

高品致◎编著

千万 别犯！

50个致命的职场过失

与上级领导交流的时候需要它，与平级同事相处的时候需要它，

畅行职场的自我成长手册！

从现在开始，拿起此书，
学会绕开那些潜藏在职场中的陷阱吧！



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



高品致◎编著

千万别犯！

与上级领导交流的时候需要它，与平级同事相处的时候需要它，
与下级沟通的时候需要它，与客户联系的时候也需要它。

从现在开始，拿起此书，
学会绕开那些潜藏在职场中的陷阱吧！

你是否被同事排挤，却又不明所以？你是否工作业绩突出，却总也无法获得上司的赏识？你是否争强好胜，经常得理不饶人？你是否习惯性地逃避责任，不勇于承担工作任务？本书针对职场人士，分别讲述在与领导相处、与同事相处、工作过程中，个人容易发生的过失，深刻剖析导致职场不顺利的内在原因，为读者揭开现代职场规律。书中所说的，你可能不容易意识到，也鲜有人能够提醒你，但对你来说，却是很有实用价值的职场生存法则。

图书在版编目（CIP）数据

千万别犯！50个致命的职场过失/高品致编著. —北京：机械工业出版社，2011.11

ISBN 978-7-111-36113-8

I. ①千… II. ①高… III. ①成功心理—通俗读物 IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第207680号

机械工业出版社(北京市百万庄大街22号 邮政编码100037)

策划编辑：陈道雨 责任编辑：谢欣新 章钰

版式设计：刘志春 封面设计：吕凤英

责任印制：杨曦

北京双青印刷厂印刷

2012年1月第1版第1次印刷

169mm×239mm·11.25印张·162千字

标准书号：ISBN 978-7-111-36113-8

定价：28.00元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心：(010)88361066

门户网：<http://www.cmpbook.com>

销售一部：(010)68326294

教材网：<http://www.cmpedu.com>

销售二部：(010)88379649

读者购书热线：(010)88379203

封面无防伪标均为盗版

前言

著名漫画家朱德庸曾经写过这样一句话：你可以不上学，可以不上网，可以不上当，但你就是不能不上班。看似诙谐，却很深刻地反映了现代职场人的生活。在人的一生中绝大部分的时间都贡献给了工作，办公室已然成为职场人重要的生存场所，上班已经成为不可避免的主题。

职场中竞争激烈，多少能力卓绝的职场高手没有输在业务水平上，而是输在一些细枝末节上。每个人都需要知道职场中的诸多底线，有时候你的一些小过失，虽然眼前看来无伤大雅，但如果不够警惕，就会让你的职场道路凭空增添许多障碍。

你是否争强好胜，时常得理不饶人？你是否习惯性地逃避责任，不能勇于承担工作任务？你是否被同事排挤，却又不明所以？你是否工作业绩喜人，却总也无法获得上司的赏识？你是否跟上司没大没小，没有眼色地乱开上司的玩笑？你是否爱出风头，常常抢夺别人的功劳？你是否疑惑别人都能升职加薪，唯独你却总是徘徊在职场边缘？

很多职场人通常都意识不到，自己身上存在什么样的弊病。因为缺点一旦搁在别人身上，总是会被无限放大，反之自身有相同过失，却总是视而不见。所有工作问题的出现都与个人的行为有关，不论是单一的性格过失，还是与他人交往中的行为过失，甚或在工作过程中冒出头的职业道德过失，都会让你陷入职业僵局。

本书共分六章，理论联系实例，通过各种浅显易懂的例子，由表及里，由浅入深，总结职场中可能出现的50个过失，深刻剖析导致职场不顺利的不为人知的原因，告诉读者什么是不能触犯的，如何避免发生职场过失。同时提醒读者把握好其中的分寸，看清楚各种行为方式的后果，让读者在职场中进退有度，顺利发展。

