

大城市求生：“千刀万剐”下你也能成佛

薪 资高、工作机会多、发展空间大让许多人憧憬在一线城市求职就业。但与此同时，一线城市因其无与伦比的优势积聚了来自四面八方的优秀人才后，求职就业的竞争压力自然也就急剧地上升了，这让很多奋斗在一线城市的求职者深感受挫。

1357814 个，创下历史新高。

其中，3月北京的网上发布职位数总计为 196941 个，与去年同期相比职位需求增长了 67.6%。综观各行业和职能的人才需求情况，北京的人才需求呈现新、高、专三个特点。新：新兴领域、朝阳行业的崛起，催生了相关人才的需求；高：人才招聘要求高，比如：高学历、名校背景、海外工作经验等；专：人才的专业度高。尽管北京的人才招聘需求在增长，但会有多少待业的人能满足上述招聘要求呢？劳动者的素质或知识结构与市场需求不匹配，这是造成就业难的原因之一。

另一个一线城市上海，3月的热门招聘职位是销售/客服/技术支持，约占上海总职位需求的



20%。但是对于销售岗位，各大招聘会中的主力军——应届大学毕业生却多抱以冷眼旁观。造成这种现象的原因，一方面是因为劳动力市场对人力资源的整合能力欠缺，另一方面因为大学生的没有及时调整好就业心态。由此，大学生就业难的问题才会愈演愈烈。

心态：学会自我反省 不要一味抱怨

在人才竞争激烈的一线城市，

很多人都想留下来，但往往却陷入了一种焦虑之中，因为入行的门槛越来越高，入行的薪水越来越低。求职者不问自己有什么能力和素质，却一味抱怨。客观上说，今天的教育环境、就业环境有诸多有目共睹的问题，但是因为教育的问题、就业的问题，求职者就把自己作为制度的“受害者”，在“受害者”情结中不认真求学、不严格要求自己，实则是害了自己，是对自己的不负责。求职者必须意识到，在同样的教育环境和就业环境中，有些人却能凭自身实力获得了多个用人单位的录用函。他们规划未来发展的能力和刻苦奋斗的精神是值得学习的。

在此，分享一个小故事：在一座小庙里面端坐着一座佛像，底下

是高高台阶，每天有很多人踩着台阶拜访。但是，制做佛像的花岗岩和制作台阶的花岗岩是从同一座山上取来的，久而久之变身为台阶的兄弟们就对这个佛像很看不起，质问道：“我们都是块山上的石头，凭什么大家踩着我们去拜你，你到底有什么不同？”这个时候佛像讲了一句话，他说：“你们每个人才经过几刀呀，就有了现在的岗位，而我是一千刀万剐成佛！”我将这个故事分享给所有在一线城市面临就业难的求职者。请将你在求职中遇到的每个挫折视为你生命中受到的每一刀。你不要指望挨了几刀就能得到一个满意的岗位，那个岗位只是台阶，想要成佛你就得忍受“千刀万剐”。

(摘自《前程无忧网》王梅/文)

适合职场人士的四大寓言

1. 情况不同

一只小猪、一只绵羊和一头乳牛，被关在同一个畜栏里。有一次，牧人捉住小猪，它大声号叫，猛烈地抗拒。绵羊和乳牛讨厌它的号叫，便说：“他常常捉我们，我们并不大呼小叫。”小猪听了回答道：“捉你们和捉我完全是两回事，他捉你们，只是要你们的毛和乳汁，但是捉住我，却是要我的命呢！”立场不同、所处环境不同的人，很难了解对方的感受；因此对别人的失意、挫折、伤痛，不宜幸灾乐祸，而应有关怀、了解的心情。要有宽容的心！

