越级请示，趟着“地雷”过河？

在职场如何才能不做炮灰？近日，由同名小说改编的电视剧《浮沉》热映，引发职场大讨论。剧中，美国总部派来一个新市场总监，新老总一上任就搁置了海南会议申请，而这个会议却是女主角乔莉争取来的一次机会。一旦搁置，这笔生意可能泡汤，于是乔莉的上司授意乔莉越级向美国总部告状。尽管后来美国总部批准了会议申请，乔莉的上司也出面保她免受责罚，但此事，从一开始乔莉的炮灰身份就很明确。

越级请示，属于兵行险招，是职场大忌。你是否曾触碰过越级请示的职场雷区？如果下属越级汇报，你该怎么办？

越级需有充分理由

徐瑞娥（杂志编辑）

任何管理制度都会有缺陷，并非老板们无能，而是有些问题确实难解，比如怎样处理越级请示、越级投诉？

多年前，我在一家贸易公司工作，老板是公务员辞职下海，格外有级别意识。当时我们部门是一家酒业公司的区域代理，因为酒业公司规模比我们公司大许多倍，所以老板很给他们面子。作为部门经理，我负责和酒业公司的业务代表日常联络；他们的科长有事则和我们公司副总联系；我们老板只接待对方副总……即便偶尔遇到紧急情况，酒业公司业务代表也见不到我们老板，必先回酒业公司请出重量级人物才能进行沟通。为此好几次贻误商机，但也无可奈何。

对外如此，对内就更严格了，决不允许越级请示，更不可能向老板越级反映上司的问题。这样的管理看似稳定，最终却出问题了——有个部门的经理突然带走了部门所有骨干和客户，自立门户开起了公司。对于他的“起义”，全公司的人都不奇怪，觉得早晚会有那么一天，只有老板一个人蒙在鼓里，大感意外。这都是因为他堵塞了来自基层的言路，让部门经理可以把自己的部门悄悄变成独立小王国。

对于大多数规模不大的民营公司，越级常常就不是问题了。我曾工作过的一家文化公司，一共才十几个人。公司小，抗风险能力就弱，加之老板是搞出版转行过来的，业务全都依赖主编，自然心里很没底。

“你们觉得刘主编能力怎么样？”老板常常会私下找员工闲聊，大家大多支支吾吾。为了掏出大家的真心话，老板便常常抛砖引玉，表达一些对主编的小小意见，果然就能听到一些“坏话”了。

“我对你印象不错，觉得你靠得住，所以只和你一个人聊了这些，你不要对别人说……”临了，老板总会叮嘱一句。其实日子久了，大家一串供就没有秘密可言了。

老板对主编信心不足，其结果是每当销售出现了几个月滑坡，他就会耐不住性子，炒了主编。折腾来折腾去，公司就奄奄一息了。

对于“越级”这些事儿，既不能严禁，也不能放任。最好的办法是设立相关制度，党务部门有纪委，私营公司上了规模也应该设置专门部门，接受越级重大投诉。当然但凡越级，必须有充分理由，如果属于无事生非，对于当事人要严惩。

人都会有私心，如果严禁越级反映问题，那么很容易出现“部门强人”，甚至公司内部会出现一个个“山头”，毕竟老板只有两只眼，没法时刻监督他属下所有管理人员，所以需要相关机制约束每个人的行为。

身边有个“越级王”

蓝灵（校医）

我的同事陈姐，仗着“前局长千金”的身份，很喜欢“越级请示和汇报”。

有一年，某病毒性呼吸道疾病全国蔓延，根据上级部门要求，学校医务室必须每天统计一份“学生因病缺席迟到”表报送防疫站。这一天，某个年级的“晨报”迟迟不来，陈姐等得不耐烦，直接一个电话打至校长座机，告诉校长：某年级不送报表，出了事情，谁承担得了这个责任？

我根本不知道此事。那个被她越级报告的年级主任来送表时，我正哼着小曲悠闲地收拾办公桌。看我们如此悠闲，她面有愠色，摔了报表就走人。我呆在那儿愣了半天，陈姐得意地说：“我直接打电话找校长的……”我暗暗叫苦：原本很小的事，只需打电话催一下年级主任本人就行了，现在扩大化了。果然，那位年级主任大为恼火：“迟报半个小时就兴师动众汇报校长，医务室是闲得慌！”结果那一年，我们所有需要此年级协助的工作，到了年级主任那儿都要搁一搁，等一等。

