2012年职场个人幸福感排名
政府机关排名倒数第一

前不久，中国科学院心理研究所与职介机构联合发布的《2012年度中国职场心理健康调研报告》显示，职场个人幸福感排名中，政府机关排名倒数第一。然而，这一结果却引起了网友的普遍吐槽："生在福中不知福"、"矫情诉苦"、"让生活在社会底层的群众情何以堪"，等等。为何反差会如此强烈?

诚然，幸福首先是一种个人感受，公务员的幸福感，公务员应当最有发言权。但是，当社会看法与公务员的个人感受反差很大时，那必定有公务员自身的幸福观问题。公务员提升幸福感，关键就是要摆正自己的心态。

事实上，每年公务员考试"千里挑一"、"万里挑一"的火爆场景，表明这一职业有很高的社会认可度。一般看来，公务员不只有职业和收入的稳定、环境和条件的优厚、社会的尊重等"靓丽外表"，还有实现自我价值的平台、推动社会进步的职责、促进全员幸福的使命等丰富内涵。如果只把待遇、名利等个人享受作为衡量个人幸福的"参数"，而把履行职责所吃的苦、推进工作所受的累、服务群众遭遇的委屈当作不幸福，那么就很容易形成一种畸形和狭隘的幸福观，落入个人主义的俗套、步入享乐主义的误区，既不长久，也不会获得真正意义上的幸福。

毋庸讳言，很多公务员，尤其是基层干部，工作与生活常常充满了辛苦与不易。前段时间人民日报采写的基层干部系列报道，鲜活还原了基层干部的"生态环境"：有白加黑、五加二的操劳之苦，有责任无限大、权力特别小的憋屈之闷，有待遇收入低、养家糊口难的自责之酸，有被人当作"贪官"、视为"蛀虫"的委屈之痛。但在另一方面，这些苦、闷、酸、痛，亦非其工作生活的全部。

有一位基层干部，17年来一直在乡镇工作。他说到自己经受的苦累与委屈，但也说到自己的幸福与快乐。他经常说，最幸福的时刻，就是在成功调解邻里纠纷后，群众给予赞许眼光的瞬间;在主动为贫困生协调全免费用后，老乡"固执"地送鸡塞蛋的时刻。要说幸福，这的确是实实在在的幸福。更为重要的是，"服务于民、造福于民"的"大幸福观"，并不是被一些人所指斥的"大道理"，而是能够与个人的主观感受相统一。我们很多干部，正是从这样的服务群众中获得幸福感的。

在相当意义上说，公务员只是一个服务性的职业，并不是享受型的岗位。"公仆"的职责定位和"奉献"的使命担当，注定了这个职业有苦、有累、有委屈。既然选择了这个职业，就应义无反顾地坚守和承受。对于各级干部而言，需要懂得"干部辛苦一点，百姓才能幸福一点"的道理，也需要善于从服务群众中享受乐趣、获得幸福。

心态阳光才有工作干劲，观念转变才有幸福感受。时常将自己的幸福与群众的幸福"对表"，乃至幸福着群众的幸福，那么公务员的幸福观就会达至一个新的境界。如果能为群众实干，干出实绩，公务员的幸福感并不低。 （人民日报）

更换CEO
内部提拔的CEO比外聘的CEO更能体现价值

柳传志再次"传位"杨元庆，马云"退休"陆兆禧接班，史玉柱让位刘伟安心做个"游戏玩家"，刘永好"隐退"、80后的女儿刘畅接班……2012年以来，中国的诸多知名大企业都完成了自己的权杖移交。实际上，如果放眼全球，中国企业界的权力移交案例，也不过是世界范围内企业CEO替换潮的一个缩影。

知名管理咨询公司博斯近期发布的《2012年CEO调查》报告显示，2012年，全球规模最大的2500家上市企业中，有375家CEO离职，更替率为15%，这也是自2008年金融危机以来，CEO离职率最高的一年。其中，中国企业的CEO更替率为8.1%。

