

提高职业成功概率的四大理论之二

# 球论——协作理论

■撰文：廖泉文

## 引子

人们在研究职业成功与性别的关系时,常常要研究性别之间的性格差异,研究这种有明显的性别特征的性格对职业方向和职业成功的影响。我带着这种研究和探索的目的,翻阅了国内外相关资料,其中有一则美国的小故事引起了极大的注意。故事大意是这样的:在美国一个偏僻的小乡村,住着兄妹两个人,哥哥喜欢踢足球,每天放学后总与同村的男同学上球场踢足球,每次哥哥踢完足球回家,总向妹妹抱怨邻居的一个名叫乔治的队员不好,又好出头、缺少协作精神等,一次,两次多次,妹妹听得不耐烦。有一次哥哥踢完球回来又向妹妹抱怨,妹妹就说:奇怪,你这样不喜欢他,为什么每天还要邀他去踢球呢?想不到哥哥听了这句话,表现得比妹妹还惊讶,我不找他踢,我找谁踢呢?

这个小故事是用来说明,女性对别人的态度受个人的爱好、情绪和感情所左右,对自己所喜欢的人容易忽略或看不见他的缺点,对自己所不喜欢的人容易扩大其缺点,不愿与其共事,甚至对不舒服其言谈举止都感觉厌恶。而男性则可以对他不喜欢的人,照样合作,可以一边抱怨,一边合作,可以一起到酒店去喝酒。这个故

事是用来说明性别差异的,但这个小故事却给我另外一个重要启示,并逐步形成了关于协作的理论,由于这个思路的形成来源于打球故事,后来将这个理论命名为“球论”。

## “球论”概述

在特定条件下,在特定环境中,选择合作的一群人只能作强迫性选择,人们只能在这种强迫性选择中,加强彼此的理解、沟通、协调,寻求这一群体的相互信任和相互协作,从而使这一群体协作效益最大。

哥哥如果不找乔治踢球,由于地处偏僻的乡村,很可能他们找不到更加合适的踢球的人选,如果他们不去与不喜欢的乔治合作,其结果是大家都踢不成球。

## “球论”的主要观点

1. 强迫性选择是指人们在特定条件和特定环境中,可供选择的对象(或机会)只能是有限的个数,人们必须在这种有限的个数中作出一个选择,这种选择并非完全符合选择者的全部选择指标,选择者必须在这些指标中作出取舍,并作出不完全符合个人意愿的选择。

二匹马向你飞奔而来,你要选择

哪一匹马,这种选择不仅是强迫性的,而且需要在瞬间决定;你去应聘工作,有三个公司愿意录用你,对你而言,它们之间也许各有优缺点,你要选择哪一个公司;你是某公司的领导,你在招聘你的某一部部门经理时,选聘到最后,经常会遇到符合你的条件又愿意来你公司的只有3—5人,他们各有优缺点,不能全如你的意愿,你要选择哪一个;你在选择终身伴侣时,常会是你心目中最满意的那一个还没出现,于是你蹉跎岁月等待那梦中情人的到来,最后多数人必须作出不尽如人意的选择。人生有三大选择:择业、择偶、择友。这三大选择经常会影响你个人职业的成功。因此,强迫性选择是每个人必须面对的课题,能在强迫性选择中获得成功的选择者必须具备三个能力:

- (1)识别能力
- (2)判断能力
- (3)决策能力

强迫性选择并不是人生只有一次,人生的绝大多数选择都属于有强迫性的范畴。美国兰德公司曾经根据强迫性选择的原理对二战中的德国报纸进行追踪,从而得到许多十分有价值的情报。当新闻的版面确定之后,在远远大于版面的各类新闻中(或归类新闻中)要作出强迫性选择,这种强迫性选择表明了事件的重要

程度、决定的重要程度和人们的反映强度,这使得他方的强迫性选择的信号给了对方进行判断的讯息。强迫性选择伴随人的一生的各个阶段,同时对人生的某一阶段而言,有时是若干次强迫性选择组合。理解这一点是应用“协作论”的基础。

2.主动性协调。当我确定只能跟这几个人一起踢球,我必须与他们主动协作,以便把球踢好。主动性协作是应用球论的重要方法。

主动性协调是指你在进行职业奋斗的过程中,当你由于时间和空间的制约,只能对合作的某个人和某些人作强迫性选择时,你必须采取各种主动的方式,改进这种强迫性选择给你个人带来的心理压力和行为阻碍,改进给这一选择的客体带来的心理

