

好员工都哪里去了？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/268/2021_2022__E5_A5_BD_E5_91_98_E5_B7_A5_E9_c67_268686.htm 曾经，寻找能够送信给“加西亚”的人成了所有老板的共同追求，自己公司有而且大量有“罗文”（送信给加西亚的人）是所有老板的共同愿望。但是，在努力的寻找之后，在大力的提倡之后，好像不但没有出现所谓的“罗文”，也没有出现愿意“自动自发”的人，更没有做事“没有任何借口”的人，老板甚至还发现了更多坏员工类型。员工是小偷。看看员工，手机在公司充电，在公司给家人打电话，公司的书刊等带回家不带来，笔记本、签字笔、草稿纸，都从公司领全家用，等等。这些还是次要的，最主要的是偷“时间”，不敬业，交代的工作丢三拉四，上班时磨洋工，聊天、串门、游戏、打扮、发呆，做什么的都有，就是没有好好工作的。8小时的上班时，工作时间不过6小时，真正有效工作时间，恐怕还不到一半。员工是骗子。谁的钱都是血汗钱，谁都是拼死拼活才有现在的平台和局面，可是有的员工，借助组织给的平台，利用组织的资源，通过组织的网络，却私底下做着自己的生意，干着损公肥私的勾当。不但如此，员工总是不会给你充分的信息，也不会只给你好消息，他们会选择对自己有利的消息汇报给你，然后将对自己不利的消息过滤掉，让你无法对事情做出准确的判断。员工是小孩。他们需要照顾，说话轻点，他们当作耳边风，说话重了，他们不高兴；表扬了，兴高采烈，批评了，垂头丧气。有什么事情，先不自己动脑筋想，总是有无数的问题来问你，到最后，让你觉得是自己做错

了，事情就不应该安排给他。你觉得请一个员工就像是养一个小孩，需要照顾他的饮食和成长。员工是敌人。把老板当作是奴隶主，自己当作是被压榨的奴隶，总要领导逼着才去做事情，从来不会主动做一点事情。早上遇见，毫无笑容；安排工作，苦大仇深；对于制度，视若无物。上班工作时候死气沉沉，一到下班就精神百倍。凳子倒了，路过的人不扶起来，旁边工位的电话响了，也不去接，地上有水，绕道走，没有人会去擦拭。事不关己，高高挂起，该他的，少不得分毫，一不满意就要大吵大嚷。对组织毫不关心，把自己当局外人，一副你给钱、我走人的交易嘴脸。总之，老板就从来没有发现有好的员工、满意的员工、可以放心的员工。把他们解聘了吧，招聘的还是这样的人，而且，还需要加以培训。职场上怎么尽是这种货色？一位老板曾经说：“我记得我做员工的时候，从来都不跟老板提什么要求，都是自己加班，自己把自己的事情做好。对于自己负责的事情，也从来都不要老板操心。如果老板交代了一件事情，不论是什么时候交代的，不论要求的时间有多么紧迫，不论当时的条件有多么艰苦，只要是属于我的工作，交代给我的工作，我都会想办法去完成，即使是一夜没有睡觉也要完成。如果不能按照老板的要求完成，就觉得有点对不起自己的良心，觉得自己没有尽力，不是一个合格的员工。”可是等到我自己做了老板之后，却发现，员工们根本就没有那种敬业的精神。对于属于自己的日常工作是马虎了事，更别说那些临时交办的任务，好像都要求着他了，他才会懒洋洋的做。“一件事情交代下去，员工总是考验你的记忆能力，你不询问，他不汇报。总不能按时完成，无论怎样都要拖延个两天，好像不这

样，就不能说明事情的难办，不能表示他们的努力和能力。而他们完成的事情，却又总不能令人满意，总需要人去擦屁股。看着他们磨磨蹭蹭的样子，你都恨不得不用他们去做了，自己累一点处理算了。可他们自己却毫无知觉。“要找一个像我做员工时那么敬业的员工竟然如此之难？！”有理论家分析说是因为时代变了，环境变了，所以，人也变了。那种员工对组织无限忠诚的时代只能是关于黄金年代的美好回忆了，也只能存在于我们的追思和想象之中了。没有什么终身的职业，你的组织只是员工职业生涯的一站，他总是要向下一站运动和转移，不可能到到你的组织之后就按兵不动了，因为在这个世界上，唯一的不变只有变化。面对着变化无常的世界，员工只能用变化进行应对。看起来确实是很有道理，变革与创新已经成为时代的主题，员工也会主动进行变革与创新。但是，为什么有的组织的员工，他们愿意把组织当作家呢，愿意为了工作而加班加点呢？华为著名的“垫子文化”，说的不就是员工在自己的工位下都有一个垫子，是为了加班而准备的，是为了加班很晚而准备的。有的公司的老总曾经说，在我们公司，从华为过来的人一眼就可以看出来，因为公司原来的员工，还没到下班的时间就开始收拾东西，一到下班时间就呼哨不见了，而华为过来的员工，都习惯了加班，都在加班。曾经有一本书，探讨的主题是“让员工热爱你的公司”。为了让“员工热爱你的公司”，作者列举了一系列的方法：懂得人心使员工心情愉快；坦诚对话交流的力量；建立新的伙伴关系有福同享，有难同当；鼓励学习学习就是得益；解放员工行动让他们获得自由；等等。我不知道有没有企业这么做，但是，我可以肯定的说，这么做

