

工作这些年，感到最值得合作的一位同事是？

2023年「密圈互动」第30期（2023.08.13）



「曹将和朋友们」2023 年第 30 期密圈互动：

“工作这些年，感到最值得合作的一位同事是？”

由小助理星雨先开始。

——

最有印象的是一位业务线的财务同事，频繁的业务沟通，也使我们成为了不错的朋友。

1. 接受一对一教学。

刚换岗到新部门的时候，基本态度会偏【舔】一点，尤其是线上聊天会十分的客气。

针对一些财务流程，很多不熟悉的，都需要问得很细节，但这位财务的同事，不仅没有烦我比较低职

的问题，一一耐心都进行了解答的同时，逻辑十分清晰。

同时，因为流程很容易记不住，所以导致有些问题会反复询问，但她也依然没有表现出生气或不满的态度，只是会吐槽般的说一句：“这个上次不都告诉过你了么~”。

不仅耐心接受一对一，还接受多次加工，这样一位伙伴，给我留下了非常深刻的印象。

2. 敢于担责任。

有些时候，业务其实不复杂，但麻烦在流程上，尤其是大公司，涉及多层级多人员的确认，显得繁琐。

其中最麻烦的是，明明到了流程节点的财务了，有时候还需要转签或者加签，也就是财务也不知道怎

么批复，又转给其他业务财务或者是业务领导，导致于过程耗时较长。

但这位伙伴，财务节点上永远都是以业务为先，有些合理的，只要在线或者方面讲清楚，即使她不是专业的，也会很快批复，同时还会提醒你下次最好是带上 xx 附件，提高审核速度。

贴近业务，且给与最落地的帮助，这是她岗位职责上的亮点所在。

3. 快速补位。

一年间，这位同事暂代了总监一职，除开临时找不到合适的人代替的外，专业够强，对内沟通链路够熟悉，是这位同事能快速补位的核心原因。

组织迅速拔她补位，她也即时暂代了这个位置，虽然比原来忙碌了许多，但依然针对我反复的一些问

题，或者新业务两人都不清楚的问题，依然还是愿意耐心讲解。

这真的很打动人。

以上~

期待星友们的精彩发言。

密圈互动

01. 罗罗

工作 6 年，我见过的最值得合作的是 M 同事，她 19 年入职的身份是我们仓的计划 BP，现在她的工作岗位是我们物流中心的经营分析师，从我们仓的协作 BP 变成了我们物流中心 6 个大仓运营诊断经营达成的医生。这个话题让我十分想要唠唠她。

背景情况：

M 同事家是在嘉兴的，之前在我们上海股份公司采购部工作了近 10 年，后来我们嘉兴园区开始运营，她为了离家近点，就毅然选择离开股份公司回来嘉兴园区工作了。那时候我们的子公司之间不允许人员调动，她也只能清零司龄从新入职到我们电商的物流中心，从一个资深采购转变为物流统计专员，一切都要重新开始。面对“降职降薪”的起点，她从 0 开始四年连升 3 级成为了部门的核心骨干，从一个计划专员

成长为经营分析高级主管，现在直接同总监汇报工作。

特征小结：

① 靠谱：我们董事长说，「靠谱」是对一个人最高的评价。我想用这个词来形容她，她的靠谱体现在让人很放心，她所经手的每一份数据，不允许有任何一个数字的错误，别人给她的数据她也不是直接用，而是先确认信息的合理性，经常她给出的数据，他的上级甚至总监都不会再校验的。

② 肯干：我记得她入职的第一年，做双十一计划她因为不太熟悉需要从头学起，她加班加点每天十二点下班持续一个多月，只为了准时输出自己的计划报表，后来她一个本地人当时都准备在公司申请一个员工宿舍了，因为可以节省回家路上的时间做报表。即使现在规定可以弹性九点多上班，她也是每天八点左右就到了，经常是她们楼层第一个上班的人。作为一

个本地人她完全可以躺平养老的，但是她竟然都如此拼，甚至让很多离家千里出来打工的人都自愧不如。

③ 会思考： 每个公司靠谱肯干的人都有很多，但是她为什么能够做到脱颖而出呢？她在做我们仓 BP 的时候，针对我们提出的需求，她能想尽办法协调前端满足，针对前端一些不合理的诉求，她也能够根据自己的思考判断利害关系或主动拒绝。她会主动帮我过滤掉 70% 的事情，留下真正核心的 30% 同我们沟通，这样效率就极大的提升。最让人佩服的是，她能够很好的协同前后端各部门的伙伴，是一个有自己独立思想的“中间人”，无论是哪方立场，她都能让我们觉得她的出发点都是为我们考虑的，并且总能清晰的定位边界，直到现在很多时候我拿不准的事情，也都会找她咨询寻求一些反馈建议。

④ 适应快： 她基本上每年工作岗位都在变，前年公司新增了一个业务部门，急需一个有能力的人去撑

起一片天，她被选中了，虽然觉得有些困难，但是她在自己也不会的情况下，竟然能从无到有一点点学习摸索并且搭建起一套自己的系统，不仅自己能够快速学会，并且做成模板带训其他小伙伴，这个能力让我十分佩服。当她又被调到经营分析部，也是一个新组织一个人从 0 开始的，而且她并不是一个专业的财务。刚接手马上面临着做年度预算这种让我们各仓头疼的事情，因为去年也是一个刚接手的同事，花了 2 个月给我们折腾了十几次，最后还是被大老板批了，本来一个没那么烦的事情大家开始十分恐惧。她当时花了很长的时间，在纷繁复杂的经营数据中通过跟各方的沟通，汇总出了一套共识的模板以及口径标准，所有的数据已经一个个仔细的核对并且清晰的标注说明了来源口径，结果大家一起一上午很快就提交了，效率很高。她总会把工作做在前面，并且能够帮大家减负。

⑤ 懂协作：直到今年我才意识到，在一个公司想要生存发展，只是懂业务、拿结果是不够的，除了天时地利，更重要的是人和。她的向上管理和横向管理做的都很不错，这点我也是向她学习的。她会在同事中找到同频的人团结同事，例如中午都会等着一些伙伴一起吃饭，建立起一些同事友情这样在工作的推进中就方便很多。她的工位上总会放一些果干小零食，主要是为了提供给来往找她的伙伴，有时候找她的人会很多，一时间她来不及沟通，放点小零食让大家边吃边等，好像都有点类似海底捞的服务了哈哈～此外她还十分懂得向上管理，老板的指令他会加班加点的高质量交付，老板做的培训她还会总结输出自己的心得，并且添加上一些感悟思考同步给下属。上上次我采访我们大老板，哪些事情能让老板记住并且提拔，我们老板就给我讲到了 M 同事，建议我可以跟她多交流学习。

叮🔔～讲完我这么一位优秀的同事，不仅觉得要向
向她学习还会觉得自己好幸运～

02. Hanson

看到今天这个主题，我脑海中想到的第一个人，就是我的第一个下属，也是我最感激的人，他叫小陈。

我是在第二家创业公司工作的时候遇到他的，当时团队人员不多，属于初创阶段，所以一个人干了好几个人的活。随着公司业务发展，也面临要扩编招人的阶段，小陈就是我招的一个下属员工，岗位是平面设计师。

为什么我会录用他呢？首先，他的样子就给人很靠谱很放心的感觉，日常穿着 T 恤衫搭配牛仔裤运动鞋，清爽干净；其次，岗位的工作技能上，能够满足需求，虽然 PS 修改能力一般，但他把 PPT 玩出了花，各种炫酷的动画特效，给你眼前一亮的感觉。（有作品的人强）

小陈给我印象深刻的事情很多，特别是在公司发展阶段，他在部门工作上，给了我很大的支持。

当公司快速发展，需要人员支持的时候，他大力把他周围的朋友介绍到公司来工作，这是对一家创业公司极大的信任；当工作上出现问题的时候，他能够快速补位，运用自己的技能进行解决。

记得有一次公司举行大型的培训活动，需要做公司及老板的宣传片，对接广告公司，报价远远超出了老板的预算，逼到最后没有时间了，小陈大胆提出了一个想法：要不，我用 PPT 来做一个宣传片吧，请领导看看，能不能用。

当时，我内心独白：这能行吗？PPT 不是一页一页翻的吗，能做出宣传片的视频效果吗？-结果是，他加班加点，连续忙了三天的时间，做版面、调动画效

果，最终把宣传片做出来了，配合动感的音乐，确实不输外面公司做的宣传片。

虽然抵不过实拍的效果，针对我们这个小公司，已经满足了。经历了这件事情，我完全信任他的专业能力，部门有事情都会找他商量，渐渐地他变成了部门的核心人员。

他值得我信任合作的原因，我认为有三点：

一、使命必达

领导的事情，就是自己的事情。通过各种方式，想方设法去达成，给老板交差。当你安排给他的任务都能出色完成时，那在我的心中，就会形成一种依赖感，渐渐就离不开他了。

二、积极主动

工作上的事情，只要是他认为他能做的，他都会主动去做，不会计较这份工作完成了有没有奖金或绩效。我有问过他：“这件事情明明你可以不做的，为什么你还愿意去干”他说：“反正那个时候他有空，就顺便把事情干了，没想那么多”。

他在你身边传递的都是积极的信息，可能有时自己情绪很低的时候，看到小陈，作为领导，也会被激励到。

三、技术过硬

是通过他，我才知道原来 PPT 还有这么多玩法，一个我们都习以为常的办公软件，在他手上变成了“战无不胜”的神器，无论是 P 图，做动画效果，做简单的宣传片，都可以在 PPT 上完成，彻底更新了我对工具使用的看法。

最后，感谢小陈，成为我的第一个下属，让我成为最放心的领导。

03. 小彩

大家好，我是小彩，看到这个话题，我回想了我的过往工作中合作过的同事。在过去的那些年里，我遇到了一些值得合作的同事，但最让我觉得合作愉快的且难忘的同事，那一定是婷姐

我跟婷姐是在我第二份工作中认识的，当时我正从长沙辞职去了广州，在广州我通过面试，应聘上了婷姐所在的 R 公司，也是我真正意义上从事 HR 领域的第一份工作。

①乐于助人，真诚友善

当时我们的公司规模不是特别大，在我没加入前，婷姐在公司担任人事专员，负责薪酬，员工关系及行政工作。上面还有一个人事经理负责全盘。我加入后，我就主要负责招聘及培训和企业文化。

婷姐性格偏内向，仔细严谨。而我性格外向，大大咧咧。

我刚从事 Hr，公司很多事情我也不太懂，我经常问婷姐，婷姐也大大方方分享，很多知识我也是从婷姐哪里知道。

比如在广州，冬至也是节日，公司会放假。

我现在脑海里经常浮那时候我们为了生日活动策划，场地布置经常一起加班，每次办公室就剩我们两台电脑还在发光，每次完成工作以后，我们两都会相视一笑，自那以后，革命友谊也升华了。

②认真负责，严谨仔细

婷姐是一个对工作非常认真负责，而是她是一个仔细严谨的人。我记得有一次她算工资，汇总成了一个总表。发现有一个数据有问题，但没有找到哪里出

现问题。于是她又重新计算了一版，发现是一个时间公式取值方式不一样，然后她就上网找一个公式来替代，从而消除差异。

③虽然不在一个城市，仍然是好朋友。

我们在 R 公司共事了 2 年左右，我从 R 公司离职后回到湖南，但我们还保持着很好关系，我回来后我们经常微信聊天，聊她现在的工作，也聊我回来的状态，一起吐槽，一起陪伴，很感恩遇见她。

有的人在你生命中出现，会给你生活里画上一道彩虹。我想婷姐就是这样的存在。

04. 琳琳

好久没写作业了，看到这个话题一下子想到了我的好闺蜜 YY，也是我前同事，好搭档，以下发言多少带有个人感情色彩了：

（1）性格迥异，互相补充。我俩是前后脚入职，她性格比较尖锐强硬，遇到不爽的事情会直接回怼回去，我性格太温和了，遇到受委屈的事情就只能忍着，第一次见到她，她就在会上给领导甩脸子了，我很诧异但不认同。后来因为都住在一栋楼里，我俩平时总是一起吃饭聊天，相互交流一下工作和生活，慢慢的我被她影响了，我认识到工作有时候态度强硬事情反而容易解决，不能老是想着做好人，我也认识到了生活有时候不能总想着付出，多在意自己的感受。我俩完全是属于思想上的碰撞，会讨论不会争辩，会如实的分析对错，相互也都能依据对方的意见去改进。属于非常契合灵魂的搭子。

（2）不内卷，不拆台。我俩其实都是很努力工作的选手，工作能力也可以，但是我们都一致的不内卷，不会比着加班，因为有搭子存在，可以实现早下班甚至到点下班就走，这在地产行业是比较难得的，其实这样工作效率反而更高。我俩又都是不愿意出头的选手，我们这个工作性质总会做对标分析，就是在别人之前做的数据上分析对错，难免把别人的问题扒出来，这个时候其实很尴尬的，这种问题已经发生且无法改变，我俩反正形成默契，不拆台。我俩确实很搭。

（3）依旧如故，依然还在。今年我俩就分开了，但是依然紧密联系，相互支撑，我工作生活遇到了各种事情都会随时随地找她咨询，我能感受到她是真心为我好，给我建议，她也会找我吐吐槽，缓解缓解压力，这种从同事发展成闺蜜的感情很难得，可遇不可求，我很珍惜。

有些人只能陪你一段路，这个观点我俩都聊过，不强求，随缘就好，能陪这一段路已经很感恩了，何况现在她还在陪着我呢。（在想要不要把这段话截图发给她嘿哈~）

05. 普来米斯

刚工作一年，有一个工作经验一年半的社招同事是我非常乐意合作的人。主要原因有三点：靠谱，真诚，界限感强。

1. 靠谱

专业技术业务能力和项目管理能力强。譬如最近我负责的一个材料撰写的工作，他是其中一章内容的负责人。在收到需求时会和我反复确认需求，确保他理解的需求与我的需求是一致的，并加入自己的理解完善需求。明确需求后快速分解任务，与相关人员确定需求。任务进行过程中会与我反复确认是否符合要求。

责任心强，临项目节点的时候不会找借口跑路，能够有效组织现有资源在节点前完成任务。

2. 真诚

乐意和我们分享他对职场、工作和个人发展的思考，工作上的资源也愿意分享给其他同事。

3. 界限感强，不双标

不该问的尽量不问，即使问了也是点到为止。不是他负责范围内的事情他不插手也不过问，即使有需求找他，他也只是在明确需求的范围里询问信息。

06. wing 谭棋

大家好，我是谭棋。这是我的 005 号作业。

看到这个问题，毫不犹豫来写一下我心里印象最深刻的一位女同事了，比我年长几岁的一位很优秀的职场女性。

最值得❤️合作的一个同事，令我由衷佩服，合作三年，非常顺畅舒服。觉得作为一名职场女性，她是一个集万千优点于一身比较完美的人。

1. 知世故而不世故。

她看得清公司高层的帮派斗争，也能明白谁与谁关系比较好。但是他并没有阿谀奉承，出色完成自己分内之事，不站队，也不得罪人，可以说是（中通外直，不蔓不枝），拿捏的恰到好处。

2. 正直、诚信。

能够秉承公平公正的态度陈述个人观点，不违规，不犯事，偶尔可能得罪人，但也没法让人挑出毛病，也能让人心服口服。

3. 情绪稳定，言语从不偏激。

不管是处理员工纠纷，还是因为某些原因和同事站在对立面，都可以理解他人，说服他人，即使对方言语偏激，她也不会很急，可以一针见血指出矛盾点，头脑清晰，思维缜密。（或许较强的逻辑思维也是保持情绪稳定比较重要的原因）

4. 正能量满满。

从不唉声叹气，不管事情重复做还是遇到挫折搁置，都能从她身上感受到满满正能量（这也是最吸引我的地方之一）。

5. 对事不对人。

就事论事，从不人身攻击，即使发生冲突，事情解决了自然摆正立场，职业素养较好。

6. 永远记得别人的好，且知回报。

不管你是举手之劳，还是特意帮助了她，她总能记在心上，适时回报一些小福利。

并且关注到你的一些特殊细节，让你心上暖暖的。

以上，每一点看起来或许很简单，但是能长期坚持做到，真的是一位内心内核很强大的职场女性，希望可以给你带来些许启发~

07. 凡诺

同是异地同层级来到新城市工作的同事。

1. 理解程度高。很多时候不需要多解释，说一句话就彼此理解，比如，一个来自大城市，一个来自偏远农村，曾经遇到，大城市伙伴不知道花生长地上，以为长在树上的，农村同事表示很惊讶。当然大多数时候，出生在城市的伙伴，见识比较广。

2. 周末同频率。周五下班一般都是一起坐地铁换高铁回家，回到家晚上 22 点左右，家里人有时候都睡了，周日晚上怀着不舍的心情，回到工作城市，开启打工的一周。

3. 一起出差多。因为都来自异地，领导也喜欢安排一起出差，大家默认，反正除开家里，你们在哪里都差不多，久而久之，部门就形成了默契，出差好

处，一般周五可以灵活安排回家，有时早有时晚，也挺好。

4. 最后都回家。长期往返工作，家人意见也大，虽然收入比家里高，但感情和金钱，还是要妥协，于是，两人又回到家乡工作了。彼此保持联系，畅聊曾经一起工作的时光，其实，大家都差不多，不断重复和选择，过完这一生。

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 516页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超2800页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 719页
2. 拒绝成为透明人 308页
3. 对上有方法 382页
4. 让自己受欢迎 149页
5. 私密神器库 205页
6. 做更好的自己 803页
7. 有效沟通 265页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑ 超 6500+人 已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

最近三个月，有哪些提升 工作幸福感的小技巧？

2023年「密圈互动」第31期（2023.08.20）

作者：

01. 罗罗
02. 小彩
03. Hanson
04. 懂保险的金霞呀
05. 琳琳
06. 阳阳的小事

编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 31 期密圈互动：

“最近三个月，有哪些提升工作幸福感的小技巧？”

由小助理星雨先开始。

——

1. 控制「吐槽欲」。

尤其针对比较外向的新人，有时候遇到不顺心，或者公司的一些操作流程和环境等等问题，喜欢吐吐槽或者发牢骚。

偶尔针对人，会对某些「奇葩」同事加一些自己的观点。偶尔可以，但不要养成一种习惯，因为「话多」「话密」很有可能不小心掉被有心人记住了，给你挖坑。

言多必失，尤其是被上级听到了一些他判定为负面的信息，就会留下极其不好的印象。

建议，可以找到一个秘密基地，比如我们知识星球，来抒发自己日常工作中的不顺和情感。

2. 关键节点「留痕」。

尤其针对新团队或者跨部门协作沟通的时候。

如果不在工作沟通软件上，留下一些「证据」或者说是关键信息，极有可能会出现「甩锅」现象，因为无迹可寻，就可能出现权力压制，或者经验压制，比较吃亏的是新人，或者思考单线条的人。

建议，重点确认型事项，一定要对方回复确认性文字，汇报类事项一定要有明确的回复性文字，再开始执行。

以上方法都是为了避免自己被「坑」，但同时也警惕不要让自己陷入一种「躲避型」人格，任何事第一时间都想着「安全」，不要反而丧失了一种积极主动性。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01. 罗罗

最近三个月因为工作和学习，我时常觉得自己是被撕裂的状态，很多时候真的快要转不动了，总想要摆烂什么都不想做。当我跟同学说我有过摆烂的想法的时候，大家都一脸惊讶：你能量那么足的一个人，也会有想要摆烂的时候？该说不说，我经常有啊🙄我不是没有负能量，而是慢慢掌握了一些好像比较适合自己的方法，让自己能够更好的感知到幸福。

01. 社交疗愈法

我们仓经常做调研问卷发现跟同事的人际关系友好度，是大家在意度排名前三的重要事情，但是也有一些人并不太会在这件事情上面做“投资”。我是一个E（MBTI 测试）人，我发现自己经常能够通过与他人的交谈而获取能量。我的盖洛普测试中，关系建立领域并不是我的擅长，我曾因此苦恼觉得自己好像很多时候也是有点社恐的，教练说我的交往排名 12，也

不能说自己完全不擅长。慢慢我发现好像我更适合一对一或者少数人小聚的活动，在少数人的场合以及遇到相对同频的人，我更容易发挥并且获得能量，这是我这几个月逐渐发现的规律，也慢慢的成为了我的一种最重要的充电方式。

比如跟 M 同事（上篇作业提到的我的优秀同事）每个月定期约一顿肉蟹煲。她很喜欢吃肉蟹煲，我觉得也挺好吃，之前都是她主动约我，后来索性我俩说好成为每个月固定的仪式，甚至每次点单的内容都是非常一致的，这种固定的仪式，幸福感很强。除了 M 同事，有时也会跟其他同事约饭聊天。

跟同事的聊天约饭为什么会获得幸福感？一方面融洽的同事关系，也是有助于自己的情绪流动以及工作的推动的，更重要的是对我来说经常也会获得新知，那种获得感以及带给我的思考，能够将我从压力或者难过的情绪中暂时抽离，感受别人的情绪的时

候，就好像将自己的情绪从我眼前，拉长了一臂的距离，当我再回过头去看它，好像一些不好的情绪就被缩小了，当我很开心的时候，也会把开心的情绪传递给别人，这种情绪又会被放大，我觉得还挺有意思的，这也是我们每个月的小期待。

02. 带薪写总结

悄悄说一点，我有时候会在上班时间随手写写各类的总结，无论是工作的还是情绪的，我觉得这些都是在做我自己的事情，是我自己真实想写的东西，通过写东西，我的思考深度比之前更好了一些，并且每次写完都会有很强烈的满足感。甚至当我有强烈想写的内容的时候，我会为了写总结加快我的工作效率，这样才能在不影响工作的前提下专门腾出时间。这种感受比摸鱼价值更高且更加充实，是对我来说除了工作本身，更好的一种“带薪”成长，这样看每一篇文章也值不少钱呢奸笑

比如我每次发在星球里的一些思考，会有小伙伴给我点赞，偶尔还能意外的获得奖励，有时候我空了也会看看其他伙伴分享的文章点点赞，也会顺带看看有没有伙伴给我点赞或者留言，看到有人认可或者能够给到其他伙伴一些启发，经常会让我开心一整天，这种精神嘉奖也是我的幸福来源，甚至也成为我的一种小期待。

03. 设置启动锚

《福格行为模型》中讲到过锚点的概念，它可以是自己一个经常会做固定的动作，想要养成习惯的事情，可以放在锚点后面。比如我工作的启动锚点，就是一早到办公室，先去接一壶水烧开，喝一口水之后打开我的日计划清单，这是我一天工作的开始。比如我想提升俯卧撑的能力，就会在每次上完卫生间马桶抽完水的那一刻做两三个靠墙俯卧撑，做完心里给自

己比个🔒我又厉害了一点点。这种锚点带给人的事一种确定性以及掌控感，比较有利于情绪的稳定。

此外我在每次需要专注的时候，我会点一支香，我发现确实能够帮助我沉静下来，更快的进入到心流的状态。专注力是如此的稀缺，能够屏蔽噪音也是一种需要锻炼的能力，能够找到合适自己的专注方法也是一件幸运的事情。

叮🔔～巴菲特说，人生就像滚雪球，重要的是找到很湿的雪和很长的坡。找到适合自己的方式方法真的很重要，如果暂时还没找到，可能是尝试的不够多，索性多试试总有一款适合你🔒

02. 小彩

1、什么是工作的本质？

说到工作，我想起了前段在网上看到李诞一句话：【工作的本质是交易，我们在用自己的时间和才能，通过一家公司，与市场交换金钱】。也就是说，我们每天投入 8h、每月 176h+的时间给公司，公司每月定期回报给我们几千~几万不等的工资，这就是一场明码标价的交易。

既然是交易，那就跟买东西一样，还是要考虑性价比的。我认为工作不是生活的全部，我现在觉得还是要考虑自己的想要的什么，不要为工作做太多「牺牲」。

2、身边拥有工作幸福感的人

说到工作幸福感，我想先说说我的一个同事，因为我在她身上看到了工作幸福的状态。

她是一个事业部销售管理部部门经理，在我入职以来，我能够看到她每天为了完成工作积极沟通，任劳任怨的加班加点，只为响应事业部领导的需求。

她私底下也会时常研究一些养生小技巧，比如按照节气来喝各种不同的茶水，熬不同的粥，吃不同的保健品。她经常加班，她在工作之余很少时间陪伴孩子，目前重心大部分放在了工作上，妥妥的一个工作狂。

她在工作中获得了幸福感。她清楚地知道现阶段自己最想要的是什么，而工作满足了她想要的需求。

3、如何能够提高工作的幸福感呢？

内心的诉求得到满足时，我们自然会感到幸福。工作亦是如此。当我们对于工作的期待和诉求被满足时，我们会获得幸福感。

那么如何能够提高工作的幸福感呢？我有几点小建议想和大家来分享分享。

1)降低对工作的期待。了解我们工作的能够带来什么。

在现代社会中，工作不像很多人认为工作是能够为我们带来的升职加薪，能够为我们提供发展空间、人脉资源，从而提升个人影响力。高速发展的时代已经过去，现在发展速度慢了下来了，其实现在，我们现在工作晋升变得越来越难，职业上升的通道越来越狭窄了。现在很多人在失业中，在他们看来，有一份相对稳定的工作就已经是很好了。

要尽可能地放低对工作的期望，降低期望就等于提升了幸福和满足的阀门。如果工作没有得到认可与晋升，那就算了，因为本来期望就很低；把工作当生活的一部分，如果有幸在工作上晋升获得领导的认同与肯定，那就把这个当成意外之喜。毕竟不如意十之八九，知足常乐嘛。

2) 定期整理工作空间，把多余的东西扔掉。

如果你的办公工位到处都是资料文件，电脑屏幕上也是一堆的文件夹。让人看到觉得压力大。可以每周定期清理一下不要用的文件资料，定期销毁。

我个人的习惯是每周四或者周五整理一下工位的东西，对电脑上的文件按照时间和类别定期整理归档。当然我会设置一个临时文件夹，并写上每周一清的提示，这样就不会有负担。

把多余的东西扔掉，让办公桌面和电脑桌面都整洁清爽，事也会显得少些，找东西也方便。

3)学会记录，学会和身边人分享。

用文字、视频、图片记录工作过程中的“美时美刻”，在这个记录的过程会给你带来不一样的收获，治愈你。就像上周我写了最值得的同事，和她分享时，又翻看了我们之前的一些照片，两个会心一笑，原来我们已经认识这么久了。

不要把公司当成赚钱的场域，也不要同事只当成工作伙伴。在公司可以约上几个同事聊聊天，聚聚餐。和同事一起吐槽，交换各自事业部的“八卦”，既能纾解自己工作压力，也能增进同事间感情，何乐而不为呢？

以上是我的分享，希望对大家有帮助，欢迎大家
点赞评论互动，我们一起分享提升幸福感的小妙招呀~

03. Hanson

在工作中找点乐子，给枯燥的生活添加乐趣，最近尝试有效的方法如下：

一、在工作环境中创造个人化空间

1. 桌面布置（图一）

将自己工作桌面布置成自己舒服的空间，例如使用优质的鼠标垫、小型盆栽或多肉植物。盆栽增加了工位的生机，增加了绿色，让自己眼睛更舒服。

2. 装饰物品（图二）

在工作区域放置一些装饰物品，如摆设、小雕塑或艺术品。这些物品可以代表兴趣爱好或个人风格，让你感到舒适和愉悦。

3. 照片和回忆

在工作区域摆放一些照片，如家人、朋友或旅行的照片。每当看到它们时，可以让你感受到情感上的联系，并提醒自己工作之外的美好事物。

4. 柔和的灯光（图三）

改善工作区域的照明设备。选择柔和而舒适的灯光，可以让你感到更加轻松和专注。有机会可以选择离自然光照射，靠近窗户的位置。

5. 个性化的办公用品（图四）

选择自己喜欢个性化的办公用具，如钢笔（我喜欢用凌美钢笔）、小米语音鼠标、小爱同学闹钟等。独特的办公用品，能给你带来独特感和优越感。

5. 壁纸或画作

为工作区域选择适合的壁纸或画作。可以选择具有积极意象、美景或鼓舞人心的艺术品，以提升工作环境的氛围。我电脑待机壁纸就是动态海浪和星空图，每次看到都很治愈。

6. 简洁和整理

确保自己工作区域整洁有序。清除多余的文件、杂物和不必要的物品，保持一个干净、整洁的环境，这可以帮助提高工作效率和专注力。

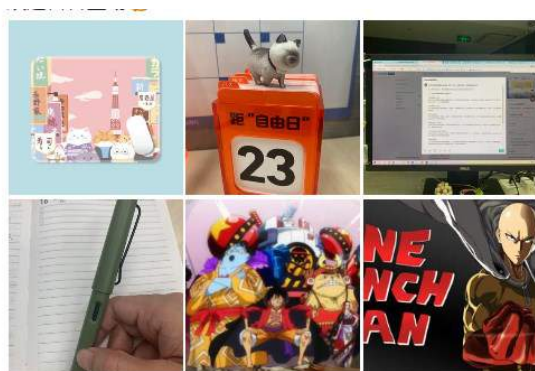
二、特定时间的约会

我每周都会更海贼王，这就像一次特定时间的约会，让你每周都有期待，每周都有好心情。当然，我还追更一拳超人、咒术回战等。（图五、图六）

三、情感的能量

在公司几个要好的同事会组一个饭圈，平时有空一起吃完饭，或周末约在深圳周边游玩，能够交换信息，又能增进同事感情，一举两得。

就分享这三点，都是马上能做到的，希望对大家有帮助，如大家有其他小妙招，也欢迎留言互动



04. 懂保险的金霞呀

大家好，我是星球最懂保险的 HR 金霞，先盲目自信介绍自己一把吡牙

首先:找到一个自己喜欢的公司，自己认同的企业文化，自己同频道的人，就算熬夜加班也是乐得其所，就算有很多的困难也愿意挑战，这个是职业的选择，关于这个点想要分享稻盛和夫的一段话。

其次:给工作一个仪式感，正式工作之前提前做好准备倒好水，或者打开自己最喜欢的本子，完成以后在工作进度上面打个勾。

第三:每天设置一个难度低一点的工作，这个一定可以完成，然后通过日记或者其他的方式不断的记录自己的突破。

第四:逛一逛家具生活馆，你会对自己的新家有新的规划，淘到很多的小宝贝，然后看到的这些好东西，会让你不断的劝诫自己忍一忍，过去了就过去了，我要买我喜欢的东西。

第五:一定要有可以吐槽的人，没有人可以吐槽会憋死自己的。

05. 琳琳

最近在新单位刚工作一个月，每当换一份工作之后，我总会领悟到一些东西：

1. 局外人理念。其实每份工作就是一局游戏，打的次数多了，输赢不重要，游戏体验比较重要，所以不以物喜，不以己悲，要拥有局外人理念，这样情绪就会稳定很多，遇到糟心的事情和人，完全可以跳脱出来看问题：瞧，这个奇葩，又涨见识了。

2. 做人自私点。长到每段工作经历，短到每个工作任务，其实不用太在意结果，注重自身技能提升就OK啦，不必有太大的责任负担，有时候人常认为这个事情非自己不可，容易夸大自身对公司的影响力，其实战术上重视，战略上藐视即可，自私点，看看这份工作能给你带来什么技能。

3. 大局观思想。我们往往总认为成功才能获得幸福感，不可否认，成功确实令人喜悦，但人生不如意事常八九，失败才是常态，升职加薪只是幸运儿的礼物🎁，那其他人怎么办？吐槽抱怨不公？奋起直追成为超级加倍卷王？也许成功不止一种定义，“金钱，名利，家庭，健康，快乐，自由”，这些都可以选择组合，看你怎么选择定义了；也许成功没有截止时间，“而立，不惑，...，花甲”，这些时间点是岁月的积累，而不应是评判成功与否的标准；也许成功本身没什么值得炫耀赞美的，失败的经历其实更可贵，当积累失败到一定程度，你会发现内心无比强大。所以当你站在人生的全局来看，小时候那次考试考砸了根本没什么影响，工作一时的得失反而也没有那么重要了。

所谓的幸福感，其实就是自己给自己的，调整心态，想明白了真的也就无所畏惧，内心平静也

就容易感受幸福了。当然道理我都懂，依然还不免被困扰其中。

06. 阳阳的小事

大家好，我是阳阳，星球的老朋友。

本周的职场话题：

最近三个月，有哪些提升工作幸福感的小技巧？

① 每天规划时间，明确工作目标

我觉得工作时最重要的一点是时间的规划和目标的明确。

每天首先了解要完成的工作和优先级，然后按照时间表和目标重要程度进行安排。

我经常制定一个任务清单，将任务按优先级从高到低排序，这让我可以更聚焦地完成每项任务。

这样，工作任务能够有序的进行，不会让我的工作状态处于混乱中。

而且我现在也在开始反内卷，给自己定一个【下班时间 deadline】，如果不是特别急的事情，在【下班时间 deadline】后会回家进行休息，明天再开始新的工作。

② 健康饮食、适当运动、保持良好睡眠

工作中，身体是最重要的。

每次年度体检过后，又是一年反思季。

今年我的小目标就是回到 2021 年的标准体重。

已坚持晚上不吃主食三个月，看到逐渐下降的体重，感觉今年的目标达成应该有戏。

同时每天也需要适量的运动（比如每天 10000 步是一个基本目标），每天至少保持 7 小时的睡眠。

坚持一段时间后，感觉让我又恢复活力和工作动力。

③ 空闲时间实现自我完善和提升

我会利用工作之余的时间去学习一些与我的职业发展相关的课程或参加培训活动。

比如，最近一直在参加线下活动来提升表达能力及结构能力。

通过不断充实自己的知识和技能，我能够更好地应对工作中的挑战。

我是小结

本周的职场话题：

最近三个月，有哪些提升工作幸福感的小技巧？

- ① 每天规划时间，明确工作目标
- ② 健康饮食、适当运动、保持良好睡眠
- ③ 空闲时间实现自我完善和提升

希望对您有帮助~

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 516页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超2800页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 719页
2. 拒绝成为透明人 308页
3. 对上有方法 382页
4. 让自己受欢迎 149页
5. 私密神器库 205页
6. 做更好的自己 803页
7. 有效沟通 265页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑ 超 6500+人 已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

你的领导曾经告诉你的， 要升职必须做到哪几点？

2023年「密圈互动」第 32 期（2023.08.27）

作者：

01. 罗罗
02. 小彩
03. 张苏言
04. 金小霞
05. Hanson
06. 九粒花生米
07. 阳阳的小事
08. 小六子
09. LZJ

编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 32 期密圈互动：

“你的领导曾经告诉你的，要升职必须做到哪几点？”

