

Tongshiwuyu

同事物语

王根宝 著

如何与同事相谐共处

别期待被同事重视
重视他们懂的事情
随时准备被他们同化
找出你期待的回馈
—乔菲力·贝尔曼

亲切的态度
是联系社会的项链
—歌德

海潮出版社

同
事
物
语

王根宝 著

103994

同事物语

海潮出版社

图书在版编目(CIP)数据

同事物语/王根宝著·—北京:海潮出版社,2000.9
ISBN 7-80151-380-0

I.同… II.王… III.人间关系—研究
IV.C912.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 47258 号

同 事 物 语

王根宝 著



海潮出版社出版发行

(北京西三环中路 19 号 邮政编码 100841)

空军指挥学院印刷厂印刷

开本:850×1168毫米 1/32 印张:6 字数:105千字
2000年9月第1版 2000年9月北京第1次印刷
印数:1—4000册

ISBN 7-80151-380-0/G·145

定价:12.00元

目 录

同事是伙伴不是对手	1	了解同事为了好相处	6
与同事说话大有讲究	10	留意同事的情绪变化	14
不监视同事讨好领导	18	不妒贤嫉能贬低同事	22
不要对同事指手画脚	26	学会给同事留点面子	30
称赞同事是一种艺术	34	不介入同事间的纠纷	38
同事间力戒无谓争论	41	决不与同事结成团伙	45
善待新来乍到的同事	50	尊重年老资深的同事	55

不要当同事的代言人	58	不要对同事发无名火	61
同事间不要欺软怕硬	65	同事间相处要有度量	68
同事间相处要讲信用	73	同事间开玩笑要有度	76
好同事不等于好朋友	79	天天见也要相敬如宾	82
不摆舍我其谁的架势	86	委曲求全为了顾大局	90
切勿与同事争名争利	95	勿对上对下两副面孔	98
不苛求所有人都满意	101	同事间也要保持距离	103
不在同事间炫耀自己	108	不要给同事出坏点子	111
同事之间小事要糊涂	115	有求必应反而易尴尬	120

同事间不要搬弄是非	124	诚实待人不要小聪明	129
不在同事间议论领导	134	不要轻易请领导出面	138
与合不来的同事交往	141	对同事应有自知之明	146
善待来自同事的批评	149	对同事不要求全责备	153
同事间相处吃亏是福	158	幽默使同事转怒为喜	162
修身养性核心是忘我	165	少说多做当个实干家	172
听从劝告做个明白人	176	后记	179

同事是伙伴不是对手

朋友,您是否意识到:从您走上工作岗位的那一天起,直到您光荣退休,您都要与同事打交道。从广义上说,即使您退休了,您仍有可能经常与过去的同事交往,或者退休后仍会在老年大学、晨练小组等场合与您过去的同事交往。因此,我们每个人都不能回避这样一个事实:一生都在与同事打交道。正因为如此,我们就不能不了解与同事相处的艺术,就不能不把如何与同事相处的问题作为一个终身课题来研究。

同事是什么人?旧时是指一起任职的官吏。现在我们通常所讲的同事,是指在同一单位工作的人。那么,这个朝夕相处、风雨同舟的“同事”究竟有哪些角色特征呢?这个问题是我们首先应该搞清楚的。不明白同事的角色特征,不明白同事与自己是什么关系,就不可能理智地、长久地处理好与同事的关系。

我以为,“同事”这一角色的特征,主要有以下几个方面:

一、职务上的不相隶属性与各自工作的独立性。

同在一个单位工作，对外既可以互称同事，也可以互称职务，这是广义上的同事。狭义上的同事，是指不具有隶属关系而又在同一单位工作的人。本书所研究的是狭义上的同事关系。比如，你是某单位办公室的办事员，你与办公室主任的关系是被领导与领导的关系。在一个单位内部，人们一般也不把领导与被领导的关系说成同事关系。同是一个办公室的办事员，不管双方年龄大小，工作时间长短，一般都以同事相称。因此，职务上的不相隶属性是“同事”这一角色的重要特征。也正由于同事在职务上的不相隶属性，所以就有了各自工作的独立性。同在一个办公室，你做文秘工作，他做内勤工作，各自都对领导负责，相互间是平起平坐的兄弟，不存在谁领导谁，谁服从谁的问题。职务上的不相隶属性与各自工作的独立性告诉我们：不论你年龄有多大，任职时间有多长，你都不能对同事摆“老资格”，不能对同事发号施令，更不能动辄批评甚至训斥同事。不明白这一点，就不能与同事和谐相处。

二、领导的“同一性”与分工协作性

若干个同事都在同一个领导者的领导之下工作，我们姑

且把这种状况称为领导的“同一性”。在工厂里,甲是车间主任,乙也是车间主任,他们都在厂长的领导下工作,甲与乙是同事;丙是甲车间的工人,丁是乙车间的工人,他们虽然不在同一个车间,又各自受自己的车间主任领导,但他们又都在同一个厂长领导下工作,因而丙与丁也是同事。因此,有了领导的“同一性”,就有同事间的分工协作性。事实上,同在一个单位工作,工作上的相互支持与配合,特别是在执行急、难、险、重任务时的分工不分家,往往表现出高度的协作性。那种认为自己的工作不需同事操心,同事的事与自己无关的想法是十分幼稚的。在实际工作中,以为自己可以包打天下,与同事“老死不相往来”,或者缺乏自觉的协作精神,都可能在同事间碰壁,这一点是不能不注意的。

