

记者体验

# 职业经理人的陀螺式生存



王利博制图

■ 本报记者 丁明豪/文

4月28日下午3点15分,沪深300股指期货结束一天的交易的时刻,申银万国自营部投资经理赵立臣从上海常熟路171号申银万国总部大楼跳下自杀。一个年仅33岁的鲜活生命就这样消逝了。

4月29日,申银万国发布公告否认了有关赵立臣跳楼自杀系其炒公司股指期货爆仓所致的传言。并称,“对于个别媒体的不实报道,公司保留追究法律责任的权利。”

真相到底是怎样,我们已经不得而知。然而,赵立臣用他33岁的青春再度引发了社会对职业经理人生存压力的关注和担忧。

## 奔忙是一种常态

每天都像有好多条鞭子在同时抽打着你,让你像一个陀螺一样一刻也停不下来。这是一个企业老总向记者描述的自我感受,也是许多职业经理人真实的生存状态。

为了体验职业经理人的工作生活状态,记者随北京市某国企总经理魏国生(化名)进行了一整天的工作体验。

早晨6:30,记者随魏总从他位于石景山的家中出发,穿过大半个北京,7:30来到其位于通州的工作单位——这是一家在行业中排前三强的企业,产品销路目前非常好,订单已经排到明年。

魏总对记者说,除了出差或者是上级有会议,无论冬夏,他都会在这个时间自己开车去工厂上班。虽然单位安排了专职司机,但他一般情况下都不会叫司机来。因为“司机住在郊区,路比较远,让年轻人一大早就跑那么远的路,太疲劳”。另外,尽管单位是在早8:00上班,但是必须在6:30之前出发,虽然这样到单位会早一点,但是北京的交通状况是一过7:00,早高峰来了就会很拥堵,很有可能晚走10分钟,就要晚到1个小时。

7:30—7:50,魏总翻阅昨天没来得及看的文件。

7:50—8:00,魏总到单位门口同陆续到岗的干部及员工打招呼。这也是他的习惯之一:“国有企业的干部不好管得太严了,但是我先到了,他们也就不好意思迟到了。”

8:00—8:20,魏总召集各部门负责人开会,汇报前一天的工作,同时对几件事进行了安排部署。

8:20—12:00,魏总接待平均10分钟1个的速度接待各种人员。记者只记录其中几个比较典型的:有一对拿着50年代公私合营文件的老企业主夫妇,要求魏总把目前企业的股份分给他们。他们已经来了几次了,因为国家目前没有相关政策,魏总和他所管理的企业根本没有权力对国有资产的权属问题做出处理,但是又不能把这对老年人拒之门外。另一个是在90年代“砸三铁”时期下岗的老工人,来到工厂讨说法。还有一个是和魏总企业合作多年的老经销商,因为产品不够卖,希望魏总能够对曾经共患难的合作伙伴多支持一下。在魏总接待的客人中,还有几个是记者的媒体同行,有的是搞活动拉赞助的;有的是来采访的;有的是希望魏总所在企业投放广告。

期间,魏总给国资委打了一个电话,问国资委临时召集的下午的会议可不可以派一个副总去,因为下午公司有一个在几天前就安排好的重要

每天都像有好多条鞭子在同时抽打着你,让你像一个陀螺一样一刻也停不下来。这是一个企业老总向记者描述的自我感受,也是许多职业经理人真实的生存状态。

对外谈判。国资委方面的回答是必须一把手参加。魏总只好安排副手先接待客商,重要的谈判等他开完会再说。

12:00—12:40,魏总和记者到附近的一个快餐店里吃午饭。

12:40—13:30,司机开车带魏总赶到市区的会议地点。

14:00—16:00,魏总参加会议。

16:00—18:30,魏总赶到朝阳门附近的一个酒店,和外商进行洽谈。

18:30—19:10,魏总赶到清华大学附近的一个酒店,同外地一个同行企业以及清华的技术人员吃饭。因为魏总同时兼任行业协会的副会长,所以这个项目是他帮助牵线的,如果吃饭他不在场,双方都会不大满意。

