

处世绝学



(二)

陈君慧 主编

线装书局



处世绝学

陈君慧 主编 第二册

綫装書局



第四篇 关系学

第一章 与上级相处——得心应手

关系就是财富,关系就是力量。尤其是在我们这个极其讲究人情的国度里,关系的作用更是不可低估。君不见,有的人在各方面的条件都很杰出,却尝尽了英雄寂寞的滋味,办事碰壁,职场受挫,交友不顺……细究其原因,不懂处世关系是其中的症结之一。

一、和领导保持和谐关系

一个人进了单位,要获得重用和提拔,首先要赢得领导的喜欢,和领导保持和谐关系。在工作单位里,领导的好恶有时会决定一个人一生的命运,得不到领导的器重,就失去了许多机会。但某些地方,往往是“干的不如看的”,因此,如何得到领导器重就成了需要精心研究的课题。

(一)成为领导的信赖者

上级对下级最看重的一条就是是否对自己忠心耿耿,忠诚对领导来说更为重要。比如一些单位的司机都是领导的“自己人”,如果不是自己人,一些在车上的谈话,办的一些事被传出去,会造成影响。因此,要成为领导的自己人,就要表示出信赖、敬重他,领导在工作中出现失误,千万不要持幸灾乐祸或冷眼旁观的态度。

(二)把功劳让给领导

领导是一个单位的头,单位工作的好坏直接关系到领导的政绩。因此,工作能力强弱是对下级的一个评判标准。

上级一般都很喜欢聪明、有创造性的下属,这样的人往往能出色地完成任务。如若想得到领导的肯定,有能力做好本职工作是首要的,一旦被人认为是无能无识之辈,既愚蠢又懒惰,便很危险了。

但我们做完本职工作之后,要学会把功劳让给领导。

中国人在讲自己的成绩时,往往会先说一段套话:成绩的取得,是领导和同志们帮助的结果。这种套话虽然乏味得很,却对你会有很大的帮助:显得你谦虚谨慎,因而别人也不会忌恨你。

值得注意的是,让功一事不能在外面或同事中张扬,否则不如不让功的好。对于让功的事儿,只能由被让者宣传,这样上司才会觉得你尊重他。虽然这样做有点埋没了你的才华,但你的同事和上司总会一有机会设法还给你这笔人情债,给你一份奖励的。

(三)不要错过表现自己的机会

俗话说,疾风知劲草,烈火炼真金。在关键时刻,领导会真切地认识与了解下属。人

生难得机遇,不要错过表现自己的极好机会。当某项工作陷入困境之时,你若能大显身手,定会让领导格外器重你,当领导本人在思想、感情或生活上出现矛盾时,你若能妙语劝慰,也会令其格外感激。此时,切忌变成一块木头,呆头呆脑,冷漠无情,畏首畏尾,胆怯懦弱。这样,领导便会认为你是一个无知无识、无情无能的平庸之辈。

(四)要学会和上司交谈

赞扬不等于奉承,欣赏不等于谄媚。赞扬与欣赏领导的某个特点,意味着肯定这个特点。只要是优点、是长处,对集体有利,你可毫无顾忌地表示你的赞美之情。领导也需要从别人的评价中,了解自己的成就以及在别人心目中的地位,当受到称赞时,他的自尊心会得到满足,并对称赞者产生好感。因此,要学会赞扬与欣赏。你的聪明才智需要得到赏识,但在他面前故意显示自己,就会产生做作之嫌。

谈话时尽量寻找上司感兴趣的话题,令他充分地发表意见,你适当地做些补充,提一些问题。这样,你的能力和价值不但得到肯定,还会使他对你另眼相看。

不要用上司不懂的技术性术语与之交谈。这样,他会觉得你是故意难为他;也可能觉得你的才干对他的职务将构成威胁,他可能产生戒备,而有意压制你。

(五)和领导的关系不要太密切

一般领导为了树立在下属心目中的威信,都不会跟下属的关系过于密切。

平时,任何领导在工作中都要讲究方法艺术,讲究一些措施和手段,如果你把一切都搞得清清楚楚,这些方法、措施和手段,就可能不会有用。

和领导保持一定的距离,需要注意哪些问题呢?

第一,在不窥视领导个人隐私的前提下,保持与领导在各方面的良好沟通。

和领导保持一定的距离,还应注意,了解领导的主要意图和主张,但不要事无巨细,了解他每一个行动步骤和方法措施的意图是什么。这样做会使他感到,你的眼睛太亮了,什么事都瞒不过你。这样他工作起来就会觉得很不方便。

他是上级,你是下级,他当然有许多事情要向你保密。有一些事情你只需要按照他的意思做,不要过问太多的原因就行了。

和领导保持一定的距离,还有一点需要注意的,就是要注意时间、场合、地点。有时在私下可谈得多一些,但在公开场合、在工作关系中,就应有所避讳。

和领导保持一定的距离,还有一个很重要的方面,就是接受他对你的所有批评,可是也应有自己的独立见解;倾听他的所有意见,可是发表自己的意见就要有所选择。也就是说,要注意有所选择的发表自己的意见,还要有独立的见解。

(六)留点毛病让领导挑

张同和李国是大学同学,毕业后又同在一个部门工作:李国做事粗心大意,张同却小心谨慎,但是大家却喜欢帮助大大咧咧的李国。张同与李国大学相处四年,对他非常了解。

在张同的印象中,李国是一个非常细心,而且具有很强的独立完成工作的能力,真没想到会是现在这个样子。同事们非常喜欢和李国交往,领导也似乎并不因为李国的粗心大意而不满,而且有什么问题还特别愿意找李国商量,而对待张同总是不冷不热。一来二去,李国在办公室的地位不知不觉地有了提升,大有未来主管的趋势。而张同呢,工作努力却得不到领导的青睐,为此,张同陷入了苦恼之中。

