

是什么原因让你不能做好职业经理人

到底职场上位有无规律可循?那些高级职业经理人们又是通过怎样的途径寻找新机会的?哪种职业经理人又是最受企业欢迎的?对此,带着更多上位职业经理人的理想,笔者进行了多方走访调查。上位?高薪?是什么问题。

金字塔型的上升路径

最近 Frank 的日子过得异常忙碌,MSN 签名都改成了“7日制工作”。除了日常工作,每个周末 Frank 都要按时到清华大学上课,攻读 MBA 管理学课程。刚满 28 岁的 Frank 看起来远比实际年龄要成熟得多。对于自己走过的 6 年职场生涯, Frank 很自信:2004 年毕业,工作两年晋升经理(管理 20 人的团队);工作四年晋升总监(管理 50 人的团队),之后更兼过 1 个月的公司副总(管理 80 人团队);2009 年跳槽至某全球 500 强公司,任职经理(管理 30 人团队),晋升速度堪称现实版杜拉拉升!

“以前我走的是高速路,到了新的工作平台,速度开始变慢了!”总结自己几年职场经历, Frank 显得很冷静,“之前晋升那么快,除了个人业绩外,更要感谢我的老板,每个阶段都能得到最适时的提升。”进入这家 500 强公司后, Frank 发现若要保持当年公司的晋升速度,几乎不可能。“同级别的经理,唯有我是 80 后,薪水应该也是同业间较高的了。不过,相比我的上级,软性条件差距不说,光是学识这方面的硬性差距,是我目前最迫切要弥补的。”这也正是 Frank 忙着上课的原因。

35 岁以前职场生存资本靠打拼,35 岁以后生存资本靠的就是积累!在职场的金子塔型上升路中, Frank 的认识很坦然,“以前奔走得太多,没有太多时间思考。现在正是自己加速积累的阶段,知识、经验、人脉、口碑、心理、身体等等,剩下的可能就要看机会了!”

诚如 HP 前大中华区总裁孙振耀在退休感言中总结的:职业生涯就像一场体育比赛,有初赛、复赛、决赛。而在复赛时,此刻人数减少了一大半,能参加复赛的都是赢得初赛的,每个人都可能耐,在聪明才智上都不成问题,这个时候再想要胜出就不那么容易了,单靠一点点努力和认真还不够,要有很强的坚忍精神,要懂得靠团队的力量,要懂得收服人心,要有长远的眼光;而能够进

入决赛爬上金字塔顶端的人少之又少,此刻大家拼比的却往往是最简单的东西,心力、耐力和体力!

于是,我们发现,在通往职场金字塔的路径中,减少竞争对手是最重要的。而要登上金字塔的上层,成为一名职业经理人,更要做好全面的储备。

职业经理人需要先做人后做事

“从 1996 年和几个兄弟一起创业到现在,科锐已经走过了 14 年。这 14 年也是中国职业经理人不断本土化的 14 年。”作为科锐国际人力资源有限公司合伙人和副总裁,王天鹏对职业经理人的看法更富有江湖气。

“做职业经理人一定是先做人,后做事。”在王天鹏眼中,人品第一。一个优秀的公司选拔人才的时候,首先看的不是个人的才华,而是一个人的品德,如果品德不行,这个人再有才华也不会被任用。其次要有为公司利益牺牲个人利益的准备。有时候要为了公司的利益而牺牲个人的利益,这是大多数人不愿意做的选择,而很多老板却都很喜欢拿这一点来考验一个人。

而能够成为一名职业经理人,肯定都有一颗不安分的心!”王天鹏笑称,“燕雀安知鸿鹄之志!这些人骨子里就注定了能够担当一位职业经理人。比如很多职业经理人是技术出身,你会发现这些做技术出身的管理者,他们与一般埋头做技术的人不同,不仅具有较高的智商,业绩突出;最关键的是他们有很高的情商,骨子里的不安分驱使他们上升至管理层。更为重要的是这些人更有着很强的战略思维,决策力、责任感、远见度这些素质,更非一般人能够企及。”

幽默睿智,是王天鹏对职业经理人整个群体的印象总结。幽默的语言表现力和较强的沟通能力,也是获得用人单位青睐的最直接因素。“毕竟,在职业经理人的选拔过程中,主要通过面试。除此,一名职业经理人的人脉积累也非常重要。于是在国内,我们会看到一种现象,很多做得很优秀的职业经理人选择攻读 EMBA,不仅仅是梳理知识、为自己增加一个光环,更重要的是通过这种渠道结交朋友,广结人脉。反之,一位语言表现能力愚钝的人,则很难得到更多人的青睐。”(凤凰网)

