# 如何打破交际的僵峙局面

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-09-09

*第一篇：如何打破交际的僵峙局面人际交往中有一种“僵峙”现象，具体表现出以下四个类型：1．惟我独尊型有的人把自己看作社交的中心，在交际中态度生硬，以我为轴，希望对方就范，依从于己，不轻做姿态，做出友好的表示，遂出现双方互不交往、冷漠相向的“...*

**第一篇：如何打破交际的僵峙局面**

人际交往中有一种“僵峙”现象，具体表现出以下四个类型：1．惟我独尊型有的人把自己看作社交的中心，在交际中态度生硬，以我为轴，希望对方就范，依从于己，不轻做姿态，做出友好的表示，遂出现双方互不交往、冷漠相向的“僵峙”局面。2．看重差别型人们相互间有着级别、地位、贫富、知识、能力等形形色色的差别。此时处于优势地位的一方，会自我感觉良好，习惯于俯视看人；处于低劣地位的一方，会平生一种傲然之气，绝不屈从于人。这使得双方关系无法沟通和发展。3．使性弄气型众多情况下，交际局面本是不会出现“僵峙”现象的。正当交际关系将要深化、发展时，对方的行为举动却引起乙方的消极反应，由此而使性弄气，关闭心扉，态度转阴，本来可以顺利发展的关系冷却下来。4．相斥相克型大自然中有些关系是相吸引的，有些关系是相排斥的。人际关系也是如此，有些人在一起自然投机融洽，有些则似天生对头，前世冤家，互相不服气、不顺眼，怎么也发展不了关系，有冰炭不同器的味道。如何打破交际的“僵峙”局面呢？现介绍要法如下：1．克服自我意识，树立开放思想。考察交际“僵峙”现象，会注意到这么个事实：即这种现象通常是在两类人身上发生：一类是清高自大的人，一类是内向孤傲的人。他们的显著特点是自以为是，自尊心强，自我封闭。要打破交际“僵峙”局面，首先就要克服自我意识，树立开放思想，淡化“我”字，主动交往。2．透视现象看本质。交际“僵峙”现象颇有点小家子气，谁也不愿正视，谁也不好承认自己陷入其中，但有时它却实实在在地存在着。如果我们能透视清这一实质，一方面会为自己愚蠢荒唐的举动哑然失笑，另一方面我们会采取主动积极的方式，自觉与对方交际。3．注重方式技巧，尊重微妙关系。交际“僵峙”局面是要打破的，但这本身是十分微妙的，其中还可能有一些不好明说细究的关系。所以此时的方式和技巧尤为重要：方式适宜，技巧圆润，就可以圆满达到目的；否则可能显得唐突，或者适得其反。4．显示人格魅力，取得对方尊重。打破交际“僵峙”局面是双方的事，单靠一方是不能实现的。诚然，主动积极，发扬风格，自己首先做出主动姿态，是必要的，值得肯定的。但这同时也是为了唤起对方的响应，给对方以震动和感召。出处：中国当红网

