

## 职场竞争 像一场马拉松

王慧(职业咨询师)

“职场豆芽菜”是一个很有意思的现象。

在一般人的感受中,由于过快提升,而导致能力无法胜任的现象其实并不多见。尤其是传统行业,非常看重资历,年轻人经常抱怨的是没有机会,而不是被过度提升。

近年来,在一些新兴行业如互联网、IT、游戏动漫等,一批技术上有天赋、充满激情和冲劲的年轻人,确实获得了快速提升的机会。他们中的一些人,借此实现了职业生涯跳跃性的发展。但也并不否认,有些人因为发展过快成了所谓的“职场豆芽菜”。究其原因,可能是因为这类企业的从业者普遍年轻,而行业本身的高速发展,给企业和个人都带来很大的成长压力。被揠苗助长的“豆芽菜”们,有的可能是技术精英,但团队管理和人际沟通等软技能欠缺;有的可能本身还不具备相应岗位的能力,只是迫于快速发展的要求,被推到了前线。

“豆芽菜”很大程度上是幸运的,在职场的激烈拼杀中,他们毕竟抢得了先机。但某种程度上,他们的职业发展也是危险的,如果没有及时意识到危机并及时调整自己,就面临压力下的“断裂”。

对个人来说,重要的是正确认识自己,把握发展的节奏。在一阵突飞猛进的冲刺后,你可能需要调整速度慢跑一阵,并补充营养和水分。而对于企业来说,重要的是在给予个人快速升职的同时,不要忘记相应的培训和辅导。

我们的大众传媒习惯追捧年轻的精英,无意间诱惑年轻人给自己定下不切实际的发展目标。所以,我们常常听到初入职场者说什么“40岁前赚到足够的钱,光荣退休,环游世界”;所以,成功学和励志类书籍热销……大多数年轻人,总认为自己是独一无二的,应该是被上天眷顾的幸运儿。但实际上,耀眼的精英永远是少数。前惠普中国区的总裁孙振耀有过一个比喻:职场竞争像一场马拉松,一开始跑在前头的人不一定是最后的赢家。对于大多数普通人来说,需要做好工作35年的准备。

身在职场,我们需要在飞奔的过程中,时不时地慢下来,审视反省一下自己:看看自己的欲望和忙碌,有多少是因为内心真正的需要和渴求,而有多少又只是这个时代无数闪亮的泡沫映射出的光泽。

本版整理 刘靖琳

# 「牛人招聘」催生「豆芽菜」?

某网络公司启动“牛人招聘”计划——对招聘的应届毕业生,按管理类人才和技术类人才分类,实施一年的“牛人”培养计划。其间,“牛人”们不仅将得到30万元的年薪起薪,各大业务公司CEO、CTO高层还亲自带教3-6个月,一年之内就有机会直升经理……这样的幸运让不少学子眼馋,但也有人质疑是企业做秀造势。

“初入职场就追求快速晋升和发展,易导致‘豆芽现象’,即生长快,外表看似壮硕,质地却异常脆弱,从长远来看有害无利”——“中智上海”一位资深咨询师如是评价。大众传媒热捧“牛人”,是否让年轻人心态浮躁,忽视个人实力充实及长远发展?怎样避免成为职场“豆芽菜”?



插图 镜任

### 欢迎来

在CPI飞涨的今天,年终奖多少决定了员工过年的生活质量和心情。中智2010年年终奖发放调查显示:超9成企业发放年终奖,其中九成企业以现金形式发放;有7%不到的企业,不准备发放年终奖。

年终奖发不发?根据什么标准发?各行各业、各企事业单位尺度不一。有的与效益挂钩,有的看职位高低;有的发得早,元旦前13薪或14薪早早打进工资卡中;有的等过年发红包,年三十给你一个惊喜;也有的怕员工跳槽,拖到来年四、五月,年终奖变成年中奖……欢迎来本报《职场方圆》说说你身边年终奖的故事。(截稿时间:1月13日上午9时)

