# 『分手』时刻我们能否再一次『双赢』？

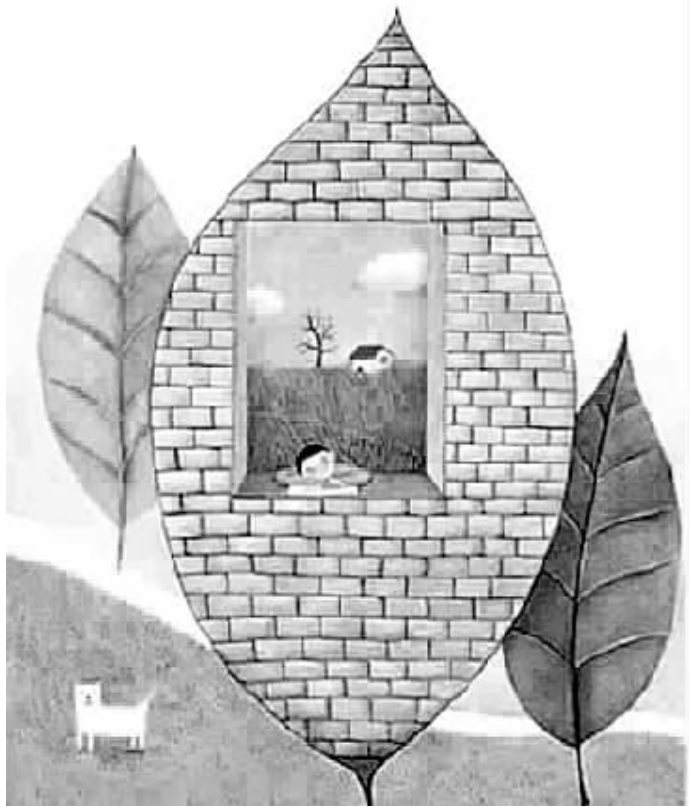
## 专家调查档案

百安居调整员工薪资，被指变相裁员；联想集团被传本月启动裁员……一段时间以来，严峻的大环境，让企业和职场人都不轻松。裁员，成了许多人生活中有些沉重而又绕不开的话题。曾经，员工为企业贡献出自己的价值，企业为员工提供发展的机会和平台，当裁员大潮来袭，是否依然能够做到“双赢”？

## 【事件回放】

一名已在索尼公司任职32年的51岁老员工，因拒绝索尼的提前退休建议，被“调进”“无聊办公室”。该职员每天的工作就是读读报纸、上上网，然后在下班时写份报告，详述一天的活动。批评者称，“无聊办公室”的目的无非是让员工感到无聊、质疑自己的存在价值，使员工最终因羞愧和厌烦而自动离职。据悉，日本多家企业纷纷效仿索尼的做法，松下、东芝、NEC等大公司都设置了类似办公室，以期实现裁员计划。

（来源：《北京晚报》）



## A 企业和员工有各自的职业生涯发展规划

企业为了实现裁员的目的设立无聊办公室，使得被调入其中的员工感到无聊、质疑自己的价值，最后主动离职，有人认为这样做的企业很无赖，使出这一招，是刀切豆腐两面光，既不会让企业背负上忘恩负义的罪名，规避法律责任，又能达到裁员的目标。但是也有观点认为，脱离了企业所在的文化背景就对其做评判不妥。对于很多日本企业来说，一直都秉承着“终身雇用”的价值观，严峻的大环境下，势在必行的裁员措施也给企业带来不小的压力——这是对日企秉承的价值观的否定。无聊办公室的设立，既避免了企业颠覆自身文化，也给了员工一些思考和缓冲的空间。

从职业心理学角度看，每个职场人在其职业生涯发展过程中，有不同的发展阶段和发展任务以及特征，而企业也有其职业生涯发展，一个企业有不同的发展阶段，不同阶段的发展任务和特性。企业和员工之间各自的职业生涯发展，往往是在寻找契合性。如果契合，那就比较容易达成企业和员工各自双赢；如果不那么契合，就会需要调整的空间。在廖丽娟看来，如果经过一段时间不断地调整，还是有比较多的不契合，那么，从员工一生的职业生涯发展考虑，离开可能是更有利于自身生涯不断发展的选择。

“职业心理学会建议，企业需要进行职业生涯发展规划，并且不断培训企业中不同阶段的员工。作为员工，也需要不断的职业生涯规划，了解自己所处的职业生涯发展阶段，以及一些发展的空间，这样才会在双方都比较自知的情况下得到良性发展的空间。”廖丽娟，“一定要走到无聊办公室，往往是企业的无奈，也是员工的无奈。导致这个结果的原因很难说，可能是企业的培训不够，也可能是员工的自身发展比较停滞，双方没有了契合，才会走到这一步。”

## B “无聊办公室”给了缓冲空间但不够积极

直接由人事部门出面，通知员工解除劳动关系，然后当场收拾东西走人的裁员方式往往被诟病太无情，那么除了设立无聊办公室，当企业必须裁员的时候，还能有什么方式对双方都比较好？

廖丽娟说：“对于这个问题，我首先想到的是一个不久前在微信的朋友圈里看到的小故事。一个不起眼的员工战战兢兢地希望公司领导请他父亲吃一顿饭。最后因为这个请求的实现，改变了企业的文化氛围。我在工作中接触到一些企业，发现这些企业大多是把自己放在居高临下的位置，做出一副员工必须完全踏着企业的节奏跟着企业的步伐前行的面孔，这样的情况下，员工当然就处在很弱和被动的状态。员工没有了发展空间，必然会导致企业的发展受到限制。那个让公司领导请父亲吃饭的小故事，让我们得到的启发是，企业在做调整时，把员工当做家人来考虑，员工在企业中得到了依靠和发展，那就不需要走到无聊办公室这个方法里面去了——因为在走到这一步之前，可能已经解决了员工的发展问题。”

