

—— 幽默、诙谐的兔子 × 高效、实用的图解 ——
不是给你制定**100**条规则，而是给你**100**种解决方法



职场必懂的 100个心理学诡计

杨甫德 著

拉伯福、斯坦纳、鲁尼恩、乔布斯、奥格尔维、
拜伦等多位著名管理学大师**为你打响职场心理战！**

纵横职场的100条必备定律

一本写给不得不工作的都市穷忙族的手边书

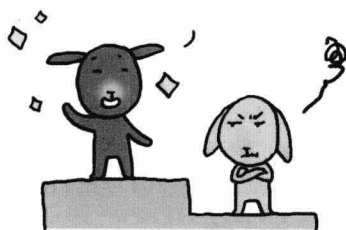
用诡计搞定**上司**、搞定**高手**、搞定**小人**，也搞定**自己**！



 心理私房书系



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn



职场必懂的 100个心理学诡计

杨甫德 著

图书在版编目 (CIP) 数据

职场必懂的100个心理学诡计 / 杨甫德著. -- 北京:
中国水利水电出版社, 2011.7

(心理私房书系)

ISBN 978-7-5084-8739-7

I. ①职… II. ①杨… III. ①心理学—通俗读物
IV. ①B84-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第118426号

丛 书 名: 心理私房书系

书 名: 职场必懂的100个心理学诡计

作 者: 杨甫德 著

出版发行: 中国水利水电出版社(北京市海淀区玉渊潭南路1号D座 100038)

网址: www.waterpub.com.cn

E-mail: sales@waterpub.com.cn

电话: (010) 68367658(发行部)

企 划: 北京亿卷征图文化传媒有限公司

电话: (010) 82960410、82960409

E-mail: sales_bookexplorer@163.com

经 售: 全国各地新华书店和相关出版物销售网点

印 刷: 北京瑞禾彩色印刷有限公司

规 格: 145mmx210mm 32开本 6.5印张 120千字

版 次: 2011年8月第1版 2011年10月第2次印刷

定 价: 28.80元

凡购买我社的图书,如有缺页、倒页、脱页的,本社发行部负责调换

版权所有·侵权必究

何为职场？人生的三分之一时间需要在其中度过，余下三分之二的生存质量则百分之百取决于你的“三分之一”。

大多数人曾立志做自己喜欢的工作，却很少的人正在做；所有的人都希望摆脱工作的束缚，却少有人能够逃离；但总有人能够在刀光剑影的职场中游刃有余……

职场大军里人头攒动，何时才有你的出头之日？

本书继《人生必懂的100个心理学法则》，再次重磅推出100个专属职场的心理学法则帮你深度剖析不一样的职场，同时给予你超过100个不同的职场难题之高解。

本书所甄选的100个职场诡计就是潜伏在职场的你所必要的贴身装备，我们力争使用最简单的方式高效解读最复杂的职场。

职场之谜并不在于简单“职场”二字，其本质在于形形色色的职场人和错综复杂的人与人之间的关系。上司也有很多类型，你知道自己更适合哪一种吗？朝夕相处的同事，不仅仅在于团队合作和聊天逗趣，更重要的是他已经为你所用了吗？哪怕你仅仅是个普通员工，也需要懂点儿别人所不知道的管理心理学，你学会了吗？没有哪一个职场人不希望自己能够升职加薪，不过你比别人先下手了吗？因了这些错综复杂，每个职场人都有着莫名的压力，你的压力究竟是来源于那只“石头”本身，还是和“石头”亲密接触的方式呢？