由小助理星雨先开始。

——

1. 让领导【最近】满意。

人的脑容量有限，距离现在越近，记得越清楚。

即使是之前有一些小的黑点，但如果最近的高光时刻比较多，最近的表现很受到领导认可，那么「印象中」领导就是对你满意的。

别小看这一点，很多时候，做了很多基础的工作，即使印象还不错，也可能抵不过最近一段时间的亮眼表现。

这样，无论是领导自己，还是领导对其他平级领导推介你的时候，都可以用最近的案例加以说明。

2. 「积极主动」。

很简单的四个字，但真的很难做到。

常见场景：事情推不动，所有事情都是自己做，从头到尾自己做完，从策略到执行再到复盘，跨部门的人不理解自己，业务难以推动，上面又催得急，自己受到夹心气……

都是自己常遇到的工作场景，所以积极性也愈发的被消磨。

但这些领导是能看到的，且领导需要的是面对这样的困难也能积极解决的人。

而自己过往的处理往往比较消极。

所以往后自己也会往这个方向努力。

3. 做自己喜欢的事。

领导曾对我说过：“如果你能改变你不想做的事，或者你能选择做擅长或喜欢的事，是最好的。但如果无法争取或挣脱自己不想做的，领导安排下来的事，即使很不情愿，这是工作，也要全力去做。”

自己是个情绪化很重的人，一些政治性，挣表现性质的工作很抗拒也很不想做，但领导看到了这一点且对我提出了这一点建议。

这点建议也分享出来给大家共勉。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01. 罗罗

我算是一个相对幸运的人，在公司 6 年时间晋升了 5 级，期间换了 6 个领导，而且我的团队 6 年时间核心成员 0 流失。回顾我过往的 6 年，我总共把它分成三个不同的阶段，我发现在不同的阶段需要的能力侧重也是不同的，很感恩我遇到的 6 个领导，总结一下领导们所教给我的。

01. 入职成长期 ☯ 「胆大 心细 脸皮厚」

在我刚入职的时候，总监来给我们上第一课，在最后答疑的环节，我问了总监一个问题：您之所以做到现在的职位，您觉得其中最重要的是什么？他说：如果想要在物流这个行业做好，必须具备三个特质【胆大、心细、脸皮厚】从此这三个词就像我内心的一记烙印，深刻的印在了我心里。

胆大是敢为人先、敢做敢当。当时正值我们新园区开仓，大家都明白这是一件吃苦受累不讨好的事情，都在观望却没人愿意去。公司安排我过去问我的建议，我说可以。我很清楚的知道留在老地方，当时的经理也愿意勉强留下我，虽然安稳但其实已经没有合适的位置了，而且我一个新人根本没有任何竞争优势。新园区是未来的主战场，对我来说不如放手一搏，实在做不下去的时候，我离开就是了。打江山的过程确实很痛苦，也经历过付出很多仍然不被认可的时候，但这或许也是我之后获得很多机会的一个最重要的契机，只是一些付出并没有在当下那一刻兑现。就像我最近才明白的道理：在投资中敢于承受更高波动以及不确定性，才能够有更大的机会获得更高的回报。当时的我并不明白这个道理，只是觉得自己无路可退只能放手一搏的运气罢了。

心细是能够敏锐细致的观察人或事。我刚开始上任管理第一天，补货组的十几个爷们十分看不起我这

个刚毕业的小女生，当晚通知加班他们就商量好全员罢工。我当时觉得业务都火烧眉毛了，人家根本不在意，为什么这些人都那么不敬业？第二天我就逐一约谈了那些人，不愿意干的当即就全部开除了。然后我在想：怎样才能让大家愿意做好自己的工作呢？有一天吃饭，我发现一个员工午饭竟然只买一份米饭，然后加点免费的辣椒酱对付一下。我的心咯噔了一下，从此我告诉自己，我要对得起自己的员工，我希望让大家都越来越好，在哪都能挣钱，我希望我能够让大家多挣钱且更开心的挣钱。当我开始关注大家的需求，帮助大家通过正确的方式多挣钱并且认真为团队伙伴解决问题的时候，大家也会开始在意我的考核指标。我意识到只有能够清楚的知道别人的需要，才能够做好自己的管理，因为管人最重要的是【管❤️】

那脸皮厚又怎么样说呢？用我第一任老板的话说就是我们是做物流行业的一定要皮实，才能在这个行业能够很好的做下去。达里奥说，弱者在乎自尊，强

者关注进步。我见过很多能力很强但是脸皮薄的人，往往受点委屈就甩手不干或者负气离职了，这样的话很难在一个地方深耕下去，也会容易失去很多机会。我刚入职场的时候，学习能力也不强，知识的消化吸收十分慢，只给我一周的带训我知道自己根本学不来啥，当时就做了一件事，就是到各个仓库遍地拜师傅，跟师傅们搞好关系。回到新仓库当我遇到解决不了的问题就求助师傅们，幸运的是大家也很乐意帮我。

靠着这 3 点特质以及一些小幸运，我从初入职场的「小白」2 年升 2 级。

02. 转型管理期 🌀 「借力 培养 拿结果」

在我职业发展的第 2 个阶段，是从专业岗位到管理人员的岗位转变。我的第二第三任老板都是极其注

重结果达成的人，他们跟我说一个好的管理者，首先需要能成事儿【带领团队 打胜仗】最重要。

第三任领导调走之前，我从专业序列正式晋升到了管理序列，当时团队正值危难，我找到老板协商资源，给出自己分析的方案以及建议，在老板的帮助下我快速组建完成了我的管理团队，很快团队就磨合完成进入到了全速前进的阶段。

团队管理可能也是我相对擅长的，在我工作的6年期间，我团队的核心人员直到现在没有一人离职，我会根据团队每个人的性格以及优势特长，交给大家不同的任务，去提升他们不同的能力，用人所长给到大家足够的发挥空间，当我把团队的能力搭建起来之后，自己的工作任务也轻松了很多，而且我们的团队会有更好的结果达成。

在这期间，我们连续三年获得了部门团队最高荣誉【尖刀连】这让我不仅获得了管理岗的入场券，还

一度连跃 2 级晋升到了高级主管，虽然当时职级还未达到经理，但是已经成为了一个大仓的负责人。

03. 管理初晋中🧠「战略 协作 高情商」

当我进入从初级管理岗晋升到中层管理的时候，经历了一个坎。我一直觉得只要自己的结果达成的够好，从初级管理晋升到中层管理也就一定没问题，毕竟我已经有了实际的职权。现实是拿结果仅让我获得了面试门票但并未成功晋升。我还记得面试反馈的那个下午，四个领导一起给我一个人做反馈，那是我第一次在领导面前流眼泪，内心十分委屈。总监跟我说，我是一个很好的执行者，相对同职级的伙伴是尖子生，但中层管理更看重战略规划，着眼未来提前布局的能力。

后来有一次我们总经理跟我聊天，他跟我分析为什么我当时没有成功晋升，问我对标当时成功晋升的人有哪些不足？他告诉我除了天时地利之外还更重要

的是【人和】，从一个初级管理岗晋升到中层管理岗，除了要有战略规划能力带着团队打胜仗之外，再往上更多是跨团队跨部门的协作，更需要注重人际关系管理，情商很重要。这确实是不擅长的地方，为人处事我还是比较有棱角的，做事情过于非黑即白。

后来我开始关注自己在人际关系方面的投入，没想到我喜欢培训这件事，也帮我积累了一些影响力以及好人缘。因为我培训的口碑好，人资经常找我做培训，义务劳动虽说没什么好处，但是一来二去在人资那里不好说话比较强势的印象，逐步转变为了培训能力强且价值观正的标签；除了人资我也会主动参与品牌的一些重大项目，积极建言献策，增加跟其他部门的联动；因为前任领导也是负责中台的，直到现在跟中台部门的伙伴时不时的也会约饭聊天；一年多的时间跟品牌以及其他各部门的伙伴关系处理都还不错，

也算是福田的耕种，最终晋升答辩面试官们也没有为难我。

叮🔔～感恩经历，愿我们都能够不断进化成为更好的自己♡

02. 小彩

大家好，我是小彩，针对今天的话题，我来聊聊，作为 HRBP, 我的领导告诉我具备以下几点才能获得升职机会。

1. 业务能力强。这里说的业务能力，既包括作为 hrbp 自身的专业能力，比如招聘，培训等技能。也包括对公司业务战略解读能力，也就是说理解公司所处的商业环境及对公司业务的影响，并能正确解读业务战略。

HRBP 要充分发挥战略思维及统筹能力，根据业务战略制定出有针对性的 HR 战略，并将业务和人力资源有机结合起来，这样才能助力业务发展。

就拿招聘来说，我入职的第三家公司，我一进去就是做研发团队的招聘，还是那种 3-4 个月没找到合适的人的岗位及管理岗位。进去 3 个月我就为研发团队找到合适的人，从而建立与业务部门间的信任。

2. 沟通能力。包括与业务领导、上下级、同事、外部利益相关者之间的沟通，以确保公司的人力资源管理工作顺利进行。

例如，现在大环境下，有的时候需要做一些人员优化的工作。今年 8 月份中旬，我所负责的事业部有一部分人员需要做职能的转移和调整，在这个过程中我就需要与上级、业务部门进行沟通，了解那些人员需要调整，如何来制定优化方案及执行，在这个过程中沟通就是一个很重要的能力。既要向直接上级汇报相应的进度，也要跟业务领导沟通明确相应人员的安排处理方式，还要跟员工进行一对一沟通，传递相应信息及收集他们的需求，并向上反馈传达，截止到目

前我已经跟 10+员工沟通，并尽可能减少对员工的影响。

3. 领导力，包括激励团队、带领团队的领导力。

HRBP 需要具备领导力来给业务部门赋能与激励。当业务部门遇到问题时，hrbp 需要引导业务部门来找到问题，解决问题，从而让他们成长起来。

4. 团队协作能力，包括与团队成员合作完成任务的能力。

当公司推出一项新的福利计划时，HRBP 需要根据福利计划制定具体的实施方案，并在事业部内进行相应的传达与宣贯。此外，HRBP 还需要建立良好的团队氛围，以提高团队成员的工作效率和满意度。

5. 解决问题的能力，在工作中遇到问题时如何快速有效地解决问题。

HRBP 需要在工作中遇到问题时快速有效地解决问题。我事业部有一个同事因为家人病重需要请长假，按照公司的规定是不允许的，于是我先跟员工了解具体情况后，了解他的需求，然后提出建议并请示领导，最终告知员工走特殊请假申请，妥善的解决了他的问题，同步告知工会，让工会慰问关心员工家属情况。

6. 学习能力，包括不断学习新知识和技能以适应工作变化。

HRBP 需要不断学习新知识和技能以适应工作变化。当国家推出一项新的政策，HRBP 需要及时了解政策的具体内容和影响，并根据需要调整自己的工作方法和策略。此外，HRBP 还需要关注行业动态和竞争对手的情况，以便及时调整公司的人力资源管理策略。

以上是我的个人看法，希望对您有帮助！欢迎大家点赞评论交流。

03. 张苏言

1、专业第一。

因为我大学实习时曾在国有企业待过，带有一些央企国企工作的那种所谓办公室站队思维，所以刚开始工作的时候，身上还有一些搞办公室政治的想法和痕迹。

没过多久，我的直属领导就跟我谈话，他当时很认真的跟我说：虽然现在社会环境宣扬选择比努力重要，在企业里面要站队。但我希望你在用这个思维做事之前，再认真理解一句话，叫专业第一。无论是哪个公司，专业知识和技能都是你职场的关键。

经过这么多年以后，我很感谢这位领导，也非常认可这句话。特别是在我刚毕业的那个阶段，如果一味去搞人际关系的话，整个道路就走偏了。

尽管在工作中我们会遇到各种人际关系和组织问题，但以专业的方式处理这些问题，避免被情绪和偏见影响决策，才能让我们自己心里舒坦，问心无愧，从而不被人抓住把柄。

2、主动寻求挑战。

这个跟将哥说的“积极主动”类似。

在工作了快两年左右，我感觉我当时的工作已经得心应手了，就有点懈怠，把相关工作做完，就开始摸鱼做自己的事情。后来觉得浪费光阴，就主动去跟领导说希望做更多更具挑战的工作。

当时我的领导就说：你能够来主动要求承担更多工作和挑战，说明你有追求，能不能说说你的想法。

我就说，我希望能做更高级的事情，做到了的话，能不能考虑跟我晋升和调薪。

我领导同意了。

后来也确实很快就跟我晋升了。

这句话不算领导说的，算我的一个经验吧。

有时候，获得升职需要主动寻求挑战 and 机会。如果你感到自己的职业生涯停滞不前，可以主动向你的上级提出承担更多的责任或项目，或者请求参与你感兴趣的领域的工作。通过主动寻求挑战 and 机会，你可以展示出你的勇气和积极性，并赢得更多的信任和支持。

3、制定自己的职业生涯规划。

这句话是上面那位领导对我说的。

升职了一段时间以后，领导找我谈话，问我的职业规划。

因为跟他比较熟了，我当时就有点漫不经心的说到：现在社会变化这么快，职业规划其实没啥用吧。

我不知道现在大家有没有人跟我当时一样的想法。

我那位领导听完我说这句话后，也很郑重严肃的跟我说：职业规划并不是做了就一定要按照这个来落地，但如果没有职业规划，你一定很难晋升和成长。因为这代表你没有目标，没有目标注意力就会分散，这样你的精力就浪费了，很难在某个专业沉淀和成长。关注自己的职业生涯规划，是为了让你思考自己的职业发展方向。这样你才会有明确目标，并围绕目标去学习新技能，寻求挑战，不断成长。（大意如此，因为这场谈话快 10 年了。）

我很庆幸当时跟他聊了这个，后来就在他的指导下开始有意识的去挖掘自己的兴趣爱好，并和自己的

工作结合起来，制定属于自己的职业发展规划，慢慢一步步走到现在。

在这个过程中，我最大的感受是：通过职业生涯规划，你可以更好地了解自己的职业发展方向，并采取积极的行动来实现自己的目标。这不仅可以帮助你获得晋升，还可以减轻你的焦虑，提高你的职业满意度和自我价值感。

以上是我本次的分享，做个小结，曾经我领导说的，让我快速晋升的 3 句话：

1、专业第一。

有了自己的一技之长以后，才有晋升的基础。

2、主动寻求挑战。

通过主动寻求工作中的难点和挑战，让领导看到你的积极性和担当，这样更愿意把事情交给你，也更愿意让你站在更重要的位置。

3、制定自己的职业生涯规划。

通过制定自己的职业生涯规划，围绕目标，让自己的精力更集中，更专注，这样更有助于在某个领域深耕。这不仅可以帮助你获得晋升，还能减轻你的焦虑，因为有规划做指导，没那么容易迷茫。

04. 金小霞

大家好，我是星球最懂保险的车企 HR～金霞。

在我 7 年的职业生涯过程之中，没有一个领导认真的说过这件事情，但是我认识其他的同事教过我很多。

第 1 个爱心就是把事情做好

做对公司有意义的事情，做对推动项目有用的事情，做对团体发展有好处的事情，在你做的每一件事情，其实最后都反馈到结果上面最后大家都能够看见，把事情做对，做好把每一件交付到手上的任务，有实际的落地和输出，让领导包括领导的领导都能够放心的把项目安排给你做，这样你能做出工作成果，才能让更多的人能够认识到你，认识到你在其中发挥的作用和你的能力。

第 2 个爱心就是积极的主动补位

在企业里面其实有很多工作，并不一定有实际的项目负责人，但是工作却需要具体的往前去推进，在这个过程中有人会觉得不是自己本应该完成的主要工作，所以选择袖手旁观或者说是只完成自己手头上的工作，这样看起来也是没错的，但是也会因为这样的举动错失很多发光发热的机会，也会少了很多去展现自己能力的平台。

第 3 个爱心就是保持积极乐观向上

在企业里面大家会因为工作而有烦恼，但是每个人呈现出来的状态都是不一样的，作为一个团队领导，更希望能够起到凝聚团队服务团队的作用，所以呢，保持一个积极乐观向上的心态，能够起到一个凝聚的作用，也能够让领导觉得这是一个充满斗志而且有潜力的，可培养的后生

第 4 个爱心多给予一些力所能及的帮助

这个力所能及的帮助，除了在工作上也是体现在生活中就会让人感觉你是一个很有人情味的人，然后也能够方便工作快速的推动，其实这也是自己协调能力的一个展现，也能够体现到部门的合作能力上面。

第 5 个爱心关注重点工作项目

每个人的时间和精力都是有限的，领导所关注的也是有限的，所以当上级领导特别着重注意的项目是我们应该竭尽全力去完成的，项目是需要短时间去交付的，做到让领导满意，因为我们每个人的工作岗位都是由岗位职责的，所以我们并不能够本末倒置。

第 6 个爱心培养斜杠技能

每个人的职业晋升并不一定都是专业方面的精神，当涉及到其他新增部门的时候，或者说是需要去

进行新的团队组织的时候，你的斜杠技能或许就在这个过程之中有一臂之力，所以对新鲜的事物不要拒绝，然后强化自己专业特长的同时去强化另一项技能，能给自己傍身，也能给自己在参与竞争的时候有加分项。

第 7 个爱心不要错过每一次公开亮相的机会

在企业里面，领导不可能认识每一个人，所以每一次公开亮相的机会都是非常重要的，我们是普通人，临场应急的能力有限，抓到机会就需要好好的准备，积累好每一次，就会越来越好，这也是晋升的必备技能，公众场合讲话，句句直击要害，不啰嗦，不赘述。

05. Hanson

大家好，我是 Hanson，针对今天的话题，想讲讲我在第二家创业公司的经历。

我的第二家公司是针对家具行业的培训公司，主要做家具经销商和导购的培训，我的领导就是我的老板。他平时很忙，白天都不在公司，晚上回到公司会找你开会讨论事情。在一次深夜交谈中，有问过他：你对我的要求是什么？

他直接提出了三点：（下面“我”代表老板。）

1. 交待的事情，要超出预期的完成

把我说过的事情做好，那是“完成指令”，是 60 分的及格线；

把我说的事情做好，那是“负责到底”，是 80 分的良好线；

把我说想的事情做好，那是“全力以赴”，是 100 分的优秀线。

我们是一家创业公司，不要每件事情都需要我来想，我来提议，那不是老板的工作，是你们的工作。

敷衍的人，只为过程负责。得到哪项指令，就干哪件事。踹一脚动一下，是被动做事。

担事的人，都为结果负责。遇到什么问题，想法设法解决。点火就发动起来，这是主动的。

2. 工作进度有反馈

分配给你的事情，肯定是我认为你必须完成的事情，但我不可能去把控每件事情的细节，对于我反复提醒的事情，要有阶段性的结果汇报。

例如我们培训产品设计的进展、每年参加家具展的推进进度等——这都是关系公司发展的大事，不能模糊。我必须清晰了解。

3. 这是你的公司

能创办这家公司，都是为了开创一番事业，这不仅仅是我的事业，也希望发展成为你们的事业，把公司当成你自己的公司。

如果做一件事情，你把它当成事业，心血和精力都花在上面，那这件事情可以做成，你也会在公司承担更大的责任。

（切换回我自己）

能否升职，实际上自己是有感觉有觉知的，就是当你内心觉得我干得这么好，老天都不给我升职机会，那太不公平了。——要建立在事实依据上，不是自我幻想。

或者，你观察周围最优秀的同事，假如你是领导，你恨不得把这个人纳入麾下，不升他还要升谁？

在平时工作中，观察他的工作态度、工作方法，那你会收获提升的。

好了，以上结合老板给我的三点，以及我自己两点感悟，希望对各位星友有帮助，谢谢。呲牙

06. 九粒花生米

1. 事事有闭环

公司文化里有这样一个要求：“凡事有交代，件件有着落，事事有回音”。老板交代的事情，或者自己承诺的事情，不能今天说完，明天就抛之脑后，要阶段性主动和老板沟通汇报，即使无法完成也要有事情最后的回音和结果，完成闭环。

2. 让老板做选择题

你是否对这样的场景很熟悉？

遇到问题之后，直接给老板说：“老板，我遇到了 XX 问题”然后，就没有然后了。

最好的解决方案是：

“老板，我最近遇到了这样的问题，目前造成的影响性是 XXX。经过分析，发现是由于前期 XX 造成的，目前的解决方案有：1. xxx；2. yyyy；3. zzz；你看下这几个方案是否可行？或者有更好的解决方案，谢谢！”

3. 有效沟通

工作中经常会出现，因沟通原因导致最后做的事情和最初的需求南辕北辙；或者在做事情过程中，隐约感到有不对劲的地方，碍于面子或者害怕沟通，导致没有及时处理这个“隐患”，最终酿成严重后果。

但有一点需要注意，多沟通不代表所有事情事无巨细地都去找老板，那老板将会被烦死。最好的方式就是事情开始前，和老板沟通确认自己对事情理解正确；事情过程中，遇到困难进行分析处理后，和老板进行阶段汇报和沟通，寻找解决方案。

07. 阳阳的小事

大家好，我是阳阳，一名工作 5 年的职场菜鸟，星球的老朋友。

本周职场主题：你的领导曾经告诉你的，要升职必须做到哪几点？

作为一名有技术开发、市场营销、战略规划的经历，我也来说说不同阶段，领导告诉我职场晋升的核心要素。

① 要【专】

这是我三年技术开发工作中，领导偷偷和我说的职场晋升“宝典”。

作为一名技术开发人员，要想快速晋升，那你就需要在这个专业技术领域做到 Top 级。

虽然我最后没有达到他的要求，但这三年的技术开发工作带给我【沉下来】的能力。

而这个能力也是在我后面的工作经历中发挥更大的作用。

② 能【熬】

这是一年市场营销的经历中，领导偷偷和我说的职场晋升“宝典”。

说真的，在技术开发的三年工作中，我很少有加班的日子。

但没想到在市场营销，【能熬】真的是一个本领。

市场营销日常工作比较琐碎，而且经常要挑灯夜战准备材料向领导汇报。

刚开始的时候，我特别不适应。

但后面发现，一群人在一起【熬】除了收获“同一战壕的兄弟们”的友情，还能收获领导们的“直接认可”（直接一对一对指导）。

你说领导会提拔“同一战壕的兄弟们”还是其它人？

③ 够【忍】

这是一年战略规划的经历中，领导偷偷和我说的职场晋升“宝典”。

我职场 5 年工作生涯中第一次遇到这样的场景：

一份汇报材料，前前后后修改 80+ 版本，但最后也回到最开始版本的场景。

当时我真的是要崩溃了，这不是在折腾人嘛？

但后面发现，当你要崩溃的时候，领导还在【忍】。

我那时就学会了一句话：

要想当领导，你就要够【忍】。

再说回我自己，在别人看起来，我职场 5 年工作很杂，什么都干过，都好像什么都不精。

之前我自己也这样认为，一度很消沉：

但前几天看到将哥发的文章【我是不是走了弯路？】，对我有很大的触动。

我应该也是类似将哥们这样的人。

这些经历并不高级。

但是当它们组合到一起时，便成为了我现在的自己。

一个要【专】、能【熬】、够【忍】的自己。

以上，希望对您有帮助~

08. 小六子

领导没有直接告诉过我，但是通过和领导相处至少了解到：

一、每个人都喜欢听好听的话，都希望树立威望：

所以，对于领导的任务或者领导说的话积极响应回复，尤其是对可能管理能力或者专业能力不是那么强的领导，这一招可能更有用。

二、帮领导做一些，他需要和他领导上级汇报的事情。例如同时参加某一场会议，会议结束后把会议内容及分工发给你的领导，你的领导收到之后可能会有两种处理情况，第一种你写的还不错，他会直接发给他的领导。第二种你写的高度不太够，他修改后发

给他的领导。而且以后有什么会议你的领导会让你也一起参加，毕竟有个写会议纪要的人。

三、让领导觉得你是他的人，如果别人直接找你沟通，你要及时同步给你的领导，哪怕与这个领导没有直接关系，你收到表扬的时候，一定要记得感谢领导。而不是抢风头。

以上，是我在工作上的一点观察和理解

09. LZJ

1. 一定要有拿的出手的亮点

让他能在推荐你的时候有素材可以说

2. 要有良好的口碑

有良好的群众基础，在同事中有积极正面的评价，不能有负面事件

3. 有贵人相助

在合适的时机上，有人能推你一把

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 516页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超2800页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 719页
2. 拒绝成为透明人 308页
3. 对上有方法 382页
4. 让自己受欢迎 149页
5. 私密神器库 205页
6. 做更好的自己 803页
7. 有效沟通 265页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑ 超 6500+人 已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

作为管理者，要给下属安排 职责之外的任务，你会怎么做？

2023年「密圈互动」第 33 期（2023.09.03）

作者：

01. 罗罗
02. 小彩
03. 张苏言
04. 爱折腾的短发姑娘
05. Hanson
06. 阳阳的小事

编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 33 期密圈互动：

“作为管理者，要给下属安排职责之外的任务，你会怎么做？”

由小助理星雨先开始。

——

1. 优选「心腹」。

因为私活儿麻烦别人，一般都是会找靠谱的下属，否则私活儿万一没做好，或者这个下属大嘴巴说漏了什么，反而不太好。

优选平时工作能力还不错，且日常关系也还不错，偶尔聚餐也能聊到一起的人，找他们，往可能性会更高，

从公+私情还不错的层面上，且如果又是第一次麻烦他们，往往被拒绝的可能性偏低。

2. 给到一定的「奖励」。

毕竟是工作职责之外的，往往需要事前说清楚有什么「好处」。

比如，事成以后请客一顿饭，或者这件额外的事能提高自己的能见度，又或者能拿到某种荣誉等等。

3. 用大领导的权力「强压」。

如果你担心自己说有点强硬，可以从大领导的口吻来讲。

比如强调：这个项目是 xx 总亲自带队的全国性项目，s 级项目，所以目前需要额外的人力承担一定的事务。

如此一来，会有一种「殊荣」，感觉自己参与到了一个不得了的项目里，也会答应去做一些额外的工作。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01. 罗罗

过往工作中，我在给下属安排职责外任务的时候，我最关注的 2 个点是解决团队伙伴【接受度】&【合理性】的问题。

一、如何提升下属对于任务的【接受度】

① 多用“称呼+能不能帮我个忙？”句式

这是我高中毕业的暑假去麦当劳兼职，跟我们店长学到的知识。有一次我叫店长李经理，他很认真的告诉我：罗罗，以后直接叫我 LHY，叫我名字不用加职位。这让我立马觉得，我一个兼职学生，跟他是在一个对等的工作关系上而不是上下级，我觉得自己得到了尊重。直到现在，我也一直让我团队的所有伙伴直接叫我名字。另外，当你要跟别人聊天或者说话之前，如果能够先叫出对方的名字再说事情，往往给对方的感受以及接受度会更好（不信可以试试哦）。我

们麦当劳的店长安排我们做什么工作，从来不是命令式的，他都会说：罗罗，能不能帮我个忙？当我听到这句话，给我的感受是：店长没有把我当外人呀？我竟然也能帮店长的忙呢，心甘情愿的做事情。

后来我才发现，这其实不是我们店长特有的习惯，而是麦当劳会给不同层级的所有员工，进行标准化的用语以及动作培训。这个事情给我的印象十分深刻，直到我在安排一些职责外的任务的时候，一般也会跟团队伙伴说：XX，能不能帮我个忙呀？得到的经常是肯定的回答，因为【帮我】【能不能】就从一个命令就变成了请求，很少人会拒绝上级给你的小请求。

② 征询意愿不强求

古语说：强扭的瓜不甜。尤其是职责之外的事情我更不喜欢强迫他人，我一般会提前征询意愿，如果确实没时间去承接，那就换其他伙伴，如果是不意愿

承接，那我也会换其他伙伴。提前考虑清楚每位伙伴的工作任务量，以及通过日常交往可以预判一下意愿度，自己内心会有一个排序，一般情况下都不太会拒绝。

这里我曾经踩过一个坑，18年我在带训我团队的一位组长的时候，我会教给她很多新东西，我觉得自己很无私的把很多东西都教给她了，希望她能够更快成长，但是我忽略了她内心的诉求，她并不希望短期内有太大的工作压力，因为她要照顾小孩，工作还有生活压力很大她心里十分难以承受，甚至一度考虑要不要离职。我才意识到每个人的诉求是不同的，能力、意愿、机会，这三者当中都是需要考量的，现在的我会把意愿放在最前面。

二、如何增强任务安排的【合理性】

① 信息公开

职责外的事情，有时候大家一般都不太会想要承担，也有时候当自己直接安排了某人，做的人可能不开心觉得增加额外工作量，没做的人可能也会不开心，觉得自己不被重视。因此我一般会在群内询问，是否有愿意承接的伙伴，如果有伙伴主动承接，那就是第一顺位，如果没有人愿意承接，我再私下找大家。

前段时间又个员工直接绕过了他的主管，过来找我投诉他的上级，说组长安排工作不合理，某项工作都安排给了其他人，他也想做但是没有机会，他很想提升自己，但是他擅长的工作都没能轮上他。我单独找他的主管了解了一下情况，发现确实是他直接安排的，但是他没有跟其他员工讲明为什么如此安排，以及未来什么时候轮到其他员工，主管本意是希望利益最大化，但是信息未公开透明，别人就觉得是内幕，组长以及主管都是凭喜好的安排。有的人把额外的工作看作是锻炼的机会，有的人会觉得是耽误时间，每

个人的想法不同。虽说没有绝对的公平，但是也需要有个相对公平的渠道，如果没有这个环节，可能大家会觉得这是“内定”好的事情。

② 选择自由

我记得之前看过刘润老师的《底层逻辑》讲到“注射式洗脑”也给我一些启发，【为什么+观点】的句式就像一针注射器，比如为什么吃韭菜可以预防癌症？在其中已经先给我们注射了一针大前提：吃韭菜可以预防癌症。这个句式让我们先假定了这件事是成立的，然后再去找原因。刘润老师说狡猾的人会注射别人，愚蠢的人会注射自己，同样当我需要做一件非做不可的事情，或许还可以增加一种相对友好的解法：【为什么+选项】

我会发现这个方式在管理中还挺好用，说明清楚事情的背景，并且思考几种选择方案，然后让大家选择 1 还是 2 或者 3，可能有时候还会收获团队伙伴提

出的第 4 种方案，不过没关系，前提是这件事有了答案并且也有人能够承接。

③ 雨露均沾

职责外的任务很难说只有一次，往往会有多次，在这个时候，我一般会雨露均沾，轮流【麻烦】大家。如果是一种能力锻炼，每个人都尝试过或者有机会，这样大家都能成长，如果是一种负担，每个人都被麻烦过，大家觉得都被轮到至少公平了。

叮🔔～作为一个管理者，不仅要考虑意愿并且尊重团队伙伴，同时还需要兼顾公平，我始终相信管理最重要的是管心❤️

02. 小彩

大家好，我是小彩，我没有管理下属的经验；但是，我观察了身边一些管理者以后，看到他们有一些不错的做法，分享给大家。

1. 了解为什么会有这个任务，确定任务的重要性和紧急性。

首先，充分了解为什么需要分配额外任务。分析当前的工作负载以及可能的风险和机遇，以及确定任务的重要性和紧迫性。否则，贸然安排给下属，这可能会导致他们的工作负荷过重，影响他们的工作效率。

2. 评估团队成员能力。

既然是下属职责之外的事情，就会存在下属不会擅长处理工作。作为管理者需要整体审视团队成员的

技能、经验和兴趣，以确保找到有意愿，有能力，能够承担承担额外的责任。

3. 与下属面对面沟通。

在给下属安排职责之外的任务之前，先与他们进行沟通，了解他们的工作负荷和时间表。确保他们有足够的能力和资源来完成额外的任务。同时通过沟通，明确你对任务的期待目标，包括任务完成的标准，时间期限及达到预期效果。

4. 给予必要的支持和资源。

如果下属需要额外的支持或资源来完成任务，作为管理者，你应该提供必要的支持和资源。这可能包括培训、技术支持或人员支持。比如给员工配一个项目组来快速推进工作。

5. 与下属商定执行计划，并监控任务进展进度。

与下属共同制定一个实际可行的计划，包括分阶段目标、时间表和关键里程碑。这将有助于确保任务按计划进行，避免延误或偏离目标。

同时，定期检查任务的进展情况，并与团队成员沟通。提供必要的支持和指导，以解决可能出现的问题。当任务出现变化或面临挑战时，灵活调整计划并采取相应的措施。

6. 及时表扬和奖励下属。

当下属完成这个任务时，你要给予及时的表扬和奖励。比如在加薪，晋升等关键节点考虑下属，这将激励他们继续努力并在未来承担更多责任，也会提高他们的工作满意度和忠诚度。

以上，就是我从身边同事那观察到的一些做法和建议。

欢迎大家点赞评论交流～

03. 张苏言

作为管理者，给下属安排职责之外的任务，我遇到过两种情况。

一种是任务重时间紧，需要对方临时支持一下；
一种是我考虑给对方做晋升，升职调薪的考察阶段，
我会有意识的给对方安排一些职责之外的任务。

1、时间紧任务重，临时安排给下属职责之外工作

在这种情况下，我会考虑 4 个点：

1) 说清楚这件事情的意义。

告知对方目前团队遇到的情况，为什么需要抽调他协助来支撑。因为明白了事情的意义，对方才能更好的理解这件事情的价值，当对方明白了这件事情的价值后，我认为才会更好的给予支撑。

2) 尊重对方的时间和精力。

因为临时安排职责之外的工作，所以我会尊重对方的时间，同时不会安排超过对方能力太多的工作，避免给对方带来太大的工作压力。

3) 提供必要的支持和指导。

职责之外的工作，可能对于对方来说，有些流程或者做法并不清楚，所以还得给对方提供必要的支持和指导，比如及时的沟通，了解进度，帮助对方做计划，遇到问题给与支持和建议等。

4) 表达感激和认可。

当对方完成这个工作的时候，我会在团队面前，对对方这次的支持表达感激和认可，以此增强对方的工作动力和积极性。

以上是第一种情况。下面在说说第二种情况。

2、考察对方时安排职责外的工作

在这种情况下，我会注意下面 3 点：

1) 设定明确的期望。

因为这是职责外的工作，对方之前并不清晰，所以把工作的具体要求和期望说清楚，有助于对方理解任务的目的是和重要，并让对方能够理解任务的难点。

2) 观察工作方法和流程。

因为是培养和考察对方，所以在这个过程中我会去观察对方在做任务时所采用的工作方法和流程，以此来了解对方的能力。比如他能否有效的利用资源，遇到问题时是怎么处理的。

3) 给与反馈和指导。

因为做职责外的工作，对方可能会遇到一些困难，这种时候，为了不打击对方的自信心，要及时的跟进，适当的给与反馈和指导，帮助对方改进工作方法和流程，提高工作效率和质量。

以上是第二种情况。

最后啰嗦一下，现在很多网络自媒体会鼓励大家摸鱼，或者发一些 00 后整顿职场的小视频，导致很多人在面对领导安排职责之外的工作时就消极抵抗或者不做，这在我看来，其实是很不明智的行为。

