

骥达资讯

创刊号001
发行时间7月28日

骥达咨询 | 猎聘服务
JIDA-Headhunting Service

责任、专业、勤奋、思考



人是需要一些精神的

姜言礼

青岛公泰管理咨询有限公司董事长
山东省第九届、第十届政协委员

前段时间，世界杯横行，大家谈论最多的是中国与世界杯的关系，结论是“呜呜啦啦”、“普天同庆”大多是中国制造；最感动的是韩国队的拼劲，朝鲜队的虽败犹荣，还有我不喜欢的日本人但不能不服气的日本足球，他们的拼搏精神正是我们所缺少的，难怪泱泱大国十三亿的天朝硬是选不出11个像样的男人，亚洲三流就是中国的耻辱。期间曾有本国前某著名前锋著文不服，曰只有精神是不行的，立即引来一片口水，没有精神更是万万不行的，看看你们男足除了吃喝嫖赌还会干什么！球场如此，职场如此，人的世界观更是如此，人真的是需要一些精神的。

我们究竟应该具备什么精神？我认为，男人至少应该具备“进取”和“担当”。“进取”就是首先有努力的方向和目标，目标哪怕只是让老婆孩子过上有尊严的生活也行，再者为了目标去努力拼搏，争取早日实现目标、超越目标。天天晚上坐在路灯下喝散啤的基本不在这个行列；所谓“担当”就是敢于负责，勇于负责，没责任感的男人是靠不住的，也是不能交往，不能合作的，日前与同学谈及某某人多年前为了情人，搜罗尽家中财物，舍妻抛子，扔掉父母私奔五年，回来后希望与大家重谈合作，大家唯恐避之不及，为什么？我们谁也没把握在他心中能比他的父母和儿子更重要。

职场上是需要进取和担当的，没进取的人是不会有美好未来的，古人云取法乎上仅得乎中，取法乎下还能得什么？担当更重要，朋友之间，商业往来，我们需要担当责任和道义的人，也只信任敢担当责任和道义的人，道理很简单。

前几天看了《杜拉拉升职记》，认为杜拉拉就是敢于担当、勇于进取的人，所以她升职了，成功超越了自己，虽然她是书中的女人。当时我写了一篇小文《杜拉拉也不常有》发到网上，感叹伯乐不常有，千里马亦不常有，世上可以没有伯乐，但不能没有千里马，如果连进取和责任都没读懂，就只配当毛驴了。

老杨的公司叫“骥达”，《荀子·劝学》篇中“骐骥一跃，不能十步，弩马十架，贵在不舍。锲而舍之，朽木不折；锲而不舍，金石可镂。”良马是有进取精神的，也是需要不断坚持的，老杨干的工作是助力他人成功的，是经营千里马生意的，是需要敢于担当和进取精神的！伯乐是千里马进化来的，没有千里马的精神又何来伯乐的功力？二十年的职场历练，从莽撞少年到成熟男人，没进取精神可能吗，不敢担当责任可行吗，我们看到的是结果，其实每个成功者都付出常人很多倍的努力，无论是投行老板巴菲特还是打工皇帝唐骏，在这其中精神比学历重要一万倍！

老杨的公司要办电子杂志了，问我能否写点东西，篇幅不限、题材不限、稿费没有干不干？当然干，作为多年的朋友、至交，我一定要来祝贺的，更何况老杨是有些精神的。进取之人是会成功的，担当之人是可以信任的，在这方面，信姜哥，没错的！



华仁药业上市在即

继青岛特锐德第一个迈过创业的门槛后，岛城多家企业加大了冲刺创业板的力度。2010年6月10日，青岛华仁药业股份有限公司的创业板IPO首发申请获得通过，这是青岛市第二家获得创业板上市资格的企业。



青岛华仁药业股份有限公司成立于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1.6亿元，固定资产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，共有二十五个品种、五十七个规格的产品成功上市。

华仁药业公司始终坚持“科技领先、品牌领先”的发展战略，倡导“人类后健康”的企业理念，在厂房建设、设备引进、生产经营和质量管理等方面都坚持先进性和创新性。公司坚持“质量就是生命”的质量管理理念，不断探索卓越的质量管理方法，华仁药业产品的高品质特点已逐渐被社会各届认可，产品远销北京、上海、广州、杭州、武汉、沈阳、大连等全国各大中心城市的大中医院，在输液产品中是唯一被列为“中央保健和中国人民解放军战略储备药品”的产品。经过几年的快速发展，华仁药业在非PVC软袋输液行业中全国市场占有率已上升到第二位，是成长最快的非PVC软袋输液企业。

