

和新上司“过招”:见招拆招

茶水间里控诉新老板

小赵(市场专员)

开春跳槽季,我们市场部迎来送往不断。这不,铁打的营盘里“流”进一位新领导。

这位“空降兵”摆出一副“黑云压顶”的架势,先是废除我等早已驾轻就熟的老规矩,接着又不知他挑灯夜战消耗了多少脑细胞,制定出一套全公司前无古人、也极可能是后无来者的繁文缛节:要求我们事无巨细,样样得早请示晚汇报,而且光口头汇报不行,还得另行书面提交一份留作“案底”,让每个人都在他的眼皮下无可遁形。

市场部历来宽松,平时任你八仙过海各显神通,只在乎最后交出的成绩单是否出色。新规一出台,大家叫苦连天,茶水间成了控诉老板的会场。你看你看,就连早上迟到2分钟,也要和你娓娓谈心,大有不挖出你灵魂深处玩忽职守的根子不罢休之意,让人怎堪忍受。

很快,这一套规章就成了公司的新闻,也成了笑柄:领导不就应该抓大放小?拘泥死板,注重蝇头小事,套牢了别人也套牢了自己,只能显出初作领导、想管人又怕管不住的怯意。听了这些议论,我真为他那些枉死的脑细胞叫屈。

一路磕碰不断,难以尽数,每周的部门例会几成批判大会,领导慷慨激昂,小八腊子一个个挨训,任由奶茶咖啡按照惯例伺间左右,也无心情啜上一口,只盼能脱掉“小鞋”,早点开溜。

昨天,我遇见两件荒唐事,对翻身的日子彻底没了指望。这位连接过我2张电影票都要怪笑两声说“这是不是贿赂”的经理,竟要我联络一个只见过一次面的供应商,说要让他们以市场价购买一批我们公司自己生产的健身器材回赠给我们部门,以供其年底外交内联之需。

终于听明白意思后,我简直不敢相信自己的耳朵:堂堂的500强企业,再怎么不济,也不该做出如此坍台之事吧,我真不知该如何对客户启齿。

说实话,如果让他们孝敬一些礼品,甚至直接封几个大红包,别人最多只是吃惊,而现在?我为经理脸红。因为如果我是客户,除了从此看轻这家外强中干的企业,肯定也会瞧不起我们的这个所谓领导:连本企业一点福利都搞不定,还奢望能搞定外面的花花世界吗?

我硬着头皮拾掇好“碎了一地的眼镜片”,领导毫不会理本人的心脏承受能力,接着又在例会上宣布了一个爆炸性消息:下周有客户请客吃饭,席间“本部门”将进行一次岁末抽奖,注意——仅限内部,出资方除外哦!

拉来这顿赞助的同事立即抗议,吃饭让人家埋单,抽奖却不带人家玩,这算什么道理?再说,还有一个不上台面的短项:我们那点少得可怜的经费,也是从本应给客户的佣金上克扣出来的,如此张汤,不怕引来“审计风暴”吗?

最终,领导斟酌再三,郑重拍板:同志们,我们改为现场只抽号码,回来再颁奖!言毕,大家一致热烈鼓掌欢呼:“领导就是领导,水平那叫高呀!”其实心里全在嘀咕:什么呀,整个一掩耳盗铃嘛!

看了这两出戏,我顿时开窍了:真不该跟这样的领导过不去,和一缺心眼的人,还有啥好计较的?

雪中送炭 成就“不倒翁”

敬书(业务经理)

利益决定立场,立场决定态度。不论是老上司还是新老板,他的态度取决于你的存在是否符合他的利益。如果能给新领导带来较大利益,那就有了与他建立良好关系的基础;反之,如果你对他不利,甚至威胁新领导的地位,那么一切建立良好关系的努力都是徒劳的。

在这家公司,我是“老班长”了:自己一直没高升,顶头上司倒换了两个。但和我关系都不错,我的办法有两条:

一是尽早显示自己的“能耐”,“偶然”露两手,在新上司摸清本部门情况之前,先人为之地给新领导留下一个“此人能行甚至不可或缺”的印象;同时摸清对方底细,再投其所好,调整关系。

二是韬光养晦多请示,要有自知之明,绝

也许,你为公司立下过汗马功劳;也许,你习惯跟着老上司冲锋陷阵,相互配合默契融洽。可一场人事变迁却让你的工作环境完全改变——你换了一个新上司。

新上司可能并不了解你擅长的领域,也不清楚你的功劳,他有自己的工作法则,还有自己中意的下属——所谓“一朝天子一朝臣”。怎样才能适应新领导,并和他(她)建立良好的关系呢?