现代社会分工明细，很多工作岗位有岗位职责和岗位任务书，但在做好这些基本的工作要求之外，我们作为个体，其实还是需要更高的追求。

每个人在工作中都应该认真负责，尽心尽力地完成每一份工作，不论其是否属于自己的职责范围。这种态度和理念非常重要，因为职场是一个团队合作的环境，每个人都扮演着不同的角色和职责。如果每个人都只关注自己的职责范围内的工作，那么整个团队的效率和效果将会受到影响。相反，如果每个人都能够积极地承担并完成自己职责范围之外的工作，那么整个团队的协作和配合将更加顺畅，团队的效率和效果也将得到提升。

此外，这种态度还能够培养个人的职业素养和职业精神。通过积极地承担并完成额外的工作，个人可以不断提升自己的能力和技能，同时也可以获得更多的经验和机会，为未来的职业发展打下坚实的基础。

因此，作为职场人，我认为应该始终保持积极的态度，认真负责地完成每一份工作，无论其是否属于自己的职责范围。这样不仅能够提升自己的职业素养

和职业精神，同时也能够为团队的协作和效果带来积极的影响。

我是苏言，以上是我今天的分享，如果你认为对你有帮助的话，欢迎交流和点赞。♡('· ̎· `)比心

04. 爱折腾的短发姑娘

这种情况真的很常见，在写怎么做的时候，想先说说下属担忧的部分。炸弹

公司内有类似于高管面对面的环节，高层每隔一段时间会收集大家最关心的问题进行回复。细枝末节的邮件公开回应，有代表性的直播现场回应，类似于做职责以外的事情，几乎凡出现投票必上榜。

其实比起做职责之外的事情，大家反而担心的是：我可以做职责以外的事情，但这占用我的工作量，因为做了职责外的事情导致原有的 KPI 没有完成，应该怎么处理？疑问

无论是我自己还是周边的同事，无论是作为基层员工还是后来带了团队，都遇到过职责以外的事情做

的很好，但依然“责难”本职工作进度慢，或者没完成。心碎

所以我想说的最根本的一点是，作为管理者，要给下属安排职责之外的任务，并且如果这不是一个一两天就能做完的事情，要占用较长的一段时间，管理者是否能够给下属争取 OKR 或者 KPI 考核的变动？让职责外的事情也得到正规的考评，至少不会在评正常绩效的时候，降低原有的系数。

我就安排的是非短期的任务总结三个场景

一、安排任务前

1. 解决考核的问题：同上面所讲，和有关人员沟通好，解决后顾之忧。

2. 沟通交流：告知背景，要做哪些事情，持续多长时间，为什么选了你，告诉下属会为TA提供哪些支持，协调哪些资源，以及后续的绩效考核如何调整。

3. 收集反馈：有些时候，管理者可能有1-2个适合的备选人员，沟通完以后是有时间让下属思考的，这时候可以收集下属的反馈，最终在做决策。

二、安排任务后

1. 为下属协调资源：既然已经接了别的事情，凡事要有轻重缓急，砍掉或者暂停优先级降低的工作，为下属扫清障碍。

2. 提供必要的支持：比如大家都没做过，和下属一起想办法，或者找人交流经验等等。

3. 情感关怀：职责外的事情多半没做过，就难免要摸着石头过河，所以非常大的概率要加班。除了吃以外，最实在的就是和下属一起加班。

有一次我下面的姑娘实在太累了，我也真的很累，但时间节点卡在了当天，于是我们就在一个会议室里面把这件事搞到了 10 点才一起出的公司。事后聊天她说，如果让我回家做，我可能会有情绪，但你陪着我，虽然我也累，但感觉好多了。

早上第一个来公司见到的是阳光，晚上最后一个出公司见到的却是黑夜，心境完全不同，很多时候，emo 的不是工作变多了，而是为什么只有我这么累？

有些时候我们想要的不过是团队的感觉。

三、任务结束后

真的做的非常好的情况下

1. 给予公开的认可：在述职或者职级答辩的公开场合给予认可，而不仅仅只是私下表扬。

2. 争取文化方面的奖项：承担职责外的事情其实很适合这类荣誉，即使没有被评选上，也能让下属觉得自己被看到了。

3. 争取物质方面的奖励：比如绩效、比如奖金。如果真的做的非常出色，那有什么不值得，当然要争取。

实际的行动远比一两句“辛苦了”要更能打动
人，也更能换来下属的信任。

05. Hanson

结合我自己的经验，直接给可以执行的建议：

1. 判断任务的难易程度，能自己解决的，就不麻烦别人，少欠人情。

2. 小任务，确认下属能胜任的，如找资料或跑腿，直接向下属表达需求：“请你帮一个忙：帮我做XX”，事成之后，及时表达谢谢。

3. 大任务，无法当天完成的，讲清楚任务目标，自己参与其中，带着下属完成，而不是做甩手掌柜。

4. 建立好情感账户。平时下属需要帮忙或支持的，及时出手。

关系在平时，结果靠积累。

06. 阳阳的小事

大家好，我是阳阳，星球的老朋友。

本周职场话题：

作为管理者，要给下属安排职责之外的任务，你会怎么做？

我们也来拆解下这个额外【任务】。

情况①：如果这个额外【任务】是管理者自己的，那就又回归至上下级的逻辑，当然管理者需要明确告知下属任务的目的、要求和期限等信息，并确保下属能够按时按质完成任务。

情况②：如果这个额外【任务】不是管理者自己的，比如来自某个领导的意见等。

那这个时候就需要把握好【尺度】。

1. 选合适的人

对于自己工作外的事情，相信每个人都很抗拒。

但有的人虽然抗拒，也会认真将事情做好，而你要做的就是选择这样合适的人。

当然，老要马儿跑却不让马儿吃草也不行。

从我个人角度而言，对于这种人，我肯定要去强推的，评先评优肯定在前列。

毕竟他要是能拿到福利，以后谁还干这种事。

2. 选能力合适的人

以前我还真没有发现这个问题，同一件事两个人的结果会相差这么大。

就拿一个 Excel 表格清洗提炼来说，A 只花了 30 分钟就完成工作，而 B 整整花了一天最后还有数据错误的问题。

对于这种任务要是派给不合适的人，可能会导致下属感到压力过大、工作负担过重，甚至产生不满和抵触情绪。

所以，选择能力合适的人很重要。

当然，作为管理者要把握最后一道关，毕竟有些涉及“队伍”的问题，只能你去把握。

如果时间回到 5 年前，一个刚上班的我，对于职责之外的任务乐意接受，并勇于挑战；

而现在的我，一个上班 5 年刚晋升的中层菜鸟，对于职责之外的任务选择性接受，并且不是你做的越多越好，而是要选择重点任务的重点事件

可能这就是 5 年职场带给我的历练及成长。

希望对您有帮助~

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 516页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超2800页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 719页
2. 拒绝成为透明人 308页
3. 对上有方法 382页
4. 让自己受欢迎 149页
5. 私密神器库 205页
6. 做更好的自己 803页
7. 有效沟通 265页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑ 超 6500+人 已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

工作中情绪突然上头， 应该怎么化解？

2023年「密圈互动」第 34 期（2023.09.10）

作者：

01. 小彩
02. 堇月依依
03. Hanson
04. 爱折腾的短发姑娘
05. 罗罗
06. 岸左的成长日记
07. 张成

编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 34 期密圈互动：

“工作中情绪突然上头，应该怎么化解？”

由小助理星雨先开始。

——

1. 站在女生角度，心情差到极致会找个地方掉两滴眼泪。

最近自己比想象中的爱哭，不愿意对他人说就喜欢自己封闭式的疏解，有时堵住了，就会流点泪。

流泪，真的很解压，如果是大哭一场，很有可能完了以后，就没有感觉，甚至觉得自己为什么要为这件事哭。

2. 「极力控制」自己下意识反驳他人的心理。

一旦情绪上头，很有可能下意识的抗拒接下来的所有对话，或者否定正在讲话的人，无法保持清醒的理智。

所以，暂时的闭嘴，不要逢人必堵嘴，不要误伤他人。

这时，推荐一个动作，就是「点头」，让自己接纳，行动会带动意识。

产生「行吧，一切都可以接受」的下意识。

3. 想到一切生气带来的危害。

血压飙升、肝气郁结、乳腺结节等等！默念三遍危害，深吸一口气。

很管用！

以上~

期待星友们的精彩发言。

01. 小彩

大家好，我是小彩，人是有七情六欲的，不管是在生活中还是工作中人都是有情绪的。

只是工作场所需要我们职业化，情绪管理，会更利于我们工作开展。

中国人有句老话说过，“先处理心情，后处理事情”。这也说明了情绪管理的重要性。

情绪上头时，当我们一味的讲道理，讲理性，往往会适得其反。

当工作中的情绪突然上头时，我们可以从以下方法来处理情绪问题。

1. 接纳情绪。情绪来了，首先我们要接受自己的情绪。不要试图压抑或否认它们。情绪是人类的一部

分，每个人都会有情绪波动。接受自己的情绪可以帮助你更好地理解和管理它们。

2. 深呼吸。当你感到情绪上头时，进行几次深呼吸。这可以帮助你放松身体和心灵，减轻紧张和焦虑的情绪。

3. 抽离现场。当你的情绪难以控制时，可以选择暂时离开工作环境，去其他地方休息和放松。比如茶水间、楼道间呆一会。你也可以去散步、听音乐，或者做一些自己喜欢的事情，以缓解情绪。

4. 分析情绪原因。尝试找出导致情绪波动的原因。是因为工作压力、人际关系还是其他因素？了解原因后，才能有针对性地解决问题。

5. 与他人交流，寻求他人帮助。当遇到情绪失控，尝试求助亲近的人，比如你同事或朋友分享你的

感受，寻求他们的建议和支持。有时候，倾诉可以让你感到轻松，也有助于发现问题的解决方法。

6. 采用积极心态，转变自己思维视角。调整自己的心态，尽量保持积极乐观。当遇到困难时，相信自己有能力解决问题，不要过于自责。

7. 学会自我调节，做好情绪管理。培养自己的情绪调节能力，学会在面对压力和挑战时保持冷静。可以通过阅读心理学书籍、参加培训课程等方式提高自己的情绪管理能力。

对于情绪管理，我想提一个小技巧。利用书写情绪问题清单来管理我们的情绪。

怎么做呢？

当情绪来了，我们可以在纸上或者备忘录上写下自己的情绪觉察日记。我们可以利用情绪问题管理我们的情绪，从被情绪影响转变为管理情绪。

以下是情绪觉察日记模版

01 情绪：我刚才经历了一种什么样的情绪？如何描述它？

给自己的情绪分类，比如愤怒、焦虑、内疚、烦躁、尴尬、紧张、沮丧等等，并且用 0-10 打分。

032 情景：我是在什么情景下经历到这种情绪的？什么事情导致我出现这种情绪？

把外部事件写出来，直面自己的内心，真诚袒露自己的想法。同时也把自己想做的事情写一写，比如我想哭泣，睡觉。

03 生理：当我产生这种情绪时，我的身体有什么感觉？

描述出自己的身体上的变化，比如心跳加速、浑身大汗、精力无法集中、脑海总是闪现不好的念头等等。

04 想法：这个情景使我产生了什么样的负面想法？

写下你当下的负面情绪。

05 觉察：如果是朋友/榜样遇到这种情况，他会怎么做？

06 行动：当我产生这种情绪时，我做了什么，或者想做什么？下次遇到类似的情况，我想要如何做？

记录下情绪之后，下一步，就是对情绪进行分析。

当你记录下「我经历了什么情绪」之后，再依次问自己这几个问题：

支持：有哪些支持我负面想法的证据？

反对：有哪些反对我负面想法的证据？

反思：如果是我朋友遭受到这样的情景，我会对他说什么？

再定义：经过了这段时间和思考，如果现在重新给当时的「严重程度」打分，我会打几分？（1 - 10）

以上，就是我对工作中情绪管理的建议，欢迎大家点赞评论交流。

02. 堇月依伊

爱心【情绪理解】在我看来，工作中的情绪失控，就好比“驱车行驶”一样，一旦上头，方向大乱，就会有“车毁人亡”（工作搁置+被炒鱿鱼）的风险。

爱心【化解方法】“踩刹车”+“清路障”+“双引擎”（也是我的心路历程和心酸总结，亲测有效）

▷ 第一步“踩刹车”玫瑰

先停下来，召唤“理性小人”。每当情绪上头的时候，我会尽快告诉自己，我的大脑有两个小人在对话，“杏仁核小人”是本能的失控与发泄，先自己爽了再说；而与之相反的是“大脑皮层小人”，也就是我的“理性小人”，让我学会控制和冷静，它一旦出现，我就告诉自己先停下来，我得刹车，脑子的情景剧可以瞬间转移我的情绪，让我获得短暂的平静。同

时给自己一句咒语——我不能做“杏仁核式”员工，而应该做“大脑皮层式”老板。

▷ 第二步“清路障”玫瑰

舒缓情绪，捋清“千思万绪”。这时候负面情绪就像路面散落的各种垃圾，处理的方法就是“清路障”，说实话一点点情绪回收的过程，也像一次次被捡起处理的垃圾，这个过程也是解压且治愈的。

①自我觉知：先要认同感受，告诉自己，我知道你此刻的委屈、无助和愤怒，我知道你想反抗、发泄和怒吼，那么请深吸一口气，用洪荒之力把这些垃圾的人或事吹走。

②尝试接纳：工作情绪已经产生，接下来就是接纳现实，我为了工作上头，说明我没有摸鱼怠工，我是一个对待工作认真的人。其次，别人指出我的问题，这些真的只是我一个人的问题么，如果他推卸责

任，那目的就是让我发火，去告黑状，那我不能发火让他得逞；如果他不了解情况，乱加评论，我要做的就是想办法替自己说话；如果他说出了事实，我的工作方式确实存在问题，那我应该跟他取取经，想办法用他之脑力，为我之所用，综合下来打打小算盘，我都不该发火，而是巧妙为自己化解工作难题。

③预知风险：如果我现在就发火，可能带来的结果无非两种。要么我赢了，但我可能得罪了一个小人，他会报复我，同事也会觉得我不好相处，被领导看到会觉得我这个人不够成熟，在以后的晋升提拔中失去了资格。要么我输了，我浪费了工作的时间，还增加了情绪的内耗，影响了食欲和睡眠，导致了身体的病症，还要请假看病，想想那个让我上头的人和事，根本不值得我牺牲这么多。

▷ 第三步“双引擎”玫瑰

这个简单的说，就是“感性理性齐开工”，同时驱动向前行。无论如何都要先完成工作，用结果说话，然后带着结果去沟通，可以适当补充自己工作中的艰难、痛苦与委屈，既有结果又有过程，既有思考也有情绪，既有理性又有感性，会更加引发对方的共情，也许有那么一些小小不愉快的阻力，但最后都能成为你工作的助推力！

爱心因为感情上头，会得“恋爱脑”；那因为工作上头，也会得“事业脑”吧，祝我们都能修炼最终成为“通透脑”！

（分享一下我最近的读书笔记，希望对大家也有帮助）



03. Hanson

1. 深呼吸：马上呼吸 3 次，每次超过 30 秒，让自己情绪冷静下来。

2. 远离现场：如果可能的话，暂时离开冲突中心，找一个安静的地方休息片刻（如茶水间）。帮助自己迅速调整情绪，避免情绪冲动行为。

3. 寻求支持：找同事或朋友描述自己感受，或寻求他们的帮助。支持和鼓励可以帮助缓解压力和消除负面情绪。

4. 出汗运动：进行身体活动，例如海边慢跑、游泳，让自己的身体出汗，然后洗个澡好好休息一下，有助于释放紧张情绪，提升心情。

5. 第三者思维：假设生气的那个人不是自己，是第三者，从自己的角度给他建议。用积极的思维方式来看待问题，关注解决方案而非问题本身。

6. 自我反思：事后思考情绪上头的原因，了解自己的情绪触发点，从而更好地管理情绪。例如，我讨厌迟到的人，如果一个人开会迟到，又在会议上不断反驳我，我就会生气。实际上，这是一种先入为主，他迟到可能是出了意外，但因为“迟到”行为，我先会有想生气的引子。

7. 专注于任务：将注意力集中在当前的任务上，反复问自己：“我通过这件事情，要达到的目标是什么？生气，不是我的目标，工作场合发飙，也不是好的结果”

8. 寻求专业帮助：如果情绪问题持续存在，产生持续内耗，考虑寻求专业心理咨询师或医生的帮助。

9. 尝试把自己放到更大的视角。我们的地球，只是宇宙中的一个小点点，而我们也只是这个星球上的一个小点点。今天发生的事情，在时间的视角，不会产生任何波澜，可能第二天你就会忘了。在更大的视角、更长的时间上，生气的事情不值一提。

10. 数息法练习：平时休息时，找个不被打扰的位置，先盘坐 然后观呼吸，用数息的方法练习一念不生，吸气呼气的末端是“息”，就是数这个息，吸气呼气末端数 1，再吸气呼气末端数 2，再数 3，……数到 10，再数回来 87654321，念头跑了再回到 1，重新数。

以上 10 个方法，可以依次或多个一起实践，谢谢。

04. 爱折腾的短发姑娘

看到这个话题，想到了去年差不多也是这个时候，在星球分享了一张网上的图片。

我自己在工作中就非常容易上头，当我觉得应该有所改变的时候，找了很多方法来调整。现在有了改善，有时候真的分不清楚是因为遇到事情太多，心态被磨平了，还是真的是方法起到了作用，今天这个话题也让我重新分析了一下。

总结三个对我比较有用的方式：

一、观察了解自己的雷点，针对不同场景提前做好心态调整

经历的多并不能完全改善情绪，但有意识的复盘和改善却可以。知道自己在哪些场景下可能会上头，可以提前做心理建设。

举几个例子，比较容易突然让我上头的事情

炸弹合作方工作标准太低，不出活或者出活质量太差

炸弹对方带着情绪和我沟通，但并不是我的问题

炸弹领导偏心的过于明显

炸弹领导把我和不是一个层次的同事进行对比

炸弹领导总说“能者多劳”

炸弹帮同事填坑

炸弹莫名奇妙被拉会，但会议内容与我无关

炸弹下属憋大招，就是不汇报

.....

诸如此类，每一个情绪上头的背后都是一类工作场景，于是针对一些高频雷点，我自己定了一些应对措施。

握手比如涉及到工作标准，降低对所有的人的预期，做不到打不过就加入，所以更多是追求自己问心无愧。

握手比如关于领导一类，涉及到领导管理风格和个人人品的时候，我会定期记小本本，面谈的时候适当提出来进行沟通和交流（PS：人品问题还是尽量不要提）

握手比如对方带情绪过来，导致瞬间带起来了我的情绪，我会告诉对方，换个时间再谈；当然也有一些非常无理的，忍不了，就怼回去。

握手比如莫名奇妙被拉会，会提出内容与我关系不大，退出会议。

做到了解决问题或者适当解决问题，又或者我知道未来某个阶段我会以什么样的方式解决这个问题，心里就舒服多了。

后期遇到类似的场景，情绪突然上来了，也能迅速调动自己，调整心态。

二、打太极

如果上头的当下，确实缓不过来。下一秒可能自己也要爆发了。那就先撤，换个地方冷静一下再说。

微笑“领导，你说的XXX我明白了，这个会上我暂时没法立马给出意见，我想想，再约你时间对一下吧”

微笑“大家现在都讨论的比较激烈，咱们也对了XX时间了，我后面XX点还有一个XX事情，这样，咱们换个时间，再碰一下这个事情”

另外就是一些物理方式，比如深呼吸，公司门口或者楼下转一圈，想想别的事情转移一下注意力。

三、有情绪要发泄，不要憋着

成年人最宝贵的品质之一——情绪稳定。但不代表要憋着，憋着其实对身体更不好，有时还会有生理性反应，比如心口堵得慌。

既然已经有情绪，就要发出来。当然由于在职场，情绪爆发会给同事和领导留下一些负面的标签，所以还是尽量注意场合。

☺安利办公室解压玩具

🐼我有一个解压玩具是个小兔子，有次会开完之后，兔子的眼睛就被我揉没了

🐼我旁边的同事，看着电脑屏幕，不一会它的玩具熊，底座被捏断了

🐼还有一个同事，在办公室养了一盆花，一生气就起身去浇水

🐼建一个只有自己的群组，生气就给自己发消息吐槽。

我还会收集一些表情包，不想打文字的时候，就发表情包，对方说一句，我给自己发一条。

比如

“狗都听不下去了”

“烦死了”

“忍一时越想越气，退一步越想越亏”

“愤怒”

“告辞”

“我这小暴脾气”

“挺住”

“委屈”

“真让人头大”

“不知道说什么好，给您劈个叉”

“er 的一下死掉了”

“不知所措”

.....

以上表情包发送，也适用于我和比较好的朋友相互吐槽使用。表情包让我惊喜的感受是，你的情绪，忽然有了形状，可以准确的表达情绪，感觉被共鸣了。

最后希望大家能开开心心～

05. 罗罗

自认为我是个相对感性的人，也经常会有情绪上头的时候，关于【化解】我把它分成两个部分：化解同别人的情绪，以及化解自己的情绪。关于自己的情绪如何化解，大家都说的十分全面了，我重点分享一下同别人的情绪如何化解。

场景一：意见不合

意见不合而产生冲突情绪上头，在工作中其实是非常常见的，无论是协作的同事以及上级，都很经常会产生冲突上头。我上大学的时候，我们老师说过一句话：这个世界上其实没有你真正讨厌的人，其实你不是讨厌对方，只是你们的经历以及观念不同罢了。这句话给我十分深刻的印象，其实直到现在，如果让我说出一个我特别讨厌的人的名字，我真的说不出来，我好像几乎没有十分讨厌谁。

但因为意见不合而情绪上头的时候，我还有挺多的。我是如何做的呢？就比如之前针对双十一的策略问题，仓库针对策略的细节不清楚，于是我就对接了一下品牌运营了解情况，跟运营沟通了很久终于确认下来了之后，计划部门的同事说这是他们在统一对接的，并且已经做了很长时间了，其他人不应该绕过他们私自对接，还给我一通吼。我当时立马也火了，我说如果是你对接为什么信息从来不同步我们呢？如果你说你来对接我还省事了不用问了呢，为什么不告知呢？他说准备这两天就通知呢。我也很气，这件事情那么久了一点动静一个通知都没有，我主动去沟通对接问清楚这不也是我的职责所在吗？后来在火气上我也懒得说了，就挂掉了电话，自己也是气的不行。

生气完冷静了一会儿之后，我突然意识到，我刚刚直接挂断电话，并且也很情绪上头的行为是不对的，我不应该跟他计较，毕竟他工作也没那么久，我干嘛要跟他计较呢？如果我先问一下他，那这件事其

实是更简单的解法。想到这里，我就给他发一段钉钉消息，首先表明我刚刚情绪不好，非常不好意思，快下班了自己精力消耗太大，所以情绪不好控制，然后我跟他解释了一遍我的思考以及出发点。当他已读信息之后，也给我回复了一段长长的话：没事，我也有问题，我因为着急输出一个数据，生怕出错，然后详细说明了了一遍他针对这个问题的进度以及所做的工作。

我们就这样和好了，而且因为这个事情，彼此的沟通交流反而更多了，在这之后他总会主动跟我同步一些信息，我遇到一些问题也会第一时间跟他联系，慢慢的协作更加顺畅了，之后他也给过我很多的帮助。后来他也会咨询我一些生活上的小建议，更加熟悉之后，有一次他跟我说：仓运营负责人中，你是我见过少有的会主动跟别人道歉的人。

这件事给我的启发是

①不要在自控力差的时候做重要的事情。当一个人忙碌一天之后，自己的精力值往往到达了低点，在这个时候，是不太容易控制自己的情绪的，所以一些重要的事情，可以放在次日上午去沟通，在自己精力值低的时候，不适合做重要决策，以及重点的沟通。

②意识到问题需要当下尽快的解决。相信大家都听过哄女生的成本：如果你惹女生生气，当下立马哄好可能只需要说几句好听的，如果是两天以后去处理，可能需要一束花，如果拖延一星期才去处理，可能需要一个包，如果拖延一个月，可能直接拜拜了。很多问题的处理都是有时效性的，意识到问题立马去解决，对我来说如果不解决，我会持续挂念这个事情吃不好睡不香。

③工作中做那个更主动一点的人。比如一些高职级或者资历老的人，往往意识到问题也不好拉下脸主动去道歉或者沟通，就只等着别人来找你。其实如果

这个人的职级或者阅历没有自己高，我觉得自己是更应该主动的，一方面一个职级更高或者经验更多的人主动道歉，对方很容易接受并且反思自己，不会不给台阶的，一般冲突都是各打五十大板的事情，对方肯定也不想得罪自己；另一方面如果对方情商够高，事事都能比自己做的更好，那肯定职级以及经验都老早在自己之上了，何苦要跟对方较真呢？

④不做一锤子买卖。如果说协作的过程中，争个一时的高下或许并不是一个最优解，多往后想想，即使对方是个职场小兵，也更应该被尊重的对待。

总的来说，当出现意见不合的时候，需要优先处理自己与他人的情绪问题，其次再考虑事情如何处理会更好。

场景二：下属犯错

之前工作中我经常会因为别人犯的错而生气，情绪上头就很想发火。后来我发现如果自己在听到一些不好的消息的时候首先是发火的，那未来下属更不敢跟自己坦诚问题了。我开始换了一种心态以及方式去处理：

①对于已经解决没有酿成大错的问题，更多的是了解清楚前因后果，以及处理结果，帮助对方在处理的結果上去补充判断还有哪些需要完善的问题，规避未来的错误是关键，发火其实是最无用的。前几个月，我们团队的一个伙伴业务轮岗，负责了新的业务，然后他的考核时效超时了。他一早到办公室跟我说这个问题，然后我问他后续的优化方案是如何的，他发给我了他的改善措施，我问他还需要补充的吗？他说暂时只想到这些，我又跟他分析了一下原因，从不同的角度补充了一些可以考虑完善的地方。然后他做了一下优化，我告诉他可以先去落实试试

看，在做的过程中我偶尔会问下效果如何。他说目前运行下来感觉不错。

②对于比较紧急出现的问题，那第一时间肯定不是发火，当然需要先【止损】之后再来一期分析，为什么会产生问题的原因，以及如何规避的具体措施，这样才能确保问题不再出现。

③对于出现重要的问题，先承担起责任。就在去年我差点获得了一个公司级的红头文件处罚，因为团队一个伙伴休产假，工作交接给了他人，对方信息没有了解清楚就安排作业，结果货品直接出现了货损，估值好几万，直接收到了买家的投诉到了公司。本来我准备自己承担不行就引咎辞职了，后来人资没同意，必须全部处罚，这个时候也没必要发火了，跟团队说清楚承担就是了，连坐人员也都愿意接受处罚。当时我们争取了一下修复货品，然后仔细盘下来，资损仅几十块，后来公司就放过了我们，事情处理完，

我又同大家一起梳理了一遍工作流程，以及工作交接流程细节。

总的来说，下属犯错更重要的不是处理自己的情绪，而是先处理事情，等事情处理完了之后，其实想想也就没必要再有那么大的情绪了。

叮🔔～如果是矛盾冲突，先处理情绪然后问题可能会更容易解决，如果是被他人影响而情绪上头，可以先处理事情，随之情绪可能就没那么强烈了。总之，情绪上来的时候就像自己把大拇指放在自己眼前看，会觉得这个拇指很大很妨碍视线，当自己尝试着放远一臂的距离在看大拇指，好像也就没那么大了。这也是我学到的叫做【放宽一臂的距离】❤

06. 岸左的成长日记

1. 马上中止当前的行为

人们总是下意识地纠正和指出别人的错误，尤其是当对方已经生气，甚至愤怒表达的时候，已经超出了沟通本身传达信息的范围。

这个时候，马上停止呼之欲出的下一句话。就停10秒后，你再说话，想必情绪已经比刚才好多了。

2. 试着复述对方讲过的话

比如刚才你提到……，再加上一句，我认真想了一下。你已经站在对方的角度思考的时候，也在引导对方思考刚才的表达。

3. 拿起水杯去接水

为什么是这个动作呢？喝水往往是在需要放松的时候，身体做出的调整。尤其是你心里已经积压了负面情绪的时候，说明你此刻还在这个情绪场里，接水就意味着此时身体需要暂时离开一下，喝杯水，看看远处或者绿植，刚才影响你情绪的感受就会提醒你思考是什么原因让你这样的变化。

总结一下刚才说的三点：

中止当前行为：不稳定的情绪容易做出错误的表达

换位思考：引导自己，也引导对方思考

暂离情绪场：换个环境，身体放松下来，更容易找到背后的原因

07. 张成

工作中难免会和同事或者客户等有分歧，有摩擦，当合作不愉快有情绪时，我一般通过以下方式化解：

1. 暂时保持沉默。因为人的情绪上头后，一些带走明显情绪的话语更容易脱口而出，而这些话可能会严重影响双方的心情和工作的进展，所以当情绪上头想说话时先保持沉默，脑子里过一遍再说，总比事后后悔强。

2. 喝水。一般有情绪时，我觉得喝水可以使人内心平静下来，头脑更清醒一点，这样再去解决工作中遇到的问题更加有条理。

3. 转移注意力，增强自己的钝感力。有情绪时，可以将工作暂时搁置，看看自己关注的公众号，搞笑视频或者朋友圈，暂时将烦恼放一边。等稍微放松，平静下来后，更好的保证效率。同时增强自己的钝感力，不要太过在意别人对自己的评价等，相信自己是最好的。

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT

03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果神器 24张
2. 优秀手绘资源合集 516页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超2800页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 719页
2. 拒绝成为透明人 308页
3. 对上有方法 382页
4. 让自己受欢迎 149页
5. 私密神器库 205页
6. 做更好的自己 803页
7. 有效沟通 265页



↑ 超6500+人已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

回顾这2023年前10个月， 你收获最大的是什么？

2023年「密圈互动」第 36 期（2023.09.28）



作者：

01. Hanson
02. 林骥
03. 小彩
04. 罗罗
05. 逆光，奔跑
06. 陈小厨
07. continent
08. 晓畅
09. 王小麦麦麦
10. 蔡薇
11. 琳琳
12. 凡诺

编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 36 期密圈互动：

“回顾这 2023 年前 10 个月，你收获最大的是什么？”

由小助理星雨先开始。

——

1. 工作之余，还有平凡的生活。

虽然今年的加班也不少，但是今年的冲劲明显降低，有点「回归生活」的意思。

下半年自己努力保持了一定频率的，做完事情就下班，尽量准时下班的节奏，下班后和附近的朋友约饭、看电影、酒吧、探店，不会「有罪恶般」的比同事早走是不是不太好，没及时回复钉钉是不是响应度不够的担心。

也就是自己稍微更「躺平」一点了，找到了一点松弛感。

2. 更多的角色，更多的责任。

今年是身兼多职的一年，除了老业务，还接了很多新业务，属于分身乏术。

舞台的亮光逐步打向自己，留给自己发言的机会和舞台逐步增加。

从原来基本不和大老板说话，到频繁主动的和大老板说话，「打开自己」得很明显。

来源于这份被看见，同时看待自己的老业务也更加成熟，会真正全部交给小组长来做，抽身做别的事情，也会更多的用制度驱动代替人格魅力驱动，同时会更加拿出自己严苛的一面。

收获来自于责任被赋予后的，更高度的看见自己手里的业务，也同时更云淡风轻地做到节奏有序的管理。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01. Hanson

今年时间过得很快，一下子 3/4 的时间就过去了，其实，人生也是如此，没有把握或没有计划，时间如手里流沙，会从指缝中流走。

总结今年的收获，最大有三点：

及时发展能力第二曲线

学习并掌握投资的能力

只要开始就会越来越多

一、及时发展能力第二曲线

结论：在职场，要随时问自己：我在岗位上锻炼了什么能力，我有什么拿得出手的作品/项目，通过不断反思，做好 Plan B 计划，才能以不变应万变。

我的情况是这样：

房地产行业从 2019 年开始下行，各大房企暴雷，公司作为下游行业受到了严重影响，业绩下滑，员工离职，然后是公司裁员……验证了那句话：城门失火殃及池鱼。

以前我认为加入公司，是非常稳妥的选择，因为老板兢兢业业，企业文化也是正向积极的，部门团队也很和谐团结，就是工作任务多，能够接受。

没想到，变化来得这么快。

到了 2023 年，公司经过几波裁员，人员已经减少了 60%，作为 HR 的我，除了要面对裁员过程中的各种博弈，还要规划培训事宜，同时绩效还变少了，更难完成了，双重的压力，导致内耗很大。

我陷入了深深的反思：工作了这么久，难道我没有其他出路了吗？其实不然，我会开发课程，会写作。只是之前误以为只要做好工作，就万事大吉了，实际上赶不上大势的变化。

我也明白了：不要期待着在一家公司一劳永逸，要锻炼能够迁移的能力，例如培训管理能力、项目管理能力等。

二、学习并掌握投资的能力

结论：在当前形势下，不建议做高风险的投资，但可以学习投资的知识，因为你每时每刻都在用你的时间投资。

2022 年至 2023 年，我就跟着老师学习投资股票、可转债，其中股票是亏损的、可转债是盈利的。通过学习，有一点感受：应该早一点学习投资。

最深刻的一点感受：同样是 1 万元，放在不同项目会有不同收益，大部分人会选择银行活期或定期储蓄，年化利率是 1.5%-2.1%，1 万元存 1 年变成 10150 元；可转债大概是 8-10%，也即是 1 万元操作得当，可以变成 10800 元。这是我通过学习验证过的实际收益，所以，我发现让钱生钱，是多么重要，相当于你多请了一个人为你打工。

掌握投资能力的第一步是建立对钱的感知。你可以用 3 秒钟来快速回答下面的问题：

1 元等于什么？

10 元等于什么？

100 元等于什么？

1000 元等于什么？

10000 元等于什么？

100000 元等于什么？

1000000 元等于什么？

针对上面问题，给出你 3 个答案。一开始你会觉得很简单，例如 1 元等于 1 个鸡蛋、1 颗棒棒糖等；10 元等于一趟地铁、一个快递；100 元等于 1 件衬衫、2 张电影票……到了 1000 元，要想一下，到了 10000 元要动脑经，到了 100 万也许对不上来，因为没有感知。

上面问题的回答体现了消费水平，同时消费水平也意味着收入水平。通过对日常商品价格的关注，可以提升对钱的感知。

还有一个很好的方法，就是像罗罗一样养成记账习惯并统计自己的财务状况，可以每个月或每天手动

存一笔钱，到新开账户，例如每天 30 元，你会发现到年底，你会有 10950 元存款，也是相当不错。

三、只要开始就会越来越多

结论：养成习惯，任何时候开始都可以，总比不开始好。

结合上面第一、二点，无论你什么时候开始培养自己能力、或学习投资，都不会太迟，因为只要开始就会越来越多。

在日常生活中，会发现只要脑海中有一个念头，在周围的世界就会出现响应。例如你要学习投资理财，那你会发现手机给你推送理财的课程、朋友给你推荐投资的书籍等，所以，只要开始了，会积累越来越多。