可这位大姐并未引以为戒。高考监考，考试中心要求学校派两名医务人员在考场，而我们学校的考场办负责人为了节约开支（少给一个考务费），常常只安排一个人医务室人员监考。这一天，遇到考试中心主任来量血压，陈姐看似无意地说：“主任啊，怎么回事啊？南校区每次高考监考都安排两个医务人员，而我们这儿怎么只安排一个啊？”考试中心主任听了很不高兴，说：“怎么能这样！”第二年高考，我们接到通知：两个人考场服务，但必须参加考前培训班、必须和老师一样提前一小时到考场、必须……从此，我们的监考从原来的3天变为了4天——多出的一天，是去听那与我们一点关系也没有的“如何拆卷”“如何封卷”“如何正确监考”……

我很怕陈姐的“越级”。在学校，医务室只是个辅助部门，领导并不十分看重，她越级请示，虽然收到些许“治疗效果”，但也产生了太多的“副作用”。上次，我们医务人员随学生去野外营训，该有的补助迟迟不到手。怕陈姐“越级”，我赶紧向上级领导汇报，上级领导表示重视，说会为我们争取。我马上告知陈姐，希望她安心等待。但第二天，陈姐遇到分管校长，还是义愤填膺地说了此事。后来校长问起钱的事情，直接上级还认为是我“越级报告”，很不高兴。我想解释，可又不知该如何解释……

身边有个“越级王”，我这个“屌丝”有时候躺着也能中枪。

好一个“服务总监”

蓝色咖喱粉（设计师）

7年前，公司新设了一个职位，名称很奇怪——服务总监。仔细看了职位描述，居然是专门接受越级上诉的！职场上混的人都知道，越级上诉是大忌，谁敢冒这种天下之大不韪？

服务总监是一老头，退休后被公司重金返聘的，原来是某名校教授，看起来温文儒雅。其实老头在我们这个行业内颇有知名度，学术、人品都是有口皆碑。

老头的办公室每天敞开着，却门可罗雀。晾了段时间后，公司里出了个不大不小的事，隔壁研发一部的部门老总被撤职！一个部门老总被撤，本来也没啥大不了的，但公司的墙从来是纸糊的，没有什么秘密能瞒得牢——原来隔壁部门有一新进员工，去年刚毕业的大学生，因为不满该部门老总好大喜功，自己不干活，却拿下属做的事邀功，于是去找老头投诉。

没想到，老头接受投诉后，私下调查清楚，发现情况基本属实，于是直接上报公司高层，那个不干活专邀功的部门老总就被撤了职。

此事一出，大家都对老头刮目相看，找他越级上诉的员工慢慢也多起来了。是啊，苦逼职场，除了公司老大，只要身为下属，谁对自己的上司没半点儿这个那个的不满呢？

上诉的内容五花八门，有对自己的薪资待遇不满的；有对安排的出差时间过长要求调整的；也有站在战略高度，对公司近来的研发方向提出质疑的，甚至还有同事来投诉员工食堂的……还有一北大硕士，一贯自视甚高，来找服务总监倾诉。总监也不嫌烦，开口第一句就是我们是校友哪，我也是这个学校毕业的，然后娓娓道来，虽无非也是年轻人要脚踏实地，从基层做起，但话从他嘴里说出来，就有了几分真诚和共鸣。

虽然有些越级上诉真的能够立竿见影，但说到底，不太可能解决根本的矛盾。大家心里也很明白，很多时候所谓的越级上诉，不过是给员工提供一个心理疏导、矛盾缓冲的平台，是个治标不治本的面子活。但有了这么一个沟通互动平台，却能很好地鼓舞员工的士气。

可惜，3年前老头辞了职，这个职位就长期空缺了。原因很简单，找不到合适人选，因为要找一个能坐稳这个位置的人实在是可遇不可求——要有资历有阅历不说，更重要的是既能说服得了公司高层，又要有普通员工都信得过的人品和公信力！不然，谁敢找您这个服务总监呢！