在现实生活中,你遇到的每个人,都会认为他在某些方面很优秀,而一个绝对可以赢

得他欢心的方法就是以不着痕迹的方法让他明白,他是个重要人物。因此你要想方设法地让他发现他引以为荣的方面。在领导的意识中,自然认为自己要比下属高明,所以通过对下属的工作指导等来表明这一点。对上司来说,他是很乐意对下属指点一二,因为上司也想有表现的机会。

应该值得注意的是,运用此法要适度。“破绽”过大、过频则会给领导以能力太差的感觉;遇到领导心情不佳时,不仅得不到耐心指点,甚至可能还会遭至责备等,那可就弄巧成拙了。

二、积极向领导汇报工作

多向领导汇报工作,是尊重领导、关心单位的重要手段。作为上司来说,下属经常积极的向领导汇报工作是上司判断你是否尊重他的一个依据。心胸宽广的上司很少计较你有没有及时向他汇报工作,甚至会好心地认为也许是下属工作太忙,没有时间汇报;也许是认为本来就是他们职责内的事,没必要汇报。还会想到是不是个人原因影响到汇报进程。但对于怀疑型的上司来说,如果出现这种情况,他就会做出各种猜测:下属是不是在偷懒;下属是不是根本就没把他这个领导放在眼里,等等。对于这种上司,下属应该经常汇报工作,哪怕你只是完成了整个工作的一小部分。不汇报,他会说你工作没效率。经常请示汇报工作,让上司知道你干了什么,效果如何,这样还可以表现出你对他的尊重。遇到有困难的时候,上司的支持比自己做的要好多了。

(一)突出中心,抛出“王牌”

肤浅的报告工作就是不抓重点,没有中心。通常,汇报者可把自己较为熟悉的情况的某个方面作为突破口,抓住工作过程和典型事例加以分析,总结。要反映出工作的好坏一定要把自己熟知的方面当重点突出。

市建材公司的冯涛从一个用户那里考察回来后,敲响了经理办公室的门。结果如何经理当即就问冯涛。

而冯涛一副心事的样子。因为他十分了解经理的脾气,如果直接将不利的情况汇报给他,经理肯定会不高兴,弄不好还会说自己对工作没尽心。

经理见冯涛的样子,已经猜出了肯定是对公司不利的情况,于是用了另一种方式问:“结果坏到什么地步,能挽救吗?”

“有!”冯涛回答挺干脆。

“那说说你的看法吧!”

这时冯涛才向经理汇报情况:“我这次下去了解到,这家客户之所以不用我们厂的产品,主要是因为他们已经答应从其他乡镇建材厂进货。”

“怎么会有这样的事!那你怎么看呢?”

“我想是这样的,我们公司的产品最大优势就是质量好价格便宜而且还有一定的知名度。”

“就是,一个小小的乡镇企业怎么能和我们相比呢?”经理打断了冯涛的汇报。

“所以说,我们肯定有挽救的机会。最重要的是,当地的建筑公司,多年来使用我们公司的建材,与我們有很好的合作基础,这是我们的优势所在。但该客户答应与那个乡镇企业订货,主要是因为那个乡镇企业距离他们较近,而且可以送货上门。想要解决问题,我们只需要去多找一些代理商。”

“小冯,你想得真好,不但找到了问题所在,还想出了解决的办法,要是公司里的员工都像你这样能干就好了。”

“经理过奖了,为公司做事情是我应尽的责任。经理您工作忙,我就不打扰您了。”

过了一段时间,冯涛被调到了另外一个部门,因为业绩的提升,冯涛很快也成了公司的骨干。

(二) 不要遗漏重点

怎样才知道什么是重点呢?当上级交代你去完成一项工作,这项工作的结果对上级来说一定会有它的用途。例如,上级请你去对外洽谈年终总结会的开会场所,此时上级要根据场地能否租得到来决定开会的日期,因此,报告的重点就是选择场地,以及租借的时间和费用。

汇报工作要注意一定的逻辑层次,不可“眉毛胡子一把抓”,讲到哪儿算到哪儿。一般来说,汇报要抓住一条线,即围绕工作的重心展开一个面,分头叙述相关工作的措施、关键环节、遇到的问题、处置结果、收到的成效等内容。

作为汇报,提纲挈领是根本准则。英国作家卡普林提出了“5W1H”的汇报重点。所谓“5W1H”是指:

Who……—何人(人)

When……—何时(时间、时期)

Where……—何地(场所、位置)

What……—何事(对象、理由)

Why……—何因(目的、理由)

How……—怎样发生的(方法、顺序)

还有一个是后人加上去的:

How much……—多少钱(经费、价格)

此外,报告时一定不能带有自己的感觉,否则会给领导带来误导。这样而导致的错误结果就应由自己负责。

简单地说,你汇报的重点就是领导关心的。

三、面对上司发脾气要“没关系”

人都会发脾气,不同的只是在于脾气大小和发脾气的原因。

上司自然也会发脾气。就一般的情况来看,上司发脾气往往与工作有关,是为了发泄心中的不满。

战场上的指挥员行为态度就证明了发脾气是一定权威性的代表,但它却是一种坏情绪。不少指挥员在激战时都是发着脾气指挥作战。发脾气往往能使对方产生心理震撼。而下属、员工的心理震撼,常常是上司希望看到的应激效果。如果上司在指导工作时,其命令不能对下属产生心理震撼,往往影响其工作效率。所以,就一般情况而论,权力越大的人其脾气往往也就越大。当然,发脾气超出了一定的理智界线会适得其反。

下属在与上司相处时,必须正确对待和妥善处理上司发脾气的问题。否则,要么会使上司小看你,加深双方的矛盾,导致两败俱伤。

看待上司发脾气的最好办法是:只要上司不是有意不尊重你,或故意找茬儿,你就能忍则忍。

特别是当员工在工作上出了错误,上司为此发脾气时,你不仅应该忍耐,而且应主动表示认错或道歉。所以,把握好分寸的发脾气达到的效果要比纠正错误好的多。

因此,对待上司因工作问题发脾气的正确态度是忍耐、自我反省、总结教训。

上司在发脾气的时候,可以稍作忍耐,等他冷静以后再做解释。当然,这是指比较重大的事情,对于一些不涉及切身利益和个人尊严的小事情,你就不必要斤斤计较。

值得注意的是,那些在上司对其发脾气之后,特别是受到委屈对待时,能主动向上司表示亲近的员工,将会被视为有理智的人。这不是委曲求全,而是一种良好的素质修养。这时,最忌讳和上司顶撞。

