2017-12-25

**陳如月**

**和令人反感的前輩相處**

 「組織內溝通」的重要性，不只在藥界，而且是整個社會。雖然每家公司都在研究解決這些問題，但令人反感的前輩情緒性地排斥成員的建議也是事實。為什麼呢，有不少人遇到這難以理解的場面。不分青红皂白的批判，或者以個人的好惡拒絕他人的提案。由於這樣，組織失去了多少機會？

 近年來，為了提高組織力，極大化多元性的重要性備受重視。但是，人們很難改變長年的習慣。任何組織都有無法接受改變、令人反感的資深者存在。

 由於這些人生在一個比現代更重視上下關係的時代，因此在年輕人提出建議時會反射性的擺架子。而且，由於退休年齡接近，不太會有改變行動的心情。換句話說，跟不上時代可憐的人們，對組織來說只是老舊的傷害。

 如果職場有令人反感的人，氣氛變緊張，也會阻礙工作。讓我們思考怎麼和這樣的前輩好好相處。

* **避開一對一**

 最好的方法就是遠離，不要接近他(她)。當然在職場的寒暄是作為社會人士最低限度的交流，不過，在辦公室和會議時儘量坐離他們遠一些。如果即使這樣也無法避免，在有必要要求工作時，為了減少「說了?沒有說過吧。」的風險，透過電子郵件進行溝通是明智的做法。如果你把副本寄給你的主管、間接主管和同事，讓那些支持你的人知道你的情況，也會成為關鍵時刻的保險。當被口頭要求工作時，最好是透過電子郵件回覆，並且寄副本給想要知會的人。

 不只是電子郵件，面對面也一樣，最好是一對多數，不要一對一。如果在會議上受到攻擊，可以採取「我是這樣想的，〇〇先生你的看法呢?」把第三者牽連進來。

* **用笑容和感謝相待**

假使對方用一張可怕的面孔向你走來，你心裡想一定是要對你發什麼牢騷，這時你一覺得討厭，臉部會僵硬呈現警戒姿態。那樣的話，反而可能激起對方喝斥你。

 碰到對方時微笑善意打招呼，人們會有安全感和自尊心，會失去敵意。微笑面對持敵意的對方，傳達「是啊」的同感以及「謝謝」感謝之意，反倒會讓對方驚訝也說不定。這也適用在有敵意的電子郵件。盡量用禮貌和體貼的詞彙，同感以及用感謝畫龍點睛地回信的話，對方的態度也許會改變。

* **合乎邏輯與智慧地反擊**

 有時操縱好也很重要，而不只是防守。當你的提案被資深者嗤之以鼻時，試著「謝謝您對我的提案的批評指教。請具體地指導不足之處。」，或是「經驗豐富的〇〇先生，若是您將如何改進這個提案呢?請指導。」真誠地爭辯吧。

 對方說不定會情緒性地憤怒，在這個機會有必要讓周圍的人看到你表現出「自己冷靜且智慧地應對著」的姿態，堅守自己的立場，提高評價。

 你的目標是提議的計劃被通過。被懷有敵意的人擾亂時，要怎麼繞道好呢？讓我們假設一個場景。這是磨練把敵人變成盟友的技能。即使你錯了，也不應該變得情緒化， 要用平常心反擊。

* **主管保護你**

主管有義務保護部屬，所以讓主管成為防波堤吧。如果主管感到為難，請尋求間接主管的幫助。你可以從你的主管那裡回信給攻擊你的人，或者讓他們一同出席會議。

 每個人都有機會成為主管或領導者。保護部屬和成員時需要的是很强的領導能力。如果視若無睹而放任干涉的主管，成員會感到失望，也失去對領導人的信任。如果有成員提出建議的話，應該認真考慮，並徵求其他成員的意見，用民主方式判斷制定政策。

* **反面教師**

 如果討厭一個人，看他(她)做什麼都不會順眼，不過，每個人都有好的地方，所以如果你只看那好的地方，就可以壓抑不愉快的感覺。如果討厭的感覺大到「怎麼找也找不到」，或者「我不想找」的話，就下決心把它當成「優秀的反面教師」，心情會比較好。

 如果讓人討厭的前輩也改變觀點，那是作為商務人員生存下來的勇士，那麼他們的生存方式是有值得參考之處。本著「不經一事，不長一智」的精神，以此作為成長的源泉。

 ※　　　※　　　※

 資深者退休只是時間問題，也是要解決的，所以不要太悲觀。儘管如此，重要的是思考對策用好心情工作。

 在同一工作場所工作的人的感官和思維方式不一樣是不可避免的。「這只能理解並接受」的包容也是處世之道之一。事實上，資深者有其歷練與智慧，如果你耐心與真誠請教，會有意想不到的無價收穫。

–End–