

为什么有些人自视颇高，但踏入职场奋斗多年，却发现自己平凡如初，前景黯淡？

为什么有些人能力平平，却在职场上一帆风顺、步步高升？

**那是因为你不懂职场心理学。**

深层次地吃透别人的心理和认识自己的心理你将无往不胜，平步青云。

陶然 编著

# { 读懂职场 }

与其削尖脑袋换工作，挖空心思炒老板，  
处心积虑防同事，  
不如读懂职场心理学。



每天读点  
**职场心理学**

黑龙江科学技术出版社

# { 读懂职场 }

陶然 编著



黑龙江科学技术出版社

## 图书在版编目 ( C I P ) 数据

读懂职场 / 陶然编著. -- 哈尔滨: 黑龙江科学技术出版社, 2014.3

ISBN 978-7-5388-7833-2

I. ①读… II. ①陶… III. ①职业 - 应用心理学  
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 041700 号

读懂职场

DUDONGZHICHANG

---

主 编 陶 然

责任编辑 盛晓光

封面设计 灵 雪

出 版 黑龙江科学技术出版社

地址: 哈尔滨市南岗区建设街 41 号 邮编: 150001

电话: (0451) 53642106 传真: (0451) 53642143

网址: [www.lkcs.cn](http://www.lkcs.cn) [www.lkpub.cn](http://www.lkpub.cn)

发 行 全国新华书店

印 刷 北京市通州兴龙印刷厂

开 本 787 mm × 1092 mm 1/16

印 张 15.25

字 数 180 千字

版 次 2015 年 6 月第 1 版 2015 年 6 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5388-7833-2/Z · 1192

定 价 29.80 元

【版权所有, 请勿翻印、转载】

在职场中经常可以看到这样的现象：许多有好口才、能言善道，或是出身名校、具有高学历的人才，他们拥有许多优势，但在工作中，却始终无法获得主管的青睐，或是拥有好人缘。

几乎所有职场上的人脑海中都困扰着这类问题：怎样才能找到好工作？老板喜欢怎样的员工？要怎样才能受同事欢迎？要怎样才能让部属卖命工作？如何让老板看到你努力工作？如何察言观色，了解同事在想什么？如何让客户满意？其实，许多的疑问和挫折并不是你不够努力，也不是你缺乏能力，最大的问题就在于你无法猜透对方的想法。请切记，埋头苦干不等于功成名就，搞懂对方心里想什么才是制胜的关键，帮助你得以轻松解读他人想法，做得比他人所希望的更好。

科学家研究发现，人在一生中有大部分潜能都在沉睡，因此，人的一生是一个不断挖掘潜能、不断成长的过程。只有不断更新自己的知识结构，提高自己的能力，才能使自己的潜力得以最大的发挥。所以，永远不要沉溺于现状，别放弃在职业领域的探索，你就会在新的领域里取得更大的成就。

正是基于这样的认识，我们为处于激烈的社会竞争和复杂的人际关系中的你量身打造出版此书，书中有针对性地提出、分析和解决了客观存在的重点问题。你可以通过大量生动的事例，了解人性的复杂及其根源，学会如何洞察人的心理，懂得如何建立威信、施加影响，进而掌控你周围的人；可以了解到如何与上司、同事、下属等周围最常见的人相处，懂得如何洞察他们的内心，并自信自如地与之交往；可以对工作效率低下问题有

个深刻的认识，进而掌握有效的方式方法，创造业绩；可以让自己调整职场心态，创造阳光状态，以全新的自我迎接职场人生。书中的知识可以说是常学常新，定会帮助你更上一层楼。

每天读点职场心理学，搞懂职场心理学，这是专为上班族完整规划的职场心理学，必能让你百战百胜，所向披靡！无论在公交车上还是走路时的任何时间，你都可以轻松阅读、思考这本书的问题。只要能够利用每天的零碎时间，你就能轻松搞懂心理学，帮助自己实现目标，不断成长！

