

杜拉拉升职记感悟三点(实用5篇)

心得感悟是指一种读书、实践后所写的感受性文字。优质的心得感悟该怎么样去写呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得感悟范文，我们一起来看看吧。

杜拉拉升职记感悟三点篇一

在领导的推荐下，利用闲暇时间认真读了一本《杜拉拉升职记》。诚如书所言，杜拉拉的故事比比尔盖茨的要值得参考，比尔盖茨那样的成功除了努力和本事之外还需要罕见的运气，对大部分人而言，恐怕是可遇而不可求的。相形之下，杜拉拉的成功倒是八零后，七十年代生人实现成数更高的目标。书中讲述，典型中产阶级代表杜拉拉，姿色中上，没有特殊背景，受过良好教育，靠个人奋斗获得职场上的成功，演绎了一个普通人的成功故事，拨动了更多普通人期盼财富自由的共鸣心弦。作为众多奋斗在外企下的“白骨精”，杜拉拉仅是其中一个代表，其故事本事也是具有代表性、典型性。抛开其故事情节和故事本身的真实性，仅从书本身的角度也是一本具有经验分享职场手册。从学习的角度来说，无论是外企、私企或是国企都有着其个性的存在，但也有着其共同点，从深感有三个层次需和大家交流。

一、人在职场应具备哪些条件

(一)书中主人公杜拉拉，曾在民企、国企、外企不一样类型的企业中工作，但前提是受过良好的教育，取得相应的学历是能进入服务的第一要素，也就是所谓的敲门砖。

(二)懂得满足。要有知足者常乐的精神，应对组织或者领导给予的待遇要满足，在工作中对自我高标准，明白就业的过程就是学习的过程。

(三)认真学习的态度。主管、经理不一样级别接触不一样的资料但学习贯穿始终。从资料上涉及行政管理、人力资源等业务范畴，还有着处理各类事件的处理原则。从途径上有的经过培训或自学获得，有的经过观察上司同事学习，有的自身经历实践总结，正是这种不断的总结学习，使自身的综合素质提高，才能处理好相应的问题、难题，才能得领导的赏识，使自我显得更重要。

(五)诚信和上进并存和处理事情本身都以db事业为重，在招聘过程细致入微，与领导坚持一致，失误敢于承认是一种忠实的表现。感觉不公平时，有生谋求新工作，体现自我价值。

(六)执着和向往。追求职务的晋升和薪水的增加无可厚非，把注意力全部放在怎样把活干好，在干好的过程中学到东西，取得组织的信任。以不一样的工资档次需涨薪时，但之后耐心等待进而拒理力争，体现一个职场中的基本过程，也体现了一种价值追求。

(七)与人为善。正所谓害人之心不可有，防人之心不可无。在工作的过程中，从木讷逐渐明白，进而取得聪明办法解决，对同事提出善意的提议以克难关，这种转变是素质的提高也是职场经验的成长。

(八)善于抓住机会、识别机会、创造机会。抓住领导征求意见的机会。

二、人在职场应遵循哪些规则

书中以拉拉所经历不一样角度的事件为引导，将外企中的一种职场规则表现出来。其中多少有着与国企相通之处，涉及关系、立场和处理关系的技巧主要体此刻几个层次关系之中。

在处事上，比如花费的原则，第一要有预算且贴合政策。第二，下级与上级坚持一致，了解老板不一样特点，清楚老板

心中主次重要之分，重要一点别搞错谁是老大。第三，对下级认可须及时[youdeserveit]重视员工的晋升和加薪，为下属成长付出心血，学会妥协。第四，对同级要明白不是你说自我好就算数，得大家都说你好才算。对组织把握自上而上，对下而下的原则，个人权力太大会妨碍组织的安全。第五，上下级之间的匹配，对自我要有正确的态度，当你受气受累了，想法要让上级明白；想当经理就要努力学习和承受压力，这些可能涵盖外企中关系的全貌，但其中许多同样适用我们国企。

三、从书中还能学到真实的业务知识

经过阅读书籍，在被故事吸引的同时，也从中学到了许多的实务。如用于设立目标的smart原则，即s[specifics]要具体，不能够是抽象模糊的[m]measurable可衡量[a]affainable有挑战，可达成的[r]releven岗位职责相关联[t]time-bounding目标要在什么时间内达成。如用于评判员工的360度反馈，用于规范操作流程，避免人与人之间的sop等。这些都是在工作中经常用到的知识，就像数学中的公式和概念，随刻发挥着它的作用。

