

成就人生系列

埋头做事 抬头看人

魏鹏飞◎编著



哈尔滨出版社
HARBIN PUBLISHING HOUSE

埋头做事 抬头看人

魏鹏飞◎编著

江苏工业学院图书馆
藏书章



光拉车不问路，
就会南辕北辙；
看准人办妥事，
才能春风得意。

哈尔滨出版社
HARBIN PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

埋头做事,抬头看人 / 魏鹏飞编著. - 哈尔滨: 哈尔滨出版社, 2006 10

ISBN 7 - 80699 - 716 - 4

I. 埋... II. 魏... III. 人际关系学 - 通俗读物
IV. C912.1 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 045115 号

责任编辑:王 姝 李英文

封面设计:颜国森

埋头做事,抬头看人
魏鹏飞 编著

哈尔滨出版社出版发行
哈尔滨市动力区文政街 6 号
邮政编码:150040 电话:0451 - 82159787
E-mail:hrbcbs@yeah.net
网址:www.hrbcs.com
全国新华书店经销
黑龙江新华印刷厂印刷

开本 787 × 1092 毫米 1/16 印张 24.25 字数 307 千字
2006 年 10 月第 1 版 2006 年 10 月第 1 次印刷
ISBN 7 - 80699 - 716 - 4/C · 13
定价:29.80 元

版权所有,侵权必究。举报电话:0451 - 82129292
本社常年法律顾问:黑龙江大公律师事务所徐桂元 徐学滨

写在开篇

埋头做事,就是做好上司的得力助手,给上司留下良好的印象并深受其赏识。抬头看人,就是选对你要跟随的人。正所谓“良禽择木而栖,良臣择主而事”,选对了要跟随的人,会使你很快地了解工作的内容、工作技巧以及工作的原则,会使你平步青云,一路升迁。没有选对要跟随的对象,过于盲目,你就可能在很长的时间内,工作没有取得任何进展,工作业绩一塌糊涂。

因此,身处职场,一定要踏踏实实地埋头做事,成为上司的左膀右臂,赢得上司的赏识和重用。既然是做事,为了把事情办妥办好,让上司满意,就需要讲究方法。

此外,俗语有云:强将手下无弱兵。又云:鸟随鸾凤飞腾远,人伴贤良品自高。一个各方面都十分优秀的上司,会对你的职业生涯产生非常重要的影响。故在你踏踏实实地埋头做事之时,别忘了偶尔也要抬起头,学习上司处理问题的方式方法、为人处世的法则,将使自己由“家雀”变为“鸾凤”。

本书引经据典,博采百家之长,引用了大量古今中外古圣先贤为人处世、办好事情、搞好上下级关系的实例,并对其进行了分析论证。它将告诉你要想升职,达到人生的成功,就必须埋头做事,抬头看人。

在现实生活和工作中,如果只顾埋头拉车而不问路,说不定就会南辕北辙;只有看准人办妥事,才能春风得意。

编者



CONTENTS

第一篇 抬头看人

第一章 “看透”你的上司 /2

- 第一节 什么样的上司值得跟随 /2
- 第二节 找片适合自己成长的沃土 /6
- 第三节 找到伯乐,你才是千里马 /11
- 第四节 由表及里透视领导 /15

第二章 怎样赢得上司的赏识 /20

- 第一节 正确领会上司的意图 /20
- 第二节 做领导生活中的知心朋友 /25
- 第三节 提出好建议,让上司了解你 /28
- 第四节 勤奋工作是赢得荣誉的前提 /30
- 第五节 让上司赏识你 /34
- 第六节 不但会做,更要会说 /37
- 第七节 与不同性格的上司交往有“道”/45
- 第八节 到上司家里去拜访 /47
- 第九节 和领导保持一定的距离 /52
- 第十节 注意上下级关系中的禁忌 /53