自2000年以来，博斯公司一直开展全球CEO更替模式的课题研究，且每年都会发布一个相关报告。在过去的13年里，全球CEO离职率高于2012年的只有2005年，那一年全球CEO更替率为15.4%。

新任CEO多是"自己人"

在这份报告中，博斯的研究发现，相比以往，如今的企业更积极主动地制定CEO更替计划——计划内更替占到全部更替的72%(2011年为69%)，为该项调查启动13年来的历史最高，这也显示现在的企业更希望组建稳定的领导层，以把握世界经济向好所带来的大好发展态势。

一般来说，如果不是原CEO因年龄或身体等自身原因选择退休，那么大公司更换CEO的目的只有一个：转变公司策略，获得更高收益，这在经营不善的企业的换帅意图中体现得最为明显。比如，前谷歌主管玛丽莎·梅耶尔就任雅虎CEO时，这个昔日的门户霸主正在衰落泥潭中苦苦挣扎;惠特曼成为惠普CEO时，这家公司也正在为前任CEO李艾科的一系列错误埋单。

正如本次报告的联合作者、博斯高级合伙人加里·尼尔森所说，"在经济危机时期，董事会被动地对待CEO更替，甚至推迟CEO的交接时间。现在，他们积极地制定CEO更替计划，希望在经济走强的大环境下，推进所需的变革。计划内更替率达历史最高水平，这说明企业正采用更深思熟虑的方式确保正确的人选走马上任。"

一个有意思的现象是，大多数企业仍然选择知根知底的内部人士出任CEO——2012年新任的CEO里，有71%是属于内部提拔、知根知底的"老面孔"(中国企业中有64%的新任CEO是由内部提拔)，这一数据相比于2009—2011年这段时间(平均80%)来说明显降低了。博斯认为，这是因为随着经济好转，越来越多的企业觉得自己已经足够稳定，可以承受从外部聘用不熟悉的新领导所带来的风险。

一般而言，由内部提拔的CEO明显要比外部聘请的稳定性、忠诚度更高。博斯13年来的统计数据也显示，内部提拔的CEO要比外聘的CEO任职年限高出一年的时间（前者平均年限为5年，后者为4年）；而且内部提升的CEO对公司股价的贡献也更大——由内部人员担任CEO的公司，股价表现整体优于本地股指4.4个百分点，而外部人员任CEO的公司股价只比股指高出0.5个百分点。

> 内部提拔的CEO要比外聘的CEO任职年限高出一年的时间（前者平均年限为5年，后者为4年）；而且内部提升的CEO对公司股价的贡献也更大——由内部人员担任CEO的公司，股价表现整体优于本地股指4.4个百分点，而外部人员任CEO的公司股价只比股指高出0.5个百分点。此外，日企在2012年300个新上任的CEO中，有四分之一的人从来没有跳过槽，这其中日企从没跳过槽的CEO更是占据了总数的75%(中国仅占了7%)。

与之相对应，沃顿商学院教授马修·比德维尔的一项研究也发现，尽管外部聘请的高管人员的薪酬要比内部晋升人员的薪酬高，但外聘人员在绩效审核中得到的评分却往往比内部晋升人员低得多，并且更可能遭解雇。

这些，都可能是企业仍倾向于内部提拔舵手的原因。

日企CEO最稳定

在博斯的这份报告中，我们还能发现一个很有趣的现象：在全球范围内，日企的CEO是最忠诚也是最稳定的。统计数据显示，2012年巴西、俄罗斯和印度的公司提拔内部人员担任CEO的比例最低，只有56%，而日本新任CEO中内部提拔的比重最高，达97%；2012年内部提拔的新任CEO在这家企业的平均工作年限是12年，西欧、巴西、俄罗斯和印度最低，只有8年，日本的数据则超出想象，他们在自己企业的平均工作年限达到了惊人的33年！

在2012年300个新上任的CEO中，有四分之一的人从来没有跳过槽，这其中日企从没跳过槽的CEO更是占据了总数的75%(中国仅占了7%)。综合上述数据考量，显然日本的CEO是最忠诚也是最稳定的。

