

骥达



八月十五夜玩月

(唐 刘禹锡)

天将今夜月，一遍洗寰瀛。
暑退九霄净，秋澄万景清。
星辰让光彩，风露发晶英。
能变人间世，攸然是玉京。

道贯古今



骥达资讯

总第 3 期

目录

卷首语

- 榜样的力量

名企风采

- 孚日集团：以人为本，和谐发展

职场精英

- 司海健：在“适应·学习·发展”中成长

行业资讯

- HR 心理干预技能培训纪实
- 统战部领导视察骥达
- 九月骥达员工培训纪实
- “关注青岛未来，促进科学发展”座谈

智慧职场

- 不急不慢走泥窝
- 从成语典故看企业“拴心留人”之道
- 当代“勾践”——陈晓

职场励志

- 白领：你离被猎有多远？
- 减轻职场压力的心灵禅
- 用专注答复生命

职场信息

封底



榜样的力量

文/姜现珺

我和舜尧是朋友，虽然各自沉湎在人生旅途的奔波和忙碌之中，但也能惺惺相惜并彼此给些关照。接到舜尧的委托，让我为《骥达资讯》写几句话，提笔之时，一个世界企业界的巨人陡然矗立在眼前，也不由自主地写下了本文的主题——榜样的力量。

今年6月，以提高心性、拓展经营为主题的“稻盛和夫经营哲学（北京）报告会”隆重举行，稻盛和夫先生以78岁高龄并带着高烧病体全程出席会议，我有幸与1200余名与会代表一起当面聆听先生的谆谆教诲并合影留念，使自己从天命走向耳顺之年的洗礼重生找到了楷模、也为上下求索中的再次励志创新注入了能量。

稻盛和夫先生是日本唯一还生活在世的“经营之圣”，他一人创建了京瓷公司和第二电电公司（DDI）两个全球500强企业。1997年，65岁的稻盛和夫身患胃癌，手术两个月后宣布退居二线并正式皈依佛门。2010年初，受民主党内阁鸠山首相当面向恳请，稻盛和夫先生以“不拿一分钱工资”的条件慨然出任濒临破产的“日本航空”CEO，并且奇迹般地将接手前亏空超过2万亿日元的日本最大航空公司在不到半年的时间里提前扭亏为盈，再次彰显了稻盛和夫先生超人的领袖魅力和稻盛经营哲学的强大威力。

稻盛和夫先生出生于一个贫困家庭，父母只有小学文化。家里没人督促和辅导他读书；小学考初中他连续两年落第；高中毕业后，没有考上第一志愿，只进了一所三流大学；大学毕业后的就职考试

又屡屡受挫；在痛苦焦急之余，他一时甚至产生过加入黑社会的念头。就是这么一个世界各地随处可见的普通的少年暨青年，逐步成长为世界闻名的大企业家和大思想家。

有句名言说得好：榜样的力量是无穷的。纵览

东方企业家兼哲学家誉满全球的传奇人生；拜读古稀老人临危受命、力挽狂澜的丰功伟绩；面对拥有“动机至善，私心了无”高尚人格的稻盛和夫先生——怎能不令吾辈如醍醐灌顶且汗流浹背！我不由得想起古时一代枭雄的名言：“老骥伏枥，志在千里，烈士暮年，壮心不已”；更何况长江后浪推前浪，我们周围正在不断涌现风华正茂、大鹏展翅的年轻一代的职业经理人们。

对于创立和成长在孔孟之乡、齐鲁大地的企业和职业经理人，更能深刻地认识和理解充满东方智慧的稻盛和夫经营哲学。在山东盛和企业经营哲学研究中心即将成立、稻盛和夫经营哲学国际（青岛）论坛于金秋十月开幕之际，我们将有机会再次与稻盛和夫先生相会。希望山东的企业家们、职业经理人都能从稻盛和夫先生的管理哲学中体会做人、做事的根本，提升山东企业的管理水平，促进山东经济的发展。也期望青岛骥达企业管理咨询有限公司在山东乃至国内猎头界崭露头角、终成业内翘楚。



青岛市招商促进局
局长助理 姜现珺



稻盛和夫先生简介

稻盛和夫先生是日本著名企业家，现任日本京瓷集团名誉董事长、第二电电集团名誉董事长、稻盛基金会理事长。在创造“经济奇迹”时代的日本，被称为“经营之圣”。他一人创建了两个世界500强企业（京瓷公司和第二电电公司）。稻盛和夫先生热衷于中日友好，先后在中国各地进行投资，总投资达4亿多美元。同时成立“稻盛京瓷西部开发奖学金”，资助贫困大学生。2006年被授予“中日友好使者”与“和平发展贡献奖。”



以人为本，和谐发展



孚日集团股份有限公司的前身为高密毛巾厂，始建于1987年，现有资产70亿元，员工20000多名，是集家用纺织品、光伏电、热电联产、农药化工、新型建材等传统产业和高科技产业于一体的多元化企业集团，全国生产规模最大、技术装备水平、产品档次最高、出口创汇最多的家用纺织品公司。2006年11月在深圳上市，是中国家纺行业第一家整体上市公司。

孚日集团家纺产品生产能力居全球第一位，拥有国际一流水平的技术装备，已形成棉纺加工、家用纺织产品制造、国内外销售一体化的完备产业链，在生产规模、技术装备、产业链配套、出口市场等方面都具有较强的竞争优势。主导产品有巾被、床上用品、装饰布三大系列产品，通过了质量、环境、职业健康安全等系列国际认证，“孚日牌”系列产品荣获了“中国驰名商标”、“中国名牌产品”、“中国出口名牌”、“国家免检产品”等荣誉称号。凭借优良的产品品质，孚日集团成为北京2008年奥运会家纺类产品特许生产商和零售商、第十一届全运会家纺产品供应商。

公司加快产业结构调整和经济方式转变，积极进军高新技术领域的光伏产业，投资建设了技术成熟的晶体硅太阳能电池项目和目前世界上第二代光伏技术中光电转换效率最高的CIGSSe薄膜太阳能电池项目，使企业成为一个传统产业与高新技术产业协调发展的高科技、国际性的多元产业集团。孚日集团产品在世界家纺市场上占有重要地位，畅销日本、美国、欧洲等主销市场，产品出口额自1999年以来始终保持全国同行生产企业第一位。孚日集团在国内市场充分发挥产业链完备、质量稳定、设

计新颖、产能突出的优势，率先推出“孚日大家纺”新型消费理念和营销模式，营销渠道建设和品牌建设不断加快，在同行业中已形成明显的综合竞争优势。近年来，孚日集团大力拓展国内市场，并且依托国内市场提高产品和服务的满意度，提高市场推广、产品设计和研发能力，大跨度迈向国际化发展。科技支撑发展，创新引领未来，作为国内家纺的龙头企业，孚日集团投入大笔资金，研发新技术，从产品原材料的再造与重组出发，节能降耗，降低生产成本。倡导低碳环保，将低碳、节能等概念融入到产品中，向终端消费者传递着绿色健康的潮流生活理念，营造出知名的品牌形象，向世界名牌挺进。企业经营的好坏取决于管理，而管理的好坏关键是人才。孚日集团倡导以人为本的原则，不断创新，扎实推进和谐企业创建工作，促进集团持续稳定发展。集团全面实施以人为本的亲情化管理模式，把关心员工、提高待遇当作凝聚人心、力促和谐的重要内涵列放工作议程。孚日集团多次大幅提高职工工资，建设了多幢高标准住宅，改善员工生活条件；积极开展帮扶救助活动，帮扶困难员工；并不断健全职代会制度和厂务公开民主管理制度，努力提高职工参与企业管理的积极性。