当然,对于“乱”发脾气的主,并不赞同委曲求全。具体的处理方法有三:一是“绵里藏针”。即你可采取比较温和的态度、强硬的措辞,向上司表示抗议,比如,你可用和蔼的语气,向上司说出一些有分量的话。二是“旁敲侧击”。即你可以采用“借喻”、“比喻”、“暗喻”的手法,向上司表示反抗。三是“针锋相对”。对于低素质的上司,你不必过于忍让。“针锋相对”往往能使对方的行为有所收敛。但是必须注意有理、有利、有节,不可有意加深矛盾。

四、与副职上司关系要融洽

由于工作关系的需要,在一个单位或部门,除了需要正职领导全面主持工作之外,往往还配有一个或多个副职。作为下级,不仅要服从正职的管理和调遣,还要注意学会与副职上司融洽相处,为此,必须注意处理好以下几方面的关系。

(一) 尊重

人与人之间相互尊重、平等的,你敬我一尺,我敬你一丈。尊重上司,是每个做员工都应该做到的。

对每一位领导都应该是同样的尊重,不然也会有人对你不满。因此,不论是对正职还是副手,都须一视同仁。

(二) 服从

制度是必需要服从管理的。在现代社会分工不同,作为部属应加强思想修养,消除私心杂念,人不分身份贵贱,官不论职权大小,一律平等相待,服从副职领导要与服从正职相一致。因为副职是对正职负责,也是你顶头上司正职的“代言人”。所以,对副职分管的工作也不能马虎草率,对副职交办的事要“古道热肠”,尽力而为。不要跟正职走的很近,多与副职沟通交流因为他更了解你,也比你有分量。

(三) 支持

副职与正职因职务上的不同,容易出现攀比心理,对下属产生误会。因此,要全力支持副职的工作,千万不能“看人下菜”。副职交代的事情要欣然接受,按照要求即时完成,不要推三阻四。如果正职领导在这之前或之后安排了任务,则有必要分清轻重缓急,阐述原因一般是能够得到理解和支持的。有工作不能及时完成了,可以找同事帮忙或者向领导说清原因,这样别人才不会对你有想法。

(四) 理解

作为下级,要理解副职上司的处境和难处,对自己诸如在遇到职务提升、工作调动、住房困难、子女求学、生病请假等问题时,向副职上司提出要求,一是不要条件苛刻,二是不

要急于求成,三是不能怨天尤人。不要怀疑副职上司不把你提出的不当回事,把问题当“皮球”踢,他有一个向正职汇报的过程;不要埋怨副职上司漠不关心,他的意见还要听取正职的决定;不要挟天子以令诸侯,副职这里行不通,就打“擦边球”,到正职那里“搬救兵”;更不能在副职这里说一套,在正职那里又说另一套,“西洋景”戳穿,不仅对你的事没有帮助,而且你更难为人处世。

五、与自己不喜欢的上司的相处之道

一般的“讨厌上司”并不是说他的工作能力不行,让人“讨厌”。在这里单纯地是指对个人的好恶而言,也许是个性不合、脾气不好,或是你无法认同他的行为。如果你碰到了这样的上司,除了自己苦恼,该用什么办法和他相处呢?

公司为了达到更好的工作效益,从而让大家获得更好收益而构成的一个团体,这并不是为了结交朋友、建立良好的人际关系的机会,所以对于讨厌的上司,你不必要和他有什么个人交情的牵扯。

在工作上的沟通,有两点需要注意。首先,在工作场合,只谈和工作有关的事,除此之外的话题绝对不多说。其次,遇到你讨厌的人时,尽量提醒放松自己。通常我们在面对不喜欢的人时,表情就会自然而然变得僵硬,很容易让人看出你的心思。但是你所讨厌的对象,有时只不过是跟你个性不合,其实可能并没有做出什么伤害你的事,所以遇到这种情况,最好还是先忍一下,修正一下脸部的表情,不能表现出太失礼。

总之,即使对方有太多的地方令你讨厌,都不能和对方发生正面冲突。尤其当对方正好又是公司内部掌握大权,有能力、地位的人时,更需要注意,不要为自己带来不必要的麻烦。

遇见不喜欢的上司,只要保持在工作上的沟通就可以了。对于个性不合的人,只进行与工作有关的接触就可以了,这样可以减少自己的精神压力,也可以减少冲突的产生。

不过有一类上司即便知道别人不喜欢他,他也无所谓,只会单方面的以为“人际关系做不好的原因,一定是因为没有和人推心置腹的谈谈心”,于是反而喜欢常常找别人一起去喝酒吃饭。通常碰到这种情形时,如果立刻拒绝,的确是过于粗鲁,最好的方法就是拿时间做借口,告诉他:“不好意思,因为我已经和朋友说好了,所以只能停留到七点。”这样,对方只能说和工作有关的事情,不能说其他的了。

六、与上司发生冲突和误解要缓和关系

上司与下属之间发生矛盾是不可避免的,像这种情况,该怎样处理这种关系呢?

有些人 and 上司发生矛盾时,多数埋怨上司的多,反省自己的少,还缺乏对工作环境的考察和分析。

其实,被领导者和工作对象都直接关系到工作的好坏与上司的成功与否,可以说是领导者和被领导者相互作用产生的结果。

和上司发生矛盾时,应当冷静地分析一下领导、自己和工作环境三个方面,特别应当先考虑一下自身的因素:本职工作喜欢吗?个人意向是否融合在集体目标里?是应付差事呢,还是积极主动地干活?是否自恃文化高或者有什么专长而目中无人?自己的知识、才能、技术贡献出多少?对自己的工作效率和效果清楚吗?

