

2017年3月25日出刊 总第81期

骥

达 资讯



2007-2017

目录

卷首语

- ◎ 十年春华，十年秋实

名企风采

- ◎ 勤勉、智慧、阳光

——记青岛千禧年轮不动产顾问有限公司

职场精英

- ◎ 中国风·美食控:牛虎兵

行业资讯

- ◎ 无靠山 “伯乐”自成山
- ◎ 2017 中国人力资源服务业发展高层论坛在京召开
- ◎ “春招”来了，省内众高校为毕业生搭建供需平台

智慧职场

- ◎ 职场不需要眼泪，要么出众，要么出局
- ◎ 为什么升职永远轮不到你？
- ◎ 经理人的决策艺术

案例分析

- ◎ 从 1000 亿到破产贱卖，雅虎最后连名字都没保住
- ◎ 领导下属，怎么做到恩威并施？
- ◎ 你天天那么忙，才是你做不成大事的原因

花开见禅

- ◎ 决定成功的位置

职场信息

- ◎ 王阳明、曾国藩、毛泽东最厉害的学问，
学会一半，成就一生
- ◎ 所有美好，都值得用心等待

封底

- ◎ 十年



十年春华，十年秋实

黑格尔说过，存在就是合理。而我说，存在就是一种成功。

这十年，骥达经历了风风雨雨，也实现了一次次蜕变。今天我们隆重地推出“骥达·十年·感恩”的主题，既是为了见证公司发展的重要节点，也是期望在对过往的梳理中总结经验、完善自我，更好地为客户服务、为行业服务、为社会服务。

这十年，骥达见证了一个又一个服务的客户创造着一个又一个精彩。雄关漫道真如铁，而今迈步从头越，翻过十年的时间这座山后，也许只有自己才知道这十年的甘苦。

这十年，骥达秉承“责任、专业、勤奋、思考”的服务宗旨，先后为 600 多家客户提供总经理、总监、部门经理及技术类岗位人才猎聘服务，并与许多客户成为长期的人才战略合作伙伴。

这十年，骥达用“根源性服务，精准性配置”为企业和人才提供专业和用心的服务，先后为 1 500 多位中高端人才匹配到合适的岗位，主要服务行业涉猎生产制造、医药行业、房地产以及快消、互联网等。

这十年，骥达以“锲而不舍，金石可镂”的专注精神来诠释工作，先后荣获“中国人才交流协会会员单位”、“青岛市人才服务交流协会理事单位”、“青岛市五星级人力资源服务机构”、“‘骥达咨询’商标荣获青岛市著名商标”等荣誉。

猎头行业是一个讲究时间沉淀和专业技能的



行业，是一个讲究“工匠精神”的行业，很难做到快速复制。工匠都是爱学习且善学习的，是持续改善、勇于创新

的推动者。“工匠精神”是一种专心专注、精益求精的努力把品质从 99%提升到 99.99%的精神；是一种百折不挠、坚韧不拔的苦行僧精神。“工匠”都是甘于寂寞、锲而不舍，永远在路上的修行者。

2017 年，骥达将以入驻青岛青岛国际人力资源服务产业园为新的契机，积极寻求与国际同行的同台竞技的机会，专注猎头业务主线，延伸培训、人才测评等管理咨询业务，适时开展 RPO 招聘流程外包业务，在稳定烟台公司业务的基础上，争取完成济南公司的成立，从而完成山东省的全省布局，为成立集团公司奠定坚实的基础。

下一个十年，我们将继续新的精彩。

在此，我要向骥达的每一位合作伙伴致敬！向骥达每一位服务客户致敬！向今天依然坚守在这块阵地上的每一位同仁及其家人致敬！向对骥达成长予以关注、予以支持的每一位朋友致敬！

81 期，依然只是开始。

勤勉、智慧、阳光

——记青岛千禧年轮不动产顾问有限公司



“千禧”成立于 2012 年，以房地产为根基进行“地产+”的深耕与发展。四年来，“千禧年轮”、“千禧大数据”及“千禧合生”公司相继成立，业务遍及青岛、济南、烟台、威海、扬州、庐江、银川等城市。千禧在房地产全程营销、企业（产业）投资咨询及文旅策划运营等方面共同发力，努力打造“小而美”的事业共同体。

“千禧”旗下共包括三家子公司，其中青岛千禧年轮不动产顾问有限公司潜心涉猎“养老养生地产、科技产业地产、文化旅游地产”三大领域，用地产全程营销代理、地产前期顾问、地产营销顾问等服务方式为客户创造惊喜价值；青岛千禧大数据信息产业有限公司精于“数据应用、投资顾问、产业规划”的研究，在产业咨询方面形成新领域、新思路、新模式“知识高地”，同时帮助客户把咨询结果变成生产力；青岛千禧合生文化产业顾问有限公司在“文旅策划、文创开发、民宿运营、美学推广”用心运营，对海岛旅游、文创产品、书籍出版均有涉列，做“美学主义”的践行者。

千禧始终循着既定的专业路线在前行，而且更宽更远。在地产服务中不因循守旧，从产品营销向

内容营销、体验营销和整合营销转变。在产业咨询中，崂山区现代服务业十三五规划、中德生态园智造特色小镇规划等代表着千禧的专业宽度及服务弹性。千禧的文化公司起势比较喜人，尤其是合生花美学公社，坚持原创，观点独立，同时不自我禁锢，用开放的姿态对美学不遗余力地推广，深受大家喜爱。

在千禧，“勤勉、智慧、阳光”是信仰、准则，也是 DNA。它不仅是企业精神，千禧人也希望是行业精神。它首先来源于对“人性”的理解和尊重，千禧人认识到，只有热情是不够的，过度的热情可能只会导致行业的粗放和粗糙。而当以“聚焦人”的心态开始思索的时候，这里面自然有尊重、沉淀和成熟。对“人”的关注和体恤，会让模式、产品及营销行为有情感和人性，这才是这个行业正常的生态；会让员工有幸福感和价值感，从而乐意“做好人、做好事”，为客户创造惊喜价值，这也是千禧企业的生态。而这生态本身，即是美善合一。



中国风·美食控:牛虎兵

作为一个有着 20 余年品牌历史的餐饮企业,山东老转村集团董事长牛虎兵以创新的市场和整合模式,精细打磨的管理和服务细节,定义了老转村在餐饮服务业态的核心优势,把这一最早主打川菜品牌的餐饮店打造成为山东行业中的翘楚。

在新的经济时代下,面临酒店和餐饮业转型期的阵痛,老转村又是如何积极探求新的商业模式和产业结构的?

创意引领,餐饮与服装互动

提起老转村餐饮,大家都会竖起大拇指表示川菜做得地道、好吃。牛虎兵重庆籍的太太对家乡菜品情有独钟,与川菜的结缘,可谓爱屋及乌。

然而近年来,随着人们消费方式日益多元化、休闲化,传统餐饮酒店业态纷纷陷入了发展窘境,老转村同样面临着转型升级的压力。

“把美食做成一个秀场,成为新经济时代下 CHINA 公社积极探求商业模式之路。”牛虎兵说,“集团依托现有的 CHINA 公社齐鲁文化创意产业园和 CHINA 公社文化艺术酒店的优势,将倾力创建并打造设计师及设计师品牌 O2O 创意体验谷的商业项目,形成集设计师品牌创业孵化器、设计师创业公寓,以及服装服饰时尚产业深度体验中心于一体的完整时尚产业链和时尚产业聚集发展的产业集群。”

届时,CHINA 公社酒店客房将变身创客公寓,延伸做 20 多个汇集设计师创意作品的设计师品牌集成店;试衣大厅、小型 T 台、开放式车间、设计师工作室、时尚沙龙学院等租赁平台,将使其成为集青岛时装设计创意之精华的展示体验消费中心,又成为一个集成化、集约化的设计师品牌网络营销和

电子商务交易平台。

CHINA 公社设于土楼内的舞台演艺区和土楼外的水域和木栈道,将成为时装与餐饮互动为主题的“天天秀场”,定期举办专题的新品发布、时尚发布以及意境剧场的演出,打造一个“永不落幕的时装秀”。

据牛虎兵介绍,项目预计于 2019 年 12 月完成,届时 CHINA 公社将实现每年承办青岛国际时装周的大型发布;每年举行春夏季和秋冬季两次大型时装流行趋势发布;每年举行 100 次品牌秀的演出发布;与两所以上的专业院校合作或联办,成立时装时尚培训学校等,实现 100 名原创设计师的入驻,10000 名会员群体,孵化 50 个国内一流的原创设计师品牌,产生 2 亿元的创收目标。

致力中国文化体验式传播

在牛虎兵看来,餐饮酒店业态做到极致也是一种文化,早在创建 CHINA 公社时,他就摒弃了大规模标准化的酒店模式,建立个性化的中国文化体验式传播。“青岛旅游旺季时一房难求,淡季时又很可怕。如何解决淡季的问题,让淡季不淡呢?秋冬季节是青岛旅游的淡季却是中医养生的旺季,把中医健康业态引进来,让两天一夜的短途游变为一周一个疗程的养生游。”牛虎兵说。

近年来,CHINA 公社利用自身的健康养生体验,赢得了很多顾客尤其是外国客人的青睐。“美国一位 60 多岁的药业公司营销总监,在我们酒店一住就



是 40 多天。起初,住惯了标准化五星级酒店的,对公司总部安排的客房并不满意,但在我们服务人员的引导下,开始尝试酒店的太极养生等健康体验项目,逐渐发掘习练太极拳的神奇之道。”不仅如此,CHINA 公社针对外国客人定期举办的包水饺、民间艺术节等体验活动,也让他们感受到别样的中国味道。

据牛虎兵介绍,目前 CHINA 公社正在进行中医楼的招商,具体定向病患的治疗,建立中医创意产业园。

特色“毛血旺”将熟化配送

“民以食为天”,食品产业曾被称为“一个永恒不衰的朝阳产业”。说到竞争日渐激烈的中国食品产业,牛虎兵认为市场潜力仍然巨大,而以“小食品”为主导的业态正迎来巨大的“大市场”,对此,老转村也在尝试围绕单元项目的转型。

