

RSZL CS

第三輯
人生哲理叢書



巧妙地和上級相處

見機行事

renshengzheli

congshu

(日) 邑井操 著

硯雲 編譯

中国城市出版社



见机行事

——巧妙地和上级相处

(日) 邑井操著 砚云编译

天一 审核



中国城市出版社

封面设计: 曹 强

责任编辑: 刘德遼

见 机 行 事

(日) 邑井操著 砚云编译
中国城市出版社出版发行
(北京东单西总布胡同58号)

新华书店经销

水利电力出版社印刷厂印刷

开本: 787×1092毫米 1/32 印张: 4.5 字数: 100千

1991年4月第1版 1991年4月第1次印刷

ISBN 7-5074-0452-8/G·159

印数00001—23200册 定价: 1.90元

人生哲理丛书总书目

第一辑

错误与人生

批评与人生

成功启示录

妙语惊人——怎样富有幽默感

善解愁肠——怎样和烦恼作斗争

巧结人缘——友谊心理浅谈

克己制胜——竞赛中的高技巧对策

恰到好处——如何展示自己的魅力

迷彩人伦——艺术与人生的辩证思索

第二辑

异想天开——创造性思维的艺术

两性沟通——献给爱情十字路口的男女

左右逢源——控制时间和生命的艺术

察言观色——对话心理战

妙手回春——日常心理障碍的自我排除

稳操胜券——破译人际关系的密码

尽诉衷情——充分表达七情六欲

心领神会——迅速理解他人传递的信息

第三辑

独具慧眼——从身体语言猜解人意

铁腕雄心——事业成功的机遇与手段

侠骨柔肠——正确地对待生活中的碰撞

斩断情根——潇洒地同友人情人分手

佳音常随——音乐给人生的浪漫色彩

见机行事——巧妙地和上级相处

光彩照人——仪表与人生探秘

处变不惊——培养稳定的心理素质

目 录

1. 精诚所至 金石为开..... (1)
 - 一、如何与领导融洽相处..... (1)
 - 二、领导也是领薪水的人..... (3)
 - 三、创造环境 改造环境..... (4)
 - 四、把握依赖信任的尺度..... (5)
 - 五、注意大费心机的人..... (8)
 - 六、不要忽略了话中的人情味..... (10)
 - 七、磨练我们人才的是可靠的领导..... (11)
2. 善解人意 言行周全..... (13)
 - 一、领导难免会因未收预期效果而冒火..... (13)
 - 二、因下属不了解而感叹..... (15)
 - 三、体谅领导的苦恼..... (17)
 - 四、了解领导的微妙表情..... (18)
 - 五、意志消沉时会表现在背影上..... (20)
 - 六、学会辨别真伪善心..... (21)
 - 七、不要促使事态激化..... (23)
3. 运筹帷幄 欲擒故纵..... (26)
 - 一、能力是意志的表现..... (26)
 - 二、要懂得先“人”后己..... (28)
 - 三、外交的“辞令”..... (30)
 - 四、对事情的成败且勿耿耿于怀..... (32)
 - 五、魅力的效应..... (33)

六、巧妙地询问与商量	(35)
4. 鼎力相助 左右逢源	(39)
一、不要只想依靠	(39)
二、先“施”而后“受”	(40)
三、吝于帮助不足以成大器	(41)
四、勿将施予当作恩惠	(44)
五、做不到的事要断然拒绝	(46)
5. 学无常师 垂帘听政	(48)
一、只会逢迎并不伟大	(48)
二、假戏真做的戏中戏	(49)
三、取人之长 补己之短	(50)
四、不战而胜	(52)
五、喜怒不形于色	(54)
六、气魄能使对方屈服	(57)
6. 茫茫人寰 千姿百态	(59)
一、人的个性千姿百态	(59)
二、舞台后的人	(62)
三、地位愈高愈感不安	(64)
四、知己知彼	(65)
五、兵马未动 粮草先行	(68)
7. 太极神功 古为今用	(70)
一、他山之石可以攻玉	(70)
二、由处事方法来判断一个人	(72)
三、手腕巧妙的人	(73)
四、松永安左卫门的修业时代	(74)
五、占卜不是未来	(78)
8. 知己知彼 百战百胜	(81)

