

骥达资讯

目录

卷首语

- ◎ 最美人间四月天

名企风采

- ◎ 实业报国 责任传承

——记中鑫富润控股集团

职场精英

- ◎ 品茗畅谈房地产

——采访嘉宾：地产行业资深人士娄玉怀先生

行业资讯

- ◎ 打造企业核心竞争力
——“名企之旅”参观学习感触

- ◎ “一站式服务”引来业界知名猎头机构

- ◎ 青岛连续六年跻身外籍人才眼中“中国城市榜”

智慧职场

- ◎ 如何让老板认同你是职场孙悟空？

- ◎ 所谓天才，就是放对地方的人才！

- ◎ 从“达康书记”们的性格类型看领导力

案例分析

- ◎ 《大秦帝国》张仪讨要河西，告诉 HR 们 5 个道理...

- ◎ 看观音是怎样支持唐僧达成绩效目标的

- ◎ 你天天那么忙，才是你做不成大事的原因

花开见禅

- ◎ 机会使阳光一样别跳跃

- ◎ 无水之鱼也能化龙

职场信息

- ◎ 有些荒凉总要去经历

封底

- ◎ 花开的声音



最美人间四月天

春到四月，复苏的大自然，像铺开的画布，美到了令人心醉。“你是一树一树的花开，是燕在梁间呢喃，你是爱，是暖，是希望，你是人间的四月天”。才女林徽因歌颂四月之美的这首《你是人间的四月天》，将四月的万种风情描摹得淋漓尽致。

四月之美，美在清明。清明是传承了数千年的古老文化，是中国重要的传统节日之一。“清明时节雨纷纷，路上行人欲断魂。”清明对逝者而言虽说不是一年中唯一的祭祀，也不是最隆重、丰盛的祭祀，但却是一次心灵最近的对话。清明除了让活着的人向逝者遥寄来自尘世的哀思与温暖，同样负载着尘世间最高贵的价值与理想，慎终追远，民德归厚，清明的意义更在于沐浴我们的心灵。在此凝聚亲情、家风，这是清明文化的灵魂。清明祭祖的优良传统，有利于弘扬孝道亲情，唤醒家庭共同记忆，促进家庭成员乃至民族的凝聚力和认同感。对孩子的教育也举足轻重，家家有老人，人人都会老，通过言传身教使孩子体会传承的力量。四月之美，美在温情的传承。

四月之美，美在谷雨。谷雨是二十四节气之一，也是唯一将物候、时令与稼穡农事紧密对应的一个节气。谷雨源自古人“雨生百谷”之说，指雨水增多，大大有利于谷类农作物生长。“清明断雪，谷雨断霜”，谷雨节气的到来意味着寒潮天气基本结束，气温回升加快，雨水明显增多，此时节正是庄稼生长的最佳时节，对谷类作物的生长发育关系很大，插秧、播种成为农民们主要的农活，农民从这时起就真正进入了农忙时节。四月之美，美在劳动者们勤劳不辍的劳作。

四月之美，美在花繁叶茂。“黄四娘家花满蹊，千朵万朵压枝低。”四月，百花争艳，姹紫嫣红，你不让我我不让你。桃花“争开不待叶”，它芬菲烂漫、妩媚鲜丽，如一片片红霞，与枝丫婆婆的垂柳相衬映，形成了桃红柳绿、柳暗花明的春日胜景；白玉兰是简单而又纯粹的花儿，它有着玉一般的质地和高雅。它高高的绽放在枝头上，没有绿叶，只是一朵朵白的有些清透的花瓣，在春阳下是如此的轻盈而又美好；一簇簇红樱花，红得像漂染过似的，再有浅红色的嫩叶作陪衬，远远看上去，就像是晨熹微露的朝霞。四月之美，美在百花盛开，美在生命的伟大。

四月之美，美在骥达十年。十年耕耘，十年收获。十年相守，不离不弃。从相会到相知，一起带着阳光般微笑与不懈的努力，一起分享生命中的苦与乐，十年里，有过峥嵘岁月，有过风霜雨雪。这是你我共同成长的十年，这是我们一起走过的十年。十年，或许只是一个小标杆，一个小目标，更是一个起点。我们坚信：前行的脚步将快速而有力，无可阻挡！

最美人间四月天。四月之美，美在“谁家新燕啄春泥”中新燕剪切天空的弧线；四月之美，美在枝头上毛茸茸的青果在悄悄探出头；四月之美，美在孩子们放风筝时散落在草地上的一串串清脆的笑声……这最美人间的四月天，让我们紧跟春天的步伐，用心感受世间千百美景，用勤劳的双手去创造更加美好的未来。

祝福我们相守的十年，更祝福我们约定相守的未来。

实业报国，责任传承

——记中鑫富润控股集团

中鑫富润控股集团，成立于 1991 年，总部位于北京 CBD 核心商务区，是一家业务跨区域、经营跨行业、人才跨领域的多元化控股集团。公司迅速在全国各个大、中城市铺设战略布局，形成了“精品地产、文化地产”的品牌定位。目前已形成以地产开发，装备制造，股权投资等为核心的“3+X”产业体系的经营格局，实力雄厚，经营稳健。

中鑫富润控股集团旗下 10 多个子公司：山东鑫汇地产、重庆古月旅游文化开发、北方富润地产、新天地物业、万高置业、烟起起重设备、鑫汇钢结构、鑫丰源重钢、东方富润投资管理、山东圣农股份等。其中投资基金包括：德同水木投资中心、黑河东方创业投资。集团汲取中国文化，吸纳世界先进管理精华，致力于经济效益和社会效益建设，践行和谐发展。现业务已经拓展到了东北、华北、华东、西北、华中等多个区域。

中鑫富润控股目前有三大业务板块，其中以地产开发为主业，装备制造业、金融投资辅助企业横向一体化发展。未来将延伸到国民经济发展的各领域，重点发展新能源、现代农业、绿色观光等朝阳产业。在地产开发方面，房地产、旅游开发并驾齐驱。在山东、黑龙江、重庆等省市成功开发多个项目，目前已储备房地产土地上千亩，旅游开发土地近 30000 亩。在装备制造方面，三驾马车，实业报国。集团已建立起以钢结构、起重设备为主的装备制造控股公司，正积极筹划进入以海上油气装备制造为主的海工装备业。在金融投资方面，PE 控股，共赢天下财富。中鑫富润控股集团与德同水木、东方汇富两支基金公司长期合作，投资未来中国热门发展的民生行业、新兴行业等。

“创立中国中小地产企业卓越品牌”是中鑫富



润控股集团的企业愿景，集团目前已储备房地产土地上千亩，旅游开发土地近 30000 亩。在吸纳最新资产管理经验同时，十年磨一剑，厚积薄发，兼收并蓄，凝聚了一批产业界具有丰富经验的管理团队。重点发展 100 亩内的中小项目，打造中国中小项目的标杆。通过品类划分，将土地、客户、产品的匹配，融入到地产开发中去，形成中小地产项目标准，将房地产融入标准化时代。

中鑫富润坚信品牌的力量，一直以来十分重视品牌的建设。以“和谐”作为企业的核心价值，继承中华五千年来东方人居智慧的精髓，以人为本，客户至上，致力于实现“人与建筑、人与自然、人与人”的和谐共生。中鑫富润的品牌建设有着清晰的战略规划和思路，将品牌理念贯彻到产品、服务、传播及企业文化等各方面，伴随全国布局完成了从关注产品和业主生活层面向更深广的企业社会责任、企业使命、企业文化和价值观的层面的延展。成功的品牌不是一种风潮，也不是一种现象，他最终形成的是一种文化。

依托集团深厚的文化底蕴，中鑫富润以责任传承为己任，弘扬传统的人居价值观。无论是产品风格，还是服务礼仪；无论是广告传播，还是活动营销，中鑫富润的品牌烙上了家国情怀、社会责任感和文化品味的印记。

品茗畅谈房地产

——采访嘉宾：地产行业资深人士姜玉怀先生

前言：我与姜总相识屈指算来已经八年，这八年中虽然见面不多，但一直有联系，也关注着姜总的职场动态：我们相识于他在上实地产的时候，后来听说去了外地，然后又回到了青岛-----近期约着老友喝茶，所以有了我们这篇采访的诞生。

骥达：姜总您好，真的是好久未见了，感谢您接受我们《骥达资讯》的本期采访。这两年地产形势变化颇多，请姜总与我们分析一下山东省内地产的一些行业发展趋势是怎样的？

姜总：非常感谢杨总在百忙之中抽出时间，在品茶的同时能够和杨总一起聊聊对地产行业的粗浅看法：

我们先跳出山东看山东，从国内的地产市场看：2017 年，市场总体明显降温，房地产进入新时代，和 2016 年比，市场总体的交易量和增速会大幅度回落，近期一些城市接连出台对房地产的打压政策，市场反应会很快地显现出来，至于青岛等地 2017 年初到现在一直处于销售量和价格双上涨的现象，会在接下来的几个月逐渐回归正常和平稳，我们必须清醒地认识到：中央高层领导强调的“房子是用来住的，不是用来炒的”的深刻含义和内涵。思考中国房地产，必须认识到房地产发展的环境和要素禀赋都发生了巨大的变化：经济高速增长周期结束、货币高速增长周期结束、国际资本高速增长周期结束。这就决定了中国房地产市场未来的走势一定迥



异于过去的 18 年。但是还有三个周期没有结束：中国城镇化的周期没有结束、中国金融资本和土地资本结合的时代没有结束、经济对房地产的依赖没有结束。这是中国房地产不会出现断崖式下滑的三个重要支撑，也是中国没有进入所谓的后房地产时代的根本原因。

在中国，房地产作为支柱产业的地位不会改变，我们看看美国完成城镇化超过 70 年了，但房地产仍然是美国最重要的产业。但是，房地产的路径和竞争模式都在发生颠覆式的变化，在几年内，我们会看到很多因循守旧的房企一个一个的倒下，至少有 80% 的小型房地产企业会消失，专营房地产的企业会越来越少。

第二政策看起来很严厉，但是政策不是房价走势的关键所在。政策只是为了主动挑开隐藏的风险，主动降温而已，即使不出台调控政策，市场也会自动降温。“房子是用来住的，不是用来炒的”这句话并没有透露出太多的严厉举措，抑制炒房的政策一直存在，根本原因是在稳增长的压力下房地产政策的极度宽松以及半推半就的货币政策的嬉

和，极大程度上推动了上涨的预期。对于房地产政策的理解，要站在 2017 年宏观政策的总基调上高度理解，2017 年的宏观政策要将“稳”和“风险”都提高到前所未有的高度，稳中有进，意味着房地产政策绝不会严厉打击房地产，政策强调要“防止大起大落”，从房地产周期看，着力点在“大落”，而不是“大起”。所以 2017 年房价最终的表现仍然是房地产自身周期使然。

第三土地市场大降温，2016 年的很多“地王”命运叵测。2016 年热点城市“地王”频出，全国地王超过 300 个，而且楼面地价相对于周边房价升幅惊人，考虑到 2017 年整体房地产市场的降温，以及房价涨幅回落的压力，高价“地王”将对一些高杠杆取得土地的房企造成极大的压力。从过去历次地产调控周期“地王”的命运看，“地王”最终赚钱的属于少数，大多赔钱赚吆喝，而且死无葬身之地的已不在少数，如果本轮房地产调整周期超过两年，2016 年出现的很多“地王”命运叵测。

