

读懂中国式领导、权力与公司政治

中国人职场

必修课

ZHONGGUOREN ZHICHANG
BIXIUKU

· 弘道系列丛书 · DUDONG ZHONGGUOSHILINGDAO QUANLI YU GONGSI ZHENGZHI

石磊 / 著



四川大学出版社

读懂中国式领导、权力与公司政治

中国人职场

必修课

ZHONGGUO REN
BIXIU KE

· 弘道系列丛书 ·

DUDONG ZHONGGUOSHI LINGDAO QUANLI YU GONGSI ZHENGZHI

石磊 / 著



四川大学出版社

责任编辑:王 冰
责任校对:高庆梅
封面设计:墨创文化
责任印制:王 炜

图书在版编目(CIP)数据

中国人职场必修课:读懂中国式领导、权力与公司政治 / 石磊著. —成都:四川大学出版社, 2016. 11
(弘道系列丛书)

ISBN 978-7-5690-0077-1

I. ①中… II. ①石… III. ①领导学—研究—中国
IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 274288 号

书名 中国人职场必修课:读懂中国式领导、权力与公司政治

著者	石 磊
出版	四川大学出版社
地址	成都市一环路南一段 24 号 (610065)
发行	四川大学出版社
书号	ISBN 978-7-5690-0077-1
印刷	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸	148 mm×210 mm
印张	5.75
字数	155 千字
版次	2016 年 12 月第 1 版
印次	2016 年 12 月第 1 次印刷
定价	30.00 元



版权所有◆侵权必究

- ◆读者邮购本书,请与本社发行科联系。
电话:(028)85408408/(028)85401670/
(028)85408023 邮政编码:610065
- ◆本社图书如有印装质量问题,请
寄回出版社调换。
- ◆网址:<http://www.scupress.net>

前 言

《中国人职场必修课：读懂中国式领导、权力与公司政治》是“弘道系列丛书”《战略性人力资源管理与组织竞争优势——理论与实践》的第四部。本系列丛书的第一部《战略性人力资源管理：系统思考与观念创新》和第二部《技术性人力资源管理：系统设计与实务操作》已于2008年出版，第三部《中国人职业生涯必修课：组织政治、职场规则与人际关系》已于2010年出版。《战略性人力资源管理：系统思考与观念创新》主要论述的是人力资源管理的方向性问题以及战略性人力资源管理要义等战略层次的内容。《技术性人力资源管理：系统设计与实务操作》主要讨论人力资源管理各职能如何支持和体现战略性人力资源管理的要义以及在实际中的运用，强调的是技术层面的设计与执行。《中国人职业生涯必修课：组织政治、职场规则与人际关系》主要研究组织政治、人际关系和职场规则对职业发展的影响。本书则主要研究中国人在职场中如何读懂中国式领导、权力与公司政治。本书用较大篇幅介绍了中国文化的特点，中西文化对领导力的影响，中西方智者关于领导的观点和看法，针对《权经》这部传统文化“经典”的解读以及人情、面子、关系等中国人观念中具有典型意义和典型特征的思维方式和行为模式。这些观念不仅长期存在于中国的历史进程中，影响了数代中国人，而且在当代以及可以预见的未来，仍将会对我们的工作方式和生活方式，特别是对职场人士的工作生活产生深刻的影响。

领导力是一个很热门的话题。在各大学和培训机构的 EMBA、MBA 以及其他培训课程里，领导力也都是一个重点课程。但据了解，此类书籍大多是西方学者基于西方文化的著述。即使是国内出版的，也大多是按照西方的模板写出来的，具有中国特点的领导力的书籍和课程设计不多。这不能不说是一个很大的缺陷。之所以说是缺陷，一个根本原因是中国文化与西方文化存在很大差异，这种差异性决定了西方式的领导方法并不完全适用于中国。当然，世界任何一个民族都有各自的优点与缺陷。存在就是现实，存在就有其合理性。很多事情我们一眼就能够辨别出好与坏，优与劣，黑与白，但在具体的处理上，却往往让我们大跌眼镜，要比我们想象的复杂得多。本书的目的在于让大家明白要在中国这个大“江湖”上混出个人样，做一个大家都喜欢的中国式领导者，像西方人那样过于“较真”恐怕是行不通的。老子讲“大智若愚”，王阳明讲“上不弃庸”，都是这个道理。