“老转村的川菜已经形成了很强的品牌壁垒,以毛血旺为代表的品牌商已经拥有比较大的市场份额,消费者对于品牌的认知度比较高。”牛虎兵说,目前老转村已经研制成了毛血旺的熟化配送产品,经过撕开包装、二次加热和调味,就能实现足不出户也能品尝的过程,“我们拥有强大的供应链做支持,能够把产品做到标准化。”对此,老转村将采用连锁加盟等模式,让势力范围迅速扩大的同时,规模化后的运营成本也将大幅下降,“可以在大量的大学食堂、商务区外卖配送点、超市、社区、综合体美食城以及机场、火车站等区域开店,拉动产业工业化的产能。”

此外,老转村还将陆续推出面条、水饺等鲁菜系列的熟化产品研发。

“把美食做成一个秀场,成为新经济时代下 CHINA 公社积极探求商业模式之路。”

■记者手记 有中国文化情结的儒商

CHINA 公社一层的文化衍生品长廊,仿佛一座活的博物馆,从申请吉尼斯纪录的布艺老虎,到手绘浴巾、浴袍、洗漱包裹……充满创意的艺术衍生品,传统皮影造型的灯饰,珍贵的古玩瓷器摆件,多彩的写意国画墙面点缀,无处不彰显出此店的与众不同。

牛虎兵以一身中式套装出现,看上去完全不像气势逼人的董事长,反倒是一个从容而随和的儒雅之士,或者就是一个很有亲和力的、可以维持很长时间的的朋友。

自 2011 年起,青岛老转村山东菜馆 CHINA 公社旗舰店在青岛开启对早餐、早茶、早宴的尝试,然而波折也是生意的常态,随着进军济南早餐行业遭遇瓶颈,老转村开始重新探寻大众消费的心理以及对品牌的认知程度。

居安思危是成功者应有的品格,为了保持前瞻性,牛虎兵坚持每天通过各种渠道及时获取新闻信息,深入了解各个行业的信息动向及分析国内国际形势,适时地调整酒店餐饮业的经营策略,从而带领老转村避开险滩,一路向前。

只有亏损的企业,没有亏损的行业。要想取得优势,必须要有适销对路的产品,有好的产业链和好的服务链。牛虎兵认为,一个行业的洗牌对于整个行业而言是必须的,洗牌可以让整个行业生机勃勃。避开强势显然已不足以应对风云变幻的市场,唯有自身具备优势才是取胜之王道。为增强竞争优势,下一步,老转村集团将继续做适合市场的软硬件改造,在市场转型中不断确保市场的主导地位。

——转载自半岛都市报 2017 年 03 月 03 日

无靠山 “伯乐” 自成山

转载自青岛晚报 2017 年 3 月 24 日
CN37-00698955 期 第 17 版《财富面对面》

曾经，毅然放弃公职，选择下海创业；曾经，已然功成名就，重新从零开始；曾经，他是一匹“千里马”，受“伯乐”的知遇之恩，如今，则华丽转身成为“伯乐”。他，就是岛城五星级人力资源服务机构暨人力资源服务业优秀品牌机构——青岛骥达企业管理咨询有限公司总经理杨舜尧。从千里马转型成为伯乐，他积极上进、拒绝平庸的足迹背后，不仅铭记了一段跌宕起伏的人生传奇，更镌刻下一位企业家对理想、信念和精神的坚守。

不甘平庸，走向创业之路

初见杨舜尧，不像是一位商人，他的身上具有知识分子的某种气场：谈吐从容，淡泊名利，平易近人。他也具有知识分子的那种坚持与韧劲，一旦确定目标，就会坚持走下去。47 岁的他对自己的要求非常高，“拒绝平庸”一度成为他的座右铭。

大学时，他是校学生会主席；毕业后，他进入徐州物资局工作。工作中，他不放弃任何一个学习的机会，仅用两年就脱颖而出，成为“全局最年轻的会计师”。1999 年，随着改革开放的推进，南下深圳成为那个时代很多年轻人的选择，已身为国企管理层的杨舜尧也是热血沸腾，不甘朝九晚五生活的他毅然放弃“铁饭碗”，想在深圳闯出一片天。



这一年，他 29 岁，人们说“三十而立”，杨舜尧的而立之年则几近从零开始。

初到深圳，工作不好找，人才市场人满为患。用杨舜尧的话说，“想投简历，必须靠挤！”“挤”——这是他对人力资源行业的第一印象。他在深圳的第一份工作是在一家香港 IT 公司做财务人员，高强度的节奏和良好的氛围，让他重燃事业心，自认为“不安分”的他一路做到财务总监，仅仅十个月，就被总部委以重任，以行政总监的身份来到青岛管理青烟威三家分公司，负责三个商务部和几百人的管理。这一年，他 31 岁，重拾往日风光。

从专业财务人员到行政工作的转变，并非杨舜尧进军人力资源行业的原因，真正使他走上这条创业道路的，与他的一次经历有关。当时，山东一家大型食品企业的老板看中了杨舜尧的工作能力和进取精神。通过猎头的牵线，2004 年，杨舜尧成为了这家集团公司的副总，年薪近 30 万元。对于这



段经历，杨舜尧说：“很感谢这家企业，我进入了更高的平台，视野更加宽广，从更高的层面对企业管理有了更加深刻的认识；也感谢猎头，为我的发展找到了合适的环境。”“好的猎头就是伯乐”——这是他对人力资源行业的更深一层印象。

三年后，该企业被外企收购，在继续就业还是创业之间，杨舜尧选择了后者。“告别过去意味着重生。”他说：“看别人做和自己做完全是两码事。不甘平庸，才能活出精彩人生！”虽几经辗转，不甘平庸的精神却一直支撑着他前进，开创属于他的“黄金时代”。

利他精神，成就伯乐美名

“千里马常有，而伯乐不常有。”从千里马到伯乐，杨舜尧整整走了十年。“因为专业，所以我们才能在这个行业赢得尊重。以专业的标准，提供有效的服务，才能为企业、为人才负责。”他多次强调一句话：“做企业就是做人的过程。也许推荐给某企业的人才不是最优秀的，但一定是最适合这个企业的，做企业决不能为了眼前利益而忽视长远。”

杨舜尧讲述了一个例子：某国企一位临近退休的高管，年薪不菲，为了追求更高的人生价值和事

业成就，想跳槽到完全不熟悉的私企。虽然这位高管有多年的管理经验，但那时贸然转行，一切从零开始，风险太大。当这位高管找到骥达公司时，杨舜尧为他做了一套完整的职业测评，给他分析了各方面的利弊，最终劝其留在原职。这种行为在猎聘行业有点特立独行，因为很多公司都是把利润放在首位，极力促成企业和人才的对接，从而赚取佣金。杨舜尧的做法让很多人不理解。

虽然这笔生意的流失让杨舜尧少赚了数万元的佣金，但他就是这样“任性”的人：不把赚钱放在首位，更在乎能否帮助人才找到深度匹配的发展环境，真正为人才的职业生涯和人生考虑。这种“利他精神”是他反复提及的，而他也因此获益很多。

杨舜尧常把自己的工作比作种树。他说，“好的人才就是一粒种子，我们的任务是在众多种子中挑出一粒最适合的，再把种子放进它所适合的生存环境中，慢慢地看它生根发芽，直至长成参天大树。”挑好了“种子”，杨舜尧对“环境”的要求也很苛刻。他会考量用人单位的企业文化、发展战略、薪酬体系、经营状况等，绝不隐瞒任何信息。同时，推荐成功后，继续跟踪服务，促进被推荐人和用人单位的文化融合，使所推荐的人才工作稳定且发挥最大效益。就是这种专业、用心、利他的服务，使大多数的服务对象都成了骥达的长期客户。

十年来，杨舜尧带领着他的顾问团队帮助许许多多的高端人才找到了更加宽广的发展平台。对待人才，杨舜尧如伯乐相马一般，精挑细选，挖掘人才身上最优秀的闪光点；对待企业，深入了解用人需求，匹配最合适的人才。以事实为本，不包装企业和候选人，秉承利他精神服务顾客，为杨舜尧赢得了“伯乐”的美名。



宽以待人，乐享从容人生

十年磨一剑，创业路上，总是风雨兼程。提及这十年来最困难的事，杨舜尧认为莫过于团队核心成员的离开。他并不记恨团队成员在离开时拉走了自己的客户，获取了核心资料，甚至成为了强劲的对手。每每提及此事，他总是从自身方面找原因，觉得自己在创业初期不懂管理，没有满足员工的需要，是自己做得不够。虽然辛苦培养的员工成为竞争对手，曾让他感悟到人生的挫折，但是杨舜尧选择从容看待世界和人。以宽容之心待人，他经常以佛家真谛开悟自己“种善因，结善缘，才能得善果”。现在，他谈起此事时，更多的是一种自豪：“十年来，我培养出了很多家猎头公司的老板，基本都是好朋友，他们笑称我这是青岛猎头行业的‘黄埔军校’。”

惜才、爱才，却不妒才，以豁达之心对待每一位员工，杨舜尧把自己的经验毫无保留地分享给员工，同时鼓励有想法的年轻人通过“合伙人”的方式进行创业。“君子不因利而交，以心相交方能得久远。”这是他的人生哲学。

提及做企业十年以来的感悟，杨舜尧说：“我们的高端人才招聘业务做得那么专业，不只是靠自己，而是靠团队做业务。”正是因为专业精、有强大的智囊团队，“骥达咨询”才能成为青岛市著名商标，成为青岛市五星级人力资源服务机构，成为

中国人才服务交流会员单位。专业、真诚、进步，这是他的管理哲学。

现在的杨舜尧，每天会围着小区慢跑几圈，他把家人和自己的健康放在第一位，在事业上培养出的左膀右臂已经能独立撑起骥达的半边天。当然，杨舜尧不甘平庸、拼搏进取的精神一直没有改变，他的付出不亚于任何人的努力，现阶段他致力于搭建更宽广的平台、促进年轻一代的发展，“努力的形式可以不一样，但精神不能偷懒。”

