

阿呆和他的新媒体朋友: 技术支撑传播武器库 数据打造理性运营手

WCplus作者阿呆 微信: [wonderfulcorporation](#) 公众号(点击打开二维码):数据部落 网站:[askingfordata.com](#)

加入WC社群获得工具更新推送(好友验证请备注 WCplus用户+昵称 否则通过率低)

数据来自微信公众号平台,WCplus仅作转化工具,版权或使用问题请联系原公众号。请勿将数据用于任何商业用途,WCplus对此不承担任何法律责任

## 我有10个职场经验，价值100万，但今天免费

原创：咪蒙 咪蒙 2016-05-13



(猪坚强 作品)

“一个好员工能顶5个普通员工。”

一个当老板的朋友哭了。

在创业群里，我们另外几个老板（虽然我的公司很小，但我也是老板啊）一起嘲笑他，说，是你老婆给你戴绿帽子了，还是被甲方睡了？

他气死了。

他说，以前他觉得自己特别屌，绝对不会依赖任何员工，谁爱走谁走，老子随时可以更新团队。

最近他的业务总监被猎头挖走了，大大延缓了项目进度，一时半会招不到合适的人顶替，他崩溃了。

他这才明白乔布斯说过的那段话：

**我以前觉得一个好员工能顶5个普通员工，后来发现我错了，一个好员工能顶50个。这并不是说一个好员工能干50个人的活儿，而是他能影响到很多人。**

我们其他几个老板一面幸灾乐祸，一面探讨起到底好员工好在哪儿，有啥共性，我们总结10个职场经验，价值100万，但老子今天任性，免费。

### 1.找上司沟通时，让他做选择题而不是问答题

发生什么问题，请示上级是很正常的事，同样是装修办公室。

一种员工是想都不想，直接跑去问老板，“老板你想装成什么样子？”

另一种员工是查好老板可能会喜欢的风格，准备好图片，让老板选，google风格、loft风格、文艺小清新风格等（如果老板口味重，还可以加上KTV浮夸风、夜总会迷幻风、广场舞最炫民族风），并且把每一种风格的优缺点用列表来说明，并且给出自己的理性建议。

如果你是上司，这两种员工，你会喜欢谁？

同样是客户临时反悔，不签合同了。

一种员工吓呆了，急匆匆跑去问老板，“完蛋了，客户变卦了，老板怎么办？”

另一种员工想清楚备选方案，问老板，“客户变卦了，第一，我们可以降低部分条件，留住这个客户，第二，放弃这个客户，选择另外三个备选合作方，他们的优劣分别是……”

