

“短板”用好了也能变长处

“羞于”人前发言 不断历练自己

“我根本没想到,我还能站在上百人的大教室给大家进行培训。”王露在一家私企做培训部经理,平时除了给自己公司的员工进行内部培训外,还被邀请给其他公司的员工做培训。可就在三年前,王露还是一个不敢在众人面前开口的人。

七年前王露大学毕业,应聘到这家公司做行政部专员。刚到公司时,王露能说会道,不管什么场合从来不怯阵,公司里有活动的时候,王露经常主动请缨做主持人。可就在一次参加演讲比赛时,王露因为生病状态不好,一下

子忘词儿了。自从那次以后,王露再也不敢在人多的场合说话了,甚至是部门开会,王露也很少发言。然而,随着王露的能力和业绩不断提高,上司有意培养她,并多次推荐她去跟其他员工分享经验和心得。起初,王露以各种理由推脱掉。

三年前,王露被调到培训部,无奈之下只能“赶鸭子上架”了。第一次培训,王露明显很紧张,脑子里一片空白,结束之后本来想放弃,提出调部门,可当她看到台下的人给她掌声,并且很多员工在会后都向她请教工作方面的事

时,王露倍感欣慰,于是开始想办法克服自己的弱点。再次登上讲台时,王露跟大家分享自己曾演讲失败的例子,王露发现,这样做不但没有在员工面前失去威严,反而得到了更多的尊重。这样的转变使王露越来越有自信。

经过三年的磨合与调整,王露渐渐克服了自己内心对于演讲的恐惧感,也逐渐走出了失败的阴影,从普通的培训专员升职成为部门经理。“如果我始终纠结在自己的短板上,那我会失去很多机会。”

“质量过剩”“慢”也能有提升机会

孟蕾在公司负责业务内勤,是个典型的慢性子,凡是接触过她的人,对她的第一印象都是如此。就因为她这个个性,从入职开始就没少被上司批评。同事对孟蕾的工作总是一再地催促、提醒,甚至有时还会对她冷嘲热讽。

有一次,部门总监让孟蕾整理客户反馈资料,以备下午开会使用。可是,直到快开会时,孟蕾还没有将资料准备齐全。眼看时间不多了,部门总监只好让另一个位同事帮孟蕾完成。“只要大致整理好就可以了,你没必要弄得这么复杂,你弄的这些,开会时根本用不到。”面对上司的批评,孟

蕾感到很委屈,“我只是想把工作做得细致一些。”还有一次,部门经理让孟蕾清点库房备货,以便给客户发货,孟蕾不但清点了备货,而且将备货分门别类登记入册。这些都完成后,孟蕾才发现自己不知不觉地加了两个小时的班。可第二天到单位,部门经理不但没有表扬孟蕾,反而直接说孟蕾“干活儿太慢”“做无用功”等。然而,没过多久,有客户打来电话,说发出的货物与订单不符。就在大家为此事发愁的时候,孟蕾忽然间想起自己曾经整理过客户这批发货,因此便找出当时登记的账册。经核对,公司给

客户发的货是按照客户要求发的,问题是出在客户那边,与孟蕾所在的公司无关。事情理清了,老板表扬了孟蕾。经过这件事,大家都觉得孟蕾的“慢”有她的道理。实际上,孟蕾并不慢,只是工作过于细致,用老板的话说,是“质量过剩”。

因为孟蕾的细心,为公司解决了不少类似的问题。今年年初,孟蕾被提升为主管。“‘慢’是我的毛病,但我的‘慢’是由细致所致。”孟蕾说,或许正是因为她的“慢”,才会把工作做得完美,才能获得这次提升的机会。

利用性别特质 短板也能发挥优势

不久前,因为银行人员调动,刘路被派到分行做管理工作。在上任之前,刘路心里其实有很多顾虑,因为身边的朋友和客户都曾经在跟她聊天时有意无意地抱怨过自己的女老板,说她们要求太高,总让人感觉压力很大。比如汇报工作之前总是要事无巨细地充分准备,不然接连的追问一定会导致沟通不畅,出现问题等等。这让刘路觉得自己的性别可能会给未来的管理工作带来相似的问题。

因此在接手新工作之后,刘路很想做出转变,试图尽量减少因为自己思维方式不同,而与下属发生摩擦和问题。于是,刘路收起自己热络的态度,在和下属接触的过程中,刻意要求自己不问过细过杂的问题,做决定也都一锤定音。本以为会有积极的作用,没想到反而出现了问题,一个季度整体的绩效不仅比她上任前下降了不少,同事之间也怨声载道,还有人在悄悄议论刘路独断又强势,是个不爱跟别人沟通的

工作狂。

“我就是被自己固有的想法误导了。”刘路说,当时她一门心思掩盖自己的短板,结果没想到弄巧成拙。“其实能巧用自己的性别特质,反而是一种优势,比如细心分析问题,与员工多沟通交流,柔性的引导反而比强制的管理更有效。”后来,刘路转变了处事方式,业绩果然有了提升,同事之间的关系也更为融洽。“有时,换一个角度来看待,短板也能发挥作用。”

(每新)

职场新人如何向上司提建议

日前,笔者遇到一位被一家公司录用的新员工,他说在公司工作了一段时间后,觉得公司有一些弊端,且有自己的新想法,但不敢向老板提,怕吃力不讨好,丢了公司的饭碗,所以我问我该如何向上司提出并获得认可?