博斯大中华区副总裁徐沪初认为，越是稳定成熟的环境，内部提拔的可能性越高，这一点在日本企业中尤为明显。由于日本经济已经发展到相对成熟和稳定的阶段，加上日企员工多实行终身制，晋升十分注重资历，因此绝大多数日企CEO都是由企业内部历练多年才慢慢爬到这个高位的。不过这种等级森严的晋升制度也直接影响到日本企业的创新性一年不如一年，曾经引领世界的日本消费电子的陨落，多少也与这个重用自己人的领导机制有关。

与相对固化的日本不同，中国、印度、俄罗斯、巴西等"金砖四国"，虽然经济发展迅速，但政策等不确定因素也更多，因此对CEO要求更多的是适应环境的能力，而非资历，也正因这些CEO资历不足，所以他们一般都相对"短命"——2012年，在全球离任的CEO中，"金砖四国"并列最后一名，他们的平均任期年限仅为3年。

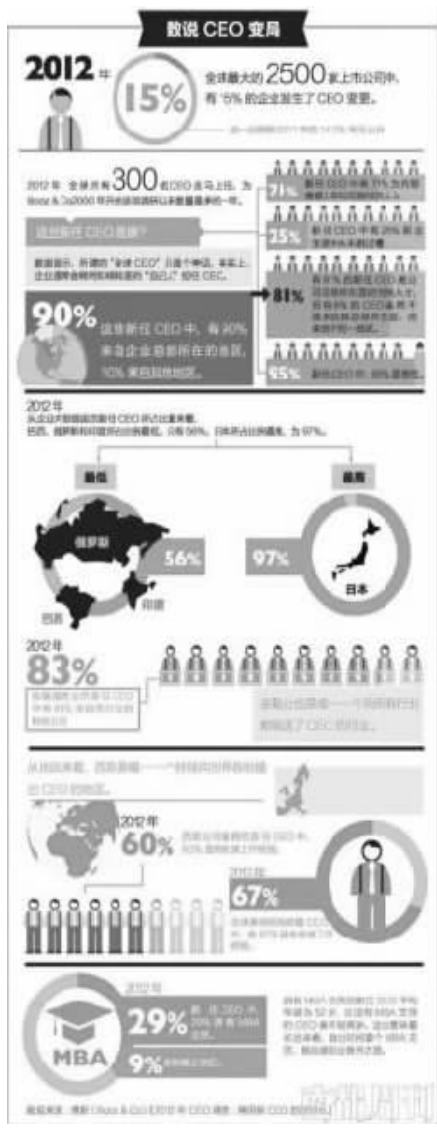
西欧CEO最吃香

博斯的这份报告还提供了其他一些你可能想不到的有价值信息。比如，公众一般认为，绝大部分的CEO都应该拥有MBA或博士这类的高学历，但实际情况却是2012年新任CEO中只有29%拥有MBA学位，仅9%拥有博士学位。

不过，如果你拥有MBA文凭确实能稍微加快CEO的晋升进程。统计显示，2012年的新任CEO中，拥有MBA学位首次担任CEO人员的平均年龄为52岁，而没有MBA学位的则为54岁。有趣的是，相比之下，博士学历似乎对晋升没多大帮助——这些新任CEO中只有9%拥有博士学历，但这部分CEO的平均年龄高达58岁，远高于没有博士学历的CEO的53岁。

另外，所谓的"全球CEO"也不过个是神话。除了上文所说的，大多数企业仍然倾向提拔知根知底的内部人士出任CEO外，企业也更倾向于提拔本土人士担任最高领导——有高达81%的企业都聘用总部所在国的本土人士担任CEO，另有9%的企业所聘用的CEO虽然不是来自其总部所在国，但来自于同一地区。在这方面，中国企业最为"保守"：2012年仅有15%的中国企业聘用了具有国际工作经验的CEO，在所有国家中排名最后。