华仁药业快速的发展，除了在产品研发、市场投入等方面的不断努力，人才战略也是一个重要环节，公司近年采用多种招聘渠道，广纳贤才，积极建设公司的骨干梯队，为公司做强做大奠定了坚实的基础。作为华仁药业的人才战略合作伙伴，青岛骥达公司在此也衷心祝愿华仁药业早日上市成功，企业做强做大，在未来五年内成为世界软袋输液企业十强，中国药品生产企业五十强！

专访家乐氏(青岛)食品公司大中华区 人力资源总监 Sally Zhao



编者按：

家乐氏公司是世界上最大的、最受尊敬的食品生产商之一，Kellogg是世界一流的早餐麦片和包括饼干和曲奇在内的点心和方便食品生产商。家乐氏2007年的销售收入为120亿美元，在18个国家拥有生产基地，产品销往180多个国家和地区。家乐氏（青岛）/（山东）食品有限公司成立于2008年7月1日，隶属家乐氏亚太区。其在2008年6月30日完成了对正航食品公司的收购。公司收购完成后，组织架构、培训及薪酬体系都进行了较大规模的调整。中国区人力资源总监Sally zhao见证了家乐氏（青岛）食品公司的成立和发展，因其突出的工作表现，近期被家乐氏总部提升为大中华区人力资源总监，得知此喜讯，我们对赵晓丽女士进行了采访。

骥达：赵总，您好，听说您上个月荣升为家乐氏（青岛）食品有限公司大中华区人力资源总监，首先向您表示祝贺。

Sally：谢谢！很多事情都是水到渠成的，艰辛的过程更令人回味！作为驰骋在职场快车道上的一员，希望大家能够一起不断往前冲，领略途中别样的风景，丰富自己的人生。

骥达：家乐氏进入中国，收购山东的民营企业正航食品，您作为人力资源的负责人，一定是做出了许多工作，请问您个人觉得从人力资源角度来看，外企收购民企，有哪些注意的事项？

Sally：不仅要做好收购前的准备，更要做好收购后三年的方案；不仅要关注业务和财务，更要做好文化和人才的管理；要有足够的耐心，要做好打持久战的准备，不可希求短期内就业绩卓著。

骥达：您先后在大型民企、外企都从事过集团高层的人力管理工作，您认为两种文化类型下的人力资源管理工作有什么不同？

Sally：外企更侧重的是人力资源在公司战略和业务上的价值贡献，这就要求人力资源管理者需要很深入的理解、参与公司的运营和管理，公司会给予你充分发挥的空间和舞台。它需要的是你的智慧和主动出击，而不是被动的服从和执行；民企相对而言更强调的是人力资源管理的监督和执行，如何去支持、服务公司的业务和运营，人力资源管理者常常处在公司核心业务的边缘，缺乏有力的话语权。当然，目前国内许多民企的人力资源工作也取得了长足的发展。



骥达：家乐氏进入中国，相信也带来了他先进的管理模式，从人力资源管理工作方面，请您介绍一些家乐氏的情况？

Sally：截至现在家乐氏已经历了104年的风风雨雨，人力资源体系已经非常完备，其最突出的特点是其国际化下的多样性和包容性，能让不同文化背景的、不同职位的每一位员工都能找到归宿，找到快乐，发自内心的愿意和公司一路走下去。K-Value 是每一位员工前行的方向，迷茫时可以帮你找的出口。

骥达：家乐氏进入中国已经两年的时间，在前期的磨合上趋于稳定，公司下一步的发展规划可以透露一下吗？贵公司人力资源的战略规划是怎样的？

Sally：与其它外企相比，家乐氏进入中国的时间相对较晚，在中国的路刚刚开始，这就意味着，最初的几年还是要在学习、探索中度过，修行自身，以获得在中国快消品领域的持续发展。

人才管理是我们人力资源战略规划的核心之一，为此，我们将致力于营造吸引、培养人才的工作环境，建立一支强大的本地化员工团队，为公司战略规划的实现提供强有力的人才保障。

