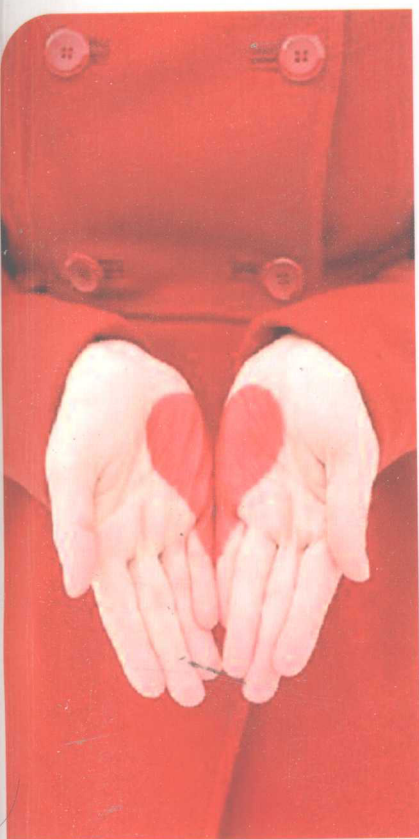




中国
广播
电视
出版
社

青春 在写字楼里流浪

如何找到自己的职业锚
写字楼流行病的奥利奥诊断法，旋转职业魔方
职场里的功夫熊猫

换个角度看工作 幸福职场的健康“心”主张

《青年心理》2009年佳作·职场卷

助你提升心理能量，带你找到潜力无穷的自己

《青年心理》编辑部 编

完美职场生涯的心理指南

钱卫○主编 张鸣○副主编

WanmeiZhichangShengyadeXinliZhinan





青春

QING CHUN ZAI XIE

在写字间里流浪

ZI JIAN LI LIU LANG

《青年·心理》2009年佳作·职场卷

《青年心理》编辑部 编

主 编 钱卫
副主编 张鸣

中国  广播电视出版社
CHINA RADIO & TELEVISION PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

青春在写字间里流浪 / 钱卫主编; 《青年心理》编辑部编. —北京: 中国广播电视出版社, 2010.2

(《青年心理》2009 年佳作·职场卷)

ISBN 978 - 7 - 5043 - 6096 - 0

I. ①青… II. ①钱… ②青 III. ①杂文—作品集—中国—当代 IV. ①I267.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 012143 号

青春在写字间里流浪

《青年心理》编辑部 编

钱卫 主编 张鸣 副主编

责任编辑 周然毅

封面设计 亚里斯

责任校对 张莲芳

出版发行 中国广播电视出版社

电 话 010 - 86093580 010 - 86093583

社 址 北京市西城区真武庙二条 9 号

邮政编码 100045

网 址 www.crtv.com.cn

电子信箱 crtp8@sina.com

经 销 全国各地新华书店

印 刷 涿州市京南印刷厂

开 本 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

字 数 237 (千) 字

印 张 15.75

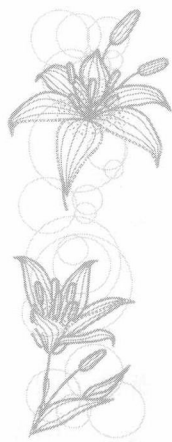
印 数 6000 册

版 次 2010 年 2 月第 1 版 2010 年 2 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5043 - 6096 - 0

定 价 29.80 元

(版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换)



CONTENTS

目 录

流浪过新人的蘑菇期

- 实习生“借脑求职” 文/张大诺 (2)
- 职场新人学跨栏 文/张大诺 (5)
- 你是职场“淘气鬼”还是“受气包” 文/高晶 (9)
- 巧射简历这支箭 文/张大诺 (15)
- 大学生的求职“举重静心术” 文/张大诺 (18)
- 求职薪酬巧打听 文/李瑁 (22)
- 职场上的“鞠躬尽瘁” 文/思扬 (24)
- 写字楼流行病的奥利奥诊断法 文/安琪 (27)
- 听出“弦外之音” 文/胡妍 (30)
- 倾听是最宝贵的能力 文/柳湘 (33)
- “4S 法则”教你巧舌如簧 文/封林 (37)

