



任剑琼:人生可能属于两条线

曾任上海通用汽车市场营销部雪佛兰事业部部长、现任上海张江文化控股有限公司总经理,在汽车公关界,任剑琼曾是分量最重的人物之一,她带领团队把雪佛兰品牌从几乎为零做到了家喻户晓。

任剑琼是一个极为坚定、执著和理性的人,她对目标专注,对自己、对团队都要求极高。同时,她又深深热爱着人性,曾在英国攻读艺术,对营销具有独到的感觉和创造力。这让她做出的案例方式新颖,又融入自然,直指人心。

这些又并非单纯的勤奋所能做到。2012年,任剑琼刚刚离开汽车界,用她自己的话说是做了一次“推倒洗牌”,重新整理自己的职业和人生。在找寻答案的过程里,两段职业的间隔期,她与几位已经成为一方中流砥柱的60后诚恳对谈,问题的深度不只涉及职业,也关乎命运、方向、成败、信念乃至死亡。

这些对谈实录刊登在2012年4月刊至9月刊的“职场榜样对谈”栏目中。在历时半年的采访中,任剑琼也找到了自己的答案:“人生可能都是由属于物质的明线和属于心灵的暗线铺展而成的,而我们大多数人的生,就是在两条线上交战,向两个自我求得和解的过程。所以,对自己最大的尊重,是找到适合自己的生活。”

任剑琼:你是否真正可以“平和”地面对职场上的激烈冲突与矛盾?对于极具杀伤力的对手,你采取什么方式应对?

李国威(GE中国公关总监):我在遇到冲突时,最重要的是自信和忍耐。你的对手可能暂居上风,但是他不会永远一帆风顺,你自己的机会一定能来。自信和忍耐这两个都具备,你一定能成为胜者。只具备一个,你会比较费劲,我曾经有段时间两个都差不多丧失了,不知道自己的位置在哪里,就是想逃离当时所在的地方,又不知道谁能真正看自己。我觉得每个人都会经历这样的阶段,碰上的时候,不能自己闷着,找你信任的朋友、长者、智者吐吐心声,早点安眠。

任剑琼:能用定性的方式概括艺术在你成长中扮演的角色吗?

沈军(罗兰贝格全球资深合伙人):首先,艺术让人生丰富多彩、充满意义。无论你是管理者、企业家或者教授,在所有这些形形色色的社会职务和头衔之前,你首先应是一个人,应成为一个有丰富思想和情感的人。我觉得没有艺术氛围的人生是很枯燥的。第二,艺术不会马上改变你,但潜移默化日积月累当中,一定会影响你的思维方式、感受世界的方式、与人交往的方式,你会发生一些变化。所说的“无用之用乃为大用”,在艺术中得以最充分地体现。(职场)

要为成功找方法,不要为失败找借口

“没有做不到的事,只有不去做的人。”当我看到同仁们绩效不彰、业绩衰退时,我总会这样跟他们说:“要为成功找方法,不要为失败找借口。”

回顾我的职业生涯,最让我感到骄傲的,就是形势最不被看好、条件最差的情形之下,所完成的那些事。和大部分的人相比,我的条件是差之又差,但我之所以能引以为傲,不是说我现在多有成就,而是我能突破自己,做到我原本被认为“做不到”的事。而且,只想赢是不够的,还必须经过一个改善的过程,那需要耐心、毅力与用心。

众所周知,帽子歌后凤飞飞初入歌坛时并无法说一口流利的普通话,但她很勤奋地每天读报,矫正发音。一个人的所以有成就,被尊重,一定有其小细节上的努力,而这些极微小的努力,往往就是其成功最大的利器。相对地,疏忽在小细节上的经营,有朝一日也会成为致命伤,不可不慎。

这世界是公平的,每个人到某一阶段就会有财富,会有机会降临,但遗憾的是,并不是每个人都能把握机会。在此所谓的机会,并不是指凭空而得的运气,而是对于有所准备的人,在契机来临时,就能扶摇而上。

