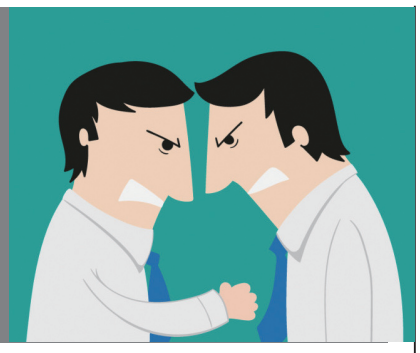
# 新年开工，别中了职场“喷子”的毒

文：今日女报 / 凤网记者 徐美龄

提到“喷子”，相信你不会陌生。特别是在网络上，总有那么一群人，他们不需要立场，对任何事都出口成脏，到处挑起争端，只为发泄心中的不满。

但你知道吗，“喷子”不仅存在于网络，在我们的职场中也随处可见。而且，他们更隐蔽，也更让人难以分辨。“喷子”们看起来热情，也掌握了公司所有的小道消息，你很可能以为他们是值得信赖的职场精明人，但他们无时无刻不在抱怨，抱怨工作强度，抱怨福利，抱怨老板——而如果你离他们很近，小心，可别在那满满的负能量里中了“毒”。



## “小道”先锋！给我带来年终奖“后遗症”

**曹理（长沙某文化传播公司业务部员工，工作7年）**

年后上班一个多月了，但我心里总有口气咽不下。

去年是公司改革的第一年，发展势头非常好，老板也承诺会让我们拿到满意的年终奖。而看到入账短信通知时，我也高兴得笑出了声——足足比前年翻了一倍。

但我的高兴劲儿还没过，同事老李的电话就来了：“小曹啊，收到年终奖了吧？你知道么，跟你一起做项目的小刘，年终奖居然是我们部门最高的，估计比你要高一倍。”

我还没来得及说点什么，老李又开始吐槽了：“他来公司也就一年多，做的项目只有那么几个，大家都付出了心力，凭什么他最高？听说他跟我们总公司的某位副总是亲戚呢。新人拿了我们部门年终奖的大头，领导把我们这些老员工当什么了？太假公济私了！”

老李愤愤地挂完电话，我的心情也低落到了谷底，辛辛苦苦一整年，最后还比不上一个新人。之后几天，老李还发微信告诉我其他几个同事的年终奖数额，基本都比我多一半，这让我整个春节都不痛快。

新年上班第一天，老李又在茶水间里小声告诉我：“过年的时候，小刘给公司每个领导都送礼了，而且出手大方，看来是为今年的年终奖做铺垫呢！舍不得孩子套不着狼，高明！”

老李的这些小道消息，让我觉得整个公司风气不正，自己的辛苦付出还不如一场裙带关系。就在我琢磨着要不要跳槽时，公司公布了部门人员去年全年绩效的排名，我排第二，小刘确实排第一，但比我只高了一点点，倒是老李，他排最后一名。

**Tips:**

既有“间谍”的本领，又有捕风捉影的洞察力和锲而不舍的决心，还有讲故事的天分，能把看来的、听到的，甚至是臆断的消息说得头头是道。这种人看似是职场“万事通”，实则是把“双刃剑”。一方面，你可以通过他们把握公司动向，但另一方面，也可能被这种“小道消息”给误导，作出错误的决定。耳听为虚，眼见为实，切不可轻信他们。

## 热情有“毒”！老员工对新员工的“忠告”

**刘雯雯（长沙某设计公司行政部新晋员工，工作半年）**

来公司第一天，坐在我旁边的刘姐就在那叹息：“你怎么看中这儿了呢？工作量大，还没有加班补助，没有节日福利，没有季度奖，年终奖真心就是意思意思！哎呀，不说了，以后你就知道了。”本来对新工作满怀期待的我如同被浇了一桶凉水，不由生出一种前途未卜的感觉。

刘姐是工作了6年的老员工，平时对我很热情，我也很高兴有这么一个和善的同事。有一次，因为堵车，我迟到了2分钟，总监在早会上批评了我，让我很尴尬。散会后，刘姐又悄悄念叨：“不要搭理她，难道她自己就不迟到了？她以前就是公司的一个前台，没什么本事，一直这么耗着，等到把行政部的‘老资历’都熬退休了，她捡漏才当上了行政部的经理，现在真是小人得志！”听刘姐这么一说，我本来因为迟到而有点不好意思的心情一下就没有了。然后我开始跟刘姐诉说我的不满，大肆吐槽总监确实无趣，有一点小小的权力就整天指手画脚，不批评人就不能活吗！说完后，我觉得心里特别痛快。

上个月底，我被要求独自做好部门1月份的采购报表，但一直忙到下班也没完成。我正琢磨着加个晚班弄好，刘姐却在QQ上给我发信息：“怎么能让你一个新人自己做呢？还只给一天的时间，加班也没有加班费，明显是欺负你啊，这个女人真刻薄！”

被刘姐这么一激，我索性下班回家了。第二天，总监把我单独叫到办公室，很和气地跟我谈心，并告诉我新人做事一定要勤奋踏实。她很平静，说得也很在理，并不像刘姐一贯认为的那么尖酸刻薄。回家后，我静下心来自我检讨了一番，这两个月，我对工作的确不算上心，也没有作出成绩。

