



●王婷热情服务顾客

王婷：从猎头到外企白领 梦想成为职业经理人

王婷大方端庄、说话温柔，没聊一会儿便熟络起来。接触中却不准发现在她身上有着湖北女孩子性格开朗、内心要强的特质。2010年毕业于广东石油化工学院会计专业的王婷，2011年进入百胜，在必胜客益田假日餐厅担任资深副经理。短短24个月的时间，她从人力资源猎头变身外企白领，同时工作“读书”两不误，满眼都是阳光职场。她是如何做到的？

你要知道自己到底要什么

王婷一直觉得自己是个“倔强”的女孩子，小宇宙里总是充满了要强与能量。从小在湖北小县城长大的她，一直盼望自己扎根大城市。而深圳的蓝天白云、绿树环抱，繁华靓丽、车水马龙全部符合王婷的构想，于是她勇敢选择了“南下”。她形容自己坐在公交车上都有一种在林间穿行的感觉，这是她选择深圳最简单的理由。

与一毕业就踏入大公司的毕业生不一样，王婷辗转了好多份工作，在人力资源公司担任猎头的工作经历让她发现，干一份适合自己并热爱的工作前提是需要知道自己到底想要什么。而在一次无意间浏览网页时注意到了百胜的招聘信息，被它强大的品牌、科学系统的人才培育体系所吸引，她认定这是她想要的工作和生活。

梦想成为职业经理人

而扎根百胜，则是因为在百胜这样一个温馨的大家庭里，王婷看到了自己的未来。“领军人物养成计划”就如同一盏明灯，照亮了她的梦想。

王婷发现“领军人物养成计划”不仅有清晰的职业规划，还有媲美商学院的课程，能从经营管理与领导力两方面对自己进行提升，学习到作为一个职业经理人必备的知识，这让她觉得非常难得，找到了一种在商学院深造的感觉。而理论与实践相结合的学习方式，则让她快速地提升了经营管理和领导能力，从而更好地去带领团队。

与很多一毕业就踏入百胜这样大平台的大学毕业生不一样，王婷在分享成长秘籍时告诉记者，在人力资源公司工作的经历让她了解了很多行业和企业，“领军人物养成计划”让她眼前一亮，她说要做的就是进一步一个脚印去做，一步步完成自己的职业规划。

在采访中，她感慨最多的就是百胜内部的分享文化，所有人都会把自己积累的经验拿出来无私分享，而每次自己分享的经验能帮助到其他人时，她总是特别有成就感。对于“领军人物养成计划”，王婷充满了感激：“领军人物养成计划不仅是人才培养计划，更是企业文化理念的传递。我相信通过领军人物养成计划，我很快就能实现成为职业经理人的梦想”。

职场阳光 工作更开心

谈到热播的职场剧《杜拉拉升职记》、《浮沉》，王婷笑着告诉记者，虽然俗话说人在江湖飘哪儿能不挨刀，电影电视把职场人勾心斗角那些事儿演绎得淋漓尽致。但据王婷的工作经历，在很多公司职位有限的情况下才会出现争抢冲突的局面。而在百胜这个“关爱成员大家庭”里，王婷却切身感受到了同事间的互助互爱，遇到问题众人一起帮助共同探讨解决，每个人都真心希望看到你成长。王婷介绍，在“领军人物养成计划”中，每学习一门课就需要做检定，然后再进入下一门课程，而这中间的每一步，都有导师帮自己规划好，并给到充分的指引和辅导，在“领军人物养成计划”导师制的辅导和鼓励下，职场很阳光，工作更开心。

目前，王婷正在向着下一个目标——餐厅经理奋进，她坚信，通过自己的学习再把经验知识告诉后辈的副经理、储备经理，又能带出一批新的领军人物。在百胜的职场奋斗路上，她不是一个人。（张俊达）

什么样的人 最有职场魅力

1.工作起来专注专业，让人着迷；2.娱乐起来玩得很开心，偶尔发发疯；3.对待家人有担当，负起自己的责任；4.对朋友豪爽大气，绝不扭捏或耍心眼；5.对生活永远充满激情，可以切换不同状态；6.办事利落高效，做人简单坦诚，人生目标坚定明确，职业生涯规划清晰合理。（央视财经）

