

职场疑难权谋宝典

qbeter 著



权谋网荣誉出品
www.quanmou.cn

更多好资料可添加v：yangzhijie2u

职场权谋疑难宝典

qbeter 著

权谋网荣誉出品

www.quanmou.cn

目 录

如何去放弃一份工作或是事业.....	1
如何处理老板的犯错误的亲戚.....	2
如何应对强势的领导?	3
隐忍才能更好的反击.....	5
工作中被人欺负怎么办, 如何争取利益!	6
职场中新员工总是被老员工压着干不起来怎么办?	8
两个领导对布置给你的工作有分歧该如何处理.....	9
新下属不配合唱反调怎么办?	10
如何形成权术思维方式?	11
无职无权为什么还要学习权术?	13
得罪人的任务怎么干?	14
如何学习权术? 怎么学习权术?	15
权术初学者必须知道的: 权谋实操中的五个困惑!	16
如何处理好职场性骚扰的九大策略!	18
权谋家该是如何的一种心态!	20
权谋家如何看待“多行不义必自毙”?	21
权谋是否有烂大街的一天!	23
如何快速的了解组织和领导!	24
职场刚来的新人被老员工欺负怎么办?	26
为什么老板不会主动给员工加薪?	27
权谋学了好久, 用不出来是什么原因?	28
和领导当众大吵之后如何修复关系?	29
为什么我犯了很多职场错误, 依然很好?	31
如何处理打自己小报告的人!	32
看不惯, 该不该告密!	33
对抗不是目的, 权谋是用来寻求利益最大化的。.....	34
能者多劳——其实这些垃圾任务会毁了你!	35
合作的时候如何判断一个人的人品?	37
不修炼权谋价值观会走火入魔!	38
面试你如何看待加班? 这么回答最完美!	39
如何的以弱胜强, 斗败权力!	41
刚成为部门一把手, 就被副职告黑状, 该如何反击?	43
领导不懂权谋怎么办?	45

如何摆脱职场老黄牛的尴尬角色！ 47

刚大学毕业走入职场，该如何工作？ 48

刚当成部门经理，第一次做一把手，主要做什么工作？ 50

刚入职场从哪个方面入手揣摩领导？ 51

请客吃饭并不是结党，利益联盟才是！ 53

成功靠的是真金白银，而不是所谓的权谋，错在哪？ 55

领导的超常规热情，下属该怎么办？ 57

副职的三大作用——权谋家都是这么玩副职的！ 59

关于工作的真相——不断的提升自己的身价！ 60

如何面对公司的“皇亲国戚”？ 61

企业中层三大权谋标准姿势！ 63

做好事是不是违背了权谋价值观？ 64

工作能力差的，提升下基础——先不犯错，再谈权谋！ 65

普通人有没有必要学习权谋？ 67

以理服人是对权力最大的误解！ 68

我们能不能靠阳谋取胜？ 70

你没有资格选择领导，只能适应领导 71

跪舔不是目的，投其所好才是！ 72

领导嫉贤妒能，处处打击我，该怎么办？ 74

权谋不适合咨询，没有具体细致的升职操作步骤！ 76

巴结领导不被搭理怎么办？ 77

为什么你越是优秀，越是不被领导待见？ 80

不会应酬，不会交朋友，不会聊天怎么办？ 81

领导让造假怎么办？ 83

现在 40 岁了学权谋晚吗？ 84

能力普通的人如何职场崛起？ 86

学习权谋的心理演变过程！ 87

不懂游戏规则就等着抑郁吧，每个阶层拼的不一样？ 89

任何时候不谈论职场政治，要有傻白甜的人设！ 90

如何的深刻的察言观色！ 91

好处没有，该怎么办？要努力构建和领导的私人关系！ 93

为什么你看了那么多文章还是学不好权谋？ 95

给领导帮忙带特产，领导发红包收不收？ 97

职场斗争的失败者，只能夹着尾巴做人！ 98

如何看待职场中的“一朝天子一朝臣”？ 100

想努力改变自己，为什么没多久就迷茫了？ 101

开会拍马屁的艺术——权谋不是小聪明，是综合计算的结果！ 103

一个人优秀成长的过程就是被孤立的过程！ 104

如何对付不听话的下属？	105
一篇说透，让刚毕业的大学生不再迷茫！	107
曾仕强老师为什么说“领导不会提拔守规矩的下属”？	109
讨好领导，要自然而然，最忌讳刻意的硬来！	110
搞技术的升职做管理该如何下手？	112
关系经营是个长期工作，依靠两瓶茅台是解决不了问题的！	113
工作越优秀，越得不到升职加薪原因何在，鞭打快牛该如何破解？	114
初创企业的老板正确的挖人步骤！	116
和实权领导关系不错，如何转化资源？	118
“主人翁意识”和“不在其位不谋其政”冲突吗？	119
送礼这个事，别人可以不要，但你不能不给！	121
权谋家都是坏人吗？其实恰恰相反！	122
人人都学习权谋，是不是就没用了？权术不是简单的一招半式！	124
下属给领导送礼，领导不会反感吗，不会向上举报吗？	125
在老同学手下打工，该如何调整关系？	127
身边为什么觉得很多人侃侃而谈，很有学问，却过得不如意？	129
为什么拥有资源者不是强者恒强？	130
看不惯职场上的尔虞我诈怎么办？	132
不爱喝酒怎么混职场？	134
该如何提高整合资源的能力？其实，权谋家讲究的是资源转化！	136
同事求助要不要帮忙？必须知道这三大原则！	138
没学历，没背景该如何找工作，完成人生逆袭？	139
领导向下属借钱怎么办？	141
和领导关系已经无法修复，该如何谋取自己的利益！	142
女人权谋——为什么电视里都是傻白甜取得成功啊？	144
玩权谋是不是天天要算计别人啊？	146
什么时候结党最合适？针对不同的上司有不同的做法！	147
如何指挥老爷兵，三招管理没有战斗力的团队！	149
领导更喜欢人才还是奴才？站在领导角度说透此事！	150
学习权谋核心目的不是打击报复而是提升阶层！	151
外行领导内行，做下属的该如何应对？	153
掌握领导的人性开关，就能开启他的情绪暗门，最终完成权力窃取！	154
职场老黄牛怎么破局？	156
有能力有威望，但是不听话的下属如何处理？	157
老板用金钱激励下属，是最差的手段！	158
向老板提意见如何把握边界？	160
官话、套话大家都不信，有什么用——打官腔背后的秘密！	161
离职要不要给老总提提意见？	163

想快速干出一番业绩，必须要求领导派出心腹监军！	165
为什么好好干活的提拔最慢，因为你不知道领导的员工价值排序！	166
新领导给我们画饼怎么办？	168
关于职场上下级信任的悖论解析——权力的信任是动态博弈！	169
读什么书，才能让自己迅速在职场崛起？	170
在领导眼里是不是告密的都是小人？	172
在职场结党和派系有什么区分吗？	173
为什么职场权谋研究，大多是窝里横？	175
权力思维如何训练？——从三大视角入手！	177
做领导的如何分配手里的利益！	178
玩弄权术，路不会越来越窄，而是恰恰相反！	181
如何快速管理那些有能力或有背景，而且不听话的下属？	182
为什么不懂权谋，还对抗权力的，也有成功的？	184
为什么奖罚分明这么难以做到呢？	186
人的思维有三层，普通人只能够对感知到的才能理解！	187
大家都学权谋，是不是权谋就没有效果了？	189
和领导是亲戚关系，但是多年不被重用是什么情况？	190
职场玩斗争，不怕死的快？——底层不懂斗争的三大原因！	192
和顶头上司撕破脸了，怎么反击？	194
刚刚大学毕业，遇见困难，别急于跳槽，先干上三年！	195
看懂权谋必须跨越三大鸿沟！	197
职场的核心是构建利益联盟，而不是亲密关系！	198
我表扬下属，被人当众抬杠怎么办？	202
为什么历史上同样的计谋，会出现截然相反的结果？	203
下属背叛，都是会选择在这三个时期！	205
跑关系，其实就这点门道！	207
我们如何以正确的姿势冒险？	208
其他的知识都是教你往前走，只有权谋是让你往上爬！	209
如何提升自己的思维深度？	211
告密是职场捷径，前提是必须要知道这五大要点，不然都是坑！	212
关于人脉的三大真相，从此再不迷茫！	214
只有达到了这五点，才算是转换了阶层！	216
权谋家是不是表面一套，背后一套？	217
前领导挖我过去，我要不要跳槽！	219
我们该如何的扩大视野，让自己看问题有高度，有深度，有广度？	221
教小孩子权谋是不是太小了，不合适？	222
学了权谋用不出来，如何训练临场反应！	224
我是女生，大领导来我们办公室，喜欢拿我开玩笑，怎么办？	225

组织需要人才？别逗了，组织需要螺丝钉！	226
权谋家讲胸怀是权力计算的结果，而不是道德的要求！	227
为什么学习权谋需要熏陶，核心原因是价值观排序！	229
别想着回老家了，资源积累才是人生要义！	231
喜欢占小便宜的人，能不能提到领导岗位？	232
初入职场如何训练自己的领导力？	233
我被领导利用了，我要不要搞他？	235
遇见这三类人，权谋家也只能回避，无法竞争！	236
感觉很多事情无法控制，这个正常吗？	238
新领导一开始和我称兄道弟，现在忽然间冷落了，什么情况？	239
没有升迁机会怎么办？	241
做领导，被下属误解是一种常态！因为这背后有五大原因！	242
权谋家都是喜怒不形于色吗？	244
给老板提意见，要看到背后的问题所在，还要有可操作性！	245
无法胜任，领导安排的任务，怎么回复？	246
开国皇帝不是都要除功臣吗，而为什么有的却没有除掉呢？	248
权谋是一种算法，并不是一个结论！穷人究竟要不要冒险？	250
单位来了一个胡求整的领导咋办？	252
你以为成功是勤奋，其实你是没见识过真正的成功逻辑！	253
高考完填报志愿，选报什么专业？	255
如何求人办事？背后的策略就这三条！	256
提意见受到表扬，为什么领导却不落实我的方案？	258
该如何利用关系？关系开发的三重境界！	259
职场人必须进行三大能力的训练！	261
这八种情况，是老板要开除你的前兆，其中冷暴力最狠。	262
面对下属的建议，领导会从六大维度考虑！	265
如何挑动下属内斗，有什么具体手法吗？	266
在领导身边如何做好保密工作？	267
做领导要不要承认错误？只有这三种情况下才行！	268
为什么要否定前任领导，如何否认前任领导！	270
企业本来就是赚钱的组织，为什么却一直强调理想而不是谈钱？	271
作为老板，是如何收拾有影响力的下属的？	273
权谋家决策的三个出发点！	275
为什么在职场想混的好，就必须喝酒？	276
政治就是请客吃饭！	277
一个和我对着干的下属，我该如何的收拾他？	278
领导使用阴暗手段对付自己，该如何破局？	280
权谋是赚钱的底层逻辑！	281

如何安全没有后遗症的批评和自我批评?282

领导什么都不缺，怎么送礼? 284

永远不要沙里淘金! 285

授权的监控，做老板的权谋必修课!286

权谋无法隔空开药方! 287

人性本善还是本恶？权谋家是评估而非评价!288

我发现上级做损害公司的事情，要不要举报?290

领导和下级之间是有五大鸿沟的!291

如何与有危险的领导做政治切割! 292

说话如何兜圈子的三大高深技巧!293

权谋家的用人标准和一般人想的不一样!295

如何的研究话术? 296

一个人想崛起，必须通过这三关!298

向领导提要求必须知道这三个关键点!299

中层领导许诺的猫腻——谈谈窃恩术!300

逃避责任和勇于担当如何平衡？工作是分为三大类的!301

在领导眼里只有两类错误是可以原谅的!302

只有三种情况才会提拔优秀人才..... 304

职场如何经营人际关系! 306

如何服务领导？这三大方面是精髓!307

服务领导的事情过时了吗？不服务领导永远没机会!308

认为领导水平一般，其实是一种错觉!310

底层崛起必须突破的三道关卡! 311

究竟什么是底层? 313

难道都是靠作弊，就没有人靠努力上位吗?315

想白手起家，必须知道，权谋家的三不设理论!316

都学权谋社会不就乱了？一句话体现三大底层思维!317

管理的核心是发钱，而不是什么权谋?319

谈谈俞敏洪的二次创业! 320

成功的人不可能是门门一百分! 323

没有背景关系，如何寻找官场靠山?325

下属克上的唯一策略和五种时机!326

权谋中的强者思维是指什么?328

底层人的最致命的三大漏洞，人生命运被锁死!329

进入职场大平台，该如何选择具体岗位?331

权谋家的权力分配原则! 332

你对靠本事吃饭，可能有误解!333

成功的人，并非都有成功的经验给下一代!335

权谋初学者长犯的三大错误，和围棋一模一样的.....	337
在职场斗争是常态，凡是逃避的都是底层人！	338
成为领导心腹之前，要通过三大测试！	340
年底了，你必须知道送礼的三个思路！	341
求人办事，送礼时说什么？五大套路来了！	343
有三种冷灶不能烧，会引火烧身！	344
给西安医院的保安支一招——如何破解规则和人性的矛盾！	345
为什么 35 岁之后，人与人之间的差距会越来越大！	347
职场的三大意识，决定人生未来！	348
如何结识高端人脉？	350
过节送礼被退回了，该怎么办？	351
领导让我把看家技术教给别人怎么办？	353
权谋的三条岔路，搞不好就走偏了！	354
从学生到职场必须树立三大意识！	355
如何权谋手腕除掉潜敌！简单的围棋作战原理就能搞定！	357
权谋死活题——我被暗算了，该如何的反击！	358
很多人用鲁迅的话攻击权术，其实真的错了！	359
阻碍我们学习权谋的五大障碍，是我们突破阶层的巨大鸿沟！	361
斗争失败，残局下，如何翻盘？	363
如何扳倒顶头上司，秘诀在于三大准备！	365
如何打击不听话的下属？	367
深度解析一仆二主的职场难题，两个领导同时下达矛盾指示怎么办？	368
职场困惑：吃回扣的正确套路！	372
第一次受贿大概率被抓，因为没有三大角度打磨！	374
合伙做生意必须抓住五张牌，不然你还是打工仔！	375
什么样的领导值得效忠？	377
原汁原味 100 问——权谋家的处世智慧！	379

如何去放弃一份工作或是事业

【困惑】一个朋友跟我说，因为卷入了企业中的内斗，自己无心之间成为了牺牲品，自己不知道还要不要留在这个地方。

【解析】其实，每个人每天都会面临着选择，每一个选择，其实就是一种放弃。一个人如果不能很有魄力的选择放弃，那么根本就不会再有什么成功的能力，因为你被自己的留恋所羁绊。

如果去放弃一个工作或是事业，魄力是一项，但是我们需要有我们自己的原则。

下面三个是判断留下的标准，如果没有那么就选择放弃。

1、现在做的事情能不能让自己价值提升。

一个年轻人，做一个工作或是事业，最重要的不能只看眼前，而是要把眼光放长远。

一个让你能够学到东西，能够获得更多的价值，能够为未来的职场获得更多能量的工作，那么你就坚持下来，无论多不开心，无论多不赚钱，毕竟年轻人需要的是机会和平台。

2、这个环境能不能让你开心。

一个融洽的团队环境，人际关系，是可遇而不可求的，如果在这个环境中让自己很开心，或是完全的没有什么羁绊，那么还是留下来，因为一个和谐的团队，本身就是有潜力成长起来的团队。

所有的困难只要有一群人面对，那么都是无所谓的。

3、能不能让你赚到钱。

把这个条件放在最后，其实很多人觉得钱最重要，其实不然，钱这个东西还是你积累爆发的结果。

首选是关乎自己的价值提升，自己的价值提升后一切都不是问题。不过如果工资很高，即使没价值，即使不开心，还是可以作为留下的理由的，毕竟我们还有的是业余时间。

所以我们判断是不是需要离开的时候，就看我们在这里是不是能够得到价值提升，如果没有就看看自己开心不开心，如果前两个条件都没有，就看看能不能赚到钱，如果三个条件一个都不具备，那么，我劝你尽早离开。果断，魄力，没这些，一个人不会成功。

这三个标准其实就是职场或是创业要不要离开的判断器。

如何处理老板的犯错误的亲戚

【困惑】Q 哥，你好！我是一个公司的领班我管生产，而我主管的小舅子管技术但归我管，现在碍于他是领导亲戚有时候他上班睡觉玩手机我说他感觉不服管，本想睁只眼闭只眼，时间久了我怕手下的人也会学他的样，现在我想让他不要和我一个班，我应该是当面跟我主管说还是暗地收集他的证据匿名举报，还是跟他拉近关系结党，望 Q 哥指点，谢谢！

【解析】权谋网从权谋角度的思考回复：

- 1、玩手机这样的证据，就是举报了，老板也是睁只眼闭只眼。毕竟不触动原则的事情，老板要衡量和自己老婆之间的关系，所以这样的材料就是搜集了也不会有啥具体的效果。
- 2、拉关系结党，这个是必要的，因为你这个领班和管技术可以说在工作上几乎是平级的，只是在权力上不平级而已。对于这样的工作平级的人，你就不能动用权力去强制。既然无法强制，就需要拉为同盟，这样对自己的管理有好处。
- 3、你的问题还是如何管理他玩手机睡觉的问题，直接处理并不合适，可以采用杀鸡儆猴的办法。先找这个小舅子商量下制定一个禁止工作期间玩

手机或是睡觉的制度，找一个玩手机的人，当着这个管技术的面批评这个违规的人。

先找他商量是让他觉得你并不是针对他，而是针对这种现象，让他为以后的行为有一致性。二来相当于警告。如果不行就当众批评一个，要么真的找个这样的人，要么来个苦肉计，杀鸡儆猴。如果还是不改，就可以让手下的人指桑骂槐了，让他和员工之间产生矛盾，你来控制矛盾。

做什么事情，不要自己和别人产生对抗，要学会转化矛盾，利用影射。

如何应对强势的领导？

【困惑】办公室新来一位总监，属于高层领导。我的职位是不上不下类型，现在每天和她两个人在一间办公室，领导很强势，要求我这，要求我那。生活细节也管，我还不能商量，确实弄得我很生气。感觉她对自己高要求，对别人也高要求。工作上高要求可以理解，但个人的习惯也要限制，就觉得过头了。晚上她加班，我还得陪，上班还得比她早。我的东西她可以随意侵占，但是她的能力方面初步观察，是挺优秀的，毕竟有经验，但是人品确实不敢恭维。帮忙出出主意，应该怎么和她相处呢？我这离职速闪的心都有了。

【解析】下面从职场权谋分析角度给予的解答，思考谋略或是应对策略，首先就要站在对方的角度考虑问题，分清楚问题的来源或是形成的原因，我们才能真正找到应对的策略，如果只是从自己的角度走的话，就会迷失。

一、首先站在这个新总监的位置来思考、分析为什么她会有这样的行为。

1、发现人才。刚刚空降到一个新的位置，对办公室整体的情况都不了解，只能通过试探，来发现能为自己使用的人才，所以通过各种事情的要求，看他们完成的效果，来测试，发现人才。

2、展示权威。新领导如果到一个地方不能很强势，尤其是女人，会被下

属所看不起，外表的刚强和强势的本身，恰恰说明她并不是女强人，而是不想被别人看的很弱，后期无法管理。

3、个人性格。一个女人能够做到领导位置，并不是偶然，应该是付出了很多。所以对自己要求严格的人，一般都是完美主义，对别人的要求也会严格。性格并没有好坏，关键是彼此的互相尊重，这个很重要。

二、知道了她为什么会有强势领导这样的行为之后，我们就能找到相应的应对策略。

1、立即熟悉新领导的工作方式。

每个人都有自己的舒适区，新的领导到来，必然有新的工作风格和方法，自己要急速的熟悉新领导的风格，走出自己的舒适区，完成自己的新的工作方式，来适应新领导。所谓的一朝天子一朝臣，就是这样，你要适应新领导而不是让领导来适应你。要么忍，要么滚。尽早的适应变化，能让自己的职场更加顺利。

2、带头维护新领导的威望。

不要带着敌视的角度来看新领导，尤其是不要做任何破坏新领导权威的事情，因为新官上任三把火，你有可能被新领导作为立威的牺牲品。杀鸡儆猴，你不能够带头护卫领导的权威，你就成了被开刀的人。带头维护领导的权威，更能够让领导感到善意，并且看到你的忠心。有一个忠心的下属，他会和你走的很近的。

3、主动完成并详细汇报领导交办的任务。

事前请示、事中主动、事后汇报，让新领导熟悉你的工作能力、工作态度以及工作方法，接下来，他就能根据你的能力把你安排在更加好的位置，或是在心里有个定位，让领导在工作中熟悉你，这是晋升的基本，不主动让领导了解你，你觉得你会有机会么？

三、知道了上面的内容和分析之后我想指出的是，在职场不要埋怨自己不被领导重视，而是要考虑，我们是不是站在领导的角度来考虑问题。不能站在领导的角度来看问题，那么自己永远都不会成为领导。

隐忍才能更好的反击

【困惑】我有一个问题想向 Q 帝请教:我是刚来二个月监理员，带我的那个监理员他让我晚上去看施工方晚上有没有偷工减料，我偷偷观察后果然偷工减料了，然后他就拿着把柄去问施工方要好处去了，要到好处回来就没我啥事了，等于过河拆桥，卸磨杀驴了，也许把我那份也给独吞了。这事就我和他和施工方知道，其他人不知道。我要匿名或者告密给总监或业主，他肯定知道是我。我该如何阴他呢？

【解析】你刚来两个月，你在他的心里也就是个青瓜蛋子，他觉得没有必要和你分享利益。因为你对他毫无威胁的能力，不仅如此，如果你匿名举报，你也没有什么实际的证据。即使有证据，以他的人脉依然能够大事化小，他转身反击，吃亏的还是你。

所以我给你的应对策略如下：

1、时间方面，此时并不是你最佳的反击时间。

你现在刚来两个月，你的根基人脉经验都是零，你要做的不是为了眼前的一点小利益而去反击。如果此时去反击，你基本上没有任何的战斗能力，以他多年的经验和人脉能量，很容易就能够抹去。领导就算知道他有这样的行为，也不一定就马上给他颜色，背后错综复杂的人际关系，想动一个人太难，说不定还有可能出卖你，而换取其他利益。所以，在你去阴一个人的时候，首先要考虑你的时机。要么不动，动的话就要有绝对的自信搞定。

2、策略方面，你现在要做的就是隐忍。

权谋家面对弱势的局面时最重要的就是隐忍，只有隐忍才能获取信任。有信任，你才能掌握更多对手的弱点。他不给你好处，你恰恰不能表现出一点点的反感，而是要对他更好，只当没发生过这件事。获取他的信任，他就会交给你更多的任务或是更多的合作，你想啊，他这样的人，有第一次

就会有第二次，还会有很多人，当他越是信任你，你介入他的行为就会越深，这时候你就能够更加多的掌握他。所以隐忍起来，去获得他的信任，为未来下手打下准备。

3、手段方面，直接反击并不是最佳策略。

直接反击正如你所言，他绝对会猜到是你，所以你直接反击并不是最佳的手段，你可以利用多方复杂的矛盾关系来搞掉他。不一定非在这个点上反击，搜集其他的证据，其他方面搞他，他就知道了。或是借刀杀人，让别人来实名做等等。我们去阴一个人的时候最好不要自己亲自上阵，永远都不要把自己放在对抗者地位，让别人做，或是鼓动别人来做。

所以综合上面说的，我希望你能忘掉这次不愉快，更加深度的和这个人合作。然后搜集更加多的有说服力的材料，找对时机和用好手段，争取一击而定。希望我的回答能够帮助你。

工作中被人欺负怎么办，如何争取利益！

【困惑】q 哥，请教：在人群中自己是应该活跃气氛，还是少说少做？？？被人欺负了，是应该奋起反击，还是忍气吞声？看到利益了，是应该奋力争取，还是谦让给他人？

【解析】这个问题之所以公开用文章的形式回复，是因为这个对于职场的新人，极具代表性。

1、自己是不是需要负责群体气氛的问题。

职场中，群体中自己如何行动，是偏于静还是偏于动。这个不是看这个群体，而是看领导。领导喜欢什么样的员工，这个主要看领导的性格。如果领导喜欢和下面的员工打成一片，那么你最好活跃点，这样能够让领导觉得你很会来事，和他类似，利于表现自己，便于提拔。如果领导是一个喜欢静的人，那么你太过于活跃，他会认为你华而不实，如果是多疑的领导，

你越是和下面的同事活跃，他越是觉得你在拉人在收服民心。如果你不能判断领导的性格，最好不要妄动，观察下互动的时候领导的爱好偏向，让别人试错，比自己去冒风险要好。

2、被人欺负该反击还是该忍气吞声的问题。

被人欺负不是反击或是忍气吞声的回应方式的问题，首先你要考虑的是你为什么会被欺负，其次你该如何评估你的实力，最后才是如何回应。

为什么被人欺负，是因为你触动了别人的利益，还是你被群体排斥，是个案偶然发生还是经常被人欺负，这就是考虑你是不是在职场没有同盟，或是被领导看不上，别人在墙倒众人推。如果是个案，无所谓，睚眦必报的人，不会走很远，要学会原谅俗人，如果是经常性的，你就要找到同盟军，联合其他被欺负的人扳到他。如果你不具备扳倒别人的能力，那最好不要轻举妄动，最好忍气吞声，聚集自己的实力，寻找机会，以图一击必中。

3、看到利益是争取还是谦让的问题。

任何单位都是利益的集合体，每天都会面对利益的争取。争取自己的利益是手段，谦让利益还是为了长久得到利益的手段。其实不存在争取还是让的问题，而是如何争取的问题。

学会争取利益，是职场的必修课。你要明白的第一个问题是，你的利益是谁给的。人家为什么要让出这个利益，你为了得到这个利益你要付出什么样的代价，你得到这个利益会不会损害别人的利益。所以在争取利益的时候你首先要考虑你的对手，你有没有实力去争。如果有实力去争，你需要付出什么代价。付出代价后，你能不能和给你利益的领导关系更加亲密。明白了这些，你也就明白了利益的问题是看对手，有能力就争，没能力干掉对手，就让。

综合上述说的，我想对这个职场求助的朋友说，我们去思考问题不能只去考虑结果，而是要考虑的是，我们该如何的思考问题的来源，明白了问题的本身，那么答案就好办了。

职场中新员工总是被老员工压着干不起来怎么办？

【困惑】我是应届生,刚实习不久 ,我发现带我的老员工总是处处压着我不让我学太多东西,也不知道是因为怕我学太多适应不来还是怕我做不好什么的，很多事情她都自己动手不让我碰，有的其实是我份内的她也做了。但是主管却总是说我做事不积极总是依赖别人，这种情况下我该怎么办？

【解析】这个问题是很多新人所面临的最常见的问题。

为什么会出现这种情况，我把背后的真相告诉你，你就明白了。

1、职场没有老师只有同事。

很多人初到职场，就觉得老员工有义务教自己怎么做，其实这是错误的，大家在职场不是学校，这里除了老板都是员工，大家都是打工的，没有任何人有教别人的义务，大家都是通过完成自己的工作拿到薪水的，所以你喜欢别人教你东西，做你的老师，基本上没人去做这个出力没工钱的事情。大家都是平等的同事关系，越早明白越好。即使有东西想教你，也不是因为工作关系，而是你私下对他比较好，人家在私情的条件下带你。

2、工作范围就是势力范围。

很多事情不让你碰，人家做的很对。因为工作范围很大层面就是自己的势力范围，自己的势力范围轻易的让你学会，他岂不是自己的领土被入侵？如果这个警觉度都没有，直接教会你，他坐什么工作，他没工作，或是很快被你排挤出去，他还有什么价值，你现在其实就是他潜在的竞争对手，人家怎么能够不提防你。你该自己主动的去做一些事情而不是等待别人的安排。在职场没有人能够没利益的情况下帮助你，你只有自己奋斗，才能做成职场达人。

3、面对主管应该主动沟通。

领导误会你，本源不是老员工的问题，也不是领导的问题，而是你自身和领导沟通不畅的问题，你没有把自己的工作情况主动汇报，别人只能通过其他渠道了解你，所以所有的误解源于沟通不畅。职场不是学校，没有人主动去发现你，而是需要你积极的和领导沟通才能被发现。所以早请示晚汇报，这是必须的工作，假清高，只能让你的职场之路越走越窄。

所以职场新人，一般都会面对职场思维转化的问题，尽早的把自己从学生的思维，职业化起来，越早转换越早适应这个社会。

两个领导对布置给你的工作有分歧该如何处理

【困惑】本人在销售部，领导两位：销售部长 A，销售总监 B。

1、部长 A 业绩突出，跟总经理有亲戚，是楼主的直接领导，楼主的工作是协助部长 A，负责某区域，收入多少基本上部长说了算；

2、总监 B 资历老，职务上比 A 高半级。

部长 A 接管市场后，销售额突飞猛进，背景比较强硬，跟总监 B 有利益冲突，两个人明争暗斗。但是楼主作为基层业务员，日子就苦逼了。比如说：部长 A 让发货，楼主拿着发货单找总监签字，总监 B 不给签（部长发货是有些违背跟客户合同的），然后部长 A 说不用管 B，直接发货！！那么问题来了：1、我如果按照流程，请示总监，总监 B 会马上找部长 A，部长 A 会怪我多事（之前有过一次这样的经历）认为我跟他不一路，我早晚完蛋；2、我如果听部长 A 的，不请示总监 B 直接发货，总监 B 分分钟也能整死我。该怎么抉择？

每天都在面临着这种问题，左右为难，每天不是被这个领导骂就是被那个领导骂，请教该怎么办？

【解析】看似很难，其实很简单，就是所有领导都不认为你是自己人，都把你当对方的人。你现在迫切解决的是一个站队的问题。

1、你现在无法获得 A 对你的信任，而 B 又认为你是 A 嫡系，这是你问题的根源。

任何人都不能完全的信任你，A 认为你不听话，不把你当成嫡系，而 B 又看不到你投诚，把你当成 A 的嫡系，认为你是他的代表，批评你就是打击 A。所以，你夹在中间，受夹板气。

2、你可以选择投靠 B 来制衡 A，或是成为 A 的嫡系获得 A 对你的保护。

A 和 B 的明争暗斗是上级领导所喜欢的，只有这样才能制衡和制约，老板地位才能稳固，所以上级领导不会打破这种平衡。AB 的暗斗，会一直持续下去。现在你唯一的就站队，而不是成为 AB 之间的第三方。你谁的人都不是的话，你是大家的敌人，你没有好果子吃。

3、我推荐你选择 A，成为你的靠山。

因为他是你的直系领导，且工作能力强，还有就是领导亲戚，成为他的嫡系对你非常有好处。至于 B 对你的刁难，如果你成为 A 的人，自然会有 A 来保护你，不然，你如果被打击了，他不保护的话，他不但自己被 B 敲打剪除羽翼，还有可能其他人不会归顺他了。成为 A 的嫡系，会非常简单，坚决执行他维护他就行了。职责所在，未来所在。

所以我们看问题不能看表面，要明白企业内斗根源和产生的核心。

新下属不配合唱反调怎么办？

【困惑】新赴任的公司的下属非常不配合我的工作，经常在工作中和我唱反调，而上司又与该下属有不错的关系，我该怎么办？

【解析】作为新上任的领导大多会面临这个问题，下面从以下几个方面来解析：

1、首先我们分析这样的下属是个什么样的心里。

他对你不熟悉，心里不服，也不怕你，而且还有后台撑腰，所以对你不服从。

2、其次我们要摸清楚他的信心来自何处。

他和你上司的不错关系到什么程度？他自己是不是有重要的业务能力，公司离不开他？

摸不清楚这些你打击他也无从下手。

3、我们能做的就是找个机会立威。

这个分三种情况，如果后台硬，能力强，我们只能忍了，在拆不了后台，换不成人的情况下，我们只能杀鸡儆猴，敲山震虎，迂回的警告他。

如果后台一般或是能力上也可替代性强，这时候就应该故意给他弄个陷阱任务，或是挑个毛病，给上级做个简要的汇报后，直接给他来个下马威。这要求必须手里有他说不起话的过错证据，犯了错，没人保他。但从挑战你的权威的这个层面，你下手处理的理由并不好。

如果后台硬而能力不强，这时候，最好的办法就是找机会调走他，或是直接边缘化他，不再和他有任何的工作来往。

所以我们做一个新领导，到一个地方后，首先不是处理那些问题员工，而是立即接触那些靠拢我们的人，提拔以前的失意派，恩信不立，无法管理。切记！

如何形成权术思维方式？

【困惑】很多人问我，我们看了你那么多的权术文章，以及看了很多历史权谋故事，为什么自己就看不出里面的深刻谋略内涵呢？

【解析】其实这个涉及到一个思维方式的问题，我们如果学会了权术思维的方式，那么就能够快速的用这样的眼光就看待权术问题。

什么才是权术的思维方式呢？如何形成自己的权谋思维方式呢？

1、对利益集团的识别。

伟人说过“党外无党，帝王思想，党内无派，千奇百怪。”很明确的指出，山头，结党，这是社会常态，每个都在自己的利益集团内，维护自己利益集团的整体利益。你思考任何问题的时候，就要首先区分，识别形形色色人群背后的利益联盟。只有这样才能准确的摸清楚自己要联合什么利益，要斗争什么敌人，伟人还说过“谁是我们的朋友，谁是我们的敌人，这是革命的首要问题。”有些人看似柔弱，但是背后的靠山很硬。红楼梦里门子拿出的护身符，就是告诫贾雨村要搞明白背后的利益版块，不让自己死都不知道怎么死的。

2、对利益关系的调整。

明白了利益集团，那么就要相应的调整自己的立场观点或是关系。这个出发点是利益，而不是自己的道德、感情或是诚信什么的，出发点就是调整利益关系，而不是感情关系，或是道德关系。很多人都觉得权谋家冷酷就是因为权术家的出发点不是感情，而是利益，所以大家觉得权术家很冷酷。刘邦要求项羽烹煮自己老爸的时候分一杯羹，刘备几次抛弃妻子在逃亡的路上，为什么，都是源于此。

3、随利益变动而变动。

很多人看待问题都容易简单化，一成不变，好人就是好人，坏人就是坏人，于是被小人暗算，被欺骗，觉得权谋家都是反复无常的小人，昨天还在打仗，今天便又握手言欢。比如三国，昨天孙吴还称臣与曹魏，今天就反目成仇，大兵压境。昨天孙吴还打败刘备，刘备身死白帝，今天又和诸葛亮联合合作。原因就是利益关系变了，相应的都应该变，一切都要以利益关系变化为变化。

大家看完这三点想必就能理解，权谋家的冷酷、无常、攀附，对他们的无法理解的行为也就能够找到这个主线而清晰的看到他们每个行为背后的意义，这就是政治思维、权术思维、权谋思维的方式。

无职无权为什么还要学习权术？

【困惑】Q 帝，我们刚大学毕业走向职场，没有权力，也没有什么人脉，学习权术是不是很远？我们学习权术有用么？

【解析】其实不但这个东西大为有用，而且必须要学，你知道的越早，对自己的未来职业道路就越有用。权术其实就是中国式心理学、中国式管理学、中国式关系学以及中国式领导学的集大成。

我们学习权术的作用？

1、解构权力

通过对权术的学习，知道权力运作的每个细节，知道权力的原理和方式，以及领导每个动作背后的含义。解构了权力，让你在职场就能够，很顺利的明白老板想要什么，痛恨什么，奖励什么，会把什么样的人作为自己的心腹，懂得这些，你的行为才不会盲目，才能够知己知彼的把握自己行动。

2、接近权力

当你洞悉了权力这个东西之后，你就要学会接近获得权力的技术。通过媚上术早请示、晚汇报以及各种拍马等各类技巧获得领导好感，充分的信任，获得代理权，再通过构陷术等除掉你的潜在对手，让你稳稳的获得权力，有了这个你在职场才算是能够立足。

3、运用权力

有了权力，就要学会统御，管理自己的手下，通过他们来获取自己的台阶和进步。防止小人，运用能力，把自己的权力做出合理的分割，自己才能够体会到领导的快乐，既能够通过别人做事，而自己又能够轻松自在。不会权力技术，自己累死，下面的人，还不服从管理，自己成了手下的勤务兵。

所以我们无职无权的原因是因为不懂权力这东西，当你真的懂得权力这个

东西之后，你才能够获得权力，不能倒果为因。就好比，你只有先学会了驾驶技术，拿到驾照，你才能开车上路，而不是自己等有了车，坐上车了，才觉得自己需要学习驾驶技术。

学习专业知识，你才能找到工作，学习权术，你才能获得权力，不学，你永远都在基层，永远都没有出头之日。

得罪人的任务怎么干？

【困惑】Q 帝大大，一个问题，关于领导让小弟去做比较脏的事情，或者是得罪人的事情，小弟在这个时候如何保护自己？暗地里委婉的表达是领导的意思，算不算出卖领导，如果出卖领导，会有什么后果？

【解析】这个问题其实是在职场常见，又是比较复杂的问题，需要拿出来单独的分析：

1、有可能领导在考验你的忠诚度。

很多领导为了考验下属的执行力和忠诚度，就会安排这样两难的任务，看他是不是把领导的意图放在第一位。你如果把领导出卖了，或是在执行中偷工减料，都会被认为不忠，接下来没机会了。

宋朝秦桧考验孙近的时候，就讽刺并看不起他，让他辞职。孙近二话没说，直接辞职，相当听话，后来秦桧直接提拔，孙近成了副宰相。

2、有可能给你设置陷阱任务陷害你。

有可能领导讨厌你，让你去做这样费力不讨好的事情，然后借机除掉你。

3、有可能想离间你和其他人的关系。

觉得你和要执行的任务的目标对象铁板一块，需要通过这个离间你们之间的关系，下面一盘散沙便于他的管理。

4、先用再杀当垫脚石。

武则天利用周兴来俊臣等酷吏来做黑活，迫害功臣，最后过河拆桥，这些

人当成替罪羊都杀了。

所以这几种可能都有，要分析的核心就是要明白领导的意图，你才能有针对性的解决。

如何学习权术？怎么学习权术？

【困惑】很多朋友在权谋网询问，如何学习权术，怎么学习权术？

【解析】学习权术是个系统的工程，不过方向还是有的，今天读毛主席的文章，给了我很大的灵感，就是三个方面。

1、学习权术理论。

任何的学习都是从学习理论开始的，而权术的理论知识，有四大块，一个是先秦诸子，尤其是法家的韩非子的权谋智慧必须渗入血液。一块是权谋高手的著作，比如《权谋残卷》、《罗织经》、《宦经》等。一块就是现在的学习研究的著作《权力定律》《权谋教科书》，最后是兵法的东西。因为权谋对付的是内部的敌人，兵法对付的是外在的敌人，很多可以借鉴。

2、学习权术案例。

《资治通鉴》和《史记》这两本书是必须要掌握的，有精力的话，三国志、汉书、后汉书，都是需要学习的。因为学了足够多的权术案例，脑子里才有足够的智慧储备，面对错综复杂的局面时候，才能找到类似的案例做参考，才能轻车熟路游刃有余。可以说，读历史是一个权术家的基本功，天天都要练习的基本功。毛主席手不释卷的通读了二十四史和读了 17 遍的资治通鉴，就是这个目的。

3、学习权术分析。

学习权术的目的就是使用，使用不可能天天的去实践权术，而是把权术当成分析的工具。分析新的历史案例，分析当下的热点，分析身边的人和事。分析能力就是把我们的权谋智慧用在生活中，有了足够的分析，我们的思

维才能得到足够的锻炼。邓艾少年时出去玩就不断的磨练思维，这里可以驻兵，那里可以囤粮食，这边可以防御，所以到了真的统兵的时候，直接就能上手，我们学习权术也是如此。

只要不断学习权谋理论和权谋案例，不断用这个权术工具去分析，就能够短时间内小有所成。

权术初学者必须知道的：权谋实操中的五个困惑！

【困惑】老师，我学了权谋总不自觉分析各种事情，觉得太累，这是什么情况？

【解析】新手基本上会有常见的五大困惑：

1、陷入琐碎：对外部反应过度分析

老大这个动作，代表什么啊，领导这个行为是不是对我有意见呢，是不是有多少种可能呢，今天对我笑了，昨天还没有，是不是有好的信号，今天单独找我是不是拉拢的意思？等等吧，每天一大堆求分析的。我只想说，你想多了，兄弟。领导不都是权谋家，不是哪个动作都有具体的含义的，越往上权谋分析就越有效。而我们在职场，只要大的方向不错，就能崛起，过多的权谋分析，会让你陷入琐碎，权谋是助力，但不是一切。琐碎的分析，和不分析一样，都是权术不纯熟的表现。

2、陷入犯罪：混淆手段和犯罪区别

权谋诚然有很多搞自己人的手段，权谋网提炼的这个词叫做，坑熟杀弱。但是很多人却把割韭菜和坑熟杀弱就认为是权谋实操了，这就混淆了，权力手段和经济犯罪的界限。研究权术，不是研究诈骗，很多朋友，不把心思放在权力规律的把握和修炼提升上，而是走向了歧途。网络传销、红包诈骗、虚构圈钱，不一而足，权谋是把刀，如果用来做恶的话，要么被砍，去医院，要么被告，进法院。正常的使用就能够升职加薪了，何必用在邪

处？

3、陷入猎奇：在计谋上追求新奇怪

权谋和武术一样，花拳绣腿看着好看，实际上用途不大。权术研究讲究的是基本功，把基本功做扎实了，到处都能够散发出浑厚的功力。很多人，觉得一段材料里，没看出高妙的，新奇特的招数，就觉得索然无味，其实这就是跑偏了。权谋永远都离不开自身的资源、自己的实力、自己的计算和布局，而新奇特的招数，以少胜多的案例，终究还是少数的。把基本功练好，比如制衡，这个招数基本原理很简单，但是用起来，却不简单，千变万化。

4、陷入卖弄：四处招摇学的新观点

圣人之道阴，学习权谋后，应该是越来越内敛，不断地潜在的提升自己的修为。在真实的职场斗争中，能够潜伏起来，关键时候，一击必杀。而不是压抑不住自己的炫耀欲望，到处宣传自己，这样的作为，现在看起来没有什么，但是在将来的某一天，会让你吃尽苦头的。且不说，别人会把你当成另类，而你自己学的权谋知识，白白让别人知道，人家也是不领情的。人都是如此，对于没有投资的东西，没有人去用心的关注，炫耀欲是初学路上最大的坑。

5、陷入恐惧：觉得人生到处都是坑

学了很多权谋知识，然后明白了很多阴暗的手段，觉得人生处处是坑，对人与人之间的信任度愈加降低。人越来越孤僻。防备所有人，其实这就是从一个极端到另一个极端。亲信和多疑是一样的，都不会让你走向成功。人生路上不可能没有坑，所以不能因为坑，我们就不出门。人不能信任人，就不能结党，不能结党，就不会有成就，我们身边大部分人还都是普通人，所以，无需把所有人都想像成坏人，想像成高手。自己裹足不前，因噎废食。

所以，经过对大家在学习权谋的道路上的一些常见问题的分析和处理，希望所有初学的朋友，能够有所警醒，有所反思。在未来的权谋修习的道路

上，走的更远。权谋网希望大家能够把权谋思维的利刃，用在自己正道的提升上去，去获取快乐的人生。

如何处理职场性骚扰的九大策略！

【困惑】我是女性，在一家公司工作，已婚。我很喜欢自己的工作，并且很敬业，工作能力也不错。公司男上司一直对我有好感，我心里并不愿意被潜规则，可是又不知道该怎么处理这件事，也不愿意辞职离开公司，有没有好办法让男上司知难而退，又不影响正常工作呢？

【解析】职场性骚扰一直是一个经典的问题，求助的人不少，权谋网今天以这个求助为切入点，给大家提供相应的权谋办法：

一、主观上切断上司念想，让其不能骚扰

1、洁身自好不过多暴露

很多女人爱美，喜欢穿各种性感或是漂亮的衣服，这就为吸引男人的目光埋下了隐患，所以在职场一定要穿职业装，一种公事公办的态度。假如和所有人都说话随便，会让人感觉你的开放程度，从而诱发这种问题的发生，第一步就是改变自己的言行和着装。

2、多让自己的老公来接

秀恩爱在职场是有必要的，时不时的在众人面前谈论和老公的恩爱，没事的时候让他来接你几次，这样让所有人，都知道你的感情是稳定的，你对自己的家庭是忠诚的，这样就会让你的上司，对攻克你的难度有所顾忌，当然你老公很壮实的话，震慑力更强。

3、尽可能减少上司接触

尽量不在单独的场合接触，在单独汇报工作的时候，只说工作，汇报完立即出来，如果，领导暗示，就假装不知道，如果他明说，就谢谢他的厚爱，告诉他自己有家庭，还很恩爱，切记对抗情绪，别人的喜欢你不是错，关

键是切断他的想法，自己又不至于撕破脸。

二、权谋客观角度，让上司从不能到不敢

1、寻求更高领导的帮助

很多时候，直接的也是最有效的，可以找个机会，向老板汇报，让老板私下解决。他可以调动你的工作，或是换个环境。如果不能调动，多增加和老板的接触，会给上司一个假象，你和老总的关系很近，你的上司不能不有所顾忌。让他不敢有举动，怕领导追究。

2、让朋友伪装社会上人

找几个好的朋友，伪装成社会人，拍合影上传到朋友圈，让他看到，或是让他们没事来单位找你几次，会给他留下一个，你暴力背景深厚，他不敢得罪你。很多人都是有贼心没贼胆，通过展示自己来震慑上司的野心，让他估计你背后的能量。

3、给他的老婆写匿名信

费点功夫，找到他家里的地址，或是他老婆工作的地方，然后写匿名信，告诉他老公出轨或是性骚扰的行为，来个釜底抽薪，让他媳妇给他施加压力，媳妇管的严，自然就会把自己的行为收敛很多。利用好他的后方的力量来掣肘，是个很不错的方法。

三、从不能，到不敢，再到不愿的方法

1、散播小道消息

权谋讲究反其道而行之，所以这类方法，大多是险招，慎用。那就是主动的把领导对你的骚扰私下散播出去，这样就会在单位风言风语的传播开来，无形中的舆论，还是会传播到他的耳朵里的，他就会考虑到自己的公众形象及威信，从而有所收敛。

2、索取高级价码

你不是想骚扰么，你吃豆腐可以，我要求加薪，我要求升职，我要求干轻松的工作，不断地提出各种索取的要求，上司一看，好家伙，这不是个善茬啊，索取无度，还不能占多到多少便宜，自然而然的认为你是个物质化

的女人，从而厌恶远离。

3、公开恃宠而骄

你不是暧昧么，可以啊，毕竟从骚扰到真的发生关系，还有很长一段路要走，不断地用他的名誉，在职场内，恃宠而骄，显然二领导的这个身份，让他处处的尴尬，觉得你不好驾驭，从而对你产生冷淡，不愿意让你借势发挥。

这上面的三招是兵行险棋，不到无路可走，慎用，后遗症大。

上述九种方法从让他不能骚扰，到不敢骚扰到不愿意骚扰，全面的破解了职场的骚扰的应对方法，这些方案可以单独适用，也可以综合适用打组合拳。主要的思想就是让上司自己主动放弃，而不是你采用对抗，辞职，忍气吞声这样的自我意识的方案。

权谋家该是如何的一种心态！

【困惑】Q 哥，无欲则刚讲的是一种心态，是要排除欲望杂念对待事情。唯利是图也是一种心态就是凡事将就利益以利益为主，这样容易被人驾驭，这两种心态都对但是相互矛盾？

【解析】很多人都是单一思维，但是这个世界是复杂的，变化的。看似矛盾的东西，其实都是只看到了表象。无欲则刚和唯利是图其实并不矛盾，就好比，筷子和勺子并不矛盾一样，一个用来夹菜，一个用来喝汤。尽管能够互换，但是还是各司其职最为合适。现在详细分析下这其中的缘故：

1、内外有别

心态上必须是唯利是图，权谋网上常说，玩权谋，必须“非利勿动，非得勿用。”说的就是获得利益是我们的唯一行为指向。这是权谋家自己内心的规则，但是如果你内心想什么都表达出来，那就是毫无城府。所以对外

要显示自己无欲无求，如果显示出唯利是图，恰恰无利可图，内心想法和外表现不同。

2、前后有序

每个事情，都有自己发生、发展的规律，一个权谋家，想上位，就必须一开始展示的无欲无求，这样才能得到大家的支持，但是权力到手之后，就需要变得唯利是图。秦国王翦出征楚国的时候，在路上不断地向秦始皇要钱，要地，这就是表现的贪婪，唯利是图，是为了不让怀疑，自污韬晦。

3、上下有反

任何组织都是有阶层的，在下位时候，就要锱铢必较，唯利是图，因为本身资源少，就要不择手段的狙击财富，这就是西方常说的资本的原始积累，但是到了不再需要钱的时候，就要去实现自己的理想和抱负，钱就成了工具，这时候，就需要抛开物质利益，无欲则刚，坚持自己的理想。

不过很多人恰恰都做反了，在下位的时候谈理想，而饿肚子。与别人说话的时候毫无心机，被人利用，在初始阶段就谈利益，让团队毫无理想和凝聚力。成功的人少，原因就是，走了大多数人走的路，反者道之动，只有和普通人不一样，你才能够成功。

权谋家如何看待“多行不义必自毙”？

【困惑】Q 帝您好，学习您的“权谋智慧”公众号很长时间了，受到了许多启发。现实很残酷，迫使人不得不学习权术以自卫。但有一事想请教，您遍读史书，对照历史，“多行不义必自毙”这句话，是否契合人事的发展规律？是或否，对我们的人生和职场有何指导意义？请大帝开示，拜伏，不胜感激。

【解析】历史上那么多玩权术的都没好下场，我们为什么还要去研究这个学问？这是刚学习权谋的朋友一个普遍的困惑。现在全方位的解答下这个问题：

1、“多行不义必自毙”不对的地方

看似这句话毫无问题，其实仔细分析就不是那么回事。“多行”多少算多，做坏事 100 件算多，还是 1000 件算多呢？一个人做 50 件坏事是不是就算少的，而不自毙呢？“不义”这个标准如何确定，谁来认定义或是不义。义和不义的界限在哪里？“自毙”而为什么不是他人来毙掉？

2、“多行不义必自毙”说对的地方

权谋家不会因为蝇头小利而处处动用权术，就像各路神仙都会飞行，但是还使用坐骑，就是不把能量浪费在不必要的地方。所以多行就是频繁操作，没有大格局。为了鸡毛蒜皮的事情争斗，到处树敌，得罪很多人，怎么可能不被人暗中算计？这样的小人，自然不会走太远。

3、“多行不义必自毙”破解的方法

不少人对权谋有错误的理解，首先是倒果为因，因为失败了，就否认了人家的成功之处，赵高是死了，但是扶苏和蒙恬岂不是死的更早？赵高搅动政局的策略就是很棒的手腕。其次是以偏概全，使用手段的都是小人，君子不用手段，这不过是高手吃相更好，一般人没看出背后动作而已。

经过上述的分析，我们能够看出来，真正的高手做事，都是打着正义的招牌，把自己的人搞的多多的，敌人搞的少少的，不大规模树敌，树敌就斩草除根。使用正确的手段，能够借刀杀人的绝不自己动手，这样就不会前台露面，永远在幕后也就安全了！



权谋是否有烂大街的一天！

【困惑】老大，最近上网，发现自从你 2016 年开始权谋教学培训之后，公开讨论权谋的文章似乎变得越来越多了，权谋是否有烂大街的一天呢？求指点。

【解析】很多朋友把权谋当成职场的武林秘籍，想暗地里偷偷的学习，自己不传播，也不喜欢太多的人知道这个学问，别人知道的越多，就会感觉权谋会失去作用。其实大可不必有此担心。权谋文章没有多也没有少，也永远不会烂大街，原因有三个：

1、心理学感觉效应

这种现象就是心理学中所说的“视网膜效应”，当我们自己拥有一件东西或一项特征时，我们就会比平常人更会注意到别人是否跟我们一样具备这种特征。比如一个人怀孕了，更容易发现其他孕妇，所以这个心理学原理又称之为“孕妇效应”。当你自己关注权谋之后，内心也会不断地注意到那些权谋类的文章，所以就会发现，这类文章越来越多了，其实只是自己的心理感觉而已。

2、个人价值观排斥

从小我们的学校教育大多从知识入手，而自身的价值观，大多数源自家庭。每个人从小都会被教育要诚实，要帮助弱者，吃亏是福，无商不奸，富人的钱都来路不正，有权的人勾心斗角都不幸福等等。这些价值观，在我们走向社会之后，就会成为我们的行动的潜意识。对权谋讲究的，兵不厌诈、以患为利、心狠手辣、溜须拍马、送礼等，这些东西无法接受，知道的也很反感厌恶，认为是小人学问。

3、主流舆论的控制

自古以来，主流的舆论就是为了维护社会稳定和既得利益群体。让大家当顺民，而不是鼓励大家为了权力，无所不用其极，使用那种翻手为云覆手为雨的诈术，更是不能走向前台让普通的大众受到熏陶。所以这类权谋文章，永远都不会被主流的媒体所鼓励，更不可能宣传到烂大街的程度。权谋研究，永远都是小众的学问，永远都会走不上台面，不是可以公开学术研究的知识。

权谋网研究认为，权谋极强的价值观属性，让很多人嗤之以鼻。但是权力的原理，谁在这个权力的位置，都必须遵守这个规律。权谋永远不会烂大街，是社会少数精英掌握的学问。

如何快速的了解组织和领导！

【困惑】权谋网老师您好，可以请教您一个问题吗？就是到了一个新的环境中，该如何迅速了解这个组织以及如何迅速了解领导？

【解析】知己知彼百战百胜，进入一个新的环境了解组织和领导的确是一件非常重要的事情，不过职场里充满着尔虞我诈，我们很难通过语言交流去获取有效的信息，因为这里面充满着空话、套话、假话。但是如何的去快速的了解组织和领导呢，这就需要我们自己去观察、推理和判断。每个职场的环境都不一样，所以，这个没有简单的权谋公式可以套用，没有捷径可走，不过还是有一些个简单的技巧：

一、了解领导的技巧

1、首先要了解领导的工作模式。

他的工作模式是什么，是民主的，还是独裁的；是需要汇报过程的，还是汇报结果的；是需要独立工作的，还是需要不断请示的；是喜欢开会的，还是喜欢单独沟通的。这些都需要通过自己的观察，去熟悉领导的工作方法，然后自己去配合。

2、其次要了解领导的权力模式。

所谓的权力模式，就是领导是如何使用权力的，如何授权、集权、和用权的。一个领导身边围绕什么类型的人，这是我们观察领导权力模式最简单的技巧。看看领导在使用什么样的人作为自己的日常授权人，明白这些人，自己就知道该如何努力，才能得到授权了。

3、最后是领导自己的个人爱好。

每个人都有自己的特殊的爱好，不了解领导的特殊爱好，你就很可能三观不和，跟领导走不到一起，比如，领导爱喝酒抽烟，而你却滴酒不沾，讨厌抽烟，那么很难走到一起。如果领导喜欢简洁凝练，你却喜欢花枝招展，也难共同相处。

二、如何了解这个组织

1、了解组织的文化和氛围

一个组织是平等的合作关系，还是勾心斗角的权谋氛围，这个是首要必须了解的，这是在职场必须要了解的大的战略方向。了解起来很简单，求助一下就知道了。氛围冷不冷漠，就看他们对新人的热情程度。也可以观察有人犯错的时候，大家的态度。

2、了解人与人之间的关系

职场的重大脉络就是人与人之间的关系，说的大一点就是职场的派系。谁和谁走的近、谁和谁话多、谁和谁私下有交往、谁和谁下班一起走、谁和谁有特殊的关系等等，这些都要用心的观察和了解，只有知道人与人之间的深度关系，才能明白不同的利益所在。

3、了解谁愿意主动帮自己

人不是孤立的，走进职场，必然就有人对你有好感，这时候，就要在一开始紧紧抓住对你有好感的人，迅速的建立关系。如果真的没有人对你有好感，这时候，就要抓住自己最近的同事或是最近的领导建立关系，这样能够通过他们的交往和交流迅速获得职场的一切，找到带自己的人比什么都重要。

经过上述的分析，我们能看出来，在职场没有快速的事情，有的只是仔细的观察，用心的判断，通过自己的社交技巧，和权谋技巧来快速的融入这个组织，把自己转变成和他们一样的人，这样才能立足，千万不要表现出另类和对抗，不然因为根基不稳，很快就会被淘汰。

职场刚来的新人被老员工欺负怎么办？

【困惑】老师，职场刚来的新人，被老员工欺负怎么办？

【解析】问这个问题的朋友，肯定期待一个，能够立即改变被动地位的绝招。而事实上，这个是不存在的。你只能忍着，等待时间把自己变成职场老员工。可能听到这个答案，作为职场新人的内心是极端的不舒服，就这水平还叫权谋高手？没错，这恰恰就是权谋高手的能力所在，权谋手段不是追求新、奇、怪，而是在客观计算之后得到的最佳的答案。

既然给出了忍的答案，我们就接下来说下这背后的计算过程：

1、如果采用反击的策略。

面对老员工的欺负，任何人内心都极度不爽，就想反击，可以如果采用反击策略，就不能只看情绪，而是要看自身的资源、能力、看对方的实力。因为刚来职场，能力没有得到组织认可，能够调动的资源有限，而且不知道老员工的实力，不能做到知己知彼，如何能打赢这场职场斗争？

2、没实力反击就该忍着。

《孙子兵法》有云：“主不可以怒而兴师，将不可以愠而致战。合于利而动，不合于利而止。怒可以复喜，愠可以复悦。亡国不可以复存，死者不可以复生。”这段话说的很明白，不能够因为自己的情绪而随意反击，而是深刻的计算，合利而动。因为作为职场新人，输不起，丢了工作，得不偿失。

3、解决问题就是好答案。

“老子就是咽不下去这口气，就这么白白的让别人欺负？年轻人的血性何在？”怎么说呢？职场就是这么个状态，等你熬过去，成了老员工，你自己也会认为，欺负新员工，再正常不过了。这是个必然的过程，和感冒一样，唯一的良药，就是多喝白开水。忍，是没实力的时候唯一的策略。如果这个老员工深深的伤害到你，也不要气馁，把气埋在心里，毕竟中国有句老话，君子报仇十年不晚，快速的融入这个组织，让自己不可或缺，不断地私下搜集这个老员工的把柄和错误，联合和他有矛盾的人，在适当的时机，一击必杀。想赢，先问问自己的实力，而不是凭借心里的怒气。

为什么老板不会主动给员工加薪？

【困惑】权谋网老师，为什么在职场，作为员工不主动要求加薪，老板就一直不涨工资？

【解析】通常而言，大的、正规的公司，组织都有自己的晋升加薪的流程。一切不需要员工自己考虑，按部就班就行了。但是 90%都是中小公司，没有这样的流程，大多都是岗位工资制度。也就是说，这个岗位就这个价，除非，你升职，换岗。不然不会主动给你加薪。其实如果站在老板的角度，就能够很清楚，为什么你在原有岗位不会主动加薪。

1、不关注员工工资是不是该调了。

老板每天要考虑的事情很多，可以说，每天都在为他自己的利益到处奔波，为内部的管理费尽心思。根本就没有时间和精力去思考下面的员工是不是该涨工资了。既然没这个精力去考虑这个事，自然也就不会主动加薪。

2、作为员工不提加薪会认为合理。

在老板眼里，作为员工，你不主动提出加薪，说明你对工资目前是没有意见的，毕竟岗位工资有个市场价的问题，基本上没有太大的差别。在老板

眼里，这是个基本合理的工作价格。所以，既然符合市场价，员工自己都不说，老板也就不会主动调整工资。

3、只要不主动提能少发就少发钱。

岗位工资体现的是劳动力的市场价格，但是具体到某个人，因为贡献不同，自然会有差别。老板有时候心里也有数，某些人的确应该加工资了，但是你员工不提，他能省几个月就省几个月，毕竟钱无论多少，老板都不想多给别人。

即使员工提出加薪，不过作为老板更多的是调整奖金和补贴，这样能可进可退，而直接调整岗位工资，这样上去就下不来了，激励效果也会很差。也就是说，很大层面，即使你要求加薪，他也是从奖金和补贴下手，而不是调整基本工资。

权谋学了好久，用不出来是什么原因？

【困惑】很多人困惑，学了好久的权谋，屠龙术一般，感觉不错，也很有道理，但是就是用不出来？这是怎么回事？

【解析】其实想把权谋的效果最大化的发挥出来，需要这三大条件：

1、积累资源

很多人刚读三国的时候，就会有这样的疑问，像诸葛亮这样的高智囊人物，为什么不创业，非要给别人打工呢？没错，任何人都不想打工，但是，想做老板是需要有原始资本的。没资源拿什么开始？任何人想实现自己的梦想，都必须依托于资源。就是使用计谋，也需要间谍、武器、粮草等资源。

2、等待时机

有资源就一定能立即成功吗？司马懿告诉你，需要等待机会。司马懿，从被曹操逼着出山，到发动高平陵政变，这中间时间过去了半个世纪。一个斗败诸葛亮，手握兵权的人，也不能不在机会面前俯首。而袁世凯就是个

反例，在错误的时机称帝，从而导致失败。时机，就是外部条件完全具备。

3、转变心态

自保手段：随大流，不冒险，不出众，胜败未卜时袖手旁观，大局已定时一拥而上。防范手段：防口，防忽，防微，防得意，防功高震主，防结怨等。隐藏手段，不表态，不露心，不露情，不倾诉，等等。而使用这些手段不在于能力，而在于心态。心态不转变，这些基本招法就用不出来。

所以，权谋不是一个人一蹴而就、立竿见影的工具，而是一个不断的完善积累，不断地等待条件成熟，不断地修正自己的价值观心态的过程，这样使用权谋的时候，才能最大程度的发挥效果。

和领导当众大吵之后如何修复关系？

【困惑】Q 帝老师，我因为实在受不了欺负，和领导大吵了一架，和他算是结下了死仇。原来他虽然是主要负责人，但影响不了我的命运，可是最近机构改革，情况发生了变化，这下子就非常麻烦了，我想修复，可是当众大吵，真是很难再修复，他也很没面子，救救我吧！

【解析】这是个非常典型的职场问题，权谋网详细分析，解答如下：

一、题主犯了两个错误

1、当众对抗权力

为什么会被领导欺负到受不了，根本原因是什么？大多是不听指示，恃才傲物，自以为是，领导才会不断地给小鞋穿，但是这还是私底下的手段斗争。矛盾公开化之后，彼此都没有退路。这么恶劣的示范效应，会让领导丧失权威，作为权力拥有者必然会报复。

2、办事只顾眼前

凡事留一线，日后好见面，很多人冲动做事，不计后果，往往只顾眼前的痛快，忘记了日后的尴尬局面。表面是机构改革，这个反目的领导成了顶

头上司，其实背后，何尝不是人家操作的结果，就是要调整为你的上司，可能就是为了报复而来。

二、解决问题的思路

1、修复关系几乎为零

如何的修复关系？其实这基本是不可能的，权力心思都是揉不进沙子的。有不少朋友说，要找到新的靠山，这样就可能找到制衡点避免被收拾，其实这是个想当然的思路。一个当众和领导对骂的下属，是对权力毫无顾忌的人，没有领导敢做这样人的靠山，谁也不想给自己找麻烦。

2、继续对抗会边缘化

最好的策略就是辞职，不过如果是事业、行政单位或是国企，走不了的话，只能公开矛盾，继续对抗下去，这样领导为避免投鼠忌器，或是本着，新鞋不踩狗屎的思维，领导会采用边缘化，给其冷板凳的策略，这样，题主就可以避免进一步被打击。

三、残局处理的权谋原理

1、从寻求利益到避免损失

职场上策是和领导搞好关系，获取超额利益。但是如果无法和领导建立正常的关系，就需要寻求中策，那就是尽可能的避免进一步的损失。不行的话，就使用下策，那就是鱼死网破。你不让我好过，我也让你难受，我走，你也别留下。

2、从主动操作到静等机会

人面对困难，或是危机，往往惊慌失措，盲目操作，其实最佳的方案，就是让自己冷静下来，一来看对方如何出招，自己后发制人，减少失误。二来，等待机会，风水轮流转，说不定，对手有自己的敌人，需要帮手，自己就会有新的利用价值，从而翻身。

所以，给题主的建议是，争取中策，让他不敢继续的和你斗下去，然后等待机会，投靠到他敌对阵营里去，否则，鱼死网破之后，那就考虑辞职吧，不是任何问题都有答案的！

为什么我犯了很多职场错误，依然很好？

【困惑】权谋网 Q 帝老师，看了你写的文章，说和领导拍桌子争吵，基本没有和解的可能，而我，就多次和领导争吵，还是好好地，身边其他朋友和领导叫板，被提拔的也有，这是什么情况？

【解析】没错，的确如此，很多人犯了职场致命的错误，也没怎么样，原因有下面三点：

1、不可或缺

韩信要求刘邦封假齐王的时候，这样的要挟，刘邦非但没有拒绝，而且还升官，成了真齐王。这站在韩信角度，去想，你看，我犯了职场错误，不但没被收拾，还升官了，你这个权谋策略是错的。呵呵。真的嘛？当你不可或缺的时候，人家必须容忍你。但是没用之后，大家都知道韩信的结局。

2、领导无能

不是所有领导都是通过自己的权谋斗争上位的，偶然机会，或是贵人扶植上位的人，位子不是自己努力得来的，就缺乏权谋和领导力的历练，外加性格软弱，对如何当领导不熟悉。无法用正确的方法去驾驭一个组织，很容易做出错误的决定，包容对自己对抗的人，这对领导自身权威伤害很大。

3、背后有人

有个段子是这么说的，“有个学生当众顶撞老师，让老师下不了台，老师最后还天天表扬他，为什么？因为这个学生的老爸是副校长，”没错，背后有靠山，谁都可以为所欲为。我们不能只看表面的，对抗行为，还要看到这背后错综复杂的关系。人家可以，你没背景对抗就不行。

权谋讲究的是持术不持信，把主动权拿到自己手里之后，去追求大概率事件。像那种，两块钱就能够赚到 500 万的人，社会上也多的很，不过这

样中彩票的事情，不是我们该追求的。我们只有做正确的事情，才能更大层面的成功，而不是随意做事情，等待权力的宽容！

如何处理打自己小报告的人！

【困惑】遇到一个喜欢打小报告的人，他和我平级，偏偏领导非常信任他，如何处理？

【解析】这是个非常常见的职场问题，说大不大，说小不小。说大不大，是因为，领导不会因为小报告而有什么大的动作。说小不小，是这样的事，天天让自己恶心。不过，权谋家通常的策略就是，以其人之道，还置其身！他做小人你何必做君子，而自困手脚？通常而言三大招数：

1、上策，取得领导信任

为什么领导会相信别人对你的小报告呢？这说明，你和领导之间沟通有隔阂，你的言行领导并不太清楚，你缺乏主动请示汇报的工作，导致领导对你缺乏信任，从而让小人有机可乘。面对小人，只有通过自己取得领导的信任，才能避免被人家钻了空子，取得信任后会从根源解决问题。

2、中策，注意自身言行

一个人如果慎言慎行，不被别人找到机会，抓到把柄，就算任何人凭空捏造，来打小报告，最终都会不攻自破。但是如果自己屁股不干净，会给别人留下捅刀的机会。明朝的海瑞，所有人都反感他，但是都拿他没办法，谁让人家找不到任何瑕疵？不给对手可乘之机，这是中策。

3、下策，收集对手把柄

但是大家都是普通人，谁不犯个错误呢？被人家抓着小辫揪着不放怎么办？这时候我们就要通过各种方式来取得情报，把这个小人的把柄留在手里，这样就能够震慑小人，不敢轻举妄动，毕竟谁都不想鱼死网破，抓住小人的把柄，能够给自己留出反击的空间，这个是下策。

当然很多人会说，我们可以给小人的其他对手，输送炮弹，挑动别人和小人来斗，自己来个渔翁得利，其实有这样权谋思想水平的人，早就是领导心腹，还会遇见这种进献谗言的低级小人么？恐怕即使有小人，也是和自己一伙的。因为权谋家都知道，宁愿得罪君子不得罪小人。

看不惯，该不该告密！

【困惑】老师，我想请教个事，我单位是国资下属企业，最高领导是董事长，总经理和下面一个部门经理是多年情人，对外一直说是朋友。最近两人一起注册了个公司，利用现有单位的资源。这事我应该告诉董事长还是装不知道。我的级别较低，说了对我也没什么好处，只是这两个人我也确实一直看不惯而已。

【解析】权谋家一直都把《孙子兵法》里的“非利勿动，非危不战。”当成自己行动的信条，究其原因就是，没好处不行动，不到最坏处不斗争，其实题主就违反了权谋家的上述信条。这个社会看不惯的事情太多了，我们只关心我们自己的利害！

1、说了没好处，做了有坏处。

题主作为基层比较低的员工，即使总经理和他的情人下去，自己也不会获得好处。因为不可能直接顶替总经理的位置，或是部门经理的位置，再或者是多发奖金。而且直接的坏处却有两个，一个是如果这两个人一下子扳不倒，就会遭到打击报复。即使扳倒，自己以后的顶头上司，也会对告密的人没有什么好感，领导都怕自己身边有这样一个告密的人。

2、董事长未必不知道这件事。

仔细想一下，你这个基层员工都知道，他们的竞争对手，或是上级领导会不知道？其实很多时候，时机不到，大家都会睁一只眼闭一只眼，很可能，董事长自己也不干净，因为是国企，总经理背后有靠山，也说不定。所以，

并不是你把所知道的信息交出去，董事长就会有所行动。所以，知道很多信息不要背负很大的道德压力，兴许，别人早就知道了。

3、在眼里看到的并非是真相。

很多时候，我们个人看问题会带有情绪，一旦讨厌一个人，就会认为他这也不行那也不行。但是一旦喜欢一个人，就会认为怎么都是好的，职场上这个情况尤其严重。带有主观的判断，而不是基于证据，就会出现大问题，第一比如说情人关系，这个很大层面找不到证据，你按在床上？第二，利用公司资源自己开公司，利用了什么资源，利用了多少，证据呢？恐怕都是无法用证据坐实的！

所以，自己没有铁的证据，又无法知道董事长是不是知道情况，还没有任何好处。你说这个事能做吗？经过上述的分析，权谋网给题主一个建议，就是少管闲事，多操心自己价值的提升。让自己过得更加幸福快乐，这不仅仅是为自己，还是为家庭做出努力！

对抗不是目的，权谋是用来寻求利益最大化的。

【困惑】 我一个好闺蜜，在单位里突然被调去养老部门，她不甘心就给领导送了钱，领导拿了钱也没办事，她被逼辞职了，交辞职信的时候领导也没提还钱，她后来找亲戚自己去要的。辞职后单位里对她各种抹黑，她受不了想收拾下那个领导。该怎么办？

【解析】 在职场混的不好，被人给冷板凳，穿小鞋，愤而辞职，心存报复的人，不在少数。都在权谋网的后台询问如何收拾领导，其实大家都陷入了一个误区，权谋就是对抗的工具，其实权谋是跪舔还是对抗都不是目的，而是手段，目的都是自己利益最大化。而很多人都是为了图自己痛快而做出非理性决策，比如这个求助的题主就犯了三大错误：

首先、如果一开始送礼，你会被调到养老部门吗？说是忽然怎么可能呢？很多人都是喜欢临时抱佛脚，而不懂得未雨绸缪。一开始就搞好各种关系，也就不会被调到养老部门。所有认为的突然，其实就是长期上下级矛盾积累的结果，而对自身的错误一无所知。

其次、你给了钱，只是避免继续受打击，而不是说能给你调回去，自己受不了辞职怨谁呢？养老部门，其实只是领导的一个处罚的手段，你暂时的送礼，人家收下了，让领导觉得你点头认错了，不再继续追究打击，人家惩罚起到了作用。如果过段时间继续讨好，而不是怒而辞职，说不定就有机会。

最后、走了就走了，还去要钱，人家会不抹黑？有什么受不了的，一路犯错。打击报复只会在错误的路上越走越远，既然不在那边做了，各种抹黑，又有多大影响呢？很多人不是理性控制自己的行为，而是情绪，觉得丢了面子，钱白花了。继续报复下去，自己的收益为零，而成本急剧放大。

权谋网给这个朋友的建议，就是劝她好好的放下这个包袱，该干嘛干嘛吧。权谋不是用来对抗的，是用来计算利益最大化的。自己都已经辞职了，就重新开始，轻装上阵，总结经验教训，避免未来重蹈覆辙，如果当时不辞职的时候，对抗一下，弄得大家都不舒服，还可能被领导的对手当成武器来用，还有被利用的价值，尚可一战。现在辞职了，说什么都没用了，完全没有实力和利用价值。

能者多劳——其实这些垃圾任务会毁了你！

【困惑】权谋网老师好。请教您一下，单位的人总是在分配工作时说，你干的快，又干的好，那这个也干一下，所以，手里的东西很多，最烦的是都是同一时期要出来结果。最近很崩溃，提起裤子找不着腰的感觉。而且薪水也是感觉不配套，太低。我该怎么办？希望老师及时解惑。

【解析】可以说，很多职场新人和好人都有这个困惑。为什么最忙的是我，而好处却没多给。不是说好的“能者多劳，多劳多得”吗？我们从权谋角度来分析下，就知道这段话有多么的谬误了。

1、接受的是垃圾任务

职场的工作分很多种，但是基本就是三大分类，有利益和无利益，有困难和无困难，出成绩和没成绩。有利益、很容易、出成绩的活，人家挤着干，这个大家都在争，基本上，让领导主动安排来的工作，都是那些没好处、易出错、没成绩的工作。所以，一个人的精力有限，如果把时间浪费在垃圾任务上，是不会有啥好处和前途的。在职场不是，不加选择的去做工作，而是要学会自己选择工作，选择那些有油水，没风险，还能出成绩的事。不懂得选择，就会陷入有苦劳无功劳的境况。

2、领导只把你当黄牛

不少人想，“我做这么多的工作，为领导分忧解难，我会被重视的”，其实这个想法很幼稚。首先好处不可能，你干的越多，越是容易出错，还想多要钱？功过相抵，不批评你就不错了。其次提拔不可能，这里就你一个人在干活，把你提拔上去了，工作谁做？越是干活多的，越不可能升职，只是不断的画饼安慰你，哄一天是一天。最后就是好人缘不可能，你做的工作不是替别人做的，是领导安排的，别人不感恩。只有别人求助你，让你帮忙，你才会有人情积累，自己接受的活，谁帮你？谁感恩？

3、我们该如何的应对

在这里我们要承认，这样的员工不会被开除，裁员的时候也不会。但是我们要知道，职场不是傻干、苦干、蛮干、就行的，干活要讲究策略。第一，要控制干活节奏，要做到张弛有度。不要做的太快，这样会让领导认为你闲着，不能太慢，说明你没能力。第二，要学会主动争取工作，不要被动安排。学会把有好处的工作争取过来，时间被占满，自然就没有垃圾工作被安排了。三，要学会施恩，而不是主动揽活。可以跟领导这么说“我手里的工作很多，你先把事情安排给别的同事，我争取时间帮他做。”

经过上述权谋网的分析，我们能够看出来，职场其实每天都有干不完的活，如果不加选择，不会拒绝，不懂得处理工作中的人际关系，自己活越干越累，而且越没有前途，直到自己怨气满腹，弄得之前好印象也没有了，得不偿失，劳而无功。

合作的时候如何判断一个人的人品？

【困惑】权谋网老师好，跟一个人合作的时候，如何判断一个人的人品？

【解析】一个人想成功就一定要与别人合作，但是合作中如何保护自己是很大的学问。不过通常而言有下面三种方法：

1、了解他之前的人品

一个人成年之后，如果没有大的变故或是利益诱惑，基本上人品是恒定的。因为人生观、价值观和世界观形成之后，没有外部的强烈刺激，很难直接改变，所以我们只要熟悉一个人的过往的历史，熟悉他的背景，就能够做出一个八九不离十的判断。

2、通过交往中的测试

不过，通过历史了解一个人，对于普通人而言是可行的，但是很多骗子恰恰就是利用了这个人性的漏洞，因为很多人都是通过伪造、伪装，来制造一个让人可信的经历和背景或是行为。所以我们就要学会采用各种测试的手段，来撕破这种伪装。恋爱中，很多女孩子就是善于使用废物测试，来考察男人的价值。

3、持术不持信的底线

当然测试不是万能的，对于骨灰级的权谋老鸟，你的测试，他早就知道标准答案。比如胡雪岩去钱庄打工，扫地时，捡到掌柜故意丢的铜钱，立即上交。这种雕虫小技，是不能测出胡雪岩这类老江湖的。所以后期才有了，收大钱，不交公，而资助王有龄。按道理，老板就不该让他自己去收钱。

胡雪岩的老板如果坚持持术不持信的话，让两个人一起去，但是这样就增加了不信任的成本，彼此猜忌也很难有良好的合作。而不断地测试，让人觉得你缺乏合作的诚意，让别人不舒服。通过调查背景，也会因为信息问题而产生虚假判断。

所以我们通过分析能够看出来，任何一种方法都不是完美的，都是有缺陷的，所以，这时候权谋网就建议，要根据合作的重要程度来选用单一或是综合的方法。小事合作，一种方法即可。大事合作，必须三合一。不然，吃亏的就是自己。

不修炼权谋价值观会走火入魔！

【困惑】您好，可以帮我解惑么，关注您2年了，您说的很对，现实是如此，可是我现在感觉都要被权谋吞噬了，心中认为别人的真善美越来越少，凡事都是计算过的，如何才能坚持自己的一点真善美，是否自己坚持的真善美是软肋呢，谢谢！

【解析】题主的矛盾，其实是分为三大方面的，权谋网详细分析如下：

1、手段问题。

学习权谋和追求真善美并不矛盾，权谋并不是我们的目标而是手段，用来实现目标的手段。即使西方如来，也不是只靠念经来普渡世人的。对于不听话的孙悟空，如来没有念经劝善，而是直接玩手段压在了五行山下。通过惩罚到绝望之后，放出来赎罪。唐僧利用感恩之心，还骗他带上紧箍咒，然后改造成自己的信徒。手段不重要，重要的是劝善初心。

2、价值观问题。

一头绵羊无论如何都理解不了，狼为什么不能去好好地吃草，而每天去吃羊，干这样血腥的事情。即使理解狼是为了生存不得不如此，作为羊也无法接受这样的手段，所以会觉得被权谋吞噬了。人与人之间最为重大的差

别也是如此，有的人靠剥削掠夺价值为生，有的靠生产创造为生。如果不改变自己的价值观，而学习手段，就好比手机安卓系统安装苹果系统插件，必然出现乱码。

3、游戏规则问题。

这个社会到底是什么样的游戏规则？是合作共赢还是弱肉强食？看看动物世界就会很明白，越是食草动物，越是一群一群的，个体生存能力太差，弱者必然要联合，但是大家都还知道一句话，一山难容二虎。真正的作为食物链的顶端的食肉动物，都是弱肉强食。如果一个人在底层还是多与人为善，团结大多数，让自己快速崛起，等成了领导层，也就必须改变，遵守弱肉强食规则。

所以说，题主，如果不能认识到手段的中立性、价值观的驱动性以及阶层规则的不同性，就不可能真的明白权谋。也就会内心矛盾，走火入魔。因此，给出的建议就是，抓紧改变自己的价值观，够熟练的操控权谋，才能让自己进入食物链的顶层，才能过的幸福，才能真的有机会追求和实现真善美！

面试你如何看待加班？这么回答最完美！

【困惑】面试你如何看待加班？

【解析】现在几乎所有的老板都想让员工多干活，少要钱，所以在招聘面试的时候，都会提到加班的问题，其实任何人心里都会骂，“多给钱，加班不是问题，不给钱，还要加班，这是剥削。”但是口头不能这么说，毕竟，找个好工作不容易，领导考察的也是一个人的工作态度，现在权谋网汇总各路高手的回答，并点评如下：

1、标准版：如果工作需要，我可以加班。因为我刚毕业（或孩子大，或一个人等），时间和精力也比较充裕，可以全身心的投入工作。同时，我也会提高工作效率，尽可能减少不必要的加班。

这可以说是回答面试官的最基础的版本，愿意加班，不谈条件，同时避免因个人原因导致加班。

2、主动版：我认为每一件工作都有固定时限，为了不影响进度，不需要等主管开口，自己最清楚是否有加班的必要，但是我会最大限度地避免这类加班的发生，因为这是没有效率的表现。同时，我也想强调一点，作为一名员工，对公司要求的加班或是临时机动的项目我会全力配合做好。

这个积极主动版的加班回复，一般老板都会很高兴。完全的自动自发，展现以工作为中心的工作观。

3、条件版：如果真是非完成不可的工作，那我就会加班。我认为，节假日也不一定就该不闻不问地休息。连节假日都需要加班的话，说明所从事的工作一定是相当充实的。只要是有意义的工作，与其昏昏然地享受休假，不如高高兴兴地来加班。

这其实是潜在告诉领导，只要非完成不可的，有意义的才会考虑加班。不接受随意加班，通常如果这个公司正规的话，会接受这样的员工，如果有加班文化的话，基本上就不考虑了。

4、鸡贼版：加班但以后可以得到调休，所以，我觉得不会有什么问题。个人的时间固然重要，但由于工作需要，当然也会出现不得不在节假日上班的情况。我觉得只要是自己分内的工作，就算加些班也不会有人抱怨的。这个回复展现出的是一种小聪明，调休可以加班，份内的可以加班，这个回复关键看岗位的匹配度，如果是互联网公司，文化类、营销类就行，劳务类老板就不会考虑了。

5、政论版：对于加班，首先有班可以加说明我所在的工作单位蒸蒸日上，处在发展并迅速提升的阶段，身处这样一个单位我对未来感到一片光明。年轻的我，正是学知识学能力并积累工作阅历的时候，压力和加班虽然有

可能让我感到身心疲惫，但是，它们却是熔炼我的火炉，只有韬光养晦，才能百炼成钢！

这就是官场老油子的话术方式，对单位的吹捧，完全不表达自己的真实内心，不过如果是行政办公类的，会喜欢这类人才，如果是技术类的会觉得这样的人会比较浮漂。

自己加班是能力问题，安排加班是态度问题，除了标准版的四平八稳，让领导考察不出什么来之外。其余的回答，都表达了个人的素质倾向，这个不能说有错，关键是看岗位匹配度。比如应聘办公室主任，政论版的就非常好。应聘业务员，设计师，鸡贼版的就很合适。总之，具体岗位具体分析，既能体现自己加班的态度，又能展示自己的岗位匹配。这就是完美答案的标准！

如何的以弱胜强，斗败权力！

【困惑】感觉所有的权谋术都是讲如何顺从权力、依附权力、利用权力，在权力面前无能为力，只能任其摆布。面对强权如果退无可退，让无可让的时候，如何进行反击，如何制衡权力、监督权力、斗败权力，以弱胜强，这可能是一个更有价值，更值得思考的问题。

【解析】很多年前，在研究权谋术之前，我也有这样的想法，为什么不去限制权力，把权力关进笼子，但是多年的实践、观察和思考，最终得出结论，这就是强者的学问。

1、没有什么以弱胜强，强者恒强才是大概率事件。

历史上之所以推崇以弱胜强，就是因为极少，十个手指头都能数完那些著名战例，而以强胜弱数不胜数。作为权谋家，从来就不会去追求，诸如守株待兔以及对手忽然暴毙，这样的小概率事件。只有依附于权力、资源，才能大概率的翻身，而对抗赢面很小的事情，都是赌，比如买彩票。

另外，所谓的以弱胜强，也是在局部战场形成了绝对的优势。历史上尽管赤壁之战，刘备孙权合兵击败了曹操。但是这也只是延缓了统一之路，最终还是北方统一了南方。如果不是官渡之战后，袁绍忽然暴毙，即使曹操赢了一次，也是无法支撑后面的战斗。

最后，所谓的弱也是同一层次的弱，而不是不同层次的弱。比如淝水之战，前秦的苻坚和南方的东晋，这是同一阶层的主体，都是独立的国家，而不是内部下层和上层的斗争。这个犹如职场，小公司可能通过局部优势打败大公司，但是员工在内部很难斗赢老板。没事不要命动刀子，这种谈不上权谋。

2、权力关进笼子之后，核心的是谁来管理这笼子。

监督权力、制衡权力，这个是平级的监督，或是更上级的监督。因为这不单单是个监督制衡的问题，而是别人为什么让你监督，让你制衡的问题。你只能比他更有权力，更有实力，更有谋略，而不是相反。

把权力关进笼子，什么样的权力进笼子，这个谁来管理这个笼子。管理笼子本身又是一个权力，这个权力如何监管？权力会给自己头上加紧箍咒？之所以很多人希望限制权力，就是自己没有权力，等自己好不容易获得权力之后，你会抛弃好处？限制权力？其实你痛恨的不是权力，而是自己没有权力。

3、斗败权力需要的是自己拥有更大的权力和能量。

我们回到这个核心问题，我们如何斗败权力，凡事首先要问自己凭什么？用什么斗败权力？很多人说，忍无可忍，无需再忍，老子不要命了，鱼死网破。你斗败的不是权力，而是某个人而已。

历史上，刘邦，朱元璋不都是农民出身吗？还是有翻身希望的，没错，这个前提是，刘邦首先依附项梁后来依附楚王雄心，灭秦之后，还不得不夹着尾巴讨好项羽。而朱元璋，也不是自己白手起家，而是成了红巾军领袖郭子兴的女婿，才有了后来的机会。

他们不顺从权力、依附权力、利用权力，怎么可能在后期斗败其他权力？之所以能够打败其他权力，是自己更加懂得权谋，拥有更多的权力，才能打败权力。

所以，只能是真心臣服于权力，赢取权力的信任，获取更大的资源，从而快速的崛起。如果自己处于弱势地位，就想着可以和权力斗一下，只能是自取其辱。

刚成为部门一把手，就被副职告黑状，该如何反击？

【困惑】权谋网老师，刚上任部门一把手，上级领导就告知，被副职告了黑状，该如何反击？

【解析】这的确是一个经典的职场问题，咱们从身份和手段两大层面分析。
一、正副职之间的矛盾，由来已久。

1、正职身份有两个途径，一个是外调过来，原有副职就地转正的梦想破灭，心里不满，觉得是这个新人占了自己的位置，副职会利用自己的原有优势，来给新领导设置障碍，消极执行，故意利用工作不成熟，而设绊子，打黑枪。

2、如果是原地提拔的正职，副职心理会更加不满，因为这之前，大家都是在竞争这个一把手的职位，但是这个副职明显是斗争失败者。所以，既然是斗争失败，自然心里不服外加不满，就整天盯着正职的错误，企图证明不用自己的正确性，以及给正职制造麻烦。

3、不过，还有第三种特殊情况，那就是正职是原有单位的，副职是新调来的。这种情况，一般副职人生地不熟，又是副职，通常都要夹着尾巴做人。但是忽然间来了之后，就到处兴风作浪，这样的特殊正副职斗争情况，其实这是上级对这个一把手不满意，故意派人来掺沙子的。

二、这是从身份上说，正副职天然的矛盾，我们从权谋角度来看这个求助问题，那就是正职从上级领导处得知副职在告黑状。其实这个也是分三种情况的：

1、副职表达作用

副职通常有两个使命，一个从工作上配合正职工作，一个是从权力上制衡正职。所以，一个副职向上级告黑状，就是在上级领导面前展示自己的监督制衡作用，这是向上级领导效忠的一个方法。如果只是单纯的表达不满，这样的人，不是个合格的副职，上级领导也不会看得起这样的人。

所以，如果是展示制衡作用，效忠上级，作为正职积极打击报复，是得不到上级的支持的。如果只是表达不满，这个也无需重视，他自损身价，领导自然明白。

2、领导故意挑拨

不过上述的说法是建立在告黑状真实的角度而言的，但是职场上风云诡异，不可能把听到的东西都当成真实的，不管是不是自己的上级告知。有可能这就是上级领导为了故意刺激正职，让他和副职产生矛盾，只有挑拨正副职的矛盾，这个上级领导自身的权力才会安全，下级单位才不会铁板一块。

如果是领导故意挑拨正副职之间的矛盾，去直接贴上去，气愤的搞斗争，上级领导会很开心，这毕竟是他所期待的，但是这对自己未来集中权力，搞好工作，会增加很大难度。

3、领导敲打手段

还有半真半假的可能，上级领导召见副职，让他汇报正职的当下工作情况。副职没有告黑状的意思，但是上级领导却想借机，给正职一个敲打。作为成熟的权力上级避免尴尬，自然不肯让自己聚集和这个正职的矛盾，毕竟未来还需要很多工作配合，让正职误以为是副职打小报告。

所以，这种情况下，通常就是领导对这个正职表达工作上的不满，不过是借其他人之口说出来而已。为避免彼此之间的尴尬的手段，作为正职默默的改进工作即可。

所以，经过上述权谋网的分析，会发现，情况真假难辨，如果贸然打击副职，会让自己未来的工作难以开展，尤其是自己刚刚上任，还立足未稳的情况，还不是斗争的阶段，而是忍住自己的脾气，打好基础，稳定权力的阶段。所以，综合各种情况，给题主的建议就是，不要明面上和副职搞矛盾，要利用好陷阱任务，给他小鞋穿，让他知道厉害，还无话可说。当然也可以积极的搜集副职的把柄给领导反映，借领导敲打副职。不过最佳的方式，是挑动副职和别人的矛盾，自身利用好权力制衡的手段，来稳定自己权力，打击副职。

领导不懂权谋怎么办？

【困惑】我从前在一个地方上班，对主管交给的任何工作都无条件执行，哪怕既辛苦又不赚钱的，也毫无怨言，可越是这样，那些别人不愿意做的苦活累活越是给我做，偶尔给我一点好做的活我也表现的很高兴，很知足，但无论如何，还吃力不讨好，挨骂受气看脸色是家常便饭，反而是对刺头一点，会耍滑会给他使坏的人更好，更客气，待遇更好，至少都比对我好的多，请问这又是什么权利心思呢？大约不在乎欺软怕硬，欺善怕恶吧。从前在一个厂里也有类似的经历，主管对敢顶嘴的反而更和气点，对我这样听话服从的动不动就骂。

【解析】这个问题很典型，领导不懂权谋，自己做的一切不被认可。该怎么办？其实这种情况基本上都是在最底层的管理中出现，中高层很少。我们深度分析下这个问题：

1、不是哪个人都自动会权谋术的。

很多人当上领导，并不是因为都懂权谋，而是各种机缘成为了主管，有的是通过技术，有的是通过亲戚关系，有的是其他人都走了留下这个资格老的，又或者上级领导暂时提拔他上来，让他背黑锅。各种原因成了底层领导，正因为他们的晋升不是源自自己对权力心思的精通，所以也就不知道怎么做领导。这些领导在基层最为常见，等走上中高层，资源斗争复杂，留下来的都是人精了。

2、如果不懂，就要利用他的漏洞。

我们处处讨好他，他视而不见，反而愈加的当成软柿子来捏，这样努力讨好没有得到任何好处，正常人都不会继续这样做下去。而那些没事敢顶嘴的，到处偷懒的，这些小领导不敢招惹，反倒没事干，出入职场轻松混日子。这些人的示范效应所带来的，就是原本听话的都不听话了，他的管理难题越来越混乱。这样不成熟的领导，到处负面激励，最终让管理失败，这样的领导只能在底层，再也上不去。

3、权谋是顺势而变，非拘泥一处。

既然底层领导不懂权谋，不知道如何维护自己的权力利益，我们所学的权谋是不是就用不上了呢？非也！权谋不是一成不变的，而是顺势而为。如果懂权谋，他需要建立自己的嫡系力量，那么我们就通过努力执行告密等手段获取他的信任。而如果不懂权谋，欺软怕硬，那么我们就挑拨别人跟他对这干，最终让他管理更混乱，我们进一步取而代之，既然他不懂做领导把他打下去就行了。

所以，我们在职场，并不是只有跪舔这一招来获取利益。而是是什么好用，用什么。既然他对刺头更加客气，对偷奸耍滑的更加欣赏，有这样的榜样，为什么不去学习，而拘泥于固有的手段不变呢？既然他不懂权谋，不懂领导之道，为什么不故意挑拨其他人制造矛盾，让他管理更加混乱，我们取而代之呢？所以，权谋的核心就是权变的谋略。权变就是不择手段，什么手段好用，用什么！

如何摆脱职场老黄牛的尴尬角色！

【困惑】请教一下 q 帝，新到一个单位，处处听领导的话，结果就是给安排的工作越来越多，怕拒绝他等于拒绝了权力，最后成为了老黄牛，快干不下去了，该怎么应对这样的问题？

【解析】乖乖听话，老实干活，却一步步变成老黄牛，活越干越多，而职场收入和地位却没有任何的变化，排除领导不懂权力科学这个因素，职场老黄牛其实犯了如下三个错误：

1、单一价值

如果只是干本职工作的话，领导眼里，你这是应该的，给你工作了嘛。但职场想加薪，就必须晋升，而晋升的前提不仅仅是本质工作做好，而是要权力工作做得好。在维护权力层面让领导认可，比如，告密，成为领导耳目，及时汇报团队的情况；比如，不怕得罪人，敢于和领导对抗的人做斗争，维护领导权威；比如，积极响应领导号召，拥护领导决定；再比如学会溜须拍马，投其所好，礼上往来，让领导精神愉悦，等等。如果只是在职场做出一个单一的价值，很难让领导另眼相看。

2、不会表演

一个人在职场默默的工作，如果不会表演和邀功，所做的工作也就进不到领导的视野，其实也就等于没有干。比如，你工作做得很快，自己的工作很快做完了，你在那里闲着，领导自然认为你在偷懒，必然给你安排更多的工作，如果你多汇报，让他知道你的工作难度，没有难度也要找到难度，自然领导认为你没闲着，也不会给你增加新的工作量。再一个，自己做的工作，如果不积极的向领导邀功，也就无法获得领导的认可。很多人认为，领导会主动知道的，不好意思，领导很忙，你不说，没空想到你。

3、糊涂执行

“怕拒绝领导等于拒绝了权力”，没错，任何阻碍执行的人，都会被领导视为异己。但是执行有执行的艺术，在执行的过程中，要学会攫取资源，比如获取更多的授权，获取更多的资源支持，获取更多的公司信息，增进和各部门的来往，要主动争取优势的任务，主动推荐让自己心里不舒服的人做垃圾工作，当自己成了不可或缺的人之后，就具备了谈判的筹码，就需要不断的艺术的索取利益，争取奖金和休假，而不是，自己每天干些垃圾工作，还以为很辛苦，领导会另眼相看。

作为职场老黄牛，想改变自己悲惨的命运，就需要积极主动的维护领导的权力，成为他可以依靠的力量，然后可以积极主动地争取优势任务，不断地通过汇报表演，让领导认可自己的努力和能力，最后就是在执行的过程中，不断地寻找漏洞夹带自己的私货，获取资源和财富，只有这样的人，在领导眼里才是最好的人才，而不是自认为自己默默努力会被认可。能干，会干，还要巧干，而不是傻干。权谋网一直强调，以技术立足，以权谋求发展，就是如此，老实干活不抬头看天，只是立足，不被开除而已。

刚大学毕业走入职场，该如何工作？

【困惑】老师你好，我是刚毕业的大学生，即将走向职场，之前一直在关注咱们的“权谋智慧”的微信公众号，感觉职场很阴暗，不知道自己该如何去工作，该以什么为主线？

【解析】职场很阴暗，这是你的错觉，因为职场不阴暗，当然也不光明，而是犹如太极图一样，你中有我，我中有你，互相竞争，同时又互相和谐，这种共存共生的局面。作为职场新人，主要是从下面三大方面入手：

