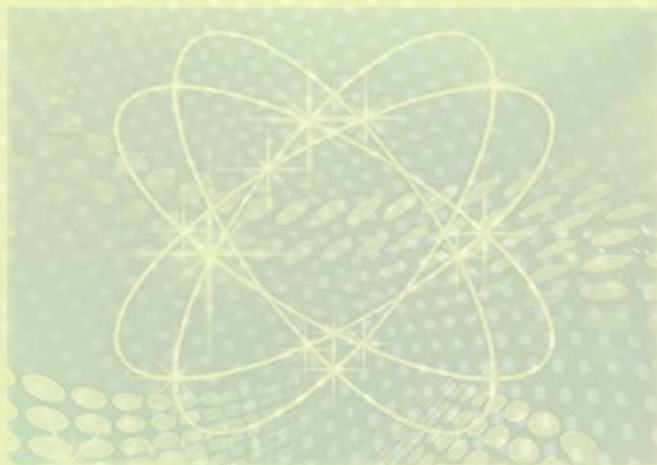


漫漫求知路:5

求知与奋进

李华伟 主编



辽海出版社

图书在版编目（CIP）数据

求知与奋进/李华伟主编. —沈阳：辽海出版社，2011. 3

（漫漫求知路；5）

ISBN 978-7-5451-1223-8

I. ①求… II. ①李… III. ①成功心理学 —青少年读物 IV. ①B848. 4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2011）第 022456 号

责任编辑：段扬华

责任校对：顾季

封面设计：文海书源工作室

出版者：辽海出版社

地址：沈阳市和平区十一纬路 25 号

邮政编码：110003

电话：024—23284469

E-mail: dyh550912@163.com

印刷者：北京汇祥印务有限公司印刷

发行者：辽海出版社

幅面尺寸：140mm×210mm

印张：36

字数：680 千字

出版时间：2011 年 3 月第 1 版

印刷时间：2011 年 3 月第 1 次印刷

定价：238.40 元（全 8 册）

版权所有翻印必究

前言

学会共处，不只是学习一种社会关系，它也意味着人和自然的和谐相入。从我国古代“天人合一”的思想传统到当代世界倡导的“环境保护”和“可持续发展”，无不指明了学会与自然“共处”的重要性。这种学习，像其他学习一样，也包括了知识、技能和态度、价值观念的习和养成。知识经济的时代，人人需要终身学习。学什么？怎么学？学会求知、学会做事、学会共处、学会做人。从本质上来说，成人一生的发展模式和对待新事物与旧事物的兴趣模式都与三个月的孩子几乎相同。本选题献给想把孩子培养成才的父母们，献给看不懂孩子为什么越来越不按成人的想法生活和学习的父母们，献给不想让孩子变成冤家的父母们，本丛书是帮助父母从本质上认识自己的孩子，了解孩子成长规律，把握系统爱育方法的通俗读物。

目 录

藏起你的锋芒	1
与同事相处有道.....	4
知己知彼	8
良禽择树而栖	12
成功求职方略	16
刚柔相济处世	19
给别人留面子	23
应对自如立于不败之地	27
无为而治	31
处弱勢不气馁	34
妥协不是软弱	38
大丈夫能屈能伸.....	42
成全别人.....	45
顺应形势发展	48
施于人者被施	51
办事不要走极端.....	55
施恩于人的技巧.....	58
刚柔相济，张弛有道	61
须柔时则柔，逢刚时即刚	70
以柔克刚	77
以弱示人	83
遇强示弱，遇弱示强	91
耐心可胜	98
以理服人	103
恩威并施	109
人生自在方圆中.....	116

和而不同	125
绵里藏针	128
拿得起放得下	133
“红脸”与“白脸”	140

藏起你的锋芒

一个人若无锋芒，那就是庸人，所以有锋芒是好事，是事业成功的基础，在适当的场合显露一下既有必要，也是应当的。但锋芒可以刺伤别人，也会刺伤自己，运用起来应该小心翼翼，平时应插在刀鞘里。所谓物极必反，过分外露既不容易达到事业成功的目的，又不容易推动晋升机会。

“花要半开，酒要半醉”，这句话的喻意是一个人活在这个世上，不要锋芒太露，才能防范别人，保全自己，这是很有道理的。凡是鲜花盛开娇艳的时候，不是被人立即采摘而去，就是衰败的开始。