将好的思路传递给老板,既有助于公司的发展,也有助于提高自己的工作地位。而如何准确有效地传达想法,向老板展示自己在公司中的价值,这就有点学问了。

在提建议之前,首先要摸清背景情况,事先向了解既往情况的老员工虚心请教,避免“哪壶不开提哪壶”的情况发生,要搜集数据和事实材料,如果领导对此事

比较感兴趣,他问你而你答不上来,你的建议就提瞎了。

汇报的语气、场合等细节因素也很重要,别因为“横空出世”的建议让领导措手不及、进退维谷。要对建议的未来进行预期,如果该建议不被接受,那算结束了;如果接受了,会出现什么结果,因为你要对这个建议的结果负责的。另外,还要考虑好你是否有提建议的资格,这不是法律上的资格,法律上谁都有资格,我说的是心理资格,你自己的工作是否卓越,你自己的本职工作做不好,实际上就失去了提合理化建议的资格,因为领导不信任你,人微言轻。

向老板提建议最好要用书面

形式,在建议里面要充分表达自己的思想,而且又要非常的简明扼要,不要花样文章,要能经得起推敲。不能用口头形式,口头表达一定不充分,而且不能保证领导当时在专心听你的叙述。

同时还要注意提建议的时机与技巧,“多献可,少加否”。就是说,“由于什么不对或不行,所以我觉得应该怎么样”,这种因果关系的建立我觉得是愚蠢的,原来的东西好不好、行不行,这不是你应该评价的,不需要你评价;你要是觉得这事应该怎么办,你就直接说,这样就比较容易让人接受。

(新华)

职场女性 生气你就输了

美国亚利桑那州立大学的研究人员发现,职场女性在工作中必须保持冷静,不能生气发火,否则会被认为容易情绪化,失去影响力,而职场男性则没有这一“后顾之忧”。

研究人员征募210名志愿者

当陪审员,分成6人一组模拟陪审团审议,当男性陪审员因观点不同而怒气冲天时,其他陪审员对自己的结论开始动摇。但如果是一名女性陪审员因观点不同而失去冷静时,即便她的观点与那位男性陪审员相同,同组的

其他陪审员反而对自己的结论更有信心,认为生气的那名女性陪审员过于情绪化。

(新华)



◎点评

人力资源服务机构BRrecruit(英智)天津分公司经理刘海秋表示,清楚了解自身的优劣势、发挥优势并弥补劣势,才能在职场中取得进步。

刘海秋分析,对于普通职场人来说,只有贡献自己工作的价值,才能顺利在职场中生存与发展。从职业发展角度而言,每个人能力不同,性格不同,适合的工作也不同。每个职场人在成长为优秀管理者的路上,都需要先找到一份适合自己的工作。“‘非优势’并不等于‘劣势’,‘非长处’并不等于‘短处’,短板只是相对而言,并不是坏处。”刘海秋认为,抓住成长的机会,通过吸取在每一项工作中遇到困难时的经验教训,不断弥补自己的不足之处,为自己未来的职业生涯添枝加叶。

由主动变被动 越发“张不开嘴”

晓媛是公司的文书,刚进入公司时,晓媛非常积极,无论做什么都是“主动方”。可是有一次,因为同事不能及时交总结,晓媛问对方要了很多次,刚开始对方说话还很客气,可当晓媛多次催促时,同事开始有些不耐烦了,甚至话里话外地说,“我那么忙,哪像有些人整天那么清闲,没事儿总催,显你最敬业!”起初晓媛还很生气,还会耍耍脾气,用甩脸子,可类似的事情发生多次,晓媛开始自我“反省”了。“我有时就想,我做文书,虽然不像跑业务、做计划的同事那么忙,但我也有自己的工作,也很琐碎啊,我哪有闲工夫总盯着别人?我这么敬业还不是被人家说闲话?”抱着这种想法,晓媛慢慢地也不像之前那么“啰嗦”了。“该说的传达的工作,我一字不漏地传达下去;需要提交的工作,我也会提前提醒、及时督促大家不要忘记。我不再像以前一样追着别人絮絮叨叨地说了,如果耽误了工作,只要没我的责任就好了。”

久而久之,晓媛的工作方式从“积极主动”变成了“消极被动”。以至于后来,她这种不主动联系人的习惯,竟然延续到了生活。“有时候我觉得‘不主动’‘不靠前’,反而不会有大毛病,可让我感到困惑的是,我越来越不愿意主动跟别人接触了。”“我发现,我的性格也变了,似乎变得内向了。”晓媛有些无奈地说,“我也想变回原来的我,可遇到事情却张不开嘴了。”

◎专家回复

案例中的晓媛认为自己“遇事张不开嘴”的变化是性格变内向了,其实不是。准确地说,晓媛今天这种情况的定义就一个词:消极,包含有消极的心情、消极的认知解读、消极的行为。

一个人的心情状态、言行习惯、认知理解等,都可以在人际互动之中逐渐被养成并塑造出来。比如起初晓媛做什么事都是“主动方”,都很积极,但是在一段时间的交往互动后,晓媛通过别人对自己的回应、自己对别人回应的感受与理解,渐渐地由“积极、主动”逐渐变成了后来的“消极、被动”,这一过程中,有自己的因素,也有外在的因素,是一连串自己与别人之间不恰当的人际互动,共同促进、完成了这一变化。

因此,建议职场中的“晓媛”们,自己可以做到的简便易行的方式,是生活中多跟积极、主动的朋友交往,接收他们的信息感染和影响,建立一个好的氛围场,降低消极、被动的惯性。做些轻松的事情,让精神放松一下。

(综合)

