### 人际关系学习和实践的必要性

处理好各种关系是人必须掌握的

### 领导

明智的领导不听谗言，看一个人做了什么工作

### 好人病

想说的话不敢说，怕伤害别人，破坏关系，，怕有关系不好意思提利益，觉得不能保护自己

### 问什么恐惧

怕被人际关系所利用，受伤害，关系不要太近或者太远，共同兴趣的友谊和利益分开，利益性质的朋友，投入和回报要相当。

### 现状

领导和员工之间，领导有更多的力量让员工提供额外的劳动，甚至向员工收礼，员工由于惧怕穿小鞋以及失业，没有原则一再容忍和接受。当所有员工都如此时，在企业里，领导欺负员工和收礼就变成了一种风气，新来的员工必须从众接受这种习气，才能适应环境。

然而一些有原则的人，被领导者形容成刺头，或者恃才傲物。被同事形容成幼稚，不懂社会。有原则变成了一用风险。只有不怕失业的人才敢如此做。

企业如是，国家亦如时。风气败坏皆因人民没原则引起，。因为对于人来说，人善被人欺是常态，你敬我一尺 我敬你一丈是特殊情况。

对同事也不敢得罪，怕背后汇报。

### 原则是什么

原则就是生活中的理性。

没有原则的人更多烦恼，左右为难。

培养生活中的原因，为别人付出什么，提供什么样的服务，收获什么，为了长久的目标，自己应该坚持什么原则，树立一个什么固定的形象，让别人熟悉，把控，应用，回报。哪怕短期内很痛苦。

### 工作中的选原则

分内的工作可以听上司的，其他方面不听当，不能为这点工作放弃自我，让自己恐慌和痛苦

是相处，不是搞好朋友关系

不是自己的工作不做

### 朋友中的原则

言必信行必果

有恩必报

有仇必报，震慑他人，以免让别人觉得人善被人欺

兴趣相投的朋友友谊保留在兴趣上，不谈利益

如果兴趣朋友转变成利益朋友，付出求回报，不能回报的朋友远离

### 亲情

亲情很显然不符合回报原则，符合行为模式理论，因为付出是近似不能退却的，为某个亲人付出的越多就越爱这个人

### 关系过近破坏原则

有人可以仗着关系伤害你，说过分的话，提过分的要求，过分的期望和索取。

### 如何对待别人说的话

别人说的话，未必要放到心上，分析他话的客观性。推理是不是正确。

切勿别人说你差，就自责，好像这样可以更促使自己进步似的。大家都认为的，也很可能不正确。

也切勿别人说了好听话，不经分析就接受。被他所迷惑。

当然别人说的有理有据，推理清晰，我们要试着接受，然后付诸于行动，改变习惯。

听别人说了难听话，不经分析，就开始自责自责自己无能，或者开始怨恨别人看不起自己，也许你想把别人的难听话当成了前进的动力，事实上这种动力并不持久，反而给自己带来的听到针对自己的难听话，就自责或者怨恨的坏习惯

听到别人的难听话，不经分析就自责，只是一种习惯，要做的就是打破这种习

### 不为了得到别人认同顺从别人的价值观

别人觉得有价值自己却觉得没价值，不委屈自己顺从别人的价值取向以及要求,因为那很可能不是自己需要的的，坚信自己认为有价值的东西，去完善和优化它，并吸引欣赏他的人。

**基本归因错误**

人失败了，经常是觉得别人的错，因为人主观上看到的是别人的行为，再者为了维护自己的自尊，把失败的原因退给别人。就算真的是别人错了，骂别人也无济于事了，他们不会觉得时自己的错，用别人是傻瓜凸显自己聪明，虽然令我们觉得智商比别人高，但是对于我们的需求并不实用，**最重要的是，把我们的专业搞熟练，然后和不同智商，不同背景的人配合。**

### 惩罚别人

通过暴力或者辱骂惩罚别人，让别人不敢对自己做类似的行为。比如别人用力拍打你，你很生气，给他一拳。这种惩罚会让这个人不敢做类似的行为。他以后也会怕我。

亲人：不适合，会造成惧怕，可以通过诉说

朋友：也不合适，朋友之间，可以通过诉说

同事：可以通过疏远