1、适应本职工作

快速的完成从一个学生到职场人的转变，这个首要的就是做好本职工作，快速的适应工作岗位的要求，没有工作能力这个基础，是不会被人重视的。

任何时候都要首先提升自己的价值，这是职场立足、交换、升迁的重要筹码。如何快速的适应本质工作，大家都想到了，向老员工或是领导请教，没错，但是职场不是学校，没有任何一个人有义务教你，并不是你喊一句老师，别人就会倾囊相授，职场是利益交换的场所，想索取别人的价值，就要做好交换，没有人天生有义务帮你。从本质而言，教会你，别人还有留在职场的价值吗？所以，要学会给带自己的老员工输送利益，同时努力观察，偷师学艺。在没有掌握职场的工作本领之前，所有的其他都是次要的。努力做到不可替代，有绝活在手。

2、建立权力关系

小时候在父母的权威下长大，学校里在老师的权威下成长，所以在内心里，都有一个权威的存在，大家除了听话之外，内心对权威都充满着恐惧感，所以，走向职场之后，没有特殊情况，不会主动走进领导，见了面能够躲开，就躲开，能不汇报就不汇报，觉得领导有义务发现自己，关注自己。其实这是个巨大的错误观念，老师和家长关注你，这本身就是义务，是工作，但是职场，领导没时间和功夫关注你，人家都在关注自己的利益。想在职场搞好工作，就必须建立和领导的沟通关系。打破自己的恐惧感，早请示，晚汇报，主动让领导知道你在做什么，了解你的能力，这样才能够进入到领导视野，会给你倾斜更多的机会。也需要投其所好建立更多的私下关系，才能工作的更好。

3、关注竞争对手

当完成了工作能力的不可替代性，和领导建立了良好的权力关系之后，我们这时候，才能够关注到自己的竞争对手，因为此时你才有资格和别人竞争。没有前面的两个条件，你连竞争资格都没有。不少稍微学点权谋的朋友，通常会本末倒置，认为职场就是拼杀，除掉所有潜敌，自己自然上位，这其实是痴人说梦，因为职场的流动性太大了，人太多，根本除不完。另外没有工作能力，领导怕你出错，给人家带来麻烦。再一个，没有良好的权力关系，任你能力超强，人家也不会信任重用。工作能力和权力关系

到位，这样才能获得竞争的资格。这时候权谋就会上升为主要的的工作，那就是如何的保证自己的优势地位，不被其他人所模仿，所追赶，所超越。此时除掉任何可能的对手，这才是自己走向高位的手法。

说一个大家容易理解的比喻，职场的关系犹如后宫争宠，工作能力就是你的身材相貌气质谈吐，没有这个基本前提，后面都不用说，根本就没机会别人正眼一看。其次是建立权力关系，后宫的漂亮女人一堆，如何的进入领导视野建立关系，这就需要洞悉权力心思，收买领导身边的人，获取领导情报，投其所好，做到了这一步，也只是后宫佳丽三千人的其中之一。想让领导独宠一个，这时候，就要利用各种机会和手段除掉潜敌了。如果没有前面的两条，即使你把后宫的都打倒了，恐怕领导也不会让你上床服侍。所以，作为职场的新人，首要的不是参与阴暗的职场斗争，而是按照上述的顺序来，一步步的实现自己理想，职场不是你想象中的美好，更不是想象中的阴暗，而是遵从特殊的权谋规律，才能走向成功！

刚当成部门经理，第一次做一把手，主要做什么工作？

【困惑】权谋网老师，我通过学习权术，终于赢得领导信任，调离到另外一个部门，上位成为一把手，除了权谋手段，我日常该如何展开工作？

【解析】一把手和二把手或是下级，看似差了一格半格，其实有天渊之别，做一把手主要就要脱离具体事务，通过别人来完成工作，不再事事亲躬。很多人都会想到就是抓战略、抓人事、抓财务啊，那是老板的事情，我们作为部门一把手，主要是做如下的三大工作：

1、订立游戏规则

上位就是首先订立游戏规则，这是自己的权力的体现，哪些事情需要请示，哪些事情奖励，哪些事情处罚，哪些事情需要签字，一上来就要做这样一

个规定，或是约定，这样下一步工作期间，下属就有了明确的行为规范，自己就能够在规则中维护自己的权威。

2、分配手中资源

人员是固定的，各自的工作几乎也是明确的，作为部门经理的人事财务权力有限，但是自己有安排工作和任务的权力，这背后就是分配手里资源的过程。自己能够通过手里的资源的倾斜，来表达自己的态度，配合自己的给资源，不配合自己的冷板凳。

3、平衡系统利益

做领导主要是带领所有的人往前走，去实现自己的组织目标，这就不能太过于偏废，要适时适度的平衡各人利益。奖励老员工，要顾及到新员工，奖励有功劳的，也顾及到有苦劳的，处罚自己不喜欢的，也要拉个其他人垫背的，这样不会显示自己有针对，才能团结大多数。

上述的三点就是作为一个部门经理日常工作的主要方面，只有这样做，才能够抓大放小，才能够完美的执行上级领导的指示，才能够让自己轻松控制而不失去权力。这个主线把握住了，作为部门一把手，工作就没啥大的问题了。

刚入职从哪个方面入手揣摩领导？

【困惑】老师，我刚大学毕业，看了咱们权谋网的很多文章，知道揣摩领导心思才能快速融入组织，该从那几个方面下手揣摩呢？

【解析】权谋网一直强调，对于领导要尽可能的搜集所有的信息，对其建立起大数据，这样就能在行为习惯中找到未来的蛛丝马迹，便于迎合和布局。但是初入职场，就要删繁就简，先抓住如下几个方面：

1、他的领导风格和决策方式是什么样的？

首要的就是判断出领导的风格，是严肃的，还是活泼的，是独裁的还是民主的，喜欢有工作能力的下属，还是喜欢善于交际的下属，通过这些信息，我们能够迅速的调整个人的风格战略上适应他。

2、他会提出哪些类型的问题？

他经常会提出什么类型的问题，事关他现在的关注的方向，这也是近期的工作方向，他是在关注业务发展，还是在关注团队建设，还是关注流程梳理，这样我们就能和领导思维同步。

3、他的提问是为了验证自己的结论，还是在弥补思维漏洞？

这个问题就牵扯到和领导的互动模式，有些领导提出自己的目标之后，你只能为其完善，思考如何实现他的目标。如果你提出不同的意见，他会非常反感。有些就是希望有人指出不同，避免失误。

4、对于大家提出的意见，领导会有什么样的反应？

领导对这种意见的反应，目的就是测试出，领导对权力的维护程度，或是对权谋的精通程度。因为提出意见，领导不加改变的接受并采纳，说明他对权力的不敏感。

5、做决策时，领导喜欢个别谈话还是集体讨论？

为什么还是决策问题，因为领导就是权力行使，就是决策，下属就是执行，这里目的是看领导决策时小圈子完成了的，还是集体完成的，为自己接近权力，影响决策，调整方向。

6、留意线索，看他周围的人什么方式和他交往的？

人与人之间的交往，很复杂，不过对领导而言就简单许多了，主要看他 and 下属的交往是只限于工作交往，还是私下来往频繁，再或是只和熟悉爱好一样的人来往，这指导我们如何接近他。

7、哪些人对他影响最大？

他会听谁的意见，自己家人，公司经营，还是上级领导，还是他的好友？明白谁会对他产生重大影响，就能够摸到他决策的主线。比如有些是孝子，母亲对他的影响很大，这个就可以侧面进攻。

8、他通过什么渠道了解团队信息的？

每个领导都要建立起信息渠道，有的通过监控观察，有的听取小报告，有的私下谈话，等等，一定要摸清楚，领导是如何了解信息的，我们就能够利用这个渠道正确的传递信息。

9、他是怎么上位的？

每个人上位，几乎都是不一样的，有的是通过技术，有的是通过熬资历，有的是通过裙带关系，有的是通过溜须拍马，有的是行贿送礼，明白这个，和他做的一样，就能产生亲近感。

10、他是如何应对失败的？

失败问题不仅仅是领导承受挫折的态度问题，而是他处理的方式，是自己承担责任，还是不断地追责，还是找人背黑锅，这样我们就能够知道，我们要不要冒险，该如何冒险了。

洋洋洒洒的写了十条，看似很乱，其实整体就三点，那就是他如何决策，如何交往，如何面对结果。最重要的就是他如何决策的，这个是揣摩的战略方向，一切的基点都是从这里展开的，我们所有的行为都是为了迎合或是影响决策，知道这一点就知道该怎么下手做了。

请客吃饭并不是结党，利益联盟才是！

【困惑】小人利交，其利人助也！身在基层如何结党？没资源去构建利益圈。恳请权谋网指点一下基层如何构建团体。以前就认为请吃喝，发现根本不管用，嘴巴一抹后不认识都有可能。怎么办？

【解析】结党一直是职场大问题，自然也会有很多困惑，这个问题很普遍，所以写文章回复，希望能够解开大家的困惑。

1、阶段问题

“小人利交，其利人助也！”这句话出自权谋宝典《荣枯鉴》原话是“君子不党，其祸无援也。小人利交，其利人助也！”我们首要该看明白这本书的作者是冯道，冯道是五代时期历任十朝元老的官场不倒翁。在帝国的构架中，他就是中高层。他总结的就是自己做为中高层的经验，而不是底层的经验。事实上也是如此，结党的问题是中高层，拥有一定权力的人的行为，而不是底层打工者或是一点权力没有人的活动。说白了，底层没有结党的资格。

2、目的问题

首先要明白为什么要结党，那就是打造共同的利益联盟：要么是有大的利益，自身力量不足，无法单独谋取，需要利益相关人一起行动；要么是有共同的敌人，为了减少自己的成本和损失，一起对外的努力。大家利益一致，共存共荣，所以当有难的时候，自然有人站出来帮助你，因为帮你就是帮他自己。而不是请客吃饭，给别人好处，有难了，不再给好处了，谁帮你？权谋高手结党的目的是利益联盟，互相有需求，而不是请客吃饭，你给别人好处，以为别人会帮你。

3、手段问题

作为底层，哪有什么资源构建自己的利益圈啊，就更别提用手段构建自己的团体了。作为底层能够做大的就是依靠自己的能力，依靠自己的忠诚，快速的获取上级的认可和信任，抓紧时间改变自己的底层位置，进入管理层，这才是作为底层最为重要的任务。至于同样是和自己一样底层人的，哪有功夫请他们吃饭啊。职场不是交朋友来的，是谋取利益的地方。要把自己的精力和钱花在能够提升自己的价值，帮助自己成长的人身上。服务好自己领导，这样才能迅速的升职加薪。

之所以很多人容易产生困惑，对各种说法之间的矛盾不能理解，很多时候，都是因为，不明白作者写的文章所占的立场，出发点，以及解决什么问题，所以也就容易引用错误。再一个，还有理论和实践的匹配问题，很多人自己的亲身经历和理论不一样，觉得理论错了，其实大部分都是自己理解不

到位而已。比如有人说，身边如果有溜须拍马，阴险的小人，我绝对不会被他骗。其实你想想，人家脸上写着字，表明人家是小人？你的段位不高看不出来而已。大多时候，人家给你卖了，你还帮人家数钱。作为最底层就是要学好权谋手段，不断的往上爬，等做到了中层，才有资格谈结党的问题。

成功靠的是真金白银，而不是所谓的权谋，错在哪？

【困惑】害怕权谋变成类似武术，吹的神乎其神，一上场被人打得鼻青脸肿，首先你还是得有资源，人家听你的被你管是因为怕你开除吗？不对，是因为你给的工资高。所以才听你的，你的所谓“权谋”才有用武之地。跟你混，图的是有肉吃。这才是根本。垓下之战刘邦和项羽决战，关键时刻韩信，彭越都不来，项伯让项羽给他们加大封地，项羽不听，刘邦听从留侯的话给那些异姓王包括韩信大规模封赏，从而战胜项羽。这是靠的真金白银，而不是什么“权谋”。

【解析】一个网友在权谋网后台留言，这问题极具代表性，我们详细的分析下，其中错误的思想。

1、权谋并不是和资源对立的。

《晋书·鲁褒传》：“军无财，士不来；军无赏，士不往。”没错，任何人追随都是为了利益而来，不给足够的利益，或是给的慢了，下面的人都会离心离德。但是人都是贪婪的动物，所谓欲壑难填就是如此，你永远满足不了他的胃口。比如韩信，刘邦把他从逃兵一步到位提拔大将军，这是多么强的知遇之恩，但是他却在决战的关键时期以此为筹码要挟刘邦。作为最高统帅，资源就这么多，让所有人都有肉吃，怎么可能，都给了韩信，彭越，那么萧何、曹参、黥布怎么办，跟随自己的几十万将士怎么办？没有资源不行，但是只有资源也不行，权谋就是最高效率利用资源的技术。

2、给与超额利益是权宜之计

留侯张良出谋划策，让刘邦在垓下决战前夕给了彭越和韩信超额的利益许诺，这本身就是权谋的体现，而不是真正的想给与他们真实的利益，只是权宜之计。也就是给了他们一个虚拟的诱饵，让他们为自己完成当下的任务，之后的事情之后再说。历史事实也是如此，彭越和韩信都为这次索取的利益而付出沉重的代价，许诺的东西都没有成为现实。刘邦作为最为权谋的政治家，他明白，那些没有到手的利益随便分，反正不是自己的，但是到手之后，是不是要分，必须自己说了算。没有一个人能够持续当然的不断吃肉，有用的时候可以，没用的时候，卸磨杀驴是常态。

3、只要利益不会真正被信任

如果一个下属的忠诚，建立在上级给的利益之上，有肉吃才会听话，那么权谋家也会当然的认为，这样的人没肉吃，一定就会翻脸。所以，任何下属内心只有利益交换思想的，一旦年老，知识退化，能力不足，都会立即清理，领导需要的不仅仅是能力，更是忠诚。当然权谋家内心都是“持术不持信”为信条的，权谋家会通过切断他们的后路。让他们不得不听话，以及通过制衡，他们如果不听话，也不会给自身带来多少损失。其实这个社会很多人都自以为有才能，可以靠本事吃饭，即使名牌大学的毕业生，在社会上也是大把的人，没有谁不可替代。

质问者认为刘邦是依靠真金白银而不是权谋打败了项羽，这个只能说是没有读过《史记》就更别提《汉书》这些真实的史实了，为义帝发丧，直接从道德舆论层次，把项羽定位小人，直接占领了政治制高点，这不是权谋这是什么，没这个如何凝聚天下人心？刘邦占领咸阳城，自己却屯军坝上，照着质疑网友的角度，就该直接分了秦宫财富，这样大家才有战斗力，就能直接打败项羽了。而不用苟且偷生般，费尽心思吃什么鸿门宴了。

再说个例子汉书原文【沛公之从洛阳南出轍，良引兵从沛公，下韩十余城，击杨熊军。沛公乃令韩王成留守阳翟，与良俱南，攻下宛，西入武关。沛公欲以二万人击秦峽关下军，良曰：“秦兵尚强，未可轻。臣闻其将屠者

子，贾竖易动以利。愿沛公且留壁，使人先行，为五万人具食，益张旗帜诸山上，为疑兵，令郾食其持重宝啖秦将。”秦将果欲连和俱西袭咸阳，沛公欲听之。良曰：“此独其将欲叛，士卒恐不从，不从必危，不如因其解(懈)击之，”沛公乃引兵击秦军，大破之。逐北至蓝田，再战，秦兵竟败。遂至咸阳，秦王子婴降沛公。】本来这个守关的将领已经被资源砸晕，被收买了，但是，张良依旧用权谋，直接斩尽杀绝。

总之，没有资源不行，只有资源也不行，需要通过权谋手段加持把资源最大化、均衡化、高效化。如果学了权谋被人打得满地找牙，这不是权谋的问题，是学艺不精！

领导的超常规热情，下属该怎么办？

【困惑】老师好，请问在单位，如果一把手领导对我不错，直接要求我去做些事情，并没有通知中间的分管领导，请问我是否要答应他？另外本人也遇到比较纠结的问题，比如说一把手要让我去开会，但是很显然，我的级别达不到会议的要求人员层级，在这种情况下，我是否应该去开会？会上应该进行一系列的表态？不表态吧，其他参会人员会有意见，表态了吧好像级别又不够。另外回头我是和分管领导汇报，还是和一把手的领导汇报呢？我知道越级肯定是不太好，但是我不能抹一把手的面子，但是我也要考虑回头这一把手领导万一拍拍屁股走了，那我和分管领导关系那就闹僵了。请指点，我应该怎么操作？谢谢。

【解析】乍一看，这是个最常见的“一仆二主”的职场案例，求助者不知道在自己顶头上司和一把手之间该听谁的。这个一仆二主，一把手越级指挥之后，作为下属，其实通用做法是，立即接受一把手的决策安排，然后立即向顶头上司请示执行方案，但是这个案例有特殊性，那就是不仅仅是越级指挥的问题，还参与本不该参与的会议，这个问题就很复杂了。

1、越级参加会议

一把手安排下属参与本不该自身级别的会议，先不说一把手是不是违背组织规定，我们作为下属，必须第一时间接受命令，去参会，组织内，下级接受上级的任务安排，这是天则。但是如果没有特殊交代，或者会上明确指明要你表态，则不必表态。不表态，别人不会有什么意见，本来就是列席的，没资格表态，如果领导当场询问，这属于临时性授权，这时可以说出自己内心的想法。如果，自作主张的表态，恰恰让人反感，别人内心会说“你是啥人，轮得到你？”

2、领导意图分析

领导让下级越级参加会议，这是好还是坏呢，不一定，但是有一点是可以肯定的，那就是求助者的顶头上司是不被一把手所信任的。一把手，对于这个不信任的中层，故意越级指挥，不让参会，用来架空下属这个顶头上司，让求助者和顶头上司形成制衡或者是斗争，以达到离间下属内部队伍的目的。领导要么把这个求助者当枪使，用他让其顶头上司不舒服；要么是真的觉得这个求助者能力和才华都很给力，准备先吹风，让大家都确认这是心腹，随后提拔；要么两种心思兼有之。

3、该如何去应对

面对领导不特定的心思，我们该如何做呢，求助者的心理是，哪天不知道一把手就走了，自己和顶头上司闹僵了不好做人。职场很多时候并没有两全其美的事情，老好人是没有前途的，这时候只能“两权相害，取其轻。”一个未来可能有麻烦，一个是当下立即就会有麻烦。说不定，现在紧跟一把手，还有可能得到提拔，或是升迁。如果一把手没有栽培的意思，把你当枪使用，你不做，也不可能得到顶头上司的重用，还不如做出选择，说不定和一把手的关系弄假成真呢？

其实，问题没有那么复杂，关键就是我们从小被教育不得罪人，想做个都不得罪的老好人。其实职场很多时候，无法暧昧，不能过多的考虑别人的利益，因为利益就这么多，你不得罪这个，就会得罪那个，永远不可能平

衡。只能把自己利益最大化放在第一位，跟着谁对自己最有利，如何做能够让自己更有机会，更有前途，就跟着谁。不过大多数时候，谁都不想得罪，恰恰得罪了所有的人，让自己两面不讨好，最后混的一塌糊涂。

副职的三大作用——权谋家都是这么玩副职的！

【困惑】老师，我负责某驻外工作，我那有一个副职岗位，原本是用来激励属下的，我也推荐了属下，因为这边的工作实在离不开这位属下，但决定权在领导，领导准备提拔一个与我们有矛盾的人到岗位上，而且那个人不过来，就是占掉这个位置。有什么好办法让领导改变决定？

【解析】可以说，你的这个领导权谋手腕很高，知道原理之后，就知道，没办法破解了。

1、副职的三大用作

一个权谋高手能够把这个副职用到极致，因为他知道充分发挥这个副职的作用。权谋家一般有三种玩法：首先，就是副职的激励作用，悬空这个副职，让下属都看到希望，能够调动所有下属的积极性，这可以说是最大的利益诱饵。其次，副职的制衡作用，利用一个和正职不和有矛盾的人，这样领导才不会被架空，下级才不会铁板一块。最后就是副职的枷锁作用，能让领导进退自如。

2、领导的背后意图

什么是枷锁作用？为什么，那个有矛盾的人不过来，却占用了这个位置？核心的意思就是，好比是套在正职头上的紧箍咒。如果正职听话做的好，那么这个有矛盾的人永远也不会过来，让正职自由的发挥，不受限制。但是如果正职不听话，或者是受到猜忌，那么这个有矛盾的副职立即就会走马上任，用来削减正职的权力。所以，这个副职遥领这个职位，可以说是领导的权谋妙笔所在。

3、如何去适应局面

驻外的实际工作中，离不开一个有能力的下属，而且也有正职推荐了。但是领导为什么不批准呢，因为是驻外工作，如果批准了你的推荐，很明显，这是正职的嫡系，这个副职上位之后，只是能够发挥工作作用，但是对上级领导而言，其实是失去了权力的控制。如何应对这个局面呢，其实本质还是，这个正职并没有得到上级领导的充分信任，一切都在观察中。

写到这里，其实答案就出来了。如何应对这个局面呢？那就是你先忘记这个副职的问题，充分赢得上级领导的信任和授权，这样领导才会放弃利用悬空副职掺沙子的准备，才会换掉遥领职位的副职。所以说，做好自己的信任工作才是根本，至于那个能干的下属，我们已经做了推荐，这就够了，反正决定权不在我们手里，让他知道你已经尽力了，就够了。

关于工作的真相——不断的提升自己的身价！

【困惑】老师“员工角度是，你给我多少钱，我干多少活，而老板的角度是，你干多少活，我给你多少钱。”这样的话对吗？

【解析】持有这个观点的双方，都陷入了二元对立的状态，其实，真正的职场高手是分工作情况处理的。

能够让自身增值的工作，要抢着干，不管给多少钱，因为没有人能够在一个单位工作一辈子，所谓的工资都是一时的，而自己的身价是永恒的，不断地提升自己的身价，之后走到哪里，任何单位，人家看重的是你的身价，不是你曾经拿了多少钱。

而那些以牺牲自己的身体健康，或是无价值的重复性劳动，尽可能的远离，如果不能远离，也要想办法减少，不管你给多少钱，没人给你保证一辈子，给到了中年之后，忽然间单位倒闭，或是下岗分流，不得不再次找工作，你会做什么？比如前一段那个新闻，一个公路收费员，除了收费，一无所

长，忽然间下岗了，三十多岁，人生陷入了绝望。哭诉着让政府给保障，这事怨了别人？你早干啥了？

关于工作，业务上的工作，分有价值和无价值。权力服务的工作，有维护性工作和背锅性工作。有价值，维护性的事情要主动做，多做，但是对于那些无价值的，背锅性质的，尽可能的避免做。所以说，不能够分清楚具体情况的，就盲目的给多少钱干多少事，未免太过于片面和狭隘。

其实工作的真相，不仅仅是干活拿工资这么简单，他本身承载了五大方面的东西，提升自身价值，攫取有利资源，学习管理教训，发现行业机会，构建人脉关系。只有从这些方面不断的关注，才能够不断的走向突破。为了工资而工作，不是为了提升自己价值为中心而工作的人，这辈子是没有身价的。

如何面对公司的“皇亲国戚”？

【困惑】老师，我一直在外企工作，现在在一家民营企业做人力资源，我一直认为公司，既然有规定就一定按照规定来，对于那些嚣张的，无所事事的“关系户”考核时，都认定为不合格，没想到，却被上司批评，我很委屈，按规定办事有什么错？现在这些有背景的员工处处为难我，我该怎么办？

【解析】任何组织的企业都无法避免组织力的裙带关系，这些皇亲国戚，一定程度上能够对老板的决策产生影响，你要记住，你是来协助领导工作的，而不是给他找麻烦的。你全部考核不合格，他们会直接找老板对话，这其实，无形中给老板带来很多的压力。很多人做不到对这些人巴结，套近乎，但是和这些组织内的关系户交往，一定要记住这三大基本原则：

1、不情感排斥

这些关系户，都不是靠真本事进来的，而是老板亲戚，经理朋友等各种关系进来的，而且在组织里很是嚣张，对各种制度也不遵守，所以很多人都从内心里厌恶和反感这种人。而这种情绪的排斥，就很容易外在表现出来，比如言语上的嘲讽和刺激。要记住，越是这样没本事的人，内心就越是敏感，你内心厌恶他们，他们就会利用关系这个渠道，说你的坏话，这对未来的职场会形成极大的阻力。不管内心你是什么状态，你都无法改变社会的现实，要隐藏自己的内心，不情感排斥，才能减轻阻力。

2、不利益冲突

职场就是个利益交换的地方，利益的稀缺性，也就导致了冲突性，题主就是内心的厌恶，从而利用手里的考核权力对这些皇亲国戚进行了打击，这一下子就产生了极大的冲突。而作为一个刚来三个月的员工，无疑是蚍蜉撼大树，你没有老板的支持，没有不可或缺的能力，没有背后的势力帮助，你有什么能力挑战关系阶层？仅凭对规定的遵守？冲突解决靠的是实力而不是规定，切记自不量力。千万不要和这些人冲突，尤其是正面冲突，更不能整体冲突，因为这些“规定”不会主动站出来帮你。

3、不过密交往

有些人又走向了另外一个极端，就是不排斥反而和这些人交往过密，自觉不自觉的就会染上和这些关系户一样的恶习，不提升工作能力，不遵守组织规定，看不起其他员工，这是个很错误的心思，因为领导内心里其实并不认可关系户的行为，只是碍于情面，不能处罚，但是，你不是关系户，而这样做，领导就会把怨气撒到你身上，拿来杀鸡儆猴。人家有背景的依然好好的，而你却要走人。可能你内心会很不满，为什么不处理他们而处理我？凭什么，就凭你没关系，怎么了，有错吗？

所以，我们在职场，一定适应这样的环境，因为你走到哪里，都无力改变无能关系户的嚣张，你自己开公司，也不可能废黜这个现象，人都有抹不开的人情关系。所以，要坚守上述的原则，这样就能够在职场混的开，记住，没关系的就要靠本事，有关系的，不靠本事，这个无可厚非。

企业中层三大权谋标准姿势！

【困惑】老师，企业中层领导半数以上都是阿谀奉承，并且嫉贤妒能，还喜欢打小报告，我该怎么办？

【解析】这个问题很经典，解决不了价值观，就解决不了你的根本问题。因为视角不同看到的东西就不一样，羊的眼里都是草料，而狼的眼里都是猎物。在基层眼里一大堆的令人不耻的行为其实都是作为中层的标准姿势：

1、阿谀奉承

作为中层必须阿谀奉承，这是最为基本的价值观。中层的权力缘何而来？来自于上层的授权，而上层会选择谁授权？给那些整天跟自己拍桌子，唱反调的？还是那些顺从听话的？这个不言自明，除了那些有受虐狂且不想搞好组织的，都会选择那些阿谀奉承的中层。通过自己的努力好不容易爬上高层，为的就是自己在组织中所能享受到的优越感。

2、嫉贤妒能

嫉贤妒能，作为中层，不敢说百分百，因为毕竟有白痴，现实中百分之九十的都会这样做。因为中层的位置就那么多，你贤能，还不嫉妒你，这不等于是给自己制造掘墓人？任何人都不会给自己培养竞争对手。作为中层也是打工的，把你扶植起来，让中层领导被挤下去回家？

3、打小报告

组织的中层领导，这些人的身份，并不是基层的代表，而是高层的代理人，他们不需要对基层负责，而是要对高层完全的透明，需要为上层提供各种准确的信息，才能够让上层领导不被蒙蔽，作出正确的决策，所以，打小报告，这就是最为基本的工作。不打小报告的中层，基本被认定不忠诚！

看明白了么？只有这样做，中层才是中层，如果理解不了这些，而是满脑子想着对抗，可以说永远都找不到解决问题的方法，不要说，美国如何，有本事自己出去？不要说，依靠能力，那个美国在脸书总部跳楼的高考状元出身的程序员，没能力？不懂权力规律，到哪儿都是底层！

做好事是不是违背了权谋价值观？

【困惑】老师，今天忍不住又做了件好事，帮助了别人，是不是，我不适合学习权谋，一直克服不了自己做好人的欲望？

【解析】你狭隘的理解了权谋的价值观，权谋是基于理性的计算，不受手段和道德约束的“无羁无耻”但却不是到处的自私自利，我们看一下西方权谋家马基雅维利在《君主论》第18章《论君主怎样守信》中写道：

【对于一位君主说来，事实上没有必要具备我在上面列举的全部品质。但是却很有必要显得具备这一切品质。我甚至敢说：如果具备这一切品质并且常常本着这些品质行事，那是有害的；可是如果显得具备这一切品质，那却是有益的。你要显得慈悲为怀、笃守信义、合乎人道，清廉正直，虔敬信神，并且还要这样去做，但是你同时要有精神准备做好安排：当你需要改弦易辙的时候，你要能够并且懂得怎样作一百八十度的转变。如果可能的话，他还是不要背离善良之道，但是如果必需的话，他就要懂得怎样走上为非作恶之途。】

在这一段论述中，马基雅维利详细解释了，该不该做好事？

1、好品质是外衣，而不是约束

任何人都不会和小人坏人交往，都希望和有各种良好品质的人在一起，所以，作为权谋家尽可能的穿上道德外衣，但是如果真的用道德对自己全部要求，这样的人就变成了老好人，也很难有大成就，所以，权谋家认为，好品质是个外衣，要让人眼睛看的到，而不是对自己的行为约束。一旦一

个人对自己的行为有所约束，那么必然在走向成功的道路上被束缚了手脚。

2、如果有可能，应该不违善良

人与人之间不都是剑拔弩张，不都是明争暗斗，因为人与人之间不都是有利益冲突。权谋家历来讲究非危不战，非利不动。没利益斗争，没有到关键时候，是不会随便出手的。天天算计，不仅仅利益格局太低，把所有人都当成假想敌，消耗自己的做大事的能量，还让自己搞的很累，也没朋友，更没时间提升自己的价值。所以，如果有可能还是要做个好人，不违善良。

3、如果为形势所逼，立即变脸

没有人能真的做一个所有人认可的好人，举个简单的例子，如果你认可羊被狼吃掉是错的，那么狼饿肚子对不对？这对羊公平了，对狼公平吗？所以，利益冲突的时候，弱肉强食，是基本生存规则而已，没有善恶。利益对立的时候选择自己的利益，这是基本原则，如果没有利益冲突，自己做点好事，让自己充满快乐，这也是获取了精神愉悦价值，有什么不好？所以，权谋家并不排斥在可能的情况下做好事，更加强调公开场合保持自己的道德形象，只是在涉及到自己的核心利益的时候，才会毫不留情的抛开羁绊。其实这篇文章就一句话，只要没有利益冲突，做好人好事，有什么不可以？

工作能力差的，提升下基础——先不犯错，再谈权谋！

【困惑】老大，今天开会我差五分钟到，领导当所有人说我一回，我后面的领导并没说(我俩情况一样，跟领导也都差不多)。领导是看我弱是吗？我也没有得罪领导。

【解析】老大，我把领导给的资料丢了，该怎么办？我把领导交代的事情给忘了，我该怎么应对？我把给客户发的货发错了，订单却没有问题，对

方不退怎么办？这类的后台咨询问题每天都很多，所以有必要专门写一篇文章回复。

1、领导不喜欢工作差的，怕引火烧身。

权谋不是用来擦屁股的，工作不犯错是基本前提。一个人不认真，这个基本的工作态度都不过关，就别指望有什么技巧能够让领导喜欢了。权谋网一直强调，“以技术立身，以权谋求发展。”基础不牢，地动山摇。天天出问题，犯错，没有人喜欢带着这样的人玩，再差的领导都怕被这类人引火烧身。

2、职场斗争的残酷性，在利益斗争上。

很多人初学权谋之后，激发了极大的不安全感，就会乱想，觉得背后都有着极深的阴谋诡计，其实这就是风声鹤唳了，没有利益冲突的时候，没谁会到处乱玩权谋。而且针对这种工作中犯错误的，直接拿组织规定，正常处理就收拾你了，还用费精力玩权谋？

3、领导批评差异化，背后有多种可能。

具体到这个求助上而言，迟到了，被批评有什么好说的？而且你是第一个迟到进来的，领导必须拿你立威，对你，对其他人都是一个敲打。而至于第二个，如果领导目的已经达到，继续批评，已经没必要。或者，你认为和领导关系一样的远近，而事实不是如此。又或者，人家提前通了电话，已经请假。

本来，这种问题就不是个事，但是有必要写这篇初级的文章，就是想提醒那些职场的新手朋友，先把自己的基本工作搞好，这是一切的前提，没有一个领导喜欢无能、犯错、不守规矩的人，有了这基本前提，再通过权谋的加持，精通领导心理，才能够快速实现自己升职加薪的目标。

普通人有没有必要学习权谋？

【困惑】不少人有这个疑问，权谋研究的就是帝王将相的学问，和普通人离得很远，是不是普通人没有学习的必要，等坐到那个位置自然就会了？

【解析】这种认识是存在重大误区的，作为普通人只有深度的学习权谋，才能变的不普通。

1、学习权力心思

古人一直讲“办事不由东，累死也无功。”这就是说，自己做什么事情之前，必须知道领导想什么，只有投其所好，才能够做出成就，被领导重用和欣赏，而权力的心思，就是权谋学习的核心部分。只有精通权力心思，才能够做出正确的事情，才能够快速脱颖而出。

2、明白办事套路

可以这么说，作为领导者大多数时候并不需要处理具体的、常规的事务，而主要工作就是协调各种关系，解决矛盾难题，处理突发的意外，这就需要心里有处理各种事情的套路。如果不明白这些办事套路，这个领导位置是坐不稳的，这不是坐了权力交椅，这是坐在了火山口，谋的核心就是套路。

3、懂得人性优劣

人的本性就是趋利避害，而管理就是深度利用人的这个本性，普通的管理学都是从正面激励的，这个是有边际递减效应的，物质的激励和诱惑，总是有一定的限度，但是权谋手法更加全面，利用人的恐惧感、复仇心、被胁迫，让人更容易被操控，权谋就是全面研究人性的操控力。

所以，人之所以普通，就是不知道领导想要什么，自己办事无能，对人性世故缺乏了解，所以也就困顿在原有的条件和层次下，只有熟悉了上述三大内容，才能够快速的调动资源，处理难题，迎合领导，才能够快速的转

换阶层，而不是等坐上去了才去学权谋，其实，不学权谋，能够坐的上去吗？即使好运气坐了上去，也是会弄得自己焦头烂额，成为救火员而不是享有特权的管理者。

以理服人是对权力最大的误解！

【困惑】有网友给权谋网留言：用权力，摆架子不可取。以理服人，以德服人。人都是讲道理的，要得到尊重，最高境界是做事情让人心服口服。别人有没有做好的地方，婉转地指出，以商量的语气谈事情，使其在观念认识上彻底转化，让别人在思想认识上逐渐统一到自己的思路，才能彻底解决矛盾。管人不能靠人，靠的应该是制度。制定的制度应该是大家认同的，别人违反了制度适当指出一下，帮助其提高认识，彻底改正，让所有人从心底里敬畏制度遵守制度而不是敬畏领导。违反制度由制度制裁而不是由哪一个人制裁。

【解析】这段留言，可以说代表了大多数人对权力的认知，这是没有拥有过权力的人，对权力的期待和幻想，看似有道理，其实在权谋家看来，毫无操作价值和意义！

1、用权力，摆架子不可取。以理服人，以德服人。人都是讲道理的，要得到尊重，最高境界是做事情让人心服口服。

只有没有权力的人，没有势力的人，才会用到以理服人，以德服人。权力就是要下属无条件执行，没有条件创造条件也要执行。所谓的最高境界，只是一种宣传口号，权力对服从者从来不是讲尊重的，是讲权威的。职场不是讲道理的，是讲利益的。比如说清朝入关，要求全体汉人剃发，这怎么说服，怎么讲道理，怎么以理服人，不听话直接杀了，留发不留头，然后都老实了。

2、别人有没有做好的地方，婉转地指出，以商量的语气谈事情，使其在观念认识上彻底转化，让别人在思想认识上逐渐统一到自己的思路，才能彻底解决矛盾。

没有做好的地方，直接就发火，处罚了，还婉转的指出，还商量的语气？一个公司最少的也几十人，做领导的不工作了，成了心理专家，苦口婆心的教育员工，还口气委婉，这样的组织效率何在？错误的损失谁来承担？老板对错误的下属，没时间出着工资还要做他的老师，老板就一句话，能干就干，不能干走人，人多的。哪有功夫坐下来和你谈心，等待你的转变？

3、管人不能靠人，靠的应该是制度。制定的制度应该是大家认同的，别人违反了制度适当指出一下，帮助其提高认识，彻底改正，让所有人从心底里敬畏制度遵守制度而不是敬畏领导。违反制度由制度制裁而不是由哪一个人制裁。

这里面存在三大错误，制度的制定不是需要所有人认同的，是需要权力认同的。违反制度不是适当的指出一下，是需要严格执行的，没有这个谁敬畏制度？没有严格的执行，只靠以理服人，以德服人，要制度干啥？这种逻辑不是前后矛盾？制度制裁，而不是哪个人，这个逻辑更加可笑，有句名言“徒法不足以自行”，制度是需要人来执行的，是权力来执行的。

职场不是学校，不存在教书育人，他是利益交换的地方。权力追求的是执行效率，而不是心服口服。制度就是权力的操作工具之一，在职场讲究的是权力、权威，迷信公平，讲理，最终都会被组织所淘汰。至于社会上的那些洗脑的口头宣传，信了，你就错了！

我们能不能靠阳谋取胜？

【困惑】每看你一篇新文章都令我眼前一亮，虽然最近送礼物哄女友花了不少钱，又刚被抄牌，还是马上入手一本《权谋通览》，想问，在这个基本无私隐，这么透明的社会，仅靠权谋就能获胜了吗？如果被对手知道心里的想法，怎么办？我们怎样可以做到像太祖一样阳谋取胜？

【解析】首先感谢，你在经济困难的状态下购买我写的《权谋通览》，这本书会物超所值的。对于你的问题，极具代表性，公开写文章回复，希望对大家都有帮助：

1、在这个基本无私隐，这么透明的社会，仅靠权谋就能获胜了吗？

任何的成功都是条件适合、内部努力、外部支持的结果，没有人是以单一因素获胜的。如果有，不是傻子，就是骗子。就好比打仗，仅仅依靠纯熟的兵法，是赢不了战争的，还需要各种资源的支持，甚至天气都是重要元素，比如唐朝包括郭子仪，李光弼在内的，九大节度使，围攻邺城的安庆绪，和过来救援的史思明的部队交战，本来胜利在握，但是忽然间飞沙走石的暴风，让九大军区司令的队伍立即溃散逃亡，失败而归，史思明取得全面的胜利。成功需要很多因素，但是失败的话，一个因素就够了。

2、如果被对手知道心里的想法，怎么办？

纵横术名著《鬼谷子》早就告诫我们“圣人之道阴！”因此，所有政治家都有一个共同的特点就是“有城府”，意思就是让别人无法窥视到内心。如何不让别人窥视到内心的想法，不仅仅采用韬晦之计，隐藏自己，还需要疑兵之计，让对手理解混乱。《孙子兵法》诡道就是经典的隐藏术：“能而示之不能，用而示之不用，近而示之远，远而示之近。”但是如果让对方知道了内心的想法，如果你势力弱小，直接就会遭到打击，然而如果你实力过强，知道了内心又如何，我就想欺负你。

3、我们怎样可以做到像太祖一样阳谋取胜？

很多人对权谋有很深的误解，好像权谋就是阴谋，阳谋就很伟大一样，其实无论是阴谋还是阳谋，都是权谋的手段，关于办事，尽可能的采用阳谋，大家便于执行。而关于权力，尽可能的采用阴谋，便于减少阻力。不同的事情，需要不同的手段，怎么有利怎么来，不能把手段当成目的，阳谋也并不伟大，阴谋也并不卑鄙。权谋网通常都是把权谋当成牌技来做比喻，如果你手里两个王，四个二，基本上可以明牌来打，但是如果手里的好牌不多，明牌就是找死。好牌多，不需要太多技巧。

其实对于我们现实而言，作为有钱有资源的人需要学习权谋，因为你不学习权谋，就无法知道别人有什么手段搞你，自己就会没有能力看守手里的财富，很快就会成为别人眼里的猎物，东哥一个简单的仙人跳就让他痛不欲生了。如果你没有资源，那就更加该学习权谋了，你没有资源，还没有智慧，那你凭啥崛起？就凭喝酒时候不吃花生米，喝晕之后的意淫吗？所以，权谋，可以说，是让我们看透了规律，明白了人性，熟悉办事的技巧，只有权谋才能加快我们成功的概率。

你没有资格选择领导，只能适应领导

【困惑】前几天写了一篇关于唐德宗的文章，有网友留言说“司马光对唐德宗的评价：识度暗浅，资性猜愎，亲信多非其人，举措不由其道，赋敛烦重，果于诛杀，故关外之寇未平而京城之盗先起，于是困辱于兴元.... 对这种昏君有啥好说的？”

【解析】感觉好有道理的样子，昏君有啥好研究的，其实这就大错特错了。

1、没有完美的领导

可以说每个领导都有不同的经历、学历、经验，实力有大有小，能力有强有弱，所以，每个人在管理的时候，就会有这样那样的偏好，不可能有完

美的管理，只有不断地调整 and 适应。因此，每个人在职场都不会遇见完美的领导，大家都会对领导的某个具体的事情心存不满。

2、你无法选择领导

自己跟着一个不完美，或是有这样那样缺点的领导，我们没有办法，因为领导不是你安排的，我们没有更换领导的能力。很多人说会，我辞职换个领导还不容易，下个领导依然你无法选择，你只能接受或者不接受，不接受你就离职，如此循环，别说美国，华为，进去也是一样。

3、需深入研究领导

我们遇见唐德宗这样的毛病一堆，还是昏庸的领导怎么办？跳槽绝对不是最好的办法，何况在古代没有跳槽之说，除非干和不干。我们如果必须在这样的领导下干活呢？那就要好好的研究领导的爱好、习性、工作模式、管理模式、权力模式、生活模式等等，不断的适应，投其所好。

有句话说的好，物竞天择，适者生存。没有你无法改变环境，你只能适应环境，你才能生存，同样，你无法选择领导，你只能研究透他的方方面面，你才能适应领导，才能够让自己的职场生涯更好的发展。要做到无论什么样的领导，自己都能够应对自如，而不是遇见困难就逃避。一个领导你都研究不清楚，你还谈什么能力。一个人你都了解不到他的需求，你还谈做什么大事！

跪舔不是目的，投其所好才是！

【困惑】Q 帝，有一事请教，我最近刚调到公司生产管理部，办公室里面对有俩副部长，一位年长对我很是用心教我写材料以及生活中各种礼貌细节，另一位年轻一点的「29 岁」因为近几年不要命的干，得到了提拔，我每天都给俩领导端茶倒水，扫地抹桌，周五的时候，这个年轻的副部说，咱们来是干活的，以后大家都是同事，不要这样自残身份伺候别人，努力

做好自己的工作就行，别的都没用，Q帝，屋里有俩领导，我感觉年长的领导喜欢我这样做，而年轻的不喜欢我这样做，我该咋做？才能保持自己不被领导厌恶！

【解析】我们一直讲究对权力心思的顺从，这样能够避免伤害，还能够获取领导的信任，从而不断的得到重用，其核心是投其所好。但是很多人对此有了误解，这个求助就有极强的代表性：

1、每个领导的喜好不一样

尽管大家都人模人样的，其实每个人都脾性不同，有的是像狗一样的领导，他们喜欢吃骨头，有像猫一样的领导，他们喜欢吃鱼。给猫喂骨头，自己花心思不少，但是效果并不好。我们的目的就是研究透领导，对其了如指掌，然后投其所好，这样他们才会喜欢。领导喜欢能干的下属，自己就表现出能干；他喜欢溜须拍马，就表现出吹捧；喜欢收礼的，我们就积极的跑送。

2、不是每个人都会做领导

每个领导上位的途径不应，尤其是底层通过工作成绩上来的领导，因为没有经过系统的学习，和在管理层的时间比较短，对权力这个学问并不了解，不会享受权力带来的快乐，在别人为其积极服务的时候，做出了错误的指引。如果正如这个年轻的干部说的，大家都是同事，那么办公室的卫生怎么搞？大家排班，你亲自下手？什么事情都自己做，做领导还有啥乐趣？

3、位置高不一定水平就高

权力关系中重要的就是讲究忠诚，而忠诚最大的体现就是对领导的言听计从和全方位的付出。如果作为一个领导不引导下属这样做，自己以后就是孤家寡人。别人通过努力就行了，那么人家通过努力工作升迁，对你这个领导会感恩？再一个，如果领导不给机会，不把肥差交给自己，怎么出成绩？所以，很多人机缘巧合的升上去，但是再往上走，几乎可能性就不大了。

所以，题主的困惑，就是没能够区别对待不同的领导，其实既要积极的工作，也要努力的投其所好。这就是我们权谋网常说的“以技术立身，以权谋求发展。”对老领导表示顺从，对新领导展现努力。职场尽量减少阻力，寻求更大的靠山，争取更大的进步。跪舔，是大概率的权谋技术，但是具体情况要具体分析，只有投其所好，才能达到目的。

领导嫉贤妒能，处处打击我，该怎么办？

【困惑】权谋网老师，我也知道韬晦很重要，但是自己是名牌大学毕业，就是很优秀，无法低调，上级领导嫉贤妒能，处处打击我，该怎么办？

【解析】不少人在职场会犯低级错误，认为职场就是学校，自己表现的越好，越耀眼，领导就像老师一样，下属越优秀，就会越喜欢，其实真相恰恰相反，你越是优秀，上级领导就越是感到威胁，职场位置就这么多，利益就这么大，你优秀被最高领导看到，提拔了，他的位置就危险了。所以，一个稍微懂点权谋的领导，都会打击这个表现优秀的下属，因为你是他的掘墓人啊。

所以刚到一个新单位，最佳的策略就是做人要低调，不能表现的太过于锋芒毕露，这样就不会在没有根基的时候，提前被陷害打击。没有自己构建起来的关系联盟之前，出了问题，连一个帮你说话的人都没有，韬晦就是新人的保护色。

但是情况总有例外，就好比题主，自己名校出身，能力极强，而顶头上司的权力敏感度也很强，他可能普通学校出身，他可能能力不突出，只是机遇被提拔上来的，所以，对这样的下属，内心有着不安全感，于是就处处排挤打压，这样的人，离开了，他自己的位置也就安全了。

很多人会问，难道上级领导看不出来吗？这不是武大郎开店，劣币驱逐良币嘛？其实这公司不是这个小上司的，是老板们的，老板不知道下面到底

什么情况，即使有，小主管也能够找到借口：“年轻人心气奇高，只有通过困难任务，不断的打磨才能有大用。”看到了吗，给你困难任务，处处刁难，还会美其名曰，磨练。

我们优秀还是我们的错了，该如何破局呢？其实大家要了解一个权力心思，任何领导都喜欢优秀的人才，但是不喜欢那些，自己控制不住的人才。你优秀，不归我控制，就对我就是最大的隐患。但是你能够听话，忠诚，你的优秀能为我所用，我自然希望，你越有能力越好。

明白了这一点，我们就能够明白，领导嫉贤妒能该怎么办了，那就是早请示，晚汇报，维护领导权威，不当众顶撞，有功归上。不要怕领导抢自己的风头和功劳，事情是谁做的，大家都明白，等自己势力加强了，有了靠山了，可以找机会扳倒他，这是另外一个阶段的事情了。

但是还有一种情况，两个人已经水火不容，或是就是副手，来了就是准备接替领导的位置的人。怎么办呢？那就要寻找靠山，或是让自己的靠山给自己支持，不断的拉拢组织内的失意派，构建自己的势力，要勇于斗争。权谋家从来就是把问题解决在萌芽状态，这样的成本最低，效果最好。但是如果无法在萌芽状态解决，大家利益对立，这时候，最佳的策略还是不要公开撕破脸，能够私下斗争，就私下斗争，能够延缓斗争，就延缓斗争。但是大家已经成了明着的手，政敌了，那就没有退路，拿出鱼死网破的气势，让对手有所忌惮，这才是王道，如果不敢斗争，就会被人当软柿子捏。你不敢斗，那些背后帮你的人都不想帮你。只有直接亮剑，大家觉得你还有当枪使的价值，才没有人会抛弃你。

所以说，题主，要根据具体的阶段来选用具体的方案，俗话说的好，我们不惹事，但是，我们不怕事。上级领导真的对我们公开处处刁难，这时候就要积极地找他的失误或是把柄，或是栽赃，或是告密，使用各种手段，把他扳倒，反正不受待见，可能要走，不如干一票再走。

权谋不适合咨询，没有具体细致的升职操作步骤！

【困惑】老师，我是基层的公务员，可以提供具体细致的升职操作步骤吗？

【解析】职场不是仪器，不可能，按照步骤一步步的操作就行了，权力这门学问，是艺术，而不是技术。主要原因就三点：

1、每个人的起点资源不同

世界上没有完全相同的两片树叶，自然就没有两个相同的人，每个人自出生开始，就走向了完全不同的路，父母的人脉关系，财富积累，智慧传承都不一样，走向社会，就会差别很大。如果父母有很强的人脉关系，刚走向官场就有人照顾，自然很快就能够出成绩，被重视。如果家里有财富支撑，自己奋斗也就不那么急功近利。有家里的智慧传承，在职场就会极大的减少犯错的概率。如果你不是名牌出身，官场没有背景，家里没有钱，长得不漂亮，不懂得职场规则，怎么可能有详细的升职步骤呢？你的起点可能是山脚，而有的人起步就坐上了登山缆车。怎么可能有统一的套路？

2、每个人的外部环境不同

每个人所处的外部环境可以说差别很大，事业初期百废待兴，人才稀缺，有点能力，很快就能够脱颖而出。但是等事业稳定下来之后，所有的位置都被占领，各种程序流程化，再想出成绩，就相当的困难了，攻城掠地的时代结束，就成了内部斗争的阶段了。内部斗争看的就不是能力，而是权谋。这是组织阶段问题，还有领导个人问题，遇见注意细节的女性领导，和遇见干事业出来的直男领导是不一样的，你是靓妹或是丑女，这个对年轻的男性领导又有不同的意味。不同的领导，不同的权力环境，所需要的策略也不一样。再一个就是身边的同事，如果大家水平都一样，那么也能相安无事，但是如果有些人权谋水平较高，提前布局斗争，你想升迁能不能打掉对手，很关键。

3、每个人的权谋水平不同

再一个，每个人的个人修为不同，有的人个人能力十分强大，正好是组织需要的，那么重要性就会毋庸置疑，很快就能独当一面。但是很多岗位并不是需要太强太突出的能力，这个就不是竞争优势了。在官场尤其需要权谋智慧，能够快速识别对手，识别盟友，能够得到各种信息，比如想扳倒对手，能够搜集到对手的把柄，想采用离间计，知道他和别人之间的矛盾，想投其所好，就需要知道领导的全部信息。而且这些职场的信息，矛盾，都是瞬息万变的。这就需要个人在短时间内，凭借自己多年的权谋思维的训练，按照基本原理，迅速的做出回应，因为可能一句话有错误，关键时刻表错态，职场生涯就结束了。

所以，职场并没有一个详细的升迁步骤，也不是通过咨询能够做到的。而是需要不断的学习，通过权谋思维的不断训练，才能够抓住机会，完成自己人生的裂变。

巴结领导不被搭理怎么办？

【困惑】我在工厂是个小职员，我尽心的巴结我们的领导，但他看不起我。视我为黄口小儿怎么破！

【解析】初学权谋的人大多会遇见这个问题，巴结领导不被搭理。很多人一开始对领导不屑一顾，处处被打击，等到学了权谋之后，改变了价值观，认为自己低头巴结，就一定会被重视，其实真的是想的太简单了，你巴结凭什么人家就要接受呢？

一、这里面的问题主要有三个：

1、留下不良印象

领导问新来的助理，明天的日程安排好了吗？助理回答道“嗯”；领导怒了，说“面对领导的问话，要么说好的，要么说嗯嗯，而不是一个嗯，记

住。”助理回答道“哦”。好了，就这么一个简单的对话，一个助理的形象完全就毁了，可以说没有下次机会了，没谁一直有义务教你。

2、不能投其所好

一个技术过硬的理科干部，面对整天给他端茶倒水的下级说，你干这些有什么用，想被我重视，就好好把工作做好，你是来干活的，不是来干勤杂工的。听到了吗，这就是不给狗喂骨头而给它吃鱼的结果，不能够投其所好，做什么都是错。他喜欢什么，就给他什么，不是你自认为他喜欢什么。

3、位阶差别太大

“我主动给老板开了几次车门了，领导都不正眼看我一眼。怎么破？”领导身边这样的人，一堆一堆的，领导会因为你开个车门，就对你另眼相看？这个想的是不是太幼稚了。两个人位阶相差太大，你没有相应的对等能力，别人是不会给你资源倾斜的，开几次车门，就想弄个经理干干？

二、解决问题的方案也有三个

1、加强自身能力

在职场，任何时候都要“以技术立身，以权谋求发展。”一个人，工作能力有限，处处犯错误，天天基本工作都毛病一堆，哪个领导敢用这样的下属，做他的领导好处没有，天天要给他擦屁股？领导提拔下属，重要的是给他带来便利，而不是带来麻烦。

2、研究领导需求

每个领导的性格、爱好、工作方式都不一样，有的领导自己是211大学出来，就喜欢重点大学毕业的下属，有的刚上位，就想做出点成绩，有的在追求女下属，有的在为自己的父母求医问药，所以每个领导都有此时的需要，只有我们摸到了他的需求，能够提供帮助，自然刮目相看。

3、果断更换方向

如果领导就喜欢名牌大学毕业的，城市出身的，善于人际交往的，而你恰恰是农村出来的，普通院校毕业，只会埋头苦干的。那么，就要果断更换方向了，换个部门，换个领导，或者干脆换个单位。很多时候我们需要改

变自己，如果真做不到，我们就要找到那个欣赏自己的领导。

三、如何改善和领导的关系？

1、工作上有能力

现在社会变化快，三、五年，组织环境，内部的领导可能都会有大的变化，自己不能无所作为的等着，要努力提升自己的工作能力，业余时间学习工作的各个环节的东西，毕竟，职场还是要有人干活的，领导再差劲，也不能只用小人，还需要具体的做事的人，有真本事，不怕。

2、权力上能维护

有工作能力的人很多，但是越是有工作能力的人，越是要处处维护领导的权力，早请示晚汇报，让他觉得一切都在掌控之中，有功归上，这样的工作才能得到领导的认可。如果没有权力意识，工作能力越强，就让领导越是感到威胁，很多有能力的人，对领导毫不尊重，自然备受打击。

3、生活上凑交集

现在人分的很清楚，工作是工作，生活是生活，下班了也就没有什么交集了，工作关系如果未能产生私交，两个人的关系不会稳定，私交是关系的粘合剂。所以，一定要有私下的交集，这个交集要偶然，也就是要凑机会，多了领导烦。把握好度，比如孩子在一个培训班，妻子在一个瑜伽馆。经过上述的分析，大家如果能够好好做的话，就能够改善和领导的关系，至于题主说的，这些问题自然就能够解决了，不能够投其所好，又能力一般，还有不成熟的印象，怎么可能几句话的巴结，就立即改善关系？所以，提升自己的能力，研究好权谋和领导，这是职场核心秘诀！



为什么你越是优秀，越是不被领导待见？

【困惑】被领导嫌弃聪明，嫌弃认识领导多怎么办？领导非常敏感，怎么破？

【解析】很多人自以为聪明，能干，恰恰在职场混的不如意，然后就认为领导嫉贤妒能，自己怀才不遇，其实这都是小聪明，因为权谋界有个基本原理：但凡不被驾驭的能人都是威胁！

1、为什么会被嫌弃聪明？

没有领导不喜欢有能力的下属，做领导最大的责任就是让下属干活，但是为什么很多人表现出能力之后，往往遭受领导的打击呢？原因就是，没有取得领导的信任和授权，自己盲目的表现自己。一个不在领导控制范围内的优秀人才，自然就是最大的威胁，对于威胁岂能不打击？

2、认识领导多为何也错？

很多人认为自己多交朋友，擅长社交是个优秀的品质，其实职场恰恰是大忌。尤其是和很多领导认识，非但不能在关键时候得到帮助，恰恰会被领导认为，这是个有野心的人。一个有野心的人，自然会被自己的顶头上司讨厌，尽管可能没有野心，也不能排除打小报告的嫌疑。

3、破解之道究竟是什么？

作为下属，必须首先获取领导信任和授权，在领导的完全掌控之下的优秀，才是被认可的能力。这就需要我们早请示、晚汇报，让领导知道所有运作执行的细节。这样的能力，才能被放心，才华才能被认可。职场社交，最好的办法就是正常的工作交往，任何私下的联络，就会被无限猜忌。

很多人会问，老师，这个和你之前说的不一样啊，不是让我们不断的提升个人能力，和不断的寻找背景靠山吗。不表现自己能力，和不交往领导怎么办？这其实是两个问题，干嘛，做事非得大张旗鼓，众人皆知？做事时，

偷偷的搞破坏，等都做不成，自己可以“试着”力挽狂澜，救大家于水火，功大莫过于救主。社交时，秘密的单线交往，越是隐蔽越好，尽可能的在职场之外，而不是在职场之内搞的沸沸扬扬。搞权谋既要明白自己的阻力在哪，又要找到破解之道，所以别再盲目的表现聪明了。

不会应酬，不会交朋友，不会聊天怎么办？

【困惑】老师，我不会应酬，不会交朋友，不会聊天，怎么入手解决？

【解析】不少朋友都有社交上的困惑，总是羡慕别人能够呼朋唤友，口吐莲花，成为人群的焦点，其实，这都是表象，真正的高人大多深居简出，每次社交都极具目的性。如果自己有价值，那么自然会成为别人追逐的对象。试想一下，鼎盛时期的马云如果出席一个场合，他需要主动找话题缓解尴尬吗，需要主动去找人交朋友吗？恐怕，他坐在那里，一大群人围着献媚，核心原因就是价值。越是有资源的人，越是有价值。权谋网说过“整合外部的资源才是这个世界的游戏规则。”不同的人对这样的游戏规则，有不同的认识、不同的态度和不同的利用水平，而这一切决定未来你所能达到的高度。所以所有的社交问题都是表象，技巧是解决不了根本性问题的，这需要从价值资源入手，才能真正的成为社交高手。

1、提升自己的社交价值

有三大类型社交价值：权贵型、专业型和潜力型。我们为了成为别人的人脉，就必须打造自己的专业形象。所以社交的基础起步，就是我们必须给别人带来价值，成为他们生活中的顾问，比如医生、律师、理财师、房地产咨询、人生规划、情感心理等。每个人的朋友圈，都希望有这样的朋友，能够随时找到，解决自己的困惑。如果你现在不是专业人事，那就表现出自己成为专业人士的潜力，行走在这样的专业路上。

2、找到要交换资源的人

当你自己成了别人眼中的专业人士，有了一定的价值基础，这就需要我们开展交换活动。很多人，社交凭爱好、凭感觉、凭感情，具体的说就是，以感性为圆心，他和自己是不是有共同的话题，是不是有很多的共同点？都在寻找和自己相似的人。这样的社交只能让自己免除孤独，却不能给自己带来利益。而真正的社交高手，从来不考虑情感因素，而是考虑利益因素，这个人有什么资源，有什么背景，有什么能力。只有和这类人交往，交换自己的资源，才是有效的社交。

3、利益交换是社交本质

有了自身的价值基础，和不断的形成有效社交，那么如何的具体交往呢？多讲笑话？会喝酒？滔滔不绝？错了，而是不断的利益交换，人际关系是在使用中加深和巩固的，用的多，才能创造出更多的价值，要学会对待现金资本一样，把运作手段使用在人际关系资本中，关系是麻烦出来的，交集越多，感情就越深厚。而很多普通人，把人脉关系的交往随性而为，随遇而安，有事，不想麻烦别人，原本亲密的关系，几年不联络，也慢慢的淡化了，这就是用进废退的原理。

很多人会想，麻烦别人，求助别人，别人不搭理怎么办？红包开路，赞美殿后。先从小问题建立起友好的关系，然后说出这段感恩戴德的话，你身边的贵人会越来越多“您太厉害了，不是您，我都不知道该怎么办。我有瓶好酒，晚上出来消灭它吧。”如果别人不愿意出来怎么办？说明你价值低，那就把酒给人家送过去。只要坚持，不断提升自己的价值，精准的社交链接，不断的价值交换，人生的社交之路，会越走越宽！

领导让造假怎么办？

【困惑】直接领导（小组长）要求数据造假，但是部门领导不知道，数据很容易被查出来，要服从吗？

【解析】所有的职场人可能都会遇见这个问题，会计专业的更多，不过这类的事情，做不做，都没有具体的标准，更没有都不得罪的超级技巧，这就是个决策问题。主要是考虑下面三大原则，来衡量做不做。

1、风险和收益的问题

一堆狗屎怎么做的好吃？答案是，不吃，因为怎么都不好吃。但是为什么有人能够吃下去呢，那就是一个亿放在旁边，吃下去钱都归你。用网友的话来说，信不信能吃到你破产？没错，造假就是这堆狗屎。要不要吃，核心的就是自己有什么收益。不给好处就让给你造假，我傻啊。不造假，你给我穿小鞋，总比造假被发现的压力更小，两害相权取其轻。回复起来也很简单：造假可以啊，我有什么好处？

2、信任和恩遇的问题

很多时候，我们不能只在意眼前的利益，还需要做长远的考虑。如果领导之前对你有提拔之恩、知遇之恩、教育之恩、保护之恩，这就需要投桃报李，关键时候必须果断的替领导造假掩饰，这样彼此的关系才会越来越紧密，才能越来越是自己人，这时候是个维护靠山，展示忠诚的过程，很可能就是领导忠诚考察的手段。通过一起犯错，会捆绑的更加紧密，回复起来也不难：老大你的事，就是我的事。

3、把柄和背锅的问题

关系一般，领导权力很大，可以直接开除那种，这就需要暂时的忍让，需要使用权谋技巧为自己准备撤退的路线，在办事的过程中，一定要留下各种证据，“这样不好吧”“如果发现怎么办”“具体我该怎么做”不断诱

导他，给自己留下证据，一来，这是控制上级的把柄，说不定关键时刻能够用的上，二来，是为自己避免背黑锅。回复起来，也不麻烦，录好音：我是你下属，具体怎么做，都听你的！

通过上述的分析，我们能够看出来，不存在一个巧妙的拒绝。因为，拒绝就是决裂，无论如何自认为巧妙都是徒劳的。所以不如直接说，我胆子小，不做，但我会给你保密，简单直白。干净利落！所以，很多时候的事情，都是要具体问题具体分析的，把握好机会，又要规避风险！

现在 40 岁了学权谋晚吗？

【困惑】老师，刚接触权谋，感觉很实用，但是我现在马上就要 40 岁了，学权谋晚吗？

【解析】孔子说，朝闻道夕死可矣，通俗点的意思就是活到老，学到老。不过这样的励志的话，不是咱们权谋人的风格，学权谋什么时候都不晚，主要是权谋对我们有用，有价值：

1、对职场有用

之所以有 40 岁学权谋晚不晚的疑问，主要是觉得自己在职场已经定型，就是学了权谋也不会有大的改变，于是有了自暴自弃的想法，认为学了这个晚了，用不上了。其实权谋不仅仅用在进取上，还能用在偷懒上，既然职场定型，晋级不能，但是可以通过各种手段让自己在职场过得舒服，争取更多的时间，为自己搞副业，搞爱好，或是让自己能够有更多的休息，搞好身体。权谋就是实现自己利益的工具，明白自己的利益、资源和位置所在，并使用手段实现是基本功。

2、对自己有用

按照平均寿命至少 80 岁，40 岁的人生可以说只是走了一半而已。未来的道路依然需要更多的智慧来处理各种问题。首先，是活得明白，学习权谋

能够看透社会和人性的规则，知道什么事情能做，什么事情不能做，不再做无谓的努力。其次，活得自由，面对各种问题，都有了 3 种以上的方案，不再把思维局限在非此即彼的痛苦决策中。最后，就是活得开心，之前被人欺负，自己只能生闷气，但是学习权谋之后，打不过你，背后给你设绊子还是没问题的，和你斗着玩，很快乐。

3、对孩子有用

40 岁，按照正常的话，孩子十几岁，正好是人生发展的最关键的青春期，作为一个家长，参与孩子的成长过程才是最为重要的事情，因为培养好了，孩子是自己的福气。培养不好，孩子是自己的债务。自己做不了富一代，也要努力做富一代的父亲。自己学好权谋，就能够把自己人生的经验系统化，把之前犯的错误，摸到的坑都能够变成经验告诉自己的孩子，让他避免重蹈覆辙，减少人生探索的成本。所以，自己 40 岁如果没有成功，恰恰需要为了孩子来学习权谋。

经过上述的分析，我们能够看出来，40 岁学习权谋并不晚，只要开始就永远不晚。如果你不学习，10 年后，你不还是依然走向 50 岁的老年？学了不一定有所改变，但是不学，一定没有人生的意外精彩，每天让自己进步一点点，40 岁之前，都在为别人而活着，如果有机会，40 岁之后为自己而活，学点权谋为自己想要的生活，做下最后的努力。四十不惑，就意味着，自己知道了人生的斤两，没有了不切合实际的念头，被社会打磨的更加现实，权谋能够让你站在更真实的起点，重新开始！

能力普通的人如何职场崛起？

【困惑】Q 帝老师，我有幸关注了咱们权谋智慧的公众号，学了很多东西，感觉人生又有希望了，我普通大专毕业，没有什么特长，工作能力一般，而且远离家乡，没有什么背景人脉能够利用，如何能够在职场快速崛起？谢谢了！

【解析】你能够客观的认识自己，这已经远远的比那些好高骛远的人强太多。尽管权谋网一直强调，以技术立身，以权谋求发展，但是很多人就是资质平庸，无法在技术上有所作为，或者本身工作没有任何的挑战性，没有技术含量，该如何的发展呢？这个问题很普遍，毕竟精英永远是少数，不过权谋就是解决难题的：

1、首先我们要明白，职场升迁其实存在两条途径，一个是技术路线，一个是权术路线。

技术路线，就是服务组织。让组织无法离开我们，让自己变得无法替代，就能够立足职场，地位无法动摇，毕竟，任何组织都需要干活的人，都需要为组织增值资源的人。

权术路线，就是服务领导。为了领导个人而做出我们的努力，提高自己的服务本领，关注领导权力安全和生活状态，成为领导的亲密伙伴，让领导用的顺手，离不开。

2、其次，权术路线，我们在理论上又分为黑色路线和桃色路线。

黑色路线，就是普通人眼里的小人路线，核心能力就是小报告干黑活。为了领导的权力安全提供自己的努力，为领导提供情报，打击异己，维护权威。

桃色路线，就是普通人眼里的情人路线，核心的就是让领导享受人生。最简单的就是异性之间，利用自己的色相，陪领导上床或是暧昧获取资源。同性之间，替领导安排类似生活活动。

3、最后，黑色路线，又分为两个角色，狗腿子和枪杆子

狗腿子，看了先别恶心，相当于忠实家仆，只忠心领导，维护他的利益。领导是需要忠诚手下，无条件执行自己的指示，言听计从。为领导看家护院，各种情报第一时间反应给领导。这个前提是必须精深的揣摩领导，对他的心理了如指掌。

枪杆子，为领导当枪使，相当于贴身护卫，做领导谁不得罪人呢，毕竟很多不满领导的时不时的要闹事拍桌子，这时候为了领导的利益挺身而出“你算老几，你什么资格跟领导这么说话？”不要怕背黑锅，因为前提是你想做枪杆子，必须找对好主子。

经过上述的分析，这个题主应该能够明白自己没有能力，没有背景，该如何的去混好自己的职场了。走权力路线，别和心理压力。因为你没有技术能力，就需要表演功力。上班就是演戏，让自己做个合格的演员，演好职场角色，狗腿子角色怎么了，很多大牌演员都演过。没有小角色，只有小演员。下班了，脱掉戏服，依然是人生的赢家！

学习权谋的心理演变过程！

【困惑】老师，我跟随咱们权谋智慧微信公众号，学权谋有三个月了，现在感觉身边的人都是精于算计的，好怕！我不敢给你公开留言，感觉我们领导可能也在这里学？

【解析】学习权谋和学习其他任何的知识有所不同，这个和我们日常的学问是有极大差别的，因为这个触及到价值观和涉及到人性，所以，每个人学习权谋都有个心理的过程。主要是分为三个阶段：

1、敏感阶段

一开始学习权谋，犹如开了天眼，能够看透背后的利益流动和人性的阴暗，忽然间觉得，自己一无所知，找不到应对的方法。开始焦虑，开始恐惧，开始浮躁，这时候就是一个敏感的阶段，处处都想分析背后的规律，领导当面一个眼神，都要分析好久，领导到底想表达什么。其实社会没有你一开始想的那么光明，学了权谋也没有你想的那么阴暗，你身边没有几个精通权谋，别自己吓自己。

2、骄傲阶段

通常学习权谋一两年之后的朋友，权力观念和权术手段都会有一个大的提升，身边人的那些心理心思，很快就能够看明白，周围的一切都会洞若观火，清晰可见，觉得自己智慧碾压他们，内心就会鄙视身边的人，而这些底层的人，认为他们都是刍狗、韭菜、蠢猪。这样的人很快就会孤立人群中，自然而然的被周围人排斥，被认为阴暗，自己也越来越不愿意和周围的人来往。

3、无视阶段

其实真正的高手是被褐怀玉，和光同尘的，和周围的人没有什么区别，在没有利益冲突的时候，主动迎合他们，小人物有小人的用途，即使有利益冲突，自己也会放弃频繁操作，把精力放在自己的价值提升上，资源攫取上，人脉构建上，没有精力消耗在无聊的人和事情上。更重要的是明白自己想去哪里，想要什么，通过什么手段才能得到，这时候身边各种声音不是没有了，而是无视了，眼里只有目标。

所以，题主现在只是在一个敏感阶段，踏踏实实的一步一个脚印的学过来，提升的不仅仅是知识和职场的自由，更是人生的修为。学习权谋的唯一标准就是让自己过得越来越自由，越来越开心，而不是相反，如果让你越来越焦虑，越来越孤立，那绝对是走偏了！

不懂游戏规则就等着抑郁吧，每个阶层拼的不一样？

【困惑】我朋友在医院药房工作，药房里大多数是领导家属或者关系户，都已形成了一个利益集团（与医药代表等），朋友自己想融进圈子，但人家觉得他没关系没资源不愿带他玩，把他当成外人，时时刻刻像防贼一样，表面上对我朋友客客气气，一转身又指指点点、风言风语，搞的我朋友在药房里很难受。朋友想打破这种困局，不知该怎么办？而且，想调到其他部门，但由于专业限制，又调不走，只能在药房那个环境呆着，感觉很压抑。人家都不带他玩，背后还各种说他不合群不正常等等，给我朋友带来了很大的困扰，都有点抑郁症症状了。肯请老师指点，如何化解？

【解析】不管你承认不承认，这个社会是分阶层的，如果不懂相应的游戏规则或是用错了阶段，那么人生如果没有出局，就必然会坎坷不断：

1、底层拼的是能力和忠诚

无论是社会还是职场，只要是在底层，就意味着，什么资源都没有，如何在社会上生存，就必须用自己的能力和忠诚去立足，以为能力能够为组织带来利益，而忠诚能够为权力带来利益，只有这样才能够被留下，可以说不懂得这些，就基本上没有什么前途，只能拿点基本工资活着。

2、中层拼的是利益和圈子

而走到中层，手里握有一定的资源，但是这些资源都不足以让自己能够安身立命，这时候，大家就会交换彼此的资源，让自己越做越大，这就需要构建自己的圈子不断的用利益交往，来加深自己的圈子稳定程度，大家不再相信什么忠诚和能力，大家就只相信小圈子的信任和利益的联盟。

3、高层拼的是血缘和血腥

没错，高层要么是生出来的，要么是自己杀出来的，简单的就是要么血缘，要么血腥。当然，对于杀出来的，咱们不能做狭义的解释，一将功成万骨

枯，一个企业老板的崛起是很多人的破产堆积出来的。所以，高层的资源不是交换过来的，是拿过来的，不过是从谁手里拿过来，什么方式拿过来而已。

很明显，题主的朋友在药房是最底层，人家都已经形成了自己的小圈子和利益联盟，没有人愿意随便吸收一个底层进来分配自己的利益。如果想爬到中层的圈子，就必须拿出自己利益去交换。但是我给这个朋友解释后，他给我来了段奇葩的回复，他说“感谢老师指点！还想打扰老师一下：在没有利益的前提下，他如何改变人人都背后说他的困扰，他感觉药房其他人都在有意排挤他，现在都有点抑郁症。”我告诉他，“不想交换利益的情况下，就吃点抗抑郁的药吧。”看到了吗，这就是一毛不拔的底层，不懂中层的游戏规则，还想不出局，怎么可能。

任何时候不谈论职场政治，要有傻白甜的人设！

【困惑】仰慕您许久了，最近遇到一个问题，我有同事突然问我，咱们公司内部同事之间是不是有小帮派呢？这个问题我该如何处理呢？还有就是我们因为是事业单位，时间比较多，中午吃完饭几个人老发起邀请出去溜溜，说白了就是出去交流单位信息。我之前一般都参加，我以后是否尽量少参加呢？麻烦老师帮忙分析一下，非常感谢，学生感激不尽！

【解析】每个职场人，除了工作本身之外，都要面临职场政治这个问题。这个无法逃避，只能坦然面对，涉入的深了，让人认为圆滑世故，涉入的浅了，让周围人排除在外，这个必须有个度。题主就问出了职场的三个基本政治问题：

1、职场帮派问题

职场会因为各种爱好和利益而形成各种各样的圈子，从饭后出去溜溜这个细节，题主应该是女人。而男人有时会在一起经常抽烟，而形成一个圈子。

可以说，保持洁身自傲，可能还没有做出成绩，就先被身边的风言风语给淹没了。捕风捉影的为你传播很多八卦。所以，必须参加。

2、同事交往问题

很多人都会和题主一样有这样的顾虑，参加他们的圈子，自己该如何做呢？那就是多听少说。尽可能的不发表任何观点，只对那些传播者表示夸赞即可，时不时的为大家买买水，请吃个麻辣烫什么的，这样大家不会觉得你冷漠，又不会卷入他们太多，被他们抓住是非的把柄。所以，和他们交往做好服务工作，夸赞行为即可，管住自己的嘴，从行为上亲近。

3、个人人设问题

“同事突然问我，咱们公司内部同事之间是不是有小帮派呢？”这是个非常有陷阱的话，他采用了先发制人的方式，看看你是不是八卦，而且他还能够置身事外。我们在职场的初期，一定不能够表现出圆滑世故，要有傻白甜的人设，让别人知道你的单纯，从而不设防。这样才能够维护自己利益的时候，他们没有警觉，这时候是要反问他就行了：怎么才算是小帮派呢，我完全不懂，能教我嘛？

所以，经过上述的分析，我们要明白，职场的政治要熟悉，但是要有技巧的参与，这些同事之间的交往，主要的核心点就是不要让他们成为阻力，其余的我们的精力还是放在研究领导身上，和权力的关系这才是主要矛盾。明白了职场的主要矛盾和次要矛盾，就知道该如何做了。

如何的深刻的察言观色！

【困惑】老师，有时很多人会言不由衷，心口不一，或者截然相反，如何深入深刻的察言观色，洞悉他人的心意？

【解析】先讲一个我学中医的故事：看了很多医医书，尤其是号脉，这个技术觉得非常神秘，三根手指一搭，立即就能够对病情，说出个所以然来，

后来正式拜师之后，我问师父，如何才能提高自己把脉的水平，他说，把脉这是最末端的技术，因为中医讲究的是望、闻、问、切。切脉是最后的，其实通过他的气色，通过他本人的病情描述，以及针对性的询问，几乎上就能判断是怎么回事了，切脉很大层面就是走走过场。让你感觉是他诊脉查出来的，不是病人告诉他的，不然怎么显示专业能力呢，诊脉重要但是不是你想的那么重要。听过师父的话，我也释然了。后来，研究权谋，不少朋友问我如何提高察言观色的能力，其实这个和中医判断病情是一样的，因为察言观色是最末端的，前面还有三个技术：

1、收买间谍

君臣一日百战，职场的上下级关系，其实就是敌对关系，必须知己知彼，方能百战不殆，所以必须把所有的行为都建立在准确的情报之上。比如春节前，不少人给我留言，想给领导送礼，不知道送什么。权谋又不是算卦的，你作为下级都不知道，我远在千里之外能够知道？你最该问的不是我，而是领导身边的亲戚朋友，司机秘书。我都不认识啊，怎么问？对啊，那还不多找机会收买，用钱、用小恩小惠、用拍马屁、用感情，各种手段结识领导身边的人，来获取准确的情报？历史上哪个丞相不是权谋高人？但是都会和宫里的娘娘和太监搞好关系，获取情报啊。

2、搞大数据

如果，我是说如果，找不到间谍呢？这就要做个痛苦复杂的工作，那就是事无巨细的搜集关于领导的大数据，之前多次强调，对领导写 20 万字的研究调研报告，没有调查就没有发言权嘛。这个调查不设目标，而是事无巨细，方方面面，这样能找出规律。比如，和领导一起吃饭，每次他爱点什么菜，这一桌菜他动筷子吃得最多的是哪个。了解了这个，我们下次点菜的时候，就知道领导爱吃什么，能够投其所好。比如领导爱抽烟，爱抽什么烟，频率是多少，购买烟的渠道是什么？爱喝茶还是爱喝咖啡，什么茶，什么咖啡。他目前在关注什么，在看什么书？必须研究透，比他自己更了解他才行。

3、找人试探

我们既找不到间谍，又没有时间去建立大数据，我们又需要短时间突破，必须立即了解领导的看法，这该怎么做？那就采用火力侦查的方式，煽动别人直接去试探领导，得出结论之后，自己调整自己的策略。《资治通鉴》第18卷记载公孙弘这样一个故事：公孙弘曾经和公卿商定某一问题的处置意见，到了武帝面前，他却完全背弃了原来的约定，而迎合武帝的心意。汲黯当即在朝廷上批评公孙弘说：“齐人大多欺诈而不忠诚老实；他开始和我们一道商定此条建议，现在却全都背弃了，这是不忠！”武帝责问公孙弘，公孙弘谢罪说：“了解我的人，认为我忠；不了解我的人，认为我不忠。”武帝认为他说得对，武帝身边的亲信经常诋毁公孙弘，武帝对他却更加优待。

如果上述三大步骤都不能消除信息不对称，唯一的办法就是利用“同心理”，看看权力心思是什么，男人的心思是什么，这个阶段的心思是什么，平时的个人风格是什么，这些建立在主观上的，而且是很容易变的东西之上。但依靠这个察言观色并不准确，但是聊胜于无，这样不一定做得对，但是不会犯大的错误。所以，大家不要迷信察言观色，而是要踏踏实实的搞情报，没有准确的情报，就搞不定对手。不管这个对手是你的领导，还是你的女朋友。

好处没有，该怎么办？要努力构建和领导的私人关系！

【困惑】遇到困难事，繁琐事，棘手事，领导想到我，我要么做得好，平安度过，要么去顶锅。但是事后没有奖励，没有回报。有好处跟我没关系。时间长了，觉得领导安排给我的是垃圾任务。心有抵触。时间长了，觉得领导是贪功，推诿过错的人，不值得替领导解决工作上棘手的事，他找不

到人干的事，困难的事。问问，怎么区别，哪些事是值得干的，干的领导事后会感恩？而不是干完了，就完了。

【解析】这个求助，很经典，自己看似被领导重视，其实好处没有。这背后原理很深刻：

1、领导把你当夜壶

领导重用你不是因为他喜欢你，而是不得不用你，所以用的时候你还有点价值，过后就忘了，好处是不会给你的。你在他眼里就是个工具，用完就扔一边了，这就是我们常说的剥削。在他眼里，给你工资，这就是你分内的事情，你该做的，仅此而已。

2、不回报就不追随

职场就是个利益交换的场所，只有实打实的利益才是我们工作的目的，至于口惠而实不至的事情，我们为领导做一次，做两次，做出试探，如果没有回报，没有给相应的利益，这个时候，就不用太用心了，至于他能不能找到人干事，自己不要操心。不回报就找机会，偷懒做自己的事情。

3、良臣要择木而栖

题主最后说的，什么事情能干，什么事情能有回报。简单的说，如果你份内的事情，这个没有回报很正常，人家给你工资就是职责所在。做领导的私事，或是维护他权力的事情，这才能有回报，不过这不是重点，重点是要选对人，一个愿意对支持他工作的人感恩的领导，才是我们要追随的。想得到领导的重视，其实最为重要的是和领导构建非工作的感情信任关系，这样才能摆脱公事公办的印象，成为他私人圈子里的人，从而能够替他做更多私人的事情，这样两个人才能构建更加深刻的利益同盟，否则，干再多的事情，也只是职务所在，简单的职场工作关系而已。

为什么你看了那么多文章还是学不好权谋？

【困惑】说句实话，关注这么久，越来越迷惑。从上帝视角分析无数可能，但是你自己身在其中，能想到那么多？如果啥事都这样分析，根本寸步难行了。不知文主在生活工作中是否能做到这样极致分析？

【解析】昨天“权谋智慧”公众号，题主的这条留言，没想到大家关注度很高。这说明代表了大家的一种集体的困惑和情绪，这需要写一篇文章深度分析下：

1、看文章多了，为什么会困惑？

很多人看文章，都是站在自己的角度看文章，每个人的阅历和理解能力有限，你只能看到，你能看到的東西，举个简单的例子，如果你是厨师，你走过一条大街，你只会关注饭店有多少，都是做什么菜的。而不会去看看有多少服装店，有多少手机店。看权谋文章也是如此，你基本上，看不到你未知的东西，这就是背后的价值观。为什么权谋看文章是一个方面，培训是另一个方面，核心的就是，必须进行价值观改造，用古代的说法就是，修炼内功，没有内功，自然会走火入魔，越来越混乱。我们权谋网开展培训以来，2000多人接受洗礼，从未出现这种困惑的情况。

2、为什么要不同角度分析问题？

为什么要从不同的角度来分析问题，这就是科学研究的方法，那就是穷尽各种路径，知道一个事情所有的发展可能，选择最大概率的去做，这个基本上就能最大程度的保证成功，这就好比，我们去北京，就必须要知道从自己的出发点，有几条路，能够选择，最短的路是什么，我们能够使用的交通工具是什么，然后依靠自己的实际情况，去选择交通工具和路径。有些人，可以选择坐飞机，为什么还有人坐高铁呢？原因就是各自口袋里

的钱不同，而不是眼里只有大巴车才能到达目的地。权谋的目的不是去记忆一大堆的知识，而是训练思维，让自己拥有分析问题解决问题的能力。

3、身在其中要不要去想这么多？

不识庐山真面目，只缘身在此山中，每个人在现实中要不要都去想这么多，这个和三大原因有关，和自己的知识有关系、和自己的情报有关系和自己的资源有关系。首先说知识，一个人没有知识，有些专业的工作干不下来，各种管理难题没见过，就是坐下来想，也是瞎想。因为你没见过的东西，怎么去想？再者每个人都不是完全的情报状态，只能依靠见过的可能性进行推理，来弥补各种不足。只能把各种可能都找出来，然后不断的通过新出现的情报验证。最后就是和资源有关，自己想布局一个美人计，感觉不错，但是美人哪里来？她为什么要听你的？这都需要积累，而不是坐等。

4、啥事都分析会不会寸步难行？

所有进入我培训班的人，我都一再告诫大家，我们学习权谋是用来做大事情，不是为了单位一袋苹果的福利绞尽脑汁的，不是为了邻居家的恶狗，每天想着怎么打它的问题。每个人的精力都是有限的，一旦把自己的心思用在小事上，就自然没有精力做大事。而且整天在小事上，不断你的算计，就是再蠢的人，也会认为你是个斤斤计较的人，这样天天频繁操作的人，大家会都防着他，都被人提防了，还谈何机会。我们权谋研究讲究一击必杀，简单的例子就是刘备，只有树立了讲仁义的形象，最后一次，才能够坑到刘璋。所以，不是啥事都处处分析，我们权谋家只会，非危不战，非利不动。

5、我能不能在生活中极致分析？

具体到我个人，我在生活中从来不做这样的极致分析，生活是用来享受的，没有利益的地方，算来算去，浪费自己的精力？把自己的顶级智慧用在家长里短，吃饭穿衣上，这不是高射炮打蚊子？别说是权谋家，就是普通人，也不会这么浪费自己的智慧。但是在工作上那就不一样了，因为

职位的提升，权力的谋取，都不是一朝一夕的事情，而且，机会也不是天天都有的，这就必须保持敏锐度，不断的分析各种可能，为自己可能的争权夺利做好布局，必须分析到极致。这就是孙子兵法说的，兵者国之大事，诡道也，多算胜，少算不胜。大家拼的就是极致分析，你还想偷懒？

所以，题主的这个问题，看似简单，其实这背后就是价值观的混乱，知识上的匮乏，以及懒惰心理，导致了自己做不到，就质疑别人也做不到，庄子秋水篇就是写的这中现象“井蛙不可以语于海者，拘于虚也；夏虫不可以语于冰者，笃于时也；曲士不可以语于道者，束于教也。”所以，这不是非要在最后做广告，而是告诉大家，自己学到一个瓶颈之后，就需要报个班，找人突破，不然一直会迷茫下去。

给领导帮忙带特产，领导发红包收不收？

【困惑】老师，顶头上司让我给他带点村里的土特产，我拿给他了，他给我发微信红包，也就一二百块的东西，我收不收，该如何回复？

【解析】给领导帮忙，领导发的红包收不收，这个问题很常见，也很普遍，这个典型问题，主要的顾虑就是自己讨好领导都没机会，收了，多不好意思，我们分析下这个问题：

1、领导不愿意在小事上欠人情

除去底层那些占小便宜的小人物，几乎上都不会在小事情上欠人情，这样一来毁了自己的名誉，二来，数额太少，非常的划不来。所以，领导几乎不会在小事情上占便宜，欠人情，所以，领导发的红包，收下并不是大问题。红包是客气，还是真给，稳妥起见，还是看领导日常是不是爱占小便宜的人。

2、彼此的关系不是取决一件事

领导并不会因为你收了他几百元的红包，而心里不爽，这本身就是微不足道的事情，并不会破坏上下级的关系，两个人的关系，其实是个长期经营的事情，一两件不伤及领导权力、颜面、利益的情况下，并不会让领导怀恨在心，关键在于日常经营。收了红包，日后看态度，补救是可行的！

3、和领导关系要主动投其所好

其实走到这一步，领导给红包，就说明了一个问题，领导对你的客气，这本身就是一种不太正常的上下级关系，彼此不亲密，他随便指使你有心理障碍，而你不知道领导是不是爱占小便宜，这就是缺乏上下级关系的熟悉度。搞好上下级关系，不是被动带东西，其实早就该投其所好，打造亲密无间了。

所以，我们该如何回复呢，其实不难，“领导您太客气了，这就是个举手之劳，本来不该要钱的，但是怕你下次有事不找我帮忙了，我这次就恭敬不如从命了。”这句话，表明了自己的态度和心理，让领导不那么觉得你不懂事。切记，这不是大事，核心还是日后对领导的态度和关系经营！

职场斗争的失败者，只能夹着尾巴做人！

【困惑】老大，我有个案例，我前领导以前是单位的副总，但是在升职时被竞争对手在老板面前告黑状，后来这告状的成了总经理，他还在群众中间肆意抹黑我前领导。但是，我前领导因为要照顾年迈的老母亲，还不想换工作，但是大家从上到下排挤他，该怎么办？是不是别人的看法不理睬，有什么高招治下恶人或是趋炎附势的小人？

【解析】一个人权谋水平不高，升职失败，业务能力有限，无法立即转身离开，斗争失败后，场面必然会很尴尬，这个题主的职场情景非常典型，主要体现在三个方面：

1、职场的升职竞争是你死我活

在升迁的时候，被人家告了黑状，而且还被人家成功的截胡，这看起来是别人的阴暗无比，其实本质是对职场的资源竞争缺乏认知。一个人通过技术能够走向管理岗位，但没有权谋水平，不会走的更远。因为越往上走，资源越多，竞争越大，大家必然你死我活的斗争。在竞争早期，就必须提前分析谁是最强的对手，他有什么竞争优势，自己如何能够扳倒他。没有这种意识，基本上都会是失败者。公平竞争的永远都是形式，背后的套路才是核心，不懂权谋失败很正常。

2、胜利者必然会继续打击政敌

很多人都会有和题主一样的，这种想法，就是已经失败了，没有必要继续被抹黑吧，毕竟结果已经出来了。这种用道德角度来思考职场，显然是一种政治幼稚。因为别人通过手段上位，留着曾经的政敌在手下工作，必然如坐针毡，如果不能清除隐患，说不定就会死灰复燃，所以，胜利者都是必须继续打击，这样才能够斩草除根，一劳永逸。没有人愿意给失败者韬晦的机会，让他有可能二次崛起，因为这样的对手一旦翻身，会加倍报复。所以，胜利者必然继续打击失败者，直到逼他走。

3、打击失败者是群众政治正确

作为一个失败者，从上到下都排挤他，这是再正常不过了，因为，作为下面的员工，谁和失败者走得近，谁就是和现在的总经理作对，所以，大家必须和失败者划清界限，才能够向总经理表达忠心。替领导打击政敌和反对者，这就是政治正确。作为失败者，也没有必要感觉到世态炎凉，认为这都是趋炎附势的小人，大家都是同事，利益所在，谁给好处，听谁的。如果他们作为小人物，去结交失败的人，必然也会被视为总经理的反对者，而遭到同样的打击，他们没必要陪葬。

所以，失败了，走不了就夹着尾巴做人，不要寻思着报复了。等过去难关换个工作，趁着现在落寞的时候，多多的学点权谋，以免以后重蹈覆辙。结局有很多，有死局，有残局。而题主这个就是死局，面对死局认命就行了，做好反思，这才是重点，而不是无谓的报复。

如何看待职场中的“一朝天子一朝臣”？

【困惑】自己干的好好的，为什么换了领导，自己就不受待见，一朝天子一朝臣，真的是陋俗，老师你怎么看？

【解析】这是个经典的职场问题，很多人不理解，是站在自己的角度，业务的角度，但是领导却站在权力的角度、安全的角度、稳定的角度来看待这个问题的。

1、权力的角度

权力并不是位置，而是势力的代表。作为新的领导，必须有自己权力的支持者、追随者。而那些在原有位置上的人，属于既得利益者，新领导对他们没有恩，很难得到他们的忠心和认同。所以，新领导必须提拔失意派，这样才能把这些人打造成自己的利益联盟。接下来，才好控制和管理。

2、安全的角度

权力身上聚集着巨大的利益，而这些利益是每个人都想争取的。看着在位置上的领导风光无限，而实际上相当于坐在火山口，如果不把那些不真心认可自己的人换掉，很可能，在自己有困难、有错误或是不注意的时候，被人设绊子、搞难题、背后捅刀子，做领导的必须提前解决隐患。

3、稳定的角度

一个组织如何才能稳定，而不是一潭死水，就是要有适当的流动性，有些人上了位置之后，就很难下来。这对于下位的人而言，就没有了动力，没了希望，在组织内也就是混日子了。但是如果换了领导，失意派提拔上来，形成流动，这样那些没有被提拔的人会憋着劲聚集力量，等待机会。所以，一朝天子一朝臣，稳定了领导的权力基础和位置安全，也给僵化的组织带来更多的流动性。这样从组织角度和领导角度，都有好处。因此，

我们如果知道有这样的权力规律，就必须第一时间学会转换门厅，效忠新的领导，这样兴许还有新的机会。如果静观其变，基本没戏。

想努力改变自己，为什么没多久就迷茫了？

【困惑】老师，我想努力改变自己，给自己一个交代，但是为什么就迷茫了？您每天研究权谋是怎么坚持下去的？您迷茫过吗？求教！

【解析】其实这个情况很普遍，任何人做事情，坚持一段时间之后都会产生困惑，自我怀疑。忽然不知道为什么来到这里，未来要走向哪里？这么坚持下去有什么意义？其实主要是三个原因自己没有搞清楚：

1、总看不到回报

人生路，开始出发的时候，都会有个宏大的目标，但是任何一个宏大的目标都不可能短时间实现。走了很久总看不到回报，尝不到甜头，总是泪水和汗水，这时候就会怀疑这个目标到底能不能实现，还要多久实现，可能自己怎么努力都实现不了，不如索性不干，如果不干，之前的付出就白费了，所以，第一种迷茫就是对未来丧失了信心。其实有一个大致的方向即可，然后自己设置一个短时间的或是阶段性目标，实现之后给自己一个小小的奖励，让自己的内心感觉到，自己一直在接近目标，一步步的在实现的过程中。比如说，实现一个小目标之后给自己加个鸡腿。我给自己设置的目标就不大，坚持每天一篇文章，如果真的有事情，耽误了就第二天补上。完成每天的任务，就奖励自己刷刷抖音，听听音乐。如果一周都坚持下来了，就在周末找朋友喝一杯。不给自己太远的目标，就不会迷茫。

2、因为人的惰性

我们大多数都是普通人，都有自己的七情六欲，都会好逸恶劳，没有谁天生自律，不然也就不会有什么修行和外在的规矩了。因为趋利避害的人性，坚持一段时间之后，都会从生理和心理上自我松懈和倦怠。没有谁能完全

掌控自己的人性，所以这种人性中的弱点是第二种迷茫情况。如何克服我们生理心理这些人性上的惰性，消灭自己三分钟的热度？很多专家提供很多方案。不过大多都在想给自己设置最后期限啊，处罚啊，越是这样，越是让自己痛苦，越是痛苦，越是会让我们破罐破摔。其实，明白这是人性的一部分，就没有必要太过于对抗，有时好好休息一下，让自己没有负罪感，也不是坏事。要学会适当的放松，和自己妥协。我个人克服惰性的方法就是，养成习惯。到了这个时间点了，就要坐下来看书写文章。无论能不能写出来，或是看不看得进去，都坐下来，哪怕装装样子。

3、缺乏内在动力

有了自己阶段性的目标，有了能够装装样子的过程，接下来，就要解决第三种迷茫了，那就是自己动力问题了，可以说坚持一个目标，会消耗自己大量的能量。如果缺乏内心的动力，很快就走不动了，就像汽车没有油一样。不少女孩子说要找个有上进心、有责任感的男人做伴侣，就是说的这个意思，一个有内心动力不断追求美好生活的人。其实动力都不是来源于奖励都是来自于痛苦，源自伴侣的压力，源自父母的期待，源自自己的出人头地的愿望。这些虚无的道德、责任和希望的压力都不会成为持久的动力。真正的动力，在于自己的投资和环境。比如那些花钱报咱们的权谋班，花了钱，不学就亏了，自然就有动力有了。看看群里其他人都在学习，有这种学习的氛围和环境，自己会受到感染，而不断的前进。所以大家要找到那些愿意和你一起奋斗的人互相激励，一群人能走的更远。

