

各位老铁们，大家好，今天由我来为大家分享领导干部，以及领导干部元宇宙的相关问题知识，希望对大家有所帮助。如果可以帮助到大家，还望关注收藏下本站，您的支持是我们最大的动力，谢谢大家了哈，下面我们开始吧！

## 本文目录

1. [沧元图主角详细资料](#)
2. [怎样应对领导的排挤、孤立和冷落？](#)
3. [有什么好看的高干文？](#)
4. [作为领导应该具备什么样的素质？](#)

## 沧元图主角详细资料

姓名：孟川

封号:东宁侯

修为：暗星境神魔，神通境肉身（施展神魔禁术的情况下可以媲美巅峰封侯神魔，速度可媲美造化境尊者）

职务:六州总巡查

武器：斩妖

武学：《追风刀》、《落叶刀》、《雷霆灭世刀》、《心意刀》。

人物关系：孟大江(父亲)、白念云(母亲)、柳七月(妻子)

势力：东宁府孟家、镜湖道院、元初山人物

简介：本书主角，大周王朝吴州东宁府孟家公子，六岁开始筑基，九岁踏入内炼境，十二岁洗髓境。十七岁突破脱胎境，十八岁无漏圆满并成功凝丹，修炼雷霆灭世魔体。镜湖道院山水楼大师兄。以考核第一的成绩加入元初山，修炼心意刀，且悟得刀魂，雷霆灭世魔体也已经修炼到完美。炼体功法已修炼到神通之境，元神已达到第三层，术法境界已达‘刀道境’。

## 怎样应对领导的排挤、孤立和冷落？

面对领导排挤和冷落，我成功地打了一个翻身仗。戏剧的是，后来我成了他的“领

导”！

这种感觉，我有过切身的经历，关键要冷静，静能生慧，抽丝剥茧，找到问题的关键！我的经历希望你有所帮助。

原想大展宏图，不料动了领导的奶酪，被冷落与孤立：

在08年，我被朋友从武汉挖到四川某地级市的一家公司，任策划部经理，上面的领导就是分管的副总，我的朋友是总经理。

02年毕业之后，我一直做的就是运营策划工作，手头上用出去的广告费不低于5000万。开始决定要去的时候，就想着：我经验那么丰富，又相对是从大城市里出来的，肯定可以大展宏图，也不辜负朋友对我的看重。

走马上任之后，我对公司过去三年的运营策划方案，包括运营业绩、市场占有率等都作了详实的摸底，足足用了一周的时间，发现问题很大，存在比如：营销方法单调，缺乏现代运营思维、广告投放不合理等。