三、组织目标的一致性与权力的不平等性

在同一个单位或部门工作,组织目标的一致性把同事们紧紧地联系在一起。为了实现组织目标,领导者必须对部属的工作进行分工,而这种分工,实质上是权力和责任的再分配。因此,同事间的权力就产生了差异。有的同事掌有一部分人权、财权和物权,有的同事只有舞文弄墨或迎来送往处理日常事务的权力。这种权力的不平等性,极易产生心理上的不平衡或高低贵贱之分。因此,身为同事,即使你握有很大

权力,也不能以此为资本,在其他同事面前趾高气扬,目空一切。如果这样,极易造成其他同事的反感,也极不利于组织目标的实现。同样,即使你处在为其他同事拾遗补缺的位置上,也不要自寻烦恼,甚至自暴自弃。因为,分工虽有不同,但组织目标是一致的。为了共同的目标,必须最大限度地消除由于权力的不平等性所造成的差异,形成浓厚的团结共事的氛围。

正确认识和理解同事的角色特征,还必须树立以下三个观点:

第一,同事是帮手,不是对手。同在一个单位工作,低头不见抬头见,必须树立“离不开同事”的观点。我们要取得工作上的成就和事业上的成功,难道可以离开同事而孤军奋战吗?离不开领导者的教育和培养,这个观点人们容易接受;离不开同事的支持和配合,这一点往往容易被人们忽略。因此,要真心诚意地把同事当帮手,而不能当对手,甚至处处设防,以为这样做才不会吃亏,这是大错而特错的。一味这样做下去,到头来定要吃大亏。

第二,同事是伙伴,不是冤家。同事间虽然分工不同,权力有大有小,但这并不妨碍大家和睦相处。从某种意义上说,正因为无隶属关系,且分工又不同,本无根本利害冲突,所以更应该搞好团结。所以,在实际工作中,要以友善的态度对待同事,时时处处把同事当朋友,防止与同事积怨,甚至把同事

当冤家。只有推心置腹地善待同事,才能左右逢源,得心应手,充分发挥个人的聪明才智。

第三,同事是兄弟,不是路人。同在一个单位工作,就好比一个大家庭,大家应该十分珍惜彼此的感情与友谊,千万不能有意或无意地伤害他人。同事间有了疙瘩,要主动去化解;同事有什么不足之处,要以友善的态度及时提醒;同事有了困难,要及时伸出援助之手。总之,同事间的关系应是同志加兄弟的关系。有了这种关系,彼此间就能心心相印,携手共进,共同创造美好的人生。

了解同事为了好相处

俗话说，知人知面不知心，有的人当面一盆火，背后使绊子，你不了解这种人，还把他当知心朋友，那么到头来你就要吃亏上当。因此，虽说不要处处提防他人，但也不可不了解他人。不了解同事，就不能友善相处，团结共事。

了解同事并不难。我以为，了解同事的基本情况毕竟是容易的。比如，某同事的出生、文化程度、家庭主要成员，受奖惩情况，特长爱好等等，这些情况通过档案材料或注意向周围的同事了解就可以获得，难于了解和掌握的是同事的思想品德和职业道德，因为这些内在的素质是不可能一目了然的。但现象可以反映本质，只要留心观察，善于分析，最终还是能够了解你的同事的。

《资治通鉴》里有一个魏文侯选宰相的故事。说的是魏文侯问李克：“现在我选国相不是魏成就是翟璜，这两个人怎么样？”李克谦虚一番后说：“国君您没有仔细观察呀！看人，平时看他所亲近的，富贵时看他所交往的，显赫时看他所推荐的，穷困时看他所不做的，贫贱时看他所不取的。仅此五条，就足以去断定人，又何必必要等我指明呢？”魏文侯说：“先生请

回府吧,我的国相已经选定了。”依据李克说的“五看”,魏文侯选魏成为宰相。我想,李克说的“五看”,用在了解同事上是一样适用的。

一、注意观察同事所亲近的人

近朱者赤,近墨者黑。物以类聚,人以群分。这些都是人们熟知的常规常理。一个人亲近什么样的人,反映了这个人的是非观念。过去,我曾以别人对我的态度来判定人,可结果往往与我的判定相反。后来我从一位长者那里得到启发,他说,认识一个人,不要看他对你怎么样,而是看他对别人怎么样。实践证明,这句话是很有道理的。有的人对领导者毕恭毕敬,言听计从,可是对离退休的老同志,对请求他帮助解决困难的人却是另一副面孔,仅此一点就足以反映一个人的品德。有的领导干部与“大款”、“大腕”打得火热,甚至围着他们的指挥棒转,这样的人怎能把心事用在工作上,又怎能不犯错误呢!看人还要看“八小时以外”,看下班之后与什么人打得火热,这很能反映一个人的志趣和追求,也是了解同事的一个渠道。

