

BLUESEAER 蓝海人

2017年第一期（总第1期）

蓝海大事记

牛人来了

刊首语
Editorial

董事长

创刊号寄语

一家新的分公司
养成记

首刊揭幕

BLUESEAER

蓝海人



YOUR
TRUSTWORTHY
HUMAN RESOURCE
SERVICE EXPERT

值得信赖的人力资源服务专家

顾问 Adviser

王彦博

编委会主任 Director

李宏达

主编 Chief Editor

孙 姜

责任编辑 Editor

邬一峰

美术编辑 Art Designer

田 原
陈 佳

投稿邮箱: sunjiang@blueseahr.cn
咨询电话: 86-021-32513737
地 址: 上海市金沙江路 1628 号 1 号楼 12 层
网 站: www.blueseahr.com

版权声明

本刊发表的文字、图片、光盘等的版权归上海蓝海人力资源股份有限公司所有, 未经本刊书面许可, 不得为任何目的、以任何形式或手段复制、翻印及传播, 本刊保留一切法律追究的权利。



1 第1家 在全国股转系统挂牌的
以全国性人力资源外包服务为主的公众公司

2008 成立于2008年

1000000000⁺ 超过100,000,000元的
整体投资

338 服务网络覆盖了全国338个县级以上地市

80⁺ 80多家控股分支机构

3000000⁺ 服务人数突破30万级

8000⁺ 服务对象涵盖了20个行业的8000多家客户

BLUESEAEER 蓝海人

列首语

Editorial

董事长创刊号寄语 05

聚焦蓝海

Focus

蓝海大事记 06

走进蓝海 13

特别报道

Special

一家新的分公司养成记 14

行业动态

News

团体商业保险 - 员工健康的保护伞 16

法律讲堂

Labor Law

浅谈人力资源管理中企业招聘法律风险及防范 19

浅谈试用期相关法律问题 22

非常人物

People

牛人来了 26

他山之石

Share

如何在电话沟通中辨别候选人信息真假 28

团队凝聚力的重要性 30

蓝海风采

Charm

蓝海●蓝海人 32

精英榜 34

做点有意义的事 38

一起出游 40

致：2017年崭新的自己！ 43

随笔 44

清平乐 45

游记：曼谷/恰图恰周末集市 46

BLUESEAHR® 蓝海股份



王立刚 副总裁
李宏达 副总裁
姜兵 副总裁
顾坤 副总裁
何志红 副总裁
王彦博 董事长
吴迎葵 副总裁
王忠南 副总裁
高河 副总裁
杨凯 副总裁

BLUESEAHR 蓝海人 创刊号寄语

一个人的追求与成长，一个企业的进步与发展，都需要有文化作为支柱。《蓝海人》的创刊是公司在新的发展阶段中孕育出来的文化产物。



《蓝海人》的诞生具有很重要的意义。希望《蓝海人》能办成员工喜欢、公司满意的刊物，能真正发挥出连接企业内外、弘扬公司企业精神、展示公司发展成就、跃升企业形象的桥梁作用，成为一本倾诉蓝海人心声、抒发蓝海人豪气、记载蓝海人成绩的刊物。

衷心希望《蓝海人》能面向未来，不断创新，高起点，高品味，高质量，出精品，成为塑造蓝海股份优秀文化的重要平台，充分展示蓝海之情、蓝海之美、蓝海之力，推动公司大步向前发展！

蓝海股份董事长：

蓝海 大事记

2010 ●

全国性服务网络搭建完成。

2009 ●

成为上海世博会人力资源外包服务提供商。
eStaffing信息管理系统成功注册知识产权。

2008 ●

首创“中国跨地区校企联盟”。
蓝海·乐享HR俱乐部成立。

2007 ●

“蓝海劳动关系研究中心”成立。

2017 ●

荣获“上海市文明单位”称号。
获评“亚太人力资源十大影响力平台”。
荣获“五星诚信创建企业”称号。
董事长王彦博女士获评“全国民营企业文化建设先进个人”荣誉称号。

2016 ●

荣获“上海名牌服务”称号。国家人社部授予“亚太人力资源服务贡献奖”。
董事长王彦博女士荣获“亚太人力资源服务领军人才奖”。上海蓝海公益基金会成立。
2015年度上海人力资源服务业百强企业公布，蓝海股份榜上有名。
蓝宝APP正式上线。荣升“四星级诚信创建企业”。

2015 ●

成功在全国股转系统（新三板）挂牌。
荣获上海市张江高新区人才服务平台、企业信用评价AAA级信用企业、第十七届普陀区“文明单位”等殊荣。
董事长王彦博女士荣获“亚太人力资源服务创新人才奖”、“全国巾帼建功标兵”等荣誉称号。

2014 ●

董事长王彦博女士荣获“上海市巾帼建功标兵”称号。
公司股份制改造工作顺利完成。

2013 ●

荣获普陀区第十六届“文明单位”荣誉称号。
荣获“大中华区人力资源机构客户满意度大奖”。

2012 ●

全面完成HR0系统上线工作，
实现了客户数据的线上管理和操作。

2011 ●

完成了遍布全国338个城市的供应商服务体系的搭建。
“BLUESEA”商标成功注册。

蓝海荣誉



上海市中小企业公共服务机构

2013年5月蓝海成功入选“上海市中小企业公共服务机构”。



人才服务平台（张江普陀园）

2015年6月蓝海股份喜获上海张江国家自主创新示范区普陀园人才服务平台殊荣。



五星级诚信创建企业



亚太人力资源服务贡献奖
亚太人力资源服务领军人才奖

2016年4月，在由人力资源和社会保障部国家外国专家局、深圳市人民政府主办，深圳市人力资源和社会保障局、国家外国专家局信息中心、中国国际人才交流协会等承办的第十四届中国国际人才交流大会“2016亚太人力资源开发与服务博览会”上，蓝海股份作为人力资源服务行业创新领军代表企业，经过专家推荐、评选，网络投票选举，最终以高票获评“亚太人力资源服务贡献奖”，董事长荣获“亚太人力资源服务领军人才奖”。



文明单位

2013年10月蓝海荣获上海市普陀区第十六届“文明单位”荣誉称号。



上海名牌

2016年1月蓝海股份在“上海名牌”评选中脱颖而出，荣获“2015年度上海名牌服务”称号，也是普陀区人才服务唯一入围的企业。



企业信用评价 AAA级信用企业



上海市中小企业公共服务示范平台

2014年3月蓝海被授予“上海市中小企业公共服务示范平台”称号。



信得过人力资源服务机构

连续8年获得“信得过人力资源服务机构”称号



上海人才服务行业协会
王彦博 副会长



上海人力资源服务业百强

2016年6月，2015年度上海人力资源服务业百强企业公布，蓝海股份榜上有名。

品牌活动



首届人力资源服务商大会

2016年6月，以“同行·共悦”为主题的首届人力资源服务商大会成功举办。

蓝海股份与来自全国的供应商代表们齐聚一堂，共同寻求市场机遇和发展双赢战略。



《劳动合同法》修订和实施研讨会

2016年6月，“《劳动合同法》修订和实施研讨会”成功举办。

活动当天，包括各地著名劳动法专家学者、政府主管部门权威人士、沪上知名律师、资深人力资源从业者和蓝海客户及潜在客户在内的600余位嘉宾出席了活动，超过15家知名媒体争相报道/转载。

蓝海股份大型劳动法论坛形成品牌效应。



新形势下企业用工模式转型研讨会

2016年12月9日，由上海蓝海人力资源股份有限公司举办的“新形势下企业用工模式转型研讨会”在上海诺莱仕游艇会隆重召开。各行各业近200位HR高管、公司负责人莅临现场，共同听取专家学者的最新研究成果。

