

大中华区最佳劳动法与员工关系咨询服务机构劳达laboroot

—— 重磅推出 ——

HR众筹第一书：经历3+1丛书

在职管理 日记 ◎【第二季】

3+1主创团◎著

HR生涯扫雷攻略 ▶▶▶

从劳动法盲到**法师级超强HR+**

大咖告诉你HR要+什么...

HR 风控必备手册
“防火墙”圣经



中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

HR众筹第一书：经历3+1丛书

在职管理 日记 ◎【第二季】

3+1主创团◎著



中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

内 容 简 介

本书以讲故事的方式，将员工在职管理中所有涉及的劳动法以及可能产生的劳动纠纷贯穿于人力资源管理工作中。全书主要包括工作时间、假期、薪酬计算、加班费用、五险一金以及难以管理的“三期”女员工、劳动合同变更和培训、保密、竞业限制等内容。

图书在版编目（CIP）数据

在职管理日记．第二季 / 3+1 主创团著．-- 北京：
中国铁道出版社，2016.1

ISBN 978-7-113-21065-6

I．①在… II．①3… III．①劳动法—基本知识—中国 IV．①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 251312 号

书 名：在职管理日记·第二季
作 者：3+1 主创团 著

策 划：王 佩
责任编辑：苏 茜
责任印制：赵星辰

读者热线电话：010-63560056

封面设计：MX DESIGN
STUDIO

出版发行：中国铁道出版社（北京市西城区右安门西街8号 邮政编码：100054）
印 刷：三河市华业印务有限公司
版 次：2016年1月第1版 2016年1月第1次印刷
开 本：700mm×1000mm 1/16 印张：19.25 字数：150千
书 号：ISBN 978-7-113-21065-6
定 价：49.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书，如有印制质量问题，请与本社读者服务部联系调换。电话：（010）51873174
打击盗版举报电话：（010）51873659

PREFACE 序一

从二十七岁到三十七岁

文 / 魏浩征

劳达Laboroot创始人、总裁，“3+1主创团”发起人

1

在我二十七岁时，大学毕业五年，硕士毕业两年，也就是2005年那年，我决定创业，于是有了劳达Laboroot的第一家公司“上海劳达企业管理咨询公司”。

2005年5月刚成立劳达时，算上我共有两位合伙人与两位员工，口袋里总共不到一万元；借了套一室一厅一厨一卫的商住两用房：“室”作为合伙人办公室，“厅”作为员工办公室兼客户接待室，“厨”本想用作自己的卧室以节省费用，后发现实在不方便而作罢。小伙伴们拿着我设计的培训课程大纲（《跳槽管理中的11个法律误区》）与电信黄页，一天几百个电话。卖出一天的课程，房租、办公费用有了；再卖出一天的课程，大家的工资有了；温馨、愉快的创业之路从此开始……

2005年时我根本不知道劳达将发展成为一家什么样的公司，不过那倒也并不碍事；因为我坚信当机会从身边闪过时，我是不会放过的；而且，当时我也没什么可以失去的。离职创业前的月薪为人民币3 000多元（当时上海普通地段的房价每平方米已经超过10 000元）；更为重要的是，在前东家，看不到自己的发展前途在哪里。所以现如今每每遇到年龄“奔四”或“奔五”、百万元年薪以上的HR高管欲抛弃高额年薪及光鲜亮丽的职位而离职创业，征求我的建议时，我总是油然而生、发自肺腑地对他们投以十二万分的敬意！

2005年年底，公司经营毫无进展，加之另有光明的发展机会，另一位合伙人退出；公司账上也没什么现金流。那倒并不碍事，我依然觉得自己力量无穷，而且没来由地自信满满；我的口袋空空如也，但脑中满是想法，心中充满斗志。我正值二十七岁，一副“牛哄哄”的样子，感觉还等得起我自己及公司的成长……

2006年3月，突然冒出来一部伟大的《中华人民共和国劳动合同法》草案。从草案的一审稿到二审稿、三审稿，直至2007年最后终稿，恰如追星一族从iPhone1到iPhone6s，我们一路“追杀”到2008年年底——那是一段令人倍觉怀念、热血沸腾的岁月！印象最深的一次活动是在上海新梅华东大酒店，原先300人的场子，每人收费1280元/天，临时增加报名100多人，加座，最后坐了近500人。我意气风发地在台上“解读”与出谋划策；老板与HR高管们全神贯注地听讲与提问，笔记记了满满一整本；小伙伴们在休息室里清点当天收的会务费现金；那天所有人都累趴下了，晚上集体泡脚……