所以，经过上述我们对产生迷茫的三大原因作出分析，并指出了相应的答案，大家自然就能够对号入座，只有搞清楚了真正的原因，才能让自己不再迷茫。

开会拍马屁的艺术——权谋不是小聪明，是综合计算的结果！

【困惑】老师，在网上看到一条职场经验，受到很多人追捧，但是总觉的有点问题，却说不上来，请指点“领导做报告，中途举手打断，说自己觉得这段太好了，没太听明白，请领导再说一下，自己记录一下。”

【解析】权谋不是小聪明，而是综合计算的结果。这个段子貌似合理，但这是意淫出的虚假职场，表面拍马屁很到位，其实这里面有三个问题。

首先，领导作报告，你直接打断，无论什么理由，这本身都是让领导讨厌的。任何人讲话，都很少照着稿件来念，都是自己按照主题随机演讲，忽然举手，一来会打断领导的思路，第二会延长既定的会议时间，最后有可能领导无法立即回忆刚说了什么，会很尴尬。

其次，你有权力？你让领导再说一遍，领导就给你再说一遍？究竟你是领导，还是他是领导。如果领导按你的意图再说一遍，他什么面子？如果不按照你说的，直接拒绝你，又打击了你的积极性，所以，这时候举手打断领导讲话，自以为是的侵犯了领导的权力，而且还让领导左右为难。

最后，你是什么职位和身份？你这么当众拍领导的马屁，这么赤裸裸，你想过你顶头上司的感受吗？你想过其他同事的感受吗？如果自己和讲话的领导之间还有领导层，那么拍马屁的举动就是越级，如果和讲话领导之间就是上下级，这个举动，就是得罪同事，当众树敌。

所以，这个看似聪明的职场段子，其实漏洞百出。我们开会的时候如何不动声色的拍领导马屁呢？开会不是觉得领导说的精彩了，让他再说一遍记录下来。而是一开始开会就该拿个会议记录本，领导在上面讲，自己就要在下面记录，对于领导讲的好的时候，一定要时不时的在记录的空档和领导目光对视，投射羡慕的崇拜的眼神，频频点头。如果领导自己讲话觉得精彩，提高嗓门并停顿的时候，要学会鼓掌。和古代看戏一样，何时鼓掌，

何时叫好，如何和领导互动，这是一门专门的艺术。权谋技巧不仅仅是只从自己出发的雕虫小技，而是要顾及场合、领导心理、同事竞争等诸多因素。

一个人优秀成长的过程就是被孤立的过程！

【困惑】 老大好，我在处室里，通过巴结领导，领导有些事情，愿意交给我去办。但是这就引起了其他同事的关注，她们开始有意无意的联合起来孤立我。我不知道如果巴结领导，发展壮大，被别人围剿，应该怎么做？我老感觉，处室里有一些人，暗地里老是引导大家把我当靶子，我老是大家集体打击的对象，这样的情况，应该怎么应对？请老大百忙之中给我一点指点和开示，谢谢老大。

【解析】 这种现象在职场非常常见，一个人变得优秀必然会鹤立鸡群，优秀的人和普通人的价值观和工作态度，差距会越来越大。其实不用担心被孤立，未来的你，需要的不是弱者的联合，而是强者的支持。被当成靶子？一万个鸡蛋也打不败一块石头！面对具体的现实，要做出三方面的调整：

1、心态上

木秀于林风必摧之，人都是这样，看到别人比自己优秀，有前途，自然在心理上嫉妒，语言上冷嘲热讽，行为上排斥孤立，这都是正常的，因为一个人越是优秀，越不需要朋友，他们哪有时间和一群底层谈感情，优秀的人需要的是合作伙伴，把精力都用在了自己的能力提升和资源拓展上。记住只有弱者才需要朋友，牛羊才需要群居。

2、权力上

巴结领导是一门艺术，要讲究策略，手段和形式都要研究。能私下巴结，就绝不公开。能够暗中讨好，就不明着献媚。为什么这么做呢，因为很多领导对权力规律不熟悉，受到学校教材影响，认为巴结讨好的都是小人，

内心会反感和排斥，所以，我们要明白领导，了无痕迹的迎合，在同事面前又要注意掩饰，把握好平衡，才能游刃有余。

3、手段上

权谋主要就是权力和谋略两大部分，服务好权力的同时，还必须在手段上能够解决这些针对自己的人。首先要区分哪些是跟风的，哪些是敌对的。其次，对于那些真正敌对的同事，要不断的收集他的错误、把柄和与其他人的矛盾。最后，要利用自己和权力关系亲近的机会，煽风点火，挑拨离间，让这些人穿小鞋吃苦头，要学会借势收拾这些不听话的人。

职场就是这样，大家都反抗强者，但是又不得不屈服。底层资源有限，天然的形成了人踩人的心理习惯，所以，只有不断的提升自身价值和权力的关系，才能快速的摆脱底层，只要自己拥有了权力，那些背后嫉妒、反对的声音就自然消失了。一个强者是不需要情感慰藉的，他需要的是资源合作，自己有压力，也是需要自己独自扛过去的。做好自己，真正强大了，所有关系就都顺了。



如何对付不听话的下属？

【困惑】老师，我刚做领导，有几个下属不听指挥，该如何处理不听话的下属？

【解析】对付那些不听话的下属，这可以说是做领导的第一关，只有过了这一关，才算是真正的领导。历史上很多管理专家都对这个问题研究过，把不听话的下属分成很多类，有才华类、有背景类、丧失前景类、无知无畏类等等，并设计了不同的方案，其实权谋家对付这类不听话的人，没有那么复杂。如果不能直接开除、降薪，这些硬性手段，只能有如下三种权术手段：

1、上策边缘化

为什么上策是边缘化呢，因为凡是能够成为刺头的，并不是一天两天了，而且自己刚上位，权力不集中，成绩没出来，关系不稳定，就贸然的对这类刺头开展斗争，这时候其实就选错了自己的战略方向，刚上位，首要任务是稳定自己的地位。对这些刺头，只要不是特别过分，直接无视即可。总有人上来投靠自己，先提拔失意派，或是投诚派，先让自己做起来再说，这是固权的根本。

2、中策挑矛盾

但是如果总有些刺头，非得跳出来找事，这时候，我们就不能够再忍着了，必须出手。但是做领导最忌讳自己下场做运动员，最佳的状态就是做裁判。只有挑动刺头员工和别人的矛盾，下属间有矛盾了，领导的作用就出来了。这叫做借刀杀人，给刺头树敌。比如安排工作的时候，让另一个人监督管理这个不听话下属。这个不听话的下属，自然也不会听这个人的监督，他们之间必然产生矛盾。

3、下策抓把柄

如果在职场这样的刺头，谁都不敢惹，能量大的很，怎么办？可以说诸葛亮就遇见了这样的难题，诸葛亮刚做军师，就遇见了强势且不听话的关羽，于是利用关羽人性的弱点，设计了华容道这个计谋，事前让关羽主动立下军令状不会放过曹操，从而接下来关羽违背了承诺，诸葛亮抓住了他的把柄，让他老实听话。任何人都有把柄，这个需要耐心的找，或是挖坑引诱他跳，总能抓住。

至于很多人说，那种穿小鞋啊，工作刁难啊，这个实属下下策。这是直接计划自己和刺头的矛盾，而且这种非理性的人，会做出什么举动很难说，我们做领导，尤其是新任领导，最佳策略就是先回避矛盾，或是挑动他与别人的矛盾，而不是自己跳下去和他打。切记。

一篇说透，让刚毕业的大学生不再迷茫！

【困惑】老师，我刚毕业感觉到了生活的残忍，扑面而来的是各种选择和压力，留在上学的城市？回到家乡？还是去北上广，考编制还是创业。去大公司还是去小公司？听从家里的安排还是追求自己的梦想，很迷茫？

【解析】每一年的毕业季，对于即将迈入社会的大学生来说，都是人生中最迷茫的阶段，一系列的选择都决定着未来的命运走向，很多人的家长不知道，自己不清楚，道听途说，被人忽悠，就贸然的做出决定，最终导致遗憾。是听从家里的安排还是追求梦想？梦想是个奢侈品，要扪心自问，你拿什么追求，就凭你一腔热血？下个月交不上房租，立即就得回老家！除非你父母为你打造好一切，先拿一大笔钱让你练手，这个另当别论。99%普通人，一个人走向社会，首先要面临的的就是如何独立的生存，一切的选择都应该从这个原点出发。

1、考编制还是去创业？

年轻人刚走向社会，除了的手里的文凭和过剩的精力之外，基本上没有任何资源。而且刚走向社会之后，首要解决的就是自己的房子，婚姻还有孩子，还有各种同学朋友要送礼。所以，一开始有一个稳定的工作，比什么都重要。能够考上编制，尽可能的去考编制。这样找女朋友结婚，这个有编制的身份，是能够获得丈母娘的好感的，而且自己能够快速的稳定下来，借助单位的优势来打造自己的关系网。如果自己有创业梦想，可以通过业余时间不断的积累资源，积累社会的经验，有个十年左右，就能够出来创业，大概率的提升创业成功率。而如果一开始就拿着家里的钱，自己没有什么社会经验，就贸然的创业，直接和社会上那些老江湖，大资本，直接比拼，人家可不会心慈手软，说不定就直接让人割了韭菜。创业的成功率很低，这时候别说实现梦想了，2年看不到希望，女朋友都跑了。

2、去大公司还是小公司？

去大公司还是小公司，这个貌似你可以选择一样？那些大公司，都是校园直聘的，即使不是校园招聘，大公司也是要求名校出身。大平台能进去，当然比什么都好，毕竟这样能让自己稳定下来，大公司有正规的各种待遇和晋升空间。尽管大公司的政治环境复杂，高手如云，但是混一口饭吃，还是难度不大的，如果再精通权谋，实现快速进阶也是不难实现的。但是大公司的机会比较少，80%的芸芸众生是要到不正规的中小公司的，这样的公司，人少，老板压榨厉害，主要看能力，为公司实现利润的能力，而且如果不是三年以上的公司，基本上，随时都有倒闭的可能，最好不要加入那些只会喊口号的初创公司，除非老板有既有的资源转化，不然，只能到市场上去拼刺刀的话，基本上，废了。这类初创公司，也不可能开得了高工资，大多都是忽悠年轻人，用看不见的理想、股份和头衔来留住人。

3、回家乡，还是去大城市？

回家乡还是去大城市？这个很多年轻人，在媒体上是接触不到真实的社会。不要认为小城市就会把大学生当成香饽饽，那是以前，现在哪里人才都过剩，没有关系介绍，基本上回来就只能自己开店，因为小地方可供选择的机会不多，进单位，没关系，基本上面试就下去了。如果你回到家乡自己有各种政商资源，还是尽可能的回来，人生做事，千万不要从零开始，一定要站在别人的肩膀上，其实现在互联网时代，在哪里都能赚到全国人的钱。而如果自己就是农村出来，除了没有交养老保险的父母，家里什么都没有，这样的话，还是去大城市吧，反正都是从零开始，不如找个资源、机会多的地方。不过还是建议回到自己的省会城市，离家里近，父母老了，有个特殊情况能及时赶回来。现在省会城市的房价还不是太高，还能够努力买得起房子，如果去北上广，大概率买不起房子，父母老了怎么办？所以，作为过来人，给这些学弟学妹们，说一句，先生存，后梦想。能去大公司，就别被初创公司忽悠了。以北上广现在的房价，可能年轻人要两代人，才能拼杀进去了。要考虑几个因素：自身的资源、父母的身体、以

及生存的成本、失败的风险。明白了这些，再听听家里人的意见，就基本上能够做出正确的选择了。

曾仕强老师为什么说“领导不会提拔守规矩的下属”？

【困惑】老师你好，前一段时间看了曾仕强老师的一段讲座，他说做领导的不会提拔守规矩的下属，没有说原因，只是简单解释，守规矩的下属不会变通，而不会变通的人无法做领导。查遍曾老师中国式管理的所有书籍，也没有找到如何才是变通，在哪里变通。这背后究竟是什么原因？请权谋网 Q 帝老师解惑。

【解析】曾仕强老师是中国式管理的创始人，所谓的中国式管理，其实内核就是权谋管理，只不过，公开传播，不能讲得太透，从权谋角度而言，守规矩的人的确只适合做底层，如果想提拔上来做中层，必须知道如下三点变通：

1、明白领导嘴上说的和心里想的不一致

自古以来中国人都是“满嘴的仁义道德，一肚子的男盗女娼”，嘴上说的和心里想的并不一致。尤其是领导，表面上都是高大上，其实内心对自己的利益非常的计较。比如，领导开会时候说，大家可以对组织和领导的工作可提出批评意见，畅所欲言。如果你真的守规矩，提出一大堆的批评意见，尽管领导会议上会表现出虚怀若谷，胸怀大度，但是会后不会太久，就会把这种人调离开。一个只懂原则，不懂领导内心，不会变通的人，不会被提拔上来，即使提拔上来，很快也会下去。

2、明白领导个人利益和组织利益不一致

组织的利益和领导个人的利益，很多时候并不一致。尤其是上级领导也是打工仔的时候，组织利益和领导个人利益冲突的时候就特别的多，特别的明显。比如领导安排下属做一点私事，但是如果员工守规矩，公事公办，

必须按原则办，这时候，领导嘴上不说，但是内心绝对会狠狠的记上一笔，这种公事公办的人，领导怎么可能会提拔？你遵守规矩维护组织的利益，你和领导对着干？领导怎么可能会提拔你？所以，对于那些守规矩的人，不会兼顾领导利益的人，不会被提拔。

3、明白中层管理的利益和底层并不一致

很多人在底层被提拔上来，自己没有及时的转变身份立即把自己的心态调整成管理层，而是依旧带着底层的心态和思维来展开工作，不认为自己是管理层的一部分，而是成了底层利益的代言人。处处拿着劳动法和领导层其他人意见冲突，比如说加班，坚持要求加班费，维护员工利益。其实这就是死板不知变通，高手都是在底层和中层做出协调和兼顾。而如果死板的执行法律条文，那么工作就无法开展。前一段华为的人力资源部胡玲就是维护底层三万多开发的工程师兄弟，而被迫辞职的。

组织关系就是如此，越是往上走，越是要善于处理上述的不一致，而这些不一致，很多时候，是需要变通和兼顾的，只维护组织利益，会让领导反感，只维护领导利益，很可能会走向犯罪，如何在各种错综复杂的利益和阶层间的平衡，这个不是坚持规则就能完成的，这需要变通和智慧，所以曾仕强老师说，守规矩的人只适合做底层，经过权谋网的分析，我们明白，只有在这三大关系的处理上，做好变通，才能够做好一个中层，才能够被提拔上来！

讨好领导，要自然而然，最忌讳刻意的硬来！

【困惑】老大，我们单位中午有一个固定的外卖，疫情期间，只给送到大门口，一开始大家都订，处长副处长会让处里一个非事业编帮她带回来，有时候也会叫我，我也做得比较积极。后来大家就都不订这个外卖了，只有两位处长坚持在订。有一段时间，不管我订不订这个外卖，我都去帮两

位处长取回来。我呢，中午实际上是不在单位休息的，给领导取饭肯定还要再回来一趟。这样，大家其实都看得到我的这个举动。今天，我给两位处长领饭送回来的时候，副处长就说，以后你没有订饭的话，不用单独再跑一趟了。我自己的感觉是，其实挺尴尬的，因为这种行为，大家都看在眼里，背后肯定会议论我溜须拍马、媚上之类的，而且，我感觉我这种媚上，也太明显了，没有做到咱们群里说的韬晦。但是，另一方面，我觉得这是给领导办私事，感觉应该对我是个好事。我不知道应该怎么看待这个问题好。还有就是，我不清楚领导的真实心思，是愿意有个领饭的，还是觉得私下里大家议论纷纷，觉得显得自己比较官僚，不喜欢我再去拿饭了。或者是觉得不想欠我这种可有可无的人情。老大，您能跟我说说吗？

【解析】我们讨好领导最怕的就是太刻意，会引发众人的不适感，和背后的指指点点，让领导有压力，让自己也背负巨大压力。讨好领导要懂得三点：

首先呢，和领导这种接触机会不需要太刻意，你隔三差五订餐吃，并不一定非得是每顿都不吃，专门去送，这样太刻意。讨好领导要自然而然，有机会利用机会，没有机会创造机会，最忌讳霸王硬上弓，为了讨好而讨好。其次，你太刻意做这些事，让领导会形成很大的压力，做这件事回报你还是不回报你，回报你这件事太小，不回报你又觉得你在付出。还有一个就是你说的，领导为了这件小事，搞的很官僚，让领导形象受损，也不是好事。

最后就是吃相要好，讨好的事不在于这种小事儿，方方面面。抓住主要矛盾，为领导服务尽可能的多，但是并不是要事无巨细，面面俱到，这个不仅仅是精力的问题，重要的还有舆论的问题，所以，要为领导最核心利益的地方努力。

最后，要指出的是，你对韬晦有错误的认知，韬晦，是在弱小的时候，不表现出自己能力和野心，避免过早的暴露，成为别人眼里的潜敌，被除掉。

韬晦不是不做任何工作，完全的不展现，作为弱者，如果什么都不表现，怎么能够脱颖而出。有强大的敌人，才需要韬晦。

搞技术的升职做管理该如何下手？

【困惑】老师，我是程序员，因为常看咱们的公众号，赢得了领导的信任，最近提拔成项目组长，但是自己从来没有管理过团队，自己搞的很累，看过几本管理的书，全然摸不到头绪，该如何做？

【解析】从面对程序到面对人，这的确是一个人的巨大转变，技术部门管理本身不难，分解任务，抓住进度，等等。这里面主要的是要做好三个转变：

1、从研究事物到琢磨人心

对于事物的研究通常都是确定的，而对人心的研究，就会短时间摸不到头脑，变量太多，伪装太甚，很多时候看到的都是假象。所以，这个就要不断的琢磨人，人的利益、恐惧、希望、能力以及他的弱点、把柄、性格、背景等因素下手。只有对人建立全面的大数据，才能够轻松驾驭。因为管理和打仗一样，知己知彼，方能百战百胜。

2、从完美主义到缺陷包容

搞技术是不允许犯错的，基本上技术人员都是性格上的完美主义，但是管理却不能这么做，因为没有完美的人，每个人都有自己不同的特点，这时候，我们就要允许别人犯错，对他们非主要的缺陷予以宽容。很多技术员提升的管理，看别人做工作不认真，直接就接替过去自己做了，这样搞的自己很累，员工倒是闲着，信不过下属，做管理也就解脱不了自己。

3、从称兄道弟到明确等级

很多人从小到大，大家跟别人相处的模式就是同学模式，到了公司就是同事模式，这些关系都是建立在个人好恶以及性格的平等的基础之上的。但

是成为管理之后，就要逐步的适应上下级的互动模式，如果依然和下属保持感情链接，这样一来很难树立起权威，没有权威，就无法有效的管理；二来，管理的时候掺杂感情，会丧失客观，所以，要学会调整身份。

当官很多时候是黑脸，毕竟，很多任务的分配和执行，不可能照顾到所有人的利益和情绪，很多没有当领导的人，都幻想着什么依靠威信，以理服人，这基本上会让自己搞的里外不是人，谁的利益都照顾不到，惹得怨声载道。最简单的做法就是谁听话，给谁好处。而不是谁不听话，表现出惹不起。不然，听话的没好处，而不听话的都清闲，这领导基本上废了。

关系经营是个长期工作，依靠两瓶茅台是解决不了问题的！

【困惑】老大，听了你的课程，懂得了想升迁是要跑关系的，我们公司下个月有个新项目，我想找领导活动下，看看能不能得到这个项目主管的问题，你看送两瓶茅台合适吗？

【解析】兄弟，两瓶茅台，先姑且不说能不能买的到的问题，就是有货，正品 5000 多元，你拿两瓶茅台就想换取项目主管？难免太过于幼稚，运作关系要明白三大关键点：

1、对价问题

项目主管这样的关键位置，有多少人争夺？这里面能够有多少的潜在利益？5000 元换一个位置，是不是对价合适？很多人会问，一个位置是长期利益，怎么算对价？对的，没法算，所以大家搞关系都是在平时，在平时顺从权力心思，加强彼此的感情信任，有了感情都好办。跑关系，若没有平时的感情关系，就必须支付巨大的对价。

2、能力问题

中国和西方不一样，西方是个人负责制度，而中国是连带关系制度，谁提拔重用的人，这背后就会被人天然的认为是一个派系的，如果提拔的人，

工作能力有限，或是不能够顺利的完成任务，不仅仅自身会被否认和追责，更重要的是，提拔他的领导，会被认为识人无术，领导能力这个问题，会被竞争对手拿来做人文章。所以，领导不仅看自己有没有好处，还要看这个下属，能不能胜任职位。

3、安全问题

你一个平时离领导十万八千里，除了工作一点其他的联系都没有，忽然间提着茅台酒就送过去，领导敢收？没有人不喜欢利益，但是都怕带刺的鱼钩。贸然收礼物，人家害怕你设局举报呢。尤其是平时没关系，这时候送过来，一看就是有明确的目的，此时收了，如果运作不成，会不会报复？如果运作成，会不会口风不严，到处散播？领导收礼物，没有一个信任的试探过程，基本不会收。

所以，权谋网一直都提倡对领导要有 20 万字的具体研究，然后投其所好，不断的培养信任关系，功夫在平时，这才是正道。而如果仅仅在升迁出现职位的时候，提两瓶酒过去，基本上会被拒之门外。更有甚者，还可能借此把你推出去，打成错误典型。其实职场的真相是，当机会出现时，其实早就内定了，外围知道信息时，基本上只是走个过场了。关系构建，功夫在平时！

工作越优秀，越得不到升职加薪原因何在，鞭打快牛该如何破解？

【困惑】老师，最近工作的心力交瘁，不知该如何摆脱这种困境。我的职位是部门主管，手上的项目要么是自己研发带头做起来的，要么就是老板直接派发的。最近一年里手上的项目很多，还是并行走的那种，每天加班加点完成。做都做不完了，老板还会时不时加项目工作给我做。有向老板反映说工作量太大，但老板说现在也只有你能做，别人又做不了(每次都是这句话。我是该高兴还是悲伤！)做两三个项目，我基本没什么问题。

但同时 5、6 个，我的小心脏就很奔溃了。工资也不高，太累了，感觉都干不动了。有时想辞职，又有些不甘心，也很舍不得。怎么办？

【解析】题主的求助，这是一个经典的“鞭打快牛”的管理学问题。什么是鞭打快牛？先看看这个寓言故事：一位农夫有一头水牛和一头黄牛。农夫拉着两头牛犁田，他先给黄牛套上犁枷，但黄牛任凭他怎么吆喝就是不走，折腾半天没犁了几路田。无奈之下，农夫换上水牛，水牛不用吆喝就主动拉着犁往前走，但农夫还是不断地鞭打水牛。水牛很是不解，就停下来问：“主人，我已经尽心尽力地帮你拉犁了，怎么还老是打我？”农夫说：“黄牛不拉，只有你拉，不打得你跑快些，什么时候才能犁完田？少废话，快走！”说罢又是一鞭。多次挨鞭子的水牛想：自己跑得越快，犁的田越多，被鞭打的机会就越多，而黄牛却在旁边悠哉游哉地吃草，真不公平！最终，它挣脱犁枷跑了。

破解鞭打快牛的现象，我们必须从本质上下手分析，才能够知道答案。

1、牛

如果你是牛，你就无法摆脱干活的命运。很多人和题主一样，每天的精力都在做事、做项目上，如何的提升自己的权力和收入反而不是很用心，对升迁很佛系，以为自己工作做好了，就会自动升职加薪，而实际上恰恰相反，自己一定被锁定在做事的层面，无法摆脱，而且工作越干越多。所以，破解自己身心俱疲的状态就要转变思路，不断的提升自己的位置，摆脱具体的事务。彻底摆脱牛的身份，这才行。

2、快

干得越快，干得越好，自然任务会越来越多，做老板的不会让你闲着，毕竟开的是工资，购买的是劳动时间。谁都想在单位时间内，让员工创造更多的利润。所以，接受工作的时候，要学会控制工作的节奏，把任务控制在让老板认为你时间已经占满，而实际你自己能够空出大把时间的状态。职场要学会表演，不要快，而要让领导觉得你的时间已经被占满。且工作越是优秀，老板越是不会让其他人替你做。

3、鞭打

为什么面对快牛，做老板的不是去激励，给与升职加薪，而是不断的鞭打呢？你工作这么好，你升职了，谁来接替你做这个工作，别人无法替代你啊，所以不能升职。加薪呢，更不行了，超出这个职位的工资太多，直接影响上司的心情，以及同事的心情，会搞乱公司薪酬制度。对于优秀的员工，还有更加阴暗的权力心思，给你权力，你又这么优秀，还有高工资的积累，你拉出去单干怎么办？只能敲打。

明白了产生问题的根本原因之后，我们就会明白，题主的问题所在了，具体的该怎么破解呢，只能以退为进，暂时请病假，让领导不得不把任务分解出去，由别人担任，这时候自己再回来，只做重要的事情。如果领导不分解，依然如此，就换个工作吧。有些领导就是周扒皮，天天搞半夜鸡叫，谁也没办法。但是还没有出现鞭打快牛的职场人，尽量要展示自己的管理能力，协调大家做事，给组织带来利益。因为领导知道，管理能力强，只有给更高的权力，才能带来更大的利益，所以会不断的升职。而如果只表现自己的个人工作能力，这就会被工作锁定，没人替代，只能原地不动。不然你走了谁干活？

初创企业的老板正确的挖人步骤！

【困惑】老大，您好，有个事情想请教下您，我现在在做创业做教育培训机构初期，想请一位亲戚来帮我，他之前做保险，在省里也小有名气，因为身体原因退休了好几年，现在想重新工作，我和周另外一家公司都邀请他。听说他纠结的好几天睡不着觉，昨天晚上我应该操之过急了，主动发消息去问他，被他告知觉得我这里不适合他。我反思我应该是犯了逼人二选一的错误，我在想现在正确的做法，是不是应该有事没事就去拜访他，

慢慢的让他参与进我这里的事物，时间久了他就愿意过来了。老大您看我这样的思路对吗？

【解析】二十一世纪最贵的就是人才，做企业，尤其是创业初期，那些带有资源的人才，可以说更加的求之不得，不是摆个招聘桌，或是几个电话能搞定的。给多的钱，初创企业拿不出，所以更多的是除了一定的待遇之外，还要让人才感到情感尊重和看到前景。作为初创老板，挖人通常而言，是三大步骤：

1、先要上门请教

那些带有资源和经验的人才，身上必然有我们要学的太多东西，如果直接让人家过来工作，人家不一定看的上小平台，或是不看好前景。这时候作为初创公司的老板，就要先提礼物上门，请教问题，让人才得到一定程度的尊重，这样能够在最初期建立一定的情感链接。

2、接着聘为顾问

和这种重量级人才建立起情感链接之后，就要试着让人才兼职做顾问，因为这种人才，不愿意屈尊在一家小公司打工，但是如果作为顾问，做个兼职，不用按时打卡上下班，进一步让人才，进行工作接触。所以，力邀人才做自己的顾问，能够让他们参与进来，看到利益和前景。

3、最后邀请加盟

在不断的工作中，有了尊重的情感链接，让他参与进来看到了发展和前途，这时候，再力邀他们加盟，成为高管或是副总。这样人才就能够顺利的接受邀请，参与公司的日常事务。这些重量级人才的加入会紧紧带来资源和经验，还有他们的名气和人脉，初创企业的事业必然兴起。

所以，我们作为创业初期的老板，一定要把挖人作为自己的工作重点，只有找到本地区的顶级人才，才能够很快的转化他们的资源站住脚。避免相应的错误，加速自身的成长。而如果作为老板们随随便便的在人才市场找几个人，必然盲人骑瞎马，夜半临深池，成功概率极低，非常的危险。

和实权领导关系不错，如何转化资源？

【困惑】老师，听了你的课，知道资源是第一位的，我现在一个远房的表亲是大企业的实权领导，我该如何利用这段关系？

【解析】走向社会之后，大家都会明白，能力不是第一位的，资源才是。拥有资源就能够转化为自己想要的东西。所以，围绕资源，开展行动，是权谋家的日常活动。但是我们转化资源的第一步，接近资源。明知道我们有关系在那里放着，却不知道如何下手，通常而言都是三种策略：

1、高级阶段，利益同盟

每个拥有资源的人，都不像我们想象的那样，冰清玉洁，不食人间烟火。基本上都是满口的仁义道德，一肚子的男盗女娼。不过，这些资源拥有者，身边围绕着大量的依附食利群体，外围的很难挤进来。挤不进来的人，基本上不会得到任何转化资源的机会。所以权谋家通常采用一切手段，来获取资源的信任，让他觉得，利益大，很安全，这样才能深度的合作。很多时候，这种深度合作的关系，都不是简单的短时间公关能够达到的。基本上都是一起成长起来的，互相知根知底的人。比如胡雪岩，并不是王有龄当上大官才认识的，而是在王有龄是普通人的时候，胡雪岩就提前投资经营关系了。

2、中级阶段，牵线搭桥

实权领导所拥有的权力和资源，很多时候，并不是一个职位所能定位的。这时候，我们就要深入研究，这个领导到底有多少权力能随意支配，有多少资源能够单独驾驭，有多少人脉能够轻松调动。明白了这些，我们作为资源依附者，就能够知道我们和实权关系能够合作到什么程度。这时候，我们因为无法在核心层，只能做些权力掮客的生意。替那些需要权力审批，资源倾斜和人脉疏通的人，提供帮助。让需要代跑关系的人，出费用。这

就是我们作为权力中介，牵线搭桥，从中获取差价，或是代办各种手续，获取利益。这种可以说社会上最常见，医院代为挂号的黄牛，就是这种关系的常态化。

3、初级阶段，狐假虎威

很多人的确认识领导，也有一定的关系，但是这些关系走动非常的弱，基本上也办不成什么事情，可能因为不够感情信任，可能因为没钱投资关系，也可能人品、能力不被资源拥有者认可，无论什么原因，实权领导并不为其所用，这样的人，在最早期的时候，通常采用狐假虎威的策略，对外宣传自己和领导关系多么的铁，走动多么的近。这样就能够骗取到一些个急病乱投医的需要运作关系的人。以前都是骗吃骗喝，现在也能够拿到不少的信息费。主动成为运作关系需要的人的间谍和跑腿的这类人，运作关系，基本上不能够影响权力利益，只能够赚取信息费，比如打扫卫生的阿姨汇报领导行踪的运作。

上述的高级、中级、初级其实就是关系的远近，高级的就是在核心区，中级的就是在周边区，初级的就是外围区，这里面衡量的标准就是权力信任的深度和广度。我们明白了这些，就能选择我们运作关系的手段了，作为题主，自己需要衡量自己和权力所在的阶段，然后做出相应的行动就行了。

“主人翁意识”和“不在其位不谋其政”冲突吗？

【困惑】老师，公司宣传主人翁意识，又在强调不在其位不谋其政，这个思想在管理中冲突吗？具体该怎么操作。

【解析】管理思想和手段从来都不是从一而终的，都是随着外部条件，内部的结构而不断变化的。管理界经常说的那句话，如果你是只锤子，眼里就会有钉子。所以，我们真正搞管理就是不用一种管理思想去套，而是要学会具体问题具体分析。

而主人公意识和不在其位不谋其政冲突吗？这个不是简单的冲突或是不冲突，不是简单黑白对错来衡量的。要分为三种情况：

1、组织阶段问题：创业阶段和守成阶段

一个组织在创业阶段，人少业务多，分工不明确，工作量不好衡量，每个人都要承担大量的工作，而且是谁有空，就直接顶上去，所以说，这个阶段没有位置不位置的问题，只能强调主人翁意识，来调动大家的能量。但是到了守成阶段，每个人都有自己固定的工作，就不能互相插手了，不然之后出现问题，权责不清，无法追责，不能行使有效的管理，只能强调，不在其位，不谋其政。

2、业务角色问题：个人职务和相关工作

每个人都有自己的个人职务，负责具体的某一块业务。通常而言，工作手册，只有岗位描述，因为谁也不能够细化所有具体的工作，这就需要强调主人翁意识，在自己的业务范围之内，拥有大量的自主权和自由裁量权，这些模糊的地方只有发挥主人翁意识才能做的好。而其余的相关工作，这时候就不能自由插手了，有问题，也要往上汇报，有共同上级处理解决，而不是自己随意插手，破坏规矩。

3、权力边界问题：个人权力和组织秩序

组织除了业务工作体系之外，主要还有权力指挥体系。一个人在自己的权力范围之内可以发挥自己的能动性，但是其他的事情，就不能插手，因为组织有自己的权力体系和组织伦理。超越自己的管辖范围，除了不能随意插手之外，也不能够随意发表自己的个人意见，更不能公开支持某人行为，这都是越权行为，所以必须强调不在其位不谋其政，不能够滥用权力，这是组织权力稳定的需要。

所以经过上述的分析，我们能够看出来，在自己的业务权力范围之内，以及组织临时需要，这就必须发挥主人翁意思，没有这样意识的人，在领导眼里是个冷漠的，没有积极性的员工。但是在业务之外，有可能担责，或是不顾别人的权力边界的情况下，就必须执行，不在其位不谋其政，不然，

在领导眼里，就是越权，不懂规矩的制造混乱的员工。所以，明确上述的三大观点就行了，如果真的记不住，那就记住一句简单的话，干活的时候，发挥主人翁意识，多干。行使权力的时候，保持不在其位不谋其政，少做。

送礼这个事，别人可以不要，但你不能不给！

【困惑】老大，请教您一个问题，一个同学找我办事，需要我们单位其他科室的领导签字，这个字不好签。办成后，他给我一千元，这个钱我没有要。现在很纠结以后遇到类似事件该如何处理。感谢老大，望老大不吝赐教。

【解析】这个表面看起来很简单的问题，其实并不简单，因为送礼是个大学问！

1、成人的世界，是建立在感情基础上的价值交换

为什么他能够找到你办成事，首先就是基于当年的同学之情，然后你乐意帮忙。如果没有这份情谊，任何人都懒得出手。但是如果只是基于通过感情，那么走不远。因为你这边也不是举手之劳，你找其他科室领导签字，用的也是感情。别人会继续让你透支这份感情吗？所以，以后你还会多次使用别人，单凭自己的感情是解决不了的，那就得出钱，你不让办事的人出，你自己掏腰包？成人的世界，是建立在感情之上的物质交换。没有物质交换，感情也不会稳定。

2、送礼这个事，别人可以不要，但你不能不给

很多小格局的人，认为事情办成了，送不送主动权就在自己手里了。看着别人客气，象征性质的推脱下，自己就顺坡下驴了，以为可以少花点钱，其实这是一种短视。礼物这事情，别人可以不要，但是你不能不给。如果接下来还会求到人家，你永远用感情去索取吗？这次人家帮你，下次人家看你不上路，还会帮助你吗？如果你以后不会求到人家，但是成年人的圈

子其实都不大，你确定其他场合不会有交集吗？除非，别人以后很快，还有用到你的地方，否则必须给。

3、给别人送礼，一定要给一个无法拒绝的理由

中国人因为面子问题，不好意思直接把感情利益化。当你送礼的时候，必然别人会拒绝，这时候就必须给人家一个无法拒绝的理由。“咱俩这么多年的关系，我知道你不会要，这也不是给你的，你拿去请别人吃饭吧，你这次不收，是为了帮我，我很感谢。但是，可能接下来，还会找别人办事，到时候可能就难办了，是同学的话，请人家吃饭的事一定要帮我？”这样的一套话术说出去，就没有人会拒绝。这样会维护了彼此的感情，也没有了利益交换的铜臭味。

基于题主的难题，其实很简单，这个人没给钱，就这么走了，说明不上路，以后找其他理由拒绝就行了，因为这类没有社交价值的人，社会能力也不会大到哪里去，以后也没有什么价值，所以，这类人逐步的冷淡下来就行了。人的时间精力有限，要用在那些有价值的人身上去。

权谋家都是坏人吗？其实恰恰相反！

【困惑】老师，学权谋，最终就是让自己变成一个坏人，可以这样理解吗？

【解析】你对权谋的理解，还处于看动画片阶段的幼儿园水平。恰恰相反，学习权谋不仅仅不会成为坏人，反而最终成为至真至善之人。这背后并不是道德的原因，而是深刻的利益算计的结果：

1、诚信

很多人为了自己的利益各种谎言，一时半会可以，这都是小聪明，但是最终纸包不住火。尤其是在互联网自媒体时代，自己伪造各种简历头衔，吹牛很容易就被人给挖出来，这就构成了诈骗，游走违法犯罪的边缘。要想真正的做成大事，就必须尽可能的减少污点。用真我来吸引人，会让自己

最放松，最自在。权谋家最喜欢的还是《富爸爸穷爸爸》作者的那句话，“我没有撒谎，但是我也没告诉你真相。”

2、谦虚

大家都有这种感觉，越是大人物，越是谦虚低调。因为他们都懂得，不知道哪块云彩会下雨，搞不好一个鄙夷的眼神，可能就触动了一个人的玻璃心，这种小人命不值钱，非要在你落单的时候来个鱼死网破，岂不是，阴沟里翻船？所以处处都要表现出谦虚低调，只有这样做，才能够少树敌，减少人生事业上可能出现的阻力。即使真的想搞谁，也要表面谦虚，让他不知道谁下的手，找不到报复的目标。

3、善良

权谋家都是大奸大诈之徒？其实这是最大的误解。权谋家讲究“非利勿动，非危不战”，意思就是说，没利益的时候不妄动，不到危险的时候不挑明对着干。有了这个原则，自然就不会到处使用权谋，去炫技。国之利器，岂可轻示与人？既然不常用权谋，自然处处就会表现出自己的善良。不过这种善良并不是做什么烂好人，没事扶个老人，这是蠢，不是善！善是让自己无损失的前提下，让别人过得好！

经过上述的分析，其实我们就能够看到，这里面有老子说的“大智若愚”的影子。底层的行为和高层的行为可能是同样的做法，但是这两个层次，完全使用的不是一个计算公式。底层是逻辑混乱，依靠道德压力去指导自己的行为，而高层是深刻的利益算计，依靠对规律的把握，最终去指导行为。所以尽管都是表现出诚信、谦虚和善良，但是目的和手法却大不相同！

人人都学习权谋，是不是就没用了？权术不是简单的一招半式！

【困惑】老师，现在处处都有职场权谋的文章，以后泛滥了，都会的话，是不是就没有用了？

【解析】随着权谋的越来越普及，知道的越来越多，很多朋友都有这个担心，其实大可不用担心。因为权谋这门学问极具价值观属性，很多底层的人，看到之后只会骂，而且自学的话容易断章取义，倒果为因，还容易走偏。权谋其实和兵法一样，大家都学习孙子兵法，为什么战场上，还有胜败呢？因为权谋本身不是，有用没用的问题，而是怎么用的问题：

1、信息对称

所有的谋略，情报都是第一位的，没有情报，权谋家就是聋子，是瞎子。所有的权谋无不观察、积累、收买、刺探等各种手腕，全面掌控对手的信息，拥有正确的信息，才能做出准确的判断。如果情报错误，一切胜利都无缘谈起，在足够矛盾纷乱信息中找到核心是权术能力。

2、阶段分析

任何事务的发展，都有自己的规律，都有自己的发生、发展的战略节点。对于这个战略节点的判断，就是阶段的分析，是该团结的阶段，还是该斗争的阶段，是该逆取的阶段，还是顺守的阶段，是该对内严格管理的阶段，还是一致对外的阶段？判断不清楚阶段，就拿不出准确的手段。

3、强弱判断

很多人会想，谁强谁弱还不清楚吗？其实，如果体量相差悬殊的时候，差不多都能判断，绝对实力下，也用不到什么权谋，不过尽管如此，历史上以少胜多的事情，还时常发生。尤其是势力均衡时，这就需要不仅仅是整体的实力，而是局部战场的整体形势变化的精准把握。

4、资源调动

巧妇难为无米之炊，任凭你厨艺再高，没有食材和工具，照样什么也做不出来。即使你懂的谋略权谋再多，再到位，没有资源，其实都无济于事。历史上那么多的谋士都没有独立创业，缺的不是智慧，而是可以调度的资源，即使都懂权谋，大家还要细细的拼资源，拼消耗。

5、执行落地

每个好的计谋，最终是要落地的。而执行团队的执行意志和效率非常的重要，愚者千虑，必有一得。只要肯用心去想，都能得到好主意，但是不是想出来，就立即有结果了，还是需要有人执行的，执行的过程中，这个执行落地的，可能人才等各种原因变得走样，而导致南辕北辙。

所以，基于上述的五点原因，我们能看出来，即使人人都学习权谋，也不会没用，因为通过权谋对这些外在的东西依赖度特别高，而不是懂几条简单的技巧，就能立即成功的，所以，别人都学了，自己恰恰更要好好学，不然，彼此之间差距就是非常巨大，更加难以取胜。

下属给领导送礼，领导不会反感吗，不会向上举报吗？

【困惑】下属给领导送礼，领导不会反感吗，不会向上举报吗？

【解析】很多没有跑过关系的都会有这个担心，尤其是看了电视看到各种失败被打击的案例，更是不敢出手。这说明国家的警示已经起倒了作用，这都是好公民！但是，我们从权谋角度来看，就不是这个样子了：

一、领导对下属送礼的态度有三种

1、深恶痛绝

尽管社会风气如此，“千里去做官，只为吃喝穿。”但是总有一些人，不在乎物质，宁愿清贫，不买车买房，不为孩子考虑，也要保持理想主义；还有一些人，性格懦弱，胆子很小，有贼心没贼胆，不敢伸手，瞻前顾后；当然还有一些人，背景雄厚，不缺钱，自然看不上。

2、若即若离

不过社会上，大多数还是这类，若即若离的人，因为大部分都是普通人，都缺钱，有权力在手，谁不想改善自己的生活，但是大家都怕不安全的钱。因为这类的钱，自己拿在手里烫手，吃下去可能消化不了。所以大家对于陌生人送钱，基本上都是拒之门外的，都是通过熟人。

3、来者不拒

还有极小的一部分人，快退休了，或是预感出事了，或是自己要调走了，还是要跑路了，就会出现非常短期的敛财行为，所有的人送礼都来者不拒，什么承诺反正也兑现不了，反而大包大揽，对于这样的人，一定要警觉，因为接下来很快就会出事，送礼的人还会被牵连。

二、下属该如何送礼不被上级算计

1、深度研究

到底领导对送礼是个什么样的态度呢，这就需要我们对目标深度研究，写出二十万字的调查报告。只有对领导深度的研究了，才能够投其所好，才能够准确把握时机，而如果不了解领导的风格，而盲目的送礼，只会适得其反。狗不吃鱼，你不能硬着往嘴里塞。

2、小额试探

到底领导是猫要吃鱼，还是狗要啃骨头，还是羊要吃草，这就需要先做出小额的试探。小额的试探，一来是基于感情，不会让领导有压力，数额小，不会有问题，看收不收，看彼此之间的信任度，所以，什么事情，都是从小恩小惠开始的，送礼，上去就整大的，谁知道你是不是陷阱？

3、重金交易

很多时候，和领导关系好，觉得送礼没有必要，还会有一种错觉，领导什么都有，不需要自己的东西。自己送他也不一定看的上，这绝对是个错误的观念。你送真茅台看他扔不扔？任何的感情只是个上车的机会，至于能不能达成目标，还要买票的。不懂这个，人家即使帮你一下，也没下次。

三、什么情况下领导才会向上举报

1、除掉目标

有些人平时不烧香，临时抱佛脚。有事情了，直接拿一大笔钱，想让领导摆平，领导才不会被这样的烂人而牵连，直接拿出去向上举报。或是把目标给清理了，给自己人腾地方。还有就是，领导日常就非常讨厌这个人，这人自己不知道，领导正好趁着机会直接落井下石。

2、展示清廉

很多人还很年轻，刚当领导，需要政绩，做不出成绩，这时候正好这个没背景，没关系的人，拿来当成自己的垫脚石；还有一种情况，就是很快就要调走，在这里就是镀金来的，没准备在这里长时间待着，自然要展示自己的清廉，树立起良好的政治形象。

3、初入茅庐

领导不收礼也不会往上举报，只会婉拒，因为撕破脸，不一定能拿下送礼人，反而后期会成为死敌，领导天天盯着，早晚会被报复。但是很多初任领导的人，不懂啊，不懂一点人情世故，这时候往往就会照本宣科，刚硬处理，最终导致了，与人撕破脸，让人很讨厌，自己没利益。

所以，经过上述的分析，我们能够看出来，送礼会不会被举报，这个事情要具体情况具体分析，送礼其实就是一场战争，只有知己知彼，才能百战不殆。

在老同学手下打工，该如何调整关系？

【困惑】老大我刚报了你的vip班，因为疫情失业，接受老同学的邀请加入他的公司，但是总感觉彼此的关系，不像以前那样顺畅了，初学权谋，知道要调整自己，但是不知道如何下手，希望老大解惑！

【解析】这个问题很经典，同学关系变化成职场关系，这之间必然有个彼此适应的过程。主要是要做到下面三点调整：

1、身份调整：从平等地位，到上下分明

之前的朋友关系或是同学关系，这都是平等的关系，大家不需要顾及身份的问题，但是到了职场，老同学成了上级，这就必须在内心里认可这段上下级关系，而不要内心觉得不舒服，觉得怎么老同学这样，成了领导就翻脸不认人了。其实这不是领导同学的错，而是你自己没有认清楚的身份和位阶。只有知道自己的应有的位置，也就没有那么多的怨气，从而能够迎合权力。

2、关系调整：从感情基础，到利益同盟

共同的学习，长时间的相处，同学之间打下了深厚的感情基础。但是一旦处于职场环境，这个基础就变了，变成了共同的利益。只有利益一致才能够有更紧密的关系。而如果依仗着彼此的感情，不断的做出有损于利益的事情，很快这个同学关系也就走到了尽头。所以，要立即调整自己和这个老同学的关系，大家不再是感情为基础了，而是利益。必须维护利益，而不是感情。

3、语言调整：从无所不谈，到有所顾忌

因为彼此之间知根知底，很多陈年往事，都会在不经意间提起，如果是辉煌的事情尚可，但是很多时候自觉不自觉的，会提起老同学的青葱岁月，之后会成为职场的八卦，还有人故意吹嘘知道老同学的隐私，来展示和老同学的亲密，这恰恰就犯了忌讳。所以说，同学之间的那些玩笑，以后都不能开了，要学会有选择的说话，而不是口无遮拦，到处散播领导隐私。经过上述的分析，我们如果能够照着做，就能够快速的适应新的职场。其实这不仅仅是在老同学之间，去亲戚那里打工，也是要按照这样的套路，只有这样，才能够更加亲密，而不是逐步的互相埋怨，直到互相撕逼！

身边为什么觉得很多人侃侃而谈，很有学问，却过得不如意？

【困惑】老师，我身边也有很多人，侃侃而谈，觉得什么都懂，但为什么人生过得不如意呢？是不是不是怀才不遇？

【解析】很多人有这个误区，学生时代留下的遗毒，就是认为成绩好的人，就是成功者。知识多的人，就该拥有一切。其实社会上完全是另外一种规则，最大的区别就是，学校是围绕成绩展开的，社会是围绕着资源展开的，所以很多人侃侃而谈，知识丰富，但是远离资源，自然不会成为人上人。这些什么都懂的人不成功，基本上三个原因导致的：

1、知识专业程度

聊个天，觉得上知天文，下知地理，其实越是知识丰富的恰恰都大多是浅尝辄止，都是浮于表面，这类都是闲谈而已。真正的在社会上能够转化成财富的知识都是极度的专业和专注。在某个领域成为顶级专家，才能从而走向成功。什么都懂得的人，只适合聊天，不适合把知识作为资源深度控制。

2、人际关系能力

不少的社会高层，名人，都说，做事先做人。其实就是这个意思，具有专业能力的人很多，但是组织更看重人际关系，只有善于协调各种关系，才能够有发挥自己能力的机会和平台。不少人懂得很多知识，但是却不善于处理人际关系，让别人觉得轻浮，自然不会给他太多的机会。

3、人生际遇把握

尽管人的机遇是不均等的，但是更有一句话说的好，机遇是给有准备的人的。这个在权谋意义上来说，就是做好日常工作，打造和领导的关系，进入领导的视野，磨练自己的技术，除掉潜敌。机会出现时，领导能够想到你，你又能完成任务，又没有和你抢，这才叫做把握机会。

但是日常看似知识丰富的人，如果不能成为某个领域的专家，不懂得如何处理人际关系，不懂得如何抓住机遇，这样的人，怎么能成功呢？所以不是他们怀才不遇，而是他们没有摸到真正的社会规律。熟悉社会规律，具备上述的条件，才能够不断的走向成功。

为什么拥有资源者不是强者恒强？

【困惑】啥都要资源那就该强者恒强，刘邦是个农民，跟秦朝怎么比？要啥没啥照样打下天下。关键是眼光，没有萧何和张良刘邦进不了关中，没有韩信刘邦老死蜀地。可能发掘人才才是本事，比如生意你代理个小品牌，可能 10 年后身家过亿，也可能破产。

【解析】上面这段话，权谋网一个叫做“贝壳”的网友在后台留言，这样思维混乱的人，不只是他一个，极具代表性，所以专门撰写文章回复，并非针对他个人，而是针对这样的认知，深入分析：

1、啥都要资源那就该强者恒强

强者需要资源，但是拥有资源并不代表强者。这种把资源等同于强者，这本身就是片面思维。强者不仅仅需要资源，还需要驾驭资源的能力，还要把握资源发展的机会。而且强者恒强这段话没错，绵羊在老虎面前永远都是一道菜。没有资源，想做任何事情都会是无源之水。创业最难的就是第一桶金，原因就是有了资源，后续的所有智慧，才有了运作的对象和空间。一分钱难倒英雄汉的事情不少，生活上，巧妇难为无米之炊的事情，太多了。任你才华横溢，没车没房，女朋友就和你毫无关系。

2、刘邦是个农民，跟秦朝怎么比？要啥没啥照样打下天下。

别说读读史记原典了，但凡看看影视剧，都不会说出这样的话。刘邦不是农民，是亭长，从小和卢绾是同学，别说秦朝，就是解放前，别说读书了，认字的都没几个。刘邦做过张耳的门客，是沛县首富吕太公的女婿，和县

里的二把手萧何是铁哥们。一出山，就一大堆类似樊哙、灌婴这样的江湖兄弟跟随。有了人员资金和社会关系这些基本盘之后，张良陈平酈食其等一大堆能人志士陆续加入。怎么到你嘴里成了要啥没啥？再一个秦朝的灭亡是一波波的人不断抗争的结果，陈胜吴广，项梁的前仆后继的牺牲，以及六国原有贵族的整体反叛，外加秦二世不懂权谋被赵高算计，内斗混乱的整体结果？

3、关键是眼光，没有俚生和张良刘邦进不了关中，没有韩信刘邦老死蜀地。

眼光是需要，但是没有资源更是不行。刘邦是进入关中了，进入之后呢？不占领秦宫，自己屯兵霸上，而不是直接称帝，是因为没有眼光吗？鸿门宴的逃跑恐怕也不是眼光的问题吧，这是自己的实力不足，兵力不够，战斗力不强。说白了，有张良的智慧足够了，但是没有战斗力，依然只能是逃跑的命。没有韩信刘邦老死蜀地？对历史一知半解，真的是害死人。刘邦不是蜀王，是汉王，管理巴、蜀和汉中三个地方。建都南郑，南郑在今日陕西。刘邦从来都没有去过蜀地，利用韩信，出的也不是蜀地四川，而是现在的陕西凤县。之所以能够出去陈仓，就是项羽分封的，章邯、司马欣、董翳这三个人丧失了秦地的民心，而基本上没有还手之力。还有就是东方齐国田荣自立为王对项羽的牵制，才使得刘邦走出了汉中，占有了秦国的故地。这背后并不是所谓的仅仅是眼光，还有实力和外部条件综合形成的。

4、可能发掘人才才是本事，比如生意你代理个小品牌，可能10年后身家过亿，也可能破产。

题主可能没有创过业，对很多创业的故事，道听途说，经济发展的历史上，从来都没有做一个小品牌的代理做到十亿身价，而且是十年时间。十亿身价，还会自己去做代理？自己开发产品，不断迭代都不一定能够做到十亿身价，就别说什么代理了，如果有这么好的产品，代理费，也不是小数目。这基本就不是普通没有资源的人，能够下手的，麦当劳创始人说，我们做

的不是汉堡包而是房地产。人家占有了最好的地段，这最好的地段，背后的投资是多大的一笔钱，知道吗？中国现在稍微有点脑子的就知道，豪华地段的房租了，就别提什么高额的代理费了。而且只有初创企业，手里没有什么资源的，采取发觉什么人才，还把这个当成本事，而真正的五百强企业，大公司，都是有专门的 HR 部门，顶级人才都是有猎头公司直接挖人。直接高薪吸纳最顶尖的人才，还有空去发觉人才？这个成本有多高？经过上述的分析，我们能够看出来，只有资源，没有权谋的人，就是一头待宰的肥猪。没有资源，只有权谋的人，也只能留着口水，临渊羡鱼。读历史，就怕一知半解，还认为无所不知，再说了，酈食其依靠的不仅仅是自己的智慧，恰恰是帮助刘邦拿到了最大的资源，攻克了当时最大的粮食基地，敖仓。而张良帮助进入关中，是判断出守将是商人的儿子，拿出重金才行贿过关。没有刘邦拿出的重金，任凭你智慧再高明，也不会有什么结果。所以，强者必然恒强。之所以强者变弱，就是因为丧失了对资源的控制力。这才是衰败的关键，秦二世，被架空，秦朝贵族被清理，这才是秦朝失控的崩盘的主要原因！

看不惯职场上的尔虞我诈怎么办？

【困惑】老师，我看不惯职场上那些拍马屁，打小报告，阿谀逢迎，嫉贤妒能，尔虞我诈的这些现象怎么办？现在又和领导闹翻，已经换了多家公司，是不是还要辞职，迷茫了。

【解析】没事，你还年轻，继续辞职，等你到了 30 岁，同龄人都升职加薪了，你还在底层跳来跳去，到那时候，你就会明白，社会不会主动适应你，而是要你来适应社会的。别认为我说话难听，你所谓的坚持和抗争，对这个社会毫无意义。不会游泳，换个泳池，你还是不会！因为你要考虑下面三点：

1、这种状况，有没有改变的可能性？

天下乌鸦一般黑，这种现象，尤其是中小型公司，非常的普遍。不要被自己所看到的什么媒体宣传的公司所迷惑，什么谷歌的随意上下班，可以和领导争执啊；什么华为，干好自己工作，就有很高的年薪啊；什么阿里巴巴，都用江湖名号称兄道弟啊；其实啊，你如果没有去美国的能力，没有去大公司的学历，就一个普通人，就别做梦了，“生来就是为了改变世界”，喊这个口号的除了乔布斯，你没资格。你就是普通人，就要知道自己能选的就是这样的普通公司，就要适应普通公司的各种毛病和规则。

2、如果不能改变，有没有适应可能？

你的起点不高，没有足够和公司谈判的能力，自身能力资源有限的情况下，到哪里，都不会有人真正的看得起，别太把自己当回事，真有本事拿个诺贝尔奖，那才叫有能力，全球的学术机构，都会惯着你的臭脾气。很遗憾的是，你需要这份工作，你这样的人，人才市场上大把都是。公司随时都能够找到和你一样的人。所以，当你无法让别人适应你的时候，你只能适应别人。而且，这些东西并不是你想象的那么不堪，这就是一套社会的游戏规则，想在社会混的好，就得参与到这个游戏中来。

3、关键要搞明白，自己来公司干啥！

其实最最关键的是，你要搞明白你来公司是干啥的？你是来实现理想的？你还是来这里批判社会的？还是保持心情愉快的？搞明白，都不是，你是来搞钱的。通过自己的专业知识，自己的人际关系的能力，通过自己的规则熟悉，来为自己争取更多财富的。所以，自己的感受不重要，自己的心情不重要，周围的环境不重用，重要的是，你能不能利用公司的平台、资源、关系、规则、环境，来实现自己的财富增值，如果能，那就好好的走下去，其他的都不重要。能搞到钱，才是重点。

所以，作为年轻人，容易丧失自己的目标，不知道自己去公司干啥去的，一个不开心就要跳槽，就要走人，人生毫无积累，逐步的，女朋友要你买房，父母让你出看病钱，孩子上学要交学费，这些没钱带来的烦恼，会远

远的大于你在职场的委屈。记住，职场不是德云社，没人为你的快乐负责！

不爱喝酒怎么混职场？

【困惑】q 帝，最近新闻看到一篇新员工不喝领导敬酒被打耳光，事后那个领导被上级处分并且罚款了，现实中有些人就是不爱喝酒，这种事您怎么看？

【解析】不仅仅很多人不爱喝酒，其实更多人，还不爱上班呢？还不愿意租房子呢？哪有怎么样？无论是生活还是生存，在这个社会上想过的好，过的舒服，没人管你爱不爱做，而是你要不要做，该不该做。因为，没有人能随随便便成功，每个成功的背后并不是风光，而是肮脏。

你要好好想一想，喝酒和职场前途哪个重要。如果你觉得宁愿辞职，也要坚持不喝酒，只能敬你是一条汉子。你愿为自己的一己之私，不愿意肩负整个家庭的责任。家里的房贷，孩子的奶粉，父母的生活，都不及你不爱喝酒，这一个，个人喜好。

但是我们如果真的心里有理想，身上有责任，想让自己爱的和爱自己的人，过上好的生活，那就必须忍辱负重，强颜欢笑，为了快速的获得领导的好感和信任，必须不断的调整自己，适应环境，只有这样，才能快速的积累，摆脱底层，当你自己成了领导了，你爱喝就喝，不喝，就不喝。那是你的权力，你有资格享受一切。而所享受的一切，都是曾经的痛苦换来的。哪个人的成功不是以损害自己的健康为代价的，长期的焦虑，饮食的不规律，到处的奔波，哪个比喝酒轻松？

其实职场喝酒，尤其是上级，让下级喝酒，这背后所考验的并不是酒量，而是顺从。会不会喝酒，并不是重要的事情，重要的是听话。如果你日常都做的很听话，很顺从，还需要通过酒桌来测试吗？之所以采用酒桌这种

形式，其实就是对新人的一个考察而已，领导没有足够的时间去观察下属，只能在细节上，来以小见大。所以，所谓的酒局，其实就是考试。不会喝酒，可以做好服务，端茶倒水，总会吧。

咱们回到这个新闻，作为下属，捅出来，不喝酒，挨耳光，应该是他自己隐瞒了东西，没有领导会脾气差到这种程度，应该是不喝酒，而且当众挑衅领导权威，领导无法下台，在酒精的刺激下，失去了涵养，出手打了他，随后便被捅了出来，这种领导，其实没有必要这样对待新人，大多数职场领导，都会直接略过这种人，接下来打入冷宫即可。但凡直接和下属冲突，就是自身权谋修为不够。

作为职场新人，在私下聚会的场合把场面弄得如此尴尬，而且自身还被挨打，挨打之后气愤不过，再捅出来，这只能说明自身社交无能，职场圆融不够，其实金融圈比较窄，尽管打码，这个银行圈的头条新闻，在自媒体这么发达的情况下，谁人不知？以后哪个领导会喊这样的下属喝酒？被整体聚会的圈子排斥，谁还会帮他，提拔他？这背后不是他不会喝酒，而是办事缺乏圆滑，性格太直不适合提拔。

所以啊，大家不能只看到自己会不会喝酒，要看到领导的用意，看的是你的服从度，如果自己不会喝酒，那就日常跪舔服从，酒桌做好服务工作。而那些处理不好喝酒不喝酒事情，搞的局面一度失控的年轻人，组织不会重用这样的人，不是因为你不会喝酒，而是看你不会变通和圆滑，一根筋而且不听话的人，上级领导不敢提拔，这样的人意识特别独立，自认为对的事情和领导干起来，怎么办？这才是喝酒不喝酒的真相。明白这背后的职场原理，就知道了如何应对，不喝酒，就做好服务！

该如何提高整合资源的能力？其实，权谋家讲究的是资源转化！

【困惑】老大，我跟随你学了权谋之后，对资源有了新的认知，我日常对接很多部门，该如何的有效整合自己身边的资源？请指点！

【解析】资源，一直都是权谋的核心话题，今天详细分析下：

一、资源整合

首先，有效资源是个问题。

所谓人脉，所谓资源，不是你拿几张名片，混个脸熟就是你的资源你的关系了。举一个极端点的例子，你是一个送外卖的，给很多公司的领导送过餐，都彼此熟悉而且还有私人电话。但这些领导干部并不是快递员的资源，一个快递员也无法去整合相应的资源。一个房地产的开发员，对接城管、城建、电力等诸多部门，很多时候，能坐在酒桌上，称兄道弟，但是这同样不是资源。很多情况下，脱离平台，立即毫无资源。

其次，整合能力是个问题。

很多人被各种鸡汤文章洗脑了，以为自己认识诸多关系，稍加联络，就能够整合资源，为己所用，随后就能空手起家了。其实这就是虚幻的，人家有资源的人，是脑子比你差？还是能量比你小？用你来整合资源？人家就不会做资源的联络和交换工作？

最后，控制能力是个问题。

即使这些有资源的人被你的牵线，联系在了一起，你又凭什么能够控制住这些人，如果这些人不被控制，你又如何的应对？作为中间人，一旦把所有的人联络在一起，而自己不能够掌控核心环节，立即就会出局。一个自身没有独特可控资源的人，也没有资格整合资源。

所以啊，自己没有什么独特可以交换的核心资源，没有独立操刀商业运作技能，没有对可能出现的风险的控制能力，贸然的谈整合，基本上是痴人

说梦。

我们权谋家，基本上不会谈论资源整合，而是要追求资源转化，因为资源转化才是一切的运作秘密。

二、资源转化

1、我们要识别有效资源。

很多人对资源有错误的认知，认为当官的亲戚就是资源，或是认为别人有钱就是资源，其实，资源识别是个很难的工作，因为，我们必须熟悉资源的定义：能够被拿来交换利益的东西，才叫做资源。你认识当官的亲戚，他的行政权力会让你交换利益吗？人家的钱能够让你借到吗？那些不能被你支配的，就不是你的资源。而且还有很多骗子，你什么好处没得到，反而被他的虚假资源，骗走了利益。

2、我们要获取资源信任。

很多人会问，我们认识的当官的，有钱的，如何他们能够为我们所用呢？就要取得资源拥有者的信任，人家觉得你有能力能够帮助其获得更大、更多、更安全的收益。我们不断的展示我们的能力，表达自己的忠诚，我们才能取得权力的信任；我们只有展示不可替代的技术，拥有更深厚的交情，我们才能够获取资本的信任。只有取得资源的信任，才有具有转化资源的可能。

3、我们成为资源代言人。

当我们取得资源的信任，基本上就成为了资源的代言人，这其实就是一个依附资源的过程，这也就是我们权谋网经常说的，你只要有资格拿到肉，你才能够摸油！所谓秘书是二号首长，其实就是这个意思，自己没有权力，但是他是权力的代言人，自然其他人不能不尊重。秘书也可以狐假虎威的通过影响权力意图，而为己所用。银行信贷部领导，不就是成为国家资源的代言人，而赚的盆满钵满？

经过上面的分析，我们要记住，不要玩什么资源整合，而是要玩资源转化，这才是社会规律背后的核心。但凡玩整合的，最后都崩盘了。资源对接、

关系处理、理念融合、推进节奏、股权安排、利益分配、风险管控等等，一处出现问题，就前功尽弃了。但是自己资源转化，就简单多了，只要取得资源信任，那么，找到安全的对象，立即获取收益！

同事求助要不要帮忙？必须知道这三大原则！

【困惑】老大，在单位天天有人找我帮忙，不胜其烦，都快影响本质工作了，我该怎么办？

【解析】职场老好人就是这种结局，做了很多别人的工作，自己累得要死，一次不帮忙，前功尽弃。前年的火爆的电影《芳华》里面的刘峰就是到处帮忙的好人，把自己的去军校学习的资格都让人了，最终在社会底层，了此残生。我们该如何的在职场帮忙呢？要掌握好下面三大原则：

1、只帮有价值 and 回报的人

在职场大家要知道，没有做好事的道德要求，只有利益交换。帮助人不能出于个人的素质和好心，而是要考虑帮助对象的价值和回报。如果这人未来是个潜力股，或是有很大利用价值，必须帮，因为此时的帮忙就是一种投资，还有一些人没有价值，但是懂得感恩，有回报，这也是我们值得帮助的人。

2、举手之劳也要设置难度

对那些不懂感恩，不断索取的人，直接就过滤掉了，不然自己就会不断的被他们索取，最终成为烂好人，但是对于那些帮助的人，即使是举手之劳，我们也要给他一种，自己很有难度的感觉，只有这样，才能让别人更加珍惜和尊重。来的太容易的东西，没人会欠你人情。

3、不要次次满足一步到位

帮忙的过程不能够一次性到位，最好分几次，这样多增加接触，有利于培养感情，而且，让他能够知道你办事的努力程度，天天替他操心。这样通

过互相帮忙的办事，就变成了人与人之间的亲密交往，自己的人脉就会很大程度推展。不能次次满足，也是为了避免成为别人眼里的听话工具。经过上述的分析，我们能看出来，我们帮忙不是为了助人为乐，而是要利用帮助变成投资机会，变成人脉拓展机会，变成施恩的机会，不懂得帮助背后的深层次意义，就会很快沦为职场上，别人随叫随到的小弟，成为大家的公共用品，反而失去了自己的职场地位和价值。

没学历，没背景该如何找工作，完成人生逆袭？

【困惑】老师，我是农村出来打工的，没学历没背景，偶然的机会看到你的权谋文章，很受益，但我在工厂流水线，又用不上，我想改变人生命运，请老师指一条明路！

【解析】这个问题很经典，这不是你一个人的问题，权谋解析之前，先给你说一个故事，中国知名相声演员岳云鹏，学历低，没能力，在一家饭店做服务员，端盘子，但是因为机缘巧合认识贵人，后来介绍到德云社，在郭德纲那里学相声，现在多次登录春晚，大红大紫，我想说的是，如果岳云鹏，在流水线工厂，面对的都是机器零件和周围的工人，他身边出现贵人的概率有多少？能崛起吗？咱不否认努力天份的前提下，这背后的原理是什么呢，那就是认识的人越多，自己对人性越是熟悉，人生的变量就越多，自己改变命运的机会就越大，一个没有文凭和背景的人一定要做和人打交道的工作。

1、人都恐惧和人打交道的

我们从小上学接触的就是身边的人，很少有机会和陌生人打交道，而且学校的课程设置，都是科学文化知识，没有关于人性的东西，尤其是灌输了肉食者鄙、不食嗟来之食、周扒皮等等的文章，让我们从小就有对抗权威的意识，走向社会之后，就不愿意屈膝去为别人服务，不愿意降低尊严去

讨好别人。觉得这样自尊心会受到伤害，所以走向社会，不懂人性，不会服务，自然就不想做待人接物的工作，宁愿自己去工厂，去干体力活，这样让自己过得踏实，有安全感。但是这样的面对机器或是零件的工作，打交道的人少，自己作为普通流水线的工具人，基本上没有扭转命运的机会，人生只会越走越低，因为青春不再了，体力不再了，机器可以替代了，没有任何的对比优势。

2、起点低，跑业务做服务

没有学习没有背景，就必须做这些看似很难，其实很容易的工作，那就是跑业务或是做服务。因为形形色色的人，不同的背景和脾性，不同的利益和喜好，永远不可能机器化，标准化，只能通过具体的接触和沟通，才能获得人与人之间的链接。而这个链接，只要做好了就自然能够赢得资源拥有者的信任和重用，这样随着时间的积累，对人性的熟悉，对人脉的积累，对资源的把控，最终都会让自己一步步的走向成功，比如一个服务员，做好了，很可能就会成为大堂经理，从大堂经理一步步的可能就会成为店长，从自己做店长优秀了，很快就会得到股份，或是被挖走一起创业。这个真的不是虚构的假想，海底捞里面都出了多少个低学历的百万富翁和店长，大家就清楚了。

3、认识的人越多资源越多

我们再反观在工厂的流水线，天天累成狗，回到寝室就睡了，身边接触的人层次都不高，也没有什么专业和资源的积累，随着年龄的增大，体力的消失，逐步的就淘汰了。即使是腾讯那些程序员，35岁没有进入领导岗位的也都面临着清理和淘汰。因为技术的可替代性太强，消耗的精力也大。而针对人的工作，时间越久，彼此就越熟悉，关系就越好，大家的信任度就越高，沟通成本就会极大的降低，维护起来就容易，大家的资源互换，就会不断的增强。饭店大堂经理，可以给人添菜，提前安排好位置等等，权力社会关系很快就能够通过饭店的平台拓展开来。你在流水线，做的再

好，顶多提个线长，很难有继续成长的空间。所以，大家一定要寻找一个有积累和成长空间的工作。

很多人不知道人生的积累和成长空间这原理，所以都是做的重复的，一次性的工作，不断迭代的工作，多少年过去了，手里除了到手的工资，没有任何的人脉，没有任何的资源，没有任何的提升空间。所以，建议大家，要好好学习权谋，精通人性，起点最低的人群，从业务和服务开始，走向自己的人生坦途！

领导向下属借钱怎么办？

【困惑】老师，领导买房缺钱，向我借怎么办？

【解析】上级借下属的钱，是个经典的职场问题，值得我们深入的分析下：

1、有能力的领导不会借下属的钱

作为一个组织的领导，首先从资源上说，因为层次的存在，能够获取工资之外的各种资源，所以，财力远远比下属要强。其次从权力上说，如果借下属的钱，在下属面前丧失了神秘感、权威感，基本上以后管理下属很难。最后是交情上说，一般人都是先借自己的朋友，关系好的，而不是在职场上借工作关系下属的。所以，真正优秀的领导基本上不会借下属的钱。因为借钱的领导，要么是自己不会混，要么是社会关系缺乏，要么是不懂管理，无论哪种，迟早倒台，这样的领导都不能跟随。

2、领导借钱的话只有这三种情况

但是为什么我们会遇见，那些借下属钱的领导呢？通常有三种情况：第一，个人没有底线，这样的人，根本不会顾及自己的领导形象，因为自己的不良恶习，身边人已经知道具体情况，借不出钱，只能病急乱投医。第二，企图圈钱诈骗的，因为民营企业，即使是领导，做了几年了，也有可能辞职走人，换城市，走之前，通过借钱，变现一波。你哪里找他？第三，就

是变相索贿的，因为知道你偷偷的变现了资源，他通过借钱敲竹杠，基本上没有打算还的，说是借，其实就是为索贿掩护。

3、我们什么情况都不能借给他钱

所以说，我们面对领导的借钱，什么情况下都不能借给他，无论，他说自己多么的有实力，名义多么的正当，期限多么的短，暗示的好处有多少，或是潜在什么威胁，我们都不能借他，因为我们来职场就是来赚钱的，如果没有赚到钱，反而赔钱，不是傻就是蠢。那么我们该如何拒绝呢，当然就是我们最常见的套路，哭穷法，我们房贷车贷，老妈老婆生病，弱势法。钱都被老婆管着，家里人怕自己出去鬼混，领导借钱的借口早就用过了；其实借口大家都能想到，关键是价值观要到位，就是不借。

当然，还有更加隐蔽的套路，很多人难以识破，那就是小的民营企业，老板向员工融资，直接借员工的钱，承诺给股份，或是承诺高息，这个教训也不少，这是变相的吸收公共存款罪，我们千万不能被这种暴利诱惑而做出错误的行为。不要认为组织大，不会跑路，因为你不知道，这背后，大组织到底有多少债务，到底是不是资不抵债，所以，在借钱这件事情上，不能想当然。通过上述的分析，我们在职场一定要记住，我们工作是为了获取财富的，而不是过来扶贫的，不管是谁，啥借口，都不借！

和领导关系已经无法修复，该如何谋取自己的利益！

【困惑】老师，之前没有看权谋网的文章，不懂得职场的权力原理，和领导闹翻，因为是国有单位，彼此关系已经很难缓和，也无法离开，已经无法使用讨好的手段了，还有其他的招法维护自己利益吗？

【解析】知道权谋规律，能够调整自己的行为，快速进入领导视野，赢得领导信任，获取组织资源，这是常规流程，这并不是说，就没有残局玩法，

毕竟，鱼死网破或是让其投鼠忌器还是有套路的。通常而言，这种无法修复的上下级关系中，能够用的策略就只有三种：

1、死缠烂打

每个领导的精力都有限，而且能不能管好下面的人，也是其个人领导力的水平体现，如果天天的对领导死缠烂打，不断的消耗他的时间，他的精力，他的好心情，他在上级眼里的印象，他就会避之不及，最终不能忍受折磨，而妥协，给与一定的利益安抚，让他自己少麻烦。

2、死猪不怕开水烫

反正关系已经无法挽回，不管领导的决策正确不正确，只要让自己不爽，就怼他，而且一定要拉出这种死猪不怕开水烫的架势，不惜鱼死网破，当众质疑领导给自己穿小鞋，是故意借机整自己，到处告状，说他有私心，任人唯亲，打击报复手下员工，领导会丧失继续打击的权力优势。

3、煽风点火带头挑刺

任何的领导都不是完美的，谁都不是永远正确，谁的屁股都不干净，但凡管理，就会得罪人，而且不可能只得罪自己，所以，要善于抓住领导的错误和漏洞，不断的煽风点火，不断的鼓动民意，让自己成为仗义执言的形象，不断的让领导在位置上坐不稳。这样做，领导他就怕了，就会妥协。上述的战术并不是常规套路，不过在目前的情况下只能如此，这和中医用药是一样的，凡是猛药，就必然有很大的后遗症，或是副作用，那就是这样做下来，就成为了职场的顶级“刺头”，哪个人都讨厌，所以不到万不得已，还是少用，慎用！



女人权谋——为什么电视里都是傻白甜取得成功啊？

【困惑】老师，我是女生，大学刚毕业进入职场，接触到你的权谋网，看了很多文章，觉得很有道理，职场就是需要算计，但是为什么我看了那么多的电视剧，都是那些傻白甜最后成功，最后嫁入豪门，或是被各种帅哥富二代追逐，而那些处处算计的下场都不好呢？老师，我迷茫很久了，能解惑吗？

【解析】初入社会的小女生的经典问题，我们从几个角度分析下到底背后的逻辑是什么？

1、女人是电视剧消费者

男人看看新闻、看看足球、玩玩游戏、看看美女，哪有时间看那些叽叽歪歪的电视剧呢，而女人却不同，没事的时候就拿着手机追剧，一部部的看，女人是电视剧的最大消费者，电视剧作为一种商品，必然迎合客户。所以，让那些不用费劲心思的普通女人走向巅峰，也是白日梦的一种。

2、鼓励善良是政治正确

任何的公众产品，都必须考虑到政治导向，政治正确，尤其是这种电视剧的大众传媒，审核更是严格，如果让玩手段的女人都幸福无比，这就是错误的政治观点，非但审核不通过，大众也会认为这是价值观的错误，社会上怎么能让玩心计的女人，脱颖而出呢？坏人就该被打倒，善良必胜。

3、男人喜欢单纯的女生

职场的男人和学校不同，职场是个利益交换，复杂斗争的地方。男人睁开眼就是刀光剑影，明枪暗箭，时时刻刻的保持警觉，神经紧绷，感觉很累，如果忽然间看到一个单纯的，清澈见底的女人，自然会忽然间很放松，很安全，有一种远离都市喧嚣的感觉，会积极的给女人帮助。

4、示弱激发男人保护欲

男人在职场上获得成就感很难，生活处处累成狗，基本上体现不出自己的价值。而一个处处有点单纯的小女生，像一个受伤小白兔一样的，扯着衣角，怯生生的看着男人，此时，男人的保护欲，就立即被激发出来，男人感觉自己被需要，自己的价值，立即就得到了体现，傻白甜就是这种职场弱者。

5、男人把幼稚当成真爱

男人都想，她是喜欢我的钱呢，还是喜欢我的人呢，那些精致到骨头里的女人，开口要车要房，去高档餐厅吃饭，让男人压力很大，不是大家喝不起 15 元的奶茶，而是觉得这样的女人并不是生活的最佳伴侣，有时，尽管职场可能不会有恋情，但是男人会对邻家女孩有一种配偶幻想，因为相处很放松。

6、鹬蚌相争而渔翁得利

因为傻白甜基本上，让人感觉有一种不设防的状态，也没有争取利益的心机，而是那些有心机的女人互相视为竞争对手，互相攻击，为了一个位置大打出手，对于领导而言，任何一方上位，都会让另外一方被动，从而失去职场的平衡，所以，让没有背景的傻白甜上位，能够协调冲突关系。

7、傻白甜懂得权力规律

很多女人自己的专业能力不行，到处有错误，教几遍都学不会，这样的女人是累赘，是麻烦，男人都不喜欢。这不是傻，这是蠢。女人自己的身材不行，穿着无品，这不是白，这是丑。而且有些女人说话很冲，到处的讽刺挖苦，这就不是甜。处处和领导对着干，这种人只能被淘汰。

所以说，尽管傻白甜有成功的，而且概率很高，毫无心机，白璧无瑕，因为这类的女人基本上是社会极品。但是真相是，职场上，这些傻白甜，都是装出来的绿茶，他们精通男人心理，做出迎合男人的这种白莲花，让男人误以为是傻白甜，这才是真正的心机。并不是表面上的剑拔弩张才是权谋，利用好女人优势，这种也是！因为权谋从来不在乎手段，只在乎是不是有效，能够达成目标，就是好手段！

玩权谋是不是天天要算计别人啊？

【困惑】学权谋天天算计别人，不累吗？做人就不能轻松点？

【解析】社会的丛林法则，弱肉强食，谁都想轻松点，但是，树欲静而风不止啊。社会上如果不算计别人，就会被别人算计。如果你是追求吃了睡，睡了吃的生活，那么就要知道猪的命运就是人家的一道菜！其实权谋家很在乎自己的精力和算力，从来不频繁操作，讲究非危不战，非利不动，主要是坚持下面三点：

1、用力关键人物

社会上的资源是被少数人所掌握的，而职场能够决定我们命运的没几个人，因此，不用天天照顾好所有人的情绪，只要致力于三五个人就行了，有关键领导的支持，职场有了靠山和保护伞，就是一路坦途。所以，我们日常的精力就是用来研究领导，不断构建对他的大数据，其他身边的小人物就不用浪费时间了。二八定律永远都是最正确的，别试图贪所有的利益和关系。

2、用力关键阶段

作家柳青的在《创业史》写到：“人生的道路虽然漫长，但要紧处常常只有几步，特别是当人年轻的时候。没有一个人的生活道路是笔直的，没有岔道的，有些岔道口譬如政治上的岔道口、个人生活上的岔道口，你走错一步，可以影响人生的一个时期，也可以影响一生。”权谋家也是如此，不会平均用力，而是在升职加薪的核心时期，积极运动，除掉对手，坚固盟友等。

3、用力关键事情

职场上可以说，烂事一堆，大部分工作都是没功劳，不出彩的事情，就是你天天加班到深夜，也不会有什么大的收获和机会，但是我们用力职场最

需要的地方，最核心的事情，解决核心问题，展示独特才华，这样就能够获得领导的重视和青睐，就能够获得同事的尊重和支持。所以，想在职场混的好，就要争取到核心的事情，至于无所谓的小事情上，真的不必要浪费精力。

权谋家的时间和精力很宝贵，日常主要用于自己的价值提升，在这个快速变化的和浮躁的社会，只有自身的价值提升才是屹立职场的法宝，天天把精力用在算计别人身上，而忽视自己的价值，早晚赢了战术，输了战略。所以，权谋家并不是天天的算计别人，而是天天的抓住价值提升这个主要矛盾，不断的让自己更加值钱，但是也不忽视用力关键地方！

什么时候结党最合适？针对不同的上司有不同的做法！

【困惑】小卒子一个的时候，就在下面结党，形成一定势力的时候，被上级招安，招安后就和原来的党羽切割，是这样吗？

【解析】这样的理解是完全错误的，小卒子的时候，为什么要和你结党？你能给别人什么好处和价值？等形成势力被招安，招安的不是你本人，而是这背后的势力，而你切割之后，你在上级眼里还有什么用途和价值呢？很多人脑子里有结党和切割的概念，但是，没有系统学习的话，就会似是而非，导致根本性错误。我们下面详细分析什么时候结党最合适？

1、面对普通型领导

面对普通的领导，在最初级的阶段要依附，就是通过自己的专业能力，个人忠诚，投其所好，能够获得上级领导的好感，获取一定的资源。逐步的提升自己在职场的位置。到达中层之后，基本上脱离一线的工作，这时候就需要结党，形成自己的势力。通过自己的权力和资源，培养自己的嫡系和力量。自己的势力越是强大，指挥越是顺畅，职场的地位就越稳定，自己的安全系数就越高。而到了高层之后，因为，位置少，资源多，斗争激

烈，屁股下面都是盯着自己的人，所以这时候，斗争就是主题。要不断的清理掉潜在的竞争者，这样自己就能牢牢的坐在位置上。

2、面对权谋型领导

我们在职场不都是遇见好的领导，很多上司是通过各种手段和关系上位之后，对其他人都充满着不安全感和猜忌，所以在这类权谋型的领导下面工作就要采用另外的策略。初级就是韬晦，在自己还没有站稳的时候，最好不要展示自己的才华，不然领导会认为你有可能对他形成威胁，有可能会被提前除掉。而到达中层之后，就会看到身边的中层都是各个笑面虎，一脸的道德正气，满肚子的男盗女娼，这时候最重要的就是和光同尘，和周围的表现的一样，才能够不被排除掉，边缘化。而到了高层，领导就怕你有伤害力，这时候就要学会交把柄，最高领导才能够感觉到安全，才能放心。

3、什么时候结党呢

通过上述的分析，我们看出来，什么时候结党，就是在权谋意识不强的领导手下工作，自己做中层，就需要不断的借用公权力，公共资源为自己结党营私，施舍私恩。不断的构建自己的利益联盟，逐步的架空上级领导，这是自己的权谋进阶之路。但是如果自己面对的是权谋型领导，领导最讨厌的就是下面的人联合在一起。权谋型领导最喜欢的就是孤臣，所有人都必须围绕在他的身边，不私下和任何人来往，有什么消息和动向，都第一时间汇报，不善作主张。也会在任何时候都坚决支持上级的决定，无论这个决定是对谁，自己就是领导的嫡系，这就是最大的结党。

所以，我们究竟是不是要构建自己的势力，关键是看上级的权谋水平，他水平高，自己就老老实实的听话，他水平低，就要假公济私的构建势力，架空并驾驭他。所以，我们在职场要看情况的选择。

如何指挥老爷兵，三招管理没有战斗力的团队！

【困惑】老师，我在国企，通过学习咱们的权谋课程，自己很快，就被原地提拔成部门领导，但是问题来了，很多老员工并不认可我，而且，很多人有各种背景关系，指挥不动，我觉得，得到这个位置，不仅仅没有感受到权力的乐趣，反而坐在了火山口，做不出业绩，我该怎么办？

【解析】指挥老爷兵，一直都是管理难题，开除不了，又无法决定工资待遇，只能通过工作安排来获取一定的权力。但是这个又会遭到消极抵抗，很多初级管理者，都非常的头疼。不过也不是没办法，通常而言，都是采用这三招开展工作：

1、指挥没背景的

任何时候，最有效的管理，就是捡软柿子捏。国企单位，并不是所有人都有背景关系，摸清楚每个人的来历背景之后，对于那些没有后台撑腰的，必须严厉使用，有怨气他也只能憋着。有人干着活，其他人按部就班，基本工作就能完成。

2、搞定没脾气的

很遗憾，很多时候，都是领导的七大姑八大姨，安排进来的都或多或少的有关系，这时候，就需要找到性格比较好的，没有多大脾气的，说白了，越是老实的、不懂得反抗的，我们越是要多用，“鞭打快牛”就是这个背景下产生的，谁干的多，就累死他。

3、敲打没朋友的

职场老黄牛也不多见了，尤其是现在的95后，个性十足，这时候一定要找到那些职场孤立的，如果没有孤立的就挑拨他们之间有矛盾，这样就会孤立一个人，然后就能够获得权力指挥他，因为他的孤立，必须和领导一起，或者指挥他的时候，没人替他推脱。

这上面的三点是层层推进的关系，不过呢，在这种结构环境下，指挥好下属，并不是我们的核心目标和战略方向，这些人只要不是自己的阻力就行，核心的还是抓紧往上爬，至于业绩的担心，大可不必，因为只要和上级关系好了，出成绩的工作就会给你，即使没有，也会安排你摘桃子。所以，任何时候，往上爬才是战略核心，管理好下属，按部就班，差不多就行了。

领导更喜欢人才还是奴才？站在领导角度说透此事！

【困惑】老师，我刚刚接触到你的权谋智慧微信公众号，好像一下子发现了新大陆，和平时见到的东西都不一样，有个初级的困惑希望得到解答，做领导的究竟更喜欢人才还是奴才？

【解析】这的确是个入门级的问题，首先指出你的思维错误，社会现象不是非黑即白，而是错综复杂，人才和奴才并不对立存在，好人坏人也不是一成不变。具体到你的这个问题，要分三个层面来看：

1、首先看组织阶段

一个组织从设立，到做大做强，到最终破产消失，是一个必然的过程，每个阶段都有每个阶段不同的需要和任务，也就需要不同的人来实现。这就是我们权谋网常说的两句话，“乱世用能，平则去患”“兔死狗烹，鸟尽弓藏”。组织刚设立，更多的是面对生存危机，所以人才至关重要，而一旦没有了生存危机，御下的内部权力危机就成了重要任务，这时奴才最重要。

2、其次看领导能力

所有的领导并不都是依靠能力上位，或者不能永远保持高水平能力，随着时间的推移，新技术的开发，很多领导自然就能力不足，如果领导能力强大，能够驾驭整体局面，拥有核心能力和技术，自然不怕下属拉出去单干，

自然对人才青睐有加。但是如果自身能力不足，对人才就会有所忌讳，怕顶替了自己，于是就会更加喜欢奴才，这样能长久的保持权力和安全感。

3、最后看具体事情

一个组织的日常的事情主要分为两大块，一个是业务层面，一个是组织层面。业务层面，包括产品开发、市场拓展、售后服务等等，这些都需要人才用心去做。没有人才的积极主动，就不会有好的效果。但是如果是组织层面的事情，人事安排，权力控制，关系协调，这时候，奴才就会发挥极大的作用。所以，一个高明的领导，是人才和奴才都使用，而不是单一人才结构。

但是我们权谋网不断强调的就是，不断的加强自己的业务能力，成为人才，而且通过对权谋的学习和修养，能深谙权力的规律和领导的心思，能够让领导知道这样的人才使用起来安全，比如唐朝，郭子仪“权倾天下而朝不忌，功盖一代而主不疑”，不仅仅有能力，而且用起来还很安全，这才是我们要追求的人物和榜样。所以任何时候不要非此即彼，才能做的更好，爬的更高！

学习权谋核心目的不是打击报复而是提升阶层！

【困惑】过去有个人得罪过我，我现在想报复，却发现没有招，不能明着对干，学习了这么久，拿不出一个报复方案和步骤，请老师帮帮我！

【解析】这种报复思想，本质就是个错误的人生战略。让自己每天的精力纠缠于烂人烂事，就会妨碍对自己人生目标的追求，久而久之，依然会在底层苦苦挣扎。只要你还在底层，每天遇见的这种坏人的概率就不会低，天天和老鼠作战，即使赢了，也不过是一只猫，和丛林之王得老虎，还有十万八千里的距离！我们对自己的人生要有清晰的自我认识：

1、认清楚自己的前进方向

一个人一定要明白自己的人生方向，知道自己要去哪里，就目前世俗而言，就是赚更多的钱，爬上更高的位置，获得更多的幸福，但是我们前进的道路上，不仅仅是天有不测风云和路上坎坷荆棘，更多的是路边的诱惑以及烂人的纠缠，很多人没有被困难打倒，却被路边的诱惑和纠缠而浪费了赶路的时间，从而忘记了自己要去的路。报复烂人，和烂人纠缠就是在模糊人生方向，你报复的不是别人，是耗费了自己的青春。所以，任何时候，除非万不得已，必须轻装上阵，每天为目标努力！

2、认清楚自己的竞争对手

权谋家和别人竞争，使用各种手段，并不是为了发泄情绪，而是为了收割资源，赢取关系，争取先机，寻求利益，排除妨碍。所以慎重的选择自己的对手，准确的选择自己的对手，什么时机选择斗争，达到什么斗争的级别，以及自己愿意付出什么样的代价，都在考虑之列。而不是盲目的，随着自己的性子，就开始打击报复，或者别人稍微对自己有点动作，自己的自尊心就敏感的受到挑战，永远要记住，权谋家的这句话，非危不战，非利勿动。不到万不得已，不出手，没利益的事情，不干！

3、认清楚自己的阶层所在

这是不是说，我们就逆来顺受？成为职场的软蛋？这当然是错误的认识，这个就是从一个极端走向另外一个极端的思维方式。我们不是被动等待，而是不断的提升自己的阶层。只有摆脱了社会的最底层，遇见烂人坏人的机会就少很多了。比如，如何报复楼上天天跳舞制造噪音的邻居？不是打击报复，那样自己也会坐牢，最好的还是搬到别墅区，哪还有楼上邻居的事？坐公交如何避免被报复社会的司机带入河里？最好的答案，是不做公交车。所以，不断的提升自己，才是人生王道！

其实只要我们不断的提升自己的阶层和势力，这些小人就不敢跳出来，每个人都要计算自己的成本和收益，尤其是小人，自己的小算盘打的更加精准，他们欺负人的成本一旦上升，自然就会有所顾忌。而自己一旦有了能量，一个暗示，就有小弟下手了，还会脏了自己的手？君子报仇，十年不

晚，等有了权力了，这都是小事，不过真的到了那个时候，就更加不会把这些人看在眼里了。韩信就是历史上最优秀的代表，人家如果和欺负自己烂人决斗，必然被抓被杀，那是匹夫之勇，还能成为大将军？成为大将军之后，能够行使报复了，韩信早已不把这些放在眼里，忘记了胯下之辱了！

外行领导内行，做下属的该如何应对？

【困惑】老师，新来的领导完全不懂技术，处处为难我，对我的工作指手画脚，我该如何应对？

【解析】这是外行领导内行的经典职场问题，如果不从权谋角度去理解，很难搞清楚这内部的原理。

1、为什么上级领导派一个外行来指挥？

作为更高的领导自然很明白派来的人工作能力，业务水平。但是为什么还是派这个外行来，而不是找个技术干部呢？因为有三种可能的情况，首先是，加强权力控制，专业性太强，形成了封闭的部门，领导需要掺沙子，来打破权力的失控。其次，为了清理某个人，一个外行领导内行，自然会横挑鼻子竖挑眼，这样会让很多人不适应，自动离开，把组织意图变成个人恩怨。最后就是，心腹过来镀金，作为领导要培养的接班人，过来轮岗，熟悉公司内部事务，熟悉基本情况之后，很快就走了。

2、为什么不懂技术的领导要指手画脚？

一个外行的到一个专业部门做一把手，为什么会颐气指使，到处指手画脚呢？原因有三个：第一，展示自己的权威，自己没有专业的威望，必然要加强权力上的控制，通过处处插手，让自己在组织里有存在感。第二，通过不断的指手画脚，处处掣肘，就不会被下面懂专业的人给架空，让他们不能随便的肆意欺负他。第三，一个专业部门，如果作为不懂技术的干部，

这也是工作的方式一种，不然给上级传递出的感觉，就是傀儡一个，毫无作为，哪个组织也不会养闲人，这样的领导必须这样做。

3、作为下属如何工作才是最佳的选择？

作为专业能力强的下属，被一个不懂的人处处掣肘，自然心里不舒服，工作起来也不方便。但是我们如果懂得上述的权力原理，就能够从容应对了。首先，解决权力顺从，既然最高领导需要加强权力对这个部门的控制，这时候，就不能通过技术或是专业要挟领导，坚持己见，更多的是早请示晚汇报，让领导有控制感。其次，接地气的工作汇报，把专业技术讲明白，别让领导觉得你故意用专业欺负他，让他没面子。最后，赢取信任后更多展示，这类干部很快就走，自己可能以后会被提拔上来。

经过上述的分析，看透这一切，就能找到症结所在，就能完全的配合新领导，其实这恰恰是个机会，如果心平气和的配合外行领导的工作，给他把工作讲明白，让他有控制感，很快就会依为心腹。一旦成为心腹，获得信任之后，会有更大的专业展示空间。所以，要心平气和的配合而不是对抗，这才是面对外行领导的方法，别心里不服，别人能做领导绝对有你值得学习的地方，不是吗？

掌握领导的人性开关，就能开启他的情绪暗门，最终完成权力窃取！

【困惑】老师，昨天领导和我谈话之后，转身轻咳了一下，这代表什么意思啊？

【解析】很多人学习权谋，最初期就会犯这个毛病，变得疑神疑鬼，草木皆兵。没学习权谋的时候，对权力不敏感，反应迟钝，学了权谋之后，觉得什么行为都能够无限解读出各种味道，其实这又是走了另外一个极端。我们真正的对待领导的行为主要有三点：

1、抓大放小，不违背权力规律即可

学习权谋的初级阶段，不可能立即能够洞察领导的所有行为背后的含义，这时候我们就需要做好自己，先保证自己不犯错，再去追求如何做的最好。先不败而后求胜，毕竟领导也不可能无限度的恶意解读下属的行为，或是小肚鸡肠到揉不进一点点的沙子。所以，只要我们不违背核心的权力规律即可。不犯原则性错误，就永远有机会。不被上级讨厌，就完成了职场立足的第一步。

2、完成拼图，抓住领导的核心指标

但是如果我们只满足于自己的不犯错，那么只是保住了工作而已。但是随着对权术的学习加深，我们就需要完成对领导的深度研究。俗话说，“办事不由东，累死也无功。”领导喜欢什么，讨厌什么，鼓励什么，追求什么，这些核心的指标都需要全面的掌握，这些领导的人性的喜好一旦明确，就好比 we 熟悉了道路上的红绿灯，或是指示牌，就能顺利的行使在职场的大道上。

3、提取规律，打造对领导的驾驭术

我们熟悉领导的喜好数据，只是完成了适应职场环境而已，但是我们学习权谋不仅仅是为了适应，而是为了适应之后驾驭职场环境，当我们深度熟悉了领导的人性喜好之后，就好比掌握了领导的人性开关，我们能够通过自己的语言行为，或是利用同事的语言行为，顺利的开启或是关闭领导的人性开关，这时候，其实就完成了对领导的驾驭，能够让他随着自己发出的信号而完成规定动作。

对领导的驾驭可能很抽象，举个简单的例子，秦二世，最讨厌自己休息和寻欢的时候被人打搅。而赵高就故意引导丞相李斯这个时候来汇报工作，几次之后，秦二世，异常暴怒，赵高趁机进献谗言，为最后李斯的死，埋下伏笔。赵高就是掌握了秦二世的情绪开关，完成了对秦二世的驾驭，从而把秦二世的权力暗中窃取到手。所以我们在职场只要遵从上述的三步，就能游刃有余！

职场老黄牛怎么破局？

【困惑】老师你好，公司领导觉得我做事认真，什么事情都交给我做，我该如何破局？

【解析】这个问题很典型，每个积极的年轻人，都可能会遇见这个问题，我们是被重视，还是被利用，这个需要我们首先分清楚：

1、首先看领导是不是给与相应利益

在职场，我们是来赚钱的，为了获得更多生存机会，在上班时间内，尽最大的可能获取更多的利益。所以，领导安排更多的工作，这个不太重要，核心是领导是不是给与更多的利益补偿。工资、待遇、晋升、机会、资源等，如果只让马儿跑，不让马吃草，这就是典型的在榨取你的剩余价值，这不是培养你，重视你，这是在把你当成职场老黄牛。所以，不能看领导嘴上说什么，而看他怎么回报！

