

骥达资讯

2010年10月25日 总第4期

骥达





骥达资讯

总第 4 期

目录

卷首语

- 秋天的果实

名企风采

- 中信地产：实力为基，诚信为本

职场精英

- 周艾阑：用辩证法和心理学做好人力资源

行业资讯

- 温暖这个冬天
- 战略决定组织商业目录的成功
- “猎头”揭行业规则
- 《高级人才寻访服务规范》发布

智慧职场

- 从墨子用人看企业沟通管理
- 推行“绩效管理”，我们准备好了吗？
- 成就别人，造就自己

职场励志

- 每一枚棋子都励志
- 你是人才吗？
- 幸福之门

职场信息

封底



秋天的果实

文/ Jason

前些天，台湾的孔老师与朋友从内蒙、河北等地进行了为期29天的旅行，把每天的行程、沿途的美景用相机纪录了下来，整理后发了许多精美的照片与我分享。看到胡杨林、白桦林、沙漠、寺庙那精美的图片，想象着徜徉在辽阔草原、戈壁沙漠、石堡的情景，我由衷的能感受到孔老师的那份心境。

孔老师是台湾人，早年就职于台资名企，在行业内享有美誉。随着时间的推移，现在更多的时间放在了自己喜欢，自己想做的事情上。我与孔老师一直未曾谋面，通过朋友介绍经常邮件往来，每每收到心理励志、感人、具有启发性的好文、图片都让我由衷的感动。我也把自己的习作、公司的电子刊物发给孔老师指正，都能很快收到他的鼓励和帮助。

春华秋实，瓜熟蒂落，这是自然的规律，我们要尊重大自然的规律，要懂得循序渐进。在冬天里吃到温室的西瓜，我想无论是在口味上还是心理感受上，是无法找到那种夏天里大汗淋漓之时，一品冰爽西瓜的真正快感的。现代的社会，在市场经济条件下，竞争日益加剧，许多人为名忙、为利忙，为权奔、为官奔，被迫卷入高频率快节奏的生活，打破了原有的生活节奏，而忽略了生活的本来面目。我们忙是为什么？有一则国外故事，一个富人与在海边晒太阳的穷人的对话可以给我们启发。

富人对穷人说，你得抓紧打渔，挣更多的钱。穷人问，挣更多的钱干什么呢？富人说有更多的钱就可以买大船，到更远的地方打更多的鱼，挣更多的钱。穷人又问，挣更多的钱以后呢？富人又说，这样你就可以和我一样安心地晒太阳了。穷人说，我这不是在安心地晒太阳吗？此时，富人才发现给自己挖了个坑，把自己绕了进去。仔细一想，穷人并非无理狡辩，而是他看到了问题的本质：我们辛苦地工作，拼命地挣钱，就是为了过上自己想要的生活。

其实，过度忙碌不是健康、科学的生活方式，一心追求经济效益，也未必是我们真正所要的，无论我们是自己创业当老板，还是作为职业经理人，都需要明白，我们忙碌生活的本质是什么？春种秋收，是自然的规律，我们只有在平日里辛勤的劳作，用心的经营，到了秋天才能分享到硕果累累的喜悦。我们不要急于求成，看重一时一事，更不要光索取而不懂得奉献，这样结果常常是事倍功半。我们要懂得在春天之时播下善因的种子，用我们的善念去经营，去帮助别人，广结善缘。我们可以学习孔老师去寻求一种悠闲的生活方式，而不是做时间和金钱的奴隶；我们可以学习孔老师无私为我们长期分享《假日好文》的美德，在我们获得的同时，更愿意与大家共同分享人生的感悟、美丽的景色、秋天的果实……



实力为基，诚信为本

——中信地产进驻岛城

继万科、保利、中海、世茂、绿城等外来地产大鳄之后，岛城房地产市场上又多了一家地产大鳄的身影，2010年10月16日上午，中信青岛少海项目开工仪式在胶州少海新城举行，这标志着中信地产正式进军青岛。

中信房地产股份有限公司（简称中信地产）前身为中国中信集团下属子公司中信房地产公司，成立于1986年10月。2007年中信集团整合旗下优质房地产资产，重组后的中信房地产股份有限公司于2007年12月24日正式成立，现注册资本为67.9亿元人民币。中信地产是中国首批具有一级房地产开发资质的全国性房地产综合开发商，下属控股企业及控股项目公司超过100家，下属控股企业中具有一级房地产开发资质的三家，二级房地产开发资质的多家。

中信地产拥有二十多年房地产开发经验，多年来一直秉承中信集团的良好声望，积极参与城市规划建设、土地整理与开发，总资产规模近400亿元人民币，净资产规模58亿元人民币，在20多个城市累计开发房地产项目近百个，竣工面积超过1000万平方米。在行业内处于领先地位，具有良好的发展前景和较高的市场认知度，成为中国房地产行业的领军企业之一。

中信地产以“跻身行业综合实力前三名”为努力目标，确立了“立足京津、珠三角、长三角，有选择进入经济发达地区的二线城市”的战略布局，在业务以中高档住宅开发为核心业务，以土地一级开发，住宅开发为主要盈利业务，以高尔夫俱乐部，酒店管理，物业管理及中信集团其他板块业务互动发展的专业化和协同运作的模式，建立一个业务特色鲜明的房地产开发和衍生服务提供商。依托中信集团的金融平台发展金融地产。2009年中信地产总资产近600亿元，销售额超过200亿元。中信地产坚持“市场导向、创新为先、以人为本、包容高效”的核心价值观，先后获得“2006年中国区域性开发贡献奖”、“2007年中国房地产行业年度十佳雇主品牌”，“第三届中国企业社会责任重大贡献奖”、“第五届中国管理大会管理成

就奖”，2007首届中国房地产知名品牌（商标）企业榜评选中荣获“最具潜力知名品牌（商标）企业”及“创建知名品牌（商标）企业”称号。

少海新城是青岛“环湾保护，拥湾发展”战略中率先启动的片区之一。基础设施投资40多亿元，湖面面积达6.28平方公里，其水面面积大于杭州西湖。以“两湖、一带、两轴、三岛、多片区”为主体框架，打造集自然生态、滨水休闲、高档居住、度假旅游、商业文化等综合功能于一体的城市新区。板桥镇、慈云寺等历史古迹得以复原，奥特莱斯品牌折扣店等商业业态也将入驻少海。目前，集城市综合、休闲娱乐、旅游健身、商务研发、现代办公于一体的宜游、宜业、宜居的旅游新城基本建成，少海新城已成为青岛最美的名片之一。



中信地产在用人方面，一直遵循“以人为本，不拘一格，人尽其才，才尽其用”的人才理念。公司认为人才是企业发展的根本，是企业的最大资本，只要有才能，公司都会对每位完善个人职业规划，竭力将人才的才能在合适的岗位上发挥到最大，使员工和企业共同发展、共同成长。随着公司规模不断扩大，公司对人才的需求也不断扩大。中信地产青岛公司与青岛骥达企业管理咨询有限公司的合作也越来越紧密，希望通过各种渠道，使大量优秀的人才加入中信地产，见证公司发展，实现共同腾飞。



用辩证法和心理学来做好人力资源工作

—专访山东龙力人力资源总经理周艾阑



骥达：周总，您好！感谢您百忙之中接受我们的采访。我们知道您是通过猎头公司来的龙力公司，刚来这家企业是否会有一些不适应的地方，您是如何渡过这个阶段的？

周总：首先感谢骥达提供了这次与大家分享和交流的平台。关于通常意义上职业经理人即所谓的“空降兵”，首先要做的是绝对不要把自己当外人。我们要用辩证法和心理学的观点来看待问题：职业经理人心理上的“内外有别”，真正的根源其实就是对新企业文化的下意识排斥，只要经理人主动先把企业当成自己的家，把老板的事业当成自己的事业，把自己看成原本就是企业一分子，与先前的同事只有先后之分而无内外之别，与企业共同成长就是本原的事情，在这种心理下就不存在什么不适应的问题了。