从2005年到2015年的十年间，劳达不断地步入了快速发展的征程：成立劳达律师事务所、劳达人力资源公司；在北、上、广、深等一线城市设立近10家直营分支机构；团队从创业之初的4人逐步发展到如今的130多人；形成从劳动法与员工关系培训、出版、项目咨询、劳动法律顾问、劳动争议代理到员工关系管理外包的一站式、专业化产品服务体系；合作客户囊括了各大行业的标杆性企业，包括超过100家全球500强企业；出版劳动法与员工关系专著近50部；主办超过600场次、团队主讲超过3000天次的劳动法与员工关系论坛、研讨会、公开课、内训；微信公众号运营一年积累超过1万名粉丝，开发、试水“离职宝(www.lizhibao.net)”及“例库网(www.likuwang.com)”的互联网新产品……其间，也经历了外地公司合伙人的分崩离析，也看到了劳动法律师及人力资源服务业同行们的起起伏伏、进进出出，也感受到了公司发展从瓶颈到突破、又回瓶颈、再酝酿突破的整个历程。

自2011年开始，劳达的定位与发展战略从未有过的清晰！新的十年，征程继续！

2

十七岁时，还在山清水秀的小县城里，班长、文学社社长、学霸、足球明星、女粉丝的贺卡……美好的事务一大箩筐，颇有些无知无畏（这孩子居然梦想

要拯救全人类)；那是一个浪漫的、意气风发的、美好的年龄。

二十七岁时开始思考并选择人生，时有迷茫，时有孤独，时有艰辛，但大多时候是激情的！即便是在最困难的时刻，亦从未想过放弃，对前途始终充满信心；那是一个奋斗的、美好的年龄。

三十七岁时回看二十七岁以来的十年光景，正如站在月球看地球，漂亮！暗自庆幸的是，我仍然没有丢掉二十七岁时的激情与十七岁时的梦想，中年人的妥协离我尚远，而年老的耻辱更是远在天边；这仍然是一个意气风发、充满激情、美好的年龄。

再到未来的四十七岁，会提前退休吗？回看三十七岁时，又会是怎样的一番光景呢？

无论如何，现在得抓紧时间，接着干点不一样的事情。

在劳达成立十周年之际重磅推出的这套《3+1丛书》即是其中的一例：

它是国内第一套按“众筹”方式出版的人力资源与劳动法领域的图书；尚未出版，它已通过时下流行的互联网思维中“众筹”的方式完成预订超过2万册图书的成绩！

它以日记的形式、通俗易懂的全新笔法来分析、诠释人力资源法规与管理的专业问题，这在国内也是个创新。这种创新，已经让劳达在2008年出版的《入职管理日记》、《在职管理日记》、《离职管理日记》（第一季）收获了当当、京东等网上97%的好评率以及数万名读者。如今，第一季的作者团队伴随读者一起又成长了七年，加上新加入的这群人力资源管理经验至少超过十五年的杰出HR高管作为新的联合作者，必将给第一季的粉丝们带来新的精彩！