2、其次看具体工作能不能提升价值

当然很多时候，我们不能太局限于回报，这样会让自己变得目光短浅和唯利是图，我们如果没有回报的情况下，要不要做更多的工作呢，这就要看工作的具体性质，如果这个工作具有挑战性，能不断的让自己从中学到东西，不断的增加自己的阅历和经验，这时候，工作本身获得的提升就是回报，而如果只是事务性的工作，只是在不断的重复还可能出现重复，这时候是要远离垃圾任务。

3、最后看个人是不是适应工作强度

但是这也不是说，我们只要精力旺盛，就可以无限度的工作，我们一定要有自己的主线，不断的提升自己的专业技能，让我们在未来的职场获得更多的机会和影响力。如果什么都干，到最后，成了职场万金油，什么都不精通，变得可有可无，这就得不偿失，要学会拒绝一定的工作，适当的放

慢自己的工作节奏，就不会越干越多，就能拿出精力让自己更多的思考和陪伴家人，毕竟工作不是人生全部。

所以，我们一定要明确工作的作用，才能不迷失方向，工作就是为了利益，为了晋升，为了增加竞争力，为了获取领导信任，为了自己未来的路越走越宽，而不是为了工作而工作，或者走向了相反的路。所以，只要记住上述的三点，在职场工作起来就不会迷茫，也就学会了拒绝和选择！

有能力有威望，但是不听话的下属如何处理？

【困惑】老师，有个下属能力很强，威望也很高，但是不听话，我该如何处理？

【解析】基本上有能力的人都有脾气，很难管理，如何驾驭这样的人，的确不是领导人包容他，所能简单处理的，因为不懂或是不屑于懂权力心思，所以这样的人，通常，要么怀才不遇，要么一路坎坷。

作为领导对于这样的人通常是不能够开除的，原因有三点，一是，因为很多工作还需要这样的人去完成；第二，还可能引发连锁反应，让整体团队离心离德，更可能跑到对手阵营；第三，是显得自己小肚鸡肠缺乏管理智慧。所以通常领导对于这样的人，都有三大套路：

1、限制

对于这样有能力，而且不听话的下属，一定要限制他的工作范围，不能够让他有建功立业出成绩的机会，而且要限制他带团队或是接触更多人群，因为这样有能力的人，很快能做出成绩，获得威望，这接下来就很难处理，所以一开始就不应该给他自由发展的机会。

2、闲职

很多时候，通过限制，他们这类人不一定听话，还可能被人误解为，压制人才，所以这时候，就需要把他明升暗降，调到闲职上来，给他顾问的位

置、救火员的位置、或是分管后勤的位置，等等吧，让他远离发挥优势的位置，原理就是，龙游浅滩遭虾戏，哪壶不开提哪壶。

3、闲置

如果在闲职的位置上还是不安分，想做出成绩，或是伸手过长，这时候，就必须彻底的闲置起来，既然不归我所用，那我就不用。直接冷冻，边缘化，让他坐冷板凳，一切安排都和他无关，让他成为最无用的人，逐步的让他无所事事，反正也就浪费一个工资，但是他浪费了人生。

所以经过上述三大套路，基本上，这个人才就能够收服，如果还是不上道，要么他自己走人了，要么人生浪费了，所以，基本上，对于开除不了的人才，领导人通过这三大招，基本上就把人才给打废了。反过来说，人才的话，还是多学点权力心思，不然只能是个沉浮的人生，像夜壶一样，被用完就收起来了。

老板用金钱激励下属，是最差的手段！

【困惑】老师，我跟着你初学权谋，有个问题一直不明白，做领导就必须阴狠嘛？对员工多发点工资和关爱，员工不是更有归属感，更有战斗力吗？

【解析】阴狠和友善都是手段，权谋家并不是单一的手段来管理组织的。任何的单一手段会被人所预测，从而被人在必经之路上设陷阱。你有这样的疑问很正常，我们分析下你就明白了：

1、弱者带入，不去学习权力为什么这么做

一看到老板或是上司的手段，立即就自行带入员工或是受害者的角度，爆发情绪，为什么大多数人，潜意识都会这么做呢？因为大家从来就没有站在权力角度或是管理阶层来思考过问题，就是个底层的思维逻辑和脑袋，拥有这样的弱者价值观，并且不自知。一个不具备权力思维的人，能爬的

上去？这就好比，自己是一只羊，眼里只能看到青草和狼的凶狠，从来就没想过，如何不做羊。

2、物质激励，只对最底层和最初期时有用

很多人有引用马云的话，员工的离开，要么是钱没给够，要么是心受委屈了，觉得好老板都会是这个样子。但是很多人还忽略了，马云的另外一句话，那就是每年向社会输出 1000 名十年以上的员工。为什么呢，就是这些十年以上的人，金钱激励已经不起作用，而且更高价码对公司而言不值得。有车有房了，再多的钱，也不会卖命。没有老板只用金钱去不断激励，因为，人的胃口和能力并不同步发展。

3、系统稳定，基本上所有人才都是螺丝钉

一个组织做大了，系统化了，其实就是一个去依赖人才的过程。公司发展早期，人才决定生死，后期所有人都成了螺丝钉，那么不愿意做螺丝钉的人，都必须除掉。所以人才别把自己看的太重要，尤其是在大平台，你的去留并不影响，组织的发展。如果一个组织，因为一两个人才的变动，而受到影响，只能说，老板的权谋没有到位，核心的技术自己没有掌握，组织架构失败。

4、职场跳槽，不能忍受委屈的只能是弱者

很多人说，看不惯你们这些人，老子直接走人。没问题，现在人才流动这么快，的确如此，但是考虑过两个问题吗？首先，现在的市场环境下，每年大学毕业生那么多，工作好找吗？下个月的房贷和孩子奶粉钱怎么办？好工作都等着你？你有那么抢手？真的那么抢手，老板上司会这么对付你？早就供养起来了。第二，新到一个公司，核心资源会立即给你？展示能力也是个过程。换个公司没内斗？

5、不懂权力，到任何地方都不会得到认可

权谋网常说的，你不会游泳，你换个泳池，还是要溺水的。天下乌鸦一般黑，哪里都不会没有竞争，哪里都不会莺歌燕舞。其实那些，试图找到一个钱多事少离家近的工作，老板天天哄着，凡事争取你的意见，民主决策，

都是潜意识里把自己当成巨婴，这不是找老板，这是想把老板上司当成爹妈，天天照顾你生活，还要照顾你的情绪。这样的人，还以为自己很潮流，这都是被毒鸡汤害了。

所以，经过上述的分析，我们能看出来，没有老板会把你当孩子照顾，你就是赚钱的工具，老实听话，还能分一杯羹。不听话，老板忍不了，就开除了。没有人对老板而言是不可或缺的。你去人才市场看看，多少人比你强，而且还不要太多工资。所以，即使你真的遇见好的老板，不干活还发钱多，这样的公司，竞争力何在，这样养出的是猪而不是狼，很快就关门大吉了，你最终还是要继续找工作。

向老板提意见如何把握边界？

【困惑】老板一般比较强势，有自己的想法，但是我想表达自己的意见，如何控制这个度？

【解析】向领导表达自己的意见是个高收益、高风险的事情，因为乱表达，会带来权力反感，不表达，会错过机会。如何把握这个度呢，这就需要遵从下面三个原则：

1、意见价值度

很多人提意见，都是站在自己角度，把自己的想法和观点倾泻而出，毫不顾忌听者的感受，给人的感觉就是自私自利，想为自己争取利益和空间，让听的人，越听越不舒服。而实际上，给领导提意见，最重要的就是要给老板带来价值，解决困难、提醒风险、透漏信息、增加机会等等，没有人会拒绝有价值的意见。而这个意见必须是以老板的利益为出发点的，切记。

2、领导耐受度

提意见，必然会触及固有的观念，既得利益，多方关系，这就会让领导有个接受的过程，不可能一蹴而就，这就需要建立在对领导的研究之上，领

导对意见的接受程度、个人的文化程度、权力胸怀、背后利益纠葛、权力的稳定程度等等全面的了解，只有了解领导的信息越多，越能设计出针对性的方案，是一揽子计划，还是分步骤推进？是书面报告，还是口头汇报？切不可，猫不吃辣椒，硬往嘴里塞！

3、两人关系度

无论是职场还是社会，最忌讳的就是交浅言深，所以，提意见一定要看两个人的关系程度。如果关系好，即使意见一般，他也会认为你一片赤诚；如果关系很差，即使意见再好，他也会认为，你提意见就是在找茬闹事。关系一般，又不得不提意见的时候，最重要的是要把意见限定在自己的工作范围之内，自己权力范围之内，自己的专业能力之内，否则，都会被无限的解读和被猜忌。

经过上述的分析，题主应该能够明白，既然领导是个强势的人，也就意味着很难接受下属的意见，如果不能建立在全面的研究之上，而必须突发性的提意见的话，那就要掌握好谈话的时机，用当下发生的事情，引申开来，投石问路。一旦看到领导脸色不悦，或是情绪变化，一定要适可而止，点到为止，很多时候不是话术能解决问题的，是建立在关系、价值和时机上面的。

官话、套话大家都不信，有什么用——打官腔背后的秘密！

【困惑】老师，看了你写的很多职场话术，都是官话、套话，但是不解决问题啊，下属听到这些话，内心不是依然不舒服吗？

【解析】官话、套话都是在长期的职场博弈中，形成的语言套路。这些话术都是职场前辈的血泪积累的结果，这些话术主要不是为了解决下属问题的，是为了自己权力安全的，这个最大的本质，大家一定要明确。官话、套话的主要作用有三个：

1、不去激化矛盾

时代变了，年轻人接受平等教育，无视权威，衣食无忧，面对权力，不会忍气吞声，而且自媒体的高度发达，领导的一句话，可能会火上浇油，被下属录音录像，传到网上，鱼死网破，尽管这些年轻人未来会受到更大的社会惩罚，但是作为领导没有必要为他陪葬啊。所以，讲官话，能够不激化矛盾，让下面的抓不住把柄，找不到攻击的漏洞。让下属拳头打在棉花包上，全身有力，无处使。

2、推卸自身责任

权力包含着利益，也包含着责任，而且很多时候，更多的表现的是责任，这时候，就要把话说得滴水不透，把自己的责任推卸的一干二净。不能让下属认为自己说了算，都是自己的主意，这样会把他的火力给吸引过来，要让他们明白，自己作为领导，已经完全的尽职尽责，已经完全的公开透明，至于为什么会出现这种情况，这个可能是集体的责任，可能是大众的误解，又或者意外，反正和自己无关。

3、掩饰权力意志

权力的很多意图，不可能直接说明，尤其是行使处罚的时候，更多的要考虑下属的自尊和接受能力，所以，很少就事论事，这个事情你犯错了，我不会找你毛病，而是通过其他的途径来收拾你，让你摸不到门道，不知道自己具体怎么了。这就需要，领导通过官话套话，来掩饰自己的意图。本来作为老员工应该提拔，但是领导会说，上级要求积极发展年轻人，你很棒但是不合条件，下次一定考虑。

所以大家看明白了，官话、套话并不是为了解决下属问题的，而是回避问题的。官场真正解决问题的不是如何说，而是怎么做，为官之道就是如此，很多初任职位的人，没有城府，试图直言胸意，或是耍官威，最终都是会被下属嗤之以鼻，或是强硬对抗的，而权谋高手都是使用太极话术，让自己永远被对手抓不住把柄，立于不败之地。作为下属，可能会继续不满，但是你找不出攻击的点！

离职要不要给老总提提意见？

【困惑】Q 老师，在一个企业做了三年多辞职了，离开之前想给企业老总钉钉上单独发条信息表达部门人员工作存在的问题和改进方法，本班组是后勤仓储班组，自己出发点好的，一直思考要不要这么做，妥否？请老师指点迷津！

【解析】可能很多即将离职的人，都有一大堆的心里话想说，而且更多的是不满，不过，会把自己的不满，包装成组织应当要改进的建议，表达出来。其实站在权谋角度毫无意义：

1、对老总而言，你的话等于放屁

洋洋洒洒写上几千字，你以为老总会看？首先，一个残酷的事实是，一个底层员工的生存或工作状态，基本不在老总的考虑之列。老总每天考虑的是把握战略方向，控制中层干部，攫取外部资源。老总没工夫看基层的唠叨。其次，作为最普通的员工，基本上有位置的局限、能力的局限、视野的局限，能够看到的东西有限，所以提出的意见也基本没有参考性。最后，即使真的底层员工能够提出点东西来，作为老总也清楚的很，一个企业能够有多少东西啊，那些存在的问题，他清楚的很。

2、对自己而言，耗费精力没利益

对于老总而言，没工夫看，没必要看，没兴趣看。所以，即使写出东西来，也是石沉大海。这对自己而言，是不是有好处呢，其实也没什么意义。首先，没有职业性，为什么遇见那么多的问题，当初不把自己想法和思考提出来呢？其次，没留好印象，走了还要把盖子揭开，让留下的人，不痛快不舒服，大家不会对你有好的印象，当下留一线，日后好见面。最后就是浪费时间，自己费精力写出的东西，不能给自己带来好处，老总不会额外发奖金或是提拔，有这时间，不如看看相声，抽支烟。

3、对职场而言，带病生存是常态

其实任何组织都是带病生存，哪个组织其实都是一地鸡毛。原因有三点：第一，组织是动态的，不断的出现各种状况，而这些状况都不可能有标准答案，也不可能都能够一次就做对，也就会有各种矛盾，毛病。第二，权力是刚性的，现在大家受到西方平等教育的多年熏陶，走向职场之后，却是等级分明的权力金字塔，必然对人自由度和表达是一种压抑，必然积累很多不满。最后领导是有喜好的，每个人都有自己的个人喜好，有喜好也就有偏见，自然不会一视同仁，分配不公，利益对立。

经过上述的分析，我们能够看出来，离职的话，就分手，不出恶言，也无须什么建议，相忘于江湖即可。任何的言辞，都会让自己表现的十分幼稚，所以，离职，最重要的是，好好反思自己的成败得失，未来积极改进，能够在下一个赛道上取得好成绩，其他的，过去，就过去了！

【附录】caobiying 网友留言：离职了还提建议意见，就是个幼稚的愤青！以为“众人皆醉我独醒”，其实“众人皆醒惟你蠢”。具体说一下这个案例，公司仓储部门存在问题，从本部门、到其它部门、到老板，都知道。为什么没解决呢？1.作为本部门内，有时候就是要让这些问题存在，这工作才会看起来很繁忙，才需要这么多人手，（表面忙其实在打混）这就是养寇自重。2.对于其它部门，仓库很混乱流程不规范，其它部门在领取、退换、借还及入仓物资时，就会更方便（可以乱来），有问题也容易蒙混过来，工作效率更高了。（你乱了我吃肉）这就是存在即是合理。3.对于高层及老板，他们关注的是全局，订单及每天产量是重点。仓库只是个辅助部门，只是配合生产出货的，再怎么乱，这物资也是在厂里，只要没流失到厂外，就没损失。所以对于你提的建议意见：老板根本不觉得是问题，其它部门也会找各种理由不配合，本部门也会反对，因为流程完善了，工作理顺了，就不需要那么多人在这打混啦。你看你，啥问题都没解决，啥好处都没得到，就是把所以人都得罪了！

想快速干出一番业绩，必须要求领导派出心腹监军！

【困惑】老师，我刚跳槽到一家公司任部门经理，想做出点成绩，证明自己，但是老板派来的一个十几年的老员工，他没多大能力，还处处掣肘，向老板汇报几次了，没效果，请问如何能够除掉这个老员工？

【解析】初任领导都想实现自己的抱负，干一番事业，但是空有一腔热血是没用的，凡事要讲究技巧和策略。首先要搞明白一个问题，一个十几年的老员工，没多大能力，为什么还能够掣肘你？其实他就是老板派过来的监军，人家没能力，还能待在职场这么久，必然是忠诚度获得老板的认可。所以，你现在的目的不是除掉监军的问题，是你没有完全取得权力信任的问题。想在别人手下做出一番成绩，必须遵从下面的三大步骤：

1、解决权力信任问题

任何地方想出成绩，第一步就是获得领导的信任。因为刚刚初任领导，完全就想做出一番事业，老板是很恐惧的，没有信任，就出成绩，拉出去单干怎么办，以后凭借成绩叫板怎么办？所以，有领导的信任，才会有领导的支持，有了领导的支持，才能获得更多的权限，才能做出更多更大的成绩。

2、取得权力集中问题

新人做领导，下属不服啊，你凭啥安排我们，你有什么能力和成绩？所以，最佳的集权方案，不是杀人立威，而是请求监军。主动申请，让领导派最信任的人过来监管。这样自己能够赢得权力的认同，也能和心腹建立很好的合作关系，更能利用他的权力影响力，完成自己狐假虎威的管理。

3、做出成绩归功问题

刚任领导不做出成绩，会被认为无能，但是如果做出成绩，不懂得归功与人，自己就会成为众矢之的，无形中就会得罪很多人。所以，请求监军之

后，把功劳归功监军，他本身没能力，这样就不会嫉妒，就能达成更深的同盟，自己未来会得到更多的权力。没有监军就归功做下属，接下来会更卖力。

为什么归功别人，而不是自己独揽呢，因为这刚上位的领导，这次业绩，其实是个测试，主要测试三大问题：权力安全、个人能力、关系协调。所以，想做出成绩，一定要请监军过来，下属会很忌惮监军而听话，老板会因为监军而放心，监军会因为成绩而不会说你坏话。即使出现问题，有监军做陪绑，他也会为自己辩解。所以，请心腹做监军，是快速立足职场干出事业的核心秘密。

为什么好好干活的提拔最慢，因为你不知道领导的员工价值排序！

【困惑】老师，为什么在职场好好干活的，恰恰提拔最慢，而那些溜须拍马，背后告密，送礼的人提拔最快的，领导都是怎么想的？

【解析】兄弟，你错误的把学校学会的规则，放在了职场上，用错了地方。在学校，学生的成绩好，老师的奖金就很高，你是老师的产品。而职场上，你业绩好，上级不一定就会有好处，你只是他的下级而已。所以，任何时候，你的成绩只有和上级挂钩，对他有好处，他才会认可你。很多朋友，不懂得有功归上，还认为领导抢了自己的功劳，人家怎么会真心的帮助你，让你出成绩？所以，一定要知道领导的内心对员工的价值排序：

1、维护权力安全的员工

做领导的核心利益是什么，那就是权力安全，因为有了权力，对领导而言就拥有了资源，也就拥有了一切。所以对于威胁自己权力的，一概不会手软。任何时候，维护领导权力安全的，都会被领导当成最核心的下属，功大莫过于救主。所以对于权力安全告密的人，领导莫不重赏。

2、解决当下难题的员工

任何组织面对外部环境的变化，资源的争夺，各种意外，作为领导的都是必须站出来承担起责任，这是当然的职务要求，但是每个人的精力和能力有限，如果有员工能够主动站出来，能够快速替领导解决难题，做领导的对这类救火的员工是十分青睐有加的。

3、带来私人利益的员工

不是每个上司都是股东，或是老板，组织的发展对他的利益分配并不是同步增加的。所以，他们也有自己的利益需求，尤其是手握资源的人，自己得不到好处，更是眼红，他们谋取权力为了什么，还不是自己的私人利益？因此，那些能够私下给他们好处的人，自然受到重视。

4、听话懂事顺手的员工

我们内心看不起告密的小人，不能维护领导的权力安全；我们也没有特别突出的能力，能够解决组织的难题；我们不愿意送礼，求人不舒服；无法从多方面维护领导的利益，我们如何混好职场？也不是没有机会，比如做个听话懂事的下属，嘴甜一点，领导觉得舒服，还是有一点机会的。

5、踏踏实实干活的员工

在职场怕的就是，这么自以为踏踏实实干活的员工，自以为做好本职工作，上司自然就会主动给自己升职加薪。其实领导每天都很忙，对于这种不出彩的，而且走路基本躲着领导的下属，基本上视若无物，进不了视野，也就无所谓的喜欢或是不喜欢，提拔或是不提拔。

所以，这些自以为踏实努力的员工，其实在上司眼里就是排在最后的。因此，我们知道了在领导内心的员工价值排序，也就知道在领导心里的位置了，大家也就能够对号入座了。别再傻傻的盲目干活了，“办事不由东，累死也无功。”讲的就是这个道理！

新领导给我们画饼怎么办？

【困惑】老师，新来的领导给我们画饼，我们该如何应对？

【解析】任何的新领导上位，都会给下属展开未来美好前景图，因为这样的廉价诱饵，最容易吸引下级的奋斗，以为自己做了领导期望的事情，就能赢得领导认可和未来，其实，但凡有这样想法的，都是还没有被残酷现实洗礼的人。面对画饼，我们需要明白三个事实：

1、画饼是虚拟诱饵，真正的利益是私下承诺。

一个组织利益是有限的，不可能平均分配，所以，作为领导抛出一个未来的虚拟廉价诱饵，一个看到，却吃不到的胡萝卜，就能够驱动一部分理想主义者前进，谁还真的用真金白银呢？而真的好领导，都是切切实实的当下利益承诺，看得见的好处，才是最真的关爱！锦衣玉食远比甜言蜜语来的有安全感！

2、不是领导给多少好处，而是领导有啥好处。

很多人一辈子都无法扭转一个概念，以为领导对自己好，自己就能够得到足够的利益。其实真实世界的游戏规则是：你对领导好，领导才会让你得到足够的利益。因为，你只有给领导提供价值了，和他的利益保持一致，他为了自己获得更多的价值，才会给你更多的价值，而不是其他。

3、很多时候不能听领导说什么，而看怎么做。

有句话说的好，大事开小会，小事开大会，重要的事情不开会。这背后的本质就是，领导说什么，跟谁说，什么条件说，都是基于自己的利益最大化来的，所以，既然是公开的画饼，他也就没有太当回事。这就好比菩提老祖白天当众训斥悟空一样，半夜后院教授真经，这才是真爱，说什么重要吗？

所以，我们面对领导的当众画饼，积极地配合鼓掌，积极地表态支持，这就够了，至于，我们是不是要去追随，这个还是依照上面的三个理念来衡量下。最后，抛开虚幻、私下承诺、利益互换，这才是职场最本质的内核。大家切记，别被人一些个虚拟的东西忽悠了！

关于职场上下级信任的悖论解析——权力的信任是动态博弈！

【困惑】q 哥，权谋家持术不持信，那就是说权谋家根本不会彻底信任手下，但是手下的第一要务又是获得领导信任，这不就是个根本无法得到的结果嘛？

【解析】你陷入了左右互搏，结果静态，以及对信任的边界认知不清的思维误区，现在详细解析下：

1、信任是分为三大部分

职场上下级关系的信任，其实包含着三部分的内容：首先是能力认同，上级对一个人的办事能力的信任，认为他在所执行任务的范围内，能够独立解决问题，比如刘邦内心深处并不是信任韩信这个人，但是会相信他的军事能力。其次是，感情共鸣，每个人都有自己的情感需求，自然在某个人面前就会特别的放松，比如刘邦就喜欢为自己的服务石奋。最后是，权力安全，这就是忠诚，任何时候都能够维护领导的权力稳定，刘邦，随时把不能打仗，不会服务，但是能忠心的马夫夏侯婴带在身边。

2、不持信不代表不相信

一方面，因为上级对下级的信任分为三种，作为领导，也就不会把所有的信任都加在一个人身上。所以很多人不断的努力，也只能够获得领导的一部分信任或是一种信任。作为下属，不断的努力，也只是无限接近而已，不可能完全信任。另外一方面，持术不持信不是不相信，而是不依赖。所谓不依赖，就是不能因为信任，而让自己丧失主动权。因为韩非子在讲“持

术不持信”的时候还说了“信人则治于人”，因此持术不持信，不是不信任，而是紧抓主动权，让自己不被动，有第二套方案或是替代人。

3、不是每个人都懂权谋

为什么说是题主左右互搏呢，主要是基本不存在，上下级都在完全透明的权谋博弈环境。首先，不是每个上级都精通权谋，对下属多疑到全部不信任的角度，也不存在一个下级完全的致力于迎合领导信任。其次，每个人所占有的信息不同，很多人都有伪装，尤其是下属的大智若愚，而且上级完全不信任人，也不能够自己把所有事情都做了，还是需要授权别人去做。也就是说，必须拿出信任，只是比例多少问题。最后，权力大小动态变化问题，外部危机，下属能力权力大，外部稳定，自然领导权力大。

经过上述的分析，我们能够看出来，领导不可能完全相信一个人，只是在某个时间段，在某个方面，喜欢某个人，不存在所有时间，所有方面，只喜欢一个人，这样会让领导丧失主动权。所以作为下级，尽最大努力获取最大比例的领导认可就行了。而且这个比例是动态的，不断的调整和变化的。所以不是上下级之间没有结果，而是一个不断调整和变化的信任结果。

读什么书，才能让自己迅速在职场崛起？

【困惑】老师，能不能推荐几本书，看完就能够在职场迅速能用，能够立即崛起那种书？

【解析】很遗憾，市面上不会存在这种书，首先，即使高人写书，也不会把所有细节写出来，没有细节指导，也就不可能拿来就能用。其次，真的写出细节，恰恰会陷入琐碎，让读者抓不到重点，每个人面临的具体的人，具体的环境是不一样的，需要具体事情具体分析。最后，每个人的具体情况也不一样，起点不一样，社交圈不一样，背景不一样，所以基本没有一

个拿来就能用的书，那我们如何的去学习呢？如何的让自己快速的提升呢？

1、研究职场权力环境

可以说知己知彼，百战不殆。不仅仅是用在军事上，在职场上同样重要，权谋网不断的强调，一定要做好信息的搜集，完成自己对权力环境的大数据认知。尤其是能够决定自己命运的领导，要事无巨细的观察和搜集信息，比如去他的办公室汇报，要观察他抽的什么烟，喝的什么茶，桌子上放的什么文件或是书籍，他的什么衣服，在哪里做的头发，平时讲话爱用什么词，近期的关注点在哪里？只有自己无限的熟悉自己的权力环境，才能从容有余。自己一抹黑的无头苍蝇一样，怎么成功？这些信息没有人写在书里，没书去告诉你，领导吃饭爱不爱吃辣椒，爱吃什么牌子的辣椒，吃多少辣椒。

2、提升自己专业能力

现在无论是在体制内，还是在社会上，人员的流动性都比较大，没有人能够在一个岗位上混一辈子。所以专业能力的要求也就越来越强，永远能够让自己获得安全感的，就是不断的加强自己的个人能力，这是谁也带不走的。不要把自己的精力放在和同事鸡毛蒜皮的勾心斗角上，在职场，要维护表面上的和谐关系，不要把喜怒表现在脸上。太多的人被身边的人所影响，和烂人缠斗，浪费自己的时间和生命，无论是做人还是做事，一定要抓住主要矛盾，不断的提升自己的能力放在最重要的位置。这样做到无可或缺，才能地位稳定。抽时间为未来可能用的知识进行积累，这样能够从容不迫！

3、带着问题读书切磋

职场的问题，其实基本上没有特殊性，大多你遇见的难题，别人都遇见过，而且中国几千年的历史记录，阳光下没有什么新鲜事。所以，我们带着问题看书，看看他们这些高人都是面对同样的难题，他们是如何决策的，如何布局资源的，如何厉害计算的。再一个要多认识高人，多咨询，多听课，

这样能够弥补自己的思维盲点，能够让自己快速的认知到自己的不足。这里最后要提醒朋友们的是，很多人并不是要搞什么历史研究或是职场研究，其实并不需要读太多的书，因为读书越多越焦虑，只有自己带着问题，反复读《资治通鉴》其实就够了。然后就是多多的积累自己身边的资源，这个最有用。

所以说啊，我们真的混好职场，不是读几本书就能解决一切问题的。读书只能让你学习思考，而不是能立即就用，不想自己搜集信息，不想自己思考判断，不想自己试着决策，就想找到立即拿来就用的答案，这本身就是学生主义，懒惰的思想，这种懒惰，不会有任何的未来！

在领导眼里是不是告密的都是小人？

【困惑】老师，你在微信公众号“权谋智慧”写文章说过，告密是职场获取信任的捷径，但是现在人都讨厌小人，告密之后在领导眼里不就是小人了，怎么还是捷径呢？想不明白！请解惑！

【解析】告密和任何的权谋技术一样，是个技术活，不可能，不经过学习和训练，直接就能够拿上战场，和别人短兵相接的。如何告密而且不被当成小人呢？主要要了解下面三点：

1、告密内容

“来说是非者，都是是非人。”大家都看不惯那些背后嚼舌根的人，觉得就是阴暗地沟的老鼠。告密的内容有很多种，在这里不详细展开，需要指出的是，涉及领导的隐私传播的，不能告密。不然你知道领导有情人，你也是死。唯一的告密内容，就是涉及到领导的权力安全，他的位置受到了威胁。至于组织内的经济财务问题，风险极大，很可能领导本人暗中参与，你的告密，恰恰因为知道太多，而被除掉。

2、一击必杀

告密不能不痛不痒，或者领导认为时机不对，为了顾及相关的利益，无法立即下手。那么，这对告密者是最为尴尬的。因为，隔墙有耳，世界上没有不透风的墙，自己的告密举动，很快就会传播开来，一旦传播开，被告密的人，会直接反扑，或是领导为了先稳住告密者，怕打草惊蛇，向被告密人，表达信任，而直接把告密人交出去。这就意味着，不能够一击必杀的情况下，告密者可能成为斗争的牺牲品。

3、巨大利益

告密不能为了告密而告密，或是为了表达忠诚而告密，一些个鸡毛蒜皮的小事情，就没有必要麻烦领导了，比如，有些人偷偷拿了公司几包复印纸、虚构了报销发票等等。而是为了领导的个人巨大利益，或是为了自己的巨大利益，或是为了自己潜在的巨大利益，而最关键的就是为了自己的巨大利益，比如扳倒竞争对手，比如推卸重大责任，这时候，是值得冒险一做的，这还在乎是不是小人不小人呢？

所以为了自己的巨大利益，还会在乎别人说成小人？为了领导的巨大利益，帮他摆脱其潜在的风险，他会认为你这举动是小人？所以，只要掌握好告密的事项，告密的时机，以及告密的动机，也就不会有什么告密就会被当成小人的困惑了。但凡有困惑的，就是对告密本身的认知错误，认为就是背后的搬弄是非，家长里短，这难免就会走入思维的困境。记住，告密既然是捷径，必然高操作，高风险，高收益！

在职场结党和派系有什么区分吗？

【困惑】老大，你之前讲过，在职场加入派系，才不会成为职场最弱的那个，后来权术文章中有写到，一定不能够让领导知道你在结党？这不矛盾吗？结党和派系有区分吗？

【解析】拉帮结派，党同伐异，有人的地方就有江湖，说的就是这个意思。尽管我们看到很多影视剧或是小说里，什么都不参与、无欲无求的人最终上位，但是这个在真实历史上的概率微乎其微，因为只有一种情况，无派系的人能够上位：那就是上级为了平衡各方势力，不得不找个中立的出来。但是这样中立的人在位置上，也只是平衡工具，而没有实际权力。权力不是一个人说了算的，而是通过自己的铁杆支持者，把自己的权力触角伸到所有地方，来贯彻自己的意志。而如果没有一群自己的铁杆，如何的贯彻意志？作为领导，建立派系。作为下属要加入派系，拥有自己的政治立场，这才才会让自己强大起来。用鸡汤文，常说的话，一滴水只有把自己融入大海，才不会干涸。所以每个领导都想寻求自己忠诚的支持者，不断的发展自己的势力。

你只能加入领导的派系，但是如果你私下结党，自己搞联合，领导绝对是非常忌讳的，因为，一旦下属联合起来私下结党，这必然就会成为势力，而且势力形成之后，一旦利益产生冲突，就会向领导叫板，领导的权力就会削弱。所以，说到这里，大家就明白了，以领导为核心的圈子就叫做派系，摆脱领导形成的圈子就叫做结党。很多时候，一个组织是有着两种性质的。

比如，你们几个下属围绕自己的中层领导所形成小圈子，内部利益共享，和其他的部门斗争，这就叫做派系。但是这在最高层眼里，就是结党。因为最高领导，都希望所有人都围绕他转，以他为核心。核心之外都该是一盘散沙，这样最高核心才能安全。

所以聪明人，都会坚定地、公开的支持自己的派系头领，维护派系势力，就会维护自己的力量。但是毕竟自己下级和上级之间有着天然的利益矛盾，很多时候并不一致，所以这时候还是要私下偷偷的形成自己的小圈子，互通有无，互相帮助，这样才能让自己的职场有了双保险。不过，很多时候，不是你想加入派系就加入的，要经过领导多次考察才会带入小圈子的，

而且，自己也不是想结党，就能结党，人家为什么和你合作联合？这都需要自己展示出极强的实力和忠诚才行。

权谋是有立场的，是什么阶段说什么事情，什么位置说什么事情的，自己在下位就要偷偷的结党，搞权力依附。自己在上位，就要破党散众，挑拨孤臣。所以说，这一切不矛盾，而是看你是矛还是盾！明白了自己的定位，也就明白了自己该做什么！

为什么职场权谋研究，大多是窝里横？

【困惑】老师，为什么职场权谋都是窝里横，就不能一致对外？

【解析】很多人看权谋网的文章，就会有这种困惑，就不能讲一下大国纵横？天天搞内斗有意思？其实哪个男人年少时，不是豪情万丈，不是指点江山？但是，成熟之后就会明白，天天关注国际局势并不能快速的提升自己的收入，别谈什么国际视野，目前除了五百强高管，基本上国际视野等于扯淡。我们 99%都是普通人，我们没有多大的能力去创造出巨大的价值，只能关注自己的一亩三分地，这不是格局低，这是现实。不在其位不谋其政，做好我们的当下，这才是最实际的智慧。而这种智慧，相当一大部分是需要内斗完成的。原因有三个：

1、资源有限，存量竞争

历史上稳定的时期，远远大于战争时期。企业的创业阶段的时间，也远远少于企业稳步发展的时间。这背后的核心就是增量竞争阶段，和存量竞争阶段。外部矛盾一旦结束，就会立即转入内部矛盾，也就是内部竞争的阶段。因为资源有限，不可能无限的拓展，增加。所以长时间的存量竞争，内部斗争就成了所有资源分配的主流。犹如历代王朝，一两代开国之后，随后就会进入几百年的内斗时期，此时的外部小的斗争，都会转化成内部斗争的筹码。资源有限，就必然竞争激烈。

2、权力集中，党同伐异

因为是存量竞争阶段，蛋糕就这么大，人也就这么多，谁都想多吃多占，那么按照什么规则分配，谁占有的多，谁占有的少呢？这里面有两个问题，首先是谁说了算，其次，如何保证说了算？既然知道问题所在，也就知道答案了，想说了算，就必须权力集中，权力集中，就必然党同伐异，排除异己。只有消灭一切的异议声音，才能维护自己的权力。因为有了权力才能自己说了算，谁不听话，才能立即消除他，才能保证自己的利益落实，所以内斗是分配必然的前提条件。

3、熟悉对手，手段残酷

资源有限，为了分配，必然内斗，而内斗的手段就和外部斗争有很大的不同。内斗手段特别多，也特别的丰富，原因有三个：首先内斗不能转变成内耗，个人利益和组织利益兼顾，不然自己的内斗就会被外部的渔翁得利。其次可以有潜规则，但是不能违背明规则，组织内部可以作弊，但是不能不参加考试。一个组织没有共同认可的规则，也就失去了存在的意义。最后，不择手段的打倒对手，还要公开表现为自己的正义性。不仅仅是权力的剥夺，还要名誉上打倒，让自己，师出有名。

所以，经过上述的分析，我们就能够看出来，资源有限，存量竞争是常态，为了对存量资源的竞争中，占有分配优势，必须让自己拥有权力，让自己多得的利益得到保护，而为了谋权，必然就会排除异己，残酷竞争。维护利益平衡，维护规则稳定，维护权力正确，在三维护的权力内斗规则下，表现得特别隐蔽，特别残酷，特别丰富。这也就是为什么权谋对于内斗的研究远比外斗多得多的原因。因为外斗就一个规则，胜者为王，成功者不受指责。实力碾压，简单直接。

权力思维如何训练？——从三大视角入手！

【困惑】老大，刚报了你的权术培训班，你不断强调的权力思维训练是怎么回事？

【解析】权谋的学习和普通学校的教育不一样。学校里的学习方法是，记忆和归纳。而权谋的学习是思维和推理。我们不做任何的知识记忆，而是不断的交流熏陶。通过交流熏陶，不断的形成新的思维方式。这权谋的思维方式，从三大视角入手：

1、阶层视角

所谓权谋，第一位的就是权力思维，要知道权力心思所在。一旦我们熟悉了权力的独特逻辑和思维方式，操作手法，伴君如伴虎，就不再难了，毕竟深知虎性自然就能够顺利驾驭。但是，权力心思极端的反人性，作为统治阶级的思考方式，自然和我们这芸芸众生的被统治阶级的大脑是不一样的。这个不一样的地方需要不断的熏陶，才能一点点的灌输进去，这不是看几篇文章的事情，而是不断的扫荡盲点。

2、规律视角

权力心思是一门统治的学问，上层的人，自然不可能让下面的人知道这些智慧。不然多了竞争者，自己想掠夺资源就不那么便捷了，于是就利用自己的宣传优势、资源优势、权力优势，不断的误导普通人，从而蒙蔽他们的思维和双眼，让他们不能够从真正的客观规律的视角，来处理问题，而是从自己的道德啊，情感啊，情绪啊，来处理问题。比如大的利益都是斗争来的，但是你却被教育成孔融让梨。

3、未来视角

自古以来，夜观天象学习预测都是被禁止的，为什么呢，因为未来学，是皇家最隐秘的学问，这不是巫术的问题，这背后是对未来预测的事情，凡

是能够对未来洞穿的知识和技巧都是被禁止的，因为权力安全的秘密也就在这里。普通人从来都是现在看未来，而权谋是从未来看现在。比如，公司有个对你很友好的同事，他能力很强，对你帮助很多。现在看是好朋友，但是从权谋来看，他未来就是威胁。

权谋思维就是集中在上述的三大视角之上，从权力思维入手，更加懂得他们的心思，能够让上位者更加喜欢我们，从而给予资源和帮助。抛开一切不符合客观规律的干扰，遵从事物的规律，为了目标的实现而权力依附，不被道德情感所约束。最后就是积极地除掉潜在的对手，结交潜在的资源，把所有的问题解决在萌芽之中。只有这样，自己的路才会越走越顺，越来越宽！

做领导的如何分配手里的利益！

【困惑】刚做领导，每次分配利益，都有很多人不满意，自己很受气，老师，我刚入群，没有来得及听之前的课，权谋方面有什么策略吗？

【解析】做领导手里握有大量的资源和利益，这是个双刃剑，做的好了，让自己左右逢源，做不好，就会处处受气，各方都不满意。为什么呢？我们详细看看实际操作中的方案：

一、错误的方案

1、按劳分配

普通人的观念，就是谁干的多，谁得到的多，所以很多人口里，都是这句，“没有功劳，还有苦劳，没有苦劳，还有疲劳。”这样的分配，会劣币驱逐良币，有功劳的人，人家得不到利益，心理不舒服，最终都会不干活，人浮于事，出工不出力。

2、功大多分

既然按劳分配，优秀的人才不会脱颖而出。那就功劳分配，但是整个组织，

大多数都是普通人，少数精英天天得到更多，下面的普通人就会怨声载道，大多数人，长时间得不到利益，自然就会磨洋工，撂挑子，所以，少数精英撑死，大多数普通人饿死，绝对不行。

3、民主投票

好吧，那就民主投票。谁的票高，谁分的多，这样大多数就没意见了吧。看起来公平的方案，其实效果更差，因为真正干活的人，哪有时间用于交际，而且尤其是高技术的，性子都比较直，会得罪很多人。这样有能力的人，还可能被嫉妒，更大层面落选。

二、政治的方案

1、利益均沾

通常的领导，面对利益分配，都会首选这个利益均沾的方案，中国人的习性就是“不患寡，就患不均。”多多少少，大家都要分点。有功的人，拿点。有苦劳的人，也拿点。人缘好，呼声高的也拿点。自己人也分点，有背景，可能闹事的，也要安抚点。

2、轮流坐庄

但是有些利益，无法大家这样来分怎么办？那就轮流坐庄，反正利益一直有，大家排坐坐，分果果。轮着来就行了，这次是你，下次是他。都不要抢，轮着来，不行就抽签轮着来。这就像，流动的小红旗一样，大家每个人都挂几天，心里都舒服。

3、按资排辈

有些利益不能轮着怎么办？比如说职位，那就按资排辈。大家按照进来的资历，都说不出来什么，毕竟，这样，很多年轻人，能够有媳妇熬成婆的机会。而大家因为熬着就能够上位，这样的组织也能够取得长时间的稳定，反面促进了忠诚度。

三、权谋的方案

1、优亲厚友

上述的分案，是解决了领导不置身利益旋涡的问题，但是却无法解决权力

的问题。毕竟有权力不为自己谋取利，自己还当官干什么。所以更多的领导，更多的是利用上述明规则，来优亲厚友，谁对自己有利就照顾谁：自己的人，人气旺，就搞投票；自己人功劳大，就按功劳分；自己人辈分大，就按资排辈；自己人刚进来，啥都没有，就利益均沾；怎么对自己人有利，就玩什么方案。

2、利益交换

关键很多时候，没有自己人，或是看不出谁是自己人，或是不需要自己人，怎么办？那就利益交换，我把手里的利益给你，你给我什么好处？我提拔你，我有什么好处。这次大额的奖金给你，我做领导的暗中能分多少？这个出国的名额给你，你要给我什么礼物？同样的利益在手里，做领导的就看谁出的价码高，就会把这个利益给谁。所以，利益交换成了领导最优选的方案。

3、暗箱操作

很多人会想，这么搞，组织不乌烟瘴气吗？其实很多时候，大的利益都是不公开的。等大家都知道了，都已经是既得利益了，高手都善于暗中操作。放出肥肉大家还不抢？还不各显其能？所以，干脆，有肥肉领导就自己暗中笑纳了，还给你们分？这就是常说的，大事开小会，小事开大会，重要的事情，不开会。为什么这样？原因就是，分配利益参与的人越少越好，最好暗箱。

所以，做领导的首先要分析自己手里有什么利益和资源，然后善于把自己的利益和资源分配好，这样自己的权力就会越来越大，好处就会越来越多，而下面的人又无话可说。这样，做官，做领导也就算是到位了。大家要细细品味，不然就会如题主一样，焦头烂额。

玩弄权术，路不会越来越窄，而是恰恰相反！

【困惑】老师，现在是以能骗到别人为荣的时代，但是别人不傻，只会让骗一次，以后收割会越来越难，玩成死局即使后期是真实的，也不会选择相信，路越走越窄，你怎么看？

【解析】很多人认为玩权术的人，路会越来越窄，众叛亲离，其实这是误解了权术的效用：

1、开放的大环境，更多的迂回纵横空间

以前是小农社会，自给自足，而且，限制流动迁徙，很多人一辈子就固定在自己的土地上，圈子非常的小，一旦名誉受损，处处抬不起头，依靠道德就能够管理好社会底层。但是随着经济的发达，流动性的增大，一个地方名誉受损，只要不违法，换个环境，照样重新开始。所以越是发达的社会，越不可能使用道德约束，而是通过法律约束。但是很多人的思维还在用道德约束的传统观念，来看待现代人，只能是，不断的被坑，不断吃哑巴亏。

2、没有权谋家，会对一个人反复的欺骗

你坑人家一次，人家以后还会被你骗？呵呵，权谋家不是傻子，不可能对一个人反复的收割，这样能不被报复？你觉得三国时期，益州的刘璋如果人生重来，会给刘备第二次进川的机会吗？一次就收割到位了，刘备还会花精力继续对刘璋收割吗？刘璋早就什么都没有了。其实权谋家都是如此，对于韭菜，讲究一击必杀，一次就收割干净了，不想，也没兴趣继续收割了，目标已经没有任何价值。所以，那些认为权谋家会路越走越窄的，是没有考虑权谋家实力强大后有更多选择！

3、权谋家依靠的是自身势力，而非情感

即使你以后讲真话了，也没有人信了。其实，这个想法很幼稚。首先，权谋家分阶段，一开始什么都没有的时候，只能靠语言忽悠，情感忽悠，但是后期，有实力了，自然直接就用资金说话了，他已经不需要用虚无的东西取信于人。兔死狗烹，你奈我何？其次，权谋家依靠的是实力，而不是感情，有实力洗白后，身边从来不缺乏追随者，有很多想与狼共舞的人。最后，权谋家没兴趣去向自己曾经收割过的人，讲什么真话，求取什么认同，这种自取其辱的做法，是个人都不会做。

所以，很多人看待权谋家，用小农意识的视角，感觉韭菜有反复被收割的价值，而且还会良心发现求取弱者的认同，这都是假想，意淫出来的。因为权谋家，有更加广阔的纵横空间，有更加多的收割选择，有更强实力洗白手段，这样的强者，路只会越来越宽，而不是相反！

如何快速管理那些有能力或有背景，而且不听话的下属？

【困惑】老师，手下有几个业务能力强的人，不服管教，弄得其他人都不听话，该如何控制局面？

【解析】越是有能力，有才华的下属，脾气越大，原因是：技术自信，目中无人；难以提拔，心里有气。作为管理者，如何驾驭这类的又臭又硬的人，是非常费工夫的。等待机会，给他们设套，最终抓住把柄，让他们屈服，这个诸葛亮利用华容道征服关羽的策略，尽管能够从根本上解决问题，但是时间长，变数多，机会少。尽管套路有效，但是考虑成本的问题，管理者基本不采用。通常大家采用的就是短平快的“杀鸡儆猴”策略。即敲打了他们，又维护了这类人敏感的自尊，让他们有所收敛。

1、选择弱鸡

我们通常接受的西方管理教育，认为，谁触碰规则，谁就受到惩罚，抓个典型，就能够以儆效尤，给大家做出震慑，但是在职场，整齐划一的管理

手腕并不合适中国土壤。因为这样做的话，没有考虑到触犯规则人的背景、能力和自尊。以规则的刚性，不留情面的管理，只能让管理者和这些被管理者尖锐的对立。没有被留面子的能人，接下来，处处磨洋工，撘挑子，不配合，会让管理者陷入无人可用的尴尬境地。所以，高明的管理者都是杀弱鸡，捡最软的柿子捏。那些没能力，没背景的，只要抓住他们的把柄，就一下子要使用出雷霆手段。千万找对人，不然意气用事，被鸡啄瞎了眼就玩崩了。

2、足够震慑

如果你把一只鸡，偷偷的杀了，猴子没看见，不仅仅让弱鸡认为你欺软怕硬，心中不满会和猴子走的更近，而且也会让那些猴子认为你，胆小怕事，不过如此，未来更加嚣张。所以，通常而言，杀鸡之前，要吸引到足够的关注，把所有的猴子喊过来，让他们旁听列席，或是参与处理，或是亲自执行。这样做能够一箭三雕，首先，能够在他们参与的过程中，受到警示教育；其次，让他们和被杀的弱鸡形成对立，让弱鸡不满，你们猴子都做不到，凭什么管我？最后，无形中分裂了猴子和鸡的关系，未来他们无法联合，就会逐步的把猴子给孤立起来。然后，不断的寻找猴子中的弱鸡，循环这个步骤。

3、善后安抚

在三十六计里有指桑骂槐的计谋和这个类似，但是和这里说的杀鸡儆猴是有很大的区别的。首先，杀的鸡不是领导的自己人，却有错误的人，就是为了让让他做牺牲品，但是骂的桑，很多时候是自己人，或是没有错的人，目的就是让槐听的。其次，程度不一样，杀鸡手段特别狠，不容情面，对猴子产生震慑，而骂桑，程度就比较低了，让槐树受气，无从反驳。最后，也是最重要的，就是关于善后，杀鸡要儆猴，让他自己觉悟，还要做出一定的安抚，以免他们兔死狐悲的潜在反扑，但是指桑骂槐，就没有善后的这个做法，因为程度低，也就不会有连锁反应。所以，整体上，杀鸡儆猴考虑的变量更多。

经过上述的分析，我们能看到，我们管理那些有能力，有背景的人，更多的不是直接交锋，这样会让管理者陷入尴尬，而是旁敲侧击的，照顾这类人的能量和自尊，让他们自我觉悟。为什么中国管理必须用权谋，而西方很少使用，就是，文化土壤不一样，人家无须照顾面子。中国是，要维护面子，又要让他听话，这个很难。

为什么不懂权谋，还对抗权力的，也有成功的？

【困惑】老师，看了身边以及很多人的故事，他们不懂权谋，很多也违背了你说的权力规律，但是他们也上位了啊？那些上司领导也不拿他们，怎么样啊？这是什么原因？

【解析】是啊，我们经常看到有人看了权谋文章之后，抬杠，我就是敢跟领导对着干，而且还做出成绩了，三年时间搞他下马。每次，我看到这些的言论，都嗤之以鼻，这类人，就好比，偶然买一次彩票，中了几千块钱，然后就自己觉得摸到了成功之道，到处宣传，貌似花了两块钱就找到了规律一样，这种井底之蛙的浅薄，用一个低概率的事情给大家传道，工作干什么，两块钱就解决了，这种人，其实不是蠢就是坏！为什么有不学权谋还能上位，或是成功事情呢，主要有三点：

1、低概率的幸运儿

这个社会所有规律都是大概率情况的总结，而不是百分百的确定，包括人类基因，大概率的传承中，还有低概率的变异。任何事情都有例外，但是这个例外，并不是通则。这个社会有很多幸运儿，他们的成功之路并不可以复制。遵守权力规律，是大概率的职场成功学。比如唐朝的名将哥舒翰，40岁之前喝酒泡妞，因为被首都派出所的所长所欺负，后来，发愤图强，转身就成了大将军。这种事情，除了肯德基老大爷能70岁创业成功之外，没有谁有这样的幸运了，我们权谋家追求的是大概率事件。

2、上级是权力白痴

权谋是一门学问，没有人能够天生的精通权力规律。很多人，因为幸运，比如，和领导的关系，再或是自己父辈资源交换，再或是临危受命，很幸运的走向领导岗位，但是这样的人，并不是说自己爬上了位置，就自然而然的精通权力规律。所以，对下属毫无驾驭能力，面对下属的各种对抗权力，挑战自己权威的时候，因为手段问题、心态问题、认知问题等等，导致对下级错误的处理，让违背权力规律的人，有了一定的生存空间。很多人不断的犯错误，而能够活得很滋润，就是上级是权力白痴。

3、内外环境的加持

每个组织都有创业阶段、竞争阶段和残局阶段，尤其是一开始的创业阶段，很多老板或是领导，第一次做领导，受到西方的民主思想影响，或是自己之前打工的思维影响，对员工一开始都是称兄道弟，对各种不良的现象容忍度比较高，喜欢用钱或是感情来解决问题。在外部竞争阶段，因为外部的生存的压力，必须启用有能力的人，来做出成绩，做出业绩，不得不容忍这类人的各种不服。在残局阶段，大家都各自自保，都在考虑自己的后路，谁还去得罪人啊，你违背权力规则，也没人去搭理了。

因此基于上述三个原因，很多人就混的很滋润，或是成功的对抗了领导，又或者自己还会暂时的走向领导岗位，但是这个不说明什么，因为，权力斗争和任何的斗争一样。在绝对实力、环境大势和上天垂青面前，什么手段都没用，都是螳臂当车。但是我们作为普通人，没有绝对实力和足够的运气，还是老老实实的修炼自己的权谋能力。如果，因为偶尔捡到一只撞死的兔子，就天天认为守株待兔就能成功，岂不是痴人说梦？

为什么奖罚分明这么难以做到呢？

【困惑】老师，所有的管理书籍都在强调奖罚分明，排除了那些出于个人私利，无功行赏，小功大赏；为了泄私愤，而无过处罚、小过大罚的情况，为什么很多好领导也做不到奖罚分明啊？这究竟是什么原因？

【解析】人不是执行规则的机器，所以除了个人恩怨之外，影响奖罚的主要是人性的三大错误认知：

1、不良印象，纠缠旧账

人与人的第一印象真的是非常重要，心理学上说的“首因效应”就是如此。因为先入为主，所以形成刻板的认知。尤其是领导，对下属的接触时间很少，而且精力也不会用在不喜欢的人身上，基本上都是选择性忽视。既然都进不到领导的视野范围，也就不存在奖罚。即使做了对的事情，也会被之前的旧账所影响。三国时期，甘宁做过盗贼，后来尽管多次为黄祖立下大功，但是总是视而不见，最终甘宁被逼反，导致黄祖兵败身亡，做领导的都无法避免自己对人的喜好和偏见。

2、一时之怒，情绪难控

上面说的是没有和领导建立正常的沟通关系的，即使有功劳也会视而不见。但是错误的时候，却又是另外一种景象了，因为领导对下属缺乏了解和包容，没有信任和认同，所以看到其犯了错误的时候，就会情绪难以控制，立即就会暴怒，受到暴怒的情绪影响，就会做出加大处罚的决定。唐朝时期，武卫大将军权善才误砍了昭陵（李世民坟墓）的柏树，唐高宗，大怒之下，认为权善才让自己不孝，必须要杀了他。后来经过狄仁杰的苦苦哀求和辩护，才让权善才免于一死。

3、标准错误，误判行为

是对还是错呢，很多时候，因为大家所处的位置不同、思维能力不同、综合认知不同，上下级之间就会出现做事的判断差异，很多不听从领导指挥的行为，都会被认为错误。尽管事实上领导是错误的，但是下级辩论之后，被迫执行，即使，执行的结果是你按照领导的指示行为，失败了，领导同样会认为你是消极怠工，故意失败，而不是领导认为他自己错了。比如唐朝安史之乱，名将哥舒翰镇守潼关，是攻是守，唐玄宗和哥舒翰的判断并不一致。最终哥舒翰被迫出征，却身败名裂。

经过上述的分析，我们能看出来，奖罚的确是个很难的事情，不仅仅是克服自己的私利，更重要的是摆脱自己固有的偏见，控制自己的情绪，提升自己的决策水平。而这三点，基本上都是人性的固有缺点、弱点和盲点，因此，想做好奖罚，真的是太难的一件事情。

人的思维有三层，普通人只能够对感知到的才能理解！

【困惑】近日因为冷链不断的出现冠状病毒阳性，于是网络上，大量的反对声音，下面这一段留言，点赞量很高，极具代表性：“不进口冷链能死，还是不吃进口冷冻食品能疯？非要用一遍一遍的以身试险？”老大你怎么看？

【解析】其实很多人都像是单细胞的草履虫一样，思维简单，能接触或是感觉到的事务，才能认知，凡是，需要逻辑和抽象的东西，就茫然无措，其实不仅仅是冷链，进口产品的背后其实是有三重内涵的，普通人只看到的第一层：

1、欲望需求——感知思维

普通人只能看到，吃冷冻食品这个层面，因为这是最为直观能够感觉到的。社会的进步，就是针对每个人不同的需求，随着经济的发达能够得到个性的满足。说的简单点，吃萝卜白菜，也饿不死，但是为什么还要吃牛羊肉

呢？对啊，你会找到一大堆的借口，没错，吃进口食品的一样能够找到同样多的理由和借口。所以，不要以为你自己没有需求，别人就不会有。你不强烈，别人和你一样。极端点的例子，住在农村大院里的人，无法理解挤在上海鸽子楼的生活，并质疑别人为什么高房价，还不住农村？

2、经济目的——势力思维

不同维度的人看到的世界是不一样的，这些进口商不傻，这背后不言而喻的就是动力，就是能够赚更多的钱。因为世界的资源分布不一致，也就导致了需要互通有无。这边稀缺，必然价格高昂，而那边丰富自然物美价廉。所以，高利润的刺激下，资源流动加速。所以，如果没有低廉的进口食品，经济失衡，会带动当下市场替代品的价格飞涨，从而引起民生波动。再一个，这些在冷链体系工作的人，全部停工，大量的失业，谁来为他们还房贷，孩子交学费？你的安全感就要建立在别人的失业之上？

3、政治交易——大局思维

稍微有点经济文化知识的人，能够看到第二层的理由，但是不具备政治思维的人，就会立即跳出来抬杠，“你说的不对啊，有些进口的东西比我们自己的还贵，并不是便宜。你怎么解释？”想理解这个问题就需要站在更大的视野和格局下才能明白。比如，同样都有大豆，而且巴西还很便宜，为什么我们去买美国的而不是巴西的呢？原因是，我们有一揽子的贸易合作，因为进口美国大豆，能获得进口美国高科技产品的配额，或是能够在其他产品的进口，获得更多稀缺的资源。这就是政治。

所以，作为普通人，觉得自己懂得很多，其实在更高维度的人眼里，真的是幼稚的可笑，你的智商都能想到的东西，你认为作为社会的精英，政治阶层会不懂？手握真金白银的商人会不懂？所以，你无法理解超出思维认知之外的东西。一个人无法理解高人的做法，并不是人家做错了，而是要反思，自己的格局低，只有不断地反思，不断地学习，才能不断的提升自己的视野，才会不再提出一些个幼稚可笑的观点和疑问！

大家都学权谋，是不是权谋就没有效果了？

【困惑】老师，现在都在研究权谋，大家都学了权谋，是不是，就没有什么效果了？

【解析】你这是孕妇效应，并没有很多人去研究权谋，只是你关注了，才觉得大家都在关注，而且，很多人的价值观不到位，关注也是黑粉，为了抬杠和谩骂。即使，真的大家都在学权谋，也不是没用，因为权谋的具体运用，也不仅仅和权谋手段有关，拼的还有下面五点因素：

1、信息不对称

权谋的设计，首先都是建立在信息正确的基础之上的。所以历朝历代的权谋家无不对信息情报极度渴求，即使没有情报，也会把人往最坏处想，毕竟自己多想点，总没有坏处。所以，每个人的情报来源不一样，真实性不一样，干扰不一样，对信息的处理也就不一样，决策也就会有差别。

2、操作有失误

即使老司机，开车还有意外出事的时候，所以，即使一个人精通权谋，在自己操作的时候，要涉及很多的因素和个人的精力，稍有不慎，就会出现失误，而且越是高层，比拼的恰恰就是谁的失误更少，老虎还有打盹的时候，何况我们的普通人。操作失误，也会导致结果的天差地别。

3、资源有约束

每个人所处的位置和环境不同，所拥有的资源就不同。每个人的资源起点不一样，所有的计谋就要受到资源的约束。比如，没有美人，你看见老色鬼，也拿不出美人计啊？和别人没有深度的信任关系，船都找不到，怎么借船出海啊？我也想打草惊蛇，但是拿什么药，防止被蛇咬呢？

4、人员有背叛

亲贤臣远小人，说的没错，但是谁的脑门上刻着小人两个字呢？你如何去识别小人？而且很多人都是扮猪吃虎，伪装的都非常到位，不到最后你有可能不知道谁是卧底。而且随着时间和利益的变化，一开始是好人的，很可能黑化，走向自己的反面，这都是权谋操作中的变数！

5、时机有变化

时来天地皆同力，运去英雄不自由。用现在流行的一句话，来说，就是“只有时代的马云，没有马云的时代”每个人都是历史机遇的产物。尤其是权谋家布局，最讲究的就是顺势而为，如果没有大的趋势，也不可能仅仅凭借手段逆天而行。司马懿等了曹家三代人，才找到翻盘的机会。

经过上面的分析，我们能够看到，为什么大家都懂权谋，也不会失去效果，因为真正的权谋不仅仅是手段，还有诸多的因素，还有就是个人权谋计算能力的修养，不断的提升自己的思维格局和计算能力，所以，权谋是一种修行，不能只指望对手不会，而降维打击，这是偷懒模式！

和领导是亲戚关系，但是多年不被重用是什么情况？

【困惑】我是一个公司员工，亲戚是公司的领导，但我的关系单位人都清楚，我上班六七年了，一直得不到重用，这使我一筹莫展，不知如何是好？我想利用关系尽快升迁或者能够接触到他的关系，不知应该怎样去做，希望老大不吝赐教，让我解决心中疑惑。

【解析】在职场，很多人，为没有关系无靠山，而挠头，但是更头疼的就是，有关系，恰恰用不上，还可能起到反作用的。权谋网给大家分析下，这背后具体什么情况：

一、领导层面

作为领导，手下有自己的亲戚，而不提拔重用，站在领导层面有三种可能：首先，不懂权力。不知道任人唯亲，打造利益联盟的好处。对亲戚和其他

人，一视同仁。所以这类的领导干部很多时候没有自己的嫡系和亲信，只看能力，不看远近，基本上就是个光杆司令。受到传统教育，个人清廉的技术干部居多。

其次，沽名钓誉。有些人精通权力，但是为了传递自己的政治形象，或是为了杜绝别人的悠悠之口，就会故意不提拨自己的亲戚。尤其是会故意拿自己关系最近的人，来作为自己的政治垫脚石，这类人就是自己靠关系上位的伪君子比较多。

最后，有意避嫌。这种人就是大多数的领导的心思，如果大家不知道和下属的亲戚关系，自己偷偷的安排一下是可以的。但是如果这个关系大家都知道了，自己就不好意思主动为自己的亲戚谋福利。即使本来应该争取的，也都怕别人说自己搞关系，而放弃提拔自己人。

二、个人层面

但是，我们知道，如果站在下属的角度，也是有三种情况不被提拔：

1、个人能力差

领导提拔一个下属，所有人都会看在眼里，记在心里。尤其是提拔自己的亲戚，就更怕出问题了。被提拔的人能力有限，就会很直接的影响到领导的个人威信。所以，如果亲戚下属的能力有限，容易出错，大概率给自己招惹麻烦，不如不用。

2、人品有问题

有些人，会仗着领导的关系，狐假虎威，天天说自己和领导有关系。搞的周围人关系都很紧张，这时候，如果提拔起来，会有极大的阻力，也会极大的损伤领导的威望，为了这样一个亲戚，作为领导要得罪很多人，没有那个必要。

3、关系很一般

亲戚关系，只是血缘关系，而且很多时候，也只限于过年过节，或是各种婚丧嫁娶的时候才会走动，平时并没有太多的利益往外。自认为和领导是亲戚，但是疏于走动，也没有给领导有什么实际的利益关系，所以，人家

没提拔的动力。

三、解决方法

只有我们知道了问题所在，才能够去针对性的解决问题，有三种方案：

1、转换门庭

如果问题出在，领导亲戚这里。那么，就不要一棵树上吊死，忘了这个关系，积极的寻求新的靠山，转换门庭，尽可能的得到其他领导的提拔和重用。一个不能用的领导，就没有必要存在幻想了。

2、提升素质

如果问题出在自己这里，工作能力有限，经常需要有人擦屁股。或是人品有问题，反对的人多，这时候，就要积极地提升自己的做人做事的能力，让自己的水平能够使领导放心。

3、加强利益

如果领导对自己也不反感，自己混的也不差，那么问题就出在领导关系这里。因为每个人都是利益的个体，不会把权力平白无故的给别人，即使亲戚也不行，所以这就需要多送礼多走动。

经过上述的分析，相信题主，或是有类似经历的朋友，都能够对比分析这类条件对号入座。只要能够对号入座，知道问题所在，就能够找到破解的答案。

职场玩斗争，不怕死的快？——底层不懂斗争的三大原因！

【困惑】后台留言：“职场还玩斗争，不怕死的快？”

【解析】不少人看到权谋家写的职场斗争问题，都会发出这样的质疑和讽刺，其实我们很理解，有这样想法的人，一只只会啃草的肥羊，怎么知道狼吃肉的快乐呢？对斗争的冷嘲热讽，恰恰让他们沦为了食物链的最底层，他们之所以，不理解和排斥斗争，主要是这三点原因：

1、阶层原因

作为社会最底层，骨子里是惧怕斗争的，因为没有任何资源、没有任何能量、面对社会而来的压力，除了接受就是逃避，凡是斗争的人，大概率会被灭掉。所以古训里才留下了，“出头的椽子先烂，枪打出头鸟”之类的名言警句。这种为了自保的权宜之计，让最底层获得了一定的安全，但是长时间这种价值观的熏陶，让他们把手段当成了目的，变的不会斗争，不敢出头。

2、意识原因

因为长达近两千年的儒家教育，“孔融让梨”的从小灌输，让大家对资源没有获取意识，保护意识。很多人，以为自己不得罪人，不争取利益，就能够独善其身，其实你的优秀本身可能就挡着别人的道，你不斗争，别人也会主动找你斗争。而且很多时候，你拥有了资源，却没有保护资源的意识，很快就会被人家设陷阱，给掠夺走。有资源而不懂斗争，基本上就是待宰的肥猪。

3、手段原因

有些人明显的知道自己被人暗算了，被人排挤了，被人夺取了利益，但是除了心里不满，认为别人是小人之外，只能用不“不和小人计较”“清者自清”“恶有恶报”这样的话来安慰自己，因为从来没有学习和训练过，斗争的手段、斗争的策略和斗争的时机。不懂得如何争取维护自己的利益，有效的反击敌人，只能眼睁睁看着“小人得志”，自身怀才不遇，抱怨社会的不公平。

所以很多人不懂斗争，骨子里就会惧怕斗争，认为，只有谦让才是美德，而斗争都是小人。而社会的真相，永远都是，资源稀缺，越往上，越是僧多粥少，通过自己对资源的增值，远没有掠夺来的快。因此，那些排斥斗争，不懂斗争，不善于斗争的人，都是社会的失败者，成为底层的哀嚎者！

和顶头上司撕破脸了，怎么反击？

【困惑】老师，顶头上司一直针对我，这次再也气不过，和他当场争吵了起来，事后他扬言要报复我，我该如何的反击？

【解析】这位同学，你先消消气，这个问题，如果我站在你的立场迎合你，和你一起骂几句上司，你肯定会很开心，但是这于事无补，因为，你找到我，肯定不是为了发泄倾诉，而是为了找到解决方案，找到解决方案之前，我必须给你头上先来一盆凉水，让你清醒下，先扪心自问，“你凭啥？”

1、你有什么筹码？

我们就假想，现在就可以报复他，先分析下，我们拿什么工具报复他。你直接敢拿刀子捅他嘛，你肯定不敢，也会认为没有必要，自己没有必要犯罪啊。对的，我们违法的工具用不了，我们只能用合法的。我们合法的手段有什么？你的位置比他高？还是你的权力比他大？你的资源比他多？你的靠山比他硬？还是同事愿意为你出头？还是你的工作能力比他强？还是老板看重你？恩，你一样都不具备，除了你的脾气比他还大之外，毫无筹码，你想翻盘，凭什么？就凭自己心里不舒服？

2、为什么这样子？

看到了吗，你基本上没有解决问题的能力，权谋最讲究的就是，如果解决不了问题，那么就避免问题的发生。既然我们控制不住局面，那么就不让这样坏的局面发生，让一切都解决在萌芽状态。这就要问自己，怎么就和领导产生矛盾了呢？其实无非是三点，首先不懂权力心思，不能够换位思考，不知道领导喜欢什么样的人，不能够做到迎合。其次，个人能力不行，对自己的认知不清楚，不能看清楚自己在职场的位置，脾气要和能力相匹配的。最后个人修为不够，情商低，个人意识浓厚。职场谁让着你？

3、为什么怎么办？

凭实力、凭关系、凭能力，你都不行，所以，我们必须一开始就把问题解决在萌芽状态下，精通领导心思，不做违背权力规律的事情，提升自己的能力和价值，让自己在职场拥有更多的话语权，收敛自己的情绪，减少冲动，避免矛盾激化。当然说这些，对你来说可能很烦躁，我都这个局面了，你就和我谈谈如何挽回的事情吧，接下来夹着尾巴做人吧，不行换个部门，或是换个工作，重新开始，远比纠正当下的错误方便的多。其实啊，如果不加强我说的这三点，换个泳池你还是不会游泳的。

最后了，还是想给你说个策略的，毕竟残局有残局的玩法，下下策也是计策。既然撕破脸了，就公开化矛盾，公开化矛盾，上司就无法通过阴暗的手段来对付你。进谗陷害，挑拨离间，大家也都不信他了。而你这个时候，就要严格要求自己，绝对不能再犯错误，被人抓住把柄，那就万劫不复了，让他暗地里没办法，明着里没方法。这样自己暗中不断的搜集上司的错误，不断的整理他的黑材料，没有谁屁股干净，先不败而后求胜，自己不出错，死死的盯着他，总是会有机会的。你好好想想！

刚刚大学毕业，遇见困难，别急于跳槽，先干上三年！

【困惑】老师，我毕业几个月了，几个工作都不满意，不是工资低，就是老板不好，再有就是同事坏人多，对我的困难一点忙都不帮，我又辞职了。马上就快春节了，不想回家，感觉很迷茫，能给我指点下未来吗？

【解析】你的迷茫很带有普遍性，你还没有从一个学生到一个职场人的转变。因为职场没有人是以自我为中心，让周围的人和环境来适应自己的。要学会，让自己为了钱，为了事业，不断的调整自身来适应社会。我建议你无论如何，找个工作，老老实实做上三年，原因有三点：首先，不明白位置。

刚刚大学毕业，不能够客观的认识自己在社会上的位置，不明白自己的身

份。看不起任何人，认为自己有无限可能，怎么3年后也会身价百万，有车有房，而实际上三个月，打回原形。你认为自己能够赚到钱，其实知识、学历在职场并不是最重要的，最重要的是关系和资源。很多人自己在职场怀才不遇，不被重视，核心的就是没有客观认知自己：你不值钱，所以你没钱。

其次，不明白技术。

大学学的东西，都不具备技术细节，很多大学生眼高手低，自认为自己的知识储备很够，能胜任工作，其实每个项目全盘操作起来都很复杂，都有不传之秘。不能够踏踏实实的跟完一个项目，熟悉流程，不能够在工作中遇见过各种情况，并具备处理经验，就不可能经验丰富，游刃有余。不断的在底层岗位跳来跳去，浅尝辄止，就没有机会在未来，转化阶层，担任领导，赚到大钱。

最后，不明白人心。

有人的地方就有江湖，不同背景、不同素质、不同性别、不同性格、不同的利益的人，在一起工作，又不是来交朋友，又不能不合作，怎么可能会没有矛盾？一个不善于交往，不善于为了自己目标去团结各类人，逃避是解决不了问题的，因为哪里都一样。一个地方待上几年，就会强迫自己适应人际关系，强迫自己调整自己去想办法，避免通过跳槽来解决人际矛盾，强迫自己人际成熟。

所以，我建议你，先找一个地方磨练技术，权当带薪上学，把组织里的技术细节、通盘操作、运营策略、营销手段、管理技巧，花个三年都学会了，如果待遇和位置都没有变化的话，就跳槽换个工作。记住跳槽是为了提升自己的价值认可，而不是逃避矛盾。整天自以为是，动不动跳槽的人，三年之后，还是无法独立担当项目，这样的人，怎么可能会有前途呢。

看懂权谋必须跨越三大鸿沟！

【困惑】看各种历史资料，如何才能像您一样的看的这么深入呢？总感觉浮在表面，摸不到门径！能指点下吗？

【解析】同样的历史资料不同的人怎么会看到不一样的风景呢？举一个简单的例子，同样是站在丛林里，羊首先寻找的是草，而狼却在看有没有羊。不同的食物链位置，看到不一样的风景。这个例子的背后是三大权谋鸿沟障碍，如果克服了，就能够突飞猛进：

1、阶级鸿沟

古代的识字率不足百分之五，而能够留下作品的都是精英中的精英，这些书籍背后都是带着明显的阶级的。比如道德经，这本来就是写给统治阶级看的。让其水利万物而不争，更多的让利于民，能够获得长久的统治。而不是给那些底层人看的，这些人本来就什么都没有，如果不去争，更是一无所有。尽管现在识字率突破了 95%，但是普通人，脑子里还是带有出身基层的观点。一头羊无法理解狼是怎么想的，无法知道吃肉的快乐。所以，很多人无法突破自己的阶层视野，只能在自己的思维条件下打转。比如同样是看岳飞传，很多人会为岳飞感叹，痛骂秦桧。但是权谋家却看到，岳飞处处都在触犯权力禁忌。不同的视角，带来的对历史材料的不同把握。

2、资源鸿沟

为什么穷人喜欢积蓄，喜欢节衣缩食，喜欢日结的工资，究其原因就是自身的缺乏的资源现实，无法让其有更加长远的眼光。因为这月的房贷、车贷、奶粉钱、水电费、穿衣吃饭，到处都是钱，怎么有胆量去花钱冒险，怎么有闲钱学习投资啊。底层思维非常的单一，所以对于获取生存资源的能力非常的单一，除了工作其他的毫无所知，只能单纯的利用自己的脑力、体力去换取生存的资源。这就好比，羊想活着，就只能吃草。但是狼想活

着，除了吃羊，还可以吃猪，还可以吃牛，狼有着更多的资源渠道。而一旦一个人拥有了权谋思维之后，就犹如开了天眼一般，能够发现资源、接近资源、熟悉资源、控制资源、拥有资源。一旦有了资源的思维，也就放大了自己的生存渠道。

3、道德鸿沟

因为两千年的封建专制的传统，罢黜百家，独尊儒术的纲常教育，可以说统治者对底层的等级洗脑工作是不遗余力的。所以大家无形中就被这种道德思想所禁锢，做任何事情，都放不开，自我设限。时刻的都是以道德要求规范自己的行为，而不是获取利益和权力为自己的行为的目标。而且传统教育都把追求利益定义为小人，把舍己为人，当成君子之风，束缚人行为的的就是道德鸿沟的存在。因此，作为狼而言，吃肉的时候，基本不会考虑到残忍和血腥，而且会享受猎杀的快乐。但是呢，作为羊，却想，为什么就不能安安静静的吃草呢？做狼不累吗？有报应。羊有着自己温顺的性格，和各种内心的束缚，以为自己不去抢别人的利益，做好自己的就行了，狼就不会吃自己，是不是很好笑？

其实很多人读书，都是在印证自己的偏见，强化自己的错误认知，而不是，不断的提升自己的价值，弥补思维的漏洞。只有我们从阶级权力的角度，从资源掠夺的角度，从放弃所有内心束缚的角度，我们才能够完完全全，彻彻底底的看到权谋，看懂权谋，看透权谋，从而布局自己的人生。

职场的核心是构建利益联盟，而不是亲密关系！

【困惑】老师，我刚报班进群学习，有个问题一直困扰着我，我是个小领导，对下属也都很不错，给他们很多好处和帮助，但是他们都很疏远我，原因是什么呢？

【解析】你做领导是有误区的，很多人把学校交朋友的那一套带进了职场，试图做一个好人，然后以德服人，自认为下属这样就会听话，立即干劲十足，发誓追随。其实，这怎么可能呢？下属对权力有天生的敬畏感，并不想和领导交朋友，而且他们和领导交往心理压力也比较大。在职场大家构建的是利益联盟，而不是亲近关系。谈的是利益，而不是感情。如何合理的给与下属利益，做好了，就能让他们心甘情愿的追随，绝对执行，这就够了，至于是不是亲近，这个并不重要。在职场，好领导都精通利益输出，这在权谋上有个专门的术语，叫做施恩术，主要是把握这几点：

1、知遇之恩

每个人都想做一番事业，实现自己的人生抱负，但是却都自认为怀才不遇，尤其是一直在谷底的年轻人，稍微给他们一些个机会，就会让他们感恩戴德。但是这里大家要注意的是，一定要破格才行，或让他知道本来没有机会，是你这个领导主动为他争取的，这才会感恩。而不是他自己觉得，这都是他凭自己的本事争取来的。

看个袁世凯收服段祺瑞的故事：段祺瑞一生都对袁世凯感恩戴德，忠心耿耿，这源于袁世凯的知遇之恩。据称，袁世凯在创办新军时，相继成立了三个协(旅)，在选任协统时，他宣布采用考试的办法，每次只取一人。第一次，王士珍考取。第二次，冯国璋考取。从柏林深造回国的段祺瑞自认为学识不凡，却连续两次没有考取。第三次考试前，他十分紧张，担心再考不上就要屈居人下，心中十分不快。一天晚上，正当段祺瑞闷闷不乐地坐着发呆时，忽然传令官来找他，说是袁世凯叫他去，段祺瑞不敢怠慢，立即前往帅府晋见袁世凯。袁世凯东拉西扯，说了些不着边际的话。临走，袁世凯塞给段祺瑞一张纸条，段祺瑞心中纳闷，又不敢当面拆开看。急忙回到家中，打开一看，不觉大喜，原来是这次考试的试题。段祺瑞连夜准备，考试结果出来，果然高中第一名，当了第三协的协统。这故事还有后话，后来，段祺瑞、冯国璋和王士珍都成了北洋军阀政府的要人。段祺瑞谈起当年袁世凯帮他渡过难关的事，仍感恩不尽，谁知冯国璋、王士珍听

了，不觉大笑，原来王、冯二人考试时也得到过袁世凯给的纸条，段祺瑞这才恍然大悟。

2、法外开恩

很多人什么都不缺，如何收服呢，这时候就要等他出错的机会，或是找机会引诱他出错，只有这样，按照规定必须处罚他，但是做领导的你偷偷的让他过关，这时候，作为落水之人的救命稻草，他自然就会心悦诚服的被感动。如果凡事都公事公办，那么没有人会感恩，利用好下属错误，也是收服人的机会。

我们看个历史上《说苑·复恩》里知名的“绝缨之会”故事：周定王二年（公元前 605 年），楚庄王经过艰苦作战，平定了叛乱之后，大摆酒宴，招待群臣，欢庆胜利，名曰“太平宴”。正当君臣喝得尽兴时，庄王把自己的宠姬许姬叫出来给群臣敬酒。突然吹来一阵大风，把大厅上的蜡烛都吹灭了，顿时全场漆黑一片。这时有一员武将因垂涎许姬的美色，加之趁着酒兴，凑上去摸了许姬一把。许姬大惊，左手奋力挣脱后，右手顺势扯下了那人帽子上的系缨。许姬将缨握在手中，连忙告诉庄王说：“刚才敬酒时，有人乘烛灭欲有不轨，现在我把他帽子的系缨抓了下来，大王快命人点蜡烛，看看是哪个胆大包天的家伙干的。”谁知庄王沉思片刻，却让人暂缓点蜡烛，然后对众人说道：“今天大家都喝得这么高兴，我看还是都放松放松吧，干脆把头盔帽子什么的都摘下来，那样喝得更痛快些。”蜡烛点上以后，酒宴重新开始，庄王照样谈笑风生，始终没有追查那个冒犯宠姬的人。许姬对此感到非常惊讶，席后，许姬埋怨庄王不为她出气。庄王笑着说，人主群臣尽情欢乐，现在有人酒后失礼有情可原，如果为了这件事诛杀功臣，将会使爱国将士感到心寒，民不会再为楚国尽力，许姬不由的赞叹楚王想得周到。七年之后，周定王十年（公元前 597 年），楚庄王兴兵伐郑，前部主帅襄老的副将唐狡，自告奋勇带百余名士卒做开路先锋。唐狡与众士卒奋力作战，以死相拼，终于杀出一条血路，使后续部队兵不血刃杀到郑都。论功行赏时，唐狡辞谢说：“绝缨会上，扯许姬

衣袖的正是下臣，蒙大王不杀之恩，所以今日舍身相报。”庄王听后感慨万千。

3、滴水之恩

做领导的不仅仅是关注下属的事业，对于家庭的困难也要给与积极的关注，人都有困难的时候，一旦主动的替下属着想，解决生活问题，这样的雪中送炭，能够让下属愿意肝脑涂地的卖命。如果你不解决他的实际困难，很可能，他就会被别人收买，直接对你背叛了。所以，关注员工后方，是领导必修课。

我们再看个袁世凯的段子：在常人眼里，阮忠枢充其量也就是个高级点的幕僚，袁氏集团内有他不多，没他不少，但袁世凯却肯在他身上花费心思。公子哥出身的阮忠枢家产不菲，花钱似流水，加之人又风流，日渐成为风月场的常客。有一次柳巷寻欢，他和一位名叫小玉的风尘女子惺惺相惜，动了真情。小玉以身相许，要求他给自己赎身，阮忠枢满口答应。阮忠枢认为，到了他这一阶层，有点“花心”，本是寻常事，只要交了赎银就完事，没人会管。偏偏阮忠枢多了个心眼，心想：如果自己连这点“小事”都向袁世凯报告，他非但不会阻拦，还会认可自己的忠心。没承想还没等阮忠枢报告完毕，袁世凯就打断他，面色阴沉地说道：“胡闹，像这种有损声誉，上不得台面的事，你怎么能做呢？”阮忠枢看到袁世凯动了气，立刻表示以后和小玉断绝关系，不再往来。阮忠枢敢当袁世凯的面实话实说，除了表达忠心，也是有所凭恃。因为袁世凯最宠幸的姨太太沈氏就出身于花街柳巷，结果一句“胡闹”，断绝了他的思念。袁世凯看透了他的心思，提出带他去天津散散心，到了天津让他随自己先拜访一位朋友。汽车直接开进一座装饰富丽的庭院，当发现堂上红烛高照，桌上酒宴丰盛时，阮忠枢愣住了。只听管事尖着嗓子，大喊一声：“新姑爷到了。”随后由另一间房中搀扶出一位俏丽佳人，阮忠枢仔细一看正是小玉。袁世凯这才解释说：“每日忙忙碌碌脱不开身，今日才为你安排洞房花烛，迟了，迟了。”阮忠枢感激涕零，千言万语汇成一句话：“知我者，慰庭（袁世凯

的字）也；爱我者，慰庭也。”原来，袁世凯听说阮忠枢花钱纳妾时，便想，既然事有着落，何不做个顺水人情。于是一边假意阻止；一边却派人 为小玉赎身，安排人为他们买房屋、筹备婚礼。一切妥帖之后，才引他前往。阮忠枢为报答袁氏恩情，当倒袁呼声此起彼伏时，不仅竭力维护袁氏声誉，甚至还代为受过。

经过上述的分析，你要明白，输出利益，完成施恩，是需要从上述的三大方面入手的。这三个故事好好品味下，基本能够解决团队内的收服人心的问题。

我表扬下属，被人当众抬杠怎么办？

【困惑】老师，我刚被提拔成办公室主任，有个刚进来没多久的大学生，公开发表了几篇文章，我当众表扬了他，让大家向他学习。这时候就有人跳出来给我抬杠，“水平不能用文章来定，文章的好坏不能用发表多少来定，发表的多，也不一定质量高，可能文字垃圾居多，有些人一辈子就发表几篇文章，但是影响力很大，难道水平低吗？”我被这突如其来的抬杠，弄得措手不及，后来争吵起来，搞得不欢而散。我现在还弄不明白，到底怎么了，请老师解惑！

【解析】只看管理书籍的话，觉得做领导很简单，不就是抓住奖罚二柄，有好的，就当众表扬，激励人才继续做下去，同时也树立榜样，让其他人学习，鞭策他们。其实管理哪有那么简单，因为你犯了三个错误：

1、当众表扬年轻人，你忽视了其他的嫉妒心

同一个部门，大家的水平基本都差不多，干的工作也相同。所以，按资排辈基本上是职场的惯例。但是你现在因为成绩，忽然表扬一个年轻人，还号召让这些老员工向新员工学习，这一下就刺激了这个老员工群体，让其他人内心很不舒服也很没有面子。所以当众抬杠，也就理所当然了。

2、刚刚成功取得主任位置，但是并没有权威

之所以，你表扬别人，下面会有人当众抬杠，其主要原因，不仅仅是年轻人的问题，重要的还是，你只是取得了位置，还没有树立起自己的权威。如果你是原地提拔，大家一开始是同事，现在你上位，大家不舒服。或是你空降过来，大家认为你不熟悉内部事务。不管什么情况，是你没有加强自己的权力。

3、自己和抬杠的下属争吵，失去了挑拨机会

做领导的最怕就是自己放弃裁判员的位置，而下场自己和队员踢球。自己和抬杠的员工争吵起来，这本身就是一个不懂权力制衡原理的行为。其实当发生这个局面时，不要陷入自我辩解，而是要调转枪口，立即对这个年轻人说，“你看看他对你有很大的意见，好吧，这个暂时不提。”这样就成功引发了下属的矛盾。

其实还有其他的应对策略，比如说，扯虎皮做大旗，这是上级领导的意思，你有意见找上级领导提。再比如，人格攻击，动机质疑。你是不是因为自己没有当上主任而心存不满？真的想表扬一个人，就要走程序，借助集体的决议，自己私下运作施恩，这才是职场表扬一个人，拉拢一个人的真谛。黑幕操作，就是质疑，也没能力公开抬杠。

为什么历史上同样的计谋，会出现截然相反的结果？

【困惑】老师，认识你之前，也读了很多历史类，计谋类的书籍，有个问题一直想不通，为什么同样的计谋，会有不同的结果，有时候会完全相反，这里面的不稳定性，本质原因究竟是什么，请解惑！

【解析】权谋并不是一种知识，而是一种思维方式，并没有一成不变的套路，所谓的“运用之妙，存乎于心。”其实说的就是，用权谋的思维方式

来解决问题，而不是用套路解决问题。因为套路是死的，而思路是活的。为什么，这些套路用起来，会出现不稳定性呢，因为下面三个原因：

1、不同的阶段

事情的阶段不一样策略也就不一样，比如，对待一个孩子，钱权色是没有什么作用的，不如一块糖，一个玩具来的好用。对待一个刚走出社会的年轻人，和经历过社会摧残的中年人所采用的策略也是不一样的。年轻人朝气蓬勃，理想、未来都能够吸引到他，而中年人，更加现实，少一分都不行。当然这是指人，还有事情在萌芽的阶段，很容易就能解决。但是后期复杂了，就耗费精力了。所以上工治未病，智者见于未萌，都是对阶段的强调。

2、不同的环境

外部的环境变化了，而计谋就要随之变化，不然就是刻舟求剑。比如说，在用人方面，《罗织经》说过“乱世用能，平则去患。”外部环境混乱的时候，我们要使用有能力的人才，唯才是举。但是一旦和平时代到来，有能力不听话就是一种威胁，这时候就要使用忠心的人。再比如，有共同敌人的话，即使之前有矛盾，也要立即合作。如果没共同敌人，即使是好朋友，此时也会因为利益的内卷化，而开始互相内斗。环境变了，一切都变了。

3、不同的资源

每个人手里的资源多寡也决定了计谋的不同，一个没有任何资源的人，睁开眼都是为了稻粱谋，哪还有精力去投资自己，哪有精力读书培训？这时候不做一条狗，去依附贵人，被人家施舍，还能怎样？但是如果自己资源丰富，人脉广泛，能力强大，还不去创业，等着人家逐步的视为眼中钉，肉中刺的时候，才被动出去创业吗？你想当狗，人家也会当成狼来防着。再比如做事，想投其所好，他就喜欢喝茅台，你买不起，只能望洋兴叹。所以，我们看别人的计谋成功，没有看到他的阶段、环境和资源，而盲目的套用静止的招法，自然不可能有一样的结果。这就好比同样的公式，但

是带入的不是一样的数字，结果能一样吗。就算是同样的公式，同样的数字，有些人也因为自己的能力不行，而算错结果，考低分。所以，明白了上述的三点，就明白了为什么计谋会有极强的不稳定性了。

下属背叛，都是会选择在这三个时期！

【困惑】老师，我想创业，但是发现，创业团队，都有内部撕逼的黑幕，再优秀的组织都有人员出走，为什么？这背后有什么原理？

【解析】可以说任何一个组织的创建者，都会遇见核心层或骨干层的背叛或是叛逃，“另立门户”的灰暗时光。通常而言，都会集中出现在这三个时期，想创业的朋友，或是已经创业的朋友，都必须知道：

1、组织创建期，资本原始积累之后

组织创建时期，组织就是草台班子，没有完善的制度，大家为了自己的理想，也都没有什么怨言，身兼数职，同吃同住，同甘共苦。但是就在第一桶金到账那一刻，这个组织成员之间的矛盾陡然加大。因为没有建立起一个合理利益分配的机制，在面对巨大利益的分配时，大家就开始互相争功，互相不满，都认为自己付出很多，却得到很少，于是，最终优秀的人才拉出去单干。这可以说是对组织伤害最大的，因为这群人熟悉组织的一切，他们知道组织创建的一切秘密和手法，出去之后，就会同业竞争，而且，组织刚活下来，就会元气大伤。所以，创业无一例外，老板都会被下属这样上一课，人最痛的就是被自己人背后捅刀子。

2、组织发展期，组织遭遇至暗时刻

一个组织创建时期，只要老老实实做业务，转化已有的资源，基本上都能够立足，但是一旦完成基本积累，在市场上撕开了缺口，有了一块属于自己的底盘之后，就会遭遇来自于组织外部的危机。因为你组织的发展，必然触动外部原有的市场格局，就会触动别人的利益。俗话说，断人财路犹

如杀人父母，所以，外部的同行就会不择手段的围剿新兴企业。同行的竞争，可以说无所不用其极，会产品出问题，会组织监管，会各种谣言，一时之间，风雨飘摇，组织遇见第一次重大违纪，基本上看不见希望，这时候，外患之下必然内忧，内部能人，离心四起。组织分裂，出走。这时候的创业家，基本上腹背受敌，彻夜难眠。

3、组织成熟期，没有建立权力制衡

度过了外部危机，牢牢的站住脚之后，基本上，就会进入成熟期，组织活下来了。这时候，表面上没有了任何的问题。作为创业者，觉得终于能停下来，享受自己创业的成果了，多年的辛苦需要好好的享受来弥补。但是殊不知，恰恰这时候，暗流涌动。因为创业老板不懂权谋，对权力的放松，可能是心理上的不在意，可能是能力上有欠缺，或是管理上有漏洞。让有能力的核心层，决策层，逐步的接管了组织的大权，一步步的扩张自己的势力，最终架空了创业家，于是在一次大的成功机会出现之后，下面的阴谋家，凝聚了人心，占有了资源，就会带领团队逼宫，不同意就让组织亏损，逼宫不能就挟势出去另立门户了。

为什么很多人会看到“兔死狗烹”会看到“杯酒释兵权”会看到“火烧庆功楼”，就是因为，创业权谋家知道，自己如果不解决这些有能力的不坚定分子，或是有威胁能力的人，或是没有共同价值观的人，最好用完之后就抛弃，不然等出现问题，为时已晚，可以说凡是创业对自己手下于心不忍的，都经历过上述的痛彻心扉，即使时隔多年，依然难以释怀。

跑关系，其实就这点门道！

【困惑】老大，听了咱们权谋课也觉得关系很重要，自己也不认识谁，也没有多少钱，该如何下手啊？

【解析】走出校园之后，跑关系可以说是社会基本功。但是很多人对如何跑关系却是一头雾水：有的人认为很简单，不就是请客送礼吗？其实很多人真正实战了，就知道最难的是送不出去。有的人认为很复杂，觉得自己没有那么多钱，也不认识各种关系，无从下手，这都是错的。其实跑关系说来说去就是下面三点：

- 1、熟悉自身资源，很多人认为资源就是钱，其实这样就禁锢了自己的思维，资源就是可供自己拿出来交换的所有东西。比如美色，比如服务，比如特殊技能，再比如忠心。例如红楼梦里穷人刘姥姥，除了带土特产让有钱人换换口味，尝尝新鲜，后来是利用自己的粗俗扮丑逗大家开心，赢得了巨大的赏赐。
- 2、梳理各种关系，不是每个人天生都有一大群关系，也不是谁都有一群强有力的社会关系，等着要帮助你。中国现在阶层并没有固化，谁身边大大小小都认识各种社会有能量的人，只是说和这种有能量的人关系的远近而已，要把所有有能量有关系的人全部罗列出来。不是按照个人喜好，而是按照社会能量要进行梳理。
- 3、寻找利益交集不要试图在关系上一步登天，要学会一点一点的往上爬，只要别人比你能量高一点，就可以借助这个关系作为平台，交往更高层次的人。不要在乎自己的面子，而是要追求更多的交集，利用各种机会产生交集。只有产生交集，然后寻找利益结合点，就能够把这段关系给加深拓展开来，为我所用。

最后要强调的是，跑关系，关键是投其所好，找到对方的利益需求点，没有钱就多提供其他价值，比如情绪价值、情报价值等。不要认为有点关系就可以无限度的索取，只是大家进门的这么一个机会，该花钱时不能手软。关系是需要更新换代的，关系也是需要按照远近重要性，选择连接频率的。

我们如何以正确的姿势冒险？

【困惑】权谋家是不是都是保守主义者，不敢冒险？

【解析】权谋家并非保守主义，只是在决策的时候，对可行性做概率评估，选择大概率事件。特殊情况下，选择大概率，外在表现为冒险而已。权谋家主要在三大方面选择冒险：

1、方向上：有大量成功案例的事件上

如何做出战略选择，那就是选择大概率事件，看看之前有没有成功者，如果有，抛开一切干扰，学习成功者，尽管要承担一定的风险，但是只要坚持下去，就能够成功。举个例子，唐朝的官场高人裴矩，在隋炀帝时期，他知道谁给隋炀帝提意见，谁死。所以，人家不去做这件事情，因为做了就是冒险。但是到了，唐太宗时期，因为已经有很多成功的案例，所以，裴矩就积极的给唐太宗提意见，这就不是冒险了。如果盲目的凭借自己的感觉去提意见或是不提意见，都是冒险。

2、时机上：束手无策只有唯一方案时

俗话说，狗急跳墙，兔子急了还咬人。换个角度想，就是在最危机的时候，即使概率再低的事情，也要搏一把，总比束手无策，要强很多。其实此时，即使百分之一的低概率事件，对于当时的局面而言，也是唯一能选择的了。这百分之一的他们即使赶到目的地，也是死，而直接造反也是死，反正都是死，此时造反就成了活下来的高概率事件了。即使造反本身的成功率很低，这就是说的特殊情况。

3、资源上：有大量资源能够承受失败

敢玩风险投资的人，尤其是天使轮投资的人，背后都有雄厚的大资本。因为他们可以在投资方向上赌赛道，把这个赛道上的产品都押注，有一个赢了就能够赚回所有的本钱了。所以，不怕失败的时候，能够承受失败的时候，就能够做出冒险的探索。比如说创业，很多人认为没钱才去创业，其实这样恰恰一次冒险就亏光本钱，越是穷人，越要谨慎手里的钱。只有有了丰富的积累了，亏得起，这时候创业其实才是最好的。但是很多人搞反了。有资源了，恰恰不想创业了。

经过上述的分析，我们能看到，权谋家即使选择了低概率事件，依然不是冒险，而是理性的选择。如果没有正确的方向支撑，仅凭自己的感觉，完全的把结果交给运气，那就是冒险。权谋家不怕失败，怕的是不在正确的方向上积累经验。只要方向上对，所有的冒险其实就是交学费，都在为未来的成功减轻阻力。另外要说明的是，如果上述的三大内容产生冲突时，按照上面的顺序优先考虑。比如，自己赤贫找不到工作，唯一的路就是自己摆地摊创业，但是呢，却没有失败的资本。这时候，还是要创业的，因为你已经没的选了。

其他的知识都是教你往前走，只有权谋是让你往上爬！

【困惑】学习权谋，是为了一肚子的阴谋诡计？还是为了识别防备骗子？看了老师很多文章，迷茫了。

【解析】其实这理解是很片面的，真正的权谋学习主要是如下的三大作用！

1、识别资源

我们从小的学习，一直都是围绕着成绩展开的，很多人不知不觉的成为做题家。认为做题才是人生提升的重要手段，殊不知，走向社会之后，重要的不是做题，而是识别资源：哪里有资源，我们如何接近资源，如何的驾

