



什么样的公司待不得？

某行乐:台湾职场导师,常受邀至台湾当红节目《大学生了没》、《人间卫视》、《关键年代》等节目分享工作与创意生活。著有《那些老板不管但你要知道的事》、《办公室大作战》等。以下是某行乐对职场什么样的公司待不得的见解。

根据我多年的观察与研究,当一家企业有以下这些征兆时,你就可以开始另觅良主了。

君不君,臣不臣 这是企业向下沉沦的一个重要指标,公司的领导都在看一些鸡毛蒜皮的小事,而公司整体的策略跟方向,都没有人去理會。一般的领导是“看大(方向与策略)不看小”,“看长(时期)不看短(时期)”。有些事必躬亲的领导则是看大又看小,看长也看短。但是糟糕的企业领导是,只看短,只看小,不看长也不看大。

限制员工吃饭的时间,多休息一分钟就扣钱。只抓考勤、报销等细微末节,对业务和绩效如何提高却缺乏切实指导。相反地,一些养老、不事生产的员工,拿着年资当金箭,四处耀武扬威。这样的公司,离倒闭不远矣。

剥夺你应有的功劳,给你乱扣帽子。一般正常的企业,是“信赏必罚”,犒赏有功劳的人,罚浑水摸鱼的员工。而近年来拔尖卓越的企业,走的是“创新必赏”,不怕员工犯错,如果员工是因为创新而犯下了错,照样犒赏!

而不成材的企业呢?专门罚做事的员工!你真负责,罚!你加班赶工,罚!你处理别人的烂摊子,再罚!犒赏的又是哪些员工呢?成天不做事的,赏!开小差,摸鱼的,赏!收回扣的,亏空公司钱的,大赏,特赏!公司如果变成这样,你还敢待下去吗?做不好,就换人。“做不好,就换人!”这是很多务实企业的口号。但是真正在执行的时候,请你睁大眼睛看,到底是“谁”做不好,而公司换掉的又是“谁”?

我见过几家每况愈下的公司,做不好的明明是一些养老的老臣,贪污、无能,推卸责任的小人,但是公司却让有能力、有抱负的人去为这些人收烂摊子。这不打紧,当有能力的人处理的时候,公司却又放任小人去掣肘,让事情一发不可收拾,最后把有能力的员工当做替罪羊。如果你发现公司有“烂员工做不好,就换掉好员工”的毛病时,请准备另找出路吧!

恐惧的文化。如果你想做一件不一样的事情,想办一个有创意的活动,但是你的脑海里却浮现公司把你拖去打 50 大板,这样你还敢继续多做事情吗?很多老板都希望员工主动,能够做得更多、做得更好。但是员工自己会去看以往“做得更多,做得更好”的前辈,现在的境况究竟是怎样?如果这些有热忱、有创意的员工被公司革除或是打压,你觉得后继还会有人吗?不想改变以往。公司坚持传统,不见得是一件坏事。但是现在,每一年都会带来全新的改变。市场在变,客户行为在变,营销手法,科技等,无一不在变化。

如果你服务的公司不愿意改变,也不让员工有创新的机会,你留在这家公司,只能“不进则退”。这样的结果会是什么样呢?逆着市场,逆着时势的公司,通常不出几年,裁员的裁员,倒闭的倒闭,好一点儿的是被其他企业收购。

但是对员工伤害最大的是,你待在那边愈久,你跟外界的差距愈大,趁早离开一个不愿改变的环境,去发现更多、更好的商机与工作舞台。

(正直)

职场累积人脉的方式

每个人都有一套累积人脉的方式,但是如何才能有效率地提升人脉竞争力呢?以下几点至关重要:

- 一、建立守信用的形象。如何建立一个让人信任的形象,是让人脉竞争力可以产生正向循环的关键。如果一个人讲的话每次都要打七八折,那么他认识的人越多,带来的负面效应就越多。
 - 二、增加自己被利用的价值,这样会为自己带来源源不断的人脉流。
 - 三、乐于与他人分享,即使是你的下属。或许未来,他们将是帮助你渡过难关的人。在社会中,不管是信息、金钱利益或工作机会,懂得分享的人,最终往往可以获得更多。敦阳科技总经理梁修宗、友旺科技总经理欧阳自坤都是这类型的人,梁修宗的口头禅是:“只要跟着我,就有钱赚。”
 - 四、增加自己曝光的渠道。EMBA、旅游团、健身俱乐部等团体,都是把自己推销给别人的好渠道,也是可以建立自己形象的机会。
 - 五、珍惜每一个帮助别人的机会。红顶商人胡雪岩之所以在官商两界都如鱼得水,最大的原因就是善于帮助别人:在失意的时候,尽量不去麻烦朋友,而得意了,一定会照应朋友。
 - 六、保持好奇心。一个只关心自己,对外界没有好奇心的人,即使再好的机会出现,也会与之擦身而过。
- (仁梅)

老板请求你留下时该怎么办

你坐在老板面前,告诉他另外有家公司聘请了你,你将在几周内离开本公司。这可能是场令人尴尬的谈话,当老板请求你留下时会变得更加尴尬。他可能会向你开出更好的条件,比如加薪或升职。这或许很诱人,但职场专家说,你不应该接受。

“通常,提前两周的辞职通知会使雇主意识到,他们错过了某样东西,他们对待这位员工或许不像他们以为的那样好。”领导力和职场沟通专家斯基普·威斯曼说,“他们意识到,他们不想失去这个人,因此他们必须采取措施扭转局面。”

求职教练米里亚姆·萨尔皮特拥有 Keppie Careers 公司,是《社会人际关系有助事业成功》一书的作者。她说,还价是本能反应。你的雇主可能会马上想到,“噢,不,没有我的话我们怎么工作?很多公司竭尽所能地挽留现有员工。起初,你的老板一想到如何接手你留下的工作或者培训新人就会感到头疼。”

如果他们还价,他们可能认为你有很多宝贵的见解。他们花费大力气培训你做好现在这份工作。她说:“培训花了他们的钱。他们很不愿意失去他们对你的投资,让另外一家公司捡便宜。”

伯纳德霍兹集团的采购和社会策略主管、《简历剖析:如何在谷歌上寻找免费的简历和被动的候选人》一书的作者吉姆·斯特劳德说,你的雇主可能会还价,因为他们想让你留下来直至找到接替者,“而且与岗位

空置可能导致的工作延误和其他问题相比,支付多一点的薪酬很划算,因为这能使公司继续正常运转”。但他说,这对你而言可能是危险的。

“我猜测,大多数公司都不会把把这当成长期做法,因为你是具有外逃风险的人,你已经让自己出局了。”他说。“最有可能的是,一旦他们有了能够接替你的人选,就会让你离开。请原谅我说得这么冷酷无情,但我与那些有这种亲身经历的人交谈过。”

彻底避免遇到这种情况的一个方法是,不要透露另外那家公司向你开出的薪水。

“如果你决定把另外那家公司开出的薪水告诉你的老板,他或她可能会认为金钱是令你辞职的原因。”高管职业教练和简历写手蒂娜·尼古拉说。对此,老板可能会还价,用加薪、奖金、升职或更好的工作日程来挽留你。

“我认为,接受还价不符合求职者的最大利益。因此,我建议你用我已经答应不透露那家公司开出的薪水或类似用语来回答老板,然后马上谈到你愿意如何帮助现在这家公司让新人接手你的工作。”萨尔皮特说。