一、认识自己的共事者·····	(81)
二、创造生存的环境·····	(83)
三、冷静地分析别人·····	(85)
四、与独身者的交往·····	(87)
五、了如指掌·····	(89)
六、成熟来自磨练·····	(91)
七、人之品行源于生平·····	(93)
八、时代烙印的各型人·····	(95)
九、了解自己的时代·····	(97)
十、交友要知面知心·····	(98)
9. 迎难而上 切忌说“不” ·····	(101)
一、尽最大的努力去做 ·····	(101)
二、劝谏要恰到好处 ·····	(103)
三、身传重于言教 ·····	(105)
四、先声夺人的诀窍 ·····	(107)
五、因人制宜 广用人才 ·····	(109)
10. 含笑批评 少挑毛病 ·····	(112)
一、指责宜用中性描述 ·····	(112)
二、偏听则暗兼 听则明 ·····	(113)
三、走动管理有实效 ·····	(115)
四、勿朝下级泼冷水 ·····	(116)
五、巧用电话常联系 ·····	(118)
六、选手足相投的助手 ·····	(119)
七、树立高大的形象 ·····	(121)
11. 问题如山 专攻难点 ·····	(123)
一、按轻重缓急排次序 ·····	(123)
二、变“瞎忙”为“真忙” ·····	(124)

三、信任与放手的艺术	(126)
12. 面对挫折 妙手回春	(129)
一、当你跌倒之后	(129)
二、注意“反常”的下级	(130)
三、“虫瞰”与“鸟瞰”之别	(132)

精诚所至 金石为开

一、如何与领导融洽相处

能否遇到开明的领导，对你的前途影响重大。

我劝你在工作上务必专心进步，不要奢想太多。以专心致力于工作的态度，表现在行动上，即使你默默无言，开明的领导也会与你融洽相处，不用你刻意费心。

日本早川电机公司的董事长早川德次，在少年时代，是个在东京装饰品公司工作的工人，他的老板因逢景气佳，业务进展很顺利，因此，他除了经营装饰品外，另外又做起别的事业，即铅笔工厂。然而，不久之后就因不景气，而终告失败倒闭。老板受了刺激病倒在床，工人们深感前途无望，纷纷各自寻求生路，只有早川德次一个人留下来。

他看到老板事业失败，又病倒在床，而更不忍离开他，乃将工厂所制造的有小毛病的铅笔，拿到深川八幡庙附近，摆了一个夜摊，苦心经营。这些铅笔虽都有一些小瑕疵，但由于他能坦白地指出，得到了顾客的谅解，以便宜的价格全部售出。

铅笔卖完了，他就制作灯笼。他每天将制作的灯笼拿到八幡庙附近去卖。当夜色昏暗时，他就把两个箱子分放两旁，在箱子上各竖一根竹竿，在两根竹竿间拉一条铁丝，把自己做的灯笼挂上去，引人注目。因此，他的灯笼很畅销。

最后他把所赚的钱都交给了老板。

躺在病床上的老板，高兴得淌下泪来。

在天色尚未昏暗，而夜摊的工作准备完毕后，他就努力地读《日本少年》这本杂志。他打算每天学一个字，这样，一个月就可以学30个字。在小学二年级时就辍学的早川，他之所以能认识许多字，都是在从事夜摊买卖的时间学来的。

有一名肉商，看到他这么认真，很佩服他。这位肉商被这名16岁少年的认真奋斗精神所感动，就问他：“你将来想做什么呢？”早川回答说：“我想象你一样，做一个肉商。”肉商说：“不要开玩笑，卖肉的人不是象你这样认真的人，你的前途很有希望。”肉商又问：“你为何要摆夜摊呢？”早川就详细地说明原由。

肉商听后相当感动，说道：“真了不起！好！你今后可以将东西摆在我那里卖，我提供你最合适的场地。”此后，便给早川许多方便，使早川的生意愈来愈好，而病倒在床的老板越发高兴。

认真做事的态度，任何人的眼睛都可以看见，同时，人们也总是喜欢帮助这种人。

你如想遇到开明的领导，就要专心做事，努力地工作。

我常听到一些青年男女说：“我真不知该怎么办才好！”并为此而感到苦恼。此时，我想告诉他们：“当你不知要做什么才好时，就去做一些对他人有益的事。以自我为中心的想法，往往会碰壁，应该以对方为中心，多方设想，或者以大局为重，领导一定会感受得到。”

做工作出色，且用良心去做，只要是有心的领导，一定会注意你，也会认为：“真是少见的人才”而逐渐接近你。向你亲切地伸手，并说：“到我这里来工作如何？要不要在

我这里试试看？”

在繁忙的工作中，领导会瞪大眼睛寻找能干的人。你应该相信领导的眼睛，踏踏实实地工作，充实日常的生活。

二、领导也是领薪水的人

有一件事你必须注意，那就是领导和你一样，他也是领薪水过日子的人。如果你忽略了这一点，那就未免太大意了。

不管是什么人，都有他做不到的事，好的领导，在能力范围内，一定会尽量想办法提拔得力的助手——比如是你。但是，凡事也有个限度，即使领导愿意全力帮助你，但也无法超出自己能力范围之外。如果你要求他无限量地帮助你，那就太过分，也是很无理的事。

