



跳槽者面试少说两字 年收入少了2万

只因面试时少说了两个字，导致每年收入少近2万元。2012年12月18日，在光谷一家软件企业工作的刘先生提醒求职者，跳槽时一定要讲明条件，免得只看得见高薪，看不见陷阱。

刘先生介绍，他有3年软件工程师经验，前不久与本地一家公司谈妥担任开发主管。谈到薪酬时，他提出月薪应不低于1万元，人事主管表示同意。谁知在干满第一个月时，刘先生发现实发工资只有8400元。财务人员拿出当初他签的合同指给他看：工资一栏确实写的1万元，但后面备注却是“税前”。财务人员告诉他，因在面试时未明确说明是税前还是税后收入，所以在扣除个税及社保后，实发8400元。刘先生无奈地说：“我原来以为工资可以翻番，哪知因两个字导致我年收入少了两万。”

被类似“高薪陷阱”套住的跳槽者并非个例。原在广埠屯一家科技公司上班的徐立告诉记者，他的跳槽对象是一家在汉日资企业，月薪是原来的两倍。面试后他为表诚意马上办了离职。但在签订工作合同时，他才发现，聘用方并不是那家日企，而是一家人力资源公司，原来他是作为派遣员工去上班。签约人员称，除了日籍人员是日方直接聘用员工外，其他中方人员都是外包性质。此外，这家公司在汉的人员住房乃至日常用车全部是外租的，这让他骑虎难下。

据了解，在武汉一些企业、尤其是外地在汉企业，这种情况更为普遍，如中层管理干部都是企业总部派出，新进人员除了工资高一点，并无升职空间等。武汉纳杰人才市场的专家提醒，跳槽者一定要打听该企业的口碑情况，不能存在恶意欺骗或乱炒员工等硬伤；签工作合同时更要对收入计算方式、工作时间及地点、绩效考核的方式等关键点要反复询问清楚，必要时可咨询法律人士，避免陷入被动局面。

(小武)

V 职场心理：如何让猎头关注

在上世纪90年代的深圳职场，曾经流行一句话“狗急了跳墙，人急了跳槽”。可见那时的跳槽都是被动不得已的。而如今，却有人会主动请你跳槽，并为你谋划更有前途的职业，他就是“猎头”。

被猎头青睐的职场人士，往往具备良好的业务基础，并有一定的升职潜力。很多时候，当事人未必清楚自身的价值，或者不知道哪里有更好“高枝”。猎头作为职场的旁观者，能更清晰地判断企业和个人的需求，调配资源，让合适的人处于合适的位置。

那么，该如何成为让猎头关注的目标呢？首先，要树立良好的个人形象，注意自我宣传。酒香也怕巷子深，要充分利用各种机会展示自己。赵薇当年就是在—部不起眼的电影中扮演角色，而被某导演发现，继而成名的。如果只是默默无闻地工作，而忽略了自己推介，那么发展空间也会受到局限。其次，要广结善缘，建立人脉。有时一次聚会，一次不起眼的相识，都可能给人带来好运。特别是高层次的交流，更可能带来机会。猎头往往也关注这样的场合。而且与他人互动的过程，也会开拓思维，更新观念。另外，同行的认可和推荐，有时比自我推荐更有说服力。尤其是行业中有影响力的前辈的推荐，更容易引起猎头的兴趣。当然，猎头更关注优秀的企业。因此，自己的起点不要太低。除非自己真的出类拔萃，进入领先的企业，就可能会给自己带来更多的机会。最后，要改变自己的命运，就要主动出击，可以直接联系猎头，而不是像姜太公—样，等待愿者上钩。

(网友)

职业生涯规划

唐骏的伟大在于他不仅仅是打工皇帝，更为重要的是他激励了更多管理精英加入职业经理人的行列，并且把职业当作自己的事业来经营。

打工皇帝揽获十亿天价年薪

——从中国第一职业经理人唐骏出任新华都总裁兼 CEO 谈职业规划

不久前，微软中国终身荣誉总裁唐骏正式宣布加盟新华都事业集团股份有限公司，出任总裁兼 CEO，负责新华都集团日常管理、长期战略、集团运营、对外投资及资本运作等工作。中国的“打工皇帝”加盟一个不为公众熟知的公司，一时间，关于他的报道出现在各大杂志、报纸、网络等媒体中，唐骏再次成为媒体关注的焦点，这位叱咤职场风云的职业经理人，用10亿元的天价年薪，继续延续着中国第一职业经理人的神话，再一次掀起了职业经理人的热潮。