我从9月份重新运营起我的微信公众号，目前只有134个粉丝，但我相信这只是起点，只要开始，我会越来越多，更何况我还有方法支撑。

公众号，也是充分检验我第二曲线能力的地方，也是我投资时间的地方，加油。

总结：在职场及时训练自己可迁移的能力，学习投资，让钱为你打工。别担心别焦虑，只要开始就不晚，只要开始就会越来越多。

02. 林骥

我回顾自己过去 9 个月记录 8000 多行数据，选择按「年份」进行统计，看见平均每天的时间分布，发现自己平均每天有 2.5 个小时用于追求理想（累计 682.5 个小时），把时间花在自己想做的事情上面，并享受这个追求理想的过程，这就是我今年最大的收获。

我把理想总结为四句话：

数据化解难题处，

分析更加有效助；

赋能成长展宏图，

生活幸福智慧路。

在数据分析方面，我写的书今年成功出版，并且销量高于我的预期，也获得了一些读者的好评。另外，我继续在公众号上更新 100 种分析思维系列文章，目前已经更新到了第 72 种，其中有些模型被微信官方推荐，部分文章阅读量过万，加上经常被人转载，因此关注人数稳步增加。

我的公众号关注人数，从年初的不到 2 万人，到目前已经有 3 万人了，这 9 个月的增长率超过 50%，让我感觉有点意外，在没有互推和运营的情况下，没想到粉丝能增长这么快。

在赋能成长方面，我继续优化数据赋能系统，目前已经更新到了 V6.6 版，并相应更新了数据赋能手册，希望能够帮助自己和用户更好地看见时间、洞见情绪和预见习惯，进而过上更加幸福的生活。

在生活幸福方面，我今年给家人写了 90 封信，虽然每封信的内容都不长（大约从 200 字到 800 字

不等），但是信中记录了我的真情实感，有兴高采烈的时候，也有悲伤难过的时候，这些让我感觉生活没有白过。

从数据赋能系统的情绪变化曲线可以看出，今年我的情绪平均每天得 816 分，比去年下降了 68 分，如果追根溯源的话，其实背后隐藏了很多痛苦的经历——岳父身患癌症，请假陪他去医院做手术；岳母摔断骨头住院，需要卧床休养两个月；女儿不小心被猫抓伤，多次送她去医院打疫苗……

尽管今年遇到了很多不顺心的事，但我没有失去对生活的热情和信心，快速调整自己的心态，用更加积极的态度去面对，做好当下自己该做的事情，而不是陷入到过去的负面情绪当中。

在复盘总结方面，我继续保持每天复盘的习惯，目前已经持续 1700+ 天，累计复盘字数超过 200 万字，希望这个习惯能够一直保持下去。

2023 年已经过去 9 个月，在剩下 3 个月的时间里，我希望自己能够活得像曾国藩说的那样：「既往不恋，当下不杂，未来不迎」——不留恋过去已经发生的事，心无杂念地做好当下的事，不用刻意迎合未来的事。



03. 小彩

大家好，我是小彩，一个爱笑、爱分享，爱生活，爱学习的 HR。2023 年 Q3 已经结束了，按照小彩惯例，每个季度都会做一次总结。

2023 年已经过去 3/4 了，感觉大家今年特别不容易。不容易体现生活很多方方面面。

在过去的 9 个月里，我有过期待，有过失落，有过焦虑，但依然觉得很很幸运。这几个月我总结了有几个关键词，分别是【坚持学习】【写作输出】【放过自己】。

01、坚持学习，不断提升自我认知。

今年在学习上投入时间比较多，也曾被人问起，你每天拿着手机在看什么？有什么好处？

我问了一下自己两个问题，一是我今年学了一些什么，二是我学了这些之后有什么感受。

关于我学了一些什么，我也做了一些梳理，大体如下：

1. 线上课程：王公子老师的优势百日陪跑营 2-3 期、彭小六老师的《板砖训练营》、得到课程《吴士宏·教练式领导力》、易仁永澄《新生力量，破局而出》、刘文超&马克《行测及公基系列课》。

2. 主题阅读：完成低效忙碌、结构化思考、系统思维、向上管理、倾听能力、关键沟通、专注力 7 个主题阅读，并看完《人生拐角》、《活动明白》、《底层思维逻辑 2》3 本书。

3. 备考学习：刘文超及马克还有粉笔系列课程学习。考试 4 次，模拟考试 6 次。

【个人感受】学无止境，跟人学，跟事学，跟书学。想要了解更多，就要不断学习。通过学习看到自己，不同阶段会有不同学习的重点，幸运的是一直通过学习来解惑。在工作上遇到了沟通的问题，《教练式领导力》、向上管理、关键沟通等给我了一些答案。优势陪跑营让对我自己的优势模式有了更多更深入的了解，同时也能看见他人。《新生力量，破局而出》，让正处于焦虑的我，分清楚我和我的角色，明白我的角色遇到了问题，而不是我的问题。

02、写作输出，通过书写修炼表达的基本功。

去年给自己定的年度学习目标之一就有写作，于是今年继续写作，之前觉得自己的写作乱七八糟的，今年通过分享得到朋友的夸奖，说我的文章逻辑越来越好，写的越来越深刻了。

今年写作主要记录在 flomo 上，我翻看了今年一来，一共写了 453 条，共计 30.9 万字

其中

1. 文章输出：职场问答 100 问进度为 59/100，曹将知识星球每周一答完成 27 次，WEHR 文章输出 4 次。

2. 阅读笔记：小彩小获 7 次，优势觉察 38 次，主题阅读笔记 115 次，舒祺老师每日分享 44 次。

3. 视觉笔记：思维导图 21 张。

4. 个人总结：每日三件事打卡 164 次，季度/年度复盘 4 次

5. 线上分享：3 次群内分享。

【个人感受】以上就是写作的力量，我之前从来没有想过我可以一年记录 30 万字，这真的是写作带给我的成长，被文字滋养，也被文字治愈，我想我会坚持继续写作、输出，通过书写来表达我的观点和思想。

03、放过自己，接纳自我情绪，拥抱自己，好好生活。

今年感觉自己受到大环境的影响，自己也有很多情绪不好的时候，比如遇到工作不顺心的时候，我会觉得有压力，会焦虑，也会失落。学习了优势才干之后，我知道我很多时候是排难上线，把自己当成了问题，于是当自己解决不了时就会产生负面情绪。当自己觉察到这个事情后，我开始慢慢接纳自己，接纳自己失落，焦虑的情绪，同时也给自己一点点时间，慢慢来，这只是成长的一个挑战而已。也是基于这样的情况，我开始心理学相关知识与理论，看积极心理学

相关的书籍及课程，比如看《临终前最后悔的五件事》，也打算在得到学习一下心理学的相关课程。

要么读书，要么旅行，身体和灵魂总有一个在路上。今年春节、五一等假期有尝试一家人自驾去游玩，今年带着娃一起去桂林、衡阳、郴州、江西萍乡、阳江等地去旅游，实现了去年写下的目标。我想这也是面对不确定性，不焦虑调整自己的心态的调整，培养该吃吃该喝喝，该玩玩的心态，好好生活。没有旅行的日子，除了看书填充生活之外，我还是不定期的看一看我喜欢的综艺，比如《快乐再出发》、《去湘当有味的地方》；还学会了新的技能，比如玩转魔方，帮助多肉渡夏，让自己慢下来，看见生活。

好好生活当然少不了与亲朋好友相聚，通过与朋友沟通获取能量。今年大概和朋友们约饭了 4-5 次，与去年不同的事，今年去其他同学朋友家的次数增加，也会约着同学朋友一起在某个地方一起玩。对于

不在同一个地方的朋友，除了日常的问候沟通，我也会送一些小礼物给小伙伴，大部分都是吃的呀。

关于孩子陪伴这一块，今年下半年孩子上幼儿园了，希望他有自己的活动，我也有自己空间，带着出去玩，给他每天按摩抚触，听他说他看的世界，我想这也是一种陪伴和交流。

照顾好自己的身体是好好生活的前提。今年最注意的可能是睡眠，运动啥的都没怎么锻炼起来。而且今年公司下半年组织体检时发现自己内分泌有点问题，得了甲亢，医嘱是不能剧烈运动，注重饮食习惯。我把今年跑步的flag抛弃，改为先调整身体，做一些轻运动。本来打算国庆后把跑步捡起来，这下因为甲亢不能跑了，可以考虑瑜伽冥想这种运动了~

收入与生活密不可分，目前我的收入绝大部分来源于工资，一点点投资收入，加上其他的收入。工资在今年是加了一次薪，内心是没有想到的哈哈哈，毕竟今年这个行情。

投资目前还是亏损中，通过目前我的了解，我发现我的可转债和基金相对稳妥一些，后续还是会多学习一些投资的知识。

【感受】身体是第一位，要好好保护我们的身体，同时也要及时行乐，关爱自己，关爱家人，好好生活。投资不是一个随意的事，要尽早学习和实践反思，拿到结果。

以上就是我前面几个月的收获，欢迎大家评论点赞，与我交流。

最后祝大家祝大家身体健健健康康，家庭和和美
美，愿你所念所愿，皆可如愿！

04. 罗罗

我今年“重仓”投资了三大块分别是【搞钱】
【学习】【健康】，这是我的核心三大块，总结一下
截止目前的收获情况♡

01. 重塑金钱意识，开启个人财务管理

👉 这应该是我今年进步最大的地方，截止目前
我的个人年度储蓄目标进度达成 86%，储蓄率达成 59%
（据说能够达成 50%以上储蓄率都属于厉害的了哈哈
哈）。分享一下我为了管好自己的钱，具体做了哪些
事情：

① 年初根据前两年的收支情况做参考，制定了自
己人生第一个「个人年度财务计划」设定了自己未来
五年的储蓄目标，并且详细拆分了 23 年的储蓄目标，
甚至 23 年每个月的消费预算，并且会估算出月度自己

的消费结构（因为 22 年有比较全面的记账记录，有数据做参考）；

② 每周持续记账，这是自己用了 2 年的时间养成的习惯，之前老是忘记记录或者觉得麻烦，现在觉得反而觉得记账是一种快乐的事情，偶尔忘记了也没关系可以根据消费记录给补上，看着账户的余额有时候能让自己安心不少，工作的累觉得也是值得的；

③ 每月月底更新自己的资产状况，看着自己的资产逐月上升的曲线，这是我重要的底气来源，十分开心😊

④ 次月 10 号前输出自己的月度财务总结，这是学习的重玄老师的财务总结模版，每个月 10 号前定期发给重玄老师交流一下，困惑的问题重玄老师会给我一些指导，这是我重要的支持系统，每个月一次不落的准时提交；

⑤ 持续了解一些投资理财知识，小幅度调整自己的资产结构，例如分配为银行固定存款、稳健理财、活钱（余额宝）等三大类的比例，利率虽然不高，但是对比前期自己没管理的时候 1.5%左右的利率也快接近翻倍了。我并没有做股票或者基金投资，因为我还不懂，我始终相信自己无法赚到认知之外的钱，所以小小的进步我也很满足了，银行 app 评估说我的收益率超过了 99%的人，看来投资股票亏钱的还是大多数呀 😊

⑥ 大额的消费支出会给自己犹豫期，考虑是否真的需要，压缩不必要的一些消费支出（例如买衣服鞋子）调整到真正需要的地方（学习、体验等）把钱花在刀刃上，买来不合适的东西不将就，及时退掉后续理性消费，小钱也是能省则省（难以置信有一天我也会如此精打细算的）；

⑦ 开源是很重要的一块，我的收入来源主要结构都还是工资收入，今年我认真的准备晋升答辩，4月份终于顺利的升职加薪，收入增加也是我储蓄目标达成的一个重要助力胜利

✿感受：给自己设定一个储蓄 KPI 之后，我发现这并不是一个看起来不太可能完成的事情，确实年度储蓄目标想要达成并不容易，但未来三个月好好规划一下还是有可能完成的。有个目标在心里就不那么容易乱花钱了，用这样的方式来管控自己的消费支出，让我体会到了存钱的快乐，这绝对是我迄今为止攒钱最多的一年！好好加油，希望自己未来也能够成为一个小小的小富婆嘿哈

02. 投资自己的大脑，学更多的东西并去尝试

👉 今年在学习方面自己花费了五万多块，在这样一个经济下行的时间，我问过自己：花这么一笔钱到底值得吗？我的答案是：重来一遍，我还是会做同

样的选择。钱花出去可以再挣，经历和时间对我来说更珍贵。

① 报名了高研院有机会被打磨，尝试了公开分享。接触了很多不一样的人，了解了不一样的思维观念，还交了几个好朋友，解锁了很多人生新体验，我觉得很值得；

② 截止目前，阅读完成了 20 本书，越来越喜欢看书，更加深刻的体会到了【书中自有黄金屋】的道理。当下苦恼的 90% 的问题都曾有人经历过，很多想不明白的事情看看书，阅读也是解决问题扩宽思维的一种很棒的解决方案，很开心自己的阅读能够持续保持下去；

③ 做了盖洛普测试并且找教练解读，学习了 MBTI 以及 DISC，虽然学习的并不深入，但是确实帮助了我

更好的认识自己，并且理解他人，很多时候不会因为彼此的价值观不同而纠结。

✎ 感受：人生不是轨道，而是旷野。越来越想要扩宽自己的边界，了解尝试更多东西，经历更多感受更多，很多时候会感觉每一个知识内容背后都有很多可以挖掘学习的东西，学不完，根本学不完，但没关系，先干了再说。

03. 投资自己的身体，外表的美丽与内在的健康都重要

👉 本想说运动使我更健康的，但是今天去做了膝盖的核磁共振，医生说骨髓水肿运动强度过大，建议休息一下，有点打脸🙄。但我还挺喜欢运动的，运动出汗可能是我皮肤相对比较白的一个重要原因，虽然没有变瘦，但至少没有变丑，并且运动使我变得更加容易专注。

❶ 截止目前我累计跑了 475km，有氧+力量训练 53 次，折算成时间大概是 92 小时左右，相当于过往的这段时间，自己每天运动半小时左右我觉得很不错的习惯保持；

❷ 今年很少的打扮自己，但是也学习了一些保养以及化妆小知识，觉得自己有变好看，也可能是运动让我觉得多了几分自信。

✎感受：总之我对自己更加满意了，虽然我不是瓜子脸还有肉乎乎，但是方脸大气据说还不容易下垂也挺好的，我跟自己和解了，也不再想着做整形啥的了，如果福相跟好看不可兼得，那我也选择接受自己不那么好看，日常美美颜啥的够用了，内心更自洽了奸笑

叮🔔～ 汇报结束，以上请各位老板检阅（敬礼）

05. 逆光，奔跑

回顾这 2023 年前 10 个月，你收获最大的是什
么？

大家好，我是逆光，奔跑，一枚不断精进成长的
00 后。

回顾 2023 年的前 10 个月，我始终认为这 10 个月
是我从小到大以来进步最快的 10 个月。毫不客气地
说，在这 10 个月里，我迎来了自己的第二次新生。

01，大量阅读，认知提升

在平凡地度过自己的大学四年时光之后，我找到
了自己的第一份工作。然而，工作后的我却始终进入
不了状态，内心对学业的不甘以及不得不承担起家庭
经济来源的现实将我的内心从理想与现实之间硬生生
地撕裂开，这一度令我堕入无尽的深渊。

在某一天夜里，我失眠了，而这样的夜晚我曾经经历过无数次。我小心翼翼地起身来到阳台，看着灯火通明的街道，两眼空洞，思绪开始逐渐蔓延。

我的脑海里浮现起了很多过去的往事，我像看电影一样审视着自己的过往，祈希从中能够找到破解自己当下困局的线索。画面最终定格在了我高中时期看过的一本书，这本书是我在高二时期语文老师推荐我看的，书名叫《书都不会读，你还想成功》。

尽管距离自己看完这本书的时间已经过去了近六年之久，但书中的故事依然令我印象深刻。这是一个读书改变命运的故事，书中的主人公在自己最无助之时选择了通过读书破局，或许这就是我想要的答案。我的眼神开始逐渐明亮，我知道，一定是过去的自己来拯救现在的我了。

自那之后，我开始大量阅读。冥冥之中我看到了周岭老师的《认知觉醒》，并因此结识了逆熵增者叶

老师，一位年读百本好书的狠人。在了解到叶老师有一个付费的成长社群后，我咬咬牙加入了，开启了自己人生中的第一笔知识付费。

进群后我发现群里的人个个都非常优秀，我第一次深刻地感受到原来这个世界上有这么多比我优秀的人还在奋力奔跑。一个人走得并不一定会更快，但一群人一起走一定可以走得更远，我相信自己和这么多优秀的人一起同行，一定也可以有很大的进步。

02，能者为师，破圈成长

优秀的人都有一个显著的特质，那就是可以迅速把他人身上的好习惯变成自己的。

想要变得优秀，我们首先要做的就是身边有足够多优秀的人，只有靠近优秀，我们才更有可能变得优秀。

除了大量阅读之外，我也开始积极链接社群里的人。我不但跟着群里大部队的脚步注册了个人公众号，还从社群学到了很多技能，比如我从社群里的刘老师那里学会了如何制作竖屏思维导图；从一六老师那里，我学习了如何画画；从冬子老师那里我学习了如何用每日三记写复盘等等。

当然，除了加入逆熵增成长社群之外，我也加入了许多其他的社群。比如看完曹将老师的《高效学习》之后我就跟着书中的指引加入了曹将老师的知识星球，尽管不怎么发言，但通过每天阅读里面的文章也学习到了很多职场知识。又比如我通过朋友介绍加入了粥左罗老师的写作社群，开始学习粥左罗老师的五门爆款课程等等。

这一路上，我一直遵循能者为师的理念，不断学习他人身上的优点，并尽可能把它们转化成自己身上的一部分。

03，知行合一，不断突破

我很喜欢《牧羊少年奇幻之旅》里的一句话：
“当一个人作了决定，就像跳进一股强劲的水流中，
水流将会带他到做决定的最初也梦想不到的地方
去。”

一晃 2023 年已经到达了第 10 个月，回顾这段日子，我发现我竟然做成功了这么多事：

开始学习画画后，我从一个零基础的绘画小白，
经过长期的大量练习，成功入门了简笔画，速写，彩
铅等多种绘画类型。不知从何时起我已经从只会羡慕
别人会画画的人转变成了别人眼中会画画的人。

注册公众号后之后，我的公众号关注数从 0 开始
到现在已经快破千。在这期间我也写出了一篇小爆

文，阅读数达到了 4000+，此外也有出版社主动联系我要合作，并赠送了一本最新出版的书籍给我。

学习竖屏思维导图制作后，我从 0-1 独自将自己掌握的这项技能变成了一门课程，并在一天之内成交了 30 多位好友，成功变现超过四位数。

.....

2023 年已经过去大半，愿在接下来的日子里我们都能收获更好的自己。共勉

06. 陈小厨

回顾这 2023 年前 10 个月，我最大的收获就是制作了人生罗盘图（见附图），并且一步步去实现。

以前总觉得人生愿景有点遥远，直到今年 3 月份自己在天命开启线下课制作人生罗盘图，利用杂志上一张张图文，将自己的梦想按照 8 个维度呈现在一张 1 平方米的纸上，并与身边人去描述自己的梦想，那一刻仿佛已身在梦想之中。

现在 2023 已过四分之三，借着这次密圈互动的机会，按照身体、心理、工作、生活、成长、人际、贡献、金钱 8 个维度，对自己的 2023 做个小小的复盘。

【身体】

经历过三年疫情以及去年家人生病，我开始更关注身体健康的方面。

到目前我践行健康早餐并记录分享有 500 多天了，今年从学生成长为领教，带着 100 多位学员一起做健康早餐；

我学习中医体质辨识健康管理培训，了解自己的体质情况以及调理方法，并通过食疗方+唯蜜瘦按摩仪+健康饮食，三个月的时间成功减脂 10 斤，半年的时间从血瘀、痰湿体质调理到相对平和的体质，同步改善了频繁冒痘、肠胃胀气、痛经等情况。

目前运动方面我比较欠缺，最近从散步开始一点点捡起来，比如上班、送面包、接送娃都是走路，每天告诉自己哪怕只有 5 分钟、10 分钟，只要走出户外都算。慢慢地，从每天散步 5 分钟到现在傍晚能和家人去海边骑行 1 小时左右。

【心理】

现在也很流行一个说法“情绪稳定”，但每个人都有权利情绪不稳定。每一次情绪来袭都是一个入口，让我们有机会去深入了解自己的心智模式，最终去发现深处的基本欲望（安全生存、被认可、被爱、控制）。

今年随着自我觉察的深入以及每日复盘，我发现了自己身上的一些限制性信念，比如以前我会希望有稳定的工作，希望生活有计划、有掌控，希望成为更好的自己，希望事事完美，希望能得到他人的认可，希望自己努力了就能有所不同

所以当生活有所变动、自己的期待落空，都会引起自己的情绪波动，而如果自己能一次次全然地接纳，及时看见，并借助健康的食物、大自然的力量、静心冥想或者是音乐等等去做调整和释放，那干扰就会越来越少，自己的心理也会更加稳定。

此外，自我赋能也很重要，简单说就是多和自己说积极的话。《早起的奇迹》中有提到自我肯定宣言，之前在看视频号的时候看过一段分享，是妈妈早晨给女儿梳头的时候，她们一起练习自我肯定宣言。我尝试着带着女儿一起试试，虽然她还不太明白这些语句的意思，但是那阶段，她很频繁的会说“我很自信，我可以按自己的想法做·····”

我们的每一个行动、每一个想法，都有可能形成一个能量磁场，你越积极吸引的更多是积极的人事物，你的生活事业必定风生水起。

【工作】

今年年初看到一段话，“吃饭和阅读一样，让孩子终身受益的是从中获得乐趣，而非被压制、被逼迫接受所谓正确的理念。我们给孩子提供的书、提供的食物，其实也是奠定孩子一生对于“读”和“吃”的

审美与理念。”这也是我从事食育食疗推广的原因之一。

我女儿小的时候是比较腼腆的，经过这一年多的彩虹早餐、亲子厨房、绘本阅读和游戏力养育，经常能看到她开怀大笑的样子。日常我们会一起出门买菜，也会带着她一起走进厨房，尝试做一些简单的美食，睡前一起点餐，看一些食育相关的绘本，她现在就很喜欢吃、喜欢自己动手尝试、喜欢阅读，也能够比较自如地表达自己，我们的家庭氛围也变得更温馨了。

此外，在看到张浩玉老师（注册营养师、洛阳理工学院副教授、伊尹营养工作室创始人、学习营养 24 年+、幼儿园配餐经验 10 年+）关于食育食疗的分享，我第一次知道原来多动症、自闭症、过敏及食物不耐受等情况可以通过专业的饮食调理和干预，搭配运

动、情绪等方面的管理，帮助孩子恢复健康，而且已经有不少成功的案例了。

所以我践行健康早餐、亲子厨房、亲子阅读的时候，也同步记录并在自己的社群、朋友圈或其他平台分享，今年也和队友一起把家庭烘焙落地了，分享手作健康、好吃、平价的面包，把食育带进绘本课堂。

于我而言，“家庭是终身最重要的事业”。选择食育这个方向，是因为这是一份身心都能得到滋养的工作，也是很有福报的一件事，不仅仅是自己受益、家庭受益，也能够给身边需要的人提供一些帮助。

【生活】

我们常常会忙到忘了好好生活，生活需要努力，但别太用力，要给自己留白，才能发现藏在生活里的糖。

我一直都比较早起，其实这个不用坚持，而是发自内心享受清晨独处的宁静时光，不管是阅读、运动、做早餐还是整理家，或者就是自己放空一会。一天也就这一段时间，完全属于自己，不被打扰，也是最放松、自由的时刻。

最近在工作间的飘窗整出了一个植物角，旁边就是书架，每天给植物朋友们浇浇水，通通风，看着他们生长、开花、结果、枯萎。最近天气渐渐凉爽了，又可以把鲜花搬回家了，想想都开心。

日常也喜欢摄影、画画、听听歌、做做手工.....最近经常和家人一起去户外散步或者骑行，带着女儿看看头顶的飞机、云朵、星星，远处

归来的渔船，走进自然认认不同的植物。假期到周边城市逛逛或者回老家，去见见想念的人。

其实取悦自己很简单，几盆花草，一束阳光或者一阵清风，生活的兴致就来了。

【成长】

我觉得自己今年最大的成长，就是找到自己的独一无二。以前我很容易陷入一个误区，拿自己的短板去和他人的优势对比，然后就觉得自己哪哪都不行，即使有遇到一些好的机会，也会因为自己自卑而错过。

有一次听到一位老师说的彩票原理，也就是学会组合牌，往往会给你的人生带来意想不到的机会，甚至超越那些只有单一技能的专才。

比如我给自己罗列的一些标签：喜欢下厨、会营养配餐、儿童阅读指导师、在一起家庭烘焙主理人、会摄影、会写作、喜欢美学、喜欢分享

在其中一个领域，我肯定做不到拔尖。但是我可以在工作之余投入时间去学习，并找任何机会去练习、实践，一项一项去提升，当这些技能组合在一起，那我的优势就凸显出来了。

每个人由于技能标签组合的不同，这种组合模型无限扩展，每个人都可以活成独一无二的个体，我们每个人都能成为某个交集的唯一，都可以在这世界找到自己的一席之地。

【人际】

当我们可以活出独一无二的美，由内而外地认识自己、照顾自己、接纳自己、突破自己，你会发现你

的状态是很正能量的，这对你的人际关系也是很有帮助的。

我在 flomo 有记录一个主题#一百分先生，就是用来记录日常生活中感恩队友的一百个事由。其实刚结婚的阶段，因为生活中的各种磨合，不知不觉很容易会想要改变对方，也容易因为对比而产生落差，所以产生的冲突也比较多。

而当自己成长之后，会更容易去关注到对方的独特之处，给到更适合的支持，去成就对方。今年，我们一起筹备了【在一起家庭烘焙】，我们开始更有更多的交流与融合，更多可以在一起的时光。现在去翻看记录，已经写完 50 个感恩先生的事由，我开始对我们的婚姻、对我们家庭有更多的信心和期待了。

亲子关系方面，我觉得最大的卡点就是担忧。有一次我带 3 岁的女儿包饺子的时候，我想着给她示范，教她步骤，然后她自己动手的时候我的眼神就没

离开过。女儿就直接说：“妈妈你太担心了。”这句话从3岁的娃嘴里蹦出来，确实对我触动蛮大的。可能我一直以来的担忧，孩子都是能感受到的，而担忧带来的控制和焦虑，可能一直在影响着孩子的成长。

之后在育儿过程中，当自己心里有担忧时，我能比较及时的看见，有时候也会和孩子表达我的担忧，和她聊一聊。慢慢地，也会更多地去发现孩子喜欢什么、擅长什么，而不是天天操心她一两次没有好好吃饭、好好刷牙，可能她身体就会不健康了。

【贡献】

我有参加过一些美学社群，群里分享的不管是图片、文案、视频，都特别能打动人心。还有每周一7点的新周祝福，二十四节气、节日的仪式感，抽奖的随喜祝福。那在自己经营社群以及做分享时，也会把这些美好的小细节呈现出来，介绍这些优质社群给更多人，渐渐地发现，大家也开始会去关注一些美学的

内容，在日常生活、发圈或者做其他内容输出的时候也多了一些美感。

我开始学习营养配餐时，就同步每天实践，给家人做早餐的同时，也同步记录分享到朋友圈和社群。一段时间后，身边的一些邻居、好友以及家人就会开始咨询我，比如早餐怎么搭配，食材怎么挑，有没有简单的烹饪方法·····到今年我开始带早餐营和减脂营，就影响了带更多的人一起践行健康饮食。

我日常也会在朋友圈或者社群分享关于儿童阅读相关的内容，比如阅读方法、绘本推荐、亲子阅读以及家庭书架等等·····那微信里的好友看到了，有需要他们就会咨询我怎么在家里打造阅读角，怎么给孩子挑书，怎么和孩子一起阅读等等。

当自己一点一滴在行动时，收到朋友的正反馈很多。比如“感觉你的朋友圈内容好丰富，每天的生活都好充实”、“感觉你现在做的很不错，看你娃的

照片都能感觉到好幸福~”、“我会经常看你的朋友圈，感觉分享很真诚”、“我一直想跟你碰出点啥，觉得你身上有很多优势，就是事交给你很放心的那种”、“行动力满满的姑娘，真讨人喜欢呀”

现在回过头来看，当自己过好时，又乐于去真诚分享，提供他人所需的帮助，就是有所贡献了。

【金钱】

当自己能够认可到自己的价值，也能更好地处理与金钱的关系。要是以往，如果是朋友或者家人赠与比较贵重的礼物或红包，我都是心意领了但不收，即使收下了也是心里有负担的；或者给别人买礼物就很舍得，给自己买东西就会舍不得；在职场、生活中也不好意思去谈钱的话题，对金钱也有一些紧张感；对金钱有需求，有渴望，但不敢正视。

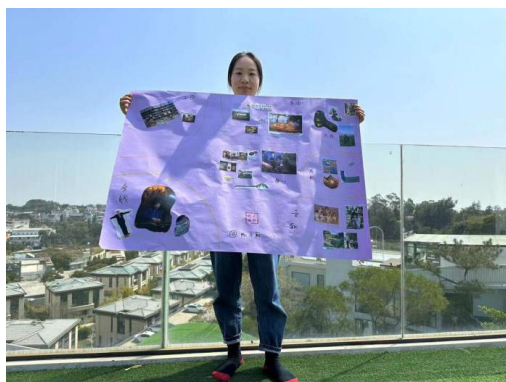
“金钱的能量和其他能量一样，大方的收，接受别人慷慨的祝福，这件事本身，就是很健康有益的情感链接行为。然后再找机会大方的给，有出有进，活水长流，关系才能常新。”

今年来，当自己不断地去给他人创造价值，对我的认可度提升了，从而提升配得感，我的收入不再是单纯地来源于 1 份工作，会吸引各方面金钱的到来，那大大方方的去接受就好了。

制作人生罗盘图，就像是自己已经处于实现人生愿景的美好状态。再回过头来看现在的自己，会更有动力去行动。

最后分享一句我很喜欢的话：

“相信你所爱的事物，坚持做下去，它便带你到你需要去的地方。”



07. continent

大家好，我是 continent，以下是我今年明显感受到的收获。

1、环境。

环境能影响人的命运和思维方式，也有句古话叫做近朱者赤近墨者黑，孟母三迁也是如此道理。

比如说今年我加入了很好的社群，阅读着大家的文章，思维切换，沟通观点，我们相互激励思想相互促进成长。

学会和他人沟通也能更好的和自己独处，了解自己的真正需求和目标。

2、执行力。

我之前行动力很弱，但目前我针对这个问题从“考虑要不要做某事的思路”转变成了“我要怎么去做好这件事。”

这种方式让我的工作效率明显提高了，总而言之，先去行动起来，别空想太多，东一想法右一个想法。

3、能力。

在环境和执行力的帮助下，我今年的沟通能力和专业技能明显提升了，虽然写作技能还需要进步，但相比去年还是明显进步了一大截。

和之前相比，学习力也提升了，也知道了什么能做，什么不能做，不去责怪他人抱怨环境，从自己身上找原因。

08. 晓畅

这两天听播客，学到一个点，“泡脑子”。

就是除了生活中的固定模块，睡眠、上班、运动等，其他碎片时间的利用，可以确定一个当前的学习目标，比如想要学习理财，那就全部用来收听理财的播客。

这个过程，因为你刚开始了解，肯定有些听得懂，有些听不懂，但就是跟学英语的“泡脑子”一样，只管听。

然后慢慢发现自己喜欢的播客和主播，建立自己不那么成熟的关于这个主题的认知框架，并且发现很多推荐阅读的书目。

然后根据这些内容再去读书和行动，完善自己的认知框架和行动方案，循序渐进。

这个点对我的帮助，

1. 我经常播客播放列表会塞满，而且不断增加，关注的播客更新，还有首页推荐，总是不断加进来，永远听不完。

因为我是比较喜欢意外惊喜，没听之前也不知道这个话题有什么意义，但是听完觉得很有收获，我会特别爽，所以啥都放在列表里。

随机漫步当然也需要，但是不能成为收听的主要方向，这样在信息爆炸的网络中会迷失。所以，即使是碎片时间随便听听的播客和看看的视频，最好也要配合自己当下的生活主题，这样可以给自己减负。

2. 有一个感兴趣的话题作为目标，其次对这个话题建立概览式的认知，最后有一个自己的理解框架，这些对于自主学习很重要。

这样接下来进行严肃学习和落地实践中凝结的知识都可以纳入进自己的框架，你就可以用自己问题意识主动理解四面八方的一切知识。

3. 只保留一个焦点，可以更快实现这个话题的落地。

啥都听，啥都懂，但是你没有精力，同时对多个话题进行严肃学习和落地实践。最后就是浮皮潦草的懂了一堆。

其实一个人想要改变是很难的，也许一个道理停了三四遍才会有兴趣做做看。所以只听一个话题，可以加速这个话题的跟进进度。

而且有一个足够有深度的领域的理解，你在开启下一个话题，可能还会有启发作用，而不是攒一堆啥都懂一点，但是无法迁移的各种话题。

所以虽然这个点是最进才听到的，但是给我一个非常轻巧的小技巧，去实现“专注”。

而在互联网上，“专注”太难了。

09. 王小麦麦麦

今年坦白说在工作上没有什么进步，反而也是退步，工资除开底薪之外，绩效也在不断的降，我清楚的知道我在职场上不会有什么大的发展，就开始玩物丧志，但结果这些对我自己其实本身并没有什么帮助，只能说，也算是一种体验，但相对之前的自己来说，有打开了一点点

1、截止 10 月之前，看了近二十多部电影，沼泽深处的女孩，深海，中国乒乓，毒蛇律师，中间穿插看了几次的脱口秀，纪录片唯有香如故，拨浪鼓咚咚响，无名，铃芽之旅，保你平安，不止不休，望道，爱很美味，长空之王，灌篮高手，宇宙探索编辑部，Barbie，龙马精神，长安三万里，我爱你，热烈，不虚此行；每一次都会给我一些冲击和影响，即使我也只是偶尔才能想得起它们。

