

LQ

定位商数
Locating Quotient

职场人必懂的

“大圈小圈”定位法则

一个人的成功，99%来自精准的自我定位，只有1%来自运气

人生是一场比赛，但开保时捷的，不一定比骑脚踏车的人，先到终点。

没有精准定位，搞不清正确方向，马力再强，速度再快，也是白忙一场……

人生成败取决于布局，没有LQ（定位商数），就算你IQ或EQ再高，顶多也是别人的棋子；或者，是一台——没有方向盘的保时捷。

跨国际教育训练顶尖大师 江纬辰 傅家义◎著

 南京大学出版社




台湾最畅销的
职场培训图书



LQ

定位商数
Locating Quotient

职场人必懂的 “大圈小圈”定位法则

 南京大学出版社



图书在版编目(CIP)数据

LQ:职场人必懂的“大圈小圈”定位法则 / 江纬辰, 傅家义著. —南京:南京大学出版社, 2009. 11
ISBN 978-7-305-06513-2

I. L… II. ①江…②傅… III. 成功心理学—通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 193005 号

LQ——职场人必懂得“大圈小圈”定位法则
本著作之中文简体字版本经 松果体智慧整合行销有限公司 授权
中文简体字版专有出版权 © 2009 南京大学出版社
江苏省版权局著作权合同登记 图字:10-2009-404 号

出版者 南京大学出版社
社址 南京市汉口路 22 号 邮编 210093
网址 <http://www.NjupCo.com>
出版人 左健

书名 LQ——职场人必懂的“大圈小圈”定位法则
著者 江纬辰 傅家义
责任编辑 陆蕊含 编辑热线 025-83593962

照排 南京紫藤制版印务中心
印刷 南通印刷总厂有限公司
开本 965×635 1/16 印张 10.75 字数 128 千
版次 2009 年 11 月第 1 版 2009 年 11 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-305-06513-2
定价 22.00 元

发行热线 025-83594756
电子邮箱 Press@NjupCo.com
Sales@NjupCo.com(市场部)

-
- * 版权所有,侵权必究
 - * 凡购买南大版图书,如有印装质量问题,请与所购图书销售部门联系调换



你将来会变成什么样，
不是靠命运决定，
而是靠你现在的定位和选择。

【作者序】

没有定位系统， 再强的飞行员也会坠机

LQ这个词，听起来很陌生，但无论在企业、职场、个人甚至家庭中，都扮演了十分重要的角色。

LQ是 Locating Quotient 的缩写，指的是“定位商数”，也就是你对自己应该摆放的位子、应该扮演的角色有多少了解。定位，不只是对自己的生存、事业、工作负责任，同时也是维持大环境平衡的方式。

据说，在二次世界大战时，德国军队里的军医每天都要医治上百个受伤士兵。其中有一个军医亲眼看到自己医好的士兵们，又打仗、又受伤、又被抬进医务室，最后一个一个死掉。

他心里十分难过，心想：“既然医好的士兵们最后还是死，那为什么要医他们呢？”

因为苦思不得其解，军医无奈感顿生，于是辞掉了军医的工作，打算从此远离医界。

但后来有一天，他又下山开始行医了，朋友问他为什么，他淡淡地说了一句：“因为，我是医生。”

因为他从小到大，给自己的定位就是要当个医生，而医生的职责就是解救病人的性命。至于士兵依旧要上战场打仗，那也是他们的定位，如果没有将这个任务完成，那些受他们保护的人，也将失去性命。

一个人能够清楚定位自己，也表示他了解自己的优势在哪里，知道自



己适合在哪些场合发挥。就像短跑选手不会自以为是地挑战马拉松，然后在跑了40公里后，弹尽粮绝，把自己累死在路边。

我曾经听过一个小故事：

有个犹太青年在一家保险公司做得很出色，老板希望他能担任一个重要职务，不过老板是个天主教徒，所以他也希望这个青年也能改信天主教，只是不管他怎么说服，青年就是不为所动。

这天，他找来当地最有名的天主教神父，希望神父能帮忙说服这个青年改信天主教。

经过3个小时，神父和青年眉开眼笑地走出会谈室，老板也开心地迎向神父：“亲爱的神父，在您的感召下，我们又增加了一名同伴，请问您是怎么说服他的呢？”