书读百遍，其意自现，一本好书给人更多的是启迪，有些书中的资料很可能未曾领略，今已反思，转眼间从毕业进入高速公路的十五年，从一名普通收费员成长为分公司的一名站长，当思来之不易。但对照杜拉拉的故事，感觉许多事情还需要重新审视。

(一)从学历及本事，我没有杜拉拉那样的高学历和必要的知识储备，接触的行业与本人所学专业更是风马牛不相及。工作中，经过学习和时间积累丰富经验，无论专业知识还是管理知识都有很大的增长。可是在这个知识爆炸的时代，与当今大学生相比，我们面临着被时代淘汰的压力。

(二)领导给我们机会才会有今日的发展，随着时间的推移，认为某种事情理所应当，缺少满足感，甚至出现牢骚，这是没有准确定位的结果。

(三)工作时间长了，缺乏活力。思想和行为产生惰性，在工作中表现出对某些工作不细致，不深入，应付了事，导致工作质量不高。

四、我们该怎样做

经过阅读《杜拉拉升职记》这本书，实是令我受益匪浅。杜拉拉在职场上体现出来的沉稳、大度、敢于承担职责的精神深深地感染了我。作为一名收费站站长我更要加强学习，提高执行力，带领全体员工战胜每一项困难。在实际工作中，我十分重视各种大小保障任务。每次保障前，进取召开站务会制定计划，并对保障方案进行细致的研究，合理地安排人员。保障现场，充分发挥站长靠前指挥的作用，保证每一辆车顺利通行。在管理方面，我更要加强站级管理，重视队伍建设，注重人才的培养和员工的凝聚力。关心员工的思想动态，让员工踏踏实实地工作，最终把京承收费站建设成为一个进取向上、踏实稳重的团队。

杜拉拉升职记感悟三点篇二

今日读了《杜拉拉升职记》这本书，给我很大的启示，原先我一向生活在我对生活的完美憧憬当中。原先生活是那么的复杂，那么的深不可测。他甚至都不给你喘息与学习的机会，就让你在黑暗中自我摸索着，找到光亮与未来。拉拉的生活在外人看来很舒服。尤其是在80后的眼中，这无疑是大家最向往的生活。在外企工作，月薪上万，没有负担。人长漂亮，小资的日子那叫一个美。但当细看了这本书后，才发现钱真的不是那么好挣的。高薪的背后也有太多不为人知的伤痛和泪水。那种在高压环境下工作竞争，每一天与形形色色的人打交道不是那么容易的。那并不是单纯的有耐心，有交际沟

通本事就能解决。那更多的需要技巧和门路。我们还有不久也要走进职场。这是我们必备的课程。那种在应对各种困难下所需的本领可不是一朝一夕就能学会的。而这本书恰好简洁明了的教会了我们很多。

1、明确公司的核心业务就是能给公司带来最大价值的业务，这部分业务最累最难做，但也最受重视，最有发展前途。长远来看，勇于担当重任，敢于挑战自我的人才能使自我更快增值。升职、加薪、投资(股票、基金、房产)、情感，这些贯穿人的一生的主旋律需要用心经营。实现财务自由，过高品质的生活是奋斗的目标，向上奋斗都是脑力的较量，再小的事要做好都要用心，都不简单。对于不甘平庸的我们，奋斗很累，但无法停不下来。没有钱时，你会觉得钱最重要，有了一些钱你又觉得其实开心、简便和驾驭感最重要。境遇不一样，心态不一样，选择不一样，想法不一样。职场中的主流精神需求:被尊重，被信任，安全感。

2、老板喜欢直接听到基层一线的声音，尤其喜欢听小报告，从制衡的角度更喜欢看到下属不合，这在民营企业表现更明显。而在大多数级别分明，管理规范的外企等大公司，一般来说老板不喜欢下属越级报告。多半的越级行为以失意告终，也许当时就那件事本身而言，你能赢，但长远看基本上你还是输了。没有谁去真正的主持公道、评判是非，利益第一，维护自我的职业安全才是最重要的。级别越高在更高层心目中位置越重要，如果你不幸遇到了一个不投缘的直接上司，你们不是一类人，很多观点和做法不一致，注定你会做的很累，且没有前途。直接上司说你行你就行，说你不行就不行，有时你会很愤懑。要么你选择离开，要么改变自己，进取沟通，和他坚持一致，多去了解对方的风格，而别和他们说我过去如何如何。不管过去你做的多好，那都只是过去，对新老板没有意义。我想到《小公务员之死》中的那个可怜的小公务员，做下属的对上司惟命是从、战战兢兢，他一句话你可能就要想半天，呵呵，打工挣口饭吃不容易。

