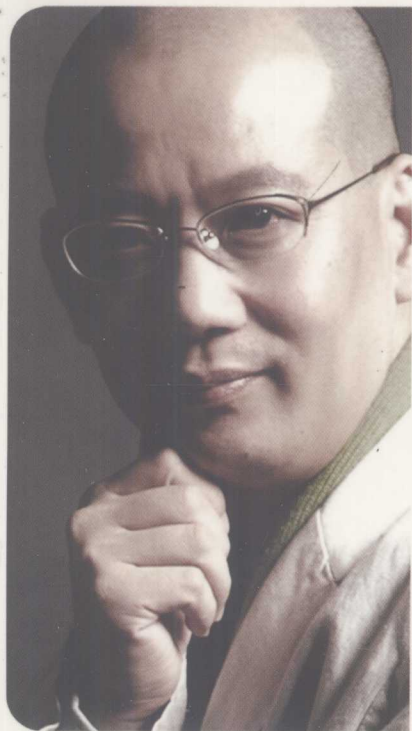


Brain Storm

第一财经董事长高韵斐、著名财经节目主持人袁岳 联袂作序



第**一**财经

头脑风暴

之致胜职场

高韵斐 章茜◎主编

Brain Storm

你涨工资了吗？ 你对自己的职业生涯规划过吗？ 人才辈出，怎样让老板更认可你？
“80后”怎样当老板？ 一场职场风暴的大幕，正在拉开。 《致胜职场》为你解读职场人生。

