

Dreaming · 志



2013 · 6月刊
(往期月刊可于官网在线阅读)



目录

资讯前沿

- 1、[政策](#)
- 2、[市场](#)
- 3、[企业](#)
- 4、[人事](#)
- 5、[观点](#)

管理论道

- [人力资源管理者五项工具](#)
- [招聘成功要解决的三种需求](#)
- [管理的六种绝佳武器](#)
- [标杆企业----保利地产](#)

职场修炼

- [打造你的专属LOGO](#)
- [职业经理成长的三个阶段](#)
- [悦读-柴静《看见》](#)
- [隽明山水-台湾行](#)

职业机会

- [隽明六月重点岗位](#)

配图说明：

上期隽明.志中配图的是世界各地的著名城堡，它们造型优雅、气势恢宏，向人们展现了各地的历史沉淀和文化渊源，给大家留下了深刻的印象。

本期选用的图片是新颖时尚的住宅外景，它们大多数来自世界度假胜地，与自然环境融为一体，给人一种耳目一新的感觉，让我们跟随本期隽明.志一起感受一下吧！



两个视角、两个时间轴，两位导演却不约而同地向青春致敬。

如果说《致青春》用岁月的无奈缅怀逝去的青春，《中国合伙人》则用时代的沧桑诉说着远去的年轮。月光下静静流淌的浪漫与感伤，阳光里逐渐涌起的激情与失落，一起碰撞、交汇并融合成完整的青春。女性的柔美，与男性的铿锵，两截看似迥异的青春谱曲，却也让青春的滋味完整。

想来，在时间的河里，不自觉间已到而立之年。带着欣喜与迷茫看着自己的长大，在懵懂中试问：究竟是我们改变了世界，还是世界改变了我们？

曾几何时，希望自己快点长大以至顶天立地；曾几何时，在镜子面前端详熟悉又陌生的自己。最可怕梦想，是远离现实，虚无缥缈；而最残酷的现实，是了无憧憬，理想无存。朋友曾说，理想不灭，青春不死。在世界的漩涡里，我们终将无法独善其身，也不可能波澜不惊。生命，是一种相互联系的流动，我们在影响他人的过程中成全着自己。所以，少年的烦恼，对于我们与世界关系的追问，倒不如反

思如何促进这种关系来得更有意义。我们无法阻隔时光让皱纹爬满额头，但却可以尽量只上眉头，不上心头吧。

“梦想是什么，梦想就是一种让你感到坚持就是幸福的东西。”

原来成功、梦想与幸福可以离得如此之近。不同的人，对梦想有不同的阐释。具体的内容，也无法穷尽，但我们却可以用该标准来衡量我们与梦想的距离。文章千古事，得失寸心知。梦想，不是一个终点，不在彼岸，当你在追寻的过程中，有那会心一笑，便已握在手中。

青春，不会逝去，她会躲在记忆的深处，给你留一段曾经的年华。不妨趁此，追赶着岁月，与梦想相会。

包晓坚

2013.6

因隽明才识有限，若文章观点有偏颇之处，欢迎各位批评指正。部分摘自网络及援引自他处的文章，期刊中会注明出处，旨在学习分享，不周之处，原创作者可与隽明联系。我们期待各位对期刊内容与形式提出宝贵建议，以让《Dreaming·志》走得更远，更久。交流邮箱：john@dreaming.cc

- 1、[国务院：居住证管理办法今年出台 推进户籍改革](#)
- 2、[香港全面实施《一手住宅物业销售条例》](#)
- 3、[新一轮城镇化规划正制定中 将再造10个城市群](#)
- 4、[湘5月25日起停用公积金贷款第三套及以上住房](#)
- 5、[成都个人住房信息联网住建部 或为征房产税铺路](#)
- 6、[国务院批转发改委2013年经济体制改革意见](#)
- 7、[发改委首次明确:2013年将有新城市开征房产税](#)
- 8、[闲置宅基地入市试点在即 合规小产权房有望转正](#)
- 9、[北京市住建委：保障房房产证可增配偶名](#)
- 10、[住建部全国调研:公积金缴存扩围或做更刚性规定](#)
- 11、[旅游法正式确立 旅游地产野蛮生长时代面临结束](#)





- 1、[土地成交量创新高 外来大鳄淡季创高峰](#)
- 2、[5月杭州土地成交179.9亿元 创下近三年来新高](#)
- 3、[人居展只有三家中介参展 洗牌后品牌高度集中](#)
- 4、[全球降息热钱涌动 中国楼市需警惕热钱大规模流入](#)
- 5、[调控致部分房企战略逃离 地产行业洗牌加剧](#)
- 6、[全国商品房住宅库存三年来首降](#)
- 7、[外来大鳄主导杭州土地市场](#)
- 8、[新住区大潜力:奥体博览城或将成为下一个城市核心](#)
- 9、[万科等房企积极拿地 一线城市土地出让金翻倍增长](#)
- 10、[房企百强2/3进军旅游地产 多品牌已实现全国性布局](#)

资讯前沿-企业

- 1、[万科1-5月份耗资250.14亿拿地38宗 5月联合拿4地块](#)
- 2、[富力地产布局湖南市场](#)
- 3、[金地5月签约额近29亿 新增两住宅项目](#)
- 4、[重启一二线扩张 佳兆业10亿再拿杭州宅地](#)
- 5、[凯雷收购深国投苏州印象城、杭州古墩印象城49%股权](#)
- 6、[旭辉土地市场发力 四天豪掷47亿强势挺进杭州](#)
- 7、[万达集团四次转型 今年底将覆盖全国所有省市](#)
- 8、[华润置地计划未来2年新增6个万象城 融资成本优势突出](#)
- 9、[万通转型商业地产阵痛 两年后斥10亿杭州首拿宅地](#)
- 10、[越秀地产16亿杭州主城区拿地 今年拿地已超预算金额6亿](#)
- 11、[融创绿城12亿收购金都杭州高尔夫艺墅50%股权](#)
- 12、[滨江集团9.2亿售杭州项目50%股权予万科南都](#)
- 13、[去年年底连下三“城” 绿地今年百亿元浙江拿地](#)
- 14、[携手绿城进军杭州 融创中国高速扩张背后](#)
- 15、[保利地产前五月销售额超500亿 拿地金额占销售额30%](#)
- 16、[佳兆业海外融资逾80亿 一二线城市频繁拿地](#)

资讯前沿-人事

- 1、[龙湖最年轻营销总监邹墨远加盟佳兆业 任总裁助理](#)
- 2、[碧桂园宣布委任富力前副总裁为执董及联席总裁](#)
- 3、[黄勤道辞任瑞建 瑞房分拆新天地上市加速](#)
- 4、[碧桂园引入朱荣斌 版图扩张态势明显或进军商业地产](#)
- 5、[会德丰委任吴光正儿子吴宗权为董事 7月1日生效](#)
- 6、[金科地产聘任原协信购物中心总经理罗伟为公司副总裁](#)
- 7、[中铁置业李鸿杰加盟今典集团 负责度假项目开发运营](#)
- 8、[莱蒙国际委任首席运营官陈风杨为公司执行董事](#)
- 9、[武捷思辞任奥园地产非执董及副主席职务 20日生效](#)
- 10、[中航地产人事变动：肖临骏出任公司董事长 任期三年](#)