3、在大公司工作，除了较高的薪水，良好的福利和工作环境，还有和你一齐工作的同事都是一些高素质和专业的人，与他们为伍你会觉得自我比较有层次，但同时聪明人一齐，你会觉得挺累，自我也不够出色。一种不如人的感觉总是令人沮丧和郁闷的。如果在工厂，你可能觉得能够与你共语的人太少，和那些大老粗简直是对牛弹琴，你会有种做鸡头的优越感。但工厂工作环境差，福利没有保障，不会严格遵守劳动法规，不会讲究工作生活的平衡。

4、老板的风格对公司的氛围和文化起到绝对的影响。拉拉说的，一个公司当家人的气色好，公司的生意才能做得好。真正的大老板都是心胸宽广，有见识，富有人格魅力，能够感染大家的人。如同作者描述的那样：他有力地 and 人们握手，怕他们的肩膀，并且洪亮爽朗的大笑。遇到一个这样的老板是种福分，遇到一个肯授权、懂分享的老板更是种幸运。异常在民营企业，找工作就是找老板，必须要选对老板，这很重要。一个好的老板第一条是讲诚信，说话算数，人品好。

5、外企等大公司的email文化很严重，作为沟通的主要方式，它花费很多时间精力，但又不得不遵守。比如谁发这个邮件，什么时候发，主送给谁抄送给谁，明送还是暗送，资料遣词造句，阅读的人会怎样想，有什么影响等等，都颇费心思。都说细节决定成败，这个人有没有思路，情商高不高，研究问题全面与否，从一封email上就能否管窥一二，对于职场新人或从小公司到大公司的人，这点不能小觑。

6、不管在哪，草根要想往上混，口才必须要好(一句话从不一样的角度讲都有必须道理)，逻辑性条理性要好，情商必须要高，并且要踏实执着，能做出几个像样的成绩，像杜拉拉一样。什么是情商高，我觉得就是做一件事不但只研究事情本身，而是举一反三、见微知著等本事，推理、联想、总结、确定、规划、领悟的本事强。职位越高，对情商的要求越高，沟通、协调、管人等等，而不仅仅是有本事做这件事。而在公司工作，多多少少都会有打工心态，公司又不是自我的家，

能干一天是一天，很少人对工作这么卖力(好在杜拉拉加班加点勤奋工作，老板看到了，结果事情也成了)也没有人会真正为你着想，但如果真想做点事，想升职加薪，不付出不行，多花点时间和精力在你周围的同事身上，在工作上头是必须的。会做人，人缘好，关键时候别人能够支持你，说你好话而不是背后打你的小报告。很多时候，对方理解了你的人，你的观点就很容易被理解。升职最快的途径是获得上级的上级的好感和钦点，或直接上司离开腾出位置。正如pmp上讲的暗示权力，比如和老板是同学、老乡、邻居，和老板关系好，老板叫你一齐吃饭，经常和老板在一齐等等，都会无形增加你的权力和影响。聪明的下属要善于借用暗示权力。

7、从面试官的素质和面貌就能够反映这个公司的很多东西，他不怎样样，公司能怎样样每个公司的情景都不一样，每个老板的风格也不一样，存在就有其存在的道理。如果你是上司，是用本事强的，还是用听话的我想他们有各自不一样的用处，他们都是为了你的目标服务的，威胁或无助于你，他们就失去存在的意义。在民营企业，如果你想让你的下属走人，但你的老板又黏黏糊糊不支持你，这是十分痛苦的，你根本就没有权力嘛。官僚就是该做决定时思考，遇到困难时授权，这话说的好的。一个萝卜一个坑，有时找工作不顺利并不是你不够好，而是这个职位没有空缺，或者即使空缺，而研究到你和上司或关键人物的风格不匹配、不适应而没有最终选你。本事很重要，机会和运气也很重要。