权力是封建时代人们争夺的核心，也是当前职场人士关注的焦点，只有读懂权力的奥妙，才能成为权力场上的获胜者。渴望权力和获得权力始终是两回事，“纸上谈兵”者，难以掌握其精髓。更何况，有关权力的学问向来十分奥妙，人们要窥其全貌，察其窍要，实属难事。历经五朝、侍奉过十个皇帝而皆居宰相高位的冯道无疑是权力场上的佼佼者，他对权力的体悟必有“不凡之处”，他的著作《权经》也必有“过人之见”，他对权力的阐释当是他身体力行的结果，其实际意义远胜于局外人的“高谈阔论”。解读《权经》对于当今职场人士读懂职场中权力的奥妙大有裨益。《权经》分“求权”“争权”“用权”“固权”“分权”“夺权”“拒权”“让权”八卷，囊括了权力的各个方面，无一遗漏。该书字数也不多，全书仅 407 个字，而且通俗易懂。鉴于时间和精力等的限制，本书主要对《权经》前 4 卷“求权”“争权”“用权”“固权”进行解读，愿与各位读者共同参悟古人做人做事的

智慧。此所谓“批判地吸收”，限于作者水平，偏颇之处难免，更需要“批判地吸收”。

组织政治是指由人构成的组织及由组织构成的人类社会有其自身的行事规则，而且是与技术所关心的效率和效果毫无关系的行事准则。以前很多国人都信奉“学好数理化，走遍天下都不怕”这句话，认为只要有技术，就可以获得成功。而在当今的现实社会中，掌握一门专业技术，具有专业能力和良好的工作业绩，只是构成成功的一个基本要素（智商）。要获得职业的成功，还必须有清醒的头脑，了解组织的运作程序，有敏锐的判断力和良好的人际关系，掌握职场的政治规则（情商）。只有智商情商并举，两条腿走路，才有可能获得事业的成功。本书的写作目的就是希望能够引起职场人士对这些问题的关注，使人们能够明白，学好了数理化，不一定能走遍天下，甚至可能举步维艰。社会上智商高、情商低的人栽跟斗的事还少吗？因此，在建立自己的技术和专业优势的同时，对组织中的政治行为的作用和影响给予高度的关注，不失为明智之举。另外，在对公司（办公室）政治有了正确的认识和理解后，还要知道什么是正确的职业行为，以及如何在工作环境中表现出这些正确的行为。

本书共分三章，各章基本内容简要介绍如下：

第一章是中国式领导：读懂职场中的领导力。本章介绍和论述了中国文化的特点、中西文化对领导力的影响、中西方智者关于领导的观点和看法。本章无论是对职场中的领导者还是对下属理解中国式领导，做一个智慧领导、智慧下属都是大有裨益的。

第二章是权力：读懂职场中的权力奥妙。本章介绍和论述了《权经》作者冯道轶事及求权、争权、用权、固权。本章对于职场人士理解《权经》这部传统文化的经典有较大的价值，也是职场人士探究职场中权力奥妙的有力工具。

第三章是公司政治：读懂职场中的“组织内幕”。本章介绍

和论述了公司政治产生的原因、为什么要关注公司政治、关于公司政治的误区、公司政治背后的核心要素、公司政治中的职场规则建议。本章有助于职场中的人士关注组织中的政治行为的作用和影响，以及了解什么是正确的职业行为，以及如何在工作环境中表现出这些正确的行为。

目 录

第一章 中国式领导：读懂职场中的领导力·····	(1)
一、中国文化的特点·····	(2)
二、中西文化对领导力的影响·····	(16)
三、中西方智者关于领导的观点和看法·····	(23)
第二章 权力：读懂职场中的权力奥妙·····	(61)
一、《权经》作者冯道轶事·····	(61)
二、求权·····	(66)
三、争权·····	(74)
四、用权·····	(81)
五、固权·····	(85)
第三章 公司政治：读懂职场中的“组织内幕”·····	(99)
一、公司政治产生的原因·····	(100)
二、为什么要关注公司政治·····	(108)
三、关于公司政治的误区·····	(111)
四、公司政治背后的核心要素：人情、面子、关系·····	(120)
五、公司政治中的职场规则建议·····	(130)
后 记·····	(176)

