

百度员工离职总结：我永远不会成为一个好员工



两年前，我从百度离职了。

我曾经认为，我永远不会成为一个好员工，因为我太独、太挑剔、不喜欢听话的好孩子、而且讨厌一切想要改变我的人。

但是三年过去，我改变了不少，我必须承认，所谓“进步”的过程，就是被认可的过程，也是被“驯化”的过程。

所谓“驯化”，就是了解规则、遵守规则、利用规则的过程。

我并非被某些人“驯化”，而是被社会与职场的规律驯化。我曾经鄙视这个过程，但今天看来，作为一个资质平庸的人，如果你想在这个社会里做成点儿什么，“被驯化”是不可避免的。

我是一个资质平庸的人，以下这些心得只适用于愚钝且资质平庸的我，对于才华横溢的天才们并不适用。

你有“同理心”吗？



什么叫“同理心”？

说复杂点儿，同理心就是站在当事人的角度和位置上，客观地理解当事人的内心感受，且把这种理解传达给当事人的一种沟通交流方式。

说简单点儿，同理心就是“己所不欲，勿施于人”。将心比心，也就是设身处地去感受、去体谅他人。说白了，同理心就是“情商”的一种。

在职场上，同理心就是，领导交办一项工作，你要读懂他的目的、看清他的用意。

我经常遇到这样的情况：给团队成员安排工作时，一再询问“我说明白了吗”“有没有问题”，再三确认后，提交上来的东西仍然答非所问。

所以我在接受任务时，总会向领导确认：你想要的是什么？你的目的是什么？了解这个以后，就可以站在他的角度，有效的帮他解决问题。

同理心就是，在与他人合作时，了解对方的需求和心理，潜移默化的说服对方，双方为了同一个目标而努力。想用强势压服别人，通常不好使。

听话，出活



7年前，我和北京交通台的潘久阳聊天，他说“什么叫好员工啊，好员工特简单，就四个字：听话、出活”。这话我一直记着，这是至理名言。

什么叫“听话”？

有句老话叫“干活不由东，累死也无功”，谁是“东”啊？你的直属领导就是“东”，大部分时候，听他的话准没错儿。

根据我的经验，一般来说，领导都比你水平高，起码在一点上是这样：他比你信息更全面、判断的更准确。因为领导更容易接触到更高层，更了解更高层的意图，他知道的你不知道，你在自己的角度上认为“这么做对”，但领导在更高的层面，并不一定这么看。

什么叫“出活”？

就是领导给你的工作，你得按时完成并且汇报总结。如果这个工作要持续较长时间，那么你需要阶段性的给领导反馈。我们经常犯一个错误，领导安排的工作，他不问你也不说，黑不提白不提这事儿就算过去了。

真过去了？

哪儿那么容易啊！领导都记着呢，你等他问你的时候——“诶小陈，上次安排你做的那事儿怎么样了？”——他就已经在心里给你写上了标签：“不靠谱”。一个“不靠谱”需要用十个“靠谱”来扭转，两个“不靠谱”就很难转变印象，三个“不靠谱”你就没有机会了。

“出活”还有一层含义，就是“超预期”。这个咱们在下一点聊。

要想人前显贵，必须背地里受罪



“要想人前显贵，必须背地里受罪”的道理并不难懂。

就是真到受苦的时候就含糊了，有的人会说，我年纪轻轻的为什么不好好享受生活啊？

这种想法很普遍，这本是一个价值观的问题，没什么可说的，一个人想怎么生活都对。但是有一些朋友是在追求理想和享受生活中纠结的，和这些朋友，是可以聊的。

马云曾经说过：我们追求的应是人生的大平衡，而不是一时一日的小平衡（大意如此）。新东方也有一句话说：怕吃苦吃苦一辈子，不怕苦吃苦半辈子。两句话大意相同，值得深思。

能忍多大事儿，就能成多大事儿



有一天加班，晚上2点钟到家，收到老板的一封邮件，批评我工作不到位。

我收到邮件后就很崩溃，还很委屈。于是当即奋笔疾书，回邮件！解释我是如何工作的，我做的如何有道理，我做的如何有效果……写了2000多字。

写完了，我好像冷静了一些，我就琢磨一个事儿：如果我是老板，我对一个员工工作不满意，于是我给他写了封邮件批评他，我想看到的是他洋洋洒洒的解释和辩解吗？显然不是啊！

然后我就突然明白了，于是我把那2000多字都删了，简单回复了一句话，大意是：我会反思工作的问题，然后尽快整改。

两个月后我晋升了。在我的晋升仪式上，我对我老板说起这件事，他对我说，我知道你很委屈，我就是想看看你在面对委屈和压力时，会有怎样的反应，这体现了一个人的成熟程度。

总躲着领导，你就危险了！



不少人躲着领导，尽量少跟领导说话、绕着领导走。因为跟领导近了事儿就多，不跟领导多接触，事儿少，多清闲。这是“一叶障目，不见泰山”。

如果你想在工作上取得一些成绩，我建议还是应该主动的多和领导沟通。

领导在平时开会时说的多是大面儿上的话，真话、有用的话、有价值的话不一定说。这并不是他不想说，而是没机会说。

有心的员工会随时抽时间和领导沟通、增加私人交流的机会：一起吃饭、一起抽烟、一起上下班、甚至一起打球K歌……通过这样的机会，你可以了解领导对于你的看法、对于工作的观点，这些都有益于你调整自己的工作的方式。