第四、长效机制建设不会有明显进展。中央经济工作会议提出，要综合运用金融、土地、税收、投资、立法等手段，加快研究建立符合国情、适应市场规律的基础性制度和长效机制，既要抑制房地产泡沫，又要防止出现大起大落。长效机制当然是房地产稳定发展，回归常态的关键，但是长效机制的建设绝非一蹴而就。中国房地产的长效机制要真正建立，需要对过去的房地产很多政策推倒重来，在厘清房地产基本理念的基础上，界定政府和市场的责任边界，同时呢，围绕住房作为基本民生需要的出发点来构建信贷、税收、土地、财政等新的制度体系。

作为山东省来说，房地产市场的发展远没有南

方地区迅速，山东秉承孔孟之道，儒家思想，做事求稳，没有南方地区的反应灵敏，所以山东的民企发展远远落后于南方地区，房地产市场的发展是基于央企、国企、外来企业的带动和启发，本地房地产开发商才逐渐涉足房地产业，相比较而言，本地开发商与外来开发商相比，仍有一定程度的差距。受中国房地产大环境影响，山东房地产市场 2017 年及以后的时间内将是稳中有降，外来地产的进入速度会加快，一线城市的开发理念会对本地开发商造成一定程度的冲击，发展中国家看发达国家，二线城市看一线城市，这是经济发展的规律，也是城市发展的动力。

骥达：感谢姜总从全国房地产的形势综合分析，也分享了省内地产发展的趋势，您的见解非常深刻。我们知道，新城镇和特色小镇开发建设目前是比较有前瞻的项目，您在这方面也有许多宝贵的经验，请与我们的朋友分享这方面的知识。

姜总：地产发展到今天，已经到了新地产时代。产业新城和特色小镇是综合性比较强的地产新模式。产业新城是一种引领工业区开发建设和整体运营的先进模式，通过“以产兴城、以城带产、产城共建、城乡一体，共同发展”的发展理念，将产业促进与新城的开发运营有机融合，实现城市与园区的完美结合。产业新城的核心理念就是“深化产业促进与城市发展双轮驱动”、“强化产业转移与城市升级”、“促成园区、城市、区域三个发展主体全方位价值的提升”。既不同于开发区、工业园，又不同于大都市周边出现的“睡城”；“产业新城”最为显著的特征就是“产城共融”，是工业化和城镇化相结合的一种城市发展方式。



在土地空间有限的前提下，进行科学合理的产业区、生活区规划，选定高附加值的产业进行定位，打造产业集群。通过基础设施运营、公共服务设施运营和全新的城市营销，坚持高标准，保证建设质量，完善城市功能，实现城市与园区的完美结合。产业新城包含三种规模类型，分别是产业新城、城市产业综合体以及产业商务综合体。

产业新城是指在城市主城区之外，以产业为先导、以城市为依托，建设产业高度聚集、城市功能完善、生态环境优美的新城区，是推动地方产业转型升级的动力引擎。城市产业综合体是指在城市副中心，以生产性服务业为核心、高科技制造业为基础、城市生活配套为支撑，形成功能复合、高效统一的城市区域。产业商务综合体，是在一线城市副中心或中小城市核心区，以现代服务业和生产性服务业为核心，具有完善的城市生活功能配套的总部产业商务办公区域。各地对产业新城的政策不尽相同，需要产业新城运营商根据当地政策扶持进行具体谈判和争取。

讲到特色小镇建设，现在已进入全国普及阶段，也进入冷思考阶段。确实，特色小镇建设自身

并不是、也不可自动成为区域转型升级发展的灵丹妙药，除非觅得小镇的生命所在。特色小镇生命在“特”，包括产业特，不能有多种产业；风格要“特”，空间和建筑设计不能千篇一律；面积特，总占地为 3 平方公里左右，其中核心区 1 平方公里左右；形态特，即需坚持产城人文融合，相关服务功能需高度集成。特色小镇规划建设确需“特”，以避免变成大箩筐。例如，对产业的选择，确需是高科技含量或高创新性产业，特别是新兴服务行业，不能是产能过剩行业，或产业化程度尚很低的行业。同时，也需一些规范，如投资或税收强度、就业创业贡献、生态环保要求等，以作为政府发挥指导性作用的重要依据。特色小镇之所以“特”，根本在于其未来有许多不确定性，无论是产业或其业态，还是服务功能或方式模式。对应特色小镇的创建方案设计，需对“特”有足够的弹性空间，不宜详实、全面标准化。加强小镇建筑及其空间布局、组合创新，避免千镇一面有必要，也需对小镇空间形态、功能设计留有再优化可能，考虑到小镇部分建筑风格或规模更应由建设主体来按需定制。

可见，特色小镇确需一定“特”，但不应高标准化。特色小镇的生命更多在哪儿呢？应是“色”。所谓“色”，即魅力，较难模仿复制、可持续呈现的魅力。从浙江实践看，特色小镇色主要体现在：

一是创业创新主体色。主体有魅力，特色小镇建设才能非凡。如玉皇山南基金小镇，主体来自于浙江大学师生，有着较浓厚的浙大情结和文化认同，容易成为志同道合者。实际上，浙江较成功的特色小镇，多由一群本就熟悉或协作高的企业家朋友主导，创业者也多有地域、学校或价值观关联，身份归属感强，容易拧成一股绳。

二是创业创新业态色。业态有魅力，特色小镇才充满活力。如梦想小镇，基本业态为互联网创业+创投服务，借助杭州浓烈的互联网创业文化和丰富的创投资金资源，成为了一个富有活力的众创空间。在这里，“特”的不是产业，而是业态。类似，杭州湾花田小镇业态为花田休闲+都市经济，借力上虞地处上海、杭州、宁波三大都市区交汇区优势和省农发集团土地、资金、人才优势，把乡村旅游变成都市发展有机组成部分。

三是建设发展机遇色。“过了此村就没这店”对特色小镇建设也适用。如云栖小镇，不仅在于阿里巴巴大数据分析云计算服务刚好兴盛、浙江“四张清单一张网”特别是新一代电子政务建设刚好服务外包，还在于新硬件兴起之时而富士康刚好赶来，云栖小镇因此风云际会抢占了先机。

四是创新试点开展色。浙江明确特色小镇是综合改革试点区，省内开展的试点均可在此开展。但如何在小镇内开展所需试点，以及能把所需的试点或条款整合起来，还需先对现有相关制度、利益、习惯等改革创新，才能创造出试点落地的环境条件。浙江较成功的特色小镇，均已开展高针对性的创新试点，形成了较强软实力。

总之，规划建设特色小镇需正确理解“特”的内涵和要求，避免因“特”变味；需把“色”放在更突出位置，用心来创造魅力、增强生命力。

骥达：谢谢姜总的精彩分享，让我们对新城镇和特色小镇有了更加深入的了解。我知道姜总在甲乙双方都有从业经验，而且都做到了很高的职级，从管理的角度来看，职业经理人在甲乙双方工作，关注的内容有哪些不同？

姜总：对于地产行业来说，甲方关注的主要有根据地产发展趋势以及城市未来规划、城市经济发展程度等一系列指标在城市寻找合适项目；然后根据项目所在的位置结合周边环境和总体规划定义项目的定位、开发理念、开发程序、规划理念、规划设计思路；在项目的实施过程中：设计、报批、开发时序、项目综合管理、营销策划、销售节点、竣工管理、客户入住管理等；当然也要综合考虑项目的成本、进度、质量、销售四大要素。

乙方主要关注的是根据甲方的要求进行施工建设，施工进度管理、施工工艺选择、新材料新工艺的选择、施工质量和安全；根据计划要求合理安排进度，合理选用新工艺，遵照法规进行安全和施工质量的控制；按照计划要求，进行安全和质量管理，工序流程管理，进度和成本控制管理，工艺流程管理等。

我在新加坡的工作经验是：甲方的管控严格，分项分部验收和流程管理严格，图纸设计非常详细，前期的规划和设计工作细致，所选材料明细具体细致，一旦决定基本不需要改动和完善，乙方按照图纸施工，乙方按照甲方制定的计划执行。

骥达：姜总在以往的工作经历中，有新加坡和韩资企业的从业背景，后来又在国企和民企都有过工作经历，这样丰富的工作阅历对您的工作开展带来哪些方面的帮助？您给职场的新人们有什么建议？

姜总：外资企业的目标明确，战略思想是经过几年的市场调研和详细的分析形成的，加上国外的经济市场比较成熟，企业的战略发展思想一旦形成不会轻易改变，企业的战略发展要经过董事会或者



战略发展委员会集思广益和严密探讨形成的，形成的过程比较复杂但是比较结合市场规律，董事会或者战略发展委员会是决策层，总经理是执行层，总经理参与决策，但更多的责任是执行。分工明确，责权利明晰。

国营企业更多地是执行当地政府的政策实施，是当地政府的平台公司，政府的意志和利益决定国有企业的行为。国有企业在国民经济和人民生活起着重要作用，但现今国有企业的不足之处还是不容忽视的：大多国有企业因政府长期大力扶持，导致企业缺乏竞争力与创新精神，我所任职的国有企业的高层都是当地政府任命，高层的决策直接关乎企业的战略发展方向。

民营企业经过 20 多年的改革和发展，民营经济克服了基础薄弱和先天不足等劣势，已成为国民经济的重要组成部分，已成为国民经济中最为活跃的经济增长点。客观地说，民营企业的发展正从发展初期向发展中期转变，向着更合理、更科学的方向发展。

着重说一点：山东的官本位思想严重影响民营企业的发展，山东的民营经济活力不及长三角和珠

三角，因为山东是官本位思想，官老爷最大，根本做不到深圳那样，支持民营企业，山东的官老爷思想是严重阻碍发展的绊脚石，在这样的环境下，民营企业的发展有多难，所以山东的国企发展比较好！

最终，无论在什么性质的企业工作，必须了解企业的发展战略，企业的远期目标和近期期望，处在什么位置，把自己分内的工作做好，做细，与相关部门紧密沟通和配合，信息要畅通，多从公司的角度出发，从企业老板的高度想问题，为企业的发展出谋划策。学习无止境，企业发展到今天，肯定有企业自身的优势，我们要学习的就是企业优点和优势以及企业老板独到的思维方式和为人处世态度，对企业少一分抱怨，多一分理解！与其怨天尤人，不如静下心来与企业共发展！不是以职业经理人而是以事业经理人的身份和企业共谋发展！坚持学习的态度，学到的才是自己的！这是对职场新人的建议！

感谢姜总的用心分享，在品茗的同时，我感受到他丰富的从业经验和对职场新人的拳拳之心，既有高屋建瓴的观点，也有务实简要的方法，期待姜总在职场中能有更多精彩的表现，也希望与姜总的合作更加愉快！

打造企业核心竞争力

——“名企之旅”参观学习感触

文：Edwin



2017 年 4 月 15 日，我作为骥达代表受邀参加青岛市人力资源管理协会组织“名企之旅”学习交流，天公作美，春意盎然，给此次活动添加无数的自然情趣。

一天时间我们走访了青岛双星轮胎工业有限公司、青岛圣元营养食品有限公司两大知名国企，感受到先进的精益管理理念，看到高科技信息化展示，受益匪浅。

上午 10: 00，参观双星集团。

双星作为青岛家喻户晓的明星品牌，已有近百年的制鞋历史。在 2014 年，双星变“新常态”为“新抢态”，抢先从“汗水型”走向“智慧型”，全新打造世界领先科技水平，由自己研发设计近 300 个工业机器人投入生产使用，成为全球第一个