第一章 中国式领导： 读懂职场中的领导力

现在书店里关于领导力的书籍和文章很多，据统计，全世界有关领导力的专著多达 3 万多本，可见领导力是一个很热门的话题。在各大学和培训机构的 EMBA、MBA 以及其他培训课程里，领导力也都是一个重点课程。但据笔者观察了解，此类书籍大多是西方学者基于西方文化的著述，即使是国内出版的，也大多是按照西方的模板写出来的，具有中国特点的领导力书籍和课程设计不多。这不能不说是一个很大的缺陷。之所以说是缺陷，一个根本原因是中国文化与西方文化存在很大差异，这种差异性决定了西方式的领导方法并不完全适用于中国。笔者认为中国文化和西方文化有着本质的区别，举例来讲，西方人讲认真，中国人讲模糊；西方人讲逻辑，中国人讲艺术。西方人一就是一，二就是二，你的和我的，个人的和国家的，都分得十分清楚；而中国人一可以是二，二也可以是一，你的可以是我的，我的也可以是你的。西方人凡事必须要有一个明确的结果，是典型的计算机文化，程序、逻辑非常清晰；而中国人则不然，凡事追求一个皆大欢喜，讲究的是艺术。正如梁漱溟先生所说：“西方人讲学说理全都要步步踏实，于论理一毫不敢苟。中国人讲学说理必要讲到神乎其神，诡秘不可以理论，才算能事。”这两种完全不同的文化是不可能彻底融合的。我们在中国做企业，做事业，行为方式必然会受到中国文化的影响。现在连外资在华企业

都在本土化，如果我们自己还在一味地照搬西方的东西，碰壁自然是难免的了。

世界上任何一个民族都有各自的优点与缺陷。存在就是现实，存在就有其合理性。很多事情我们一眼就能够辨别出好与坏，优与劣，黑与白，但在具体的处理上，要比我们想象的复杂得多。因此，要在中国做一个大家都喜欢的领导者，像西方人那样过于较真恐怕是行不通的。老子讲“大智若愚”，王阳明讲“上不弃庸”，都是这个道理。

一、中国文化的特点

要了解中国式领导，首先必须了解中国的文化传统。关于文化，前面已经有过简略介绍，我国一些著名的学者也都对此有过十分精彩和形象的描述。下面简要概括一下中国文化的特点。

20 世纪 90 年代，有一本书风靡全球，这就是彼得·圣吉的《第五项修炼》，该书中文版有一段关于中西文化的描述：“中国传统文化演进途径与西方文化略有不同。你们的传统文化中，仍然保留了那些以生命一体的观点来了解的万事万物运行的法则，以及对于奥妙的宇宙万有本源所体悟出极高明、精微而深广的古老智慧结晶。在西方文化中，我们倾向于看见的则是由一件件事物所组成的世界；我们深信简单的因果关系，不停地寻找能够解释一切的答案。”这一段话与梁漱溟先生表达的意思比较一致。西方与东方文化的差异，有点像西医和中医。西医倾向于把一个人分成若干部分，每个医生或每个科室只负责其中一个部分；而中医则是把人视为一个整体和系统，全方位诊疗。现在有的中医也开始分科了，笔者不懂医，不敢妄言这是对还是不对，不过圣吉所讲的“生命一体的观点来了解的万事万物运行的法则”，的确是中国文化的一个重要特点。中国文化比较注重模糊

和中间状态，西方文化则注重边界和界限。这种特点会影响领导者的行为方式。

中国文化有什么特点呢？笔者以为大致包括以下几个方面。

（一）差序格局

中国文化的第一个特点是差序格局。著名社会学家费孝通先生在其《乡土中国》一书中，用简朴精练的语言详尽地分析了中国社会与西方社会的结构差异，并由此总结出中国社会“差序格局”的特点。他说，西方社会的结构就像捆柴，几根稻草束成一把，几把束成一捆，几捆束成一挑。每一根柴在整个挑里都属于一定的捆、扎、把。每一根柴也可以找到同把、同扎、同捆的柴，清楚不乱。在社会中，这些单位就是团体。团体是有一定界限的。他以家为例，家庭在西洋是界限分明的团体，而在中国，家则是最能伸缩自如的单位，小到一个人，大到数不清。他说，我们的格局不是一捆一捆扎紧的柴，而是好像把一块石头丢在水面上所发生的一圈圈推出去的波纹。每个人都是他的社会影响所推出去的圈子的中心。现实的确是这样，在中国人心目中，家的概念十分模糊。中国人经常说，天下一家，四海兄弟。这个家大得的确有点无边际，但也的确反映了中国文化的某些特质。

