更多的价值呢？

如果你在你的人脉圈里，只是接收或者发出资讯的终点，那么你的人脉关系产生的价值是有限的。

但如果你成为资讯和价值交换的一个枢纽中心，那你的价值就会成倍的增长，那么别的朋

友也就更加乐意与你交往，你也能促成更多的见面交流，从而再次巩固和扩大自己的人脉关系。

#### 4.掌握好三个技巧，让你能更快地拓展人脉和关系

社会精英其个人影响力往往远远超过普通人，其根本原因在于其人脉关系经营的实际成效比普通人好得多。那为什么会出现这种情况呢？每个人的关系无非就是亲戚、朋友、同事、同学等这几种型式吗？确实大多数的脉人都具备这几项关系，虽然有差异但差异不大。真正决定关系经营成效初现天壤之别，则是如何高效率地将陌生人（特别是有价值的陌生人）整合到自己的人脉关系之中。只

有将陌生人的资源开发好，才可以真正使我们的人脉关系和社会资源不断扩张和壮大。

古代的鬼谷子对这一点有非常深刻的认识，他指出：夫度材、量能、揣情者，亦事之司南也。就是说，要处理好复杂的人事关系，特别是跟陌生人打交道，掌握度材、量能以及揣情这三项技能，就像有了指南针一样不会迷惑。

### 1.度材

一个人给他人留下的第一印象是极其重要的，因为别人会以此来判断你和他是不是同一个档次的人。鬼谷子所谓的度材，其实就是给一个陌生人贴标签，把他归为某种型别的过程。古语有云：道不同不相为谋。我们会先对一个

人做出基本的人格属性判断，并与自己的型别作匹配，之后，才会考虑是不是应该与之交往，要不要与之建立联络。

## 2.量能

鬼谷子提醒我们，在对一个人的人格属性做出基本判断之后，还需要对其个人能力做出大概的估量。为什么要这样做呢？既然我们将这个人作为一种人脉资源来开发，那自然也会测量一下这座矿产到底有多少含金量？那怎么来判断这座矿产是富矿，还是贫矿呢？其实人们最直接的办法就是与自己做对比。比自己强的可以拜其为师，与自己差不多的可以交其为友，比自己弱的可以认其为兄弟。

### 3.揣情

我们在考察陌生人时，还有一个人们常常忽视的因素，需要特别重视。鬼谷子将此概括为揣情，就是要考察对方所处的立场。有些人其为人处事值得我们尊重，其个人能力也为我们所欣赏，但就是不能为我所用，甚至相互对立。为什么会出现这种情况呢？那是各自背景和立场不同。这就是为什么曹操再礼贤下土地善待关羽，也无法将其拉到自己身边的原因。

经营好自己的人脉关系，整合好身边的社会资源，这不是看几篇文章就能够豁然开朗的，而是要将其作为一门严肃的学问去了解、去思

考、去实践，只有这样才能在原有的基础上稳扎稳打的一点点前进。

如何在经济衰退时，不做傻事、守好资产？

卖出即锁定损失

全球经济衰退当中大家完全忘记了一件事：你只有把资产 / 投资卖出才会亏钱。卖出会锁定你的损失。反之，不卖就不会亏钱。

不盲目购买资产

如果你购买特定资产，那是因为你了解这项资产并做出了明智的决定。你是花了很多时间做了各种研究才做出这一投资决策的，任何跟这一决策背道而驰的行为都会让你的所有辛勤劳动变得无用。

增加避风港

衰退的时候所谓的避风港叫做黄金。当大家一片恐慌的时候，大家就会去买黄金，因为他们可以自己持有黄金，而黄金是一种稀缺资源，不会被通货膨胀或不断印钞的政府发钱的行为给毁掉。

要把多少钱放到黄金这样的避风港取决于你。

有着良好业绩的知名金融专家，比方 Ray Dalio，推荐的比例是资产的 10%。

把钱存进银行

这是很保守的方式，没有收益，但至少你能保命。

太贪婪会毁了你的未来

人在经济衰退的时候犯下的最大错误就是贪婪。贪心会让你丢掉工作，甚至让你的资产一夕归零。

怎么才能防止贪婪？要留出 20% 的缓冲区。



估算一下自己需要多少钱才能熬过衰退，然后给那个数目再加 20%。多留点钱来付账单和房租。

经济衰退迫使一切大拍卖——喜欢买便宜货的人会很喜欢

我们可以用多种办法来看待衰退。

几个月前，那些科技股的价格还高不可攀。但在股市熔断后变成便宜货了。但可惜这样的好时机持续的很短，我们还没反应过来，股价就又反弹。

经济萧条就是积累财富和白手起家创业的时候

经济衰退未必就非得是令人难过。对于许多有企业家精神的人来说，经济萧条就是积累财富和白手起家创业的时候。

衰退是个机会，这要看你怎么看它。

在衰退的时候金钱可能会变成诅咒，在经济衰退期间，钱可能变成你的巨大痛苦。为什么？因为你想保护好你的每一分钱。

看着多年的投资回报一落千丈会很难受。真正的有钱人的诱惑在于囤钱。在经济衰退当中失去理智往往是有钱人。

失去钱比失去爱人的感觉可能还要糟。他们的现实世界被金钱弄得一团糟，他们靠积累金钱

来获得认可和自我价值。亿万富翁就是金钱的囤积者。

或许你不需要更多的钱。或许你需要换个角度看待金钱，这样它才不会变成迷恋，然后再变成诅咒。

必要时持币观望、追随智者

在经济衰退的时候，手里有现金是有好处的。  
如果你不知道该怎么做，那么应该找一个对的人，这个人诚信够、知识足，跟着他走会是一个最好的方式。

## 向高手学习：真正的人脉，不是那些能帮到你的人！

人脉，不是那些能帮到你的人，而是你能帮到的人，人们提到人脉这个词的时候，通常指的是能帮助自己的人。而忽略了人脉的真正意涵。

人际交往中的互惠原则

那些能帮到你却不需要你的人，无法成为你的人脉，你再迎合、讨好、献殷勤，也很难让别人重视你。而那些你能帮到的人，他们需要你，他们才能成为你的人脉。

人脉，不是那些能帮到你的人，而是你能帮到的人，那是不是你帮过的人，都会回报你呢？不一定。有的时候，还容易恩将仇报。

这里有几个原则：

第一，只帮助那些会肯定你的帮助和价值的人

我遇到过这样的情况，有些人找你帮忙，却没有给你应有的尊重。

像有的人来请托你，你要花很多时间帮他，但是他却觉得对你来说这只不过是举手之劳，在这个情境下，就是在贬低我们提供的帮助的价值。

或者另外一种情境，觉得你拥有的很多，拔根汗毛就能帮他，你的影响力很大，随便动动嘴皮子就能帮他，没有什么损失，这也就是在贬低你所提供帮助的价值。

这样的人不值得帮。记住，你可以不要回报，但是对方不能一开始就不打算给你回报；你可以自谦都是小事，不用放在心上，但是绝对不能允许对方贬低你以及你所提供帮助的价值。

向在低位者求助时，给予金钱回报是肯定对方的价值，向在高位者求助，就需要回报允许对方随时请你帮点小忙的友谊。

## 第二，避恩如避仇

中国古代有大恩如大仇的说法，一个对你有大恩的人，常常在你眼前晃，就算不强调你对他的帮助，也会给对方造成非常大的负担。这种负担累积起来，就会变成恶感。

因此，高手总是在施恩之后，尽量避免给对方带来不必要的负担。

第三，秉持共赢原则，不会逼迫对方回报，并且不会要求对方牺牲或侵害他自己的利益来回报

高手不会要求对方牺牲或侵害自己的利益来回报。他只会要求对方自愿地、用力所能及的方式回报他。

哪怕是在对方欠了很大人情的情况下，高手依然秉持共赢原则，分给对方充分的利益。

第四，保护求助者的自尊心

最值得帮助的人，肯定不是那些没脸没皮，张嘴就要人帮忙的人，而是那些需要鼓起很大的

勇气才会求助，一旦得到帮助就会涌泉相报的人。

高手在发达之后，对待贫贱的朋友，依然像当初一样，一点也没有施恩的那种姿态。

很多人把帮助别人，当成炫耀地位、财富和优势的机会，摆出高高在上的施恩姿态，很容易促使他人记仇不记恩。所以帮助别人的方法方式也很重要。

第五，我愿意先表达友谊

高手的人脉经营，走的是广结善缘的路线。

我愿意先表达友谊的态度，却是高阶人脉经营者的一致做法。



高手的人脉经营，除了广结善缘，还是长线投资。他总是做那个先表达友谊的人。

很多人经营人脉，是不见兔子不撒鹰，生怕吃亏，他们的互惠原则是别人先惠自己才成立。这种做法非常短视，最多只会建立起短期的利益交换，很难得到长期的、值得信赖的人脉关系。

需要别人利益层面的帮助时，不要只谈感情，不谈利益。打着感情牌，让别人牺牲自己的利益来帮助你，更是要不得。

第六，不答应不愿意做的事和做不到的事，一旦答应就言出必行

做不到的事不要答应，一旦答应就要做到。有一种影响力在职场上被称为非职权影响力。朋友们尊重他，更多是因为他本身是一个值得尊重的人，大家发自内心地敬爱他。

## 把未来财富变成今天奋斗的资本？创造财高层生的 6 个阶段

为什么大部分的人勤劳但却不富有呢？著名的华人经济学家、耶鲁大学终身教授陈志武老师认为，这源于缺乏对国家的制度和经济学的了解。

如果说在古代的君王时期，勤劳而不富有是可以理解的，因为国家体系限制了个人的发展。古代国家体制不完善的时候，个体是很难崛

起，因为多数只能靠劳动力创造价值。但是现在呢？

而已发展国家，却可以透过无形资产创造价值。这两者创造财富能力的差距，是用几何倍数来计算的。

知识就是财富

但在当今知识付费时代，我们可以看见无数个出生普通的家庭，通过知识变现，创造了巨额财富，这也是源于国家的制度之下。

所以，历史王朝勤劳而不富有尚情有可原。但今天，如果你很勤劳却不富有，那一定是你创造收入的方式不对，一定是你的知识体系不够

完善，影响了你对于当下世界的认知，影响了你创造财富的能力。那怎么办呢？

安排你的财富一生

如何才能提升创造财富的能力呢？

1，年轻时积累人力资本：人脉是财富的根本

一个就读于哈佛商学院的学生，上学时候的收入跟普通人差不多，但毕业之后他的收入高于普通学校的毕业生数倍。学校真的这么重要吗？俗话说，千里马常有，伯乐不常有，你不把自己贴上千里马的标签，又如何吸引来伯乐呢？况且伯乐又那么少。

所以，上好的大学真的很重要。当然也不是唯一出路，没能上好大学的，可以后期通过努力提升学识，在某个领域做到超过 90%的人，那你获得的人脉一定不会差。

无论在哪里，人脉和资源都倾向于顶尖人才。就如冠军和亚军虽然只是一步之遥，资源配比却天壤之别，这就是冠军思维。

所以，要怀抱利他的价值观，积极主动，多做领导者，少做参与者，刻意积累人脉。

3，职业中期把东西变成金钱：把人力和价值转换金融资本

读书时期积累的人力资本，和职业初期你努力提升的自我价值，通过工作或者创业，把他们转换为金融资本，进入无形财富创造价值时期。

什么是无形财富创造价值呢？比如，奢侈品代工厂就是劳动创造价值的典型代表，做得再好，成果却未必是你的。而奢侈品就属于无形财富创造价值的代表，品牌的价值高于产品本身价值。

对于企业是这样，个人也是如此。你的个人品牌价值，要远高于你的劳动价值，没有个人品牌的衬托，你一个小时可能值几百元。反之，

有了品牌的衬托，你一小时可能是几千、几万甚至几十万。

例如巴菲特一顿中饭的时间，价值上亿元，是巴菲特先生的劳动价值吗？不，是巴菲特先生的个人品牌价值，这就是无形财富创造价值的力量。那对于普通人而言，如何把人力资本和自身价值转换为金融资本呢？

提升自身价值曝光率。如今时代，酒香也怕巷子深，你要会行销，要让尽可能多的人知道你能把一件事做到超越 90%的人，因为人是产生价值的根本。

比如一个人一年读了 365 本书，写了 365 篇书评，但却是闷头苦干，没有太多人知道。那

这个人的品牌标签就无法产生价值。所以他应该通过各种管道，让尽可能多的人知道，这个人在阅读写作上能超过 90%的人，自然就会吸引大量的财富和资源。

4，跟未来的自己借钱：把未来财富变成今天奋斗的资本

把未来财富转换成为今天的资本的能力，是一种超前的创造财富逻辑思维。什么意思呢？

年轻时是最没钱的时候，但却是最需要花钱的时候，要恋爱、结婚、养孩子、买房子车子等等。到老了反而对于金钱的需求没那么多了，所以我们会跟银行贷款来买房买车，这种就叫做把未来的财富转换为今天的资本。



还有一种情况也叫做把未来财富转换为今天资本，就是很多人刷信用卡、向他人借贷。把借来的资本花在享乐上，这是非常不智的。要花在提升你的品牌价值和无形财富生产上。

什么时候可以跟未来自己借钱，把未来财富当做今天奋斗的资金呢？你需要用一到两年的时间，去验证和实践你的个人品牌和市场需求的匹配度，匹配度高就可以全职投入。

全职投入可能会前期收入较少，所以需要未来财富来做你的生活保障，但一定要谨记先验证后行动。

5，不惑之年建立投资组合式收入系统：把你的财富转换为复利效应资产模式

当你有了一些财富的时候，你最需要做的就是  
把财富转换为金融资本，创造被动收入系统。  
从经济学的角度说，就是你需要把劳动性收  
入，转换为投资组合性收入，什么意思呢？

你需要学会投资，需要像巴菲特那样赚钱。但  
并不是让你单纯的去炒股，大多数人对于炒股  
投资的概念就是，从股票市场跟着感觉选一只  
股票，最后便宜都被庄家拿走。

你知道巴菲特是如何选择股票的吗？从行业  
考察，到企业考察，再到企业的 CEO 和企业  
文化，以及企业的盈利模式、财富报表等多项  
研究分析，才得出这家企业投资的安全空间，  
和获利预估。

之后再决定是否购买这家企业的股票。即便这样，巴菲特也不是能保证他所有投资都成功的，总有偶尔的失策，但 90%左右都是成功的。

普通人如何把财富转换为金融资本呢？一是定投，定投可以产生复利效应，掌握定投技巧，几年就可以把你的资产翻几番。二是投资，如果你没有经验，就去购买哪些跟经济发展趋势同步企业的股票，比如一些生活必需品的龙头企业。三是用你输得起的钱投资专案，即做投资人，扶持创业的人，但在投资前你需要学习和建立跟投资相关的知识体系。

6，安享晚年，贡献自我价值：能力范围内对社会做力所能及的贡献

什么是为社会做贡献？比如帮助那些需要帮助的人，有能力甚至帮助贫困地区和国家，这些都是为了提升一个人的德。俗话说，德不配位，必有灾殃。企业家一定要去提升企业的德和个人的德，方能厚德载物。

把未来的财富变成今天的资本，创造美好未来

在当下这个时代的制度下，今日财富和未来的财富之间的距离缩短了，甚至没有了距离。未来财富通过某种手段和管道，可以变成今天的资本，让年轻人有更多的空间和机会，能借到钱，为自己的未来去奋斗，去创造更多的可能性。

所以，有人说当下这是最好的时代，你成功了就可以长期持续收获自己的劳动果实；但如果你失败呢，可能你就会成为勤劳而不富有的人。

找方法、勤实践才能获得财富

很多人渴望财富，追求财富，却很少有人去学习如何获得财富。只停留在羡慕或者本分勤劳的朝九晚五之中安于现状，不敢有梦想或有梦不敢追，我想这才是当下勤劳而不富有的根本原因。

进入40岁之后的职场悲歌？3个原因，老员工最先被牺牲

很多职场人都在抱怨，年过 40 岁，遭企业辞退，处在上有父老下有妻小的年纪，失去了经济来源，日子可怎么过？甚至很多不理性的人会做出一些极端的举动，比如因想不开而去跳楼、自杀等。员工会认为为企业奉献了几十年，企业竟说辞退就辞退，毫无人性？就好像古代言：卸磨杀驴。

说实话，如果单纯的看文字叙述，好像真的是企业做的不对，但如果根据实际情况来分析，企业对员工也不能算是心狠手辣。对于一个企业来讲，需要持续不断的更新迭代人才，企业花钱聘用员工，员工工作获得薪水，这是双赢的局面，员工不工作，企业也不会白白给钱，企业聘用员工也是因为员工能为企业带来利

益与变化，当有一天你不能为企业带来变化和革新时，企业选择辞退你也很正常。

而且在你工作的这几十年来，企业为你支付各种保险、和符合规定的工资，又怎么能说是只有员工在奉献呢？奉献的定义应该是无私的，  
是无偿的，而有偿的这种奉献不叫奉献，只是平等的利益交换，只要企业按照法律相关的规定办理，法律上就没有问题。

企业之所以辞掉40岁以上的员工是有原因的，  
大致如下：

一、职场环境复杂、竞争激烈，辞退的首要原因就是  
员工不再具备相对应的工作能力

比如创新能力、想像力、工作积极性等，这些都是工作能力的一种，作为企业员工，不管你有多优秀，只要不能为企业带来革新、利润、变化，实际上企业就会把你辞退。同样的薪资，企业为什么不聘用那些对工作充满激情，思想天马行空，能为企业带来变化的年轻人呢？

