

职业经理“讨薪难” 多因合同瑕疵

记者调查发现,年关岁末“欠薪的不一定是中小企业,讨薪的不一定是农民工”。

孙先生是一位职业经理人,2012年初,在猎头的牵线下,跳槽到一家民营粮油公司。孙先生年薪40万,其他那些福利有车补什么的。每个月(工资)应该是三万三,但它每个月只发我一万六,其他的不发,说年底算清。

入职后,孙先生被派往印尼做市场工作。几个月后,公司以对孙先生的“工作不是很满意”为由,提出跟孙先生解除劳动合同。

孙先生:我的要求是,把工资缺我的给我补完,按法律规定,该赔多少赔多少,他们答应了。

公司和孙先生为此经历了几轮谈判,本以为好说好散。没想到两个月后,公司却通知他,谈判这段时间他属于“旷工”,合同由“解除”变成“辞退”。这下补偿金和薪水都没有了,孙先生在劳动仲裁失败后,准备起诉。作为职场老兵,他说这次是栽在合同手里。

孙先生:很多具体条款没有写,就写年薪40万,后面全是空格。工资的支付方式、薪酬福利、带薪假、休息假期都没具体规定。

某上市公司的人力资源经理杨先生说,没有企业会承认自己“恶意欠薪”,但勒紧裤腰带裁员,薪资纠纷注定少不了。

杨先生:前几年公司还是盈利的,最近可能尤其是2012年下半年不是特别好。业务萎缩了,人员肯定要减少,控制工资的整体支出。

财经评论人水皮说,裁员欠薪的情况,跟经济运行状态有关。从2012年的状况看,近年来泡沫最大的行业和领域是重灾区。

劳动法专业律师马国华介绍,2012年的劳动争议案例与前一年基本持平,但涉外企业案件明显增多,而“举证不力”仍然是最大问题。她再次提醒:劳动者要重视“固定证据”。

马国华:涉外企业比较多。哪怕是最简单的合同,有个文字依据、电子邮件、或者录音,一定要留下来。哪怕小纸片,都要留下证据来。

如何避免走上漫漫讨薪路。前文提到的孙先生以自己的教训总结了一些经验:

孙先生:第一,双方接触时一定要了解对方企业的背景,和自己是否匹配,文化是否融合?民营企业有很多不规范,这个过程中就会有文化差异;第二是合同内容仔细推敲,双方权利义务规定详细;发生纠纷,证据保全。我也觉得国家要在企业管理,从法律上制定更规范、细致的条文。

(王思远)

职场故事

每一朵鲜花都朝太阳奔跑

经理正在伏案画着图纸,他说明来意,几乎没费唇舌,就签下了1000套防盗门的订单。末了,经理指着门外说,知道我为什么和你签单吗?看着他愕然的样子,经理语重心长地说,这段时间我们这里正在装修,所以走廊里很乱也很脏,但除了你之外,没有一个人肯低下高贵的头颅,我希望我的合作伙伴,不仅要有实力,更重要的是要有爱和责任心。

那一年,高考,他以一分之差与自己理想的大学失之交臂。在无数劝他复读的声音中,他选择了弃学打工,他希望能靠自己的努力,打出一片属于自己的天地来。

因为父亲不肯,他只好离家出走。一个人,来到了一座陌生的城市,到处碰壁,睡过涵洞,发过传单,甚至差点为了一顿饭而去行乞。父亲也发来信息,希望他能回家,家的大门永远向他敞开。只是不甘心,他想既然出来了,就得风风光光地回去,才够体面。后来,他进了一家防盗门公司,做业务推销员。因为人生地不熟,一个月过去了,没有做出任何成绩,他受到了公司上层的多次批评。

他花了两天的时间,把这所城市所有房地产公司的地址都画在了一张草图上,他决定一家家地去找,总会有人接他的业务。但是,他没想到等待他的都是闭门羹。站在陌生的大街上,他感受到了无助和绝望,他甚至还记得出门时,老总指着他鼻子说,要是你还打不开市场,就拎包走人吧。