来稿请发 E-mail:zcfy@wxjt.com.cn 电话:52921231

## 看准了才可“牛”一把

金桂(国企职员)

“牛人招聘”不能一概而论。某些新兴的行业,确实需要大量的年轻员工独当一面,有能力的人不妨尝试当一回“牛人”,挣它个年薪30万元。

如果让我来区分,快速晋升只适用于网络、新兴媒体、IT、影视等行业,这些行业发展迅速、竞争激烈、知识更新速度快,团队本身也很年轻,新毕业的大学生为其补充新鲜血液,再合适不过了。

选择在这些企业就职,眼睛不能光盯着30万元的年薪,首先要考察其企业资质。

现在网站、公司多如牛毛,谁都想在网络的汪洋大海里挣一席之地,说大话使小钱的有的是,违法乱纪的也不少,能不能兑现承

诺?有没有能力兑现承诺?毕业生应该心明眼亮,打听清楚——有口碑、有资质的知名网站,论实力,论发展前景,都非同一般,只要能被选中,那就潇洒洒“牛”一把。即便将来大浪淘沙,自己被后浪淹没在沙滩上,也算有这一段难得的经历。

怕只怕某些企业“醉翁之意不在酒”,打着“牛人招聘”的幌子给自己做广告,那就害人了。

其实,快速晋升的“豆芽菜”在传统企事业单位纯属天方夜谭——上司还没拿30万元呢,一个新入职的生手,怎么可能“而今迈步从头越”呢?所以说,这种单位要是打出30万元年薪招聘应届大学生,最好别信,不是陷阱就是忽

悠,因为它没那个氛围。就算进去了,你也是活受罪,被老员工给“盯”死。

30万元基本年薪,外加培训,还有升职的金光大道,阳光灿烂足够诱人。但是,市场经济没有不付钱的晚餐。我们单位有个被民企20万元年薪忽悠走的,连一年都没干下来就开小差了。他对我说:“姐啊,人就是这么贱,一听钱就红眼,不管不顾地往上扑,陷进去才知道个中滋味:拿人当牲口使不说,忙得连女朋友的面都见不着。照这么干下去,等拿到钱人也玩完了。所以,我还是撤了。”他的话,不无道理,要想“牛人”不但不能怕辛苦,还要做好被淘汰的思想准备。

## “空降兵”不招人待见

强尼(总监)

哪朝哪代,哪国哪岛,“空降兵”都不招人待见。就算史上最著名暨最成功的“空降兵”——诸葛亮,不也是在“土鳖”张飞的白眼和质疑中逐渐立威的?所以,这种初出茅庐就能拿到30万年薪、且享有一系列特权的“豆芽菜”,肯定也是块夹心饼干——局外人看着羡慕,自己干活吃力,同事冷眼相看。这样的“牛人”,没有真功夫,还真当不好。

退一步,别说这样的超级牛人,就连曾经在高校招聘会上非常受追捧的“管理培训生”职位,后来也被证明并不是想象中的那么美好。我一个新闻系的同学,4年前毕业时,签了一家著名的快消品公司作管理培训生,起薪高,且前景美好,当时,让不少人特别是经管系的毕业生好一番羡慕。

可是,这个一直以舞蹈为人生动力的纤细美女,工作的头3个月与管理毫无关系,都是在骑着自行车,顶着盛夏酷暑,穿梭在大街小巷,向烟纸店推销卫生巾中度过的。看着自己的皮肤越来越黝黑,小腿越来越粗壮,手指越来越粗糙,心里那个苦啊。

3个月后,总算可以穿着正装在冷气房里做白领状了,不过还是与“管理”离得很远。因为按照培训计划,要在一年之内把整个公司走个遍,美其名曰“充分了解公司运作和架构”。通常的情况是,每周去一个不同的城市,周一向一个办事

