



点 评

努力的最大好处，就是面对不公平时心态能够放平，把原本针对负面情绪中的注意力转移到自己能力提升方面。

浙江工商大学杭州商学院 来半分

周末中午与老同事林语约饭，我们二人一同回忆起刚刚工作的时候所干的傻事，发现很多回忆都和领导有关。特别是林语，说刚工作那几年特别傻，因为领导不待见自己，郁闷了好几年，直到有了换部门的机会。

后来想明白了，与其因为领导偏心、不欣赏自己而郁闷，还不如专注于自己喜欢的领域。他现在还在后悔当年把太多时间浪费在失向上。

其实，林语的当年应该也是很多职场人的现在吧，无论是有一定职场经验的熟手，还是没有经验的菜鸟，与领导的关系是绕不开的话题。

在提到领导与自己的关系时，我们往往会做对比，领导对我怎么样，领导对某某又怎么样，的确，人在群体中，往往通过比较来判断自己在人群中的相对位置和相对价值。而领导对下属的态度，就是一个重要衡量标准。

那么该如何看待领导的态度呢？这恐怕是仁者见仁、智者见智。故事中的李明，一直认为与部门经理王欣关系不错，有机会当然会先提拔自己，却没想到输给了年轻人小张。在这个故事里，其实是领导的偏爱影响了提拔，那我们就要来看看领导为什么会偏爱小张。

领导偏爱小张的原因，恰恰是李明在工作中欠缺的地方。虽然李明自认为自己是合格的下属，但显然，领导并不这么认为，或者说，领导只能认同李明作为一般的下属，要论起提拔，李明的表现还有差距：缺乏主动承担的精神，缺乏责任心，遇到问题不能快速解决。李明的表现无论怎么看，都是一副职场老油条的状态。

显然，这种状态领导是不满意的。领导王欣和李明差不多时间进入公司，可以说起点相同，那么为什么王欣能够成为李明的领导呢？就是因为王欣一路奋进，而李明贪图安稳。所以当王欣作为领导需要提拔新人时，他自然会选择能力更强、态度更加积极的小张，可以说，领导的偏爱是小张晋升的助力。

当然，领导的态度，也分为两类来说，像王欣这种领导，总的来说还是客观的，他对于提拔人选的判断，是基于工作能力、工作态度、工作成果等客观内容，这个判断让人信服。但是还有一种领导，他的判断标准可能是主观的，纯粹是看你是否顺眼。要是遇到这样的领导，那升职还有戏吗？

故事中晓彤的做法可圈可点。最初作为职场新人，确实因为错误挨训过，慢慢地，自己的业务能力也有所进步。但是后面因为有了更合主任眼缘的小陈，晓彤的日子还是很难过。看起来主任对小陈的偏爱成为晓彤发展的阻力。

这时候，就要问问晓彤自己的想法了。如果辞职，资历尚浅，又对目前的工作内容和薪酬比较满意，那么关键就是如何解决领导的偏爱问题。最终，晓彤得出的结论是提升自己的业务能力和职场情商。虽然还是会经常觉得不公，但是想通了努力的最大好处，就是面对不公平时心态能够放平，把原本针对负面情绪中的注意力，转移到自己能力提升方面。晓彤能够明白，有能力的人才会有话语权。

虽然后面的转变有些戏剧性，但是我们想一想，就算小陈最后没有跳槽，主任一直偏爱小陈，对于晓彤来说，又会怎么样呢？当她自身能力变强的时候，就是开始有底气作选择的时候，她已经不用在乎领导的偏见了，甚至可以因为高薪而选择离开。

说到底，领导也是人，他的偏爱可能客观也可能主观，可能成为我们职场晋升的助力或者是阻力，同时我们也很难左右领导的想法。但是，所有工作中有一些必备的品质，是需要自己去积累打磨的：责任心、认真、担当，有了这些品质，领导的偏爱就是顺理成章。即便领导的偏爱没有降临在自己身上，也不用担心，因为一定会有更好的发展空间等着你。但是如果自己没有具备这些品质，却把所有的希望都寄托在领导身上，这就是非常不靠谱的想法了。