有朋友担心这样做会引起领导反感，其实完全不会，领导们多是孤独的，如果他发现有一个员工虚心向他请教、积极分享工作的思考，他是非常高兴的。

老板也是人，大家用人类的方式沟通，一切会变得简单很多。

帮助别人千万别吝啬



当你正在忙于某项工作时，有同事来向你“求助”，很多时候我们会很直接、甚至粗暴的拒绝，殊不知这样做正在给你今后的工作种下麻烦的种子。

风水轮流转，在一家公司里，大家的工作互相交叉的几率很大，说不定你会用上谁，这些人脉关系需要平时去维护。今天你帮助了人家，说不定明天对方就会成为你的救命稻草，这非常可能。

目标再目标，量化再量化



没有目标的，都不叫工作；没有量化的，都不叫目标。

在接受一项工作时，先问目标是什么；在布置一项工作时，先交代目标是什么。这个不说清楚，都是扯淡。

不想成为蒙着眼睛拉磨的驴？

那么除了清楚的知道自己的目标外，还得知道你的部门、你的公司的目标，最关键的，你需要知道，你的工作在总体目标中处在什么地位、扮演什么角色。如果你发现，你工作的目标和总体目标关系很小、甚至没有关系，那么你就很容易被拿掉。

辞退员工，或给员工绩效打分“不合格”是很令人头疼的，但其实这事儿并不难。关键就在于事先和每个员工一起制定量化的工作目标，并且随时提醒员工，他的工作是否达到了要求。

没有达到量化指标，辞退或“不合格”是令所当然事儿，在数据面前，再矫情的人也无话可说。相反，如果谈感觉、聊希望，这事儿就没法办了。

找到解决问题的办法是我的义务



领导安排的工作，不能说“我做不了”、“我做不到”。

公司请我们来工作，是为了解决问题的，如果不能解决问题，我们就没有价值。工作推进中遇到困难，无法继续进行，这是很正常的事儿，我们需要做的是主动寻找答案和办法，哪怕你的办法不妥，那么就去问，但无论如何不

能对你的领导说，我不会。

解决问题的能力是员工最关键的能力，没有之一。在工作中遇到困难特别正常，在这时，我们有一项义务，就是找到解决问题的办法。

尽量不说“不是我，我没有”



尽量不说“不是我”、“没有我”这样的话，因为这些话毫无作用，领导听惯了这样的推卸之词，丝毫不会为之所动。

此时如果能够主动承担责任，反而体现了一种担当。

即便真是被冤枉了，当场辩解往往也不是最明智的选择，可以先保持沉默，私下找机会和领导进行沟通。这个详见第三条。



“言多必失”死得惨



在公司里，少说闲话，不说是非话，不做是非人。

你就相信一点：你说的每句话，你的老板都会知道。好话可能不一定，坏话则是一定的。还是做个正直的人吧，这样最简单，也受益最大。正直人的原则是：批评当面说，赞美背后讲。



最后：知道什么时候离开



好多同事和朋友和我聊过离职的话题，我对朋友们的建议是，如果你因为觉得工作不爽，那就别离职，因为甭管到哪里，都会不爽：老板不喜欢、同事不可爱、工作太劳累、关系太复杂……

我以我在多家大公司工作的经历担保：几乎所有我工作过的公司，令人不爽的事儿都是一样的。

那么什么时候离开呢？我想，有两种情况：

- 1、在这家公司，你已经没有上升的空间、无法学习到更多的东西了；
- 2、在这家公司，你已学到足够的知识，可以在新领域或新平台上一展身手了。

今日投放的书籍福利，今日留言有特殊要求



留言内容要求：

结合本文说出你在工作或学习中，需要注意的一点或几点

留言内容不符合要求的将不通过

第55个精选留言者和第66个精选留言者，
各获取《spring mvc + mybatis开发》一本

对于福利活动不清楚的可以看这里

[这次送的书籍，20本！！！！](#)

转载自：微信公众号：猿媛之家

原文来自：微头条 作者：泰然野狐禅

如有侵权，请及时联系，谢谢

你自学的路上，怎能少了我们
免费领取 | 2000G
编程视频教程



长按识别，限时领取

菜鸟要飞