

老外的老板

■ 秦筱

当你的孩子还没到上幼儿园的年纪，而你又不得不去上班，怎么办？“工作还是照看孩子”成了现代女性逃避不了的问题，好消息是，一些“有良心”的老板正在想办法帮助自己的员工在工作和家庭间取得平衡。

在人口老龄化严重、缺乏高质量劳动力的日本，为了吸引受过良好教育的家庭妇女就业，很多企业都让学龄前儿童的母亲享受灵活的工作时间。饮料生产商三得利公司甚至将这个优惠条款的时间扩大到孩子上小学三年级之前。

德国化工企业赢创则专门为六个生产基地员工的约 1000 名子女开设暑期夏令营，好让他们的父母能安心工作。

这些人性化的条款可以称为“家庭友好型人力资源政策”，已经成为各国职场女性选择雇主的重要参考因素。一项调查显示，“家庭友好型”公司员工的工作效率和工作积极性比其他公司高出 17%，缺勤率却低 16%。在这方面，美国一家商业软件公司的 CEO 塞布雷娜·帕森斯绝对是楷模。她一直致力于扩展“家庭友好政策”的范围，甚至鼓励员工们“带着宝宝来上班”。

帕森斯自己就是三个男孩的母亲。在小儿子出生后的四个月里，她每天都把孩子带到公司，一边践行亲密育儿法，一边履行 CEO 的日常职责。

她的公司为那些年龄稍大的孩子提供了舒服的沙发、彩色蜡笔，甚至 iPad。不过前提是，家长要提前叮嘱孩子们安安静静地跟大人坐在一起——太顽皮淘气的小朋友是不受叔叔阿姨们欢迎的。

作为“家庭友好政策”的积极推行人，帕森斯被很多公司邀请去分享经验。今年 6 月，她还被邀请出席在白官举行的“工作家庭峰会”。当天，美国第一夫人米歇尔·奥巴马分享了同样的经历：她当初是推车婴儿车带着刚出生的萨莎去参加工作面试的。

帕森斯意识到，“给员工方便”并非一个单纯付出的福利事业。过去 20 年里，她的公司主营产品收入增加了一倍，她将业绩增长归功于拥有一批忠诚快乐的员工—其中三分之一是女性，大大超过硅谷 7% 的平均水平。有数字为证：一项针对 1001 家公司的调查显示，与“非家庭友好型”公司相比，“家庭友好型”公司的求职者多出 26%，工作效率和工作积极性高出 17%，可节约 14% 的重组成本。更有意思的是，尽管请假制度更宽松，但“家庭友好型”公司员工的缺勤率却比其他公司低 16%。

轻看自己

■ 孙丽丽

人在职场，不管做什么事，都会招来别人的议论和评价，如果特别在意他人的看法，行动起来未免畏首畏尾，把自己搞得很紧张，好像为别人活着似的。不要让取悦别人成为自己的“潜规则”，这样活着太累了。你既不是演员，又不是在表演，别人的看法只是过眼云烟。

莫言在获得诺贝尔文学奖后，各种评论都有。莫言超然地说：起初，我还以为大家争议的对象是我，渐渐地，我感到这个被争议的对象，是一个与我毫不相关的人，我如同一个看戏人，看着众人的表演，我看到那个得奖人身上落满了花朵，



谷歌公司高级副总裁拉兹洛·波克表示“就招聘的标准而言,考试成绩毫无价值……”我们都知道，企业的竞争就是人才的竞争。但怎样选拔人才，却是一门学问。谷歌招聘人才不是像中国的一些企业要选拔“985”、“211”一流大学的毕业生。谷歌是将学习能力放在第一位作为招聘条件,因为只有不断地学习才能接受新鲜事物,才能不断创新发展

——编者

掏光人们钱包的安迪－比尔定律

■ 唐筠

1965 年，英特尔创始人之一的戈登·摩尔发现，集成电路上可容纳的晶体管数量每隔 18 个月增加一倍，性能也将提升一倍。换言之，每一美元所能买到的电脑性能，每隔 18 个月提升一倍。这就是著名的摩尔定律，我们今天拥有如此先进的电脑以及智能手机，便拜此定律所赐。