但如果你确实透露了薪水,而且老板确实进行了还价,那么你将不得不权衡得失,确定怎么做才对你最有利。

“虽然被老板极力挽留令人受宠若惊,但在大多数情况下可能都不值得为此冒险。”萨尔皮特说。

留学生回国比例高 职场适应难

据了解,目前留学生回国比例逐年增加,其中以英国留学生回国比例最高,按业内的说法是去英国留学的十个有九个会回国,而美国、加拿大、澳大利亚等移民国家,留学生毕业后回国比例占五成。在留学生中,什么类型的人留在了国外?一旦回国留学生又将会遭遇哪些“不适应”,要如何面对?记者采访了业内人士和海归人士为即将毕业的留学生支招,同时也希望留学生的毕业现状,能给即将奔赴国外开始留学旅程的新生们或想出国的小伙伴们一些“心理准备”。

现象:毕业后对回国心生“恐惧”

“周围都是金发碧眼,ABC 从来没觉得你们和他们是一类人,但是想着要面对国内的现实就恐惧。”最近在应届生论坛的“海归求职”上,有即将毕业的研究生网友求助是否回国,发帖讲述了自己的回与不回之间的矛盾及对回国的恐惧心理,众多留学生纷纷回帖表示理解。

记者发现,许多留学生们在回与不回中“纠结”,认为留在国外,跟家人天各一方,感觉孤独,融入不了国外的社会,工作压力大,但是社会环境还算好等优势又让留学生们留恋。而回国,可以跟家人团聚,经历挫折也有家人做后盾,但同时他们也普遍担心适应不了国内社会的竞争环境、人际关系复杂等问题。

据关琪介绍,在美留学毕业后可以有 1 年的工作许可,但到第 2 年就要抽签,中签率非常低,不到 40%的中签率意味着即使留学生找到了工作,但是抽签没抽到,仍然要回国。而加拿大是目前移民政策较宽松的国家之一,可以给到留学生 3 年的工作签证,在当地找到了工作并工作 1 年以上就可以移民,但是很多人仍然留不下,因为在加拿大很难找到工作。

现实:大部分留学生“无奈”回国

据教育部公布的数据,2012 年全国出国留学人数 39.96 万人,而留学生“回流”人数达 27.29 万人次,占出国留学人数的

70%。记者了解到,目前佛山留学生回国比例也逐年增加,其中以英国留学生回国比例最高,按业内的说法是去英国留学的十个有九个会回国,而美国、加拿大、澳大利亚等移民国家,留学生毕业后回国比例稍低,大概占留学人数的五六成。

总体而言,回国成“海归”的留学生大部分是因为在国外找不到工作,只有少数是因国内家庭社会关系比较牢固,或有家族生意需要接班,选择了回国发展。

“要想在国外立足,要付出很大的努力,国内的就业机会远多于国外。”据有关人士观察,性格外向、社交活跃的留学生一般倾向于回国,喜欢平静生活的留学生更喜欢留在国外,而一些出国前对生活抱怨颇多的人,则会想方设法留在国外。

调查:海归对国内职场规则难适应

记者在调查采访中发现,海归们最开始回国后,在职场上有五大不适应。首先,就是国内的人际关系较为复杂,对于很多没有走入社会的留学生来说,习惯了国外求职的环境,对国内职场的“规则”有点无所适从。

其次,国内的同事交往关系密切,几乎没有隐私可言,这与留学生在国外接受的教育和感受的也不同。有海归告诉记者,“在公司,几乎没有秘密,只要告诉一个人,其余人都知道,但在国外,问别人小孩多大,工资多少,这些都是不礼貌的行为,刚回来确实有点不适应。”

第三,上班以外时间都是属于家庭的,员工是不会牺牲自己的私人时间来加班的,但是在国内加班却是家常便饭,这也是不少留学生回国后比较难适应的一点。

第四,留学生认为自己带着“光环”,再加上老想着出国花了很多钱,要赚回来,背着沉重的心理负担,在找工作的时候要求假期多,工资高,但实际工作中待遇开始并不会很高,心理反差较大,比较难调整适应。