目 录

前言

第一章 跟领导沟通中的过失	1
过失 1 说话太直，口无遮拦	1
过失 2 无视上司，自作主张	4
过失 3 议论上司，不懂忌讳	7
过失 4 顶撞老板，不服从安排	10
过失 5 好拍马屁，不注重自我提升	12
过失 6 大事不请示，小事瞎汇报	15
过失 7 过于张扬，爱做上司代言人	19
过失 8 领导夹菜你转盘儿，领导讲话你插嘴	21
第二章 跟同事相处间的过失	26
过失 9 大大咧咧，东西乱扔	26
过失 10 缺乏信用，欠钱不还	30
过失 11 遭遇小人，被其利用	32
过失 12 独享荣耀，抢夺功劳	37
过失 13 故作幽默，乱开玩笑	40
过失 14 不被接受，人际紧张	43
过失 15 参与是非，陷入同事纷争	47
过失 16 爱说八卦，为达目的不择“嘴”段	50
过失 17 与上司或同事发展办公室恋情	53
第三章 工作表现中的过失	56
过失 18 自视甚高，眼高手低	56
过失 19 好出风头，锋芒太过	60
过失 20 碌碌无为，只求安稳	64

过失 21	惯性思维, 不知变通	67
过失 22	处理问题, 方式不当	70
过失 23	热血青年, 失去理智	74
过失 24	阴暗心理, 攻击他人	77
过失 25	火爆脾气, 不懂控制	81
过失 26	只懂苦干, 不会巧思	86
过失 27	无喜无怒, 职场橡皮人	90
过失 28	叛逆心理, 思想不成熟	94
第四章	工作态度上的过失	97
过失 29	侥幸心理, 做事拖沓	97
过失 30	太过坦率, 建议失当	101
过失 31	不负责任, 爱找借口	105
过失 32	自由散漫, 不守制度	108
过失 33	职场草莓, 工作不稳	112
过失 34	草率了事, 马马虎虎	115
过失 35	敷衍工作, 不当回事	117
过失 36	依赖别人, 懒惰成性	121
过失 37	职场跳蚤, 只向钱看	123
第五章	职权行使中的过失	127
过失 38	在其位, 不谋其政	127
过失 39	自以为是, 站错阵营	129
过失 40	反应迟钝, 职场炮灰	132
过失 41	偷吃回扣, 不顾公司利益	136
过失 42	爱搞小动作, 越权处理事情	137
过失 43	急于表现, 承诺职权以外的事情	140
第六章	心理障碍造成的过失	144
过失 44	寻求公道, 非黑即白	144
过失 45	个性缺陷, 耽误前程	147
过失 46	怨气冲天, 只说不做	152

过失 47	过分耿直，不懂转弯	156
过失 48	畏惧心理，阻碍发展	159
过失 49	妒忌心强，心理偏差	161
过失 50	心理吝啬，害怕付出	164
附：小测试——你的橡皮化程度有几分		168

第一章

跟领导沟通中的过失

过失1 说话太直，口无遮拦

刘莹是某公司的报关员，也是一个聪明伶俐的女孩子。她的主意比较多，脑子转得快，言辞也很犀利，自认为有幽默细胞，常常会不分场合地跟领导开一些玩笑。她一直不清楚，自己能力卓越，为什么就是得不到领导的青睐。

的确，刘莹是一个工作相当努力的人，有些时候为了赶时间，大早上的就要赶到海关报关。但当她一身狼狈地回到公司，领导不但不体谅她，反而会不分青红皂白地斥责刘莹迟到。刘莹感到特别气愤又委屈，就向公司里有经验的前辈请教。前辈就问她：“你平常是不是会在言辞上对领导有所不敬？”这么一问，刘莹才恍然大悟。因为自己平时就喜欢跟别人斗嘴，后来看到领导脾气很好，温温吞吞的，对公司的员工总是笑眯眯的。胆子一大，就开始对领导没大没小起来。有一次领导穿了一身新衣服来上班，灰西装、灰裤子、灰衬衣、灰领带。刘莹看见了，夸张地大嚷：“头头，今天穿新衣服啦！”领导听了抿嘴一笑，还没来得及高兴，刘莹又接着说了一句让领导脸色立刻沉下来的话：“就跟灰耗子似的。”

又有一次，客户到公司来找领导签字，连连夸奖领导：“您的签名可真是气派啊。”这个时候，刘莹正好走进办公室，听见之后哈哈大笑：“能不气派吗？我们领导都练了好几个月了。”刘莹这句话刚说完，领导和客户的脸瞬间就僵了，尴尬的气氛化都化不开。除了对领导没大没小，说话没有顾忌，刘莹与同事的相处也很随便，但凡是看着哪个同事好商量，就会对着别人指东喝西，吆

