

职场“拒升族”，你怎么看？

偶尔也有失落

花眼（文员）

我渴望成功，也喜欢加薪，但对升职没有饥渴的念头。不过，偶尔失落也是有的。

比如，引荐新人时论资排辈，或是故友重聚时互问近况。如果在场者的姓名后面都带个“长”，而别人看你年纪不轻便不断打听“你现在也应该是某‘长’了吧？”，一旦听说没有官职，眉宇间流露出怜悯之色；或者明明与邀请者是很熟稔的关系，却因为自己名字后面缺个“长”字，就被从主桌挤下，忝列末席，心里难免有些酸水泛起。偶有冲动想厘清风气，大呼一声“没有一官半职就是失败吗？要知道，我在专业上也是很有成就的”！可碍于知识分子的清高，又总是不好意思振臂高呼，只能在心里自语一遍聊以自慰。这种百转千回，这种纠结难忍，非能与外人道也。

为什么不追求升职？一来是小富即安，知足常乐；二来是明白，得到与失去，必然是天平上的两端，得到多少，就会失去多少。欢欣于得到，还是遗憾于失去，就看你在乎的是怎么了。

我的身边也有少数工作能力得到交口称赞，却一辈子都在基层的同事。有人说，是他们不想放弃专业追求；也有人分析，是他们太刻板正直、不通人情世故，所以当不了官；还有人说，他们之所以宣称自己不想当官，是因为知道自己升职无望，索性赚个不贪俗物的好名声。

我想，这些分析可能都有道理，但我们又有何必一定要把其中的道理探究清楚？这种打破沙锅问到底的欲望，本身就是一种对“官本位”的认可？

拿我自己来说，偶尔的失落并非真的对那张“老板桌”有多么由衷的热爱、渴望，而是因为社会对成功的评价体系太单一。在专业上拿点奖，得到些名望，在大众眼中皆是浮云，很多时候，甚至没有一个小小的科长头衔管用。莫言手捧“诺贝尔”又如何？在世人眼中，“地位”恐怕远不如一些作协主席——尽管，作协压根不是政府部门，作协主席从理论上说还算不上是什么官职。但是，“主席”二字仍旧要比那个老外“诺贝尔”能压得住台面。

古人有云：不以物喜，不以己悲。我则以为，不因无名而惶恐，不为斗米而变节，才能做一个洒脱的人——人生不过短短几十年。富也是过，穷也是过；显赫也是过，平凡也是过。过日子，每个人有每个人的过法，关键是要过得开心，过得有意义。

很多人还在为升职挤破头，一些年轻人却潇洒地对升职说不。在某IT公司工作的80后赵立勇就是这样——一个“拒升族”。他拒绝了所在公司给予的技术部经理职位，作为一名普通技术人员工作了6年，“与其在看似光鲜的管理职位上不知所措，我更愿意做擅长的工作”。

有人认为，“拒升一族”不是因为不愿承担重任，而是因为害怕面对更复杂的人际关系。对于一些年轻人不愿意升职的做法，你怎么看？



插图 镜任

位子越高 活得越累

木铃（公务员）

在我近20年的工作生涯中，做基础工作任务任怨，蒙领导垂怜赏了一个组长的职位，我诚惶诚恐半天，还是婉言谢绝了。不是我有多清高或多傻，而是不认为升迁有什么好。我是搞技术出身，若是搞管理，那是另一行饭，我吃得不多。

我带的一个新人，1982年生，是独生子女，父母都是高干。单位搞后备干部竞选，我鼓励他参加。他摇摇头说，他不喜欢做干部，他喜欢自由，没有约束。我说，没人约束你啊。他说，不，做干部整天伺候比自己大的干部，没完没了地开会视察和应酬，没有自己的时间。他父母都是干部，没时间陪他，他打小就是一个人在家，连个说话的人都没有。他这辈子最大的愿望是不做官，每天回家陪老婆孩子。

这孩子，委屈受大了，大到他要用一辈子反对一件事情。

刚看过冯仑的一篇文章，说明星没有老百姓幸福。明星早早成名，赚很多钱，高消费，到了迟暮之年，不再走红了，再也供不起自己高消费了，心劲儿就低落了。而百姓的幸福都是掌握在自己手中，越积累越多。

拒绝提升，跟这个道理大同小异。老百姓退休了，走到哪都有朋友。当官的二线就开始

失落，退休了失落就更多。他们走不进普通百姓的圈子里，可孤单寂寞又实在难熬。

中国式应酬也是害人，拖沓冗长繁杂，还糟蹋钱。只要做了官，从芝麻粒大开始，就得懂应酬善交际，把上级领导巴结好了，争取提拔到更高的位子上去。到了更高的位子，继续巴结应酬，谋求更高的位子。没完没了的追求，没完没了的应酬。领导下班没走你不能走，惴惴地等着，随时待命。有一哥们身处接待要职，有一晚安排了四批领导到本市金字招牌的洗浴中心洗澡，最后自己实在是不愿意脱衣服了，便在外面候着，这一候就候到次日凌晨3时。

普通职员不一样，完成本职工作，到点可以下班，找心爱的人约会，或者跟老婆一起窝在床上看电视，又或者找个至交好友小酌几杯叙叙旧。提拔后貌似风光了，有地位了，人脉更广了。但是，人不自由了。

一箪食一瓢饮，足矣。位子越高，活得越累。一个朋友做生意赚到了不少钱，在高档社区买了套别墅。他说，警车一响，我们小区就有人打哆嗦；唯有你这样的，自由自在，吃嘛嘛香。他的话稍微麻辣了点，但好像也有几分道理。