作为这场大会的主旨，7位专家学者从“招聘猎头”、“流程外包”、“公益基金”、“综合福利”、“拓展培训”、“法律咨询”这几个角度出发，围绕“新形势下企业用工面临的挑战及应对”、“人力资源转型升级，助力企业快速发展”和“新劳务派遣法规下企业人力资源管理遇到的问题”三大核心进行了分享。现场反响极为热烈。



蓝海股份亮相北京第八届中国人力资源学习日暨2017春季HR管理高峰论坛

2017年4月15日，由三人行HR公益服务联盟、北京青年人力资源服务商会倾力打造的第八届中国人力资源学习日在北京万豪酒店盛大开幕。

蓝海股份作为本届人力资源学习日暨HR管理高峰论坛的赞助单位之一，在大会展示区集中展示了最新的产品及解决方案，与在场近千位企业人力资源从业人士共同探讨行业发展实践经验及人力资源服务的发展趋势。



蓝海股份牵手同光资本，共同携手创造未来

2016年11月15日，上海蓝海人力资源股份有限公司与同光资本战略合作签约仪式在上海隆重举行。在与会嘉宾的见证下，蓝海股份董事长王彦博女士与同光资本董事长徐宗应先生出席战略合作签约仪式并代表双方签署协议。

蓝海股份牵手同光资本，是蓝海股份构建人力资源生态圈的又一重大举措，将人力资源行业的发展架资本的翅膀，将人力资源产业以链式构想开展，以国际化思维布局，开创了先河。这将有效整合并借力人力资源产业上下游行业的丰富经验及资源优势，为蓝海股份的快速带来新的机遇。



品牌建设



全国人力资源行业第一家公益基金会成立

2016年5月。为了积极响应“大众创业、万众创新”和参与上海“全球科创中心”建设，大力促进我国的人才事业发展，全国人力资源行业第一家公益基金会——上海蓝海公益基金会已于2016年5月在上海成立。标志着中国的企业社会责任理念将会在更多的行业领域得到纵深发展。

上海蓝海公益基金会，由上海蓝海人力资源股份有限公司（股票代码831825）及蓝海股份董事长王彦博女士共同捐赠设立。根据今后社会和行业发展需要，每年将增加一定的社会基金扶持中国的众创业和人才成长。

掌上人事专家——蓝宝 APP 上线



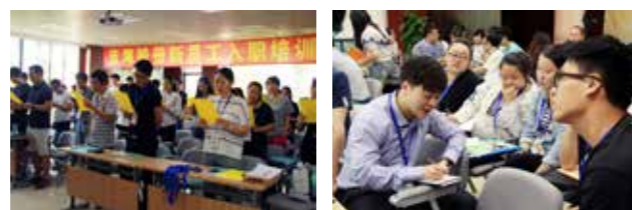
2016年7月22日，蓝海股份斥资打造的蓝宝APP正式在AppStore以及安卓应用商店上线。

一端连接企业HR管理者，一端连接企业员工，“蓝宝”致力于成为一个让企业、员工都满意的人力资源服务平台。



蓝海商学院落成

2016年7月，上海蓝海商学院正式揭牌。蓝海商学院作为蓝海国际教育集团的一个重要组成部分，将成为蓝海新的集教育、培训、会议于一身的培训中心。



政府



上海市普陀区社工委陈伟明书记一行莅临蓝海股份指导工作



普陀区委常委、组织部部长周艳一行莅临蓝海股份调研指导

公益



“我的未来不是梦”阿坝圆梦计划公益项目启动



爱飞翔.乡村教师培训(上海站)

企业



南开大学EMBA总裁班走进上海感受创新发展的新蓝海



天津市滨海新区走进蓝海

党建



重温红色经典 探访名人故居



蓝海股份获评“先进基层党组织”

走进
蓝海

一家新の分公司养成记

文 | 西安公司 | 高应卿



人们常说，二十年中国看深圳，一百年中国看上海，一千年中国看北京，而五千年中国则看西安。就在2016年11月，伴随着公司的不断发展，在这座古老而又现代的城市，有一群猎手，坐拥优质人力资源市场，俯瞰芸芸众生，在蓝海遨游的浪潮中，昂首而来！



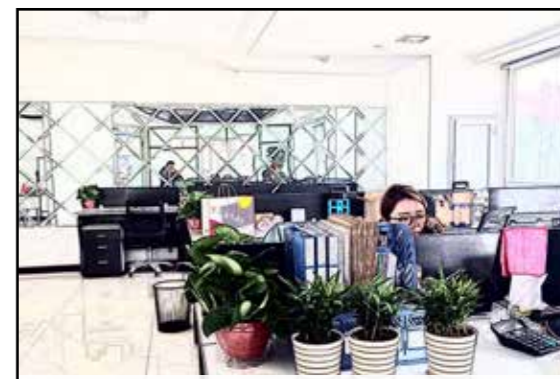
1 故事的一开始，不会修车的装修工不是好经理，车坏了，没事，自己动手，它敢不走！



2 在蓝海，必须要做成我们心中的样子！



3 心之所向，打造百年基业！



7 专业、高效，是我们不变的承诺。



4 小职场，简约整洁；大梦想，引领行业！



8 工作，是对生活最好的回报。



5 揭幕，蓝海股份西安分公司，今天，成立了！



9 朋友来了有招待，油泼辣子 biangbiang 面！



6 共创辉煌，星星之火，可以燎原！

西安分公司成立了，这是一家年轻的分公司，一支全新的团队，目前以猎头业务为主，未来会逐步承接更多业务。

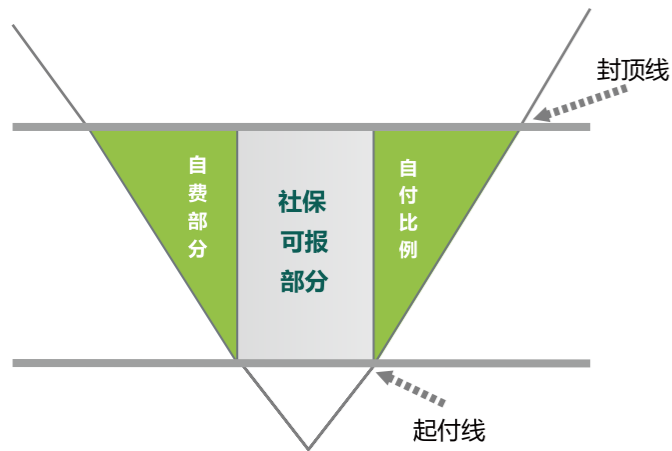
见到你很高兴，蓝海！

团体商业保险 ——员工健康的保护伞

文 | 综合福利事业部 | 杨佳双



社保是花1万大概能报销6000，
商保是存1万能给你10万，
哪个划算不用我多说了吧...