二、思维模式固定、知道的太多，不利于企业管理

俗语说得好：人老成精，愈老的人懂得愈多，这句话在职场中也适用。说的直白些，就是愈老的职场人愈精明，企业在做训练、宣传、画大饼的时候是无法动摇这些人的既定想法的，虽然这些老员工有经验、对公司的业务也比较



熟练，但从管理的角度来讲，这类人是最难管理，也是最难处理的。

这根本不利于企业管理，辞退老员工、替换上有潜力、且容易被洗脑的年轻人替代他们，才是最好的办法。

三、企业需要新鲜血液，为了可持续发展

愈大的企业愈重视人才的培养，虽然家有一老如有一宝，但对企业来说并不是所有年老的职工都是宝，只有那些懂得不可替代的技术和经验的高龄员工才是宝贝，而那些从事非重要岗位、可被替代岗位的老员工，大多数最终的命运都会被辞退或劝退。

俗话说说得好：铁打的衙门流水的兵，县官和小兵可以随时更换，但衙门却是更换不了的，企业为了可持续发展，剔除坏死的细胞、补足新鲜血液也是正常的。

做为年过 40 的职场人，你可以跟企业谈条件，企业也可以选择不再继续聘用你，关键就看你的岗位、你所学、所懂、所能创造的价值是否值得企业聘用你，如果不值得，那企业又为什么要留下你？

尤其是当企业面临着改制、改革、生死存亡之际，最先被牺牲的就是老员工。

35 岁之前必须想清楚 4 个问题

1、了解社会、适应社会

现在有很多年轻人读书，是一口气读到博士，从高中、大学，到硕士，再到博士，一口气读下来。等到博士毕业，也到了 30 岁附近了，你在书本和校园里一待就待了 30 年，想想看，你对社会还能有多少认识？你的视野已经局限在你所攻读的专业领域，等你毕业时都不知道自己适不适合干这行。这是很可怕的事。

读读停停、停停读读的过程，使我两边不耽误，一边是增长知识、解决亲身面临的问题，一边是了解社会、了解产业。根据对社会对产业的了解，来调整和补充自己的学习。

另外，我也看到一些从大学毕业，继续攻读硕士、博士，返校任教职，终其一生留校工作，

因为留校工作往往也就意味着一辈子都待在校园里，一生都走不出校门，那怎么能了解这个社会、了解其产业？

## 2、认识自己、调整自己、修理自己、磨炼自己

认识自己、调整自己、修理自己、磨炼自己，这几个字的道理大家都懂，但要真正做到，却需要用一生的时间。

我从中学读书开始，一直有抽烟的习惯持续不断，后来因工作的关系，需要出国出差，因为国外的禁烟环境，让自己的出外旅途非常的不方便，再加上考量抽烟不利于健康，于是决定戒烟，当时戒烟的决定很快速，历程也很短暂，经历了1个月食欲大增，昏昏欲睡的黑暗期，

1 个月后，我完全戒除了烟瘾，很多朋友说我有决心，但是我认为一个男人，如果连烟都戒不了，还能谈追求成功？

这些小事，确实很不容易做到。认识自己、调整自己和修理自己是非常难的事，比了解社会要难。如果你在调整自己、管理自己方面不认真，放任自己，那你就谈不上什么人生追求和成功了。

所以，大家在探讨成功前，首先要想一想该如何管理自己。李嘉诚说，很多人的人生失败，本质上是自我管理上的失败造成的。

3、补知识、补证照、补学历

大家可能都会发现自己大学学的知识在工作中大多没用，一方面可能是你没有从事与所学专业相关的工作，另一方面是大学教学的知识跟现实脱节太远，所以工作后的第一个十年，需要补课，一定要把自己在职场能用的著的一系列专业、行业知识补上去。

第二，要补证照。你想从事的职业都需要哪些证书，做律师要通过司法考试，成为会计师要考，想从事金融业就要考，想做职业工程师就要考，职场的前几年要把工作所需的证书补上。

第三，补学历。如果你的行业入门学历门槛很高，非要名校硕士以上学历，那你就要考名校

硕士，当然学习的过程中也不要忘了你所需要的职业技能。

#### 4、建立良好的工作生活形态

最后是一个很现实的问题，就是工作十年左右时间，35岁之前，你要尽量解决基本生活问题，要有位子（职务）、票子（收入）、房子、车子，建立工作、婚姻和家庭生活的基本架构。职场的第一个十年，在经济收入上，你最好要实现收支上的大体平衡，不要过度负债，否则债务和房贷的压力，会让你变得急功近利，急于成功，心态和精神都可能变得扭曲。

总之，了解社会，修理自己，补课补证，位子票子，这 4 个方面的问题，是职场的第一个十年、大约 35 岁之前必须解决的。

**隐形贫困人口：年轻人的选择，没有想像中那么多！**

现在社会的容错率变得很低，一步走错，过几年再回头，年轻人可能已经没有了容身之所。

很无奈，前世代觉得无趣的那种一眼看得到底的生活，对现在的年轻人来说，已经变得非常奢侈。没有熬出头的机会，必须非常拚命才能勉强平庸。



有人说，要摧毁一个中年人非常容易。其实，当下年轻人所承受的生活压力，一点也不比中年人少，甚至都能将大好青年提前逼进了中年危机。

青春，本该最是朝气蓬勃，年轻人的内心应该永远有一团火。没有一个时代的时间成本，比现在更高。

在互联网高速发展的时代，社会分工更加细致，个人选择更加自由，年轻人看似有了很多机会。实际上，竞争已经异常激烈，而他们往往别无选择。

过去我们让机器人模仿人类，现在我们让人类模仿机器人。在现代社会，人类的分工愈来愈细，人就是社会大机器里的一颗颗螺丝钉。

自我实现，是新中产在职业上的最大诉求和焦虑所在。

AI 的发展让年轻人愈来愈难突破

没办法，人工智能日新月异，科技发展很可能将年轻人在职场上的积累，一夜归零。

从事著没有成就感的工作，愈来愈多的年轻人自嘲在搬砖。

生活的重担，比想像中来得早

但在高房租的挤压下，年轻人的答案有一点相似：曾经高喊不买房只租房的年轻人，有的在承受着高租金对生活的挤压。有的则靠父母协助搞定头期款买了房，可是房贷占比往往超过收入  $1/3$ ，严重影响生活品质，不敢出外旅游、消费。

连工作不如意都不敢辞职，生怕房子不出房贷，连老婆都娶不了。

还没有房的，前景看来暗淡

已经上岸的 60、70 后就在岸上了，没上车的年轻人永远在赶末班车。

眼见自己一辈子都买不起房子，工作压力又大，年轻人最好的生活方式似乎只剩诅咒了。

在新精致主义的消费时代，年轻人个个看起来表面上都活得人模人样。年轻人吃好喝好玩好推波助澜而成消费新浪潮，可是事实上，他们都成了隐形贫困人口，心里苦，手头永远缺钱。

## 经商的 4 条规矩

长期以来，中国一直有这样的说法为官必学曾国藩，经商必读胡雪岩。鲁迅先生也曾对胡雪岩的评价：中国封建社会的最后一位商人，可以说，胡雪岩是中国近代商界的集大成者，是时代俊杰，商海精英。

胡雪岩经商，从账房伙计做起，白手起家，用 30 年时间做成了中国首富，而且头顶红珊瑚，身着黄马褂，成为中国最著名的红顶商人，富可敌国。

做为一名成功的商人，胡雪岩诸多有关经商的名言自始至终影响者后世经商者。我们就来分享一下胡雪岩用一生经验总结出来的 4 条规矩。

### 1、讲信用

经商的目的是为了赚钱，但是我们也不要失去了最基本的信用。

信用是经商之本。

胡雪岩说：做人无非是讲个信义。做生意也是一样。一个真正成功的商人，往往也是一个信义之人。

## 2、东西货真价实，自然又有口碑

一个好的生意人，不会花钱去让别人给自己做广告！他会让别人自己感觉到自己买的东西很好，自愿去给你宣传。

胡雪岩认为：与人争胜，物真价实是关键。当然，物真价实，所赚的也就不多了，有时还可能亏本。亏本也不怕，有利无利，常在行里，只要咬牙挺下去，好日子自然就来。

胡雪岩他就做的非常好，开连锁药店，办胡庆余堂，规定员工要到全国各地坐庄办货，确保原材料是真材实料。制造中严格遵守工艺流程，精工细作，不允许偷工减料。

他在自己的店里挂上一个一块戒欺匾，告诉自己的店员不要为了一点小利益欺骗顾客。就这样人们在他店里买东西也会很放心，每个人都自愿去宣传他的生意。

### 3、注重人才

21 世纪，最值钱的就是人才，但是当时的胡雪岩就已然很明白这一点了。他善于发现人才，擅长使用人才。他曾说：我看人总是往好处去

看的，我不大相信世界上有坏人。没有本事才做坏事，有本事一定会做好事。

有了这个满眼皆好人的理念，胡雪岩才会大胆录用人才，大胆使用人才，而更重要的是，那些人才才会竭尽全力。

#### 4、义在前，利在后

最后一点就是，也是最重要的一点就是义在前，利在后。商人逐利，自然而然。但是，必须摆正义利的先后次序。

胡雪岩说过一句话，谁都有雨天没有带伞的时候。这句话也就是说，在经商的时候，要懂得



帮助别人，这是胡雪岩亲身经历过之后，才总结出的经验。

故事是这样的：胡雪岩在生意蒸蒸日上的时候，有一名商人在生意中惨败，需要大笔资金周转。为了救急，他主动上门，开出低价想让胡雪岩收购自己的产业。

胡雪岩了解事情经过，调查经调查属实后，真的答应了这个人，而且并不是低价收购，而是按照正常的市场价来收购。

这个商人惊喜而又疑惑，不理解为什么胡雪岩要这样帮自己，送上门的便宜都不占。

胡雪岩并没与过多的解释，笑着说：我只是代为保管你的这些抵押资产，等你挺过这个难关后，随时都可以来赎回属于你的东西。

商人万分感激，二话不说，签完协议之后，对胡雪岩表示自己的敬意后便含泪离开了。

等到商人走了，胡雪岩的下属对自己上司的做法都不能理解。我们做商人的，为什么放着便宜不占？

胡雪岩直接说了自己的一段故事，来让下属明白自己的意思。

在我年轻的时候，我只是店里的小伙计，经常帮着东家四处催债。一次，正赶往另一户债主

家中的我遇上了大雨，路边的一位陌生人也被雨淋溼。正好那天我随身带了伞，便帮人家打伞。

接着，胡雪岩笑了笑说：

你肯为别人付出，别人才愿为你付出。刚才那位商人的产业可能是几辈人，慢慢积攒下来的，我要是占了他便宜，人家可能一辈子都翻不了身了。

这不是投资，而是救人，到头来交了朋友，还对得起自己的良心。谁都有困难的时候，能帮点就帮点吧。

众人听后，都沉默不语。

后来，商人前来赎回了自己的产业，胡雪岩因此也多了一位忠实的合作伙伴。

而在这之后，人人都知道了胡雪岩的义举，官府百姓都对胡雪岩尊敬不已。胡雪岩的生意也好得出奇，无论经营哪项行业，总会有人帮忙，也有数不清的客户来捧场。

胡雪岩的经商之路，无疑是一个商业传奇。

胡雪岩的商业智谋，还有人生智慧和商业理念，都能给每一个经商的人，带来启示。

胡雪岩的身上，传递的是一个商业传奇，但更是一个人生传奇。他的人生告诉了我们商业是如何做大的，人是如何成功的，但更多的，却

是告诉我们怎样做人，做怎样的人，才能成就商业传奇。

## 有钱人的思维是整合资源，而不是拥有现成的资源

我们的内心深处有一种与生俱来的强烈的自我保护机制，它会不停地暗示你，只有自己的想法和选择才是最好、最合理的。但当大脑扫描到有什么人和事会令自己显得是无知而无能时，这种保护机制就会迅速启动，收集一切线索去证明他们都是因为一些客观因素而侥幸成功，自己要是同样的客观条件，也会做的跟他们一样好。

而且，万一这些成功人士是自己身边非常熟悉的人，内心的保护机制会更加强大（君不见没炒股的人，看到身边炒股的人赔了，会比自己发财了还高兴）。就像上学的时候，我们热衷于讨论那些成绩好的人都是书呆子没出息，漂亮姑娘只喜欢开跑车的渣男一样；长大之后则变成了：同事升职了是因为会拍上司马屁，同学创业成功了因为家里给了巨额的启动资金。如果上述原因都找不到，还有最后一招杀手锏——他们是运气好。

是的，正是这种与生俱来的自我保护心理，维护了社会稳定，减少了自杀率，也让极少数能克服这种心里的人，成为有钱人。

总结下来就是：穷人相信人和人之间的差距是客观条件所决定的，而高层相信这种差距的决定性因素是主观的积极性。

穷人的思惟习惯是：他们做到了，是因为他们是富二代、有关系、运气好，我没有这些，所以我做不到。如果我有这些条件，我也可以做到。

高层的思惟习惯是：他们做到了，我为什么没办法做到？我要怎么样才能做到？

可怜的穷人们，不打破这种自我保护的心里，是很难摆脱一事无成的宿命的。

可惜，他们中的大多数一生都沉浸在自我安慰中，从怀才不遇到壮志未酬，最终平平淡淡终其一生。

有钱人的思维是整合资源，而不是拥有现成的资源

其实很多穷人也不是甘心于一辈子光领薪水，他们只是在等机会，他们永远在等机会。

穷人总以为有钱人的每一步都是按部就班顺水推舟得来的，所以要等待一切时机都成熟了，一切资源都获取了，才能开始行动。而这一天其实永远都不会到来。

世界上还有另外一小撮人，他们勇于将一般人觉得遥不可及的事情启动去做，并获得成功。



这一小撮人，没有资金，就找朋友借钱、找投资人投资、甚至找银行贷款；没有技术，就自己去现学或者找到懂技术的人来帮自己做；没有关系，就找人介绍、请人吃饭送礼；没有客户，一个一个拨电话、登门拜访，到人家的办公室门口苦候，甚至堵人求见。

上面这种人，就是传说中的老板。

其实，当你真正开始做一个整合资源的时候，就会发现你之前自以为拥有的资源和人脉并没有你想像的那么好用，任何一个商业活动从无到有，都必然要经历那些团队不全、没有客户的阶段；以小米雷军在互联网圈 20 多年的人脉，创立小米的时候光一个个登门挖人就挖

了近一年，相比之下，你觉得自己能有的那些资源又能有多管用呢？

老板的本质是寻找资源，然后整合资源，老板并不是已经拥有现成资源。更进一步说，一切商业机会都包含了大量的未知因素，而人类对于一个未知事物的判断力都是极其有限的，一个优秀的老板擅长的是边做边根据形势快速调整自己的商业活动，而不是事先把一切事情都预料到了。你能想像亚马逊的创始人当年在网上卖书的时候，已经计划好公司的业务要包括电子阅读器、电商、串流媒体、云计算、无人机吗？为什么穷人等待的机会永远不会到来？等你把一切都看的清清楚楚的时候，市场早已经被那些趁著一切并不明朗就冲进去

的人瓜分干净了。真正的好机会，永远都存在于未知中。同样的道理并非只存在于商业世界，每个人生活中最好的机会，几乎都出现在那些你没有完全准备好的时候。真正把事情做起来的人，考虑的问题的过程其实是这样，这件事我一定要做，缺什么东西我去想办法去争取。而什么做不起来的人，永远在等待时机成熟。

## 中产阶级的焦虑：无法向上提升，就等著沉沦！

中产阶级很焦虑，最主要的原因是不知道怎样掌握有效的资源。

所谓中产阶级，其实就是社会中受教育程度高一点，从事脑力劳动，收入比普通人高一点的一群人。但是根本上来说，中产是靠出卖自己人力资本来获取回报，一旦停止劳动，就没有收入来源。所以基本上来看，中产阶级就是无产阶级。

三个瓶颈：

人力资本获取的回报是有上限的，主要有三个原因：

一是因为人需要休息，需要花时间照顾一家老小的生活，不可能像金钱一样，永不休息；

二是因为人力资本很难通过提高客户数量来盈利，给这个客户服务就不能给另一个客户服务，不像企业可以透过投资来提高产能；

三是因为不可能通过无限制提价来增加收入，一旦知识结构不再进步，其他更年轻的打工者学会了技能就会把工资水准拉了下来。

正是因为这三个原因带来人力资本收入的天板，让中产迟早会遇到所谓的中年危机。

收入上不去，还有几大陷阱将中产仅有的一点财产逐步侵蚀。

#### 四大陷阱

一是消费主义。

资本家们把所有可能的日子都变成了消费节日，竭尽所能掏空中产阶级的口袋；现在的钱不够了，还可以用未来的钱，信用卡、小额借贷、现金贷等轮番上场。

二是投机陷阱。

数位货币、传销、期货、六合彩，总有一款适合你。局中的每个人都希望把手里的东西卖给下一个出价更高的傻瓜，只是最后自己往往成了那个傻瓜，唯一赚钱的就是那些做局的庄家。

三是投资。

不论是实业投资、股票投资还是房产投资，都是一将功成万骨灰；虽然说这三个领域都可以获利，但是得掌握正确的方法，选择正确的时机，找到正确的项目，还得保持耐心，加上一点运气。

