



孙启鹏 编著

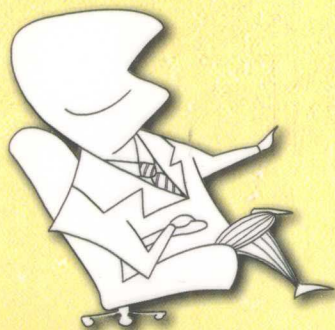
THE WISDOM OF SHOWING
YOURSELF BEFORE BOSS

职场中的挫折与困境，该如何化解与突破？
职场中的沟通与交流，该如何掌握与拿捏？

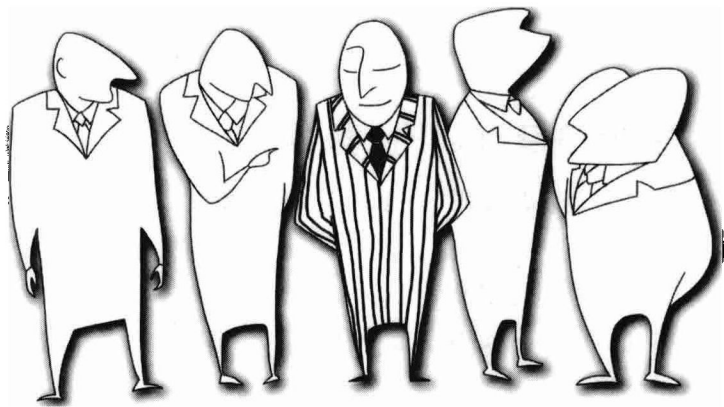
职场露脸术

{ THE WISDOM OF SHOWING }
{ YOURSELF BEFORE BOSS }

本书为你开启工作新视野，创造自利利他的职场双赢。

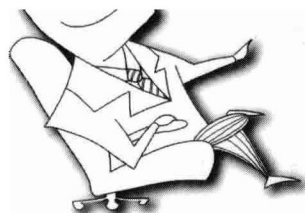


现代出版社
MODERN PRESS



孙启鹏 编著 | THE WISDOM OF SHOWING
YOURSELF BEFORE BOSS

职场露脸术



现代出版社
MODERN PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

职场露脸术 / 孙启鹏编著. —北京: 现代出版社,
2010. 6

ISBN 978 - 7 - 80244 - 746 - 2

I. ①职… II. ①孙… III. ①人间交往 - 通俗读物
IV. ①C912. 1 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 096350 号

编 著: 孙启鹏

责任编辑: 陈世忠

出版发行: 现代出版社

地 址: 北京市安定门外安华里 504 号

邮政编码: 100011

电 话: 010 - 64267325 64240483 (传真)

电子信箱: xiandai@cnpite.com.cn

印 刷: 北京东海印刷有限公司

开 本: 710mm × 1000mm 1/16 开

印 张: 16.5

版 次: 2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 80244 - 746 - 2

定 价: 32.00 元

版权所有, 翻印必究; 未经许可, 不得转载

在职场中如何“显山露水”，是一门学问，也是一门艺术；成功的职场露脸术，是工作能够顺利开展的重要条件，也是保持身心愉快，取得事业进步的一个重要因素。

人在职场，并不是只要埋头苦干、做出成绩，就能得到领导的重视。苦干是一种值得敬佩的工作态度，却不是令人称道的最有效的方法。因此，下属要在职场中充分展示自我的能力和品格，消除与上级领导之间的误解、隔膜，方能获得领导的信任，从而得到更多的机会和发展空间。

在一个团队中，如何使工作效率达到最优，是团队的管理者和被管理者都需要关注的问题。作为一名被管理者，除应做好本职工作之外，还应该思考的问题是：怎么露脸，领导才放心？怎么露脸，领导才信任？如果每一个员工都能解决好这个问题，不仅对员工个人的事业发展大有裨益，对整个组织团队的健康发展，也有着不可忽视的重要作用。

本书从下级员工的视角出发，探讨了员工如何“露脸”，阐述了如何进行心态的自我调整；如何不断提高和完善自己的能力；下级与领导沟通的技巧；下级如何取得领导的信任；下级如何与领导合作等内容。因此可以说，本书是建立在上下级之间双向合作基础上的有益于职员事业发展的助推剂。