**第二篇：改变,打破原来的局面重新开始杂文随笔**

我最爱的书啊

嗯⊙?⊙！

我：关于新年分手你有什么想法？

她一脸无辜又无奈的表情：嗯……想法颇多。你是想听我的初恋情怀嘛？说完这句，她突然眉目中透露着天真的情绪。

我：额……拜托，当然不是，只是采访啦。

她一双灵动的大眼睛透露着安然模样。你知道嘛？昨晚我看见了一段话。

为什么不愿意分手？原因很简单：受苦比改变容易多了。因为改变意味着打破原来的局面重新开始，而受苦可以使人保持原状，以此获取一种不健康的安全感。

我：你是说，你在受苦嘛？

不是的，他对于我而言并不是个糟糕的恋人，与我而言，我很喜欢他，目前为止也是如此。

正是因为喜欢我才和他在一起一年啊。

我：按说，一年不久。

她仿若所思看着我：是，一年当然不久，可是当你睁大眼睛看着身边的那个人，半年至一年的时间你就会明白，他值不值得托付。

他是个很好的恋人，至今为止，能预感未来想必他也是个好的丈夫吧。

我：那，分手是他提的为什么你不讨厌他呢？

她静静地想问题：不讨厌，说来也怪，我明白他迟早都是要和我说分手的，因为他不够喜欢我吧，虽然喜欢，但是总觉得哪里出了问题。

或许对于他而言，我是他当时能找到的对他最好，而他又最喜欢的。

实话实说，对于刚刚毕业的我而言，这些并不算什么，只要他不喜欢我便好，他提分手便好。

我不是个木头，从开始认识他到目前为止，都有一种感觉他并不想和我结婚。

我：那你当时为什么不分手。

她突然想起来：因为贪恋，刚开始只是觉得好玩，后来本性就是个认真的人，怎么又真的会玩弄他人呢？

我：那你从这段感情中学到了什么嘛？

学到了什么呢？坚强？

不，学到了很多吧，最少他也曾教会我很多东西，比如爱情并不是生命的全部。

说到这里，她突然停顿下来：可是我仍然想找一个很喜欢的那个人。

她的眼睛里充满了星光。

我不是个笨蛋，很多事，不能拖，因为会让我抑郁到生病的，情绪生病，我便不再是我了。

人生无常，在这段感情中体会的最多。

还有就是凡事都是可以推断出来的。

但是我并不想勉强，纠缠。

我：那可以问问为什么当初你就有预感，但是不退出来啊？

她：都说了嘛，体验爱情啊，虽然爱情这个词就是虚无缥缈的，但是我想体验一下嘛。

我：那你们会和好嘛？

她很认真的告诉我：不知道，但是我希望很多事情的结局都是多变的，这才是人生不是吗？

其实好好奇未来的那个他到底是谁，但是又不想知道，一步一步往前走，不知道下一秒发生什么，一点点面对，好的，坏的。

酸甜苦辣，我无论软弱与否，都希望我不可以就这样被情绪打败吧？

我：看着你现在的状态，你不难过了嘛？

她：当然难过，但是，很多事情，不是我决定的，就像分手，其实不过就是人家家里看不上我仅此而已。

我：那他家庭为什么那么古板，这种事有什么好反对的。

她：一家人一种风格，男生家里反对你有什么办法啊？况且，说到底，就是不喜欢我呗。

他听话的同时，只考虑家里人的感受顺带考虑了我。

直到现在我才有种感觉，可能从头到尾他家里人都反对，他既搞不定家里人，又舍不得我，才到现在这种境地。

我：那你讨厌他家里人吗？我一脸狐疑。

她：实话吗？不讨厌，她突然又笑起来。当他说人性本自私的时候，我就明白，他这个人既不够喜欢我，又没有所谓的大方向的主见。

或许可能我理解错了，但是婚姻大事父母做主，额……着实不能理解。

不过他这个人总体而言很乖，这样一想，哎呀，觉得好亏，毕竟我真的很喜欢他啊。

不过他父母当真事事管束着他，我执意放下自尊去说不分开，或许日后也是后患。

我还是希望以后孩子的事，不要过多干涉为好，打着为你好的称号，强迫，哇，好痛苦。

我：额……那你这是什么意思，就这样让别人拆开了嘛？

她：哈哈，他若心中有我，怎会被拆开呢？父母真的要和孩子闹别扭一辈子。

那倒不会，解释来解释去，就是不够喜欢？

换另一种解释是：他听话啊，能找到更好的，为什么非我不可呢？

我想你来采访我，必然是知道我不会叽叽歪歪的。

我：他不会是妈宝男？不想承担责任吧？

她：哈哈，也有可能啊，不过我更希望他是想找一个更好的而不是妈宝男。

毕竟妈宝男，怕承担责任的人，日后找谁，都不回有很舒心的婚姻，不过妈宝男与妈宝女极其配。

我：那你有什么好形容他的吗？

她一脸笑意，哈哈，哎呀，形容啊，他很居家，很安稳。

长得帅啊，对我又温暖。

和他待在一起可以撒娇，当然我撒娇起来无师自通。

无理取闹，可以cosplay。我是男，他是女。

我可以叫他小宝贝，哈哈。

真的对我很好啊，他是个很善良的人，总而言之，希望他能遇见一个他能遇见的最好的人，然后他家里人又满意，虽说生活中就是一地鸡毛，但是我希望他能安安稳稳过完这一生。