如果走错了路或者找错了时机，投资随时可能变成零和的投机；如果啥也不做，通货膨胀会让资产像冰山一样融化。

四是飞来横祸。

不论是意外、重疾还是治安问题，都有可能让一个殷实家庭瞬间倾家荡产；比如，一场车祸可能让一个家庭丧失经济支柱；能找到合适的保险转移这种风险，也是非常必要的。

闯过了这四道陷阱的中产，可以算是能够掌握并驾驭了一小部分的生产资料，才能有可能战胜中年危机，过上比较富裕的小康生活。当然想再进一步就不要奢望了，因为进不了那个圈子，过好自己的小日子就不错啦！

学会向上提升，掌握被动收入来源

所以中产阶级能够学会实业、股票、房产投资中的任何一种玩法，并且避开以上陷阱，将驾驭这种生产资料的玩法教给孩子，才是孩子教育的重中之重，比多考几分或者多上几个才艺课程更加重要。

要不然，顶尖学校的毕业生为啥要给没读过书的大爷大妈交房租呢？



只有通过一代接一代的积累生产资料，家族才有进一步升级的可能。

家庭经济来源单一，开销巨大，禁不起房价、股价、教育、医疗、工作的任何变动，现金流紧张到随时枯竭，这种经不起考验的财富，又怎么能让人睡得踏实呢？

知识和技能的更新日益加速，年龄和资历很难成为资本。中产中只有极小部分可以升级，很大一部分被迫要下沉为中下阶层。

对成功者而言，成功不是侥幸而是

## 一种习惯！

其实，做一个成功的职场人与企业家，也需要这种自我强迫的狠劲。

就是当企业或自己发生任何问题时，先从自己身上找原因。因为改变自己容易，改变别人困难。假使发生问题时，双方的责任各占 50%，那么先从改变自己开始。当你主动改变后，你会发现，对方也会跟着改变。

与自己较劲另外一层意思还体现在只修改手段，不修改目标。如果不能按照预定时间和数量完成任务时，要先从自己做事的方法与努力程度上找问题，不要一碰到困难就修改自己的目标，选择逃避，或者放弃。

我常想，为什么人需要这种与自己较劲和自我强迫的狠劲？因为每个人身体里都藏着或者存在着一头好逸恶劳、欺软怕硬的野兽。这头野兽的另一个名字为本能。

为了不让它毁了我们的生活，并且为了让它更好地服务于我们的生活与事业，我们都需要与自己较劲和自我强迫的狠劲来驾驭它。

专家们把这种这种与自己较劲和自我强迫的狠劲称之为自控力。

什么是自控力？

自控力的另一个讲法是意志力，是指一个人自觉地确定目的，并根据目的来支配、调节自己

的行动，克服内外各种困难，从而实现目的的素质能力。

自控力不是本能，不是天生的，而是后天习得的一种人类文化能力。

明朝心学大师王阳明提出的知行合一，其中就应该包括自控力。没有自控力，就难以致良知，达到较高的道德水平。

我们人生中方方面面如学习、工作、生活中都离不开自控力。

自控力，是培养与发展人性，抑制与驾驭兽性的自我管理。

自控力，一方面引导人们通过有理想有追求和计划及坚持的意志力，实现学习与发展，从动物成长为高阶的善于广泛合作与善于创造的文明人。

另一方面引导人们不断克服懈怠心理与遇到困难、失败后的畏惧心理，屡败屡战，直到成功。

从表面看，很多时候人与人之间拼的是品质与智商，但其实拼的是自控力。

培养与提高自控力，有以下 6 个有效方法：

(1)冥想练习。

可以每天花 10 分钟来训练大脑冥想：安静坐好；注意你的呼吸，感受呼吸，随之默念呼与吸；如果发觉走神了，忘记并中断默念了，就拉回来继续念。冥想不是让你什么都不想，而是练习让你不要分心。

(2)提前提醒，反复修行，养成习惯。

我们可以把生活与工作中的很多事情及改正缺点、增加优良品质的行动，当作提升自控力的练习。

(3)马上开始，不要推到明天或以后。

人们常有一种错误的期待，比如：今天我先去抽根菸，从明天起戒菸；我今天先不去健身了，

但我保证明天会去。如果有这种心理，自控力就会失效。

(4)控制好情绪。

要学会控制情绪，坏情绪如抑郁、焦虑、愤怒等会化解自控力。

(5)保持自信，不要产生破罐子心理。

破罐子指一个人做砸一件事就认为整个人生都不行了，然后就失去自控，放纵自己。这种心理往往不是出现在显意识，而是来自潜意识。

保持自信，其实不是盲目喝鸡汤，而是建立在理性上，接受自己不完美，相信凡遇到挫折或

失败，只要客观分析问题与原因，通过不断学习与努力，大多会获得一定的成功！

#### (6)延迟满足。

延迟满足是指一种甘愿为更有价值的长远结果而放弃即时满足与控制欲望的选择，是每个人完成各种任务、协调人际关系、成功适应社会的必要条件。李嘉诚说过每个人都应该学会忍受，只有这样，你才能体会到什么叫做成功。能忍，能延迟满足，这也是李嘉诚的过人之处。

#### (7)目标驱动。



成功者都有一个特点，他们靠自我驱动，是主动使事情发生的人，而不是被动等待事情发生。他们培养自己对事业和生活的热情、追求与理想及责任感，并善于把追求与理想及责任感变成明确的目标与计划，然后定了目标就要求有相应结果，能够延迟满足，克服困难，不轻言放弃，不达目标不罢休。

## 领导者的五种权利及四种使用方式

### 1.合法权力：

即所谓的职权，又称法统权。当组织正式任命领导者、赋予权力，通常会给予一定头衔，部属认为接受其命令是理所当然。例如：总经理、主任、领班等。

## 2.强制权力：

领导者可以采行某些手段，强制部属服从命令的权力，例如：调职、解雇、惩罚等。

## 3.奖赏权力：

领导者拥有对部属施行奖酬的权力，部属应按照领导者的意思行事。例如：金钱奖励、加薪、升职等。

## 4.专家权力：

领导者本身拥有专门知识和技术，使他人信服，愿意遵从，进而产生领导作用的权力。

## 5.参考(照)权力：

又称归属权力。领导者因为个人特质获得部属的尊重，而产生领导的作用，如国父具有领导气质。

### 剥削

是一种高度权威作风的领导方式。采集权式决策，完全不信任部属，主要以惩罚方式来对待部属。

### 仁慈

是一种对部属存有保护及某种程度信任，且惩罚、奖励并用，容许部属有低程度参与之领导方式。剥削独裁与仁慈独裁主要的差异在于其动机的作法，但是基本上都是属于领导者至上的观点。

## 咨询

民主参与式领导可以细分为民主式与咨询式。咨询式领导是先询问意见后，再做决定；民主式领导是以全体的意见为主要意见。这是一种对部属有相当信任，决策前必先征询部属意见，重视双向沟通，大多以奖励方式激励部属的领导方式。

## 参与

部属参与决策程度最高，对部属有完全之信任，在目标之订定时，鼓励部属充分参与，重视沟通与激励之领导方式。

你那不叫授权，你那叫授责

授权的最基本前提，是信任。这种“拜伦法则”式的信任，能极大地降低沟通成本，提升管理效率，激发员工士气，达成更高绩效。

运用：如何合格授权

### 第一、责权利心法

授责，不授权，一定要懂得，授予与责任匹配的权力。优秀的领导，授权时甚至保留一些责任，万一失败了，主动承担部分责任。

### 第二、用人不疑

授权，授的是决策权，就是面对目标、选取路径的权力。也就是说，定义了结果后，就别对怎么走指手画脚。

但对很多管理者来说，非常困难。

很多人都遇到过这样的副驾驶。你开车，他比你紧张：刹车刹车，左转左转，靠右靠右，快冲快冲。你说：那我来开吧，他说：你开你开，我信任你。

既然把命授权给了司机，就闭嘴，做个“安静地拿着地图的副驾驶”。你没有指挥的权力，你只有协助的义务。

第三，规避系统性风险

授权，能提高管理效率，但也可能造成风险。

所以，信任，必须基于强大的“授权制度”的保障。

首先，要选对人。信任的前提，是找到值得信任的人。授权之前，你可以找他聊一聊，我有个想法，你觉得怎么实现好呢？如果他提出了很有思路，也切实可行的想法，建议再正式授权。否则选错了人，就是灾难。

其次，明确授权。对授权的范围，一定要清晰。避免说“可以动用一切资源”。讲清楚，你可以调动哪些部门的资源，拥有多大的资金审批权，获得授权的时间是多长。

再次，承担责任。“授责不授权”是不对的。

同样，“授权不授责”也是不对的。获得授权的员工，必须承担与之匹配的责任，建立监督机制，和考核机制。成功有奖赏，违规有惩罚。不要轻易说：失败了算我的。可以算一半、或者大部分算你的，但都算你的，员工容易轻视问题、忽略风险。

授权他人后就完全忘掉这回事，绝不去干涉。

授权的常见错误，是“授责不授权”。想

做到合理授权，要注意三点：责权利心法，用人不疑，规避系统性风险。规避授权风险时，要选对人，明确授权，并让被授权者承担起责任。



授权是一种离心力，集中控制是向心力，二者要求得统一与平衡。希望每一位管理者能在这两者之间，找到最好的平衡。

## 权力不是领导给的，权力是员工给的

“如果经理发出一个指令，被接受了，这个权力就成立了。如果不被接受，这个权力就被拒绝了。也就是说，一项指令是否具有权力，决定于指令的接受者，而不是指令的发布者。”

这一点非常、非常重要，我希望  
每一位新任的经理，甚至很多资  
深的管理者都必须记住：权力不

是职位给的，权力是员工给的。

职位，只是给了你一些用来从员工那里获得权力的工具。

所以，从员工成为经理后，你并没有自然而然地获得“权力”，你只是开始了获得这项“权力”的过程，一个让员工自愿被管理的过程，自愿把与工作相关的某些决策权力，交给你，并听从指挥的过程。

权力工具：

那到底有哪些工具，可以帮助你从员工那里获得权力呢？

你与生俱来就有两个工具：专家权，和表率权。成为经理后，职

位又给你了三个工具：法定权，  
奖赏权，和惩罚权。

“法定权”就是：我是经理你要听我的。这是约定俗成的，基于组织架构的权力。但是，通常法定权很难单独被接受，它还需要配合奖赏权，和惩罚权。

“奖赏权”，是种建立在诱惑之上的权力，俗称胡萝卜，做得好，就给你一根；“惩罚权”，是种建立在恐惧之上的权力，俗称大棒，做不好，就打你一顿。

这三者的配合，非常重要。一个有经验的管理者常会和 CEO 谈条件：让我做这个位置可以，但你要让我自主分配奖金，独立任免员

工。这就是索取更多的胡萝卜，和更粗的大棒。

这三种工具，都是通过外在手段，压制员工服从，所以我称之为“压力型工具”。

而你与生俱来的专家权、表率权，是“动力型工具”。

“专家权”是指，你会一件别人不会的事情，比如你能更专业地分配任务，让员工心服口服；比如你能在关键节点上，给别人很棒的操作建议。

“表率权”是指，你拥有令人羡慕的个性、魅力，或者声望，受到别人的敬佩和赞誉，因此愿意模仿你，服从你。

运用：如何理解权力工具

真正的管理者，在成为经理之前，就已经拥有权力。这个权力，来自于“动力型工具”，来自于“自愿”。

也许你应该适当地收起“惩罚权”，看看是不是自己的“专家权”出了问题，分配工作不科学，所以员工无法心服口服。

动力型工具，是获取权力的终极工具。它不但帮你从下级那里获取权力，还帮你从同级，甚至上级那里获得权力；它不但帮你从公司内部获取权力，还帮你从合作伙伴，甚至最终客户那里获取权力。

正确认识权力，限制使用“压力型工具”，  
修炼使用“动力型工具”，是从员工到经理，  
每个人的必修课。

小结：认识权力的本质

权力，本质上是一种影响力，一种让别人自愿接受你的影响的能力。

权力不是职位给的，权力是员工给的。从员工这里获得权力，可以使用职位给予的三个压力型工具：法定权、奖赏权、惩罚权，或者你修炼得来的两个动力型工具：专家权，表率权。可以把“压力型工具”悬在头顶上，试试用“动力型工具”获得权力吧。

管理者的三种权力

企业管理中，老板如何分派权力，达到权力制衡是个大学问。分派得好，可以形成良性竞争局面，大家纷纷做业绩，靠业绩说话，推动了公司的发展。但如果分派得不好，就可能形成老板被架空，某下属大权独揽，于是老板不放心，或职业经理人叛变的局面。权力分派得不好，还可能在职业经理人中，造成恶性竞争，影响团队合作。

老板在分派权力时，要考虑三种权力，那就是建议权，决策权和否决权。一般来说权力分派的原则很多，但无外乎考虑信息是否充分，是不是为企业负责等要素。

建议权要给最了解事情的人，也就是一线员工。一线员工最知道客户需要什么，他们知道如何让公司来配合客户需求。公司要出一个规定，经理级别的人，不允许写项目报告，只能由基层人员完成。用这样的制度，把建议权给到基层。创新大多是来自基层的，而不是老板，老板要鼓励基层员工尽量多地给建议，把想法通过管理的渠道汇集上来。老板千万不要压制来自基层的建议，只有从中受益，基本上没有损失，最少能知道基层在想什么，在做什么，这也是老板选拔后备干部的一个途径。而如果由经理来报告，事情的准确性往往不太好，经理也会顾及很多老板的想法，而扼杀自己的一些创新。对于基



层员工来说，可以直接给公司建议，不管接受不接受，老板总知道了自己的名字，也会保持工作的热情。

经理作为员工的上级，了解的信息可能没有基层员工直接，但信息量比较多，而且更全面。他身为经理也比员工更专业，经理要站在专业性上看问题，如果基层的建议报告不合适，不具备可行性，他有权要求基层员工重新来过，直到在专业性上取得了他的认可。职业经理人是靠专业吃饭的人，他基本上不用评价员工建议的好坏，而只在专业上对员工的建议把关，然后签署“同意”。如果经理也要否定员工的建议的话，那经理就要揣摩老板的想法，做出自己的判断，这样

的判断可能出现偏差 ,从而遏制了员工的创新。老板在上面 ,更少地了解了基层的信息 ,员工在下面也更少地知道老板在做什么 ,从而会产生误解。经理在专业性上把关 ,还有一个作用 ,就是让员工自己意识到建议是有问题的 ,从而自己回去反思 ,回去修改 ,直到最后自己否定自己 ,对经理和员工都有好处。

最后一个权力 ,就是否决权了。这个权力一定要归到老板。也就是说 ,老板只能说 “同意” ,或 “不同意” ,而不再对这个报告有别的评价 ,也不再有专业上的指导。老板的这个否决权 ,可以让职业经理人做得更专业 ,可以对他们形成制约。职业经理在老板

那里被否决的次数越少，说明他越得到老板的信任，老板否决权的授权就会产生。这样就可以形成三级权力体系，把风险尽量减少到最低。否决一个报告是很快的，这样也可以加强老板处理报告的速度。如果公司比较大，事情比较烦琐，老板可以授权一个机构，比如说经理委员会，来完成否决权的实行。也就是说否决权天生是老板的，经理要得到老板的授权，才拥有否决权，来代替老板做决策。

总的来看，把建议权给基层，发挥创新和服务客户的精神，把决策权给职业经理，发挥经理的专业性，老板保留否决权，老是做最后的拍板。这样的权力分派是站在老板和基

层员工，信息通畅的角度来设计的，适合于中小的高科技企业，如果企业有别的目的，这些权力的安排也会有不同。

拥有权力时应保持 11 个独特习惯才能长久

对于普通人来说，他们很少有毅力坚持同样的事情。但对于成功人士，他们保持着以下 11 个独特习惯，以驱动自身不断追求卓越。你可以模仿和吸收这些特质，从而增强自己的权力和影响力：

他们没有头衔也能发挥领导作用。区分权力和权威很重要。一个正式的头衔可以给你权

威，但不能给你权力。换句话说，没有头衔你也可以成为掌权之人。即使不是老板，你也同样可以在工作场合发挥领导作用，给你所在的环境带来强有力的积极影响。

他们善于打破常规，追求进步。强者从不满足于现状。他们总是问自己“万一呢？”、“为什么不呢？”他们不怕挑战传统智慧，当然也不会为了打破常规而打破常规，他们寻求突破都是为了改善不尽如人意的现状。

他们喜欢独立思考。强者不会被潮流或舆论牵着鼻子走，而是会谨慎地参考事实依据然后得出自己的结论。如果事实证明另一种观点是正确的，他们也乐于改变自己的看法。

总之，别人的想法对他们来说不重要，重要的是他们了解到的事实。

他们只专注于真正重要的事情。强者不会被琐事分心。他们善于拨开纷繁复杂的表象，看到事物的本质，并帮助其他人厘清工作重心。并且，他们只有需要交流重要的事情时才会讲话，平时从来不会开无聊的玩笑。

他们能够掌控矛盾冲突。面对冲突，人们往往采取两种极端的态度，要么是消极地逃避对峙，要么是好胜地挑起争端。擅长解决冲突的人懂得如何直接、果断并有效地应对不同的意见。他们不会表现出不好的情绪，也不会自我防御，而是会积极地倾听别人的观

