

骥达

资讯

既然爱，为什么不说出口
父爱如山心存感激，爸爸，我爱您！

父爱如山心存感激，爸爸，我爱您！



目录

卷首语

◎ 父爱如山

名企风采

◎ 从优秀走向卓越，做国际一流健康养生集团

——记山东福胶集团有限公司

职场精英

◎ 新常态下的企业就是人力资源企业

——采访嘉宾 王小寅

行业资讯

◎ 猎头江湖：人才、金钱与博弈

◎ “新一线”城市抢人竞争白热化 济南青岛在干啥？

◎ 山东省引进高层次人才服务窗口能力建设培训班举行

智慧职场

◎ “内心描画”决定人生

◎ 任正非：如何在阵痛期中完成自我成长

◎ 混日子的人，下场都很惨

案例分析

◎ 向孙膑和马斯克们学逆向思维

◎ 你和樊胜美的“伪独立”，迟早破灭的希望，何不早早丢掉

◎ 这才是跳槽的最佳时间点！

花开见禅

◎ 比云更高的，还有山

◎ 在黑暗中更要飞翔

职场信息

◎ 把 1 分 49 秒坚持 20 年

封底

◎ 感恩父亲

时光慢些吧，

不要再让他变老

父爱如山

文/Daniel



有一种爱，
叫父爱如山。

有一颗心，叫父子连心。
有一份情，叫情深似海。
有一个节日，
叫父亲节！

有一种爱叫——父爱如山！
他是第一个抱我的男人，
他是第一个听见我哭看见我笑的男人，
他是第一个叫我宝贝的男人，
他是一个我相信他说的承诺都会做到的男人，
他是敢和我说一直会陪我到最后的男人，
他是不管我错对美丑都觉得，
我是最好最优秀的男人。

有一种爱叫——父爱如山！
人们对于母爱的歌颂很多，
但对一手撑起家庭的父亲赞扬，
却比较少，
父亲的爱是严厉的，是厚重的，
更是默默无闻的，
是实实在在的，没有华丽的词语，
没有亲昵的做作，
父亲的爱，
是沉沉甸甸的，不会直接表达，
有时倒觉得是在惩罚，
或许父亲没给你想要的东西，

但是父亲却给了你钱也买不到的东西，
——父爱！

有一种爱叫——父爱如山！
一肩，
挑起生活的重担，
压弯了脊梁，苍老了容颜；
一手，
遮挡岁月的坎坷，
染白了青丝，沧桑了流年；
一心，
撑起家庭的重任，
淡漠了荣华，忘却了茫然。
祝爸爸健康长寿，幸福永久！

有一种爱叫——父爱如山！
您的白发，
每一根都诉说着岁月的沧桑；
您的皱纹，
每一道都记录着您的功勋；
您的脊梁，
诠释着顶梁柱的责任。

每一位父亲都记得子女的生日，
那么您记得父亲的生日么？
如果答不上来，
就记住，
六月的第三个星期日是父亲节！

从优秀走向卓越，做国际一流健康养生集团

——记山东福胶集团有限公司

159年前，1856年3月23日，咸丰皇帝唯一的儿子诞生，普天同乐，那是举国同庆的一刻！咸丰皇帝喜得龙子、龙颜大悦，感念天赐福音，特封邓氏树德堂阿胶为“贡胶”，并赐三件宝物：一亲笔御书“福”字一个，成为福胶集团使用商标。（注：1950年，邓氏树德堂第五代传人带着“贡胶”技艺，与东阿镇众家制胶老作坊传人，一起投身于国营阿胶厂，即福胶集团前身。）二赐家主手折子一个，保证邓发出入紫禁城护送“贡胶”畅通无阻，此手折子现保存于福胶集团保险柜内。三赐黄马褂一件，官至四级，彰显东阿镇阿胶及传人的尊贵身份地位，黄马褂已随家主下葬。为皇子保驾护航的“贡胶”也被奉为上品，是它，保佑了皇位继承人顺利诞生，是它，书写了历史！

1915年，在巴拿马博览会荣膺金奖，铸就了福牌阿胶誉满全球的辉煌；1950年，集东阿镇诸家阿胶作坊打造了新中国首家国营阿胶生产厂，福牌阿胶实现了3000年阿胶文化、技艺、配方大集成。

山东福胶集团，发源于阿胶原产地“中国阿胶之乡”——山东省济南市东阿镇，是阿胶业界唯一“中华老字号”企业，“中国制药工业百强”企业，阿胶制作技艺列入“国家级非物质文化遗产名录”。集团以生产福牌阿胶及系列产品为主，拥有全国最大的阿胶和阿胶系列产品生产基地。2010-2016年福牌阿胶产销量连续七年稳居全国第一。拥有全国唯一的中国阿胶文化园、中国阿胶研究院、驴产业链制剂基地、医药营销基地，是国家级知识产权试点企业、高新技术企业、博士后科研工作站。近年来，福胶集团利用“福”牌被认定为“中华老字号”的机遇，大力实施品牌战略，加大宣传力度，在社

会上深化“中华老字号，地道好阿胶，福牌阿胶”的观念；通过整合福胶文化资源，达到弘扬东阿镇“福”阿胶文化，让东阿镇福牌阿胶造福全人类，续写2000多年阿胶历史的辉煌与传奇。

人才资源是公司发展的不竭动力，多年来，福胶集团始终高度重视人才队伍建设，采取“培养、引进、激励、保障”等措施，加快人才队伍建设，逐步形成了一支年富力强、学历层次合理、管理协调水平高、极富生机活力的人才队伍。真正成为“事业有平台、发展有空间、成长有环境”的人才沃土。艰难困苦，玉汝于成，自1950年从中国第一家国营阿胶厂做起，一代又一代福胶人为之兢兢业业奉献了青春。公司也从一个12人的作坊式小企业逐步发展成拥有2000余名员工的大型企业集团。公司拥有国家非物质文化遗产传承人两名，享受国务院特殊津贴专家2人，本科及以上学历员工达700余人，其中包含硕士、博士学位人员60余人。福胶集团快速、高效的发展，得益于拥有一支成熟高效的管理团队，集团拥有总监级高级管理人员12人，高级经理50余人。中层管理者是企业发展的中坚力量，是公司发展承上启下的纽带，集团高素质的中层队伍更好地把集团战略规划思路严格贯彻落实到市场运作中，并具备优秀的管理沟通能力，促进公司更好、更快发展。

如今的福胶集团以崭新的面貌崛起于齐鲁大地，辐射全国。而公司将一如既往的坚持“重学历更重能力，重年限更重贡献，重文凭更重水平”的用人理念，吸引了越来越多高素质人才的加入，向着现代化大企业的方向不断前行。

新常态下的企业就是人力资源企业

——采访嘉宾 王小寅

王小寅

青岛道邦投资管理有限公司 董事长
北京联合智业研究院 高级专家
青岛海洋大学经济学院 兼职教授

骥达：王总，很高兴您能接受我们采访的邀请，在百忙之中拨冗一见。您作为资深的独立投资人，专业的投资顾问，您能不能和我们分享一下您对行业的感受和认知。

王总：太客气了。作为一个从业时间比较长的一个行业老兵，我还是可以聊一聊我的经历和感受。

互联网时代的商业形态

在信息化和网络化的今天，资讯的获取已经是一件随时随地可以做到的事情，但碎片化的信息和碎片化的时间一直在困扰着我们，如何加强企业与客户的粘性，在我看来，第一，厘清客群，我们的客户是谁，我们要为客户宣讲什么；第二，不要挑战受众的耐心；第三，让客户对自己的产品感兴趣。所以，在宣传自己产品的时候尽量做减法，去芜存菁，而不是做无谓的加法。对于互联网时代的商业形态中的个性化定制，我认为，定制化信息是高附加值的生产方式，曾经物以稀为贵；定制化包含个人的知识成本高，处于价值链的顶端；定制化也是回避竞争的方式，是比较“蓝海”的。通过专业和定制，大规模定制的 2.0 时代已经到来，通过互联网的“边际成本递减”，大规模、低成本的个性化



定制服务已经成为现实。

做减法往往会得到一个乘法的效果

世界级超级投资家一般都穿过 3 个金融危机经济周期，他们的结构中都有容错机制，具有非常强的容错空间。马云曾经说过，我曾经写下我犯过的 1001 个错误，但阿里还是做到这么大。一个一直做加法的企业，最终可能会得到一个除法的结果，而一个一直做减法的企业，反而会得到一个乘法的结果。某些企业一直在做产品线，苹果也可以做电视、洗衣机，但是为什么不做，只做已经成为广告了的手机、IPAD，它用短道打法聚焦到一点，将自己打造成世界第一。



新经济时代专业的走向

在新经济时代，全球一体化趋势得到加强，随着信息技术的飞速发展，企业成长方式在发生着转变，学习型组织也悄然兴起，企业要想建立或保持竞争优势，需要以更加开放的理念，打开快速响应的通道，时刻以客户体验为中心，创造性地建立企业经营模式和高效率的组织架构，采用先进的 IT 技术、虚拟化手段，用专业化、关怀化的服务去赢得客户，推崇价值创新和终身学习，实行阶段性的差异化战略。

新经济时代人力资源发展趋势

新经济时代企业无外乎两种发展模式，一种是传统产业的新模式，一种是新经济模式。无论何种发展模式，最终都将落位于人力资源管理化企业形态。而作为我这样的投资人来评判一家企业是否值得投资，是否有发展前景，也是从以下三个方面来判断的：发展趋势、商业模式和团队建设情况。所

以企业越来越需要专业的管理咨询公司，像一家专科医院一样，对企业的人力资源发展进行贴身诊断式服务。这样专业的管理咨询公司将解决并提高企业的人才集约化发展，解决企业人才效益，并且通过顾问式服务，能够持续帮助企业建立定制化的专业人才发展机制。

骥达：感谢王总对新常态下经济发展方面专业和深度的剖析，也请王总给我们公司提供一些宝贵建议吧。

王总：对于贵公司，能够在青岛稳定并持续发展十年的专业的人力资源管理咨询公司，本身就代表一种胜利。六月份，科锐国际创业板上市，也给人力资源服务企业的发展提供了借鉴。在这里，我希望骥达进一步拓展人力资源服务产业链上下游的产品和服务能力，把握当今企业产业转型升级和劳动效率提升所带来的增长机遇，提升持续盈利能力。同时，秉承骥达核心企业文化，充分利用资本力量，进一步扩大在人力资源服务行业的领先优势！

