

HR的100个基本

从「无闲」到「无限」



—

企业中 HR 践行着忙碌「无闲」的工作

同时肩负着激发企业和人才「无限」潜能的使命

“从 **WUXIAN**（无闲）到 **WUXIAN**（无限）”用符号表示即为“∞—∞”

为了向新时代 HR 及 HR 精神表达敬意

我们将符号翻转，即成为：818

进而将 8 月 18 日这天

作为人力资源从业者的节日——**818 HR Day**

让
有意义的
事情
有意思

/ HRPlusx /

让
有追求的
职场
有温度

/ ai 优质职场 /

这里有**100**个**HR**的回答

HR的人生与职场信条是什么？

001

保持年轻 |
锐意进取
谦虚谨慎

002

你将接受挑战 |
每一天
都力争成为
最好的自己

翟峰

惠氏营养品大中华区总裁

推荐机构
外青协

Ben Duncan

世邦魏理仕北亚区总裁兼大中华区首席执行官

推荐机构
外青协

003

穷则变
变则通
通则久

004

源于热爱
成于勤奋
勤奋是通往成功的钥匙
而激发勤奋的动力
就是做自己热爱的事情

藤原究太郎

资生堂中国总代表

推荐机构
外青协

钱惠康

通用汽车全球副总裁兼中国区总裁

推荐机构
外青协

保持聚焦

005

姚 远

富士胶片（中国）投资有限公司
人力资源部总监

趣定位
演技最浮夸的HR

推荐机构
中智上海

在一堆的芜杂纷扰中
持续探索并识别自己行动的最优先事项
然后全力以赴
并百分之百投入
如此，就能从“无闲”的状态中真正获得“无限”
也能在聒噪中
看见自己
认清自己
驱使自己
从而活出精彩

保持
“在线”

跟上
“变化”

高建林

知名口腔护理用品公司
COE人才管理经理

趣定位

永远在线的HR

推荐机构

ai优质职场

—

世界瞬息万变

一不小心就会淹没在各种热词的海洋，不明就里

从人事到BP、VUCA、赋能、OD热潮、OKR、组织健康等等

10年前是否会预见过当今行业热议的这些主题？

未必每个人都够成为引领潮流、驱动热点的人物

即便如此，也一定要有一颗不安分的心

保持成长型思维

带着足够的热情迎接变化

做保持“在线”

跟得上“变化”的HR

叶诚为

上海普利生机电科技有限公司
人力资源及行政副总裁

趣定位
HR老克勒

推荐机构
ai优质职场

—

HR的工作

就像杂技中的走钢丝

其关键是在处理事务

解决问题中把握好尺度、掌握好平衡

管理层的要求和员工诉求之间的平衡

严格管控和有效激励之间的平衡

制度建设和人本理念之间的平衡

组织利润目标和员工职业发展之间的平衡

以及HR作为组织内部“执法者”和“服务者”两个角色之间的平衡……

平衡是艺术，掌握它的HR

一定能在组织内长袖善舞、游刃有余！

把握尺度 做平衡大师

不抱怨 是一切 的开始

边皓 Brian Bian

KPMG
National Lead of Campus Recruitment
and Employer Branding

推荐机构
创行

—

做一个正能量满满的人
少一些抱怨，多一些理解
正念引领，吸引更多的正能量人才萦绕周围
潜心回归自我
不断自我反思
有自我趋动
去挑战千辛万苦沉淀出的舒适圈
然后
再多一点点担当
生活还有职场
将充满阳光

008

不惧 重启的 勇气

009

何雅妮

一嗨租车
培训总监

推荐机构
HRPlusx

—

我们身体里有多個自己
每當面对变化，就争论不休
激情说

去吧，探索未知是最美好的修行

稳定说

没必要，知足常乐呀

自信说

怕什么，最坏不过是次失败尝试

风险说

别冲动，时间、精力、钱财，考虑清楚了吗？……

这些争论在每个变化或选择的重要时刻出现

何妨冲动些？

正如18岁离乡求学时憧憬

27岁时分手转身时绝决

35岁时辞职创业时坚定

相信自己，可以放下所知所有

按下“重启”

如果变化不可避免

那就成为变化吧

010

刘士艳

太太乐
政府关系副总裁

趣定位

拥有三只绝美喵味的宠物控

推荐机构

HRPlusx

—

每个人在工作中都会遇到一些挑战

碰到挑战是选择前进还是后退？

挑战不等于只有困难

挑战还是一次重新面对自己的机会

学习新知、结交跨领域的新人际关系等等

每一次挑战都像一面镜子

反射不足

是让自己不断升华的美妙过程

挑战使人进步
不惧挑战

不以业务 为出发点的HR 都是耍流氓

(HRBP角度)

刘 冶

上海即富信息技术服务有限公司（互联网金融行业）
HRBP负责人

推荐机构
互联网HR学堂

—
进业务、学业务、懂业务
用业务语言交流融合
挖需求、找痛点、探方向
用业务视角输出支持
诊组织、辨优缺，供资源
用业务思维协作共赢
业务在变化
规则可调整
制度可打破
唯服务业务的初衷不能变
不做业务发展道路上的绊脚石！

012

成人之美
与人为善
有容乃大

李 辉

中外运集装箱运输有限公司
经理（人事）部副总经理

推荐机构

香港大学SPACE中国商业学院

—

成就他人，辉煌自己
心怀善意，心怀感恩
与人为善，于己为善
与人有路，于己有退
看人所长，容人所短
容人之错，容人之过！

成长 是最重要的使命

潘 瑛 Lily Pan

葛兰素史克
人力资源总监

推荐机构

复旦-BI (挪威) MBA项目

—

HR有很多角色使命：

组织顾问，变革专家，业务伙伴，经理教练，员工代言人……

而你如何使命必达？

向外寻求解析

向内探索自我：

我看重什么，喜欢什么，惧怕什么，擅长什么

征求反馈，独立思考

不设限，不自满

挑战，令人期待

辛苦，意味深长

内心，从容强大

这一路

最美的风景是蜕变

最重要的使命是成长

013

穿白衬衫的 “太阳”

李文品

波司登集团
前人力资源总监

推荐机构
ai优质职场

—

HR的重要价值

是基于业务需求有效整合人才资源

推动组织战略和目标实现

除了专业知识、技能及对业务的参与和了解

职业化、视帮助伙伴成功为最大成功

是优秀HR的重要特征

职业化，可以做到更公平客观

与内、外部客户建立信任

形成吸引人才的氛围

而愿意帮助、成就他人

是在真正推动人才发展

穿着白衬衫的“太阳”

