职场突围记

◎行政中心/李碧嫦

“我简直要疯了，快给我支支招吧！”

刚见面还没坐下来，参加工作不久的外甥女就迫不及待噼里啪啦地向我诉苦。“你都不知我那领导多难搞，每次让我写东西或者我向她汇报工作，都很挑剔，总说不是她想要的，可是我也不知道她要什么啊，简直是崩溃……！”听她滔滔不绝地讲完，见她一副焦头烂额的样子，我把她拉到身边的椅子坐下，对她说“先喝杯水，浇浇你的心火，且听我说”。

此刻，我特别理解外甥女那颗快要崩溃的心，因为我曾经也是如此，我向外甥女讲起了我的经历。

步入职场工作几年后，我成为了主管，带着几个人的一个小团队，开始慢慢有更多机会向上级领导汇报工作，写各种报告、方案、请示等。我的领导比较严肃，言语不多，交代工作的时候也比较简单，一般只会交代大致的事项及完成时间，其他的就要靠自己努力了。刚开始我特别害怕接到领导交代的任务，总怕完成不好，只能硬着头皮做，出来的成果常常被退货。“这不是我想要的，你再改改。”这是我在那段时间里听到最多的一句话，简单却杀伤力十足，常常让我溃不成军，夜不能寐。

也不能老这样啊，我开始反思，为啥我写的都不是领导想要的？她究竟要啥？在排除了“领导要排挤我”的可能性后，我决定绝地反击不再被动等待，花了20元巨资买了杯咖啡请教了领导的“红人”，请她给我支招。之所以称呼她为“红人”是因为她每次汇报工作或写的文件，都很快通过，即便要修改，次数也不多，简直羡煞旁人，几度让我们觉得是不是领导特别“偏爱”她。我把遭遇一五一十告诉“红人”便于她诊断，“红人”果然是高人，不到半杯咖啡时间，诊断结果就出来了，她说主要有三个问题：

1、只阐述事实、问题和困难；

2、未提及对这项工作的了解、信息及解决思路；

3、提交文件，重点不突出，让人看起来很费力。

她总结，这种行为相当于直接给领导出了道问答题，把问题抛给了领导，活该你被领导退货。我听得云里雾里，我就一个小兵，做不了决策，我能给什么建议？如果不是问答题，那我应该出什么题？我继续向“红人”请教，“红人”又抿了一小口咖啡，你只需要做到以下三点就可以了。

1、给领导做选择题，而不是问答题。

阐述事情和问题后，提出你觉得可行性比较大的建议，并在每条建议中阐明利弊，最后推荐采取哪条建议。

2、精炼表达，重点突出。

话说在点子上，先讲你的目的，再阐述事实，然后提供建议，节省领导阅读时间，提高决策速度。

3、字不如表，表不如图，图不如多媒体。

将你的内容在最终介质上呈现时，尽量以表格、图形、图像化的视觉化方式予以展示，尽量不要洋洋洒洒全是文字。

“可是如果她还是不收货怎么办？”我紧追着问。她说，如果你的建议不是天马行空毫无依据，还有拯救的机会，大概率领导会有耐心和你沟通要修改的地方，毕竟从你的建议里领导看到你有在思考和努力，领导最愿意带的是那种主动思考问题，遇到问题带着方案和建议来和她沟通的下属。即使领导不同意你的建议，采用了别的方式，也

许是领导有更多信息支撑她做决策，在不越界的情况下，你也可以大胆向领导请教为何采用了别的方式。虽然你的建议或者方案没采纳，但也不会白做这件事，你在能力范围内做了分析并考虑了可能出现的问题和应对的方式，一来让领导知道你想尽力主动把事情做好，二来也通过这次沟通了解了领导对这件事情的决策是出于什么考虑，日后你再遇到类似问题，就多一个参考方向了，可谓一石二鸟。说完，“红人”喝完最后一口咖啡。“好了，我把我的职场秘籍传授给你了，可不要让我失望啊。”看着“红人”的背影，我茅塞顿开，看来不是领导“偏爱”她，而是领导偏爱主动思考解决问题和处理问题的人。

“你向领导汇报的工作中，表面上看摆在领导面前的是问答题或者选择题，实则是你在背后是否有真正努力思考过和行动过，领导一眼就能看出来，假不了。给领导做选择题，是我多年一直保持的工作习惯，这个习惯常常让我在职场中突围。”我讲得绘声绘色，外甥女听得津津有味，看她意犹未尽的样子，我对她说了同样的一句话：“好了，我把我的职场秘籍传授给你了，可不要让我失望啊”。

“我也请你喝杯咖啡吧！”外甥女调皮地看着我。“我绝对配喝这杯咖啡”，我俩不约而同地笑起来。