有些升职没“钱”途

邱婷（电信业）

掌握了部分权力，手底下还管了不少人，压力自然随之而来。小张每天都绷紧神经盯着手下人的工作状况，不但得防止他们出差错牵连到自己，还得督促每个人尽快赶上项目进度。遇到矛盾得从中调解，部门项目奖金得想出最佳分配方法。这些事都令他头疼。

年底考评，小张虽为管理层，却拿不出个人的销售业绩，在绩效评定上低了几分——这一分分可都是与钱挂钩的。公司的基本工资按照岗位等级，小张这个部门经理的岗位相对于原岗位来说提升的并不多。最后林林总总一算，工资与原先相差不多少。

总体算下来，小张还是觉得亏了。现在的他，又回到了原来的岗位上，穿回以前最爱穿的休闲衫，上班时学习新技术来提升自己，没特殊情况就准时下班，偶尔回家接点私活。生活又恢复了原样。

其实，有时候拒绝升职并非是真的不想升职，而是害怕落入体制的陷阱——看似高升，实际上不如原来的位置。而且，用个人的自由来换取些许权力，也并非所有人都愿意。

杨明原是我的同事。小伙子硕士毕业于国内著名大学，工作能力超强。在与他同期到单位工作的人员里，杨明是出类拔萃的。

两年后，杨明被提名为技术部副部长，负责公司科研项目的申报和管理工作。对于这个令人垂涎的职位，杨明公然说“NO”，这也让他多了个外号——“憋儿”。

拒官的杨明，照样踏踏实实醉心于设计工作，眼看着业务能力不如他的同事升职，他照样沉得住气。几年下来，和杨明同期到单位参加工作的人，不是升职就是调离，只有他还任在一线做技术工作。

5年前，杨明突然跳槽去了一家独资企业，应聘职位是技术总监。我羡慕杨明得到了薪酬高得令人咋舌的工作，他却坦言对这家公司的先进技术更感兴趣。我问杨明：你不愿意做领导吗？怎么忽然间跳槽去做管理了？他“嘿嘿”一笑，说：“我在咱单位不愿意做管理工作，一是我们这样的企业人事关系复杂，以我这样的性格，工作起来肯定难度很大，不如老老实实做点技术性工作，积累经验；二来我刚出校门，掌握的知识有限，没有工作经验就浮在上面，对将来的发展没有好处。现在我积累了足够的经验，有能力应付最复杂的技术问题，既然有这样一个岗位适合我，我当然愿意试试。”

我突然明白了，杨明的“憋”，不过是自己既定目标的执着。他原先拒绝升职，是清楚地知道自己刚能“走”得顺利，还不具备“跑”的能力。他不愿意被“拔苗”，这也是一种智慧。

职位是一种诱惑。当一个人沉下心来，心无旁骛地做事情的时候，在别人看来或许有点傻，其实是走了一条成功的捷径。就像《士兵突击》里的许三多那样“不抛弃，不放弃”，苦练基本功，一心只做合格的士兵，终成为万里挑一的特种兵。

不想当元帅的兵

芝墨（职员）

有句名言说道：不想当元帅的士兵不是好士兵。

然而，元帅不是那么好当的。首先，士兵必须拥有雄心壮志，为自己确定一个想当元帅的目标。其次，必须具备领导意识，有统率才能。再次，为了实现当元帅这个梦想，士兵需要脚踏实地，从一兵一卒做起，经过努力，经过奋斗，从各项考核中脱颖而出，才有实现这个梦想的可能性。

无疑，一个想当元帅的士兵，是积极乐观的，是蓬勃向上的。可是，如果人人都想当元帅，谁来做士兵呢？一个没有士兵的元帅，还是元帅吗？

士兵想当元帅没有错。但是，如果没有过硬的本领，势必会陷入“高处不胜寒”的窘境。

职场上“拒升族”，与其在不熟悉的岗位上摸索前进，还不如在现任的岗位上原地踏步。至少，他可以活得潇洒，过得舒心，不必承受升职带来的压力。

也许有人会说，这是不求上进的表现。我倒觉得，他认清了自己的方向，也知道自己的需求。“做一天和尚撞一天钟”不是不求上进，而是领悟了生活的意义，也领悟了生命的真谛。

2012年浙江省高考语文的作文题是《坐在路边鼓掌的人》，作者笔下的女儿成绩平平，志向平平，却赢得了全班同学的赞美和欣赏。她说自己不想成为英雄，只想成为坐在路边为英雄鼓掌的人。

文中的女儿就如一个不想当元帅的士兵，她选择了一条平坦的道路，并且会面带微笑地、坚定不移地走下去。这种选择看似平凡，却比那些想要在布满荆棘的道路上开拓创新的人幸福得多，也勇敢得多。

不想当元帅的士兵也是好士兵，正因为有了他们，元帅才可以站在自己的岗位上发号施令，也正因为有了他们，元帅才有了存在的意义。

甘于平凡，不是傻，也不是笨，而是对生活有了全新的认识，甘于平凡。

『憋儿』的职场奇迹

东边有雨（职员）

欢迎来

近日，网上盛传一份民工工资表，内容显示泥工日工资220元，一个月30天总共6600元，最高日工资是队长的350元，月收入过万。这份工资表引发广大网友热议——有人说这是血汗钱、辛苦钱，劳有所得；有人称，自己感受到了前所未有的挫败感，被民工逆袭成了纯“屌丝”；还有网友自嘲“果断想转行”。

泥工日薪220元，到底是多了还是少了？若真要转行当泥工，不知是否有人愿意？欢迎来本报《职场方圆》关注“民工工资表”。

（截稿时间：12月10日上午9时）

来稿请发E-mail：
zcfy@wxjt.com.cn
电话：52921231

【下期预告】

员工健康管理