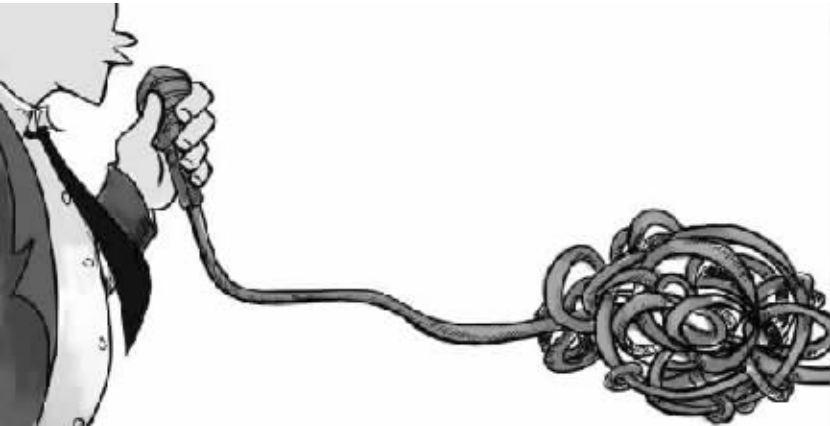




身边那个“操心帝”是坚强后盾还是绊脚石？

在王力看来,“操心帝”领导将直接影响企业文化和企业发展。

王力之前在一家外企任职。欧美公司的风格是一切以结果为向导,老板不过多干涉过程,但注重结果。当时的老板对王力很信任,王力也有很大的自主权,做过不少成功的项目,短短几年就在业内闯出了点儿小名气。后来跳到一家民营企业,老板是创业者,重视结果但更关注过程。“那是名副其实的‘操心帝’呀,每一个细微之处都不放过。整个过程充斥着不断的汇报、联络、讨论。”王力感慨。跳槽之后,他经历了相当长的磨合期,但到现在,他依旧不认同“操心帝”的很多做法。

坚强后盾突然掉了链子

尤佳就有一位“操心帝”同事,人称“马大姐”,因为大家都觉得她像居委会大妈,事事操心。尤佳大学毕业后进了这家技术单位,跟的就是马大姐。虽然没有直接的上下级关系,但马大姐差不多像她的半个领导。尤佳自己也比较喜欢“被管理”,“我是个马大哈,惰性又强,幸好有马大姐这样细心的同事在身边。”

每个月的送检设备名单,马大姐会在月初发给尤佳。日常的质量管理内容,马大姐会一项项地跟尤佳核对是否完成。即便是职场新人阶段,尤佳也几乎没有为工作上的事情操心过,因为她有个最佳后卫马大姐。

进单位一年后,马大姐就时不时地跟尤佳唠叨,提醒她记得写论文、报科研项目。“小尤,项目要提前一年报的,你赶紧准备啊。”“小尤,你报的项目通过技术委员会审核了,要加快调研啊。”“小尤,你的项目做得怎样了,要在两年内完成呀。”

真正让尤佳感激马大姐的操心,是评高工的时候。那年秋天,尤佳申请了长假去欧洲玩。工作了那么多年她都没有好好休假过,这20多天玩得乐不思蜀。回来上班的第一天,马大姐就抓住她抱怨:“你今年可以评高工(高级工程师)了,怎不早点儿回来准备申请材料?截止期马上就到了。”

尤佳赶紧屁颠屁颠地去问人事处各种申请事宜。结果不到一周, she就把各种材料准备好了。尤佳这时才发现,因为马大姐这个“操心帝”,她这几年陆续做过科研项目,发表了论文,通过了职称考试。“所有准备工作都已经妥妥搞定。要不是马大姐一直盯着,我这么懒散的人,可能拖到现在都不一定能评得上吧。”

唯一一次出娄子,是在去年。因为单位搬迁,下半年的送检单在8月份一次性发放。当时大家手上都一堆事儿。马大姐自顾不暇,自然也没像以往那样处处盯着尤佳。结果快年末时一核计,尤佳发生了严重的疏漏,到期末送检的仪器超过10件,不仅被领导狠批,还在忙得团团转的时候没日没夜地做了很久的补救工作。