如果存在上述那些常见的毛病,就应该找找自身的原因,一味的抱怨“领导差劲”是片面的。

解决绝大多数的矛盾就是采取“敬”“谅”“帮”的态度。因为个人情感的满足绝不能靠冲动来获得,而是要靠理智。所以,我们应该学会在矛盾激化时怎样缓和矛盾,在气愤时,你把什么看成对你个人最重要的呢?是自己的人生大目标呢,还是几元奖金,一级工资,一间住房?是你的理想、事业呢,还是只为一时出口气?常常我们都是为了小事情斤斤计较而忘记自己更重要的理想和追求。

即使采取了正确的态度对待上司,彼此间仍难免会发生一些矛盾。当我们和上司产生矛盾,并且矛盾的主要责任在上司的时候,该怎样解决呢?

(一)要坦诚直白,进一步地向领导讲明自己的观点和态度。

(二)要“以德报怨”,即便是受了委屈,也要以自己的宽宏大度促使矛盾趋于缓和,才可以得到慢慢解决。

(三)可以直言不讳,不要闷在肚子里,可以向其他领导成员或亲友、师长讲明情况,求得帮助。

(四)要好自为之,只要自己做得正确,就坚持下去,不要被别人的说话脸色而左右。最重要的问题,还可以越级申诉,请求上级领导帮助解决问题。

(五)有限度地忍耐。为了维护良好的上下级关系,和谐地与领导相处,除了调整好个人心理,还应学会忍耐。当上司毫不客气地批评你时,你自然感到委屈,甚至想与上级翻脸。但你此时应该冷静下来,要以“路遥知马力,日久见人心”的准则来安慰自己,相信会有弄清事实的那一天,这样你的内心就会渐渐平静下来。相反,如果你大动干戈而导致的后果可想而知。

宽容的态度,可以使自己和上司在心理上都有一个缓冲的余地。一方面,我们要反省自己的行为是否有不对的地方;另一方面,上级也可能会反思一下自己。再者,突然而激烈的外部冲突,只会增加彼此间的反感,导致关系更深的恶化,使上下级关系很难良好的发展下去。

当然,需要指出的是,我们所说的忍耐是有限的,一味忍耐并不是很好的解决方法。

(六)化误解为理解。身为下属,有时不知道什么时候就得罪了某位上司,而我们却不知道,等弄明白是哪位领导误解了我们的时候,已经来不急了。所以,我们必须找到适当的机会,向上司做一个合情合理、明明白白的解释,化误解为理解。

七、推功揽过铺关系

把功劳归功于领导,过错是自己的,是一种隐忍自保的处世之道。一些领导为了保持在群体中的权威地位,对功劳非常大的下属会有一种敌意和警惕,这也是一种安全的本能,从维护自身利益出发,防范着别人超越他。所以,聪明的下属总是将成绩归功于领导。推功表明你尊重领导,肯定上司的权威地位;也表现出你对他的支持,并且可以避免因自己太过优异而使上司感到手中的权力受到威胁。你应明白,上司身边总需要拥护者,一旦他把你当自己人,那就为自己以后的发展打下了铺垫。

《道德经》上有一句话:“大巧若拙,大辩若讷。”意思是聪明的人,平时却笨拙像个傻子,虽然能言善辩,却好像不会说话一样,换句话说,就是看起来很强却显得很弱,有很聪明的智慧,但好像又很愚笨。

唐 德 宗 像



唐德宗像，图出自《三才图会》。

李泌在唐代中后期政坛上，是一位颇有点名气的人物。他侍奉过四代皇帝，在朝野上下很有影响。

唐德宗时，他担任宰相，西北的少数民族回纥族出于对他的信任，要求与唐朝讲和，这可给李泌出了个难题。从大局考虑，李泌是主张同回纥建立友好关系的；可德宗皇帝因早年在回纥人那里受过羞辱，对回纥怀有深仇大恨，坚决拒绝。事情僵在那里。正好这个时候，驻守西北边防的将领向朝廷发来告急文书，要求给边防军补充军马，此时的大唐王朝已经无力量了，唐德宗没有办法了。

李泌认为这是一个可以利用的时机，便对德宗说：“陛下如果采用我的主张，几年之后，马的价钱会比现在便宜数倍！”

德宗忙问什么办法，他不直接回答，先卖了个关子，说：“只有陛下没有私心，为了江山社稷，屈己从人，我才

敢说。”

德宗说：“你怎么对我还不放心！有什么办法就快点说吧！”

李泌这才说：“臣请陛下与回纥和解。”

果然遭到了德宗的拒绝：“你别的什么主张我都能接受，只有这事，你再也不要提了，只要我活着，我决不会同他们讲和，我死了之后，随便怎么处理！”

李泌知道，好记仇的德宗皇帝是不会那么容易被说服的，如果现在忙于劝服，言之过激，不仅办不成事情，还会遭到皇帝的反感，给自己带来祸殃。他便采取了逐渐渗透的办法，在一年多的时间里，经过多达15次的述说利害关系的谈话，德宗才愿意和回纥讲和。

李泌向回纥族的首领做工作，使他们答应了唐朝的五条要求，并对唐朝皇帝称儿称臣。这样，唐德宗既摆脱了困境，又挽回了面子，十分高兴。唐朝与回纥的关系终于得到和解，这完全是李泌的功劳。唐德宗不解地问李泌：“你怎样使得回纥人如此听你的话？”

如果是一个爱表现自己的人，一定夸自己是怎样的优秀，自己的名声是有多么的威望，才令回纥族称服，显示出自己比皇帝都高明，这样一来肯定会遭到皇帝的猜疑和不满。李泌却是一个极富政治经验的人，他对自己的功劳什么都不提，只是恭敬地说：“这全都仰仗陛下的威灵，我会有这么大的力量！”

听了这样的话，德宗对李泌更加宠信。

我们都很难将自己的功绩归于他人。可是你细想一想，你做出了成绩，谁来表彰你，谁来给你发奖金，不是你的领导吗？你把功劳给了他，他会亏待你吗？如果你非要狼嘴里夺肉，大饱了口福之后又怎么办呢？如果连命都没有了，还有你辛苦得到的成绩有什么用？

作为下属,不仅要学会推功,还要善于揽过,两者必不可少。因为大多数领导愿做大事,不愿做小事;愿做“好人”,而不愿充当得罪别人的“坏人”;愿领赏,不愿受过。在论赏评功时,领导总是喜欢冲在前面;而犯了错误或有了过失后,却想缩在后面。这时,就需要下属出面,代领导揽受过错。

田叔是西汉初年人,曾经在刘邦的女婿张敖手下为官。一次张敖涉嫌与一桩谋杀皇帝的案子有关,被逮捕进京。刘邦颁下诏书说:“谁敢与张敖同行的,就要诛灭他的三族!”

