

# 咄咄逼人的职场新人来了……

文/林蔚 蒋肖斌

单位新来的年轻人，有能力有学历，浑身透着一股天之骄子的逼人气势，身为前辈，如何是好？

前辈别忘了自己也曾是后辈，如果能给年轻人支持与帮助，也会同时收获他们给你带来的青春活力，这是良好互动的结果。

身为后辈却能力超群，实在掩盖不住光芒怎么办？这时最重要的是“姿态”。学会归功很重要，把自己的成功和别人分享，大家就会慢慢卸下戒心，愿意与你合作。



## A 信心爆棚的“能力者”

黄平今年成了一家科研单位最年轻的实验室主管。名牌大学、博士学位，有此光环傍身，黄平颇得领导器重，才三五年时间便跟工作了十余年的资深员工平起平坐了。

不过成就并没有给黄平带来好人缘。同科室的几位老员工尤其不喜欢这个职场连级跳的年轻人。这些老同志兢兢业业地工作了那么多年，好歹也出了点科研成果，发表了一两篇文章，有人还利用业余时间咬牙拿下了硕士学位，本以为晋升在望了，结果冒出个名校博士，一下子将他们挤到后头去了。

其他科室的人虽跟黄平没有直接的利益冲突，却也觉得这年轻人有点孤僻，待人也不热情，工余也很少参加同事聚会什么的。“感觉很清高的那种。”工作了十多年的另一实验室主管韩佳说。

不过最近的一次合作却让韩佳改变了看法。

单位有一批项目要作认证，因为韩佳和黄平手上的项目都是由一个专家组考核的，所以两个实验室经常需要开会商讨。韩佳一开始特别不喜欢和黄平商讨，觉得这个年轻人“自信爆棚”，很多时候大家在研究一个方案，黄平经常打断讨论，说这个不对那个错了。“虽然最后证明他对的时候多，但也要考虑到别人的感受是不是？说话可以委婉点，态度可以谦逊点，这样大家也好接受啊！”

不过韩佳也不得不承认，这个年轻人确实是很有前途的，“业务水平很高，又积极上进”。

黄平家住在城郊，距离单位有

1小时车程。项目进程比较赶，加班是常事，黄平干脆就“以院为家”，一周回家两次，其他时间就在实验室搭个小床将就。有回在系统检测方面遇到点问题，黄平实验组连续两天都没攻克难题。那天正好是周末，黄平让实验室的同事们先回家，他自己一个人在实验室“安营扎寨”，苦思冥想。

不过也有“老同志”发挥关键作用的时候。

专家组的考核开始后，黄平组的进程比较慢。韩佳跟很多专家都比较熟，就特地去了下情况。结果好几个专家跟韩佳抱怨，黄平态度不好，好多该展示的实验都没做，对专家的要求也推三阻四的。

按黄平的性格，韩佳都能猜到他的回答：“他们提出的问题，报告里都有回答啊。”韩佳必须要点拨一下：“可最终项目是由专家来考核的，给你指出什么问题，你把解决方案展示出来，那不更直接吗？解决了问题考核不就通过了吗？”年轻人都是一点就通的。韩佳上午提了建议，黄平下午就带着专家去做现场目击实验了。因为实验做得好，专家很满意，所以停止了两天的考核又顺风顺水地进行了。两个实验组共十余个项目，最终用了

“年轻人受过更系统的优质教育，吸纳新知识很快，有点‘咄咄逼人’也在意料之中。与其去抵抗，不如坦然接受，互相学习，共同进步。”韩佳认为，“职场前辈只要积累足够的资历和能力，就不会因为后辈们而遭遇职场危机。”

## B 气势逼人的“独行侠”

陈楠是办公室两年前招进来的大学毕业生。一本院校中文系，英语6级，优秀毕业生，优秀的教育经历很符合这家小有名气的制造公司的招聘要求。陈楠刚进公司的时候，办公室“老将”施萍是很高兴的。年轻人上手快，电脑操作熟练，文字功底不错，“新鲜血液”令整个办公室多了些朝气。