流浪出挫折的荆棘林

- 求职受挫后如何疗伤 文/张鸣 (42)
- 当“职场不公”的黄牌亮起 文/张大诺 (52)
- 像体操冠军那样“劣势求职” 文/张大诺 (56)
- 经济危机“心”主张 文/白果 李玲 汪冰 (60)
- 就业寒潮来袭,“菜鸟”韧字当先 文/贾海燕 (68)
- 就业“冰河期”,大学生求职有道 文/肖保根 (72)

裁员风暴中的“高危人群”	文/郭宏威 (75)
在不喜欢的工作中“竞走”	文/张大诺 (79)
你是不讨上司喜欢的员工吗	文/张大诺 (83)
把心态放在最底线	文/张大诺 (87)
心理学家解析职场谎言	文/赵新聪 (90)

流浪进明星的写字间

蔡依林化茧成蝶的勇气	文/萧东 (92)
谭晶：性格决定歌唱	文/张鸣 (97)
张韶涵：隐形的翅膀带我飞翔	文/秦风 (101)
孙燕姿：我要的幸福就不远处	文/康刘 (105)
喻恩泰：抓住无数的可能性	文/张樱 (109)
陈好：万人迷使我更自信	文/夏夏 (113)
吴佩慈：用心做好我自己	文/世佳 (117)
高圆圆的美丽蜕变	文/小荷 (121)

流浪去导师的创业版

他的名字叫“胡雅思”	文/元昕 (126)
何方洋：活出梦想的样子	文/张鸣 (131)
龚海燕：一心只求当红娘	文/张鸣 (137)
陈昌道：梦想如茶，越陈越香	文/张鸣 (142)
“状元保安”的职场坚持	文/芦森 (147)
《上海王》导演潘文杰：愿用作品改变人心	文/白果 (151)

流浪过最初梦想地

就业寒冬，是否还要坚持职业理想

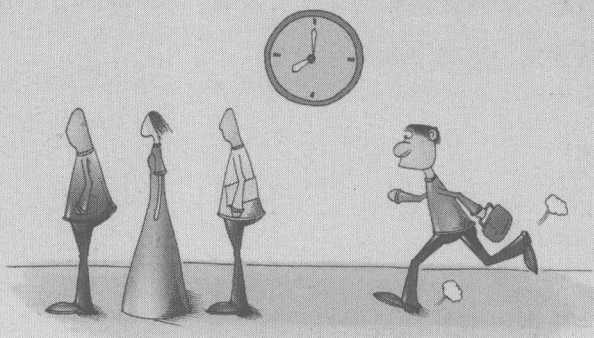
..... 文/李洁 张鸣 卡尔·马克思 李玲	(156)
工作为什么是美丽的	文/DORA 张鸣 白果 (165)
不要受困于高海拔的理想	文/吴志翔 (175)



从温丝莱特到剃头匠	文/优游 (177)
完美不等于 100%	文/晓燕 (179)
大学生村官：职业跳板还是心灵归宿	文/张鸣 吴志成 (183)
就业、考研还是留学，该怎样做生涯规划	文/吴桐 (194)
如何找到自己的职业锚	文/程社明 (200)
穿越“选择”的湍流区	文/吴志翔 (206)

流浪到快乐的门里去

快乐第一扇门：动力	文/钟思嘉 (210)
快乐第二扇门：负责	文/钟思嘉 (214)
快乐第三扇门：发现	文/钟思嘉 (218)
快乐第四扇门：追求	文/钟思嘉 (221)
快乐第五扇门：创造	文/钟思嘉 (225)
快乐第六扇门：重建	文/钟思嘉 (229)
快乐第七扇门：付出	文/钟思嘉 (233)
快乐第八扇门：欣赏	文/钟思嘉 (236)
快乐之窗	文/钟思嘉 (240)
幽默的人思维会转弯	文/岳晓东 (244)



流浪过新人的 蘑菇期

初来乍到，又没有相关工作经验，如何才能顺利度过实习期，求职成功？求职者不妨学学中国队：借助外界智慧，成就自我突破。

实习生“借脑求职”

