

被裁员,放下身段再出发……

做到总监又如何?

蓝色咖喱粉(设计师)

摩托罗拉这次裁员虽然迅猛突然,但早有预兆。2000年,摩托罗拉在业界的霸主地位就受到诺基亚的强大威胁;及至2007年,i-Phone横空出世,摩托罗拉市场份额急剧下滑,此后就有过两次大规模的全球性裁员;再经历2011年初的拆分;一直到今年5月谷歌完成对摩托罗拉移动的收购,谷歌断臂求生,进行大规模裁员在所难免。

电视剧《浮沉》里,何乘风说过一句很经典的话:外资公司,用人冲锋陷阵时想到中国员工,待到利益攸关时最先下刀也向中国员工!哪怕你做到了总监级别又如何?

所以在外企享受高薪高福利的同时,头顶上始终悬着一把达摩克利斯之剑。

好在有着83年历史的摩托罗拉,算是国内通信界的“黄埔军校”,市场对这类人才的需求仍然很大。所以摩托罗拉一裁员,不少国内通信公司纷纷伸出橄榄枝,中兴、华为、小米、联想移动、酷派等本土移动互联网企业都表示出招揽的意向。很多被裁员工也表示,并不担心找下家的问题,猎头现在特别忙,都在抓紧抢人!

但很多员工又很纠结——摩托罗拉在业内素有“外企中的国企”之称,习惯了其高薪、高福利、完善的培训体系、以人为本的企业文化,而且工作稳定、工作强度相对较低、工作氛围较为宽松。而今再就业,让他们很难找到具有同样“性价比”的职位。据传,小米科技南京研发部门就已开出优厚的薪水吸引前摩托罗拉员工,有些涨薪幅度甚至达到两位数,但小米每周6天12小时的工作制,让很多人望而却步!而像中兴、华为等公司,其高强度的工作风格,在业内也是尽人皆知。

另外,工作岗位相当固定,技术面相对狭窄,也成了很多摩托罗拉资深员工再就业的瓶颈。在一场蔓延全球的IT业裁员风暴的大环境下,前摩托罗拉被裁员工想找到“性价比”类似的岗位也有点难,只能顺应时势,放下身段,重新充电,多加磨合。

外企也好,本土企业也罢,每一家公司其实一样:你来这里工作,获取经验,但必须随时准备着在下次危机到来之前离开。

欢迎来帖

面对面试官时,声音在喉咙里打转,音量越说越小;上台演讲、与客户沟通时,常常觉得中气不足缺乏感染力;步入职场多年,一张口就是“娃娃音”让人误当做“小朋友”……据悉,一些受困于噪音的职场人士,开始花重金给声音做美容,声音训练营6小时6节课费用高达3500元。你有嗓音方面的困扰吗?你是否愿意花钱训练自己的声音?“好声音”能在职场上得到更多的机会吗?欢迎来本报《职场方圆》关注“职场好声音”。

(截稿时间:9月23日上午9时)来稿请发 E-mail:zcfy@wxjt.com.cn 电话:52921231

【下期预告】

王安忆的“三项嘱咐”

摩托罗拉、诺基亚、惠普、松下……今年以来,受全球经济下行压力加大影响,IT、电器等行业的大型跨国公司出现大规模裁员。不过,与此前常被“豁免”的情况不同,多家跨国公司在中国的机构也被列入裁员名单内。

据悉,摩托罗拉移动中国公司员工总数在5000人左右,此次裁员比例或将超过30%,这可能是外资企业在华裁员最大的一次。因不满意摩托罗拉的补偿条款,北京、天津、上海、南京等地的员工相继提出抗议。裁员浪潮中,员工该如何保护自己的权益?裁员风波后,该如何选择新方向?

何必指望“过渡”

哈皮(文员)

最近,摩托罗拉大裁员的消息弄得业内人士兔死狐悲。大家都担心,下一个倒下的会不会是自己背后的那棵大树。而其南京研发中心整体被裁导致员工纷纷抗议,没有一个人签署解雇协议的消息,更引起议论纷纷。财经媒体骤然兴奋起来,为了这个清淡苦夏里难得的猛料,争先恐后聚焦南京,驻扎摩托罗拉。

不过,很多新闻似乎做得有点无厘头——接受采访的员工们,或侧面上镜,或躲于树后,哭诉乃至控诉公司的不公对待。可听来听去,我也没弄明白公司究竟怎么不公对待了?概括来说,员工的主要意思就是两句话:“不理解,不接受。”一是对这个运营成本最低的研发中心被裁感到不理解,二是对整体关闭这件事本身无法接受。其实考虑到整体裁员带来的冲击力,南京中心的补偿待遇其实已优于国家法定标准。

坐在电视机前的我,真是哀其不幸,怒其不争。被裁的员工处于弱势,本应得到观众的同情,可我怎么就同情不起来呢?

抗议不被裁员的理由有千万条,他们偏偏挑选了最无力的两条。

首先,成本低从来都不是投资考虑的首要条件。否则,设厂时尽管去老少边穷地区,炒股票时尽管挑廉价的垃圾股好了;其次,企业连续两年亏损,凭什么要老板长期养着一群薪水不低却没有贡献的员工呢?与其死到临头“不接受”,不如当初多为公司设计几件赚钱的产品更有意义。

公司倒闭或因濒临倒闭而裁员,身为员工,恐怕没什么可以抗争的。理解的要接受,不理解的也只有在接受中理解了。

电视画面中最无厘头的,当属一名女员工哭着说,“公司竟安排华为等公司在大堂里设摊招聘,看着这些竞争对手的标志出现

在我们的办公区域,听他们介绍自己的公司如何如何好,心里难过极了……”我可以理解她对自家企业的荣誉感。不过,此时此刻是否有些不合时宜——不管摩托罗拉的员工过去是否瞧得起人家,但事实已经证明,人家确实比摩托罗拉活得好好。就是不知道人家是否真的宁愿一辈子留在摩托罗拉里哭,也不愿意去华为为?

