

安越下午茶

每周五的
职场舒心之旅

靠谱的人千篇一律，不靠谱
的人各掉各的链子



01 有强烈的契约精神

契约精神源于西方文明，它是商业社会的定海神针。一纸契约定下交易双方的权利、责任和义务，不可更改，一旦违约，就要付出相应的代价。

人性有多复杂，契约就有多必要。

在职场中，除了那些白纸黑字的合约，明文贴出的规矩制度，还有很多口头约定，都是在建立契约。

有时候，我们说一个人靠谱，其实就是说这个人有契约精神。



关键时刻玩消失，规定的deadline一拖再拖，承诺的结果诸多变故，共同定下的方案屡次推翻……和不靠谱的人共事，就要随时做好女娲补天的准备。

很多人会把遵守约定当成死板，为自己的投机取巧占了便宜而沾沾自喜。但他们不知道的是，捷径是建立在守规矩的大众之上的，规矩有底线，捷径没有。

一个人破坏契约走了捷径，可能被当成是聪明。但当其他人看见好处争相走捷径之时，捷径早已不存在，剩下的只有弱肉强食。

靠谱的人千篇一律，不靠谱的人各掉各的链子。



合作社会，契约是相互给予的安全感。人人撕毁契约之时，没有人的利益能得到保证。

因此，拍胸脯的时候慢一点，因为缔结契约的时候，你是自由的，但当契约既订，双方的责任和权利就已明确，各自认领，按时履约，相互负责。

人无信不立，业无信不兴。

一个人无论是在日常生活还是职场中经常毁约，都是在透支他人对其的尊重和信任。也许这个过程会带来一些小恩小惠，不会立刻付出代价，可一旦信用破产，必定寸步难行。



02 尊重时间

不尊重时间的人，也不会被时间尊重。

现代工作对人的要求越来越高，多线程工作已经成为了常态。因此，大家的时间都变得十分宝贵。

微博上有一个热帖说：“经常迟到的人，在家的说自己刚出门，刚出发的时候说快到了，在路上的时候说自己已经到了”。

很多网友积极认领，还沾沾自喜地说自己有更夸张的迟到经历。终于有人看不下去，一语道破实质：这不是经常迟到，而是经常撒谎。



迟到实际上就是拿别人的时间不当时间。如果生活中有愿意容忍的朋友，那是一种幸运，但是在职场中，守时是基本的职业要求，浪费别人的时间，打乱别人的计划，是非常不专业的表现。

也许在有的场合，迟到从一开始就已经丧失了入场机会。

迟到给人的第一印象就是差评，扭转过来就得花费很大的力气。而第一印象，是最难扭转的。

尊重别人的时间有很多方面，守时是最根本的一项。微信少发语音多打字、交接工作时做到条理清晰、简洁易懂，甚至求助他人时先最大化地完成自己能做的部分，都是对他人时间的尊重。



而对于尊重自己的时间来说，最重要的就是时间管理。管理是一种掌控，对工作难度、工作量和自己能力的掌控，排出任务的优先级和时间分配。

很多时候，对时间的错误估计，就是对自己能力的错误估计。尽管大家都在说“deadline是第一生产力”，但只有一部分人真的如此。仓皇之下，交出来的东西总是不及反复打磨的。

不要高估deadline，也不要高估自己的爆发力。

如果你没有李白酒入豪肠酿成诗的天赋，请根据自己的能力给待完成的任务留出足够的时间。



03 能力配得上职位

如果对偶像的评判标准还算多元，那对于职场中明确的分工和岗位，标准就十分确定了。

但就是有这样一类人，让人怀疑他是如何顺利通过招聘的。在团队合作时挑最容易的部分，还把最容易的部分也搞砸了，你不得不帮他一起收拾烂摊子加班到凌晨。

一个高速运转的团队，其中的每个员工都必定担当得起自己负责的工作。职场的分工协作，就是为了把每个人的优势发挥到最大化。

才不配位，必着羞辱。



所以如果在工作中，有人的完成度永远到不了100%，那么他就会成为团队的短板，而不到100%的这一部分，也许会让整个项目都归零。

没有专业能力支撑的人，就像无根之木，是站不稳的。

如果新人不够专业，也许有前辈愿意带一带。但如果工作几年，还没有长进，那么当一茬一茬的年轻人进了公司，他们有着更积极的工作态度，拿着比更低的薪水，那老员工的不可替代性在哪儿呢？