吃了一块冰冷的面包后,抬头看表,已经是下午4点,他站在了十字路口,他犹豫了,他不知道往哪条路走,往前走还有一家房地产公司,往右走是他自己的公司。沉思良久,他还是决定再往前走一步,再走一步,也许机会就在眼前等着他呢。在那家房产公司的门口,他遇到了一个正在扫地的阿姨,一张流汗的脸,旁边还有一大堆垃圾。

他本来是赶时间的,但他还是停了下来,他帮她扫地,他帮她倒垃圾。她说,你是来推销门窗的吧。他说,你怎么知道?她笑了,来这个公司的人,都是来推销的。她指着偏僻处的一间小办公室说,你去找我们经理吧。

经理正在伏案画着图纸,他说明来意,几乎没费唇舌,就签下了1000套防盗门的订单。末了,经理指着门外说,知道我为什么和你签单吗?看着他愕然的样子,经理语重心长地说,这段时间我们这里正在装修,所以走廊里很乱也很脏,但除了你之外,没有一个人肯低下高贵的头颅,我希望我的合作伙伴,不仅要有实力,更重要的是要有爱和责任心。

几年后,他坐到了公司副总经理的位置,每年,都对新进员工进行培训时,他都要把自己当年的故事讲出来,他总说,低一下头,多一点爱心,每一朵鲜花都能向阳舞蹈。(小小)

职业发展应该是给自己选择一项自己喜欢干的、待遇良好的、职业生命比较长的、公司文化健康的工作。职业发展绝不是单纯的升职。

职业发展不等于职位升迁

在相当多的企业中,确实是以职位高低决定薪水高低的。同时,高职位除了能够让人得到更高的薪水外,还能让人得到更多的内心满足感和社会认可度。在社会交往中,我们发现许多公司部门经理都改为总监、部门总经理了,总经理都成为总裁了,其实他们的工作职责没有实质的变化。这一方面反映了企业和员工对职位名称的追求,另一方面也反映了中国官本位思想对人力资源管理理念的影响。职位越高社会认可度和待遇越高,大家便争先恐后地在升职的职业阶梯中攀爬,尽管不断有人倒下,其他人还是义无反顾地向上爬去!

鼓励每一个员工追求升职的做法不仅不符合人力资源管理理论,也和人力资源管理实践相违背。彼得原理(The Peter Principle)告诉我们:“在一个等级制度中,每个职工趋向于上升到他所不能胜任的地位。”彼得指出,每一个职工由于在原有职位上工作成绩表现好(胜任),就将被提升到更高一级职位;直至到如果他不能胜任的职位。由此导出的彼得推论是,每一个职位最终都将被一个不能胜任其工作的职工所占据。片面、盲目地将职位升迁作为企业人力资源的策略,会使企业中的各层级管理者中不能胜任的比例提高。例如将不具

备管理才能的专业技术人员提升为经理,将会使企业多了一个管理庸才,少了一位专业人才。企业应当秉承业绩优秀的员工给予奖励、具有管理才能的员工给予升迁的原则,选拔各层管理人员。

作为辛苦打拼的职场人,如果能够得到老板垂青,进而得到升迁机会,当然是求之不得的好事。但是,在机会面前要冷静地考虑和评估,问问自己这个职位是否适合你,你是否有兴趣做管理工作,你是否具有管理潜能,你是否厌恶职场政治,你是否愿意全身心投入到未来的管理工作中等等。

笔者亲身经历的两个朋友的案例,值得大家借鉴:

