领导怎么给你穿小鞋？他有这几个阴招！防不胜防！

领导一般都会怎样给下属穿小鞋？我给大家讲讲他们常用的几种方法。

第一种：用职场《罗织经》，使劲挫伤你薄弱的地方

即便是天下最有才华的人，也有他相对不足的地方，也有他不擅长的地方。

比如，你很有才，在学校里是校学生会主席，你有非常强的组织协调能力和非常好的口才，但是，你在学校的时候，用不着写公文吧，你写公文的经验几乎为零吧，那我就天天让你写公文，天天在你写好的公文上使劲的修改，一次次的让你反复写、反复改。

如果你写公文写的非常好，基本上是只要你写好了，领导想修改都没地方下笔，你已经被承认是单位的第一支笔杆子！于是，你膨胀了，你觉得老子有才，你觉得领导也不过如此嘛！但是你口才不行、你更不擅长接人待物，那我就让你去搞接待工作，我让你的笨嘴在饭局上出洋相。

总之，你不擅长什么，我就让你做什么，不用太长时间，就能把你骄傲的自豪感打击的一点不留！就能让你高昂着的头颅渐渐得垂下来！我会让你知道，社会不是你想的那个样子，你要想成功，听话是第一位的，不听话，即便你是千里马，我也会让你变成一头在磨房拉磨的驴。

如果你反抗，你拒绝服从安排，我就会安排人事处的同志让你谈话，他们会对你说：你不服从领导安排，是愚蠢的，你太年轻了，你没看出来，这是领导在培养你吗？领导觉得你是一个人才，才多岗位锻炼你，只有这样，你才能快速的成长啊！

有人说苍蝇不叮无缝的蛋！如果我什么都能干，什么东西都学得快，领导就没办法了吧？

这种想法不仅是求全责备，而且是精神自虐！要知道，对于读过《商君书》、《问罪卷》的高级知识分子来说，从鸡蛋里面挑骨头是他们的拿手好戏！他们会想尽办法让你动辄得咎！

就算你在技术上再怎么过硬，再怎么完美，不可能你在性格方面也十全十美吧？！

OK！只要你不是圣人，那就好办了！

在《问罪卷》中，我国的刀笔之吏**开门见山，亮出了一个观点**：“人皆可罪，罪人须定其人。人异而心异，择其弱者以攻之，其神必溃。”

译为：人都是可以定罪的，加罪於人必须先确定对象。人不同他们的思想、性格就有差异，选择他们的不足之处加以攻击，他们的精神就会崩溃。

这套根据人的性格加罪于人（或者说打击于人）的本事，被晚清某些洋务派实业家们精心改编，玩的得心应手。只不过他们仅仅以此作为御下之术，杀伤力颇为有限罢了。中招者无非是被利益边缘化，得不到升迁晋用而已，不用赔上性命。但笔者认为饶是如此，其力量仍不可小觑。

我们来细察以下这则寓言，就不难发现商贾政客、文人学者是如何利用升级版“问罪卷”以达到“威福由己”、“任性妄为”的愿望了。

上司道：“下属们总是提出各种各样的利益诉求，而我又不想给予他们，怎么办才好呢？”

秘书道：“不如用‘辱民’这种权术来使他们自惭形秽，耻于言利。”

上司道：“直接用污言秽语辱骂员工，搞不好会被他们打死。”

秘书道：“‘辱民’的技巧，在于有的放矢，并将否定、侮辱他们的言语以理论化的标准，上纲上线的形式表现出来，并蕴含一定的文化内涵，决不是泼妇骂街。”

上司道：“具体怎么操作呢？”

秘书道：“人才的品类大约分为十二种：1. 严厉正直、刚正不阿之人；2. 温柔随和、安静宽恕之人；3. 英雄骠悍、精力健旺的人；4. 精明能干、慎密畏怯的人；5. 坚强猷劲、干劲

冲天的人；6. 论证辩驳、推理分析的人；7. 好善乐施、普济博爱的人；8. 清高耿介、廉洁奉公的人；9. 注重行动、才能卓越的人；10. 冷静老练、机敏周密的人；11. 质朴坦率、一览无余的人；12. 足智多谋、胸怀韬略的人。