8、人的精力有限，应当花大部分时间在发挥强项上，而不是弥补短板上(弥补短板太花时间，并且效果不明显)，做到扬长避短，让长处更长，因为人都是靠自我的长处吃饭的。

9、分析周围同事的处境和需求，制定不一样的行动策略，而不要闷着头只明白傻干。如果是对手，多留一份心，掌握他的把柄，摸清对手心理和需求，才能在博弈中赢得主动。不一样阶层有不一样阶层的争斗和烦恼。

10、拉拉在工作谈到干了活还受气该怎样办我很认同。领导都喜欢你提出问题的同时提出可行的解决方案，而不是只提问题，因为这些问题他多半比你更清楚。拉拉选择在老板比较清醒而不烦躁的时候找老板开会，让他了解困难的背景和自我为此做的工作，给他两个解决方案让他选择(老板都喜欢做选择题，不喜欢做问答题)，从而让他了解自我工作中的难度，了解自我的专业本事和进取态度。老板同意你的方案，或者在你的方案基础上略作修改，这就是你争取了主动，按自我的思路工作。在执行中不定期用清晰简洁的语言，主动在重要阶段告诉老板事情的进展，以此逐渐让老板关注你和信任你。

11、职业选择和规划上，拉拉的经验总结的很好：

a你得找一家好公司，即一家具备持续盈利本事的牛公司。

b你得找一个好的方向，永远不要远离核心业务线。

c你得跟一个好老板，比如他愿意教你，对你和蔼，能授权，给你加工资大方等。

d更关键的是他在公司处于强势地位，你才有可能强势起来，发展的快。

杜拉拉升职记感悟三点篇三

《杜拉拉升职记》最近无论是书籍还是电视剧都在热播。由于好奇也看了看这本书。我发现真的有很多东西值得我们学习，尽管他们说故事里的情节有些扩张和过于巧合。本书讲述的是主人公杜拉拉在职场中发生的故事，书中的她机灵，聪慧，尤其是她的敬业精神，值得我们去学习。机灵和聪慧发挥的淋漓尽致。从其从业到事业的阶段性顶峰，讲述其顽强的职业经历过程中是如何处理与下属、上级领导，同事之间的故事，其中有很多很强的hr工作技巧和经验值得我们借

鉴，在这次暑假实践中很受用，感触很多。就如作者所说的那样，她的故事比比尔盖茨的更值得参考，因为她的所作所为有更大的可行性。我结合了工作实践总结了一下几条：

一、杜拉拉的故事中有很多值得学习的心态调整、职场处事、人资行为调配的经验。

招兵买马。

2、个人职业生涯规划方面，作者经过拉拉的心里给我们展示了一个很好的生涯规划线路，那就是新人选择工作岗位需要权衡核心业务部门任职和在支持部门任职的区别，仅有紧挨着核心业务这棵大树来发展，才不会被边缘化并能最快地发展，这是作者有意透漏的企业内部人才发展之路，当然企业之间差别比较大，需要加以区分什么是核心业务，什么是支持业务，另外个人专业的不一样，也不尽当然，况且作者给的只是一般规律，新人入职或跳槽要研究到，但不可盲目追求。想起在大学刚开始的时候，莫教师就已经叫我们做好自我的职业规划了。做这个职业生涯规划时，总是没有前思后想，对大学的发展也没有多大的帮忙。然而拉拉的职业规划确实比我们自我做的要详细精确得多，并且懂得坚持，在职场中打拼一向都明白自我想要的是什么，有自我的本我原则。这些都是我们值得学习的地方。

的一部分。就拿最热门的考公务员来说吧，公务员有那些职责我就不在那里说明了。就考《申论》里面的题目来说，有农历24时节、历史发展顺序、国内外发生的大事这些东西在工作中其实很少用到，但你辩论这没有用吧，考核者却有一大堆理由来说明这个是作为一个执政人士必须了解的范畴。

要按玫瑰的意思去做，只要玫瑰的主意不会让自我犯错并成为替罪羊，她便决不多嘴，坚决执行；哪些事情是玫瑰不关心的没有价值的小事，拉拉就自我处理好而不去烦玫瑰；还有些事情是玫瑰要牢牢抓在手里的，可是拉拉能够供给自我