可田叔不顾个人生死,剃光了头发,打扮成一个奴仆模样,随张敖到长安服侍。后来案情查清,与张敖无关,田叔因以忠爱其主而闻名。

汉武帝非常欣赏田叔,便派他到鲁国去出任相国。鲁王是景帝的儿子,自恃皇子的特殊身份,纵横霸道,目无王法,掠取百姓财物。田叔一到任,来告鲁王的多达百余人,田叔什么都不问,将带头告状的20多人各打50大板,其余的各打20大板,并怒斥告状的百姓道:“鲁王难道不是你们的主子吗?你们怎么可以告自己的主子?”

鲁王听了很是惭愧,便将王府的钱财拿出来一些交付田叔,让他去偿还给被抢掠的老百姓,田叔却不受,说道:“大王夺取来的东西让我去还,还不是让大王受了不好的名声而让我受美名吗,还是大王去还吧!”

鲁王听了心里很高兴,连连夸赞田叔聪明能干,会办事情。

像田叔这样,将功劳归于领导,将过错留给自己,每一位领导都会喜欢他的。

凡是领导,管的事情很多,但并不是每一件事情他都愿意管,这就需要下属在关键时刻能够出面,代领导摆平,甚至出面护驾,替领导分忧解难,这样才能赢得领导的信任和赏识。

小张是某县委办公室的科员,经常会遇到上访者。领导精力有限,不能每件事都去让领导过问,必然会影响领导集中精力做好全局工作。每当有来访者吵闹着要见领导时,小张总是利用自己的特殊身份,勇敢地站出来,解决纠纷,必要时还使用强制手段把问题处理好。经常能够独自解决一些无理取闹、胡搅蛮缠的事件,不怕得罪人。对一些重大问题也是先调查清楚,安抚好上访者之后,再向领导请示,从不让领导直接面对棘手的问题。不论什么事情他总能处理得井然有序,众人心服,同样也获得了领导的信任和赏识。

像小张这样的下属,领导都需要他。这就是领导所赞美的实干家,他比整天跟在领导后面只知道看领导脸色行事,遇事就临阵脱逃的人好得多。

一家饭店因产品质量问题,引起社会公众的投诉。电视台记者在这家饭店采访时,碰到了该饭店经理的助理小王,小王最怕这种阵式,怕被别人逼问,就推卸责任说:“这件事我不清楚,我们经理正在办公室,你们有什么事直接去问他吧!”这下可好,记者闯进经理办公室,“逮”到经理,经理又毫无心理准备,只好硬着头皮接受了采访。事后,经理得知小王不仅没有给自己挡驾,还把自己给推了出来,结果很生气,把小王辞退了。

在工作中,经常会有吃力而不讨好的任务。一般情况下领导也很难开口对下属交代,只有靠一些心腹揣测领导的意思,然后硬着头皮去做。做好了,领导心里有数,但不一定有什么明确的表扬;做得不好,领导怪罪,承受着,到时候领导会“认账”的。可是在这种关键时刻不能替领导解决问题,还把责任推给领导的人,领导就不会饶恕了。

八、勿在上司面前抢关系

不要在上司面前过于表现自己、抢风头。显得比上司还强。这样做,对人肯定没好处。

在16世纪末期的日本,茶道风靡贵族阶层,统治者丰臣秀吉非常宠爱首屈一指的茶艺家千利体,他是丰臣秀吉最信任的谏议之一。千利体不但在皇宫里有自己的寓所,他的为人也获得了全日本的尊敬。

但在1591年,丰臣秀吉下令逮捕他,并且判处死刑。不过最后是千利体自己结束了生命。后来人们发现千利体命运转变的原因,是这位成为朝廷新贵的乡下人千利体,为自己制作了一座穿着木屐(贵族身份的象征),态度傲慢的木头雕像,并将雕像放在最醒目的地方,让所有的王族都能看见它。对丰臣秀吉来说,这件事意味着千利体做事没有分寸,以为自己和最上层的贵族享有同样的权力。他已经忘记他的地位的获得完全仰赖幕府将军,反以为自己是凭借自身的力量而赢来的宠幸。这是千利体对自己的做出的错误判断,为此他付出生命的代价。

千万不要以为自己的地位是理所当然的,千万不要让荣宠冲昏了头,也不要异想天开,以为上司喜欢你,你就可以为所欲为,受宠的部属自以为地位稳固,胆敢抢主子的风头,最后导致失宠的例子数不胜数。

有些部属不懂得看上司脸色,而是把老板的“锋芒”抢去,脸是露了,可是上司不会给你好脸色看。所以聪明的部属,应懂得如何适时地把自己的功劳归于老板。虽然这样做会有委屈自己和逢迎拍马之嫌,但有什么办法呢?谁让你不是老板呢?做老板当然要光彩夺目,而部属相比之下自然应黯淡些,正是因为如此,老板才容的下你。

比如,你穿的比老板更好、更好看一些,把别人的目光都吸引到你这边而忽视了老板,老板心中会舒服吗?还有更严重的人,眼光拙劣,把做部属的当作老板,却把老板当作随从,那老板肯定会把你打入冷宫。因为一般人心目中,老板应是穿得比部属更胜一筹。