超越他人，实现目标，就从今天开始！

---

编 者

## 第一章 学会跟上司相处

上司是你的直接领导，你的荣辱兴衰，在很大程度上操纵在上司手中。搞好与领导的交往，取得上司的赏识，你就会工作顺利，事业有成。在这个问题上，人们往往有两种倾向：一种认为处理好上下级关系是上级的事，我是下属，干好自己的工作就行了；另一种认为，与上司搞好关系不是吹、拍、溜吗？这样做很庸俗，会丧失自己的人格。这两种认识都有点偏激。事实上，只要我们坚持体面、正直、光明磊落的行为原则，掌握正确的交往方法和技巧，就会使上司对自己产生好感，受到青睐。

|                  |     |
|------------------|-----|
| ☐ 尊重上司是立身职场的基本理念 | 002 |
| ☐ 怨恨上司会把自己逼入绝境   | 004 |
| ☐ 员工的天职就是服从和执行   | 007 |
| ☐ 执行上司的指令不打折扣    | 009 |
| ☐ 努力与上司保持同样的风格   | 011 |
| ☐ 怎样与不同类型的上司相处   | 014 |
| ☐ 不要企图替你的上司作决定   | 017 |
| ☐ 以上司的理想规划职业生涯   | 020 |
| ☐ 要和上司保持一定的距离    | 023 |
| ☐ 相信上司的判断力       | 025 |
| ☐ 像老板一样去思考问题     | 028 |
| ☐ 用老板的心态对待公司     | 030 |
| ☐ 做“护驾”上司的下属     | 032 |
| ☐ 不要在上司面前争功      | 034 |
| ☐ 对上司要忠诚而不盲从     | 036 |

|                |     |
|----------------|-----|
| ☐ 要及时向上司汇报     | 038 |
| ☐ 引导上司认同你的观点   | 041 |
| ☐ 上司期待每一位员工有创意 | 043 |
| ☐ 如何面对挑剔的上司    | 045 |
| ☐ 不要挑战上司的权威    | 047 |
| ☐ 别进入老板的黑名单    | 050 |
| ☐ 怎样与异性上司相处    | 052 |

## 第二章 积极与同事合作

职场中的团队是特殊的组织,团队精神是组织精神文化的典范。职场团队的存在与发展需要成员的相互配合和共同努力,团队内部的协调与分工合作实质上是管理心理学的应用。职合作作的同事具有与合作项目有关的知识与技能,共同的合作目的,因而能在行动中相互配合。同事间良好的合作互动是个人成长的促进力。因此,本章就如何加强职场中同事间的交流与合作问题提出了意见和建议,以期促进和谐,共存共荣地发展。

|                 |     |
|-----------------|-----|
| ☐ 通过合作增强竞争优势    | 056 |
| ☐ 处理好与同事间的竞争关系  | 058 |
| ☐ 平衡合伙人利益才是王道   | 060 |
| ☐ 职场中的博弈生存法则    | 063 |
| ☐ 和能力强的同事拉近关系   | 065 |
| ☐ 注意同事间的“情绪污染”  | 068 |
| ☐ 淡化自己免遭嫉妒      | 071 |
| ☐ 注意同事间的说话尺度    | 074 |
| ☐ 怎样和爱打小报告的同事相处 | 077 |
| ☐ 与同事和睦相处的两大原则  | 078 |
| ☐ 处好职场同事关系的五个法则 | 081 |
| ☐ 对异性同事倾诉的益处    | 083 |
| ☐ 不要得罪“懒”同事     | 085 |

|                 |     |
|-----------------|-----|
| □ 怎样与各种类型的同事打交道 | 088 |
| □ 与同事相处需要注意的事项  | 090 |
| □ 要在企业文化中与同事相处  | 092 |
| □ 借助星座说与同事相处    | 095 |
| □ 入职新人如何与老同事相处  | 100 |
| □ 秘书人员与同事相处的艺术  | 102 |
| □ 与新新人类同事相处的原则  | 105 |
| □ 哪些言行会影响同事间的关系 | 107 |
| □ 如何化解与同事交往时的愤怒 | 110 |