学会在职场中“露脸”，遵循职场的游戏规则，是一个人走向成熟的重要标志之一，也是一个人事业成功的开始。做一个优秀的下级比做一个优秀的上级更能体现一个人的人生价值和素质涵养。在职场中游刃有余，并最终与领导建立起相互理解和支持的职场关系，是本书的期望所在。但愿看完本书的读者朋友，能有所收获。

第一章 读懂你的领导，才能让你的工作事半功倍 /1

一、怎样做才是领导最喜欢的下属 /2

- ① 1. 你是一个懂得尊重领导的下属吗 /2
- ② 2. 你是一个服从上级安排的下属吗 /4
- ③ 3. 你是一个有责任心的下属吗 /6
- ④ 4. 你是一个能够灵活处理问题的下属吗 /8
- ⑤ 5. 你是一个能够顾全大局的下属吗 /10

二、正确认识你的领导 /13

- ① 1. 学会摸透领导的性情爱好 /13
- ② 2. 行动之前先了解老板的真正意图 /15
- ③ 3. 小事做起，让领导喜欢你 /18

三、你会遇到什么样的领导 /21

- ① 1. 控制型领导如何应对 /21
- ② 2. 互动型领导的相处之道 /23
- ③ 3. 问题性领导的处理技能 /25
- ④ 4. 性格型领导的巧妙“征服” /29

四、设身处地为领导着想 /32

- ① 1. 学会从领导的角度考虑问题 /32
- ② 2. 学会体谅领导的难处 /34
- ③ 3. 换位思考，如果“你”是领导 /36

五、如何看待领导的不足之处 /40

- ① 1. 人非圣贤，孰能无过 /40
- ② 2. 正确看待领导犯错 /42

- ◎3. “宽容”你的领导 /44

第二章 职场生存之道：如何与领导相处 /47

一、做一个领导眼中自信的你 /48

- ◎1. 领导没有想象中的神秘和高大 /48
- ◎2. 与领导相处时避免紧张心理 /49
- ◎3. 在领导面前自信的展示自我 /51

二、尊重领导是不变的法则 /54

- ◎1. 尊重领导是好员工的第一要素 /54
- ◎2. 只要赞扬不要奉承，只要尊重不要谄媚 /55
- ◎3. 尊重领导的同时，也要时刻为领导着想 /57

三、别把自己的不良情绪带进工作室 /60

- ◎1. 认清自己的一些情绪 /60
- ◎2. 善于控制和管理自己的不良情绪 /62
- ◎3. 要不断地去发掘自己的动力 /65

四、抱怨阻碍前进的步伐 /68

- ◎1. 工作的负面情绪往往源自于“抱怨” /68
- ◎2. 是说得多还是做得多——抱怨让你用来改变的时间越来越少 /70
- ◎3. 别用抱怨的态度对待领导的批评 /72
- ◎4. 怎样将“抱怨”转化为动力 /74

五、优秀的你，“清高”不得 /77

- ◎1. 才学之士难道都“清高”吗 /77
- ◎2. 职场上的“清高”往往会导致失败 /79

第三章 相处有道，怎样沟通才能轻松达到目的 /83

一、积极沟通，有的放矢 /84

- ◎1. 新职员与领导沟通中的障碍 /84

- 2. 怎样看待职场中的“小鬼当家” /87
- 3. 与异性上司相处之道：女下属与男领导 /90
- 4. 与异性上司相处之道：男下属与女领导 /92
- 5. 不同领导之间的矛盾该如何妥善的处置 /95

二、做个“魏征”有多难 /99

- 1. 选择恰当的“进谏”时机 /99
- 2. 采用领导喜欢的交流方式 /102
- 3. 维护领导的尊严 /103
- 4. 强大的说服力源于言之有物 /106
- 5. 成功“进谏”有章有法 /108

三、事半功倍的沟通方法：主动向领导请示与汇报 /111

- 1. 主动汇报是十分必要的 /111
- 2. 拿捏好请示与汇报的基本态度 /114
- 3. 接收领导指令与跟领导汇报工作的基本程序 /116
- 4. 向领导汇报时要注意的一些事项 /120
- 5. 学会向领导汇报时的必要技巧 /123