骥达：龙力股份这几年也经历了许多事情，在企业“以上市促发展，以发展促上市”方面以及市场的扩张，相信您一定做了许多工作，请您介绍一下人力资源要为企业上市做哪些准备工作？

周总：首先公司要明确战略性人力资源管理目标：“人力资源管理—员工能力与素质的提升—组织核心能力增强—为顾客更好地创造价值—最终提升股东价值”的链条表明了人力资源管理的战略性质。一旦组织战略明确下来，人力资源管理才能通过获取、培养、强化与维持战略实施所需的组织核心能力来成功地实施组织战略，从而赢得竞争优势；才能满足组织的远景规划，实现企业的可持续发展。第二是规范性与艺术性人力资源管理，企业建立规划性的管理制度、体系流程，进而提升到人性化管理、艺术化管理；第三是人力资源学习与发展机制的建立，一个企业人力资源只有重视学习、重视培训工作，才能保证机制的健全和制度的有效实施；第四是全员素质提升，人力资源并非是人资源中心的事情，每个岗位、每位主管、经理都是人力资源工作的所在，只有全员素质提升，企业才能有更好的发展；第五是战略性、长期性人才储备，您们做猎头的应该清楚，企业的发展是离不开人员的，企业在上市准备期，这方面的工作尤其重要。这三年以来，我也是主要围绕这样的一个层面和流程，在龙力开展工作，有的方面取得了一定的进展，当然也还有许多待提高和完善之处。

骥达：周总，您先后在大型国企、民企都从事过高层的人力管理工作，您认为民企文化环境下的人力资源管理工作有什么不同？作为人力资源总经理如何能发挥自己的专业作用？

周总：但凡是企业人力资源管理，没有什么根本上的不同，关键是掌握一套管人、用人、留人行之有效的方法论。我长期做人力资源管理



职场精英

的最主要的方法论之一就是活用“矛盾论”——抓主要矛盾，抓矛盾的主要方面。在人力资源管理上，“需求”这个词是关键，即企业需求和员工需求，找到一个准确的多方“发展需求”的契合点，真正达成多赢局面，所有问题都解决了，这也是我们所学辩证法的一个理论吧。大家之所以过多地力图界定国企、民企甚或外企 HR 各异管理这个问题，只是源于都还在探讨的路上。

骥达：在企业人力资源管理中，绩效管理是一个重点也是一个难点，有时会成一把双刃剑，您能否介绍一下龙力目前的绩效管理工作情况。

周总：一言以蔽之，形象地描述一下我在龙力绩效管理之路和心经：三年企业绩效管理轨迹：曲折中前进，稚嫩中成熟，排斥中接受，接受中挚爱，复归平常；当前局面：快乐龙力，快乐绩效。都想冲进绩效包围圈、绩效围城，不愿被绩效边缘化；
第一年：搭框架，建机制---观望、平和；
第二年：摸索中前进---质疑、触怒、抵制；
第三年：梦里寻她千百度----痛并快乐着；
未来数年：我的梦里只有你---企业发展一天也离不开绩效的日子。

骥达：企业的发展离不开人才，您作为一名有丰富工作经验的人力资源总经理，如何看待企业的人才引进和梯队建设？

周总：“问渠哪得清如许，为有源头活水来。”依据企业中长期发展战略和人力资源战略，企业人才梯队也必须在不同阶段由各层次构成，比如人力资本和人力资源构成比例的变化。定期引进新人，有利于企业形成企业与员工之间的信息对称。企业文化的入海口宽泛、冷暖流交汇，流水不腐、户枢不蠹，则企业就活了，基业长青。我们企业人才引进机制和渠道也比较宽泛和畅通，内培和外聘相结合。长期以来，骥达公司就是见证和伴随龙力人才规模和人才质量扩大与提高的合作伙伴之一。

骥达：我们知道龙力公司上市准备工作很充分，也即将迎来一个新的跨越发展时期，为保证企业上市后能更加健康的发展，贵公司在人力资源管理方面有哪些规划和预算？

周总：“新健康，新能源，新材料”，将成为龙力未来跨越发展的产业发展蓝图。因循着企业这条清晰的发展轨迹，具有高端化、专业化、国际化视野的管理型、科技型人才，将成为企业主要人才引进及培养重点；关注员工未来、经营员工精神世界，也将成为企业文化矢志不移的发展目标。我作为龙力的人力资源负责人，希望能够通过自身和团队的共同努力，为企业未来的发展在人力资源方面打下坚实的基础。

再次感谢周总抽出宝贵时间接受我们的采访，作为合作伙伴通过平时与周总的交流，能从她的身上看到一个优秀职业经理人的缩影。今天，我们通过周总的沟通交流，尤其是周总提出的用辩证法和心理学来做人力资源工作的思路，让我们更加感受到在企业中人力资源的重要，以及从事人力工作的经理人所要具备的素质和水平。感谢周总给我们带来的宝贵经验分享，衷心祝愿龙力科技公司生意兴隆，财源滚滚，祝愿周总事业一帆风顺，更上一层楼！

编者按：

山东龙力生物科技股份有限公司成立于2001年6月，是国家重点高新技术企业、现代生物循环经济示范企业、生物产业国家高技术产业基地（核心区）骨干企业、中国功能糖城重点支柱企业。公司拥有占地三百多亩的国家木寡糖生产研发基地和一千多亩的高新技术工业园区，目前已形成功能糖、淀粉糖、功能食品、新能源四大支柱产业；企业拥有自主进出口权，产品销往美国、日本、欧洲等许多国家和地区。

山东龙力生物科技股份有限公司人力资源总经理周艾闲女士作为职业经理人，三年前被猎头公司推荐到了这里，为公司人力资源基础体系搭建、全员绩效体系、薪酬体系建设、销售团队支持、企业上市准备等方面做出了积极的贡献，得到了企业的充分肯定。骥达公司作为龙力公司的人才战略合作伙伴，也见证了企业的发展与周总的辛勤付出。我们采访周总，希望她能更多的职业经理人一起分享工作中的心得。



温暖这个冬天

记青岛市南区知识分子联合会一分为会为平度小学献爱心

文/王蕾

9月14日上午，市南区知识分子联合会一分会会长姜言礼和秘书长杨舜尧、副秘书长王蕾，来到了平度市云山镇撞上小学，在校长何振平的带领下，实地参观并了解了学校的现状。



撞上小学校门口

平度市云山镇撞上小学始建于1974年6月，坐落于经济落后、交通闭塞的山区，附近8个自然村的孩子在此就学，现有学生320名。目前学校的教学条件及设备十分简陋，以往冬季取暖的主要方式都是生炉子，这种取暖方式灰多烟大，取暖范围小，而且安全隐患非常大，但因资金问题，学校一直无力解决。



撞上小学教室

市南区知识分子联合会一分会了解到学校的实际情况，为了能让这些孩子们过上一个温暖的冬天，不再瑟缩在寒风中，用一双双红肿的小手写字，以市南区知识分子联合会一分会的名义向会员们发出倡议，希望大家伸出援助之手，奉献爱心，做

一次草根慈善！



校长亲自测温

这次联合会内部发起的献爱心活动，得到了会员们的大力支持和协助，只用了不到两周的时间，就募集到了学校所需的捐款23355元，9月28日，会长姜言礼与副会长郭明胜、常务理事仝一民、李娜、王蕾来到平度市云山镇撞上小学，将23355元爱心捐款交到了学校，校长何振平撞上小学全体师生，向好心的朋友们表示衷心的感谢！并利用十一放假期间顺利完成了土暖设备的安装和调试，试行的效果很理想。



