

“车间英雄”为什么被解聘？

插图
镜任

今年3月,清洁工老杨被公司下了“逐客令”。他之前是一家外资化妆品公司的垃圾操作工,工作期间曾因多次举报同事的偷窃行为,维护了公司的利益。但在一年合同即将到期之时,公司却以工作表现不合格为由不再与他续约。面对这样的结果,老杨表示难以置信,无法接受。而公司方面则解释称,之所以这么做,全因老杨没能摆正自己的位子,他太热衷于做“车间英雄”,而对自己的岗位有点漫不经心。

清洁工的“揭黑”与“忘本”能否功过相抵?企业解聘他,是否合理呢?

不如换岗当保安

朱丽娟(工程师)

身为垃圾操作工的老杨,能在工作时间发现同事的偷窃行为。于我,第一反应是此人具有窥视癖,接下来,是对其本职工作完成质量产生质疑。

无论你是领袖还是百姓,无论你是教授还是农民,无论你是领导还是员工,只有做好自己的本职工作,才算得上称职,否则你就是一颗松动的螺丝钉。一颗松动的螺丝钉,可能导致车辆刹车失灵,可能导致飞机失事,后果不堪设想。

当下,企业运作均要严格测算人工成本。拿我所在的国企来说,喊了N年的绩效考核,去年终于冲破重重阻力闪亮登场。所谓绩效考核,就是定岗定员,量化考核工作质效。简言之,本职工作完成得好与坏,直接与薪酬挂钩。

80后小王,因为工作出色,在完成本职工作的同时,发现多起计量装置误接线,为企业挽回了经济损失。逐项考核下来,小王4月份的薪酬较往日翻了兩番。

而凡事能躲则躲的老刘,虽然每天按时上下班,但工作敷衍了事,致使本职工作完成质量大打折扣,4月份仅拿到应发工资的三分之一。老刘不服气,气咻咻找领导理论。领导喊来劳资部门的人,一项项对照测算。还没算完,老刘便

连说没错没错,然后讪笑着离开,一个人悄悄闭门思过去了。

在其位谋其事。对分内工作,一要无条件完成,二要保质保量,三要开动脑筋,尝试实现岗位创新。只有这样的员工,才是好员工。

工人做好工,农民种好田,老师教好书,学生上好课。人的精力有限,顾此必将失彼。有句俗话说得好:千万别吃着碗里看着锅里。换位思考,如果你是老板,你希望招聘的销售员不去想方设法完成业绩,而是走偏门,关注同事们的喜好吗?而老杨作为一个清洁工,其职责就是负责责任范围的清洁卫生,为公司打造赏心悦目的工作环境。

至于同事有否偷窃,有摄像头监视,有保安把守大门,你还是别咸吃萝卜淡操心为好。

所以,公司对老杨下逐客令,丝毫不为过。若是我,发现老杨有此癖好后,一是会征求其意见,能否换岗当保安?或者根本不会等到合同期满,直接以其本职工作完成不佳辞退之。

如果发现问题,通过一定的调查,找出解决问题的办法。等有了办法之后,再找老板协商,岂不事半功倍?老板说不定还会对你的创新意识啧啧称奇呢。

英雄反转成反派

杨薇莉儿(文员)

此时,司机蒋师傅跳了出来,揭发了一些副总及其手下的“事迹”,给了大老板一个很好的“整顿”借口。最后,销售副总和那批手下黯然退场,大老板很感谢蒋师傅的这番义举。

可从此之后,蒋师傅上瘾了:大事小事都爱包打听。明明跟他没有关系的行政人事甚至财务部门,他都喜欢凑上去指手画脚。时间长了,还暴露出他爱占公司小便宜、工作不积极主动、总是迟到早退的坏毛病。主管上司提醒了几次,他还满不在乎,还暗示自己是老板的

清洁工老杨不专心工作,专门热心举报内盗,因此丢了饭碗。我们公司也有个“老杨”,不专心工作,专门热心举报“内抢”——内部员工互抢客户,我也想请他走路。

这个“老杨”,是老板的一个铁哥们介绍来的关系户,能力不强,心眼特小。

昨天,他神秘地凑过来,似乎打算低声说什么事情,我一猜就知道,他肯定又要打谁的小报告了。果然,他尽管压低声音,仍难掩气愤情绪,指责某某私自请他的一个大客户吃了一顿饭,显然是动了歪脑筋,要挖他的墙角。

