

2011年12月23日出刊 总第18期

骥达

资讯



骥达资讯

总第 18 期

目录

卷首语

- ◎ 年终奖带给我们的思考

名企风采

- ◎ 实现梦想 创造价值

职场精英

- ◎ 龚凌：快乐的成长

行业资讯

- ◎ 2012 年度猎头行业发展论坛
- ◎ 葛优“跳槽”是双赢？
- ◎ 猎头行业难解自身人才荒

智慧职场

- ◎ 轻生活帮你甩掉职场重压力
- ◎ 职场人士随身携带 5 张通行卡
- ◎ 你可以不成功，但不能不成长

职场励志

- ◎ 成功应该就是水到渠成
- ◎ 让梦想重新上路
- ◎ 谁是企业需要的人

职场信息

封底

- ◎ 圣诞夜

年终奖带给我们的思考

文/ Jason

送旧迎新，又到年终。企业在忙明新年预算、发展规划的同时，员工们也都在盘算着年终能拿到多少奖金和激励，年终奖成了这时候员工们最关心的话题。有没有年终奖，年终奖的多少，成了判断企业发展兴衰、自身工作能力、人才留走与否的风向标。因为工作性质的原因，与一些企业老板、经理人、媒体人都交流过这类的话题，今天也在这里谈谈自己的感想。

年终奖的发放从企业管理的另一个角度，可以考察企业和员工的心态。年终奖可以体现企业与老板的胸怀，有的老板认为发了年终奖员工也不会满意，干脆不发，有的企业怕员工拿到奖金就跳槽，所以把发放的时间推延到次年的四月份，也有的企业老板一看员工拿的奖金超出他预期的金额了，开始用其他方式不予兑现或只兑现部分的，我个人认为这都不是应有的态度，诚信是企业发展的基石，没有了基石，企业明年又怎能再上一个台阶。作为员工，拿到比较理想的奖金也会觉得不满意或者和别人去比较感觉不公平；拿到手感觉不理想的，就准备离职跳槽或消极怠工，这种心态也不可取，频繁的跳槽解决不了工作中的问题，只有认真总结自己一年来的得失，才能在以后的工作中有所提高。

年终奖体现了企业的管理制度是否健全，绩效管理是否规范明晰。现在越来越多的企业有着明晰的绩效管理制度，在欧美外资企业，一般按照职位等级和公司效益的情况，发放 1-6 个月的工资作为薪酬，规范的民企也会按照管理制度，工作等级，结合年度 KPI 考核等结果对各级员工进行奖励。有些

老板发愁年终奖怎么发，是因为从开始就没有规范的管理体系，发多了企业负担重，发少了员工有意见，所以要提前制订科学明晰的绩效管理和年终奖励办法，这样老板就不会为难了，当然每年也可以根据行业情况，公司利润等指标对次年的奖励再作为调整，这也是企业不断完善的一个过程。

年终奖是企业 and 员工个人一年工作的另外一份总结。年终奖可以让企业检验这一年来公司是否完成了目标达成，认真剖析预算与实际的差异及原因，认真总结教训和经验，以应对新的一年更好发展，对骨干精英们不妨再让他们有些意外的惊喜，人心才是最重要的。员工们不管你是高管还是基层，同样应该冷静考虑这一年来你的成长，你的付出，你给企业带来的效益，毕竟每家企业都不是慈善机构，必须有利润才能更好的发展。对企业怀一颗感恩的心，能让自己心静，也能创造一个好的氛围，有利于以后个人的发展。

新的一年就要到来了，无论是企业老板还是员工，对于年终奖都可以换一个角度考虑，用制度体系规范企业发展，用诚信关怀赢得人心，用自己的成绩换来业绩奖励，用感恩的心迎接新的一年，少一句批评多一句鼓励，少一份抱怨多一份付出，用欢快的心情迎接新年的到来，迎接年终奖的降临！



实现梦想 创造价值

—— 智诚灵动



智诚灵动营销策划机构，中国实战派品牌营销机构，集市场研究、品牌咨询、营销策划、品牌视觉设计、品牌公关、包装印刷于一体。旗下设智诚灵动营销策划有限公司，智诚灵动品牌公关顾问公司，智诚灵动视觉设计工场，青岛乐泰包装印刷公司。总部设在青岛，在北京、太原、连云港、温州、台州、徐州等地设有分公司或项目部。先后提出“生活者理论”、“触点传播”、“在销售中建设品牌”等品牌营销理论。以“成为受人尊敬的品牌营销策划公司”为愿景，以“让品牌真正创造价值”为使命，以“至真至诚，达人成己”为理念。

公司是中国十大最受企业家信赖的营销机构、《销售与市场》理事单位、《中国广告》理事单位、全国工商联新能源商会副秘书长单位、中国新能源行业最具价值的营销策划机构、品牌中国示范基地、中国节能协会热泵产业联盟常务理事单位、齐鲁营销学院战略合作伙伴、青岛大学教学实践基地。公司荣获第三届中国品牌节金谱奖、“广告人·实战案例奖”银奖、连续 6 年太阳雨“最佳战略合作伙伴奖”、连续 3 年荣获半岛都市报评选的“最具创意营销策划公司奖”。

2009 年，被誉为“20 世纪全球 80 位对销售和

营销最有影响力的人物之一”的整合营销传播理论创始人、当今“全球整合营销传播之父”、美国西北大学整合营销传播教授唐·舒尔茨教授为智诚灵动欣然题词。

自创立以来，智诚灵动先后为数十家企业提供过品牌营销策划，帮助其快速成长！成功服务过皇明、太阳雨、新界泵业、宗申三轮、生能空气能、中国网通、可口可乐、青岛啤酒、海博家居、七彩云南翡翠等品牌，帮助有梦想的企业，实现成长，成就辉煌！

2005 年，智诚灵动牵手江苏太阳雨，拉开战略合作序幕。此后 6 年，智诚灵动助力太阳雨销售额从 2005 年的 7000 万飙升到 2010 年的 30 亿，从区域品牌到行业冠军。6 年，创造了一段中国新能源发展的传奇！成功打造“保热墙”战略，将太阳能行业由“吸热时代”引入“保热时代”，成就太阳能行业新领军品牌！至今智诚灵动仍服务于江苏太阳雨，期待共创更大的辉煌。

2011 年 5 月，携手浙江新界泵业，在全国终端掀起大规模营销战役，开创了水泵行业终端营销新模式，2 个月时间突破原来半年的销售额，成为水泵行业营销新标杆，进一步巩固新界泵业行业龙头地位。

与青岛海博家居至今 7 年，海博家居成为山东最大家居卖场、家具风向标。

与轮库合力打造“中国第一家专业轮胎连锁超市”。牵手江苏宗申，打造中国三轮行业龙头！.....

