

<<陆琪说职场>>

图书基本信息

书名：<<陆琪说职场>>

13位ISBN编号：9787545404395

10位ISBN编号：7545404394

出版时间：2010-4

出版时间：广东经济出版社有限公司

作者：陆琪

页数：217

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<陆琪说职场>>

### 前言

有人说上司是老师；有人说上司是敌人；有人说上司是靠山。

对不同的人来说，上司有不同的含义。

但毫无疑问，每个人的职场路都取决于上司。

众所周知，职场不是家，而是一个利益交换的地方，我们付出劳力、智慧以及关系，换来加薪和升职。

在职场上，每个人都会遇到形形色色的问题，而这些问题的根源通常都在上司。

对于每个职员来说，上司捧你就有前途，上司压你则日子难过。

所以搞定上司，就搞定了一切。

很多人畏惧上司，看到他们恨不得绕路走，压根儿不知道该怎么和上司相处。

根据长期的经验和无数的案例，我找到了一个方法，这个方法可以让我们从容面对上司，不仅可以抛却恐惧，还能游刃有余地达到自己的目标。

我身边很多朋友试过这个方法，几乎无一失手，但同时也出现了一个问题：他们希望我能保守这个秘密，不让它外传。

因为了解这个方法的人越多，有竞争力的人就越多。

但在我看来，没有哪个秘密是可以保守一辈子的。

另一方面，我希望把经验与更多的朋友分享，还是那个理念，授人以渔是大功德。

事实上，权力是可以颠倒的，关键要看对谁有利。

当下属可以通过控制上司去完成一件对自己有利的事情时，这个下属便是掌握了权力的胜利者，而我要说的方法就是教你控制上司。

为什么古往今来名臣都能通过皇帝来达到自己的目标？

为什么在大企业里真正掌握大局的不是大boss，而是下面的强力经理人？

## <<陆琪说职场>>

### 内容概要

《上司喂养手册(陆琪说职场)》介绍的方法你一定从未想到过——像养宠物那样喂养上司！

《上司喂养手册(陆琪说职场)》首先你要明白“主人”的概念。

并非谁发工钱谁就是主人，而是谁说话算数谁才是主人。

所以当老板对你言听计从，当你说什么老板就做什么，或者你总能利用老板达到自己的目的，那么你就是老板的主人。

《上司喂养手册(陆琪说职场)》介绍对于不同上司，你需要不同的喂养法则。

对狭隘型要韬光养晦，对辅助型要居安思危，对虚伪型要以牙还牙……，《上司喂养手册(陆琪说职场)》的25个上司喂养法则，帮你了解上司，迎合上司，管理上司，最终超越上司。

<<陆琪说职场>>

作者简介

陆琪，男，城市里宅居的思想者；用文字行善的呆子；不切实际的现实主义者。  
畅销书作家、专栏作家、编剧、独立摄影师；曾在多家影视集团、广告集团任职；互联网早期创业者，多个行业领先网站的缔造者；2003年起出版小说四百万字，网络总点击过亿；动漫《虹猫蓝兔》编剧之一；CCTV6电影编剧；多家报纸杂志开有专栏，2009年8月在长江文艺出版社出版《潜伏在办公室》。