压力和行为阻碍,减低彼此间不协调的因素,主动沟通并增进彼此的关系,使双方能够向和谐、快乐、合作的关系进展,使群体关系顺畅和富有弹性。

人生的职业生涯中,每一次作出的强迫性选择都会给自己和他人带来负担,都可能导致双方或若干方的关系紧张,此时,主动性协调是十分必要的。这种强迫性选择的对象有可能是你的上级、同事或下级,此时你必须对你的强迫性选择的对象发送以下信息:

(1)对上级:我会主动服从您的领导,在工作中,尽力帮助你实现你的抱负。

(2)对同事:我愿意与你协调工作,凡是必须我配合和支持的工作,

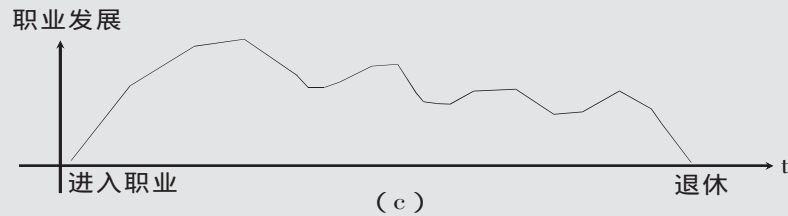
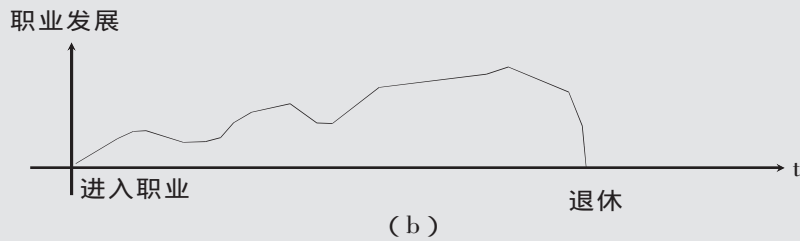
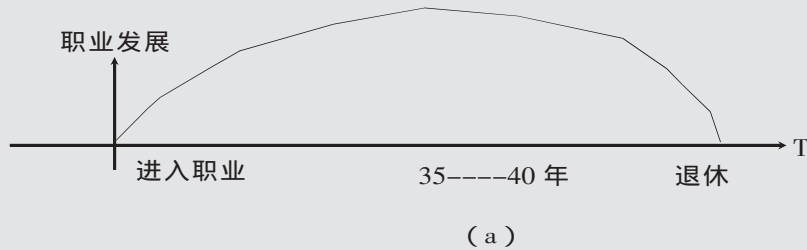
我一定会使你觉得满意。

(3)对下级:我一定会公正公平地对待你,只要你努力并作出成绩,你一定会得到认可和赞赏。

发送信息,必须注意信息发送的准确性、信息送达时的可靠性、对方接收信息的无误性。如果你对一个人微笑时,对方认为你是冷笑或是苦笑,那么这个信息就出现了重要的误差。因此,要使这种主动性协调能够有效地进行,主动性协调的主体必须具有以下三个能力:

- (1)自我调适心理的能力
- (2)理解他人心理的能力
- (3)公共关系能力

自我调适的能力当然是伴随一个职业成功者全部职业生涯的始终,也伴随着一个人人生的始终。但是在



进行主动性协调过程中,这种能力的要求尤其重要,因为此时的前提条件是或者对方不喜欢你,或者你不喜欢对方,性格、兴趣、价值观、情感、历史、环境对人的行为的影响是十分重大的。此时你心理的调适能力非常重要,你必须学会控制自己的情感,尽量理解对方、体谅对方,同时在发送友好信息过程中必须掌握一定的技巧,在时间、空间、语言、行为、程度、场合等都要有个过程,才能使主动协调的信息得到对方的认可,增进了解和体谅,发展协调和友好的气氛。

举一个例子:某甲是一个大学出版社的总编,某乙投送一部书稿到出版社,该书稿的编辑认为必须退回修改,就征求总编的意见。总编在文革中,曾吃过这位老师的苦头,文革后,彼此的关系一直很紧张。某甲深知过去发生的一切都有时间背景和历史原因,不愿对乙多加责怪,但多次的友好信息均未能对方所接受。现在把乙的书稿退回修改,很可能导致彼此的关系更趋紧张,因此某甲告诉编辑,这部书稿让他自己处理。某甲主动约某乙,诚恳地对书稿修改提了中肯的意见,某乙接受了对方的意见,理解某甲帮助自己的诚意,书稿很快获得出版,销售情况也很好。某乙也解决了多年悬而未决的职称问题。某甲和某乙的关系从此有了较大的进展,彼此更能友好通和协调。