文/张大诺

在北京奥运会的比赛中，中国队的一些非优势项目取得了重大突破。比如，花样游泳女子双人赛中，中国队获得了第四名；男子击剑则出人意料地赢得了一枚个人项目金牌。这些突破的取得，除了运动员的勤奋训练，还有赖于一个重要因素：聘请世界顶尖教练担当主教练。

虽然寻求“外援”，借助顶尖专业人士的智慧来实现自己的突破，在各种比赛中已经不是什么新鲜经验，但是，如果把它放在职场里，你就会发现，如果能够成功运用这一点，将妙趣无穷。

求精不求多

在大学生的求职过程中，尤其是如今工作难找的环境下，有一个途径被日益重视起来，那就是实习。通过实习学习知识，展现自己的能力，达到最终留下来的目的。不过，对于很多求职者来说，实习期也是个梦魇，因为这段时间也会将你的一些缺点暴露出来，往往成为致命伤。正所谓，成也实习期，败也实习期。

不过，不要怕，今天我们就来教大家一招“借脑求职”。就像奥运会时中国队的表现一样，借助外界智慧来弥补自己的不足，达到成功的目的。

一位在传媒行业工作了十几年的中层领导告诉我，最近五年的时间里，他先后带了几十个实习生，但是最终留下来工作的却只有三四个。很多人不合格被淘汰，原因是什么？且听他慢慢说来。

一次，他同时带了两个实习生。平心而论，这两个人工作都很努力，争着出去采访、写稿。实习结束时，一个同学发表了十几篇稿件，而另一个人只发表了三四篇。但是，出人意料地，发稿少的那位同学最终被留了下来。原因很简单：第一个人虽然发稿多，但是其中没有一篇重头稿件；而第二个

人虽然稿件发得少，但是其中有一篇重头稿件让领导大加赞许，并且被很多报刊转载，产生了巨大的影响力。

从这位领导的角度来看，我们很容易理解他的决定：如果你的文章写得跟其他记者一样好，往往不会被录用，因为现在不缺普通员工；如果你的文章能够达到其他记者的最精彩水平，那么也不一定被录用，因为现在不缺人。不过，机会很大，一旦有人要走留出空缺，或者某人的工作热情减弱，你就会成为最合适的替补；但是，如果你能够写出与一两个主力记者水平类似的文章，那么，你就可以安心等待录用通知了。

毕竟，任何一个领导都抵挡不了这样的心理诱惑：主力记者的文章虽然只是一篇，却撑起报纸整体质量的半壁江山。而你的加入无异于增添了一个新的支柱，让他可以更加省心，并且将工作做得更加出色。

因此，在实习这段很短的时间里，求职者一方面要做好日常工作，另一方面则要全力以赴地寻找机会，做出他人无法替代的突出成绩，哪怕只是一件也好。

“借脑”做精品

当然，许多人会说，一个毫无经验的实习生，怎么可能做到和业务主力一样的水平？这就需要像中国体育借助顶尖外教一样，我们要学会借助他人的智慧成就自己的精品。

还是那家报社的招聘。这位主管就举了一个成功留下的实习生的范例，让我们来看看他是怎样“借脑求职”的。

首先，一定要接触到主力记者。如果是其他行业，那就要接触到你所应聘部门的业务顶尖人士。事实上，这个实习生遇到的状况更麻烦一些，他原来的指导老师并不是主力记者，此时如果他表现得过于贸然，甚至让人心生“他想要换指导老师”的印象，那么他很容易在这个地方被排斥。

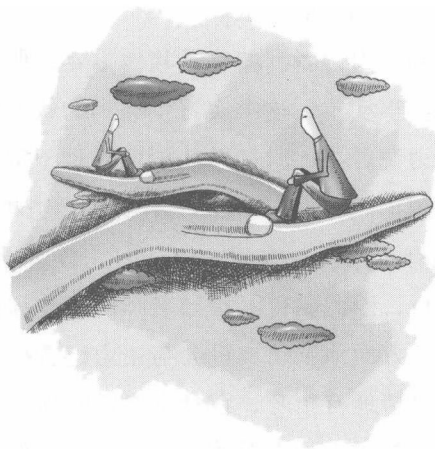
但这个同学做得很有技巧。一方面，他全力完成指导老师安排的任务，无论什么要求都认真执行，因此赢得了指导老师的喜爱和信任，与其建立了非常好的私人关系；另一方面他主动找机会与主力记者接触，当然都是自然而恰当的，比如见面就热情地打招呼，在食堂吃饭时坐一张桌子，在编辑部会议上讨论问题时认真请教主力记者等等。在此之后，他找了一个合适的机