头脑风暴

鹭江出版社

DVD

随书附赠节目光盘

第一财经 书系

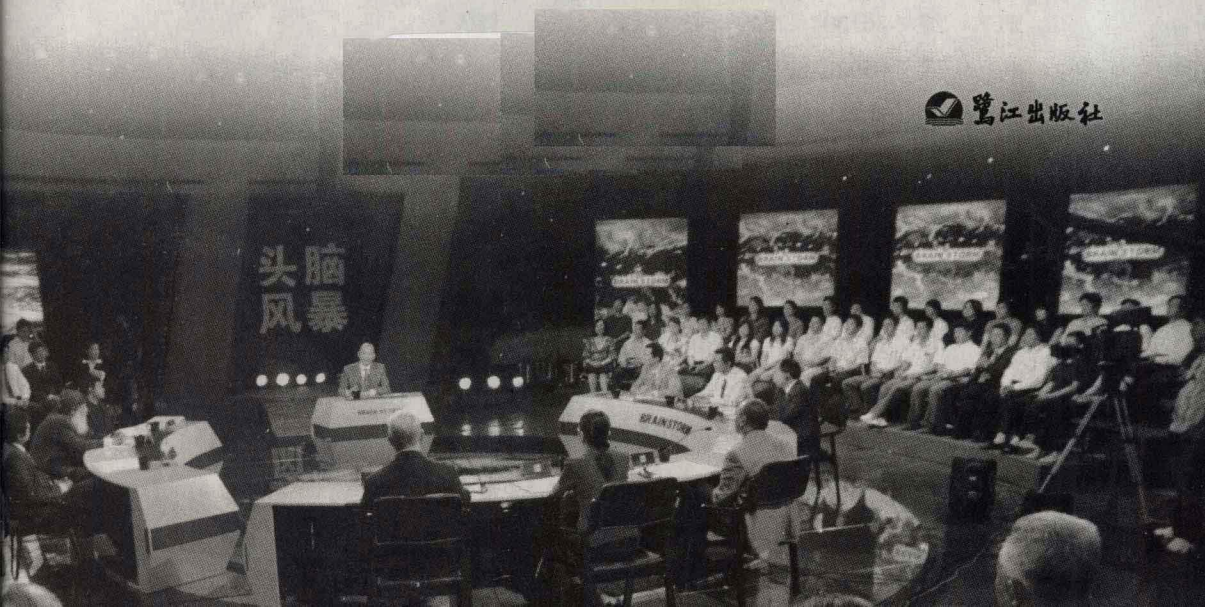
Brain Storm

头脑 风暴

之致胜职场

高韵斐 章茜◎主编

鹭江出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

头脑风暴之致胜职场/高韵斐, 章茜主编. —厦门: 鹭江出版社,
2009. 1

ISBN 978 - 7 - 80671 - 516 - 1

I. 头… II. ①高…②章… III. 企业管理: 人事管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 212323 号

头脑风暴之致胜职场

高韵斐 章茜 主编

责任编辑 / 裴慎勤

特约编辑 / 彭慧敏 曾 刚

出 版 / 鹭江出版社

地 址 / 厦门市湖明路 22 号

邮 编 / 361004

电 话 / 0592 - 5046666 0591 - 87539330 010 - 62376499

印 刷 / 北京密东印刷有限公司

规 格 / 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 / 14.25

字 数 / 155 千字

印 次 / 2009 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 80671 - 516 - 1/I · 230

定 价 / 29.80 元

(如有印装错误, 请寄印刷厂调换或致电鹭江出版社)

传媒的使命

我们正处在一个“野蛮生长”时代。各种媒体新生力量异军突起，老牌媒体的优势日益遭受蚕食。对于一档栏目来说，几乎没有任何一种资源可以完全为我所有，也没有任何一种创新能够持久领先，无论是用收视率还是创收指标来衡量，每个电视栏目求生存、求发展之路都充满艰辛。

在这一片乱局之中，第一财经旗下的《头脑风暴》栏目始终高擎国内财经类谈话节目的将旗，在保持较高影响力的同时，也保持着颇高的收视率，这对于一贯呈现“低收视高影响”趋势的高端财经节目而言，可谓是开创了一个新局面。究其原因，不外乎两点，首先是坚持高端话题与公众情绪的勾联——经济大势、金融变局、企业危机、创新模式、社会热点等，都从百姓的关注点切入，用财经的视角剖析，绝不只做书阁里的高谈。其次是改变了媒体观察、报道的一贯角度，真实再现了社会和企业多元利益观点博弈的过程。不同的观点、立场在这里赤裸裸地短兵相接，没有模棱两可，也没有话语霸权，没有粉饰，也没有表演——“风暴不做秀”，但却有着丰富、生动的表情。

曾有一个老牌电视人感慨，目前的电视栏目已经进入了一个“低水平高度竞争的时代”，不断寻找“崭新定位”，不断打造“独特形态”，不断争夺“独家资源”，而所有的这些

brain storm

努力似乎都很难确立一种持久的优势。作为国内领先的专业财经媒体，第一财经正在努力为同行们寻找一片蓝海，《头脑风暴》正是其探索之一。在这片蓝海上，思想碰撞激起的风暴永远是崭新的。

作为这个时代的媒体人，时常感觉置身于一片竹林之中，我们分明可以听到无数竹子在身边吱嘎拔节的声音，但却无法洞察其中的细节。然而，呈现真相和细节，正是我们永远的使命。《头脑风暴》与第一财经同岁，已经走过了五年，相信再过五年，甚至再下一个五年，我们依然会努力承担着自己的使命。

高韵斐

上海文广新闻传媒集团 副总裁

上海第一财经传媒有限公司 董事长、总经理

一个需要头脑风暴的时代

《头脑风暴》这个节目之所以受欢迎，不只是因为节目选题合观众的关注点，而且嘉宾投入，节目形式满足观众的趣味需要，更重要的是财经、管理、投资正变得非常普遍，机会与风险并行增长，参与到商业洪流中的人越来越多。因此，我们遇到的问题无论从数量意义上还是质量意义上来讲，均有显著的难度，这些问题的应对需要更多经验丰富、思维活跃的智者之间的智慧碰撞，需要把习惯的内幕式密谈放到桌面上辩论、交锋。从来没有一个时期像现在这样充满活力与机遇，也从来没有一个时期像现在这样迫切地需要头脑风暴。