阿里原 CEO 卫哲加盟好耶任独立董事

12 月 15 日消息,好耶集团近日对外宣布,卫哲以独立董事的身份正式加盟好耶集团。这也是继 CEO 朱海龙离职后,好耶一项新的高层人事变动。

卫哲 1993 年从上海外国语大学毕业后,先后任职于万国证券、“普华永道”、东方证券。2000 年出任百安居(中国区)执行副总裁兼财务总监,2002 年出任百安居(中国区)总裁。2006 年加盟阿里巴巴,任阿里巴巴集团执行副总裁、阿里巴巴(中国)网络技术有限公司 CEO。2011 年 2 月 21 日,在阿里巴巴任职 4 年多的 CEO 卫哲因供应商欺诈问题引咎辞职,现为嘉御基金创始合伙人和董事长。

对于卫哲的加盟,好耶集团首席执行官陈陶表示:“我们相信,卫哲的互联网与传统企业的管理经验以及商业洞察力,都将为好耶带来不可估量的价值。这也是好耶集团在技术化、产品化战略发展方向上非常重要的一步。”

好耶成立于 1998 年,是国



卫哲以独立董事的身份正式加盟好耶集团

内一家数字互动营销综合解决方案提供商,提供网络营销技术、精准营销平台以及数字整合营销等服务。好耶集团目前在上海、北京、深圳、广州等地美国均设有分支机构,共拥有超过 1000 名的雇员。

(怡克)

责编:王萍 编辑:刘文景
版式:张彤 校对:阳红
2011 年 12 月 19 日 星期一

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

32 年时间里,黄仲诚在黄金拱门“M”下,不断挑战自我,寻找到了人生中的另一个另一半,自信坚定地勇攀人生高峰。

黄仲诚:从薯条师到总经理

从家门口的一家麦当劳餐厅勤工助学端盘子炸薯条开始,18 岁的香港小伙黄仲诚或许自己都没想到人生的第一份工作一干就是 30 多年:从最基层的餐厅普通员工做起,到负责一家餐厅的营运,带队开新店,再跨海去澳门乃至来到内地开拓,如今现任麦当劳餐厅(深圳)有限公司总经理,管辖深圳、东莞地区 150 多间餐厅运营及人员发展。

18 岁首份工作至今一干就是 32 年

1979 年,与香港许多高中生一样,18 岁的黄仲诚利用课余时间到时下最潮的麦当劳餐厅勤工助学,刷马桶、炸薯条、做汉堡什么都干。

勤工助学半年后便正式申请加入,没想到这一份工一打就是 32 年。这或许让当下流行频繁跳槽以获取职业发展机会的职场人士来说是一件匪夷所思的事情。对此,他袒露了自己的心声。□□因为在同一家公司实现了多元化发展,圆了职业发展梦想。他尤其认同的是麦当劳强大的培训系统,“每一阶段都有相应的进阶式培训,非常实用,32 年里,我作为一名普通的餐厅员工,经历了从经理、到总监、到总经理等多种角色,保证了无论我升任至哪个新职位,都可以拥有相应的专业技能和管理技巧,信心满满地迎接新职位的挑战”。

近半高层都是从餐厅做起当下年轻人更有机会

也许很多人好奇的是,如何从最基层攀升到高管背后的秘诀。

“其实在这里,近一半的高层管理者都是从麦当劳餐厅开始他们的职业



黄仲诚(左三)总经理和员工合影

生涯的。而我只是其中之一。”他说,“我看到许多伙伴、下属从小树苗逐渐成长为参天大树,有多位中国本土人才和我一样成为城市总经理、成为营运总监。”

他说,和 30 年前他刚加入麦当劳一样,“永远年轻”是麦当劳的品牌特质,“我们一线员工一直都以年轻人为主。”正因为当年他看中麦当劳是一家充满年轻活力氛围的公司,可以给年轻人提供充足的发展空间,丰富的职业发展可能,所以他一路走来,也相信这种融入骨髓的公司文化会让当下的年轻人依旧实现他们的职业梦想,乃至人生梦想。

他举了一个发生在自己身上的故事,早在 1995 年担任广东三元麦当劳食品有限公司训练经理时,他发现当时都是手写卡片记录员工的培训、学习,于是脑洞一动“能不能开发一种 IT 新系统,帮餐厅连接总部,可以直接对接培训跟踪,更有效地支持餐厅经理在餐厅内的培训系统。”他的建议也迅速得到了公司支持响应,一套全新的系统管