如果非要在全球范围内找出一个"全球CEO"样本，那么西欧可能是唯一一个向所有地区都输出过CEO的地区。"在聘用具备全球工作经验的CEO方面，西欧企业尤其明显，在2012年有6成的受聘CEO具备在企业总部所在地区之外工作的经验。此外，67%的西欧籍新任CEO具备全球工作经验。"本次报告的共同作者、博斯高级合伙人佩欧拉·卡尔森说，2009-2012年间，所有地区的企业都聘用过西欧的高管担任CEO。



此外，2012年新任CEO中，仅有15位女性，占总数的5%，虽然这是自2009年以来人数增长最多的一年，但很明显，女性CEO仍是一个极小群体。

外来和尚未必会念经

通常，业绩差的企业更倾向于解聘现有CEO，而从业绩好的公司挖角，期望外来的和尚能念好经，甚至成为企业的"救世主"。不过，在2002年诺贝尔经济学奖获得者卡纳曼看来，"这其实只是一种幻想"：因为公司业绩更多是由原材料价格、汇率、利率、通胀等经济大势决定，而这些影响大环境的因素通常都是CEO们所无法掌控的。

如果你仍不死心，来个极端——比如让创造最佳业绩的CEO去执掌绩效最差的企业，公司盈利的概率又有多大?麻省的经济学家肖尔的研究会告诉你答案：约是60%——这和扔硬币的概率差不了多少。

（文/门戈制 图/丑丑）

《人模狗样》中的职场生态寓言故事

●《人模狗样》几乎没有什么台词

看《人模狗样》之前，我对它没什么期待——"原创职场黑色幽默肢体剧"，听上去好"减压"。过去看了许多"职场剧"，就觉得观众怎么坐得这么满，笑点怎么这么低，然而看了《人模狗样》以后，我对这类商业小戏剧有所改观，觉得它做得还是很不错的，大概可以反映这些年话剧市场成熟起来以后商业小戏的进步吧。

上海话剧艺术中心推出的《人模狗样》，据说是"2004年度上海最受欢迎的小剧场话剧"，然而这次的复排版比之前那个版本台词更少——一共只有一分钟。演员则是两男两女4位。一开始，他们在原始的森林里：一个女王，两只狗，一只兔子。一旦手持骨头的女王出现，自由追逐兔子的野狗就成了家奴，它们为女王抓兔子，把兔子献给女王以后就会得到骨头的奖励(骨头比兔子好吃吗?为什么不自己抓兔子自己吃？这件事我没看明白，当然，创作者肯定是想说明当时看起来拿工资比自由职业安逸)，女王的贪婪表现得很清楚，而这时她的管理手段还是简单粗糙的，但也已经足以激发两只狗为她效力、互相竞争了。

后来女王想要追逐更大的利益和更加严格有效(且有欺骗性)的管理，用医保、养老金、上海户口之类的东西诱使两只狗穿上西装、套上领结项圈，当上了人，从此失去了在森林里(哪怕是替主人卖力的)奔跑的权利，取而代之的是每天上班、打卡、坐办公室，总之变成了一个白领。狗刚刚变成人的时候，有一段表演我特别喜欢，觉得很棒，就是上班族早上起来刷牙、洗脸、戴隐形眼镜、穿衣服、吃早饭等等一系列动作，两位男演员并肩而立，面对观众，通过无实物表演做出这一堆事情，而他们的每一个动作都相互衔接，譬如右边这个漱完口将一口水吐进左边那个向上接着的掌心，左边那个就在他自己的手掌里用这捧(假装它存在的)水洗隐形眼镜然后戴进自己眼中，连接得非常流畅而有趣味。光看这些动作就令人目不转睛，当然还可以说出些"现代白领虽然素不相识但千千万万何其相似，如涸泽中的鱼只能相濡以沫"之类的涵义。不过我主要还是觉得这段表演充分说明真功夫是多么重要，意义说得天花乱坠，没有真材实料的技术支持，还是难看空洞，相反如果有功夫，即使是技艺娴熟的抛饼动作，不用说什么内涵，本身就很好看，然后再扯出一堆涵义也未尝不可。当他们还是狗的时候，他们还要经常发出吠叫和嚎叫，自从狗变成人以后，他们无声的表演比起做狗时更克制、准确，也就更好看。舞台上呈现出来的一切无不说明，他们尽管衣冠楚楚，貌似斯文体面，其实还是一条狗。