社保到底怎么报

很多朋友都有这样的疑问，有了社保医疗还需要商业保险吗？答案一会再说我们先上图，上面这种图我相信只要看过病或者住过院的朋友都能看懂，我们现在住院，报销时都有起付线，医院越好，起付线越高，并且社保医疗报销也是有上限，也就是我们平常说的封顶线，超出封顶线的部分需要自己承担。

在社保规定目录里的医药费可报销 90%，自付 10%，超出社保的医药费和设备使用费，社保不予报销，需要我们自费，现在您会看到在我们所发生的医疗费用中，起付线以下、封顶线以上、自付部分和自费药都需要自己掏腰包。**结论：如果遇到重大疾病住院，社保能报销的最多只能占到全部医药费 60%，甚至更低。**

社保哪些不能报销

很如果您的家人躺在病床上时，医生问“进口药价格贵效果好无副作用社保不报销，国产药便宜能报销但是有副作用”您怎么选择？

认为有社保就够了的人要知道这些

重大疾病的发生，会产生两块费用：直接医疗费用和间接费用（包括护理费，营养费，康复费，收入损失费用等），你的社保只能报销部分直接医疗费用，社保医疗中很多检查费是不报的（如核磁共振、伽玛刀等），另外有些诸如专家诊疗、高新尖端诊疗技术，社保也是不报的。如果遇上重大疾病才发现真正有效的药物都是自费药…而间接的医疗费用才是无底洞，这部分的费用社保基本上报销不了，**如果有商业保险，保险公司直接赔几十万，还用担心自费药？还用担心请护工花钱？还用担心收入损失？**

案例

案例一：成都市民张女士是位高校教授，今年一月，张女士突然感到身体不适，被送到医院查出是颅内占位性病变，当即住院治疗。出院的时候，张女士通过住院费用清单了解到，她住院 101 天，总费用为 127013.57 元，社保公共报销了 77231.06 元，其中自费比例达到了 39.19%。

案例二：柳先生是某地方国有企业的部门经理，单位福利好，经济来源稳定，是一个标准的小康家庭。然而 4 年前，柳先生在一次体检中查出了肾脏疾病，柳先生第一次手术前后就花掉了 40 多万元医疗费，其中社保仅报销了 10 余万元，手术本身的费用其实并不多，花了 7 万元，可以报销 4 万，每天 150 元的住院费也可以报销 100 元。但是，后续巨额的治疗费和进口药物费，则是一分钱都不能报销！自己承担了近 30 万元，这几乎掏空了他们家的全部积蓄。

看国家是咋说的

李克强总理曾指出，目前群众大病医疗费用负担仍然较重，因病致贫、因病返贫的问题和风险还比较突出，往往一个人得大病，全家陷入困境。必须借力商业保险进行医保改革切实解决大病患者的特殊困难。

现在我们国家整个医疗保障体系，一个是基本医保，一个是补充医疗保险，包括大病。对于一些特殊困难群体，我们国家还有医疗救助。这是目前整个医疗保障体系的层次。商业健康保险形成以后，它就能有效衔接这几部分。

保监会副主席黄洪：得大病社保只报 6 成，商业健康保险必不可少

以农民参保为例，现在农民参加新农合以后，如果他生病住院了，发生了医疗费用，基本医保这块可以报销 50%，大病保险大概能够报销 10 到 15 个百分点，基本上是 12 个百分点，50% 加上 12%，也就是说 62%，那一个农民住院以后个人要支付 38%，就是 100 块钱自己还要支付 38 块钱。

不想因病致贫，商业保险补充必不可少！

商业保险是以小博大，必须要买

一个人一生中的健康状况会随着时间的推移走下波路，生病是不可以替代的。一旦罹患重疾，收入严重下降，不但生活品质下降，甚至做人的尊严都会受到影响，所以收入越高，健康保险的保额也要越高。这也就是社保和商业保险最大的区别。

商业保险可以以小博大，以一当十当百，在紧急时刻创造几十倍几百倍的金融资产。举个例子：假如你在保险公司存了 1 万买的是 30 万保额的保险，我们谁也不希望你用到这笔钱，希望它长期存着，将来老了自己的收入下降了，可以取出来当做养老金，维持你原有的生活品质。

所以让 100 变成 103 叫银行，让 100 变成 130 叫投资，让 100 变成 10 万叫保险！不幸意外或得病，得到理赔，以一当百，病了有钱治、意外了有钱赔、老了有钱养、走了有钱留！

浅谈人力资源管理中 企业招聘法律风险及防范

文 | 法务风控中心 | 袁泽彬

蓝海服务

人事服务
招聘服务
综合福利
流程外包
法律咨询
管理咨询
公益平台
体验培训



目前企业人力资源管理存在的法律风险，重点体现在劳动合同签订、履行以及解除中，从企业发出招聘需求起，与求职者签订劳动合同，直至与其劳动合同的解除（或终止）过程中都有法律法规的约束。本文主要针对“企业招聘”环节，分析潜在的若干法律风险并分析相关防范措施。

大多企业招聘要求中会要求应聘者符合“积极向上”、“团队合作意识”、“吃苦耐劳精神”等要求。若企业在试用期内依此与员工解除劳动关系的，一旦发生争议，最终败诉的极可能是企业方。

在制定招聘要求时，应尽量具体化、客观化、并能够量化，首先要包含对该岗位的基本条件，例如学历、工作经历、外语掌握水平等，其次，如有特殊要求的，例如专业的技能水平、任职资格等，应在面试中明确告知，并要求员工提供相应的技能水平、资质证明，必要时更可以进行“背景调查”。

诚然，对于一些岗位性质比较复杂的，例如技术岗位、科研岗位、高级管理岗位等，需要详尽的语言描述才能清晰表述岗位职责和要求，但在撰写招聘要求时也应避免拖沓冗长，偏离实际岗位需求，并在与该员工的劳动合同中予以明确约定（作为录用条件），做到有备无患。同时，通过一系列的试用期考核、测试等手段进一步量化等操作，利用客观考核结果来判定员工是否符合录用条件，而非“任性”的通过个人主观意见来做为评判的标准。一来对员工能够起到心理预防作用，二来对企业自身的规范管理起到相当大的积极作用，在发生争议时，避免发生有理说不清的境地。

《劳动合同法》第三十九条第一款规定，“劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。”但企业在实际操作中，很难真正地理解或使用“录用条件”这一概念，更多的情况是由老板或总经理一人拍板决定，而非通过量化的“录用条件”，“考核标准”来判定，最终实际受损的还是企业方。笔者将通过一个真实的案例来说明确定录用条件的重要性。

这是一起因应聘者“不诚信”引起但最终确以企业方败诉收尾的劳动争议案件。一家在上海新成立的贸易公司（以下简称“F公司”），为了在初创期间能够打好坚实基础，一直在寻觅一位有世界500强企业工作经历的高级管理人员，企业人事专员在上海某知名招聘网站搜到一位署名“王先生”（以下简称“K先生”）的简历，该份简历显示K先生曾在多家世界500强企业担任高级管理人员，工作年限累计10年以上，还拥有上海某知名高校的MBA学位等。其辉煌的简历十分符合贸易公司对于高管的录用条件，人事专员也立即通知了K先生前来面试，F公司老板（以下简称“A老板”）亲自参加面试。

面试过程中，K先生的语言表达能力、过往的工作经历都令A老板十分满意，相信K先生能将世界500强优秀的工作理念带到公司，不过A老板却发现，K先生并非姓王，与招聘网站上的简历所述不符，但也未在意，认为无关紧要。最终F公司录取了K先生，工作岗位为副总裁，兼人事、行政总监，月薪人民币3万元。K先生继而办理入职手续，签订劳动合同，填写“员工信息登记表”等入职材料，但F公司并未与K先生明确约定副总裁的录用条件。

K先生工作满一个月后，A老板认为K先生的工作表现未达到他的预期结果，也未给公司运营起到有效推动作用，略有不满。相反，还收到多名员工的联名举报信，揭发K先生经常利用职务之便对女下属进行性骚扰。A老板看到联名信后震怒，立刻当面质问K先生。结果，K先生全盘否认，认为是公司其他员工栽赃陷害。双方为此争执不下。A老板一怒之下要求K先生立刻滚出公司，K先生见状自知是不能继续待下去，但他没有马上离开F公司，而是回到自己办公室待了大半天，带走了包括自己的简历、员工信息登记表以及工作期间所有相关的书面材料后，还要求自己原来手下的人事专员为自己开具了退工单后方才离开。

事发一周后，K先生向当地的劳动争议仲裁院申请了劳动仲裁，要求F公司支付违法解除劳动合同的赔偿金以及部分尚未发放的工资。A老板在收到仲裁通知后十分恼火，认为K先生自己不但没有任何工作业绩，而且还存在严重失职、违纪的行为，竟然还申请劳动仲裁向公司索要赔偿金。K先生的诸多行为，让A老板对K先生简历的真实性产生了怀疑。遂聘请了律师应诉并对K先生进行背景调查。