点。他们很谦虚，知道自己不是什么都懂，别人或许能看到他们看不到的东西。如果对方是对的，他们会全心全意地接受对立的观点，因为他们关心的是最终结果，不在乎谁对谁错。

他们激发灵感和创意。当有影响力的人发言时，他们的话能像池塘里的涟漪一样蔓延开来。他们会激励周围的人主动探索新思路，从不同的角度琢磨自己的工作。

他们清楚自己的优势和劣势。那些被权力冲昏头脑的人往往对自己的弱点视而不见。要成为真正的强者，你必须得看清自己的本来面目，并学着将自身优势用于追求伟大的事

业。这意味着你要清晰地认识自己的长处和短处，并能做到扬长避短。

他们积极拓展并利用关系网络。那些以权谋式手段掌权的人在交友上也十分功利，只会结交那些对自己有用的人。这种虚伪的模式很容易被识破，人们也不会愿意沦为他们的棋子。真正的强者懂得如何建立持久的联系。他们不仅认识很多朋友，还把关系网拓宽到朋友的朋友。更重要的是，他们能为自己人际圈中的每个人带来价值。他们给朋友提出好的建议，与他们分享知识和技巧，还创造机会让自己不同朋友之间建立有益的关联。



他们无惧向人求助。人们很容易错误地认为强者从不向人求助。实际上，承认自己无知或能力不足有时候并不是软弱的表现，而是强大的象征。这说明你不是一个脆弱敏感的人，不会让所谓的自尊心凌驾于工作之上。寻求帮助需要极大的自信和谦虚，但它能够有效地避免走错路。所以，不要怕尴尬，也不必太骄傲，适时地向人求助能帮助你变得更强。

他们有坚定的信念。强者总是希求最好。他们相信自己和他人都实现梦想的能力。他们相信没有什么遥不可及的，这种信念也激励着他们周围的人努力追求自己的目标。他们坚信仅一人也足以改变世界。

他们是行动派。

“不要坐等非凡的机遇,要抓住普通的机会并使之变得伟大。弱者等待机会，强者创造机会。”人们总是期盼着能有一个绝佳的机会让自己瞬间变强，但这是永远不可能的。成功人士都知道，培养能力跟举重和长跑是一个道理，唯一能够强健肌肉的方法就是经常锻炼，所以不要再找借口拖延了。你有自己的信仰，知道自己是什么样的人，也知道自己想成为什么样的人，所以，没有什么值得犹豫的，现在就行动吧。当然，这条道路上总会有坎坷、有质疑，但想要成功必须勇敢地踏出第一步。

## 结论

“你可以用刺刀取得王位,但你无法在上面坐太久。” 所以，忘掉你听到的有关权力生祸的言论吧，因为最终还是好人会胜利。不管你称之为权力还是影响力，渴求它、拥有它并不是什么错事。你只是需要正确地追求它，并将它用在正当的事情上。

**看起来无害，却擅长操纵人心？**

你听过“良性受害者信号”吗？

有一种人会不断地发出良性受害者信号，以此

引诱人们帮助他、获取比别人更多的资源——

我们要如何辨别出真正的善良呢？

良性受害者信号可以看作两种信号的组合：

信号一：受害者信号

指的是对自己的劣势、痛苦、压迫或个人缺陷的公开和有意的表达，比如经常对别人说自己有多惨。

信号二：良性（美德）信号

是指对外释放自己是有品德的信号，引导别人对他的道德品质做出有利的判断，比如为了给人留下好印象，特意作出尊老爱幼的行为。

简单来说，良性受害者信号=卖惨+卖善良。

那么，什么样的人 would 卖这样的人设呢？

具有权谋人格特质的人，会倾向于向周围不断

散发良性受害者信号，促使周围人使用自己的资源来帮助他，以达成他获取个人利益的目的。

电视剧中，有一段情节就很典型。剧中，男主需要以前迫害自己的证人出庭作证，替自己洗清冤屈。但在对方表示不愿作证的时候，男主却表示理解，还声称自己原谅了对方对自己做过的一切，之后就离开了。

当女主问起他为什么会这么说的時候，男主才说，这样说是要让对方感受到自己的宽容和慈悲，从而良心发现，主动回头帮助他。结果不出男主所料，证人果然愿意出庭作证，男主成功达成了自己的目的。

一个人散发良性受害者信号的频率越高，他主

动参与有道德问题行为的可能性就越大，比如撒谎以获取奖金、夸大自己在团体中所受到的伤害，等等。

在日常生活中，我们可能会遇到看起来善良、无辜的人，看到他们弱小无助就忍不住帮忙。但你可能想不到的是，这些人之所以经常表现出自己善良一面，其实是想要操纵别人，以达成自己的目的。

所以，如果你感觉到一个人向你疯狂展示自己很惨但心地善良，那么你要小心，他可能是故意在释放良性受害者信号，为的是让你对他产生同情，从而获得你的帮助、为自己谋利。

良性受害者信号如何能够成功利用别人？

当受害者释放那些道德高尚的良性信号，会形

成这三种效果，引诱你伸出援手：

让你觉得他是值得信任且是善意的，吸引你主动向他转移资源

假设，有三个患上同一种疾病的人，他们都需要钱做手术，而以你的能力只能捐助其中一个人，A 什么也没说，B 说他曾坐过牢，C 说他会定期做志愿服务。你更倾向于帮助谁呢？

你可能会更倾向于帮助 C。相较于没有传递良性信号或缺乏良性信号的人，释放良性信号能够让别人相信他是个好人，吸引别人主动将资源转移给他，这种资源可能是物质上的，比如钱、工作、教育等等，或者是精神层面的，比如尊重、宽容、同情等等。

一定程度消除了人们对他的警觉和质疑

如果你在网上看到一则受害者讲述的亲身经历，当你决定是否要为他声援之前，你可能会想知道他说的是不是真的。 研究发现，良性信号会在一定程度上消除人们的警觉和质疑。

也就是说，他展现出的善良、正直等良性信号会打消你的疑虑，让你相信他说的就是事实。

增强了人们对受害者值得帮助的感知

正所谓好人有好报，恶人有恶报，如果一个好人遭遇不公、不幸，更可能激发出旁观者的惋惜和同情，从而引起人们做出行动，去补偿他本不该受到的不正当对待。 毕竟，在大多数我心中，好人比坏人更值得帮助。

那么，在什么样的情况下，你会被更容易被利



用？

人们对一个人了解得越详细，就越容易同情他。生动、具体的信息会减少自我与他人的差异，并且使人们对原本陌生的他人产生熟悉感，进而促进人们感受到，这些生动、具体的细节描述跟自己是有关的，从而做出更多的帮助行为。

也就是说，如果有人巨细靡遗地向你袒露自己的信息，你可能就会同情心泛滥，而在你特别想要帮助他的情况下，你也就更加容易被他利用。

你本身的人格特质，会影响你是否更容易被利用。

很多人都会觉得觉得善良的老好人容易被利

用。实际上，人们说对了一半，拥有高宜人性和高尽责性的人在职场上最容易被剥削。

宜人性较高的人有较强的同理心，他们会尽力去理解别人的难处，如果他同时尽责性也很高，那么他会说到做到。这样的人很在意别人的感受，因此不会推托别人的请求，一旦答应下来又会任劳任怨，尽力帮别人做好。

你会喜欢：善良必须有点锋芒：善良不是一味退让，而是有所坚持

如何识别真正的善良，和想要引诱你的善良？

这个世界上还是存在真正善良的人的。为了不让真正的善良被亵渎，也为了避免自己被利用，我们需要识别出，哪些人是真正善良的，而哪些人只是在伪善地引诱、利用你。

真正的善良和虚伪的善良有什么不一样。 受

试者提出了三个简单的问题：

你最重要的价值观是什么？

你采取了什么行动？ 与这些价值观是一致的

还是不一致的？

你最近采取了什么行动使自己感到内疚？

结果发现，伪善的行为最常违反诚实和忠诚这

两种价值观。 基于这一发现，研究人员将真

善与伪善的区别总结为以下四个方面：

1. 同一性：看他是不是两面派

伪善者只是有选择地在某些方面表现善良，比

如他只在你面前表现得亲和、友好、乐于助人，

但你可能会在别人口中听到完全不一样的他，

善良只是他有时戴起的面具。

真正善良的人在生活各方面的表现呈现出一致的善良，善良已经成为刻在他骨子里的一种品质。

## 2. 动机：看他的善带有什么目的

伪善的人最终目的是为了为了满足个人欲望，比如表现得无害、nice，是为了给别人塑造好印象，更好地接近利用他人。

真正的善良不是为了自己，有时更没有什么目的，只是发自内心的共情，自然而然表现出来的。

## 3. 创造力：看他对犯错有什么借口

不可否认，伪善的人确实比真正善良的人更具创造力（非常善于为自己的错误编造理由）。

而真正善良的人也会犯错，但他们会真诚地承

认和接受自己的错误。

#### 4. 自恋：看他是利己还是利他

当要求一个人在自我利益和他人利益之间进行取舍时，伪善者会优先考虑自己的利益，以自我为中心。

真正善良的人主要还会考虑别人的利益。

我们呼吁做人要善良，但这并不代表我们容许自己被别人轻易利用。当善良失去真实、纯粹的本质而沦为了手段、工具，就是一种作恶。

### 如何改善和上级的关系？

#### 1. 显示你的主动性，拉近距离

许多单位上级不习惯即时给予员工反馈，多数时候员工都不知道自己表现得如何；反过来

看，员工也不太敢轻易开口跟上级聊天，导致双方沟通不良。

如果员工可以主动开口提供援助，不仅能向上级表明，你是一个能积极解决问题的人，同时也能拉近彼此距离。

## 2. 只问一个问题，不给人负担

问对问题的要诀在于，一次问一个问题就好。

试想你走进上级办公室，带着一堆问题要来提问，即便你用意良善，但对方已经够烦恼了，却还要整理你的问题、替你解惑，只会烦上加烦。

当你今天只问，哪件事你做好了或改变了，就可以帮助上级减轻负担，想必上级心里一定会有一个明确答案的。

### 3. 用字感性，营造亲切感

若你有意解决上级烦恼，用字却太严肃，如我可以怎么帮助你加强你的工作效率你有没有什么工作要分给我，不仅太公事公办，也可能让上级误会你在质疑他工作表现退步，需要你出手帮忙。

问问题目的是在于伸出援手，支持上级，而不是谴责对方工作的能力。

### 4. 借此试探上级对你的看法

问上级能不能帮上忙，其实是一翻两瞪眼的问题。如果今天上级回答你：你帮不上忙的。那就代表你们之间存在更严重的问题，很可能你上级不认可你的能力，也可能是他就是一个没礼貌的人，你该赶快脱离这种烂人了。

## 新的领导来了？千万别做这 3 件事，才能打好关系、获得青睐

单位最大的人就是你的新上司。

透过协议争取成功的条件，意思是积极地与新上司对话，订出游戏规则，你才有机会达成预期的目标。许多上司接任新职后只是被动地加入游戏、应付各种状况，最后落得失败的下场。你可以做的是和上司沟通，建立合理的期望、达成共识，并确保你能取得充分资源。

如何与新上司建立有成效的关系？以下是一些基本注意事项，先从不该做的开始说起。

不要避不见面

如果上司没有主动和你接触，或者你们之间的互动没那么自然，你就必须主动接触对方。不



然的话，你们之间可能出现严重的隔阂。能够自由发挥的感觉虽然很好，但是要按捺住那股冲动。定期与上司会面，确定对方知道你遇到什么问题，你也了解对方的期望，特别是期望有无改变以及变成什么样子。

不要出其不意

告诉上司坏消息虽然不好玩，但是大多数上司认为，部属没有及早呈报，比问题本身还糟。

最糟的情况是上司从别人口中得知发生什么事。一旦察觉有问题，至少要让上司得到警讯。

不要只带着问题找上司

也就是说，你不希望自己被视为只会把问题带给上司、要对方解决问题的人。你也必须拟订一套计划，不过这绝不代表你得提出完善的对

策，花时间和精力构思对策时，可能已经来不及呈报。关键在于只要大致思考如何解决（也许只是搜集更多资讯），以及你扮演的角色和需要什么援助。（这个方法同样适用于部属，别对他们说：不要告诉我问题，只要让我知道解决方案。更好的说法是：不要只让我知道出了什么问题，也要告诉我你打算如何解决。）同样的，也有一些该做的基本事项，可以让你做起事来更加轻松。

### 趁早并经常厘清期望

从考虑接受新职的那一刻起，就要开始协调彼此期望。面试的时候，把谈话重点放在期望上。如果上司希望你在短时间内解决问题，但是你知道公司的结构有严重缺失，那就不太妙。趁

早把坏消息搬上台面、降低不切实际的期望，才是明智的做法。另外要定期核对，确保老板的期望没有改变。

和对方沟通诊断问题与行动计划的时间表

不要让自己在还没准备好的情况下，就得灭火或做决定。为自己争取一些时间，用来深入了解组织问题和制定行动方案，就算只有几星期也好。陈麦克就是用这个方法和凯斯沟通，这对他来说很管用，对你或许也有帮助。

针对上司重视的领域，及早做出成绩

无论你个人的优先顺序为何，都要弄清楚上司最关心什么。他的优先任务和目标为何？你的行动如何配合对方的目标？一旦了解后，就可以在这些领域取得成效。一个好方法是著重于

上司最重视的三件事，并在每次互动时讨论你的进展，这样一来，你如果做出成绩，上司也会有参与感。

从上司尊重的人那里获得好评

新上司对你的看法一部分是根据直接互动，另一部分则是来自亲信的评价。在你出现前，上司和你的新同事或部属已有既定的关系。你不用讨好上司的亲信，但是要留意可能把你的消息和评价传到上司耳里的各种管道。

谨记以上基本规则，你就可以开始规划如何与新上司互动。

**领导者必备的 4 大能力，一扫多年无法升迁上司的瓶颈**

多数具有领导力却始终无法升迁为领导者的人，其共通点就是他们将大部分的时间花在与下属一起工作。我们总是因为擅长的事得心应手而一直去做，做得越多就愈擅长，如此反复循环让我们产生迷思，相信自己擅长的事就是最有价值且最重要的事。然而，想要进阶为上司、领导者就要跳脱这个陷阱。下列将简单列出想晋升领导者就必须先拥有的 4 大能力：

### 1.像桥梁一样连接不同的人或组织

试着记录一下自己的日常工作事项，各位职场人是不是也将多数时间花在管理下属，像是一一指派任务给每一位员工、管理团队内的动态及规范、调解员工的心理情况或纷争等？然而这些或许都是重要的事，但对你的升迁并没有

太多帮助。真正成功升迁的管理者应该是花更多的时间与其它部门的同事和组织高层们进行互动，成为连接不同人与组织的桥梁，他们会游走各部门间，甚至参与公司外的活动、团队并搜集情报，进而将团队的目标与组织优先事务结合。

## 2. 展望新未来

而想晋升领导者应该有的第二项能力是展望新未来，即是拥有远见洞察力，尽管你成为了公司连接各个部门、或是沟通外界的桥梁，但难免还是会犯些错误让你错失晋升机会。因此，你必须拥有广阔的视角重新定义你的工作并获得外部观点，现在的你是否能提出对公司有利的战略观点呢？远见需要有明确的目标，

而有远见的战略包括如何最大化地利用时间和资源。或许你所欠缺的正是这项能力，使你努力多年还是无法晋升上司，如果各位职场人也有同样困扰，不妨考虑进修自己、培养洞察力。

### 3.提升影响力

然而，尽管你是公司里的连接桥梁，也拥有旁人难以望其项背的远见及想法，但依然至今仍然坐不上领导阶层位置的话，或许可以反思一下自己在公司的影响力，尽管你的战略观点再好，若是在公司没有老板的赏识或是下属的支持，也是白忙一场。也许这不全是人际关系，有时只是你那满腔的热血及想法无法触及他人来电，也许你能试着请同事或上一阶层的上

司给你反馈，你可能会发现你的个人风格、陈述战略时的方式等都会让人决定要不要进一步与你共事。（就像领导者都拥有的号召魅力，这是可以慢慢培养的）

#### 4.将想法与个人经历结合

想领导公司成功转变的重要因素公式：想法 + 过程 + 你本人 = 公司成功转变，当你在公司想做出一番成绩时，你的老板、上司、下属都会判断你的信念、做事一致性及对这件事的热情，让他们知道你不是三分钟热度，更不会半途而废或是说到却做不到，支持你是有保障的！丰富的人生阅历会让你有坚定的信念，讲述个人故事会促使你与他人进行良好交流，将想法与个人经历结合会更有说服力。



看完上述领导者该有的 4 项能力，各位职场人是否也达到了呢？还没达到也没关系，至少现在的你已经知道自己欠缺什么，赶紧补足它，或许下次的升迁机会就是你的囊中之物！

## 6 种无良老板的逼退手法，拒绝成为职场内的窗边族！

老板的小心机一定要懂，才能避免自己吃亏！

一想到工作就让你相当泄气？尽管再努力但前方的阻碍依然不减，同事或底下员工不配合、老板不断打压.....相信有不少企业虽然未有创新之举，却在逼退员工上展现了丰富创造力。为大家整理了 6 种常见的逼退方式。

## 1.让你闲到发慌

第一个最常见的逼退手法就是让你没事做，职场人们可千万不要沾沾自喜地觉得工作很轻松，也许你已经被老板列入逼退黑名单中了（惊）。如果你也发现公司内部正在重新分配工作，且不断把你原来的工作调给别人，表面上是让减轻工作量，实则可能是想让你卷铺盖走人！建议有类似经验的人，可以主动揽下一些任务或工作，试着积极表现自己！如果公司还是不愿意给你机会，先思考是否是自己的能力问题，再来评估是不是老板的小心机。