第一个案例中A君名牌大学工程专业毕业,一直在一家德国独资公司从事技术工作,工作认真、为人谦和、不擅言谈,深得总经理赏识,被老板认为是可用之人,准备提升为生产部经理。实际上A君既没有管理天分也无成功的管理实践,为人简单不懂职场政治,不擅沟通,对员工没有管理魄力和个人影响力。该君可以说是一个懂技术、为人简单、听话的、优秀技术主管。家人和朋友都劝他三思而后行,但A君还是不想放弃这个升职的机会。他担任生产部经理后,在老板的要求下,借助咨询公司的方案,在部门推行新的绩效考核及奖金制

度,但因工作方法简单,下属不愿配合,造成管理失控,发生部门员工停工事件,给公司造成严重经济损失和不良影响。员工问题平息后,A君黯然离职。

第二个案例B女生是名牌大学工科毕业,一直在外企从事秘书工作。因从小学到大学都是班长,具有相当的组织和管理能力,性格强悍但为人非常聪明,特别善于学习,在工作中积累和丰富了管理能力,深得老板赏识和器重。老板即将离任前,给她两个选择:a是继续做秘书工作但可以提升为助理;b是到生产部做技术管理工作。该女生权衡后,选择了和自己专业背景符合的技术管理工作。她凭借天分加上自己的努力,先从事技术管理工作,后因管理能力出色,业绩突出,不断得到升迁。目前已经晋升到世界知名500强公司中国区技术总监的职位。

案例中A君和B女生面对职业发展中出现的机会的把握和最终结果告诉我们,当升迁机会或者跳槽机会出现时,欣喜之后要冷静地评估和抉择,不仅评估自己的能力,还要评估在新的职位上你的胜任力如何!

随着越来越多的公司更加重视人力资源管理,一些优秀的公司通常都会为员工职业发展设计管理路径和专业路径,根

职业规划

谷歌 CEO: 创新重于竞争 互联网应更开放

许多企业对产品提升10%就感到满意,但对谷歌CEO拉里·佩奇而言并非如此。佩奇认为,如果产品仅仅提升10%,那么你只是在人云亦云。你可能不会失败,但也不会取得较大成功。因此,佩奇希望谷歌员工能开发出比竞争对手好10倍的产品及服务。

10倍的改进需要重新思考整个产品,考虑技术前沿的可能性,而这一过程也将带来更多乐趣。谷歌凭借这样的理念获得了巨大的成功,改变了人们的生活并赚取了丰厚的利润。媒体近期对佩奇进行了专访。

以下为专访全文。

问:谷歌鼓励员工接受挑战并冒险,并以这种做法而闻名。这样做的重要性何在?

佩奇:我担心,我们运营公司的理念可能出现了严重错误。如果你阅读媒体对我们公司或整个科技行业的报道,那么总是关于竞争。这些新闻的报道方式与体育比赛类似。然而,我们很难找到仅仅由于竞争而诞生的优秀产品。如果你倾尽全力只是为了击败在做同样工作的其他公司,那么这样的工作怎么会令人兴奋?这就是许多公司逐渐衰落的原因。他们倾向于此前所做的事情,并进行微小的改进。从事所熟悉的事情,避免失败是人类的天性,但增量式改进会逐渐变得意义不大。尤其是在科技行业,你已经知道会发生非增量式的改变。

因此,我的很大一部分工作在于鼓励员工专注于非增量式的事情。以Gmail为例。当我们发布Gmail时,我们是一家搜索公司。推出电子邮箱产品对我们来说是一次跳跃,尤其考虑到Gmail当时提供了比其他服务多100倍的空间。如果我们只是关注增量式的改变,那么这不可能做到。

问:但你们也需要逐渐改进现有产品,不是吗?

佩奇:当然。但周期性地,每隔几年,你必须从事一些你觉得有意义的新工作。对于这些产品,你会逐渐有一些想法。我可以给你列出电子邮件服务存在的10大主要问题。我试图在脑海中保存类似这样的列表。

问:目前你们有一个名为Google X的部门,专注于高新技术项目,例如无人驾驶汽车。你为何决定设置一个完整部门,从事这方面工作?