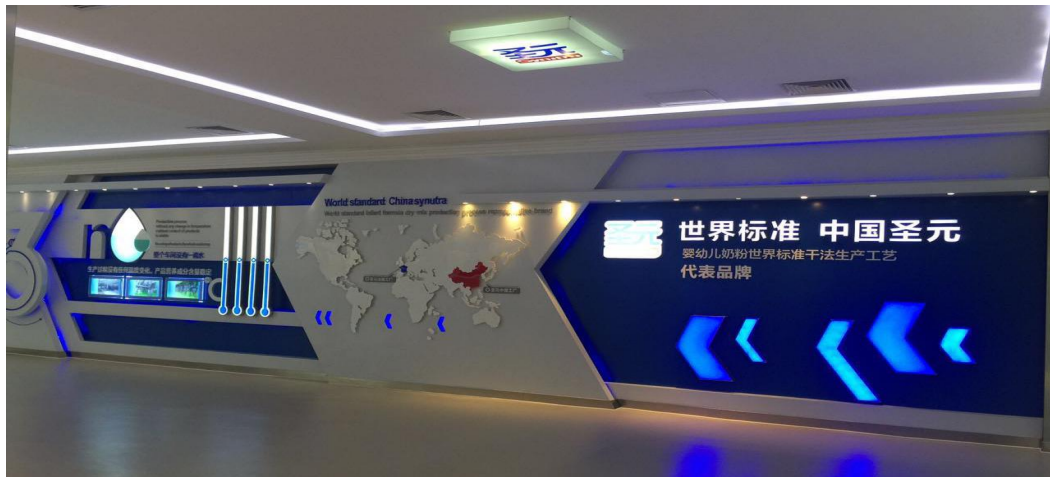
全流程“工业 4.0”轮胎智能工厂。

从原料的供给→轮胎生产制造→成品运输→入库→废旧胎处理硫化→提炼原油，整个过程可以实现机器自动化模式，双星独有的绿色环保理念也成为全球的瞩目与焦点。在参观过程，我们也惊奇的看到厂区内的每一处地面光洁如镜，设施设备洁白如新，点点滴滴渗透双星的精益管理。“腾笼换鸟、凤凰涅槃”的双星，革新战略的“互联网+”、绿色生态成为双星的核心竞争力。

下午 14: 00，参观圣元企业：

圣元食品自 98 年建厂以来，近 20 年专注打造国内第一营养品企业，企业采用最先进安全的技术打造最优质的营养品。

在创新上，圣元是首家创建“自选式”全球快



速定制中心，科学满足 B2C 个性化定制需求，确立了品牌领先战略。在圣元，“食品安全”责任重于泰山，公司从管理入手，严格把控。参观中，我们亲历了整个加工生产线，不论是看得见看不见的地方都经过层层过滤消毒，不论在奶源→运输→加工→质检→包装→贮存→装运，全程采用六西格玛管理制度，设置 1122 道质量控制点，确保产品卓越品质，这是圣元的“核心竞争力”。

所谓核心竞争力是能够长期获得竞争优势的能力。是所特有的、能够经得起时间考验的、具有延展性，并且是竞争对手难以模仿的技术或能力。除此之外，企业文化是实现核心竞争力的关键要素。无论在双星、圣元，每个员工向我们展示的都是企业精神、精髓的渗透。

这让我不由联想到我们公司，骥达的企业文化是：种善因、结善缘、得善果，从内而外都是“缘”的贯穿，我们通过兢兢业业的工作与候选人、客户保持着友谊和信任。

而要做到有“核”，先要有原则。我记得《礼记·大学》有这么段话：“古之欲明明德于天下者，先治其国；欲治其国者，先齐其家；欲齐其家者，先修其身；欲修其身者，先正其心。” 成功从修

炼自身开始。

首先明确个人的定位，给自己做一个准确地定位是成功的重要因素。我们的能力是有限的，我们不可能在每个领域都有建树，大部分人只知道我们正在做什么，知道怎么去做，而优秀的人总是站在一个更高的角度，知道为什么要这么做。做好定位以后，就是要培养自己的能力以及整合自己的资源（包括人脉和知识储备）。在能力的培养上，结合自己的兴趣和天赋，扬长补短。第三是行动，要打造超强的执行力，而不要做语言上的巨人。知行合一才是重点和难点。这三者是密不可分的，人生定位是否准确，直接制约着个人的核心竞争力的发展；资源越丰富，能力越强，个人竞争能力就越强。

感谢青岛人力资源协会和骥达公司给我这次参观学习的机会，通过参观，让我看到了企业的核心竞争力和个人发展的目标，我会更加努力，在骥达这个平台上展示自己的才华，在人力资源服务业有自己的核心竞争力！

“一站式服务”引来业界知名猎头机构



日前，记者从市北区获悉，位于台柳路的青岛国际人力资源服务产业园近日开始服务大厅内部装修，预计 6 月正式启用，办公区 4 月就将有人力资源企业入驻。园区一改传统招聘应聘的柜台模式，开辟了沙龙和咖啡吧业务区，适合高端人才与猎头公司洽谈会面。据介绍，该园区包括和达中心 B 座整栋大楼，总面积 3.3 万平方米，目前已经有全国知名人力服务企业 and 高端人才猎头公司入驻园区，是省内规模最大的人力资源产业园。

提供一站式服务

上午 10 时许，记者在台柳路 179 号和达中心 B 座看到，整栋大楼的 1 至 19 层的办公区已经具备办公入驻条件，裙楼 2000 平方米的服务大厅即将开始服务窗口装修施工。市北区人力资源服务中心副主任李伟佳告诉记者，该园区包括和达中心 B 座整栋大楼，共有 19 层、3.3 万平方米。负 1 层至 2 层为公共服务区，包括公共服务大厅、综合办公区、

会议中心，市级人力资源公共服务平台将进入园区，提供就业、社保、人才、外专、维权等一站式服务。3 层至 17 层为企业入驻区，包括入驻企业办公区、产业集聚区、产品交易区等 4 大功能区，重点吸纳世界知名人力资源服务机构，来青设置分支机构，以扶持本土优质人力资源企业入驻。18 层至 19 层规划为配套拓展区，包括服务外包区、产业拓展中心、研发中心、信息中心，提供人力资源业务外包服务，并为入驻企业和各类人才提供创业培训、技能培训、继续教育、人事考试、学历认证、人才测评等服务。

“猎头”和你喝咖啡

“青岛国际人力资源服务产业园将于今年 6 月正式启用，人力资源交流方式将改变传统的模式。”李伟佳介绍说，传统的人力资源市场都是柜台式招聘，招聘单位在现场摆下一张桌子，背后有招聘岗位的名单、待遇的信息海报，应聘者与招聘者隔着

这张桌子沟通面试。该人力资源服务产业园定位为中高端人才服务平台，因此对招聘环境也有特殊要求。园区专门设置了沙龙会所、咖啡吧等时尚功能区。猎头公司与有意向的高端人才可以在咖啡吧会面洽谈，边喝咖啡边交流岗位待遇、发展前景，在轻松和环境中完成面试沟通。园区将设立人力资源研究院，对人力资源前景、调配进行前瞻性分析研究，人力测评系统可以通过答题的方式，测试出应聘者的性格、精神状态、能力等方面潜质，自动匹配给用人单位和岗位。

大数据改变用人管理模式

“高端人力资源服务机构的入驻，还将改变传统人力资源管理的模式。”李伟佳介绍说，这些机构将带来全新的人力资源评估系统和人才分析大数据平台。大数据平台可以帮助用人单位全面分析人力资源结构是否合理，包括流水线、内勤、安保、营销等岗位需要多少人员，以及对现有岗位安排都能提出具体建议。

截至目前，包括上海外国企业服务中心、广州红海等全国知名人力资源机构都已确定入驻园区。据介绍，首批入驻园区机构审核时，共收到 60 多家全国知名人力资源机构的申请，经过层层评审，最终确定了 16 家机构入驻。由于办公服务区已经设施齐备，达到办公条件，今年 4 月，公示通过的 16 家人力资源服务机构就可在园区整体启用前入驻。

引来高端人才可奖 30 万元

李伟佳介绍说，市北区目前已经拥有成规模的零工市场和家庭服务业市场，专门人才交流市场还是

空白。园区启用后，将筹建市北区人才交流市场，使该区拥有不同层次的人力资源市场平台。人才交流市场将集人力资源展示与交易功能于一体，满足园区内企业的人力资源服务需求同时，为产业园入驻机构与企业搭建良好的沟通平台。入驻园区的机构主要包括业内权威机构发布的世界年度人力资源服务 100 强企业和大中华区人力资源服务 50 强企业，以及国家级、省市级人力资源服务业十强机构和示范机构。该园区为入驻的人力资源企业提供的办公用房，其中 300 平方米可以享受两年免房租，之后房租减半的优惠。此外，世界年度人力资源服务 100 强企业和大中华区人力资源服务 50 强企业，区域总部入驻园区 1 年后，可获得 200 万元的补贴。为我市引进高层次人才，可按引进的不同类别给予 5-30 万元的奖励。根据规划，该园区将在 5 年内达到产值 60 亿元的目标。

——摘自网络

青岛连续六年跻身外籍人才眼中“中国城市榜”

4月15日，第十五届中国国际人才交流大会在深圳会展中心举办，会上揭晓“魅力中国——外籍人才眼中最具吸引力的中国十大城市”评选结果，青岛首次进入前四强，仅次于上海、北京、杭州，连续第六年上榜。

外籍人才突出“高精尖”导向

青岛之所以能够连续6年获得外籍专家人才的“点赞”，主要得益于市委市政府对国际人才交流合作的高度重视和坚强领导。

近年来青岛市聚焦国际城市战略，深入实施人才强市和人才优先发展战略，人才创新创业政策环境和服务水平均实现了新突破。我市瞄准对促进全市产业发展具有战略引领作用的诺贝尔奖获得者、世界级水平科学家、两院院士等，出台顶尖人才奖励资助办法，最高给予500万元生活补贴。启动留学回国人员来青创业支持计划，出台“引才红娘”政策，最高给予30万元引智奖励。研究制定《青岛市外籍雇员管理暂行办法》，探索在公共管理服务面向国际招聘高层次人才智力。以市委市政府两办名义印发《魅力城市评选指标责任分工方案》，形成国际化城市综合环境共建机制，提升国际化人才引进综合环境。

5年吸引1.5万外国专家来青

在提升人才引进“软实力”方面，青岛市率先在全国开展外国人来华工作许可证制度试点，办理全省首张高端人才A类证件。建成高层次人才服务绿色通道，设立服务专窗，实施服务绿卡制度，为海外高层次人才提供精准化服务。在西海岸建成北方首个国家级引智示范区，连续举办16届中国·青岛蓝色经济国际人才暨产学研合作洽谈会，成功组织“一带一路”国际人才智力交流合作青岛峰会，创新举办留学人员创业创新大赛，在欧美等发达国家设立25家海外引才引智工作站，延揽引才半径。

同时，高水平建成博士创业园、留学回国人员

创业园、青岛国际院士港、院士专家创业创新园等顶级平台，通过政策激励、平台承载，促成国际先进智力成果和专利技术在青孵化。仅2016年通过柔性引进等多种方式，引进两院院士和相当层次的世界级水平科学家36人，顶尖人才团队2个。

近5年来，来青外国专家共1.5万人次，其中长期驻青工作达8200余人次，有5人入选国家“千人计划”外专项目、12人获中国政府“友谊奖”、38人荣获省政府“齐鲁友谊奖”，获国家和省级引智扶持项目267项。