## 2.让你累得不要不要

第二点则是和上述相反，不是让你闲得发慌而是让你累到崩溃，明明手上事情已经堆积如

山，但老板还是什么工作都要交办给你，也许是看中你的能力，但也有可能是想让你工作增多、工时拉长，直到终于承受不了而自己辞职才是老板的阴谋呀！建议也处于此情况的人可以试着跟上层沟通工作量，如果公司不愿意与你和平协商的话，可能就得思考自己是否正在被无形压榨。

### 3.发配边疆！成为公司内的隐形人

第三点逼退方法就是让你成为窗边族，窗边族是源自日本的一个词汇，意为在职场内不受重用的职员，因为这类的职员办公座位通常会被安排在窗边角落位置，除了位置上的安排像极了边缘人之外，如果你也面临原本负责重要职务，但突然被调离岗位而去支援不重要的事

情，也许这是老板对你某种层面的降级。职场人们也可以趁此机会思考一下是不是自己工作上犯了什么错，如果都没有的话可能就要考虑公司是不是想要逼退你。

#### 4.不让你有表现的机会

你们是否看过前阵子的热门美剧《艾蜜莉在巴黎》？当时艾蜜莉的上司为了要让她知难而退，不仅联合同事排挤他，当有重要会议时还故意不通知她，这是一种很典型的有案子不用你，不让你有机会发挥长才，迫使你待不下去的逼退方式。如果这案例发生在上司与你身上，或许可以试着往上一层级请求其它高层上司帮忙，如果是发生在老板的身上，那也恭喜你得到一个看清公司真面目的机会！

## 5.让你感到人生~好~难~

当然，承接上述的话也有恰恰相反的是表面上非常重用你，这正是第五点逼退手法难死你，给你很多重要案子和挑战，但故意把考核标准订高、要求短时间内高成长，或者完全不给你资源、资金，你唯一能依靠的人就是自己，一旦你办不到这项任务或无法完美的完成案子，上层就会以不适任为由给予处罚、谩骂，让你身心疲惫想离职才是他们的最终目的！

## 6.付出不等于回报

最后一点想必是很多职场人都遇到过的，就是付出不等于回报，无限加班却不给你应有的加班费、拜访客户的支出不能报公帐，甚至是薪水拖欠等... ...为公司花的钱比从公司赚的薪水

还多，这些难道不是收支不平衡吗？建议有类似经验的可以先找 HR 询问，或找公司内信任的人探听一下，也许不是因为公司小气，而是老板故意针对你才使出的伎俩。

上述 6 点各位职场人们是否也遇过呢？编辑自己觉得第 6 点真的万万不行，工作除了是为了增加经验、磨练技能，赚钱难道不是重要的目的？如果现在你的处境是为公司无偿付出精力、钱财，却没信心会得到应有的回报，或许你应该思考这家公司是否适合继续发展。（转换适合的跑道也是一种勇敢表现）

## 上司的 5 个态度转变要小心！

如果各位职场人也观察到上司对你出现这种

态度的话，或许你已经被盯上了！

### 1.天天狂飙怒骂

如果在公司你发现上司动不动就找你麻烦，甚至口出恶言地对你怒骂，即使他不是故意要逼退你，也建议职场人们一定要评估这种职场环境是否适合继续待下去。

### 2.时不时冷嘲热讽

职场上还有一种人就是见不得人好，表面上虽然没有恶言相向，但喜欢用酸言酸语来说话，如果你也隐约感到不舒服，可以试着反应出来，千万不要忍气吞声，这样反而会让对方得寸进尺哦！

### 3.长期避不见面

每当要讨论公事时，上司总是避而不见，或是

向公司申请资源时总是频频受阻，或许上司不是真的忙碌，只是不想与你交谈、不想给予你支援，想要让你知难而退！

#### 4.说话特别客气

上述都是比较极端型的，像是排挤、言语霸凌等，但若是你的上司对你说话相较其他职员特别客气（有种跟你比较不熟的感觉？），或许上司正在委婉地将你打入冷宫也说不定。

#### 5.有针对性地带风向

职场上最忌讳墙头草，但总是散播谣言、带风向的人也是很头疼，如果你在会议中发现同事总是喜欢与你对立，且有意地将风向转成对你不利的情境，表面上可能是立场不同，但实际上可能是想借此逼退你，让你主动离职。



上述 5 点最常见的态度，如果各位职场人也觉察到了，不妨勇敢地向对方提出疑虑，先问清楚来由再思考是自己的问题还是公司问题，若真的不适合的话也鼓励你们勇敢转职，一味地强求强待也不是长久之计！

## 企业人资最爱社会新鲜人 3 大优势 善用表现力战胜职场老鸟！

### 职场新人优势 1：表现力

比起新人的活力充沛，其实不少职场老鸟因为年资较长，不免出现职业倦怠或在舒适圈过于安逸的状况，因此对于老板或企业人资来说，社会新鲜人最大的优势 1 即是不受局限，天马

行空的表现力，对于公司的一切都充满好奇心、学习力，甚至积极求表现也是职场新人魅力之一哦！

### 职场新人优势 2：创新力

社会新鲜人最大优势 2 为能够广泛吸取新知，并且再创新的能力，身为数位原住民的新鲜人，因为从小就生长在拥有各式数位产品环境，吸取新知的速度与能力都相较优势，但如果你能培养自己对于资讯不是过眼云烟，而是懂得融会贯通，并且举一反三，相信没有企业是不想要你的！

### 职场新人优势 3：数位力

承接上段，由于数位原住民从小就在充满数位科技的环境中耳濡目染，因此他们能够战胜职

场老鸟的优势为数位运用能力，也就是对于未来的新科技接受度比较高，而且迅速上手、运用的能力通常也会比较强，如果是与时俱进的企业，当然会想要雇用拥有此特质的员工！

上述 3 点社会新鲜人胜过职场老鸟的优势，你是否也拥有这些特质了呢？

## 如何判断哪些人是在装聪明？

论假聪明：如何判断虚有其表的人？

长久以来，一直有人说，法国人实际上比外表看起来还聪明，而西班牙人比外表看起来愚蠢。两个民族的本性是否真是如此，先不去谈，

但一般人的确有这种差别。就像耶稣的门徒圣保罗曾说：有敬虔的外貌，却背了敬虔的实意。有的人不大聪明，甚至根本没有任何能力，但很会装腔作势，正如罗马剧作家泰伦斯说：做了一点小事，却大肆张扬。

这些徒有其表的骗子只会找借口、耍诡计，在有见识的人看来很可笑，还不如拿来写文章嘲讽一番。那些人就像奸商一样，把平凡无奇的东西，讲成有价值又稀有的宝物。他们老是神秘兮兮，只愿在昏暗的光线下把货品给人看。又总是欲言又止，因为他们心知肚明，自己什么都不懂，却还要装腔作势，好像藏了什么大秘密。

装聪明的几个迹象

有些人用表情和手势来混淆视听，靠着夸张的动作来装聪明。西塞罗如此形容元老院的成员皮索：他强调自己反对虐待奴隶时，一道眉毛扬到了额头，另一道垂到了下巴。

有些人以为，卖弄一些专业名词，摆出高傲姿态，就可以蒙混过关。就算只有一知半解，只要自认是专家，就可以骗过大众。有时他们碰到自己不能理解的事情，还会装出瞧不起的样子，说那些都是无足轻重、无关紧要的小事，以为这样可以冒充专家，并掩盖自己的无知。他们不管讨论什么事情都要唱反调，这样看起来才像专家。

有些人总是唱反调，爱计较一些无关紧要的细节，外人看来很可笑，因为那些人只是在逃避

关键问题。古罗马作家盖里阿斯说：

那种人是疯子，只会在用字遣词上挑三拣四，  
根本成不了大事。

他们不管讨论什么事情都要唱反调，这样看起来才像专家。等到所有提议都被否决后，那任务也结束了。反而，如果有一案通过，就要展开接下来的工作。

所以在处理公务时，假聪明的人最碍事。

总而言之，不管是失败的商人还是徒有其表的过气贵族，都会想法设法来死撑门面。不过，那些脑袋空空的草包，会想出更多诡计来维持他的美名。社会上总是有这些招摇撞骗的人，千万别任用他们。我们宁可聘请偏激的人来处

理公事，也好过这些金玉其外、败絮其内之徒。

培根金句：

假聪明的人不管对什么事情都要唱反调，这样看起来才像专家。

**敢绝客户的不合理，才称得上专业！**

近看到一则提问：在职场中，如何体面拒绝同事，还不会得罪人？提问者声称，自己就是典型的职场滥好人。别人有所求，都张不开嘴拒绝，也生怕拒绝后就得罪人。

he现在是基层管理者，依然面临类似问题，甚至部属的工作他有时都要帮忙，活得非常累。

留言区一堆网友评论，没有半个人同情他，都

说这是他自己咎由自取，活该。我们为什么不敢拒绝？

不敢拒绝他人，主要源于四大原因

1.害怕自身名誉受损。

假如有个人一直都很大方，朋友们都经常找他借钱，他也来者不拒。钱越借越多，却多半有去无回，于是他开始思索是不是以后不再借钱给朋友？

但如此一来，别人会怎么想？会不会到处说自己徒有虚名？有的人正是因为过于在乎自己在别人心中的评价，生生把自己架到某个人设上，从而成了他们无法开口拒绝的原因。



这就是我们常说的，死要面子活受罪。事实上，一个人的形象在别人眼中是长期的，也是动态的，合理的拒绝未必会影响形象，甚至会反过来让人觉得你有原则，更值得尊重。

## 2.感到内疚。

有些人会有种莫名的责任感，认为自己应该为别人的情绪负责。我的表姊就是这样的人。她在一家公司做行政，各种办公软体操作得非常娴熟。

经常有同事找她帮忙做表制图，不管手上事情有多忙，她从不懂得拒绝。她对我说，我是没看见他们求她帮忙时，那种充满期待又渴望的

眼神。要是拒绝，他们肯定会失望，如果他们失望，她就会觉得内疚……。

### 3.不知如何应对拒绝后的尴尬场面。

有时候，你未必不想拒绝，只是不知道如何应对拒绝后的尴尬场面。尤其是低头不见抬头见的同事，毕竟还要朝夕相处，关系弄僵了也挺尴尬的，最后多半也只好硬着头皮答应。甚至很多时候，有些人的无理要求遭拒绝后，还会表现出某些令人想像不到的愤怒，想来想去，还是忍气吞声答应下来最省事。

### 4.害怕因拒绝而破坏关系。

对于重情的人，他们不拒绝的最大理由，就是害怕会因为拒绝从此失去一个朋友。尤其有的人生来内向，不擅社交，本身朋友就少，相较于一般人更为珍视友情，因而更倾向于委曲求全。

但仔细想想，那个一味只会向你索求的人，真的值得视为朋友吗？

身在职场，如何体面拒绝他人

若在生活中，拒绝别人还相对容易，毕竟鲜少利益纠葛，不交往也就不相往来了，但放到工作场景，却不尽相同。职场上，如何体面拒绝，才能不得罪人又不影响工作，的确是一门学问。

事实上，我们在面对不同的人 and 事时，有的人能拒绝，有的人不能拒绝，有的事应该拒绝，有的事不应该拒绝。要分别来看才更有针对性。我们姑且从对象的不同身分来剖析吧，大致上可以分为三类人：部属、同事、上司或客户。

之所以把上司和客户摆在一起，是因为他们实际上是一样的，上司，就是你在公司内部的客户，我们一个个来剖析。

#### 1.如何拒绝部属？

部属找你，通常都是手上的任务遇到困难搞不定了，因此求助于你。此时，你该拒绝还是该

伸援手？很好判断，主要看这件事，是不是真的超出了他的能力及决策范围。

比如，他是负责执行某个专案的专案组长，执行过程中客户提出了额外需求，必须要增加预算，而这个金额超出了他的权限范围。这个时候，作为直接上司，你当然应该参与进来，和他一起分析并给出解决建议，而不是直接拒绝，对他说你自己看着办。

但倘若是某专案细节出了问题，本该由他协调专案成员一起解决，他却不愿担责，总拿这种事情烦你，那二话不说直接反驳回去。因为是你的部属，拒绝时只要注意别进行人身攻击，就事论事即可，没什么话可说的。

## 2.如何拒绝同事？

一般来说，同事间以和为贵，如果不是什么伤神费时的大事，你们平时关系又比较好，我觉得能帮也就帮了。

你平时攒够人品，关键时刻别人也才会帮你，所以，以下仅是讨论那类确实很不要脸，存心占你便宜的同事。若你不想帮忙，大家毕竟低头不见抬头见，直接反驳回去显得情商有点低，容易得罪人。

这个时候如何拒绝？我提供三个小方法。

第一招：以牙还牙法

比如对方说：哎，你一会儿下楼办事时，顺便帮我取两个包裹，你那么强壮，对你来说小意思吧。

你就回说：可以啊，对了，你现在闲着没事，帮我做两份表格，你不是 Excel 高手吗？这对你来说太简单了啊。

己所不欲，勿施于人，既然对方认为他安排的都是小事，那你也不用客气，也尽可能给他安排一些小事，看他接不接。如果不接，估计也就不好意思总是免费使唤你了。

第二招：卖惨法

哎，我晚上有事，要稍微早走一会儿，这件事你能帮我处理一下吗？你可以回：哎呀，本来是小事，但我现在手上的事估计都要忙到晚上10点了，你该不会想让我加班到12点吧？我们家公寓住宅11点半就关门了，还得叫保全.....。

如果这人稍微有点良知，应该不会再坚持要你帮忙。

第三招：拖延法。

哎，你能帮我把这件事处理一下吗？你可以回：哦，好啊。不过我现在有点忙，上司交代了一件事，赶着要。先放着吧，我弄完我的事



帮你弄。过了大半天，他再来找你：那个，我拜托的事怎么样了？

你：哎呀，上司又给我安排了一件事，还说明早就要，你说烦不烦！今晚怕是又得加班了，要不然明天看看？

这时候，心里有数的应该会知难而退了。如果他不退就接着拖啊，反正无法完成，受罚的又不是你。

### 3.如何拒绝上司或客户？

这两类人老实说，通常情况下你惹不起，除非你铁了心不想干了。但是不是说，他们提出的要求你都必须照单全收呢？未必。

从职能上来讲，不管是上司还是客户，他们更关注的，都是结果。而他们提出许多额外需求，无非也只是期望能获得比预期更好的结果。

所以，在面对他们的需求时，我们与其说讨论如何拒绝，不如说讨论如何有效引导，让自己不至于始终被牵着鼻子走。

我的前同事老易，就是箇中高手。有一次做专案，客户直接甩过来 8 项额外具体工作，并极不客气的表示，如果做不了就请回吧。老易一看内容，全是多出来的要求，合约里一条都没有。但他并未直接拒绝，而是站在客户角度，开始逐点分析：

第一项好是好，就是工程太大，需要你们投入大量物资和人力，投入产出比可能有点低.....。

第二项是真好，但北上广（北京、上海、广州）都没做过呢，我们确定要做白老鼠？

第三项也不错，但咱关起门说句实话，这不是您部门主导啊，即便做成了，您也不是最出色的那个.....。

最终，客户同意只执行第 7 项，其他都可以暂时搁置。而第 7 项内容，是 8 项中实际工作量最少的。老易为什么能够拒绝客户还让其满意？因为老易态度坚决，不卑不亢，而且有理有据。

最重要的，是每一点分析都基于客户角度出发，让客户相信老易确实是在替他们考虑。很多时候，客户确实不清楚他们要什么。而一位真正杰出的职场人士，一定懂得化被动为主动，化拒绝为引导，最终互相成就。

职场上，我们经常谈到专业化这个词。除了工作能力强、擅长沟通协调、能够拿到好的工作结果外，还有一项同样重要的技能，就是懂得拒绝。因为我们跟公司、公司与客户间的关系，其实都是契约关系。

所谓契约，其背后的逻辑叫公平。在合约约定范围内做到最好，却也懂得果断拒绝超范围的要求，不要过度交付，这才叫专业化。

## 不擅言词，在职场上就会吃亏吗？

们常常以为交际就是靠着三寸不烂之舌讲漂亮话。不过，说话真正的艺术，并不在于说了句谎话，成功让对方信以为真；如果能靠着一句真话，成功得到别人长久的信任，那才是最高明的。

在大家的印象中，外交使者就是靠一张嘴吃饭，能言善道、死的也能说成是活的，但蜀汉中有位使者邓芝，他在外交上备受肯定，却不是以华丽的言词见长。

当时情况是这样的，刘备东征孙吴失败，蜀汉面临重大危机，刘备兵败退守白帝城，在东吴阵营中，有人力劝孙权乘胜追击，但陆逊出言

阻止，他认为反而应该与蜀汉重新缔结同盟，以免曹魏趁势发兵来袭。

孙权听从陆逊之言，两边收兵言和，但就在这个时候，蜀汉上下最担忧的事情发生了一刘备病重，于白帝城逝世。

君王骤逝，须派外交大使安抚盟国，孔明为何将重责大任交给邓芝？

蜀汉建国的情况特殊，其实国家的命运几乎全系于刘备一人身上，当开国君王不在了，内部人心浮动、外部又有强敌，诸葛亮不禁对此忧心忡忡。

在这个时候，邓芝求见孔明，对孔明说道：如今先主过世，幼主弱小、刚登上帝位，应该派遣能够担当重任的大使再次向吴国表示友好之意。

我考虑很久了，一直找不到使者合适的人选，如今终于找到了。诸葛亮微笑说道。

你说的人是谁呢？

正是你啊！

邓芝并不算是非常知名的人物，为什么诸葛亮这样看重他？原因很简单，当时吴蜀已约定谈和，如果是没有危机意识的人，根本不会想到

需要出使东吴，反正看起来已经没事了不是吗？

然而，乱世中没有永远的敌人，也没有永远的朋友。邓芝对这点看得非常透澈，论言语技巧，绝对有比他更擅长言词的人才，但诸葛亮决定以邓芝为使者出使东吴，因为邓芝头脑清楚、勇于直言，在交涉大事上，这才是最重要的能力。

