

应对年初求职小高峰 制胜“三招”助你求职

对于求职者来说,复杂竞争状况很可能会一直持续下去。向阳生涯提醒职场人,一定要做好准备,理清思路再上路,冲动和盲目难以让你在求职大战中胜出。

年底被裁员,年初要求职。悲催的是,一进人才市,竞争简直可以用“惨烈”二字来形容!向阳生涯专家团队发现,年终裁员潮的提前到来,让求职者苦不堪言。

Alex 在某基金公司市场部工作了两年,职位是金融产品推广,其实就是销售。前几年形势好时,还能混口饭吃。而2012年年末,基金行业势态波动,公司传出了裁员的消息。最后公司宣布,年底合约到期的人,都不再续约。

离开公司,只能重新再到人才市场中奋力求职。被裁员出来的人,在提前躁动的人才市场中,找不到可以发力的点,似乎“天生”就比其他求职者缺乏了竞争力。Alex 简直要绝望。

龙年年末,经济不景气如同笼罩各大城市的雾霾,基金、证券、手机、光伏、制造业等行业裁员进行时,零售业、化妆品、服装业也在暗暗缩减员工;另一方面,据新华网报道称,2013年高校毕业生规模将达699万,比去年增加19万,创历史新高。面对巨大的就业压力,过去要春节后才有的求职高峰,早在春节前已经提前到来,年终裁员潮与求职小高峰不期而遇。

顷刻间,人才市中充斥着各路求职者,让竞争更加复杂。

日前,向阳生涯专家团队却格外忙碌,前期咨询顾问接到了很多像Alex一样的职场人的电话,接到了纠结跳槽者的电话,接到了为“过期毕业生”而担心的家长们的电话……他们都希望借助职业规划师的指点,早点摆脱这场残酷的职场竞争。向阳生涯首席职业规划师洪向阳提出制胜“三招”,供职场人参考:

1、所有问题的根源都在职业定位
“一切职业发展混乱的根源都在于职业定位。只有精准定位,才能让你的发展踏上正轨。否则一切挣扎都是徒劳。”洪向阳说,先要找到那个目标,才能真正起步开始属于你的事业,不然你既难找到称心如意的事业,更难在胡乱的跳槽中找到方向,而没有在一个点上持续做正向积累,可以说70%的时间和精力都是被浪费掉的。
至于如何做好职业定位,一定要把个人能力特长、个人职业价值观和当下就业良机及机会,三者进行综合的考虑及评估。对于像Alex一样被裁的人来说,梳理过往经历,提炼核心竞争力,重新进行职业再定位,方能尽早脱离困境。如果个人实在无法确定清晰的职业定位,建议尽早寻求职业规划师的协助。

2、有备而战
求职面试,你真的会吗?“来向阳生涯做个人职业规划咨询的职场人,其实也有不少人有着清晰的求职目标,但却屡屡失败,问题就在于,求职面试也有技巧,但他并没有掌握。”洪向阳说,求职是一门技术活,你既要在简历上下功夫,懂得如何用简历去吸引HR,而不是写一份冗长的自我介绍;你还要在面试上下功夫,懂得如何在面试中规避HR精心设计的考察“陷阱”,最终拿到offer。不管你是刚进职场的新人,还是工作十年的“老人”,如想从这种“大浪淘沙”的求职大战中胜出,你必须要掌握求职的核心技巧,并能随时随地灵活运用,才有胜出的可能。

3、制胜心态:平和且不失信心
要做到这一点并不容易,尤其是对于急于找到工作的人而言,就很难有这种状态。不急不躁,就是可能因为不自信而丢了真正合适的机会。洪向阳建议,在急切地冲到人才市场上找工作之前,请先至少花两周时间做好以上两点的准备工作,沉下心,找准方向,学习并练习求职技巧。再进入人才市场找工作时,你一定会发现事半功倍。平和和自信的心态源于清晰的职业定位和职业规划,如果个人缺乏相关的专业知识和技能,也可请职业规划师提供帮助。
对于求职者来说,复杂竞争状况很可能会一直持续下去。向阳生涯提醒职场人,一定要做好准备、理清思路再上路,冲动和盲目难以让你在求职大战中胜出。(向阳)

我的薪酬不如级别更低的同事,怎么办?

