



自从上期职场刊出《跟老板称兄道弟未必是好事》一文后,记者接到了很多电话,除了表示赞同之外,还有不少经理级的朋友跟记者诉苦——“其实,我们也有很多担心。很多时候想跟下属成为朋友,没想到最后反而被这些自称‘朋友’的下属们‘反咬一口’呢!”果真如此?

经理们 小心这些 陷阱!

●讲述

我跟他的悄悄话,他全都告诉老总了

孔先生 房产公司常务副总

跟你说你可能不信,把我倒打了一耙的人,竟然就是我的手下,而且还是试用期的人。曾经,他还对我百般讨好。

两个多月前,我们公司新招了一名部门经理——小黄。因为正好是我直管的部门,而且有三个月的试用期,初来的小黄还是很谦恭的,凡事都跟我有商有量。空的时候也经常请我出去吃饭聊天。

虽然我是常务副总,但公司重大事情从来都是老总自己说了算,只有在实际业务上才跟我商量几句,那也是因为我业务比较熟悉。说实话那个时候心里也挺憋气。刚好小黄跟我走得那么近,于是我就觉得这个小伙子跟

我挺贴心,也挺聊得来。于是很多原来不会跟同事说的话我也跟他说了几句,比如对老板的抱怨,对公司的不满。没想到聊天时候表现得跟我同仇敌忾的他一转身就把我卖了。

他来了一个月之后,我明显感觉他跟老总开始渐渐走得很近。有一天,老总把我叫进办公室,说要跟我谈谈心,一开口我就明白了——一次吃饭的时候,我曾经对小黄说:“虽然我现在坐着常务副总的位置,但老总是很不放心,其实他也就是把我当业务负责人而已。”结果那天老板跟我聊天的时候,第一句话就说:“听说我老跟你探讨业务,让你觉得你被大材小用?”从中作梗的不是

小黄是谁?

我实在憋不住,下班后特意把小黄叫进了办公室,问他怎么回事。他先是不承认,实在骗不过了,他竟然站起来,提高声音冲我说:“是我告诉老总的怎么样?”工作这么多年,还是第一次有下属这么跟我说话。没想到把我“卖”了之后,他竟然这么放肆。

后来我从别的董事那了解到,实际上老总曾经因为小黄的话想把我开了,好在我的业务能力早已得到公司和董事们的认同。

据我所知,因为老总的坚持,小黄最终也将留在公司。如果这是真的,我一定不会让他留在我的部门。

●调查

工作中,这种情况普遍存在

上司和下属的关系该如何处理一直是很多人关心的问题。除了下属会担心处理不好影响自己前途之外,上司也会有同样的担心,因为上司被下属“偷袭”的事情也时有发生。

为了解有多少职场“头头”曾经碰到过这样的情况,记者采访了上至总经理副总经理,下至部门主任等大大小小的“头头”几十人。没想到,几乎每一个接受采访的办公室“头头”都表示:这种状况由来已久,也很普遍,基本上每个人都有可能碰到。

Linda 高校人事处负责人

我们以前有个同事,看上去跟谁都很亲热。没想到最后她竟然把跟我们私下聊的东西全部告诉了校长,闹得大家很不开心。最后搞得我们前主任呆不下去,申请去了分校。幸好她现在已经不在学校做了,要不然我还真不知道该怎么办呢。

何光 电视台业务主任

这样的人不是很多的么?我们也经常有同事会说台里这个领导不好那个领导只会拉关系。说实话,你根本不知道什么时候这

些话就被谁传到领导那儿了。很多时候,传话的人最后反而成了领导的心腹。所以,做什么事情还是要自己小心点呀。

吴强 策划公司部门经理

我自己就是这种情况的直接受害人。两年前,我在一家广告公司做市场总监,那时候就因为讲老板薪资分配不合理的话,被底下一个人听到了,他当天就进老板办公室“转告”给了老板,之后老板找我长聊了一次。我感觉很差,几天后辞职离开了那家公司。

●专家发言

与下属相处提防十大陷阱

王峻铭 杭州德鲁克职业咨询有限公司

陷阱之一:与下属走得太过近,关系过于亲密。

人性的弱点之一是人因熟而失礼,太熟悉了便不自觉地跨越界限。不依规矩难成方圆,上司因此很容易丧失权威性。异性之间走得太近,还容易产生感情的纠纷。另外,上司千万不可向部属借钱或接受部下的钱财礼物,也不要随意参加下属的宴请。

危险系数:★★★★★

陷阱之二:与下属离得太远,关系过于疏离。

与下属离得太远,容易使上司的信息失真,产生小道消息。同时让部属对上司望而生畏,加大心理距离。

危险系数:★★★★★

陷阱之三:对下属过于严厉甚至苛刻。

宽严之间并没有一个标准。一般而言,超出了下属的生理或心理承受能力上限,这样的工作压力或要求,势必使下属产生逆反心理,从而阳奉阴违。

危险系数:★★★★★

陷阱之四:对于下属过于宽容以至失去原则。

虽然我们赞赏“海纳百川,有容乃大”的胸襟气度,但是并不是要上司藏污纳垢,毫无原则地迁就下属。须知千里之堤溃于蚁穴。

危险系数:★★★★★

陷阱之五:当众责备或批评下属,人与事不分。

在任何情况下,必须保护下属的自尊心。表扬时要针对人,批评时只针对事,最好私下进行。上司还要切切记:不要功劳自己揽,责任在下属。

危险系数:★★★★★

陷阱之六:玩公司政治,人为制造矛盾。

公司的精神是自上而下树立起来的,如果一

个公司富有精神那是它的领导者崇高。如果一个组织腐败,其根源在它的最高领导者。组织的文化是折射的,上行下效的结果往往是“上梁不正下梁倒”。

危险系数:★★★★★

陷阱之七:凡事指使下属,或凡事让下属代劳。

用进退退是自然的规律,也是组织的规律。除非你想要让下属最后取代你的位置,否则不要过于懒惰。自己的事情自己做,宁愿带动也不要指使。

危险系数:★★★★★

陷阱之八:自己例外,检讨别人。

在遵守公司的规章制度方面,不少上司只检讨下属,从不检讨自己,所有的游戏规则都是为别人制定的。须知,检讨别人是失败的开始,而检讨自己才是成功的开始。

危险系数:★★★★★

陷阱之九:跟下而不跟上。

我们常常听到说某某上司领导有方,关心员工,“和员工打成一片”。如果上司总和员工“打”在一起,就可能迷失方向。尤其是中层管理者或中层领导,一定要跟上最高领导。

危险系数:★★★★★

陷阱之十:在下属面前行为消极。

无论是消极言论还是消极的行为,在下属面前都是大忌。如果下属看到你的行为就没有动力、没有斗志、失去信心,你的行为就可能是消极行为;如果下属听到你的言论就感到泄气、丧失了激情、或者不开心不快乐,那么你的言论可能就是消极言论。

危险系数:★★★★★