## <<陆琪说职场>>

### 书籍目录

序言上司类型速查表类型一 狭隘型上司——敌人 上司喂养法则之一：你的工作能力越强，罪就越大，所以要韬光养晦。

上司喂养法则之二：满足上司的控制欲，才是你最好的工作表现。

上司喂养法则之三：上司最不想让你做的，恰恰是最重要的，必须去做。

上司喂养法则之四：弱者才需要人多势众，强者只需要跟对人。

上司喂养法则之五：你不需要打败他，让他自己打败自己。

类型二 辅助型上司——教师 上司喂养法则之六：教师型上司都有教人欲，所以下属越弱，就越能获得青睐。

上司喂养法则之七：上司的话要听半句丢半句，千万不要成为俘虏。

上司喂养法则之八：上司信你一时，不会信你一世，所以好处要及时兑现。

上司喂养法则之九：上司对你越好，就越不容易成功，所以要居安思危。

上司喂养法则之十：没有哪个上司可以保护你一辈子，最终都要靠自己。

类型三 虚伪型上司——阴险小人 上司喂养法则之十一：上司夸你越多，你得到的就越少。

上司喂养法则之十二：喜不喜欢谁并不重要，重要的是你必须喜欢谁。

上司喂养法则之十三：上司对你最好的时候，往往是在打击你。

上司喂养法则之十四：公司不会害你，只有人才会害你。

上司喂养法则之十五：这不是比谁更阴险的游戏，而是比谁活的更久。

类型四 贪财型上司——财主 上司喂养法则之十六：个人利益第一，上司利益第二，公司利益第三。

上司喂养法则之十七：上司的私事才是你的正事 上司喂养法则之十八：再诱惑人的好处也不值得把自己赔进去。

上司喂养法则之十九：知道得越多罪就越重，等你什么都知道，就离被炒不远了。

上司喂养法则之二十：你不需要维护公司利益，但可以当做攻击武器。

类型五 事业型上司——工作狂 上司喂养法则之二十一：为上司干活，而不是效忠他。

上司喂养法则之二十二：不管怎么完成的，只要去完成它。

上司喂养法则之二十三：别和工作谈恋爱，是你做工作，不是工作做你。

上司喂养法则之二十四：不要相信别人告诉你的答案，自己去找答案。

上司喂养法则之二十五：永远追着权力跑是得不到权力的。

## &lt;&lt;陆琪说职场&gt;&gt;

## 章节摘录

类型一 狭隘型上司——敌人危险度：高。

这是基层职员可能遇到的最大危机，也是从底层升职的头道障碍。

障碍度：极高。

此类上司的最大特点就是压制下属，不允许下属升职。

人缘指数：低。

此类上司在职场的人缘很差，本身发展受限。

能力指数：普通。

此类上司一般有某方面专长，但并不具备很强的工作能力。

特性：腐食动物。

他们没有能力寻找新鲜食物，只能在势力范围内寻找腐食。

上司喂养法则之一：你的工作能力越强，罪就越大，所以要韬光养晦。

狭隘型上司的最大特点就是生性多疑，欺软怕硬。

他们的嫉妒心超强，永远都在担心下属超越自己，取代自己，也害怕别人侵占自己的地盘。

所以狭隘型上司把下属当作敌人，会不断地压制下属，不让下属过好日子。

1. 狭隘型上司永远是下属的敌人。

由于对自己工作能力的不自信，狭隘型上司会担心下属比自己强，进而取代自己，所以他们每时每刻都会限制下属发展。

譬如阻碍下属升迁，避免下属得到高层赞扬，不让下属参加培训活动等。

凡是有机会露脸，能让别人看到下属能力的事情，他们一律不准下属参与。

狭隘型上司和下属之间的矛盾几乎无法调和，因为此类上司的致命伤是工作能力不够，所以在干活的时候需要依赖下属，这让他们显得很被动，同时又心怀嫉恨。

而狭隘型上司并不会去提升自己，加强自己的工作能力，只会剥夺下属的劳动成果，并且小心谨慎地盯着下属，不让他们得到发展机会。