仲裁庭审中，K先生认为F公司无故与其解除劳动合同，还拖欠工资。F公司抗辩K先生的工作表现无法达到副总裁的要求，自身存在严重的失职、违纪行为，同时涉嫌简历欺诈，以欺诈的手段骗取F公司信任，并签订劳动合同，要求裁决劳动合同无效，不予支付赔偿金，不同意按照月薪3万元的标准支付部分尚未发放的工资，同意按照F公司人事专员的工资标准（月薪5000元）支付。

质证环节，K先生出具劳动合同以及退工单予以佐证，但F公司无法提供关于副总裁的录用条件，以及K先生当时提供的简历以及员工登记表等。但提供当时录用K先生时在某招聘网站上浏览过的简历（并经过区公证处公证）。不过，该份简历的姓名一栏显示为“王先生”，不是K先生的真名，但身份证号码却为K先生本人。K先生当庭否认，认为是他人盗用他的身份证号码发布的，这份简历不是他的；F公司这边也无法提供K先生当时提交给公司的纸质版简历或其他与本人信息相关联的资料。

仲裁庭认为，F公司未与K先生副总裁岗位约定过明确的录用条件，提供的简历来源网络，无法证明该份简历系K先生本人提供。同时又未在职时对K先生进行背景调查，最终裁决F公司败诉，支持K先生的仲裁申请。F公司不服裁决，提起诉讼，但最终均为败诉。

简历欺诈可谓是企业招聘新员工时最为烦恼的事情，尤其是在招聘高级管理人员过程中，背景调查就显得尤为关键。本文之所以引用该起案例，正是因为F公司在录用K先生中的过程犯了诸多本可避免的错误，一是在正式录用前没有进行背景调查，二是在签订劳动合同时没有明确约定录用条件，三是没有妥善保管好离职员工的人事档案资料。鉴于上述瑕疵，F公司即便最终发现员工存在严重的简历欺诈行为，但这些行为都是在劳动合同解除之后才发现的，一来无法依照“试用期内被证明不符合录用条件”的规定解除劳动合同，二来当时劳动合同已解除，对于已经解除的劳动合同再认定无效，也缺乏有效的事实及法律依据。一旦发生争议

的，就会像F公司一样遭受“哑巴吃黄连，有哭说不出”的窘境。

在劳动争议案件中，因劳动合同解除而发生的争议，举证责任绝大部分情况下是在企业一方，企业应当保留好员工自招聘起直至离职期间相关的所有书面资料，一旦发生争议的，也有据可依。这里有几个实务问题应引起注意：1) 建立规范的员工招聘、录用制度；2) 对核心岗位进行必要的背景调查；3) 委派专人负责保管被录用者的简历、员工信息登记表等材料；4) 与录用的员工明确约定录用条件以及试用期内考核规则。

综上，在招聘环节中，企业应构建招聘、录用员工法律风险防范体系，这是一个制度层面与实务操作层面相结合的过程，企业人力资源部门应审慎操作每一个环节，防范潜在的法律风险。本文对于企业在招聘中可能遇到的一些法律风险进行分析，企业若想解决避免发生类似问题的，必须先要有一套完善的员工管理制度（包含招聘以及在职工管理），同时规范自身操作，并保管好相关环节中员工签收或企业签发的书面材料，只有在具备一套完备的制度以及专业、规范的操作的情况下，企业才能安然做伯乐，寻得千里马，放手展宏图。





浅谈 试用期 相关法律问题

文 | 上海蓝众律师事务所

对于刚出校门的大学生或重新选择工作单位的劳动者而言，试用期是开始一份新工作必然需要面对的问题。许多人认为，试用期往往意味着薪酬打折，拒缴社保，甚至可能遭到无故辞退，对于种种试用期乱象，我们《劳动合同法》是否有明确的规定呢？在企业与劳动者约定试用期时，是否有相关的制约条件呢？本期法律讲堂邀请上海蓝众律师事务所李楠楠律师，为我们就试用期问题做详细的讲解和分析。

一、约定试用期的限制

BLUESEAER：试用期作为企业与员工相互磨合的一个特殊时期，对促进企业更好的挑选员工，员工更灵活的选择就业都是有很大帮助的，但是我们看到，许多企业将试用期适用范围扩大到全体员工，这样的行为有法律瑕疵吗？《劳动合同法》对试用期是否有一个适用范围上的限制呢？

李楠楠：这个问题确实是普遍存在的，企业出于谨慎用工的考虑与员工约定试用期，是合情合理的，但是，需要注意的是，试用期并不能适用于全体劳动者。根据《劳动合同法》第十九条第三款的规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不能约定试用期，所以企业应当注意这一点，并非所有情况下都可以约定试用期的。我们今天讨论的试用期也是指这种限制之外的情况。

BLUESEAER：试用期的最长期限是六个月，那么如果企业与所有员工签订劳动合同时都将试用期约定为六个月，是否合法呢？劳动合同有效期超过三个月是不是就可以随意约定试用期了呢？《劳动合同法》对此还有其他的限制性条件吗？

李楠楠：《劳动合同法》虽然赋予企业与员工约定试用期的权利，但是对此是有严格限制的，一般我们认为试用期在实际适用中存在两个方面的限制，一是约定的期限，二是约定次数的限制。期限的限制主要体现在《劳动合同法》第十九条第一款的规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月，一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月，三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。这一条规定其实就决定了我们企业在与员工约定试用期的时候，是有严格的期限限制的，不能对所有员工统一的约定最长期限，而是应当根据该员工的劳动合同期限来具体确定试用期。

BLUESEAER：如果一个员工劳动合同签了两年，但是约定了三个月的试用期，按法律规定这个试用期超过了法定的期限，将会导致怎么样的一个后果呢？或者说，企业是否要承担一定的法律责任呢？

李楠楠：这种情况是非常常见的，企业认为，试用期越长可能越有助于其选聘员工，很多老板也喜欢约定较长期限的试用期，但是我们前面说过了，法律已经规定了法定期限，那么企业就应该在这一法定期限内进行活动，超过的部分肯定会因为不合法而归于无效。所以，我们说这里就存在一个风险，比如说两年劳动合同约定了三个月的试用期，那按法律规定，这多出来的一个月试用期应当属于无效约定，在实际操作过程中，员工在两个月试用期经过后，如果企业未能采取考核录取等方式决定是否对员工予以聘用，员工将直接转为正式员工。这种情况下，还可能引发另一个问题，如果试用期员工工资是打折计算的，企业还将承担未足额支付员工工资的不利后果。

BLUESEAR :前面说到试用期的限制分为两个方面，第二个方面是次数的限制，是不是意味着企业不能与员工约定多次试用期？比如一个普通员工被调到管理层的岗位上，这个时候因为岗位发生了变动，能不能再次约定试用期呢？请问这个问题应该怎么理解呢？

李楠楠 :根据《劳动合同法》的规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，这其中包含了两个层次的含义。第一层就像主持人提到的升职调岗这种情况，比如说，C入职时，公司与其约定了试用期，后经转正成为销售岗的正式员工，工作一段时间以后公司将其调岗至行政主管职位，因为岗位变化，公司无法预知C某是否能够胜任新的岗位，所以这时候，该企业可能选择要与其再次约定一个试用期，而对于员工而言，在升职加薪的诱惑下，可能也会认同公司这种做法。这种调岗的情况很常见，甚至在企业中形成一种惯例，但是根据我们法律规定，其实这是不合法的，试用期只能约定一次，意味着一旦转正企业就不能再与劳动者约定试用期了，无论是调岗还是其他情况。