千军易得，一将难求。杨舜尧说，他不仅要打造一个让企业信赖、满意、高效的猎头公司，更要成为英才的知遇之人，使其大展宏图。心怀“利他”精神，是他此生不变的信仰。青岛晚报/掌上青岛/青网 记者 李德银 实习生 顾克敏

人物素描

杨舜尧，青岛骥达企业管理咨询有限公司总经理

个人爱好：慢走、旅行

最推崇的企业家：稻盛和夫

推荐书籍：《人生不怕从头再来》

人生格言：没有靠山，自己要成为山

企业理念：责任、专业、勤奋、思考

企业家性格：不甘平庸、利他精神、对人宽容

2017 中国人力资源服务业发展高层论坛在京召开

人民网北京 3 月 27 日电 3 月 25 日下午, 2017 中国人力资源服务业发展高层论坛暨《2016 中国人力资源服务业蓝皮书》新闻发布会在北京大学政府管理学院召开。

人力资源和社会保障部人力资源市场司司长孙建立、中国人力资源开发研究会秘书长李震、北京人力资源服务行业协会常务副会长张宇泉、人民出版社高级编辑胡元梓等领导 and 专家, 以及相关人力资源服务业机构、企业代表、媒体代表、参与蓝皮书编写的课题组主要人员等近 30 人出席论坛。北京大学政府管理学院行政管理系主任、北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、博士生导师萧鸣政教授主持会议。

孙建立司长为论坛暨发布会致辞。孙建立表示, 国务院 2007 年首次提出了人力资源服务业的概念, 今年恰好是 10 周年, 在北京大学举办 2017 中国人力资源服务业高层论坛, 意义非常重要。他总结了 2016 年中国人力资源服务业获得的成就, 指出了当前人力资源服务业发展实践中存在的问题, 并且提出了 2017 年及将来人力资源服务业的发展战略与计划。孙建立认为, 社会经济结构调整依赖于人力资源结构的调整, 人力资源结构的调整依赖于人力资源服务业的促进, 人力资源服务业的市场发展前景极为广阔。

萧鸣政教授系统回顾了北京大学人力资源开发与管理研究中心自 2007 年以来对于中国人力资源服务业教学与研究所做的工作努力。10 年来, 该



中心一直秉承推动人力资源服务业更好更快发展的宗旨, 投入经费与力量, 联合企业与政府部门, 组织专家与相关研究人员对中国人力资源服务业的发展进行关注、记录、总结与探索, 每年发布一部白皮书与蓝皮书与举办 1-2 次高层论坛, 在人力资源服务业研究领域已发表 10 部专著、20 多篇论文, 引领学生在行政管理专业人力资源方向下进行人力资源服务业的研究, 培养了 5 名硕士、3 名博士与 1 名博士后。萧鸣政教授专门介绍了《2016 中国人力资源服务业蓝皮书》一书特色和研究成果。

随后, 人力资源服务业的专家学者对中国人力资源服务业的发展成就和未来发展提出了各自的见解, 并对 2017 年人力资源服务业蓝皮书的撰写提出了战略性建议。人力资源服务业及相关领域的企业代表介绍了各自的组织机构并分享了经验。

——摘自网络

“春招”来了，省内众高校为毕业生搭建供需平台

近日，我省众多高校分别举办了专场招聘会，整合相应招聘信息与资源，为高校毕业生与用人单位实现供需对接搭建优质服务平台，更好地服务于毕业生的就业创业工作。

3月24日，济南大学成功举办2017届毕业生春季招聘会。宁波市人社局、乐陵市人社局、战略合作企业深圳市招商港湾集团及省内外知名企业等230余家单位来校选拔英才。

双选会发布岗位近万个，涉及材料制造、化学化工、电气工程、土木工程等领域的200多个专业，吸引万余名省内外高校毕业生参加。（来源：济南大学）

3月25日，青岛农业大学2017届毕业生供需见面会举行。来自北京、上海、江苏、浙江等经济发达地区及省内半岛蓝色经济区、黄河三角洲经济区的810余家企事业单位参加了招聘会，提供就业岗位18500余个。

用人单位报名踊跃，在招聘会召开前3周已报名达900余家。由荣成市畜牧局组团而来的20余家单位成为本次招聘会的亮点。

据学校就业办统计，本次参会单位涉及农林牧渔业、能源机械制造业、金融业等18个行业，岗位需求涵盖学校所有专业。受我国加快转变经济发展方式，调整经济结构以及地区区域经济带动战略和产业调整振兴规划的影响，除传统制造业需求依然强劲外，商业流通、现代信息技术与服务、金融、教育、文化传媒等行业需求逐年上升。传统农科类、理工类专业毕业生依然需求旺盛。（来源：青岛农业大学）

3月25日，山东省2017年服务“蓝黄”两区医药专场招聘会（滨州医学院2017年高校毕业生供需洽谈会）在滨州医学院大学生活动中心举行，来自全国各地16个省市的近500家用人单位及驻烟高校、省内外医学(药)院校15000余名毕业生参

加洽谈会。

本次招聘会向毕业生提供就业岗位2.5万余个，供需比达到近1:5.3，岗位需求涵盖滨医临床医学、护理学、口腔医学、英语、康复治疗学等专业。截止下午3时，共有5190余名毕业生与用人单位达成初步就业意向。

纵观本次洽谈会，具有以下几个特点：

一是需求数量大。受全面推行“分级诊疗”、“二孩政策”和医疗联合体建设试点全面启动的影响，医疗人才需求较大。30余家医院用人需求均在百人以上，160余家单位用人需求在50人以上。今年县级人民医院、妇幼保健院等用人需求较大，学历要求普遍为本科及以上。

二是部分专业毕业生比较紧俏。从提供岗位所需专业来看，护理学、临床医学等需求量仍然较大，麻醉学、医学影像学等专业岗位提供数量也比较可观，康复治疗学、医学影像诊断、医学影像技术、针灸推拿等专业的需求量一直呈上升趋势。

三是基层医疗卫生单位急需人才。从学历层次看，县级及乡镇等基层医疗卫生机构本科毕业生需求较大，三级医院和发达地区的二级以上医院多数要求研究生学历。医药公司、综合企业用人比较灵活，要求专科以上学历，专业不一定必须对口，专业局限性不大，重点是看毕业生能力能否适应所提供的岗位要求。（来源：滨州医学院）

3月21日，青岛科技大学2017届毕业生校友企业招聘会在崂山校区举行。

本次招聘会是校友总会联合就业指导中心举行的第五届校友企业招聘会，共有来自上海、江苏、浙江、山东等地的83家校友企业来校招聘毕业生，提供招聘岗位1322个，覆盖了学校所有本科与研究生专业。现场见面会后，有近20家企业进行了宣讲，与毕业生进一步沟通交流。

——摘自网络

职场不需要眼泪，要么出众，要么出局

很多时候，职场是残酷的。
因为在职场不看苦劳，只看功劳。

在咪蒙的文章里看到一个案例，情况大概是这样的：一个新来的实习生被老板骂了，愤而教起老板做人。老板批评他的设计太土了，色彩不够强烈，没有辨识度，让他重新改。

他发飙了：你为什么说话要这么难听这么直？这样很影响我的情绪！你明明可以说，你哪里哪里做得很棒，只需要修改一点点就完美了，这样我就会愉快地去修改了……

老板也怒了：我给你工资，不是让你来教我说话的艺术的。爱做做，不爱滚！

实习生说，滚就滚。于是他就走人了。

其实，在职场被骂是很正常的，上司说话直也是很正常的——在职场最重要的就是效率。

职场从来都不是温馨有爱的大家庭。大家在一起不是为了互相宠溺，搞什么爱的供养，而是为了创造价值，为公司赚更多的钱。不要渴望公司给你温暖。

所以，当被骂的时候，请收起你的玻璃心。

身处职场，不要过度在意情绪本身，而是想想对方指出了你什么问题，赶紧去提高就好了。

职场新人，最重要的事就是学东西，只有学到真本事，你才能成为不可替代的人。

还有一些新人把职场当学校，总等着有人来教



自己，帮自己划重点。大哥，公司是给你发钱的，学校是向你收费的，所以请收起你在学校里的那一套，在职场中，是没有人会怜悯你的眼泪的。

那么在严酷的职场竞争中，我们又该如何自处？

一、结果导向

在职场，过程不需要，结果才是最重要的。

对于老板来说，他不在乎你做事情的过程，他只会在意你是否完成了这件事情，在领导者看来，对于没有结果的事情，就是什么都没有。哪怕是差一点和差很多，在任务目标前面，都是一样的。

结果导向怎么做？

当你在做一件事情的时候，你可以问自己这些问题：

我需要在什么时间达到怎样的成果？

在目前情况看，能达成吗？

如果不能，怎么样才能达成？

如果不知道怎样才能达成，谁可能知道？



二、不断自我否定，思辨大于执行 未经反省的人生，不值得一过。

优秀的人和普通人之间的差距就在于：优秀的人能时时保持清醒，保持对生活的痛感。

我们只有保持谦虚，不断的自我否定、自我怀疑，才能得到更好方案。在这个世界上，没有最好，只有更好。

在进行一项任务的时候，你可以按这样的顺序跟自己对话：

我的方案一定不是最佳的方案。

我在原有的分析思路，想到位了吗？需要补充什么？

我能否当作没接触过这个任务，去换一个全新的角度来思考这件事？

我的这几个方案中，每一个环节都是必然成立的吗？有没有理想化的？

假设眼前的几个方案是别人抛出来的，我作为资源的提供者，来看看这个方案到底我能否接受。

最后，找到或组合成最佳的方案，然后不折不扣地执行下去。

三、时刻明确目标 不忘初心，方得始终

工作过程中，经常会从内心或外界，接收到各种各样的变化，以及代表不同立场的声音和建议。这些信息可能来自于自己、老板、客户、同事，甚至路人。当遭遇这些的时候，由于近因放大，大多数人会仓促决策，增加或删减一些之前计划中的事情，而在操作的过程中，会遇到各执一词、争辩不休的情况。此时，该怎么办？

