



当心你的办公室“经理泛滥”

姓名:Renaud Anjoran
职位: 质量保证公司 Sofeast Ltd 的创始人, 生产制造咨询公司 www.cmc-consultants.com 的联合创始人。
资历:Renaud Anjoran 拥有法国波尔多高等商学院国际商业硕士学位及维克森林大学 MBA 学位, 从 2005 年以来在中国香港和大陆工作, 致力于帮助海外买家核实中国制造企业的资质。
公司:他的团队的专长是工厂审核,以及提供如何改善质量和降低成本的意见。
有时候,我和十几个人一起去拜访一个采购办事处,这些人多数都有经理头衔。一些部门的领导(采购部,质量控制部,会计部…),哪怕他们领导的团队很小,头衔也是“经理”。除此之外,还有“项目经理”和“总经理”。
实际上,在这种情况下,一个经理就够了。

头衔在中国大陆和香港的重要性

当我刚刚到香港工作的时候,我注意到,所有销售人员都是“行政人员”。很多人的头衔都有“总经理”的字眼。
我当时的助理告诉我,“在香港,头衔并不意味着什么。”
事实上,头衔对那些员工的意义还是很大。一个高级头衔会让简历更好看。顺便提一下,这意味着你们公司吸引了那些已经在考虑下一份工作的人,可能吸引的并不是你们想招聘的合适人选。
夸大的头衔总能给面子增光。这种情况还有另一个危险。那些所谓的经理以为他们的工作只是发送邮件,参加会议,吩咐员工做事情。经理自己什么工作都不去做,或者他们是这样认为的。
一个好的经理应该做什么呢?
我的看法是,一个好的经理应该用尽量少的资源做尽量多的事情。
发送邮件,开会,和老板喝茶,不算是真正的工作!
一个好的经理应该把精力集中在以下任务:
使工作流程标准化,帮员工节省时间;
使内部流程稳定,避免不稳定性 and 危机;
让管理更加可视化,促进沟通和协调;
培训员工,训练员工,以身作则,维持纪律;
在工作现场花点时间(而不是总是呆在有空调的办公室里),观察流程,发现问题;找到问题的根本原因,永久解决问题。如何奖励好员工?
不幸的是,一个有贡献的员工不一定能成为一个好的经理。一个好的采购员不一定能成为一个好的采购经理。因为工作岗位的内容不一样。(我在上面已经描述过经理的工作内容。)
那么,如何认可一个有贡献的好员工的成绩呢?可以让这种员工继续做个人贡献者,给他们机会去赚更多的钱,获得更多的尊重。
例如,谷歌有“杰出工程师”和“谷歌研究员”等头衔。这些头衔在谷歌公司内部有很大的意义。
以下例子是关于两种不同职业发展路径(以高科技公司为例):
管理人员的职业发展路径: 经理 >高级经理>总监>副总裁。
个人贡献者的职业发展路径: 专业人员>主管>策略师>建筑师。
当然,工资随着级别的提升而增加。在中国,每年至少加一次工资和或者晋升一次是比较好的做法。
(智囊)

年轻公务员吐槽工资水平在北京只够群租遭拍砖

几天前,网上一则帖子流传很广,有工作数年的在京公务员感叹:月薪三千五居大不易。这样的帖子在基层公务员群体中引起共鸣,却被不少网友拍砖。
网友们质疑:既然如此,为什么这些人当年还要加入国考大军?
但在一些胜出的幸运儿中,也有人最终听从内心的召唤,走出令人羡慕的体制围城,去从事自己擅长和喜欢的工作。

