

为什么以真努力，每次被提拔的却不是你？

做领导最好的 左右手

最具正能量的职场晋升宝典

高美◎著

心理学家告诉你
职场上无往不利的
成功秘密

31招让你从
“职场隐形人”
变身“职场红人”

无论你是刚踏入社会的“新鲜人”，或是工作已久的“职场老兵”，想成为领导心目中的“抢手货”，必先成为领导身边的人，因为这是事业高飞的起点。



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



做领导最好的

左右手

最具正能量的职场晋升宝典

高美○著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

做领导最好的左右手 / 高美著. —北京: 北京大学出版社, 2014.6

ISBN 978-7-301-24186-8

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 081370 号

书 名: 做领导最好的左右手

著作责任者: 高 美 著

责任编辑: 刘 维 王明旭

标准书号: ISBN 978-7-301-24186-8 / F · 3937

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> 新浪官方微博: @北京大学出版社

电子信箱: hzghbooks@163.com

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672

编辑部 65031652 出版部 62754962

印 刷 者: 北京雁林吉兆印刷有限公司

经 销 者: 新华书店

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 11 印张 112 千字

2014 年 6 月第 1 版 2014 年 6 月第 1 次印刷

定 价: 36.00 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

前言

每位职场中人都想春风得意、步步高升，成为公司骨干，但“理想很丰满，现实很骨干”。很多人面对过得风生水起的昔日同窗，常常会有相形见绌的感觉，感叹当年一同走出校门，为什么才短短几年时间，自己就已经被远远甩在身后。

事实上，职场中不乏一些这样的人，他们自命不凡、眼高手低，说起来头头是道，做起来捉襟见肘，甚至吃不得半点苦，耐不得半点劳，责任感缺失，对工作漫不经心，不懂得待人接物的基本礼仪……试问这样的员工，哪个领导会喜欢呢？

当然，你也许不是这样的员工，你可能品质优秀、踏实肯干、专业能力也很强，但也常常感到怀才不遇，升职、加薪总是离你很遥远，机会总被别人抢走，自己却无计可施。

为什么自己想在职场道路上有所发展会如此步履维艰呢？

事实上，千里马尚需伯乐，在职场中想仅仅依靠自己所谓的能力，而在与领导相处中不通世故，那么想达到卓越，基本是很难的。

这其实是很多职场人寻求上升空间的“死穴”，很多自认正直的员工都会有这种似是而非的感觉：与领导接近、说领导好话的人都是在阿谀奉承，我不屑，所以我与领导关系不好；当了领导的人都是会拍马屁

之人，我不会，所以得不到重用。他们将在职场上停滞不前的原因归咎于领导，认为他们有眼无珠，却很少从自身去寻找原因。他们往往将挑战领导当作自己的目标，却不知道只有“战胜自己，才能赢得世界”。

事实上，如果自身真有实力，为什么不让更多人发现？为什么要让那些没有真才实学的“草包”靠着钻营取巧夺取了你的位置？指望他人发掘自己的潜能，只能说既幼稚，又懦弱。酒香不怕巷子深的时代已经过去，掌握一些处世的技巧可以让领导更了解你，成为领导最好的左右手，可以让你更大限度地发挥自己的能力和能力，冲开一片天地，何乐而不为？

第一章 摆正心态，领导不是天生高人一等

- > 解除对领导的恐惧 / 003
- > 塑造自信，你不是领导的附庸 / 007

第二章 走近领导，摆脱对领导的误解

- > 领导是块“夹心饼干” / 013
- > 领导也要看眼色 / 016
- > 领导脾气大有原因 / 018

第三章 走“进”领导，赢取信任

- > 领导的好恶细观察 / 023
- > 了解领导心理，认清领导类型 / 026

- > 勤于汇报，与领导交心 / 031
- > 留一点毛病让领导挑 / 036
- > 聪明的下属不犯这些错 / 040
- > 劝谏的艺术 / 048
- > 对工作有如“传教士传道般的狂热” / 064

第四章

对症下药，让不同处境的领导舒服

- > 当领导得意时 / 071
- > 当领导成为“孤岛” / 074
- > 当领导成为“前任” / 078
- > 莫欺生，新领导也是领导 / 081
- > 副职不是黑洞 / 091
- > “管理”不同弱点的领导 / 099

第五章

进退有度，理智应对与领导的矛盾

- > 被误解别充潇洒 / 107
- > 领导发火不是只能躲 / 110
- > 被利用要淡定 / 112
- > 被雪藏，我是“冰淇淋”？ / 115
- > 被妒忌要警惕 / 120
- > 莫苛责，领导是人不是神 / 124