头脑风暴作为一种学习与认识方式被人们应用的时候，是指开放式地把不同人的讨论引入焦点问题，不带成见地进行沟通讨论，并在主持人即时调整的引导策略下，把对问题的认识引向深入。很显然，这是在财经活动中经常被用于研究问题、发现问题、寻找解决方法与进行决策的重要工具。对于很多财经人士与企业家来说，这种工作形式并不陌生，只是当我们把头脑风暴的形式放到公开的媒体场合时，那种自然、透明、坦诚、公开的方式能依然如故么？财经人士和企业管理者都已经习惯了把内部决策与对外形象当作完全不同的两件事，也习惯了用一些并不真实的想法与公众调情或者游戏，所以他们在大部分财经节目中展示的与其说是真实信息，不如说是超级柔软

brain storm

的广告与美化信息。而《头脑风暴》节目正在试图超越这种媒体工作方式，无论是从决策者和管理者占受众的高比例来看，还是从 MBA 学生与管理研修者对节目的推崇来看，都表明《头脑风暴》节目基本达到了目标。

《头脑风暴》节目的特点集中表现在四个方面：一是通过小问题找到说明大问题的切入点与突破口；二是由专业财经人士作主持人，与财经嘉宾进行同一水准的思想碰撞；三是用不避锋芒的有力度的讨论来激发嘉宾间的互动，从而突破人们惯有的思维方式；四是杜绝单一性，对观众在节目中引发的讨论继续思考，在适当的时候进行后续的节目延伸。从这个意义上讲，我们的节目团队应用了头脑风暴的形式，同时又方法论意义上发展了头脑风暴，难怪越来越多的企业在年会、决策会、员工沟通会、专项营销工作会上也采用了“头脑风暴”的讨论模式。

袁岳，北京大学社会学博士，哈佛大学肯尼迪政府学院 MPA，西南政法大学法学硕士，现任零点研究咨询集团董事长。中国信息协会市场研究业分会副会长，北京科技咨询业协会理事长，世界专业研究人士协会（ESOMAR）中国区代表，国际管理咨询机构协会（AMCF）中国区代表。

