

[首頁](#) / [數位版文章](#) / [遭上司排擠，該怎麼做？](#)

自我管理

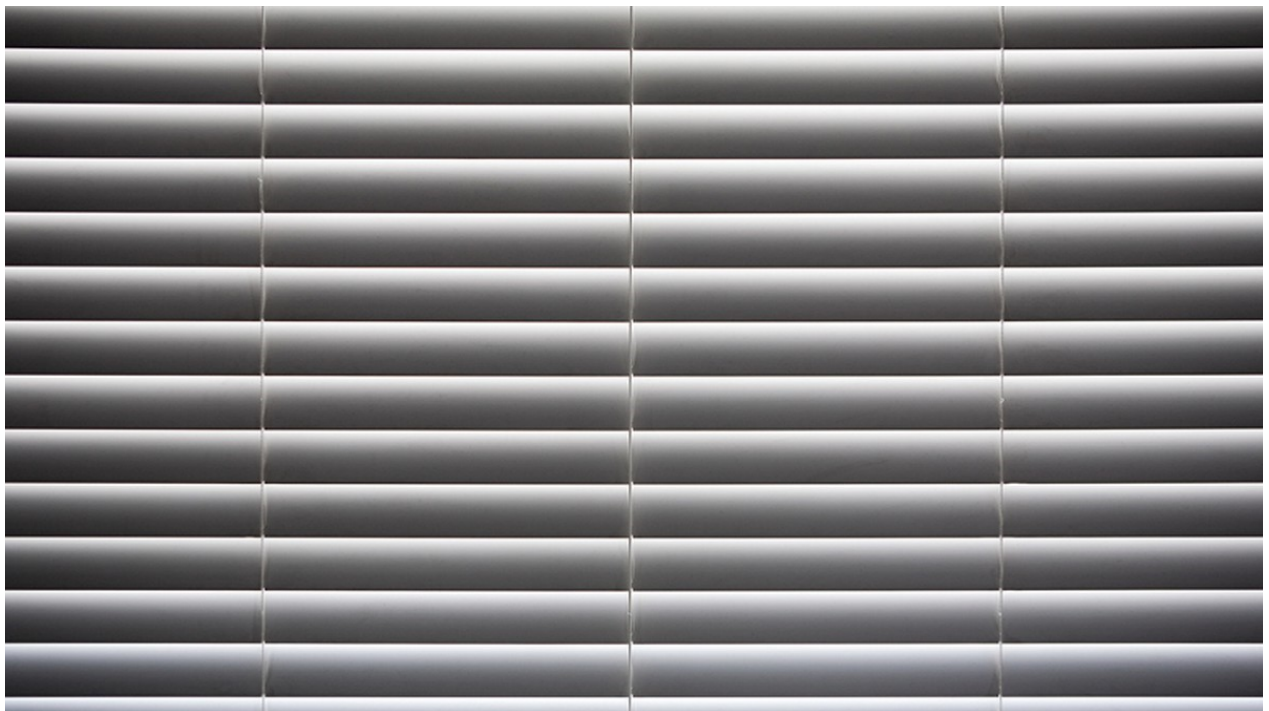
遭上司排擠，該怎麼做？

What to Do If You Think Your Boss Is Shutting You Out

麗茲·奇斯立克 Liz Kislik

數位版文章 | 2019/2/14

瀏覽人數：12839



讓你事業持續前進的四個方法。

在理想的世界裡，上司會支持你與你的職涯目標，為你開啟機會，為你在公司的成功鋪路。但這世界並不那麼理想，即使曾經似乎相當支持你的經理人，也可能突然轉變。舉例來說，一位與我合作的技術總監，她的上司似乎突然對她失去信心，全面封鎖了她的建議，沒有告知其他高階領導人她的建議。另一位客戶公司的行銷總監，上司甚至明白禁止她與她之前可接觸的高階領導人交談。

與排擠你的上司打交道，非常不容易。他們可能不讓你參與重要會議，不回答或曲解你的問題，貶低你的意見，忽視你對資源或其他支援的需求。他們或許還會繞過你，直接與你的部屬談話，尤其若是他們知道你不同意他們的指示。上司之所以會這麼做，可能是因為他認為你對他不忠誠，或覺得你的專業能力威脅到他，或是擔心你破壞他在其他部門的地位。