接下来必须是致谢！

感谢十年来一直伴随劳达的粉丝与各路合作伙伴们；正是你们的支持，让我们始终充满激情，勇往直前！

感谢劳达的伙伴们以及新加入“3+1主创团”的各位HR大咖、联合发起人们，正是你们的付出，为本套丛书注入了智慧、资金与品牌影响力！

感谢所有的亲友，正是你们在背后默默的付出，让我们没有后顾之忧，可以全身心地投入于这项有巨大价值的工作之中！

感谢中国铁道出版社的各位同人，正是你们的大力支持，使得本书能够顺利出版！

既然是“第二季”，有必要再回顾一下“第一季”。

翻阅2008年出版的《入职管理日记》、《在职管理日记》、《离职管理日记》（第一季）时所写的前言及主人公自白，“惊喜”地发现，本季仍然可以套用。

主人公自白（第一季）

我叫雷小凡，英文名Pluto，现供职于上海一家外资企业。

时光荏苒，几经波折，历经数家公司的磨炼，总算从初入行的助理成长为如今自认的资深人力资源总监。

喜欢写日记，用出版社编辑的话来说，这个叫作“自恋”。

幸亏“自恋”，记录下了过往职业生涯中的点滴故事，所以才有了这套丛书。

从时间上划分，人力资源管理可以分为员工的入职管理、在职管理和离职管理，因此，我把日记也按照上述的三个管理阶段进行了重新梳理。

日记中记载的这些故事，都是我的真实经历，包含了我对工作、对法律的理解。

不论是员工的入职管理、在职管理还是离职管理，对于所有的人力资源从业者同行来说都充满了压力和挑战！或许是因为《劳动合同法》的冲击，或许是因为传统人事管理理念的弊端和陈规陋习，或许是因为员工群体法律维权意识的高涨，或许是因为我们企业发展速度的过快或过慢……

有人问我：雷，你觉得人力资源管理工作中最难的是什么？

我回答：最难的是怎么找到企业利益与员工利益的平衡点，既要合法操作，又不能有失灵活。

接着问：具体来说，比方讲怎么平衡加班与工作效率的关系、怎么平衡公司裁员与员工的劳动合同权的利益？

我说：呃，一言难尽，你还是慢慢打开我的日记，细细阅读吧，希望你能在书中找到答案。

呵呵……

前言（第一季）

2003年7月进入劳动法与员工关系服务领域，2005年5月创办劳达Laboroot，打“飞的”跑遍了天南海北各个城市，一路走来，不知不觉已讲授超过500天次的劳动法与员工关系管理培训课程，为数百家知名企业提供了员工关系风险管理顾问、咨询服务。

其间，既接触了大量的中高层管理者，也接触了大量的普通劳动者，深深感触到他们之于《劳动法》、《劳动合同法》的困惑与惶恐，甚至于对法律的误读、误解。

例如，发生在2007年下半年的众多知名企业的“裁员潮”、“劳务派遣潮”、“华为7 000名员工先辞职再竞岗”运动，又如，发生在2008年下半年劳动者群体对于《劳动合同法实施条例》规定用人单位可以解除无固定期限劳动合同的重复性规定的质疑，再如，近期因各地劳动争议仲裁案件数量急速上升而引发的对员工“滥用”诉讼权利的争议……

于是，一直想出一本书，把这几年做咨询积累的案例、经验与大家分享，希望这些案例、经验能够给大家带来一些有益的东西，帮助大家正确理解、运用劳动合同法。

与朋友闲聊时，谈起了读书，有人说，现在读书很累，因为读书是为了汲取知识，但是富含知识的书籍却艰涩难懂，看得人昏昏欲睡；而能够让人提神的，往往是一些玄幻、武侠、探险、猎奇小说，知识却相对薄弱。其言论深得众人赞同。

本套丛书试图以通俗易懂的全新笔法来分析、解读劳动合同法，让专业类的书籍不再晦涩难懂。丛书共分为三册，按照员工入职、在职、离职的时间顺序，将我们在为客户做劳动关系管理咨询、培训、争议代理中发现的一些人力资源管理经常碰到的问题，通过虚拟的主人公—人力资源总监雷小凡之口，以日记的形式逐一向大家展现出来。每册书从体例上分为章、节两部分，每章讲述一个劳动法专题，每节讲述每个劳动法专题下的知识点，并在每章后附以相关的术语解释和法规链接，在书后附以实用管理工具范本。

通过形象的举例、生动的故事以及身临其境的场景设计，希望读者在阅读故事的同时，能够潜移默化地吸收有关劳动法的知识，完成入职、在职、离职员工关系管理中的劳动法必修课，切实收获人与企业组织的持续和谐成长！

2008年12月8日于上海

以下两句话到如今的第二季仍是重点：

“最难的是怎么找到企业利益与员工利益的平衡点，既要合法操作，又不能有失灵活。”

“通过形象的举例、生动的故事以及身临其境的场景设计，希望读者在阅读故事的同时，能够潜移默化地吸收有关劳动法的知识，完成入职、在职、离职管理中的劳动法必修课，切实收获人与企业组织的持续和谐成长！”

本季更大的惊喜在于，另有20余位来自500强跨国企业及知名内资企业董事长、CEO、副总裁、CHO、HRD等不同背景的资深职业经理人倾情加盟联合作者团队，在指导“3”（《入职管理日记》、《在职管理日记》、《离职管理日记》第二季）之余，还亲自主笔“+1”（《对话CHO：世界500强人力资源总监最佳管理实践》）！这些新加入的杰出的联合作者们，个个都拥有超过十五年甚至二十年以上的人力资源管理经验，他们分享的智慧，绝对实战，绝对干货！

不多说了，“上菜”吧，翻开本书第一页，让我们共同开启愉悦的阅读之旅！

2015年8月于上海

PREFACE 序二

把合适的人放在合适的地方 比其他任何战略都重要

文 / 程杰 (Jay Cheng)

汉拿伟世通空调集团中国区总裁

Regional President of Visteon Climate Control Group (Halla Visteon Climate Control Co.)