骥达：感谢王总的分析和分享，感谢王总的寄语和厚望。骥达将一如既往的坚持“责任、专业、勤奋、思考”的企业发展理念，站在客户的角度，以“利他”之心为客户提供专业、系统的人力资源服务，帮助客户创造价值，实现价值。再次感谢王总接受我们的采访，也诚挚邀请王总在骥达迁禧青岛国际人力资源服务产业园新址后到访公司。

王总：谢谢邀请，期待拜访！

猎头江湖：人才、金钱与博弈

大股东变更为深圳地铁后，万科着手员工的薪酬体系调整，敏锐的猎头嗅到躁动的气息，多位万科中层近期频繁接到猎头电话。

有人的地方就有利益，有利益就有江湖。猎头公司凭借其天生的狐狸般的狡猾与敏感，绝不放弃每一次猎头商机，尤其擅长在动荡变化中抓住稍纵即逝的围猎机会，于是便有了文章开头那一幕的发生。

随着人才竞争和职业流动的加剧，猎头——作为推进中高端人才与用人企业精准匹配的重要推手，在全球人才市场上，猎头们的身影日益活跃。

现如今，猎头作为一个独特的行业已开始在中国资本市场上崭露头角，并已引发市场的关注和追捧。

科锐国际（300662.SZ）于 6 月 8 日上市，成为 A 股市场第一家猎头公司，截至今日，公司股价已经迎来第八个涨停。

在美国纳斯达克上市的智联招聘也于去年年底启动私有化，即将返回国内 IPO 上市。业内人士介绍，这体现出市场对高端人才行业未来的前景仍抱有期待。

在创新驱动引领发展的今天，行业间的互补与交叉促使高端猎头猎聘的候选人相对需求方的企业越来越具有稀缺性、高端性、保密性与高风险性，也造就了企业对候选人的极高挑剔性。

如何成为猎头围猎的对象？又如何成为人才

青睐的猎头？这些问题在业内人士看来兼具投资与自律的双重维度定义，作为整个猎聘环节中最基本的“候选人”，价值沉淀极为关键。在业内人士看来，一个心怀创业者理想的人往往比富含职业经理人心态的求职者更容易被猎头、企业所认同。

跨界=高端=百万年薪

猎头出没和人才分布紧密相关，高级人才扎堆的地方也正是猎头扎堆的地方。根据猎聘网的调查显示，上海集中了 25% 的猎头，北京则聚集了 23% 的猎头，排名第三的是广州，猎头密度为 11%，同样人挤人的深圳则拥有 8% 的猎头，前四名城市拢聚了全国 67% 的猎头。显而易见，北上广深是各类中高端人才的集中营。

猎头行业在兴起，“围猎”的对象也在发生改变。艾瑞咨询发布的《2016 年中国高端猎头行业研究报告》显示，现阶段，从房地产企业到家电企业再到互联网企业，普遍都在探索跨界经营的发展新路，企业跨界发展速度加快，新产业、新岗位层出不穷，企业对于高端人才的需求也呈现多样化的特征，对于复合型高端人才的需求也日益强烈。

与此同时，在产业融合的进程中，人才的流动也为猎头积攒人脉资源创造了机会。智联招聘广州分公司猎头顾问韩梅梅（化名）在接受 21 世纪经济报道采访时表示，高端猎头在向候选人传导具有吸引力、能够触达对方兴趣点信息的同时，也会从中发现具有创新血液、创业基因、敢于挑战跨界机

遇的潜在对象，极大丰富了候选人挖掘的来源。“能够在产融加速的背景下成功转型的人，往往也会在未来的职业发展上更加‘吃香’。”

猎头选人百里挑一严过皇帝选妃

《极限特工 3》的开场镜头让不少观众念念不忘。带头大哥萨缪尔·杰克逊激情高昂的一幕演讲，成功说服了内马尔加入自己的战队。此类“打鸡血”的演讲，也是好莱坞大片中常见的桥段。

猎头的工作同样如此。跨界人才的选定，不仅对企业用人的思纬和能力提出更高的要求，对猎头的工作能力要求更高。

“有危就有机。你要独具慧眼，选用优质的人才帮助企业探路，不仅需要明晰人才分布和人才能力、思纬方式，还要结合企业的文化属性和行业特征对标人才的个性和价值观，这是高端招聘行当里蛮大的一个挑战。”科锐国际于丽娜坦言。

猎聘的实力也从薪酬、股份、利润分成、财务的角度具备了极强的可竞争性，开始对人选的要求极具挑剔性。需要候选人在能力素质、价值观、求职动机、责任心等方面与需求高度匹配。因此，整个猎聘氛围呈现出马太效应的特征，同时又兼具门当户对的道理，各具特色的猎聘方式渐成特色。

猎头江湖大博弈

对于高端猎头而言，很难评价这是一个买方市场还是卖方市场。在业内人士看来，两位 IT 大牛之间，哪怕是同一个级别，价码也是存在鄙视链的。

“要么是专业条线上的大牛，要么是技术大拿、经营领域的大拿，专业能力永远都是硬件，是走专家路劲的高端人才。还有综合的领导能力，包括业务能力创新、战略前瞻、是否可引领变革。”科锐国际于丽娜表示，中国经济不断转型，他们还看中高

端人才一个重要特质：不断创新学习的能力，“我们发现吃香的人才，他们的学习能力和习惯是一种天然素质，他们对接受新事物所在领域的探索始终保持开放心态，洞察事物的本质要优于很多人。”

有受欢迎的人才，自然有不受待见的一波。在猎头看来，“不真诚”的人才“最讨厌”，会被永久列入“黑名单”。例如，候选人有隐瞒某段职业履历、隐瞒真实的岗位职称、虚报薪水等行为，都不能被行业所接受。同时，“交易心态过重”也是一大败笔。“越优质的猎头顾问越能全维度地判断人才价值，同理，越优质的人才不会虚构自身价值，这样会双方双输，但最伤不起的，还是候选人自己。”科锐国际于丽娜说。

从企业角度而言，企业好比投资，高端职位更是如此，委托猎头物色的岗位往往具有稀缺性与高风险性。“以前雇佣一个 CEO，企业会给出一年半的时间适应，现在最多一年，来考察是否能带来期望中的转变和成果。”于丽娜表示，企业现在大都是在发展过程中适应着优胜劣汰的节奏，对高端人才的试错压力与日俱增。“相比伺机议价的职业经理人心态，具有投资观念，接纳价值增值的“创业者心态”人才更容易走进猎头和企业高层的内心。”科锐国际于丽娜说。

打铁还须自身硬，猎头自身素质同样不容忽视。21 世纪经济报道记者曾独家报道，A 股猎头公司挖个 180 万年薪的人，至少收 45 万业务费用。真正做得成大单的猎头，自身多数是掌握某些特殊资源的猎头，可以说，猎头是资源整合者。

（来源：21 世纪经济报道）

“新一线”城市抢人竞争白热化 济南青岛在干啥？

“我们电科大的毕业生以前被人戏称‘一简没’——一个班毕业的毕业生带着简历到‘北上广’，没有一个回来的。”

电子科技大学校党委副书记申小蓉说，近年来，情况发生了明显变化：该校本科、研究生留在成都和重庆工作的比例达 40% 左右，且仍有提高趋势。

坚守“北上广”还是逃离“北上广”，多年来一直是社会关注的热点话题，也令很多大学生纠结。不过，近两年，大学毕业生的“一线城市情结”明显松动，越来越多的人将“新一线”城市作为就业首选。由于中国均衡化发展的红利正向这些新崛起的城市倾斜，就业地点多元化的选择已形成明显趋势。

“新一线”城市彰显巨大“吸引力”

智联招聘日前发布的调研报告显示，2017 届应届毕业生签约新一线城市的比例与北京、上海、广州、深圳四城持平。此外，这些毕业生中希望到“新一线城市”就业的比例达到 37.5%，高于希望到一线城市就业的 29.9%。

猎聘大数据研究院制作的 2017 年一季度人才净流入排名 TOP10 城市榜上，杭州排名最高，人才净流入率达 11.78%，武汉以 6.79% 排名第三。成都则排名第七位，高出北京 0.5%，仅比上海低 0.02%。

“前两年公司招人，外地大学生也就零星几



个，高端的更少。”总部设在重庆高新区的聚土网分管总监黄祖舫说，“但去年 10 月招人的时候，来应聘面试的有北上广深各地高校的硕士、博士，挤了满满一走廊”。

国务院发展研究中心宏观经济研究部研究员张立群认为，所谓“新一线城市”就是一些媒体眼中城市经济体里的“发展新秀”，是相对于北上广深四座“老牌”一线城市而言的。“新一线”具体包括哪些城市并没有统一说法，但普遍认为杭州、武汉、成都、重庆、苏州等城市名列其中。

中国劳动学会副会长苏海南认为，“新一线城市”对毕业生的强大“吸引力”，与这些城市经济高速发展的态势直接相关。

根据国家统计局公布的数据，中国目前 GDP 达万亿元规模的城市有 10 个，除北上广深之外，重庆、成都、武汉、苏州、杭州等城市都在其列。

成都近年来的发展势头有目共睹。西南财经大学发展研究院助理研究员陈涛称，从 2016 年全国省会城市 GDP 增速统计来看，成都仅次广州位居第



二。目前，世界 500 强企业已有 278 家入驻成都。据四川统计局的数据，截至 2016 年，成都拥有高新技术企业 2098 家，高新技术总产值 8387 亿元。

在国内大城市中，杭州是屈指可数的连续六个季度保持两位数增长的城市，第三产业占比已达到 61.1%。北京大学互联网金融研究中心今年 4 月发布的报告指出，互联网金融发展指数杭州居全国首位。根据智联招聘最新调研报告显示，在大学生就业创业目的地中，杭州排名前五。

“抢人”竞争白热化，户籍管理、创业环境和人情是核心

值得注意的是，人才流动所形成的新趋势，并非仅仅缘于一线城市的人口政策收缩与资源承载力不足，“新一线”城市对大学毕业生的争夺竞争日趋白热化，核心“套路”包括：

——松绑户籍限制。

“对我而言，毕业后能在大城市落户、买房就是最实在的。”家在贵州的重庆大学机械工程学院本科应届生吴潼说。他毕业选择留重庆发展，已与电子科技领域一家顶尖公司签约。

城市户籍仍意味着资源与福利。目前，一线城市的户籍政策普遍收紧，北京 2017 年将继续削减近半大学生留京户籍指标。相形之下，成都、武汉、

重庆等城市则纷纷出台针对大学生的宽松户籍政策。

成都允许外地高校毕业生在创业地办理落户手续。武汉的“百万大学生留汉计划”规定：毕业三年内的普通高校大学生，凭毕业证即可申请登记为武汉常住户口；超过三年的，符合简单条件也可申请。

