

莫将世故当成熟

近两年,身边出现了不少年轻面孔和新生力量,新人故事多,有一种感触颇深。那是一个寒冷的早晨,手机铃声把我吵醒了,单位新来的女孩打来的:“姐,不是说早上6点钟集合去市里开会吗?怎么没人呀?”

我深知无人的原因,她是新人,不懂老职员的“潜规则”。为防止开会迟到,上级总会把时间提前半小时,而本单位为了集合人员又把会议提前一些。一些熟知职场的“老人”对此了如指掌,仍按自己的节奏来。这就苦了新来的,她认为通知几点就是几点准时出发,而作为新人又只能提前到,就这样,她实际比正常出发时间早到了将近一个小时,难怪见到不人。她被职场潜规则撞了一下腰,不过这还算小意思,以后诸如类似的碰撞还在等着她呢!

我本想告诉她:“你不用那么积极,以后别再这么早了!”但话到嘴边又咽了回去,我不忍心说破,我怕职场老人的散漫和不负责任传染给她们,那样她们会过早地被世俗缠绕,而把本来的积极和热情丢失。也许以后她们会慢慢悟到这些所谓潜规则,但生活本身就是经历和体验,自身感悟出的东西要有意得多。

常常会见到喜欢走捷径和投机取巧的年轻人,但我更喜欢老老实实干活的人,喜欢在工作 and 生活中处处用心的人。要知道,一些“老油子”所谓简便工作法,无非是抽掉热情和创造,将工作无趣化的过程。如果过早学会,年轻人会丧失很多乐趣和创意。年轻人最可贵的是葆有激情的心灵,而不是过早染上懈怠和庸俗,因为那样自以为的成熟和现实,是朝气和锐气的天敌。

看透与宽容,是人格的两翼。鲁迅先生做出了表率,他知世故而不用世故,有傲骨而无傲气,常常知其不可而为之,一句“并不愿将自以的苦寂寞,再来传染给也如我那年青时候似的正做着好梦的青年”令人肃然起敬。这是一种真正的彻悟与慈悲。

(王海方)



职场大调查 何事最难忍

身处职场,什么事会让你暴走?英国一项最新调查显示,空调太冷、同事爱转发无关紧要的电子邮件、拿错茶杯、办公设备瘫痪等都是办公室中最让人难以忍受的事情。近二成上班族甚至承认,曾以玩笑的方式,直接对同事表达不满。

抱怨榜单

英国动物福利慈善机构“布鲁克”调查 2000 名上班族,列出 50 大职场抱怨榜单,其中名列前十的依次为:同事爱转发无关紧要的电子邮件、电话铃声响不停、电脑崩溃、空调太冷、打印机太多、同事体味重、接打电话声音太大、工作时闲聊太多、使用微波炉后不清理干净、有人擤鼻涕。

此外,同事在你身后看你的电邮、厕所没有及时补充手纸、某些网站遭雇主屏蔽、公司提供的茶包太廉价、有人吃难闻的食物、电梯罢工、偷尝同事便当等,也是上班族公认的让人难以忍受、遭人白眼的职场场景。

待遇差、公司不加薪、得不到上司赏识或是工作量超负荷等更令上班族们怨声载道。

学会共处

调查显示,人们的职场生活中似乎充斥着抱怨,比如,39%的受访者表示,不会看别人眼色、“拎不清”的老板比职场菜鸟更遭人厌,25%讨厌同事迟到或早退,20%痛恨同事犯错但不认错、动辄反应夸张,10%无法忍受同事整天哼歌。

18%的受访者表示,会采取幽默的方式,直接向有上述坏习惯的同事表达不满。

英国《每日快报》5月12日援引布鲁克女发言人塔季扬娜·托波斯卡的话报道:“所有人都大概都会跟榜单上的抱怨扯上关系。”

布鲁克根据上述调查总结出办公室中最易遭人白眼的 20 种行为,其中包括因为出错批评每个人、上班迟到早退、从不承认错误、上班时打私人电话、吹口哨、个人卫生差、不认真倾听、办公室聚会时喝醉酒等。