给予所有伙伴职业化的温暖力量，共同成长

定 是一个动词！

刘 旻

盖米阀门（中国）有限公司
人事行政信息技术总监

趣定位

好学、无界的HRD

推荐机构

HRPlusx

—
如果说相对论过于烧脑
那中学物理里的参照物
似乎好理解了许多
在瞬息万变的VUCA情境下
与之共舞和同频
无疑才是恒定的真理

015

016

洞察
牵引
游戏规则
然后才是激活

杨 桦

云从科技
高级副总裁

推荐机构
ci优质职场

—

入门简单，做深很难
HR就是这样一门职业
几乎所有人都可以从事HR工作
但做到精深就没那么容易了
考量的是智力（专业知识）
心力（情商、逆商等心智哲学）和体力
这其中
洞察企业与员工的价值
基于这些价值给予正向、赋能的牵引
并建立有效的游戏规则
激活员工的自驱力
应该就是最重要的一项能力啦

迎接更多可能性 改变

017

林 风

欧特姆管理咨询（上海）有限公司
人事总监

趣定位

跨界身份：灵异小说写作爱好者

推荐机构

中智上海

—
变革无处不在

而每一次变革都是一条艰辛的道路

面对变革

最好的方式是保持心态开放

用成长型思维方式（growth mindset）去理解它

接纳它，并与之一起成长

自己做出越多改变

就越会发现更多的可能性正在发生

有更多元化的人生等待着被探索

一切的美好一直就在那里

用变化引领着接受变化的人

一路走向未来

更超前 与时俱进

刘大福

贝朗（中国）卫浴有限公司
人力资源总监

推荐机构
ai优质职场

—

思变、革新

是这个时代的主旋律

实时、环境、趋势、发展……

企业掌门人和核心团队在看的

HR要同步，甚至更超前

历经传统、电商、互联网、人工智能等

变革与创新

HR也在经历

劳资、人事、人力资源、人力资本等发展与变化

时代浪潮中

HR要引导企业文化朝“危、机、变、新”的方向前行

与时俱进

才能真正体现HR价值

018

公平公正 情怀坚持

019

杨楠

中国支付通
人资行政中心总监

趣定位
一个能够徜徉海底也能high聊养生的HR

推荐机构
HRPlusx

—

HR不是老板的东厂
HR也不是员工的西厂
HR的职业立场
应是实现员工和公司的双收双赢
这不是一句只用来喊喊的口号
而是HR处理大事小情时最明确的标准
同时，需要扎实的专业知识做底装
酷帅的实操技能做礼服
成熟的心智模式进行能量加持
才能于纷繁复杂中
构建起来开心开放、公平公正、和谐三赢的正能结界

裔照璿

ACTIVATION GROUP
人力资源总监

趣定位

Fashion x Sports x Finance <=> HRer

推荐机构

HRPlusx

—

我们在浓墨重彩的空气中每天喘着气儿
拼搏着，奋斗着
节奏总是会被打破，然后重建
因为有并肩的伙伴
所以心气儿不能懈
顺势徐行，总能看到暮光
当你习惯性的把事情做好
你就会觉得做好事情其实就是一种习惯
执念致志唯事竟成
人与人之间的博弈
到后来都会
因为惺惺相惜的诚意而最终化成了玉帛
转瞬恰好二十年整

还有一口
仙气在
就不能
输给懒惰

020

021

那颗好奇的心 呵护好

陈旻 Angela Chen

基汇管理咨询（上海）有限公司
人事行政总监

推荐机构

复旦-BI（挪威）MBA项目

—

谁知道明天又会有什么黑科技诞生

颠覆现有的商业模式和管理方式

所以

尽管放下焦虑

时刻保持好奇心

拥抱新事物

拓展知识的广度和深度

不让自己局限于熟悉的专业领域

而保持好奇心

也包括遇事多问问为什么

探究其背后的真实动机和目的

可能在不经意间

这些积累、思考和经历

就会帮助我们解决难题、跨越旧我

HR不需要标签 站在哪里 就像 哪个部门的人

赵璧婧

中智上海
人力资源部副经理

推荐机构
中智上海

—

HR择人用事需要有由外及内的视角
理解公司战略定位和组织文化
谙熟外部环境及法律法规
了解各部门业务流程和竞争优势
用对方习惯的“业务语言”沟通
既要抬头看路又要埋头拉车
因地制宜地设计薪酬与福利
构建绩效管理与人发展策略
“进得厅堂”的同时“下得厨房”
选人用人还要育人留人
为员工个人职业发展规划解疑释惑
调解内外部冲突和矛盾

022

023

贺 瑾

中集集团
人力资源部副总经理

趣定位
HR的精益改善“砖家”

推荐机构
HRoot

HR 的 正确 心念模式

—
深植于心的意念或思想模式
会左右人的行为
正因如此
培养正向的心念模式
才显得尤为重要
比如
看问题时多“向内”
寻求价值、创新创造时“向外”
这样带来的是自省反思、成长以及赢得认可
但如果看问题时“向外”
寻求价值时“向内”
带来的就只能是抱怨和自嗨

真、善、美 HR的

024

彭晷光

复星集团
招聘总监

趣定位
爱戏剧，爱红酒的鞋控HR

推荐机构
HRPlusx

—

真，即求真

HR作为企业里的大管家

万事需“真”

不仅要看的清

还要辨的明

善，即善意、善良

释放善意

懂世故而不世故

从助力企业发展、员工成长出发

包容员工的独立性

激发潜能，创造价值

美，即美好

赋予员工和企业共同的愿景、对美好生活的追求

让员工有更强的归属感和成就感

这就是HR的真、善、美

025

郝毓鸣

豫园股份
副总裁

趣定位
非典型HR

推荐机构
ai优质职场

HR的 专业性 在HR之外

—

HR的入门要求也许并不高

但要成为卓越的HR

要求就不是一般的高

初阶版HR

只需要完成自己本职工作

而卓越版HR

却是做得了战略

看得懂财报，聊得来AI

或者还能策划营销

这些差别的由来

就在每天八小时之外的学习中

在人力资源六模块、三支柱的专业之外

在跨专业、跨领域、跨界的不懈钻研中

026

HR工作是 锻炼心理承受力的 途径之一

Diana Zhou

玛雅月电商集团
亚太区域人事行政总监

推荐机构
ai优质职场

—
不同行业、不同地域、不同国家的员工
其个性、特质各不相同
在某一国家或某一行业是合理的事情
到另一个国家、另一个行业却未必合理
这就需要HR调整心态
提高心理承受力
同时能迅速适应环境
而能够快速、完美适应各种环境的HR
一定是具有超强大的心理承受力的

HR Leader 重在Leader

陈 枫 Gracie Chen

珀金埃尔默仪器（上海）有限公司
亚太区人力资源总监

推荐机构

复旦-BI（挪威）MBA项目

—
HR的工作千万种

每个人都有一套成为HR Leader的心经

不过

想要兼顾“从HR角度出发解决问题”