应对方案：

一，对于‘严厉正直、刚正不阿’的下属，如果您想赏赐提拔他，就夸赞他在纠正失误、不畏权贵、整顿治理这方面独有建树，值得嘉许，足以主持立法工作。如果您不想赏赐提拔他，就从他容易犯偏激过火、攻击别人的短处、揭发别人的阴私之类的错误这方面否定他，责备其凶狠强硬，很难与人和睦相处，在为人处事上，不是克服自己由于太刚强而言谈举止冒失莽撞的不足，反而认为柔顺就是屈从，变本加厉地加强过火行为。并用上纲上线的言语夸大其不足，隐藏其优点，令他深以为耻，从而不敢提出升职加薪之类的请求；

二，同理，对于‘温柔随和、安静宽恕’的下属，如果您想赏赐提拔他，就从宽容大方、气度娴雅这方面肯定他，赞美他平易近人，胸襟开阔，可以总揽循规蹈矩的日常工作。如果您不想赏赐提拔他，就斥责他遇事总是犹豫不决，处理问题抹不开面子，不是克服自己拿不起放不下的缺点，反而认为意气奋发太伤人，对自己的不紧不慢心安理得，没法裁决大事，故此难当大任。使其自觉羞愧，不敢再谈什么自身发展或五险一金之类的琐事。

三，对于‘英雄骠悍、精力健旺’的下属，您如果想赏赐提拔他，就从其意气奋发，敢做敢当，肝胆照人，性情刚烈这方面赞许他，说他足可去办充满艰难险阻的事。反之，则斥责其不太顾忌别人的情面或事情的后果，不警惕自己勇往直前的做法会使自己遭受挫折甚至毁灭，反而把恭顺有礼当做胆小怕事，做什么事总要把自己的精力使尽才罢休。并讽刺其很难在情况恶劣的环境下，完成忍辱负重的任务，因此不堪嘉惠。

四，对于‘精明能干、慎密畏怯’的下属，您如果想赏赐提拔他，就从其‘善于恭恭敬敬、兢兢业业地完成所负的使命’这方面充分肯定他，说他很适合做继业守成的工作。反之，则怒斥其瞻前顾后，顾忌重重，不是克服自己不敢见义勇为的弱点，反而认为敢想敢干是胡闹，并讽刺其无法开创局面，树立榜样。

五，对于‘坚强猷劲、干劲冲天’的下属，您如果想赏赐提拔他，就从其‘百折不挠，意志坚定，能起骨干作用’这方面溢美他，说他可以承担起已经确立无误的执法工作。反之，羞辱其顽固自信，刚愎自用。责骂他不克服自己固执己见、用情执着的缺点，反而认为明辩是非是虚无空洞的作法，结果使他变得越来越一往无前，不改初衷，难以团结大众。

六，对于‘论证辩驳、推理分析’的下属，您如果想赏赐提拔他，就从其‘解惑说理、化解矛盾、博学多才、条理清晰’这方面夸奖他。说他可以胜任学术研究或教学工作。反之，则批评他夸夸其谈，不着边际，不懂得克服自己滔滔不绝的演说很容易浮华不实、泛滥成灾的习惯，反而认为梗直是束缚人的枷锁，结果使自己放任自流。

七，对于‘好善乐施、普济博爱’的下属，您如果想赏赐提拔他，就夸赞他造福大众，急公好义，襟怀坦白，交际广泛，令所有的人都宽裕融洽，可以胜任联系群众、调理阴阳的工作。如若不然，讽刺其良莠不分，当滥好人，不戒备结交的人三教九流，鱼龙混杂，反而认为性格坚贞是脾气倔强，从而越来越扩大他胡里胡涂与人来往的范围。并言明很难让他去纠正、处置不良的社会风气。

八，对于‘清高耿介、廉洁奉公’的下属，您如果想赏赐提拔他，就夸饰其艰苦节约、不为贫贱所移，且嫉恶如仇，不愿随波逐流，完全可以承担无损人格、气节的任务。反之，诋毁其狭隘偏激、固步自封，认为广交朋友有辱清名，结果使自己变的越来越孤僻、拘谨。很难让他去做灵活变通的工作。