但如果站在厂商的角度来看，摩尔定律预示着悲观的商业前景：既然 18 个月产品性能会翻倍，好多人不会急着购买电子产品，而且随着产品性能的不断提升，总有一天消费者们不再需要购买任何新产品，硬件厂商会跳入自己挖掘的坟墓。

幸好，厂商们盼来了属于自己的福音——“安迪-比尔定律”，它让消费者如成瘾的吸毒者一般，不断追逐着新电子产品。

上个世纪 90 年代的一次电脑大会上，有人开玩笑说：“安迪提供什么，比尔就拿走什么。”意思是说，英特尔公司总裁安迪·格罗夫一旦向市场投放了新型芯片，微软 CEO 比尔·盖茨马上就会升级自己的软件产品，把新型芯片的高性能全部“吃掉”。

过去 30 年里，个人电脑逐渐普及，微软和苹果等公司的操作系统以

也被扔上了石块，泼上了污水，我生怕他被打垮，但他微笑着从花朵和石块中钻出来，擦干净身上的脏水，坦然地站在一边。

有一句话说得特别好：不要太在意别人的看法，因为只有自己对自己的肯定才是生命的重心。是啊，别人是别人，你是你，人生匆匆，也就几十年的光景，何必为别人的看法埋单呢？

曾有人问美国华尔街 40 号国际公司前总裁马修布拉：“你是否对别人的批评很敏感？”马修布拉答：“早年对这些非常敏感，我力争使公司里的每一个人都认为我非常完美,要是他们不这样想的话,我就会感到忐忑不安甚至是很忧虑。只要有一个

了,给以安慰。面对纷扰,互相鼓励;无理取闹,要能忍受。对爱人,迁就多少,就爱了多少。真爱,是牵一双手,走过风雨,冷了互相取暖,一种付出,两心依靠;真爱,同一程路,走进未来,老了互相相依,一种幸福,相守终老,一世无悔。

▷ 惦着一个人并被这个人惦着，心便有了着落，这样活着多么踏实。与这种相依为命的伴侣之情相比，一切风流韵事都显得何其虚飘。

——周国平

▷ 我们在这个世界上辛苦劳作，

谷歌招聘的标准

■刘少宇

几个月前,我怀着兴奋的心情拜读了托马斯·弗里德曼为《纽约时报》撰写的《如何在谷歌找到工作》一文。这篇文章提到,谷歌公司高级副总裁拉兹洛·波克介绍了谷歌在招募人才时寻找的核心特征。波克表示:“就招聘的标准而言,考试成绩毫无价值……我们发现,它们不能说明任何问题。”

波克说,在谷歌近期招聘的新员工中,没有大学文凭的人越来越多。他分享了谷歌在评估应聘者时采用的 5 项标准,这些标准就是谷歌关注的核心特征。

第一标准:学习的能力。
纯粹的学习能力——接受新鲜事物,随时随地学习,在分散的信息中发现规律,是谷歌招聘人员时在求职者身上寻找的最重要的核心特征。

用管理大师阿里·德赫斯的话说就是:“比你的竞争对手更快学习的能力,或许是唯一可持续的竞争优势。”

第二标准:领导力。
他们采用的不是对领导力的传统评估方法,比如:“你是国际象棋社的社长吗?你

及各种应用软件不断完善,占用空间却越来越大,在原来的主机上运行的速度也越来越慢。每一次新版本的软件发布,就需要相应的硬件性能提升一个台阶;或者说,每一次硬件性能由于摩尔定律在 18 个月后翻倍,新版本的软件马上“吃掉”硬件的进步。软件商和硬件商你追我赶,而用户们也被套牢在这场电子产品的“装备竞赛”当中。