与“从企业Leader角度出发解决问题”这两种思路

却并不是那么容易的事

在不断的成长过程中

渐渐会发觉自己的HR本位思考越来越少

Leader思路越来越重

最终

能给公司带来价值的

一定是来自Leader的思维、决断和担当

027

028

李彦叶

上海千花百意信息技术服务有限公司
CEO

趣定位
逆袭姐

推荐机构
ai优质职场

—
HR存在的本质

是经营管理到达一定规模

基于短期目标和长期战略需求运用而生的

业务也有如人一样的生命周期

HR的本分是要先支持业务

成为业务的伙伴

让业务先活下来

成长起来

待业务成熟起来后

HR则需要拼专业、讲资源整合

支持业务持续精进

不懂业务的HR、给不到业务支持的HR

很难获得更好的职场未来

HR
请先BP
后专业和资源

HR人更要 有强健的H.R.

029

李陶 Tao Li

宁志股份
资深HR战略顾问

趣定位
能一口气拉6个引体的HR姑娘

推荐机构
中智上海

—

H.R. 是 Heart Rate (心率) 的缩写
作为企业内各个层级和部门沟通的枢纽
各种信息、情感输入、输出的核心
HR责无旁贷成为企业的“心脏”
保持它强健的H.R.
才能确保整个机构顺畅运行
而HR人自身更需要有强健的H.R.
需要有体魄的身体和坚定的内心
前者如肥沃土壤
后者如潺潺溪水
共同孕育出强大的力量和韧性
成就HR人的刚柔并济

HR是 企业和个人 发展的 重要基石

赵卿

欧葩琪（上海）医药科技有限公司
中国区运营总监

趣定位

跑马拉松的同时暂时兼HR的运营总监

推荐机构

HRPlusx

—
HR的工作不单是机械的执行

随着公司业务发展

HR应该理解业务策略

参与制定人才发展战略

合理搭建组织架构

打造与业务发展相匹配的团队

HR应是个多面手

要看得懂数据、分析得了市场

还要传递得了企业文化

企业的老板应该是最大的HR

各部门的管理者也应该具备HR能力

030

HR是 组织的人才发动机

031

范珂

HR成长部落、珂帆咨询、行走的帆公众号创始人

趣定位

跑步2000公里的马拉松爱好者

推荐机构

HRPlusx

—
一般人们会说

一个组织最重要的两件事是人和钱

HR管人，财务管钱

所以是老板最坚实的左膀右臂

在我看来，人比钱更重要

没有合适、优秀的人

再多钱都可能会是被滥用或烧尽

但只要有好人才

哪怕没有钱

也可以通过创造

生出钱来

也因此

抓住企业的人才

就抓住了企业发展的核心动力

换位思考 有效沟通

郭沁

上海富豪东亚酒店
副总经理

推荐机构
HRMAC

—
HR是从事“人”的管理工作
优秀的HR要学会换位思考、有效沟通
与员工沟通时
树立HR沟通品牌
合情合理合法
既有温度又有态度
随时换位思考
找到“黄金支点”
让员工与企业互相理解与支持
引领员工发展时
瞄准员工“自我发展”的需求痛点
换位思考、有效沟通
发现、挖掘、激发其优势潜力
让员工与企业彼此成就!

032

坚持做 正确的事

033

汪娟

柯尼卡美能达软件开发（大连）有限公司
管理部部长

推荐机构
HRPlusx

—

工作中经常需要做判断和决策
只要不掺杂个人感情
以“原理原则”行事
就能作出正确的判断和决策
这时候，即便是不被理解
内心也会是宁静的
有了“原理原则”这个基本原则
就算遇到再难的事、做再难做的决定
它也能如一盏明灯
时刻指引我做正确的事

李锡彦

驭势科技
人力资源总监

推荐机构
ai优质职场

—

只顾埋头苦干
就算干了N年
也可能只是“一年经验”重复用N年
如果埋头苦干之余
不忘抬头看天
或能真正收获N年的积累
抬头看天
关键在于“反思”
即对“思”之“再思”
这个过程，就是积累
每一次经历
都是在积累“点”
经历的多了
还要有能力连点成线、接线成面、组面成体
最终构筑起本领域的知识殿堂！

积累

从“点”

到“体”

034

金子 未必发光

035

何涛 Barry He

Career Partners China
CEO

趣定位
咨询界的段子手

推荐机构
创行

就算是金子，也要找机会发光
俗话说，是金子总会发光
如果你对标的是泥巴地的石头块
没错，你赢了
但当你的周围都是红宝石、蓝宝石、钻石
估计再发光也只是个背景色
等着发光的思想
会逐渐侵蚀你，腐化你
让你缺乏动力
随后降低信心
所以
就算是百年难遇的千里马
也确保自己能被伯乐看到吧

036

吴颖

明志传媒集团
人事行政总监

趣定位
人气掌门

推荐机构
启人网

—

职场所有交流往来的沟通中
免不了各个方向的各种“声音”纷繁芜杂
它们也总是交织在一起
有时甚至是矛盾的
越是这样
就越要努力通过这些声音的表象
去了解它们背后的真实态度和诉求
看懂、听懂，也才能达成深层次的互相理解
再以此去连接各个组织和个人
做到真正的权责平衡、团队融合和目标一致

促成融合
看懂表象

看人之大

顾燕 Vera Gu

霍夫曼中国有限公司
人力资源总监

趣定位
热衷于公益及职业规划教练的HRD

推荐机构
HRPlusx

HR的工作中会碰到形形色色的人

我们像放大镜

知微见著地精准识别候选人特质和内在潜能

尽力为企业挑选到最合适人才

看人，是种独特体验

其实，也是种态度表达

用开放的态度去接纳每个人的独特

用乐观的态度跟进每个员工的不同

异中求同

塑造企业文化

看人之大

才能海纳百川，尽揽人才

037

跨界 & 学习

张 力 Grace

可口可乐装瓶商生产控股有限公司
人力资源及行政总监

推荐机构

中国人力资源管理研究会

—

VUCA时代

HR们又有新东东需要学习和实践了

其实，HR们一直以来都是好学一族

现在又开启了数字化、讲故事、跨越边界

和创新的学习与实践历程

组织结构、模式变化带来了OD热

斜杠青年和T型人才为HR组织能力建设

注入了新的想象空间和可能

如何快速学习、高效交付

同时精力旺盛兼顾工作和家庭

HR们似乎总能“棋高一着”