驭资源，如何的转化资源。而在天朝，权力是最大的资源，而权力被具体的某个人所拥有。所以，我们就要识别哪些关系资源可以利用，哪些无效的社交可以放弃。学习权谋第一步，就是要学会识别资源所在，而不是用自己的感情，去盲目的浪费自己的时间和精力。

2、拓展手段

很多人的脑子里，从小被训练成非黑即白，非此即彼的思想，这都是多年做题的教育遗毒，主要是，只有一个标准答案，只会在既有的条件下做出选择和判断，对于各种问题都是选择高大上的角度来论述。也就导致了思维的僵化和简单化，这走向社会是非常有害的。学习权谋，就要知道，达成目的路很多，没有标准答案，只有更合适当下条件的答案。没有人给你所有的答案让你选，而是你自己要先尽可能找到更多的答案，提高选择范围。最后是不要盲目高大上，要具体实用。

3、提升阶层

市面上几乎上所有的学问，都是让你往前走的，而唯独只有权谋学问是让你往上爬的。无论是自己努力干活，或是投资赚钱，都是让自己的生活越来越好，积累越来越多，但是大家都忽略了一个事实，在天朝，这都是战术级别的胜利，可能一两次失败，也就退回到老路上去了。而权谋却从战略上解决问题，那就是直接提升自己的阶层，一旦自己的社会阶层提升上去之后，圈子变了，规则变了，资源变了，一切都换了一个世界，站在食物链的顶层，自然就没有生存问题。

上述的可能大家不太理解，我举个简单的例子大家就明白了，就好比一头羊，从下训练就是如何奔跑和寻找到好的水草，这的确能够提升羊的生存能力和幸福指数，但是终极的改变，是通过训练把自己变成狼，自然就会避免被吃掉的命运，和能够看到更多的资源，因为食物不仅仅食草，而是各类的小动物。所以，权谋就是让你变成狼的学问，而不是让你做一头好羊。只有变成了狼，即使再弱的狼，也不会有像羊一样吃草的命运。所以，这就是权谋学习的目的。

如何提升自己的思维深度？

【困惑】老师，我就是你常说的思考起来一根筋，非黑即白那种，也想改变自己，不知如何下手，困扰我太久了，能解答下吗？

【解析】如何让自己的思考维度复杂起来，的确是有门道的。通常我们权谋家思考都是在这三个层面来进行，加深自己的思维深度的。

1、事件的阶段

一个事件不是一成不变的，而是分为不同阶段的，而不同阶段之间，即使所面临同样的事情，也会有截然相反的手段。比如刚到职场，就要学会韬晦，还没有取得别人的好感和信任之前，就盲目的展示自己的能力，自然会让别人当成敌人和竞争对手来对待。而如果和周围的人已经和谐了关系，还依然的韬晦，而不是主动的展示自己，被人认定为平庸，那就彻底的没有崛起的机会。再比如，自己没有权力的时候可以 and 周围的人都搞好关系，但是有权力之后，就要利用好权力的刚性，而不是做老好人等。

2、事务的性质

事情千变万化，不过在性质上区分还是很简单的，比如，因为很多时候做人做事都是一体的，很多人区分不出轻重，所以就会很迷茫步步出错。比如说具体到职场，就是权力控制问题，还是具体工作问题。直白点，就是做人的问题，还是做事的问题。近日，越级报警的老师，事后被开除。本质就是没有搞清楚事情的性质。她心里只有被猥亵的儿童，要追究犯罪的问题。但是越过校长去报警，而不是让校长去报警，这就是让校长承担了工作不细致、有失误、被追责的情况，校长自然给她穿小鞋。

3、事情的对象

至于事情里所涉及的对象，大家最好理解了，最为直观的就是男人女人不同、职场小白和老油条不同、有权力的和没权力的不同。但是在职场，只

有一个区分，那就是对内还是对外的问题，也就是对敌人还是对友人的问题。先通过利益和感情链条的梳理、区分出敌友关系，然后呢，就要合纵连横，把自己的人搞的多多的，把敌人搞的少少的，一段时间只搞掉一个敌人，逐步的扩大自己的实力，只有这样，在职场才能够清晰的进阶。能一步步的把敌人消灭在萌芽之中，谋取更多的权力和利益。

所以，我们进行思考的时候，就要从这三个层面来不断的细化和思考，这样就能够让自己的思维有动态的、阶层的、多面的考虑，这样不断的训练和深入，就能够快速的让自己的思考方式，有突飞猛进的进步。先分清楚阶段，再搞清楚性质，最后具体到人，这样的步骤下来，就能够理性，如果相反就不行。先思考人，就容易感情用事，而感情用事，就会混乱事情的性质，继而判断错了阶段。最终让自己的思考走了弯路，表面看似考虑的很多，其实都是无用功。这一点切记。

告密是职场捷径，前提是必须要知道这五大要点，不然都是坑！

【困惑】老师，听了咱们的权谋课，知道告密是职场升迁捷径，我发现顶头上司吃回扣，我想给大领导告密，你觉得可行吗？

【解析】告密上司或是出卖朋友是个高风险、高收益、技术含量极高的权谋手段，搞不好，会被倒打一耙，得不偿失。告密前必须知道下面五大要点：

1、权力安全

告密的核心内容必须是权力安全的内容，只有这样才能排除掉自身危险。如果你告密贪污受贿，有可能是他是领导的黑手套。你告密之后，因为你知道的太多，可能会被灭口。如果你告密隐私内幕，可能揭盖子，让领导陷入困境。如果你告密强者，领导怕引火烧身，会先收拾你，避免打草惊蛇。

2、一步到位

即使是权力安全的告密内容，也要有足够的量级。不能做到一击必杀，一下子扳倒对手，很快就会泄密，很快就会被别人知道，自己就会得到反击，即使不会被报复，也会成为众人眼里的告密小人，最终失去了在圈子里的形象，被别人排斥和孤立。所以，不能一下子击毙，不要出手。

3、巨大利益

我们不能为了自身愤怒的情绪，为了告密而告密，为了出卖而出卖，更不能因为自身的道德感，正义感去做出举动。而是一定要有巨大的利益，因为只有巨大的利益，才能让我们去冒这么大的风险。不考虑自己的巨大收益，如果只是普通的收益，我们也无须通过告密这种手段完成。

4、领导权谋

玩权谋，就怕自以为是的想当然。你觉得告密可能获得领导的信任，但是领导却不一定都懂权谋，你一来告密，立即就从道德上认为你是小人，会从骨子里讨厌你，非但你得不到好处，还会受到鄙夷。所以，不能干，给狗嘴里塞鱼骨头的事。领导不懂权谋的，道德感强的，不能告密。

5、绝地反击

当然了上述说的都是常规手腕，如果自己被人家逼到死角，这时候，就要拼死一搏的时候，那也就不必顾忌什么了，来个鱼死网破，只要你手里有他的材料，就要到处告密，到处出卖。因为兔子急了还咬人呢。所以，最后的时刻，要学会舍得一身剐，敢把皇帝拉下马。

经过上述的分析，题主应该能够自己得出结论，那就是你告密你上司的经济问题，你根本不知道他是不是大领导的黑手套，互相勾兑；是不是现在还对老板有大用，开除不了；是不是老板已经知道，睁一只眼闭一只眼；是不是故意让他吃回扣，给他挖坑。所以，你还是多考虑下，要不要告密。

关于人脉的三大真相，从此再不迷茫！

【困惑】老师，我知道关系的重要性，但是我和那些价值比我高的人交往起来压力很大，觉得我在讨好他们，而且我低价值的情况下，认识再多的人也是无效人脉，人家不会帮助我的。内心很矛盾，该怎么办？

【解析】你的这个矛盾心理代表大多数人，因为越是底层的人，自尊心越强，越是怕别人看不起自己，想保持一份平等、独立的尊严。所以，越是层级低的人，交往的圈子越是狭窄，只想待在自己的舒适区。但是一个真正想崛起的人，就必须知道这三大人脉真相，明白了这背后的原理，自然就能走在正确的道路上。

1、价值依附

认识高价值的人，都是想着价值索取，想从别人身上得到点什么。因为他们脑子里只有索取，但是索取，基本上是得不到什么的，高价值的人凭什么去扶贫？稍微懂点人情世故的会进行价值交换，学会了溜须拍马，给别人情绪价值；请客送礼，给别人物质价值。但是很多人不想跪舔别人，说不出讨好的话，手里没钱，无法请客送礼。这时候，就需要学到第三招，那就是价值依附。通过自己的努力，为高价值的人做事。做他们不愿做的事，不能做的事，没时间做的事。通过自己的付出，依附在高价值的人身边，从而分一杯羹。那么如何依附呢，那就是让人家用着放心，有能力，且忠心。

2、榜样学习

其实，天天想着从别人身上捞取价值的，胸怀和眼光以及格局都小了。我们和高价值的人来往，不能只局限于人家的物质价值，而是更加看重别人的精神价值。我们和别人交往只盯住物质价值，就是只想获取眼前的“鱼”，我们更重要的是要转变自己位阶和身份，谋取未来的“渔”。所以重点是

学习别人的成功经验：一方面是思维方式，我们之所以在底层，是拥有了很多错误的观念，我们必须通过比比看看，成功人哪里和我们不一样，我们要对比改进差距。另一方面是获利手段，真正的成功者人家的获利手段，和书本上绝对是不一样的，看看别人是如何的资源转化的，通过这样我们就能精准的模仿。

3、圈层隔离

很多人看了观点可能会立即跳出来杠一下，我不想依附别人，我自己创业不行吗？别人的成功经验，也已经过时了，不符合时代了，学起来没用。其实，人脉最重要的不是物质或是精神本身，而是圈子。人是社会动物，我们更加看重的是我们交往的圈子和身份位置。有句话说的好，“再穷也要站在富人堆里”主要的目的不是为自己贴金，而是“谈笑有鸿儒，往来无白丁”，让自己不受底层错误思想的影响，因为人的思维很容易受到同化，犹如种地，不长庄稼就长草。只有和正确的圈子交往，才能获得更多的信息、视野，而不是每天被这个超市打折，那个地方猪肉便宜，被这些无聊的信息所浪费时间。

所以，对于题主而言，人家不会帮助你，没人扶贫，你换个角度想想，如何能够为别人提供点什么交换呢？即使交换不了，我们在别人身边默默的学习人家的言谈举止，做事方法，不一样能够获益匪浅？即使学不到东西，混个圈子，难道不比天天和一群屌丝吹牛骂街更好吗？即使个人现在用不到了，学会正确的观念和手段，让自己的孩子从小走在正确的道路上，岂不是赢在起跑线上，避免了重蹈覆辙吗？所以，明白了人脉的三个真相，自然能够持续不断的提升自己。

只有达到了这五点，才算是转换了阶层！

【困惑】你说的人脉是往上走，我想搞明白的是，什么是阶级？从打工仔通过国考，考入公务员，算是一种阶级的变化吗？

【解析】除了通过身份地位状况以外，还必须通过经济、价值观、理想、生活方式的自我认同才能完成阶级变化。所以，转化了公务员身份，如果单一的因素的话，只是换了个老板，并不能完成阶级变化。我们详细说说阶层转变，这背后的五大支撑因素：

1、身份地位

身份地位，其实就是最核心的阶级指标，因为这个社会是依照权力角度来划分的。是管理者还是被管理者，这可以说是最为显著的标志，说白了，你是自己独立完成工作，还是依靠别人完成工作。通过别人来完成工作，而不是依靠自己来实现目标，权力就是身份的转化指标，我们在职场第一步就是要完成自己从个人工作到管理层的转变。

2、经济来源

所谓的经济，其实就是生存资源，阶层是用收入来源来区分阶级的。为什么是来源而不是多寡呢，因为很多人收入很高，但是都是用自己所有的东西来交换别人的资源，这样就会受困于自己的资源数量。而统治阶层他们的并不是依靠自己本身所拥有的交换，而是依靠对别人资源的控制和占有，来完成自己的收入的，通过掠夺、欺骗、垄断等方式的收入。

3、价值观念

不过呢，有些人做到领导层有了身份地位，也完成了自己对剩余价值的占有而有财务自由，但是这些人内心的价值观念并没有从底层转换过来，这些历史机遇带来的东西，其实很快就会因为自己价值观不到位，德不配位，

而逐步的退回到原有的位置和阶层。阶层中的价值观念，这背后就是对这个社会规律的正确理解和把握。依靠的不是运气，而是方法。

4、理想追求

阶层并不是一劳永逸的，越往上走，越是僧多粥少，阶层内部斗争也是愈加激烈，可以说，不进则退，因为有人要把你挤下去的。衣食无忧之后，人与人之间的不同追求，也决定了阶层的自身淘汰核心因素。很多新兴的贵族，满足于自己的物质需求，满足于异性欲望的释放，这样的人性追求，不久就会被人围捕淘汰，因为高层是把权力斗争当成乐趣的。

5、生活方式

是不是幻想上层都是喝着咖啡、玩着马术、谈个钢琴、打个高尔夫、看个芭蕾什么的？其实，人家的生活方式很简单，大多数都是天天看报告报表、天天研究人、天天寻找资源、天天玩斗争，很多人难以理解，其实看看食物链的高端就明白了，他们要不断的磨砺自己的尖牙利爪，不然自己的这身肥肉，很快就成了别人的盘中餐。所谓的高尔夫、酒会，其实都是在生意社交，不是娱乐。

所以，如果只是通过一个工作的变化，考上公务员，而转换阶层；或是通过彩票，有了一大笔钱就转化阶层；又或者通过会打高尔夫而转化阶层，还或者通过开辆豪车就转变身份的人，其实最终都会回到底层，因为这只是其中一个因素而已。只有完成上述五大指标，才算是阶层转变。

权谋家是不是表面一套，背后一套？

【困惑】老师权谋家都是特别虚伪的一群人，是不是表面一套，背后一套？

【解析】错了，权谋家不是两套，而是三套：说一套，想一套，做一套。

1、说一套：公平正义，保护弱小

做为权谋家，任何时候都不会挑战公众底线，再阴暗的算计都会披上道德外衣，表现出自己的光明正大，善良友爱、公平正义等。如果一个人把内心的这种计算全部公布开来，就好像脱光衣服站在大众之前一样，表面上自认是一种真实，其实是挑战了大众的接纳底线，这样会被所有人所抛弃。这不是一个智者所为，经常的表现为“满口的仁义道德，一肚子的男盗女娼。”

2、想一套：弱肉强食，适者生存

别管别人怎么说，或是自己怎么说，权谋家都不受干扰，都有一套自己内心的强者规则。让别人信的东西自己不一定信，教育别人做的事自己不一定做。让别人遵守规则，权谋家却不一定遵守规则，让别人学雷锋做好事，权谋家却不一定这样搞。权谋家想的和别人不一样，他尊重的是真实的社会规律，不断的抛开普通人的道德观念和底层价值观束缚，自始至终信奉，想着丛林规则。

3、做一套：非利不动，非危不战

说了一套，想了一套，但如何落地呢？如何融入我们的日常生活呢，那就是要坚持，“非利勿动，非危不战。”做任何事情之前，都要考虑考虑这个事，能给自己带来什么样的利益。如果你没有利益就不要出手，比如，街头扶个老人该不该做？另外没事不要因为情绪而和别人发生矛盾，即使利益受损也不能公开撕破脸，只有到了不得不出手的时候，才能公开对抗。所以说作为权谋家，从来不是单一形象对外，而是上中下各种策略，面对不同的人，用不同的手法。只有这些底层人才会非此即彼，非黑即白，单一化草履虫思维。所以如果简单的认为表面一套背后一套，那只能说明还是小人做法。权谋家早就在三维世界了，社会道德、自然道德和做人道德，是不一样的。分清楚环境，就能纵横捭阖了。

前领导挖我过去，我要不要跳槽！

【困惑】老师，我前领导对我很好，现在他到了新公司做部门负责人，想挖我过去，我不知道该如何选择？

【解析】这个问题说来简单，谁给的工资高，就跟谁，但是这背后之所以纠结，就是过去之后，干不长，自己就会进退失据。所以，我们考虑自己要不要追随老领导，必须考虑下面三大方面：

一、领导方面

1、他与领导的关系

我们要不要跟随老领导，就要看这个靠山是不是牢固，还要看他的权力位置是不是稳定，老领导的和他自己的上级关系好，这样做我们的靠山，才会可靠。

2、他对公司重要性

如果只会玩弄权力，这个风险就太大了，毕竟公司还是盈利机构，他不仅仅要在人际关系上稳定，还要看他对整个组织的重要性，这样的抗风险能力就会很强。

3、他对你的需求度

他能力和权力都很稳定，这时就要看这个领导对你的重视程度，是让你过来加强自身权力，还是需要你的专业能力，还是你们之间的关系好，还是三者兼有。关系度深，才不会被抛弃。

二、个人方面

1、个人能力

考虑自己的能力，换个新的环境是不是能够快速适应，如果无法适应新的工作岗位，还是不跳槽的好。换个地方不匹配能力，就会过的很累，而不仅仅考虑领导的面子。

2、个人成长

跳槽首要的还是要考虑自己的成长，在这里是个普通员工，换个地方依然是个普通员工，跳槽就没有意义，要不断的考虑自己的成长空间，人生价值的提升是自己考虑的核心。

3、个人收获

除了能力、价值的提升之外，我们还要考虑薪酬的问题，毕竟，大家无论去哪里都是要的钱，只有实打实的薪资收入才最重要，因为老领导不是老板，千万不能相信承诺。

三、风险方面

1、领导品行

领导的品行很重要，现在很需要你，会对你很好，但是他可能不会考虑你的利益，他有了新的利益，可能就会自己离职或是跳槽，留下你一个，他不为你负责，你接下来就会很困难。

2、工作环境

新环境，还有个融入度的问题，可能看着很美好，到了那里之后，无法适应新组织的环境，比如高强度的竞争，或是高强度的工作压力，要提前知道工作氛围。否则，自己就会进退两难。

3、失业承担

最怕的就是领导离职，自己因为被老领导挖过来，属于天然的派系属性，领导离开自己可能也就要离开了，接下来的失业，老领导可不会负责，自己要考虑后路的问题。

最后要说的是，一个阴谋，很多公司裁员都很困难，故意暗中设置一个项目公司，表面是老领导出去创业，抛出橄榄枝，其实就是老公司甩包袱。一旦签订离职协议，很可能无法入职新公司，或是入职新公司，也会因为公司倒闭，而进入失业状态。老东家，无形之中完成裁员。

我们该如何的扩大视野，让自己看问题有高度，有深度，有广度？

【困惑】老大，我也想扩大视野，无从下手啊。如何提升自己的眼界，请指教！

【解析】很多人读书看文章，都总会觉得看问题，看不懂，看不深，看不透，想提升自己却又无从下手，其实扩大视野，权谋家主要是从三方面下手！

1、转换阶层视角——提升高度

每个知识背后其实都是有立场的，如果无法识别知识背后的动机，就很难做到开卷有益。这些知识动机的背后是需要阶层的视角才能看透彻，因为阶层都是向下兼容的。比如，你站在山顶可以俯瞰一切，而站在山脚下，抬头看山顶却是云山雾罩的。我们扩大视野，第一步就是要知道，管理阶级的想法。一旦我们了解权力的心思，其实就是站在了阶层的高处。

2、积累多方知识——挖掘深度

你没见过的东西，或是你难得一见的东西，你很难短时间明白这背后的原理。这就需要我们不断的扩大阅读面，多方面的积累知识。当我们有了一定的知识储备，就能识别现象背后的各种原理，深度自然就增加了。比如，很多人道听途说，认为送礼就能办事，自己去送礼领导却不收，这就是没有深度，不知道送礼的背后是利益联盟。知道背后的东西，才能投其所好。

3、广为搜集信息——扩大广度

想准确知道一件事情，其实并不容易，因为这就像“罗生门”一样，事情发生了，不同人，有不同的看法，不同的信息，这就对我们识别真相带来了极大的困难。所以，我们了解任何一件事情，都需要最大范围的占有信息资料，这就可以避免一叶障目不见泰山。比如，我们想了解一个项目，这就需要事无巨细的了解到各个环节，只有这样才能够，更加准确的把握项目。

经过上述的分析，题主应该能够明白，想扩大自己的视野，首先就是学习统治阶级的心思和思维，其次大量阅读让自己有巨大的知识储备，最后用心搜集全面的信息，自然自己的视野就能有高度，有深度，有广度。

教小孩子权谋是不是太小了，不合适？

【困惑】老师，看了你对小孩子讲权谋故事的文章，觉得是不是太早了，会把孩子教坏，是不是等大了再教？先让孩子学点儒家的东西打打底，这样就不会走弯路了吧？

【解析】人的脑子是不种庄稼就长草，你不把正确的东西教给孩子，他就会被错误的东西所占领。权谋并不是坏的东西，之所以认为权谋阴暗，还是因为自身底层教育遗毒的问题。传统的教育有三大缺憾，一旦错误灌输，以后纠正起来就很难，所以对于孩子的教育，必须一开始就不能走错：

1、如何谋取利益

《论语·里仁》子曰：“君子喻于义，小人喻于利。”《后汉书·韦彪传》：“安贫乐道；恬于进趣；三辅诸儒莫不慕仰之。”从小被儒家灌输，追求利益的都是小人，都是坏人，不追求利益，才能得到别人的敬仰。所以，小孩子脑子里从小就植入了错误的信息，就是面对自己的利益不懂得如何正确的谋取方法，羞于谈钱。真正走向社会之后，谈加薪都不好意思开口。非但如此，我们还从小背《三字经》：“融四岁，能让梨。”不去争取自己的利益，反而要谦让，压抑自己的需求。所以，权谋教育，第一步就要弥补这个缺憾，就必须告知孩子，我们能够有策略去谋取自己的利益，而且还不会被人嘲笑。可以披上道德外衣，为大家谋利益，把自己的利益夹带其中，而不是傻傻的被动等待。

2、如何除掉对手

《孟子·梁惠王上篇》中，梁惠王诉说自己“东败于齐，长子死焉；西丧地于秦七百里；南辱于楚”的屈辱，请教孟子如何雪耻。孟子回答说：“地方百里而可以王。王如施仁政于民，省刑罚，薄税敛，深耕易耨。壮者以暇日修其孝悌忠信，入以事其父兄，出以事其长上，可使制梃以挞秦楚之坚甲利兵矣。彼夺其民时，使不得耕耨以养其父母，父母冻饿，兄弟妻子离散。彼陷溺其民，王往而征之，夫谁与王敌？故曰：仁者无敌。王请勿疑！”儒家讲究的是“国君好仁，天下无敌焉。”这就意味着，面对竞争对手，只是提升自己的道德，来让别人心服口服，而没有任何的除掉对手的手段，基本被动挨打。权谋家讲究的是提前发现潜敌，把所有的对手解决在萌芽之中，不排除用栽赃陷害的手段。

3、如何借助权势

《孟子·梁惠王下篇》：齐宣王问曰：“汤放桀，武王伐纣，有诸？”孟子对曰：“于传有之。”曰：“臣弑其君，可乎？”曰：“贼仁者谓之贼，贼义者谓之残，残贼之人，谓之一夫。闻诛一夫纣矣，未闻弑君也”《孟子·尽心下》孟子曰：“民为贵，社稷次之，君为轻。是故得乎丘民而为天子，得乎天子为诸侯，得乎诸侯为大夫。诸侯危社稷，则变置。牺牲既成，粢盛既洁，祭祀以时，然而旱干水溢，则变置社稷。”脑子里都是民贵君轻的思想，不好的领导就是独夫民贼，除掉是可以的。这让很多人自认为领导不好，就可以拍桌子反对。另外儒家要么是君臣父子的等级，老老实实的遵守秩序，不敢跨越一步，要么是直接反对，走在两个极端，而权谋家讲究如何的借助权势为自己所用。

所以，经过上述的分析，我们就能够看出来，如果不在小时候就灌输权谋思想，如何争取自己的利益。如何除掉竞争对手，如何借助权势，基本上走向社会就是弱鸡，而弱鸡的底层思维逻辑一旦形成，就很难改变，走向社会就成了韭菜。所以，权谋教育不是让人变坏，恰恰是学会维护自己的合理合法利益。因此，我们教育孩子没有早晚的问题，是要不走弯路的问题。

学了权谋用不出来，如何训练临场反应！

【困惑】自己总感觉自己学的权谋用不出来，我该如何训练临场反应？

【解析】所有的临场反应，都是熟能生巧，超强积累之后的，瞬间爆发。没有一个技巧，学了之后立即能够左右逢源，权谋家对临场反应的训练都是依照如下的三个原则的：

1、超强的案例储备

阳光下没有什么新鲜事，你认为很新鲜的东西，其实历史上早就出现过，别人早就研究过，而且已经有了标准的答案，我们日常就应该看各种各样的与我们相关的案例，做出超强的储备，当面临事情出现在我们面前时，里面就可以找到相应的案例，并与之采用同样的处理手法。

2、长期的经验感觉

但是实际上，条件不同、环境不同、阶段不同、人的不同，有可能找不到100%相似的案例，拿来直接套用，这个时候就要用到自己长期的经验感觉来判断这件事该如何去做。因为无非是事情的规律和人性，想明白这些东西。自然可以按常规化的套路，分类进行处理即可，也就能够游刃有余。

3、严格的原则坚持

还有很多决策是从来没有遇见过，面对未知的一些新东西，这个时候就不能守旧，参考原有的东西了。没有任何参考，也没有任何经验，这情况下，我们只能依靠自己故有的原则，保护住自己的命门，设定好自己的利益底线，以及自己能够承担的风险程度。把握这三大原则，就能够具体决策了。只要我们经过上述的三种训练就不会没有临场反应，而且会越来越成熟，因为毕竟我们遇见的新东西还是最少的，99%的事情处理，还是按部就班。

我是女生，大领导来我们办公室，喜欢拿我开玩笑，怎么办？

【困惑】老师，我去年毕业，入职在一家互联网公司工作，身边基本上都是男同事，大领导来我们办公室，喜欢拿我开玩笑，我很尴尬，回应也不是，不回应也不是，领导到底是什么意思，我该怎么办？

【解析】大领导和一个女生开玩笑，这个事情很复杂，有三种可能，第一，有可能想用你来活跃下办公室严肃的气氛；第二，是他个人随和的性格；第三是想引起你的注意潜在的性骚扰试探。不过，到底什么情况，需要从三个维度分析：

1、私下见你是不是还是开玩笑

如果领导在公开场合拿你开玩笑，在私下的场合，比如说电梯里遇见，或是下班恰好走在一起，看领导是不是还是开玩笑，如果他私下不开玩笑，只能说明，公开场合的玩笑是个活跃气氛的手段，展示他平易近人的管理风格，这种玩笑就是一种活跃气氛的权术手段。这种情况下，领导开玩笑，就不要扭扭捏捏，配合下领导，一同活跃气氛，会赢得领导的认可。

2、平时是不是和其他人开玩笑

但是如果私下也是喜欢开玩笑呢，这是不是就是领导的个人性格呢，关于性格的判断，这就需要再加一个条件呢，那就是观察他是不是和其他的人都开玩笑，还是只和你开玩笑。如果和其他人都是如此，说明领导的性格，就是这样的人，这个性格下，拿你开玩笑，你就无须配合他的逗比情绪，自己微微一笑，不回应就行了，无须表现出尴尬，不用为这个玩笑注入能量。

3、开玩笑是不是会涉及性暗示

如果领导无论公开或是私下都喜欢和我开玩笑，但是和其他人不开玩笑呢，这就说明，领导对你有好感，这种好感，可能是工作上的认可，或是

异性之间的欣赏，还或者是性骚扰的试探，如何区分是喜欢，还是骚扰呢，这就需要看他是不是故意有一些肢体的接触啊，性暗示啊，或是说一些个荤段子啊，如果是，那就是潜在的试探，这时候，就要果断拒绝，领导你这样，让我不舒服。

所以，经过上述的分析，题主应该能够判断出领导到底是什么情况，这样就能针对性的做出回应。最后，如果我们无法判断呢？那就用最后的绝杀套路，“男人开玩笑是看你害羞的样子的，不是想听你再说一个更黄的段子。”利用这个原理，回应一个更大的玩笑，只要你不尴尬，尴尬的就是领导他了。不过这个有可能会冒犯权威，非到万不得已，禁用。

组织需要人才？别逗了，组织需要螺丝钉！

【困惑】老大，总感觉公司大领导对人才都不重视，而且优秀的人用一段就不再用了。这背后本质什么原因呢？

【解析】组织对于人才重不重视，主要是看阶段，如果组织初创和外部竞争压力比较大时，那么领导会对人才重视，但是如果一旦组织外部没有对手，内部也进入了长期稳定阶段，人才的确也就不重要了。这背后主要是三个原因：

1、组织稳定的需要

一个组织想做大做强必然法制化、流程化、标准化，这就无形中压制了人才的自由发挥，基本没有创造的空间，坚决按照既有的安排直接执行就行了。而优秀的人才，会有自己的想法，就会不断的想突破设定，所以，一个稳定的组织，必然需要的是坚决执行的螺丝钉，而不是优秀的创新人才。

2、组织安全的需要

一个组织一旦重视优秀人才，那么就会把各种精力和资源集中在某个人身上，而人性的欲望基本没有终点，短时间的激励，最终会让人才聚集更大

的能量，这样无形中人才就有了叫板组织的势力，而一旦发生利益冲突，理念差异，或稍有危机，这种对组织依赖度不高的人，就会离开，导致组织分裂。

3、组织效率的需要

任何组织都是带病生存，都有这样那样的问题，不可能立即解决，而且及时解决了，随着各种环境的变化，各种问题都会层出不穷。而人才拥有极强的个人意识，会不断的提出问题或是试图改变现状，无形中对既有的规定产生对抗，从而出现内耗，降低了组织的效率，增加了公司的成本。所以，作为大领导，尽可能的让组织不依赖于任何人，能够原封不动的执行上级意志，追求效率的同时必然会牺牲公平，所以，这也是组织发展的必然阶段。只有一个能够按部就班的组织，才是一个能够成为百年老店的组织。所以，组织不重视人才，基本上都是企业做大后的必然趋势。

权谋家讲胸怀是权力计算的结果，而不是道德的要求！

【困惑】老师，我一直有个困惑，无法解决，所以报班进来，请开示。权谋家都是睚眦必报的一群人，为什么却都不断的展示胸怀，这是不是人格分裂和矛盾呢？

【解析】权谋家所有看似矛盾的行为背后，其实都有着统一的权力逻辑，那就是无论做什么都是围绕着权力的谋取、扩张和巩固，而睚眦必报和展示胸怀都是同样的目的。睚眦必报，大家都很清楚，权力眼里容不下沙子，有一点的权力对抗的人，都要当成反骨除掉，避免养虎为患。但是大家对于胸怀，是从个人品德方面来说的，其实这背后同样是权力的计算：

1、共主的形象

权谋家想做大自己的权力，就不能只建立在一个派系，或是一个利益集团之上，而是利用既有的力量，征服、驯化其他的力量。而不同的利益集团

之间必然有着不可调和的冲突，想维持各个利益集团都听你的，这就需要展示胸怀，包容各种利益需求，还可能有一定程度对自己嫡系力量的利益侵害。为了维护利益平衡，不能不展示胸怀，这种胸怀就是共主的形象需要。

2、利益的同盟

因为意识形态，或是利益需求，和别人产生矛盾很正常，但是必要的时候，就必须放下既往的纠葛，来抵抗共同的敌人，如果没有这种和敌人握手言和的胸怀，这其实就是削弱自己能够团结的力量。比如日本全面侵华战争发动之后，国内的各个派系之间多年的混战关系，必须停止，共同抵御外辱，内部矛盾必须让位给外部矛盾，如果此时还是不可调和，就是自掘坟墓。

3、决策的需要

作为领导最大的权力体现就是画圈决策，看似简单的一个拍板的行为，其实融合着智慧、勇气、经验和担当，但是这个决策的前提是，必须有足够多的方案，才有可能找到最优解。而如果作为领导人，没有胸怀，听不进去其他人的意见，不能容纳各种声音，就会以偏概全，或是选择性忽视，这样的决策选择，就会有带来极大的错误，从而让自己崩盘，决策必须要兼听才明。

所以，我们看似胸怀是一个人的道德品质，其实这背后都是自己角度的权力计算，为了能够获取更多人的支持，扩张权力；为了能够团结更多的人，保护权力；为了能够正确的决策，正确使用权力。所以，看似矛盾的背后，都是权力的计算，胸怀和消除权力隐患的睚眦必报本质是一样的。

为什么学习权谋需要熏陶，核心原因是价值观排序！

【困惑】老师，刚进咱们的培训群，为什么你一再强调，权谋的学习，需要价值观的熏陶呢？

【解析】可以说熏陶是古代人文教育的一个重要学习方法，随着现在学校以科学技术的学习为中心之后，熏陶的方法就退出了舞台。但是，想在人文上有突破，就必须熏陶，很多人学习权谋多年，一直摸不到门径，就是没有经过熏陶，把自己的学习重点放在了技巧的学习上，而忽视了思维本身的训练。因为这背后是价值观排序的问题：

1、价值观念

每个人都有不同的需求，于是追求的方向就会不一样，比如情感需求、道德要求、法律规定、物质满足。每个人为了维护自身的需求，往往会把这种观点传递给周围的人。父母自然是对孩子强调孝道的，这样他们自己的生活会很幸福。统治者要求的是勇于奉献，忠心爱国，安贫乐道的，这样你才不会用心钻营，谋取私利，就能够敢于贫困，为国家做贡献。女权主义，会给你传递，你想找女朋友，就要对女人好，这样才能打动女人。不同的利益群体都会输出自己的价值观，从而对一个人产生影响。

2、价值排序

我们被各种商家、女人、领导、宗教等各种人进行价值观干扰，一会儿是享乐主义，一会儿是低欲望，一会儿爱国热情高涨，一会儿又献媚女人，自己究竟该如何处理不同的价值观念？权谋家有自己的认知，那就是价值观的排序，利益>法律>道德>感情。这个价值排序并不是说让大家违法，是在把法律当成计算利益追求过程中的成本。比如为了救人，红灯也就闯了，不就是扣分罚款嘛。但是很多普通人价值观混乱，有的底层价值观不混乱，但是恰恰顺序与权谋家完全相反。

3、价值稳固

知道权谋家这样一个价值排序，就能顺利运用了嘛？排除自己多少年来的价值认知和环境干扰是一件很难的事情，这就需要一个特定的环境，然后不断的灌输。这样做能排除干扰，反复的价值确认。而这个过程就是熏陶的过程，从选择忽视，到冲突对抗，到将信将疑，再到简单认同，再到完全接受，最终形成潜意识的过程。这个过程因人而异、因时而异、因境而异。所以说，没有这样一个熏陶，就会纠结到底借不借钱给一个和你不长联系的朋友。而一旦价值排序形成，给或不给，自己内心都不纠结。

为什么一旦价值观形成就会不纠结呢，你觉得这个朋友有价值，或是能够满足自己情感价值，那就借给他，就不用担心他还不还的问题。而如果担心他不还钱，自己的生活会变差，那就不借，没有必要价值观混乱而纠结。那些把道德排在第一的人，内心也是踏实的，求仁得仁而已。你扶起摔倒老人的那一刻起，你就该明白会有什么样的后果。就别怪自己做好人受伤，这是追求道德的成本。价值观没有对错，只有代价。所以价值观问题，也就没有争论的必要。

我们在教学群，所形成的风气就是，但凡涉及价值观的问题，不争论，解决问题的方法就是“你是对的。”不仅仅是避免好为人师，也避免了没有意义的争论，价值观追求不一样，答案怎么可能一样？而价值观不是依靠辩论能够改变的，而是通过不断熏陶融入潜意识的。所以，我们权谋的学习首先就是要解决价值观的问题，看待问题的角度问题，然后才能学习技术和策略。因此，熏陶是必修课。

别想着回老家了，资源积累才是人生要义！

【困惑】 老大，因为深圳的房价太高，只能租房度日。我准备在攒着钱，等够了，在老家买套房子，以后回乡养老！这样的想法对吗？

【解析】 表面上这样做正确无比，其实这是一个非常错误的观念，主要原因有三点：

1、资源的积累问题

现在人与人之间比拼的，已经不是个人之间的努力和奋斗了，而是一代代人的持续努力。通俗点说，已经不是短跑的比赛，拼天赋和素质，而是漫长的接力赛，你的父辈给你交棒的时候晚了，你后续很难能够迎头赶上。而你如果本来在深圳努力跑了 20 年，该给儿子交棒了，你却回去从零开始了。回到家乡依靠自己的那点退休金坐吃山空吗？通货膨胀能让你的积蓄持续生活几年？

2、代际的亲密问题

你一辈子不在深圳买房，孩子的读书怎么办？如果在老家读书，自己在大城市打拼，一年回家几次，孩子尽管是亲生的，但是彼此之间的感情基本是空白，也不能把自己的人生经验完全的传递给孩子，相当于让他完全散养，人生经验无法传递，孩子面对人生，还要自己去摸坑发展。如果跟随在深圳，倒是你回老家去了，他还要不要留下，如果留下，你的晚年又靠谁来照顾？

3、地域的差别问题

“故乡容不下肉身，他乡容不下灵魂！”这是很多打工者的心声，其实这是个伪命题，现在物流和信息的高速流动，对于地域的限制已经非常的小了，再小的县城都有亿万富翁，只是你能不能获取持续的资源的问题了。在小地方有资源，活得依然很滋润，在大城市，没有资源，依然会很

艰辛。资源在哪里，就在哪里奋斗。哪里都没有资源，就在大城市扎根，再苦也不回来。

在哪里都是从零开始的话，就要抱着不回头的决心，在大城市，痛苦的积累，在一个地方持续的积累，在一个领域持续的积累，一代代人持续不断的积累。只要咬定青山不放松，不用太久，就能够实现自己的理想，买不起大房子就先买小的，买不起小的，就租最差的，尽快的识别资源，贴近资源，积累资源，转化资源，最大限度的把资金聚集到自己的手里，早日买房，安定下来，别再想着回去了。

喜欢占小便宜的人，能不能提到领导岗位？

【困惑】老大，我是小老板，手下几十号人，现在有个项目，要推进，有一个爱占小便宜的人，很积极，尽管有能力，但是我内心却不想用他，但是，其他人，都不怎么感兴趣，我该怎么办？

【解析】其实小公司都是如此，没有太强的平台吸引力，自然就不能够吸引到能力和素质都强的完美人才，能来的，都是歪瓜裂枣，将就着用的人，这也是小公司的人才现状，短时间基本上无法改变。如何驾驭有缺点的人才，基本上成了做小老板的入门课，通常而言，有三大原则：

1、优先度

首先做老板，要明白自己的组织是来干嘛的，现阶段的任务是什么。尤其是小老板，主要的目的还是赚钱，是推动公司的发展，能为公司主动创造价值的人，才是公司要重用的人，至于道德水准，个人素质，都不是优先考虑的。如果只把关注点放在缺点上，对组织的伤害上，基本来说，公司不会发展。等公司发达了，有了更多的接近完美的人才，再逐步的替换。当下，先完成阶段性任务。

2、接纳度

对于品行不好的人，是不是我们就能放手使用了呢，也不尽然。因为毕竟公司是个组织，还需要照顾到组织其他成员的认知。很多时候，“民意”还是很关键的，这个涉及团队整体的风气和积极性，以及权力导向的问题。所以，一定程度上还是要照顾到大家对这个缺点人才的接纳度。这个可以通过老板挂名项目组一把手，实际让缺点员工主持工作，来平衡民意，或者是舆论。

3、忠诚度

当然了，所有的缺点都可以有，各种小毛病都可以有，但是，唯一不能缺少的就是忠诚度，忠诚度表现为和老板的配合度。这一段尽管放在最后一点，其实在大多数领导心里是排在第一位的。因为其他的缺点都可以通过手段平衡，或是未来后续监督，或是监控，但是唯独忠诚度这个点是无法纠正的。所以，一个组织，谁能忠诚的达成组织目标，就优先提拔他到领导岗位上来。

最后，需要说明的是，在组织面临生存危机的时候，忠诚度放在第一，避免有人落井下石，卖友投敌，背后捅刀子。但是如果组织面临的是发展问题的话，这时候，把忠诚度放在第三位，也是可以的。只要缺点可控，就能够使用。所以，作为老板认清楚自己的组织所在的阶段，人才的项目推进能力，以及缺点的控制程度，把握好这些，就能够明白该如何使用有缺点的人了。

初入职场如何训练自己的领导力？

【困惑】老师，我是职场小白，看了咱们这么多的权谋文章，想问个入门幼稚的问题，你别生气，我也想成为领导，我该如何提升自己的这方面的领导能力，我该从何下手？

【解析】之前写过太多的如何攀爬的文章，对自身的领导力的提升的确涉及较少，想成为一个领导者，必须在这三方面下手提升能力：

1、提升判断决策的能力

作为领导，主要工作就是做决策，这可以说是领导的核心竞争力所在。因为这里面涉及未知的准确判断和必须承担以此带来的风险，看似简单的拍板，其实需要太多的智慧。所以，刚入职场，要学会强者代入，出现问题了，自己在内心想想，领导会如何决策，他会如何做。然后对比领导真实的处理方法，自己的方案寻找差距，如果领导决策出现问题，自己总结教训。总结不出来，就主动查找相应的书籍，或是请教管理高人，来寻找方案，长期训练，就能快速形成领导决策型思维。

2、协调处理关系的能力

自己做出决策之后，明确了组织的方向，这时候，就必须落实目标或是处理内外矛盾。落实目标和处理内外矛盾主要的策略就是处理好人际关系，因为，落实目标，就要把各类不同性格、不同能力、不同背景的人组织起来，形成合力。这个形成合力的过程，就要学会和各类人打交道。把不同人为了目标组织起来之后，这些不同类人之间的合作，肯定有矛盾，这时候，作为领导者，还要不断的处理内部的矛盾，减少内部的消耗和摩擦。这就需要集合人性的优点，排除人性的矛盾。

3、精通全面业务的能力

作为普通人，都是不断的提升自己在某个技术上的能力，而不是通盘的能力。而作为领导者，不仅仅熟悉具体的工作知识，还要熟悉前端的知识，还要熟悉后方的知识，这就意味着，从产品到营销，从进材料到商品合格，从行政事务到商业谈判，从技术研发到售后服务，从内部招聘到政商关系，都要不断的学习这些知识，懂得越多，越能够建立起大局观，越能够弥补自己的缺陷，因为领导都是通才，全才，而不是专才，专才永远都不会走向一把手的领导岗位。

最后，作为不懂得职场规律的打工人，会把精通业务能力放在第一位，然后按照自己的喜好去处理人际关系，不在其位不谋其政，不提前学习权力和管理。等熬到领导岗位了，再去思考如何决策管理的问题。这看似有道理，其实这是差的职场规划，因为，你不熟悉领导的决策风格，就很难体现布局，就很难提前准备自己的工作，来适应领导的需要，不能为领导的决策精准配合，怎么可能被快速提拔呢，而自己只和臭味相投的人交往，怎么可能不被攻击，背后设绊子呢？

因此，作为有心想成为领导的人，一定要从上述三个方面，不断的加强自己的价值提升。只有这样，才能够快速的走向领导岗位。

我被领导利用了，我要不要搞他？

【困惑】老师，我被领导利用了，被他的虚假暗示所骗，我为他做了很多事，今天公布的人事任命却不是我，我要不要到处说他是骗子？

【解析】息怒这位兄弟，你的心情我能理解，但是我还是劝你，先不要冲动。因为你的冲动，非但不能解决问题，反而会让你失去更多，你应该吸取教训，我们现在从权谋角度做一下分析，让你理解权谋家是怎么计算这件事情的：

1、为什么不能声张

原因很简单，声张不但不能挽回现在的局面，反而可能失去潜在的补偿机会。尽管这种被领导利用的屡见不鲜，但是一般而言，高明的领导不会把事情做绝，肆意的利用下属，却不给补偿，或者安抚，以后就没有人为他服务了。所以，先忍住情绪，说不定他内心有亏欠感，会从其他角度对你偿还的。

2、为什么不能施压

因为你的到处声张行为，会被领导理解为是施压，因为施压的情况，大概率的适得其反，背后的权力心思是，施压是破坏领导名誉，而名誉又关系到领导权威，触及到领导权威，这是领导最不能容忍的，领导最大的可能做法是怀恨在心，找机会伺机报复，不但无法得到补偿，还会被划归对手之列。

3、为什么不能诉苦

你如果到处给同事诉苦，到处嚷嚷别人利用了，非但得不到同情，反而沦为笑柄，大家会幸灾乐祸的到处传播你的愚蠢，会认为你是罪有应得，过分献媚所得到的惩罚，这样你不但不会得到同情，还会使自己暴露于种种猜测和非法之中。权衡利弊，还是尽可能的让自己先忍下来。

那我们该怎么做呢？如果你只有一次利用价值，使用之后被抛弃，太正常了，只能忍住之后，不断的增加自己的筹码，你的价值越大，领导就越不能忽视你，他就会想办法调动你的积极性。当他再次需要你来解决新问题时，就会偿还之前的债务了。吸取经验教训，不要为所谓的暗示所迷惑，因为你拿不出什么确实有效的证据当做把柄。以后尽可能避免这种情况出现，不在同一个地方跌倒两次。

遇见这三类人，权谋家也只能回避，无法竞争！

【困惑】老师，因为在公司竞争失败，辗转找到咱们“权谋智慧”公众号，感觉发现了新天地，以前自己太幼稚了。自己太单纯，以为凭借自己的努力和业绩就能升职，后来发现输给了对方的送礼上，这事情我做不出来，但是我又怕类似的情况出现，老师，如何不送礼，能够赢得竞争？有方法吗？

【解析】其实，领导能够收礼还是最简单的事情，因为，就是钱和价值观的事，权谋不仅仅是进攻，回避也是重要策略！如果遇见另外三种情况，权谋家也是直接放弃竞争，必须回避的：

1、献媚的“裙带关系”竞争者

裙带关系一直是职场无法回避的问题，裙带式安插，裙带式提拔，尽管有回避制度，交叉式安排基本上屡见不鲜。如果领导为了照顾关系，尤其是还想利用这种关系，巩固自己地位的时候，你与这样的人竞争，基本没有胜算，所以遇见有裙带关系还会献媚的，最佳的策略就是回避！

2、强势的“资源丰厚”竞争者

进入职场，大家其实并不是一个起点上，展开竞争，有些人并不是表面的那种只会干活，而是拥有深厚的资源，比如强大的社会人脉，通达的运作能力，这样的人，有时候尽管毫无贡献，但是关键时候，能够为领导带来巨大的便利，与这样的人竞争，基本上可赢的维度太少。

3、异性的“卖弄风骚”竞争者

性的话题，在职场，古今中外都是无法绕过去的话题，如果领导喜欢美女，而你的形象并不出众，出于自己的嫉妒和愤恨的心理，非要来个你死我活的竞争，其实这是再愚蠢不过的事情了。而且当拥有容貌优势的异性，还善于利用性方面的力量来竞争，你能做的就是退出。

权谋是一种算法，依照价值观的方向，资源的支持，时机的把握，来决定进退的学问。类似于这种，领导贪财，而你的价值观又不允许你这样做，你只能放弃，而放弃也是权谋手段之一，因为权谋不仅仅是进攻，回避同时也是方法之一。所以，以你的性格，要么换自己的价值观，要么换领导，只能二选一。

感觉很多事情无法控制，这个正常吗？

【困惑】老大跟随你，学习多年，忽然感觉到很多事情，其实根本无法控制，这是正常现象吗？

【解析】权谋和任何的知识与技能一样，只能在自己的领域内解决问题，超出领域范围，也是无能为力。就好比，我们做出了各种妥协，但是依然无法组织美国对我们的贸易战。我们为了他们的疫情，做出了各种付出，依然无法缓解西方对我们的敌意。有些时候，国家这么大的资源和力量都无法做到全面控制，何况是个人呢。我们作为权谋家追求的不是控制一切，而是明白当下局面，做出利益最大化的选择。为什么会感觉到无法控制呢？原因有三点：

1、资源问题

首先就是资源问题，我们知道投资买房是大概率稳赚不赔的，但是我们没有钱，只能无能为力，我们知道芯片被西方卡脖子，但是我们却没有足够的资源，短时间研发出来。所以，知道是一回事，能够有足够的资源支撑是另外一回事，巧妇难为无米之炊。

2、时机问题

有种子、有化肥、有土地、有水源、有高明的农夫，我们能不能种出小麦的呢，第一眼，看到这样的选项觉得是可以的，但是如果时机不对，比如外部的环境是大雪纷飞，做事情，势必事倍功半。花费大量的努力和心思，未必有好的结果。用大棚种粮食，绝对亏死。

3、信息问题

信息的收集是个大的学问，不同的渠道，不同的传递对象，传递的时机，都可能对信息的真实性产生误差。既有主观原因，也有客观原因。主观是因为自己的分析判断能力、接受能力、当时的心情等，都可能产生影响。客

观就是传递信息，无法全部无缝复制，错误的信息或是信息不足，无法控制。

4、文化问题

不同文化之间的差异很大，可以说基本上达到了生殖隔离的程度。你认为好的东西，别人可能很讨厌，你认为很坏的东西，人家却视若甘霖。所以说，因为文化差异很大，我们站在自己的角度去做的事情，别人未必喜欢。比如我们送口罩给印度，却被认为是外交宣传，找谁说理去呢？

5、执行问题

任何事情最终是要落地的，这就是需要执行，而在执行的过程中，不可能是封闭的空间，做题那么简单，而是要牵扯到方方面面的人，而这些人背后的变量太多，今天和你称兄道弟，明天因为你的对手背后中伤，可能立马翻脸成为仇人。所以，执行中的利益变量更是无法把控的。

所以，我们面对很多事情，无能为力很正常，我们要不断地提升自己的能力能量，让自己更大概率地接近自己的目标，而不是消极放弃，只有这样，我们才能够大概率的过得更好。这也就是我们传统老话说的，尽人事，听天命。时来天地皆同力，运去英雄不自由。很多事，问心无愧就行了。

新领导一开始和我称兄道弟，现在忽然间冷落了，什么情况？

【困惑】老师，我有件事，心理很不舒服，尽管看咱们的权谋智慧公众号这么久，可现在还是看不透，我领导是什么样的人，请指点。事情是这样的：年初时候我们来了一个新领导，他对我特别谦虚和蔼，很多事情都向我询问，我自己有什么错，他也表现出温和和大度，而且很多决策行为也会在实施之前征求我的意见，渐渐的我们俩无所不谈，可是近来领导的态度完全变了样，不再单独和我相处，不再向我咨询各种公司的问題，更不

会和我有什么往来，还有一次当众指责我的不是，他像变了个人似的。这到底什么情况？

【解析】没什么不明白的，“教会徒弟，饿死师父”而已，你对领导而言，失去了利用价值。其实，这就是新领导上位，开展工作的常用手法，很多人没做过领导，不知道罢了：

1、通过私人感情，迅速熟悉情况。

一个领导走马上任一个新的岗位，眼前一抹黑，必须迅速的熟悉工作，这时候，最快速的办法，不是听取报告，而是和一个情感细腻的员工，建立私交，快速的就能熟悉组织的核心关键，内部派系，人事关系，以往事情，而你就是领导熟悉新岗位的垫脚石。

2、故意交往冷落，树立领导权威。

通过几个月的时间，领导迅速的掌握了组织的各种信息，这时候，你的使命就完成了。他就必须端起架子，拿出领导的样子。领导不是你的朋友，他现在必须通过冷落你，传递信号，你们之间的蜜月期结束了，他回归到了领导的身份，必须剔除感情，树立权威。

3、当众敲打批评，调整上下关系。

但是领导通过冷落，让你明白自己的身份是下属，而不是朋友，但是你却并没有及时的调整自己的心理和行为。还是想和以前样，所以，领导必须当众找机会，对你进行敲打。暗示你，你们之间就是最为普通的上下级关系，提醒你，明白自己的身份和职位。

基本上成熟的领导，都是这样快速的熟悉工作，开展工作的。明白了这样的套路，也就不要有什么不舒服了，毕竟你们之间有过交往，面对权谋型的领导，你现在恪守自己的身份就行了，接下来，保持缄默，最忌讳用朋友的身份去质问，你就当是一场好梦。不然，你还可能被过河拆桥。

没有升迁机会怎么办？

【困惑】老师，我和上级搞的关系也很好，自己能力也比较强，但是上级和我年龄相仿，也很年轻和有能力，我一直找不到升迁的机会，很郁闷，怎么办？

【解析】一个萝卜一个坑，很多职场都是如此，没有职位的空缺，想升迁就只能熬着，拼时间精力，这本身也是一种没办法的办法。但是从权谋角度来说，也不是完全无解，通常都是从三个方面下手的：

1、让上司走人

自己想升迁，必须让上司空出位置。这里通常有两种方法，一个是通过不断的努力为他塑造政绩，让他升迁，自己随之顶替这个位置。另外一个方法，就是通过不断的假装友好的接近他，获得信任，这样能够掌握到他的核心秘密，一旦有了核心秘密，就有可能找机会绊倒他，让他灰溜溜走人。当然，这些材料，最好的方法是通过第三方捅出去，这样自己不会引火烧身。

2、调取新岗位

如果位置比较少，上升机会比较少，上司可能挪动的机会为零，这时候，就必须把目光放眼全局，看看本单位，哪个位置自己有可能获得，这里也有两个方法，第一个就是在既有的岗位下手，看看哪个自己能够攻下来，及时的调整自己的主攻方向和专业方向。第二个方法，就是自己学习新技术，不断的积累新的资源，争取上级设置新的部门，有了新的部门，自己调任后自然升迁。

3、自己跳槽走

如果自己搬不走上司，本单位其他岗位也没有什么机会，升迁无望，这个时候，就要在学会本单位的所有知识和技能之后，果断跳槽了。因为我们

的职场生涯和时间是有限的，自己掌握了足够的知识和技能之后，就要果断的跳槽到领导岗位。宁可低薪水，也要先把级别升上去。跳槽当然也有两种方法，一个是往上走，自己不具备太强的复合素质，就找大平台。往下走，如果有复合能力，就找创业公司。

不过最简单有效的方法，就是让领导走人，自己接替他的位置，最近又不少朋友爆出，他们偷偷的，替自己的上司，往猎头那里投简历，有了巨大的诱惑力，有人把上司挖走，也归类于第一种办法。不过如果不是国有的或是事业的单位，我们就能不能浪费太多的时间，如果一旦一两年内无法完成升迁，那么就必须想办法，调动，不然年龄过线了，以后机会会越来越少，要未雨绸缪！

做领导，被下属误解是一种常态！因为这背后有五大原因！

【困惑】Q 哥，学了咱们的权谋有两年时间了，最近也升职成了领导，但是并没有想象的快乐，反而多了很多烦恼，原本关系好的同事，变成了下属之后，对我都不像之前那么友好了。一开始我还找机会做下解释，后来发现也没有什么效果，这究竟是怎么回事？

【解析】其实，作为领导，被下属误解，是一种常态。因为阶段变了，你不再是他们其中的一员。正所谓圈子不同不必强融，也就是这个意思。职场不是来交朋友的，你成了管理层，就要学会和同僚交往，形成新的圈子。不过这里我还是要给你说明，为什么做领导会被下属误解，因为这背后有五大原因：

1、利益期待不被支持

作为领导和下属的利益，是不完全一致的，下属只考虑自身利益就行了，而作为领导需要考虑的利益就相应的比较复杂，要维护好方方面面，这就

不可能，对下属的利益完全支持，因为下属的利益期待没有被满足，自然就会内心不舒服，从而对领导不满。

2、被人戴上有色眼镜

很多人天然的对领导有恐惧感，不愿意主动接近，如果不是领导喊，没有人愿意主动去领导办公室汇报工作。但是对领导本人的信息，又十分的好奇，所以，各种八卦信息，就会填充这个空间。于是，关于领导的各种新闻，满天飞。导致了，大家对领导的误解。

3、个人情绪好恶影响

因为人都不是完全理性的，很容易情绪化。对领导的各种言行，稍微触碰到自身的既得利益，就会立即不满，而这种不满，作为底层的人恰恰不会掩饰，会立即有情绪或是背后传播，更有甚者当场发脾气反击，让领导无法下台，所以，情绪化的属下，让领导压力巨大。

4、对领导的完美期待

很多人在学校课本里，社会的宣传里，别人的嘴巴里，对领导有个完美化，理想化的期待，觉得他们就不该是普通人，但是现实中的领导，和自己的认知相反，有着这样那样的毛病，这样那样的缺点，很多时候，觉得还不如自己，想法有落差，就会对领导看不起，从而不满。

5、价值维度差距很大

员工和管理层有着天然的思维鸿沟，那就是巨大的价值观差异，管理者和被管理者，思考的角度方向，都不一样，因为员工只考虑单一维度的东西，做好自己的本质工作即可，但是作为领导需要考虑更多维度的东西，比如升职，作为员工能力强就行，而领导还要考虑忠诚度、入职时间等。

所以，因为上述的五大原因，领导被误解，基本上是正常现象，所以，也就不要纠结了，学好权谋，做好权力该做的事情，不断的寻找靠山，提拔嫡系，打击对手，为自己谋取更多的利益就够了，别天天想着求取员工的认同和理解，这基本上就是走错了方向。《道德经》里说“受国之垢，是

谓社稷主；受国不祥，是为天下王。”意思就是说，做领导都是委屈里长大的。

权谋家都是喜怒不形于色吗？

【困惑】老师，权谋家是不是都是喜怒不形于色？都是不表达情绪？

【解析】权谋家对情绪的观点只有一个，那就是控制情绪，而不被情绪所控制。下面详细分析下：

1、低级是被情绪控制

越是底层，越是动物性极强，完全利用自身情绪来指导行动的人，高兴了就笑，悲伤了就哭，不舒服了就发脾气。这很容易让高人控制，因为一个人的情绪密码一旦被人掌控，就很容易被别人点击开关，进而自觉不自觉地被人驾驭。所以，一个无法控制自己情绪的人，都会被人看透和利用。

2、中级是掩饰情绪化

有些人因为情绪外漏被人看透，内心被人一览无余，于是吃亏多了，就不敢有所表露。这就进入了第二个阶段，那就是掩饰自己的情绪，不再随意的发笑，也不敢随意的发脾气，处处小心甚微。这样的人，通常被认为是城府，但是有城府的人，会让人感到危险，进而拥有防备心，被人排斥。

3、高级善于利用情绪

如何让自己看起来像个正常人，又不自我暴露？权谋家不会任由情绪化表达自己，而是把表情、姿态、动作、语言在智力结构下做出表演，这是情景的需要，不带有任何的个人信息。权谋家所有的情绪都没有个人色彩，没有内心特征，只体现的是权谋计算，而不是真实的自己。

所以权谋家并不是喜怒不形于色，而是善于表演，让你看到的形象，只是想让你看到的形象，而不是真实的形象。所有权谋家都是影帝，而不是面无表情扑克脸。

给老板提意见，要看到背后的问题所在，还要有可操作性！

【困惑】老师，我刚入职，当初老板面试时，问我一个问题：假如单位有干部存在“多干多错，少干少错，不干无错”的心态，该如何给领导提建议，改变这状况。我从制度建设、员工激励、风气改变等多个方面论述，老板很开心，于是我顺利入职。现在办公室就是这种懒惰的风气，我本来准备按照面试时的回答写意见书的，但是偶然的机会找到了咱们的“权谋智慧”公众号，我现在迷茫了，我该不该提建议，请老师指点。

【解析】老板问这个问题，说明他已经意识到这的确是个问题，想通过引入新人，来打破这种风气。你能想到的套路，基本上老板都知道。你要知道的是，这种局面的形成绝非一朝一夕，几个建议就能改变的。职场面试和职场现实不是一个东西，面试只需考虑方案即可，而现实职场需要考虑操作性。

1、这些不干活的人和老板的关系

表面上很多人是员工和老板，是上下级关系，但是这背后，你不知道这些人都是什么背景，和老板是什么关系，有些人可能就是领导的亲戚，领导个人的性格又不是很强势，所以，这些亲戚类的都有恃无恐。而还有些人背后有强大的社会关系，老板需要他们背后的资源，这些资源性的人，也动不了。还有一些个元老型的人，技术落后，老板用他们也不仅仅为了干活，还是让他们作为心腹监督。

2、这些不干活的人为什么没处罚

当我们知道亲戚类、资源类、心腹类的这些不干活的员工，你也就知道这些人为什么没有处罚。而这些没有处罚的人，带动了组织风气的变坏，对其他类型的员工也形成了示范效应，最终大家都人浮于事，都没有人干活了。不处罚，大家还都能心平气和按部就班的干点活，但是一旦处罚，人

心不满，立即就会鸡飞狗跳，都撂挑子，组织立即就停顿了，做老板的只能睁一只眼闭一只眼。

3、开除敲打这些人的难点在哪里

经过我们上述的分析，我们能够看出来，不是领导不知道敲打的方法，而是怕投鼠忌器。所以，你面试时候的方案，基本上没有可操作性。敲打或是开除这些人，重整风气，其实和这些人无关，和老板自身的修为有关。如果减少公司的亲戚，就能够一碗水端平，对有资源的员工，从雇佣关系变成合作关系，从发工资到高提成的转变。心腹老员工改变工作性质，直接监察，而不是让他兼职私下报告。

只有明白这背后的一系列的东西你才能明白要不要提建议。所以，你说的浅了，得罪这些有势力的员工，自己不好混。你说的深了，得罪老板，你让他敢于得罪人，多发钱，这怎么可能。你作为新员工，自己努力干活就行了，老板不是要你提建议的，而是让你担起任务的。别认为面试这个问题，就是想让你跳出来提建议，其实是让你踏实的干活，不同流合污。

无法胜任，领导安排的任务，怎么回复？

【困惑】面对领导安排的任务，确实无法完成和胜任的时候我该如何答复？

【解析】这类问题，看似简单，其实很复杂，背后没有相应的背景资料，孤零零的看待这句话，意义不大。因为这背后和领导的关系是心腹关系，还是普通关系，还是敌对关系；具体不能完成任务，本质原因是资源不够，还是个人水平有限，还是畏惧风险？自己同事之间的关系如何，是不是会有人从中作梗，是不是有潜在的竞争对手添油加醋，是不是未来可能有提拔机会等等这背后各种原因，都会影响到复杂的无法完成任务时候的话术。不过这里咱们不复杂化展开，就把这个界定在，普通的领导关系，普

通的同事关系，普通的个人能力。这样平淡的职场环境，我们该如何回复呢？

1、首先要明白领导心思

领导下达命令，即使陷阱任务和栽培镀金任务，基本上都讨厌下属各种理由推三堵四的不接受任务，这是阻碍了权力的畅通性。所以，面对领导下达的任务，当众拒绝或是各种理由推脱，让领导觉得自己的权力无效，说了不算，接下来会给这样的员工最负面的评价。

2、要立即汇报工作计划

不能不接受任务，而自己确实能力做不到，这时候，就必须首先接受任务，迎合领导的权力，其次就需要在做事上，列出计划，来表明自己确实不是故意不接受任务，而是真的无能为力，这时候，就要立即拿出计划，需要什么样的资源支持，需要抽调什么人协助，需要多长时间等，列出计划。

3、多多汇报展示很努力

如果面对这样的计划，领导批准了，自己就能成为项目领导者，协调资源，调动人才，能够完成目标任务。这样即使能力不行，也能够完成领导意图，如果领导不同意计划，而是让你独立完成，那就天天汇报，先做能做的，对于自己能力不足的部分，列出具体的原因。

其实就是要表现出，你不是不听话，而是真不行。让领导认为你能力有限，而不是对抗权力，这样的目的就达到了。知道这个核心的点，就明白该如何的说了：谢谢领导的信任，能把这个任务安排给我，自知个人能力有限，可能无法胜任工作，但是我会努力的尽最大能力落实您的指示。后续我会拿出具体计划给您审核，具体的操作，能力不足的部分，希望得到您的帮助，能让我顺利的完成任务。

开国皇帝不是都要除功臣吗，而为什么有的却没有除掉呢？

【困惑】老师，读历史，知道作为开国皇帝为了避免骄兵悍将的后期篡权，之后都初步的除掉了，但是读的历史多了，又发现不是那么回事，有的皇帝就没有杀戮大臣，这背后到底什么原理啊，之所以这么问，就是我也是创业老板，我就想知道，这群人，我以后究竟该如何处理他们。请老师解惑？

【解析】除不除功臣的确是个很经典的组织问题，我们今天掰开了，揉碎了给大家分析清楚：

一、历史上被认为是除掉功臣的真相

1、勾践杀掉文种

鸟尽弓藏就是从文种这里出来的，勾践之所以杀掉文种，不是因为文种是功臣，而是文种见识过越王勾践的最狼狈的样子，知道他种种的不堪往事。勾践看到文种，不仅仅无法忘掉往事，也无法在他面前树立高大上的权威。勾践出于对权力的威严的维护，只能杀掉文种。

2、刘邦杀异姓王

刘邦只杀了几个异姓王，对于自己当初一起从丰沛走出来的老伙计，一个没杀。这些异姓王除了韩信之外，都是当年带资入股的。他们对刘邦团队的认可，也只是迫于当时的军事威胁，而不是真心地归顺。所以外部稳定之后，这些手握重兵，构成潜在威胁的人物，就提上了被解决的日程。

3、朱元璋杀蓝玉

其实历史上没有真实的火烧庆功楼，一大部分的功臣是被朱元璋的长寿熬死的。因为朱元璋作为皇帝 30 年，活到近 70 岁，这些功臣都活过他。至于杀了蓝玉和胡惟庸，主要原因是集权，自己的太子朱标死后，朱元璋想把权力给朱允炆这个孙子，怕他镇不住，提前挖了地雷。

二、三个皇帝背后不除掉功臣的理由

1、刘秀的功臣是加盟的

大家常说的就是刘秀没有杀功臣，大家都关系挺好，其实刘秀的江山，并不是真实一刀刀的打出来的，而是各地大军阀推选出的共主，王莽因为要从世家大族手里收回土地，大家都急了，所以，推荐了维护大地主利益的刘秀。这些各地军阀和刘秀是合作关系，并不是实质上的君臣关系。

2、李世民是明确上下级

其实杀功臣的目的，主要就是内部的集权。尽管打下了江山，但是一般开国领袖都是为了胜利，各种妥协，导致内部的权力分散，和平到来之后，就需要从外部的军事斗争变成内部的集权斗争。而李世民没有这个问题，一开始李唐就是大贵族的成熟组织，带领的就是已经明确上下级的团队，无须内部集权。

3、赵匡胤是没有除外患

赵匡胤的杯酒释兵权可以说是千古经典，直接告诉功臣，自己怕他们也黄袍加身，为什么他没有把这些“义社十兄弟”给杀了呢。主要是北方还没有完全的和平，幽云十六州还在大辽手里，没有北方屏障，这些骄兵悍将还有用，如果都杀了，军队还要打仗，谁还会卖命呢？

三、面对创业伙伴该如何处理的计算

1、员工心态

有些员工一起创业过来的，尽管没有股份，但是以功臣自居，认为公司有自己的一份，老板的钱都是自己赚来的，对老板没大没小，居功自傲。没有转变心态，这让老板很不爽，时不时的违规，也给其他员工带来错误的示范效应。这些心态不正，定位不清的人，必须除掉。

2、员工素质

因为创业初期，很多老板手里没有太多的资金和资源，个人也没有名气，不能够招聘到优秀的员工，随着创业完成资本积累，这些早期的老员工的素质就跟不上组织的发展了，需要引进新员工，让这些跟不上的让出位置

来。这些能力掉队的，素质不高的，也让他们走人了。

3、员工威胁

每个组织完成资本积累的时候都是血淋淋的，没有谁不违规操作。可以说，老员工知道很多公司内幕，公司完成资本积累，就必须让这些人都离开，不然等公司做大了，这些人拿出来威胁，到那个时候，公司的损失更大。或者他们有资源，知道弱点所在，自己直接拉出去对着干，当竞争对手了。所以，作为一个老板，如果一个员工心态很正，知道自己是打工的，明确自己的心态，尊重权力，尊重制度，能够不断的提升自己的能力，能够适应公司的发展，还能够忠心耿耿，没有野心，口风比较严，这些人，就无须除掉。如果一开始，自己手里就是成熟的业务，有充足的资金，没有什么创业元老，过来就是打工，也就没有什么功臣，也就没有杀功臣之说了。

权谋是一种算法，并不是一个结论！穷人究竟要不要冒险？

【困惑】昨天的文章中写到，作为底层要勇于冒险，才能突破阶层；而作为高层要保守主义，才能守住位置。有朋友留言说，你之前文章不是写到，底层试错成本高，要保守；而高层资本雄厚，可以承受风险，多次试错！这是不是自相矛盾？

【解析】其实这两句话都对，因为适用的场景不同，配合原文的上下文能够理解清楚，不过我觉得，有必要专门详细的分析下底层要不要冒险，以及该如何的冒险：

1、底层是分为两种

处在社会结构最下部的称之为底层，但是底层却不都是穷人，底层分为思维的底层和经济的底层。一种是穷在经济上，一种是穷在思维上。比如现在努力还债的罗永浩，账面上没有资产只有负债，他是经济的底层，但却不是思维的底层。而大多数的穷人，是首先穷在思维上，进而体现在经济

上。所以，那些思维成熟的人，早晚会匹配相应的财富。而思维贫乏的人，即使有机遇赚到了钱，最后还是归零。

2、盲目自信和胆小

思维底层的恰恰有一种盲目的自信，根本原因就是，知识、视野和能力都限制了他的见识，井底之蛙会形成盲目的自信。所以这类创业人要谨慎，不然出门掉坑里，因为资本有限，一次可能就爬不起来了。而只是经济底层的人，因为思维能力比较强，凡事考虑的多，恰恰限制了行动，但是处处小心谨慎，恰恰无法迈出头一步，自己就永远打个嘴炮，搞的什么都懂，就是过不好这一生。

3、高层冒险的缘由

而高层的人呢，是指思维很强，经济过硬。这类人，在没有外部环境发生突变的时候，最好的方式就是保守主义，维护现有秩序不变就能够保住自己的位置。自己如果主动破坏稳定，折腾，只能是大概率的失去财富。但是如果外部环境发生了巨变，这时候，就不能被动了，需要开始试错，探索新的东西。而如果此时还是保守主义，维护既得利益，那就是逆潮流而动，最后走向危险。

写到这里大家也就明白了，什么叫做具体问题具体分析，因为权谋的本质，并不是给大家提供一种结果，而是提供一种算法。通过把外部的条件带入我们的权谋公式，结果很可能大相径庭，甚至自相矛盾，但是这都是对的。所以，正如疑问中的不同结果，在不同的场景下，都对，也就理所应当了！记住，我们学习权谋不是为了记忆结果，而是要不断的磨练思维熟悉算法！那么穷人究竟要不要冒险呢？上面的分析也就很清楚了，如果思维和经济情况都贫乏的情况下，不要冒险创业，不然到处都是坑，一次就会爬不起来，这时候，就要保守主义。多和高人学习，识别资源，驾驭资源。等能力、人脉、思维都上去了，这时候，就要敢于冒险创业，不然，前怕狼后怕虎，永远都觉得自己不成熟，走不出头一步，也就一辈子碌碌无为了。所以，穷人要不要冒险，就看他思维是不是贫乏，这个内在的决定条件。

当然，外部的机遇推动时，遇见有人帮你一把，命运把你推向前台，要敢于跟随高人，迎合时代，边干边学。

单位来了一个胡求整的领导咋办？

【困惑】单位来了一个胡求整的领导咋办？

【解析】问题很简单，但是极具代表性，因为很多人都会认为自己领导是个混蛋，不懂业务瞎指挥！我们详细分析下这其中的权谋逻辑：

1、个人水平认知问题

每个能走向领导岗位的人，都有自己的门路。有的是个人能力，有的是权力关系，再有的就是社会能量。所以作为下属，对领导的能力要准确认知，还有就是，不能理解这个领导的到任，是主要推动哪个方面，是稳定，是营销，是纪律，是产品，还是文化？对领导不理解，只从自己的角度作为出发点，就会出现认知的偏差，对领导有负面评价。这就需要自己提高通盘的政治能力，才能够认知到位。

2、故意针对你的问题

再一个，为什么在你面前领导会有这个表现，主要原因就是领导觉得你就配接受这个形象。这背后，就是领导到任之前，前任已经和这个领导做了交接，对你有一个负面的评价，让新领导先入为主了。对你不耐烦、有情绪、有态度，这也就导致你不断看到的，是一个处处让你觉得不舒服的领导。再或者就是暗中带有新任务来的，这个新任务就是想办法让你自己走人。让你觉得不舒服，主动退出。

3、训练嫡系队伍问题

可能有人会问，难道就没有真的不懂的领导上位吗，这个必须有。但是你想一下，为什么上级领导派这样一个胡乱整的人过来做领导？上级领导不怕出事受牵连？不怕把整个摊子搞乱了？明知道他不行还要让他上位？

其实，领导有自己的考虑，组织里忠诚是第一位的，管理能力是可以后续培养的。一个新领导上位，有一个适应的过程，培养自己的嫡系，是需要磨砺的，需要给时间锻炼的。

所以，认知到上述问题，就明白自己该怎么做了，面对这样的领导，你一个员工能怎样？对他消极抵抗？还是冷嘲热讽？还是指指点点？恐怕均非良策。要努力发现这个领导特殊的资源或是能力，然后积极地配合他的工作，最终是取得领导的信任获取他的资源，这才是你要做的。权谋家能够在任何环境发现资源、依附资源、驾驭资源、转化资源，遇见什么样的领导，都不影响我们对他资源的发现和驾驭。至于对他们混乱的管理，以及如何评价，和我们没有关系，这是上级领导的事情。明白自己的主线，才能超脱管理与被管理的结构，从而走向更宽广的职场资源之路！

你以为成功是勤奋，其实你是没见识过真正的成功逻辑！

【困惑】先看一段网友后台给我的留言：李靖地位高是因为贡献大，开疆大，而不是什么投机取巧，至于说勤奋成功，曾国藩说天下古今之庸人，皆以一‘惰’字致败，看看世上碌碌无为之人有几个勤快的？

【解析】这个观点基本上代表了很多人的普遍观点，那就是成功是努力得到的！其实这个观点对也不对，对的是，对底层完全正确，但是对中高层很荒谬。

我们先说说这个思维背后的三大逻辑错误：

1、倒果为因

那么多将领为什么他贡献大？为什么他开疆多？其实这背后就是领导放心授权，所以才给他这么多机会，给他那么多优秀将领做下属，有了好的机会和队伍，才有了后来李靖建功立业的基础。没有这个，你所有的努力，都无从谈起。而领导给的机会，就是李靖精通权谋争取的信任。

2、以偏概全

曾国藩说懒惰让人失败，却没有说勤奋会让人成功。而且就曾国藩本人，也不是因为勤奋这个单一因素而成功的。我们不能看曾国藩说什么，而是看他做了什么，他主要还是抱上了穆章阿的大腿，进而得到了道光帝的赏识。后来又主动和穆章阿划清界限，才逃过了慈禧的清算。

3、非黑即白

投机取巧成功怎么了？没有什么不好。只要合理合法的达成目的，手段是可以自由选择的。手段本身没有什么道德性，这和一把刀一样，关键是怎么用。而有些人，在纠结手段的时候，自缚手脚，失去了应有的机会，这个和底层只认知血汗钱才最干净的思维是一样的。

我们接下来说说真正的成功逻辑：

1、底层需要努力

为了达到自己的目的地，没有任何资源、人脉，只能通过自己锻炼身体，依靠自己的双腿，日以继夜的赶路。不努力，去改变自己唯一能够改变的变量，还能怎样？

2、中层需要借力

君子生非异也，善假于物也。中层也需要达到自己的目标，但是依靠自己腿脚赶路就效率低很多了，于是借助各种工具，去实现自己的目的，比如做汽车、高铁、飞机。

3、高层需要愿力

高层想达成目的，就不是借助物力了，因为物力最终是有限的。到了高层就要借助人心，来让别人帮助实现自己的目标。这个愿力就是发自内心的追逐梦想的力量，给与梦想，驾驭人心。

所以普通人认知往往以偏概全，井底之见。要知道，成功对每个层次的是不一样的，自身的层次达到一定程度之后，到了瓶颈就该更换底层逻辑了。自己身体再怎么好，都跑不过汽车。而高层直接是让你给他开车，睡一觉就到目的地了，无须汗流浹背的赶路和小心翼翼的开车，每个层次的逻辑

是不一样的。因此，底层幻想皇帝用金锄头，就是这个原因，他们不知道上层的成功逻辑。

高考完填报志愿，选报什么专业？

【困惑】Q 帝老师，看您的朋友圈和文章也挺久的了，作为您的粉丝，请教一下，你说今年高三考生在填报志愿时，学什么专业比较符合未来的社会发展趋势呀？

【解析】高考分数公布之后，我的电话也几乎被打爆了，不少人信任我，希望我能为他们的孩子做一下指点。现在就借着这个朋友的问题，详细说一下如何选择自己的专业。

1、首先选择和亲人资源接近的专业

上大学，不是为了上学而上学，是为了更好的获取生存的机会和资源而上学。所以说，看看身边的亲人都有什么资源，在大学学的专业接近，这样，走出校门之后，就会有自己人在事业上带路，能够减少很多自己摸索的时间。比如，家里有医生，或是律师，自己最好还是选择一样的专业。家里是说评书的最好选择历史专业，这样走出来就能够快速融入社会，高起点获取资源。

2、其次选择实战专业技术类的专业

很多人说，我们就是普通的打工家庭，家里什么资源都没有，亲人里一个有本事的都没有，都利用不上。这时候，什么资源都没有的，就需要实战型技能，走出校门就能赚钱。那就学习土木工程、计算机等等，看似热门竞争激烈的行业，其实找工作还是很简单的。工资高不高，立即就业就行。学习那种看似高大上的万金油的，营销啊、管理啊、外贸啊，出门就失业。

3、最后选择和自己爱好接近的专业

还有朋友说，孩子脾气很倔，不喜欢什么实用性的专业，还有没有推荐。这个就看自己爱好吧，自己有什么爱好，就学什么专业，毕竟学校出来的就业基本上也都专业不对口，大学好好的能够轻松的玩四年，爱好也是好事，毕竟自媒体这么发达，任何爱好都能聚集起来不少人，能够利用自己的爱好实现自己的创业梦。即使不行，大学四年过得也不会太痛苦，有了业余时间，说不定能够考研二次选择。

我们权谋角度看待选专业，不看社会趋势，不看热门，只看资源，自己能接近什么资源就学习什么专业，没有资源就学习立即能够实战的专业，出门就能为企业创造效益。最后就是利用爱好，给自己积累资源或是获取足够的时间，去发现自己的资源方向。写到现在明白了吗，有资源就利用现有资源，没有资源就考虑能够立即变现的专业，去打工，有条件的可以选择爱好的，积累创业方向。不过，现在社会内卷化严重，家里都有相应的资源，多少而已，还是从这个角度入手，才是最有用的方向。

如何求人办事？背后的策略就这三条！

【困惑】不想求人办事，即使求人家，人家也未必答应，该如何办？

【解析】资源都是被人所掌握的，想获取资源，最简单的方式就是取得拥有资源人的信任。所以，求人办事可以说，是人生的重要课题。每个人首先就要打通自己的价值观，依靠自己的努力不是不行，只不过是概率比较低。不过今天我们具体要说，如何的求人办事。求人的手段和过程其实并不难，核心的是要理解《鬼谷子》这段话“以下求小，以高求大。由此言之，无所不出，无所不入，无所不可。可以说人，可以说家，可以说国，可以说天下。”

1、以下求小

下就是弯下腰，让自己用服务的态度，来求取小的利益。说白了，就是拍马送礼，献媚吮痔。很多人求人就是受不了如此，自己放不下架子。其实只要说话好听点，或是提供情绪价值，有资源的人，是愿意给自己的走狗一点残羹剩饭的，用《红楼梦》里刘姥姥说的，有钱人拔一根汗毛都比普通人腰都粗。刘姥姥去了趟贾府，巧言令色的一番表演，被打发了 20 两银子的小钱，但对农民却是一年的收成。

另外，如果站在领导角度，来看这句话，就是自己屈尊，对下属关怀，会让下属感动的要死的。吴起亲自为士兵吸取脓血，就是这样的举动，让小人物卖命的。

2、以高求大

小的利益是能够通过跪舔得到的，但是大的利益是不能的，你必须有自己的价值交换，必须通过自己的高价值来获取别人的大的利益。这就要求我们不断的加强自己的能力和素质，让别人认为自己是潜力股，或是有极大的回报能力，这样有资源的人都愿意合作。但是很多人，以为送送礼就获取更高的位置，这个基本上不现实，高层不缺你这点钱，缺的是忠诚又有能力的人，很多人用错了手段。

当然我们作为领导，想让下属做大事，做大的牺牲，这时候，就要用“高”来诱惑，这就是封官许愿，因为利益难以驱动一个人做大事，必须用高尚的情怀，或是高的荣誉，位置才行。

3、逐步升级

求人的本事，和其他的事情一样，要逐步的升级，先从周围的人做起。然后拓展到家或是小组织，然后是国家，大的组织，最后是天下。连借 500 元的能力都没有，就别想着，别人一下子给你拿出 50 万的投资，让你花着了。这都是一步步的获取信任，不断的升级，不断的提升自己的求人本领，自身价值，获得周围人的认可，一步步的做起来的。让人逐步的愿意帮你小事，到愿意以命相许，慢慢来。

这个对领导而言，对待下属，也是如此，不可能一下子就托付重任，都是从小的任务，不断的考察，不断的训练，不断的积累下属的认同和忠诚，一步步的让他愿意牺牲追随。

所以，我们知道了这背后的秘诀，就能像鬼谷子说的这样“由此言之，无所不出，无所不入，无所不可。”道理其实就这么简单，关键在于自己明白背后原理的实操。

提意见受到表扬，为什么领导却不落实我的方案？

【困惑】老师，我给领导写了一份报告，提了不少意见，领导很开心，当场表扬了我。但是后续，没有任何落实的迹象，报告被束之高阁了，这是什么情况？

【解析】这种情况太常见了，主要原因还是你太年轻。领导表扬你，但是不落实，有很多情况，我们分类说一下：

一、你的意见对

1、时机不成熟

你的方案不错，但是很多问题解决起来是需要时机的，时机不成熟的时候，还是缓一缓。一个组织千头万绪，很多问题，都是带病生存，不可能面面俱到，需要重点解决突出问题。所以，方案对，但是并不是到了立即要执行的地步。

2、落实有难度

很多问题暴露出来，也需要解决，但是解决问题不是下达几个指示的问题，而是需要准备或是调度相应资源的问题，而领导手里此时并不具备相应的资源。所以，就只能暂时放下来，提意见很简单，但是落实不是一朝一夕的。

3、权力不集中

还有一种情况，就是领导的权力不集中，也就是心有余而力不足，只能睁一只眼闭一只眼。比如说，很多老员工人浮于事的问题。提出来，也不能立即执行，领导对这些有能力的人，一时半会也拿不出什么办法，只能听之任之。

二、你的意见错

1、保护你的积极性

你可能对组织不了解，提出的意见很幼稚，领导不能打消你的积极性，所以对你的动机做出了表扬，但是内心并不认可你的方案。

2、不想让你有情绪

你的问题触动了他的利益，如果直接跟你说出来，你会有情绪，或是认为他心胸狭窄，可能有情绪，所以对你表面安抚，不想激起你的负面情绪。

3、不想让你知真相

你的问题涉及到一定的黑幕，而你却不知道其中的内情，领导又不方便给你解释，所以只能在表面上认可你，这样避免让你知道太多。

当然了，还有可能有一定的政治斗争因素，他认为你在替人出头，背后有派系问题、动机问题、利益分配问题等。领导不方便当场有负面的表态，也会如此操作。所以很多问题我们需要具体问题具体分析，抛开政治斗争因素，任何意见的落实，都需要时机、资源和相应的权力，缺一不可，这是提意见和落实的核心。

如何利用关系？关系开发的三重境界！

【困惑】老师，我父母都是农民，但是有个远房的亲戚是个上市公司的副总，以前觉得遥不可及，现在学了一点权谋，发现可以利用一下，该如何利用这个资源！

【解析】巧了，前几天在咱们的权谋教学群刚刚讲过《红楼梦》刘姥姥进荣国府的关系运作。你的情况就和乡下人刘姥姥一样，想利用荣国府的大总管王熙凤的关系，实现资源转化。其实关系资源的开发有三种境界，很多人只停留在第一种！

1、直接关系资源变现

刘姥姥直接找到王熙凤这个关系，第一次，诉苦，打秋风，让王熙凤可怜她，打发她，给了她 20 两，相当于农民一年的收成。第二次，送新鲜蔬菜，扮丑提供情绪价值，直接在荣国府变现近 200 两，这是很多人利用关系的初级方法，那就是直接关系变现。利用道德绑架，利用情绪互动，让自己的亲戚关系，不得不出手，把自己的资源拿出一部分给穷人。很多人直接借钱不还，就是关系变现的最原始低级手段。

2、利用关系中介利益

直接变现资源，是不可持续的，让人讨厌的，毕竟谁都不情愿把自己的资源给别人。聪明人，就会利用关系做中介。红楼梦里，第十五回的老尼姑净虚就是这么玩的，利用王熙凤手里的权力，运作了一个案件，从中渔利不少。大家只看到了王熙凤从中受贿 3000 两，但是都忽视了净虚的白手捞了不少好处，没有个 500 两，都没人信。很多人都是利用运作事情，做权力关系中介，帮助人跑事，赚钱不少。

3、打通关系项目运作

利用关系做中介，也只能说是中策，因为这样的事情，比直接变现可持续，但是替人说情，属于关系的暴力开发，毕竟是有风险的，而且每次的利润也不会太高。但是红楼梦里第二十四回贾芸通过送冰片给王熙凤，直接承揽到了大观园种树的工程，批了 200 两，只拿出 50 两干活，150 两落入自己腰包，接下来，明年还有烟火灯烛的工程，更是大大的肥差。王熙凤有了回扣，贾芸自己有了事业，双赢。

同样是王熙凤的关系资源，三个人，做出了三种不同的玩法，思维方式不一样，境界就不一样。最好的就是利用关系进行项目运作，这样的关系会

越来越铁，交集越来越多，利益越来越丰富，所以，看完上述的内容，题主就该知道了自己的方向，只要有项目思维，才能够做大，做强关系，这是利用关系最好的方法。其实，刘姥姥讲了雪地抽柴的故事，引起了贾宝玉的兴趣，准备修建破庙，如果这不是刘姥姥随口胡诌的事情，这个项目就能够成为刘姥姥持续不断的项目，利用香火收入。馒头庵的净虚，其实也应该让贾府牵线其他大的家族，对馒头庵扩建，整体运作馒头庵项目，也能够整体获得全方位的利润共享。而贾芸完美的关系运作，思维决定格局，利用关系，就这么点门道！

职场人必须进行三大能力的训练！

【困惑】老大，我刚大学毕业，即将走向职场，对咱们权谋网常说的“以技术立身，以权谋求发展”不是特别理解，我该如何加强自己的新阶段的训练，而走向成功呢？

【解析】职场是一个交易的地方，但是交易的内容每个阶段是不一样的。我们需要不断的训练我们不同阶段的专业能力，而我们权谋主要是让你用来识别阶段，提升交易能力的。“以技术立身，以权谋求发展”，技术是你的交易商品，而权谋是你的交易能力。并不是有商品，就必然卖高价。也不是有商品，就一定是别人的需求。这个浅显的道理懂了，才能明白这段话的精髓。

1、职场底层需要专业技术能力

金字塔结构下的组织必须有大量的劳动者，无论是体力还是脑力。这些人专心于物质上，不断的进行价值增加。只有更多的人创造价值，才能维持食利阶层。所以，想在底层做的好，受到重视，必须有极强的专业技术能力，也就是创造价值的能力。价值创造力高，思考力强才能进阶到下一层。

2、职场中层需要思考分析能力

但是到了组织的中层，思考分析能力比重就加大了，因为他们主要解决未知问题和意外问题，底层按照相关的流程按部就班就行了。而忠诚必须解决实际操作中的意外和未知问题，这些问题能够让中层的人，牢牢成为组织的核心力量。优秀的中层思考者，既有不可替代性，还要训练人际沟通，才能进阶。

3、职场高层需要协调沟通能力

而高层是完全的食利阶层，不需要做任何的具体劳动，但是他们主要就是沟通协调能力，因为一个组织不仅仅是物质的还有人际关系的，每个人的价值观不同、想法不同、认知不同、层次不同，这就需要把各种内部的、外部的、掣肘的关系玩捋顺才能发挥最高的效率，有极强的专业能力才能有效沟通。

所以，我们看到，每个阶层依赖的核心力量不同。很多人底层以为自己懂得操作技术，就能够进阶了，这是错误的，没有创造力，只能按部就班，没有不可替代性，也就不会升职。而中层有了不可替代性之后，很多时候处理不好人际关系，也就升迁无望。但是如果一个人只有人际沟通能力，不具备专业能力，很容易被人架空蒙蔽，早晚也是衰败，逐步的进阶，一层层的训练，才是立足职场最好的策略。

这八种情况，是老板要开除你的前兆，其中冷暴力最狠。

【困惑】老板要开除员工，有什么征兆吗，感觉自己被冷落了，是不是没开除的前兆呢？

【解析】你说的这个状况，只能是大概率的有这种可能。因为还需要其他因素对比参看！

其实万事都有征兆，熟悉事情的征兆就能提前做出预判，在职场被开除，可以说不是一朝一夕，上级会有很多表现，下面有八种情况，可以说占有

一条，你已经被冷落，占有两条基本上还有挽回的余地，如果占三条以上，开除就是时间问题了。

一、工作接管

1、让你建立制度，让你的工作详细建档。

程序员都知道，写代码的时候，最讨厌注释，但是老板都要求必须写，因为这样在你离职的时候，接替的人，就会立即能够上手工作。为了避免开除之后，出现工作真空，所以，领导会哄着你，以完善制度为名，把你的工作详细记录下来，这基本上就是开除的第一步动作。

2、找几个人做你的副手，熟悉你的工作。

有些事情，不是通过制度或是文字能够记录上来的，比如很多业务的往来，涉及到外围的人际关系，这就需要有人直接对接和接手。所以做老板的想开除你，就必须以为你减轻工作为名，让你腾出更多的精力思考或是坐办公室，其实这就是让你逐步的交出外部的业务关系。

二、权力架空

3、去找别人，去讨论你的业务或是工作。

领导动了要开除你的心思，除了工作之外，就是要逐步的收回给你的权力，逐步的架空。不然你胁众闹事，集体对抗，领导就会很难办，所以，领导会越过你直接和你的手下讨论工作。一来找到新的接替的人，二来，逐步的瓦解你建立的心腹关系，逐步的孤立你的影响。

4、莫名其妙的，安排你出差，或是出国。

领导会忽然间觉得你工作辛苦，需要休假放松，给你公款学习或是旅游的机会。这其实就是调虎离山的手段，因为有了这个手段，能够平稳的交接，把离职的影响力降到最低。伊利集团开除牛根生的时候，就是让他去大学学习，回来就没了职位，不过幸亏他能量大，后来创办的蒙牛。

三、公开冷落

5、不让你参加例行会议，或不让你发言。

要开除一个中层领导，必须逐步的传递出信号，来削减相应的势力，让大

家有个心理接受的过程。这就是公开的冷落，不让你参加例行的会议，或是参加会议不让你发言，即使发言，基本上上级领导也不闻不问，为的就是给大众传递出冷落的信号，释放上级意图。

6、直接召集你手下人开会，不让你出席。

等下面的人看懂了领导意思，私下有了站队，或是领导觉得大家心里能够接受，局面能够控制，这时候领导就直接召集你的手下来开会，不让你出席相应的会议了，领导没有说什么，但是这种应该出席的会议不出席，其实就是想让大家公开的表态，为下一步开除打基础。

四、待遇变化

7、应有的奖励，却没有获得任何的表示。

领导通过上述三大工作，熟悉了你的工作，接管了你的关系，清理了你的势力，这时候，领导就会着手逼着你自己辞职了。于是该奖励的没有任何的奖励，不断的压缩你的收入，这时候，你逐步的就坐不住了，心里不满，这就是职场冷暴力，你受不了你走，受得了就接受低工资。

8、犯小工作失误，却遭到领导大的处罚。

有些人遭受职场冷暴力，心里受气，一气之下自己就走了，但是如果有些还不识抬举的，不明形势，这时候，领导就会逼着你走，比如平时的一些个小毛病，嘻嘻哈哈的就过了，但是这时候，领导就不会给你面子，而是当众批评你小题大做。让你自己越来越不舒服，逼着你自己走。

当然，我们上述的写的东西，也要反过来学习，那就是自己做领导了，也不要立即开除人，而是逐步的接管之后，让他自己走，尽量减少离职带来的不良影响。一点点的让他自己没有了重要性和影响力，最终孤立起来，众叛亲离，从而不得不走。职场的学问就是正反双方都要互相学习并且防范的！

面对下属的建议，领导会从六大维度考虑！

【困惑】老师，我精心的调研很久，给公司提了一个好的建议，但是领导直接拒绝了，很伤心，为什么他对这么好的方案置之不理呢？

【解析】很多人进入职场，都有给领导提意见的冲动，认为需要改进的地方比较多，自己的方案一出手，就能够获得好评，自己升职加薪也就不是梦了，其实这是学生思维，任何组织都没有完美的，都是带病生存。你需要思考的是，为什么会有这种现象，领导为什么不知道，为什么不改进呢？因为这背后有三大原因，包括六个维度：

1、改动必然触及领导私人利益

任何的改变，领导首先考虑的不是组织问题，而是个人利益的问题。新的方案背后的利益要变动，领导个人有什么好处？需要新的执行人，他的心腹能不能完成，如果他自己人无法完成新任务，要启用别人，做领导的还能不能控制住局面？利益问题，权力稳定问题都是领导要首先考虑的。

2、改变原有的方法会遭到抵制

即使对领导的个人利益或是权力稳定没有影响，但是改变，需要让下面的利益变动，必然有的人，利益增加，有的人利益减少，或是增加了麻烦，这就会遭到利益受影响团体的抵制，从而让原本稳定的和谐的局面出现混乱，这个方法就会被搁浅。所以，领导还要考虑团结和执行的问题。

3、改革既定的运作状态成本高

组织团结和团队执行的问题即使没有，领导还会接着考虑第三个问题，那就是成本问题。这个成本不仅仅是钱，还包括时间、精力等。另外一方面，如果失败，会给领导带来威望的损失，管理遭到质疑。因此领导想推进一个新的方案，就必须考虑成本问题和损失代价的问题。

明白了吗，一个方案的推进，领导需要考虑这六个维度：个人利益问题、权力稳定问题、组织团结问题、团队执行问题、成本的问题、代价的问题，而你只考虑了一个方案的单一价值问题。最后需要说明的是，即使你的方案通过了，高明的领导也不会表扬你，而是会无视你，打击你，不然你就窃取了她的威望。这背后的原理是，你颠倒了上下级关系，你在指挥领导做事，他觉得没有面子，不能让你出风头。

如何挑动下属内斗，有什么具体手法吗？

【困惑】老师，购买了咱们的权谋书籍，也明白了，想自己权力安全，就必须挑动下级内斗，我也试过狗争术，扔出利益让大家斗，但是现在的年轻都躺平，没有竞争欲望，物质的刺激并不明显啊，还有什么刺激下属内斗的具体手法吗？