会向指导老师表达了愿望：希望有机会做一两篇有影响的报道。最终的结果是：指导老师主动帮他联系了主力记者，而后者因为对他印象很好，于是答应带他一起采访做稿子。

这次合作最终达到了两个效果：第一，领导看到了他的努力，并且意识到这个新人对于完成重头文章有兴趣也有潜力；第二，因为在采访过程中，他都冲在第一线，完成了许多最苦最累的工作，因此主力记者有点不好意思，在以后的合作中就会把更有价值的内容交给他做。如此一来，在实习期剩下的日子里，他就有了更多学习和实战的机会。而且因为很多文字都由主力记者帮他润了色，所以，最后的合写稿件中，在别人看来，这个实习生的表现就显得更为出色。

一般这种时候，求职者就会迎来一个最终的机会，也是一次是否合格的考试——独立采访并且成稿。这一步至关重要，如果此时你真的单打独斗，完全凭借一个人的智慧，那么以目前尚未成熟的工作实力，很可能会功亏一篑。所以，这位实习生仍然一路征求指导老师和主力记者的意见，在他们的指导下确立了文章主题和采访提纲。当然，采访和写稿的过程都是他独立完成的，这样，他既借取了别人的智慧，也没有违反要求。而最终，主编那句“有没有兴趣正式加入我们”宣告了他的“借脑求职”大获成功！

在奥运赛场上，运动员借助顶尖外教的智慧，最终获得金牌；而在职场中，实习生一路借助业务主力的智慧，最终获得满意工作。所以说，明白“借脑”之妙，职场上麻雀变凤凰的实习奇迹就不难实现。



跨栏，很像一个人在职场中的前进姿态：自己要跨越许多障碍，同时还
得把别人甩在身后。而对于职场新人，跨栏更是一项具有借鉴意义的运动。

职场新人学跨栏

文/张大诺

起跑，跨越，加速，所有的步骤一气呵成。看起来行云流水般的跨栏运动，背后却隐藏着许多奥妙：应该用怎样的姿态起跑？应该在怎样的节奏下完成跨越？哪个节拍眼儿才是加速的最好时机？这些，都是一个职场新人需要了解的学问。

环境决定爆发力

一个长方形的大会议桌，所有的同事分坐两侧，桌子一头的位子 is 空的，那是负责人的固定座位。它的两侧各有一个椅子，同样没有人坐，历来如此。很多同事宁可去搬折叠椅，也不肯坐到那两把空椅子上——这就是我初到这家媒体，第一次开会时见到的情景。

原定的开会时间已经过了几分钟，负责人才缓缓走了进来，坐在桌子尽头的位置上。他看了一下四周，然后拿起一根烟，几乎与此同时，旁边有一个人马上掏出打火机，帮他点上火，而另一侧的一位同事则递上了烟灰缸。在这一切就绪之后，负责人才抽了几口烟，掸落第一缕烟灰，幽幽地说了一声：“开会。”

我那时进入职场不久，尚无法领会这一系列场景意味着什么，只当它是一个偶然的开场罢了。但其实，每一个深谙职场规则的人都会明白，这是负责人展示权威的表演，一种领导满足自我欲望的心理诉求。等到会议进行到尾声时，负责人问了一句：“还有谁有什么想法要说吗？”

我立刻热血上涌，觉得表现的时候到了，我应该给在座的每个人留下深刻印象，让自己在新人中脱颖而出。于是，我毫不犹豫地举手示意，而与之相对的是负责人瞬间发愣的表情，好在他很快缓过神来：“你说吧。”