038

039

LIGHT
AND
AGGRESSIVE

轻语
柔色
言必行

蔡蕴博

堃誉（上海）信息技术有限公司
人力资源总监

趣定位
时尚生活方式博主

推荐机构
ai优质职场

—

态度要轻，内容要重，执行要到位
像绵里藏针，温柔又有力量
坚持又不放弃

向上
是待公司领导层面的言出必行
永远摆在第一位的执行力

向下
是待员工的贴心温柔
事无巨细，不厌其烦
三夹板不好做

企业文化建立实非易事
激发员工潜能也非一日之功

HR之道
大概和养孩子的心态、手法相差不多吧

040

骆松森 Andy Lock

香港大学SPACE中国商业学院
人资管理系系主任
前布勒集团人力资源总监

趣定位
激励专家

推荐机构
香港大学SPACE中国商业学院

—

每当工作困倦、繁难时
不如想想：
虽然改变不了工作
但是，可以改变工作的心情
试着问一下自己
有哪些兴趣、爱好或期望
可以与工作相一致
有什么工作让您倍感挑战
同时冲劲十足、身边有什么资源可以利用
公司或环境提供哪些资源
怎样优化不太喜欢的工作……
一定要记得
自己有选择的权利

只有开心地工作
没有开心的工作

能力与 品格兼具

041

卢超

有分科技
人力资源总经理

推荐机构
中国人力资源管理研究会

—

身在职场

会不断面临行业兴衰、企业成败、年龄增长等原因
所带来的职场危机

所以

备个法宝傍身是相当必要的

扎实的专业技能、值得他人依赖的好品格

以及不断积攒出来的有质量的人脉

这些已拥有的“资源”

足以让你感觉不到危机的存在

只会看到无限的职场机会

这些就是最好的傍身法宝

042

要 博 Bill

上海恒隆广场
人力资源行政部负责人

趣定位
一代“要”师

推荐机构
ai优质职场

—

HR，一个“浅入深出”的职业
懵懂入行
只能靠一天又一天的
与“人”深度结交、潜心经营
才能略通一二
其后漫长的职业生涯
也总是要用心观察、深度思考
创变坚持、宁静致远
才能最终成为一个合格、优秀的HR

宁
静
致
远

阡陌纵横 向阳而生

周 婷 Stella Zhou

招商信诺人寿保险有限公司
人力资源部总经理助理

推荐机构

复旦-BI (挪威) MBA项目

在追求个人纵向发展时
也同时建立自己横向的人际关系吧
因为，纵向的发展
是我们不断用探索世界的能力
向世界索取、表达个人成就的过程
而横向的发展
是不断塑造更好的自己的过程
有助于我们找到自己的社会位置
扮演好自己的社会角色
从而更好提高自己

043

灯塔 恰如其分的

林丽丽

雅芳中国
亚太区HRBP负责人

推荐机构
HRPlusx

—

HR是需要智慧、慈悲和包容的
而这其中
事事考虑周全是最基础的
而知人善用、成人之美则是核心
与员工对话
理解他们的世界观、价值观
感受他们的变化、迷茫与成长
HR应是黑夜里“恰如其分”的灯塔
鼓励、引导员工发现自身价值
同时实现自我成长与超越

044

勤勉
+
环境
||
好运气

胡吉勇

宝尊电商
人力资源总监

趣定位
冷笑话专家

推荐机构
香港大学SPACE中国商业学院

赞美他人成功背后的勤勉
认清自身成功背后的环境
遥遥长路需勤勉
世事变幻皆环境

人对了 事就对了

聂慧超

英孚教育
人才招聘与发展总监

趣定位
做瑜伽教练的招聘官

推荐机构
ai优质职场

—

没有一件事情是用正确的人不能解决的

每个面试官都想找到最优秀的人才

但往往忽略了一点：

优秀的人才到了组织之后

应该放在哪里才能发挥最大的价值

特别是在组织架构调整时

要把握住一个原则：

不能因岗设人

而是要因人设岗

人对了，事情就解决了

046

人力资源关注 员工的价值 与价格的交互平衡 促进选用预留 良性循环

余伟

ITW美国依工集团
汽车事业部亚洲区人力资源总监

推荐机构
HRMAC

—

员工的价值与价格是
企业和员工个人共同关注的焦点
员工的价值主要表现为工作能力和结果
员工的价格主要以工资成本体现

对企业
员工价格是投入
员工价值是产出

对员工
价值是投入
价格是产出
双方都希望投入少产出多
在市场规律下
价格虽有波动但围绕价值为轴心
如果双方都理性地认清这点
员工就会主动承担个人发展的责任
成为企业选用育留循环中的主动因子
与企业积极互动
促进选用育留良性循环

人力资源是企业战略的重要支柱

王霞婷 Irene Wang

沃尔沃建筑设备（中国）有限公司
人力资源总监

推荐机构

复旦-BI（挪威）MBA项目

—

从事人力资源管理工作近二十余年

越来越感受到人力资源对企业战略的重要性

在我所处的沃尔沃建筑设备公司

是以生产挖掘机、路面机械为主的大型制造业公司

我们创造性的采取了

柔性人力资源管理、时间银行系统、员工学习发展等

人力资源管理体系

帮助公司吸收和保留优秀人才

同时力争使公司的

人力效率和成本达到最优化

048

人是目的 而非手段

李 健

掌门1对1
掌门大学校长

推荐机构
互联网HR学堂

—

如果还抱着“人”是手段
一种生产资料的认识——
就是还停留在大工业时代的荒漠上
无疑会带来浪费
而对人力资源的浪费是最大的浪费
基于对人、组织、社会更全面、深入的认知
会发现尚有无比广阔的发展潜能未被开发
而在开发“人”的潜能的过程中
自然而然就带来了组织高绩效与社会幸福感
所以
人是目的，而非手段

049

050

李 峥

新兴集团
党群工作和人力资源部副总经理

推荐机构
亚星悦文文化传播有限公司

—

可以说

人才是创新发展的第一资源

这样看来

企业人力资源工作要做的必然是保障第一资源

以“人”的发展为出发点和落脚点

在凝聚和激发员工的

主动性、积极性、创造性上发力

知识更迭，互联无限

高速运转的当下

人是最不易恒定和保鲜的

让人才在不断扩大能力边际的实践中脱颖而出

成就事业，创造价值

美美与共，当是HR之责

人是
最不易恒定
和保鲜的

人在流程之上

051

陈蔚

BP China
HR Manager

推荐机构
ai优质职场

—
人，可以说是一个组织最大的财富
也是最核心的“武器”
把握住这个要点
在处理每一项人力资源工作时
思维就会不同
站在“人”的角度
而不是流程或是体制的角度看待问题
问题反而变得易解
人的潜能无限
是最复杂的资源
服务于此
即便做了很多
也永远不要觉得已经做的很好
一定有更多的地方可以做的更好