像回到高三

“我的家人,父母、亲戚几乎都是公务员。”这是杨雪见到记者后说的第一句话,“所以当时不论是我自己还是父母,都把我未来的工作锁定为公务员,完全没考虑其他工作。”从小成长在公务员之家,杨雪在父母潜移默化影响下认为,公务员工作稳定,能拿到大都市的户口,福利待遇好,能分房。“这对一个女生来说确实是最好的选择了。”
为了这份安稳,杨雪在追逐安稳的过程中甘愿承受巨大的风险。从香港浸会大学拿到了硕士学位后,杨雪就回到河北老家着手准备考公务员的事。“我当时一门心思扑在准备国考上,所以考得挺好也进了面试。”杨雪和她的父母都认为得到这个职位的希望很大,所以在面试、体检之后杨雪一直在等通知。“没有任何通知,直到我问了一个和我一起体检的人,才知道我没被录取。”杨雪落选了。这时候已经是第二年的四月,校园招聘的高峰差不多已经过去,杨雪只好在某私企匆匆找了份并不心怡的工作。
“如果这个岗位只招一个人,只要笔试成绩的第一名面试情况还不错,那后面几位差不多就是去陪这个第一名‘打酱油’的。”史立青说这话时,已经在公务员岗位上工作了两年。
不论是平时生活中、还是学习工作中,史立青始终目标明确、思维清晰。刚进入大三,在北美小语种专业就读的他就决定参加国考。“我学的这个语言,毕业后找工作范围太窄,如果当公务员平台会好一些,接触的人更多,机会也更多。”小史说起当初选择当公务员的原因来头头是道。为了准备国考,他的大三生活,除了上课就只剩下了两本“红宝书”。“一本行测,一本申论。每天不是在看书就是在做题,感觉回到了高三。”笔试第一的成绩,优秀的专业能力,再加上学习小语种的男生供不应求的现实,他顺利得

国考笔试落幕已半月,距离成绩公布尚有时日,100多万参考者,正在焦急等待着最后的结果。他们中的许多人,已经开始准备之后的各省公务员考试。

到了这个别人口中“很牛”的工作岗位。投入大量精力的不仅仅是考生,同时还有家长。每年一月,外交部面试前,外交部的面试地点外交学院周边的宾馆都会爆满,住在里面的多为从外地来面试的考生和陪考的家长。
“我面试完出来就看见考场外全是家长在等自己孩子出来,当时零下好几度的天还下着雪。”拥有外交学院国际政治专业研究生文凭的田楠告诉记者。
很多家长会在面试期间在北京至少呆上一周,陪自己的孩子参加完所有面试。面试包括心理测试、中文笔试、英文笔试、听译、英文面试,中文面试以及体检在内的多轮专业科目考试和面试,持续一周。“心力交瘁”是很多面试完外交部的考生的反映。
“真的很累,一周之内精神高度紧张,压力也大,但还要保证自己良好的身体状态应付体检。”田楠告诉记者,“高考都没这么累。”
户口、视野和机会
“当时报了国际政治这个专业,就是希望以后能干这一行。”田楠表示,很多选择这个专业报考外交部的同学都和她有着一样的想法。“能考上真的不容易,我是真的打算把一辈子都奉献给外交事业了。”好几位已经考上外交部的公务员都表达了这样的想法,他们的父母也非常支持自己的孩子从事外交事业。如果只是为了安稳的生活,大多数人不会选择外交部。“我一听说进了外交部都要驻外,面试还有七轮,立马就不考虑了。”即将毕业的陈思思表示,父母听到这样的情况也不支持她报考,“他们觉得这不是他们想象中公务员的生活,太辛苦,不稳定,不适合女生。”田楠表示,现在年轻没关系,但年龄大了一直处在这样的生活状态里,家人还是会担心。
田楠现在已经去了一家事业单位,朝九