喝别人给自己做事。在称呼上也是张口就来，在叫比自己资深的前辈的时候，还一概在对方的姓氏前边加个“小”字，也不考虑这样是否尊重。外加撒娇耍赖，越发让人生厌。

有些时候适当地开些玩笑的确是可以拉近跟领导之间的距离，缓和相互之间的关系，但是如果跟领导口无遮拦，“直抒胸臆”，不分场合地用玩笑语言调侃领导，就有故意的嫌疑了，就是黑色玩笑了。黑色玩笑对人际关系有着相当程度的破坏力，刘莹对此却没有任何感觉。

说话是一门高深的学问，也会暴露一个人自身的弱点。有些人在面对一个人或者一件事的时候，会不自觉地从中挑毛病，并且通过语言表达出来，虽然直率单纯，却常常会伤害到别人，这是一种很糟糕的职场习惯。在职场上，不受人待见的人往往有着“说话太直”的“毛病”，他们不自觉地热衷于挑刺，被认为是“没有口德”的人，很容易引起别人的反感。顶撞领导，羞辱同事，自以为直率，实则不尊重别人。

或许同事之间闹一闹，大家一笑之后可以不计较，但是冒犯了领导，后果可是很严重的。如果想要在领导面前留下好的印象，就应该尽最大可能克服自己的言辞弱点，学会委婉诉说，学会发掘别人的闪光点，在开口之前提醒自己斟酌一下，避免出口伤人。

真实是一把双刃剑，说谎不是好事，但是太过直率也不一定会让人舒坦。直率表达对工作中的疑问来说是对的，但是对人来说却没有定数。说话真实表达很有必要，但前提是为自己的话语穿上婉转而真诚的外衣。

在称呼方面，冒冒失失、不懂礼貌的职员是不会受到欢迎的。在职场上，尤其是在工作场合中，对别人的称呼是你对他人尊重程度的反映。称呼得体，能够让别人对你产生好感，反之，则会让人对你退避三舍。

古强是被领导挖到公司的，也是领导的发小，认识了十多年了。因为领导特别欣赏他的才华，在古强报到的第一天，就特意把古强叫到办公室，说以后有什么事问他就行了，他们兄弟俩不用分彼此。当时古强听了，表面上不动声色，其实心里特别得意，想领导如此器重自己，之后在公司横着走都行吧。

古强进了单位之后，跟领导说话经常无所顾忌，觉得反正两个人都是穿一

条裤子长大的，有什么不能开口的。有时候甚至当着其他同事的面，把领导以前的糗事拿出来当笑话讲，一点也不懂得顾及领导的脸色。后来有一次跟领导出去见一个大客户，领导让古强给客户敬酒，古强只是随便地敬了一下。然后端了一杯酒，说要敬自己的领导，还让领导一定要喝，领导面色铁青地将酒喝了下去。此后在单位里，古强依然觉得自己和领导是兄弟，时常在同事面前跟领导勾肩搭背，以显示他们关系好，他不知道的是领导已经在心里对他起了嫌隙。终于因为一件微不足道的小事，领导将古强给炒了。一直没把自己当下属的结果当然就是“死得很惨”，古强在单位干了不到三个月，就被领导开除了，最后连朋友也做不成。

有很长一段时间，古强不明白为何只是那么小的事情，领导就没办法容忍他。他不知道的是，领导有领导的尊严，这种尊严就算是亲兄弟也不能侵犯，更何况是下属呢！怪就怪在他没有摆清楚自己的位置，分不清楚自己跟领导是上下级关系，在公开场合与领导开些玩笑，让领导的不耐烦加剧，产生不满情绪。因此被领导解雇，既是在意料之外，其实又在情理之中。

很多人都以为只要和领导像朋友一样地相处，就会有更多的升迁机会。其实这是一种错误的观念。不管什么时候，领导就是领导，就算私下里他能够跟你谈得来，在公事上也是容不得一点马虎的。即便你跟领导的关系很不一般，也不表示领导和你之间就没有距离。

不管是在单位还是公司，一个优秀成熟的员工都应该懂得自己与领导或领导之间的差别。尽管你有可能被领导欣赏，尽管你有可能是领导的手下大将，但是别忘了，你们在公司内是领导与被领导的关系，而不是可以互相调笑的朋友关系。

