

上海成大学生最理想工作地点



衡”依旧是最重要的职业目标。大学生对“获取工作与生活平衡”的理解与“提供的职业生涯和个人的兴趣是一致的”，“工作地点(如方便到达设施、用餐地点、方便通勤)”及“重视和尊重员工的贡献”紧密相关。

本土互联网企业受捧

调研还发现,本土互联网企业“时代”到来,伴随其业务增长,本土互联网企业阿里巴巴、百度和腾讯——也日益赢得年轻人才的青睐,它们的排名在所有专业大类都大幅上升。尤其是阿里巴巴和腾讯第一次与百度一起进入工科生理理想雇主前十。

业内人士分析,阿里巴巴、百度和腾讯在理想雇主前一百名表现突出并不奇怪。人才对这些公司的想象与谷歌已经越来越接近,如发展迅速、创业型、有创造性、活力的工作环境及团队协作等,而这些特征对未来人才来说也日益重要。谷歌今年仍稳坐工科生理理想雇主第二的位置,第一名则是华为。

银行业依旧对商科学生最具吸引力,银行依旧是商科学生最期望进入的行业。国内银行包括四大国有银行在理想雇主排行榜上排名均有所上升,尤其是工商银行、国家开发银行、农业银行和中国建设银行今年均位列商科生理理想雇主前十。

今年汽车及零配件行业取代工程和制造业成为工科学生心中的最理想行业。45%的受访学生认为该行业提供“有创造性、活力的工作环境”。(龚莉 刘璐茜)

《财富》500 强公司女性 CEO 的职场箴言



提到《财富》500 强公司的女性 CEO 们,我们也许较为陌生。但她们的许多奇闻趣事和职场箴言对我们都应该有所启发。

1、梅格·惠特曼 公司: 惠普 《财富》500 强排名: 10

梅格·惠特曼曾担任过易趣公司 CEO,竞选过加利福尼亚州州长,目前担任惠普公司 CEO。2005 年,惠特曼接受《财富》杂志采访时称:“要记住,只要是自己想做的事情,就一定能够做到。有人可能会说:你不够聪明……太难了……这个想法愚不可及……以前从没有人那么做过……女孩不能那么干。1973 年,我妈妈就给了我一条建议:不要管别人怎么说。不论别人对我的职业方向怎么评论,我从不关心。”



2、弗吉尼亚·M·罗曼提 公司: IBM 《财富》500 强排名: 19

2011 年《财富》最具影响力商界女性峰会上,罗曼提给观众的建议是:“要经常让自己尝试陌生的领域。曾有人说谋求发展与舒适是无法并存的。我认为很有道理。”峰会召开之前不到一个月,IBM 确定罗曼提成为时任 CEO 彭明盛的继任者。

3、帕特里夏·沃尔茨 公司: 阿彻丹尼尔斯米德兰公司 《财富》500 强排名: 28

2006 年,沃尔茨成为 ADM 公司 CEO,当时她面临的管理挑战非常微妙。她在 2008 年《财富》最具影响力商界女性峰会上说:“对于一家被人们逐渐遗忘的公司,形势非常艰难。听听她有哪些宝贵建议吧:就算座椅要倒了,也要尽量坐稳。顺境之中,公司领导应该居安思危,审时度势,同时考虑接下来会发生什么。”

4、卢英德 公司: 百事公司。《财富》500 强排名: 41

百事公司 CEO 卢英德减少了对碳酸饮料的关注,并将公司重心转移到健康零食,这招致了个别股东的批评。但她仍坚定不移

地执行“目的性绩效”的战略。在 2011 年《财富》最具影响力商界女性峰会上,卢英德在接受《财富》杂志执行主编斯蒂芬尼·麦塔采访时表示:“(对有些企业来说)社会责任可以利用业余时间来做,而且当 CEO 变更或缺乏资金时可以停止。对于我们而言,(注重社会责任的)目标是不能被中止的。目标性绩效是指实现出色业绩并关注所有利益相关方的需求。如果把目标融入绩效观,它就是商业模式的一部分。”

5、安吉拉·F·布拉莉 公司: 维朋公司 《财富》500 强排名: 45

2008 年,在马凯特大学第 10 届年度商界领袖论坛上,维朋公司 CEO 安吉拉·布拉莉担任论坛正式午餐的主讲嘉宾。她和与会的观众分享了自己对最佳领导艺术实践的体会。“要想带领公司向前发展,实现公司愿景,必须率先垂范,以身作则,给团队带来希望看到的变化。”她说,“这个过程要公开,要让周围的人看见,还要有高度的热情。”

