

2017 年 11 月 25 日出刊 总第 89 期

骥达 资讯

目录

卷首语

◎ 齐地说齐桓公之死

名企风采

◎ 帝科，中国智造

职场精英

◎ 以梦为马 诗酒趁年华

——记骥达管理咨询有限公司咨询专家马有田老师

行业资讯

◎ 中层管理的多维度沟通——骥达新沙龙第三期

◎ 百日诵读，让读书成为一种习惯

◎ 百万年薪遭猎头疯抢，新零售人才火了！

智慧职场

◎ 《猎场》：胡歌教你如何气场全开，领导力 MAX！

◎ 一封老油条的“检讨书”，让你的职场少走弯路

◎ 为什么最好的员工都离你而去？

案例分析

◎ 剪一次收费 1 万的小哥：所谓理想，不过是在用心玩命！

◎ 为什么越优秀的人越勤奋？

◎ 那些不自量力的人，后来都过得怎么样了？

花开见禅

◎ 打湿的人生

◎ 对不起，我不过标配的人生

职场信息

◎ 曾国藩：心有多静，福有多深

封底

◎ 初冬



齐地说齐桓公之死

坐在回青的高铁上，刚把思绪从淄博公司的业务转出来，就想起公司《骥达资讯》的卷首语还未完成，这份小小的电子刊物已经坚持做了 89 期。这是第八个年头了，犹如自己的孩子一般，不管是否成熟、是否漂亮，她已经成为公司日常中不可缺少的一部分了。

来到淄博，这是齐都，一个有历史有文化的城市，也让我想起了齐桓公，齐桓公是春秋五霸之首，先秦五霸之一，齐桓公拜管仲为相，君臣同心，励精图治，推行改革，实行军政合一、兵民合一的制度，这一时期，起用了一批各有所长、尽忠职守的出色人才。对内整顿朝政、例行改革，对外尊王攘夷，存亡续绝，齐国逐渐强盛。公元前 643 年，管仲病重，齐桓公到他病榻前探望并询问国家的未来之事，管仲交代：易牙、竖刁、开方这三个人绝不能接近和信任。

这三个人都是齐桓公身边的宠臣，齐桓公不解，问道：“易牙把他亲生儿子烹了给寡人吃，竖刁割自己的皮肉进宫伺候寡人，卫国公子开方放弃太子之位来称臣，父母死了也不回国奔丧，他们都对我如此忠诚，为什么不能信任呢？！”管仲从母爱、子女爱、受之父母皮肉不爱惜，又怎能忠诚于国君来劝解齐桓公，让齐桓公远离这些人。齐桓公表面听之遵之，实际上未放在心上。

后来，齐桓公病重，这三人忙于在齐桓公的十多个公子中拉帮结派，争夺权力，寻求新的靠山，把朝廷上下闹的乌烟瘴气，齐国从此陷入混乱，再

也没能重登霸主地位。后来易牙、竖刁带人堵塞齐宫大门，不准任何人进出，卫公子带走千户齐民归降了卫国。齐桓公无人照顾活活饿死在宫中，五个儿子争夺互相残杀，一代霸王齐桓公尸体在宫中整整 67 天无人收葬。

悲哉齐桓公，痛哉齐桓公，凡事皆有因果，可怜之人必有可恨之处。中国明代思想家吕新吾在他所著的《呻吟语》一书中说：“深沉厚重是第一等资质；磊落豪情是第二资质；聪明才辩是第三等资质。”选人、用人是君主的第一要务：选对了姜子牙，用好了管仲，才有了齐国的繁荣兴旺；用错了人，易牙、竖刁、开方让一代霸王活活饿死在宫中！作为企业家来说：选好人，用对人，留住人是企业管理的基石。有聪明才干能力的，或会说会表现的，可以派其到合适的岗位上，在领导决策重要岗位上的首要就是德行，是个人的素养。一个人的能力强，如果德行不好，他给企业带来的负面影响也是巨大的。企业家选人，不仅仅看当前他的工作平台，工作业绩，还要看他是如何走到今天的，他遵循的“道”是什么，做事的发心是什么？是仁爱、是公平公正、还是为了一己之利？

我们从齐桓公之死的案例中是否有所启发，记得我一位好友说过：在太阳底下，历史其实一直在重复着上演，历史给人类唯一的教训就是人类从来不吸取教训。让我们以历史为鉴，遵循历史的规律，吸取教训。企业以人为本，选对人、用好人、留住人，有了真正的人才才是企业健康发展之路！