尤其是同性之间,做部属的穿着比老板还豪奢名贵,那老板肯定很不舒服。特别是女性上司,女性都对服饰特别讲究,别人不经意间的赞扬或批评,都能引起其注意。如果你的老板很讲究服饰仪表,做部属的也要注重服饰的整洁得当,但不要抢了老板的风头;如果你的老板不太看重服饰,那你在穿着一般、自然得体就行了。

又如,在公共场合抢着说话也不太好。当部属和老板同时出现在公众场合,老板不太爱说话而部属却滔滔不绝,引得众人的赏识和掌声,那这位部属离被炒之期已经不远了。在这些公共场合,你把别人的目光都吸引到你这里,把老板的“风头”都抢光了,老板肯定会嫉妒你,话说多了,肯定有失误的地方,做部属只能“屈居第二”,附和着老板就行了。

个别例外的就是另一回事了,比如在一些工作洽谈会上,老板不太爱说话就需要部属做适当的补充了。

再如,你的人缘很好,工作能力强,但如果有些同事在老板面前太过表扬你,说你的才华超过老板。说这种话的同事也许是无心的,也许是别有用心的假糊涂,此时你就要小心了。老板希望部属个个精明能干,能独当一面,但不希望部属比自己强,这是一种很微妙的心理。

总之,千万不要在上司面前抢风头。

刘辉是个新职员,短短两个星期后,他发现他的上司的工作实际很简单。有一天,当

上司正在为一项任务愁得要命时,刘辉主动请缨:“主任,这件事非常容易了,我在学校接触过许多这方面的东西。”

刘辉本以为上司会夸奖自己,没想到主任冷冷地抛过来一句:“是吗?我怎么没发现你这么能干?”然后拂袖而去,剩下刘辉一个人半天也没明白什么意思。

相比之下,李军就显得聪明多了。当上司为一个问题烦恼时,则是用关心的态度和上司一起解决问题。他还找来一些资料,与上司一起寻找解决方法。结果,如李军所想的一样,上司比他先从资料里找出了答案。问题解决后,李军明显感觉到上司和自己之间的距离更进一步了,上司把他当成了“自己人”。

李军聪明的地方在于他既达到了解决问题的目的,又让上司保全了面子。在上司面前,李军并没有丝毫抢风头的意思,表现出的只是想替上司分忧的热情。

对于上司职责范围内的事情,即便你的工作能力有多么强,也不要自做主张,私下处理,抹了上司的面子。

要让上司看起来比你聪明,就要表现出和自己相反的样子。你可以故作天真,使表面上看起来你更需要他的经验。有时还可故意犯一些无伤大雅的错误,才有机会寻求他的帮助。上司们可是非常重视这样的请求。如果身为上司无法恩赐他的经验于下属,他可能就会恩赐给你他的恶意。如果你的点子比上司的想法更富创意,尽可能以公开的姿态将这些点子划归他名下,让大家都看清楚,你的建议不过是对他的意见的回响。如果你天生就是人缘好,千万不要成为遮蔽他光华的那片乌云。因为他是太阳,需要众人围着,散发光辉的太阳。

九、上司面前只用“建议”提关系

你的意见只能作为建议向上司提出来。在我们生活的周围,将不如卒、君不如臣的情况屡见不鲜,而明卒被昏将压抑、扼杀的情况同样层出不穷。如果你是一位聪明的小卒,却遇到了一位无能的昏将,该怎样做才能让上司欣然接受你的建议呢?以下几点值得注意。

(一) 兼并上司的立场

李先生是一家知名的网络公司的总经理助理。他的顶头上司王总原先是搞技术的,对企业管理不怎么清楚,却经常直接插手管理部门的事,把管理的层级体系搞得乱七八糟。其他部门虽然表面上生气,但是都不敢说,私下里无不怨声载道,让李先生与其他部门工作起来非常不便。

经过思考,李先生决定采用兼并策略。他对王总说:“真正意义上的领导权威包含着技术权威和管理权威两个方面,王总的技术权威已经受到大家认可,而管理权威则有些不足,需要进一步加强。”王总听后,认真地考虑考虑。

李先生巧妙地兼并了王总的立场,结果获得了成功。后来,王总果然越来越多地把时间用在人事、营销、财务的管理上,企业的不稳定因素得到控制,公司运营进入了高速发展状态,李先生的各项工作也非常顺利,达到了很好的结果。

兼并上司的立场,确实是向上司提意见的上策。第一,它没有排斥上司的观点,而是站在上司的立场,最终是为了维护上司的权威,出发点好的;第二,这种方法是一种温和的方式,能够充分照顾上司的自尊,易于被上司接受,效率较高;另外,它需要很强的综合能力,需要很高的社会修养,并能够针对不同情况,不断提出有效率的兼并上司立场的意

见,久而久之,自己个人的领导能力也会随之有所提升,甚至有一个质的飞越。

(二)多献“可”,少加“否”

“献其可,替其否”的意思是说,建议用可行的去代替不该做的。在下属向上司“进谏”时多献“可”,少加“否”,包括两层意思:其一,要多从正面去阐述自己的观点;其二,要少从反面去否定和批驳上司的意见,要从各个方面避免与上司产生的意见冲突。

例如:你是一家公司的部门经理,根据业务发展情况需要配备一名专管业务的副手,这时你想提拔一位懂业务、有经验的下属担任此职,而上司却准备从其他部门派一名不懂这方面业务的外行人任职。这时,你可把话题多用在部门副经理应具备的条件和你所提人选已具备的条件上,而不应用在反驳上司所提候选人上。这样不但能避免与上司发生直接冲突,还可以把话题保留在自己所提人选上。

对于那些直言进谏的下属,上司头疼的不是他所提的意见有多么地难以接受,而是下属提意见的方式让他们受不了。比如:“经理,您刚才说的观点完全错误。我认为事情应该这样处理……”或是:“经理,您的做法,我不能认同。我认为应该……”你把上司的想法或做法一棒子打死,不用说他是你的领导,就是一般的同事,朋友都是很难接受的。你让上司脸上过不去,他自然对你有想法,你的意见自然就不可能被接纳了。

