

问题：如何看待「会哭的孩子有糖吃」？

这是一句非常害人的蠢话，堪称人类最愚蠢的“智慧”之一。

大家是一个团队的，你这边有困难完不成任务，你及时上报请组织考虑怎么综合所有的资源来解决，这个不叫“哭”，这就是完全正常的工作职责之一。

上报这种困难，你要意识到它的全部后果。这后果既有正面的，也有负面的。

先说正面的。

1) 它可以展现你识别风险的能力。

也许你上报的风险的确在组织原有的认知之外，那么上报本身就对组织是一种收益。能不能解决都再说，至少知道它存在是一件好事，至少争取到了一个尝试解决或者预备控制其后果的先机。

2) 它的确有可能导致组织给你分配更多的资源，导致你所负责的部分更容易成功。

也就是你更容易得到业绩和功勋。但是看清楚，那是有可能，并不是一定。组织也可能没有更多的资源可以给你。不过既然你上报了一种风险而组织却没有能力给你任何支援，自然会更能宽容你的失败，也会把你的成功看得更有价值。

所以这仍然算是收益。

然后再看坏处：

如果你上报的困难是上面已知的，或者上面认为你对风险过度夸大，那么你的组织前途会受到严重损害。

每一个组织成员都要负责为组织解决一部分困难，这是你获得和维持成员身份的契约责任。留着你就是要你解决困难的，也是你自己努力展示解决困难的能力和意愿，你才被接纳的。

结果你在这自己证明人家是上了你的当，如此轻易的撕毁如此根本的契约，就为了你自己要“多搞点奶吃”。

一次认定就足以让你失去一切前途，因为这是“不可信赖”的大罪。

对一些狼视鹰顾的雄主，只要因此对你产生一点怀疑，你都不妨早点重新找工作算了，因为这个疙瘩在ta心里存着，你后面表现再好都要打七折。

这种“凡事打七折”的待遇——让我们把话说直白一点——是一种事实的贱籍。

这七折先打个两三年再说，啥时候你有什么超人表现令人感动得潸然泪下，能让人忍不住觉得当初对你的成见可能不太对头，啥时候恢复按正常成员算工分。那时候你算熬出头了。

为了那点不见得能闹到手的“奶”，冒“两年表现打七折”外加“只有立一次一等功才能脱贱籍”，值得吗？划算吗？

蠢不蠢？

既然这个话这么蠢，为什么有这么多人会信？

因为这是在特殊历史时期形成的特殊适应。

会哭的孩子有奶吃，前提是你哭的对象是你的亲爹妈，或者自认是你亲爹妈的某个存在——比如大锅饭时代的政府，或者你的直接上级没有任何人事权限的官僚机构或者国营企业。

人家有得选择，你这样做一定会自找倒霉。没得选择，只能忍受你，这时候你才可以施展这种骚扰战术来榨取现实利益。

是这些特殊的刚性关系绑定，才导致了这样一种“流氓攻略”。

问题是——你对这些“强绑定”的伦理关系有多大的把握？它的强绑定是不是一定能受得住你的“哭声敲诈”？

第二，这种强到哭声敲诈能有效的伦理关系，可不是单向对你有利的。ta 能给你这么强的“福利”，ta 对你的拘束和强制力也会对称的提升。

你不爽？那你去找别的地方、别的人试试，看有没有人还能像国企或者你爹妈这样忍受你这“智慧”？

只要一揭穿这一点，你自己就要心虚脚软。

ta 拿棍子抽你的时候，你也就得挨着，因为这口一哭就有的奶对你也不可替代。

这口奶，值得吗？

综合这些，最后算下来是什么意思？

哭了就有的，都是毒奶。

发布于 2021-09-24

<https://www.zhihu.com/answer/2136392193>

---

评论区：

Q: 全篇理论正确，但是在实际生活中不存在。“如果你上报的困难是上面已知的，或者上面认为你对风险过度夸大，那么你的组织前途会受到严重损害。”这句话，有一个潜台词，就是上面对你的情况非常了解，能准确识别你是真哭还是假哭。但在实际生活中，90%以上的情况，是上面对下面的情况不了解，只能根据哭声来判断。

A: 是吗？真的吗？确信吗？

Q: 社会上大部分都是这样。的确如你说的领导了解下面的也有，但这是极少数情况。

A: 这么说吧，大部分自认为“老板肯定不知道”都是幻觉。

没动手罢了。

---

Q: 有时候消费者和商家也会有这种情况，比如饭馆上菜慢，催得频繁的有时候比来得早的拿到的快，对催菜的人似乎并没有什么损失？当然商家可能会有损失，来得早的人可能之后再也不来了。还有的情况是好言好语对售后，就爱答不理，非要找上级发火，问题才能得到解决。

是不是这种不能算会哭的孩子有奶吃，只能算是维护自己合理权益？还是说只要是正当正义的真哭，就不会得到毒奶？

A: 催菜只要你不是用骂的，这很正常。

不过当心人吐口水。

---

Q: 哭是哭风险？没见过这么理解的

A: 不是哭风险哭困难，不然是哭什么，举点例子？

---

Q: 答主迷妹，但对于这个答案还是有点话想说。这个风险发生的前提，应该是团队或领导都具有高度统一的契约意识，在自律的同时也心照不宣地相互监督，且只以工作的完成度来考量成功。但在现实生活中，人很难克服人性弱点，如果这个哭行为本身，能够给领导或者一部分成员带来收益，如满足了保护欲，如提供了其他人更多展示自己能力的机会，侧面为团队争取到了更多（可能是必要的）资源，那么即使违反契约，也会被接受的。问题不在哭本身，更多在于那个哭的人和哭什么事儿。

B: 答主极度重视逻辑的严谨，与逻辑链的完备，因此你说的这种情况，或者另一种情况：管理实质上出于缺位状态，下层不得不靠哭闹吸引一点领导层的注意力，领导层则简单粗暴通过给予哭闹着好处来平息事件，在答主这里都属于不合格领导——需要当事人积极想办法脱离该商业组织。

A: 这点套路都被你掌握了

---

Q: 这么多年了换汤不换药，用语言包装的鸡汤语录，有的时候说多了，自己都信了。员工，公司，老板，三方的利益角度并不相同（这里要强调，公司发展和老板的利益角度甚至都是不同的），在学习管理课或解读某制度时，首先要识别该课程的利益出发点是谁。许多员工看了管理课，觉得GP不通，甚至不利于公司长久发展，原因就是出发点没有找对。

大部分的职场课程，其卖课的受众是企业老板，所以倾向从老板的利益角度出发，期间用一些虚构的概念将压榨包装成所谓的管理学。而写回答也是同样的道理，首先要识别你的读者群体是谁，是企业老板还是员工，如果是后者，你应该从员工的利益角度去分析一下问题。

A: 这么多年过去了，你还是分不清谁在什么立场上在为谁说话。

---