晚五的工作时间、稳定的生活、北京户口,这样的待遇和公务员差别并不算很大,但她今年又一次报考了外交部。“现在的工作和专业没什么关系,希望趁着还年轻,能实现当外交官的梦想。”
对陈思思来说,去国考就是找工作过程中的一个选择。她告诉记者,自己的专业是新闻传播,但去年师兄师姐找工作的情况并不是很好,参加国考能多一个机会,班上很多同学都会报名。除此之外,国考的公平性也是吸引她的另一个原因,“面试不敢说,但是笔试都是按成绩排名的,和高考录取一样,过不了分数线说什么白搭。而且这是获得北京户口的机会。”陈思思说,“其它国企、事业单位,老早就听说有的同学家长开始帮忙找关系了,没关系那些好工作肯定是轮不上我。”
“当时也有很多企业要我,最后去当公务员就是觉得机会多,以后能有更好的发展。”有这样想法的不止史立青一个。吴雨薇家在安徽,想来北京当公务员之前,已有一份稳定的工作。“我就是觉得到大城市机会更多,想来试一试。”吴雨薇表示,“来北京当公务员,虽然收入没有以前多,但工作听着好听,父母在意这个。”
走出“围城”者
“对公务员的工资就别期待太多了。”史立青不禁向记者吐槽,大学毕业一个月三四千块的工资和其他工作相比确实太低,他更多的打算把公务员作为一个跳板。“就算不打算一辈子都当公务员,有了这样的工作经验,以后不管是继续深造还是找其他工作,都会有更多机会的。”田楠表示,过几年

希望还能继续读书,“如果有了外交部的背景,申请国外的学校,无论是硕士还是博士,都更有优势。”
“公务员也像是围城,外面的人想进去,进去的人想出来。”说这句话的时候,史立青已经辞职去国外深造了。“我已经从这里得到了我想要的,但我还有更多的追求。”在这个岗位上的工作背景,让他有了很多机会,得到锻炼,也让他申请国外的学校的时候得到了一个好的结果。“在这里工作一辈子不是我想要的,来这里之前就想过着两年要去读个研究生,本科学历在这个时代里太低了。”他希望研究生毕业后能找个“赚钱更多又感兴趣”的工作,“不管怎样,我很感谢这两年这个工作给予我的一切。”
“公务员的福利没有外面想象的多,阳光工资,科员 3000 元左右,在北京只够群租。‘老人’还能赶上福利分房的末班车,但我们这些‘新人’什么都没有。说是养老和医疗有区别,但我们目前用不上,而且等我们退休时,看大趋势也许早就并轨了。”一名在北京市房山区工作的地方公务员告诉记者。“同学聚会,最怕晒工资,我说我一个月只有 3000 多元,大家会嘲笑,说谁信啊。很多同学在企业,现在月薪都万元起步了。”
1992 年春,邓小平发表南方谈话,一大批公务员辞官下海,投身市场经济大潮,不少人已是今日商界风云人物。21 年后,十八届三中全会隆重召开,伴随着全面深化改革的进程,惟愿更多的国考者能叩问自己的内心:当公务员是你擅长和喜欢的工作吗?
(应采访对象要求,文中史立青、陈思思为化名)
(赵耀泽)

研究生专场招聘会赚眼球:岗位多 人也多

由广东省教育厅主办的 2014 届高校毕业生供需见面会研究生专场 1 日在中山大学大学城校区举行,共有 220 多家用人单位进场招聘,不少企业都开出了 10 万元以上的年薪,吸引了来自全国各地的高校毕业生,截至上午 11 时已有两万人入场。
税后年薪 18.3 万元。进场招聘的 220 多家用人单位共提供市场营销、企业管理、电子信息、生物化学、医药卫生等专业岗位近万个,与此前的招聘会相比,本场招聘会企业提供的起薪明显偏高,不少企业都开出了 10 万元以上的年薪。
如广东碧桂园学校大学预科:开出的年薪为税后 18.3 万元,还安排教师住房,优秀教师优惠购房,获 35 万元购房补贴,每年过节费 1 万元,保证退休待遇不低于顺德本地公办教师;虽然学校只计划招聘 11 人,可摊位前一直排着二三十米长的长龙。另一家培训机构开出了 8000—22000 的月薪,也吸引了大量毕业生应聘。
然而高薪却并非都是轻松可以拿到的。几家高起薪的用人单位招聘人员都坦言,工作会比较辛苦,而且对毕业生的个人素质要求很高。也有用人单位表示,需要员工经常出差,随时待命服从工作安排。“高薪不是白拿的,估计每天都会很忙,基本没有休息时间。”有应聘者表示。
理工类岗位薪酬高过文科。但并非所有岗位的待遇都很好,理工类岗位待遇普