(三)不可恃才傲物

在上司面前,不要表现出“我比你聪明”的意向,在谦虚的请教之中表达最好的选择是接纳你的意见。

在某公司的职代会上,公司讨论一个方案。小陈:“我认为,还应该加入一点……”而小邓的发言却是:“我经过对这个方案的多方面考虑,认为有些不太理想的地方。我提出来,如果有什么不妥当的话,还请各位领导指正……”对于小陈,上司只是神情冷漠地听了一遍,无所表示。对于小邓,上司却着实实地考虑了一番。之后,公司里的事,还常常征求小邓的意见。原因就在于小邓能清楚知道上司心里想的,该怎样去维护上司的尊严。

有时候,还要注意的是不可恃功自负,当领导决定采纳了你的建议后,不要洋洋自得,最好不要多提此事。以后,领导必然会更加重视你提出的意见。

(四)多“引水”,少“开渠”

我们应尽的职责就是向上司多提好的建议。然而,我们在献计献策的时候,往往会有不受重视、不被采纳的苦恼。尤其是当一个经过自己潜心研究、周密思考,确信是一个非常合理、非常优秀的建议和计划被上司断然拒绝的时候,我们会更加苦恼。

遇见这种提建议而不采纳的情况,人们往往抱怨道:“能遇上一个知人善用,从谏如流的上司就好了。”这几乎成了所有做下属的一种传统的思维模式,他们之中很少有人愿意换一种思维方式来考虑“进而不纳”的原因。也许,用多“引水”、少“开渠”的方法会给我们带来不一样的结果。

多“引水”,少“开渠”的意思是说对上司“进谏”时不要直接点破上司什么地方错了,或越俎代庖地替上司作出你所谓的正确决策,而是要用引导、试探、征询意见的方式,向上司讲明其决策与实际情况不相符合,使上司在参考你所提出的建议资料信息后,自然而然地作出你想要说的正确决策。

威尔逊做总统时,深得他信任的只有霍士。别人的意见,他常常很少采用,或是根本不采用,而霍士却每次提建议都被采纳,后来霍士做了威尔逊的副总统。

霍士自述说:“我认识总统之后,发现了一个让他接受我的建议的最好办法,我先把

计划不经意间地透露给他,使他对此感兴趣。这是在一次偶然的机会中察觉的。

有一次去谒见总统,向他提出一个政治方案,可是他很反对。但是几天之后,在一次筵席上,我很吃惊地听到他将我的建议当作他自己的意见发表了。”

霍士不但使威尔逊自信这种思想是自己的,后来霍士还牺牲了自己的许多计划,让给威尔逊来受到民众的拥戴。

那么,霍士是怎样把计划转移到威尔逊心中呢?他常常走进总统办公室,以一种请教的口吻提出建议:“总统先生,不知道这个想法是否……您不觉得这样做还有什么不妥吗……我们是不是这样……”就这样,霍士把自己的思想不露痕迹地灌入威尔逊的大脑,使他自己的角度考虑这些计划,加以完善并得到很好实施。

卡耐基曾经说过:“如果你仅仅提出建议,而让别人自己去得出结论,让他觉得这个想法是他自己的,这样不更聪明吗?”许多实践也表明,人们对于自己得出的看法,往往比别人强加给他的看法更加坚信不疑。所以,做好一个聪明的下属,只要做好引导工作,提出建议,就会让自己的看法变为上司的想法。提供资料,其中所蕴涵着的结论,最好留给上司自己去作决定。

十、老板没交待的事也要做——揽关系

做超额的工作,老板没交待的事也要做,或许短时期没有功利,但时间长了,就会得到好处。

在工作中,有两种人永远无法取得成功:一种人是只做老板交待的事情,另一种人是做不好老板交待的事情。

一位成功学家曾聘用一名年轻女孩当助手,薪水与其他人的一样。

有一天,这位成功学家口述了一句格言,要求她用打字机记录下来:“请记住:你唯一的限制就是你自己脑海中所设立的那个限制。”

她将打好的文件交给老板,并且有所感悟地说:“你的格言令我深受启发,对我的人生大有价值。”

这件事并未引起成功学家的注意,但是,却在女孩心中留下了很深的印迹。从那天起,她开始在晚饭后回到办公室继续工作,不计报酬地干一些并非自己份内的工作——比如替老板给读者回信。

她认真研究成功学家的语言风格,从而这些回信和自己老板写得一样好,有时比成功学家写的更好。她一直坚持这样做,并不在意老板是否注意到自己所做的。终于有一天,成功学家的秘书因故辞职,在挑选合适人选时,老板自然而然地想到了这个女孩。

在没有得到这个职位之前就已经身在其位,这正是女孩获得提升的最重要原因。在下班的铃声响起来之后,她依然坚守在自己的岗位上,做非自己份内工作的事,她依然刻苦训练,最终使自己有资格接受更高的职位,故事并没有结束。这位年轻女孩的能力如此优秀,引起了更多人的关注,其他公司纷纷提供更好的职位邀她加盟。为了挽留她,成功学家用高出最初薪水4倍聘用她。

主动去做老板没有交待的事情,并把这些事做好,你就能提升自己在老板心目中的位置,就会被调到更高的职位,获得更好的结果。

在现代职场,过去那种只听从任务而做事的工作作风已不再受到重视,个人主动工作的员工将备受青睐。在工作中,只要认定那是要做的事,就立刻采取行动,而不必等老板

做出交待。

(一) 不要以薪水为尺度提供你的劳动

不要以薪水的多少来为之奋斗,否则你的生活是平庸的,也从来不会有真正的成就感。虽然工资应该成为工作目的之一,但是从工作中能真正获得的更多的东西却不是装在信封中的钞票。如果你忠于自我的话,就会发现金钱只不过是许多种报酬中的一种。试着请教那些事业成功的人士,他们在没有优厚金钱的回报下,是不是还继续从事自己的工作?大部分人的回答都是:“绝对是!我不会有丝毫改变,因为我热爱自己的工作。”想要获得成功,最明智的方法就是选择一件即使酬劳不多,也愿意做下去的工作。当你热爱自己所从事的工作时,金钱就会跟随你而来,你也将成为人们竞相聘请的对象,并且获得更丰厚的酬劳。

