

开会时，你坐哪里？

开会的时候，你选择坐在哪里，往往微妙地传递出你在这个集体中的自我定位，以及对于未来的企图心。十人左右的圆桌会议，每个人的表现几乎都被领导看在眼里，选什么位置坐下，则大有讲究。



下午三时，如日程安排所示，市场部七八个同事按时来到小会议室准备例会。两分钟后，市场部经理走了进来。看到大家的状况，经理皱了皱眉头：“往前坐一点，大家尽量往前坐，靠紧一点！”话虽这么说，大家也只是稀稀落落地象征性往前挪了一两个位置。靠紧经理的位置，还是突兀地空着。

这个场景，恐怕在很多公司开会的时候，都经常能见到。反省一下，你在开会的时候是不是也会自觉不自觉地往后坐？你又是否观察过，哪些人会主动坐在老板身边，哪些人会常常选择坐在老板的对面？还有哪些人，是明明内圈的座位没坐满，他也会选择坐到外圈去？

老板身边的位置 亲密的支持者

紧挨着老板身旁的座位，在大多数人眼中看来都是避之不及的雷区。坐在老板身边，不但所有小动作都暴露在了老板的眼皮底下，更重要的是这个位置暗示了你是老板明里暗里的嫡系红人。

这个位置上的人，可以视作老板的左膀右臂，也是老板最亲密的支持者。

落座原则

如果公司扁平化的制度使得除了老板以外，并没有这样一个“天然二把手”角色的时候，是否选择在老板身边的位置落座，便完全取决于你的进取心和表现欲了。

老板对面的位置 积极的表现者

圆桌或常规的椭圆形桌子，老板对面的那个位置，坐的人地位通常也不低。人的视线在第一时间内往往是向前直视的。虽然这个位置上的人，比起老板身边的人来说，关系并没有那么近，但可以说绝大部分时间内这是由行政级别造成的，而不是由工作表现造成的。在除老板以外，大家级别一样的情况下，坐在这个位置上的人，往往是自己认知与自我要求都较高，同时也是非

常积极，寻求表现的人。

落座原则

同样积极表现自己，坐在老板对面，比起坐在老板身边，从形式上说要更隐晦一些。这是在所有座位都有人坐的情况下比较好的选择。

老板侧面的位置 大多数的合作者

这些位置数量最多，也最容易被占据。这些人通常属于谨慎中庸型的人，同时也担当着团队中润滑剂的作用。落脚在老板的侧面，便于观察全局形势。这个位置能清楚地听到上司的发言，便于表达自己的观点意见，在需要的时候也可以引起老板的注意。他们或许并不是能力最强的，也并不是最渴求表现的，但却是一个团队中不可或缺的基石那样的人物。

落座原则

即便作为合作者，也有态度积极与否之分。从座次上来看，与老板的距离越短，积极程度越高。当然了，坐在侧面，视线不经常与老板正面接触，那么偶尔分个神。因此，如果你并没有为这个会议做好充分准备，就选择侧面的位置吧。

离老板最远的位置 潜水的旁观者

确切地说，椭圆形会议桌，离老板最远的侧面位置，或者外圈的位置，都属于离老板最远的位置。选择靠后的座位，美其名曰“明哲保身”，实则表现了你的“胸无大志”。自以为这个位置很低调又隐蔽，却没想到前面的同事可能会挡住自己，从而使自己处于被动地位。老板怎会发掘那些自甘退守二线的人？别让老板觉得你是个“隐形人”！

落座原则

职场上所说的低调，指的是为人处事时不要太自视过高，而不是说让你在工作场合往后退让。如果有可能的话，尽量不要选择这类“低调”的座位。

房地产从业人员收入调查：薪资只涨不跌

调控不断深入，开发商资金链紧张了，希望缩短开支；而企业想要留住人才，势必要在“薪资”上满足他们。这似乎看上去是一个悖论，于是，有人坚守，有人逃离。

通过对一组国内一线城市地产人的寻访，从项目总经理一直到一线的售楼员，大体了解到房地产行业几个典型岗位的收入现状。虽然房企间不同的规模、实力、经营情况都会影响员工的收入水平，但一般而言总是会围绕一条行业平均线浮动。

完成了任务，薪资不是问题！

姓名：陈先生(化名)
职位：总经理
工作年限：20余年
从业经历：住宅项目
收入：年薪80万—200万元

从北京某著名高校毕业的陈先生，于上世纪90年代初留学海外，积累了大量的关于房地产的宝贵经验。在他看来，“我们的销售业绩还是不错的，但我们企业的背景不一样，而且做到高管级别了，年薪基本上与企业自身有很大关系。比如外企，国企和

民营企业的高管，薪资都是不一样的。”尤其他也坦言，做到了这个位置的人，其实已经历过楼市的大风大浪，对薪资的关注度也不那么“斤斤计较”了。陈先生说：“年度任务也完成的情况下，企业为了留住人才，也会在薪资上有所递增。”以此来看，有时候危机也是转机！

薪资基本上与行业持平！

姓名：刘先生(化名)
现任职位：营销总监
工作年限：7年
从业经历：代理行，开发商
收入：基本年薪20万元左右

入行至今已经七八年，经历过代理行，开发商；从住宅项目做到商业地产项目，正如许多房企人员所走过的“仕途”一样，刘先生的经历其实相当丰富。

2009年至今，投身商业地产项目的刘先生，却从不后悔。一方面是由于对自己未来职业生涯规划考虑，住宅项目相对来说较单一，而综合体项目比较复杂，卖办公楼时面对的是老板、企业家，这样自己的人脉也会更广。另一方面，他也直言不讳地表示，综合体项目周期短，资金回笼快，对自己的薪资是个利好。“做到了我这个位置，基本薪资基本上都差不多，差别就在项目的销售额不同，以及有没

