



●广州市公安局政治部人事处原处长陈伟才(资料图)

给职业经理人的 一点忠告

市场经济造就了一大批职业经理人,他们有着实战经验和经验,有专业的知识和技能,更有职业发展的理想和宿愿,但在现实中我们却发现更多的是走马观花般的匆忙,短暂厮守后的劳燕分飞、各奔东西。这不仅是一种人力资源和时间成本的消耗,更多地给双方带来心理上的阴影和苦痛。

对于那些初入江湖,心怀宏图大志的经理人们在选择你的新的合作伙伴儿时,一定要知己知彼、三思而后行。

知己

首先要清楚自己的核心能力在哪里,是擅长战略规划、管理沟通还是开拓创新、战术执行等,因为这是你获得尊重和认可的基础;其次要清楚自己的目的和需求,是高薪的诱惑、权利的满足,是与同仁相道谋和的事业追求,还是为君舍命的江湖义气,但一定不要做自己能力达不到的事情,因为老板不会给你太多的时间改变自己;第三要明确自己的权利和位置是否与你期望相符,并以文字形式确认,否则未来你的工作将难以开展;最后要有心理承受和抗打压的能力,以终为始注定了职业发展的太多不确定性和风险性。

知彼

1) 明确用人的目的
企业使用外来职业经理人一般有三种情况:
一是企业快速发展现有人员难以满足或适应企业发展需要,急需新鲜血液补充。这时你或许有大展身手的机会和平台,但要做好与原体制和思想磨合的过程,有时需要策略和技巧,但绝不等同于屈服,因为屈服意味着你失去了自身价值。
二是企业发展出现瓶颈或经营出现困难希望高人力挽狂澜妙手回天。那么你要综合考虑企业的机会和老板期望的时间,因为你不是神,有时可以选择你的行动,但你不能选择后果。后果是被市场法则或企业条件所主宰。当期望变成了失望,你没有选择地成为了“替代羊”。
三是老板穷人暴富后需要装点门面体会一下现代企业的感觉。你一定要小心,老板最害怕的是失去权利,因为对来之不易的财富的“珍惜”和对他人的不信任的情结,所以你永远是他人手中一枚棋子,面临随时更换的结局。
2) 企业的现状
了解企业的法人结构、性质、规模、资产等。大海大江能驰骋,小河沟里难翻身,这是不争的事实。
了解企业处于生命周期的那个阶段。当年某外企高管被迫离职时,老板的一句话耐人寻味:“不是你多优秀,而是我的品牌好”。所以一个有发展前景的企业容易成就你的事业,而危机四伏的企业凭你自己也难以改变。
了解企业高层的人员结构,是三代元老还是多元化结构,否则你很容易成为孤家寡人、受人排挤。
了解企业的薪酬水平和福利待遇,收入高意味着高的风险和责任,也预示着短效性。
3) 企业的价值观
首先企业的目标是最大的获取利润还是打造一个强大的企业或品牌,这是一个观念的问题。许多企业常常以自我为中心,利润来源于员工的工作,而不是来源于创造市场和客户,那你的工作不是满足市场需要而是被迫满足老板的需求。
其次企业员工的向心力和工作热情非常重要,因为作为经理人是需要下属去执行你的思想,没有激情的团队是不可能成就成功的。
最后老板的为人和行事风格往往决定了企业的风格,谨慎选对你的老板你的事业就选对了一半。

(汪经理)

广州公安局官员称在中国梦感召下辞职加盟格力

副总裁,此任命经过董事会全票通过。

陈伟才原为广州市公安局政治部人事处处长。据报道,8月底他曾群发短信告知亲友自己的工作变动,称“在‘中国梦’的感召下,应格力电器股份有限公司的邀请,我近日已辞去公职,告别曾经战斗20年的公安岗位,前往珠海格力电器任职。”

今年41岁的陈伟才是第十一、十二届全国人大代表,曾被誉为广州公安系统冉冉升起的新星。

今年3月,时任广州市公安局政治部人事处处长的陈伟才,作为十二届全国人大代表赴京参加“两会”,在全国11名公安人大代表中,陈伟才是唯一连任的代表。

格力电器董事长、总裁董明珠作为第十二届全国人大代表参会,与陈伟才在同一组内。

对于此次职位任命,9月5日格力公告中称,陈伟才先生未持有公司股份,与持有公司5%以上股份的股东、实际控制人、其他董事、监事、高级管理人员不存在关联关系,符合《公司法》等相关法律、法规和规定要求的任职条件。

负责人力资源和安全工作

“陈总来了主要负责人力资源和安全相关工作”,9月5日,格力内部人士对记者称,陈伟才的任命消息格力总部已经在上个月通过群发邮件告知各个部门。

9月5日晚间,格力市场部给新京报记者发来消息说,“陈总下午电话短信一直没有间断,既有时政记者也有经济记者跟他联系,晚上8点半,陈总特别授意市场部对媒体表示,如果大家对此事很感兴趣,可以在下周一下午两点来格力总部,他将与大家当面交流。”