出现这种情况，是因为大家都在看着眼前的路，而没有看长远的目标和方向。低头走路的时候最容易走偏，抬头走路就好了。

如何做到目标清晰？

在争辩不休或者决策困难的时候，你可以问自己这些问题：

做这个整体方案的目标是什么？

提到眼前这个修改点的原因是什么？

这个原因和整体目标匹配吗？

如果匹配，就保留；如果不匹配，果断不要了。

四、时刻明确优先级

同一时间，重要的事情只有一件

只有内心对每件事的优先级是清楚的，才不会慌，尤其在接到新任务的时候，才有可能圆满、及时的完成每一件事。当然，不要对你的领导抱有很大期望，在他交代给你工作的时候，他未必清楚的思考过优先级，这也是需要你补位的地方。

如何明确优先级？

对应该先做哪件事有困惑的时候，你可以问自己这些问题：

领导说过的优先级是什么？

在所有事情中，哪件事需要的时间节点最近？

哪件事我可以更快速搞定，然后移交给下一个



环节？

有没有哪件事看似时间节点不近，但是后面工作量巨大的？

回答了这些问题以后，先做 A 的答案、然后做 B 的答案、再做 C 的答案，一件一件来，至于其余的，顺其自然。

五、告别个人英雄主义

没有完美的个人，只有完美的团队

再强大的人，也需要团队，何况你不强。

首先，当你觉得自己很强的时候，你会下意识的表现出对“弱者”的不屑和欺凌，因为你聪明。

其次，当你希望通过一己之力完成某件事的时候，其成果往往会明显弱于与其他更专业的人合作的成果。

再次，在职场中，越合作，就会越紧密，无论是欢笑还是先有摩擦，再有欢笑。久久不合作的两个人，两个部门，将会越来越远。

因此，合作意识、团队意识，值得不仅仅是分享，更多的是利用“术业有专攻”的客观事实，让你所负责的工作的成果，达到最佳。

如何告别个人英雄主义？

在接手一项工作的时候，你可以这样跟自己沟通：

这件事，通盘都是我擅长的吗？

有哪个环节或者方面是我不擅长的？

一定有人比我擅长，我可以跟 TA 合作，向 TA 学习。

我现在就联系 TA ，得到的成功果实，我要分给 TA 。

无论做产品、大型项目，还是创业，都是团队的工作，一个人无法成事，这是社会的法则。

在职场中是没有绝对的公平的，无论你再怎么抱怨，再怎么不开心，饭还是要吃的，觉还是要睡的，工作还是要做的，未来的事情永远只属于自己的。

买房子也好，娶老婆也罢，压力只有自己扛，老板不会为你操任何心。与其有时间去抱怨，倒不如踏踏实实静下心来，好好提升自己的价值，用事实证明自己的本事，证明自己是不可被取代的。让别人对你刮目相看。

——摘自网络

为什么升职永远轮不到你？

1

亲戚家的一个孩子，最近又嚷嚷着要辞职，原因就是她感觉“学不到东西”。这已经是她因为“学不到东西”而要辞掉的第四份工作了。

她妈毛了，但却找不出毛病来，虽然女儿频频辞职让她操碎心，但毕竟女儿的出发点是有上进心的，渴望学到东西，只是平台“太烂”，带她的师父“太挫”。

小丫头这份工作做得是一个行业媒体的编辑，说是编辑，其实就是复制粘贴，公司给开的工资就 2000，所以也不敢多要求，她也觉得这个钱只够雇她复制粘贴的，所以她没干几天就觉得没挑战性，又要换。

但去应聘了几个“有挑战性”的工作，人家用用人单位却都看不上她。于是当她来咨询我的时候，我问她：“你行业内应该有其他同类媒体吧？”

她点点头，两眼放光：“那当然，人家有些公司的编辑工资是我的 10 倍呢。”

“那你看一下人家头条标题编辑的时候是不是每条都重新起过？”我提醒。

“不知道，但我们公司就要求直接复制粘贴。”她悻悻道。

恩，问题大概就是出在这儿了。

同样是平台编辑，有人收入两千，有人收入两万，你公司对你的预期是两千水平的编辑，所以你就放弃了对两万编辑工作水准的观察。

一个一流的编辑，会研究标题，会观察点击，会优化排版，会提高配图视觉，增加评论反馈，每个环节都在考验出类拔萃的技巧。

任何一个岗位，你没有观察，只是抱怨，就算

换一万个工作，到头来肯定是什么都没学到。机械工作中，如果你只看到重复与枯燥，却观察不到重复过程的细微差异，那你的输出就永远无法超出预期。

这种状态无论持续多久，你都会深感徒劳无获，学不到东西。

2

跟我合租过的一个姑娘，是个部门经理，有段时间天天加班，回家后每次都耷拉着个脸，骂公司老板没人性，不下班不开会，变态！

我就问她，那大家都被留下来了啊？

她哼了一声：“没有，我老板都是分别给部门经理打电话单聊，问问部门经理这一天工作问题。想聊可以，你提前一个小时找我不行？非得踩着下班点找，太贼了。”

我哈哈大笑，你明天去别的部门转转，既然是一个一个聊，总有个先后，不可能每次就故意把你一个人放在下班后开会。

这姑娘第二天按点回来的，没加班还异常兴奋地跟我说：“厉害啊，你猜怎么着，其他部门的人更鸡贼啊，一大早就主动给老板打电话谈工作，就我傻呵呵地等老板打电话找。”

所以他们下班都踩点发射，就我被老板拖堂，还被各种不满。”

我们身边的人，总会以各种细微而平淡的方式传递给我们一些值得学习的处事方式。

经常有人埋怨公司老板瞎了眼，自己干得昏天暗地，却不被看好，反而有些人看上去不怎么勤恳，凭啥却风生水起？

事实是，往往不是因为老板瞎，而是因为你从来没有摆正心态去观察，去学习。**相较于等问题来找你才被动应付，主动沟通去解决问题的生活方式当然更受欢迎。**

3

前不久跟一个作家聊起来一个比较有意思的现象。

他说他发现，其实我们身边有很多人，都特别渴望读书，这些人都在意念中把自己想象成一个爱读书的人，所以鼎盛了很多读书为名的大号，集结了一个又一个起初热闹随后落寞的读书群。

一年下来，他们又会惊讶地发现，卧槽今年其实又没长进啊。

人没有长进，就会慌。

因为时间在不停地玩着一种大浪淘沙的游戏，随着我们老去，我们会越来越需要沉淀自身的见识与知识储备来确保我们不被抛弃。而这恰恰，是那些抱着读书的美好心愿却永远翻不过目录页的人无法拥有的。那些流于表面的读书，往往带给人“读书没卵用”与“什么都学不到”的幻觉。

你读一本书，不是为了背诵全文，而是观察一种人生，品味一种视角；你老板谈项目把你带出去，不是为了看上去人多势众，而是给你提供一个机会让你观察谈判的技巧，品味其中的得失；你出去旅游散心，不是为了换一个地方拍照，而是为了观察当地人的生活方式，获得人生的另一种可能。

之前看过一本书，叫《贫穷的本质》。里边有一个观点：**贫穷并不仅仅意味着缺钱，它会使人丧失挖掘自身潜力的能力。**

而自我挖掘的第一步，就是要走心，要观察。

只有察觉到，才会有被启发的可能，通过这种方式学到的东西，才会变成你知行合一的知识储备。

一个创业公司的老板，是我们小区的业主。前几天一块聚在一起吃火锅，饭桌上他突然要去拿电脑写邮件，他媳妇在一边白了他一眼，说，用微信回一下不就得了嘛，不就几个产品名意见嘛，用那么正式嘛。

他一脸严肃地说，当然不行。我要求每个员工每个修改版本都要邮件过一下，以防出了问题互相扯皮，我当然不能自己带头做反面教材。

鼓掌，太对了。

一群人待在一起共事的氛围形成机制很简单，四个字：上行下效。

老板的一言一行，员工都看在眼里，越是偷懒的坏习惯，底下的人越是学得麻利。

就算是贴个发票，也大有门道，有人贴完一次过，有人贴完返八次工，不是因为谁真有多天生智慧。能不能学到东西，全看你平时的观察与用心。

刘瑜在《送你一颗子弹》里说，**一个人得多么鞠躬尽瘁地浪费时间，才能在如此漫长的人生中做到一事无成啊！**

无论是多机械多简单的工作，都能在细节上分得出三六九等。大多一事无成，都是因为自己从未沉下去。

观千剑而后识器，操千曲而后晓声，是久病成医，是大器晚成。颜料持久的秘密，十四行诗的爱情，是巧夺天工，是莎士比亚的经典韵律。

就如梁实秋所说：**你给生活意境，生活才能给你风景。**

你的处境从未封杀过你感知世界的触角，只是因为两眼一闭，愣是以为自己不住豪宅就喘不动气。（摘自网络）

经理人的决策艺术

谁说最好的决策就是不决策？难道决策不是主管的一项分内职能吗？

企业主管所要做的，就是锤炼面对各种不同的情境都能做好决策。

有人说最好的决策就是不决策，就是谁能做出正确的决策就让谁决策。但我认为这种说法有失偏颇。因为决策是主管一项应有的职能，而且是必须履行的一项职能。

职能虽是一样的，但不同的主管在运用决策职能时，因运用手法不一样，产生的效果大相径庭。

坚决明确，令如山倒

最常见也最简单的决策方法就是主管有了完整的解决问题方案，于是就下达命令，让下属直接执行。这样决策的好处是简捷、不罗唆，缺点是虽然主管享用了充分的决策权和发布命令权，但下属在执行此命令时只是为了完成任务，因而不可能给主管带来“意外的惊喜”。

这种方法一般适用于军事领域（即便优秀的军事主管也非常注重通过决策激励人），但在企业中实施，其效果就会大打折扣，因为这种决策没有完全满足下属的舞台感、成就感等心理需要。

