

ABILITY
BREAKTHROUGH

焱公子◎著



能力突围

30条破局法则
做1%的领跑者

200万人强势突围4领域，率先占领制高点
要么足够职业，要么足够专业

十点读书 × 有书 × 思想聚焦 争相推崇
剽悍一只猫 × 秋叶 × 查理 激赏强推



 中国友谊出版公司

版权信息

书名：能力突围

作者：王跃

出版社：中国友谊出版公司

出版时间：2020年4月

ISBN：9787505748613

版权所有 侵权必究

目录

前言

Part 1 高效沟通

30秒搞定一个人：善用5个字，你也能开口就赢

汇报就是说实话？难怪老板不喜欢你

年终总结怎么写？不就写个故事嘛

听懂老板的弦外之音，你就已经超越了99%的职场新人

你够不够职业，一开口就知道了

厉害的人，从不问蠢问题

被提拔时怎么说？不要一味说感谢，这8个字才是要点

Part 2 人际情商

拿下1亿订单的，竟是全公司最内向的那个人

职场上懂“自来熟”的人，到底有多厉害

职场上，高情商的人如何体面拒绝

一争吵就人身攻击？不懂这3个策略，难怪没法好好说话

我见过情商最低的行为，是总把“凭什么”挂嘴边

厉害的员工，不怕善变的老板

月薪5万，每天无所事事，3个月后果断辞职

一句口头禅，暴露了你没有见识

Part 3 自我管理

为什么太敏感的人更易成功？这是我听过的最好的答案

工作多年仍在公司发展缓慢，这3种人应改变自己

名校生要求月薪2万：不怕你怀才不遇，只怕你眼高手低

走向卓越，从远离这5种职场谎言开始

何时该跳槽？从这4个维度入手，你会做出明智判断

意志力不足？换换思维

你的拖延症，正在毁了你

每晚11点前睡，是我做过的最自律的事

Part 4 认知迭代

辛勤工作7年，辞职时老板头都不抬：职场公平，是只对自己人好

你想要的自由，是一件门槛很高的事

为什么“不务正业”的人，正在备受青睐

为什么越成熟的管理者，越注重过程管理

学会认怂后，我成了老板最放心的人

老板重用我，却给别人升了职

“小马云”被解雇：持续成功者，从不信捷径

你越会取悦自己，便越能掌控人生

前言

2015年9月下旬，我从华为裸辞，跨界创业，周围一直充斥着各种声音。彼时，我已在通信圈沉浮10年，在业内来说，也算是个资深人士，待遇不菲。很多人钦佩我的勇气，更多人不能理解我这“荒唐”的决定。

于我而言，我只是想尝试一个全新的活法，让生命翻开一页新的篇章。我坚信，自己能成。

这样的笃定，源于我工作10年间，不断突破自己所取得的成就及外界持续的正向反馈。

我在2005年本科毕业，进入的第一家公司是外企爱立信，月薪4000元。当时北京的消费还没有那么高，去掉日常开销，我每月大概能攒下来2000元。但就算是这样，一年我也才能攒下2万多元，仅够春节回一次老家、孝敬一下父母就没了。真的太少了。

我请教带我的师傅：怎样可以赚更多的钱？我师傅随手甩过来几个任务，淡漠地说：那你得先证明你值这个钱。

如何证明？我要怎么做？我一头懵。

毕竟是初生牛犊，我连续加了两周班，熬了几个通宵，厚着脸皮向

师傅和好几个资深同事求助。终于，在截止日期前，我圆满搞定了他额外安排的那几件事。

师傅点点头，对我另眼相看。

我把过程细细记录下来，包括他们教我的、我自己观察和学会的，写进一个复盘笔记本。在本子上，我记下了师傅那句话，因为我意识到，那就是混好职场最核心的逻辑：想要更多钱，你就先证明自己值这个钱。