写调查报告，我就写了足足三十多页，非常详实，毕竟我是新来的，要客观。我信心十足地，把报告交给了分管副总。

他边翻边一个劲点头说：

果然用心啊，一看就十分有经验，知识非常系统，这报告也做得不错。这样吧，我先看一下，再跟总经理商量一下。总经理，这真为我们挖来了人才啊。

当时，我还心想：不拿点真本事出来，以后又怎么能立足啊。后来想想，我被副总排挤、孤立和冷落，可能就是从那个时候开始的。

过几天，副总还没有找我谈话，聊聊方案的事情。

总经理亲自过来问我：你的方案怎么样了？我说：我早就交给副总了，他没有拿给你看？

总经理忙问：你交给他几天了啊，他没有跟我谈这件事啊。我说：我都交了四天了。总经理若有所思地说：好吧，放心，我找他问问吧。

当时不明白，副总为什么压着我的方案呢？那可是到新公司工作的基础，不定下来就会很影响工作的开展。

三天后，公司高层开会探讨我的方案。会上很多人给了很高的评价，虽然方案通过了，但我只是隐隐地觉得：副总笑得有些尴尬。

事后，总经理单独跟我聊天的时候，也暗示我：这是小城市，和大城市还是有区别的，不要把过去的事情都推翻了，或者说的很落后。这样大家都容易接受，你也好开展工作。

我没有太当回事，反正方案已经通过了。副总排挤、冷落的反应，来得很快，这我都记得很清楚：

总是有意无意地，在会议中问我有没有更好的办法？这让压力很大，简单迎合吧，有些方案的确很LOW，不迎合吧，又是在否认同事的努力；向副总请示，他都会推给总经理：每次都是“行，我知道了，你跟总经理汇报一下，他通过就行了”，这让我觉得很敷衍，又说不出；副总经常跟其他同事吃饭，很少带我：我们这条线是运营、营销，同事们比较活跃，经常会隔三差五，会有大大小小的聚会，副总很少带我，这也间接导致部门同事的一些抱怨。

这种被排挤、孤立的感觉很不好，总经理也经常暗示我要处理好跟副总的关系。

冷静处理，缓和关系，为我建立了难得的职场跃迁基础：

有一段时间特别不理解：能力高，对公司不更是好事吗？

职场就是这样，先要解决立足问题，就是你的直接领导问题，否则极其容易被他挤出团队，连证明自己的机会都没有。

经过一番思考，还特别请教了总经理，毕竟是他挖我过来的。我开始了自己的处理计划：

第一步，不盲动，不再要求事事完美：

这一步很重要。原来我的感觉，就是不完美的事情就得需要指出来，做得更好，这是在大城市里养成的职场习惯。而在小城市里，公司团队、市场竞争充分度都有很大的不同。

放下这个心态，就降低了对团队、投入的要求，这让自己压力减轻了，也降低了同事们的敌视态度。

第二步，露破绽，完美是一种负担：

故意犯点什么错误，主动示弱，这是一种以退为进的战略。降低对方的防备心理，最好的办法就是：让对方知道，你也有犯错的时候，你也不是完美的。

如果不给予他们在小错误上挑你毛病的机会，他们就会憋着大招，可能令你防不胜防。

我有计划地在报告数据、递交时间、表达不准等方面出一些小错误，让副总有了借机批评我的机会。我能感觉到他在批评我时的心理：你会也会犯错吧，落到我手里了吧。奇怪的是，他批评得越厉害，我心里越有些小小的得意。

第三步，自我批评，请求对方的指教：

这是直接俘虏对方心理的一步。上面有了错误，就要借势发挥，借势下台阶。面对对方的批评，要比对方更深刻地表达自己的错误：对不起，领导您批评得对，这种错误太幼稚了，幸亏有您及时发现，以后您一定要多多批评，多多指导我。

这一步就是让对方的心理得到更大的满足感。为什么需要这种满足感呢？

很多人想的第一方法是：直接找领导喝酒或承认错误呢。

千万不要这么做，这样做会给对方心理压力：就是让对方承认过去真的是“小肚鸡肠”或对你看不顺眼。

而给他一个批评你的机会，即可以让他轻松地出了心中恶气，又能顺理成章地把未来指导权还给他。

第四步，谨小慎微，我则是利用这段时间，给自己充足了电：

当你弱小的时候，与“强势”的一方，一定不能硬干。后来的日子，我基本缓和了这种关系，工作压力也小了，我用这一段时间，学习了很多管理课程，这也成了我后来创业时，最宝贵的学习期。