When we buy our house in US, the professionals told us that the 3 most important factors are: Location, Location and Location. When comes to the success of an organization, a global company or a local one, the 3 most important factors are: People, People and People. This is even more true in China.

This set of books collected the actual practices, findings and comprehensions from a list of good companies and some of the outstanding HR leaders. What being shared here are not just for HR professionals. It is also for the General Managers. It is my believe that every good leaders must be his/her own HR manager. The team under any leader is a reflection of the leader himself.

The “Onboarding” and the “Ongoing” management of the team is critical. Of all the things said by Jack Welsh Of GE, I like this one the most: “To place the right people in the right places is more important than any strategy.” In addition, the books also covered another often overlooked aspect, the Employee Exit Process Management. Please keep in mind that how and what a company does to the exiting employees are not for those who are leaving, it is for the the team members still there.

In the past few years, company and other organization are riding the trends of building an organization's HR Brand. HR has migrated from Human Affair to Human Resources to Human Capital. Capital would need investment, this set of books would be a token of such investment for HR professionals and Business leaders alike.

当我们在美国购买房子时，专家告诉我们，最重要的考量因素是位置。当谈及一个组织，全球的或当地的，是否能成功，其最重要的因素是人。在中国更是如此。

这套丛书荟萃了一批优秀公司和人力资源领袖的管理实践、研究成果与心得体会。这里分享的不仅仅只针对人力资源专业人员，它们也同样适用于总经理。我相信，每一个优秀的领导人必须成为他/她自己的人力资源经理。一个领导人所管理的团队即为其内在自我的反映。

团队的入职和在职管理是至关重要的。我非常喜欢通用电气前CEO杰克·韦尔奇曾说过的一句话，“把合适的人放在合适的地方比其他任何战略都重要”。此外，该套丛书还介绍了另一个通常容易被忽视的方面，那就是员工离职流程管理。请记住，一个公司对待离职员工的方式和细节不是为了要离开的员工，而是为了那些现有的团队成员们。

在过去的几年里，公司和其他组织都在顺应潮流，构建人力资源品牌。人力资源相继从人事到人力资源再到人力资本。资本是需要投资的，而这套丛书将会成为人力资源专业人士和商界领袖等一个代表性的投资。

2015年8月于上海

PREFACE 序三

精彩HR，我为你狂

文 / 钱国新

智领荟(VHR)会长，私董顾问，原立邦中国人事总监

我常常有所感叹，在一家企业里，没有哪个部门、哪个职位像HR那样这么具有挑战性。这个挑战性在于，即便你做了一辈子的HR，也没有什么可以满意的，而且还有可能仍然被责备。

比如说，不少企业会把“以人为本”挂在嘴上，按理说，“本”就是“根本”，企业的任何事情都应该围绕“人”进行，因为“人”的工作做好了，大部分事情就解决了。问题就在于，这么重要的事，不少企业却将“人”的管理归集于“人力资源部”，用人部门招不到人怪HR；用人部门人员流失怪HR；人员没有积极性怪HR；人员技能培训不到位也怪HR。可想而知，HR的压力有多大。

对一些中小企业HR而言，更具挑战的是他们常被老板要求尽量走“灰色”路线，甚至违法的“黑色”路线。比如说，社会保险、个人所得税等能不缴、少缴的，尽量不缴、少缴；裁员、辞退员工也是一样，能不补偿的就不给。这些中小企业的HR，常常需要“斗智斗勇”，一方面要面对员工据理力争的挑战，另一方面还要顶着上司、老板的压力。坦白说，做这样的事真是“辛苦”，但确实不少HR没有办法，打这份工，拿这份工资，就要替老板“消灭”。为此，像劳达管理咨询公司&劳达律师事务所这样的专业机构常常需要受一些HR的委托来处理“消灭”的事。