——通过优惠和扶持政策营造优越创业环境。

四川美术学院的布志国是河北邯郸人，他毕业后选择留在重庆任教，并成立了漫达文化公司。在川美大学生文化创意微型企业园中，他以每月不到千元的成本取得了经营空间，校方对大学生创业的多项补贴，让他找到了优秀的合作伙伴。再加上当地税收的优惠政策，短短两三年间公司就站稳了脚跟。

通过优惠政策营造优越创业环境，吸引优秀人才，是很多“新一线”城市地方政府和高校的普遍做法。

据重庆市就业服务管理局的数据，2015 年以来，重庆市累计资助创业项目 595 个，发放资助金 1665 万元。减免担保费 3000 余万元；成都市将创业培训补贴、创业实体补贴、孵化创业项目补贴和创业担保贷款贴息对象，都扩大到所有在校大学生；武汉的“创谷”，则是由政府拿出最优质的城市土地等资源，交给创新创业者经营使用。

——发掘校友资源吸引人才。

“一个同学眼尖，说那不是雷军吗？然后大家就呼啦啦都围上去了，特别兴奋。”武汉市招才局招才引智工作部部长王凤，向记者描绘小米公司董事长兼 CEO 雷军回到母校武汉大学时的情景。

雷军是武汉市“百万校友资智回汉”工程的首



批“招才顾问”。“目的就是让‘大咖’校友成为武汉的名片，引来更多人才。”王凤说。记者了解到，为了在城市之间激烈的人才竞争中脱颖而出，武汉大力发掘“高校之城”的校友资源，用青春回忆与“大咖校友”的魅力，大打感情牌。

留在成都创业的电子科大毕业生罗敏告诉记者：“大多数电子科大的创业者，初期都受惠于学校的各项支持。而且同学们经历了校园文化的熏陶，往往有共同的价值观，更容易沟通，所以公司用人更青睐校友”。

“大学生用脚为宜居宜业的城市‘投票’，哪里有发展的希望就去哪里。”中国人民大学法治与社会治理研究中心执行主任王旭教授说。

“新一线”浪潮将影响城市经济、社会发展和人才分布格局

多名专家认为，毕业生进军“新一线”的浪潮，将直接对我国人才分布乃至经济、社会发展格局产生深远影响。

首先，大学毕业生到“新一线”城市就业，将有力加速这些城市转型升级。按《成渝城市群发展规划》，重庆定位是长江上游地区经济中心、金融中心、商贸物流中心、科技创新中心和航运中心，跨境电商、云计算等高端服务业正在两江新区蒸蒸

日上。武汉则启动建设长江新城，规划建设国家科学中心、武汉超算中心，以及创建国家级医学中心、国家健康示范城市。

“毫无疑问，优质人力资源将为这些城市的转型发展，提供至关重要的动能。”中国人民大学副校长、经济学家刘元春教授说。

其次，大学毕业生将是未来“新一线”城市保持活力和持续发展的重要资源。武汉、成都等多地人社部门负责人均不乏忧虑地告诉记者，目前，当地人口老龄化趋势已明显加速，放眼城市未来的发展，健康、优质、平衡的人口结构至关重要。

此外，更多大学毕业生选择“新一线”城市，将有助于改善长期以来中国地区发展不平衡的问题。据猎聘大数据研究院报告显示，2017年一季度，北京人才需求以26.11%的占比排名第一。专家指出，北京在人才需求上的“大比分”胜出，意味着大城市的虹吸效应仍然突出。

刘元春认为，大学毕业生进军“新一线”，使各个城市之间的发展更趋平衡和互补，“在家门口就业”成为新趋势。

重庆市就业服务管理局局长李为民说，2016年全市高校毕业生20.75万人，其中有60%以上选择在重庆就业。市外高校就读的重庆籍大学生，则有30%选择回渝就业。数量与比例都呈现上升趋势。

刘元春说，一线城市垄断全国大部分优质工作岗位与发展机会的格局，正发生深刻改变。苏海南认为，“新一线”城市的崛起产生大量就业机会和创业空间，“今后，年轻人在个人发展与‘背井离乡’之间艰难选择的纠结，将越来越少。”

——摘自网络

山东省引进高层次人才服务窗口能力建设培训班举行

威海网讯（记者 徐泽华 通讯员 程朋） 6 月 20 日，全省引进高层次高技能人才服务窗口能力建设培训班在东山宾馆开班授课。此次培训班为期三天，由省人社厅主办，威海市人社局承办，来自全省人社系统人才引进服务窗口负责人和工作人员、省直和中央驻鲁有关单位组织人事部门负责人共计 76 人参加培训。

当日上午 9 时，全省引进高层次高技能人才服务窗口能力建设培训班正式开班，省人社厅人才开发处副处长段永建为学员上了培训班的第一堂课。

“积极推动人才发展体制机制改革，为加快新旧动能转换提供人才保障”这一课得内容受到学员关注，他们认真听了段永建的授课，授课结束后又踊跃发言，结合自己工作中遇到的实际情况、实际问题，向段永建提问，段永建为学员们做了一一解答。

记者了解到，本次培训主要内容包括，学习掌握我省关于引进高层次高技能人才服务工作方面的政策措施，了解国家“千人计划”服务和我省人才工作方面的发展趋势，学习省外先进地区高端人才服务机构开展引进人才服务工作的新思路、新做法，安排部署今后一段时期服务窗口的工作。

培训班特别邀请了国家“千人计划”服务窗口、浙江省人才服务机构有关负责同志，省公安厅、省地税局有关同志现场授课，并赴著名科学家郭永怀事迹陈列馆开展现场教学。我市将在培训班上作高



培训班开班仪式现场。

层次人才服务经验介绍，在威创业人才国家“千人计划”专家王仕伟、“泰山产业领军人才”邢洪涛将以“高层次人才创新创业的经历和对政府人才服务工作的思考”为主讲内容，分享自己创业的经历和对政府部门人才服务的感悟。

近年来，威海市高度重视人才工作，牢固树立人才优先发展理念，按照“定位高端、精准引才、统筹各方、提升平台”的工作思路，以加强政策创新、完善引才机制为突破口，深入实施“威海英才计划”，不断强化人才工作的产业导向，全市各领域人才规模快速增长、层次水平显著提升，走出了一条以产业集聚人才、以人才引领产业的发展之路。截至目前，全市共引进培养国家“千人计划”

“万人计划”专家 13 名、泰山系列人才工程专家 72 名、高技能人才 8.7 万人，其中，获全国技术能手、省市首席技师、突出贡献技师等市级以上技能人才荣誉称号的有 682 人，为全市经济社会发展提供了强有力的人才智力支撑。——（摘自网络）

“内心描画”决定人生

人生最重要的事莫过于“内心描画什么”。所谓“内心描画”，是指你的“想法”、“观念”、“理想”、“希望”，或者说你内心所持有的“哲学”、“理念”、“思想”，等等，这些决定了你的人生。

——稻盛和夫

你的“内心描画”就像种子一样，不断地生长，你最终会成为对自己“内心描画”的样子。

——杨海涛（潜能训练导师）

◎稻盛之“道”

要在企业界生存下来，员工和企业家都必须要有热情，想要有持续不断的热情就得有梦想，要时时刻刻沉浸在梦想中，这样才能保证他们的活力处于最高点。

稻盛先生自称是“爱做梦的人”，他说他经常做最狂野的梦，毫无边界的梦，一个接一个的彩色的梦。最终，他的企业王国也是在梦想中拓展的。稻盛先生每天都做最狂野的梦，但是他并不急着实现这些梦，只是继续梦想，他说梦想让他的想象力奔驰，他说这种不断梦想的过程让他产生工作和生活热情。

持续不断的梦想甚至还变成了他潜意识里的东西。久而久之，这个梦想就变成了他可以实现的目标。只有沉浸在梦想中，你才会明白自己想要什么，这样就能抓住机会。奇妙的机会总是藏在最不起眼之处，只有强烈地感受到自己目标的人才能看得见。呆滞无神的眼睛、飘浮不定的目光，是无法



看到人生的绝佳机会的。

像每一个刚开始创业的企业家一样，稻盛先生说自己在创办第一家公司的時候，既没有理论，也没有经营经验，有的只是想让公司继续运营下去的信念和可以做出成就的梦想。在他看来，企业制订目标是非常重要的，而且这个目标一定要表现出人类的最高理想。

稻盛先生在进行高科技陶瓷材料研制时，经常发现自己全然迷失，找不到方向，就好像置身于茫茫的浓雾中，看不清前面是山还是路。然而，他还是不断地沉浸在梦想中，不停地想一定要研制出那种材料来，并且一心一意地相信：他自己能想要具有某种特质的陶瓷制品。他这一生在不断地重复这样的梦想、追寻梦想，使他的梦想具体而细微。然后付诸实践。

企业的目标，刚开始是领导者或是员工的梦想。当我们有成就某件事的梦想，当我们追逐着这个梦想时，一切都变得越来越清楚、仔细、多彩，慢慢地梦想就变成了我们具体的目标

◎员工之“行”

梦想是我们在感觉自己的人生色彩单调时，需要用到的调色剂，将我们灰白或是黑白的生活调得丰富多彩，五彩斑斓；梦想是我们生活遇到坎坷时，需要用到的垫脚石，让我们顺利地通过一条条道路；梦想是我们在不知道下一步走向哪时，给我们指路的灯塔，为我们指明道路。

对工作怀有梦想能让员工产生对工作和生活的热情。而热情能使我们充满活力和干劲，进而发光发热。在这种状态下工作，又能产生新的梦想。

一生不断地重复这样的梦想——热情——梦想的过程，可以激发出极大的信心，加强努力工作的意志力、鼓舞他人，并引导大家走向职业成功，使我们最终见到生动而灿烂的色彩。

设定“超过自己能力之上的目标”！我们接着要做的事，就是人们认为我们肯定做不成的事。

◎稻盛之“道”

行百里者半九十，我们的行动结果与目标之间总是存在着差距。所以说“欲求其上者，得其中”，制定一个 120% 的目标，那么我们就收获 100% 的结果。

在我们为自己的人生设立规划和目标时，稻盛和夫主张，要设定“超过自己能力之上的目标”。要设定现在自己“不能胜任”的有难度的目标，同样，这个目标也是你要在未来某个时点实现的目标。

