

2016 年 6 月

总第肆拾贰期

6

techonor.



声
闻

卷首语

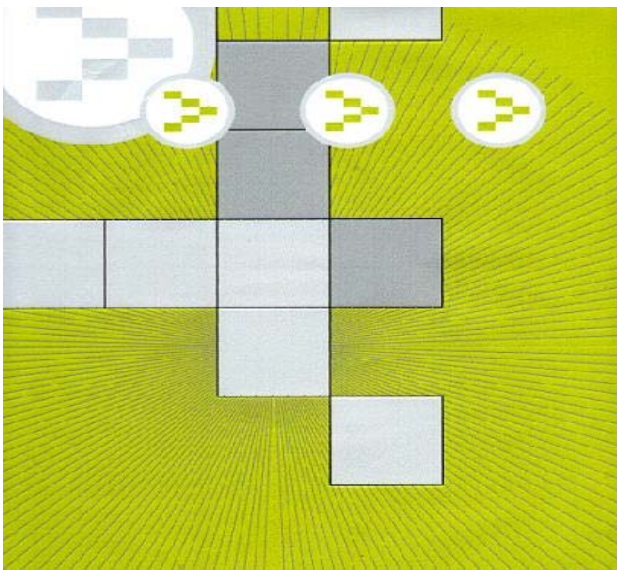
2016 年已过半，达诺《声闻》已陪您度过了两年半的时光。

不管过去、现在和未来，达诺人不断创新，追求，不曾懈怠。

未来，身已动，心更远。我们愿意用达诺人的专业、勤勉和智慧继续为您创造价值。

我们认真，所以我们专业；我们执着，所以我们顽强；我们创造，所以我们一直都在路上。。

为客户创造价值



与时俱进 2016 年应该这样写简历

“如今人才竞争激烈，简历要有特点才能获得关注。”美国北卡罗来纳州威尔明顿市的撰写简历专家道恩·布尼表示。美国知名求职招聘网站 TheLadders 最近的一项研究发现，人们集中注意力的时间越发短暂，招聘的人事经理只看简历六秒钟就已经完成第一轮筛选。（能走到人工筛选阶段的简历才能有这样的待遇，在到达人事经理这一步前，简历筛选系统已经过滤过一道。）

由于招聘需求持续增加，今年求职者面临的竞争只会更激烈。看看下面的诀窍，今年让简历大放光彩吧。

1、突出你的联系方式

《让你的简历现代化：从得到关注……到成功应聘》(Modernize Your Resume: Get Noticed...Get Hired) 一书的合著者温迪·伊尼罗解释说：其实道理很简单，人事经理工作繁忙，所以要尽可能简化操作，简历中的电邮地址可以做成超链接，鼠标一点就能给你发邮件。伊尼罗说，要注意一点，如果你提供了完整的邮寄地址，有可能遭遇隐私泄露，所以简历里写上州、城市和邮编就行。另外，简历里提到的 LinkedIn

页面和其他社交媒体账号也都加上超链接，方便人事经理点击。

2、让页面“时髦”起来

根据不同行业的特点，可以通过强化设计感让简历出彩，但这招要慎用：比方说平面设计师的简历比会计的简历有更多的创意空间。

与伊尼罗合著的作者路易斯·克斯马克建议，用不同的颜色让简历与众不同。他认为，要凸显职业感，可以考虑只在抬头部分用蓝色字体，其他内容的字体还都是黑色。伊尼罗则是建议，不妨用 Cambria、Calibri 或者 Georgia 等更常用的字体，而不是老气横秋的 Times New Roman。（这些都是标准字体，各种操作系统都能兼容。）

3、删除有关职业目标的内容……

如今的人事经理不关心求职者的目标——他们只想招到合适的人。美国亚特兰大职业写作服务平台 Personality On a Page 的一位简历写手、人力资源专家蒂凡尼·穆雷说：“职业目标陈述已经过时了。”

也不要一段摘要开头。

为了吸引人事经理注意，简历开头写上一段简短的职业简介，阐明从业经验、过往工作和比较突出的成就。伊尼罗还说，不要简单地在这部分内容前面写上“摘要”，页眉位置放上醒目的文字突出精通的领域。