【解析】你对内斗的理解只处于表面，并没有触及到本质，内斗的本质就是让其矛盾冲突。这个矛盾冲突其实不仅仅是物质，而是人性！这背后主要是基于人性有三大权谋手段：

1、利用身份

利用鄙视链来刺激身份矛盾，比如大学毕业和底层一步步上来的两个人，必然的矛盾；利用阶层转化刺激身份矛盾，把一个下级直接提拔上来，比原有上司位置略高，这两个人必然都不爽彼此；利用男女性别刺激身份矛盾，利用女人的小心谨慎，来约束男性的粗放大胆。

2、利用恩怨

有人的地方就有江湖，因为恩怨就是江湖。出生不同、经历不同、视野不同、能力不同、性格不同、做事风格不同、对权力的态度不同、对于发展的认知不同，都会有利益冲突，做领导的，学会挑拨离间，要适度放大他们之间的矛盾，寻找恩怨，放大恩怨，利用恩怨。

3、利用竞争

任何组织的资源都是稀缺的，狗争术，不仅仅是物质利益，尤其是公司权力、行业地位、旅游福利、留学培训、家属安排，这都是最稀缺的东西，要善于挑选能力相同的人，激发他们的好胜之心，让他们为了抢夺稀缺资源而斗争。但是，这个前提是选择或是能够刺激有好胜心的人，而那些躺平的就只能使用上述的其他手段。

权谋家讲究，怎么好用怎么来，分析不同的员工结构和员工心理，选择合适的手段，来挑动内斗，上述的原理大家是要深刻理解的，比如利用鄙视链，不仅仅是大学生和没学历的实干的，还要领导不学无术的亲戚和有能力的员工之间的矛盾，元老派和新兴势力的矛盾，等等。要学会原理，而不是仅仅利用结论，这样才能够把权谋玩出高境界来！

在领导身边如何做好保密工作？

【困惑】老师，跟着你学了一年多的时间，现在爬到了总裁助理的位置，老总着重交代我的就一句话，要求我“守口如瓶”，我在咱们的课程里没有找到类似的知识点，能给我说下，哪些方面要着重保守秘密吗？

【解析】能爬到总裁助理的位置，说明你对权谋的理解是到位的，通过了领导的各种考验。领导要求你做到的是守口如瓶，这说明，他也是很懂权谋。因为，保密是作为贴身助理的第一天则。主要原因就是助理这个位置知道太多领导的隐私和秘密，要守住的其实就是下面三个方面：

1、领导对人事关系的态度和意见要保密

一个组织最为敏感的就是人事关系，领导对某个人的态度和意见，对某个人的看法和说法，很大可能就能影响到一个人的职业生涯，所以组织里很多人无所不用其极的手段，来打探信息，试图提前预判相关的走向，所以作为领导身边的人，必须对此保守秘密，不然会让领导陷入麻烦之中。当

然，很多助理会借机把人事调整暗示给自己的人，从而构建自己的人脉关系，打击异己。

2、领导工作计划以及失误和缺陷要保密

对于工作安排，领导不开口，就必须永远保持沉默。自己密切接触而感知到的领导的工作计划，一定不能泄密，不然提前公开，会有重重的阻力，不要认为工作的事情不需要保密，这是错误的。因为推进工作，如何展开，这个很需要技术。领导工作中的失误和缺陷，更不能暴露，不然有人利用这个搞攻击，领导有污点，自己也会受到牵连。不能让领导有麻烦，他不开心，自己做助理，工作就不会顺利。

3、领导个人家庭婚姻生活和隐私要保密

拿破仑说过，仆人眼里无伟人。意思就是说，任何高人在贴身侍从眼里都成不了英雄。领导的个人隐私，包括夫妻关系、子女关系、个人感情、私人交往、个人爱好等，都只能看在眼里，却不能说在嘴上。尤其是现在，哪个领导没有点个人爱好，尤其是和异性的关系，即使知道了，也要学会替领导打掩护，此外，做助理的不能有任何的道德洁癖，不然很快就会被领导猜忌和排斥。

所以，做助理的，任何时候想做好保密，都要记住三个原则，首先是不断的提升自己的自控力，经得起各种考验。其次是少管闲事，不要主动给自己揽事。第三要学会模棱两可模糊的表达方式。这样就能够保守好秘密，做好自己的助理工作，最后，祝你在新的岗位上，大展宏图。

做领导要不要承认错误？只有这三种情况下才行！

【困惑】老师，从小就接受教育，要勇于承认错误，但是这几次我主动承认错误之后，上司认为我无能，很多下属背后指指点点，逐步的都不听话了，自己没有威信可言，我迷茫了，难道真就要甩锅，这才能做好领导吗？

【解析】你的价值观不到位，不过今天我想说的是，承认错误是有技巧的，不是随随便便就承认的，只有这三种情况才可以承认错误：

1、替下属背锅

下属做了错事，原本以为会被重重的收拾，而做领导的自己，替下属扛下了过错，这会让下属死里逃生，真心的认为你在保护他们，从而内心产生依赖感。三国司马师，多次为失败的手下战将承担错误，获取了大家的忠诚拥护。所以，替下属背锅，就是获取忠诚的需要。

2、替领导分忧

功大莫过于救主，任何领导都有错的时候，主动承担起上级领导的错误，能够挽回领导的威望，这尽管表面会被批评，但是事后会得到很大的回报。这里要记住的是不能是致命的错误，不然领导这时候就会自保而落井下石。曹操的军粮官替曹操分忧了，但是被借头杀掉了。

3、控权收民心

如果自己成为一把手，真的犯有重大错误，已经威望大减，这时候要果断下罪己诏。自己主动的承认错误，恰恰能够让手下人感觉到真诚。这个必须在控权的情况下才能这样承认错误，不然，就会立即被政敌所攻击，自己就会被赶下台。汉武帝能够认错，就是自己说一不二的地位。

所以，经过我们上面的分析，我们能够看出来，认错是有条件的，如果自己真的有错误，就要甩锅出去，不然会被人认为无能，不能胜任，自然就会让领导不喜欢，下属不信任，因此，大家要记住，除了上述三种情况，其余的都不要认错。

为什么要否定前任领导，如何否认前任领导！

【困惑】老师，通过学习咱们的权谋课程，我很快成为了领导，但是目前有个事情很郁闷，就是上一任领导太优秀，现在这些下属，动不动就拿我的不足做比较，弄得我很被动，建立不起威信，我该怎么办？请指教。

【解析】是啊，如何面对前任的问题，一直都是职场的核心问题，大家都知道的“新官不理旧账”，但是不清楚的是，如何处理和前任的关系。这背后更多的是权谋计算，所以常见的职场书籍很难谈到。尤其是前任太优秀，就更加需要手段来清理原有的影响力。

1、为什么要否认前任？

如果前任是灰溜溜的离开的，留下烂摊子，这时候没有人会怀念前任，现任拨乱反正即可，最难处理的就是前任工作的很到位，尤其是奉新民主决策，假公济私发福利，或是带领大家做出成绩的，这样的领导，会让下属深度怀念，不断的对比现任，这样现任领导就很难开展工作。必须消除前一任的影响力，才能让自己的领导权力不活在别人的阴影之下。打击是争夺威望，树立影响力的必要手段。

2、如何的去否定前任？

否定前任，通常都是从三大方面下手的，首先是，立规矩，改变原有的规矩，制定新的规章制度。其次，动工作，是对原有科室以及工作安排，合并或是调整范围。最后是，毁政绩，对之前的领导的工作错误，小题大做，不断放大。一套组合拳下来，基本上就能够消除前任留下的东西了。不过这里要注意的是，如果前任是提升了，对现任还有持续的伤害力，这时候，就需要特别的谨慎。

3、否定前任的切入点？

如何利用这三大手段清理前任，不同的人有不同的切入点。关键看，前任离任的去向。如果是高升的，自然保持不变，按部就班最好，只调整纪律，不动人事和政绩。如果前任是平移到其他部门，这时候，调整纪律和人事，不攻击政绩。如果前任是跳槽、离职，这时候三管齐下，全面开火。但是如果现任领导是最高领导的心腹，或是靠山，这个就无所顾忌，尽快的拿出自己的成绩。

经过上面的分析，题主应该先分析自己的实力，然后看看前任的具体情况，制定不同的策略。上面说的三个方面，其实也是流程。先树立规矩，不听话的就能够处理掉。接着，调整工作合并业务，能够让听话的获得好处，相当于提拔了自己的人。最后，自己的人上位后，清理前任政绩，也就没有那么多的提意见的人了。做领导基本没有提拔人的权力，只有调整工作范围，体现手段，这是核心，切记！

企业本来就是赚钱的组织，为什么却一直强调理想而不是谈钱？

【困惑】老大，听咱们的权谋课有一段时间了，我是个小老板，一直有个困惑，企业本来就是赚钱的组织，为什么你却一直强调理想而不是和员工谈钱？这个和西方的管理理论大相径庭，不是应该高额物质刺激和最终的给与股份吗？

【解析】你这个理解有点非此即彼了，我没有说不谈钱，出来打工，不谈钱谁陪你玩？而是说，不能把钱放在第一位，要让大家觉得，赚钱只是实现理想道路上的副产品，一个组织是要有非物质理想的。为什么如此操作，主要原因有三点：

1、形成组织凝聚力

如果一个组织都是为了利益，没有一点的理想，那么上行下效，都是唯利是图，那这组织就没有任何的稳定性和凝聚力，因为人才自然是价高者得。如果外界过来挖人，自然这些自己培养出来的人才就没有任何的忠诚度和

心理负担，作为老板，你除非给出更高的价格，否则就会走人，而这些人都是自己培养出来的，就会形成恶性循环，自己培养，自己不断的给更高的工资，那么企业的利润何在，凝聚力何在？

2、抛弃超短视行为

如果一个组织只为钱的话，就会失去坚定的航向，失去了战略定力。因为，所有的抉择，必须是有理想作为指引的，不然就会只看到眼前的利益，短时间搞到更多的钱，就会变成整体的有意识。对于客户关系就会过度开发，或是使用欺骗手段拿到订单，至于未来服务和售后如何，不管。这样的组织短时间是轰轰烈烈，但是基本上很快就会走偏，丧失了未来。那么很多盲目多元化的公司，不都是如此？

3、抵御外部强风险

任何的组织都不会是一帆风顺，都会遭遇来自行业周期、同行竞争、自身失误、产业升级、源头变动、灾害事故、政策变动等等各种原因，而迎来风险。在风险来临的时候，这些有理想的人才会一起抵御风险，因为他们有理想有方向，能看到光明。而不是大难来临各自飞。如果都是因为钱，只为钱的人聚在一起，自然没有任何抵御风险的能力和信心，任何一个风吹草动，立刻就树倒猢猻散了。

所以我们作为老板，作为一个组织的老大，不能只谈理想，不给钱，大家都要养家糊口，短时间可以，长时间，离心离德。如果只谈钱，不谈理想，就会有上述的问题。所以，我们做老大，要学会把理想排在第一，然后给与适度的物质刺激，只有这样，才能够建立起一个有理想的组织，拥有几千的凝聚力，不断的坚定的走在正确的道路上，不惧任何的风雨，实现自己的人生价值。

作为老板，是如何收拾有影响力的下属的？

【困惑】老师，我曾经重金挖过来一个有名气的技术员工，谁知道天天和我唱反调，但是他威望太高，我直接开除，又有忌讳，怕影响其他人。我该怎么办？

【解析】阳光下没有新鲜事，看看曹操是如何除掉孔融的，这个布局，希望能够给你启发：

孔融是东汉末年的大名士，因为和曹操的政见不和，不断的得罪曹操。几次让曹操当众无法下台，于是曹操对孔融动了杀心。不过对于曹操而言，杀孔融却不是一件容易的事情，因为孔融的名气真的是太大了，稍有不慎，就会对自己的政治形象带来巨大的负面影响。如何杀掉他，又和自己无关，这就太费脑子了。不过对于权谋家的曹操，最终还是设计出来了完美除掉孔融的手段，分为下面五步：

1、孤立孔融

没有人是完美的，任何人在聚光灯下都不会没有毛病，尤其是喜欢喝酒的孔融，所以很容易就找了个借口，免了孔融的职位，让他没有了公务，就失去了一定的舆论影响力，切断了他和其他官员的日常联系。而且释放出冷落的信号，让聪明人都孤立孔融，切断了孔融的社会操作能力。

2、找人弹劾

孤立孔融之后，曹操通过私下的封官许愿的方式，策动郗虑出面弹劾孔融。郗虑是最好的刀，因为郗虑是孔融的老部下，而且之前还和孔融关系很好，所以，有孔融自己的人，出来捅刀子，基本上就变成了窝里斗，这就让所有的外人无法说什么，让孔融开始陷入负面的舆论旋涡。

3、出面劝解

如果作为普通的领导，这时候，直接就顺水推舟，找借口杀了孔融了，但是如果这样做，大家都会认为是曹操借刀杀人，曹操的动机就会很明显。所以作为高手，曹操并没有急于求成，反而劝解郗虑和孔融和解，展示自己的政治度量，也迷惑了大家，认为攻击孔融不是曹操的意思。

4、陷阱职位

曹操在闲置孔融一年多之后，再次任命孔融为太中大夫，入朝为官。这个操作，基本上迷惑了大众，认为曹操对孔融没有恶意，但是孔融的这个太中大夫的职位正好隶属光禄勋来管辖，而此时的光禄勋恰恰就是他的老部下，郗虑本人，于是郗虑也毫不手软直接为孔融准备了五大罪状。

5、不在现场

曹操杀了孔融不算成功，杀的时候，不被溅一身血才是本事。在杀人的时间上，选择了自己不在许昌的时候，建安十三年7月，曹操帅军南征讨伐荆州，8月孔融被杀，而曹操此时在军中，自己有不在场的证明，没人会想到是曹操杀了孔融，曹操表现出完全不知情的样子。

但是就没有明白人吗？《资治通鉴》第65卷记载，等到孔融被杀后，许都没有人敢去收葬孔融的尸体。脂习前去抚着孔融的尸体，哭着说：“孔文举弃我而去，我为什么还活着！”曹操逮捕脂习，打算处死，接着又把他赦免了。脂习这个举动让曹操很恶心，抓了他，是给大众一个态度，这样不懂权力心思的人，不处罚怎么行，但是最终放了脂习，原因也是怕受人误解，认为自己和孔融有牵连。在三国志里，陈寿也没有认为是曹操下的毒手，而是把责任归咎给了他自己的狂妄，杀人不见血的才是高人。



权谋家决策的三个出发点！

【困惑】老师，我刚成为部门一把手，自己之前从来没有独立决策过，忽然让我拍板，感觉无所适从，咱们权谋家有什么具体的原则吗？

【解析】这个问题问的好，我们的人生决策需要长远化、全局化、务实化，但是如果在职场做事，就不是这个了，而是有自己独特的三个出发点：

1、创造晋升资本是首要原则

科学性、有效性并不是权谋家决策的重点，而是选择最亮眼，最好看，最出彩的，把方案的直观外化和亮点作为重要决策原则。因为我们做为一把手的目标，就是不断的利用手里的权力为自己打造政绩工程，拥有拿得出手的功劳，获取快速晋升的资本，这才是我们做官的第一目的。

2、巩固个人权威是重点目标

除了打造政绩为第一决策出发点之外，第二原则就是，选择能够让自己的权力更加重要，或是能够让自己占据有利位置、能够扩大自己管理范围的方案。这样做的目的就是，通过不断的决策能够让权力更加的集中在自己手里，形成一言堂，能够展示出自己的管理权威和个人威望。

3、塑造优质形象是决策终点

如果方案不能够实现政绩，或是加强权威，属于日常事务，这时候，权谋家就会在这样的情况下极其爱惜自己的羽毛，这就意味着，毫不承担责任。一切求稳妥、求安全、求便利，需要刻意回避和筛选掉有风险的信息和潜在的意外。自己没有错误，这是当官自保的要义。

经过权谋网上面论述，我们就会明白权谋家决策的方向：规避风险，不断的加强权力，获取更高进阶的资本，这就是原则。如果不这样做的后果，其实也就很清楚了，那就是劳而无功，大家看不到你的政绩。开会没有权

威，很多工作落实不了，属于管理无能，最后就是可能决策有风险出来背锅，仕途到头。

为什么在职场想混的好，就必须喝酒？

【困惑】老师，我最讨厌应酬了，觉得酒特别的难喝，职场喝酒这套，对95后没有用了吧？

【解析】当初80后也是这么认为的，现在没谁这样说了，职场没得喝，也会回家自己喝。酒不仅仅是一种酒精饮料，还是职场的社交工具。真正嗜酒如命的有，但是不多，职场人天天的推杯换盏，其实主要而言，喝酒主要有三大目的：

1、测试服从度

喝酒可以说，喝多了很难受，常有舍命陪君子的话，所以一个人愿不愿意能够做到自我伤害，而服从领导，这在职场可以说一直都是首要的测试目的。你喝下酒了，这就是听话的表现，如果你各种理由抗拒不喝，很难相信你在工作中会绝对服从。所以，喝的是酒，其实展示的是服从！

2、识别成熟度

去哪里喝酒，喝什么档次的酒，由谁来陪酒，酒后有什么节目，可以说一系列的动作，都能够看出一个人的社交成熟度，一个人的社交成熟，就是知道人情世故，关系往来，自我定位。通过成熟度的识别，知道一个人对权力的尊重程度。一个人的社交度越成熟，成功概率越大。

3、降低认知度

人与人之间的交往，不都是熟人交往，因为一个人想取得更大的成功，就必须和更多的陌生人产生链接。而能够快速和陌生人建立链接，就需要一个能够降低理性防御的交往方式，而一起喝酒，最能够活跃气氛，降低认知程度，从而有感情上的链接，让陌生人熟悉起来。

所以，喝一次酒，就能知道一个人是不是具备成熟的交往能力，是不是能快速拓展人际关系，能不能尊重权力。酒局，你认为是酒，而领导认为是局。这个不存在年龄的问题，只是很多年轻人不懂，等中年了，也就没有人再给机会了。你可以不喝，那就别怪别人不重用你。不要认为自己靠本事吃饭，没有通过上述的三大测试，没有人给你吃饭的机会。果真不能喝酒，这种人，其实都是借口。给你一套房，你喝不喝？别觉得不可思议，职场上的人，如果不是爸妈支持，谁的房子，不是一场场酒局喝出来的？

政治就是请客吃饭！

【困惑】老大，你说的“革命不是请客吃饭，但是政治是请客吃饭”这个该如何理解啊，求解惑！

【解析】革命不是请客吃饭，是抢饭碗，而搞政治却是分蛋糕，也就是如何的请客吃饭的问题。这个要从三个方面理解：

1、分清楚要请客的对象

谁是我们的敌人，谁是我们的朋友，这是请客之前首先明白的问题。不该来的，来了，这顿饭吃的不开心，还可能被人掀桌子；该来的，没来，这顿饭吃的就没意思，没价值，还会被人埋怨闹事。所以，要分清楚有多少利益团体，哪些利益团体是可以拉拢的，哪些是需要严肃打击的，把可能联合的团体都邀请过来一起吃饭，加强互信，加强合作，把支持自己的人搞的多多的。

2、桌子上该留几个座位

每个利益团体的背后势力有大有小，不可能都坐在主要位置，也不是都需要派多个人来，所以，这时候就需要对各个利益群体，作出势力的分析，然后，给与不同的座位、位置，这样才能把各个势力拉拢在一起，让大家

能够按照自己的实力说话。每个人都能对自己的位置和地位有明确的认知，这次吃饭就有了基础，大家就能够边吃边聊，达成一定共识。

3、哪些菜是可以上桌吃

我们好不容易搞到的利益，为什么我们自己不都吃了，而是要分给那些不同利益的人来吃？他们做什么贡献了？搞政治是不能够吃独食的，因为你关着门吃，不给其他人分一杯羹，别人的饭碗不稳，或是吃不饱，是要闹事的，尽管不是有大风浪，但是总到处点火，自己吃饭也不会有好的心情。所以，要分着吃，但是有些好吃的，还是要自己独享的。

那些关键的利益，关键的位置和资源，是不会端出来大家一起吃的，对于那些敌对势力，一定要敲了他们的饭碗，吃不饱，也就没有闹事的力量了。所以，搞政治，从请客吃饭这里理解，也就明白了。其实这个意思就是说，谁有资格来吃饭，来几个人吃饭，坐在什么位置上吃饭，吃些什么饭，能够吃多少饭。谁不能来吃饭，还要不要让他们在外面吃到饭，这个饭就是政治利益，这就是政治就是请客吃饭的意思。

一个和我对着干的下属，我该如何的收拾他？

【困惑】老师，我通过学习咱们的权谋课程，走捷径顺利晋升，但是有个同事，自认为有能力，这个位置该是他的，我被提拔之后，对我特别的不服气，处处对着干，我该如何的收拾他，又不显得心胸狭窄？求指导。

【解析】职场上这种不服气很常见，他不去反思自己怎么会晋升失败，而是认为你摘了他的桃子，这种不学权谋的人反思都找不对方向。这种人，其实越是有能力，越是认为自己该晋升，领导越是不会让他升职，因为他内心会认为这一切都是自己努力得到的，不是领导的恩惠。当然，这背后也有的领导让你们内斗，他从而把握平衡，故意设置的可能，我们不探讨这个本源问题了，权谋网说下该如何解决这样的，不听话的下属：

1、以检查为名义，给他弄小鞋穿

作为领导最隐蔽的操纵控制手段，就是打着工作安排的名义，来行使自己的权力。这样自己不显得官僚主义，也让下属无话可说。利用工作检查的名义，不断的鸡蛋里挑骨头，吹毛求疵，当众放大他的错误，让他难堪，不用担心找不到错，谁还没个打盹的时候呢？他越是有能力，我越是挑毛病。

2、卡住核心资源，处处设置障碍

不过，就是不犯错怎么办？等不到他犯错怎么办？我们就要把眼光放在全局上，利用业务链，来对他掣肘。把人力、物力、财力、信息等各种资源牢牢的控制在自己或自己人手里，对他的工作不配合，不支持，比如报销、申请物资等等，让他处处感到压抑和无形束缚，无法或难于完成任务。

3、利用人性弱点，挑拨合作矛盾

可有些时候，他不需要资源支持，或是自己暂时无法把控资源时怎么继续呢？这就需要利用人性的弱点，来针对性的设置，工作能力强的基本上属于心高气傲和完美主义。所以，让他与粗心懒散的人一起合作，让他和有背景的职场皇亲国戚合作，激将法让他挑战高难度项目，逼他、累死他。基本上，通过上述的三大套路，就能让他无法自由呼吸，还说不出话。做上述工作的时候，一定要和颜悦色，一定要展示出自己的大度，当众表达自己只是为了工作，没有私人利益。他只能把气憋到心里，至于说这样的人是不是会报复，其实如果有暴力倾向的人，日常是可以识别出来的，遇见这样的人，深度采用第三种策略，恶人自有恶人磨，调来另外一个这样的人，和他斗。恶人多了，恰恰好管。

领导使用阴暗手段对付自己，该如何破局？

【困惑】领导对下属，使用这些阴暗的权谋手段，该如何破局？

【解析】每当写领导权谋手段的时候，立即就会有很多人弱者带入，形成三大派，权谋网现在逐一的分析下：

1、对抗派，信不信我会打残他。

首先，计算能力差，这种动不动就使用暴力解决的人，从来就没想过这是法制社会？尽管这些恶心暴力案件并不鲜见于网络新闻，但是这样的人，为了一份工作，舍其妻子，不报父母之养育恩，自己走向极端，这样混乱的思维，自己觉得值不值？其次，判断能力差，另外动不动就说起义的那些人，看看社会环境，这是乱世？给你揭竿起义的机会？别人会和你一起？最后，防范能力差，你能给人家使用暴力，人家不会报复？这手段是你家专属？你的妻儿老小，就安全了？

2、报应派，领导生儿子没屁眼。

有不少人，举出历史上诸多的案例，谁谁没有好下场。这样想的人，也有三大错误。首先，以偏概全，把历史上的个例当成普遍性，使用手段成功的，活得滋润的更多，不懂权谋的被人搞死的也不少。第二，错误归因，人谁没有三灾六难？和权谋手段没有任何的因果关系，即使有，使用手段被搞下来的，也是技不如人，遇见权谋手段更高的人了。第三，虚假期待。即使这样的人被报复，什么时候报复，由谁来报复，怎么报复？报复的程度如何，对曾经的失败者也于事无补。

3、躺平派，人干嘛活得这么累。

很多人看到权术手段，都会有这样的感慨，天天的人与人之间的算计，是不是太累了。难道人不能开开心心的自由玩耍？一个工作而已，划得来刀光剑影？这样的人，其实还没有经历过生活暴击，还对生存的残酷性怀有

幻想。一个组织里的资源就这么多，位置就这么多，机会就这么多，只要还有稀缺，就一定有竞争，有竞争，就一定有人用手段，而失败者会失去这一切。当你不去争取，失去升职加薪等诸多前途时，拿什么买房买车，结婚生子，给父母更体面的生活？

难道就没有答案了吗。当然不是，面对领导的手段，作为底层唯一能做的就是改变对权谋的立场。使用如下三种权术手段，首先，提升自己的能力，让自己成为唯一稀缺人才，让他不能下手。熟悉领导能够使用的一切对付自己的套路，能够提前预防和避免。其次，熟悉权力心思，进入更高领导的视野，赢得更高领导的认可，从而获取比这个领导更好的位置，逆风翻盘。最后，比领导更阴暗，更加隐忍，成为他的心腹，就能够，有机会搜集他的黑材料，等待背后捅刀子的时机，从而一击必杀。

权谋是赚钱的底层逻辑！

【困惑】吃饭时，和屌丝谈论阿富汗局势，还没有直接谈钱合适，屌丝不信！学权谋不能搞到钱，没有用。

【解析】对牛弹琴是你的错，还是牛的错？权谋最基本的见人说人话，见鬼说鬼话都不懂，门都没入，就说没用？屌丝是用来收割的，不是建圈子一起吹牛的。权谋对赚钱有没有用？其实在天朝，就是政治经济学，只有懂政治才能懂经济，才能搞到钱。我们群里谈论阿富汗局势的时候，就直接说了新疆交建的股票。当时买入的都赚了一波了，这就是利用局势投资的策略。

为什么学习权谋是赚钱的底层逻辑呢？因为赚钱只有三条路：

1、职场加薪

一个前台的收入怎么都不会比部门经理高，所以想加薪就必须升职。而升职的核心逻辑就是知道权力心思，这样能够让领导信任并不断提拔，这背

后就是我们的权谋逻辑，精通了权谋的手腕，很快就能够谋取更多的机会，快速升职，从而提升赚钱。学好权谋，是最适合普通人职场搞钱的门路。

2、投资变现

投资刚才说了阿富汗概念股票了，现在以房地产为例子，都不知道国家背后的逻辑，如何了解宏观经济？要不要买房子，在什么时间点买入房子，买入什么样的房子，利用什么样的资金杠杆买房子，这些问题搞不清，就会认为房价会跌，一次次错过上车的机会，错过了财富的快车道。

3、自己创业

很多人会说，自己创业做老板，搞什么权谋？自己创业做老板，恰恰最需要的就是权谋知识，如何的利用关系获取业务，如何的团结自己的团队，如何的避免背叛，华为、阿里巴巴、包括娱乐圈的德云社，哪个团队没有背叛，不懂权谋背后被人捅刀子，如果不是自身有了积累，早就挂了。所以，在天朝，不懂政治，就不懂经济，就做不大。不懂权谋就不知道权力逻辑，就不知道政治的算法，就无法看清楚未来，看清楚趋势，就无法赚到钱。如果有其他的原因，比如运气，赚到的钱，最终还会因为认知的局限而最终失去。因此，权谋是赚钱的核心逻辑。学好权谋，钱就是附带！

如何安全没有后遗症的批评和自我批评？

【困惑】最害怕过民主生活会，批评和自我批评，自己说领导多了，怕有后遗症，说自己，说多了怕以后是把柄。老师有策略吗，不是那种，领导你天天加班，不懂得照顾身体这种。

【解析】阳光下没有新鲜事，你的问题也是别人的问题，多看历史总有答案，经过总结，给大家提供这个万能模板：

一、批评领导话术

1、（权力方面）为照顾各方面的利益，顾虑多

领导把握大局，自然要顾忌到方方面面的利益平衡，为了能够顾照到各个群体，自然顾虑多。表面是在指责，领导做事不果断，其实这恰恰只是描述了领导的困境。

2、（办事方面）抓大事时，缺乏细节深入了解

领导就是抓大事的，任何抓大事的人，自然很难去深入了解研究更加细节、更加系统的东西，这本身也不是领导的工作，所以用硬币的反面的方法来说。

3、（交往方面）主动接近干部，倾听意见不够

其实基本上所有的领导时间都很忙，自然留给其他下级的时间也不多，这个侧面说领导工作辛苦，倾听不够，这不是毛病，也让领导能够虚心接受。

二、自我批评话术

1、（权力方面）斗争性不够强，怕得罪别人

任何组织都有不良现象，每个人都会有这种惧怕得罪人的心理，不敢指责，所以，自己主动说出这样的话，对别人也是无害化处理，对自己也没有后遗症，因为没有人真的鼓励你去斗争。

2、（工作方面）工作稳重有余，创造性不够

作为下属其实就是执行工作，并不需要什么创造力，表面看起来，是个缺点，其实侧面说自己忠诚可靠，执行不走样，能够坚持原则贯彻上级的指示和命令。

3、（交往方面）说话不注意方式，心直口快

其实我们日常的交往中，谁说话都不会都经过深思熟虑，很难在任何时候都注意自己的说话方式，所以，把这个解释为自己的心直口快，也是给大家传递自己没有邪恶动机。

只要我们从上述权力方面、工作方面、交往方面入手，显得自己条理清晰，又不显得浮夸，还没有后遗症，这就是完美的话术。学会了这个，基本上差不多了。

领导什么都不缺，怎么送礼？

【困惑】老师，领导什么都不缺，怎么送礼？

【解析】又快到中秋节了，送礼就是这个时期的主题。送什么永远都是大问题。是啊，领导什么都不缺。难住了吧？其实送礼主要目的不是人家缺不缺，因为领导不是让你来扶贫的，这本身就是个方向错误。不知道送啥，就直接送硬通货：

1、什么是送礼硬通货

为什么茅台酒的价格居高不下，而且一瓶难求？为什么高档的中华烟随处可见？又为什么高档的茶具茶叶，频频拍卖到高价？烟酒茶，其实就是送礼的硬通货。因为，这是所有人都有需求，无论男女领导，都需要。女人也要往上送，也要给自己的家人、朋友送。

2、硬通货是社交利器

为什么不是化妆品、衣服、金银首饰、家具、加油卡？因为这些东西都极具个人爱好的属性，没有长时间的研究不能投其所好，而且，太过于贵重的东西，留下来的后遗症也比较多，收的话，有一定的压力。而烟酒茶就不同了，转身就能送给别人，流动性快。

3、消耗品没有人嫌多

人家有茅台，五粮液，但是并不会拒绝多几箱，因为这个不是随时就能买到的消费品。而且多几箱，留下来有些年份，社交的时候，更加有面子。所以，对于这些高档的消耗品，消耗很大，需要不断的补充，没有人嫌多，而且是多多益善，还没压力。

所以，不知道送什么就送硬通货。至于你求人办事，直接现金，这不是送礼的问题了，这是交易。交易就涉及到安全性、对等性、需求性等。还有

就是人家收不收，如何收？这又是另外一个问题。所以，别考虑人家缺不缺，而是考虑人家用不用！这才是正确的方向！

永远不要沙里淘金！

【困惑】老师，抽时间讲讲圣经里的权谋吧？感觉很有内容！

【解析】不少人说，老大，天天研究资治通鉴，太枯燥了，写写论语里的权谋吧，讲讲圣经里的权谋吧，说说毛选里的权谋吧，谈谈拿破仑的权谋吧。诚然，这些地方都有智慧，也都值得我们去学习，但是我却主张，初学者，先别贪多，专注于把资治通鉴读几遍，再去看其他的书，通鉴没有研究透之前，其他的都是浪费时间！原因有三点：

1、权谋浓度

这些其他的书籍，有权谋的味道，但是浓度太低了，犹如沙里淘金。看几十万字，还没有几点有用的东西，都是老生常谈的东西。而资治通鉴，因为是古文，可以说，每一页都会有大量的权谋内容。这是其他的书籍所不能比拟的。我们的时间有限，必须用到最有效率的事情上来。

2、权谋密码

外国的书籍里的权谋故事，可以说有用，但是直接拿到中国来，可能会水土不服，关键原因是文化背景不一样。大家在传递和接受信号的时候，理解和体会是不一样的。中国有自己特殊的思维惯例，只有看中国的权谋密码，在传递中，才能明辨意义，信息的衰减才是最低的，比如说要不要给面子。

3、权谋套路

其他的书籍套路是不全面的，但是资治通鉴的 300 万字的规模，把长达 1362 年的权谋套路全面的汇编出来，这可以说就是最全的案例库，这是

任何书籍所无法超越的。只有翻来覆去的把这套书多读几遍，体会完这里的智慧，才能拿出时间看其他的书，不然就是舍本逐末，缘木求鱼。

所以，当你没有看资治通鉴一遍以上的，就不要再看其他的東西了，否则就是忽视珍宝而追求垃圾。我们不是说垃圾里没有宝贝，而是这种出现的概率太低了，我们权谋家要做大概率的事情。垃圾里找宝贝，时间上、精力上、效率上都不划算，所以少在其他书里找权谋！

授权的监控，做老板的权谋必修课！

【困惑】老大，我报班学习权谋有几年，自己出来做老板，有点感觉了，有个问题还是很理解，望指教，授权的问题，是监控过程，还是监控结果，还是结果和过程都监控呢？自己也看了很多书，搞不明白，希望能够解惑！

【解析】外围的管理书籍，都把精力放在了工作项目的完成上，所以才有了结果啊、过程啊这之间的争议，其实权谋家从来都是把权力本身放在第一位的，把权力把握好了，其余的也就迎刃而解了。权谋家从三大方面监控授权：

1、用权范围是否明确

授权，围绕的是权力，但是很多人却把精力放在了事情的结果或是过程之上，而忽视了权力本身。首先我们要监控的就是给了他多少权力，哪些权力是必要的，哪些是不必要的，哪些是该给没给，哪些是他自己扩张出来的。这对于授权本身的范围要逐步的明确和适应做事，而不是做事和权力错配。最重要的是防止权力不够，或是自行越权，让其在合适的范围内运作。

2、用权方法是否科学

不是每个人在位置上就会做领导的，权力有自己的使用方法和规律。我们作为上级领导，要考察他会不会使用自己的权力。有些人不懂用权力，而是采用简单粗暴的命令，这就可能会引起反感，而有些犯错的事情，该处罚的，却不正确使用权力，免于处罚或是处罚过重，要么形成错误的示范效应，要么让大家丧失了积极性，最重要的就是检查权力的贯彻标准化。

3、用权方向是够正确

权力在手，不是谁都用来做工作的，不少人是用权力来谋取私利。比如，人事权力，本来是让其更好的利用人事的合理安排形成合力完成工作的，但是很多人却把人事权力变成了拉帮结派，消除异己的工具，本来财务审批是为了高效的利用资金，但是最终却成了中饱私囊，吃拿卡要的手段。所以，作为老板，要检查的是他们用权的方向，方向对了，事情就不会错。所以经过上述的分析，我们能够看出来，我们做老板的只需在围绕权力展开检查，这才是对授权的正确监控方式。而不是围绕做事本身来检查，这就舍本逐末了。

权谋无法隔空开药方！

【困惑】q 帝，国足怎么才能变强，权谋有方法吗？比如您是足协主席？

【解析】这朋友想听下我的策略，然后看看是不是有高见，但是我却对这类问题没有丝毫的兴趣。不在其位不谋政，没时间和精力浪费在没用的地方，因为这不是无能，而是不能，原因有三：

1、每个人的资源不同

位置不代表权力，权力同样有自己的限制。每个人调动的资源的能力不一样，占有的信息不一样，自己的判断决策能力也不一样。所以，无法知道一个位置上的领导的兵力所在，没有情报信息，直接就出谋划策，这个基本上就是痴人说梦，让人贻笑大方。自己兵都不熟悉，敢直接谋划打仗？

2、外部限制条件不同

表面是国足的问题，这背后可能还包括足球教育的问题，足球受众的问题，运作能力的问题，国家支持的问题，运作机制的问题，这不是一个足球主席所能搞定的。选秀、教育、宣传、投资等诸多领域，是一个牵一发而动全身的事情，这些限制条件该如何突破，不是一个领域的谋划问题。

3、问题关键不知所在

任何问题的解决，是需要对症下药的，每个人的体质不同，病情不同，所以使用的药方就不同，一个外围的人基本上不知道球队的核心症状所在，怎么就盲目的开药，说如何变强呢？想针对性的提意见，就必须对其全面了解，才能够找到问题的症结所在，才能够提出具体的意见。

因此，直接没有这些数据支撑，而直接谋划，这是蠢的表现，因为浪费自己的时间和精力也没有什么时机价值。所以，不是无能，而是不能。不是自己谋划不行，而是不具备条件，不能谋划。

人性本善还是本恶？权谋家是评估而非评价！

【困惑】人性是本善还是本恶呢？权谋的角度怎么看人性？

【解析】儒家的确对这个问题争论不休，是善？是恶？还是无善无恶？其实这个对于权谋家，对于人性是在直接跳出道德层面来分析的，原因有三点：

1、道德是有阶级性的

评价一个人的善恶好坏，这个标准从何而来？大多数人认为，这是人类的共同的心理天赋，其实不是，这基本上来自家庭的熏陶，教育的灌输，自我的经历。而这无论是家庭，教育还是经历，都明显带有阶级性。你在底层所接触的东西和在高层接触的东西是不一样的。比如，你认为羊是善的，而狼是恶的。为什么就因为羊吃草，狼吃肉？每个人都在自己的食物链上

求生存有什么错？这个社会并没有统一的善恶标准，每个人都潜意识在自己的立场上去评价别人。

2、人性是不断变化的

人不是一成不变的，昨天认为的好人，可以转眼间就爆雷变成了坏人。你自己觉得这个人不错，改天伤害到你，立即就对他有了负面评价。究其原因其实有两个方面的原因，一个是自己利益的变化，一个是认知的变化。所以利益的变化，就是如果没有利益来往可能会更加客观的评价判断。但是如果有利益往来就很难做出客观公正，而不被自己的主观所影响。所谓的认知变化，那就是自己的能力，能不能识别对方的真假。如果你被伪装所欺骗，自然做出错误评价。

3、权谋的目的是利用

有朋友说，没有善也没有恶，人性是自私。其实这个没有错，不过也陷入了和儒家一样的维度，非此即彼。权谋家并不会简单的去评价这个人是不是善或恶或自私，而是评价他对自己能不能用，该如何用。权谋家对于人的核心法则就是用人如器，这个人是什么人，有什么优点、缺点、能力、不足。该在什么地方什么角度什么时间来加以使用。在使用的过程中，如何的避免负面的东西让自己失控，这才是权谋家对于人性的认知，善人有善人的用法，恶人有恶人的用法。

所以，我们权谋家不是评价人，而是评估人。评价是给出一个结论，而评估是给出一种算法。评价的结论是终点，而评估的算法是起点，评估的目的是为了全方位的了解，最终加以利用。而且这个算法是动态的，不是一劳永逸的，而是随着条件的变化而不断的调整评估，这就是权谋家对人性的认知。

我发现上级做损害公司的事情，要不要举报？

【困惑】老师，我发现我上级在做损害公司的事情，我要不要举报他！

【解析】很欣赏你的正义感，但是这个世界不仅仅靠正义感来推动，更多的是要学会斗争的艺术，依靠权谋手腕来推动，因为这样既能够实现正义，又能够保护自己，还能够实现自己的利益。

通常而言，举报会有如下的后果：

1、不被领导发现，悄无声息的

写个匿名信，直接举报。这样的事情，即使扳倒了上司，自己也不会有任何的好处。但是这封举报信，能够被处理，说明有人拿这个事情作为工具，来实现自己的利益目的。作为举报人，自身没有利益，其实无形中成了别人斗争的工具，完全是为别人做嫁衣，这对权谋家而言，违背了非利不动的信条。有这个精力，不如好好去加强自己的价值建设，而不是把时间花费在为潜在利益者提供弹药。

2、被领导发现，自身完全暴露

但是如果未能成功扳倒上级，这时候，他就会对可疑人员进行排查。作为举报人，很大层面会暴露。因为凡是举报的都是知情人，而知情人，不可能会有共同利益的参与。这个排查范围很小，没有共同利益，而且还可能接触内情的人，没几个，再加上之前的关系，稍微来个测试，就能锁定目标。所以，自己的举报很快就会被落实查实，即使没有具体证据，作为举报人，也在猜忌之列，而受到诛连。

3、为什么不能，直接实名举报

匿名信要么替人做嫁衣，要么被人穿小鞋。自己有风险，且没有利益，所以权谋家不为也。实名举报就更不行了，那是公然决裂。作为下级很难有资源打赢，即使打赢，新来的上司也会心有忌惮这样的下属，接下来，新

上司也会处处防备。当然，更不可能公然举报之后，自己上位代替原有上司。这个组织就相当于鼓励这样的斗争之风，不利于组织整体利益，因为这是给领导直接找麻烦。

那该怎么做呢？如果为了自己的利益，那就必须做到一击必杀，等整体对上司有意见，需要证据，或是自己需要站队。这时候把上司的违法信息举报出来，如果不是，只是为了实现正义，那就用自己讨厌的人的名义，直接实名举报。让他们之间狗咬狗，他们谁输，自己都会很开心。

领导和下级之间是有五大鸿沟的！

【困惑】老师，听了咱们的课，我也很快成了小领导，但是之前和同事友好的关系，忽然就没了，大家都躲着我，为什么是这种情况，我也没有得罪他们，希望老师解惑！

【解析】领导大多孤家寡人，原因不仅仅是普通人的嫉贤妒能，这背后是五大鸿沟的：

1、下属把上级理想化

很多人受到电视剧或是自己读的书，对领导想当然和理想化，认为领导都应该是完美的，有理想的，其实现实中绝大多数都是普通人，下级对领导的错误和不足不能容忍。对领导的作风，办事都比较苛刻，时间久了，自然心里不满。

2、认知水平距离很大

作为下级和上级之间，因为立场问题、视野问题、利益问题、专业能力问题以及人际关系处理问题，都有着巨大的差异，所以，对事物的认知也就差距越来越大，逐步的就没有了什么共同的语言。这样的认知背景之下，距离被拉大。

3、个人好恶主观原因

有些人的思维成单线型，非此即彼，不能容忍别人与自己不同，所有的事情都是以自己的个人情绪或是喜好为出发点，这样对领导的某些话或是行为就会因为不合自己胃口而反感。自然不能客观上理解领导的工作，进而产生疏远。

4、被其他人带了节奏

还有的人本来对领导并无什么恶感，但是受到其他人的影响或者心理暗示，带着有色眼睛看人，也便逐渐产生了不好的看法，并发展成一定的成见，这样领导的一言一行都会被过滤产生了变形。这类随波逐流的人，不乏其人。

5、私人利益没有满足

还有的下属是因为自己某些要求或者利益，没有得到领导的满足，因而心理产生不满，觉得不公平或者怀恨在心，这样也会引发对上级的不满，从而影响自己思维客观性和公正性。领导和下属的利益有着明显的对立性，这类最多。

所以说，因为上述的五大鸿沟，领导和下属之间基本上无法解决，所以也就没有交往的基础，逐步的也就无话可说，形如陌路。不过我建议你，既然升迁了，就不要和这些下级纠结了，抓紧形成自己新的圈子，让自己和其他部门的同僚建立起联盟关系，这才是当下的任务。

如何与有危险的领导做政治切割！

【困惑】老大，我发现我的领导，被他的上级冷落了，我该如何做好切割？

【解析】这是个好问题，树倒猢猻散，这是人生常态，不可能看着船沉而不离开。毕竟君子不立于危墙之下。不过切割的确是一个很难操作的，毕竟这需要知道危险程度，以及之前的捆绑深度。不过从手段本身而言，不过是三种手段：

1、主动远离

首先是距离切割，保持一定的距离，减少交往的频率，工作的联系等，就能淡出大家的视线，这时候自己最好的方法是生病、出差或是调走。保持低调，这样，能蒙混过关。

2、示好新主

看到自己的老领导不行的时候，走不了的话，这时候要果断对新领导投资，主动抛出橄榄枝，这样能够给别人一个态度，自己和老领导之间的关系并不牢固，不用当成整体来看待，没有特殊感情。

3、断臂求生

有时候捆绑过深无法换船的时候，这就依赖于平时的证据积累，这些对老领导不利的证据，关键时候拿出来进行交换，就能够保住自己一命，尽管之后不被信任，但是不会被牵连。

但是如果已经完全融为一体，自己标签太过于严重，无法切割时候，这只能和老领导连为一体，共同进退，老领导毕竟还是有点资源，说不定还能一搏。所以，能够切割抓紧切割，无法切割就不要徘徊，就怕切割不净，又对老领导无法交代，进退失据。

说话如何兜圈子的三大高深技巧！

【困惑】老大，我说话太直，不知不觉得罪很多人，该如何说话兜圈子，有技巧吗？

【解析】这个问题很典型，太多的人认为，自己有什么说什么，是一种真诚的表现，其实往往不讲究的技巧的真话，是最伤人的。之所以很多人说话惹人，基本上就是从小在母亲的唠叨，父亲的沉默寡言的传统家庭里成长起来的孩子，缺乏语言技巧的观摩、学习和训练。而绕圈子可以说是我

们日常交往的基本功，那就是因为面子、利益、礼貌等隐藏自己的目的，说话讲究包装和技巧。通常而言，最常通用的就三种方法：

1、感情法兜圈子

这种是用的最多的，比如是你朋友借钱，很难开口，他会云山雾罩有一搭没一搭的和你谈之前的感情，讲你们之间的种种过往和故事，成功的唤醒你们之间的革命友谊。最终临终要走了，说能不能借点钱，现在手头有点紧，刚刚还称兄道弟的你，很难直接拒绝。如果拒绝，之前的所有的感情话就会被人认为是虚伪。所以这就是兜感情圈子的谈话技巧，拉感情，然后才暴露自己索取的目的。

2、背景法兜圈子

直接拒绝别人借钱，可以说，很难直接说出口，但是自己真没钱或关系也没有到那一步，这时候，就要使用背景法来兜圈子。意思就是说，要先讲讲自己的故事，故事里有自己现在的状态和困境。让听到的人，能够明白故事里的暗示，彼此都有台阶可以下。比如，兄弟你要是不急用的话就等等，最近出了点事情，我也是到处借钱，目前也是无米下锅，缓过来，我第一时间抽调给你。

3、故事法兜圈子

钱是借出去了，要账总是难以启齿，不过总是要开口的。权谋网上有个段子，就采用了这种技巧，兄弟你看看天上的云，蓝不蓝？是不是和你借我钱的那天天气一样呢？云也是这么白。这种讲故事的技巧，看似说的是一件无关的故事，但是其实就是在直接提醒对方，我们之间的故事。这样的话，彼此都不尴尬，都有台阶可下。当然也可以讲一个历史故事，朋友的故事，都可以。

陈毅元帅有个故事，全面应用了上述三大原理。他的老丈人去上海投靠他，他无法安排。于是在好吃好喝好招待之后，利用感情法，和老丈人建立感情链接，避免被误解，然后讲了自己现在的工作和生活，自己的工作纪律，背景法暗示自己的安排人员的困难。最后，问老丈人，共产党好，还是国

民党好，老丈人自然说是共产党好，不任人唯亲，不欺负百姓。陈毅立即接过话题讲了党史故事，某些人特权作风被处理。老丈人最终明白，于是几天之后，主动回老家。所以说，我们如果直接拒绝，直接索要，都会引起尴尬。所以兜圈子的技巧，大家都要深刻的理解下。

权谋家的用人标准和一般人想的不一样！

【困惑】老大，权谋家是不是权谋剧《走向共和》里，李鸿章说的，用人就是任人唯亲啊？

【解析】很多人就在纠结，任人唯亲还是任人唯贤的黑白对立的思维方式里。其实权谋家有自己的用人原则，而且是有先后顺序的三大标准：

1、利益关系

权谋家首先想到的不是亲贤关系，而是利益关系，提拔、使用这个人，看看能不能给自己带来利益，首先是能不能带来权力利益，其次是经济利益，最后是情绪利益。权力利益是能不能让自己的权力提升或是巩固，情绪利益就是能不能让自己精神或是肉体愉悦，利益合作关系才是最稳定的关系。

2、裙带关系

其实任人唯亲的亲是分为两类人的，一个是亲人，一个是亲信。没有利益合作这种最稳定的关系可选择时，就选择自己的亲人，毕竟有血缘关系的人，大概率是能够和自己共进退的，一荣俱荣，一损俱损。毕竟这种身份的标签很难改变，能够大概率的不会在使用时，伤害到自己的实质地位。

3、依附关系

不是所有的单位组织里都会有血缘关系，最常见的就是依附关系。每个领导身边都会围绕一群献媚或是献忠或是献身的人。这时候，权谋家就需要使用和自己依附程度最深的人，那就是自己越级提拔起来，除去权谋家本

人，没有任何依靠，别人都因为嫉妒或是利益冲突而孤立的人，这样最听话。

所以，权谋家用人的其实就是上述的三种方法，这三种方法核心就是能够最稳定。但是最后需要说明的是，权谋的合作提拔并不是一成不变的，如果利益变化了，亲戚有怨气了，依附程度变弱了，这时候要果断的采取措施，重新按照上述原则再次选人！时移世易，顺势而为，这才是权谋之道！

如何的研究话术？

【困惑】老师，学权谋有一段时间了，很多道理都知道，但是不明白如何说话，有技巧吗？

【解析】我们基本上都是通过经典历史案例来研究权谋思路的，具体到现实，的确需要研究话术落地，这个需要我们看电视剧，小说或是日常观摩高手交流来研究话术的。我们通常分析一段话术，基本上都是从四个方面下手研究，然后逐步的成为潜意识，最终谋篇布局，而不是只记忆一些个惯例的。

1、信息传播者

说话，不就是要自己说吗？其实不是。权谋家想传递一个信息，并不是非要自己说，有时候，需要有意无意的泄露给第三者，由他代自己传递给目标。这样的潜在传递，能够增加信息的真实性。所以，精心的选择传播者，由谁出来传递，是我们话术研究的第一个问题。传播者的身份，对目标是有很影响的。甚至，有时候传播者都不一定是人。比如利用目标的宠物，让他吸引目标注意到某些信息等。

2、信息接收者

我们很多时候要说给目标听，试图影响到他的判断和决策。但是，我们不能从自己出发去设计话术，而是要从目标出发来设计话术，主要原因是，

信息传递的过程中，接受者的信息处理能力，接受能力，都会出现信息衰减，所以我们权谋家设计话术的时候，就必须照顾到他的接受能力，要按照他的理解能力，行为方式来传递。比如有些人喜欢静下来看文字，有些人喜欢听汇报，有些喜欢听故事，各有侧重。

3、信息的内容

传递的内容，很多人想的就是说什么，能够表达清楚自己的意图。其实，权谋家研究的是能够让目标相信。是要能让目标相信自己说的，这个无论是真实的，还是虚拟的，还是虚假的，这就不重要了，只要能够达到自己的目的，这就行了。很多时候，我们讲真话并不能达到目标，有时候故意前言不搭后语，出现自我矛盾，让目标陷入沉思，自己去探索真相。还有时候，不传递内容，只传递情绪，比如恐吓。

4、信息的媒介

传递的媒介，有正式的，有非正式的，有直接的，有间接的。比如美国有个关于金融骗子的电影，直接伪造了一份报纸，该报纸上对自己的资产进行了吹嘘性的报道，把该报纸投放到目标能够拿到的地方，从而无形中影响目标，进一步接近，从而完成了诈骗。有的通过第三方故意在目标前面交谈，吸引目标倾听，从而改变一定的认知。有的通过写书，或目标爱听的广播，植入影响，等等各种手段。

所以我们研究一段成功的话术，看看由谁来传播的，目标接受的方式和内容是什么，以及什么渠道传播的。只有从这四个方面下手，我们才能够看清楚一段话术的真相和背后的逻辑。

一个人想崛起，必须通过这三关！

【困惑】 老大，知道了咱们的权谋价值观，还是做不到怎么办？

【解析】 其实，看几篇文章就想改变，哪有那么容易？到能不能做到，还有漫长的路。这里面有三大难关，通过了才有可能成功，不通过绝对不会成功：

1、认知关

一个底层的价值观逻辑，满脑子错误、混乱的想法，受到各路媒体宣传的洗脑，想找到对的认知，真的太难了。因为你自觉不自觉的会被别人带到坑里。所以，一个人想突破自己的认知，推倒思维的墙，太难了，这就必须真正的去相信好的老师，坚定的走下去。这个世界的真相，残酷而直接。如果咱在自己的角度去思考对错，其实你的立场、你的认知、你的价值观，就决定你不会判断对。

2、人性关

有了好的知识和认知就能够立即改变了吗？并非如此，人都知道减肥戒烟好，但是为什么很少人能做到。都知道读完二十四史能够让自己博学，为什么读几页就犯困呢？知道什么，到做到什么其实是个反人性的过程，一个人想成功，就必须对抗自己的人性里的弱点：放纵、贪婪、懒惰等。对抗自己的人性是最难的，没有人在身边约束，直接就会放松、放纵、放弃。过不了自己的关，也就原地踏步。

3、环境关

有个段子说的好，你想让孩子超越你，你就不能事事都管着他。都管着，和你一样，怎么超越你？你如果是对的，那么你不早成功了？一个成功摆脱底层的人，大多背井离乡，远离了固有的环境束缚。不然，你即使都是对的，你抗得住老婆孩子，父母朋友的错误认知吗？你做每一件事都要和

他们的错误，争吵和对抗吗？所以，能不能摆脱底层错误环境的情感束缚，让自己冷血下来，很难。

所以，一个人筑信权谋，到克服人性，最终摆脱环境的束缚，这三大关，是一个人成功的内功，有了这些，可以说具备了成功的内在条件，这个还需要配合外部的时机、资源和手腕。知道了这些，也就明白了真正的成功路径！

向领导提要求必须知道这三个关键点！

【困惑】老师，我就在国庆节向领导提出了不想值班的要求，今天上班了，之前很好的关系，发现对我冷淡了！什么原因啊？

【解析】每次放假值班，对领导都是头疼的事情，很难安排下去，每个人都会有各种特殊情况请假，而领导只能安排自己的心腹先值班后调休，这样，能够顺利的解决权力难题，而你却和别的人一样，不给领导解决问题。所以，你在领导的心目中，也就不再重要了。其实很多时候我们向领导提要求，需要知道如下三个关键点，不懂这些，关系很快就会走向反面：

1、上级满足你所提出要求的承担能力是如何？

很多人不知道领导的工作难处，不知道领导的权力范围，盲目的提出要求，让领导陷入尴尬，满足你吧，自己不舒服，不满足吧，还要顾忌你的面子和心理。很多和领导关系近的，不知道这个界限，逐步的让领导冷落下来，自己还不知道什么情况。

2、领导对你的要求认识程度和重视程度如何？

还有就是你认为重要的事情，但是在领导眼里，并不重要，不值得一提；或是领导目前忙于其他的事情焦头烂额，无暇顾及你的需要，这时候，你向领导提要求，就是给领导添乱。关键时候，不替领导分忧，反而添乱，领导会认为你没眼色，能喜欢你？

3、领导对你的了解程度和关系亲密程度如何？

还有就是，你提要求之前，你掂量下自己在领导眼里的分量和位置，他需不需要去满足你的要求，不满足你的要求，你会给他什么样的伤害或是利益损失？所以要让领导真实的了解你的需要，为了维护关系不能不顾忌你的需要，没有这个基础不要盲目提要求。

经过上述的分析，其实题主接下来就知道问题出现在那里了，关键时刻不替领导分忧，却给领导增加麻烦，这样的下属，还有什么培养价值？冷淡就是很正常的操作了。作为下属，一定要主动考虑领导难处在哪，满足权力需求，才能有所作为。很多人会问，难道我们就不要休假，必须主动值班？这个就看你心里什么最重要了，是家人，还是工作，如果是家人，就别太在意职场升迁的事情，人嘛，最重要的是开心，饿的时候家里人下一碗面，够了，就别想什么自行车了。

中层领导许诺的猫腻——谈谈窃恩术！

【困惑】我这边刚做了几个大项目，分管领导说已给老板说，让老板给我提级，据说老板也同意了，可分管领导又给我说，让我给老板说：听说老板想给我提级，您说遇到这种情况，我该如何给老板说呢？

【解析】这是个典型的问题，看似是个话术问题，其实是个中层的权谋心思的猫腻问题：

一、中层领导是给老板说过

- 1、中层领导很懂权谋。知道你做了大的项目，未来压抑不住，你是要被提拔的。所以把这个功劳揽在自己身上，说是他推荐你的，让你未来感恩。
- 2、因为真的推荐，让你提级别，老板把级别给你升级了，你不会感恩老板而是会感恩分管领导。这个在老板眼里，因为他推荐，奖罚权被窃取，懂权谋的老板会很反感他。所以，他让你自己去说。

3、你自己去说，如果是说上级推荐的，这个会让老板误以为你们之间有利益关系，属于结党，不会提拔你。所以你的分管领导不想让你提及他，只是让你使用“听说”开头。

二、中层领导没给领导说过

1、分管领导听说老板要给你提级，所以先给你透漏了消息，让你误以为是他推荐的，其实是老板的想法，所以不想让你透漏。

2、分管领导没有听老板说过，只是他想施恩拉拢你。如果老板提你，你会认为这是分管领导的推荐，如果老板没有提你，你会抱怨老板，更加感恩分管领导的栽培。

3、更加阴暗的说，分管领导，看着你做大了，可能威胁到他的位置，让你主动向老板用道听途说的借口提要求，这会让老板反感。原理是，朕给你的，你必须要有，但是不给你，不能伸手。

所以，无论什么情况，你主动找老板说这个事情，提拔了，你感恩领导；不提拔，被讨厌，还是在分管领导的打击你的火力之内。因此，这不是个话术的问题。如果非要说的话，就说，老板通过这次事情，我深刻的明白，我还有更多的进步空间，我想多做点工作，能不能压压担子，多分管的点事务？这样说，不显得威胁，又展示了奋进，还给领导留下施恩的活动空间。

逃避责任和用于担当如何平衡？工作是分为三大类的！

【困惑】老大，讲课的时候，你说过，不会逃避责任，就会掉进陷阱；不敢勇于担当，就不会被重用提拔。面对工作，还是不能理解运用这段话，请解惑！

【解析】如何在担当和避坑之间取得平衡呢？主要要注意如下三点：

1、首先区分工作的性质

工作其实是要分很多种的，并不是简单的上班完成规定动作。有事务性工作，有权力性工作，有竞争性的工作。只有我们深刻的认知工作性质，才能有的放矢。事务性工作是为组织完成的，权力性工作是为领导完成的，而竞争性工作是为自己完成的。如果胡子眉毛一把抓，是要出问题的。

2、其次看看相关的影响

事务性工作是为组织完成的，那么这个就会有规定，奖罚分明，能出错的事情，尽量自己要学会避开。规则的刚性，很难有伸缩的空间。而权力性工作，是为领导完成的，这个就要不避艰难，成不成，领导都会知道你坚决拥护他的态度。竞争或是斗争的工作，自己无论难易，都必须全力以赴。

3、最后选择利益最大化

为什么涉及到竞争的工作，必须全力以赴啊，因为这个涉及自己基本盘，也就是自己的饭碗，如果不能打掉明的或是暗的对手，自己就会被出局，这是不惜代价的。权力工作主要是对领导的拥护，这个主要是态度，态度比结果重要，而事务性工作，这个就是能推就推，能简单就简单，拿工资而已。

所以，我们只要把三大类工作区分好了，就能有选择的做工作。很多人把权力型工作当成了事务性工作，避重就轻，让领导认为没担当。把竞争性工作当成事务性工作，计算得失，失去基本盘。权力性工作可以牺牲自己的利益，勇于担当。事务性工作，必须跳出可能的坑。记住这些就基本上知道了，哪些事情该做，该如何做，该投入多少了。

在领导眼里只有两类错误是可以原谅的！

【困惑】老大，咨询您两个问题，1、我们领导对于我们工作上技能知识缺陷而造成工作失误反而能包容，但对于粗心大意造成的小错误反而发火，这领导怎么想的？2、以前看本职场类书上说领导对于他看中想培养

的下属会包容错误，证明你在领导心里还是有一定位置，谁不犯错呢，不犯错怎么能让下属进步呢。但又有说法说领导批评你是器重你，培养你，感觉矛盾。这两个问题您怎么看的？我思维混乱了，麻烦老大指教！万分感谢！

【解析】这两个问题，其实是一个问题，那就是错误的分类处理。在职场，错误有很多种，作为领导面对不同的错误，会有不同的反应。之前我们只从大的方面分为了权力性错误、工作性错误以及道德性错误。对于工作性错误没有细分，今天我们针对工作性的错误给大家借此机会总结一下：

一、从成本角度

1、学费型错误

这就是题主说的，工作技能缺陷造成的失误。因为个人能力不足，在工作上造成了失误，只要总结经验，记住教训，下次可以避免，这是一个人成熟过程中必须要交的学费。一个组织必然要承担人才培养的成本，所以这样的错误，领导会包容。

2、浪费型错误

题主说，因为粗心大意反而发火，这就是浪费型的错误。这些不是组织发展必须承担的成本，而是必须纠正的错误。这种错误如果得不到纠正，就会让员工肆无忌惮，未来会带来更大的损失，而这些损失，对组织成长没有任何的帮助，只有阻力。

二、从发展角度

1、探索型错误

工作不都是按部就班，而是会出现很多未知的领域，这个需要探索才能完成，而探索未知，必然会出现失误、错误，这个领导必须鼓励支持，因为如果打击这类探索型的错误，会让组织陷入未来没有开拓性人才，就会逐步的故步自封，保守落后，创新性工作要保护和鼓励。

2、效率型错误

在发展的过程中，除了事务本身的未知之外，还有关系模糊，比如人性的

矛盾、认知的矛盾、利益的矛盾，这些矛盾会对组织的探索工作出现极大的内耗，互相扯皮，推诿，有好处都上，有风险都推，这样降低效率的错误，出现一个打击一个，领导做出决定了，就要全力以赴的达成指示。

三、从关系角度

1、对内的错误

关于领导是包容还是打击下属的错误，除了上述的信息之外，领导主要考虑的关系影响。如果是自己培养的人，自然会护犊子，不然，有点错误就公开批评，容易给外围的人口实，所以，尽量的对自己人不公开批评，这样有助于人才的成长，以及维护自身权力的稳定。

2、对外的错误

但是如果这个错误太大了，领导已经无法保护，这时候，领导第一时间就要批评，这时领导自己就不会受到下属错误的牵连，只有领导不受到牵连，未来才有可能继续给你资源帮助你，器重你。如果领导还是毫无原则的保护，就让外围认为铁板一块，会加大外围打击力度，都无法翻身了。

所以我们在职场工作的时候，一定要分清楚自身错误的性质、成本和相关影响力。只有明确了错误的类型，才能知道领导什么样的反应才是正确的。作为领导也需要根据不同的错误而分类不同的处理。经过上述的分析，我们能够发现，只有那些组织探索型的，个人学费型的这两个错误能被包容和原谅，其余的必须批评和打击。

只有三种情况才会提拔优秀人才

【困惑】老师，领导为什么都喜欢用平庸之辈，做领导的就驾驭不了优秀人才？

【解析】为什么领导都不喜欢提拔优秀的人呢，一来怕被取而代之，二来人才大多主意很大，会不服从管理，最后就是，提拔认为是自己该得的，

不会感恩。所以，基本上，领导都想提拔平庸的，这样的人都听话，感恩，也不会小看领导。但是万事都有例外，只有三种情况，领导是要使用人才的：

1、困难阶段

来俊臣说过，“乱使用能，平则去患。”无论是组织困难，还是工作困难，平庸人才解决不了问题的时候，如果无法外包处理，这时候为了应对危机，必须启用人才，因为“皮之不存，毛将焉附？”大是大非面前，必须启用人才，等过去困难期，给个虚职后还是会限制或是闲置起来的。

2、风险任务

有风险的工作任务，需要有人去承担起来，这时候，就需要启用人才，不过这个启用很可能会让这类人崛起，为了避免利用风险崛起，让自己平庸的嫡系和人才一起工作，干一段离开，如果未来有风险，自然由这个人才承担，如果没有风险，立即让平庸嫡系出来摘桃子，因为参与了，要分功。

3、道德有亏

人才越是优秀，越是缺点和优点同样明显，这时候，作为领导想使用他，就必须抓住他的道德把柄，只有如此，才能让他老老实实的听话，随时能让他老老实实。只有在他道德层面做文章，才能让他没有威望，才能让他感恩戴德，或是内心恐惧，羞愧等。比如关羽通过华容道，被诸葛亮搞定。所以，想驾驭优秀人才，只能是这三种情况，不然，如果贸然使用人才，自己只能是养了个白眼狼。你越是用他，他越是觉得你这个领导不如他，无能，人才野心就会膨胀，进而想取而代之。所以，别怕阴暗，老老实实的把握好这三点，就能够使用优秀人才！



职场如何经营人际关系！

【困惑】老大，我想问下职场人际关系怎么经营，太强怕被人阴，太弱又会被欺负，不出业绩被领导干，太出业绩，领导也防备，周围的人嫉妒。

【解析】看似都是两难问题，无法解决，其实是思维走进死胡同，需要换个维度来思考问题。

1、人际关系经营的问题

很多人把学校的关系交往模式带入到了职场，觉得要帮助同学，维护好同学关系，毕竟日常和老师来往的少。其实在职场并不是如此，职场的核心关系是和领导的关系，本质是和权力的关系，只要把这个关系处理的好了，其他同事懂人情世故的，会主动巴结你。不懂得权力关系的，背后诋毁你的，直接可以无视。所以，职场人际关系的经营，主要是经营权力关系。权力越大，关系越好。如果只是重点维护和同事之间的关系，不但浪费精力，还浪费时间和财力，得不偿失。

2、人的强弱处理的问题

人的强不仅仅是工作能力强，更重要的是要势力强。工作能力强就会被人诋毁，因为大家都嫉贤妒能，不希望别人显得比自己聪明。而且工作能力强，很可能会被他提拔，挤压了别人的升迁机会。所以，大家都会对工作能力强的人，不舒服。这不是真的强，真的强在职场是势力强。自己能够团结大多数人，然后对那些诋毁自己的，或是和自己不一派的，直接攻击和斗争，职场上，工作能力强，永远都不是斗争能力强的对手。所以，在职场要做的是善于斗争的权谋强者，而不是只会做工作。

3、关于工作业绩的问题

很多人有个核心的问题，就是工作业绩是归自己的，其实大错特错。如果你把业绩都归功自己，就会有题主说的毛病，没业绩，会被裁员。有业绩

会被领导防备，同事嫉妒。其实权谋家对于业绩早就有戒条“有功归上，有过自担。”早请示晚汇报，把功劳建立在领导的亲切关怀和直接指挥之下，领导自然不会防备。如果自己独立完成任务，也不要高高在上，要把其归结为，同事的协作，把奖金请大家聚餐一顿，自然不会有人嫉妒。领导认可你的业绩，才是真的有效的业绩。

所以，我们一定要明白职场的真相：经营好职场的权力关系，就抓住了主要的矛盾；职场所谓的强大，不是工作能力的强而是人际关系的拉拢和斗争水平强。而业绩的目的就是帮助领导提升价值，只有建立在这个框架下的业绩才有意义。如果自己把功劳都拦在自己身上，相当于利益上吃独食，怎么可能不被人防备和妒忌呢？所以明白了上述的核心，也就不存在两难的问题了。

如何服务领导？这三大方面是精髓！

【困惑】老大，通过学习权谋，了解领导心思，终于有机会给领导提包，做助理了，但是伺候人的事情，还不知道如何下手，有方向吗？急求！

【解析】很多职场人，认为只有做具体事务性的工作才认为能够体现出价值，其实，最考验人的就是对领导的服务工作，这个工作远比其他工作都难，而且收获巨大，一旦赢得领导的认可，后续就会有更大的权力，更大的平台和机会。服务领导，察言观色是基本功，总体都是从这三方面下手的！

1、主动

主动是服务的第一要义。眼里要有活，不能等指挥，等安排，要主动的站在领导的角度去思考问题，如何的能把自己的工作做到领导前面。领导没想的，你想到了；领导想到了，你已经开始完善方案了；领导思考执行了，你已经开始着手落实了。不用一个眼神，才能领会，而是提前做好了一切。

2、全面

服务领导不要问工作范围，因为领导所有的事情都是工作，这些东西并不仅仅是关于工作的内容，只要你出现在领导身边，所有的一切，都应该积极的参与其中，当然涉及领导隐私的事情，自己要把握好度，和自己的口风。其实随着深度的信任，领导对你开放的领域就会越宽广，让你参与的越深。

3、细致

服务工作不是做了，就行了，而是要不断的在细节上下功夫。比如说看到领导口渴了，主动倒水，这是服务基本功，但是如果知道领导的口味，泡好领导最爱的茶，这就是很好，但是如果把茶水最佳的温度最佳时刻端上来，这就是优秀。服务人，有三重境界，让领导满意，让领导惊喜，让领导感动。

所以，我们只要把握上述的三大原则，就能把领导的服务做好，这不是某些人眼里的巴结人、奴仆，而是体现出，一个人的用心程度、细致程度和忠诚程度。所以领导对服务好的人，更加青睐其工作能力，在更加的信任关系下，会更加重用，这在职场会走向更高的位置。

服务领导的事情过时了吗？不服务领导永远没机会！

【困惑】服务领导的事情过时了，不干出成绩能被提拔吗？

【解析】我们从小上学，学习科学文化知识，但是没有一门课程是教授人际关系的，恰恰中国又是个人情的社会。当普通人不断的对办事干活用心研究的时候，那些高人早就洞悉人性，当普通人还在抑郁不得志的时候，人家高人已经利用关系进入了快车道，气人不？愤怒不？埋怨社会，抱怨不公？这有用吗？这背后是什么职场逻辑？总有人认为服务领导过时了，

干出成绩才能被提拔，其实这就是不了解人性，不懂关系的集中体现，因为普通人无法理解下面三个权谋逻辑：

1、没有服务，领导就不会熟悉你的能力

为什么很多人空有才华，却没有人知道？为什么到处都是怀才不遇？就是因为，不善于处理和领导的关系：平时不主动接近领导，内心有一种尴尬的恐惧感存在，不是不敢，就是不好意思，或是尴尬不知道说什么，普通人大多这种状态，作为领导天天很多工作，哪有心思去了解一个下属的细腻内心？因为精力有限，所以领导只能对身边围绕的人才会熟悉起来。只有不断的出现在领导视野，才能熟悉你。

2、不熟悉能力，领导就不会给展示机会

组织内的日常工作不出彩，都是一些个按部就班的事情，能有多少创造性？作为下属靠什么展示自己的才华，展示自己全面的能力？没错，只有有机会才可能展示自己。那么机会怎么来？领导会把重要工作，冒险交给一个不熟悉的人？只能通过服务领导的过程中，领导才能逐步的熟悉你的性格、态度、能力、忠诚等各种要素，有了这些，领导才会在机会出现的时候，第一个想到，让你站出来。

3、没有展示机会，永远都创造不出业绩

有了好的机会，第一个想起你，这就是服务领导的重要意义所在，因为有了这个才能让你，真正的展示自己的能力和能力，实实在在的创造出业绩。而且，只有在领导的支持下才能创造业绩，原因是，领导点将让你去做，你就和领导无形中捆绑在了一起，如果你不行，领导会很没面子，所以就会很大力度的支持你。如果和领导关系一般，不是领导点将，而是自己努力干活，领导为什么要全力支持你？

你只有成为领导的人，你创造的业绩，领导才不会嫉妒，因为你的成绩就是他的成就。但是如果你自己不在领导的直接安排下，独立创造业绩，还认为和领导无关，不懂得有功归上，没领导没关系，还可能成果大了取而代之，领导为什么要重视你，而不是打击你呢？只有明白了上述的职场逻辑

辑，才能够真正的理解，想创造业绩，必须领导给机会给支持；领导给你机会支持，前提是，你服务好领导，让他满意，成为他的人。那些只懂得埋头苦干，不懂关系的人，只能是沉浮不定，用后即甩。

认为领导水平一般，其实是一种错觉！

【困惑】老大，你常说，让顺从和服务好领导，但是新来的经理水平太低了，我对他不服，怎么办？

【解析】大多数人都认为自己的领导不如自己，其实这是一种错觉，主要有三点原因：

1、认为领导专业能力不行。

很多人请教领导，工作上几个专业问题，就发现他不怎么熟悉，于是从内心看不起领导，这种情况最常见，其实领导主要的作用就是搞管理，打造团队，利用团队优势提升办事效率，而不是自己搞专业。领导的工作是管理，而不是具体办事，不要把自己的专业具体工作，带入到领导的工作中去。所以说，职场中，外行管理内行很常见，因为人家管理是内行，做领导就是人家的工作。

2、认为领导处理事情不好。

很多时候，自己做了很多工作，领导都看不到，反而发现没干啥事的同事受到不断的表扬和晋升。于是认为领导管理能力欠缺，处理事情不公。其实工作不是你做了一两件出彩的事情，就要给予表示，这是你正常的工作，领导要看的是你整体的表现，包括你的人际关系、你的服从程度、个人性格等等多种因素，如果换成你在管理的位置，你未必有他做的好，每个人处理问题都是有各种制约。

3、认为领导人品性格不佳。

还有一部分人，认为领导对下属偏心，并且在大领导面前一种小人嘴脸。内心充满着厌恶，认为这就是小人，从人品上否定了领导之后，就带上了有色眼镜，你认为领导行不行，其实并不重要，主要是看上级领导对他是不是认可。如果上级领导认可，说明工作到位。因为职场不是道德审判所，对道德考量的并不多，而主要是权力的考验，这才是最重要的内容。所以，我们基本上很难遇见真的不行的领导，能上位都有一套。因此主要的还是要调整自己的情绪，你改变不了的，就要适应，那怎么调整自己呢？其实你不需要去评价自己的领导，而是要学会研究领导的性格风格能力等等，然后想着如何的为我所用，他不懂，你懂，岂不是更好的能够有自己展示的机会？我们不要对抗领导，而是要学会驾驭领导，万物为我所用，这才是真正的职场心态，赢家手腕。

底层崛起必须突破的三道关卡！

【困惑】老大，我出身普通家庭，内向自卑，不敢说话，偶然的机会看了你的权谋文章，我也想突破自己，需要从哪里下手？

【解析】底层想崛起必须从价值观下手，通过权谋培训天天洗脑，整体的学习权谋算法，不断的围绕资源展开自己所有的行为。但从行为而言，如果想崛起，底层突破三道关卡就行了：

1、人性洞悉

其实越是底层的家庭，越是具有社交恐惧症，对人性不熟悉，长大之后，把精力都花在对学业和工作上，忽视了对别人心理的理解和控制。而这些都是对付人的工作，基本上对于底层而言是个难以逾越的障碍。内心讨厌人际关系，要么不善于表达，失去很多机会；要么动不动掏心掏肺，被人多次坑；所以，作为底层想崛起，要突破的第一道关就是要洞悉人性，不断的

对人性的熟悉，只有这样，才能有机会发挥自己的才华，不然，即使空有一身本事，没人看的见，只能是怀才不遇。

2、利益交换

因为来自底层的家庭，所有的价值观和思维逻辑基本上就是建立在资源贫瘠的基础之上的，要么是对钱看的很重，到处扣扣索索，不敢花钱，小气的不行；要么大手大脚，对金钱缺乏基础的认知，缺乏驾驭财务的能力最终陷入债务泥潭；要么不在乎金钱，只看重感情，到处被人借钱，最终一无所有。这些本质其实就是缺乏对利益交换的认知，该拿出自己的钱交换价值的时候，不敢出手；明知没有利益却到处借给别人钱，而不知道让别人付出和交换，过不了利益的交换观，积累不起任何资源。

3、资源掠夺

从小就会被灌输，血汗钱是最干净的，所有的钱必须要本本分分靠努力才是正途，对于不劳而获内心充满着鄙夷。那些宁愿亏欠自己的家人，也要兑现员工工资濒临破产的老板，内心还觉得自己高大上的很。其实这个社会真相和底层想的不一样，真正的大钱，就是不劳而获，就是利用人性欲望的漏洞，就是游走在法律的边缘，就是对别人资源的无情榨取，只有这样才能聚集起大的财富，如果只是依靠自己的踏实、努力、勤奋，基本上靠运气得来的钱，都会凭自己的实力还回去。

所以，我们底层想崛起，就要改变自己的认知。我经常在权谋VIP群里讲，走向社会之后，你基本上不会有价值提升，出身确定、学历确定、起点确定、资源确定、能力确定，你都多大的概率价值提升呢？所谓的提升也只不过是工作经验和收入的积累而已。而真正能改变命运的就是不断的围绕资源积累，而不是价值提升展开的，只有找到对资源积累的路，才有可能实现收入模式的改变，进而转化阶层。社会的真相是，底层靠努力创造价值，高层靠手腕掠夺价值，好听点就是拥有资源分配权！

究竟什么是底层？

【困惑】公号里说底层，究竟什么是底层，先秦儒家经典里描写底层是连自己都管不住的人，这是主要矛盾，想摆脱底层关键是自律和勤奋，比如普通医生跟副主任医师薪水相差 10 倍乃至几十倍，什么关系就是虚的没用。记得看过一篇文章美国穷人中学把很多底层黑人小孩送进名校改变命运，用的就是强制法，先秦时期东方各国合纵连横联姻各种交往，地处西边偏僻的秦国在商鞅来之前几代都很悲催，有 20 多岁太后抱着小秦王秦出公沉湖的事，函谷关也丢了，商鞅来后用的方法参考商君书，就是强制法，迅速让秦国强大起来。

【解析】写了底层崛起要突破的三道关卡之后，留言的特别多，这个朋友的留言具有代表性，整体回复下：

1、社会底层分为三大类

社会底层指的是社会身份等级，其实是分为三类人的，一种是精神上的底层，一种是经济上的底层，一种是人种上的底层。精神上的底层，就是没有知识技能的人，（之所以没有说学历不高，是因为，很多知识和学历无关）对整个社会认知不清楚；经济上的底层，就是物质贫瘠，无法满足生存需要的人；人种上的底层，就是无法自我控制，动物性极强的人，天赋不突出。题主说的管不住自己的人，这是人种的底层的一种。这不是贬低，这就是说，你作为人这个生物本身不优秀。

2、自律和勤奋不是唯一

针对底层，题主开出的药方是自律和勤奋，这就是克服自身生物的劣根性。举出的例子也只是其中一种现象，那就是通过改变自己的人性，通过努力和勤奋，最终学会医学技能，有好的生活，有一定的身份。但是把这个作为唯一，就以偏概全，对于医生职称的收入差就否认了关系的重要性，这

就错了。有关系的直接医疗设备采购，管理药房，管理后勤了，拥有权力走向管理岗位，收入远比主任医师高的多。没有关系，医疗水平再高，也不会走向院长的位置，妥妥的医院干活的中低层。

3、强制法的例子不正确

题主也知道，想通过自己来改变人性基本上做不到，所以就提出了强制法，通过强制逼迫一个人来完成自律和勤奋。不过举得这两个例子都不恰当，美国穷人的孩子上名校，且说不现实，即使真的，这类人，也是从哪里来到哪里去。美国阶级固化，穷人的孩子名校毕业，也不过找个地方做个高级打工仔而已。秦国的例子就更加不恰当了，秦国不发达不是强制不够的问题，是没有人才的问题。商鞅能来，就是魏国雪藏不用他，无奈来到秦国。徕民法是本源，聚集了六国人才。

底层就是无产者，就是没有生存资料的人。其实，无论是知识、经济、还是人种，本质就是生产资料的外在体现。把自己的知识变成生产资料赚钱，比如自己能够写书、教学，内容变现；比如有钱，投资买房各种金融产品，不断的资金变现；人种的就是利用自己人身天赋的优秀，比如田径、打球，体能变现，比如唱歌，声音变现；比如美女，婚姻变现。这些都能独立的通过自身的资源不断的变现，不受制于人，这就是高层，那些不掌握生产资料的人，就是真正的社会底层。做人没天赋不优秀，手里没钱，还没有高的知识技能，只能出卖自己的时间和精力来换取生存，这就是底层。最后，关系也是资源，能力是你能不能干，关系是让不让你干，有能力的人多了，有关系的人却不多，所以不是谁干都能干，因此，社会上一大把怀才不遇的穷人。



难道都是靠作弊，就没有人靠努力上位吗？

【困惑】老大，看你写了这么多，通过各种手段和潜规则上位的文章，难道就没有人通过正规手段，堂堂正正靠努力上位的吗？

【解析】近期努力和成功的话题，不仅仅培训群里一讲再讲，在公众号多次回复，但还是有人不理解，正好通过这个朋友的留言，回复下：

1、概率问题

任何时代都有人通过自己的努力上位的，这个毋庸置疑。但是想靠努力上位，需要扪心自问三个问题，同样是努力，你的能力有没有人家强？别不承认，人与人之间天赋有差别。你有没有人家起步早？别不承认，人家从父辈就开始努力了。你有没有别人努力的多？别不承认，你的自律能力真的有这么强？你还真的没有那些有成就的人更努力。

2、效率问题

同样努力，还有投入产出的效率问题。你让姚明这个篮球明星去踢足球，再怎么努力都不会有大成绩，这是个人天赋影响努力的问题。别人都去研究修汽车了，你还在继承祖上手艺修钢笔，你再努力，也不会有成就。这是方向趋势影响努力的问题。你努力跑业务，而人家亲戚几个电话，就拿下业务，这是背景资源影响努力的问题。所以单纯的努力，回报效率不高。

3、速率问题

人家都开汽车、坐高铁、乘飞机快速达到目的地的时候，你还在通过自己的双腿奔向自己的目标，满身的汗水，感动了自己，只有自己跑过去得到的目标才最踏实，最真实，别人都是投机取巧。退一万步讲，你即使到达目标了，你的速度呢，别人早到达目的地做其他事情去了。哲学讲上，人和动物的区别，就是会不会使用工具。普通人寿命有限，一辈子可能都跑不到目的地。

当然，如果你没有背景，没有资源，没有关系，没有天赋，没有指导，你唯一能够做的就是努力，这时候，你没有选择，你只能选择努力，但是，要记住的是，没得选，和不想选，是两码事。如果别人都在利用工具资源，而你不用，你凭什么和别人在一个赛道上比拼呢？即使真的有天赋，有运气，真的靠努力成功的，这么低的概率下，你觉得那个人是你吗？最后，我想说的是，对于什么都没有的普通人，想胜出游戏，作弊才是最现实的手段。而权谋就是利用社会规则的漏洞，作弊的技巧。

想白手起家，必须知道，权谋家的三不设理论！

【困惑】权谋家的信条是“无羁无耻”这个价值观该如何具体理解？

【解析】权谋家一直遵从的就是“无内无外，无羁无耻”的信条，也就是，不设任何的内部感情，外部条件的限制。这也是白手起家高手的绝密心法，很多朋友无法理解这条权谋价值观的具体运用，现在简述如下：

1、不设限：不受资源的限制

普通人最常见的思维观念，就是有多少钱办多少事。思维里面都是从自己手里的资源为基点出发，其实权谋家是不受自身资源的限制的，没有钱就看能不能忽悠别人投资入股，没有钱就看能不能赊销货源，没有钱能不能借各种债务杠杆。权谋家都是盘活资源的高手，都不在乎自己手里有多少资源，而在于能够借助多少资源支持，不为我所有，只为我所用。

2、不设线：不受规则的限制

很多人办事之前，脑子里都是各种假想的问题，这样做不行，那样做不行，到处都是隐形的，显性的规则限制，做点事，畏首畏尾。各种的意识里的红线让自己寸步难行。一个人如果只在规则之内，那么就不会有大的作为，所以，只有不断的突破自己意识里的规则限制，才能够有可能做大做强。比如开企业，一上来就完全正规化，基本上撑不过三年。

3、不设现：不受时空的限制

比如说买房，很多人认为自己就在自己身边熟悉的地方来买，其实真正的高手，不局限在眼前，而是放眼全国，哪个地方房子的增值效率最快，就投资哪里，这是突破空间的限制。买房不考虑当先多少钱，高不高，而是考虑未来是不是能够升值，是不是翻倍，这是不为当下的时间所限制。这里只是拿房子举个例子，不买房的或是买房不赚钱的，很多都是自己被时间和空间所限制。

比如说，老大，我在农村，现在四十岁了，手里也没多少钱，老婆不同意，我该如何的创业。这就是我们上面说的，农村四十岁，这就是自己的时空限制，老婆不同意，这是规则限制，手里没钱，这是资源限制。如果不突破这些限制，你创什么业也不会成功。权谋家从来不想那么多，干就完了。因为 40 岁开始的农村人刘邦，从来没这些问题，直接就干出了大汉的江山。至于说风险，那是另外的话题。

都学权谋社会不就乱了？一句话体现三大底层思维！

【困惑】都学权谋这个社会不就乱了？

【解析】这种论调在屌丝中特别流行：都这样，社会如何如何！因为这一句话集中体现了屌丝的三大思维特征：

1、极端条件

都学权谋，这怎么可能呢？总有人不开窍没机缘不理解。这就好比，都中彩票五百万，谁还工作的话题，一样可笑。屌丝在辩论中总喜欢把事情放入一个极端的环境，得出自己想要的结论，然后用极端环境下的结论，来解释普遍现象。如果领导要你杀了父母，才能升迁，你作为权谋家是选择升迁还是选择父母？社会上会有这种状况？不是领导脑抽就是自己脑抽。没有 30 年的脑血栓就想不出这样的问题。不过历史上不是没有过，那就

是看利益是不是足够大。太子逼宫，搞死老皇帝的事情并不鲜见。真正的高手都没时间思考这种小概率事件，而是不断的追求大概率，做成功率最高的事情。

2、左右互搏

权谋是讲究立场的，这个论点，站在懂得权谋的基础上，认为有必要学，都需要学，然后自己就立即对立起来，说社会该如何。这不是有病？如果你认为社会风气不需要权谋，那么你不会学，如果你认为自己有用，那么就自己好好学。而不是一边吃着糖醋里脊，一边为猪伤心。这不是人格分裂，就是思维混乱。其实底层之所以是底层，就是立场混乱，没有自己的人生主线，一会儿这样，一会儿那样，混乱不堪。比如说，要不断的破党散众，让下属互相斗争制衡。马上就有人跳出来，你不是说，我们做下属的要不断的结党把领导架空吗？这种抬杠的人，不明白屁股该坐在哪。

3、道德高点

都学权谋社会就乱了，落脚点就是社会混乱，类似的论点还有，都上大学了，谁来送外卖？都升官了，谁来干活。都到大城市买房了，谁在村里种地？诸如此类。那就是自己站在社会道德制高点，来批判别人。因为这个世界，底层屌丝，除了用道德制高点来满足自己破落的人生，解释自己因为选择高尚，进而没钱，为自己寻求心理安慰而已，否则，你让这些人怎么活下去？道德制高点，成了这类人最后的遮羞布。把一切都放在道德的对立面，拥有了道德，就能够颐气指使谩骂所有的事情，因为我高尚。其实，如果不明白道德只是行为包装，就永远不会得到自己想要的。

所以，别看这句话很简单，但是思维逻辑是非常经典的。一个人想有成就，就找好自己的立场，然后寻找大概率的进阶路径，最终得到自己想要的。而不是在极端调价的假设下，找到说服自己放弃的理由，在左右互搏中，让自己迷茫不敢进一步行动，在道德制高点下，让自己有了盲目坚持的底气。因此，要成就事业，就必须放弃上述三大底层局限思维。

管理的核心是发钱，而不是什么权谋？

【困惑】我刚创业做老板，公司一切都很好。我觉得对员工只需要发工资到位就行了，对于你说的价值观的认同和筛选问题不敢苟同。管理而言，除了钱都是虚的，权谋过时了。

【解析】刚打工有点积累，翻身做老板吧？有句话说得好，我曾年轻过，但你未曾老过，勿谓言之不预。你手下应该不会超过十个人，而且创业不会超过一年，所以会这么浅薄的认为。你所谓的除了钱都是虚的，其实犯了三大错误：

1、钱解决不了组织内耗

每个人对自身价值的认知和老板的认知是不同的。你无法准确的评定一个人的能力，然后做到薪金匹配，而且让所有人都内心认同。这时候，员工内心即使拿到钱心里也不舒服。比如为什么他做这么少工作，和我拿一样的工资？为什么年终奖给的这么少？为什么升迁的是他不是我？如果干多干少都一样，我干嘛干这么多？如果按照提成，优质客户凭什么分配给他？

2、钱解决不了无限欲望

每个人的欲望是无止境的，一开始 3000 的工资可以满足，但是后期呢，5000 也不够。那么你是不是能够把工资无限的涨下去？一旦工资停止涨幅，你拿什么激励别人？如果就想通过金钱激励，那么你的公司利润又是多少，自己开公司就是为了发工资做慈善？如果你的项目回款有延迟，或是行业有周期，你又有什么理由，让大家和你一起度过危机？拿什么让大家积极贡献？

3、钱解决不了权力危机

你给了工资，难道人家就不想要更多？如果给了更多，你觉得你能管得住别人？你下达的命令，他都会无条件的执行？如果对你不认可，和你拍桌子，你要不要开除他？如果你开除他，他会不会给你带来更大的破坏性，如果不开除，你做老板天天受气？你派下属出去搞采购，他自己私下搞回扣怎么办？不需要监督？他有了威望和能力以及资本，出去单干怎么办？其实这么幼稚的问题本来无须回复，但是很多基层员工也会这么想，你给我钱就行了，跟我谈什么文化？但凡这么想的，对组织、对资源、对方向都一无所知的底层螺丝钉，永远没有晋升的机会。只不过是这个问题比较奇葩，自己不是员工而是翻身做了小老板，位置变了，但是思维却没有变化，这样的组织，不出一年，就会被现实啪啪打脸。

谈谈俞敏洪的二次创业！

【困惑】老大，能讲解下新东方老总俞敏洪转行做直播电商，被经济日报批评的事情吗？特别想听下权谋角度的分析？

【解析】安排。在VIP群里讲了两次课了，这次专门写篇文章给大家，因为这个具备创业典型的样板意义。

俞敏洪的创业经历被拍成电影《中国式合伙人》，成了他事业的巅峰时期的标志，买了他几本传记看了之后，就没再关注，直到他在抖音上公然挑起两性之争的时候，我敏感的感觉到，他的事业进入了危机阶段，因为这种极端的言论，其实就是旨在吸引眼球用的，为什么一个上市公司的老大，需要这样博眼球出位，原因必然是流量的缺失，需要深度的营销，煽动舆论。如果事业在巅峰期，恐怕没时间，也不敢这样做，因为很可能造成舆论危机，导致股价下挫。我还在讲课的时候，专门分析了这件事情。果不其然，两年后的今天，俞敏洪在教培行业的整体衰败下，把八万套桌椅捐赠之后，直接转型到直播卖农产品了。我也在讲课的时候直接说，他

做直播电商不合适，他的老部下罗永浩适合直播带货，而俞敏洪却不适合。因为新东方的体量太大了，摆地摊的方式不能满足新东方的转型需求，以及农产品是个极端成熟，微利行业，并不适合他赚快钱等。我还讲了很多，第二天，经济日报写的《新东方不应照搬李佳琦》的文章基本上和我的观点完全一致，不过俞敏洪直接驳斥经济日报的观点。尽管他曾经是个成功的企业家，现在也是财务自由，但是他却不知道如何成功的，又是如何失败的。

他的成功源自，国家进入世贸组织，国门打开，急需大量的人才出国学习，于是顺应了国家的大的趋势。但是在2018年10月8日，中国教育报发表《治理校外培训机构要有必胜的信念》一文，作为稍微有政治敏感度的人，就能够感知到国家的决心。三年的时间，俞敏洪充耳不闻，丧失转型和收缩的历史机遇，现在却通过捐赠桌椅和退费的残局，获得了同情。真正的高人是未雨绸缪，而非痛苦离场，这充分说明了俞敏洪缺乏政治敏感性。

国家双减教育政策之后，就是提倡职业教育，而作为标杆意义的新东方却不涉足这个行业，这就是经济日报的立论，尽管记者没有创业过，但是政治敏感度和大局意识是高于俞敏洪的。经济日报的观点其实就是国家的观点，其实对于二次创业，俞敏洪要做的不是反驳，而是注意到国家的信号，主要是三点：

1、迎合趋势，才能获得国家政策倾斜。

新东方暗合了国家的政策方向才成就了大的事业，而国家现在的国策就是提倡职业教育，调整中国人才结构的重大举措。国家希望作为标杆企业出来做历史的担当，这样做，国家会有更多的政策倾斜，资金扶植，这就相当于坐上了快车道。创业投资，都很辛苦，但是辛苦和辛苦不同，有些项目国家扶植，能够提升极大的效率。而有些传统行业国家不会给与太多的杠杠，真的就是辛苦钱。迎合政策，才能进入快车道，这就是为什么很多

企业家都喜欢看新闻联播，因为要知道国家政策，就知道了资源的分配方向。

2、要利用好原有资源，才能事半功倍。

新东方的经验完全在教育行业，和直播带货的电商完全不搭界。原有的资源基本上用不上，即使有些英语老师转型喊麦，这能够有多大的优势呢，而且还是农产品，英语喊麦国外，也不现实，检验检疫运输保鲜的成本太高。而如果继续职业教育，无非是找老师研发课程，继续招生的事情。而且还可以利用原有的英语老师，翻译国外的职业培训的课程资料，实现完美的对接，继续发挥其优势。自身的教育经验也能够继续高效的发挥出来，而完全的跨行，就是放弃原有的优势，走向陌生领域，要交学费的。

3、圈地中原，才能够刺激资本想象力。

都知道河南是高考最难的地方，而未来中考分流，会让更多的学子走向职业化教育。一个多亿的人口优势，土地的优势，都能够适合俞敏洪自己想的，建立一个类似于斯坦福这样的大学。相信中原大地任何一级政府都愿意给他土地，帮助他筹建这样的职业大学，而且这样的故事能够在资本市场刺激更大的想象力，能够圈到地，能够圈到钱不说，还能够实现自己的理想，能够符合国家政策，能够给乡村培养出更多的职业化人才。可以请薇娅或是李佳琪来讲课，培养更多电商人才，而不是自己去直播竞争啊。这对我们的创业人的启示是什么啊，就是三点，首先是，我们要分析国家的政策，看看国家的资源分配的方向，才能够让自己的创业资金有更大更多的杠杆，能够快速的裂变发展。其次是，分析自己的既有资源，在原有的资源下不断的积累和发展转化。隔行如隔山，任何的换行，都要交大量的学费，因为任何的行业都内卷的严重，都是一大堆的企业。人家深耕多年，你凭啥和别人竞争？最后就是，不仅仅要考虑自己，还要考虑平台本身的吸引力，吸引更多的资本，更多的人才支持，这样才能做大做强，而不是为了一些个微薄的利润，人才谁来？要利用政策优势，而不是远离政治，不然做不大！

成功的人不可能是门门一百分！

【困惑】老大看了你昨天的文章，俞敏洪能把新东方做的那么大，能管理的那么好，不懂权谋能成功？这个是不是有点矛盾？

【解析】在教学群也讨论了，不过问的人太多，整理成文章。还有人给我留言，你还没有俞敏洪成功，你凭什么指点别人？此言差矣，赛道不同，他英语搞的好，不代表就会全手工制作紫砂壶吧，那么紫砂壶的大师没有俞敏洪有钱，就不成功？同样，在权谋赛道，俞敏洪也没有权谋网专业。闻道有先后，术业有专攻。如果你非要抬杠，文章可以略过。即使千古第一帝王刘邦，也不是一个人扛起的大汉王朝。废话不多说，发表观点如下：