暖气装好后的教室

实力有大小，爱心无极限！市南区知识分子联合会一分会用实际行动解决了撞上小学300多师生冬季采暖的难题，学生将避免冻肿手的困扰。献上一份爱心，回报社会，这也是知识分子联合会的一份心愿和职责，愿更多的人能够用自己的实际行动来温暖这个冬天。

战略决定组织商业目标的成功

--战略型人力资源讲座

文/Lily

2010年9月28日下午，由青岛开龙软件有限公司主办，半岛经理人-青岛HR俱乐部和青岛骥达企业管理咨询有限公司协办的“人力资源管理—战略决定组织商业目标的成功”的讲座，在开龙商务会所举行。这次讲座由李奕葳导师讲授。李奕葳导师是业内非常有名的人力资源管理师、培训师、企业总裁私人教练，企业人力资源管理顾问，有着二十年企业人力资源管理经验。涉猎管理心理学、笔迹测评学、NLP教练技术等多学科，积极探索企业人力资源管理之道，对企业管理有自己独特的见解和解决方案。听了李奕葳导师一下午的讲座，学员们都受益匪浅。

众所周知，在当代市场经济下，民营企业发展越来越迅速，在商业上获取了巨大的成功，但并不意味着民营企业在人力资源管理与战略上面也一样成功，事实上两者并无必然联系。现在很多民营企业内部都会出现管理人员做业务，业务人员谈管理；团队不缺能人，但缺活力；管理者时间不够用，花太多时间救火，越救越多；不开会不知道做啥，开会解决不了啥；每个人都很忙，业绩却滑坡；中层恨铁不成钢，逼着学习、提高；计划不少，制度很多，执行却太差等各种各样问题。而面对这些问题要如何解决又成为民营企业的新一轮挑战。这次讲座正是围绕这一系列问题展开，通过真实的人力资源管理经验与实例，讲授什么是教练型人力资源管理，如何操作实施人力资源战略等问题，解决民营企业在人力资源管理上面所存在的问题及如何实现人力资源管理的可持续健康发展。

教练型人力资源管理即引导员工自发自觉、快乐工作，建立和谐、强大的组织系统而进行的企业战略实施。在人力资源管理战略中有一项是“建立

统一的信念系统”，即BVR理论（B-信念，V-价值，R-规条）。在现实的生活和工作中，人与人之间会有许多矛盾和摩擦，而用BVR理论解释就是因为人与人的信念、价值观和所遵循的规条有所冲突而导致矛盾产生。正确了解员工的不同信念及价值观，建立统一信念系统，才能使团队朝着正确的方向和道路前进。而这个系统理论对于我们猎头行业也同样适用，企业客户与候选人之间由于信念、价值观和所遵循的规则标准不同会引起一系列矛盾甚至摩擦。往往出现明明候选人比较优秀，但是客户还是感觉不适合的问题，进而导致猎头招聘的失败案例。作为猎头顾问只有充分的了解客户与候选人真正的信念系统，并找到将其统一，矛盾和冲突自然会缓和甚至解决，猎头服务也会顺利进行下去。当然沟通工作作为基础和前提是至关重要的，专业的猎头顾问要懂得在沟通中搜集到对自己有用的信息并分析透彻，究其关键所在，解决问题。

讲座时间很短，但所提供的内容却能更深的影响到以后的生活，工作。同时也告诉我们取得经济改革成功后，必须开始政治改革，即人力资源管理的变化，而变化需要有好的方法，只有在好的方法的指导下，才能更好的保证组织的健康发展，从而推动经济的再次发展。



“猎头”揭行业规则：不只是“挖墙角”

文/羊城晚报记者 马汉青



随着相关制度的完善，神秘的“猎头”将越来越清晰 阿青/CFP

近日，一则来自国家人力资源部门的消息引人注目：从明年1月1日起，我国人力资源服务行业首个国家标准《高级人才寻访服务规范》将正式实施，这意味着，颇具神秘色彩的高端人才寻访服务——“猎头”，从此有章可循。

羊城晚报记者采访业内人士，为读者探访广州猎头行业发展现状。

现状

广州市场发展猛

广州某化工企业招聘技术总监，要求有核心研发技术，年薪20-40万；某知名机械行业跨国公司招聘销售总经理，年薪30-40万元，工作地点上海；东莞某顾问公司招聘营销副总，年薪18-36万元……这是广州一家猎头公司手头上掌握的客户需求信息。所谓“猎头”，就是专指这类高端人才寻访服务。

“目前广州各类猎头公司超过100家，如果加上兼营猎头业务的中介公司，那就更多了。”长期从事人力资源服务的广州上谋品牌咨询公司总经理李君遐告诉记者，由于市场对高端人才需求逐步趋旺，从上世纪90年代左右，广州就已经开始出现一些猎头公司，但一直到2000年之前，社会认知度都不高，发展并不快。进入2000年后，特别从2005年开始，广州猎头业开始迅猛发展，猎头公司数量迅速增长到一两百家。这与商业竞争越

来越激烈、人才流动观念越来越强有关，也与社保制度不断完善、人才流动有了体制保障有很大关系。

猎头收费贵不贵？据李君遐介绍，一般猎头费用由猎头公司向委托的企业收取，而不收被“猎”的高端人才的钱。费用一般是被“猎”对象年薪的10%-30%左右。而且，企业要猎头，一般还要向猎头公司预付一笔费用，作为前期的成本，待成功猎头后，再支付余下的费用。

揭秘

多法寻高端人才

一些猎头从业人士向记者介绍了三种最为常见的猎头手法：

手法一：供求信息匹配搜寻。比如，有一家大型民营机电公司希望引进高端管理人才。这家机电公司委托A猎头公司物色。A猎头公司本身还有还有人才中介服务业务，手头有大量的高端人才库，很快就搜索到一家国有上市公司一位已经离职并正在寻求新的发展机会的副老总。结果，信息配对成功，猎头取得比较好的效果。

手法二：“挖墙脚”式搜寻。比如，有一家大型化工企业需要引进技术总监。B猎头公司很清楚，目前从事该化工行业的大型公司并不多，具有这种潜质的人实际主要集中在该行业的几家大公司，于是瞄准了业内主要几家大企业，有目的地接触这些大企业相应岗位人才，经过资源与薪酬的匹配，双方最终达成一致。

手法三：角色转换式搜寻。比如，某IT企业需要招聘客户首席运营官C00，自己也曾去物色，但发现别的企业同样岗位的人才，薪酬比较高，自己难以说服其过来，而且这一行同样岗位的人才本身就不多。该企业委托C猎头公司代为物色。C猎头公司经调研发现，适合该岗位的人选其实未必一定要从别的企业同样岗位中挖角，于是推荐了一家快速消费品行业C00，结果双方都很满意。



行业资讯

据业内人士介绍，实际中猎头方式是多种多样的，但其提供的服务一般都包括了咨询、搜寻、甄选、评估、推荐并协助录用高级人才等一系列内容。

发展

两种误区需打破

“公众对猎头的认识误区，正成为目前猎头行业进一步发展的重要制约因素。”多年从事人力资源工作的李君遐认为，这起码在两方面表现相当突出。

误区一：认为猎头可有可无。很多人还认识不到猎头的的作用，只是在公司高层岗位出现空缺而一时又找不到合适人选的时候，希望猎头公司能帮忙推荐一下。李君遐分析，猎头公司并不是只推荐人选的高级中介，它应该是一家企业人力资源发展的方案解决公司，会用专业的视角帮助企业分析这一岗位需要的人的定位、素质和要求标准，并按照这一标准为企业选人。这样“猎”来的人，创造的价值就可能超越企业原先的期望。