职场生存

美国耶鲁大学先前一项研究显示,女性寡言、男性健谈有助职场成功。研究人员分析说,当男性健谈且具备能力时,人们想给予他奖励,譬如雇用他、投他的赞成票或是在工作中赋予他更多权力和需要承担的责任;女性话多则被视为专横跋扈、盛气凌人。

处理好职场人际关系不止有利升迁。以色列一项研究显示,友善对待同事,即使是那些你不喜欢的同事,或有助长寿。

特拉维夫大学工商管理学院下属组织行为研究所随访 820 名日均工作 8.8 小时的职场成年人。研究开始时,他们的年龄介于 25 岁至 65 岁之间。20 多年的随访数据显示,在工作中与同事互动少的研究对象死亡率是职场关系融洽者的 2.4 倍。研究期间死亡的 53 名研究对象,大多数与周围同事几乎没有互动。

(乔颖)

解密中高级白领的“朋友圈”:群友都是职场牛人

董事会”群,来为自己的职场“增值”。

“董事会”不存在功利性

私人董事会是在西方国家兴起的,其模式通常也是 15 人左右,由同等规模的非竞争领域的企业老板组成,加一个专家顾问。

在广州高德置地写字楼工作担任财务高管的李先生告诉记者,最近,他组织了一个类似智囊团的个人“私人董事会”,“我是用手机微信组建的群,平时除了探讨一些工作上的问题困惑或遇到的难题,还对广州整个区域的经济走势进行探讨。大家都会贡献自身的真实体验,提供有价值信息,通过这样沟通,可以更好地把握这个城市当前的真实经济和职场情况。”

“组建这样一个‘私人董事会’,并不等同于密友群,因为,我参照了西方私人董事会的一些做法,开始组群的时候就说好,大家主要以自己的专业知识互相帮忙,虽然,有时候也聚聚餐,但开始就说好,不要互相有利益关联。”李先生强调说,没有西方私人董事会那么高端,但却非常实用。

职场白领怎么面对洋上司

许多在外企工作的中国职员都会起一个英文名字,一来能使外国人更容易记住,二来省去外国老板和同事发音不便,老外们因此都非常喜欢这种体贴的安排。美国沟通咨询顾问、北大国际 MBA 客座教授 Philip V assallo 认为,对于名字的使用和理解,中外其实也有所不同。在内资企业,员工们一般喊“张董事长”或者“李总”,在外资企业,职员直接喊 CEO 或者老板的名字,司空见惯。对于两国不同语言使用和心态的认识,有助于中国职场人更好地和外国老板打交道。

理解“青年意识”心态

美国人外语学习的氛围不高。据美国教育部长阿恩·邓肯介绍,欧洲人有 53% 的人会说外语,而美国人只有 18% 的人会说外语。大部分美国人都不太擅长中文。也许,语言的弱点暴露出美国人不容易顺从、接受别国文化的特点。英语是国际市场通用语言。据不完全统计,世界范围内,普通话使用人数是英语使用人数的 2-3 倍。然而,在过去几代人中,英语一直被认为是现代通用语言,在商业社会中更是如此。所以美国人可能会有这样的思维“无论走到哪里,我们都可以用英文交流,那何必还要去学习新的语言呢?”

美国的文化就是简单、迅速、清晰,即

便是对付某些耗时、复杂和暧昧的问题时,他们要求用最简单的语言给出一个明确的答复。

表面上看,中国职员起英文名字是避免老外们的不便。从深层结果来看,地理和经济实际上也是美国缺乏多种语言的一个原因。穿越美国 4000 公里,任何一个地方都可以找到说同一种英语的人。此外,美国移民的后裔往往放弃自己的母语,而选择在工作场所通用的主流语言。