第四章 沟通是建立良好上下级关系的秘诀 /127

一、如何赢得领导的最佳印象 /128

- 1. 良好的第一印象是顺利沟通的关键 /128
- 2. 做个有“礼”的人 /131
- 3. 多做事、少说话、勇担责 /134
- 4. 教你快速打动领导的“芳心” /136

二、与领导沟通的四大原则 /140

- 1. 注重场合，选择时机 /140
- 2. 主动沟通，坦诚相待 /141
- 3. 心怀仰慕，适度恭维 /144

目录

MULU

●4. 尊重权威，委婉交谈 /146

三、消除领导对你的偏见 /149

●1. 理论：反省之后与领导深度沟通 /149

●2. 实践：让误会尽早消除 /153

●3. 心理：不必畏惧，大胆与领导面对面沟通 /155

四、与领导意见分歧时的正确处理方法 /158

●1. 消除抱怨，积极面对 /158

●2. 有效沟通，消除分歧 /160

●3. 服从领导的安排，哪怕你认为是不可调和的分歧 /162

五、作为下属要心中有数 /166

●1. 与领导保持适当的距离 /166

●2. 学会“掩藏”自己的才华 /169

●3. 危难之时，为领导挺身而出 /171

第五章 做个领导信任的贴心人 /175

一、只有靠近，领导才有可能信任你 /176

●1. 主动靠近，学会为领导排忧解难 /176

●2. 忠诚是赢得领导信任的前提 /178

●3. 找准自己的位置，不能“越位” /180

●4. 与领导有了冲突应主动化解 /183

二、怎样展示自己的工作执行能力 /186

●1. 立场坚定，服从命令 /186

●2. 员工需要高效地执行力 /189

●3. 将执行进行到底 /192

三、细节决定成败 /195

●1. 老板的时间有限，不容你去浪费 /195

- 2. 大事大做，小事小做 /198
- 3. 谦虚是美德，千万避免“功高盖主” /202
- 四、好下属应具备的一项重要能力：与领导合作 /205**
 - 1. 与弱势领导合作要注意什么 /205
 - 2. 与强势领导合作要注意什么 /208
 - 3. 做个领导最得心应手的下属 /211

第六章 能力才具有最强的说服力 /217

一、锐意进取，加强自己的专业素养 /218

- 1. 强大的能力源于不断地学习 /218
- 2. 学习是你赢得更多机会的前提 /221
- 3. 让自己成为“专业人士” /223

二、提高自己的综合能力 /227

- 1. 高效的工作能力源自于高效的学习能力 /227
- 2. 做好职业规划，及时充电 /230
- 3. 职场充电一定要选好充电器 /233

三、职场中生存的重要法则——积极主动 /236

- 1. 不做“守株待兔”的人 /236
- 2. 勇敢面对职场的一切问题 /238
- 3. 工作没有底线，敢于挑战自己就会有所突破 /241

四、点燃你的工作激情 /245

- 1. 要热爱自己的工作 /245
- 2. 奇迹不是源于偶然，而是因为热爱 /248
- 3. 点燃你的工作激情，你就会取得成功 /250

第一章

读懂你的领导,才能让你的工作事半功倍

- 一、怎样做才是领导最喜欢的下属
- 二、正确认识你的领导
- 三、你会遇到什么样的领导
- 四、设身处地为领导着想
- 五、如何看待领导的不足之处

一、怎样做才是领导最喜欢的下属

1. 你是一个懂得尊重领导的下属吗

每个人都有被尊重的欲望，作为领导，在下属面前这种欲望就更加的强烈。他会在意每一个举动你是否尊重了他，譬如坐车，敬酒。尊重会让你在领导面前显得忠实可靠，领导也会认为你是一个可塑之人。

尊重领导的下级，敢于说真话，但是又不会没有礼貌；给领导出谋划策，又不伤害领导；帮助领导处理工作，又能顾全大局。这样的下级，领导是非常喜欢的。但有些下级是不懂这些的，他们提问题无原则，无时间，不讲方法，不讲策略。本来他的想法是正确的，因为他的不恰当的时机，不恰当的言行，不恰当的方法，导致了很多事情“砸了锅”。

