

2011年11月25日出刊 总第17期

骥达

资讯



目录

卷首语

- 没有人能随随便便成功

名企风采

- 新机遇 新起点

职场精英

- 李金凤：秉承专业，静心前行

行业资讯

- 2011 青岛房地产人力资源管理高峰论坛
- 温暖这个冬天爱心捐助
- 银行年底招人忙四大银行最受伤
- 年底猎头频频挖角 年薪相当于普通人 10 倍

智慧职场

- 民营企业如何降低用人风险
- 激励员工的五种方式
- 跳槽并不是职业发展的最好路径

职场励志

- 成功与失败总是差着微小的距离
- 求职
- 东方朔搞推销

职场信息

封底

- 感谢爱的阳光



没有人能随随便便成功

文/ Jason

职业的关系，每天都在与企业老板和经理人们打交道。在与他们的交往中让我真正学到了许多东西，所以我喜欢这份职业。

理想的职业意味着什么？意味着你能最充分地发挥自己的特长，体现自己的价值；意味着你能最大限度地为社会创造价值，同时也能得到丰厚的回报。我的一个朋友经常说：做企业要做对社会有价值的企业，做人要做一个对他人有价值的人。人在职场，如何能创造价值，如何能够获得成功呢？

首先是心态。在 11 月 9 日，青岛地产行业人力资源管理论坛上，我谈了作为经理人应有的心态：付出才有汇报。许多职场经理人到一个新的平台，看这也不好，看那也不顺眼，诚然企业肯定存在许多的问题和缺陷，不然为什么要高薪请您过来呢？你要做的不仅仅是发现问题，更重要的是帮助企业解决问题。老板是需要一个务实做事，而不仅仅是高谈阔论的演说家。你的付出，你的努力，你给企业带来的效益和变换，老板是会记在心里的，而一个聪明的老板知道要怎样去善待这样的人才的。一个人所取得的成就，一个人所交的朋友，一个人对子孙后代所做的贡献，所有这些人生的内容，都是由这个人的心态所决定的。

其次做事要有恒久之心，问一问职场上那些成功的人有些什么共同的秘诀，答案是：恒心。不经历风雨怎么见彩虹，没有人能随随便便成功！许多成功的人只有平常的智慧和能力，可是他们在完成一项工作时，在遭遇重大的困难时，在工作极其繁重时，却有超乎平常人的耐心和毅力。如果你有这种品质并能加以培养，那么你一定找到最适合你

的工作，并在其中出人头地。

再者是勤奋，勤能补拙这个道理大多数人都能明白，但真正能按照此要求长期做下去的人不多，我接触的老板们许多就是靠自己的勤劳、能吃苦掘得第一桶金。作为一个职业经理人，需要不断学习充电，不断提升自己的专业技能，扩大自己的人脉关系，只有勤奋学习，不断创新，个人的价值才不会折旧，给企业的价值也会越来越大。

最后是经营自己的“个人企业”。积极地去经营自己的“个人企业”，也就是要把自己视为一个企业组织或工厂来为自己制造收入，增加财富及生活保障。如不断学习，参加一些专业培训，扩大个人社交领域，积累人脉资源等等，广结善缘，既可以帮助他们，也能够成就自己，这样的“个人企业”能让你受益终生。

辽阔苍穹中飞翔的老鹰，必是经历了母鹰无数次摔下山崖的痛苦，才锤炼出一双凌空的翅膀；一颗璀璨无比的珍珠，必然经受过蚌的肉体无数次蠕动以及无数风浪的打磨，才能熠熠生辉。同样，一个真正有成就的人，也肯定是在无数次的跌倒后重新站起来的，每个人的成功都是付出了辛勤和汗水，以积极的心态加上恒久之心才有了今天的成就！



名企风采

新机遇 新起点

—— 易居中国

易居中国是中国首个提出房地产流通服务商概念的中国房地产现代服务业的整合者与领导者。在短短十年的发展历程中，凭着敏锐的市场拓展、菁英的团队，持续的创新及永续提升的服务理念，构筑起了一个以现代信息技术为依托，以营销代理、房地产信息及咨询、房地产互联网、房产经纪、旅游地产服务、商业地产顾问、房地产广告传媒、投资管理为业务流，并覆盖中国各个城市的房地产现代服务体系。

易居中国从 2000 年开始，走过了它不平凡的十年。从成长逐步走向成熟；易居中国总部设于上海，目前在北京、深圳与天津设有分公司，从立足上海到走向全国乃至世界，预示着易居中国未来的发展将有很广阔的前景。易居中国 2007 年 8 月 8 日成功登陆美国纽约证券交易所；2009 年 10 月 16 日易居中国控股的中国房产信息集团成功登陆美国纳斯达克，新浪乐居成为中国房产信息集团全资子公司，新浪成为中国房产信息集团的第二大股东。

易居中国在电子商务方面提出了地产行业新的模式——EJU 房产电商平台，它包含了 12 个模

从 易居 到 EJU



块：CRIC、易居、臣信房屋三个平台；乐居、易居、家居三个网站；新浪、百度、微博三个网站入口；在渠道上还有活动公司——今年已给开发商做开盘活动 1800 多场、呼叫中心和拓客中心（看房团等）。三个 U 意味着前端客户、终端客户和员工。2011 年 10 月 29 日，中国房地产企业 20 强新城控股宣布联手 EJU 房产电商平台，全面启动新城网络销售旗舰店。作为中国首家全项目登陆 EJU 电商平台的房企，新城控股电商首战告捷，10 月 29 日当天，上海新城悠活城 2 套、尚上城 1 套、常州新城域花园 5 套、常州新城公园壹号 3 套、南京新城金郡 1 套、无锡新城尚东区 4 套、苏州新城金郡 8 套总共 24 套房源竞拍或者秒杀成功，掀起新城电商新一轮的网售新风。

易居中国拥有三纵四横的业务模块，八大业务品牌。2011 年 10 月 28 日，易居中国再次发生在变革：这意味着房地产现代服务体系新的标准诞生了。新的变革带来新的机遇，也会给易居中国带来新的起点。作为易居中国的人才战略合作伙伴，我们也衷心祝愿易居中国越来越强，越做越好！

8大品牌

业务品牌



秉承专业，静心前行

—— 专访宏济堂人力资源总监 李金凤

编者按：

宏济堂始创于 1907 年，与北京同仁堂同祖同宗，一脉两支，是国家 21 个重点中药企业和全国中药行业 50 强及中华老字号百强企业之一，拥有自营进出口权，至今已有百年的历史。百年来，历经宏济堂、宏济制药厂、济南人民制药厂、山东济南中药厂等变革，1999 年由山东济南中药厂改制为济南宏济堂制药有限责任公司，2002 年 10 月按照“强强联手，优势互补，资源共享，共同发展”的原则，与力诺集团进行整合，成为力诺集团的核心支柱企业，经过近年来的快速发展，现已成为集中西成药、医药原料、中间体、特殊麻醉药的科研、生产、营销及医药商业、连锁配送、零售药店于一体大型医药集团。

伴随着企业的快速发展，宏济堂药业多次引进高级管理和经营人才。青岛骥达公司先后为宏济堂引进人力资源总监、财务总监、运营总监等多名高管，今天，我们特意采访了宏济堂的人力资源总监李金凤女士，请她谈谈工作中的一些感受，与更多的朋友一起分享成功的经验。