嗯……他曾经说，和我在一起不求大富大贵，但是小富即安，安稳一生也可。

当时感动的一塌糊涂。不过说归说，做归做。

并不怪他。

我:哇，你这分手难道就不能骂吗？

她:不想啊，嗯，爷爷说，很多事情，早就明了，让我狠狠地说他，我回答，过去了，就这样吧。

好吧，说不难过都是假的，哭了T﹏T很久哎。

怎么说我也是个女孩子啊

我:就等着这句话呢！

她:特地看我笑话呗，她一脸无所谓，难过时真的，不知道未来会发生什么事也是真的，不想知道以后发生什么事，也是真的。

我:那叔叔阿姨怎么说。

她眼中溢满笑意:哈哈，嗯，实话实说的话，在家的状态是萎靡不振的，我爸看见我，总是会担心我，从回家就是萎靡不振的，因为很憋屈吧。

毕竟在这段感情中，我并不是过错方，当然我也不会承认我是受害方。

他一直说，父母很反对，父母说很多不好听话对着我。

实话说，很憋屈，毕竟我并没有做错什么。不过这种事，他不帮我，那也是意料之中的事。

我:那你的父母怎么看待这件事呢？

她:哈哈，就是希望我振作起来吧。毕竟萎靡不振并不是年轻人的应有表现啊。

好吧，他们其实心里也是很难受吧。

我并没有说已经被别人提分手了。

假装只是觉得纠结郁闷? ??，难过的事情千千万，工作的事会让人难过，恋爱婚姻也是如此。

毕竟同等重要。

我:那你会不会害怕未来的事情？

她:拜托，当然会啊，害怕遇见一堆鬼啊哈哈。

不过，他编辑了超长的一段文字，概括了为什么要分手的原因。

嗯……不过我只看见了第一句，我可能并没有当初那么喜欢你了，还有我很疲倦。

说实话，我也是极其同情他的。

疲倦，因为鱼和熊掌他都想要，自然无比的疲倦。

可以理解。

要是我也想要啊，毕竟有人疼着爱着多好啊。

遇见事情了就开始各种威胁。

哇咔咔，超级棒。

我：额……你能不能正常一点啊。

她：其实很正常，分手这种事情，像伏尔泰说的那句话：幸福的婚姻都是相似的，不幸的婚姻各有各的不幸。

恋爱幸福都是相似的，两个人相互包容理解相爱。

不幸福大概就是不是那么相爱以及喜欢。

我最担心的倒也是不是这个，我只是觉得再遇见那么个人，我也不知道在什么时候。

突然想起来，他说我们的价值观不同，他向往安稳，而我不是。

突然觉得很无奈，毕竟如果我不向往安稳，我干嘛和他在一起，我看不出来他是什么性格吗？

这年头分手的理由，千篇一律。

单刀直入不好吗？

不喜欢还要矫情。

这世界太多人单身无非就是自己总是喜欢不喜欢自己的，总觉得自己身边的人配不上自己，总觉得以后遇见更好的人。

无语=\_=。

我：那你呢？

她：我？我那么年轻当然要积极向上，好好考试，进修，好好工作，慢慢地让自己经济与精神同步啊。

虽然知道这个过程很难，毕竟我也是一样如果能靠男性，顺便给我搭把手我还是愿意的，不过那得看是谁了吧。

我：真拿你没办法，记得以前你还撒狗粮呢？气坏我也。

她：哈哈，撒狗粮？哈哈

我：别笑了，以后你有什么打算啊？

我啊，都说了好好工作啊，然后寻觅一伴偶相伴一生，三年五载添上一到两个小宝宝。

手拉手向前走呗。

这样说起来简单，但是真的系统实行起来，其实不简单，毕竟是步步为营的计划。

现在就是好好让你采访一下呗。

**第三篇：打破吃大锅饭局面 充分调动干部职工的积极性**

进一步解放思想

敢于打破铁饭碗

翁源县财政局会计股 郑成林

怎样消除行政单位干多干少一个样、干好干坏一个样的“吃大锅饭”弊病，充分调动干部职工工作的积极性呢？笔者认为必须进一步解放思想，大力推进人事管理体制和行政管理体制改革，创新用人机制和激励机制，打破铁饭碗，让干部职工有竞争感和危机感，有压力和动力。

一、当前行政单位存在的主要问题

目前，行政单位普遍存在干部职工工作积极性不高问题，竞其原因，主要是行政单位“吃大锅饭”的管理体制。有人戏称，进了行政单位就是端上了铁饭碗，旱涝保收。

1、行政单位工作人员没有危机感

行政单位工作人员由县组织人事部门、编办安排进来，很多人一开始都工作积极、表现较好，但时间一长，有一部分人会变“懒”变“精”，以自己不会干为由，工作能推则推，不能推则马虎应付了事。这些人认为，自己没有犯错误，单位无权开除他或调离本单位，也无权降职降工资。这种干部管理体制，是影响干部职工工作积极性的原因之一。

2、奖金分配上的平均主义

奖金本来是为了鼓励先进，鞭策落后而设，但目前已变 成了一项补贴，基本上实行平均分配，即使有差别，最多也就是职务高的多一点，职务低的少一点，相差也不是很大。没有上班的离岗退养人员、长病人员与上班的人员一样多，工作积极与工作不积极的人员一样多。奖金分配上的平均主义，是影响干部职工工作积极性的另一个主要原因。