2、跑了几次马拉松，4.9 去了舟山岱山跑了岱山海岬半马，5.1 跑了上海女子半马，5.7 跑了上海女子半马，6.10 跑了贵阳全马，6.23 跑了东海云廊山地半马，8.26 去苏州跑了一个半越野的 21 公里，综合下来攒了几块奖牌，偶尔很丧的时候会觉得，oh 我也还好，我也不至于很差，所以说运动有时候是能让人在低谷期往上走一点的，似乎在这一年里，跑步也给了我很多勇气，去和别人沟通，以前发朋友圈都会觉得，啊怎么样怎么样，现在一天猛发几条，都不会觉得特别尴尬到脚趾抠地，虽然偶尔还是会很矫情，但是，我能够完全坦诚的面对我自己了，是一个还不错的变化，胆子也大一点了。

3、因为出去跑步，刚开始认识了一个很棒的哥哥，虽然不是很熟，但在处事方式上会与我有些相似，有种世另我的感觉，很奇妙；加入了一个公司的 running club，虽然人数很少，但是这个领头人很

好；有在和更多的人链接的途中，发现人和人之间会有一些奇妙的关系，感觉还不错；

4、我有很多心大的时候，因此就像韭菜一样乱花掉了很多钱，感觉自己很好骗，也没有考虑要储蓄，也没有关注以后，这可能是告诉我，我需要节制一些，做一些长远的谋划和学习，才能更好的生存下去，开始慢慢反思自己的行为是否合理。

5、换了一个之前自己觉得还蛮贵的房子，养了植物，虽然现在的状态不是很好，但好在也没有像以前那么焦虑和悲观，平和了很多，可能也是钝感力加强了。

10. 蔡薇

收获最大的也许是和爸妈去旅游了十一天。在那十一天里，离家在外的我不仅是在爸妈身边，而且是全天的互相陪伴。又因为还带了爸妈的朋友一家，所以产生了有趣的两个小团体，有时候我们短暂结成联盟“对抗”朋友家。这种背后的吐槽让我们更加亲密。还有精明强干的妈妈在家经常因为太强势太包办和我吵起来，结果出了门完全就是小呆呆。而我是社会一姐，旅游大王，带着他们，一切包办，还得要一切唯我是听。这种感觉很神奇，哈哈。而且在这个过程中能够感到和爸妈角色的转换，能够感到我们产生了一种新的相处模式。并且让长年在外的我消解了负罪感，觉得自己是大孝子，哈哈。爸妈也因此得以吹嘘很久，说和女儿出去自由行玩了四个城市十一天，很是骄傲。

以后还要和爸妈一起去更多的地方呀！因为这是最最重要的家人啊！

11. 琳琳

今年是按下人生暂停键的一年，从 17 年工作开始，仿佛就是个工作机器，人生一直处于既要又要还要却又得不到的状态，到 22 年底最后一个星期恰逢阳了，异乡孤独漂泊感达到顶峰，人生无意义感爆棚，23 年年初很幸运被动得到了暂停人生，得以修生养息的机会。在这 9 个月里我收获了很多：

收获一：慢生活。在上半年，每天晚上 9 点前睡觉，早上 5 点起床，作息规律，睡眠充足；每天妈妈做的家常便饭，营养丰富；每天主打的就是寻求开心，心情愉悦。不工作的时光仿佛把前几年亏空的身体重新修复了，有段时间皮肤超好，头发乌黑，整个人的神态都变好了，没那么暴躁，没那么多的怨气。

收获二：寻找乐趣。各种抖音小红书收藏夹中的纪录片书籍终于有时间看啦，我本身比较懒，但是零零散散的也看完了几部片子，几本书，没那么强的计划

性，没有时间的紧迫感，但是确实感受很深，在内心平静时，观看和阅读的体验更深刻。我还重新回到了星球，我其实 18 年就加入了星球，但后来因为工作问题就好久没来这里，今年在这里的几次发言让我成就感满满。

收获三：接纳自己。我慢慢接受了自己的不完美，我确实没啥才能，不求上进，之前我以为在家呆着可以拍视频成为博主，但也没坚持，天天做个视频也是糊弄糊弄。我也接受了自己毕业多年一事无成的状态——未成家无工作。我总是莫名的自信，盲目乐观，我相信命运自有安排，我确实曾经为了我的人生很努力过，只是可能方向不对，但我很优秀的好吧~_~，毕竟我在如今东北的就业环境中也是拿到了两个很不错的工作机会，容许我小小的骄傲一番吧。

收获四：身体很重要。我之前一直对自己很不好，没有很关心自己的身心健康，我一直以为身体没啥问

题，重要的是工作机会，是领导评价，是职业发展，但今年在我因为体检不合格而失去工作机会的时候，我才深刻的体会到身体是 1，其余是 0 这句话的含义。真的只有身体是一生相随的。

最后，其实今年最重要的收获是放平心态，让心平静，接受生活给予的一切，接受命运的安排。凡所经历，皆有因果，凡所经历，皆有收获。当然这很难，道阻且长，可能是一生的课题。

12. 凡诺

2023 换了工作，从国企去了民企。

1. 心态变了。之前在大平台，做一小块活，压力不大，就国企样，现在在小公司，活多了，但少了很多压抑感，能接受。

2. 束缚少了。目前主要是完成工作量，比较少其他额外的约束，但之前养成的习惯，自己也会从内心严格遵守，有种带着良好习惯影响其他人的感觉。

3. 重视多了。能在电梯上遇到董事长，还能寒暄几句，开会自己主持会议，可以挑大活，并有建议权。

4. 视野小了。在小平台天然接触的事物的面就窄了，只能靠自己行万里去弥补，感觉周围同事思路可以打得更开，碰出火花，干成事。

前几周培训，印象深刻的话，权威文件中的应当就是必须的意思。琢磨了挺久，有意思。

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 516页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超2800页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 719页
2. 拒绝成为透明人 308页
3. 对上有方法 382页
4. 让自己受欢迎 149页
5. 私密神器库 205页
6. 做更好的自己 803页
7. 有效沟通 265页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑ 超 6500+人 已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

今年你有尝试过哪些 从0到1的事？

2023年「密圈互动」第 37 期（2023.09.28）



「曹将和朋友们」2023 年第 37 期密圈互动：

“今年你有尝试过哪些从 0 到 1 的事？”

——

1. 装修。

今年 7 月我收了楼，也开始了装修工作。本来抱着省心的想法，就想找一个第三方，帮我把硬装改造、全屋定制等全部搞定。但是事与愿违，最后发现他们的内部沟通也一团乱麻。

最后，我只能自己去一个个联系，比选。也在这个过程中，发现了一些有意思的事：

比如做封窗的师傅以前是程序员，后来创业做封窗。

比如今年装修工作不好做，大家都在打价格战，甚至有的为了抢生意零利润接单。

比如装修就是做取舍，需要根据自己的生活动线确定需要什么、不要什么，我就增加了一些挂衣服的地方，保证第二天一早就能马上穿上出门。

2. 买车。

今年我也买车了，当时想得也很清楚，之后要装修，那就经常要跑，有车更方便；未来住进新家，也需要车来通勤。

买车后，也发现了一些有趣的事，比如：

1. 不同汽车品牌的消费者之间，很像饭圈，大家互相看不上对方。

2. 蔚来的服务体系很容易在销售时吃亏。因为他人很难感知免费上门补胎、换电的方便、客服随时响应等福利。

3. 新能源车的销售更像一个伙伴，没有那么多销售套路，多少钱就多少钱，更多是带你更好地了解品牌和产品。

以上是我今年的两个第一次，也欢迎大家分享~

01. 张苏言

今年从 0 到 1 的事情就一件：结婚。

前几天跟一个多年的朋友聊天，说我今年感觉特别好，虽然外部环境在变得越来越复杂，但我内心越发笃定，觉得我的生活未来会越来越好。

朋友回复我说：你这个婚结得好。被人安稳爱着有陪伴就会被滋养，被滋养着人就不会别扭，不别扭了状态就完全不一样了。

我想婚姻给我带来的最大好处就是被人安稳的爱着，这种笃定的爱也让自己内心变得安宁，内心越来越自洽的去接受自己。

而这种自洽让生活变得有准心和定力。

02. 宝藏李

今年我在长沙项目上从 0-1 做了 4 个系统的产品规划和设计工作，及 1 个系统的优化。下面聊一下这个项目带给我的几点收获：

1、心态的转变

一开始不懂政府业务，更没有接触过政府部门的人员，对这块的内容毫无概念，工作一段时间发现怎么有这样的客户呢，一堆不合理的需求、频繁改需求、每次要产出都是时间非常紧张等等的恶心的问题，都是我从来没有遇到过的，那时候觉得特别不合理，也不理解。

但是时间久了，发现这种项目遇到这种情况很正常，我就开始调整自己的心态。

如果是有不合理的需求，那我就分析背后的原因。

如果是频繁改需求，那我就当是在迭代产品，这个过程也会发现我之前设计的哪里不好，有哪些可以优化的地方，下次应该怎么设计了。

如果是客户的要求时间紧张，那我就当是在锻炼我的产出的速度，也是在提升效率和提升能力吧。

就这样自我安慰下，我后来对种种的不合理事情就没有感觉了，也不会产生情绪了，而是专心做好产品。

2、产品规划能力有所提升

从一开始啥也不懂，到后来可以自己边查资料边了解业务，边做设计，后面可以规划出独立的系统。

今天我也总结一下，产品规划的思路：

- 1) 明确目标
 - 2) 梳理用户需求、场景、痛点
 - 3) 梳理业务流程
 - 4) 列出需要设计的功能模块
 - 5) 根据业务流程来归纳输出系统架构
- 3、产品设计能力有所提升

自己开始总结自己产品设计的方法论，以及在每次发现自己思考的少的地方会记录下来，然后等到下次设计的时候会注意，相当于自己的产品方法论沉淀，也有助于原型走查。

比如，在设计大屏的时候，懂得了设计的方法，会先思考设计的思路，大屏要表达的内容是什么，有什么逻辑性和故事性。

比如，设计数据的时候，要多思考一下要不要对用户设置数据权限。

4、撰写汇报材料的质量也是在提升

一开始的时候，我写的汇报材料就是功能的介绍，比较接地气，到后来写的多了，慢慢的文案会更加宏观，更知道读者想要看什么内容了，更知道什么读者该写什么风格的内容，以及他们想要获取什么信息。

03. 小彩

Q:2023 年第 37 期密圈互动话题：今年你有尝试过哪些从 0 到 1 的事？

大家好，我是爱笑爱学习爱分享的小彩，看到这个话题我联想到我从去年开始给自己设定了一个小目标，就是每年给自己设定一个主题，去年是写作，今年是备考。

关于 2023 年从 0 到 1 的体验，我想到了一下 3 个关键词，分别是自驾游、买彩票、吃夜宵。

1、自驾游。

随着疫情的解封，自驾游成为了今年我们家备受欢迎的旅行方式。从今年春节开始，我们从春节开始自驾游，第一站去了广西桂林，看了甲天下的山水景色，欣赏了刘三姐的实景演出。第二站前往南岳衡山

烧香拜佛，赶一赶年轻的潮流——在上学、上班之间选择了上香。第三站去萍乡和姐姐一家人汇合，找了一个酒店、乐园带娃游。第四站去了郴州，欣赏了仰天湖大草原的壮美风光，畅玩小东江。第五站公司部门团建去了阳江海陵岛，带娃第一次看海、赶海，在海边玩沙子。风景美不胜收，让人心情愉悦。

2、买彩票。

今年是我第一次主动购买彩票。此前，我对于自己的运气并不自信。某一次去公园散步，看到一个彩票店，我心血来潮的一天带着宝宝一同进入了一家彩票店，解锁第一买彩票。没想到，第一次购买彩票就幸运中奖赚回了票价，真的是一种新的体验。我和宝宝约定中奖了就买零食吃。每次看到彩票店宝宝会兴致勃勃地提议买一张刮刮乐，搞了几次，店家的爷爷都认识宝宝了，虽然不是每次都中奖，但这种意外之财带来的惊喜还是挺让人深刻。

3、吃夜宵

过去的生活里，我们很少在下班回家吃完晚饭后，外出吃东西。今年我们尝试了深夜两个人跑出去吃烧烤、嗦粉的体验，好像这是属于我们两个的时光，没有孩子，没有爸妈，只有我们俩。

烧烤摊前的烟火气给忙碌的生活增添一份欢愉与放松，烤得金黄酥脆、肉质鲜嫩的鸡腿、香喷喷的玉米粒和酥脆的蚱蜢、将我们俩从日复一日的工作与压力中解放出来，让我们重新感受到生活的乐趣。十八总百年老店劲道的米粉加上油炸，油条。每一口都充满了满足和幸福，让人感觉到生活的美好。这些夜宵时光，成为了我们俩专属的宝贵时刻，让我们彼此更加珍惜和幸福。

自驾游、买彩票和吃夜宵，让我体验到了生活中的简单快乐和幸福的滋味。无需过多复杂和奢华，只

需要从日常生活中发现和感受小确幸，就会让生活变得美好和幸福。

希望未来的日子里，大家也能找到让自己及家人开心愉悦的新尝试，让自己在平凡生活中拥有愉快、放松的好心情。

以上是小彩今年的 3 个第一次，也欢迎大家点赞、评论，分享属于你的小确幸。

04. Hanson

今年 9 月份我重新启动了我的微信公众号【职场耳东陈】，下决心好好运营。

为什么会做这件事呢？

1. 主业的发展不及预期，除了完成日常工作，没有其他激情；

2. 写作是我要做一辈子的事情，公众号是我对外输出的窗口；

3. 把公众号当成自己的小店铺，持续努力或许未来会有惊喜。

我怎么做这件事的？

1. 一开始在写的时候，希望日更，因为之前在星球写了那么多，觉得是有内容分享的，实际上，并非如此，因为对象不一样；

2. 公众号作为小店，开店营业，就面临客流的问题，除了写文，还参加了线下活动，由朋友帮忙转发，还有通过【问一问】涨粉，每天 2-3 个，目前达到了 240 位粉丝了。

做这个事情，给我带来什么？

1. 纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。

我的公众号是 2017 年开通的，只写了几篇，后面就没有持续了，当时正是个人 IP 崛起的时期。但后悔，往往是反观过去才会觉得，现在是无法改变过去的。

所以，从现在开始做好，这个过程中，在不断地锻炼自己的能力，从选题、写文，到排版，发现“解决问题”让我更加聚焦。

2. 以学为用

从大学开始，我就一直在学习，发现我是享受学习的过程，而不在乎学习的结果。

通过公众号运营，实际上是把自己学的东西，分享出来，而不是茶壶煮饺子。

让更多人看到，未来可以有更多的可能性。

最后感谢大家支持，欢迎关注小店，谢谢。

05. 丁玲

今年从 0 到 1 的是：

1、孵化公司新赛道

在一次出差路上，我跟领导说了很多关于公司发展的想法，有很多可以辅助主业更好完成任务的好的方向，说实话，当时有点异想天开！没想到领导希望把他变成现实！

9 月份，领导找到我，很郑重其事地说，你来自一线，有很多想法，想因你而设岗，开展公司新业务，希望可以专注孵化新的赛道！

说实话，受宠若惊，在公司十几年都是做这几项传统业务，我不知道会不会做好，会不会辜负领导的期望。

既然信任，便不会辜负！最近每天都在学习新知识、新方向。希望有一天可以做点小的成就。

2、阅己，越己，悦己

我觉得人生分为三个阶段，30岁以前，可能我们都在学着了解自己！认识自己！

最近这两年，从一开始觉得自己很多地方不完美，到现在慢慢接受自己，越来越自信，越来越成熟，不断超越自己。

从今年开始，我慢慢开始学会自洽，虽然大龄单身，但不会因为婚姻而焦虑；虽然工作很累，但学会下班后，做一些愉悦自己的事情！我相信，每天都是新的自己，每天有很多第一次！取悦自己，人生才会取悦你！

06. 小六子

其实，看了这个题目，感觉这一年好快又要过去了，好像什么都没做，细想一下，今年从 0 到 1 好像也没有做了什么：

首先，可能是有了一个新的身份

谈了 7 年的恋爱，今年顺利结婚。但可能因为谈了很久，所以对于新的身份也没有感觉有特别大的变化。

然后，可能是今年终于花钱为知识学习付费了吧～

之前主要是通过拼客或者倒买课程的方式学习，今年不论了摄影、共读会等都下了决心就买课

可能是因为有了督促所以学习后收获感觉会更多一些。

07. 琳琳

今年从 0 到 1:就一件事——转行。

彻底放弃原来的专业经历，总是说起来容易做起来难，但基于外部环境的变化，只能勇敢做出选择。

这次转行，其实很痛苦，毕竟这么多年工作经历，沉没成本很大，并且选择之后基本上也不会有回头路可走，我也曾深思熟虑过，从各角度各方面去思考去咨询，但最后发现当只剩下一条路的时候，只能坚定的走下去了。

谈谈新工作的感受吧，怎么说呢，原来的工作会让我感到虚无，感觉没有意义，虽然工资待遇都很不错，但是感觉自己是个工作机器，工作没有价值。现在的工作虽然工资很低，待遇一般，但是可以经常性的帮助别人，做些力所能及的事情，虽然很累，但可

以看到形形色色的人，更深刻的感受人生，体会人生。

虽然我的感受听着不太符合现实社会的价值观，虽然这份工作我也不知道自己会坚持多久，可能过段时间也会厌烦，但我尊重自己的每次选择，充分给自己丰富人生体验的机会，我可能注定不是一个成功的人，但我在比较认真的过好每一天的生活，感受当下，感恩每段经历～

08. 罗罗

✿ 通过饮食来管控体重体脂

就在9月底，我发现自己的膝盖有点不舒服，对于身体十分敏感的感受到了不适，我不得不停止了运动，我9月必须要完成的目标跑量70km，还差10km没完成。我觉得我并没有多剧烈的运动，或者说，我觉得这些量并没多少，但是好像我的身体好像跟不上我的意识，我开始觉察到，我未来可能无法通过持续的锻炼，来保持自己身体的健康以及精神状态，我有点担心，加上体检的时候那个阿姨语重心长的跟我说：闺女，你别的都挺好，就是体重有点超标～光运动不行，还得控制饮食。

10月1号开始，我正式请了@浮生若梦 作为我的营养师，每天指导我的饮食，十一的8天假期，我的主要精力就在我的饮食管理上，每天研究如何吃如何做，解锁了很多新的饮食类别，觉得也很有意思。上

班以后也开始持续保持，另外也开始了每天七点钟起床做饭的日子，自打有人监督开始，半个月没有吃过一口零食一个糖🍬 朋友都说我是真听话，老师看不见我，我也不偷偷吃零食捂脸（毕竟数据会反映出来的皱眉）

结果就是：15 天我瘦了 3 斤，我对自己还挺满意的～

✧ 个人月计划&月复盘

财务方面：今年第一次做了个人的 5 年财务计划，详细拆解了一年的计划目标，并且每个月复盘达成。我开始分析自己的消费，比如哪些是合理的，哪些是不合理的，花钱的流向也是自己的消费观念，通过调整占比，也能够看出自己的状态，重玄老师也会给我一些建议，对我帮助也很大。在这个过程中，我发现自己对于消费的观念在逐步变化，从物质满足到更加注重精神满足，对于物欲的需求在逐步降低，体

会到了存钱的快乐。我发现对于一件事只要用心做，花心思及精力进去，总能做的更好的。

生活方面：每个月设定运动目标，并且持续对标达成进行复盘。虽然暂时骨髓水肿，医生说运动过量要多休息，但该说不说我觉得还是有用的，持续规律运动 9 个月，还是甩掉了一些肉的，精神状态以及整个人都变得更好了。

结果达成：今年截止 9 月 23 年储蓄目标达成 86%
转圈 存钱使我快乐～

叮🔔～【人生不是轨道，是旷野】好喜欢这句话，愿我们都能使劲儿奔腾～

09. wensner2010

1. 学习西班牙语

本科专业是英语，所以一直对语言技能的学习没有太多感触，觉得大差不差，也没有特别强烈的学习兴趣。

但后来接触了一些网友，感觉学习一门新的语言某种程度上能够影响自己的思维模式和思考深度，同时还可以预防老年痴呆，日后旅游或者日常交流也会比较方便，所以选择了相对来说普及率较高的西班牙语。

在多邻国上坚持学了 24 天，目前基础的一些日常用语都会一点，虽然没有系统地学习语法，但有英语基础，学习起来相对难度也还好。

也分享一点感触：

1，学习就是寻找提供正反馈的工具的过程。以前学习语言更多是通过沉闷呆板的教材或者过度娱乐化的视听影音资料，尝试使用游戏化 APP 后感觉效率和正反馈都很不错，所以，很多时候学习没有结果，不一定是你的问题，而是没有找到合适的工具和方法。

2，学习就是进行互动关系分类的过程。任何学习都不是个体孤立的行为，而是一种关系互动、关系分类的过程，在这个过程中，你会和不同的事物互动，也会和不同的人（比如老师、同学、沟通者）互动，这个过程就是内化学习成果的一种途径。

3，学习就是对知识框架进行迭代更新的过程。不论是语言知识，还是其他知识，从内容上来说都是相似的，或者至少是可以借鉴经验的，区别只在于要将新的信息、知识融入到我们已有的认知框架和信息体系当中，衣食住行、日常生活、场景行为等等，掌握

了框架，就相当于你拥有了一把快速打开门锁的钥匙，推开门之后，你会发现一片新天地。

2. 学习速写

这也是我的个人年度目标之一，学习一些基础的速写素描技能，虽然 AIGC 从数量上会越来越多，但就像是本雅明在《摄影小史》中所说的，很多摄影作品没有艺术画作上的一种「灵韵」（Aura），用心用笔触表达出来的场景和随手一按的咔嚓照片我想也是有区别的。

同样也分享一些个人感受：

1，坚持才有资格说学习。三天打鱼两天晒网也是一种学习过程，但这种情况就不要期待自己学习的效率和专业精深的快速提升了。

2，基本功才是金刚钻。很多人都会忽视基本功的重要性，就像焦恩俊曹爽版《宝莲灯》电视剧里面沉香最开始学习道法，什么都是差不多，哪怕吃了太上老君的各种丹药，但不知道丹药的性质用途，最后也只是囫圇吞枣，不知其味。

3，排列组合是一重境界，创造创新又是另外一重新境界，要敢于突破自己，尝试向更困难的境界发起冲击。很多时候我们学习都很容易陷入一种「不断在舒适圈打转」的怪圈，面对稍微困难一点的练习或者提升都容易畏首畏尾，而这种心态正是迈向下一重境界最大的敌人，错误、失败并不可怕，可怕的是失去了「更快、更高、更强」和更好、更优、更厉害的进取心。

以上，虽然过了话题参与时间，但还是随便写写，和大家互相交流一下，也期待大家的反馈和讨论，感谢~

10. 蔡薇

今年尝试过的从 0 到 1 的事情：

周末去旅游！年初，疫情刚过时，因为已经实在是不想再等待，长假还很远，所以直接就开启了周末旅游模式！

二月周末去了郴州，和小梁直接相约湖南见面。去到后自己走公交车游荡到北湖公园，就在别人的湖边荡腿看船。然后和小梁一起早晨游小东江，混入了一批批大爷大妈旅游团中。

三月周末去了珠海，是小罗驱车前往。海岛无限浪漫，虽然风冷，人多，车挤，但还是充满夏日浪漫。

七月周末去了江门，时隔很久终于和小欧一起去玩。我们开了两个小时的车，又坐了一个小时的船，

终于来到了岛上。海实在是太蓝了！清凉的风吹拂着骑着小电动的我们。海水里泡满了起起伏伏的人群。那次过后我和小欧很久没有吵过架。

期间还有周末去了清远、去了惠州、去了音乐节，还有假期去了漳州、去了泉州、去了宁波、杭州和南昌，以及郑州、开封、洛阳、西安。

我愿称今年为疯狂旅游之年！哈哈哈。这也算是从 0 到 1 吧？第一次一年去了十几个城市玩儿！

11. 张亚茹

这个月不是在开庭就是在开庭的路上，这段时间都没来星球看看啦。今年我的从零到一的改变有

1. 开展了一场讲座。给同行分享自己的办案经验、教训和技巧。
2. 学拉丁舞。听说拉丁舞瘦腿，所以就开始学啦

12. A 璐璐

1

考心理咨询师，但真的没有时间。

2

进行课程改革，校长只说不让留作业，其他的都没有说。

一头雾水中。

3

开始给小豆(我女儿，11 个月)进行语言的输入。

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 516页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超2800页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 719页
2. 拒绝成为透明人 308页
3. 对上有方法 382页
4. 让自己受欢迎 149页
5. 私密神器库 205页
6. 做更好的自己 803页
7. 有效沟通 265页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑ 超 6500+人 已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

职场上，想要成长快过同期生， 这些事情必须主动做

2023年「密圈互动」第 39 期（2023.10.29）

作者：

01. 小彩
02. 张苏言
03. 大田
04. 果妈
05. Hanson
06. 蔡薇
07. 陈金霞
08. 一丁
09. 凡诺

编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 39 期密圈互动：

“职场上，想要成长快过同期生，这些事必须要主动”

由小助理星雨先开始。

——

1.主动沟通跨部门资源。

如果不去「要」，一定没有资源。

这是最近自己最深的感受，「以为」他可能不会答应，「以为」他肯定怕麻烦不会帮忙找人，「以为」……

然后，不去开口争取一些利益或者资源合力。

但现实是，为了项目在复盘时更加有亮点，不再是做之前雷同的规划，自己想加码额外的跨部门资源，鼓起勇气去找其他部门同事询问，是否有意向，或者可以帮忙找找合适的供应商一起加入项目。

本来一位会被「拒绝」，但实际收获到的是「我帮你问问」的回复。

结论：别职想，想了一定不会有，去问去聊，就有可能争取到意想不到的资源。

2.主动汇报。

别以为是你的上级，就理所应当的知道你在做什么，过程跟进如何。

但实际上，领导只是大概知道你最近「可能」在哪些项目里，但实际有无额外工作量，以及有无同时推进的辅助性项目和辅助性角色。

所以，主动汇报自己手里的事情，尤其是一些耗时的杂活儿或者帮助性的工作，让领导知道她所能分配你的精力有多少，才能方便后续给你加多少工作量。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01.小彩

大家好，我是小彩，一个不误正业 (HR)的简历优化师。看到这个话题，我脑海里想到的是刚进入职场的应届生，刚入职场的应届生，往往不了解、不清楚自己所加入的这家公司是怎样的。

回想我几年前作为校招生进入第一家公司的场景，那时候也没有什么导师，更多是自己一边摸索一边成长。作为过来人，有以下几个建议想分享给刚进入职场的萌新。

1. 关注行业动态及趋势，快速熟悉公司。

行业的发展决定了企业的发展高度。可以通过关注行业相关的公众号、行业报告与资讯，了解行业的发展趋势和变化。

阅读行业相关的新闻和报道，掌握最新的行业市场情况，了解公司目前处于行业的位置及发展可能性。

了解公司的组织架构、团队成员、产品及服务、企业文化、规章制度、工作环境，理解部门职责和岗位要求，便于快速适应环境及开展工作。

这个过程中你可以寻求部门同事及 HR 的帮助。这将帮助你更好地适应公司环境，理解岗位职责和工作要求。

2. 积极主动学习。

在入职后不仅要加快掌握本职工作所需的技能，还要积极主动地学习与你在行业或领域相关的知识。通过参加培训课程、行业论坛、阅读工作、职

场、成长相关的书籍和文章来加快你对行业的认知及企业的了解，也帮助你在工作中更好的实践。

3. 与同事/同行建立良好的关系。

在公司内，尽可能多地与不同部门的同事交流、沟通，并积极参与团队活动，以便更好地了解彼此、建立信任关系。在外部，多参加行业论坛、讲座活动，去扩大自己的人脉圈子，从而扩大信息来源。

4. 主动担责，敢于亮剑。

在工作中，主动承担额外的工作，比如积极协调其他部门完成工作，当你向领导展示解决问题的能力 and 敢于担责的态度，领导会更加关注你，并给你更多机会。

5. 定期寻求反馈，并持续改进。

人都是在一次又一次事情中打磨自己的能力，初生牛犊不怕虎，不要害怕出错。阶段性的寻求他人对你工作表现的评价和建议，他人可以是你的上级、同级以及对接的客户、供应商等，通过他们的反馈来改进你的工作方式及做法，不断提升自己的技能和能力，让自己快速成长。

6. 多参加公司或者同事组织的活动。

通过公司组织的活动了解公司文化及风格，通过参加同事私下活动，建立同事初步关系及信息渠道。将使你更好地融入公司、了解同事，为你的个人成长提供更多机会。

最后，请记住职场成长是一个长期过程，赶超他人需要自己的技能过硬、关系交际够强，更需要有长期主义的精神。要保持积极的心态和坚持学习的态度，不断寻找机会和挑战自己。

祝大家职场打怪升级一切顺利，一天有一天的收获！欢迎大家点赞，评论交流~

02.张苏言

大家好，我是苏言，一名咨询顾问和培训师，3年时间从行业小白到国内行业头部的咨询公司业务总监，下面是我关于这个话题的思考。

回忆起自己刚工作时，能够快速获得成长和晋升，我觉得下面这几件事非常重要：

1.学习和提升自己的专业技能

在工作中，持续学习和提升自己的专业知识和技能非常重要。刚进入职场或者一家公司的时候，一定要主动寻找学习机会，比如参加公司组织的培训课程、研讨会或工作坊，也可以通过阅读书籍、文章和行业报告来不断增长知识。

我刚参加工作的时候，每年大概会花 2000 块钱买各种专业书籍和课程。现在每年的学习费用在 15000 元作用，看似很高，其实远不及带给我的回报。

2.敢于接受挑战和承担责任

一个领导，愿不愿意给你晋升的机会，除了看你的专业能力之外，还会看你是否能够承担责任，所以，如果想更快的超过同龄人，一定要主动接受新的挑战和项目，展示自己的能力和承担责任的态度。这样可以获得更多的机会和成长空间。

3.能够建立良好的人际关系

工作不是单打独斗，是与人协作。有些时候，我们遇到一点问题，自己要解决可能要花费很多时间和精力，但如果你能够跟身边的同事处好关系，也许只需要问一下他们，就可以马上得到解决。所以如果你在工作中能够更好的与同事、上级和行业内的人建立

良好的人际关系，主动与他人交流、合作和分享经验，建立良好的合作关系和人脉网络，可以获得更多的支持和机会，自己成长也会更快。

4.持续自我反思和改进

人的成长一方面是不断的学习，另外一个方面是不断的对经历过的事情进行反思和改进。

我今年上半年在家休息的时候，整理了一下以前写的工作笔记，发现竟然写了快 50 万字的复盘笔记，把我工作过程中遇到的一些困难和问题以及自己的思考进行了总结，我想这也是我自己能够快速成长的一个重要原因。

主动进行自我反思，审视自己的工作表现和成长进程，识别自己的不足之处，并制定改进计划，不断

提升自己的能力和表现，这一点在职场中非常重要，能够快速让我们获得成长，与同龄人拉开差距。

以上是我自己亲身的经验，欢迎大家交流，如果觉得对你有帮助的话，欢迎点赞ღ(ˊˋˋ)比心。

03.大田

📌 做好小事，让别人觉得你靠谱

除了手头负责的小事，也可以主动去做一些没人愿干的琐事，比如说收集统计信息、帮取快递外卖等，这样能增强与同事的接触了解，建立好的第一印象，更快融入环境，利于工作开展。

📌 主动请教，虚心提问多问多知

新人初入公司遇到困难后不要"扭扭捏捏，羞于提问"，遇到问题自主思考后可以找合适的机会主动请教，有时候老同事的丰富经验或者一两句指点，能让你事半功倍。

📌 预有准备，机会只眷顾有心人

多收集相关材料——公司好的素材、框架、模板，能让你迅速理清思路找准抓手;多观察优秀前辈——"有哪些好技巧好习惯好方法";多尝试换位思考——"如果我是他，这件事我应该怎么办? ";多主动提升自我——你的专业能力才是立身之本。

04.果妈

之前有一个形象的说法是：“要想给学生一杯水，教师需要有一桶水。”随着时代的发展，知识更新的速度愈来愈快，一桶水是远远不能满足学生成长的，得需要教师有“源源不断的、鲜活的长流水”。因此，教师的成长，我认为不是仅限于职初的青年教师，而应该是伴随职业生涯全过程的事情。下面仅就青年教师的成长谈谈自己的看法。

回顾自己以及身边人的职业发展，除了大家都知道的扎实自己的专业知识、良好的人际关系、自我反思，我觉得还有两点特别重要。（仅代表个人观点）

一、真拜师

教育系统有个传统的活动“师徒结对”，有的地方叫“青蓝工程”，取意“青出于蓝而胜于蓝”。意在通过挖掘内部资源，通过以老带新、以新促老的方式，使各

个层级的教师得到快速成长。可实际上有些学校的“师徒结对”只是轰轰烈烈整个仪式结了个对而已，没有开展实际的工作，流于形式，自然也就没有应有的效果。别说教师专业有提升了，反倒被补一些资料增加工作量搞得疲惫不堪。

我想，不管学校是如何做这个工作的，做为教师本人必须要有主动靠前意识，和师傅建立良性的沟通关系。读万卷书行万里路，不如老司机带路嘛。书上的教学案例远没有师傅经历的丰富，学校里教的特殊学生的转化办法更没有师傅实际工作中遇到的鲜活。总之，找准师傅，抱紧师傅的大腿，真的会让你少走很多弯路。

回想我刚毕业时，被分配到老家农村的一个村小教书，工作三年，没人指导，完全凭一腔热血自顾自做工作，根本不懂什么方法。第四年调入全市最好的学校后，副校长帮我定了一个老教师周老师做我的师

傅。周老师当时已经年近五十，在学校里的成绩总是稳居全年级首位，管班一向以严厉著称，能指导我真的是莫大的荣幸。周老师待我很亲，总是称呼我为“小闺女”，在周老师的倾囊相授、倾力指导下，我学到了许多管班的方法、与学生沟通的技巧，我们班的成绩也一路飙升。因此，有师傅指导真的能少走弯路。

二、多参赛

这个赛指的是市级层面以上的各种比赛，要给自己创造机会去参加。只要你参赛，你代表的就不是个人了，你的成绩就代表你学校的成绩，市里会有考评，因此，学校至少主任上的领导会轮番来指导你，她们都是行家里手，不仅能一针见血、毫不留情指出你的问题，更能迅速针对你的问题提出解决措施，让你迅速得到提升，相当于武侠小说中大侠给你打通了任督二脉，抑或是掌对掌给你传输了几十年的功力。当然这个过程中你也会被折磨得蜕几层皮，只要你能

