

你怨“大材小用” 我说有“用”乃大

茶几和地板

张蔷薇
(教师)

瑞芬是恢复高考后的第一批大学生。读书时是年级里年龄最小成绩最好的女生,刚开始工作时又是单位学历最高的。瑞芬毕业后,好几年还在做基层工作,看着同学都已经当主任当科长了,难免觉得自己屈才。那时她有句经典语录:“都是一样的料子,木匠把你做成茶几,你就是上好的红木茶几;木匠把你做成地板,你就只能给茶几垫底。”瑞芬先后换过4家单位。

第二家单位挺器重她,当年就提拔她当中层干部。瑞芬在那家单位风生水起地做了几年,工作成绩可圈可点,领导也欣赏她。只是瑞芬的直接领导和她年纪相仿,从年龄梯度来看,瑞芬的职务上升空间受限。瑞芬原地踏步等了几

年,看同学们纷纷加官晋爵,憋屈感再次袭来,最后决定跳槽。

第三家单位是以人才引进的方式将瑞芬挖过去的,许诺给她的主任位置也很快就兑现了。只是瑞芬发现,这个主任在单位竟然连中层干部都不算,曾在重要岗位担任过中层的她,难免失落。

瑞芬到第四家单位时,已年届不惑。毕竟经历多了,想通了很多事情,只想安分守己做好自己的分内事,不再去动升职的心思。不过现实却应验了那句话,是金子在哪里都会发光。单位领导却很快发现了她的工作能力,很是重用她。

瑞芬私下对我说,离开第一家单位时,她在心里说“因为你们不重用我,现在唯一的大学生就这样流失了”;离开第二家单位的时候,她心里也在暗想:“你们都说我是个好主管却不能提拔,现在我撂担子走人了,看你们怎么收摊。”她等着看人家的好戏,可是结果让她有些失望,离了她原来地球转得和以前一样好。人人都自以为是上好的料子,最适合做茶几;万一不幸被做成地板,那就是大材小用了。其实对于单位来说,茶几料子和地板料子都不缺,必须有人做茶几有人做地板。既然你已经在是地板了,不如安安心心做好铺垫,如果你真有才,终有一天他们会发现,这块地板原来是红木啊,比那个杂木茶几可值钱多了!真正的大材,不怕小用,就怕原本是杂木却硬要将自己当成上好的红木来看待。

忙多累。这样一说,所有人都不高兴,你小葛这么说,不就是向主管邀功嘛,难道活儿都你一人干的?你加班别人也在加班,你累别人也累啊。

随着管理精细化,后勤的事情越来越多,人越来越多,设置的下属科室也越来越来多。小葛是后勤的老人了,跟他一起进单位的全做了科长,只有他依然在基层抱怨着如何苦如何累却没人重视,甚至在民主生活会上说些阴阳怪气的话,怨妇的气质越来越重。惹得主管暗地发狠:假如小葛还是一味地抱怨,说话不知轻重高低,只好让他走人了。说实话,后勤的活没多少技术性,换谁来都一样。但小葛一旦被调到技术部门,那才是架子上的鸭子,废物一个了。

有才学的人应当重用,的确不假。不过,据我所知,真正有才的人从不抱怨,他能等,像诸葛亮就等来了刘备。有才还不是最主要的,重要的是有德。毕竟,用人的法门是德才兼备,且德在前。



插图 镜任

问问自己,您觉得自己大材小用了吗?加拿大一项全球民调显示,觉得大材小用的中国人比例高达84%,全球最高。

不管这个数据是否科学,是否严密。我们身边的确有很多人时常会流露出“被大材小用”的情绪。

自认为被大材小用,不代表真的是这样。“大材小用”也许有个人定位过高的因素。现实中,不乏好高骛远与眼高手低情形的存在。作为员工,大材小用,到底是错觉,还是事实?作为雇主,怎样才能留住有才能的员工?

惶恐“小材大用”

月方(校医)

因为喜欢闲来写些碎文,我在单位也算小有名气。常常有人指着我很肯定地说:“让你去教语文绝对行!”我发自内心地连连摆手,自己几斤几两还是知道的,我还是好好地在医务室待着吧。不过,还真有孩子替我着急!有位学生,读过我几篇文章,对我很是崇拜,有一天,她居然跑去对学校某个中层说:“那位校医坐在医务室太屈才了,她应该来讲作文才对啊。”

女中层笑谈起此事,我很是受宠若惊,一方面对孩子心存感激,另一方面深知自己并没有孩子想象得“那么高”——先不谈语文造诣,单就我这“茶壶下饺子倒不出”的口才,做老师就万万不能。所以,当前这个校医岗位对我真的很适合。