目录 brain storm 头脑风暴 致胜职场

你涨工资了吗 0001

你对自己的工资满意吗 0003

CPI 上涨, 工资该不该涨 0006

工资制度该不该透明 0008

涨工资有没有公信力可言 0012

企业该如何消化涨工资所带来的压力 0017

高管该拿多高薪 0021

你对工资敏感吗 0023

高管该不该拿高工资 0026

高管工资应该由谁决定 0033

薪资改革从何下手 0035

“80 后”管理行不行 0041

与众不同的“80 后”管理者 0043

“80 后”精英各亮法宝 0047

当“80 后”老板遇上“80 后”员工 0054

谁是员工心中最好的“80 后”老板 0059

做“洋萝卜”还是当“土将军” 0061

毕业了, 选民企还是选外企 0063

外企与民企, 孰优孰劣 0067

brain storm

一个萝卜一个坑◎072

尺有所短，寸有所长◎078

谁能影响新生代◎085

“80后”有哪些与众不同的特点◎087

“80后”与前辈的差距在哪里◎094

企业应该怎样应对新生代的多变◎101

老板员工面对面◎109

“邮件门”事件◎111

员工最讨厌什么样的加班◎115

老板和员工的冲突点在哪里◎119

什么是有效的沟通◎123

员工最不喜欢老板说的口头禅◎125

老板最不喜欢员工说的口头禅◎128

职业规划：一场员工与老板的赌博◎133

职业，你规划了吗◎135

职业规划应该怎样做◎140

职业规划的工作模式◎149

用亲与用贤之争◎157

外来的和尚好念经◎159

企业的核心管理者能不能用外人◎165

贤亲并举，怎样实施◎170

职业经理人失败案例◎175

谁将接力中国：创业者 VS “富二代” ●179

创业难，守业更难 ●181

创业还是守业 ●188

谁能走得更远 ●191

大学与大学校长的精神 ●197

上大学到底值不值 ●199

正义明道 ●204

好校长的目标 ●212

跋 与“风暴”共成长 ○ ●217

brain storm

第二輯

III



你涨工资了吗

本期风暴管理者嘉宾

刘 浩◎智联招聘总裁兼首席执行官

舒 骋◎随锐科技董事长兼 CEO

孙银昌◎融利达房地产开发有限公司总经理

徐 源◎尚德太阳能电力控股有限公司管理顾问

本期风暴员工嘉宾

楚立广◎职业经理人

程 卓◎企业白领

张 睿◎城市工人

张华平◎农民工

本期风暴评论员

文跃然◎中国人民大学人力资源管理系主任

孙虹钢◎人力资源专家

赵 民◎正略钧策企业管理咨询有限公司总裁

1

你对自己的工资满意吗

你“想”涨工资吗？

你“该”涨工资吗？

你“能”涨工资吗？

进入2008年，这成了很多人吃饭聊天或在MSN上讨论的重要话题。在CPI的狂奔下，老百姓在担忧，为什么我们的幸福被“猪肉”剥夺了？在珠三角的民工荒中，经济学家在担忧。在过去的12年中，珠三角地区农民工的月工资平均仅提高了68元，如果把物价等因素考虑进去，实际是负增长。在员工一张张“嗷嗷待哺”的面孔前，老板在担忧。买车、买房、养孩子，在这三重压力下，似乎每个员工都希望自己月底的工资卡上多几位数字。举国上下，“涨”声一片。

物价涨，工资也该涨。——全国政协委员 刘家强

农民工工资不能原地踏步。——原国务院办公厅调研室副主任 姬业成

沙僧对孙悟空说：“大师兄，二师兄的肉现在比师傅贵了哦。”/今年过节不收礼，收礼只收猪肉丸。/你可以跑不过刘翔，但你必须跑过CPI。——2007年三条流行短信

你的工资涨了吗？收入分配改革大幕正在拉开，如何让

但也不见得你跟老板提了要求就会给你涨工资，其实每当初年的时候，老板心里已经想好了，你找他“博弈”的时候，他应该用什么方式来回答，他早有心理准备。

经济增长的红利普惠国民？几乎所有的人都沉陷在渴望靠涨工资来改善自己生活的苦恼中。然而，我们是否应该冷静地分析，在人人都以为给谁涨都不能不给我涨的要求下，究竟应该给谁涨工资？在人人都希望给我涨得越多越好的情况下，应该采取怎样的方式来涨工资？在人人都抱怨想让牛干活又不让牛吃草的心态下，涨工资将对企业造成怎样的影响？

主持人：俗话说“民以食为天”，对很多人来说薪资就是“天”。工薪族当然关心自己的工资能不能涨，每一个单位的领导也在关心工资该不该涨、涨多少、给谁涨和怎么涨。工资是件大事，关系到每一个人的切身利益和生活质量。所以今天我们讨论的话题就聚焦在“薪酬风暴”——涨工资上。我想问一下四位员工代表，你们对自己现在的工资满意吗？

程卓：我觉得还可以。在工资方面也是跟老板有过一段时间的博弈。首先我认为物价上涨，那我的工资就需要上涨。其次就是今年的工作任务增加了，工作的难度增加了，所以我认为我的工资应该上涨。其实跟老板提要求的时候我也挺紧张的，我是在 MSN 上提前预热了一下。就销售特性来说，外联性质的部门可能像我这种现象是比较普遍的。但也不见得你跟老板提了要求就会给你涨工资，其实每当年初的时候，老板心里已经想好了，你找他“博弈”的时候，他应该用什么方式来回答，他早有心理准备。

楚立广：我对目前的薪金还比较满意。作为企业的中层管理者，我有时候不单是考虑我自己的问题，还要考虑下属的问题，他们对工资也算比较满意吧。我们会视工作表现或者工作年限来涨工资。