理诞生,对广州麦当劳的营运及人员发展产生深远影响:当年销售额同比增长 409%,顾客光临次数增长 596%。黄仲诚因此一举夺得 2000 年美国麦当劳总部颁发的“总裁奖”,而这一奖项仅为麦当劳全球做出杰出贡献的 1%员工设立。

“年轻人在麦当劳得到专业职业培训,充分发挥潜能,满足不同的发展需要,公司还通过各种对员工的认可和奖励项目激励留住人才:比如我曾获得的每年一度的全球总裁奖,还有通过内部全明星大赛获得前往奥运会服务机会”。

他骄傲地告诉笔者,今年麦当劳中国是唯一蝉联翰威特中国及亚太地区“双料”最佳雇主奖的外资企业。与当年香港一年才开一家店相比,现在国内的机会更多。“从员工发展前景和机会来说,中国是麦当劳全球成长最快的市场,业务快速发展为员工发展提供充足的空间。”仅以深莞市场来说,明年就计划招收超过 200 名餐厅见习经理。

中红博爱 CEO 告郭美美恶意诽谤法院已收诉状

热闹半年的“郭美美事件”到年底了仍没平息迹象:12 日,翁涛到深圳市罗湖区法院起诉郭美美“恶意诽谤”他。法院已向记者证实的确收到翁涛的诉状,但还没决定是否受理。

14 日下午,郭美美接受羊城晚报记者采访时说,只要翁涛告她,她肯定会反诉,“翁涛说我是王军‘二奶’,现在全国人民都知道了,要我怎么嫁人!我不告他,他反而告我了!”

一条微博引起两人隔空对骂

作为中红博爱资产管理公司董事局主席,45 岁的翁涛状告郭美美,源自 11 月 3 日的微博“论战”。

当天上午,郭美美在微博上转发媒体报道的“佛山弃婴门”事件,并评论说:这个社会很多人“变态”了。一次普通的转发,被翁涛看到了。当天下午,翁涛转发这一微博,并称:“又见郭美美。”

就这 5 个字,引起郭美美强烈反弹,她发微博说:“之前不反驳你是不想把事情闹更大……别以为我小丫头就好欺负!小心我把你以前的丑事抖出来……”

随后,郭美美连发多条“火力很足”的微博,斥责翁涛“包二奶”、“争股权”、“蹲牢房”。两人在微博上的“隔空对骂”,一直持续到次日凌晨。

翁涛:她指名道姓谩骂我

一个月后,翁涛向罗湖区法院递交一份刑事自诉状,请求以“诽谤罪”追究郭美美的刑事责任。

在刑事自诉状中,翁涛说,从 11 月 3 日至 5 日,郭美美在微博上针对他先后发了 20 条微博,对他进行了“指名道姓的谩骂和诽谤”,如“知恩不图报的小人”、“诬陷别人包养二奶只为争夺股权”、“包二奶的诈骗犯翁老头自己无恶



郭美美

翁涛

不作”、“翁涛老猴妖天天文绉绉的假正经假高尚披着人皮就把自己当人看了……”、“表面满口正义道德敲锣打鼓地做慈善、背地里用公款花天酒地潇洒快活的寄生虫”、“老毒虫,你大麻抽得还 happy 吧”等等。

翁涛称,郭美美的粉丝数量目前已超过 50 万,她的这些不实言论被大量微博网友转发评论,也被众多主流媒体和门户网站竞相报道,“其诽谤信息的影响力之大、传播速度之快、互动性之强、受众参与程度之高,是远非传统媒体或其他手段所能比拟的。”

翁涛称,根据相关法律法规的规定,郭美美身为社会公众关注之人,多次采用发微博的方式,公然向广大网民散布其捏造他“包二奶”、“争夺股权”、“诈骗”、“吸毒”等虚假事实,恶意诽谤自己,严重侵犯了他的人格和名誉权,在网络和社会上造成极其恶劣的影响,其行为手段十分恶劣,危害情节和后果十分严重。

郭美美:要我以后怎么嫁人?