二、注意观察同事富贵时所交往的人

据报载，许多华侨的事业取得成功之后都非常俭朴，从不乱花钱。香港华人巨富李嘉诚先生坐飞机从不坐头等舱。他认为，飞机是甲地到乙地的交通工具，只要能到达目的地就行。这种克俭的精神是很令人敬佩的。再看看我们周围，有的人手上有了钱，就邀三朋四友吃喝玩乐，甚至做出有损国格和人格的事。这种人极少同情心，他可以挥金如土，但不愿为灾区捐款。他所交往的，只能是那些臭气相投的人。所以，如何对待金钱是对一个人的现实考验。我们要交往的是那些“富贵不能淫”的好人善人。

三、注意观察同事得势以后所推荐的人

一个人在不得势的时候，往往能够以平常心待人，也容易举荐有真才实学的人担当重任。而一旦权势显赫时，就要受到来自方方面面的干扰，就不那么容易做到出以公心，举贤任能了。所以，得势的时候，或一个人处在平步青云的时候，往往最容易看出一个人的品德。自己得势了，还要提拔重用用自己的亲信，还要重用那些所谓自己信得过的人，实际上是置国家的大事于不顾，这也是一种祸国殃民。所以，那些“得志便猖狂”的人是不能与之交往的。

四、注意观察同事贫困时的所作所为

贫困也是一种考验。有的人安于清贫，洁身自好，虽一贫如洗，但一尘不染。这样的人不愧为榜样。还有一种人，他们耐不得清贫，能捞则捞，能贪则贪，见小利而忘大义，甚至不惜以身试法，被金钱物质所俘虏，最终成为“阶下囚”。这样的人是不能与之交往的。我们要多与前一种人交往，甘于清苦，乐于奉献，不该拿的不拿，不该要的不要，始终保持艰苦奋斗的作风和共产党人的本色。

了解同事为的是更好地和随相处。不了解同事的为人处世，不了解同事的道德品质，就有可能不知不觉地同流合污了。深刻而全面地了解周围的同事，可以使你保持清醒的头脑和独立的人格，可以使你与周围的同事保持一种亲密而不庸俗、互敬而不争斗、帮忙而不拆台的和谐关系。

与同事说话大有讲究

有一个故事。说的是从前有个人，因不会说话而把朋友全得罪了。那天，这人过生日，特地邀请张三、李四、王五和赵六四位好友来家聚会。吃饭的时候到了，可赵六还没有来，这人急了，自言自语地说：“唉，该来的还不来。”张三听了心想，我们可能是不该来的，于是一拍屁股走了。这人看到张三莫名其妙地走了，便着急地说：“哎，不该走的又走了。”李四听了一想，我们可能是应该走的，于是拂袖而去。王五见此情景，便劝告说：“老兄，你说话可要注意啊。”这人双手一摊，对王五说：“其实，我说的又不是他们俩。”王五一听，这一定是讲的我了，于是也气呼呼地起身走了。

以上故事告诉我们，言为心声。要准确地表达自己的思想并能收到好的效果，就一定要讲究说话的艺术，如果词不达意，再好的动机别人也不会理解。因此，同事之间相处不能以为低头不见抬头见，无需讲究艺术。看一看我们身边，有些人相互闹不团结，不就是从计较对方说话开始的吗？诚然，相处时间久了，彼此了解且有了一定的友谊，这时说话是可以随便些，但凡事均有个度，超过了这个度，不该说的说了，该说的又没有说，最后仍然要得罪人。所以，讲究对同事说话的

方式是十分重要的。

一、请求同事帮助时说话要谦恭

与同事在一起工作,少不了要请求同事帮助。有的人一呼百应,同事很乐意助一臂之力。有的人却缺乏号召力,同事不太愿意为他帮忙。除了平时缺少沟通和人缘外,不会说话也是一条重要原因。比如,有的人说话爱用祈使句,给人一种居高临下的感觉,而别人就不愿“服从命令”为他做事。因此,请求同事帮助时说话要谦恭。一是要多用“请求”的表达方式。比如可以这样说:“请你帮我做件事可以吗?”“请你帮个忙行吗?”多用“请”字,可以使别人觉得亲切,觉得受到尊重。二是要恭恭敬敬,诚心诚意。请同事帮忙应走到同事面前表明你的意图,不能坐在办公室里呼喊同事的姓名,或让别人转告,这样做都是不礼貌的,也是最容易遭到同事的拒绝的。真心诚意请同事帮助,还可以这样说:“这件事非你帮忙不可”,“这件事只有你才能做好,无论如何帮个忙。”这样表述一般都能收到好的效果。三是要尊重对方,说话注意留有余地。比如,你请同事办某件事,而同事又很难办成这件事,这时你就不能强人所难,更不能用逼迫的语言让对方下不了台。再比如,你请同事帮忙时,而同事本身又抽不开身,这时你只能说“待你忙完了,再帮帮我好吗,”而不应该说“你先把