你公司最勤奋的“便利贴女孩”，如何拖垮了整个团队

——**Jenny乔**

前几天，在知乎上看到一个话题：**“开会要用四个小时的公司，该不该辞职”。**

话题一出，评论区就炸了。

“四小时只是热身，我们都是夜总会……”

“电视民工”率先站出给大家普及新词汇：

“夜总会”顾名思义，深夜总是开会，项目会、策划会、协调会，是会就开……但却打不出输出，总是跑题、抬杠、送人头。

互联网“码农”开启吐槽模式：我们为什么996？是因为老板特别喜欢在下班前、放假前开会，争分夺秒，从未输过。

不光小鱼小虾厌倦会议，惜时如金的大佬也曾发飙。

360副总裁谭晓生在中国计算机大会上，不满会议拖拉，直接怒摔话筒：“可以散会了。”

这些望不到头、开不完的会，**看起来员工忙碌、工作高效，一派繁荣昌盛的景象，但实际身心疲惫、时间浪费、内耗严重、效率极低。**

虽然工作强调团队协作，但是为了开会而开会，为了合作而合作的工作方式，很多时候，成本远超效益，就是一种披着合作外衣的内耗。

**1.合作很重要**，**但“过度合作”无效**

现代社会推崇合作，全球领导力教授罗伯特∙克洛斯，带领科研团队，用了8年时间，证明“太过注重合作，反而会降低工作效率”。

克洛斯博士的研究发现，许多过去只需要跟少数同事并肩作战的办公室白领，如今要把85%的时间用在开会、同步邮件、即时通讯等各种各样与团队进行的“合作”上，有时还要跨多个时区。

