

工作不受气 更快出成绩

掌握沟通技巧才能“干得漂亮”



人物简介

脱不花原名李天田。17岁高中毕业就步入社会,18岁开始涉足商业培训领域,21岁管理自己的企业咨询公司……2014年,她加入创业公司罗辑思维;2016年,参与创立了知识付费行业代表企业得到App,担任公司CEO。

中国妇女报全媒体记者 田梦迪

脱不花的人生是真正的“低开高走”。这位山东姑娘没有过硬的家庭背景,靠着一股“逢山开路、遇水搭桥”的死磕精神打下属于自己的“江山”;她高中文化却给人当了老师,不但为商业大咖授课,还受邀到高校和企业分享自己的沟通技巧;她管理公司、出书分享职场沟通技巧,在在职场风生水起的同时,还完成了相亲、结婚、生娃等一系列人生大事。

职场女性要时刻把自己排在第一位

记者:每个阶段的职业女性面临不同的挑战,从初入职场到步入家庭,再到产后回归工作岗位,您对于不同阶段的职场女性有什么建议?

脱不花:对于初入职场的女性来说,最重要的是要坚定一个信念:女性在职场上有很大优势。沟通、表达、协作、共情……这些都是职场上的核心能力,同时也是女性与生俱来的优势,我们应该一开始就放大这些优势,职业发展会更快一点。

工作和生活不是互相矛盾的,计划组建家庭或做妈妈的时候,可以顺便想一下在此期间如何安排好自己的职业生涯,不要让自己陷入非黑即白的对立当中。现在有很多可以远程办公的岗位,这类工作比较适合安排自己的生育计划,生育之后可以逐渐通过远程的方式来恢复自己对职场的参与感,等到正式回到职场的时候不会很难适应。如果生后,没有计划做全职妈妈,那就坚定回归到职场。因为职场

国家统计局2023年底公布的一份报告显示,中国全社会就业人员中女性比重稳定在四成以上,妇女就业权益得到有力保障,女性广泛参与企业决策管理。随着女性职场参与率的稳步提升,职场女性在晋升路上面临着各种亟待破题的挑战。在快节奏的生活中,如何始终保持高能量状态?在职场和家庭的双重角色中,怎样更为从容地切换?在努力打拼的同时,如何更好地证明并实现自身价值?“三八”国际妇女节将至,中国妇女报全媒体记者对话面对职场难题总是有办法的脱不花,共同探讨女性职场发展的前景,为真实的职场难题寻求解决方案。

仍然是一个相对公平的地方,在这里绝大部分付出都能得到回报。

记者:作为一名女性管理者,您在管理企业或挑选员工时会有哪些不同之处?在您看来,哪种类型的女员工更容易得到晋升的机会?

脱不花:得到是一个相对女性友好的企业,因为我自己是管理者,所以很理解女员工们需要什么。比如我们公司设有带薪的家长假,同事要去参加孩子家长会的话,大声招呼就可以走;一到放暑假,小朋友就可以跟着爸爸妈妈来上班,一起看电影一起玩儿,我们很愿意让孩子们多了解父母的工作,这是一个很好的亲子互动。

挑选员工的时候,性别不重要,我很看重自驱力。我非常关注在过去一段时间里,对方做过什么不是非做不可但他自己很想做的事情,因为这样的员工有很强的自驱力,会给自己设定一个挑战,然后想办法去应对。

我认识的所有女高管身上也都有这样的特质:强烈的自驱力和异于常人的野心。在她们心中,想做成一件事的小火苗会持续燃烧,哪怕遇到再大的打击和压力,她心中的小火苗也始终不会熄灭。

记者:快到“三八”国际妇女节了,您想对职场女性说些什么?