资讯前沿-观点

- 1、[张宏伟：新国五条之后“地王”频出背后的三点思考](#)
- 2、[王石：中国楼市泡沫不轻 但短期内破裂不太可能](#)
- 3、[刘晓光：城镇化离不开房地产商](#)
- 4、[杨乐渝：新型城镇化将平抑高房价](#)



- 5、[赵晓：房地产市场将由卖方转向买方](#)
- 6、[万达集团董事长王健林：至少10年至15年 房价仍然会稳中有升](#)
- 7、[林毅夫：中国经济增长仍要靠投资不能靠消费](#)
- 8、[李稻葵：对房地产市场下猛药是危险的事](#)
- 9、[顾云昌：房价高涨缘于多年土地供给量未达标](#)

返回目录

人力资源管理者五项工具

[点击阅读全文](#)

招聘面试的STAR原则

Situation(背景)
Task(任务)
Action(行动)
Result(结果)

6W1H原则

Who (责任者)
whom (汇报对象)
Why (为什么做)
What (做什么)
Where (在哪里)
When (时间期限)
How (方法和程序)

目标管理的SMART原则

Specific (具体)
Measurable (可度量)
Attainable (可实现)
Realistic (现实性)
Time bound (有时限)

有效管理的PDCA原则

Plan (计划)
Do(实施)
Check (检查)
Adjustment(调整)

经理职业化MKASH原则

Motivation(动机)
Knowledge(知识)
Skill (技能)
Action(行动)
Habit(习惯)

返回目录



招聘成功要解决的三种需求

企业招聘管理中，经常遇到招聘不到人的情形，面对招聘中的种种失败，企业老板们想要招聘成功首先要解决下面三种需求。

一、市场的需求

市场的需求就是指我们招聘的人才在那里，通过什么渠道去招聘。当我们明确了招聘人员录用标准时，就得分析我们招聘的人才在那里，了解当地人才市场的特点是我们选择招聘渠道的关键，如果不了解我们招聘人才的市场，那么，我们就不能正确的选择招聘渠道。

如果我们的渠道单一或选择的渠道不是适合我们招聘的人才需求，那么我们可能招聘就很难及时到位，有些花了钱但没有效果，有的花了时间却没有作用等现象。

选择好了招聘渠道，我们还要明确吸引人才的优势在哪里，对于中小型企业来讲，一般从以下几个方面来进行：

公司及文化吸引。

职位及发展吸引。

二、人的需求

人的需求就是指我们需要什么样的人，什么时间需要的问题，需要什么样的人就是解决录用的标准，只要明确标准，用人部门、招聘专员或经理、公司领导在面试的过程中才有一致标准和看法。在这个过程中，招聘专员或经理一定要与用人部门、公司领导多沟通，否则我们就是各唱各调，就不能达成一致的意見，我们就会做很多无用功，人员就无法及时到位。

当解决了需要什么人问题的时候，下一步就得解决什么时间需要的问题，什么时间需要的问题就是要解决招聘计划的制定和招聘需求的确认，制定招聘计划就得了解用人部门需求，要了解用人部门需求就必须做好人力资源规划和对员工离职分析和预测，要制定人力资源规划就需要了解公司的战略、人员的结构等，但这些都需耍有一些有效的历史数据，所以对一些中小型企业来讲可能没有，人力资源规划就不能做或不能制定有效的人力资源规划，那么招聘就永远是灭火式招聘。

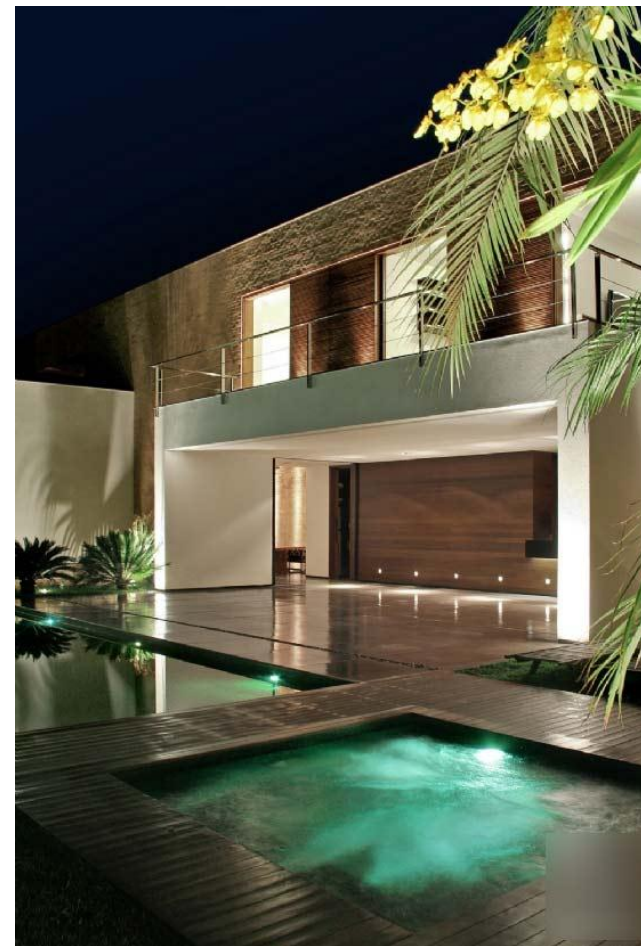
但是，我们所在的企业无论公司的战略是否明确，我们都要做人力资源规划，哪怕简单也行，但在我们做人力资源规划时，不能认为人力资源规划就是人员编制计划，人员编制计划只是人力资源规划中的一部分，我们要对人力资源进行盘点、人才结构分析(年龄、专业、知识、技能等)、续任者计划等。只有解决人员的需问题，那么我们招聘基本上就不是“灭火式”招聘了。

三、岗位的需求

岗位的需求就是指我们招聘的人员是否适合该岗位，该岗位是否需要招聘和是从外部招聘还是由其他岗位人员代替或有无人员晋升，是否对该岗位有明确的主要职责或有无完整实效的岗位说明书等。

要解决这些问题就得有岗位说明书，如果没有或者非常简单，那就得做一些基础工作——岗位分析(工作分析)建立起岗位职责说明书，有了岗位职责说明书，明确招聘岗位的主要职责后，对于我们选人就有一个更明确的标准。

解决了岗位说明书时，我们还要对部门提出的招聘需求进行分析，分析是否真的需要招聘和能否能通过内部招聘或晋升来解决等。要解决招聘人员是否适合该岗位就必须要有好的招聘手段，也就是要有好的、有效的面试方法和掌握一些面试技巧，有了这些，还要选择好的面试官，有必要对面试官进行一些面试技巧和面试方法培训，一定不要凭面试官的感情和凭第一印象或应聘者一些表面的东西来选拔人才等。



管理的六种绝佳武器

我们读武侠小说，会发现书中的武林高手，不仅功夫高，而且善于运用各种厉害的武器。

在现代企业中，管理者为了提高效率、优化管理，实现企业的“长治久安”，也会采取一些行之有效的管理工具。由于它们像武器一样，也是在实践中经过不断的锤炼、打磨而逐渐形成的，所以特别管用。

可以这么说，许多出色的管理者，通常都是先进“武器”的制造者和使用者；而许多高效率的企业，通常都拥有几种令人叫绝的管理“武器”。

[点击阅读全文](#)