4、抓住读者的目光

克斯马克说，互联网改变了人们的阅读习惯，“人们不再从头读到尾，而是快速浏览，在各部分停留一会，如果你的简历没根据浏览习惯突出重点吸引眼球，很多关键信息可能会被忽视。”所以，过往成就的内容务必加粗，确保招聘人员能看到。

5、通过简历系统筛选

许多大中型企业都在用筛选软件过滤简历。布尼建议，要通过筛选，你的简历需要有合适的关键词，所以多用招聘职位里提到的内容，尤其注意细节。她举例说：“有时只要稍微改变一点，比‘客户服务’与‘客户关系’两字之差，用对了简历就能通过，否则就被拒绝。”

6、放弃“技能”内容

将你的才华融入工作经历内容中。“招聘方并不仅仅想看技能的罗列，”穆雷说，“他们更希望你怎样运用在实际中。”不过也有例外：申请有特定资质要求的技能型工作时，比如信息技术专家，最好在简历里专门划出一块列出已掌握的技能。

7、尽量全面说明真实履历

你可能听说过要控制简历的篇幅，但也不必拘泥于一页。布尼说：“简历的长短主要看关键信息多少，不相关的话一个字都是多余。”换言之，如果求职者有30年工作经历，而不是刚毕业的大学生，可能两页的简历更合适。为了节省篇幅，简历应该尽量用重点符号、主动语态的动词和行业专用的缩略语，废话尽量少说（比如加一句“如有需要，可提供背景调查信息。”）。

文章来源：《财富中文网》



海事赔偿责任限制基金成立后，间接损失与免赔额的保险赔付问题

【提要】

在海上保险实务中，关于对被保险人的赔付问题，多数保险人在设立海事赔偿责任基金后，通常都会在赔偿金额中扣除间接损失以及保险免赔额部分。然而在一例船舶保险纠纷案件的审判中，法院否定了这一观点，对于类似的保险索赔案件具有一定的参考价值。

【主要案情】

A轮的船舶所有人向甲保险公司投保沿海内河船舶一切险与1/4附加险以及螺旋桨等单独损失险，适用的保险条款为国内通用的《沿海内河船舶保险条款》。

承保期间，A轮与B轮发生碰撞事故，事故造成A轮船首受损以及B轮沉没。随后A轮所有人（被保险人）申请设立了海事赔偿责任限制基金，保险人提供了基金担保函并向法院支付了相关认定款项用于支付各类债权。

之后被保险人就A轮的其他承保损失向保险人主张赔偿，但保险人认为其之前垫付的基金款项中包括B轮的船期损失和免赔额，而该两部分金额本应由被保险人自行承担，因此相应份额应在保险赔偿中予以抵扣。

双方就此产生争议，被保险人向法院提起诉讼，而上述的争议点也成为了法院审判中的焦点问题之一。

【法院裁判】

法院认为：“海事赔偿责任限制基金是为了限制船舶所有人的赔偿责任而设立的，基金的数额依据船舶的吨位计算得出，与船舶所有人所负赔偿责任的数额及种类没有比例关系。”涉案事故中，即使扣除了非承保范围损失及免赔额，保险人所应承担的赔偿责任也远远超过了基金总额。

因此，基金中并不存在所谓的 B 轮船期损失以及免赔额所占的额份，保险人主张应将 B 轮船期损失以及免赔额在基金中所占份额从本案的保险赔偿中扣除没有法律依据，法院不予支持。

【评析】

海上实务中，假使发生事故后，要求船舶所有人对因船长或船员的疏忽或过失造成的损失承担无限的赔偿责任，未免过于苛刻，也确属不公。在此情形下，海事赔偿责任限制作为一项特殊海事法律制度应运而生。各国法律对此规定不尽相同，我国《海商法》第二百零七条具体规定了责任人有权对四种限制性债权申请海事赔偿责任限制；关于保险事故中的间接损失与保险免赔额，两者属于保险人于保险合同项下不负赔偿责任的部分。海上保险纠纷案件中经常存在上述三项概念同时出现的情形，如何理解三者之间的联系，关系着被保险人与保险人之间有关赔偿博弈的胜负。