1、战略和战术是两码事

新东方的崛起来源于改革开放的历史机遇，时代的推动，恰好，俞敏洪就站在这个风口，如果不是俞敏洪，也会有李敏洪，王敏洪。有了这个历史机遇，接下来就是战术的问题了，这就意味着，他搞英语的培训不是自己的战略选择，而是他本身就是英语出来了，正好站在了风口，这就是小米总裁雷军说的，站在风口的猪。如果有风，猪都能飞起来，但是风过去了，猪还是猪。之前的战略方向是历史的机遇，所以，无形中他对战略的决断性就没有过成功的经验。所以，能够管好新东方不代表就有把握航向的能力。

2、成功的经验有局限性

俞敏洪在之前他的书里面，写了很多对政府政策有矛盾的故事，他在内心是远离政治政策的。究其原因是，杀人放火金腰带，一个小人物想崛起，必须要打破固有的利益格局，在那个时代，必须打破政策限制，这就必须对政策政府玩躲猫猫，远离政治，才能不受不良政府人员的盘剥。但是这些成功经验已经过时了，因为新东方的体量规模现在太大了，而且已经是

培训界的头部企业，现在的二次创业完全和之前不一样，此时，就必须学会理解政策，拥抱政治，只有这样才能利用新的历史趋势，而不是相反。

3、没有人可以门门满分

俞敏洪的成功是有目共睹的，但是这不意味着任何行业，任何领域他都是满分。从教培行业，跨入到农村电商直播带货的赛道。这是个全新的领域，农业是个民生行业，完全不存在暴利可言，攫取的利润是非常微薄的，水太浅，不足以养活新东方这样的大鳄。中国 8 亿农民，想着赛道很大，其实不是，多少钱都是毛毛雨，很多互联网公司，之前有投资农业，养猪的，都是雷声大雨点小，基本上销声匿迹。转化原有资源利用原有经验，在自己的优势领域保持自己的地位才是第一位的。

之前俞敏洪和马云还有个辩论，俞敏洪说，只要教育在，新东方就在。马云反驳说，教育在，但是新东方未必在，一语成讖。俞总不应该反思自己的豪言壮语嘛，现在教育还在，为什么你新东方不在了，是你自己放弃了自己的教育初衷。

还有要补充的是，很多人骂经济日报的记者，说没资格点评俞敏洪，说一个没创过业的人，点评创业的人，其实这就是不懂政治。我们看看百度百科对经济日报的介绍“《经济日报》是 1984 年经济日报社出版的报刊，是经济日报社主管的日报报刊，是国务院主办的中央直属党报，是党中央、国务院指导全国经济工作的重要舆论阵地，是全国经济类报刊中权威性、公信力最强的报纸。”这就意味着，批评俞敏洪的声音不仅仅是记者本人，而是整个报纸编辑团队的态度，一定程度代表国家态度，作为国家的第一经济报，能随便点评一个人？所以，老俞还自己出来反驳，而不是反省，这本身就是心有怨气的态度。当然，俞敏洪是有钱，几辈子也花不完，只能说明之前他做对了，但是这不代表现在做的就是对的。

没有背景关系，如何寻找官场靠山？

【困惑】老师，官场重要的是靠山，不然提拔缓慢，没有任何背景关系的人，该如何寻找？

【解析】靠山是个无法回避的问题，拥有巨大的政治资源，自然事半功倍。但是我们没有任何背景关系的人如何的寻找自己的靠山呢，历史上有三种策略，最为有效。不过每个都不容易，这个需要心机、时机和危机的三重加持。

1、婚姻

这可以说是普通人最能走的捷径，无论是《人民的名义》里面的侯亮平或是祁同伟都是通过婚姻改变自己的人生命运的。通过自己的努力，表现出的优秀，让上级领导看出你的才华和潜力，自然愿意为其婚姻牵线搭桥，毕竟谁家都想通过联姻把优秀的人才纳入自己的体系内。这个有志于体制内的奋斗者，不要仅凭感情来选择婚姻，一定要带有政治目的，这样的人生道路会顺利很多，古代榜下捉婿也是这么回事。

2、冷灶

当别人位高权重，炙手可热的时候，怎么可能轮得到你靠近？即使有机会接近，也会被他身边的权力分食者所警觉，立即就会把你当成潜敌打击，所以，想找靠山，就要学会烧冷灶。提前发现那些未来可能会崛起的大人物，这些人的主要特征就是具备一切，有资源，有能力，就是缺乏机遇，这时候就要果断交往，提前巴结，就能未来在别人得道的时候，一同鸡犬升天，比如胡雪岩投资王有龄。

3、投诚

先说个极端的案例，三国张绣，第一次投降，杀了曹操的儿子曹昂和侄子曹安民。但是当曹操和袁绍在官渡对抗阶段的时候，张绣再此投降，曹操

却以礼相待，不再提私仇的事情。曹操还说，是你的到来，成就了我的事业让我展示了胸怀。这就是张绣投靠了最大的靠山，为自己的队伍找到了归属。其实这背后的本质，就是在领导危机的时候，自己主动给他情报，果断卖命站队，会让靠山收为小弟。

婚姻主要是心机，冷灶主要是时机，投诚主要是危机。心机就是手段，时机就是机会，危机就是事件。把握好时机，在关键的时候，展示出自己的手段，这就是寻找靠山的天时地利人和。这背后，就是把微弱的和政治资源链接的机会，做大做强。如果一个人，婚姻只看重感情，不广结善缘，不敢为危机中的领导出头，怎么可能有崛起的机会呢？当然其他手段还有，不过就不是无资源无背景的人能用的了。

下属克上的唯一策略和五种时机！

【困惑】我觉得你应该教一点职场中“克上”的东西，而不是天天说跪舔的事！

【解析】跪舔只是赢得领导好感大概率的手段，但这并不是权谋家唯一的策略，只看文章没有参与过培训的人，会误以为我们都是献媚之徒，其实，我们一直在培训群强调，要对领导进行 20 万字，事无巨细的大数据研究，一旦我们熟悉了领导的行为模式，我们就能够采用手段驾驭他。欺软怕硬的领导，我们就要学会拍桌子，争取自己的利益。对鞭打快牛不给草的领导，学会软钉子，撂挑子。意思就是，只要争取自己利益的途中，一定要把握下面三个原则：怎么有效怎么来，风险怎么小怎么来，速度怎么快怎么来。现在对这个兄弟的问题做下解答：

1、为什么很少提及克上

可以这么说，没有人会喜欢领导，因为任何人在权力面前都是受到约束的，在权力意志面前，自身的利益很少被上司顾及，所以都讨厌领导。但是从

资源到能力，从势力到手腕，从组织到能量，作为上级对下级的胜算都是占比最高的，即使鱼死网破，作为下级，除了自己的情绪发泄之外，毫无实际利益。即使真的舍得一身剐要把皇帝拉下马，这也只是，损人不利己，为别人做嫁衣而已。

2、克上最重要的是时机

是不是说就没有任何可能扳倒上级呢，非也，只是说概率比较低而已。别说上级，就是推翻皇帝都不是新鲜事，何况上级？这里面其实，最重要的不是手段，而是时机，为了扳倒能量大、层级高、背景硬的人，我们就必须等，一直等到这些对上级有利的因素消失，等待他犯错，等待他得罪上级，等待他惹怒众人，所以，我们在上司势力没有任何衰减的时候，千万不能动手，否则以卵击石。

3、克上只能是输送弹药

我们就这么傻傻的等，错了，我们从来都是积极地防御，而不是消极的，不断的收集领导的把柄，过错，不断的引导他得罪更多的人，不断的增强自己的能量。时机出现时，我们千万不能出面和领导对着干，一定要为别人输送弹药，这是克上唯一的权谋手段，其他的都不行，原因就是，一旦自己克上，即使赢了，其他的更高的领导，对犯上的，违背权力秩序的人，内心是很忌惮的。

所以，我们之所以很少提及克上，就是因为这个需要等待时机，而且手段只能是为别人输送弹药，这个就不是普通人能够做到的。大家记住这样一个结论，明着挑战权力秩序的事情，下级不能做，这是官场大忌。上司之所以能被打倒，只有五种情况，他的上级讨厌，靠山倒了，派系斗争，自身犯罪，触犯众怒。因此，我们只能为这五种可能来临时，背后提供弹药，这是唯一的策略！

权谋中的强者思维是指什么？

【困惑】 老大，权谋中的强者思维具体是指什么？

【解析】 权谋的学习和其他的知识学习，完全不一样，其他的学习是个记忆知识、熟练技能的体系，而权谋的学习是个思维训练、价值观重塑的体系。这个不是看多少文章，或是读多少书的问题，而是要重塑整个思考逻辑，调整三观的问题。有句诗词最能体现这个观点“坑灰未冷山东乱，刘项原来不读书。”秦始皇焚书坑儒想阻止强者，但是他不清楚，刘邦项羽原来是不读书的。其实这就揭示了，强者思维和读书无关，是他们从小被训练的结果，强者思维具体指什么？

1、权力思维

90%的人从来不曾拥有过权力，就好比没吃过苹果，即使见过再多，也不会知道什么味道，一切都只能凭借想象，而很大层面都是错的。即使很多人有幸成为家长，拥有管理老婆孩子的权力，最终也是搞的一塌糊涂，一地鸡毛。如何谋取权力，如何集中权力，如何行使权力，如何巩固权力，没有经过训练，就会一头雾水，即使偶尔的机会成为领导，也会最终在管理上焦头烂额，行为上捉襟见肘。

2、上层思维

社会自从走进了阶级社会一来，就一直分为统治者和被统治者，管理者与被管理者，上层和下层。所谓的上层思维，就是居高临下，所形成的整体思维，长远思维，深度思维。因为上层拥有更多资源智慧和人脉，能够整体多维度的思考问题。而底层从未看到过全局，无法完成自我定位，没有资源支撑到长远，接触的智慧信息缺乏，不能够思考的更深。底层的短视行为，浅薄行为，单一行为，会步步的做错。

3、掠夺思维

所谓的掠夺思维就是站在食物链的最顶端，不从事生产，只从事再分配。通过合法的、非法的、光明的、阴暗的、和平的、残忍的等各种手段，把别人生产出来的物质产品拿来分配。从小就会被训练成温顺的性格，凡事都想自己动手，不需要别人帮助，自己努力生产，拿别人的内心都不踏实，因为奉献不争已经融入骨髓。极端点，饥荒了，努力积攒粮食的和努力磨刀的，哪个能度过难关？

权力思维，上层思维，掠夺思维，这些东西，可以说作为从小底层弱者没管理过任何事情的人，想转变自己的阶层，想过上好的生活，想认清这个世界的逻辑，只是通过读书，而不是通过训练，直接灌输进去真相，这怎么可能？所以权谋的学习，必须通过熏陶，通过训练，才能完成底层逻辑的架构。这个就是我们权谋培训班的价值所在，有了这个看书才能知道背后的逻辑。

底层人的最致命的三大漏洞，人生命运被锁死！

【困惑】老师，买了咱们的权谋书，为什么你说村里地主的后代更容易崛起？据我观察，很多人都是从农村出来，大学毕业都一个起跑线，的确后来差别那么大？究竟差在哪里？能解惑吗？

【解析】其实这是个经典的问题，今天咱不说权谋价值观，这个底层逻辑的问题，直接说表现出来的行为，其实普通人最致命的三大漏洞让他牢牢锁死在低层！

1、没有成功经验指导

底层之所以是底层，主要原因是在整个人生的过程中一定是做错了很多事情，脑子里所积累的多大是错误的思维观念，以及不正确的经验。所以，在崛起的过程中，父辈无法提供关键有效的指导，自身又因为年轻，没有阅历，身边环境又没有贵人高人出现，自然就会凭借着错误的观念，或是

想当然的选择，从而自己去探索方向，自然会不断的犯错误，而这些错误，人生的坑，有时候一个就爬不出来了。即使爬出来也会被扒层皮，没有正确的指导，单凭自己去拼，成本会无限的大。

2、没有正确资源积累

父辈在人生道路上缺乏正确的经验，自身无法有资源积累，一穷二白的现状传给自己的子女，让他自己奋斗，很多人说，父辈能把我们养大，就已经让他们筋疲力尽，我们应该感恩而不是埋怨。道理是这样，背后其实是资源的一次次清零。因为没有在一个领域积累，就无法在一个行业赚到钱，进而到处跳槽，都处于底层，因为底层的工作对体力脑力消耗大，身体不健康，晚年都会生大病花钱，又因为欲望和收入不对等，很快陷入债务泥潭，没有资源的积累，自然没有任何的投资能力，代代循环。

3、不懂处理人际关系

越是穷人，越是喜欢单打独斗，人际交往关系能力缺乏，不善言辞。这个主要是三个原因，一来是长时间在低层，每天面对的都是对物的研究，或是体力劳动，对人无法交往，没有经验。二是，两千年来的小农意识，自给自足，不善于和外人交换资源，交换利益，没有意识去和人交往。第三，因为不懂，因为没意识，自然人际关系比较差，进而加剧了人际关系的恐惧，和厌恶，自己处处碰壁之后，逐步的佛系起来，逃避起来，不能有效的反思。没有人际关系，就无法盘活信息和资源。

尽管人际关系写在最后，其实这个最重要，因为一个人能不能成大事，主要就是人际关系的经验，这样就能得到贵人的支持，朋友的信息，自身奋斗就可以减轻很多阻力。举个最简单的例子，人缘好，自然能够得到朋友的帮助，比如借钱，能够高杠杆的发展自己的事业，有朋友提供相应的建议，这样就能够不断的减少经验试错的过程，进而积累起相应的资源，自己就能够越来越强大，进而改变阶层。所以，正确的人生经验，不断的资源积累，人际关系的纯熟，就是崛起的关键因素，而这三点又恰恰是底层被锁死的三大致命漏洞，大家去观察下成功者失败者，其实都是如此。

进入职场大平台，该如何选择具体岗位？

【困惑】老大，看你的几本书和文章开窍了，跑关系进入大平台，领导打招呼，让我自己选择岗位，现在有迷茫了，有什么原则指点吗？

【解析】进入大平台的确机会丰富，可供选择的岗位也确实比较多。通常而言，有三个原则：

1、容易贴近资源的

一个组织的资源分配是不平衡，也不平均的，有些岗位，掌握着组织的链接点，核心点，能够结交更多的社会关系，能够接触核心的信息，能够调配各种利益，这样的岗位自然是首选。因为这类工作，能让自己的身份地位以及资源会逐步的增加，为自己未来的发展打下更大的空间。

2、能够立功出彩的

不过容易贴近资源的，你看到了，别人也看到了，这是竞争最为激烈的地方，这时候就很难在初期贴上去，如果自己有能力强不怕吃苦，这时候，最稳定，也是最有保证的，就是进入能够快速出成绩的地方，通过自己的技术能力，在一个容易出成果的地方工作，即使跟班，也能分一杯羹。

3、领导最为关心的

当然了，做出成绩，快速出彩，在成功的部门用水涨船高的方式如果感觉升职太慢怎么办，这时就需要拿出有点风险的手段兵行险棋了。因为每个阶段领导都有他关注的急点、难点、重点。这时候要主动学会揣摩领导的心思，然后自己努力研究帮助领导解决问题，这就能快速赢得领导的重用。所以，要么是关注组织的重要部分，要么是关注工作的重要部分，要么是关注到领导权力的重要部分，这样由易到难的策略，我们主要把握这样的原则，就能知道我们该选择什么岗位，即使有一定岗位的，也能够知道，努力调入到什么样的岗位，能够让自己快速进步：获取组织重要资源的，

能够出来创业，获取工作成果的能够得到高薪，获取领导权力信任的能够快速晋升。

权谋家的权力分配原则！

【困惑】老大，一直搞不明白领导都是按什么原则来分配权力的，和看的管理学的书都感觉对不上号？

【解析】大部分管理学的内容都是没有私心，理想化的状态下的产物，在现实中，权力的规则一直都是隐而不宣的，因为以维护个人为出发点的东西，一旦说出去立即就会被人当成小人。因此，只看管理学，基本上是学不会管理的。那么真实的权力分配规则到底是什么呢，权谋家都是按照这三个原则和顺序来分配的：

1、亲近原则

亲近原则，也称为圈子原则，一是亲，二是近。没错，作为领导分配权力，第一原则和顺序就是分配给自己的最亲最近的关系，血缘关系、姻亲关系、师徒关系等，因为这样的关系才能保证自己的利益的整体安全和持续发展。每个领导都在不断的编织自己的关系网，然后不断的持续不断的给网络里的人注入权力能量，所以，我们想在领导那里获得权力，就必须进入视野，混进圈子。

2、平衡原则

权力的亲近原则本质讲究的是权力的安全性，但是，权力也有自己做大做强膨胀欲望。这时候就需要通过利益平衡，只有利益平衡才能可持续获取利益，权力才能继续的做大做强。所以，只要能够给权力带来利益，就能够合作，就能够得到权力分配。这里面包含两个方面，一个是利益增加，另外一个避免利益减损。有些山头势力大，消灭不了，这就需去分配权力照顾，和平共生。

3、红专原则

权力的安全性，扩张性，之后最重要的就是畅通性。那就是权力需要彻底的，无损耗快速的贯彻自己的意志，这时候就需要又红又专的有素质的人才。这些人因为能够有能力不打折扣的完成权力交办的事情，所以，在做事的时候，不得不授权这类有素质的人。这就意味着，如果你挤不进核心圈，又没有可交换的权力利益，这时候唯一能够做的就是提高自己的办事能力来维护权力。

那些教科书上的，按照工作、责任、能力所谓的分配，其实都没有考虑权力的心思，只围绕办事而言的。事实上，你不是自己人，就不会给你办事的机会，不然你立功了，有威望了，引发权力格局变化了，这对于领导而言是失控的，一旦权力失控，自己的位置就会不保，那么为什么领导还会让这种事情发生呢？所以，权力首先考虑的是自身的安全、扩张、畅通，最后才会去考虑事情让谁来执行。所以，现实状态下，权谋家分配权力就是按照上述三原则进行的。

你对靠本事吃饭，可能有误解！

【困惑】我今天辞职了，被一个小人排挤，一个朋友介绍我看这个“权谋智慧”的微信公众号，竟然还有人专门研究这个，难道人不能靠本事吃饭，非得玩手段？

【解析】你朋友能介绍你来，也是机缘。呵呵，你可能对靠本事吃饭，有点误解：

1、能力角度：有本事不仅仅是做事，还有做人。

有本事，不仅仅是自己能够处理事情，而且包含着人际关系的处理的能力。马克思说过，人是社会关系的总和。一个是社会关系，一个是总和。关系处理不了，其实做事就不会做好，因为现在所有的事情，都是协作完成的。

只有自给自足的小农意识，才会认为自己能够单独的处理一切。一个连竞争对手都打不败的失败者，谈何有本事？一个小人都干不过的人，谈何有能力？犹如明朝的徐阶，如果没能力打败严嵩和他儿子严世藩，他能叫做有本事？真正的高人，都是做人做事，都有一套。

2、组织角度：越是大的平台，越不会看重人才。

很多人认为越大平台，越是需要有能力的人，其实这是个误区。一个成熟的公司从来不会依赖于有能力有本事的人，都是会把自己的稳定放在制度和流程上来。这里主要原因有三个，首先，一个大公司成熟的公司，都有自己的固定业务和流程，这些按部就班就行了，无须创新。其次，如果创新，也是有专门的研发部门和专业的人，这不是一个本科毕业就能自认是人才和有本事的。最后，如果大公司把运作押在人才的身上，那么人才的流动就会对稳定产生极大的威胁，这是大平台不允许的。

3、权力角度：不听话，上级基本不会让出成绩。

三人行必有政治，而且职场又是利益的聚集地，这里面就牵扯到利益的分配问题，而利益分配从来都不是以公平为原则的。从权力角度而言，不听话的不会让他出成绩，主要是三点原因：第一，你不听话，给机会让你出成绩，以后会更加难管，而且会形成示范效应，大家都自以为是，领导还怎么当？第二，如果在没有任何效忠表现的情况下，给机会让你做出成绩，你不会感恩，而是会认为自己努力得到的，领导没好处，为什么帮你？第三，你做出成绩，不是领导的人，成功后，挤走领导怎么办？

所以，经过我们上述的分析，就能看出来，一个小人都打不败，一个失败者，谈不上什么有本事，而且大家能够进入同一个平台，能力基本上就差不多，区别就是谁给权力带来更大的利益，而不是威胁。而且组织不会把自己的发展寄希望某个有能力的人身上，即使真的需要，也会在危机度过之后，立即找人制衡，或是开除，消除未来尾大不掉，带来潜在风险的可能。因此，只是凭感觉，认为组织会只喜欢做事的人，其实就是个重大的误解，不明白真正的职场规则，都会过得很惨。

成功的人，并非都有成功的经验给下一代！

【困惑】老师你常说，家学传承，为什么还有富不过三代，君子之泽五世而斩？

【解析】这个问题看似矛盾对立，其实是不了解这背后的规律，因为这背后有三大问题：

1、成功不仅是经验

一个人成功有时代的原因，有运气的原因，还有自身经验的原因。这个就需要我们通过大量的实践、阅读、反思、提炼出真正有效的经验。但是因为很多人的偶然的因素占多数，无法准确认知自己的成功所在，所以，也就不存在正确经验传承的问题。举个简单的例子，电梯里几个人，一个做俯卧升，一个跑着步，一个站着不动，都上了顶层，但是每个人反思却不一样，其实最本质的就是上了电梯。比如格力铁娘子，真正牛的不是什么核心科技，营销技术，而是房地产大发展带来的机遇。如果不能剔除运气和时代的原因，而提炼有效的经验，就无法做到传承。风口上飞起的猪，风过了，也就该摔下来了。

2、衰败的原因很多

另外一个家族的失败的原因也有很多，比如天灾人祸，几十年的积累，可能一次大火或是大病可能就结束了，后代需要很多年才能再爬起来。比如斗争失败，小的成功积累就行了，但是做大了，仅凭积累就不够了，这就需要应对周围的竞争，或是外部的高人猎杀，稍有错误，或是信息不足，可能就是一着不慎，满盘皆输。在比如人丁不旺，不注重子女的生养，偌大的家业没有继承人，或是继承人和自己没有血缘关系，也就逐步的消失。还有积累的经验没有更新，坐吃老本。比如当年考科举的本事，后来科举

取消了，就必须及时更换新的方向。最后就是后代的放纵和叛逆，不重视上一代的经验和智慧。

3、教育训练本身难

能够提炼出真正的有价值的经验，准确的总结出失败的教训，这只是家族智慧的第一步，然后就是教育的训练，因为教育本身是个大学问，不是你会，你就能教会别人；不是你成功，你就有能力带领别人成功。每个人的个性、起点、眼界都不一样，这就不能一概而论的教育，需要针对性的训练，才能够把自己的经验，有效的传递给下一代。必须知道经验的根基，知道未来的方向，知道问题的核心点。我们都熟悉的红楼梦，贾家的始祖是军功起家的，但是却要求贾宝玉考功名，就是没有有效的传递经验，而考功名，也没有请名师，而是自己家的贾代儒来教学，他自己都没有中举，怎么去教别人？贾家能不败？

经过上述的分析，题主这个困惑其实就很清楚了，不能笼统的认为，有那么多家族兴衰，有时代的变迁，经验积累没有任何意义，其实这就是没有有效的寻找到成功的底层代码，只有寻找到真正的底层代码，并加以训练，这才是有效的家学传承。而有效的成功的底层代码，其实就是如何处在食物链顶端的智慧，包括如何爬到食物链的顶端，如何维护自己的位置，如何轻松的吃到肉，这些才是真正的智慧。把这些智慧做好对下一点的训练，大概率的才能保证传承。作为古代的最牛逼的皇帝康熙也是多生几个孩子优中选优。因此知道上述的三大方面，也就明白了，君子之泽五世而斩的内涵！

权谋初学者长犯的三大错误，和围棋一模一样的

【困惑】老大，古代谋士都喜欢下围棋，这背后有什么相同之处吗？

【解析】巧了，今天看到武宫正树九段写的书，关于围棋初学者长犯的三大错误，看完颇有感触，和权谋一模一样，现在对比解析：

1、子的方向凌乱

很多人没有学过权谋，就会对人生想当然，觉得有无限的可能，其实在现有的条件和阶段以及资源的情况下，可选择的路径非常小。但是有些人却不以为然，盲目行动，到了三十多岁还没有找到自己一生要奋斗的方向。一个人尽可能早的找到自己这辈子要努力的方向，就可以做出高积累，否则，就会一事无成。前几天有朋友咨询我，他的朋友 50 多岁了，向他借钱开拓新项目，我说，你不用借钱给他了，50 多岁了，没有方向，还在开新项目，还借钱，不管什么理由，成功的可能性都不大。没几个成为齐白石或是肯德基老大爷，权谋家做大概率的事情，那就是越早找到自己努力的方向越好。

2、拘泥于局部

武宫正树对这个写了三点，“只顾进攻，忘记全局”“过分靠近坚实的子是贪婪的下法”“拘泥于局部，妒人成空”这个在权谋上体现的其实更加明显，首先是，我们不能单一维度的思考问题，而是要考虑到方方面面，协调多种条件的才是高手，底层恰恰非黑即白，非此即彼，思维单一。其次，在别人的优势领域自己就不用冒险了，避实击虚才是正途，别幻想着，非要硬碰硬才是水平，本质这是傻。最后就是，不能见不得别人的好，而是把精力放在自己身上，不断的提升自己，不断的寻求自己的主动权，如果把精力都用在别人身上，就会随波追流，我们就很难把握自己的人生主线。

3、对定式不求甚解

人生各种事情都是有套路的，普通人是没有套路，而初学者是拘泥于套路。没有套路就会各种盲动，通过自己的资源试错，成本巨大。如果拘泥于套路，就会不顾及客观情况，呆板的套用公式，进而形成刻舟求剑。我们真正的权谋高手，其实不仅看套路的表面，还要深入到套路的外部环境，所在阶段，动用资源，对手情况，综合的研判。所以，如果不了解这些就盲目的套用公式，就会出现，有时好用，有时不好用的情况，有时灵有时不灵的结果。我们研究权谋，必须深刻的了解套路背后的原理，以及其背后运作的机制。只有这样，才能发挥出最大的效果，避免走错路，走弯路。我们通过上述的分析，必须吸取教训，要尽可能早的找到自己奋斗的方向，做出正向积累，然后一定不能只局限于局部，而放弃全局。有个案例：一个女孩子曾经问男朋友如何一块钱让两个人坐公交车，这男孩子求助我，我说还是思考如何不坐公交车，而不是把自己的精力放在一块钱怎么让两个人坐公交车上，我们的智慧是用来干大事的，要学会升维解决问题。最后就是了解权谋背后的原理，而不是盲目的外在模仿，其实这背后一切都是人性，懂得人性的根本，就懂得权谋。

在职场斗争是常态，凡是逃避的都是底层人！

【困惑】接触咱们的“权谋智慧”公众号有一段时间了，也看了您写的几本书，大多数讲权力心思和内部斗争的，不明白为什么人与人之间就不能和平相处呢？

【解析】我们强调“技术立身，权谋发展”，但是技术的重要性，从小就被家长学校灌输，也不是权谋研究范围，所以就不再赘述，因此导致你认为我们不在乎这个，这是一种误解。职场的核心关系就是权力关系，这个

必然是重大的研究部分，不过今天我们重点说说，为什么要大量的讲内部斗争，因为这也是职场的重大主题，主要原因是：

1、利益越大，竞争越激烈

任何组织的资源都是有限的，而且越往上走，越是僧多粥少。有多大的利益，就有多大的黑幕。位置只有一个，自己不斗争，去排除掉竞争对手，争取领导信任，就单单坐着等，天上掉馅饼的概率有多大呢？如果没有任何的努力，位置就到手了，只能说明这是个排雷的工作，吃到嘴里，胃也很难消化的了。而那些认为可以和平相处的，都是没有利益冲突，无稀缺资源的。底层普工，的确没斗争的必要。

2、矛盾重重，和谐非常态

任何人之间，外形都差不太多，但是身份、背景、能力、经历、相貌都不相同，和谐共处基本上可能性不大。你优秀，别人嫉妒你；你普通，大家看不起你。这除了人性，主要还有三大权谋原因：首先是政治权力问题，每个人都要有自己的派系和山头，没有私人矛盾，也必然斗争。其次是能力水平问题，你技不如人，又想进步，不玩手段？最后是，思想价值观问题，认知分歧，看法自然不能一致。

3、权力稳定，必鼓励内斗

权力为了自己的稳定，也必然鼓励下属的内斗，因为这些下面的人，如果不互相斗争，而是团结和谐起来，就必然和领导斗争，因为上下级的矛盾是天然的，下属越是联合，领导的权力越是不稳定，所以，任何稍微懂得权谋的领导都必然挑动下属之间的矛盾。所以很多时候，你越是想和别人联合，人家越是认为你有目的，在领导眼里越是犯忌的结党行为，因此，斗或是不斗，都不由得你去做出选择。

经过上述的分析，我们能看到，因为谋取更高更多利益的问题，因为属性的天然矛盾问题，因为职场的权力结构需求的问题，都必然有各种剧烈复杂的矛盾，而且是不可以调和的矛盾，所以斗争是一种常态，如果无视斗争，或是不善于斗争，或是不想斗争，都是错误的，最终都会受到现实的

教训，树欲静而风不止，很多时候就是如此，人在江湖身不由己，既然无法逃避，为什么不积极学习斗争呢？

成为领导心腹之前，要通过三大测试！

【困惑】老大，自己刚创业做老板，手下有几个小伙子还不错，但是总觉得知人知面不知心，怕真的当成心腹，成了心腹之患，该如何培养心腹呢？

【解析】心腹不是培养出来的，是筛选出来的。一旦你去培养的话，告知标准，就很难得到真实的情况了，所以，必须暗中筛选，通过筛选心腹就是三大套路！

1、忠诚测试

忠诚测试的核心意义，就是没有自己的是非对错观，是以领导的利益、立场、是非为自己的拥护方向的。新三国里曹植评价曹操的贴身侍卫许褚时，说了这样一句话，核心的揭示了忠诚的具体表现：父亲（曹操）让许褚杀他自己的父母，都不会手软。现实中，我们做领导的，让手下喝一杯酒，他都以各种理由推脱的人，不难判断在出现和领导利益不一致时候，他们必然选择自己利益，那就是背叛。这样的人，骨子里只有自己的利益，自己的是非，所以也就不难理解，他们通不过立场测试。

2、透明测试

无论做的对错，但是不能隐瞒，一旦隐瞒，你就让领导无法信任，因为不知道你还有多少事情隐瞒着，既然处处对领导设防，那就是不能重用。晚清首富胡雪岩做跑腿伙计，打扫卫生时，发现几枚铜钱，没人看见，但是立即上缴，而受到了领导的提拔，胡雪岩其实并不知道，领导故意扔的铜钱为了考验他。韩非子的控臣七术就有“挟知而问”。就是领导把已经知道的事情，故意来问，看看你是不是说实话，只有处处透明，方能取得信任。比如收了回扣，汇报了，领导可能不要，不说，恰恰以后没机会了。

3、无理测试

做领导的很多东西不能明说，也不方便解释，这就需要下属理解要执行，不理解也要执行。再一个，领导都不是完美的，都有自己的情绪，这时候更加需要下属的理解和支持。所以对于心腹必须提前做好无理测试。比如故意让他做不情愿的事情，或是无端的发脾气，看他是不是有怨言，有怨气，如果有，那就通不过测试，韩非子的“疑诏诡使”本质就是这个意思，让下属莫名其妙的做事，还不给任何的理由和解释，看他是不是调整自己。比如明知道手下晚上约会，故意中途喊回来办一点小事。

很多人会问，第一点是不是也是韩非子的观点呢，没错，这就是“倒言反事”，故意搞些认知不同的事情，让你做出选择。大家可能不理解这个，但是有个词一说，大家就明白了“指鹿为马”就看你，不问对错的情况下如何选择立场。经过上述的分析，大家都能看出来，作为心腹下属，就是任何时候没有自己的意志，全面维护领导利益。无论对错，全程透明，早请示晚汇报。无论领导什么样的指示，无论怎样，都坚决贯彻。只有这样的下手，才是领导想要的心腹。做到很难吗？其实这不是权谋家的要求，任何领导都是这样的想法，西汉贾谊《治安策》：“令海内之势如身之使臂，臂之使指，莫不制从。”大意是说，治理国家要做到像身体支配手臂，手臂支配手指那样。这不就是咱们上面说的意思？

年底了，你必须知道送礼的三个思路！

【困惑】老大，学习咱们的权谋半年了，明白了红包开道的要义，就是价值交换，不白嫖的思维，的确让人际关系更加融洽了，但是作为刚毕业没太久的职场新人，也想在年底送送礼，运作下，或是去女朋友家，互动下，但是没有太多的经济支撑，该如何送礼？

【解析】礼尚往来，一直都是中国传统文化的精髓，送礼文化，表达的是尊重，是付出，是亲密。在送礼时，其实就是依照这些核心点展开的：

1、用贵

人与人之间的尊重，尤其是职场的尊重，是有特别的意义的，那就是对方通过送礼物的价值，确认他在你心目中的分量的。所以，职场一直以茅台，中华烟等高端消费品为硬通货的。这些大家都知道的价格，就知道你真的把他看的很重，你是用贵重的礼物表达尊重。这种手法，往往来的直接有效。而且越是自己亲近的人越是有效，普通关系的人恰恰不敢收，但是许多人，恰恰弄反，给熟人送的轻。

2、用心

但不是每个人，都能够有足够的钱的，没有钱，怎么办，那就是用心，千里送鹅毛，礼轻情意重。比如追女孩子送不起生日礼物的，可以用 1000 只自己手工折叠的幸运星或是千纸鹤，也往往能够打动女孩子。因为体现出了自己的用心。送领导也是，送出自己老爸珍藏多年的老酒，这就是对领导的用心。尽管这些酒只是普通品牌，但是背后就是把自己最珍藏的拿出来，这就是心意。

3、用术

没钱，还不想廉价，还能让对方感受到价值的分量，这就需要送礼的时候动脑子了。可能很多人误解为，用术就是用骗，买个假的 LV 包，弄个莫桑钻糊弄，购买假的茅台，这个风险很大，一旦被发现，前功尽弃，适得其反。真的术是擦边球，比如，和酒厂关系好，搞一些内部的特供，非卖品。这些品质高，而且还没有市场价的酒，还能够规避检查，这样的操作才是好的礼物。

用贵，其实就是内心的尊重，拿出最好的；用心，是付出自己的精力心思，拿出真诚；用术，就是分享自己的亲密，把自己关系搞到的特权，拿出来分享。其实真正的权谋家，都是选择用术。比如过年送给老丈人，贵酒不

舍得，普通酒没面子，这就是需要采用特供，私酿什么的，简单直接有效。很多商家也调高了扫码价，其实也是在手段上回应这种送礼的面子问题。

求人办事，送礼时说什么？五大套路来了！

【困惑】老师，求人办事，不知道怎么说，有什么思路没有，指点下？

【解析】求人办事的说辞，的确是个不大不小的问题，说大，几句话说不好，可能就失去了最好的机会。说小，是因为，送礼本质是礼，不是说辞。通常而言，我们常用五大套路：

1、借口给家人的

为了缓解目标收东西的面子压力，应该说，这个不用客气，我这是给孩子买的，或是给老人买的，和你没关系，就是不办事，我过来也要给他们顺手带点东西，这是我的心意。因为每个人收礼，直接收，会让人感觉没见过大世面一样。用给第三方的话术，就让彼此不尴尬。

2、借口朋友送的

红楼梦里，贾芸向王熙凤送礼的时候，就用的这个借口。大致是，朋友做药店的，外地发展了，送了些冰片给我，我也用不了这些高档的东西，这些孝敬你最好。这样高档的冰片，就在送礼的过程中，变成了人情的往来，没有成本，让目标也不会觉得太贵重，不敢收。

3、借口弥补损失

你给我办事，都已经费心了，还能让你破费吗，这些你都先拿着，以后不够，我再给。这样的话，已经潜在预设是目标办事一定有损失，这些钱是为了弥补损失的，不是为了让目标盈利的，所以也就不要推辞了，这样目标是以避免损失的借口，把这些礼给收了。

4、借口帮忙保管

《蜗居》里宋思明给海藻送手机时，就说，正好有朋友出了款新手机，你帮忙测试下，看看有什么问题反馈下，就是帮朋友了。这样做，让收礼的人，觉得自己没有白用手机，的确是在帮朋友的忙，自己顺便捡了一个小便宜。还有，我这副名画，放在我那里也不安全，我觉得由你保管最好。

5、借口帮忙转手

我这不是给你送的，我知道这也不是你一个人的事，你也要托关系找人，这些你就替我送出去。这个不是弥补损失的借口，而是这个不是给你的，让你给别人的。目标是个转手的人，这样收礼的人，就没有任何压力的收下了。至于转不转手谁知道呢？这背后是把压力转移给不确定第三方。尽管上述五个借口，其实万变不离其宗，就是不能让手下的人有压力。直接收，觉得有感情压力，不近人情一样。直接收，还有面子压力，好像我对这些东西多渴求一样。直接收，觉得有贵重压力，这个这么贵，你是不是要的更多啊，这时候，要么是朋友给的，要么是帮朋友忙。知道上述的套路，基本上直接套用就行了。

有三种冷灶不能烧，会引火烧身！

【困惑】老大，烧冷灶是权力投机回报最高的方式，但是有个疑惑，什么样的冷灶能烧？有什么特征么？

【解析】这个问题问的好，能够烧的冷灶太多了，各式各样的都有，不方便限定，但是不能烧的只有三种，我们把不能的排除掉，自然就知道，什么样的冷灶能烧了。这三种不能烧的冷灶是：

1、没有个人能力

职场的一切的基础是个人的工作能力，如果一个人不学无术，没有任何处理问题的能力，或者是没有独特的能力，那么未来被权力启用的可能性就很小，一个随时可以替代的人，一个没有超强工作能力的人，怎么可能崛

起，即使有机会，也只是昙花一现。所以，烧冷灶一定要看到这个人的独特价值。

2、不懂权力规律

有能力的人很多，但是懂权力的人很少，大多数，对领导缺乏效忠能力，盲目表态、错误站队、无法贯彻领导意图等；对于下级缺乏领导能力，作风粗暴，独断专行，常惹得众怒，对平级的缺乏斗争能力，被人暗算无法解决，被人架空孤立无援等。不懂权力规律，这样的人，就不会掌控权力。

3、个人私德有亏

试想，一个人把精力放在女人身上，欲望越来越大，就会花费巨大的精力，哪有心思用在自己前途上啊。在天朝政治里，对手之间最厉害的攻击手段，就是说对方有生活作风问题，一旦名声被搞臭，领导本事再大也是无力回天。道德和政治上有污点，基本上就意味着政治生命的结束。

写到这里忽然想到韩信，在韩信成为齐王之后，蒯通说服他称帝，被韩信拒绝了，大多数人都认为韩信如果称帝会三分天下，不会有汉朝了，其实不然，即使韩信称帝，第二个项羽而已，精通军事专业能力，却对权力规律一无所知。一个不懂权谋的人，即使有机会坐上位置，也是坐不稳的。项羽不是没有成为霸王，而是不通权力规律，坐不稳，历史给了机会，还是下来了。蒯通想烧韩信这个最大的冷灶，结果自己的命差点填进去，主要原因就是，一个不懂权力规律的人，烧之无用，反而引火烧身。

给西安医院的保安支一招——如何破解规则和人性的矛盾！

【困惑】老大，能说说西安医院保安的事吗，保安该如何自保？

【解析】我们主张不弱者带入，但是这个案例的确值得一说。

西安一个老人心绞痛求医，因为疫情管控未能及时收治导致病危，在病危通知书下达后，保安因为核酸证明原因阻止家属进入病房，最终导致家属

没能看到父亲最后一面。这其中保安对家属说，你不要道德绑架，我也是按照规定，家属说，我爸爸病危，我怎么就道德绑架了。还有孕妇被保安同样以核酸，过期阻止孕妇求医，导致流产，医院领导和卫健委领导受到处分。

保安很委屈，为了上级的规定，不能破格，而让家属没有见到亲人最后一面，终身遗憾，如果违背规定自己就会被处分。但是保安的僵化执行，反而给所在的医院带来了极大的负面效果。以后追责的话，保安依然会被处理。

这个保安，执行规则，就会被家属指责，最终给医院带来恶果。不执行规则，自己失职，还是会被处理，如果真的扩大化疫情防控，丢饭碗都可能，怎么做都是错。我们当然都同情这个病人家属，但是如果我们是这个保安，或是我们的家人是这个保安，如何能够左右逢源呢？

我们先看个故事，柏林墙守卫案：

1991年9月，举世瞩目的柏林墙守卫案开庭宣判，东德士兵亨里奇因开枪击杀欲翻过柏林墙逃跑的青年克里斯，被判处三年半徒刑。亨里奇的律师辩称：亨里奇只是执行命令的人，没有选择的权利，错不在他。而法官却说：作为一个有良知的人，他有把枪口抬高一厘米的权利。

通过这个故事我们可以看到，从道德角度而言，保安应该用良知让病人家属见到父亲最后一面，让孕妇进去治疗。他有义务守卫规则，但是更需要良知把枪口抬高一厘米。但是如何抬高这一厘米呢？权谋家其实是有策略的，那就是苦肉计。

私下和病患家属沟通，让自己同事录像，唱一个双簧，故意正言辞的拒绝病人家属，家属撒泼直接殴打保安，保安直接倒地，家属“强行进入”，保安不缠斗家属，转身去跟自己上级领导处诉苦回报。为病患进入争取时间。这样，一来，解决了病患就医，二来，自己没有违背规则。三来，即使以后疫情出事，也是家属承担责任。完美破解。

权谋就是要在规则、人情和自保之间找到平衡。任何一根筋的做法，都无法解决。多学点权谋，到哪里都有用！

为什么 35 岁之后，人与人之间的差距会越来越大！

【困惑】30 岁之前我们的差距都不大，不管是收入也好，地位也好，但是一旦到了 35 岁，人与人之间差距越来越大，甚至拉到 10 倍 20 倍，这究竟是因为什么？看了很多观点，众说纷纭，第一次给权谋网留言，希望能够解惑！

【解析】这的确是目前特别火的话题，为什么学校出来之后，大家看着都差不多，但是十年之后，天差地别？主要原因是三点：

1、起点不一样

从学校走向社会，表面是一样的，都是从零开始，其实不是，从出生的那一刻起，每个人都拥有了不同的社会资源。不同的家庭，带给孩子的起点是不一样的。最简单的，人家家里可以拿出钱给买房，而你只能租房子。拿出工资的三分之一租房子，手里钱积攒不起来，而人家积攒起来，可以继续买房。再比如，人家父母有经验，人生道路上不犯错，有你的父母妥妥的社会底层，尽管他们很爱你，但是着实拿不出指导意见，让你自己拼，这个人生试错的成本又很大。这些一步步的积累起来，10 年后差距很大。

2、方向不一样

人生的道路很多条，都有成功的没错，但是成长空间、成长效率、成长机会都不尽相同。比如人家当年加入了最有想象力，发展最快的互联网行业，而你进入了传统的国企，人家的公司上市了，而你在国企按资排辈，想提拔还远着呢，这就是行业的选择不同。还有就是，人家早年干培训和房地产都赚钱了，而你却在 2021 年才入行，一个夕阳产业怎么可能有空间？

来个最简单的例子，1910年，净身进宫做太监，和加入军队，能是一个效果吗？所以，没有选择一个高效率大前途的行业，自然慢了下来。

3、积累不一样

有句话说的好，你看一本书，和别人没什么差别，但是你读完一千本书，差距就出来了。人生很多情况下也是如此，别人在一个单位干上十年，一步步的淘汰掉对手，自己走向了高管的位置，而你十年时间换了十几个公司，哪个公司都是妥妥的底层，工资收入怎么可能一样呢，人家早就从工资收入转化到了资源收入，而你还是靠体力赚钱，人家的各种关系的积累，而你什么都没有。还有人家不断的在一个行业积累，而是你换了很多个行业，都是从零开始，所以这之间的差距怎么可能一样呢？

所以，看着大家表面上走出校门都一样，但是如果一个人，在高起点，而且有正确的指导，在高效的道路上不断的积累，十年时间就会快速的把距离拉开。但是真相是，我们大多数，都是那点工资，没有家里人的支持，基本都是毫无积蓄的月光族，又没有好的老师或是家人指点，不断的走错路弯路，浪费了金钱和时间，又不会处理人际关系，不会斗争，得不到提拔，不断的跳槽，没有任何积累，妥妥的职场跳蚤，所以，当你十年后转身看身边的其他朋友，你已经一步慢，步步慢了！

职场的三大意识，决定人生未来！

【困惑】Q 帝老师看咱们的权谋网，一直强调权谋价值观，快过年了，想回家给我混的不好的妹妹说说，我一直摸不到门径，能够指点下吗？

【解析】给自己的妹妹讲权谋，最好的还是从具体的事情入手，提供解决方法，不断的得到验证，才能继续听你的，潜移默化中完成价值观的灌输。如果直接说权谋价值观，基本上会起到反作用，遭到反抗，如同鸡对鸭讲，

最终会搞的都不愉快。但是你这么说了，我给你说下权谋价值观是建立在三大意识之上：

1、权力意识

职场最重要的不是做什么工作，而是领导，是不是给资源、给支持、给平台。有了这些才能够实现自己的理想抱负，而自己工作的目的就是获得领导的信任和信赖，不断的给与更多的资源和支持。所以在职场想做的好，首先就是权力意识，明白领导有什么喜好，如何获得信任，有了这些，才能够明白方向。

2、资源意识

公司或是上司为了自己的发展和稳定，不断的把资源交到我们手里，这时候，我们就要利用手里所掌握的这些东西想办法转化为自己的。这并不是我们说的贪污受贿，当然这也是一种，主要的就是通过手里的资源交换人脉，交换自己的权力，交换自己的其他资源，这样才是职场发展的核心逻辑。

3、斗争意识

谁不想手里掌控的各种物质资源，权力资源，源源不断的转化成自己的？关键是别人都静静的看着你去赢取领导的信任，不说你的坏话？看着你不断的转化资源，没有人给你捣鬼？其实组织里的资源非常有限，都想不断的往上攀爬，所以斗争意识必须有，不会天上掉馅饼。不然，有馅饼也拿不住，吃不下。

所以，在职场上，最需要的就是树立这三大意识，这三大意识给搞明白了，也就基本上能入门，知道自己正确的方向了。不断的研究和顺从权力，接近和攫取资源，打击竞争对手，维护自己的成功，这些就是权谋价值观的底层逻辑。

如何结识高端人脉？

【困惑】Q 帝，有些行业特别需要关系的？请问如何认识行业的高人或者说如何从零开始建立人脉，谢谢！

【解析】资源类的行业最需要关系，技术或是天赋类的不是很需要。认识高端人脉一直是咱们微信公众号“权谋智慧”的热度话题，今天把历史上权谋家崛起的人脉经验，完全汇总后，给大家分享下：

1、逐步升级论

很少有人可以一步登天的认识高端人脉，而是首先要通过自己的价值提升，不断的更换圈子，一步步的接近高端人脉。大部分人的路径，就是自己做事业，一步步的做大做强的过程中，不断的升级换代认识更多的人，一开始即使认识高端人脉，自己价值不够，没有互动的利益基础，也是没有作用的。

2、潜在投资论

高端人脉都有自己的圈子，外人很难打进去，人家早就形成了利益联盟，如果不是小圈子有人脉缺口，基本上也不会补充新人进来。这时候就要提前抱着潜在的投资眼光提前结交未崛起的高端人脉。比如吕不韦投资秦朝质子，子楚，让其成为庄襄王。还有清末巨商胡雪岩投资未来的大员王有龄。

3、利益交换论

逐步的升级等不起，潜在投资没机会，是不是就完全没有可能了呢，其实也不是，那就是巨额利益交换论。李园通过春申君把自己的妹妹送给楚王，最终李园外甥成了楚幽王。送美女，送国宝，送大额现金，最终换取高端人脉的认可和信任。这就需要把自己所有的全部押上去。

4、爱好互动论

每个高端人脉，都是一个活生生的人，都有自己的私下爱好，这时候，就需要在他喜欢的爱好中做到足够优秀，通过爱好找到交集，完成交际。比如高端人脉喜欢钓鱼，这时候就需要利用钓鱼的机会接近。如果高端人脉喜欢打桥牌，这时候就需要通过打牌认识。再比如围棋，书法等。

5、服务接近论

伊尹就是通过给商汤做厨师的机会，进入领导视野，逐步的成为灭夏的第一功臣。西汉初年的石奋就是通过给刘邦做服务员，把自己的子孙都送进朝廷做了高官，自己也成为了万石君。历史上通过给领导做太监，做丫鬟最终获取主子的权力成为人上人的，更是屡见不鲜。

想获取高端人脉，必须如权谋网上述的五大方面一样。靠能力、靠眼光、靠投资、靠爱好、靠服务，都可以，这都需要做到极致，当然还有耀眼天才论，古代考上状元，被人榜下捉婿，足够优秀直接进入高层。自己够漂亮，够聪明，直接嫁给高层。还有彩票运气论，自己的亲戚发小成了大人物。只不过，耀眼天才论，彩票运气论，不是我们这些普通人能靠修行得到的。

过节送礼被退回了，该怎么办？

【困惑】Q 帝老师，春节前送的礼，刚上班领导发消息给我，让我领回去。我该怎么办？

【解析】过节送礼和求人办事不一样，那就直接领回去吧，不然更尴尬。送礼尽管是成人世界的社交语言，但是，你还要明白，送礼不是为了建立感情的，而是为了加强感情的。送礼拒收，情况很复杂，但是常见的理由有三种：

1、不信任，怕举报出事

对送礼人没有安全感，情况几乎占到 70%。平时单位很少来往，向领导汇报工作都很少，彼此都不是很熟悉，贸然的就送东西，这个无论是钱还是其他，领导是绝对不敢收的，对你不熟悉，不了解，就收东西，谁知道你什么目的？或者是，在单位你表现的很无能，不合群，收你的礼，被举报风险太大。

2、礼物小，不想欠人情

很多人自以为送的很贵重，或是自己觉得不错，其实，在领导眼里，就是另一种情况了。别人都是茅台和五粮液，而你送两瓶 500 元左右的酒就觉得很大方了，但是领导还是认为你小气。没有必要为了你这点东西，欠你的人情，还有就是，你身上可能的麻烦事，相对于这点东西而言，不值得他接受。

3、身子正，讨厌潜规则

还有就是很多年轻的领导干部，对仕途还有很高的期待，严格要求自己，不想被下属的礼物所“绑架”，或是因为小礼物而失去了未来，所以拒收。还有就是没有被社会的灰色文化所侵染，自身家底比较厚，不需要这些东西，领导的需求缺口没有被打开。还有就是刚来单位没摸清情况，不敢贸然行动。

综合来说，就是你的礼物太小，没有打开领导的需求缺口，而且领导怕你给他带来麻烦，所以直接拒收。这时候，你只能把礼物领回来。直接说“我没有其他意思，就是对你的关照感谢，我下不为例。”伸手不打笑脸人，领导并不会因为你送礼记恨你。接下来，不断的通过工作和领导建立信任，不断的研究领导需求，投其所好，送礼不能只局限在东西上，核心还是解决需求。

领导让我把看家技术教给别人怎么办？

【困惑】过完年刚上班，领导就带来一个新人，让我把技术教给他，这是领导的亲戚，不教不行，教了更不行，我该怎么办？请 Q 帝救我！

【解析】这是个常见的左右为难的职场例子，教给他，自己就有了可替代性，未来的饭碗不保；不教给他，自己就会得罪人，未来很难立足。权谋家从来不在开头，做不做这个层面纠结，顺从权力是第一位的，我们都是在操作的过程中消化。通常职场高手都是这么打组合拳：

1、缓慢化

说个相声都是三年学徒两年效力，三年学徒都是从打扫卫生喂狗开始。跟着学中医也是先抄方子来个三年五年再说。啥意思啊，就是说，以磨性子或是练习基本功为借口，缓慢教学过程。这个招法就是慢慢教，无限放大，拉长，没几个人有耐性。多让他干打下手的活，自己笨学不会，我们有什么办法。

2、障眼法

商业大剧《大染坊》里就有这样的段子，主角陈六子，不得不教竞争对手如何的染布，所有的东西都教了，在核心的环节，偷偷做了手脚，对手不知道，以为自己学会了，自己一搞就失败了。我们被迫教别人东西的时候，对于核心的东西，就应该藏着掖着，这样他永远都摸不到门道，让他以为不熟练导致。

3、提升术

上面讲述的办法基本上能够应付了，但是现在技术上是没有什么秘密的，只要别人肯钻研，终究是能够学会的，此时老板找人过来学，其实内心是对你的不信任，这时候，本质还是要不断的提升自己的技术能力，或是管理能力，忠诚能力，提升综合素质，让自己真的无可替代，才是最安全的。

通过上述的分析，题主应该也能够知道自己该怎么做了。在态度上一定要积极，而不是故意表达不满，因为越是积极，上述的套路使用起来就越好用。如果你态度差，领导就知道你不肯教，你这就是对抗，那新人就会认为你故意为难，而不满。笑着把他引导到坑里，还要感谢我们才是王道！

权谋的三条岔路，搞不好就走偏了！

【困惑】老大你能说下权谋和阴谋以及阴谋论的区别吗？一直搞不清楚！

【解析】用谋，讲究的就是“出其不意，攻其不备。”一旦公开，就会被人防备，加大自身的投入成本和面临不确定的风险，所以计谋通常都是以阴谋的方式出现，就是不方便公开。但计谋是包括阳谋的，比如毛主席的论持久战，以及推恩令，都是阳谋，敌人知道也是无可奈何。权谋讲究怎么有效怎么来，不考虑阴阳，只考虑成本收益和风险代价。至于阴谋论，可以说，是权谋的岔路。而这个岔路其实有三条：

1、阴谋论

阴谋论不是权谋，这类人通常看不得光明，总觉得任何事情的背后都是有一只无形的手在操控。一切都是牛人策划的结果。所以都在不断的虚构一个全能的王出现。这种人只是出去猎奇的思维，而不是真正的权谋，不是基于事实的客观研究。只要够离奇，够神秘，就够吸引眼球，仅此而已！

2、大旗党

你说，国家是不是在下一盘很大的棋：我们国足故意输给越南，因为，我们国家的崛起，引起了周边国家的恐慌，用国足失败，让他们对我们国家不再警觉，让他们有一种虚假的自信。这大旗党，和阴谋论恰恰相反，认为所有的自卑的事情，都能找到一个自我安慰的牛逼解释，挽尊而已。

3、钢盆族

本来想说是杠喷族，杠精和喷子，但是因为用的是拼音，出现的是钢盆，也就将错就错了。这些人，无论做什么，都要拿着放大镜找杠点，喷点，因为这样发现了细节，就因为自己找到了真相，就以为找到了别人不知道的点，就展示了自己的优越感。这种钢盆族，其实就是虚假优越感而已。这三条岔路，要么是吸引眼球，要么是推诿无能，要么是盲目优越，这都是无法准确的基于事实来研究问题解决问题。我们权谋就是尽可能的找到真实地信息，明白关键的问题，寻找有效的手段，无论真相多么残酷，不去粉饰，无论问题多么艰难，不去回避，无论手段如何无耻，不去放弃。权谋完全的就是摆脱任何的主观束缚和谬误，专注的实事求是，一切从实际出发的！

从学生到职场必须树立三大意识！

【困惑】老大，我刚考入体制内，总觉得处处碰壁，像无头苍蝇一样，郁闷的很，总不得法，又感觉权谋博大精深，一时不知如何下手，有什么快速入门的策略吗？

【解析】之前讲过多次了，今天再详细说说，从学生到职场，有一条很大的鸿沟，因为从思维到游戏规则都要重塑，所以原有学校的一套已经完全无法适用，我们想快速权谋入门，就必须有三大意识：

1、靠山意识

我们上学时候的老师都是随机安排的，没有任何的选择权，只能被动的随波逐流，顶多看流行的几本书接触到外部的东西，但是我们走向职场就大大的不同了，我们必须有靠山意识，必须自己主动寻找到能够带领我们进步的人。不是哪个领导都能称为老师的，都是打工的，凭什么把本事交给你，凭什么你做得好，就推荐提拔你，因此，我们就必须主动的寻找那些真的有能力，愿意带着我们的人。如何找到这样的人，这就需要我们积极

主动的，给人家送礼利益交换，给人家当小弟提供服务，给人家当女婿深度融合。

2、资源意识

学校里的课程都需要学习，而且是自己学习的东西越多越好，但是我们走向职场之后就不同了，我们不是来学习的，我们是来赚钱的，我们的能力和精力都有限，必须把自己有限的时间投入到回报更大的地方。职场那些回报大的地方自然就是资源丰厚的地方，千万不要抱着多学东西，多历练，多付出的地方，这就需要我们准确的分析判断哪些地方资源更多，更能让我们获得人脉，获得领导重视，获得权力，做事不要凭感情，想当然，哪些人值得交往，哪些事值得做，都要考虑有没有更多的利益，有靠山就是为了资源。

3、竞争意识

好部门，好工作，好位置，能轮到我？没错，越是资源丰富，利益集中的地方，越是竞争激烈。我们在学校同学之间，都是互相帮助，即使不帮助，也不会互相伤害。但是职场就不同了，大家表面都是同事，天天在一起，表面和谐，其实利益到来的时候，立即就会明争暗斗，从朋友到敌人无缝对接，你平时给同事说的隐私，转身就变成了被攻击的工具，你私下对领导对工作的牢骚，立即就众人皆知，所以我们一定要有竞争意识，不断加强自己的本领，赢得领导的重视和支持，管住自己的嘴，收集同事的把柄，以备不时之需。

经过上述的分析我们能够看出来，有了主动寻找靠山的意识，就有了正确的道路，有了支持，自己就不会再孤独，而是融入到组织里，犹如一滴水融入了大海，不会再干涸和无助。有了靠山，我们就有可能接近资源，让自己能够快速的进行积累，无论是能力还是关系，都能高效的聚集。当然，我们吃肉的时候，一定要避免被人抢走，这就需要自己对竞争对手，明的或是暗的，再或者是未来可能的对手，都要保持足够警觉，有了上述的三大意识，就能够有了明确的奋斗方向了。

如何权谋手腕除掉潜敌！简单的围棋作战原理就能搞定！

【困惑】老大，看了很多你的权谋文章，知道了除掉潜敌的必要性，但是具体什么手段能够神不知鬼不觉啊？脑子里没方向，能指点下吗？

【解析】既然是潜敌，也就说明此时的利益对立尚不明显，的确更需要非直接性的手段来实现目的。权谋高手通常都擅长围棋，围棋中潜敌情况就是，当对手形成大模样，还没有形成实地之前，我们必须实施侵消的打入手段。本质就是通过深度的布局计算最终让对手处处被动。通常是三招齐发，灭敌无形。

1、通过分断手法，孤立潜敌

围棋中，把对方棋形分割成两块棋，称为分断。职场中也是如此，潜敌很优秀，这时候我们就要私下里联合其他人，不断的孤立他。各种途径释放出他的不良信息，或是让人嫉妒，或是让人愤怒，通过不断的暗中谣言，栽赃陷害，让他和周围所有的关系都处理不好，没有了良好的职场关系，被排挤，大多数自己就走了。越是有能力的人，交际能力一般都差，还很孤傲，通常分断手法，最为有效。

2、通过靠压手段，压缩潜敌

下围棋，紧挨着对方的棋子下一子，叫作“靠”。紧挨着对方棋子的上一路下子，把对方棋子压制在低位的下法叫做“压”。如果这个人的缘特别好，也不是孤傲，我们又不擅长离间手段，这时候就需要通过贴身近战的靠压手段。只有靠近他，接近他，才能获得更多的毛病和隐私，通过压制限制他，让他没有更多的发挥的空间和时间。处处被掣肘，处处有绯闻，这样的人，自然难以有机会出头。

3、通过搜根手段，掏空潜敌

围棋术语：搜根就是夺取对方根据地，使其不能就地成活。没隐私，无法掣肘。这时候，我们必须消除掉他赖以生存的根基。我们必须使用各种方法让他离开自己的根据地。上策是自己提高能力完全超过潜敌的核心能力，他技术好，你比他更好，他忠诚，你比他更听话。中策是，调虎离山，让他去做不擅长的事情，鼓励他，给领导推荐他做不擅长的。下策就是，不断的搞破坏，让他的核心能力几次失败。

职场和围棋本质是一样的，在一开始的布局阶段，并不会引发战斗，但是随着彼此的做大做强，发展的空间就会有限，职场的资源就会有限，战斗的打响就是个必然的阶段，只是时间问题。资源有限，位置有限，时机有限，所以，早做准备的人，都能占得先机，赢得先手，从而让潜在对手被消灭于无形，自己能够笑傲职场，占领在不败之地。上述的手段全盘操作，基本上无懈可击。

权谋死活题——我被暗算了，该如何的反击！

【困惑】我在职场就遭受到了你说的，被人孤立的情况，我该如何的反击？

【解析】每次写完职场权谋手段的文章，都会有一大堆的留言，询问如何反击，其实作为初学者，首先要做到的就是不要弱者带入和左右互搏。把自己当成受害者，不断的谩骂，这不会让你进步；不考虑变成强者，精进手段，反而寻求反击之策，也是残局玩法，或是陷入没有立场的左右互搏。不过，在这里还是要给大家提供反击方案，便于爬出泥潭，我还是以围棋的术语，来让大家更加清晰：

1、布局阶段：确定实地和厚味

围棋最讲究布局，一开始就要明确哪些是自己能够确定的地盘，哪些是能够通过努力可能会争取过来的。现实职场也是如此，想反击别人，我们就要坐下来分析自己的势力和形势，自己能利用的资源和关系，能够拿出来

的工具和手段，确定哪些是能直接利用的人或事，哪些是能够努力争取的资源和条件。

2、中盘阶段：明确侵消或治孤

通过分析完自身，这时候就要接着分析对手，通过对比同样的条件，我们就能够有个整体的预判，能不能赢得对手，我们的胜算是多少，通过这些计算对比，我们要确定自己所要接下来采用的方案，是进攻还是防守。自己通过努力能够最大可能的调动有利因素，能赢就斗，不能赢就忍着避免扩大损失。

3、官子阶段：计算死活和先手

有了上述的战略判断，我们才能够去设计反击策略，如果不加分析，不确定战略，就盲目的说手段，就好比敲山震虎，你连根棍子都没有，拿什么敲，没实力没后手，敲到老虎发怒，自己能不能跑得掉？所以，我们要反击，就要计算对手的死活，能不能吃掉，我们吃不掉能不能有主动权。所以啊，如果有人不知道你什么条件，什么阶段，什么资源，什么能力，什么对手的情况下就盲目的出主意，给手段，这不是帮助你，而是骗你，害你，把你推向深渊。因此，只有自己通过上述的步骤详细的分析自我，然后不断的积累我们的权谋定式，才能有机会一击必杀，获得职场成功！

很多人用鲁迅的话攻击权术，其实真的错了！

【困惑】“搞鬼有术，也有效，然而有限，所以，以此成大事者，古来无有。”你怎么看？

【解析】这段话来自鲁迅的《南腔北调集》里的《捣鬼心传》，经常有人引用鲁迅的话来讽刺攻击权谋，表面上感觉很有道理，其实大错特错，且不说，这篇文章里“捣鬼”指这种小动作，并不是权谋，即使是权术，这

个也是有问题的。成大事者，刘邦就是一个，朱元璋也是一个，曹操，刘裕多了，走向历史巅峰的开国皇帝哪个权谋水平低？

1、有效

其实权谋这个东西，有效就行，我们做什么事情就是要找到有效的方法，至于能有多大的效果，这个并不是过多要考虑的问题，三分天注定，七分靠打拼，我们做好自己的对的事情，至于什么结果，听天由命。所有的权谋家，都明白成王败寇，都坦然接受任何结果。

2、有限

权术和任何的技术一样，都有自己的局限性，没谁把权术当成包治百病的灵丹妙药。权谋家从来都认为怎么有效怎么来，洗脑儒家有效，就按儒家的来，暴力有效，就按暴力的来，拘泥于一种手段，这本身就是狭隘的理解了权术。有时候该做好人就得做好人，因为阶段变了，逆取之后就该顺守。

2、成大事者，古来未有

很多人都认为自己要成就大事，其实，社会上 99% 注定就是个普通人，过着平凡的日子，全款买套大房子，有个漂亮的妻子，聪明的儿子，健康的父母，自己没事喝喝小酒，这就够了。所以，只要在职场用点小手段，保持自己的位置，就行了，40 多岁还要和年轻人拼能力？

其实鲁迅是非常精通权谋的人，因为人家一开始就是地主阶级，对此有家学，很精通，这篇《捣鬼心传》里这样写道“治国平天下之法，在告诉大家以有法，而不可明白切实的说出何法来。因为一说出，即有言，一有言，便可与行相对照，所以不如示之以不测。不测的威棱使人萎伤，不测的妙法使人希望。”看到了吗，这就是鲁迅熟悉领导的权术，说话含糊，就要让你揣摩，不然，一说出去，就收不回来，所以必须让捉摸不透。深不可测，让人望而生畏，让人看到希望。

所以，作为普通人，先别急着排斥权谋，先向鲁迅先生学学权谋，只有精通了，才谈得上用不用的问题。如果连懂都不懂，就盲目排斥和批判，就让人感觉到太过于幼稚了。

阻碍我们学习权谋的五大障碍，是我们突破阶层的巨大鸿沟！

【困惑】我想改变自己，从哪里突破？

【解析】学习权谋是个反人性的过程，因为这是少有人走的路，毕竟社会的精英永远是少数，既然是少数掌握的智慧，作为普通人就有着无法逾越的鸿沟，所以，只有认识到，学习权谋的这五大障碍，才能有针对性的改变自己：

1、原有生活的惯性

人都不愿意走出自己的舒适区，对自己不熟悉的环境或是思维生活方式，都会内心的排斥，所以，很多人延续父辈的所有的思想观念、生活习惯、收入方式，也就走了和父辈一样的老路。原有的行为，就会得到既有的结果，所以，学习权谋第一个巨大的障碍就是自己的原有生活的习惯、思维的方式必须打破，要以权谋家为榜样，模仿他们的思维方式！

2、长期的弱者带入

你是什么样的思考方式你就是什么样的人，你把自己带入到领导层、管理者、统治者的角度去思考相应的行为，很快就能够知道权力心思，而如果不断的弱者带入，感到自己的委屈，不断的寻求对权力的对抗，不断的抱怨，不断的发泄情绪，把精力都用在在自己的弱者维护上，这样怎么会花时间提升自己的价值呢，内心仇官仇富，又怎么能够向他们学习呢？对抗上层就是最大的提升障碍之一。

3、个人圈子的封闭

有个段子说的，你身边是什么人，你就是什么人，厨师的圈子都是厨师，律师的圈子都是律师，农民工的圈子都是农民工，基本上，大家的收入、思维、生活都差不多。所以，如果一个人想改变自己，就必须走出去，结识新的圈子，认识新的人，交往新的关系，而且自己的关系要不断的精简淘汰，升级换代，只有这样，自己的人生才会逐步的提升，而不是原地踏步！

4、风险承受的能力

很多的社会经验不会是凭空学会的，要么是自己的父辈已经走过很多的路，能给我们指点，避免各种陷阱，而大多数家里人，都认为只要供应上学了，毕业就该自己混了，^{微信：1848636859}家里人基本无法给出具体的人生建议，最多的是，如果你累了，就回家吧，妈妈给你做好吃的。如果我们自己去摸索，我们就需要花费大量的精力和财力。所以面对失败的风险，很多人就不敢尝试，也就导致故步自封，不敢改变。

5、沟通能力的缺乏

其实有个现象，越是底层的人，词汇量越是匮乏，不善言辞，感觉很木讷。前几年有个“蓝瘦香菇”的段子就是这个现象的最好解释。一个底层的男孩子，因为失恋，生活困难，录制了一段视频，翻来覆去就“难受想哭”什么都说不出来，越是底层的人，越是不会交际，都把时间精力用在了干事情，天天埋头钻研具体的事情，而不是研究人，不会和人沟通，如何能够爬上去呢？

所以，上述的五大障碍，牢牢的困死我们的当下状态，让我们基本上接触不到权谋，接触到权谋，也不相信权谋，相信权谋，也不会使用权谋，使用权谋，又不想改换自己的价值观念，最终让自己痛苦不已，原地踏步。因此，我们如果意识到自己这些不足，就能够让自己沉下心，好好的学习权谋书籍，听权谋课程，最终让自己不断的改变，从而彻底的摆脱底层的所有束缚！

斗争失败，残局下，如何翻盘？

【困惑】我和另一个外行的同事外派负责一个外地项目，前期筹备工作主要是我在负责推进，这也是我本职专长，另一个外行的同事很少参与工作，而他利用机会给总部领导送礼，且背后诬告我与项目公司领导走得近，为此总部领导借题发挥批我一顿，晋升他为分公司部门负责人，并把工作主导权由他负责，在日后工作中对我发号施令，形成外行指挥内行局面，我该如何改变当前被动的局面，获得工作中的主导权？

【解析】冰冻三尺，非一日之寒。在你最优势的时候，都被人家打的落花流水，然而，目前想在处于劣势局面下，通过技巧翻盘，基本上没有可能。权谋只能治病，不能救命。不过还有一线希望，我们先分析问题所在，进而才能找到方向所在：

一、你与别人能力上的差距

1、你把人家当同事，别人把你当成敌人

你的权谋认知，基本和别人是云泥之别。因为稍微有点权谋思维的都会知道，这种项目前期做完之后，必然后期有权力之争。这就意味着，合作只是暂时的，而斗争却是必然的结局。你在努力工作的时候，别人已经提前开始下手，你还在把人家当同事，一起合作的时候，人家已经准备背后捅刀子了。

2、你关注项目推进，别人关注领导关系

一个人的时间、精力和资金都是有限的，用在哪里，在哪里必然会有超出一般的回报。你努力去工作的时候，会在工作上出成果。而人家把自己的精力时间和钱花在领导身上，自然而然和领导之间的关系就会更加亲密。所以，在领导眼里，会认为和别人沟通更加的顺畅，更加的方便，而不是和你。

3、你关注工作主导，别人关注发号施令

到现在这个阶段了，你关注的还是人家外行领导内行，自己要获取工作中的主导权。而人家关注的是发号施令，人家对权力一直牢牢掌控，这就是差距，你一直关注的就是做事，而人家一直关注的就是权力，这么有权力意识的人，能够让你轻松地翻盘吗？想想就知道翻盘的难度了！

二、你与别人操作上的差距

1、为什么能力不强，却和你一起做项目？

人家为什么能力不强，还会被派来和你一起做项目啊，目的就是利用他来监控你。你想啊，你工作能力又强，如果还让你做一把手，这对上级领导是个很可怕的事情。因为，你有能力，还有权力，再有威望，这个项目公司就成独立王国了，上级可能要失控，所以不可能让你成为一把手。

2、为什么人家送礼，你知道却无动于衷？

人家没有超强的技术能力，自然就把心思放在和领导关系的构建上。而且在职场最核心的因素不是工作能力，而是和领导的关系，想在职场混的好，就必须抓住这个权力主线。而你本来具备很强的优势，但是却自动放弃与领导的汇报和沟通，从而让人家通过汇报窃取了工作果实，太可惜。

3、为什么人家诬告，你却毫无反击之力？

人家知道你有专业能力，于是在不断的搜集你和项目公司勾结的证据，成功的让你在上级眼里成了吃里扒外的形象。而你在面对别人攻击的时候，毫无反击能力，缺乏有效的打击手段，除了内心骂别人是小人之外，没有任何的手段。这就是只会工作，不会斗争的人，是无法保护自己的。

三、具体翻盘你需要做什么

1、构建上层关系

一个人想在职场混的好，首先就是要构建自己权力关系，即使做出工作业绩，也是为了加强和权力的关系。如果不能和领导搞好关系，即使通过手段把这个竞争对手挤走了，自己也不会占有这个位置，领导还会空降一个人过来。领导不仅仅是要业绩，更要自己的组织掌控力。

2、不要表面对抗

你从内心认为别人是外行领导内行，又认为别人送礼，以及对你攻击，以你的性格，绝对会在工作上和别人产生冲突和矛盾，所以才会有要回主动权的想法。但是你的对抗情绪会不自觉之间的传递出去，让你的对手对你深度设防，一旦对你设防，你就无法出其不意，攻其不备，低成本的打倒他。

3、择机埋下地雷

获得领导的信任，不对手对抗，要麻痹他，这样才能够趁他不注意，在工作中不知不觉的，埋下雷，然后引导你的对手去踩雷。一旦雷引爆了，你就趁机落井下石，扩大化他的错误，让事情无法挽回，接着你就要动用所有的关系，让这个错误广泛传播，从而逼他走人，这样自己才能收拾残局，火线上位。

一个人的被动局面，都不是一朝一夕形成的，有个人的权谋意识问题，有对竞争对手毫无认知的问题，有对工作毫无清晰方向的问题，还有时机的问题，资源的问题，等等。到了残局了，第一步还是先反思自己的错误，别一味的指责，还要找到自己要改正的地方，最后要砸盘玩法。

如何扳倒顶头上司，秘诀在于三大准备！

【困惑】老大，怎么扳倒顶头上司？讨厌死他了！不堪折磨，望指教！

【解析】权力影响力，很大层面源自合法伤害权，所以，没有人喜欢被人管着，几乎所有下级，对权力拥有者都充满着反感，内心想打倒他，或是取而代之，这种心理太正常不过了。尽管权谋网一直强调的是依附权力，获取资源，不断的提升自己，但是并不是说，我们就不能扳倒上级。尽管很难，但是还是有方法的！

1、心理的准备

鹰立如睡，虎行似病。越是讨厌上级，越是不能表现出来。一旦表现出对上级的厌恶感，在当下权力结构中，上下级之间，实力不对等，很容易被上级直接打击，或是上级积极的防备，这就很难对上级下手了。兵法最讲究的就是出其不意，攻其不备。想扳倒上级，就要伪顺，不断的赢取他的信任，因为能够捅到要害的，都是站在背后的自己人，很多高人都是隐忍多年！

2、证据的准备

赢取上级的信任，才能够得到确实有效的证据。这些证据，主要是这几个方面，首先就是顶头上司的权力错误，不是每个人都精通权谋，引导上司对抗他的上级，借上级的手，收拾他。其次，是搜集工作上的错误和把柄，这种黑材料，要事无巨细的搜集。提供给他的对手，让他的竞争对手，当成攻击的弹药。最后是，搜集其个人品德作风上的问题，借助大众让舆论整倒他。

3、时机的准备

扳倒上级，时机最为重要，要讲究一击必杀，因为这种对抗只有一次机会，一旦失败，万劫不复。所以，最讲究，趁你病，要你命。老虎还有打盹的时候，所以不是每个人都是完美无缺，要积极地搜集各种关于职场矛盾的信息，察言观色，领导讨厌你的上级的时候，把各种权力对抗的资料，送过去。跟竞争对手互相内斗的关键时候，倒戈。利用隐私，搞臭他，让他自动离职。

尽管扳倒上级是个小概率事件，但是如果不得不做的时候，通过上述的三大准备，就能够实现自己的想法。韬晦隐忍，搜集材料，一击必杀！扳倒上级不是问题。其实当你真的做好头一步，通过伪顺，骗取了上司的信任，自己尝到了依附权力的甜头之后，也就没有想扳倒顶头上级的想法了！

如何打击不听话的下属？

【困惑】老师，我报了咱们的权谋班，学了一年多，也成为了一个小领导，但是有个人，总说我坏话，诬陷我是拍马屁送礼上位的，我开除不了他，也不能降低他的工资，我该如何收拾他，有什么手段吗？

【解析】体制内最常见这种现象，总有些嫉贤妒能的人，认为他们自己该上位，从而看不起别人，在背后诋毁。我们权谋家在无法采用强力手段的时候，都是通过下面三种权谋方式来实现打击不听话下属的：

1、上策，使用陷阱任务

想收拾他，就是一个找错误的过程。可以设局，挖坑，让他出现重大的工作失误，给组织带来重大损失；找到他的道德败坏的点，在人格上抹黑他，让他抬不起头；让他主动违法，引诱酒驾的有之，引诱受贿的有之，美人计的有之。让他犯错，抓到把柄直接上纲上线，就能够名正言顺的打击。

2、中策，安排弱项工作

引诱犯错，尽管能够有最大的效果，但也很难找到时机。这时候，就要利用好自己的权力，在分管的内容上，在权力的范围内，按照他的弱点来安排工作，哪壶不开提哪壶的意思，越是腿瘸越是拿棍敲。你不擅长写作，就让你写稿子，你不想出差，就让你天天出去跑，让他痛不欲生。

3、下策，挑拨对手斗争

还有很多时候，工作内容就那么多，这时候，就要利用人性的弱点，不断的挑拨离间，栽赃陷害，让他和别人产生矛盾，或是通过自己栽培的嫡系，让他主动跳出来和目标斗，天天让他鸡飞狗跳的心里不舒服，而自己作为领导还拉偏架，这就能让他天天不痛快，还说不出什么。

所以，掌握上述方法，就能够对不听话的下属，天天穿小鞋，最后不得不听话臣服，自己还能让他无话可说。第一条，就是“我们还是按规定来处

理吧。”第二条就是，“你能力强，多锻炼。”第三条就是“你要大度一点。”这三句话，能够堵他的嘴死死的，最终出内伤！

深度解析一仆二主的职场难题，两个领导同时下达矛盾指示怎么办？

【困惑】老师，2017年有一道国考题，是这样的“你单位的正局长和副局长关系不和，一天上班后，正局长让你送文件，但是副局长找你，让你陪他一起办事，你该怎么办？”给出的参考答案是“我会找自己的顶头上司汇报，说明情况，如果领导安排我给正局长送文件，我会找到副局长说明情况，让我的同事代劳我去陪同副局长，如果安排我陪同副局长，我会给正局长汇报，陪副局长在我的工作范围之内，说的同事可以代为完成送文件的任务。”这个答案总感觉和咱们说的不一样，请老师明示。

【解析】考试和现实是不一样的，这道题考察的目的有三个，首先是考生的应变能力，面对突发情况的思路；其次是，考察考生的沟通能力，如何去组织语言缓解矛盾；最后就是考察内心的阴暗值，看看是不是让社会不良规则所影响。明白了这道题的考察原则，我们就能深入的分析，这背后的逻辑，找到真实的答案和实际操作中的权谋手腕！

一、参考答案三大错误

1、汇报是在踢皮球

直接给顶头上司汇报，听他的安排，上司傻啊，你的难题，领导会直接接过来变成自己的烫手山芋？你不去得罪人，他去得罪人，这个现实中基本不会出现，因为你即使汇报了，上级领导也会告诉你，“你看着办吧。”因为在职场下级想把难题踢皮球给上级，基本属于政治幼稚。

2、不可能安排同事

自己安排同事去替自己完成任务，你以为同事都是来官场学雷锋的吗？你没有权力直接安排同事替自己工作，也没有谁会替你去做事揽责任。现实中，同事立即就会给你软钉子“我今天也有任务，帮不了你”因为大家不

仅仅不会帮你，还都会看你的笑话，领导重视你，就要你出丑。

3、替领导做出决定

给局长汇报，让同事代替自己工作，能够出色的完成。你这是在教领导做事吗？局里有几个人，领导不清楚？谁有什么能力，有什么背景，有什么性格，领导会不清楚？需要你去安排谁去工作吗，领导最讨厌的就是下属按照自己的想法去安排任务，这是在侵犯领导的选择权。

二、高分答案这样设计

1、按照组织秩序

在职场最重要的不是自己怎么想，而是要明确组织的伦理秩序，那就是组织里谁说了算。很明显，组织里作为一把手统领全局，权力不应该受到任何干扰，任何时候，组织的原则就是下级服从上级，即使是副局长也要在伦理上服从一把手。所以，不管有任何干扰，按照组织秩序，听一把手安排。

2、区分事情缓急

事情有轻重缓急，比如送文件这个事情，就相当于事务性工作。就可以和被送的对象，电话沟通，看能不能推迟到下午，或是明天，毕竟政府的事情，时效都不会太过于紧张。陪同领导办事，这是一件大事。在官场陪同工作永远都比事务性工作重要的多。变不了工作事项，就试着调整时间。

3、明确领导风格

不是每个领导的风格都一样的，有的领导性格比较急躁，有些领导性格比较民主温和。有的领导好沟通，有的领导霸道，这就要区别不同的领导风格，要试着和好沟通的领导试着协调，看能不能这个事情换个时间再做，或者可不可以由其他人代劳，目的表达自己对领导的尊重和诚恳。

三、权谋高手实际手段

1、谁势力大，跟随谁

其实这背后，大家都看出来了，真实的职场，这种场景就是个让你选边站队的考察。在职场最怕的就是谁都想不得罪，结果是，谁都不当成自己人，

最终成为风箱里的老鼠，受夹板气。职场不是谁位置高，谁就势力大，而是要看谁的背景大，支持的人多。必须押宝，选大的这才是核心。

2、谁水平高，听从谁

势力大，背景强的就一定能赢吗，这个可说不定，因为硬件的因素永远比不上软件，都是领导正副职这样的对抗，基本上就是一种僵持状态，而这种必须势力不相上下状态，能够最终胜出的决定因素就变成了软件，那就是谁的权谋水平高，斗争经验丰富。条件同等下，权谋决定成败。

3、谁最年轻，接近谁

可能还有人会想，背景一样，权谋一样，属于既生瑜何生亮的状态怎么办，那就看看谁最年轻，谁身体好，毕竟职场是个长跑，决定性的东西，也不在于这一次两次的职场小事。跟随年轻的身体好的，毕竟未来大家的时间很多，年轻的领导，才有更多的可能和未来。

四、我什么都不清楚呢

1、资源大

老师，那我刚到一个地方，你说的这些因素我都不清楚呢？那就选资源大的。做哪个事情能给自己带来好处，就优先选哪个。比如陪同领导办事，这个明显就比送什么文件有资源，在陪同的过程中，做好服务工作，很快就能够和领导拉近关系，有了和领导的关系，就能走向职场快车道。

2、伤害小

但是如果送文件，和陪同领导都有资源呢。不能够两利，相权取其重。那就两害相权，取其轻。看看谁对我们在官场的伤害值大，我们就选择听谁的。不然，我们还等不到明天，今天的坎就过不去。县官不如现管，毕竟好汉不吃眼前亏。过去之后，其他的关系再慢慢修复。

3、关系近

那么如果上述所有的因素都不清楚呢，无法做出分析和判断，这时候就要依照个人好恶选择了，看看哪个领导和自己关系近，平时对自己照顾，平时对自己关怀，说话好听，或是行事风格友好，因为这样照顾你的人，以

后更大概率会走的更近。两个关系远的以后大概率难以接近。

五、背后什么职场启示

1、必须选边站队

职场最忌讳的就是多方讨好，试图谁都不得罪，采用中立的位置，这样没有任何人，把你当成自己人，一旦没有人把你当成自己人，就成了孤家寡人。好事轮不上，背锅有选项。那些想渔翁得利的，是势力平级人之间挑动别人斗，自己中立，不要搞错背景。

2、没人主动帮你

职场不要试图求人帮你来度过难关，因为这个基本上不现实，职场不是家庭，不是同学，而是利益的集体，大家都在为自己的利益最大化而努力，没人会因为你有难题而主动伸出援助之手，而如果有，那么一定是另有目的，所以，职场有难题，尽可能的不求助同事，会被人暗算而不知。

3、提高个人价值

官场啊，如果真的没有办法摆脱这种尴尬的被动局面，就要不断的提升自己的价值，有价值的人，永远都会立于不败之地，毕竟组织总是需要有人干活的。一两次的非关键性的事情，并不会带来致命的伤害，毕竟职场拼的是利益，找到利益点，以后总能有机会缓和关系的。

经过上述的分析，咱们回到这道题上，比较恰当的答案应该是：作为下属，正副职之间的不和，不应该作为自身工作的干扰因素，（回避阴暗值）作为下属就是无条件接受上级的工作安排，（表明自己听话，不再给领导找麻烦）我会立即和送达材料的单位沟通，争取换个时间，先陪同副局办事，因为在自己的业务范围内，更能够帮助局里展开工作，（应变能力）组织利益最大化，是我们的工作原则（强调组织秩序大局观）。

职场困惑：吃回扣的正确套路！

【困惑】老板交给我一个采购任务，能够自由决定这笔费用的花销，我该如何的谋取利益？

【解析】这是个如何吃回扣的问题，也是职场的经典问题之一。因为做好了，自己能够赚的盆满钵满，做不好，吞下去就会消化不良。正确的吃回扣主要还是分为三步：

1、测试安全度

采购的背后有多少的利益，领导大概是知道的。如果是领导心腹，因为信任得到这个项目，这是领导的变相施恩，水至清则无鱼，让谁做不是做？毕竟肉烂在锅里。只要能够完成任务，你自己能拿多少，就看你自己的本事。但是特殊情况下，却不是如此。那就是领导并不是很信任，通过采购这个事情来做测试，通过测试，可能下一步进入快车道，也可能是陷阱任务，等着你吃下去，然后被抓住把柄。所以，我们一定要先测试自己的采购项目的安全度。看看领导是不是和被采购的公司有相关的联系，或是背后有人盯着。测试项目安全度之后，才敢自己下手去分割一部门利益。没有这个，最好老老实实的透明采购。

2、设置防火墙

从自己的手里掌控的资金，神不知鬼不觉的拿一部分出来，这个最忌讳的是直接下手。贪污挪用，可以说这个最容易让人抓住把柄。所以，如何安全的没有后遗症的把钱拿出来，这就需要多周转几次，明面上让别人赚到钱，私下让他通过其他渠道回转过来。这就是我们通常意义上说的洗钱，只要多洗几次，就很难直接追踪到，最好都是现金交易，第三方代为收款。避免金融转账路径的清晰可见。只有设置自身和资金的防火墙，才能够把钱安全的放在自己的口袋里，不然，自己吃下去的利益，短时间没有问题，

难免会事后其他原因东窗事发，但是如果多洗几次，交易的过程复杂化，就很难追踪到了，自然就安全的消化掉了。

3、平衡利益方

通过了第一步安全度的测试，能够安全的吃下去；通过了防火墙的设置，也能够顺利的消化掉，那么是不是这笔钱就能完全的属于自己了，高枕无忧了呢？并不是如此，其实周围的人都会嫉妒眼红你，尽管他们拿不到什么证据，但是不怕贼偷，就怕贼惦记，他们都在虎视眈眈的等着你犯错。没有吃回扣的错，也会有其他错，最终自己会失去这个位置，从而丧失了未来继续吃的资格。所以，我们就必须从自己的利益里面，拿出一部分对利益相关人员进行安抚。过年过节送点礼物，或是自己没事请他们吃吃饭，或是直接给他们塞塞红包，只有这样的不吃独食，才能够让大家皆大欢喜，自己也能长久的吃下去。

所以，吃回扣，必须掌握上述的三大要点，要能够知道什么项目的回扣能吃，什么项目的回扣不能吃。不是自己控盘的菜，千万不要随随便便的乱伸筷子。知道了安全的能吃，这之后就判断自己能最大限度的能吃下去多少，能够顺利的消化掉。有了各种消化手段的加持，能够顺利的占有这些财富，但是我们还要跳出自身，站在更大的格局之下，把自己的利益再分配出去，能够保证自己不是吃一顿就被踢出局，而是要能够持续不断的吃下去。因此，我们只有掌握好，上述的三步，就能够把回扣吃的好好的，从此进入收入的快车道。毕竟我们在职场获取领导的信任，目的就是接近资源，目的就是找到资源转化这一天。

第一次受贿大概率被抓，因为没有三大角度打磨！

【困惑】VIP 群里谈论孙俪的职场电视剧《理想之城》，谈到女主苏筱第一任男朋友的父亲，做开发区主任，第一次受贿就被上司发现，上司上次念他是初犯，让他把钱退了，免了职务。有朋友问到，别人为什么受贿多年没啥事情，有的人第一次收钱就出问题了呢。

【解析】很多人都有这个困惑，这个和说谎一样，自己觉得没有任何问题，自己也反复把话术给思考的完美，但是一说出去，立即就被人看出来了，其实这个原因很简单，不仅仅是谎言本身，第一次说谎，神色慌张，言辞闪烁，不敢正视，外部的神情出卖了自己。因为第一次说谎的人，心理不能完全适应。明白这个，接下来也就方便看懂了。

我们再看看受贿第一次为什么最容易发现呢？原因有三个：

1、收钱没经验

首先，不是什么钱都能收的，越是有权力的人，越是不会贸然的收钱，尤其是大钱，都是一步步的培养自己的嫡系做成的。没有经过测试，没有长时间的合作，没有知根知底的把柄把握，怎么可能贸然的收这个人的钱呢？这些人过河拆桥怎么办？其次，自己能独吞吗，任何时候都要打造好利益链条，只有这样自己拿到手，才不会被人嫉妒，才能安全的消化掉。最后是，后遗症排除问题，收了钱自然要办事，这个事情会不会有雷，比如质量问题等，一旦引爆就会牵连出来。

2、领导在设局

很多时候，官场职场不仅仅是金钱关系，其实还有权力关系，你做上这个肥差的位置，但你不是我的人，我就会想办法把你除掉，最好的方法就是引诱你犯错，让你自己出局。比如《理想之城》这里面的上司很可能就是

故意让人行贿，最后拿掉他。为了避免目标狗急跳墙，所以低调处理，目标自己被人抓了把柄，自然无话可说，而上司让人送出的钱，自然也收回来了，也没有牵扯到行贿的人。这里面，上司有恩，目标不闹事出局，行贿方没损失，上司成功拔掉非嫡系。

3、对抗没意志

如果没有人设局，真的是受贿了呢？这里面，就要考虑是怎么被发现的。一定要找到症结所在，是行贿者的竞争对手举报的，还是上司审查发现的？是自己做事不干净，还是对方故意诈自己？面对审查，是不是被人家掌握了铁证，还是只是吓唬下，看看自己的心理素质？这个可以说都需要把事情考虑清楚做干净，不然收了钱，惶惶不可终日，心惊胆战，被人稍微质疑一下，就心虚的不行，怎么可能不被发现呢，还没拿出证据，自己就主动交代了，这样怎么可能受贿不被查处呢？

所以说，受贿这件事情，如果没有从小礼物建立信任关系，没有和上司同僚打造成利益共同体，没有消灭证据和后遗症的能力，再加上自己的心理素质不过关，对行贿者和自己的竞争对手没有警觉，上去就直接拿大钱，这就必然出问题，而且是大概率的出问题。

合伙做生意必须抓住五张牌，不然你还是打工仔！

【困惑】我和一个朋友出来创业，他占 50% 的股份跑业务，我占 50%，主要是搞生产。但是现在过年了，只给我 5 万块，说是大量的账要不回来，要回来的钱大多请客送礼了，合作三年，我觉得我被耍了，我找他几次，都不搭理我，毫无办法，请问老师怎么办？

【解析】合伙做生意，很多人对股权和控制权一无所知，就盲目的平分合作起来，埋下了更多的隐患。现在市面上大量的关于合伙的书籍，都只讲到了一个合伙协议的股权分配问题，其实除此之外，还有更多的东西，不

知道如下的五大方面，没有一张牌控制在手里，就无法真的成为合伙人，最终会被踢出局。

1、人事控制

很多人做生意的初期，为了省钱会让大量的亲戚朋友进入公司，但是每个合伙人引进的人员多少不一，岗位不一，这就导致了，某一个合伙人的势力会非常的强大，对整个组织有极强的号召力，这样的话语权，不是股份能够解决的。

2、财务把控

初创公司不可能有明确的财务制度，还会有大量的隐形公关费用，利润的分配方式，发展资金的提取，有的人想变现，有的人想继续投资，有的利用漏洞贪污，有的把持账目和现金，基本上不控制财务，也就失去了权力。

3、业务关系

初创公司，可以说业务是命脉，通过公司集体的钱，大量的公关费用，攫取相应的资源，但是有的合伙人，把业务牢牢的控制私人手里。故意制造应收账款目，自己吃回扣，或是利用业务关系走私单，不断的掏空公司变成自己的。

4、生产配方

后方搞生产的一定要有自己的绝活手里，千万不能因为自己成为合伙人了，认为公司是自己的了，就痛快的把秘方贡献出来。当别人一旦掌握相应的技术，你的合伙人价值就大打折扣，人家很可能接管之后，就踢你出局。

5、违规把柄

最后的这个是杀招，也就是说，自己的利益无法渠道得到保证，这时候就要具备掀桌子的能力。也就意味着，鱼死网破的魄力。只要拥有相应人员的把柄，就能够具备这样的手段，这样就会让他们内心忌惮和恐惧。

很多人看到这里会很绝望，我上述的什么都没有，还掏钱入伙了怎么办？那你还是打工的，只是名义上的合伙人而已。手里什么牌都没有，不能应

对合伙人之间的算计，基本上手无寸铁怎么翻盘？真的被动的話，就别气愤，偷偷的把上面的五张牌慢慢的抓到手里，不然你在别人撕破脸的时候，束手无策。

什么样的领导值得效忠？

【困惑】我给领导做了很多的事情，都被他冷血无情的忽视了。老大，什么样的领导才值得我们效忠啊？

【解析】不是每个领导都值得我们追随的，一个好的领导，不在于好的人品，好的道德，优秀的能力，而是具备下面的三大特征：

1、有极好的官运

效忠一个领导，首先这个领导不能是一条破船，因为刚上船说不定，就一起沉没了。其次这个领导要有一定的权谋运作能力，这样能得到他领导的信赖，有更大的提拔机会，追随这样的领导能够水涨船高。最后就是个人素质高，竞争能力强的领导更容易胜出。

2、有提拔的权力

不是他在领导的位置就有给与下属利益的能力和权力，这个不仅仅是自身位置的影响，还有个人权力的大小，组织的流程规定，以及相关的条件制约。如果你效忠的领导没有提拔你的权力，没有能力给你利益和保护，追随这样的人，他就是想帮助你，都有心无力。

3、理解下属付出

有些领导是冷血的，他对下属的付出视而不见，或是认为是理所当然，无法理解下属的付出，都当成自己的垫脚石，这样的领导不懂得价值交换，不懂得嫡系建设，不懂得示范效应，这样的领导也没有必要去效忠他，因为这样的人不值得我们付出，这种人也做不大。

之所以是这三个条件都具备的人，我们才值得去效忠，去追随，核心的意

思就是，他自己有能力足以成为稳定的靠山，而且他这个靠山能够有能力给嫡系谋取利益，而且还能够明白嫡系付出的多少。知道付出，即使安排利益，而且还能一起提升，这才是要追随的目标。



原汁原味 100 问——权谋家的处世智慧！

1、权谋并非圆滑奸诈，而是顺应规律

学员：群里有没有开始很老实本分，最后变得奸诈圆滑的？以前觉得奸诈圆滑不好，现在觉得是神技，可惜思维固化，不好修炼啊。

权谋网：权谋没有善恶，这就是个实现自己目标的工具，你在思维里认为权谋是奸诈圆滑，说明你还没有入门。权谋是顺应规律的学问，顺应权力规律、顺应人性的规律、顺应自然的规律、顺应商业的规律等等。之所以会把权谋手段定性为奸诈圆滑，其实就是价值观不匹配的结果，就好比，一只羊，听说狼饿了一定要吃羊，心里就极端的不舒服，认为狼太残忍，吃草不鲜美么？但是，权谋是吃肉的学问，不是吃草！