有关提升、金钱之类的事，我们不可以随便去拜托别人，因为这是最为难，也是最麻烦人的事。领导即使再器重你，如果部下想向他执意要求这类事，领导便会开始疏远你。

不仅如此，他们还担心此举会破坏以往双方所建立起来的情谊。刻意提这类事的人，譬如要借钱的人，当然并非起初即打着赖帐的主意，但是，当他无法偿还时，就不得不成为不讲义理的人。一旦如此，对彼此都是伤害。领导因有这种顾虑，所以会拒绝你，因为，与其到时不欢而散，倒不如先拒绝更为好一些。

有的领导，可能有时会为了部下，虽明知有危险，仍会答应帮忙。但是，他绝不可能完全牺牲自己去帮助你，因为领导也有妻子、儿女、父母，他也有一本难念的经。尽管他很愿意帮助你，但却不敢超过自己能力之外，而连累亲人。

另外，凡是会让领导感到负担很重的事，最好也不要提出来。否则，领导以后会对你提高警觉。并且，你会失去领导的信赖。

三、创造环境 改造环境

对企业界来说，有用处的人，才会受到尊重，平平庸庸的人，企业方面就根本不会重用你，这是很简单的道理。

如果你想跟领导保持信赖关系，就必须表现出工作能力。领导肯定了你的能力，他就不会放弃你。相反的，如果他认为你没有能力，他也就不会器重你。这就是处于竞争社会中靠薪水生活者面临的抉择。

日本的德川家康，其伟大的地方，就是对有相互依存关系的领导，他一定会竭诚尽力。这种为领导尽心服务的人，已经很少见了。

在现在这个社会，不管做什么事，忘了尽心尽职的人很多，但是，却很少会讨厌别人为他尽力。实际上应该提倡的是：我为人人，人人为我。

为了事业的成功，为了社会的进步，为了创造自己更好的生存环境，与一位开明领导共事，就应该尽心尽力辅佐左右。何况，开明领导知人善任，抛开知遇之恩，从大局而言也要尽职尽责。可惜这种年轻人现在已很少。所以，一旦你能脚踏实地地尽力做事，领导一定也会帮助你、提拔你。而双方这种信赖依存关系建立之后，对你的前途大有希望。

但是要注意的是，如遇到一位不开明的领导，我们所言的则又另当别论，你面临的问题将是在顾全大局的基础上，怎样与领导融洽相处，创造环境，改造环境的问题了。

四、把握依赖信任的尺度

(一) 不可过分依赖

口头上说得很动听，但到了最后关头，他可能会为了自己的利益，而牺牲你。这种领导也不是绝无仅有的，当然，这样的领导也有，只是会利用部下而已。

不管你是如何努力工作，使他领导的部门工作卓有成绩，也得不到他的肯定，勤奋的工作也被抹杀，甚至部下所建立的功劳，他会据为己有。

象这种领导，大部分都是很会奉承，拍马屁的人，他会尽量让他的上级高兴，而部下为自己努力做的事，他却视为理所当然。并说：“我对我的上级都很服从且尽心尽力，所以你们也应为我尽力，这是应该的。我无须感谢你们，也不必付酬劳给你们。”矛盾的是，这种领导却很希望得到他的上级的感谢和酬劳。一切都是为了自己的私欲行事，如果你跟他打交道，迟早连你的血都会被 he 吸得一干二净。

(二) 依赖对象的识别

有些领导，不管部下怎样为他拼命做事，他也不会帮助你，反而在一旁袖手旁观。他并非怀着“年轻人应多吃一点苦头，这是用金钱也换不来的经验”的好意，而是看到别人忙的不可开交而幸灾乐祸，以冷眼旁观。

这种人绝对不可依赖！这种领导，不管他的头脑有多好，能力有多强，能够替部下解决困难，却不愿发挥出来，只是在一旁袖手旁观。如果你想依赖他，你一定会失望。

这种领导对任何人的失败，他都能够漠视，倘若自己遭到失败，陷入痛苦的困境，就会想出卑鄙的手段，设法解救

自己。因为他对别人的痛苦，总是毫不在乎。

即使是头脑聪明的人，也有可能是寡情的人。拥有冷静头脑的人，大多数也都拥有处理情感的聪明才智，很伶俐，对事务的判断力很强，所以这种人很有才能。然而有才能的人，并不一定都很有人情味。一个头脑好，又有人情味的人，实在很了不起，这种人才才靠得住。而头脑好、心地冷酷的领导，对部下来说是最糟糕的领导。