稻盛和夫一直鼓励自己的员工要想办法提高自己的能力，以便在“未来这个时点”实现既定的目标。他不提倡用员工现有的能力来判定他们未来的发展高度。稻盛和夫认为，只要有强烈的愿望，有挑战新领域的勇气，有为事业奋斗不息的执著，那现在做不到的事，将来一定可以做到。

现实生活中，我们经常听到很多人在工作中轻率地给自己下结论说：“我不行，做不到。”他们仅以自己现有的能力就断然否定了自己。在稻盛和夫看来，这种想法是错误的。因为他们没有看到人的能力都有无限伸展的可能。我们要坚信自己的能力，在未来，一定会提高，一定会进步。

在企业的经营管理中，稻盛和夫认为，一个有追求的员工，一定要把“梦”做得更高些。虽然开始时只是一个梦想，但只要不停地做，不轻易放弃，梦想总能变成现实。因为，昨天的梦想可以是今天的希望，并且还可以成为明天的现实。

稻盛认为，行为是行为结果的函数。行为上任何微小变化的积累，最后都会对结果造成巨大的影响，成功也来自诸多因素的几何叠加。现在的你的能力高低不重要，重要的是你现在就开始努力，让工作的每一天都过得充实与饱满。能力要用将来进行时来衡量，现在你的每一点进步犹如涓滴之水，最终将聚集成磨损大石的能量。

◎员工之“行”

员工在工作中制定目标的时候，要学会把目标定得高一点。比如，一名销售员，其规定的月销售额是 20 万，那不妨把它设为 40 万，然后想尽一切方法向着 40 万的目标挺进。虽然从客观事实上讲。最后他可能只能完成 20 万，但是如果一开始就把目标定为 20 万，那最后基本上只能完成 15 万。目标与结果之间总会打上一个折扣，不妨向着一个不可能的目标前进，就算最后打了一个折扣，也恰好是应该完成的结果。

通过这种方式，不仅我们能实现应该实现的目标，而且能获得更大的成就感与更好的锻炼，这种极限目标前进法，会让我们的工作更加得心应手。

编撰整理 | 释放能量 (ID:SFNL88)

任正非：如何在阵痛期中完成自我成长

不要做一个完人，做完人很痛苦

金无足赤，人无完人。完人实际上是很少的，我不希望大家去做一个完人，因为做完人很痛苦。

我们为了修炼成一个完人，会抹去身上许多棱角，自己的优势往往被压制，成了一个被驯服的工具有。

但外部的压制并不会使人的本性完全消失，人内在本性的优势，与外在完人的表现形式，不断形成内心冲突，使人非常痛苦。我希望你把优势充分发挥出来，贡献于社会，贡献于集体，贡献于我们的事业。

发挥自己的优势

在人生的道路上，我觉得充分发挥自己的优势最重要。比如说我英文不好，但是不等于说我英语能力不行，大学时我是英语课代表，同时还自学了日语，都能进行简单交流。但 20 年军旅生涯没有使用这个工具的机会，就生疏了。当我走向新的事业的时候，虽然语言对我很有用处，但我发现我最主要的优势是对逻辑及方向的理解。

如果用过多精力去练习语言，可能对逻辑的理解就弱化了。我放弃对语言的努力，集中发挥我的优势，这个选择是正确的。对我来说，可能英文好，在人们面前会挺风光的，但我对社会贡献的价值就完全不一样了。于是我就集中精力充分发挥我的优点。

希望大家不要努力去做完人，一个人把自己一生的主要精力用于改造缺点，等你改造完了对人类还有什么贡献呢？我们所有的辛苦努力，不能对客户产生价值就毫无意义。从这个角度来说，希望大家能够重视自己的优点。虽然不是说不必去改造

缺点，但完人的心理负荷太重了，他们给自己定的追求目标太高，这个目标实现不了会产生心理压力。

成为多元文化与独立的人

多元文化与独立的人，是能够激发创新的基本条件。多元文化的人，在面对如今信息化发达的社会，可以不断通过学习不同领域知识，刷新自我认知，再进行知识重组与运用，这样可以用最低成本来实现身份上的转变。

就好比深圳这样的城市。深圳是走在改革开放前沿的城市，拥有很多开放发展的基因，容纳了同样多元文化的人，让其成长为现在这样发达的城市。

当我们成为了多元文化的人，通过低迷期的多元文化积累，机遇来临时，大可不必为了担心抓不住机会而烦恼。

而什么是独立的人，我认为是“理想主义+奉献精神”的人。人在阵痛时期，最大的敌人是自我信念的消亡，它会让我们渐渐迷失了自我，此时拥有理想主义就非常地有必要，理想主义是对精神核心的坚持，奉献精神则是不计回报的付出，在低谷时对信念的理想主义和奉献精神的坚持，不仅磨炼了个人意志，也有利于自我成长的长期发展。上帝粒子研究的最新发展，那是厚积薄发；跌倒了的乔伊娜，依然抬起头来冲锋拿冠军，那也是厚积薄发！

敢于拥抱变化

我们要敢于去拥抱这个快速变化的时代，更要敢于去拥抱阵痛期的变化。阵痛期时，人们往往更倾向于平稳度过，蚕食着曾经积累的经验固步自封，不愿打破以往的规则，但其实这样并不利于自

我成长甚至会成为羁绊。

面对不确定的未来，敢于拥抱变化的人都会有一些相同的特性，思想上更易接受新生事物的出现，行动上会跟随思想的进步而学习更多新知识，内心里，即使有诸多不确定的因素，依然愿意重塑自我。

真正的自我成长就是要敢于面对变化，拥抱变化，并不断打破成规，自我革新，无论将来会产生多少风波，我们也要努力去拥抱时代变化。每个人都把自身置于这个变化的浪潮中，努力地划桨，不管到达什么位置，一生都是无愧无悔的。我们不要总追求自己的人生目标要登顶，即使没有登顶，爬到山腰或者其他任何位置，也很光荣。

正确地估计自己

大家要正确估计自己，然后作出正确判断，这样才能充分发挥作用。同时，要承认差距是客观存在的。没有水位差，就不会有水的流动；没有温度差，风就不能流动。人和人的差距是永远存在的，同一个父母生下的小孩，也是有差距的，更何况你们不同父母。同事进步了，产生差距，应该判断自己是否已经发挥优势，若已经发挥，就不要去攀比；若没有发挥好，就想办法更好发挥。

公司有的员工，心里常常忿忿不平，觉得委屈自己了。其实公司制度很简单：一个新员工进入公司后，上半年先培训，接下来一年左右熟悉工作，真正产生贡献是在两年后。

他们进公司时月薪大约五六千元钱，这样的报酬在社会上已经不低，但他们和老员工对比，觉得不平，说老员工有股票。

大家要想一想，红军从爬雪山过草地，直至到了北京，这过程经历了十四年，他们从一个少年变成一个青年，到北京后，其中只有少部分人当了官。别人攻上山头，给他一个英雄称号或者给他当一连长，也有人忿忿不平：“我不就是没冲上这个山头吗？”但确实正是因为你没有冲上这个山头，所

以得不到这种待遇。

自我满足感

人生一定要有一个自我的满足感。你要和社会去比，和自己的纵向比，和你爸爸妈妈比。

你想你爷爷那个时候可能一个月只有四五十块钱的工资，到你爸爸妈妈那时候一个月可能就有四五百块工资了，到了你有四五千块工资啊。实际上你已经有很大进步了，对吧？自我满足感是在于，你需要经过同比环比之后，能够正确认识到自己所处的级别和位置，以及自己所能够匹配的价值，当现实水平与预期相符时，人就会快乐，并且不让自己陷入比较带来的痛苦之中。

盲目地高估自己的价值则会让人骄傲并失去成长机会，盲目地低估又将不利于自我成长的发展。尤其是在阵痛期，人首先要做的还是学会平衡自我情绪，唯一宗旨是得让自己快乐。

很多人会觉得薪资无法满足很大一部分因素是新老员工待遇的差别，而实际上新老员工在薪酬体系上是处于同一个轨道的。在公司创业初期，公司需要大量的资金投入，老员工就把自己的工资拿出来了，换成了公司给他的一张纸，这张纸就是告诉他，我挖过你的红苕，红军长征胜利回来以后，你拿这张纸可以领大洋。但是企业一旦崩溃了，他们就将一无所有，那张纸就变成了废纸。现在大多企业就像我们华为已实行饱和配股，已经可以缓解以后的差距，只要你努力，你也会成为老员工的。

人要有进取心，要努力，要做出贡献，但是也要有满足感。通过学习和积累，将自己的力量发挥到最大，就应对人生无愧无悔。

你就好好珍惜自己，不要太多地听信闲言碎语，不要有太多的精神压力和包袱，就这样快乐地度过充满困难的一生吧。

——摘自网络

混日子的人，下场都很惨

1 混日子和不混日子

前几天一个朋友离职了。

我问他为什么，他说公司正在走下坡路，可能马上面临倒闭，覆巢之下焉有完卵，还是不要把青春耗在那里好。

我说你是怎么看出来公司快不行了的？他说每次老板不在，公司几乎所有人都打开《人民的名义》、《欢乐颂》……大家都知道公司近两年效益很不好，还人人爆米花+可乐混日子，这不等着倒闭么。

我这个朋友挺明智的，并没有随大流混日子，而是早早地跳脱了一个“眼前舒适”的职场环境。

职场是一个怎样的地方？职场是价值的交换中心。

在这里，每个人的价值都可以拿出来称一称，然后换到等值的自己想要的东西。

这类交换说是等值，其实是动态等值，对于某一个点来说，几乎总是错配的：有时候老板钱给多了，有时候给少了。

理论上来说，老板永远可以花更少的钱请到比你好的人，而你也永远可以找到比现在更适合自己，钱又更多的工作。

在市场信息没有全透明的前提下，你们谁先找到相应的信息，对谁就更有利。

而如果这中间有一方在混日子，停滞不前，那么显然价值错配的倾斜程度只会加剧，虽然短期看起来混日子的一方似乎是占了另一方的便宜。

道理也很简单：



公司混日子

公司不混日子

你混日子

倒闭

被裁 / 裁员

你不混日子

跳槽 / 流失

加薪

很显然，不管公司还是个人，长期来看，不管对方混不混日子，自己不混日子总是更为划算的。

很多人可能会说，公司小，或者公司风气不好，也没见不混日子的有什么发展机会。

这是你把自己的眼睛给蒙住了，试着跳出自己的公司，从整个行业或整个职场的范围去俯视，会得到完全不同的结论。

2 混日子的焦虑

混日子的人总是不难找，我接触过大量混日子的人，他们大都知道自己和公司所处的状态，也大概知道不远后的结果，但就是能耗一天是一天。

这种情绪大脑和理性大脑不一致的状态，会让人产生焦虑。

是的，混日子并不是什么舒服的事情，大多数人内心是焦虑的。

如果不认为混日子是坏事，也不认为自己迟早会有什么不太如意的后果，混日子反倒不太容易引

起焦虑。

不过大部分人的神经没有那么大条，他们看得到那些朦胧和模糊的远期后果，就像一个癌症晚期病人，掰着手指头数剩下的日子，虽然可以选择尽情地享受余生，但死亡越来越近，焦虑是不受自己控制的。