机会来了要把握,不要放弃,有小机会就要表现,才能在大机会到来时一飞冲天。时代改变了,每个人都有自己的生财之道,许多小想法,小发明都蕴藏致富的商机。多去观察、思考,多去尝试、改变,就会发现创意无所不在,不要限制自己,你的空间就是无限大。对空手的人来说,股市涨上万吨,一点意义也没有,除非你手中握有股票;想要中乐透,也得出门花钱买一张。而想在股市中获利,就得勤做功课,怎么买?怎么卖?何时买?何时卖?在在都是学问,摒除运气,只有扎实地学习过,才是真本事。

要一辈子当匠,还是由匠而师,关键在自己的态度。(洪宝山)

公务员下海首选国企:跟部长同级别的年薪可上千万

公务员和国企高管之间的工资水平到底如何?目前还没有一个官方的统计。不过据报道,中国经济体制改革研究会的一份研究报告显示,2010年中国公务员工资是最低工资的6倍,世界平均值为2倍;中国国企高管工资是最低工资的98倍,世界平均值为5倍。

公务员薪酬排名已从2008年的第8位,下降到2011年的第12位。

近几年的两会,公务员工资改革的话题都备受关注,今年亦如此。

据报道,全国政协委员、人力资源和社会保障部副部长何宪3月5日在接受媒体采访时回应,目前公务员薪酬制度改革正在研究当中。

公务员薪酬改革似乎已箭在弦上。一边是基层公务员工资低,一边是部分公务员滥用手中之权力,获得隐性收入,就如何改革,两会上下观点不断交锋。

与此同时,公务员辞职下海的现象颇为公众关注,有观点认为是因为基层公务员工资较低。不过专家表示,这是政企不分的一种表现。也有专家认为,在反腐力度加大、考核力度加大、中国实行“八项规定”的情况下,公务员辞职显得正当。

公务员工资比不过国企高管

据了解,国家公务员局2013年公布的数据显示,2011年年底和2012年年底,全国公务员总数分别是702.1万人和708.9万人。而2008年这一数字为659.7万人。

不过国家行政学院教授汪玉凯表示,国家财政供养人员总量超过5000万。

从近几年的数字看,公务员的队伍在逐年壮大。此次李克强总理在政府工作报告中指出,要改革机关事业单位工资制度。

多位专家向记者表示,我国在公务员工资的调整水平、调整程序上,缺乏依据和法律



规范。

“公务员工资应该建立年度正常规范化的、与经济发展水平相适应的增长机制,使之法制化。”国家行政学院教授汪玉凯表示。

按照《公务员法》的有关规定,国家实行工资调查制度,定期进行公务员和企业相当人员工资水平的调查比较,并将工资调查比较结果作为调整公务员工资水平的依据。

国家行政学院公共管理教研部教授汪玉凯说:“一个部长年薪几十万,但同级别的国企高管,年薪可能高达上百万,甚至上千万。这会导致其他人的不平衡,加剧公务员权利滥用和腐败。”

他介绍,目前很多国企高管其实都属于双重身份,他们既是国企高管,又有行政级别,属于有关部门任命或者委派的。这些双重身份的国企高管既然还属于体制内任命或者委派的人员,就不应该和私企的职业经理人一样拿市场化的高薪。他认为,这些双重身份的国企高管年薪达到同级别公务员工资的2至3倍是合适的。

“在官员和国企高管之间来回流动是不可行的,国企应该建立职业经理人制度,只有从市场上招聘的高管才能拿高薪。”汪玉凯

说,国企高管薪酬改革应该同步纳入机关公务员工资改革中。

人社部劳动工资研究所的一份最新报告显示,现存的国企薪资水平偏高,主要是一些地方国企和某些央企二三级企业的工资水平偏高。

公务员和国企高管之间的工资水平到底如何?目前还没有一个官方的统计。不过据报道,中国经济体制改革研究会的一份研究报告显示,2010年中国公务员工资是最低工资的6倍,世界平均值为2倍;中国国企高管工资是最低工资的98倍,世界平均值为5倍。

中国社会科学院人口与劳动经济研究所研究员高文书此前向媒体表示,实际上,目前我国公务员工资仅仅是与社会平均工资基本持平而已,而且从变化趋势看,近年来公务员工资是相对下降的。

高文书介绍,公务员薪酬在全部19个行业中的排名,2008年为第8位,2009年为第9位,2010年为第11位,2011年已下降到第12位。

缺乏工资竞争机制

对公务员来说,还要面对一个问题,就是

得罪上司 你如何“示”好?