当然，这句话还有更深一个层次上的涵义，也就是这里所指的同一用人单位与同一劳动者，仅仅指在同一段劳动关系中，怎么理解呢？举个例子，如果A与某公司约定了一个试用期，经试用转正成为正式员工，在工作一年后A自该公司离职，并办理所有相关手续，两个月后经辗转又回到该公司上班，此时该公司与A签订新的劳动合同时，是可以约定试用期的。因为A与该公司的前一段劳动关系已经结束，在新的劳动关系中，双方可以再次约定试用期。这一种情况是不违背我们试用期只能约定一次的规定的，因为并非在同一段劳动关系中。

BLUESEAR :前面我们谈到约定试用期有适用范围、适用期限和适用次数的限制，我们说劳动合同也是合同，如果双方协商一致，能否突破这些制约条件呢？

李楠楠 :一般而言，《劳动合同法》倾向于保护员工的利益，因此对企业的自主权进行了较为严格的限制，但是司法实践里关于试用期有这样一种情况，企业与劳动者可以在法定框架下，经双方协商一致延长试用期期限，但是其适用条件也是非常严格的。

首先，必须是在劳动者试用期期满之前就达成协议，如果员工已经转正，或者还未办理转正手续但是约定的试用期期限已经超过了，就不能再行约定延长试用期了；其次，能够延长的前提条件是一定要在法律规定的期限内，比如说，企业与员工签订了3年的劳动合同，三个月的试用期，在试用期内双方协商一致再延长三个月试用期，因为两部分加起来未超过法律规定的六个月，所以是合法的，但是如果初次约定的试用期为六个月，已经达到最高期限，双方就不能再行约定延长试用期了。

二、试用期解除劳动合同的限制

BLUESEAR :员工在试用期内往往感觉没有安全感，因为在试用期内辞退员工对于企业而言再简单不过，很多企业甚至不用依据任何理由，就对员工开除辞退通知书。这样的现象数不胜数，《劳动合同法》对这一方面有明确的规定吗？企业开除试用期内的员工是否需要走相关法定程序呢？比如说有这样一个案例。

李小姐应聘到上海的A公司，任A公司行政经理的助理，合同为期3年，试用期六个月。试用期间，A公司认为李小姐表现时有差错，单位门禁系统显示李小姐常有迟到早退现象，李小姐的直接上司行政经理也对其表现不满意，A公司遂在试用期即将届满时，认定李小姐“不符合录用条件”而解除劳动合同。那A公司的做法合法吗？

李楠楠 :这个问题可能是企业普遍存在的一个误区，试用期内的劳动者也是《劳动合同法》保护的主体，双方虽然

处在一个互选的状态下，但是法律并没有因此放弃对劳动者进行保护。《劳动合同法》第三十九条规定了用人单位可以解除劳动合同的六种情况，其中第一种情况就是“在试用期间被证明不符合录用条件的”，因此，为了避免企业利用试用期任意辞退劳动者，侵害劳动者利益，法律规定在试用期辞退员工的，需要证明该名员工不符合录用条件。在司法实践中，辞退试用期员工必须有两个步骤要走，首先，公司要有相关的岗位录用条件，第二，公司证明员工不符合录用条件。

在这个案例里面，A公司的做法显然简单粗暴，我们从这两个方面分析一下。首先，我们需要考察A公司有岗位要求吗？根据主持人的描述，并未发现公司有这一类的规定，如果A公司并未制定相应的岗位要求，或是虽然有，但未将岗位要求告知员工，那么司法实践一般认为第一个步骤A公司是存在问题的；其次，A公司认为李小姐不符合录用条件，有相关证据支撑吗？公司规章制度中将考勤作为岗位职责要求予以规定了吗？如果没有，A公司的第二步证据也是缺失的，因此结合这两点，我们可以得出这样的结论，如果A公司在未规定岗位职责，也未对李小姐进行考核的情况下，以不符合录用条件解除合同是违法的。

BLUESEAR :试用期解除劳动合同看起来很简单，但是没想到其中有这么多的评判依据和注意点。对制度及执行程序的完善对于用于单位进行更好的管理是至关重要的。最后，可以请李律师为我们广大的企业朋友和劳动者们提一些小建议吗？

李楠楠 :对于劳动者来说，虽然《劳动合同法》倾向于保护劳动者的权益众所周知，但是，如果劳动者本身不珍惜这样的保护，或是滥用这种保护，法律也是会及时作出回应，站在用人单位这边的，因此，试用期虽然用人单位不能随意解除员工，但是如果能够证明劳动者不符合录用条件，还是可以按公司规章制度和法律规定予以解除的。

对于用人单位而言，试用期不能作为用人单位降低用工成本，滥用法定权利的工具，对于约定试用期的范围、期限以及次数，《劳动合同法》都有严格的规定，包括在试用期解除劳动合同的问题上，司法实践也有相当严格的评判标准。因此约定试用期时，企业应当严格把握约定的尺度。在此基础上，提示用人单位有以下两点需要注意的地方：第一，用人单位应当制定《岗位职责说明书》或类似文件，《岗位职责说明书》应当是书面的，并应当确认员工知悉条款内容；第二，用人单位应建立健全试用期考核体系，科学而合理地劳动者进行试用期考察，定期进行考核评定，考评后并要求员工签署考评成绩确认书。尤其需要提醒的是，如果企业不预先做出相应规章制度，问题出现的时候往往为时已晚，如果企业做了制度却不能坚定的按制度执行，也终将徒劳。

BLUESEAR :谢谢李律师对试用期问题的精彩讲解！对于用人单位也好，劳动者也好，法律赋予了权利，就应当好好利用，但是双方都应当在法律允许的框架内行使权利。遵守职业道德，提高工作效率，才是证明自己能力的最好捷径。■





牛人来了

文 | 销售管理中心 | 沈燕

在蓝海有这样一位销售，他在今年3月就已完成其个人全年销售指标，他拼抢客户的倔劲、开拓市场的闯劲、研究分析业务的钻劲，令身边的同事都钦佩不已。他就是蓝海股份上海一分公司张临风。张临风自2016年11月以实习生的身份加入蓝海以来，虽身处市场竞争极其激烈的大环境中，但他一步一个新台阶，一步一个大跨越，回望入职以来这上半年的时间，在市场拓展和优质客户的开发维护工作中，他凭借其个人首个猎头订单就已完成业绩10余万元，取得了傲人的成绩。

上海一公司 张临风

作为一家企业的新鲜人，如何快速摸清公司情况，熟悉公司业务，融入适应公司新环境是张临风初来蓝海面临的首要问题。现在回想起来，他非常感谢他的领导，也就是现任上海一分公司总经理严俊。严总能够在搭建整个上海一分公司的运营团队之余，仍旧安排时间带领他熟悉公司文化，并详细给他介绍了公司的各产品线，使他能尽快将业务开展起来。俗话说得好：“师傅领进门，修行在个人”。张临风在快速了解公司业务后，他第一时间展开自我分析和现状分析，将自己的优劣势罗列出来，在摒弃自己弱点的同时充分发挥自身优势，并结合蓝海的 brand 优势和服务优势，以最快的速度达到自己想要的结果。张临风说：“我相信每个销售人员都有自己的一套销售思路，如何将自己的优势在新的平台上发挥到极致，是我们每个新人刚进公司的时候最需要思考的一个问题。”

2017年对于张临风来说是他个人职业生涯的一个重要的起始点。在学习专业知识和熟悉产品的同时，一边还要挖掘大量的客户，每天几乎都要忙到9、10点才下班，但是张临风非常享受，因为他从中学到了很多东西，在知识积累方面有很大的提升。张临风在各类项目的实践中也总结了属于他自己的工作思路。