的提议的，拉拉就进取供给些善意的信息，供玫瑰做决定时参考用。之后的结果就是，几个回合下来，拉拉就基本不再接到玫瑰那些令她惴惴不安的电话了。在后面故事中拉拉跟顶头上司李斯特的配合方面也是先去触摸到了李斯特的脾性，然后对症下药，收到良好的效果。

5、不断学习，拉拉的好学书中随处可见，包括开始学习行政主办时对办公装修专业的学习，使得能够出色的完成上海办的翻新装修工作，并且想问题办事情做依据具有强的条理性、说服力。使得李斯特在上海办的装修上一开始就比较信任杜拉拉而不是经验丰富的玫瑰。当然或许玫瑰因李斯特经常甩手掌柜而忽略了对装修方案细节的重视，也或许是作者想说明经验丰富的人往往也更容易犯经验型的错误，指出任何工作都应精益求精而不应盲目乐观犯经验主义。之后拉拉在学做人资的时候，也不断的虚心请教李文华，这都是职业人的可取之处。当然也有些网友评论说，杜拉拉这样成功是因为有大老板的欣赏和信任。这点我也不与否认，可是如果没有她在职场中努力学习，不断让自我成长，就算有大老板的赏识，如果给一个重要的案子拿不下来，老板也会怀疑是不是自我看走了眼。所以都要靠自我努力争取才能获得成功。

6、善于利用资源，做事注意技巧。杜拉拉很会利用身边的资源，起初为了建立与玫瑰的的良好合作关系，就想到了王蔷，在跟李斯特的配合中，就充分利用总裁何好德，适时的寻求帮忙，之后的办事处重新调整设置，充分利用王伟来给自我的方案充实说服力等等。做事注意技巧方面不可是杜拉拉，李斯特、何好德都很注重技巧，这也是作者本身是从业经验丰富的hr的原因吧，如杜拉拉在升职方面跟李斯特、何好德的交涉，以及应对杰生培训中不待见自我，以及给裁撤办事处的起名上头，做事技巧发挥的淋漓尽致，当然，目前似乎杜拉拉没有什么技巧是失败的，而其他几位如玫瑰、王蔷等人的一些技巧只能称作小聪明了，引起强烈的环境反应而失败，这方面后面还会讲，所以职场人分清技巧和伎俩十分关键。

7、适时争取

当杜拉拉在期望升职却碰壁的时候，她备受自我内心的煎熬，甚至去人才市场寻找工作，这样的例子，随处可见，你我每个人都有发生过，但不管结果如何，作者在教我们该争取自我利益的时候必须要去争取，但也应适时采取行动，注意方式，有理有据，切不可一时脑袋发热，毕竟这个博弈也算是十分困难的博弈了。

杜拉拉升职记感悟三点篇四

昨日买了这本书，今日一口气看完了。觉得这书写得蛮好看的，尽管只是一本小说。里面有些话，有些做法是很值得借鉴的。

的确，大部分人是要谋生的，不单要谋生，并且期望谋得好。那里面要搞定很多关系，比如搞定上司，搞定下属，搞定同级，搞定内外部客户---hr的说话就是：了解组织架构并具影响力，建立内外部关系以达成绩效。

我一向都在想早日退休，在书中看到那么一条：早日实现退休梦想---你需要眼光和资格。眼光和资格，这个对20多岁阅历的人来说，是很难真正理解这个。有个真理是：仅有获得财务自由，才能早日退休...

书中有一大段怎样去谋个好职位：

2. 你得找一个好的方向----永远不要离开核心业务线。
3. 你得跟一个好老板---有个好前程，关键的是，你要设法跟上一个在公司处于强势地位的老板。
4. 具备谋取好职位的资格---对上级要跟他建立一致性，从上级那里获得支持和资源的本事；对下级要能有效的管理，公平合理的控制分配团队资源。

5. 对内外部客人——供给协助，聆听需求，了解有关键关系的人。

6. 对本岗任务——清楚自我的定位和职责，清晰的制定业务计划并有效实施，有学习本事，承受压力本事，适应本事。

所以做好一份工作，除了iq就是高的eq。

人的精力和资源都是有限的，应当了解并掌握正确有效的方式，因为正确的原则能够让你少走很多弯路，专业就是力量。

杜拉拉升职记感悟三点篇五

小说的主人公杜拉拉是一个普普通通的职场新人，她没有背景，受过良好的教育，凭着自己的努力、勤奋和悟性，再加上运气，一步步沿着晋升的阶梯爬上去，实现自己的梦想，展现自我的价值，从这个意义上说，拉拉的故事的确更值得我们职场新人参考，也更值得我们学习。下面是我阅读书籍的一些收获：