在整个实习期，包括接下来的数年内，我都一直在靠近牛人，观察牛人，甚至主动举手，跟他们一起做项目。

比如，尽管我只是个技术岗员工，却愿意承担部门的会议纪要、协助上级做新员工的英文面试、跟销售一起给客户做售前引导等工作。

这些本职工作以外的事，让我真切感受到职场精英们的行事有效，的确是有一套方法的，我试着揣摩、拆解、学习并运用，显著加速了我的升职加薪之路。

我是新员工中第一个转正的，到年底时，我获得了优秀员工的称号。第二年月中旬，我的职位由助理顾问升级为正式顾问。第三年，我被任命为TL（项目组长）开始带团队，加上各项补助和奖金，每月实际收入超过1.5万元。三年时间，我的收入上涨了3倍多。随后的每一年，都有比较明显的涨幅。工作第10年，我离职创业时，年收入在50万元左右。

在这期间，我没有提过一次加薪，都是上级为我加的。他们认为，我是值这个钱的。

回顾过往的职场路，我认为一个人想要快速融入新环境，获得成长与跃迁，至少得让自己具备以下4个核心能力：

第一，学习力。

时代瞬息万变，自己并非离开大学就可以不再学习，事实上，社会才是最好的大学。没有旺盛的学习力，不懂得根据实际情况更新迭代自己的知识库，一定会很快遇到天花板。

第二，胜任力。

判断一个人该不该升职加薪，唯一的硬标准是胜任力，即你是否能够清楚地理解并胜任当前的岗位需求。不折不扣的执行力和自我管理能力，是具备良好胜任力的前提。

第三，沟通力。

酒香不怕巷子深的时代早已过去，做出了成绩如何说？年终总结如何汇报？想让其他同事配合如何协商？你够不够专业，有时候一开口就知道了。

第四，协作力。

现代职场，面对复杂多变的内外部环境，一腔孤勇不再值得推崇，我们更倡导的是团队合作精神。一个人是否善于与别人协作，其核心考究的是他的情商高低。

结合我自己在世界企业500强里10年的蜕变之路，我将这4种能力总结成“高效沟通”“人际情商”“自我管理”“认知迭代”4大模块，即是本书的核心内容。

在这些能力上的刻意锻炼，让我快速完成了收入的跃迁，避过了公司两次大裁员，也积攒了充裕的创业资本和信心。

这些，也是我如今得以顺利跨界，持续精进的底层逻辑。

感谢你购买这本书，希望你能喜欢，并能真正在书中学到实战技能，从而在职场、学习与生活中，更加得心应手。

为让你有更好的阅读体验和收获，我想给你3个小建议：

1.阅读书中的小故事后，可联系自身实际，写一写小心得、小感悟。时时翻看，时时复盘。请相信，日拱一卒的力量是非常强大的。

2.关注微信公众号“焱公子”，通过持续查阅每天推送的文章，以多元化的视角，来丰富职场认知，进而运用到实际工作中。当然，我们非常欢迎你投来稿件，乐于发表你的好文章。

3.关注微信公众号“焱公子”，在后台回复关键词“能力突围”，可以得到本书的思维导图与配套PPT。当然，如果你还需要更好的学习氛围以及老师的点评和助力，欢迎来我的线上特训营。

通过在线课程的学习，不但可以得到老师线上讲解和手把手的答疑辅导，还有助教老师一对一地点评，特别是你会接触到非常多优秀的同学，彼此间能相互启迪、共同增益。

一个人走得快，一群人走得远，欢迎你一起来抱团，持续成长。

最后，希望书中的小故事，能对你有所帮助，感恩你的喜欢。

焱公子

Part 1

高效沟通

你的脑中有千万种想说的，但交付出一个极简的思考结果，清晰有力地表达给对方，才是有效沟通。

费廖洛定律中说，级别越高的人越没有时间听详细的解释。高层想要的只是最终答案，结构化思维正是一种输出极简结果的高效思考模型。

30秒搞定一个人：善用5个字，你也能开口就赢

前两天碰到贾杰，他正在找工作，聊起离职原因，满脸愤懑。

“我花了大量时间找资料，熬夜写了好几页文案，方方面面都考虑到了，老板却说冗长、抓不住重点。小张只交了一页纸，就得到认可。这已经不是第一次了，之前也多次出现这种情况。老板总说我写得太不着重点。问题是，我没有功劳，也有苦劳吧？我那么努力，他都没看到吗？跟着这种老板也没意思，不干了。”