“啊？我都忘记这件事了！很抱歉，我们并没有多一名同伴，不过他刚刚说服我买下了一笔5万美元的保险。”

这就是了不了解自己定位的差别。

犹太青年十分清楚自己的角色是个“保险业务员”，不论在什么场合，都会为这个职务全力以赴，而神父却对自己“说服者”的角色没有足够的认同，失败是必然的。

管理大师彼得·德鲁克曾经说过：“明确、简单、透彻的经营主张，是每一个成功企业家的特质。”这些企业家从不靠直觉，而是靠着对自己、对产业的精准定位和了解，做出最好的决策和经营方针。

但是很多主管最常犯的错，就是完全不知自己在产业中的定位，一心期待下属每个月赚进50万的业绩，但事实上，10万的业绩已经是产业极限。这就好像明明只能用吸管喝水，却被主管硬逼着用水管喂水，这样下

来,主管得到的一定是失望,而下属则会感受到沉重的压力,最后只能一拍两散。这就是缺乏 LQ 而导致失败的案例。

其实不只是掌权的主管要懂得 LQ 定位法则,想要做一个好的员工,也必然要清楚了解自己在职位上的产值、权限和工作内容,做好定位,才有可能发挥所长,并让大家意识到自己的重要性,不会自怨自艾。

据说在一次经济大萧条中,有家公司决定要裁员,有三种人名列其中,分别是清洁工、司机和仓管。

但他们纷纷表示抗议。

清洁工说:“我们很重要,如果没有我们打扫,没有干净的环境,你们怎么能全身心地投入工作?”

司机说:“我们很重要,如果没有我们运货,产品怎么能快速又准时地销往市场?”

仓管说:“我们很重要,要是没有我们,你连什么时候要补货都不知道。”

老板觉得他们说的都很有道理,决定不裁员,同时告诉全体员工,公司里的每个环节都缺不得,“大家都很重要”。

这句话激起大家的向心力,以自己所干的业务为荣,工作起来特别卖力。这家公司最后不但没被淘汰,还成为跨国大厂。

如果一个人无法定位自己,连自己有多少能耐、适合做什么都不知道,个性也不积极,又怎么能期待别人慧眼识英雄?

在我的经验里,那些自认为自己是钻石,并期待别人把自己从煤灰中挖出来的人,其实都是 LQ 值极低的一群。

就因为搞不清楚自己的定位,才会找不到发展的空间,只能等待伯乐

LQ

“大圈小圈”定位法则

在千百匹良驹中，施舍一个机会给自己。

所以，你是否清楚自己的定位、该扮演的角色、该做哪些事？是否了解自己的优点、缺点？能否完全发挥优势？就是这本书将帮助你理清的要点。

不过要注意的是，大多数的人常常会做出错误定位，因为太顺着自己所期待的剧本走，只重视自己的欲求，忽略了本分上应该要做的事，反而产生严重定位不清的困扰。

也有些人因为对自己的认知有误差，明明只是个小螺丝，却以为自己是CPU，自以为是英雄，但看在别人眼中，只是个爱现、夸张的小丑罢了。最惨的是，当公司要杀鸡吓猴时，最先倒霉的就是这种人。

为了避免这样的情况，本书列举了“大圈小圈法则”，帮助你认清自己所处的局势；“四象限法则”帮助你看清作业上的盲点；利用“DISC四分法”找出你的人格特质；用“SWOT”分析你的竞争力。

