

九成年轻人欲做炒钱族

靠工作难致富

炒股、炒房、炒黄金、炒字画、炒外汇、炒期货、炒基金……近年来,不少年轻人开始加入“炒钱族”行列。网上时不时出现的“找工作难不如去炒股”、“工作10年不如炒房一套”等言论,也在激发出更多年轻人“炒”的热情。

近期,中国青年报社会调查中心通过问卷调查显示,88.1%的人表示,身边存在“炒钱族”,其中36.1%的人表示这样的人“比较多”,13.7%的人表示“非常多”。受访者中,“80后”占59.3%，“70后”占25.4%,30.6%的人承认自己就是“炒钱族”。

年轻人拟做“炒钱族”

去年底,江苏徐州市民孙姚主动辞去了之前那份待遇优厚的工作,专职炒股。自上大学以来,他一直研究股市,积累了不少经验和技巧。尽管这两年牛市不再,但孙姚平均每月仍有上万元进账。这让一些曾对他辞职炒股持反对态度

的亲朋友朋刮目相看。一些人受他的影响,也开始尝试兼职炒股。

据浙江省某证券公司职员陈莹介绍,如今进入证券市场的年轻人越来越多。公司客户中25岁以下的年轻人已达到15%,其中以大学生居多。他们大多是从“小钱”开始,大约1万元,积累了一定经验后,再慢慢注入资金。

中国人民大学经济学院研究生蒋敏杰说,现在高校里掀起了“炒”的热潮,身边不少同学都加入“炒钱族”行列。但在她看来,这是一个正常现象。掌握投资技巧对年轻人来说很有必要,“因为将来肯定是一个‘金融时代’,适当参与经济活动可以帮助年轻人增长金融知识,提高投资技巧。”

全球职业规划师中国地区首席培训师、心理学家钟谷兰认为,现在有不少年轻人专职做“炒钱族”,是社会进步和多元化的体现。“在一辈人的观念中,稳定工作很重要。如今年轻人的生活方式已越来越多样,有的人开网店营生,有的人甚至靠旅游、写专栏生活,这都是无可厚非的,关键在于,他

们自己想要过一种什么样的生活。”

“炒”是投机心理作怪

不久前,北方论坛上有一条题为“工作40年不如炒房3年”的帖子引发热议。发帖人说,当下年轻人通过踏实工作,已很难走上致富道路。“很多长辈辛苦工作一辈子就积攒下几十万元。相反的,很多根本不踏实工作的人,仅仅靠炒房、炒股就成了百万富翁。”

“过去的市场,是大鱼吃小鱼;现在的市场,是快鱼吃慢鱼。”兰州大学哲学社会科学学院讲师唐远雄,在接受中国青年报记者采访时表示,如今整个社会渐渐进入“资本致富时代”,一些人特别是具有市场敏感性的人开始意识到,通过“钱生钱”等理财方式,可以更快获得更多财富,单靠一般性劳动,很难快速积累财富。

唐远雄表示,“靠工作难致富”说法的出现可以理解,但年轻人如果轻视甚至践踏工作的意义,对整个社会来说,是一种巨大的损失。



“资本致富”只是财富积累的方式之一,为社会创造价值才是长久之道。

蒋敏杰认为,我们的社会要有一种机制,这种机制不仅是树立“劳动者光荣”的观念,还要能让劳动者真正致富。比如提高劳动者工资、优化青年创业环境、提高创业成功率等,让青年能够通过劳动实现致富。

“年轻人只看到了少数人的胜利,没有看到投机市场‘一将功成万骨枯’的悲哀。”在证券公司工作几年来,陈莹发现,通过进入证券市场炒股、炒外汇等最终实现致富的年轻人屈指可数。“毕竟炒股

不是简单的事,单纯靠投机,赚钱的几率很小,就算技术再好也需要机遇。”