作为企业与高级人才的桥梁，青岛骥达企业管理咨询有限公司多年来一直保持着与孚日集团的友好合作关系，并为孚日集团成功推荐过多名优秀的高级管理人才。企业的发展离不开人才的推动，人才的发展离不开企业的扶持。我们相信在本着“公开、平等、竞争、择优”原则的孚日集团，不管是人才，还是企业都能得到充分发展，创出属于自己的一片天地。



在“适应、学习、发展”中成长

—— 访力诺光伏执行总裁 司海健

骥达：司总您好，感谢您在百忙之中接受我们的采访。时间过得真快，转眼间您来力诺集团已经二年半的时间了，能否分享一下您在力诺集团的工作发展轨迹？

司总：力诺集团有一套很好的用人机制，用一句形象的话说：“力诺集团更关注你的未来，而其他企业可能很在乎你的过去”。在招聘人才时，我们更多地评估个人的发展潜力，以前的经验、学识只作为参考项，然后根据个人特点设计不同的发展岗位，提供相应的平台，使公司的发展与个人的职业生涯结合起来。受惠于这种机制，我来到集团后，在两年多的时间里先后从事或分管过集团审计、财务、信息化、海外推进、国际销售等业务，于2009年底，经综合评估后全面负责现在的力诺光伏集团，这对于我们来说是一个新的开始和挑战。

骥达：作为一名职业经理人，您是非常成功的，也进行了跨行业、跨岗位领域的发展，请您给广大的职业经理人们分享您的一些感受，希望有更多的职业经理人能发挥自己更大的能力。

司总：作为职业经理人，进入一家新的公司后要尽快地做好心态调整 and 环境的适应。新的公司，在文化、体制、价值观及行为方式方面可能与前任公司有很大的不同，如果不能快速地调整，用过去环境下的思维及行为方式，很快会感觉到有许多的困难。再一个就是学习，你过去的知识经历不可能全部满足于未来的发展，况且目前发展日新月异，各种新的知识、理念不断出现，要做的必须是学习，快速地学习，各种形式地学习。适应了新的环境，学习了发展所需要的知识，加上多年来所历练出来的职业素养，接下来就是个人职业的大发展了。进入新的公司后要尽量走好“适应、学习、发展”的三部曲了。

骥达：光伏行业在国际、国内的发展也非常快速，请您从行业角度介绍一下光伏行业在中国未来的发展和应运的前景。

司总：光伏行业作为节能减排、低碳经济的代表性

编者按：

力诺光伏集团作为力诺集团的二级产业集团，专业从事于太阳能电池、组件及光伏发电系统的研发、制造与销售的国际化高科技集团公司。集团以“为阳光发电提供最优质的产品和服务”为使命，从德国、意大利和韩国等引进先进自动化生产设备，并整合世界一流制造工艺和管理体系，成立由世界级管理专家和太阳能光伏发电专家组成的国际化管理和技术研发团队，致力于打造为全球最具竞争力的太阳能光伏品牌。

在光伏组件生产领域，电力集团拥有国内一流水平的专业人才和先进的太阳能光伏研发、实验设备和测试仪器，产品技术和质量水平达到国际光伏行业的先进水平，并且顺利通过了 ISO9001、IEC、TUV、UL、CE 等国际认证，产品远销欧美、非洲和东南亚地区。现已形成电池年产 200MW，组件 300MW 的生产能力，年产值 50 亿元的大型集团，并计划在两到三年内达到 1000MW，进入行业世界前十名。

该集团执行总经理司海健先生先后在新加坡、荷兰等知名外企有过丰富的工作经验，在力诺集团也凭借个人的努力得到了集团领导的一致好评，个人职业发展也得到了进一步的提升。司总作为我们公司的嘉宾，刚从西班牙回到国内，百忙之中接受了我们的采访。



职场精英

行业，全球各国纷纷加强以太阳能光伏为代表的新能源行业重视力度，美国将其列为新政府的国家战略来推行，视为扭转经济衰退的新引擎。欧洲各国更是加大对光伏行业的补贴力度，从而早早成为光伏业的主市场。中国近期将其列为战略性新兴产业，视为未来重点投资与发展的黄金行业，经过近十年的发展，光伏业进入到了快速发展的成长期。随着各国政府补贴力度的增加、技术不断进步、行业进入者越来越多，光伏发电成本得以大幅度降低。相信在未来的四五年内，光伏发电成本会接近于常规能源的发电成本，到那时，光伏发电的市场前景将会无限广阔。力诺光伏作为力诺集团投资的重点产业，从2003年就进入此行业，近期加速了对其投资与发展，目前采用世界最尖端的设备、最先进的技术、国际化的管理团队，向着世界前十名迈进。力诺光伏会在中国同行业中拥有自己的一席之地。

骥达：我们知道力诺多年来，一直重视人才的培养和引进，光伏集团不仅是引进了先进的设备，也先后引进了许多人才，请您介绍一下公司在人才储备和引进方面的一些先进做法。

司总：目前力诺光伏集团进入到快速的发展期，各种层面的人才需求很大。在人才引进方面，也运用了多种渠道，中高层面的职位主要以猎头推荐和本公司人力资源部门专业搜寻为主。在猎头公司的选用方面，我们更注重猎头公司对本公司需求职位的深刻理解。我想一个好的猎头公司，首先要对顾客企业有深刻的了解，比如企业文化、公司架构、职业升迁渠道、公司对职位考察的侧重点等。有了深刻理解后，才能实现精准搜寻，提供与需求职位相匹配的候选人。其次要有强大的人力资源库。在我们的合作伙伴中，青岛骥达猎头就是这样的公司，其推荐候选人录用率相当高，平均每两个就有一个被录用，我想这主要源于其对我们公司的深刻理解。

骥达：司总，您个人先后在大型国企、外企、民营都工作过，能否从一个职业经理人的角度来讲述一下各自类型企业的不同管理风格，作为一名职业经理人又如何去做好自己的工作？

司总：工作十几年来，我先后经历了五年的国企、六年的外企工作。企业形式虽然有所不同，但本质上没有太大的区别，只是对个人职业培养方面略微有些不同的侧重。国企培养了务实和大气，外企训练了职业和规范，而进入民企后则有更多的发展空间和施展舞台，更强调个人的积极主动性。目前与以前相比，思维方式也有很大的不同。做个形象的比喻，就象是解数学题，以前是各种变量已知，运用好自己的专业知识与逻辑思维，去寻找解决问题的最佳途径即可。而现在更多的是各种变量未知且变动，首先要做的是判断与决策各种变量，然后在各种变化的变量之间，综合各种因素，寻找达到目标的最佳解决方案，更强调判断、决策与综合协调能力。我想经理人做到中高层后，更应该注重自己的情绪管理，要有战略思维、心胸宽广、善于沟通，能承受更多的压力，做事要执着、沉稳。