当然,合适之余还是有小小的隐忧,不是怕“大材小用”,而是怕“小材大用”。常常有退休老教师来咨询我各种疑难杂症:糖尿病、高血压,甚至还有少见的肠结核……俗话说“久病成医”,他们常年患高血压的人,连“钙通道阻滞”“血管紧张素酶转换抑制”

都研究得通透透了,搞得我这个被咨询者很有压力。说到点子上了,解答答疑了,人家深表感谢;实在不知的,我也只能说“抱歉”了。看到对方脸上谅解的笑容,我产生无力感,回去赶紧抱书啃。

想起老家的乡村医生,他们都是“全知全能全科”,不知治好了多少农民的各种病。我这样的并不“全知全能”者,却占据医务室一席之地,算不算“小材大用”呢?

上次,看到南京某校招聘校医,几百人应聘,最后聘用了一个硕士研究生。先生把这则报告指给我看。我看看后深感惶恐。唯有感恩。

报纸上也经常有看似“大材小用”的报道,比如前阵子比较热点的大学生应聘环卫工。我不知道此事的真实状况,就我身边人来看,一般什么样的能力,也就从事着什么样的工作,很少有人被“屈才”。即使初始“屈用”的,最后通过自己的奋发努力,真金也终于发光了。反倒是那些整天牢骚满腹、不思进取的,只能趴在低职位上,离当初的意气奋发越来越远、与那个较低的职位越来越匹配……

有才不代表什么

木铃(公务员)

中国人都有才,谁没才?口头上假谦虚的不算,像诸葛亮、卖油翁,都说自己是一般人,当然不是。

士为知己者死,中国人大都有这一职业期盼。领导重用,则愈加卖力;得不到重用,则忿忿不平,怨命不好,没遇到伯乐。事实上,伯乐是真的少之又少,因为千里马太多了,满大街都是。

拿一个小单位来做例证。我们做后勤的管着食堂。食堂一共聘3个厨师,厨师长一人,厨师两人,仨人是老乡。说真的,我们平时吃食堂里的菜,分不出哪个是厨师长做的,哪个是厨师做的。但厨师长比厨师每个月多拿200元钱工资。因为这个差别,两个厨师分别私下托人找我们主管,看能否设个副厨师长一职,让他们有个提

升的机会。我们主管很为难,就3个人,不好设副厨师长。后来,两个厨师就在主管面前说厨师长的坏话,其用心很明白:把厨师拉长下马,要么大家都一样,要么自己当厨师长,因为他们觉得自己不比他差。我们主管说,为什么选那人做厨师长,因为那人更正派,从来没有说过俩厨师一句坏话。相反,还在处处维护他们。这职务分配,不光要比做事,更多的是比做人。

那两个厨师不就是想涨工资吗?主管决定,给仨厨师一人涨100元,不能不公平。填报批单时,他感叹说,这世上没有知足的人,你不给他涨吧,他抱怨;给他涨吧,他还是抱怨。

明着是说厨师,其实主管暗里是点拨小葛呢。我们办公室的小葛,成天发牢骚,说自己多

玉玲堂姐颇有几分神似黛玉妹妹。自从名牌大学毕业后在工作中几起几落,就变得整天酸溜溜的,不时给我发条短信感怀几句。

有时候她说,跟着我在京城做官的堂兄(也是她的堂弟)回乡省亲,一路上别人都在拍堂兄的马屁,完全把她这个才女当空气。遥想当年,还是她罩着堂兄,帮穿开裆裤的堂兄出去打架呢。有时候她又抱怨说,被炒掉之后,堂兄帮她一家垄断企业里找了一个高薪闲职,但受尽冷眼——别人嘴上喊她主任,心里却拿她不当回事,连老板也时常放话“要不是你堂弟是大官,我才不会花一大笔银子养个闲人”。有时候,她又会发来一些“一句话”短信,炫耀之情溢于言表,基本上都是说她正在国外某地度假;还有些时候,她又会提到一些我压根不认识的人,说这些人都是她的大学同学,当年大家学习成绩差不多,现在那些人身居高位,她却窝在一个小办公室里,空有一腔抱负……每次收到短信,我看看大概就直接删除,

酸溜溜的堂姐

小Q(文员)