### 第三章 做好自己管好别人

本章通过许多真实的案例，揭示了职场中无声的心理现象，适合职场中的各个阶层阅读。从管理层的角度出发，帮助管理者正确掌握员工具体行为的真实想法和引导员工的行为动向，针对“问题员工”引发的种种挑战，提出实用高效的对策，使其真正提高管理能力和工作业绩。

|              |     |
|--------------|-----|
| □ 做好自己才能管理别人 | 114 |
| □ 强化责任感并制度化  | 116 |
| □ 上司需要什么样的下属 | 118 |
| □ 上司要深知自己的使命 | 120 |
| □ 尊重下属才能获得拥戴 | 122 |
| □ 认真倾听下属的意见  | 126 |
| □ 履行对下属的承诺   | 129 |
| □ 体察下属的情绪变化  | 131 |
| □ 解决下属的生活困难  | 133 |
| □ 为下属营造“幸福场” | 135 |
| □ 把下属当作合作伙伴  | 136 |

- ☐ 不要对下属颐指气使 138
- ☐ 不断提升自身领导力 140

## 第四章 提高工作效率

提高工作效率是职场的主旋律，为此而改善的职场“硬件”环境仅仅是一个方面，更为重要的往往是“软件”条件，即职场工作人员的综合素质，尤其是心理素质。员工的软件建设是需要心理卫生方面下一番工夫的。因为“精神污染”会涣散人们工作的积极性，乃至影响工作效率、工作质量，从某种意义上说要比大气、水质、噪声的污染更为严重。为了最大限度地发挥人的潜能，提高工作效率，本章从各个角度阐释了工作效率低下的成因，并提出应对策略和解决办法，帮助职场人士创造更多的佳绩。

- ☐ 选好你的第一份工作 146
- ☐ 把工作与兴趣结合起来 148
- ☐ 马上把计划付诸实施 151
- ☐ 努力培养工作热忱 152
- ☐ 培养乐观工作的情绪 154
- ☐ 怎样处理工作中的失误 156
- ☐ 不要冒险换行工作 158
- ☐ 怎样提高工作效率 161

## 第五章 调整职场心态

世界本来并没有变，变的只是形式，变的只是我们自己的心理、精神世界和实践成就。我们每个人的发展，可以说跟世界没有关系，所以不要过多去管世界如何变化。作为人类主体，我们自己必须不断增强生存的能力，不断提高综合素质。作为一个职场人士，假如没有这样的认识，将很难获得超越常人的未来。为此，这里提出了经常要修炼的功课，即做好观念和心态的调整与转变，努力学习应对实践的技巧与方法，帮助你以阳光心态面对职场人生。

|                  |     |
|------------------|-----|
| ☐ 怎样应对职场心理暗礁     | 168 |
| ☐ 职场压力过大损害健康     | 171 |
| ☐ 要自己完成“心理断乳期”   | 174 |
| ☐ 没理由说自己学不会      | 176 |
| ☐ 职场女性不要做工作狂     | 178 |
| ☐ 理性选择跳槽还是“卧槽”   | 181 |
| ☐ 如何避免“温水煮青蛙效应”  | 183 |
| ☐ 让心理保持空杯状态      | 185 |
| ☐ 扮靓你的职场“装备”     | 187 |
| ☐ 培养职场积极心态的途径和方法 | 189 |
| ☐ 必须懂得的二十二条职场潜规则 | 193 |
| ☐ 在正确的时间做正确的事    | 196 |
| ☐ 高情商的职场休息方式     | 198 |
| ☐ 确定目标让你不再浑浑噩噩   | 200 |
| ☐ 职场不相信委屈的眼泪     | 203 |
| ☐ 懂得放弃的深刻内涵      | 205 |
| ☐ 找到快乐工作的秘诀      | 209 |
| ☐ 懂得苦中求乐的真谛      | 212 |
| ☐ 培养有益的职场钝感      | 214 |
| ☐ 尽量不要出现失误       | 216 |
| ☐ 在逆境中创造奇迹       | 218 |
| ☐ 不要固守习惯迷信经验     | 223 |
| ☐ 注重打造个人魅力       | 225 |
| ☐ 要警惕职场年龄恐惧症     | 227 |
| ☐ 给自己一道警戒线       | 229 |
| ☐ 表现出足够的敬业精神     | 231 |