为了减轻焦虑，很多人会试图用其他方式“曲线救国”，比如老员工抱团对老板形成牵制等，因为那看上去更容易，也相对更占便宜。

继续“占老板便宜”而不用担心被开除，这是很多人的理想状态，然而是否长远可行？

这就很难讲了，通常来说，所谓的小团体利益在老板小小的利诱面前，瓦解的速度会比你想象中快很多。

3 老员工的困境

有人说，我在公司工作了这么久，也这么熟悉这块业务的运作，正所谓做生不如做熟，老板不会这么容易开除我吧。

如果你在一家夕阳西下的公司，处于等死状态，就另当别论。在成长型公司里，老员工还真不是什么优势。

老员工不等于优秀的员工，或许只能跟熟练工扯上点关系。

一家成长型公司里的优秀员工始终需要不断学习，且常常会碰到跟新人处于同一起跑线的状态。

很多老员工会面临这样的状况：在公司工作十几年，拿着上万的薪水，然后实习生半年内就能全盘接手自己手上的活，薪水只需 3000。

看起来占着老板的便宜，其实是要还的。老板很难把你的薪水降回 3000，倒是让你走人的概率会大得多，而你基本再也找不到匹配当前薪水的工作。

4 你的职场竞争力

职场不存在绝对的安全感，寻找属于自己的职场竞争力永远比拉下几个潜在的威胁者重要得多。

你的对手是赶不完的，如果自身竞争力不同步提升，同级别对手只会越来越多。

如何打造自己的职场竞争力？你需要做到以下 6 件事，最次也得做到之一、之二。

1、拿到稀缺入场券

很多游戏任务都有门槛设置，没达到门槛的没资格做。职场和游戏一样，拿到越是稀缺的入场券，竞争者越少。

当然，并不是所有工作都有稀缺入场券，能力鉴定和资格鉴定是完全不同的两码事。况且就算有稀缺入场券，绝大部分人也是抢不到的，因为越有用的东西，胜利者的比例就越低，所以这第一条，只适合极少部分人。

2、打造核心竞争力

核心竞争力这个东西听起来很虚，每个人都有自己的核心竞争力，但并没有一个如四六级般的统一标准测试。

核心竞争力的强弱，取决于你能干的事儿有多少供给和需求，供给/需求的值越大，核心竞争力越弱，反之则越强。

比如你会写程序，这有什么了不起的呢？需求很大，供给也很大。不过如果你沟通能力良好，有领导力，那就不一样了，能清楚对接需求，协调项目进程，又能让别人服你，这就有 CTO 的潜质。

所谓的多维度竞争力，并不是让你在每个方面都拿第一，而是通过多维度组合，打造出属于自己的稀缺竞争力，以达到同质竞争最小化的目的。

有人说，那不是陷入了样样行，样样都不行的陷阱？是的，所以多维度竞争要跟 T 型人才理论结合起来，一个人的广度一定要以某一块的深度作为支撑。

就如上面的例子，没有极其过硬的编程能力作

为深度，广度再大也带不好团队，甚至难以服众。

3、懂得匹配需求

有核心竞争力，也得有人买单才行。

为什么我们这么重视平台？因为合适的人只有在合适的平台上，才能发出最亮的光芒。

职场价值是由供需决定的，要想把自己的价值卖得更高，就得卖到对该价值需求更高的地方。

你会造纸，但在替卖茶叶蛋的打工，你这个造纸的能力就一文不值，反倒是由于你四肢健全，会收钱找钱，对摊主来说价值更大一些。

不过这样的话，你就得跟同样是四肢健全，会收钱找钱的人群去争这碗饭，可想而知，多如牛毛的竞争者会将你的身价压到多低了。

将自己的核心竞争力匹配需求是一种能力，在上面花多少时间都不为过。如果你真的没发现可以匹配上的平台，而你的核心竞争力又确实可以满足很多人的需求，或许你可以试着创造一个。

4、手握核心资源

我大学刚毕业的时候，进的是一家 IT 公司，公司里有个牛人，大家叫他费老师。听说这个费老师一年的收入比老板还高，这让我很费解：究竟他有什么神通？

后来我才知道，每次由这个费老师去投的标，命中的几率高得吓人。

费老师的手上握有一些核心资源，他代表哪家公司不重要，重要的是他是受益人就可以了。

当你手握核心资源的时候，你跟老板的关系其实就从雇佣过渡到了合作。

你就是自己的公司，老板可以看作是你的一个客户，你今天可以服务这个客户，明天照样可以服务另一个，核心资源是你的分利筹码，也是你的底气。

5、主动参与新业务

对于成长型公司来说，新业务意味着新机会。

有许多人问过我，公司开了一块新的业务，好像扶持力度挺大的，目前正在各部门抽人，我该不该主动请缨？

大部分情况下，你都该去。新业务里常常蕴含着新的机会，尤其是在公司给出明确的扶持信号的时候，在这里升职加薪都会比较快。

况且新业务里需要学习的东西非常多，这会是少有的跟前辈们同一起跑线的地方，这么好的免费学习和进阶机会，怎么能只想着待在舒适圈呢？

6、让老板欠你，而不是反过来

有一句话，是我说的：优秀的员工，能力永远高出薪水一点点。

如果你的能力比薪水高很多，你马上就会待不下去，你也就不再是公司的员工了；如果你的能力只是和薪水匹配，老板除了钱以外，不会时时想着将其他的东西给你，比如机会，因为他不欠你什么。

平台的价值每个人都知道，同样一双鞋子，放在路边摊和商场里，价格就不同，留出一点点能力和薪水的差额，用来换取潜在的机会和平台，非常划算。

要做到能力比薪水高一点点，就要事事超出老板的期待一点点。

比如明明一天可以完成，说一天半，这半天不是给你看电视用，是用来提前交卷的；比如明明老板给出具体要求让你做一份方案，在做好的前提下，在某几个点上给他放几个其他的选择——预知或预设老板的期望值，然后超越它，这是“管理老板”中很重要的点。

有人说，如果我做了上面所有的事情还没升职加薪怎么办？相信我，你一定会在下一份工作中拿到所有应得的

——摘自网络

向孙臆和马斯克们学逆向思维

做大家都知道如何去做的事，只会使世界发生从 1 到 N 的改变，增添许多类似的东西。但每当我们创造新事物的时候，会使世界发生从 0 到 1 的改变。硅谷创投教父彼得·蒂尔(Peter Thiel)在《从 0 到 1: 开启商业与未来的秘密》一书中写道：在科技剧烈改变世界的今天，想要成功，你必须在一切发生之前研究结局。创业者和创新者的思维模式应该与常人不同，即逆向思维。彼得认为创业者们如果能具备逆向思维并在学习中创新，那么从 0 到 1、从 1 到 N 就会有无限的张力、感染力和想象力。

在中国，两千多年前古代先贤便把逆向思维当作了一种破局的思路运用。《史记》卷六五《孙子吴起列传》记载：公元前 354 年，魏国大将庞涓率军围攻赵都邯郸，双方战守年余，赵衰魏疲。这时，齐国应赵国的求救，派遣大将田忌军师孙臆，率兵八万救赵。起初，田忌与孙臆率兵进入魏赵两国交界之地时，田忌意图兵锋直指被围困的邯郸城，而孙臆却认为：要解乱丝结绳，不可以握拳去打，排解争斗，不能参与搏击，平息纠纷要抓住要害，乘虚取势，双方因受到制约才能自然分开。解决问题的关键在于派兵解围要避实就虚击中要害。

于是孙臆向田忌献计：“现在魏军主力都集中在邯郸，魏都大梁内部空虚，我们如果带兵向大梁猛插进去，占据交通要道，袭击它空虚的地方，庞涓必定放下赵国战事回师自救。这样一来邯郸之围定会自解。我们再于中途伏击庞涓归路，魏军必败。”



果然，魏军匆忙离开邯郸，归路中又遭到伏击与齐军战于桂陵，魏军士兵长途奔波疲惫不堪溃不成军，庞涓勉强收拢残部退回大梁，这一战齐军大胜，邯郸之围旋即解除。

孙臆用围攻魏国的办法来解救赵国的危困，这在中国历史上是一个很有名的战例，被后来的军事家们列为“三十六计”中的第二计。围魏救赵的精彩之处在于以逆向思维的方式，以表面看来舍近求远的方法，绕开问题的表面现象，从事物的本源上去解决问题，从而取得一招致胜的神奇效果。

现实生活当中，我们都习惯于定向的、惯性的思维去思考。逆向思维则是把通常思考问题的思路反过来，用对立的、看似不可能的办法去解决难题的思维方式。利用逆向思维可以巧妙地解决一些我们正常思维不能解决的问题，若遇难题，不妨从多个角度去寻求破局的玄机，“出奇”去“制胜”。

面对他人落水，常规的思维模式是“救人离水”，而在“司马光砸缸”的故事中，还只是个孩童的司马光，面对小伙伴落水生命垂危，其他的小



孩子都跑掉了，自己又够不着水缸，喊大人也来不及的情境，却能急中生智果断地用石头把缸砸破放水救人。司马光运用了“破缸救人”的逆向思维，唯有打破，才能获得生机。由此可见司马光思维的精髓：打破常规思维的桎梏，思路才会开阔，这未必不是一种创新。值得一提的是司马光幼时熟读《左传》，极大的拓展了他的视野。

同样，古希腊的阿基米德发现浮力定律、三国时期的曹冲称象，都是跳出了藩篱运用了逆向思维。孙臆用添兵减灶的办法迷惑庞涓，造成了撤兵的假象，而诸葛亮却用减兵增灶的办法，摆出增兵的架势，瞒过了司马懿，撤军千里。这可真是思维无定势，结局无常情。