因此，跟领导在一起，不管你跟他的私交有多好，不管你觉得领导有多好脾气，都不要拿自己不当下属。不要以为领导少了你就不行，也不要随便拿领导开玩笑。最起码，在别人面前，一定不要跨越领导和下属的界限。领导为了维护自己的威信与尊严，对那些不尊重自己的员工，当然不会放任不管。因此，作为下属，不但要尊重领导个人，还要顾全整个公司的同事。在正式场合中，要切记与领导讲究礼节，维护领导的威信。

在企业内，这种职位的分界是很明显的，不将领导放在眼里，最终只会让

自己陷入被解雇的境地。

过失2 无视上司，自作主张

安瑞活泼开朗，年轻干练，进入公司不到一年，就成为部门中的主力干将，被部门经理视为最有潜力的员工。有一回，部门经理将安瑞叫到办公室：“虽然你进公司的时间不长，但能力不错，公司最近要接一个新项目，就交给你负责吧。”得到上司的青睐，安瑞当然心生愉悦。刚好第二天部门的几个主要干将要去谈判，安瑞一想这次去的人比较多，坐公交车太麻烦，人也会变得很狼狈，多少会影响谈判的心情；打车又太贵，况且一辆车根本就坐不下，还是包车比较好，又方便又实惠。

因为刚刚被重用正在兴头上，主意一定，安瑞做了个书面计划就立刻进来跟上司汇报：“头儿，您看啊，我们明天不是要出去谈判嘛，这是我做的出行计划。”说着将几种方案的利弊详细分析了一下，最后总结：“所以我就决定包一辆车去。”汇报完毕，安瑞一脸期待地看着经理等着受到他的赞美。

不料却看到经理沉着一张脸说道：“你做决定？包车最好？可我觉得这个方案不太好，还是坐公交车去吧。”安瑞一下就愣住了，他怎么也想不到自己最经济又最合理的方案，却会被经理驳回。“什么呀，傻子都能看出来我的决定是最好的方案。”安瑞心里这么想，却没开口说出来。

安瑞的问题就出在“所以我就决定包一辆车去”这句无视上司，自作主张的话上。安瑞懂得向上级汇报的工作意识是正确的，但是他错就错在自以为是，自作主张。在上司的面前，说自己决定如何是很容易触怒上司的。如果安瑞改一种方式：“经理，咱们现在有三个方案，各有利弊，我说出来您看看。我个人觉得包车是比较实惠的，但我经验不多，做不了主，要不您帮我拿个主意吧。”经理听到这种征询性的话，绝对会觉得你眼力不错，顺水推舟地答应你的请求。

在职场上，作为下级，需要做的不是决策，而是献策。想要真正成为上司信得过、离不开的得力干将，就必须把握职场人性特点，看清楚自己所在为之。跟上司相处最重要的一条，就是不要无视上司，自作主张。而是在上司的授意之下对日常的工作习惯和工作事务进行酌情处理。上司是决策者，掌握着一定

的生杀大权，作为下属，不管什么时候都必须听从上司的建议。这些事情不仅包括零星小事，当然也包括具有建设性的事务，只有尊重上司，才能获得上司的尊重。

归根到底，职场人的工作都是为了公司的利益，也都是围绕着公司的管理者而展开的。因此在做决定之前，一定要了解清楚上司的工作方式、工作重心和工作风格，了解上司的工作压力和人际网络。对待不同性格的上司，要区分对待，将你的决定用暗示的方式告诉上司，从自作主张变成被动接受。千万不要像案例中的安瑞一样直接急躁，要多倾听上司的建议，少做一些让上司不愉快的争论和决定，即便你觉得自己的想法是正确无误的。即使是对待能力比不上你的上司，也要保持下属对上级的尊重，不要无视上司，擅自决定。如果这些做不到，就很有可能会遭到上司的冷待。因此，凡事都得请示领导，不要自作主张。