十年时间,硬件性能提升了 100 多倍,但用户们发现,一台新电脑上能装的软件还是和十年前一样多。十年前的电脑拿到今天几乎无法运行任何软件,而十年前的汽车却依然开得好好的。

据说比尔·盖茨本人并不喜欢这样。他自己开发的 BASIC 只有几十 K,“你们(微软工程师们)搞一个.NET 就要几百兆,其中一定可以优化”。但他的生意伙伴们并不希望优化。例如在 2007 年上半年,因为微软新的操作系统 Vista 迟迟不能面市,用户没有更新电脑的需求,从英特尔到惠普、戴尔等整机厂商,再到 Marvell 和 Seagate 等外设厂商全部受到很大影响,这些公司的股价下跌了 20% 到 40%。

微软新操作系统一上市,萧条了一年多的硬件厂商们立刻扭转了颓势。

人对我有怨言,我就会想法子取悦他。可是我做了讨好他的事,总会让另外一个人生气。等我想补偿这个人的时候就又会惹恼其他人。最后我发现,我越想主动地讨好取悦别人,就越会使我的敌人增加……”

工作中,你只要超群出众,就一定会听到各种言论,所以要学会趁早习惯。把自己份内的事做好,不要在乎别人的评论,不要让别人来影响你的工作、生活。

有句话说:“20 岁时,我们顾虑别人对我们的想法;40 岁时,我们不理睬别人对我们的想法;60 岁时,我们发现别人根本就没有想到我们。”这是一种人生哲学,学会看轻自己,轻装上阵,人生之路才更平坦。

回来奔波是为了什么?所有这些贪婪和欲望,所有这些对财富、权力和名声的追求,其目的到底何在呢?归根结底,是为了得到他人的爱和认同。

——亚当·斯密《道德情操论》

▷ 一旦有一天,当我们在爱情里清清楚楚地计算,那么爱情离开我们的日子也就不远了。于是转过身去,背对爱情离开,把自己关在门里,爱情关在门外,只是这一转身,往往就是一生。

——董晓磊《走过青春爱过你》

▷ 金无足赤,人无完人。做人要

是销售副总裁吗?你的升职用了多长时间?”他们要找的人,能在必要时挺身而出,指导并影响其他人取得成果。

第三标准:谦逊。
我注意到,具备强烈的上进心和友好的态度、认为其他人总能提出很好的意见的人,往往在单独工作时极为高效,在任何团队中都能发光发热。

第四标准:主人翁意识。
在这个几乎所有行业 and 知识领域每天都会发生巨大变化的时代,不积极完成任务或只被动接受指令的员工,会使公司处在非常不利的境地。你需要一群想要更出色地完成工作的员工。

第五标准:专业知识。
波克表示,通常,在谷歌关注的 5 个核心特征中,专业知识排在最后一位,其他 4 个特征比专业知识重要得多。

我对这一点也有体会。当人们自认为是某个领域的“专家”或者“经验丰富人士”时,他们很可能在受到质疑时坚决捍卫自己的观点,而不是充满好奇心……他们的目标往往是“成为权威”,而不是寻找更好的解决方案。



不能让资本把企业当“养猪”？

■ 岳振廷

前几日与一友小酌，朋友说自己所在的一家电子零部件生产企业将被境外一家资本机构注入资金,收购其过半的股份.还说注入资金后,外方机构将输入人员和管理,参与生产经营等等,企业发展会更加云云。

朋友的话，这让我想起了我所在城市家知名家电企业的命运。“某某广告做的不好,不如某某冰箱好!”这句广告语估计现在的中年人都不陌生。当年这家知名的家电企业位居中原,北与海尔争锋,向南傲视科龙、美的,20 年前那可是个顶尖的好企业,生意好得不行。我去外地出差,别人问我从哪里来,而我说不出的城市名字时,对方往往一脸的茫然,而说起某某家电企业就在这个城市时,对方就恍然大悟般地点头说“知道!知道!”