骥达：非常感谢司总刚回国就接受我们的采访，作为光伏集团的人才战略合作伙伴，希望您能给我们的工作提些意见和建议，同时希望您给我们的读者说点什么。

司总：我很高兴与骥达公司的合作，希望您们对行业能够做深做精，猎头工作对顾问的综合能力和专业知识要求都很高，不可能每个行业都涉猎很深，所以要有取舍。对于职业经理人，我想我们只有不断努力，用“适应、学习、发展”的三部曲，才能适应新的环境和岗位要求，过分强调客观原因的经理人还是要从主观方面考虑问题，这样才能不断成长，做个有价值的人。同时我也衷心祝愿《骥达资讯》越办越好！



了解我们，了解员工

--《HR—员工心理干预技能》培训纪实

文/杨天钰

2010年8月25日，由青岛市心理成长研究所主办，半岛经理人-青岛HR俱乐部承办的《HR—员工心理干预技能》培训课程，在社会福利院顺利举行。此次培训课程由青岛成长心理研究所副所长，法学硕士，国家心理咨询师刘杰老师主讲，会议邀请了青岛各大知名企业总经理、副总经理、人力资源总监及其他高层管理人员等人士参加。

2000年，世界卫生组织曾预测21世纪影响中国最严重的疾病将是心理疾病，而现实的情况似乎正在印证这种预测：员工的心理疾病在中国呈普发高发态势。世界卫生组织近日发出警告：全球金融危机可能导致精神健康问题加剧。员工的压力管理成为管理者需要面对及解决的重要问题。2009年7月16日至今，富士康集团员工连续十几跳，是因为员工心理压力过大，或是饱受情绪困扰而无处排解，导致产生心理和行为上的过激反应。这些过激行为的产生，不仅给员工家属带来无限的痛苦，也给企业造成了负面的影响和危害。而这次培训针对目前企业所存在这些普遍问题进行开展，通过互动、演练、分组练习、理论讲授和技巧相结合方式，引用了大量生活、工作中的实际案例，使培训人员在实例中掌握咨询技巧，更及时识别员工中潜在的心理问题，帮助员工解决在工作、生活中遇到各种心理困扰。为HR在解决员工关系方面提供强有力的心理支持，使HR的工作能够更得心应手。从而促进员工的进步，公司的发展。

在培训中，刘杰老师讲到做为一名咨询师必须具有乐于助人的精神、足够的爱心和必要的知识系统。要有真正的爱心，但又不能超越边界，要有敏锐的感受能力，尽可能减少自身的道德、文化、情感等的倾向性，保持中立。另外咨询师必须不断的自我探索，闹清楚自己的问题之后才能有力量弄清楚他人的问题并帮助他人。刘杰老师还提到，做为一名咨询师广博的知识是最基本的准备，它会让我们站在一个高度去看待问题，当然不是有了丰富

的哲学、社会学、历史学知识就可以的，我们还需要扎实的专业基础理论知识，渊博的知识，更重要的是爱心。以前看过的书，在不同的时期又会有不同的理解，对自己进行分析和体察，找到自己的长短处，找到适合自己的路子去发展。如果把做心理咨询的知识和技能准备比做一个金字塔的话，那么塔基是乐于助人的人格、丰富的社会科学、自然科学知识；中间是扎实的心理基础理论知识；上层才是那层出不穷的心理咨询技能技巧，咨询师不仅要学习那些前人的理论，更要从文化的角度，艺术性的结合我们的实际，从为来访者负责的角度，发展我们助人的技巧和经验，生活中的一切阅历都是日后咨询的财富。

培训课程只有短短一天的时间，但老师浑身上下所散发出来的通透、潇洒和智慧的魅力都让学员们深深折服。同时，也让学员们意识到员工不是问题，企业不是问题，最大的问题在于企业对员工心理管理的投入相对欠缺。如果在企业内部，特别是HR人员，了解和懂得心理咨询的技巧，能够识别员工心理问题，将给企业员工管理带来无限的好处和意义。作为俱乐部的会员，我们感谢半岛经理人-青岛HR俱乐部的精心组织，感谢青岛骥达公司的积极协助，相信这次培训活动会给我们的工作带来实实在在的帮助，会给企业的人力资源管理工作留下新的知识印记，让我们在心灵探索的旅程上，渐行渐远、渐入佳境！



青岛市委统战部、市南区委统战部领导到骥达公司视察

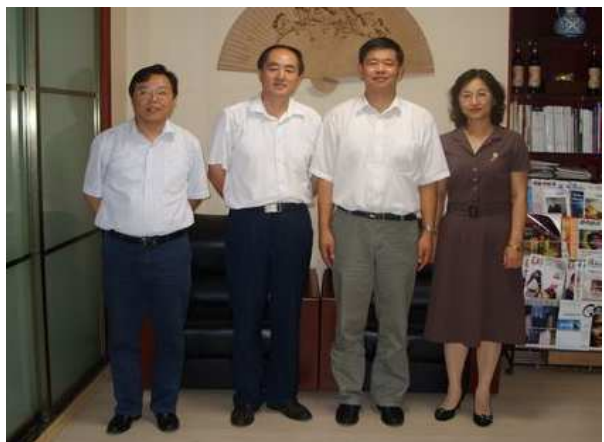
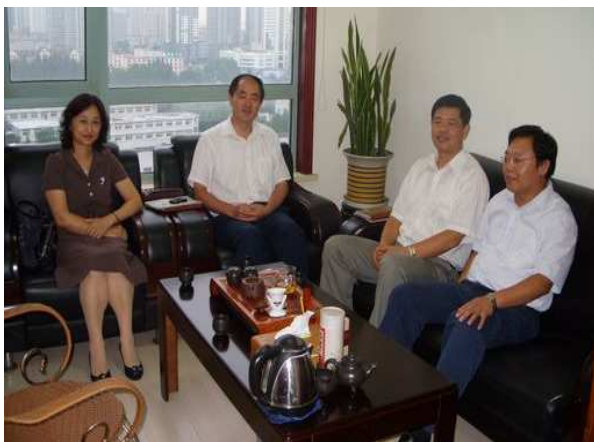
文/ Jason

2010年8月27日，天空下着绵绵细雨，青岛市委统战部知识工作处处长、青岛市知识分子联谊会秘书长闫利同志，青岛市市南区委统战部副部长、区知识分子联合会秘书长郭长存同志、市南区知识分子联合副秘书长王志慧，来到青岛骥达企业管理咨询公司视察。

骥达公司经理杨舜尧对领导们的到来表示热烈的欢迎，并认真汇报了公司近年来的发展情况。闫秘书长对骥达公司的建言献策《人才为城市发展插上腾飞的翅膀》的专题论文给予了积极的肯定，感谢杨舜尧作为市南区知识分子联合会的一员，能站在自身专业和领域，着眼于青岛市的未来经济社会发展，围绕“转方式、调结构”，群众关心的热点难点问题建言献策，提出了青岛人才引进存在的四个问题和五个解决方案，这篇文章已被收录到青岛市委统战部举办的“关注青岛未来，促进科学发展”专题论文集中。