6、艾琳·B·罗森菲尔德 公司: 卡夫食品公司 《财富》500 强排名: 50

在 2008 年《财富》最具影响力商界女性峰会上,卡夫 CEO 艾琳·罗森菲尔德称:“要使员工全身心地投入工作。许多人经常喜欢与员工谈论公司的业务情况,并拿各种表格来谈话,但最终,如果无法抓住员工的心,就很难调动他们的积极性。”自从 2006 年接管公司以来,艾琳·罗森菲尔德带领公司实现了扭亏为盈。她把所有成就都归功于公司高层的榜样作用。“要想尽快改变公司文化,最快的方法是按你心中所希望的运作模式来行事,这样很快就会在公司里蔚然成风。”

7、柯爱伦 公司: 杜邦公司 《财富》500 强排名: 72

过去三年间,杜邦公司 CEO 柯爱伦为这家化工巨头增添了活力,却并未影响到自己的家庭生活。她认为,她的丈夫(目前也在杜邦公司任职)和特拉华大学的学生可谓功不可没,那些学生都会帮她照看孩子。此外,柯爱伦表示,不论是职业还是个人,她仍需要不断学习。在 2011 年《财富》最具影响力商界女性峰会上,她在接受《财富》杂志总编助理采访时说:“我做的是我喜欢的事情。当然,没有人能够事事都做好。比如,作为父母,有些事情做得可能并不正确,但我们在不断学习。而我坚信,不论是个人还是公司,只要不断学习,就能找到解决办法。如果我们停止了学习,也就停止了成长。”

8、卡罗尔·梅罗维茨 公司: 时尚零售商 TJX 公司 《财富》500 强排名: 125

作为低价折扣连锁店 TJMaxx 的负责人,梅罗维茨认为,说服品牌公司同意在其折扣连锁店销售产品,成功的关键在于对品牌的忠诚度。去年 10 月,梅罗维茨在接受《今日美国》采访时表示:“我们并不是肉肉朋友。我们采购一个品牌,就会把它当成是自己的品牌。”

9、乌苏拉·M·伯恩斯 公司: 施乐 《财富》500 强排名: 127

2009 年,乌苏拉·伯恩斯接替安妮·穆尔卡希,成为施乐公司(Xerox)CEO,创造了历史。她成为《财富》500 强公司中首位非洲裔美国女性 CEO,而且这种权力交接也是首次在两位女性 CEO 之间进行。她一直脚踏实地,坚持做真实的自己。去年五月,伯恩斯在接受《财富》杂志高级编辑佩蒂·塞勒斯采访时说:“确定我将继任施乐公司 CEO 时,安妮·穆尔卡希跟我说:你将面临很多困难,但不要走我的老路。这是我从我那里学到的东西之一。你可以一辈子都跟随别人的脚步,亦步亦趋,但那样的话就无法实现超越,领导他人。”(中国企业家网)

为养成良好习惯 日本栃木县推出职场广播操

据日本时事通讯社 4 月 10 日报道,为锻炼身体养成良好习惯、预防疾病,日本栃木县在县政府办公楼前的广场公开职场广播操。

这套体操共 5 分钟,从 4 月 14 日开始,每天午休将在县政府内播放广播操伴奏乐。栃木县的平均寿命低于日本平均水平,食盐过多、运动不足等存在各种各样课题。栃木县 4 月份开始实施“打造健康长寿

栃木县推进条例”,营造培养每个市民养成健康生活习惯的环境。

因此,栃木县推出职场广播操,有伸展运动及锻炼肌肉的运动。县政府将在下午开始办公前播放广播操伴奏乐,稍后将在职员专用的网页上公开照片和视频,以便确认动作正确与否。

栃木县将募集这套广播操的名称,总务科将在各部门等负责推广。(中新网)

开放式办公更爱生病

瑞典斯德哥尔摩大学的学者进行的一项最新研究表明,开放式平面布置的办公室(大开间、无隔断和无私人办公空间)虽有利于团队合作,但对员工的健康造成损害。

研究人员选取了在 7 种不同类型办公室环境中工作的近 2000 名员工,通过调查研究后发现,在开放式平面布置的办公室中工作的员工会花更长的时间请假,女性请短假的次数也会更多。

究成果认为,首先,在这种工作环境中,会增加员工被疾病感染的风险;其次,这种工作环境会让员工缺乏安全感和对个人空间的控制感,这样会增加他们在工作时的压力;最后,出勤主义(是指员工在生病或有其他事情而无法专心于工作时,还必须照常上班)也是一个因素,团队中的成员会因此加强彼此间的竞争,让本身就有疾病的员工没法专心休息。

发表在《人体工程学期刊》上的这项研究

北京劳务市场现兼职白领 客串小时工每月多赚一两千

年后的用工荒让不少服务行业大呼招聘难,农民工纷纷摆出一副钱少了不干的姿态,而一些写字楼里面的上班族反倒看准了这块市场,利用业余时间做份兼职补贴家用。劳务市场上出现不少这样的兼职白领。