基本上连应酬两句都懒得敷衍。

她却不肯饶过我。前不久,她听说我有个朋友在报社做编辑,就写了一篇歌功颂德的文章直接扔进我的邮箱,关照我务必发表。

打开邮件一看,简直晕倒!文章长达3000字却空洞无物,纯粹是对公司尤其是对老板个人的溢美。这种文章,估计就算是按照广告价格算钱,报社也不会收吧!知道玉玲堂姐是个自视甚高却心灵脆弱的林妹妹,不好意思直接回绝这篇烂文,于是委婉地以编辑的名义请她修改,告诫她万万不能超过千字。她马上回了一封邮件,指责编辑没眼光。好吧,我就是那个“没眼光、不懂得欣赏的编辑”,再客客气气地给她回信,请她务必“委屈”一下,再做修改。后来,玉玲堂姐终于屈尊降贵,万分不情

愿地发来一份经过修改的稿件,我厚着脸皮请编辑帮忙修改发表。见报后,看到文章几乎被编辑重写了一遍,我第一感觉就是“不妙”,果然,堂姐的短信很快就来了,内容自然是对自己的“著作权”被任意践踏深感不满。幸好,后来有了戏剧性的变化——她公司的同事,上至老板,下至基层员工,看见堂姐的名字署在报纸上,一致表示钦佩;老板也不再说她是闲人,还说堂姐对公司做出巨大贡献,年终奖翻番!堂姐转怒为喜,沉浸在巨大的自得中,也顾不上追究我和编辑的“责任”了,我终于松了一口气。

不过,好景不长,堂姐很快又发来短信,说要请我和编辑吃饭,商量如何再接再厉,再为老板个人写一篇美文,好让她能够更加得到重用,不再屈才。额,握着手机的我顿时冷汗直流。

怀才「寻」遇

徐瑞娥
(杂志编辑)

加拿大某机构搞了一项调查,结果显示自认大材小用的中国人高达84%,为全球最高。国人喜欢争第一,不过对于这种“第一”估计难以笑纳。愤青们说不定还认为是“污蔑”。不过,虽然84%显得夸张,但自认怀才不遇者在我们身边确实很多。

怀才不遇大致有三种情况。一、才不适用。我当年在厂里时就喜欢投稿,虽然那时报刊少,稿子很难发。不过我隔三差五总能在本地主流报纸发几篇,于是自以为有才。不仅自我感觉有才,周围的同事们也这样认为,或许是因为当年文学在民众心目中地位比较高。然而“有才”了好几年,我却一直没有得到提拔,还不如某些看似平庸的同事。后来结识了不少文友,他们的境遇也大致相似。有的早已是省级作协会员,出了几本书,在单位居然还是最底层职员。

“对于大多数企业事业单位,会写文章并没有什么实用价值。还不如会修理机器,更不及善于对外应酬……”一位文友分析道,很有道理。你的才不能惠及单位,单位为何要重用你?如果真想才有所用,可以跳槽去相关文化单位。

二、性格惹祸。我有好几个亲友属于这种情况。比如身为“白丁”表哥,是车间里技术最好的技工,他常常情不自禁地指挥其他同事干活,结果不仅工段长、车间主任很不高兴,被指挥的同事也很不服气。有某方面技能,以此恃才傲物,这样的人在单位多半都会被打压。智商高、情商低,这类怀才不遇者最适合当个体户,在团队里,他们很难脱颖而出。

三、无才以为有才,大多数自感怀才不遇者属于此类。并非这些人脑子不清醒,是因为他们选择参照物有问题。他们往往会在本单位自己的上司中寻找“低能儿”,这些上司通常都有传说中的背景,或者靠传说中的潜规则上位。于是原本无才的群众甲、群众乙就哀怨了,“他还不如我呢,他都当科长了,我还是科员,这世道……”这类怀才不遇属于心理问题,排解方法是转换视角,比如看看第一、二类怀才不遇者,人家是真有才也只混得这样,你还有什么不平衡?

怀才不遇,许多时候是因为你没有去寻找机遇,寻找适合自己的位置。而如果看到别人无才却走运,你大可不必郁闷。买彩票不需要技术,却有人会因此暴富,难道你会为这点事气死吗?

本版整理 施淑洪

欢迎来帖

近日,华中科技大学一名女博士因本科“出身不好”而在招聘中出局。用人单位此举,被戏称为“学历查三代”。不少网友认为,学历“查三代”对高考发挥不佳,但大学期间更为努力的学生不公平。据悉,近年来,一些毕业于名牌高校的硕士、博士在就业市场上屡遭尴尬,原因就在于他们的本科“出身”不佳。有专家认为,用人单位学历“查三代”,这与当下硕士、博士培养质量日益下降,出现“学历泡沫”现象不无关系。

学历“查三代”,是招聘方投机取巧还是真有必要?欢迎来本报《职场方圆》说说学历“查三代”。

(截稿时间:1月14日上午9时)
来稿请发 E-mail:
zefy@wxjt.com.cn
电话:52921231

【下期预告】
礼让精神