所谓差序，就是有差别的秩序，包括刚才谈到的圈子。圈子在中国人的社会生活中有着十分重要的影响。圈子的形式多样，近年来媒体纷纷报道的那些等级森严的中国企业家顶级会所，是圈子；各种同学会、同乡会等，也是圈子。企业是圈子，同行也是圈子。这些不同的圈子都是差序格局的缩影。圈子和团体不同，在西方，与团体关联的是权力，而在中国，与圈子关联的是关系和交情。差序格局的核心包括两个方面：一是等级秩序，二是道德规范。笔者的理解是，这里的等级秩序大多和社会结构有关，而和政治权力无关。在圈子里或圈子与圈子之间的约束力量

是什么呢？费孝通先生认为是建立在伦理基础上的“克己复礼”。他说，中国社会结构的基本特性就是伦，伦重在差别，是有差等的次序。在这种传统社会里，人与人之间所遵循的不是法律，而是“克己复礼”的社会道德规范。中国人讲的伦理，主要包括君臣、父子、夫妻、兄弟、朋友这5种关系。“克己复礼”这句话出自《论语》，用今天的话讲，克己就是克制自己的私欲，使之符合社会道德规范的要求。复礼，就是恢复社会本来或应该有的礼仪。当彼此都能够克己利他的时候，社会就会处于一种和谐的状态。

差序格局的文化特征对中国式领导有影响吗？回答是肯定的。比如，聪明的副职们能够体会到什么叫“到位”而不“越位”；又比如“家文化”的倡导，不少中国企业都曾经或正在倡导“家文化”。按西方的标准，企业应该是一个结构和界限非常清晰的组织，上下级之间、各部门之间以及人与人之间，有非常严格的工作关系，它强调的是工作关系的规范化。东方企业也有很清晰的界限，但同时还具有一种“家”的氛围。如日本企业，虽然上下级之间界限也很分明，但终身雇佣的特征，也还是或多或少和“家文化”有关。

中国企业为什么要营造一种“家”的氛围呢？因为中国人重视家，甚至把家看得比国家还大，很多人据此认为中国人没有国家观念，其实是个误解。这不是不爱国，而是思维方式的不同。想想2008北京奥运的圣火传递，有的西方国家不怀好意地试图破坏，首先勇敢站出来的正是那些年轻的80后、90后，他们高举五星红旗，捍卫着祖国的尊严。这就是爱国的表现。就像《大学》讲的：“欲治其国者，先齐其家。欲齐其家者，先修其身。欲修其身者，先正其心。欲正其心者，先诚其意。……身修而后齐家。家齐而后国治。国治而后天下平。”这就是儒家所谓的修身、齐家、治国、平天下。所以，中国人重视家，并等于他不爱

国，而是通过爱家进而爱国。一些企业倡导家文化，大多也是这个意图。

在中国，没有人情味的企业，不是人们喜欢的企业。当然，倡导家文化，并非没有风险，联想集团就吃过家文化的亏。任何事物都有两面性，关键是要把握好度。对于中国企业来讲，既要有工作内容的规范化，还得有工作关系的人情化，二者的平衡兼顾很重要。听听现在人们之间的称谓，不再是先生、小姐，而是哥、姐、亲爱的。很亲切，很中国。

（二）向里用力

中国文化的第二个特点是“向里用力”，它与“差序格局”密切相关。所谓“向里用力”，通俗讲就是低调做人，自我努力，自省反思，自我批评，彼此尊重，自我完善，和谐共处。“向里用力”这一概念是著名思想家、哲学家、国学大师梁漱溟先生在其《中国文化要义》一书中提出的。他说：“中国式人生，最大特点莫过于他总是向里用力。……一个人在伦理社会中，其各种伦理关系便由四面八方包围了他，要他负起无尽的义务，至死方休，摆脱不得。”这段话是讲一个人要对他所在的族群负责，不能让族人丢脸。仔细想一下，几千年来的确是这个样子的。中国人从小就被教育，要靠自己的努力去实现自己的梦想。中国至近代以前的科举考试就是一个例子，不论贫富贵贱，不论城市乡村，只要你足够努力，就有可能十年寒窗，苦尽甘来；去年穷书生，今朝驸马郎。当然，现在这种情况已经有些改变了，有的人不再靠自己的努力就能够过着很好的生活。对于“富二代”没有什么可指责的，毕竟是自己的父辈打下的江山。