据市场部工作人员透露,8月底,陈伟才已经开始在格力工作。

资料显示,今年8月29日,珠海召开的全市人才工作会议上,陈伟才曾以格力电器副总裁的身份出席会议并发言,“我们是珠

海人才政策的受益者,受到珠海多年来积极推进人才工作的鼓舞和支持,企业自身也不敢懈怠,始终在人才培养上不断创新发展。”

■人物

陈伟才 全国两会上建议手机实名制。作为人大代表,曾建议城管管狗、引入鞭刑等

2011年3月,陈伟才在全国两会上建议取消公安机关的养犬主管部门权力,改由城管负责。此前,2010年两会上,陈有才还提出手机实名制的建议。

20年从警经历。根据格力电器提供的资料,陈伟才出生于1972年2月,籍贯广东省阳春市,中国人民公安大学警察管理专业本科,中国人民大学研究生院行政管理专业在职研究生。

1993年,陈伟才本科毕业后进入广州市公安机关,此后,他在社区民警的岗位上做了6年,当过8年派出所领导,2008年开始进入市局人事处任职。20年的公安经历中,陈伟才荣立个人一等功一次,二等功二次,三等功四次,荣获“全国五一劳动奖章”、“全国优秀人民警察”、“广东优秀青年卫士”等荣誉称号,并曾受到多位领导的接见。(李媛)

链接

董明珠看中了陈伟才什么?

陈伟才当了20年警察才做到处级,其中社区民警的岗位上做了6年,也当了8年派出所领导,2008年开始进入市局人事处任职。40岁的处级干部,在系统内也不算是升迁神速,只能算是按部就班,走完基层—基层领导—市局机关,这是条常规的干部培养路线。但从他的经历来看,他是个意识、思路颇为铁腕的人,强调秩序。
2010年3月,陈伟才痛感手机短信诈骗犯罪日趋突出,“许多受害群众辛辛苦苦几十年的积蓄被骗一空,更有群众被骗后痛不欲生,甚至跳楼自杀。”所以陈伟才提出了

职场现状:当下属成了你的上司该怎么办?

辣:徒弟变上司

曾晋远 男 制造业

老曾最近很不开心,“我一手带出来的徒弟,如今高升了,但我不仅不能拍着胸脯炫耀炫耀,还得比一般同事更服着他管……”工作20多年来,技术模范、车间主任老曾带过的徒弟非常多,但唯有对这个徒弟格外爱护。

老曾对待爱徒算得上是掏心掏肺,上班时手把手地教,下了班还经常带着徒弟回家加餐。平时徒弟家里有困难,老曾总是第一个伸出援手。“过年过节家里团圆,如果徒弟没回老家,无论他加班多晚,我们一大家子都等着他来才开饭。倒不是图个什么,就图跟这孩子结缘,处得开心。”

徒弟虽然只是大专毕业,但几年下来,自考了本科后还接着念了研究生,技术上跟着老曾也进步神速,没几年,就一再升升,一跃成为老曾的顶头上司——分管他们车间的副厂长。人事任命贴出来那天,老曾比自己儿子上大学还兴奋,在家里摆了酒席要为徒弟庆祝,不过当天徒弟太忙没有出席,老曾一个人品着小酒,回想起徒弟第一次到他家吃红烧肉时狼吞虎咽的样子,笑着自语道:这小子,这辈子再也不缺好酒好肉啦!

做了领导的徒弟真的不如从前那么稀罕老曾家的好酒好菜了,私底下偶尔过来一趟,还不忘叮嘱老曾“注意避嫌,摆正位置”。老曾理解徒弟身居要职的压力,也提醒着自己做好一点别给徒弟丢脸,让徒弟难做,但最近的一次会议上,“他明确建议我们车间应该给更多年轻人腾出位置,并暗示我可以调去工会等担任闲职……”老曾为此失眠了好几天,感叹道:“徒弟不可能一辈子都是徒弟……”

酸:职场老师不易做

吴晓萍 女 智联招聘拓展部销售经理

年纪轻轻的吴晓萍已是一个近10人的团队的领军人物了。她也是职场新手,变成团队负责人,团队里的不少人成为她的徒弟。角色发生转变,吴晓萍也努力担负起职场导师的任务。就像所有职场导师一样,吴晓萍也会遇到难题,解决的过程常感到心酸劳累。

有一年,一个应届大学毕业生分配到她这个团队,他性格比较内向和自闭,这是做销售的大忌。最令头痛的是,有些事情,吴晓萍往往得说三次,他才似乎懂了。最经典的一件事,同一个问题,他每天都重复地问,吴晓萍实在忍不住了,说道:“你就不能拿一个本子记下来?”他居然回答:“不知你每天都说一遍吧,我可以记得更牢固。”