骥达：李总，您好！感谢您接受我们的采访。您到宏济堂已经一年多的时间了，这期间也经历了公司的一些变革和发展，请您谈谈您这一年多的发展经历和个人感受？

李总：谢谢。来到宏济堂感觉蛮有缘分的，首先力诺集团所从事的阳光与健康行业是我非常喜欢的，个人的价值观正好与企业价值观一致，属于同道中人；第二中药是我的专业，现在终于可以闻到大学上炮制课时的那种中草药味道，由于自己比较好的医药行业经历及资源，所以很多工艺及流程非常熟悉，这对于从事人力资源专业来讲非常重要，不至于让大家感觉人力资源就是纸上谈兵。

我来到宏济堂这一年多经历真的很多，包括公司战略定位及管控模式调整、商业公

司重组、高管及中层管理团队建设等等，最大的感受就是要做好国营企业的人力资源管理，专业是远远不够的，最重要的就是做好平衡与沟通，首先就是平衡二字，处理任何问题首先要看看历史上同类的问题是如何解决的，然后就是照顾到一类人一类事情的解决，既要处理历史遗留的老问题，但是坚决不要为后人留下新问题。第二点就是沟通，有问题大家敞开心扉就事论事，打破部门之间与人员之间的沟通壁垒，所有的问题也就迎刃而解了。

骥达：知道宏济堂是一家民企收购国企的公司，企业的人员组成相对于力诺集团其他公司比较复杂一些，作为人力资源负责人，面对这些情况您是如何处理的？做了哪些具体的工作？

李总：人是企业最重要的因素，尤其对于一家有着百年历史的国营企业，人际关系错综复杂，市场观念相对薄弱，总感觉外来的人员是来



变革的，是来损伤大家利益的，其实变革不是来自于内部的需求，而是来自于市场竞争的要求。但是真正能引导和实施变革的人员却不是来自于外部，而是来自于内部员工。

这里就牵扯两大问题：首先是空降兵如何落地的问题，第二就是如何将员工的聚焦点引向市场。这么多年宏济堂高管团队有过变动，但是从来没有像今年这样从总经理到人财副总到营销、运营等这么大范围的调整过，他们都是大公司经历过，最大的挑战就是利用他们的经验让宏济堂有所变化，通过包容的心态与环境给他们施展才能的平台；第三就是让他们个人有所收获，工作愉快，这样才能保持团队的稳定。对于现有人员来讲首先要拥有一颗学习的心态，学习空降兵们的思维方式与良好的职业习惯，同时将他们原来所在企业的成功经验更好地借鉴运用。适度地引进竞争机制与人才，能激活现有员工的危机意识与潜能，能让大家看到原来我们与行业内优秀企业的差距，能意识到我们如果再没有进步就会被市场淘汰。

骥达：李总，宏济堂公司是作为力诺集团的二级集团，既有自身的人力工作要抓，同时还要从集团化的层面，支持和协助大的集团人力管理，您是如何做好这方面的工作的？

李总：首先非常感谢集团人力资源管理本部对我们的支持，陈总从专业的角度给我们不少的指导，徐主任从国营企业与宏济堂都工作过，所以给我们很多针对性的建议。

针对这个问题，我认为主要有两方面的工作，首先就是对于大的集团人力资源管理要不折不扣地执行，像信息化、培训体系完善、专业团队建设指标、高管新加坡培训等等，因为这是集团发展的需要，同时通过这

些也能快速提高自己的专业能力，为集团人力资源系统提出自己的见解。

另一方面由于集团是一个多元化的集团，首先产业不同，有阳光与健康，同时各二级集团的性质也不同，有像光伏、瑞特这样先进的国际化企业，也有像宏济堂这样的百年国营企业，所以对于宏济堂的人力工作最主要的就是需要有比较强的专业能力与协调能力。

首先因为二级集团的总经理更多地关注当期经营指标，希望所有的部门能围绕公司经营指标与当前问题进行工作，所以人力资源部不能为了职能而工作，不能为了职能而去完善职能。实际上人力资源部所有的职能包括绩效、培训等最终都只是我们的工具，应该围绕着公司存在的人力资源方面的问题，围绕着问题来看我们设什么职能，选择什么手段，否则就是我们的职能很完善，但是问题还是没有解决。

其次作为二级集团的人力资源工作要因地制宜，不能搞一刀切。比如对于像瑞特、光伏这样的新兴高科技产业可以招聘更多的 211 本科生，但是宏济堂公司作为百年传统工艺的中药生产企业，则需要一些专业对口、来自农村能吃苦、毕业 1~2 年的高职或者大中专生，适当配置少量的高等医药院校的本科生来储备干部，这样一方面有利于工作，同时也有利于保证人员的稳定。还有像培训，集团针对高管及核心骨干组织像新加坡、MBA 等系列培训，而宏济堂公司由于人员学历结构及工作要求则需要一些学历教育、职称教育以及定向的行业交流。

所以作为二级集团的人力资源负责人就要根据宏济堂公司的现状和集团人力资源管理本部有更多的沟通与协调，制定适合宏济堂的人力资源发展战略。



职场精英

骥达: 李总是一个非常注重自身学习和提高的经理人,而作为职业经理不断充实和提升自己的知识和能力也是非常重要的,您怎样在繁忙的工作同时能去做到不断的学习和充电?

李总: 人力资源工作是一个对个人素质与成长速度要求非常高的岗位,不光要对本岗位熟悉,还要对整个产业链以及行业都要了解,不仅要关注当前的工作,还要关注今后的发展,所以学习是我工作 10 多年以来坚持不懈进行的。

我把我的学习分为课堂学习、读书与行业交流三方面。

根据自我职业发展以及专业能力提升的要求,我设定长中短期学习目标,长期的学习目标是山东大学的法律硕士教育,明年论文答辩就可以拿到学位,然后还会继续攻读博士学位,通过这方面会对自己的理论体系进行比较系统地学习;中期的学习是集团组织的 MBA 教育以及每年 2~3 次的专业培训与行业年会,满足专业能力提升的需要;短期的学习目标就是每天坚持早晚两个小时的看书,书的内容非常杂,涉及历史、文化、哲学、经营管理等等,丰富自己各方面的知识。

同时我非常喜欢的一种学习方式就是和成功高端人士交流学习,从这方面来讲人力资源工作是一个非常好的工作,可以结识很多人脉。通过招聘可以和医药行业内的从研发到生产到营销以及管理等高管们沟通交流,通过人力资源行业协会或者俱乐部、猎头公司、人力资源外包机构可以认识很多人力资源同行,还包括我现有的高管团队,在与他们的沟通中会有很多的火花与亮点,能让我悟到很多管理理念与工作技巧,这种知识是课堂与书本上学不到的,因为这些都是他们职业发展过程中真实的自我积累。我

感觉很多东西都是一念之间,关键是有人能点破,所以他们是我事业的导师。

骥达: 作为经理人,专业能力是一个重要的方面,但心态和适应能力才是能否做出成绩的基础,您能否与朋友一起分享您的心得体会?