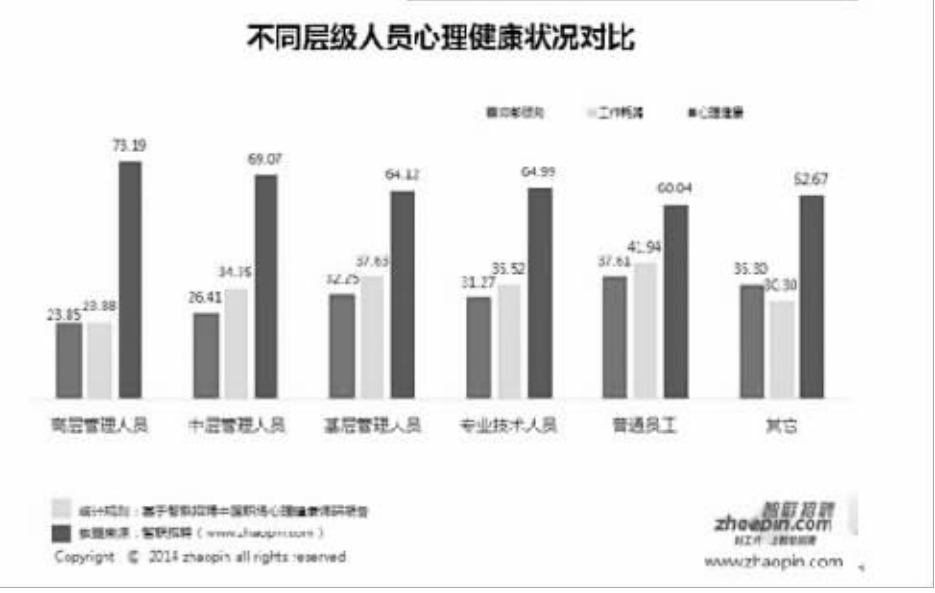
尤佳终于认识到“操心帝”同事的弊端。这些年她太依赖马大姐了,这种依赖甚至加剧了她的惰性。一旦马大姐这个环节“掉链子”,直接就导致她在工作上混乱一片。后来领导找尤佳谈话也给她敲了警钟:如果马大姐调走了或者退休了,你怎么办?

除了担忧,领导还颇为惋惜。“尤佳,你学历高,业务能力也不错,但为什么这么多年都上不去?你觉得你这个工作状态能管理好自己,管理好别人吗?”

尤佳一直以为“操心帝”是她的坚强后盾,没想到,其实也是她的职场绊脚石。

你只是一个命令的执行人

职场心理健康“怪圈”——职位越高状态越好?



“人在高处不胜寒”,这句至理名言用在中国职场仿佛并不那么贴切。近日,智联招聘旗下产品智联测评联合中科院心理研究所正式发布最新《中国职场心理健康调研报告》,报告显示,中国职场的心理健康状况普遍取得了让人欣喜的结果。特别是对于高层管理人员来说,心理健康状况要明显好于其他层级员工。这让高管阶层在公众“层级越高,压力越大,心理健康越堪忧”的质疑声中,迎来了美好“春天”。

职场心理健康问题在近些年越来越受到社会重视。受经济转型和国际经济震荡的影响,中国经济自2010年以来,产生了更多的不确定性。由此引发的运营成本升高和竞争加剧直接转变为中国企业的业务压力大幅提升。而首当其冲的表现为员工对压力的敏感转化为

心理健康状况的恶化。

根据最新《中国职场心理健康报告》的数据显示,今年中国职场心理健康状况在经历了上一年度的低谷后,已经稳步回升至前年的水平。虽然整体情况仍不尽如人意,但总体情况已经出现大幅好转。尤为值得注意的是,在公众看来,职场层级应该随职位的提升压力不断加大,两者成为一种正比递增的关系。但报告显示,今年中国职场的高层管理人员的心理健康状况要明显好于其他层级员工。并且,随着层级的不断提升,其工作绩效和投入程度更好,同时离职意愿也最低。

何以会出现与人们日常认知反差较大的结论呢?毫无疑问,企业高管相比中级和初级员工工作压力更大,这是客观事实,但工作压力大并不必然导致心理健康状况不佳。事实

上,高管人员之所以心理更健康,是因为他们正是由于具备良好的心理素质和抗压能力,才能够一步步晋升到高管层级。高管阶层的心理健康状况好,并不是因为他们成为高管带来的结果,而恰恰是因为心理素质好,然后自我减压调整心理,才使得他们坐在了高管的位置上。

大多数高级管理人员最初也是在基础岗位开始职场生涯的,他们和其他职场人一样,遇到过很多挑战和压力,也曾遭受过很多挫折和失意。但是由于他们心理状态、心理素质更好,所以能够始终保持良好的心态,不气馁,不消沉,因而能够在挫折当中不断汲取教训,积累经验,不断提升业务能力,从而在职场竞争中脱颖而出,进入高管行列。所以,与其向坐在高位的高管人员投以羡慕的目光,不如从自己调整心态入手,培养自己强大的心理素质,这是每一个职场人能够跻身高管行列的重要条件。