引而不发，海纳百川

在实际的操作中，有的主管虽然自己有了完整且完善的方案，但放在自己的心里不说，而问计于



下属，当认真听取下属陈述完解决问题的方案后，会根据下属方案与自己方案的差异程度采取不同的处理方法：

当下属和自己完全一致时

一是下属拿出的方案和自己的方案一致时，会以欣赏的心态和语气说：“好！这主意好！就照你的意见办。”如此一来，主管就在表扬下属的过程中“轻松”完成了自己的决策。而下属在得到主管的欣赏和肯定后，则会全力以赴地、创造性地执行决策方案。因为下属的心中充满着成就感、自豪感：自己不仅是直接的操作者，而且也是设计者。当自己在干自己愿意干的事情时，思维肯定是积极的，思维的方向会全部指向成功，集中于成功。下属在此种状态下执行任务，其结果肯定是出色的。

当下属和自己大体一致时

二是下属的方案和自己的方案大体一致，也就是说下属的意见和主管的意见虽不完全一致，但重

叠的部分很多。其方案虽有一些不妥之处，但主管会鼓励地说：“你的意见很好，照此做就行了，但有一点需要注意……”于是主管就把自己的意见以商讨的口气提出来，下属就会很容易理解，并按修改后的方案执行。这样做的效果会很好，因为主管首先肯定了下属的意见，即使修改也是在肯定的基础上修改的，于是修改的过程也是下属领会上级意图的过程。这样做，下属同样会怀揣着自豪感和成就感来完成任务，同样会在执行任务过程中积极地把思维打开，一切朝着成功的方向去努力。

当下属和自己出入很大时

三是下属的方案和自己的方案重叠性很小，而且下属的方案有明显的不可行性。尽管主管认为下属的方案中正确的程度只是很少一部分，哪怕只有百分之一，但这类主管也会说：“好！你的方案中有一点很好，就是应该这样做。”然后针对方案中的不足之处与下属平等地展开研讨，最后双方在相互的研讨中取得一致意见。这不仅是下属和主管意见沟通的过程，也是上级听取下属意见的过程，是上级不断完善方案的过程。这样的方案出台是在肯定下属方案某一部分的基础上而来的，下属在执行此方案过程中，会认为该方案有自己的智慧，自己就是这个方案的最初设计者，同时自己还是方案的操作者。而且在讨论过程中主管也听取或采纳了自己意见，满足了自尊感。这样，下属在执行方案的过程中，同样会尽心尽力、尽职尽责，出色地完成任务，奔向成功。

当下属和自己完全相左时

四是下属方案和自己的方案完全不一致。即使下属提出的方案毫无值得欣赏肯定之处，有的主管也不会张嘴否定，而会以商量的口气说：“你看这样行不行……”双方在平等友好的协商过程中，新的可行方案也就产生了。下属首先是理解了这个方案，另外也参与了方案的制订过程，方案中有自己的智慧，同时自己也感觉受到了主管的尊重，有一种自尊的满足感。因此，下属在执行方案的过程中自然会积极地打开思维，朝着成功的方向前进。

当自己举棋不定、没有主意时

五是主管没有方案时，会主动礼贤下士，广泛收集意见，走民主集中的道路，从而做出正确决策。无论如何贤能的主管，也不可能事事时时都是智多星，主管也有没主意的时候。好的主管此时会通过各种方式认真征求下属意见，下属看到主管如此下问和民主，也会竭尽全力来为主管出谋划策，从而使主管产生一个民主的、完整的优质方案。下属在执行此方案时，会认为主管采纳了自己的意见，感到自豪和光荣，从而积极、创造性地完成工作。

表现自我，忽视下属

愚蠢的主管时常因控制不住自己的表现欲，与属下争风吃醋，而忘记了自己是主管。

当看到下属的意见和自己的意见完全一致时，他会平淡、甚至不屑一顾地说：“英雄所见略同，你和我想到一块儿去了”；如果发现下属的方案和自己的方案有不一样的地方，尽管百分之九十九都一致，但为了显示自己的高见，会抓住下属方案中的不妥之处，先批评一通，然后提出自己的看法，并命令下属照此执行；如果发现下属的方案中有很

多错误之处或不完善之处，就会大为光火毫不客气地批评下属，驳得下属体无完肤之后，再让下属执行自己的命令。

这种做法尽管主管初衷没什么恶意，但为了表现自己，忽略了下属的感受，极大地伤害了下属自尊心，下属一下子产生了抵抗情绪。下属以此心态来执行任务，结果可想而知。即使完成了，下属也会认为自己是一个十足的“催巴儿”，是主管眼中一种简单的执行工具。

自作聪明，愚弄下属

有些主管自己本来就没有多少智慧，但又不承认现实，往往采取耍小聪明的做法，愚弄下属。

先不说自己没主见，而是耍小聪明：先以命令式的口吻让下属谈谈对此问题的看法作为试探。下属谈完后，自认为下属的方案可行，于是主管有两种表演方式：一是自己脱口而出：“我两年前就是这样想的。”于是下属就会想：“两年前你都这样想的，干嘛还问我呢，谁知道你两年前想过没有？”二是为了掩饰自己的无主见，怕面子上过不去，就直接批评下属的意见不好，大大贬斥一通，待撕破下属的面子后，自己再提出一个方案，并命令下属照自己的方案去执行。然而下属过后仔细一琢磨就会发现：主管的所谓方案只不过是自己的翻版而已，只是换个说法罢了。“可恶之极！”除了咒骂，有的下属甚至认为主管是老贼，盗窃他人智慧的贼。试想，在这样的情况下，下属执行起方案的效果肯定会大打折扣。同时，下属会憋一肚子火儿无处倾诉。这时，趋炎附势的小人就会趁机活跃起来，从而滋生不健康的文化氛围。

更有品行不太好的下属，会变着法子耍弄这样的小聪明主管，因为主管暴露出了自己多方面的弱点。

不负责任，随意放权

在特定条件下，决策权力下放也不是不可以。但是有的主管在自己没有主意时，随意下放自己的决策权。因自己一时没主见，下属又逼得急，于是不管事情大小及重要程度，主管往往随口说出：“你看着办吧。”

面对此种不负责任的决策，下属一般有两种做法：负责的正直的下属此时会很为难，因为如果自己真的办了，等于越权。本来这个决策权力在上级主管，结果主管把球踢给了自己，怎么办？不办吧，又耽误事儿。所以，一般情况下属最怕的就是主管说：“你自己看着办吧。”这等于主管把本属于自己的决策权下放给下属了，搞得下属左右为难，贻误战机。

当然，面对此种情况，也不是所有的下属都为难的，还有的下属会暗自高兴的，那就是怀有私心者以及小人，这两种人都会得此“令箭”，朝着有利于自己私利的方向努力奋斗——真的“自己看着办了”。

所以，主管一般不要随意下放自己的决策权，因为决策是主管岗位本应有的职责，怎能本职工作甩给下属去干呢？当然，主管也千万不要把下属该干的活儿，拿上来自己干，毕竟各司其职是最起码的职业准则。

——摘自网络

从 1000 亿到破产贱卖，雅虎最后连名字都没保住

原本可以成为 Google、Facebook 的“爸爸”，或者微软的“儿子”，最后却像“孙子”一样被贱卖，沦为互联网浪潮的“弃子”。

最近，卖身之后的雅虎（Yahoo!）宣布，正式改名为“Altaba”。

一颗巨星，就此陨落；一个时代，正式终结。

对“互联网原住民”的 90 后、00 后来说，雅虎是一个陌生的名词。

但在 70 后、80 后心中，雅虎才是真正的互联网“老司机”，只是，好久没有发车了。

从互联网的拓荒者，到现在的拾荒者。

从本可以收购 Google、Facebook，到被 Verizon 收购。

从 1000 亿美元的市值，到 48 亿美元卖身。

长江后浪推前浪，雅虎死在沙滩上。

雅虎之败，败在哪里？

01. 互联网“帝国”，等于互联网的一切

1995 年，斯坦福大学的两个毕业生，“华裔”杨致远和大卫·费罗联手创立的雅虎正式上线。

雅虎创始人杨致远与戴维·费罗

最初，雅虎只是对网站站点进行了简单分类的分级目录，让网站资源变得有序，便于用户查询和使用。

随后，雅虎逐步扩张，建立了集搜索引擎、电子邮箱、即时通讯、网页广告和网站建站平台于一体的生态系统，覆盖人们生活的方方面面，成为了世界上最大的互联网门户网站。

1999 年，互联网刚刚起步阶段，雅虎就拥有了 1.2 亿独立用户，其中 1 亿用户至少在雅虎的某一个频道或特色服务中注册过。

以电子邮箱为例，雅虎邮箱曾在全世界范围内拥有 2.43 亿用户，很多中国网民的第一个邮箱即是后缀为@yahoo.com 的雅虎邮箱。

创立仅 1 年多后，雅虎就登陆纳斯达克。上市当天股价上涨了 154%，市值达到 8 亿美元。2000 年 1 月 3 日，雅虎的市值一度达到 1280 亿美元。

雅虎上市

当年的雅虎，到底有多牛？

它是全球第一家提供互联网导航服务的网站。

它开创了互联网免费模式，即内容免费，广告收费。

2000 年~2006 年，它一直霸居全球互联网排名第一的宝座。

2006 年全球互联网公司前 20 名中，它独霸 3 席，雅虎、雅虎日本和雅虎中国分别位列第 1、第 7 和第 14。

美国的 Google、Facebook，中国的新浪、搜狐和网易三大门户网无一不是它的追随者和模仿者。

当年的雅虎“帝国”，几近无敌，甚至可以说，等同于整个互联网。

难怪一些专家不无夸张地说：“Internet 有朝一日将改变整个世界，但若没有 YAHOO!，恐怕连门还摸不着呢。”

02. 那些年错过的爱情，能买却不买，能卖却不卖

Internet 摸到门了，正在改变着世界。先驱者雅虎，却迷路了。

① 错过 Google

1997 年，斯坦福大学的两个学生，搞了一个叫“BackRub(网络爬虫)”的研究项目，想要以 100 万美元卖给雅虎，这就是 Google 的雏形。

Google 1998 年的页面，标识后面也有个惊叹号，可能在模仿 Yahoo!