首先，一定要从客户洞察出发，作为市场营销人员一定要了解客户群体每天都在想什么，甚至要了解他们从早餐到开会一整天的日常生活是怎么样的。只有知道了他们的行为和习惯，销售人员才能更加的有的放矢——可以非常准确的知道，说哪句话可以触动到客户。那么，是柔软的接触，还是触碰到客户的神经，这个触点变的非常重要。

第二，张临风一直严格要求自己做到“户要准、人要对、沟通要到位”。要做到这些方面，首先就要明确我们蓝海有哪些产品，每个产品对应各客户群体是哪些，才能找准客户；其次，找寻正确的联系人、决策人；最后，要用有效的沟通技巧去影响客户，最终达到接单的目的。

销售工作可以说是最有压力、最具有挑战性的职业。张临风深感销售工作不能单靠感觉、靠冲劲，更不是靠运气做事，最重要的是讲求定量数据，把握市场规律。于是他将全年的指标进行的拆分，分解到每个月，每周以及每天的工作

量，甚至是细分到每个有效电话，并严格按照每天的工作量去执行并完成，遇到问题及时与上级沟通，从中寻找最好的解决方案。

市场拓展不可能一帆风顺，更不可能风平浪静。每一次成功的营销，每一次失败的总结，都让张临风感到振奋和沉思。他深知市场营销就是“逆水行舟，不进则退”，服务才是首位，最常听到他说：“客户满意只是浅层服务，客户忠诚才是无价之宝”。张临风还记得初进公司的时候，在机缘巧合下他了解到有一家制造业公司有BPO项目的业务需求。当与客户打了第一通电话后，他得知客户已经做好前期供应商的甄选，但是张临风并没有放弃此次机会，他通过将近一个小时的电话沟通后，最终客户同意他在当天下午3点前赶到客户公司进行进一步的接触，但是客户公司远在昆山，并且明确告知他只有15分钟时间可以给他介绍我们公司的业务。在挂完电话之后，距离下午3点还有不到3个小时，张临风用最快的速度整理公司的相关资料，并最终在下午2点55分赶到了客户公司。然而，客户由于一直在开会，没有如约而至，直到下午5点，才最终与客户见上了面，在与客户沟通的这15分钟内，客户不仅对张临风留下了良好的印象，还同时给予他了一次机会，要求他在3天时间内出具一套完整的方案。回到公司后，张临风当即寻求了BPO事业部的支持，通过详细的沟通之后得到了BPO事业部项目总监胡晓峰与项目经理杨总辉的大力支持，他们三个人在办公室里做了近两天的方案，并不厌其烦的一遍遍修改。目前虽然这个项目仍然在洽谈中，但我们相信“一分耕耘，一分收获”，最终的结果一定是让大家满意的。

其实市场营销工作并不像听起来那么有趣，也不是一蹴而就的，背后有非常的多细节工作要去做，我们要善于梳理总结自己在工作中的方式方法，踏实的去完成每一件事情，有付出就一定会有收获。最后，Be Yourself，尽可能把工作和兴趣相结合。如果你不享受工作，很难在这个岗位上做的出彩。虽然工作和兴趣结合是奢侈的，但是我们还是非常鼓励大家去探索和不断地尝试，之后终会得到回报，让你的工作成为你生活中享受的一部分。 ■

如何在电话沟通中 辨别候选人信息真假

文 | 招聘猎头事业部 | 陈晓瑜

电话沟通在猎头的每天工作中占了很大的比重，通过初步的沟通猎头往往可以获取很多候选人的相关信息，然而这些信息并非可以一股脑全部传递给用人单位，仍需过筛、提炼、评估后按实际情况进行推荐，这也往往是猎头服务的价值所在之一。那么就需要猎头顾问通过候选人的语言内容、表达方式等发现其说谎的可能证据。通常情况下，由于潜意识的作用，撒谎者在说谎时会不自觉的留一些语言的“破绽”，大部分谎言在表述上都可能具有以下几个方面的特征。

一、表达信息过量

语言信息过量之所以成为谎言的破绽，是因为它是一种反常的表达方式。通常人们的言语交际总是尽可能使话语语义信息适量，根据对方的需要提供信息，不提供不需要的信息。信息过量违反了这种常规，因而容易引起对方注意。而说谎中的信息过量都不是说谎者的本意所为，而是他的表达失误。信息过量的失误是因为经验不足，矫揉造作，老想着把谎言编得更圆满。因此面试官识别这种谎言时如能同时注意到说谎者表情动作的不正常，则能更有把握识别它。

e.g.

顾问：“您目前工作的薪资情况一般为多少呢？”

候选人：“一般为8000元左右，这是真的，因为在上海的消费水平比较高，同时我自己的销售业绩也做得很好，公司的整体行业前景都很不错。”

由该案例可见：“表达信息过量”。

顾问可以从“这是真的”，以及后面的解释原因中可以推测出来，因为候选人给了顾问一些不需要的信息，去强调8000元月收入的真实性，结果反而透露了其语言的欺骗性。

二、表达内容过于简练

候选人在编故事时通常会避免说一些细节，由于紧张或内心矛盾等原因，而一时无法把证明谎言具有“真实性”的某些详细内容说出来，故而造成该谎言比通常交际信息量更加简略的现实。如果他在说谎，他不仅要虚构一个根本不存在的故事，而且还要编得让人信服，所以他会非常心虚。在这几种压力下，他还编得出细节吗？所以大多数时候，说谎的人都是非常简练地告诉你故事大概就完了。

e.g.

顾问：“您在这家公司工作时间挺久了，现在怎么在年底看工作机会呢，不打算拿完年终奖再说吗？”

候选人：“觉得离家太远了不方便。”

由该案例可见：“表达内容避免细节”，比较笼统得说了一个原因，如果是因为这个原因那是什么支持候选人在这家公司工作了这么久？还是说候选人不便说真实的原因就随便编了一个理由呢？

三、避免使用第一人称“我”

为了竭力使自己同谎言保持一定的距离，候选人在叙述他们的故事时都会下意识地避免使用第一人称“我”这个代词。

e.g.

顾问：“从您的简历中可以知道，您在大三下学期曾经在这家公司兼职实习过三个月，您是如何获得这次机会的呢？”

候选人：“其实主要就是在那时候就是觉得应该了解一下实际的工作是什么样的，于是从网上获得这样一个信息，然后就给人事部门发了一封电子邮件，经过面试就很幸运地被录取了。”

该案例存在的问题在于避免使用第一人称代词“我”。

四、内容不合情理

在这类谎言中，面试者可以捕捉到几个可疑的语义信息，这些信息在谎言中发生临时的联系，但其联系的条件都违反了一些常理，因而能看出其中的虚假性。分析时，一般要联系语言环境，将社会环境中类似事物及其普遍规律与谎言的这些可疑点类比对，就很容易使其虚假性显现出来。社会同类事物及其普遍规律与谎言的可疑点常常构成两个矛盾的前提，进而可以推出一个证明谎言虚假的结论。

e.g.