人都是有嫉妒心的，而小人，嫉妒心更强，他们更多地表现在妒能嫉贤上。因而，如果你才高五斗，但不善于隐藏，锋芒外露，就很容易把别人的锋芒压下去，得罪人，并为人所嫉妒，最终可能难保其身。

在职场中存在着这样一种自视颇高的人，他们锐气旺盛，锋芒毕露，处事则不留余地，待人则咄咄逼人，有十分的才能与智慧，就十二分地表现出来。他们往往有着充沛的精力、很高的热情，也有一定的才能，但这种人却往往在人生旅途上屡遭波折。

大多数上司都不会太喜欢那些锋芒超过自己的下属。他们喜欢下属跟着自己走，但却不喜欢下属跑得快过自己。如果你的智力、精力、能力等超过他们，可能会让他感到不安，感到威胁，所以常有“枪打出头鸟”的做法。

汉代有一位才人名叫贾谊，他因对《诗经》过目不忘而闻名于郡中。吴廷尉当时任河南太守，听说他很有才华，就把他收到门下，并且对他很是欣赏。孝文帝刚登基时，听说河南太守吴公很有政绩，并

且此人原来与李斯同邑，曾是李斯的学生，于是就任他为廷尉。廷尉在孝文帝面前大夸贾谊，说他熟读百家之书，孝文帝时任贾谊为博士。

当时，贾谊才 20 多岁，年少英姿。每次招集大臣们开会时，各位老臣认为能力比不上贾谊，孝文帝很高兴能拥有贾谊这样富有才华的人，便越级提拔他。贾谊在一年之内就做了太中大夫。

贾谊认为汉朝当时天下已经太平，因此应当改正朔，易服色，法制度，定官名，兴礼乐。他还自作主张，草撰了新的仪规礼法，认为汉代的颜色应以黄为上，黄即土色，土在五行中排行第五，故数应用五，还自行设定了官名，把由秦传下来的规定全都改了。虽然孝文帝刚即位，不能一下子都按贾谊的意见去办，但却认为贾谊可担任公卿。大臣周勃、灌婴、东阳侯张敖、御史大夫冯敬等贵族都因此而忌恨贾谊，常常在文帝面前说贾谊的坏话：“年少初学，专欲擅权，纷乱诸事。”于是，孝文帝疏远了他，不再采纳他的建议，让贾谊当长沙王的陪读太傅。

过了一年多，文帝召见了贾谊，与他长谈到半夜，然而“不问苍生问鬼神”，贾谊当时不能自陈政见。后又让贾谊当梁怀王的太傅，梁怀王是孝文帝的少子，很喜欢念书。后来，孝文帝封淮南后王子四人都为列侯。贾谊数次上疏谏，认为祸患从此就产生了，又说诸侯或连数郡，并非自古以来就有的制度，可进行削减。贾谊悔恨自己没有尽到老师的责任，哭了一年多，也死了，当时年仅 33 岁。

作为下属，和上司相处一定要有分寸。也许上司某些方面不如你，但你仍得注意：当面说话不要咄咄逼人，不要冷嘲热讽；私下说话也不要品头论足，旁敲侧击；更不要让上司当众出丑，不能收场。

通常在下属中的某些出类拔萃或者功高盖主者，他们有恃无恐；还有一些娇生惯养、目无尊长的人，他们心浮气躁，也容易犯这类毛

病。但是，如果你恃才傲物或者顶撞上司，当你的行为直接有损上司的形象时，那你就成了一个蔑视上司的人，一旦上司对你心生厌恶，那么你的处境就不妙了。此类的教训，古往今来有很多。

在实行“中庸之道”的过程中有两种难以克服的倾向：一是聪明与贤德的人实行和理解的过头，二是愚笨与不肖的人实行和理解的达不到。所以孔子担心地说：“中庸之道怕是不能实行！”

《昭明文选·运命论》中说：“故木秀于林，风必摧之；堆出于岸，流必湍之；行高于人，众必非之。”

这段话就是对过头后果的昭示。

韬晦，在旧社会，有“圣人韬光”一语。《旧唐书》里记载唐宪宗第十三子李忱在年轻未登位时，梦见乘龙上天，他母亲教他装痴作呆，“以事韬晦”，以防他人加害。可见“韬光晦迹”，并非一般掩藏，无所作为，而是指掩藏自己的野心与真实目的。“韬”“圣人”之“光”，“晦”“真命天子”之“迹”。