固化的定向思维、传统思维和惯性思维，并不是在所有情况下都是科学的、正确的思考方式。有些情况下，顺向行不通了走走逆向，从这个方向思考，找不到答案再从对立面想一想，没准会独辟蹊径，突破障碍，发展成创新性思维取得意想不到的收获。这是逆向思维的可贵之处，也是关键所在，应当引起我们重视。

3月30日美国太空探索技术公司利用翻新的“二手”火箭把一颗商业通信卫星发射上天。通常，火箭发射了就报废了，99%的人可能都会认为这是“对，中美俄都是这么干的，没什么好说的”。“如

果火箭可以像飞机一样重复使用，那么进入太空的成本可以降低百倍。”在硅谷钢铁侠伊隆·马斯克（Elon Musk）（《钢铁侠和乔帮主，谁更“可恶”？》）看来，这是一场航天“革命”，逆向思维帮助他实现了梦想。

无论是企业管理还是职场生活当中，具备创新、逆向思维的人总会先行一步看得更远更透彻。

那么，如何培养逆向思维并能灵活运用？

第一步，生根。懂得逆向思维，知根究底。首先我们必须熟谙它的概念和内涵，让逆向思维的种子在你的内心扎根才能让你时常想起它。

排队在日常生活并不少见，当你在商超遇上排队结算的长队，通常会怎么选择？英国萨塞克斯大学统计学家尼克斯·乔治乌和恩里科·斯卡拉斯研究了排队背后的数学问题：鉴于大多数人是右撇子，会下意识选择靠右的队，那么你可以“反其道而行”，去排最靠左的队伍；尽量找收银员是女性的队去排，因为她们通常动作更快；在收银员速度大致相同的情况下，重要的是“服务时间分布”概念，也就是要看结账的商品数而非排队的人数，另外那也意味着最短的队或许是最慢的队。

对，学会观察，发现他们细微的差别，从而点燃你逆向思维的火种。

第二步，发芽。认识到逆向思维的重要性，培养还原意识，对事物认知透彻。让逆向思维成为生活的一部分，用它去帮助你解决问题，这样一来逆向思维会在内心发芽，成长壮大。否则就好比读完这篇文章还是无动于衷。

二战时，盟军对德国展开了战略大轰炸，但德国防空炮火令美英空军损失惨重，面对这种状况，美国国防部找来了统计学教授沃德，希望他来帮忙



提高飞机的战斗力。沃德教授检查了执行任务归来的飞机，发现机翼是最容易被击中的位置，而机尾则是最少被击中的位置，他认为应该强化机尾的防护。听到他的建议整个空军司令部都很吃惊，明明是机翼上的弹痕最多为什么不加强机翼的保护呢？沃德教授指出：那些看不见的地方才最致命，虽然战斗机机翼被击中多次但还能安全返航说明问题并不严重，别看机尾部分的弹孔少很有可能是一旦中弹安全返航的机率就微乎其微。

回到创业和创新领域，我们时常看到成功人士谈论其经验和方法，但往往很少有机会看到失败的人侃侃而谈，因为“死人不会说话”。这种状况往往会导致两种结果：1，由于条件限制或心理因素这些成功者难以保证理性和客观，容易夸大自己的能力，忽略运气因素、弱化当时所承担的风险，给创业者传递错误信息；2，存活下来的成功者往往被视为“传奇”，也许只是因为偶然原因幸存下来了，只听取成功者的经验显然会使创业者们陷入危险的境地。

是的，没错，观察之后便是辨别，不苟同于常规思维。

第三步，开花结果。培养想象力、创新意识，刻意地练习会让人的大脑记住逆向思维的良性反馈，让它持久生效而不是仅仅作为一种娱乐存在。

我们都知道不同的人对同一件事情的反应是不一样的，但不知道为什么会有这种差别，以为这就是先天性的差异，给自己的思维懒惰找借口。

比如你今天做了很多工作，领导又临时分配你一个你不擅长的任务，你是做还是不做？

同事 A：“我今天的事没有完成，没时间做。”
(强烈的怨气，表达加重任务的不满，不工作。)

同事 B：“好的。”(表面很平静，内心十分不满，消极工作。)

同事 C：“马上去，我先把这事做完可以吗？对了，昨天我自己写的工作总结发你邮箱了。”(积极接受，并复盘之前工作效果以便及时反馈，积极工作。)

以上三种是典型的反应，大部分人会把重心放到对方身上，在别人身上找问题，不明白为何会多出一份任务。那么同事 C 为什么会有这样的回答呢？因为他明白只有接受了更多的任务，才有机会去学习更多东西，而耗费的只有时间，但如果不做，可能会失去因这个任务而产生的无限可能性。

在职场竞争或谈判中，逆向思维可令人棋高一招，行出意外。

逆向思维最宝贵的价值，是它对人们认识的挑战，是对事物认识的不断深化，并由此而产生“原子弹爆炸”般的威力。

最后，需要指出的是：人们在并不真正懂得逆向思维的时候，对逆向思维的刻意追求反而成了刻舟求剑。逆向思维是一种能动的充满辩证法的思维逻辑，它并不存在固定的模式。古语云：上善若水。水无常势，兵无常形。人们固然不能随波逐流，但盲目的逆势而行，无疑也是不明智的。出奇制胜，说的就是一种充满灵气的逆向思维，请保持一颗童心，无限联想。

——摘自网络

案例分析

你和樊胜美的“伪独立”，迟早破灭的希望，何不早早丢掉

《欢乐颂 2》在热议中迎来了大结局，这个结局里，我要为樊胜美鼓掌。樊姐，小美美眉，你打了一个漂亮的翻身仗！

你的独立是“伪独立”吗？

第一部热播时，在得知樊胜美有那么一大摊子家事在身的时候，“给樊胜美打钱”上了热搜，一个人撑起家庭的重任，在被剥削的道路上着实不易，独立又苦命的樊大姐形象深入人心。

但是大家别忘了，小曲说她是“捞女”的时候也是摆事实、讲道理的。连她自己都说“一个男友一个包，卖了包再接济家里”，这种做法真是一种独立的表现吗？用爱情交换生活筹码的独立，是伪独立。这种毁三观的独立方式，绝对不值得提倡。

第二部，戏份更多地放在了男友王柏川身上，你可以说樊胜美一个月一万块，要在上海那样的城市生活不容易、还要养活一家老小更不容易，但是用所谓爱情的既得利益换回的独立，本身就是人格缺陷的表现。

王柏川经常像儿子对妈妈保证一定考个好成绩一样地对樊胜美说：“小美你放心，我一定让你过上好日子；小美你放心，我一定让你在上海有个家；小美你放心，我年底一定能付个首付”，诸如此类的“表决心”让人听起来并不舒服，两个人在一起不累到底有多重要，31岁的樊胜美还没搞明白吗？顺其自然地相处和两个人能在一起、也能分得开的成熟的爱情态度，为什么樊大姐却不懂？经历



了那么多有钱的渣男后，遇到真心实意的王柏川却开始了彻底的“搜刮”模式，真让人大跌眼镜。

王柏川以救世主的心态拯救爱了很多年的小美并且习惯重压在身、使命感十足，而樊胜美则习惯了“我是要你帮我解决问题”、“我多么希望能有一个自己的家”的心态对待王柏川，在这份感情里，无论是经济上还是情感上，一再地要求对方给予和保证，不断地索取，几乎看不到樊胜美的独立人格。

婚房本上写名字这件事，只是导致她和王柏川分手的导火索，深层原因是她自己说的她不独立的病态让他们的爱情始终处在扭曲的状态。

职场里，又有多少这样披着独立外衣的“伪独立”人群，在用同样的方式搜刮着同事和合作伙伴，值得深思。职场“伪独立”大致表现为三种：

第一，你不会其实是你懒得会。

打着团队的旗号，不能独立承担自己的工作，大事小情都依赖同事的帮助和救济，以一句“我不会”掩饰自身懒惰，无论同事有多忙，只要自己的工作有一点卡壳的地方，就要求他人停下手里的活



来帮忙，这种所谓的“不动脑子的请教”根本就是一种无偿占有他人精力和时间的变相勒索。没有人有义务帮你和教你，如果一直拖累团队，最后只能被淘汰。

第二，我可能有错，但是……

“这件事情不是我的错，就算我有问题，也是AA提供了错误的信息，BB给出了错误的示范、CC没说清楚真正的需求……”这类人永远有办法甩黑锅给别人，他们一面承认错误，一面却永远在别人身上找原因。你不是小孩，推卸责任也请用高明一点的方式，犯的错和造成的麻烦必须一个一个自己承担和面对，这仅仅是成长的起点。

第三，情绪不好，所以应该做不好？

这类人总是受情绪左右，要么刚付出努力就要求有回报，即时回报和快乐总是能够影响他们的正常发挥，要么情绪好坏严重影响工作结果，心情好的时候做事很有劲头，效率较高，对待同事也和颜悦色，心情不好马上撂挑子不干，还以“只是不想做，不是能力差”给自己找借口。职场中的你必须是持续努力且发挥稳定的那一个，工作不允许你三天打鱼两天晒网，否则，请你回家整理好情绪再说。

大结局里，樊盛美终于从根上认识到了这段关系的可怕和可憎之处，她觉得自己很丑陋，觉得欠了王柏川一个巨大的人情，她真正意识到自己的不独立在亲密关系里扮演的角色有多么狼狈。分手是

悲伤的事情，但是能够认清自己、并尝试改变，就一定是好事。

“富养女儿”的重要性太多人都说过了，面对挫折时候的良好心态、真正独立且依靠自己的决心、懂得给予、适当索取、充满感恩，好好地拥抱生活。直男癌家庭的劣根性给了樊盛美在独立方面最差劲的教育，成年以后的种种挫败和对无底洞家庭的无限付出又给了樊盛美加深教育的土壤，好在生活的意义在于，它总有办法给你一记耳光、让你认清自己，而且允许你推翻重来。

独立，从来不是嘴上说说的简单，从经济基础到情感需求，它要你彻底依靠自己而不是其他人，这份决心源于生活的残酷，更源于对自己根深蒂固的信赖。职场更是如此，要么独立，要么出局，没有人会一直给予无私帮助，也没有人有义务娇纵那些懒惰、懦弱持续滋长，只有独立地靠自己，职场才有明天。

戴尔·卡耐基在《独立，才是女人最大的魅力》里说“一个内心独立的女人，才能真正无所畏惧。也只有内心独立，我们在生活中才会处之泰然，宠辱不惊，不论外界有多少诱惑多少挫折，都心无旁骛，依然固守着内心那份坚定。”与你共勉。