这些对于美国人心态的洞察,远远超出了握手、餐桌礼仪和其他礼仪等等的理解。这些说明了中美两国在时间、意识形态和经验文化上不同的深层原因。

一般的美国人都生活在一种“青年意识”的社会状态中,很难理解中国的清明节和中国人对长者的尊重。因此,美国人直呼教授或 CEO 的名字,并不是代表不尊重。在美国人的思想中,一个人的尊重不是与生俱来的,而是要通过自我行动争取来的。

美国人讲述自己与那些运动员、明星等名人少有的会面经历时,更喜欢评论那些名人的“普通”或“脚踏实地”。

说出自己的目的

一位中国学员给我讲过她的经历。她和朋友一起在美国游玩。当天下午进了一

各自在职场上受益

记者发现,李先生的“私人董事会”里,就包括了人力资源负责人、律师、经济师等高端白领,互相不功利,群友们互相尊重走到一起,都能贡献自己专业的知识,并各自在职场上受益。

李先生坦承,作为一个财务高管,可能对各种财务报表非常熟悉,但遇到其他领域的问题,如房地产、法律方面自己就是一个“菜鸟”。“这个‘私人董事会’确实给自己的职场生涯带来不少增值机会。有一次开会,会上涉及一些房地产的财务测算问题。我就在微信群向几个‘董事会成员’请教,他们告诉我需要用到哪些知识。结果会议上,对这些知识一窍不通的我也变得十分专业。”

“我就喜欢这种没利益关联的微群,大家不是互相在推销东西,或者传播心灵鸡汤,即便是转的东西,都具有一定的阅读价值,这样的微群可以学到很多东西。”陈先生是李先生“私人董事会”的一员,作为中级经济师,陈先生经常帮大家贡献一些投资回报方面的信息,包括如何规避投资猫腻。

一个美国家庭,他们非常疲倦、非常渴。但当女主人问他们是否需要饮料时,这个年轻的中国女孩说“不”。但她心里却希望这个女主人能够坚持一下,递上一瓶清凉解渴的饮料。出乎她意料的是,女主人说“好吧,我希望你不介意我喝”,女主人只给自己倒了一大杯冰水。这两个中国女孩之后找了个借口回到房间里,偷偷从浴室水龙头接水喝。

对于大多数美国人来说,这种礼貌或者矜持是没有意义的。说出自己想要的并不是什么丢人的事,美国老板和同事完全按照对方字面的话来理解对方诉求。

文化鸿沟其实也没有它看起来那么严重。中国人和美国人都喜欢物美价廉的产品,财富有它自己的语言,会超越文化和语言的差异。工作时,记住会面的目的性,美国人还是会认为手头的业务最重要。

中美职场人士都重视产品质量和服务。如果他们相信“众筹”的一个产品不错,双方都不会半途而废,有可能相互让步以得到他们想要的东西。比如,中国人会乐意起一个英文名,加速交易。美国人也会急切地试图叫出难发音的中文名字,尽管可能漏洞百出。

(本文作者:Philip Vassallo 采写/整理:王海艳)

让专业社团成为模拟职场

其实除了完成纪念册,这个学期他们还做了很多事情,包括印刷学校活动宣传单、印刷个性 T 恤、完成学校运动会文化衫制作等等。

“我毕业之后很想到广州的一家公司工作,那里需要印刷管理人才。”王春娇告诉记者,在社团里每个人都有自己的职业梦想,觉得自己还欠缺哪方面的能力,就一起来探讨学习,共同努力。

据介绍,目前该院有 50 多个社团。这些社团充分调动学生的积极性,将学习和实践能力培养融合起来,通过模拟训练的方式,有针对性地培养学生的职业意识和职业素养。

(陈屿 星月 廖潘腾子 孙杨利)

商业信息绝对不能泄露

那么,像这样专业的私人董事会成员,该如何选择或者寻找呢?记者采访发现,可以有多个渠道,但是有一点很重要,就是要“知根知底”,包括平时生活上经常接触到但无利益关联的一些职场“牛人”,或者同学的同学,都可以。“密友通常会有经济关联,所以建议不要找太亲密的朋友,反正一旦进入这个平台,大家都不要有利益关联。”李先生支招道。

