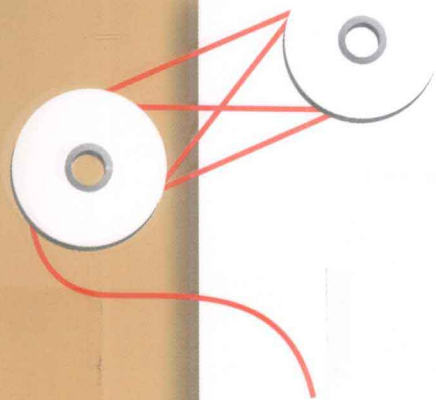



职场^的 24^个悖论

廖康强◎著



一部简单的职场哲学 一套科学的行动指南
用哲学解读职场 在悖论中寻找答案

 华龄出版社

职
场
的

廖康强
◎著


24

个悖论

ZHICHANG DE 24GE BEILUN

职场中要像狗狗一样活着吗？
是少数服从多数，还是多数服从少数？
职场出现危机，是离开还是想办法改善？



 华龄出版社

责任编辑：潘笑竹 李杨

封面设计：国风设计

责任印制：李未圻

图书在版编目（CIP）数据

职场的 24 个悖论 / 廖康强著. —北京：华龄出版社，2013.1

ISBN 978-7-5169-0231-8

I . ①职… II . ①廖… III . ①成功心理 - 通俗读物
IV . ① B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2012）第 279124 号

书 名：职场的 24 个悖论

作 者：廖康强 著

出版发行：华龄出版社

印 制：三河科达彩色印装有限公司

版 次：2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

开 本：710×1000 1/16 印 张：10

字 数：130 千字

定 价：22.00 元

地 址：北京西城区鼓楼西大街 41 号

邮编：100009

电 话：8404445（发行部）

传真：84039173

序言 / Preface

早在两千多年前，中国和希腊的思想家就发现并探讨了许多类型的悖论。所谓“悖论”，简单地说就是自相矛盾的命题。职场中的悖论，就是在职场这一特定背景下产生的，看似合理，结论却自相矛盾的观点。有些命题初看起来理所当然，稍加分析就能发现其中的矛盾，比如，人们总认为精明而强悍的人士会获得成功，可是仔细分析就会发现很多看似“懦弱”，总是退让的人也同样获得了成功，这些都是职场中不同角度产生的不同看法纠缠在一起导致的矛盾。

哲学上，人们通常把悖论从命题的表现上分为三种类型：第一种命题看起来肯定错了，实际上却是正确的；第二种命题看起来正确，实际上却是错的；第三种命题在推理上无懈可击，但最终却导致明显的矛盾。

工作是生活的重要组成部分，而职场是我们躲不开的工作环境，占据了我们大部分时间和精力，重要性不言而喻。职场不仅包括了抽象的工作任务和具体的办公场所及辅具，更包含了错综复杂的人际关系和剪不断理还乱的规则与潜规则。深入了解职场，理性面对职场中遭遇的困难与挫折，慎重处理职场中的人际关

系，是我们人生学习过程中的重要一课，却也是艰难的一课。

哲学看似晦涩艰深，却恰恰是从纷繁复杂的表象中总结出的人生智慧，是以简代繁，去粗取精的成果，可以帮助我们化解职场的复杂性。本书就是从哲学这一全新的角度来阐释和剖析职场，用哲学悖论来揭示职场中矛盾和冲突的思想根源，帮助人们了解职场，掌握职场生存与发展的技巧。