当然，上述事情不是主流。对大部分HR而言，最具挑战的事是他们

要“背”业绩不好的压力。比如说，我有一次就碰到这样的情况，有一次公司开销售会议，领导有安排一些业绩好的和业绩不好的人员轮流分享、发言。业绩好的单位，慷慨激昂，侃侃而谈，他们怎么做渠道精耕，怎么分销等，好像都跟HR没太大关系；而业绩不好的却说，我们业绩不好主要是缺人，招不到人；我们的薪酬没有竞争力，导致人才流失；我们的培训也跟不上，这些事都跟HR有关。所以我们会发现，企业里大大小小的事多多少少都跟HR有关，特别是业绩，这是企业最重要的，而业绩是“人”的业绩。人员没有积极性、没有能力当然不会有好的业绩。为此HR就需要创造方法去激励员工，调动员工的积极性，还要不断地培训、再培训。

做HR虽然“辛苦”，但也很“好玩”，“好玩”在于人力资源管理这门“艺术”博大精深，永远没有终点。作为一名长期从事人力资源管理的工作者，我会永远为在各行各业默默耕耘的HR工作者点赞，永远为精彩的HR喝彩！

2015年8月于上海

PREFACE 序四

坚持人力资源管理的核心逻辑

文 / 凌震文 (Tony Ling)

顺丰控股集团副总裁、首席人力资源官，原大众点评网人力资源副总裁、

IBM大中华区人力资源总监、阿斯利康中国人力资源副总裁

最近，国内“分拆人力资源部”事件在人力资源管理界被炒得沸沸扬扬，大家都在纷纷议论两位世界级的管理大师提出的两种截然不同的观点。

拉姆·查兰 (Ram Charam) 说要“分拆人力资源部”，即“撤销所谓的人力资源部，将这些划分到单独的业务部门中去”。

反对者戴夫·尤里奇 (Dave Ulrich) 则主张“不要分拆人力资源部”，理由是“首先，靠简单的结构调整并不能解决人力资源管理为业务创造价值的根本挑战；其次，在HR职能的结构设计方面，将其一分为二的建议显然有失偏颇”。

其实这样的讨论应该基于一个前提，就是企业希望以怎样的方式去开拓市场，发展业务，并进行日常管理。

业务模式决定了每家企业对于它的员工抑或是合作伙伴如何进行干预，互动和共赢。

今天的人力资源管理或许已经没有一个固定的模式，例如对于Uber还是Airbnb这样的公司，它的员工到底是怎样的结构，他们的业务伙伴又如何去管理？这些都是崭新的话题。

无论如何，对于任何一家企业而言，人力资源管理的核心逻辑是永远不变

的，那就是以直接有效的方法去挖掘、保留和激励你认为匹配的公司价值观和长期发展的人才。

很高兴能与众多优秀的伙伴们一起联合参与本套书的写作，衷心地希望每位读者在打开本套图书阅读时，都能找到您所要的答案！

2015年8月于深圳

“3+1” 主创团（联合作者）简介

（按确认顺序）



魏浩征（David Wei）

劳达管理咨询公司 / 劳达律师事务所创始人、总裁，“3+1 主创团”发起人
中关村人才协会劳动关系首席顾问、劳动法与员工关系专委会首届轮值主席；清华大学、复旦大学、人民大学、上海交通大学、中山大学、浙江大学等知名高校兼职教授、总裁班特聘培训师；《人力资源》杂志专家委员会成员；2011 年度最佳人力资源培训师。数十家世界 500 强企业劳动法与员工关系常年顾问，主持企业并购、改制、裁员、搬迁、关厂、用工模式转换、HR 外包、员工关系体系建设、人力成本筹划、劳动争议处理等重大咨询项目数百起。

出版《裁员误区及风险控制》、《写好制度，做好管理》、《用人风险控制》等近 20 部专著。

钱国新（Owen Qian）

智领荟（VHR）会长，私董顾问，原立邦中国人事总监
拥有超过 20 年企业管理和人力资源管理经验，曾在中国内地和香港地区多家跨国公司担任过首席代表、人力资源总监、人力资源及行政总经理、董事等职务；曾参与和领导过公司的组织结构重组、业务调整和收购兼并工作以及组织和人力资源变革；在组织发展、人才发展、人力资源整合管理等方面具有丰富的经验。钱国新先生拥有香港大学整合实效研究生文凭和工商管理硕士学位。



