

<<门道>>

图书基本信息

书名：<<门道>>

13位ISBN编号：9787548407034

10位ISBN编号：7548407033

出版时间：2011-11

出版时间：哈尔滨出版社

作者：侯东

页数：224

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>

<<门道>>

前言

前言中国人习惯说，做事就和做人一样，要行得端、立得正。可是很多人却发现满不是那么回事，无论自己如何端正自己的品格，但就是经常会遇到一些小当道。此时，“实干家们”就会叫苦不迭，心中生出自己为何总遇到此类事的感叹。其实从古至今，制人和反制都是各类人趋之若鹜的东西。做官要会、做商要会、做军要会、做普通人更要会。因为大家都明白，想在一个社会中立足，就必须学会大量社会常识。其中，制人和反制，更是初出茅庐者必学的东西。其实这就像有些人总是害怕事情无法做好，怨恨自己的能力不够。但是这些人并没搞明白，其实这根本不是自己的问题。而是你没有学会应当如何与这些你必须每天交际的人去交际。本书的主要目的就是教会初出茅庐者如何与人交际，特别是遇到那些让人很不爽的问题时，应该如何去办才能得到最好结果。本书分为两部分，分别是反制与制人，这两个方面所包括的问题千千万万，我们选取了其中最常见的那些问题进行分析，并且每个事件之后都手把手地教你如何才能把事情圆满解决。我相信，很多朋友都想要把自己变成一个在团体中一呼百应的人，这里就教会了你应该如何去做。只要你按照本书的章节，一步步地跟着走下去，那么你成为一个团体中的领导者这一目标就很久了。现在，让我们从头开始吧。

<<门道>>

内容概要

本书内容简介：不少人使尽浑身解数在职场多年摸爬滚打，可却总摸不到门道。其实，门道就在你的身边，它就像一层窗户纸，一点就破。生活在这个社会中，你必须遵守这个社会的规则，找到解决问题的门道，这样你才能解决自己的问题，打通前途的“通路”。同样，你只有学会职场中的门道，才能使自己在其中生存下去，并且生存得比人家更好。

<<门道>>

书籍目录

前言

第一章 入职的门道

- 第一节 先搞关系，再谈理想
- 第二节 和同事交谈，是一种艺术
- 第三节 花言巧语不如努力上进
- 第四节 把目光投在话语之外
- 第五节 低调做事，让张狂者无处施展手段
- 第六节 虚实相就，灵活主动拆散联盟对手

第二章 应对的门道

- 第七节 挑战喜占便宜者的极限
- 第八节 巧施技巧，让领导接受你
- 第九节 招揽朋友，应付团体危机
- 第十节 小团体可以造，而且可以造的晶莹剔透
- 第十一节 从对方的闪光点开始赞美

第三章 相处的门道

- 第十二节 用暗示的方法直接批评
- 第十三节 查看领导需求，适度赞美领导
- 第十四节 当老二比当老大更舒服
- 第十五节 利用正向反向逻辑双重辩论
- 第十六节 只打有准备的仗
- 第十七节 开会是个技术活

第四章 做事的门道

- 第十八节 旁敲侧击，机智应对
- 第十九节 职位调动中也能获得好处
- 第二十节 向小人物请教，照样有面子
- 第二十一节 性格研究不是迷信，而是重要工具
- 第二十二节 说服他人不仅要靠口才，更要靠头脑
- 第二十三节 看破老板的心思，抓住一切升职的机会

第五章 上位的门道

- 第二十四节 同事是磨合出来的，更是激发出来的
- 第二十五节 听懂领导对你的表扬
- 第二十六节 获得他人的好感，再委婉商量事情
- 第二十七节 对失意的人永远不说得意的话
- 第二十八节 想做领导必须会一些领导能做的事

第六章 管理的门道

- 第二十九节 利用焦点变成焦点
- 第三十节 领导摆平下属很有技术含量
- 第三十一节 做到让所有人都有面子
- 第三十二节 要比老板更狠
- 第三十三节 跟着上级领导走，千万别跟感觉走
- 第三十四节 给领导面子，更要为领导争光

第七章 领导的门道

- 第三十五节 提升自己，盖过竞争对手
- 第三十六节 你赚钱，他赚吆喝
- 第三十七节 比他强就要说出来

<<门道>>

第三十八节 找到敌人的敌人

第三十九节 掩护自己的下属

第四十节 简单解决事情，不自讨苦吃

<<门道>>

章节摘录

第一节先搞关系，再谈理想这个世界上总有一些喜欢摆老资格的人，他们本来没名没分却喜欢指手画脚。

对付这种人，你无需使用激烈的对抗，更无需戳穿其画皮。

你应该采用冷热交替的循环打击法，从而掐断其自负的神经，令其气势消沉，很难再继续如此下去！一冷一热让老资格者无话可说人际关系中，你是否听到过这样的感叹和无奈：明明不是领导，说话却总爱拿个高调。