我兴高采烈地把自己的想法和建议说了出来，最后还憧憬了一下美好未

来。说完后我心里还在想：领导听了肯定很高兴吧。

没想到，对方的回话让我浑身一哆嗦：“你还是先了解一下这里的基本情况再发言吧！散会。”语气中隐有怒火。

我傻了。

现在想来，我犯了一个很大的错误。这种错误就像在跨栏比赛中，预赛便彻底爆发用尽全力，摔倒在起跑线上一样。

事实上，我们都知道跨栏是一项非常讲究速度的运动。之所以用“讲究”这个词，是因为在大型比赛，尤其是在奥运会上，跨栏选手需要合理分配体力，预赛、复赛、决赛，每一轮所采用的速度都不一样。而选择什么样的速度，则要看处在什么样的小组里，这就是所谓的“环境决定爆发力”。

这一点很像职场新人必须注意的一个原则：在你选择起步速度之前，先要弄清周围环境的气场。

在这个问题上，我本人的经历就是最好的说明：从这个负责人开场时的派头就能看出，他在这个公司里保持着绝对的权威，而且他喜欢这种权威感，需要下属的仰视，哪怕这仰视中包含着虚伪的谄媚。他需要通过这种方式让新人明白什么是绝对的服从。但是，我偏偏初来乍到就急于证明自己，提了许多建议。建议是什么？是对这个负责人工作的一种变相否定，而这正是“面子第一、威严第一、纪律第一”的他所绝对不能接受的。于是，我作为一个新人就没有得到一点鼓励，相反，得到的是一种羞辱式的回应。

其实，进入一家公司就是进入了一个新的文化氛围、人际氛围，这种氛围由负责人主导，由公司员工配合，而了解这一氛围的最简单直接的方式就是开会。所以，作为新人不要觉得开会不重要，也不要急着一上来就发表自己的看法，而是应该先了解企业文化和企业精神。这样，即使你日后要发表反对意见，也是有的放矢，更有说服力。

在此，我还想说一下除了企业文化之外，新人还需要了解的一些东西：

第一，谁是负责人喜欢的员工。这样的员工，或者抢先发言（以免负责人冷场尴尬），或者表情有点冷（说明他和负责人关系很好，不必假装微笑），或者提出了一点批评意见，或者他说话的时候负责人带有笑意、点头，等等。

第二，哪些员工有谄媚之意，对于这些人最好不要得罪。一来谄媚之人

必须在下属或同事中保持面子上的尊贵，他们的心理才能平衡；二来谄媚之人如果要打击你可谓近水楼台，毕竟和负责人关系亲近些。正所谓“勿得罪小人”。

第三，哪些员工很有想法，并且为人谦和。这些员工是你以后应该多多请教的人，也是你日后晋级的良性竞争对手，是你职场成功的动力。

第四，哪些员工没有什么能力，对他们你最好保持一定距离。一是因为他们一般比较敏感，很在意别人对自己的看法；二来如果工作能力较差但仍然留在这里，那说明他的“内部关系”过硬，不适合作为职场中的朋友。

在了解以上细节以及公司整体文化之后，即使是新人的你，也能够知晓未来前进的方向了。

像刘翔那样夸奖对手

在一家报社工作多年后，我遇到一位非常特别的新同事，她仅用十分钟就“征服”了许多老同事。那是一次评报会，她被要求发言。于是，她点评了四五篇文章，确切地说，是夸奖了六七位同事，而这前后总共用了不到十分钟。