猎头公司一直给人们一直神秘的印象，市南区委统战部副部长郭长存同志饶有兴趣的听取了骥达公司实战案例的汇报，了解猎头的起源、在中国的发展情况，在山东、青岛目前的行业情况，并热心询问公司的发展是否有困难，需要哪些方面市南区统战部门予以帮助。在欣闻了骥达公司健康、稳步的发展，郭部长感到由衷的高兴，鼓励骥达公司坚持“责任、专业、勤奋、思考”的企业理念，做强做大，为青岛乃至山东省内的企业做好人才的推荐服务，做一个知名品牌企业，做一个政府、企业信任的公司！

青岛骥达公司作为市南区知识分子联合会的会员单位，会一如既往的做好本职工作，以诚信为本，服务好企业，对企业和人才负责。同时也会承担知识分子建言献策的职责，积极为青岛市经济社会发展做出自己的一份贡献。



练好内功服务客户

—青岛骥达咨询培训纪实

文/Leo 摄影/Lisa

众所周知，猎头行业服务的是高端人才和大中型企业，对猎头公司顾问、助理的综合要求本身就很高，“打铁要靠自身硬”，只有练好内功，才能更好得服务于人才、服务于客户。



骥达公司在2010年上半年已经多次举办培训学习活动，八月二十八日下午，公司请来了人力资源资深顾问郑老师和有着多年快销品销售管理经验的郑总，分别为我们进行了总计四小时的专业培训。

郑老师分别从企业如何有效激励和留住人才，如何建立有效的绩效考核体系，讲述了企业的组织架构类型，主要岗位的任职资格、岗位要求等，希望从事猎头的人员一定要掌握过硬的人力资源知识，学会岗位分析，在为企业做人才推荐时，不要只局限于岗位说明书的要求，一定要知道用人单位的企业文化、管理氛围，企业关键人及用人部门的用人标准等，只有详细的了解这些，才能真正为企业猎聘到适合于企业的优秀人才，否则很可能是徒劳无功或事倍功半的。

围绕企业如何选人，如何用人，郑老师告诉我们：企业要有人员招聘计划，作为一个有责任感的猎头工作者，我们需要帮助一些人力资源管理不规范的企业做好顾问的服务，做好企业的岗位分析报告，引导企业寻找合适的人才，而不是全能型或超人型的人才，在对企业和候选人负责的同时，也要对我们自己负责。作为一个猎头工作者，我们需要帮助候选人做好职业规划的工作，这不仅仅关系到候选人与企业岗位空缺的匹配度，同时也是对候选

人的职业生涯起着很大的作用。最后郑老师用“唯才是命，爱才之德，识才之能，用人之长”对企业用人给予的总结和概括。

讲授销售管理的郑总曾先后就职于可口可乐、伊利等几家大型食品企业，具有丰富的销售管理经验。他主要向我们讲述了快速消费品的销售要点，例如SKU，销售通路，不同通路的不同销售策略，如何与经销商博弈，如何与卖场博弈等等。通过他的生动讲述，我们学到了很多可口可乐处于领先地位的管理理念和销售模式，同时极大地丰富了我们在快速消费品行业进行人力资源匹配的知识面和应对能力。他提出的三买理念（买得起，买得到，乐得买）适用于绝大多数快速消费品市场，同时也适用于其他销售行业。只要通路模式有共同点，候选人就可以匹配多个不同行业的不同销售岗位，这对我们在选人上提供了相当程度的借鉴。在培训中郑总着重对我们进行了行销生动化概念的分析 and 解释，通过他的讲述，我们了解到了可口可乐销售团队的强大在于他的执行力。

对于猎头公司而言，执行力同样重要，从人才招聘角度来说，猎头公司与企业HR都是做同样的工作，但猎头的优势在于更加专注，更加高效。通过这次培训，我学到了很多在现实工作中可能需要很久才能学到的东西，这对我不仅仅是一次培训，也是一次历练，加速了我融入猎头行业的过程，同时也让我领悟到世界500强的企业拥有的不仅仅是品牌力量和完善的管理体系，强大的执行力，雷厉风行的工作作风才是他们能够称雄世界的法宝。



“关注青岛未来，促进科学发展”建言献策座谈会

文/ Jason

为发挥各级知识分子联谊会、归国留学组织人才荟萃、智力密集的优势，推动广大知识分子围绕全市中心工作积极建言献策，促进青岛市经济社会更好更快地发展，2010年8月31日下午，在青岛市社会主义学院举办了“关注青岛未来，促进科学发展”主题座谈会。

此次论坛由青岛市委统战部主办，青岛市知识分子联谊会、青岛市欧美同学会联合承办。参与范围以各级知识分子联谊会会员、无党派人士、归国留学人员、新的社会阶层人士为主，青岛市委统战部、市发改委、市政府办公厅议案处、市城乡建设委督查室、市卫生局宣传处等部门的相关领导出席了此次座谈会，市委统战部知工处处长、市知识分子联谊会秘书长闫利主持了会议。

青岛市发改委李希琨副主任首先做了发言，对“十一·五”期间青岛的发展，从经济、资源、城市建设、生态等方面做了简要回顾，对青岛“十二·五”发展的环境做了分析：从国际形式分析，全球经济增长方式深度调整，新一轮创新和战略性新兴产业的培育引发的国际竞争更趋激烈。世界经济可能进入一个增速放缓、结构转型、竞争加剧等多重特征并存的时期。青岛面临新的历史性机遇，也带来前所未有的挑战，迈向现代化国际城市的宏伟目标任重道远。李主任从提升城市服务功能、促进社会和谐稳定、完善人才保障体系几个方面对青岛“十二·五”规划做了重点介绍。

随后，知识分子联谊会的代表、欧美同学会的代表纷纷发言，分别从医药行业改革、发挥高职院校

资源利用与转换、推进工业化与信息化融合六个方面进行了座谈交流，这些代表在各自的领域都是专家，对专业有着独到的见解，他们不仅提出了存在的问题，更是提出了解决问题的办法。市委统战部王修照副部长感谢各位知识分子对市委及各级区委统战部工作的支持，感谢大家对统战工作的支持和重视。最后对大家提出三点建议：围绕大局关注未来；贴近现实突出重点，建章立制发挥作用。希望全市各级知识分子联谊会、欧美同学会的成员积极建言献策，参政议政，为关注青岛未来，促进科学发展都做出自己的一份贡献！

青岛骥达企业管理咨询有限公司经理杨舜尧作为市南区知识分子联谊会的代表出席了此次会议，并在会上做了题为《人才为城市发展插上腾飞翅膀》的发言，从人才引进与城市发展的关系，提出目前青岛人才引进存在的四个问题，并从五个方面给政府相关部门提供了相应的解决方案，此方案已被市委统战部收录，并给予了积极肯定。青岛骥达公司作为人才服务的一员，希望为人才引进、为青岛企业的发展，为青岛城市的发展做出自己的一份努力！



不急不慢走泥窝

文/姜言礼

今日拿出自己的驾驶证一看，初次领证十年了，人生匆匆，弹指一挥间。学车之初，听了很多老司机的教诲，现在看来皆是真理，最普通的“一慢二看三通过”，中级的“入弯慢，出弯快”，最高级的“急走沙，慢走水，不急不慢走泥窝”，我们来剖析一下。

最普通的“一慢二看三通过”不多讲了，无非提醒大家安全礼让，注意职业道德，就如同三字经，百家姓，弟子规和八荣八耻，都是可以不做但不能不说的，没做到都是故意的，与智商和理解能力无关。