张睿：我刚刚离职。我在单位的时候，说实话我对自己的薪水是不满意的。从理论上讲，老板付给这个岗位的工资是比较合适的，但是因为那是一个私企，老板会让员工做很多超出工作岗位和职责范围的工作，超出的这部分工作他没有付给我额外的报酬，所以我很不满意。其实员工干了多少活老板心里很清楚，所以我觉得用谈心或者发 MSN 消息的方式是解决不了问题的，老板还是不会给员工涨工资。

张华平：我是一个农民工，虽然是农民工，但是我并不自卑。我感觉并不是说物价上涨，工资就该涨。挣多少工资，要看自己干了多少活，自己衡量自己能拿多少报酬，我感觉这应该是最重要的。我如果辛苦一点，每月工资能拿到一千五六，虽然比我在老家挣得还要少点儿，但目前来说，在这个企业我感觉还比较合适，我喜欢这个工作环境。

我是一个农民工，
虽然是农民工，但是我
并不自卑。我感觉并不
是说物价上涨，工资就
该涨。挣多少工资，要
看自己干了多少活，自
己衡量自己能拿多少报
酬，我感觉这应该是最
重要的。

2

CPI 上涨，工资该不该涨

主持人：我想问问各位企业的老总，在年底或年初的时候，大概给多大比例的人涨钱了？CPI 上涨是不是涨工资的理由？

刘浩：肯定超过 50%，今年比去年涨得要多。但是刚才很多人提到，把物价上涨作为涨工资的一个理由，其实我觉得这种思维方式有问题。作为一个企业的老板，基于物价上涨，他第一个想到的是我怎么样把我的产品价格也涨上去，而不是给员工涨工资。如果是因为 CPI 涨了才给员工涨工资，事实上这个时候已经晚了。给员工涨工资的依据应该是企业内部的体系和经营状况，而不是一种被动的反应。如果说只有到 CPI 涨上去的时候老板才给员工涨工资，那 CPI 不涨是不是就不给员工涨工资了呢？

舒骋：我们去年大概给 63% 的员工加薪了。我是部分赞同刘浩的观点，是否应该给员工调薪或加薪是有一个衡量体系的，而不是根据外界某一个因素变化来决定涨不涨工资。员工可以来反映他的困难，我们可以调整涨薪的幅度和范围，但是 CPI 上涨不能成为企业调薪的主要原因。

孙银昌：我们是房产企业，基本上是100%都涨了工资。但是我要声明一下，我们给员工涨工资的理论基础是企业文化，支持我们给员工涨工资的物质基础是企业利润和经营状况，跟CPI无关。

徐源：我很传统，我认为“生产涨一寸，福利涨一分”，这是传统的概念。老板赚一块，员工就应该分一毛。CPI调整，企业老板必须给员工涨工资。我们不要仅看到给员工加了这点点的工资，而是要考虑另外一个问题：要留住一个员工，要把一个员工从生手培养成熟手，花出去的成本远远比涨的工资要多得多。员工有家庭，各方面的开支都要依赖工资，我们需要考虑这些问题。如果不考虑好，员工就会离开，这对企业来说是很可怕的。去年物价上涨是出乎一般人意料之外的，这件事情必须要面对，不能回避。

孙虹钢：我觉得各位对CPI的理解有点问题，没有理解到比较根源的部分。CPI是价格，整个社会的物价都涨了，人作为劳动力的价值是不是也提高了呢？事实上是提高了，所以我认为总体上涨是合理的。另外从企业角度来说，如果企业增长速度远快于CPI，那员工工资涨的速度也应该远快于其他企业。比如说房地产涨价的速度比CPI高多了，何况房地产的价格还没有计入CPI的统计之列，房地产价格基本上是半年就翻一番，要是把房地产价格算进去的话，那CPI就不是百分之几地涨了。

CPI是价格，整个社会的物价都涨了，人作为劳动力的价值是不是也提高了呢？事实上是提高了，所以我认为总体上涨是合理的。