有完成任务。即便是去年楼市整体行情不好，我们项目也卖得还可以，基本上薪资只涨不跌。”

人才紧缺，工资可能上涨15%

姓名：王先生(化名)
职位：小区物业副经理
工作年限：11年
收入：年薪约10万元

2001年，王先生初入社会，即在某集团旗下某项目物业部门就职。刚入行时，王先生初就明显感觉到了物业行业超高的流动率，身边的同事一年调换几十个是常有的事，但其中大部分仍留在本行业，而且薪水大多水涨船高。

调查发现，“降薪、欠薪”并没有外界所揣测的那么普遍，收入大幅缩水集中在一线销售人员群体，而大部分中高层岗位受影响并不大，部分专业人才在这波行业人事动荡中，反而受益身价上涨。

房企动荡，人员流动，有内因，也有外因。尤其到了今年这个特殊的“环境下”，我们一一列举，不为对比，只为客观呈现出房地产从业人员的一个生存状态。但是，“薪资”是各行各业都会面临的问题，大浪淘沙，能够经得起考验，捱得住的职场人或许真能守得云开见月明！

一周职场

事件1：

内地八成“第二代企业家”不愿主动接班

近日，上海交大管理学院教授团队对国内182家在各行业排名居前3位的杰出家族企业进行了调查，并对接班人状态加以剖析。结果显示，目前只有18%的“第二代企业家”愿意并主动接班，82%的“接班人”不愿意、非主动接班。

点评：既然下一代已经找到了自己的志趣所在，而你的财富又能帮助他们去追求自己的价值，何乐而不为？

事件2：

大学生招聘户口价差达3倍 解决户口单位薪酬低

据《北京晨报》报道，在清华大学毕业生招聘会上，北大硕士毕业生小周发现，同样的工作，提供户口的单位给出的第一年的工资标准，与不解决户口的单位给出的薪酬差距竟达到2至3倍。

点评：这种因是否解决户口而在薪酬标准上出现的“价差”，让大学生们对是否要“户口”更加犹豫了，同时也让大学生求职时更加理性了，户口将不再是应届毕业生找工作时重要的考量标准。

事件3：

全球带薪休假调查：欧洲国家最慷慨

据《法制晚报》报道，美国一项针对全球20个国家带薪休假的调查显示，不少欧洲国家一年有30天左右的带薪假期。美国和几个亚洲国家则有点儿“抠门”，其中韩国休假时间最短，仅10天，受访者平均只休7天。

点评：最抠门的韩国有10天的带薪假期已经很不错了，本人现在的带薪假期只有5天，相比之前实在太可悲了。

职来职往

交通拥堵，上班没法准点；朋友聚会，下班无法提前……多数职场人对于打卡机是既痛恨又无奈。这些年来，有少数企业也开始根据职能和工种尝试弹性工作制。然而，这种特殊的“考勤制度”是否真的可行呢？



资料片

弹性工时降低效率？

现代人有谁真的很愿意上班？其实，多数人对工作潜意识里会逃避，抵

弹性工作制：不考勤更危险？

制。当缺乏有效的监管，多数人会不由自主地降低工作效率，并连带影响其他勤快的人，尤其在团队工作时。在全球范围内，从员工上班，到运动员、艺人的训练，都有固定的时间和规律，这就证明大家都需要在制度下工作，尤其是团队工作。

某公司人力资源总监Leo举了一个例子。“我们有个外派员工，负责跟厂商沟通，改进产品质量，产品改良后会拿去销售，提成很丰厚。他每周出去四天，但三个月过去了，产品一直没改好。原因很简单，厂商都很忙，你得每天盯着进度，但因为没有监督和约束，他有时中午去，有时下午提早回家，这样的跟进就没有意义，也没有太大效果。”

弹性工时≠不用打卡

需要澄清的一点是，弹性工时并不意味着不用打卡，大家应该修正对打卡的认识。打卡是员工到工作场所工作的重要证据，是一把双刃剑，既约束员工，也保障员工权益。一方面，员工迟到早退能被记录下来，同时，加班也会被记录。如果不用打卡，额外的工作也可能会因此无法计算，导致新问题的产生。弹性工作制可能会成为企业逃避支付加班费的“保护伞”。

最好能使员工都认同这一点：工作时间不代表工作贡献，更重要的是工作成果能给组织带来什么样的工作价值。

学会为自己而工作

事实上，弹性工作制不是没监督，工作的成果就是最好的监督。建议员工要学会时间管理，将阶段性

目标分解到每一天，及时获取工作反馈，以结果为导向，工作紧紧围绕关键要素来安排，注意观察和总结自我工作效率曲线。

弹性工作制备受推崇，但另一方面，相比于简单统计“上了几天班”，在弹性工时制度下，劳动者只能被动顺应企业的具体安排，连续上班成为合法，传统的加班概念基本不存在，员工额外工作的报酬又该如何保障？对此，劳动者可用相关法规来保障权益。不少地方已经有针对性地出台法规，规定不定时工作制和综合计算工时制都属于“弹性工时”制度，用人单位不得任意扩大其适用范围，不得随意延长员工的工作时间，不支付员工的加班工资。职场人被侵权时可拿起法律这把“利器”。