脱不花:我最想对职场女性说的一句话就是一定要坚定地认为“我最重要”。这不是自恋,而是在对自己的精力、时间和情绪的排序中,永远要把自己排在第一位。绝大部分中国女性会习惯性地进入奉献的角色,一切以他人先。哪怕遇到自己应得的权益或适合自己的机会也不敢争取,很多时候我们已经陷入了过度的自我保护或过度的自我反思。

其实,习惯性地把自己往后放并不一定正确,我们应该有一种当仁不让的自信:我的需求应该被满足,我想做的事应该先做完、我不高兴的事情要表达。当自己做得足够好的时候,遇到机会要当仁不让地把握住。

沟通和学习是一生的课题

记者:沟通是职场中一项非常重要的技能,如何有意识地提升?作为一名管理者,您和下属沟通时比较注重哪些方面?

脱不花:对于职场新人来说,转变学生思维、适应职场生活往往要花很长时间。我小时候很不擅长沟通,但步入社会之后发现不论什

么样的性格都要依靠表达自己、和别人沟通交流来解决问题、达成目的,沟通其实是一种生存技能。很多朋友会说“我不愿意社交,跟别人破冰很难、不会跟领导相处”,我非常能共情,所以我在新书《干得漂亮》中梳理了一些关于沟通的方法,希望通过真实的工作场景帮助大家更快地理解职场的运转规则,找到职业发展的捷径。

因为代际、性格等方面的原因,我们从小就不会把滔滔不绝的正面赞美词汇挂在嘴边,所以到了职场就非常缺乏正反馈。其实“干得漂亮”这项挺好,这次采访不错……这些话并不花钱,但所有人都想得到夸奖而精神振奋,我会有意识地多向同事输出正向反馈,让大家工作起来更高效。

记者:有些人只擅长网头工作,但不会向领导汇报成果,这样的人如何才能在职场被看见?

脱不花:很多人会把“埋头干业务”和“向领导汇报工作”这两件事对立起来,这是一种误解。如果不会沟通汇报,很难做好工作。如今的职场,几乎所有工种都需要通过沟通、汇报去争取资源。沟通和汇报都是工作的一部分,并非埋头工作的就是好人,特别会汇报的就是坏人,随着工作年限越来越多,要承担的责任就越来越大,更要做好汇报以争取更多资源支持,这是相辅相成的关系。

记者:从17岁参加工作,到如今近30年了,哪些工作方法或职业习惯让您受益最大?

脱不花:我保留下来最好的习惯是每天晚上临睡前用10分钟进行简单复盘和计划。对一天的工作做个梳理:全完成了?干得漂亮!没完成?被什么给耽误了?下次安排的时候要有充分的考虑;再提前把第二天要做的事情列好清单:明天要做哪8件事,完成之后,哪怕很早起也可以休息了。我们所有的痛苦、纠结、迷茫,往往都是因为“我好像对自己的人生失控了,处于一种随波逐流、被别人干扰的状态”,但习惯做复盘、拉清单就会建立起自己对人生的掌控感。

我还很喜欢一个词叫“重干一次”,比如三年前前一个项目,如果重干一次哪些地方可以更好?虽然人生没有重来机会,但在脑子里推演就能学到很多。我们往往过于看重向外学习,而忽略了向内学习。其实自己经历过的事情,去反思、修正、梳理,这是非常重要的。我自己每隔一段时间会对做过的项目进行梳理,把想到的内容拉一张清单,告诉自己改

进这些方面也许能帮我自己把这件事情做得更好。

“直接应对”能解决大部分职场难题

记者:有些人在和朋友聊天的时候很健谈,但一到职场中正式沟通的场合就非常紧张,正式沟通的能力应该如何提升?

脱不花:如果在非正式的沟通当中没问题,就说明表达能力、逻辑能力、思考能力都没问题,只是不适应正式沟通的场景。这个时候就不要回避,有意识地自己站起来发言,尝试两三次就能好很多,或者说发现自己真的很紧张,但也没什么影响。

年轻人在正式场合发言感到紧张,这并不是缺点,而是你的竞争力。可以坦然地说一句“各位领导,今天得到这个机会我特别紧张”,这关就能顺利化解了。

记者:当团队中有人既喜欢摸鱼又喜欢甩锅怎么办?