奥克斯 管理 “兵器谱”

会议纪要——碧玉七星剑

工作联系单——软剑

人员质量意识试验法——暗器

“三分析三不放过”活动——连环炮

爱心奖——长命锁

工作计划、总结——标尺

保利地产集团

企业概况：

保利房地产（集团）股份有限公司是中国保利集团控股的大型国有房地产上市公司，也是中国保利集团房地产业务的主要运作平台，国家一级房地产开发资质企业，连续六年蝉联国有房地产企业综合实力榜首，连续三年荣膺中国房地产行业领导公司品牌。2006年7月，公司股票在上海证券交易所上市，并入选"2008年度中国上市公司优秀管理团队"，2009年，公司获评房地产上市公司综合价值第一名，截止2012年底，公司总资产突破2500亿元，实现销售认购1017.39亿元。

公司成立于1992年，注册地广州，2002年完成股份制改造后，开始实施全国化战略，加强专业化运作，连续实现跨越式发展。目前公司已完成以广州、北京、上海为中心，覆盖45个城市的全国化战略布局，拥有216家控股子公司，业务拓展到包括房地产开发、建筑设计、工程施工、物业管理、销售代理以及商业会展、酒店经营等相关行业。

保利地产坚持以商品住宅开发为主，适度发展持有经营性物业。在住宅开发方面，保利地产逐渐形成了涵盖花园系、心语系、香槟系、公馆系、林语系、康桥系、十二橡树系等多元化优质住宅物业的先进创新格局，涵盖中高端住宅、公寓、别墅多种物业形态。商业物业涵盖商业写字楼、高端休闲地产、星级酒店、商贸会展、购物中心、城市综合体等，具备多品类物业综合开发的实力。

发展历程：

保利从1992年成立至今，其发展过程大致可以分成5个阶段。

奠定基础

- 1992年9月，广州保利房地产开发公司成立，由中国保利集团公司全资子公司保利南方集团有限公司全额出资；
- 1995年，保利第一个商品房项目“保利红棉花园”正式开工，完成了进行房地产开发的资本和经验积累。

1992-1997年

形成阶段

- 确立了“房地产开发要走精品路线”的思想以及“精品地产、文化地产”的市场定位，形成了“和谐、自然、舒适”的产品追求和品牌理念雏形；
- 开发保利花园、保利白云山庄、北京保利大厦等代表项目，开始形成项目品牌和产品线品牌。

1998-2002年

整合扩张阶段

- 2002年9月开始“立足广州，布局全国”的战略转型；
- 在广州、北京、上海、重庆、成都、沈阳、武汉等城市设立了多家子公司，全国扩张步伐坚定而明确；
- 确立了“和谐生活，自然舒适”的品牌宗旨，和“打造中国地产长城”的品牌愿景，深化品牌建设。

2003-2006年

全国扩张阶段

- 2006年7月上市
- 进入全国前10强，综合实力上升到上市地产企业第二名；
- 完成以广州、北京、上海为核心城市，辐射环渤海经济圈、长江三角洲经济圈和珠江三角洲经济圈，以重庆、沈阳、武汉等区域中心城市辐射西南经济圈、东北重工业区和华中经济圈的战略布局，全国性布局日臻完善。

2007-2009年

全新发展阶段

- 继续扩大资产规模，扩大市场占有率，确立2015年成为行业领先和领导品牌的目标；
- 围绕各经济圈核心城市向四周其它较发达城市进行战略渗透，继续完善全国布局。
- 增大商业地产投入力度，并开始涉及旅游和养老地产，丰富产品的业态组合；
- 2010年开始实施“三个为主，三个结合”经营战略，提出“和者筑善”品牌理念。

2010----

主要领导：

宋广菊，保利房地产（集团）股份有限公司董事、总经理，保利地产新任董事长。

1960年出生，本科学历，中山大学EMBA，工程师。1977年参加工作，历任国防科工委31训练基地司令部宣传处干事，广州军区技术局参谋，广州保利房地产开发公司办公室主任、总经理助理、副总经理、常务副总经理。兼任广州科学城保利房地产有限公司董事、上海保利房地产开发有限公司董事，保利（武汉）房地产开发有限公司董事，湖南保利南方房地产开发有限公司董事，广州富力建筑设计有限公司董事长，广州保利地产会所管理有限公司董事长，保利（重庆）投资实业有限公司董事长、广州思睿达地产代理有限公司执行董事，保利（沈阳）房地产开发有限公司董事，上海建乔房地产开发有限公司董事，保利广州房地产开发有限公司董事，北京金城华房地产开发有限公司董事，保利（北京）房地产开发有限公司董事。



董事长

主要领导：

朱铭新，男，1968年出生，汉族，中共党员，籍贯北京市，中国人民大学会计学学士，经济师，具有会计人员从业资格和企业法律顾问执业资格。1991年参加工作，历任海滨房地产管理局技术员，保利科技有限公司开发部业务员，中国保利集团公司综合计划部项目主管，保利应用技术有限责任公司总经理助理，中国保利集团公司规划发展部企业经营处处长、项目管理处处长、中国保利集团公司企业发展部主任、执业企业法律顾问，保利房地产（集团）股份有限公司副总经理，兼任长春保利董事长、成都保利董事长、北京市劳动争议仲裁委员会兼职仲裁员，2010年6月1日担任保利房地产（集团）股份有限公司总经理。