每次听到有学生说自己将来会炒股、炒房,华东政法大学人文学院辅导员钱嘉熙都很无奈。“我可以理解这些学生,但我不赞成他们总是处于这样的状态。”

钱嘉熙指出,对于年轻人来说,他们更需要一份长期、稳定的工作去支持他的生活,为今后的事业和人生发展做铺垫。“年轻人要有长远的人生规划。要明白,投资或者投机不能支撑你的整个人生。”

(摘自《中国青年报》肖舒楠王琳/文)

从抢收到育苗 名企揽才有高招

从IBM“青出于蓝”高校创新实习项目,到欧莱雅校园招聘市场策划大赛;从甲骨文教育工程“金色中国”实习生计划,到索尼杯全国大学生电子设计竞赛——现如今越来越多的企业都在采用通过各种赛事招揽潜在人才的手段。而近来,像百度等互联网企业推出的搜索引擎课程进入高校、举办全国大学生职商挑战赛、程序设计大赛等面向高校人才推出的种种“示好”举措,则预示着企业之间的人才争夺大战,正逐渐由以往的“抢收”,上升到“育苗”这一新的境界。

2009年,百度联合清华等国内知名高校开设了一门搜索引擎课程,并编撰教材、派出资深技术工程师担纲老师并分享企业实际经验。今年4月,“全国大学生职商挑战赛”的发起则将百度的高校人才培养工程从技术扩展到了更加宽泛和通用的领域——职业素养和基本技能。百度校园招聘关系高级经理刘湘雯表示:“我们期望通过大赛唤起高校学生对‘职商’的重视,并着力于通过提供针对性很强的求职培训、专家辅导等手段,挖掘大学生的职业发展潜力、职业素质,帮助大学生全面提升职业素养和基本技能。”

“百度的人才策略正在悄然改变。这家互联网企业目前正尝试从人才的育成阶段入手,介入对未来人才的培养和打造,而非等到他们毕业之际再来‘收割’。”前程无忧工作网市场部经理王剑评价指出,“从去年开始,百度的人才策略就已经逐渐出现了从‘抢收’向‘育苗’的演化,后者显然更有利于持续性发展,并将逐渐成为未来企业之间争夺人才的主要趋势。”

“此次百度在Astar大赛上着力强调‘编程乐趣’而非‘竞技’,刻意降低参赛门槛,让更多人参与比赛,也正是百度‘育苗’思路的一大延续。”刘湘雯指出,“这种机制除了能帮助企业打造更多量身定制的优质人才外,更能帮助国家和社会提升新生代人才的素质和技能,建立一个高科技人才的良性、创新的生态环境,它对于中国科技人才的培育以及整个国家科技创新软实力的提升都将大有裨益。”

(摘自《北京青年报》王玉琪/文)



突破“天花板”困境

虽然说职场上的每一个层级都会遇到晋升的壁垒——三个前台小妹,也只有一个能升成秘书文员。但不可否认的是,越往高层发展,人群的组成就越趋向于精英化,能发挥的空间相对越小,竞争的压力也就更大。很多时候,中层以上的职位提升,并不完全取决于一个人工作能力,还取决于各种方方面面的机会和关系。而大多数行政构架都是金字塔式的,能够得到提升机会的永远是少数人。因此,最容易陷入职场天花板困境的人群当属35岁到40岁,在公司担任总经理、总监这类职位的人群。

退一步,进两步

Iris 大学毕业后就进了一家外资的4A广告公司,经过三年,从小助理变成了客户经理。和她同时进公司的伙伴们已经换了一茬又一茬,而Iris又奋斗了五年,变成了市场部经理。回想起来,第一次的提升让Iris很受鼓舞,工作愈发努力。但是第二次,却多少让她心里不是滋味。五年来Iris工作压力大,加班到深夜是家常便饭,一年365天里差不多一半的日子都在出差。辛苦工作换来的肯定也算是值得,但再往前看,Iris又觉得灰心——再往上一级的管理层职位,多年以来还从来没有女性担任过。如今的一位是个40岁出头的