认知提升是 最大的生产力

何伟

万和紫荆集团
副总裁

推荐机构
HRMAC

—

HR一定不能让专业和已知成为桎梏

管理最大的挑战和乐趣就在于

不确定的动态性

而HR的管理还要掺杂更多的情境因素

时代在变，人在变

商业模式也在变

难道还要奢望一套固定又陈旧的管理模式就能包打天下吗？

量子管理时代已经到来

掌握专业、洞悉人性、提升认知、解决问题

是未来HR们的唯一去向

052

善于 回归到 朴素的 思考

秦 恕

奥美集团（上海）
首席人才官

趣定位
创意人才官

推荐机构
ai优质职场

—
越是在复杂的情况下

越要懂得用朴素的思考厘清事情脉络

就算是面对专业理论或专家意见

也要保持这种思考

要明白理论、模型、意见提出的背景

应用的范围，解决的问题……

学会辩证参考，而不是生硬照搬

诸如

“这件事情（行动/方法）的主要影响因素是？究竟是怎么发挥作用的？”

这样的朴素思考

是一定会对千头万绪的HR工作有所裨益的

053

054

问题的穿透力 深度思考

赵冬存

豆包网
CHO

趣定位
好奇建构师

推荐机构
ai优质职场

—

所有HR面临的问题

几乎都是关于“人”的问题

有时是单个人的问题

有时是某两个人的问题

有时可能会是一群人的问题……

把这件事看明白之后

回到“问题”本身上来

仔细确认问题处在什么层面

是能力？关系？还是责权利？

这样，才能真正找到解决问题的路径

深化改革 HR需要 高质量的成长

055

杜立

新兴际华集团有限公司
人力资源部（党委组织部）高级经理

趣定位
有温度的改革实力派

推荐机构
中智上海

高质量学习

强调基础知识和基本原理的学习:政策法规研读原文
管理理论与工具读原著
最佳实践洞察蕴藏其中的管理逻辑

高质量实践

强调“十字型”的行动模式:
纵向通过实践社区从根本上解决
横向通过事后回顾和高层管理论坛上上升成管理意志

高质量互动

通过共享、映射、整合实现个人知识与能力
同组织经验的高效互动

找根本 深邃中

陈洁 Clare Chen

BlueScope China
Head of OD

趣定位

HR界最会跳街舞的OD

推荐机构

HRPlusx

—
当我们面对复杂的组织
要学会用“深邃见底”的独到眼光
去找寻组织基业长青的根本
然后充满自信地推动组织变革
就算是变革途中遍布艰难险阻
也还是要鼓足勇气去排除万难
因为
但凡组织基业长青
依靠的
必是不忘初心的勇气

056

057

为视
自己的他人的
骄傲成功

胡蔚雁

中智关爱通（上海）科技股份有限公司
人力资源总经理

推荐机构
ai优质职场

—
在这个充满颠覆、追逐成功的时代
HR从业者更需保持一份从容和淡定
甘于寂寞、甘愿帮助企业和其他人成功
真心为那些领跑
已抵达阶段性终点的英雄们喝彩
视他们的成功而为自己的骄傲！
真正积极乐观、贴近业务、了解个体强项
愿意倾听员工心声和分享他人成功的HR
一定会笑到最后
迎来个人职业生涯的最大成功

视野 作为 胸怀

Fiona Zhou

Infosys
Head of HR China

推荐机构
中国人力资源管理研究会

—
视野是思维工具

着力孵化全盘思考和长远规划

作为是行为方式

讲求重行动

有实效

胸怀是人际品格

要不计较、往前看

知识丰富

助推业务

成就众人

就是理想中

HR所秉持的视野、作为和胸怀吧

058

双重 “赋能” 者

王奕奕

国内某上市公司
人力资源部总监

趣定位

HR届最热衷创业的双鱼座

推荐机构

HRoot

—
在公司体系里

HR有双重身份

既要服务内部客户

又要代表资方进行管理

在组织中主导与人力资源相关的事

要求HR从业者

除了具备专业知识技能外

还要洞悉全局、明辨是非

正念积极、思维敏捷

能站在人效角度

时刻思考如何为企业创造和提升价值

如何赋能员工与提供发展 打造企业文化

成就组织的同时

也成就了自我

060

张佳裔 Derrick Zhang

宝尊电子商务有限公司
组织发展总监

推荐机构

复旦-BI (挪威) MBA项目

—
每个中后台支持部门的价值
都体现在帮前台业务部门解决的问题中
HR行业大咖们一直用各种理论论证
推动HR向战略伙伴转换
一不小心走快了
让很多HR忘记
或忽视了实操中对“解决问题”的关注
一味奔着“专业”
脱离地气地奋勇前行
应该有所警觉
HR已经到了过度分工
过度专业化的阶段
贴地飞行
应是HR的修行之路

贴地飞行
关注问题

提升巡航高度 是成长的 必由之路

061

陈敏

蒂森克虏伯电梯中国
首席人力资源官

推荐机构
HRPlusx

—

前几日到夏威夷观星
蜿蜒而上的山道上云层密布
根本看不到星星
车子奋力爬坡
穿过层层云雾
满天星光洒落下来
人生与职场亦是如此
有的时候云层遮住便会以为前景黯淡
在不同的巡航高度里需要处理的问题是不同（云层）
我们需要提升我们的巡航高度
穿过云层
我们站在了另一个高度
就会看到云层不过是风景的一部分

062

VUCA

挣扎中的HR

Jessica Li

KCI Medical China
中国和东南亚高级人力资源经理

趣定位
HR届的茶艺大师

推荐机构
HRPlusx

中国医药政策的不断变化
外资医疗器材业务价值成长的不确定性
中美贸易摩擦的不确定性
面对不确定的大环境
HR在人才吸引、保留和激励方面
面临着极大的挑战
培养员工的主人翁意识、企业家精神、业务伙伴思想
成为HRBP首要任务
创新思想
与业务寻求CRIB-
Commitment-承诺
Recognition-认可
Innovation-创新
Brainstorming 集思广益

063

往最新兴的 行业走

李琳

无忧传媒
总裁

趣定位

从美女CHO到霸道总裁

推荐机构

非凡资本

—

任何单一的创新难度可能都比不过
在原有基础上意识的打破与价值链的重建
要勇于改变自己的思维模式
拥抱变化，跳出舒适区
人生都是走着走着就开阔了
一步一步地走
笃行日新，脚踏实地
不断学习
尽可能去尝试全新的挑战
有为者，谋不同
永远走在时代的最前沿