智诚灵动期待帮助更多的人实现梦想！创造价值！



快乐的成长

—— 专访华仁药业董秘 龚凌



编者按：

青岛华仁药业股份有限公司（简称华仁药业）成立于 1998 年 5 月，2001 年 8 月完成股份制改造，是专业生产非 PVC 软袋输液的高新技术企业。公司是由华仁世纪集团控股，红塔创新投资控股有限公司、广发信德投资股份有限公司、中国药科大学等国内知名企业、院校参股的集产、学、研一体的新型股份公司。公司注册资本 2.136 亿元，总资产 11.6 亿元，公司拥有普通型输液、治疗型输液、营养型输液三大类产品，共有二十七品种、六十七个规格的产品成功上市。2010 年 8 月 25 日，公司在深圳证券交易所创业板正式挂牌上市，首次公开发行股票 5360 万股，股票简称“华仁药业”，股票代码为“300110”。

企业的快速发展，离不开人才的引进，华仁药业多次引进高级管理和经营人才。青岛骥达企业管理咨询有限公司作为华仁药业的人才合作伙伴，为公司推荐了多位急需的岗位人才，近期我们采访了公司董秘龚凌女士，请她谈谈近期的一些工作感受。

骥达：龚凌，您好！临近年底，作为董事会秘书事情一定很忙吧，来到华仁也有段时间了，请您谈谈您这段时间的发展经历和个人感受？

龚女士：这段时间的工作是繁忙而且具有挑战性的。在这段时间里，经历了公司的中期报告及第三季报的披露，公司股权激励项目的申报，投资者网上交流会等，工作很充实。同时现在的工作角色也发生了转变，思考问题需要更全面，涉及的知识面也更宽，对个人的发展而言是很具挑战性，我感觉现在责任更重了，但自己更热爱这份工作了。

骥达：我们知道您原来在一家大型的集团化公司从事证券及上市方面的工作，这次的平台调整也是您人生的一次重要选择，您为什么会选择来华仁呢？

龚女士：来华仁确实是我人生的一次重要的选择，也是我个人转型的一个极好的机缘。之前在大型集团公司里的工作经历让我积累了从事上市公司资本运作及内部管理的工作经验，也拓宽了我的视野。偶然的时机我通过一个朋友结缘了骥达的杨总和王经理，杨总向我推荐了华仁。与杨总的沟通及我与华仁高管的两次面对面的交流，让我感到华仁是一家经营比较规范的企业，其务实、充满激情的管理团队也深深吸引了我，同时华仁提供的董秘的工作岗位也让我能够在事业上更上一层楼，因此我来到了华仁，与华仁一起共同拼搏。



职场精英

骥达: 进入新环境, 每个人都会存在着一个团队融入和文化融入的过程, 您是如何融入到新的环境, 同时又能做到把一些先进的理念和方法带到新公司的?

龚女士: 在华仁工作的这段时间, 深刻的体会到华仁是个重视人才的企业, 同时具有求真、务实的团队文化, 我很喜欢这里的工作氛围。我想在我的工作中需要始终保持谦虚的态度, 努力的向身边的同事学习企业的生产、管理、销售方面的经验, 尽快的掌握公司的各项工作流程、动态, 能够为我完成董秘的各项工作打好基础, 同时在工作中我需要将自己的经验与华仁的工作实际结合起来, 提高工作成效, 获得大家的认可。

骥达: 华仁药业是 2010 年创业板上市的, 您来后做了哪些方面的工作, 效果如何?

龚女士: 华仁是 2010 年上市, 上市的时间不长, 因此在信息披露、内控的规范化、制度化方面还是比较薄弱的。我来到公司后, 根据《信息披露管理制度》的相关规定并结合公司实际情况制定了《信息披露编制及审核流程》, 对定期报告和临时性公告的草拟、审核和发布流程做出详细安排, 明确了信息披露过程中相关报告编制、审核的程序及各部门在信息披露中应承担的责任, 并在季报的披露中按此流程执行, 获得了比较好的效果。同时在上市公司专项治理活动中, 通过与公司大股东的沟通对公司章程进行了修改, 增加了保护公司利益不受侵害的长效机制条款, 逐步完善公司的内控制度。

骥达: 2012 年即将来临, 相信华仁和您本人都有更高的目标和打算, 您是如何把个人的目

标和企业的目标进行有效结合的呢?

龚女士: 新的一年即将来临, 华仁将坚定的向五年规划目标迈进, 华仁的五年规划目标是一个很有挑战性的目标, 这一目标的达成需要全体华仁成员的再一次努力创业。我也需要根据企业的五年规划做好个人的五年规划, 同时做好年度目标的分解, 并将年度目标转化成年度的单项关键工作任务, 设定考核的标准及执行的时间表以确保目标的实现。我想只有在完成企业目标的同时, 才能实现我个人的目标。

骥达: 我们知道您非常重视个人的专业提升, 您目前在华仁, 在这方面做了哪些工作与努力?

龚女士: 我担任华仁的董秘后, 深深感到董秘这项工作不仅是一个繁琐的工作, 同时也是一个专业性很强的工作, 需要不断的进行学习。学习涉及企业、行业、资本市场甚至是技术, 我想主要是通过四个方面来加强学习, 一是向身边的同事学习, 向他们了解企业的生产、经营、技术方面的信息; 二是通过与外部投资者、分析师的交流, 掌握行业的信息, 了解竞争对手的信息; 三是多向监管机构请教, 及时了解、掌握国家相关政策、监管的措施、资本市场动态; 四是多读书、读好书, 不断拓宽自己的视野, 提高个人修养。我希望通过努力的学习, 伴随企业的成长而成为一名优秀的董秘。

感谢龚凌在百忙之中接受我们的采访, 相识是缘, 又能有进一步的合作, 我们也非常的高兴, 听闻企业对您的肯定评价, 是对我们最好的褒奖。在新的一年里来临之际, 我们在此也衷心祝愿您的工作顺利, 更上一层楼!



2012 年度猎头行业发展论坛

文/Jason

12 月 1 日，在 2011 年岁末之时，上海斯程企业管理有限公司在上海举办了 2012 年度猎头行业发展论坛，此次活动得到行业内的大力支持，有 100 多家猎头行业人士参加了发展论坛。

2011 年是猎头行业蓬勃发展的一年，也经历了全球经济市场受欧美市场不景气影响而产生的很大不确定性，在即将到来的 2012 年，在大家希望再创佳绩的同时，这种不确定性也让猎头行业从业人员产生了困惑和迷茫。

此次会议凸显了猎头国际化发展的一些特点。国内一些知名猎头公司科锐国际、展动力、斯科等企业负责人全程参加了会议，同时也有美国、荷兰、澳大利亚等一些外籍猎头公司负责人参加了论坛。

会上采用了讲座、对话分享等方式，从猎头行业发展趋势以及对国内猎头公司的影响进行了剖析；优士网与大家交流了新的社交网络对猎头公司发展可能带来的影响，希望猎头行业的人士更多关注新媒体渠道给行业带来的发展机会；德勤中国区招聘总监与优士网的 HRD 与参会者共同探讨了《客户需要什么样的猎头公司》，企业选择猎头并不是从价格上去考虑，更多是考虑顾问的专业能力，对企业的文化和用人标准的理解；英国 Seal Group 的创始人兼首席培训师 Tony Seager 分享了如何招募到高端猎头顾问，要用正确的人，用激励代替管理，用系统的工具作为支持；Mango 公司总经理陈亮在异地猎头团队的建立和管理上，有着多年的实战心得，猎头公司如何快速发展，如何进行异地化