职场内注重和谐的工作气氛,可是人际间相处又岂会事事尽如人意?意见相左观点不同,自然容易产生冲突,职场中人应小心言行,以免得罪别人而不自知。

基本上不管谁是谁非,无论从任何角度来说,“得罪”上司都不是一件好事,除非你想调职或辞职,否则应该设法与上司愉快地合作;万一真的得罪了上司,考虑以下3条对策,可令你留有余地。

1.不要希望同事会理解

无论何种原因“得罪”上司,我们往往会想向同事诉说苦衷。如果错误在于上司,同事对此就不便表态,也不愿介入你与上司的争执,又怎能安慰你呢?假如是你自己的错,同事也不忍心再说你的不是,免得在伤口上撒

盐。如不幸遇到有立心不良的人,更可能会向上司打小报告,更加深你与上司之间的裂痕。

所以最好的办法是自己冷静地分析问题,找出解决方法,使自己与上司的关系重新有一个良好的开始。

2.安排恰当的方式沟通

要消除你与上司之间的芥蒂,最好还是自己主动出击。如果你错了,你就要有认错勇气,找出造成自己与上司分歧的症结,向上司作解释,表明自己会以此为鉴,希望继续得到上司的接纳。

假若问题在于上司,可以婉转的方式,把自己的想法与对方沟通一下,并认真考虑表达方式是否恰当。这样既可达到相互沟通的

目的,与上司交流解决方法之余,又可以替上司提供一个体面的下台阶,有助恢复彼此之间的良好关系。

3.更重要的是表示尊重

即使是亲善和开明的上司,也同样注重自己的权威,希望得到下属的尊重。

所以当你与上司发生冲突后,最好让这不愉快的气氛成为过去,不妨在一些轻松的场合,例如聚餐、联谊活动等时,主动向上司问好,表示你对对方的尊重,上司自会记在心里,排除或是淡化对你的敌意,也同时向同事们展示你的修养与风度。

要工作愉快,就要从自己开始做起;要得罪或不得罪同事,最终都在乎自己如何选择。(黄桂林)

中国职业经理人认证提高管理能力提升企业效率

——访芜湖企业职业培训学校学员杨翠琴

芜湖企业职业培训学校是中国职业经理人(CPM)认证中最具实力的机构之一,经推荐记者采访了芜湖企业职业培训学校2011级学员杨翠琴。

培训机构名称:芜湖企业职业培训学校学员姓名:杨翠琴

记者:您好,杨女士!我们从芜湖企业职业培训学校了解到,您是该机构2011级的学员,并于2012年拿到了中国职业经理人(CPM)认证证书,相信,对整个中国职业经理人(CPM)认证的水平您有发言权,那么想请您谈一下通过中国职业经理人(CPM)认证对您个人职业生涯有哪些影响?

杨翠琴:这个问题,站在我个人角度上,还得先从学前、学中和学后三个阶段谈起:学前,对“职业经理人”的学习课程充满了兴趣和期待,希望能通过系统地学习获得更多的知识,并整合与学习、工作相关的资源,以进一步调整个人对工作、事业的心态和自己的人生观和价值观,提高个人的综合素质和适应社会的能力。学中,通过老师系统地讲解和现场的互动交流,使自己感触到学习此课程的重要性和必要性,开拓了视野,拓宽了思路,真正认识到解决困难和问题的方法永远比困难和问题多。学后,我善于整理学习材料,乐于将所学知识分享给自己的学习团队,哪怕只是学习中某一处精辟的知识点,并建立学习档案,适时温习以巩固。

记者:获得中国职业经理人(CPM)证书后,你觉得有哪些收获?