因为他仗着自己的头脑好，所以会看不起别人，又因他自己很少体验过挫折，因此对人的同情心也很淡薄。一个属于秀才型，头脑也很不错，但因得不到众人拥戴，而变成孤独怪僻的人，大部分都是属于这种人。

（三）彼此的信任

自己心情好的时候，对部下就很好，心情不好的时候，态度也完全两样，对部下很苛刻，对部下而言，到底要怎么做才能获得彼此的信任，实在无法判断出来。这种领导很难相处，不可信赖。

而怀才不遇的领导，多半是属于这种形态的人。

眼前有某种得意的事，他就突然活泼起来，认真做事，部下也觉得这领导真了不起。但转眼间，却又开始失望泄气，那是因为失去了眼前的利益，故失去了工作欲望。

这种领导，只要有利益，他就会做多于他人好几倍的工作；但无利可图时，就又无精打采。金钱、女人、名誉样样都好，只要有某种利益，他就会认真地去干。但是，他对工作本身，并没有耐心，不能持续做下去，这种人的心情很不稳定。这种人并不怎么坏，但因自己心情不稳定，又不负责任，故不易成功。假使你跟着这种人，自己便无法进步。

（四）信任——依赖的基础

人可能都有过长期辛苦工作的经历，有人因磨练而获致成功；但是，也有人因辛苦折磨而未能发迹，所以人并非都能有成就。

在早年日本军队中，有一人一直无法升为上等兵，一直是一等兵。后来有新兵加入，自己虽当了二年兵，但被有些优秀的士兵——入伍仅半年，就由二等兵升成一等的新兵追上。这样，那个当了很久一等兵的人就与新兵军阶相同，但他虽心怀不满面上却自鸣得意，背后就四处散布流言，诋毁别人。

“象他那种不中用的人，哪能升级，那些人都是善于奉承的人。象我这种不懂得奉承的人，当然就不容易升级了。不！我一开始就不想升级，我认为升不升级并没有什么，因为人并不是由此评定其价值。”

在领导中，也有象他这样不长进的人存在。他们认为自己的上级，都没有识人的眼光。比较会奉承的人，一直升级。象自己这样，老是做原来的工作，却得不到赏识。这种领导，可信任的程度太低。他们常常会这样说：“我刚进这家公司时薪水是××元，现在新进的人员一进来就拿高薪，真不象话。我象他们一样领那么多薪水时，我已经奋斗了××年。”他们并没有考虑到物价指数的上升，只是在薪水上打转。有时也会说：“现在的年轻人，都是在太太面前采取低姿势。这些人都是在过分保护之下长大的，所以家教并不严谨。象我，服务了10年，连一天都没请过假，晚上也加班，很少在12点以前回到家。所以，在我的同事中，我最先升为处长。”以此炫耀自己，贬低别人。

这种人在背后拼命地指责上级，但当上级到自己的工作

岗位上考察时，就又表现得很谦卑。象上级遗忘了手提包，他就自己开着车亲自送到上级领导手中，尽量设法找机会表现自己的忠心。其实，这件事原本只要让部下去做就可以。但是，为了邀功，所以自己来做。

这种人对属下却常说：“成功并非只靠手腕，而是要靠政绩。”象这种领导，可信度更低。另外，以往曾经辛苦过一段日子，却不怎么发迹的领导，体贴下属的人大有人在，可自认为媳妇熬成婆的人也有，要靠你自己眼睛去判断。也有上司值得信赖的，所以觉得人都不可靠的想法，会使你误入歧途。我们应该明察可信赖的人，识别不可靠的人。

五、注意大费心机的人

通常轻易向你刺探别人的人，是很难交往的，因为这种人常以自我为中心，来批评别人。

“喂？你觉得B先生如何？别人对他的评价如何？他的人缘如何？例如：做事认不认真？……等等。”如果他这样问你，你如何回答他呢？相信你一定会感到很困惑吧！

如果说出来，似乎在讲他人的坏话，不说嘛！似乎又不好交代，你可能会疑惑这人为什么要这样问吧！假定他又是上级，他对A说：

“我最信任你，所以在你这一科中，我想依靠你提供情报，不管你说什么，我都会替你保密，不告诉任何人。我想安排你科中的人来做一件事，所以对你们科员的人品和能力，我都必须要了解。我知道你很为难，但没关系，在不妨碍的程度内，你尽量说说看。”如此，当部下的很难不开口吧！

“我认为B很能干，无可非议。”当然，你也不好意思