管理，这也是许多发展中的公司需要重点考虑的问题；王李亚洲的 CEO 王承伦从企业文化建设的层面，交流了如何建立顾问队伍的培养机制。

中国猎头行业作为一个新兴的服务行业，经过了十几年的发展，行业整体发展十分迅速，但存在着区域发展的差异，从业人员也参差不齐。通过社会中高端人才流动配置的这个窗口，我们可以见证中国市场经济和国内企业发展、创新的轨迹过程。特别是在目前世界宏观经济形势动荡不安、经济发展有二次探底风险的情况下，通过猎头行业、猎头公司这个窗口，可以去进一步观察中国企业发展生态或趋势。

猎头行业的发展需要行业内人士的更多修炼，也需要更多的行业交流与沟通。

基业百年、中天人合、金前程和骥达公司作为青岛猎头行业的代表均派人参加了此次论坛，也希望通过学习和交流，能为山东为青岛的企业提供更加优质的服务，为山东猎头行业的发展做出自己的一份奉献！



葛优“跳槽”是双赢

—— 猎头解读年终跳槽热



近日，著名演员葛优“跳槽”英皇的消息，吸引了很多网友的关注，特别是随着葛大爷的“跳槽”，华谊股票大跌更是引发了业内的热议，葛优的存在跟资本市场上的涨跌到底有没有关系，精英人物对于一个企业来说到底有怎样的商业价值呢？国内知名猎头公司锐仕方达高级猎头顾问接受了本报的采访，对年终精英跳槽热进行了独家解读。

年终是跳槽的高峰期，但是精英何故跳槽？很多企业老板并不理解，一些企业想通过举办文化娱乐活动凝聚人心未必有效。如果说职场新人跳槽是其性格、心态作祟，那么精英人才跳槽一般都是深思熟虑的结果，即使有猎头公司的推动，也是本人经过价值比较做出的慎重选择。有传言称，葛优在与冯导的合作中，自由度不够，一些新的尝试不能完全实现，对于一个久经沙场的老演员来说，需要一个可以更大发挥自己能力和才华的平台。葛优也曾坦言，想去尝试除了演员以外，比如说监制、导

演等。锐仕方达 STEVEN 介绍，“精英人才在选择跳槽的时候，注重的不只是待遇，更重要的是发展空间，很多高级人才并不想一辈子给别人打工，他们需要一个更广阔的平台为将来的创业积累社会经验和人脉资源，这也是他们不愿意在普通招聘网站和招聘会投简历的原因，猎头公司的优势就在于可以为他们量身定制一整套的服务，将他们推荐给适合其发展的企业。”

有媒体报道称，华谊兄弟股票连日大跌的导火线是葛优的离开。虽然，葛优澄清“跳槽”风波，称“不是人签英皇，而是合作三部电影”，也有专业人士表示，葛优从未签约华谊，只是一直与冯小刚合作，冯小刚是华谊的签约艺人，才让人产生了一个美丽的误会而已，但是，从“优子”历练成“葛大爷”，葛优的影响力显然已经超出了事件本身。



行业资讯

就像某企业老板告诉记者的一样，“本来打算大干一场，争取近一两年上市，但随着高管的跳槽，一切不用想了。”锐仕方达 STEVEN 表示，“像葛优这样的行业精英是任何一家公司都梦寐以求的，因而，很多企业需要猎头公司帮助猎才，随着国内产业的转型和升级，企业对于人才的争夺越来越激烈，谁掌握着更多更优秀的人才，谁才能成为最大的赢家。”

比尔盖茨曾说“把我们顶尖的 20 个人才挖走，那么我告诉你，微软会变成一家无足轻重的公司。”没有了葛优，华谊与冯小刚的合作还能多远也不免让人质疑，所以，即便葛优不是华谊的签约艺人，但是对华谊的影响也是不容忽视的。而对于英皇来说，这是一次相当稳妥的投资，杨受成大赞葛优是难得一见的人才：“一个人可以撑得起 15 亿票房。”以葛优在内地的影响，口碑、票房都能得到保证，回收投资不是问题，如果能拍出一系列优秀作品，还能提高公司的整体知名度。锐仕方达 STEVEN 解释说，“一个企业的核心资产就是人才，企业对高



级人才的依赖性很大，人才的流失，足以关乎企业的命运，动摇其根基，所以，才会有越来越多的企业找到猎头公司，不惜血本委托其猎才，如果能用高薪招聘到合适的精英人才是一个只赚不赔的买卖，真正的人才给企业带来的经济效益是非常大的。”

又是一年跳槽时，弄得很多企业人心惶惶，曾有调查显示：缺少发展空间是大多数人跳槽的主要原因，而且，文化程度越高，喜爱自己现有工作的人数比例反而越少。作为中国多数高层人才跳槽的幕后推手，锐仕方达资深猎头顾问表示，“在与候选人聊天的时候，了解到他们最看中的不是薪酬，而是发展平台和企业的认可，尤其是高管，他们已经解决温饱问题，开始去追求事业理想的自我实现。企业留住高级人才最重要的是关注他的切实需求，把人力资源管理核心做到要去关注员工的开发和未来上才是上策。高管跳槽后，如果能实现自己的理想，又给公司带来经济效益，就是一个双赢的局面。”

来源于大洋网



猎头行业难解自身人才荒

文/记者 于冬雪

“猎头行业的门槛似乎很低，只要有单就能活，然而，真正从事这一行的人都知道，生存是不容易的事情。”某业内资深猎头顾问这样说，即使悟性和天赋都很高的新人进入这一行，成为一名合格的猎头顾问最快需要 1 年以上的时间，资质平常的新人则需要 3—5 年的磨练，而接近六成的新人，都熬不过入行 6 个月的“冬季”，在懵懂中离开。

一方面是人员流失率高，另一方面是培训率低，记者调查了解到，整个猎头行业，基本没有专门的培训系统，大多是公司内部的简单培训，有些大猎头公司会推出一些对外的培训课程，收费达到数千元。“猎头顾问的来源主要是行业内部互相挖人，新人培养成功率相当不理想”，该资深猎头顾问忧心忡忡地说，猎头行业，说起来是为企业找人最有效的途径，而事实上，自己都很难解决“人才荒”。

本期调查，将焦点落在从业人员身上，从猎头顾问的来源、现状、职业发展等方面，通过个案展现这个行业潜在的危机。

来源 业内“猎头”占主导

广州目前的猎头行业从业人员，数量在 8000—10000 名。这些猎头顾问中，不乏经验丰富的精英，不过大多数还是在“半生不熟”的状态。城中上千家猎头公司，他们的猎头顾问都来自何方？记者走访调查得知，一般组建一个新的猎头公司，需要两三名相对熟手的资深顾问“镇”住全场，能保证项目运行，此外，其他新入猎头行业的顾问一般分三类：1、HR 出身，包括负责过招聘工作的和从未负责过招聘的；2、销售出身，如客户经理、电话营销人员等；3、应届毕业生，一般以人力资源、市场营销、管理类专业居多，也包括一些语言类专业、甚至是工科专业的学生。