21:30—22:00,晚宴结束,司机把魏总送到家里。

司机在送记者回家的路上对记者说,这是魏总比较典型的工作和生活状态,晚上10点回家,应当说还是比较早的。他们这些做司机的最知道领导的辛苦。

## 睡觉也要睁着眼睛

“你说的事情太正常了,毕竟他们是国企,魏总是一把手,没人管着。我们是睡觉都要睁着眼睛。”对记者说这话的是国内著名电信设备企业的一位高级副总裁。其年薪几年前就达到了100多万元。

“我们待遇很好,出差必须住五星级酒店,吃饭、用车基本上不用花钱的事,我都有签单权。手机是公司给配的,话费随便,打多少都报销,但是有一点,就是公司规定24小时必须开机,随叫随到。”该副总裁有些无奈地说,“说难听的,这就相当于给我们拴上链子。别人看着我们都觉得很风光,但实际上我们是没有任何自由的。”

“不瞒你说,我在北京不止一处别墅,但是我却只能住在最早买的经济适用房里。因为只有这所房子离孩子的学校近,其他的都在郊区,为了陪孩子上学,只能这样。”

他对记者坦言,公司中不少像他这样的职业经理人也经常会有离职的想法,但也都“只是想而已”。因

为在这样的位置上做久了,不能容忍自己闲下来。“既有虚荣心,也有责任感”。“很多人期待着你,哪能说不干就不干了呢”。

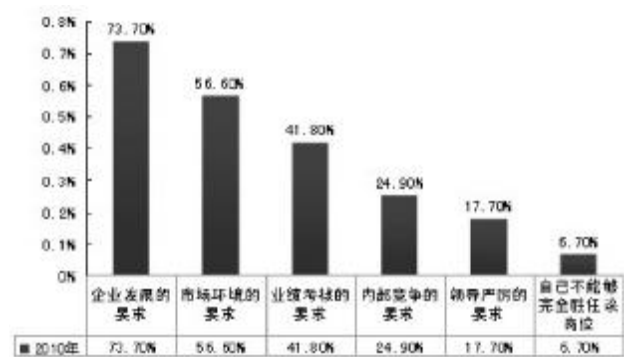
这位职业经理人所讲述的事实,并不是一个孤例,而是国内职业经理人比较普遍的生存状态。

在赵立臣事件发生后,申万重庆营业部一位不愿透露姓氏的分析师道出事情的根源,“2008年,涌金系前掌门人魏东和方正证券的策略师华欣也都是选择跳楼来结束自己的生命。在资本市场中,这种不幸时有发生,背后的原因只有一个——压力。”

他说,证券从业人员的压力都很大。“以我为例子吧,每天7点起床,8点半打卡,上班就要关注政策、国际形势、市场一举一动等;每个交易日收市后还要开当天的研究会议,写评论以及下一个交易日的预测;碰到近期的下跌行情,安抚客户成为最头痛的事,有时觉都睡不好。白天工作9小时后,晚上回家还得再看研报、复盘等等,一天实质工作时间估计在12个小时左右”。

中国企业家协会所进行的一项调查显示,超时工作现象在职业经理人中是非常普遍的,74.1%的职业经理人每天工作时间在8小时以上,其中,近半数的职业经理人工作时间在8—10小时之间;有1/4的职业经理人工作时间在10个小时以上;在工作10小时以上的职业经理人中,职务越高其人群占比越大;仅有25.9%的人的工作时间在8小时以内。总体来说,职业经理人目前的工作强度偏大。

参与该项调查的数字100公司市场总监师至洁表示,通过调查分析发现,73.7%的人压力来源于企业发展的要求;56.6%的人压力来源于市场环境的要求;仅有6.7%的人是因自己不能胜任岗位而感到压力。从不同职务分析,职务越低的职业经理人,面对的业绩考核压力和内部竞争压力越大;而企业副职领导则更多感受到领导严厉的要求所带来的压力。



图：职业经理人压力来源分析

## 心态调整学会放弃

4月29日,有人在论坛上发帖道出赵立臣的“真实死因”:赵立臣用短期抵押自己贷款买来的房子,进行个人股指期货交易;并且选择建立多头头寸,但由于判断失误导致个人账户过度亏损,短期的还款压力和个人资金遭受的巨大损失,最终令这位人行3年多的新人不能承受而选择了轻生。