杨翠琴:获得“职业资格证书”后,首先感到非常光荣。对个人职业的帮助主要有以下几个方面:1.重新审视个人的能力和心态与职业生涯规划是否一致,能通过理论知识从不同的

角度对自己的规划进行分析,目前正处于调整状态。

2.将资格存入个人档案,并进一步完善了公司关于培训、岗位说明书相关制度,做到持证上岗,让企业也真正认识到学习的重要性。

3.工作中时刻不忘“职业经理人”的核心意义,就是“责任”,凡事做到用心:能仔细识别和挖掘工作要求和信息;准时及每一次提供符合要求的产品和服务以满足客户、员工和供应商的要求;不断改进工作过程和方法,以提高个人和组织的满意度。这些工作思路和工作方法得到了企业高层的认可,被授权进入企业核心管理层,提升了个人能力和进一步锻炼了自我。

4.通过与更多“经理人”的交流接触,增加了共享知识、解决问题的渠道,也增加了推销自我和企业产品的渠道,宣传了企业,增进了行业交流,也可间接提升了企业形象和业绩,让企业更加认可培训组织和证书的价值,我坚信,这些都是企业的无形资产。

5.职业经理人制度是推动社会进步的途径,对社会是改变企业传承的不足,对个人是丰富了人生发展进步,提供了更多的发展机会。

记者:通过一年多的学习,想请您和大家分享一下个人对中国职业经理人(CPM)认证的一些认识和看法。

杨翠琴:通过职业经理人学习,本人增加了管理知识、改变靠经验处理问题、提高了判断和决策的本领等,从根本上讲间接提升了企业效率,我就和大家浅谈一些管理能力提升的主要方面,希望对大家的学习有所帮助。

1.计划管理能力。帮助企业制定了中

长期发展规划,并分解工作计划,同时配套了绩效考核办法,使团队意识到了计划的重要性,也大大提高了任务执行能力,做到责任到部门、到人,树立了员工主人翁的思想。

2.沟通协调能力。此能力是管理者的基本能力,更是职业经理人不得忽视且必须适时调整方式的能力。就是通过运用此能力,让管理者来达成工作目标。在此方面,本人要求自己对待任何人、任何事情都做到认真沟通,明确工作要求,尽量不出现因沟通不畅而导致个人或企业损失的情况。

3.问题解决能力,与执行能力可合并。在企业的经营过程中,任何一个部门都会遇到各种各样的问题,因而对于各种问题的处理,是经理人的一项非常重要的工作任务,而能否有效地将各种问题妥善解决,是评价经理人管理能力的关键衡量因素。所以,本人能意识到这方面的重要性,必然会在这方面下功夫。同时,针对不同的问题,会采取定期或不定期的检查,以确定方式方法的合理,做到科学管理。

4.领导能力。这种能力说来是最奇妙的,如果说前面的能力是“硬性”管理能力的话,我想领导能力可以说是“软性”管理能力了,更多时候是跟性格与情商有关系。在这一点上,本人只能说较学习经理以前有所提升,需要继续加强学习,积极开展交流会议,最终实现个人的价值与企业的价值共赢。

通过职业经理人的学习,本人虽然本人取得了一些进步,但随着社会的进步,行业竞争的加剧,企业的目标也会不断调整,仅仅运用目前掌握的管理工具远远不够,所以自身必须要加强学习,以适应企业发展的要求。

(中国新闻网)

工资和职务挂钩。

比如一个处长和调研员工作年限相当,但调研员的工资没有处长高。“在领导职务的公务员,工资较高,而非领导职务的工资并不高,这就造成了‘千军万马过独木桥’争领导职务的结果。这也是工资制度中最突出的问题。”汪玉凯认为,今后应该建立工资竞争机制,把工资与工作能力、业绩等挂钩,即不当领导也可以拿到高工资,这对整个工资制度改革、工资竞争体系产生良性影响。

而现实是,调研员、助理调研员等非领导职务的公务员,工资比处长、副处长低,使得前者的工作积极性不高,甚至退居二线,造成巨大的人才浪费。“应该用工资的级别来替代行政上的职务工资。”汪玉凯说。

