

智慧与财富

W&F
Wisdom & Fortune

系列丛书

智若愚◎著

你也可以说不

这是一个说“不”的时代，
身为职员的你，
也有权利大声说“不”，
因为这不仅关乎你所在企业的存在，
更关乎你个人的利益和发展。

学会说“不”，
怎样当职员
是学会
的重要一课。

上海远东出版社



浦东电子出版社

一本教你怎样当职员的书

你也可以说不

智若愚◎著

图书在版编目(CIP)数据

你也可以说“不”/智若愚著. —上海:上海远东出版社, 2003

(智慧与财富系列丛书)

ISBN 7-80661-810-4

I. 你... II. 智... III. 个人—修养 IV. B825

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 036488 号

你也可以说“不”

·智慧与财富系列丛书·

著 者/智若愚

策 划/明君工作室

责任编辑/马 赛

特约编辑/达 宁

装帧设计/梁业礼

版式设计/梁业礼

责任校对/达 宁

出 版/上海远东出版社

(200336) 中国上海市仙霞路 357 号

<http://www.ydbook.com>

浦东电子出版社

(201203) 中国上海市浦东郭守敬路 498 号

发 行/新华书店上海发行所

浦东电子出版社

制 版/明君工作室

刷/中华印刷有限公司

装 订/颀辉装订厂

版 次/2003 年 6 月第 1 版

印 次/2003 年 6 月第 1 次印刷

开 本/880×1230 1/32

字 数/60 千字

印 张/4.875

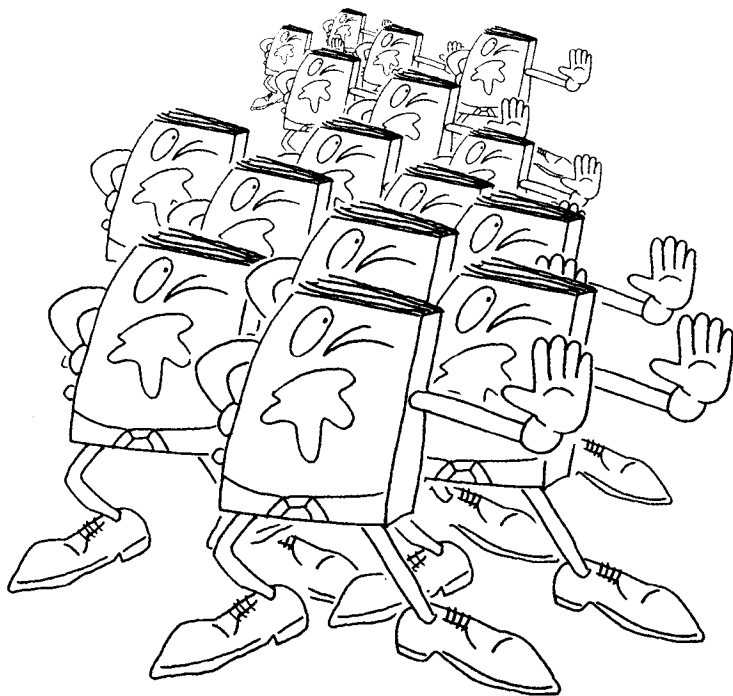
插 页/2

印 数/1~10000

ISBN 7-80661-810-4

F·170 定价:20.00 元

开场白



在本书中，我们将努力向广大读者传达一种信念：在这个崭新的时代里，明哲保身、安分守己将不再被认为是美德，人们不仅应该使自己适应纷繁多变的“大世界”，更重要的，他们应该为自己开辟出一个个“小世界”。

这就要求，他们对自己的生活采取主动的态度。他们不能再满足于做一个跟从者，他们要学会说“不”，他们要学会说“我要”。

说“不”并非无理，说“要”不是粗暴。只有敢于说“不”、敢于说“要”的人，才是这世界的宠儿。

是的，也许你并不想做宠儿，也许你只是一名普普通通的员工。但你同样需要说“不”，需要说“要”，因为只有这样，你才是不可代替的个体，你才会被认为是一个有着独立思想的人。而在这个充满竞争、充满各种不确定因素的世界里，只有独立与不可代替才能让你真正存在。