他总愿意说上句，什么你怎么怎么样；他怎么怎么样……就知道指手画脚。

我做什么，他管得着么！

自以为是，觉得自己有点资历，动不动就在别人面前摆谱……看不得任何人好的红眼病……一起做的工作，错误都是别人的，成绩都揽到自己身上。

碍于面子，我一直不跟他计较，可是越退让他就越蹬鼻子上脸！

要想对那些摆老资格的家伙进行惩罚，完全可以进行冷热交替式的循环打击。

其中“冷”是冷战，“热”是热乎。

冷战的要旨在于“沉默打击”：即在人情方面，对摆老资格者施以迅速撇清的“孤立法”。

比如针对某个摆老资格的讨厌鬼，你可以反复地在其面前表达对别人的欣赏和赞美；而对摆老资格者的行为则不置一辞、沉默到底。

另外，你还可以制造种种伙伴之间的分享机会，而唯独将摆老资格者“遗忘”在外。

这样一来，对方必然会心生不安，自以为是的气焰不自觉地就会收敛起来。

我有一位朋友，在一家电脑公司做销售业务。

当他刚去的时候，公司里有五名员工。

其中有一位姓张的业务骨干，自从他进去后，就没给过他好颜色看。

比如说话时，这位张姓员工总喜欢用下巴对着他，同时语气上也带着居高临下的强势态度。

甚至还时不时地以过来人的姿态对我这个朋友进行教育，让他干这干那，但干完又不满意，大喊大叫地让他重来……我这位朋友很清楚他的伎俩：其实就是要先入为主，对别人形成一个高高在上的思维定势，然后让别人成为没有大脑任他指挥的跑龙套的马仔。

当然任何人都不会接受这样的角色。

接下来，我这个朋友便开始针对张的自以为是态度采取“沉默打击”。

说来也简单，这天一上班，他当着全体同事的面拿出一包烟，自称是朋友的喜烟。

接着便每个人扔过去一根，但就是跳过张不给他。

张管他要，他便赶紧把烟递过去说：“哟，不好意思！

不好意思”。

接着，中午他给大家买饭，张也要了一份，我这个朋友虽然满口答应，可是一回来就急急地告诉张：“呀！

把你的给忘了。

你别急，一会儿我再去给你买一份！

”尽管说是说，但绝不会行动。

过了几天，他从批发市场买了一大堆水果，分给一下，最后把最不好的一份分给张，然后当着大家的面对他说：“你这份差点，要不你别要了，下次再给你带一份最好的吧。

”当然这是不可能的。

再几天后，他从家里拿了一小包上好的铁观音茶，高高兴兴地给办公室里的每人泡一杯，但却从张身边绕过去，跟他说，“老张，你不爱喝茶，就不给你了啊！

”，这时，张说也想要，但我这个朋友告诉他不够分，说是下次给他带。

我这个朋友使用这种冷战的沉默打击法时，有两个很棒的“热乎”原则：1.实施沉默打击的时候，无论张如何激烈地反应，或是污辱性地对我这个朋友进行发作，他都会用一副无辜的“热泪”表情看着张，并以一种心惊胆战的姿态一动不动地面对张，诱使张在大家面前尽情地表演。

<<门道>>

2.从表面的工作接触上看,我的朋友对其他人什么样,对张也什么样,从他的表情、姿态以及语言上,你绝对看不出他与张有什么严重意见或是隔膜。

有时看上去,甚至对张还很热情。

事实是,经由这种从“冷战”到“热乎”,再由“热乎”到“冷战”的循环处理,张渐渐受不了了。要知道,人最难受的就是忽冷忽热,长此以往会导致自律神经失调,感冒风寒自然不请自到。

而人的精神也一样:在不间断地忽冷忽热的待遇中,会使人失去镇定、情绪起伏、内心冲突,甚至于神经错乱。

现在想想看,如果张要对这种沉默打击进行反击的话,却根本抓不到把柄,连一个拿得出手的反对理由也找不出。

可如果不反击的话,自己又感觉很没面子。

一个老业务被新人动不动晾在一边“速冻”,周围人会怎么看?

无形中,他总有一种被人“看”的感觉。

结果,张对我这个朋友的态度慢慢收敛了,既不面前张狂,也不再放肆地说各种过分的要求。

有人问过,难道我这个朋友就不怕张在工作上进行报复吗?

他直言不讳地说:“我倒是很希望他报复,而且不止一次地报复。”

但是你也知道,你报复别人的时候,会有更多的把柄暴露给别人;你气急败坏的时候,也不会有更多的精力花在工作上。

那时候,自然会有人收拾你。

再说,如果只有我一个人反感他,我怎么会用这招?

”所以,张只有两个选择:要么主动收起一贯摆老资格的臭架子,避免继续遭受冷热的交替式的循环打击,要么,自动走人。

使其自我定位混乱失灵热乎的目的其实是掩护,也是创造冷战必胜的条件。

冷战的杀伤力是体现在沉默打击之中的,那么沉默打击为什么如此有效?