> 上海话剧艺术中心推出的《人模狗样》由何念导演、喻荣军编剧，据说是"2004年度上海最受欢迎的小剧场话剧"，然而这次的复排版比之前那个版本台词更少——共只有一分钟。真是一出悲哀的戏剧啊，观众笑归笑(因为它还是充满了夸张搞笑卡通式的表演)，总会在底下有点兔死狐悲的心情吧。

女老板坐在自己的办公室里什么也不干，最多修修指甲，分配利润时，她从大叠钞票里抽出两张分给累死累活的员工，其余塞进自己胸口。长久下来，右边的男员工开始消极怠工，再后来，年轻、积极、肯干活、只求低薪的小白兔来了最后，年轻的小白兔姑娘露出真正狠角色的面目、带着更大的资本重新出现时，连女王也抛弃了人的姿态，变成了一条狗。在这套规则里，努力奋斗、玩弄手段，暂时当上了御狗人，结果不还是一条狗吗?资本面前，人人都是狗吗?在这个社会里有没有摆脱被奴役的可能?真是一出悲哀的戏剧啊，观众笑归笑(因为它还是充满了夸张搞笑卡通式的表演)，总会在底下有点兔死狐悲的心情吧。 （顾湘）

烘焙师成职场"抢手货"

刘小姐最近投资开一间西饼店，主要经营各式西点和奶茶等。资金、选址、装修等各方面运作都很顺利，不过在找烘焙师时就遇到了难题。刘小姐说，她从选址确定开始，就在一些求职网站上发招聘通知，并联系了在人才市场工作的朋友，希望可以尽快确定人选。但一个多月过去了，装修已基本完工，但还是没有找到有经验的烘培师。

刘小姐说，"起初认为，资金投入和选址才是最大问题，没想到在人才招聘上碰了钉子。烘培师其实就是面包师傅和蛋糕师傅，但这个技术不是一般学烹饪的人能做得了，必须要经过专业的培训，能够把蛋糕或面包做出各种花样。如果没有找到合适的人选就没办法开业。我前前后后面试了5个人，但还没找到理想的人选。"

据了解，中国烘焙行业近两年以20%以上的速度高速发展，西点行业属于"就业快、创业易、投资少、风险小、回报高"的行业。随着西点行业档次的逐年提升，有一些80后、90后年轻人把开间面包店作为自己的创业选择。如今，各大城市都有数不清的西点店、面包店、西饼店等，发展潜力很大。

行业的高速发展形成了巨大的人才需求缺口。烘培师作为从事烘烤行业的最重要技术人员，成为了职场的"抢手货"。有调查显示，烹饪学校近几年西点专业就业呈上升趋势，专业学生都是各大酒店餐饮、饭店的"抢手货"。一些综合类的技工学校也抓住机遇，开设西点烘焙专业，并作为学校的办学特色项目，报读的人很多，招生情况良好。

据权威机构调查，未来5年，西点烘焙师需求量达200万人，目前，中国西点烘焙人才稀缺，从业人员约100万，优秀烘焙技术人才更少。在烘焙行业具有高级技师职称的烘焙师，年薪达10万元以上，普通技师的年薪也在6万元左右。在广州地区，有7年工作经验以上的烘培师平均月薪达8737元。

有业内人士认为，要真正解决企业的人才需求，应该更多地依靠专业的职业培训机构力量。记者从相关职业技能培训机构了解到，现在国家颁发的资格证书有：初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、技术能手六个等级。这些等级的获得都需要在实践中积累，具备一定的从业年限。从技工学校毕业出来的学生只是具备了这个行业的入门资格，在工作中，还需要通过"以老带新"等方式，使自己的技术不断提高。优秀的西点烘焙人才不仅具有过硬的专业技能，还要懂得西点行业的管理和经营。 （貌信玲）