面子重要，尊严更重要

要面子这件事情要一分为二，一方面，要面子的人确实顾及和考虑的更多，更周全，他们比其他人更加知道面子的可贵、自尊的重要，表现出的是有底线、要尊严。另一方面，太要面子，过了度，反而被面子负累，沦陷成顾了面子顾不上里子的佼佼者，樊盛美就是这样的代表。

《欢乐颂》第一部里，小曲口里的“捞女”樊胜美是个十分虚荣的人，而且特别要面子。似乎不到万不得已，大家都不会知道她家里的情况，一个



人面对直男癌父母和兄长的她，不会跟其他人倾诉，也就得不到善意的纾解和有价值的建议，慢慢沦为直男癌家庭的牺牲品，确实是顾了面子、却顾不上里子的代表，更谈不上作为一个独立个体的尊严，被剥夺甚至剥削、被占有甚至霸占、被欺负甚至欺辱，顾全面子顾不全尊严。

职场里有太多像樊大姐一样的人，他们太过顾及面子，就容易发生下面三种情况：

第一种，有困难不说、放不下身段去学习。

面对工作困难的时候不能及时有效地寻求帮助，放不下身段去请教，尤其是职场老人面对后起之秀的时候，总要拿腔拿调，更不会主动学习新人拥有的前沿知识、理念，固步自封、原地踏步，有些甚至失去处理事情的最好时机以至于耽误大事；

第二种，有错不报，推卸责任。

对待工作中的错误和失去，不能直面和承担并想方设法去解决，反而拖延汇报、逃避问题，更甚者选择文过饰非、推卸责任，不仅仅耽误工作进度，更可能伤害团队、耽误整体运作；

第三种，被害妄想症的“挑事”型思维。

太要面子就容易过度敏感，容易误解他人，总是以被害人心态引起办公室矛盾、挑起团队成员之间的纠纷，甚至造成团队失和。在集体协作中，容易夸大工作成果，让自己看起来更重要、更关键。

相比之下，樊胜美要幸运很多。

经过第一部爸爸做手术、卖房子、哥哥入狱这些家庭挫折，朋友们真心实意的照顾和点播让樊胜美改变不少，第二部里，尽管时时泪水涌出、要面子，但已不再是为了面子顾不上尊严的程度，倾诉、理智、以更加正确的姿态面对家庭负担和家庭责任。在被哥哥起诉、还被找到工作单位的时候，她选择“说清楚，让大伙评评理”，要放在以前，很可能就是“别声张、我给钱”的解决态度和方式。

一样很重视面子，但是重视过度的职场人们，应当学学樊胜美，用更理智的态度对待面子这件事情，有困难要说，懂得求救和示弱，在学习和努力里成就更强大的自己；有错要认，树立客观公正、知性真实的工作形象。这并不丢脸，反而会增加职场魅力，面对错误和扭曲后的破茧成蝶才是真正的成长。最后，适度敏感，绝不挑事。把每一件细小的工作做到位，才是维护面子、爱护尊严的正确方式，也是逐渐获得信任、得到支持、建立战友般职场友谊的正确方式。

现代职场，无论是真正的独立人格，还是对尊严的良好维护，都值得以正确姿态反复努力。以独立和成熟的心态让自己变得更加强大，才是王道。最后，樊胜美，大结局这一记漂亮的翻身仗，我给满分。

——摘自网络

案例分析

这才是跳槽的最佳时间点！

“在同一个公司待多久跳槽最适合”这个话题经常会被网友们问起。根据楼主对身边同事的了解以及自的经历，分享一下个人对这个话题的看法。

无论是 HR 还是猎头，对应聘者非常看重的一点便是“忠诚度”，因为一个企业不希望辛辛苦苦培养的员工到头来却为别人做了嫁衣。

根据楼主的了解，一个人如果在同一个单位工作年限低于 2 年往往会被看做“不够忠诚”；而不到 1 年，便被视为“稳定性差”。

那么是不是年限越长越有价值呢？不尽然！如果一个人在同一个企业工作年限超过了 5—8 年，且岗位较低薪资平平，这样的人反而没有竞争力。

就楼主个人的观点而言，在同一个公司同一个岗位上工作 3—5 年，如果职位没有上升、薪资没有大涨幅，应该考虑内部转岗或者外部跳槽来增值，否则个人的价值和能力不进则退。

为什么是 3—5 年？

不管是同行同岗还是跨行换岗，一个人在进入一个新的工作环境，第一年往往是“打酱油”的熟悉过程；第二年才可能慢慢进入角色，真正融入企业文化，熟悉自己产品的内涵；经过前 2 年的积累，到了第三年才真正出成绩，当然这也是职位和薪资提高的关键时期。

如果跳槽后进入一个同行同岗的新环境，那么“打酱油”的时间会缩短，但不会少于 6 个月，基本也是在第三年才能实现职位和待遇的较大提高。而且主管对于员工的期许也多集中在第二、三年。因此，进入一个新环境后的第三年如果做不出较大成绩，哪怕个人不主动请辞，恐怕主管也会坐不住。

三年也是大多数正规企业第一次签合同的期限，如果被公司认可，那么接下来将会是合同续签。

如果个人表现很优异，到了第三年没有获得职位的提升（或是因为内部没有空缺职位），请不要在合同到期日贸然选择不续约。毕竟做生不如做熟，继续巩固一下自己的工作业绩，在第四、五年时看是否有提升的机会？

如果你有幸在第四或者第五年被内部提拔，那么继续在这个岗位上，仍旧以三到五年为限，为自己设定下一个提升目标。

如果到了第四、五年，成绩突出却没有得到更高的职位或者薪水，那么最明智的选择就是跳槽。因为眼下的环境已经成了瓶颈，而且个人的求胜欲望和上进心处于高点，此时跳槽不仅可以得到更高的职位和待遇，也可以继续延续个人的求胜欲望。

如果选择混日子或者安于现状，那么你将会面临“生于忧患，死于安乐”的危险时刻，因为缺乏更高的发展空间，将慢慢削弱个人的求胜欲望，时间也将慢慢钝化个人的上进心，一旦这样的日子持续超过 2 年，一个人的锐气将被磨平，再想重拾当年的雄风，很难。在这样的状态下跳槽，你很难有信心去博得一个更高的职位和薪水。因为企业更喜欢充满激情、充满创造力的头脑，而不是安于现状、不思进取的心。

在同一个公司同一个职位上一旦错过了 3—5 年的跳槽黄金期，员工对安逸的需求大于上进求胜的欲望，随着年龄的增大、家庭琐事的负担，人的惰性将越来越束缚内心，最终沦为朝九晚五混日子的上班族。

有的人尽管职位从职员到了主管，又到了经理，但是薪水每年以 5~8% 的比率增长，超过 5 年依旧缺乏竞争力。很多人不再敢于去接受新事物，而安于每年 5~8% 的涨幅。但在跳槽时，HR 只会以你当下的薪资为起点，然后增长 10~30%，因为你的工作年限越长且待遇较低，对 HR 而言，说明你的价值也就在这个水平上，不会给你超过 50% 的薪资增长幅度。

3—5 年，尤其是在第四或者第五年，员工刚刚过了对原单位的新鲜感，呆腻了老环境，这时跳槽到一个新的环境将继续刺激自己的创造思维。员工很难继续吃老本，只能不断学习提高自己进一步巩固个人的能力，于己于企业都是一个双赢的局面。

——摘自网络

比云更高的，还有山

2000 年 12 月的一天，日本东京国立中学的一间教室内，正在进行年度的作文测试，一个矮瘦的男生此时正紧张地在抽屉里搜索着一本作文书。他身体多病，最讨厌的课程便是作文，最喜爱的事情是户外运动，攀登珠峰是他最大的梦想。

作文老师神不知鬼不觉地出现在他的面前，使他的梦想暂时停歇，当老师的手触及他的手时，他感觉有一种一脚踏空的失落感，在失去依赖的情况下，他不得不借助于自己的空想完成今天的考试。

他凭空设想了自己的将来：自己可以在云朵上翩翩起舞，原来云朵上也是一片平坦，在地面上能做的事情，在云朵上也可以完成，你可以唱歌，可以种一片庄稼，更可以与小伙伴们一块儿玩耍，只是你需要注意云朵的间隙，那是整块云最薄弱的部分，一不小心，你就会从云朵的缝隙里掉下来。

这篇作文被老师当做范文在课堂上朗诵，老师的点评是：文采并不出众，但想象力丰富，只是缺乏可以实现的基础。

同学们嘲笑他的空想，说云朵是虚幻的，怎么可能上去？他下课时，带着疑惑找到作文老师，问他这样的梦想是否可以实现？

作文老师被这个小家伙的执著感染了，他低下身去抚摸着他的头，说道：科幻是不可能实现的，迄今为止，还没有人能够在云朵上跳舞。

这个叫栗城史多的小个子听完后，一阵沮丧，他每天傍晚时分，便站在村口的山坡上，看着天上的朵朵白云思索，自己好想长一对像雄鹰一样的翅膀，飞越苍穹，跨越云朵。

18 岁那年，他开始攀登日本的富士山。成功后，他不知足，觉得应该挑战更高的山峰，他的目标瞄准了珠穆朗玛峰。

但看过医生后，他却被通知不得不放弃这样的极限运动。医生告诉他：他的握力、脚力、肺活量及肌肉发达程度等都低于成年男子的平均水平。先天性的不足使他差点放弃自己的梦想。

但他是个不服输的家伙，他认为自己有登顶富士山的经验，况且自己的心理状态极为优秀自信；如果不成功，也可以积累登山方面的经验。即使真的失败，结果也不过是永远依偎在高山的怀抱。

在攀登珠峰前，他先做了热身，他在经历了生死考验后，成功地登上世界第七高峰道拉吉里峰。

2008 年，他第一次登珠峰失败，他的身体出现短暂性的休克，且视力模糊，严重的缺氧反应险些让他丧命。第二次，他总结了经验，在自己身体状态最好的时候出发，但事与愿违，珠峰发生了严重的雪崩，当一位遇难者的遗体出现在他的面前时，苦难、死亡的考验像雪花般袭来，由于心理接近崩溃，他退缩下来。

2011 年 11 月，在经历了两次失败后，他成功登顶珠峰。在日记中他这样写道：看到无数的云朵在自己的脚下游荡时，我感到自己胜利了，小时候的梦想实现了，原来，比云高的，还有山。