“糟了糟了，咱们定的那家公司的货物根本就不合格，还是咱们长期合作的上家比较好，我怎么这么糊涂啊，上次还写信把人家公司骂了一通！”经理一走进办公室就叹息不已，对着秘书张琦抱怨。“谁说不是啊？当时我就劝您要冷静想想，再做决定。”“都怪我当时因为价格差了一截就觉得老合作伙伴坑了我们，要不然怎么写那封不合适的信呢。”经理在办公室里来回走着，突然像是下定了决心一样，对张琦说：“你把咱们老合作公司的电话告诉我，我得亲自打电话去跟他们道歉，看看能不能让他们给咱们供货，挽回一点损失。”张琦神秘一笑，走到经理面前说：“不用了，我上次根本就没有帮您寄信，您就放一百个心吧。”“没寄？为什么没寄？”经理在大喜之后又一脸疑惑。“对，我觉得您应该会后悔，就没帮您寄了，您看现在不是跟我料想的一样吗？”张琦得意地说。

经理如释重负，但是在沉吟了几分钟之后，又突然抬起头：“我当时明确叫你寄信了吧？你认为我会后悔，就一直这么压着信？”“是呀，不妥当的事情我干吗要做？现在刚好，您可以跟供货商重新讨论合作，不用怕对方有嫌隙了。”经理低下了头翻看自己的记事本：“我明明叫你寄了，你怎么可以压着？我最近发给客户的几封信，你是不是也压着了？”“当然没有，我知道什么该发出去，什么不该发。”“你自作主张很长时间了吧？到底是我说了算还是你说了算？”张琦想不到经理一下子就火冒三丈，高声怒问自己。她一下子愣住了：“我帮您挽

回了损失，还是我的错吗？”“当然是你的错！”

看完这个案例，或许你会说，明明是张琦替公司挽回了损失，上司非但不感谢她，还责怪她，这未免太恩将仇报了。殊不知，上司责怪的不是她的机智，而是她的自作主张。如果自己的手下个个都像张琦这样“暗箱操作”，表面应承，背地隐瞒，以后交代给手下做的事，上司怎么还能放心？张琦有错，错就错在不懂分寸，更错在不懂工作伦理。上司就是上司，无论你认为对错，在有意见的时候应及时请示上司，如果上司一意孤行，接下来你需要做的就是执行。作为下属可以提意见，却不可以自作主张。不要自以为聪明，就可以代替上司做决定。真正称职的下属，是懂得什么时候该做什么。

上司反感下属的自作主张，有时候并不在于下属的自作主张会给公司带来什么具体的损失，一般来讲，这种实际性的损失是微小的。上司真正在意的是下属越权行事的作为。尽管你在做的时候不一定是故意忽略上司的存在，但在上司的理解中，往往会认为下属不将自己放在眼里，再将这种行为与下属对待自己的态度联系起来，最后认定这种做法不但是对自己权威的挑战，也是下属工作能力欠缺，没有眼力的最好说明。一次无意的自作主张，可能给你带来的后果是上司对你失去信任，最后坐上冷板凳。这种不信任与误解，可不是一朝一夕能够改变的。对职场人来说，不被上司信任，对职业前途是极有伤害性，也是极难弥补的。

就像本节案例中，张琦在意识到经理信件内容会带来不良后果的时候，应该立刻跟经理商量，用委婉的方式将其中的利害关系讲清楚，将所有可以帮助经理清晰辨识事务轻重的工作做好，然后把决定权交给经理。用这种认真谨慎的态度征询上司的同意，即便他还是固执己见，也会继续信任你。在完成了上司交代给自己的工作任务之后，不管有多少结果，一定要及时汇报让上司知道。汇报工作的时候不要只报告工作结果，在上司时间允许的情况下，最好将如何得到工作结果的过程——汇报。

做上司的最怕的就是无法掌握下属在做什么，一旦他对你产生了疑心，而你又偏偏喜欢自作主张，越权帮他处理事务，你觉得如果换做是自己，有可能再继续信任下属吗？就像上面所陈述的，自作主张直接会冲击到上司的权威性，带来对职场等级和人际关系的挑战，而这种挑战引起的反弹是十分明显的。

总而言之，在职场上必须时刻牢记：上司永远是指令的下达者和决策者，不管我们多有能力，很相信自己的判断能力，也不管你代替上司决定的事情有多微不足道，都不要未经上司同意就自作主张。否则，当上司发现原本应该由自己拍案决断的事情，被下属越俎代庖，他在心理上产生的厌恶感和排斥感可能是你无法想象的，甚至可能毁掉你长期以来凭借自身的能力好不容易获得的上司的认同。切勿因为一时的自作聪明，而导致满盘皆输。