“入弯慢，出弯快”，讲的是在弯道和十字路口，路况不清，视野不好时的操作规程，开过车的人都知道，这是对的，慢慢进来，没事时赶快离开，进来慢避免莽撞失误，出得快见好就收。生活中、工作中我们往往很难做到，现在兴高效率，拍脑袋上项目，上容易退出难，或者拔层皮才退得出，所以死于扩张的老板很多；当然还有闪婚，速配，未婚先孕，奉子成婚的等等，冲上去易，走出来难，我想他们大多没学过开车的道理。

“急走沙，慢走水，不急不慢走泥窝”，急走沙好理解，沙地开车最忌讳磨蹭，速度快瞬间对地的压力就小，避免陷入其中，否则轮胎越打转，陷得越深，基本走不了了；慢走水是指不知水深浅时



要慢走，最好等别人走过再跟上去，别人牺牲了成立先烈，也是我们的成功之母，当年领导要求大家摸着石头过河也是这个道理，当然效率太低也不行，忘了摸石头是办法，过河才是硬道理，会耽误回家吃晚饭的，没听有人说，群众们都过河了，领导们还在摸石头，当然是玩笑，请勿对号入座；“不急不慢走泥窝”也好理解，“泥”介于“水”和“沙”之间，开车既可能因太慢陷入其中，也可能因太快误入歧途，真的要有好的心态和好的操控能力，新手上路要小心的，就像现在的经济形势和宏观调控，以及股市楼市地市，有专家说，下半年必有成果，又有大师说，混沌着呢，所以有的在摸石头，有的在过河，大多的是在不急不慢走泥窝，房地产大亨们只拿地不开发！

行车如人生，既有红、黄、绿，也有沙、水、泥，十年可以修成驾车高手，多少年才能修出人精？



从成语典故看企业“拴心留人”之道

摘自《青岛民企》2009年第一期

企业如何才能留人才，在当今人才竞争白热化之时，必须为人才创造成功的机会，提供成才的条件，不断满足其成就欲望，才能防止其“移情别恋”。今天，为了留住人才，真是“八仙过海，各显神通”，我们认为，对于企业来说，首要的是把企业变成人才创业沃土和成就事业的乐园，才能使其对企业产生认同感、成就感、归宿感，创造“拴心留人”环境，才能真正留住人才。

让我们从历史的风云中，拾起几枚残片，从几个成语典故，看先人追随人才，借鉴人才竞争的经验，为今天的企业实现拴心留人提供有益的参考。

从“三顾茅庐”看追随人才

“滚滚长江东逝水，浪花淘尽英雄”电视连续剧《三国演义》的歌声，仍然激荡在我们的胸中。追随历史兴亡的轨迹，无数鲜活的人物向我们走来。拭去历史的尘埃，掩卷沉思，我们得出这样一个结论：得人才，得天下；失人才，失天下。人才的竞争，导演出几千年威武雄壮的活剧来。

“卧龙、凤雏，得一人可安天下。”有人说，魏、蜀、吴三国鼎立，实际上是人才的鼎立，这话很有些道理。

东汉建安四年（公元199年），刘备攻打曹操失败，投奔荆州刘表，流亡到新野。他听徐庶说诸葛亮很有才能，隐居在隆中，便亲自前去请诸葛亮出山相助。刘备兄弟三人，一连去了三次，最后一次才被接见。诸葛亮在隆中与刘备畅谈天下形势，未出茅庐，三分天下，指出刘备可能成功的道路，这就是有名的“隆中对”。此后，刘备在诸葛亮的辛勤策划下，在西南地区稳住了脚跟，建立了蜀国，



形成了魏、蜀、吴三国鼎立的局面。

多少年来，刘备“三顾茅庐”一直被传为佳话，刘备求贤若渴令人敬仰，但人们却往往忽视了可与“三顾茅庐”相媲美的另一段故事，那就是刘挥泪送徐庶，在痛失人才时，爱才、惜才溢于言表。

刘、关、张自桃园结义，经过伐黄巾、伐董卓，经历大小数百战，仍颠沛流离，无立锥之地。后幸得徐庶，方才扭转形势，重创曹军，得到喘息之机。此时的徐庶，对于刘备是何等重要！然而，曹操为了断其臂膀，挖刘备的“墙角”，把徐庶的母亲抓起来，以此要挟，徐庶又是一个大孝子，焉能不弃刘备而去。徐庶走，刘备失去了一个运筹帷幄的军师，而曹操却多了一个超一流谋士，其意义不言而喻。但刘备的可爱处也正是在这里，苦留不住，他毅然为徐庶送行。临别，刘备捶胸大呼：“军师去矣！”徐庶走远了，刘备又令人砍掉前面林木，因为它挡住了刘备看徐庶的视线，其情景让人感动。和刘备相比，我们往往少一点真情。没有人才盼人才，盼来人才冷落人才，等到人才要“流动”了，又千方百计阻挠，这那有一点尊重人才的样子？





招贤，是尊重人才；重贤，是尊重人才；送贤，更是尊重人才，而且层次一个比一个高，做起来一个比一个难。求贤不易，古人千金买马骨，故千里马至。曹操设计留住关羽，上马金，下成银，三日小宴，五日大宴，又是赠赤兔，又是赐锦袍，故有华容道关羽的“义释”，放曹操一条生路。刘备心胸坦荡，挥泪送徐庶，故有徐庶走马荐诸葛。从某种意义上来说，对待人才全在一个“情”字，不同的“情”收到不同的回报。

“用一流的人才，创一流的企业。”著名企业家们都把人才兴企作为战略目标，千方而计招来人才。“锅不热，饼不贴。”以情感留人是兴企招贤的重要手段，情到深处人才聚，古今中外，概莫能外。

《史记·淮阴侯列传》载，有一次，刘邦和韩信讨论各个将领的能力，刘邦问他：“像我这样的人，能够带多少兵？”韩信回答说：“陛下能带十万兵。”刘邦又问：“那么，像你能带多少兵呢？”韩信自信地说：“臣多多而益善耳。”刘邦笑道：“既然你带兵的本领比我大，那为什么被我控制呢？”韩信说：“陛下虽然不能多带兵，但善于驾驭将领，这就是我被你控制的原因。”

《左传·哀公十一年》，孔子因卫国政治腐败，

自己得不到重用决定离开。当时卫国的当权者子文子准备出征，想听听孔子的意见，孔子说自己只懂得礼仪，不懂得打仗。并说：“鸟则择木，木岂能择鸟。”后因有“良禽择木而栖，贤臣择主而事”之说。

孔子一生，颠沛流离，很不得志，曾说：“道不行，乘桴桴于海。”以孔子的学识，应该说是旷世奇才，他周游列国，游说诸侯，尚找不到一个明主，未能成就一番伟业，原因是没有找到可栖的“木”而已。古传说有一种鸟叫凤凰，“非梧桐不栖，非礼泉不饮”，所以说，良禽择木而栖也非易事，“梧桐”不是随处可寻求得到的。