隐忍，并不是屈服，而是为了更强势的爆发。

第五步，我成这家公司的运营管理顾问：

斗争之后，我取得了难得的空闲时间。一年多后，我辞职开始创业，就是这同类公司提供培训、咨询服务。我成了这家公司的运营管理顾问。

副总是董事长的亲信，一直都在。再见面的时候，还能感觉到：还是有点点小尴尬。

总结几点非常有价值的心得：职场斗争无处不在，很多人都是死在不懂人性上。

有职场的地方，就会有斗争。斗争的主角是人，人又被“人性”所控。

在斗争里，牺牲掉的，往往都是不懂人性的人，总结几点，赋能更多人。

第一点，你的优秀，可能会伤害到别人。

优秀不好吗？你的优秀，就意味着周围的人会被你比下去，他们就会努力让与你的差距，看起来不那么大。那，他们是会让自己成长，还是让你看上去不那么优秀呢？

显然是后者，所以想让别人拥护你，要么是优秀到，他们伤害不到你；要么，就是让自己看起来，与他们差距不是那么大。

第二点，很多时候，不要立即直接承认错误：

比如：前面已经让领导下不来台了，如果你立即请客、道歉，领导就处于两难境地。不原谅吧，会被认为没有格局；如果说原谅你，那就说明过去的行为都是真的，也是小肚鸡肠。

这样你的请客、道歉就会大打折扣。智慧的人，往往总是会让对方“得了便宜还卖乖”，就是给对方一次反击的机会，在这个机会中，顺利地把事情解决。以后再请客吃饭，双方面子上都过得去。

不要把话说得太明白，是一种智慧。

第三点，如果还没有足够强大的能力改变一切，那就要学会在隐忍中积蓄力量：

这也是一种智慧吧。要敢于承认，现在能力还不够强大，至少不能强大到其他人自愿为你改变，那就说明：能力还不够，时机还不对。唯一的一个办法，就是后退一步。后退不是放弃，而是积蓄力量，找机会赢得胜利。

当然，赢得胜利，绝对不是指把对方干掉，而是有能力实现自己想要的。让自己强大到，不给对方任何机会。

知人者智，知己者明。人性，这个东西，才是斗争的最大指挥者。

斗争的背后，皆是人性。否则，轻则引火烧身，重则直接牺牲。

期待这些分享可以帮助到更多人，也能赋能到更多人。

更欢迎就观点进行一起讨论。

关注爱琢磨不同观点的鹏哥，总是给你一个不同的视角。透过逆向多维思考，看懂未来职场与创业。关注就有收获，欢迎就职场、创业问题，进行探讨分享。

## 有什么好看的高干文？

喜欢高干文的亲们，快来收藏吧！

从小就有军旅情怀，曾有幸住过军队大院，所以内心对于军人和干部有着非常的感情。

今天给大家走一期高干文，很喜欢这种腔调的文，带着潇洒和乐观还有不自觉流露出的宠溺和幽默。

河自漫漫景自端

作者：尼卡

简介：

她为了家族名誉，他权衡前程利害。

一对婚戒，套牢了他们，也稳固了两个家族。

她自有她梦中的清俊少年；他也有他的心底明月.....

她和他，顽固又顽强，抵抗着记忆，抵抗着彼此——关爱，抑或伤害。

在长久的、寂静的岁月里，他们还是慢慢的长进了彼此的生命；当他们想要剥离，才发现那是怎样的一种痛.....

那片蔚蓝色



作者：蒋牧童

简介：

秦陆焯第一次见到蔚蓝时，她站在警局的走廊下，白炽灯照在她身上。如斯美人，清冷如霜。

不久后，这个美人抱着枕头光明正大地敲响他的卧室房门。她眉眼浅淡地看着他说：“今晚我害怕，一起睡吧。”

你的人生中有没有这种时刻，前一秒明明还在想这他妈什么鬼，可是下一刻却心软了。秦陆焯低头看着她白地发光的脚趾，左脚尖轻轻地踩着右脚，他低笑一声，让开：“进来吧。”

很久后，蔚蓝问他，那天为什么答应让她进去

他想了很久，转头：“怕你被拒绝，会哭。”

情生意动

作者：随侯珠

简介：

有一次他在厨房做饭的时候，强制拉她过来参观自己最居家的一面，她忍不住问了句：“我当初是怎么答应跟你结婚的？”

“你说咱们都是律师，以后离婚了谁也不会吃亏。”

“但如果是其他男人，我完全可以让他净身出户啊！”

“问题是别的男人，你能看上么？”