**Tips:**

职场新人刘雯雯“开工不顺”，尽管她自己要负主要责任，但刘姐对她的消极影响的确存在。职场中的“刘姐”很多，在她们眼中，单位是不公平的，领导是无能的。她们毫不吝啬地指责他人，总是牢骚满腹、怨气冲天。她们看似热心，但如果你跟这类人“情投意合”，便很容易在无形中扩大消极情绪，在怨天尤人中对单位、对工作失去信心，沦落成不思上进、只会嚼舌根的“职场八婆”。

## 吐槽不能！两部相斗两败俱伤

**李威（长沙某建筑施工单位销售部员工，工作8年）**

不知道是不是每个公司的销售部和财务部都是“天敌”，至少我所在的公司是这样。我们销售部同事平时的差旅报销、合同付款收款，甚至是提成发放总是问题重重，跟财务部的矛盾也越来越大。

去年下半年，我签了一笔数额较大的合同，光是提成就接近10万元。但到了年底，我的报销和提成都没有发放下来，光报销单我就返工了5次，提成的发放证明领导也签了字，但财务部就是不放款。

当第五次从财务部走出来时，一腔怒火的我遇到了同样来报销差旅费的同事老曾。他见我脸色不好，立刻就像找到了“同志”：“那些会计就这个样，看不得别人拿钱。他们天天坐在办公室吹空调，还嫌工资太低。我们呢，风吹日晒，在外面求爷爷告奶奶才拉回这些业务，还得自己贴钱吃饭、贴钱搭车、贴钱招待客户，结果连个提成钱都拿得这么不爽快，他们真是废物。”

回到办公室，隔壁桌的小谭也小声问道：“是不是又没拿到钱？意料中的事情，他们就是一群办事效率低还要装腔作势的庸才。”无奈，我找到部门总监，言辞激烈地投诉了财务部，并将他们如何刁难我的种种行为一一上告，并且还暗示领导不止我一个人遇到这个问题。

年终总结大会上，当总监询问我们关于费用报销以及提成发放问题时，包括我和老曾在内的6名销售员都大吐苦水。后来，总监找到公司分管老总投诉了财务部，自那以后，两个部门更加势同水火，哪怕是偶尔碰到了，都当对方是空气。至于工作衔接中的那些问题，也依旧是没解决，而我们也坚持不懈，简直将投诉当成了工作日常。

**Tips:**

公司内部出现纷争与不和是正常的，但如果大家一味吐槽抱怨，任由矛盾在私底下不断发酵，就很容易像李威遇到的那样，到最后谁都没得到好处。面对问题，以大局为重，开诚布公、良好沟通，才是解决问题的根本之道。

■专家支招

## 有主见、会分辨，才能对“喷子”免疫

**熊苹（知名人力资源专家）**

职场上的抱怨，有时是事情没做好的借口，更是对自己的一种开脱。如果顺着抱怨者的思路走，便很容易沦陷到他们营造的负能量场里。这也不好、那也不对，而人一旦有了惰性和不满怨愤的情绪，做任何事情都会做不好。所以，对这些同事或八卦、或“关心”、或愤慨的抱怨，必须要警惕。

**首先，把抱怨当八卦听，别往心里去。**他（她）抱怨公司的不公平，管理中的各种漏洞，你听听就行，心里要想着与我何干，我做好本职工作就行。

**不要参与抱怨。**明明是他（她）的抱怨，当心你插了两句嘴，在领导那儿就成了你在抱怨。

**全面地分辨抱怨。**如果他（她）的抱怨证据确凿，你也不要先入为主，还是得全面地看待“被抱怨”的人或事，多往好的一面、积极的一面看。工作只有做得开心，才能更高效、更有意义。

■链接

## 如何避免成为“喷子”

心理学家凯利曾提出“三维归因理论”，比如当你看到下属迟到了，你需要问自己三个问题：

他是只在本公司上班迟到，还是不论做什么都拖拖拉拉？他是经常迟到，还是只有今天迟到？其他人今天迟到了吗？

如果他做其他事不迟到，而且只今天迟到，那么可能是他个人遇到了急事（可以原谅）。如果今天其他人也都迟到，那么可能是公司问题，比如昨天加班，也可以原谅。

通过这样的方法，你可以显著把“对人”和“对事”给区分开，降低盲目乱喷的概率。

## “万能药”思维

喷子思维的另一个影响因素是“万能药思维”——我们潜意识认为所有问题的解决方案是一样的。总之，当你有一把钥匙，你看什么东西长得都像锁。

比如，刚入职的产品经理在喷：58同城的UI界面简直烂啊，要是让我来设计，绝对分分钟高大上。

然而，你潜意识觉得“高大上的精美设计”是一切互联网产品的解决方案，而忽视了不同企业的定位不同。58同城的主要客户是有刚性需求（租房、找工作）的中小从业者，它的定位是“啥都有的大杂烩”，精美的设计反而不如这样简单粗暴的字符陈列管用。

所以，你在一个问题上取得了成功，并不代表你的“成功经验”具有普适性。因此，在你拿着自己的“成功经验”去喷别人之前，先搞清楚：你们面临的是同样的问题吗？

最后，也相信你正在远离“喷子”，变成一个客观、理智的人。