李总: 是的,尤其越往上走,专业能力仅仅是很小的一部分,而拥有正面的能量是非常重要的。

我非常喜欢《功夫熊猫》中的一句话:“把心静下来,一切都豁然开朗。”在工作中遇到很多没有可以借鉴的且又非常棘手的事情,如果没有阅历,往往会非常急躁。在这一年多的时间内,我总是和自己说:“任何事情都不会太好,也不会太坏。”当把自己的心静下来的时候,慢慢梳理思路,很多事情自然就会有答案。

张总给我一句话:“以时间来换取空间”我觉得非常受用,很多眼下看似非常难以解决的事情,往后稍微一挪,当时的很多环境已经发生了变化,那件事情自己就有答案了。

我非常庆幸的事情是从事自己喜欢的行业:健康与阳光,目前干自己喜欢且擅长的工作:人力资源,这对于大多数人来讲是可遇不可求的,所以在工作中即使遇到再大的问题与压力或者委屈,我都能包容地接受,这个过程不正是自我成长的过程吗?

非常认同李总的心态感悟,人只要能把心静下来,一切都会豁然开朗。作为企业,作为职业经理人都会在发展的路上有这样或那样的问题。只要我们的方向是对的,去掉一些浮躁,路都会越走越宽的。在此我们也衷心祝愿李总在工作中如宏济堂的未来一样,健康而阳光!



2011 青岛房地产人力资源管理高峰论坛

文/Lily

2011 青岛房地产人力资源管理高峰论坛，于 2011 年 11 月 09 日（周三）下午，在位于青岛市南京路 100 号中联创意 100 三号楼 2 楼的“青岛罗曼尼康帝国际葡萄酒艺术汇”成功举办。论坛主要议题是青岛房地产人力资源管理的现状以及发展趋势和从业人员如何运用法律知识维护个人的合法权益。来自岛城各知名地产企业的人力资源副总经理、总监、经理等报名参加了此次论坛。

青岛房地产经理人俱乐部常务副秘书长龙江主持论坛，青岛市房地产业协会开发委秘书长、青岛房地产经理人俱乐部秘书长冯显泉为本次论坛致辞，他指出：青岛房地产行业的企业必须学习一些一线品牌重视人才的做法。在如何留住人才这个问题上，冯秘书长提到三个要点：一是事业留人，二是待遇留人，三是感情留人。并且希望青岛的房地产公司在当前市场大势不是太乐观的情况下，能够引进人才、留住人才、用好人才。

岛城两家猎头公司的代表分别在会上进行的主题演讲，青岛骥达企业管理咨询有限公司的经理杨舜尧及青岛基业百年投资顾问有限公司执行总监朱宇分别与到场贵宾分享了青岛乃至山东地区地产行业薪酬调研报告，从职位需求、基本年薪、绩效考核、福利待遇等多方面，详细剖析了地产行业中高端职业经理人自 2008 年经济危机以来薪酬待遇的变化及原因，并预测未来人才市场的发展趋势。其中骥达公司经理杨舜尧先生指出中高端人才越来越注重企业的发展潜力及老板的个人魅力而非薪酬福利，企业老板与高端人才应加强沟通，换位思考，多替对方着想，才能更好更长久的合作双

赢；青岛基业百年投资顾问有限公司执行总监朱宇先生在发言中更详近的分析目前青岛地区、济南地区乃至山东地区地产行业从总经理到各专业工程师的基本薪酬、绩效奖金、福利补贴等自 2008 年至今的变化及变化的原因，从而更准确的验证了得人才者得天下，现代企业的竞争归根结底就是人才的竞争。

接下来山东岛城律师事务所诉讼与仲裁团队负责人陈卓律师就劳务赔偿和劳动合同签订与解除等方面的法律法规对到场来宾进行了案例分析，使大家能够更好的运用法律知识预防违规操作，维护个人合法权益。此次论坛精彩纷呈，所有到会的业界人士不仅听得专心，而且记得仔细。

岛城各大主流媒体也很重视本次论坛，均派人前往采访报道，青岛新闻网做了现场直播报道。论坛结束后，不少与会企业人力资源负责人主动和主讲人交换名片，请教有关问题的解决办法，索要讲演资料。到场地产精英们在不断的沟通与交流中也加深了彼此的认识，拓宽的自己的视野及人脉资源，对岛城地产企业的人才发展起到极其深远的意义。



温暖这个冬天爱心捐助

—— 助学基地揭牌仪式

文/王蕾

自 2010 年 9 月，市南知联会内部发起的“温暖这个冬天爱心捐助”活动以来，广大会员们陆续为平度市云山镇撞上小学捐助了图书、电脑、暖气改造、教室顶棚改造和学生餐厅改造等，已经累计捐助约 10 万元。平度市云山镇撞上小学已经成为市南区知联会的爱心助学基地。

2011 年 11 月 8 日下午，知联会再次前往平度市云山镇撞上小学，参加了爱心助学基地揭牌仪式。此次活动得到了青岛市委统战部、市南区委统战部的大力支持，也得到了市南区知识分子联合会成员的积极响应。

市委统战部副部长王修照、知识分子工作处处长闫利，市南区委统战部郭长存副部长、处长王志慧参加了此次基地揭牌仪式。活动由云山镇撞上小学何校长主持，首先由青岛市委统战部王修照副部长讲话，表达了对同学们的关心，同时鼓励同学们



好好学习，能够学有所成，回报社会、贡献社会。青岛市南区知联会会长姜言礼代表捐助爱心人士发言，表示会将此项爱心助学活动继续开展下去，给孩子们创造更好的学习环境。会上举行了简短的捐助和揭牌仪式，孩子们向市委统战部、区委统战部的领导们和企业家们献上红领巾，敬礼致谢。

本次活动同时安排爱心捐助项目主要包括购置教学投影仪、课本及学生用品等，支持最困难的 15 名学生生活费每人 200 元，此次合计捐款 11000 元。

青岛骥达公司作为市南知联会的一分子，积极参加此次和多次献爱心活动，在做好企业的同时，以实际行动回馈社会，表达爱心。同时也希望更多的企业和爱心人士关注教育事业，为社会的发展尽自己的一份绵薄之力！



银行年底招人忙四大银行最受伤

文/记者 肖良华



“招人，招人，招人……”、“存款、存款、存款……”到了年底，各银行似乎都在忙活这两件事。2011 年，信贷规模遭到缩减，银行的发展受到抑制，但近期，仍有兴业、中信、民生、建行多家银行在岛城开设分支机构，逆势发展更需要人才，各种“加盟请柬”在高端金融人群中“飞来飞去”，而在金融人才大战中，工农中建四个银行业“老大哥”总以“受害者”角色出现。

为收入 一年换两家收入增一倍

申荣(化名)是岛城某国有银行私人银行部门最早的一批国际金融理财师，也是为数不多的高级国际金融理财师，CFP 证书持有者之一。他业务能力比较强，客户资源丰富，在岛城金融圈内算是个名人。“这几年，有不少单位找到我，有银行、证券公司，也有保险机构，都是‘高薪诚聘’。”申荣说，对于这些“橄榄枝”，他大都仔细考虑过，打算碰到好的机会就会离开。