来看看她是怎么说的吧。开篇语是：我现在最重要的是学习，所以我想重点说一下这期报纸里让我佩服的一些文章。

A 同事：挺佩服他的。因为之前我就想过，这个选题如果是我做，应该怎么做，觉得很难。但他找的人非常对路，事半功倍。我想他找人的时候肯定费了很多心思。

B 同事：这篇文章非常可读，尤其是题目，我一下就被吸引了。

C 同事：这篇文章的开头非常简练，一下就切入主题，让人很快理解中心。

D 同事：虽然只是篇豆腐块文章，但觉得火候正好，文笔筋道。

瞧，很多时候，摆平对手并不一定要在竞技场上，场下的功夫也是非常重要的。因为比赛只能体现你身体的技能，赢得的只是名次，而场下体现的更多是智慧与度量，赢得的是人心。

在这一点上，跨栏名将刘翔可以说做出了表率。他与美国名将约翰逊，场上是劲敌，场下却是非常要好的朋友，而这就与刘翔的表现有关。

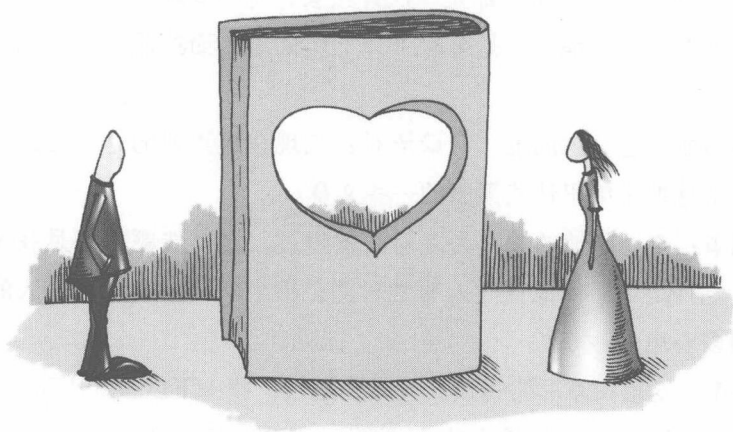


“我和约翰逊的第一次握手应该是在 2001 年的埃特蒙顿。当时自己好像跑了个 13 秒 51。那时候刚开始出点成绩，毕竟这是自己第一次在场上看到如此多的明星，我想，那激动的一幕这辈子我也忘不了了。”

“我和他整整相差 12 岁。现在的约翰逊可能正处于事业的低谷，但我还是一如既往地尊敬他。”

刘翔能被竞争对手所喜欢，只因他做了一件事情：找到对方的优点，并在公开场合表达出来。而这一点，绝对值得职场新人借鉴。不要认为夸奖就等于谄媚，前者是空洞地、非真心地说好话，而后者是具体的、有针对性的、发自内心的赞扬。

如果把这两个障碍栏轻松跨过，那么，作为菜鸟的你也一定能走上职场的康庄大道。



像幼儿园一样，我们的职场中从来不乏淘气鬼、受气包和狮子王。只是，这些性格从何而来？又如何左右我们的职场生涯呢？

你是职场“淘气鬼”还是“受气包”

文/高晶

幼儿园里总是妙趣横生：张家的小鬼又一次趾高气扬地抢别人的玩具，刘家的宝宝像往常一样委屈地缩在角落里对手指。新转学来的孩子受了欺负，李家的“小侠客”正路见不平拔刀相助……

正所谓“三岁看小，七岁看老”。幼儿园就是个小职场，我们总能在其中找到日后的身影。

令人崩溃的“淘气鬼”

有这么一类孩子：他们性格活泼、精灵古怪，在幼儿园里常把老师气哭、同学惹毛。但是一转脸，他们打叠起花言巧语，任你再生气也能破涕为笑。这种孩子自然就是让人又爱又恨的“淘气鬼”。只是，有着这种“淘气鬼”性格的人，在职场中会有怎样的表现呢？

小美是我升任企划部主管后带的第一个实习生。她活泼可爱，虽然经常犯点儿小错，但真诚的道歉总能让我心软：新手嘛，难免有些差池。但是，时间长了，我发现这个新手小美令我越来越头疼。

小美喜欢玩儿，在这方面的创意也很多。有一次，公司承办了一项政府部门的宣传活动，小美负责企划文案。当我看到她的策划方案时，只觉眼前一黑，有五雷轰顶的感觉——小美完全不顾政府部门的严肃形象和与会领导的年龄偏高问题，在活动过程中加入了蹦极、现场K歌等项目。我对小美说：“你应该仔细看看客户提供的资料，了解对方真正需要什么，然后按照客户的心意制定方案。”但是小美依然振振有词：“策划嘛，玩的就是创意，全都老一套有什么意思？！”最终，我也没来得及跟小美解释“老一套”跟“客户要求”之间的关系，因为第二天就得给客户看方案，我自己不得不连夜赶出新的活动策划。