2. 靠自己

小蜗牛问妈妈：为什么我们从生下来，就要背负这个又硬又重的壳呢？

妈妈：因为我们的身体没有骨骼的支撑，只能爬，又爬不快。所以要这个壳的保护！

小蜗牛：毛虫姐姐没有骨头，也爬不快，为什么她却不用背这个又硬又重的壳呢？

妈妈：因为毛虫姐姐能变成蝴蝶，天空会保护她啊。

小蜗牛：可是蚯蚓弟弟也还没骨头，也不会变成蝴蝶，它为什么不背这个又硬又重的壳呢？

妈妈：因为蚯蚓弟弟会钻土，大地会保护它啊。

小蜗牛哭了：我们好可怜，天空不保护，大地也不保护。

蜗牛妈妈安慰他：所以我们有壳啊！我们不靠天，也不靠地，我们靠自己。

3. 神迹

法国一个偏僻的小镇，据传有一个特别灵验的水泉，常会出现神迹，可以医治各种疾病。有一天，一个拄着拐杖，少了一条腿的退伍军人，一跛一跛地走过镇上的马路，旁边的镇民带着同情的回吻说：“可怜的家伙，难道他要向上帝祈求再有一条腿吗？”这一句话被退伍的军人听到了，他转过身对他们说：“我不是要向上帝祈求有一条新的腿，而是要祈求他帮助我，叫我没有一条腿后，也知道如何过日子。”试想：学习为所失去的感恩，也接纳失去的事实，不管人生的得与失，总是要让自己的生命充满了亮丽与光彩，不再为过去掉泪，努力地活出自己的生命。

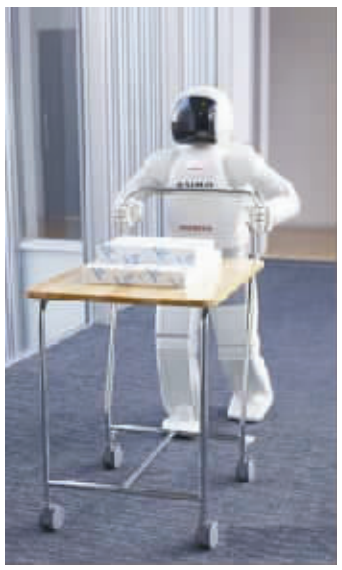
4. 钓竿

有个老人在河边钓鱼，一个小孩走过去看他钓鱼，老人技巧纯熟，所以没多久就钓上了满篓的鱼，老人见小孩很可爱，要把整篓的鱼送给他，小孩摇摇头，老人惊异地问道：“你为何不要？”小孩回答：“我想要你手中的钓竿。”老人问：“你要钓竿做什么？”小孩说：“这篓鱼没多久就吃完了，要是我有钓竿，我就可以自己钓，一辈子也吃不完。”我想你一定会说：好聪明的小孩。错了，他如果只要钓竿，那他一条鱼也吃不到。因为，他不懂钓鱼的技巧，光有鱼竿是没用的，因为钓鱼重要的不在钓竿，而在钓技。有太多人认为自己拥有了人生道上的钓竿，再也无惧于路上的风雨，如此，难免会跌倒于泥泞地上。就如小孩看老人，以为只要有钓竿就有吃不完的鱼，像职员看老板，以为只要坐在办公室，就有滚进的财源。

(摘自《新华职场网》张易/文)

现状：招聘需求放量 个人求职仍不易

据前程无忧指数显示，除吉林市的网上发布职位数持平外，全国各城市3月的招聘需求全线飘红，一扫金融危机以来的阴霾，前程无忧网上发布职位数达到了



职场规划

最容易丢饭碗的六种白领

职场打拼，不进则退，这是一个适者生存的世界。有人春风得意，也有人却为自己的饭碗能否长久而担心。那么，在职场中，哪些人最容易丢掉饭碗，被率先淘汰出局呢？

没有一技之长的“幼婴型”

工作不容易，有份工作并且守住更不容易，也许一不留神就被“下课”了，多惨！做个“职场婴儿”可不是什么好事。在科学与技术日益专门化的今天，一个人要想成为“全才”，除非是具有非常的天赋和过人的勤奋，否则，是难以做到的。因此，既非“能才”又无一技之长者往往成为被首先考虑下岗的人选。

缺乏团队精神的“鲨鱼型”

鲨鱼也会被抛弃！随着社会分工的细化，一项工作往往只有在群体的共同协作下，才可能高效率地圆满完成。因此倘若个人不善于协作，没有团队精神，结果个体只能被团队抛弃。

顽固不化的“贝壳型”

一个人待在沙滩上有什么意思？社会的剧变决定了社会中的人已不可能在变化着的社会环境中永远固定地扮演某一种不变的社会角色。那些固步自封、不思进取的“贝壳型”的人最终会在激烈的竞争中逐渐失掉优势，以至淘汰出局。

循规蹈矩的“机器型”