狭隘型上司是一个职员在基层时遇到的最大敌人，绝大部分职场中，都有这样的基层管理者存在。

他们是职场中的第一把锁，将升迁的大门牢牢锁住，如果不能突破这道锁，你将永远被压在最底层。

2、你的工作能力越强，罪就越大。

新人们一般都认为，只要我好好做事情，上司不会拿我怎样，升职加薪总是给工作能力最强的人。

但，这是错的。

不同类型的上司对下属有不同的态度。

对于有些上司而言，下属的工作能力确实是很重要的提升指标，但在狭隘型上司面前，你的工作能力只代表仇恨指数而已。

此类上司嫉妒心强，深知自己的位置并不稳固，随时有可能被取代，所以敌视任何一个有能力的人。

在狭隘型上司的下属中，能力不强的人代表着威胁不强，所以能获得青睐。

而能力越强的人就越可能取代他，尤其是能力强还愿意表现的人，更是不可饶恕。

所以我们经常可以看到，在狭隘型上司领导的部门中，越是干活好的人，被打压得越厉害，实际的好处拿得越少，平庸之辈反而能屡屡得到上司的垂青。

工作能力越强，罪就越大。

这看起来是一个职场悖论，但实际并不矛盾，就如我一直在说的那样，对于不同性格的上司，你必须用不同的方法来对待。

站在狭隘型上司的角度来看，公司利益远远没有自己的利益重要，一个工作能力强的下属虽然能给公司带来好处，可对于狭隘型上司本身却是有害无益的。

基于个人利益大于集体利益的出发点，狭隘型上司必然要打压能干的下属，这是符合逻辑性的。

3、喜爱表现的下属会被淘汰。

每个上司都有自己的喜好和弱点。

如果不能有针对性地应对，而用一成不变的方法来包打天下，最后只能被淘汰。

## &lt;&lt;陆琪说职场&gt;&gt;

从这个意义上来说，职场生存是一种艺术而非技术。

职场新人最常见的错误是认为到了职场就一定要表现自己，尽可能地展现才华。

这在某些上司面前或许是有用的，可在中国，绝大部分上司都对此不感冒。

尤其是狭隘型上司，爱好表现的人是在摸他们的逆鳞。

“工作能力强”和“爱表现”是完全不同的概念。

有些人工作能力很强，但却喜欢藏在幕后，上司让干什么就干什么，这类人虽然也会被压制，但至少还安全。

爱表现的人却不同，无论工作适合不适合，自己能力够不够，一有机会就喜欢跳出来，仿佛整个部门里只有他在干活。

这样的人，一定会遭到狭隘型上司的疯狂打压。

因为此类上司最不喜欢的就是有人超过自己，他们绝对不能容忍一个工作能力不怎么样，还时时刻刻表现出要跳到上司头上去的人。

狭隘型上司一定会把这样的下属赶出部门，甚至两败俱伤都在所不惜。

所以，在狭隘型上司的部门中，第一要诀就是韬光养晦，不露锋芒。

警告：本章节内容以及法则只适用于“狭隘型”上司，切不可随意套用到其他类型上司。

案例：顾小梦永远都不会忘记刚到公司的那一天，她走出地铁口，就看到F集团华东分公司大楼矗立在闹市区，湛蓝的天空中有一团乌云笼罩在大厦之上，阴云盖顶一般。

后来顾小梦听同事说，那团乌云乃是多年来公司里被逼走的同事所积蓄的怨气化成的，风吹不走雨打不散，一直都笼罩在上面，科学难以解释。

顾小梦并没有什么特别的，一副邻家女孩的长相，性格也很温和，从小读书成绩中等，勉强上了个普通大学的文秘系，家境也没什么特殊，父亲是老师，母亲是家庭主妇。

可以说，顾小梦是再寻常不过的小人物。

但就算是小人物，才踏进职场时也会有些踌躇满志，希望自己能干出一番大事业。

通过父亲的一位同事的关系，顾小梦免试进了F集团华东分公司。

这是一家巨型广告集团，从前是家国营企业，后来在某个老总的卓越领导下成为4A公司，随后又进行了管理层回购和改制，国有股份退到50%左右，管理层和合伙人掌握了相当一部分股权。