高冷的雅虎却无动于衷，到了 2002 年，雅虎幡然悔悟，开始认真考虑收购 Google，才发现已经

买不起了。

今天，Google 的市值是 5000 亿美元。

②错过 Facebook

2006 年，雅虎报价 10 亿美元准备收购 Facebook。扎克伯格和 Facebook 的投资者几乎同意了交易。

当时正值 Facebook 内忧外困，雅虎便趁火打劫，在最后关头砍价至 8.5 亿美元，倍感羞辱的扎克伯格，在董事会上当着所有人的面撕烂雅虎递交的协议书。

过了几个月，雅虎又提出 10 亿美元甚至更高的收购价，被 Facebook 拒绝。

今天，Facebook 的市值是 3000 亿美元。

③错过微软

2008 年 2 月 1 日，微软开出 450 亿美元的高价，溢价 60%，向雅虎抛出橄榄枝，希望通过两者的联姻，打破谷歌在搜索和在线广告市场的垄断地位。

雅虎却认为报价大大低估了雅虎的市值。

3 个月后，微软又将报价提高到了 500 亿美元，不过依旧被后者拒之门外。

微软洽购雅虎，各方一直看好，最后却不了了之。

错失了这次高价卖身的机会，雅虎犹如货架上的打折商品，无奈地等待着讨价还价，煎熬地期待着买家光临。

2016 年 7 月 25 日，美国通讯巨头 Verizon 宣布以 48.3 亿美元收购雅虎。

对于曾经的互联网巨人来说，这个结局更像是一场羞辱。48 亿美元的售价还不到巅峰时期千亿估值的一个零头。

03. 老司机，为什么翻车了

与雅虎同年上线的亚马逊，始终保持稳步上升，成为市值仅次于苹果、谷歌、微软的科技圈第四强。

只比雅虎年轻两岁的谷歌，在走过 18 年历史之后，依然处于持续上升通道。

雅虎这位互联网“老司机”，为什么就翻车了呢？

①迷失在产业更替中

仅仅错过搜索引擎，并不致命。

致命的是，雅虎在电商、视频、社交网络、游戏、微博等兴起的时代也鲜有建树，导致其地位日益边缘化。

2012 年，“硅谷女神”玛丽莎·梅耶尔出任雅虎 CEO，先后收购了 50 多家公司，涉及社交网站、轻博客、视频、游戏、电话会议系统等领域。

雅虎收购的部分公司

结果，不少公司在被收购后不久便关停了业务或逐渐消失，雅虎因此被称为“创业公司杀手”。

②大公司病上身

随着规模越来越大，雅虎官僚作风日盛，造成组织资源的大量浪费。

迄今为止，互联网领域最成功的公司基本都是创始人主导，唯独雅虎是职业经理人主导。

更加奇葩的是，雅虎 22 年换了 7 任 CEO，最长的任期 6 年，短的仅 4 个月就被董事会赶下台。

互联网发展日新月异，雅虎却在管理层频繁的变动与更迭中，摩擦内耗、左右摇摆，与其他互联网巨头的差距越来越大，最终走向衰落。

原本可以成为 Google、Facebook 的“爸爸”，或者微软的“儿子”，最后却像“孙子”一样被贱卖，沦为互联网浪潮的“弃子”。

雅虎之败，时也，命也？抑或，作也？

雅虎倒下了，我们不用太过悲伤。

毕竟，柯达、诺基亚，也是这样倒下的。

毕竟，时代的新浪潮，总是要踩着几块鹅卵石，继续向前奔涌的。

雅虎的倒下，之于我们个体的意义，不是少了一个浏览新闻的网站，而是提出了一个命题：企业或个人，如何在时代的浪潮中，不被淘汰？

当今之中国，正面临“三千年未有之大变局”，经济高速发展、科技日新月异、财富急剧积累……

每一个中国人都是这场“大变局”的亲历者甚至是推动者……

大江东去，你可以随波逐流，也可以逆流而上，但是，千万不要停止不前！

——摘自网络

案例分析

领导下属，怎么做到恩威并施？

非凡的领导者应该“善于挑选那些赞成、支持、笃信他们所确定的方向而又能发挥作用的伙伴”，相信那些接受你的观点的下属。

孙主编点评：“恩威并施”一定要恰到好处。“恩”就是温和、奖励、赞美，“威”就是严格、批评、期望；下属做得有失妥当的地方固然应当批评，而对其表现优秀之处，更不可抹煞，要给予适当奖励，这样，下属的内心才能平衡。

一个人所能行使的权力是有限度的，除非你能想方设法使人们甘愿作出最大限度的贡献，否则便算不上什么领导艺术。事实上，像盖茨、格鲁夫和韦尔奇这样的总经理，其对下属的要求或许是非常高的。但是，这也是另一个微妙的所在——他们会驱使下属取得成果，但是，他们更善于用一些远景规划，诸如公司应当发展成什么样以及为什么要发展成那样等等，来达到团结下属的目的。他们是不倦的演说家，会利用一切方式，如演讲、闲谈、聊天来宣传他们的观点（在美国，巴菲特、格鲁夫和韦尔奇都是出色的商业作家）。惠普公司总裁刘易斯·普拉特不喜欢高谈阔论，但他总能以特有的温文尔雅的语调来阐述正在谈论的问题，使其下属不仅理解他的想法，并且接受他的观点。

人有很强烈的被承认、肯定的欲望需求，所以



获得他人高度的评价和赞美，都会成为很大的报酬。当一个领导者想要贯彻自己的领导力时，到底要进行的具体行动是什么？要怎样做才可以驱使人行动？在这里我们一条一条分析介绍具体的行动。

1. 如果下属不服从工作，可以预示的方式来引起他们的警惕。下达命令或指示部属行动时，预先告知如果不遵从指示时，将行使一定惩罚的方式，让下属遵从指示行动。人因为害怕被处罚、不想被处罚，所以会遵从指示。处罚一般分有明示的处罚和暗示的处罚两种，但是因为处罚的行使必然会招致反感，所以，领导者应尽可能注意，以暗示的处罚方式来驱使下属行动。

孙主编点评：在批评员工时，要采用恰当的方式，别让员工感到没面子。当你这样真诚地为员工着想时，也会换来员工对你的理解和尊重。员工犯

错时，老板能够放下架子，为员工着想，帮助他们保全面子，那么，员工自然也会心生感激，在工作中有更出色的表现。

2. 要给下属们留有面子。人有被承认、肯定的欲望需求。所以，被人拒绝、责难、忽视，就会变成很没有面子和自尊的事情。因此，警告说：“如果做这样的事，会被大家笑话哦！”或“如果不做好这件事的话，谁都不会再信任你”，可以使下属认识到如果不这样做的后果，就会多加警惕。

3. 要有同情心。人与人之间都是平等的，谁的情绪不好都会影响其他的人。在工作中，更不希望看到下属中有任何悲伤的情绪。但是，悲伤的感情会引起同情的共鸣，动摇对方的心。同时，发怒也是这种比较负面的情感的一种。虽然一直生气不会有什么好效果，但是有时大声一喝或突然大声拍桌子等的表现，却可以刺激人心。下属看到上司发脾气，就会很紧张，这样的话，工作就会很小心而做好工作。所以，有时利用表现负面情感的方法，可以鞭策下属怠惰的心，驱使他们积极行动。

由此我们明白，愤怒和怨恨是我们梦想的敌人。只要我们责怪别人带走了我们的梦想，或者责怪自己让别人带走了自己的梦想，那么我们将会非常不幸。如果我们痛骂自己太软弱、太懒惰、太胆怯、太不称职——无论我们用什么来鞭策自己——实际上是在伤害自己。我们应该经常提醒自己：我们已经竭尽全力，我们做得足够好了。对于过去曾经伤害到我们的人，我们也要记住，那个时候他也已经竭尽全力，即便看起来似乎还能做得更好。

同时，在惩罚或预示惩罚的做法的反面，就是用激励的方式驱使下属，这同样要掌握尺度。

薪资、赠品、奖金，等等，就是典型的例子，这种方式通常是以一小时或是一天为单位，对工作的量明示所得，约定在工作结束后支付报酬，驱使人行动的方法。这里不只是按照时间，也包括以成功报酬的方式，在完成某工作之后再支付报酬为条件，来驱使人行动。人为了获得上述报酬，会按照指示行动。

孙主编点评：先支付报酬后干活是一个好办法。管理者把自己的标准、要求以及完成的时间与员工达成共识后就可以支付报酬。如果员工没有达到要求，则必须马上归还钱。要知道，拿到手中的钱，再让员工拿出来，是非常困难的。员工除了努力拿到结果之外，没有任何办法。

还可以事先支付报酬，让对方相对地按照指示行动。这个方法有个缺点，那就是因为已经先支付报酬了，不用担心没有按照指示做的话，会得不到报酬，所以，驱使对方行动的力量就会变弱。但当事后支付无法取信于对方时，如果不用这个方法，就无法驱使人行动，所以，有时还是必须采用这个方法。还有，也可以借由先支付报酬的方式，使自己与对方之间的信赖关系变好。

——摘自网络

案例分析

你天天那么忙，才是你做不成大事的原因

推荐语：“忙人”之所以越缺时间越容易陷入低效忙碌，是因为“忙人”过于在意自己的时间，而不是去“创造时间”。只想着用满自己的 24 个小时，是用“打工卖时间的心态”来做管理。让日程表多一些空闲时间，去做那些重要但不紧急的事情，培养更长远更全局的思维状态，这才是一个真正成功的管理者应该去思考的问题。

01.

美国密苏里州的圣约翰医疗中心，管理层请来了一位资深医院管理顾问，希望他能解决长期困扰医院的一个问题——医生因为手术太多、疲劳作业带来的工作效率低下和由此产生的各种负面情绪。

管理顾问在调查后发现，这个医院一共有 32 间手术室，每年要进行 3 万多台手术，本来就很紧张了，还有不少临时安排的急诊手术，一旦插进来，所有安排好的手术全部顺延，所以手术室外永远是等待做手术的医生和患者。

管理顾问微微一笑，Bingo！他大笔一挥，写下了他的“药方”，核心就是一点：

空出部分手术室，不安排任何预约的手术，专门做急诊。

瓦特！听到了这个解决方案，管理层都愤怒了！急诊可不是常常有的，本来就要打架才能抢到的手术室，居然还要白白浪费？医生岂不是更忙了？这哪来的南郭先生？



不过当医生们听到这个“药方”时，却露出了“正合我意”的神秘微笑，这又是为什么呢？

02.