在韬晦之术，中，《周易》提出“潜龙勿用”的思想。孔子对此作过精辟的解释。他在《易系辞》中讲：“尺蠖之屈，以求伸也。龙蛇之蛰，以存身也。”他以尺蠖爬行与龙蛇冬眠作比喻研究“以屈求伸”的策略。此后，儒家之徒不仅互相传学孔子屈伸之术，而且在诗文中将其概括为“韬光”或者“韬晦”，竭力加以宣传和美化。

当然，韬光养晦并不意味着什么事也不做，而是尽量把上司交给你的事情做好。同时，还要在上司面前表现出服服帖帖的样子，时不时说上一句“这一切都是在您指导之下做出来的”，尽量少去炫耀你做了什么事，也不要到处去吹嘘你的能力。

与同事相处有道

在公司中，同事可以说是和自己最知心的人。无论有什么怨言或有什么烦恼的时候，同事是最好的倾诉对象。

不管你工作的环境怎样的不顺利，遭遇怎样的坏，但你仍然是可以在你的举止之间，显示出你的亲热、和蔼、愉快的精神，使同事于不知不觉之间来亲近你。

人格优秀、品格高尚的人，不仅受同事欢迎，而且处处能得到同事的扶助。你可以将你自已化作一块磁石来吸引你所愿意吸引的任何人物到你的身旁——只要你能在日常工作中处处表示乐于助人、愿意帮忙的态度。一个只肯为自己打算盘的人，到处受人摒弃。

吸引同事的最好方法，就是显示你自己对他们是很关心、很感兴趣的。但你不能做作，你必须真正关心别人、对别人感兴趣，否则，别人会认为你很虚伪。

与同事相处的方法如下：

为得到对方的共鸣，必须对对方的话有所回应。

夸奖的言辞要能满足对方的自我意识。当对方对自己的赞美有良好反应时，不要就此结束，而必须改变表达方式一再地赞美。

对具有绝对信心的人加以贬抑，反而能更加亲密。

有意忽视在事前听到的有关对方的传闻，而从另一方面赞赏他。

与有自卑心理和戒备心理的人第一次会谈是很困难的，要拆除对方心理上所筑的防卫墙，应表现得平易近人。

听对方的笑话而发笑，比自己说笑话更容易使关系融洽。

同时，办公室也是一个是非场所，每天都在发生着各种各样的是非。这些是非有的是关系到你的，有的是你的同事之间的，有些是一

些小事，有一些是关系到上司的……面对这些是是非非，该怎么办呢？最好的办法是：远离是非。

做一个“公司人”，社交活动不免与公司有关。下班之后，与同事一起喝杯酒，聊聊天，不但有助日常工作，还可能知道与公司有关的消息。因此，公司所办的各种聚会，自然要参加，与同事及上司打一两场“社交麻将”也有必要，但有一点要记着：莫可随便交心。同事之间，只有在大家放弃了相互竞争，或明知竞争也无用的情况下，才会有友谊的存在。如果交了真心，动了真感情，只会自寻烦恼。

同事关系是所有人际关系中较为微妙的一种。同事在一起共事，低头不见抬头见。在很多事情上都要互相帮助，互相关心。然而，同事之间也存在着利益关系、竞争关系，这些关系往往对同事成为挚友是一种制约。因为在利益面前，很多所谓的挚友同事会背叛你。

前辈和上司比较起来，前辈与自己并不存在职位的差距。前辈与自己的差别是进入公司时间长短和工作经验多少的不同。

在自己的前辈中，大多是比自己年龄大的，也许会有比自己年纪小的前辈，但你都要给予同样的尊重。

公司中前辈与晚辈之间没有像大学一样被划分为大一、大二、大三、大四那样具体而严格的级别之差。虽然如此，身为晚辈，自己的意识里就一定要经常记着自己是晚辈。

例如，在上司交给前辈一件工作时，作为晚辈的你如果想帮忙的话，就要试着问：“有什么需要我帮忙的吗？”

或者在上司说“谁都可以，把这个处理一下”时，自己要抢着说：“我来做吧！”这样的主动姿态非常重要。相反地，“他虽然是前辈，可是年龄与自己根本没有什么差别嘛！”“我也正在忙着呀！”“什么

事都要由晚辈做不是太可笑了吗？”如果你这样想、这样做的话，你和前辈的关系是不会很好的。

在工作上经常给予自己提醒和警告的多数是前辈。前辈提醒和警告自己时的说话方式和态度，自己当时可能难以接受，可是，前辈能直接提醒自己就已经很难得了。

日常工作中同事之间容易发生争执，有时搞得不欢而散甚至使双方结下芥蒂。人是有记忆的，发生了冲突或争吵之后，无论怎样妥善地处理，总会在心理、感情上蒙上一层阴影，为日后的相处带来障碍。最好的办法还是尽量避免它。