这让我们上了一课，大家可能会觉得，即使有实力，如果不会花言巧语哄老板开心，很难获得重用；事实上，当上头有个贤明的领导者，你心中有好的提案，不妨勇于表达，或许就能为自己争取到更多机会。



邓芝得到总经理诸葛亮的肯定，接下来出使东吴，是不是一帆风顺呢？

要用这样对你有好处来说服人，必须真的拿得出好处

不，邓芝碰了个大钉子—孙权竟然不肯接见他！

邓芝知道大事不妙，如同他和诸葛亮所担心的，孙权态度似乎犹豫不定，不然两国言好，有什么理由不见来使呢？

邓芝立刻写了奏文呈给孙权，信上说道：我今天前来，也是想要为吴国考量，不只是为了我们蜀汉啊！

这是外交的惯用手段，先说这样对你有好处吸引对方的注意，不过这个技巧需要搭配强而有

力的内容，如果卖保险、推销东西总是对客户说我这边有个最适合你的产品，但实际内容却不是那么一回事，这样只会造成更糟糕的反效果。

孙权想了想，决定接见邓芝，于是两人展开了对谈。

孙权说道：我有诚意和蜀国交好，并不是不愿意跟你们联合啊！只是蜀主幼小，国力又弱，若被魏国攻击，便难以自保，所以我才犹豫。

邓芝回道：吴、蜀联合起来有四州之地，大王你是当世英雄，而诸葛亮也是一代豪杰，蜀有险要地势、吴有三江之阻，只要唇齿相依，进可以兼并天下，退也可以鼎足而立，这是很自

然的道理。我们当然希望能够缔结友好关系，但若大王向魏国低头，魏国既会要求大王入朝拜见、又会要求大王将太子送上魏国称臣，如果不听从，魏国则奉辞讨伐反叛，这时我们也会顺长江而下进逼，这么一来，恐怕江南之地就不再是大王的了。

邓芝的分析合情合理，其中说到魏国向孙权要求送上儿子当人质一事，更是切中要害，曹丕确实如此要求，这是孙权最无法接受的事情，邓芝毫不掩饰、说得明白，吴蜀同盟当然对蜀汉有好处、但同样对孙吴有利，这就是外交的正道。

邓芝这样刚直的言论，并不是让对方的大老板听了会开心的话，但孙权沉默良久，点了点头，回了一句，你说得没错啊！

与其讲场面话，不动听的真心话更显诚意

于是孙吴与魏国断绝往来，吴蜀两边重新和好，孙权派出使者向蜀汉表示善意，而蜀汉再次派出邓芝回访。

这一次，邓芝和孙权见面，和上次紧绷的气氛完全不同，孙权带着笑意迎接他。

权谓芝曰：若天下太平，二主分治，不亦乐乎？

—《三国志·邓芝传》

经过上次会谈，两国确定同盟关系，这次孙权心情好多了，甚至说以后东吴跟西蜀可以平分天下，虽然这话不切实际，身为使者，这个时候大概只要摆出交际的笑容陪笑点头就好了。

不过，猜猜看邓芝如何回应？

俗话说，天无二日，土无二王。

邓芝淡淡说道。如果我们两国并吞了魏国，而大王仍不肯领略大汉天命的话，那么双方势必一战，做臣子的也只能各自竭诚尽忠了。

孙权闻言大笑，说道：你的坦诚直率，竟然到了这个地步！

这就是邓芝厉害的地方。当然，如果首要的敌人灭亡，两国终有一战，这是谁都明白的道理，但谁也不会对方君王面前说破，然而，邓芝直接说了出来，正因为他不欺骗、不敷衍，让孙权更加信任他、看重他。

权与亮书曰：丁公掞张，阴化不尽；和合二国，唯有邓芝。——《三国志·邓芝传》

孙权写了封信给诸葛亮，说道：说起使者，丁公的言词过于浮夸，阴化则是言不尽意；能够使二国长久和睦往来的，只有邓芝了。

东吴和蜀汉长年打交道，孙权对于蜀汉臣子都很熟悉，由他说出这句话，相当具有说服力。

论嘴上功夫，丁公言词浮华让人惊艳，或许胜过了邓芝，但这个故事再次说明，口才并不是最重要的能力，毕竟一国之君和他身边的谋臣都不是笨蛋，单纯想要用言语压过对方、骗过对方，那是不可能的。

邓芝的外交讲座告诉我们，不夸大其词、不迎合奉承，直接将情势明白地说出来，这才是谈判的正道。

在现代来说，谈生意、谈合作、经营一段关系，或许也是如此——诚意，其实就是最好的交际手段。

## 人格特质分 4 种，你的上司像哪个？

### 主导支配型

主导支配型在意任务完成以及快速决策，所以喜欢听重点，以及执行方案。如果要讲的东西太多细节，会让他们失去耐心，而且这种人很在意时间，对他们来说不是时间就是金钱，而是时间胜过金钱。对这族群的简报演讲，最好的方式就是直接切入重点。如果简报对象刚好是你的上司，遇到问题时最好不要直接把问题丢给上司，而是事先分析好，以及提出相对应的解决方案。然后解决方案最好可以二选一，或者三选一，绝对不可以只有一种方法，



因为他们喜欢主导，没给选项的话，不就摆明提供是非题，而非选择题。

如果只提供一种方法，那么被打枪的机会很高。二选一或三选一，至少都还在你可以控制的范围，假使这些选择他们都不满意，你就得想办法说服他们，不然他们就会反驳你或提出不同见解。

遇到这样的听众，你可以练习自己的沟通说服力，也可以增加未来回应类似问题的陈述力。但是切记，不要给一堆选项，因为给一堆选项，对主导支配型的人来说，有讲跟没讲一样，就像你把一本书全部都用萤光笔画重点，那就代表没有重点。

## 影响表达型

这类的人虽然也比较果断明决，但是较重视人情，同时也很爱演出，喜欢生动活泼的情节，对于数据没有特别感觉，但喜欢热情具体的事物，所以简报的重点是和人互动的感受。这类型的人喜欢听愿景，最好能够让他们实际体验到真实的感受，或者尝试不同的方案。

## 稳健亲和型

特征就是通常会收到好人卡，具有温良恭俭让的特质，在意所有人的感受。这类型的人不太喜欢刺激或尝鲜，但容易被故事打动，喜欢听使用者见证或者实际案例。因此，最好能够把

你简报内容的气氛表现出来，带他们仿佛回到现场，以说故事或分享案例的方式进行。

### 谨慎分析型

任务导向又会反覆思考权衡，这类型的听众喜欢看数据资料。所以最好准备好相关佐证资料、附件说明，即便数据很清楚地呈现，他们仍旧会抽丝剥茧看看有无盲点。但这并不代表对他们简报演讲时，就得一板一眼，其实依然可以轻松应对，但是太综艺路线的幽默桥段请尽量降低比例。

介绍完这些，你可能会问：如果听众包含这 4 种类型组成怎么办？这个问题问得十分聪明，但是在上台简报演讲的你又不是钞票，怎么可

能让每个人都喜欢呢？所以答案是：视情况而定。

你要问自己，这场简报演讲要达到什么目的？是让听众获得知识或颠覆传统观念？是说服听众去做什么？要获得听众支持或者资源挹注？你的目的决定了你要讲给谁听，以及你要怎么讲。一场简报演讲中不太可能取悦每个人，所以决定讲给谁听、谁是做决定的关键人物，就是很重要的事前功课。想要讨好每个人注定会让自己两面不是人。

同事看低我、对我人身攻击... 你可以这样聪明反击！

职场上，有许多同事会在老板面前表现积极，什么事都说好，但追问进度时总有借口，某某要求我中午前把资料给他，必须优先处理。让人没办法再要求他什么。

除了阳奉阴违的同事，职场常见的讨厌行为还包括人身攻击、看不起人、傲慢自大等。

多数人遇到这种状况，说不过对方，只好忍气吞声，但其实有方法可以圆融应对，不用委曲求全。

#### 1. 被忽略，反覆提出要求

对任何事都说好，但却很少付诸行动的人，如果你拆穿他，他只会更不肯配合。最有效的方

法，就是不厌其烦地重复你的需求，并尊重对方立场：我明白你有事在忙，但是无论如何，我都需要你的帮忙。坚持到他们对你让步。

## 2. 被轻视，直接、坦率反击

面对自认卓越不凡、带着轻蔑态度跟同事打交道的人，只有一个方法：坦率、直接地争辩，不用担心跟对方起冲突，因为傲慢自大的人，会尊敬站出来反击他的人。

## 3. 遇攻击，询问对方本意

我早就警告过你，都是你的错！遇到强迫、威胁和责骂，可以询问对方您的意思是？您能不

能多告诉我一些？要求对方解释，能让你有更多时间思考，对问题有更好的想法。

面对这类型人的要点，就是不要立刻回应。不必为自己辩解，也不要同样的话反击。如果太过生气、控制不了情绪，就先停止接触，离开现场。倘若努力后依然无法终结攻击，就果断地结束关系。

#### 4. 遇批评，勇于表达感受

面对羞辱你能力、外表的人，要明确告诉对方感受：你的批评让我觉得很受伤，你到底想说什么？通常对方会为了脱身说他只是开玩笑。此时，绝对不能轻易放过对方，要逐字引述他

的话，再次表达你的感受：对你来说，或许只是开玩笑，但对我而言……。

如何向上司提出新想法？

员工的创意或建言经常没有得到上司的正面评价，也失去执行的机会。既然创意或谋略不易获得上司认可的情况屡见不鲜，那么究竟陈平的六出奇计是如何屡屡获得刘邦的肯定而得以实现呢？

为什么提案总是被拒绝？员工缺乏表达技巧

上述研究进一步指出，创意或建言未能被执行的原因，往往不是上司觉得那些想法缺乏创意，而是：



1. 员工自己缺乏表达技巧，无法让上司了解创意或建言的内容和价值；
2. 员工缺乏有效的向上管理策略，无法在情绪上影响上司对创意的评价。

研究还发现，当员工同时采用高质量的创意预演行为，以及高质量的向上影响策略时，两者交互作用下，会加大上司对他们创造力的正面评估，进而增加创意有效落实的机会。

我就以陈平 6 个奇计中的一个谋略来当例子。汉高祖刘邦刚称帝不久，有人上书密告韩信谋反，刘邦不知如何处理，便去问陈平该怎么办。陈平先问：有人知道上书揭发韩信谋反这件事吗？刘邦说：没有。陈平又问：韩信自己知道

吗？刘邦说：不知道。陈平接着问：陛下的精兵与楚王的相比，谁的比较强？刘邦说我的比不上他的。陈平又问：陛下的将领带兵作战有超过韩信的吗？刘邦说：没有人能超越他。

陈平用刘邦的话总结，陛下的军队既不如韩信的精锐，将领用兵又不及韩信，如果陛下依照诸将领的建议，出兵攻打他，这不是逼他起兵谋反吗？我私下为陛下感到忧心啊！刘邦说：这事该怎么办呢？陈平说，古时天子有巡行天下，会见诸侯的事。南方有个叫云梦泽的地方，陛下只要假装出游云梦泽，在陈县（韩信封地楚国的西边边界）会见诸侯。一旦韩信听到天子愉快出游，想必会推测，事情一切顺利，并到郊外迎接、进谒陛下。当他拜谒时，陛下便

可趁机拘捕他，这是只要一位力士就足以完成的事。

如何向老板提出新想法？预演创意加向上管理

创意预演的方式有很多，例如动画、原型、海报、草图、模型、模拟等。若创意提出人以动画的方式，解说创意的组成、程序、原型以及运用等，将可使抽象难懂的概念变成鲜活而易执行的实像。

创意构想或计谋的预演，包括机、人、事、时、地、物等 6 个元素。再以陈平计擒韩信为例，陈平提出的构想中，机最为重要，就是机会、机遇、机缘的意思，也就是在什么情境下擒捕韩信成功机会最大呢？他的具体创意预演是，

要刘邦仿效古时候的天子巡行天下，在召集诸侯们上演政治大拜拜的时机，一举生擒韩信，因为如此方能卸下韩信的戒心。

顺着这个主架构，陈平继续向刘邦作情境预演，要在哪里会见诸侯呢？什么时间点逮捕韩信呢？他的构想是，让刘邦宣告出游云梦泽，并要诸侯们在陈县会合。由于陈县在楚国境内，假设韩信对刘邦巡行天下会见诸侯一事没有戒心，为了表达效忠，必然会到陈县郊外觀见刘邦，如此便可不费吹灰之力擒捕韩信。陈平把逮捕韩信的脚本，就像拍电影一样，让刘邦在脑中预演了一遍，提高他接受这个计谋的可能性。

向老板提出新想法，除了在内容上做情境预演，同时还需要在情绪上运用策略进行向上影响，两者缺一不可。向上影响的策略有以下多种形态，例如理性说服、向上司咨询、与上司结盟、讨好等策略。

在上述的案例中，陈平便是采用理性说服的方式，而且同时他也运用苏格拉底式对话，以提问而不是陈述、断言或命令的方式进行理性说服。设想若陈平当时不是以对话的方式二问刘邦，让他自己承认在军事上远不如韩信，而是直接告诉刘邦说，陛下的兵力以及将领素质都远不如韩信，来劝他打消动武的想法，即使言之成理，但恐怕会让老板因为面子挂不住而达不到出谋献策的效果。陈平透过向上影响策略

的适切运用，使得计擒韩信的谋略能得到刘邦的信任和青睐。

## 吃亏不是占便宜！职场上的人际来往，这 3 种亏不能吃

家常常催眠自己吃亏就是占便宜，当与外界发生摩擦或者利益纠纷时，为了维持表面上的和谐及平衡，吃亏就成为一种比较温和有效的处世手段。清朝画家郑板桥说：试看世间会打算的，何曾打算得别人一点，直是算尽自家耳。他还提出一个难得糊涂的观点，认为做人不妨糊涂一点，偶尔吃点亏也没关系，不需要什么事都跟人斤斤计较。

吃亏文化成为成功人士一大重要的哲学思维，也成了许多人处理人际关系的一项准则，但是吃亏文化的流行并不意味着大家就喜欢吃亏，或是可以把吃亏当成人际交往的主要手段，更不代表我们处处都要主动吃亏。

吃亏是一种策略，有一个基本底线，简单来说，就是吃亏的人应该明确知道什么亏可以吃，什么亏不能吃，而不是单纯做一个事事都吃亏的滥好人。

那么，一般来说，什么样的亏不能吃呢？

涉及核心利益的亏不能吃

每个人都有自己的利益取向，虽然在某些时候，我们会愿意迎合他人的想法，但这并不代表就可以漠视自己的权益。在不那么重要的事情上做出让步，是赢得和谐关系的一种方法，但是在涉及核心利益时，就必须放弃吃亏的想法，因为这些权益可能事关自己的生存和发展，或是对大局产生重大影响，一旦做出让步，就会让自己陷入绝境。

在过去，滥好人们常常会无原则的迎合别人，或者无底线的保持退让姿态，当对方想要得到 A 时，就慷慨的把 A 送出去，当对方想要获得 B 时，又大方的将 B 让出去。对于这些滥好人来说，似乎什么东西都可以让给别人，也没有什么亏吃不起，这种态度往往会让他们在



关键时刻失去主导权，丧失竞争优势，一旦核心利益受损，便会彻底陷入被动局面。

明显针对自己的亏不要吃

任何一个群体或者团队都有其最基本的游戏规则，这些规则有时会出现分配上的不均衡，就像一个企业的管理者薪资及奖金都会比员工高，这是公司内部的基本制度，很少有人会对这样的分配提出质疑。但是如果分配结果是，管理者获得了大部分的利益，其他同事也拿到可观的分红，只有你拿最少，考虑到自己在工作中做出的贡献并不比其他人低，却拿到最少比例的奖金，这样的分配很明显是针对你一个人而来。

一旦群体或者团队开始出现针对个人的事件，内部分配体系就会崩塌，并且很可能表明这个人已经成了团队内部的箭靶，或是人人可以欺负的出气筒。此时如果还保持着吃亏让步的态度，就可能会沦为可有可无的边缘人，自身的权益也会不断受损。

被人利用的亏不要吃

在处理人际关系的时候，难免会出现一些行为或想法上的交流，这时候有人可能会获得更多的利益，而有的人可能会吃亏，这种吃亏有时是为了社交或生存，但有时是被人利用，变成他人手上的一枚棋子，那么此时的退让就显得毫无必要，也完全不值得。

A 和 B 是好朋友，两人一起竞争上司职位，并且成为最终的两位候选人。在公司对两人进行最后的考核之前，A 言辞恳切的对 B 说：我不希望我们之间的关系因为工作受到影响，所以我准备退出。我会直接写信给老板，说明自己不适合担任这个职务，因此没有必要再竞争下去。