以上是我曾经介绍过的《稀缺》这本书里的一个真实案例。之所以想到它，因为前几天，我和一个还在广告行业的前同事聊天，聊到了这个行业长期以来的顽症——长期加班的问题。

这个行业的加班就和前面的医院手术室的混乱一样：下班后，三分之一的人在开会，三分之一的人在无聊地等候开会，三分之一的人在完成刚刚结束的会议布置下来的工作。

每天，广告人的时间表上排满了各种各样的会议和汇报，但从来没有人指望那些会议能按日程表上的时间开掉。

当然，有一点不一样，医院的问题是手术室不够用，而广告公司的问题与会议室的数量无关，而是因为总监和老板们的时间永远都不够用。

但如果你仔细去分析管理者日程表的完成情况，你会发现，其中大部分常规工作都是按计划进行的，只是每天都有突发情况，让你不得不打乱日程，导致日程表上的会议、汇报一个个被顺延。

管理者日程表的拖延，对员工而言，只意味着三个字：“等加班”。

这跟医院的情况一样：手术室的手术计划被急诊打乱，导致医生把大量的加班时间花在等待手术，而不是手术本身。

03.

回到医院的案例，表面上，这个建议降低了手术室的使用效率。因为急诊手术的出现时间是不确定的，专门开辟的急诊手术室，一定会出现某段时间空置的情况。

但急诊手术和预约手术是两种不同工作流程的工作。前者要求医生随时上岗，后者要求医生做好充足的准备。两种手术流程混在一起的结果，就是让医生随时处于“高度戒备又无所事事”的状态，成了“做手术的机器”，丧失了对工作的控制权。

所以，“空出部分手术室”，对于医生的工作效率而言，却是提升的。他们预定的手术时间，不再被推延，那种加班等上好几个小时去做仅有一个小时的手术的情况，就不会再出现了。

这个解决方案的实质是不让突发事件影响医生的正常工作，让医生从“手术时间不确定的焦虑”中解脱出来，他们“对工作的控制感”得到了尊重。

“对工作的控制感”无关薪水，无关权力，它首先是一种安全感——明确知道还有哪些工作；其次是一种归属感——我的工作我做主；最后还是一种成就感——是我亲手完成了这项工作。

然而，尊重下属“对工作的控制感”，是大部

分管理者相当忽视的问题。

04.

你已经安排好晚上和女朋友的烛光晚餐，忽然总监告诉你，客户临时有修改意见，加班！

多年不见的老同学出差，好不容易有一个晚上可以聚聚，但老板那个已经拖了几个小时的会议，怎么也结束不了。

你刚刚抱歉地取消了老同学的会面，老板宣布会议结束：“大家早点回去吧！”

连工作时间都无法控制，哪里有什么“对工作的控制感”？

以前有个同事，因为忍受不了经常加班而辞职，当时我劝他，只要还在广告这个行业，到哪儿都得加班。

我说中了开头，却没有说中结尾，他后来的工作仍然常常加班，但他却很少抱怨。原因很简单，这家公司强调一对一的工作沟通方式，而不是频繁开会。所以大部分人都能自主的安排时间，虽然工作量仍然很大，但因为可以自主选择加班的时间，所以抵触情绪并不强。

管理者对“员工工作控制感”的破坏常常是在“业务指导”的名义下进行的，包括但不限于：

让员工频繁的汇报工作，等待上级的决策；

为了效率，直接告诉员工该怎么做；

否定员工的工作结果，而且没有把理由说清楚；

工作目标朝令夕改……

这些行为的结果就是让员工的工作丧失安全感、归属感、成就感。

05.

但听听管理者的理由，似乎也很正当：

“说我控制了大家的工作？我还想控制自己的生活呢！说我朝令夕改？可计划赶不上变化，我也是受害者啊。”

管理者对于员工工作的过度指导，通常源于对工作进展的焦虑，他们时时感到，自己再不管，工作就要失控了。所以他们的日程表上挤满了各种会议、出差、电话、汇报……

当然，还有各种意外情况，让这份日程表更加拥挤混乱。

如果把那个管理顾问的建议照搬过来，这个药方就是：在管理者的时间表上，每天必须有一段时间为空白，除了处理突发事件之外，你想怎么用就怎么用，但不能事先安排任何工作。

这个建议到底好不好呢？

06.

一个名为约翰·科特的管理学家，持续跟踪拍摄一群企业高管的工作，分析他们如何安排自己的时间。

他得出了一个令人惊讶的结论：最成功的管理者反而是日程表看起来最没有效率的人——有着大量的空闲时间。这些没有日程安排的时间，常常用于与下属、客户、合作伙伴、同行进行看似随机而简短的闲聊。

为什么相比之下，把日程表塞得满满的，反而不是高效的方法呢？

穷人之所以越是缺钱越是容易陷入贫穷的状态，因为他们只专注于自己的钱，把一分钱当两分钱花，而不是去创造财富。

实际上，“忙人”之所以越缺时间越容易陷入低效的忙碌，也是因为“忙人”过于在意自己的时间，希望用一个小时做两个小时的事，而不是去“创

造时间”。

什么是“创造时间”？为什么首富的小目标是赚一个亿，而你只是加薪 5%，因为有上千人一起帮他赚钱，而你忙死了也只有 24 个小时。

只想着用满自己那 24 个小时，那是用“打工卖时间的心态”来做管理。管理就是用别人的时间，为自己赚钱，这就是“创造时间”。

让员工为你“创造时间”的方法之一，就是激发员工对“工作的控制感”。在此过程中，你需要克制过度指导下属的冲动，尊重员工的看法，学会接受不完美的结果，让工作成为员工的工作，而不仅仅是你的。

07.

在初进职场时，我们通过自律、高效地利用时间，赢得了第一阶段的成功。

但当我们进入管理者的新角色时，这种高效反而是一个陷阱，让整个团队陷入无效的加班与忙碌。

不如尝试让日程表多一些空闲时间，去做那些重要但不紧急的事情，培养更长远更全局的思维状态，这才是一个真正成功的管理者应该去思考的问题。

——摘自网络

决定成功的位置

在备受瞩目的《最强大脑》第三季国际赛上，德国战队以 1:2 的比分落后于中国队。为了打个漂亮的翻身战，德国队长西蒙邀请到了被誉为“脑力大帝”的约翰尼斯·马劳。

35 岁的马劳是脑力界令人颤抖的巨人，是全世界最强大脑中的神话，从 2012 年起至今，他一直是世界排名第一，还创造过不少于七次的世界纪录。对于本次到来，马劳信誓旦旦地表示：“我要来为德国队复仇，拿下我们这一局！”

与马劳对战的是中国队长李威。李威亦将马劳视为偶像，在比赛前，他还禁不住称赞：“马劳是记忆界很多年难以逾越的高山，他创造了这么多世界纪录，这些世界纪录很可能是我这辈子都不会达到的，所以我特别佩服他。能与他同台对战，是我的荣幸！”

两人比赛的项目是“像素大战”，需要在规定的时间内，记忆由 62500 个色块组成的 100 幅像素图片，并迅速匹配每幅随机生成的数字代码和图像。赛场上，马劳信心十足，显示出志在必得的神情；而面对如此强大的对手，李威则有不小的压力。现场的国际评审和嘉宾们看到他们的状态后，都认为马劳看起来比较放松，觉得他胜出的可能性非常大。

李威虽然年纪轻轻，但毕竟是一位身经百战的选手，他很快调整好自己，快速进入了比赛状态，在抢答时，马劳沉着冷静，答题精准，李威也不甘示弱，他才思敏捷，答案也是丝毫不差。由于两人实力相当，难分伯仲，致使比分连续追平。当比分

达到 5:5 平时，主持人当场指出，谁先拿到 7 分就获胜。现场的气氛高度紧张，同为中国人的嘉宾和观众们都屏气敛息，为李威捏一把汗。

通过之前的比拼，李威很清楚，马劳答题的准确率非常高，自己想要赢他，唯一的方法就是每次都能先按下按键，拿到抢答权。但是，马劳的速度也很快，他右手的食指始终都是伸着的，时刻处于“备战”状态。自己怎样才能更快一点呢？李威忽地想到：“马劳的手放在按键旁边，我的手只有放在按键上，才更接近按键，才能比他更快。”于是，他将自己的右手食指直接放在了按键上。

当大屏幕再次出现图像时，李威迅速有了答案，他立即摁下了按键，与此同时，马劳的手指刚刚接触到了他面前的按键，只比李威迟了 0.1 秒，李威得到了抢答权，并成功得到了一分，以 6:5 的比分领先于马劳，拿到了这局比赛的赛点。紧接着，李威又先按下了抢答键，率先得到了 7 分，取得了这局比赛的胜利，中国战队完胜德国队。

比赛的结果出乎人们的意料，大家都为李威欢呼。而李威却说道：“虽然我赢了，但我并不认为我的准确度和实力比马劳先生强，这是事实。我只不过让自己的手放在了最佳的位置上，在按键速度上赢了而已。”

有时候，即使你实力雄厚，但如果忽略了细节，迎接你的往往是失败。

——摘自网络

王阳明、曾国藩、毛泽东最厉害的学问， 学会一半，成就一生

导读

王阳明被称为古今第一完人，而曾国藩也因为事功和修身齐家方面的成就广受国人推崇。毛泽东则是中国近代史上的大政治家、思想家，一手缔造了中华人民共和国。这三个人都用自己的大智慧成就了辉煌人生。其实王阳明、曾国藩、毛泽东有一个共同点，就是都有一门最厉害的学问。这门学问，如果我们能学会一半，也必然能成就一生。这就是读书的大学问。