只要熟用这些定位法则，就好像在你的脑袋里安装了卫星导航系统，随时都有精确的资料提醒你要往哪边走，才能得到最后的成功。

【作者序】没有定位系统,再强的飞行员也会坠机 1

► Part 1 ◀

自我定位

缺乏 LQ,就等着被世界淘汰 2

定位清楚的你,才是真正的你 3

LQ 决定你的竞争力 5

用定位三角形提高 LQ 值 8

能认出谁是老大的人,才是真老大 12

水蛭型员工让你死得不明不白 12

贵宾狗型员工只会吃饭不认主人 13

定位商数——大圈小圈理论 14

你是大圈? 还是小圈? 16

能力不是定位唯一标准 18

LQ 高的人,才能鱼与熊掌兼得 20

大圈报酬、小圈做事,赚钱才是终极目标 21

大圈做事、小圈报酬,有梦想才可贵 22

四大象限,理清喜欢和应该的界线 24

- 比尔·盖茨永远无法成为老虎伍兹 27**
- DISC 四分法找出你的人格特质 27
 - 五秒追猎物、三秒吃净剩骨头的 D 型人 28
 - 永远活在聚光灯下的 I 型人 29
 - 赈灾、捐款跑第一的 S 型人 30
 - 活动计算机的 C 型人 31
 - 用 SWOT 分析你的竞争力 33
- 是块玻璃,就别妄想混进钻石市场 36**
- “怀才不遇”和“时不我与”的真面目 36
 - 注定无法成为钻石的 12 种征兆 38
- 除非你住月球,否则就学习和人合作吧! 45**
- 站在天平两端的人 46
 - 真话的重要性——帮助自我定位 48
 - 真话是盲点的避雷针 51
- 没有定位是落叶,有定位是子弹 53**
- 向内聚焦、向外散光 53
 - 定位要明确 56
 - 让鱼看到饵,它才会上钩 57
- 要成功定位,先学“认错” 59**
- 缺点和盲点 60
 - X 轴意愿度、Y 轴掌握力的四个象限 63

坦诚面对错误,代表这是最后一次犯错 65

► Part 2 ◀

职场定位

职场变形金刚才是老板心中的最爱 68

积极犯错和消极犯错 69

当大圈破洞的时候,小圈该怎么办? 70

地雷和落叶的压力圈 74

先自我定位,就能拥有明天的财富 77

在大学生不值钱的时代,要如何脱颖而出? 78

小圈看大圈的迷思 79

不要问报酬多少,要问能力提升多少 83

职场上的 COSPLAY(角色扮演) 85

保龄球定理 85

好剧本碰上烂演员,一样没票房 87

不会拿小刀的人,别妄想要大刀 90

好高骛远的人有哪几类? 90

阻碍成长的四大原因 92

持续累积就是一种伟大 93

- 成功属于懂得自我品牌行销的人 95**
- 行销成功的思维 97
 - 如何让自己成为第一品牌 99
- 百分之七十的总裁,都是从工读生干起的 102**
- 如何让自己从小圈变成大圈? 104
 - 创业的铁三角 107
- 当“螺丝钉”以为自己是 CPU…… 110**
- 英雄情结的行为模式 110
 - 面对有英雄情结的人,老板通常会怎么做? 112
 - 如何调适自己的英雄情结? 113
- 成功的关键不在才华,而在定位后的态度 116**
- 让小圈加分的五大要素 116
 - 态度决定你的高度 119

► Part 3 ◀

人际定位

- LQ 低的人,团队成功率也低 122**
- LQ 定位不清造成的九种人际冲突 123
 - 公平和尊重是唯一的解决办法 127

批评别人前,先检查自己的视力 129

你是近视? 远视? 白内障? 还是青光眼? 130

别以为你是地球的中心 137

建立人脉的重要 137

人脉的公式 140

人脉和自我定位的平衡点 141

朋友是虚词,好朋友才是真实的 144

一生中必备的三种朋友 145

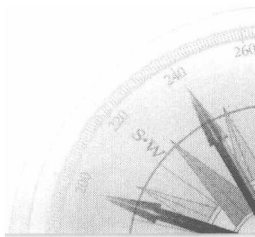
一位好朋友等于一支绩优股 147

学会丑话说前面,做人才能成功 150

愈爱说好话,敌人愈多 150

定位不清让同侪变敌人 152

【附录】LQ 定位工具小百科 155



LQ

▶ Part 1 ◀

自我定位





缺乏 LQ,就等着被世界淘汰

在人类眼睛的结构中,有一个部位是视神经集结之处,这里没有任何的视觉接受器,所以当我们只用一只眼睛看东西、无法左右相辅相成时,任何影像进入这个区域,我们都看不见。这个点就叫做“盲点”(blind spot)。

有时候为了整合盲点所造成的视觉空缺,大脑会将眼前景象和过往经验相结合,在我们的记忆中,形成完整的画面。

人的视觉有盲点,同样的,在自我认知上也存在着极大的盲点,而最主要的原因,就是“定位”不清楚。

而 LQ(Locating Quotient)——定位商数,就是你能否为自己精准定位的法则。这个商数在我们的一生中,比起大多数人所熟悉的 IQ(智商)、EQ(情绪商数)显得更为重要。

LQ 到底有多重要? 竟能决定一个人是否被世界淘汰?

