2020-08-24

**陳如月**

**如何在職場應對自以為無所不知的人**

你是否有過在工作中有個好主意被一個自以為無所不知的人反駁呢？也許他們甚至沒有給你機會充分解釋你的想法或立場。那些自以為無所不知的人只是插嘴說你的計畫怎麼行不通，或者也許他們可以怎樣地使它更好。許多專業人士必須與主動提出工作建議的同事互動，這會造成一個充滿衝突和敵意的緊張環境。當人們不斷地試圖勝人一籌時，也會導致過度競爭的氛圍。

你過去是如何對待那些自以為無所不知的同事呢？你是直接和同事討論這個問題，還是無視他們的行為？那些有自以為無所不知的直屬主管的人處境更加棘手。由於不斷變化的流程、程序和策略來安撫主管，他們可能會覺得自己表現良好的能力受到阻礙。不幸的是，如果員工沒有達到他們的績效目標，那麼在他們的經理眼裡，負面的結果可能成為他們的全部過錯。以下是一些在職場應對自以為無所不知的人的方法。

* **認ｄ惡他們/他們的主意**

事實是，大多數人都只是想被認可。許多人都在尋找能認可他們才智或獨創性的人，所以他們給人的印象是堅持己見或試圖把自己的信念强加於人。如果他們碰巧提出有幫助的想法、做法或解決方案，那就謝謝他們。提及你如何感激他們花時間和分享他們的想法。很多傾向於主動提供建議的人會非常驚訝，實際上會感覺到與你建立更深層次的聯繫。對於一些自認無所不知的人來說，光是認可就可以幫助減少他們的意向。

* **提出你自己的意見或解決辦法**

對許多專業人士來說，僅僅承認是不夠的，他們可能根深蒂固地渴望做到正確或一切都做得最好。在這種情況下，當自以為無所不知的人無法撤回自己的觀點，而你又有不同的意見時，請告訴他們。你可以平靜地承認他們的觀點，然後說你對情況有不同的看法。如果你正在開會，請向他們和其他人概述你自己的解決辦法。關鍵是要避免讓人覺得你在貶低他們的想法，把它當成人身攻擊。

* **提供事實和研究**

列出一些支持你觀點的事實和研究。如果自以為無所不知的人是你的主管，你可能需要更詳細解釋你的思考過程以及解決辦法將如何為團隊帶來正面成果。這對於向自以為無所不知的人展示你對他們沒有帶任何私人恩怨是非常有益的。確保你的研究能夠被拉回對業務驅動因素(如營收、利潤、生產力和時間)的正面影響。

* **讓他們知道你下定決心**

如果自以為無所不知的人是你的同事，你可以告訴他們，根據邏輯和你收集的所有背景資訊，你决定繼續你的行動。一定要說這是一個有決定性的聲明。許多自以為無所不知的專業人士喜歡辯論，如果你看起來不確定，這可能會導致他們繼續討論他們認為你犯了錯誤。如果你的主管是自以為無所不知的人，你最終可能不得不接受他們的想法或觀點。如果是這樣，並且你知道自己的想法更好，你可以讓步，但提醒他們你的解決辦法的所有好處。你可以這樣說：「儘管我提出的計畫可以提高生產力，但我知道你的也是有益的。」

在工作中與自以為無所不知的人打交道會讓人感到惱火和壓力。然而，有一些方法可以與他們溝通並減少衝突。首先，承認他們和他們的主意。然後，提出你自己的意見或解決辦法，並提供相對應的研究和事實支持。最後，讓他們知道你已經下定決心了，這可以結束沒完沒了的溝通，否則你的時間會被浪費掉。下次當你的工作中自以為無所不知的人主動提出建議時，你會說些什麼呢？

(取材自BioSpace)

–End–