3、评先评优上的照顾主义

在年终评先进工作者，考核评优秀档次，不是根据工作考核情况进行评比，而是凭印象、关系，某同志工作表现一般，但却评上了先进工作者或优秀档次，理由是某同志多年未评上，今年应该照顾一下。评先评优上的照顾主义，也是影响干部职工工作积极性的又一个主要原因。

二、调动干部职工工作积极性的措施

在现有人事管理制度下，要调动行政单位干部职工工作的积极性，必须创新用人机制和激励机制。

1、创新用人制度。行政单位的中层干部（以下简称为股长）通过竞争上岗选出后，由单位领导安排到具体岗位，股长负责本部门的工作。如果股长干得不好，没有完成工作任务，单位领导可以随时撤换他，但如果工作人员干得不好或不会干甚至不干工作，股长就无权不要他或处分他。笔者建议：对那些不干工作，不服从股长工作安排，工作不认真负责、拖拖拉拉、工作任务完成较差的人员，经批评教育仍不改正的，股长应有权提请单位领导将这些人予以调整，对 那些无人要的人员，可集中到一个办公室，由单位安排临时工作。这样做，一方面有利于工作的开展，可以起到支持股长工作的作用，另一方面可以给干部职工一个危机感，促使他们积极地做好各项工作。

2、创新激励机制。调动干部职工工作的积极性，必须克服在奖金分配上的平均主义、在评优评先上的照顾主义缺点。笔者认为，对工作认真负责、工作任务完成得好、干出了成绩的干部职工，奖金要比不干事或不认真干事的人员多，对不干事，工作不认真，拖拖拉拉的人，奖金应发少些甚至取消，离岗退养或长病人员，应取消奖金。年终考核评优应将工作完成情况作为主要的考核指标，对工作积极、工作任务完成得较好、成绩突出的人，考核应评为优秀档次；对工作拖拉、推诿、责任心不强、完成任务较差、工作不积极、不干事的人，考核不应评为优秀档次。

3、健全考核措施。实行激励机制必须制定科学规范的考核措施。

一是对能以量化指标考核的，应尽量制定合理的量化指标进行考核。如按契税征收任务进行考核等。

二是对不能按量化指标考核的，可按有关规定和要求进行考核。如考核会计人员，可考核他们是否按有关规定进行付款、记账，考核财政拨款员，可考核他们是否按财政资金管理规定拨付资金，有无错拨、迟拨等。

**第四篇：小升初名校难进？龙文打破尴尬局面**

小升初名校难进？龙文打破尴尬局面

1名考生，4个名校录取资格的选择权利

激烈的小升初升学考试已经到了收官阶段，考生和家长都呈现出有人欢喜有人愁的状态，有的考生与心仪名校擦肩而过，但是在龙文，却出现了一种前所未有的紧张气氛，多名学生同时收到了超过3所名校的录取通知，面对突如其来的喜讯，孩子和家长都陷入了无限的沉思，不知道放弃哪所重点中学。

2024年小升初的升学方式发生了比较的改变，很多考生都陷入了名校难进的困境，广州龙文教育教研组老师表示，小升初的考试方式不管怎样变，只要学生的知识基础扎实，配备实用的临场考试技巧，拿高分、进名校就不是难题。

扎实的知识基础，从这个暑假开始，从选择龙文开始。针对最新的升学政策、学生暑假期间的学习空档、家长暑假期间的无暇照顾孩子，龙文教育针对性开设了暑期托管班/课程衔接班和特色面试班，让孩子实现暑期放假、学习不放暑假的目的。

**第五篇：如何打破中小型药企销售工作的困难局面**

如何打破中小型药企销售工作的困难局面

销售工作是一件枯燥又充满挑战性的工作，让一个代表每天周而复始晨访、夜访、科室推广、店员教育、商业客户拜访。是正常人都会有疲劳期，如果没有一个有效的管理机制，很难约束销售工作代表工作有效性。本文就来谈谈中小医药企业在营销团队建设方面普遍存在的问题，并提出相应的解决方案。

经常去各大企业做咨询和培训，常常被人问及一个问题。“什么样的人适合做销售工作？”是性格开朗、能说会道的,或是紧言慎行、沉稳踏实的，还是埋头苦干、乐于奉献的？对于这个问题没有一个定论，能做好销售工作的跟年龄、性别、学历、外形、口才没有任何关系，主要看他积极的工作态度、良好职业悟性和持之以恒的敬业精神。

