2017-09-11

**陳如月**

**不能令人满意的上司**

 不僅是藥界，看了任何組織的錄用，散見「為什麼是這個人呢？」。組織裡經常有被賞識者比業績目標更被重用。不過，「受賞識」的定義是「唯命是從的人」，已經成為近年來企業弱化的遠因。

 上述奉承的另一面是昇格不傾聽部屬的反對意見或提供意見的器量小的人的話，下一個職位就只剩「減少2成」的人勝任。當這情形重複的話約30年成為零。「企業生命30年的見解」[[1]](#footnote-1)，就是這樣來的吧。

 職場壓力最大的一個因素據說是老闆。在各位的職場上，說不定有人因為對氣度小的上司或是能力不足的上司的不滿意而變成壓力。最近上司和部屬的年齡反轉變得不稀奇了，也注意到「沒有把握」引起的壓力也增加了。

 反駁這樣的上司的做法和發言不是一件壞事。然而，只是反駁是不可取的。反駁是透過改善組織的暢通管道，創造一種開放的氣氛，提高組織的成果。另一方面，反駁只會產生憤怒的感覺。把那樣的精力使用在別處，會更有效率和建設性 (當然，這是很難做到的.....)。

 那麼，我們應該怎樣做才能克服不滿意的局面呢？讓我們一起思考。

**儘量冷靜**

 我們會有不同意上司的政策和策略的情形。有時候你可能覺得「我的計畫更好。」如果你相信你的計劃比較好，並且說服你的上司，但即使你盡力說服還是不被接受，你該怎麼辦？考慮反駁造成自己的損失，因此放棄、壓抑憤怒，也是合理的選擇。

 即使自己盡力為組織著想，可能會對眼前不了解的上司感到沮喪。儘管如此，為了自己，最好盡量保持冷靜。

 會不會太自以為是，堅持己見呢? 自己的方案真的那麼有價值嗎?即使上司的評價冷淡、獎金减少，也能容忍嗎? 透過反問自己，可以平靜沮喪的心情。倒不如把委屈的心情轉化為能量進行其他工作，為自己而做。這最後的結果也是為了組織和顧客。

 也許對上司不滿意的不只是你，同部門或是同一群體也可能會有同樣的感受，如果你能公開談論人際關係，無論如何請試著向成員吐露你的煩惱吧。如果知道成員也有類似的感受，也可以協同反駁上司。

 即使在與主管「一對一」的現場沒有得到認同的情況，如果是「一對多人」，也可能可以突破。自己在會議的場合反駁時，如果事先預備獲得支援；或是成員發表他們的意見時，也表達自己的意見，創造成員互相合作的機會是一個好的主意。

**使組織成功**

 此外，直接主管呈計畫給間接主管批核，有時候會被退回。然而，事後悄悄去問間接主管時，被說「那是好的企劃」，有時候也有這樣不可思議讓人跌破眼鏡的事情。

 有可能是直屬主管的說明方法不好或是熱情不足，在這種情況下，你還是有必要將你的想法表達出來以得到認可，只要你給直屬主管留個面子。所以，最好是從平時開始與間接上司保持良好的溝通，這樣才能順利推進你的計劃。

 往往忘記的是，公司並不是評估我們的能力，而是我們對組織的貢獻程度，也就是對主管的貢獻程度。這個事實對年輕人來說可能很難理解。但是，如果覺得「自己能做事卻沒有被正確評價」的人請了解，不是自己的能力被評價，而是認為你對組織的貢獻度還不夠。

 當然，我們不應該為了得到上司的好評價而工作。然而，公司要求員工為組織做出貢獻，員工則有義務滿足期望。請時常想起組織的成功導致公司的成功，這導致對顧客的貢獻，最終成為你的薪資。如果這樣做的話，多少可以平息對不滿意的上司的排斥心，出現想要幫助這樣的上司產出成果的感覺。

 此外，儘管這是一個難以溝通的地方，即使你有抱負地發言，如果對方的水平不一樣，不管內容多好也有被往壞的方向解釋的情形。這如果是上司和部屬的關係的話更是如此。如果對方的能力比你低，產生摩擦是不可避免的。理解這個風險之後，在自己所能忍耐的範圍內好好相處，這會是聰明的處世之道。

※　　　※　　　※

 也有一種消極的想法，那就是只對上司寄予期待是徒勞的。的確，你可能會對自己的期待覺得不滿意。無論如何，讓我們堅持自己，不要受周圍環境的影響。在任何環境下，有大局觀念並自我成長，在不確定的未來會比較容易生存。

–End–

1. 「企業生命30年的見解」是日經週刊在1990年發表針對1896年至1986年日本一百大企業分析做成的結論是，一般企業的盛世不會超過三十年，唯有採取多角化經營、改革內部組織、引進新血，才能避免盛極而衰。艾瑞˙德˙格斯（Arie de Geus）專文「活水企業」（Strategies for Growth）一文中統計，台灣中小企業平均壽命約為13年，西方企業約為24年，而日本企業經營最長平均約30年。 [↑](#footnote-ref-1)