3.整体性决策。主动性协调的信息发出并经过努力实施之后,也常发生有协调失败的案例。有些人会匆匆跳槽,有些人会灰心丧气,埋怨自己的命运不好,有些人会继续努力,勇敢地去继续争取协调的可能。此时,我们的建议是应该作整体性决策,即对职业生涯的设计和职业生涯的实施作通盘考虑,以全局、整体和职业阶段发展作为思考的前提。

整体性决策是指主动性协调受挫后的决策准则。当人们的职业生涯经历过强迫性失败后,必须把人生第

一阶段的职业生涯进行慎重的评价,从整体性、全局性考虑职业生涯的重新设计,从而作出适合自己下一阶段职业发展的决策。

人生职业发展从大的方面划分有进入职业阶段、发展职业阶段和维护职业阶段。但职业生涯通常由若干个波峰组成,上图表明若干种职业生涯的发展状况。

(a)表明一种稳定而无波折的职业生涯,就象一个妇女从一而终一样,从进入职业到退休始终从事一种职业,甚至是在同一个单位走完其职业生涯。这种的职业道路是日本人最欣赏的一种——终身雇佣制。

(b)表明一种迅速向上发展的职业生涯。第一个波峰是下一个阶段的基础,每一次职业的变更或跳槽使职业更接近于成功。这是一个经过良好设计和把握好各种时机的职业生涯,是美国最欣赏的职业道路……积累能力并向前发展自己。

(c)表明一种逐步后退的职业生涯。中国人认为这是一种后劲不足的发展道路。这种人一进入职业就获得成功,而后由于环境和个人的原因未能获得良性发展,不断萎缩自己的发展前景,使每一次变迁都比上一次更糟。

(d)表明了一种传统的正规的职业发展阶段,其发展速度稳健,符合进入职业阶段、发展职业阶段、维护职业阶段的发展过程,这种人在中年时职业成就进入了顶峰。这是中国人最欣赏的职业道路——稳健、稳定不急于求成,中庸且不强出头。

整体决策通常指进入第二个波峰之后,不包含第一个波峰。每一个职业包含三个阶段:适应阶段、创新阶段、再适应阶段。发挥才能在创新阶段,你在适应阶段的主动性协调如果失败,下一阶段的创新可能出现较大的阻力,此时整体性和全局性的分析变得十分重要,这通常可从影响你发展的主体在组织中的地位、能力和

彼此间不协调的程度、原因等进行综合性整体性决策。

## 结束语

协作是一个经久不衰的课题,关于协作理论的研究古已有之;“和为贵”就是一个典型的协作思想。本文研究的协作理论是涵盖了三个层次的内容:“强迫性选择”是球论的思想基础;“主动性协调”是球论的行为要求;“整体性决策”是球论对职业成功的目标要求;球论是紧扣个人职业成功进行研究的,因而没有更系统地涉猎团队成功的研究、组织成功的研究,而以个体出发,分析研究人们经常遇到的困惑和提出一些有益的建议。

强迫性选择是球论一个很重要的基本观点,它至少强调了人们认识客观环境的一个重要的视角,无论你的能力有多强,发展空间有多大,背景有多好,你都无一不遇到强迫性选择,无一不面对你不喜欢的合作者,无一不对这种选择作出反应,即使你一次又一次地想甩开这些“阻力”,最后发现站在你面前的正好是你最不喜欢的一个。这种强迫性选择如能正确认识 and 体会,就能帮助你去作出主动性协调,就会开发出你内在蕴藏的极大的与人朋善交往的人际能力,就会培养你的团队精神和担任组织一把手的能力,就会帮助你的职业走向成功。

一位担任公司总裁的朋友听完我的球论之后,曾多次在他的班子上说:我们几个在一起踢球了,你们选择了我,我选择了你们,我们没有别的选择了,让我们踢好球吧!

我想对所有的朋友说的一句话就是:在特定条件和特定环境中,让大家合作吧,让我们一起踢好球。

(作者系厦门大学人力资源研究所所长、博士生导师)

(责编 尹晓安)