“对于一家猎头公司来说，核心顾问不可或缺。”某猎头公司负责人告诉记者，因为猎头行业门槛不高，很多情况下，都是 2—3 名互相熟悉、打过交道的资深顾问合伙开办新公司，先把项目和单运作起来，然后再陆续招新人补充人手。一些大型的猎头公司，选择扩张业务或者开新的分公司的时候，也会首先精心挑选核心顾问，“绝对不会是新人，只会是业内资深的顾问，所以肯定是挖墙角了”。因此，业内挖人，以高薪和更好前途诱惑从业 4—5 年以上的猎头顾问加盟，是业内最看重的环节。

“在搞掂核心顾问之后，我们才会通过网络招聘助理，这些新人如果资质很好，表现勤奋，业务能力强，就能晋升为助理顾问，继而成为正式的助理，甚至成长为资深顾问”，某猎头公司负责人吴先生说，这是一个理想化的路径，实际上，对大多数新人而言，入行的前 6 个月都是漫长的考验期，“60% 以上的新人都熬不过去，纷纷转行。”





成长 可以作为终身职业

即使悟性和天赋都很高的新人进入这一行，成为一名合格的猎头顾问最快需要 1 年以上的时间，资质平常的新人则需要 3—5 年的磨练。他们职业生涯的出路在何方？

“一般来说，熬过第一年，就意味着生存下来了，这种稳定，只说明他在这一行业的稳定，并不意味着在某个公司的稳定，他也许会跳槽。”吴先生说，猎头行业的人员流失率虽然没有具体数字统计，但是肯定偏高，业内挖人风气盛行，导致员工流动率很高，“你有没有注意到，猎头顾问大多习惯于被要求用英文名，其中一个原因，就是公司怕被挖走人。”记者了解到，忠诚度培训也是猎头公司对顾问培训的重要内容之一，部分公司甚至采取扣压 1% 提成到年底再发的办法，防止顾问中途走人。“毫无疑问，这一行压力很大”，不少猎头公司的运营总监级别的人都如此坦言，不少入行的新人只是拿猎头行业作为一个“跳板”，最终转向企业 HR。

剩下的那些在行业中逐渐沉淀下来的资深顾问，他们也会频繁跳槽吗？某业内人士称资深顾问会在这个行业里越跳越高。比如，原先在不正规的小公司做顾问，积累了一定的人脉和经验，需要在业内有更好的发展，这些顾问就希望能进入正规的大猎头公司，同时，自己的收入也大幅度提高。虽然会跳槽去到不同的公司，但这些精英中许多人都打算将此作为终身职业。

培训 系统培训不如实战经验

“据我了解，广州市场没有针对猎头的系统培训课程。”某资深从业人员透露，猎头顾问的培训，大多数都是各个猎头公司内部完成，主要包括：接单、与客户沟通、推荐候选人、收款等流程培训。

“这种培训很多都是言传身教式的，大概跟销售培训差不多，没有真正实际证明绝对有效的猎头培训，师父领进门，修行在个人，实战经验比课程带给新人的东西更多。”

“我招来的猎头顾问都是有经验的，起码有 4—5 年工作经验，不一定非得是猎头行业，在其他行业社会阅历丰富的我也认可，我一个应届毕业生都没招过”，吴先生说，并不是新人培训需要成本，不招应届生最主要的考虑是“保证做单的质量”，“我不希望客户对我说，你的顾问什么也不懂”

记者了解到，有些大型猎头公司自身培训体系相对完整之后，会对外推出一些培训课程，收费达数千元，“不过，我没有听说有专门的猎头培训机构，也没有哪家公司专门做这一行的培训”，吴先生说，猎头的培训总体还是大家都在摸索之中，“都知道新人成长不易，淘汰率高，行业的人才荒是潜在的危机”，他认为，当猎头行业的成长机制更加完备、市场更加规范之后，行业就不会再急功近利只忙于互相挖人，而是转向注重精英人才的储备。



■ 个案

朱正华

亨特尔猎头公司创始合伙人、总经理

经历：从 HR 总监到猎头公司总经理

在创立亨特尔猎头公司之前，朱正华担任一家公司做区域人力资源总监，同时兼任 eHR（人力资源管理信息化）总监。而他之所以转做猎头，要感谢一位在猎头公司工作的朋友。“这是一份很有意思的职业，每天跟各行业的优秀人才打交道。当然，这也是一份很有‘钱途’的职业。”在这个朋友的劝说下，朱正华在 2007 年创立了亨特尔猎头公司。

朱正华说，之所以开公司，靠得不是一时的冲动。HR 总监一职，让他积累了做猎头所需的专业知识和一些人脉资源，而 eHR 总监的工作，则让他具备了开拓客户的积极心态，并积累了一定的销售经验。不过他坦言，目前猎头行业的入职门槛普遍不高，“几乎是什么人都可以做”。“近几年猎头行业的迅速发展也加剧了业内的人才荒，而目前并没有一所院校开设与猎头相关的专业课程。”



对于行业背景混杂且专业知识缺乏的猎头新人来说，他们如何能在激烈的竞争业态中生存下来？朱正华的答案是：自学、师父带徒弟以及培训。

作为猎头公司的创始人之一和负责人，朱正华在参加培训方面很舍得投入，他经常参加各类付费的培训班。当然学有所获的时候，他会与公司的同事们分享，实现培训效益的最大化。他也支持员工的培训，每年至少会拿出公司营业额的 5% 做培训经费，来资助员工培训和进修。

但在朱正华看来，对于猎头新手来说，真正有价值的培训不是专业知识的培训，而是传统的“师带徒”的模式。而相比“挖角”，很多猎头公司也偏爱自己培养猎头顾问这种方式。“原因很简单，挖来的顾问若很有能力，其要求也高，也很难控制，往往很难适应公司的企业文化，而若能力一般的顾问，我们又怕他来砸坏了公司的牌子。所以还是自己培养出来的顾问比较放心。”尽管这样的“师带徒”的人才培养方式，让猎头公司蒙上了“小作坊”的色彩，朱正华却说，这正是目前多数中小猎头公司的真实写照。

摘自南方日报 有删减



轻生活帮你甩掉职场重压力

文/黄岚

“轻生活”理念备受职场人青睐

工作越多、压力越重，下班回到家后什么都不想做，动也不愿动，相信不少职场中人都有这样的感受。虽然职场人士都很想换一种“轻装上阵”的态度去对待生活，但在工作的“重压力”下，不少人忙于挑战自己设定的目标，整天如负重担，即使在下班后的生活中也不敢懈怠。

实际上，现代人的生活中往往充斥着过多的负担与累赘，而“轻生活”讲究的是一种“丢掉”的观念，也就是把一切简化到最简单的境界，它倡导的是一种生活态度，即以轻松、愉快、无负担的心态生活。它主张在工作中以“隆重”的态度去对待，事事求精，以做到为好；而下班后回到生活，则应凡事以简单为原则。这种理念逐渐成为现代白领对待工作和生活的原则和态度。

因为繁重的生活和工作压力，不少职场中人每天感觉被压得喘不过气来。在他们心中都有一个同样的困惑——如此沉重的“负担”，究竟是工作给予的，还是生活给予的？有研究显示，我们的“负担”是工作、生活、社会文化等因素多重作用的结果，然而在同样的压力情境之下，不同的人对于压力的感受是不同的。