营销员兼职月入 2000 元

4 月 6 日,孙先生家给地板做保养,上门服务的小伙子性格活泼,特别健谈,一边干活一边跟孙先生聊天。看到家里摆放的热带鱼、枪支模型、新款电脑等等,小伙子都能说上一番,而且绝不是东拉西扯的瞎聊,说得头头是道,一听就知道知识面很广。孙先生便饶有兴趣地跟他聊起来,这才知道,原来他并非地板家的专职工人。他本身在一家很大的贸易企业做营销,工作时间灵活,又想赚些钱补贴家用,这才利用休息时间做了一份地板保养的兼职,而像他这样的“临时工”,公司还有不少。小伙子对这份工作很满意,“我也不是天天有空出来,一个礼拜能出来两三次,一个月能多赚 2000 多块吧。”

招聘白领“小时工”挺容易

“很多同事都用老办法招聘农民工,效果反而不如我专门招聘白领做兼职好,我也没想到,竟然这么多白领愿意业余做份小时工!”95081 家庭服务中心负责招聘的全先生每天都在好几个 QQ 群里跟网友聊得火热。公司还有很多跟他一样负责招聘家政服务员的同事,别人大多通过报纸广告、同乡介绍、到劳务市场现场招聘等方式招揽外地进京的农民工,但全先生的办法却显得很独特,他专门用网络群聊的方式在白领当中寻找“对象”,而这种方法的成功率还挺高。

记者了解到,坐办公室的白领,相比农民工来说,虽然工作体面,但很多人的收入并不比农民工高。比如一些公司的行政、前台、客服等人员,进出高档写字楼,看起来衣着光鲜,优越感十足,可实际上每月的工资不过三四千元,扣完各种税费、社保等,实际拿到手的工资只有两三千,生活其实并不宽裕。很多人手头拮据,不仅“月光族”随处可见,现在还出现了“月欠族”群体。这部分人群很需要增加收入补贴家用,所以业余兼职十分流行。

“我这里招的都是兼职小时工,利用周六日或休班的时间上门做保洁。各行各业的都

有。比如公司的会计、销售、工程师、客户经理,甚至还有在水利部工作的呢。”全先生介绍,小时工的工资是每小时 18 元,兼职小时工一般每天做两单,每单三四个小时,一天能赚 100 多元,每月只做周末两天,就能收入 1000 多元了,这对于那些月薪三四千元,还背着沉重的房贷、房租的上班族来说,也是笔不小的收入了。“除了工资之外,做得好的会有补贴,上月一个兼职白领光补贴就领了 2000 多元呢。”

高素质白领兼职受欢迎

对于雇主来说,他们也更加青睐这些年轻的上班族。因为文化层次比农民工更高一些,所以上门服务更加注重礼节,说话客气,容易沟通,对于金钱也不是那么斤斤计较,“比方说吧,四五十岁的农民工就往往把钱看得特别重,假如说干了三个小时零十分钟的活,很多兼职的白领小时工就很爽快抹零了,一般不会再要那 10 分钟的钱,但年纪大的农民工就会算得很清楚,10 分钟的钱也得一分不差。”全先生说。

(代丽丽)

职场存“铁律”,生活需“柔性”

有人总结,狼性文化就是无止境地拼搏、探索;困难要毫不留情地把它克服掉,粗暴地对待一个个难关;以及不要命的拼搏精神。有的企业推崇狼文化,认为这些“狼性”正是提高效率的关键,但由此产生的精神压力却不是每一个员工都能承受的。有的企业则推崇柔性文化,柔性文化把工作和生活连在一起。因为从本质上来说,工作其实就是为了更好地生活。

“没有任何借口”的执行力

讲述者:木柠庆某汽车品牌 4S 店销售经理

“销售是一门艺术,但做好销售却不能像艺术家那样懒散。”林宇庆认为,业绩的提高必须要依靠执行力,执行力就是铁律。林宇庆要求手下员工每天必须在 10 点前准时到店,“一开始大家都不理解,心里想着这么早怎么会有客人。但是我们可以利用这个时间分析销售过程中所遇到的问题,提高执行的力度,还可以通过一些活动增加团队的凝聚力。我规定每迟到一分钟就要在所有同事面前做十个俯卧撑,这既是体力上的惩罚,也是在为这个观念树立威信。”现在,他手下的员工都习惯了这种“雷厉风行”的守时。

林宇庆喜欢给手下推荐激励的书,例如《正能量》、《执行力》、《没有任何借口》等。“像《没有任何借口》这一本书,我反复地推荐员工看,美国著名的西点军校奉行的就是‘没有任何借口’这个准则。每个人都应该想尽一切办法去完成任何一项任务,而不是为没有完成的任务去寻找借口。在西点军校里面,学生回答长官问题,只能说四句话:‘是,长官!’‘不是,长官!’‘我不明白,长官!’和‘没问题,长官!’借口是不能被容忍的。无论在什么情况下,士兵都要承担责任。”林宇庆认为,这种“没有任何借口”的执行力正是提高业绩的关键。