误区二：认为猎头就是“挖墙脚”。很多企业对于猎头深恶痛绝，认为是抢走企业的优秀人才，要把企业搞跨。对此，李君遐认为，人力资源是需要流动的，才可能有更大的发展。人才能被“挖走”，往往就是其发展遇到了平台不够的限制，流动对人才是有好处的。对企业而言，如果一个人被挖走就倒台，也说明这家企业很成问题，不注意内部人才的培养。实际上，上层人才流动了，下面的人才会有上升的空间，企业才能形成团队，不至于“少了一个人就不行”，事业才能长足发展。

规范

行业发展新契机

一些业内人士坦言，广州的猎头业发展虽然很快，但小、散的特点也很突出，大部分是民营中小型机构。这些中小“猎头”公司的创始人很多是从大型人力资源公司“猎头”部门跳出来自立门户的。

大型的专业猎头公司比较少，主要是一些跨国公司的分支机构，这些跨国猎头公司的中国总部多设在北京、上海而不在广州。可以说，广州真正

高端猎头还不多。很多猎头公司实际还只是高级中介，收的只是中介费。它并不能为企业的高端岗位设计一整套的科学的用人标准、素质要求。这与能为企业提供高端人才定位、甄选等的专业化猎头服务相比，还有相当的距离。

显然，将于明年1月1日实施的国家《高级人才寻访服务规范》，将为广州的猎头行业发展提供新契机。据了解，该标准由人力资源社会保障部提出，全国人力资源服务标准化技术委员会制定，已由国家质检总局正式批准发布。该项标准包括高级人才寻访业务的服务资质、服务条件、服务流程和服务要求，以及对服务质量的控制等内容。通过对比该规范标准，对目前广州猎头行业存在的很多服务项目不明确、服务方式不规范、服务流程不统一等问题，可望由此为企业和公众找到一个明确统一的“坐标系”，使一些真正优秀的猎头公司脱颖而出。

摘自：石狮新闻网

相关新闻：

国家标准《高级人才寻访服务规范》发布

从人力资源社会保障部全国人才流动中心获悉，中国人力资源服务行业首个国家标准——《高级人才寻访服务规范》已由国家质检总局正式批准发布，将于2011年1月1日起实施。

高级人才寻访服务俗称“猎头”服务，是人力资源服务领域的新兴业务之一，属于人力资源服务业的高端业务，通常是指为客户提供咨询、搜寻、甄选、评估、推荐并协助录用高级人才的系列服务活动。

随着全球经济一体化进程的加快，高层次人才在全世界范围内流动和配置的需求日益迫切，由此带来高级人才寻访业务的迅速发展。目前，各类企事业单位对高级管理人才和高级技术人才的需求量大幅增加，用人单位通过人力资源服务机构寻觅高级人才成为满足需求的主要方式之一。但是，中国高级人才寻访服务尚不完善，存在服务项目不明确、服务方式不规范、服务流程不统一等问题，在一定程度上制约了此项业务的发展。

人力资源社会保障部相关负责人表示，《高级人才寻访服务规范》的颁布和实施，对于规范高级人才寻访服务行为，促进和引领人力资源服务上水平，提升全行业的服务质量，推动人才强国战略的实施都具有十分重要的意义。

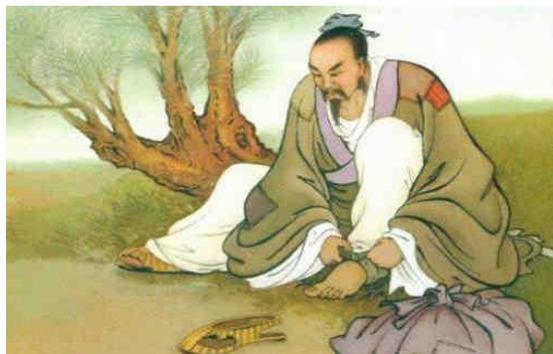
据介绍，《高级人才寻访服务规范》为推荐性国家标准，由人力资源社会保障部提出，全国人力资源服务标准化技术委员会制定。该项标准包括高级人才寻访业务的服务资质、服务条件、服务流程和服务要求，以及对服务质量的控制等内容。标准适用范围包括在中国开展人力资源服务、从事高级人才寻访业务的各级各类人才服务机构，以及从事相关业务的各类管理咨询机构。



从墨子用人看企业沟通管理

摘自青岛市民营企业协会网

沟通的重要性不言而喻，然而正是这种大家都知道的事情，却又常常被人们忽视。没有沟通，就没有成功的企业，最终导致大家也都不能在这里工作。企业内部良好的沟通文化可以使所有员工真实地感受到沟通的快乐和绩效。加强企业内部的沟通管理，既可以使管理层工作更加轻松，也可以使普通员工大幅度提高工作绩效，同时还可以增强企业的凝聚力和竞争力，因此我们每个人都应该从战略意义上重视沟通！



春秋战国时期，耕柱是一代宗师墨子的得意门生，不过，他老是挨墨子的责骂。有一次，墨子又责备了耕柱，耕柱觉得自己真是非常委屈，因为在许多门生之中，大家都公认耕柱是最优秀的人，但又偏偏常遭到墨子指责，让他没面子过不去。一天，耕柱愤愤不平地问墨子：“老师，难道在这么多学生当中，我竟是如此的差劲，以至于要时常遭您老人家责骂吗？”墨子听后，毫不动肝火：“假设我现在要上太行山，依你看，我应该要用良马来拉车，还是用老牛来拖车？”耕柱回答说：“再笨的人也知道要用良马来拉车。”墨子又问：“那么，为什么不用老牛呢？”耕柱回答说：“理由非常的简单，因为良马足以担负重任，值得驱遣。”墨子说：“你答得一点也没有错，我之所以时常责骂你，也只因为你能够担负重任，值得我一再地教导与匡正你。”

虽然这只是一个很简单的故事，不过从这个故事中，可以给企业的沟通管理一些有益的启示，但愿每一个人都能够从这个故事中获益。

启示一：员工应该主动与管理者沟通

优秀企业都有一个很显著的特征，企业从上到下都重视沟通管理，拥有良好的沟通文化。员工尤其应该注重与主管领导的沟通。一般来说，管理者要考虑的事情很多很杂，许多时间并不能为自己主动控制，因此经常会忽视与部属的沟通。更重要一点，管理者对许多工作在下达命令让员工去执行后，自己并没有亲自参与到具体工作中去，因此没有切实考虑到员工所会遇到的具体问题，总认为不会出现什么差错，导致缺少主动与员工沟通的精神。作为员工应该有主动与领导沟通的精神，这样可以弥补主管因为工作繁忙和没有具体参与执行工作而忽视的沟通。试想，故事中的墨子因为要教很多的学生，一则因为繁忙没有心思找耕柱沟通，二则没有感受到耕柱心中的愤恨，如果耕柱没有主动找墨子的行动，那么结果会怎样呢？不言而喻啦！

启示二：管理者应该积极和部属沟通

优秀管理者必备技能之一就是高效沟通技巧，一方面管理者要善于向更上一级沟通，另一方面管理者还必须重视与部属沟通。许多管理者喜欢高高在上，缺乏主动与部属沟通的意识，凡事喜欢下命令，忽视沟通管理。试想，故事中的墨子作为一代宗师差点就犯下大错，如果耕柱在深感不平的情况下没有主动与墨子沟通，而是采取消极抗拒，甚至远走他方的话，一则墨子会失去一个优秀的可塑之材，二则耕柱也不可能再从墨子身上学到什么，也不能得到更多的知识了。对于管理者说，“挑毛病”尽管在人力资源管理中有着独特的作用，但是必须讲求方式方法，切不可走极端，“鸡蛋里挑骨头”，无事找事就会适得其反，挑毛病必须实事求是，在责备的过程中要告知员工改进的方法及奋斗的目标，在“鞭打快牛”的过程中又不致挫伤人才开拓进取的锐气。从这个故事中，管理者要学到的就是