B 听了觉得有点不好意思，于是当天晚上就先写了一封信给老板，说明自己因为健康原因不适合参与竞争，就这样，上司职位最后落入 A 的手里。

之后的某一天，B 无意中得知其实 A 当初对于上司的职位志在必得，为了消除最后一个竞

争对手，才想出一招苦肉计诱导 B 主动放弃。

听到这件事之后的 B 愤恨不已，但生米已经煮成熟饭，后悔也来不及了。

生活中，常常会出现这样的情况，有时候我们觉得自己是好心做出让步成全别人，却不知道可能已经中了圈套，落入对方事先挖好的陷阱，因此，面对类似情况时，一定要坚持维护自己的尊严和权益，果断的提出抗议。

一般而言，以上几种情况的吃亏都要尽量避免，不能表现得太过宽容大度，任由他人排挤或打击自己，在必要的时候必须勇敢站出来说不，并主动维护自己的权益。

为什么每天都要被老板追进度？

用这 3 元素解决。

为什么你的老板每天都要追你进度？因为老板不信任你。为什么做了许多努力，却没有接到单？因为客户不信任你。你在职场上的被信赖度有多高？跟着本文三要素，帮你形塑出可靠跟值得托付的声誉。

我们在职涯上可能遇到很多议题，求职面试、向上管理、团队带领等等。人生也是，从人与人的互动，家庭关系的经营，好多好的课题要等着我们努力去面对跟解题。但其实人作为一种社群动物，最根本的议题都在于人而已。

人类社会运作的本质就是

透过交换情报，达到拥有共同认知的相互合作，以利族群与个体生存的延续。

而这个交换情报是人类发展出文明的关键，我们让讯息可以代代相传，知识才能得以累积，基于这个共同的讯息基础，而有共同的认知，形成有内聚力的群体，接着互为肢体效力，组织得以运作创造更大效益。

最核心的问题

好，所以其实不管我们在生涯上遇到怎样的问题，总归而论都可以从本质性的问题思考。那就是怎样与他人建立共同认知，进而合作产生对彼此都有益处的结果。那这就需要最关键的元素，也是人类社会与商业世界的根本：

那就是信任。

信任感觉是很简单的词，却也是整个人类世界运作的基石。信任建构出我们每个人的声誉，也成为我们在职场关系与工作表现的基础。所以不管是在职场还是人生遇到的问题，其实许多层面都是要解决信任的问题。

为什么你的老板每天都要追你进度？

重复确认很多事情让你不堪其扰？因为老板不信任你。

为什么公司营收不好时，你会惶惶不安，担心自己会不会是资遣对象？因为你信任公司。

为什么做了许多努力，却没有接到单子，业绩没有起色？因为客户不信任你。

种种的问题，他可能有各种的变因存在，但信任这个因子绝对可以插入每个议题中讨论。

而信任可以基于很多原因，可以是认知上的，基于你性格上的，或者当下情绪上的。出于理性原因的信任我们可以称为认知信任。所以我们就进入下一个阶段，怎样建构信任？

三个基石建立信任

很简单，我们怎么证明一个讯息为真？那就是找到能证明这个讯息的其他讯息。所以你需要证据，这也是为什么我们要展现出自己的努力、认真与成果，就是要建构自己自己的声誉，



累积信任。如果人家根本不知道我们在干嘛，那就容易有误解，因为这个未知部分就容易被他人用脑捕的方式自行补上，要建构完整的认知信任，我们要有以下三个元素：

- 能力：我们有没有能力满足对方的期待，带来解决方案？也就是说，你有能力完成老板、客户、伙伴希望你达成的事情吗？你要先有这个能力，才能建构出信任。而有能力以后就是要展现这个专业，让他人认知到你有这样的能力。

透过学习跟磨练技能，认知到自己的不足处，也意识到自己的长处，这样才能有全面的理解。你可以透过参加课程来

增进你的技能，不管是工作坊、研讨会还是读书会。都是你值得投资的东西。如果你负担不起这些，网路上也有很多免费资源可以学习。

- 意图：而解决能不能之后，再来是想不想的问题。你有能力，但你愿意帮助其他人吗？你出发点是为了自己的利益，还是想跟伙伴追求共赢？这个意图可能很简单，比如你就只是需要一个稳定工作支付房租跟生活费用，但这个意图也是人们判断是否可以信任的依据。

展现好的意图，也就是行为的动机，也能建立起信任。当人们知道双方有共同

的动机与目标时，这个共同认知就建立起来，伙伴关系也会确立。所以我们可以很简单的透过真诚的关心帮助他人，来建立信任跟声誉。

- 一致性：最后，我们要谈谈一致性，一致性也可以理解成：正直、诚信的概念。就是你是不是能说到做到的人，你所说跟所想是不是一致。你对外展现的能力跟意图，是否跟你本质上的实际情况符合？

而这也是建立信任最重要的一个环节，一次小的错误就可能让你产生污点。所以切记不要偷机取巧，一定要假设你说

的每句话，作的每一件事情都被摊开在  
阳光下被检视时，自己还无所畏惧心安  
理得，那就是一致性上的成功。

而建立信任可以有两个小诀窍，就是谦冲自牧  
跟超越预期。简单的说，不要承诺你做不到的  
事情，不要过度夸张包装你的能力与意图，同  
时努力交出超越他人预期的成果，这样就能形  
塑出可靠跟值得托付的声誉。

细细谈信任这事情

完全的信任跟慢慢的累积够有好坏，完全的信  
任可以省去很多培养默契的情况，但如果一开  
始就得到他人的一百分或者给予一百分，那就  
只有因为小失误往下扣分的空间了。这也是为  
什么我们要谦冲自牧，同时慢慢的累积，就算

一开始只有六十分，却因为很多小事件不断加分，这样的信任虽然要经过更长时间酝酿，但是更为坚固。

所以初入职场，老板还不愿意完全放手，对你紧迫盯人，也不用太紧张，因为这样反倒容易倒吃甘蔗，用你的行为跟意志不断交付出成果，信任也就累积起来。

而方才说的，能力、意图跟一致性可以说是认知信任的根基。缺少任何一块都将让你的信誉动摇。因为他们彼此也不能缺少彼此，你不能在有好的意图却没有能力下完成任务，想不想跟能不能同时达标，而内外所想跟所作又达到一致，才有可能建构信任。

当然信任的原因很多，这只是最理性的一种。

有些信任是基于性格跟情绪，甚至其他因素。

比如研究就发现，长相更好看更高大的人，更容易在第一次印象中获得他人信赖。所以打理自己的形样也是建立信任的方法，你不会觉得一个满脸胡扎不修边幅的人可以为你带来好的医疗服务。

信任就像银行户头里的钱一样

累积信任与声誉在于兑现承诺，当你每次说的话都作到，甚至超乎预期，那就像一个年年超越目标体质良好的公司，自然能受到更多投资人青睐，股价因而上涨。相反的，如果不断地在承诺上失约，那就会被当成不可靠的人。而这些都由许多小事情构成。

但我们大多数的人都不是圣人，也是会犯错，我们都有过不小心迟到或者搞砸过事情。但别太放在心上，信任本来就是一个流动的资产，那就像你户头里的钱，有进有出，当我们犯了错误，可能会因此被扣点，但他代表的是，你仍可以透过其他方式获取你的信任点数。

我也搞砸过事情，但搞砸事情与其懊恼于过去的自己的失误，不如思考怎样看向前方，赶紧承认错误，修补关系，让自己有机会再度赢回信任。这些都是漫长的累积，透过实际的做人处事不断地充值出来的，很难一夕成就。

建立声誉需要很长时间的累积跟努力，但这是我们在人类社会中最重要资产。而建立信任我们要从能力、意图跟一致性努力。努力让自

己有能力解决问题，有良善的意图，同时内外达到一致。

而我们不可能不犯错，犯错也不会怎样，人与人的认知本来就是浮动的，就算是个曾被认为是完美的人，只要他出于恶意的杀了人，那当下立刻身败名裂，同时，即便曾经犯过错，认知到自己的问题，也能浪子回头。

## 挨骂的智慧：被老板骂，先用这句话灭了他的火

骂人是一种高深的学问，然而，被骂更是必修的高情商。职场上难免被老板骂、上司骂、客户骂、甚至同事骂，挨骂当下如何面对、事后如何消化？看看这些大咖怎么做。



越高层，越要主动找骂挨

身为高阶上司，在同事离职面谈  
时主动找骂挨，是很重要的方  
法。

每次我和离职的人面谈，我都会把自己当做成  
是要被骂的人，问对方：你要走，是不是公司  
做错了什么？对方通常会眼眶一红，很感动。  
这么一问，加上人也要走了，反而会讲真话，  
他认为哪个上司失当、哪些产品有瑕疵，我都  
听得到了。

而在专业职场里，我认为没有任何人有骂人、  
对另一个人提高声音的权力。

但无可避免的，有人会这么做，所以挨骂一定  
会发生。但因为没有人有骂人的权力，我们自

己被骂时，也不需要恶言相向。老板讲重话时，如果希望他的话不要再继续重下去，你先要灭了他的火头，说一句这可能是我的不对，老板想把情绪拉高也拉不高了。

骂对、骂错，都先负起责任

即使自己是无辜的，也不要马上辩驳。我也曾经被错怪过，当然第一时间觉得老板很昏庸，但我知道如果我马上撇清，他会觉得我在推卸责任。所以我反而说：真的是这样吗？实在很抱歉，这由我来负全责，我去了解情况。犯错的人通常会为自己辩白，当我这么平静，骂我的上司心里反而会想：我骂对人没有？

这时候比较聪明的老板会知道他拳拳都打空了，就会收手，虽然顾及当时的颜面，他可能不会认错，但事后他一定会想办法调查真相。当然有时候时间不会证明一切。但骂都骂过了，除非对方能伟大到承认自己骂错了，向你道歉，否则也没有必要再去讲，你不放在心上，对方不放在心上，事情就过了。

上司晚娘心态，良禽择木而栖

其实很多上司发完脾气后，是很自责、很不好意思的。但也有些上司是婆媳心理、晚娘心态，他就是要骂，这时候你要思考自己是不是真的做错了，如果不是你的错，但他一而再、再而三骂你，就要考虑是不是要换个工作环境。

很多本国企业的上司认为不骂人就不叫老板，这是文化上的问题。如果你真的受不了可以选择离开，若觉得没有更好的工作机会、或已待在公司多年，那表示你没有那么受不了，有很多人其实已经练就了一种刀枪不入的功夫。

老板指桑骂槐，不要对号入座

很多时候，企业上司骂人是指桑骂槐。在本国企业，常会有这种情形，比如说出错的是协理，但总经理觉得骂协理有失身分，所以会当着协理的面骂副总，这时候，副总挨骂的艺术是，要懂得承受，但知道总经理不是真的在骂他。在外商，也常看到上司在公文 email 上措辞严重，但其实真正要骂的并不是主要收信的某甲，而是在骂被副本抄送的乙、丙、丁、戊。

有实力，才不会成为受气包

我们也会发现，老板也常会找一些软弱的受气包、出气筒骂，而当你的实力、对公司的贡献很大时，就算在外表和言辞上不见得凶悍，老板也不太敢对你怎么样。我是一个很敏感的人，有时候老板对我疾言厉色一点，我会让他知道我愿意认错，但脸上也会摆出一副就到此为止，你不要太过份的样子。因为我觉得自己在市场上有一定的价值，让我的上司知道，和我相处最好不要恣意发泄情绪，是一种自我保护。

以前面的情境为例，若我已经说了我要负全责，老板还要再拉高情绪，我可能会再一点点，再强调这个事情我还要去看看，我应该要负全

部的责任，如果对方还要让我重覆讲第 3 遍，  
我的情绪和肢体语言就会让他知道：如果你让  
我再讲第 4 遍，我大概就要递辞呈了。

这就是一种恐怖平衡吧！

被骂时，用幽默化解

在职场上挨骂，千万不要当场和老板冲起来。

你就先听一下，然后说喔、是，就没事啦！他的脾气可能不是冲着你来的，搞不好是刚刚他的小孩让他受气了，他只是找一个人发泄，就算了。

人要懂得打太极，别和自己过不去

当然被负面批评时，会产生负面情绪，重点是  
把情绪丢掉，把事情解决。气不要往心里，和

自己过不去。人最可怜的就是，自己在生闷气，别人还不知道你在气什么。

假如事情做不好老板骂你，他加入了他的愤怒情绪，你可以选择在前面情绪的部分原谅他，然后改正后面他叫你做的事情，下次不要再犯。

人要有打太极的力量，挨骂的时候，有个力量撞过来，你要能够先接纳它，再用太极的方式顺势抛出去。

如果你能做到这样，你不仅现在会是很好的员工，未来也会是很好的领导者。

跟对师傅，比常不常被骂重要

爱骂人不是好的方式，但爱骂人的师傅不见得不好，师傅是愿意教你才会骂你。但也有师傅就是爱骂人，不见得会煮或是会带人。

所以跟对人很重要，师傅会煮不一定会教，他有没有教育你、提携你、有没有给你机会，才是最重要的，而不是会不会骂人。同期入行的学徒，跟错人的1个月赚2万多，跟对人的1个月赚7万多，差别就在这里。

我刚入行当学徒的时候，学的是四川菜，师傅骂人的口头禅是格老子的，还遇过师傅会打人的，也就是忍住，到厕所里揉揉眼睛，再出来。以前做学徒，还要用拜托的，如果回嘴，就叫你明天不用来上班了。师傅骂的不对，也是听一听就过了，师傅骂的对，我会拿笔记下来。



不过，以前学艺不精时，有时候会以为师傅骂的不对，过了几年，才知道师傅当初其实骂的对。

开餐厅，永远要被骂

一样米养百样人，同一道菜，会有人觉得比较咸、有人觉得比较油，没有一家餐厅是没有人批评的。

做厨师 30 年，现在还是有老饕会教我怎么做，也会有客人故意在鸡蛋里挑骨头，一道相传 50 年的菜大家都说好吃，只有他说不好吃。

客人讲的对，虚心接受，讲的不对或恶意批评，当下也要接受，事后再告诉自己不要在意。客人觉得不好，我会说：不好意思，改进。要不要帮你换个菜？或者再做一道菜招待？

厨艺再好的厨师，都能要走出厨房，面对客人的批评。有些厨师就是没办法做到，那就是厨师与厨工的差别。

## 4 个你必须懂的职场法则：我们不主动求战，但要学会保护自己

职场如战场，每天上班都是一场挑战，稍一不慎可能得罪别人令自己陷入险境也不知道，要好好保护自己就认真研究以下这些职场守则，必要时可能救你一命。

职场法则一：寻找你的职场靠山之外，更要让自己有所价值

很多职场人士，特别是初入职场的都会十分鄙视在职场上投诚的人，觉得他们出卖灵魂

没有个人尊严。但是你有没有想过在职场上即使你有多大的能力，没有遇上一个好的伯乐你的职场生涯只会落得怀才不遇，郁郁不欢的下场。

不是要求你在职场上将自己的性格和思想完全消灭，而是请将你的脾气收起和上司同事打好关系，不要处处树敌，认清形势为自己找到好的靠山令自己在职场上可以如鱼得水。

当然，任何靠山都会有消失的一天，你认为再强大的靠山都总会因为种种原因而被消失。因此，寻找靠山之余你也应该好好发展自己，增强实力，让自己有足够的价值让伯乐主动拉拢你。

职场法则二：保护自己，伯乐也可以是出卖你的人

承接法则一，在职场上每个人都是一个个体，每个人都有自己的个人利益需要保护，即使你认为自己已经找到一个靠山但不要误以为你们的关系是十分稳固。要紧记在职场上你们仍然是竞争对手，当有事情发生利益冲突需要有人牺牲时，这个你认为的靠山可能就会将你拱手出让以保护自己。

职场上每个人都需要对自己负责，不要全然将自己的职场生命交给其他人，要时刻认清处境不要误信他人。

职场法则三：小心谨慎为上

职场上你不一定要光芒四射，但是你必须步步为营。职场上的明星尖子只有少数，你不是其中一员没有关系，但是不要成为一个粗心大

意的人。与同事上司相处，能风花说月的时候就不要议论其他人，你永远不知道这些话会被如何扭曲传开；即使无可避免要参与讨论，能说人好话的时候就别就坏话。

公司是公司，同事是同事，你说出去的所有话要有心理准备会被其他人传开，而且会在你当初的版本些添加大量其他不是出于你口的材料。职场上与所有人相处都先好好想清楚什么应该说，什么不应该说，即使要说也要想想跟不同的对象应该说多少。

职场法则四：做事再好，也要适时让人知道不要误会，不是要求你抢风头，而是在职场上除了要有良好处事能力也有让人看见你的能

力，不然到最后你只是一头很能干的牛而不是一个让人争相招揽的人才。

每个人都是一个自我经营的品牌，你有责任让人知道你的存在，了解你的能力，而不是静静坐下来让有心人发现你的存在。

闲时多出席业界聚会建立自己的人脉，将自己推销给不同领域的人扩阔自己的交友圈，空闲时好好经营自己的个人作品。只要你的作品足够好能力优秀，透过交友圈的口耳相传你便会可以获得更多机会。

职场生活不容易，稍一不慎可能令你身陷险境，万事小心才可以让自己立于不败之地。

一介草民如何和职场中的皇亲国戚共融？你得先求生存，再长点心

眼。

回顾你的职场身边是否曾经出现这样的人物

- 和高层依附着一些情感关系，不论血缘或是情谊。之前听过一种说法，关于这辈子烧好香，多累积点阴德，下辈子就可能出身在哪个豪门世家，但当时心里想着的是，这辈子都不一定可以过得好了，谁还管的了下一个人生？别人含着金汤匙，我却咬着免洗汤匙，不禁有种世间捉弄人的凄凉。