花一些时间读一本这样的书，从哲学的角度去寻找一些问题的答案，或者可以从中获得一些处理职场问题的借鉴和参考。

1

决策悖论

——是少数服从多数，还是多数服从少数？ / 1

角落里的蘑菇：在角落里沉寂还是争取阳光？ / 3

是我错了还是他们错了？ / 6

2

第欧根尼悖论

——职场中要像狗狗一样活着吗？ / 8

主动出击，低调行事 / 9

维护上司的面子，坚持自己的原则 / 11

3

陆九渊悖论

——心有多大，舞台就有多大 / 14

敢想，才会有动力 / 15

心对了，你的职场就对了 / 18

4

节俭悖论

——节俭，让你的钱包鼓不起来 / 20

散财聚人，能成事 / 21

懂得为企业节约的员工升得快 / 22

5

纳什均衡危机

——在竞争中实现共赢 / 25

目光放远，寻找双赢的契合点 / 26

找个优秀的对手做自己的Partner / 29

6

环保悖论

——职场出现危机，是离开还是想办法改善？ / 32

远离压力侵蚀，保持原生态 / 33

左右逢源化解职场危机 / 35

7

刺猬悖论

——职场中的最佳距离 / 37

亲密无间会“刺伤”对方 / 39

在两只刺猬之间抹点润滑剂 / 41

8

皮格马利翁效应

——执着于内心的追求，梦想能否成真？ / 44

内模拟，源自内心的不竭动力 / 45

职场也需要反皮格马利翁效应 / 48

9

归纳悖论

——成功是独立事件，为什么还要阅读别人的故事？ / 52

别人的成功路径，不是你的模板 / 53

别让过去套牢你的未来 / 55

10

旅游悖论

——跳槽的诱惑？ / 57

跳槽，一半是海水，一半是火焰 / 58

新的旅游地，让你失去目标，失去自我 / 60

11

忒修斯悖论

——在不断的变化中思考 / 64

自我更新是职场立足之本 / 66

不要在改变中迷失自我 / 68

12

商品悖论

——老板更青睐稀缺的员工 / 72

打造稀缺竞争力，成为职场达人 / 73

树立稀缺品牌，将自己售卖出去 / 75

13

边际效用递减

——过度投入，沦为职场“套中人” / 78

工作狂，递减的是健康和生活质量 / 79

职场“套中人”，解脱靠自己 / 82

14

智猪悖论

——多付出并不多得 / 84

“小猪”：准确分析，力取不如智取 / 86

“大猪”：让大家看到我的付出 / 88

15

买椟还珠悖论

——好酒也怕巷子深，人才更怕无人识 / 91

重能力，也不要忽视了你的职业形象 / 92

厘清职场中的“珠”和“椟” / 93

16

全能悖论

——追求完美，让你的职场不完美 / 96

职场留白，留给自己更多空间 / 96

你的完美剥夺了别人的展示机会 / 99

17

哈定悲剧悖论

——职场的公共资源不用白不用？ / 101

爱护公共资源，才能共赢 / 102

懂职场规则，才能成功 / 104

18

棘轮效应

——职场惯性危机 / 106

没有危机意识，就像温水中的青蛙 / 107

帮助同事会让你陷入棘轮效应？ / 109

19

鸟笼效应

——“匹配”的力量 / 112

合理利用职场中的“鸟笼” / 114

不要在自己心里挂上无谓的“鸟笼” / 116

20

懦夫悖论

——懦夫也能成为赢家 / 119

以退为进，职场智者 / 120

退让不等于纵容，职场退让有原则 / 122

21

借口悖论

——为了开脱，结果反而陷入麻烦中 / 125

巧用借口，婉拒不伤人 / 126

责任与借口，你的选择代表你的态度 / 128

22

时间旅行者悖论

——时光无法逆转，珍惜当下 / 130

逝者如斯，珍惜当下 / 131

无法改变过去，就从过去的失败中成长 / 135

23

囚徒困境

——“相对速度”求生存 / 138

注定不会合作的“囚徒”，不宜合作 / 139

用“相对速度”求职场生存 / 141

24

淘汰悖论

——人才反而被淘汰 / 143

被驱逐被淘汰，一定是你的问题吗？ / 145

高学历就一定不会被淘汰吗？ / 146

后记 / 149

1

决策悖论

——是少数服从多数，还是多数服从少数？

“民主”这个概念源于古希腊语，意思是“民众治理”，即按照“少数服从多数”的原则来决定社会事务。“民主决策”被认为是一种最好的决策方式。那么，为什么“少数”一定要服从“多数”？难道多数人总是正确的，少数人总是错误的？然而在社会发展过程中，有许多情况都是多数人弄错了，比如在哥白尼提出“日心说”之前，多数人都认为太阳围绕地球旋转。

这一点在政治学和社会学上引起了长期的争论。在只有两种备选方案时，多数决策投票是非常有效的。但是，如果有两个以上备选方案时，就会出现循环投票，无胜出者的现象，学者称之为“决策的悖论”。

举例来说，假设有王明、李奎和张伟3人通过投票来决定选出优秀策划方案，备选的方案有：A、B、C，按多数决策的原则进行投票，有可能始终无一个方案胜出，如下表所示。

①
决策悖论
——是少数服从多数，还是多数服从少数？

三人选择偏好

	第一选择	第二选择	第三选择
王明	A	B	C
李奎	C	A	B
张伟	B	C	A

从表格中可以看出，满足三人意愿又符合“民主决策”的选择是不存在的。在这种情况下，选民的意愿与“民主决策”主张的“少数服从多数”相矛盾。那么这也就暴露出民主决策的内在缺陷，说明“少数服从多数”并不适用于所有情况。