第六章

玩转职场，巧妙晋升

- > 熟悉“游戏”规则 / 131
- > 善用人缘，为自己争取职位 / 135
- > 做“物超所值”的员工 / 139
- > 时刻为领导解决问题 / 146
- > 找到自己的闪亮方式 / 153
- > 要求当提则提 / 161
- > “老黄牛”完胜“小狐狸” / 164

NO.1

第一章

摆正心态， 领导不是天生高人一等

解除对领导的恐惧

现代的上班族越来越累，各种压力问题层出不穷，除了身体的亚健康，更有心理的亚健康——午饭恐惧症、电梯恐惧症、着装恐惧症……各种各样不同名目的恐惧症折射了白领工薪阶层的种种压力，其中在企业中普遍蔓延的就是领导恐惧症了。远远看见领导赶紧躲；心理演练了好几遍的内容当面向领导汇报时还是结结巴巴；领导打来电话，铃声仿佛变成了“午夜凶铃”……

一项调查显示，80%的职场人都有轻微的领导恐惧症，所以，这可以说是一个正常现象。但如果过分地恐惧领导，就将严重影响个人能力的发挥，导致丧失很多机会。身在职场，能否与领导相处好，是影响我们在职场中能否取得成就的关键因素。惧上不是病，但是病起来很要命。

领导之所以让人惧怕，是因为他们常常端着架子。这里所说的架子，并不单纯指自高自大、装腔作势的“官架子”，准确而言，应

该是一种“距离感”。这种距离感可能自面试开始就已经不知不觉建立起来了。

通常面试中的初试都是由人力资源部专员来进行，复试时才由直属领导进行，这样无意中就给我们造成了一定的心理暗示：我是闯过了一关才见到领导的，要见到领导是有困难的。而在面试中领导通常也会问一些比较尖锐的问题，来测试我们的特质和能力，同样，这也给我们的心理造成了一种暗示：领导会刁难我。当我们真正地领导共事时，这种心理暗示会逐渐被我们当作一种理所当然的认知，而人通常会选择性地倾听自己想听的事，于是，本来领导可能只是对你的工作提些建议，但你也觉得领导是在批评你，刁难你。

其实从常理分析，领导端着架子是天然的需求，并不是针对个人。

首先，端着架子可以保持与下属的距离，强化下属对于权力等级差异的意识，从而感受到领导的支配力和权威。这种权威对于领导巩固自己的地位，推行自己的政策和主张是必不可少的。人都有惰性，动物的本能也使我们习惯性地听从强者的意见，于是领导不得不端起架子来让下属感到：服从是最好的选择，不服从会产生不利。想想，当领导没有了架子，你对领导不再心存敬畏之心，哪怕公司有多么完善的制度，想要保证员工准时出勤恐怕都是件难事。

其次，摆架子可以产生神秘感，距离让下属看不懂领导，而这

也正是领导追求的。在职场中，明枪易躲，暗箭难防，摆着架子可以让下属看不懂自己到底在想什么，或者让下属误以为自己在筹谋什么，给自己多了一层防护。如果与下属过于亲近，最会掩饰的人恐怕也有泄露自己真正意图的风险，这时候难保不会被下属利用，从而达到他们的目的。

其实领导爱摆架子也实属无奈之举，聪明的领导绝不是为了炫耀而摆架子，更多的是在这个职位上不得不采取和利用的措施。架子给领导安全感，并且当他能够灵活地调整架子，即与别人的距离的时候，他可以极大限度地把不同人的积极性和进取心调动起来，为自己奔波。

明白了这个内在的原因，领导的架子是不是就已经不再神秘了？

想真正解除对领导的恐惧，该如何做呢？下面的方法，相信可以帮到各位职场新人，或者还在为处理领导与自己间的关系而烦恼的你。

坦诚自己会害怕

当你走进领导办公室时，为避免加剧紧张情绪，不妨直接坦诚自己会害怕。这时，领导一般反而会会心一笑，他了解到你的紧张，为缓解你的情绪，他会表现出比以往更加热情和随和的态度来面对你。而且，当你承认对领导有些怕之后，其实是主动放下了心理负担，紧张情绪会慢慢释放，变得轻松起来。事实上，你越否认自己紧张，越会加重这种情绪。当然，即使你没能快速缓解自己的情绪，

表达不太顺畅，领导也会因你的坦诚，而予以谅解。

☀ 相信领导通人情

有些下属因为平时与领导接触少，所以其实从未真正了解过领导，只是单方面认为领导都是很凶、不通人情的，遇到领导则能躲就躲，以这种心态不得不去与领导交谈时，怎么能不紧张呢？

事实上，绝大多数领导是讲道理、通人情的，领导也是正常人，一样有喜怒哀乐，没有人会一直处于愤怒中，而且，领导能坐到这个位子，一般来说，情商相对一般下属都会更高，他们会适时调整自己的情绪，只要你与他交谈的内容是合情合理的，领导都是愿意认真倾听的。想通了这一点，紧张的情绪自然会慢慢缓解的。