心理学家的研究发现，压力与绩效之间存在一个倒 U 形的曲线关系，即压力过高或过低，都会对人的工作绩效产生消极的影响，只有适度水平的压力，才能鼓励人们去争取最佳绩效。

因此，“重压力”应该保持在一个适度的水平，或是经过个体心态的调整，能够使之维持在一个相对适度的水平。

为了减轻身上不必要的负担，让“生活节奏慢下来，生活心态静下来，生活压力放下来”显得非常必要。



生活不能承受之“重”

受访者：Amy，27 岁，业务员

她年纪很轻，却时常感觉生活很“累”。由于事业处于刚起步阶段，Amy 每天需要比别人多付出几倍的努力。

“可能由于我是一个特别执著的人，无论是工作还是生活，都不允许自己随便应付。”出身在教育家庭的 Amy 告诉记者，她从小就受到父母的严格教育，任何事情都必须完成得“一丝不苟”。

在工作上，她进步很快，别人都通过“应酬”和“寒暄”来取得客户的信任，她利用的却是扎扎实实的业务水平，“跑”回来的也是实实在在的订单。然而在工作之外，Amy 也是个“偏执狂”，常常被朋友们埋怨“凡事小心翼翼”、“不够放松”，“我总是忍不住将对待工作的态度带到生活中来”，她说，“这让我感觉心很重，沉甸甸的。”

给自己的思想“放假”





受访者：晓菲，28 岁，经纪人

“轻舞飞扬”是晓菲的 QQ 名字，她说自己就是这样的人，无论遇到什么麻烦的事情，都能以一副轻松的心态去应对。加入经纪人的行列已有五年，从助手到现在能够独立带艺人，她觉得全靠自己“大事化小，小事化无”的性格。“说得好听是经纪人，说得不好听就是保姆，尤其是还在做助手时，每天听到的除了命令，就是各种埋怨，如果没有好的心态，我早就干不下去了。”

晓菲自诩是“头脑简单”的人，工作中的烦恼，她绝对不会让其蔓延至自己的“私人领域”。

“在我带的艺人眼中，我要求非常严厉，可在生活中，我对自己却不太‘严格’，不爱折腾，喜欢一切随心所欲，常常‘放空’，给自己的思想‘放大假’。”她说。

不让“身外之物”牵绊身心

本期嘉宾：

北京易普斯咨询有限责任公司心理专家 王洋

“丢掉，不仅是物理上的抛弃，更是心理上的‘放空’。”王洋说。我们总是会不期然地与烦恼、变故相遇，“丢掉”就是不让这些“身外之物”牵绊我们的身心。因为只有放空自己，才能有更大的空间来容纳其他。在你的家里，办公室里，目光所及的任何事物，或是某种看法、回忆、某个人，只要它让你心情沉重或只是让你对自己有不好的感觉，就

可以把它丢掉、抛开。

虽然“轻生活”的理念中还有尽量素颜、吃素食、少坐车多走路等生活方式，这些都可以使生活变得简约而轻松，但“轻”是一种生活态度，不是一种生活方式，所以无须苛求生活方式上的改变，同样的生活方式不一定适合所有人。

王洋道：“假如你已经习惯化妆上班，不化妆反而可能给你带来心理负担，这时候，高高兴兴地化妆上班，也是一种‘轻’。”

另外，“轻生活”需要循序渐进并持之以恒。开始“轻生活”，你可能要面对的是，改变多年来形成的陋习。习惯的形成需要时间，改变也不是一蹴而就的。虽然在这个改变过程中可能有成功也有失败，但无论效果如何，请一定要督促自己坚持下去。

放缓追逐成功的步伐

王洋认为，“轻生活”倡导的生活理念有三：生活节奏慢下来，生活心态静下来，生活压力放下来。具体来说就是给自己的生活做一次精简，放缓追逐成功的脚步，在纷纷扰扰的世界中保持平和的心境，客观地看待压力，不为压力所累。

首先，要对自己的生活有所取舍。明确哪些是自己必需的，哪些是自己不需要的。

其次，要找到自己的界限，学会说“不”。很多人会因为习惯、内疚、软弱或希望得到认可而慷慨地付出，但是这种付出积累到一定程度就可能导致心理失衡。试着定义自己可以承受的界限范围，并依照这个范围有选择性地对他人的需求说“不”。

第三，感受当下。你现在在做什么，你是否享受当下在做的事情？坐在办公室里，你是否专注于每一项工作并从中觉察自我的价值？回到家后，你是否全身心放松地投入到家庭生活中去？放松可以让你更清晰地感受当下，有助于心态的调整。

摘自 广州日报



职场人士随身携带 5 张通行卡

文/海辉集团董事会主席、扬智科技董事长 孙振耀

作为职业人士，应该带五张“通行卡”。

第一张，要正直。

这是一个人在职场里应具备的最基本的名片和通行证，要保护它、维护它。不管你在什么公司工作，一个基本的原则就是你要正直。如果这张通行卡被拿掉了，你再有什么好东西都弥补不了。并且这张通行卡一定要带在身上，期间，只要你毁掉它一次，就不会再拥有了。

第二张，要有“持续学习”的能力。

沙漠里生存能力最强的动物是骆驼，草原上是狮子。但是如果有一天下起雨来，沙漠变成草原，假如你是骆驼，你怎么办？有人说寻找另一片沙漠，有人说把自己变成狮子。

要寻找另外一片沙漠其实不容易。那么你就只有适应。你要争取适应的时间，把自己慢慢变成狮子。但如果你的外形是狮子，内心还是骆驼的，就可能死得更惨。从大环境的变化到企业的变化，从老板的变化到自身工作的变化，你不可能一辈子做同一件工作，尽管你可能喜欢这样。要取得持续的职业发展，办法只有一个，就是掌握运营、管理、战略制订和资本运作等能力，在每个阶段知道你被要求具备什么能力。

假如你战略制订能力很强，运营能力很差，恰好遇到一个同样战略制订能力很强，运营能力很差的老板，他可能不会继续用你。如果你四种能力都

有，能根据不同的环境出招，才是最厉害的，那也是我在追求的。我做了 27 年的运营和管理工作，如果资本运作和战略制订也有机会历练，以后不管经营什么公司，做什么职务，环境变化如何，我起码有办法能够掌握什么是所需要的。

如何适应环境？这其实正是学习能力的问题。学习是一种态度和心态，如果公司可以让你体验不同的岗位，应该勇于去尝试。你的薪水的提升是源于你能力的提升，最重要的是你自己要具备这个能力。能力是你自己的，是你另外一张通行卡。如果公司有非常好的训练发展环境，开设有训练课程，你便努力去上课。

我常常随身带一个相机，去拍很多我认为很好玩的事情，从中学习。你可以发现这个社会上有很



多值得你学习的对象。因此，我会每段时间写一些文章，记录我学到的东西。

第三张，要交出优秀的成绩单。

不管有任何借口，你作为职业人士，一定要交出成绩单来。因为人家付你一分钱，就要求一分回报。这三张通行证对于职业人士是很重要的，也是最基本的。

第四张，你要能够融入企业的价值观，融入到企业的文化里面。

我们作为中国人，就要有中国人的行为方式；你到美国去，就要有美国人的行为方式。进入企业也是一样，没有任何两个公司是相同的。你要成为企业文化的代言人，融入企业的行为，因为每一家企业的行为是有差异性的。