像个机器人似的工作真的很无聊！时至今日，具有开拓、创新能力的人才愈来愈受到用人单位的青睐。发个指令，按钮就会动一动的“机器型”人才很难适应未来瞬息万变的社会环境，会更多地被挤进失业者的行列。

只说不会的“喇叭型”

喇叭和喇叭花可有本质区别！有些人似乎满腹经纶，似乎他只要一谈，一切都在变。事实上，一切都没变。显而易见，这些“言语的巨人，行动的侏儒”同那些“少说多做”的实干家相比，在竞争中更容易失去一切。

办事效率低下的“乌龟型”

现在龟兔赛跑已经改写结局了！默默无闻，看似忠实的“乌龟”确实能唤起人们的同情心。然而，在已经出现的高节奏、高效率的残酷市场竞争中，那些动作迟缓，办事效率低下的“乌龟型”人才，将毫无疑问地会被激烈的竞争大潮所淹没。

(摘自《凤凰网》刘祥/文)

50%以上的上班族都承认，他们在办公室中曾经有过愤怒的情绪，而谈到把这种愤怒的情绪压抑在内心的感受，大多数人都感叹，那是一种很可怕的感觉：郁闷、焦躁，最后对工作产生厌倦。为了维持同事间的和睦，不想给老板留下“冲动易怒、不识大体”的印象，但是在许多情况下，息事宁人并不能真正换来情况的改善：大声讲电话的同事还是会影响到你写策划书的效率；散漫偷懒的“队员”还是会造成员工工作的延误；更糟糕的是，存在漏洞的计划书也还会原封不动地被执行下去——所以，我们不妨学习做一只“职场刺猬”，大胆地提出你的意见、批评甚至愤怒，针对问题，高效地解决它。

管理宝典

怎么付工资，销售玩命帮你干

薪酬对销售人员的业绩表现有极大的影响。正确的销售薪酬方案可以使一个公司的销售业绩提升到可能的最大值。设计拙劣的方案带来的后果可能是灾难性的。

在设计销售人员的薪酬方案时，最麻烦的问题，可能是如何处

“刺猬”法则一：保持理智、绝不冲动

面对存在的矛盾，虽然你的心里可能已经积聚了长久的不满，但是为了能够让大家都愿意倾听并且最终信服你的理由，你必须保持情绪上的冷静。当你处于激动的情绪中时，不妨尝试美国经营心理学家欧廉·尤里斯教授总结出的“平心静气三法则”：降低声音、放慢语速、挺直胸膛，可以在短时间内帮你恢复到理智的状态中。

“刺猬”法则二：有所怒、有所不怒

一个成功的“职场刺猬”与

理那些长期的、跨年度的销售合同。销售薪酬方面的权威美国人大卫·西克海利针对这一难题，给出了三个可行的解决方案。第一，在合同整个生命周期的不同阶段，都发放少量奖金。不过前期支付要多一些，随着时间的流逝逐渐降低；第二，估算合同整个生命周期对收入的贡献值，以此为基础，折算成净值来支付销售人员薪酬；第三，在签订合同的时候，就支付给销售人员专门的签约奖金。金额大小取决于你对合同价值的估算。

上班时间，员工上网究竟在干什么？

上班时，员工利用互联网究竟在干什么？一项调查告诉了结果。Websense 公司曾发布过一份“Web@Work 全球网络安全调查”，这是该公司委托美国 Dynamic Markets Limited 进行的一项年度研究项目，重点探讨在办公环境中互联网及应用程序的使用情况。调查的对象包括企业员工和 IT 主管，一方面从中了解员工的上网习惯，另一方面可从

IT 主管的立场来认识企业所面临的网络问题。通过调查结果提出预警，最终探讨有效的解决方法。该调查目前已受到业界普遍关注。今年已经是第六届调查，但与往年不同的是，今年重点对中国的情况进行了调查，结果令人非常吃惊。

调查发现，八个国家和地区，内有 83% 的受访员工在办公时间内浏览与工作无关的网站，但在中国表现得尤为突出：中国员工每周花在网上处理私人事务的时间更长，高达 5.6 小时！而亚太地区这一数字是 4.2 小时。中国还在以下几个方面数字较为惊人：