14 日,羊城晚报记者联系上郭美美,听说翁涛已到法院起诉她,电话那头的郭美美显得十分镇静:“我都懒得理这

个人了,没想到他又找我了。”郭美美说,她还没收到法院传票,等收到传票再说,“他告我,我肯定要反诉他。”

郭美美今年 6 月份在微博上炫富,引发网友对她展开疯狂“人肉搜索”,正当人们百思不得其解郭美美为何称自己是“中国红十字会商业总经理”时,翁涛出来接受媒体采访,说郭美美是中红博爱公司前董事王军的“女朋友”,而王军已婚。

郭美美对此耿耿于怀。她告诉记者,11 月 3 日晚,她就是为这事跟翁涛在微博上对骂起来了。对于为什么后来又把这些微博删除,郭美美解释说,“微博上留脏话不太好。”

“我还没结婚,翁涛就说我是王军‘二奶’,现在全国人民都知道了,要我以后怎么嫁人?我不告他,他反而告我了?”

郭美美说,她不解翁涛为何先起诉她,“他说我是王军‘二奶’,有证据吗?”郭美美说,她揭发翁涛坐过牢,翁涛自己都承认,“11 月 3 日我那些骂人的话,也没有点名他呀。”

“太爱炒作了,我早就懒得理他了,他又来炒作。”说完,在一旁的郭美美妈妈让她别说了,郭美美就挂断电话。

(尹安学 程伟)

我们不只是卖汉堡来这里你可以找到另一个另一半

他说,正如麦当劳品牌创始人 Ray Kroc 所言:“我们不只是一家卖汉堡的公司,更是一家以人为本的公司”,“只有员工感到快乐,才能向顾客传递快乐”。他说,这是一种家庭式的“快乐文化”,麦当劳同事之间不论级别都直呼对方名字。甚至做到总经理级别的他在巡店时,看到餐厅忙碌根本不会“顾及”老总身份,“变身”一线员工收拾餐具,和伙伴们投入最基层的工作。“要让大家工作时在一起感觉很轻松,像一家人。”员工这种愉快的心情和随和的态度直接反映在了麦当劳对待客人的方式上。麦当劳餐厅里经常挤满顾客,前台人员忙得团团转,但脸上却始终挂着和蔼灿烂的笑容。

他回顾在深莞市场的 5 年,感叹让他最难忘的不是麦当劳在华第 1000 间餐厅在东莞开业,也不是东门光华餐厅作为全国样板餐厅率先形象升级,而是今年年初餐厅的一名普通员工——21 岁湖南姑娘李柳英在患上急性白血病后对他的震撼。“这名员工家境苦难,当时面临高昂的手术费,知道她的情况后,公司全体同事迅速伸出援手”。

他说其实餐厅很多员工是从外地来深打工的年轻人,经济条件也并不好,但是看到大家都踊跃地为李柳英捐款,让他十分感动。“当时就感觉到这个公司就是真正的像一个大家庭,伙伴们都是家人朋友”。他很感激,“我们就是希望麦当劳是快乐的大家庭,公司为员工带来家人朋友般的关怀,提供开心工作、快乐成长的工作环境和职业发展机会,成为员工的‘另一个另一半’。”

“中国职业经理人大讲堂全国巡讲”在京启动

由全国职业经理人考试测评标准化技术委员会、职业经理研究中心主办,CCTV、CNTV、吸引力培训机构、中视音华文化传播有限公司联合承办的“中国职业经理人大讲堂”将于 12 月 18 日在京举行全国巡讲启动仪式。此次“中国职业经理人大讲堂”京外课堂在贵州已成功举办。大讲堂上,全国人大法工委副主任委员、全国职业经理人考试测评标准化技术委员会主任委员洪虎,讲解了我国国家出资企业人事制度改革与职业经理人队伍建设中的有关问题。随后,全国职业经理人考试测评标准委员会副秘书长邵章鸿接受记者采访时谈到:“我们将通过努力加强对职业经理人的考试测评工作来提升我国经营管理人才的素质和能力,培养一批具有国际竞争力的优秀管理人才,为打造品牌企业作贡献。”与会者反响热烈。

据悉,职业经理培训有别于 EMBA、MBA,前者虽没有学历证书,但更有益于帮助在职管理者结合企业治理中的实际情况提升其解决问题的能力,属于一种非学历教育的社会资质认证。

中国职业经理人大讲堂已顺利举办五期,本次启动仪式将邀请中国职业经理人标准委员会的有关专家领导出席,与以往不同的是听课现场将向高校有关专业和有志于成为经理人的在校学生开放。

此外,据了解,目前中国职业经理人紧缺,截至 2010 年底中国高级职业经理人仅有 3 万余人。

(张彬)