把职业当作自己的事业来经营

唐骏的伟大在于他不仅仅是打工皇帝，更为重要的是他激励了更多管理精英加入职业经理人的行列，并且把职业当做自己的事业来经营。

很多人把自己的事业理解成就是自己开公司当老板。但是，唐骏为什么没有自己创业？为什么没有自己当老板？而是以一个职业经理人的身份为自己的事业拼搏。唐骏的职业生涯很形象地告诉了我们：加入一个企业，跟企业一起合作共发展，也可以让自己的事业很成功。唐骏的职业生涯给所有的中国职业经理人上了一堂生动的职场课。用“中国第一事业经理人”来称呼唐骏，可能比“中国第一职业经理人”更合适，更贴切。因为他没有把他的工作当作职业来做，而是当作事业来做。把企业经营管理作为自己长期的事业，并为他事业不懈努力。在他的职业生涯中，通过与企业的共同发展，把他的事业做到了极致。他也理所当然地成为中国“事业经理人”的第一人，成为中国所有职业经理人标杆和偶像，众多企业家们的追逐对象。

职业经理人面临一场变革，那就是如何在职业与事业中做好选择

随着市场竞争日趋激烈，为了应对这种来自市场力量并实现企业的转型，中国大部分企业建立现代企业管理制度以适应社会的发展及市场的变化，相继聘用职业经理人

来管理企业，在这种环境下，催生了一大批职业经理人。职业经理人迅速成长并在企业管理中担当了极为重要且轻易不可代替的角色，它是企业里的领头羊，它是大海中航行的船长，掌控着企业的航向，为企业的经营管理作出了很大的贡献。但是，由于职业经理人在中国的出现和发展只不过短短的10余年时间，职业经理人在给企业管理带来重大的变革之外，对于职业经理人本身来说，也在面临一场变革，那就是职业经理人如何在职业与事业中做好选择，成了很多职业经理人在探索的问题，这几年来，一批优秀的中国职业经理人在职业与事业之间开始寻求突破：吴士宏离开 TCL；陆强华脱离创维集团“空降”高路华后，选择自己创业；黄骅俭空降金蝶不到两年，又重返原来的 SAP……这些无不例外地反映出了当下中国职业经理人开始在探索如何在职业与事业之间做好抉择，在职业发展的同时，如何实现自己的事业目标。

由于企业和职业经理人之间的关系是现代管理中典型的契约关系，其实质是以利益为机制，企业往往要求职业经理人在任职期内进行改革和调整，并产生一定的效果，达到预期的效益指标。职业经理人为了在短时期内让企业看到自己任职后工作的成效，并得到企业的认可，很多措施都可能会从短期效益出发，从而导致急功近利，虽然在短时期内改善了企业的问题，但不利于企业的长远发展战略，因为职业经理人的任期可能是三五年，也许三五年以后他已经离开了公司，从而容易导致职业经理人更多地是企业看到短期的目标。这几年来，企业家们也看到了在这种企业和职业经理人之间契约关系下存在的一些不足，也开始注重企业与职业经理人之间的长期发展，所以，现在很多管理专家及企业家开始重新反思和探索职业经理人在中国的出路。

考虑的是“企业能给我什么”而不是“我能为企业做什么”

经常能看到一些年轻的职业经理人，在选择一家企业时，将目光仅仅锁定在薪酬待遇上，考虑的是“企业能给我什么”，而不是



“我能为企业做什么”，可能会觉得公司未来发展情况跟我的事业没有太大的关系，企业创造再多的效益那都是企业的，这家企业发展得不好，大不了再找另外一家企业，这是非常短视的。很多职业经理人只是在追求自身短暂的利益，没有结合自己的职业生涯把眼光看得更长远。随着企业的现代化管理的进一步加快，很多企业把战略放在了第一位，企业追求效益的同时，更关注的是企业是否能长期稳定地发展，也开始寻求新的方式为职业经理人提供长期发展的平台，例如腾讯公司2011年抛出价值6800万港元的股份奖励员工计划；作为国内最大的IT服务提供商，神州数码在2011年用21.5亿注资新公司，神州数码董事会主席郭为表示，在

新成立的公司当中，将拿出20%的股份，用于员工期权激励计划。在这种社会背景下，企业给职业经理人发展自己事业提供了更大的舞台。

中国需要职业经理人，然而更需要的是事业经理人。从职业经理人自身的发展角度来看，不能把自己定位成打工者，不能只关注眼前的利益，否则永远是一个很难成功的职业经理人。而是要把自己的事业与企业发展联系在一起，把自己的利益和企业的效益联系在一起，把自己的职业当成一项长期的事业来做，从职业经理人转变为事业经理人，在企业的发展中不断实现自身价值，不断突破自己，在不断把企业做大的同时，把自己的事业做大。

(任事)

猎头不看出身看能力

相对于高学历和名校出身，具有优秀的工作能力和沟通能力、拥有庞大的人际关系网、对自己有准确定位的人，更容易进入猎头的视线。

“人往高处走”，猎头公司挖人的走向往往体现了未来人才流动的方向，他们成全企业找到优秀的人才，帮助个人完善职业生涯发展。曾被认为是“打地洞、挖墙脚”的猎头公司正在成为职场中的一个重要角色，猎头离我们越来越近了。