身为主管有权利也有义务主动和部属沟通，而不能只是高高在上简单布置任务！

启示三：企业忽视沟通管理就会造就无所谓的企业文化

如果一个企业不重视沟通管理，大家都消极地对待沟通，忽视沟通文化的话，那么这个企业长期下去就会导致形成一种无所谓企业文化。任何企业中都有可能存在无所谓文化，员工对什么都无所谓，既不找领导，也不去消除心中的愤恨；管理者也对什么都无所谓，不去主动地发现问题和解决问题，因此大家共同造就了企业内部“无所谓文化”的企业文化。在无所谓文化中，员工更注重行动而不是结果，管理者更注重布置任务而不是发现问题。试想故事中耕柱和墨子如果两者都认为一切都无所谓，耕柱心中愤恨不去主动积极找墨子沟通，墨子感觉耕柱心有怨言，也不积极主动找耕柱交谈以打消其不满的情绪，那么故事的结局想必很明显吧？墨子没有优秀的学生，其学问不可能产生深远的影响。耕柱呢？也就只可能是一个很普通的学生，心中愤恨日久生怨，说不定还会做出很极端的事情。

启示四：打破企业无所谓文化的良方就是加强沟通危机防范

要打破这种无所谓文化，提高企业的经营业绩，提高所有员工的工作满意度，就应该在管理者与部属之间建立适当的沟通平衡点。如果管理者和部属没有沟通意识，就必须创造一种环境，让他们产生沟通愿望，而不能让他们麻木不仁，不能让他们事事都感觉无所谓。企业内没有沟通，就没有成功，也就没有企业的发展，所有的人也就会没有在这个企业中工作的机会。

深圳华为老总任正非的《华为的冬天》震撼了业界。用任正非的话说，“十多年来我天天思考的都是失败，对成功视而不见，也没有什么荣誉感、自豪感，而是只有危机感。也许是这样才存活了十年。”海尔老总张瑞敏说：“我每天的心情都是如履薄冰，如临深渊。”企业从上到下都应该重视沟



通管理，主动进行沟通危机防范。在 WTO 大潮已经袭来的今天，任何一个企业最需要具备的，就是沟通管理的危机感和真正抓好沟通管理的勇气。

启示五：沟通是双向的，不必要的误会都可以在沟通中消除

沟通是双方面的事情，如果任何一方积极主动，而另一方消极应对，那么沟通也是不会成功的。试想故事中的墨子和耕柱，他们忽视沟通的双向性，结果会怎样呢？在耕柱主动找墨子沟通的时候，墨子要么推诿很忙没有时间沟通，要么不积极地配合耕柱的沟通，结果耕柱就会恨上加恨，双方不欢而散，甚至最终出走。如果故事中的墨子在耕柱没有来找自己沟通的情况下，主动与耕柱沟通，然而耕柱却不积极配合，也不说出自己心中真实的想法，结果会怎样呢？双方并没有消除误会，甚至可能使误会加深，最终分道扬镳。

所以，加强企业内部的沟通管理，一定不要忽视沟通的双向性。作为管理者，应该要有主动与部属沟通的胸怀；作为部属也应该积极与管理者沟通，说出自己心中的想法。只有大家都真诚的沟通，双方密切配合，那么我们的企业才可能发展得更好更快！

沟通是每个人都应该学习的课程，提高自己的沟通技能应该上升到战略高度。我们每个人都应该高度重视沟通，重视沟通的主动性和双向性，只有这样，我们才能够进步得更快，企业才能够发展更顺畅更高效。



推行“绩效管理”，我们准备好了吗？

文/青岛新诚志卓客车配件有限公司人力资源总监 王洪滨

最近读了几篇关于绩效的文章，结合自己的这几年搞绩效的经历，感叹良多，很多公司花了较长的时间、较大的力气，甚至在公司最高管理者的带领下全力推行绩效管理，但是效果不甚满意，是什么原因导致绩效管理的效果不尽如人意呢？

我以为我们忽略了一些事。

第一：我们为什么要搞绩效？是我们的管理出了问题需要引入绩效管理了还是老板的一厢情愿？我们的高管理解老板的意图吗？我们的管理人员愿不愿意执行？我们的中层怎么明哲保身？我们的员工想要的东西是否能通过绩效实现？

公司战略不明确，缺乏企业文化的支撑，导致大家的意识不统一，追求不一致，各人念各人的经，绩效考核过程必然一盘散沙，要想搞好绩效，第一重点是统一思想，先让所有人明白我们是为什么要搞绩效。

在绩效实施中，企业战略是引领其航向的明灯，企业文化是凝结其运行的粘合剂，缺少这两个护身符，绩效治理的价值就要大大折扣，甚至蜕化变质。不幸的是，我接触的很多公司根本没有明确的战略目标，因此根本谈不上对战略目标在各部门和个人之间如何进行分解了；所谓的企业文化也不外是群体观念的大杂烩，绩效管理过程缺乏必要的凝聚力、向心力，这让原本应该环环相扣的绩效体系成了一盘散沙。而公司不考虑自身的管理结构与价值取向，生硬地复制成功企业的“圣经”。殊不知，不同企业的管理基础与文化背景存在着巨大的差异，盲目地照搬照抄很可能导致劳民伤财、怨声载道。所谓合适的才是最好的，条件不具备，搬来又有何用？

第二：搞绩效管理是要在有一定的绩效基础之上进行再提高，这是绩效管理的基础环境，我们在搞绩效管理以前对自己的管理环境有没有清醒的认识？我们的管理需要做多少改进？我们只是

就绩效管理谈绩效管理，忘记了跟绩效管理相关的其它基础管理的同步改进。

绩效管理牵扯企业管理的方方面面。首先，绩效管理体系的建立，意味着企业研发、采购、生产、营销、服务、质量、安全等方面的原有管理规定需要进行相应的调整和改进，绩效考核所需的数据信息要有准确的来源，因此相应的基础管理必须跟进，绩效管理的效果才能发挥出来；其次，企业明确的战略方向、战略目标以及合理的年度经营计划和年度预算是做绩效计划的前提和依据，是选择关键绩效指标的依据，是确定考核标准的依据；符合战略的业务流程和体现企业文化的管理流程，以及与流程协调的组织架构、规范的岗位说明书，是合理界定职责，落实考核指标到岗位和人头的前提；公平合理的薪酬制度及其它人力资源管理政策是落实绩效考核结果，进行绩效激励的依据，因此，只有这些前提工作做好了，绩效管理体系才能更好地发挥作用。而这些工作不是短时间内可以做好的。所以，绩效管理是一个持续改进的过程，必须持之以恒才能有明显的成绩，很多公司恰恰是把手里的其他管理都放下，为了绩效而搞绩效，缺乏支撑的绩效何来生命力。

就人力资源管理专业角度来看，一个好的绩效体系不仅能拉动企业整体绩效上升，而且能帮助员工改进个人的工作技能，其枢纽就在于绩效是与职位分析与员工胜任素质模型密不可分的，基础的管理流程与制度没有完善，我们的岗位设置、职位要求不明确，职位分析必定做不到位，职位分析与员工胜任素质模型是绩效的起点与落脚点。没有这两个基础作参照尺度，恰恰很多公司在这两项工作上都没有认真去做，只做了职位分析也只是针对现有的岗位职责各部门自己画瓢而已，结果自然是没有统一评价的标准，考核势必随着感觉走，内部的攀比自然会产生。