在这场保险理赔博弈中，多数保险人认为海事赔偿责任限制基金中存在着保险人承保范围内损失和非保险人承保范围损失两种不同性质的债权，因此在处理被保险人理赔事务时，保险人有权于保险赔偿中将基金内的非承保范围损失以及保险免赔额予以扣除。正如本案例中，保险人主张自身有权将 B 轮的船期损失与免赔额于保险赔偿中予以扣除。然而结合本案例的最终判决，可以看出法院否定了保险人的上述主张。

不妨试想，发生船舶碰撞事故后，船东通常需要承担巨额的费用，当船东转而要求保险人进行相应赔付时，保险人也因此承担了巨额的赔偿责任，那么此时保险只是转移了风险，无法真正起到平摊风险的作用，长远来看并不利于航运业发展。对此情形，我国现行法律中不仅仅将船舶所有人规定为海事赔偿责任限制的主体，亦将责

任保险人规定为主体之一。同时，根据《海商法》第二百零六条规定：“被保险人依照本章规定可以限制赔偿责任的，对该海事赔偿请求承担责任的保险人，有权依照本章规定享受相同的赔偿责任限制。”因此主张海事赔偿责任限制是法律赋予责任人，包括保险人的一项法定权利。正如英国大法官 Griffiths 在“the Garden City”案中说道：“海事赔偿责任限制鼓励了正常交易，而且通过海上保险可以真正地分摊风险。”可以说，正因为有了海事赔偿责任限制，保险人才愿意为船东分摊可以确定的、有限的风险。即海事赔偿责任限制不仅仅保护了船东的利益，也有利地限制了保险人的赔偿责任，因为在没有限制责任保护的情形下，保险人应承担的保险赔偿责任势必远远高于责任限制基金数额。假使保险人又主张于限制基金数额中扣除免赔额与间接损失，不仅于法无据，亦不符合公平正义原则。

法院对本案例的判决不同于多数保险人对海事赔偿责任限制基金成立后，有关间接损失与免赔额于保险赔付中适用问题的做法。可想而知，在日后理赔实务中，保险人在处理涉及到设立海事责任赔偿基金的船舶碰撞事故时，可能会更加谨慎地出具设立基金的担保函，或者在提供基金担保函之前与被保险人就基金设立后如何进行保险理赔做出明确的相关约定，以避免出现后续保险理赔争议。

作者 刘浩 张磊 山东诚功律师事务所

2015 年中国高级经理人压力状况调查报告

2015 年对于在商海里浮沉打拼的人来说是有着太多故事的一年，从年初开始的股市回暖、疯

长到年中的牛市戛然而止，从人民币升值促成的日本“爆买”到BAT三巨头招聘缩减向市场释放信号，市场动态瞬息万变。2015年充满着机遇和挑战，高级经理人作为从事企业高层管理的中坚人才，站在了经济发展的浪潮之巅，为中国的经济转变和增长不断地做出贡献。为了更加了解高级经理人在2015年的心理健康状况，2015年11月，《财富》（中文版）联合北京易普斯咨询有限责任公司（以下简称为“易普斯咨询”）连续第12年开展全国性的高级经理人压力状况调查工作，得到了广大读者的积极配合，最终共回收有效数据1,012份。基于这些数据，我们从心理压力到心理繁荣，全面分析高级经理人的困境与机遇。

图1 中国高级经理人近五年压力感受变化



三重压力累加，压力红色预警

调查结果显示，2015年高级经理人压力指数空前提升，达到了近五年来的峰值，77.6%的高级经理人面临高压力的“泰山压顶”，非常值得警惕与注意。（参见图1）高级经理人在高压下出现了较多心理和躯体方面的不适，在压力造成的负面影响中，位列第一位的是59.6%的高级经理人表示自己因为压力而产生消极情绪；紧随其后的是59.4%的高级经理人表示因为压力而出现了失眠或者其他睡眠问题。相比去年，压力带来的躯体方面反应有了大幅度的攀升，压力在躯体方面有所表现，是压力增大并且趋向严重化的重要指标。伴随着压力的增加，高级经理人在工作上也出现