总经理

管理论道-标杆企业

企业文化：

企业理念

奋发向上、团结协作、乐于奉献、规范诚信、纪律严明

经营理念

务实：立足之本 创新：发展之源 规范：经营之道 卓越：追求之境

企业观点

人才观：企业即人，企业为人，企业靠人

服务观：您的满意是我们孜孜以求的目标

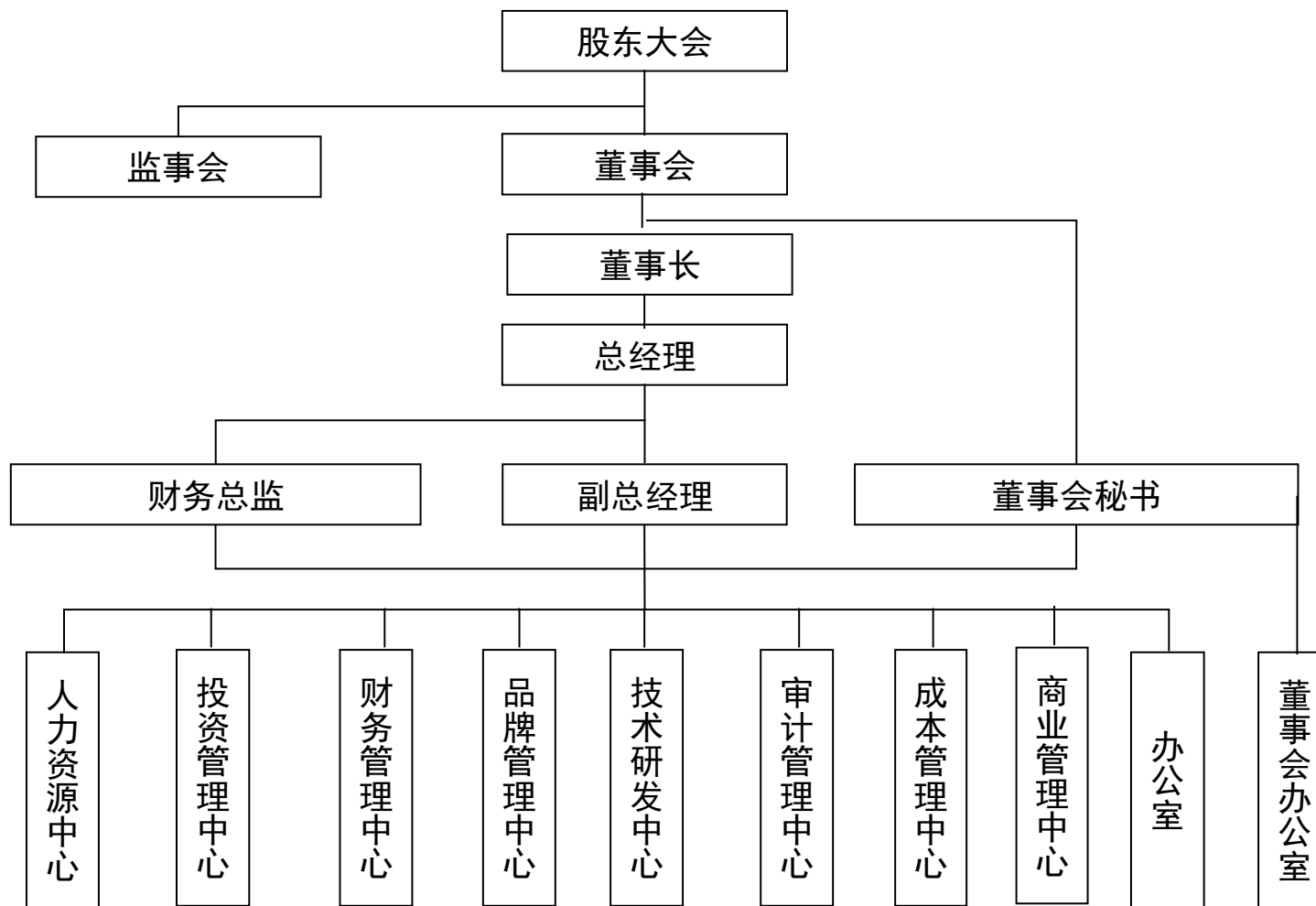
市场观：没有饱和的市场，只有饱和的产品

企业精神

团队精神 敬业精神 创新精神

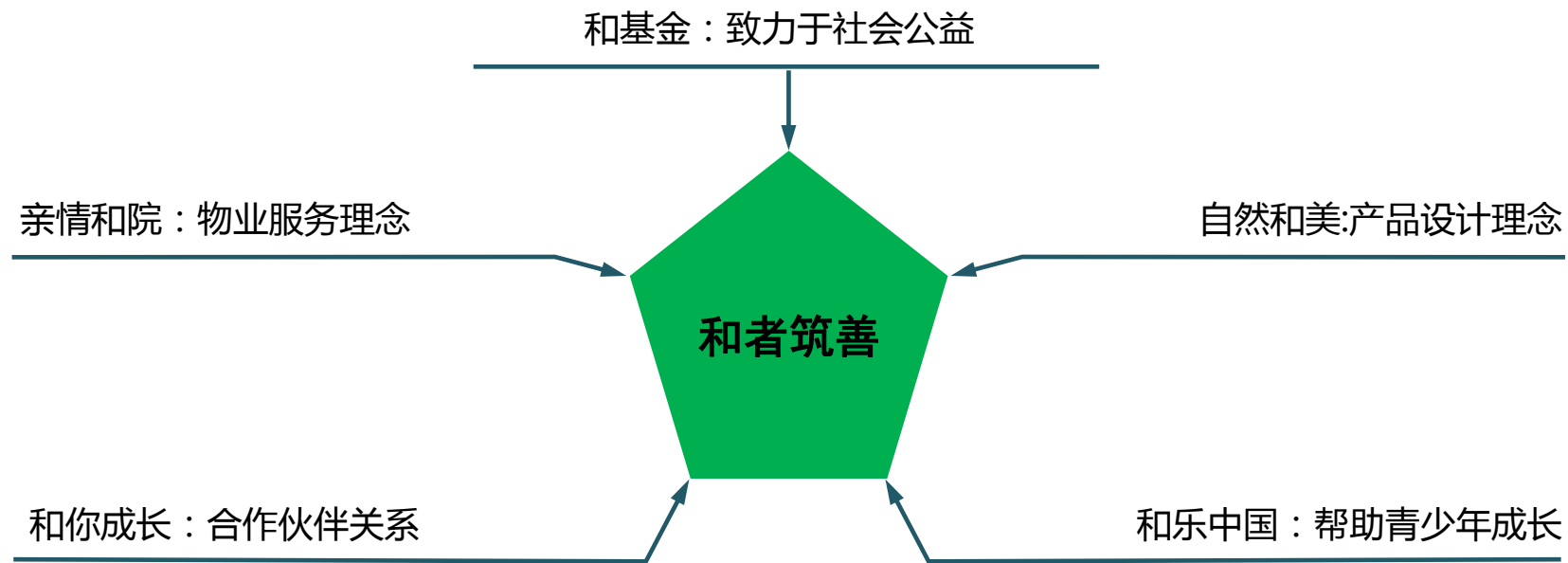


集团组织架构：



价值体系：

在“和者筑善”的统领下，保利地产和谐理念形成了五“和”共筑的价值体系



发展战略：三个为主，三个结合

三个为主

- ◆ 以房地产为主业，拓展相关产业；
- ◆ 以省会及中心城市为主，逐步向二三线城市辐射；
- ◆ 以住宅开发为主，有计划地增持国家中心城市的商业地产；

三个结合

- ◆ 扩大经营规模与提高开发效益相结合；
- ◆ 开发性收入和经营性收入相结合；
- ◆ 资产经营和资本经营相结合；

区域战略：针对性极强的“以点带面”区域布局



保利地产对进入城市的具有策略性，先在房地产市场比较发达的超大规模城市站稳脚跟，然后以其为根据地覆盖周边城市。目前已经完成全国布局：以北京辐射环渤海经济圈，以沈阳覆盖东北重工业经济圈，以武汉辐射中部经济圈，以重庆辐射西南经济圈，以上海辐射长三角经济圈，以广州覆盖珠三角经济圈。

产品战略：以住宅为主，同时加大商业地产投入，并逐步发展养老以及旅游地产

保利地产实行中高端精品住宅为主、以城市地标性商用物业为辅的产品开发战略，通过成功开发商业办公、购物中心、会展、酒店等多种物业形态，同时逐步发展养老及旅游地产，走综合型地产的发展方向。

2010年公司进一步加大商业地产经营力度，实现经营收入突破5亿元。目前保利地产在广州、北京、上海、天津、成都、武汉、长沙等中心城市已建商业地产项目总建筑面积超过250万平方米，涉及商务写字楼、高端休闲地产、星级酒店、商贸会展、购物中心等多元业态，以及多重城市功能的大型城市综合体。

现阶段，保利地产的主要目标仍是扩大规模、加快周转，持有物业仍以核心城市的地标性建筑为主，二线城市仍以住宅开发为主。未来，保利地产将继续以普通中高档住宅开发为主，适当增持写字楼、商业地产等经营性物业，使住宅类物业投资与经营性物业投资的比例控制在7：3左右。