此外，引入员工心理援助计划也是很好的方式。当企业和员工之间的沟通出现问题时，让专业的第三方进行协调，也许更容易获得双方都满意的解决办法。“虽然无聊办公室未尝不是一种缓冲方式。但是这样的缓冲方式其实并不会带来好的作用，只是帮助企业规避了法律问题和管理习惯。既然是需要一个缓冲的，还不如一起静下心来想一想怎样是更好的缓冲方式。”廖丽娟说，“比如，可以引入专业概念，帮助员工进行很好的职业生涯发展规划，也可以引入心理援助，帮助员工进行情绪的疏导和理性面对，也可以借由这个缓冲时间，帮助员工进行就业培训，这样也是缓冲，但是比设立无聊办公室积极得多。”

## C 真正的“稳定”工作来自于自身不断的成长

人在职场，有顺境，也会遭遇逆境，如果被调入了无聊办公室，或者被告知自己已被列入裁员的名单中，该如何面对这即将到来的“离开”？

“‘离开’，从职业生涯发展来说，不代表抛弃。这个世界上没有哪个企业、哪个人需要对你负责，需要背着你一辈子。我们只能踩在自己的双脚上走完自己的人生。面对自己一生的职业生涯发展，我们需要不断规划、不断调整、不断学习，然后不断变得更加不可替代，从而产生自身的强大的职业价值。”廖丽娟说，“当需要面对‘离开’，我们可以为自己寻找到更多更积极的‘离开’方式，与其不接受现实，被动地被企业安排，还不如积极面对未来，把‘离开’变成新的开始，而不是沉浸在被抛弃的情绪里面不能自拔。我们可以要求可能的培训、可以争取可能的补偿，也可以寻求可能的专业援助，包括心理和法律等方面的……总之，我们可以大胆地协商，而不是和企业打得两败俱伤。”

你可能会疑惑，这个世界有没有稳定的工作？从职业生涯发展的概念来说，没有所谓稳定的工作，就像这个世界没有绝对静止的物体，因为动才是绝对的。真正的稳定工作来自于自己的不断成长、不断发展、不断拥有更多的不可替代性，这使得你能相对稳定地得到更好的发展机会。即使“离开”了某一个很好的企业，因为你的不可替代性，也比较容易获得更多更好的机会。“曾经有一位找我做咨询的白领，在被离职的当天晚上，就有猎头找到他，那个工作机会比他之前的职位更好！”廖丽娟说。

（据《新民晚报》）

◎专家支持：廖丽娟 国家二级心理咨询师
◎采访：朱砂

## 攻心战

上海公安局曾经有个预审处，凡发生大案要案，嫌疑人都放到那里去审。夏日，我去拜访预审专家朱以重，自然聊起当年最轰动的于双戈偷枪抢邮局杀人大案。当时，于双戈知道是死罪，拒不交代。

朱以重从边缘切入：你是当过兵的吗？于双戈点点头。

老朱一声冷笑：你哪里像当过兵的？作案现场找到了一枚子弹，我推断你先打一枪，要打第二枪时，其实连续击发就可以，但你拉了一下枪栓，结果，一枚子弹跳出来了。

于双戈一惊，没想到开场白不是他交代，而是预审员“交代”。

老朱继续“交代”：你开枪后应该从后门逃走，可你从前面逃，发现前门不好走，才从后门逃。这证明你不是作案老手。

于双戈突然开口了：“我的女朋友在哪里？”

她呆在她应该呆的地方。

于双戈请求：“让我见见我的女朋友。”

老朱摇摇头。双方僵持。此刻，外面有人敲门，联络员向老朱耳语：上级领导说可以让他见蒋佩玲。

朱以重还是摇摇头，这样会打乱预审计划。回到审讯室，老朱说：“你现在才想起女朋友？这件事她有责任，但你该承担哪些责任？”

这一句触到了于双戈的痛处，但他还是咬紧牙关！

做预审其实是心理较量，桌子的两边，谁摸到对方的思路，谁就赢了一半。预审员要知道对手在想什么、怕什么、要什么，有意影响他们，使其产生矛盾心理，诱发内心深层的积极心理因素，最后瓦解拒供意志。朱以重预审过两千多要犯，从来没有打过他们一下。可是，两千多个要犯最后没有不交代的。

朱以重突然采用避重就轻法：“好啦，我不需要你的口供，你的事反正全上海妇孺皆知。你就讲讲怎么从上海逃走的吧！按理说我们布下天罗地网，出动1万多名警察，你是逃不出上海的。”

朱以重把重的搁置不说。可是，于双戈如果讲了后面发生的事，前面作的案不等于都承认了吗？

于双戈不知不觉，还有些得意：“我离开邮局后先在一个阁楼里藏身，然后坐公交车到枫泾。下车后，我去买新衣服换上，再搭到浙江去的长途汽车。过关口时，有两个警察上车来查于双戈。但我的脸长什么样他们没见过，只知道我作案时穿什么衣服，我很顺利离开上海……”

事实是：公安局的缉查照片比于双戈晚一个小时到达枫泾，那时他已经穿着新衣服溜走了。于双戈说得很顺口，说着说着，就交代了全部罪行。

预审专家其实也该是心理专家、行为学专家。

（童孟侯）