

上下级交流,你怎么看

瞅准时机聊问题

倪剑(咨询师)

狄仁杰问“元芳,此事你怎么看?”其实,很多时候,狄仁杰胸中已经有了自己的判断,并不是真的是要元芳替他去拿什么主意。他的问话,有考验下属的意思:我想到了的事情,看看你们想不想得到?这样一来可以锻炼人,二来可以考察人。

那么工作中,当领导问你对于某事怎么看的时候,那么恭喜你,领导其实是给你某种展示自己的机会,把握得好,也许升迁有望了。

跟领导交流,此事说难不难,说不难也有些难。首先你得有自己的观点,最好是自己独到的见解,这些见解能够为领导拓宽思路开阔视野,让领导有耳目一新的感觉。表明观点的次数多了,领导就会时不时地找你聊一聊,听听你对公司发展的见解或者对行业的看法或者对公司竞争力的分析判断什么的,你可以摆出观点,同时提供一些有助于公司发展的应对良策。光摆观点没有对策就显得层次上还差一格。也许你的对策未必合适,但能提供某种思路也是不错的。也许领导听的时候表面上不会对你说什么,但是,你的观点有助于公司的发展,慢慢地,在心里,他可能会将你认作是重点培养的对象。

瞅准领导心情好的时候,也可以跟他谈谈问题。每个公司都会存在大大小小的问题的,当领导的也经常会为这些问题心烦躁。但是,当领导的并不一定知晓最底层多数员工的状况,不知道公司发展不良的症结究竟在哪里,或者哪些地方还需要改进,趁着领导心情好的时候主动找他聊一聊,就事论事,对事不对人,摆明观点和立场,从公司的发展着眼,目的是有助于公司的发展,这样的聊天一般领导都很愿意接受。切记要对事不对人,如果是针对某个人,会显得你的气量不够,或许那个你针对的人正好是领导心目中的红人,就更不好。

如果自己平时有什么观点和想法,只会像鱼塘里的鱼一样在水底下吐泡泡,自言自语,领导又如何知道?沉默偶尔是金,多数时候啥也不是。时间久了,你总是不声不响,人家拿你当空气。不过,聊归聊,还得把握好时机才有好的效果。

—— 本版整理 施淑洪 ——

【下期预告】
爱情天梯



插图 镜任

最近,“元芳体”正以迅雷不及掩耳之势席卷网络世界。电视剧《神探狄仁杰》中,每当狄仁杰遇到疑案,总要问副手李元芳:“元芳,你怎么看?”而元芳的回答也是固定化,例如“大人,我觉得此事必有蹊跷”,紧接着他会说出自己对于案情的见解。

一项千人网络调查显示,逾八成认为“上下级关系”是“日常生活中难处理的人际关系”。有网友说,狄仁杰同元芳的关系和现实职场生活中上下级的关系很相似,在他俩的问答中,也暗藏着一种职场智慧。

如果,上司询问:“此事,你怎么看?”你会如何回答?在日常工作中,又该如何和自己的领导交流?

既交心又留有余地

金桂(职员)

的意见按一、二、三说了出来,竹筒倒豆子,一点没留。而小李却一味顺着他,说一些冠冕堂皇的话。

结果,上司把我的意见带到了厂务会,老总在企业改革动员大会上,声情并茂地提到了这件事时,我才知道我给上司当了一回枪。上司从心里不赞成末尾淘汰,可作为中层领导又不好说,于是来了个曲线救国,用我这个小菜碟的话,反映他的心声,还代表群众意见。而老总呢,也很会来事,在会上,既表扬他,又表扬我,表扬他广泛听取大家的意见,不盲目附和上级领导,表扬我实话实说,有点分析能力。还说搞企业就需要我们这样不盲从、敢于说真话的下属。那次会上,老总的形象既民主、又温馨,让大家很感动。窃笑:我和上司都给他当了一回枪。有

当上司问出“此事你怎么看?”的时候,说明你在上司眼里,已经举足轻重了,因为他对一个上不了台面的小菜碟,根本就没有必要问:“你怎么看?”