可是，这家知名的企业 1994 年和 2005 年先后两次被境外的某资本运作集团收购股份,最高时达到 90%,令企业摇身一变成为一 家外资企业.然而外方的控股,也就意味着该企业噩梦的开始。

外方派遣的总经理来了，说是国际某某级别的。空降的技术人才及专家也来了,也是世界一流的。但这些看似“高大上”的东西却水土不服,管理层不接地气发号施令,执行层感觉荒唐无法实施，员工层更是满眼迷茫不知所措.经营中有时中方决定的事情,外方说无效就无效;说过去一个电话,一个领导负责的事情,现在需要层层汇报,十天半月过去毫无回音;过去一个领导签字就能报销的费用,现在需要外方管理者审批,遇到领导出差,一来二去就是一个月时间。生产上的事情更不用说了,外方是投资公司,对生产管理陌生且不懂国情,于是冰箱的产量下降了,质量问题频频出现。恶性循环的结果，使企业元气大伤.十几年过去,曾经风光一时的企业沦为国内的二三流,并且出现亏损,与海尔、美的企业相比已经不在一个层次了。

这家家电企业的没落让我们痛心，让我们反思。为何这家企业在短短的十几年就败落到如此地步? 该企业的一位中层干部告诉我的话一语中的:“外方是把我们企业当猪养,而不是真心的当孩子养!”养猪是养肥了要卖的,而养儿子那是要拿出万分的亲情,千般的呵护的,即使这样是否成才还要打折扣,更何况是一家企业了。据悉外方已经早已收回了当年投入几十倍的资金,而设备改造、产业扩张却不见投入,企业亏损严重,员工工资待遇也是多年不变，逼得底层的职工多次罢工要求提高待遇,这不是“养猪”是什么?后来被闹得焦头烂额的外方想转手卖出，可“刮油”太多的“肥猪”已经变瘦,无人接手。

市场经济，资本无处不在，其逐利的习性,让我们经济繁荣,也会对经济造成破坏,这就需要我们对资本的来源、目的有一个明确的判断,决不能“捡到篮里都是菜”。

目前我们的有色企业如铝、铅锌等行业因为大环境的影响,暂时出现了困难,一些企业引资的欲望比较强烈，好像只要是来资金就行,管它是啥背景,啥条件,先度过眼前的困难再说。可要知道,请神容易送神难,一旦外方的资金进入控制企业经营权，是“养孩子”还好,若当“猪”养,当企业的未来将不可知。

信任比礼物更贵重

■ 辉姑娘

家中请过一名菲律宾女佣。 这名女佣年纪很大,做事认真,只是偶尔爱贪些小便宜.我们吃剩的菜,或是放久了的水果,甚至旧杂志和旧报纸,她都会打包带回家,每次一大提包。久而久之,母亲有些不悦。母亲是精打细算的人，便对我抱怨:“下次她走时,我要检查她的手提包,不能再让她带走那么多东西。”

我说:“何必那么苛刻，那些东西肯定是我们不想要的。”

母亲坚持要查清楚:“我们送给她的,她可以拿走,但是我怎么知道,她有没有在手提包里塞进别的东西? 不看,终归是不放心。”

我劝她:“如果查过一次,她必然尴尬,以后还怎么见面做事?她来家里这么久,咱们从没丢过贵重财物,说明她大事不糊涂,手脚也干净。她瘦瘦小小一个人,能拿走什么? 从柴米油盐到书报笔墨,即使送给她，又值几个钱? 就当帮助她改善生活了。”

母亲想想,终于不做声了。 过了几年,那名女佣辞工了。临走时,送给我们一块大大的、五彩缤纷的菲律宾特色手工地毯,厚实绵软,漂亮极了。她红着脸说:“这块地毯,是我花几个月的时间做的,就当告别礼物吧。”我们十分惊喜,连声道谢。

她又说:“这几年在你们家真的很好。你们像家人一样待我,信任我,我很感动。”她临走时拉着母亲的手,泪水盈盈,手里还拿着那个旧手提包。她说:“谢谢您,从没见过我。”

我偷看母亲,她眼里已有了泪花。