我一看见他那故作神秘的样子就烦,而且每次都是这类破事,要不是他有老板撑腰,真想骂娘了:“有本事你也签几个大单子给我们看看呀!自己磨洋工,干不出成绩,还仗着有后台,到处圈地,恨不得把其他人的客户都圈进自己的羊圈里。同时,又像个公共卫生道士监督这个监督那个,真是看见就烦!”

在心里问候他老妈几遍后,我清清爽爽,正色安慰:“某某请客户吃饭不是‘私自’,而是经过我同意的,你不是说人家没诚意,不肯跟我们签大单,每次都是三五千的小生意嘛?某某一出马,吃了一顿饭,可就带回一张20万元的单子!都是为了公司好嘛,你大人有大量,就别计较啦。”

看着我恩威并施地敲打了他一番,周围的员工都悄悄挤眉弄眼。事后,好几个人跑过来说:“今天真解气!”作为总监,我当然得提醒他们团结为上,但内心里,我非常理解大家的心情。

首先,这家伙虽然很善于利用特殊背景争抢资源,但能力太差,本职岗位上做不出成绩;其次,也是更重要的一点,他不重“攘外”却重“安内”,心思不放在工作上,不想着多出去跑客户接单,反而把大部分精力放在办公室政治上,唯恐自己的一亩三分地插进了别人的秧苗。

虽然公司不怕多养一个吃白饭的,但我担心他影响团结,降低团队的工作效率。清洁工老杨没背景,到期就得走人;哪天,老板和他的铁哥们闹翻了,我也马上请这家伙走人!

我也想请「老杨」走人

强尼(总监)

不妨兼收并蓄

月方(校医)

我以前在医院上班,有一位老主任深受病人敬爱——他总是给病人开出最经济最有效的药方。他的诊室常常围得水泄不通,甚至下班了,还有人找到他的家,请求他看病。老主任忙碌且幸福着,整天乐呵呵的。

也常见他怒发冲冠:做胃镜的医生溜岗、收费处的人员乱收费、挂号室的服务差……他见了都要怒骂几句,那些部门本不属他管,被骂者心情不爽,背地称他为“多管局局长”。

除此之外,老主任还有重要任务,就是揭露药品经销商,揭露他们如何请客送礼贿赂医生用他们的新品抗生素……他写材料给院长、给局长,把药贩子给他的“好处”统统放办公室展示……当然无甚大用,经济规律推动一切,匹夫之力不敌随流大军。但老主任“浴血奋战”,始终旗帜鲜明,直至退休。

现在,退休的老主任安享晚年,常有人去拜访感谢,当年病人送他的那些锦旗还在科室挂着……

还有一位大叔,是医院维持挂号秩序的管理员。他用大嗓门管理那些因为心急而不顾秩序的人们,同时还兼职抓小偷。仿佛练就火眼金睛,无论小偷装得多么正经和斯文,他都能看到公文包盖着的偷窃小动作。在他工作的30年时间里,不知抓过多少小偷、追回多少财物。没有官方表扬,但许多来医院看过病的人,都记得那个大嗓门的曾帮自己追过失物的好人。

香港大学,曾把名誉院士的荣誉颁给了宿舍老校工袁苏妹,因为这位连字都不识的82岁老太太,不仅把学生们的肚皮照顾得妥妥贴贴,还不时充当他们的爱情顾问。颁奖那天,袁苏妹戴上神气的院士圆帽,老校友们欢声一片,掌声雷动……

无独有偶,南大也曾评选出“最温暖大学生”校工叔校工嫂。被选上的校工,都不是本职工作带给学生感动,而是本职工作之外的举动对学生产生深远的影响。

所以,对“醉心”于举报同事偷窃行为而影响本职工作的清洁工老杨,公司领导不妨多一些宽容和包容。就像香港大学当年的老校长高锟那样:他精心培育的学生并不潜心学习知识和本领,而是撰文在学生报上骂他,甚至还在高锟迎接新生演讲的那一天塞给他一个套上避孕套的学生玩偶……记者都看下去,问高锟:“你会惩罚这些学生吗?”高锟回道:“我为什么要惩罚我的学生?”不仅不惩罚,他还每年写信给这些学生会的活跃分子,感谢他们,并自掏腰包给家境困难的学生发补助金。

就是这样的气度造就了香港大学的兼收并蓄吧。一个单位,是不是也要有点兼收并蓄的气度呢?