在职场中，像贾杰这种情况其实常常能见到。

比方说，汇报要做PPT。

你苦熬几个晚上，做得图文并茂。当汇报开始，台下却没有几个人认真听，要么开小差，要么昏昏欲睡，老板也满脸不耐烦。

再比方说，完成项目要做总结陈述。

你还没说到10分钟，老板就开口：“不用念了，我问几个问题，你来回答吧。”最后，写好的汇报变成无用功。老板还觉得没有听到他想要的信息，指责你工作能力不强。

职场上，正确沟通的重要性远远超出我们的想象。

多数情况下，想要快速提升沟通力，需要花费大量时间去学习和思

考，才能慢慢形成自己的解决方法和技巧。

但美国知名培训师迈克·费廖洛告诉我们，建立“结构化思维”，可以让你快速掌握、提升沟通力。他曾任职于世界知名咨询公司麦肯锡，“结构化思维”正是来自于世界顶尖咨询公司的高效工作法。

有一个“黄金30秒”的电梯测试，说的是：

某销售员多次约见一位客户经理，却一直没有进展。

有一天，在机缘巧合下竟跟该经理同乘一部电梯。要怎样在电梯升降的30秒内，让他对自己产生兴趣？

销售员立刻在脑中思考，自己需要一个最简洁又最打动对方的观点。

最后，他把握住了黄金30秒，说了以下的话：

“××您好，我是××公司的××。我们的××产品，能帮助您在原有的业绩上提升15%销售额。您若有兴趣，我们可以详谈。”

你的脑中有千万种想说的，但交付出一个极简的思考结果，清晰有力地表达给对方，才是有效沟通。

费廖洛定律中说，级别越高的人越没有时间听详细的解释。高层想要的只是最终答案，结构化思维正是一种输出极简结果的高效思考模型。

同样一个方案，在应对不同职能的诉求时，我们的常规方式是用数据得出结论。

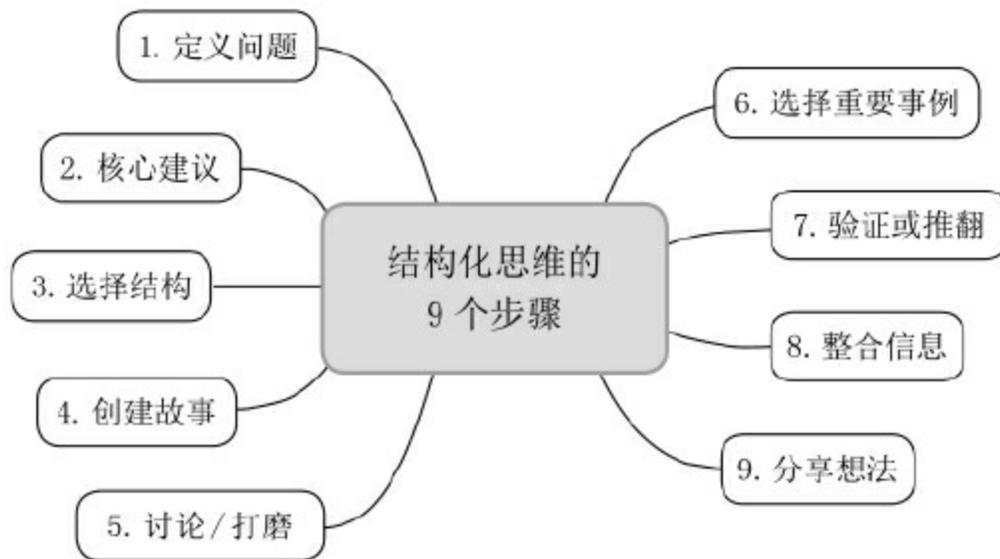
结构化思维是根据科学的研究方法并进行简化，它改变了我们以往固有的思维方式，让你能快速抓住对方注意力。