是的，你可能只是一名普通员工，你上班下班，日复一日，有自己简朴而安逸的家庭，你不希望这一切有什么改变，你不愿意做“出头鸟”，不愿因一时鲁莽失去很多得来不易的幸福。但是你有没有想过，生活已变得越来越艰难，与世无争渐渐成为一种奢侈。你有没有想过，只是为了赢得内心的宁静和安定的日子，你已经需要做得很多。

你还有没有想过，作为一名普通员工的你，已

承担起越来越多的责任。现在的问题，不是你愿不愿意选择主动，而是你将如何独立地撑起一片天空。

当你意识到你其实已不得不独立时，你就会开始说“不”，开始说“要”了。

没有选择——就是这样一个时代，要么将自己视为主人，要么就自怨自艾去吧！

毫无疑问，在说“不”和说“要”的时候，你可能会遇到挫折，因为你的意见未必完全正确，更因为你的上司未必足够明智与宽厚，这时你也许会灰心丧气，会为自己的鲁莽懊悔。但——这又怎样呢？你必须申诉，你必须反抗，你必须提出不同意见，因为你已经被视为一个独立的个体，必将承担一份责任。如果你什么也不愿承担，什么也不敢承担，你也就失去了作为个体的价值。作为有独立思想的个体，你必须说“不”。

说“不”也许会让人一时不快，但是不说你会失去整个自己。你只是一名员工，你随时可能会被人潮淹没，你必须永远使自己有价值，你必须抓住一切机会，发出与众不同而又充满智慧的声音。这是冒险，但只有冒险才能使你成功。

面对这样一个时代，害怕吗？激动吗？不管怎样，让我们大步走进它吧！

目 录

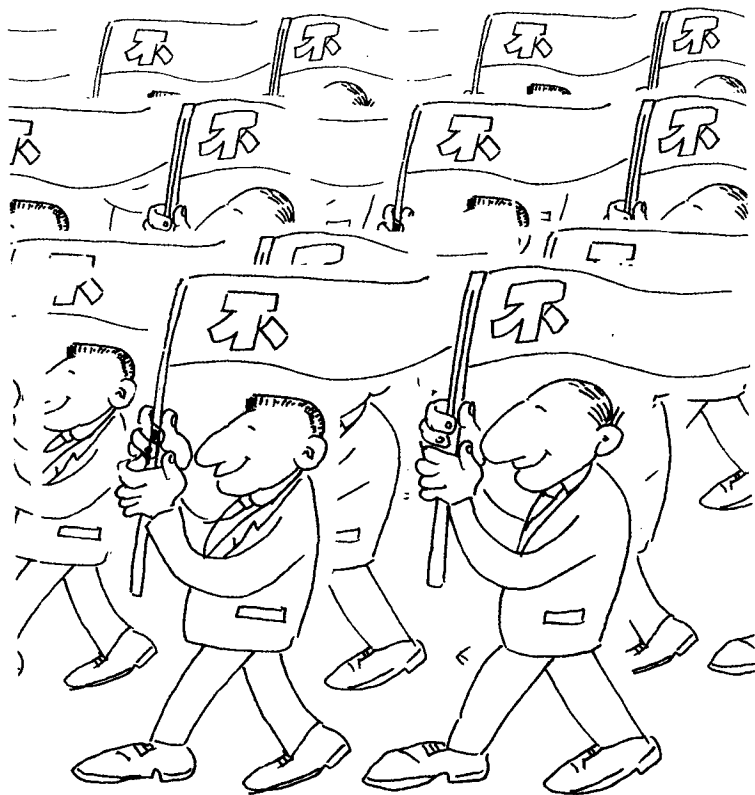
- △ 开场白 / 1
- △ 这是一个说“不”的时代 / 1
- △ 员工能说“不”，必有大用处 / 5
- △ 外国老板，求“不”若渴 / 10
- △ 中国老板，“不”字当头 / 13
- △ 不怕人抱怨，就怕没意见 / 18
- △ 不被尊重，谁肯说“不”？ / 24
- △ 说“不”，一靠知识，二靠勇气 / 28
- △ 不敢说“不”，终无出息 / 31
- △ 粗暴批评，不行！推卸责任，不许！ / 35