如果你是上司，相比之下，是不是想立刻把第一个傻逼给炒了？

请记住，不要每逢有问题，就一脸懵逼地跑去问上司，对上司来说，你特么都问我，我要你干嘛？

**正确的方式是，你需要带着几个备选方案，请上司选。**

**每一个下属都要有为上司节省时间的自觉，封闭式问题会比开放式问题省时间得多。**

### 2.不要随便否定别人，除非你能提出建设性意见

那种成天说不、且只会说不的人最特么讨厌了。

除非你是乔布斯本人。

恰恰每个办公室都会有这种人。

比如你们一个团队搞设计吧，LOGO造型出来了，确定颜色的阶段，征求大家的意见，有人就开启全程否定模式了。

选红色吧，她说，好丑；换成蓝色吧，她说，难看死了；再换成灰色吧，她就开始啧啧了。

当你问她你为什么觉得这些颜色不好，她又说不出像样的原因。

你再问她你觉得哪种颜色好，她说“我也不知道”，那你说个屁啊。

那团队根本不需要你啊，你除了会破坏其他同事的工作情绪，你还会干嘛？

**团队中每一个人的存在都是要推进工作进度的。**

你盲目地说“不”，只会耽误进度，就是传说中“猪一样的队友”。

最好的方法是，先肯定同事，再提出建议，比如“这个颜色很干净，很简洁，如果再加一点灰，可能会让这个蓝色显得更有质感”。

说“不”谁特么不会啊。

**这是职场，你要有破有立，才能创造真正的价值。**

### 3.角色感和场合感很重要，职场不相信眼泪和撒娇

我们公司实习生就讲了一个小故事。

她们班有个长得特别萌的女生，平常就是撒娇高手。

每次小组作业她都懒得参与，跟组长撒个娇，组长就帮她做了。

平常从来不上课，临了考试，跟班长撒个娇，对方就把笔记借给她了。

前段时间班上几个同学一起在一家公司实习，实习老师让他们都去找资料，其他人都做得好好的，只有那个女生交出的东西乱七八糟。

老师批评她，她又开始习惯性撒娇，“对不起啦，人家不会嘛，学校老师又没教过，要不你叫别人帮帮忙，帮我改一改吧”。

于是实习老师让另一个同学帮她改了，她开心惨了，撒娇神功又得逞了。

这个时候，实习老师接着对她说，“这是公司，不是幼儿园。你明天不用来了。”

别以为撒娇女人最好命，在职场，别说撒娇了，你撒泼也不管用。

**不要把你私生活的那套带到职场，职场中的重大原则就是效率原则，你一切行为都应时刻指向你的工作效果。**

撒娇卖萌、一惊一乍、眼泪攻势……这些行为只会让别人觉得你很不专业。

### 4.能在缺乏条件的情况下把事情做好，才叫真牛逼

同样是上司布置任务

一个人就马上回到位置上开始筹备，抓紧每分每秒。

另一个人就开始啰里吧嗦，讲条件，说什么——

时间太紧迫，不能多给两天吗？

人手也不够啊，能让小张也来帮忙吗？



非要三个方案啊，两个行不行？

这种话是不是很熟悉？

听了这种话，你是不是很想揍他？

其实通常情况下，你的上司安排的任务，都是会考虑实际情况的，除非他真有病。如果他真的有病，你可以辞职啊。

**乔布斯说过，优秀的员工只要告诉他做什么事要什么效果，他就会想办法搞定。越是出色的人越善于在缺乏条件的状态下把事情做到最好，越是平庸的人越是对做事的条件挑三拣四。**

千万别以为你讲了条件，你就省力了，你就方便了，你只会给上司“你丫无能”的印象。

**一位不愿透露姓名的爸爸，马云说过，公司请你来是解决问题的，不是制造问题。你能解决多大的问题，你就坐多高的位子。你能解决多少问题，你就能拿多少薪水。如果你不能发现问题或解决不了问题，你本人就是一个问题。**

**让解决问题的人高升，让制造问题的人让位，让抱怨问题的人下课。**

**爸爸说得真棒。**

## 5.负能量简直就是职场病毒，没人会喜欢爱抱怨的傻逼

如果你问我，团队中我首先会炒掉哪种人？

我的答案是，爱抱怨的人。

这种人每天最大的乐趣就是找茬，抱怨老板傻逼，抱怨同事奇葩，抱怨制度不合理，抱怨福利太差.....