## 第一章

## 学会跟上司相处

上司是你的直接领导，你的荣辱兴衰，在很大程度上操纵在上司手中。搞好与领导的交往，取得上司的赏识，你就会工作顺利，事业有成。在这个问题上，人们往往有两种倾向：一种认为处理好上下级关系是上级的事，我是下属，干好自己的工作就行了；另一种认为，与上司搞好关系不是吹、拍、溜吗？这样做很庸俗，会丧失自己的人格。这两种认识都有点偏激。事实上，只要我们坚持体面、正直、光明磊落的行为原则，掌握正确的交往方法和技巧，就会使上司对自己产生好感，受到青睐。

## ◎{ 尊重上司是立身职场的基本理念

人与人之间的彼此尊重是很重要的，上司很在意下属是否尊重他，如果你不尊重上司，他不仅会对你产生厌恶，甚至会将其理解为对他个人权威的蔑视。

生活中时常可以听到员工抱怨自己的老板吝啬、虚伪或是有其他的缺点，但在此之前，要弄清楚的一点是：没有人逼迫你为这样的老板工作，如果你的老板真的如你所说的那样一无是处，你大可选择离开，而不是在背后指责他的缺点。

上司，是公司的核心人物，他自己的言行及决策对公司有很大的影响。上司的决策往往是经过深思熟虑的，因此当他的决策下达之后，不管你是否同意他的观点和想法，你最起码应当尊重他的劳动。

不懂得尊重你的上司，吃亏的是你自己。许攸就是一个很好的例子。

建安四年，官渡之战爆发，曹操在和袁绍的争战中一直处于下风，他为此头疼不已。就在这时，袁绍的谋士许攸离开袁绍，前来投奔曹操。曹操听说许攸来投，大喜过望，赤着脚就去迎接许攸。此后，正是许攸给曹操谋划了奇袭乌巢、断袁绍粮草后路的计策，使得曹操打赢了这场艰苦的战役。

许攸从此洋洋得意，每次曹操打下一座城池，许攸都要站在城门口大呼小叫：“曹阿瞒，如果不是我的话，你怎么能有今天啊？”如此不尊重地对曹操说话，曹操表面上点头称是，暗地里却已经起了杀机。

一次，曹操的军队攻克了鄄城，许攸又在城门口述说自己的功德，忍无可忍的曹操终于动了肝火，将许攸杀了。

许攸的悲剧，就是因为不懂得尊重上司造成的。在这场上司与下属的博弈中，许攸是自取灭亡，一方面，他错误地将曹操的身份定位为当年那

个和他谈笑的故友，因此对自己的上司曹操缺乏尊重之心；另一方面，他因为过分自信而没有看到上司的优点，也因此忽略了自己的功劳其实是上司采纳了自己计策的结果。试想，如果当时许攸的计策没有被曹操采用，他还有这样耀武扬威的机会吗？

由此可见，尊重自己的上司，是身处职场的最基本要求。没有一个上司会喜欢自己的下属处处居功自傲，事事逞能，以自己为核心。这样的下属，本身就缺乏在职场打拼的立身理念，更不会讨上司的喜欢，弄不好还会落得一个悲惨的下场。

与许攸相比，同样是曹操的谋士，郭嘉对待上司的态度就要比许攸高明得多。

郭嘉在27岁那年离开袁绍，投奔曹操。在和曹操讨论天下大势后，两人大喜过望。郭嘉说曹操“真吾主也！”而曹操则高兴地说：“使孤成大业者，必此人也。”此后，郭嘉成为了曹操前期五大重要谋士之一，“每有大议，临敌制变，群策未决，嘉辄成之”，为曹操平定河北立下了汗马功劳。

立下功劳的郭嘉始终没有居功自傲，恰到好处地处理君臣关系。郭嘉在曹操平定辽东的战争后病逝，年仅38岁。曹操此后一直对郭嘉念念不忘。在赤壁兵败之后，曹操更是捶胸顿足地说出了“若郭奉孝在，不使孤至此”的话，可见曹操对于郭嘉的欣赏。