在惠普公司，他们都叫我振耀，不会叫我孙总。每一个叫我孙总的人，我都会把他叫到一边，问“你是不是刚来？”我现在做海辉集团的董事长了，刚开始我叫他们不要叫我董事长或者孙总，但是他们依然叫我振耀董事长。我改变不了大家的习惯，后来也只能适应大家叫我董事长，叫我孙总。每一家公司有它不同的行为特征和价值观，当你不能改变周围环境的时候，你要学会去适应它。

第五张，伯乐和千里马。

古话说“千里马常有，伯乐不常有”，确实是这样的。不要期待伯乐主动出现，你要主动找伯乐。我这么说并不是让你拍老板马屁。我们在工作上要注意管理别人对你的看法。这世界上最厉害的人（不是最好的人），是结果做得很不好，但能让老板认为问题不在他而在别人的人。什么样是最糟糕的人呢？做得非常好，但老板认为那是你的运气好，不是你的能力强。最好的人是结果非常好，老板和其他人认为这是你的能力及努力的结果。

千万不要相信埋头苦干别人就会发现你。将心比心，我管理这么多人，如果你都不说话，我怎么知道你能力很强呢？但是这要有前三张通行证的支持。你要能够管理别人对你的看法，而且要有恰当的、主动沟通的态度，但不能吹嘘。这个社会埋没掉许多只知道埋头苦干的有能力的人。为什么换个领导，有些人就被发掘出来了呢？只是换了一个领导，一双眼而已。

这几张通行证，我建议各位要随时带在身上。

摘自：新浪网



你可以不成功，但不能不成长

文/杨澜

我还记得我第一次采访基辛格博士，那时我还在美国留学，刚刚开始做访谈节目，特别没有经验。问的问题都是东一榔头，西一棒子的，比如问：那时周总理请你吃北京烤鸭，你吃了几只啊？你一生处理了很多的外交事件，你最骄傲的是什么？

后来在中美建交 30 周年时，我再次采访了基辛格博士。那时我就知道再也不能问北京烤鸭这类问题了。虽然只有半小时，我们的团队把所有有关的资料都搜集了，从他在哈佛当教授时写的论文，演讲，到他的传记，有那莫厚厚的一摞，还有七本书。都看完了，我也晕了，记不清看的是什莫。虽然采访只有 27 分钟，但非常有效。

真是准备了一桶水，最后只用了一滴。但是这些知识的储备，都能使你在现场把握住问题的走向。

记得我问他的最后一个是：这是一个全球化的时代，有很多共赢和合作的机会，但也出现了宗教的，种族的，文化的强烈冲突，你认为这个世界到底往哪去？和平在多长时间内有是有可能的？

他就直起身说，你问了一个非常好的问题。随即阐述了一个他对和平的理解：和平不是一个绝对的和平，而是不同的势力在冲突和较量中所达到的一个短暂的平衡状态。把他外交的理念与当今的世界包括中东的局势结合，作了一番分析和解说。

这个采访做完，很多外交方面的专家认为很有深度。虽然我看了那莫多资料，可能能用上的也就一两个问题，但事先准备绝对是有用的。所以我一



直认为要做功课。我不是一个特别聪明的人，但还算是一个勤奋的人。通过做功课来弥补自己的不足。

作为记者和访谈节目的主持人，我也许还有一个比较优势，就是容易和别人交流。

1996 年，我在美国与东方卫视合作一个节目叫《杨澜视线》，介绍百老汇的歌舞剧和美国的一些社会问题。其中有一集就是关于肥胖的问题。一位体重在 300 公斤以上的女士接受了我的采访。大家可以想象，一般的椅子她坐不下，宽度不够，我就找来另外的椅子，请她坐下，与她交谈。最后她说：我一直不知道中国的记者采访会是什莫样？但我很愿意接受你的采访。我就为她为什莫？她说别的记者来采访，都是带着事先准备的题目，在我这挖几句话，去填进他们的文章里。而你是真正对我有兴趣的。这句话给我的印象很深。所以在镜头面前也好，在与人交流时也好，你对对方是否有兴趣，对方是完全可以察觉的。



我做电视已经 17 年了，中间也经历了许多挫折。比较大的，就是 2000 年在香港创办阳光卫视，虽然当时是抱着一个人文理想在做，至今我也没有后悔，但由于商业模式和现有市场规则不是很符合，经历了许多事业上的挫折。这让我很苦恼，因为我觉得自己已经这莫努力了，甚至怀孕的时候，还在进行商业谈判。从小到大，我所接受的教育就是：只要你足够努力，你就会成功。但后来不是这样的。如果一开始，你的策略，你的定位有偏差的话，你无论怎样努力也是不能成功的。

后来我去上海的中欧商学院进修 CEO 课程，一位老师讲到一个商人和一个士兵的区别：士兵是接到一个命令，哪怕打到最后一发子弹，牺牲了，也要坚守阵地。而商人好像是在一个大厅，随时要注意哪个门能开，我就从哪出去。一直在寻找流动的机会，并不断进出，来获取最大的商业利益。所以听完，我就心中有数了——我自己不是做商人的料。虽然可以很勤奋地去做，但从骨子里这不是我的比较优势。

在我职业生涯的前 15 年，我都是一直在做加法，做了主持人，我就要求导演：是不是我可以自己来



写台词？写了台词，就问导演：可不可以我自己做一次编辑？做完编辑，就问主任：可不可以让我做一次制片人？做了制片人就想：我能不能同时负责几个节目？负责了几个节目后就想能不能办个频道？人生中一直在做加法，加到阳光卫视，我知道了，人生中，你得比较优势可能只有一项或两项。

在做完一系列的加法后，我想该开始做减法了。因为我觉得我需要有一个平衡的生活。我不能这样疯狂的工作下去。所以就开始做减法。那末今天我想把自己定位于：一个懂得市场规律的文化人，一个懂得和世界交流的文化人。在做好主持人工作的同时，希望能够从事更多的社会公益方面的活动。所以可能在失败中更能认识自己的比较优势。当然我也希望大家付出的代价不要太大就能了解自己的比较优势和缺陷所在。

这一辈子你可以不成功，但是不能不成长。

我想说的是每个人都在成长，这种成长是一个不断发展的动态过程。

也许你在某种场合和时期达到了一种平衡，而平衡是短暂的，可能瞬间即逝，不断被打破。成长是无止境的，生活中很多是难以把握的，甚至爱情，你可能会变，那个人也可能会变；但是成长是可以把握的，这是对自己的承诺。

我们虽然再努力也成为不了刘翔，但我们仍然能享受奔跑。

可能有人会阻碍你的成功，却没人能阻止你的成长。

换句话说，这一辈子你可以不成功，但是不能不成长！

摘自网络



成功应该就是水到渠成

文/朱晖

捷克小伙儿齐克酷爱登山,18 岁时,就和同伴一起攀登上欧洲第一高峰——勃朗峰。后来,他们又再接再厉,先后成功登顶 9 座海拔超过 4000 米的欧洲山峰。

当欧洲已不能满足他们的征服欲望时,他们把目光瞄准了世界第一高峰——珠穆朗玛峰。攀登珠峰需要申请签证与批文,而且对运动员的申请条件和资格也卡得比较严,于是齐克求助于他的父亲——他是国际登山者协会的常务理事。齐克在电子邮件中对父亲说:“作为一名登山运动员,没有征服珠峰,就不算成功。”