的企业一定不能达到自己的目的让员工热爱你的公司。因为，这个主题本身就错了，员工怎么会热爱你的公司呢？员工不会热爱你的公司，因为它是“你”的，他们只会热爱自己的公司，因为，那是“我”的。曾经有这样一个笑话，说的是一只吝啬鬼掉在水里了，岸上的人去救他，高喊：“把你的手给我！”吝啬鬼一动不动。有个人换了一个方式，高喊：“把我的手拿过去！”吝啬鬼一把就抓住了救援人的手，被救了上来。这个笑话本来是讽刺吝啬鬼的，但是，它其实也反应了人本身一定的特质。每个人都会有吝啬的时候，只是有贵重程度和频繁程度的不同而已。西谚有云：自己是自己最好的守夜人。所以，在经济学中，有一个经济人的假设：每个人都是自私自利的。都会为了自己的利益而算计和比较，从中选择最符合自己利益的途径。管理上有一个著名的“分粥”的故事。有七个人曾经住在一起，每天分一大桶粥。要命的是，粥每天都不是很够。一开始，他们抓阄决定谁来分粥，并且，分粥的人最先吃，每天轮一个。于是乎每周下来，他们只有一天是饱的，就是自己分粥的那一天。但是，这样不是办法，每周都要饿六天。后来，他们推选了一个道德高尚的人出来分粥。开始的时候，还比较公平，但是，因为分粥的权力掌握在一个人的手里，强权产生腐败，绝对的强权产生绝对的腐败，其他的六个人便挖空心思去讨好他，贿赂他，变成谁贿赂得好谁喝得多。整个小团体也乌烟瘴气。既然一个人是有弊病的，随后又想出了一个办法，组成了三人的分粥委员会及四人的评选委员会，互相攻击扯皮下来，粥吃到嘴里全是凉的。最后，他们想出来一个方法：轮流分粥，但分粥的人要等其他人都挑完后拿剩下的最后一碗

。为了不让自己吃到最少的，每人都尽量分得平均，就算不平，也只能认了。大家快快乐乐，和和气气，日子越过越好。同样是七个人，不同的分配方式，有不同的结果。有人从中看出了机制，认为有一个好的机制，就会有好的结果。有人从中看出了监督：自我监督、相互监督和第三方监督。我以为还可以看到人性，只要有可能，都会为自己多争取一点，这也是世界前进最原始的动力。员工也是经济人，是自私的，他不会热爱你的公司，只会热爱自己的公司。面对着你的公司，如果没有把它当作自己的公司，他就只会像一个经济人一样行动，采取对自己最有利的行为。那些认为好员工都不存在了的老板，那些认为员工是小偷、骗子、孩子和敌人的老板，是不是潜意识一直在把公司当作是“我”的，不允许员工像主人一样对公司指手画脚、说三道四，是不是一直在强调我给了你工作，我给了你工资，我给了你机会，我给了你平台，我给了你这个，我给了你那个，如果你是这样，你又怎么能期望员工会敬业、忠诚呢？或者，有老板说，我也不需要员工自动自发、没有任何借口，我只需要员工有职业道德，具备职业素养，可以比较职业的来看待自己的工作。但是，上厕所后不冲水的，随处吐痰的，上班讨论问题不注意声音的，公司财物随处放的，手机在公司充电的，用公司电话打私人长途的，上班时上网聊天的，在办公室串门的，说是为公事出去却借机办私事的，上班时手机铃声大作的，这些，能够说是一个具有职业素质和职业道德的人的行为吗？可员工却认为自己已经做到职业了，上班时准时上班，下班时到点下班，布置的工作完成了。这难道还不职业吗，毕竟，这只是我的一个职业而已。那些强调忠诚

的理念，那些将“服从”作为员工第一美德的理念，不是在宣扬奴隶观念是在宣扬什么？老板要的职业，其实已经是事业态度和专业水平了。好员工都是将他人的公司当作自己公司的员工，可是，怎么样才能让员工这样想呢？100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com