过失3 议论上司，不懂忌讳

职场中，人辛苦是难免的，所以在工作之余讨论八卦就成了乐趣之一。陈昭在一家事业单位上班，待遇什么的都不错。在他们办公室还有三个人，房舒，小陈，还有老张。上司的办公室在另外一边，他总是有事没事就到陈昭他们的办公室巡视。

有一次上司去开会了，估计是要下午才回来，将一些工作交给陈昭他们，说是一定要在下班之前完成。陈昭他们表面上应和，但是上司一走，就拿出扑克牌来打。因为上司不在，几个人就没有什么顾忌，一边打牌还一边讨论上司的八卦。

房舒撇撇嘴道：“咱们头儿真是烦人，婆婆妈妈的，跟老娘们儿似的，一项工作任务要吩咐好几遍，烦死人了。”小陈说：“可不是嘛，还不如老娘们儿呢。”老张说：“咱们要理解领导，咱们领导的更年期到了，哈哈。”陈昭最后接了一句：“以后别叫他领导了，叫他更年期就好了。”

陈昭的位置正好背对着办公室门口，陈昭正在哈哈大笑的时候，看见对面的房舒脸色变了。连忙回过头一看，上司就站在门口，脸色阴沉地瞪着他们几个。四个人顿时手足无措，站也不是，坐也不是，当场被上司抓到自己打牌还不算，还被听到自己说上司的闲话。上司说了一句：“我回来拿文件的。”说完愤愤地拂袖而去。没过多久，陈昭就因为一件小失误，被上司寻了个借口，辞退了。

很多职场人都有个通病，就是在闲暇或者午餐的时候，喜欢讨论上司的八卦。一个不小心，如果你议论的内容传到了上司的耳朵里，或者被有心人记下，成为他人邀功的机会，那你就麻烦了。所谓的“祸从口出”，就是这么回事。

在背地里议论上司，会让上司觉得你是一个心机深沉的人，一方面在上司面前表现得毕恭毕敬，另一方面又在上司看不见的地方大肆讲上司八卦，这样两面三刀的人，上司怎么还会信任你呢？

在工作的过程当中，因为每个人都有自己的工作方法和立场角度，所以有时候在处理事情的方式上难免会有矛盾和摩擦。如果你对上司有意见，有看法，甚至心里有很多不满和牢骚，那也是无可厚非的。但是如果你将这些隐蔽在心里的牢骚倒出来，让别人知道，就有可能引起麻烦了。

你不会知道，在你的“听众”里面，有没有人是喜欢拿着别人的“口误”来给人穿小鞋的，就算没人将你说的话直接传到上司的耳朵里，但是经过几个人的渲染，再添油加醋，那就更严重了。上司听到这些经过“加工”的话，会有多难堪就可想而知了。

作为一个职场人必须要记住，宁可当面跟老板谈论老板的优缺点，也不要背后与同事对老板评头论足。职场上的每一分钟，都要想清楚什么该说，什么不该说。

处处都有耳报神

耳报神指的是在职场上经常跟老板通风报信，打小报告的人。你说的每一句话，都有可能被他们报到当事人那儿去，尤其是关于老板的评论。千万不要天真地以为你诉说的对象跟你关系好，绝对不会出卖你。你可能永远不会知道是谁出卖了你，也不知道对方为什么会出卖你，但必须了解每个人都有出卖你的可能。

可能你觉得可以信任，可以倾吐的人，却不信任你，甚至将你当成自己的竞争对手，将你说的话传到上司耳朵里，这也是常事。或许曾经听过你抱怨上司的那个人只是用玩笑的方式将你的话告诉别人，随之“口口相传”，导致最后传到上司耳朵里的时候全然变了味道。或许有些你觉得无关紧要的事，在上司看来却是对他权威的挑战。总而言之，一旦话从你的口中说出，你就失去了控制权。你无法控制自己说过的话的传播范围，更无法掌控言语的局势。否则，职场上也不会有那么多因为失言而被炒鱿鱼的人了。