如果你想变成有钱人，首先，你

不能讨厌有钱人，因为没有人会

想变成自己不喜欢的样子

所以，每当脑海里出现负面的想法，必须尽快

把它们消灭掉，例如：他凭什么？还不就是运

气好、他就是靠山够硬才有今天、有钱而已，  
哪有什么了不起、他就是有关系，才做什么都没关系。

这一篇不纠结你是不是有钱人，或是你如何看待有钱人，本篇想讨论的是，当你不是有靠山的那一个，你能怎么办？

现实中上演的宫廷剧

职场就宛如宫廷剧里有着许多角色，皇上、文武百官、老太监、宫女、当然还包括皇亲国戚，有些人显得趾高气昂，但依旧不乏有靠山却谦卑有礼的人，而你自己是处在哪一个阶段位置，做着什么样的事？

我从私立医院跨领域到公部门，不管走到哪个职场，新转调哪一个单位，都有这样的隐形关



系存在，刚进入新环境的新人，能做的除了做好份内的事之外，就是要张大眼睛认清这个工作环境里人与人之间的关系。

你说：我才不想如此虚伪，我只是想认真赚钱，不是来演戏。

但我想跟你说声抱歉：这是在你跳进社会这个坑开始，就必须培养的能力之一，如果你想要在这个地方好过一些。

菜鸟进宫先求生存

最近刚转调单位，而依据上述的阶层，我应该处在文官的角色，而且算是资历最浅的文官，我观察了这群一起共事的团队整整一个月，这个组成很有趣。

皇上主张照顾官民百姓想从无到有建立一个良善沟通制度，但碍于人手与经验不足，什么事都必须亲力亲为的情况下，时间分配难以取得平衡。

有一些很认份的武官但没什么上得了台面的战绩；几位游刃有余的资深文官和宫廷里大小人物都能融洽相处；少部分战机彪炳却有些功高过主的武官；有几个翘着二郎腿看似闲着无事的皇亲国戚，整个宫廷内看似和平，但其实有些波涛汹涌，各自角力，我并不打算选边站，而是先找寻自己的生存空间，尽快让自己变强壮。

当你等级够高，你将不会再困扰

这些小事

嗨，听说你是皇亲国戚

在这之前，我想先戳破我自己和读者你对于职场单纯梦幻想像的粉红泡泡，谈到和皇亲国戚的相处之道，不仅是一种职场生存技能，也是一种人际关系的能力，即使他有着那看似嚣张想立刻赏他一巴掌的嘴脸，就算他有多么摆烂，有多么讨人厌，在宫廷关系里，他就是有人罩着，我们不能像个受害者什么都不做，只会嚷嚷着这个世界不公平。

要嘛滚蛋，要嘛和平相处。

与其说是驾驭，不如说是找到彼此共融的方式：

1. 说嘴无用，先搞懂关系：皇亲国戚不是我们普通老百姓动的了的，学着和讨厌

的人合作愉快，你不需要喜欢他，但至少别让负面情绪影响自己的工作表现。

2. 了解他们要什么：皇亲国戚有的是背景、是靠山，和一般工作者单纯所要的薪资必然不同，可能是尊重，也可能是单纯偷懒，在不违反内心抗拒之下，你能为他们做什么？
3. 不让情绪支配自己的行为：使用非暴力沟通的技巧，以完成工作任务为优先，而不是个人利益或感受（非暴力沟通是由马歇尔博士提出的沟通技巧，我读完后会再与读者分享）。

4. 顺利生存后，想办法表现出色：维持好的人际关系，不嚼舌根，同时透过辉煌成绩证明自己。

宫廷剧里所写的剧情，虽然有些洒狗血，但不得不说部分也与职场不谋而合，每一个人都在自己的皇宫里找寻自己的价值，你如何经营这段与皇亲国戚之间的关系，将会影响到他们是你的敌人，或是成为你的友邦，善待每一个陌生人，因为不知道哪一天你也可能会需要他们的帮助。

不管他们是什么背景、什么资历、什么阶级，忠于自己善待人际关系的价值观，能够让你在人与人相处的世界更加顺遂。

## 遇到讨人厌上司，如何共事下去？

### 你无须爱他，但你要会管理他

我真的讨厌我上司，超不想跟他共事！根据调查，在职场中有六成工作者并不认同自己的上司，上司就跟婆媳相处中的婆婆一样要被讨厌很简单，但要深受人爱戴简直比登天还难。

每个人讨厌上司的理由千百种，最常被提及不外乎这五种：

#### 1. 毫无专业能力

专业或相关经验远不及于你，遇到问题请教他一问三不知，无法给予指导，提案报告愿意听取意见就还好，遇上没专业本事又坚持己见的上司，最令人头痛。

#### 2. 没担当

出事了全部推给你或部门来扛，自己置身事外，然而有功劳时却抢着说自己领导有多厉害。

### 3. 态度强势

支配着所有事情，全要照他的原则、方法行事，又总爱做样子要部属提出想法意见，却每每给予批评责备，与他工作总是战战兢兢大有压力。

### 4. 小心眼

上司对你特别不欣赏，工作中找麻烦、挑剔，或不理不睬、说话口气态度差，一副摆明针对你。

### 5. 个人喜好因素

你就是看不惯、看不过、看不爽上司的做事思维方法、待人处事、领导风格.....等。

---

然而上司之所以成为上司，一定有他的原因或价值，有些人或许没专业但善于其他管理或沟通技能，虽没担当但部门就是绩效佳。在公司有上司当靠山，也有可能是国王人马。

反正只要他挂着上司头衔，你就得认清一个事实：他是上司、你是部属，在职权上他就是在你之上，你就是在之下。

你无需喜欢你的上司，但你也不用痛恨他。只是你必须管理他，让他变成你达成目标、追求成就及获得个人成功的资源。

因此你不一定要让上司喜欢你，但千万别让他讨厌你，这两件事你得谨记在心：



## 要尊敬

对上司该有的尊敬和称呼请别忽略，基本的招呼、回应、态度都该有下对上的样子，别把上司当空气，更别摆出高架子对上司完全不理睬。

## 勿互斗

上司强势你比他更霸气，往往都只是一旁同事说你好勇猛，不过后面苦日子却是自己担，对上司有再多的不满，也没必要把话说绝，撕破脸只是阻碍自己未来工作上的资源和后路。

---

上司不像父母会包容你所有的不礼貌，你和他之间关系的结束，也难以像男女情感可以老死不相往来，他可是有机会成为其他公司征查你

的关键影响人物，身为部属我们还是得识时务者为俊杰。

你可根据自己的处事风格，再依据上司的个性习惯，从以下方法中试着改变和你讨厌的上司相处模式。

#### 同理心应用

同理他的情境，你无需换位思考上司这角色，毕竟你未曾在他那高度，你置换的是场景、情境、事件，或许就能体谅他的难处，有机会降低讨厌度。

例如：被要求年度部门成本降低二成，仍要有过去的产量和品质，当你面对这样要求时会有什么样困境与感受？他每天有开不完的会议，桌上堆着整叠待回覆公文，以及同事们等着要

来沟通的事件，没有一件事可以放着不理，那是多大的时间压力。

#### 观察模仿

看看其他同事是怎么与他相处的，哪一个人的模式你认为比较舒适自在，刻意请这位同事喝一杯咖啡，将你的问题做简单的阐述，并请教他与上司相处和共事的方法技巧。

例如你可以问同事：我和上司沟通时，他几乎都不看我，也不愿意多听我讲，你怎么做到让他愿意听你说，并且还采取你的建议？我每次送上去的报告，总是被一改再改，上司看报告在乎的点有哪些？

#### 私下交流

和上司公出或出差只有你和他的时间，找个适合交流的时刻，你可以用婉转的方式表述自己对他的感受，也或者请他为你解开某些事情的疑惑；平时理性思考的上司不在办公室里相对愿意交流内心话的机会较大。

例如出差时，两人一起用餐、一起在车上的时间，你主动先提及：经理，您认为我在工作上的强项以及待加强的地方有哪些？关于 XX 专案，我其实一直很想知道当初主任没有分派给我的理由？除了会议上的说词外，是不是还有其他的原因，可以请主任让我知道吗？

任务导向

当两人的关系形同冰山时，就别想着要在上司身上寻求认同或赞美，而是让彼此目标一致，

让工作专案、任务成为你们共通话题，适时的给予回报并向其取得资源，让上司看见你的生产力，彼此的信任度自然益增。

如果你喜欢你的工作内容、环境以及同事，就只是受不了上司，那么另谋出路是万不得已的最后一条路。倘若这份工作真的让你痛苦万分、度日如年，那我则奉劝你何必撑在这比谁气长，赢了其实也是输。

工作中的你有强项，势必也有弱点，上司当然也不例外，别用高标准的尺来检视、要求他，多看看他的强项，会发现他在讨人厌之外，也会有让人喜欢的一面或一个点，不是吗？

重点整理：

与上司的相处模式	你可以这样做
同理心应用	同理上司的情境，从场景、情境、事件来体谅
观察模仿	参考或请教其他同事和上司的相处模式
私下交流	在公司外的地方，婉转表述对他的感受或疑问
任务导向	让彼此目标一致，让上司看见你的生产力

办公室新人必胜技巧：开局选对  
角、职场过得好！

你知道吗？办公室菜鸟要站稳脚步，其实一开局就得决胜负了。如果你能看准时势、跟对指路老兵，才能让事情更容易推动、事半功倍，将大大提升新人在职场的存活率哦！

胜负在开局就决定了大部分

如果你不想要一上战场就像无头苍蝇般乱串部门、乱找资源，那请注意以下方法，也许可以帮你更快成为有自信又稳定的战士。

找到指路老兵

1. 这里指的老兵意味着在战场中年资长、产业历练多、熟悉各部门组织运作、有良好广泛的人际关系，最好还有点江湖地位的那个人。

2. 老兵跟老油条的分别，老兵会打仗而且以打胜仗为目标，老油条不打仗而且以活下去为目标，你可以从其他员工对他的评价中得知，记得多听多看才有足够的数据库分析。
3. 抱着要跟他学习拜师的心态，并且放下自己所有的自信，从零快速吸收，没错，照单全收，全收后才能看到老兵心法的完整体系，不然你中间听一点又加一点，最后就是一盘乱局。

注意：别一股脑就开始从职称高低做排序，职位高，跟你不一定有直接关系，老兵最好的就是跟你的工作成败有直接关系、资源有直接调



配可能，如果气味言语又能相投，那才真的是那个对的人！！！！

## 建立外部团队

1. 内部靠老兵带路，外部靠团队支援。
2. 外部支援团队，以有效为主要建立准则，可能的团队成员有以下建议：内外关键资源的掌握者、内外产业情报资料的拥有者等。
3. 对的团队成员依然应该以工作成败有直接关系、资源有直接调配可能，如果气味言语又能相投为找寻标准。

注意：外部团队应该也要当成你在组织内的绝佳武器，当老兵有难，如果可以借重你的外部

团队主动协助，想必可以更快让老兵知道你的善意及实力，更有助于快速将组织内资源整合。

### 挑选适合战场

1. 常胜将军不只要会打仗，更要会选择战场。
2. 尽量了解公司的所有专案，专案就是战场。
3. 有战场的地方就有老兵，就有对应的外部团队。
4. 如果有一个战场你既有亦师亦友的老兵带着，同时也有对应的外部团队，那恭喜你！！这就是适合的战场。

注意：如果主控权在你手上，尽量在找到老兵、学会心法、团队完备、选好战场之后，再开战！！！！

最后我想说：没有一个战士不会输，你要努力的应该是将输的机率降低到比平均值低，用追求胜率取代追求胜利，欢迎大家一起体会。

## 中层老是吃力不讨好？ 5 大核心能力让你进阶高层

身为中层上司，夹在老板和部属之间，经常会让你陷入两难？老板总是丢出一堆临时任务，但部属却无法接招？要求部属又怕破坏和谐？你发现要兼顾做事与做人真不容易。

好高兴终于有机会被提升为上司带领小团队，但内心却感到有点坎坷担忧，底下那几只难搞的下属是否会信服我吗？我可以把团队带好，让老板满意吗？

当你从基层人员晋升为上司阶层时，除了工作内容有所转变，工作的态度必须改变，这时带领团队执行任务，并且达成目标成为你的主要责任；同时老板会开始重新看待你的表现，不只是数字绩效，还会评估你的领导能力。

中层上司在组织中扮演重要的角色，许多企业的新任务、专案都必须靠各个团队发挥合作精神与坚实的执行力才能成功，而中层上司就是团队的带领指挥人。中层管理者是必须了解自身扮演的角色，学习聆听高阶上司与基层员工

的需求，将各部门的想法资源做最有效的融合，并制定出可行计划和行动方案。

如果你从沟通的漏斗关系来看，中层上司除了要协助团队成员了解个人职责、引导思维、加强沟通和管理，以提升团队合作默契。

为何总是陷入两难，吃力不讨好

夹在老板和部属之间，经常会让你陷入两难，急性子的老板总是丢出一堆临时想法、任务，但部属却无法接招如期达成目标；这时除了要安抚员工，还要照顾好老板的情绪，你会发现要兼顾做事与做人真是不容易。

前部属阿凯从基层做起，除了业绩表现亮眼，做事很灵活也了解公司的运作，所以我决定让他担任业务小组长，磨练他的团队领导能力。

过了前三个月的观察期后，我发现阿凯很会办活动奖励员工，却不敢要求部属做必要的改善，例如经常迟到请假、业绩持续落后、负面言语抱怨公司等。

和他面谈后才了解，阿凯很害怕要求这件事会破坏和部属的关系，显然他还没有了解到自己在组织所扮演的角色已经大不同，身为上司必须接受冲突，然后运用沟通、管理技巧，善尽领导职责。

不论在企业所处的位阶高低，带领团队必须面面俱到，管理者除了必须具备专业能力、良好的协调沟通，还要发挥领导影响力。中层上司身为第一线管理者，具备人际能力是首要条件；再来根据上级指示及营运计划，具体执行

相关细节行动，所以在企业扮演着承上启下的关键角色。

培养必备核心能力，展现发展潜能

高效领导的中层上司能够将企业的愿景、目标，透过具体的执行方案，精准的团队合作、资源有效整合，一步一步达成交付任务。因此，中层上司需要培养向上、向下的沟通管理技巧，才能达成绩效。以下提供五项重要的中层上司必备核心技能，如果你希望成为一位高效上司，请你一定要好好学习养成，将来才有机会继续往高阶之路前进。

#### 1. 训练思考力专业、聆听、全面

苏格拉底曾说过：人，一旦进入权力核心，除非经过权力与责任的试炼，否则是不可能确认

其个性、心态及判断力。身为上司必须有自觉，当你的地位提升，也代表你的责任加重了。所以自我学习、修炼、保有无私的心，才能成为货真价实的领导人。利用专业不断地挑战自己要有创新的思维，才能承上启下发挥影响力。

## 2. 提升沟通力口语、文字、肢体

孔子说：不患人之不已知，患不知人也。做为一为称职的上司要多听、少说，用心倾听属下的声音，设法了解周遭人遇到的问题，及时提出解决方案；不居功，适时对团队的努力表达由衷谢意，和部属建立亦师亦友的关系。同时，不怕冲突、不怕听到不同的意见，适时发挥凝聚整合的能力，创造自身不同的价值。

## 3. 培养决断力策略、方向、改变



一位上司通常日理万机，所以时间管理很重要，坚持优先顺序，专注在紧急、最重要事项，在关键时刻做出明确决定。在职场上，常看到有些上司优柔寡断，完全不做决策，碰到紧急任务能闪就闪，造成下属无所适从，工作进度也被延宕。给部属明确方向、目标，并在关键时刻做出决定，才能展现领导的判断能力。

#### 4. 强化管理力授权、分工、尊重

好的上司会将八成心力关注在团队、部属的管理，透过言语、文字、以身作则，激励员工提升工作效率、向心力；反之，喜欢事事亲力而为的上司，除了和部属抢工作，更会阻碍部属的学习成长。上司将企业愿景转化为行动计

划，知人善用、分工授权，让团队合作发挥最大成效。

#### 5. 加强行动力指挥、以身作则

带头的人如果总是画大饼、说空话、迟迟不行动，请问部属要如何往前行？行动力并不表示像个无头苍蝇，而是以身作则起而行，展现上司的坚强意志。通常在高效组织中，领导人大多是急性子、行动派，因为要抢先机、要抢市场占有率、要市场抢龙头地位，他们必须以身作则，带领整个团队往目标前进。

上下整合无碍，夹心上司才能继续往上爬

许多人常误解只要上司做久了，只要累积头衔、地位，领导和影响力就会随之提升。其实，领导力无关乎位阶，权力，无论是在企业中、

学校、家庭、上司或部属、年轻或年长，只要需要众人合作、共事的地方，就需要领导影响力。

优秀的上司在各个领域、阶层善尽管理职责，发挥有效领导力影响他人，和团队共同解决问题、完成目标；同时，让部属充份展现潜能，愿意继续贡献所长。

最后也是最重要的，中层上司必须照顾好老板的情绪，了解上级的喜好，建立良好的沟通管道；同时，只要遇到任何问题都要及时回报，不要让老板听到任何意外事件，这样才能取得上级的信任，以确保你未来的升迁之路，平安顺畅。