是时候消除职场性别偏见了

■ 尼廷·诺里亚

去年春天，当哈佛商学院庆祝两年制MBA项目录取女性50周年时，我回到课堂，讲授一个新撰写的案例研究，内容是关于女性在哈佛商学院的经历。我在讲板上写下了三个年份：1963年，即8名女性开始她们第一年课程的年份；1988年，即从1963年到现在的中间点；最后一个则是2013年。对这三个年份发生的事情，我都有着亲身感受。

50年前，我出生在印度，那时我母亲19岁。她曾非常渴望作一名医生，却因包办婚姻而与我父亲成了家，没能实现职业梦想。她一生从未在家庭以外的地方工作，对自己没能成为医生也没有感到特别强烈的遗憾。但她时常问自己，如果成长在一个可拥有更多选择的时代，她的生活可能会是什么样子。

25年后的1988年，我来到哈佛商学院作教员。那一年，女性学生占学生总数的25%。当教员的前几年里，我经常向妻子寻求教学方面的建议，那时她刚刚拿到MBA学位，正准备开始自己的职业生涯。我妹妹则是一

位心脏病医生。她们这代人感到，自己有了比我母亲那代人多得多的职业选择。

如今在我们的项目中，女性学生的比例已升至41%。然而，企业高管中的女性依然寥寥无几，薪酬和升职机会方面的不平等仍旧存在，职场中还有一些细微以及不那么细微的性别偏见。为了改变这一切，我们能做些什么？下面将谈一谈哈佛商学院已着手采取的行动。

首先，我们可以对课堂的学习效果进行统计和管理。过去3年，我们分析了学生课堂表现的性别差异。鉴于课堂参与度是我们评分机制的一个关键因素，我们跟踪了教授们所用的、吸引学生融入课堂的模式，并努力帮助男性学生和女性学生有效参与课堂教学。通过为每名学生创造进步的机会，我们已经能够在缩小学习效果的差距方面取得实际进展。

商学院还可通过开展前沿的学术研究，来促进女性的职业发展。如果我们的教师能创造新的战略或治理理论，那么他们也能够发明新的方法来应对为两性均创造足够机会

的管理挑战。例如，我的同事罗宾·埃利针对如下这个问题做了开创性的研究：“第二代”性别偏见通常会如何设置无形的障碍，来阻碍女性成长为领导者。我们还在努力增加以女性为主角的案例的数量。我决心把我们的研究精力集中在更深刻洞察女性面临的挑战上，并找到相应的解决方案。

第三项努力是让男性更多地投入到此事中来。这方面的努力已经开始了。当我和学生们谈到有关“事业和家庭”的问题时，我惊讶地发现，男性学生对这个问题的关注程度与女性学生是一样的。他们意识到，如果企业不想办法帮助家庭（而不仅仅是女性）处理好和事业之间的平衡，他们同样会受到影响。今年，哈佛商学院女生协会创立了一个新项目，任命了若干“男性大使”——这些男性加入了女生协会，并参与该协会主办的活动和讨论。这类举措可拓宽两性间对话的范畴，使之不再局限于一些人眼中老一套的“女性话题”。在我们此次举办录取女性学生50周年庆典期间，最鼓舞我的是学生们的一贯乐观态度，他们认为这个问题是能够得到解决



的。可以想象的是，有朝一日我们再也不必讨论这个问题。

作为一位带着与众不同的看法和感受加入哈佛商学院的人士，我对自己获得的令我成功超越梦想的机遇心存感激。因此，我很看重一点，即哈佛商学院在下决心解决这个复杂的校园问题。如果哈佛商学院能找出在我们的校园里解决这个问题的方法，我们就可以向学生们展示，如何领导他们自己的企业做出改变。最终，我们也许会成为指引商界的一座灯塔。（本文作者是哈佛商学院院长）

《2013中国职场人自我认知报告》发布 粉碎五大职场谣言

你真的了解身边同事的性格吗？中外职场人在工作中的表现有什么不同？性格“霸气外露”才能做领导吗？日前，《2013中国职场人自我认知报告》在京发布，破解五大“职场谣言”。