怎样的情窦初开，只看见你；怎样的情难自禁，只想着你；怎样的情生意动，只和你白首不离。

小河山

作者：长宇宙

简介：

二丫抛开姓氏，单名一个豌字。家里排行老四，头上有三个哥哥。她喜欢穿绿衣裳，有着细细弯弯的眉和巧挺的鼻子。

二丫和小胡爷是青梅竹马，有着类似身世经历，两人之间有着不可明说的感情。

小胡爷走的那天她没哭也没闹，独自趴在他东屋结了霜的玻璃上画春燕，手冻得通红。”

两人都在等待彼此。最后小胡爷调回来两人结婚生子。

一厘米的阳光

作者：墨宝非宝

简介：

他们相识的太早，记忆太多，反倒显得模糊了。她只知道，她曾毫无保留地爱过他，可是他离开了她。

后来她长大后，他因为好兄弟死在战火中，辞去战地记者，回来了。

有时上帝很吝啬，只会给你一厘米的微弱阳光，不管对她，对他，还是对那些渴望和平的人。

“你是我的记忆，也是我此生的记忆。”

唯一的小宇

作者：折纸蚂蚁

简介：

世界上的有些人，命中注定要相纠缠一生

他们一起开心、难过，他们即使分开，也会因为手指上的那根红线而回到彼此身边。



所以他说，我从来没有想过我们会分手，即使天各一方，你也会再回到我身边。

他们曾是最令人羡慕的恋人

可是命中注定有此一劫

所以命运的齿轮开始转动

五年是不是一切都已经不同？

其实不用看简介，都想进去看看这些文了，赶快收藏好了.....

高干甜宠文：<https://cloud.189.cn/t/F3yiMvIfauym>

## 作为领导应该具备什么样的素质？

【职场攻心之观点】火车快不快，全靠车头带。领导，作为一个团队的引领者、管理者，其自身素质的高低直接决定着业绩完成的好与坏、团队配合的强与弱、员工成长的快与慢，关乎企业发展愿景的实现与否，关乎个人理想抱负的实现与否。领导素质是一个综合性的概念，从狭义来讲，这里面包含着专业素质、管理才能、道德品行等等，从广义来讲，则包括领导智慧、眼界格局、人格魅力等等，但职场攻心认为，狭义也好、广义也罢，总结归纳为一点那就是领导力。

首先，要充分认清领导力的作用（关键词：灵魂）

领导力是一个团队整体战斗力的灵魂。有句话讲的非常好：强兵先强将，兵熊熊一个，将熊熊一窝。一个绵羊率领的狮子队伍打不过一只狮子率领的绵羊队伍。为什么？绵羊和狮子的领导力差异使然。一个领导力较低的管理者，会受到个人思维、眼光局限，致使带队伍、干事业处处陷入瓶颈，从而难以形成良好的执行意识和强大的执行能力，无法制定有效的决策和计划，使团队工作走入一片混乱、无序的状态。而一个领导力较强的管理者，则会站在团队全局的高度，全方位建立“老板心态”，充分利用团队中一切可利用的资源，发挥团队成员的不同优势，制定针对性强、操作性强的决策和计划，带领全体成员以高度负责的态度和锐意进取的意识，朝着每一个既定目标奋力攻坚，从而达到事业的成功。

点石成金。优秀领导者的四个定律，身先士卒以率人，严以律己能服人，珍惜人才可聚人，胸怀宽广终得人。

其次，要清晰知道什么是领导力（关键词：境界、心态）

一个具备较强领导力的管理者，要拥有三种境界、四种心态

### 1.境界一：能干+巧干

很多领导也都是从基层岗位一步步攀登上来的，干事对他们来说是最基本的素质。因此，管理者在业务上必须具有拿得起来、放得下去的综合能力。面对各项任务，能够迅速反应，在最短时间内寻找到推进工作、解决问题的最佳方法和便捷思路，并知道如何指导带领团队成员查找工作中的短板和不足，缺什么补什么，持续在工作中发展进步。