脱不花:在背后吐槽一万遍可能也没用,但当面说一次就能解脱,这时候我们就可以直接说。在职场中,一定要抱有“随时敢跟对方掀桌子”的勇气,才能保证不用真的掀桌子。有人既摸鱼又甩锅,就是因为周围的人只敢在背后吐槽,不好意思正面指出来。面对这种情况,我们淡定地说清楚“事实不是这样”,再告诉领导真实的工作进度,最后表明态度“希望不要再出现同事之间发生不利于团队合作的事情”。

记者:领导总是临时派活,尤其是在快下班的时候临时派活,职场人应该如何应对?

脱不花:很多职场人不敢直接说“我今天干不完”,但其实领导很多时候临时派活都是按照自己的时间表安排,不一定非要当天晚上交。我建议大家可以去试试,我已经工作30年了,90%的情况下对方会说“来得及”甚至说“没那么着急,后天也行”。很多人因为不敢问,其实多问一句能有什么后果呢?最坏的情况就跟原来一样,还有90%的概率是你今天晚上就不用加班了。

记者:现代社会节奏很快,很多人都会觉得职场压力特别大,有时候也没做什么就“感到身体被掏空”,有什么好办法能快速有效地调整身体和精神状态?

脱不花:我们感到压力很大、身体很累,往往是精神太涣散了,一天到晚游走在各种热搜、八卦、社会新闻中间,什么都没干就觉得好累。如果有一段时间能让自己完全沉浸在感兴趣的事儿当中,就可以在很大程度上减少压力。

我最近在尝试学吉他,弹吉他占用了两只手,没办法看手机,而且刚开始学习时手忙脚乱的,能让人一改平时涣散的精神状态迅速沉浸其中,一节课下来特别解压。每个人都有自己的办法:骑车、健身、书法等。要想减少压力,最重要的就是把手和眼睛从电子设备上移开一会儿,让自己沉浸在更原生态的状态当中。



中国妇女报全媒体综合报道

“三八”国际妇女节到来之际,多家人力资源服务商发布女性职场报告,展现女性的职场创富能力、求职偏好以及在AI时代女性人才对于新技术的态度,为女性创造更友好的职场环境,助力她们发挥更大的价值。

职场女性赚钱能力持续提升

猎聘大数据研究院推出的《2024女性人才数据洞察报告》显示职场女性的赚钱能力持续提升。报告显示,男女人才薪资差距连续五年收窄,目前前者比后者高26%;年薪20万以上的女性占比连年提升,五年内占比增幅小胜男性;京沪深年薪20万以上的女性人才超40%,杭州高薪段女性比重超越广州稳居第四。

从连续五年的一级行业男女人才平均年薪来看,IT/互联网/游戏、房地产/建筑、消费品、医疗健康、专业服务五个行业的男女薪资差距持续缩小态势。其中,差距缩小幅度最明显的是专业服务行业,男女薪资增幅从2019年的32.01%降至2023年的21.84%。消费品、房地产/建筑、医疗健康薪资增幅的变化幅度居中;互联网的薪资变化略轻微,从2019年的27.63%降至2023年的22.65%。

智联招聘发布的《2024年中国女性职场现状调查报告》显示,职场女性平均月薪8958元,较上年上涨3.1%。过去一年,新动能驱动产业结构、工作模式加速数字化转型,职场女性身处快速进化的新职场,一面在新机遇中寻求新发展,一面也面临着性别带来的挑战。

女性主动拥抱AI的热情高涨

自从去年ChatGPT在国内外形持续热潮之后,其核心领域AIGC(人工智能生成内容)也成功出圈。对于这一新兴领域,女性人才展示了积极拥抱的姿态。猎聘大数据显示,近一年(2023年3月-2024年2月)女性投递这一领域的人次同比增长190.49%。

