

近日,有消息称,美国大量企业纷纷制定了2015年裁员计划,据统计,“世界500强”榜单中,共有115家企业在2015年制订了裁员计划,截至目前全美今年的裁员人数已经超越了去年全年,而全球范围内的大量裁员迟早都会波及国内企业。如何在裁员危机出现时规避风险,不被后辈取代,让老板注意到自身的价值和能力,是每个职场人都需要掌握的生存技能。

面对裁员危机 如何让自己变得不可取代



停步不前 坐吃山空只能被淘汰

“想要受到老板的青睐,得到重用,不仅自身能力要过硬,而且一定要不断地提升自己。”身为软件公司技术部总监的刘先生说,“如果一味仗仗自己的经验和资历‘混’在职场,肯定是走不远的。”

老陈是刘先生部门里一位元老级员工,刚入职时,老陈非常上进,平日除了细心钻研自己的本职工作外,还会找机会学习。

渐渐地,只要有重要的工作

任务,老陈总是领导者,在部门里,大家都认为他是不可或缺的。后来,部门招进新人时,刘先生也会先安排老陈带。可随着工作年限的增加,老陈似乎很少再利用业余时间充电了。

三年前,部门来了两个新人,本来说是让老陈带,可是没过两天刘先生发现,这两个新来的员工都很有自己的想法,在研发新软件方面,有很多值得考虑和借鉴的地方,而这些正是老陈所不具备的。

刘先生不止一次听新来的员工对老陈说:“您的经验是好的,但开发软件一定要跟得上潮流。”为此老陈总是跟刘先生抱怨新来的孩子不把他放在眼里。

“我找老陈谈过话,也让他找机会出去多学一点,可他总认为外边再怎么教,也教不出自己干出来的这些经验。”刘先生无奈地说,“即便是公司让他培训,他都不去,他觉得讲课的人都是小孩,与他不在一个层次上。”刘

先生说,软件行业要不断更新,如果只坐在曾经的“功劳簿”上,停止学习和完善,最终只能被行业淘汰。

如今,那两位新人都成了技术部的骨干,不但组织团队研发软件,还负责培训部门及公司的其他员工。

部门主管离职后,刘先生准备从两位新来的员工中挑选一位接替主管职位。“我愿意培养新人,因为有时候他们比职场老人更有激情。”

点评:

如何避免被企业裁掉,人瑞集团天津公司总经理王惠颖给出了以下几点建议:

第一,在选择自己的职业时,尽量选择现金流充足、历史记录良好、财务报表良好,并且经过考验的公司。在危机发生时,这样的公司往往具有一定的抗风险能力。

第二,尽量选择公司里最核心的部门。因为核心部门是最容易受到保护的部门,而一般行政、人事或者非核心的部门容易在危机中首先遭遇裁员。

第三,尽量增加适应性。比如做市场的员工可以接受换岗,在销售部门做几年,做研发的员工可以尝试在市场部门工作。做过的岗位越多,适应性就越强,而公司在裁员时,会倾向于留下熟悉较多业务层面的员工。

第四,在工作的同时,要与时俱进地学习,延续自己的竞争力。当你掌握了最新的技术和业务,就会永远处在业务线的前沿。这样,无论是否遭遇裁员,主动权都会掌握在自己的手中。

第五,做一个有自觉心的人。所谓自觉心,就是要清楚自己的业绩在公司所处的大致水平,而不是被通知要裁掉时,才知道自己落后于一般水平。

第六,注意与其他员工的沟通,提高情商,确定自己的工作成绩被别人知道,学会适度推销自己。在不过分邀功的情况下,让人知道自己的贡献。

“裁员固然是一种挫折,但是每一个挫折也是学习的机会。如果遭遇裁员,不要把它当作生活的惩罚,而要当成一个新的起点。”王经理说。

(新报)

指哪儿打哪儿的被动型员工终会出局

老张原本是公司的行政部主管,工作近10年,一直兢兢业业。在老板眼中,老张是那种上司指哪儿他打哪儿的人,对上司说的话从来不多问、不质疑,属于“完全服从”的员工;在下属眼中,老张是“好主管”“好脾气”,下属无论做得怎样,他都会默默善后。就是这个大家都说“好”的人,在去年的人员调动中,被老板调去管理后勤了。

“老张能做主管,是因为他的资历老、人际关系处理得也不错,但从业务方面来说,确实没

什么可圈可点之处。”行政部总监王琪说,老张工作近10年,直到第七个年头才做到主管,而部门经理却是一个只工作三年的年轻人。“工作中不只要听话,还要有自己的想法,遇到问题要有自己的解决方案,不能只是被动得等着老板来安排。”

有一次,公司做了制度调整,对于新制度的实施很多员工都不太适应,更有一些年长的同事怨声载道。

虽然调整制度是老板的意思,但是老张的部门帮着拟订的

计划,因此很多同事都向老张反映难处,老张感到很为难,于是一面安慰同事,一面向上司打报告。

“事情我大致了解了,老张的报告我也看了,可他只是跟我汇报了同事们的反馈,并没有针对这些问题的解决办法。”王琪说,“同样的事情我安排了另一个人来做,对方不但把问题摆出来,而且给了一些自己的建议。”王琪说,类似的例子不少,老张想让老板和员工都满意,不好意思驳任何人的面子,可事实证

明,越是唯唯诺诺、谨小慎微,越容易落得埋怨,甚至在上下级面前都会落下不是。

“与某些职场老人相比,年轻人更有魄力,他们虽然缺少经验,但是灵活性更大。”王琪深有感触地说,“比起那些默默无闻的职场前辈,我更愿意提拔和培养新人。我需要的是有想法、敢闯敢干的人,而不是我说一句,他才动一下的陀螺式员工。”因此,王琪决定将老张调离行政管理部,其职位由一位年轻同事接替。

既要提升硬实力也要适当崭露头角

三年前,小许还是公司里一个默默无闻的小职员,可就在今年,他被提拔为公司的策划部经理。“在职场中,要想让上司发现你、记住你,除了有实力还要懂得表现。”

小许在广告公司做策划,刚进公司时,他只是前辈的跟班,虽然一直很努力,但始终没有独当一面的机会。以至于工作一年多了,有一次公司开会时,老板竟然以为他是新来的。“公司

的人不算多,老板虽然不会记得我的名字,但是总该有印象,可我都混了个‘脸熟’。”从那次开始,小许就明白,如果想有发展,仅靠努力工作是不行的,还要抓住机会,提高自己的“知名度”。

“我一直在努力等待机遇,不过我也明白提高自己才是关键。”小许说,此后他不仅每次把上司安排的工作都做得井井有条,凡事还常常多想多做一

步。时间久了,上司对他便有了印象。

有一次,上司安排几个同事为一个大客户做产品宣传的活动策划,可是看到方案后总觉得有所欠缺。

小许有些自己的想法,几次都想主动找前辈们说,但觉得自己经验不足,怕说出来被人笑话,所以始终找不到适当的机会。

正巧有天下班后,小许看到

上司在加班,就抱着试试看的态度来到上司办公室,说出自己的想法,并说自己可以尝试联系一些朋友,为活动做宣传。上司听了很高兴,结果方案也得到了客户的认可。从那次起,公司老板才开始关注起小许。

就在今年年初,小许被提拔为策划部经理。“要借机会让上司知道你的存在,这样才能脱颖而出,不被别人取代,”小许说,“有能力,还要有技巧。”