

你也想当 CEO 第一步 先学大佬们早起

如果你想成功,可能要早点起床!雅虎财经针对各大企业 CEO 进行的调查,发现早起是许多高级经理人的共同特点。

下面介绍一些早起的科技大佬:

1、早上五点就出现在健身房的苹果 CEO 库克

库克早上四点半就会寄送电子邮件,常常是第一个进办公室、最后一个离开的人。

2、六点就开始工作的苹果已故创始人乔布斯(Steve Jobs)

或许库克早起工作的习惯是来自老板乔布斯。1999 年,乔布斯接受媒体访问时表示自己大约六点就会起床,在孩子们醒来前会先做点工作,然后一起用早餐,看孩子们上学去。通常会在家继续工作一小时,大约九点左右会进办公室,在办公室里的工作时间约八至九小时。

3、八点半上班前就完成许多事的思科科技策略官沃丽亚

很少人可以比沃丽亚早起,她通常在四点半起床,然后花一小时的时间检查电子邮件、看新闻、运动,并且和儿子一起准备上学。最晚八点半就会踏入办公室,这时候她已经完成许多事情了。沃丽亚是摩托罗拉前 CTO。

4、创投公司 Andreessen Horowitz 合伙人杰夫乔登

一手领导 Fab 和 Pinterest 投资案的杰夫乔登,每天早上五点就会进办公室,大约晚上七点才离开。

5、早上五点就开始一天工作的 AOL CEO 阿姆斯特朗

阿姆斯特朗大约五点就会起床,七点左右就开始发送电子邮件,在中间的两小时则是属于他的阅读和运动时间,也是和女儿的聊天时间。他曾说自己不用睡太多觉,因为生活中让人兴奋的事情太多,所以需要睡觉的时间就少了。

6、爱立信 CEO 卫翰思

卫翰思早上八点就会进办公室,问他每天多早起床,他简单地回答早(early)。上班前他已经寄送许多电子邮件,每天不分日夜的工作,上床睡觉的时间也相当晚,不过他总是说自己的睡眠已足够。他说,公司业务遍及 180 个国家,所以没有真正的早上或晚上。

(滴答)

喝酒等灰色技能 在职场很重要 重庆九成网友认同

在 2012 年的十四大关键词中,“灰色技能”排在第 5 位。近日,一项关于喝酒打牌的灰色技能再次引发了重庆网友的热议,近九成的网友们认为,灰色技能在职场中占据着越来越重要的地位。

灰色技能让网友感到凌乱和迷惑

7 月 23 日,网友“玉米田豆豆”在重庆某论坛道出了自己心中的疑问:“喝酒、打牌、K 歌,所谓的灰色技能在职场中有什么用?”网友“玉米田豆豆”称自己曾看过一项调查,调查中显示,超过一半的上班族认为酒量、牌技这些灰色技能在职场是有作用。“看到这些我瞬间就凌乱了,因为本人是属于喝酒一杯倒、逢赌必输、唱歌五音不全的那种人。”

每次公司聚会都觉得自己放不开,看到同事跟领导敬酒,陪领导打牌牌,领导都好开心……面对这些灰色技能,网友“玉米田豆豆”觉得自己“一无是处”很是苦恼,还担心公司的同事会以此认为自己很难相处。

网友“玉米田豆豆”表示很迷惑说,这些灰色技能在职场中有什么用吗?

41:4,认可灰色技能网友超九成

所谓的灰色技能主要是指人们在找工作前,或者企业招聘中,要求应聘者具备诸如喝酒、唱歌、搓麻将、打牌等特殊要求的技能。而这些要求往往不会明文写在招聘要求上。

那么网友们到底怎么看待职场中的灰色技能呢?

“肯定有用啦。”面对网友“玉米田豆豆”提出的疑问,不少网友直接给出了答案。

记者看到,在 45 个人参与的调查中,41 人对灰色技能在职场中的作用给予了支持,只有 4 个网友投了反对票。

网友“牵翻儿”就说:“我们单位超有用”。不过也有网友认为,这些技能确实有用,但作用只是锦上添花,工作能力才是最重要的。

网友认为,喝酒、K 歌、打牌,这些技能在单位内部活动时,一方面能给领导留下深刻印象;另一方面,在和业务单位往来的时候,也容易拉近距离。

泼冷水的网友也有,“上班就上班,搞这么多名堂有意思吗?”