孔子有生之年尚无有可塑的霸业型“明主”出现，这是孔子的憾事。但圣人就是圣人，孔子著《春秋》，创儒学，成为中国文化最负盛名的先师，影响二千多年的中华文明，这是本文之外的题外话了。再说韩信，先曾在项羽帐下为“执戟郎”，项羽并没有发现眼皮底下的韩信是一个立国兴邦的大将之才，这个失误为后来的失败埋下了伏笔。韩信经萧何推荐到了刘邦那里，最初，也没有爱到重用，一气之下走了。多亏萧何月下追回韩信，说服刘邦登台拜将，从此韩信受到重用，得以施展才华，迫使霸王项羽乌江自刎，帮助刘邦建立了汉朝。可以这样说，没有刘邦就没有韩信，反过来，没有韩信，也就没有刘邦。人才，需要统帅，没有帅才，何以聚千军万马于麾下？我想，我们的企业家，如果只是一个将才而不是帅才，那是不配做一个企业家的。

厂长经理要具备一种“帅才”，少一点俗气、霸气，多一点书卷气，即我们常说的儒雅之气，学问深湛，气度雍容，一派儒商风范。这种气质从他们的待人处事、言行举止中就可以发现。富于书卷气的厂长、经理，给人一种彬彬有礼，镇定自若，



智慧职场

豁达大度，满腹经纶的感觉，这也是驾驭将才的必备条件。

纵观当今市场，企业要在激烈的竞争中立于不败之地，光靠勇气，力气是不行的。许多知名企业，知名的乡镇企业老总们之所以取得很大成就，除了自己殚精竭虑，呕心沥血之外，是与其努力学习，具有较高的素质分不开的。厂长经理素质并不高，但他们在成长的过程中，坚持不断地学习，已经很有些书卷气，已经很有些帅才成分了。但也有一些厂长经理，总是强调工作忙，没有时间学习，即使有了时间，也用于“养养神，认认人”，有的根本就不读书、不看报，满足于已经取得的成绩。这是不可取的。

厂长经理要做帅才，靠的是学习，不断丰富自己的知识，扩展自己的知识面，这是企业发展的需要，国家也迫切需要具有帅才的儒商走上舞台。

《庄子，人世间》说：有一棵大树，其高如山，百围粗细。人来人往，无不赞赏。可是，匠石对它却毫不理睬。学徒问匠石：“自从我拿上斧头跟随师傅，从没有见过这样美好的树，师傅连看都不看一眼，为什么呢？”石匠答道：“算了吧，不要谈它了！那是散木呀，用它造船，船要沉掉；用它做棺，很快就要腐烂。用它做器皿，很快要坏。是不才之木，无处可用。”

慧眼识英才。由于我们站的角度不同，视角不同，所看到的结果也不同。比如这棵大树，在徒弟眼里是美好之树，在匠石眼里是不材之木。我想，这样高大的树，一定蔚为奇观，特别是从环保的角度看，那真是一查美好的树啊！匠石也没有错，树老心空，如果用来造船、做器皿，那是不行的。不同的观点就有不同的选择。

除了观点左右人才的选择外，心态也是妨碍人才选择的另一个杀手。记得以前看过一幅漫画，叫

做《小脚女人点将》，画上配有打油诗，意思是小脚女人高高坐在点将台上，拿着放大镜、望远镜找来找去最后说：“羽目无尊长，张飞性格莽撞，赵子龙白面书生相，黄忠折白发三千丈”看来没有主张，只好叫，“罢，罢，罢，退场！”（原诗已忘，少了点韵味）我认为，大凡看人，如果“一叶遮目，不见泰山”，那就不可能了解一个人的全貌，如果老盯着别人的缺点，就会看不到别人的优点和长处。就会把人看“扁”了。像小脚女人那样，“五虎上将”也成了无用之才。有些人比“小脚女人”有之而无不及，心胸狭窄，无容人之量，“武大郎开店，容不得高个子”，也不会有什么可用之才的。

企业是人才实现自我价值的乐土。对于一个企业来说，满足人才自我价值的实现，就必须因人而异，根据每个人的特长、兴趣爱好、能力水平，帮助其选择最佳的工作岗位，使其感到找到了还是想的表演舞台；针对人才的欲望，能力、潜质，帮助其拟定一个能体现企业和个人共同发展的发展规划，增强努力进取的内在动力；根据能力大小，提供相对应的岗位，并让其唱主角，最大限度发挥每个人的作用。用人之道，在于用人之长，非用人之短，转变你的视角和观念，学一学“西邻公”，人才就在你的眼前。

从成语典故看人才追随，“硬件”、“软件”两方面，缺一不可。



当今“勾践”—陈晓

文/李亚辉



陈晓是谁？

国美电器董事局主席兼 CEO.

陈晓缺什么？

缺钱？不应该，虽然股份不多但也是股东不是股民；缺地位？也不应该，一个上市公司的董事局主席兼 CEO 在商界也算是“腕”了。那到底缺什么？缺诚信。

遥想当年，陈晓带领几十名国营企业的员工筹措资金自立门户，成为永乐的董事长，好歹也是“一国之主”，后因形势所迫“归顺”了国美，这种丧权辱国的感受就像当年越王勾践一样，经过几年的卧薪尝胆，陈晓获得了大股东、也是创始人黄光裕的信任，重新登上了“一国之主”的位置，但无奈心里不踏实，这位置只是受人之托而已，早晚还是人家的。机会终于来了，黄光裕被判刑 14 年。这个洗刷“丧权辱国”的机会怎能放过，于是一场“长工”驱逐“东家”的斗争就开始了，斗争伊始就让人感觉到陈晓缺失了职业经理人最基本的诚信。要说越王勾践是为了不亡国、为了本国的黎民百姓不受涂炭，去吴国装出一副心悦诚服以博取吴王信任，那么陈晓在赢得了大股东以及董事会的信任登上了董事局主席位置又是为何？

曾国藩曾说：不与君子争名、不与小人争利、不与天地争灵巧；陈晓好像都争了。争的不是太光彩，特别是“不与天地争灵巧”，本来作为一名职业经理人，应当守住自己的本分，为股东创造价值，这是“天地之道”，也许当初从老板变成职业经理人是迫不得已，但也没有人强迫他成为职业经理人，既然坐在了主席和 CEO 的位置上，就说明认可和同意了被委托的责任

和义务，接受的是授权人的信任，即便在当初被兼并时认为自己收了胯下之辱，但也不能乘人之危，举着为股东负责的大旗来洗刷自己心里的阴影，使自己成为名副其实的“东家”，是谁的就是谁的，如果当年刘备托孤给的不是诸葛亮，而是陈晓的话，那曹操恐怕就没有大奸臣的名声了。由此看来陈晓“忍辱负重”、争取信任的目的像是在找机会使自己回到当年作“永乐”董事长时的“帝王”感觉，为了这个感觉不惜失掉了一个高级职业经理人的本分和诚信。难怪和众资源 3A 集团董事长刘承元先生说：国美陈晓，会毁掉多少很多职业经理人的前程！诚信，是一个做人的基础，“君子务本，本立而道生”，作为一个职场的高手、老手的国美陈晓先生，要成就一番事业应当先“务本”，面对国美全体职场的员工，最起码不能有失信的表现。如果国美的员工都想着扳倒自己的上司而不是认真对待工作，员工彼此之间都没有了基本的诚信，试想国美还能走多远。没有了诚信做基础得到了那种“帝王”的感觉又能感觉多久呢？