骥达：非常感谢赵总，您在白忙之中抽出时间，接受我们的采访，您有什么话想和岛城的职业经理人交流吗？

Sally：我个人的体会是：不管做任何工作，都要学会坚持，要相信只要沿着河流总会见着大海的；在工作中不要墨守成规，要学会主动改变，大胆去尝试，试了才知道，往往惊喜也在其中；最后就是不要满足现状，要不断地学习，与多方人士去交流，增强职场生存能力，将自身锻炼成一个适应多种企业环境的职业经理人！

在国内外的大环境下，职业经理人的春天也正悄然而至，尤其是人力资源管理者们，正迎来史无前例的重大利好，盼望已久的人力资源管理时代已经来临。

非常感谢骥达公司给予我这次与职场同仁交流的机会，并预祝骥达公司和各位职业经理人在经济转型的大环境下，迎来又一个灿烂辉煌的春天！

与赵总的交流时间虽然短暂，但从她的身上，我们看到了青岛优秀职业经理人的缩影，感受到了企业人力资源工作者勇于探取，不断进取的精神，也彰显着人力资源在企业管理中越来越大的发挥他的价值和作用，我们再次感谢赵总的精彩交流，同时衷心的祝愿赵总在家乐氏（青岛）食品公司快乐工作每一天，为青岛的人力资源工作带来更多的宝贵经验！



缘

热烈祝贺青岛市 人力资源管理年会取得圆满成功

2010年7月10日，青岛市人力资源管理协会第三届年会暨广东、上海浦东、青岛三地人力资源管理峰会在黄海饭店举行。此次活动聚集了粤、沪、青三地的知名外企、大中型国企、民企的人力资源精英，会议分为六个篇章。



青岛市副市长吴经建先生、广东省人社厅副厅长张凤岐先生、青岛市人社局陈玉崎局长先后代表政府和主办方进行了热情洋溢的发言：希望人力资源工作者不断提升自身的专业水平，更好的服务于企业和社会。国内著名薪酬专家，国家人社部劳动工资研究所所长苏海南先生为大会做了《深化企业薪酬制度改革 促进构建和谐社会》的主题演讲，从宏观经济、社会劳动再分配机制等方面与大家做了交流，并现场回答了参会者的一些提问，从提问中，也能感受到岛城人力资源工作者专业水平不断的提升和发展。



阿尔卡特朗讯中国区人力资源运营总监叶阿次博士、中山华帝燃具股份公司人力汪全兵先生、广东省人力资源管理协会副会长王自后先生就《战略人力资源管理实践》进行了对话，分别介绍了各自公司的情况、回答了参会者的提问。在《关键人才保留与激励》的对话中，北京浩竹的王常江总经理、诺基亚西门子通信上海公司张亚平总监、青啤人力资源部刘部长与大家分享他们的经验和做法，博得了大家的一阵阵掌声。



下午的会议更加丰富多彩，九个专业分会场，犹如大家进了人力资源超级市场一般，每个参会者根据自己的需求，选择不同的课题听讲，在各个会场都挤满了人，甚至在走道上都站满了听课的人员。培训体系及内训师队伍建设、人才梯队培养、员工心理管理、人才评估和发展、绩效管理辦法、员工职业生涯规划等等。这场盛宴是2010年青島最大的一场人力资源管理峰会，也是举办得非常成功的一届管理年会。让島城的人力资源工作者有了一次学习和交流的平台和机会，在此对青島市人力资源管理协会的辛勤付出表示深深的感谢。他们付出了艰辛的劳动：细致的安排、丰富的企业资源、认真的服务，才有此次会议的成功举办。我们期待青島市人力资源管理协会举办更多有意义的活动，期待青島的人力资源工作更上一层楼。

青岛人才服务业发展新形势

—记青岛市人才服务业发展形势分析与动员大会

2010年7月16日下午，青岛市各区市人才中心、市人才市场集团各分市场、部分人才中介服务机构在市委组织部评荐中心一楼报告厅举行了上半年工作总结暨人才服务业发展形势与动员大会。

在会上一些部门的员工代表做了上半年的工作总结，讲述在各自工作岗位上的一些体会，也表达了进一步做好本职工作的决心。在会上，青岛市人才交流服务中心董立勤主任做了题为《高举人才服务业大旗 聚精会神打好调结构转方式攻坚战》的精彩报告。