说来说去,我的一家之见,似乎有点太理性甚至于冷酷了。其实,我自己也是齿轮上的一枚螺丝钉,朝难保夕,说不定哪天也会遭遇解雇的厄运。我想说的只是:大厦将倾,必有先兆。摩托罗拉的江河日下,局外人尚且早已了然,更何况员工自己?为什么不能早作打算?有人说,在南京较难找到新工作。所以,希望摩托罗拉再过渡一段时间。可是,多久算够呢?温水中的青蛙,恐怕“过渡”再久,也跳不出热水锅。

回家准备生孩子

倪剑(咨询师)

后连主管身份也主动放弃了,重新做回软件测试工程师,薪水比原来少了一半。因为她知道,早晚都得有这一天——过想象中朝九晚五的白领生活。一边静心为怀孕作准备,她报了周日MBA班去充电,为将来生完孩子后重入职场作打算。

所以,南京的M公司全体裁员的消息被确认时,陆琳并不惊讶和激动,虽然同事里有很多人在抗争,希望公司给予最好的结局——重新安排工作。但皮之不存,毛将焉附?大公司作出了全额裁员的战略决策,重新安排工作根本没有可能。最好的结局,是通过一轮轮的谈判,得到最大额度的经济补偿,保证能有一个安稳过渡。

中国改革开放30余年,公司裁员早已成寻常之事。缘何时至今日,面对摩托罗拉小小的几百人裁员还这么不坦然、不淡定?难道忘了,当年国人也曾接受过千万人下岗大潮的洗礼?

从被裁者的激烈反应来看,或许他们还年轻,真的没经历过下岗大潮,对这段并不遥远的历史没有切身体会。对突如其来裁员,他们感到不知所措,进而心生怨恨。

显然,被裁员工怨恨的,不仅仅是失去一份养家糊口的工作。以他们的能力,再就业大多不成问题。也不是什么赔偿不公、劳资纠

粉碎了的梦想

丁正(职员)

让他们享受着成功的喜悦。这份普工作,不仅成就了他们的小资生活,还承载着他们的人生梦想。

然而,这个并不高远的梦想,竟然在自己毫无过错的情况下,顷刻间被粉碎了,让人情何以堪!

跨国公司能让人爱之深而恨之切,至少在企业文化方面塑造得很成功。这种企业文化,就是不仅给你工作,还要帮你规范生活情调,设计人生梦想,让你一辈子死心塌地地跟着他们干。只知道裁

我第一次感受到裁员的寒意,是在刚入职没多久。有一天,常驻香港的HR总监忽然空降上海。大家很意外,也格外战战兢兢。

还好,一整天似乎没什么特别的事都没发生。她只是和我的顶头上司——上海的HR经理两人在办公室里开会。

第二天一大早,我们的HR经理没有出现。有其他部门的同事来悄悄打听,我还一脸懵懂。可没多久,就收到了邮件,一时难以置信——原来,总监昨天连夜把我们的顶头上司给裁了,而新上司明天就会来报到!

一阵心寒。想着,好残酷的公司啊!

后来慢慢习惯了。公司每年都会有一些裁员,不过每次都是“协商解除劳动合同”,就像这次摩托罗拉采用的方式。每年初做完了上一年度的员工绩效考核,裁员工作就悄悄展开了,到新一季的工资调整时,裁员名单也差不多尘埃落定——一些上年度业绩不佳的员工会被淘汰,还有一些因为公司业务重点的变化、组织架构重组而造成的人员调整。在经济环境不好的年份,比如2008年,成本缩减成为公司的首要任务,裁员也相应增加。

印象中,绝大多数裁员都会波澜不惊地顺利结束。虽然在HR这里,总是把裁员名单当做最高机密,严防死守直到最后一刻,可是坊间总会提前就流传出很多消息。而名单上的员工,也往往做好了心理准备,有些已经联系猎头积极寻找下家了。

对于业绩不佳的同事,由于公司有明确的考核制度,要拿出业绩数据,他们一般没什么可多说的,况且还有补偿金;而因为组织架构调整、成本缩减等情况被裁的,以资深员工为多。他们服务年限长,工资高,因此按照相关规定,都可以得到一笔很不错的补偿金,而且工作经验丰富,也是猎头追逐的对象,所以一般不会有很大反弹。

常常看到有同事,前脚拿着协议踏出会议室,后脚就跑到各个部门跟熟人打招呼、约散伙饭,有时在下班前还能收到他们言辞恳切的告别邮件……并无太多伤感或愤怒。

看得多了,对于裁员这件事,我也不再有很大的负面感觉。其实对于一些人而言,被裁员甚至未尝不是一件好事——他们可以得到一笔不菲的补偿金,暂时逃离压力,去调整身心,为自己充电,重新出发!

本版整理 施淑洪

顶头上司给炒了

黛小茜(HR)

员风波后,是否能让他们员工重新审视这种文化,审视自己的工作、生活和梦想?

都说职业不分贵贱,其实在国人的心中,职业就是高低贵贱,攀比心相当严重。

都说要享受生活,其实在国人的心中,工作才是最重要的,没有工作,何谈生活!

都说人生要有梦想,然而国人的梦想太过现实,乃至梦想容易成真,亦容易粉碎。

裁员本无事,庸人自扰之。工作可以失去,生活还要继续,梦想更需重塑。



插图 镜任