青岛创业自然环境优势凸显

“魅力中国——外籍人才眼中最具吸引力的中国十大城市”评选是由国家外国专家局组织的、国内唯一一个完全由外籍人才参与评选，由诺贝尔奖得主、政府“友谊奖”及“千人计划”外国专家等组成的评委团队评出的引才引智“中国城市榜”，国内外关注度高，被喻为“城市国际化的风向标”。在本次评选的4大项18个分项指标中，青岛的人居自然环境、工作及创业环境、政务人员工作质量、创业扶持政策、城市发展规划、城市包容性以及社会公共文明的得分较高。其中，工作及创业环境、城市包容性及人居自然环境最为突出，带动我市总分跃居四强。

下一步，市人社局将按照市十二次党代会确定的“建设宜居幸福创新型国际城市”的目标，加快人才国际化建设步伐，研究出台新形势下我市引进外国人才工作的意见，深入实施顶尖人才奖励资助计划，建立全市统一的外国人来华工作许可分类管理服务制度，推进“一带一路”国际人才交流合作机制，面向全球组织实施蓝色人才、项目引进活动，创新举办第17届蓝洽会，有针对性的引进一批能够突破关键技术、发展高端新兴产业、带动新兴战略学科的“大师级”高层次外国专家和团队，为青岛市经济社会发展提供强有力的人才智力支撑。

如何让老板认同你是职场孙悟空？

在一次有关最佳雇主的调查里，我们给被调查企业的员工这样一道题：如果把你所在的团队比做西天取经的队伍，你认为自己扮演的角色是：A、孙悟空 B、猪八戒 C、沙僧。结果有超过一半的员工给自己的角色定位是孙悟空，剩下的大多选沙僧，选猪八戒的只有百分之十几。

我把这个问题交给了老板们回答，让他们评价自己的下属属于哪一类的更多，不出所料，答案正好反过来，老板们认为员工中最多的是猪八戒，其次是沙僧，孙悟空最少。老板们是对的，他们的看法比起大家的自我认识显然更客观。

猪八戒是个什么样的人？

- 第一，能力是有一些的，只是大多数的时候不肯卖十分的力气，干活不主动；
- 第二，有名有利的事抢着干，遇到问题却喜欢推托，不愿意承担责任；
- 第三，比较容易丧失斗志，抵抗诱惑的能力比较低，比如见到漂亮姑娘；
- 第四，懂得知恩图报，关键时刻知道轻重，会奋力一搏；
- 第五，心态平和，没有野心，随遇而安，不急功近利；
- 第六，利益受到损害或者心态不平衡的时候，会搬弄一点小是非，但不会太过分。

逐条比一比，看看自己，有很多条和猪八戒比

较相近吧？



其实老板们的心里都明镜似的，所谓管理，管的就是猪八戒们，制度也好，激励也罢，一个企业的管理模式基本上是围绕猪八戒们制订的。像沙僧这样任劳任怨、又没有什么大本事的人，特别珍惜饭碗，不需要太多的管理，也激励不出他的什么花活来。像孙悟空这样的，只要是他愿意跟着你干，他的本事比老板大，想法比老板多，干活的事根本不用你操心，你只要给他个紧箍咒，别让他给你闯祸就行了。

其实做一个好员工，当一个好老板本来是一件挺简单的事，但恰恰有了我们开头的调查展现出的那个问题——员工认为自己是孙悟空，老板偏把你当成猪八戒，让问题复杂了起来，让管理成了学问，让职场秘笈之类的读物有了市场。

每到年关的时候，往往是猪八戒们患“孙悟空”病的高峰期。“孙悟空病”的典型特征是三句话：第一句是“已经好几个公司要挖我走，我还没有来得及认真考虑”；第二句是“为何提拔××，不提

拔我？”；第三句是“我的红包为何没××多？”这三句话，胆子大的，或者是忍无可忍的直接找老板谈；胆子小的，向同事们散布（猪八戒的典型套路），其实也是希望老板听到。

如果你自己觉得自己是孙悟空，老板也深刻认同你是孙悟空，无疑这三句话是最简单最有效的沟通方式，老板不但给你升官加薪，甚至会把你的行为提升到企业文化如何成功的高度。老板这么慷慨大方的原因通常是已经准备这么办了，只不过是因事务繁忙没来得及告诉你这个好消息罢了。

如果你自己认为自己是孙悟空，可老板只认为你是一个猪八戒，或者顶多认为你是众多猪八戒中相对能干的一个，那么老板会怎么想呢？听到你的第一句话，老板会想，真傻，怎么会说这样的话呢？因为老板会通过这句话做出以下三方面的判断：

- 第一，这人还想在公司继续干下去，要是找好了理想的单位早就走了，还用在这里瞎叨叨；
- 第二，这人想用这最愚蠢的表达方式争取到更好的待遇和职位；
- 第三，这人近期想跳槽，而试了试后碰壁了，暂时没有地方可去。

听到第二句话，大多数老板都会给你认真解释，其实，也就是不疼不痒的安慰，真正的原因大多数老板是不会说的。一是碍于你的面子，不好意思当面说你不行；二是确实有比较多的复杂原因，而这些原因又不便于拿到桌面上来说。

第三句话更是愚蠢，老板通常会这样对付你：“红包是保密的，你该知道吧？是××主动告诉你的，还是你主动问的××？还是有第三方？今天你必须告诉我。按规定至少走一人，或几个人都走。另外我告诉你，不是给你发少了，有可能是给××

发多了，你现在就把××叫来，当面对质，如果属实，下个月发工资时把他的给扣下来。你去叫他过来”。如果你还想在这里混，这事你能做吗？灰溜溜回到自己的工位上去吧。

我的一位朋友，春节前辞了职，临走的时候给老板写了一封长信，历数主管的种种不是和公司经营管理上的种种弊端，我真替他浪费的几个小时心疼。你走的时候老板虽然在口头上表示惋惜，但没有任何实质性的挽留，你还替他操的哪门子心？这封信除了更加让你自己觉得自己是一个受了委屈的孙悟空，让老板更加坚信你不过是一个比较没有心胸的猪八戒外，没有任何价值。

老板之所以是你的老板，就是他那里掌握着大量你不可能知道的信息。任何一个走到领导岗位上且心智健全的成年人，对待下属提拔和发钱这样的事情，都是经过最认真的思考的。你可以在业务或者技术的层面给他最尖刻的意见，但在这两件事上很难改变他的决定，除非你能搬动老板的老板给他施加压力。这么做显然有和老板交恶的风险，但也有一定的可能性。一般来说，因为信息不对称，老板的老板更容易把你当孙悟空看，他们通常不容易看到你猪八戒的一面。你自己的老板已经把自己当做孙悟空，怎么能把你看做是孙悟空？

所以在职场上混，一定要有猪八戒心态，因为在你老板那里你注定是一个猪八戒，何况从辩证法的角度来看，我们人人都是猪八戒。

——摘自网络

所谓天才，就是放对地方的人才！

俗话说，是金子在哪里都闪光。果真如此吗？非也。是骏马，就要到草原上驰骋；是雄鹰，就要去搏击长空。

只有物尽其才，人尽其用，才能真正发挥其应有的作用，实现自身的价值。在生活中，每个人都要尽可能找准自己的位置。很多人抱怨自己怀才不遇，其实是你被放错了地方。

人一旦被放错了地方，就是垃圾。这里垃圾的意思，不是说你一钱不值，而是说你的境地压根就无关你的才能。你纵有用武之力，但无用武之地，是“锅台上跑马，兜不了多大圈子。”

记得上大学的时候，有一年暑假，在农村老家参加卸炉、劈柴、系柴、上炉，活干得笨拙和陌生，远不及一个村里的小儿，本家一个老兄就笑话我：“哼，你还是大学生呢？”虽然很无奈却是实情。

前段时间，北京大学女研究生苏黎杰做了个油漆工，她的油漆技术的起点和小学没毕业也干这个活的人是一样的。干的活儿无关高学历。那个华中师大人类学专业全国第三个性学硕士研究生彭露露，虽然，“一般一般全国第三”，因为没有用人之处，和小学没毕业的找不到工作的人一样找不到工作。

一个人找不到自己的位置，这正如：

你是一只兔子，却在游泳队任职。

你是一只乌龟，却在长跑队工作。



这是让曹操的旱鸭子部队去打水战，是让大宋的步兵去和边疆的游牧部落对抗骑射，是让大学教授教育幼儿园的幼儿，是让高射大炮轰打蚊子，是让扶不起来的阿斗治理国家，是让久居皇宫的平民后的溥仪自己去做红烧鱼，是让鱼目做珍珠，是让大钞做手纸。

一场大水后，只有两个人得以幸存。他们在洪水到来前的最后一刻，爬上了最高的一棵树。甲逃难时带走了家里的干粮，乙带走了家里的金元宝。后来，乙饿死了，甲坚持到最后，捡起元宝返回地面。

在一定的处境下，窝头比元宝更金贵。

在这种情况下，你纵是一块大金子，就是自身再努力，也白费，你也逃脱不了成为垃圾的命运，难以逃脱注定出局的结局。

明朝冯梦龙《古今谭概》“俗语云：龙居水浅遭虾戏，虎落平阳被犬欺。”又有俗语云：“落魄的凤凰不如鸡”。事实就是如此。



人得其所，这是人生的关键。

刘备算得上是《三国演义》中的英雄，有用武之义，有用武之气，有用武之才，但无用武之地，正是诸葛亮的隆重对策，指出了以西川为用武之地的策略，正是切中要害，从此让刘备一步一步壮大起来。再退一步讲，如果刘备安于“贩屨织席为业”，张飞安于“卖酒屠猪”，关羽安于推车挑担，没有结义后的以天下为自己用武之地的抱负，也就没有了这段波澜壮阔的三国历史了。

每个人，在有了知识和技能储备以后，下一步就是找到自己的“位置”，找对了位置就是天才，找不对地方就只能如同垃圾。聂卫平下棋很厉害，但比长跑可能不如我们。刘翔跑得很快，下棋水平可能比我们差远了。姚明别看打篮球是好手，比赛写稿子，很可能跟我们差一大截。但他们三个人，都是世界冠军，是因为他们找到了自己的位置，然后在这位置上付出了自己的不懈努力。

说到这里，又想起唐代韩愈的《马说》了，“千里马常有，而伯乐不常有。故虽有名马，祇辱于奴隶人之手，骈死于槽枥之间，不以千里称也。”千里马常有，但伯乐不常有，你纵是一匹千里马，但

是你的处境是“槽枥之间”，而不是任你驰骋的疆场，你就只能是“辱于奴隶人之手，骈死于槽枥之间”的结局了。

找准位置，你就是一条龙。

找不准位置，你就是一条虫。

是一匹骏马，就不要局限在锅台上跑马，而要到广阔的草原上驰骋。

是一只雄鹰，就不要习惯在檐下低徊，而要去搏击长天。

有了自身的才干，然后找准自己的位置，这是走向成功的前提。

——摘自网络

从“达康书记”们的性格类型看领导力



随着反腐大片《人民的名义》爆红，那个领导力爆表的“达康书记”也火了。左手赵东来，右手孙连城，呼来喝去，“达康书记”行事果真威武霸气！当然，除了“达康书记”，戏中一派学院风又腹黑的高育良书记、左右逢源善钻营的祁同伟厅长、机敏果断胆大无忌的侯亮平局长、老成稳重深谙官场规则的季昌明检察长还有大帅风范坐镇的沙瑞金书记他们也都各自带着演技非凡的领导力在京州这个地界上华丽地演出。