我在一家大型公司工作,这家公司因为重视女性在员工队伍中的发展机会而备受媒体关注。

但我最近却偶然发现,公司刚刚答应为一位级别比我低的男同事加薪,他目前的薪酬水平也已略微在我之上。

我觉得自己受到了亏待。但提高自己薪水的最佳策略是什么呢?我是否应将自己了解到的这位男同事的薪酬水平作为谈判的砝码?我觉得这么做不对,但我肯定会有人这么干。

中层经理,女,45岁 露西的建议
这位男同事的薪酬比你高不能说明任何问题。这并不意味着你目前的薪水偏低,也更不足以证明你所在的公司说一套做一套,其实毫不关心女性员工的发展。

因为得知了一份不科学的片面数据,你从一个对报酬较为满意的人(想必如此)变成了一个愤愤不平的女人,还心理阴晦地暗示自己的雇主搞性别歧视。这实在令人遗憾。

对你来说,解决问题最简单的办法是尝试忘记这一发现,并回到你知道这件事之前的状态。

如果你做不到这一点,那么你应当尝试收集更多信息,以判断你的薪酬是否确实偏低。我怀疑你将发现你的雇主和绝大多数其他公司一样,存在各种档次的薪酬水平——与某些人相比你的收入看起来还不错,而与另一些人相比则不尽人意。

如果你坚持要对这位“胆敢”比你的薪水高的男同事念念不忘,那么至少清理性地分析这件事。有三个原因能够解释为什么他的薪酬比你出色:领导或许认为他的工作表现比你更高;他可能比你更擅长表达自己的诉求;或者最近可能有另一家公司向他伸出橄榄枝,他将此用作了要求加薪的砝码。

如果你想超越他的薪酬水平,你会发现,在短时间内证明自己工作能力更强非常困难。而仓促之间可能也很难获得一个

薪酬水平较目前高出一大截的工作机会。这意味着你目前所能做的只有尝试大声说出自己的诉求。

表达自己的诉求并不需要高超的技巧,不过对你而言似乎也并非易事。你必须组织好论据,并大言不惭地把这些论据摆出来。记住一点:会哭的孩子有奶吃。

不过,你应该彻底打消提及你同事薪酬水平的念头。我记得多年前有一位女记者有过与你类似的发现。但当她向老板抱怨自己的收入比我低20%时,得到的回答是,那是因为她的工作效率比我低20%。结果,她不久后就离开了公司。

读者的建议 该发火时就发火
不管公司在纸面上用怎样的措辞表达他们对于促进女性“进步”的决心,愤怒才是驱动马车和马匹前进的真正力量。除非公司在薪酬等级上耍了一些高明的手段,否则这很可能已构成歧视。至少你应该找机会堵住人力资源负责人,问清楚究竟是什么情况。不要再犯女性过于温和的通病——该发火时就发火。满面怒容有时能创造奇迹。

匿名,女 无关性别
我每天长时间工作,却比很多职位比我低的女性挣得少。你应当不考虑性别因素,而把注意力集中于职位本身。

匿名,男 威胁要走
我在一个由男性主导的行业中工作了几十年。我所学到的是,男人其实并不会讨价还价,他们处理问题的方式非常简单:“我想升职,或做曝光度更高的工作”,或加薪(诸如此类的要求),否则我就……”聪明人会确保省略号代表的是个足够可信的威胁。

银行家,女 坦然要求加薪
你应当要求加薪。不是因为其他同事已经涨了工资,而是因为你的工作表现超



越了公司对你的预期,给你加薪也有助于帮助你公司像其宣传的那样把资金真正用于促进女性进步。你可以主动提出为一名年轻女员工担任指导,使你的加薪要求更易于被公司接受。这将营造多赢的局面。

董事,女,40岁 简单一点
如果目前的工资水平你依然能够接受,那就不要采取任何行动。否则,大可要求加薪。

聪明的公司这样做:给平庸员工也加薪

突击测验:一位表现平平的员工来找你,证明说他得到的工资太低,应该提升5%。而你公司的预算已经很吃紧了,他现在的年薪是5万美元,你应该:

A,加薪1-2%;B,什么都不给,能在这个公司里工作,他已经够幸运了;C,加薪5%;D,给他一份当地购物中心50美元的礼品卡。

现在满大街都是求职者,让他辞职而不是加薪似乎是良好的商业意识,但来自美国进步中心(CAP)最近的一项研究让人清楚看到,事实并非如此:员工流动很昂贵。

员工更替的成本包括职位空缺、招聘和培训期的生产力损失。年收入不到5万美元的职位占全美劳动力市场的40%多,对这些职位来说,替换一名员工的平均成本大约为该员工年薪的20%,这是自由主义倾向的智库在研究了31家企业案例后发现的结果。

所以在上面的例子中,选择不给表现平庸的员工加薪的话,也许暂时能省钱,但如果他提出辞职,那么你将损失相当于他年薪20%的资金。最好选项呢?给他加薪5%。尽管员工替换成本是一次性的,而加薪则是持续积累的,那也需要4年才能抵得上替换成本。

流动性高、报酬较低的工作(年薪低于3万美元),替换成本稍低一些,大约为年薪的16%,但这个比率还在迅速增加。例如,在2011年,37%的酒店/旅馆服务生和食品服务员工自愿辞职。这些早已利润微薄的企业因此又增加了一大块开支。

麻省理工学院斯隆商学院教授Zeynep Ton发现,只要改变内部政策,这些企业可以减少员工替换的成本。例如,韦格曼斯(Wegmans)食品超市常年位列美国最适宜工作的公司一百强(今年的排名为第4名),按每小时劳动力计算的话,它的全时间员工流转率仅为4%。换句话说,那些相同的政策,让它成为员工流转成本低、且适合工作的好地方。

失去一个“正常”员工的成本很高,但美国进步中心(CAP)发现,高管流失的成本是个天文数字——高达员工工资的213%。

美国进步中心还说,向员工提供病假、增加一点工作灵活性之类低成本的福利,能显著降低员工流转率。结论明确:虽然没有完美的一揽子薪水和福利方案能阻止员工跳槽,但公司仍然应该把员工流转的成本考虑在内。(许经理)

职场容不下“懒马”

“懒马效应”来自经济学里的一则职场寓言:两匹马一起拉车,后边的马偷懒少出力,主人看到一匹马也能拉车,就让“懒马”留在家里面干零活。前边的马干了两匹马的活,吃的还是那些草料;后边的马不用再干重活,生活惬意,“待遇”也没降低,非常得意。谁知过年时,主人家来客了,但肉不够吃,主人便把“懒马”杀了招待客人。

在职场中,“懒马”比喻那些干活偷懒、不创造价值的员工。或许他们短时间内占了便宜,但老板却看在眼里,一旦有了裁员时候,就会被第一个淘汰。因此,员工要认识到,职场如逆水行舟,不进则退,应时刻保持危机感。只有心态积极,不断在工作中寻求突破,才能体现自我价值,避免沦为“懒马”。(赢商)

职业经理人 先做仆人再做领导

记得周恩来总理有一句话非常有名,“我是人民的公仆。”其实仆人式领导是今天管理学中一个重要话题。而这个仆人式领导也来源于圣经中耶稣受难前对其门徒的教导。耶稣以自己为榜样,告诉跟随他的12个门徒,“若要在人前做头,就需要给人做仆人。”

正是圣经的影响,今天国际上很多杰出的领导人也是致力于做一名“仆人式领导”。很多组织也把这作为自己的信条。在美国海军海豹特遣队里,所有的士兵都奉行:“我谦卑地作为守护者服务于其他美国人,时刻准备着保护那些不能保卫自己的人。”海豹特遣队的团队领导是勇敢的,他们有那种在任何难以想象的极端条件下做出最困难决定的能力。但是他们也鼓励他们的团队成员一起来分享这样的权利,在没有得到更多的指导下,毫不犹豫地来照顾企业。