拿地策略：继续坚持等量拓展原则，在完善一二线城市布局的基础上，稳步开拓三四线城市。

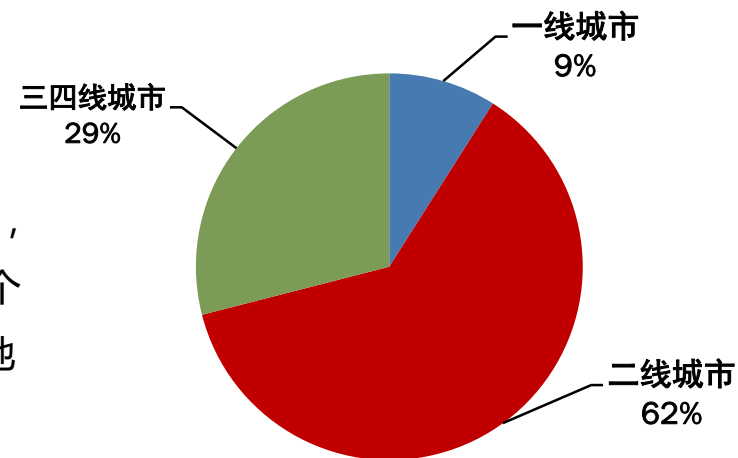
保利地产的土地储备素质与城市发展脉络相适应，将重点项目布局于政府市政建设投入集中的城市未来核心区域。

2012年底，保利共有在建拟建项目184个，规划总建筑面积约为9238万平方米；其中待开发4278万平方米(按规划建筑面积计)，约9%位于一线城市，62%位于二线城市，29%位于三四线城市。公司土地储备分布合理，未来发展势头强劲。

2012年共计新增40个房地产项目，新增容积率面积1319万平方米，总地价447亿元，平均楼面地价3386元/平方米；新增40个项目中，23个项目为底价或底价附近获取；36个项目位于一二线中心城市；24个项目为合作获取，合作方以品牌房地产开发商、专业房地产基金为主。

2013年，公司计划完成房地产直接投资930亿元，用于拿地的资金近300亿元，公司全年计划完成房地产直接投资930亿元，计划新开工约1600万平方米，计划竣工约1000万平方米。继续坚持普通住宅为主的产品定位；继续坚持等量拓展原则，在完善一二线城市布局的基础上，稳步开拓三四线城市。

项目分布图



管理论道-标杆企业

产品理念：自然和美

自然和美

保利地产在房地产开发中一贯主张“和谐生活，自然舒适”的开发理念，专注于“和谐、自然、舒适”的产品特色营造，不断提升产品的质量，为消费者建造高素质的精品住宅，代表了一个新居住时代的发展方向，引领着时代的潮流，得到了社会各界和广大消费者的广泛认同和高度赞赏。

三色系优建

绿色代表生态。保利将打造如长沙·麓谷林语、总部基地等项目，作为公司环保、节能、减排的绿色建筑示范性项目，引导保利产品生态化建设与发展；

金色代表品质。寓意保利产品精细化的发展方向：建筑、设计、选材、设备等各方面都将提高精细化标准，以此提升产品品质；

蓝色代表科技。保利产品将引入前沿建筑设计与技术，选择高智能化的设备，提升产品科技含量。



综合业态：

精品住宅

- 保利地产在房地产开发中一贯主张“和谐生活，自然舒适”的开发理念，专注于“和谐、自然、舒适”的产品特色营造，不断提升产品的质量，为消费者建造高素质的精品住宅。

商务办公

- 城市功能综合体 “写字楼+酒店+住宅+购物中心+商业街”

高端休闲

- 公园地产综合体 “公园+酒店+洋房。”

商贸会展

- 会展经济综合体 “展览+商务办公+酒店+高档居住”。

购物中心

- 商业旗舰综合体。

五星酒店

- 保利地产与洲际、万豪、希尔顿等多家国际酒店管理集团展开了多项合作，并与洲际集团建立战略合作伙伴关系。

养老地产

- 早在2008年，保利地产已开始涉足养老地产。2011年，保利地产“和基金”的发布会上，提出“善居养老计划”，从公益层面出发，以社区为依托，推进养老产业发展。

1、精品住宅：

保利地产，从自然和美的理念出发，尊重自然，在住宅研发中强调人与建筑、人与自然、人与社会的和谐共生，重视将原生态自然资源运用在建筑规划中，坚持产品的不断创新与升级，保持着住宅高端精品线的研发将自有文化资源与地产优势有机结合，使保利地产找到了寻求差异化发展的创新点，形成“山水、尊享、珍品、康居”四大类型的品牌产品。同时，涵盖了花园系、心语系、香槟系、公馆系、林语系、康桥系、十二橡树系等多元化优质住宅物业的先进创新格局也逐渐成型。



2、商务办公：城市功能综合体 “写字楼+酒店+住宅+购物中心+商业街

目前，保利地产在广州、北京、上海、天津、成都、武汉、长沙等中心城市已建商业地产项目总建筑面积超过250万平方米，形成了涵盖商业写字楼、高端休闲地产、星级酒店、商贸会展、购物中心、城市综合体等多元化优质商用物业的规模化经营格局。

3、高端休闲：公园地产综合体 “公园+酒店+洋房。

保利地产关注市场发展和需求变化的方向，积极研究并涉足旅游地产、运动休闲领域。公司着力打造城市顶级的休闲胜地，将高尔夫花园引入世界级的设计标准，使高尔夫花园成为集居住、旅游、体育休闲、商务会议为一体的综合性高端社区。凭借产品的过人优势，保利赋予了当代高尔夫地产独特的价值内涵。



长沙保利国际广场



保利水城

3、商贸会展：会展经济综合体“展览+商务办公+酒店+高档居住”。

会展物业是保利房地产业务的崭新板块，是公司商业地产国际化运作的重要组成部分。保利地产以琶洲会展为中心相继开发了保利国际广场，保利世界贸易中心等大型展馆，成为拥有琶洲会展核心区域最多土地储备的房地产开发商。

保利地产拥有一支专业的会展经营团队，每年举办各类展会30余次，并不断积极拓展其它城市的商贸会展业务。

4、购物中心：商业旗舰综合体。

保利地产在广州、成都、佛山等中心城市的CBD开发了保利水城、保利中环广场等一系列大型购物中心。购物中心或依靠优越的城市景观，或凭借城市商业核心中轴，打造城市核心商圈内最具特色的复合购物综合体。

管理论道-标杆企业

5、五星酒店：酒店是保利地产商业地产的重要组成部分，当前开业与筹备中的酒店超过15个，其中大部分为五星和超五星级酒店和度假村项目。保利地产与洲际、万豪、希尔顿等多家国际酒店管理集团展开了多项合作，并与洲际集团建立战略合作伙伴关系。目前，集团旗下已有佛山保利洲际、成都保利公园皇冠假日及保利山庄3家酒店开业运营，在建或拟建的高星级酒店超过12家，分布于广州、佛山、东莞、中山、阳江、南昌、成都、重庆、德阳等城市。