职场攻略

因此而受到更上一级领导的批评、惩处。所以说，领导是在履行职责，是对事不对人。作为下属应当具有这种起码的组织观念，被批评时不应有领导故意找自己的碴，跟自己过不去的想法。这种想法不但于改正错误无益，还会形成抵触情绪，影响与上级的正常工作关系和同志感情。

进行换位思考

当上级批评自己时，如果感到难以接受，这时换个位置，设身处地地从领导的角度考虑一下：如果我是领导，会怎样对待犯了这种错误的下属？能够丧失原则、放任自流、姑息迁就吗？这样一来，往往就会心平气和了，就会正视自己的缺点错误了。只是局限于自我的角度考虑问题，常常令感情用事，陷入狭隘、偏执、片面的泥潭难以自拔。实际上，对于许多问题的思考，适时转换思维角度，会进入别有洞天、豁然开朗的境界。

强化组织观念 提高思想认识

在组织系统中，领导对下属有着法定的监督、控制、指导等权力。当下属出现与组织的统一运作相背离，或不协调、有误差的行为时，领导有责任对其进行批评指正，这是毋庸置疑的。如果任其而为，那就是领导的失职。他就会

“办公室怨妇”的最大不同在于，“怨妇”们不分大小一概抱怨，而“刺猬”们则会精心地挑选批评的问题和对象：首先，只对重要问题开火，如果关系到工作成果，即便背水，也要一战，如果只是不满公司的饮用水牌子，那还是省省力气；其次，绝不使用任何针对个人的言辞，对于团队不和，“这样会影响工作效率”比“他脾气不好、性格暴躁”要有力且让人易于接受。

“刺猬”法则三：掌握证据、抓住时机

充足的证据能够使你的批评更具力度、更有针对性，也能够使问题得到更有效的解决。对于办事不力的部门或者同事，1000 个

时候，就支付给销售人员专门的签约奖金。金额大小取决于你对合同价值的估算。

对于那些销售周期比较长，在 12 个月甚至更长时间的销售，销售人员的薪酬，又该如何来解决？西克海利也提供了四个选项。

第一，提高销售代表底薪，设置与完成销售相关的激励的上限；

第二，冒险，以一种“不成功则成仁”的方式来支付他们的薪

酬。底薪很低，但一旦完成销售，报酬则非常可观；

第三，依据销售代表的目标薪酬，结合你的薪酬等级，在销售的过程中，给予销售代表一定的象征性的奖金。等到销售完成时，支付完合同签订时的奖金；

第四，根据绩效支付薪酬。将你的销售代表转化成资产经理人，根据方案实施的绩效来获得奖励。

把上司的批评当“梯子”

不要过于计较领导的批评方式

英国学者帕金森说：“即使在私下，不破坏和谐融洽气氛与亲密合作的批评都是很难做到的。”批评确实是件不容易掌握的事情，既要对方认识到错误的危害性，又要做到不伤其自尊，欣然接受之，还要以此增进双方的信任感，往往很难同时做到这一切。由于每个领导的工作方法、修养水平、情感特征各不相同，对同一个问题的批评方式就会表现出明显的差异。和风细雨式的批评好接受，而疾风骤雨式的批评就让人难以忍受。然而，作为下级，不可能去左右上级的态度和做法。应当认识到，只要上级的出发点是好的，是为了工作，为了大局，为了避免不良影响或以造成更大的损失，为了帮助你、挽救你，哪怕是态度生硬一些，言辞过激一些，方式欠妥一些，作为下级也要适当给予理解和体谅。不去

冷静反思、检讨自己的错误，而是一味纠缠于领导的批评方式是否对头，甚至当面顶撞，只会激化矛盾，更加有损于自己的形象。

知错即改

从错误、失败中汲取教训，及时改正，这样的下属会很快得到领导的谅解和尊重，以及同事的赞许。据心理学家观察，当人们看到犯了错误的人痛心疾首、懊悔自责的态度，并且竭尽全力去改正时，大都会因此而生恻隐之心，减轻对其错误的谴责和反感心理，同时还会给予热情的关注和由衷的帮助。这样一来，也许会成为你人生转折的一个契机。很多人就是在跌了一次跟头后，幡然悔悟，由此得到了领导、同事和亲友的信任帮助；从此走上自强不息之路的。应当看到，化被动为主动，变不利因素为有利因素，事物就会向着好的方向转化。

(摘自《39 健康网》龚小华/文)