然而职场新丁的磨合期刚过，施萍就渐渐感受到陈楠的气势逼人了，“觉得自己哪儿都好，就是‘给我一个支点，我就能撬起整个地球’的那种”。

办公室人员精简，除了办公室主任就是施萍和陈楠了。施萍资深，所以陈楠起草的一些文稿都先交给施萍过一遍。施萍发现，陈楠非常不喜欢别人改动她的稿子，即便告诉她这是会议稿不是美文创作，陈楠也会振振有词地反驳“这样才通顺”之类。

“不谦逊，说话也比较呛。”施萍印象特别深刻的是，有回办公室要给老总准备一份会议PPT。内容多，时间紧，施萍见陈楠还在为PPT的版式、字

体等纠结，好心提醒她说不必太完美，因为只是老总在集团会议上的一个报告，言简意赅、条理清晰就好。结果陈楠蹦出句“我跟你不一样，我做什么都要做到最好”，气得施萍决定以后绝不多事。

因为“自荐行动”，陈楠在公司出了名。之前集团总部有职位放出来搞内部竞聘，公司根据要求推荐了施萍。结果陈楠竟一声不响地跑去找总经理，说自己比施萍各方面都优秀，要求也参加竞聘。总经理说这个竞聘有工作年限要求，你刚参加工作才两年，不具备资格啊。于是陈楠回去打了个报告，详细描述自己平时在办公室是如何独当一面，以一己之力完成各种工作的，希望领导考虑她的能力和表现，破格推荐。

施萍在公司人缘极好，这事儿一出，大家都觉得陈楠“太急吼吼了”。“翘翘还没硬呢就想飞了。”车间主管老张嘲讽说。老张本来就不喜欢陈楠，觉得她仗着自己是管理部门的，平时跟生产部门的人说话都是发号施令的口

气。施萍也觉得陈楠有点太恃才傲物，“太冲，肯定会吃到苦头的”。

“苦头”很快就来了。陈楠着急要交一个报告，临时又发现还需要生产部门的数据。她找老张要，正赶上车间也是加班加点的时候，老张硬邦邦地一句回绝：“任务重，没空。”陈楠听愣了，气呼呼地找老张理论。老张烦了，一挥手：“要么走程序打报告，要么让施萍来跟我说。”

陈楠心急，只好回去央求施萍。施萍一出面，老张就痛痛快快地答应了。这事儿之后，陈楠对施萍的态度恭敬了许多。施萍也趁机跟她长谈了一次。

施萍觉得陈楠很有职场潜力，但缺乏职场沟通技巧，也有点盲目自信。“工作中情商往往比智商更重要，因为工作是需要大家分工协作，一起努力的。再有能力的人也是大机器里的小零件，不可能说没有你机器就不运转了。‘独行侠’只会让自己陷入不配合、被孤立的被动局面。”陈楠频频点头称是。

### ■专家点评

#### 前辈：卸下防御，坦然迎接挑战 后辈：摆正姿态，切忌锋芒毕露

单位新来的年轻人，有能力有学历，浑身透着一股天之骄子的逼人气势，身为前辈，如何是好？

北京大学精神卫生博士汪冰建议，首先，要接受自己的嫉妒心理，“面对年轻人的咄咄逼人，心理不平衡是正常现象，不接受反而会更愤怒”。其次，找平衡很重要，“有些人

生经验必须花时间才能得到，比如与人相处的能力不是名校能培养的，这就是你作为前辈的资源 and 优势”。最后，不要停滞不前，“职场上，后辈对前辈有刺激，才能督促双方共同进步”。

身为后辈却能力超群，实在掩盖不住光芒怎么办？汪冰支招：“这时最重要的是‘姿态’。学会归功很重要，把自己的成功和别人分享，大家就会慢慢

卸下戒心，愿意与你合作。”

如果前辈真的做错了，身为后辈如何机智地应对又不让人觉得锋芒毕露呢？汪冰建议，尽量避免直截了当，换成问问题的方式会起到更好的效果，比如以征求意见的口吻对前辈说：“如果怎么怎么做，会不会更好？”或者学习西方人“yes, but...”的说话方式，先肯定对方做得好，再提出自己的意见。

据《中国青年报》