曹操甚至在郭嘉死后，将他的家眷都接到了自己的府上，更为郭嘉上表追功。曹操说：“郭嘉本来身体就不好，他常常说他如果到了北方就死定了，但攻打河北的时候，他还是义无反顾地跟随我，这是拼了命要为我立功啊！现在我虽然为他追讨了封赏，可是对于一个已经死了的人来说，这有什么用啊！”追思感念之情溢于言表。

三国时代是一个上下相疑的多事之秋，曹操和郭嘉能够做到这样相互欣赏、互相扶持的主从关系，是很不容易的。从这里，也能够看出郭嘉在对待上级的问题上显示出的高超智慧。

将曹操对待许攸和郭嘉的不同态度进行对比，可以从中看出一些在职场打拼所要遵循的原则。同样是从袁营投奔而来，同样都是智能之士，下场却存在着天壤之别，原因就在于郭嘉很清楚，作为一个下属，要做的就是从上司的角度出发，事事为上司的利益考虑，经常是“臣策未决，嘉辄

成之”，这自然会赢得曹操的赞誉和喜爱；而许攸则始终不忘自己曾经立下的功绩，标榜自己的才能，这自然会遭到上司的反感。



### 心理学点拨

人的创造性和主观能动性，都是在服从的基础上建立的。在上司与下属的相处中，作为下属的你，一定要明白：给自己做事和给别人做事是两回事，是不能混为一谈的。当上司的立场处于首要地位的时候，你就应当听从上司的分配，尊重上司的决策。

## ◎{ 怨恨上司会把自己逼入绝境

有这样一个故事说：在希腊神话故事中，有一位大力士，他的名字叫海格力斯。有一天，他走在坎坷不平的路上，看见脚边有个像鼓起的袋子样的东西挡住了他的路，于是，他便踩了那个大袋子一脚。

可是，让海格力斯非常吃惊的是，那个袋子发生了神奇的变化，它不但没被海格力斯有力的一脚踩破，反而膨胀起来，并成倍成倍地增大。

这更加激怒了英雄海格力斯。他立即拿起了一根大木棒砸那个袋子，可没想到的是，这一次，这个大袋子飞快地膨胀起来，居然膨胀到把路全部堵死了。

海格力斯非常无奈，想不到这个袋子因为他的打击而膨胀报复了他。正在他不知道该怎么办的时候，一位圣者走到他跟前，对他说：“朋友，这个袋子叫做仇恨袋，如果你恨它，它会更加报复你，膨胀起来与你敌对到底。但是你不惹它，它便会小如当初。”

人与人之间也是如此，“仇恨袋”开始很小，如果你忽略它，矛盾化解，它会自然消失；如果你与它过不去，加恨于它，它会加倍地报复。在职场中也是一样，如果一个人怨恨自己的上司，得到的就是毁灭性的报复。

坦白地说，员工和上司的关系没有完全融洽的，没有哪个员工在工作中能保证永远不被自己的上司批评，这时，一定要有正确的态度，那就是冷静思考，思考这样的一个问题，那就是上司批评你的目的是什么？是为了让你难堪，为了让你难受，为了让你颜面扫地？还是为了让工作顺利推动下去，让你不再犯同样的错误？这些问题，如果你足够冷静，你应该有正确的答案。很多时候，员工看到的都是工作中的细节，但是缺乏大方向上的把握，上司要为整个公司的运营负责，站到了一定的高度上看问题。

如果员工理解了这一点，工作环节就会顺畅；如果不理解，那么至少也该知道服从，打仇恨袋，伤害的只能是自己。

雅姿的工作是网页设计，她的能力是不容置疑的，而且对待工作认真负责，还时常有令人眼前一亮的创意。但是，她却在工作中吃了大亏，因为她与上司产生了矛盾。

事情是这样的：雅姿为了让网页能将产品成功外销到公司的新市场中，费尽了心力，每到晚上她都主动加班，坚持自己的设计一定要出最好的效果，对于制作中的每一个小细节她都认真地处理。可是，距离客户约定的时间越来越近了，上司找到了雅姿，让她在限定时间内做出来。