“表演”彰显的就是领导力。What is leader? 领导是利用自己的和自身之外的资源，通过对他人的积极影响，来达到从未达到的目标的过程。如果“达康书记”们是我们的领导是我们的上司，面对领导力风格迥异的管理者们，我们该如何出招应对？

首先我们得看看领导们的性格特征和行事作风。美国行为学专家根据人的外向、内向、感觉、直觉、思考、情感、判断、感知等八大特征。采用 PDP 企业人力资源诊断系统，测试结果可用五种动物来代表自己属于哪种类型：老虎、孔雀、考拉、

猫头鹰和变色龙五个倾向的类型，不同倾向的人，行为具有不同的特点。

哪种动物类型的领导最具魅力？

老虎型领导：不怒而威，天生驾驭型领导

老虎是霸主的象征，在生态学上处于食物链金字塔的最顶端，勇猛、威武，是百兽之王，远古时代就已被人类作为图腾崇拜物。

而对于领导来说，高级管理人员，特别是“一把手”来讲，必须像老虎一样在政治领导中有着至高无上的权威。就如同霸道、一言堂、不容置疑是达康书记的专属标签。“害怕达康书记批评你？”捂脸，说对了。达康书记不喜欢下属挑战他的权威，眼中只有 GDP 呀。

老虎型领导，都十分注重目标或结果，不太重视过程。在“一一六”事件善后处理中，达康书记强势下达指令，无论如何先要垫付下岗职工的安置费，不容下属反驳并且放出“资金一个星期必须到位，否则就主动辞职”的狠话。

老虎型的领导几乎充满自信，做事果断，注重



效率，从来不拖泥带水，为人不圆滑，性格直率。在处理大风厂郑西坡事件中，雷厉果决，毫不手软，风格鲜明。而在同新任省委书记沙瑞金考察开发区的汇报当中，达康书记直言开发区建设遭遇强大阻力，但力排众议强力执行，最终 GDP 成绩显著。

一般来说，老虎型的领导是属于缺点优点都突出的“两头冒尖”型领导人，善于并且喜欢驾驭，命令多，协商少，是老虎型领导的共同特征。

对于老虎型领导，你需要认识到的是：他非常注重工作的结果，当工作出现问题时，跟他解释原因是没有意义的。所以，制定周密的工作计划甚至做两套以上的方案，果断地处理突发问题。这也是达康书记喜欢赵东来的原因之一，人勤奋，办事靠谱啊。

\\ 孔雀型领导：自带光环，统帅风范型领导 \\

孔雀通常被当作凤凰的原型，从这个意义上讲，孔雀是“百鸟之王”，孔雀型领导又是怎样的呢？

孔雀型领导知人善任，勤于沟通、善于换位思考、精通协调。他们高效地工作，善于建立同盟或搞好关系来实现目标。他们很适合需要当众表现、引人注目、态度公开的工作。

沙瑞金书记作为剧中当之无愧的汉东“一把手”，自一出现便是气度非凡，老练而富于统御力。为人正义凛然、稳重冷静，在用人方面表现得很谨慎但又不失敏锐的眼光；喜欢亲自暗中走访深入视察来了解更多事实真相；在与汉东省各主要领导干部面前交流时声色不动，令人难以捉摸其内心真实

想法，以超高智慧和心态间接帮助侯亮平等人与腐败分子周旋博弈。空降汉东短短时间内沙瑞金对李达康、高育良、侯亮平以及祁同伟一一做出了犀利的点评可谓经典。

对于孔雀型领导，虽然领导很懂你，但在一些关系重大事宜的问题上，作为下属一定要学会该开口时就开口主动提出自己的看法和要求。这一点，达康书记就做的很好哦。

\\ 考拉型：老成稳重，全局掌控型领导 \\

考拉被人们标记为性情温顺，体态憨厚。

考拉型领导个性特点：很稳定，够敦厚，温和规律，不好冲突。行事稳健、强调平实，有过人的耐力，温和善良。他们对其他人的感情很敏感，这使他们在集体环境中左右逢源。缺点是很难坚持自己的观点和迅速做出决定。

希望一切都 in control 的季昌明检察长习惯于走流程，平易近人，他不喜欢面对与同事意见不和的局面，不愿处理争执。但拉型领导擅长用赞同型、鼓励性的语言激发下属的潜力。

检察长季昌明有自己成熟的处事方式，善于周旋于官场，他掌握着每个案件的正与错，以及当事人的命运，所以他需要谨慎，因为他的一点点失误，都会给党的事业造成影响，对社会造成伤害，当下很多错案的纠正就是实例，所以季昌明并不是因为怕事儿才温吞，他只是清楚自己的责任重大，容不得一丝一毫的失误。

对陈海，老季是亦师亦友，对侯亮平老季更多的是时一种赞赏的态度，“猴子”工作“任性胡来”喜欢不按常理出牌，老季在心里感叹人才不可多得。

在侯亮平查案遭遇千头万绪理不清泄气的时候，季昌明及时的给侯亮平打气，鼓舞他的下属：“对下属不要老说泄气话，要多说鼓励的话。”侯亮平重振旗鼓应对高小琴。

对于考拉型领导，你需要和他“推心置腹”，虽



然这对你来说有点困难，但开诚布公对你对他都好。研究证明考拉型领导在挑选员工时可能更看重人品这一项，他喜欢简单，所以在组建自己的团队时，他会有意识地选择“气味相投”的人。能够真诚地提出建议，责任心比较强的员工会得到他的欣赏。

由于自身的个性原因，考拉型领导也喜欢有不同于自己的员工加入进来，这样，事业心强、更具进取心的员工常常会得到他的倚重。因此，如果你是这样的人，只要你能在工作上独当一面，遵守规则或是不按套路来，这些他都不会在意，他是实行“兼容并蓄”的。

\\ 猫头鹰型：品质保证者，完美细节型领导 \\

猫头鹰是夜行性猛禽，视觉和听觉极为敏锐，即使是在休息时，眼睛也是半睁半闭，任何动静都足以让其视为是一次可能的机会。

几乎所有秘书或者助理出身的领导都具有猫头鹰的气质与特点。因为，参谋长的岗位要求必须具有敏锐的观察力、严谨的工作作风、勤奋的落实力或执行力。剧中赵东来最显眼的特点便是执行力超强，达康书记要求 20 分钟完成任务，赵东来不提困难不提要求无条件执行到位。

猫头鹰领导传统而保守，分析力强，精确度高是最佳的品质保证者，喜欢把细节条例化，个性拘谨含蓄，谨守分寸忠于职责，但会让人觉得“吹毛求

疵”。“猫头鹰”能清晰分析道理、说服别人很有一套，天生就有爱找出事情真相的习性，因为他们有耐心仔细考察所有的细节并想出合乎逻辑的解决办法。处事客观合理，只是有时会钻在牛角尖里拔不出来。

细节控，完美主义者。猫头鹰型领导具有高度精确的能力，其行事风格，重规则轻情感，事事以规则为准绳，并以之为主导思想。他性格内敛、善于以数字或规条为表达工具而不太擅长以语言来沟通情感或向同事和部属等作指示。他行事讲究条理分明、守纪律重承诺。注重细节的猫头鹰型很看重工作的结果，任何偏差都需要说明原因。

《人民的名义》里，作为达康书记得力干将的公安局长赵东来，做事雷厉风行，刚正不阿，为李达康书记的工作保驾护航。也因为其耿直强硬的个人形象和亦正亦邪的行事风格，让不少观众都对这位公安局长之后的发展颇为关注。

对于猫头鹰领导，要成为他眼中的好下属，你得讲究条理分明、守纪律重承诺，努力工作、认真、彻底的执行既定的计划，还要随时待命。

\\ 变色龙型：“善变”者，八面玲珑型领导 \\

变色龙学名叫避役，“役”在我国文字中的意思是“需要出力的事”而避役的意思就是说，可以不出力就能吃到食物。变色龙是一种“善变”的树栖爬行类动物，在自然界中它当之无愧是“伪装高手”，为了逃避天敌的侵犯和接近自己的猎物，这种爬行动物常在人们不经意间改变身体颜色，然后一动不动地将自己融入周围的环境之中。

变色龙型领导八面玲珑，深深地隐藏行事动机，善于在工作中调整自己的角色去适应环境，具有很好的沟通能力。变色龙型的领导人是支配型、表达型、耐心型、精确型四种特质的综合体，没有突出的个性，擅长整合内外信息，兼容并蓄，不会与人为敌，以中庸之道处世。同时具有高度的应变

能力，他性格善变，处事圆融，弹性极强，能为了适应环境的要求而调整其决定甚至信念。

剧中大反派祁同伟因其腐败、贪婪备受指责。善于伪装的祁同伟是一个隐藏最深的神秘人物，他在大众面前是一个翩翩君子，在人后他又是另外一张脸，令很多人猜不透。他时而优柔寡断时而果断出击，因事态发展的动向摇摆不定。

对于变色龙型领导，由于他是四种动物的综合体，缺点和优点同样明显，办事有点优柔寡断，重大事情要做决定时，需要你坚定自己的选择，给出你的立场。

\\ 还有一种狐狸型领导——战术高手谋动而后定型领导 \\

如果说老虎型领导长于权威，是属于驾驭型的领导，那么狐狸型领导则长于智慧，以战术手段制胜。

狐狸性情多疑，常在夜间出没偷袭小动物，人们通常把狐狸视为狡猾、多疑的象征。其实，狐狸应该是智慧的象征。他在最为危难的时刻，能够辨明什么是“饵”，什么是“食物”。

侯亮平在剧中最引人注目的便是玩的一手不按常理出牌，让对手无套路可循。侯亮平足智多谋，手段百出，信奉天下武功唯快不破，小心谨慎却又胆大妄为，在犯罪分子意想不到的情况下送出“致命一击”。逆向思维、换位思考是侯亮平惯用的思考方式，狐狸一般的狡诈对案件抽丝拨茧。但老季也批评侯亮平行事毫无顾忌不注意影响，这算是侯亮平这个人物的鲜明特色吧。

对于狐狸型领导，他真的太机敏聪慧了，你不要在他面前耍什么花招，你需要做的就是执行，细化行动方案再执行。看看陆亦可，女汉子贵为侦察处长，做的还是一线执行工作。

我们用动物类型区分领导力，只不过是一种研



究方法。实际上大多数领导身上的特质是平衡的，如同我们所说的多面性格：并非老虎型领导就是武断粗暴没有智慧，猫头鹰型领导就没有统帅能力掌控全局，孔雀型领导除了协调就不注重效率，考拉型领导除了左右逢源就没有个性，变色龙型领导除了善变就没有立场，狐狸型领导除了机敏就不会冒险。任何性格有其强势，但弱点也同样明显。我们所要做的就是取长补短不断进步。

而对于那些想当领导的人来说，可以通过学习领导的成长经历，了解成为哪种类型的领导最适合自己的性格类型。领导可以相互影响，但绝不能复制。我们从《人民的名义》剧中的达康书记可以看到，一个领导的行为轨迹，有一个他心目中学习对象的影子。达康书记的影子是原省委书记赵立春，就如沙瑞金书记点评达康书记：“同大刀阔斧，敢拼敢闯，你学到了；刚愎自用，作风霸道，你也学到了！”。

——摘自网络

案例分析

《大秦帝国》张仪讨要河西，告诉 HR 们 5 个道理...

