

在职场,“距离产生美”的说法可能永远只适用于别人。对于自己,恐怕很多人都希望跟领导的关系越亲密越好。但是,你的亲密能被认同吗?亲密到底能给你的“小白”(小白领简称)生涯带来什么呢?



跟老板称兄道弟未必是好事

●讲述

跟老板太亲密害了他

Wind 集团公司部门负责人

最近我的好朋友 K 心情极度郁闷中。说来也是,在公司一直春风得意,结果就因为跟老板走得太近了,现在不仅丢了工作,而且跟原来的同事关系也闹僵了。

K 原先是公司的项目经理。说实话,这个岗位并不是很适合他,因为他比较擅长直接操作,可谁不想在公司混得好一些呀?于是为了能够保住项目经理的位置,K 开始跟集团老总拉关系。

老总不是杭州本地人,于是 K 就利用自己对杭州的熟悉,每天一下班就拉着老总去消遣——什么唱歌、泡吧,老总想干嘛 K 都会陪他。这些还不算,最离谱的是 K 原先从不抽烟,因为老总比较好这口,于是凯也在最短的时间里学会了抽烟……

因为我跟 K 住得很近,每周末都会碰个头聚个会,几乎每次我们碰面的时候,他都要告诉我他和老总一周做了什么,每次都说得眉飞色舞。当然,他保住了项目经理的位置,而且那段时间的工作也显得相当顺利,曾经有次因为他谈的项目设计数据不是很对,工程开

始了又返工,但是因为老总帮他说了话,结果也没有对他造成什么影响。但是,引起了同事们的不满。原本跟他一起进公司的同事也都慢慢疏远了他。

上个月的一天,他突然来我家,说他辞职了,看得出他心情很不好。于是,我就陪他喝酒去。从他断断续续的讲述里,我了解了事情的始末:原来那个老总因为喜欢上了一个女孩子,最近在跟老婆谈离婚,本来挺隐秘的事情现在他们公司几乎都知道了,老板就怀疑是他说出去的,加上之前他的工程出了点问题,老板把他狠狠训了一顿……不管最后是不是 K 说出去的,但如果不是因为跟老总走得太近,可能也就不会引火上身。说实话,一开始我就不是很赞同他的做法,既然是工作,提高自己的专业技能应该是我们最大的任务,如果每个人都要靠跟老板的关系来做事,那还不乱套了?K 算是吃了大亏,我想他应该多少明白了这些东西吧。

(文中人物均为化名)



●调查

九成老板不喜欢过分亲昵

为了解“小白”们跟老板的关系,记者在几家公司做了个小调查,结果不出所料,几乎每个接受调查的员工都表示希望能跟老总搞好关系,最好是能成为好朋友。“这样对自己的工作肯定是有益处的。”问及原因,这句话成了大家共同的认知。“小白”们这么想,那老总们呢?他们愿意接受主动“示好”的员工吗?他们愿意跟自己的下属成为“兄弟”吗?

阮先生 商场总经理

工作中,我会给员工一定的授权,完成任务的过程可以让他们自己选择,有一定自由度,但是工作之外,我们并不特别亲密。

除了集体活动之外,单个员工的活动邀请我很少参加。因为要保证自己对他们的考核和判断

是公正的,我就必须要跟他们保持一致的距离。如果要在朋友和上下属关系中选择,我宁愿跟他们是上下属关系。

我比较反感那些刻意跟我走关系的人,真有这样的人出现,可能我会对他们个人能力产生怀疑。

叶先生

大型餐饮连锁总经理

总体说来,我比较愿意跟我的员工保持若即若离的关系——他们的集体活动我会参加,但我们有约定,只要是集体活动,就要职位最高的人买单,不用抢;如果是个别聚会,没特殊原因我从不参加。

我当然不反对员工跟我聊天,但是仅限于跟工作有关。如果有人有事没事出现在我的办公室,我就要问问他想干什么了。虽然我也会经常在自己的餐厅坐坐,吃个饭什么的,但是我跟员工的关系基本很清晰,我并不希望跟他们走得太近。真正有能力的员工从平常的点点滴滴都是可以感觉得到的,没必要套近乎什么的。

翟小姐 健身房总经理

我们的上帝是会员,所以跟我关系好是没用的,要会员认同才有市场。所以如果有人刻意跟我套近乎,一开始我会劝阻,次数多了,我就直接让他退出我们团队了。

因为既然是团队,还是应该有明显的团队意识,只想凭借跟领导的关系给自己谋利益的人,要么能力有问题,要么道德有问题,而这两种状况都是我所不能允许的。

●专家发言

和上司相处有五条“高压线”

杭州德鲁克职业咨询总经理

王峻铭

我们常常听见这样的抱怨或议论:“他除了会拍马屁,能力不如我,凭什么却比我成功?”,“为什么我能力越强工作越努力反而越受排挤?”……事实上,职场也布满高压线,要想得心应手,首先要注意的是不触碰这些高压线。

之一:忘乎所以

有的人在获得上司信任或掌握一定权力以后,个人欲望开始膨胀,不但不把同事放在眼里,而且还会背后评价甚至非议上司。把上司的信任或授权当作炫耀的资本或获取个人利益的机会。要知道,上司既然能够授权,也自然可以收回其授权。这样的行为一旦影响到上司的权威或安全,就意味着“卷铺盖走人”。

危险系数:☆☆☆☆

之二:拖上司下水

在竞争特别激烈的职场中,有的人掌握到上司的弱点,然后“投其所好”,再别有用心地掌握上司的“罪证”,将上司拖下水,用以掩盖自己实际工作能力的欠缺或以此获取个人的经济利益。这样的下属,和上司的空间距离越近,其心理距离就越远。只要有机会,上司就一定会想办法“清除”这个埋在身边的不定时炸弹。

危险系数:☆☆☆☆

之三:过分亲密

有些下属往往会触犯“亲密距离原则”,比如与上司“勾肩搭背”。要知道这种距离只限于夫妻或恋人之间。在工作交往中,无论是有意还是无意地闯入上司的这一空间,不管其用心如何,都是不礼貌的,引起上司反感,也会自讨没趣。

危险系数:☆☆☆☆

之四:幽灵下属

需要承担责任或面对挑战的时候,往往不见人影,或请假,或关机,或玩“失踪”的把戏;一旦有什么好处,又出现了并且比谁都积极地“靠近”上司。这样的人以自己的利益与安全来作为调整与上司距离的唯一标准。“幽灵下属”只有两个命运:不是“自生自灭”,就是被“炒鱿鱼”。

危险系数:☆☆☆☆

之五:人随心动

“人在曹营心在汉”,表面上和上司走的很近,似乎颇得上司的好感,但是实际上却心不在焉,处于应付状态。这样的人对上司没有什么企图,但对工作也没有什么贡献。一个可有可无的下属,最终的结局也只有一个,那就是“优胜劣汰”。

危险系数:☆☆