目 录





埋头做事,抬头看人



第三章 怎样成为上司的得力助手 /57

- 第一节 代上司分忧解难 /57
- 第二节 帮上司解脱困境 /59
- 第三节 做不苦上司口的良药 /63
- 第四节 解决上司的难题 /65
- 第五节 让上司感到不能缺少你 /67
- 第六节 成为独当一面的好手 /69
- 第七节 千要不要越位 /74
- 第八节 不要夸耀自己的功劳 /78

第四章 如何成为上司眼中的“千里马”/83

- 第一节 借“伯乐”之力“成为千里马”/83
- 第二节 要会“声控”/85
- 第三节 顺着上司的心气儿来 /86
- 第四节 向上司提意见要注意方式方法 /89
- 第五节 投其所好表现自己 /92
- 第六节 不要让上司“丢面子”/105
- 第七节 “奉承”上司的策略 /107
- 第八节 职场小处不“小”/108

2





第二篇 埋头做事

第一章 “会来事儿”才能办成事 /111

- 第一节 “会来事儿”是处世成事的“催化剂”/111
- 第二节 善于给长辈“捶背揉肩”/134
- 第三节 学会与同事相处的艺术 /145
- 第四节 交朋友要交心 /163
- 第五节 同异性交往要掌握分寸 /178
- 第六节 学会“会来事儿”的窍门 /196

第二章 会说话是办成事的大学问 /218

- 第一节 会说给别人脸上贴金的话 /218
- 第二节 视办事对象说适宜的话 /221
- 第三节 说话要用适当的表达方式 /228

第三章 选用恰当的办事技巧 /252

- 第一节 利用感情武器 /252
- 第二节 巧妙利用言语 /260
- 第三节 坚持不懈,不达目的誓不罢休 /267
- 第四节 说服对方招数多 /274
- 第五节 会走“暗”道,通明途 /285
- 第六节 假象掩真相:让对方疏于防范 /291
- 第七节 用激将法:让对方主动出击 /296
- 第八节 “舍生取义”:以“真情”打动对方 /300





埋头做事,抬头看人

- 第九节 看准对方心理 /303
- 第十节 利用“以无招胜有招”的手段 /309
- 第十一节 “威胁”对方救自己 /313
- 第十二节 委婉地拒绝对方 /319

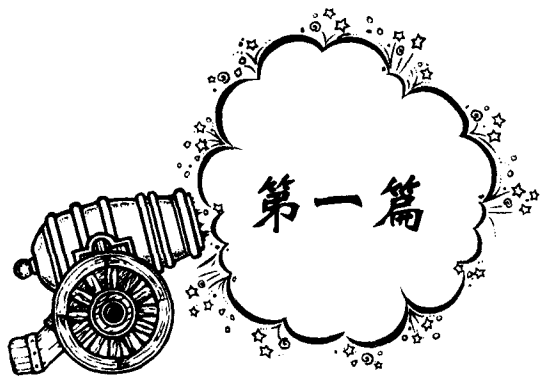
第四章 求人办成事的秘诀 /326

- 第一节 求同学办事:情谊是成事的基础 /326
- 第二节 求邻居办事:互助才能互利 /333
- 第三节 求亲戚办事:礼尚往来,亲上加亲 /340

第五章 把难事办妥要出奇制胜 /346

- 第一节 难事不难,迎难有刃 /346
- 第二节 只要功夫深,铁杵磨成针 /358
- 第三节 打破惯例,独辟蹊径 /367





抬头看人

不要把跟随人看成是个很简单的问题，身在职场的你要发展，就该懂得如何跟随上司，身具这样的本领，你就能首先获得上司的提携和帮助，使你一路轻松地攀向人生成功的目标。



埋头做事,抬头看人



第一章 “看透”你的上司

有的领导值得跟随,有的领导不值得跟随。这个问题不弄清楚,你就会有入错行、嫁错郎的遗憾。跟随人是一门艺术。跟随对了人、跟随好了人,你上楼时有人扶,过河时有人渡;不小心摔跤了有人替你垫海绵垫在身下,落水了有人抛救生圈。反之,若跟随错了人,你上楼时有人踹,过河时有人拆桥;摔跤了有人踏几脚,落水了有人扔石头。另外,还有一种情况也可以认为是跟随错了人:对方想扶你渡你、保你护你——却总是心有余而力不足。

