

这样上班 就对了

薛莉◎

Good
Work



Well
Done!



• FT中文网专栏作家 •
谁谁谁·职场荷尔蒙供给站

职场就像一条高速公路，
只有在合适的时候
速、超车、并道，你才能一路畅行。

这样上班 就对了

薛莉



吉林出版集团
时代文艺出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

这样上班就对了 / 薛莉著. —长春: 时代文艺出版社, 2012.1

ISBN 978-7-5387-3709-7

I. ①这… II. ①薛… III. ①人生哲学—通俗读物 IV. ①B821-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2011) 第280654号

出品人 陈琛

责任编辑 魏洪超

本书著作权、版式和装帧设计受国际版权公约和中华人民共和国著作权法保护

本书所有文字、图片和示意图等专用使用权为时代文艺出版社所有

未事先获得时代文艺出版社许可,

本书的任何部分不得以图表、电子、影印、缩拍、录音和其他任何手段

进行复制和转载, 违者必究

这样上班就对了

薛莉 著

出版发行/吉林出版集团 时代文艺出版社

地址/长春市泰来街1825号 时代文艺出版社 邮编/130011

总编办/0431-86012927 发行科/0431-86012939

网址/www.shidaichina.com

印刷/三河市延风印装厂

开本/880毫米×1230毫米 1/32 字数/176千字 印张/8.25

版次/2012年4月第1版 印次/2012年4月第1次印刷 定价/28.80元

图书如有印装错误 请寄回印厂调换

前 言

MSN上的一位同行名字改为“病假一周”，打电话过去慰问，电话那头却传来一阵坏笑声：没什么病，就是不想去上班。

原来是“上班病”发作了。这种慢性疾病几乎潜藏在每个职业人的神经系统里，一旦发作，就会强烈地刺激浑身的神经末梢，让人无法抑制地怀疑办公桌上那一堆堆永远做不完的事究竟有什么意义。之后是一连串的行为反应：眼看着有一堆电话要打，几个报告要交，下午还有个商务约会，你的手却突然拿起鼠标点开网站上在线观看的无厘头连续剧《武林外传》，戴上耳机后，那一堆堆破事好像不再和你有任何关系。

再刚强的人也会有这样的时刻。记得有天下午，我们那位平时神经像铜管一样粗的女老板突然变得疯疯癫癫起来：来来来，我请大家喝一杯去。时值下午三点，很多酒吧还没有开门。打出租车到一个看得到上海外滩全景的餐厅，被人家礼貌地拒绝：对不起，我

们下午不提供酒类。咖啡有吗？咖啡也没有，柠檬水要吗？不要。由于上班病急性发作的时机不太对头，居然找不到酒精来发泄，最后只能在一家咖啡馆里狂灌了几杯含威士忌的爱尔兰咖啡，权作安慰。

但这一次的疯癫行为并没有改变我对这位老板神经粗细的认识。因为那个下午本来就没什么重要的事，而且是一个项目已经结束，另一个项目尚未开始的空隙里的快乐时光。也就是说，她即使是在发泄自己的“上班病”时，也挑选时机和方式。如果说一个任性的职业人宁可置报告的最后期限于不顾，而一味沉溺在怠惰的情绪中时，那么一个相对更成熟的职业人则会选择把这种怠惰的情绪留到一个合适的时机和地点来发作。这大概就是成功的人和不那么成功的人的区别。

最近碰到一个在家里闲了两年的老朋友，在我对他的生活状态表示了高度羡慕之后，他却一声长叹：现在人人都羡慕我这种闲在家里的状态，可是我看到你们忙忙碌碌地打电话、赶报告的样子，却羡慕得要死。

当年这位因为患上重度“上班病”而毅然辞职的老朋友，看来又快患上“下班病”了。

目录

CONTENTS



前 言 / 001

第一部分 职场懵懂期

第一回合：你 VS 公司 ■ 003

你对公司没那么重要，再大的公司也没你想的完美

第二回合：你 VS 工作 ■ 023

工作和事业是两码事，我们常常对工作索求太多

第三回合：你 VS 老板 ■ 043

老板都有不自信的时候，混混老板也是老板

第四回合：个人价值 VS 薪水职位 ■ 071

实习生也可以活得很有尊严，狗仔队也可以追求正义与真理

Good
Work



Well
Done!



第二部分 职场油条期

第一回合：职场菜鸟 VS 专业人士 ■ 089

专业是可以伪装的，自信是可以修炼的

第二回合：专业人士 VS 成功人士 ■ 109

成功是需要演技的，竞争力是可以重组的

第三回合：服从老板 VS 驾驭老板 ■ 129

有时向老板示弱，有时跟老板吵架

第三部分 职场不惑期

第一回合：懂事 VS 懂人 ■ 153

太聪明了就是糊涂，最专业的人最会忽悠

第二回合：“潜规则” VS 没规则 ■ 169

限制一般人的规则，就是用来被打破的

第三回合：办公事 VS 办私事 ■ 187

公私兼顾是必须的，再忙的时候也可以偷闲

第四回合：生存 VS 生活 ■ 203

生活有N种可能性，生存与生活相互依存，又彼此独立

第五回合：办公室八卦 VS 舞台喜剧 ■ 221

办公室里喜剧和阴谋一样多，职场八卦比电视剧更好看

第一部分
职场懵懂期

Good
Work



Well
Done!