了工作效率降低（74.9%）和对工作失去兴趣（49.4%）等情况增加的现象。

究竟是什么增加了高级经理人的压力呢？从我们的压力源调查结果上来看，“经济环境不好，影响企业发展”是目前高级经理人最大的压力来源。经济环境在压力源中的比重在这几年不断攀升，与2014年调查结果相比上升了12.9%，首次超过空气质量成为第一大压力源。在对经济的看法上，根据2015年年底的调查结果，高级经理人对于中国经济发展的态度仍然以乐观为主，42.1%的高级经理人对中国经济持乐观态度，这一数字相对于持有其他态度的比例更高，但是大多数的高级经理人对目前的全球经济状况并不看好。同时进入高级经理人压力源前三位的还有“越来越差的空气质量”（37.4%）和“居住环境及出行过度拥挤”（31.6%），与去年的结果一致。（参见图2）

图2 高级经理人的压力来源



高级经理人作为企业的领导者，“先企业之忧而忧，后企业之乐而乐”。在调查当中，高级经理人认为目前公司发展位列第一的问题是“人才问题”，人才“招不来，用不上，留不住”。由于人才难找难留，为了吸引员工，很多公司都提高了

员工的福利和薪资，加上不断升高的物价，继而增加了企业的运营成本。因此，高级经理人表示位列第二位的发展问题为“企业运营成本增加”。（参见图3）

图3 高级经理人在公司发展中遇到的问题



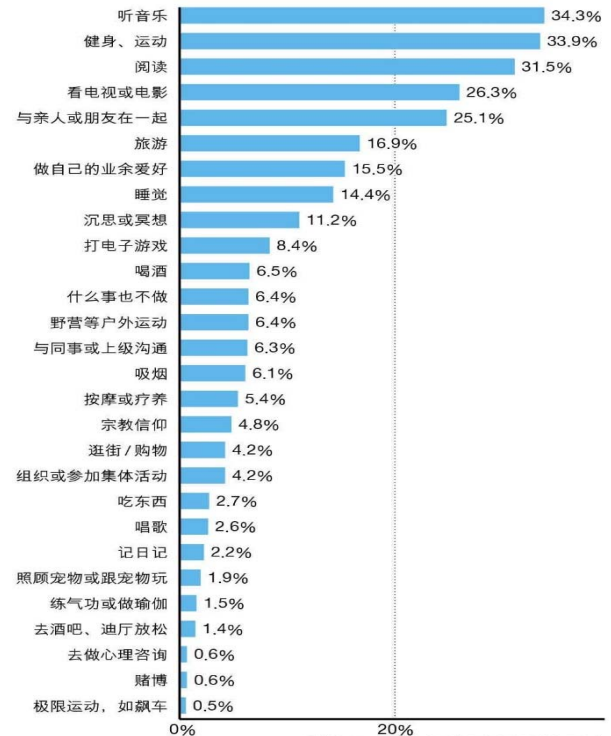
2015年12月宝能系和万科的争夺战打响，被称为“职业经理人和资本的战争”，高级经理人的制度在多家企业里建立又推翻，高级经理人也在这个反复的过程当中成长，其在工作里的重要性呈下降趋势。从工作情况的调查来看，高级经理人的工作挑战连年下降，同时职业发展和工作决策满意度也在降低。与2013年和2014年相比，高级经理人的考核、加班、工作节奏、工作难度和竞争水平情况都在连续降低。高级经理人表示从2013年到2015年绩效考核压力情况下降了2.5%，加班状况下降了2.6%，临时性工作过多的情况下降了4.8%，工作占用业余生活的情况下降了4.8%，工作时间较紧的情况下降了6.4%，工作节奏过快的情况下降了8.2%，工作量过大的情况下降了8.5%。

与此同时，高级经理人在过去三年的过程里，对工作的满意度连续降低，相比于2013年，职业发展满意度下降0.9%，参与决策满意度下降2.4%，领导支持满意度下降4.2%，奖励满意度下