不論具體原因為何，以下四個方法可以協助你改善關係，維繫你對工作的滿意度（甚至是對上司的滿意度），並讓你的職涯持續前進。

重新檢視你的假設

首先，確認上司對待你是否真的與對待他人不同。在我提供諮詢的一家公司裡，一位新的副總裁接手管理一群總監，一位明星員工很擔心這位新上司不想聽取她的意見，不信任她的判斷。她感到沮喪挫折，同時懷疑新上司能力不足，擔心他無法體認到她真正的價值。我鼓勵她去問問其他總監，看看他們是否有類似的反應。

其他總監對新副總的態度樂觀許多，對他的行為也有不同的解釋：他做事有特定的方法，要求總監都依他的方法做事。這些同事鼓勵那位總監調整自己的方法，提供副總裁焦點明確的執行摘要與簡潔的提案，而非隨意走進他的辦公室討論應做哪些事。一段時間後，她學會調整自己的行事風格，以符合新副總的要求，而新副總也愈來愈能接受她的意見。

不妨問問同事是否跟你有同樣的想法，或他們的行事風格與技巧是否帶來更好的結果。另一個也很明智的做法是，如果你認為周遭環境已經改變，就向其他人確認，他們的環境是否也有變化。假如只有你產生這種不自在的新感受，或更糟的是，你認為這種變化是針對你個人，那麼你可能會感到孤單和無能，但其實你唯一可能需要做的，只是測試自己該用什麼做法才對。

修補關係

你若是看出你們的關係不像以往那樣互信真誠，可以想辦法重獲上司的好感。重要的是，要讓上司知道你重視他們與他們的領導，以及你想要改正錯誤。評估一下你是否在某些方面越界，或是沒有根據他們的喜好來處理一些情況。表現出你願意追隨他們的指示，並想從他們的經驗中獲益。你可以考慮直接問他們：「我發現最近你不想要我像以前那樣跟喬安娜合作。是不是我做了什麼事讓你覺得不妥？我想要做最有成效的事。你能給我一些改善的建議嗎？這樣你就能安心讓我跟喬安娜再次合作。」要有心理準備，你必須主動開始討論，以得到沒有人想要主動給予的負面回饋意見。

不要讓糟糕的管理影響你的表現

修補關係無法立刻有成效。但不要把過多精力放在你與上司的關係上，以免削弱了你的使命感與績效。相反的，你應專注在你對組織的貢獻。要有創意，找機會與其他同事建立新的聯盟，以便在沒有上司的支持之下，做到比你自已單打獨鬥所能完成的更大成果。前述那位技術總監（上司不願分享她的意見），找到另一位備受敬重的總監，合作進行一些特別專案。他們合作的成果具備高品質，因此這項合作關係提高了她的能見度與信譽。他們的成果促成公司大規模調整配置組織資源，讓那位總監不再受當初想排擠她的上司管轄。

主動建立間接支援的基礎

與我合作的一位剛受聘的創意總監，覺得受到上司的限制與忽視，上司似乎因為他優異的專業能力而感覺受到威脅。那位經理似乎想要把這位新員工與同事隔離，這樣她就能單方面決定要接受他的哪些提案，而不讓其他人知道他的貢獻。這位新創意總監找到一些方法可在會議裡發言，在會議中很適合他分享自己的專業。他懂得建議改善做法，而不會批評到現有做法，結果吸引了一位長字輩高階主管的注意。這位高層主管開始去找他，給予他指導、支持，也指派特別任務給他。這位創意總監的孤立感受減少，也懷抱更大希望，覺得自己可能在公司有所成就，擁有光明的未來。

還有其他機會可以建立間接支援，包括向組織其他人分享有趣的文章與原始資料，表示願意參與跨部門團隊與任務小組，志願參加公司贊助的社區服務。為其他部門的行動方案提供明顯可見的支持，則是另一個得到關注的好方法。

應該提供你成功平台的人，實際上卻阻礙你進步，這情況確實讓人不舒服。沒有人能保證你可以重獲上司的好感，或保證你能支持一個因你的存在而感受到威脅的人。但若採用前述四個方法，你會有絕佳機會讓他們知道你是他們團隊的一員，而且你想要為了彼此共同的成功而努力。

(王怡棻譯)



麗茲·奇斯立克 Liz Kislik

《財星》五百大企業、全國性的非營利組織和家族企業，解決他們最棘手的問題。她曾任教於紐約大學與霍夫斯特拉大學 (Hofstra University) 授課，最近在 TEDxBaylorSchool 發表

演講。

本篇文章主題 自我管理

⊕ 追蹤主題

更多關聯主題: 溝通 | 棘手談話

延伸閱讀