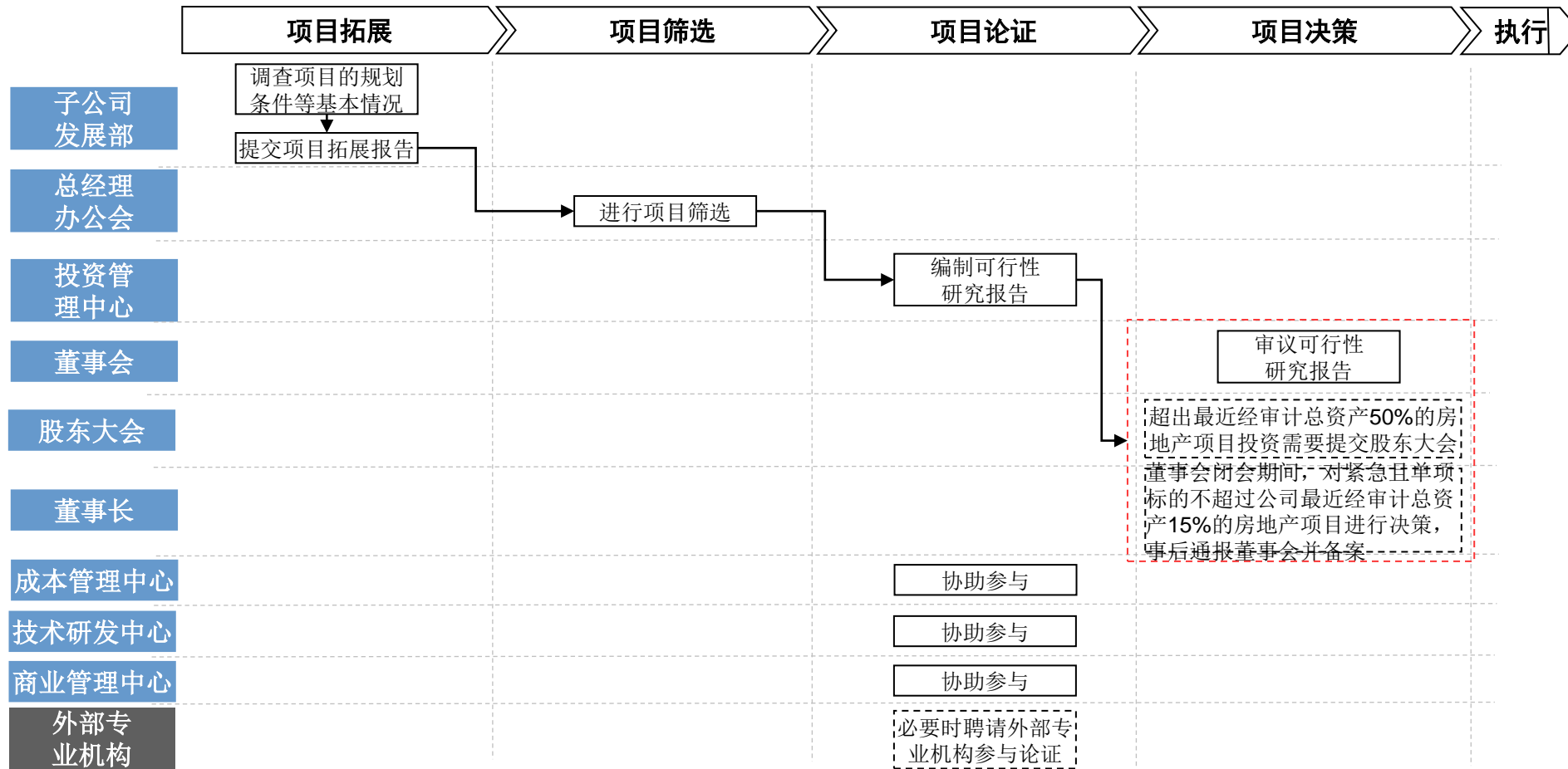
6、养老地产：早在2008年，保利地产已开始涉足养老地产并派高层前往日本考察养老地产的经营模式。2011年，保利地产“和基金”的发布会上，提出“善居养老计划”，从公益层面出发，以社区为依托，推进养老产业发展；并且与北京安平投资有限公司共同出资2000万元，成立养老产业专业管理公司，对养老产业进行专业、高效的运作；而保利地产首个养老服务项目——保利·西塘越将于2012年推出。



保利·西塘越

管理论道-标杆企业

投资决策流程图：保利的对外投资活动主要为房地产项目投资，其投资决策程序如下：



人力资源体系：

从2006到2010年，保利人才体系从基础的职位管理，到高端的中长期激励，各个体系逐层推进。

2006 明确规定了各机构、部门和人员的职责、权限和责任分配；

2007 重视员工胜任能力，明确了岗位任职条件，人员的胜任能力及评价标准，培训措施等，形成了有效的考核激励机制；

2008 在考核制度方面的改善：下属单位考核、下属单位领导班子和领导干部考核、部门、普通员工考核；

2009 研究中长期激励机制；加强对公司管理层的考核；对项目进行考核；协助公司制定更完善的薪酬体系；入职引导制度；烽火传承计划；

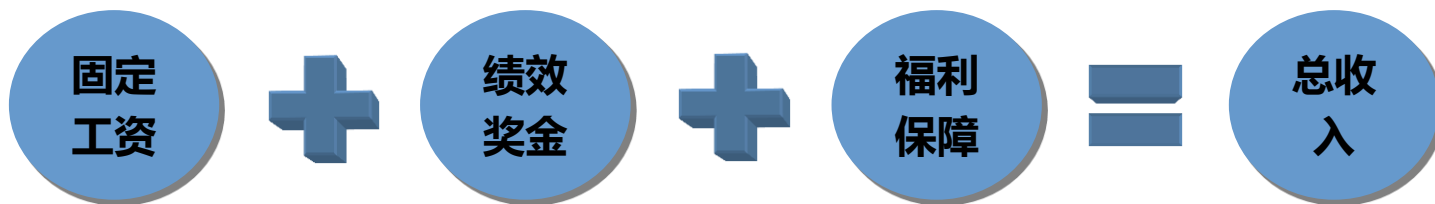
2010 改善员工福利和待遇，让员工分享公司的成长；形成较为完善的培训体系；帮助员工建立较为明晰的职业通道。

启示一：保利的人力资源体系建立，从基础的职位说明书做起，基础打牢之后，再完善其他体系，这样更有利于整个管理体系的运转；

启示二：保利人才结构随着市场变化，逐渐调整。公司目前主要人才为建筑工程和企业管理。充分利用外部资源，提高效率及运作质量；

启示三：保利集团的职位体系分工非常精细，一方面保证了企业执行时的高效率，另一方面保证了员工本身的专业性；

薪酬福利：员工收入由固定工资+绩效奖金+福利保障三大块，薪资水平较有竞争力，对员工起到保障和激励作用



工资

根据员工的岗位、能力和贡献来为员工提供有竞争力的固定工资，并定期对固定工资进行调整

奖金

每季度和年度结束后，公司会根据员工绩效表现为员工提供季度或年度绩效奖金。绩效奖金直接体现员工绩效和贡献，体现薪酬激励的绩效导向。

福利

■基本福利：

“五险一金” 加一年一度的身体检查。

■其它福利：

通讯费用：根据所在岗位的等级和工作性质提供相应的通讯费用津贴。

防暑降温费：每年四月至十一月期间，公司将每月发放固定的防暑降温津贴。

午餐供应：工作日内，公司将每天提供免费午餐。

交通补贴：公司将根据岗位职务和业务性质，给予相应的交通补贴费用。

生日蛋糕：公司将在每位员工生日当天送上可口的生日蛋糕以示祝贺。

贺礼：在员工办理了结婚登记手续后，公司将致以一定数额的新婚贺礼以表祝贺。

奠礼：如果员工直系亲属去世，公司将致以一定数额的奠礼以示哀悼。

保利成本管理观念：

1、全员全程成本控制

成本是可控制的。成本控制不光是成本控制部的事，需要全体员工的共同参与，要在工作中注意节约成本和深入挖掘降低成本的各种潜能。只有全体员工养成良好的成本意识，才能使降低成本的各种措施方法和要求有力贯彻。