职场上，我们都要学习“好好说话”。然而讲沟通的文章那么多，却总感觉抓不到痛处。最近看大秦，有些精彩对话太戳人，忍不住拍案叫绝。

且看秦国谋划讨要河西一段：

当时是，秦军大捷重创河西，魏国有意还回河西土地但悬而不交。秦君于是召集张仪、嬴疾、公孙衍商议此事。

秦君：“如今的战国陷入胶着，秦国不能存灭他国之心，但又要拓土强国，河西大捷甚慰我心，但我也损失惨重，若接着打下去，兵疲库乏，不是个办法。”

张仪谏言：“列国消长均在攻交之间，亦攻亦交，须张弛有度。太张，则断，太弛，则举国松懈。兵家曰上善伐谋，张仪曰上善伐交。张仪愚见，需先交者，一是魏，二是楚。”

嬴疾不解：“秦国占据河西，而魏国契约未定、户籍未交，秦兵强要又会激起民变，怎么平息？魏国若再夺必激起大战，弱他弱我，何以图强？”

张仪故言：“版图消长，不能得寸进尺，得寸进尺是谓豪夺。豪夺则虎狼之态尽现。倘若得五寸，进两寸呢？算一算，尚得三寸，此为蚕食。秦对魏国，可诱以小惠，套得大利。”

秦王很感兴趣：“何为小惠何为大利？”

张仪再言：“割地盟好。秦军可以奉还蒲阳、曲沃、焦城三城，盟约换得河西大地。再派秦公子入魏，以示停战之诚。”

公孙衍不屑：“又送城池，又遣人质，你就不怕辜负将士浴血，秦人心寒吗？单凭口舌，不涉沙场。”

秦君笑而不语，请嬴疾发表意见。

嬴疾先是说“事无结果，不好评判”，但又表示：

“蒲阳、曲沃、焦城三城给了再拿回来也不是难事，难在河西之地尽为秦境。”

至此，秦王拍板了：“那就试试”。拍板后还不忘安抚公孙衍：“我有公孙先生在侧，此招错又何妨？”

之后张仪按照得五退二的沟通策略前往魏国讨要河西，虽然屁股挨了顿暴打，但圆满完成任务，三寸不烂之舌的名声传播开来。

张仪需要跨国沟通，HR 需要跨部门沟通。对 HR 来说，最难的沟通就是跟业务部门「有效对话」了。

张仪谋划讨要河西之地，仅仅是口舌之利？这其中蕴含的沟通奥义，我总结了以下要点：**互惠互利，方得圆满；明确目标，适时妥协；对外求利，对内求同；有的放矢，正视问题。**

01

互惠互利，方得圆满

张仪得五退二的沟通策略，成功在利己又利人的属性。

于秦，秦国得到了河西之地；于魏，魏相惠施曾分析，“韩赵两国俱秦，不敢与大王会盟，齐楚交战自顾不暇，秦国真要开战，魏国打不起”。

如此，就像讨价还价的买卖双方，各让一分，买卖便成了。

02

明确目标，适时妥协

张仪沟通有效的前提还在于秦国为了“强国”的主要目标，愿意“让”出三城。

试想一下，如果秦君好大喜功，认为河西之地本来就是魏国定下盟约要割让的土地，拿来理所当然，一步不让，那么结果只有两个：一是河西之地维持割而不交的现状，二就是发兵讨魏夺地，胜负难料。

这与秦国“慎战”兼“拓土”的主要目标相悖甚远。

03

对外求利，对内求同

张仪沟通的有效，还在于秦国内部意见的最终趋同。辩论过程中，虽然赢疾和公孙衍都曾发表了反对的意见，但最后达成了一致。

共同的价值观或目标，是有效沟通的基础，否则鸡对鸭讲，南辕北辙，只有“沟壑”而无法“通达”。

就像太子嬴荡在市井中和义渠人斗殴，自以为在伸张正义，不使秦人受辱。秦惠文王却痛心疾首。他认为未来的一国之君应善于动脑而非逞强，且义渠刚被灭国，怀柔化之尚不及，此举万一传入义渠，煽动举国反秦，又得无辜死人。道理说尽，太子表示反悔，但并未发自内心的认同。

古人说“物以类聚，人以群分”，现在说“志同道合”，“三观匹配”.....意义都是在于，尽可能避免或降低相处或共事时的“沟通成本”。

骨子里的有些东西非自愿改变不可，再强大的外力也奈何不了。

04

有的放矢，正视问题

沟通是为了解决问题。

为此，沟通中要正视情绪、个性等主观因素的影响而又不能为其所左右。正视情绪，才能有的放矢，使沟通方式能够被对方接受。

魏王看似英明其实常常意气用事，之前派杀手截杀秦君便可看出他做事不顾后果的莽撞个性，张仪正是充分考虑了这点，才主动提出让三城，让他心里舒服点。

组织中，个体需求多种多样，概括来说无非“物质条件”、“社会地位”、“自我实现”，区别于大家不同的个性、背景、工作经验等，又衍生出了具体的特殊性。

但沟通的原则是一致的，即建立在对沟通对象合理需求的正视和把握上。

员工着急赚钱还房贷，你却跟他谈情怀、讲远景，怎么能有用呢？

员工因不公平感心生抱怨，消极怠工，部门领导却勉励，“今天工作不努力，明天努力找工作”，怎么会有效果呢？

05

沟通中管理者的作用不是很重要.....是非常重要！

秦惠文王在商讨过程中的表现可圈可点。他抛出问题后便不置一词，只听大臣们各抒己见。

张仪的对策，他很认同，但不急于肯定；公孙衍反对时，他不急于劝解，而让有“智囊”之誉的赢疾发表意见。赢疾被赞“锦心素口”也不是虚传，看似不置可否，事实上已经肯定了张仪的策略。

秦君这才拍板，“魏不予地，秦再伐之。常人言，棋差一着满盘皆输，我有公孙先生在侧，一着，就是十着百，错又何妨？”既确认了张仪的方案，又顾全了公孙衍的情绪。

一般而言，职场中具有较强权力意识的管理者，下属出于自身前途的利弊考虑，所传达的信息可能更倾向于附和及管理者的愿望以回避风险。

有效的沟通中，需要管理者转变观念，弱化权力姿态，把对方看成合作伙伴，创造一种让团队成员直抒己见的环境，被管理者才可能坦诚相见，畅所欲言。

HR 们常年奋战在企业沟通一线，战略愿景需要落地，各项政策需要传达。

你遇到过特别会说话、口才特别好的人吗？选拔人才时，你更喜欢口才好的人，还是踏实做事的人？

——摘自网络

案例分析

中国式合伙，为什么总是那么脆弱？

人生没有不散的筵席。创业合伙人走向散伙，或早或晚，这是没有任何悬念的必然。关键是，在创业之初就要做好合伙人股东关系建设，合伙人股权制度建设。只有这样，才能使企业基业长青。

复星二当家的退出

2017 年 3 月 28 日，复星集团 CEO 梁信军发布“致全体复星同学的一封信”，称由于身体原因，辞任复星管理层和董事会的工作。公开信写得很动情，梁信军两次提到“广昌、阿汪”，表示“为复星人才辈出的 70 后、80 后、90 后和全球化组织的迭代，喝彩、鼓劲”，并称“我们的心始终是在一起的”。

在同一天，复星集团董事长郭广昌发布“致复星同学们的一封信”，回应梁信军的退出。郭广昌的公开信也写得很动情，回顾了与梁信军“这一路风风雨雨、胖胖瘦瘦，二十五年走下来，一路兄弟情谊”的创业历史，感谢梁信军为复星的努力和付出，并号召复星同学们“要乐观地应对一切的变化”。

2017 年 3 月 29 日，郭广昌又发布“致复星股东的信”，谈到复星致力建设的“愈发具有活力的全球合伙人制度”，提到“复星的合伙人也绝不是终身制，每年都会有新增和退出”，并表示要“持续为股东创造价值”。



复星创立于 1992 年，启动资金 3.8 万元，从市场调查业务起家，如今已经发展为横跨保险、地产、医药与矿业等产业，总资产人民币 4867.8 亿元的巨型投资集团，资产翻了 1281 万倍。创始团队郭广昌、梁信军、汪群斌与范伟被誉为“复星四剑客”。其中，梁信军是与郭广昌并肩作战 25 年的老战友，是复星副董事长与 CEO，二号人物。梁信军的退出，引发了媒体广泛的讨论与猜测，包括梁信军“裸退”、“兄弟情绝”或“战略转型的牺牲品”。在复星四剑客中，梁信军并不是第一个退出的。在 2013 年，范伟也因“健康原因”隐退。

我无意传播或制造八卦。人生没有不散的筵席。创业合伙人走向散伙，或早或晚，这是没有任何悬念的必然。通过复星合伙人的退出事件，讨论中国式合伙，为什么总是那么脆弱？如何做好中国式合伙与散伙？这些比传播或制造八卦会更有建设性价值。

中国式合伙，为什么总是那么脆弱？

一方面，我们从媒体看到一个个的创业故事与“中国合伙人”，包括新东方三驾马车、腾讯五虎与阿里巴巴十八罗汉。但另一方面，合伙人之间的股权战争层出不穷，我们从媒体与身边近处也看到一桩桩的创业事故与“中国散伙人”，包括新浪、真功夫与西少爷，很多的合伙也进入了“同舟共济、同床异梦、同室操戈与同归于尽”的死循环。中国式合伙，为什么总是那么脆弱？

01 合伙组织：朋友身份与股东身份，一锅乱炖

在电影《中国合伙人》里有句经典台词“千万别和好朋友合伙开公司”。但在实践中，一方面基于创业阶段资金与资源的局限性，很多创业公司招个员工都不容易，更难吸引到心仪的合伙人，另一方面也是基于信任基础，绝大多数创业者都是吃窝边草，从三老“老同学、老同事、老同乡”下手找合伙人，创业团队成员大都是好朋友。徐小平老师就曾调侃新东方的早期创业团队是“老同学+老乡+老妈”。好朋友合伙创业，结果是朋友关系与股东关系合二为一。在朋友关系中，通常身份平等，不太涉及重大利益关系。但在合伙人股东关系中，身份有主有次，也涉及重大利益关系。好朋友合伙创业，如果处理不当，就会出现“谈钱伤感情”与“谈感情伤钱”的两难境地。新东方的股权改制也曾引发高层危机，俞敏洪发现“在友情为基础的结构里，你不能下命令、不能指挥，只能通过友情来权衡利益和权力”。

02 合伙理念：谈利益，伤感情

中国是个人情社会。在公司初创时，公司股份不值钱，也基于信任与碍于情面，合伙人股东通常回避或淡化利益分配，简单粗暴但高效的方式就是平分股权，更没有股权分配的“进入机制、调整机制、退出机制与传承机制”的游戏规则。但等到公司值钱或出现重大问题时，耗时耗钱解决股权问题已经是船大难掉头。

03 合伙制度：中国公司法与公司章程的误导

在电影《天下无贼》里，黎叔有句很经典的台词“21 世纪，什么最贵”，答案是“人才”。但在我们看到的绝大部分公司股权分配方案中，（1）只考虑合伙人股东对公司货币出资的贡献，不考虑出完钱之后对公司人力出资的贡献；（2）只对钱定价，不对人定价；（3）股权既没有进入机制，也没有调整机制、退出机制与传承机制。中国公司法也是把创业者当成投资方来看，完成货币出资即成为享有完整权利的股东，工商局“钦定”的公司章程模板也很少被允许有股权制度创新的空间。这些股权分配方案，都是完全遵照中国公司法与公司章程来做的，100%符合公司法，100%符合公司章程，100%符合传统的股份分配方案，但导致实践中出现大量的问题。