比如说，领导正在进行对外社交活动，作为下级却当着众人的面斥责领导，或对领导的言行表示异议，这不仅伤害了领导，而且也给在场的外人留下了一个非常糟糕的印象。他们会认为这个企业集团互相之间不团结，而且损害了领导的威望，很可能导致很多不良后果，给个人和企业都带来无可挽回的损失，也许当时正要签署的合同协议都会因此而中断。因此，作为下级，首先要尊重领导，在这个基础上你才能合情合理地把一些方案递交上去，把一些意见反馈给领导。要从大局、全局出发，千万不能因为自己坚持正义反倒把事情搞砸了。因为一个组织有它正常运作的原则，你即便是对，也不能跨越这个游戏规则，否则你就干扰了正常的工作秩序。这样的下级，领导怎么会喜欢呢？

在某公司市场部的会议上，一个重大的市场活动被经理宣布因故取消。这个方案的主要策划者非常生气，开始他只是阐述自己的理由，试图说服经理，后来忍不住在辩论的过程中屡屡指出了经理的诸多失误。然而，令他没有想到的是，经理突然恼羞成怒：“我不行，那你就来坐我这位置好了！”说完他就气呼呼地走了。最终导致了一场不欢而散的闹剧。

其实，即使这个经理采取的方式有某些不妥之处，也是要维护这个经理的权威，因为他是代表公司与下属进行对话的。上司代表公司在职权范围内对公司事务进行管理，他体现的是经营者的意志，一切后果都由公司来承担。因此，当意见和上司不一致时，不要争辩。

艺术家米开朗基罗要用一块石头雕出手持弹弓的年轻大卫，索德里尼是米开朗基罗的赞助人。工作进行了几天后，索德里尼来了，他自以为是行家，仔细品鉴了这件作品后，站在这座大雕像的正下方说：“米开朗基罗，你的这个作品虽然很了不起，但它还是有缺陷的，这个鼻子似乎太大了。”而米开朗基罗如果改变鼻子的形状，很可能就毁了这个艺术品，但是与自己的赞助人争辩是没有意义的。于是，他爬上去，在雕像鼻子的部位开始轻轻敲打，让预先放在手上的石屑一点一点掉下去。表面上看起来他是在修饰，但事实上他只是在装样子。几分钟后，米开朗基罗问：“现在怎么样了？”索德里尼回答：“嗯，现在才是最完美的了！”赞助商明显是外行，但如果米开朗基罗看不起他，而与他争辩起来，可能嘴上会赢得胜利，但是结果会怎么样呢？

应该说现在主动和领导辩论是非，讨个说法的人已经不多了。但危险的情境是，领导主动和我们谈是非——领导批评我们某个地方做得不对时，我们通常又觉得自己没有错，这时就会忍不住解释是怎么回事，于是，又很容易和领导辩论甚至争执起来。

有时，我们列举种种证据，终于证明了自己的正确性，这时，在你高兴之余却发现领导不高兴了，他往往扔下一句：“难道你就一点

责任都没有？”“你就不能做得再好一点？”而后悻悻而去。有时，我们争论了一番之后，却发现还是自己错了，心里很担心领导会责怪。但奇怪的是，你会发现领导很宽容地笑笑说：“没关系，下回注意就行了。”原来，领导这时作为胜利的一方，心情比较好，他可能不计较你刚才的态度。所以，我们在与领导探讨问题时，心里要有一个底线，就是不要与领导争辩。要知道，领导有责任让你跟着他的思路走。

2. 你是一个服从上级安排的下属吗

领导们都是喜欢那些能够听从自己命令的下属的，这首先是一种上下级权力分工的需要，上级对下级有权进行指挥、命令、监督和管理，只有这样才能保证上令下行，上行下效，下属服从领导是他们各自的职责要求，是组织存在和发展的需要，是组织追求高标准绩效目标的需要。企业就像军队一样，没有“服从上级”这一条原则，队伍就会不成样子：有令不行，有禁不止，打一仗败一仗。企业里的管理层下了决策，执行的人不仅不能积极响应，反而还暗暗地抵制上面的决策，这样的组织会成功吗？

其次，领导喜欢下属服从自己，还缘于一种感情上的需要。因为支配和控制一个人的行为是能够给自己带来愉悦感和成就感的，也是自己有面子的一种外在表现。下属服从领导，是对领导地位和权威的认可，是给领导面子。下属如果不服从领导，甚至当面顶撞领导，这就会使领导在面子上感到难堪，下属和领导的关系就越发岌岌可危。

