

和高压环境出身领导的对话*

悟空

2022-06-04

A: “L 总好，办公室的椅子坏了。”

L: “嗯？ 你这话什么意思???”

A: “哦 没什么，就是办公室的椅子坏了，要处理掉了……”

L: “那你的意思是说这个椅子有问题。”

A: “对，椅子坏了，轮子掉了。”

L: “哦 那我问你，椅子坏了你为什么要告诉我?”

*Click to View:<https://web.archive.org/web/20220621111356/https://zhuanlan.zhihu.com/p/524236049>

A：“您是领导，就是给您汇报一声 ”

L：“你给我说一声、给我提交问题?? ……你让我知道这个是想说明什么呢?? 嗯??? 是想说买椅子的有问题、还是说造椅子的有问题??”

A：“不是有问题，就是椅子坏了，给您说一声就要处理了…”

L：“谁让你处理了？我怎么不知道有人让处理了??? 现在是问你想说明什么问题，怎么又谈到处理上去了?? 想岔开话题???”

（鼻子哼了一声怪腔，作语重心长状）“我告诉你啊小 A，不要耍这种小聪明，你还年轻，正是学正经本事的时候，这么小就想要心眼可不行，别的不说，咱们单位这些老同志为组织工作这么多年，什么样的事儿、什么样的人没见过？人家一眼就看穿了你 较起真儿来，这以后都会影响你进步的，知道吗……”

A：“好的 L 总，那我以后注意，就是制度规

定，办公用品坏了给您汇报一声，然后就要正常处理了。”

L：“什么制度？”

A：“就是管理办公用品的制度……”

L：“我怎么不知道有这么个制度？谁定的这个制度？你是想说有人定了这么个制度需要我执行，想把谁抬出来压我???”

A：“不是这个意思……”

L：（打断 A 接话）“不是这个意思？那是哪个意思?? 嗯？还是说你觉得你的话就可以当作制度？那你 A 面子大得很呐，我在组织里服务这么多年，都没敢说定什么制度……呵呵 ”

（点烟，眯眼）“那我得叫你 A 总啊，A 总指示我处理椅子，那我得听命令签字，是不是？嗯??

”

A：“哎呦 L 总，千万别开玩笑，我就是过来请示您的，这个椅子应该怎么处理您点拨一声，我马上去执行，这样可以吧？”

L：“别 什么叫我点拨？我没点拨。我告诉你啊，这个事儿和我一分钱关系都没有，是你过来说要按制度处理这把椅子，是吧，你要对自己的话负责，不要动不动就往别人头上扣帽子，那还了得……

（往后靠到椅背上，抽一口烟）“更何况我还是你名义上的上级，对吧 哪能好事儿都是你的，坏事儿都是人家的，人不是这样做的，知道吧？老抱着这种占小便宜的想法，走不远 （后续各种案例和爹味说教）”

A：“好的 L 总，我知道了，那我这先回去？”

L：“着急什么，坐会儿，还没聊完呢……”

（喝口水）“这个小 A 啊，咱们在这里虽然名义是上下级，就是说在这个单位 但是呢，我不认为有了这层上下级关系，两个人就应该那么严肃、那么保持距离，对吧，没那个必要，出了这个单位，大家在社会上都是平等的，你说是吧？谁会那么上赶着去拿人当领导啊，我又不给你钱花，你说是不是？哈哈 ”

A：（恭维一下）“那不会的 L 总，您是领导，在哪儿都一样尊重您。”

L：“你不用这么说，实事求是。当然，我这属于返聘，奋斗了大半辈子了，社会成就可能比你稍微高一些，在一些方面的关系更成熟一些，以后呢，如果有可能、机会合适的话，我还是会尽量的帮一帮身边的人，对吧，尤其是像你这样，还年轻、还需要进步，现在的社会压力又大，机会能争取一点是一点……”

“其实我们当年环境好得多，我刚大学毕业的时候……（进入单位的过程略）……那个时候也年轻

，想法比较简单，领导让干什么就干什么，也吃了很多亏……有好领导就有坏领导嘛，这个也很正常，所以人有时候也不能太实在，一些事情上呢，不能光一股脑儿的听安排，就比如你今天说这个事儿，对吧，是你自己要讲这些？还是有谁让你过来告诉我的？……”

A（L在这个地方故意停顿，于是赶紧表态）：“L总，这件事绝对……”

L（赶紧打断）：“你不要那么着急表态，这个事儿我不需要知道，因为我目的不是要调查你什么，我肯定是相信你的，要不然也不会给你讲这么多，对吧。我是在给你讲一些道理，能听懂听不懂的呢，还得看自己……”

A：“那感谢您指点，以后还是得跟您多学习。”

L：“哎，别。我没指点你，你也别跟我学习，要是每个人都让我说两句，那还不把我自己给

累死。”

A：“……”

L：“这个事儿确定就是告诉我，不需要我再去和谁说一声是吧？”

A：“真不用，这个之前处理挺多的”

L：“那行，你回去吧。”