不久,齐克收到父亲的回复。父亲在信中给他讲了一个故事:法国一家报纸曾举办过一次智力竞赛,问如果卢浮宫失火,当时情况只可能救一幅画,那么你救哪一幅?多数人都说要救达·芬奇的传世之作《蒙娜丽莎》,著名作家贝尔特却说:“我要救离出口最近的那幅画。”结果,贝尔特以最佳答案赢得金奖。

看着父亲的信,齐克陷入沉思。他读懂了这个故事的含义。父亲想告诉他,奔向成功的最佳目标不是最有价值的那个,而是最有可能实现的那个。平心而论,以他们这帮登山运动员当时的实力和装备,征服珠峰的可能性非常微小,与其光靠一腔热情做没希望的事,不如先踏踏实实地奔向能够实现的目标。于是,他对其他三个伙伴说:“我觉得我们应该先试着征服乞力马扎罗山,不一定非要一步登天。”他的建议遭到了同伴的鄙夷与不屑,被同伴奚落为“目光短浅、胸无大志者。”结果大家不欢而散,分道扬镳。

此后几年,齐克先后征服了海拔 5895 米的乞力

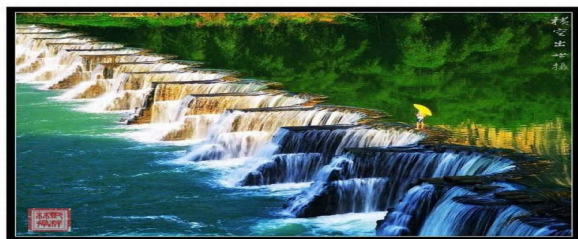
马扎罗山和海拔 6893 米的盐泉峰,被国际登山者协会吸收为理事,还被任命为捷克国家登山队的副教练。

2008 年初,齐克再次实现了突破,在没有后援的情况下,成功登上了海拔 8172 米的世界第七高峰——道拉吉里峰。回来后,齐克随手翻看报纸,到处都是关于他本次登山的报道和图片。对此,齐克已经习以为常。然而,当他看到《捷克探险报》上一则消息时,立刻惊呆了:“与齐克登上道拉吉里峰几乎同一时间,另外三名攀登珠峰者不幸遇难,在海拔 8300 米处坠崖身亡,他们叫……”没错,他们正是齐克以前的登山伙伴。

2008 年 6 月,齐克朝着他的最高目标珠穆朗玛峰进发。凭借娴熟的技巧和丰富的经验,他一步一步地朝前攀登,直达海拔 8500 米处。站在珠峰峰顶,齐克不禁想到了长眠于山底的同伴,百感交集:他一度是被他们看低的人,但他却达到了他们没有达到的高度。

人生就像登山,选择什么,放弃什么,是一门艺术,有时放弃就是得到。如果只盯住最高的目标,到头来的结果,可能是跌入万劫不复的深渊。从最有可能实现的目标入手,一路攀登,一路追逐,当你有一天站在最高峰的时候,你会发现,一切都是水到渠成。

摘自《新一代》



让梦想重新上路

文/梁阁亭

2008 年 1 月 9 日，美国史上最伟大的女田径运动员、号称“女飞人”的马里昂·琼斯因兴奋剂丑闻接受调查，而之后还因作伪证、伪造支票案，最终被法庭宣判入狱 6 个月。在悉尼奥运会上光芒万丈的 5 枚金牌被剥夺，2000 年 9 月起的成绩也同样归零，更被美国田协处以禁赛两年的处罚。

琼斯的炼狱生涯拉开了帷幕。每天早上 6 点就要起床，先是去厨房帮工，上午去地里劳作，吃完午饭后还要去资料室修订各个地区的电话簿。忙一整天，累得腰都直不起来，但却只能得到 96 美分的报酬。从威风八面的“女飞人”到阶下囚，世人都以为琼斯从此万劫不复，琼斯也在思考着：走出高墙之后，自己的人生需要从哪儿上路。

一天下午，琼斯拖着疲惫的身子回到狱房，这时监管过来告诉她去接电话。话筒里传来一个充满磁性的男性声音：“一切都会过去，相信自己，振作起来。我想你可以尝试回来后打篮球……”听到这声音，琼斯很是激动，因为打电话的是自己的偶像、也是自己的北卡大学校友迈克尔·乔丹，他还信任着逆境中的自己，而信任无疑是一种有生命的力量，滋润着她干涸的心田。

2008 年 7 月 9 日，琼斯刑满释放。她决定忘掉带给自己耻辱的田径，重新踏上她大学时喜爱的篮球运动（琼斯当年在北卡大学读书时就是篮球高手，1994 年她是当年北卡女子篮球队获得全国冠军的首发控球后卫），并师从圣安东尼奥银星队主教练丹·休斯。苦练了一年半后，2010 年 3 月 10 日，琼斯与美国 WNBA 塔尔萨震动队正式签约，向世人宣布马里昂·琼斯又回到了竞技场。

没错，曾经深陷“药罐子”丑闻的女飞人琼斯又回来了，同一片蓝天下的她呼吸着新鲜的空气。她从体育圈获得了足够的成败荣辱，最终依然选择回到体育这个熟悉的圈子，就像鱼儿离不开水，即使这水曾经被她染黑过，但换得活水又是一池清泉。就如同巴西那句谚语：一切都已经过去。

只有你的内心才能救回你自己的梦想。从短跑跌倒，从篮球爬起，曾经的辉煌与传奇，曾经的耻辱与酸楚，一切都已经过去。34 岁的马里昂·琼斯就像一只浴火重生的火凤凰，用一颗勇敢的心，让梦想重新上路。

摘自《风流一代青春版》



谁是企业最需要的人

文/荆泽峰

巧遇三个朋友，他们的故事令我深思：

第一位朋友是江苏某企业的副总，分管外贸营销工作。他上任一年，销售额就从连续三年徘徊在 3000 万突破至 1 个亿，在年终的会议上总经理表扬了他。但他心里并不舒服：因为他听到老板的小舅子私下说，1 个亿的销售额都是业务员做的，他连英语都不会，怎么可能是他的功劳，而据说总经理对此评价也没有明确提出反对。

第二位朋友是某软件公司的架构师，是呼叫中心软件设计方面的高手，他在公司担任技术总监期间，手下带了五名研究生，他倾注了大量的心血培养他们，两三年之后，这些研究生都成了独当一面的高手，有个小伙子天资聪慧又年富力强，在某些方面已经超过了他。而最近他听到人力资源部熟人的内线消息：因为新人小李的技术比他相差不多，而收入却少了一多半，公司有意让小李替代他的位置。