人们都希望自己成为焦点,并得到更多的瞩目。

原因就是人是社会性动物。

换言之,每个人都离不开集体,所有人都希望在众人面前找到安全的地位和角色。

这种“渴望得到他人承认”的“自我认同感”是最基本的人性需求。

只有建立了基本的自我认同,才会产生最起码的存在感和安全感。

而只要被群体孤立或者被众人冷落,便会找不到自己的角色地位,人就会沮丧、失望,而在某些极端的情况下,甚至还会怀疑人生。

这就是人的“自我认同感”在遭遇破坏后产生的结果。

不过值得注意的是:沉默打击的巧妙之处,并不是在于使用激烈的方式进行对抗,而是主动制造出许多小的“分享事件”,然后用暗示的手法取缔摆老资格者的分享机会。

如此一来,就会强化对方不受重视的地位。

如此便可以在不动声色中搅乱其自我认同的良好感觉,使其意气消沉,他必然会主动收敛飞扬跋扈的态度。

我认识一个人,就很善于运用“沉默的打击者”来有效地瓦解在其面前摆老资格的家伙。

那个家伙因为业绩好而异常自负,同时也喜欢独来独往。

有一次,在部门聚会的时候,我认识的那个人就端着酒杯跟这个家伙谈,但绝对不跟他真正干杯。

他的重点在另一个方面,那就是依次地评价周围每一个同事的优点,以至于谈到某些具体事情的时候,还会不由自主地赞赏表扬、感慨万千。

他的声音别人都能听见,自然经常能得到各方的回应,一时场面非常热闹。

但是,说了一圈又一圈,他却唯独对谈话对象不做任何评价。

于是,这个自负的家伙便开始怀疑:自己为什么不能得到别人的肯定呢?

又为什么不能容入集体之中呢?

最后他不得不在我这个朋友的面前渐渐收起了自高自大的态度。

不理不采的负面强化,其实是针对一个人的社会性需要进行“高强度的破坏”。

<<门道>>

从以上的例子就能看出，用这种方式给那些摆老资格的人一个教训，其效果相当显著。

再比如某大企业的一位骨干在对付一个令他讨厌的同事时，也用了相似的方法。

他用的方法就是在开会的时候进行点名表扬，强调每一个同仁对自己的帮助，并由衷地进行感谢，最后还高度大家自己将奖励这些被他点名的人。

可是他就是对那个讨厌的同事只字不提。

这一方法的结果是，所有人都感到被他晾在一边的那个同事反映有些怪异，其威信在领导和同事眼里也都大打折扣。

看到了吧？

这一方法立刻就达到了“沉默打击”的效果。

面对面的责骂是一种负激励，也是绝对不能做的。

因为这样做容易使人把关注点落实到对方敌意的情绪中，不仅不能阻止对方的可恶行径，甚至还会放大和刺激对方继续发作，最终造成两败俱伤。

自然也就达不到真正的打击目的。

所以说，学会做一个“沉默的打击者”才是你的目标，因为这种方法更有效，既不露声色而且效果也持久。

关键技巧：对那些目中无人或自以为是的家伙进行惩罚，完全可以利用“沉默打击者”的负面强化作用。

这里有三个重点和三个条件，一定要用心加以领会。

三个重点：1.自动降位对付那些自以为是的家伙，完全不必用语言贬低他，你只需在他面前不断地与他人相互表达欣赏、赞美和分享之情，就足以使他的自大自动降位。

你越是在情感分享时把他撇在一边，他就越会感到气馁；你越是在其面前热烈地称赞别人，他就越是感到被奚落；你越是由衷地欣赏另一个人，他就越会感到消沉。

2.切断发作沉默的打击是通过暗示的力量自动降低某人在集体中的威信和地位的，这自然会使对方产生惭愧感和落魄感。

但因为你没拿他说事，他根本拿你没办法，所以说他很难怨恨你。

3.提升力度如果你赞扬与分享的对象来自那些讨厌家伙的对立派，或是被对方一直厌恶、冷落、惧怕或瞧不起的人，那么这种沉默打击的效果就更有效了。

以上三点，都来自于人的社会性认知遭遇破坏后产生的负效果。

同时需要注意的是，在使用沉默打击之前，必须要认清三个基本条件，否则打击的力度将大打折扣

：1.绝不在工作环节上表现敌对，只在人情层面的细节上进行打击；2.抓好本职工作，走好上层路线，以强化周边支持。

3.表面上正常交往，既不近，也不远。

如此一来，一旦发动打击，才会触动其心。

<<门道>>

编辑推荐

《门道》编辑推荐：职场生存的通关之道，职业培训师历时十年心血写就，关于门和道德终极演练。职业培训师教你：如何在职场中与人相处，如何在职场中不被人制约，如何反向用力反制对手。学此门道，世上便不会有挡你的门，难走的道！

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>