营销团队建设缺乏梯队建设、任人唯亲

中国人都相信一句古训：打仗亲兄弟，上阵父子兵。由于历史成因，许多中小型药企几乎没有人才梯队的建设，企业小的时候，很难招到优秀的人才，无奈的企业高管只能是就地取“才”、招兵买马，召集亲朋好友于麾下，因此核心层和重点区域销售工作人员大多是沾亲带故。药企初创和开发期，各地诸侯如法炮制带领兄弟姐妹，攻城掠地、占山为王。企业的团队文化已经深深打上任人唯亲的烙印。团队特征：松散有余、管理不足。

常国辉(常常想着让祖国更加辉煌）

世界脑力锦标赛华中区总冠军

“世界记忆大师”证书获得者

现任天下伐谋咨询高级合伙人 记忆力学院院长

1分钟记忆圆周率小数点后100位；

5分钟记忆310位随机数字；

40秒记忆一副打乱顺序的扑克牌；

1小时记忆17副打乱顺序的扑克牌；

四天熟记《道德经》 ；

一周熟记《考研单词》红宝书„„

曾在武汉青少年宫、武汉洪山礼堂、武汉大学、华中科技大学、广西永福一中、永福二中、山西河津二中、沈阳新华书店等讲授全脑快速记忆法。几乎所有学生在4次课（累计12小时）以内记住一整学期单词！几乎所有学生在10小时内记住一整学期要求背诵的语文课文，超过一半的学生顺便把英语课文也背了。90%以上的学生记忆力显著提升。70%以上的学生考试成绩或名次取得进步。

随着企业的发展壮大，经营越来越规范，原来用人机制已经远远不能企业满足快速发展的需求。用人机制弊端凸显：现有的队伍能力上不去、占位不让贤，优秀人才进不来，区域经营垄断严重、销售工作业绩停滞不前。许多中小企业的决策层试图想改变这种现状，从外聘请职业经理人。一般情况下职业经理人两种境遇：一种是大刀阔斧推行改革，最终由于触及核心销售工作层的利益，遭遇激烈利益的冲突，销售工作业绩一段时间内下滑。受到决策层质询，水士不服，改革无疼而终，最终愤然离开；一种是采用润物细无声做法，按兵不动，是经过长时间的磨合，逐渐适应公司文化。看清公司各利益团队的关系，不敢轻易出手，最终沦为有名无实的高管、碌碌无为。

解决途径：任人唯贤、建立人才梯队

中小型医药企业未来遭遇的竞争会越来越激烈，不仅是发展问题，更多的会面临生存挑战。未来的企业竞争也就是人才竞争。不同的营销模式就决定着人才结构，如果是新药招商模式我们需要的是具有广泛代理商人脉资源和丰富招商经验的招商人才。如果是临床推广模式我们就需要具有良好的学术推广经验和能与专家、医生良好沟通的学医或学药专业背景的高端人才。招合适的人远比招高学历的人有用，什么是合适的人，符合招聘岗位职责即可，不求最高、但求最好。

人力资源是社会资源，它不属于任何一个药企所有。人力资源的流动有利于医药行业的整体进步与发展。药企与人才是一个双向选择的过程。人才的招聘一定要因岗设人，企业营运中需要一个什么岗位的人，我们按照岗位招聘什么样的人才。一定要让合适的人上车，让合适的人发挥他所在岗位的最大价值。西方有句谚语：与其让火鸡爬树，不如找一只松鼠！

关于人才梯队的建设需要给每一位新入职人员上一个必修课，那就是医药人才的职业规划和职业发展路径。一个代表成长有多条职业轨迹：如：沿着销售工作线一路升迁，初级代表─中级代表─高级代表─销售工作主管─办事处经理─地区经理─省区经理─大区经理─销售工作总监─营销副总─总经理；另一条沿着市场线一路晋升，如初级代表─中级代表─高级代表─产品学术推广专员─助理产品经理─产品经理─产品群（组）经理─市场部经理─市场总监─营销副总─总经理。药企人力资源部门对于人才的梯队建设应建立一个长效的管理机制，制定各个岗位升迁的标准和考察的周期，让每个员工都有公平的销售工作进步和升迁的机会。对于在岗的优秀员工，一定要在任职期内每年给予1-2次相应的提升培训，从而能在不同的成长阶段锻炼不同的能力。每半要表彰一次先进员工，树立每一个阶层的榜样，宣扬团队的正能量。对于个别经验不足的后进者要及时进行培训和帮扶，将组织中无德无才的人及时清退出团队。每一个岗位至少有1-2个合格的后备力量，人力资源部门每年要制定重要岗位后备人才的培养和升迁计划，对后备销售工作人才每年进行至少1次的进阶培训和训练。从而有效建立人才梯队。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找