

文/蒋继平

谈谈辞职和解聘



作者简介 蒋继平, Lipman Produce Company 高级植物病理学家。图片为本文作者。

栏目主持人 马臻, 复旦大学环境科学与工程系副研究员。电子信箱: zhenma@fudan.edu.cn。

1 职业生涯遇到这 5 种情况应尽早辞职

1) 职业与才能和兴趣不相称。张美丽是个年轻漂亮的女博士, 她喜欢沉静、思考, 喜欢搞研究, 而不善于交际和言辞。她被安排在公关部门任职, 单位希望利用她年轻美丽的外表来融洽单位与外部的关系。这是用错了人。张美丽一定不能胜任这项任务, 而且她会感到很烦扰。这是因为她的才能和兴趣不在这方面。单位领导看到的是她的外表, 利用的是她的外表, 而不是她的内在优势和才能。公关不但需要美丽的外表, 更需要能说会道, 是不是?

2) 单位前景不佳。有的情况下, 我们选择了一个单位, 当时还是不错的, 后来因为某些原因, 前景越来越差。这时, 应想办法及早离开。要不然, 到公司倒闭才被迫离开, 那会很被动。1992 年我选择去 P 公司工作。这个公司一直经营得不错。可是, 到了 1996 年, 公司老板得了严重的心脏病, 动了大手术后, 不能正常经营公司, 就把公司卖给了另一个老板。我敏锐地意识到新组成公司的决策机构的管理能力很有问题, 也向公司领导指出, 希望公司立即改进。可是, 公司领导没有能力做到这点。我就决定辞职。

3) 顶头上司是小人。一个人的顶头上司对其职业生涯起着决定性的作用, 在美国私人公司工作更是如此。我在 S 公司任职时, 第一个顶头上司是个伯乐。他性情开朗, 心胸开阔, 爱惜人才。我拼命为

他和公司卖力。后来他退休, 来了一位心胸很狭隘的顶头上司。为了巩固领导地位, 他排斥异己, 处处吹毛求疵。于是, 我决定辞职。他先是尝试说服我留下来, 当我告诉他这已经是不可能的了, 他又给我一个额外的好处, 让我担任公司的咨询师。这个职位可以在家做。这样的话, 我可以有两份工作, 一份是到另一个公司上班, 一份是利用业余时间 of S 公司做咨询工作。我拒绝了他的好意。我告诉他, 另一个公司给我的待遇足够养活全家了, 我要把全部精力用在新雇主那边。

4) 工作环境很糟糕。工作环境有同事, 有上级, 有下级。要是上级部门的管理很松散, 不负责任, 同事中又有一些人不务正业, 投机取巧, 混世度日, 不求上进, 那么这个单位的工作环境一定会变得越来越糟糕。对那些积极进取, 希望前程美好的负责责任的雇员来说, 是很不好的因素。积极上进的雇员会受到打击, 除了心情不好外, 还不能正常发挥自己的才能。在这种情况下, 唯一的办法就是辞职。这是因为你不能改变领导, 也没有能力改变同事们的行为, 唯一能做的是改变自己的处境。

5) 贡献与回报相差太大。假如你做得很出色, 既积极努力, 又很有才华, 为单位做出了很大的贡献。但是, 你不善于交际, 不懂得讨好领导, 运气又不佳, 碰上一个只知道玩弄权术、不尊重人才的领导。因而, 你的贡献和才华不能被领导认可, 从而得不到应有的回报。尽管你表现出众, 可是, 提升晋级和加薪等方面还不如那些专门善于奉承拍马、而不好好工作的人。在这种单位工作, 你的前程就没有多大希望, 必须尽快另找雇主。

2 雇主遇到这 5 种雇员应尽早解聘

1) 只说不做的雇员。有些雇员能说会道, 不管什么话题, 他们都能借题发挥, 说起来头头是道, 好像是专家似的。在工作场所, 他们总是喜欢找个话题聊聊, 大多数的话题都与工作无关。要是开会谈论工作, 他们更是显得如鱼得水, 一个个建议提出来, 一套套方案摆出来。可是, 会后一点儿动作也没有。交给他们的任务也不能按时完成。他们只喜欢说, 不愿意干。他

们的这种习性还会影响到其他人。他们说话总是要有听众, 所以, 他们就会找同事聊天。这对本来在认真工作的同事是一种干扰, 会降低同事的工作效率。这种人应该尽早请其离开。

2) 阳奉阴违的雇员。这种雇员的最大特点就是喜欢讨好领导, 至少不愿意得罪上级。但是他们又是不愿意努力的人, 不喜欢吃苦, 对本职工作不感兴趣, 没有自觉性和主动性。当领导交给任务时, 满口答应, 事后却不负责任, 拖三阻四。在工作时, 领导在场, 表现积极; 领导不在, 悠闲自得, 什么事也不做。对这样的下属, 你能放心吗?

3) 死不认错的雇员。有些雇员对自己的所作所为不负责任, 明知失误, 或者做错了, 总是不肯认错。其实, 人人都会有失误的时候, 也会犯错。工作越是努力的人, 事情做得越多的人, 失误越多。所以, 要没有失误, 要想不犯错, 就干脆什么都不干。这样行吗? 当然不行。失误和犯错误是在所难免的, 关键是尽量避免失误和犯错误。对于已经造成的失误, 要实事求是地承认。只有真心诚意地承认失误, 才能从中吸取教训。我曾经碰到一位下属, 她在洗实验用品时, 一不小心打破了一个玻璃烧杯。当我发现后, 她死不承认。这样的人在今后的工作中你能对她放心吗?

4) 缺乏理性的雇员。有的雇员非常固执, 总是坚持自己的观点, 明知没有理, 还要进行无理的争辩, 甚至强词夺理, 狡辩到底。这种人一般缺乏团队合作精神, 会影响到整个团队的和谐合作环境氛围, 因而, 对整个工作环境不利。

5) 野心勃勃的雇员。在我手下的绝大多数下属都是非常安分守己的人, 只有极个别的人有野心, 想抢班夺权。当然, 我这里指的野心, 是指根本没有实力, 没有贡献, 没有才能, 没有资历来承当这个职位。要是确实有才能, 有贡献可以胜任这个职位, 那就不叫野心和抢班夺权了。有的人可能会说顶头上司是心胸狭隘的人, 下属比顶头上司能干和更有才能, 因而, 下属应该占有顶头上司的位子。即使是这样的话, 顶头上司的老板会进行人事变动的, 用不着下属自己急不可耐, 是不是?

(责任编辑 陈广仁)