中国人常用这么一句话来排解争吵者之间的过激情绪：有话好说。这是很有道理的。据心理学家分析，争吵者往往犯三个错误：第一，没有明确清楚地说明自己的想法，含糊，不坦白；第二，措辞激烈、专断，没有商量余地；第三，不愿以尊重态度聆听对方的意见。一项调查表明，在承认自己容易与人争吵的人中，绝大多数承认自己个性太强，也就是不善于克制自己。

相互之间有了不同的看法，最好以商量的口气提出自己的意见和建议，评议得体是十分重要的。应该尽量避免用“你从来也不怎么样……”、“你总是弄不好……”、“你根本不懂”这类绝对否定别人的消极措辞。每个人都有自尊心，伤害了他人的自尊心，必然会引起对方的反感。即使是对错误的意见或事情提出看法，也切忌嘲笑。幽默的语言能使人在笑声中思考，而嘲笑使人感到含有恶意，这是很伤人的，真诚、坦白地说明自己的想法和要求，让人觉得你是希望得到合作而不是在挑别人的毛病。同时，要学会聆听，耐心、留神听对方的意见，从中发现合理的成分并及时给予赞扬或同意。这不仅能使

对方产生积极的心态，也给自己带来思考的机会。如果双方个性修养、思想水平及文化修养都比较高的话，做到这些并非难事。

知己知彼

晋升的机会来了，各种小道消息在单位蔓延。那么，在面临这样的机会时，蠢蠢欲动的你要不要主动地找上司反映自己的愿望，提出自己的要求呢？这常常是人们为之而苦恼的事情。因为，如果自己去要求，很可能就会失去机会；而如果要求，又担心上司会认为自己过于自私，争名夺利，究竟该怎么办呢？

当人们谈论工作目的是为什么的时候，可能有很多不同的回答。但是，谁都不能否认我们是为利益而工作，例如金钱、福利、职务、荣誉等等，否则就显得太虚伪了。在当今社会中，我们说为利益而工作是正大光明的。

我们强调在与老板相处的过程中，要学会争利这个问题，就是由于有太多的人因为不会争利而频频“吃亏”。

作为下级，向上司提出请求时应讲究方式，不能简单化。宜明则明，宜暗则暗，宜迂则迂，这要根据你上司的性格、你与上司以及同事的关系、别人对你的评价等因素来定。

人世间到处充满着竞争。就社会来讲，有经济、教育、科技的竞争，有就业、入学，甚至养老的竞争。就升职来说也不例外，在通向金字塔顶端的道路上每一步都有竞争的足迹。

对于同一职位觊觎者有很多。当你知道某一职位或更高职位出现空缺，而自己完全有能力胜任这一职位时，保持沉默，绝非良策，而是要学会争取，主动出击，把自己的意见或请求告诉老板，常常能使你如愿以偿。

战国时期赵国的毛遂、秦始皇时的甘罗已为我们提供了最好的证明。特别是老板有了指定的候选人，而这位候选人在各方面条件都不

如你时，本着对自己负责的态度，也要积极主动地争取，过分的谦让只会堵死你的升职之路。

虽然管理的职位愈来愈少，但你想担任管理职位的心情如果越迫切，就越会引起反效果。若同事比自己较早升任主管，你就妒恨的话，那么，主管的职位就会离你更远了。

人一焦躁或忌恨时，心理就会失去平衡，并产生异常的心理。心态异常的人，是很容易失去机会的。

当同事比你抢先出头时，你不要着急，也不要妒忌，还是应该尽全力工作，周围的人不会是瞎子的。这就是一种以退为进的办法。

工薪阶层职员沉浮，完全是由上司的看法和周围的环境决定的。你必须懂得以退为进的办法。如果同事升迁你就表示不满，朋友薪水比你高就眼红的话，你便不能出人头地了。以曲线式的想法来说，你若不了解“以退为进”、“后来居上”的战术，必定无法获得胜利。

假如机会到来，轮到你可以晋升。你为了要让这种可能性变成事实，首先必须让你的同事，承认你有资格成为他们的新上司。再说，如果要让你的同事臣服于你，为你效劳，也必须使他们对你的为人处世心服口服。很可能，人事部门在晋升你之前，会先征询你的同事们的意见：“你们肯替他工作吗？”同事们所显示的反应，虽不会直接左右人事单位的决定，但还是会被列为人事考核的参考资料。假使人事单位所得到的答案是：“要我替他做事，门儿都没有！”那么，即使你顺利地晋升，将来也无法如愿地管理你的属下。