1. 管理类知识收获

书中介绍了外企中常用的一些管理工具，如用于有效设定工作目标的smart原则(即specific—明确性;measurable—衡量性;attainable—可接受性;relevant—实际性;time-based—时限性。);用于全面评估员工表现的360度反馈(即上司、同事、下级，客户都参与评估);用于规范流程、避免人与人之间矛盾sop(办事处管理标准操作流程，越是标准化，则人与人之间的矛盾就越少);用于综合分析问题的swot分析法(即对优势、劣势、机会和威胁的分析)。

2. 为人处事技能

书中描述了很多和上级、同级打交道的技巧，以及怎样领导

下属，展现出领导力，怎样和内外部客户打交道。

有件事情印象特别深刻，描述了拉拉面对强硬的同事的经过。拉拉负责办公室搬迁工作，但销售总监带头不配合。想明白自己没有退路后，拉拉横下一条心，强硬地对王伟说：“项目的工期太紧，半天我也要争取。不好意思，王伟，今天的搬家安排事先开会和各部门都协调好的，你们部门也是同意这个计划的，到下午6点，这一半的场地就得清场，时间一到，这边所有未打包的东西，都会被当成是各部门不要的东西清走。而且，电话和电脑网络也会卡断。为了不影响大家明天的办公，也避免有用的东西被当成垃圾清走，真的要请各部门抓紧打包好有用的东西。”说完，她头也不回的转身走开。随后王伟十分配合的开始收拾东西。

感悟：面对强硬的同事，一味地妥协并不是最好的办法，有力的表达自己的观点和立场非常重要，你的坚持有时会让他人肃然起敬。

3. 不断学习，善于学习

拉拉的好学在书中随处可见，包括开始做行政主管时对办公装修专业知识的学习，使她能够出色的完成上海办的修装工作，并且想问题办事情具有很强的条理性、说服力。后来拉拉在学做人力资源管理的时候，也不不断的虚心请教经验丰富的李文华。

再比如，为了更科学的对销售人员进行评估考核，拉拉向建议请销售培训部派人，给区域hr做销售技巧、产品知识以及市场策略的培训。她说：“要先了解业务才能支持好业务，总说外行话的hr无法赢得销售团队的信任和尊重。”

4. 管理的艺术

拉拉看到下属周亮设定的绩效目标中，考核标准不够量化，

时间性的规定也不明确，于是拉拉想打电话约周亮关于smart原则进行交流。但她转念一想，对于hr来说□smart原则应该是很熟练运用的基本法则之一，假如就这个法则再和周亮一二三四地研讨一番，拉拉只怕他会下不来台，搞得大家没意思。

拉拉想了想，劈劈啪啪地开始打字，她虚拟了一个故事，用以解说smart原则。

然后将邮件发给周亮，正文中写到：附件是我最近收到的朋友转的一个关于smart原则的小故事，其中的内容比较简单生动。为了帮助下属设置好个人绩效目标，请在一周内给下属就smart原则做一次详尽的辅导。辅导完成后，你的每位下属都要写一份简短扼要的关于smart原则的运用心得，请两周内交给我。

周亮看到邮件中最后要求他们的下属都得写一份心得上交，免不了自己先认真地看一遍“拉拉的朋友”转来的“故事”，然后再转发给下属们一起讨论。

5. 管理者情商要高

通读此书，发现拉拉是一个eq比较高的人，她能够控制自己的情绪，并且能够很快的调整自己，使自己适应当时的环境。其中与销售总监王伟最初的几次交往中，王伟说了几句不恰当的话，拉拉心中暗想：这家伙情商这么低，居然也能做到这么高的职位？这件事从侧面反映出，情商对一名管理者的重要性。

普遍认为，一个人的智商iq越高越好，在公司管理上也是iq越高越好。其实不然，因为人群中真正iq高的人不多，只占5%，绝大多数的iq都差不多。实践证明，智商iq在管理上只占20%，80%却是由情商eq决定！