猎头最看中候选人的什么特点？能力比学历看来更有魅力，“工作能力”以42%排在第一，“丰富的工作经验”31%，“知名公司背景”16%，“优秀的人格魅力”9%，“跳槽频率低”1%，“高学历”只有1%。

酒香也怕巷子深，徒有一身本事，但默默无闻的孤胆英雄或茶壶里煮饺子，有本事道不出来也很难成为“猎物”。“如果希望被猎头看上，你认为个人应该具备何种素质？”的问项显示，“善于展示自我的沟通能力”最重要，占21%；其次才是“获得与众不同的业绩”，18%；“有清晰的职业规划”18%；“积累广泛的人脉关系”15%；“成为公司里的关键人物”13%；“多参与圈内的社交活动”8%；“拥有名牌学校的学历或进修经历”比例最低，只占6%。

从上面两组数据看出，无论在“猎手”还是“猎物”眼里，高学历和名校出身的吸引力都排在最后。具有优秀的工作能力和业绩、强大的朋友关系网、对自己有一个准确的职业发展定位和良好沟通能力的人更容易进入猎头的视线。

从职业方面看，猎头看好的人才可以是各行各业的家手里和管理人员，其中有专业背景的管理者成为主要目标，比例是40%；销售人员15%；市场开拓人员15%；技术人员12%；财务专家10%；人力资源人士8%。

(小友)

职场故事 I

上海是一块吸引弄潮儿的神奇土地。作为一个移民城市，来自五湖四海的人才，都希望在这个舞台上大显身手。其中，不乏有心想事成的成功者，也有仍在心志劳苦努力拼搏的奋斗者。对后者来说，也许踏上这块土地并不等于融入这个城市，他们中有不少人总感到和这个城市之间有一段距离。

职业经理人在上海打拼的酸甜苦辣

某招聘网站的在线调查显示，不少从外地来沪的职业经理人有一个相同的感受，便是生存压力大、竞争激烈、人才密集、上升空间不大、地域特征明显等。记者采访了他们中的几位，从中我们也可领略到部分外来职业经理人的艰辛和不易。

你快乐吗？这个问题对于大多数人来说并不难回答。但对于一些在上海打拼的外地经理人而言，这个问题就显得有些沉重。商海的搏击总是与压力共存，为了生存，他们不得不改变自己，不得不暂且抛开与家人团聚的温馨，不得不走进课堂重拾课本，不得不表现得更优秀、更卓越……

希望与失望交织

收拾好办公室里属于自己的东西，再次环顾四周，此时，墙壁上那幅“万马奔腾”图在戴岩的眼里已经没有了往日雄风，不再有任何寓意。

那还是3年前董事长亲自挂上去的。在一番语重心长的交谈之后，董事长拍着戴岩的肩膀，说了一句：“老兄，靠你了！”就是这样一句再简单不过的话，让戴岩激动得当场立下“军令状”：3年内让公司效益翻一番！

戴岩做到了。但是，戴岩并未因此拿到本该属于他的报酬。按照合同约定，3年完成业绩指标，戴岩可以拿到300万元另加5%的股权红利。更何况他是超额完成，提前半年兑现承诺。但是，戴岩只拿到150万元。

其实，问题还不仅仅在这里。戴岩心里明白，在公司高层眼里，他只是—个来自外地的“空降兵”。从踏进公司大门的那一刻起，他就面临着高层管理人员的期望、中层管理人员的“敌意”，以及员工的满腹狐疑。但是，他坚持了下来，3年时间里，体会最深的就是“艰辛”二字。

戴岩从山东到上海上班的第一天，热情地向大伙儿自我介绍：戴岩，青岛人。后来他听到几个上海同事议论他：那个外地副总……戴岩一直在努力地做着，却还是失败了，果真没有跨过“民企3年”这道坎。

机会面前人人平等

人选择地域，地域也选择人。但一个真正的职业经理人不会介意在哪里生存，介意的是，我能干好吗？

张敏1985年大学毕业后，先到某大型国企实习了一年，接着便跳到外企担任助理工程师。

初到上海，张敏第一个不习惯的就是语言，“上海人喜欢扎堆儿说上海话，你跟他讲普通话，他也会用上海话回答你。”的确，职场上的吴侬软语，让初来乍到的张敏听得一头雾水。

因为听不懂上海话，张敏被同事看成“异类”，就连司机都看不起他，更别说融入上海人的生活圈子了。张敏说自己用了一年的时间才适应上海人，“不是所有的人都这样，但很多上海人的言行举止都会不经意间流露出—种优越感，还真让人不舒服。”

对于上海的职场游戏规则——每个



(中国新闻中心)