中国历来是一个按照家族伦理关系组织起来的社会。改革开放以后，家族伦理关系的情谊特征并没有消除，仍然保持着一定的生命力。家族伦理关系归根结底是一种相互间的互相帮助、支

持乃至救济的义务关系，这种关系客观上对族群和社会的稳定都发挥过积极的作用。梁漱溟先生指出，伦理的社会就是重情谊的社会。伦理社会最可贵的，就是尊重对方。每一个人对于各方的伦理关系，都负有相当义务；同时，其他与他有伦理关系的人，也对他负有义务。全社会的人，就这样无形中成为一种组织。在这个组织中，人们彼此之间相互尊重，自然有助于组织内部人际的和谐。当社会上大多数人都能够“向里用力”的时候，社会的和谐包容和社会的稳定也就有了保障。所以梁漱溟先生讲，中国的伦理只看见此一人与彼一人之间的相互关系，而忽视社会与个人相互间的关系。这虽有缺陷，但其所倡导的互以对方为重的心理，却是一大贡献。他说，“伦理本位者，关系本位也。非惟巩固了关系，而且轻重得其均衡不落一偏。若以此理应用于社会与个人之间，岂不妙哉！”

“向里用力”最突出的教义就是孔子倡导的、千百年来为中国人所信奉的关于忠恕之道的8字道德金律——“己所不欲，勿施于人”，或者还可以加上另外8字——“己之所欲，亦施于人”。20世纪90年代，联合国教科文组织曾发起过起草《全人类普遍价值宣言》的行动，其间曾有人提出将此道德金律作为普世价值原则，虽然后来此事不甚了了，但其影响力可见一斑。“己所不欲，勿施于人”出自《论语》，其所倡导“向里用力”的例子也很多，如《学而第一》：“曾子曰：‘吾日三省吾身。为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？传不习乎？’”又如《季氏第十六》：“孔子曰：‘君子有九思：视思明，听思聪，色思温，貌思恭，言思忠，事思敬，疑思问，忿思难，见得思义。’”这些言论，都是强调个人自省而不是找客观原因推卸责任，从而构成儒家学说伦理思想的重要内容。对此，梁漱溟先生曾给予了高度评价：“儒家没有什么教条给人；有之，便是教人反省自求一条而已。除了信赖人自己的理性，不再信赖其他，这是何等精神！人

类便再进步一万年，怕亦不得超过吧。”

著名哲学家冯友兰先生在其《新世训》一书中对忠恕之道做过专门解读。他说，所谓忠恕，就是推己及人。己之所欲，亦施于人，是忠。己所不欲，勿施于人，是恕。忠和恕都是推己及人。忠恕有两种：一种是道德的忠恕观，一种是待人接物的忠恕观。道德的忠恕观强调的是以一个人自己想做什么或不想做什么作为待人的标准，要求别人做到的，自己首先做到；自己不想做的，也不要要求他人去做。这就是所谓的推己及人。待人接物的忠恕观则强调做人要通情达理，合乎礼仪，多说好话，劝善规过，尊重他人。奉行忠恕之道，没有外在压力，在于内心对自己的要求，这又是典型的向里用力。

向里用力和忠恕之道对中国式领导具有十分重要的意义。第一，它是企业文化建设的重要内容。现在很多企业的文化建设完全是照搬国外的东西，不接地气，要么注重形式，要么强调所谓的普世价值，缺乏中国人所熟悉和了解的内容，因此制定以后实行起来很难。第二，领导者的榜样很重要。向里用力和忠恕之道就是一种文化秉性，它是中华文化的核心价值观。中国共产党历来倡导批评与自我批评，通过自我批评，明确自己肩负的责任，并将此作为干部提拔、问责等重要事项的主要依据，以期整顿干部作风。领导者倡导这种文化，能够在上下级之间、组织成员之间建立一种和谐平等的良好氛围，彰显和弘扬企业精神和公民责任。第三，它要求领导者胸怀要宽广，无私无畏，敢于担当，敢于做自我批评，自己的决策，自己负责，而不是推诿或找客观原因。第四，倡导这种文化，能够处理和解决好利益分配方面的矛盾，尽可能地做到公平公正。