陈可（Coco Chen）

招商信诺人寿保险有限公司人力资源部总经理

拥有超过 15 年的人力资源全模块的管理实践。她曾工作于亚洲、欧洲、美国大型跨国公司，涉及制造、高科技、金融业，为企业快速扩张、持续盈利、跨越金融危机和变革管理做出了贡献。陈可女士在人力资源的很多领域都很有建树，如：战略人才规划，组织变革，文化引领，人才吸引和发展，员工敬业度等。陈可女士是美国德州大学硕士，之后又在中欧深造；她同时也是 MBTI/DDI 的认证导师。在过去的两年中，她致力于教练技术并与交大马赛商学院有合作践行。2013 年，她带领团队获《中国人才》的“年度最佳留任实践”奖。2014 年，获智享会的“2014 中国学习与发展价值”的价值案例奖，《china staff》的“组织学习大奖”以及《中国经营报》的“最佳企业文化奖”。作为上海人力资源高管圆桌会议（SHRE）成员和“VHR 智领荟”创始会员，她非常乐于和 HR 同人分享实践经验，共同进步。



凌震文 (Tony Ling)

顺丰控股集团副总裁, 首席人力资源官

曾任大众点评网人力资源副总裁, IBM 大中华区人力资源总监, 阿斯利康中国制药有限公司人力资源副总裁。他在人力资源战略发展和管理方面有着 20 年以上的从业经验。他与他的团队曾多次被《China Staff》授予年度最佳人力资源经理人奖。他从人才的角度出发, 为了维持业务的增长, 将年轻经理人的发展放在首位, 同时又注重发展本地人才。凌震文先生和他的大众点评 HR 团队获得了《China Staff》颁发的 2010 年度中国人才留任和发展的最终优胜奖。同时他本人获得两届《HRoot》杂志评选的年度最佳十大 HR 经理人的称号。

盛吉安 (Steven Sheng)

普华永道 (PwC) 中国内地及香港地区人力资源总监

新加坡人力资源管理学院认证的人力资源管理师, 法国马赛 KEDGE 商学院特聘顾问。盛先生毕业于南京师范大学英美语言文学系, 拥有近二十年在 IT、金融、高科技、咨询服务等行业的人力资源管理经验, 在加入普华永道人力资源部门之前, 曾先后服务于花旗银行、瑞典 Scala 软件和通用电气等跨国 500 强企业。在通用电气中国研发中心, 他作为人力资源业务伙伴, 学习并掌握了人才甄选、绩效管理、培训发展和薪酬规划方面的管理技术。在普华永道的最近十年工作中, 专注于人力资源管理变革、业务流程外包和共享服务中心建设, 参与 HR 业务模式战略转型的规划和实施, 成功领导并建立了一个支持 13 000 多名员工的人力资源共享服务中心。



程菲 (Freda Cheng)

友邦中国首席人力资源官

友邦中国核心管理层团队成员, 为友邦中国组织发展提供领导力支持和战略方向的指引。程菲女士是英国特许人事和发展 (CIPD) 资深会员, 拥有超过 18 年的人力资源管理经验, 擅长架构重组、人才发展, 增强组织能力和文化变革。2010 年~2014 年通过一系列人力资源方面的变革助力公司业务在 5 年内提升 5 倍, 员工敬业度表现不断攀升, 达盖洛普国际金融服务业 75 分位标杆, 大大提升了人才吸引力及员工留存率比。

朱坤 (Leslie Zhu)

协鑫 (集团) 控股有限公司助理副总裁、协鑫 (集团) 控股有限公司人力资源与企业文化中心总经理、协鑫大学常务副校长

澳大利亚堪培拉大学工商管理硕士, 中欧国际高级工商管理硕士, 国际认证高级人力资源管理师。20 年国际 500 强企业人力资源管理经验, 国内资深人力资源管理专家, 中国 2014 年度人力资源管理十大杰出人物, 中国人力资源理论与实践联盟常务理事。历任香港阳光卫视、台湾震旦集团、韩国三星电子集团、香港协鑫集团等上市公司担任人力资源高管职位。具有中国香港、中国台湾、新加坡、韩国企业多行业多岗位的丰富的人力资源管理工作经历, 对人生与中国企业管理有着深刻的体验与认识, 凭借丰富的工作经历与经验, 成为国内资深人力资源实战型专家。