虽然有些网友和“玉米田豆豆”一样不会灰色技能,但他们认为“同事还是不会觉得难相处,而且工作中需要的能力也是各种各样的,这样才有对比,才能看出成绩。”(詹遥 饶治美)



“全球第一 CEO”:选择好公司还是好上司?

■ 杰克·韦尔奇

在好公司里的蹩脚上司手下工作好,还是在烂公司里的好上司手下工作好?“全球第一 CEO”前通用电气 CEO 杰克·韦尔奇给你答案:一定要选择在好公司里工作!那么,他的理由又是什么呢?

在我们周游世界的时候,很多人向我们提出这个问题。人们在答案上的巨大分歧,也让我们惊讶不已。我们之所以感到如此意外,是因为这绝对是一个简单得不能再简单的问题。如果必须在这二者之间进行选择的话,一定要选择在好公司里工作!

说一说我们的理由。如果你在一个好公司里认真工作,公司的领导迟早会发现这个不称职的上司,并把他(她)辞掉。这可能需要时间——几个月,甚至是一年或更长时间。如果是这样,你甚至有可能因为你在“艰苦”条件下的出色表现而获得提升。毕竟,在职业生涯中,每个人都可能在某个阶段遇到和忍受一些喜怒无常、卑鄙齷齪或者毫无能力可言的人。

但即使你没有因为过去的“艰苦工作”获得提升,你的境遇也会有所改善。公司也许会给你调来一位好上司,或者你也可以去其他部门寻找其他新机会。记住:在一个优秀的公司与一群优秀的人在一起工作的经历非常重要。优秀公司的声誉将为你未来的发展提供一个极有分量的资质证明。

现在,我们来看看另外一种情况。毫无疑问,能有一个优秀的上司是人生中

最好的体验之一。优秀的上司能让工作变得轻松有趣,使你更了解工作的意义,他们还能在各方面关心你。优秀的上司可以让你对工作环境产生家的感觉。有时候,他们甚至让你感觉好像是找到了一个失散多年的好友,或是获得了父母的赞赏。

但是“好上司——烂公司”这种情况就像是铺着天鹅绒的棺材。所有的上司最终都会离开——不是被提升、辞退,就是调任到其他部门。有朝一日,你的这位好上司也会离开你。实际上,在烂公司任职的好上司更可能离开,因为他们的压力更大—除了正常的工作之外,他们还要“保护”他们的下属不受公司其他问题的影响。这一负担或者让他们身心疲惫,或者让他们在公司里深受排挤,或兼而有之。不管是哪种情况,一有合适的机会,他们马上就会离开。

换句话说,在一个烂公司里,好上司给你的关照只是暂时的,用不了多久,他们就会离开公司。但是,你还在那里,而你无力改变公司的现状,你将被牢牢地“套”在那里。在一个二流企业或者是声誉很差的公司里工作的人很难找到新的工作,就好像身上有了污点。

在某种意义上,这个问题就是让人们在短期利益和长期利益之间进行选择。从短期来说,在一个不称职的上司手下工作,即使这是一家很优秀的公司,对你来说也很可能是度日如年。但是,从长期来说,这位上司离开之后,至少你有了升迁的机会。

当然,在一个优秀的上司手下工作,从短期来看,很可能是轻松惬意的,即使

职场轮回无以言退: 淡定看待 CEO 的退出与复出

2013 年 5 月 23 日,宝洁宣布再次聘用雷富礼为 CEO。宝洁董事会认为,“最好的选择是重新聘请前首席执行官雷富礼继任,他是唯一有资格的候选人”。常理看,雷富礼 2000 年——2009 年担任宝洁 CEO 做出重大成就,麦睿博是最得力的干将,是公司副董事长兼首席运营官。雷富礼退休,麦睿博接任 CEO 顺理成章。