没错，你一定可以从本书中找到上述答案，也将自此踏上从职场穷忙族到职场高手的康庄大道。

其实，真正的诡计并不仅仅适用于搞定小人，是的，你还可以搞定上司、搞定高手，也搞定最难搞定的自己。

准备好了吗？你将同5只久经沙场、深谙职场规则与潜规则的兔子们一起出发，共同闯关，统领职场必将指日可待。



目 录

前言

PART 1

诡计之让自己为上司所用 1

第一节：入门篇 2

- 坎特法则——教你这样尊重上司
- 首因效应——抓住上司的“第一次”
- 蘑菇管理定律——看清上司的良机
- 拉伯福法则——拉着上司回头看看

第二节：进阶篇 10

- 沃尔森法则——你知道上司想听什么吗
- 尼伦伯格法则——一场你和上司的双赢谈判
- 哈默定律——最合理的买卖
- 达维多定律——与上司交谈自如的捷径
- 冰淇淋哲学——爬出办公室的“冷宫”

第三节：冲刺篇 20

- 韦特莱法则——学习上司的“情”非得已
- 得寸进尺效应——别被你的上司任意摆布
- 飞轮效应——这样来和上司相处
- 猴子大象法则——复制你和上司的职场神话
- 坠机理论——至高至深的大境界

PART 2

诡计之让职场同道为你所用 29

第一节：职场热身 30

- 斯坦纳定理——夺取职场最终发言权
- 帕金森定律——别“用光”你的时间
- 雷尼尔效应——调动你的感性工作情绪
- 磨合效应——度你过职场磨合期



第二节：搭建职场同盟 38

- 奥狄思法则——“让”出来的成功
- 莫斯科定理——好答案是问出来的
- 杰亨利法则——职场沟通的十八般武艺
- 互惠关系定律——别把你的利益放在对方那里

第三节：自我防身术 46

- 刺猬理论——避免职场里的“近视眼”和“远视眼”
- 破窗效应——是你把机会拱手让出的
- 美即好效应——职场并不美
- 避雷针效应——有备无患的职场经
- 奥卡姆剃刀定律——稀有职场人教你以一敌百

3

PART

诡计之升职加薪那些事儿 55

第一节：别侵入我的地盘 56

- 蓝斯登原则——做一个有备无患的职场人
- 弗洛斯特法则——办公室，边“筑墙”边“沟通”
- “100-1=0”定律——守住职场里的“1”
- 海恩法则——升职前防什么

第二节：站好队列 64

- 生态位法则——在寻常与不寻常之间升职
- 马斯洛定理——这是适合你的升职阶梯吗
- 路径依赖——摆脱不升职的惯性
- 比伦定律——为什么我什么错都没犯，也没有被加薪
- 马太效应——为什么他的薪水越来越多

第三节：脱颖而出的秘诀 74

- 定位效应——别被上司轻易定位
- 从众效应——要有自己的判断
- 犯错误效应——给你的述职演讲加分
- 酒井法则——道可道，非常道
- 鲁尼恩定律——如何应对职场跟你开的玩笑



4 PART

诡计之职场管理绝学 83

第一节：不只是上司要懂管理 84

- 乔布斯法则——“平庸”还是“出色”
- 马蝇效应——谁是谁的“马蝇”
- 格瑞斯特定理——先“做”还是先“想”
- 热炉法则——擦边球打不得
- 海潮效应——冷眼看职场潮起潮落

第二节：领导必懂的管理绝学 94

- 苛希纳定律——用最少的人做最多的事
- 肥皂水效应——管理者的艺术是批评的艺术
- 弗里施定理——“声东击西”的战术
- 牢骚效应——职场“宰相”肚子里也能装牢骚
- 倒金字塔管理法——将在外君命有所不受
- 洛伯定理——透露那些你不知道的秘密
- 皮尔·卡丹定理——你会做办公室的排列组合吗

第三节：职场人都要懂的管理绝学 108

- 吉尔伯特法则——每个人都是天生的管理者
- 奥格尔维定律——你需要一只放大镜
- 彼得原理——你是需要被叫醒的职场“木偶”吗
- 鱼缸理论——我们都要做一条跳来跳去的鱼
- 拜伦法则——尽显你放得下的风度
- 赫勒法则——打开办公室的门，别再懒了