此报告不仅指出企业高管人员心理健康状况整体好于其他层级员工,还同时揭示了许多中国职场心理健康状况的重要趋势——比如,国有企业和事业单位员工的心理健康状况最差,抑郁倾向和工作耗竭感都高于其他行业,而IT互联网、通信、电子、房产、建筑建设及物业等行业的员工心理健康状态最好。

智联测评专家表示,在当下职场,心理健康问题越来越不容忽视。面对日趋复杂、多样化的职场环境,企业人力资源部门可以从员工心理调查、幸福力培训、心理辅导、心理咨询、引入外部EAP(员工促进计划)服务以及建立更合适的奖励和晋升机制等方面入手,帮助员工解决身心健康问题,从而实现员工高投入、高绩效、低离职率的组织目标,达成员工幸福、组织强健的愿景。

(智联)

充电加放松 白领首选辞职游学

万科创始人王石重拾学生身份游学哈佛,京东商城CEO刘强东赴美游学四个月……近两年,不少国内知名企业家在成功的巅峰,放下事业,选择出国游学。商业大佬们的“短暂失踪”让“职场游学”进入大众关注的视野,而这样的“职场游学”方式已日益成为一些都市白领的新宠。很多白领利用假期,在国外游学两周,短暂充电加放松;还有白领为了进修和体验生活,辞职去游学。

去拉斯维加斯学习酒店管理,去普罗旺斯的乡间提升品酒能力,去巴黎学习西餐西点……有人是为未来职场晋升做准备,有人就想出国走走看看。从全国的游学申请情况看,在职人员的游学需求近两年以每年50%的速度递增。近日,记者走访长沙职场人士,发现这种目标不在文凭的“游学”成为了很多白领的充电之选。

故事 你永远不知道会和谁成为朋友

从北京出发,飞了10个小时到澳大利亚,中间在新加坡转机。今年3月中旬,长沙白领曾黎暂时放下了手头的工作,远赴澳大利亚游学4周。这已不是曾黎第一次游学,去年他就曾游学美国。

“游学的精彩就在于你永远不知道会和谁成为朋友。”曾黎告诉记者,在游学过程中,总能遇到做梦都不会想到的人。跨越年龄、国籍的界限,曾黎每天在悉尼科技大学与“多元”的国际生一起上课、游玩,他自己都没想到有一天会和一个50多岁的法国人成为亲密的朋友。曾黎告诉记者,他的老师是来自赤道国度的热情的几内亚人,她来澳洲已经有10年了,特别有活力,每节课都致力于向同学们普及更多关于澳洲的知识与文化。

“我想通过游学,获得一段间隔的经历,重新思考一下自己的生活。”曾黎坦言,自己不想被生活机械地推着走,希望通过游学重新审视自己、寻找自己。周一到周五每天上午和其他国际生一起上语言课程,下午可以上兴趣类课程或到所在城市的周边游玩,周六周日则自主安排,这是曾黎在澳大利亚的课程表。“语言能力的提升只是一方面,能否拿到一张证书也不那么重要,我收获最重要的是学会理解不同文



●曾黎游学美国,参观哈佛大学时留影。(图片由本人提供)

化、体验不同思维方式,而这些对工作的帮助最大。”曾黎告诉记者,他游学的课程以语言培训为主,还了解了当地的特色文化。

现象 白领成游学新群体

对于职场人而言,这种目的不在文凭的“游学”究竟价值何在?金吉列游学部总经理郭老师介绍,提高英语实战水平、开阔视野、感受不同文化和生活方式是职场人海外游学最主要目的。从全国的游学申请数据看,在职人员的游学需求近两年以每年50%的速度递增。“在职游学充电的人群集中在两个年龄段。”一部分是二十八九岁的青年人。这些人从学校毕业后工作了两三年,发现英语成为升职的瓶颈,而这时他们手中也小有积蓄,因此愿意用年假等假期学习英语,提升自己,为升职增加筹码;另一部分是三十五六岁的人。他们可能已经处于职业疲劳期,因此一些人会选择辞职,到国外学习一段时间,作为一种调整。

在目的地的选择上,据了解,迈阿密、巴黎、罗马、巴塞罗那之类的度假胜地,适合那些希望边休闲边学习的职场人;如考虑以职场发展为目的,纽约、波士顿、牛津、剑桥、伦敦等文化氛围和商业氛围较浓的城市是首选。海外游学一般包括3个月、6个月或9个月的长学时课程,也有一周或两周的短期游学项目。据了解,职场人游学的行程、课程安排多体现出商务特点,课程内容涉及领导力与管理、市场营销等,或者安排企业参访等项目。

