

“伪加班”：装忙能否取悦领导

职场课堂

遇上说话含糊其词的领导怎么办

职场中，有很多要揣摩对方心意的时刻，尤其是面对领导时。当领导用“还可以”、“再想想”、“这个嘛……”等模棱两可的措辞来拼凑成一张迷途图时，苦苦寻找答案的员工可就要在里面转个不停了。那么，老板们为什么喜欢把事情说得含糊其词呢？这些信息不明朗的回答代表着什么，作为下属应该怎样理解自己的老板？

决定权的重新占有

那些模棱两可的回答是老板要将决定权控制在自己手中的表现。上司不明确的答案说明了其对事情进行控制的心理需求，他们需要一定的时间段来拥有“控制你”的过程。作为下属，向他们寻求指示，某种程度上是满足其需要。老板的心理有时候比员工更加脆弱，他们需要以这种“这件事由我来决定”、“你要听我的”的心理感受来维护自己做老板的感觉。所以当双方对一件事情的期待不同时，一方急得团团转，而另一方依然不紧不慢，言辞含糊的情况就出现了。

含糊也是信任的表现

有些职场人总是担心在制定任务时老板的那些似是而非的话是出于对自己的不信任，其实这种想法大可不必。之所以老板的话会含糊不清，多半是因为他自愿地交出部分操作空间给你，这是出于信任。不过需要注意的是，以上所说的前提是含糊而肯定，是建立在老板没有拒绝你的想法的前提下。

推着老板向前走

为了有效地推动老板，在实施的时候有必要参考以下三个方面：第一，全面地了解自己所负责的任务。了解任务要求达到的最终目的，然后去熟悉一下相关的规程，找到事情的边界线。第二，说出自己为之付出的努力。当做好计划书后，最好尽快让老板看到，当老板迟迟不理会时，你就需要用更加感性的方式让他加以关注，可以向他说明你为了制定这份计划书做了哪些工作，付出了多少劳动，计划的优势在哪里，并告诉他这项计划对自己很重要，十分需要他的帮助，恳请他提出意见，以使计划最终成型。第三，让老板做选择题。尽可能地为计划做出备选，有效的方法是做出第二份提议，让老板进行选择，这时就不是在让他提出想法，而是了解他的偏好。面对选择题，老板也会更加乐于给出一个明确的答案。

摘自《职场》

新闻直播间

湖南猎头网举办首届行业精英高峰论坛

今日女报/凤凰网(记者 李旦)如果HR的年终考评结果跟老板给出的意见相差很大，那该怎么处理？绩效管理到底能在多大程度上驱动业务管理？12月28日，湖南猎头网举办了首届行业精英高峰论坛暨金领人才专场招聘会。在现场，知名企业老总、人力资源总监和前来求职的中高级人才汇聚一堂，听讲座、现场交流、人才招聘。

在论坛上，人力资源专家汪洋为大家讲解了新形势下绩效盘点，并联系实际以及国内外众多知名企业的案例，反思了当前绩效管理中的几点认识。

据介绍，为满足各类单位对中、高级人才的招聘需求，湖南猎头网以提升招聘匹配率为根本目标，积极发挥猎头网络联动强大的人才资源优势，联合湖南人才市场、湖南人才网等开展了此次活动。湖南猎头网的何志远总监称，现场提供了50个10万-100万年薪岗位，人才招聘以“猎头推荐+封闭式现场交流+网络招聘”三合一服务模式，致力于为广大企业和金领人才提供“高品质、高服务、高保障”的服务。

话题圆桌

“伪加班”，老板会“中招”？

在今日女报/凤凰网记者采访的过程中，不少职场中人表示，身边这样的“伪加班”族不在少数。而这样的人群主要集中在新人和想要升职的人身上，他们“伪加班”的次数和主动性也都更显著。采访这些有过“伪加班”经历的人，他们给出的加班原因则主要是因为领导没走，不敢提前离开。那对于这一现象，大家到底是如何看待的呢？

“作为员工，我个人肯定是不喜欢加班的，但有时候被迫要‘伪加班’，毕竟在职场中不能凡事都以个人意愿来决定。不过，我希望在职场文化中，可以早日破除这种思想，以加班为荣的职场文化对于普通员工来说，真的就是一种折磨。”在职场打拼了多年的行政人员张女士说。

“作为老板的想法，肯定是员工越努力工作就越高兴，但努力工作通过什么来评估呢？加班的次数，也许在很多老板那里就成了考量员工的标准之一。这是可以理解的，毕竟比起其他的‘壮志豪言’，加班是实实在在能看得见的。不过，这也要分人，有些领导就未必会吃这一套。”智新科技有限公司总经理陈志新说。

用“伪加班”这种方式，真的就能取悦老板？擅长职场心理疏导的向守俊认为，对这些方式一方面应该表示理解，毕竟这是一种职场“作为”的表现。不过从个人心理健康角度，向守俊不认同“伪加班”。“伪加班”族把自己的肯定建立在领导和同事的肯定上，以此作为职场自信心和安全感的来源，是不自信和没安全感的表现，老板也未必会“中招”。

链接

23%的人承认自己“伪加班”