当年,我和小李同时进办公室,上司只负责给我们分派工作,从来不问:“你怎么看?”在他的感觉里,我们就是干活的,根本就没有发表意见的份儿,在企业多嘴多舌最不招人待见,我们也很知趣。

企业改革的时候,上级想推行末尾淘汰制,他第一次问我:“你怎么看?”我从心里不赞成末尾淘汰,因为办公室里人和人的工作量不一样,很难像车间那样搞一刀切,末尾淘汰里面肯定有很多人因为因素,体现不出公平,也调动不了员工的积极性。我把我

阁老怎么看才重要

徐瑞娥(杂志编辑)

“元芳,你怎么看?”电视剧里狄仁杰的口头禅红了,李元芳这个虚拟人物的名气迅速超过了上司狄阁老。其实元芳这样的人古今中外比比皆是,比如福尔摩斯身边的华生、柯南旁边的毛利小五郎、一休左右的新右卫门……

元芳们虽然都不是傻子,可是他们提出的见解大多很肤浅,对于主角用处不大,他们何以常常会被问到“怎么看?”原因在于曲高和寡久了,聪明人也难免寂寞,想要有个人一起唠嗑,以此维持心理健康。

“这个方案你们怎么看?”以前我供职的一家公司,老板也常在会上这么发问,于是属下们纷纷表态。一些老油条会很拿捏分寸,看法大致与老板相似,但故意露出一

些破绽,好让老板指正。于是问答之间,上下关系倒也融洽。

忽有一次,老板提出收购附近一个厂子,几乎要倾公司所有。这回大家顾不得讨好老板,几乎一致表示反对。因为一旦这次收购后消化不了,说不定公司很快就会被拖垮,我们这些老臣可能就要失业了……

然而,虽然我们这些“元芳”说破了嘴皮,老板还是一意孤行。三年后,传说中那家厂所在地的拆迁并没有到来,公司资金链却断了,大家最终各奔东西……

“其实老板并不关心我们怎么看?他只是希望我们的回答给他增加信心。他们这些白手起家的富二代,个个自负得很,不会受属下意见左右。”散伙前,公司一

位元老如是说。

在富二代身边当“元芳”,其实只是“答应”,反对票常常是无效的。而富二代老板中,却有不少“沙和尚”。

“大师兄说得有道理啊!”
“二师兄说得有道理啊!”
“师傅说得有道理啊!”

这是电视剧里,沙和尚的三句口头禅。一些没有什么创业经验的富二代老板,也会被属下意见迷惑住,觉得各有合理之处,耳朵一软,便容易犯错误。

其实“元芳怎么看”并不会造成什么实际后果,因为决断权在阁老。只要阁老不糊涂,事情就会朝正确方向发展。如果阁老不济,那么元芳再有本事,也是白搭。“阁老怎么看”这才是最重要的。

妄言妄信是大忌

雁南(职员)

考出合理正确的意见和方案。总之,一个好的老板,自己有意愿但仍频频问计于下属,的确算得上是一种职场智慧。

下属在领导面前,则应该谨言慎行,审时度势,表述得体。在领导询问意见时如果不自量力地飘飘然,以为自己比领导高明,迫不及待地要表现自己,对事物对问题不加深刻思考就口若悬河夸夸其谈锋芒毕露,那就是职场上的大忌。反过来,下属如果太过谦虚或不负责任地不插手事物,一味地依靠领导拿主意或推卸责任做没有思想

的跟屁虫也不行。这样的员工,久而久之得不到领导的重视和重用,只会让领导感到他低能低智,迟早是会炒他鱿鱼的。

因此,好的上下级关系应该是下属不妄言,领导不妄信,在互相信任互相理解的基础上双方把握好时势,拿捏好进退的尺度。当领导问下属“你怎么看”时,既不能说“我不知道”,也不能说“我全知道”,不能太愚钝太无能,也不能太聪明显得领导无能和不明,而是首先应拿出一个合理的简短的可进可退的类似“此事必

有蹊跷”的初步看法和意见,点到为止,不显山不露水地启发了领导的思维,铺好台阶,让领导发表高见,说出最重要的内容作出结论。此时才可以赞许地像元芳那样说:领导乃神人也!