吴晓萍对他比其他队员多两三倍的时间和精力,鼓励他融入团队生活,多参加团队活动。每天下班后,吴晓萍常常与他聊天,讲自己在职场上的经历,鼓励他要相信

“实行手机实名制,预防和打击手机短信诈骗”的议案,从源头上治理不良信息和手机短信诈骗犯罪。2013年9月1日起,手机实名制已开始在全国范围内推行。

在2013年年初召开的广东省“两会”上,陈伟才建议学新加坡对男犯行“鞭刑”。他曾表示,目前全市刑事案件高发的态势跟全国形势吻合,比较处于高位。要用严厉峻罚来解决这一问题。

而据说,他加入格力后,“主要负责人力资源和安全相关工作。”管人和管安全,都是他的老本行。从这点来看,董明珠选择陈伟才并不奇怪,董明珠不是看中他的警衔,而是董明珠很欣赏“军事化管理”,陈伟才的“严刑峻法”很对她的胃口。

董明珠在接受媒体采访时曾坦言“我推崇军事化管理,很多人说女性管理者,更人性化;我说没有‘人性化’的管理,管理只有一种,就是制度,不分男女。管理是企业的根基。”

在格力,人行道和车道泾渭分明,如果员工在车行道上走路,就要被开除。“如果被车撞了,这是人性化么?”她说。董明珠就按她理解的管理模式管理着这支8万多人的“制造业大军”。

对于干部,董明珠也同样严格要求。从2012年10月份起,她要求格力1000多名党员,全部要佩戴党徽上班。

“要重塑党员形象,更重要的是要让员工监督你。”董明珠说:“干部不好,员工才不好。好的干部,往往是敢于做‘坏人’;一个事事对你点头的干部,可能正在伤害大多数人的利益。”

在2013年的第十二届全国人大代表大会上,董明珠与陈伟才在同一组别内,正是在同一组里的讨论,让董明珠更加了解了陈伟才,或许董明珠正是看中了陈伟才的铁腕和强调纪律,而这两点,在一个几万员工的制造企业尤其重要。无论是管理几万名工人,还是维持厂区的治安秩序,都不是一件简单的事情,有着20年警界经验、意识强硬

的陈伟才或许就是最佳的人选。(肖胡)

人?

2、新人初来乍到,可能短时间内对职场“老人”有点崇拜,但不久就会发现“老人”们可能比他们多的只是“经验”,当他们找到自信,能和老员工平起平坐时,心里甚至会有“反老人”的意识,而“老人”们大多很讨厌这种思想的蜕变。

3、很难掌握尺度,达到和新人交流顺畅。特别是那种理解力差的新人,有些东西你可能说几遍他也没懂,或者他“懂”了让他实际操作才发现他还是没懂。大家又都是同事,话说重了说轻了都不好。

4、如今80后的职场新人,有几个会真正认你做老师,对你尊敬和毕恭毕敬?付出心血带新人,却很难找到成就感。

5、公司考察业绩不会考虑带新人,带了新人不加工资,反而耽误了自己的业绩。

“以老带新”形成制度

职场新人入职,大多会跟着一位师傅慢慢熟悉工作,然而,这种“以老带新”的职场师徒关系却非常微妙。作为师傅,究竟是毫无保留做出指引,还是不得不为自己留几手,以防“教会徒弟饿死师傅”?而作为新人,面对过时的观念和做法,如何做到不伤害师傅面子,又能保持创新呢?

当师徒双方的角色和职位发生转变,牵涉到具体的个人利益时,职场师徒之间,究竟该如何相处,双方的师徒情谊,又该何去何从……

“身为职场里的‘老人’,每当部门里有新人入职,难免就逃不脱带新人的命运,工作8年来,我都数不清自己带过多少‘徒弟’了。”从事财务工作的刘玉燕觉得,带新人几乎是与日常工作与时俱进,成为目前职场中老兵们工作内容的一部分了。“站在管理的角度,让前辈带一带,可以让新人能够尽快进入职业角色,适应公司环境、文化,对团队、公司也都是有利的。而且,‘新’‘老’加强沟通也有利于团队建设。”

广州某房地产公司行政与人力资源部副经理赵虎则认为,职场中“以老带新”不仅重要,还必须讲究科学的方式方法。“目前我们公司有一套健全的‘入职指导人制度’,会根据岗位不同给每一个新员工指定一名入职指导人,入职指导人负责帮助新员工熟悉环境、了解公司、解答疑问等。”

作为部门管理者,同时也是一名人力资源管理者,他在指导新人时,一般依据一定的步骤:首先是充分沟通,了解新人的生活、学习经历,同时向他们介绍公司的历史与企业文化;其次是教做事,助其快速进入工作角色;之后是教做人,使新人快速融入团队,与学校老师不同,职场老师教的做人的做事更具实践性和针对性;此外还会及时纠正偏差,通过定期面谈,帮新员工发现问题、分析问题、解决问题。

(杨洋)