

# 受到质疑或受了委屈 与其急着解释 不如用行动证明



在职场呆久了,会发现,很多时候解释是苍白无力的,受到质疑或是受了委屈,一旦没有人愿意听你的解释,再多的语言也是徒劳。你要做的只能是不断地用实际行动证明自己,或许这个过程有些漫长,甚至需要忍辱负重,但只要你因此证明了自己,就会得到属于你的尊重。

## 耍小聪明 总给自己找理由

几个月前,老高公司辞退了一个市场部经理,原因就是对方只会找理由、给自己找退路,可心思完全不在工作上。“这个人的能力并不差,可就是不好好干,总想耍小聪明给自己留后路,工作半年了,一点成绩都没有,为了公司利益,只能将其辞退。”这个市场部经理叫小吴,是老高的朋友,是因为老高看到目前的公司比较发展,所以才将朋友介绍来的。“本来想给他找个更好的平台,可他并没有珍惜。”

小吴的家乡在上海,而且他一直在南方发展,这是他第一次来到天津工作。刚到公司时,正赶上公司要在南方建一座大型游乐场,当时老总找小吴谈话,因为小吴对南方市场比较熟悉,方便公关联络和对外宣传,因此老总希望他能帮助公司开发南方市

场,也是以此来考量一下小吴的能力。

老总给了小吴三个月的时间。起初小吴还是非常卖力气,经常出差,总是能带回一些好消息,老总也因此给小吴完全开绿灯。“无论什么要求,老高都满足他,尽量给他提供方便。”可是眼看三个月过去了,南方市场却没有落实。因为小吴新到公司,还在试用期内,所以他话里话外地说自己没有转正,有些事做起来有些不名正言顺。“南方市场对公司来说很重要,所以当时老总很快就安排小吴转正了。”老高说,即便如此,小吴却依然没有将此事落实。“就为这件事,老总没少找小吴谈话,可小吴却总是以成本太高、资金太少等客观条件作为理由,每次都有不同的问题,最终的结果就是不能拿下南方市

场。”就这样,入职半年后,老总便因“无业绩、没能力”将他辞退。

“我问过小吴为什么这么长时间都不能完成任务,小吴说是因为很多条件都不成熟,从头到尾他都在说是公司的问题、老板的问题,从来没有说是自己的问题。”老高有些遗憾地说,“在这期间老总也找我谈过话,对于小吴的要求,老板都是配合的,而小吴明明办不好,可还在找理由,这只会让老板质疑他的能力,或许刚开始老板会接受这些理由,会想办法解决,配合他,可时间长了老板就会认为你不行,会心生反感。而且不管怎么说,找理由、找退路这种事如果发生在高管身上,这是极为忌讳的,因为这是一种极为不负责任的表现。”所以,老高认为,过多的解释只能加速老板对自己的否定。

## 推卸责任 只会辩解择清自己

刘亮开始在公司做行政工作,可前一阵,却被调到了后勤部门。“大爱找借口辩解”是大家对他的印象,不管遇到什么事情,刘亮都想方设法把自己“择干净”,从来不愿意承担一点责任和过错。

有一次,同事要去帮经理取单据,本来说好下午3点到客户公司,可因为办事耽搁了,一时抽不开身,便委托刘亮代取。当时刘亮满口答应:“放心吧,交给我。”可到了下午5点,同事接到

经理电话,说单据一直没有取回,原来刘亮根本没有去。同事只好向经理和客户道歉,转天又专程去取。后来经理问起这件事时,刘亮却“无辜”地说:“我以为他说3点回来以后,我帮他去取呢。他应该再给我打电话提醒一下。”

还有一次,总部老总要来公司检查,经理让刘亮通知各部门,中午办公室内一部的办公室定要留人。结果,大门紧闭。虽

然老总没说什么,但经理很生气。老总走后,经理问刘亮为什么没通知到,刘亮解释说,他通知过,只是他通知的时候,正赶上业务都没有人,所以才没有通知到。

刘亮还在滔滔不绝地辩解,可经理却不耐烦了。“刘亮宁可绕很大圈子,来说明错误与他无关,一张口就是解释,不肯承担一点过失。”就因为这样,大家渐渐都不愿意跟刘亮“共事”了,经理也是很少用他,只能将他调岗处理。

## 点评

“类似案例中提到的几种情况经常发生。”嘉启咨询合伙人赵海峰表示,“很多公司在日常管理中更加看重结果导向,而对于过程不予控制,这种模式与用人单位管理者风格、公司系统和运营模式有直接关联。”

赵海峰希望借此机会引起管理者足够重视,你是否给予了“找借口员工”机会?你是否对过程进行了掌控?还是仅仅进行了结果导向的核查?处于“蜜月期”时,看员工怎么都顺眼,员工提出任何要求都可以满足,一旦短期目标未达成,“蜜月期”迅速变化为“离婚协商期”。

赵海峰分析,在日常工作中也有非常多此种类型员工存在,如果仅从员工本身来看,与其费劲寻找多种理由来掩盖问题,还不如在过程中全力以赴以达到公司管理者想要的结果。其实,事后找理由和过程努力,这两者花费的时间成本接近相同,但是从直属管理者来看孰轻孰重一目了然。“心有多大舞台就有多大,为目标而奋斗,为结果负责,相信职场江湖定会风生水起,拥有属于自己的一份锦绣前程。”

(新报)



## 用结果证明自己的能力

肖俊托朋友关系进到一家家族式企业,做人力资源经理。刚入职到公司时,肖俊觉得大家对他都是不冷不热的,表面上客客气气,可实际上却并不配合他的工作,甚至一些公司的元老、与老总有些裙带关系的员工,即便是表面上也丝毫不买肖俊的账。“对于一个做人力资源的人来说,如果大家都不能配合自己的工作,那么自己的前景可想而知。”对此,肖俊既无奈又难过。然而,肖俊并没有像其他人一样抱怨,在老总问他工作进度时,他也没有向老总直接说出自己的处境,而是想办法让下属和公司的元老相信自己。

通过与周围人接触,肖俊发现,业务经理在公司很多年一直没有得到提升,因此心存不满;财务部总监在公司五年始终没有加薪,可由于最近孩子需要出国深造,因此有跳槽的打算;公司已经有三年没有对员工进行适当培训,培训部门几乎形同虚设。针对这些问题,肖俊首先写了一份报告,向老总阐明实际情况,并表明自己的观点。在肖俊的努力

下,公司不但恢复了培训,而且同意对公司不同层级的员工进行调薪,财务总监放弃了跳槽的打算,业务经理也得到了提升。此外,肖俊在掌握了员工们的实际情况后,重新制定了公司的绩效考核标准,虽然不能做到人人满意,但公司的很多管理漏洞都得到了改善,迎合了大多数员工的心意。

自从肖俊来到公司,几乎每个人都因他而受益,同时公司的各项成本也在肖俊的合理规划下逐渐下降,利益相对提高,为此,不仅老总表扬肖俊,就连当初对他有抵触情绪的同事,也都对肖俊刮目相看,在私下里纷纷向老总举荐肖俊。结果,入职不到五年,肖俊从当初的人力资源经理一直做到如今公司副总的位置。“在职场中,老板想看到的是结果,即使有再多华丽的理由,但拿不出老板想要的结果,也都是徒劳。”因此,肖俊说,“尤其对于一个外来者或空降者来说,想要站稳脚跟,有所发展,最好的方法就是尽最大的努力给老板一个满意的答卷,多做少说不解释。”