- 你 VS 公司
- 你 VS 工作
- 你 VS 老板
- 个人价值 VS 薪水职位





第一回合：你 VS 公司

你对公司没那么重要，
再大的公司也没你想的完美



有的人做了香奈尔的公关，买了几件香奈尔后，就以为自己变成香奈儿女士了。这是误把公司品牌贴自己身上了。当你离开这个公司后，你会发现，离了你，香奈尔还是那样，什么都没变，而那些原本对你点头哈腰的人都假装不认识你了。

离开公司，你什么都不是

很多供职于体面的公司、拥有体面的职位的人，在公司内被灌输的价值观其实是：别以为销售业绩好是你的功劳，那是因为我们公司的品牌好；别以为产品好是你的功劳，那是因为公司多年来的研发投入大；别以为那么多供应商追捧着你是因为你工作出色，告诉你，你爱来不来，爱走就走，门口等着坐你位置的人正排着呢……

这种公司文化的形成大概是公司希望在员工内部人为制造点紧张气氛，从而维持工作的高效率。但它的愚蠢之处在于，即使公司对员工再好，也不招员工待见，甚至得到的只有抱怨或报复。

我认识的好几个资深主管就处在这种氛围中，令人诧异的是，他们的公司相当体面，他们的产品不仅体面，而且根本就是奢华高端的代名词。比起和他们做着类似工作的人，他们有更高的薪水、更好的办公环境、更多的培训机会、更多的出差机会和更优越的物质条件，但从他们嘴里你永远别想听到对公司哪怕一丁点儿的正面评价——当然这只发生在亲近的人面前。他们永远在说公司多么多么抠门儿，老板多么多么不作为，待在这里多么

多么没劲，而且，一旦外面有好的机会，他们会无情地离开，不留下一丁点儿哪怕是礼节性的感激。在听着他们的抱怨时，我常常想象着他们的老板——那些社交场合被前拥后簇的产业链上的红人——局促地站在更大的老板面前，被数落成什么都不是的情景。

正如孩子身上能清澈地映出父母的影子一样，员工身上也能清澈地反映出一个公司的基本文化。越是被公司蔑视，他们就越是要把自己当成一回事，所谓缺啥补啥嘛。因此他们对供应商和客户十分倨傲，有一种舍我其谁的不屑；对下属苛刻严厉，时刻制造着“你不干，有人干”的压力，对上级则会夸大工作的难度和自己的不可替代性（这个好像不单单是这种公司的个性，而是所有管理层的共性），对外人则会不厌其烦地讲述自己的职位和自己的工作在这个社会甚至地球发展史上的重要程度。

公司把他们弄得很紧张，他们把自己弄得很紧张，把下属和客户也弄得很紧张，尽管这种紧张有时十分可笑。一个大牌公司的市场部主管跟我说过，在做一次新品上市的活动时，仅仅因为椅背上没有绑缎带蝴蝶结，晚上十点时，中国区经理在电话里大叫“完了，出事了”，然后把所有刚刚回家休息的员工召回活动现场——绑蝴蝶结。这次危机处理在事后一定被当成细节管理的重要案例汇报给管理层了，因为这维护了公司品牌所传递的优雅、高贵的形象。为了时不时地让管理层意识到“没有我，就没有代表优雅、高贵的蝴蝶结”了，“蝴蝶结”之类的危机还会频繁发生，甚至人为地频繁发生。

对于员工神经质的紧张，有些公司不仅不会不安，根本就是正中下怀。你的神经质成就我的完美，何乐而不为呢？这种不愉快但高效率的相持直到出现了重大变化才会改变，比如：员工生孩子了，生重病了，或者父母健康出问题了……直到这时，神经质们才会意识到原来生活中还有工作之外别的支点。但毕竟这样的倒霉事不是经常发生，所以还是有很多人继续以精神抖擞的姿态，充满恐惧地活下去，为了让公司觉得自己是个什么东西。

不要妄想“不可替代”

我的建议是，工作将在之后三十余年里陪伴着你，因此，首先要找一个喜欢的，就像找老公或老婆一样，更要找一个适合自己的，这取决于你是什么样的人。当然，你将来也可以改行，但成本会比现在高得多。其次，如果以为拥有各种证书就不容易被替代了，那太幼稚了。证书代表的是知识，而胜任一个岗位尤其是中高级岗位，最终靠的是学问。我曾被一个朋友的9岁女儿问：“火烧圆明园的是英法联军还是八国联军？”这是她们小学三年级考试中的一道题目。非常不幸，我答了“八国联军”，结果被9岁女童笑话了一番，但多年的社会经验让我没有因此而自卑。就算在这次考