董主任开篇以“飞船定律”形象比喻了人才服务业的发展，速度够了，发展好了，行业管理就能够得到进一步的提升，能够飞起来；做得不好，速度不够，半空就掉下来了。在报告中，董主任

列举上海人才服务业发展的水平，让我们看到青岛人才服务业工作中的不足，提出要有创新危机意识，提议成立“青岛人才服务协会”，在人才服务各个领域区、市人才中心要有重点的做好工作，能够自己做好的想办法树立行业典型，起到模范带头作用，中心自己做不好的，可以在社会上联合做得好的服务机构一起做。

针对人才服务中的猎头行业，董主任指出青岛的猎头行业发展与上海、北京这样的一线城市，无论是在公司数量、服务水平、人才质量上都有很大的差异，希望区市人才中心和青岛的人才服务机构能够积极学习先进城市的经验，为企业输送更多的高端人才。

董主任的报告以形象的比喻、眼观全局的视角给青岛的人才服务业做了一次总结，同时也鼓励各单位、各机构创新经营、注重品牌的建设，做成一个让客户满意、企业家信赖的服务机构。青岛骏达企业管理咨询有限公司作为行业内的一员，有信心也有决心，在市、区相关部门的大力支持下，为青岛、为山东的人才服务贡献自己的一份力量！

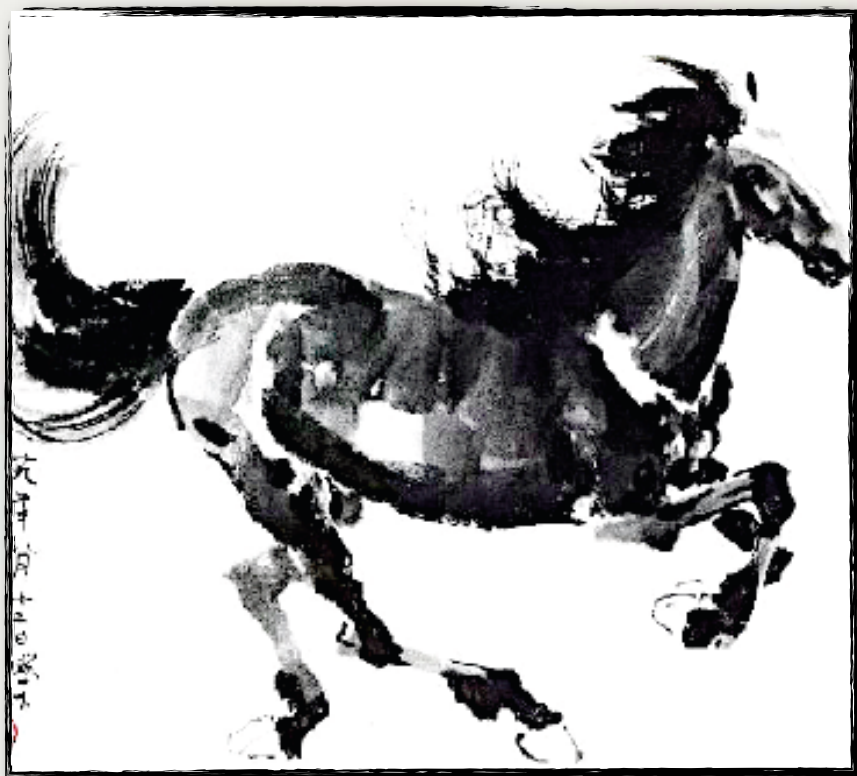


从陶谦之能看职场之道

作者：杨舜尧

新版《三国》播出后，温故知新，对其中的一些章节有了一些新的体会。陶谦三让徐州，最后在忧郁中病死，原因何在？

首先从陶谦所处位置来看——徐州，百姓殷盛，谷米封赡，流民多归之，历来就为兵家必争之力，曹操、袁绍、袁术、公孙瓒、吕布等人无不期望占徐州为据点，进而形成战略位置上的优势。这就好比人在职场，你位处企业重要岗位，不知有多少双眼睛盯着你，你出事了，你离开了，才会交出你的位置和既得利益，所以你在这样的位置，必须具备岗位的技能和在企业生存下去的能力，否则就会像陶谦一样战战兢兢。