5 PART

诡计之职场高手的闭关修炼 119

第一节：高手之“偷听”篇 120

- 费斯诺定理——听得到的职场秘籍
- 塔马拉效应——别再说了，危险
- 垃圾桶效应——高手大战“垃圾”
- 青蛙法则——职场高手的弹跳练习
- 隧道视野效应——用耳朵听出路



第二节：高手之“暗语”篇 130

- 雷鲍夫法则——职场语言也需要魅力
- 波克定理——办公室，用“争辩”来“拍拖”
- 王安论断——高手是这样炼成的
- 古狄逊定理——把“活儿”说出去
- 古特雷定理——别害怕说错了

第三节：高手之“暗语”篇 140

- 吉德林法则——写得出的职场高手
- 氨基酸组合效应——你就是一切
- 跳蚤效应——是什么限制你成为高手
- 米格—25效应——高手是组合出来的
- 多米诺效应——“不用出招”的致命高手
- 列文定理——高手计划
- 韦奇定理——高手境界
- 萨盖定律——这个高手不贪心

6

PART

诡计之职场上不为人知的事儿 155

第一节：办公室里的陷阱 156

- 鲑鱼效应——谁为刀俎，谁为鱼肉
- 托利得定理——测试你的职场智力
- 恶魔效应——别看扁了办公室“恶魔”
- 墨菲定律——让问题作为问题本身存在
- 维特效应——办公室“感冒”了

第二节：你究竟陷了多深 166

- 权威暗示效应——别被权威“欺骗”了
- 卡贝定律——这样沦为职场“猎物”
- 波特定理——你错失真相了吗
- 不值得定律——你为什么总是没有成就感



第三节：陷阱里也有意外惊喜 174

- 卢维斯定理——清理自己的狂妄
- 小池定理——列一份“欲望”清单
- 责任涣散效应——巧用“涣散”
- 酒与污水定律——备好办公室“污水袋”

PART 7

诡计之为你的职场解压 181

第一节：识别压力源 182

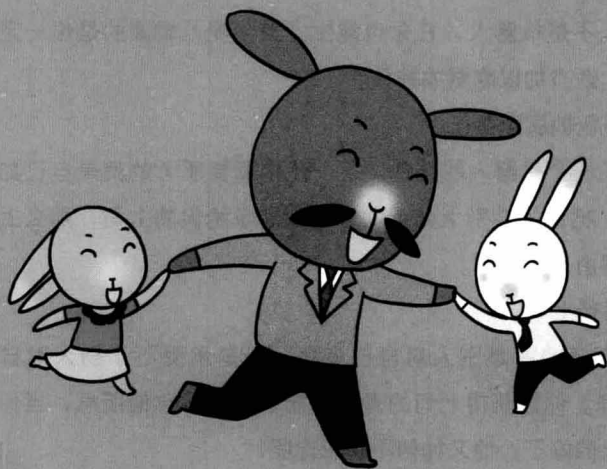
- 泡菜效应——你的职场乏味吗
- 特雷默定律——今天，你自寻烦恼了吗
- 罗伯特定理——失败，没有那么容易

第二节：给压力打包 188

- 福克兰定律——给你不作决定的权利
- 淬火效应——把问题放一放
- 南风法则——别忽略了寒冷中的“暖风”
- 詹森效应——职场减负计划
- 杜利奥定律——一定还有另一条出路
- 糖果效应——陪你度过职场空窗期
- 杜根定律——给你最好的“果子”

PART 1

诡计之让自己为上司所用



被上司玩儿转？还是玩儿转上司？



第一节：入门篇

坎特法则——教你这样尊重上司

哈佛商学院教授罗莎贝斯·莫斯·坎特提出：尊重员工是人性化管理的必然要求，也是具有高回报率的一项感情投资。尊重员工是所有领导者都必备的职业素养，而且尊重员工本身就是获得员工对你的尊重的一种重要途径，这就是坎特法则。