“国有银行比较稳定，但制度较死，我工作十多年了，月收入只有 8000 元左右，跟一些股份制

银行的新员工差不多。”申荣说，他妻子没有工作，孩子非常小，家里开支比较大，生活的压力让他有点受不了。

经过深思熟虑，申荣在今年 5 月份跳到一家实力雄厚的券商做起了投资顾问，月薪 10000 元起，加上各种提成、业绩奖金，年薪在 16 万元左右。可让人意想不到的，新工作还冒着热气，申荣又于今年 8 月份摇身变成了另一家股份制商业银行财富管理中心的首席理财师。月收入增加到 1.6 万元，加上年终奖，年收入达到 25 万元左右。

不到一年的时间，申荣就换了两家单位，当然，这么做的收获是收入增加了一倍。

为职位 副手到正职的“诱惑”

杨影跳槽的目的的一方面是为了收入，还有一方面则是来自升职的“诱惑”。“我从事银行工作十三年了，在三家银行呆过，从普通的员工到理财师、再到理财中心的副手，都是通过跳槽得来的。刚刚进行的最后一跳，我变成了财富管理中心的负责人，每一次跳槽都代表着一次升职。”杨影说。

杨影的能力比较强，对新环境适应比较快，在她看来，银行的职位就那么多，虽然能力达到了，但如果不跳槽，就很难有升职的机会。“财富管理中心不像支行一样，一年开设多个，一个股份制银行一般只有一个，如果不跳，很难从理财师变成副手，同样也很难从副手提到正职。”

今年 9 月份，岛城一家股份制银行找到杨影，问她愿不愿意接受这家银行的财富管理中心老总一职，杨影略加考虑就答应了。“机会难得，如果成为财富管理中心的负责人，自己的一些想法就可以得到实行，而作为副手，只有建议权，这不符合我的性格。”



为发展 多次被邀请终动心

尹向(化名)跳槽酝酿时间算是比较长的,据他介绍,他在国有银行工作了十二年之久,最后才决定换“东家”。“工作的前几年,金融行业比较安分,很少有跳槽的现象。”但到了最近四五年,差不多是从 2006 年、2007 年开始的样子,银行越开越多,许多股份制银行争抢着到国有大银行挖人。

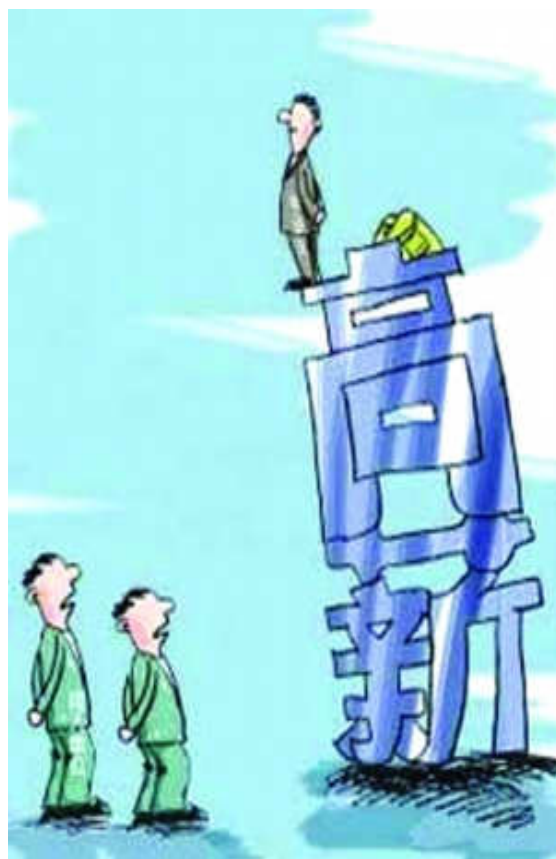
“一开始,银行间的挖人不经过猎头公司,都是行里的领导授意员工,先接近‘目标’看看口风,也就是通过朋友传朋友的方式。我在那几年接到过近十次这样的邀请。一旦你表示感兴趣,对方银行的人力资源部会出面,让你填写一份简历,然后组织面试”。

后来,猎头公司加入进来,为金融人才大战加了一把劲。“这两年,我接到了六七个猎头公司打来的电话,说哪个银行对我感兴趣。我不是没有想过离开,但每次总在前思后想一番后,最后还是留了下来。”尹向说。

不过,在今年下半年,尹向还是告别了他工作了 12 年的国有银行。“身边的同事走得越来越多,大都发展得不错,我也三十四五岁了,再不动动就没精力动了。这次对方开出的条件非常好,并且提供了较大的发展空间,因此我决定离开。”尹向说。

说数据 有银行一年网罗 200 多人

今年河北银行、浙商银行、新加坡华侨银行等多家银行纷纷开业,工商银行、农业银行、青岛银行等多家银行的私人银行也相继掀开盖头,兴业银行、中信银行、民生银行也忙着开设新的网点,金融机构的变强变大,让高端金融人才更加“紧俏”。记者观察到,最近报纸上又出现了不少银行招聘的广告,有的银行一次就招近百人。渣打、东亚等外资银行也不落后,在年底疯狂地“招兵买马”。



2011 年,浙商保险、泰山保险等多家保险公司布局岛城,西藏同信证券、东北证券等多家证券公司在青岛扎根。各类金融机构越来越多,很多金融人才呈现了混流的局势。

有的银行,像“揽储”一样收揽人才。据了解,从 2010 年下半年开始,岛城的法人级银行青岛银行加大人才引进力度,将市场人员的选聘权下放到各分支行,人才计划实施后,大批省内外国有及股份制银行的行业精英被吸引了过来,一年来,加盟青岛银行的各级管理人员、业务骨干和市场人才共计 240 余人。

许多银行为了网罗人才,鼓励自己的员工去其他银行挖人。“如果行里员工挖来高手,行里会奖励他们。”岛城一家银行个贷部工作人员孙先生说,还有的银行不明着发钱,但如果挖人有功,工资会提升一个档次。



■ 跳槽观察

工农中建是“黄埔军校”

县域金融人才机会越来越多

在青岛的金融界，工农中建是国有四大银行，人保、人寿、平安是老牌保险公司，它们历史悠久，人力资源丰富，极易成为“挖角”的对象。据记者了解，现在说起股份制银行的负责人，没有几个不是从“四大行”中走出来的；而新华、泰康、信诚等新锐保险公司挑大梁的当家人，多数是“老人保”、“老国寿”、“老平安”。

工农中建是“黄埔军校”

金融人才大战当中，工农中建这四个银行业的“老大哥”似乎总以“受害者”的角色出现。据了解，这四家银行几乎只走校园招聘的路子，很少组织社会招聘。而招来的大学生，培养几年后，就会成为各股份制银行“觊觎”的目标。

股份制银行每到一地建立新班子的班底，就是以这几家大银行的人才构建而成的。“股份制银行大多是近年进驻青岛的，底子薄，时间上耗不起，只能用现成的人才。此外，股份制银行有早晚之分，晚来的股份制银行又会挖早来的股份银行的墙脚。”尹向说，“股份制银行大多数部门往往人比较少，通常为五六个人到七八个人，就是这些人，成分也比较复杂，人员来自于三四家银行，一点也不奇怪。”