看到马云、史玉柱复出的新闻时,不要太惊讶,这是职场的轮回,也是商业逻辑使然。一群无法言退的 CEO 们构成了别样的商业群像。

成功体系崩塌

“48 岁以前我的工作是我的生活,48 岁以后希望我的生活就是我的工作”,马云 2013 年 5 月正式卸任阿里巴巴集团 CEO 时如此畅想着退休生活。这样的表态其实不新鲜。迈克尔戴尔 39 岁时、沃尔顿 56 岁时、张忠谋 74 岁时都曾畅想过惬意的退休生活。但时势比人强,所创企业会在自己离开时陷入危机,这是不曾想到的事。各方利益体挟裹着自己出山,这是未曾想到的事。更重要的是,这群企业家面对曾经给予他们成功的体系有崩塌的危险时,维护这一体系成为了最迫切之事。如果说辞任 CEO 是顺势而为,因为成功体系崩溃,重返 CEO 则是不得不为。

业绩极其糟糕是成功体系处于崩塌中最明显的表现。麦睿博上任宝洁 CEO3 年以来,市场增速并不理想,遭遇来自股东的不满,屡遭股东“弹劾”,这是雷富礼不得已再次出山的背景。迈克尔戴尔重任 CEO 时的形势更严峻:2007 年戴尔公司面临自 1984 年成立以来最大的危机,市场份额已连续 5 个季度的收益低于市场预期,“全球最大 PC 厂商”的头衔被老对手惠普公司夺去。李宁 2012 年 7 月、梁建章 2013 年 2 月重新主导公司一线业务,都是所在公司遭遇了前所未有的挑战。

所创公司成功之本受撼动,公司文化遭受侵蚀,这是创始人不得不重掌大权的另一因素。如果说雷富礼是宝洁董事会的选择,经过宝洁董事会成员的说服而重新担起大任,把过去积攒的全部声名作为赌注押给未来,那沃尔玛创始人山姆沃尔顿、台积电创始人张忠谋则是自己按捺不住,以重振公司文化为旗帜,大刀阔斧地在公司实施新一轮的变革。

50 年的企业经营历程,沃尔玛创始人山姆沃尔顿很少有过败笔,卸任 CEO 试图彻底退休是最惨痛的经历之一。1974 年,沃尔玛全美扩张之战正酣,为了给公司功臣罗恩迈耶更好的发展机会,沃尔顿决定退休。“由于我们所需的技术和复杂的系统,当时我的确感到罗恩对公司的未来是绝对关键的。于是让罗恩当了总裁吧,我退居二线。”沃尔顿

看到马云、史玉柱复出的新闻时,不要太惊讶,这是职场的轮回,也是商业逻辑使然。一群无法言退的 CEO 们构成了别样的商业群像。

在自传中如此回忆道。

没有意料到此后沃尔玛的发展态势不妙,沃尔顿退休后不久,公司政治愈来愈明显,公司成员被划分为明显的两大阵营,许多新来的年轻人站在董事长兼 CEO 罗恩一边,老的商店经理则支持总经理、老沃尔玛人费罗尔德。

在任何公司内,有些人即使做出了重大贡献,但仍有需要离开的时候,这就是商业现实。派系之争已经侵害到公司的经营管理,沃尔顿终于无法忍受。1976 年 6 月的一个星期六,沃尔顿宣布重新担任董事长和总裁,该事件被称为“周六夜的屠杀”,随后沃尔玛经历了离职潮,三分之一的高级经理层离职而去。

台积电创始人张忠谋是因为“人才是公司最重要的资产”这一理念遭到破坏而愤然重返的。台积电一向是台湾岛内知名的最佳雇主企业,员工福利、劳资关系都是模范。受 2009 年全球金融海啸的影响,台积电以年 5%员工淘汰率之名行裁员之实,当时台积电离职员工跑去张忠谋家前举起白布条,抗议公司亏待了他们,造成外界震撼。

张忠谋一回任就立刻公开道歉,承诺将回聘遭到解雇的员工,而不愿意回公司的员工,可获得 10 万到 50 万新台币的关怀金。此举不仅让台积电重新获得大众的信赖与尊重,员工齐心协力交出的好成绩,更让投资圈高举双手投入张忠谋的怀抱。

如果把重返 CEO 的创业家们仅视为救火队长,那也太简单无趣了。事后来看,沃尔顿的“退”并不是百分之百甘心。马云给不可或缺功臣陆兆禧“让位”是否也有一点点不得已?被誉为“携程四君子”的梁建章、季琦、沈南鹏于 2006 年先后离开,由范敏完全主导,解释为完全的心甘情愿也勉强。梁建章的回归可以解释为,形势大变,权势又有不同的倾斜?