“越级”并非都有地雷

徐亚斌（教师）

越级汇报，一直被视为不可踩踏的“雷区”，处理不当，不但得罪上司，在高层那里也落下坏印象。

然而理性的认知常常无法左右感性的冲动。由于性格使然，我还是闯过几次雷区。

几年前，我有一个关于课程改革的想法，具体思路就是要针对学生实际，重组教学内容，对教材作大胆取舍。我在部门工作例会上谈了看法，希望得到支持。遗憾的是很久没得到回应。半年后，有幸参加学院的教学工作座谈会，会上几次想谈及这个话题，却欲言又止。原因是部门领导没有参会，我在这里谈，虽然也算在大庭广众面前，但多少有“越级”嫌疑，万一他不高兴怎么办？但最终，我还是没有“憋”住。说服自己的理由是，谈教改想法，目的是为了教学，又不是图私利，坦坦荡荡的事，何必瞻前顾后？正好领导点名，我就把自己的想法原原本本说了一遍。院领导也表现出了浓厚的兴趣，会后还和我作了个别交流。

最近一次的“越级”汇报就在几天前。期末大考的日子里，学生都在紧张地考试，校园里突然发出了“不和谐”之声——某施工队在教学大楼底下摆开架势开工，一时间机械声刺耳。我把与该项施工作业可能有关的部门梳理了一遍，逐家打电话均无人接听。后来好不容易打通了学院某行政部门的电话，回答是让我自己处理——真亏他们说得出口，我一普通教师怎么处理？于是，我拨打院主要领导的电话，领导马上责成有关部门出面叫停。

类似的经历还有过几次，开始有些纠结，但事实上“地雷”没有踩响，没觉得给我带来什么负面影响。

不过话也得说回来，越级汇报毕竟是非常态之举，要把握好度。首先心一定要“纯”，要真正从工作出发；其次，不到万不得已不要轻易为之。

『越级邀功』忽悠人

强尼（总监）

有点职场经历的人，都能一眼看明白，乔莉在上司怂恿下的越级小报告，表面上赢得漂亮，实际上却成了上司功劳簿上的炮灰。这样的一时之快，只有乔莉这种直肠子、又没心机的职场菜鸟才敢做，而且还做得大义凛然，仿佛整个世界等待她来拯救。却不知，最需要拯救的其实是她自己。

在做一件被别人要求的事之前，我们不妨问问自己，为什么他要求我这样做？如果这件事是他的分内事，为什么他不愿自己做，而是拜托我代劳？这其中是否有什么蹊跷？如果乔莉能在越洋告状之前，想一想这些问号，想一想为什么上司不能直接联系总部，而要她这个最基层的员工跨几级汇报，也不至于被上司利用。

艺术虽然高于生活，毕竟仍来源于生活。所以，即使我有点瞧不上电视剧中乔莉的“不专业”，但也不能自大地认为自己就一定不会犯类似的错误。

很有可能，在不经意之间，我们在电梯间里与大老板的一句闲聊、在微博上的一句抱怨，就被别有用心者曲解为越级汇报甚至越级小报告，从此在上司心里栽下一根深深的刺。

隔壁部门有一位员工，仗着资格老，经常跳过部门经理，直接向大老板献宝。据说，他经常能用三寸不烂之舌忽悠老板，让老板关照大家全力配合他的计划。

起初，大家虽然对他的这种做法有意见，但仍看在大老板的面子上，有钱的出钱，有力的出力。

可是，后来某次一个巧合，他的上司和大老板谈起他正在大张旗鼓搞的一个项目，真相这才曝光——原来，大老板只是出于风度，面带微笑、饶有兴致地听完了他的一次次激情演说，然后颔首鼓励。他居然就拿着鸡毛当令箭了，把老板的礼貌夸大成倾力扶持。

真是晕倒！这样大张旗鼓越级汇报、还假传圣旨的人，居然能大行其道。我们公司的企业文化到了怎样“一言堂”的地步？明明很容易戳穿的谎言，居然能长期有市场，这说明，有病的不是这个老员工，而是我们的制度。只有在专制的企业里，这种不上台面的做法才能行得通。

本版整理 施淑洪

欢迎来“帖”

近日，厦门大学医学院教授傅瑾因“完全假的”哥伦比亚大学博士文凭被学校辞退；北京化工大学生命科学技术学院教授陆骏因简历造假、数篇重点论文均假借国外同名学者被学校开除，他的国家“青年千人计划”入选资格也被取消……

学历造假也许不关乎能力，却关乎诚信，关乎利益。在高校中，学历意味着职称头衔，挂钩着科研经费；在公司里，学历如何、是否来自名校很大程度上代表了职位高低和是否能驶进升职快车道。你身边有因学历问题被追责的案例吗？对于引进人才，公司有哪些审核措施？欢迎来本报《职场方圆》议一议学历造假。（截稿时间：8月9日上午9时）

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

【下期预告】战“拖”大法

上海 时光整形外科医院
地址:普安路189号 电话:63848888