诸如此类的事情还有很多，但是我总认为这是小美的孩子气，也是她可爱的一面，也就原谅了她。然而后来的一次事件使我不得不最终放弃小美。

那是公司十年庆典之前，我们策划了一场高层宴会，会场布置由小美负责。然而，就在宴会前夜，我忙完手头工作之后决定去会场看看，按计划此时应该已经基本完工。但是，我一到会场就大惊失色：会场一片狼藉，几个工人懒散地坐在墙角，好像不知道要做什么。而负责这项工作的小美彻底没了踪影！我连忙打电话给她，在被挂断两次之后，小美终于接了起来。电话里小美的声音沧桑无力：“媛姐，我今天不能过去了。昨天刚跟男友吵了一架，分手了，我现在彻底崩溃了，什么都做不了……”还没等我回话，那边就变成了忙音。

最终，差点儿崩溃的是我。我连夜组织人手布置会场，而小美在三天以后从“崩溃”中醒来，却已经被公司辞退了。

“淘气鬼”职场心解

埃里克森在其心理发展观中提到过一个概念：合法延缓期。它指的是，在一个人成年初期都要尝试承担一些义务，实现一些责任。但是，有的人会感觉自己还没做好这种准备，害怕责任所带来的压力，于是，他就会像小孩子一样，不去做决断，不承担义务，让心理发展之路暂时延缓，让自己活得轻松一些。因为他们仍然穿着活泼淘气的“外衣”，犯了错误耍点儿小赖，所以周围人也就不好意思责怪他了。

但是，这种行为毕竟是与其年龄不相符的，尤其职场这种优胜劣汰的地方，没有人能像家人一样一直呵护纵容你。所以，“淘气鬼”在职场中要为自己的任性、不负责任付出代价。

当然，“淘气鬼”性格并非一无可取。因为他们孩子般心无芥蒂，所以，在职场中他们往往能拥有良好的人际关系。

“淘气鬼”玩转职场

- 如果尚未做好遵守职场规则和迎接激烈挑战的准备，建议“淘气鬼”们可以先尝试一段时间的兼职工作，培养对职场的接纳感；

- 对于“淘气鬼”来说，团队合作绝对比独立承担任务要合适得多。因为队友可以平衡你的失误，并且随时提醒你遵守规则；

- 慈母型上司是“淘气鬼”的救星，因为他们的爱心和耐心会给“淘气

鬼”一个学习、缓冲的时间；

- 准备一个记事本，把每天的工作计划列在上面，会让好动无序的“淘气鬼”更有谱。

无人同情的“受气包”

幼儿园里也有这样的孩子：几乎每天都要哭几次，原因是总有人不知用什么借口欺负他。久而久之，连比他个头还小的孩子都敢对他报以小拳，连主持正义的老师都懒得过来安慰他了——名副其实的“受气包”。

不在沉默中爆发，就在沉默中灭亡。携着“受气包”性格长大的孩子走进职场，他们又将如何？

两年前，我加入了这家公司，担任其驻某城市办事处的销售代表。跟我在一个部门的还有四位同事，其中三位已在公司工作五年以上，而另一位则比我晚来一年。

刚开始，作为新人的我自然是“俯首甘为孺子牛”，而那三位同事也老是不客气，常常指使我做这做那。有一次，一位同事因为在外地出差，竟然要我帮他把月末总结写好交给上司。我很想说一句：“这年头有种东西叫网络，难道在外地就没法儿交总结了？！”但最终还是念着“平常心”，气鼓鼓地帮他做了。

也许是我埋头干活的精神打动了领导，再加上我的业绩也不断攀升，所以某次季度总结会议上，领导点名表扬了我。一个月后，意外出现了：那三位老同事突然一起提出了辞职，几经协商，公司最终同意了他们离去。而我因为表现出色，再加上这样的契机，一夜之间被提升做销售主管，原来那位年轻的同事做了我的业务助理，我的前途貌似一片光明！

但是好景不长，辞职的三位同事原打算自立门户，这个计划最终却因为经济危机而胎死腹中。他们集体向公司总部提出了复职，公司考虑到他们原来掌握的客户资源，最终答应了。于是，我的处境变得非常尴尬。

为了不让我失去工作热情，公司保留了我的主管职位，但是客户要全部归还三位同事。从那以后，我能明显感觉到他们比从前更加严重的敌意。有一次，他们甚至自行联络客户，以公司的名义组织了一次远游。而当我收到他们集体请假的短信时，他们已经携客户坐上了南去的飞机！更可怕的是，