重庆晨报公众调查中心今年曾联合大渝网，对1876名职场人展开在线调查，结果显示，半数职场人(51%)发现身边不少人在“伪加班”。本次调查中，93%的受访职场人坦言平日会加班，其中，四成人“经常”加班。问及“加班原因”，23%的人承认自己是在“伪加班”。具体而言，11%的人觉得领导同事没走，不好意思提前离开；7%的人承认自己效率低，不得不加班加点；5%的人是为了挣表现，没事也装忙。

调查中，超九成受访职场人(94%)认为应杜绝“伪加班”现象。39%的被调查者期待社会摒弃“加班为荣”的职场文化。同时，75%的受访职场人认为要杜绝“伪加班”现象有难度；34%的人建议相关部门惩处企业的长期加班行为。

编后

经常加班的人是不是值得表扬？这是近年来颇具争议的话题。有人说，加班能体现员工的勤奋与务实。也有人反对说，经常加班恰恰体现了员工办事能力不给力。不管怎么说，有一点是肯定的，过去那种以“加班识员工”的时代已经发生了改变。也就是说，用加班加点来取悦领导的做法已经不可取了。只需一个简单的例子就能说明一切：同样一个任务，分别交给两个员工去做，有一个迅速搞定了，另一个拼命奔走甚至熬夜才完成了任务。尤其，当两个人最后的成绩摆在一起并没太多区别时，此时，加班是不是就等于自曝其短？

今日女报/凤凰网记者 李旦
不用说，这几天，很多单位在做年终总结。“我经常在业余时间加班加点”，每当有同事在述职时这样说，你是不是使劲憋着怕笑出来。其实，人家说的很可能并不是假话。中国人以加班为荣由来已久，而且加了班又生怕领导不知道。尤其是中国职场上的领导又喜欢表扬加班的员工——这就不难理解，为什么人家要把加班这事郑重其事地写进工作总结里。
我们要告诉你的是，人家加班不假，只是加班有没有必要就另当别论了。你还别笑，指不定你就干过这种“伪加班”的事……



人物连线

她说：加班就可能评先进

上班时就东看看西瞅瞅，一到快下班了，就开始忙活了。这是长沙白领刘曼虹最近的工作状态。刘曼虹是长沙一家广告公司的策划人员，按理来说，忙完就可以准点下班回家了，可是最近她们公司的很多员工却出奇一致地加班了。开始，刘曼虹也觉得很奇怪，为什么连平时下班最积极的人都开始主动加班了？后来一问才知道，原来，这已经是公司内部的潜规则了——年度先进和年终奖的多少就在此一搏了。

刘红曼告诉今日女报/凤凰网记者，每年的这个时候，老板就开始特别注意

观察员工们的工作时间和状态，总是有事没事就跑到办公室来看看，尤其是下了班之后，还经常会过来看看有谁在加班。去年，就有一个员工因为在这方面“表现”得特别好，得到了老板的大加赞赏，并且还被评为年度先进。

自从有了去年的先例后，今年12月一到，从部门经理到普通员工，大家都主动加起了班。“年底是评各种先进和年终奖以及升职的关键期，同事们都想好好抓住这个表现的机会，更重要的是，老板也会习惯性地年底盘查大家的工作状态。”刘曼虹说。

她说：加班就有更多机会和领导接触

李枝是一家国企的基层干部，对她来说，加班是正常状态，不加班反而会有点奇怪。“我们领导是出了名的工作狂，你说他经常要到七八点才下班，那我们怎么好意思，早早收拾东西走人？”加班真的在为工作忙？在李枝看来未必，一天的工作只要上班时间好好利用了，其实是不需要加班的，可是一看到领导办公室的门还开着，李枝就默默地做好了加班的准备。

“我有时候也很烦躁，凭什么领导加班我们就得陪在这里，没事也得装作有事。”李枝告诉今日女报/凤凰网记者，即便不愿意却还是得如此，因为，如果想往上升，直接上司很关键，跟李枝同级

别的几个干部也都是经常跟着领导加班的。“如果我不这么做，在这一点上，可能就已经输给他们了。”

李枝称，有时候领导在加班的时候，如果突然有什么事情想要问一下他们，或者是想找人一起讨论一下，不加班的人就可能没这个表现的机会。“加班也是为了有更多的机会跟领导接触，平时上班大家都在忙，只有在晚上的时候，领导可能才有闲心跟你聊聊。”李枝就有好几次是在晚上加班的时候，被领导叫到办公室一起讨论方案，随后又谈了很多工作上的事情。“对于我们领导这种严肃派来说，这在平时是绝对不可能有这个机会的。”

他说：职场新人加班显得很勤奋

每天一到下班时间，贺华章就开始密切关注隔壁主任办公室的动静，有同事走过来问他下班不，他就会特别淡定地说一句：你先走吧，我还没忙完。可是，说不定同事还没有走到楼下，贺华章也收拾好东西准备下班了。而这一切就在于，主任也下班了。

贺华章是今年毕业才进公司的，也就是大家口中所谓的新人。一说到这里，贺华章就叹了一口气，他告诉今日女报/凤凰网记者，作为新人怎么也得“夹紧尾巴做人”，不管有事没事，都必须在领导面前表现得每天都在特别勤奋地工作，加班自然也就成了最重要的表现方式了。

“其实，加班也没太多事情，有时候领导偶尔来办公室串门，我就赶紧把一些工作文档打开。领导一问，就说在学习部门的一些东西。”贺华章的这一招还真是屡试不爽，领导多次在会上表扬他工作认真，态度好。