极简结果，能轻松对不同沟通对象呈达效果。

“普通思维”从发现问题到解决问题，一般有5个步骤：

- 发现问题并分类。
- 设定具体课题。
- 找出替代方案。
- 评估替代方案。
- 总结陈述，做出决策。

“结构化思维”分为9个步骤（如图）：



我们在工作中不一定都会运用到9个步骤，但掌握了这几个步骤，便可以融合运用。

首先，我们要明白：现代社会节奏越来越快，碎片化信息越来越多，势必对工作效率提出高要求。

其次，沟通是双向的，如果用书面交流，你的结构篇幅安排合理，写得大而全也没关系。对方看懂了会跳过，不懂会继续看。但在大多数情况下，双方沟通是面对面、即时性、需要口头转述的，就不太可能存

在“跳过”。

那么，就不能以“准确表达自己”为前提，而应该以“对方能接收多少信息”为前提。

所以，这就很容易解释：领导不关心你有多辛苦寻找数据证据佐证，他只关心解决问题的办法是什么。

最后，职场沟通方式包括面谈、语音信息、电子邮件、备忘录、报告、PPT等，取决于核心决策者的习惯和喜好。换言之，老板爱看电子邮件，你再擅长做PPT也要遵从他的习惯。但咨询师们通过调研，概率最高的沟通方式还是书面汇报，有65%的人选择这种方式。

这也就意味着视觉效应在职场的重要性。所以，要想让你的报告/文案通过，你得用对方听懂的语言、方式、最关注的地方，去打动他、说服他。

按照费廖洛结构化思维的9个步骤来进行思索，我们可以提取出以下6点来写出一份完美报告，达到高效沟通。

1.标题

将问题准确定义，取一个让人一目了然的好标题。好标题，就是你的“核心建议”，要清晰明白，有“抓人效果”。

2.提要

撰写简洁的内容提要，在一页上展现你的整个方案。看内容提要，就能看出整份报告的逻辑。可以用这种写法：背景介绍—形势变化—核心建议。

3.结构

采用框架式报告主体，以假设为主，对你想要表达的观点进行分析，并佐以事实作为论据支撑。需要注意的是：统一措辞，减少语言的歧义性。

层形结构，适合缺乏相关背景知识或是抵触你建议的沟通对象；列形结构，适合熟悉方案或是不需要你提供所有信息的沟通对象。

4.清单式风险和机遇

列出方案的风险可控性。

5.条目式计划

以条目的方式，列举3~10个标志事件，具体说明行动内容和计划时间。

6.附录

这是备用资料库，用来应对做报告时遇到的细节问题。大多数情况下，不需要向沟通对象呈现。

总的说来，一份好的报告，既要洞察问题的本质，又能思考沟通对象的目标，进而提出一个直接明了的建议。

根据实际情况利用“结构化思维”9个步骤思索做出的提案，说服力更强，也更容易被通过。用在日常的职场工作沟通中，观点更容易让他人接受和认可。

有句话说，比你优秀的人，不是比你更聪明，而是比你更会优化思维。

把结构化思维变成日常习惯，运用好9步骤，你就能快人一步，有效提升沟通力。

汇报就是说实话？难怪老板不喜欢你

某天我去签合同，正巧又看到老同事安妮在批评人。

等那个满面通红的小姑娘转身离开后，我笑着问安妮：“又是她？我几次来都碰到你批评她，这好像已经是第三还是第四次了？”

安妮直摇头，说她太“小白”。她调出邮件给我看，我立刻就理解了她的无奈。

小姑娘用一周的时间去做线下调研，然后给安妮发了一封邮件。

安妮：

经过大量调研，我得到如下有价值信息，现汇总给你：

- ××店，川菜口味的水煮鱼很好吃，吃饭时有10多桌都点了。
- ××店，偏粤式风格，连续3年获得了美食联盟的诚信商家奖。
- ××店，特色菜有5种，口味都不行，不过餐后甜点有20种，样子很精致。
- ××店，服务员的服装很有特色，有浓郁的泰国风，曾接受过地方电视台的采访。

.....