文化 & 赋能

064

王宁

上海莘昱文化发展有限公司
CBO&Founder

趣定位
喜爱人文的科技迷

推荐机构
HRPlusx

—

文化是一家企业的软实力
用文化赋能组织、赋能员工
甚至赋能客户
是未来的业务及品牌发展趋势
如何讲好品牌故事？
如何让传统与创新高度融合？
是人力资源管理者需要思考的重中之重
然而未来已来
有人准备好了吗？

065

谈茜婧 Jodie Tan

Munters

亚太区人力资源副总裁

推荐机构

复旦-BI (挪威) MBA项目

—
三脚猫，一个不是那么褒义的词

但我想说

做个三脚猫HR吧

HR不只需要HR专长

还要了解业务状况、财务情况

和公司文化运营三个方面

尽管身为HR

未必能比那些职位的人

更了解他们的职能

但却是更能在三方面融会贯通

并将之转化为与人相关的活动

所以

拿出坚定的信念佐以灵活

人性化的方式方法

坚持做个三脚猫HR

温柔坚持的
“三脚猫”

是人的工作 AI取代的 无法被

张晓鸣

华夏信财
人力规划总监

趣定位
专干人事的考古爱好者

推荐机构
ai优质职场

—

一定在想

AI时代，HR会被替代吗？

当然不会！

HR有两种AI不具备的特质：

情感与前瞻性思考

AI可以替代简单的工作

但像感知候选人的心

在培训中帮助学员情感带入这样的事情

没有情感的AI是应对不来的

而前瞻性思维

比如对未来业务的思考

更不是AI所能实现的

AI也许厉害

但真正的HR做的“人”的工作

估计要等到AI升级到

人性智能才可替代吧

王 芳 Linda Wang

Saleen
HRVP

趣定位

不玩极限挑战的HR不是好摄影师

推荐机构

HRPlusx

—

人容易站上这样那样的高地

评点别人

而那个评价标准是谁定的？

其实

把有限的心力都用来评论好坏对错之后

就比较没力气去真正在乎那些为数不多

或稍纵即逝且对我们意义重大的事情了

其实

你不需要获得所有个体的理解和喜爱

明白他只是路过你的世界并投下石子

而是否接受石子

或是否予以理睬

都只是你自己的选择

无 关 对 错
只 关 意 义

067

068

吕梦婷

微鲸科技有限公司
HRBP

趣定位
跨行玩marketing 的HR

推荐机构
香港大学SPACE中国商业学院

—

对于老板的决策
大多数员工理解不了就只能先执行
在执行中慢慢领悟、理解
其实，业务于HR
亦是如此
但在加班无数
不断高强度、快节奏地跟随业务去试错
去优化的同时
定会练就HR对业务的高理解力！
所谓成功经验
都是成功后总结的
没趟出来前
谁都不知道是否能成
所以，不要自我设限
坚信方向没问题
就先着手去做！

就是
不设
限
无限

享受 人与人之间的 一期一会

阚乔

上海海天网联公关顾问有限公司
人力资源总监

趣定位

不爱烹饪的文艺女“青”年不是个好HR

推荐机构

ai优质职场

—

因由职位与工作的特质

因由人与环境的不断迭代

HR其实无法与大多数人建立长期而稳定的关联

但另一方面

旁观与聆听不同人的工作与生活

了解、抽离、再重新认知……

循环往复

正是隐藏在HR工作背后的感性

有趣的人，有趣的发生

流动着的变化

牵连起一个隐蔽而丰富的世界

正是HR活力来源

一期一会，也很好！

069

相信

“相信，”

的力量

严芳成 Wendy Yan

柯尼卡美能达医疗印刷器材（上海）有限公司
人事总务部副部长

趣定位

最会跑马拉松的人事总务部副部长

推荐机构

HRPlusx

—

VUCA时代

诸多企业都将遇见70、80、90后三代同堂的局面

如何能让三代人和谐共进

组建高绩效团队，达成组织目标？

高员工契合度的组织

通常都具备高效执行的工作环境

管理层也改变传统管理模式

用更开放、包容、平等、信任的方式

与员工沟通对话

员工积极性被充分调动

愿意为顾客利益

和组织成功竭尽全力

徐颖丽

专业教练/资深顾问/培训师

趣定位

一专多能的吸引力教练

推荐机构

ai优质职场

—

“吸引力”指的是被誉为史上最伟大秘密的

“吸引力法则”

说的是当我们的思想、意念

集中在某个领域时

和这个领域相关的人、事、物

就会被吸引而来

这时

我们就是一个自主创造者、心想事成的魔法师

这种状态让我们焕发活力

帮助我们创造属于自己的生命力

拓展生命的宽度和高度！

这简直就是HR的秘密法宝

焕发“吸引力”

聚焦于己任

源源不断吸引对的“人”

是HR的吸引力法则

“吸引力” 创造生命力

071

学无止境

张莉洁

58到家
人力资源副总裁

推荐机构
非凡资本

—

职场提供了最好的自我成长机会
随着经验的积累和不断的学习
每个人都会发现自己的潜能
永远以空杯心态
不断学习，补足短板
在业务模式里思考
在工作实践中探索
勤于思、敏于行
博学而丰富，谦虚而敏锐
这世界不变是暂时的
变化是永恒的
唯有不断增强自己的学习能力
才能够引领变革
实现更大的价值和职业自由

072

要成为 企业转型的 科技先锋

张 蓓

泰华施清洁科技（上海）有限公司
大中华区人力资源总监

趣定位
科技 HR

推荐机构
ai优质职场

—

面对新环境与新趋势

HR理应成为企业的“科技先锋”

不断提升自身的创新力和影响力

当然更要快地加强敏锐的科技感知能力

以便能更好地整合数字化的智慧工具

在提高HR效率的同时

也影响到其他部门和员工

让他们更主动创新

这样一来

也能推动创新性企业文化建立

更好促进企业成长发展

073

要有预见性 和透视力

074

李春伟

北京启人伟业信息技术有限公司
首席人力官

趣定位
敏捷组织人才发展教练

推荐机构
ai优质职场

—
说到企业的转型
它是不同于一般“转变”的
转型更强调心态、获胜的原因……
往往聚焦长期行为
是一个持续的过程
处于转型中的企业
HR需要站在更高的层面
先于团队去预见和透视未来的障碍
让“人才预备”先于战略
通过识能、使能及赋能
投资人才
提升员工的投入与参与
从而帮助组织成功变革

075

凌芳

GNC
人力资源总监

趣定位
HR斜杠

推荐机构
ai优质职场

—

即便一生都只是从事HR的工作
也要时时想到给自己添加“斜杠”
没有“斜杠”的HR
只是一个工种
多“斜杠”加持
才成其为企业的发动机
帮助企业大步向前发展
我们生在高速变化的时代
一切都因时而变
对组织的多元贡献和自身能力多元化
变成HR斜杠
深入公司业务
了解客户，了解产品
担当品牌宣传
或是兼职销售……
是这个时代需要的HR