处的老板Say Hello,周五Say Bye-Bye,下周一奔向另一个办事处。周而复始,一觉醒来,常常搞不清楚此时此刻身在何处。

因为在每个部门待的时间都很短暂,除了了解公司的庞大规模,数清公司的“触角”,其他东西都没来得及了解。回来写报告的时候,只能绞尽脑汁自由发挥,比当初写毕业论文还要难上加难。

开始以为是办事处老板们欺负新人,后来我自己当上总监,才明白其中的症结:尽管公司花大力气招聘来这些管理培训生并报以厚望,HR和大老板也强调要对这些“未来的顶梁柱”倾囊以授。可一周的时间,让人如何倾囊?再说,费了老鼻子的劲,刚教会他上手了,他又马上去了下一站——对我们部门而言,教与不教,有何区别?如此一来,谁还有积极性带教?

此外,也让这些刚毕业的新人的自信心膨胀起来,自以为真的是个人物了。你让他真的亮家伙,那指望不上;但要做基础的工作,他们还不屑一顾。

所以,不少管理培训生的前途并没有想象中的美妙,我那个同学,便在做了一年的夹心饼干之后,合约一到期,马上辞职不干,另谋生路去了。她说,没有超强的意志力和能力,绝对打不好这份工,没有真功夫,就算应聘上了这个“超级牛人”,也笑不到最后,职场新人,还是脚踏实地的好。

## 不做流星做恒星

钟钟(行政)

史上最著名的职场豆芽菜当属战国时期的赵括,年纪轻轻却满腹经纶,让求贤若渴的赵王惊艳,“牛人招聘”计划也迅速启动。但是,当理论一联系实际,外强中干的缺点立即显露,结果很悲惨:赵括丢掉了脑袋,赵王的江山岌岌可危。

这样看来,“职场豆芽菜”的一个特性是:出场够醒目,但结局很难说。很多人像流星,光芒只闪耀一阵子。

前同事Simon就是这样一颗流星。当初公司的招聘会上,Simon以无可挑剔的简历和表现征服了老总,直接拍板任命他坐上主管位置。短短相处下来,Simon基本符合了我们对一个少年新贵的想象——争强好胜,成就感爆棚。他最典型的一句口头禅是:“无论如何我要meet到那个数”……

Simon是负责销售的,毕竟是陌生的行业,人脉又近乎为零。虽然

有老总的支持,但低迷的业绩却摆在眼前。最后,重重压力下的Simon,没有实现应聘时夸的海口,心灰意懒地辞职。

我非常理解许多人对韩寒登榜《时代》杂志的腹诽。某种意义上说,他也是一颗幸运的文坛豆芽菜。10年前他一鸣惊人抢得先机,尽享掌声和荣誉。但10年后的今天,他还有多少“后劲”呢?

我非常理解某些艺人隔段时间就“隐遁”的行为,美其名曰“休整”,实际是充电去了——日复一日的折腾,淘空了仅有的一点内存,所以要加油,汲取力量灌输全身,才有底气回来重整山河。

如果你起点够华丽,那么请千万拿捏好度——要记得以史为鉴,“不做流星做恒星”。而随时充电和及时调整心态,是成为职场“恒星”的不二法宝——内功强了,个人修炼也上了段位,才不会被折断。

## 一年升主管,身心憔悴……

燕萍(人力资源)

如今职场多浮躁,特别是年轻人,出现“豆芽菜”不稀奇。他们刚毕业就给自己定下脱离实际的职业发展目标,工作不久没升职就开始浮躁,想跳槽,结果又从零开始。

我有个朋友小L,长得人见人爱,哈工大人力资源科班出身,毕业招聘时就被单位定为储备干部。她人很灵活,嘴又甜,领导交代的工作总能提前完成,每次单位搞活动,她的创意和点子深受副总赏识。1年后,公司业务拓展开设二厂,她被派去做人力资源部主管。

但出乎意料的是:不到半年,她就哭着向我诉苦:筹建二厂,刚开始人手少,什么事都要自己做;虽有一厂的“模板”,但时不时碰到很多新

【下期预告】

尾牙宴