第三：我们盲目轻信老师，不理解绩效实施的方法，在实施过程中追求技巧和方法的同时，我们失去的是绩效实施的本意。

1、在绩效管理的过程中，过于注重考核过程的精确计算，而忽略了绩效考核的导向功能。走出这一误区的关键是要时刻牢记绩效管理的目的：不是为了去精确计算员工的绩效得分，而是通过区分员工间绩效的相对差距和考核内容的选择，将员工的行为导向企业所希望的方向。

2、过于追求考核指标的量化，轻视定性指标的作用，否认主观因素在绩效评价过程中的积极作用。但遗憾的是，这种耗财费力的庞大考核工程为公司赢得的不是业绩的持续攀升，而是人际关系的紧张与核心人才的外流。指标的量化一定程度上解决了考核过程中主观因素的消极作用，但绩效考核的过程不可能是按公式计算的僵化过程，由于客观情况是千变万化，考核者只有在考核体系提供的计算或定性描述基础之上，根据变化的情况做出公正的评价才能真正反映被考核者的绩效成绩，并且有些考核内容根本是不能量化或量化只能导致僵化的。考核者主观因素在绩效评价中的能动作用主要表现在，他能根据权变的环境对被考核者的绩效做出符合实际的评价，纠正量化指标所具有的不能根据环境的变化而变化的局限。走出这一误区的关键是各级管理者要正确认识主观因素在绩效评价中的能动作用，摒弃偷懒思想，提高在变化的环境中如何去评价被考核者的绩效成绩的技巧和能力。

3、我们在推行绩效管理时，试图将公司方方面面的考核纳入绩效考核的范畴内。绩效管理包罗万象的结果是增加了绩效管理的难度，冲淡了绩效管理的主题，自然也就影响了绩效管理的结果。走出这一误区的关键是正确界定绩效的范畴，处理好绩效管理与公司其它方面的关系，尤其是绩效管理与其它考核奖惩的关系。而我们恰恰花了90%的时间在为搞绩效而搞绩效，违反了管理的初衷，所谓物极必反，只做绩效而把我们原来的很多传统和好的管理经验都放在了一边。

4、反馈机制不健全，难以达成共识。绩效管理之所以区别于一般意义上的绩效考核，就在于它引入了双向沟通机制，注重考评结果的及时反馈，使员工由原来完全被动的角色变成了一个主动介入的角色，引起了员工心灵上的共识。我们现在的沟通渠道并不顺畅，高管之间、上下级之间本身就缺乏相应的信任和支持，有些结果是上级强压下来的，绩效结果不认可再加上沟通不到位，自然怨声载道。

5、相关措施不匹配，绩效管理方案难实现。绩效是一项系统性工程，实施的成效不仅取决于方法本身的科学性、公道性，更需要相关配套措施的有力支撑。概括地说，保障绩效管理系统有效运作的配套措施可分为战略层面、战术层面、执行层面。它不仅需要有明确的目标导向与大量的人力、物力、财力投入，还需要完善的培训机制、监控机制、反馈机制与之相匹配。而我们公司的根本问题在于三个层面的问题都没解决，大家指手画脚，乱战一团，总经理指示主管 KPI 的标准，大家自然不知所措，如何实现真正的绩效。

总之，绩效管理的致命之处在于忽视考评基础工作的建设与完善，有一种空中建高楼的冲动与幻想，但不管这种“蜃楼海市”的形状设计得多么完美，别人盖得如何漂亮，也难逃墙倒房塌的宿命。所以，公司要真正提高绩效管理的水平，仍是应该脚踏实地地先把基础工作做牢固的好。当然这也需要公司高层领导端正心态，否则必定是欲速则不达，劳民伤财不说，严峻的还会断送整个企业。千万不能急功近利，追求完美，对推行绩效管理的效果抱有不切实际的幻想。



成就别人，造就自己

文/江上月

当一个人愿意帮助别人成功的同时，也是在帮助自己获得成功。

如果，你害怕别人成功，那么，你也不可能成功。

如果，你嫉妒别人成功，那么，你更不可能成功。

赞美别人、肯定别人并不会让你变得不如人，相反的，如果你能看见别人的优点，就能学习别人的长处；能够看见别人的好，就能让自己变得更好；能够看见别人的美丽，才能让自己变得更美丽。

当我们把值得感动的事，或者是感动的心情传递出去，这对于我们所处的生活环境、对自己、对当事人，以及对周遭的事物来说，都是一种很正面的心灵氛围。



辜振甫先生，受访时曾提到，前美国总统里根曾送他一方小匾，上面写着：“You can accomplish much, if you do not care who gets the credit, 意为：“一个人假如不计较功劳归属于谁，他的成就就会更大。”辜振甫先生说：“一个人要以朴实真诚的态度，一心不乱地去做他应该做的事”。

孔夫子则说：“不患人之不己知，患不知人也。”其意思为：不必因为别人不知道你的本事而忧心，要忧心的是，你不知道别人的本事比你大。

了解他人的本事，足以激励自己更加努力，并且精益求精；知道别人的长处以后，可敬为师友或邀为同事。

一位成功的企业家，若想让事业永续经营，他需要的是一群素质精良的员工；名扬国际的影视巨星之所以能够诞生，是因为有一组绝佳的幕后工作人员在背后全心全意无私的付出；而畅销作家的幕后推手，

则是以一群优秀的编辑及无数字工作人员耗尽脑力与心血为代价的。

一部电影之所以成功，不应只归功于导演或是男女主角；灯光师、摄影师、化妆师、场记、配角都是这部电影成功的关键。只是，镁光灯的焦点，永远都只对准了幕前风光、亮丽的主角，却忘记了幕后辛苦的工作人员。

每个人都有自己的天赋与资质，有的人适合在幕前发光，有的人则适合在幕后发展；有的人适合坐轿，有的人则适合抬轿。

不管你是坐轿还是抬轿的人，在幕前就要努力展现台前的美丽，而在后台，则要努力地，让别人能够散发出动人的光彩。

如果，你没有足够的能量，就无法承载别人的成功；如果，你没有足够的度量，也无法造就别人的成功，当然，也就无法让自己更成功。

美国散文作家爱默生说：“人生最美好的一项补偿，就是凡事诚心诚意的帮助他人，最终自己也一定会受益。”

塞内卡也说：“让自己获得好处的最佳方法，就是将好处施诸别人。”

所以，你想要获得好的成就、好的因缘，就是要布施、要服务、要帮助别人。分享与回馈就如同在黑暗中点燃一支小小的蜡烛，它能像太阳光一样的照亮黑暗，让黑暗中的人得到光明与温暖，同时，也能让自己得到温暖与亮光。

成就别人，也能造就自己；造就自己，也要懂得分享给别人。

当一个人平时养成“功成不居”的习惯，愿意将自己的成就与别人分享，那么，你的成就也会因为和别人分享的缘故，而变得更加耀眼。

所以，你要常常对别人说：“因为有了你，我才能更成功。”

不必害怕别人太成功，如果，别人因你而成功，也毋须把荣耀都归于自己。

因为，当你造就别人成功的同时，荣耀，自然也不会忘记你。

资料来源：总裁网



每一枚棋子都励志

文/孙君飞

曾经，在遭受挫败，心情不好的时候，我喜欢听周华健的歌曲《棋子》：我像是一颗棋/进退任由你决定/我不是你眼中唯一将领/却是不起眼的小兵/我像是一颗棋子/来去全不由自己/起手无回/你从不曾犹豫/我却受控在你手里……我在歌声中寻找安慰，却不知不觉让自己更加伤感。自己难道不也是这样一枚棋子吗？被人拿捏着，掂量着，算计着，用时就让你“日拱一卒”，不用就随手一抛，吃和被吃全都由不得你。“不起眼的小兵”——“棋子人生”，自己还奢谈什么鲜花似锦、前程无量？