在中国广告业迅猛发展的几年里，国际4A公司全面入侵，这家广告集团的活力逐渐消退，为了扭转局面，它与世界首屈一指的广告公司达成合资协议，从此又变成了外资企业。

于是，F集团便拥有了国营企业、私有企业、合伙人制度、外资企业等多重身份，管理层十分复杂，派系林立，一个个小集团星罗棋布，水泼不进。

顾小梦进入F集团华东分公司，担任小客户部创意一组的文案。

顾小梦觉得自己能大展拳脚当然是有些缘由的，她从小文笔就好，读高中开始就是女文青，爱好写散文和诗词，之后在大学里也是文采出众，倍受老师青睐。

文案工作让顾小梦如鱼得水，她做好一切准备，要干出一番事业来。

F集团的组织架构很复杂，有的部分类似国企，有的部分是合伙人制，但更多的还是向国际4A公司学来的架构。

F集团旗下有五个大区分公司，每个分公司下又分大客户部和小客户部。

顾小梦是小客户部创意一组的文案，她直接向创意一组组长华女报告，而华女则向小客户部创意总监吴Sir报告。

可以说，顾小梦目前是F集团中最底层的小职员。

华女今年30多岁，已婚未育，据说是两年前才当上创意一组组长的，在公司混迹多年才走上领导岗位，这让华女对组长的位置十分紧张，把手下五个创意人员看得甚紧。

前几个月，一个文案实在受不了华女的管理方式，跳槽了，空出一个人员编制，顾小梦正是顶了这个缺。

顾小梦刚进公司时，华女对她表示了适度的欢迎，勉为其难地请她吃了顿饭，并鼓励一番。

就是这丁点儿的示好让顾小梦觉得遇见了伯乐，决心士为知己者死，要拼尽力气好好表现。

于是顾小梦有空没空都抢着做事情，办公室里秘书的工作由她干，杂物活由她干，就连扫地阿姨的活

## &lt;&lt;陆琪说职场&gt;&gt;

她都帮忙做。

还不到半个月，顾小梦就多了个绰号“我来”，就是同事们取笑她看见什么事情都大叫“我来”。往常沉闷的办公室多了点生趣，时不时地传出顾小梦那“我来”“我来”的叫声，往往第一件事情没做完，第二件第三件事情又抢来了。

不止杂务干，正经创意的活顾小梦也死乞白赖地接了许多，说也奇怪，同事们并不多和她抢，只任她去做了。

短短时间内，顾小梦就做成了两个创意case，虽然活都不大，但在小客户部中也算是不错的表现。

同事们开玩笑时都对顾小梦说，在试用期内就有这种表现的新人是前所未有的，搞不好三个月试用期一个月就能提前结束。

这些话说得顾小梦心里乐开了花。

但乐极生悲。

一个月过去了，HR专门找顾小梦谈话，主要是探讨一下怎么提升工作质量。

顾小梦原本没太重视这次谈话，可HR最后露出的口风却让她大吃一惊。

原来在三个月试用期内，她的组长华女每个月都要写试用报告，给顾晓梦的工作打分，只要两个月的分数低于及格线，顾小梦就会被开除。

而这个月华女竟然给顾小梦打了四十多分，离及格还差一大截呢。

这个消息让顾小梦五雷轰顶。

她自认为干的不错，两个创意虽然不是4A级的，但客户都认可并采用了，而且除了正事外，办公室的杂务她也全包了，可以说除了她之外，一组里就没人干过实事。

这样还不及格，简直没了天理！

当天下午，顾小梦在办公室里嚎啕大哭，华女不在，其他几个同事劝了半天，说的都是些不痛不痒的话，顾小梦总觉得他们都知道些什么，却偏偏不肯说出来。

下班后，顾小梦懈怠地趴在桌子上，她满腹委屈却不知道跟谁去说。

这时候，做清洁的林阿姨走过来，看顾小梦那副可怜相就问：“怎么啦？”

顾小梦：“今天HR找我谈话了，说华女给我打了低分，下个月再这样我就要被开除了。”

林阿姨：“老方一帖，半点新意都没得。”

顾小梦觉得阿姨话中有话：“什么意思？”

林阿姨，从前也有人被打过低分？

林阿姨叹了口气：“这么多试用工里就你干活最勤快，待人也最好，所以分数就最低。”

顾小梦大吃一惊：“为什么？”

不是做事多才好吗？

难道干活干得好也有错？

林阿姨：“当然有错，而且还大错特错。”

我在这个地方干了十多年，眼看着很多人像你这样，以为拼命做事就是表现好，所以一天到晚干活，什么事情都抢着做，风头出尽，到最后只有被扫地出门一条路。

顾小梦被说得心有余悸：“为什么会这样？”

阿姨你教教我。

林阿姨放下抹布，坐在顾小梦身边：“傻女，不是每个地方都把干活当成绩的，你要看看你上司是谁，她喜欢什么不喜欢什么。

就像你这样什么都不顾，只知道埋头苦干，她不整你还整谁啊？

！

“华女在整我？”

顾小梦傻兮兮地问。

林阿姨：“你做事这么好，这个月的工作你全都干完了，还被评不及格，那岂不是整个组的成绩都不及格？”

华女这么做不是在整你是在干吗？

傻女，你真是被人卖了还帮人数钱呢！



## &lt;&lt;陆琪说职场&gt;&gt;

”顾小梦：“可华女为什么要整我呢？”

我在帮她做事啊，我做得不好她可以告诉我，教我改进呀。

”林阿姨：“你的问题就是做得太好了，好得过了头。

华女是什么人？

这两年来，她手下离职的调走的开除的少说也有十多个，试用工来一个走一个，几乎没有通过的，她是公司里出名的碎纸机，什么人进她部门都只有粉身碎骨。

”顾小梦：“可这有什么好处？”