第三位朋友跟我谈到了他的上司，他是某集团华北分公司的总经理，他最敬佩的上司是集团的营销副总裁刘总，每当他有问题想不通的时候，感觉迷茫的时候，没有对策的时候，跟刘总一个电话，几句话，问题往往能应刃而解。而对于刘总，集团内部则褒贬不一，有人认为刘总是个高瞻远瞩的企业家，有人则认为：“老刘从开始就没做过业务，他也就是动动嘴皮子，忽悠忽悠，这样的人居然能当上集团总裁……”，朋友很困惑，对一个人的评价怎会差异如此之大！

看完三个朋友的讲述，我的脑海里浮现出三种不同的角色：能做事的人，能带兵的人，能审时度势的人。随之而来的问题是：在创新型企业，这三类人谁是企业最需要的人，哪些人对企业的价值更大，在实际工作中我们又应当如何区别对待？

记得有一位企业家讲过这样一段形象的话，他说：“大家都用过圆规吧？圆规的顶端是手柄；一只脚是尖的，牢牢扎在纸面；一只脚是带着笔的，可以自由舞动。拧动手柄，圆规的一只脚扎牢、站稳，一只脚就可以画出优雅的曲线。通过手柄、定脚、动脚的配合，圆规完成了美丽的任务。我们的企业也是一样。老板是什么？是圆规的手柄，企业的原动力由此而来。如何完成企业的使命，需要定脚和动脚。定脚的作用是扎稳、站牢、把事情做深入、做扎实；而动脚的作用则是走出去，把圆画大、画完美。在我们的企业内部，定脚也就是把企业的产品、专业、市场做深入、做扎实的人，而动脚则是为企业开疆拓土、带领团队奋战沙场、斩对手于马下、把事业做大做强的人。”

就像圆规一样，企业离不开扎实做事的人，也离不开带兵打仗的人，他们对企业同样有不可替代的价值。



职场励志

非常钦佩我的一位朋友，他原在一间 IT 公司任职，不知何故转行到一家颇有名气的家装公司，行业不同，相同的只是销售；很快，他就把所在的营业部搞成全市前列；随后，老板委派他去天津，很快，天津公司成为了全国的业绩冠军。当他受聘于另一家公司去山东开拓市场，尽管市情不同，业务特点不同，他仍然做得非常好，在低迷的 2009 年为这家公司创造了上佳的业绩。如果他独立创业，我肯定为他投资，遗憾的是，有一位比我有眼光和实力的老板，不惜重金和股份邀他加盟，于是，他再次踏上开拓市场的征途。然而，直到今天我也不认为他是家装方面的专家，其眼光，呵呵，不敢恭维；至于动锤子动锯，更是一窍不通。他就是他，一个对市场极端敏感、对事业热得冒火、爱女儿但常常深夜回家、带着一群兄弟打拼市场的人。一个极端爽快的南方人！谁又能说企业不需要这样的人？还好，我觉得他服务过的企业的老板们都认识得到，这是对企业有价值的人。

也非常佩服我的客户所聘请的一位意大利人。这家企业位于广东东莞，专门生产制作皮鞋的鞋楦，出口到全国各地，在全球享有盛誉。制造鞋楦的工艺中有一个非常具有技术含量的工艺叫模切，大致的工作是：根据客户提供的产品，仿制出相应的模具，再由复杂的数控机床进行编码和批量生产，而这家厂所聘请的首席模具师，是一位来自意大利的七十多岁的老人。老人住在公司附近的五星级酒店，每天由总经理的专车接到厂里，在属于他的工作室里精心雕琢着鞋模，用的是普通的锉刀、砂轮，但每一刀、每一下都全神贯注。企业的老板跟我介绍，尽管企业也有十来个模具师，但目前都还没有他的水平，关键几刀还得他来，老人家高薪受聘，每年回家带薪度假两个月，每天工作八小时。估计也没有人否认，他，尽管语言与其他人不通，更谈不上对行业的了解与展望，也不会带团队和忽悠，但，他，仍然是这家公司最有价值的人。

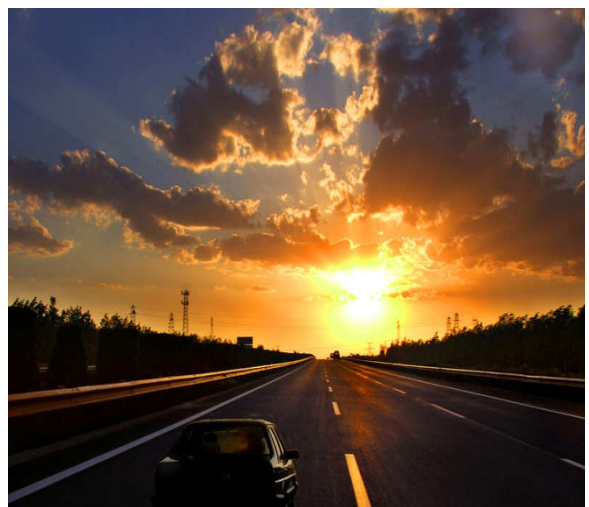
前一类人又分为两种情况，一种是掌握着企业核心、重要技术、市场客户的人，另一种则是对企业有着异乎寻常的忠诚、在人员异动的背景下可保企业稳定、可跟老板“上山打游击”的人，当然，他们的领导能力、管理能力、战略视野未必强，甚至很差，但惟其稀有、惟其专业、惟其忠诚，这些人的存在必不可少。对这些人的评价，不应求全责备，更不应只看现值，毛泽东同志“风物长宜放眼量”的名句值得我们深思。

后一类人则多是慷慨悲歌之士，有魄力、有眼界、有人气、呼风唤雨、叱咤风云，企业开拓事业必须要这样的人，但这样的人也有脾气、有性格、有志向，对这样的人来说，对他们的珍惜应更多地体现为尊重、肯定、认可；要看大局，不看小节；看产生了什么样的结果，不看做了什么，或者装作看不见、没看见。

我们不要期望一个人或一个群体兼任两种角色，或兼备两种素质，对于创新型企业来说，能延揽到、管得住、激励好以上两类人，已经是企业的福气，对企业家和管理机制已经是很高的要求了。

圆规的两只脚协同起舞，方可为创新型企业创造价值。

摘自《中铝网》



职场信息

招贤榜

公司名称	职位	年薪
某地产集团	设计经理	25-35 万
某地产集团	业务副总	40-50 万
某食品公司	生产总监	50-80 万
某食品公司	营销副总	30-50 万
某上市公司	销售经理	15-25 万

精英榜

人才	学历	职位	专业
李先生	硕士	财务总监	财务管理
王女士	本科	董事会秘书	金融管理
王先生	本科	内控经理	财务管理
孙先生	本科	成本经理	工程造价
金先生	本科	销售总监	市场营销



圣诞夜

当街道上
出现一棵棵高大的圣诞树
当孩子们
欣喜的盼望烟囱里的礼物
当天气转冷
空中飘下片片白雪
朋友们
我们又迎来了新的一年

圣诞树上耀眼的彩灯
祈祷您平安一生
圣诞夜里悠扬的钟声
期盼您宁静一生
餐桌上飘香的火鸡
祝福您快乐一生
让我们忘记一年来所有的不快
用一张张灿烂的笑脸
与圣诞老人一起庆祝这
圣洁如雪
热情似火的节日！

— Amy