受得了批评、经得起委屈、抗得住打击，短时间内你的能力水平将会实现巨大的跃迁。

回想 2004 年我参加郑州市优质课比赛，那时候电脑办公还没有普及，每次试讲前要手写教案流程，试讲讲了 11 次，教案前前后后也至少写了 11 份。印象特别深的是不知道第几次试讲，上午教导主任听完课后我俩头抵着头在办公室修教案，她逐字逐句把关修改，到中午她出去给我买了份米皮和一个白吉馍说：“中午别回家了，修完教案吃点就开始背吧。”还有一次试讲是校长一个人听的，我刚张嘴说：“同学们，我们今天学习《太阳是大家的》……”校长就打断了我：“没有激情，看我怎么讲。”接着不顾我的难堪上台亲自示范。至今回想起来往事历历在目，正是由于她们的指导，我才获得郑州市一等奖的好成绩，当然也为我以后的成长奠定了基础。【题外话：校长无情打断我的那节课，下课后我的学生叽叽喳喳跑来安慰我：“老师，你讲的很好，校长那样说你别难过，我们都很

喜欢你上课。”我听了差点掉泪，孩子们真的是很暖心。】

前两天统计继续教育证上的编码，翻出档案，优质课比赛、基本功比赛、信息技术融合课、教育博客、红领巾游戏节、经典诵读、教具制作、教学成果、论文、校本课程、综合实践……那一沓证书见证了我一个菜鸟的成长历程。人生真的没有白走的路，每一步都算数。你吃过的苦，流过的泪，都将积淀成别人无法夺走的“财富”。

最后说一句：为自己争取机会谋求快速成长没有错，但不能眼中仅有利，为利不择手段，那么，最终会把自己的路走死。

05.Hanson

1.主动加班

在入职水平同等的情况下，增加时间，获取经验值，是快速成长的方法；

2.拜师学习

企业有导师计划，就积极跟着导师请教，模仿练习，至少水平得到导师的认可；

3.建立同盟

招聘你的 HR，可以成为你在公司的第一个人脉，通过“同乡、同校、同专业、同届入公司”等等共通点，建立你在职场的人脉，便于以后调动资源；

4.总结经验

做到同样错误，不犯第二次，善于复盘。“善于学习”是你脱颖而出的特质。

言简意赅，句句有用。谢谢。

06.蔡薇

我的成长其实不是很快，工作第五年了，比起一些同事，还是很稚嫩的。但也谈谈自己的一些想法。

1.看专业性书籍

看专业性书是获得系统性知识的必备路径。它是重要又不紧急的事情，需要长期坚持做。很难一下显现效果，但是理解后所收获的是全局的高度、长期的远度和思维的深度。

可以看理论性的书、实操方法的书、工作感悟的书……各有不同。

2.加入专业化社群

获得一些实用性工具或者小技巧是很重要的。拿来就能用。许多改变不是不知道，而是步骤太多懒得

去做。那么有了小工具/小技巧，拿来就能用，改变就不自觉地发生了。即使 5% 的改变，也能推动全局的改变。

3. 有一个引领性的人

大学时白老师曾说，找一位前辈，凡事都以他为目标。遇事不决的时候，想想他会怎么做，答案就有了。

4. 保证充足休息

靠熬身体熬时间不是长久之策。只有小命保住才能长期发展。对我来说，睡觉第一☺，其他第二。莫听他人闲话，多睡自己好觉！

07.陈金霞

今天是我入职新公司的第 51 天，特别想要记录一下。这段时间比之前都要忙碌很多忙碌的原因是因为需要去做更多的准备，可能有些人会说同样都是拿着一份工资，为什么你愿意多去承担一些工作，因为作为一个职场 7 年的老员工，我发现如果你选择在前期处于安逸期，那你在后面就要吃相应的苦，你可能在选择新的工作的时候会有新的瓶颈，或者是说很难找到下一份合适的工作岗位，待在舒适圈的人很容易就错失新的机会。

大家都说今年的经济形势很难有很多公司破产，我自己之前所在的，上一家公司就因为资金链的断裂，目前很多员工包括我自己都没有拿到工资，但是很多人也找不到新的工作岗位，因为年龄，因为地域，因为成为了经理之后，不愿意再成为普通的员工，因为

自己的固有意识。因为工资上来以后不愿意再接受下降，所以大家都在等，等起死回生。

作为一个 7 年的职场老人，我想说只有更加主动的去承担自己的工作，主动去构思未来的工作规划，主动的去了解领导对于工作岗位的预期，了解公司整体的一个规划，才能更好的推动自己工作的一个发展，如果你想成为一个职场人，并不想自己去创业，那你只能通过更多的历练才能有更多的机会。因为只有经历才会成长。

停下来对自己的内耗停下来对工作的担忧，不要因为有了新的工作而反感，或者说是自己在脑海中不断的构思这份新的工作，即将遇到的这各种困难，努力做正确的事，接下来就交给时间去沉淀。

爬坡的时候都很累，但是值得！！！！

08.一丁

职场上，想要成长快过同期生，这些事必须主动要做？

毕业后，差不多花了 5 年时间，从一名小白成为六七十个员工的团队经理，被提拔也提拔过不少人，分享一些经验。

其实，在职场上，想要晋升，关键把握两点，

- 1、 能不能成为一个优秀的个体
- 2、 能不能很好地融入团队，在团队中发挥更大的作用

如何成为优秀的个体？

对于小白来说，刚开始就是跟着别人做事，最关键的就是你的执行力，快速响应、高质量交付，如果能做到这两点，就已经非常合格了。

但如果想脱颖而出，最好还能时不时创造一点惊喜，之前带的两个毕业生，在专业领域研究得很深，经常能在团队内部分享一些比较先进的外部经验，这就非常好了。

很多时候，提拔一个人，不是看他做了什么，而是他还能做什么，如果经常给一些意外的惊喜，就给人想象的空间。

归根到底，就是超预期交付。

如何更好地融入团队呢？

一个是快速找到和其他人的连接点，比如明星、体育赛事、新闻热点等等，我领导在这方面就做的很

好，即使现在级别已经比较高了，但大家一起吃饭的时候，他总是很积极地找话题，和他一起吃饭总是很热闹。

另一个建议就是学会分享，全力以赴的分享知识、工具等等，一些小小的利他行为会给别人留下好的印象。

归根到底，在团队中，真诚是最大的套路。

其实晋升这件事情有时候也看运气，如果在一个不断壮大的公司机会会多一点，不过无论如何，做好自己，机会来临的时候，才能牢牢把握住。

今天就分享到这里了，欢迎探讨交流。

09.凡诺

职场上，想要成长快过同期生，哪些事必须要主动？

成长在职场上正常是理解成升职，得到能提拔你的人（组织）的认可。可是很多情况下是成长了，但没得到认可，就感觉比同期人落后，从升迁角度看，的确还存在不足。个人看法，不管怎样，遵循内心很重要。

1.敢于取舍。视野要长远，比如在基层机构发展得挺好的，干多 1-2 年很大机会可以晋升，但目前有机会去上级机构干活，去了上级基层晋升机会就给其他人，我认为先培养视野比较重要。

2.多点思考。至少站在自身岗位的上一级高度，琢磨如何做事让人绝对放心，换句话说，不能总是给同事和领导带来困惑。

3.勤奋学习。保持有效学习能在职场中获得靠谱印象，机会总有一个是留给靠谱的人。

4.勇于担责。不推诿扯皮，解释太多还不如一句“是我没做好”来得痛快。

5.刷子在手。当然，厉害的人总有刷子，分析自己的刷子，并扬长避短。

我想，以上就是应该主动做到的，结果不一定比同期人好，但工作价值肯定不会差。

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 516页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超2800页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 719页
2. 拒绝成为透明人 308页
3. 对上有方法 382页
4. 让自己受欢迎 149页
5. 私藏神器库 205页
6. 做更好的自己 803页
7. 有效沟通 265页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑ 超 6500+人 已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

工作3-5年后，如何找到自己最舒服的状态？

2023年「密圈互动」第40期（2023.11.05）



「曹将和朋友们」2023 年第 40 期密圈互动：

“工作 3-5 年后，如何找到自己最舒服的状态？”

由小助理星雨先开始。

——

从新人的「自我燃烧」升级到后期的「稳定成长」，同一家公司任职 3-5 年后，往往会面临「工作内容愈发单一」「团队沟通趋于平淡」「个人成长趋于停滞」等心态上的变化。

这种「碌碌无为」的工作厌恶型状态，如果不进行主动调节，很容易让自己被迫走上「下坡路」。

1.压缩成熟经验，“模块化”打包工作能力。

将占比自己绩效考核最大的业务，作为核心业务。

以输出一本「培训指南」为目的，将过往经历及经验总结，进行小标题类型的梳理，分门别类、分模块地进行“写书”。

可采用「飞书」「语雀」「印象笔记」等工具进行整理输出。

如：以拍摄图片+撰写文案为核心内容，小标题为「如何快速的拍图及写出一条合格文案？」

针对该问题，过往经验可一一列举，并梳理二级标题「50 分的图片拍摄」「80 分的图片拍摄」「90 分图片拍摄」「文案脚本撰写 SOP」「文案检查清单」……

2.主动求取组织机遇，尝试不同纬度进行业务思考。

“改变自己最快的方法，就是做你害怕的事情”。

永远站在一个地方看业务模块，永远都会是一个「点」。

尝试小小地往前迈一步，如同部门不同岗位的业务，尝试「兼职」，跨部门的业务，尝试了解他们周报的撰写逻辑和数据含义。

当「兼职」觉得不错，主动寻求转岗机会，或是提人效背景下的「加活」。

或是「主动」承担一些跨部门项目，拉扯自己被迫进入当多线程沟通的背景下，养成「全局思维」，兴许结束后，你能对自己的业务有全新的了解。

放下过度工作，给生活一点机会。

放下「内耗」，卷不动，就 45 度躺。

3.最后，最近值得推荐。

下班后：舞室跳舞、爬楼梯、借领快递遛狗逛小区。

周末：听一场演唱会、看一场话剧、约一场荷花池、吃一家早已在收藏夹很久的面馆。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01.小彩

大家好，我是小彩，一个工作了 7-8 年的 HR。

今天是我的生日，家人相聚后，看到这个话题，特别想来聊聊这个话题。

我觉得最舒服的状态是 工作上有小成就感，生活上有小幸福感，个人成长上有小满足感。

1.工作上的小成就感

工作三五年后，对职场及岗位有了很多自己的认知，会了解自己所在公司及岗位它是有一个怎样的定位及发展空间，可谓越来越懂行了。

那么在看似一成不变的工作，很需要在日常不断收获小成就，小成就感就是你稍微努力一点，就能发生明显改善的事情。

比如说，摘橘子，你原地伸手摘不到，踮起脚尖就能够得着，这就叫小成就感。

大多数职场上的成长，不会惊天动地，比如你新员工一进公司就独立搞定一个大项目，反而更多是这种小成就的累积。

比如你提的建议得到了领导认可，收获了客户的表扬，与同事的沟通配合更顺畅了一些。

在日常工作中，一点点解决遇到的问题，一点点向目标迈进小碎步，都是职场中的小成就，也是促使我们不断进步的正向激励。不积跬步无以至千里，就是这个道理。

这种小成就带来的舒适感非常短暂和有限，但从长期来看，每天都能有这样的“小确幸”存在，给人带来的成就感还是挺不错的。

2. 生活上的幸福感

工作三五年后，大部分的职场人都有一定积蓄和见识，会有一帮朋友和要好的同事，会在工作的城市有个相对稳定的住所，还会有一些自己的小爱好。

我工作第五年的时候，从广州回到了离家更近的长沙，在离开广州之前，我跟朋友一起旅游了半个月，从广州出发，去了海南海口、三亚，云南昆明、丽江、大理，然后约着好友一起深圳聚了好几天。

回到长沙后，没有急着找工作，也是约着好友聚会聚餐。现在回想那段时间真的很美好，很有幸福感。

现在的生活更加舒服了，在家乡的城市定居，结婚生子，时常与好友相聚，定期家庭旅游，去没到过的城市，看没见过的景色，品没尝过的美食。

3.个人成长上的小满足感。

从前面开始，每年年初我都会给自己个人成长定个主题，比如今年主题是写作与备考。

比如：坚持完成星球的每周一问。

每天阅读自己喜欢的公众号的文章，按照计划进行备考知识学习，做题及模拟考试。

不定期的参加不同主题的阅读，并输出自己的感想，拓宽自己写作的素材。

今年还加入 HR 相关的写作监督，每月输出一篇文章，并发布在公众号上，让别人看到我的写作，拿到别人反馈。这个过程中也是小有满足感。

寻找舒服状态是一个动态的过程，并且随着时间的推移而改变。不断地自我反思、调整 and 适应，将帮助你在生活工作中找到更大的满足感和幸福感。

愿大家在自己期待里，过得熠熠生辉。

我是小彩，以上是我的一些想法，若对大家有启发，欢迎大家点赞评论交流。

02.Hanson

大家好，我是 Hanson，谈谈我的经验和看法。

一、小工作

工作三五年之后，对自己本职工作有了深入理解，不会有太大的变化。

如果你喜欢本职工作，就可以把日常的内容形成 SOP、标准化模板，把模式固定，周围同事和你配合，变得固定，那也不会有太大变数，从而获得自己可以掌控的安全感。

如果要调整新工作，在公司内部积极寻求轮岗或晋升，也是不错的，因为有目标就有动力，时间也不会荒废。

二、小生活

工作三五年之后，你對自己喜歡什麼樣的生活，已經有了自己的定義。

至少選擇了一個你宜居的城市，有自己的社交圈、自己的小日子。

在家里养养猫，周末见见朋友，到周边城市短途旅游，都是不错的选择。

三、小爱好

这个“爱好”可以很简单，例如周末逛书店，或定期追某部动漫……总之，这个爱好，能够补充你的能量，让你重新爱上生活。

我最喜欢的就是每周追海贼王更新、或者去打卡某个 up 推荐的美食店，总有自己做不完的事情。

现在多了一个事情：写公众号，啊哈哈。

四、小目标

阶段性给自己定一个小目标，向一个小山头发起冲锋，也是挺不错的。

工作之后，随着习惯的固定，自己很难去取得惊天动地的大成就，但生活当中的小目标是可以实现的，例如每个月在星球拿个“月度之星”。

生活有期待，不会活太菜。

最后，我理解的“最舒服的状态”是内心自洽、怡然自得。采菊东篱下，悠然见南山。愿每个伙伴都找到自己最舒服的状态。

03.陈金霞

大家晚上好，我是金霞

过了 5 年之后一般在一个行业会有一定的积累，所以是老路继续前行，还是跨职能乃至跨行业多通道发展，这是每一个人都需要思考的，因为眨眼 30 岁，如果女性到了已婚已育年纪，那职场会更不友好。所以提前思考，提前谋划。

所以在工作 5 年以后，我们可以怎么做？

1-让自己成为这个领域的小专家，这个并非仅仅只是在自己的公司，而是在这个职能板块，我们很多的人都是熟悉自己在的这个公司，上下游部门是怎么操作的，其他行业是怎么样的？线下的学习，专业的社群，公众号都是不错的渠道，现在越来越明白付费的重要性，这样才可以筛选出高质量的材料和人脉。

2-在熟悉完成自己职能模块之后，熟悉本部门其他板块的内容，扩展自己的横向，为自己的职业晋升做好铺垫，同时 SOP 自己的工作经验，为后续人员的培养做好准备，方便经验的传承。

3-去寻找一些属于自己的板块内，但是可以带来其他的收益的小兼职，认识一些新的朋友，也能够接触一些新的知识和人脉。

最后我要分享这段时间看到的很好的一段话

人生最重要的事：

小时候觉得忘记带作业可能就是大事，到高中的时候，觉得考不上大学，那就是很大的事，恋爱的时候觉得和心爱的人分手了，那也是特别大的事，等到大学毕业了，觉得没有稳定的工作反而是更大的事。

可是现在回头看

曾经你认为天大的事，最难过的坎其实都不过如此，遗憾是常态，失败也是始终贯穿人生，其实你不论怎么选择，到最后都会后悔，因为你总会美画另一条路，可是大家都心知肚明啊！

就算人生重来一次，你可能还是会做出同样的选择。所以结局真的不重要。人生不过是一场又一场享受过程的旅行而已，就算你整天无所事事的躺着看手机也没什么大不了的。偶尔躺平，睡到大中午也没什么大不了的。或者不对讨厌的人微笑，也没事。

还有除了父母只爱自己也没什么，原来生命是完全属于自己的。

记得要告诉自己啊！你来人间的目的是体验人生，不是演绎完美。

04.余小漫

今年是我步入职场的第三年，现在的状态也确实是我喜欢的。不过不是我在同一家公司的第三年。

我分享一下怎么让自己的状态更舒服。

一.有意识地构建自己的能量场

我最开始在的一家公司，我能感觉到我的能量场是分裂的，不开心的，哪怕我下班去锻炼，去写作，去做很多我觉得有意义的事情，我依旧感觉到难受。

因为我当时没有注意构建能量场，平时在工作中跟同事基本就说一句话，吃饭的时候也没有一起交流信息，与此同时，当时有些冒失，会不小心把自己无心的话讲出来。

比如不想跟上级坐在一块，亦或者不想一起下楼等等，再到后面，肢体发生了僵硬，知道上班迟到，也不想去公司等等。

当时的能量场是我对公司的价值观不同导致的，因为公司需要给一些企业去做服务，但是会恶意地说遇见哪些不好的打工人，而我作为打工人，每每听到这些话就膈应。

当时哪怕业余时间过得很丰富，我还是觉得【没意思】。

于是到了第二个公司，这个公司价值观和我一样，就是带着一群人不断向上。但是，又因为之前工作的一些不到位的习惯，会被上级强烈斥责，怒骂。改是改了，但上级那种让人很难受的感觉，会一直如鲠在喉。

同时，因为工作不断地和生活重叠，无法分清工作的边界，感觉很累，一年 365 天，只有过年是真的放假，其他时间一睁眼感觉都是工作，以及无止境得重复。最后我离开了。

现在的这份工作，能量场我开始刻意维护。

【1】 有同事吐槽公司，吐槽 boss，我不应和，也不帮腔。因为吐槽多了，终究容易往心里去，我觉得现在状态还行，就不想自毁了现在的状态。

【2】 该干活就认真干活，顺带思考这项工作，自己可以提升哪些能力，之前公司的工作经历，暴露了我的项目管理能力，以及对外在的发言能力不太行，我能不能在这份工作有所提升。

【3】下班就做自己感兴趣的事，重新捡回【锻炼】【复盘】【输出】的能力，去给自己构建额外的能量场，获得更多的正能量反馈。

【4】这几年，买过很多知识付费的课程，当然也囤过很多，今年想要认认真真梳理一下，认认真真听完并实践，同时做一个输出。

我觉得能让自己达到一个好的状态，确实是需要自己刻意练习，哪怕是我们日常的对话中，也少用一些【有毒】的句式。

比如我同事，喜欢说：

“凭什么一直这么欺负我一个新人。”起因是她最近迟到，被上级要求罚钱了。她觉得自己被欺负。

我现在都很少用【凭什么】【为什么你要怎么样对我】这类句式，这类句式把自己架在【受害者】的

位置上，让自己会觉得自己很受伤，同时，也会加速自己逃离当下的环境。

我们本可以做很多选择，比如去积极沟通，看看有没有其他方案，或者自己接下来怎么做，比起简单地认为外界都在针对自己，做一些预防措施或者实际措施，更有用。

总之，工作三年了，我觉得我变得比以往更加有力量了，遇到问题，不是先想着【怎么倒霉的又是我】，而是先想着【这个问题怎么解决合适】【有没有更好的办法】，不舒服也可以说，而不是假装自己是个拼命三娘，死扛着工作。

最后，祝大家新的一年，工作顺利，工资节节高。#密圈互动#

05.凡诺

工作 3-5 年后，如何找到自己最舒服的状态？

个人认为工作状态最舒服：自己开心、同事快乐、老板信任。

1.自己开心。找到并激发让自己开心的点会舒服：如工作上有业绩，可以运用公司资源完成项目；又如沟通上有突破，独自与客户沟通取得突破维护了公司权益；再如学习上有收获，学习的理论知识刚好可以解决工作问题，当然很开心。

2.同事快乐。有三五个快乐的同事可以定期出去吃饭畅谈，有 1-2 个同事可以加班后路边摊宵夜，在吃吃喝喝中发出“哈哈哈哈哈”笑声，工作上互相支持，互相给舞台，快乐加倍。

3.老板信任。与老板达成一定默契，工作上会便利很多，不会处处受限。如何与老板建立良好关系：第一，兴趣爱好相同，比如运动、书法，接触机会多，慢慢就有感觉了。第二，闪光点被老板发现，比如写作、演讲、上级表扬。第三，酒量比老板厉害，不得不让老板重视，哈哈。

以上，再加上家庭和谐幸福，就很舒服了。

06.sylar

从上家公司今年离开，刚好五年零二个月，谈谈我的想法和做法

分成内部和外部

内部:

1.因为自己中间接了另外的两个部门，所以从接手合并的第二年开始，一直想的问题是， $1+1+1>3$ 的问题，让部门不同的板块创造更大价值，打组合拳

2.更多的沉淀流程，制度和体系的东西，规划更远的事情（不敢妄言战略），让同事们通过中长期计划，知道自己在事情中一直是成长的

3.因为对组织和信息、人脉更了解，做创新的事件，突破部门的边界，去做部门墙之间灰色地带的事情

4.人员层面做继任者计划，晋升自己的接班人，为后面“放心”离开做充足准备，让同事能看到上升的空间和希望

外部：

1.接触不同行业同岗位（社群）的人，参加线下交流，不让自己做井底之蛙，时刻保持外界敏感度

2.跨公司部门间的交流，带着团队去学习优秀，然后去之间思考目标，回来复盘，结合部门和公司，做吸收和调整，输出

3.去有意接触行业猎头和关注竞对品牌的消息

个人层面：

- 1.不断学习，通过看书，公众号，训练营等方式，构建自己的知识体系
- 2.不断地去见新朋友，沟通交流最近的一些思考，工作的问题等等
- 3.保持好奇心，像二十岁出头的年轻人一样，尽量接触新事物，让自己保持年轻
- 4.最少 45 天一个出市的旅游计划，见山见水见万物

07.丁玲

也许是个不安分的人，在这家公司工作 12 年，缺换过 4 个城市，几乎每过两三年，就会跳出一个舒适圈，换一个城市或者换一个区域，天津、山西、佛山、广州。。。现在是全国出差。。。很多人问我，累不累，这是我的选择，学习不同的内容，将学习圈变成我的舒适圈。

在职场，不同性格的人有不同舒适圈。做自己擅长的事情，就是舒适圈。随着工作年龄的增加，舒适圈是可以逐步扩大，扩大你的选择权，选择老板的权力，选择工作的权力。

能力有多大，舒适圈就有多大。你今天看上去吃的亏，是在投资你的未来。

不要跳出舒适圈，要扩大舒适圈。

向内生长，向外绽放。

一次加入，永久有效

加入后，即可[免费](#)获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将藏品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 518页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超6900页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 1123页
2. 拒绝成为透明人 464页
3. 对上有方法 650页
4. 让自己受欢迎 563页
5. 私密神器库 315页
6. 做更好的自己 685页
7. 有效沟通 1627页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑近 7200人 已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

职场中，如何避免被边缘化？

2023年「密圈互动」第 41 期（2023.11.12）

作者：

01. 大田
02. 苏言
03. 小彩
04. 积木
05. 一丁
06. 金霞
07. Hanson
08. 飘云

编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 41 期密圈互动：

“职场中，如何避免被边缘化？”

由小助理星雨先开始。

——

1.业务本身是支持岗，靠项目成果发光彩。

支持岗的角色，比如财务、法务、hr 等往往因为不产生实际业务效果而被边缘化。

这种情况，靠一次整合性的项目，能让自己的业务板块被看到和被重视。

比如，项目中财务很好的发挥了成本管控和风险预警，让项目损失减少 xx 并在结算流程上打通了 xx。

一旦和某个项目，尤其是重要项目挂钩，业务价值就能很好的凸显。

价值背后是人的贡献，那你自然不会被忽略。

2.要有自己的「小团队」，耳朵懂得「装聋」。

虽然同事不一定个个都能成为朋友，但最好还是得有自己的工作圈子，至少落下什么信息，需要帮个忙的时候，可以有个照应的人。

有了圈子，至少大家彼此之间是有存在感的，至少在快被别人边缘化的时候，是可以被圈子里的人激活，提起你的。

同时，敏感信息要装懂装听不见，因为很有可能听了不该听的东西，还别对方知道了，这就是很危险。

3.抱好大腿。

通用型的方法，就是找到好「大腿」。

这里主要取决于老板的话语权，如果直接上级本来就比较吃得开，那一般在执行的时候，跨部门的领导还是比较买账的。

如果上级平平淡淡，那就主要是靠大老板的大腿，比如发掘了一些你非本职工作的一些能力，因为这些能力往往在执行落地过程中，不容易被大老板看到。

反而，往往容易被看到的是一些「软技能」，比如 ppt 制作、office、演讲、表达培训等能力。

通过一次次展现，逐步积累一些自己的能见度，至少不被忽略。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01.大田

大家好，我是大田，这是我的密圈互动 003

作为一个 5 年的机关打工人，我觉得边缘化，更多可能是一种自我选择或者说心理局限，只要想做敢做（前提合法），就不存在被边缘化。可以考虑从以下几方面去发力：

👉“会写”

无论是多小的单位都需要会写的人，即使你不处于相应的文字岗位部门，同样可以通过写的能力，去表现突出自己。如果你能多在学术杂志、权威报刊、公司媒体发表文章，还用担心别人不知道你的名字，不对你委以重任吗？

👉“会说”

一般公司每年都会举办各类比赛活动，可以考虑提前准备，抓住机会，现场表现自己。还可以借助领导调研、述职总结等契机，提炼工作亮点，做好展示汇报。记住不管自己是不是金子，“皇天都不负有心人”。

📖 “会来事”

咋一看好像是个贬义词，但往往领导夸一个人却会说：小伙很精干，会来事。什么叫会来事？会来事的人善于察觉别人的情绪和需要，主动提供帮助和解决问题。这和销售很像，好的销售就是会来事，观察情绪，揣摩意图，投客所好。客户没想到的要想到，客户已想到的要做到；要会说话，该说的说，不该说的不说；要会办事，能办的办好，不能办的办巧；总之让客户舒心、省心、放心。（这里的客户，不一定非得是领导，上下左右也可以。）

PS：可能会有人对“会来事”“当销售”嗤之以鼻，我想分享电视剧《岁月》里很有意思的一段话：“你是什么样的人？要自己定位，自己把握，如果你想清高，那就清高到底，无欲无求，倒也混出个境界来，别人也不敢把你小看。你要是想入世，你就放下架子去入世，怕就怕混成个四不像，清不清，浊不浊，丢了好人的优点，又学了坏人的缺点，那就划不来了。”

02. 苏言

大家好，我是苏言，一名咨询顾问和培训师，下面是我关于这个话题的思考。

我从两个维度来回答这个问题。

第一个维度：如何避免被边缘化？

1、主动去建立信任

在职场中，与上级和同事建立信任非常重要。为了达到这个目标，你可以采取下面 2 个措施：

a. 沟通与合作：与上级和同事保持良好的沟通与合作关系，积极参与团队活动并分享你的想法和观点。通过互相了解，获取领导的信任。

b. 透明与诚实：在涉及利益问题时，保持透明和诚实的态度。多向上级请示汇报，并适时分享你的个

人生活和想法。展示你的可靠性和诚信度，让上级对你产生好感。

2、展现自己的能力与价值

避免被边缘化，你需要不断展现出自己的能力和价值。在工作中积极主动地承担责任，展现出你的能力和专业素质。通过承担艰巨的任务并成功完成，获得领导的认可。

3、保持安全与可控

翻译一下，就是听话，不跟领导争利。

国有企业和一些大企业，领导对你边缘化，有可能是你锋芒太露，觉得不好管控，所以只好把你边缘化。在组织中保持可控性是避免被边缘化的关键。一方面让上级感受到你的忠诚和服从，同时也会适当地展示自己的弱点和不足，偶尔展示一些影响无伤大雅

的小缺点、小弱点，这样不仅可以让上级对你有更全面的了解，同时也可以让他觉得显得更加真实和可信。

第二个维度：如果被边缘化了，应该怎么办？

如果很不幸，你已经被边缘化了，怎么办，给大家几个思路作为参考：

1、与直属领导进行沟通

与直属领导交流，了解后续的工作安排和职业发展路径。这种职场交流非常正常，有助于你打开困惑之门，明确自己的问题所在，重新找到方向和目标。

2、寻找内心的平衡

如果你面临被边缘化但不会被裁员的困境，这表示你还可以获得一个较为稳定的收入。在这个阶段，你可以尝试读书和写作，发展自己的兴趣爱好，同时

积累经验和知识。虽然副业需要长期积累才能取得成功，但现在可以从读书写作开始，逐步培养自己的能力和优势。

3、积极寻找更好的工作机会

尽管当前形势可能不理想，但不要轻易裸辞。通过面试等途径了解自己的短板，不断学习和提升自己，积极寻找更好的工作机会。只有不断寻找和尝试，你才能找到更满意的工作。

4、保持积极乐观的态度

生活没有一帆风顺，面对困难和挫折时，要学会调整心态。将困难视为生活的一部分，接受现实并从中学习和成长。在这个过程中，培养自己的快乐能力，享受生活中的点滴乐趣，让日子变得更加容易度

过。无论面临何种困境，保持积极乐观的态度非常重要。相信自己有能力克服困难，面对未来的挑战，并从中获得成长和进步。

以上是我关于这个问题的回答，欢迎交流。如果觉得对你有帮助的话，欢迎点赞ღ(ˊˋˋ)比心

03.小彩

2023 年第 41 期密圈互动话题：职场中，如何避免被边缘化？

大家好，我是小彩，看到这个话题我脑海里立马把这个话题转变为：作为 HRBP，如何在职场中避免被边缘化？

下面是我从“做人”、“做事”两个维度来谈谈我的想法。

做人更多是体现你在工作态度、与同事/供应商间人际关系建立，跨部门协同合作等方面。

1.工作中呈现积极主动、乐于合作的态度

在工作中，尽量保持积极的工作态度，愿承担责任，愿意与他人合作并帮助他人，你可以得到领导青

睐和同事信赖和认可，谁会拒绝有一个愿意积极分担工作的下属和同事呢？

比如在招聘中，我们是 HRBP 负责自己所管辖的事业部 BU 招聘，但如果你在做好自己 BU 的招聘之外，能协助别的事业部的招聘工作的开展，这样会让领导对你另眼相看，并会在后续工作安排会考虑你的。

2.与不同部门/外部供应商/员工等建立良好人际关系

作为 HRBP，与公司内部不同部门的员工建立良好的人际关系至关重要。可以通过公司活动、工作事项的协作沟通来建立信任合作关系，也可以通过私下聚会或者吐槽来建立信任关系，这样有利于更全面获取公司的一些信息，不同部门的信息来源不同，你能收集更多信息，也利于你了解公司业务发展情况。

HRBP 跟外部供应商建立友好关系可节约很多时间，比如作为 HRBP 有时候需要组织组织内部活动，如果你有一些长期联系的场地、茶歇等供应商，你就省很多事，更加聚焦在活动核心事项上。甚至，这些人脉即便是你离职后依然可以用起来的。

作为 HRBP 日常也要关注员工需求，倾听员工的心声，了解他们的状态和需求。可以定期与员工一起就餐沟通交流，也可以电话沟通，收集反馈并采取措施改善员工体验，从而赢得员工的信任和支持。

3.注重跨部门协同合作，通过项目合作建立战友友谊。

有人说，最好的团建是一起打一场胜仗。而最好的跨部门协同合作，就是合力完成一个项目顺利落地。

作为 HRBP，日常更多是与业务跨部门合作，日常可积极寻求机会与业务部门合作，参与业务项目并提供人力资源管理方面的建议和支持。这样可以让你存在感更加明显，同时也能够更深入地了解业务的需求和挑战。

做事在我看来，更多是体现做事靠谱、能力突出，从而打造个人特色人设。

1.做事靠谱，有专业素养，懂业务，能搞定业务的关键或者棘手事件，从而打造个人职场人设。

HRBP 要有一种“终生学习”意识，要持续学习和提升专业素养，比如了解所在行业的业务趋势、最新的人力资源管理趋势和最佳实践。通过持续的学习，提高自身的专业知识和技能，增强在组织中的竞争力。

一定要主动积极争取机会参加各类业务战略讨论会议，让你了解公司未来方向，同时加强自身对公司

整体战略的理解，通过与业务讨论业务，近距离了解业务情况，懂得站在业务负责人角度思考未来人力配置，这样能让你在业务存在感更强。

作为 HRBP，一定要在所负责的业务板块一定要为业务负责人搞定与他相关的关键事件，建立信任。

也就是说，通过关键事件的处理：你解决了业务负责人的棘手问题，从而和业务部门建立了信任基础。

比如说我所在的业务是创新业务，所以我就通过招聘去获取市场上竞对企业的相关信息，及时积极反馈给业务部门 and 提供人力资源管理方面的专业意见，展现自己作为 BP 的价值，同时提升在业务中的地位和影响力。

2.能力突出，沟通高效，应变能力强，能够主动解决问题，有积极工作反馈与复盘意识，从而打造个人影响力。

与业务及直接领导保持有效的定期沟通，及时反馈工作进展及成果、积极寻求领导及同事对自己的反馈，见贤思齐，定期改进自己。

在现代工作环境中，突发事件时常出现，HR 一定要能够快速适应新的工作要求和变化，在变化中展现出突出的应变能力和抗压力。这也让你职业生涯有更多可能性。这也要求 HRBP 在遇到困难和挑战时，多思考解决问题的方案，同时展现出你的解决问题的能力，让领导对你充满信心，从而乐意交付更多有份量的工作，让你成长。

通过做人做事来构建你的影响力，同时通过分享专业见解、参与行业活动和社交媒体互动等方式，提升自己个人品牌，为自己带来更大成就感。

最后，我想说，作为 HRBP 避免被边缘化，从自己角度而言需要注重与员工和业务部门、直接领导的紧密联系，同时也要通过工作展现自己的专业能力与价值，以此来扩大自己在组织中的影响力和地位。

以上是我的一些想法，欢迎大家点赞，评论交流。

04.积木

大家好，我是积木，工作第六年，目前工作职位是公司办公室文员，办公室负责人，典型的职能部门，非业务部门，不直接产生收益，工作日常偶有“被边缘化”的危机意识，结合自己经历，斗胆回答一下此次作业。

遇到一个问题，先找源头。个人认为，被边缘化的底层原因是【无法给公司或团队提供价值】，此价值可以是实打实的业务贡献，也可以有助于团队发展的“软业绩”。避免被边缘化，即需要放大自身价值，让团队有你没你不一样。

1.练内功。分为“练技能”和“练心态”两个层面。

练好技能，也是很多人提到的练好软技能，比如公众表达能力、写作能力、PPT 技能、与其他团队的沟通协调能力等等。专业能力之外，这些技能才是区

别你和其他同事的关键点，如果在某个方面技能点有出彩的地方，在职场也会很容易出圈，难以被替代。比如隔壁组有个小姐姐，专业能力不错的同时擅长演讲和公众表达，凡有较正式场合，都会被大家推举作为公司代表去做提案或者分享，这种小姐姐应该很难被边缘化。