在今天的社会诚信已经成了稀缺资源，每个人都应当有最基本的诚信，社会精英的行为对社会风气的影响力是不可估量的，更应该站在高处标榜社会所需要的诚信形象，最起码不去破坏她。许多的精英，都是企业的领导，作为一呼百应的企业上层领导更应该身体力行，为了企业、为了社会做一些诚信的姿态，让老板放心、让股东放心、让员工放心，这是职场人的本分，更不能为了那些虚无缥缈的所谓感觉去放弃诚信。

当今社会发展需要和谐，企业发展需要和谐，和谐需要诚信。希望青岛的职业经理人们固守诚信的优良品质，做好自己的本职工作，这是长久发展之道，处事之根本，但愿当今陈晓这类的“勾践”越少越好！

作者简介：

李亚辉 青岛华钟制药有限公司人力资源部部长
半岛经理人—青岛 HR 俱乐部会长



白领：你离被猎有多远

摘自：荆楚网

“如果有一天，你突然接到猎头公司的电话，这就意味着你的生活也许会从此改变。”乍听此话，你可能会觉得夸张，但不可否认的是，猎头离我们的生活越来越近了。据纳杰人才2010年第一季度的调查数据显示，在具备3至5年从业经验的职场人士中，有超过四成的人接到猎头电话会产生一种被认可感，近五成人表示会增加自信。猎头的造访已然成为职场人自信感的晴雨表。

猎头造访提升“自信指数”

薇薇最近有些春风得意，因为她这个月已经接到过3个猎头的来电了。在同事的赞叹和羡慕中，薇薇有些飘飘然了。今年29岁的薇薇在武昌一家外贸公司担任会计，工作稳定、待遇也不错。今年初开始，薇薇就频繁接到猎头的电话，虽然自己目前并没有跳槽的打算，但内心隐隐地又有些期待和得意。因为，被猎头“骚扰”不仅是对自己工作的认可，更是自己职场身价的一种体现。

汉口一家德国企业的销售代表彭华最近心里也挺美。一家丹麦的企业和一家意大利企业的代表，都频繁地向他抛出了橄榄枝。虽然不会贸然跳槽，但对方开出的条件，却还是让他高兴很久，不时地在女朋友面前吹嘘一把。但想归想，注重职业连贯性的彭华绝对不会在这个时机选择跳槽。猎头的造访，只是让他增添了自信，女朋友也经常打趣：“哟，我家彭同学混得不错，都成猎物了。”

总经理“挪窝”却水土不服

武汉一家服装加工企业总经理余楠，越来越不满意自己现在的工作。在他看来，如果去年没有猎头的怂恿，他不会选择来武汉这家企业，也不会让自己处在一个进退两难的境地。

如今34岁的余楠是北方人，之前在哈尔滨一家大型服装公司做区域经理，分管北方市场的销售工作，凭借自己的努力，他花了5年的时间，从业务员做到了区域经理，在同龄人之中，算是小有成就。

可自从去年年底，余楠开始不间断地接到了全

国各地猎头的电话，刚开始他也礼貌地拒绝过，可次数多了，他终于开始有点动心。其中，武汉一位猎头带给他的消息最让他满意：武汉这家服装加工企业总经理的职位和30万年薪。在内心挣扎了一个多月后，余楠在征求妻子的同意后，带着老婆孩子南下武汉。

上任不久，余楠还没来得及从升职、加薪的喜悦走出来，就已经被新公司大大小小的事情搞得焦头烂额了，公司杂事太多，头绪繁杂。而作为“空降兵”，他在很多工作实施的时候会遇到管理上的阻碍，一些老员工并不尊重他。而农民企业家出身的董事长也似乎有点不买账，很多事情一意孤行。在最初的热情退却之后，也开始对余楠冷言冷语，完全没有办法沟通。如此状态下，余楠几乎没有办法开展工作，处在“夹心层”，也没有能力来理顺目前的工作。

把自己打造成“猎物”

“如果你渴望进入猎头的视线，就要努力把自己培养成‘猎物’”。汉口一家民营企业部门经理小琪，一直以“猎物”的标准要求自己。首先，坚持在公司工作了好几年没有随意跳槽，并保持着与业内其他公司之间职员的圈子往来。而且，因为在机械类营销公司圈子里工作，小琪在业余时间，自学了很多与机械相关的常识。去年，当公司因为金融危机而停掉了几条营销线时，小琪所在的部门也暂时歇业，她便顺利地接受了猎头的邀请，跳槽到了另外一家企业。

纳杰人才猎头部经理董宇女士介绍，“作为猎头，我们青睐这样的人才：入行六年以上，被公认为是同行中的佼佼者；相当的学历和证书（电子、机械等专业性较强的行业尤其重视这一点）；具备良好的职业道德。此外，具备跨行业、跨地区工作经验，能为你的职场生涯加分。还要适当地推广自己，时刻与外界保持紧密的联系，让外界了解自己、认识自己。同时，注意扩充自己的人脉，多留猎头的名片。说不定，哪一天机会就会降临。”

（记者徐玲玲 通讯员曾令）



减轻职场压力的心灵禅

摘自：世界工厂网 责任编辑：mihu

如何减轻职场压力?辞职?诉求心理医生?……减轻职场心理压力的方法有很多,心灵禅语或许会对减轻职场压力有你想象不到的帮助.职场中总会有一些不如意,因此,职场压力就随之产生了。过重的职场压力必定影响着你的工作心情和工作状态,进而你的工作效率自然每况愈下。你不妨试着读一些心灵禅语。说不定会有意想不到的收获。

心灵禅语一：得之坦然

在自己得到时,应能做到坦然承受。如果是无缘无故获得的好运或是中了大奖,不应为狂喜冲昏了头脑,要保留一颗平常心,坦然应对,该做什么还做什么。如果是经过自己努力获得的,因为付出了努力,所以对取得成果早有预期,就不会过于激动,甚至与自己的付出相比,所得也许不算什么,更不会狂喜。有些人取得成功后并不显得十分高兴,也许有这方面的原因吧。

心灵禅语二：失之淡然

如果是无缘无故失去的,应想到世上没有不散的筵席,某些事物不会一辈子为你所拥有,人对之只能感到无奈,连毛泽东在面对林彪叛逃时,都说了一句:“天要下雨、娘要嫁人,随他去吧!”多么的无奈。该做的都做了,实在不行也没有办法,只要自己问心无愧就行。许多东西我们也许曾经拥有:年轻、美貌、财富、权势……但随着时光的流逝、时事的变迁,它们随之离我们而去,“失去的东西就不要再想它们曾经给我们的好处”失去了就失去了,明天的生活还要继续。只要我们拥有一颗年轻快乐的心,生活依然是美好的。

心灵禅语三：争之必然

现代社会是一个充满竞争的社会,社会给每个人提供了竞争的舞台。尽管这舞台还不十分公平,还有内幕交易、潜规则等,但毕竟提供了个舞台。所以,我们应发挥自身的潜力,去争取、去奋斗。在竞争中激发出我们的潜能、增长自身的才干、展示自己的才华,让自己更快地成熟起来。

畏畏缩缩、内敛、中庸、大智若愚等等,固然有中华民族的传统美德的成分,但也会使自己不能尽快脱颖而出。人生几十年,现代知识更新又这么快,自己学的这点本事不尽早发挥出来,取得属于自己的东西,也许再过几年

就落伍了、淘汰了,自己曾引以为傲的东西也许就该进垃圾堆了,所以,时不我待。要有“亮剑”精神,明知不可为而为之,明知敌众我寡难有胜算,但敢于亮剑、敢于冲锋,不为困难所吓到!当然,我们争的东西应是合理合法的、属于自己的东西,那种想入非非、老想别人的东西的“争”,不争也罢。

那么什么是合理的愿望?“判断愿望合理与否的根本界限是劳动。依靠自己劳动实现的愿望是合理的,不劳而获是可耻的。离开了劳动的愿望,说到底寄生虫的欲望。寄生虫式的欲望的不断实现,不是个性的丰富,而是个性的腐化,其必然结果就是犯罪。”有合理的愿望,再通过正当的努力,才能得到真正属于我们自己的东西,才能真正享受到成功果实的甘甜!