2、看重未来资源和成长，而不是眼前收益

学员：老大 我托关系想进一家央企，只要证件齐全，问题不大。昨晚饭局上，中间人提到，会有一个面试，问我的薪酬是多少。这第一下很重要，提到了基本等于定死。他的建议是想报高后降，我不是很放心，您看怎么说。

权谋网：打听下同岗位的平均薪金，这是最安全的策略。打工最看重的就是平台，核心是资源和成长性。不要太在乎眼前的基本收益，到时候直接通过权谋手段往上爬，升任领导岗位，自然什么都不是问题。

3、权谋家对内，对外都要有颗平和的心

学员：老大，自己经常在群里熏陶 我不与垃圾人计较 昨天和媳妇开至高速路口，因为媳妇开车一些倒车问题与前面车辆发生一些口角矛盾，我直接提议让她离开 没有再说什么，媳妇下车与人争吵，说别人骂他了，我推着她让她快速离开，她不依不饶，我期间一直求和处理，最终吵了几句离开，回来路上，媳妇一直说我没钢性，没有和她一起对抗，回来一直不

说话，我该怎么给她讲，说服这个问题？媳妇脾气有点倔，哎…

权谋网：不和垃圾人计较，这是对的。因为浪费自己的时间和精力最终得不偿失，底层思维的人，计算能力比较差，看不到全局，只看到眼前的小利，所以基本上都是小事精明，大事欠缺。但是你对自己媳妇的处理上，有问题，首先要带领自己的家人同步成长，要在平时不断的灌输权谋的价值观；其次，要学会说服技巧，准确的表达你的观点，你的价值观到位，但是权谋技巧欠缺；最后，就是要学会哄媳妇，不要争辩，买点好吃的，说几句好听的，这事就过去了。

4、跑关系的事情，不能操之过急

学员：事情经过，上个周日，在副秘书长组织的一次半私密的家宴上，遇到本地一所职院的 Z 书记（正职）。在大家交谈一些工作的时候，可能我说的比较多。Z 书记突然提出：我是否愿意调到职院工作，他们现在缺人手。接下来上周二带着我的各种证书和资质材料冒雨直接去 Z 书记办公室，不巧书记出去开会。周三电话约书记，说想给领导汇报一下思想，这次见到书记，把我的各种获奖证书和资质证书拿给他看，并简单介绍了一下学习，工作履历和现状。Z 书记让我给他提交一份简历，并让我加他微信给发电子版。他当我面给人事部门负责人打电话：人事部门负责人说是跨系统调动或人才引进不好办，需要上市里“编委会”讨论确定。我表态能认识 Z 书记就是碰到贵人一样，这事只要有一线希望愿意尽最大努力，拜托领导费心帮忙。我去的时候顺便带了一盒高档茶叶给他，书记说办公区都是摄像头，坚决让我又拿走了。

我的情况：今年 3 月份进群跟着老大学习至今，思维方式如醍醐灌顶。原有价值观受到极大震动。我在本市一个小型事业单位工作，纯技术出身，没有大背景，工作近 20 年，任中层 10 年，几乎年年都是先进和优秀，高级职称。专业工作经验丰富，以前只知道埋头干活。40 出头，机会不多了，我很想调到个大平台工作。

第一次带了茶叶和一箱五粮液，原本打算加深关系，再送重金。但是目前

情况，下一步该如何推动是好，是去学校门口堵他，还是直接去家里送礼表明态度。还是再找副秘书长作为中间人推动合适呢，（Z书记和副秘书长应该是一直有职场互利互助的关系）今年遇到老大是我人生中的贵人，求老大指教具体手段和话术。

权谋网：你这事干的比较急躁，酒桌上的话你不能全信，只能私下再找个机会单独请客，让秘书长喊出来私下沟通沟通如何往前推进，听他的安排，而你呢，却主动跑过去。打乱了人家的部署，人家可能欣赏你，但还没有到，现在立即给你解决这个程度。政府调动需要机会和借口，你这一直往前推进，属于强人所难。到处都是摄像头，手段极不成熟。你该给他说带了几盒好茶叶，在下面车上，我一会儿怎么给你？上面的事儿你犯了三个错误，不会送礼疏通人际关系，不理解权力运作的心思，办事过于急躁。你如果再去堵门的话，关系基本烂掉了，没人敢用你。另外：调动人的事儿可能签个字就过去吗？拿你的钱办不成怎么办？等有了眉目了，自然有你表示的机会。没有运作空间和机会，人家不会给你打这个招呼，但是你这搞得太急躁了，刚想和你谈恋爱表示个好感，你马上想和人家结婚上床生孩子，谁都怕。现在再通过秘书长缓和缓和关系，过两天请吃饭，拉拉感情等待时机，有机会了人家自然会调动你，你要听从安排，别再盲动了。

5、机会多寡，也是选择时候的重要筹码

学员：老大，您好，您的忠实学生，请教您一个问题：现在有一个从新疆电信到北京的电信集团的机会，我们家在新疆，收入29万。到北京收入58万，但租房8万。新疆到北京收入共计提升21万。我普通学校研究生学历35岁，媳妇专科学历33岁，女儿3岁。我们在北京没有户口，也没有房子。深圳乌鲁木齐各有一套房贷，月供2.15万。如果看5年后，请问您觉得这个选择值得吗？老大，您高瞻远瞩，是我的精神领袖，请您帮我看看。

权谋网：选择不是看现在，而是看未来，什么都一样的情况下，机会多寡

也是重要的筹码。很明显，新疆的未来的商业机会远远少于北京。不仅仅为当下考虑，还为自己的孩子未来发展机会考虑。

6、要找缝隙跻身到上层阶级

学员：老师你讲过，只要社会稳定 100 年，就会阶层固化，现在就出现了这种趋势，我们如何打破阶层固化？

权谋网：我们个人没能力，也没机遇去打破阶层固化，这个使命太大了，我们能够做的就是，利用权谋智慧，发现突破阶层的缝隙，让自己跻身上层。我们不是去改变社会，而是我们明白真相之后，去适应和利用社会。

7、钱的多少和阶层无关

学员：是不是赚钱多，就是跻身到社会上层了？

权谋网：阶层和钱的多少无关，和收入模式有关。上海一个卖鸡蛋灌饼的有几套房，一个拆迁户有几套房收租，同样有几套房，但是卖鸡蛋灌饼的收入模式就是底层，而拆迁户收租就是剥削层，核心看是不是收割。最简单的例子就是，区分狼和羊，主要看，是吃肉还是吃草！明白了吗？

8、读书主要是训练思维寻找规律，而不是记忆知识

学员：老师，你看了这么多书，你都记得住吗？

权谋网：我们权谋家看书不是为了记忆知识，而是为了在书中吸取教训、寻找规律、磨练思维，主要的目的是提升自己的智慧，而不是去记忆知识，记忆知识是应试教育的遗毒。

9、别把读书当成任务，要成为生活方式：

学员：老大， 请教你每天读书这么多，然后读书计划是怎么安排的，打

破计划后又是怎么调整的？

权谋网：读书思考是一种生活方式，有时间随手拿起书就读，如果去列成计划，就是当成任务了，当成任务就会抗拒，进而不断的计划被打破。让读书和看电视一样，自然而然，不需要计划，没事了就打开电视，到处看看。现在生活都是碎片化，很多时候拿不出大块的时间，去学习，很多人一看没有大块时间，就不做了。而实际上十几分钟看上几页书，日积月累，体量也会很巨大。读书不在于多少，而在于每天不断的增加。

10、人与人之间的差距主要是思维逻辑

学员：老大，考上名牌大学的高考生，暑期在工地搬砖，你怎么看？

权谋网：人与人之间的差别主要是思维逻辑，而不是智商。很多底层家庭能够想到的赚钱方式，就是通过体力交换。从权谋角度来说，摆地摊都比干体力强，因为商业模式高于体力模式。很多人会抬杠，干体力能够磨练意志，其实人生，能够磨练意志的机会多了，年轻人，最为主要的还是要把精力放在价值提升上，不断的转变收入模式，而不是做一些个简单的体力的交换。因为体力交换，无法为未来的人生积累经验复利。

11、权谋家不需要情感倾诉

学员：请教老大一个问题：作为一个男人找什么样的人作为知己比较好？倾诉心中苦闷、心灵安稳和得到帮助？熟悉的老同学感觉太熟没啥建设性，关系很好的同事听了老大的课越来越害怕了，没啥交集的网友？感觉红颜知己是不是比男的喝酒啥的更好？

权谋网：权谋家不需要情感的倾诉，每天都在忙着提升自己的价值，思考如何赚钱，哪有精力和时间搞什么情感倾诉啊。底层人需要情感，高层人需要利益。明白了资源和规律，能够静心的等到时机，何来苦闷？期待别

人的帮助，这本身就是弱者思维，不断的提升自己才是王道。

12、权谋是思维的训练，而不是知识的积累

学员：一直有个困惑，想请 Q 帝大大释疑。权谋理论好像很容易懂，就算有不懂的东西经人一指点瞬间就能明白，不像高数，编程这些需要学很久。可实际的情况却是真正能把权谋用得很好的人很少。这是什么原因？

权谋网：权谋不是一个个知识点，而是思考的方式。学习的过程也不是记忆知识，而是训练思维。之所以一看就懂，自己搞就不会。就是因为，没有经过思维训练。事情千变万化，所以知识点是没有规律的，但是这背后的思维方式是有规律的。只有掌握了这背后的思维方式，才能真正的用好，这叫做知其然，知其所以然。

13、不要滥发自己的同情心

学员：老师，看着大山里的孩子很痛苦，你会捐助他们吗？

权谋网：不要随随便便的去可怜别人，大山里的孩子没有你想的那么不堪，貌似别人不住在大城市，就过得很痛苦一样。其实，没有对比就没有伤害，大山里的孩子，身边的收入水平都差不多，没有见过好的，就不知道现在的苦，他们在大山里，每天其实也都是快乐的。只是很多人走出大山之后，看到了外面世界的繁华，就不愿意再回来，这是真的，每个阶层都有每个阶层的快乐。

14、性格缺陷无法改变，要学会伪装

学员：性格有缺陷，能够通过学习权谋补救吗？

权谋网：补救不可能，要学会伪装。权谋是准确认知既有条件，利用规律的学问。而人性都有自身的优点和缺陷，基本上江山易改本性难移，补救

性格缺陷基本上不可能完成。只是知道自己是什么样的性格，善加利用，更大程度的去避免自己的性格被人利用，学会伪装即可。

15、职场是以自己利益为出发点的

学员：领导说什么都要听吗？她不愿意得罪人，让我们去得罪。

权谋网：领导的话，都听，都不听，都是错误的，而是要学会伪顺，表面上要极度顺从，因为没有人，喜欢不听话的下属。但是如果都去执行，很快就会被领导给当枪使。尤其是这种得罪人的事情，不能干，除非背后有领导的巨大利益回报。职场都是以自己的利益为出发点的，对自己有坏处，没利益的事情，永远不要干！

16、远离没价值的人

学员：能不能向您请教一下，每个环境下，都会有一个个性强势，嚣张跋扈的人，您认为如何与这种嚣张跋扈的人相处最佳？望有时间能回复一下，谢谢。

权谋网：如果飞扬跋扈的人，对我们有极高的价值，这时要学会委屈自己；如果这个飞扬跋扈的人，毫无价值，让他滚！权谋家都是看人下菜，不从道德和性格去看人，而是从利用价值下手。

17、展示价值，投其所好

学员：新领导来了，如何沟通能够快速获得认可？

权谋网：没有人愿意和烂人交往，被人认可的前提是价值。而沟通的本质就是在于深刻揣摩、把握领导意图的前提下，投其所好。所以，想快速获得新领导的认可，就要展示价值，全面搜集领导情报，积极地投其所好。

18、扩大权力网要么往上发展，要么往下！

学员：老大，我单位合并到另一个单位了，我从原来弱势单位正职变成如今的副职，依然管原来那一块，我算不算失去资源了？我怎样才能让自己在新岗位有优势啊？

权谋网：一个人想拓展自己的权力，只有两条路，要么往上发展，和上级搞好关系，不断的提升自己的职位或是权利范围，要么不断的往下发展，把自己的部下驯化好，团结起来，铁板一块，指哪打哪。

19、别因为有车祸，而不敢开车上路！

学员：最近想要进辅警，看了很多老大的文章，是老粉丝了。害怕被领导当替罪羊，不知道要不要去考辅警，害怕。别到后来工作不成，还要吃方便面。请老大指教。

权谋网：任何事情都有风险，考虑做不做的出发点是，风险和收益的比例。只要利益足够大，我们就可以冒险，就要花代价寻找解决问题的方法，不能因为惧怕风险而停止不前。不能因为路上有车祸，就不敢开车上路了，这是典型的因噎废食。

20、一朝天子一朝臣，改朝换代，旧臣无奈

学员：A 原来是我们部门的正处，挺喜欢我，后来她调离了，B 才上去。后来我发现 B 不喜欢我，所以我申请去 A 领导的部门，找了 B 两回了，她都不同意。老师，有没有办法，让 B 同意？我实在不想在这呆了，太闹心。老师，领导老针对我，可我发现领导也没有黑材料整不了她，而且我换部门也不给我换。以上问题有解吗？

权谋网：一朝天子一朝臣，前朝旧臣，自然不受待见，尤其可能之前还有积怨的。B 刚上位，你就走，这是当众打脸，人家自然不会轻易的放过你！你对他的不满，把你放走了，你岂不是更大可能的会报复？留着你，你就会有所忌惮。唯一的办法，就是找到，对你好的 A 领导，直接给他的上级

打报告，要人，把你调走。不然，基本无解。

21、如何反击强势的同事？

学员：麻烦问下，我性格比较内向，属于做事多话少的人，然后我处室的一个同事经常代替我的领导给我安排活，或者领导安排的我和他合作的活，他要求先给领导看，然后再让我给他。我们主要从事文字工作。我该怎么反击啊？

权谋网：以其人之道，还治其身！

22、领导让自己做违规的事情怎么办？

学员：领导要你做事，这事你知道是错的，但是要求你做，没出问题皆大欢喜，出了问题就要你背锅，请问老师，遇到这样事情怎么办？

权谋网：不违法的事情留下证据，通过录音、截屏等方式把领导的指示留下，便于日后推卸责任。如果违法的事情不能做，打工是求财的，不是为了坐牢的。

23、要求做假账怎么办？

学员：老师，打扰一下，我是公司财务，公司老板要我做两套账，我该不该做？做了后果可能会被税局查到隐瞒实际收入。

权谋网：真账本，自己做个备份，关键时刻拿出来，也是护身符！

24、欲戴皇冠，必承其重。

学员：老师，因为长得漂亮，身边人都很嫉妒我，背后风言风语，冷言冷语。我该怎么办？

权谋网：自古红颜多薄命，越是漂亮的女人身边的麻烦事就越多。这就是事物本身的两面性，就好比越是聪明的人，苦恼越多，就是这个原因。漂亮的代价，就是身边男人的骚扰，女人的嫉妒，因为容貌身材无法隐藏，习惯就好了。我们享受美丽的赞美，就要承受大家的诋毁。

25、自己该展示才华，还是该韬晦？

学员：老师，你好，学习你的权谋已经快两年多了，看了很多文章，作为职场新人，到底是要展示自己的才华，还是要隐藏自己？

权谋网：这该展示自己的才华，还是该隐藏自己，主要还是看领导的胸怀，如果他嫉贤妒能，这之后，你还是隐藏点比较好，不然提前就被他赶出局了。如果领导需要有能力的人，你却毫无表现，关键时候顶不上去，也会被认为无能，打入冷宫。所以，核心的不是自己的属性，而是领导或是权力，具体需要什么样的下属。因此，我们在职场最为重要的还是研究好领导的喜好和需要，这是调整自己的核心方向！

26、我们要不要看外国的权谋书？

学员：老师我又来了，我想咨询一下。《资治通鉴》要看，二十四史也要看，古今中外的书都要看，左传也要看，读书认真思考多多益善。那外国书有必要看吗？我感觉外国历史是不是不太适合中国国情呢？

权谋网：你说的没错，外国的人文环境、历史沿革、思维方法和我们农业社会，历史延续的天朝是不一样的，这样的借鉴意义很有限，而我们自己的权谋书籍汗牛充栋，博大精深，研究自己的事情精力尚且感到不足，哪有时间去研究其他啊，当然了，如果想和外国人交往，或是自己国内的书籍差不多了，想更多拓展，也是可以的！

27、中国的权谋在外国适用么？

学员：老师，中国的权谋在外国适应么？

权谋网：每个计谋都要依照本地的文化、资源来设计，封建农民的权谋思维和海洋强盗的权谋思维是不一样的。最简单的，你可以拿一把鲜美的青草去诱惑一个绵羊，却无法让一头狼对青草感兴趣。诱惑的原理是不变的，权谋的基本原理不变，但是要具体情况具体分析！不存在拿过去直接适用的问题。

28、对孩子讲权谋是不是会拔苗助长？

学员：老师，看到你写了很多教育自己的儿子培养权谋价值观的文章，对孩子而言会不会太早，拔苗助长。

权谋网：培养狼和培养羊的教育手段是不一样的，孩子是一张白纸，如果被社会错误的价值观所误导，基本上以后很难改变。你有这个想法，只能

说明你还没有真的明白权谋。权谋不是打击报复，唯利是图，而是不断的提升自己的社会价值和能量，不断的提升自己阶层的学问，学会用更高的视野和视角来俯视整个社会。

29、权谋家的人生目标就是权力和金钱吗？

学员：在权谋家看来，人生的目标和价值是什么？就是权力和金钱吗？

权谋网：每个人的目标和价值观都不一样，但是想实现目标却需要金钱和权力。在人生还没有得到这两样之前，没资格谈理想，难道在地下室吃着泡面，去指点台海局势吗？

30、有些人不得不提拔

学员：如果一个人很有能力，又有群众基础，不被提拔是不是都很难？

权谋网：没错，这样有威望的人，如果不被提拔，就会被人误认为不重视人才，失去自身威望。如果提拔了自己不爽，所以很多时候，对于不是自己的人，就不要给他建功机会，不要给他密切接触群众的机会，给他冷板凳。即使不得不提拔上来，也要闲职、限制和闲置。

31、职场我们很难换位思考

学员：老师我咨询一个问题。目前下一年年预算工作已经开始了，集团给每个大区定的目标是预算高于去年百分之 10.挑战高于 15。我们公司分解的时候，明显低于这个目标，公司总经理认为太高，完不成，我们上报大区的时候，区域财务总监给加了点，但是还是低于总部分的目标 10 和 15。财务经理给公司总经理汇报的结果，总经理特别生气，说大区给分的太高了，你干嘛吃的，我不管，你报这个你自己弄吧，明年没有奖金我不问。一种不太讲理的状态，回复财务经理。不给一个明确的态度，行不行。我想问下，如果财务经理换作是我们，怎么汇报一下，才能取得一个比较好的效果？

权谋网：这样的换位思考价值并不大，每个人都有自己特殊的环境，和领导之间的信任关系、自身的重要程度、曾经的过往事情、以及大家的舆论、下属的支持、上级整体的态度，都不一样，我们如果只是单纯的从话术层

面来说，这个基本上属于白费脑子。

32、坏同事，要用其人之道还其人之身

学员：老大，遇到一个喜欢在同事之间传播负能量，看不惯别人好，喜欢让身边的人一起陷入负面情绪吐槽老板。但这个人又喜欢在老板面前说别人坏话，讨好老板。和这种同事相处好难，即得顺着这个同事，又不能和她一起吐槽老板，万一说的话被她带进去，隔天就会传到老板那。如果不顺着她，可能会被针对，顺着她，又会让自己不知不觉中陷入负面情绪，还可能会吃暗亏。请教老大，有没有保全之法。我只求安安心心，明哲保身那种。

权谋网：对于这种人，如果顺着他的框架，你只能陷入这种矛盾，但是如果自己跳出他的关系设定，其实就简单多了，自己多和老板构建信任关系，然后等他吐槽的时候，录音，找机会把他说别人的坏话，让老板听一下，用他的办法弄死他。

33、想做出一番事业之前，先把权力集中到手！

学员：老师，有个问题问下，入职新公司刚组建好自己的小团队，做新项目，但是新项目有一个公司 10 几年的老人，带着团队，处处受制肘，应该怎么样搞！（她入职 10 几年了，成绩平平但是很忠心，有孩子但是外地项目说来就来了）而且主要问题是：万一出不来成绩我可能要背锅，她估计没啥事，本来啥也不会！备注：我来这公司是负责人挖我过来的，想让我做出点成绩！

权谋网：每个人都想在新岗位上做出点成绩，来证明自己，但是大多数人都走了一个错误的步骤，那就是没有先完成集权。做事要先集中权力，然后才能指挥团队，最后才能使用团队来实现自己的想法。老板对一个新挖过来的人，认可能力，但是权力信任度还不够，所以必须派一个监军过来，你说的这个十年的老员工，恰恰就是这样的监军。你要做的就是将这样的监军供起来，当成领导，早请示晚汇报，取得监军的信任，才能更好的指挥团队。摆不清自己的位置，无法完成权力的信任，自然做事处处被掣肘。

34、应酬是捷径，但不是必经之路！

学员：老师好，我不愿意上酒桌去拉关系吃吃喝喝，喝多了自己难受不说，言行举止自己都看自己像个傻逼。我更愿意多点时间认真工作，搞点东西出来，怎么破？

权谋网：每个人都要选对自己的优势领域去实现自己的理想，不擅长的话，不仅仅自己难受，还不会有成就。应酬是你的弱项，那就让自己专心的搞研究弄出点成绩，让自己不可或缺，毕竟任何组织还是需要办事的人。再一个，你要记住应酬的本质，是人际关系的沟通和信任。而这个沟通和信任并不一定都要通过喝酒来实现，可以喝茶啊，可以过节走动啊，可以日常的亲密往来啊，汇报工作啊。所以，你要不断扩大自己的优势所在，然后搞好沟通关系就行了。不会喝酒不代表就不和人沟通，拒人千里之外啊。

35、对于不听话的下属分三步打击

学员：老师，有个下属对我很不礼貌，对我直呼其名，我该怎么做。

权谋网：对于不听话的下属，要分三步，首先是孤立他，表面不动声色，让他单独干活。第二步，利用下属之间的矛盾，找人针对他，暗中挑拨，自己掌握裁判权。第三步，利用他的各种弱点，穿小鞋。

36、价值观不变，就会十分痛苦

学员：老师，我有一个疑问，我是做金融行业的，我们本身的产品利息又很高，不套路客户一般都签不下来，套路了才有钱赚，不套路只能饿死，客户一般是中产阶级的，他们赚钱的方式多种多样，心里一直纠结要不要套路客户，公号：营销书刊道德上还是过不去，请问这种的您说怎么办呢？

权谋网：想赚大钱就必须匹配相应的价值观，而你的固有的价值观是来自底层的，所以十分的难受。你说的这些中产的钱，他们都也是套路得来，所以，被搞金融的人套路也很正常！社会上的广告促销，哪个不是针对人性的套路？所以，调整自己的价值观，匹配你的阶层。

37、自己努力了，自然社会关系就多了！

学员：我明年就毕业了，想参加联考进入省厅，但是我是普通人家的孩子，

省厅没关系，我该怎么办？

权谋网：唐僧出发前也没有想过，路上会遇见孙悟空和其他的几个徒弟，也没想过天界会有那么多人来帮忙。什么都没有的人，最好的办法就是先上路，高起点。让自己变得优秀，自然就会有人来帮你。如果你直接考入省厅，精通权谋，成为大家眼里的阳光男孩，有着光明的前途，自然就会有位高权重的人，看重你，重用你，自然有可能把自己的家的女孩子介绍给你。所以，一开始，别想着关系，要谋求高起点，还没有上路，就担心路上的红灯，这种忧虑是多余的。

38、结党不是交朋友

学员：老师好，请教一下老师关于这个结党相关问题，您不是说同事之间不要做朋友吗，结党算不算铁杆了？

权谋网：朋友是以感情为基础的，结党是以利益为基础的，因为感情会干扰自己的利益判断。所以，职场结党只是利益共同体，不是感情的铁杆，没有人去职场交朋友。

39、高帽下的民工

学员：说一个我遇到过的套路，招来人，先封个生产经理，放到生产一线，说是历练培养，其实和一线工人干的一样的活，有事还都找你处理，压一堆担子，还承诺历练三五年你就可以怎样怎样。其实呢，真正掌权的都是老板的亲戚。除了老板那帮亲戚，干的时间最长的也不到五年。

权谋网：没错，这是老套路了，公司招聘储备干部，就是这个意思。因为工资低很难留住人，于是用高帽手法和历练的话术，让人甘心留下，并接受低工资。

40、培养不出下属自己就走不了

学员：张三已经从原来部门的技术关键岗位升职到了另一个部门担任部门副职，但是原来部门没有新人接手，公司大领导跟张三说，经过公司高层会议决定，还由你继续做你升职前的工作，你不用做现有部门的工作，而且不用听现有部门和原来部门领导的管理领导，直接接受公司高层领导的

领导，这个技术岗位的工作难度大，出成果难。问：张三怎么办对自己最好？

权谋网：最好的策略就是，快速培养出能够接班的人。如果领导不准备让你培养新人，这只能说明有一个背后的套路，那就是，每个岗位都有岗位工资，想提升你的工资，以后的人不好办，不提升你的工资，又怕你心里不舒服，于是挂职另外的部门副总，获得新的岗位工资，而现有工作不变，职场错配基本就是这个权力心思。

41、不能得到权力支持，就只能感到权力刚性

学员：老师，我感觉有些时候被权力一直压着，有时候喘不过来气，上不去下不来的感觉，为什么？

权谋网：只有和权力搞好关系，有了靠山和支持，才会有如鱼得水的感觉。不然就不会感觉到权力的美好，只能感觉到权力的刚性！

42、社会能量高于组织内权力

学员：老大，昨天出去吃饭碰到一个猛人，能解决孩子本地入学的问题，关系猛的没边，集团领导都找他解决事，去了项目上，项目一二把手就算关系不好，都得分别过来陪一轮，全部班子成员都得在。

权谋网：哪个家庭没有孩子？能够解决入学问题，这是极强的社会能量。组织内的权力有很大的局限性，所以面对社会能力强大的人，必然会想着资源交换，社会能量高于组织内权力。

43、自己很难的事情，其实就是上级一句话！

学员：老师，我们单位刚刚筹建，人少事多，我是技术大拿，上面领导是官二代，经验不足，很多事都是我干，但另外一个部门快成立了，我在那个部门更是单位别人没人懂，大领导有意让我去，并提拔我，现在的上级官二代，不想让我走，给我安排了很多活，让我无法抽身，我怎么能巧妙的脱身呢？

权谋网：很多难题的解决，只用智慧的话，很难，但是对于权力的话，很简单，一个简单会议的事情。这次脱身，其实还是领导不想提拔。如果真

的想，就是开个部门全体会，直接任命，公布交接期就行了。因为干活永远都干不完，这不能成为阻止任命的借口。

44、权谋经验都是鲜血和脑浆写成的

学员：自己以前不惹事，老老实实研究技术，不争不抢，还是被人捅刀子，看了文章，总算开窍了，谢谢老师！

权谋网：权谋经验都是历史上能人志士，鲜血和脑浆写成的。你不斗争，不代表别人不和你抢。你不抢，不代表你对别人没有威胁。

45、学权谋都会有一段迷茫期

学员：老大入群跟你一个月了，为啥越学习越迷茫了，原来遇事还知道怎么处理，现在遇事不知道该怎么办了？

权谋网：原有遇见事情，只是凭感觉处理，但是现在接触权谋之后，就考虑的变量比较多了，但是变量多起来，自己的积累又不够，找不到平衡点，所以就会有不知道怎么处理的感觉。这个阶段是必须的，过一段时间就自动适应了。这就好比锻炼身体一样，刚开始锻炼，身体就会很累，很酸痛，还不如以前，但是坚持下去，逐步的就会好起来。

46、给职位不给权力的提拔套路

学员：老师，这个部门领导是个官二代，什么都不懂，都是我在干活，我现在被提拔并挂职成另外一个部门的副手，但是还在原有岗位工作，还没有让走的意思，这究竟是什么情况？

权谋网：这背后的原因可能有这三点，第一，你不在这个部门，只能说你在这里帮忙，出了成绩之后，会是这个官二代的，你在为别人做嫁衣，打造政绩。第二、这个部门都是你在干活，而不就地提拔，就是怕你有能力还有权力之后，成为独立王国，而现在的高职低配，能够让你有职位，有待遇即能安心做好当下工作，又不会担心权力失控。第三、就是你在领导眼里只是积极工作的人，并不能进入权力圈子，不被权力信任而已。

47、选择大平台，依附转化资源

学员：老师，除了坚持读书之外，现在的你想对 20 岁的你说些什么？

权谋网：我之前的心太野，就想做一番自己的事业。所以自己独立创业，真的太苦太难了，如果真的有机会做这样的提醒，就是提升学历，找个大平台，好好的依附资源，然后转化资源。什么事业不事业，尊严不尊严，快速的利用资源崛起才是最重要的。

48、选另一半，要选有资源的

学员：相亲了两个对象，一个有资源的，一个有姿色的，选择哪个？

权谋网：如果你有资源，就选择有姿色的。如果你没有资源，选择有资源的，缺什么补什么。尤其是没有资源的，最好选择有资源的另一半，即使，有资源也不要选择差别太大的，不然婚姻就成了单项扶贫了。

49、要学会反思，而不是单纯指责！

学员：新来的员工讨好老员工（老员工与我不合），我虽然是负责的队长，但老员工都是懒人，所以再轻松的工作，他们对我都不满。目前我担心新员工被老员工带坏！

权谋网：老员工都知道拉拢新人，培养感情，你作为队长为什么不反思下，为什么新人不讨好你这个队长？而是去讨好老员工？要学会反思，撤除自己的错误，学习别人的经验，别带着有色眼镜看别人。从老员工身上学学经验吧，看看人家怎么笼络新人的。

50、要学会忽视，那些消耗人生的事情

学员：老大，遇到事情还是失眠……事情就是我上课管了一个十四周来从来不学习的学生，他和我在课堂上顶嘴，我非常生气。导致失眠，老大你不回复我，主要问题是心太小吗？这在老大眼里是不值得浪费时间和精力破事吗？

权谋网：一个学生顶个嘴都导致你失眠，以后你还可能干得了什么大事？如果你这种破事我都管了，我又能干成什么大事？

51、控制一段合作就这么几个要点！

学员：Q帝，早安，请教您一下。我们是企业运营策划公司，我们给企业梳理方向，制定目标，给到执行方案。比如这次招商完成2000万，提成200

万。执行达成后，可是企业就反水了，最终的目的就不想给 200 万。面对企业这种情况，我们该如何应对。

权谋网：像这样的情况，一般有三种方法，选择其一或者整体运用。首先就是法律，要签订一个完美的合同，这样的话不怕反水可以继续诉讼。其次从财务上，财务在执行中不可能完工之后最后一次结清，应该分批次付款，或者自己招商代收招商款，这样可以最大限度的保证资金的安全。第三，从权谋上，找到除了大老板之外的其他股东，进行利益回扣，利益捆绑，关键时候能站在你这边，而且有可能给你一些有用的信息。通常情况都是这样操作的，当然还有其他偏门，比如说利用他们的主管部门，对他们进行权力管控等其他方案，再比如抓住执行领导的隐私把柄，潜在要挟等等，这需要具体问题具体分析。

52、想重新回到原单位，只能这么操作

学员：您好，作为 Q 帝的资深粉丝。现在有个问题想请教——去年，厌倦了原单位的管理模式，辞职了。现在发现还是原单位好，想回去，请问该如何操作。请不吝赐教！

权谋网：三个因素，有没有空缺岗位、有没有领导支持、有没有强敌反对，这三个条件缺一不可，你自己衡量吧！

53、领导喜欢的女人，要注意避嫌

学员：你好，老师，单位一个女人很会撒娇讨单位领导喜欢，没人敢得罪她，我应该怎么和她打好关系？

权谋网：领导跟他关系好，你跟他打的挺热乎，你不是找死吗？不得罪她就行了。

54、领导不会收下属的红包

学员：老师，我节日在微信上发给领导的感恩红包，领导为什么不收呢？

权谋网：做领导的基本上都不会收，主要是三点原因，首先是，红包可以截图，未来对领导不利。其次，数额太小，领导没有必要，去领这个人情。第三，就是面子，领红包心里不好意思，说谢谢吧，对下属不合适，不说

吧，没礼貌。所以，基本上领导不收下属微信红包。

55、求人办事是一种交易

学员：老师你好，请问一个问题，我想请别人帮忙，但是这个人胃口太大，应该怎么样处理？

权谋网：求人家帮忙，人家要求支付对价，这本身就是一场交易。合算就做，不合算就不做。这就好比卖电脑，能够买的起就买，买不起就换一家，要么不用。如果非要买，换不了，就此一家的话，那就凑钱买。所以说，做好利益计算，就行了。

56、反应慢是因为经历的少！

学员：现在有个疑惑，比如看书、看电视剧，都可以站在权谋角度去思考，但是现实生活中自己切切实实经历的事情，总是感觉反应慢、没有那种一览众山小的感觉，是思维训练的少，还是实践不到位？望各位老大及师兄指点！

权谋网：权谋的学习和实践两个方面，有了一定的权谋积累之后，就会有意识的去站在权谋的角度去思考。但是在现实中，有信息不足、情感干扰、反应迟钝等各类问题，所以只有不断的经历各种事情，然后事后复盘，就会快速的成熟起来，敏感起来，反应快速。

57、靠山大于平台，如果没有靠山，就选择最大的平台！

学员：Q哥好，最近认识了中石油这边经管处处长，是我父亲的小老弟，最近才聘用成为石化公司的经管处处长，和我们单位领导关系很不错，问我想不想当班长，我想去机关，机关是不是更加有前途，不过机关事情很多，收入也不如基层班长，请q哥帮我分析一下？

权谋网：去机关当然会比基层班长要好很多，但是你要考虑的事情是，如果你这个处长的下面，你会过的很滋润，而去了机关，谁是你的靠山？

权谋最讲究的就是靠山和平台，但是靠山大于平台。任何时候靠山在，就能够转化大的资源，但是如果没有靠山，就需要选择大的平台，接近资源丰富地方！

58、撕破脸之后就没有退路了，不能认怂！

学员：老师，想向您请教。我是一个部门经理，和总经理积怨已久，一直以来虽没有化解但是和谐相处，最近一个特殊的事情让我们撕破了脸，他在会上指桑骂槐的暗示要整我，我想向您请教我该如何应对，谢谢。

权谋网：我们权谋家讲究背后下手，再大的怨气，都会表面和谐，这也才有了，笑里藏刀，口蜜腹剑的成语。因为背后下手，才能够出其不意，攻其不备。但是很多人的修为不够，会撕破脸，让自己陷入尴尬，权力没有别人大，资源没有人家多，手段不如人家强，怎么能够成功呢。但是，走到这一步，退缩已经没有意义。自己就要公开硬挺下去，这样在老板眼里，你就有了制衡上司的作用，或是和这个总经理有矛盾的都会聚集到你的旗下，矛盾放在明处，他就不能够使用阴暗的手段了。当然了这都是权益之际，最终的策略还是，保护好自己不犯错，不被人抓住把柄，找到对方的漏洞，彻底的拿下他。

59、要敢于斗争，善于斗争

学员：老师，有个问题一直困扰着我，那就是从小到大，上学时被欺负，工作时也被欺负，如何改变这种状态？

权谋网：被欺负的原因无非两条，不敢斗争，不善于斗争。所以，要不断的改变自己的弱者价值观，和学习斗争的手段。我们的权谋课程设计就是每周两节课，一节课讲价值观洗脑，一节课通过历史讲手段。

60、越往上走，越要讲究立场，不要试图左右逢源

学员：q 帝，您好，有个职场问题想请教，我在外企，B 是我的直属领导，C 是我的平级同事，BC 跟我关系都不错，他们一起做了一些有违职业操守的事情，A 是中国区总裁，要找我谈话，他对 BC 的事情略有耳闻，我怕他会问我，我说了他们的事，肯定对不 BC 不利，又成了打小报告的人，甚至可能影响整个团队的存在。不说又对不起 A，A 是个非常真诚的人，对我也不错，不说也会让 A 觉得我不够实诚，说不知道 A 也会觉得我连自己管辖范围的事都不知道，太不称职。请教这个问题有没有两全的办

法？

权谋网：这是一个价值观的问题，你是维护利益还是维护感情。意思就是说，只能做出选择。做了中高层之后，就需要有立场，不可能左右兼顾做墙头草，你要么维护总裁的利益，要么维护直属领导的利益，因为不懂站队，就无法获取真正的依靠力量，左右兼顾本来就是一种底层思维。职场的关系就是利益的关系，谁能给你带来最高的利益，而不是基于感情。

61、和周围同事的关系对领导影响不大！

学员：请问你在周围人中的口碑在多大程度上会影响领导对你培养和提拔的意愿。

权谋网：如果是我，我基本不会有这种问题，搞好和所有人的关系，是权谋家的基本功，人际交往有问题，到处得罪人，只能在底层牢牢的待着。但是如果是你人际关系有问题，不想着去如何改变，而却单单的问对自己的影响，其实是走偏了方向。只要和领导构建起足够的信任和利益关系，成为心腹、红人，别人不敢对你有意见，都会巴结你。所以，领导栽培提拔，如果是自己人，口碑不是问题，如果不是自己人，口碑就是借口。

62、交往最为重要的是价值互换

学员：老大，今天早上突然发现官场的一个哥们把我微信拉黑了。认识两三年了，线下聚会过三四次，找他打听点事情也能说。平时给他发点搞笑视频，他也没有反应和回复。昨天给他发了点小色的视频，就把我删了。我感觉，1.这个人比较谨慎，可能发现我在温水煮青蛙向他靠近。2.他可能害怕我拿聊天记录威胁他。3.他们纪律比较严格，可能真的特别正直，看不得这些。4.这种人不可能拉拢，以后也没必要继续投资了。5.以后还可能再见面，毕竟有共同的朋友，也就当做不知道，点头之交算了。不知道我分析的是否合适，请老大指教。

权谋网：如果是我，我也拉黑你，给我发这种黄色视频，我觉得你毫无价值，脑子里充满低层次的欲望，也不会有大的前途。手机里看到你的东西还可能影响我的仕途。你完全和我不是一个档次的人，看不起你，就这么

简单，这就是人家的心理。以后这种无聊的视频就不要再发了，做点高价值的事儿。

学员：感谢老大赐教，也有一些身居高位的朋友，相互发的很开心，那我是完全不发？还是因人而异合适？

权谋网：信任程度不一样，有深度信任关系了，大家嫖娼都可以，你们之间是有这样深度信任的关系吗？

学员：明白了，就是在信任程度不足的时候，还是不要发这些，等到了，再慢慢试探？

权谋网：还试探个屁啊，有信任关系不能做点其他的吗？非要发色情视频吗？更深的利益关系，这才是建立深度信任的核心。

学员：明白了，感谢老大赐教，醍醐灌顶。

63、不要选择碰瓷强者，因为大概率自己吃亏

学员：我一熟人，几年前得了癌症，前几天去村里采石场触电寻死，想敲诈一笔给子孙。他俩儿子问采石场赔偿 80 万，结果人家报警，把他俩儿子逮进去了。老大，这背后什么原理？

权谋网：他碰瓷找错了人。要知道能够开采石场的，这背后需要雷管，能够拿到雷管的，能够有资源的，这背后都有官员后台，这其实是一种矿产产业。而且搞工程的，谁背后没有势力支持？你见过街头碰瓷豪车的吗？只有那些普通车，才是碰瓷的选择的对象。

64、领导的私下许诺，最好不要相信！

学员：Q 帝老师 我想问个问题。我的领导前阵子说想给我升职，微信上明说了，年后要空出来一个位置留给我，但是没有公开；前两天找每个人谈话，提到这个他说明年会有半年的过渡期，这个期间不会公开，大概率就是我了，对团队会说会空出来个位置激励大家。请问老师，这其中是不是有什么变数，是不是承诺不了了为了稳住我，我该如何应对呢？（坐标私企，他上面还有老板，他俩虽然平时都挺器重我的，但是是不是有变数，承诺失效了呢）可不可以有空帮助我一下？

权谋网：这种情况的话，你们领导应该就是为了稳住你，如果真想给你这个位置，直接就会把这一部分的工作先交给你管理，或者是先以代理职位让你管着。现在这种情况他找每个人都谈话，说不定每个人都被他许诺了这种好处。这种情况下，你想稳健的拿到这个职位，就要把可能的竞争对手都排挤掉，最后就不得不用你了，当然了，这个过程中还是要继续跟领导搞好关系。

65、不要试图从一本书学到所有的知识！

学员：读史书时对一些信息不是特别了解，复盘的时候感觉有些不准确，这种情况怎么破？

权谋网：人不可能吃一碗饭就成为胖子，读书也是如此，不可能从一本书学到所有的知识，毛主席读《资治通鉴》17遍，主要也是不断的从各个角度来思考，随着自己阅历的增加，读书量的增长，看待同样的案例都会有不同的感觉，所以，我们只要坚持思考，不断的汲取营养即可。我们看案例就是磨练自己的权谋思维方式，学好了就能够变成吸星大法，到最后，就是看动画片，也能够看出权谋味道。

66、顾忌大众心理，就是注意吃相的问题！

学员：老师好，请教一个问题：为何有权力和有钱的人，还要顾及底层人，毕竟他们可以完全碾压这些底层人的。请老师指教！

权谋网：权谋家是注重吃相的一群人，能够维护自己的利益的同时，又不去得罪底层，为什么不做呢。但是一旦必须做出选择的时候，就不会顾忌什么底层人了，此时就会原形毕露。所以，不是他们顾忌底层利益，而是不必要的时候，不会给自己惹麻烦而已。

67、领导不收钱，是你没有找对点

学员：老大，你好，我进现在的部门已经有3年多了，我感觉今年领导会提拔我为经理，过去2年对我不断的测试，经过跟老大学习，我几乎都能识别并且巧妙解决，领导还将2位潜在竞争对手调到别的部门，扫除障碍。头2年多我一年送3次1000多的礼领导都收下了，过去一年领导各种理

由没收，今年过年送礼过去，礼是收了，但要我以后不要送了，说什么“我又不差这”“你工资比我低很多还怎么好收你送的礼”“主要把工作做好，以后不要再送了”...

领导暗示过今年会提拔我，我感觉是不是需要送现金给他，让他用职位也捞取点利益。我目前年入 12w，如果提拔成经理，年收入增加 5w，我这次一次性送多少给他比较合适？望老大指点。（前期过节送礼给他总计约 1w）。

权谋网：送礼主要是表达心意以及归顺程度，不是每个领导都喜欢直接收现金的，他可能喜欢听话的下属，或是有能力的下属，或是用着顺手的下属，这个也要投其所好。不能只想着送东西，才叫投其所好，而且不能只送你想送的东西，而是要送对方想收的东西。如果你真的给钱的话，可能对他来说比较反感，送礼最怕的就是给猫送骨头。

68、送礼最重要的是投其所好，现金不一定好使

学员：老大，我们领导 75 年的，在职务上还是有机会往上爬的，我了解他希望往上爬，钱权色方面，权利上我帮不了他，色方面也不合适，我送礼他说他不需要，我感觉他是不是嫌少了，我就想送他 6w，他如果不收，愿意提拔我也算是对我施恩，如果收了更好，提拔有保障了。这样送现金做一种测试，领导不会反感吧？

权谋网：不是哪个领导都爱钱，有些人受着传统思想的束缚，或是有自己的仕途规划，或者家底丰厚，人家对钱并不看重。人都有自己的癖好，这时候就要研究投其所好，人家喜欢有能力的，你就表现出有能力，人家喜欢听话的，你就表现出听话，人家喜欢喝茶的，你就搞点好茶。送礼直接送现金，人家也怕被你捆绑，被你陷害，或是被你抓住把柄。所以，直接送现金，也是懒惰的表现，不想做细致的研究工作。简单化，懒惰化，不会有大的前途。

69、选择人生方向，就是围绕资源可进可退！

学员：个人特征描述：所在高校属 985/211/双一流全国排 60 名左右，个

人有着强烈地实现自我价值和人生理想的需要，对钱财物女色等需要不大能够维持基本尚可，小时起性格沉稳保守态度积极上进工作认真踏实为人大方好施，中学起在三农和北斗领域涉猎较广，结识了圈子内较多顶尖专家，大学起在社工学术创业创新发明等都有较深钻研和较多成果。暂定道路选择：①硕士毕业走好的选调然后合适时机补个在职博士学历或博士毕业走地方引进（个人认为此条路在体制内风险较大）；②名校博毕去好的部委或省里的研究机构做农业领域专家型官员这样子科研行政业务都有了，而后以学术科研和科技创新为基建立一定体系后拓宽整合高级人脉资源打造利益联盟，如果升迁无望或交流到地方主持工作无望则在合适机会跳槽出来创业（个人认为此条路在体制内风险较小，同时也比较偏好此项选择）；③退路：依附民企大佬积累资源后而选择纯粹赚钱。其他路可能是自己了解太少，暂未想到，误区盲区也请老大多指导！

权谋网：我看了你的这个求助，我也深度给你想了想，我同意你第2条路，因为这条路可进可退，你选择第1条路，进步空间不大，你选择最后一条路退路不多。任何时候我们都要紧贴最丰富的资源，然后可进可退，这是我们选择路径的战略方向。

学员：同意老大讲的，不过为何第3条路退路不多呢

权谋网：民营企业好多单位没有几个，以你的研究学术去一个大的民营平台，当这个平台不适合你，你只可能往小的平台去，所以，未来也没什么大的前途，只会越走越差。

学员：有道理，谢谢老大。如果去民企不是搞学术呢，是不是别无其他立足点了。

权谋网：民营企业都是家族企业，内部关系更复杂。你不在里面搞学术，你还有啥优势？

学员：明白了，多谢老大。

70、公事公办就能保证不出错

学员：新来一个领导，什么事情都让我牵头办，我怀疑他是在等我出错，

然后就有借口敲打我了，我该怎么办？

权谋网：首先这背后的本质是你和领导没有建立起信任关系，要多汇报、多顺从、多支持，这是根本方案。其次，办事就要公事公办，按照既有的规定去操作，多汇报请示。最后，如果他不想听请示，也没有先例，就自己内部会议集体做出决定。

71、试用期间做人比做事重要！

学员：老师，我试用期满，业绩最好，帮领导完成的任务最多。但最后领导说我迟到超过3次，留不下来。现在我面临离职的问题，我想残局利用下，把搜集的领导利用我账户套用公司的钱做筹码，争取最后一笔钱，但我怕因为这事，我去其他单位，她会找我麻烦。该如何取舍呢？

权谋网：业绩是为公司做贡献，你给领导带来什么好处呢？所以说试用期不是干活，而是和有决定留下的领导搞好关系。至于你说的残局，还是算了，以你的功力不一定斗得过老狐狸，弄不好惹得一身骚。

72、我们没功夫和底层人交往！

学员：老大，你开了我慧眼之后，看清世界了，可是怎么跟底层人相处，怎么和光同尘，心里总有一种藐视，你以前的文章全都读过多遍了，总感觉缺点什么。

权谋网：我们作为权谋家，时间和精力有限，没有功夫花心思和底层人交往。不断的提升自己的价值，不断的结交高素质的人，和高价值的人保持一致，向上兼容，而不是和底层浪费时间！

73、让自己获取持续动力

学员：老师，我想请教一下，怎样才能找到7×16小时的动力？像创业的人那样，你能帮我快速找到这种动力吗？

权谋网：想让自己获得这样的动力，只有三个办法，首先，贷款买车买房，把帽子扔过墙，你自己睁开眼就要赚钱，自然就能把钱攒下来，自然就充满了动力，因为后面有疯狗，疯狗逼着你不跑不行；其次是每天给自己打鸡血，不断的看励志类书籍，可视化自己的目标，天天激励自己睁开眼，

就自我催眠，自我暗示；最后就是和一群志同道合的人天天互相激励，比如说我们的内部群，天天互相交流你不得不进步，但是这样在现实中很难找，这就是我说的上中下三策。

74、正确的理解领导谈话

学员：听不懂领导谈话的弦外之音怎么办？

权谋网：理解领导谈话的确是职场的基本功，主要是我们从三方面下手，首先是理解领导谈话的时机和背景，为什么在这个节点来谈这个话题。其次是要关注到领导谈话关于这三个方面，利益的变动，人事的变动、方向的变动。最后是要搞明白这次会议是务实还是务虚，要搞清楚这些会议是要坚决执行，还是做做样子。

75、沟通感情的时候千万别谈利益

学员：老大，周三听的权谋价值观的课，关于送礼的片段，今天就学以致用，给医院的一把手送了一盒茶叶，里面放了两张购物卡，领导欣然接受，因为我俩是一个学校毕业的，聊了半个多小时上学的事，但是没有谈业务的事，几次想谈业务上的事，忍住没说我这样做合适吗？谢谢你。

权谋网：送礼有利益交换性送礼，有感情互动式送礼。你这在感情互动的时候，忽然去谈利益，会让人家很不舒服，会有很大的压力，这是一种很短视的送礼行为。通过小礼物把感情培养好了，关键时候在大利益面前谈交易，人家才会信任你，才有可能收下。这才是正常的送礼模式。

76、吹牛之后要慢慢改变对方的预期

学员：老大，我在婚恋网站上填写了虚假的信息，把自己吹的高大上，后来吸引了一个女孩子，上完床之后，我告诉他我没有车房，然后她说我骗她，和我分手了，我该怎么办？我真的很喜欢她。有没有挽回的机会呢？

权谋网：吹牛之后不要让女孩子和你回到现实，这需要软着陆，而不是断崖式的改变，让她的希望落空。虚拟价值吸引到女孩子，然后呢，就要引导女孩子不断对你投资付出，有了这个基础，她有很大的沉没成本，再降低预期，就能够接受现状，接着给予本身的更美好的希望，就能够实现回

归现实。毕竟女人可以抄底买股票，但是呢，她希望这是价值投资，未来翻倍的增长。你说是吗？最终还需要你继续努力获取真正的高价值，这才是维护关系的核心基础。

77、不是所有的关系都有用

学员：老大，请教个问题，我有个亲戚，前天晚上和他喝酒。是分配的学区房，是区级副处，那天晚上他喝的很高兴，但已经退休，他儿子也没安排进体制内，这个要不要加强联系？

权谋网：一个连自己儿子都帮不上忙的人，这些人也没什么用处，何况还是退休的。现在官场是人走茶凉，有权不用，过期作废。如果想利用这种影响力，关键时候拿钱通融通融就行了，不用日常维系。

78、不明白自己的价值，也就没有了位置

学员：我上司是 03 年进入公司的，前期和总经理不和，总经理让我制衡他，我 15 年毕业进公司的，水平和能力还是无法和上司抗衡，自己也在努力顶了几个阶段，也得到了一些利益，现在我上司很顺从总经理。目前总经理，也明显对我态度变了，业务越来越大，我确实没有能力全盘接受，不过我也没有和上司搞对抗。但是我夹在中间很为难，最近总经理对我不满意，经常性批评我。现在我该怎么办？

权谋网：人在职场一定要明白自己的位置和定位，你的作用就是制衡你的上司，所以说一旦上司顺从了老总，你的作用也就没有了，反而是因为你懂得太多，也会引起领导对你的猜忌。破解之道就是我们经常说的“玩寇自重”。很多军阀剿匪出力不出工，目的也就在这里。因为对手在，你的价值才在。

79、增加自己的价值，任何时候起步都不晚

学员：老大，我 35 岁才考上公务员，晚不晚啊？

权谋网：在官场年龄的确是个宝，进步空间可能有限，但是这个并不晚，因为在自己人生积累的道路上，什么时候开始，都不晚。原因有两个，公务员本身也是个职业，在自己满意的岗位上工作，人生也能获得人脉关系

和愉悦度，另外一种原因就是能够积累自己的官场经验，给下一代树立更好的榜样，提升更高的平台。

80、和二把手争权就是孤立和抓把柄的过程

学员：老大你好，我在一个乡里面任党委书记，面临被二把手夺权的局面，主要原因是，他是本地人，政府各个部门都有他的亲戚，有时觉得工作很吃力，想请老大指点一下。

权谋网：这种情况下通常有三种手段，那就是掺沙子、挖墙角和甩石头。所谓的掺沙子，就是把自己的人安排到他的手下，对他进行掣肘和制衡。挖墙脚的意思，就是说，把他的人不断的分化瓦解，不断的孤立他，让他成为光杆司令。甩石头，就是让他做困难的工作，做好了，不断的消耗他的人际资源，做不好，能够抓住把柄，敲打他。

81、不要在领导情绪差的时候，往枪口上撞

学员：同事和领导发生矛盾之后，过了一会儿领导过来指导我的工作，是工作上的细节，说了一句话，我觉得，这句话有点乱指挥，然后我向她解释了一句，他就发飙了，为什么会出现这种情况？

权谋网：领导也是普通人，她和别人发生矛盾之后，情绪会很差，而此时你对抗，会让她把坏情绪也发泄到你的身上，所以说当领导脾气差的时候，千万不要往枪口上撞。没有完全理性的领导，学会洞察领导的情绪，这是揣摩领导的基本功！

82、如何防止下属拉出去单干？

学员：我是个小老板，没有多少技术秘密，很多人学会之后都拉出去单干了，真弄得我很崩溃，老师有什么解决的办法没有？

权谋网：这种情况很正常啊，这就是我们常说的背叛问题。通常而言，有三种方式来解决拉出去单干的问题，首先呢，不让他接触全局，让他成为螺丝钉，看不到整个组织的全貌，他也就无法单独独立出去。其次是在组织上对他进行制衡，让他无法形成自身的凝聚力，光杆司令自己出去也不会形成什么气候。最后是鼓励消费，让他没有机会攒不出钱来拉出去单干，

有房贷车贷还能出得去？当然了，这都是常规手段，阴暗的也有，那就是抓把柄。如果他不听话，直接可以威胁他。还有就是利用各种感情连接，道德绑架，真的不好意思走。

83、想转行？先混圈子，再交钱！

学员：老大，眼前有一个问题困扰着我，请老大给我分析分析，我是一个公交驾驶员，名义上是国企但其实是处在社会的最底层，公司有规定想要往上升一个最低的门槛就是要在岗两年以上才行，但我才进公司 9 个月，而且我们这个行业正在被地铁所替代，每开一条地铁线很多公交线路都会取消，或者被分成两半，这样一来人就多出来了 多出来的人要么喊你转岗或者分配到其他线路，面对这个情况，我想转行去学习摄影，做一名摄影师，我也咨询了下培训机构，他们那边说要培训 3 个月学费 7800，因为不懂么，也怕被收割，所以还请老大站在你的纬度来分析下我现在的情况，请老大指点！

权谋网：你的思路很清晰，对自己的未来有了明确的认知，此时的未雨绸缪是最好的时候，想做个副业的确是最佳的选择。如果对一个行业一无所知的时候，培训是最佳的选择，但因为自己的无知，不知道哪个培训好，价位如何，很快自己就会被割韭菜，为了避免割韭菜，我们必须掌握三点：首先是要买书，购买入门级、专业级的书籍，自己想加强知识的积累和学习，知道自己什么会什么不会，这样才能针对性的未来上一个专门的班，见到老师才知道自己要问的问题。其次，要混圈子，要关注相关的行业论坛、公众号、抖音号，看看他们日常的活动是什么，让自己多关注，加入相应的群，看看他们的私下交流，看看其他一起想学的人，有没有被坑，有什么心得，这样能熟悉背后的门道，能够让自己成为半个圈内人，不再一无所知。最后，选择自己认为好的，熟悉的老师或是机构缴费学习，这时候的选择，就清晰的多了，准确的多了，对自己也针对性多了。

84、年轻人要优先选择大平台！

学员：亲，有问题询问，我在一个县级市的乡镇任职，有编制的，家里人

脉等也在这里，现在有个机会，可以调到县级市内和更上一级的地级市内去，请问选择地级市还是我所在的县级市？跪求解答。

权谋网：在资源和平台发生冲突的时候，这个时候以年龄为区分点，如果年轻，有成长潜力，平台第一位。而如果自己年龄大了，成长空间有限，还是以资源为主。年轻人要追求成长，年长的人要追求转化。

85、很多见不得光的知识，要反向学习

学员：你有没有讲过，如何回避受贿风险的权谋，这个很精彩！

权谋网：没有，如果这个讲出来，就成了传授犯罪方法罪，这个是要坐牢的，权谋家不会玩这种有风险的事情，不过，你可以购买检察院系统出版的贪污受贿案件的侦办案例书籍，反向学习。社会很多阴暗的学问，都会受到打击的，但是有需求就有土壤，真的想学习，就要善于反向学习，从对手那里学习，从失败的案例中学习。

86、没有阴谋阳谋，只有代价计算！

学员：老大我觉得能用阳谋，尽量别用阴谋，阴谋被识破的反作用，有点担心自己招架不住。

权谋网：权谋里面并没有阴谋和阳谋的区分，手段也不分好坏，只有代价的计算，成本和收益的预估，你所谓的阴谋被识破也只是说代价和收益的问题。真正的权谋家，是通过算力找到最佳的代价和收益的平衡点，从而使用的手段。

87、选择资源所在地

学员：老师，我大学毕业了是留在大城市还是回家乡呢？能给点建议吗？

权谋网：选择什么样的城市让自己奋斗，这的确是个大问题。因为现在任何地方奋斗比拼的都不是自己一代人的积累。如果只幻想通过自己一个人的奋斗想在一个地方立足，那真的是难如登天。搞不好还成为接盘侠、沦落为社会的最底层。所以说如果你在县城有资源就回自己的县城发展，借助更大的平台做出更多的积累和转化，等你有了足够的实力，可以再带着资源走向大城市，如果你一无所有，到哪里都是底层，那还是留在大城市

奋斗比较合适。

88、别惧怕组织内都是皇亲国戚

学员：老师我观察组织内提拔的都是皇亲国戚，我啥也没有，跑关系特别难该怎么办？

权谋网：这个现象的确普遍存在，但是你要明白，也不全部如此，因为领导做很多黑活，很多隐私的事，不愿意让自己的亲戚知道太多，而很多亲戚也仗着自己和领导的关系，不愿意跪舔，不愿意输送更多的利益，这也就给其他人留下了机会。我们没有铁硬关系的，只能是“以技术立身，以权谋求发展”，好好的打造自己的可利用价值，然后让领导用着顺手、用的放心，这也能够被领导真正的信任，进入他的心腹圈子。

89、被统治阶级面对压榨只能顺从！

学员：老大，我们领导是个小心眼的人，今年突然大变，每个小问题都罚钱，加工作量，不让我们下班，有何良策？

权谋网：一头猪的命运是确定的，所以无论什么手段，都只能延缓上餐桌的时间而已，除非它不做猪。被管理者面对权力高压，除了顺从，并无他法，只能依靠自己平时的积累，抓紧把自己变成管理人员，这才是从根本上解决问题的方法。

90、要主动地揣摩领导需求

学员：为什么领导都不会给下属明说自己的需要呢？

权谋网：首先，任何领导都不可能公然说出自己的需求，一个公开自己内心的需要的人，会成为被别人猎杀的弱鸡，把需要写在脸上，立刻就会被人挖坑设陷阱。其次，即使没有陷阱，把需求公开之后，大家都看到了领导的需要，无法参与其中的，会背后破坏。最后，很多隐私的需求不可能公开，领导筛选的不仅仅是送东西的人，而是能够主动的人。被动索要，谁知道是不是真心？会不会改天反手一个举报呢？

91、问问自己，别人凭什么帮你？

学员：请教一个关系走动的问题，就是我想进国企，我表姐在公司里面，

之前她问过我奶奶，问我有没有大专文凭有的话可以把我弄进去，但我没有，后面这事儿也没有提，当时我还没有进群，不知道这些，想着有一个班上就行了，进国企干嘛，但现在可以通过其他途径把我弄进去，因为我们现在不在一个城市，距离也比较远，给红包他肯定不会收，送东西又不知道送啥，不知道如何推进一下关系，还请大神指教，我们平时也很少交流，除了有一层亲戚关系以外，感觉就像陌生人一样，而且自己也不善言辞。

权谋网：这个事啊，基本不用想了。你们之间没有很深的亲情，距离比较远，没有强有力的关系推进；又没有巨大的利益交换；大专文凭都没有，在他们眼里，你也不是一个可栽培的人才。没关系、没财力没能力，凭什么帮你？当然了，这个事也不能绝对，先走动走动，先加强感情再说，看看人家身边有什么资源，增加一些亲密度，不一定非得去打工啊，机会都是在接触中发现的。

92、学历低只是个借口

学员：我姑姑说我学历低，其他的没说啥，让我有事给她打电话，我都不知道该怎么做？

权谋网：有事打电话，很明显，人家不会主动帮你，学历低也只是个借口。如果你是他亲儿子，没有学历他就袖手旁观了吗？所以说呀，权谋最大的作用就是趋势判断，这种关系目前可以放弃了。

93、初学权谋容易浮躁

学员：我现在走到路上，看到公司的每个人都会去想，他有什么关系，有什么资源，背景靠山是谁，但是对我人生毫无改变，没有作用，找不到资源转化的点。

权谋网：初学权谋，之所以容易浮躁，主要原因是有了这种权谋的意识，但是缺乏眼光，缺乏手段，缺乏资源。这就需要我们长时间的积累和等待，就像司马懿这种高人，资源条件不具备时，也是需要几十年的等待才能真正的翻盘。

94、任何地方的竞争都很惨烈

学员：我去小地方工作，会不会因为资源不丰富而竞争惨烈，大地方会好一点呢？

权谋网：选择工作，首先，选择有关系背景的地方；其次，选择大城市；再次，选择有资源的小地方；又次，选择朋友多的地方；最后选择离家近的地方。按照这上述的次序选择工作，至于竞争惨烈，哪里竞争都很惨烈，想摆脱竞争基本不可能。

95、先提升级别再转换岗位

学员：有个晋升的岗位，但是要做的事我不喜欢，我该怎么选择？

权谋网：要把岗位级别和工作内容分开，先提升自己的位置、级别，获得一定身份之后再谋求转换岗位。很多事不可能一步到位，尤其是升级这件事儿，远远大于工作内容。因为升级不好搞，而调整工作范围，这个很容易操作。

96、你拿什么去拒绝？

学员：爸妈给我介绍了一份工作，我很不喜欢，我该怎么拒绝他们？

权谋网：重点不在于如何拒绝父母介绍的工作，而是你拿什么拒绝父母介绍的工作。拒绝的背后是对决定权的争夺，拒绝不仅仅要有理有据，而是要有更好的选择。你不具备任何资源和优势和选择，你凭什么争夺决定权呢？

97、谈谈缘分的本质

学员：师傅说，师徒之间是需要缘分的，说的云里雾里的，究竟什么是缘分呢？

权谋网：有能力，听话，忠诚，能给师父带来利益，又能够维护好师父的利益，这就是缘分。说没有缘分，而拒绝你，其实是在照顾你的自尊，如果直接说，你的利益不够，他会降低在你心里的道德形象。这就好比，一个女孩子拒绝你，都是说，我对你没感觉，你会觉得很遗憾。但是如果把内心的话说出来，说你长得丑，你没钱，你会内心觉得这个女人势力，心

存不满，所以女人要维护好自己在你心里的形象，又想拒绝你，只能说没有缘分，没有感觉，仅此而已。

98、对于不上道的新人如何带？

学员：我是一个老员工，上级安排一个新进来的员工跟我学习，每天不断的索取我的知识，还理所当然，我不想教会了他，最终我被开除，老师我该怎么办？

权谋网：对于这种不发红包，不上道的，要学会指挥他干活，当成劳工用，给他讲这样3点：第一，我也是这么过来的，别人也是这么教我的，必须得先干活；第二，这个方法经过验证，是成功有效的；第三就是别问那么多，就按我说的做。

99、同情弱者，该如何的说服？

学员：我昨天看到，一个家长他女儿回到家里跟他说，班里有一个男生成绩总是倒数第一，天天被老师批评，他女儿说很同情他，然后他很欣慰的说，女儿是一个善良的人，当时我听了觉得好傻逼。

权谋网：的确很少，关于差生的事儿应该这样去说服女儿，第一你为什么要同情他？你和他关系好，还是他曾经帮助过你，他对你有什么用途？第二，一个人学习差，是因为智商不行，还是家庭环境不行？还是自己努力不够，你和她是一类人吗？以后还会相见吗？第三、每个组织都有差生，每个社会都有弱者，你是不是应该把自己的精力放在更优秀的人身上？这背后其实是三条原理。首先，自己的利益计算；其次，从他身上能够吸取什么经验教训和借鉴；最后，我们的精力有限，要花在哪里。

100、死局是无法翻盘的

学员：在建筑单位工作了7年，现在项目要做完了，老板通过各种考核指标来逼我们大家主动离职，这种残局如何玩？

权谋网：这不是残局，这是死局。人做任何事都要未雨绸缪，而不是到最后了，试图通过一招两式翻盘。这去7年，早就应该爬上去，让自己成为无法或缺的人，而不是7年时间过去了，还被人家放在一个可有可无的状

态下。

101、如何切入一个新行业？

学员：我想请教一下老师，去做工程项目，应该怎样了解工程项目，读些什么书？我是零基础的打算自己做，应该怎样做会好一点，请指教。

权谋网：先买相关专业的教材，说一下名词和流程，然后在网上找相关的群或者是论坛进入行业内部，最后到现场找几个前辈请人家吃饭请教。

102、创业还是打工？

学员：老师，我是该选择创业还是选择打工呢？

权谋网：这个问题很经典，每个人是该创业还是该打工，到了一定阶段，都会面临这种抉择。但是大家要明白，无论是创业还是打工，都是对自身资源的转化方式，我们不要纠结于手段，而要考虑到本质。我们当下的能力和条件下，所拥有的资源是打工变现合适还是创业变现合适？因为无论打工还是创业，本质都是围绕着资源变现展开的，发现资源、控制资源和变现资源，找到更合适的变现方式。比如，如果你只会单一技能，你还是好好打工。如果你认识一个市委书记，那你最好还是出来创业。

103、做好证据、记录，避免背黑锅

学员：遇见一个事情，请教老大，之前有一个大项目，领导安排他的情人做，时间和资源都投入很多，领导给老板承诺了一定办成，还写了军令状，但是现在项目操作过程中，遇到很大问题，极有可能烂尾，在事前未通气的环境下，今天忽然通知，让我的科室加入项目组，我以科室任务已满负荷拒绝，但依然强行要求我加入，就类似于抓壮丁的感觉，我高度怀疑这是甩锅和陷阱任务请教老大我怎样才能不撕破脸，又不用背锅？

权谋网：这个事儿最好的方法是进入之前做一下清算和交接，如果不能清算，就记录介入之后的工作以及工作量，这样做到有据可查。与此同时，在工作过程中收集对方的错误证据，以免到时候发生扯皮，能够随时拿出强有力的反击。这事千万不要越级汇报会把事情复杂化扩大化，除非你能

确认一下子扳倒你的顶头上司，不然，最好通过上面说的，工作清晰化的手段来解决。

104、一定要记住饭局的目的

学员：领导的一个饭局，领导带去的朋友，我一说话他就打压我，说我说的不对，反击，怕不给领导面子，不反击，又不舒服，怎么对付他？

权谋网：任何时候不要呈口舌之争，你要明确你来这场饭局的目的是什么，不是为了填饱肚子，也不是为了和人争执，而是增加和领导的感情和信任。酒桌上做好服务工作，顺便吹捧吹捧他那个朋友，你说的很对，几句马屁的事，何必好为人师，且自己搞的不开心呢？

105、资源转化必须听资源方说话

学员：老大，学生请教您一个问题，我这边，通过近期跑关系可以搭上市城管局副局长的关系，他是我一个叔叔的战友，也是我们老乡，我现在手头也有一个广告公司，但是不知道怎么进行资源连接，利用他的权利关系来变现，望老大指点迷津。

权谋网：职位不代表权力，而权力也不能完全涵盖所掌控的资源。所以首先要和这个副局长坐下来吃顿饭，以他为主，看看他手里有什么样的资源能够变现，自己设置实体来配合权力变现。或者是你自己经营公司，看看什么地方是需要他来疏通，然后让他帮忙来配合，这是以你为主，这不叫资源变现，这叫办事方便。

106、性格如何完善

学员：老大，我一直有一个终极问题，那就是性格如何完善，我从小是个老实巴交的孩子，各种机遇，现在是基层部门的负责人，性格使然，不强势，不会斗争，很苦恼，有时又觉得自己矫情，去干工作就是了，但还是失意落寞的时间多，希望老大指点。

权谋网：这恰恰不是一个终极问题，这是一个初级问题，初级问题就是，你这个绵羊的价值观需要长期的熏陶改变。为什么是初级问题啊？因为你的价值观不解决，走不远，也走不到终点。即使偶然的机会走到终点，也

是德不配位，会退回原有的位置。

107、学权谋戾气发重

学员：老大感觉你讲权谋斗争（进攻）比较多，有醍醐灌顶的感觉，自保（防守）少点，感觉身上有戾气，求指点！

权谋网：首先那是价值观不到位，权谋讲究“非危不战，非利勿动。”天天斗争并不是权谋的常态，而是我们保证自己的资源，自己的算力，求取一刀致命，不是频繁操作。其次，阶段认知不到位，在你资源稀缺的时候，只能通过不断的进攻来获取资源，而到了自己拥有资源的时候才能转变到防守阶段，求稳。江山都没打下来就去考虑防守，坐江山的问题就太远了。最后，手段的问题，权谋家不讲究被动防守，主要是到了那个时候，就一定是残局了，真正的高手是把敌人解决在萌芽之中，或是直接有威胁可能的时候就当成潜敌解决了，哪还有防守。在职场防守基本是个伪命题，大家都是要抱大腿找靠山，有了这些又没有人敢动手。

108、不断加强和领导的熟悉感

学员：我现在的的问题是，大领导的位置对我太高，如果我直接买点礼品去他家会不会唐突，还是我白天在工作时找理由接触他一下，然后晚上再去他家里拜访，不知道老大对于我这种情况能否给点建议或者意见。

权谋网：现在人都很看重自己的隐私，不要随随便便跑到人家家里去，会让人反感，先找机会多汇报几次工作，或者求教一些东西，增加熟悉感，让大领导明白你是什么样的人，直接去买东西或者去拜访属于下下策。

109、有些处罚就是做做样子

学员：老大请教一个问题，领导是公司副总，开会时说，干部犯错误要处罚 100 元，但是会下领导在处罚单却没有签字，我要怎么做才可以维护领导，还是这件事就不了了之？

权谋网：礼不下庶人，刑不上大夫。领导这样其实是对下属干部的一种震慑，也就是敲打敲打，只要不太过分，就会睁一只眼闭一只眼过去，如果太过分了就会拿出来处罚，所以大面积大概率这件事不了了之。但是对于

基层员工就必须雷厉风行，果断处罚，这样才能树立权威。而对于直接下属，立威并不是最重要的目的，目的是得到下属的拥护，所以很多时候会采用法外开恩的方式来换取拥护。

110、按照职场惯例来安排自己的行为

学员：老大，我最近住院，科室的领导和同事给红包看望，是否应该收，我想着收了又要请吃饭，可是最近又没有这个精力，请老大指点一下。

权谋网：红包应该收了，然后请大家吃饭，这一来一往，就叫做人情。单位通常是有先例的，看看别人怎么做，你怎么做就行了，不要搞特殊。

111、有些局只能配合，无法破解

学员：上级领导故意挑拨下属关系，以巩固自己的地位，下属该怎么破局？

权谋网：这个领导非常懂权谋，这是非常正确的权力操作。作为下属，只能配合上级，演好自己的角色。明朝嘉靖皇帝挑拨严嵩斗夏言，严嵩不听话，这让嘉靖很恼火，给了严嵩很多小鞋穿。后来，嘉靖干脆把夏言踢走，让严嵩代替夏言的位置，之后又把夏言叫过来，让夏言来斗严嵩。这就是权力心思，你不斗都不行，不斗更难受。

112、不要另类，看看成功者怎么做

学员：我在政府机关工作，不是领导，没有上升空间，但工作能力很强，基本上什么业务都会，领导安排的工作越来越多，同事总会说这个不会那个不会，反而很轻松怎么办？

权谋网：鞭打快牛，领导不会给你更多的好处，这就是在利用你。别人就是你的榜样，面对这样不懂权谋的领导，不懂得拉动嫡系下属的人，就不必给他献媚。权谋家不都跪舔权力，而是怎么获得利益怎么来，对于那些欺软怕硬的无能领导，何必客气？

113、有资源的为什么愿意和智者交换？

学员：我发现一个有意思的问题，我们知道有资源的人容易受到没有资源、层次低，但是价值观到位者的跪舔，后者依附前者跨越阶层，那么问题来了，这个有资源的人算是识人不明吗？算是被人围猎吗？陈平算是围猎了

刘邦吗？

权谋网：为什么有资源的人会和没有资源的人交朋友，其实这里上层分为三类人，有钱的、有权的、有美色的，但是聪明人本身是一种智慧资源，它包含下面三点，能够提高资源配置的效率；能够伪装自己的资源，让别人不知道它有多少资源；能够对别人的资源有多强的伤害能力。

114、领导让我把握全局是什么意思啊？

学员：我是搞技术的，刚刚提拔到领导岗位，老板让我把握全局，可我不是一把手啊，这是什么意思啊？

权谋网：之所以给你这样的提醒是因为你是搞技术的，怕你不活跃，眼光局限，不能把握全局，因为一个人想要管理，不能只搞技术，要学会搞政治，也就是对你一个提醒，不能一根筋。把握全局不一定非得是一把手，才可以把握全局，而是一个人要进行多维度思考，多角度衡量，多利益平衡。

115、没有小角色，只有小演员

学员：老大，请教一下国企里面文秘类的工作发展前景大不大？最近一直在考虑朝什么方向发展。

权谋网：没有小角色，只有小演员。这个需要自己研究，每个人的位置、资源不同，转化自己的资源方式也不一样，首先要分析自身资源所在，以及可以调动的资源，最后去挖掘变现的渠道。

116、不要和底层争论，不要好为人师

学员：老大，遇到底层思维的人和我争辩，我又懒得和他去吵，他那种韭菜思想不想指正他，想让他碰壁。但是心里却特别憋屈怎么办？

权谋网：不要和底层争论，没有结果不说，还坏了心情，我们有那点时间不如刷刷抖音看看美女，或者睡一会。有些人一辈子就是贱命，我们无需好为人师，他们这些人愚蠢下去，才是对他们最好的惩罚。

117、有些时候的确要换个领导才行

学员：现在如何面对一个追求完美、控制欲强的科室领导，已经申请辞职

两次了，工作很累。我的职业是一名医生，人生第 1 次这样强烈辞职的冲动。

权谋网：怎么说呢，如果你真的采用各种手段都无法让他满意，只能说八字不合，换个领导并非坏事。

118、斗争最好的方式是借刀杀人！

学员：老大和你学了很多权谋手段，知道权谋应该一击必杀，但是这种致命的机会很难找到，其他的小手段，用起来不会对人家有太大的伤害，害怕人家报复回来怎么办？

权谋网：权谋家很少亲自下场和人家斗，通常都是采用，挑拨离间、借刀杀人的办法。

119、要不要二胎的问题

学员：老师能否从权谋角度计算，一个上海中产家庭（有多套房，有车）该不该要二胎？

权谋网：有车有房就要防备风险，一个孩子风险有多大？看看有多少失独的家庭？你愿意把你的财富最终都捐给社会吗？

120、职场最首要的就是谨言慎行

学员：我无意中说话的时候，得罪了一个同事，然后他又是领导的心腹，在领导面前说尽我的坏话，在外传播我的谣言，败坏我的名声，我该怎么办？

权谋网：作为弱者，得罪小人，得罪权力，这本身就是职场无解的难题，谨言慎行吧。

121、领导不是讨厌人才，而是讨厌自以为是

学员：领导都喜欢溜须拍马的，为什么都不喜欢人才呢？

权谋网：领导不是讨厌人才而是人才的自以为聪明，不断公开指责组织的错误，以展示自己的才华，却又拿不出一套可行的解决方案，这相当于主动让组织的弱点暴露，还不给补救方案。人才常常觉得，我是专家，就算是领导，老板也要听专家的，而老板却觉得你的专业一文不值，分分钟就

可以找到更优秀的，只不过在招聘的时候工资单多填几百块钱而已，人才常常认为自己就是对的，从做事的角度去指挥别人，就让同事很反感，同时觉得你说的都对，但我心里不舒服。所以这种人到处得罪人，不被人喜欢，也就不足为怪了。

122、心态平和不是因为忍让，而是因为不屑

学员：我刚进群的时候经常怼人，现在经过权谋的熏陶，几乎没有这种现象了，感谢老大。

权谋网：对待那些不良现象逐渐的理性化，不再情绪化，能够居高临下的看待他们，也就能够包容他们，主要是内心的不屑。

123、把人生锁定到一个人身上很可怕？

学员：越看古代史越害怕，尤其是后宫的斗争，一个女人把生死荣辱全系在一个男人身上，这个太可怕了。

权谋网：一个女人把自己的生死荣辱系在一个有资源的男人身上，这恰恰并不难。研究服务好一个人就行了，你就可以得到他大部分的资源，但是一个男人想成功这个太难了，需要研究很多人，还不一定能够成功。

124、为什么领导都是下班前安排工作？

学员：为什么我们老总，总是喜欢在下班前一刻钟安排工作呢？

权谋网：基本这种情况都是小公司，小老板喜欢让员工加班，又不好意思明说，都会采用这种小技巧小套路。

125、接受任务和完成任务是两码事

学员：领导想让一个大项目一年内完成，让我仔细排工期，实际需要两年是正常，我是给领导说实话，还是按照他要求的一年，造假？

权谋网：第一，你排工期又不是让你来实际施工，到时候工期排好之后，完成不了又不是你的事，但是你排不出来工期，却是你的事。第二，只要保证资源的足够投入，可以平行施工，能够短时间把大工程完成，火神山雷神山不就是这么完成的吗？你只考虑了普通的投入，而没有考虑到领导真正投入的决心。第三，领导拿到你的排期，才能够向上争取更多的资源

投入，才能争取到更多的利益。所以说，你只需要执行命令就行了，操作问题不是你要考虑的。

126、如何分辨领导是真心的想培养提拔，还是陷阱任务？

学员：请教先生，如果领导打算交给一项新的工作岗位涉及转型，但恰好是在个人最薄弱的能力上，该如何分辨领导是真心想培养提拔还是陷阱任务？前提是领导城府很深，喜怒不形于色，无法从表面判断，还望先生能不吝指点一下，感激不尽。

权谋网：这里面主要是把握住三点，第一、看领导是不是给你倾注相应的资源；第二，是不是对你在未知的领域给予指点、帮助；第三、对你所产生的错误是否予以包容？

127、很多不懂权谋的领导都是欺软怕硬

学员：老大，我们这边领导安排了任务，他直接不接或者是干不好，领导都不找他麻烦，他反而轻松领工资，对他也没有什么惩罚，这是什么情况？

权谋网：不是所有领导都精通权力规律，面对这样的员工不处理就会带来错误的示范效应，那就是鼓励大家都用同样的做法。所以说既然面对一个不懂权力规律的领导，也就没有必要老老实实配合工作了。我们研究权谋，即使强调跪舔，也只是大概率事件，但并不代表我们对所有领导都跪舔，而是怎么有用怎么来，他既然敬酒不吃，我们只能给他罚酒了。

128、被人下蛆，只能忍着！

学员：求助，我和一个领导私下关系不好，最近他被人举报了，怀疑是我，到处说是我干的，我该怎么办？是反击还是解释还是沉默？这个领导在单位拉帮结派，很多人不喜欢他。

权谋网：你反击不恰恰证明是你做的吗？你解释，你觉得领导会相信吗？领导拉帮结派，是不是大家不喜欢他，不重要，重要的是领导对你有看法。你不能缓和和领导之间的关系，接下来这种情况会不断出现，因为你和领导之间的裂缝被人利用了，这叫见缝下蛆。你为别人当枪使而不自知，你还是沉默一点吧。

129、如何服务权谋型的领导？

学员：如何侍奉朱元璋式的权谋型领导？

权谋网：面对这样的领导不要问太多，只需要将其交代的任务妥善做好，更切勿自作聪明，这种上司只喜欢忠诚的狗，而不喜欢聪明的人，切记。

130、把职位和权力逐步变成私人关系和势力！

学员：老大好，看了上午你们的聊天，其实我一直有一个问题对自己想不明白想请教一下老大，如果您方便的话能不能提点几句，为什么我在本地本单位没有形成结党，以至于我被别人任意安排，却没有后路。我之前的工作是在全市范围内建立了自己的工作规章制度，把队伍建立起来。结果成绩轻而易举地被一把手安排给别人，我建立的队伍我一走立马就去捧新人了，我就想问自己的问题，我到底错在哪里？！

权谋网：如何把国家给予的职位和权利转化为自己的关系和势力，这的确是个重要问题。你的问题就是没有把工作关系变成私下的利益联盟，首先呢，要筛选出这些积极和你互动的人，第二要通过工作额外施恩建立私交，第三通过私交转化为共同的利益联盟，这就是结党。

131、聚焦自己的精力

学员：我该如何和同学亲戚陌生人打交道，怎么知道他们的心思？

权谋网：我们权谋家哪有功夫浪费在没价值的人身上？抓紧时间研究点如何赚钱的事情吧。人的精力有限，要学会聚焦。

132、如何聚焦？

学员：我们该如何管理自己的精力呢？

权谋网：专注一点，见缝插针，持续投入。

133、提升价值，能解决所有问题

学员：老师，有没有说怎么处理家庭朋友这种关系的讲解。

权谋网：所有关系的核心都是自身的价值，如果你有高价值了，别人都要适应你，而不是由你去适应别人，所以说再好的技巧都不如你有价值。但你拥有极高的地位，别人都会想尽办法去迎合你，配合你。

134、如何抱怨？

学员：Q 帝，请教一下，孔子说以德报怨，何以报德。老子第 63 章说 报怨以德，这 2 种不同说法该如何理解，盼复，谢谢！

权谋网：孔子是为底层说的，老子是为上层说的。所有底层等价交换即可，但作为上层还是少得罪人，搞人也是背后搞人。

135、领导拖欠工资怎么办？

学员：如果把工作做好了，老板没说不给钱，而且一再拖欠工资怎么办？

权谋网：这种拖欠工资，又不给理由的公司，没必要待着，你该找机会换工作了。不要不舍得，出来打工就是赚钱，这一点做不到尽快换工作。别说能学到很多东西，能学东西的地方多了。

136、成功的内在基因

学员：Q 帝，我想问你一下，成功者的基因是啥？

权谋网：持续不断的定向积累！

137、教育孩子的书籍

学员：求推荐一些指导孩子的书籍，谢谢！

权谋网：提升自己，言传身教。

138、如何让自己自律

学员：老大想请教一下，如何让自己变得自律，尤其是在一个大家都比较颓废的单位环境中。

权谋网：自律是一种自我约束，人都是趋利避害的，这个很难走得长远，有人说需要爱好才能走得更远，其实不是，因为很多事情必须做，但却真的无法喜欢，主要是让自己养成一种价值提升的习惯。没事的时候就读读《资治通鉴》因为这本书阅读，不需要前后连贯，哪一部分都可以拿起来读，而且写的比较经典，品读起来又比较深远。把提升价值变成吃饭喝水一样的习惯就行了。

139、学习权谋气场变弱了

学员：学了权谋之后，气场感觉变弱了。

权谋网：这个很正常，因为你学权谋之前，无知者无畏，心无所惧，所以说自己觉得气场很强大，但是学了之后感觉到处都是坑，自己又解决不了，自信心不足，导致气场变弱，但是跨越这个阶段之后，就会真正的自信起来。

140、做事不要南辕北辙

学员：老师，问一个问题，在一个人际关系复杂的环境下，自己没有更大的靠山，那么应该怎么做才能进步？我自己只能强调提升学历这一条路，剩下的没有了。

权谋网：人际关系复杂，那就学习如何处理复杂的人际关系，这是必修课，你搞学历能够让你处理好人际关系吗？这相当于南辕北辙。

141、制定目标不要过高

学员：老大最近阅读，一直想追求那种心境达到同步，产生共鸣的感觉，仿佛和书融为一体更好的理解，但一直找不到这种感觉。

权谋网：不要要求自己过高，一点点，进步就行了，而且我们不需要和作者达到同步，产生共鸣，我们只需要从中吸取营养，这就好比我们吃鸡蛋，不需要了解母鸡，我们是煮着吃、蒸着吃，还是炒着吃、全部由我们自己，有所收获即可。

142、剥削的套路

学员：想问下，入职一个驾校企业，公司培训强烈灌输服务、不求回报、美好社会的思想，甚至到了给客户做孙子低三下四的感觉了，完全没有权谋利益的思想，这是什么套路。

权谋网：剥削的套路。

143、道德外衣和无羁无耻的手段并不矛盾！

学员：哥，我看了你写的《权谋家读道德经》倒有一点迷惑的地方，您说做人要披道德外衣又说做人要无羁无耻，有点混乱，看完整本书都没找到答案。

权谋网：手段和吃相的问题。最简单的例子，你追女孩子，你就是想上床，

但是口头要说，因为爱情。爱情就是道德外衣，上床才是你内心的真实。

144、计算能力和服务能力

学员：老大，生活中人们常说，这个人心眼儿多，有眼力劲儿，是不是古时候的法家墨家的智慧？

权谋网：心眼儿多，就是利益计算能力比较强，有眼力劲儿就是服务权力能力比较强。

145、权谋受众主要还是民营底层

学员：希望 q 帝多给正常人写写权谋，现在权谋基本上只逮着小单位的民营企业的底层员工写，人民的名义里孙连城讲：现在是市场经济，那些有本事的人，哪个不单干呢，谁还会拉着他们？而只讲职场不讲官场，感觉最近 q 帝写的权谋受众太小。

权谋网：首先，职场写作是最安全的写作，涉及官场基本上就是在玩火，一个权谋家自己玩火这本身就是不权谋的表现。其次，有本事的人，本身就不是小群体，而且大多都把精力关注在事情上，关注权谋的人就更少了。这种人即使有权谋的感觉，也都自己偷偷研究了。至于写民营企业的底层，这恰恰是受众最多的人群。大部分人，都是在底层经受各种考验，需要各种智慧支持，这是学习力最强的人群。

146、如何才能越级汇报？

学员：老师，我有一事想请教。我们单位新来一大领导，我做了一个材料想直接跟他汇报，跳过我的正职，我目前是副职，有什么好办法既让大领导知道是我做的材料，同时不用让正职觉得我跳过他直接汇报。

权谋网：如果你的正职权力敏感度强，你这种情况只能，暗度陈仓，向正职人请求汇报某些其他东西给大领导，正式去汇报的时候顺便汇报你这个材料。

147、送礼，前后都要送

学员：求教，当前环境下官场晋升前送礼合适还是事后送礼感谢合适？

权谋网：之前要表达交换利益的意愿，之后要表达感谢。不然谁知道，给你办成事，你是不是会上道？谁又知道，你事后不感谢，是不是不满意，过河拆桥？

148、不要对抗人性

学员：你好！为什么当官的连句公道话都不说，一定是没有利益。有苦难言，心寒，滴血。利益当先，不然什么事都难办？伤心

权谋网：你当官也做不到公正，自己家人求情你不办？有人给你好处，你不办？这就是人性。做人做事，不要违背人性。知道真相就要利用人性，而不是自己在这里自怨自艾。

149、预选效果最佳

学员：如何短时间在陌生人中展示自己的价值？

权谋网：在一群人中，三分钟能够聚集全场焦点，只有一个套路，那就是带两个顶级美女，这种预选的效果会摧毁现场所有的人。因为带两个女人对现场其他男人来说，你是他们羡慕的对象，对女人来说，更是他们羡慕的对象，如果你只带一个，大家只认为可能是你的女朋友。如果只是带两个男人形成雄性领袖，只能吸引到女人。

150、给女性送礼，送什么？

学员：想给女客户送礼，不知道送什么？

权谋网：不要送化妆品口红之类，首饰包包都很有个人喜好，不容易把握，这个也很容易引起误解。其实最好的就是送高档水果，或是连锁水果超市的购物卡，因为没有女人不喜欢吃水果。而且中国人有贫困记忆，吃肉觉得值得，但是吃水果高价的，就觉得不值得了。所以，高档水果，很容易让人接受和尝鲜。

151、职场无小事

学员：老大，是这样的，最近看过一本书上说，职场中的事都不是大事，办的好不好都不会被杀头的，甚至不会被罚款"但我觉得这说的太绝对了，工作中犯了大错很多都直接开除了，小错误也尽量不要犯，不然领导会觉

得你不值得信赖，影响你的职业发展，我是这么理解的，您怎么看的？请教老大指点！

权谋网：职场无小事，这就意味着职场无大事。小事你都做不好，就不可能给你大事。尤其是职场，都是从小事来观察一个人能不能做大事的。

152、要建立私交

学员：我现在的领导以前直接给我安排工作，甚至一起干。现在他升了，不直接给我安排工作，更不可能和我一起干，我做的好多他好像看不见，感觉距离越来越远了。我该怎么做？

权谋网：要学会和领导建立私交，而不仅仅是工作关系。如果只是工作联系少了，也就没有关系了。

153、驯化下属

学员：老大，有的领导喜欢折磨下属，精神攻击，加上权力威慑，让下属生气也得压下去，最后员工老老实实的，唯唯诺诺，这样的领导是怎么回事？

权谋网：这就是驯化下属的手段，只有这样他们才能听话！

154、职场中有人向你咨询，怎么回答

学员：职场中有人咨询问题，如何回答比较好？

权谋网：通常我们不随便帮助别人，如果真的看着这个家伙上道，可以帮助，但是不能高高在上，要照顾到别人的情绪，可以这么说：你问这个问题，之前我也很迷茫，后来请教了高人，他是这么说的~~，看看对你有帮助。

155、干掉势力的代表可以吗？

学员：我们打掉一方势力，直接把带头的斩首不就行了吗？

权谋网：斩首只能延缓对抗，但是解决不了对抗，势力还在的话，会立即产生新的代表，想剪除一方势力，基本上不可能，只能不断的分化瓦解，分而治之。

156、多久跳槽？

学员：如果跳槽，频繁跳槽肯定不好，多久跳槽一次好？

权谋网：这个和时间无关和人生方向与资源积累有关。

157、为什么你解析的大多是资治通鉴案例？

学员：你写权谋通鉴、通览为什么大多是资治通鉴的案例？

权谋网：因为资治通鉴的权谋浓度最高。我一直主张大家在看其他书之前，先把资治通鉴多读几遍，其他的书不是不能看，主要是浓度不高，属于沙里淘金。

158、知道自己要什么？

学员：Q老师，文章中有一段“你追求感情，你就拥有感情；你追求利益，你就获得利益。”这是否是陷入了权谋网一直强调的底层思维，非黑即白？

权谋网：这不是选择，而是方向，不明白自己要什么的人，怎么可能得到？

159、奖励经费的分配方法

学员：部门得了奖励，有奖励经费，奖励经费怎么分配比较合理？

权谋网：很多人第一思维可能是按照功劳分配，这是我们通常学习的套路，但是事实上权谋不这么玩，权谋首先是考虑未来谁对自己更有价值。其次考虑之前谁最听话。最后如果是搞不清楚的话，就平均分配。

160、送礼怎么可能买断？

学员：5线小城市，刚上幼儿园，私立的。我准备给班主任送500元购物卡，目的是让班主任平常对孩子和颜悦色点。但父母反对，理由是只要开始送，必须每学期都得送，不然得罪人。请问，我应怎么办最好？

权谋网：干嘛不每学期都送？500元就想买断？

161、要不要讨好身边的小人？

学员：老大记得你之前说过，职场要讨好小人，减少阻力，对于跟领导走得近的人，我们也要讨好吗？你讨好他，会不会让他觉得你怂，反而助长他对你指手画脚的气焰？

权谋网：如果真的能够讨好到领导，你还在乎这个小人的吗？如果你接近不

了领导，你得罪得起小人吗？

162、跳槽如何解开道德枷锁？

学员：Q哥，我现在老板的朋友是另外一个大企业的中层，我们彼此都挺熟悉，我们公司最近效益也不好，我老板朋友的公司业务很多，他们那里缺人，最近我老板的朋友经常问我忙不忙，而且让我帮着推荐同学，说招人。

老大，还是刚才的问题的延续，我想跳槽的话，应该先怎么操作，如何能解除道德枷锁，求教。先要跟挖我的人接触探探底么？

我自己昨天想了一个方法就是打感情牌。

我首先跟要挖我的人说：其实我家里压力很大，不看好我跟我现在的老板单干，感觉风险太大，而且就算成了规模也不大，难以发展。我都了解这个情况，但是我的领导对我有知遇之恩，所以在他最需要支持的时候我要在他身边，支持他，现在他的组织已经稳定了，也是我离开的时候了。

对我的老板我怎么说我没考虑好，用这种感情牌的方法您感觉合适么，还是有更好的方法，请老大教我？

权谋网：最简单的策略，就是刘备借荆州，一借不还。他们之间是朋友，让这个人跟你老板说，这边忙，让他过来帮几天忙，工资我给他出。这样就把你借走了，你就不用回来了。

163、权谋家不是伪君子

学员：老大，学习权谋是不是就成为伪君子了。可以这么认为吗？

权谋网：是真君子还是伪君子，这对权谋家而言，都是手段，权谋家讲究外儒内法，办事既讲究自己的利益，又维护吃相。而维护吃相并非都要自己虚伪，有可能幕后操盘，有可能借刀杀人。

164、资源该斗争还是该依附！

学员：资源是斗出来的，有时是依附而来的，都处于哪些阶段呀，什么时

候该斗，什么时候该依附？

权谋网：自己弱小的时候，必须依附，拿什么斗争？等你做大了，谁还敢让你依附？而且，即使弱小的时候，你想依附就能依附？资源身边一大堆的竞争对手，不斗争，领导身边的对手就把你给打击掉了。

165、打工者的三类资源

学员：老师，一直听你说要资源转化，我一个打工的没有资源可以转化啊，很是苦恼。

权谋网：打工人不是没有资源，只是没有站在资源的角度发觉而已。首先就是经验资源，把工作单位的核心经验都学到手，能处理各种难题，自己就会有极强的工作价值，从而转化成话语权，很快就能提升，被猎头挖走，或是自己把经验写成书，或是做成课程，本质就是把经验做出转化，很多企业讲师，和顾问都是这么来的。其次，就是人脉资源，把自己在工作中认识的优秀人才都打好关系，未来这些人出来创业，自然会带你一把，很快就能搭上高速列车。再不然就是自己做掮客，认识这么多的人脉，就要善于从中牵线搭桥，自己做中介，把人脉本身的资源，替他们销售出去，从而赚到钱，替人跑关系，办事抽佣，就是这么玩的。最后，是业务资源，通过自身打工的平台，就外部的单位人员人事，如果是销售，深度认识对方的采购，建立起利益关系，就能够自己倒货，回扣赚钱，大了的话，自己直接出来采购或是生产。很多做业务的拉出来单干创业，都是这么做的。或是自己做采购，干脆让自己人生产，或是干脆直接明着出来单干，给自己的老板做配套。只要把握好这三大资源，自然就能够完成转变。

