

A man in a blue checkered blazer and a woman in a pink top are sitting at a desk in an office. They are both smiling and giving thumbs up. The background shows bookshelves filled with books.

心理學家：

3種員工表現最好的是哪種？

畢業於哈佛大學

- 獲得密西根大學心理學碩士和博士學位，**不到三十歲**即成為世界知名的華頓商學院最年輕的**終身聘教授**
- 名列**全世界二十五位最具影響力的管理學思想家**，也是全球四十位四十歲以下最佳商學院教授
- 世界經濟論壇「**全球青年領袖**」，美國心理學會讚譽格蘭特「**改變了我們對工作動機的既有認知，並點出了人際關係可帶來無所不在、強而有力的激勵因子**」。

曾榮獲

- 美國管理學會「**卡明斯學術成就獎**」
- 產業及組織心理學會「**青年傑出貢獻科學獎**」
- 「**歐文斯學術成就獎**」的工業組織心理學最佳發表論文獎，並受邀為GOOGLE、IBM、美式足球聯盟、默克藥廠、高盛銀行、迪士尼皮克斯、聯合國、美國陸軍與海軍以及世界經濟論壇等大型企業和機構演講或擔任**諮詢顧問**工作。



亞當·格蘭特
ADAM GRANT

吃虧就是占便宜？施比受更有福？
本書告訴你：這都是真的！

給予

華頓商學院最啟發人心的一堂課

這是我所見過對人生最有影響力的一本書！
——哈佛商學院教授／泰瑞莎·艾麥拜爾



葛蘭特教授3種職場關鍵的互動風格

1. 索取者 (TAKERS) :

索取者認為這世界就是一場激烈的競賽，必須把**自己的利益放在第一位**。他們可能會策略性選擇幫助別人，只要獲得的好處有超過付出的成本。

2. 互利者 (MATCHERS) :

追求的是等價交換。若別人幫了自己的忙，就會**提供同等的回報，不多不少**。他們幫助他人時，也尋求同等程度的回報。

3. 給予者 (GIVERS) :

給予者**關心別人勝過關心自己**，密切注意別人需要自己幫什麼忙，不管是時間、想法還是指導。

根據葛蘭特，在任何領域，你都會發現給予者靠近自己職涯階梯的頂端。他們會把自己能給予的幫助或力量散播出去。根據數項研究，比起索取者和互利者，**給予者會是更有效率的工程師、獎金更高的業務員**

葛蘭特說：「成功的給予者，雄心壯志不輸給索取者和互利者，他們只是用不同的方法追求目標。」給予者的特性或許代表更高的智能，使用腦力去找出雙贏的方法。



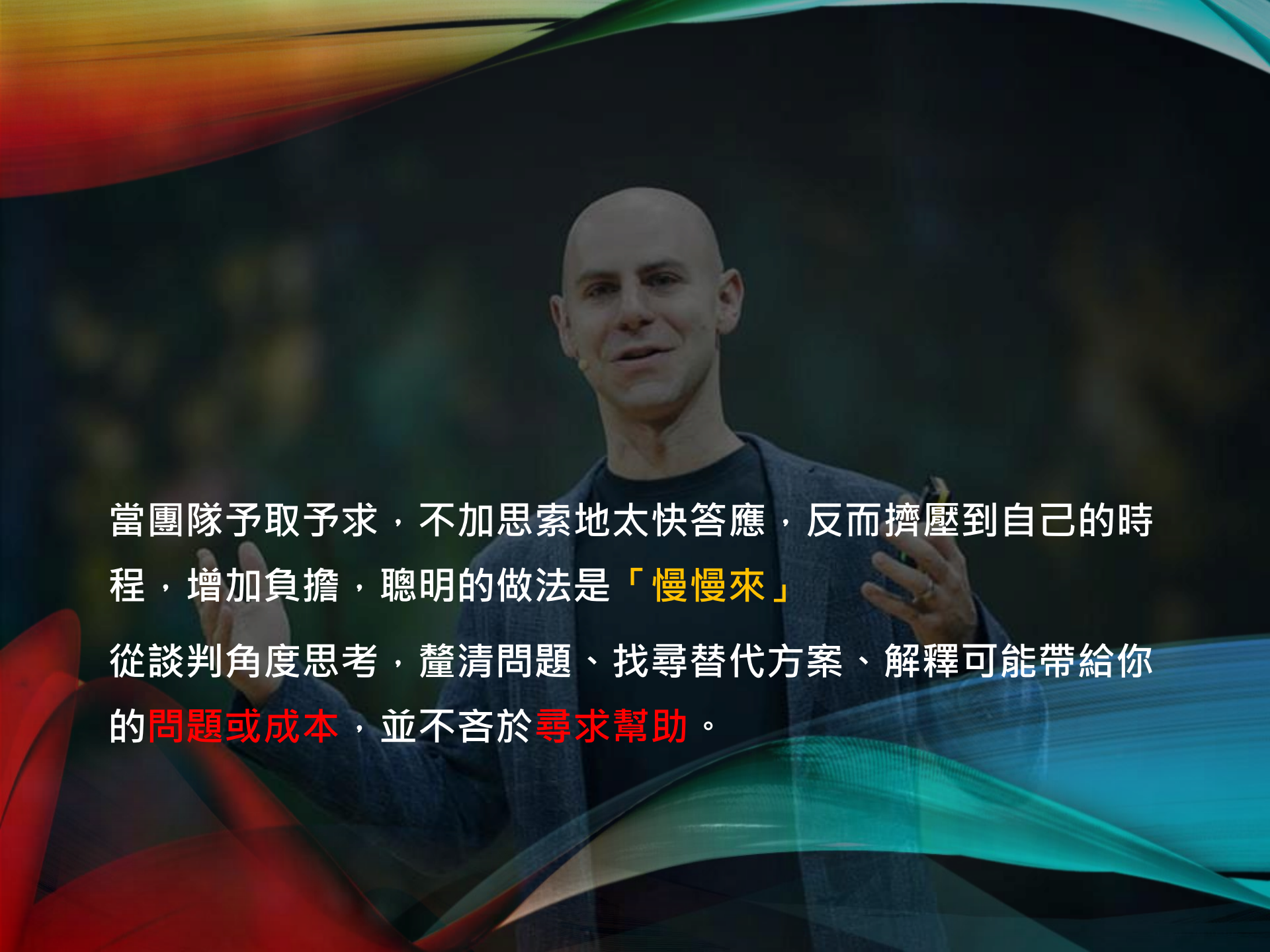
另一項研究的發現不同，這項研究中，給予者是生產力最差的勞工，至少在同儕眼中如此，因為他們**羞於尋求幫助**，會幫助別人直到自己乾涸為止，自己業績反而下滑。

消極的給予者:

為了避免衝突

會談判的給予者:

更有意識地發揮慷慨特性，聚焦在長期目標。

A man with a shaved head, wearing a dark t-shirt and a grey blazer, is speaking and gesturing with his hands. The background is dark with vibrant, flowing abstract shapes in shades of red, orange, yellow, and teal. The text is overlaid on the image in white and yellow.

當團隊予取予求，不加思索地太快答應，反而擠壓到自己的時程，增加負擔，聰明的做法是「慢慢來」
從談判角度思考，釐清問題、找尋替代方案、解釋可能帶給你的問題或成本，並不吝於尋求幫助。