

从《我是歌手3》学职场生存法

文/冷凝

《我是歌手3》正在如火如荼进行，老将陈洁仪、新人李荣浩败走麦城。有人说这里要拼实力，也有人说这里需飙高音，最近还有网友开始讨论《我是歌手3》里暗藏的职场生存法则——参加比赛的歌手，可以对应公司中的高管、中层、新人（如韩红、孙楠等大咖自然是高层，其他论资排辈），然后他们要适应公司的制度（赛制），接受考核（即500位大众评审），胜者能“升职加薪”（排名靠前甚至最终称王），败者只能卷铺盖走人……如此看来，还真是跟职场如出一辙。



新人要有个性标签，但不能太抢风头

示范明星：张靓颖、A-lin

职场启示：新人刚到公司往往渴望一鸣惊人。图表现没错，但不要自作聪明和“老人”耍心眼。作为《我是歌手3》这家“公司”的最具潜力“新人”，张靓颖就很聪明。她知道上有孙楠、韩红两位以大嗓门著称的大哥大姐坐镇，首期放弃飙高音，选择唱《我用所有报答爱》，既展示了自己的高情商和执行力，把负责“绩效考核”的那帮评审镇住，又给两位大哥大姐传递了友好信息：我不会抢您风头，还望多多提携。

当然，不抢风头不代表不表现，给自己树立标签也很重要。从前三期来看，张靓颖从妆容、状态到选歌无不暗藏心机，马力全开。反观另一位“新人”A-lin的表现，则让人印象不深，比年轻、比高音都不占优势。在一个能人辈出的公司里，新人最

忌平庸，如果不能迅速强化自己的不可替代性，那下次裁员就轮到你了。

现实案例：

陈凯是某名牌高校的研究生，毕业之后进入了一家做软件开发的企业工作。他的高学历和敏锐的洞察力在面试时给了主考官很好的印象。

公司里大多是工作了五年以上经验丰富的工程师，但是学历都不怎么高，有不少还是技校毕业的。陈凯的高学历在同事们当中显得鹤立鸡群，但他并没有把自己的学历当成骄傲的资本，对于公司里的老前辈，他都尊敬有加，在编程和设计上也经常虚心请教老前辈们的意见。公司里的老员工都很欣赏他的这种谦逊态度，同事之间的关系十分融洽。

不过陈凯的谦逊并不是对自己的能力不自信，每到公司



开例会的时候，陈凯都会从网络上的新思潮中撷取有价值的观点和开发方向分享给同事。他这种以年轻人的观点来紧跟网络潮流的做法为公司的软件开发开辟了许多新思路，也得到了同事们的认可。

除了在观念上的进步之外，陈凯在实际工作中也没有停止向同事学习。对于这样好学的年轻人，公司的同事也没有藏私，教给了陈凯许多有用的软件应用技巧，让他的工作效率有了很大的进步。如今，陈凯已是公司里最被老板器重的重点培养对象之一。

身为中层，学会适当示弱

示范明星：古巨基

职场启示：古巨基和胡彦斌的对决，可以说是职场里中层主管的厮杀。下属不服管，怎么办？作为中层，保持威信的同时，也可以尝试一下卖萌，走亲民路线，毕竟你还是要靠下面这帮人干活的。

古巨基在节目中就喜欢卖萌，承认自己普通话不好，成功让许多观众“路转粉”。有时向他人展示自己的短板，未必是坏事，因为适当的示弱可以拉拢更多人，当然，前提是你本身要有足够的实力。古巨基正是这种人，一首《情人》横空出世，拿下第三场比赛第一名——既亲民又有实力，作为中层，这样做很聪明。

现实案例：

肖畅是一家化妆品公司的销售主管，销售部门的同事都非常认可他。除了他工作认真负责之外，还有一个重要原因是他没有领导的架子，和基层员工非常熟络，也经常听取员工们的意见。