如何做好中国式合伙与散伙？

一手抓合伙人股东关系建设，一手抓合伙人股权制度建设。

01 合伙人股东关系建设

合伙创业，既是合伙一种长期利益关系，更是合伙一种创业理念。比如，合伙人股东分配股权时，

应该事先在一些软的理念层面达成共识，做好合伙人预期管理，包括（1）经营团队分配的股权是基于长期全职人力投资的贡献，不是基于早期的货币出资；（2）如果中途掉链子离职没有退出机制，对长期创业的合伙人股东是既不公平也不合理的；（3）公司老大得带头遵守游戏规则，而不是游戏规则制定出来约束合伙人，不约束自己；（4）在尊重股东历史贡献的前提下，合伙人股东职位可上可下，股权可增可减与可进可退；（5）合伙人散伙，并不都是被动，也可以主动；并不都是破坏，也可以是建设；并不都是死亡，也可以是新生。讨论散伙，是为了更好地合伙。在这些软的理念达成共识后，合伙人之间再签署那些冷冰冰硬邦邦的法律文件条款。

02 合伙人股权制度建设

合伙人股权，不是一分完事，需要有配套的进入机制、调整机制、退出机制与传承机制。传统的股权分配模式容易导致阶层固化与利益固化，导致股权分配只保护早期创始合伙人的利益，忽视其他“共同奋斗者”的利益。华为的虚拟受限股制度，虽然不太符合中国资本市场的要求，但却是对冲股东阶层固化与利益固化的制度创新。如果没有退出机制，合伙人股东就会导致江湖式进入，野蛮式退出。在一代经营团队退出与二代经营团队进入方面，腾讯与美的都有启发借鉴。在腾讯五虎中，创业元老张志东、曾李青与陈一丹都已经退出了腾讯的经营管理，腾讯二代经营团队刘炽平与张小龙已经平稳过渡，参与执掌腾讯。美的创始人何享健已经把上市公司董事长与法定代表人的身份都交给了方洪波，交接得最彻底干净。这两家公司，第一

代经营团队打下了江山，退出时历史贡献也得到认可和尊重，同时通过接班人培养、身份岗位让贤与利益分享激励完成了向第二代经营团队的平稳过渡，第二代经营团队也从职业经理人身份向企业家身份进化，引领公司进入下一个新高度。

在这些合伙人股权制度建设中，如何平衡货币出资贡献与人力出资贡献？如何平衡股东历史贡献与未来贡献？如何平衡老股东贡献与新股东贡献？公司老大是否也应当一视同仁遵守游戏规则？这些都会是难点。比如，很多创始人也提倡“以奋斗者为本”，提出合伙人离职退出就不再是奋斗者了，需要退出股权，但人的生老病死是没有任何悬念的必然。就好比梁信军，在复星奋斗了 25 年，退出是最自然最人性也最天经地义的事情，此前离职的复星四剑客之一范伟就退出了公司股权。郭广昌在公开信中也说“我们都是过客，信军是过客，我也是过客”。问题是，如果公司创始人郭广昌本人哪天也不奋斗了，是否也同样应当退出股权？如果不退出股权，创始人本人就会成为企业文化与企业制度的破坏者，那游戏规则的合法性基础何在？这些都会经受拷问。

结语

基于复星四剑客的信任基础、接班人梯队人才储备、全球合伙人制度、老股东职位让贤与公司利益激励等方式，复星正妥善处理合伙人股东退出事件。复星合伙人退出事件不是个案，而是很多中国式合伙与散伙的预演。做好合伙人股东关系建设，做好合伙人股权制度建设，这样会有更多的中国企业不再是昙花一现，而是基业长青。

——摘自网络

案例分析

看观音是怎样支持唐僧达成绩效目标的

从前有位财主十分贪婪：每次吩咐别人办事时都想在别人身上占些便宜。

有一天，财主派一名长工去买酒，可是又不给长工买酒的钱，长工感到有些莫名其妙，便问道：

“老爷，没有钱怎么能买到酒呢？”

财主怒色道：“花钱买酒谁不会呢？要是你能不用钱就买回酒，那才是有本事呢！”

财主这分明是要长工自掏腰包买酒给他喝。

这位长工机智过人，他知道如何反击，于是他一言不发地拿着酒瓶出去了。

时间不大，长工拿着空瓶回来，他走到财主身边说：“老爷，酒买回来了，你慢慢喝吧！”

财主拿过酒瓶一看，里面空空如也，顿时大发雷霆：“岂有此理，你是怎么给我办事的？酒瓶空空，叫我喝什么？当心我扣你一半的工钱！”

那位长工不慌不忙慢悠悠地说道：“老爷，酒瓶里有酒谁都会喝，你要是能够在空瓶里喝出酒来，那才是真有本事呢！”

财主气得直翻白眼，一句话都说不出来。

从管理的角度来看，上述故事中发生的事情，就好比是一次绩效目标的制定与实施：财主让长工去买酒，可以看作是一个绩效目标，而买酒需要的资源支持是钱。因此，在没有得到财主资源支持的前提下，长工是无法完成财主交给的绩效目标的，



但他又怕被财主责罚，于是只好想出以牙还牙的办法来对付财主。这件事情的最终的结果是：财主既没有喝到酒，也找不到理由责罚长工，自己还受了一肚子气，哑巴吃黄连，吃力不讨好。

这种情况在如今的一些企业中常常存在。有一些企业的管理者在给下属制定绩效目标时，也像故事中的财主那样，给下属设置了很高的绩效目标，却不提供相应的资源支持，结果目标没有完成，还责罚下属执行力不够。其实这件事情的错不在员工，而在管理者。

因此，管理者在制定绩效目标时，绝对不能像空瓶买酒那样，否则不仅绩效目标无法实现，还影响了团队凝聚力。在下达目标时，我们要分析现有的市场环境是否具备这个潜力，目前的现状还需要增加哪些人手，需要多少预算和费用，需要多长时间才能完成，这些都是管理者应该考虑的事情。管

理就是服务，管理者的职责是帮助下属实现目标。绩效目标不是说拍脑袋直接定个指标就能实现的，想要多少产出，就需要多大的投入和付出。

与那位财主相反的是，西游记中的观音菩萨，很好地帮助下属唐僧完成了绩效目标。西天取经路途遥远，各种妖魔鬼怪层出不穷，作为一个凡人，唐僧师徒要完成取经的任务，其实是非常难的。但是他们最终还是顺利地完成了这项高目标的工作，这与观音的支持和帮助是分不开的。

总的来说，观音对唐僧的支持分为两个阶段，一是取经前期的在组建项目团队上的帮助，二是在取经过程中给予的帮助。观音在取经前期的帮助主要有以下几点：

首先是物质奖励与精神奖励相结合

取经前，观音赐给唐僧两件宝物：“锦斓袈裟”一领，“九环锡杖”一根，“穿袈裟，免堕轮回；持锡杖，不遭毒害”。然后观音又以西天有“大乘教法”来激励唐僧。所谓吃人嘴短，拿人手短，唐僧便说：贫僧不才，愿效犬马之劳，与陛下求取真经。观音的奖励有妙处在于：一是物质激励与精神激励并用。如果只用其中一种，效果都会打折扣。二是先用物质激励，再用精神激励，先赠宝物，再说西天有“大乘教法”。如果反过来，则达不到效果，因为没有宝物，不能取得唐太宗和唐僧的信任，西天取经就无法立项。三是物质激励是有针对性的，如果是金银财宝，唐僧是定不会要的，而见了这“锦斓袈裟”和“九环锡杖”则是喜欢得不得了。

其次帮助唐僧帮助组建取经团队

观音先后招聘了孙悟空、猪八戒、沙僧、白龙

马加入团队，形成了完整的队伍建制。而且这几人都有各的特点和长处，互补性特别强。孙悟空虽然心高气傲，但是技术能力强，会筋斗云、七十二变、火眼金睛，降妖除魔尽显英雄本色；猪八戒能腾云驾雾，会三十六变，协助孙悟空打妖，幽默风趣能起到润滑剂的作用；沙僧忠厚老实，挑担、看管行李任劳任怨，水下功夫非常了得；小白龙除了供唐僧坐骑外，在关键时刻能帮助唐僧找回夜明珠。

三是授权唐僧管理取经团队日常事务

一是授予唐僧有日常工作的决定权，比如安排孙悟空探路和降妖，安排八戒打水、喂马，安排沙僧挑担、看管行李。二是授予唐僧对徒弟的惩罚权，帮助唐僧树立领导权威。悟空入职后，第二次出手就打死几个强盗，让唐僧不爽，师徒第一次发生矛盾，孙悟空闹着要回花果山，观音及时出现传了唐僧紧箍咒，以便让他能管得住孙悟空。如果他不听教诲，违反规章制度，可视情节轻重，可以通过念紧箍咒进行惩戒。

取经团队组建后，观音并没有放任自流、不管不问，因为整个团队的合作性，对取经意义的认识、取经困难的估计等都是需要时间来检验的，如果放任不管，可能试用期还没有过，团队就解散了。观音在取经过程中对唐僧的帮助如下：

首先是做思想工作，促进团队稳定。唐僧有了紧箍咒后，孙悟空的自由受到控制，而且一路上为了保唐僧这个凡僧，还要受这么多折磨，自己的性命也难保，不知什么时候才能修成功果，这让他很郁闷，就想辞职不干。观音就开始做孙悟空的思想

工作，她并没有像一般的领导那样只是从精神上开

导几句，而是实实在做了两件事情：一是赠给孙悟空三根救命毫毛以自保。二是向孙悟空承诺，“许你叫天天应，叫地地灵”，若是“十分再到那难脱之际，我也亲来救你”，也就是以后遇到搞不定的事，会随时给予帮助，必要时将亲自出面解决问题。如此强大的支持，给孙悟空吃了一颗定心丸。

第二是兑现承诺，及时出面化解危机。当唐僧师徒在取经路上碰到无法解决的难题时，观音都会及时出手化解危机，帮助他们渡过难关，比如黑风山出面收服黑熊怪、五庄观亲自出马救活人参树、火云山搞定红孩儿等。但是，观音的妙处在于，凡是孙悟空他们自己能够解决的问题，观音都不会干预。比如孙悟空第二次离开唐僧回花果山，就是猪八戒用激将法请回来的。孙悟空第三次离开唐僧时，真假美猴王观音自己也没法分辨，于时及时将问题报告给如来，最终由如来出面把问题解决。

第三是跨部门协调，帮助开拓人际关系网。除了自己出手帮助以外，观音还主动与天庭集团、及西天集团各业务部门打招呼，当唐僧团队求助时，要求给予帮助。所以，一路上各神仙、众佛、菩萨基本上是非常爽快地出手相助，能出兵的出兵，能借宝的借宝，必要时还亲自出山收妖除魔。

第四是定期对团队成员进行考核。观音为了测试唐僧团队取经的决心，特会同黎山老母和文殊、普贤菩萨，变成富家婆婆和三个女儿珍珍、爱爱、怜怜，欲招唐僧师徒做女婿，考验唐僧师徒向佛之心。面对着富丽堂皇的家宅，万亩良田，穿不尽的绫罗绸缎，享不尽的荣华富贵唐僧师徒中的猪八戒开始动摇了。当看到珍珍（观音化身），爱爱（普贤化身）和怜怜（文殊化身）这三位美女要招夫为婿时，猪八戒动了凡心更是下定决心在此享受不愿