☀ 随身带个自己熟悉的小物品

心理学家认为：容易紧张的人，是因为缺乏安全感所致，所以，当你紧张时玩一玩自己熟悉的物品，可以帮助你缓解压力，消除紧张情绪。因为熟悉的物品，会使你有亲切感和信赖感，增加你的安全感，这样无形中就会给你带来力量。而且，当交谈出现冷场时，你摆弄一下熟悉的物品，也可以帮你分散过于集中的思想，避免因冷场而造成更加紧张的情绪，令你思维活跃起来。当然，并不推荐长期使用此方法，当你慢慢地与领导能够正常交谈时，就应不再依赖这些小物品。

✿ 从领导感兴趣的话题入手

每个人都喜欢谈论自己感兴趣的话题，这也是“酒逢知己千杯少”的原因。领导也不例外。与领导正式沟通时，不妨从他感兴趣的话题入手，这时，领导会更多地投入自己的感情，态度自然会亲切平和。当你面对情绪好的领导，你也就不会感到紧张了。

当然，要聊领导感兴趣的话题，首先要了解领导对什么有兴趣。在了解的过程中，若你发现自己与其有相同爱好，从心理上，你就会将其视为同类人，这种亲近感也会帮你消除紧张感。

塑造自信，你不是领导的附庸

职场中，有些下属之所以对领导越来越惧怕，就是因为太在意领导对自己的看法，以及太过看重与领导的关系，生怕与领导交流不顺畅，给领导留下不好的印象，无端惹上麻烦。过分关注结果，会导致心理压力过大，紧张也就在所难免。

..... / 案例 /

莉莉在公司工作三年了，但是主动和领导说过的话大概不超过三十句。她特别害怕遇见领导，害怕与领导说话，当领导站在她身边，她感觉自己的大脑就一片空白，不知

道该说什么。

一天，领导让莉莉做个报表，莉莉当下什么也没问赶紧答应了下来，回到工位上准备做报表的时候，莉莉才发现有很多细节没有弄清楚，她知道应该去问领导，但是又怕领导说自己领悟力差，也担心领导对自己不耐烦。但不问做出来的报表出错的概率可能很大，莉莉踌躇了很久，终于决定去问领导。可是当她看到领导办公室的门关着的时候就想，我等下再问吧，领导可能正忙着，我等办公室门开的时候再问。一天过去了，领导终于打开了门，却是要走了，莉莉更不敢问了。

结果莉莉熬了通宵把所有可能的情况都在报表中显示了，领导接到报告的时候，只说：“你做的报表挺全面的，辛苦你了，但我要的报表不用这么复杂，我自己修改修改好了。”莉莉听了领导的话，低着头轻轻点了一下。

公司节日聚餐，部门集体外出吃饭，秘书给领导敬了酒，于是大家也轮流向领导敬酒，说一些感谢和祝福的话。眼看周围的同事都去敬酒了，莉莉心里特别着急：我该说什么呢？和其他人说一样的话，领导会不会觉得我没创意呢？可不重复的话说错了怎么办？

正在胡思乱想的时候，旁边的同事已经坐下，莉莉只得急忙站起来，举着酒杯结结巴巴地说了句“祝领导身体健康”，然后就把酒干了。同事接着谈笑风生，莉莉心

里却全不是滋味，直到聚餐结束，都在懊恼自己刚才拙劣的表现。

渐渐地，莉莉觉得自己在办公室被孤立了，在领导眼中也无关紧要，最后只得辞职，逃离了这个环境。

职场中，像莉莉这样的人不在少数，他们对于领导交代给自己的任务总是不敢再多问一句，和莉莉一样，患得患失，担心领导会对自己产生什么不好的看法，往往会用更多的时间去完成任务，幸运的话，完成的就是领导需要的，不幸的话则是花了大力气，却不是领导需要的，只得重做，还免不了被领导批评。这样一来，这些人对领导的畏惧感就又加深了一步。

患得患失，其实是对自己缺乏自信的表现。如何树立自己的自信心呢？最简单的方法是心理暗示：每次觉得自己缺乏自信心时，对自己说：“我能行！”看到别人做好了某件事，对自己说：“其实我能比他做得更好！”

此外，做好充分的准备是必需的，自信心不是凭空产生的。如果参加一个公司会议，但是一点准备工作都没有做，再胆大有自信心的人，恐怕也不敢保证自己一定能表现得体的，那么对于本身不自信的人来说，就会表现得更没底、更紧张了。对于没有自信的人来说，哪怕一次小小的失败，可能都是一个重大的打击。失败一次，就否定自己一次，长此以往就会对自己的能力产生怀疑，在以后遇到类似的任务时，就会选择逃避、放弃。越不做，越不会，于是更