安妮带的这一组人，平时负责策划、线下调研，写特色文章。这次选题是打卡饭馆，介绍美食。

安妮郁闷地对我说：“你看传来的这一堆，美食主题是什么？食物风格？品相？还是食材？什么分析都没有，新人太不靠谱了。”

小姑娘要怎样汇报，才能切中要点，让上司满意？

现代职场中，搜集一堆信息、数据，不加分析就塞给老板的现象常常出现。只给事实（信息、数据、图文），缺乏后续行为，让事件无从着手，是职场新人最易踩的坑。

日本著名经营顾问大石哲之采访了多位曾在咨询行业工作的咨询师，在《靠谱》一书中提出了著名的“云-雨-伞”思维模型：

（事实）天空出现乌云；

（分析）眼看就要下雨；

（行动）带上伞比较好。

云 - 雨 - 伞



事实



分析



行动

云-雨-伞理论是对事实、分析和行动（建议）三者的比喻，是以客观事实为依据，以分析为思维输出形式，以行动为最终的落脚点，它构成了一个完整的思维闭环。

云代表“事实”，是用眼睛实际观察到的情况，谁都能看得到天上有

乌云。

快要下雨是“分析”，是从出现乌云推测出来的。

带上伞是“行动”，是从“就要下雨”这个分析中得出来的。

这听起来很高深，但在我们的实际生活中，随处可见。举两个例子：

减肥的女生上秤看到体重增加，就会回想到罪恶来源是今天晚餐吃肉了，于是决定明天晚上绝对不吃肉！再想想，算了，明天连晚饭也别吃了。

云 - 雨 - 伞



事实



分析



行动

体重增加是事实，思索热量来源于晚餐的肉是对事实的分析，明天不吃晚餐是采取的行动。

大冬天，孩子要穿纱裙。（事实）

妈妈跟宝宝说：“穿纱裙的话你会冻感冒的，之后会吃药打针，可难受了。”（分析）

孩子说：“那我穿上毛衣毛裤，然后在外面套上纱裙，这样就不会感冒生病了。”（行动）

由上可知，安妮的那个小姑娘只是摆出事实（信息），没有做出分析，更没有行动建议。所以，任务毫无达成度。

生活中，我们惯于用云-雨-伞思考，但在工作中，我们又常常会忘掉这个思维模型，于是就会形成汇报的漏洞。要怎样才能有效运用云-雨-伞，阻截漏洞，为职场添砖助力？

3个常见的汇报漏洞

1.只提交“乌云”

这是职场新人最常犯的错误，如前文中的小姑娘。她的邮件只给出一些貌似相关的数据和报道（××店连续三年获得美食联盟的诚信商家奖）。

又或者，是从调查的事件中，提炼出了一些观点（特色菜有5种，口味都不行），就草草当作报告上交了。

为什么能拿到诚信商家奖？5种特色菜有哪些？口味不行，是指哪些方面，过咸过辣过于清淡？是食材不行还是烹饪技法不行？评判不行的标准是什么？调研的最后，这一期美食栏目要写什么主题？……

汇报缺乏分析和结论，数据再多、图表再花哨，对解决问题毫无裨益。被上司批评，甚至被驳回重做的可能性自然就非常高。

2.依据太简单

这个常见错误最核心的地方，在于仅简单参照依据，就做出了评判。

假设出现乌云，说明要下雨，立刻就给出结论：带伞。但并没有仔细想过，即使是快要下雨了，能采取的行动却不止一个。例如，可以根据工作的需要，推迟行程，等雨停了再出发；可以取消出行，改日再办等等。

乌云只是一个参考因素，还应关注事情的紧急程度和下雨的时间长短等等。

在职场上，这是很重要的一点，即你要带着多种行动方案给领导做选择题，而不是让领导做问答题。

3.混淆意见和事实

我曾经带领学员汇总拆解过阅读量超过10万的爆文，有一个学员的信息反馈就是典型的“汇报黑洞”。

他汇总了不少文章，却均无出处。在拆解后，他往往会带一句评价。例如：

评价1：这篇很鸡汤，让人感觉腻，但现代人就是喜欢喝。

评价2：标题能突出数字与反差。

评价3：作者细致的感受能给读者以代入感。

我问他，这些文章涉及多个网络平台，信息来源分别是哪里？这些评价，是平台做出的分析，还是读者或作者的分析？哪些是你自己的分析？如果没有做细致调研，不能分清意见和事实，写下这些结论则没有意义。因为，很有可能你的思考，只是别人思考结论的延续。