不服从领导就是不尊重领导。中国人比较讲究实际，一个说起来天花乱坠，干起来什么都不行的人，绝对不可能得到领导的赏识。领导是工作上的权威，很重视自身威信，下属的赞扬无疑是对领导的威信的维护和尊重，但言行不一，不服从领导的安排，实际上就是无视领导的权威，损害领导的尊严。真正善于称赞领导的人，却未必有多

么甜蜜的语言，而是以自己的行动来贯彻领导的意志、维护和巩固领导的权威。无疑，聪明的领导也最喜欢这样的下属。

当然，服从领导并不是要求盲目服从，凡是领导说的都要听从，凡是领导决定的都要遵从，盲目服从可能是对领导的一时恭维，但从长远和结果看，如果服从的是错误的决策或命令，可能会害人害己。但是也存在一种情况就是，领导做的决定，在你看来是错的，但却未必是错的。这种判断不一致的根本是发生在信息的不对称上，领导的职务越高，所拥有的信息量越大，而你可能并没有这些信息。在信息不对称的基础上，领导做出的决定，可能考虑得更全面，是最符合当前形势的，或者说是对的。而作为下属的质疑，即使有可能是对的，但是错的更多。在信息不对称的时候，领导掌握的信息多，他的正确性可能更大！所以，你的质疑可能是错的！

从实践来看，这还存在着一个更大的问题，那就是——因为不服从领导指挥而受到的损失，远比领导错误决策带来的损失要大得多！我们会强调，领导安排的事情要执行到底，但是，在我们的实际工作中通常有很多人不能遵照要求，把事情做到位，这是企业做不好的一个极大的原因！当领导已经做出了一个决定，而你在质疑这个决定对不对的时候，就意味着你不能较好地执行领导的意图，甚至会与领导的安排对着干、反着做。我们可以想想这后果——很多时候，我们的企业，就毁在一些自以为是的人身上，而这些人很多时候还认为自己有献身精神，是在为大局着想呢。这些教训发人深省！

但是，领导的确也是会出错的，遇到这样的事情怎么办？我们并不是鼓励对于领导的盲从，但是，当我们要领导改变他的观念的时候，首先是要彻底贯彻领导的精神。如果领导真的错了，事实证明了，没有一个领导会在事实面前执迷不悟，否则，他就不会走到领导这个位置！而我们，切不可再用自己的小聪明去看这些事情，请记住：“因为不服从领导指挥而受到的损失，远比领导错误决策带来的损失要大

得多。”这是一句金玉良言！

3. 你是一个有责任心的下属吗

我们经常可以见到这样的员工，他们在谈到自己公司的时候，使用的代词通常都是“他们”而不是“我们”，“他们销售部怎么怎么样”“他们财务部怎么怎么样”，这是一种缺乏责任感的典型表现。

责任感是一个人的思想素质、精神境界、职业道德的综合反映。一个敬业、有责任感的人，在工作中就会有积极主动的态度，深入扎实的作风、认真负责的精神；就会有不甘落后的志气、百折不挠的勇气和奋力开拓的锐气；就会有信心、有决心、有恒心；就可以出思路、出办法、出成绩。

每一个领导都喜欢有敬业精神、有责任感的下属。敬业不只是加班加点，敬业更不仅是任劳任怨，敬业就是把自己的工作当作一种精神享受和人生体验。它表现在工作中就是勤奋和主动，就是自信和创新。加班再多而没有效率那不叫敬业，不顾健康而拼命的工作那不叫敬业，只是机械式的劳动而不用脑子，没有创新那也不叫敬业。敬业的人，首先对工作有耐心、恒心和毅力；其次懂得苦干加巧干，勤勤恳恳、埋头苦干的同时，也懂得做事的方法和技巧，注意工作效率的提高。

有一个替人割草的男孩打电话给他的雇主布朗太太说：“您需不需要割草？”布朗太太回答说：“不需要了，我已经有了割草工。”男孩又说：“我会帮您拔掉草丛中的杂草。”布朗太太回答：“我的割草工已经做了。”男孩又说：“我会帮您把草与走道的四周割齐。”布朗太太说：“我请的那人他也已经做了，谢谢你，我不需要新的割草工。”男孩便挂了电话。此时男孩的朋友问他说：“你不是就在布朗太太那儿打工割草吗？为什么还要打这个电话？”男孩说：“我只是想知道我究

竟做得好不好!”