有好友见我颓废不振，就问我：“你看我是一个卒？”“你？——是，但你跟我不一样。你是活棋，我是死棋。”好友生气地说：“是卒不是卒，没有关系，问题是你看不起自己！走活走死难道全由他人？我偏偏要走出一个卒的精气神，一个卒的横平竖直！”

埋藏在我内心深处的某种东西被激了出来，我却倔强地反问好友：“这又如何？走到底不还是卒？”是卒不是卒，没有关系，问题是你看不起自己！走活走死难道全由他人？

“我明白你的想法，可是你也太看重自己的身份和得失了。”好友说，“走到底，明天的那个卒跟眼前的这个卒怎能一样？它拥有自己的路线、原则，它走过了坎坷、障碍，它体验了纵横决荡的淋

漓快意，它创造了战绩，在整盘棋上融入了生命，它看到了人生真实而变幻的风景，明日的它绝不是当初的青涩小兵，它成熟了，坚强了，它的胸怀也许可以跟将领相媲美，仍是‘小卒’又何妨？”



好友跟我一样，在单位里是最基层的小职员，但我佩服他坚持不懈“日拱一卒”的激情和意志。除任劳任怨圆满完成工作任务以外，他还坚持每天帮助别人解决一个问题，停电停水、募捐讨薪时，总能看见他忙前忙后的身影。他扑得下身子，低头弯腰的事情他最乐意干，对孩子亲，对老人好。错综复杂的人际网络中没有他，明争暗斗的职场阵地里没有他，他就高兴做自己的老实人角色，只想快快乐乐当个小兵。他心里到底有没有远大的理想，我也不知道。他不想当元帅，我也不知道。但我那天听了他的慷慨激昂的劝说，或者说是演说，我知道，他也许还是一个“小卒”，但不会是《棋子》中所唱的那种“棋子”。

好友又告诉我一些很有启发意义的象棋知识，这些知识我从来不知道，他一说，我感到又新奇又



职场励志

深刻。好友说，其实国际象棋中的卒跟中国象棋中的卒完全不一样。我们的卒，攻到底确实仍然是卒，而国际象棋中的卒，没有河界，攻到底就有机会变成团队中任何一个重要的角色，例如车、马等，甚至成为力量最大的“后”。我不由感慨，还是这种卒有前程。我又笑：“你这个卒难道不想当车、马、后吗？”



“怎么不想？”好友老老实实回答，“但你首先要承认自己是一个卒，然后当好一个卒，学会在整盘棋里执著追求，实现理想，离开整盘棋，离开团队，你连一个卒都不是，怎么去摇身一变，华丽转身？”言之有理，看来主要是我没有当好一个卒。

我又问：“是不是国际象棋的棋子都比我们的棋子有前途？我们的象棋文化，其中糟粕太多了吧？”

“不能这么看，没有中国象棋，怎能有国际象棋？只是特色不同，游戏规则不同。两种象棋不可相提并论，我们的许多棋子比国际象棋的棋子更有来头，更有奔头。”好友娓娓道来，“比如，最典

型的是中国象棋中的炮，是三维模式，有跳跃性，可以绕过问题解决问题，而国际象棋中的炮，始终直来直去，只有二维。我们的空间更大，我们的机会更多，只要你明白自己是个什么棋子，坚持走到底，什么都有可能发生。”

听了好友的一席话后，我依然会听《棋子》这首歌，只是听时的心境完全变了。有人可以这样唱，我也能够换个乐观向上的角度去看待。棋子相同，走法不一，命运自然迥异。

我今日仍是小卒，但快乐充实。而好友变了，摇身一变，成了单位的高层领导，但我感觉他还是一个小卒，我们在一起还是会谈到象棋中的小卒，快乐相通，经验共享。

摘自《中国教育报》

人生最好的总结

文/佚名

- 一个人炫耀什么，说明内心缺少什么；一个人越在意的地方，就是最令他自卑的地方。
- 这个世界既不是有钱人的世界，也不是有权人的世界，它是有心人的世界。
- 当你再也没有什么可以失去的时候，就是你开始得到的时候。
- 学习要加，骄傲要减，机会要乘，懒惰要除。
- 有所得是低级快乐，有所求是高级快乐。
- 一个人幸运的前提，其实是他有能力改变自己。
- 如果是棵小草，即使在最好的企业里，你也长不成大树。果真如此，不如历经风雨，把自己培养成名贵花卉。
- 我们可以躲开大家，去躲不开一只苍蝇。生活中使我们不快乐的常是一些芝麻小事。

摘自《百姓投资》



你是个人才吗？

文/许川海

你是个人才吗？从何证明自己是个人才？你如何定义人才？什么样的人弥足珍贵？什么样的人满街皆是？为何有人学非所用？又为何有人怀才不遇？怎样的才能是雇主之所需？怎么做才可以让自己的才能得用？如何让自己在职场工作顺遂节节高升？



确认职场需求

我们通常称学识丰富能力出众的人物为人才，但若这个人的学识跟不上时代，能力不能为社会所用，还称得上是人才吗？社会上似乎存在着许多学非所用、怀才不遇或能力不为职场所重的人才，而弥足珍贵的人才似乎少见，这似乎因需求与供给的行走方向彼此平行没有交集，也似乎因彼此对人才的定义不同。

人可以是人才，但不一定是有用之才，能受企业所用。要使得才干得用，就须了解社会或职场的需求。人是否可用，取决于人之能力与价值，而所谓价值，区分为使用价值与交易价值，阳光、空气等有使用价值无交易价值，因此必须把使用价值转为交易价值，譬如在密闭的环境如海底提供罐装空气，才能成就交易。

有些能力具有使用价值没有交易价值，此所以会学非所用或怀才不遇，但是有人不计酬劳从事义工，先让能力得用，再砥砺和提升能力，让别人愿意付出代价使用，能力就变得有用，从使用价值转变为交易价值，从而才打入职场。

人们习惯于把工作叫做职业，而之所以称为职业，在于雇主有稳定的需求，工作的成果能满足需求，供需双方因工作维持着互惠的关系，工作者长期拥有这个工作，也形成一个事业，故称之为职业。

然而事业会因时而变，会因竞争或环境的变化而兴衰甚至不见，因此职业也会跟随着变化。只凭单一专长或能力，以为自己可以坐享一辈子而终老，这个时代已经过去，不能觉醒，只好等待工作和职业的消逝。

肯定自我价值

在职场，每个人都希望能够拿高薪，获得权位，但是究竟自己是否够资格，可以坐上那个位子，有人会认为，等坐上那个位子再学习。甚至在拿高薪享受优厚酬劳时，多数的人会理所当然地享受，鲜少有人自问，相对于酬劳，自我的贡献是否等值于所受，每年每月，自我的工作是否持续回馈，是否都对得起收入。

应征一项工作，每个人都会提供自传和履历，想把自我的价值和条件，有效地向未来的雇主陈述。多数的人都会强调自我的条件，譬如自己拥有什么学历，受过什么训练，做过什么工作，担任过什么职位，但自己究竟具有什么价值，对所期的工作能做怎么贡献，却鲜少能做有用的说明，自己都不知道自我的价值。

人之为用，在于具有交易价值，然而就一个初出校门的社会新鲜人而言，没有工作经历和经验，难以证明自己是个人才，具有交易价值，此时，只能就自我的学识和品性，以及学到的能力，详加解释和分析，才能让雇主看出潜在的价值。



职场励志

一个已有工作经历者，想要谋职或晋升，不管是否需要，先得制作自我的履历与自传，检讨和认识自我的价值。学历和经历只能用来左证，学识和实做的经验才是价值的所在，因此要确认自我的学识和经验能对雇主有所贡献，就得用过去工作的绩效和成就做证明，以及用文字和言词来表达自我的能力，指出自我的价值。