2、高度重视计划管理

公司计划一旦确定，竣工日期就必须保证。如果计划性不强，就会把正常工期变成赶工工期，质量难以保证，信誉下降，赶工费用增加，成本违约金难以估计。

3、保利地产公司要做产品，而不是做作品

要创新，但不能太超前。只要符合市场需要就是好产品，追求创新时，要注意创新的幅度和价值，防止产品创新超过市场预期而产生风险，即创新要符合项目的实际情况。

4、赚钱的项目才是好项目

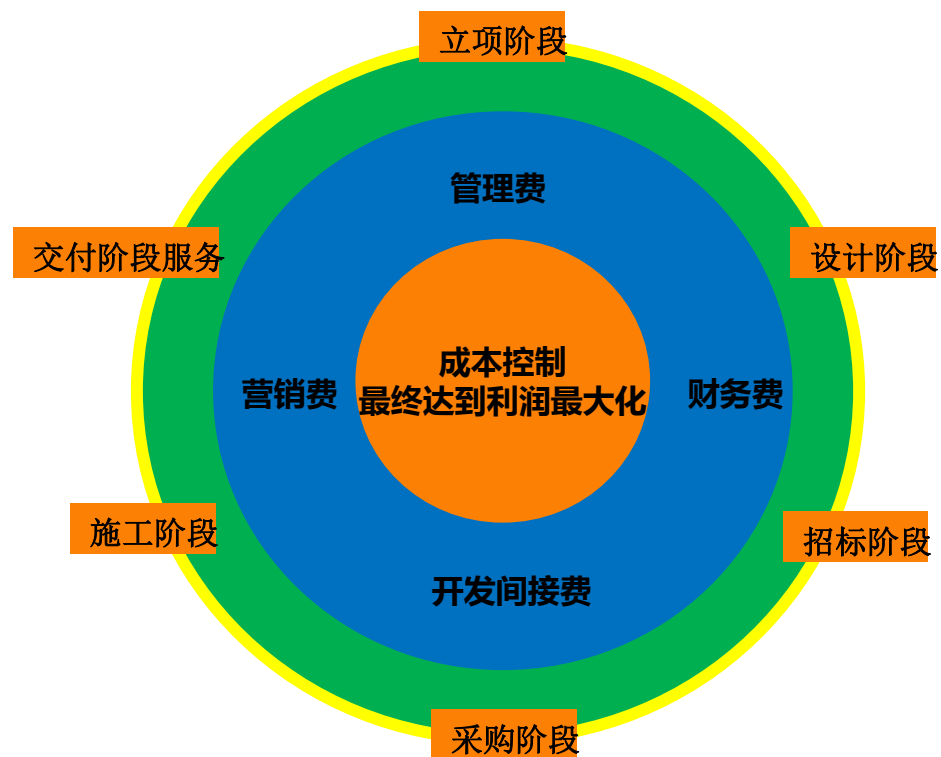
站在保利地产商的角度看，只有赚钱的项目才是好项目。



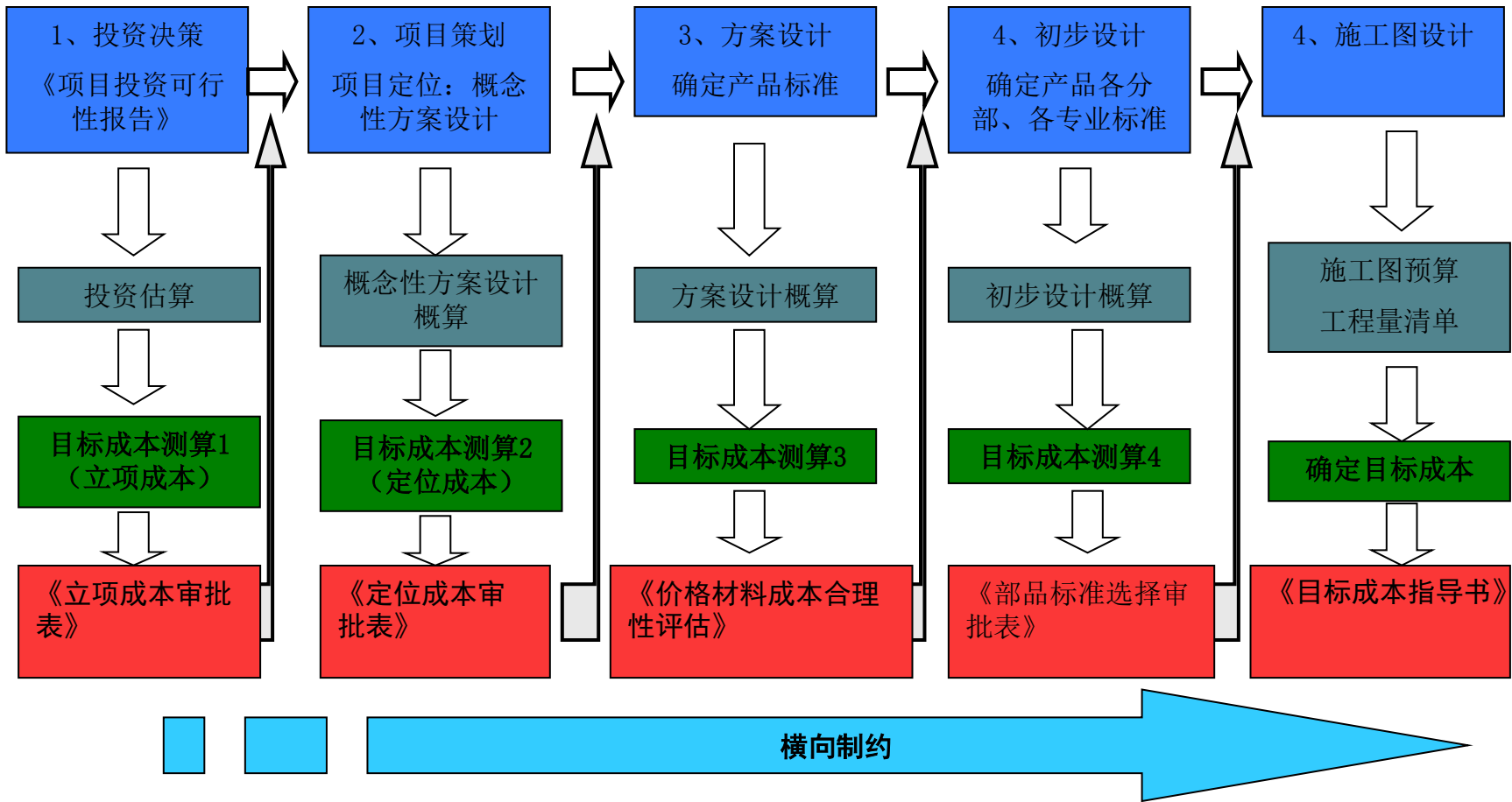
保利地产企业成本管理的四步法：



保利地产成本管理每个阶段控制要点：



目标成本的形成：



打造你的专属LOGO

如果仅仅是小心翼翼、没出差错的度过试用期，那么你在新环境中站稳脚跟应该是没问题，但仅仅做到这些就想脱颖而出是远远不够的，缺乏个性的形象难以让人留下深刻印象，所以要想在一群能力相差无几的人中间取得压倒性的优势，你一定要找出自己的与众不同之处，打造属于自己的logo，这是快速加深别人对你印象的捷径。