（三）人情、面子和关系

中国文化的第三个特点是中国人极为重视的人情、面子和

关系。

2012年，莫言先生获得了诺贝尔文学奖，这是莫言先生和中国文学的胜利，也是世界对中国文化的褒奖。在其之前，曾经有多位中国人被提名为诺贝尔文学奖候选人。其中一位叫林语堂，1975年，他获得诺贝尔文学奖提名。而他被提名的著作，就是《吾国与吾民》。在这本书中，他对中国人的人情、面子、关系做过非常深入和全面的分析。其中有一段讲得非常深刻，是这样说的：“由于社会上的名分原理和分阶层的平等概念，某种关于社会行为之规律遂应运而生。它们是中国人经验思想体系中三大不变的定律，其永久不变性超乎罗马天主教教条，其权威超乎美洲合众国的联邦宪法。它们实在是统治中国的三女神，权势过于当时执政党军政要人以外。至于它们的名称便是叫作：面子、关系和人情。”当然，林语堂先生对面子之类的论述，基本上都是持否定态度的，比如他讲，在每个人失掉他的面子以前，中国将不成其为真正的民主国家。面子能否丢掉？我个人认为很难。而且面子和民主、现代化之类的似乎也没有那么大的冲突。最近看到微信上有一些企业家在讨论“要不要脸”的问题，很有意思。我没有创过业，就工作而言，一辈子基本上是平平稳稳过来的，没有丢过什么脸，当然更谈不上成功，因此少有这方面的体会。但我认为，脸总是要的，人总是应该有点面子的，没有面子，就成“二杆子”了。有的人说他们创业时很艰难，只有不要脸。那么他们成功后呢？现在他们要脸吗？我想可能比任何人都看重自己的脸面，不然就很难解释那些所谓的顶级会所的严格入会规定以及企业家之间交往的繁文缛节了，那正是他们在用金钱买回自己原来丢失的脸面，而且圈子本身就是面子的另外一种表现形式。

前面谈到的差序格局和向里用力的两个特点，决定了中国人必定会重视人与人之间的感情和关系。从某种意义上讲，差序格

局导致了圈子的产生，向里用力则决定了圈子里做人的标准。忠也好，恕也好，这两者共同构成了中国人与人之间关系的基本特征，也是中国式领导在企业管理中应该关注的内容。

人情、面子、关系这三个“女神”，并非只是中国独有，在西方有另外一种表述，即人际关系。利用教育发展人际关系的方法在欧美国家的商学院或工商管理学院得到广泛采用。在美国，哈佛商学院有6万个遍布全世界的校友会，世界500强公司中有不下1/4的董事是哈佛大学的校友。法国商学院INSEAD的校友会拥有2.25万名成员，遍布全世界120多个国家和地区。进入商学院的人们不仅是为了学习知识，通过加入校友会建立自己的人际关系网络也是一个重要的原因。商学院则要求他们提供固定的捐赠作为回报。有学者指出，在商业世界的孤立和暧昧混沌中，俱乐部、校友会等组织为人们提供了一种自我肯定以及一种归宿感。当然，西方人际关系概念的内涵和范围，较之统治中国人的“三女神”，还是差了许多，其中之一便是隐藏在正式工作关系后的非正式人际关系。在西方企业组织中，人与人之间更多的是一种正式的工作关系，即我们前面讲到的工作内容的规范化和单一化，规范化主要是指工作的流程，单一化主要是指工作的分工。这两种特点决定了西方企业领导者工作内容的相对单纯性，不用去考虑工作以外的很多事情。此外，外资企业个人的职业发展也会面临很大压力，因为优秀的人太多，而且大家年龄相仿，要想往上走，困难多多。外资企业白领们最津津乐道的一句话是“对事不对人”，以此解释工作关系的简单化。我没有在外企工作过，不了解，但我想绝没有这么简单。两个人拍桌子打板凳，完了会没有事？不知道你们信不信，反正我不信。而且，工作中的“对事不对人”，没有情感地做事，凭空少了很多乐趣。这并不是说外资企业不好，在很多大型外资企业，也有不少人性化的制度设计，如带薪休假、工间休息的福利、家属参观日等。