在岛城银行业，每成立一家银行，就会引发一场业内的人才震荡。而从国有金融机构流失的人员多集中在外汇、国际结算、财会、计算机、客户经理等专业人才上，股份制银行则会流失许多高能力业务人员。

外资行抢人靠规划

据金融界资深人士刘先生介绍，在 2008 年以前，岛城入驻的几家外资银行也会与工农中建等银行抢人才。一开始，外资银行主要打薪酬牌，那时，外资银行的收入可以达到内资银行的三五倍。现在，随着国有银行和股份制银行收入的增加，薪酬已经不是外资银行得以战胜中资银行的法宝了。

不过，外资银行仍然具有一定的优势，这主要体现在对人才的规划使用上，其中最重要的是外资银行能够提供更好的发展空间。“外资银行的考核体制相对完善和透明。只要你业绩出色，就有发展的机会。外资银行的发展十分迅速，因此比国内银行能够提供给年轻人更多的机会。”岛城一家韩国银行的行长助理告诉记者。

县域机会不比市区少

以前在城阳、即墨、黄岛等区域，银行网点比较少，如果当地银行的员工想跳槽，选择不多，大多数时候只能往市区跳，而这操作起来难度比较大。这两年，郊区银行网点越来越多，与此相对应，郊区金融人才的机会越来越多。

“一家银行去周围县（市、区）去开设分支行，支行行长、副行长和客户经理，这些能够为支行直接创造效益的人才大都会在当地招。”刘先生说，一个地区的银行多了，这个地方金融人才面临的机会就多了，有的人的职位甚至如同坐直升飞机般升迁。“我认识一个开发区的个贷部经理，去年跳到一家银行担任副行长，今年又跳到另一家银行当起了行长。这种升迁速度，在市区是不多见的。”

摘自半岛都市报



年底猎头频频挖角 年薪相当于普通人 10 倍



“薪酬提高 50%，租房和交通费全部报销，每月休息 6 天。”这样的跳槽机会，你心动了吗？临近年底，青岛 50 余家猎头公司兴奋起来，纷纷开出价码：普通公司总经理职位起步年薪从 15 万元提高到 20 万元，规模较大的公司销售总监职位年薪就可达 50 万元。普通公司销售经理的起步年薪也从 8 万元提高到 10 万元。记者采访发现，除了传统的北京、上海、广州、深圳等城市，

省内潍坊和烟台的企业成为今年来青“挖角”的主力军，比青岛高 20%-30% 的年薪吸引了不少企业中高层管理人员。

10 万起步的销售经理

青岛某大型企业集团食品营销总监，年薪 40-60 万元；青岛某家装板材公司品牌市场营销策划总监，年薪 30-50 万元……昨天，记者在岛城猎头公司的“猎物榜”上看到，动辄三四十万元的高薪让人眼前一亮，收入相当于普通市民的十倍。不过猎头公司负责人告诉记者，今年各公司销售压力较大，10 万元年薪起步的销售经理需求最大，他

们天天在为这个忙碌。

“青岛的高端人才缺口一直都很大，最热门的当属销售类的人才。”青岛国际人才开发有限公司总经理杨慧婵告诉记者，猎头公司一般青睐有 2-3 年带团队经验的营销人才，年薪起步价一般在 10 万元以上。青岛鼎才猎头的工作人员坦言，猎头一般只对年薪 10 万元以上的职位感兴趣，目标大多是职位在销售经理或销售总监以上的人才。

总经理总监起步 20 万

那么猎头公司一般是如何挖人的呢？杨慧婵向记者透露，猎头公司一般会根据企业的需求去寻找合适的人才，一家企业一般是先看中另一家企业的管理团队，然后要求猎头公司挖来中高层管理人员。“也有主动送上门来的，我们一般会储备在人才库中。”

今年各家公司普提高了薪酬，尤其是总经理和财务总监一职，青岛的起步价涨到了 20 万元，因为这两个职位的人才最难挖，但薪酬仍比北上广和南京等地低 30% 左右。“我们一般与各公司的职业总经理都有联系，一般发现此人在公司发生不得不离开的因，就会在第一时间为其联络下一家企业。”猎头公司负责人说，这种情况比较少，因此总经理很难挖，尤其是人才断层的房地产业、商业、出口转内销的生产类企业，总经理需求最热。而财务总监一般都是企业老板的“心腹重臣”，也是最难挖到的。各家企业为挖来心仪的人才，也会在薪酬、职



行业资讯

位、住房方面开出优厚条件。“如果企业对人才特别感兴趣，还会通过送股份的方式，但这种情况比较少。以前曾经有公司为挖一个人才，将整个公司并购的，可见人才的重要性。”杨慧婵告诉记者，青岛去年为引进全国各地的人才，还提出过分房的优惠政策，但由于归属权不好界定，再加上担心一部分人才因水土不服中途离开，这一政策最终没有真正实行。

潍坊烟台企业最积极

“青岛每年有几百名高级人才流向外地。”青岛一家猎头公司的负责人告诉记者，目前青岛的高级人才市场虽然尚未出现用工荒，但是人才外流也是不可小看的问题。青岛中高级管理人员的平均年薪只有十几万元，这远远低于北京、上海、深圳 20 万元的年薪，比北上广等一线城市薪酬要低 30% 左右：“青岛薪酬不占优势，加上很多中高层人才希望去大城市锻炼，本地引进外地人才更难。”

受访的猎头公司除了办理在青岛安家落户的高级人才，每年约有三分之一的业务是安排高级人才跳槽去大城市发展。还有三分之一的业务是安排企业管理人才流向了潍坊、烟台等周边地区，这些地区新设立的知名企业办事处给高级人才提供了更优质的薪酬待遇，平均比青岛高 20%，而房价还不到青岛的一半，理所当然就成为吸引人才的重要条件。

虽然青岛目前在人才引进上处于弱势，杨慧婵对青岛的未来人才市场发展持乐观态度：“新能源和制造业通过转型将来还是很有潜力的。”

新闻延伸

猎头公司可提三成年薪

“猎头公司一般只从企业收取佣金，提成在 25%-30%。”青岛鼎才猎头的工作人员告诉记者，这就意味着挖来一个 50 万元年薪的人才，提成可以高达 12.5-15 万元。尽管猎头国内公司佣金提成很高，竞争却很激烈，一家企业一般会与多家猎头公司有合作，企业会从中选择最合适的。

“青岛目前有四五十家纯粹的猎头公司，而且每年以 20%-30% 的速度在增长。”市人力资源协会工作人员告诉记者，去年仅有三四十家，一年之间就出来近十家，而且有一些咨询企业也会兼职做猎头工作，一些全国性的猎头公司也将“弓箭”瞄准了青岛。尽管竞争激烈，猎头公司增多证明越来越被认可：“以前只有外资企业会找猎头帮忙挖人，现在越来越多的民营企业开始意识到猎头的优势，猎头市场的发展也会越来越好。”

摘自青岛晚报



民营企业如何降低用人风险

我们需要人才，这是我们经常听到很多老板说这样的话。近年来随着民营企业的发展，对职业经理人的需求越来越多，大部分有较大规模的民营企业招聘职业经理人，民营企业与职业经理人之间建立了越来越密切的联系。在目前人才流动机制基本形成、人才信用机制严重缺乏的情况下，民营企业如何找到合适的人才、有效的降低用人风险是一个非常重要的课题。