在外企中，一般要通过你的薪金来体现你的价值。知道自己到底值多少钱，对于准备跳槽和已经跳槽的人来讲，都是一件比较重要的事情。

即使对于国企来讲，知道自己的价值也会知道自己的付出与获得之比，在选择工作时就知道哪些是需要注意的。

上司总要栽培和提拔他的下属。这样既有利于公司事业的发展，又能更好地满足上司的成就感，因为上司也有可能看中有你。如果你对公司的事业有贡献，就意味着你时刻都有得到上司青睐的机会。

忠诚可靠的人。也许你在公司表现得不那么出众，但却得到了上司的提拔，那是因为他看中了你的忠诚可靠。

乐观自信的人能很快地获得上司的信任，因为他们充满朝气，干工作劲头十足。

对于善于沟通的人来说，良好的沟通能力是工作中不可缺少的，上司不欣赏怪癖的下属。上司欣赏员工的沟通能力是：能设身处地为别人着想，充分理解对方，不以针锋相对的形式对待他人。

能够独当一面，也是上司最需要的。在一个企业，上司不但要分享成功的喜悦，而且还要对其公司承担更重要的责任。如果你能替上司分担一些责任，能够单独主持一个部门的工作，并且做得很好，上司就一定会给你升职或加薪的机会。

具有开拓精神的人。现代社会形势不断发生变化，我们的工作方式也随之不断变化。如果对于这些变化你没有感到不安或无动于衷，那就很危险了。如果你的不安能促使自我鞭策，对事物进行慎重的考虑，想必一定会产生不同的效果。

如果希望成为一名优秀的职员，并获得较多的升职和加薪，就应当读一些与自己的工作有密切关系的理论书和指导书和对为人处世有益的书。

公司是一个充满竞争的小社会，只有在公司里发挥出最大能力的人，才可以使自己干得出色，能够获得更多的升级和加薪的机会。有

许多人虽然工作踏实肯干、尽心卖力，却不能取得理想的效果，缺乏学识就是原因之一。因而，读书学习就成为必要和紧迫的事情。

通过读书可以使我们懂得许多道理，认识未知的世界，开阔视野，丰富知识。从书中收获到的东西是一般的方法所不能比拟的，也是没有办法可以衡量的。读的书越多越广，所取得的收获就越多。

当你如愿地加薪或升职后，你要更加敬业，一刻也不要疏忽。别忘了，很多人都在冷眼旁观，给你打分，如果你做得很好，他们也无话可说了。当得不到重用时，也不要自暴自弃，正好可以利用这一时机广泛收集各种信息、吸收各种知识，以此增强自己的实力。一旦时运到来，你便可跃得更高，显得更加耀眼！

良禽择树而栖

俗话说：“人挪活，树挪死。”所以该“跳槽”时就“跳槽”。当然“跳槽”前要做好充分的准备。弄清楚自己的目的以后，再来比较一下“旧”单位与“新”单位哪个更能满足你的目的，然后再决定是否要主动辞职。

找出“正当理由”说服上司放你走。

跳槽之前应当首先清楚自己有没有把握获得更高的薪金，还要了解你的适应能力有多强，患得患失做各种比较，确定到底如何做才是最合算的。当你跳槽时，就义无反顾地向前冲。

可能当你刚刚跳槽之后，你所从事的行业会突然整体滑坡，就要随行就市，不要与原来再进行比较，因为那样做已经没有任何意义。在市场中体现出来的自己的价值，也是最客观的。

随着自己的跳槽，薪金也会不断地增加，自身的价值也就愈来愈清晰地体现出来，而市场就是你的价值杠杆，你接受的是随行就市的薪金标准。

是否所有的跳槽都会满足你提薪的要求呢？答案是否定的。因为当你辞职时，许多不确定的因素就摆在了你的面前，比如暂时没有了经济来源，你原来确定的公司忽然不想再要人等诸如此类的问题会接踵而来。

在跳槽之后几个月的时间内，你一直在不停地忙碌着，这也是随行就市的一种特点，一旦你不再适应这种生活，你的价值也将下降。

工作水平一般是判断你工作能力高低、决定升幅之多少的标准。升幅比别人低，不只是工资金额多少的问题，对日后的升迁影响极大。工资升幅高，很容易爬上高位。