其他人的冲突也可以采取类似方式。有位好友曾分享她的恋爱经历，因为她泪点特别低，所以在与男朋友吵架时，总是不受控制地委屈想哭，但她认为哭了岂不是气势弱了？不认怂的她就决定采用我想静静的说辞，先离开令她伤心的情境，再找个地方放肆地哭一场。难过与委屈随着眼泪一起消逝后，她再冷静果决地与男朋友分析问题、解决问题。

积极暂停只是暂停，不是逃避，更不意味着为这段产生冲突的关系画上句号。除了可以提前讨论积极暂停的暗号和区域，还可以确定解决问题的时限。比如一位好友和她老公商定好，问题不过夜，他们对话今日事今日毕，达成了共识。积极暂停只是帮助她整理心情，并不会让她逃避问题。

积极暂停法的使用要注意几点：双方需要提前达成共识，如果一方拒绝暂停，就会演变成权力之争；以坚定而友好的态度立即行动并持续执行；刚开始执行的时候不一定顺利，但如果事先已说好，就不要让这种共识流于形式。

人与人相处是需要磨合的，分歧很难避免，争吵也会出现。我并不提倡像开篇的小婷一样发脾气摔门，但当你在冲突中情绪激动，很想撒气的時候，不妨先去积极暂停。等你感觉自身能量恢复，心情平静时，再回到冲突的议题中，能够以更好的状态解决问题。

上司偏爱我同事

现，在他倚老卖老地指导小青年，自我感觉良好地在朋友圈发加班照时，小张早已成长为王欣的得力助手，扛起了部门很多职责。

你只看到了我对小张的偏爱，却没有看到偏爱背后，别人的付出。老实讲，这年头选拔不会再注重论资排辈了，管理岗位需要的是能力强、有责任心的人。机会向小张这样的人倾斜，是因为他值得。王欣把话说到这里，李明已无话可说了。

工作一如既往地进行着。过了没多久，王欣拿掉了李明的管理职，给他换了个技术职。明升暗降，少了福利津贴，没了晋升通道，不过是个相当于顾问的闲职。但李明没考虑多久就接受了。他知道以自己的能力和冲劲，在部门里是斗不过那些积极进取的年轻人们的。这个新职位，已经是王欣看在多年老交情上给他的最好安排了。

改变+忍耐迎来柳暗花明

晓彤觉得自己跟主任八字不合。其实刚进部门的时候，她俩关系不错，主任热衷于在工作生活各方面都给予指点，看着像个知心大姐。但蜜月期结束得很快，没多久她就领教到了主任在全公司出名的严厉。

有一次主任派任务，传达时没沟通好，晓彤以

为是和同事A合作，A以为是晓彤独立操作。任务没有及时完成，主任大发雷霆，在晨会上把晓彤揪出来狠批了一番。即便A打圆场揽下了部分责任，主任依旧不依不饶地把晓彤训到躲在公司卫生间大哭。

新人时期难免犯错，被训得多了晓彤也就习惯了。遵照老同事的建议：默默忍受，修正错误，记着，只要你把工作做好，她就没有训你的理由。

但职场的氛围并没有随着晓彤的业务进步而变好。尤其是在同事小陈调入部门后。

小陈和晓彤是完全相反的性格，外向、主动、灵活，加上业务能力也很强，甚得主任欢心。晓彤立马能感受到主任的差别化对待了。

一些工作上的小错误，晓彤犯了，不由分说就被训；小陈犯了，以严厉出名的主任却笑眯眯地粗心啊，一句带过。做得好也没得到多少表扬。有回晓彤和小陈合作一个项目，方案提上去以后，主任把小陈大大表扬了一番，说效率高点好，转头对晓彤提要求：小陈说你花在PPT上的时间太多了，下次效率要更高点。晓彤顿时气到语塞。

这份方案从文字到PPT几乎都是她一手操办，花的时间多也是因为小陈临时加了不止多修改，结果现在功劳全算在小陈头上了。

虽然觉得憋屈，但又能怎样呢，只有忍吧。



视觉中国供图

社恐天花板 牛杂症 社交名词这么多 终极奥秘是什么

□ 殷锦绣

最近，关于社交的名词标签可以说是层出不穷，从我们的老朋友社交恐惧症，到新出现的社交牛×症、社交牛杂症、社交天花板等，都让网上冲浪的人猝不及防。这些都是什么意思？我