回归是最好的选择?

霍华德舒尔茨是 1982 年 9 月作为一名市场经理到星巴克工作的。那时,星巴克并不销售饮料而只出售咖啡原豆和研磨咖啡粉。但意大利之旅让舒尔茨寻找到了咖啡之魂,他认为咖啡代表着浪漫,咖啡店能打造出人们的第三空间。此后,他便为赋予浪漫情深的咖啡店开遍全世界而奋斗不已。在经营自己的意式



这个公司处于迅速衰落的时期也是如此。但是,从长期来看,这些轻松快乐的经历给你留下的只有负面的影响。你的上司将离开你,给你留下的只是一个二流的职业资质和美好的回忆。

所以,为了将来的发展考虑,不要让这种回忆影响你的未来。

作者简介:

杰克·韦尔奇,原通用电气(GE)董事长兼 CEO。1935 年 11 月 19 日出生于马萨诸塞州塞勒姆市,1960 年,加入通用电气塑胶事业部;1981 年 4 月,成为通用电气历史上最年轻的董事长和 CEO。2001 年 9 月退休,他被誉为“最受尊敬的 CEO”,“全球第一 CEO”,“美国当代最成功最伟大的企业家”,他所推行的“6 个西格玛”标准、全球化和电子商务,几乎重新定义了现代企业。

浓缩咖啡吧“天天咖啡馆”不到两年,舒尔茨收购了星巴克全部的 6 家门店,从而打造出今日星巴克帝国之雏形。

舒尔茨说:“星巴克是我的生命,是我身体的一部分,我根本无法眼睁睁地看着其走向崩溃。”他认为,2007 年开始,星巴克过分追求增长的弊端显露无疑,公司的核心价值观不再受重视。用舒尔茨的话来说,再次担任首席执行官是最直接的方式,这样才能有权制定必要的变革决策,并看着它们得以实施。

在星巴克 30 余年遭遇的最大危机面前,离开 CEO 职位 7 年后,舒尔茨决定帮助企业重新回归核心价值,不仅要恢复良好的财务状况,更要重塑它的灵魂。舒尔茨把 2008 年重掌星巴克之来龙去脉,及如何行动,最终扭转颓势的全过程记录在《一路向前》一书中,让人参考,也让我们能更全面地了解创始人重返 CEO 的心历路程。

重新担任联想集团董事长之后,柳传志喜欢探讨“谁在心疼企业”这个深远的管理话题,他说:一个企业有没有真正的主人?谁在心疼这个企业?企业不赚钱了谁在管?是不是能够保证企业成为百年老店,长期存在下去?这是企业管理者应该思考的大问题。

创始人的眼光独特的。有利的一面是创始人熟悉企业得以创建的每个要素,他们知道什么是有雄心壮志的公司,并且创建它要求具备些什么。这种知识、对过去的了解,再融合极高的热情,必将无往不胜。但有弊的一面是,创业家难免会盲目,对自己创建的事业的强烈情感也会蒙蔽他们,从而使他们丧失了局外人的客观立场。

创始人回归,明星 CEO 回归,是不是最好的选择?对于正在发生的事情而言,难下定论。

运动品牌“闭着眼睛都挣钱的时代结束了”,前有耐克、阿迪达斯这类国际巨型企业,后有匹克、安踏这类国内发展迅猛的公司,共同的难题是库存高企。李宁重回管理一线就能重振雄风?在新一轮移动客户端和传统机票、酒店的市场中,携程流失了大量取得优先的机会。2013 年 2 月,梁建章被重新任命为携程董事会主席兼首席执行官,他所要做的无线网络布局,是全球的新事务,也只能摸着石头过河。

耶鲁大学管理学院教授杰弗里索尼菲尔德是研究回归 CEO 群体现象的专家,他认为,那些再次担任 CEO 并最终获得成功的人都具备三种素质。首先,他们都不是很情愿地回归,没有威胁在职领导者权力的意图;其次,尽管他们的声誉可能会受损,可他们并不是要满足一些尚未满足的自我需求;第三,那些再次担任 CEO 的人们深知,他们第一次所建立的并不是信仰,他们承认这种变动是不可避免的。

(邱恒明)