我们结合为民营企业推荐人才的经验，谈谈民营企业如何降低用人风险的问题。

一. 正确认识企业家与职业经理人之间的关系

职业经理人与民营企业家之间不是简单的雇佣和被雇佣关系。民营企业家拥有企业平台，职业经理人拥有民营企业家缺乏的管理或运营能力，二者之间更多的是一种合作、共赢关系，就如同企业外部的合作伙伴一样。民营企业家只有充分认识到这一点，才能给予职业经理人以应有的尊重，才有可能建立良好的合作和沟通基础。

二、制定符合公司发展需要的人事政策

民营企业在创业初期基本没有什么人事政策，发展到一定规模后，原有的人才已经无法满足现实需要，企业必须不断的从外部引进人力资源。民营企业应充分考虑企业的发展阶段、发展战略，及内外环境、文化等因素，确定企业的基本人事政策，对企业用什么样的人、如何用人等一些原则性的问题进行规定和说明，以指导企业的人才引进、使用及其他人力资源工作。

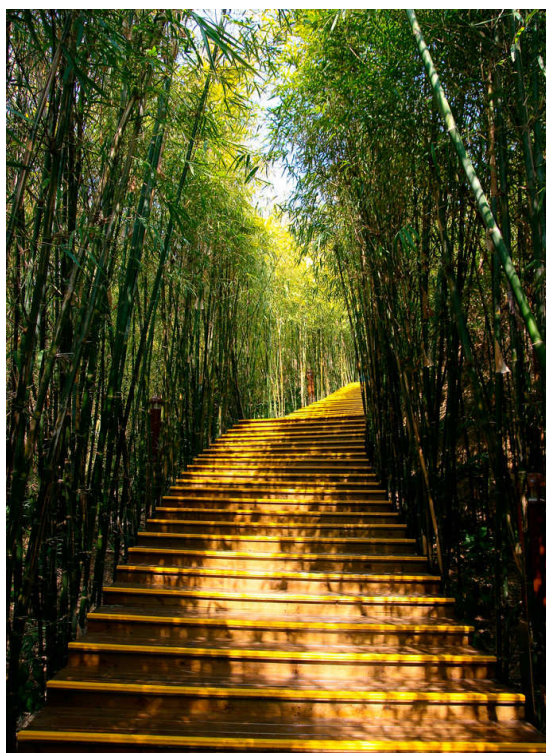
三. 根据企业发展需要对人力需求做系统分析

企业家一定要了解自己企业的人力资源现状，了解现有人力资源和工作岗位的匹配程度，从而了解什么岗位需要什么人才、哪些人才内部供给，哪些人才需要外部引进，哪些人才需要储备等等。企业可以通过有计划的组织/工作分析和设计、建立人才能力/素质模型、人力资源盘点等手段解决以上问题。

四. 制定用人计划

引进的人才只有充分融入企业、被大多数人认可和接受后才能发挥作用。每一个人加入企业都会在一定范围内引起震荡--文化、价值观、工作习惯、沟通方式等方面的冲突，特别是高层管理人员。如果同时或短期引进的人员数量过多，则在企业内部造成的冲突和震荡有可能超出企业家的控制能力，导致沟通效率下降、人心涣散，甚至更为严重的后果。





企业应根据发展需要并结合人力资源分析制定详细的用人计划。明确哪些岗位需要引进人才，以及人才引进的时机、数量、方式等。以减少盲目性及应急措施的经常使用。在批量引进人才的时候一定要充分考虑企业的基础平台和消化能力，以降低文化的剧烈冲突和过度的人事震荡。

五. 健全人才选拔机制，

用适当的方式选择适当的人才

什么样的人符合公司需要的人才？面对大量的人才流动和供给，以及缺乏信用机制的人才环境，如何有效的找到企业真正需要的人是民营企业家面对的一个难题。民营企业家因个人经验的局限，往往在挑选合适人才方面缺乏必要的经验和手段，企业内部人力资源职能的不健全使人力资源部门无法在选人方面给予企业家必要的帮助。民营企业家必须提高识别和选拔人才的能力，或者借助猎

头公司提高选人的成功率。但最根本的是企业内部必须建立和完善人才的招聘、选拔机制，从制度流程上降低和避免企业的用人风险。

六. 建立合理的激励约束机制

职业经理人与企业家之间没有感情纽带和信任基础，企业家经常因不信任而授权不足，或者因信任而授权过度，结果是要么限制了正常业务的开展，要么是职业经理人采取了不恰当的个人行为。

职业经理人是民营企业家的合作伙伴，必须有相应的激励约束机制来明确双方的权力义务、维护双方的利益。一般可以通过设立短、中、长期共同目标来明确方向，通过合理的授权和报告报表制度来约束和避免职业经理人的不良行为，通过有效的绩效管理、绩效评估体系正确评价职业经理人的贡献，通过薪酬与业绩挂钩的风险付酬方式降低企业风险和最大限度的激励职业经理人，通过职业规划、中长期激励体系的建立确保职业经理人与企业互利共赢、共同发展，使双方保持持久的合作关系。

七. 保持适当的期望

民营企业的问题很多是由于用人机制、企业家局限等深层原因造成的，是企业诟病积累的结果，如果头疼医头，脚疼医脚，短期内可能会见到效果，但却无法从根本上解决问题，甚至延误了救治时机。职业经理人的能力也有局限性，就象医生不能包治百病。所以民营企业家寄希望于通过引进一个或几个职业经理人短期内解决所有问题是非常盲目和不现实的。期望越高，失望越大，所以期望必须是合理的、适当的。

来源网络



激励员工的五种方式

文/陈钢华

企业领导者如果运用科学的方法激励员工，不仅可以调动员工的工作积极性，激发员工的工作热情，使每个员工都能在本职岗位上最大限度地发挥个人才能，为企业生产经营做出更大的贡献，还可以将员工需求与企业目标有机地结合起来，最终达到扩大效益的目的。但是，领导者在选用激励方式时要视具体情况而定。

一是日常交往中，宜用融通式激励。领导者与员工之间的融通不仅是一种信息的交流，更是一种情感的交流。在日常工作中，多数员工希望受到领导的认可和尊重，并渴望与领导建立一种友谊。当这种情感需要得到满足之后，员工将会以更大的热忱投入本职工作。领导者与下属之间的信息通融，还可以增进相互之间的信赖和了解。通过交流，下属根据领导的要求工作，会更加得心应手，思想压力也会小得多。通过交流，领导者也可以发现下属的潜能，有利于做到知人善任。

二是布置工作时，宜用发问式激励。企业领导者在布置工作时，采取发号施令的方式必然会影响下属的进取心；如果以发问的方式布置工作，既拉近了上下级之间的情感距离，又可以调动员工的工作主动性，促其想方设法出色地完成任务。假如领导给下属布置工作时说“你必须按时完成”，显然有强人所难之意；如果换一种方式：“你完成这项工作有什么困难？”下属就可能很乐意接受这项任务。原因是前者仅仅把员工当作完成任务的对象，而后者则充满了对其人格的尊重。