王阳明心学的读书法则就是，不苛求你记住，也不苛求你全部理解，圣贤所要求的是让你通过读书而使自己心体光明。读书的目的是培养自家心体。

王阳明：读书发明本心，养不动心

《传习录》上记载，一朋友问王阳明：“读书不记得如何？”

王阳明回答说：“只要晓得，如何要记得？要晓得已是落第二义了，只要明得自家本体。若徒要记得，便不晓得；若徒要晓得，便明不得自家的本体。”

王阳明说“晓得”是第一义，“记得”的第二义，二者有境界高下之分。因为记得只是你记住了书中的话，晓得则是你从自心中发现了书中的那些道理，这就是读书以发明本心。王阳明的回答是：“只要理解了就行，为什么非要记住？其实，理解已是次要的了，重要的是使自己的心的本体光明。如果只是求记住，就不能理解；如果只是求理解，就不能使自心的本体光明了。”

王阳明时代，宁王造反，而他作为当地的最高官员负责平叛。当时，他的一个下属抱着一腔爱国热情想与宁王奋不顾身地作战时，王阳明问，兵法的要义是什么？这个下属答不上来，而王阳明随即讲了他的兵法要义，就是这八字真言。

后来有弟子问，老师您用兵如神，到底用的是哪家兵法？

王阳明一笑道：“兵法，我倒是读了很多。不过，我哪家兵法也没用，我只是学问纯粹，养得此心不动而已。此心不动，就可随机而动，在战场情况朦胧不明时，瞬间能发现问题所在，能做到这点，就可百战百胜。”“此心不动，随机而动”。意思

是，他的心是空的，而对方或大形势一旦有什么动向，他可以瞬间觉察到对方的漏洞，随即做出决定，而这决定总是最好的决定。

但如何才能养成这种不动心，王阳明给出的答案是读书。王阳明举例说，自己喝和朱宸濠对战时处于劣势，他向身边的人发布准备火攻的命令，那人无动于衷，他说了四次，那人才从茫然中回过神来。这种人就是平时读书不到位，一临事，就慌乱失措。那些急中生智的人的智慧可不是天外飞来的，而是平时读书纯笃的功劳。

曾国藩：读书放大格局，改变气质

曾国藩的读书极专，并且一直坚持读书，对自己提出读一不二的要求，一书不点完，断不看他书。读书时“一句不通，不看下句。今日不通，明日再读。今年不通明年再读。”“每日读史十页”终身不断……

他的这种读书习惯也影响了他的做人与做事，养成了他做事情坚持到底、持之以恒的一种品格。读书不能这本书看看，看了一点又被另一本书吸引，又去看另外一本书，如弟子规所言：方读此、勿慕彼，此未终、彼勿起。博览而不深，只能得其皮毛而失却其本质，知其形而忽其实，懂其表而不识其内涵。

曾国藩不仅勤于读书，而且善于读书，深得要领，曾说：“万卷虽多，而提要钩玄不过数语。”其见解可谓精辟之极。曾国藩读书注重消化归纳，从而提出自己的精当见解。

他很重视作读书笔记，除经史外，常随手摘记，使得他的读书精深有用。曾国藩曾说：“凡奇僻之字，雅故之训，不手抄则不能记。”曾国藩喜欢读

史，曾写成《历代大事记》数卷，以此作为重要的读书方法。

曾国藩的读书特点可以总结为：

日课有程，持之以恒；
博求约守，不拘门户；
提要钩玄，善于概括；
挈长补短，与时变化。



毛泽东：读书要打破禁区，把书读薄

没人能统计毛泽东一生读了多少书，包括他的图书报刊秘书逢先知。他的阅读范围，从历史、哲学到自然科学、军事，无所不包。1976年，从9月7日到8日下午，弥留之际的毛泽东仍坚持看文件、看书。他最后阅读的一部书是《容斋随笔》。

毛泽东读书的方法充满颠覆性。他把水浒当政治书看，把红楼当历史书看。“毛泽东读书最没有禁区”。当时在人民出版社工作的沈昌文回忆说，毛泽东经常批条子，让下面的人帮他找书。

“读书的方法无非两条，第一条要学会用联系的方法看书中的人物、事件；第二条要学会当评论员”。毛泽东读书有一个习惯，喜欢在书上勾画，写批注。

《资治通鉴》是毛泽东的床头书之一，他读了十七遍，得出“秀才说得多，做得少以及谁也看不起谁的通病”的结论，这就是要把书读薄。

——摘自网络

所有美好，都值得用心等待

01

做妈妈后，小朋友给我留下印象最深刻的事情是，他们不能等。比方说，他饿了想喝奶，你安抚道，“等一下，妈妈现在就去给你冲奶粉哟。”然而，安抚无效，他会一直哭一直哭，直到把奶瓶塞进嘴里才会停下来。

后来才知道，在小婴儿的世界里，是没有“等待”这个概念的。对他们来说，冷了、饿了、困了，都一定要马上、立刻、迅速处理，否则就会哭闹不止。

我原以为只有小宝宝才会这样，最近却逐渐发现，很多大人也是这样的。他们不能等，或者说，不愿意等。

比方说，有读者在后台给我留言，说很喜欢我的文章，有个问题想寻求我的帮助，然后，吧啦吧啦留了一大堆话。我看完想回复几句，收到的提示却是“该用户已经取消关注”。那个“很喜欢”我文章的人，只因为我一个小时内没有回复，就已经绝绝地离我而去。如果真的喜欢，为什么不愿意给别人一点儿时间呢？

表姐曾给我讲过她的相亲经历。初次见面，他们一起喝了咖啡，晚上那个男孩儿就发来消息问她：你愿意做我女朋友吗？表姐说，这话她没法儿接，两个人只见过一面，一共相处一小时三十分钟，她实在无法决定要不要做他女朋友。

“现在的男生，性子都这么急吗？”表姐无奈



地摇头，“第一次见面就要结果。”

我听后大笑，说还好，他没有问你是否要嫁给他。

不知你有没有感觉到，许多人都很浮躁，像小婴儿一样没有耐心。一旦有什么想法，恨不能分分钟有结果，完全沉不住气。

02

有一天中午和同事去吃饭，同事说带我们去一个有点格调的小馆子。“那家菜很好吃，只不过因为非常火爆，可能需要等。”大家都说不要紧，等一会儿就等一会儿吧。其实我们单位附近写字楼林立，中午这种“饭点儿”，“等待”原本就是很正常的事。

那个小馆子环境很好，放着舒缓的音乐，我们边等边聊，反而感觉心情很闲适。

这时，隔壁桌比我们来得略晚的一个小伙子着急了，大声叫着“服务员”：你们这什么服务啊，



等了半天也不见上菜。服务员马上解释，不好意思，中午人多，师傅已经尽力在做了。

“做不出来要么多招两个厨师，要么就不要接待这么多人。”然后拿起衣服就要走人。服务员马上说，“已经给您配菜了。”“不吃了。”小伙子还是骂骂咧咧地走了。

“年轻人啊，就是太没耐心了。”同事摇头说，“这家菜等一个小时我都乐意。”

一会儿，我们点的菜上来了，真的很好吃，尤其是蒜蓉茄粒，外酥里嫩，蒜香四溢，真真唇齿留香。

同事说，“怎么样？是不是感觉没有白等，他家菜很好吃吧？”大家纷纷点头，的确是好滋味。

是的，美好的事情值得花些时间去等待。犹记得多年前读《小王子》，有一段关于等待的话让我印象极深刻：“如果你说你在下午四点来，从三点钟开始，我就开始感觉很快乐，时间越临近，我就越来越感到快乐。到了四点钟的时候，我就会坐立不安，我发现了幸福的价值。但是如果你随便什么时候来，我就不知道在什么时候准备好迎接你的心情了。”

因为爱你，所以连等待的时光也感觉美好起来。那种怦然心动，那种惴惴不安，真的好像初恋

的感觉。

03

这世界上，其实很多事情都是需要等的：红灯要等，坐公交要等，看电影要等……把一颗种子埋到土里，要等它生根等它发芽等它开花再等它结果。就连泡面，都需要等上三分钟。

等待，原本是生命的一部分。有人认识到这一点，于是享受其中；有的人却总是焦躁不安，恨不得省略整个过程。

等待，原本就是生命中一个重要篇章。如果承认了这个事实，你会淡定很多，不会因为等待而焦灼不堪，反而有一种云淡风轻的悠闲。

善于等待的人，总会合理安排时间。比如，等车的时候，背几个英语单词；等饭的时候，读两页书；等那个爱你的男生出现的时候，努力提升自己。有气度的人，总是等得优雅从容，胸中笃定。

真正懂生活的人，知道什么值得等待，并且会用心等待。比方说，等一朵花开，等一颗果子成熟，等一杯咖啡煮好。有人甚至为了美好的事情愿意等上十八年，比方说，等一坛新酒变成陈酿。

既然急躁也要等，从容也要等，何不从容些呢？学会等待，等那些必须等的事，等那些值得等的事，等那些美好的事。

——摘自网络

招贤榜

公司名称	职位	年薪
某IT企业	销售总监	30万
某快消企业	营销总监	80万
某制造企业	电商总监	80万
某地产企业	研发副总	100万
某医药企业	总经理	100万

精英榜

人才	学历	职位	专业
某先生	本科	区域经理	经济管理
某先生	本科	NKA	市场营销
某先生	本科	财务经理	会计学
某女士	硕士	总助	朝鲜语
某先生	硕士	设计师	建筑学

十年

那一年

我重新走进风雨

抛弃了职业经理人的外衣

那一年

我选择了人力资源行业

是生存也有助人的立意

又一年

我品尝了创业的艰辛

困难和不足一一显现

又一年

我咬牙坚持

在痛苦中迎接挑战

再些年

风雨之后有了些许彩虹

不易中体悟做人的由衷

再些年

广结善缘不再是一句空

前进的途上有了风景

回首十年

往事犹如一张张照片

有青涩有快乐

感恩十年

朋友的信任和托付

一声声犹在耳边

十年

是您的支持

给予我前行的信念

十年

战友的相伴

值得我一生纪念