真正的仆人式领导并不害怕分享权利,他们希望他们队员独自做决定,不断前进,直到他们感到需要支持。作为领导者,工作就是鼓励和支持团队成员,以便帮助

他们释放他们的潜能。让团队成员做他们自己的工作,他们一定会比你做得更好。相信这也是你为什么聘用他们的原因。

Brent Gleeson 是前海豹特遣队的成员,也是internet营销公司的合伙人和CMO,最近他分享了成为一名更好的仆人式领导的4点技巧:

- 1、停止说,开始倾听。这已经说了不止一遍了,但是成为一个好的沟通者的一部分就是成为一个积极的倾听者。而且成为一个成功的仆人式领导的最主要的是让他人的需要为先。所以,听你的团队说什么。你不需要规范,只需要听,在合适的时间,只给予指导。
- 2、提升自己的意识。环境意识对于做好决定是必须的。对现状有敏锐的认识,并且和你的团队进行交流。除此之外,最重要的是有好的自我意识。这对于CEO来说可能是最困难的挑战,因为领导们都不愿意承认自己的缺陷。不过通过这么做,我们可以做调整,更好地服务于我们的团队。
- 3、开始形成概念。我们非常容易陷于

一部《楚汉传奇》影射一部职场启示录

《楚汉传奇》在浙江卫视等四大卫视开播以来得到广泛关注,话题不断,网络播放量更是迅速突破5亿,收视率也在蛰伏之后后发夺冠。如此热度与其引发的职场话题不无相关,职场白领甚至把它看作是“职场启示录”,企业老板也从中看到了“创业真经”。最成功的创业者非汉王刘邦莫属。他的一生可谓是大起大落,共经历过3次重创但每次都能抖擞精神再创辉煌,没有比从零创业的草根逆袭故事更精彩了的,因此也是引发了追捧和热议,从中也让更多人受益颇多。

开国皇帝变“富家翁” 自我批评挽回残局

刘邦先攻进咸阳,先项羽一步夺得“关中王”,被胜利冲昏头脑的刘邦整日沉迷在皇宫的美女美酒中,任由下属鱼肉咸阳百姓不予理睬。在张良、樊哙等人的提醒之下,刘邦终于意识到战争还在继续,于是重整士气退出咸阳。

有网友在微博中表示,刘邦的自我批评能力太强,不牺血本,道歉、下跪、掌掴全用上了,而很多老板根本从来不会承认自己的错,这就是差距。刘邦明明是错了,却瞬间在群臣心中高大起来,这就是他的高明之处。

饰演刘邦的陈道明很少在荧屏前演亲热戏,而这次刘邦在家乡有两个新欢旧爱,在秦皇宫里左拥右抱,一路走来又收了戚姬和薄姬,一会儿在床上与妃子调情,一会儿又正襟危坐理政,无缝衔接让



观众对陈老师的表演连呼过瘾。

彭城兵败丧失信心 属下的鼓励走出阴影

刘邦自彭城兵败后,多次遇险让刘邦丧失信心,回到老家沛县一蹶不振。众臣见后非常痛心,苦口劝告反而招来刘邦反感,最后还是老哥们萧何当头棒喝,终于让刘邦重建信心,返回荥阳,继续争霸。

网友感言,刘邦的振振应完全归功于以萧何为首的众臣不离不弃,要是自己公司有这样一帮好兄弟,何愁事业不成。而陈道明也是把刘邦的失落、颓废演绎得入木三分,让人看着直为刘邦揪心。

广武山中箭 刘邦与“乔帮主”做法一致

楚汉两军广武山对峙,被刘邦激怒的项羽放冷箭射中刘邦心脏,刘邦强忍疼痛笑称“贼虏射中了我的脚趾”,令汉军稳定军心拖住项羽,最终赢来灭楚大胜利。

刘邦的应对方法,让网友想到了前些年刚谢世的乔布斯“乔帮主”,为了不影响公司业绩努力隐瞒病情,帮助公司渡过难关。一个是中国几千年前的霸主,一个是美国的企业家,在同时间面对身体危机和事业危机时,都不约而同选择了牺牲身体成就事业,让人唏嘘,也值得我们敬佩。(夏明勤)