遍高于文科类岗位,而有的文科岗位只开出了三四千元的月薪,有文科生在应聘时提出月薪 6000 元的要求,即被招聘单位冷落,面试草草收场。
5.5 万人争 2000 个岗位。1 日的招聘会最大的特点是医院、学校类用人单位较多,两类单位均超过 40 家,而且最低学历都要求硕士研究生。
现场提供岗位最多的是京东方科技集团股份有限公司,招聘计划达 2000 人。据招聘负责人史小姐介绍,集团马上要在重庆新建一条生产线,计划招聘 600 人,其余的 1400 人将安排到国内其他的生产基地。企业员工待遇在所在城市绝对属于中上游,此外今年一线城市待遇提高了 20% 左右。目前全国已收到 5.5 万份简历。
三峡大学今年的招聘计划多达 200 人,是进场高校中招聘计划最多的。此外,也有不少单位的招聘的人数达到六七十人。
应用型研究生抢手。虽然岗位多,却并非所有毕业生的工作都好找。“企业招研究生,都想要马上就能给他们带来经济效益的,所以应用型的研究生特别抢手,而偏理论研究的研究员就很难找工作。”“研究生毕业的,只要是专业相关的岗位,稍微经过培训就能上手了,企业的眼光太短视。”中大生物医学研究生小周无奈地说,她和几位同学在应聘过程中四处碰壁,屡屡被企业以专业不对口为由拒绝。

“曝工资”凭什么走红?

工资一直是一个即好奇又隐晦的话题,它又好像别人的孩子,不比一下就不知道谁过得更好,但又不方便直言不讳地谈,直到微信公众号曝工资的出现。这里不说日后的发展,只论“曝工资”一炮而红的原因:没有注册环节,任何人都可以直接提交,为收集工资数据去掉了很多阻力;抓住用户心理,直击痛点需求。

直击痛点的需求

微信公众号“曝工资”的功能十分简单,简单到只有两项:一是让你查看他人曝出来的工资数据;二是让你曝光自己的工资。通过输入你想了解的公司或者职位来查看相关的薪资信息,但每个人默认只有 3 次搜索的次数。产品省去了注册环节,曝工资很直接,一种是填写相关信息提交,审核完毕会获得额外的搜索次数。另外也可以把自己的工资条拍照上传,如果上传的工资数

据通过了人工审核,你就拥有无限的搜索机会。
没有那么多啰啰嗦嗦的条件限制,用户就是要查工资、曝工资,直接了当,初中用户的痛点。
偷窥和攀比心理的功劳
在公司保密协议的限制下,了解别人的薪资水平甚至有时候会有一种偷偷摸摸的感觉,但用户又忍不住想了解同行业同职位的薪资情况。曝工资提供了用户偷窥的渠道,可以在手机上大大方方地查看相关职位的薪资待遇。和之前靠各种打听获得小道消息相比,信息的传递链条变短让数据直达用户,给用户省去了很多成本。
如果说窥探他人薪资的原因之一是看自己的待遇如何,考虑跳槽,换取福利更好的东家。那么既然有不满足的用户也就有刷满足感的用户。有一部分人查看薪资的



