

上司犯了错 我说还是不说?

调查显示六成上司从未为自己的错误行为道过歉

下属犯了错,上司或委婉批评,或当面指出,都是再正常不过的事,可如果是上司犯了错呢?前程无忧一项调查显示,有六成的上司没有为自己的错误行为道过歉。那么面对犯错的上司,员工该如何对待?是直言不讳?是见机行事?还是事不关己?

寻常失误 不要太较真

“到现在我还觉得自己当初的行为太不成熟了。”回忆起自己4年前做的傻事,小倩依然很有感触。

小倩个性直爽,大学刚毕业时,到一家企业做行政专员,每天负责为老板制作行程表,写一些日常资料。

就在入职半年后的一个客户招待会上,上司需要宣读下一季度的商品价格表,却错拿了上一个季度的。听到价格信息不对,小倩觉得自己有必要立刻纠正上司,想都没想就立即上台,当着众多客户的面,告诉上司报表拿错了。上司当时有些尴尬,但没说些什么,换了报表重新宣读。

等到会议结束之后,上司找到小倩,问她当时怎么没把报表的顺序排好,小倩委屈地解释,自己是按顺序放的,应该是上司没看清楚,拿错了。

虽然后来事情得到了解决,但小倩渐渐发现,上司不再将重要的工作交给她,甚至刻意疏远。于是几个月之后,小倩便辞职离开了公司。

“工作这几年,我才意识到自己当初的失误,谁都会犯错,上司也不例外,可如果下属非要较真儿,甚至还当众指出,让上司下不来台,那就犯了职场大忌了。”

决策有问题 分场合提醒

梁晨刚刚晋升为公司的副总,最近一段时间干劲正足。新官上任,为了能尽快崭露头角,梁晨准备策划一个大的投标项目。

下属小刘平时与梁晨私交很好,梁晨未升职之前两人一直以哥们儿相称。这次梁晨的策划案一出来,学设计的小刘就发现其中有一些问题并不稳妥。

看得出来,梁晨对这个策划项目寄予很高的期望,而且胸有成竹,准备这几天就向高层汇报。作为下属,小刘几次想跟梁晨提及策划案的事,却不知如何

开口。

“我想了好久,在公司,梁晨是我上级,贸然提出异议,怕他听不进去,可如果不提,我又担心将来这个项目万一做砸了,梁晨副总的位置会不保,而且还会给公司带来很大损失。”思前想后,小刘决定找个场合私下约梁晨出来,指出策划案中的问题。

一天下班后,小刘把梁晨约到一家饭店,两人边吃边聊,见时机差不多了,小刘便委婉地跟梁晨提起了那个策划案,说他个人觉得这个项目非常不错,可是存在一点小问题,如果能把里面的账目都计算清楚了,应该会很成功。

梁晨听完,觉得小刘的建议很有道理,后来按小刘的说法改进了整个项目,结果做得非常成功。“从那之后,梁晨总是提起那件事,说很感谢我,不仅作为朋友,作为上下级,我们的关系也比从前更好了。”

涉及利益 可以点到为止

上司犯了错,员工可以选择“提醒”或“不提醒”,可如果上司犯的错误直接影响到自己的利益,或者自己也有连带责任时,该如何处理呢?

罗燕在公司做人力资源,刚到公司时,部门经理让她负责集团预算。“这项工作要面对集团老总,并且要在大会上公开讨论。”

考虑到这项工作的重点,罗燕加班加点整整做了一个月,将材料做得几乎完美。然而等到开会时,由于部门经理在电脑操作上出现问题,竟然将程序打乱了,导致报表数据完全错位。

结果可想而知,辛苦一个月的资料当即被老总驳回。“而且事后,当副总追问起这件事时,部门经理并没有承担错误,因此,副总理理所当然地认为是我工作上的失误,还在大会上直接点名批评了我。”

罗燕当时又生气又委屈,第二天就找副总解释这件事。让罗燕没想到的是,副总将这件事告



诉了部门经理,部门经理又来向罗燕“兴师问罪”。“由于部门经理一直比较器重我,所以此事后来也就不了了之了。不过回想起来,我做得实在欠妥当,”罗燕说,“如果是现在,我可能会先把善后工作做好,然后再另找适当的机会,旁敲侧击地向副总渗透这件事,点到为止。越级指出上司的错误,往往弊大于利,要想辩解,必须要想好应对方法。”

点评:

