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。

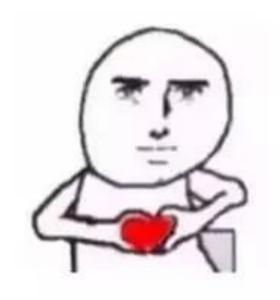
但是三年过去,我改变了不少,我必须承认,所谓"进步"的过程,就是被认可的过程,也是被"驯化"的过程。

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



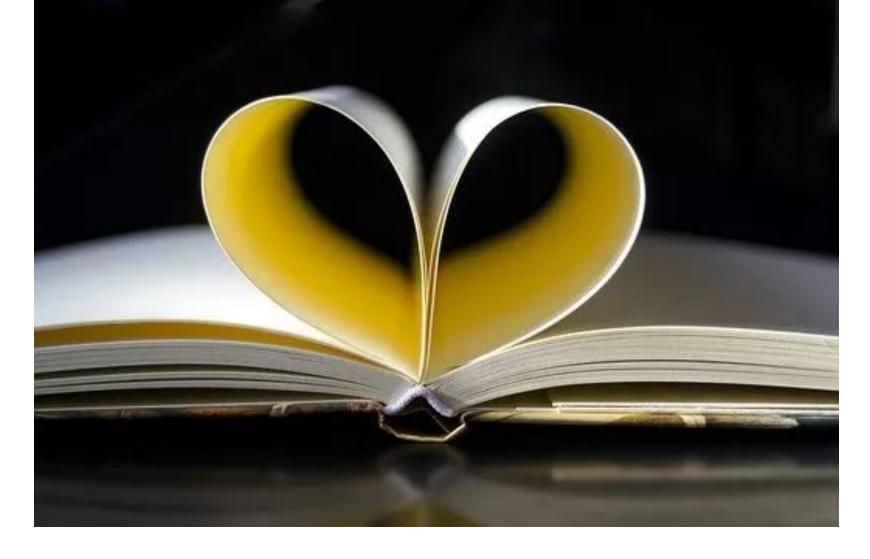
"要想人前显贵,必须背地里受罪"的道理并不难懂。

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



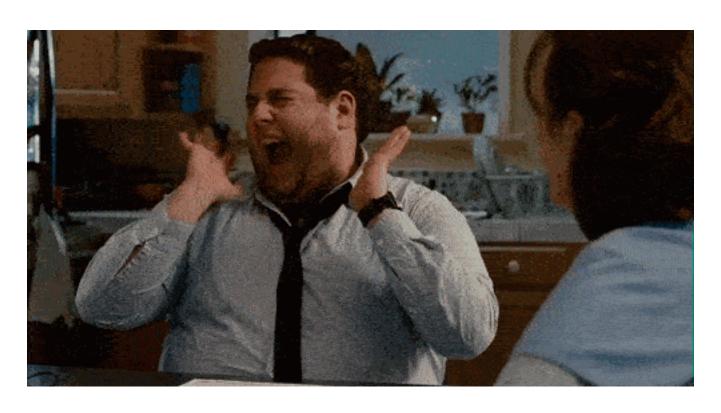
领导安排的工作,不能说"我做不了"、"我做不到"。

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。

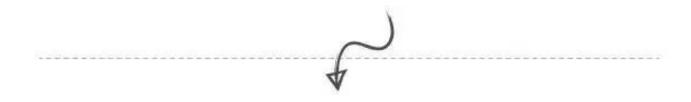


"言多必失"死得惨



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

你自學的路上。走進少了我们 免费领取 2000G 编程视频数程



长按识别, 限时领取

定 菜鸟要飞