当问及这种管理方式是否会使得员工产生很大的精神压力时,林宇庆表示:“每一样工作都有压力,想没有压力就回家休息去。既然选择了这份以业绩为衡量报酬指标的工作,就要有承受这种压力的能力。压力与回报是成正比的。”

不“狼”不“羊”,推崇“孝文化”

讲述者:夏曼熙 29 岁 企业管理顾问公司人力资源主管

夏曼熙的公司主要从事中小企业的管理、咨询和培训服务,曼熙说她的公司不提倡“狼文化”,也不提倡“羊文化”,而提倡“孝文化”。“我们每年过年的时候,会发放一次‘孝顺金’,你必须提供父母的银行账号,公司直接把‘孝顺金’发给父母。人们常说工作与家庭是分开的,我们公司提倡的是为家庭的幸福而努力工作,我觉得这种氛围比强调‘狼性’会更好地提高员工们的工作效率。”

曼熙的同事很多都是外地人士,离开家乡来广州工作,他们希望公司所提倡的“孝文化”可以让漂泊在外的游子们时刻把家乡的亲人记在心里。曼熙说,“如果父母得了重病,我们会发放医疗补贴金,而且还会给员工放带薪的护理假。”

这种“孝文化”潜移默化中从家庭观念变为企业观念。曼熙说:“在公司里面,我们同事之间的关系就像兄弟姐妹一样,互相照应、互相学习;领导和资深的员工就像长辈一样,谆谆教诲,整个企业的氛围是轻松和谐的。”

狼性太强的人在团队里并不受欢迎

讲述者:陶子 31 岁 民营企业行政秘书

“我们公司也是鼓励员工积极主动,敢于担当。但如果有些人表现得太过争强好胜会让人反感。”陶子说公司最近来了新同事,让每个人都感觉不舒服。“我们的上司希望我们做出成绩后,要勇于分享,把你的成绩和经验都告诉大家。我们之前都很乐意这么做,直到 D 小姐来了以后,大家都有所改变。”

陶子口中的 D 小姐是一个非常喜欢表现自我的人,做了一件事,无论大小都会炫耀领功,甚至是基于团体的合作也会在上司面前表现为这都是她一个人的功劳。“在我们公司里,每个人如果有些新的想法,都会努力做出成绩让别人认同。但是大家都会以一种友善的分享方式来真心赢取同事的认可。但 D 小姐的方式则是完全不同的,她的方式往往

是攻击性。”陶子说,D 小姐喜欢处处表现,甚至在朋友圈里面,也很“矫情”地时时发工作照片,并表现得非常卖力。但其实她所谓的那些工作都是大家每天在做的本职工作,没有一丝值得炫耀的成分。

D 小姐进入了公司一段时间,很受上司的信任,但是也理所当然地使很多同事心理不舒服。陶子说:“比较上进的同事会说,我是不是也要这样才能得到上司的器重?而多数同事会觉得,这位新同事的做事方式给整个团队带来了心理压力。至少我是不认同这种太具有侵略的处事方式,如果每个人都是这样,大家的心理压力和竞争压力过大,反而使公司运作的效率更低。”

公司里面没有朋友

讲述者:小杨 24 岁 番禺某楼盘房地产中介

有过租房经历或者买房经历的人都会有这样的感觉,走进一些房地产中介公司,就像小绵羊走进了狼群一样,门还没推开,就有好几个工作人员迫不及待地扑过来,问你“买房还是租房”。

已经从事房地产中介工作近一年的小杨说,“干中介这一行,对顾客你是狼,对同行你是狼,甚至同事对你来说也是狼。”房地产中介最重要的就是房源,谁的手上掌握的房源多,谁就有竞争力。小杨说:“刚进公司的时候,找到房源都会汇报领导,但干久了发现,很多人都会和别人分享房源,自己一开始真的很傻很天真。”

小杨所在的中介公司是一家小公司,管理上存在很多问题,不少员工都是自顾自地拉客户、找房源、找租客。小杨表示:“在公司里面几乎没有几个是真正的朋友,大家的竞争关系太激烈了。如果你用自己的真心来交朋友,说不定哪天你的‘真朋友’就把你的资源都套了,自己挣佣金,你也欲哭无泪。”

问起小杨他们公司培训的时候是否有特别强调“狼文化”时,他说:“培训的时候领导没有特别说要学习狼文化,但是他们一直强调业绩、业绩还是业绩,不管你用什么办法,把业绩搞上去了你就能上位,这也就是狼文化的精髓吗?”(文/嘉安 图/林军明)