谣言一：朝夕相处，知己知彼？

上班族每天相处时间最长的人，就是办公室里的同事。很多上班族认为，每天的朝夕相处，自己已经非常了解同事们的性格。但是《2013中国职场人自我认知报告》的数据显示，77%的职场人士自我认识与好友印象不匹配。从中一方面可以看出，职场人对于自我的认知程度较低，另一方面，也表明职场人际关系的维护，仅仅依靠工作时间的朝夕相处是不够的，需要更全面地了解同事们的生活和性格。

谣言二：南辕北辙的中外职场人？

在大多数人的印象中，中外职场人的形象截然相反。中国员工循规蹈矩、踏实内敛，外国员工则富于创意、热情坦率。但《2013中国职场人自我认知报告》的数据显示，中美均有七成以上职场人属于传统型、经验型大类，而公务员（ISTJ型）、监督者（ESTJ型）、保护者（ISFJ型）这三种细分类型人群，在中外职场人中所占比例均为前三名，排名顺序也完全相同。

谣言三：职场也遵循“男人来自火星、女人来自金星”定律？

在职场中，男性员工给人们的通常印象是自信开朗、抗压力强、公私分明、善于调节情绪缓解压力，而女性员工给人的印象则偏于内敛、敏感、情绪化。但事实上，《2013中国职场人自我认知报告》的数据显示，在女性员工中，冒险家（ISTP）类型的人数跻身前三位。这种类型的员工，头脑运转起来和计算机差不多，善于进行不带个人色彩、宏观的推理。

职场女性如何平衡家庭与工作的关系

基本上所有的职场女性都会遇到一个问题，就是如何平衡职场与家庭之间的关系，那么到底该如何做呢？

职场女性最大心愿：处理好家庭和职业的关系。大多数职场女性对当前的工作表示满意或比较满意。有40.1%的人对当前工作表示满意，37.8%的人表示比较满意，14.2%的女性对当前工作表示“相当满意”。表示“不满意”的人只占6.9%。女性对工作满意的主要原因排在第一位的是工作稳定性高，第二位的是与自身兴趣相关度高，其他因素依次为工作环境舒适、人际关系融洽，工作具有社会公益性，职业的社会认可程度高等。

绝大多数职场女性认为处理好家庭和职业的关系才是心目中最理想的成功职业女性角色。59.1%的女性认为处理好家庭和职业的关系是最重要的，27.4%的女性认为家庭美满幸福最重要，只有10.4%的女性认为成功的事业最重要。多数女性认为要得到更好的职业发展，首先要争取得到家人的理解和支持，并在发展自己职业的同时，要多地为家人考虑。甚至有13.2%的人认为当家庭责任和工作冲突时要放弃工作。

调查显示，绝大多数女性重视学习充电，只有3.2%的人选择不充电。充电的内容以专业背景知识为首位，占24.7%，其他方面依次为社交礼仪、形体训练、业余爱好、投资理财、外语、在职学历教育等。半数女性愿意每年花1000-3000元投入学习和充电。

职场压力来自于工作本身。工作量大、工



●天际网 CEO 李靖

由此可见，女性员工并不像人们通常认为的那样感性化，反而在理性分析方面，颇有“巾帼不让须眉”的意味。

谣言四：性格“霸气外露”才能当领导？

在职场人传统观点中，企业领导应该是外向性格的人为好，但《2013中国职场人自我认知报告》的数据显示，在企业高级管理人员中，内向性格的人才也占据相当大的比例（21.5%）。由此可见，HR在挑选高级管理人

才时，需要根据特定企业和特定岗位的需求来选择评价标准。标准主要看行为能力，如影响力、抗击打能力等，与外向性格相比，内向型的人同样具有很强的影响力和抗打击能力。

谣言五：热门职业只与市场需求有关？

针对2014年十大热门职业，《2013中国职场人自我认知报告》详细给出16种性格类型与十大热门职业的对应关系。数据显示，在中国职场人职业性格倾向中占据优势的公务员型（ISTJ）、监督者型（ESTJ）始终像硬通货一样保持着超强的抗风险、抗贬值能力，无论热门职业如何变迁，这两个类型在热门职业榜单中始终保持着很高的提及率。而相对罕见的几个职业性格类型，如柔术大师（ENFP）、发明家（ENTP）、智者（INTP）也有相当大的机会在2014年开创属于自己的职业春天。天际网职业规划专家表示，职业有热门冷门的起落，但性格类型无好坏之分。无论市场需求如何，适合自己的职业才是最好的。