尤其是在职场中，民主决策往往是一种形势，少数服从多数的现象只是一种表象，实质上更多的是多数服从少数，比如领导、上司永远是少数，他们掌握着职场的话语权，决定着多数人的职场发展，在这样少数人的威权下，多数人不得不选择服从少数人，所以职场上决策机制与民主选择的决策机制相背离。

换一种角度，从创新的层面来说，职场需要创新精神，打破众人的思维模式，用新点子、新决策和新产品帮助自己实现职场发展的目的。在长期的决策实践中，人们会形成自己固定化的思考模式。这种思考模式适于处理职场中的常见问题，但是，当面临新情况、突发问题的时候，它往往成了束缚和障碍。构成这样思维定势的因素有很多，其中较为常见的一种因素就是“从众”，即个人受群体影响，在自身的判断、认识和行动上表现出和多数人一致的行为方式。简单地说，就是大家怎样，我也怎样。

通常情况下，群体的判断要优于个人的判断，但这种情况并不绝对，容易导致个体缺乏独立思考，只知跟随，不问是非曲直，这就是“盲止从众”，容易引发群体不理智行为。

职场竞争需要人们破除思维定势，打破“少数服从多数”的惯例，削弱思维从众倾向，在认识和思考问题的时候，多分析，多思考，并

相信自己的理性判断，敢于顶住周围多数人的压力，敢于坚持自己的观点，不人云亦云，不随声附和。

职场中的决策悖论需要你适时做出决策，何时该理性跟随，何时该打破“少数服从多数”的常规，用自己独特的见解，让职场中的领导对你刮目相看。



角落里的蘑菇：在角落里沉寂还是争取阳光？

初入职场，无论自己多么有才华有能力，都有可能被置于阴暗的角落，比如被安排在不受重视的部门，或做打杂跑腿的工作，而且还会被无端地批评、指责，代人受过，更得不到必要的指导和提携，任其自生自灭。这些就好像蚕茧，羽化前必须经历的一步，阴暗角落的蘑菇经历是不可避免的，重要的是你怎样决策，是选择像大多数人一样，逃避阴暗的角落，还是抱怨自己怀才不遇？或者你可以选择在阴暗的角落成长为一朵蘑菇，让别人看到你的成长？



他们的职场 >> >

吴越是一名应届大学毕业生，但在毕业时由于各种原因错过了最佳求职期，后期一直很不顺利，最后生活无以为继只能暂作权宜到一家外企做了保洁员，负责老板办公的那个楼层的卫生清扫工作，每天的工作就是拖地、擦玻璃、扫厕所……单调的劳动和艰苦的工作环境让他越来越难以忍受。每天看着其他职员坐在办公室里为未来打拼他十分羡慕。

每天在保洁员的休息室里，同事们一边吃着午饭，一边抱怨着。写累了，他们才散开来嘟嘟囔囔地去干各自的活。吴越慢慢地被他们同化了，和他们一样在私底下抱怨，对工作也越来越不上心，就这样，吴越也常常被后勤主管骂，他和主管的关系越来越僵。

① 决策悖论
——是少数服从多数，还是多数服从少数？

一次激烈的争吵之后，吴越明白不能如此下去，要么另外寻找发展空间，要么不再抱怨，兢兢业业做好本职工作。从那以后无论遇到谁，他都报以微笑。后来，一些高管遇到他也会聊聊天，逐渐了解了他的学业背景和才识。

有一段时间，吴越发现老板如厕的时间比较久，而且似乎很痛苦。吴越猜测老板可能是有些便秘，便悄悄带了些去火润肠的茶叶，找到老板的秘书，跟她说明了情况，拜托她有机会给老板泡些茶降火。后来老板发现秘书偶尔泡茶给他，而不是一贯所喝的咖啡，便问及此事，才知道原来是打扫厕所的那小伙子想到的，又了解到他的学业背景，觉得这样细心憨厚的年轻人十分难得，便在有了岗位空缺时给了他一个锻炼的机会，吴越十分珍视这个机会，工作十分卖力，加之做保洁员的一年中没有放弃学习，又在打扫厕所时认识了许多高管，使得工作开展起来顺利了许多。最终，吴越在这家企业里找到了适合自己的位置。

