

百度员工离职总结:如何做个好员工? (严重推荐)

2014-12-12 社交口才技巧

提醒:点上方 ↑ “[社交口才技巧](#)”即可免费订阅我

社交口才技巧 (微信号:koucaa) 没有人一生下来口才就非常好,都是在后天的学习与实践中锻炼出来的。

2014年12月4日,我从百度离职了。

这是第一次,我不是因为和老板闹翻而离职;

这是第一次,我带着晋升的喜悦而离职;

这是第一次,我带着满满的收获而离职。

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。

我也曾自诩“卓尔不群”,又受了老罗“彪悍的人生不需要解释”的“蛊惑”。但在现实中,这个路子不一定行得通。你不得不向很多人解释、用他们(而不是自己)喜欢的方式解释,因为只有得到他们的认可和支持,你才能继续工作下去。如果你是一个资质平庸的人,你不得不这样做,美剧《犯罪心理》中有一句话:“凡按自己的方式追求理想者,无不树敌。”

树敌多了,你就死了。

现在,我不敢说自己是个“好员工”,我只是觉得我是个比曾经的自己更好的员工。在离职的时候,我打算把自己这几年的职场心得总结一下,算是给自己的一个礼物。

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。

一、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”。

具体点说:

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, 在激励员工时, 点准他们的“兴奋点”, 不揭“伤疤”。每个人都有认真工作的理由, 家庭富裕的为了证明自己的能力, 家境贫寒的为了改善自己的生活, 吊儿郎当的爱面子怕丢工作。了解不同人的不同心理需求, 才能调动大家的积极性。若是不分青红皂白, 拿着鞭子大喊加油, 只能是徒劳无功。

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。

二、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。

有朋友说: 我有能力, 我比领导水平高, 我就不听领导的! 咱先不说到底谁水平高——既然他能当你领导, 肯定有比你强的地方——咱就说水平和能力这事儿, 什么叫“有能力”啊? 领导用你, 你就有能力。不用你, 甭管您有再大的能力, 都是白费。

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。

还有朋友说我领导就是瞎指挥，明摆着不对，我干嘛要听他的？这是另外一个问题，咱们最后一条会谈到，如果你觉得现在的环境无法进步，就可以考虑离职了。

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。

过去了？哪儿那么容易啊！领导都记着呢，你等他问你的时候——“唉小陈，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。

三、要想人前显贵，必须背地里受罪；

在公司里上班，大家的智商都差不多，谁也不比谁强多少，拼的都是努力和用心的程度。你下功夫了，就比别人做得好。哦，本来就不比别人聪明，别人下班你也下班、别人玩儿你也玩儿、别人搞对象你也泡马子，你凭什么比别人干得好？

“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。

一件工作，你用心想了做了，领导一看就知道，你想糊弄，也是一看就知道，这个没侥幸。领导在判断这个问题的时候，标准很简单：我想到的，你都没想到，

肯定没用心;我想到的, 你想到了一部分, 用心不够;我没想到的, 你想到了, 这是用心了——这就是“超预期”。如果你每次都能给你的老板一个超预期的结果, 那你无疑就是一个好员工。

四、能忍多大事儿, 就能成多大事儿;

讲一个笑话:

在电梯里, 领导放了个屁, 回头问秘书, 谁放的?秘书忙答道: “不是我!”领导不说话, 这事儿过去了。不久, 秘书被调离, 领导在谈起调离原因时说道: “屁大的委屈都受不了, 还能做的了啥?”

在工作上想受到领导的赏识和重用, 除了要有过硬的工作能力外, 更重要的, 要有足够的涵养(抗压力或者回血能力)。能受多大委屈, 才能成多大事儿, 这是一定的。为了考察你的“抗压力”, 领导有时会故意试你, 你可一定要经得住考验。

我自己也经历过类似的事情:

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。

多说一句, 人们会感叹“钱难赚, 屁难吃”, 人人都想“站着把钱赚了”, 我更相信他跪着的时候你没看见。我们总是强调“尊严”, 比尔盖茨说过一句话: “没有人会在乎你的尊严, 你只能在自我感觉良好之前取得尽可能多成就。”

对于比尔盖茨这样的天才姑且如此, 况且我这样资质平庸的碌碌之辈呢?

五、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。

有朋友说，我不想那么累，我就想混混日子。即便是这样，你最好也主动和领导沟通、主动汇报。你追着他，你是主动的一方，其实你不累；等到他追你的时候，你就被动了，最终就累死了。

老罗曾经讲过一个故事，说你进入单位，见到老板就低头过去、不理他，他当然也不理你。等到年终考核、或者裁员的时候，老板隐约记得有你这么个人，但不知道你的名字、更不知道你做了什么。老板会想：这是你的错，不是我的错。不开除你开除谁？

老板也是人，大家用人类的方式沟通，一切会变得简单很多。

六、帮助别人千万别吝啬：

马云曾经说，成功就是成就自己帮助别人。这话没错。

如果你在一家公司工作，你发现你的工作不用任何人协助就能自己独立完成，那你多半是个打杂的。相反，你的工作需要越多人协作，就越复杂、越高级。在实际工作中我发现，我处在一个协作关系网中，如果没有别人的帮助，我就无法工作下去。

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。

有一天我正在疲于应付一个项目总结，这时有个其他部门的同事来找我聊合作的事儿，我并不认识他，我耐心的和他介绍了情况，并且真的形成了几次愉快的合作，半年后，我的晋升答辩会上，我发现他是我的答辩委员……

七、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”是理所当然事儿，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。

八、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。

前天，我在公司里听见隔壁团队的领导安排同事定一个会议室，有公司工作经验的人都知道，会议室是很难订到的，弄不好还需要“托关系，走后门”。这个小同学可能是没有订到，于是和他的领导说“我没订到”，他的领导直接就急了，说：“那怎么办？需要我来订吗？”

这位领导发火是有道理的，这位小同学在发现自己订不到会议室后，应该做的是自己想办法解决问题——最简单的就是向老同事咨询。

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。

九、尽量不说“不是我，我没有”；

绝大多数人在面对批评的时候，本能反应都是推卸责任，此时的口头禅就是“不是我”、“没有我”。我总觉得，很多时候，越成熟的人，就越少用本能反应面对问题，因为他们有更强的自控力。

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。

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。

十、“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。

十一、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。



微信扫一扫
关注该公众号