三是委派任务时，宜用授权式激励。领导者的职能不仅在于做事，更在于成事。分配给下属

一定的任务，就意味着下属须承担一定的责任，这时领导者就应授予其相应的权力。如果领导在委派任务时只放手不放心、只委托不授权，下属在完成工作任务的过程中就极易产生逆反心理，这样不仅不利于工作的开展，也很难达到预期目的。因此，领导者既然给下属委派了任务，就应当充分相信他（她），尽可能地为其提供展现才能的机会和舞台，使其心情愉快地完成任务。

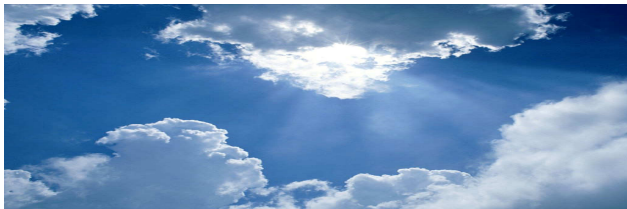
四是令行禁止宜用影响式激励。这就要求企业领导者在员工中起到模范带头作用。因为领导者的率先垂范能为下属树立榜样，使下属自觉遵守企业的各种规章制度，积极完成本职工作。所以，领导者的模范带头行为是一种十分有效的激励员工的方式，不仅能对下属起到引导作用，还能增强下属的责任心，使下属奋发进取，提高工作效率。

五是评价功过时，宜用期望式激励。一个员工在完成工作并取得一定成绩后，最大的期望莫过于得到领导恰如其分的评价和适当的鼓励；而一旦工作上出现失误，最害怕的莫过于领导的冷漠和不再信任。领导在评价下属的功过时，要本着促其发挥特长、改过补短的原则，并要做到激励得法、实事求是，帮助员工总结成功的经验，吸取失败的教训，鼓励其在工作岗位上争创佳绩。

来源：东方烟草报社



跳槽并不是职业发展的最好路径



最近有没有听到这样的消息：你的某个朋友换了份工作，职位提升了，薪水也上涨了？如果你听到了这样的故事，很正常！经理人跳槽越来越频繁了，据调查经理人在一家公司的平均任期只有 3.3 年。他们这样做也不是没有道理。随着许多公司缩减管理层级，公司内部的晋升机会越来越少，为了谋求更大的发展机会，跳槽于是成了经理人的经常选择。

然而，换个东家能更快地升至高层职位吗？并非如此！莫妮卡-哈莫里对 1001 名 CEO 和 14000 名非 CEO 的经理人的职业经历分析后发现，员工在一家公司待的时间越长，他们升至最高职位的速度就越快。相比跳槽而言，内部工作变动带来的升职机会更多，因为公司更了解和信赖内部员工。换个东家也许能换来一次职位晋升，但升至高层的概率不大。

事实上，频繁跳槽显然不利于职业发展。猎头公司更青睐那些在外部与内部工作变动之间做到适当平衡的候选者。一个理想的候选者是在两家公司工作过，比如先在一家公司工作 10 年，接着又在另一家公司服务 3 年，然后在第三家公司连续工作 8 年。考虑到职业发展的连续性，除非去一家新公司能够大幅提高你的就业能力，否则不要考虑跳槽。

除此之外，在一个方向上的快速升迁也不能确保长远成功。坚守同一职能岗位的员工在其职业生涯的初期攀升得比较快，但是由于过度专业化，他们很快就会到达职业天花板。许多公司都青睐那些曾在专业岗位与综合管理岗位上都工作过的员工，

因为这样的人更适合做高层管理者。如果一个人的横向变动若能在不久的将来提供升迁机会，就是合理的。

同样，一个人跨行业或跨职业跳槽，并不比专注于一个领域或拥有一技之长的人晋升慢。根据莫妮卡-哈莫里的研究数据库，欧洲与亚洲大型公司的 CEO 中有 49% 曾在两个以上的行业供职。尽管应聘者缺乏行业经验，但他们可能在其他方面符合用人单位的要求。作为求职者，你需要寻找能让你的技能成为真正财富的行业。因此，偶尔的行业变化不是坏事。

每个人都是独一无二的，每份职业也都是独一无二的。即便你和你的同事的简历和职业目标非常接近，同样的工作变动对你可能非常合适，对你的同事却可能是场灾难。在面临职业选择的时候，关键在于要以批判的眼光看待每一次工作变动，根据自己的实际情况做出合适的选择。当然，也要有面对不确定性时的风险意识，因为没有什么是可以确定的。

作为一个管理者，外来因素也许无法把握，但还是可以在自身上多花功夫。要成为一个卓越的管理者，必须经历一个漫长而艰苦的自我修炼的征程，其时间之久超出大多数人的想象。卓越经理人必须要学会自我开发，从自身的亲身体验中学习，管好自己、管好公司人脉、管好团队，这样才能不断精进，让每个人都创造佳绩，实现组织目标。

跳槽并不是一个最好的职业发展的路径。领导者想要做得更好，必须反复演练，包括尝试、学习、观察、互动、实验，才能进步。领导者应该先树立特定的学习和工作目标，然后开始行动。行动之后，要检视自己的做法和结果，这是学习最有效果的关键环节。只有这样不断演练，时时评估自己的进展状况，才能成为一个卓越的管理者。

来源：哈佛商业评论



成功与失败总是差着微小的距离

两个乡下人，一同来到大城市，都因两眼一抹黑而生活无着落。过了一段时间，俩人都选择了卖菜。卖菜属小本小利，好操作，心里的负担也不重。俩人在一个市场，摊位挨着摊位。都是卖菜，却卖得有了天壤之别。几年之后，一个卖成了蔬菜批发商，手里最少有两百万。一个经营不下去，又回到了乡下。

成功与失败，说起来往往显得十分遥远，像是两回事。但事实上，往往只差那么一点点。彼此的真正距离，有时小得不足挂齿。这个现象，许多过来人都有体会。

就拿两个卖菜的人而言：成功者每天卖菜，都要拿出一段时间把黄菜叶子和烂根去掉，弄得水灵灵的，好看。失败者却从来没有理会过这一点儿，卖菜怎么能没有黄叶子、烂根！

成功者每天总是把菜尽量擦得干干净净后，再运到市场上。失败者却说自己是卖菜的，不是大厨子，没事给人家洗什么菜！

成功者每天总是把菜摊儿收拾得规规矩矩，把菜码放得整整齐齐，让人看着就舒服。失败者只把菜往地上一摊，爱怎样怎样。

成功者每天要多卖半小时，尽力全部卖出。失败者认为无所谓，今天卖不动，还有明天。

俩人的距离实在小得可怜。但天长日久，一个在城市站住了脚，一个只好回乡下。说起来也没什么，这个过程藏在每天的日常生活中，被分解得平淡无奇。

天下好多事都是这样。说起来，多少有点乏味，缺少色彩，更缺少惊人的震撼。但事实上也只是这



一点一滴的距离。成败之间，真的并没有多远。

日本的丰田汽车，跟美国同类型的汽车几乎是一样的。可是丰田汽车却在世界上销量第一，原因是它比其他同类汽车的密封系数高 1%，省油 1%，噪声少 1%。1%是差多少，实在是没差多少。但这就是距离。就是因为这么一点点距离——1%，而划出成功与失败。