磨合无方 我选择离开

Violet(外企职员)

噙着快要掉下的眼泪,我把最后一个文件袋递给老板的车里。今天是老板的last day。没有和任何人说再见,除了和我这个秘书用力地挥了挥手,老板的车渐渐消失在我的视线里。

可能公司出于战略考虑,也可能是因为老板个人原因,非常突然地就宣布了辞职。不到一个月,一位新老板“空降”而来。于是有半个月的时间里,新旧老板同时存在,这让我们都非常尴尬——也没有正式的通告,财务部也是谁的签字都认可。

起初还没有太多的感觉,可老板一走,就感觉出新老板的种种不一样了。

原来的老板是中国人,好说话,很少在做事方法上给下属过多的限制,只要觉得合理可行,他都会大力支持。像报销这种小事,不会和下属斤斤计较。都说他是个大气的老板,所以年纪轻轻就那么有作为。

新来的老板是个地道的英国人,看上去非常绅士。可是,他是个万分注意细节的人,你所做的每一件事情都要按照他的想法和步骤。在报销审批上更是严格把关,现在是没有人敢乱贴发票(这倒是件好事),他的决定也没有人可以推翻。

有次新广告发布,我们要在几张种子海报中选出最棒的推出去。大家都觉得海报A合适,可新老板力挺海报C。明眼人一看就知道,

对不能越俎代庖超越权限,也不能僭越身份、抢了领导的风头,让新领导有“此人是一头老黄牛、不是当官的料”的影响。

第一个上司是本公司“土生土长”,资历与我相当,但能力比我强。他知道我是用得着的人,又不会抢他的交椅,所以我们相处得很好。他经常与我商量业务,我也时时处处维护他的权威,经常替他出主意,帮他解难题。彼此心照不宣,互相配合。当然,他也没有忘了给我甜头。直到他辞职后,我们还是好朋友。

现在的新上司是个“海归”,业务知识和能力更强。在他新上任、业务还不熟悉的时候,我先帮他办完了前任留下的两项半拉子业务,并且在总结中,把功劳一股脑儿归结于他,这让他十分满意。他私下里对我说:像你这样的人,



插图 镜任

海报C中的女孩,是符合外国人对亚洲女子的审美观念的,可海报推广的地区是中国,依中国人的眼光绝对应该选海报A。种种陈述的理由和分析的数据给老板,全部被驳回。最后,市场部推出了今年的新海报——海报C之后,遭到普遍的质疑。

市场部是个需要创新思维的部门,当新想法屡次遭到遏制后,一种焦躁不安的情绪在整个部门蔓延。有人提出辞职,没多久又一个。当大半个部门的人离职后,我也提出了辞职。不是因为跟着大家走,而是我和新老老板无法磨合。

我曾和原来的老板有过深谈,对于我职业发展有过详细的规划:原来的老板同意在一年内让我越来越多地参与项目运作,而不仅仅是做秘书工作,也答应给我培训的机会。可新老老板只希望我能安心做秘书,绝口不提我的发展。他有一家子要我照顾,孩子的学校注册、缴学费、请保姆,似乎更倾向于把我这个部门助理变成他的私人秘书。一开始,我从买午餐到倒咖啡,都尽心尽力去做,是希望新老老板能看到我的努力。可我最终因为看不到前途而选择了离开,离开了这个我曾经奋斗过快乐过的团队。