代表人的价值在于实做的能力，能力可以具有多项，能力也可以有许多种，然而并不是每种能力都是工作上所需，也不是每项能力都能对雇主有所贡献或让工作具有价值，只有具备交易价值迎合职场需求的能力，才是谋生的能力。

工作能力和创做能力都是谋生的能力，只是工作是由雇主所指派，工作能力即是事务的执行力，当同样的事务重复出现，事务变成例行工作时，能力的价值就减少了，而当事情有变或遭遇困阻时，事务不再是单纯的执行，还需要解决、突破与创新，这时候就需要应对问题或开创新境的创做能力，由此创做能力比工作能力更具价值。

显示真才实力

若将人的能力分为一般型和心智型两种，再将前者区分为劳力型能力和机械型能力，则搬运粗重物品等，需要的是劳力型能力，而像富士康公司，雇用的数十万名工人，运用的则是机械型能力，一般型能力也包括这两者的综合。至于心智型能力，我们可以从服务业的工作来体会，服务人员最须提供这种能力。

进入知识经济时代，竞争越趋剧烈，想证明自己是个人才，除了学历和经历，更要学识和经验，除了工作能力，还要有用心用智，能发挥所长的创做能力。工作者学到的见识以及熟练的技巧等，可以用来说明自我的工作能力，然而要做到具有创做能力，则须懂得主动、前瞻、洞察和应变等，企业过度专注劳力型或机械型工作，是培育不出这种人才的。

知识经济时代也是服务经济时代，讲求的是心与智的服务。工作是一种服务，不管是靠体力或劳力，除了用手、用脚与用身体，也要用心与用智，

这才显示效果与价值。一项用心的服务，让人感受服务者的热心、细心与贴心等，观察工作者的思想与观念以及行为与态度，又可以体会工作的价值。

面对工作的需求或状况变化，或者因应场所或对像的不同，工作者就须以应变、创新、沟通与策划等功夫，去创造更好的成果与价值，这种功夫是属于用心与用智的层次，是一种超越基本工作能力的创做能力，也是一种高阶的能力。



人们从学校或职场，学到的是专业和通用能力，属于一般的工作能力，譬如企业内从事生产、销售、研发等直接参与创造利润的能力，是属于专业能力，这包含工程、技术、技巧与技艺等；而通用能力则涵盖出纳、会计、财务、人事、采购、总务、法务、信息等等。

把用心用智的行为与态度融入工作，就能提升为创做能力或高阶能力，譬如融合领导、经营、管理、企划等能力到日常事务，必可增进工作的成果和绩效，又把天赋、历练、品性等自我的特色融入工作，就会创造不同的效益与效率。做为人才的秘诀，其实在一个「用」字，用心、用能与用智。

你是个人才吗？谋职就业，都得证明自己是个人才，不仅在应征时，也在日常工作时。想要证明自己是人才，就须用过去工作实际的成就与贡献来证明自我的能力，用履历与自传来说明自我的见识和基础工作能力，再用言行与态度来展现自我的心智，突显自我的价值。雇主在征求人才时，会用这些条件来选才，在提拔或晋升人才时，也会用这些条件做选择，认知能力展现实力，是人才就不怕挑战。

摘自许川海博客



幸福之门

文/星云大师

听说世界上最美妙的东西是幸福，有个年轻人要去找幸福。幸福是什么样子的呢？邻居是个有幸福的人，她把自己珍藏的幸福拿给年轻人看，原来是一双晶莹剔透的水晶鞋。年轻人记住了水晶鞋的样子，就上路了。然而走遍天涯海角，她也没有找到，于是渐渐怀疑这世上是否真的有水晶鞋，真的有幸福。

后来，有个智者告诉年轻人：据我所知，这个世上没有人能找到水晶鞋，你不如去找一双适合自己的鞋。

于是年轻人放下念想，买了一双自己喜欢的运动鞋。在穿上脚的那一刻，年轻人惊奇地发现运动鞋变成了水晶鞋。

人活在世间，总希望过幸福快乐的日子。有的人羡慕别人拥有钱财，认为那就是幸福，殊不知有钱却要担心被偷被抢；有的人羡慕权势，认为那就是幸福，殊不知权势往往使人道德堕落。如何进入幸福之门？有四点建议：

第一，对人要有感恩的美德。俗谚说：“喝水莫忘掘井人。”

人不能离开群体而存在，举凡穿衣吃饭都需要仰赖他人织布、种植、加工、烹饪，时刻得之于别人成就的因缘，因此要心怀感恩。有感恩心的人才是富有之人，懂得感恩的人才能体会别人付出的辛苦，懂得感恩的人才知道感恩图报，一个懂得感恩的人也必定是个幸福快乐的人。

第二，对事要有忍辱的美德。俗谚说：“忍忍忍，百忍成金；气气气，一气成恨。”

人和人之间总有共事的时候，处理纷杂的人和事，最重要的就是有忍的美德。忍不是懦弱，而是力量，小事不能忍则能酿成大祸。所以，不计较小事才能减少心灵的负担，不听人闲话才能远离不必要的争端。有忍辱的美德，必定能幸福快乐。

第三，对物要有满足的美德。“计较易生烦恼，无争能得心安。”

人的生活离不开物质所需，出远门以车代步，饥饿需补充饮食，然而物质有限，欲望却是无穷。只有心怀满足，才能享受当下拥有的幸福。法国阿米艾尔说：“幸福的真正名字是‘满足’。”知足的人，虽然物质贫穷，但是内心却拥有满足的喜悦；不知足的人，虽然生活富裕，内心却一贫如洗。

第四，对己要有忏悔的美德。为人要常怀忏悔心，《万善同归集》里说：“诸福中，忏悔为最，除大障故，获大善故。”

忏悔有让人重生的力量，如陈年的污垢于一朝洗涤清净，如密布的乌云消失而展露和煦的日光。忏悔才能改过，忏悔才能清净，忏悔才能进步。每个人都可以为自己带来幸福，也唯有自己能给自己幸福。对五欲不贪不拒，“对感情不执不合，对世间不厌不求，对生死不惧不离”，幸福不在遥远的那一方，就在每一个当下。

佛光菜根谭

人生最美好幸福的事，是心中有一盏明灯；
人间最自由平等的事，是心内有一个真如；
有丰富的内涵，才能散发优雅的气质；
有沉潜的蕴酿，才能奋发生命的动力。

摘自《宽心》



招贤榜

公司名称	职位	年薪
某民营企业	总经理	30-50万
某医药集团	市场总监	20-40万
某地产公司	总工程师	20-30万
某地产公司	项目经理	20-25万
某集团公司	战略总监	20-40万
某集团公司	人力资源总监	20-30万
某外资企业	质量安全经理	20-30万
某集团公司	海外营销总监	30-60万

精英榜

人才	学历	职位	专业
杜先生	专科	贸易经理	经贸英语
李先生	本科	项目总监	土木工程
高先生	本科	副总裁	暖通
孙先生	本科	财务经理	会计学
江先生	本科	QA主管	机械自动化
程先生	硕士	人力资源总监	人力资源
王先生	硕士	厂长	工商管理

麦穗

你就快乐吧,像风一样
在丰收的麦田里忘情摇摆
像个幸福的醉汉
嘴里喷着麦香

这接天的麦浪,是汹涌的阳光
是辽阔的喜悦,是雄壮的辉煌
笑就笑出声来吧

哪怕笑出泪,笑疼腰
可别光顾着发癫
快点告诉以往那些辛劳的日子们,
快告诉患难过的汗珠儿们,就在此刻
金灿灿的美梦成真。

来源于网络

骥达资讯 2010年10月25日
青岛市南区海门路17号(香格里拉西侧)
海纳尊邸二单元1201室
电话: +86-532-82038186 82038187

www.jingyinghr.com