

企业需要什么样的职业经理

无论是在官场,还是在职场,都非常普遍:老板只会看到挺身而出,解决问题的人,不会看到默默耕耘,有效避免重大事故发生的人。多年来,在管理界都在盛行和流传一个观念:解决的问题越多,说明你的能力越强,公司请你来,就是解决问题的!

以前扁鹊曾说他有俩哥哥,医术比他高明得多。高明之处,在于“治未病”,就是提前发现你身体的毛病,然后给你治疗,让你避免“病入膏肓”的悲剧!但世人都不认他的俩哥哥,所以,无论从江湖地位,还是待遇,他的俩哥哥都比他差得远!

以前,我听一位教授讲一个管理案例:有两个县长,所管辖的两个县,都属于类似于长江或黄河流域,易发大水的地带。一位县长平常励精图治,把水利工作做得非常好,几年来从没发过水灾;而另一位县长,平常都不修水利,每年都发大水,而每次他都冲上前线,指挥、部署救灾工作,在他的带领下,水灾都会顺利控制……猜猜他俩的仕途?前者,当县长,一直当到退休;后者,没三年就升迁了。为什么?领导说,前者政绩一般,后者业务能力强,在特殊和危难时机,他表现突出,有魄力!

扁鹊的两个哥哥和那位悲催的县长的命运,无论是在官场,还是在职场,都非常普遍!老板只会看到挺身而出,解决问题的人,不会看到默默耕耘,有效避免重大事故发生的人!多年来,在管理界都在盛行和流传一个观念:解决的问题越多,说明你的能力越强,公司请你来,就是解决问题的!

很多企业的困境,及重大突发事件,其实在早期就可以避免的。预防的成本,远比晚期治疗的成本要低,但大家都愿意抱着侥幸的心理,一旦病入膏肓,即便扁鹊和华佗在世,也无济于事。而这时大家谈的最多的,怎么我们公司没有一个能挺身而出,力挽狂澜的人呢?老板抱怨员工都是一群猪……此外,我倒认为,倘若一个公司总是需要“扁鹊”式的人才,说明这家公司管理水平极差!

那么,我们到底需要什么样的员工呢?需要“扁鹊”,还是需要“扁鹊他哥”!(晓消)

职场变化:当“老”CIO遇到“新”CEO

职场无时无刻都在变化,无论你的职位多么高,也终将会被他人替代。如果你的公司刚刚来了一位新 CEO,作为“老”CIO,你或许有些迷茫,不妨来看看职场专家 David Brookmire 的建议。

主动请缨。俗话说:新官上任三把火。一位新的 CEO 上任之后也会烧一些火,以显示自己的决心。通常来说,“新”CEO 会有一些明确或潜在的变革计划,并且会去找“老”CIO 们了解企业运行情况。在“新”CEO 上任的前 100 天里,“老”CIO 们应该有前瞻性地了解 CEO 的需求,并准备相应的实施计划,可提前向 CEO 汇报情况,并强调 IT 部门在企业经营中的重要作用,从而使 CEO 们明白 IT 部门可以成为他变革计划的重要执行部门。

提出异议。有时,“新”CEO 的一些决定会让“老”CIO 们感到会影响企业业务发展,此时该怎么办呢? David Brookmire 认为,尽管很多高层很少反驳 CEO 的决定,但适当地表示异议对于塑造“老”CIO 的形象很有帮助。选择合适的时间和地点表达你的意见,在讨论中,一定要注意价值取向,你必须让“新”CEO 相信,你和他的目标是—致的。

业务第一。千万不要被动适应“新”CEO 的变革计划。你要把自己定位在一个 CEO 可值得信赖的 IT 顾问角色上。为企业的业务发展提供 IT 方面的一切支持和建议。很多 CEO 对 IT 部门不满的原因就在于 IT 部门仅仅是配合业务部门工作,而不是积极为业务部门开拓新的工作。在高层会议上讨论问题,CIO 首先要谈的应该是业务增长,其次才是 IT 部门怎么实现这种增长。

(比特网)



女公务员自曝升职潜规则:问题一大箩

大学毕业以后,不幸的事太多了,现在都想不起来自己是怎么走过来的。之前总是在后悔大学报了那么个专业,但毕业 5 年之后恰恰是因为这冷门的专业,让我挤上了独木桥,成为多少人梦寐以求的公务员。

切忌抢上司风头

可现在却越来越明白,快乐也仅限于那一年。进入这个队伍,才知道在这里并非“海阔凭鱼跃,天高任鸟飞”。5 年的打工生涯让我养成张扬的个性,听到别人夸自己漂亮、有气质、能力强、有口才等等诸如此类的话,已经司空见惯,自认为勿沾沾自喜,保持对自己合理的评价便可。但最近,一位刻薄的女领导给我上了人生重要的一课。