还是自我解读一下吧，要不看不出味儿来。

这篇文章是为了另一个回答准备的素材。内容来源，是一位体制内领导 L（放到地方上相当于副省级），发生过的对话（经修饰、主要意思还在）。

机关单位“非升即走”，也就是一百个人坐办公室，假设说三年一考核，到期按照比例，一部分人

升一级、另一部分走人，“升”和“走”两种结局天壤之别。

岗位没有日常工作，就看领导是不是给你表现和立功的机会，这种环境决定了，他们每个人每天就琢磨两件事儿：一，怎么赢取领导信任；二，怎么整走身边同事。无论其中哪件事成功了，自己留下来的概率都会大大增加。（单位里的人自己描述如此）

能留到最后的，其他方面且不讲，斗争绝对能力一流。

在较长一段时间的共事中，通过观察他们遇到问题的处理方式，加上他们互相拆台、彼此揭露，还有一点点的学习和请教，我将他们的斗争策略总结成几个意识：

1. 斗争意识：所有行为都是一种斗争的试探
比如说，我告诉你，这杯奶茶不好喝，你可能

觉得我就是单纯的在说奶茶不好喝。

但是他们会迅速延伸到：你为什么说这杯奶茶不好喝？你是想借机贬低买奶茶的同事？为了拉低我对他的印象、增加你的上位几率？还是你想激起我不满的情绪？你激起我的情绪是为了什么？为了让我和买奶茶的同时发生矛盾、你坐收渔利？还是你想诱导我表达不满情绪好拿我把柄？

你想通过这些话来让我相信什么？诱导我去做什么？是你自己有的这些想法？还是有人指使你这么说？谁会指使你这么说？……

是谁要通过这种方式斗我？或者是谁要利用我斗别人？一切都是斗争！

2. 自保意识：遇事先撇清自身

这个单位的所有人，无论发生什么事情，他们第一反应就是先把自己撇出去，撇的清清白白、干净利落，简直形成了甩锅反射。

比如我说，这杯奶茶不好喝。他们第一反不会讨论奶茶好不好喝，他们没有勇气去思考这个话题为什么会发生，或者说他们那个环境中，不允许他们去试探一个话题背后的分量，那些具有质疑和讨论天分的早已被淘汰……

他们绝对是先撇清自己和奶茶的关系，“我早就说过不要买奶茶”“为什么不是买咖啡”……这都是低级的；“有人喝了奶茶情绪非常不好”通过起哄模糊自己的立场，“你们为什么会决定买奶茶”感觉像是询问实则把自己轻描淡写的撇开……总之是通过各种胡搅蛮缠来模糊自己和这件事的关系。

即便后面事情翻转，比如更高级别领导说，奶茶买的不错，他们也会毫无心理负担的迅速换个角度陈述自己的观点“有人喝了奶茶情绪非常不好，怎么就他个别”“你们为什么会决定买奶茶，还允许个别人有意见？”……

3. 拆台意识：努力往身边所有人身上泼脏水

比如我说，这杯奶茶不好喝。

他们会把这种正常的感官表达，进行极度的曲解。

“买奶茶的时候不说话，现在说不好喝，其实就是对买奶茶的同事有意见，事后报复真小人”；或者更好是同时打压两个人，“这两人就是有私下矛盾，不会处理同事关系，都不成熟”；“这个人说奶茶不好喝，就是端起碗吃饭、放下筷子骂娘，忘恩负义”；“这个人说奶茶不好喝，就是不服从集体决定，净一堆小九九”……

表面里大家有说有笑，背地里都想尽一切可能从最卑鄙、最恶劣、最下作的角度，来解读其他人的行为、语言，必须要让所有人的形象都是负面的，无论是对平级还是下级。

如果没有背景的话，只有最高领导可以有一些正面形象，其他人哪怕想着我只做一个正直、善良的人，什么机会都不要，这样都不行，必须要给你的身

份画上一个严重的缺陷，并且要通过一切手段施压让你承认这个缺陷、巩固你有问题、但又不致死的形式，这样的你对领导来讲才没有威胁、才安全。否则在你有可能列入候选之前就要出局，理由是自视甚高、不懂得深入群众。

4. 奴役意识：经常测试服从性

比如什么“出了这个单位大家都一样”、“在 XXX 方面还是你比我厉害...”“Y 领导是比我强...”如果你没接住这一茬，及时的装孙子、舔臭脚、表姿态.....那未来的几天你会发现自己的工作开展的无比艰难。

类似于上面对话，L 的思路就是：无论椅子这件事儿处不处理，和我都没有关系，哪种情况出了问题，我都能撇清干系，这样我才能保证主动权。及时的撇清和你这个人的关系，否定你从我这儿学习过什么、我指点你什么，这样无论你工作好与不好，都不占任何因果。即便我要通过你问一些事情，我看到你态度就知道你答案，就是不能让你说，你说了，我问

你这个事儿就落实了，你没说，那就是我一种善意的提醒而已。

另外通过一次简单的对话，给 A 安上几个诸如小聪明、心机重、不服管……这样的帽子，这样才能拿捏你，如果你听话，这些都不是问题，如果你不听话，所有人都会知道你人性恶劣、不堪大用，并且讲的有理有据。

还间或穿插了一些服从性测试。

此篇文章不附加态度，只是分享一下有趣的经。