帝科，中国智造



无锡帝科电子材料科技有限公司是由留美史卫利博士创建的一家国家高新技术企业，主要从事电子材料的研发、生产与销售。已获授权专利 14 项，其中发明专利 5 项，核心专利获江苏省专利奖；目前 7 项发明专利正在申请，其中包含 3 项 PCT 国际发明。帝科电子材料（DKEM™）在美国加州和纽约州设有研发中心，和加州大学尔湾分校达成了长期的产学研合作关系。

帝科电子材料（DKEM™）主营产品是晶硅电池用正面银浆，这是目前光伏行业唯一一项还未完全国产化的产品。在太阳能光伏领域，帝科电子材料（DKEM™）现已打破进口垄断，崛起成为中国正银的领军企业和行业领先的太阳能正银供应商，产品远销东南亚地区，帝科电子材料（DKEM™）是国内正银的质量和性能担当。

帝科电子材料（DKEM™）已成为国内首家在各类电池工艺及金属化技术上均通过全球一线大厂认证并实现大规模量产的正银供应商，各项性能均处于行业领先地位。特别是在高效单晶和 PERC 单

晶上，帝科电子材料（DKEM™）是一线大厂大规模量产使用的四家正银供应商之一。其中 DK91X 系列高效正银浆料已经成为太阳能正银行业的知名品牌，同时帝科电子材料（DKEM™）通过积极研发、提早布局，已经在面向下一代的 N 型高效太阳能电池技术上建立了领先优势。

帝科电子材料（DKEM™）坚持“性能至上 When Performance Matters”的产品策略，研发与生产质量管理通过了 ISO9001 的严格认证，同时通过了 ISO14001 环境体系、OHSAS18001 职业健康安全管理体系认证，全系列产品通过了 TUV、CPVT 等独立第三方的检测认证。

另外在显示照明领域，帝科电子材料（DKEM™）基于有机硅的高可靠性固晶胶已经成为日本信越、美国道康宁等国际品牌的有力竞争者，帝科电子材料（DKEM™）以更灵活的定制策略和更高的性价比推动着全球范围内 LED 显示与照明的普及。在半导体领域，帝科电子材料（DKEM™）也积极布局高可靠性封装材料，服务于国家半导体战略。



2017 年 10 月 18 日，新晋行业领先的太阳能导电银浆供应商帝科电子材料（DKEM™）在 2017 中国光伏大会暨展览会（PVCEC 2017 Beijing）和 2017 台湾太阳光电论坛暨展览会（PV Taiwan 2017）期间宣布推出全新一代 DK92 正银技术平台，率先兼容包括双面氧化铝钝化在内的各类 PERC 背钝化镀膜技术与工艺，包括原子层沉积 ALD（包括空间区隔式 ALD、基于加工时间式 ALD 即双面氧化铝钝化等）、等离子体增强化学气相沉积 PECVD（包括远程等离子 PECVD、直接等离子 PECVD 等）及其他非氧化铝钝化体系，引领 PERC 技术多元化发展、加速光伏行业平价上网进程。

作为中国太阳能正银的领导品牌，帝科电子材料（DKEM™）致力于“性能至上 When Performance Matters™”的产品理念，通过整合全球研发资源、强化自主研发和知识产权，于 2016 年推出 DK91 系列高效正银解决方案，分别在高效多晶、高效单晶及 PERC 单多晶、先进印刷等各类金属化工艺上建立了行业领先优势。全系列产品经过了全球 Top 10 客户的长期量产检验，特别是 DK91B 让帝科电子材料（DKEM™）成为首家在全球 Top 10 客户实现高效

单晶和 PERC 单晶量产的中国正银，也成为全球范围内实现在高效单晶和 PERC 单晶上进行宽窗口覆盖、多平台兼容、大规模供应的四家正银供应商之一。在高效 PERC 工艺上，DK91B 相对于既有行业 PERC 工艺进一步降低烧结温度 10-15°C，额外贡献 1mV 以上的开路电压，提升业内 PERC 效率基准 0.1% 以上。

为加速光伏行业向 PERC 技术切换并持续降低 PERC 电池的量产成本，光伏设备供应商推出了各种类型的背钝化镀膜工艺，包括原子层沉积 ALD（包括空间区隔式 ALD、基于加工时间式 ALD 即双面氧化铝钝化等）、等离子体增强化学气相沉积 PECVD（包括远程等离子 PECVD、直接等离子 PECVD 等）及其他非氧化铝钝化体系。但受限于正面导电银浆技术的发展，各类型镀膜工艺并未取得一致性的效率和量产性，这阻碍了 PERC 技术的大规模快速量产和产线设计的灵活性。特别是基于加工时间式 ALD 双面氧化铝钝化工艺，由于设备自身特点，除了在背面形成理想的 AlOx 薄层外，会在正面 SiNx 减反层上也形成一薄层 AlOx ，这对正银浆料蚀刻 SiNx/AlOx 叠层和与发射极形成良好的欧姆接触产生了巨大挑战。对于正银浆料和双面氧化铝钝化失配最简单直接的观察和现象就是电池和组件的串阻大幅上升、EL 云片比例也大幅上升。

