

问题：被领导当众评价「做人老实能力水平不优秀，一般」感觉丢人，  
以后在单位该以何种心态去工作？

这评价有啥不好？

这基本上是体制内领导个人可以当众给出的最高评价了，还要怎么不满意？

难道你指望说“做人老实，能力优秀”？

你觉得这个评价会比上面那个好？

如果真的给你后一种评价，那才是真的危险得很——等于把你扔给狼群撕咬。

领导个人是不宜公开表扬任何下属的，这种表态会给上下双方都引来无数的麻烦。

别的不说，其他人立刻会挥之不去的觉得领导肯定会对你偏心。ta 如果真的给你什么露脸的任务，往往就会有人去挖你们有没有什么隐秘曲折的联系。

上下挖三代，说不定你爹的弟弟的同学跟这个领导的妻子的妹妹是闺蜜。

一封举报信上去，大家都吃不了兜着走。

真要给你什么表扬，会给你组织荣誉——那是走过程序的集体结论，在大会上宣读，和领导个人的意见两码事，ta 也没有嫌疑。

没什么特殊情况，领导个人对下属下好评是忌讳。

要评点一般都是说缺点，而说你缺点其实是一种关心，甚至是一种翼护、爱惜的意思。

一般什么都不会说，要说也只会止步于“小王这次表现不错”，而不会给你下“能力优秀”这种定性的评语。

给你下这种评语，除非这个领导自己是个糊涂蛋，否则其实是在以隐晦的方式表达“这个人的表现我在关注，而且我会引导 ta 向上发展”的意思。

甚至都不算是隐晦了。

你却在“沮丧”和“挫折”。

明白的人只会感到前途光明加紧学习好吗——这也正是领导说这话意图要看到的反应。

老实“，就是信任你的意思。

“能力水平不优秀，一般”，说的还不是“能力水平差”。

那意思是要你向上努力，争取拔尖。

事后就算你没能拔尖、没能优秀，仅仅只是记住了这句话、有显著的努力痕迹，ta 都会在心里额外记你一笔“组织性强”、“积极追求进步”。

你有多努力反而还只是一方面，重要的是 ta 会看你听不听得懂这种表态的含义，能不能悟到这是橄榄枝。

这个悟性才是你值不值得 ta 投入更多资源培养的关键。

祖师闻言，咄的一声，跳下高台，手持戒尺，指定悟空道：“你这猢狲，这般不学，那般不学，却待怎么？”  
走上前，将悟空头上打了三下，倒背着手，走入里面，将中门关了，撇下大众而去。

然后悟空发朋友圈——领导当众差评还打我，感觉很丢人，我要咋办？

咋办？

凉拌。



评论区：

Q: 如果要我想，这个领导可能在实话实说，没什么特殊的含义，但是答主说要补强，那么就可以明白答主说的关于领导的这个意思了，同时我对补强又有了新的认知，如果不补强就会沮丧，但是补强之后，就会奋发向上，这就是把事情往好的一面看的能力。

---

Q: “能力水平不优秀……一般” “谢谢，我加倍努力” “能力太差……” “谢谢，我加倍努力” “能力突出，表现卓越” “谢谢，我加倍努力”

---

Q: 笔记：

这不是个彻头彻尾的好评价，只是表达“这个人 61 分”。

但这是个人意见能给出的最好评价，公共场合下，单个领导能给的分数上限就是“还行”，超过这个分数的，存在可能性是在向大家宣告你俩关系不一般。

哪怕你俩关系真的一般，只要大家认为你们不一般就 xxx

适用范围是体制，大企业。

小企业可能存在其他情况

---

更新于 2023/4/30