西去，于是四位菩萨除了教训外也戏弄了猪八戒一番，给他们上了生动的一课。

通过以上这些措施，观音基本上让唐僧取经团队按照当初她预设的路线走下去，保障了团队的稳定运行，没有出现员工离职事件。应该说，整个团队的稳定，离不开唐僧的正确领导，但与此同时，观音也做了不少幕后工作。

我们今天的管理者，要避免像那位财主那样，只给目标不给支持，最后搬起石头砸自己的脚，而是要像观音那样，把管理就是服务的理念落到实处，要了解下属的最需要是什么，并持续关注员工的成长，在下属面临无法解决的困难时，及时提供必要的支持，帮助下属达成绩效目标。

——摘自网络

机会，使阳光一样别跳跃

站在人才市场外熙熙攘攘、人头攒动的人海里，他四顾茫茫不知如何是好。从家乡偏僻小城的那所大专院校毕业后，他便孤身来到了这座繁华大都市。在人才市场里推搡挤拼了一个月，此刻他的口袋里唯一剩下的是一枚 1 元的硬币。人才市场的门票是 3 元一张，显然，他买不起这张可贵的门票了。下午两点有一家公司让他去面试，可他明白自己被录用的机会几乎为零。他真的像空气中的尘埃那么微不起眼，在浩浩荡荡的求职大军里注定只能被淹没？

怎么办呢？他问自己，从今晚开始可能得露宿街头、靠捡废弃食品充饥了，像我这样的人就真的只能被大都市拒绝吗？就这么放弃吗？可是，现在连放弃的机会都没了，因为 1 块钱是回不了家的，何况他的手机也因没钱而停机了！

他接近绝望地游荡在人群里。突然，他惊奇地看到一个穿着朴素的男子手里举着一块牌子，上面赫然写着：寻“伯乐”——本人初中一年级学历，求报刊杂志编辑记者职位！这真是个奇怪的求职者，这不是一条新闻线索吗？他忽然灵机一动，对，给电视台报料，如果被采纳就会有报料费。他立刻想起昨晚他在招待所看的那档本市著名的电视新闻节目，当时他就牢牢记住了他们的报料热线。

他立刻跑到旁边的电话亭拨了那个刻意记住的号码。果然，电台的记者对这条线索非常感兴趣，一再叮嘱他站在原地等他们来。采访进行得非常顺利，完事后记者笑着对他说，今晚肯定会播出，你明天到我们台里领 100 元的报料费吧。他十分高兴，

不仅是因为接下来几天的生活费解决了，还因为他在这个庞大的都市里，只用两毛钱成本(电话费)就赚了 100 元。这让他重新点燃了已经奄奄一息的信心。他决定还是鼓足勇气去参加那个原本打算放弃的面试机会。

等他步行到那家公司时已是下午 3:30，面试已进行了一大半。面对那些穿着讲究、泰然自若的竞争者们，他羞红了脸，悄悄选了个角落里的座位将自己藏了起来。负责面试的经理瞅了他一眼，毫不留情地问：“不是说两点面试吗？怎么才来呢？”他低着头吞吞吐吐地说出了事情的原委。面试结束后，正当他准备以最快的速度离开时，经理竟然将他叫住了，微笑着对他说：“你明天就来上班吧。”“我？”他惊讶地说。“是的，我正式通知你被我们公司录用了，年轻人。因为你拥有善于抓住机会的优秀特质！”

他就是我的一位朋友。二十出头的他，已拥有一家规模不小的广告公司。跟我讲这个故事时，正是春光明媚的 3 月。他若有所思地说：“其实，机会就像春天里的阳光，在寒潮过后，那么煦暖丰盈地洒在人们身上和周遭。有的人视若不见，只会麻木地抱怨春寒料峭；有的人则怀着感恩和希望的心在阳光下辛勤地播下了种子。前者后来只能在秋风中空荡荡地瑟缩，在严冬里痛苦地绝望；而后者则会在秋季收获累累硕果，在寒冬坐拥温暖舒适。”

稍纵即逝的机会，像阳光一样跳跃在你的周围，等待你捕捉！你发现了吗？

——摘自网络

无水之鱼也能化龙

鱼离开水会窒息而死，人离开熟悉的环境就会像无水之鱼一样处处碰壁步履维艰，但是一个叫陈旻君的柔弱女子却用自己的经历证明了，一条无水之鱼通过努力不但可以避免死亡的命运，还可能化身为龙，腾飞在无限广阔的天空。

陈旻君出生在台湾，在美国长大，对中文一窍不通，完全是一个地道的美国人，可是 1993 年，她却孤身一人来到中国，开办了一家名为尚赫的保健品公司。

当时，人们对于保健品还没有太多概念，而在美国吃鱼油、维生素就像吃饭一样普通，这是摆在她面前的一个巨大障碍，要让人们接受保健品这个概念需要耐心细致的讲解，是一个比较长的过程，但最困难的还不是这个，而是登记、办证、申报、获得营业执照等繁琐的手续。

为了办手续，她开始无休止地排队，她看不懂墙上的提示，在排队时经常排错，很多时候其他人手续都办好了，她还在四处碰壁。辛苦还在其次，中美观念的不同却让她倍感困扰，在与人交往中也闹出了不少笑话。

好不容易办全了手续，她开始向公众推销保健品，这个过程同样困难重重，由于当时上门推销这种形式比较少见，很多人把她看成了骗子，态度好点的就婉言谢绝，态度不好的就直接将她拒之门外。同时，传销这种销售模式在中国也同样受到了普遍的质疑，很多直销商都用怀疑的目光看待她，有些人还冷嘲热讽说她是假洋鬼子。

那时她的每一天基本都是这样度过的：白天在外面跑，晚上回到宾馆先蒙上被子哭一场，然后再告诉自己，再坚持一天。就这样，坚持一天再坚持一天，公司终于有一个月销售业绩达到了 10 万元，适合中国的传销模式也基本建立，这条无水之鱼奇

迹般活过来了。

但很快更大的困难又来了，1997 年，国家宣布不允许传销。当时陈旻君就傻了：这么多员工，还有 30 万直销商，怎么向他们交代呢！她跑到北京，一个一个单位跑，一个章一个章地盖。最后，国家工商局定了 10 家企业可以转为直销，其中就有她的公司。这条无水之鱼终于又赢得了喘息之机。

直到现在，陈旻君还是认为除了产品的质量，那一次的成功一方面是运气，还有一方面是因为自己誓不罢休的劲头感动了别人。

之后公司的发展一路顺风，但在 2003 年，陈旻君却干了一件让人听起来不可思议，甚至有些“残酷”的事。那年是公司创立 10 周年，当时她正怀孕待产，而孩子的预产期与庆典时间几乎重合，为了能参加庆典，她竟然“逼”着大夫给她做了剖宫产手术，将孩子提前一个月带到了人世。面对不解，她很坦然地说：“当时我是真想站在公司 10 周年庆典上，这是我孕育了 10 年的孩子啊！”

现在，她的尚赫保健品公司已经占据了我国保健品市场的半壁江山，她还相继成立了化工公司、生物技术公司等子公司，在中国所有大中城市都建立了销售点，直销人员达 30 万。至此，一条无水之鱼在不懈的努力下终于化作了腾空飞舞的蛟龙。

鱼虽然没有水，但却学会了飞，成了一条龙，这个奇迹正是由长久地坚持和一点点的积累所达成的。陈旻君的故事告诉我们，身处绝境有时并非坏事，因为对一个坚定的人来说，绝境会激发出我们自身巨大的潜力，让我们在成功的路上始终如一坚持不懈直至到达成功的彼岸。

——摘自网络

有些荒凉总要去经历

前几天参加朋友的婚礼。婚礼上，朋友穿着华美的婚服，明眸皓齿，巧笑倩兮，双眸流转之间闪动着幸福的波光，尤其是唇角那抹生动迷人的浅笑，令每一位嘉宾为之深深倾倒。新郎官是京城一家大医院著名的外科医生，高大英俊，帅气儒雅，目光深情款款，像多情的蝴蝶，时时落在朋友的身上。参加婚礼的客人们纷纷称赞他们真是“天造的一双，地设的一双”。

看着眼前这对新人深情缱绻的样子，我突然想起几年前的那桩旧事。

朋友和相恋四年的男友即将步入婚姻的殿堂，突然感到身体不适，肚子一痛起来就浑身冒冷汗，满床打滚。男友抱着她去了几家医院，楼上楼下跑了几十趟，终于确诊是子宫的毛病。医生说，要想彻底治疗，必须切除子宫。

切除子宫，意味着女性身体的残缺。对于一个未婚女子来说，这是多么残酷的事情。朋友闻听此言，当即昏厥。等她醒来，流着泪恳求医生：能否只切一半，我还要结婚，还要做母亲，还要为我的爱人生一个可爱的宝宝。

在场的医生被这个情深义重的女子含泪的请求打动了，看着她雨打梨花、凄楚无比的模样，医生们的心似被一双无形的巨手拎起来一般，紧紧缩成一团。最后经过专家反复会诊，决定为她保留二分之一的子宫。

等她从手术台上下来，身边却不见了男友，只看到他留下的一封短信：请原谅。我是独子。三代单传。

不啻于晴天霹雳，天塌地陷。虽然是短短的几个字，她却看了很久。在那一刻，整个世界黄沙漫漫，洪荒一片，似乎时间都凝固了。绝望无边无际，如千万只蚂蚁啃噬着她的身体和心灵。终于，她哭出了声，眼泪像奔涌的江水，滚滚而落，滔滔而下。

朋友和亲人们不知如何安慰她，只是静静守护在她身旁，陪着她默默垂泪。在大学做讲师的姐姐赶了回来，姐姐说：不要难过。失恋是为了给真爱让路。许多人都是生命中的过客，他们有缘陪伴我们一程，但有些路只能一个人走，有些苦只能一个人扛，命运的荒凉总要去经历。

听了姐姐的话，她咬了咬苍白的嘴唇，收起了眼泪。对着洁白的墙壁，一个人默默沉思了很久，很久。

一晃几年过去了，同龄人一个个出双入对，结婚生子，她依旧形单影只，在人们同情怜悯的目光中，一个人进进出出，恬静坚毅，温润如玉。她把全部的心思都扑到了工作上。没有人知道她伤痕累累的心里有多苦，也没有人知道她柔弱的双肩有多累。

天道酬勤。由于工作出色，她被单位派往英国留学，在那里邂逅了真爱，也就是现在的新郎官。

有些荒凉总要去经历。看着朋友妩媚灿烂的笑靥，我咀嚼着姐姐的话，反反复复。蓦然回首，你就会发现，所谓的苦难其实是人生无比珍贵的历练，而那段踽踽独行的路途，其实是命运恩赐的经过泪水滋润略带苦味的甜。

——摘自网络

招 贤 榜

公司名称	职位	年薪
某商业地产集团	招商总监	50 万
某阿胶企业	财务总监	30 万
某地产集团	人资总监	35 万
某生物企业	营销副总	100 万

精 英 榜

人才	学历	职位	专业
某先生	硕士	产品经理	食品工程
某先生	本科	融资经理	财经学
某女士	本科	人资总监	经济管理
某先生	本科	企划总监	工商管理

花开的声音

有一片蔚蓝的天空
那里只栖息着风和鸟
还有一朵朵纯洁的白云

有一方神圣的净土
那里只有花儿和童话
还有一段段美丽的传说

是什么把希望绽放
是什么把梦想放飞
是什么习惯了沉默
是什么不再沉默

在温暖的春天
我听到了花开的声音
那是生命的宣言
那是生命的礼赞