

策划词 | CEHUACI

“猎头”(Headhunting)一词属舶来词，原意为割取敌人的头作为战利品的人，一般指物色人才的人，也有一些公司取名“猎聘”，取猎头招聘之意。“头”者智慧、才能集中之所在，“猎头”特指猎夺人才，即发现、追踪、评价、甄选和提供高级人才。猎头与一般的企业招聘、人才推荐和职业介绍服务有着很大的不同，它搜寻的是那些受教育程度高、实践经验丰富、业绩表现出色的专业人才和管理人才。

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。那么，被猎头看中就一定是好事吗？你离被猎到底有多远？

“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。

猎头公司突遇业务高峰

不久前，浙江千里马猎头公司的资深猎头沈敏跃开着车，去萧山机场接北京来的技术总工程师回公司面试。这一年来从机场拉了多少位“精英”来杭州面试，沈敏跃自己也记不清楚了。

几乎与浙江加工制造企业遭遇用工荒同步，近一年来，浙江对高端人才的需求出现井喷，营销总监、技术工程师、财务主管等高端人才，迅速成为稀缺人才。像沈敏跃这样的“猎头”们，业务开始变得异常繁忙。

猎头业务的高峰来得很猛，让一些猎头公司有些始料不及，而求贤若渴的浙江企业，为了挖到最顶尖的人才，出手也十分阔绰。

最近，浙江一家企业开出 500 万的天价年薪，委托杭州猎入人力资源有限公司在全球范围招聘 CEO（首席执行官），创下了浙江企业高薪聘高管的最高年薪纪录。

杭州猎入人力资源有限公司总经理郎先生说，为了找到与之匹配的高管，他已经把目光放到了全球 500 强

中小企业领军人才培训计划启动

近日，由上海经济和信息化委员会、复旦大学主办的上海“专精特新”中小企业培育工程暨 2011 年“中小企业领军人才培训计划”启动仪式举行。

此次培训是上海根据中小企业在“创新驱动、转型发展”中对人才的需求，结合中小企业的人才现状，推进中小企业各类人才队伍建设，加强对中小企业经营管理者培训。其中包括了针对专精特新中小企业中高层管理人员实施的中小企业领军人才培训计划、中小企业专业英才培训计划以及针对成长型中小企业实施的中小企业信息普及培训计划。

中小企业领军人才培训计划是实施上海“专精特新”中小企业培育工程的一项重要举措，也是中小企业阳光计划的重要组成部分。该计划以上海重点培育的“专精特新”中小企业为实施对象，从中优选出代表上海产业提升和转型发展方向的高层管理者，旨在培养一批具有国际战略思维和现代经营管理理念以及较强决策力、驾驭力和运作力的信心企业家队伍，示范引领中小企业向“专精特新”方向发展。

同时通过该计划的实施，搭建一个企业经营者之间、企业和政府部门之间的交流平台，沟通信息，分享经验，反映诉求，跟踪服务，协调解决企业发展中面临的问题，为中小企业发展提供支持。

据了解，此次培训过程除了课堂授课之外，还将引入拓展训练、标杆企业参访、沙盘模拟、沙龙研讨等形式，让企业家学员之间充分沟通交流。

(朱 雯)

猎头造访 有人欢喜有人忧

□ 本组稿件采写 徐玲玲 曾令



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。

武汉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。”

在得意的同时，另一些职场人士也因为猎头而“上错船”后悔不已。某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”

猎头是现在用人单位找寻中高端人才的主要途径之一，虽然并没有普遍使用，但也被越来越多的 HR 和职场人所接纳。对于猎头运作的形式，三

年工作经历之上的从业者中七成人希望能有这样的机会。但也有一成职场人明确表示排斥猎头运作获得新的发展平台。

“如果你渴望进入猎头的视线，就要努力把自己培养成‘猎物’”。某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，小琪在业余时间里，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。

延伸阅读 | Yanshen Yuedu

“猎头”有话说！

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 6 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。”



宗庆后与外来工过节

宗庆后说，娃哈哈全国 58 个生产基地都建设了整洁干净的宿舍楼，配备了空调等电器设备，勤奋能干的青工都买上了小轿车，我们帮助青工们张罗终身大事，组织丰富的文体活动，让他们享受到比较好的的生活环境。有的地方我来不及和他们见面就拍摄视频，和他们共度春节。让地方公司照顾好他们，所以 1.7 万名外地青工，在娃哈哈可以说，过着和谐幸福的生活。“这是娃哈哈的责任也是我宗庆后的责任。”

(中 新)

用人之道 | Yonren Zhidao

京瓷的“人才哲学”

人才策略一直是我及公司非常重视的，作为全球化的大公司，我经常面临的一个问题就是如何在全球范围内进行人才培养。

在全球范围内进行人才培养是任何一个企业走向国际化过程中必须面临的问题。

首先，必须界定人才的标准。

中国明代思想家吕坤在《呻吟语》中把领导人的资质划分为三种：深沉厚重是第一等资质，磊落豪雄是第二等资质，聪明才辩是第三等资质。我十分赞同这个划分。对于居于人上的领导者而言，比才能更重要的是人格和勇气。