降5.0%。这体现出高级经理人在逐渐成熟的过程里也遇到了发展的瓶颈，很多高级经理人既感到肩负企业发展的重任，又感到自己决策权限有限，因此在工作当中受到了来自于业绩压力和“权利游戏”的双重夹击。

高级经理人作为企业的舵手和指挥家，对“家事，国事，天下事，事事关心”。从上面的结果我们可以看出，市场大环境、企业面临的难题和个人职业发展都是高级经理人关心与焦心的问题。在多方面压力的夹击之下，高级经理人又是如何应对压力的呢？

图4 高级经理人减压的方式



数据来源：2015年中国高级经理人压力状况调查

减缓压力，能否从“心”开始

面对高压，高级经理人更加倾向于采用比较传统和私人的减压方式，排在前三位的分别是听音乐、健身运动和阅读，与几年之前的结果相比并无变化。（参见图4）在解决压力问题时，高级经理人倾向于选择给自己更多的私人空间，但是听音乐、健身和阅读更近似于生活方式，在减压效果上不如寻求专业帮助。然而在调查当中发

现，选择专业的心理咨询方式来减缓压力的高级经理人仅有 0.6%。这项数据结果表明高级经理人对于使用科学心理学的方法管理压力问题的重视程度还远远不够。压力来源于实际的生活，简单的放松也许在情绪和身体方面的困扰会稍许减少，但是并不会从根本上解决问题。虽然高级经理人中专业管理压力的行动派少，但 25.5%的高级经理人考虑过接受专业的心理帮助，29.2%的高级经理人比较了解心理健康方面的知识。

高级经理人对心理学知识的了解以及接受心理帮助的意识均走在了其他人群的前面，但在对于使用心理咨询的行动上依然还是趋于保守。高级经理人作为公司的运营者和管理者，是公司的风向标，从他们所在公司对于心理健康和压力管理采取的措施来看，32.9%的公司没有开展任何这方面的工作；32.6%的公司组织集体活动（旅游、K 歌等）；24.3%的公司在努力营造积极、快乐互助的工作环境；21.0%的公司增加了身体锻炼活动。而在专业的心理服务方面，开展对员工的心理状态调查的公司有 8.9%；为员工提供心理咨询服务的公司有 8.1%；为员工提供心理健康相关培训的

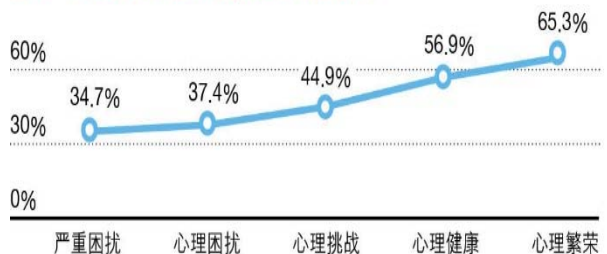
公司为 7.0%；提供全套的 EAP 服务（员工帮助计划）的公司有 3.4%。对比前面关于公司发展问题的数据结果，我们也可以发现高级经理人在人才问题上倍感压力，为留不住员工而苦恼，但是对于从公司政策角度增加对员工的身心关爱做得并不够。

心理繁荣，绝地重生的还魂丹

心理繁荣是积极心理学当中的新概念，是一种与心理疾病相反的状态。积极心理学认为，人们不仅仅是追求无疾病、不焦虑，而是追求一种更高阶段的幸福状态。心理繁荣的人不是更幸福的人，而是更容易获得幸福的人。

从我们此次的调查数据里也可以看出，心理繁荣水平越高的高级经理人，有着更高的幸福感。

图6 不同心理繁荣状态员工的幸福感水平



文章来源：《财富中文网》

达诺箴言：

《礼记·中庸》：“大哉圣人之道，洋洋乎，发育万物，峻极于天！优优大哉，礼仪三百，威仪三千，待其人而后行，故曰：苟不至德，至道不凝焉。”

免责声明：本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担风险。我们保留所有对本出版物的权利。