仿佛他们的主业就是给公司打差评，副业才是抽空做点正事。

关键是这种人辐射力特别强，往往还能拉帮结派，建立自己的小圈子，然后制造出病毒效应。

如果你对公司没有什么不满，他手把手教你发现不满。

如果你对公司有一点小不满，没关系，他会兢兢业业地帮你放大不满，和你携手共创不满的明天。毕竟这是他的主业嘛。

好的开始是成功的一半，然后你就会发现，有一群同事已经对公司有对立情绪了，觉得公司简直烂透了，不是人待的，这时候他成就感爆棚啊。

有些负能量的人，能量大到他一个人就是一间办公室政治，像黑洞一样把很多人都卷入阴暗区。

关键是，这种人会一直赖着不走，因为他反感的不是这家公司，他反感的是这个世界。

**伟大的哲学家、思想家、职业规划大师以及著名胖子咪蒙说过，每家公司都喜欢正能量的人，把抱怨的时间拿来解决问题，不然就滚你丫的。**

## 6.弱者才推卸责任，强者是有智慧地承担责任

团队出了事故，上司问，怎么回事？

总有人会说，反正不是我，都怪小张没把他负责的那块做好，才连累我这边出问题的。

**你以为你把责任推卸掉了，其实你是把上司对你的好感推卸掉了。**

**因为你的说辞，只能说明你是个不敢承担责任的人。**

正确做法应该是，首先得认清，只要团队出错，你不可能没有责任，你没有阻止，你没有提醒，其实都是责任。

第一步，先诚恳地检讨自己的问题。

第二步，提出弥补错误的方案。

第三步，总结这次犯错的教训，而且应该提出以后该如何规避。

第四步，事后找适当的机会，讲明事情原委，让领导认识到，你来认错并不是你真的有错，而是你有担当。

**只要你的领导不是一个昏庸的人，就会知道，你敢负多大的责任，就意味着你有多大的能力。**

## 7.公司不给你安全感，那就对了，要珍惜

同事讲了她两个同学的故事。

一个同学在一家公司的很闲的部门，月入过万，每周工作半天，然后还有各种福利，超级爽；

另一个同学在一家淘汰率很高的公司，试用期就会砍掉一半的人，任务全是高难度的，都是要把自己逼到极限才能完成，她超级苦逼，很想死。

每次同学聚会她们两个都是冰火两重天，一个神清气爽，一个焦头烂额。

两年之后，她们还是冰火两重天，只是角色互换了。

神清气爽的那个，整个部门都被撤了，正在找工作，但是因为之前太安逸了，没有真材实料，不好找；

焦头烂额的那个，因为一直在挑战自我，实力越来越强，现在已经是部门主管，好几个猎头来抢。

**是时候再次引用马云爸爸的话了，最不给员工安全感的公司，其实给了真正的安全感，因为逼出了他们的强大，逼出了他们的成长。**

是啊，公司又不是杜蕾斯，凭啥要给你安全感。

同理，请珍惜那些对你很严厉的领导吧，只有这样，你才会以更快速度进步。而那些碍于情面、喜欢装好人、对你特别宽松的领导，才是真正对你不负责任。

## 8.不要害怕同事比你牛逼，他们才会激发你进步

如果公司招了很有才华的新人，老员工觉得地位受到威胁，是正常的。

这种情况可以有两种反应，一种是敌视新人，孤立他，甚至设局陷害他。

我朋友是清华硕士毕业的，进了一家报社，因为部门领导重用她，其他所有人就联合起来设局，给她下套，害她出了个大篓子，她百口莫辩。

另一种是**从正面的角度去看待新人的存在，正因为他们牛逼，才可以近距离观察和学习他，提高你自己的实力，互**

## 相促进，良性循环。

就像我们公司最近招了几个实习生，都是95-98年的小屁孩（都是我的同龄人嘛哈哈哈哈哈），看着特嫩，结果每次开会讨论都能提出很新的方案，超屌。

原来的员工表面不动声色，暗地里疯狂用功，本来半夜一点下班，默默上到凌晨3点，之后的提案一次比一次牛逼。

我调侃他们说，为了捍卫老员工的尊严，你们也是够拼的。

作为老板，对这种赤裸裸的竞争，喜闻乐见呀。