4月13日,中国医师协会在京发布十大健康透支行业调查结果,在被调查的30多个行业人群中出现不同程度健康受损,制造、金融、教育、媒体、法律从业人群健康透

支位居前五位。这主要是因为其工作时间明显高于其他行业,长期的超负荷工作以及缺少休息和锻炼,最终导致健康亮起红灯。

师至洁认为,希望得到的太多,而又不懂得放弃,是许多职业经理人压力过大并导致心理疾病发生的主要原因。

新浪网一项关于“你是否愿意拿自由拿健康换高薪”的调查,证明了师至洁的说法。4月27日,新浪网对18040人所作的调查显示,选择“愿意,现实所迫,太多东西需要钱才能获得”的占46.1%;选择“不愿意,失去自由和健康,金钱就变得无意义”的占46.8%;选择“不好说”的占7.0%。

师至洁向记者展示了最近的一个调查结果。数据显示,有超过1/3的职业经理人感到工作压力比较大;而感觉没有太大的压力,能够应付过来的只有19.1%;感觉很轻松,对所有事情应对自如的职业经理人更少,只占8.1%。值得注意的是30岁以下职业经理人的抗压能力明显偏弱,其中有15.5%的年轻经理人压力已经到了极限,人都快崩溃了的感觉,超出平均水平的1倍还多;有18.3的年轻经理人压力比较大,脾气变得暴躁,超出平均水平2.9个百分点。

就此,师至洁表示,企业应给予年轻职业经理人更多的关爱,对他们进行更多的心理抚慰,帮助他们顺利度过心理敏感期。

据介绍,一些在华跨国公司较早地开始关注职业压力与心理方面的问题。通用电气、IBM、思科、朗讯、可口可乐、三星等公司纷纷邀请培训师在企业广泛开展了此类培训。国内企业中只有联想、中国建设银行、太平洋保险公司等少数企业刚刚开始在中高层实施相关培训,对于大多数内资企业而言,舒缓职业压力的心理服务还是空白。

师至洁表示,目前针对企业的心理服务主要包括两个方面:心理培训和EAP。心理培训包括职业压力、心理健康、沟通、激励等方面,形式有讲授、游戏等,也包括团体辅导等重要的心理专业技术。EAP则是职业问题的整体解决方案,包括职业压力与心理的调查分析、组织管理建议、宣传教育、心理培训和心理咨询等四级服务模式。不过,目前国内能够为企业提供心理服务的机构只有屈指可数的几家。

业内专家指出,除了企业要加强相关心理培训和辅导外,职业经理人也制定自我救助方案。相关调查表明,多数情况下,职业经理人会通过与朋友交流和参加户外运动的方式来释放和缓解压力,也有少数经理人会通过看心理医生和参加宗教活动的方式调整自己的状态。

无论赵立臣的死因到底如何,但其心理压力是可以肯定的。这一事件给所有的企业和职业经理人一个警醒:改变职业经理人陀螺式的生存状态已经刻不容缓。

人本观察

## 让心灵摆脱 GDP 的笼罩

■ 丁是钉/文

这是一个GDP疯跑的年代,中国经济正在以百米赛跑的速度进行一场经济的马拉松比赛。谁要是慢一步就会被远远地甩在后面。

那些职业经理人们更不能停下来或者慢下来,即使他已经体力不支或者已心生厌倦,即使他并不认为跑在前面有什么荣耀,落在后面是什么耻辱,因为他的身后还有一群需要这种荣耀和利益的人在推着他,让他无力控制自己的脚步。

这群人中有他的团队,有他的合作伙伴,有他的上级单位,也还有他的家人。

狂奔,对于职业经理人来说已经成为了一种习惯,一种责任。

尽管我们已经进入了一个意识形态和生活方式日渐多元化的社会,但衡量职业经理人是否称职与成功的标尺似乎依然只有一个,那就是GDP。

不过,虽然我们的GDP在翻着番的猛长,但人们的幸福感非但没有因此增加,相反却还有些萎缩。

原因就在于我们能力增长的速度比不上欲望增长的速度;创造财富的速度赶不上财富缩水的速度。在一种巨大的不安定感和恐惧的笼罩下,很多人都担心被这个飞奔的时代所遗弃。为此,很多经理人不惜把兴奋剂当饭吃,以致我们烧的煤炭是带血的,孩子吃奶粉是含三聚氰胺的。

中国人在解决了生活和物质的贫穷之后,更困难的是要面对精神和心理的贫穷。

这种贫穷已经严重到让人们饥不择食的程度,所以才会有张悟本“一把绿豆治百病”的“养生之道”广受追捧;也才会有李一“大师”收费高达36000元的总裁研修班“名满天下”。