2

翻开那些成功人士的创业史,我们看到的不仅仅只是成功人士单打独斗的足迹,往往还会发现“贵人”的身影。他们紧紧跟随在“贵人”的身后,受到“贵人”的提携与帮助。

第一节 什么样的上司值得跟随

你可以在你“长”辈那里学到很多东西,这对一个想晋升的人是很有裨益的。所以你会更关注自己与上司的关系,因为你的工作成果的取得、地位的升迁,还是职称的晋级,都离不开上司的帮助、鼓励与提携。

也许你的上司的雄心和责任感都很强。雄心使他能不停地升迁;责任感会使他不断调动你的积极性,发现你的潜





力,加强对你的培养,尽快使你能承担他以前的工作。

而能力较差的上司往往不思进取,这样往往会连累你。你或许会成为上司过错的替罪羊,彻底毁掉你在公司的前程;或者在企业看到某些部门长期拖累企业时,往往会把整个部门全部解雇或者减少使用,你就跟着上司一起倒霉了。或者,上司业绩一直平平,没有升迁的可能,那你很难越级升迁,只能在他手下“老死”。

有些人也许会认为在能力较差的上司手下工作,更能显示自己的能力,更容易脱颖而出。这种现象的确很多,但必须有三个基本前提:第一,你的能力的确超过上司,并且能干好工作;第二,部门的前景广阔,企业对部门的期望很高;第三,你能克服上司给你设置的重重阻力,让企业领导越过你的上司发现优秀的你。

除了能力外,上司的道德和修养也是判断他是否值得你跟随的领导。如果你跟随的上司是个只知投机取巧,不知脚踏实地求发展的人,是个自私自利,不肯提拔员工的人,你将来的前途肯定是十分有限的。

3

什么样的领导值得跟随。职场中的你需要练就一双慧眼。概括起来,符合以下三个条件的上司才可能是你对路的领导。

1. 值得信赖 患难与共

如果你选择的上司是个扶不起的阿斗,你把精力、能力浪费在他身上,岂不是白费心思。那么什么样的上司值得信赖呢?值得信赖的上司应该具有以下特质:

- ◎有魄力,但不莽撞;
- ◎刻苦勤劳,做事严谨;
- ◎做事细心,反应机敏;



第一章 “看透”你的上司



埋头做事,抬头看人

- ◎具有创新精神;
- ◎对待员工宽厚,但不纵容;
- ◎重视商誉,不投机取巧;
- ◎在所属业界有良好的公共关系圈;
- ◎自制力强,有出污泥而不染的品质;
- ◎有识人与用人的才能;
- ◎有扩展事业的雄心和理想,具有积极向上的精神。

如果你在中小企业工作,要有长远眼光,把公司的发展当做自己的发展,你唯一的希望就是帮助企业把生意做大,水涨船高,你才有前途。因此,你进入中小企业后,一定要抱定与企业共患难的决心。当然,这样做的前提是,上司必须是个可信赖的人。

2. 具有现代经营理念

4 企业的经营管理,已成为综合性的科学产物,不管是人事的组合、投资的分析、市场的拓展,都有一套系统的做法。上司不具备这种新的观念,企业就没有前途,你的命运可想而知。

以上两点,尤以第一点重要。

当然,上司一般是不能由自己选择的。但是,你可以创造条件去接近心目中认定的比较理想的上司,并疏远那些不理想的上司。选择上司时,不仅需要看上司的思想意识、他们对下属的关心程度及提携下属的能力等,还要看你自己的意愿和想法以及你的兴趣。有一些人在工作中追求的是职务的晋升;有的则是追求比较安定的环境;有的是追求比较高的经济收入;还有的是为了事业的充实。目的不同,对上司的要求不同,选择上司的标准当然就不一样。