职场攻略

7个职场信号暗示你可能会被炒

1. 你的工作量突然减轻

如果你发现你的工作量突然减轻,或你刚刚完成了一个重大项目但却没有迹象让你开始另外项目的话,你可能要小心了。工作量的减轻意味着业务的减少,这会导致单位最后不需要你的服务。或者你一直都有参与的重大项目这次却没有你,又或者你的任务被派给了其他人,这就说明你的职位不保。

2. 你的工作只是一种重复

那些想紧缩开支的公司总是会首先裁掉那些每天都做一样工

作的人,正是年富力强的时候。

反复思考之后,Iris在一年后跳槽到了一家本土的化妆品公司,职位和跳槽之前的职位相当于是平级,而薪水甚至有所下降。很多人对她的选择感到不能理解——从外企跳到了民企,还转了行,可是职位薪水都没见涨,图什么?

但Iris却有她自己的考虑:“这家公司是我在过去几年里累积起来的人脉关系,这个公司的老总一直很欣赏我,想要挖我过去。但是毕竟公司规模不同,待遇上有一定的差距。以升职之前的职位跳槽过去意义不大。但若我能为公司开拓出更大的市场,他承诺会给我更好的发展空间。综合比较之后,我觉得暂时退后一步应该能换来将来更多的前进。”

Iris去了民企之后,花了不到三年的时间,把原本只是限于本土的市场拓展到了珠三角的其他城市,不但在工作上找到了更大的天地,薪水也有了很大的提升。

逃离安乐窝

Theresa的人生在旁人看起来是专找难题来做。20岁的时候,Theresa中专毕业,当上了县城的中学老师,教过音乐、语文、历史。那个年代县城对于中学老师的要求并不高,但Theresa却时刻都有很强烈的危机感,在工作之余自考

拿到了本科文凭。再加上她对工作要求极高,当了十几年的老师,Theresa已经把各种可以拿的奖项都拿到了,并且评上了高级教师职称。当所有人以为她会这样继续下去一直到退休的时候,她辞职了,去读研究生,念的还是跟之前所学的完全不搭界的经济管理。三年之后她原本可以回到原来的学校,但她竟然选择了自己开办培训机构,这在当时,也算开了行业之先河。捱过低迷的市场,经过十几年的奋斗,她的培训机构风生水起,成为了业界翘楚。

她说她最大的收获是:“不要害怕失去现有的东西。安逸必然会带来不思进取,没有更多的目标可以追求。如果愿意舍弃安逸,愿意从头开始,会发现世界一下子变得更宽敞了。”

总结陈词

说到底,升职、加薪固然是职场上不能不追求的东西,但“天花板”所挡住的更本质的,其实是对个人自身能力的提升、眼界的开拓以及工作内容往更高层次上的发展。与其去想“天花板”是不是在级别上限制了你不,如想一想在工作内容上是否还有向纵深发展的拓展空间。

而对于职场天花板的姿态,也没有哪一种标准是适合所有人的。

像Theresa那样固然勇气可嘉,但终生当一名兢兢业业的中学教师也是值得尊敬的选择。

所以,不妨总结一下,勇敢地捅破职场天花板,究竟需要哪些条件?

1、性格够有进取心,有韧性,愿意不断面对挑战、尝试新鲜事物,并且有愈挫愈勇的特质。

2、对职业前景有非常明确的规划,这家公司是行内前三强,是不是就要在这里死磕下去?转行会不会更加适合自己的性格,更符合自己的特长?出名要趁早,其实做什么都要趁早。有了规划,更重要的是能够用极强的执行力去保证规划的一步一步实施,越早越好。

3、有得必有失,这是真理。要想取得进一步的突破,必然要付出比常人更多的代价。或者是转行、跳槽,甚至自己创业,在新的领域面对新的风险;或者是接受加班,承担更多工作压力和责任;或者是去进修、参加培训,提升自己;或者是走人际关系路线,高超的情商和为人处事方法也是工作能力的一部分。