点石成金。不说不干，等同废品；能说不干，等同次品；不说能干，等同正品；能说会干，才是精品。

### 2.境界二：好品德+大智慧

有句俗语说的非常好：小胜靠智，大胜靠德。作为一个团队的掌舵人，首先必须要具备厚德载物、德行第一的品质，唯有如此，才能让你手下的员工所信服，让更多的人才主动走到你的身边，心甘情愿为你卖命。好品德的主要表现为，凡事尽量保持谦虚谨慎、戒骄戒躁，主动并善于查找自身的问题，总结经验，汲取教训，不断完善自己。大智慧的主要表现为，心胸宽广，不斤斤计较，做人做事往前看三步，不能光盯着眼前的丁点利益不放，而是要有舍有得，坚持做到小舍小得、大舍大得，追求长远的发展。

点石成金。智慧做事，高效经营，管好自己人，看好自己门，守土有责、守土负责、守土尽责。

### 3.境界三：听话+执行

每一个领导都有自己的上级，相较于上级而言，他就基层领导。那么，作为这一级的管理者，听话是工作的前提。针对上级安排布置的任务指令，不但要做到听的清楚，而且还要准确揣摩上级的意图，避免刚刚起步就选择了错误的道路，以至于日后开展工作会在错误的道路上越走越远。至于执行，那就是要做到不折不扣、雷厉风行，这是一种工作作风的体现。这里强调的一点就是，听话不是恭恭敬敬、言听计从，而是要用成效来说话，靠实绩来证明。

点石成金。上级要求你的不是你做了什么，而是看你做成了什么；上级关心你的不

是用了多久做成了什么，而是达没达到预期目标。

#### ·心态之一：合作共赢

一个部门、一个单位的成功，离不开管理者领导的团队全体成员之间的精诚合作，离不开队伍团结的智慧和力量。作为团队的火车头，要建立相互学习、有序竞争的良好氛围，只有这样，才能把工作开展好，让每一个员工都能切身感受到团队的凝聚力和向心力。一个团队的成功，不是某个人的成功，而必须是全体成员的成功。因此，作为领导者，要牢固树立合作共赢的心态，在提升自己的同时，在团队中打造科学合理的成长梯队，使每个人都能在职场中实现自身价值。

#### ·心态之二：甘于付出

没有付出何谈回报。职场事业千头万绪，身在各行各业都要踏踏实实、心甘情愿地付出勤劳和汗水，领导者也当如此。没有哪个领导者，是高高在上的，与员工同吃、同住、同劳动的精神依然需要发扬，这样才能以自身行动影响和带领团队成员朝着目标共同前行。

#### ·心态之三：为己工作

这里所强调的“为己”，绝不是“人不为己天诛地灭”之类的自我中心说，而是把工作真正当成自己的事业来做，把企业当成自己的家来管，这就需要强烈的责任心。不要动辄逢人必吹自己为企业贡献多少，成天沉浸在早已尘封的功劳簿里，如若这样，就会蒙蔽领导者的双眼，看不清自己的职业发展之路。

#### ·心态之四：本领恐慌

常人有言：生命不息，运动不止。我在这里作以小小的修改，那就是“生命不息，学习不止”。如果一个领导者认为，以目前的学识和经验，已经不需要再学习什么了，那就大错特错。社会是在发展变化的，每天都会有新的事物出现。如果不注重知识的更新，那么不断涌现出的新型人才势必会取代你的位置，压缩你在职场上的生存空间。这句话，绝不是危言耸听。

点石成金。良好的心态，是做好一切事情的前提和基础。一个领导者，心态的变化直接反映在决策和行动上面，团队成员们所等待的是一个正确的决策，观望的是富有感召力的行动。最后，要知道如何提高领导力（关键词：担责、转化、激励、习惯）