别被人当做利用筹码

你对老板评头论足的话，有些人听起来可能无伤大雅，甚至你自己都觉得

没什么大不了的。但在你的竞争对手看来，却是打压你方很有“价值”的筹码。因此，在背后对老板发表评论之前要想清楚即将说的话对自己会不会造成伤害，同时考虑到这种话对上司有可能造成的伤害。对职场人来说，上司是自己的利益共同体。如果你对老板的不敬之语成为竞争对手的筹码，或者给他们提供了有价值的信息，那对你的职业发展来说就极为不妙了。

少说话多办事才是正道

话说得太多，容易被上司看做是轻浮的表现。这一点很多职场人都意识不到，直到真正吃亏之后才恍然大悟。职场是工作的地方，不是聊天的场所。当然，你可以认为工作是生活的一部分，没有必要让工作限制自己，变得死气沉沉。但是千万不要忘记，上司是控制你职业生存和发展的人，他们希望看到的是兢兢业业做事的下属，而不是一群对上司评头论足的话痨。

在大部分企业中，多说话出风头不见得就能给领导留下好印象。相反，少说话，多办事是绝对错不了的职业发展路径。少说无关紧要的话，少说领导的八卦，将更多的事情放在工作上面。职场生存和发展不是光靠投机取巧，或靠嘴皮子和小动作就可以办到的。少说话多做事，这句话看似老生常谈，却是职场生存和发展的根基。

充分利用耳报神

耳报神在职场上是永远存在的，避是避不开的。既然如此，那就不要怨天尤人了。对于耳报神，只要利用得当，坏事也能变好事。

当你发现有人将你老板的评语四处传播，暗中破坏你的职业形象，该怎么办？千万不要一时冲动，就直接找对方讨要说法。你需要做的，首先要稳定自己的情况，接着再一步一步地化解这个人际难题。

第一步 检讨自己

在遇到耳报神传播对你不利的消息的时候，要先想想，自己是否做过哪些事，说过哪些话，让对方抓住了你的把柄。如果贸然找对方兴师问罪，只会将事情扩大，对事情的解决没有一点帮助。

第二步 查清原因

你可以直接询问对方：“我不清楚发生了什么事，如果是我的不对，请告诉我是什么问题。”如果对方仍然不肯言语，就可以直截了当地跟对方说：“我知

道你对我好像有点不满，我们之间可能有些误会，我认为我们有必要把话说清楚。”

第三步 委婉警告

如果经过沟通，对方仍然不肯承认曾经传播过你说的某些话，你也不必直接戳穿对方，只要委婉地警告对方：“那可能就是误会你了。不过如果以后你有什么问题，直接跟我说。如果我知道有人在背后陷害我，我肯定不会罢休的。”要让对方了解，你不是可以任由别人搓揉捏扁的软柿子。

第四步 向老板报告

当同样的事情再次发生的时候，你应该主动跟老板解释。如果你跟耳报神无法解决问题，就有必要将事情讲清楚，让老板自己判断。当然，不是所有的事都有必要向老板报告。如果对方仅仅是传播了一些无关紧要的闲话，随他去也可以。当然，前提是不会影响老板对你的印象，更重要的是管好自己的嘴，不要在背后随便议论老板。行得正，坐得端，没有把柄，是最大程度减少是非的根本之法。

过失4 顶撞老板，不服从安排

王琪在一家公司做了四年，期间发生了很多事情，但是最后导致王琪离职的原因，却让王琪怎么也忘不掉：王琪所在的公司是做模具的，有一回王琪在车间跟其他同事盘点货物的时候，老板过来了，看了王琪的工作步骤之后让王琪立刻停下来，然后告诉王琪应该怎么做，指导他。王琪在听了一会儿老板的说法之后，跟老板解释：“我这几年都是这样工作的，这是我的经验积累，并且现在车间里的员工大多数也适应了这种工作方法，也都有条不紊。你的指示虽然很好，但是用在具体的盘点工作上却并不是很合适。”

老板听完王琪说的话之后，立刻黑了脸，非常冷静地跟王琪说，必须按照他的方法来做。而王琪觉得他的工作方法中有着很明显的缺漏，就在众多同事的面前，跟老板据理力争，还发生了激烈的争吵。最后王琪实在不耐烦了，就说：“你这么专制，那就让他们按照你说的做吧，反正我是不做。”扭头就走了。

后来在多方的评估之下，王琪的建议还是被采纳了，老板的指示在实际工