《2013中国职场人自我认知报告》由天际网发布。据天际网CEO李靖介绍，参与此次职业测评的用户总数超过154万，其中男性占54.1%，女性占45.9%。参与用户最多的地区分别为广东、北京、江苏、浙江、上海，其他参与用户遍及国内31个省（市、区）；参与用户遍及83个行业。权威测评蓝本、深度本土化改良与强大用户基础的结合，使此次发布能充分代表中国职场主流人群，保证了结果的可信度与公信力。

《2013中国职场人自我认知报告》被视为猎头、HR识人选材的“相马经”，以及岁末年初职场的晴雨表。李靖说，2014年，天际网还将持续聚焦中国职场人的成长与发展，定期发布与其工作、生活息息相关的指数报告，帮助中国职场人全方位认识自己、了解职场、建立职业形象。（舒静）

“职场年夜饭”怎么吃有讲究

年底到了，公司里开年会，部门聚会，少不了一起吃个饭HAPPY一下。对于部门来说，有一个纠结的问题是要不要请大领导吃饭？该去哪里吃？大领导同往，体现了领导对部门的重视，但是往往大领导在场会导致大家不尽兴。此外，饭桌上喝酒，能喝的不能表现太过，不能喝也得硬着头皮来一杯，所以说，“职场年夜饭”不好吃啊。

请大领导吃饭 在哪吃很关键

李明（化名）是杭州一家汽车4S店的业务员，去年他是公司销售数量和销售金额的双向冠军，除了相对丰厚的年终奖之外，部门领导对他赞不绝口，并想邀请公司大领导参加他们部门的年终聚餐。

然后，部门领导慎重地把这件事交给了李明来处理。李明先去邀约大领导，敲定领导的具体空闲时间，然后又去和行政部门的同事偷偷了解大领导的喜好，比如说她喜欢吃的菜系以及餐厅的氛围。发现领导对农家乐情有独钟，不喜欢奢华大酒店。而且对菜的要求比较高，野味一定要足。

为了寻找到合适的吃饭点，李明可是费了不少功夫，好在最后敲定的地点大小领导都很满意。在吃饭的时候，大领导果然特别提到了李明的业绩，对他十分肯定。李明谦虚地强调：都是部门领导团队带好，而且也顺便感谢了其他同事的帮助。吃饭开始前，氛围和谐而热闹。

个人表现要慎重 敬酒方式很关键

习惯性的职业病也让李明很早就开始琢磨着自己如何表现才能让领导满意。大领导一般不轻易接受部门领导的邀约，此次一起吃饭，当然与自己的立功有关。但是自己又不能表现得太过张扬，否则部门领导会有所不高兴。

饭桌上，部门领导一直给李明使眼色，让他赶紧敬大领导酒。可李明本身并不怎么会喝酒，碍于领导情面以及自己想表现得精神，李明豪爽地敬酒了，并且先干为敬。这下完了，开了头就停不下来，大家都以为李明的酒量不错。部门领导还指示着他敬了所有人好几圈，到最后李明连东南西北也分不清了，自己说了啥话更是不记得。本来想着在大领导面前表现一番，结果一觉醒来，都过去了。

对此，李明得出的结论是要么学会喝酒，要么就不要逞强，不然会让自己很难看。（刘永丽）

加拿大近三成退休人士重返职场

TT 加通社日前报道，网上调查发现，加国近三成退休人士重返职场，其中主因是错判退休生活的开支。

其中一项调查发现，近48%的受访者表示，财务需要是重返职场的原因，其中全职工作者占31%。另一调查发现，33%重返职场的受访者表示其储蓄金额不足应付退休生活；31%表示生活开支高于预期。

调查由国际银行集团ING Direct委托民调公司安格斯列特进行，访问了加国近1000名年龄至少为55岁的人士。其中受访者表示希望当初较早开始及有更多方法为退休储蓄，以及“不那么胡乱花钱”。ING Direct行政总裁艾斯托表示，退休生活的现实情况正好提醒人们，在工作年间应付优先处理的财务需要同时，也必须为退休生活做好预备。（星岛）