智慧与财富

- △ 野蛮搜查，决不容忍 / 42
- △ 洋老板，土规矩，法律来说“不” / 46
- △ 为了国格，决不屈服！ / 54
- △ 恶劣老板，不容你胡作非为 / 58
- △ 不能忽视性骚扰 / 64
- △ 女性尊严，不同儿戏 / 67
- △ 不罚不知道，一罚吓一跳 / 71
- △ 不是我不明白，招聘会变化快 / 75
- △ 无聊招聘，不管不行 / 79
- △ 求职不是求乞，尊严岂容践踏 / 82
- △ 老板心里没谱，员工理应说“不” / 86
- △ 不合理的令不行，不合法的事不做 / 90
- △ 有损国家利益的行为，NO！ / 94
- △ 宁失客户，不做假帐 / 98
- △ 裁员，我们不是牺牲品 / 103
- △ 跳槽，最响亮的一声“不” / 109
- △ 跳槽正常，说“不”无罪 / 114

- △ 薪酬不合理,当然不可以 / 118
- △ 薪酬,要明白不要神秘 / 123
- △ 信息不民主,当然要说“不” / 128
- △ 沟通不畅,不容坐视 / 132
- △ 职业经理人,你如何说“不” / 136
- △ 说“不”,让我们共同提高 / 140

这是一个说“不”的时代



21 世纪已经来临，全世界正经历着巨大的变革，社会上消费者的要求日新月异，企业的生存环境更趋紧张，竞争不但白热化而且是全球性的。在这种情况下，传统的管理模式受到极大冲击，管理者再也不能简单地也不应该要求其员工顺从地接受命令，人与人的关系再也不是理所当然的。

要想在新世纪中生存，任何组织——不论是企业界、政府机构或非赢利的事业单位——都必须经历深层的变革方可能攀上成功的高峰。人们必须更迅速地思考、更有效地工作、更大胆地设想，并以崭新的方式将此三者加以整合。

其中最突出的一点是，领导者高高在上、发号施令的时代已成为过去的风景。

以前，大型企业的组织结构都是金字塔型的。最底层是由大量蓝领工人组成，往上有领班和中层主管。每往上一层，当然就比下一层更有权威。这些层级一直往上到最顶端，就是总裁、董事与董事长。

而新世纪的领导人不再有独断专行的特权，他们要比传统的领导人更善于沟通与激励，在变化无常的状态中运用智慧。新领导人必须善用组织中每一位成员的才智与创意——不论其来自基层部门或是主管办公室。

过去，大家只知道老板就是老板，老板主宰一切，什么事都是他说了算，没什么好商量的。那时，

我们只听说“经营良好的公司”，却很少听说过“领导良好的公司”，即便有，那多半也是指一种军事化的管理：清一色的命令，由上级层层传递下来，直到最基层。如果有哪家公司不是军事化管理，它就谈不上有任何管理。

以当时那样简单的环境，这种所谓的管理倒也出不了什么问题。虽然谈不上有什么远景或理想，在几乎一成不变的日子里，总归还能过。遗憾的是，到了今天，简单化的管理再也不顶用了。世界瞬息万变，越来越不可捉摸，企业要求更灵活、更机动、更敏锐，同时更富有凝聚力、战斗力，决不是这种传统的方式所能应付得了的。现在所需要的管理方式要深刻、复杂得多。在流通环境相当稳定的时代，领导者们只要把人“管住”就可以了，而在流通环境复杂多变的今天，每个领导者所需要的能力超乎想象。

什么是这个时代所需要的领导能力？那就是，领导者要能有效地鼓励、教导他人，帮助他人完成力所能及的工作，为他们描绘出未来的远景目标，在团体内部建立起良好的人际关系。而要实现这些目标，领导人不可能借助过去那种高高在上的特权，正如微电子制造商的龙头老大 SGS 汤姆森公司负责人力资源的副总经理比尔·马卡希拉所说的：“你必须运用你的影响力，你再也不能只是发号施

令了。”

也就是说,如果你还是那样发号施令,你很可能“碰钉子”——你会很吃惊地发现,你的员工不再是那么“好管理”的了,当他们的意见发生冲突时,他们会很响亮地说:“不!”