从近一年女性投递AIGC领域的三级职能来看,产品经理位列第一;与AIGC应用紧密相关的职能如市场、品牌、内容、设计、运营位居第二至第七位。这些岗位都是女性从业者较多且女性擅长的岗位。值得注意的是,AIGC领域技术门槛较高的算法工程师位居第八,自然语言处理、数据标注、深度学习等技术性岗位也跻身TOP20之列。这表明,随着更多女性掌握AIGC领域认知的加深,随着更多女性掌握AIGC技能,她们有把握投递自己擅长的岗位,也有信心挑战难度更大的岗位。

在AIGC火遍全球的一年之中,越来越多的人积极投身学习AIGC技能,女性掌握该项技能的人才呈现急速上升态势。猎聘大数据显示,近一年,在简历中标明自己具备AIGC技能女性同比增长129.74%。从近一年简历注明掌握AIGC的女性职能分布TOP20来看,产品经理占比最高,为9.05%。算法工程师、产品运营位居第二、第三。行业研究、内容运营排名第四、第五。

智联大数据显示,27.9%职场女性已开始使用数字化工具,占比高于男性。数字技术快速向职场渗透,驱动岗位技能需求、工作方式发生变化。对此,职场女性表现出积极心态,36.4%的受访者密切关注新技术信息,思考如何结合自身工作。27.9%的职场女性已经开始使用数字化工具,占比高于男性的23%。职场女性以更强的行动力热情拥抱数字化,为职业生涯注入新能量。

男女薪资差距连续五年收窄
新动能驱动职场「她力量」炽烈绽放

“手机一响,加班半响”

职场人如何保障“离线休息权”?

于琳琳

近日,“离线休息权”成为网络高频词,再次引发公众对于加班问题的关注。近年来,随着线上办公便捷性的提升,上班族的生活逐渐被工作侵占,《2023年轻人加班报告》显示,超过90%的人无法摆脱隐形加班。“手机一响,加班半响”已经成为当下职场人的常态。

“失联自由”成奢侈品

“下班开会,周末培训,天天攻坚,月月冲刺”,这是从事医药行业的小齐给公司总结的十六字箴言。说起加班,小齐直言“糟多无口”。“说是攻坚、冲刺,就是下班不让走,平时加班就算了,谁能相信,居家办公还要用年假抵扣,活没少干,一年下来还欠了公司十几天假期,简直可笑。”

不同于变相加班的简单粗暴,隐形加班则显得高明多了。前不久,女子离职后退出600多个工作群的新闻引发了网友们的热议。不少人感叹:“自从有了工作群,工作不以时间地点为转移,随时随地都在工作,秒回消息接大活,晚回消息又会被认为逃避工作,如今一听到手机震动就害怕。”

视频会议、线上对接、微信布置任务、QQ汇报进度……如今,各种加班手段层出不穷。报告显示,超过九成人逃不掉隐形加班,尤其是下班后回复工作消息。51.2%的人在长时间加班,平均每七个人里,就有一人加班超过8小时,要熬夜甚至通宵。对于职场人来说,上班是上班了,什么时候下班呢?不知道。

劳动者期待被赋予“离线休息权”

当前,隐形加班已经成为一种社会现象。据调查,最多认同的TOP3隐形加班行为,分别是下班后回复工作消息(83.3%)、参加公司培训/比赛等(77.6%)、没有特定工作但随时待命(75.5%)。此外,“和领导、同事聚餐”“团建”等社交活动也被很多“95后”认为是隐形加班。

隐形加班模糊了工作与生活的边界感,由于难以对加班进行区分和量化,有40.5%受访者坦言隐形加班得不到任何形式的补偿。劳动者“休而不思”,用人单位“占便宜没够”,越来越多劳动者期待被赋予“离线休息权”,在法定或约定工作时间之外,有权拒绝通过数字工具进行工作联络或处理工作事宜。