那么，你有属于自己的logo吗？要怎样才能打造自己的logo呢？别着急，以下法则可借鉴参考。

当大家介绍你的时候，除了姓名和职务，会加一些形容性的语句吗？例如会三国外语、历史知识丰富、电脑高手之类的。如果有，则表示你已经有了专属logo，你只需不断巩固这个印象就好；如果没有，那不妨照着下面的建议来打造一下你的logo吧！

职场法则1、从爱好和特长出发；

总结出自己的独有特点，例如善于烹调、会玩乐器、善于发现情调小店等。

职场法则2、想象工作中是否有机会表现特点和如何创造机会。

公司没有组织野炊让你一显手艺，那么不妨邀请亲密同事尝尝你自己做的美味点心；年会上有备而来为大家表演一个节目；Team building时，发挥GPS功效为大家发掘吃喝玩乐的好去处.....

职场修炼

职场法则3、如果没有一技之长，可以尝试学习某项技能。

比如说养一只可爱的小狗，把它的照片作为电脑的桌面，增加与同事相处中的谈资，分享你爱护宠物的心得等。

职场法则4、假如觉得太麻烦，不妨养成一个容易被人注意的好习惯。

例如成为办公室里最会笑的女孩。

职场法则5、如果觉得养成一个习惯很难，请在外表上下功夫。

例如你可以向《穿prada女魔头》里那位随时戴着白色爱马仕丝巾的时尚界女王取经，打造自己与众不同的时尚品位也可以赢得别人的注意。



职业经理成长的三个阶段

大多数职业人士经过一段工作后，开始对职业生涯迷茫，尤其是职业稳定后，开始思考自己的职业发展，不知道自己该怎么做？面对就业压力日益递增的今天，许多人都是“先就业，后择业”，在无法选择自己的职业兴趣下，或阴差阳错，或顺其自然，突然有一天，感觉到自己无所适从，没有方向，不知道下一步该走向何方？

其实，在我看来，要想成为一个成功的职业经理人得历经三个阶段。

第一阶段：专业能力

现在的很多毕业生，在大学里忽视专业知识，一味的追求社会实践，社团活动，美名其曰“锻炼沟通能力、组织协调能力”，其实这是本末倒置，学习的阶段没有强化自己的专业知识，毕业后又一味的适应社会“在先做人，后做事”的观念误导下，导致专业能力成了制约其长足发展。因此在我看来要成为一个优秀的职业经理人，首先要解决的是专业问题，让自己首先成为一个专家。专业是职业经理人的基础。





第二个阶段：领导能力

具备了专业能力，再去发展自己“沟通能力、组织能力、协调能力等等”，在具备专业能力的前提下，去提升自己的管理能力与领导能力，如果你不具备管理者或者领导的潜质，那你就做个“专家吧”，如果你一味的发展自己的“领导能力”而忽视自己的“专业能力”，那最终就成为空中楼阁，而是一个“忽悠着”。

在专业能力提升的同时，关键的是培养自己的“情商”，确切的说是“逆商”，抗压能力。培养良好的职业心态，锻炼自己在复杂的商业环境中的应对能力，不屈不挠，战胜自我不向困难和挫折低头的的进取精神，锤炼自己的职业精神和职业信仰。

第三个阶段：资源整合能力

职业经理人有专业、有管理能力尚不能为企业创造更大的价值，优秀的职业经理一定是资源整合的专家，通过整合企业内外部资源，使资源价值最大化，才能为企业创造更大的价值，因此职业经理的第三个阶段是整合资源能力的培养。

因此在职场上要成功，专业是基础、情商是保障、资源整和创造价值。

悦读-柴静《看见》



书名：《看见》 作者：柴静
出版社：广西师范大学出版社

新闻，是否可以文艺？正如，商业，是否需要伦理？

“准确是这一工种（记者）最重要的手艺，而自我感动、感动先行是准确最大的敌人，真相常流失于涕泪交加中。”诚然，准确是新闻的核心；正如，利润是商业的本质。但“别当了主持人就不是人了”，“采访是生命间的往来，认识自己越深，认识他人越深”，“不要因为我们走的太远，而忘了我们为什么出发”。

如若说《看见》的魅力在于煽情的事实，我更愿意将其理解为真实的“看见”自我。这是一部以新闻采访纪实为足迹的个人成长史。个中观点，且随着漫长的人生，用时间去印证及修正。然而这本书所散发的沉静的味道，却能让与浮躁及虚化中去审视自己，因为真实而安静，也因为真实而沉重。

柴静说，知道和感觉到，是两回事。那何妨让我们用“知道”去认知世界，用“感觉”去看见自己！

我们需要一种价值，从现实深处，而非道德高处。与记者无关，与商业无关。。。

隽明山水-台湾行

日月潭合影



魅力高雄



机车街景



台北士林夜市



初夏，温暖却还不炎热，适宜出游。在这美好的季节，隽明的伙伴们决定停下匆忙的脚步，去感受宝岛台湾的风土人情。

8天的行程，环岛一周，每到一处，风景各异，不变的是人们发自内心的友好与热情，以及可能拥挤却整洁有序的道路。这背后，是内心的宁静及有效的社会规则带给人的安全感吧。

对于这群美食爱好者，徜徉在几乎只有小吃的各种夜市，实在是件美妙的事情。从台北，到高雄，再到花莲。吹着海风，流连于美味之间，幸福有时很简单。

职业机会

隽明六月重点岗位 (更多职位信息请登录隽明官方网站 www.dreaming.cc 查阅)

- | | | | |
|-----|---------------|-----------|---|
| 01、 | 前十名房地产集团 | 高级室内设计经理 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-451.html |
| 02、 | 知名上市房产集团 | 资深建筑设计经理 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-429.html |
| 03、 | 知名上市房产集团 | 资深结构设计经理 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-637.html |
| 04、 | 知名上市地产公司 | 机电工程主管 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-723.html |
| 05、 | 知名上市地产公司 | 水暖工程主管 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-724.html |
| 06、 | 前十名房地产集团 | 高级成本经理 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-330.html |
| 07、 | 知名上市房产集团 | 安装造价经理 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-630.html |
| 08、 | 前十名房地产集团 | 策划专业经理 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-638.html |
| 09、 | 知名上市房产集团 | 管理会计及税务经理 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-342.html |
| 10、 | 国内首家公园综合体开发公司 | 项目成本总监 | 详见： http://www.dreaming.cc/?cn-p-d-563.html |

www.dreaming.cc



非学无以广才，非志无以成学

Dreaming · 志