

工作亂談——職場上的不可被取代性

◎ 吳幸儒

請現在正在職場工作的你，鄭重的問自己，假設現在跟公司請一個星期的長假，老闆或上司會馬上批准你的假單讓你無憂無慮的去度假，還是會希望你利用午休去附近公園走走就好，甚至不要請假，因為老闆或上司擔心你所的工作會停擺，因為他心中除了你有些工做別人會無法勝任……

如果是前者，建議你必須要有警覺心，因為你的工作隨時會有人取而代之；而如果是後者，老闆在辦公室內看不到你會覺得渾身不自在，那恭喜你，你在職場上已有了不可取代性，也就是你在老闆心中有一種工作安定感，即使你還不是管理階層，但我相信你會在公司拔擢主管人選時的優先考量。

新鮮人踏入社會之初，總有不可一世、世界以我為中心的豪情壯志，但隨著時間的流逝，看著同期儕輩甚至後期晚輩職位薪水不留情面的揚長而去，而自己還在用青春換取年資時，曾幾何時，自己已成為在茶水間或頂樓陽台，道人背後是非的一群...「他升官是靠關係...」、「若不是有親戚關係，怎進得了公司...」、「她跟主管一定有曖昧關係.....」……

你只能用這些八卦是非來安慰自己龍困淺灘、懷才不遇嗎？其實在公司或組織免不了抱怨，但請捫心自問，一個公司跟組織的營運如果除了你以外，別人都是靠關係而沒有能力，那想這個公司或組織應該也爛到不行早該倒閉，你此時也無力抱怨而是手上拿著紅筆在報紙分類廣告畫框框，或是上網掛在104了。

當這些人一味的抱怨時，有沒有問自己職場競爭力在哪，不要再拿學歷跟年資來欺騙自己了，現今社會大學生踢倒街(台語)，但失業率卻也年年創新高，學歷高是起薪的條件之一，卻不是會做事的保證，年資也只是在茶餘飯後，「想當年...」依老賣老的口頭禪而已，現今績效掛帥的職場上，不要再拿過去開荆闢棘的輝煌時代來沉醉自己，貢獻度是看現在、看未來，不是看過往。

傳統管理學告訴我們，在組織公司內只要各部門員工各司其職，依所專長貢獻己力，公司就能成功營運。但我要說的是，如果領導人陷入這樣的迷失，這個公司跟組織將很容易陷入經營困境，面臨被淘汰的命運，所謂不進則退，許多上市公司訂定每年百分之五，甚至更甚的員工汰換率，為

的就是保持公司的競爭力，唯有全體員工的不斷前進，才能為公司創造更高的績效與盈餘，如果僅靠少數員工的衝刺，很快的動力就會不足，優秀的員工職場創造力會被舊思維掩蓋，好的人才則會因為受排擠而另擇良木。

另外很多職場上的員工過度滿意自己的工作，尤其女性員工比率更甚，他們「胸無大志」，「只想混口飯吃」，認為只要做好份內的事情「就好了」，所以按公司規定上下班，依公司安排接受訓練，公司安排他們做什麼工作，他們不會有意見，也不敢有意見，因為小時候課本教導他們「當一顆小小的螺絲釘」，只要薪水正常發、福利不要少，他們就滿足了。

員工只願當一顆螺絲釘，對公司來說是利多，但對這顆螺絲釘來說卻是個大災難，因為公司會有很多螺絲釘，螺絲釘也都能互相取代，你不知道你何時會被其他的螺絲釘換掉，這不是危言聳聽，只是想說如果你在職場上沒有為自己創造不可取代性，危機隨時都可能發生，而且往往來得比預期快

何謂職場上的不可取代性，簡單的說，同樣一件工作，能做得比別人更得心應手，甚至有餘力能夠協助他人，甚至做不同範疇的工作，那在主管或上司的心中，你就是取代他人的人選，而不是被他人取代的棋子了。但也許你會說所擔任的工作性質既重複又呆板，沒有什麼技術性，本來就可以互相取代。但即使是最基本的例行性工作，只要有心都可以從減少工時、增加效率、減少出錯、提高信任度、甚至創新作為來達到不可取代性的要求。

如果主管核假單時，從來不問你何時回來工作，或是銷假上班，同仁才驚覺有你這位同事，誠心建議你，從現在起停止抱怨！不要再說那不是我的工作，多了解其他同仁的工作範疇，停止對主管說我不要、我不會、我不想，以更主動、更積極的態度去學習，想想如何縮短工作時間，增加工作上的效能。

不要再想說別人聊天看報紙是因為他工作量少，仔細觀察別人如何利用方法縮短工作時間，讓他在工作及休閒娛樂中找到平衡。

不要再說別人領高薪所以辛苦是應該的，如果這樣想那只能說你領低薪是活該，惟有努力才有機會領高薪，進來靠關係、未來靠實力，想想如何在公司茫茫員工中讓主管知道你的存在。

最後，不要在背後批評別人了，因為凡說過必會留下聲音，最後一定會傳到被批評人的耳裡。積極的人花時間增進工作效率，沒能力的人只能用批評來爭取同樣沒能力人的認同。一個公司或組織內，只會批評的人永遠是那些人，這些人也只能永遠躲在背後批評，而不會出現在領導者的主管候選名單中。