我曾经辅导过一位中层主管,他担任主管职务多年,照这个经历来看,应该是个能力和手腕极佳的人才。可是他的部属却一致认为他是个很爱找麻烦的问题人物,所以部属常常联合起来反抗他,挑战他的权威。

就连他的上司也认为他常常不在状况,三不五时会给公司带来困扰和损失,只是碍于两人相识多年的情谊,不忍心炒他鱿鱼。

后来,这位主管开始意识到自己在工作状态、升职情况、与人沟通方面有问題,因而委托我们,希望我们给他一些专业指导。

经过一番恳谈后,我们发现,他没有办法明确说出自己这个角色应该做的事,以及对主管这个职位有何期许,他甚至不觉得自己必须和下属讨

论任何专案上的问题，他认为，下属本来就要自己解决所有困境。他之所以会不时找麻烦，完全是因为下属没把事情做好。

这位主管虽然看到眼前的问题，却对自己的处境完全没有自知之明，甚至认为自己只是时运不济，受到小人陷害。

老实说，他的问题已经大到不能只用“盲点”两个字来解释，他活在自己的世界里，遇到问题完全不思解决之道，而且会不断找借口，把自己的行为合理化。

其实，就人性来说，多数人都害怕面对自己的缺点，更不愿意理性分析自己的缺点。但事实上是，只有认清“你”是谁，有什么优缺点、在别人眼中属于哪种人，才能用更宏观的角度，来为自己规划出一份人生蓝图。

当一个人完全不在乎别人对自己的看法，或是完全感受不到别人的异常反应时，真正的问题就不可能解决。这也代表他们没有足够的 LQ，缺乏定位的智慧。

定位清楚的你，才是真正的你

我们演讲时，都会问台下听众一个问题：“你认为自己是个好员工吗？”

通常，超过半数的人会骄傲地举起手来；接着，其他本来没有举手的人，也会不落人后地跟着举起手。

我们会继续问：“那么，你认为老板心目中，也觉得你是个好员工吗？”

这时，举手的那群人通常会默默把手放下，原先信心十足的表情瞬间消失。

自己认定的自己，和别人认定的自己，通常是有段差距的。你必须



聆听他人的意见,把自己认定的形象和他人认为的形象相结合,才是最具体,也最客观的真实面貌。

我曾经听过一个故事:

吉姆是个园丁,有天他和朋友在酒吧喝酒、聊天的时候,突然拿起电话,打给镇上拥有最大花园的富豪史密斯先生。

电话接通后,吉姆清了清喉咙:

“您好,请问是史密斯先生吗?听说您家有一座很大的花园,不知道您目前缺不缺园丁?”

史密斯先生有点不耐烦地回答:

“不好意思,我们已经有一个园丁,不缺人了。”

当史密斯先生准备挂断电话的时候,吉姆马上又问:

“是这样吗?可是我希望您能就我接下来的问题稍做思考。您认为他工作表现够热忱吗?他对花草有爱心吗?他修剪花木有创意吗?他对灌溉有一套标准的作业流程吗?以上这些条件我都有,您确定不考虑吗?”吉姆提出一连串问题,质疑现任园丁的专业度。

史密斯先生听完之后,侧头想了一会儿,然后微笑着回答:

“这些项目他表现得都还不错,我很满意。如果他离职了,我会考虑你的。”

“好,那谢谢您,希望有机会可以到您府上服务。”

吉姆露出笑容挂上电话,一回过头,他身边的朋友全部目瞪口呆盯着他:

“吉姆,你有毛病啊!你现在不就是史密斯先生家的园丁吗?”

吉姆在做什么?他就是在进行对自己“定位”后的复检,通过各种提