是啊，多问几个“我做得如何?”这就是责任感，就是敬业精神。工作就意味着去承担责任，在这个世界上，没有不须承担责任的工作，相反，你的职位越高，权力越大，你肩负的责任就越重。在职场中，有责任心的人，他的工作往往比其他人更出色，他的前途往往比別人更光明。

就大多数人的工作而言，绝大部分是平凡、具体、琐碎的。如果能把看似简单的工作都做好，就是不简单；把认为容易的事情一件件地落实好，就是不容易。这就需要敬业精神和责任感。敬业而有责任感的人，受人尊重、招人欣赏、让人放心。

一位心理学家，为了实地了解人们对同一件事情在心理上所反映出来的个体差异，他来到一所正在建筑中的大教堂，对现场忙碌的敲石工人进行访问。心理学家问他遇到的第一位工人：“请问你在做什么？”工人没好气地回答：“在做什么？你没看到吗？我正在用这个重得要命的铁锤，来敲碎这些该死的石头。而这些石头又特别的硬，害得我手酸麻不已，这真不是人干的工作。”心理学家又找到第二位工人：“请问你在做什么？”第二位工人无奈地答道：“为了每天 50 美元的工资，我才会做这件工作，若不是一家人等着吃饭，谁愿意干这份敲石头的粗活？”心理学家问第三位工人：“请问你在做什么？”第三位工人眼光中闪烁着喜悦的神采：“我正参与兴建这座雄伟华丽的大教堂。落成之后，这里可以容纳许多人来做礼拜。虽然敲石头的工作并不轻松，但当我想到，将来会有无数的人来到这儿，接受上帝的爱，心中便常为这份工作献上感恩。”

同样的工作，同样的环境，却有如此截然不同的感受。第一种工人，是完全无可救药的人。可以设想，在不久的将来，他将不会得到任何工作的眷顾，甚至可能是生活的弃儿。第二种工人，是没有责任和荣誉感的人。对他们抱有任何指望肯定是徒劳的，他们抱着为薪水

而工作的态度，为了工作而工作，肯定不是企业可依靠和老板可依赖的员工。而第三种员工，我们在他们身上，看不到丝毫抱怨和不耐烦的痕迹，相反，他们是具有高度责任感和创造力的人，他们充分享受着工作的乐趣和荣誉，同时，因为他们的努力工作，工作也带给了他们足够的报酬和荣誉。他们就是我们要学习的那种员工，他们是最优秀的员工。他们向我们展现了：高度的责任感，难得的主人翁意识，积极主动的工作热情。我们相信，这样的工作哲学，是每一个企业都乐于接受和推广的。持有这种工作哲学的员工，是领导欣赏和器重的员工，也是每一个企业所需要和追求的员工。他所在企业、他所从事的工作，也会给他最大的回报。

4. 你是一个能够灵活处理问题的下属吗

能够被领导所喜欢的人，一定是个能够读懂领导心思的人，也一定是个遇事灵活应变、有创意、有能力的好下属。

在公司，做下属的应该适当了解上司的生活习惯、处事作风、思维方式、工作方法、性格爱好、工作经历等，然后加以巧妙周旋。对于喜欢安静的领导，当他在考虑问题时，尽量不要去打扰他；对于喜欢与下属商量、征询意见或要材料的领导，下属平时要注意收集积累材料，围绕中心工作勤于思考，以保证给领导满意的资料服务和合理的建议；有的领导喜欢同大家讨论，集思广益，下属则应该善于组织有关人员进行讨论；有的领导习惯于中午或夜间工作，下属则应该改变自己的习惯，以适应领导的生活规律；有的领导性情急躁，下属则应该善于冷静思考，伺机多作劝导；有的领导记忆力差，下属则要细致地安排工作时间表，经常予以提醒。

有的领导喜欢受到下属的吹捧，这时就会有聪明的下属附和老板的各种决策，不时向他说几句赞赏的话，让他觉得被认为很英明。如