练好心态，公司大领导跟团队说过的一句话，受益匪浅，他在给中层干部培训时告诫大家“不要把自己看得太重要，也不要把自己看得太不重要”。第一句是想告诉大家摆正心态，公司离了谁都能转，不要把自己干的事情当做无可替代，减少傲慢；第二句是想提醒大家重视自身价值，职场拒绝玻璃心，大可不必为了暂时一次的被忽略，而自怨自艾、期期艾艾，影响自己的战斗力。翻译一下：不需要为了不被边缘化被努力不被边缘化（有点绕，总之就是别太在意这个事情）

2.会展示。同样有两个层面，不羞于展示自己的技能和把握好展示自己的度

这几年的职场经验，我知道职场再也不是“酒香不怕巷子深”的时代了，妥帖地让自己被看到，也是职场中不被边缘化的重要技能。适当的场合把自己的技能点抛出去，让领导知道，让同事知道，才会有机会被领导用上。这职场价值不就体现出来了嘛～不需要等着领导去发现、发掘你的优势，抛弃“是金子迟早会发光”的想法，营销自己不用有心理负担。

但是千万注意不要抢领导风头了，反而是要充分给到领导面子，凡事把握好度，这也是“会”展示的重要一环。一体两面，“会展示”不是不分场合、不知分寸、不懂主次地随意展示。

3.人靠谱。

“事事有回应”应该是每个领导对下属的期待吧。处理工作、人际沟通等方方面面尽量做到靠谱。最底线的一个要求是“不要犯低级错误”。一旦犯过一次错，很容易给领导留下不靠谱的印象。人性就是很容易记得不开心、不顺利的事情，而你的那些出彩、高光时刻，可能领导习以为常，反而记忆不深。进阶一点，可以做到“细节比同事优秀”。

大概想到了这些，希望能带来一点小思路。

我是积木，下次作业再聊～

05.一丁

大家好，我是一丁，在金融行业技术部门工作，整个部门员工 2000+，一不小心就会成为小透明，分享我对这个话题的三点想法：

第一，打造专业护城河

在考虑“如何不被边缘化”之前，最好先想想“我有什么值得被领导重视的”。

做好本职工作，提升自己解决问题的能力，在自己负责的领域能领先其他人，这是提升职场能见度的基础。

第二，有效地工作汇报机制

在职场，要尽早认识到，汇报是本职工作，让领导知道你工作进展的同时，对你有清晰、立体的认知。

对领导来说，如果有一项重要的工作要布置下去，自然更倾向于布置给他熟悉的员工，而不是一个平时见不到的员工。

汇报的目的，要让领导看到你工作的成果，更重要的是，你的工作思路、逻辑链、专业性以及对领导的尊重等等。

第三，打造个人标签

简单来说，就是打造个人品牌，可以是数据达人、PPT 达人这些硬标签，也可以是“靠谱”、“出活快”、“点子多”这种软标签。

当然，软硬结合，你的形象就非常立体了。

以上就是本次分享的内容，欢迎一起探讨

06.金霞

大家好，我是金霞，如何避免被边缘化？

第一，抓住每一次亮相的机会，可能是群体活动，可能是集团的各种比赛，可能是作为代表的发言，自己要学会去争取和把握这种机会；

第二，做一个热心的人，却有原则的人，大家在工作中都需要同事的帮助，我们在自己可以伸手的时候，及时的给予帮助，但是不能什么忙都忙都帮，因为有制度的要求，也有自己本职工作的要求；

第三，做好自己的工作之外再向前一步，工作中做好自己的本职工作是最重要的，然后向前向后多了解和学习一部分，拓宽自己的工作领域，加深自己的工作本职；

第四，及时的回复老板交付的工作，让领导知道自己的工作价值；

最后，如果能够有一技之长就更好了，能够有什么事情的时候就能想起你，比如 PPT，摄影，拍照，主持等等，我最开始认识曹将大大就是因为 PPT。

07.Hanson

大家好，我是耳东陈（对，改名了），希望传播中文，哈哈。

进入主题：首先，我来定义一下“边缘化”：

1.在公司工作3年以上，得到不到部门提拔，工作做了很多，但每次晋升无望；

2.接触不到部门的核心业务，只是做琐碎的工作，长期工作能力得不到提升；

3.每次公司有好机会新机会，领导会告诉其他人，而自己会被选择性遗忘；

“被边缘化”的后果肯定是不利的，主要有

1.接触不到核心信息，资源、做项目的机会变少；

2.长期不被待见，需要有大量精力来消化内耗；

3.消耗了宝贵的时间，失去未来可能的机会。

认识到“被边缘化”的严重性，那我们在日常工作中，如何去避免被边缘化呢？

1.保持稳定，不要犯低级错误，留下把柄。

在意识到自己“被边缘化”了，就要开始积极给自己寻找出路。同时，保持稳定。

包括做事稳定，和情绪稳定。

做事稳定，指的是日常的工作质量和标准，不能下降，避免出现失误，而被公司开除；（HR 告诉你：公司开除人很少，除非自己作死）

情绪稳定，是自己的地位在公司还不稳固的时候，不要轻易发脾气，只会给别人留下坏印象。

2.建立自己的分析网络

“被边缘化”是一个渐进的过程，不太可能是一进入公司第一天就被边缘化，从自己身上找找原因，这是可以改变的方向。

1) 站在领导的角度想想，部门的“核心工作”会分配给谁？

2) 这个工作的核心能力要求是什么，是需要与人沟通，还是需要文本写作的能力？

3) 当前部门领导信任的员工有谁？为什么是他？

4) 目前部门的工作目标是什么，工作内容是否稳定？

如果还不是核心员工，向核心员工请教，模仿做到他的每一步，该加班加班，该汇报汇报。不要抱着偷懒心态，还想要拿优秀员工。

3.不怕苦不怕累，抓住工作好机会

一个项目，有容易做的工作，有难做的工作。当发现被边缘化了，可以主动去承担难做的活，把它啃下来，变成你的资本。（当然，也要有避坑意识，避免被甩锅）

在资历尚浅的时候，争取做一些核心项目的辅助工作，成为超级助理，帮忙整理文件、打印资料、订外卖等等，都能帮你赢得印象分。

加油。

职场最优秀的品质是靠谱。不要犯低级错误，同时建立自己的分析网络，不怕苦不拍累，最终你会成为不可忽视的“显眼包”，而不是“小透明”。

08.飘云

个人从事人力资源管理工作，一直都是边缘化的岗位上，因为作为一个传统行业的企业，人力部门的业务还是比较单一的，为了避免被边缘化，那就是能够给公司领导和员工提供价值，主要是个人业务水平要不断精进，协助领导和员工解决个人面临的人力疑惑，比如退休、生育、孩子志愿填报、亲戚找工作等一系列杂事，体现自己的价值感；其次就是在公司重要项目或者决策中发挥作用，人员调配、薪资倾斜、政策法规红线等等，让大家做起事情来顺手，因为公司上下的人员都比较熟悉，所以经常在被领导指定作为一些项目的成员，协调推进工作，顺带做思想工作。

总之，就像其他人也提到的，充分发挥自己所在岗位的价值和个人在公司的价值，并且重要的一点就

是要让人看到，就像怀孕一样，得让人看到你挺着大肚子别人才能给你让座呀。

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 518页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超6900页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 1123页
2. 拒绝成为透明人 464页
3. 对上有方法 650页
4. 让自己受欢迎 963页
5. 私藏神器库 315页
6. 做更好的自己 1685页
7. 有效沟通 1627页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑近7200人已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享

下属比领导工作强， 作为领导应该怎么办？

2023年「密圈互动」第42期（2023.11.19）



作者：

01. 罗罗
02. 珠十一
03. 张苏言
04. 积木
05. 果妈
06. 小彩
07. Lois
08. 瓜瓜日语
09. 一丁
10. 大可
11. 小叮当
12. PeterQiu
13. 陈金霞

编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 42 期密圈互动：

“下属比领导工作强，作为领导应该怎么办？”

由小助理星雨先开始。

——

1. 要保持「上级自信」。

自己的领导才升职，也很年轻，下面的人包括自己在内，都在各自的业务板块里比较精通，所以也会出现在某些时候感觉「比领导能力强」。

站在领导的角度，一定不要「怵」，要有作为上级的「职级自信」。

能做到这个位置，一定是被老板看到了专业+管理双项的综合能力，才被提拔的。

所以，遇到能力强的下属，不要觉得自己能力差或者不服众，要保持对自己实力的自信，自己的综合能力一定是比下属强的，然后合理用权地管理团队。

越谦卑越不自信，则越会让下属觉得「领导还不如自己，要他干什么」，从而失去领导的威信。

2.充分调动下属能力，整合为团队能力，同时提高团队能见度。

好的状况是，下属越强，则团队越强，领导越能有话语权。

而不是下属自己做自己的，未和领导及其它团队成员形成合力，导致能力强的自己做自己，团队能力稍次的也一直没有提升。

工作能力强的下属，作为领导不是「对抗」而是「使用」。

好的领导不是在和自己的下属 PK，而是让优秀的成员得到展示，从而激励其它成员，同时打包优秀成员的能力，并做成可复用的「能力包」，传递给其它成员，最后带领整个团队变优秀。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01. 罗罗

星球消失了一个月，终于我又回来了跳跳 补交一份迟到的作业，分享一下自己的思考（主打一个虽迟但到🐼）

01. 如何面对下属比领导工作强？

🔗 理论出处：看到这个题目，我第一时间想到的是十年前，大学学习周三多版本的《管理学》的时候，讲到过的一张图表，是说不同层级的管理者需要具备的技能，其主要核心思想是：不通层级的管理者，需要的三大技能【技术技能、人际技能、概念技能】的比重是不同的（如文末图）

🔗 自我怀疑：这张图过了 10 年我仍印象深刻，是因为这是我经常会遇到的问题，我好像总能发现我的协作伙伴比我优秀的地方。上学大一的时候我加入了学生会，第二年就莫名其妙的做到了副主席。我清

楚的记得我当时只是申请面试我们纪检部的部长，而我当时的部长申请面试的副主席，面试完我们部长还挺自信的跟我分享了他面试的专业问题的回答，感觉回答的十分完美志在必得。而对比我的面试，书记并没有问我什么部门的专业问题，就聊聊天问我喜欢的运动，然后说以后一起吃饭啥的，面试完我还挺不理解，除了和蔼可亲为啥她都不问我什么专业问题呢？难道我做一个部长都不合格吗？没想到当天晚上我就被通知成为了下一任的副主席，我差点惊掉了下巴。

当时环顾我们学生会各个部门，都是从系里 2000 多人中选出来的精英，每个部长能力都很强，大家行走江湖都身怀绝技让我羡慕的不行，然后我对比一下自己，发现我真的啥也不是，什么都不专业。但为什么是我呢？

✿ 终于自洽：后来发现，原来我拥有一项技能是【统筹资源】，我唯一能够做的是：把一堆能人聚集

在一起，共同完成好每一项任务。我开始意识到，原来我们只是【分工不同】我也有自己的优势作用在的。我在面对下属比自己工作强的时候，跟自己和解的终极原因是：看到了自己与别人不一样的地方，不拿自己的短板跟别人的长板做对比。后来我慢慢发现，身怀绝技这件事是可以被刻意练习的，如果足够喜欢，并且有足够长的时间打磨，就更容易做好。而我这种没有什么专长，但是能够协同大家工作的人，可能在老板看来，也是一种难得的【管理能力】？

02. 作为领导，应该如何应对？

🌀 当前思考：直到现在，自己跻身于部门的中层的行列也有近三年，这期间我仍然会有明显的感觉，自己的专业技能是在下降的，期间我有过一些焦虑，担心自己专业能力下降，是不是自己能力退化了？有种小小的恐慌。前段时间的双十一，我把容易出彩的统筹工作交给了团队其他的伙伴，自己就负责了“出力

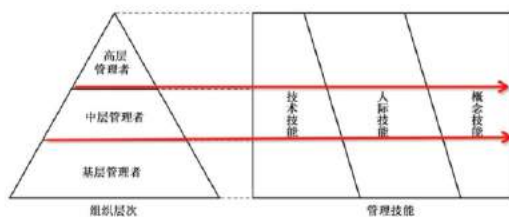
不容易出彩”的晚班班次，把自己当成一个专员在用，基础的系统操作我其实都已经不熟悉了，都还是临时抱佛脚的请教团队的伙伴们，但是最后的数据表明，我在跟我不在，人效能够相差 15%-20%。最近复盘的时候我发现，我最重要的不是发挥专业技能，而是充分用好人脉技能以及概念技能，把控的是整体目标的推进进度，以及相关资源的充分合理的使用，我依然具备统筹协调资源，并且很好的完成目标的能力，这很大程度上增加了我的自信心。

🌀 阶段目标：作为管理者，不同的阶段需要提升自己不同的能力，我发现自己其实没必要跟下属去比专业技能了，越往上，修炼的越是看不见的软技能，最终的结果都是要能成事儿，且能够承接越来越重要的事儿。比如当下我需要注意人际关系的建立，以及塑造一个【靠谱】的形象，增强自己的战略思考能力，提升自己的前瞻性，作为掌舵人，我需要做的是

给团队一个正确的方向，做正确的事，而给团队的分工就是正确的做事。

♡ 小小感触：我很喜欢我团队的伙伴，我们都在拼凑自己的长板形成一个圆桶，我喜欢大家的各有所长。我团队有执行力很强的老虎，有注重和谐的考拉，有严谨慎重的猫头鹰，有善于沟通表达的孔雀，我不需要成为诸葛孔明，假如能够像刘备一样知人善用发挥每个人的特长，就是我最喜欢的状态。团队的伙伴没有要求我做一个完美的人，我也不需要团队的伙伴都完美，但是我们的组合可以成为一个完美的团队。作为一个团队的掌舵人，我喜欢跟团队一起前进一起奋斗的感觉，也喜欢那些轰轰烈烈热血的日子，更喜欢团队不可或缺的每一个人。

叮🔔~一切都是最好的安排♡



02.珠十一

背景:

我担任公司行政部领导，手下有三位 80 后成员（本人 95 后），她们的加入带来丰富工作经验和独特的工作风格。我之所以能成为部门领导，主要因为我是公司成立时的原始员工，对公司情况了解较为全面；其次在工作中展现了相对沉稳认真和思维清晰的特质。

采取的行动:

1. 主动降职:

主动与上级领导沟通，出发点是公司整体发展和我个人的薄弱之处。这一决策得到上级的认同。在

与下属 A 的沟通中，了解到由于家庭原因，下属 A 无法全身心投入管理岗，因此未接手部门领导一职。

2. 新增副职:

针对未能实现的主动降职计划，我提出新增副职的解决方案。通过设立副职，我将一部分权责下放给下属 A，涉及到的工作正是他擅长而我相对薄弱的领域。这不仅有利于公司发展，也促使下属充分发挥专业优势，同时为我提供了从实践中学习的机会。

3. 提供情绪价值:

通过观察了解到我部门的 80 后员工主要焦虑源于家庭，尤其是子女问题。为有效解决这一问题，我尝试给出不同的角度提供解决方案，通过比较年轻人的观点来应对子女问题。定期的反馈机制帮助员工逐渐消除家庭焦虑，更好地专注于工作。

4.及时沟通：

我认为作为领导要对过程进行把控，防止结果偏离，但不一定非要在会议上对齐。随时感知下属情绪，主动沟通（虽然沟通是我最薄弱的地方），提供能力范围最大的支持，让效率最大化。

5.相互学习：

为促进团队共同成长，在下属对新鲜事物感兴趣的时候做出正反馈并召开专题讨论会，让每个人都有机会对自己感兴趣的和擅长的领域做输出。让分享者通过输出倒逼输入，被分享者接收有效输入后尝试输出，使团队形成良性循环。

以上。

03.张苏言

其实这种情况我感觉还挺常见，因为作为领导，不可能在每一个方面都比下属强，总有某些方面下属比领导更擅长。

我自己就遇到过这种情况。

20 年，公司要拓展数字化新业务，让我来落地，但新业务跟我的专业方向不一致，我得找一个在这方面比较厉害的人来带，当时面试了很多，最后找到一个非常不错的技术专家，把他招进来的时候，基本薪资就比我高。我当时还跟朋友说，这是我过的一个新的管理门槛，就是主动去招一个比我更厉害的人。

最后他进来确实发挥了非常不错的作用，让我们团队在两年内把新业务孵化出来，然后又因为公司的安排，独立出去了。

说说这个过程中，我的思考：

坚持管理的原则是：带团队的意义是完成公司目标。团队目标完成了，Leader 才是成功的。

在这个原则指导下，我要思考的就是要完成这个业务目标，应该用什么样的人，如果自己在这方面能力不行，那就一定想办法找一个在这方面专业能力强的人，比我更厉害的人。

找到这样的人以后，第二步就是考虑怎么想办法给他足够的空间，让他发挥最大的作用。

当时主要从 3 个方面去考虑：

- 1.给予足够的信任和充分的授权

当时他进来以后，我就明确跟他说了，在数字化这个方面我不擅长，我可以给你足够的授权，让你去思考这个事情怎么做，以更好地发挥自己的能力。

2.建立良好的沟通机制和提供支持

授权完以后，我也给他说，因为公司把这个事情交给我，我现在把事情交给你，这个过程中，我们需要有比较充足的沟通，这个沟通一方面是让我学习和了解，另外一个方面是让我去跟公司要到足够的资源和支持，以便于我们更好地完成任务。在这方面，我们要做好配合。

3.建立激励机制，激发他的主观能动性

作为业务总监，我有一定的激励分配权，所以我也跟他沟通了这个事情的目标和达成目标后的激励机

制，以鼓励他能够积极地工作，包括奖金分配和晋升机会等。

最后，通过提供必要的资源和支持、给予适当的授权、建立激励机制、建立团队合作机制和给予足够的信任等方式，来帮助他更好地发挥自己的能力，最终也达到了业务发展的目的，完成了团队目标。

总之，作为领导，一定要明白：

1.如果你选择带团队，应该以积极的态度来应对下属比自己工作能力强的情况。团队领导除了把自己的活干好，还得让团队成功。团队成功了，Leader 才是成功的。

2.如果团队里有能力比你强的下属，你要做的绝不是打压他，而是想办法给他空间，让他发挥所长，为团队创造更多价值。

成熟的公司考核选拔领导的时候，一定会想如果把你提起来是否有人能代替你的位置。如果你早就在自己的下属里面培养了能够替代你的人，领导会更愿意让你晋升。

我是苏言，这是我关于这个问题的思考，如果觉得有收获，欢迎交流和点赞。o(╯▽╯)d

04.积木

大家好，我是积木，工作第六年，虽然大部分时间还是下属的身份，但今年年中开始正式作为小领导带领一个 5 人小团队，团队中确实有比我资历老的老大哥，也有比我懂技术的技术宅小哥，符合提问情形，新角色时间不长，还没好好考虑过这个问题，今天借作业机会，做一些思考。不是很成熟，供大家参考批评。

拳头首先解开一个心结:领导不必事事强于下属。

做个成熟的领导，下属工作比自己厉害，应该是件开心的事情。不必纠结于下属是否抢自己风头，是否要打压下属保证自己地位之类的问题。

领导的角色不就是发挥下属优势，利用资源，达到绩效目标吗？

想到这，再回味一下马云的这句话，“领导永远不要跟下属比技能，如果不比你强，说明你请错人了！”

平时工作，给予一份尊重：

以我自己的情况为例，对于我们团队的老大哥（85 年的，我本人 92 年），我一直都心怀敬意，毕竟他在这个团队的时间长，对情况的掌握程度比我高，很多历史情况我不清楚的还得请教咨询他才能理清楚。所以，通常在跟他沟通和下任务的时候，我都是采用咨询请教的姿态。

老大哥有小孩，有时候需要稍微提早下班去开家长会，这种人之常情，我也会通融理解。

基本做到 态度上给尊重，特殊情况有人情。老大哥也能回馈给团队比较强的支持，也乐于承担团队一些比较大的任务。

拳头拳头拳头关键时候，提供一些特定资源。

这条主要是让下属明白，你有他无法获取的一些能量，他抛开你也很难成事。

比如有些任务需要其他组配合，但是有些同事不一定能成功协调，这种时候领导作为团队长就有组间沟通和对上要资源的优势，通过这种资源的支持，帮助下属成事，同时在成功事项上加上下属的名字，聪明的下属也会心念领导的好，踏实干活的。

最后念好一个咒语：领导一定要有自己底层的管理特质。

再回到问题，下属比领导强，恰好最近在看马伯庸的《太白金星有点烦》，一联想这不就是唐僧和他的四个徒弟么？孙悟空再怎么七十二变，唐僧一念紧箍咒，还是得乖乖求饶！现实生活中的，领导应该也

有自己的“紧箍咒”，可以是上级领导那边的建议权，也可以是对团队人员的绩效评价，树立自己的权威。

我是积木，正在适应从执行者到管理者的转变，思考还不是很全面，让我们来一起探索如何做更好的领导。

05.果妈

身边有鲜活的事例以供大家评议

领导 A，下属工作能力强，但在领导处经常受打压，挨批评，鲜有赞赏，下属苦恼自己无论怎么做都不被认可。有机会想去外单位，职位能更进一步，但领导既不提拔使用又不放人家走。几年内单位人员都不曾流动。

领导 B，下属工作能力强，市内每次不同的活动领导都退在幕后指导，推举下属去承担去锻炼，不断让下属在各项活动中出场、出彩。四年内，被上级提拔到外单位两正六副 8 位校级领导。

两位领导对待能力强的下属，一个是拼命压制，唯恐超越，一个是给足机会，尽力托举；一个得到骂声一片，一个收获感恩与尊重；一个心里只想着自

己，成全的是自己，一个心里装的是下属，成全的是别人。

因此，我认为，作为优秀的领导者，面对比自己强的下属，一定要放大自己的格局，始终要秉承“培养人，发展人，成就人”的理念去选人，用人。不要总想着从下属身上得到什么，而是要想你为下属带来了什么。己所欲，施于人。自己想要得到成功，就先带给下属成功。

06.小彩

大家好，我是小彩。来简单谈谈我的想法。

作为领导，如果你发现下属比你在某个方面更强，你可以这么做

1. 承认和欣赏能力强的下属。

作为领导者不必什么能力都强于下属，要在团队内，组织内承认下属的能力强，并向他们表达真诚的欣赏，这种正面反馈可以激发他们的积极性，增强团队凝聚力。

2. 学会给 Ta 授权和委派更高级别的任务。

作为管理者，更多需要做的事管理团队，要充分发挥能力强的下属的潜力，将更多的责任和工作任务

交给这个下属，去实场练兵，赋予他们更高级别的任务，激发他的潜能。

同时通过授权给他，让他发挥标杆力量，带领团队成员一起战斗，从而提升整个团队的绩效。

3. 互相学习，共同成长。

与能力强的下属保持着良好的合作和沟通关系，从他们身上学习他们的优点及特长，见贤思齐，互相学习，共同成长。在日常工作中，尊重他们的想法和建议，鼓励他们在团队中分享自己的经验和知识，扩大他们的影响力，也促进整个团队的发展。

4.成为下属的伯乐。

作为领导，有责任去帮助下属提升自己能力，比如你可以帮助专业能力强的下属提升领导力和管理能力，这也是一个很有趣的过程，你可以提供培训机

会、资源，指导和支持，帮助他们更好地应对挑战和解决问题。

5. 注重整体团队氛围打造。

建立一个团队文化，强调合作和互相支持，鼓励下属之间相互学习、交流和合作，以实现团队的整体目标。

个人认为作为领导者最重要应该保持开放的心态和谦逊的态度，肯定下属，鼓励下属，保护下属，共同努力实现团队的成功。

07.Loïs

发表一下拙见，同时写点东西，锻炼写作能力。
欢迎交流指正！

我的看法：

1.心胸宽广，见贤思齐

人无完人，遇到某方面比自己优秀的人很正常。
上级不一定处处比我们强，下属也不一定方方面面都比我们弱。针对这个问题，我们应该观察和思考下属的工作强在哪里，他是如何做到这么强的？有什么工作方法、态度或者技巧可以为我所用，甚至可以推广到整个团队？

2.认可下属的能力，最好能和他“强强联合”

领导作为管理层，最核心的职责是“用人”。就像刘备，谋略不如诸葛亮，作战不如关羽，但是却可以领导他们。让比自己优秀的人效忠于自己，也是一种难得的能力。

具体来说，就是利用他的工作能力和你的统筹、调动资源的能力，从而达到更好的工作成果。我是化学专业的学生，我们专业某些课题组也是这样——教授已经脱离科研一线很多年，实验能力自然不如学生，但是却可以通过自己的经验、人脉获得实验经费，而手下优秀的学生再利用经费做出优秀的成果，提升教授的名誉和地位，如此形成良性循环。

08.瓜瓜日语

我有以下几个观点。

首先，站在自己角度来看，

下属能力强不是坏事。

能力强的队友总好过有一个猪队友，

啥事情都要自己操心。

一个能力强的下属，

意味着做事情会更加高效。

我们可以一起工作中形成默契。

发现他的闪光点，

然后给他争取些独当一面的项目。

在他有困难时及时辅助。

这样你们也会成为盟友。

如果下属是人品不坏的话，

以后也会记得你的好。

即使升职了你们平级了，

也不会第一个挤掉你。

其次，站在公司角度来看。

公司看人不仅仅是看你的个人能力，

还要看你的领导能力。

你带出来的人，

能够独当一面。

也是在为公司创造人力资源价值。

我在公司升职督导时除了看业绩，

也看你带了多少年级主任出来。

这个也可以成为你升职的筹码。

毕竟他是在你的领导下，

获得那些业绩。

你也可以沾下光，

在年终总结上写一笔。

不然属下都是庸才，

年终总结 PPT 都不好写。

最后，站在未来发展角度来看。

基层员工主要是看个人能力，

再往上升主要看沟通能力，

就是你能不能和其他部门合作，

和自己下属沟通交流好，

一起让目标达成。

再往上升主要看领导能力。

就是给你一些人或者资源

（不一定是你自己的人）

你能不能创造出价值。

当然也看一下你的资历。

（比如你是否有存在感，

比如你是否参与一些对公司大方向

和关键项目有益的项目，

比如大 BOSS 是否知道你的名字和业绩，

比如你的直系领导是否愿意推荐你）。

最后也看站队，比如你的直系领导

是否得大 BOSS 欢心。

我们不要总是拿自己的短板

去和别人长板比。

想想升职是既比能力，

也要看资历的。

他升职和你平级了，

你的资历还是会比他久。

你在公司比他久，

和高管的关系也会更加亲近。

一般人都更倾向于自己熟悉的人。

所以没有必要过于介意和打压。

一个能力比你强的下属是

督促你成长和进步的动力。

他会给你带来危机感，

让你更加努力，

学习新的东西。

不然一直比别人差怎么服众？

工作了一段时间

都会进入职业倦怠期，

那一个比自己强的下属

就是给你带来活力的活水。

最后说一点最近的发现，

如果想 PUA 别人，

就是拿自己的长处去比对方的短处。

就可以获得话语权。

比如我们公司一个督导

去指导一个特别优秀的老师

（带班均分 120+）。

不会提自己的带班均分，

只会说 x 老师你这么厉害，

现在带的班怎么好几个月了

成绩还没有起色，

是不是课堂管理没有做好？

复习计划没有落实到位？

导致成绩进步不明显。

我自己带班一个月均分就能够提 20 分。

我指导的班级老师最后成绩都能达标。

你应该听我的，

按照我的指导来行事。

总结一下。

①能力强的下属可以与之交好。

让他记住你的好，

苟富贵勿相忘。

②能力强的下属可以帮你简历增色。

让公司看到你和你的团队带来的业绩。

他也是你团队一份子。

③能力强的下属可以督促你学习进步。

让你走出舒适区，有动力提升自己。

④想掌控比自己强的人，

偶尔也需要 PUA 一下，

拿自己长处去比对方短处。

但是这个建立在①的前提下，

不然会招人反感。

以上就是我的分享。

希望对大家有所帮助。

09.一丁

正常的职场，其实不应该存在类似的问题，原因很简单，领导和下属的考核方式是不同的。

比如技术部门，项目领导的职责是对整个项目负责，既要满足高层的需求，也要能够有实际的价值产出；而下属可能就是开发工程师，负责写代码。

这个领导如果因为代码写得没自己下属好而觉得心态失衡，这个比得着吗？就算领导代码写得比下属还牛逼，也没有什么意义，那你去做工程师好了，不用去做领导了。

搞清楚自己的定位、要求，把自己的事情做好，就可以了，术业有专攻，在具体细分领域，下属比领导强，这才是一个正常的团队。

10.大可

我觉得这个领导应该觉得很开森和感到幸运。

管理和下属员工的定位是不一样的，好比将帅和士兵，如果是非常优秀的士兵，作战能力超过将帅，如果大家都这样，不就更更好的可以打胜仗。而将帅更多应该做统筹和协调资源，给到粮草和支持，以及想办法培养更多的这样优秀的士兵。

举个真实的例子：

我是从来其他行业转过来做运营的，之前带我一个项目，我的下属是一线业务管理者。坦白讲不管是业务水平还是专业技能很多人都我强，我每次开会的时候也会很大方承认自己不如很多人，“领导”只是职场中的一个角色，而这个角色都在其位置上被赋予一定的责任和使命，也仅此而已。那时候的工作中更多我会去争取资源，比如基本法的设计怎么更好的平衡

公司利益和最大化员工利益，怎么去争取公司的奖金给多给到项目上激励去创新的下属，以及怎么去把优秀的人才经验自愿分享萃取到新人。后面这个项目 0-1 做到季度营收千万，公司营收占比 TOP2，年度优秀项目，也分了一些钱。


周一晚上还和之前其中的一个小伙伴吃饭，看到很多小伙伴从业务到主管-经理--负责人一路走过来的。即便是离职后，有些小伙伴还是很好的朋友关系。

如果非要说个词，一定是格局打开。但这种情况，可能更多适合业务团队。

也算是阶段性告别，还是简单说点啥。

一直以来我都很感谢你，可以说知遇之恩没错了，也是我职场生涯第一位正式的师父，给职场这个大杂烩的小白的我给到很多的帮助。

虽然我们并没有在一起合作很久，甚至也没啥机会线下正式的合作，但是在职业生涯我们也有很多各种各样的合作和交集，给彼此都提供过各种价值，我觉得这也是一段好的友谊。

这次的离开不知道是否还会回来以及下次再见的时机，但是值得我特地找时间当面告别两次的你，当面介绍我的 ，我觉得我们这段关系应该不会被时间和距离打散，且也许下一段我们的个人发展还会有交集和合作也说不定~

anyway，恭喜你踏入人生新阶段，也恭喜我解锁人生新模式，下次见面希望我们都变得更好，有更多精彩的故事可以分享。

11.小叮当

遇到工作能力强的下属可是捡到宝了，能干又聪明，有人替自己分忧，团队后备也不用担心没人选，自己还能跟着成长进步。而且下属成长到一定阶段也会有更广阔天地，不一定非要自己退位让贤。

但凡领导格局大一点，都得偷着乐。

12.PeterQiu

1. 彼得原理：在一个等级制度中，每一位员工都趋向于晋升到他不能胜任的地位。

2. 假如一个技术团队必须有一个人做管理者，从团队整体产出角度，选技术最差那个人出来做管理，整体产出反而是最高的。

3. 能力强就可以升职，这是小学生思维。

13.陈金霞

交作业啦！大家都说应该要坚持输出

人无完人，金无足赤，我们每个人都有自己的闪光点 and 优点。

爱心首先要有信心，能够提拔到管理岗位上，毕竟是自己身上会有一些特质是领导所看重的，昨天看书的时候看到一个案例，一个新晋升的部门经理问，为什么自己是销冠的时候没有被晋升，反而处于中游的这段时间被提拔。

领导提拔的理由是当你在行业利好的时候，能够做到最好的成绩是依托于行业的福利，而当行业处于寒冬的时候，你却一然保持着中游的水平，说明你的本身的系统和操作方法是值得大家可取的，这些经验是能希望能够被传承的。

在新的领导晋升的时候，会有很多的综合要素要考量，某一项方面的特长，是其中一个要素点而已，你可能有一些闪光点是你自己还没有发现的，而这一个点确实实在团队带领的时候非常重要的。

爱心其次作为领导，从团队培养的角度，人才梯队的搭建会更加的完善，另外一方面也有了后备的储备岗，自己在后续的晋升过程之中才能更好的被提拔，领导不会担心，因为你走了而影响整个部门工作的开展。

爱心然后作为领导，其实有一个很重要的职责是管理的职能，我们除去完成自己手头上日常的工作之外，还有很多的工作是需要我们去统筹和协调的，去把握整体进度，把合适的工作交给合适的人，正确的授权，既缩短了工作时间，又提升了工作效率，对整个部门来说是积极向上的。

爱心最后作为领导一定要有容人之量，而且需要学会和团队不同类型的成员相处，这是对自己软技能的一种提升。前期给予这些同事充分的关心和帮助，后期在自己晋升的时候，就有一支非常得力的援军。

对于工作，我们是团队而不是团伙，我们需要补位而不是内斗。

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 518页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超6900页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 1123页
2. 拒绝成为透明人 464页
3. 对上有方法 650页
4. 让自己受欢迎 563页
5. 私藏神器库 315页
6. 做更好的自己 1665页
7. 有效沟通 1627页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑近 7200人 已经加入
专注经验分享与效率提升