曹操的老爸搬家路过徐州，陶谦认为这是一个巴结曹操的机会，以大礼出迎待之，临走送重金并派手下人前去护送，这都是属于拍曹孟德马屁之事，结果弄巧成拙，那派去的张某人见利忘义，杀了曹家老爸。曹操在伏地痛哭之际，也得到了进攻徐州的良机，于是发兵攻徐。陶谦在面对曹操强大兵力之时，只能四处求援，愿以每年供奉为补。看了这段，联想职场，重要的还是我们经理人的自身实力，不管你会如何阿谀奉承，溜须拍马，但关键看你在企业发

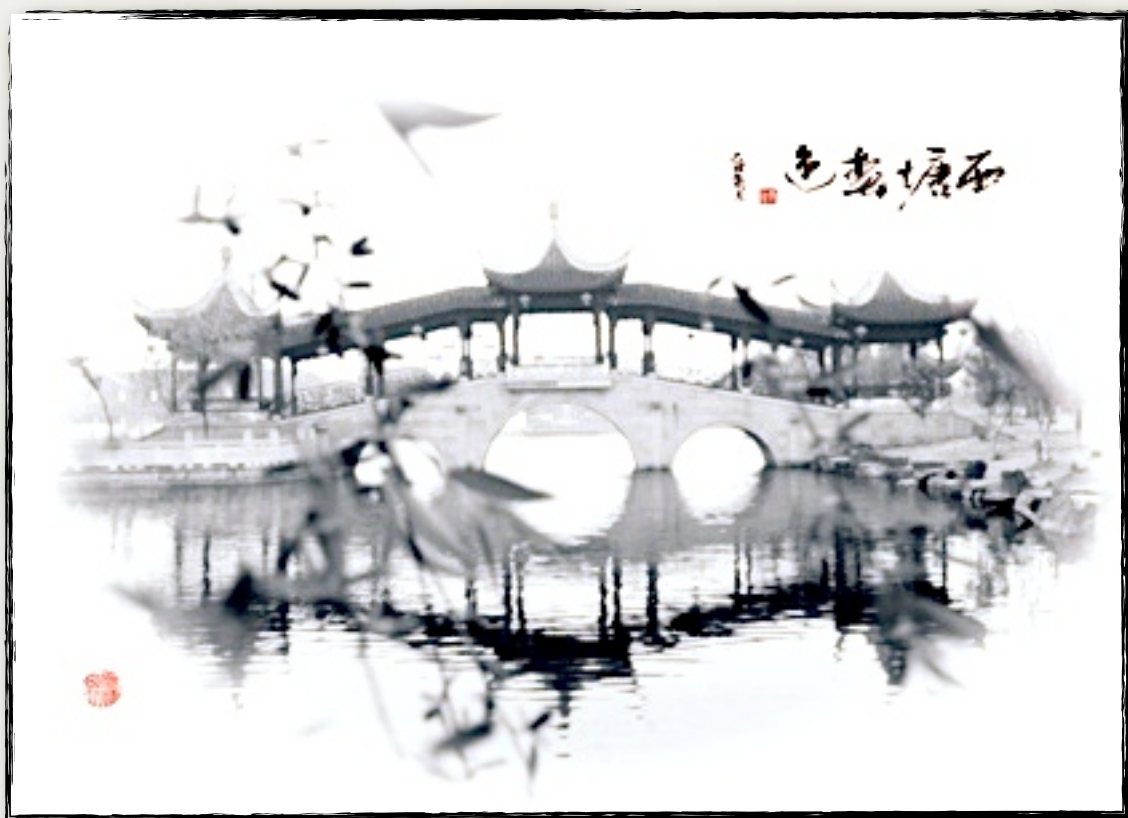
挥了什么样的作用，否则即使以身相许，拿热脸也换不来别人的认可和同情。在现代职场拼搏，企业要看的是您的专业能力，是看你给企业产生的效益和贡献值，有了这些，再加上良好的人际关系会让你如鱼得水，左右逢源，但没有这些作为根本，其他再好也是枉然。所以，在此也真心的奉劝职场的朋友们，“实力代表一切”！