云时常用一种高傲的姿态面对着世间万物，让你无法企及，折戟沉沙，让你儿时的梦想休克，因而裹足不前。既然我们无法在云朵上飞舞，我们何不更换思想，高人一头，超越云的身躯。

比云高的还有山，当你有一天登上伟大的巅峰时，你会发现，云不过以虚幻的面貌在你的脚下徘徊、游荡。

比路更长的，还有脚；比云更高的，还有山。

——摘自网络

在黑暗中更要飞翔

美国人汤米·卡罗尔是一个不幸的人，两岁时，他被查出患有视网膜母细胞瘤。这是一种起源于胚胎视网膜细胞的恶性肿瘤，危险程度极高，如果发现与治疗不及时，轻则导致失明，重则引起全身扩散致死。

虽然家人尽全力对卡罗尔进行了救治，避免了肿瘤的扩散，但还是没有保住他的双眼。两岁半时，还没有看清这个世界的卡罗尔便永远堕入了黑暗，他对世界的认知也变成了漆黑一片。

黑暗的世界一度让卡罗尔变得胆小畏缩，他不敢出门，不敢与人交流，终日待在家里。卡罗尔的母亲是一位教师，她深知儿子如果一直这样下去，人生必然会在一片黑暗中黯然收场。她开始观察卡罗尔的兴趣所在，并鼓励他以积极的心态去重新感受这个世界。

母亲发现，卡罗尔的听力非常敏锐，特别喜欢听故事，而且卡罗尔四肢的协调能力非常好，他特别喜欢捣鼓一些小玩具，把它们拆开又装好。特别是一些有轮子的玩具让卡罗尔爱不释手。

为了让卡罗尔变得坚强自信，母亲每天都会给他讲一个故事，她专门挑选一些励志的童话和名人故事，鼓励卡罗尔乐观地面对自身的缺陷，自信地面对未知的人生。慢慢地，卡罗尔走出了自闭与恐



惧，变得阳光起来，他还学会了一些简单的手工，会自己制作一些好玩的玩具。

6岁那年，为了让卡罗尔得到更好的教育，一家人从伊利诺伊州格伦维尤搬到了芝加哥，在这儿有更好的盲童学校。进入盲童学校后，卡罗尔很快脱颖而出，他不仅成了尖子生，还成了校体育协会的会长。

卡罗尔10岁时在学校的比赛里获得了短跑冠军。为了奖励他，老师送了他一个神秘的礼物，那是一个四个小轮子和一架有弧度的平板组成的东西。老师告诉他，这个东西叫滑板，踏上它，就能让自己飞起来。

老师的话深深打动了卡罗尔，对一个生活在黑暗中的孩子来说，体验飞的感觉是一种无法言喻的诱惑，他下定决心要学会玩滑板。当他把这个决定告诉父母时，父母震惊了，但很快，他们就表示支



持。母亲抱着他说：“我的孩子，这是个困难的决定，但我们相信你一定能成功。”

从此，卡罗尔开始苦练技术。这是个极其艰苦的过程，因为对正常人而言，玩好滑板都不是件容易的事，更何况他是个双目失明的人。由于看不到方位，卡罗尔只能根据滑轮的声音变化来判断方位，他第一次上滑板便磕掉了一颗牙，膝盖也被摔出了血，但他很快便重新踏上了滑板。在高速运动中保持身体平衡更是一件非常困难的事，卡罗尔已记不清自己摔倒了多少次。最严重的一次，左小臂骨折让他住院一个月，但卡罗尔并没有放弃，而是把每次摔倒都当作一个重要的练习机会，汲取经验教训，所以他每一天都能取得新的进步。

5年后，卡罗尔终于熟练地驾驭了滑板，他能根据滑轮的声音判断路上是否有障碍并调整方向，并能完成一些高难度的动作。每天清晨，人们都会在距学校最近的一个公园里看到在滑板上快乐飞翔的卡罗尔。

虽然用了大量精力来学习滑板，但卡罗尔并没有放松学习。2011年，他顺利考入了美国西北大学，

现在已经是新闻专业二年级学生。上大学后，卡罗尔成立了滑板俱乐部，把自己的技巧和经验无私地传授给了那些对滑板运动感兴趣的同龄人。

前不久，有人将卡罗尔玩滑板的视频放在了互联网上，视频中，卡罗尔戴着头盔，身穿运动服、牛仔裤，脚蹬球鞋，绑着护肘和护膝，神态镇定自如地操控滑板，完成了各种高难度动作，完全看不出是一个双眼失明的人。

这段视频很快引起了全世界网民的热捧，短短三周，点击量已超过 50 万次。网民们在惊呼不可思议的同时，也纷纷表达了对卡罗尔的尊敬与赞美。

面对众口一词的赞誉声，卡罗尔却十分冷静，他坦言，正是身体的缺陷让他有了练习滑板的动力。他说：“有人打击我，认为我不可能学会玩滑板，说‘那如同自杀’，我对此置若罔闻，我的父母和老师一直很支持我，我也相信自己一定能成功。我想，如果你真的想做成一件事，总能找到战胜困难的办法。看吧，我做到了，而且做得很好！”
——摘自网络

把 1 分 49 秒坚持 20 年

2013 年中国播音主持“金话筒奖”颁奖，宋英杰“意外”获奖，他说感到很“意外”。播报气象是冷门，每天只有 1 分 49 秒时间，但他却坚持了 20 年，也因此成为首位获得此殊荣的气象行业节目主持人。

宋英杰作为中国第一位走上电视荧屏的气象预报主持人，他 1993 年开始从事这一行。其实当初能进中央电视台，不管干什么他都愿意，因为他觉得先站住脚后，以后可以再转行。就这样，他成为中国第一位气象节目主持人。

由于他毕业于北京气象学院天气动力专业，气象专业高级工程师，再加上他长得也帅气，工作后，又在播音上狠下了一番功夫，播音工作很快就能轻松对付了，他也因此获得了观众的认可、领导的器重。

干了两年，该转行了吧，要知道如果一到其他栏目做主持，他很快就会火起来。然后又是地方台请，更容易“满天飞”；又是企业拉，红包大大，收入也会增加。可是气象组却认为他气象播得好，不放他。甚至后来比他晚来的女主持都走了，而且真的很快就火了，这让他心里“痒痒的”。

但宋英杰继续坚守着，耕好自己每天这 1 分 49 秒的“三分地”。既然干，就干好，只有对气象工作相对熟悉了才有更高的底气，而气象里面的门类也很繁杂、很精深，就这样他开始继续钻研气象学。当别的主持人有很多粉丝，走到哪里都前拥后呼时，他却孤身一人，过得很冷清，这巨大的落差，他却觉得挺好，正好可以学习、钻研。气象是专业性特别强的学科，专业术语很多，在专业的预报中会涉及，比如高压脊、低压槽、冷空气过境，对普通公众而言可能比较难理解，那在面对公众的预报当中如何转化成大家听得明白的大白话呢，他想了很多办法。另外，天气预报标准时长 1 分 49 秒，这个过程扩充和压缩很艰难，但他在说的过程中表现得流畅、自然。重点突出，指点要同步，对位清

晰准确，完全凭感觉，他的播音越来越经典。

大部分人进入央视气象播音组，都只是把此当成一个“跳板”，因为这样的栏目组相对比较上进，也比较好走人。此后，进入气象组播音的主持人，一个个像坐“过山车”一样换，两年、四年、十年，他就这么坚守着，过去他的同事都火了或红了，他却老了。但他也成了最专业的气象播音员，他会很敏锐、很细微地去捕捉到别人的疑惑来自于什么地方。

就在这当口，在网络上出现了一些指责，有人骂“天气预报胡说八道”。有很多的帖子，他看了以后觉得心里有点难过。此时有人劝他还是走吧，干这吃力不讨好。可是他转念一想，只要有天气预报不准的一定会有人骂。要认命，先认使命；要读天，先读天职。此时别人走，他决不能走，而且还要提高自己的工作能力。这是一种责任，是他作为第一位气象先生的职责。于是他又坚持下来了。他在学习、积累、总结的基础上，写了《气象节目主持概论》、《天气真好》、《咱们的天气预报》等书，介绍我国天气预报的发展和变化，畅谈气象与百姓生活，他也因此被誉为“中国气象先生”。

就这样，他坚持播报气象 20 年，气象栏目坚持的人只有他一个，搞得领导都不好意思了，于是对他说：“现在，允许你‘跳槽’了，央视你可以任选一个栏目。”

过去他很多时候都想“跳”，可是现在他却不走了。领导很不解，他说：“我已经爱上这一行，因为自己很享受这份工作。享受的话你不需要别人去钦佩、羡慕和尊重。这样节日加班也觉得这是自己应该的，自己足以慰问自己，不需要别人去体谅，甚至别人去埋怨、责备的时候，自己也觉得这也是应该的。”

就这样，20 年后的今天，中国“金话筒奖”，这个至高无上的荣誉第一次颁给了这位“气象先生”。
——摘自网络

招贤榜

| 公司名称 | 职位 | 年薪 |
|-------|--------|-------|
| 某医药企业 | 医药研发 | 50 万 |
| 某快消企业 | 营销总监 | 20 万 |
| 某制造企业 | 区域销售总监 | 50 万 |
| 某外贸企业 | 营销副总 | 50 万 |
| 某地产企业 | 投融资总监 | 60 万 |
| 某地产企业 | 城市总经理 | 100 万 |

精英榜

| 人才 | 学历 | 职位 | 专业 |
|-----|----|------|----------|
| 某先生 | 本科 | 产品经理 | 计算机科学与技术 |
| 某先生 | 本科 | 营销总监 | 市场营销 |
| 某女士 | 硕士 | 人资总监 | 工商管理 |
| 某先生 | 硕士 | 市场经理 | MBA |
| 某先生 | 本科 | 区域经理 | 国际贸易 |
| 某女士 | 硕士 | 财务总监 | 会计学 |

感恩父亲

父亲的爱 如四季的阳光
无论何处都围绕在周围
父亲的苦 如老骥伏枥
再累也不说累
生活是一个漫长的故事
而你就是我故事中的精粹

我会用一生来感恩
感恩上帝让我成了你的宝贝
你是我一切希望的开始呦
让我羽翼丰满展翅高飞
在我不小心跌倒的时候
是你给了我无私的安慰
在我快乐的时候
你却默默地坚守着父亲的岗位

老爸呀 在你的爱里
我品出了幸福的滋味
请相信孩儿
永远会用孝心把你伴随