在这里,具体提供几种类型的上司供不同目的的人来





选择。

第一种是年轻有为,才华学识都在平常人之上,在前程上被人普遍看好的上司。这些人积极上进,对集体荣誉看得很重。跟着这种上司干,虽然挨累,但是,一旦他们被提升,不仅会给你空出位置,而且还有利于你今后的进步。一方面,他日益增大的权力更有利于对你的提携;另一方面,他的积极奋进的斗志和由此带来的成功必然刺激你的上进心,名师出高徒,对于一些想奔远大前程的人,必须寻找这样的上司来帮助你。

第二种是资历较深、德高望重的上司。这些人曾经有过辉煌的历史,也不乏才能和经验。但是,因为种种原因,他们在仕途上进入了停滞期,尽管工作样样干得不在人下,终归是晋升无望。他们的权威性和成熟的人际关系可以保证下属在工作中比较顺利,在物质利益方面也能给下属带来这样或那样的好处,而且你能从他们那里学到很多经验性的东西。可是,如果你想高人一头,必须等到他们退休以后。因为他们不能被提拔,也就没有你可占据的位置。

第三种是喜欢清静无为的上司,他们才学一般,所任职的部门不是主要部门,所承担的业务分量不是很重。他们对名利看得很淡,对自己的提拔考虑得不是太多,对下属的要求也就不怎么太严,甚至对部门的过错也抱睁一只眼、闭一只眼的态度。你跟着他们干,唯一的好处就是不挨累,没有任何压力和负担。但是,除此以外,你也不会轻易得到其他东西。





埋头做事,抬头看人



第二节 找片适合自己成长的沃土

任何人都想迁升,有个光明的前途,他需要有可供施展的环境,一个能够帮助自己的上司。

“君不贤,则臣投别国”,韩信舍项羽投刘邦,成就一番丰功伟绩。跳槽并不是什么难堪事,弃暗投明是你应誓死捍卫的权利。

你或许有过这样的经历:当时面试的时候,那似乎是一个理想的职位,处处符合你的要求,你甚至以为自己终于找到一份好工作。你把全部心思放在公司里,希望一展所长,可是,却发现现今自己所做的,却是一些很琐碎而毫不重要的事情,换言之,你被抛到一个闲置的位置上。上司答应交给你一份具有挑战性且有创意的工作,可事实是这份工作让其他同事瓜分了。你很生气,是不是?

6

人在气愤当中,往往会做出很冲动的的事情,所以在你未采取行动向上司递辞职信以前,还须三思。如果你是首次在这个行业发展,对很多事情仍感到陌生,你需要多做、多问、多学习,故而不该养成练精学懒的性格,更不可以斤斤计较,能够有机会让你深入了解自己的工作,什么事情都让你动手去做,这是你的福气。

相反,如果你对现今的工作不感兴趣,无法从中获得成就感,最令你耿耿于怀的是,你的工作性质根本与你想象中的相差太远,例如:面试之时,上司答应让你任他的私人助理,结果其他同事把你当做勤杂看待,事无大小,都叫你去跑腿,遇到这种不合理的现象时,你应该直接跟上司谈谈自己的感受与想法,事情可能会有转机,上司会重视你的价值。





如果你遇到下列情况,便要特别注意,也许这就是你跳槽的理由:

- ◎经营不善,老板没有眼光;
- ◎经营不透明,老板把公司当成私人物品;
- ◎有能力的人纷纷辞职,无能力的人受到重用;
- ◎中层干部萎靡不振;
- ◎高层干部独断专行。

总之,当今社会是一个开放性的社会,工作也是一种双向的选择。上司有权选择你,你也有权选择上司。树挪死,人挪活,好的庄稼要种在沃土里。

汉雷在宾州大学攻读的是冶金工程,与推销工作完全脱节,他在假期中,曾到一家钢铁公司工作,想学点实际经验。快到大学毕业时,他发觉在工厂里工作,并不比推销工作更有意义,所以他跟钢铁公司的业务负责人商量,是不是可以让他做业务工作,到外面去做推销员?