陶谦武打不过曹操，论智也只是聪明而已。在刘备三兄弟来后，陶谦“见玄德仪表轩昂，语言豁达，心中大喜”于是就要求“让徐州”。刘备当然明白其中道理，义正词严的拒绝了：我是来帮您守徐州的，不是来窃徐州的，乘人之危，实非我刘备之为啊。这不过是一出戏罢了，陶谦岂会真心让徐州？他只是以此把刘备拖进这场战争而已。后来陶谦二让徐州时，刘备也能顶住未失贞节，不过怕此节也在陶谦算计之中：明知刘备只是惺惺做态，他也



索性来了礼贤让士，这出戏唱得台下一片叫好之声。陶谦在病重垂危之时，又想起玄德公，把徐州大印相交，加上云长、翼德再三相劝，刘备终于在三让之时权领徐州事。从陶谦三让徐州，看出他无力继续掌管徐州，作为职业经理人们或许能从中有所感悟：一个职业经理人必须不断学习，不断提高自己的专业和综合技能，否则当面对激烈竞争之时，只能把好的职位拱手让出。而作为一个企业老板必须培养自己的梯队人才，有属于公司的核心团队，他们不仅是忠于企业，还要具备上马提枪，冲锋陷阵的能力，如企业老板自身能力不足，就必须能够广纳贤才，并会用人才为企业效力，否则出现市场危机时，只能把打下的江山转给他人。

从陶谦三让徐州，感悟到作为一个职业经理人，需要不断提升自身能力，给企业不断创造更多的剩余价值，这才是个人立足之道，在职场靠耍小聪明，玩手段、拍马屁都不能解决实质性的问题；而作为企业的所有者、管理者必须会识人、用人、爱人，这样才能拥有云长、子龙这类的大将和人才，企业只有加强自身核心竞争力的建设，才能在面对强敌和激烈的市场竞争之时，立于不败之地。愿我们的企业老板们、职业经理人都能从《三国》的故事中领悟出更多的管理之道，用于我们的工作之中，处事之中。



缘

一、

员工A对员工B说：“我要离开这个公司。我恨这个公司！”

员工B建议道：“我举双手赞成你报复！破公司一定要给它点颜色看看。不过你现在离开，还不是最好的时机。”

员工A问：？？？

B说：“如果你现在走，公司的损失并不大。你应该趁着在公司的机会，拼命去为自己拉一些客户，成为公司独挡一面的人物，然后带着这些客户突然离开公司，公司才会受到重大损失，非常被动。”

A觉得B说的非常在理。于是努力工作，事遂所愿，半年多的努力工作后，他有了许多的忠实客户。

再见面时B问A：现在是时机了，要跳赶快行动哦！

A淡然笑道：老总跟我长谈过，准备升我做总经理助理，我暂时没有离开的打算了。

其实这也正是B的初衷。一个人的工作，永远只是为自己的努力。只有付出大于得到，让老板真正看到你的能力大于位置，才会给你更多的机会替他创造更多利润。一个人想要得到回报，更应当讲付出，任何都是付出了才会有回报。好的付出就会有好的回报。

二、

在合资公司做白领，觉得自己满腔抱负没有得到上级的赏识，经常想：如果有一天能见到老总，有机会展示一下自己的才干就好了！

A的同事B，也有同样的想法，他更进一步，去打听老总上下班的时间，算好他大概会在何时进电梯，他也在这个时候去坐电梯，希望能遇到老总，有机会可以打个招呼。

他们的同事C更进一步。他详细了解老总的奋斗历程，弄清老总毕业的学校，人际风格，关心的问题，精心设计了几句简单却有份量的开场白，在算好的时间去乘坐电梯，跟老总打过几次招呼后，终于有一天跟老总长谈了一次，不久就争取到了更好的职位。



愚者错失机会，智者善抓机会，成功者创造机会。机会只给准备好的人，这准备二字，并非说说而已。

招贤榜

企业名称	企业职位	年薪 (万)
某家纺公司 (上市)	市场总监	20-40
某外资食品公司	工程设备经理	15-25
某太阳能公司 (上市)	生产总监	20-40
某医药公司 (上市)	事业部总经理	60-80
某商业集团	财务总监	10-15
某集团公司	法务经理	25-40
.....		

精英榜

精英	学历	经验	职位	专业
赵先生	硕士	12年	财务总监	会计学
杨女士	本科	19年	总经理	企业管理
葛先生	硕士	18年	人力总监	人力资源
朱女士	硕士	13年	供应链总监	物流经理
田先生	本科	11年	国际营销总监	工业外贸
.....				