1.在安排任务或者接受任务时，与上司讨论这任务的背景和目标是什么，把自己不理解的地方直接提出来讨论。

有多人在上司面前怕提出自己不懂的地方，认为这是被上司看出自己的能力不行，上司对我的印象大打折扣，影响我的升职和绩效评估，肯定不能问，其实这个想法是不成熟的想法。因为你问得问题越细，上司认为你在思考他提出来的东西，并且你在慢慢跟上他的节奏，知道他要做什么，用你自己的话复述一遍时，证明你已经听懂了上司的目标是什么，知道目标，那你的工作方向就不会偏，那么上司认为他是讲清楚，你也听懂了，这是第一个安心。

2.向上司阐述你针对目标的工作计划，最好就是写未来一周的工作计划：你根据目标要做什么？

比如最近安排的重构页面，你得先提出写计划。

有了目标，当然就要立马出行动计划，告诉你的计划是怎样的，你这么做是可以达到目标的，并且咨询上司的意见，让他给你建议，如果没有什么大问题，你就按计划执行，并且在每天的固定时间（例如下午的下班前），向你的上司汇报今天的工作情况和结果，让上司向你提问，或者你自己提出一些计划之外的问题以及自己的解决方案，让上司评估是否可行，与上司沟通的目的是在于让他了解你的进度同时，也在了解你的为人——你的思路、方法是怎样的，这对我原来的目标有什么样的影响，我是要调整目标呢，还是要找资源去帮你完成，你需要什么样的资源，也要向上司提出来，上司会评估后，告诉你怎么处理或者给你资源。

3.提出上司没有发现或者没看到的问题，并且告诉他你的解决方案是什么，征求上司的同意或采纳。

很多时候，上司不下一线，对一线的熟悉程度肯定不如你，你在熟悉一线的业务后，找出认为不合理、可改善的地方，站在公司利益的立场去考虑，你怎样做，既能保持公司的效率，又能维护公司的利益，并且能让上司感觉到满意，何时你能做到这三点，我相信你离升职不远了，上司也会能你刮目相看。

没有行动、没有拿到预期结果的计划和漂亮的表达，是没有意义的。

总结一下，上司口中说的主动，是主动与上司产生沟通的行为，了解上司对你的期望目标，让上司知道你的行动计划和思考解决方案的模式，并且要了解你的执行进度，执行结果，遇到困难时尽量自己先搞定（这样你才有可能以后独当一面），搞不定记得汇报给上司，申请帮忙。

总结自己工作走过的弯路以及带新人走过的弯路，有一些经验，不知道对于新入职场的人会不会有帮助。  
  
　　1、进入工作后，要尽快摸清你直系领导、跟你有厉害关系的领导工作方式、为人处世的态度，他赏识员工哪些方面，不喜欢哪些方面。  
  
　　如果你愿意，且觉得值得这么做，可以去“迎合”领导，如果做不到，不碰领导的雷区也是很有用的。  
  
　　2、对于新人，态度很重要。  
　　所谓态度，就是要积极上进，让人觉得你是可塑之才，对你的投入是有效果和回报的。  
  
　　例如对于小H，我们对她的专业都无所谓，因为新人入行基本都是一个重头学习的过程。  
  
　　对于她，我希望表现出一种“虽然我现在不会，但我都在学，速度可能也不快，但确实在进步”的状态。  
  
　　对于她犯错误，我们也能容忍，但不能说过好多次还犯，而且每次都犯特别低级的错误。  
　　所以我现在对小H说的是，你根本都没有达到我们用能力评价你的那种层面，现在纯粹是用态度来评价你的。而现在我们都觉得你应该端正工作态度。  
  
　　3、对于新人工作的情况，上级是一眼就能看穿的。  
　　就像小H向我汇报工作进度，或者跟我说她做了什么工作，我一听她说话、看一眼她的工作成果，就知道她做没做，做到什么程度，有没有真正用心在做。  
  
　　这种东西就是能看出来，所以有时候工作确实没做或没做到位，与其隐瞒不如坦诚些好。  
  
　　4、工作要有自己的思考  
　　新人入职，面对工作都觉得难，但遇到难题要自己动脑思考，思考过才能有提高。  
  
　　5、问问题之前要自己先想好  
　　带小H的时候，我们几个同事都跟她说过，有问题可以随时来问。但其实说这话的时候，真不是让你什么都来问的。  
　　问人之前，首先要自己尝试去解决，解决不了要思考。  
　　我们希望的提问是：我有个某某问题，我通过什么渠道查询了一下，得到ABC三种结论，这三种结论我看了一下还是不明白，具体不明的地方是DEF，所以想问一下……  
　　这明显是有查询有思考的问题，也让人更容易回答。  
　　但新人遇到问题常常是直接上来就问，我有个某某问题，怎么回事儿。这样提问，有时候让人很不耐烦回答……