汉雷当时得到的答复是:“除非你在公司中熬到头白了。否则,不可能有当推销员的机会。”汉雷不想虚度光阴,在他父亲的推荐下,他去了普罗克特·盖勃公司。

普罗克特·盖勃公司是美国著名的清洁剂制造厂商,在这个公司里工作的人员,只要你在工作上有杰出的表现,马上就会被升到更高一级的职位,不论年龄、资历,甚至不重视学历。汉雷对自己的能力是深具信心的,因此,他很快就对这项人事制度发生了兴趣。他相信,只要他在这个公司里干下去,他一定是有前途的。

这时候,正好普罗克特·盖勃公司推出一种新产品——汰渍清洁剂,需要大力在市场上进行宣传、销售。汉雷立刻抓住这个机会,充分发挥自己的推销能力,一面与同行进行竞争,一面与同事之间展开业绩竞赛。一年中,他在同一推销地





埋头做事,抬头看人

8

区中,连获三次第一。于是,他被调升的命令下来了,公司任命他为洛杉矶地区的高级推销员。

在此后的三年中,汉雷又获得了两次升迁,其职位已接近地区经理。当时,普罗克特·盖勃公司已是全美大企业中排名第十九位的了不起的企业了,该企业培养管理人才的优良制度,在当时是出了名的。汉雷看准了这一点,所以下定决心,要在这个企业出人头地。又过两年之后,汉雷升任为地区经理。

在职场上,千万不要过多地把时间浪费在一个不值得你跟随的几种上司身上。

1. 多疑型

多疑型上司总是有一系列错觉,认为他与下属或上级之间有许多冲突。人们很难与多疑的人共事,因为他们所想象的真实与客观世界中的真实常常不一样。他们头脑中的扭曲想法只能被自己所接受,但无法被其他的人所接受。因此,别人很难预料或解释他们的行为和态度。

多疑型上司的典型行为表现为:

- ◎错误地指责别人的看法;
- ◎不恰当地理解别人的行为。

多疑的人很少有关系密切的同事或好朋友。他们的多疑阻碍了他们与别人交往,而别人则非常留意与他们保持一定的距离,以便防止不必要的冲突或问题。

为多疑型的上司工作会使你产生一种不切实际的感觉。由于他们经常会不真实地认为自己与别人有冲突,也许与你也有冲突,因此你总是不得不花时间猜测他们的态度,并经常为自己辩解,从而影响你的工作和提升。





2. 傲慢型

傲慢型上司通常自命不凡,在缺乏根据的情况下声称自己是非常重要的 人物或享有极大的权力。他对待别人总是采取一种上级对下级的态度,并经常沉浸在自封的重要性之中,这使得别人很难与他对话或共事。

傲慢型上司通常在工作中比较能干,但由于对自己真正的重要性缺乏清楚的认识,他们把注意力都集中于怎样给自己的顶头上司或其他的上层人物留下良好的印象。他们不太容易接受改革的想法,除非他们自己是新想法的倡导者。他们经常很难与同事保持密切的关系,因为他们的傲慢本性使得别人对他们保持距离。

3. 无能型

这种类型的上司不能恰当地做好他所负责的工作。他在工作中的努力不是没有取得理想的效果就是花费了太多的时间。通常,这样的人对自己的无能视而不见,并且对任何可能会显示自己缺陷的批评方式高度敏感。他不认为自己应对工作中的问题负责,而是一有问题就迅速地指责别人。无能型上司的工作成果表明了他的能力和水平。

一位调查预测组的负责人由于缺乏必备的知识 and 能力而无法制定出合理的调查问卷,但他反而对别人根据操作规程而制定出的调查问卷表示不满。这是无能型上司的一个典型。

无能的人似乎对自己的每个无能行为都有一个借口。这种防御方式是他们习惯无止境地为自己寻找借口的结果,敢作敢为的下属和很有能力的人经常被无能型上司视为一种威胁。这种不喜欢也许是因为害怕自己的无能被暴露于公众之前而引起的。但这对你想借助他有所发展,无疑是一个