中医学生“最受伤”。此次招聘会的医药类企业摊位前,一直都是人头攒动。“排一小时算是少的,一般都要排一个半小时到两小时,所以一个上午也才递出去了两份简历。”学中医的小王对记者大吐苦水,“最郁闷的是好不容易排到了,人家却告诉你,对不起,我们不招中医。学中医伤不起啊,现在西医院不要中医,而中医院竟也只招西医!我现在已经不要薪水了,有份工作就好。”
记者了解到,像小王这样的中医院毕业生在招聘时遇冷并不是个别现象,同样的遭遇还发生在学内科的学生身上,“每次面试官都会笑着对我说,对不起,我们的内科医生已经饱和了。”
高校招聘对学历要求最严。除了面临专业的限制,不少企业对学历的严苛也吓退了一众跃跃欲试的应聘者。记者在广东技术师范学院摊位前看到,该学院的大部分岗位都要求博士,只有美术、设计类等少数岗位放宽了标准。这恰恰给了学美术设计的小李一个机会,“现在硕士毕业想进学校当老师不容易,你的条件必须非常好,像我的同学就没敢来这投简历。”
(林世宁 郑洁瑶 丁开万 谢向军 陈秋明 摄)

动机并不一定是需要更换东家,而是比较一下,看到别人家的孩子比自己的差就心满意足了。这种攀比的行为,满足了用户的存在感。

低门槛的上传和高门槛的查看

想要更方便地收集用户的数据,就要降低用户上传数据的门槛。曝工资没有注册环节,任何人都可以直接提交,为收集工资数据去掉了很多阻力。低门槛的上传有利于收集数据,但如何让用户持续的提供数据,曝工资靠的是高门槛的查看,用户默认只有 3 次搜索机会,当你用完了之后,想要获得额外的机会,就要靠曝自己的工资状况。极客君尝试取消关注公众账号后,再添加关注并不会重新计算搜索机会。高门槛的搜索和低门槛的上传相互转化,促进了越来越多的工资数据的收集。
(财经综合报道)

熊福章的管理经:让员工当主人

熊银匠 2006 年从襄阳进入武汉市场后,短短 6 年时间,就从一个地方性的银饰小店发展成了拥有 4 家分公司、300 多家连锁店的著名品牌公司。扩张如此迅速,这在中国银饰行业可谓独此一家。那么,草根出身的熊福章到底有何管理秘诀?或许,从熊银匠发家之地——湖北襄阳的熊银匠分公司营销总监孙俊辉身上,可以看到这家公司的管理经。
孙俊辉,一个年轻瘦小的弱女子,待熊银匠掌门人熊福章带领大部队开辟新市场后,她驻守襄阳,担任襄阳分公司的营销总监一职。上任伊始,熊福章就对她说:以后襄阳这边的事业就交给你了,你大胆地放手去干吧!
分公司没有总经理,孙俊辉作为营销总监,既负责销售业务,又负责员工管理。如何把销售业绩的提高和员工的日常管理统一起来呢?孙俊辉从老总熊福章对自己充分授权这一管理方式上得到启示,由此制定了一条方针:让下属遇事作主,让员工当主人。
所谓让员工当主人,就是给予各店销售人员最大的尊重和授权,让他们成为现场的决策者,在销售过程发挥自己的才智,凭借自己的判断做出决定;而孙俊辉本人,则坐守后方负责员工的监督、考核和计划、政策的推进。在这种管理制度下,每一名基层销售员都感受到了公司对自己的信任和尊重,于是自然而然地将自身的最大优势发挥了出来。所以,孙俊辉手下的销售人员,个个都是公司的主人,具有享受权利和承担责任的主人翁意识。
孙俊辉的管理理念,得到了老总熊福章的充分认可。如今,熊福章对公司全国各地中层干部也是采取这种“让员工当主人”的管理方法。那些中层管理者,都像孙俊辉手下的销售员一样,拥有独当一面的权力,在业务拓展中根据各自的具体情况灵活采取措施。所以,熊银匠能在短短几年内将连锁店开遍全国。
熊福章放手让自己手下的每一个管理者都成为独当一面的老板,而这些管理者又把这招活学活用,让自己手下的每一位员工都当主人。管理者把自己的身段放到最低,这看似谦卑,实则是无为而治,就像金庸《笑傲江湖》中令狐冲的独孤九剑,无招胜有招,这里面有着管理的大学问!
(魏贵友)