”林阿姨：“华女这个人没太大野心，可器量很小，妒忌心又强，她到快四十岁才当上这个组长，就是因为工作能力不强，所以她很担心手下的能力强过她，取代她这个组长。

”“所以她自己做不好，也不想手下人做好？”

”顾小梦虽然傻，却不笨，立刻就明白过来了。

林阿姨：“还不止呢，华女不止讨厌别人工作能力强，还不喜欢人家有上升职的机会。

前段时间，总公司有个创意人员进修机会，准备派十名基层创意人员去香港4A学习，多好的机会啊，华女手下一个文案被HR推荐上去选上了，可华女硬生生地把这个机会给压住了，宁可自己部门没人去也不许这个文案去，最后连HR头头儿都和华女闹翻了，事情还是没能办成，那个文案干脆辞了职，喏，就是现在你坐的位子。

”顾小梦差点晕过去，这种上司和她之前所想的太不同了，和学校里教的简直就是天壤之别。

林阿姨却说：“这种上司很多见啦，自己能力弱，就巴望着手下不会强过自己。

他们最不喜欢的倒还不是手下能干，而是下属爱表现，什么事情都抢着出头。

华女本来就怕别人压过自己，冒出个你又偏偏每件事情都要插一手，她当然要把你弄走，省得你在这儿威胁她。

”顾小梦呆了半天，她虽然不了解华女，但却清楚林阿姨说得对，这个月，顾小梦的表现不是不好，而是太好了，好到让华女感觉到威胁，所以才会打低分，要把她弄走。

想通这一切，顾小梦不耻下问：“林阿姨，你说我该怎么办呢？”

”林阿姨又拿起抹布搞卫生：“你啊，就安耽一点，不用你做的事情少做，韬光养晦知道吧？”

你这个大学生应该懂得比我多。

”这个下午，顾小梦感觉醍醐灌顶，被林阿姨一番话说得豁然开朗，她终于明白，原来在职场上，并不是埋头苦干就叫好，而是要看不同的上司采取不同的应对。

在接下来的日子里，顾小梦开始学会偷懒，按照林阿姨的话说，她变成了颗“算盘珠子”，拨一下动一下，再也不是那个“我来”了。

就算是华女交代做的事情，顾小梦也是拖拖沓沓，少做一点是一点。

按理说，这种表现只能算差强人意，但又过半个月，HR那边就悄然传话过来，说华女已经给顾小梦打完这个月的分了，居然是90分。

顾小梦听到这消息嫣然一笑，她已经比HR更清楚华女的心思了，既然这个职务终究是要有人来做的，那找个笨一点、蠢一点、懒一点的总好过再换个勤快的试用工，华女算盘打得很灵光。

只是华女却不晓得，这个算计已经为她埋下了更深的隐患。

因为顾小梦并不是“笨蠢懒”，她是暂时潜伏在华女身边的一个有梦想的小人物。

而有梦想的人，都不可小觑。

……



## <<陆琪说职场>>

### 编辑推荐

看到“上司喂养手册”，你觉得作者是深谙世事的老油条还是哗众取宠的标题党？

不管怎样，你都不能否认，《上司喂养手册(陆琪说职场)》所说的是你最感兴趣的话题——如何搞定上司。

上司是你职场路上的把关人，他推你一把，你就一路通途，他摆你一道，你就举步维艰，所以说，搞定上司就搞定了一切！

如果你正处在与上司周旋的水深火热之中，那就不要迟疑，赶快学习，因为这本书就是为你而写的！

如果你跟上司相安无事，那首先要恭喜你，但我不得不提醒你，你的职场路还长，现在没有遇到难缠的上司并不代表你将来不会遇到；今天你的上司没有刁难你并不代表他明天也不会，未雨绸缪才能临危不乱。

《上司喂养手册(陆琪说职场)》是《潜伏在办公室》作者最新力作！

第一本职场小人物的生存手册！

新浪头条隆重推荐，百万网友热烈追捧，年度最真实的职场生态手册。

最柳暗花明的咸鱼翻身手册，最出奇制胜的职场上位法则！

站在老板的对面，“新生代最聪明的头脑”陆琪大声“为小人物说话”！

人在职场飘，哪能不挨刀。

此书未必能让你笑傲职场，但至少保护你远离险境。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>