换句话说，即你有没有自己独立的思考。这一点，在职场上，至为重要。

真正的职场高手，都是基于事实，透过现象看本质，深入思索，得到属于自己的结论。

妙用云-雨-伞，可用这个有效策略

在了解了汇报上的漏洞后，想要阻截错误，妙用云-雨-伞理论，有一个秘诀：列标题。

汇报时，不管是口头叙述，或是写文章，都把内容分成三部分。并给每份内容添加上一个标题。这样，你就能收获一个清晰的脑图。

标题一：事实、现状。

标题二：我的解释分析。

标题三：推荐的行动方案。

当列好了标题，你的大脑就能快速搭建思考结构网。所有查找到的信息就有了落脚点，能相应放置进脑袋里的“小抽屉”。

后续若有要增加、删改甚至拆分的资料，不管是事实素材，还是个人想法，都可以分门别类，进行归整。

荀子说：“不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海。”

做什么事都要先掌握基础，才能进一步做好。云-雨-伞理论就是一个简单实用的基础模型，如果长期坚持做，你就离高手不远了。

年终总结怎么写？不就写个故事嘛

有一天，表弟问我要年终工作总结模板。

他特别强调，老板说如果写得不好、不到位，年终奖可能被减半。

我问他：“参加工作才一年，你怎么这样抵触写总结报告？”

表弟愁眉苦脸又不无抱怨：

“那可不！年底本来就忙，破公司还特别形式主义，一定要写，又要写得漂亮！你说一破报告，千篇一律，还能写出花来？老板可能就是变着法儿的想扣我钱！”

我摇头，笑着说：“你的思想有问题啊，这可不是形式主义。”

你以为年终报告是为老板而写？公司和部门这么多人，老板平时哪能个个都注意到？

年终总结，是一次极好的个人展示，为什么不好好把握机会？

一份令老板眼前一亮的年终总结，从没有模板，也不在于版面设计有多好看。

而是，你如何在有限的篇幅里，最大化凸显自己的工作亮点。

今天，我们借用故事思维，来聊聊一份好的年终总结，应该长什么样子。

立意：为什么要写年终总结

一个故事是否好看，不光在于人物生动、情节跌宕，更主要的，是立意深远。

比如，《射雕英雄传》之所以激荡人心，绝不仅仅是郭靖黄蓉的恋情描摹，或华山论剑的武技争雄。更多的，是侠之大者、为国为民的民族大义和与外族誓死抗争到底的家国情怀。

一份优秀的年终总结，同样遵循这一规律：立意为先。

下笔之前，我们必须清楚一件事：为什么要写年终总结，且必须得写好？

1.从个人角度，这是一次对自己极好的复盘

柳传志曾说过，每打一次仗，就针对性地进行复盘，弄清楚仗是怎么打的，胜在哪里，败在哪里。通过多次这样的复盘，水平自然就得到了提高。

复盘是一种能力，它能解决苏格拉底的著名命题：认识你自己。

2.从职业人角度，这是一次向老板展示的绝佳机会

过去的一年，你做出过哪些亮眼成绩，为公司带来多少贡献？这些难道不是你来年要求加薪升职，最大的筹码？

所以，年终总结的核心立意是什么？

认识你自己，且让老板进一步认识你。

显然，这句话的前半句比后半句重要得多。

结构：好看的年终总结长什么样子

一篇故事要始终抓住读者，勾着他们，让他们从头看到尾还欲罢不能，首先要做到的一点，叫“文似看山不喜平”。

在信息爆炸的新媒体时代，读者的耐心普遍差。如果开头平平无奇，哪怕后面精彩万分，或许都再没机会让人看到。

老板，会是一家公司里耐心最差的读者。如果你不能在开头吸引他，那后续也再难抓得住他。

从故事思维出发，一份好的年终总结，应该符合“开篇虎头+正文猪肚+结束凤尾”这样的三段结构。

1.开篇虎头：直奔主题，简洁归纳核心关键点

我们不妨对比以下两种总结的开篇。

第一种：

我今天汇报内容主要分四部分，

第一部分为整体概要；

第二部分为主要工作成绩；

第三部分为存在不足；

第四部分为总结。

下面我先开始第一部分……

第二种：

我今天的汇报将围绕3个数字展开：

销售额增长30%;