在京瓷成立后不久，我就构建了京瓷企业哲学，核心就是将“作为人，何谓正确”这句话作为一切经营判断的基准。作为人，什么是好，什么是坏，什么是对，什么是错，什么是善，什么是恶，人们心知肚明。这个世界上一切坏事之所以发生，无非因为作为人，该做的没做，不该做的却做了，



就这么简单。这是经营企业最朴素也最重要的哲学。

选拔人才，特别是选拔企业或部门的领导人，接受、理解并愿意实践这种哲学是前提条件。

其次，在人才培养上，我一贯强调实力主义。

也就是说，一个组织要有效运营，最重要的是这个组织的各部门的

“长”必须由真正有实力的人来担任。所谓真正有实力的人，就是不仅具备胜任职务的能力，同时人格高尚，值得信赖和尊敬，愿意为了众人的利益而发挥自己的才能。企业要形成一种环境，一种风气，给这种有实力的人提供出任组织负责人的机会，并让他们能够充分施展才能。如果贯彻实力主义，组织就会得到强化，并因此为组织的所有成员带来福音。

在“京瓷”公司，衡量一个人的标准不是工龄或者资历，而是看他所拥有的实力。也就是说，即便实行大家族主义，也要让上述德才兼备的人担任组织的领导者。

如果一个没有能力的人，仅仅凭工龄长、资格老而占据领导岗位，致使经营活动不能顺利开展，那么全体员工都要承担其不幸。这种用人上的温情主义必须坚决摒弃。

第三，在人才培养时，我们运用的哲学必须是超越国界的。

聘用了一位美国人当社长，起初两年企业亏损，第三年转为盈利。我准备像日本企业一样，发一个月的奖金，因为美国企业没有这种习惯，于是同这位社长商量。

这位社长听完我说的话，非常惊奇：“这怎么行！一个月的奖金？没有一个员工有这种期待。”

但下面的话就让我更吃惊了：“三年来所以扭亏为盈，是社长我努力的结果，这是我的功劳。你既然愿意给所有的员工发一个月的奖金，其中一大半应该给我，我有这个权利。”

对这位社长，我没有答应他的要求，我反驳说：“美国或许是这样，但我却不这样想。对你的要求，我不打算满足。我认为，领导人为了团体的利益应该不惜自我牺牲。牺牲团队的利益来满足个人的利益，这样的领导人与我要求的理想的领导人正好相反。”

这位社长最终不能理解京瓷的哲学，几年后还是辞职了。

▶▶▶▶▶ (上接 A1 版)

向经销商赠股 应对市场竞争

除了用股权留住人才，借此鼓励经销商来应对市场竞争也成为家电业的一个“创新”。

去年 6 月，志高空调宣布，馈赠股份共计约 4640 万股，占公司已发行股本的 9.08%，赠予对象是公司董事、在职和前线员工以及公司客户，共计 176 人。当时，志高空调相关负责人在接受记者采访时表示，不方便透露此次赠股对象的具体名单，令“公司客户”的身份变得更为神秘。

“应该就是经销商。”刘步尘猜测说，经销商的表现直接影响产品的销量，通过股权激励的方式可使经销商与企业成为利益共同体，从而更好地带动销量。

实际上，家电企业已经意识到经销商是提高产品销量的一个非常重要的环节。早在 2007 年，格力就为了建立与核心经销商的联盟关系，向后者定向增发 10 亿元股票。志高的股权激励计划也被业界认为与格力的举措异曲同工。

仅靠股权激励未必奏效

只是挖了角、送了股，也未必能扭转企业的颓势。

2007 年，松下空调营业本部副本部长马顺赞突然提出离职，并以三星上海分公司空调总监的新身份出现。此后，原松下空调华南营业部总监钟兴涛也成为三星空调华南大区总监。很长一段时间，松下空调的人力资源部频繁接到公司营业部人员的辞职申请。

不过，马顺赞及其团队的加盟，却未给三星在中国家电市场的快速扩张带来“立竿见影”的效果。中怡康的统计数据显，去年，三星在中国空调市场上的份额仍不足 0.5%，三星冰箱的市场份额则为 2.77%，三星洗衣机的表现最好，份额也仅为 2.9%。

帕勒咨询机构首席顾问罗清启坦言，家电业求贤若渴，有的企业甚至把人才神化，认为挖到了核心人才就能大幅提振业绩。然而，行业大环境并不乐观，基础原材料上涨、市场需求缩小，即使人才也难有回天之力。此外，他还强调，企业除了在管理上下功夫，更应重视在研发和创新上做文章，首先保证产品有核心竞争力，市场也就容易拓展。

幸好后来的一位美国社长理解并接受了京瓷哲学。在一次集会上他做了如下发言：

“由于国家和民族的不同，文化也不一样。但在企业经营的哲学上，在人生的基本原则，归根结底都是相同的。例如不管什么文化，不管什么宗教，在工作上都要努力取得成果，要为社会做贡献，要相信宇宙的规律，这些都有普遍性，都是真理。”

这位经营者现已领导着有数千名员工、销售额二三千亿日元的企业，在美国企业界，他的收入不算高，但他却感到很充实，满怀信心带领企业不断发展。

总之，培养全球化的人才是一个普遍性的难题，作为领导者首先应该舍弃私利、断私欲，行正道，不断磨炼自己的灵魂，这样才能使自己具备高尚的人格魅力，也只有这样才能培养出与你价值观一致，有实力的人才。

(作者为京瓷创始人 稻盛和夫)