佩奇:在整个业务中,我们都需要突破性的、非增量式的工作。但目前,Google X所做的工作相对独立。

你知道,我们总是面临争议:我们拥有资金和人才,那么我们何不去做更多的事?你可能会说,苹果只做了很少很少的事情,但这对他们来说已经很好。但我对此并不满意。我感觉到,世界上有很多机会,我们可以利用技术帮助人们生活得更好。在谷歌,我们可能只专注于其中的0.1%,而所有科技公司加在一起也只瞄准了其中的1%。这意味着有99%的空白地带。投资者总是担心,



谷歌CEO拉里·佩奇

“你们这些家伙在疯狂的事情上花了太多钱”。但目前这些却是令他们感到兴奋的产品,包括YouTube、Chrome和Android。如果你不去做一些疯狂的事,那么你可能就做错了。

问:俗话说“枪打出头鸟”。看看施乐PARC的遭遇,伟大的创新似乎并未给该公司本身带来帮助。

佩奇:施乐PARC是一个庞大的研究组织,他们发明了许多现代计算工具。但他们并不关注商业化。实际上,你需要两者并重。以我很尊重的一家公司Tesla为例。他们不仅开发了创新的汽车,同时也将99%的精力投入到如何向用户推广这样的汽车上。我在成长过程中曾希望成为一名发明家。但随后我了解到,一些伟大的发明家,例如尼古拉·特斯拉曾有过悲惨的遭遇。优秀的人才可能没有发挥出影响力,因为他们没有将发明转化为商业产品。

问:谷歌正成为一家强大的公司,可能也是一家胆小的公司,这是否意味着执行重大的改变更困难?

佩奇:难度在增加,但也带来了优势。有10亿人使用我们的产品。问:那么在阐述你们的意图时,你是否觉得足够好?以图书搜索为例。对你们来说,提供一种搜索全球所有图书的方式不会有什么问题,但却引起了业内反感以及旷日持久的诉讼。

佩奇:毫无疑问,这并不令人愉快。但请告诉我,哪家公司仅仅由于诉讼而走向了失败。我没有见过这样的例子。公司的失败是由于所作所为出现错误,或者眼光狭隘,而不是由于诉讼或竞争。

问:史蒂夫·乔布斯曾非常重视竞争,并声称要对Android发起“热核战争”。

佩奇:那么他们做得如何?

问:你是否认为,Android在市场份额方面的巨大领先是决定性的?

佩奇:Android非常成功,我们对此感到高兴。

问:当你们2005年收购安迪·鲁宾(Andy Rubin)的公司时,你是否想过如此巨大的成功?

佩奇:我们有能力设想未来的可能性,而不被现状束缚。当我们收购Android时,很明显当时的移动操作系统非常差劲。你无法为这些系统编写软件。可以将现在与那时进行对比。因此我并不认为,我们在Android上下的赌注非常大。你需要有信心去做一些长期投资,并相信未来会越来越好。

问:你对Google+有何评价?

佩奇:我对Google+的进展感到高兴。我们开发了一些真正出色的东西,其中有很多被竞争对手模仿。因此我认为我们干得不错。

问:在与苹果相比时,Android总是自称为更开放的平台。当苹果在iOS 6中移除谷歌地图,改用自主地图应用时,这表现得尤为明显。苹果这一决定引起了用户强烈不满,这是否证明你对开放性的坚持是正确的?