“离线休息权”首次得到保障

隐形加班日益严重,社会各界也在为推动问题解决付出努力。今年1月23日,全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件宣判,北京市第三中级人民法院审理后认为,对于利用微信等社交媒体开展工作的行为,如果劳动者在非工作时间使用社交媒体开展工作已经超出了一般简单沟通的范畴,劳动者付出了实质性劳动内容,或者使用社交媒体工具具有周期性和固定性特点,明显占用了劳动者休息时间的,应当认定为加班。劳动者的“离线休息权”首次在现实层面得到了保障。

该案例还入选人民法院案例库。最高人民法院研究室副主任喻海松明确表

示,如果劳动者在非工作时间线上加班,付出实质性劳动,明显占用休息时间的,应当认定为加班。

全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉认为,隐形加班存在法律上举证和认定困难,一定程度助长了“指尖上的形式主义”,建议在劳动法立法层面引入“离线休息权”,提高企业隐形加班违法成本。

如何维护“离线休息权”?

随着“离线休息权”有了现实保障,“入法”之路看来并不遥远。

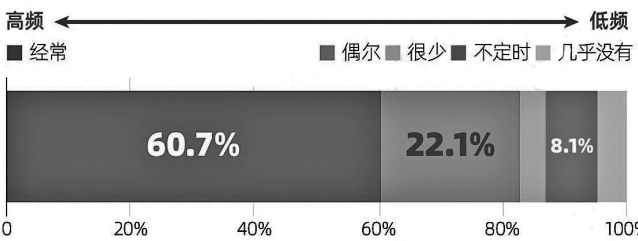
如何维护“离线休息权”行之有效?吕国泉表示,应厘定线上线下工作时间边界,对线上加班和工时补偿作出明确界定,各级部门要加大对用人单位隐形加班行为的监管和惩罚力度,提高违法成本,同时健全维权机制,让劳动者在面对不合理无偿加班时有维权渠道。

福建金磊律师事务所律师黄家焱认为,加班没有性价比,不仅挫伤劳动积极性,也会消解劳有所得的正向价值。工作群聊应严守8小时工作制,让劳动者享有“离线休息权”。

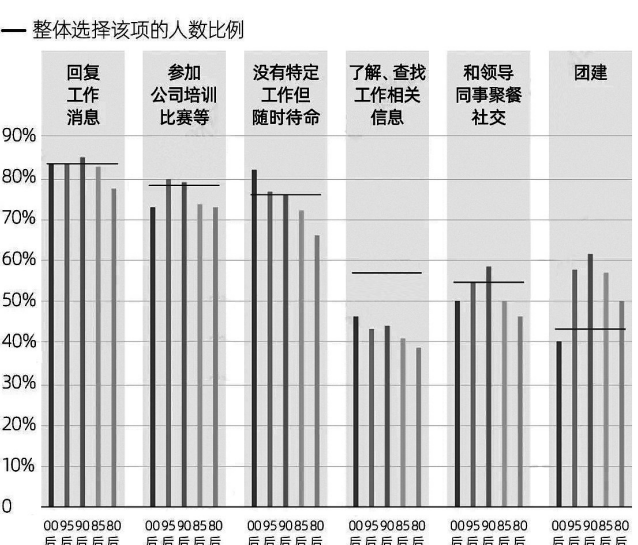
天津康诺律师事务所律师李曼表示,劳动者要想维护隐形加班权益,自己应当有意识地争取“离线休息权”,建议收集线上加班证据,除了微信聊天记录外,还可以是微信加班的录音录像、客户提供的工作时长等,做好举证是关键。

总而言之,要想破除加班“痼疾”,离不开法律法规和劳动者自身的合力“破局”,用“离线休息权”等更合理的制度设计为劳动者解困,或许职场人也能早日与加班和解。

在现在/最近这份工作中,你经历过隐形加班吗?



你觉得非上班时间,以下哪些行为算是隐形加班?



数据来源:DT研究院《2023年轻人加班调研报告》(样本N=2168)