听说名扬全球的可口可乐，只有 1%的配方是独特的。就是这个神奇的 1%使它在全球饮料市场上成了老大。

而运动员，只差 0.001 秒的距离被淘汰，从此英雄不再的例子更是比比皆是。

成功与失败，有时真的不是差得很远，就只有一点点，近在咫尺，绝对看得见，摸得着。不过，就这一点点，又是经过了非凡的努力，总是充满了智慧和勤奋的。并且一定是精心打造出来的一点点。

成功与失败是同一点出发的两条射线。它们各自选定路线，起初，只是相距一点点。每走一步，分开一点；再走一步，又远一点……当它们远离起点时，已经遥远地望不到彼此了。

来源网络



求职



狐狸在山里生活。它拼尽全力，整天为生计奔忙，但是收效并不如意，它常常挨饿、受冻。不仅如此，还时常发生危险。一天，狐狸偷了农人家里的一只鸡，刚好被一只大黄狗发现，大黄狗忽然扑了过来，狐狸赶紧放弃了那只鸡，拼命逃跑，差一点就被大黄狗给捉住。狐狸想，假如有一天失手被狗咬住，那么性命就没了。它越想越害怕。

它很羡慕家畜们的有规律而又平静安逸的生活。当牛耕完田后便回到牛棚，那里有主人早以准备好了的上等饲料，它就可以慢慢地享用了。狗只是看家护院，一日三餐被主人管的饱饱的，有时还能吃到骨头。猫逮住老鼠当点心吃，本来挺爽的，还会得到主人奖励的鱼。它们实在是太幸福了。

狐狸有些不服气。它认为自己的先天条件并不比牛、狗、猫差，可是，为什么自己的生活状况却远远不如它们。想到这，它感到忿忿不平。它认为这是老天不公平，亏待了自己。

狐狸对牛说：“咱们比一比，到底谁聪明。”牛回答说：“当然你聪明了。在动物界里，你是公认的智能动物。我自愧不如呀。”

狐狸对狗说：“咱们比一比，看谁的相貌更美丽一些。”狗说：“当然是你的更美丽。我觉得自己长的很丑，根本比不上你。”

狐狸对猫说：“要比机灵，你说谁更胜一筹。”猫说：“你是动物界的机灵鬼。这是大家公认的。我爱睡大觉，谈不上机灵。我需要向你学习才是。”

通过与牛、狗、猫的对话，狐狸增加了信心。它想，既然我比牛、狗、猫更优秀，农人肯定会高看我一眼的。也许，主人会让我当它们的首领，指挥它们做事。于是，它便神气十足地去找农人求职。它表示，它会像牛、狗、猫一样尽心尽力，成为农人家里的优秀打工仔，决不会辜负主人的希望。

农人说：“凡是到我这里打工的动物，都能胜任一项工作。比如，牛力大，能耕田，狗警觉，能看家护院；猫有捕鼠绝技……你说说，你能干什么？”狐狸支吾了半天，也没有回答上来。

摘自《广州日报》



东方朔搞推销

文/孙琼歌

西汉大才子东方朔，当年也是个没人赏识的可怜虫，凭着一篇长达三千多片奏牍的自荐信，倒是攀上了皇帝，可汉武帝身边人才济济，哪能轮得着他？所以他只得了个“待诏公车”的小官，整天见不到皇帝一面。眼看满肚子才华真要烂在肚子里了，东方朔心里很着急，怎么才能让皇帝发现自己呢？

这天，东方朔闲逛中碰到几个侏儒，顿时来了主意。这些侏儒是给汉武帝养马的，官儿不大，可是能跟皇帝照面——只要见了皇帝，就有机会。东方朔略想一下，故作惊讶地喊：“你们怎么还在这儿？皇上要杀你们呢！”侏儒们一听，懵了，平白无故地，怎么回事啊？东方朔解释说：“你们要种田不会，要打仗不行，要当官更不可能，留着有什么作用？还不如杀掉，替国家节约粮食！”侏儒们一听就信以为真了，号啕大哭起来——他们也不想，杀了他们，谁为皇帝养马去？不过，侏儒们这么一哭，倒又给东方朔提供了机会。他急忙跟进



一步，说：“别急别急，一会儿皇帝来了，你们赶紧磕头求饶，说不定还有希望呢。”

不久，皇上果然来了，见侏儒们跪哭成一片，也懵了，一问才知道是一个叫东方朔的搞的鬼。盛怒之下，汉武帝要把东方朔绑来治罪。不过，治罪不治罪已经不重要了，重要的是，东方朔初步达到了目的——搞到了面见皇帝的机会。

机不可失，冒着欺君杀头的风险，东方朔一口气说出了自创的“理论”：“陛下，这些侏儒才三尺高，每月就领一袋米，240 钱；我东方朔九尺高，比他们魁梧多了，可也领一袋米，240 钱。您要是觉得我有才，就给我多加米加钱；要是觉得我没才，那干脆让我走，别在这儿浪费您的粮食！”东方朔这番“身高俸禄论”，听起来挺好笑，但又让人挑不出毛病来。

汉武帝被逗乐了，眼前的这个东方朔，真不是一般人。这么一个有胆有识有才的人，皇帝怎么舍得治他的罪呢？不久，东方朔就被升为“待诏金马门”，得到皇帝亲近，后来又被升成侍郎，终于成了汉武帝身边的红人。

俗话说，千里马常有，而伯乐不常有。作为一匹“千里马”，如何才能快速推销自己，来赢得稀缺“伯乐”的注意？东方朔为我们提供了成功范例。第一，曲径通幽。“伯乐”看不到自己，就借别人的手，搭别人的车，让“伯乐”来发现自己。第二，打幽默牌。自我推销有风险，搞不好就适得其反，但打幽默牌就不一样了，推销好了，“伯乐”高兴，推销不好，“伯乐”一笑了之。由此看来，东方朔这一成功的推销术，着实值得今天的人们认真学习。

摘自《城市晚报》



职场信息

招贤榜

公司名称	职位	年薪
某食品公司	生产总监	30-50 万
某集团公司	财务总监	30-40 万
某上市公司	内控经理	15-20 万
某上市公司	证券经理	15-20 万
某生产企业	生产厂长	15-25 万
某地产公司	项目总经理	30-50 万
某地产公司	预算经理	15-25 万



精英榜

人才	学历	职位	专业
吕先生	本科	生产厂长	机械设计
邹先生	本科	业务副总	市场营销
张先生	本科	总工程师	工民建
侯先生	专科	项目总经理	建筑工程
张先生	本科	财务总监	财管管理
李先生	硕士	董事会秘书	财经
刘先生	本科	设计副总	建筑学



感谢爱的阳光

沐浴着爱的阳光
我们一天天成长
父母给予了我们生命
用无私的真情滋润我们
让幸福的感觉带我们进入梦乡

师长的谆谆教导
时刻回响在我们的耳旁
激励和鞭策的话语
点燃了我们心中的希望

同事和朋友的友谊
让我们懂得了宽容和忍让
生活与工作的磨难
强劲了我们生存的力量

感谢爱的阳光
温暖了我们的胸膛
感谢父母、老师的培养
让瘦弱的小苗变成大树的成长
感谢风雨的洗礼
让我们能够鼓帆远航

— Jason