本版整理 施淑洪

说到办公室英雄,貌似每家公司都有类似的人。我以前待过的一家医药公司里,也有一位这样的“英雄”。

那家公司的总部在北方,大老板主抓生产,精力不济腾不出时间管别的事,于是外聘了一位销售副总在上海成立了销售公司。副总是从其他公司跳槽过来的,来新单位也带了一批干将。医药产品的销售,准备工作比较花时间,费用也很厉害。一时公司的投入与产出很成问题。副总又是外企出身的,习惯了大手大脚的做派,跟现在民营企业的价值观有冲突。时间长了,大老板对其不满,但分公司这边是天高皇帝远,监管困难。

选择性倾听

西衿(职员)

看到清洁工的“揭黑”与“忘本”行为,脑子里跳出N个哲理名言:“难得糊涂”“不在其位,不谋其政”……唉,这个清洁工,让我怎么说你好?

读中学时,班里有一个女同学特别爱向老师打小报告,三天两头堵老师的道:“老师,今天数学课某某在桌下看小人书”“老师,同桌在我衣服上画乌龟”“老师,今天班上黄花草在说你的坏话,说你今天批评她太凶,像个双枪老太婆”……林林总总,都是班级琐碎事。

作为语文课代表的我,送作业进老师办公室的时候总有几次会和这个告状精擦肩而过。说真的,我很鄙视她这种行为,却敢怒不敢言。在她没有诋毁我之前,我一直对她敬而远之。渐渐地,她在同学圈子里越来越被孤立,而她却不知疲劳,仍旧照报不误。老师呢,只好睁一只眼闭一只眼——再这样下去班级得风声鹤唳了!面对这么多情报,究竟处理不处理呢?处理,是跟学生过不去;不处理,是跟自己过不去。何况人非圣贤,孰能无错?

后来,老师采取了选择性倾听:无关大局的听而任之,事关重要的适当表扬告状精。尤其是班主任老师,外出的时候,还必须利用告状精收集“情报”。不过,老师一边倾听,一边也会适当教育告状精,要她在关注别人的同时,也要把自己的成绩提上去,多看别人的优点。

如何处理清洁工的“揭黑”与“忘本”行为,关键还看老板自己。我想为清洁工说句公道话:你这个领导,自己不作为,又不许人家有作为。明知员工偷窃,却一而再再而三地纵容,给清洁工有举报的机会,你不也应该下台吗?即使清洁工不务正业,毕竟人家也是为公司着想,为什么要一棍子打死呢?如果真为了公司的安定团结,就应该从自己抓起。想想我的中学老师多么睿智:选择性倾听——既保护了告状者,又给那些“不守纪律”的人以震慑。

如果一个公司主管先从自身抓起,严风守纪,给员工搭一个各司其职、各尽所能的平台,岂不是比直接解雇员工更得民心?

欢迎来帖

等到“中意”的员工入职后,才发现招聘时“看走了眼”,申城有近三分之二的企业曾遭遇过这样的尴尬。上海市人才服务行业协会联合翰德人力资源发布的今年二季度招聘报告显示:650家受访企业中有64%认为自己的招聘不成功,通过招聘入职的员工表现“一般”,而资讯及电信业是最容易“看走眼”的行业。

经过层层把关选出来的所谓人才,真正入职后却“不是那个事”,你身边有这样的“忽悠”吗?这样的新员工会给老员工、给公司带来哪些影响?欢迎来本报《职场方圆》聊聊如何看人不走眼。

(截稿时间:5月24日上午9时)
来稿请发 E-mail: zcfy@wxjt.com.cn
电话: 52921231

【下期预告】 辞职陪读