多个「斜杠」
要准备

业务伙伴 专业顾问

王丹

红星美凯龙家居集团股份有限公司
HRBP

趣定位
HR政委

推荐机构
香港大学SPACE中国商业学院

—

每个从事HR工作的人
内心可能都有一个疑问：
“我的价值到底在哪里？”

只有当HR把工作从关注活动转变到关注结果
以业务为工作出发点
与业务建立直接关联
甚至于跳出组织内部视觉
从客户甚至投资者的角度来界定HR的价值
才会发现“工作太有意义了”
HR们的价值感才会油然而生

076

一份美好 和幸福的责任

徐 蓓

Gerber
亚太区人力资源总监

推荐机构
HRPlusx

—

这是一份24小时都不能轻易关手机的职业

是一份责任

也是一份美好和幸福的责任

要秉持正直

因为有一天你会收获到信任

要坚持善良

即便你做得是让对方难以接受的决定

无畏你眼前能看见的风雨

心中要有对美好的向往和信念

对事

兵来将挡，水来土掩！

对人

春暖花开，心向光明！

077

078

以HR职能 为起点 与组织共成长

程泓

帝斯曼维生素
人力资源业务伙伴

趣定位
能打能抗女超人

推荐机构
HRPlusx

—
面对不同的业务与行业
复杂的情节各有不同
组织的初心却常有相似
在迷茫的时候
我们怎么帮助同伴们点燃初心和找回动力？
HR与组织同生共长
我们具有同样的使命
荣辱与共

079

言行一

芯鑫融资租赁有限责任公司
人力资源总监

趣定位
爱攀岩的HRD

推荐机构
HRPlusx

—

当我们用激情和岁月来
实现自己的职业梦想的同时
也在为无数职场人的职业梦想铺平道路
推动他们前进的步伐
走向职业的巅峰
知识和技能只是职业的工具
而内心的激情和梦想才是翅膀
点燃职场人
让每个职场人活成自己想要的样子
有一天
远方还是那个远方
但是你已经不是那个你了!

为 不 以
你 让 负 梦
圆 我 韶 为
梦 们 华 马

用30%的时间
巩固
用70%的时间
优化

080

张岚 Yolanda Zhang

宣伟（上海）涂料有限公司
亚太区组织发展总监

推荐机构

复旦-BI（挪威）MBA项目

—
环境、组织越来越动态的今天

HR应当成为组织里最Agile的先锋

拥抱变化，重视业务

聚焦目标，积极同理

关注速度

HR工作就像玩大富翁

手握资源

设计出更有效用、效率的流程和架构

专注于那些有潜力、有动力的员工

打造出有愿景、有激励的企业文化

适应变化，适时优化

与业务共生共赢

这就是未来HR的重点

永葆好奇心

胡白怡 Sarah Hu

上海迪士尼度假区
招聘总监

推荐机构
ai优质职场

—
有时候是这个世界
如旋风般驱策我们向前
有时候是我们自己
一路高歌地追梦前行
但无论怎样的成长过程
好奇心总是驱动
我们不断学习、积累的必备品
华特·迪士尼先生说过：
“我们保持前进，开拓新的领域并做新的事情，因为我们有好奇心。”
呵护身边每个人的好奇心
在一个充满好奇心的团队里不断尝试创新
让大家未来都有好的故事可以说
就是特别有意义的事

081

孔舒蓓

酷彩法厨商贸（上海）有限公司
人力资源负责人

趣定位

面试时候的“高富帅”

推荐机构

外青协

—

面试时候的“高富帅”

越工作可能会越“渣”！

对上阿谀奉承

对下吆五喝六

业务知识一贫如洗！

总不免陷入自我怀疑

HR基本识人素养呢？

面试时是不是瞎了？

其实

不必自责，只需自省

对职位的定位、职责、组织期待……

重新梳理，再来过！

要知道

这辈子难免碰上几个“渣男”

倒要感谢他们带来的成长

越“渣”让人越勇！

遇到
“渣男”，员工
别自责

与未来同赛道 共成长

083

杜颖君

PPC佳生
人力资源总监

趣定位
HR设计师

推荐机构
ai优质职场

—

在引领未来的新世代

HR的核心任务是支持组织的灵活性

人才的激励性

文化的创新性

这需要HR更加强大的自我修养：

真实正直，世事洞明却不世故

独立思辨，遵循基本道理行事

赋能予人，视成就团队为己任

商业格局，付诸实践推动成功

We can't spell HERO without HR. Way to go!

与兴趣 相伴而行

张圣隽

伯乐生命医学产品（上海）有限公司
大中华区人力资源总监

推荐机构
中智上海

—

兴趣是最强大的武器

虽然不一定能所向披靡

但一定会事半功倍

而顺应了兴趣

自身的优势也会不知不觉更突显

所以

尽可能认真地倾听内心的呼唤

找寻到自己的兴趣和优势所在

然后

在职业生涯中将兴趣和优势完美结合

以便淋漓尽致地发挥潜力

获得更大的成就

084

085

与业务 共舞一曲 华尔兹

吴 岚

深圳市华星光电技术有限公司高级副总裁
分管人力资源中心
并兼任华星学院院长

推荐机构
ai优质职场

—

不确定的时代
唯一不变的是变化本身
业务节奏不断变化
好的HR是知水暖的春江鸭
甚至更早预判战略变革方向、业务发展需求
并在过程中控制节奏
该奋力前进时披荆斩棘、一往无前
该放慢节奏时自查自省、战略后退
该腾挪协调时长袖善舞、合纵连横
始终抱持成就他人、成就组织、使命必达之心
和业务领导共舞一曲精彩的华尔兹

086

连春艳

艾默生过程管理（天津）阀门有限公司
HRBP负责人

推荐机构
HRPlusx

—

保持成长型思维

不断学习，不断成长

用知识为自己赋能

当伯乐出现时

你就是千里马

用自律的学习去达到设定的小目标

用智慧赋予属于你自己的精彩人生

在学习中
不断成长
用知识赋能未来

招聘是 业务最贴心的 伙伴

087

朱梅颖

嘉银金科
招聘总监

趣定位
招聘猎人

推荐机构
香港大学SPACE中国商业学院

—

一个好的招聘
应该是精通行业人才分布
明晰业务痛点
并能及时给出专业的人力资源解决方案
同时
可以为公司猎取到
善于破局的行业领军人才
从而助力业务快速发展
拼速度、讲高度、有温度
为公司和员工发展提供有力支持
这就是一个好的招聘该有的品质