其实初入职场的人，单位以及上司和同事并不了解你的能力，也就不能冒险把你放在重要位置上承担大任，因为一旦你做不好这份工作可能会给公司带来重大损失，把你放在阴暗的角落让你做一些小事也许只是对你的试探和考验，试探你的能力和态度，考验你的耐心。而且，新人往往需要这样一个过渡阶段来适应，来融入。当然，也有人是像故事中的吴越一样，由于种种原因没有找到适合的位置，这个时候就要学习吴越，不放弃自己的梦想，没有机会，就去创造机会。

所谓“不破不立”，阴暗角落的一朵蘑菇，需要做的就是寻找和把握时机，不要以为做保洁就没有机会，不要以为角落中就不能成长，吴越打扫的楼层每天进进出出的都是公司的高管，有几个人能有机会每天看见他们？这不就是机会？吴越完全可以利用角落中的机会和他们搞好关系，也可以从他们那里得到对自己有用的信息，时间长了，就一定能够寻找到对自己有益的机会！当你是阴暗角落一朵蘑菇时，你是随大流抱怨自己，埋怨上司和领导，还是自己积极想办法，寻找机会，让别人知

道你是一朵有用的蘑菇？这取决于你的决策。像多数人那样抱怨自己的处境，抱怨才华横溢的自己被摆放在阴暗的角落，感叹了无希望不见阳光，殊不知选择权仍在自己手中：是在阴暗的角落里腐坏沉寂，还是汲取泥土中的养分暗自成长，终有一天冲破丛林阻挡？



你的职场 >>>

我们在初入职场时，如何走出被置于阴暗角落的境地，你可以尝试以下几点做法：

第一，了解并遵守所在企业的文化。无论什么样的企业都有各种各样显性或隐性的制度和规则，它们加在一起，就构成了企业文化。要想早日从阴暗的角落成长，在单位里如鱼得水，就要将这些制度、规则铭记于心，并严格遵守，比如不迟到、早退，办公时间不打私人电话等等。

第二，快速熟悉并尽可能了解身边同事。初入职场，无论自己身处何种底层岗位，都要尽快和身边同事们熟悉起来，从中找到几位兴趣相投、价值观相近的，与之建立友谊，慢慢地打造自己在公司里的交际圈，在工作中遇到问题积极向同事请教。

第三，准确定位，迅速转变角色。初入职场，首先需要对于自己的角色尽快定位，比如毕业生要尽快从学生的角色转变为职员定位，一切都要从头学起，抛弃书本中的教条，摆平自己的心态，不要以为自己多读几年书，就比那些文凭不如自己的老员工强。

第四，调整心态快乐工作。初入职场，对于陌生的工作感觉无从下手是很正常的。对此，不要气馁或闷闷不乐，更不要满腹牢骚。其实你在努力的同时，你的上司和身边的同事也在默默地观察、熟悉、了解你，并试图让你尽快融入进来。



是我错了还是他们错了？

在工作中，只有打破旧规，坚持创新，才能在激烈的竞争中脱颖而出。越是能从多数人的常规之外找方法，就越有核心竞争力；新的观点和想法才能带来新的可能和突破。职场中的许多人都有一种惰性，认为创新是公司老板的事，是研发小组的事情，与自己无关；他们每天只是在重复性地完成工作，不思突破，结果做来做去始终平庸，没有丝毫的改变和进步，这样的人怎么会有所发展呢？



他们的职场 >>>

小王经过几天几夜的思考，有了一个新想法。当他把这个新想法告诉一个同事的时候，那个同事说：“你错了！”他又告诉第二个同事，第二个同事还是说：“你错了！”他再告诉你的上司，可是上司也说：“你错了”。于是，小王就会在心里说：“大家都不赞同我，看来确实是我错了。”这就是少数服从多数的一种现象，也是大众同化的力量，让人难以坚持自己的观点。

当你有了新的想法，即便所有的同事都说你错了，也要有坚持自己的想法的勇气，用实际行动去验证自己的想法。

日本有一家纺织公司的董事长，名叫太原总一郎，他曾提出制造一种合成纤维“维尼纶”的计划。但是，这项计划在公司内部遭到众多高管普遍的反对，理由是这项计划没有人做过，与其冒险摸索新路子不如安稳地延续旧路子。太原总一郎坚持了自己的计划，最终大获成功。他父亲经常对他说：“一项新事业，在十个人当中，有一两个人赞成就可