不要为薪水而工作。工作固然是为了生计,比生计更可贵的是要发挥自己的才干。如果工作仅仅是为了面包,那么生命的价值也未免太低了。不要麻痹自己,告诉自己工作就是为赚钱——人应该有比赚钱更高的目标。

(二) 主动接受“不可能完成”的工作

获得成功的基础是勇于接受“不可能完成”的工作挑战的精神。工作中,很多人虽然很有学问,具备种种获得老板赏识的能力,但是有个缺点:缺乏挑战的勇气,只愿做职场中安分守己的“安全专家”。对不时出现的那些异常困难的工作,不敢主动接受,一躲再躲,恨不能躲到天涯海角。他们认为:要想保住工作,就要保持熟悉的一切,对于那些不容易做的事情,还是躲远一些好,否则,就有可能伤到自己,结果,一生也只能从事一些碌碌无为的工作。

“职场勇士”与“职场懦夫”,在老板心目中的地位有很大区别,根本无法相提并论。一位老板描述自己心目中的理想员工时说:“我们所急需的人才,是有奋斗进取精神,勇于向‘不可能完成’的工作挑战的人。”具有讽刺意味的是,世界上到处都是谨小慎微、满足现状、惧怕未知与挑战的人,而勇于向“不可能完成”的工作挑战的员工,就好像稀有动物一样,始终供不应求,是人才市场上的“短手货”。

在这样不平衡的市场环境中,如果你是一个“安全专家”,不敢向“不可能完成”的工作挑战,那么,在与“职场勇士”的竞争中,永远不要奢望得到老板的青睐。当你万分羡慕那些有着杰出表现的同事深得老板器重并被委以重任时,那么,你一定要明白,他们的成功是勇于向“不可能完成”挑战的。

如同禾苗的茁壮成长必须有种子的发芽一样,他们之所以成功,得到老板青睐,很大程度上取决于他们勇于挑战“不可能完成”的工作。在复杂的职场中,正是坚持这一原则,他们磨砺生存的利器,不断争取进步,才能成为最闪亮的一颗星。

职场之中,希望自己成功,渴望与老板走得近一些,再近一些,是多数员工的心声。如果你也是其中之一,那么当一件人人看似“不可能完成”的艰难工作摆在你面前时,不要抱着“避之惟恐不及”的态度,更不要花过多的时间去设想最糟糕的结局,不断重复“根本不能完成”的念头——这等于在预演失败。就像一个高尔夫球员,不停地嘱咐自己“不要把球击入水中”时,他脑子里将出现球掉进水中的映像。在这种心理状态下,必然注定了他是失败的。

怀着感恩的心情主动接受它吧。用行动积极争取“职场勇士”的荣誉吧!让周围的人和老板都知道,你是一个意志坚定,富有挑战力,做事雷厉风行的好员工。这样的话,你

自然会得到老板的认可。

老板其实整天不只是打电话,喝咖啡。事实上,他们只要清醒着,头脑中就会思考公司的行动方向。一天十几个小时的工作时间到处可见,所以不要吝惜自己的私人时间,一到下班时间就第一个跑出去的员工不会得到老板喜欢,即使你没得到回报,也不要斤斤计较。

除了自己份内的工作之外,尽量找机会为公司多做一些有价值的事情,让公司觉得你物超所值。比如:下班之后继续在工作岗位上努力,尽力寻找机会增加自己的价值,尽量彰显自己的重要性,使自己不在工作岗位上的时候,公司的运作显得很难进行。

主动工作、积极进取的员工,会容易在职场中找到自己想要的,并获得成功。

十一、赢得关系,让老板提拔你

不想当元帅的士兵不是好士兵,不想当主管的职员恐怕没有。谁都想得上司的提拔和重用。怎样如愿以偿,其中大有学问。

(一)努力获得老板的青睐

获得加薪、升职的机会和其他工作报酬,至关重要的因素就是你出众工作能力,以及你与老板的良好关系。

如果这两者你都具备了,那么就可以获得加薪、升职的机会。怎样获得老板的青睐呢?以下六点建议可供借鉴:

1. 弄清老板的意图

做每件事情,都要让老板知道你是真诚地期待他的事业成功的。所以,你可以在他面前不时谈论他的抱负或目的,并尽力做一切有可能帮助他达到目的事情。你的职责就是帮助老板实现他的真正意图。但老板的意图是什么呢?有时候答案很明白,有时候你就得费点心思。

汤姆是一家电脑公司的销售代表,他很满意自己的销售业绩,不止一次向老板解释,他为说服一家小电脑商购买公司产品费了多大劲。但老板只是点头微笑而已,然后告诉他:“你怎么不多考虑一下那些一次就订300台的大主顾呢?”汤姆这才明白,从此他开始把注意力转到大批发商身上,使生意做得更大。

2. 做老板的参谋

不用奉承,你也可以在各方面显示你的忠诚。拉姆兹是一位负责国际市场业务的副总经理的助手,有一天,接到一个急任务,根据老板的指示赶制一份图表。制图表时,他注意到老板写的“当美元坚挺时,出口会增长”。拉姆兹清楚这话反过来说才对,于是就改过来并告诉了老板。老板感谢拉姆兹纠正了他的疏忽。结果,老板的发言非常成功,他更是对其工作能力非常赞同。

3. 助老板一臂之力

当你一味追逐个人野心时,你自然就忘记你受重用的最基本条件:老板认为你是帮助他成功的。

雪斯是一家器械连锁店的经理助理,他和经理莫尼卡一致认为,如果公司扩大,生意肯定会更好,可上级管理部门一直不相信扩店会带来可观的利润。在一次会议上,一位上级负责人问雪斯工作得怎样,雪斯答道:“我喜欢莫尼卡的工作态度,把所有商品和顾客挤压在这么小的地方,换了其他经理,早该说他了。上周,我们就直接在货车上经销电视