佩奇:我不想对合作关系置评。我们已从事谷歌地图的开发很长时间。我们很高兴看见人们认可我们的工作和投资。现在我们获得了更多的称赞。

你可能拥有全球最好的地图,但如果没有人去用,那么将无法发挥作用。我们的理念是让产品尽可能地覆盖更多用户。不幸的是,在当前环境下,这并不容易。互联网曾经很有用,我们能面向所有人,快速发布高质量产品。然而,现在出现了倒退,因为有许多平台的存在。许多公司尝试跑马圈地,我认为这将影响创新的速度。

问:谷歌在专利方面遭遇了挑战,而你们通过收购摩托罗拉的专利库来解决这一问题。

佩奇:我们也收购了摩托罗拉移动。

(维金)



徐永革

据员工的个人特点和喜好结合公司的发展,为员工制定切实可行的发展计划。不管是在技术职位还是在管理职位,都能在薪资级别、福利待遇上得到同样的机会,尽量避免都集中在一条升职的路上拥挤。这些公司的规定无疑是正确的,但是在管理实践中,又是两回事,决定升迁的往往还是有欣赏你的人和出现的升迁机会,这就需要冷静地评估自己是否能够胜任将要承担的工作,能不能承受新职位面临的挑战,更重要的是新职位能否给你带来快乐。正如某位名人所言:如果你不能忍受厨房的味道,请不要进入厨房!

职业发展应该是给自己选择一项自己喜欢干的、待遇良好的、职业生命比较长的、公司文化健康的工作。职业发展绝不是单纯的升职。(徐永革,著名人力资源管理及劳动法律专家)

猎头调查: 选择去民企、国企的职业经理人占六成

“如果选择去另外一个企业工作,有40.2%的职业经理人会选择去外企,31.7%的人选择去国企,仅28.1%的人选择去民企。”这是日前由中国企业联合会与中国企业管理科学基金会联合发布的《中国职业经理人年度报告2012》中公布的最新调查结果。

此次调查自2012年5月底开始,至9月底结束,历时4个月,共收到有效问卷1793份,调查样本基本覆盖了我东、中、西部地区。年度报告对我国职业经理人的职业化、市场化、专业化和国际化水平进行了定量分析。调查分析显示,我国职业经理人队伍“四化”水平中,职业化水平略高,国际化较低,五级评量表统计分别为3.90和3.57。同时,调查显示,不同企业背景的职业经理人“四化”水平差异明显,民营企业中职业经理人的“四化”水平相对较低,上市公司职业经理人“四化”水平较高,东部地区高于中西部地区,大中型企业高于小型企业。

调查显示,在经济转型时期,职业经理人最需要提高的自身素质能力前三位分别是创新能力(60.4%)、决策能力(44.5%)和学习能力(37.0%)。同时有42.2%的职业经理人希望通过管理培训提高自身的管理技能,以适应经济转型和企业改革转型需要。

在影响职业经理人成长的外部环境方面,调查显示,法律、政策、市场环境均有所改善,社会文化环境亟待改善。在社会文化环境方面,市场和出资人认可的评价标准被大多数职业经理人所接受。职业经理人在选择职业经理人资格评价机构时,主要关注的是“是否被市场或投资人(企业主)认可”,占58.4%。但同时,目前职业经理人资格评价机构的问题比较突出,存在以盈利为目的、缺乏针对性的测评模型等问题。

在企业内部环境方面,企业软实力、选拔聘用市场化程度均有所提高,但在公司治理、业绩评价激励、薪酬激励、能力开发等方面仍需要改善。

在中国职业经理人个人层面方面,调查显示,职业经理人具有较高的沟通、协调、合作能力,但创新能力和培养人才方面较低,应继续提高;国际化水平偏低,对外语水平、涉外管理、对外文化和国际经济的把握,不能适应国家和企业发展要求;社会责任理念存在偏差,超过半数的职业经理人片面认为,搞好企业经营是企业最需要承担的社会责任。

年度报告还提出了中国职业经理人队伍发展存在三个层面的主要问题,即宏观层面上,职业经理人的相关法律法规规范缺乏、政策支持力度有待加强、市场评价机制、信用体系、资格认证机制不健全;企业层面上,公司治理结构与运行机制有待提高、职业经理人选人与用人机制有待改进、职业经理人评价与激励机制有待完善;个人层面上,个人创新能力不足、国际化水平偏低、社会责任理念存在偏差。

(徐绍焱)