心灵禅语四：顺其自然

世事万物都有它内在的运行规律。我们可以顺应它,利用这些规律,但不可改变它。一年复始、四季轮回,不可能因为你喜欢哪个季节就总停留在哪个季节;人有生老病死,既有年轻力壮、精力充沛的青壮年时代,也有稚嫩和年老体弱的幼年 and 老年,这都是随着年龄的增长而必然经历的过程,不可能年老了再重头活一回。有些年纪大的成功人士,虽然可以找到年轻漂亮的妻子,也许可以在少妻身上找到青春的影子吧,但他们自己的年龄是改变不了的。

人说,生活不如意事有八九。职场中遇到不如意的事很正常。面对职场压力,消极对抗从来都不是解决问题的办法。遭遇职场压力,首先让自己的心平静下来,平心静气地思考下职场压力产生的根结,理清思路。尔后深呼吸:呼气、吸气。或许就在这呼气、吸气之间,你的所有的职场压力都随风而逝。



用专注答复生命

文/ Jason

看到过这样一幅宣传画，画的上面是一只蜜蜂在花丛中采蜜，旁边的注释是“用专注答复生命”。我们知道蜜蜂采集花蜜时，每采集一次需要20—40分钟，在巢内大约停留4分钟便再次出勤，流蜜盛期一天出勤10—24次。每只蜜蜂采集时将花蜜一滴滴吸入囊中，每次采集量一般为40—60毫克，基本相当于其体重。每酿造1000克蜂蜜需要进行几万只次的采集飞行，采访几百万乃至上千万朵鲜花，可见蜜蜂采蜜之辛苦，联想到蜜蜂的辛勤，真的是可以用专注来诠释。

现在的社会有一种流行病，就是浮躁。许多人总想“一夜成名”，“快速发财”，做生意不是从小做起，慢慢积累资金和经验，再把生意做强做大，往往寄希望于投机取巧上面；也有些人为了成名，不惜借助网络贴自己看了都恶心的照片，更有一些演员动不动就拿“潜规则”出来说事……但这样的结局基本上都是很悲惨的，做生意的不能长期健康的发展，出了名的也不是什么好名。

蜜蜂采蜜他们各司其职，做好自己应该做的事情。在我们现在的社会，我们每个企业和家庭中，我们都需要这种精神和付出。专注需要耐心，做事情不能够朝三暮四，“撞大铁球”的故事我们都听说过，没有持之以恒的耐心，走掉的观众是悟不出演讲的精髓的；专注需要冷静，在嘈杂的人群中你是听不到一个怀表的滴答声的，只有在夜深人静，去处繁华之后，你才能发现是从那堆稻草下传来那有规律的音符；专注需要智慧，就如狼追赶猎物一样，不能随时更换目标，要选取容易攻击成功的老弱幼动物，并且不间断的追赶，直至把猎物扑倒在身下；专注需要良好的心态，遇到困难和挫折，不要放弃和后悔，没有99次的失败，就不会有第100次的成功。

作为职业经理人我们需要专注的精神，无论是从事销售管理，还是财务生产管理、财务管理等，都不是一朝一夕就能取得成绩和效果的。进入新的公司，加入新的团队，以前的经验和成绩都只是一个参考，我们需要熟悉市场、渠道、产品、人员、

流程等等，在工作的过程中会遇到老板的不理解，会遇到同级的不支持和消极抵触，遇到瞬息万变的市场竞争……我们怎样面对这些问题和困惑，专注是一种很好的解决办法，用我们的知识和经验，从错综复杂的问题中找到问题的关键所在，认认真真的去做好每件事，用耐心和智慧去赢得老板的尊重和认可，用冷静和良好的心态赢得同事的支持和理解，用工作中的成绩对大家进行回报和宣导。我们有的职业人表现的并不“职业”，遇到一点问题，就埋怨环境不好，遇到一些挫折，就对市场和团队失去了信心，还有的工作还没取得多少的成绩，已经在和老板谈加薪和股份了。也有的职业经理，没有专注的在某个领域持续的提高和发展，刚取得一些成绩和提升，就高估自己的能力和水平，借助猎头公司或自己哄抬物价，过于频繁的跳来蹦去，这样做的结果只能是自毁前程，在我的工作中，这种现象和结果真的是看多了。

企业在发展过程中也要懂得专注：产品定位上要专注，不能今天做这个，明天做那个，要拥有自己的核心竞争力，产品也不能无原则的多元化，我们经常看都企业由于多元化走上的衰退；企业在人力资源策略上也要专注，不能因一个职业经理人引进的失败，就放弃整个的森林，要专注的做好企业的人员规划，加强人才梯队的建设，加强绩效的建立和考核，不能把企业的人力资源建设完全依靠在外部管理咨询公司身上；企业在市场销售上同样需要专注，不断提高市场产品占有率，根据市场的实际需求不断研发新的产品，采用灵活有效的市场策略，取得优异的营销业绩和良好的产品美誉度，我们的企业家们许多人之所以能够成功，就是取决于他的专注，而失败的老板往往就是由于他的不专注。

蜜蜂用一生来采蜜，职业经理人用专注为企业做出辉煌的业绩，企业家们用专注来我们的社会贡献自己的一份力量，专注带给我们精彩的生活，专注带给我们工作的快乐，衷心希望我们身边的每位朋友都用专注来答复生命！



职场信息

精英榜

人才	学历	职位	专业
张先生	本科	工程设备经理	电气自动化
冯先生	硕士	人事经理	企业管理
许先生	本科	土建工程师	工程管理
冯女士	本科	总经理助理	英语
宋先生	硕士	市场总监	MBA
费小姐	本科	商务翻译	英语
朱先生	本科	总会计师	会计
王先生	本科	采购总监	化学工程
王先生	本科	财务总监	会计

招贤榜

公司名称	职位	年薪
某公司	财务经理	10-15万
某公司	销售总监	10-20万
某公司	市场总监	30-40万
某公司	投资总监	50-100万
某公司	生产总监	30-50万
某上市公司	财务总监	20-30万
某集团公司	总经理	50-60万
某公司	HR部长	10-15万
某公司	战略发展总监	20-40万
某公司	采购总监	2-40万





青島驥達企業管理諮詢有限
公司全體員工在此衷心感謝
朋友們的關注和支持，在中
秋、國慶兩大節日即將來臨
之際，真誠祝願各位朋友及
家人身體健康！闔家幸福！
心想事成！

驥達資訊 2010年9月20日

青島市南區海門路17號（香格里拉西側）

海納尊邸二單元1201室

電話：+86-532-82038186 82038187

www.jingyinghr.com