这是一种社会病,作为被一种巨大力量所裹挟的个体,想以个体的力量停下来是不可想象的,因为你马上就会被身后所奔涌的人流所踩踏。

但是,要真正让我们回归到没有GDP崇拜的正常状态,生活在一个充满幸福感的慢社会里,就还需要每一个个体同时做减速运动。

俗话说,“病来如山倒,病去如抽丝”,改变心态是一个慢功夫,而改变一个群体的心态则是一项复杂的系统工程。而实现这种改变的前提则是社会价值观的改变。

从建设和谐社会到倡导包容性增长,一种新的商业文明和社会文化正在孕育。以业绩考核的去GDP化和多元化为起点,业绩导向的变革势必引发职业经理人观念和行为方式的变化。尽管社会文化的转型相比经济的转型会来得更加困难和痛苦,但是在更多人性光芒的照耀下,我们曾经一度苍白的心灵会获得更多的宁静和自由。而这是无法用GDP来衡量的。

慢一点,再慢一点,让自己放松,也是让别人放松;给自己机会,也是给别人机会。告别通过靠激素成长的历史,让中国经济和社会的骨骼变得更加健康、茁壮。



实战测评

测评要素:分析决策

## 创业时代的管理(一)

## 拿什么留住你,我的兄弟

【测评题目】

你是一家新创立公司的老总,由于把握了良好的市场机遇和公司的上下团结,公司成立几年来获得了快速的发展和进步,当初跟你一起组建这个公司的创业团队成员,经历了这么多年的打拼,都逐渐成熟和独当一面,公司也在逐渐走上轨道,盈利状况也越来越好。然而在迈向更大成功的路上,你在公司内部发起了一次重要的改革,这场改革旨在提高公司各项管理的规范化和提升业务模式的效率,改革中遇到最大的问题就是原有创业团队成员的既得利益会受到影响,几位已经坐上高位的创业团队成员的权力和权益面临挑战,这让他们非常不满,并与你发生激烈的冲突,从反对到消极怠工再到无限期休假,最终提出了离开公司,你花费了很多时间精力跟他们解释改革的必要性和对他们权益保障的计划,都不能留住他们。

面对这种情况,你该怎么办?

【实战答案】

一位应试者的答案是:我曾经创立过自己的公司,到最后我的创业伙伴和我的团队成员都离开了,我曾经痛苦地思考过这中间的原因,我虽然不知道如何处理这个问题更好,但是我的经验告诉我妥协是不行的。我当初为了留住我的兄弟,选择了放弃和暂缓改革的步伐,选择先说服他们再推动改革,在说服他们的过程中,他们的心态也发生了变化,最初创业的激情全无,成天想着争名逐利,想着如何确保他们的个人利益不受损失,最终,我没有留住他们,公司的员工也对高管团队的表现大失所望,纷纷辞职,我的公司只能选择关门。现在来看,我觉得我当初应该坚持改革,坚持向着正确的方向前进,不动摇,不退缩。

【专家点评】

这是一道评估应试者分析决策能力的结构化面试题。

创业团队,能“共苦”不能“同甘”已经是新闻,而且也是创业型企业必须克服的一道障碍,那些在创业过程中离开公司的人,要么不能认同公司的价值观和发展方向,要么不能获取他们想要的利益和回报,而他们的离开,也必将给公司带来或大或小的伤害和震动。然而实践证明,创始人在这个过程中的决策起到了关键作用,在这个时候能否坚持最初创业的理想,能够坚持沿着正确的方向前进才是真正帮助企业渡过难关的关键。

从实践经验看,创业团队并不是单纯指最初创业的团队,很多优秀的企业最终也没能保留住创业初期的团队成员,但是最终他们依然成功了。因此,真正的创业团队,是一个围绕着创业的理想和方向不断壮大同时也是动态变化的一个团队,它始终是由与创业理想保持一致的人组成,不论先来还是后来,都在一个阶段对于企业在创业期的发展贡献了力量。

因此,作为一个创业型企业的领导者,不仅仅是留住创业初期的团队,更重要的是打造企业的创业文化和精神,不断吸引和留住那些愿意跟随你一起创业的人。

诺姆四达合伙人 纪超/供稿