试中我输给了这个9岁女童，我也不认为我的老板会放弃我而雇用她。注册会计师考试也是一个道理。别的企业都在偷税漏税，如果你们不这样做就无法盈利时，作为财务人员，你的建议是什么？类似这种题目的答案，注册会计师考试的教材上有吗？最后，大学毕业，不管去哪个行业都是从助理做起。说老实话，助理的工作都很乏味。谁愿意做那种“别人动动嘴，自己跑断腿”的活儿啊。当然最好是反过来啦。但是就算你再没有想象力，也可以观察你的主管或者你的主管的主管的主管，想象一下自己如果变成他们是否心中足够惬意？这可以帮助你鉴别出究竟是这个行业你不喜欢，还是卑微的助理职位让你讨厌。

谁都知道一个真理，如果在一家公司，有哪个人的角色和职位是“不可替代”的，将是管理上的最大失败。更准确的说法是，我们都在努力使自己的性价比达到最高：的确有比我便宜的，但是活儿没有我好；也有活儿比我好的，但比我贵很多，并且很有可能待不长。这个道理跟找终身伴侣差不多：他可能不是最有情趣的，但肯负责任并且专一；她可能不是最漂亮的，但独立上进并且也很体贴。他们组合在一起，安逸和谐，这样的愉悦感，是不可替代的。你和你的工作的组合，也是一样的道理。

还认为公司待你不公平吗？

从事医疗器械采购工作的读者Jessica Li在给我的邮件里抱怨了两个问题：一、公司里工程师所在的技术部门地位更高，相比之下，自己从事的技术服务岗位显得微不足道；二、办公室遍布关系户，新来的报关员是董事长朋友的女儿，每天上班就是来八卦，还对人颐指气使，更可气的是，大家还都在巴结她。于是每天辛苦工作的Jessica既得不到同事应有的尊重，又要受关系户显赫地位的刺激，顿觉天下不公。

类似的不公平还有：每次都是我去穷乡僻壤出差，老板的亲信们总是去繁华大城市；公司平均加薪8%，我只加了6%；被提升的那个人明明还没有我能干……这个世界上有让人人都觉得公平的行为规则吗？以最近美国次贷危机中人人喊打的金融高管的天价薪酬为例，美林银行前首席执行官斯坦·奥尼尔，被赶下台时还拿到了1.62亿美元，当整个美国向他举起“耻辱”的抗议招牌时，他自己可能很坦然，首先这是合约规定的；其次他会觉得，如果没有他的努力，美林银行也许会亏得更多。

“不公平”的感觉分为两种：一是只有你自己或你周围极少数人觉得对你不公平；二是大多数人认为对你不公平。在网络上，群众对这两种情况的回应最能说明问题。有人发“在上海月入万元的悲惨生活”的帖子，不仅得不到同情，反而荣遭“找抽”待遇；而杭州一个年轻人被汽车撞死，现场交警有明显的包庇肇事者之嫌

后，网上顿时讨伐声一片，并最终迫使相关部门重新查实。公平不公平，群众的眼睛是雪亮的。

然而就算是再厚道的人也会发现，“不公平”的的确确出现在我们周围每一个可能的生活细节中。拿我自己的经历来说吧，在一个北京的五星级大酒店里，当我和英国飞来的同事一起拖着行李进入房间时，有服务生跑过来主动帮英国同事拎行李，好像我根本不存在一样。我跟英国同事调侃了这件事，这个学习政治学的博士若有所思地说：“一个好的制度，应该把人性的弱点考虑进去。”因为有人性的弱点，酒店服务生也许认为，欧美人给他小费的可能性比我这个亚洲人更高，事实上他如果真这么考虑将是英明的，因为我的确经常忘记给小费，毕竟周围没这个风俗习惯。但他的行为，至少影响了酒店在一个客人心目中的形象，并很可能被这个客人投诉在网络上，或写在杂志上，因而引起严重后果。同样，因为人性的弱点，有人会违背自己的心愿，在六一儿童节不陪自己的孩子，却去陪单身的老板打羽毛球，并表现得很开心；或者，因为知道新来的同事是董事长的关系户，而纷纷献殷勤。好的制度能成功地屏蔽掉这些弱点。我曾经介绍实习生给上海通力律师事务所的前合伙人陈青东先生，他说，他们公司规定，需至少三位合伙人面试实习生，并一致通过才能录取。因此，虽然身为七大合伙人之一，他也不能擅自聘用不合格的实习生。如果有这样的制度担保，就算新来的报关员是董事长朋友的女儿，你也没有理由相信这是任人唯亲，除非收集到足够的证据。

即使是最优秀的公司也没有完美的制度，因此我十分尊敬那