新加坡不同族裔 职场待遇差别大 华族更易获晋升

据新加坡《联合早报》报道,由种族和谐资源中心 OnePeople.Sg 和新加坡政策研究院联合展开的全国调查显示,每十名印度族和马来族同胞中,有两人觉得少数族群需比其他种族更努力,才能在新加坡过上体面的生活。工作方面,不同族群待遇有别的观念更强烈,4 人认为他们得付出更多才能升上高职。

不仅印度和马来社群这么认为,华族同胞也深有同感,其中三分之一认为,异族同事的确要比其他种族更努力,才能攀爬职场阶梯。

负责这次调查的新加坡政策研究院研究员马修博士说,异族同胞的处境得到华族社群同情,这是一件好事。社会在确保种族因素不影响升职前景方面,也还能做得更多。

针对是否在求职或是在工作及升职时受到歧视待遇,每十名马来族和印度族受访者中,只有两人经常觉得自己遭到歧视,四分之一受访者有时会如此认为。

其实,马来社群觉得受到不公平对待的问题不是第一次提及。由马来回教社群组成的独立委员会“协商之声”日前便呼吁政府及规模较大的私人企业带头加强相关机制,确保雇佣政策不含歧视。

马来专业人士协会(简称 AMP)主席阿兹蒙受询时,也认为少数族群在擢升高职方面确实遇到困难,这个情况在马来社群中并不罕见。

阿兹蒙指出,相对与本地企业,在外国跨国公司工作的少数族群,比较容易获得擢升高职的机会。这可能是因为多年以来,在本地企业或公共服务领域担任高层的都是本地最大族群——华族,只有一小部分是马来人。

他说:“雇主应强调平等机会的重要性,公平对待雇员,对歧视采取零容忍态度。”(陈紫筠)

洽洽加盟“职场第一课” 捐助贫困大学生活动

目前,2013 年高校录取工作正在进行。为帮助 90 后准大学生顺利迈进理想中的学府,国内各地区的一批企业相继参与到捐助贫困大学生的公益活动中。近期,合肥市就启动了“职场第一课”暨资助贫困大学生大型公益活动。作为该活动的十家爱心企业之一,坚果炒货行业品牌军——“洽洽”与优秀学子陆川签订了用工协议,承诺为其提供暑假实习岗位,以及一笔爱心助学金。

洽洽方面表示,“洽洽一直认为企业利益来源于社会,应回报社会”。洽洽食品在发展自身的同时积极参与各类社会公益活动,踊跃承担企业社会责任,尤其关注贫困学子的生活,并多次加入助学队伍中,如捐建希望小学、在多所学校设立“洽洽快乐奖学金”等。洽洽本次加盟“职场第一课”活动,旨在为贫困家庭撑起一片绿荫,弘扬当代社会向善价值,帮助莘莘学子开辟社会课堂。

到洽洽实习的准大学生陆川,毕业于肥东一中,谈起这次实习,陆川说:“首先要感谢洽洽给我提供了一份宝贵的实习机会,同时也要感谢这里的大哥大姐对我无微不至的关怀。我觉得洽洽是个很和谐温暖的大家庭,为我安排的宿舍里有空调、浴室、被子、毛巾等等,真的特别周到。”

据悉,对陆川本次的暑期实习,洽洽并没有直接将其安排到工作一线,而是首先让他与企业的青年储备人才一起参加“管理培训生”的课程培训。陆川表示,和企业的青年才俊一起生活与学习,感觉受益良多,不仅初步了解了职场,并对以后踏入社会的要求有了更深入的理解。负责这次培训的刘明星老师则告诉记者:“陆川这孩子从来都是自己照顾自己,所以性格有些内向。但来到洽洽后变得开朗了不少,也更加自信和独立。”目前陆川已经结束了培训,奔赴工作一线。

再过一个多月,像陆川一样的 90 后准大学生们就要迈进“象牙塔”,开始全新的学习与生活。对于本次活动,有专业人士分析指出,大学的学习与社会上的工作有较大差别,像洽洽食品这样的优秀企业能够为准大学生提供实习岗位,让他们从中得到非常宝贵的经验和锻炼,对以后的学习和就业都会发挥十分重要的作用。而这种公益活动,也能够让贫困大学生有一个通过自己的努力赚取学费和生活费的机会,在社会上传播了一种正能量。

(南方)