第五,在工作内容上,国外的工作一般分工比较明确,工作相对单一,假期多,员工也不会很努力地去讨好上司,努力地去



想想你最初决定跳槽的原因。只是因为钱吗?或许你想要的是新的挑战、新的同事、新的企业文化或者工作上的灵活安排?或许你想转行追求自己的爱好或兴趣?她说,接受老板的还价通常会阻止你实现这些目标。

接受还价可能不是明智之举的另一个原因是,你会两方都得罪。

“另外那家公司不可能再聘请你,而现在的雇主会质疑你的动机(你和雇主的关系可能会迅速恶化,导致你需要再次另谋出路)。另外,你可能会获得还价之王或皇后

的名声,而影响你以后的发展机会,这取决于你所在的行业及其规模大小。”萨尔皮特说。

如果你接受还价,那么你在公司里可能会受到更加严格的审视。“现在,每个人都知道你曾想跳槽。如果雇主付给你更多的薪水,或者答应了你提出的条件,那么他会希望你作出巨大的回报。对于有些人而言,在同样的工作环境下很难达到这种期望。你又会多大的动力来达到这种期望呢?”

(傅诗诗)

职业规划

当当网 CEO 李国庆：明年大力发展铺货联营

为了快速扩张品类规模和营收规模,过去两年间当当网进行了一系列百货化和平台化的战略布局,除了自营的图书、百货品类外,吸纳了近 3600 多家第三方优质商家在当当开店,其中 90%是天猫各个一级类的 TOP100。而日前当当网 CEO 李国庆在出席广州平台招商大会时透露,到今年年底前,当当将新增 4000 个平台商家,从而使商家总数达到近 8000 家。

作为商家扶持计划的一部分,当当此前已经为商家开放了当当的联盟渠道,并开通了专门供商家在线沟通的 IM 产品,李国庆透露,下一步,当当将进一步为商家提供云计算、整合营销等平台服务,并启动入库联营政策,将自身仓储资源开放给平台商家使用。

“以往当当平台的商家大多自行存货发货,而到明年一季度,第三方商家可以选择把货物存放在当当的库房,还是商家来经营、定价、促销,但是所有仓内的生产加工一直到最后的配送交给当当。”李国庆透露,目前当当在全国 11 个省市有 21 个库房,总面积超过 50 万平米,这些仓储设施今后都将开放给商家使用,商家同时还可享受当当网 COD(货到付款)服务。

记者了解到,目前当当平台面向第三方卖家提供“开店”和“供货合作”两种进驻方式,“开店”商家使用当当网作为销售平台,但从客服到发货、售后都由商家自行管理,并要缴纳一定额度的平台使用费。而“供货合作”模式则是商家把货物存到当当网的仓储系统中,由当当网代位销售。“开店”商家所缴纳的费用分为佣金、店租、广告三部分,各项收费加起来比天猫低一些。当然当当和天猫的服务也不尽相同,比如客服是当当统一来做的;我们还为商家提供物流服务,比如约三分之二的平台商家使用了当当的 COD 服务。

关于铺货式联营模式,李国庆表示,铺货的好处之一是可以凑足客单价,很容易一弄就包邮,否则单独在一个店铺里逛,够包邮标准也不容易,还需要额外收取邮费,而且铺货还可以改善送货速度,用户体验更好。

分析认为,相对于定位于商业模式、基本不碰货的天猫而言,当当对第三方商家开放仓储服务,可以为商家减少成本,也能确保当当服务质量的一致性。

同样是出于确保服务一致性的考虑,当当还为商家提供代理 COD 的服务。所谓 COD,就是货到付款或上门取款服务。目前当当在全国 2000 多个城市都提供了 COD 服务,省会城市除了新疆、西藏以外全部覆盖,地级市也是全部覆盖。除此之外,还覆盖了 1 万多个乡村镇,这个范围相比宅急送、顺丰的快速服务覆盖范围都要大。

记者另悉,除了 COD 服务外,当当还在全国开通了 11 个分拨中心,有分拨中心的地方都可以揽件,商家可以选择将货品送到当当的分拨中心。

(东奥)

(JY)