视觉中国供图

日常社恐不是病 降低关注莫紧张

在街上遇见不太熟的朋友不敢打招呼，坐电梯遇见同事会假装玩手机，最害怕的事情是当众演讲，觉得被人看着时会脸红心跳甚至发抖。这些都被网友称为社交恐惧症的表现。

不过别太担心，其实我们日常所说的社恐，跟心理学上所说的病还差得远。心理学上确实有一个社交焦虑障碍（也称为社交恐怖症），但是，它的诊断标准除了回避社交、因社交害怕或焦虑等表现，还有这种害怕焦虑引起临床痛苦、引起了职业或其他重要方面功能的损害。大部分称自己社恐的人，其实总是一边焦虑、一边克服着，正常的工作、生活都不会受到严重影响。

我们平时在社交中的紧张和焦虑，绝大部分都是正常反应，因为面对压力时，身体会帮我们调动资源、兴奋起来，让我们当众演讲时精神头更足、声音更大，等等。如果我们只把这些反应解读为我准备好了，我好激动，就不会觉得那么焦虑；而如果把这些反应解读为紧张的表现，一直担心自己表现不好怎么办，就会社恐了。

值得庆幸的是，我们的担心大部分时候都是想多了。心理学上有一个聚光灯效应，指的是我们总会高估别人对我们自己的关注程度。其实，那些我们社恐时担心的事，那些让我们睡觉前脚趾还会尴尬地抠出三室一厅的事情，别人根本没那么在意和记得。懂得在认知上降低别人对自己关注的人，就不会那么社恐了。

社交牛杂 是常态 都是多面对他人

社交牛杂症是一个新词，自称自己有牛杂症的人，时而社恐，时而社牛。比如，有的人平时蔫了吧唧，一跟朋友在一起就人来疯，有的小孩平时在家当混世魔王，一见了亲戚就安静如鸡，这些都被当代网友戏称为社交牛杂症。

但心理咨询师知道这个词后会觉得，这才是我们的常态呀，谁不是在熟人朋友面前疯疯癫癫，像个不懂事的小孩，在领导长辈面前唯唯诺诺，做个谨慎的成年人呢？把它称之为牛杂症，就大可不必了。

沟通分析理论认为，我们每个人的自我都可以分为三个部分：父母自我状态，也就是像父母的角色一样，起到警醒和规范的作用；成人自我状态，对现实状况作出判断，并且选择自己认为较佳的问

题解决办法；儿童自我状态，保存着小时候的思想、感觉和行动，即使我们长大了，仍会以过去经验的方式来反应，受到批评时流泪，被拒绝时撒泼，还有时不定时任性贪玩，这些小孩似的应对方式都是儿童自我状态的体现。平时，我们以成人状态示人，但当我们和朋友相处时，就可以放下防备，做出一些幼稚的举动，这些都是非常正常的。

天花板未必裹义 都舒适才是奥义

社交天花板也是火了不久的词，如果在短视频平台搜索这个词，你会看到有的人在星巴克若无无人地吃煎饼，还大喊：童年的味道；有的人边吃西瓜，边在军训方针的背景板前面大摇大摆，仿佛他们一点也不在意别人的看法，他们的世界不存在影响别人这个词。

虽然我们称这种行为为社交天花板，但这并不都是裹义。我们羡慕的是他们自如的谈吐、大方的举止，而不是哗众取宠、影响他人的表演。

我们生活在社会中，总免不了要社交，那么，到底怎样的尺度才好呢？

也许，社交的终极奥义，是让自己和他人人都舒服。我们之所以反感一部分冠以天花板名义的行为，是因为它让周边人不舒服了，而我们之所以调整自己的社恐，是因为它让我们不舒服了。