顾问：“您目前还在职成都这家公司吗，如果上海这个机会会有面试安排时间上是否可以随时安排的？”

候选人：“我目前还在职，如果有面试安排随时通知我就可了，面试顺利的话我可以立即入职的。”

该案例存在的问题在于“内容不合情理”，案例中候选人目前在职公司是在成都，一般来上海面试需要提前订机票安排行程，且入离职交接一般都需要一个月左右，更何况是异地工作变更，怎么可能办到即刻到岗，这显然不符合客观情况。

综上所述，顾问在日常的电话沟通中除了获取信息外，更多的是需要思考、判断和总结，错误的信息及时发现，有价值的信息进一步提炼。其实人本身是不会说谎的，任何人说谎的同时都会引起一些细微的、不自主的变化，作为顾问则可以从这些细微的反应中寻找蛛丝马迹，帮助企业找到更为合适的人才。■





团队凝聚力的重要性

文 | 沈阳公司 | 张苏

团队是要有一个共同的目标的。一个组织、企业必须明确自己的使命。迪斯尼公司说他们的意义就是要“让人们快乐”；可口可乐公司的目标是“令世界焕然一新”；海尔集团要“敬业报国，追求卓越”；我们蓝海的精神是“专业 高效 诚信 感恩”，蓝海使命：为客户提供卓越服务，没有终点；为员工提供广阔平台，职业终点。

作为一个企业我们怎样发挥团队的凝聚力？高效的团队如何构建和运作？如何激励和引导团队成员向着即定目标奋进？无团队凝聚力最终会是一种什么样的结果？

团队精神既然有如此大的作用，那么一个企业该如何加强团队凝聚力的培养？团队成员该如何向着即定目标前进呢？我认为培养一个有强大凝聚力的团队，天时、地利、人和这三个方面缺一不可，还要解决好三个方面的关系。天时、地利、人和是老掉牙的话题，但成就任何一项事业或办成任何一件事情缺少它们中任何一个，最终的结果都会大打折扣。

第一：从团队从吸引力开始

1、团队本身对成员的吸引力。团队的目标方向、组织形态、行业精神、社会位置等适合成员，吸引力就大，反之吸引力就会降低，甚至会便成员厌倦、反感，从而脱离团队。

2、满足所有成员多种需要的吸引力。团队满足成员个人的各种物质和心理需要，是增强团体吸引力的最重要条件。

3、团队内部成员间的吸引力。团队成员利益一致，关系和谐，互相关心、爱护和帮助，吸引力就大；反之，吸引力就小，甚至反感，相互排斥。

第二：要处理好子公司和上级主管部门的关系

作为子公司的上级主管部门要给下属子公司主管足以让他们发挥才能，施展抱负的机会，相信他们，并委以重任，加以时日，再评价他们的成果。下属要对上级主管部门负责并如实报告工作，不允许报喜不报忧，对上隐瞒任何事情，最终都会被人家发现，落得个不忠的坏名声，对自己的前程有百害而无一利。反之，对下属的不信任是高层决策者在管理中的大忌，只有以诚布恭，坦诚相待，才是搞好基层与上级主管部门关系的关键所在。

第三：处理总公司成员和员工之间的关系

这也是最重要的一个方面，总公司成员应经常深入到基层中，倾听员工的心声，了解员工的疾苦，为员工办实事，为员工排忧解难，解除员工的后顾之忧。做到这一点，员工们心理觉的得到领导的关怀，回报是这些朴实的员工们肯定要做的事，除了加倍努力工作外，还有对总公司领导的支持和理解。若处理不好这方面的问题，怨气和对总公司的不理解，会给企业带来很大程度的负面影响。

用人性化管理和现代管理制度相结合，大家心往一处想，劲往一处使，抛弃一切杂念，为了蓝海的发展争分夺秒，只争朝夕，同心协力，共谋发展，就一定能将我们的事业干好，创出最佳战绩，我相信我们的企业明天会更好！



蓝海 ● 蓝海人

文 | 上海三公司 | 韩肖兵

揽聚英才，厚积薄发，海纳百川，有容乃大。

蓝海股份自成立以来，已走过八年的风雨路程。2016年是我们承上启下继往开来的一年，我们奋勇前行，不断壮大蓝海家人的队伍，开拓新的事业基地，并逐渐加强向资本市场的转型。

正是蓝海的包容，使我们齐聚各方英才为蓝海发展开启创新的模式篇章；正是蓝海的务实风格，使我们有了行为的准则能够在不断的创新形势中坚守内心的那份坚定；正是蓝海的严格标准，使我们即使来之不同地方分处不同层级依旧能够安心开创事业；正是蓝海的温馨气氛，使我们成为心贴心的蓝海一家人。

正是蓝海的专业，让我们在客户面前成为真正的顾问，为客户答疑解惑；正是蓝海的高效，使客户更加信任我们，放心与我们共同成长；正是蓝海的感恩，让客户欣赏我们内在的品质；正是蓝海的诚信，使众多企业成为我们的客户甚至战略伙伴。

蓝海，我们因专业而高效，我们因感恩而诚信，我们致力于成为一家值得信赖的百年强企；

蓝海，我们因勇于开拓而精彩，因持续创新而瞩目，我们继续书写着属于自己的传奇；

也正是在不断的自我超越中，我们迎来了蓝海内刊——《蓝海人》的诞生。

蓝海人，在脚踏实地的开创事业；蓝海人，在历史激流中坚守内心；蓝海人，在物欲横流中坚守诚信；蓝海人，在平凡之中打造百年基业，登顶事业高峰！

追求卓越服务 ● 没有终点

一季度新增业绩TOP 2

上海三公司 **黄斯曼**



一季度新增业绩TOP 1

上海一公司 **张临风**



一季度综合排名TOP 1

上海二公司 **汪云**



二零一六年度签单王

上海二公司 **居仁义**



二零一六年度新增业务TOP 2

二零一六年度超额奖得主

上海二公司 **赵淼**



二零一六年度新增业务TOP 1

二零一六年度超额奖得主

上海二公司 **周志方**



一季度新增业绩TOP 3

上海一公司 **杨慧娥**



新销售单份合同签约额最高

大连二公司 **常亮**



新销售签约长线人数最多

上海二公司 **朱敏希**



一季度新签合同数TOP 1

南京公司 **包沁芳**



一季度签约大客户

北京一公司 **关一博**



一季度带教新人拜访量最高

上海二公司 **陆露**



精英榜 ELITE LIST

分公司销售明星

专业 高效 诚信 感恩



开疆拓土的业务大将
带领互联网团队快马扬鞭
招聘猎头事业部 **刘传忠**



屡创佳绩的管理能手
带领消费品、广告传媒团队众志成城，
招聘猎头事业部 **何锐**



蓝众律所一季度销售新秀TOP 1
蓝众律所 **王渝慧**



蓝众律所一季度销售新秀TOP 2
蓝众律所 **王斌**



带领大工业团队稳扎稳打，节节攀升的务实行者
招聘猎头事业部 **杨攀**



谈得了预付，成得了大单的业绩王子
招聘猎头事业部 **高应卿**



上海天拓一季度签单及业绩TOP 1
天拓上海公司 **毛艺文**



杭州天拓一季度签单及业绩TOP 1
天拓杭州公司 **赵美慧**

精英榜

ELITE LIST

事业部销售明星



道路交通执勤



蓝海植树行动



残联运动会



残联公益踏青



慰问困难党员



• 做点有意义的事
才更像蓝海人呀~

记得吗?

“我们一起种的小树现在应该长成绿荫了吧~”

“交通执勤的时候有天下大雨，可是大家都坚守岗位到最后，真棒！”

“那天和残联的小伙伴们一起在运动场上挥汗如雨，他们真的很棒！”

.....



Map



一起出游
才更像一家人呐~

记得吗?

"那个时候我们在泰国的海边....."

"诶? 韩国的炸鸡你还记得吗? 好好吃!!!"

"没有一家烧烤店可以比上那天我们一起烤的那么好吃!"

"那天山里的空气很好, 我们肩并肩爬到了山顶, 如果只有我自己, 一定做不到!"

.....

