

公司“炒鱿鱼”的经典技巧人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/514/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E5\\_8F\\_B8\\_E2\\_80\\_9C\\_E7\\_c37\\_514897.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E5_85_AC_E5_8F_B8_E2_80_9C_E7_c37_514897.htm) 职业发展、绩效发展计划、生涯规划……这些管理名词听来都不错，然而职场并不总是会按照你自己的意志发展的。坦率地讲，在公司这个名利场里，炒人和被人炒这个事情，你都得有准备。常在职场漂，哪有不被炒的，除非你是拿铁饭碗的公务员。别以为努力工作就是保住工作的不二法门，根据我的经验，“政治立场”不稳被炒的几率大大高于绩效不好的，前者可能还是后者的好几倍，它还并不因为你在外企或内企而有所不同。通常新官上任后的几个月就是炒人事件的高发期。大多数的“新官”喜欢用“理念相同”的人，说得清楚点就是职场裙带。任谁都免不了这个俗，再公正的人，喜欢用的人还是自己的熟人，或者“理念相同”的人。古往今来无论职场还是官场都是如此，有坐轿子的，就有抬轿子的。新官们尤其是没有太多管理经验的新官之所以喜欢炒人，其实是出自对自身安全感的考虑。无论是空降的还是刚升职的，他们在工作上的第一个问题就是如何面对他的新下属。但是，完全和这些新同事打成一片的局面通常短时间内很难出现，如果一个团队中硬是出现一些顶着干的下属，这种个案通常会影响到整个管理氛围，从而导致新官的权威下降。炒人这种手段，这时候就含有震慑的作用，也是为了自己的职位安全。但一个管理者的权限并非是有限的，再高的职位也是如此。他肯定要受到上级的行政钳制，也会受到下级和同事之间的影响力钳制。况且，硬炒人也会造成不好的舆论，再是任人唯

亲或者唯友的管理者，也不敢堂而皇之地这么干，因为这和职场的“明规则”是相悖的。既然和明规则相悖，那么，他们就会用些职场的潜规则。刚硬地通知下属“你被解雇了”这种事情，如果不是理由十分充分或是管理者足够笨，通常发生的几率并不大。解雇人也是一种艺术，现今培训公司甚至专门开设有这样的人力资源课程，学起来倒也不算难。对于那种不是立刻能解雇的人或者直接解雇有麻烦的人，管理者通常使用的手段是调换岗位。当然，那种岗位肯定不会是让你舒服的，它们不外乎明升暗降、让你去不愿意去的地方和部门或者是找个你不喜欢的人天天盯着你。通常明升暗降是炒高管的技巧，这种手段类似于查贪官，先把你从自己的“老根据地”里拔出，晋升一级（当然，不消说，肯定是一个位高没权的副职或者闲职），然后派入信得过的自己人，查你以前的劣迹。假使你以前屁股真的不干净，那么不消多时，老账新账就会和你一起算了。如果以前做事还算仔细，没有给人留下什么把柄，那也没有关系，职场上失去根据地就像一个飘零的浮萍，假使你想混日子，尽管混，反正你下的赌注是自己的职业生涯，付你薪水的也是老板而不是你的上司。如果你还想做点事情，那么只能是自己提出辞职，公司表示遗憾之后欢天喜地地送你出门。那种闲职上晃的越久，就越没有市场价值，也越来越会感到憋闷。过去几年国内几家著名企业高管出走的案例，实际上大多都是属于这种解雇技巧的。上司在对外的言辞上当然也会宣称某某人的离去是公司的一大损失，但心里却难保不为自己不着痕迹的炒人手段沾沾自喜。让你去个不愿意去的部门或者不愿意管的地盘，那通常是对中级管理者的手段。对销售经理，通常用

的多的是削减地盘或者“发配”到很远。这招通常很管用，尤其是后者，假使一个在上海做的好好的销售经理，并且家也在此处，硬是要外派东北，并且告知“这是公司的决定”、“一切要以公司利益为重”。说这话的时候，通常潜台词也就是“这是我新官的决定”、“一切要以我的利益为重。”这种抬出公司利益高帽的炒人，也是逼人走的手段之一。

"#F8F8F8" 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](http://www.100test.com)