088

朱莉娜

欧诺中国
人力资源和效率总监

推荐机构
ai优质职场

—

HR是企业中最接近“人性”的岗位

在变幻莫测的商业环境中

唯有不断认识自己

尊重人性，洞察业务

才能塑造真实的领导力

激发团队创意和潜能

取得企业发展和商业成功

领导力 真实

089

知否
知否
却道职场依旧

郑洁莹

晶科能源有限公司
人力资源副总监

推荐机构
香港大学SPACE中国商业学院

职场的竞争

不会因为你是新手而多了同情分
想要在职场快速的脱颖而出
在未来的职业化道路上
尽早占领一席之地
就要在起航的时候做足功课
时刻保持开放的心态
专注并实践你的专业
探究事物本质
不断总结规律去实践与落地
努力做个靠谱的职场人

090

吴琼

patsnap智慧芽
人力资源总监

推荐机构
外青协

—

在企业“野蛮生长”期间

非常强调结果为导向，

在公司经常听到的评语是“管用么”，“怎么证明有效”这两句

换言之“是不是以客户为导向？”、“是不是以目标为导向？”

“是不是必须建立流程或政策来解决问题？”

“悟”是树心旁，代表人在站立

“五”是五官，接受周围信息

最后才是口来表达

时刻保持开放心态

用心聆听周围环境

用心感悟

是人力资源启动任何项目前的思考

知其然
也要知其所以然

职业摆渡人

091

夏元君

杭州承思科技有限公司
CEO

趣定位
招聘运营实践者

推荐机构
ai优质职场

—

招聘

是企业人力资源的源头

是企业“血液”的重要供给

秉持工匠精神

选拔合适的人才

给企业创造利益

也让个人在企业的平台上升级和迭代

既对企业的未来负责

也对候选人的职业走向负责

是谓HR的招聘初心

即便在人工智能广泛普及的今天

都不忘记

一切最终是以人为本

保持初心

把招聘做到极致

让工作变成骄傲

姚剑波

英飞凌科技
大中华区人力资源副总裁

趣定位

梦想做一名HR导演的HR角色演员

推荐机构

ai优质职场

—

说到HR管理的有效性

“以人为本”太玄乎

还是“抓住人心”更能表达那层意思

管理学大师德鲁克则换了另一种表述

也能让人更明了：

管理的实质

就是激发人的善意与潜能

善意与潜能

藏在人心里、大脑里、身体里的

做管理，抓住人心，事半功倍

优秀的HR更懂得去激发、去点燃人心

胡萝卜+大棒

治表，却触动不了内心

抓住人心

自驱力 促生长

093

沈小靖

百e国际
CPO

趣定位
HR艺术家

推荐机构
ai优质职场

—
互联网时代

突破边界、激发潜能

找到自我成长的动力源泉

其关键在于：

内心要有梦想种子

这样才能生出强大的自驱力

在应变中实现突破、保持学习

同时

互联网时代

高速变化、敏捷迭代

在不确定和多变中推进落实所有企业活动

就成为考核经理人的大指标

错综复杂的大变革中

培养解决问题和预测风险的能力

变得尤为重要

094

徐刚

辉瑞
人力资源运营负责人

推荐机构
中智上海

—
每个人都有很多不同的经历
往往这一切经历的总和
就成了一个人最大的优势
经历越多、越坎坷
经验也就越丰富、越无价
也就能够做到站的更高、看的更远
不管是职业还是生活中
都要勇于走出舒适圈
多看外面世界
多尝试新事物
会获益匪浅
优势也会更大
不要担心自己会跨界
因为，跨界人才是最紧缺的

最大的优势
是经历之和

做那个 更主动的人

095

付颖

扬子纺纱
资深人力资源专家

推荐机构
香港大学SPACE中国商业学院

—

不论在什么时候
都请做那个更主动的人
不妄想
不猜测
不等待
别担心
放轻松
会更好

做培养 HR的HR

陈锐

广汽丰田
人力资源部长

推荐机构
ai优质职场

—
一个HR最成功的状态

是把公司所有的管理者都培养成HR

因为管理者在一线能及时发现和处理员工异常

能切实践行企业文化并作出表率

能忠实执行HR政策并给出合理建议

能及时激励、培养和指导员工……

管理的核心是管人

合格的管理者必须具有HR意识和思维

是不做HR事务的HR

所以

做个能培养HR的HR吧

096

097

杜 渐

柯尼卡美能达（中国）投资有限公司
人事总务副部长

推荐机构
HRPlusx

—

HR经常会被认为是老板的一杆枪
那么，作为一杆枪
如何变得更好用
还是需要好好思考的
这杆枪
既需要做到“法和理”
也需要兼顾“情”
对上时
在给予专业建议和执行建议的同时
也需要尽量为下争取该有的权益
对下时
在严格执行规章制度的同时
也需要给予温情的关怀
这才是一杆好用的枪

做事有艺术
做人有原则

作为HR更需要

“挫折
演习”

章向阳

大中華酒店（香港）有限公司
集团人力资源总监

推荐机构
HRMAC

—
作为HR

我们的工作总是要不断面对意外和挑战

不愿发生的事总会发生

企业重组、员工工伤、集体辞职

毫无预兆的重病、甚至被裁员……

作为HR需要居安思危

模拟并做好应急预案与演练

帮自己做好各种应对的思想准备

这比意外来临却束手无策要好很多

好的挫折演习

会不断弥补不足、锻炼应变能力

让我们在面对可能的挫折和意外时

更懂该怎么做

099

做一个 非典型HR

周晔

500强知名企业
人力资源总监

趣定位
光明叔

推荐机构
ci优质职场

—

工作上

和销售一起聊客户、找客户、拜访客户

和一线一起抽烟、喝酒、吵架

和研发谈技术、侃产品、996……

看似和HR无关

但根子里还是HR该做的事

生活中

和做金融的朋友聊宏观

和做投资的朋友谈风险分析

和创业的朋友谈产品开发

和做企业的朋友谈公司治理……

看似和HR无关

但根子里大家仍视我为HR

不用刻意塑造HR形象

行的、谈的是地道HR的HR

即便不是典型HR

也是个非典型HR

组织架构的 核心桥梁

王颖

北京电通广告有限公司上海分公司
前人力资源总监

推荐机构
ai优质职场

—

企业管理有些像我们的人体构造
两者间有着某种相似性
比如
都需要有核心力量去支撑
都需要通过各种“桥梁”渠道去链接、去沟通
以保持正常运转
在企业管理中
HR就扮演这样的角色：
是组织实施中自上而下的桥梁
是跨部门的桥梁
是leader与员工间的桥梁
当然
更是员工成长过程中不可缺少的支持桥梁

100

Now

show your attitude.

2019 818 HR DAY

发起方联盟

—

发起方



媒体联盟



跨界联盟



专业联盟



品牌联盟