“在上司犯错这件事上,应该具体问题具体对待,”人瑞集团天津公司总经理王惠颖说,“对于特别独断的上司,员工为了自己的饭碗,还是少说为妙;对于一些比较理性的上司,员工则可以找恰当的方法帮他指出来,比如私下

聚会委婉提醒,或者以旁人的故事来隐喻,或者通过短信、邮件等方式提示,聪明的上司自会理解员工的良苦用心,并会心存感激,毕竟这是帮助人的事情。”

对待犯错这件事,王惠颖认为,员工与上司之间也要相互理解。“对于上司来说,如有下属出于善意纠正错误,不妨显示出接受指正的雅量,这对团队士气会有积极的影响。而对于员工来说,当你认为上司有错时,也应当多点细心和耐心,学会忍受别人的不足,也是一种成熟的表现。”

王惠颖建议,假如遇到不听解释的上司,就暂时沉默,切记不能当众顶撞,等大家散场之后,单独跟上司说明事情的始末。千万不要在背后议论,这是职场大忌。(每日)

不是只有你聪明

年轻时,我经常对自己的上司不以为然。

那时候在我看来,上司分这么几种:一、资质平平,靠年头熬上来的,跟普通员工没啥区别;二、有些能力,但跟能力相比,更突出的是能吹会拍;三、年富力强,有本事有冲劲儿,但对下属要求严苛,让人压力巨大。

最初十年的职业生涯中,这三类上司我都经历过。那时我不算个好员工,不尊重上司,总是能对上司的各种指令挑出毛病,更糟糕的是,有时会当面顶撞上司,并指出对方的、我自认为是错误的错误。在一次跳槽中,第一类上司跟我说了一句临别赠言:职场中不是只有你聪明。

这是金言。瞬间我意识到,我最看不上的一类上司,经验丰富,做事稳扎稳打;第二类,能在跟老板和同事的婉转迂回中,完成自己的目标;而第三类,让我的成长最快,哪里有逼迫哪里就有成就。所以后来在我眼里,上司只有一种,就是那个直接负责我的人。

而我要做的,就是不再挑三拣四,不再抵触要性,即使感觉上司要求有不妥之处,也会先执行一段时间,找机会再沟通。

不要试图寻找乌托邦式的职场,更不可能有完美无缺的上司,作为职场人,先把自己的事做好就不错了,论断上司,不在本分之内。(新报)

职场速览

中型企业 成为白领求职首选

据《光明日报》报道,智联招聘近日发布的《2015年春季中国雇主需求与白领人才供给报告》显示,2015年春季,中型企业成为白领求职者首选。据了解,所谓中型企业是指100-499人规模的企业。

点评:中型企业受欢迎,是因为大型企业过于完善,小微企业还不成熟,而中型企业处于快速发展阶段或者已进入成熟稳定期,能够提供较好的薪酬福利待遇和相对完善的培训体系。

“80后”招聘“90后” 先看颜值后问星座

据《北京晚报》报道,一家新媒体公司在招聘时,对应聘者的星座提出了具体要求。最近,像这样的另类招聘启事频频出现在朋友圈,有的看星座,有的要求“颜值”。记者了解到,随着“80后”甚至“85后”开始走上领导岗位,在他们招聘“90后”时,会使用和其相近的思维模式。

点评:这种“看颜值问星座”的做法确实过于奇葩。但仔细想想,真正要招聘人才的单位不会那么肤浅,真的只看脸招人。“80后”只是使用了更加贴近“90后”的思维模式,招聘要求看似另类,但体现着时代的变化。

全国各大学本科毕业生 质量排行榜出炉

据《新京报》报道,中国管理科学研究院《中国大学评价》课题组组长武书连,在《挑大学选专业——2015高考志愿填报指南》中,列出了2015年中国734所普通高校的本科毕业生质量排行榜,供考生、家长、用人单位及教育工作者参考。

点评:推出《本科毕业生质量排行榜》对高考填报志愿确实有帮助,它让学生更加理性一些。同时,这个排行榜对企业招聘也是一个参考,毕竟企业招人最看重的还是人才质量。

招70多位名牌大学生 最后仅1人留下

据《羊城晚报》报道,珠海高新区作为高新技术企业的主战场,有企业却因为园区生活配套设施严重不足,导致4年前所招的70余位名牌大学毕业生,如今仅剩1人。

点评:为什么人来了又走了?珠海高新区的问题在于生活配套跟不上,员工下班后没地方去,连谈个恋爱也不知道去哪,长久下来,员工都留不住了。由此可见,要想“引凤”还得先“筑巢”。(广日)