明末名将袁崇焕在敌军犯境朝廷危急时被崇祯皇帝起用,为了宽慰焦急中的皇帝,袁崇焕妄言五年可荡平辽东。崇祯大喜,但事实上五年荡平辽东根本不可能。一个妄言,一个妄信;一个有卓越胆识但率性而为,一个求治心切又心胸狭窄,结果是袁崇焕被崇祯处死,而崇祯在闯王入城时上吊自杀。

妄言和妄信是上下级关系中的大忌。

别和老板擦枪走火

哈尼(策划)

“罪犯如此嚣张,引无数英雄尽遭遇,昔施公海瑞,性情鲁莽;宋慈包拯,总是受伤。一代神探狄仁杰,还需女皇暗中帮。俱往矣,看世间琐事,都问元芳。”古往今来,比元芳厉害的能人高士多了去了,但正如这首打油词里说的那样,海瑞、宋慈、包拯乃至元芳的Boss狄仁杰,混得却不一定比元芳好,甚至可以说是下场凄惨。至于个中原因,处理不好上下级关系是一个普遍原因。

当然,海瑞、宋慈、包拯、狄仁杰等人的“处理不好上下级关系”并不是单纯的性情或情商因素。不过,在如今这个太平盛世,尤其是我等芸芸众生,如果依然坚持“只要自己认为是对的,就不考虑人际关系等任何外界因素”,那一定会死得很惨。

元芳和元芳体之所以骤然火爆,便是因为它一下子就击中了职场人的心。人在江湖走,谁不能被老板管?伺候老板,不是一件便当事。干得不好,老板嫌你没本事;干得太好,老板怕你功高盖主;太会拍马屁,老板看不起你膝盖软;一味恃才傲物,老板要你何用?唉,左右为难,让小八腊子如何是好呢。

我跟过很多老板,自然也就见过多上上下下之间的故事,有时,还有事故。

职位的变化会不会带来蝴蝶效应?答案是,肯定会。我见过很多从基层岗位走上来的老板,人都是好人,然而,上了一个台阶,考虑得自然多了,有时即使还想做个纯良好人,也会身不由己。曾经一起共事的老同志一定要认清形势,千万别天真以为,还能像当初一样,闲来把酒谈心,有事时两肋插刀,否则,“希望愈大,失望愈大”。

我上一个老板就遇到了“不识相”的老同事。新官走马上任自然要放三把火,过去的老同志不但不鼎力支持,还倚老卖老,抵制新政。老板起初还尽量容忍,没当面给他难堪,后来,有一次他居然变本加厉,在一次有大老板亲自出席的会议上发起挑战,搞得老板十分难堪。有上司在,老板不便发作,但大家都看得很明白,从此以后,好事再也轮不到他,苦活脏活累活以及黑锅却成了他的专属待遇。

还有一个老板则与副手闹得不可开交。两人年龄、资历和背景相差无几,虽然一个人先前进了一步,但也不过只是一小步而已,自然一个要防,一个要攻。一开始,两人还是暗斗,后来发展到明争,在部门会议上,两人也会无视在场其他人,只顾自己争得赤膊相见。最后的结果更离谱,老板被调职,直接原因是被副手举报。不过,副手也没得到什么实质性好处,不仅没如愿上位,依旧被空降来的新老老板压在五指山下,而且,大家渐渐都知道了这件事情,明白此人须防,他把自己的牌子给做坏了。

所以,得罪谁也别得罪老板,万一擦枪走火,当炮灰的一定是下属。

欢迎来帖

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位“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。”

有人认为,“拒升一族”不是因为不愿承担责任,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?欢迎来本报《职场方圆》关注“拒升族”。

(截稿时间:11月30日上午9时)
来稿请发E-mail: zcfy@wxjt.com.cn
电话: 52921231