面向未来，帝科电子材料（DKEM™）进一步检视晶硅太阳能电池技术的发展趋势。PERC 技术因优异的效率优势和合理的成本必将成为太阳能光伏行业新的工艺基准。

以梦为马，诗酒趁年华

——记骥达管理咨询有限公司咨询专家马有田老师

骥达和马老师的缘分说来有 6 年了，近期缘分加深，与马老师的交流也就多了起来，原本以为做战略和人力资源战略管理的专家会是侃然正色、不苟言笑的，其实不然，与马老师的沟通如沐春风，似未饮酒而微醺的。马老师从事管理咨询工作已经 13 年了，现为青岛骥达企业管理咨询有限公司特聘咨询专家、中国实战派管理专家、高级管理顾问、高级培训师、中国人民大学工商管理硕士（MBA）复试考官、宁波大学 EMBA、复旦大学 EMBA 特聘讲师、青岛市人力资源协会副秘书长、专家委员会主任、青岛市政府企业管理咨询专家团成员。专注于企业战略、组织与管理变革、人力资源和企业文化领域的研究，专长于组织变革、公司治理、人力资源、战略规划和企业内部管控。熟悉房地产、医药、电信、机械、零售业等多个行业企业内部运作规律，对国内外众多知名企业管理模式有深入研究。

骥达：您好马老师，感谢您拨冗接受我们的采访，您从事管理咨询工作已经多年，您对管理咨询的理解是怎样的？

马老师：您客气了，很高兴能和骥达有这次深入交流的机会。我认为，咨询不是单纯的规划编写方案，在沟通过程中引导客户，从理念的转变到企



业管理方式的转变。真正的价值不是输出多少报告，而是影响客户改变了多少。战略是企业的灵魂，用最短的时间梳理企

业战略，解析企业问题，有针对性地去帮助企业解决问题，是我给自己定的方向。

骥达：听说您的服务了近百家企业，远到青海格尔木，近在青岛家门口，经常白天做访谈沟通，晚上研讨解决问题，设计调整方案，是否感觉到很辛苦？

马老师：说不辛苦是假话，一个项目从启动到中间调整，到后面落地执行，再调整，一个项目做下来，往往是对脑力和体力的双透支。但是看到客户管理走向规范，内心会很欣慰很快乐。通宵达旦的投入之后，管理难点被突破后那种喜悦，外人不可道也。

辛苦往往和收获结伴同行，咨询工作中的快乐来自于咨询项目中的教学相长。很多客户有独特的

管理模式、巧妙的管理方法，对我们来说也是很好的启发。成功的项目推进不是单纯的客户依赖老师或者老师依赖客户，而是相互沟通和相互启发的过程。相比前几年企业管理者的专业度不高，职业经理人自身素质达不到，管理咨询很多都是卖概念卖工具，做一大堆报告，最后落地效果不得而知。现在咨询的挑战越来越大，企业管理水平和管理队伍的水平上升了很大一个台阶，对咨询师的经验和专业度提出了更高的要求；比如对理论知识理解的系统性，经验在实践中运用的灵活性等。

骥达：是的，我们非常赞同的观点。近年来企业培训和咨询都是非常受欢迎的，您认为培训和咨询对企业来讲有何区别？

马老师：企业经营管理中咨询和培训两种学习模式应该是相互支持配合的关系。咨询和培训的区别在于 1、培训是以讲师的课题为中心，客户的问题为线索，提前设计，在培训中对解决问题的能力要求不高，而对培训效果的输出则有更直观的要求。2.咨询项目中经过多次的与客户进行管理思想交流，多次挖掘各类问题后，变数较多，挑战性更大。要做一套有灵魂的方案，必定是由血带出肉，由一带出二的，因为管理是个系统，不能头疼医头脚痛医脚。有时候客户不知道自己要什么，即便知道要什么也不一定就是企业的痛点。