人们对合作的过度重视，令克洛斯博士震惊。

**强调合作的趋势，已经让原本是职场优势的一些素质，反过来变成了缺点。**

从个人角度来说，造成过度合作的原因有两个。

**第一个原因是“认同感驱动力”。**

这种情况更容易发生在职场新人身上。

上进的“小透明”刚踏入一个新环境，急需怒刷存在感来证明自己的价值。

我同期同事刚工作那会儿，一腔热血，每每其它部门调人援助时，他总第一个站出来，不管对方是什么要求，往往会不假思索地一口答应。

这种类似于膝跳反射的反应，就是认同感驱动力在作祟。

有时项目不需要过早涉入跟进，她本着助人为乐的态度，追着别人要帮忙，无形之中增加了很多人的工作量。

本不属于她的工作范畴，**因为想留给同事一个好印象，却给别人添了麻烦。**

同事沉迷于帮助大家后而获得的满足感，成为了人人求助的便利贴女孩。但在本职工作任务繁重的时候，她没有把握好“度”，把自己搞得疲惫不堪，反而影响了团队进度。

**第二个原因是“错失恐惧症”。**

这就像是一种传染病，在当下社交网络如雨后春笋般迅猛发展时，错失恐惧更是铺天盖地到人无法逃离。

我们公司就是个例子，常常把只需要几个人的前期项目策划会硬生生的开成了几十个人的项目统筹会。

领导焦虑密集，总担心没有充分沟通，而造成不必要的损失，保险起见各部门都派人参与。

却没成想，开大会，**涉及部门一多，反而会焦点不集中、偏题跑题，效率大大降低。**

公司恐惧损耗，个人更是害怕错失。

怕错过一次会议培训，变成为了升职加薪的局外人。为了不错过任何一个展示能力的机会，就自我洗脑、超负荷地强迫自己参加一切会议、培训、应酬……

**这种害怕错过的心理，一旦劫持了你的大脑，就会干扰人的判断，无法集中力量解决主要矛盾。**

在众多选择面前，我们的大脑分析瘫痪，这意味着要花更多的时间来分析抉择。在较长时间陷入无法抉择的困境中，丧失了效率。

**2.为了合作而合作，是合作最大的阻力**

二十世纪三十年代，德国心理学家做过一个“拔河实验”，对不同规模群体在拔河时所施加的力量进行了数据统计。

1v1比赛时，每个人在拖拽过程中施加的力量大约是60千克。

3v3时，出乎意料的是，每个人平均的力量降低到了50千克。

当比赛变成8v8时，平均力量竟然降到30千克，是起初的一半。

也就是说，参加人数越多，每个人实际的输出反而会变少。

**人与人的合作不是简单的人力相加，要复杂和微妙得多。**

随着公司的发展，企业结构会越来越复杂，工种也越来越细分。

一个项目可能需要多个部门共同参与，涉及决策的节点也需要开更多的会、发更多的邮件来进行协作。

花了太多时间在讨论如何工作上，却没有时间去完成工作。

**研究发现，全球300家大型企业中领先的前四分之一，比其他企业起码少浪费50%的时间在没必要的和无效的协作中。**这些优秀企业的员工每周能够节省超过半天的时间。

为了合作而合作，反而是合作最大的阻力。

因为即便大家看到的是同一个目标，每个人的过程和方法、目的也不尽相同。

有个寓言故事很好地说明了这一点。

天鹅、梭子鱼和虾一起拉车，它们三个都拼了命地拉，但是不管怎么努力，车子却始终原地不动。

原来，天鹅看到的是天空，她要用展翅翱翔的方式到达目的地，于是拼命朝上飞。梭子鱼的世界是池塘，于是使劲往池塘拉。虾呢，习惯倒拖。

于是三种力量，三个方向，力量越大，彼此给对方的阻力也就越大，车子自然原地不动。

天鹅、梭子、虾就相当于公司的三个不同部门，各自驱动力不同，表面的合作，实际上呈现很多复杂和微妙的关系。

相互吸引、彼此牵制，有互补、有制衡、有掣肘、有关联，所有这些里的作用都不可避免地产生内耗，降低效率。

**不必要的过度合作容易分散注意力、相互踢皮球，工作水准大幅度降低。**

相比之下，授权于一个部门或一个人的工作，权责清晰，不需要被组织内部复杂的关系拉扯，反而自得其所、游刃有余。

**3.学会做“选择题”**，**避免“协作超载”**

美国一家公司在避免“协作超载”的问题上提供了一个十分具有借鉴性的方法。

这家公司内部成立了一个**会议时间银行，**公司各个层级参加会议的总时间是固定的，所有的会议时间都要从这个总时间内扣除。

高管每多安排一个新会议，就要相应移除相同时间的其他会议。员工也一样，根据需求选择哪些会议必须参加，哪些可以忽略，因为总时间只有那么多，不可能参加所有的会议。

过多的协作、冗长的会议，让个人思考的时间变少了，降低了工作效率。

那应该如何调整呢？

不妨在工作前先问自己几个问题：

**为什么要做这件事？**

是为了保持自己乐于助人的形象，害怕自己没有参与到团队工作中而感到焦虑？

还是这件事对我的工作价值或效率有重要意义。

相信做完这个选择题，你心中就有了答案。

**要学会减少不必要的工作。**具体来说，可以复盘过去几个月的工作项目，减少那些对你没有帮助的事情，反思哪里可以改进，并寻找能帮你实现目标的人来合作。

也可以主动出击，提高你参与的协作的价值和效率。

比如，你可以请领导在开会前，给参加会议的人发一份会议流程表，或者一份可以让大家了解会议内容的文件，来对会议做一个简要的说明。

**写在最后**

今天的职场，每个人的时间都很珍贵，所以比起花多少时间工作，怎么工作能高效，才更重要。

很多人觉得人多力量大，团队协作也经常被无止境地放大。

精诚合作的确可以推动事业发展，但过度合作却是百害而无一利。

**过度依赖合作，会让团队陷入无谓的内耗，让员工被繁重的会议困扰，合作本身反而成了发展的阻碍。**