📌 这条写给上司们的坎特法则，你读后的感受如何？

没错，你是多么希望自己的上司能够看到这一条法则，尊重你，如此人性化的管理你，这里将成为工作的天堂。

那些做美梦的看官们，醒一醒，其实你并不是完全没有机会。

第一，公事公办。

无论何时，都谨记这是一个工作平台。那么尽量在与上司的相处过程中，不带有任何感情色彩，喜欢也好讨厌也罢，依赖也好不屑也好，这些都与工作本身无关。如果你的这种理性的态度传递给了上司，上司也会真正将你作为一个执行者来尊重。

不过，毕竟人不是机器人，日久也能生“情”呢，重要的是你一定得知道你“生情”了，适当加以隐藏或补救。

第二，不动声色地展示自己。

如果你做到了一个机器人的角色，下一步你需要思考的就是自己如何区别于其他机器人。把你的特别之处不动声色地展示给你的上司，那么上司也就会有更充分的理由来尊重你。

第三，这样对待上司。

任何人承受不了的不是别人对自己多坏，而是承受不了别人对自己的好，上司也是一样。你想获得上司的青睐，想他所想，急他所急，当你对他已经超过他对自己的好了，他又如何不尊重你呢？

你学会了吗？

尊重员工是领导者必备的职业素养，也是获得员工对你的尊重的重要途径，这就是坎特法则。

尊 重

你希望自己的上司能够看到这条法则吧！

人性化的管理，那真是工作的天堂啊！



其实你并不是完全没有被人性化管理的机会。

寻找机会



第一，公事公办。

这件事你办的不错！非常理性！

尽责而已！



第二，把你的特别之处不动声色地展示给你的上司。

老板，先干为敬！！

呵呵，我不行了！



第三，想他所想，急他所急。

老板，这个客户交给我沟通吧。

那太好了！



首因效应——抓住上司的“第一次”

首因效应，也称为第一印象作用，或先入为主效应。第一印象的作用是最强的，持续的时间也最长。

这是个众所周知的心理学效应，每个人都在恪守，并竭力维护着自己的第一印象。也经常会因为一不留神没有留下好的第一印象而沮丧、懊恼。如此说来，首因效应更像是一个咒语，萦绕在心头。

❖ 我们不妨这样来理解首因效应：抓住职场上的无数个“第一次”。

换句话说，如果你真的做到把每一次都作为首次来对待，不仅破解了首因效应的咒语，还将此效应发扬光大。

与上司相处，可以这样来看待第一次：

第一，只要上司还给你机会，你就还存在“第一次”。

别拿形式上的“第一次”否了自己，只要上司依旧召见你，仍然交给你工作，就说明上司无限期延长了“第一次”的时间段。

第二，重新来一次，结果只能比上次更糟。

“如果当时我穿的是黑色西服就显得更具精气神了”、“如果我那篇方案的措辞再严谨一些就显得专业性高了”、“如果我当时不说话是不是更好一些”……别再做无用功了，重新来一次，结果只能更糟！

第三，低姿态进入，高姿态胜出。

如果第一次表现得不好，也证明着你不具备更多的敌人，同时拥有了更大的上升空间。别再苦恼了，抓紧时机准备接下来的挑战吧，不仅会给你的上司出乎意料的表现，还会让你的同行们目瞪口呆。是的，你将要带给所有不屑于你的人第一次的惊喜。

透过“首因效应”，你是否看到了更多个“第一次”呢！



第一印象的作用最强，持续的时间也最长。



第一，只要上司还给你机会，你就还存在“第一次”。



每个人都在竭力维护着自己的第一印象。



第二，别再做无用功了，重新来一次，或许结果只能更糟!