勿盲目跟风游学

相对于学生群体而言,白领游学群体最重

要的是搞清楚自己“为什么去游学”,是为了学语言或学专业知识,还是为了放松休闲?游学专家建议,游学项目无论从时间还是课程来说都是有选择的。白领群体游学,切忌盲目跟风选择,应该明确自己的需求,并多与留学专家进行前期沟通,获得指点,“私人订制”一份最适合自己的游学计划。在游学期间,求学者要大胆交流,打破语言、文化藩篱,尽可能地融入当地的生活。另外,职场人出国游学应尽量避免暑假旅游旺季,淡季的机票价格折扣较多,酒店预订,可以从一定程度上降低游学费用。而且很多景区不会出现人满为患的场面,白领能够在学得好的同时玩得好。游学专家介绍,白领出国游学一般拿的为短期访问签证,从申请签证到出发,大概需要1个月的准备时间,这期间需要申请人提供一些个人资料以及资产证明。据了解,按照游学时间的长短,目前美国签证对申请游学的个人的资产要求在5万~10万元左右,如果申请人托付留学机构代办签证的话,有些留学机构还需要10万元担保金。

职场游学说

职场游学,简单地说就是边游玩边学习。和学生们的夏令营有些类似,都带有旅游性质。但相比之下,白领游学的专业性更强,收获的也更多。这类课程安排不太密集,求学者可以在学习间隙游玩散心,一举两得。总的说来,职场人期望通过海外游学经历使自己的语言得到提升,深入了解西方商业文化,掌握国际商业规则,以便游学归来后获得更好的工作机会。同时,学员在游学期间还能建立资源网络,拓展国际人脉,开阔眼界。

(王娜)

如何成为职场大咖? 台媒揭秘四大基本功

新鲜人如何从众多求职者中脱颖而出?中国台湾东森新闻记者采访台湾5家知名企业董事长,整理归纳出企业征才时最看重的关键四要素:跨领域能力、跨地域人才、语言能力、人格特质。新鲜人求职前,请先检视自己是否具备成为大咖的四个关键要素。

跨领域能力。近年来,面对职场需求的改变,拥有两个或两个以上的专业知识,跨领域能力已成为目前产业急需的人才。

虽然在金融产业,金融知识是必备的基础;然而,台湾租赁龙头中租迪和招募亚太MA(储备干部)时,并未限制求职者科系。中租

迪和金企人力资源部协理黎彩彤指出,因为产品的多元化,包括许多金融搭配其他专业的跨领域结合商品,例如“节能服务融资”(也就是所谓的“绿融资”)业务,人员背景多为理工科系,还有来自工研院的绿能研究专家,未来中租将会发展出更多跨领域新商品,因此需要多元的人才。

跨地域人才。当公司提供一个派驻海外的工作机会时,你能把握住吗?如果你想到海外工作,你又该具备哪些能力?

伟创资通除了台湾和大陆,在全球有许多据点,包含美国、巴西、土耳其、捷克、印度

等等,员工随时都有可能被派驻海外,语言能力就是考虑因素之一。伟创资通人力资源中心任用经理洪国航建议将来想要在海外工作的求职者,除了语言能力,也要培养跨文化适应能力,像是风俗民情、饮食习惯等等。

语言能力。八成以上的企业透过台湾104人力银行找人才,其中有20万笔职缺都需具备中等英语能力以上,尤其是外商的工作机会不断增加。想找工作,英语能力已是进入职场的基本门槛。

广达计算机的客户多为国际知名厂商,海外据点涵盖欧、美、日、中国两岸三地,公司

与客户之间常有e-mail往返,召开视频会议、出差洽谈的机会,或工程师驻外支持客户需求,英语能力为必备能力,也是重要的学习工具。人才资源中心人才培育处经理骆彦说明,基层工程师须达到多益测验450分的最低门槛,业务人才门槛650分,副理级以上则要求750分,不少新进储备干部的英文程度更是在多益900分以上。

人格特质。为了获得适才适任的人才,除了学历、专业能力之外,企业最看重求职者的

产业特性。

王品集团人力资源总监李秉懿表示,王品所需人才的人格特质,不管是走平价或中高价路线的餐厅,都希望能找到具备“面笑、嘴甜、腰软、手脚快、目色利(闽南话:察言观色)”五大特质的人才,方能在辛苦的餐饮产业中走得长远。

对即将进入职场的社会新鲜人,三商行