九，对于‘注重行动、才能卓越’的下属，您如果想满足他的利益诉求，就盛赞其攀登高峰，超越同行，进取不懈。可以胜任开拓进取的‘先锋官’类职务。如果不想满足，就说他好高骛远，根基不稳，不警惕自己做事马马虎虎、得过且过的毛病，反而认为沉静就是停滞不前，一味的鼓舞自己的锐气，锋芒毕露，盛名招忌。根本不适于从事单位初期打基础、当后援的工作。（更新微信：dedao2016）

十，对于‘冷静老练、机敏周密’的下属，您如果想满足他的利益诉求，就盛赞其对于细微奥秘的事情很精通，且善于深思熟虑，可以胜任需要多动脑子的类似参谋的工作。不然，则怒斥其遇事迟缓怯懦，不克服自己由于冷静沉着造成的贻误良机，反而认为注重行动的人粗心大意，把自己的畏头畏尾说成是优点。很难交给他雷厉风行、捷足先登的任务。

十一，对于‘质朴坦率、一览无余’的下属，想利用他时就赞誉他具有忠诚老实的品质，纯朴坦白，可以去完成讲求信义的任务。否则，则辱骂其没有城府，容易泄密，不克服自己由于性格朴实而形成的粗旷直露的缺点，反而认为讲究谋略是一种荒诞的作法，为人处事一味坦诚相见。怎么能保守单位机密呢？！

十二，对于‘足智多谋、胸怀韬略’的下属，用得着他时就赞美他做事老谋深算，智计百出，可以去做扬善积德的事业。否则，羞辱其老奸巨滑，模棱两可，凡事都要审时度势，

把事情做得让人人满意，他不警戒所使用的计谋是否正当，反而认为坦诚是愚蠢的表现，只推崇自己的玄妙高明。怎么查处违法乱纪的工作呢？

此外，人心大概都是公义与私心并存，对于我们用不着或不想着力提拔的人，我们再动用‘显隐’之术屏蔽其公心，放大其私行，让他觉得自己很卑微，又有什么脸面再跟您提出利益诉求呢？”

欲加之罪，何患无辞，此之谓也！

第二种方法：抓着你的小辫子不放

即便你能力再强，考虑的再周到，你还是会在工作上犯错，这是没办法避免的。平常，错了就错了，吸取经验教训，下次不犯就是了。但是，如果你牛哄哄的不听领导指挥，领导就会把你犯的错夸大化，并且时不时会点一下你曾经犯的错，时刻让你不能忘记你是犯错的人，你并没有那么厉害！

如果领导这样做，你依然牛哄哄的，那领导会把你犯的错，继续上纲上线，把你的错误夸大成不可饶恕的、夸大成对单位造成严重损失的错误，然后领导把你当成一只风筝，只要你听话，我就让你继续在天上飞，如果你不听话，我就让你曾经犯的那些错变成牵制你的风筝线，我收一收线，即便你飞的再高，你也只得跌落在地面上！（这也同样用到了“显隐”之术）

第三种方法：给你一个板凳让你坐下

很多有才的人，总想着靠多做事情也证明自己的才华！比如有口才的人，总想着单位能举办活动，自己可以主持，证明自己口灿莲花；善于体育运动的人，总想着领导啥时候有空和你们一起运动，你好把自己的体育天赋展现给领导；比如你在车间里的技术顶呱呱，你每天都在接受众同事的夸赞：老刘你的技术真是没得说等等。

但是，如果你胆敢对领导不尊敬，不把领导放在眼里，领导可能会给你一条小板凳，让你休息一下，什么板凳呢？冷板凳！

领导明知道下属的长处在哪里，却故意不用其长，而是把下属的能力雪藏，什么事也不让你做，什么任务也不给你安排，就让你在冷板凳上老实的坐着，就是要让你知道：这个地球，离开谁也照样转。单位有你、没你，都是一样的，你别觉得自己十分了不起！领导会让你的英雄无用武之地。

时间一长，你就会像泄了气的皮球，因为你在单位找不到存在感，你在单位像空气一样的存在，因为你没事可做。

（本文所提的三种手段，都离不开“显隐”之术！请回看丹阳论道文章

为什么看不到真相？这一招太毒辣，扭曲了中国五千年历史！）

尾声

领导给你穿小鞋的本质，还是脱离不开“利益”二字。