虽然平时没有利益关联,但有时候群友间会不经意透露一些信息,比如公司某些业务可能会调整价格,进而影响市场等。所以,为了确保商业信息的保密性,群里的人最好采取实名制,并且最好是平时交往的朋友。此外,要在“私人董事会”里强调,如果其他人有类似群的时候,一些关键的商业信息也不能向其“董事会”的成员透露。“即便是西方的大公司老板的私人董事会,一些影响公司股票或者经营情况的信息,大老板们也不可能向自己专业的私人董事会透露。”李先生说。

(据《新快报》)

六月毕业生愁“钱”途 初涉职场投资是王道

又到六月毕业季,大学生们初涉职场,即将收获人生第一笔月发工资。在毕业生中,“卡奴”、“月光族”比比皆是,甚至很多人成了“啃老族”。人生的第一份收入或许并不多,但第一份理财观念却需深植脑中。

职场新人的钱去哪儿了? 月光成因大曝光

据中国经济网记者了解,造成职场新人入不敷出的原因很多,主要有以下四个方面:

原因一:花销不知去向。或许每个月月光族在面對刷尽额度的信用卡时,也会这样问自己:到底钱都去哪儿了?为何每个月工资收入不少,但月末账户却向来没有余额?而对于钱的去向竟也是一无所知。解决这个问题正是摆脱月光的关键所在。

原因二:消费无节制。月光族形成的主要原因是支出毫无计划、消费没有节制,且很容易受到打折优惠的刺激。每个月拿到工资后,他们总是持有一种奖励或补偿自己的心态,并以此为借口趁机出去血拼一番。

原因三:结余资金缺乏规划。所谓月光,指的便是每月将收入用完,没有固定存款的现象。但其实很多月光族在月末时往往能够剩下部分结余,但由于缺乏储蓄意识,不知该如何规划,从而没有达到资金的积累。

原因四:投资意识淡薄。很多年轻人都说过,“我没有钱也没有时间,投资理财这种事儿离我还很遥远”。正是在这种潜意识的诱导下,很多人开始放纵开支,个人的财务状况逐渐陷入恶性循环状态,最终沦为月光族。

学会投资 钱是挣出来的

实际上,对于职场新人来说,提高收入、增加可支配收入是第一目标。那么,职场新人现有收入如何分配呢?理财师建议将收入分为以下几份:

第一份,生活必要支出,减少购置服装、酒吧等娱乐活动支出,可以在自己获得某项进步时作为奖励给自己。

第二份,提升自身能力的支出,包括①社交投资,在职场初期的你们社会阅历、工作经验欠缺,可以通过和长辈、同事、朋友相处过程中学会从不同的角度思考问题,吸取前车之鉴,让自己的人生少走弯路。记得要与比你 有思想的、比你进步的人在一起,长此以往能够提升你的气质和价值。②学习投资,俗话说:“活到老,学到老”。买本好书或者每月攒 100 元左右,一年参加一次较好的培训,这样不但能够提升自身的专业水平,也可以结交到许多志同道合的朋友。③旅游投资,不断提高自信心和开阔自己的眼界。旅途中美好的回忆能够让自己保持良好的心态和生活的热情。

现代经济带来了“理财时代”,有的人还是常以“没有数字概念”、“天生不懂理财”等借口规避与每个人生活息息相关的理财问题。理财并不是有钱人的专利,每个人都可以理财,都要理财,如果你不理财,财不会主动理你。

业内人士建议,对于现在刚刚起步的年轻人,不管钱多钱少,都要树立理财意识,不能得过且过。记账是个很好的习惯,此外,还要有“强迫储蓄”的行动和毅力,这是积攒理财资金的起步,切不可等有了剩余再去储蓄再去规划。

对于有结余用于投资的人来说,刚出社会,经验不足,还需积攒经验,切勿跟风,先衡量自己的财务状况与成败承受力,做到“量力而为”的投资才好。

(向娟)