**其实对创业公司来说，有牛逼员工的加入，可以把公司做大做强，其他员工也可以享受到好处。**不然大家都没有进步，公司垮了，你更加没好处啊。

加入生猛的新人，激活整个团队。这就是所谓的鲶鱼效应吧。妈蛋，打出“鲶鱼效应”几个字就觉得好饿，红烧鲶鱼真的挺好吃的，嗯。

顺便说一下，小龙虾这么好吃，为什么没有小龙虾效应？

## 9.被别人指出问题的时候，最好的态度，就是觉得赚到了

没错，你可能会觉得这是不是有毛病啊，传说中的抖M吗？

正常情况下，难道不该是被指出问题之后，瞬间炸毛吗？

就算不炸毛，心里也很不爽，默默想回去扎小人。

这是因为出发点不一样吧。

如果你每一天的诉求就是要得到进步，那么，别人发现你的问题所在，你会觉得你又学到新东西了，以后就可以定向改正了，对方是在帮助你进步，你会感激他。

而如果你的诉求是得过且过，那么，别人指出你的问题，那他就是多管闲事、耽误了你敷衍工作的坏人。你甚至会启动防御模式，谨防以后再来“陷害”你。

**那些能够坦然接受批评的人，往往进步得最快。**

抖M才是人类进步的阶梯。

## 10.不要以不喜欢这份作为借口，你可能只是无能

很多人都喜欢摆出一种姿态：我不是不行，我只是不喜欢。

其实很可能，你只是不敢面对努力以后，还是不怎么样的结果。

这就是一种自我保护机制。

那种“我只是不喜欢，我不屑而已”的态度，很不酷，不过是场意淫，不做有什么屌的，做得牛逼才叫屌？

有句话我特别喜欢，不要怕努力了还是没有实现梦想，你在路上看到的风景，不努力的人连看的机会都没有。

你把一件事做好了，再回头说不喜欢，这才有说服力。

你现在只是让自己陷入了一种恶性循环，因为我们总是因为擅长就会去喜欢，而你是越不喜欢就越不擅长，越不擅长就越不喜欢……

你越弱，你就越没有选择的余地，你越强，你的选择就越多。

**唯有做好你不喜欢的事，你才有机会去选择你真正喜欢的事。**

再说了，你每天埋怨不喜欢这个工作，你为什么不换？还不是因为你没地方可去。

最后我想说，千万不要觉得你努力工作，为公司创造了很多，所以你亏了。

你学到的东西、积累的经验，永远是你自己的。

必须说个实话，学了这10个经验，不一定能让你年薪很快涨10万，但是可以让你的实力慢慢叠加，总会有爆发的一天。厚积才能薄发，就像我身上的脂肪，哪一天就能吃出来的？

**有人说，最美好的职场曲线，是为优秀的人做事，与优秀的人做事，让优秀的人为你做事。**

谨以此文先给努力上进的你，以及我的爸爸马云。

PS：既然今天写的是职场话题，更加可以吐槽我的同事了。

我们新办公室不是在装修么，设计师问我的助理，你们老板的办公室要多大？助理惊呆了，说，啊？给我们老板留办公室？没有这个必要吧？她一个人一间办公室，她一定会偷吃东西，偷偷睡觉的，怎么可能这样放任她？

这次轮到设计师惊呆了。

还有，我的公号打广告的钱都打进公司账户了，我特么一分钱都拿不到。实在忍不住了，刚好财务在发工资，我默默走到她旁边，问，能不能给我发点？财务说，为什么？我弱弱地说，因为我要养家啊！财务理直气壮地说，那你可以接私活啊。

我擦，我倒是想去卖，但是没人买啊。

下次我必须写一篇《在职场花式受辱的1万条经验》。

再PS：再次向大家推荐一本好书，国民励志女作家以及国民肥胖女作家咪蒙的最新作品：《我喜欢这个“功利”的世界》。

长按下图识别二维码或点击“[阅读原文](#)”复制链接到淘宝，在文轩购买就行。

这家购书网还附送咪蒙正能量语录哦~



文轩独享 咪蒙正能量语录

# 我喜欢这个 功利的世界

这世界承认每一个人的努力

咪蒙 作品



长按指纹  
一键关注



微信号：咪蒙



微信 ID: mimeng7

[阅读原文](#)