如果可以选择,我会选择原来的老板。但很多时候,我们只有被选择的份儿。辞职只是一种无奈,但永远都不是最好的方法。

才应该受到提拔才是。不管他是否在试探我,我赶紧声明,自己已经人到中年,求的是稳定,已经没有升迁的想法了,只求做好本职工作而已。这让他放了心,后来一直比较听得进我的意见,也重用我,至今关系不错。

如果换位思考,大凡当领导的,尤其是新领导,最看重的是自己的权威和乌纱帽,其次是搞出比前任更辉煌的业绩好邀功受赏。这就要用好手下的人,与下僚搞好关系。我就是看准了新领导的这种心思,针对性地与其“过招”。

所以,尽管“连长”换了一个又一个,我“老班长”仍稳坐钓鱼台。反正都是工作关系,他们提升发财或是倒运走人,都是他们自己的运气,我不妒忌羡慕,也不投石下井。至于自己能否“升官发财”,要靠我的运气。拆新领导的台或是与新领导斗法较劲,只能适得其反,还不如冷静应对,顺其自然搞好关系,才能使自己立于不败之地,也是符合双方利益的上策。

我们部门新上司刚来两个月,在他的工作配合中,我总觉得怪怪的。找不到与老上司那种心领神会、配合默契的境界。

最近发生的一件事,起初我不是很理解。不过,慢慢地我也会领了新上司的用意。

一年一度的年中考考核开始了。不知道是什么原因,这项工程浩大的工作竟然会落在我的肩上,还让我当这个项目的负责人。去年年中考考核并非我主导,我没有任何经验,新上司也只是安排去年做过此事的同事配合我一起工作。

早早地,4月底我就依据规定,拟了一份今年的考核办法发到新上司的邮箱里,他没有任何的回复。

此次制定考核的时间是6月初,和我做薪资的时间发生了冲突。于是5月底,我忙写邮件告知上司此事,并建议两个方案,供上司选择,结果还是没有任何的回复。

接着,我就开始忙着做薪资了。等我发完薪资,真是“天有不测风云,人有旦夕祸福”,劳动局来检查,要全年的薪资资料,老上司临走前,一些重要资料的交接,一时也找不到,而我的电脑也曾“死过机”,去年几个月的薪资电子档案也“消失”了,必须重新作业,我快崩溃了……

考核的事也就这样一拖再拖,上司也没有依据我建议两方案中其中一个——安排其他同事来工作,我们部门有15人,我的心中产生了很大的疑虑。等我处理完手头的工作,准备开始考核工作分配任务时,另外三人中两人告诉我“忙”,没有时间来,也就是说近2000人的考核差不多又要我来做。

于是,我很郁闷,再写邮件和上司沟通,这次他终于回邮件了。他告诉我现在多承担些,虽然辛苦了点,但是能学到东西,至少可以从他这里得到一些经验,并告诉我,此次考核作业完成的时间点可以顺延至7月份。于是,我调整心态,接受了任务。在整个考核工作的开始,新上司的确一步一步地教我如何策划、组织说明会以及教我利用“套表”公式来解决手写基本资料的工作量。在这项工作中,我确实学会了许多原本不知道的知识,收益颇大。

可能,原先我是误会了新上司的用意,原来他是有良苦用心的。为了给我锻炼的机会,让我成长得更快,他不管他的KPI(目标达成值)了……面对这样的新上司,我还能说些什么呢?我想:在一个人成长的经历里,能够遇到这样的上司,也挺幸运的吧!人与人之间相处,并不是靠短短几个月就可以了解的,所谓“路遥知马力,日久见人心”。

本版整理 施淑洪

欢迎来帖

近来,浙江体操运动员王燕和上海排球运动员汤淼的受伤引起了多方面的关注——谁来为他们的“工伤”埋单?他们有怎样的保险保障?

有人说竞技体育是一项高风险的职业,其实任何职业都有自己的风险——我们的工作环境中可能存在这样那样的“危险源”,威胁健康或损坏财物。欢迎你来新民晚报《职场方圆》讨论职业可能带来的伤害以及公司的风险保障措施。

来稿请发 E-MAIL:

zcfy@wxjt.com.cn

电话:52921231

传真:52920613 52921705

(截稿时间:7月30日上午9时)

下期工作中受处罚 怎么办?