由几个单位各抽调一人组成考评组对下属单位进行考评,在我们单位,我初来乍到,本没资格成为被抽调的人员,但直接领导家中有急事脱不了身,所以由我临时代为参加。得知本次考评由新上来的女领导带队,身为女性的我微微松了一口气,本着一向“不卑不亢”的作风,我很从容地参与到这支领导队伍当中。

高举检查的旗帜,其实检查的项目根本就是其次,事实证明了那句话“说你行你就行,说你不行你行也不行。检查的其实就是看你会不会说,招待得领导高兴、舒服与否。我是检查团的成员,也成为被检单位处处恭维的对象,也正是自己的年轻、从容、言谈举止收放自如,结果抢了女领导的风头,大家常常忽略了话少又滴酒不沾的她,而将话题转向我这个“小喽啰”,更大的隐患是,最初的我竟然浑然不觉,舒舒服服地享受。结果可想而知,女领导由不愿意与我直接对话到后来的讽刺挖苦。

要感谢那些给你“小鞋穿的人”

哎!因为检查持续一周,我自认为还有“悔改”的机会,木讷的我经过初步分析,是女人嫉妒心在作怪!但是,第二天因为晚两分钟集合,被判“迟到,忽视领导”。她大发雷霆,搞得我在大家面前颜面尽失,真想找地缝钻进去!但是,我没勇气当众反驳不讲道理的她。事实已经告诉我:让领导不舒服,就得“被穿小鞋”,看你还不敢了!我红着脸,缩起脑袋,一咬牙,忍了!

选聘职业经理人的底线何在?

企业发展到青春期,围绕引进职业经理人会上演一幕幕悲剧甚至闹剧,结果三方都是受害者:受伤的经理人发誓不再进青春期民企;元老们时时提醒老板,小心骗子;而老板一朝被蛇咬,十年怕井绳,“还是自己培养吧”。

很多老板搞事、搞钱都是高手,但时刻面临着搞人的困惑。尤其企业到了青春期,对人才的渴望可谓望眼欲穿。但众多老板在引进职业经理人时,又普遍存在以下纠结:求名、求洋、求大、求全、求美,结果看得眼花缭乱,不知所措。

那么如何选职业经理人呢?我给出的答案是:保底线,看主线。

可用经理人的底线

这三条底线分别是:一是不与人为恶;二是不占便宜;三是不拉山头。

不与人为恶。职业经理人进入后,是企业的核心骨干。因此一定要找与人为善的人。有些人在其人成长道路上受环境或一些特殊事件的影响,变得凶暴残忍,正如我们常说的“这人不是善茬儿”。这种人一旦进入企业,会搞得鸡犬不宁,破坏力非常强大。老板千万要小心,绝对不能引进与人为恶的人。即使招聘普通员工也要注意这一点。

不占便宜。对待便宜的态度有四种人:一是不占便宜者;二是有机会就占便宜者;三是寻找机会占便宜者;四是创造机会占便宜者。合格的职业经理人一定是第一类,因为职业经理人领导着很多员工,如果领导就占便宜,怎能服众?合格的高层领导一定是送给便宜都不占的。有机会就占便宜者,可做基层管理者 and 普通员工。而那些寻找机会占便宜和创造机会占便宜者,原则上就不能用,他会破坏企业文化氛围,带来很多麻烦。如果一定要用,对寻找机会占便宜者,可安排在需要创新的岗位;创造机会占便宜者,可在组织变革时临时用一下,用完赶紧赶走。

不拉山头。有些职场人长期养成了职业毛病,爱拉山头,到哪里把山头建在哪里,建立自己的小圈子,别人不能碰。表现形式就是只对老板负责,且只对老板要的结果负责,其他事情老板都不能过问,各职能管理部门更不能管理自己的地盘,这就是常说的针插不进、水泼不进。这种人根本称不上职业人。其名义上是要排除干扰,尽快作出成绩给老板看,其实最终目的还是建立自己的地盘,以捞取私人利益。如一定要用这类人,那就是在某些新



接下来几天我是这样做的:能不说活就不说,能不笑就不笑,尽量表现得像什么事也没发生一样,深深地体会到什么叫夹着尾巴做人!这样才平息了她的怒气。

坚持到了最后,在结束的酒宴上,她对我进行了最后的说教:你们年轻人参加工作时间短,没什么经验,可以慢慢学。但是有一点千万要记住,想进步、想升职,不是单凭你表现好就行了,你得有人捧!

亲爱的老姐,俺知道这条规矩,不用你告诉俺,您走到今天一定是某某人捧出来的,跟你的表现没什么关系,这一点没什么值得炫耀的。您说俺错了,俺承认,俺是不懂

得韬光养晦,在需要的时候方可表现,这不招来了麻烦。俺要学的是如何把握这个尺度——我忍,我忍,我忍住了这些话没说。

现在想起来,这位女领导还不算是很麻烦的那种,至少很直接,让你马上知道她对你的不满,换个城府够深的,给你小鞋穿上你还乐呵呵跑步呢!如此说来,我真该谢谢她!