领导力的提升，不是一朝一夕的，而是要坚持不懈、循序渐进，唯有如此，方可做

到积沙成丘、集腋成裘，逐步成长为一位优秀的领导者。那么，如何做呢？

第一，能主动担责。无论哪一级的管理者，应当调整职场心态，在必要时候能够站出来为团队主动承担责任。有一个效应叫做“羊群效应”，比如一个部门负责人如果能够勇于担责，为下属和同事分担压力，那么整个部门就会形成良好的责任意识；一个单位负责人如果能够勇于担责，为班子副职缓解压力，那么整个单位的干部员工都会上行下效，体现出强烈的责任与担当。

作为一个领导者，要懂得责权利对等。上下级的职位有差别，责任大小也非常明确。走到某个领导岗位，既然能够享受这个岗位给予的待遇，也应该承担问题带来的风险。不能出了问题就往其他人身上推，功劳归自己，问题归下属。作为一个领导者，不仅要有承担责任的勇气，更要看到承担责任并非坏事。

点石成金。如果你是一个担当者，上级会对你抱有更大的希望，对你的能力也会更加放心。

第二，抓角色转化。“服务型”领导风格，在各类团队都大受欢迎。服务型领导绝对是一个既谦逊又懂得大智慧的管理者。在日常工作中，尝试着转化一下自身的角色，改变以往的长官风格，沉下身子真心帮助下属。比如，“除非你成功，我才为你服务”可转化为“我为你服务，指导你成功”；“我是你的领导，所以你该听命于我”可转化为“身为领导者，所以我应该帮助你完成工作目标”。

点石成金。当今时代，80后、90后在各行各业的团队中占据了大半壁江山，他们的理想上级是服务型领导，倘若如此，才能使他们产生被重视的感觉，从而激发最大潜能。

第三，会激励员工。在职场中，想要马儿跑却不给马儿吃好草，这是万万不可的。说到底，给予团队成员最核心、最有效的激励就是加速让他们成长，时机成熟后主动为他们提供平台、开拓空间，松开“马儿”的缰绳，让其自由徜徉在无际的大草原上。针对每名员工的特点，为其量身定制“生涯规划”和“发展计划”，帮助每个员工做好自我分析，为他们寻找将来在职场中的可能发展路径和明确方向，配合制定成长内容和行动清单，按照既定路径坚持走下去。

点石成金。这种帮助员工制定发展规划的方式，不仅可以加快发现人才、培养人才，而且还能最大限度地提升员工对企业的忠诚度，对留才也起着重大的作用。

第四，有良好习惯。良好的习惯是成功的一半。这里所提到的习惯，绝不是生活习惯，而是职场管理习惯，只要你能够持续运用好，领导力自然会不断进步和成长。

一要学会关怀员工。所有员工都渴望被关心、被关怀，如果能够让他们感受到你对他们感兴趣，人们总是愿意靠近提升自己的人。二要学会了解员工。最好的方法就是做一个倾听者，尽可能抽出一定时间与员工建立私人关系，多了解他们的个性、喜好、脾气等等，学会站在员工的角度思考和看待事情。三要学会尊重员工。尊重他人就是尊重自己。能够包容他们的缺点，欣赏他们的特点，包容他们的个性，理解他们的难处，以诚相待，方可最大限度地激发员工的积极性和创造性。四要学会为员工争利。要让他们的付出得到肯定和回报，利用领导岗位职权，为下属谋求一定的物质激励和精神激励，以此增强团队的责任心和向心力。

点石成金。良好的习惯，能够充分展现领导者的魅力，这也是提升领导艺术的一个关键。

—END—

?大家好，我是职场攻心，就职于大型央企近二十载，先后在生产一线、总部机关从事技术管理、HR管理、办公室管理等工作，现为职场领域大讲堂咨询师、内训师，欢迎关注@职场攻心，陪伴你一起缔造职场辉煌！?

关于领导干部，领导干部元宇宙的介绍到此结束，希望对大家有所帮助。