雅姿有自己的坚持，终于延后了几天，在客户不满的时候递交了方案。对此，上司没有表扬雅姿的夜以继日，而是因为工作流程的不顺畅，在团队聚会时批评了雅姿。

这一次的批评让雅姿记在了心里，一方面雅姿从此能够准时地递交方案了，可是另一方面，雅姿始终对老板的批评有所抱怨。有时候在和客户的沟通中，她就流露出不满，对客户讲有的细节做得不够好，是因为自己的上司根本不懂得设计，而且为了更快地接活实现利润，上司也会让她赶工，这样质量就难免下降。

在雅姿和客户的沟通中，她赢得了所有客户的好评，但是她在公司很明显地被“边缘化”了。不知道为什么，雅姿发现自己无论有多少客户，

无论工作多出色，她就是拿不到丰厚的奖金，也并未得到提升，公司开会时，上司对她公开怠慢，这让她的工作环境也恶劣了起来。因为同事们都是看上司脸色行事的，于是雅姿在公司越来越被动，她终于在反思中懂得了自己失误在哪里。

没有一个上司不关注自己的客户，要知道有很多客户本身就是上司的朋友，上司不可能不知道员工在客户面前对自己的评价。如果记恨上司，在客户面前损害了上司的威严，那么上司的报复就会立竿见影。雅姿也非常后悔，她终于懂得了身为一个老板，要承担公司所有的成败，主观意识肯定很强，她不该因为记恨上司，以至于毁了自己的前途。

工作中的上司和被上司的关系，就是最正确的上司和员工的关系。在公司里，无论遇到什么样的事情，无论自己的上司是什么样的人，一定要记住一条铁律，那就是如果一个人和自己的上司作对，即使是心理上和自己的上司不合，那么他也一定会被赶出公司大门。

只有在心理上懂得上司是必须尊敬而不能怨恨的人，在和上司产生矛盾的时候，放下“仇恨袋”，发自内心地认可上司的权威地位，懂得上司做事的初衷并不是为了难为自己，才能更好地工作，在公司扎稳脚跟。



### 心理学点拨

如果上司没有给你想要的待遇，而你还想得到你想要的，你应该克制自己内心的不满。无论你心里有多少不满，在上司面前，都要努力做出毫不介意的姿态，强迫自己用更积极的心态工作，这样才能笑到最后。

## ◎{ 员工的天职就是服从和执行

“员工的天职就是服从和执行”，这是镌刻在美国一家公司培训室中最醒目的警言。“无条件服从”是沃尔玛集团要求每一位员工都必须奉行的行为准则。

服从不是抹杀员工的个性，也不是残酷的体制，而是一个企业确保公司决策顺利执行的关键。作为员工，对上司指派的任务都必须无条件地服从，没有服从就没有一切。

一位知名企业家曾经在某市电视台经济频道的谈话栏目中谈论了这么一个话题：当今的企业文化还要不要服从。现场几乎所有观众都认为，企业应该遵循人人平等的原则，而不是一味的服从，但当在场的一位企业家说出了自己企业的问题时，现场的观众却对自己之前的想法产生了质疑。

这位企业家说道：“虽然我们公司在行业内排名前三，但我现在还是十分着急，因为外国企业入驻会对我们形成极大的威胁，所以必须抓住机会，加快发展速度。”

主持人问道：“您现在已经有了明确的发展方向，相信计划也已成型，为什么还这么焦虑？”

“问题就出现在这里。”企业家说，“虽然总部已经按照我的思路制订了策略、计划，但分公司认为总部的方案不好，而他们自己又拿不出好的方案。后来我们又根据分部的提议采取了像刚才那位观众说的民主做法，可还是不行。后来整个公司的效率非常低，早提出的计划一直拖着。”

听完企业家的阐述，主持人若有所思地说道：“也许是因为企业的文化缺少了灵魂才造成这样的现状，我想这个灵魂可能就是大家所说的服从吧。决策权本就在总公司，而且风险也是由总公司来承担，分公司不服从，就有点本末倒置了。”