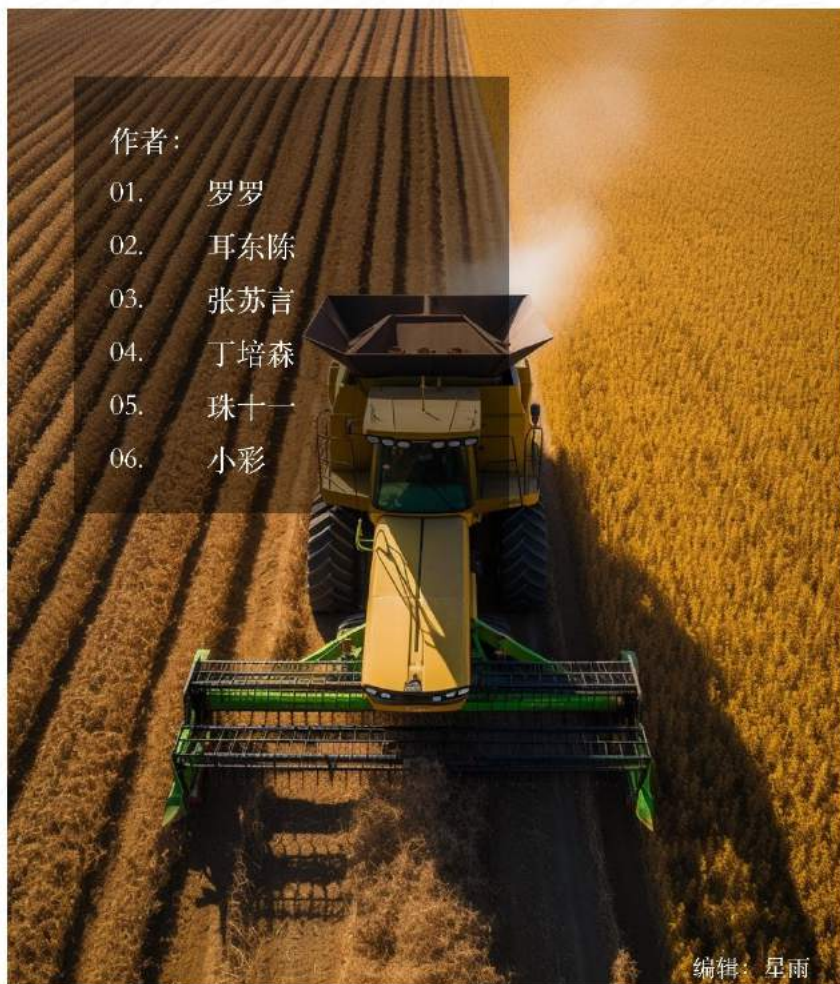
公众号懒人搜索，懒人专属群分享

和老板1on1（老板给我做绩效反馈）的时候，应该做哪些准备？

2023年「密圈互动」第43期（2023.11.26）

作者：

01. 罗罗
02. 耳东陈
03. 张苏言
04. 丁培森
05. 珠十一
06. 小彩



编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 43 期密圈互动：

“和老板 1on1（老板给我做绩效反馈）的时候，应该做哪些准备？”

由小助理星雨先开始。

——

1.一页纸数据。

亲测必做，老板一定会问到很多专业的业务数据，不是蜻蜓点水的那种，是深挖数据趋势及你的思考。

往往数据比较多，所以建议拿出一页 A4 打印纸，上面写清楚自己的业务板块，及各板块的核心数据，重点用红色标注出关键数据指标。

红色的指标一定是要背下来的，因为不确定到时候 1on1 的时候是否能携带。

常见指标数据，绝对值达成，排名，同环比，问题数据及你做了什么来增强现有优势，或你做了什么扭转现在的劣势。

2.「热血」的未来规划。

过程中一般会就业务模块进行探讨沟通，结束后领导往往都会留出一个口子，给你抒发情感。

这个时候，也不必过于真情实感，先坦诚自己的规划，再表达出自己的积极主动，不顾一切想要往前冲刺达成的态度即可。

所以，准备的时候，除了务实的业务规划，还要准备几句「金句」，给领导一种此人未来可期的感觉。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01.罗罗

绩效反馈是我从工作入职到现在持续做了六年多的事情，突然想想好像过往三年自己的绩效达成一直都还挺好的，除了绩效达成结果比较好以外，或许跟绩效反馈的准备也有一丢丢关系？刚好借此机会梳理一下自己每次做绩效反馈前的准备工作好笑

01. 【内容篇】

1) 梳理当月度绩效目标达成情况

每个月我们都会制定月度绩效目标，到了月底或者次月初，我会汇总一下月度指标的达成结果，以及相关的一些数据，自评一个绩效分数用于后续对标确认；

2) 下月度工作目标计划梳理

提前思考准备下月度的工作目标计划，把自己提前想到的任务进行罗列，跟老板绩效沟通的时候，进行对标确认，可以邀请老板补充或者删减。这个举动其实很必要，一方面给老板一定的掌控感，另一方面也是自己提前主动思考的一种表现；

3) 个人对于工作的思考/卡点梳理

这是我每个月跟老板绩效沟通最珍惜的珍惜模块，最近几年我深刻的发现，老板之所以成为老板，就是因为思考的高度以及格局是不一样的，因此可以借这沟通的机会，探索挖掘老板对于问题的思考以及建议，能够帮助我少走很多的弯路，并且请教老板问题困难，也能够很大程度上给老板发挥指导工作的空间。

我上一任老板，是一个很强的思考者，对于问题的思考力以及深度都是我远远不能及的，所以每次沟通我会问很多战略方向的问题，他的一些想法总能给

我很多启发。我现在的领导，对于工作的框架思路是很强的，通过我的一些问题反馈，他也能给我很好的指导，让我更容易跟老板目标对齐。

02. 【行动篇】

1) 提前一周预约老板下周的时间

老板工作大都比较忙，我一般会提前一周主动约老板下周的时间，然后钉好日程及会议室，沟通前会再次确认一下是否需要变动，一般如果有变动，老板会提前通知我；

2) 数据资料打印

我每次提前会把内容打印出来，需要标记的重点提前手写标记一下。老板不喜欢听废话，每次我准备的内容有 10 分，真正跟老板汇报去讲的时候，我需要总结提炼为 3-4 分，如果老板对哪个模块的内容感兴

趣或者有疑问，我会再根据准备的数据详细展开讲，不重要的就一句话带过，不然老板会很烦；

3) 带上纸笔手写记录

跟老板沟通，自己带上笔记本电脑肯定显得不合适，我更喜欢带上纸笔，老板有一些反馈或者想法，能够方便我随时记录。我自己给下属做绩效反馈的时候，遇到不带纸笔的伙伴，我都会觉得这是不太重视的表现。

03. 【沟通篇】

1) 不要直接反驳上级

我之前入职第一年，踩过坑的一个点就是老板给我1的系数评价，我当场反问了一句：为什么？现在想想仍然觉得是真的不怕死的，现在养成了习惯，无论老板反馈什么，先学会接受。就算是老板给

我制定了一个看起来不太可能完成的目标，我也先不反驳，先接受。然后可以提问或者思考需要怎样的资源达成。

2) 积极的心态更容易给绩效加分

老板评定绩效，一方面看自己的月度达成这是已经确定的部分，另一方面多少会有点近因效应，会结合看近期自己的状态来评估，还有就是自己对自己的满意度。所以我一般会在绩效沟通前，调整好自己的情绪状态，或者吃块巧克力振奋一下精神，让别人看起来自己是神采奕奕的，更容易获得认可，毕竟爱笑的女孩运气不会太差哈哈哈。

3) 沟通完成主动复述总结

这是之前几年我很容易忽略的一个步骤，但却是对齐目标很重要的一点。有时候看起来老板说的，跟我们理解的好像是一样的，但是当我们再次确认一下

的时候，我经常发现，其实理解是有偏差的，这种信息传递的偏差是十分影响效率的，所以我习惯每次沟通的最后再次确认对齐一遍结果，一两分钟的确认，避免后续的返工，我老板也十分喜欢这个环节，因为他能够查漏补缺，当我复述的时候，他也会考虑他想要跟我反馈的内容是否全部都表达了，偶尔还会加个一两句。

02.耳东陈

大家好，我是耳东陈。

1.回顾绩效：在跟领导进行一对一之前，自己过一遍工作表现，包括已完成目标，工作中遇到的挑战，以及过程中的成长和进步，做到心里有数。

【关键】要结合领导的性格来判断，如果他是目标导向型，告诉他主要目标完成情况就 OK 了；

如果是数据支撑型，那就要提前做好表格打印好资料，严阵以待了。

2.再次明确目标：思考下一个阶段的工作目标，结合现阶段情况，制定出下个阶段的目标，分析 KPI，同时思考领导带部门要完成哪些目标，有哪些是自己可以分担的。

3.准备可探讨问题：提前准备一些工作上的问题，可以在一对一中向老板提问，获取更多的建议和指导。

4.保持开放心态：绩效反馈是为了帮助改善工作表现。无论老板的反馈是正面还是负面，都保持开放接受的态度，积极听取。

5.记录反馈：在会议过程中，记录下重要反馈和建议，以便于会后的总结和行动。

最好一份可检视的行动方案，给到领导。

总结：

1.回顾绩效完成情况；

2.再次明确达成目标；

3.准备可探讨的问题；

4.保持开放接受心态；

5.记录反馈提供方案。

03.张苏言

前面耳东陈老师的答案已经比较全了，我这里做两个小的补充吧：

1.工作中老板做 one on one 的目的：

老板跟员工做 one on one，更多的是期望帮助员工了解到自己的工作表现，以促进员工的自我反思和改进，并通过这种谈话，彼此之间建立更深的信任和合作的关系，为后面员工的晋升和职业发展提供帮助。

一句话总结：工作中老板做 one on one 的目的其实是为了让员工更好的完成工作。

2.员工做 one on one 的注意事项：

1) 员工应该主动发起，而不是被动的等老板来安排

前面我们说 1 on 1 的目的是为了帮助员工完成工作。但很多公司的领导其实没有这种绩效反馈的文化，也不知道怎么做。这个时候，作为员工，如果有自我成长的追求，要学会主动发起 1 on 1 的绩效谈话，最好每个月主动跟自己的领导沟通一次，了解他对你这个月工作的评价和反馈。

2) 准备好问题和需求

无论是主动发起还是被动接受，当跟老板约好要做 1 on 1 的时候，记得梳理自己近期的工作情况，特别是自己遇到的问题和需求，趁这个机会给老板提出来。如果是老板发起的，很多时候，老板要做很多场 1 on 1，他并不一定了解得那么清楚，这个时候，你一定要做好充分的准备。

我跟我团队成员做过很多场 1 on 1，我经常会发现一些我原本不知道的情况。而且你准备得越充分，你们聊得问题才可能更深入，这样你获得的资源也会更多。（具体准备可以见耳东陈老师的答案。）

3) 不要忽视负面反馈

在 1 on 1 的过程中，你可能会面临老板给你的一些负面反馈，而这些问题是你自己在工作中没发现的。（这也是 1 on 1 的意义，帮员工发现不足。）这个时候，千万别过分的去辩护或争论，而应以积极的态度接受反馈，并试图找到解决问题的方法。如果你有任何疑问或需要解释的地方，可以以建设性的方式提出你的观点和想法，但要避免过度争论或情绪化。

4) 不要丧失信心

虽然有时候，老板的反馈可能会让你感到不安或不确定，但不要缺乏自信。相反，应该以积极的态度

面对问题，并寻找解决问题的方法。如果你需要更多的支持和鼓励，可以向你的同事、朋友或家人寻求帮助，以增强你的自信和应对能力。

5) 要对沟通的问题做好及时反馈

1 on 1 以后，老板可能会对你做一些工作安排。记得及时跟进老板的反馈和建议，并制定行动计划来改善你的工作表现。这有助于你实现下一个阶段的工作目标，并提高你的工作效率和质量。

最后，做个总结：

1.作为员工，把 1 on 1 当做自己一个重要的成长机会，去帮助自己发现不足。如果公司没有这种文化，可以自己主动发起。

2.做好充足的准备，不要忽视这个过程中的一些负面反馈，那恰好是对你最有帮助的部分。

3.出现问题以后不要丧失信心，积极面对这些问题，做好问题的沟通反馈，形成闭环。

04.丁培森

首先，应该提前梳理过去自己做的事情，结果怎样，遇到了什么问题，下一步想如何改进，希望得到领导的什么支持；

其次，谈话过程中应该认真听取老板对自己的反馈，记下老板对自己的意见和建议，对重要的点进行复述，并讲述下一步的行动，以保证领导知道自己听懂了；

最后，记得带本子和笔做记录，方便记录，以示尊敬。

现在还是一个在医院行政岗实习的学生，昨天刚好被领导叫过去单独谈了一下，这是自己的反思。

05.珠十一

一、工作相关

（一）反馈内容

- 1.将可以量化的工作进行整理并做适当的数据分析
- 2.不能量化的工作根据是否是重要程度进行排列，
- 3.未完成的工作要准备好反馈该项工作进度如何，为什么没完成，为了完成做了哪些工作，有什么困难，需要公司和领导提供什么支持，预计完成时间

（二）个人发展

- 1.回顾近期学到的新东西，以及如何运用到工作中的，如果老板近期明确说过对哪个领域比较感兴趣要着重准备一下

2.主动询问老板对我工作的看法，有哪些可以改进的地方

二、工具

1.pad 【用来展示数据】

2.笔+本 【用来记录老板反馈】

06.小彩

大家好，我是小彩。好久没有跟领导一对一沟通绩效了，主要是领导好像不 Care。

从以前经验来看，当准备与老板进行 1on1 绩效反馈时，你可以按照以下建议做准备：

1. 整理一份自我成果汇报文档。

回顾过去一段时间的工作任务及成果，列出自己觉得不错取得的主要成绩和面临的挑战。

例如，你可以准备一份 PPT，列举你负责项目中取得的成功、解决的问题以及突破的障碍。这样的清单可以帮助你更清晰地表达自己的工作表现。

你也可以准备个人 KPI 及完成情况以及取得的成果的简明报告。确保你的目标是可衡量的，并准备好支持这些成果的数据和事实。

我之前有做过一个个人大事记，时间跨度是从毕业把我每年的个人的大事记写下来，做成一个时间轴，让我自己知道我每一年都做了哪些重要的事情，我觉得可以参照类似的模板，把你每个阶段的重点成果呈现出来。

2.做好接受领导反馈的准备和寻求帮助。

考虑领导会给的反馈，并随时记录，必要时向领导说明沟通情况进行录音，以便思考你未来想采取的行动计划。

在这个沟通过程也可提出自己对于工作环境和资源的需求以及改进工作效率的建议。

3.探讨职业发展规划，顺便向领导取经。

与领导沟通个人的职业发展规划，包括未来的工作方向、需要提升的技能和知识，以及对于未来工作机会的期望和计划。

你可以事先准备一个简短的职业发展规划，强调你对于个人成长和公司发展的关注，同时也可以询问领导自己规划路径是怎样的，向领导去取经。

我始终认为交流是双向的，对于未来，领导也会想知道你想做什么，因此是否也会对组织的规划有一定的影响。

6.做好有效的沟通准备。

你可以提前看看相关文章或者课程，练习倾听能力，尝试在与老板对话时保持积极的身体语言，并确保表达清晰的想法和观点。

展现出你对于与老板进行建设性对话的积极态度。

通过以上场景化的准备，你可以更有条理地准备与老板进行 1on1 绩效反馈，从而更好地展现自己的工作表现和职业发展规划。

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 518页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超6900页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 1123页
2. 拒绝成为透明人 464页
3. 对上有方法 650页
4. 让自己受欢迎 963页
5. 私藏神器库 315页
6. 做更好的自己 1685页
7. 有效沟通 1627页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑近7200人已经加入
专注经验分享与效率提升

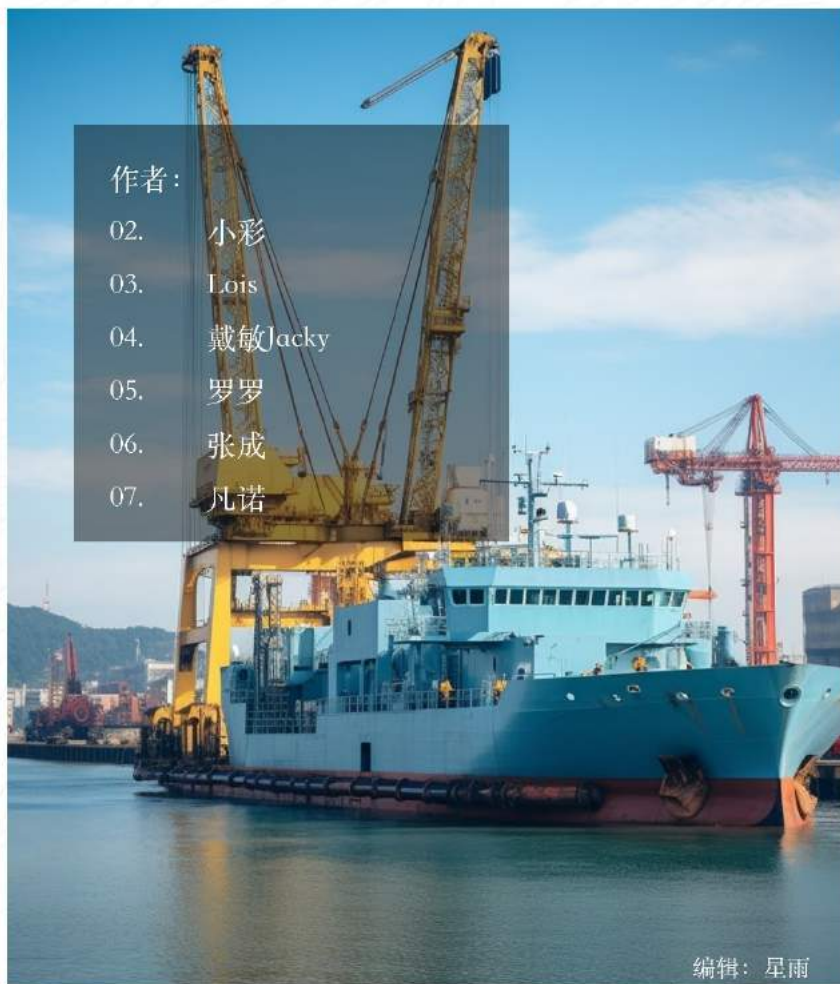
公众号懒人搜索，懒人专属群分享

印象最深的一位合作伙伴

2023年「密圈互动」第 44 期（2023.12.03）

作者：

- 02. 小彩
- 03. Lois
- 04. 戴敏Jacky
- 05. 罗罗
- 06. 张成
- 07. 凡诺



编辑：星雨

「曹将和朋友们」2023 年第 44 期密圈互动：

“印象最深的一位合作伙伴。”

由小助理星雨先开始。

——

是前司的一位财务同事。

1.以业务为优先。

财务的 KPI 大都是合规性及预算把控，所以对于他们来说，业务的进行往往是次要的。

这位财务同事，在保持对整体流程、预算有一定把控的情况下，会根据我业务的紧急性，放宽对一些流程或者材料的要求，甚至于私下愿意让我后补，一切以当前业务能够推进为先。

不是死板地执行并贯彻自己的专业要求，而是根据合作方及业务紧急程度，愿意作出一定让步，在财务同学那里，是很少见的。

甚至很多时候，在预算申请，或者流程上不太清楚，节点在她那时，她都会提前给你打好招呼，让你怎么做，不要这么做，有些动作可以节省下来，快速高效的达成自己的目的。

2.愿意牺牲时间耐心地沟通。

很多新人、新流程，不太懂，提上去总会出错，或碰到太复杂的填写及计算逻辑的时候，事无巨细，只要问她，她都愿意放下手头的工作帮你详细解答，实在是没空，也会约你一个时间，她空出她的时间，给你单独再讲解一遍。

印象最深的不仅是耐心的讲解，还有真正的包容。

因为有时候流程或者计算逻辑太复杂，即使第一遍理解了，但是第二遍可能又不会了，自己甚至出现了统一业务下相同流程的提交，询问了至少 5 次的情况。

但这位财务同事依然都是笑着打趣我一下，然后又再次耐心的为我讲解。

一次的耐心能做到，但是多次的不厌其烦，就是人的品质了。

3.专业度高。

本来以为他们组大家的水平都差不多，但一对比下来，这位同事在执行层里，是业务能力最能打的。

鉴于这个原因，在上级经理的岗位暂时空缺时，她暂代里这一角色，这是对能力最好的证明。

其次，因为她暂代领导之位，所以她的位置就由另一位同级同事暂代。

没有对比没感觉，一对比，和这位暂代她位置的同事对接时，就差了很多，解答问题的清晰度和专业度上都远不如她。

谢谢这位专业、耐心、善良的同事，层给予的关怀，也是这些让我留下了很深的印象，做了这次内容输出。

以上~

期待星友们的精彩发言。

01.耳东陈

大家好，我是耳东陈。工作这么多年，印象深刻的合作伙伴有很多，最深刻的可能就只有她。

她是我们公司合作的拓展公司的对接人，叫杏子。2017 年-2018 年的大学生入职培训项目，就是由杏子来跟我们公司对接的。

为什么在 2017 年第一次合作之后，后面我们大学生的项目，都指定“杏子”来对接呢？我觉得她做好了以下几点：

一、随处可见

市面上的拓展公司，实际上提供的项目，都是大同小异，操作方式也差不多。为什么我们选择与这家

公司合作，主要就是看中他们在操作项目过程中的服务。

杏子与我们之前合作过的其他公司不同，就是她做到“随处可见”，就是我们有问题要找她，都是可以直接沟通，效率很高。

在进行大学生培养项目的时候，为了保证效果，公司工作人员都会有人全程在现场，杏子除了我们公司内部上课项目不在，其他户外拓展的活动，她都全程参与，并根据我们的反馈意见，及时跟教练沟通，做到的了及时调整。

二、选对阵营

因为我们做军训，需要租用场地和教室，所以由拓展公司（乙方）跟素质教育基地（丙方）对接，我们有问题，直接都是直接找杏子（乙方），由她出面

去跟基地沟通，这样剩下大量的沟通精力，也不需要我们牵扯丙方。

有一次，我们做活动，需要用到基地闲置的场地（这点超出了原先服务的范围），杏子接收到我们的需求后，就直接跟基地协商，中间还经过了几轮博弈，最终把场地免费给我们使用，没有增加其他费用。

这个沟通的过程，很明显，杏子是代表我们去沟通的，选择站在我方阵营，优先考虑到我们的需求。

包括日常聚餐的菜式调整，杏子都会帮我们去协商沟通，做到为客户着想。

三、细节到位

大学生进行军训的时候，每天都会训练到很晚很累。7月是夏天，宿舍会比较热，学生回到宿舍，洗澡洗衣服，都要到 23:00。

我们会到宿舍去跟学生聊天，了解他们一天的感受，杏子也会跟着我们去。

有些学生身体不适的，会及时送上感冒药或其他药品，也会给女生送红糖等，所以我们觉得她做得很细致。

还有一次进行大学生的篮球比赛，她开车去外面买了 2 个大西瓜和几箱饮料，作为比赛的奖品，大家赢得奖品都很开心。

总结：

杏子，一直是我们公司合作对接人，因为她

选对阵营，站在客户的角度，帮助解决问题；

随处可见，第一时间在现场，及时应对状况；

细节到位，提供细小的感动，做到深入人心。

02.小彩

大家好，我是小彩。

让我印象深刻的一位合作伙伴，是我所负责事业部里面一位同事。

ta 财务出身，家里 2 个小孩子，现在负责事业部成本管理相关工作。

她身上有几个特点是让我印象深刻。

1.对工作特别负责，热爱工作。

她对工作超级负责，为了完成工作任务，可以每天加班加点晚上 8-9 点，为了工作可以不怎么顾家的那种。

对自己的工作有浑身使不完的劲比如遇到成本问题，她会拉通相关部门去解决问题，不解决问题誓不

罢休。很多时候我特别佩服她这种全身心投入的样子。

2.很有自己工作原则，绝对不拉帮结派。

是一个很有原则的人，她要负责事业部整体成本管控，这就涉及很多人的费用报销及时性问题的。

有的时候很多人会跟她沟通费用报销事宜，请求她给予流程上的优待，但在她看来，关系再好，也不能打破原则。

在工作中，她习惯就事论事，很多时候会无意间得罪很多人，让她工作难以开展。比如说，她需要对接生产、财务、售后、销售、研发，但很多时候她会直接果断指出生产或者售后报销流程不合规，并要求她们按照流程来执行报销。

有的时候玩的好的提醒她让她注重沟通方式，她依然坚持自己原则，绝不拉帮结派。

3.与上级领导沟通多，与上级建立深厚友谊。

她能够做到对上级“无脑”服从，非常乐意做上级的小跟班。只要是上级领导给过来的工作或者是指令，她坚决执行。

工作上遇到什么问题都直接跟领导沟通，寻求帮助。比如之前，关帐需要她参加一个生产的会议，但生产会议对接人没有通知她，事后生产总监直接骂了她，认为她不愿意协助工作。后面她也很生气，找到对接人对峙，然后还把这个事情跟上级领导沟通，她的上级领导还出面协调了此事。

以上就是我观察到的三个特点。在她身上个人我看到了，人一定要有自己专长，才会让人印象深刻。

03.Loïs

印象最深的合作伙伴是在实验室带我做实验的师姐，她的优秀品质如下：

1.耐心包容

这一点和星雨笔下的同事有点像。我最开始在实验室学习时很紧张，有时会打碎仪器，甚至弄坏过一把移液枪。每次闯祸之后，师姐都没生气过，而是叫我不要太紧张，她说她当年也这样，慢慢来就好了。

2.善于观察别人的需求，主动提供帮助

我上半年因为保研的事特别焦虑，脸色也不太好。师姐发现之后主动问我是不是遇到什么问题了，还把自己的保研经验传授给我，对我帮助很大。她也

会观察其他人在实验和课题上有什么麻烦，主动去交流，力所能及的忙一定会帮，大家都很信任她。

3.实力强

以上的优点其实都基于师姐的超强实力。她实验做得好，所以能帮别人一针见血地指出问题；她心思细腻，善于表达沟通，大家都愿意向她咨询，请她帮忙开导；她经历过很多事，自己也不断思考总结，所以会理解笨手笨脚的我，对许多事也看得很淡，情绪稳定。

04.戴敏 Jacky

印象最深的一位合作伙伴

一位负责工程建设的国企总经理

背景：41 岁、男性、国企、正处级。

我们的一个客户，甲方爸爸，项目因为诸多原因，一直进展缓慢，新任董事长委派他重新接手该项目。

1.个性鲜明

通常都会认为体制内的都是比较中庸，不显山不露水。深入接触很多中高层管理人员后，发现低调沉稳是基本面，他们身上都有很鲜明的标签。

一方面他“口无遮拦”“大大咧咧”。上可以怼天怼地，下可以和乙方新入职大学生去网吧玩电竞。

一方面他细节把控极其严格。印象中最深刻的就是一位女设计师开会只喝白开水都记得非常清楚。

看似很矛盾，但就是这种矛盾体识别度特别高，标签感特别强。

2.执行力强

工程类工作需要多方协同配合，稍有不慎，工期延误，成本超支都是家常便饭。

观察发现，他办公室平时都有三个箱包：背包，手提包，旅行箱。除了开会等正式场合，都是背包，背包可以容纳更多的东西，同时可以解放一只手。旅行箱是随时可以出差，节约时间。

日常会议都非常高效，会议时间都控制在一个小时内，会议必有结果，有推卸扯皮的事情现场当事人必须一一落实。有一次，我们配合的一个方案需要调整，正常都是回去协商好第二天拿出方案，但是他让会后留下，现场办公，现场出方案。他的想法是，现场出方案可以现场调整，减少来回调整修改的次数。

3.敢想敢干

国企内很多工作开展对各个方面因素考量都得十分谨慎。所以很多人都认为“多做多错，不做不错”。

他工作风格却有点不一样。他认为好就可以去做，剩下的就是执行落实的问题。

对于原来的设计方案，很多人都觉得就是 70 分的水准，于是他找来深圳上海的专家来论证，一致认为 70 分已经够用，如果想到 90 分以上得大改，一来得罪

原设计方，二来得罪背后的人，三来明面上超支 1000 多万。

但是他从长远角度来看，决定推倒重来。


他的做法很简单，拉董事长来调研，争取董事长的支持。

以上就是我观察到的三个特点。个人最大的收获就是：真实的自己就是最大的闪光点。

05.罗罗

看到这个话题，我想唠唠我脑海里浮现的一个人，她是我们公司一位项目乙方的负责人（后续简称M总）她是一位比较漂亮又十分会精打细算的上海人，不得不说同她的合作真的是一波多折，过程中曾让我和团队以及我们多位老板耗费了太多的精力，曾无数次的拱火🔥又无力吐槽，但回顾这个项目一路走来，我发现对我的成长历练还挺大，事儿上练人不是没道理的。

今年5月份，我突然接到通知说准备同某公司开展一个项目合作，这个项目前期是N经理在对接，后来突然风口一转大老板决定要在我们仓试运行，项目突然变成了我要来推进。N经理悄悄的跟我说，这个项目做好了，未来有可能能够给公司带来几百万的营收，做不好当然也会承担一定的风险，项目初期没有投标环节，是直接经中间人介绍后计划尝试推行的，

之前没觉得能正式合作，没想到中间人后台很硬，要一力促成项目的合作，N 经理还告诫我，接下来你要小心着点了  突然赶鸭子上架，我也是大姑娘上轿，头一回经历直接对外如此真金白银的营收项目。

01. 谈判：零和博弈中狭路相逢勇者胜

我们合作刚开始试运行了一个月，需要就考核标准以及利润分配需要进行谈判。谈判是在我们的主场，我提前把数据都无比充分的准备好了甚至精确到了小数点后 2 位，并且还无比真诚的同对方展示了我们的收益情况。没想到对方根本不吃这一套，M 总咄咄逼人的气势寸步不让，甚至都派人跑到我们仓库调研数据，质疑我们数据的真实性，甚至被 M 总一通算完，她们承接这个项目是赔钱赚吆喝的（我们都知道这是不可能的，但又没有证据捂脸）我跟我老板都觉得无力招架，活脱脱的把一个甲方转身变成了一个小矮人，觉得十分憋屈，第一次见到这么强势的乙方。

后来我们求助了大老板，老板说，你真的是太天真了，缺乏社会经验的毒打。大老板重新给了我们谈判的底气，并且肯定了我详细的数据分析，他说我们是在为公司争取利益，我们在做的是正确的事情要坚持，大老板给我们讲了后续沟通谈判的策略，并且在公司层面主动跟董事长汇报，获得了重要支持这让我们一下子底气足了。

在对方三连强势炮轰下，我们顶住了压力不松口，没想到在第四轮的拉锯战中，对方终于妥协了，这时候我们都很庆幸当初的坚持。对的事情，就应该坚持到底，狭路相逢勇者胜，就看是谁先崩溃🐼

♡心得体会：坚持该坚持的，准备好该准备的，能力之外的事情一定要学会求助，对方会借力，自己也要学会借力打力。

02. 条款：确定好自己的边界坚守阵地

终于初战告捷，在利润分配上达成了一致意见，没想到在后面针对合作条款上，M 总想要推翻当初的约定，她没有直接对接我，而是找到了 N 经理，准备从他这里打开口子。没想到的是 N 经理竟然同意了 M 总的需求，让我惊掉了下巴。遇到这个问题，我就紧急找了老板确认，老板确认后的反馈是，必须要按照合同约定去进行。M 总开始苦口婆心的说条约太难，无法做到，已经做了很多努力尝试了。

有了前面的经验，我开始学会了坚定立场，无论对方如何炮轰，笑脸相迎但绝不后退。结果在一再坚持下，M 总最终还是暗中条约履行了义务。

♡心得体会：对方让我学到了一点是，做题先从容易的下手，然后各个击破。自己意识到了一点就是，树立好边界，在边界线内坚守阵地，不要别人一“进攻”，就立马心软后退。

03. 会议：打铁趁热务必走完最后一公里

就在前不久，我们针对项目进行了阶段性复盘，会议上双方都提出了一些问题点，并且就一些问题达成了共识，会议圆满的结束了，在这个会议上，我觉得 2 小时还挺满意，不仅给未来的合作增加了筹码，也没有答应 M 总不太合理的要求，正在跟老板庆祝阶段性的胜利的时候，老板说，M 总开始出尔反尔，回去商量以后她们觉得莫某事项还没真正共识，共识了新的方案需要我们考虑。

老板让我立刻把会议共识的邮件发出去，我才意识到，自己在会议结束，没有及时发出邮件，才给了对方反悔的机会。

♡心得体会：对外的合作，任何事情一定要及时走完最后一公里，天气是阴晴不定时刻变化的，要及时确认更加能够增加确定性。

在 M 总身上，我好像突然明白了，为什么她能够开着保时捷，背着芬迪包，穿着 LV 的鞋，跟我们来来回回不厌其烦的拉扯一个试运行初期只有五位数营收的项目。她舍得投入想要获得更大的利益，当然在这个过程中，任何一点可以争取利益的可能性，她都十分努力的去争取，这点精神我们都觉得确实十分值得学习，毕竟不积小流无以成江河。

叮🔔~人生没有白走的路，每一步都算数。

06.张成

印象最深的一位合作伙伴

大家好，我是张成。正好看到这次的话题，就和大家分享一下我印象最深的一个前同事，也是好朋友，坤哥。之所以印象深，是因为他两个特点。

1.善于利用场景

坤哥是空降过来的，所以刚来时不熟悉。不久之后，经常趁午休时间带我们去附近超市商场吃饭，买零食啥的，和我们介绍他之前也在这周围工作，比较熟悉，讲一些之前的事情，让我们对他更加了解，这种在熟悉的场景下用日常聊天的方式介绍自己，让我们印象更深刻。以至于现在每次去之前的地方吃饭都会想起之前我们一起吃饭的场景。

2.爱折腾

坤哥的工作经历比较丰富。做过销售，后来转型营销，现在又开始折腾夜市摆摊，生意还很好，收入比上班还要多。感觉他有用不完的精力。问他怎么这么爱折腾，他说其实人生时间很短，多体验一些不一样的工作，就会有不一样的经历和感悟，这样才更有意思！对于追求安稳生活的我而言，属实是羡慕不已。

07.凡诺

合作伙伴-河源吴叔

1.热心：每次有求必应，不讲理由。

2.专业：作为深耕银行业 20 年的老手，历经各种风云变幻，处理棘手问题很到位，会平衡各方利益。

3.好客：每次去河源，半夜都要叫出来小酌一杯，绝对印象深刻。

一次加入，永久有效

加入后，即可免费获取

01 近1000页「曹将公众号」职场精品合集

1. 职场升级手册 34页
2. 结构化思维手册 100页
3. 职场沟通手册 65页
4. 写作指南 75页
5. 效率神器合集 58页
6.



02 近300页「曹将精品」主题PPT模板

1. 自我介绍主题模板 7页
2. 并列关系主题模板 30页
3. 递进关系主题模板 37页
4. 总分关系主题模板 32页
5. 数据图表主题模板 33页
6.



03 近800页「知识星球」主题精选合集

1. 职场小白进化记 111页
2. 培训师眼中的职场 95页
3. 工作心得 43页
4. 思维升级 40页
5. 职场优质资源推荐 63页
6.



04 近600页精品资源合集

1. 提升演示效果样机 24张
2. 优秀手绘资源合集 518页
3. 曹将手绘壁纸 12张
4. 曹将清单模板 5张
5.



05 超6900页职场打怪升级指南

1. 适应职场新环境 1123页
2. 拒绝成为透明人 464页
3. 对上有方法 650页
4. 让自己受欢迎 963页
5. 私藏神器库 315页
6. 做更好的自己 1685页
7. 有效沟通 1627页



曹将和朋友们
CAOJIANG AND HIS FRIENDS

1-5年职场人进阶社群

JOIN THE CAOJIANG AND HIS FRIENDS GROUP CHAT



↑近7200人已经加入
专注经验分享与效率提升

公众号懒人搜索，懒人专属群分享