职场讨论

第一条,必须有一个圈子

无论如何做都是画地为牢:不加入一个圈子,就成为所有人的敌人;加入一个圈子,就成为另一个圈子的敌人;加入两个圈子,

就等于没有加入圈子。只有孤狼的精英才可完全避免圈子的困扰——这种人通常只有一个圈子,圈子里只站着老板一个人。

第二条,必须理解职责的定义

职责是你必须要做的工作。但办公室的生存定律是,职责就是你必须要做的工作之外的所有工作。

第三条,必须懂得八卦定理

和一位以上的同事成为亲密朋友,你的所有缺点与隐私将在办公室内公开;和一位以下的同事成为亲密朋友,所有人都会对你的缺点与隐私感兴趣。

第四条,必须明白加班是一种艺术

如果你在上班时做事,会因为没加班而被认为不够勤奋;如果你不在上班时做事,你会被认为工作效率低下而不得不去加班。

第五条,必须熟练接受批评的方法

面对上司的判断,认为你没错,你缺乏认识问题的能力;认为你错了,你没有解决问题的能力。接受错误的最好方式就是对错误避而不谈。定律:不准和领导谈公正。

第六条,必须理解“难得糊涂”的词义

糊涂让你被人认为没有主见,不糊涂让你被人认为难以相处。“难得糊涂”在于糊涂的时机,什么时候糊涂取决于你不糊涂的程度。

第七条,必须明白集体主义是一种选择

如果你不支持大部分人的决定,想法一定不会被通过;如果你支持大部分人的决定,将减少晋升机会——有能力的人总是站在集体的反面。

第八条,必须论资排辈

如果不承认前辈,前辈不给你晋升机会;如果承认前辈,则前辈未晋升之前,你没晋升机会——论资排辈的全部作用,是为有一天你排在前面而做准备。

第九条,必须禁止智力排行

天才应避免得罪庸才,虽然天才一定会得罪庸才——庸才总不太喜欢和天才相处。

第十条,必须学会不谈判的技巧

利益之争如果面对面解决,它就变得无法解决;如果不面对面解决,它就不会被真正解决。一个最终原则是,利益之争从来就不会被解决。

(新华)

彭博社:IBM将启动全球裁员 规模或至 8000 人

6 月 13 日消息,据彭博社报道,援引一名知情人消息称,作为今年 4 月份所宣布全球重组计划的一部分,IBM 6 月 12 日在美国市场启动新一轮裁员。

据这位要求匿名的消息人士称,IBM 此次裁员目标范围包括从普通职员到公司高管的一系列工作岗位。据劳工组织 Alliance@IBM 协调员李·康拉德表示,IBM 美国市场的部分员工已从 12 日开始陆续接到裁员通知。据悉,包括遣散费在内,IBM 此次全球裁员将耗资 10 亿美元。

今年 4 月 IBM 在公布其令人失望的一季度财报后宣布了此轮裁员计划。在今年第一季度,IBM 每股收益为 3 美元,不及分析师平均预期的 3.05 美元。据彭博社数据显示,这是自 2005 年以来 IBM 季度盈利首次不及分析师预期。IBM 在当时表示,裁员将主要将集中在海外市场,并在 6 月底完成。

市场投资机构 Oracle Investment Research 的分析师劳伦斯·巴尔特称,基于 10 亿美元裁员成本数据分析,预计此次 IBM 在全球范围内的裁员数量为 6000—8000 名。截至 2012 年 12 月 31 日,IBM 员工总量为 43.4246 万人,意即此次裁员占其员工总量比例不足 2%。

“在科技行业内的变化经常性发生,转型则是我们商业模式的基本特征之一。”IBM 公司今天在一份声明中表示,“因此,一定程度上劳动力重新组合是我们业务经常性的要求。考虑到我们所在行业的竞争因素,我们不公开讨论人事计划的细节。”

据悉,与最近裁员费用相比,IBM 本轮 10 亿美元裁员费用有所增长。2012 年,IBM 工作职位重组支出为 8.03 亿美元,2011 年该项支出为 4.4 亿美元。

IBM 同时还削减了其合同工的工作时长。今年 5 月份,位于费城的雇员和外包服务提供商 CDI 集团曾向劳务派遣至 IBM 的职员表示,IBM 削减了这些职员的工作时长。

12 日美股市场收盘,IBM 股价下跌 2.78 美元,报收于 201.20 美元,跌幅为 1.36%。从 4 月份宣布收益不及预期财报至今,IBM 股价上涨幅度达到 6.5%。过去 52 周以来,IBM 股价浮动范围:200.51—205.23 美元。

(若水)