在销售部门工作压力很大，很多基层员工的情绪都不太好，可是肖畅对于员工之间的压力矛盾处理得非常圆滑，有问题他都揽到自己身上来，宁愿自己担责任不让员工受委屈。

有一次部门开会，作为销售主管的他要宣布老板对于销售部没有完成销售目标而取消年终奖的决定，员工们都在底下议论纷纷。肖畅接着做了一件“傻事”，他主动揽责向部门



的所有同事道歉，并表示把他那一个月的工资拿出来作为部门的年终奖金，鼓励大家继续努力。这让所有的同事都非常惊讶和感动，最终在年底完成了公司的销售任务。

肖畅也因此得到了老板的嘉奖，宣布放弃取消年终奖的决定，并给销售部所有人加一个月的奖金。肖畅做“傻事”的举动不仅为自己赢得了公司同事的尊敬，还得到了老板的厚待，可谓聪明。

有能力没热情的员工会被淘汰

示范明星：陈洁仪

职场启示：陈洁仪的淘汰让很多人对其打抱不平。她的歌声确实很美，但如果放在职场里，她被淘汰是说得通的，因为当对手都像狼一样嗷嗷往前冲时，陈洁仪却很不合时宜地“云淡风轻、岁月静好”。

陈洁仪刚来参加节目时说，唱歌不能拿来比赛，可是比赛就是比赛，要有竞争。在职场里，想单纯做自己的人，要么你就是有资本有背景，要么你就是真的特别有能力，而这两类，陈洁仪都不算。

网上曾有一道职场选择题：有以下四种员工，A是高能力高热情，B是高能力低热情，C是低能力高热情，D是低能力低热情，如果在B类和C类里你必须淘汰一类，你会选择谁？

也许很多人选C，但其实答案是B。没有能力，可以通过培训或实践经验积累去弥补，而在薪金等奖励条件暂时无法调整的情况下，工作热情是很难调动的。换句话说，如果这个人不想做，你逼他做，那么他很难做好，也很难融入工作环境。

陈洁仪就是这种B类员工。她在公司资历老，有实力，但

对工作上的挑战（也就是比赛）热情下降，斗志欠缺。更关键的是，她升不上去的话，新人也上不去，作为老板，淘汰这种人很正常。

现实案例：

张君和郑颖同在一家银行营业部任职，都有为客户服务和完成销售理财产品的任务。张君学历不高，外形一般，当初是应聘几次才好不容易考进来的，而郑颖是名牌大学金融学毕业，家庭背景好，又是大美女一枚，属于“择优录取”。可是两人在销售任务的完成情况上，郑颖却远远落后于张君。原因在于，张君碰到有投资理财需求的客户时非常热情，还主动通过各种途径招揽客户，而郑颖却总是等着客户来询问，从来不主动接近客户。到银行办理理财产品的用户看到郑颖一副“冰山美人”的表情，也常常放弃找她办理业务。

郑颖的冷淡将客户和销售额拱手让给了张君，工作热情高下立判。渐渐地银行领导也越来越看重张君，并安排他出外参加一些培训，希望继续培养他做主管岗位，而郑颖的高冷让她在单位里越来越边缘化，成为处于淘汰边缘的员工。



■职场点评

标签和企图心同样重要

职场里人人都想出头，这里不是鼓励大家勾心斗角，而是提供一条向更高职位发展的思路。

身为员工，要审时度势，找准自己的位置，也许你不是团队里最闪亮的，但一定要有属于自己的标签，做到“被需要”，让大家都认可你的能力。另外，也可以聪明地转换思维，让自己突破重围、更得人心。如果

大家都是冲锋型，你可不可以去当后卫？大家都是策划型，你能不能从执行方面下手？大家都认为管理者强势，你能不能更亲民？

最后，无论是新人还是旧人，普通员工还是管理层，都要时刻提醒自己，如果失去了向上发展的企图心，那就意味着随时面临淘汰出局。

据《城市早8点》