致： 2017年崭新的自己！

文 | 人力资源部 | 付林艳

日历翻了一页又一页，
2016年终究过去了，
有开心的事情，也有伤心的感情，
无论好的坏的，统统都放下吧，
不要背着旧日的行囊，去追赶明日的路！

时间转了一圈又一圈，
2017年已经到来了，
有热切的期待，也有盼望的未来，
不管想要的不要的，全部都来吧，
不要让未知的想象，踌躇了现在的脚步！

做好了全力以赴的准备，
尽情挥洒汗水，除去往日的狼狈，
新的一年不怕艰辛，不惧劳累，
一定要做出更好的成绩，
才不辜负自己的努力。

想好了什么才是最该珍贵，
对我们好的人真心去对待，用心去呵护，
新的一年不再受伤害，不再流眼泪，
必须要把感情的冷暖看明白，
才对得起别人给的深爱。

新的一年：
好好的吃饭，好好的睡觉，
身体好了，心情才能好；
好好的工作，好好的赚钱，
腰包鼓了，生活才能好。

新的一年：
认真对人，认真对事，
相信认真，才能换来人心；
不再冲动，不再矫情，
明白冷静，才不会乱了自心。

新的一年：
让笑容多一些，让泪水少一些，
我们的生命不长，
希望感情别一直让心灵受伤。

新的一年：
愿成功多一些，愿失败少一些，
我们的梦想不多，
盼望时光别总是让人生彷徨。

新的一年：
即使渐渐老去，
也一定要活出更加漂亮的自己；
纵然有风有雨，
也一定要走出倍加坚强的自己！

随笔

文
—
北京
—
公司
—
曾云霞

“集合了，开始录制了！”总经理从办公室出来拍着手吆喝道，这是我们北京分公司领导通知大家录制一个团拜短片。

当我们接到通知的第一时间我们都整理着大方得体的着装，女同事早已化上了精致典雅的妆容。再看老翟，费劲得弯腰把皮鞋擦得锃亮。

“来来来，咱们要站在最显眼、最喜庆的位置，让我看看这里的效果！”冯经理一手举着摄像机找着镜头，一手比划着，像要指挥全军万马。

“第一排站女同事，男同事往后走，第一排半蹲，算了！第一排还是全蹲下吧！第二排半蹲，曾云霞你后边是谁啊？”我们都扭头看。

“总经理！您往左站站吧！”我们有序地站成三排。

“咱们要拿出最饱满的热情，用最洪亮的声音表达我们对同事、领导真挚的祝福昂！现在开始吧！”总经理激情高亢说。

只见冯经理倒吸了一口气，“珊珊！还有备用电池吗？”

“天没降大任于我，照样苦我心智，劳我筋骨。”他摇着脑袋说道。

“What are you 弄啥嘞介是？”大家纷纷吐槽大乐，“有有有！有备用电池！我马上拿去！”珊珊朝着工位边跑边说。

等他们装好了电池，回到了不太整齐的排列组合里，我们的录制开始了：

时间记录着我们的脚步，
业绩肯定了我们的努力。
所有的骄傲和成功都留在过去的一年里，
新的一年即将开始，

让我们在新的起跑线上再次拼搏，
让我们共同创造蓝海更辉煌的明天。
祝蓝海家人新年快乐、万事顺意。



当我们感受一缕晨风，听见一声鸟鸣，触摸一滴露珠，那是来自于大自然赋予我们的愉悦！当我们迎来新一轮朝阳，目送夕阳西下，那是时光丰富了我们的生命！甚至，当我们承受了一次风雨，走过了一段泥泞，那是生活给了我们战胜的勇气！

我已然感受到了每一个人脸上喜悦的表情和想要表达的心意，还有对未来的展望。我是个刚入职的青年，我没有和大家共同经历这一年的辛劳，但我感受到了来之不易的幸福。只要有这份对幸福的追求，相信这一份份的信念可以化作我们心底坚实的力量。我们互相理解，互相勉励，同时我们都怀揣着一颗感恩的心，感恩着同事给我们的信心和支持，感恩着领导对我们的帮助和信任，感恩着董事长给我们提供这么好的平台来发展。

清平乐

文 | 天拓上海公司 | 毛艺文

冷风飒飒，夜夜笙歌尽。

烛泪掩面人忽醒，一帛罗衾难柳。

寒月渐上西楼，更鼓声传山外。

秋水望断帘幕，斜倚良人归来。





位于曼谷城北的恰图恰周末市场每个周末都有十几万人在市场各个摊位间流动。《吉尼斯世界纪录》把恰图恰评为世界上最大的露天市场。这里有牌照的正规商铺就不下9000家，加上在市场周边摆地摊的和做小买卖的，共有上万家之多。要粗略逛遍整个市场，至少要花上一整天时间。

每逢周六和周日热闹开张，近万家商铺迎来数万顾客，生意兴隆通四海。它不仅商家最多、面积最大，而且是整个东南亚地区舶来品和自己设计的商品最多的市场。曼谷有一句老话：有什么买不到的东西，到恰图恰周末市场看看，定能不虚此行。

但也有人说自己在这里没有买到想要买的东西，多半是因为他们没有找到地方，而非市场里面没有出售。强烈建议大家只要在市场里看到合适的东西，最好马上买下，千万别想回来再看，因为只有力壮如牛、记忆如计算机之人，才有可能记住每家店铺的准确位置，并有精力在炎热、拥挤的人群中淘过一家家小店后“从头再来”。

地址 / 交通：

Chatuchak Plaza, Kampanpet 2 Road, Bangkok

搭 BTS 捷运北线在终点站 N8(Mo Chit) 谐音抹茶站下车，步行 10 分钟即到。

搭 MRT 地铁至 Chatuchak Park 站，即与 Sukhumvit 线的终点站 Mo Chit 联结，地铁站出口即是假日市场，比空铁的 MoChit 站还近 3 分钟。

温馨提示：

BTS 用的是卡片进出，而 MRT 是用塑料小圆片。

以 RMK 商场为中心的话，是直接乘 BTS 的，价格是 43B 每位。

这里地铁都是需要在机器上用硬币买，如果没有硬币可以在柜台用纸币找零，但是不能在柜台上直接能买到票。就是这么不科学！

留足时间穿好运动鞋直接来暴走就好了。越是远离中心区域的走道，价格可能相对来说会低一点。讨价还价的话基本我都控制在 20% 的幅度。迷失在 shopping 乐趣中都没时间拍照，来曼谷一定不能错过哦！



如果你问 100 个人泰国必须打卡购物好去处，那么会有 101 个人回答你“恰图恰周末市集”，这个在我旅行 to do list 上写了 3 年的 chatuchak market，每次都因为没赶上周末的行程而错过了。这次漫长的曼谷发呆之旅必须把 chatuchak 地方给勾掉！

说到恰图恰集市一定会提到它的容量，据说是超过 1 万个摊位，等于 20 个足球场？！逛好轻轻松松让你称霸朋友圈微信运动！

然鹅，平时是真的没有在开门！蜜汁微笑，想说那么大的场地应该不能周一到周五浪费了吧，怎么招也得有部分一心爱钱的泰国人民开开店，于是抱着侥幸的心理我在周四走了一回。good! 居然统统大门紧闭！so 你们千万不用冒险了！必须周六周日去！答应我，好嘛？

游记
曼谷 恰图恰周末集市
Chatuchak Market
文 | BPO 事业部 | 肖海媚



以上海为中心，辐射全国重点城市
在全国拥有控股分支机构 80 多家
服务网络覆盖了 338 个县级以上地市
涵盖了 20 个行业的近 8000 家客户
服务人数突破 30 万级



值得信赖的人力资源服务专家

YOUR TRUSTWORTHY HUMAN RESOURCE SERVICE EXPERT



**YOUR
TRUSTWORTHY
HUMAN RESOURCE
SERVICE EXPERT**
值得信赖的人力资源服务专家



官方微信



官方服务APP

HOTLINE: 400-699-7800 www.blueseahr.com

上海 | 北京 | 广州 | 深圳 | 杭州 | 南京 | 苏州 | 无锡 | 青岛 | 济南 | 天津 | 大连 | 沈阳 | 长春 | 哈尔滨 | 西藏 | 郑州 | 武汉 | 成都 | 重庆 | 长沙 | 西安 | 新疆