客户满意度提升2%;

执行成本降低25%。

这3个数字，就是我今年主要的工作结果。

相比第一种平铺直叙，第二种直接跳过可有可无的铺陈，将叙述重点完全放在具体结果上。

既节省了老板时间，也一定更能第一时间激发老板的兴趣。

2.正文猪肚：有理有据，详略得当阐述开篇结果

正文书写部分非常关键，不仅考验你的逻辑条理、概括归纳能力，更重要的是，它将全方位展现你的思维模式，及是否具有团队合作意识。

销售额提升30%，执行成本还降低了25%，怎么做到的？

过程中克服了什么困难，翻盘或攻克的关键节点事件是什么？

主要是你个人的功劳，还是团队也发挥了极大作用？

在你汇报过程中，你以为老板听得漫不经心，事实上，如上信息，他早已了然于胸。

3.结束凤尾：用心扣题，延展信息推升报告层次

即便全年均表现优异，成绩可圈可点，也一定要适当总结不足之处，这叫留下进步空间，也能让老板看到你敢于正视自身问题、并没有居功自傲。

又或者，有哪些成功经验、失败教训，是可以拿出来移植到其他项目，做成工具或攻略供其他同事参考，以加快效率或避免踏坑的？

不妨用心总结，一定能让老板眼前一亮。

若做到这一步，你已不仅仅局限于汇报工作本身，而是抽离出来，站在更高维度，总结通用规律。

放到故事思维里，这叫升华主题。

原则：令老板信服的年终总结，遵循三大原则

一份好看又令老板信服的年终总结，如果说结构是撑起全篇的骨架，原则就是指明了方向和基线。

1. 简约说主要的

从工作分工出发，你负责干活，老板要结果。这天然决定了一个注重细节，一个只看全局。

太琐碎的细节，尤其是技术细节，根本没必要呈现，既拖节奏，又混淆重点，影响老板的耐心。

面对老板，时刻要把节省他的时间放在首位。

简约点，说“主要的”，是第一原则。

2. 客观说事实

很多新人在汇报工作时，最容易犯的一个错误，是把主观感受当作工作陈述。

完成了3个项目.....

回款2000万.....

收到了3封客户感谢信.....

这叫作陈述事实。

我觉得这事儿交给我，也可以做好.....

我感觉客户对我印象挺好的.....

我认为××的工作效率低拖了我后腿.....