杨宜勇认为,公务员工资制度改革,还应该进行分类改革,即根据职责、工作风险等因素进行分类管理。我国公务员工资主要包括两部分,一个是基本工资,即职务工资和级别工资;另一部分是津贴补贴等。

但同属处长级别的公务员,工资部分因职责不同,工资差别并不大。

有不少观点认为,公务员工资低导致近年下海潮、辞职潮。但专家表示,公务员的工资要区分领导工资和普通公务员工资,也要区分领导辞职和普通公务员辞职的不同。

中国人民大学公共政策研究院执行副院长毛寿龙认为,公务员下海到企业,这是政企不分的一个表现。但原因很复杂,其中有人选择。

“如果大规模出现公务员下海去企业,我认为这是好事,因为公务员队伍不应该占有大量的人力资源,最大的影响就是导致特别优秀的专业人员缺乏,比如国际知名专家、国际知名律师、医生等。”

不过国家发改委社会发展研究所所长杨宜勇认为,在考核力度加大、反腐力度加大、中央“八项规定”的背景下,公务员辞职去企业,是很正常的。

据专家介绍,目前机关事业单位工资存在层级之间和部门之间分配关系不顺的问题。一方面,一些地方下级行政机关工资高于上级行政机关。另一方面,企业、行政机关和事业单位之间的工资分配关系不顺。

(孟庆伟整理)

女生在职场不宜“千色色”

杭州话里形容女生,我们经常会用千色色。意思是说女孩子喜欢撒撒娇,发发嗲。俗话说男女搭配,干活不累。美国科学家曾发现一个有趣的现象,在太空飞行中,60.6%的宇航员会出现头痛、失眠、恶心情绪低落等症。经心理学家分析,这是因为宇宙飞船上都是清一色的男性。之后,有关部门采纳了心理学家的建议,在执行太空任务时挑选一位女性加入,结果,宇航员先前的不适症状消失了,还大大提高了工作效率。

男女搭配干活不累。我们和异性们在一起工作总是会感到轻松愉快,在异性面前的表演欲会刺激人体产生更多的神经传导物质多巴胺,人体内多巴胺水平的正常增高会使人感到活力无限和兴奋不已。办公室里有个美女同事,干活的效率都会高不少。碰上重活累活,男同事们自告奋勇帮一把也是常事。不过,女同事太“千色色”,超过了一定限度,不免让同事反感。

千色色过度惹人厌。杭州某IT公司的陈浩最近就遇到了这么一个“千色色”的极品女同事。这个漂亮的女同事王琦刚来的时候确实让清一色男生的办公室活跃了不少。每当王琦在办公室里给客户打电话时,嗲嗲的声音直接甜进了一群男同事的心坎儿里。“万绿丛中一点红”,王琦一来就成了办公室里的香饽饽,碰到搬个东西之类的活,一声召唤就引来“救美者”无数。

不过时间久了,陈浩也渐渐觉得不太对劲,王琦似乎不管碰到什么事儿都要别人帮忙。有时候那怕是寄一个快递的小事,也会嗲嗲地冲着他说是:“陈浩,拜托帮我寄个快递好不好呀。”“小陈哥,我这个报表不会做,能不能帮我做一下呀。”甚至有时陈浩明明忙得不可开交,王琦千色色的声音又传来了,“小陈,能不能帮我倒杯水呀。”日子久了,王琦在大家心中的好印象也随着这一声声“帮帮忙”中大大打了折扣。

“本来嘛,女人撒娇是一种说不出的魅力,不过经常对着我们一群男同事撒娇,每次一个电话,一次招呼,男同事们都必须颠颠颠地出现在她面前,难免招人反感。”陈浩说,平时工作不认真,一犯错甚至对男领导撒娇,真是让人鸡皮疙瘩掉满地。

“千色色”让女人显得更可爱,但不分场合的发嗲只会让人无可奈何。私底下的事儿,发发嗲也许就能大事化小小事了,可工作的事儿你嗲翻了天,该怎样还得怎样。所以无论是对新入职的女生来说,还是工作了一定年头的“老人”,职场女性都应该是自信、知性、独立、干练的女人。

(滕靓云)