不要沮丧,不要愤怒,如果不是如此,那才是应该沮丧应该愤怒的呢,因为社会已经发展到一个需要说“不”的时代!

员工能说“不”，
必有大用处



独创性，独创性，这个时代将独创性放在了最突出的位置。

利益分化、部门分立、错综复杂的决策渠道，严重妨碍了创意的产生。在现在这个快速变动的时代，谁能负担得起由此遭致的损失？

放松严密的组织体系，赋予人们机会发挥最佳创意，将休眠多年的潜力予以尽可能的激发，这是当今企业管理的核心目标。而要实现这一目标，就要针对金字塔式的层级模式，提出新的组织理念。越来越多的现代企业发现，这个新的组织理念，就是团队。在团队中，人们为做好各项工作，可以超越权限、背景以及组织关系的限制，只以工作结果为导向。这可是一项了不起的变革。

管理大师、商业经营理论家彼得·杜拉克，现任加州克里门研究院管理学教授，在此问题上说得斩钉截铁：“现代的组织决不能只有老板与伙计的上下关系，它一定得以团队的方式建立起来。”

智利桑达公司的总经理安得烈·那瓦诺完全同意这一点。他说：“单打独斗的时代已经过去了。这个世界已经变得复杂多端，只有大家通力合作才能成就事业。”

从公司各部门抽调的一批骨干，为了特定的目标走到一起，通力合作，这就是团队。团队的目标通常包括：设计新产品、提升产品质量、工厂重新规

划、部门重新构架等等。不再有过去部门之间的对立，上下级之间的隔阂，举凡过去由金字塔结构所带来的弊病都将一笔勾销。

在这种情况下，领导不好做了，员工也不好做了。领导的问题是如何放低姿态，融入团队；员工的问题是如何让自己成为富于独创性的人。

作为一个新时代的员工，你再不能只是循规蹈矩、得过且过了——你必须自己去开创新局面，而不是守着一个固定的岗位和一成不变的工作直到退休。

作为员工，你必须让自己表现得像领导者一样，你必须发出自己的声音，展示自己的创意，承担自己的责任，闯出自己的一份天地。

真正属于新时代的公司，绝对是偏爱这样的员工的。他们认识到，敢于说“不”、善于说“不”的员工，必是有所作为的员工。而只有当所有员工都能有所作为时，一个公司才达到了它成功的顶点。

Kennedy 公司是美国一家著名的咨询公司。它主要向消费及零售，合作开发，电子商务，能源，金融，健康，高科技，工业产品，信息业，社会组织，管理效率等领域或行业提供策略咨询服务。这是一家非常成功的公司，它对从事咨询业的青年才俊们有着无比的吸引力。

这种吸引力来自哪里？调研公司曾在 1400 名

MBA 中作了关于咨询公司的调研，内容涉及薪资、工作机会及生活质量，BCG 在报酬及声望方面紧紧跟随 Mckinsey 之后排名第二，在生活质量及工作机会方面排名第一。

BCG 公司内的生活质量在商业界确实是有口皆碑。员工们一致认为 BCG 是理想的工作场所。例如 BCG 内的着装比较随意，主管们都很有趣，待人很友善。但这些都还不是最重要的原因。

最重要的是对个人的强调。

BCG 要求员工独立工作并做出自己的决定，这令一些人感到不安。开始时总会有些犹豫不决。但需要时，项目负责人会给予援助。一些人很赞成这种工作弹性，也有人崇尚将工作带回家中，这意味着对一些人来说 BCG 并非最理想的工作场所，事实上许多人在特定地点工作效率较高，但 BCG 偏爱那些能独立思考并用非传统方法解决问题的人。

这就必然要求公司对不同思维及行为的容忍，也就是求同存异。过分求同常常让创新之苗夭折，作为一个经理或高级主管，你如果不能容人，只喜好那些想法、做法和你类似甚至完全一致的人，那你周围就会聚集一批与你性格相近、思维模式相同的人。由于你们的想法和做法如出一辙，所以当你遇到困难时，你周围的人并不能帮你，因为摆在你面前的难题，也就是他们的难题，你无法解决，他们