这是在表达主观感受。

但这些事情，不管是否的确如此，在老板面前，都轮不到你来评判。

汇报中，区分“事实”与“感受”，其实很简单。

事实，大多可量化，且加不了“我觉得”“我认为”和“我感觉”等词汇。感受，则相反。

3.大方说同事

这里的“说”，是正面的“说”。

今时今日，早已不是单打独斗的年代，我们更多强调并需要的，是团队作战。

尽管是你自己的工作汇报，但适度展现同事的积极配合，及给予你的关键性帮助，一定能令老板更信服你的工作表现，且对你的团队精神留下深刻印象。

这是一个必得的加分项。

总结：这不仅仅是一篇年终总结攻略

综上，我们看到，尽管文体类型截然不同，但故事与年终总结，其实有很多共通之处。要写好它们，我们需要具备：

用户思维（立意）：我为谁而写。

布局思维（结构）：怎么编排结构，才能始终抓住受众。

利他思维（原则）：始终站在受众角度考虑问题，他们才可能真正喜欢。

我们会发现，掌握了如上的底层思维，你一定可以炮制出一篇还不错的文章。

不论是写故事、年终总结，还是写其他类型的文章，这并不是天赋问题，这只关乎视角与行动。

事实上，这世上的许多事，都远未到需要拼天赋的时候。写文如是，做人，亦如是。

听懂老板的弦外之音，你就已经超越了**99%**的职场新人

我和老李同在一个创业群。前几天，他往群里发了张聊天截图，是一个姑娘应聘他的公司，被拒绝后的吐槽。

老李苦笑着跟我们述说事情原委。公司招聘助理，来了不少面试者。老李出了一道题：半小时内，成功借一台笔记本电脑上来，算面试通过。

老李说，出题原意是想测试应聘者的应变、沟通能力及亲和力。他还专门提示了一句：咱们楼下有很多家公司。

另有两位应聘者很快顺利借到电脑，唯有这位姑娘在时间快到时，气喘吁吁地打来电话，说要延长一点。

老李很奇怪，但同意了。又过了20多分钟，姑娘回来了，额上全是汗珠，像是一路跑回来的，手里拿着一部笔记本。

老李问：“电脑哪儿来的？”

姑娘微微迟疑：“我表姐的，她住得不算太远。”

老李说，其实某一个瞬间，他心头有过一丝恻隐。这姑娘虽然没敢下楼借，但也算够执着，做事也算有执行力，终归是把电脑“借”来了。

“只是，我要的是电脑么？我要的是一个能够领会意图，灵活高效

解决问题的助理！商业战场上，有时耽误20多分钟，事情可能就砸了。这种死脑筋的姑娘，谁敢要啊？”

一直以来，我们都知道在职场上，如何说、说什么非常重要。其实同样重要的，就是如何倾听。尤其是能听懂老板说话，正确办好事情，这样的有效倾听，早已是职场人的必备技能。

该干的一丝不苟，其他的深想细做

有个经典的职场故事。

张三和李四同时工作，领相同的薪水。一段时间后，张三升职加薪，李四没变化。李四问老板，为何厚此薄彼？

老板说：“你现在到集市看看，今天有卖土豆的吗？”

李四去了，回来汇报：“有一个农民拉了一车土豆在卖。”

“有多少？”

李四被问住，又跑回市集，回来后说：“40袋。”

“多少钱？”

“您又没有叫我问价钱。”李四很委屈。

老板把张三叫来，也叫他去集市看有没有卖土豆的。

张三很快从集市上回来，他向老板汇报：“今天只有一个农民在卖土豆，有40袋，0.25元一斤。质量还不错，价格也便宜，我带了一个回来，您看看需要不？”

张三边说边拿出土豆，“我想这么便宜的土豆一定可以赚钱，根据我们以往的销量，40袋土豆在一周左右就可以卖掉。咱们如果全买下，

还可以优惠。所以，我把那个农民也带来了，他现在在外面等您回话.....”

著名管理学家马歇尔·多普顿曾提出“多一圈定律”。

他发现德国人做汽车拧螺丝时，会比规定的标准多拧一圈，而法国人出于浪漫不羁的天性，往往少拧一圈。拧螺丝是细小的生产环节，多拧一圈和少拧一圈地不断积累，最终就体现为汽车质量的差异了。

“多一圈定律”说出了优异的成绩大多有一个微不足道的开始。职场中，人与人的差距也往往就在“多一圈”和“少一圈”。

多一圈，效果可能就大不一样。尽职尽责完成自己的工作，最多算是称职的员工。要想取得突出成就，你必须比那些人多努一把力，再“多一圈”，比自己分内的工作还多做一点点，比别人期待的更多一点点。

听完任务做事情，总能想深一层，做细一点，妥帖周全。身具这种品质，你一定能赢得机遇，获得快速成长。

意图领会过了头，会赔了夫人再折兵

事物皆有两面性，皆怕过犹不及。

不懂体会领导心意，只知无脑执行的员工不让人省心；太懂领导意图，仿若肚子里蛔虫的员工，更不让人省心。

历史上著名的例子，当属三国时期的杨修。他屡屡洋洋得意地表现出自己对曹操心意的精准揣摩。当他再次从一根“鸡肋”看出曹操的退兵意图，并毫不顾忌地告诉夏侯惇时，曹操忍无可忍将之杀死。

他这种作死的行为，就叫作过度领会。