但是，50% 的中国 IT 主管不得不承认其公司内的工作站曾经受到间谍软件感染。此外，44% 的中国 IT 主管表示他们公司的计算机系统正遭受到基于网络的病毒攻击，例如 JS Scob 的攻击。调查还指出，83% 的中层管理人员由于在办公时间内浏览与工作无关的网站，使企业有更多机会遭到 Phishing 诈骗、间谍软件和其他网上攻击的威胁。而这些与工作无关却又最受关注的 5 类网站分别是：新闻网站 (51%)、网上银行 (38%)、邮件网站 (37%)、旅游网站 (22%) 和运动、购物网站 (15%)。(摘自《生意经》麦克/文)

全球很多企业都没有具备必需的保护措施以对抗日趋严重的网上威胁。高达 92% 的被访 IT 主管表示，相信其公司网络已经受到保护，能够防止各种网上安全威胁。96% 的中国 IT 主管更对他们已安装的防毒软件保护极有信心。

中国员工每周多花 7.6 小时来使用 IM、玩游戏、P2P 或流动媒体；员工上网下载音乐方面比拉美高 16%；上网进入聊天室和玩在线游戏两方面分别比其他国家高约 8% 和 12%；在同为发展中国家的印度，只有 26% 员工上网浏览个人信件，而在中国，这个数字则是 60%！而从整体的调查情况来看，全球很多企业都没有具备必需的保护措施以对抗日趋严重的网上威胁。高达 92% 的被访 IT 主管表示，相信其公司网络已经受到保护，能够防止各种网上安全威胁。96% 的中国 IT 主管更对他们已安装的防毒软件保护极有信心。

但是，50% 的中国 IT 主管不得不承认其公司内的工作站曾经受到间谍软件感染。此外，44% 的中国 IT 主管表示他们公司的计算机系统正遭受到基于网络的病毒攻击，例如 JS Scob 的攻击。调查还指出，83% 的中层管理人员由于在办公时间内浏览与工作无关的网站，使企业有更多机会遭到 Phishing 诈骗、间谍软件和其他网上攻击的威胁。而这些与工作无关却又最受关注的 5 类网站分别是：新闻网站 (51%)、网上银行 (38%)、邮件网站 (37%)、旅游网站 (22%) 和运动、购物网站 (15%)。(摘自《生意经》麦克/文)

但是，50% 的中国 IT 主管不得不承认其公司内的工作站曾经受到间谍软件感染。此外，44% 的中国 IT 主管表示他们公司的计算机系统正遭受到基于网络的病毒攻击，例如 JS Scob 的攻击。调查还指出，83% 的中层管理人员由于在办公时间内浏览与工作无关的网站，使企业有更多机会遭到 Phishing 诈骗、间谍软件和其他网上攻击的威胁。而这些与工作无关却又最受关注的 5 类网站分别是：新闻网站 (51%)、网上银行 (38%)、邮件网站 (37%)、旅游网站 (22%) 和运动、购物网站 (15%)。(摘自《生意经》麦克/文)

但是，50% 的中国 IT 主管不得不承认其公司内的工作站曾经受到间谍软件感染。此外，44% 的中国 IT 主管表示他们公司的计算机系统正遭受到基于网络的病毒攻击，例如 JS Scob 的攻击。调查还指出，83% 的中层管理人员由于在办公时间内浏览与工作无关的网站，使企业有更多机会遭到 Phishing 诈骗、间谍软件和其他网上攻击的威胁。而这些与工作无关却又最受关注的 5 类网站分别是：新闻网站 (51%)、网上银行 (38%)、邮件网站 (37%)、旅游网站 (22%) 和运动、购物网站 (15%)。(摘自《生意经》麦克/文)

但是，50% 的中国 IT 主管不得不承认其公司内的工作站曾经受到间谍软件感染。此外，44% 的中国 IT 主管表示他们公司的计算机系统正遭受到基于网络的病毒攻击，例如 JS Scob 的攻击。调查还指出，83% 的中层管理人员由于在办公时间内浏览与工作无关的网站，使企业有更多机会遭到 Phishing 诈骗、间谍软件和其他网上攻击的威胁。而这些与工作无关却又最受关注的 5 类网站分别是：新闻网站 (51%)、网上银行 (38%)、邮件网站 (37%)、旅游网站 (22%) 和运动、购物网站 (15%)。(摘自《生意经》麦克/文)