

# 最差的员工最爱岗?



从传统意义上讲,一家公司中最好的员工应该是那些最快乐和最忙碌敬业的人。但有研究表明,事情并不总是这样。

“研究结果表明,在42%的企业中,与中等表现和优秀员工相比,绩效最差的员工会表现得投入、更积极,更愿意融入整个集体中,“许多企业并没有将绩效与员工表现捆绑,从而导致差员工滥竽充数”,领导力IQ公司CEO马克·墨菲这样说道,位于亚特兰大的领导力IQ公司是一家咨询公司,该公司组织了此次调查。

绩效差的员工经常在企业中从事那些相对简单的工作,因为管理人员对他们要求不会太多,马克表示,也正因为如此,他们的工作压力更小,对他们的日常工作生活状态的满意度也越高。与此同时,那些更忙碌、更专注于工作

的员工往往是最晚离开办公室的人,他们会补救差员工的工作缺陷,确保客户对公司的满意度,但若这种状况持续下去,无疑会加强企业内好员工的挫折感,客观上增加了他们对企业的离心力,迫使他们萌生去意,最后导致跳槽,“他们压力巨大并且感到自己的价值被低估,并且会对公司失去信心”墨菲说道。

为改变这种状况,管理人员应该采取补救措施,与那些绩效好的员工和表现居中的员工坦诚交流,找出致使他们产生跳槽念头的原因,也找出留住和激励他们的办法。

该公司一共调查了207家企业,52%的受访企业中,绩效好的员工最忙或与其他人一样忙,在极少数案例中,中等绩效的员工是最为忙碌的,而这些既不是明星员工,又非懒汉的员工很容易被管理

人员所忽视。

在受访企业中,有一家千人规模的高科技服务公司,该公司绩效低的员工被视为最忙碌的员工,在一项测试中,员工们被

要求在“我积极主动地将全部精力都投入了工作”选项上为自己打分,在这项总分为7分的测评中,低绩效的员工为自己打出的分数为5.99分;而高绩

效员工和中等绩效员工给自己的平均分数分别为5.36和5.32。

低绩效的员工更愿意宣称所在企业是非常好的雇主,而且在很多实例中,

他们甚至都没有意识到在公司中他们的绩效最差,当被问到企业中的所有雇员是否按同一标准对待时,他们的认同感比其他

人高得多。(续浩/编译)

## 线下人脉求职更有效

美国人杰西卡·罗德里斯在莫桑比克从事了4年医务工作后回到了纽约,打算在国内重新找一份工作,她发现除了在线求职外,她还真没有太多的办法。

她将自己的个人简历在线发送给招聘单位后静待回音,却并没有获得太多的机会,于是她向纽约知名职业咨询师梅丽莎·拉伦娜求助,后者建议她要进行更多的“面对面”的求职方式,其中包括拓展她的专业社交圈子,进而创造出更多“面对面”的工作机会。

罗德里斯听取了专家的建议后做的第一件事就是联系一位朋友,并经由朋友之手被推荐在一家企业兼职,后来她联系到了纽约大学的校友,为该校有兴趣出国工作的学生们做了一次专题演讲,引发了学校内一场大讨论,她从中也获得了很多的经验,可以为她的简历增色不少。“我学会了建立关系、互换关系并了解了它们的重要性,与互联网社交截然相反的是,现实版的人际关系会显得更加真实和诚恳”,罗德里斯这样说道,利用“线下版”的人际网络,她成功地申请到一份为联合国工作的职位。

当网上求职大行其道之时,线下拓展人脉,并由人推荐工作机会是一种更为有效的求职方式。“80%的工作机会都没有通过广告公示过”,斯蒂文·罗斯



伯格这样说道,他是招聘网站 collegerecruiter.comd的创始人。

参加相关的专业会议和各种形式的专业展会是拓展人脉的一个好方法,而在此之前,要做一些准备工作,包括尽量联系到相关负责人,看是否有机会将你引荐给更多的人,而要做到这一点,想办法成为一名会员哪怕是从做一名志愿者开始,加芬克尔表示,做这些事情要花费大量的精力和时间,所以不要期望一开始就能够得到回报,“你想结识更多的人,想成为组织中的一员,只有从奉献开始”,加芬克尔说:“如果他们喜欢你并认为你诚实可

靠,他们往往就会开始帮助你。”

“在组织中找到能帮你把简历递到招聘经理手中的人,这样即使你不是最合适的人选,你也至少可以获得一个面试的机会”劳伦娜表示,如果你获得了一个被引荐的机会,会见引荐人、与他喝杯咖啡,咨询相关信息,可以更好地帮助你学习和了解进入一家企业或一个行业应该从哪入手,“人们更愿意回答你的关于公司基本信息和相应职位所需要技能等问题,但前提是你不能向他们要求一份工作,所以,在会谈时若涉及这些内容可能会终止你的求职之路,你最好还是升级你和他们之间的关系”

了解和提升你的‘短板’,随时准备好以自信和博学的形象面对你的潜在雇主,因为这种机会在任何地点都可能发生。

(续浩编译)

## 国外大公司面试“怪”题多

许多海外大公司在面试中向应聘者出的问题五花八门甚至匪夷所思,这些怪异问题有的出自像谷歌、戴尔这样的IT巨头,也有的来自于美国银行、普华永道等传统企业。

这些问题的答案也是形形色色,有的人着重表现逻辑思维能力,有的人则展现自己非凡的想象力,同一问题,答案各异,而据题识人大概也是企业出这些看似怪异题目的根本原因。

“如果可以,你愿意把哪个州从美国的版图

中除掉,为什么?”——佛洛斯特信息技术公司

“加拿大一共有多少头牛?”——谷歌公司

“到帝国大厦顶楼,你需要用多少个硬币?”——捷蓝公司

“一只戴着宽檐帽的企鹅现在刚出现在门口,他会说些什么?它为什么会再那儿?”——克拉克建筑公司

“哪一首歌最能体现出你的职业道德观?”——戴尔公司

“杰夫·贝索斯(亚马逊网站创始人)走进你的办公室,给你一张一百万美元的支票去实践你的商业理念,你会怎么做?”——亚马逊公司

“当你一个人在车

里的时候,你会想些什么?”——盖洛普公司

“你如何评价你的记忆力?”——马里奥特公司(全美第二大宴会承包商)

“请说出3名诺贝尔奖获得者的名字”——BenefitConnect公司

“你如何做出一份金枪鱼三明治?”——阿姆斯特朗咨询公司

“在一个完美的世界里,人们该如何沟通?”——NOVELL网络公司

“我妻子和我要出门度假,你有什么好去处可以推荐?”——普华永道

“如果我们去你家吃饭,你会为我们准备哪些菜?”——Tradejoes

“假如你是一家餐厅的主厨,要代表餐厅参加电视烹饪比赛,你



会如何准备?”——埃森哲咨询公司

“请估计一下纽约一共有多少扇窗户?”——贝恩公司

“你最喜欢的一首歌是什么?请现在就为我们演唱这首歌”——Livingsocial(美国第二大团购网站)

“请计算一下11:50时,表盘上的时针和分针所形成的角度是多少?”——美国银行

“你曾经从办公室偷过笔吗?”——jiffy软件公司

“如果选择两位名人作你的父母的话,你会选谁?”——城市旅行用品商

“如果你已将手机调成静音,但它现在突然又响了起来,你将会对我说些什么?”——金百利克拉克公司

(续浩/编译)