名词解释

职场天花板

现代人在职场中,即便再有能力,达到一定级别之后,晋升的空间也有可能变得越来越小,从而在不同的阶段遇上自身发展的困局,亦即遇到了职场天花板。最早这个词来自英文的“glass ceiling”,玻璃天花板。20多年前《华尔街日报》用这个词描述了职业女性面对的无形壁垒。玻璃天花板上面的东西——更高的职位和薪水,貌似也并非遥不可及,跳起来也有可能碰得到,甚至那层天花板看起来薄、透、脆弱——可事实上它却很难捅破,上面的空间也只是看得见而碰不着。

(摘自《新快报》丁芳芳/文)

热点看点

从“马拉多纳”解读 职场团队领导力

端午节那天,一名叫“未来”网友通过EMAIL问我如何成为一名好的团队领导者。他说他目前很苦恼:一家公司聘请他去做网络运营经理,带4个人的团队。但是他自己仅仅是一名应届毕业生,虽然说毕业于清华大学,对互联网有着自己的思考和热情,但是自己的实战经验毕竟不够充足,也没有任何的管理经验。所以心里充满了矛盾。

我相信有很多的朋友也遇到过同样的机遇,我也如此。当我们第一次担任领导者角色的时候,难免有些忐忑不安。但机会是不容错过的,所以我们必须把握住;于此同时,我们还需要调整好自己的心态,并做好迎接挑战的准备。

优秀的领导者,永远走在他的员工前面。这意味着你必须比你的团队成员付出的更多,这种“付出”,不仅是工作时间,更重要的是思想。

马拉多纳,这位塑造阿根廷传奇的伟大球星,在接手阿根廷国家队时饱受各方媒体和球迷的猜测,媒体调侃说:马拉多纳是史上最会踢球的教练员!

而阿根廷在世界杯预选赛中的跌跌撞撞,更是将马拉多纳推到了风口浪尖。所有的球迷都在议论这位时隔多年的传奇球星到底能带阿根廷走多远?所有的媒体也几乎一致的打出了对马拉多纳质疑的头条。

但是不论在什么情况下,马拉多纳始终默默的坚持着自己的选择。在挑选球员时,马拉多纳坚持“用人不疑,疑人不用”,并不计前嫌将伊瓜因招至麾下。这是一种信任和大度。

在球队中,马拉多纳坚持自己的“大哥”作风,训练时亲自操刀,休息时分享球员的喜怒哀乐。这是一种以身作则和分享。

在各类新闻发布会上,马拉多纳也坚持赞赏他的每一名球员,将所有的外界压力一个人全部背负下来,让球员始终保持放松的心态。这是一种无私。

虽然评价一名教练是否优秀在于球队所取得的成绩。但是我相信这至少证明马拉多纳是阿根廷国家队一名优秀的领导者。

是的,马拉多纳从未做过教练,虽然他有一个教练组帮助他解决类似体能、伤病等问题,但球队的战术体系及思想一定是属于马拉多纳自己的,而执行者则是阿根廷国家队的球员。就像目前你没有针对这家企业业务的实战经验一样,最重要的是你需要有方向感,知道目标是什么要做什么,至于怎么做你完全可以放手给你的团队成员,或请教一些专业人士等等。

古人云:“人和最为贵”。其实你和马拉多纳一样幸运,因为你们都拥有优秀的团队。所以发挥团队成员的潜能将是决定你成败的关键因素,否则只能像法国队主教练多梅内克一样即将面临打道回府的尴尬局面。(摘自《安博教育》)



如果公司要和一个不景气的产业进行对抗,裁员是必不可少的。如果该产业对公司影响深远,

公司就会考虑减少劳动力来解决其面临的经济现实。(摘自《她时报》/文)