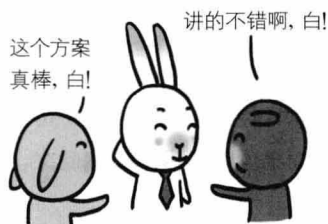


抓住职场上的无数个“第一次”。



与上司相处，可以这样来看待第一次：

第三，低姿态进入，高姿态胜出。



蘑菇管理定律——看清上司的良机

蘑菇原理这一说法源自20世纪70年代一批年轻电脑程序员的自嘲。当时许多人不甚理解他们的工作，并更多持怀疑、轻视和否定的态度，这些程序员就经常说自己“像蘑菇一样的生活”。并且由于长在阴暗角落的蘑菇们长期处于自生自灭的境遇，只有努力长到足够高大，才得以被大家所关注。

蘑菇原理最终演绎成一种管理方法，通常指初学者被置于阴暗的角落，即被安排无足轻重的工作，接受无端的批评、指责或是充当“替罪羊”角色，得不到应有的关注、指导或是提拔。

■ 蘑菇原理给我们的启示是：别被“蘑菇”贴了标签，你可以是一只与众不同的蘑菇。

这条管理学定律被总结出来，是对员工的保护，也是对于管理者的一种示威。

不妨这样看自己：你不过是众多蘑菇中的一员，既无需承担过多责任，也无需尽多少义务。当下也不过是个观察和等待的时期。你仰视着你的上司们，体会做平庸者的乐趣，并且伺机寻找脱颖而出的入口和时机。

是的，你一定得抱有希望，因为此刻身为不起眼的蘑菇的你只会拥有越来越好的未来。

不妨这样看上司：他为什么不敢把重要的工作交付给你，不是你的能力达不到，只不过他因不了解你而惧怕你；他把你放得越远搁得越低，就觉得自己越安全；批评你、指责你正是他弱点的暴露。这些都可以成为日后你得提拔地而起的出口。更重要的是在他还没有看清你的时候，你已经把他看得明明白白。

怎么样，是不是应该珍惜这次做蘑菇的机会？

如果你能够通篇读完此文，恭喜你已经成为一只会思考的蘑菇。



长在阴暗角落的蘑菇们只有努力长到足够高大，才得以被大家所关注。



蘑菇原理最终演绎成一种管理方法。

这样看自己：



初学者被安排无足轻重的工作，接受无端的批评，得不到指导或是提拔。



这样看上司：

老板现在不给我大活，但是通过努力他会看到我的成绩的。



别被“蘑菇”贴了标签，你可以是一只与众不同的蘑菇。



在他还没有看清你的时候，你已经把他看得明明白白。

你的作品还有提升的空间，再改改。

老板不是对我不满意，只是希望作品能更出色。



拉伯福法则——拉着上司回头看看

美国管理者米契尔·拉伯福，最初受困于自己企业的管理，当他试图从众多管理理论中寻找自己需要的那条时，有人告诉他“当你面对一个不能解决的问题，就回过头从最基本的慢慢来，就会找到答案的。因为最伟大的真理往往太重要了，以至于它不可能是一项全新的”。就这样，米契尔·拉伯福回过头从自己的管理实践中反复思索，最后总结出了一条他所说的“最简单、最明了，然而也是最伟大的管理原则”——人们会去做受到奖励的事情。

别误会，我不是要说这条“最简单、最明了，然而也是最伟大的管理原则”，请回头看看，没错，回头看看“有人告诉他‘最伟大的真理往往太重要了，以至于它不可能是一项全新的’”这一条。

❏ 如果你和上司的相处遇到了瓶颈，不知道该如何进行下去，不妨回头看看，重要的是也要帮助上司回头看看。

看什么呢？

看点一，相处最默契的时刻。

找一个合适的时机，带上司一起回顾你们配合最默契的时刻，从时间说起，从工作性质说起，从工作状态说起……回顾有利于打破当前的僵局，提醒彼此“瓶颈”是暂时的，默契才是常态。

看点二，曾经的瓶颈期。

不要回避它，让上司觉得你可以正视自己的问题，这会让他愿意接纳你们这一次的“瓶颈”。不排斥是解决问题的第一步。

看点三，上一次的例外。

上一次我们怎么解决了同样的问题，有什么相似之处可以借鉴。先做到自己能做到的，再去引导上司。

当然，我们不可否认大多数明智的上司都会想到你前面，最终带领你走出瓶颈。不过如果这一次是你带领上司走出了瓶颈，你也必将收获属于你的“拉伯福法则”！