与其说有几年的工作经验，不如说是一个工作经验用了几年。

所以我们需要经常问问自己：你现在的能力，配得上你的职位吗？



04 凡事有交代

罗振宇在《奇葩说》里表达过自己的观点：职场上最没有前途的一种人，叫反馈黑洞。说白了就是那些凡事无交代，做事不沟通的人。

职场上的沟通有多重要呢？

试想一下，如果你给下属派个活儿，几天都没有回音，不知道事情进行到了哪一步，你心里会不会没底？如果团队合作，同伴遇到棘手的问题，瞒着大家自己鼓捣了几天也没解决，结果补救来不及，你会不会怪他不早告诉你？

有一家公司，就是靠着给其他企业解决内部沟通问题而发家致富的。



这家公司名叫Slack。它开发了一款企业内部的通讯系统，尽管售价为每位员工每年80美元，但它依然广受大公司欢迎，尤其是互联网、媒体和广告公司。

这个系统的优势在于，它舍弃了老土的电子邮件和严肃的会议模式，以更为随意的方式，根据话题组织文本对话，便于公司中的团队实时沟通，用户调查显示，这款沟通软件将团队效率提升了三分之一。

有效沟通获得的收益，要比花费的成本大得多。

为什么说有效沟通？因为有一种情况是，你们沟通了半天，仍然像鸡同鸭讲。



原因有两个：一是对方也没梳理清楚他的需求是什么；二是，你们的交流不在一个频道上。

如果是第一个问题，那么对方需要确定自己沟通的目的。所有的交流都是为了达到目的而服务的，如果目标不清，沟通就会失焦，交流起来费力又费时，结果就是说了一筐话，全都漏掉了。

如果是后者，关键问题则在于不了解沟通对象。

甲之蜜糖，乙之砒霜，不同的人的沟通习惯和思维方式不同，对症下药才疗效最好。更重要的是，职场上的差异，除了性格，还有职位和立场。



05 丢掉玻璃心

在上职场带着一颗玻璃心是有安全隐患的。任何一场小冲击都会把玻璃心碎成玻璃渣，要么扎到别人，要么伤到自己。

彭蕾在讲解阿里人才观时，提到了很重要的一点：皮实。说得具体点就是，**经得起赞扬，也受得了羞辱。话说重了不哭天抹泪，遇到挫折不怨天尤人。**

在工作中，情绪化意味着不稳定。如果连情绪都管理不好，又如何保证自己的情绪不会影响工作呢？

也许有人觉得委屈：谁没有情绪？谁不想发泄？



有情绪没问题，难以自控就有问题。

处在一个岗位上，就是处在一个团队中，情绪的表露不再私人化，它会影响到整个团队。试想，在紧张繁忙的工作中，谁会喜欢一个浑身散发负能量的人呢？

工作已经要耗费很多心力和脑力，哪里还有多余的精力再负担他人的情绪？设想你是一个领导，有一位行走的负能量在你的团队中，你不想把这个传染源隔离出去？

工作中的状况总是难以避免，如果轻易就撂挑子，或者发脾气一出跟同事怼起来，对错先不论，无脑和冲动是可以鉴定完毕的。



因此，下次想要吐槽的时候，先考虑一下你能不能承担被扔出去的后果。何况情绪不会解决任何问题。遇到困难，先问“现在怎么样了？可以做些什么？”再问“怎么会这样？”你会冷静得多。

工作最好的状态，是人人都能各司其职，然后再无缝合作。职业化是对他人的尊重，也是对自己职业的尊重，从而降低信任成本，提高工作效率。

它不一定是上升梯，却一定是安全网，让你的每一步路都走得有迹可循。

既然要走进职场，就装盔披甲再上阵。

安越 下午茶

每周五的
职场舒心之旅

一杯咖啡 一份甜点
一次10分钟心灵按摩
周末愉快
积蓄能量再前行