另外，如果你不是怕社交而避开人群，而是本来就喜欢一个人待着，这并不叫社恐，只是你自己获取能力的倾向，只要做适合自己的事情就好啦。

愿我们在适度的社交中舒服自如。

鼓励是改善行为的最强有力因素，而积极暂停是对个人情绪处理方式的尊重。

□ 黄彬彬

你怎么又在玩手机？不是说只能周末玩一小时吗，你作业写完了没？妈妈查岗时突然发现有问题。

已经上了一天学，就不能休息一下吗？烦死了！小婷转身摔门而去。

每天陪读的情境中，随时可能上演这种争夺战。不管是时间分配、日常行为的一些小事，还是人生的重要决策，我们都可能和身边重要的人有分歧，甚至争吵起来。当委屈、烦躁、无奈等复杂情绪汇集，我们可能瞬间会有被逼得走投无路的感觉，那么，我们可不可以按下暂停键，离开令人难受的情境呢？

如果同学小婷还留在房间里与妈妈共处，可能发生什么呢？妈妈认为自己是在为小婷的未来考虑，才用逆耳忠言告诫她，希望她做得更好，以后才能过得更好；小婷不喜欢妈妈的反复唠叨和对自

争吵时恶语相向？不如去积极暂停区待一会儿

己的否定，想放松一下自己，调整状态。如果接下来她们各执己见，甚至有可能在强烈情绪的支配下口不择言，说出伤人的话。所以，小婷选择离开并不是消极逃避。

被翻译成16种语言畅销全球的美国心理学家简·尼尔森的著作《正面管教》中，提倡不管是孩子还是家长，都应撤离冲突，积极暂停。积极暂停是帮助我们冷静、理性解决问题的工具，当双方体现了尊重的态度，情绪好转后可以做得更好。

当然，小婷直接离开可能会引发妈妈的误解和担心，离开前说一声我想冷静一下，或者父母和孩子提前约定一个暂停的暗号（如特定的手势），对于接下来的冲突解决会很有帮助。

除了暗号，还可以提前设计积极暂停区。积极暂停区是一个让人感觉安全、有利于情绪好转的地方，可以是带锁的卫生间，还可以是放着玩偶、书籍的房间，也可以是任何不被打扰的角落。

如果是比较小的孩子，家长可以在孩子心平气和时给孩子介绍撤离冲突的冷静期，并和孩子一起设计和布置积极暂停区，比如放上孩子喜欢的玩具；起一个孩子喜欢的名称，比如树洞。家长可以先确认：孩子去积极暂停区，是否感觉好一点，表达自己的情绪好转的信号，比如拥抱、摸摸头。缓过来后可以再找家长一起解决问题。

家长也可以和孩子约定如何走出积极暂停区，表达自己情绪好转的信号，比如拥抱、摸摸头这些肢体动作。作为心理健康教育教师，我曾遇到过过一个案例，一对母子常常因为孩子的学习成绩、上网时长争吵，盛怒中的刺耳话语让双方都不好受。我除了建议他们设立积极暂停区的冷静期外，还建议他们多用肢体语言表达关爱。母亲和儿子约定，每天至少拥抱一次。在积极暂停之后，一个温暖的拥抱，也会让接下来的协商过程更有温度、更有效率。

家长不要认为积极暂停是对孩子不良行为的奖

励，孩子在里面舒服着呢，他应该受到惩罚。实际上，鼓励是改善行为的最强有力因素，而积极暂停是对个人情绪处理方式的尊重。

有情绪是正常的，但我们要学会采用合理的方式宣泄情绪，家长更要鼓励孩子学会合理宣泄情绪。比如有一位成绩不错的学生，临近期末很焦虑，父母说的一些话容易让她情绪崩溃。当她崩溃大哭的时候，妈妈就会很担心地在旁边询问，其实此时妈妈的话语会让她感觉妈妈这么关心我，我考不好很对不起她，考试焦虑更为严重。孩子那时想要的就是在自己房间里痛痛快快地大哭一场，妈妈当作不知道就好了。当我把孩子的需求转告给她妈妈，孩子妈妈也表示理解之后，孩子有了处理自己情绪的冷静区和积极暂停区，可以畅快地宣泄焦虑情绪，能更好地处理和妈妈的关系，以更积极的心态应对考试。后来这个孩子成绩也不错，比期中考试有所进步。

不仅是亲子冲突可以尝试积极暂停的方式，与