骥达：市场上咨询公司良莠不齐，企业如何选择适合自己的咨询公司呢？

马老师：目前来看，管理咨询服务分为两大类，一类是在某个领域比较擅长的咨询公司，他们一是

可以帮助企业补短板，二是可以站在第三方的角度上来帮助企业更客观、更清晰的看到企业的问题，并和客户一起解决问题，使企业更上一个台阶。另一类就是擅长在管理系统，理论高度和实战经验能有效结合的咨询公司。他们可以系统性的解决企业的问题，帮企业建立长期健康的“生态系统”。当然，咨询不是“救世主”，在咨询中企业的主观能动性和执行力，对咨询项目的成败也起着至关重要的影响，所以企业应该正确理解咨询对企业的意义。

骥达：您如何看待，人力资源战略在企业整体战略中的重要性？

马老师：未来已来，在经济全球化和国际市场竞争日益激烈的经营环境下，人力资源管理的重要性日益增强，许多中国企业已经认识到人力资源是最具有竞争优势的资源，企业要想取得持久竞争优势，就不能仅仅依靠传统金融资本的运营，还必须依靠人力资源的运营来维持企业优势，不断提升企业市场竞争力。因此，将人力资源管理理论应用于企业管理之中势在必行。像骥达选择以人力资源管理咨询为核心的，有能力系统的、体系的帮助企业解决企业发展中遇到的管理问题。

骥达：感谢马老师对骥达的认可和鼓励，未来骥达将邀请更多像您一样优秀的管理专家为合作伙伴的发展保驾护航。我们会不忘初心，以客户发展战略为原点，以人力资源管理战略为杠杆，为合作伙伴提供最专业、最合适的管理咨询服务。

中层管理者的多维度沟通

——骥达新沙龙第 3 期

“利他·分享·融情”骥达新沙龙第 3 期活动在青岛国际人力资源服务产业园 20 楼求是厅如期举行。本次沙龙活动的主题是颇受职场人欢迎的《中层管理者的多维度沟通》，青岛骥达企业管理有限公司特邀国家认证高级企业培训师鹿海姣女士，为来自各企业的 30 余名中高层管理人员倾情分享。

适逢西方的感恩节，骥达沙龙金牌主持史平总监借此向与会的各位朋友、合作伙伴和老师表示感谢，感谢朋友们的多年相伴，感谢合作伙伴的信任和支持，感谢老师倾情付出，并送上骥达对大家的祝福，愿大家事业红火，更进一步。

为了让大家以一个更加开放的心态融入沙龙活动中，活动开场，通过个人简单的自我介绍，让大家互相之间有初步的认识，以此来拉近互相之间的距离，减少陌生感。

欢声笑语贯穿沙龙活动的整个过程，鹿老师通过举例、互动的方式，让大家亲身体会到与人沟通不顺时所产生的歪曲的结果以及沟通顺畅时所达到的较理想的结果，通过《司马迁之殇》的故事引出职场沟通与管理沟通的特点、内涵；对下属传达工作指令、辅导与指导的沟通方法；如何提高与上司沟通的高度与质量，正确领悟领导意图和工作效果等。

鹿老师专业的分享，优雅台风，妙语连珠，通过自己自身的经历，瞬间圈粉无数。朋友们空杯



心态，跟随老师渐入佳境。

“引领者”与“跟随者”活动再次将沙龙推向高潮，与会朋友们与自己的搭档深入体会这场互动，你走我随，你起我跟。活动启发我们，无论你是引领者还是跟随者，都要考虑对方的感受与体验，引导对方根据自己的动作而移动变换，而不是一味地根据自己的节奏让同伴毫无安全感的盲目跟随，透过表象看本质，在游戏中体味管理工作中如何做好引领者，如何扮演好跟随者的角色。

本期沙龙活动特设三轮抽奖，每项奖品都饱含骥达对来与会的各位朋友的祝福及感恩之情，相信拿到骥达 10 周年纪念品和鹿老师精彩课程视频合集朋友们一定也是幸福满满的吧。

骥达新沙龙秉承“利他·分享·融情”的思想，为搭建一个青岛 HR 交流学习的平台，自入驻产业园后坚持每月一期，骥达既然选择了一路前行，就会持之以恒，愿与各行精英朋友们执手相伴，共同成长！

百日诵读，让读书成为一种习惯

2017 年 11 月 11 日下午，骥达全体同仁共聚人力资源产业园汇才厅，共同庆祝骥达学堂成立 100 天活动。在民间，一个孩童出生百日是个极为重要的成长里程碑，亲友亦会欢聚一堂，祝愿新生命的美好未来。对于骥达学堂来讲“百日”不仅仅是数字的累积，更是学习动力自然形成的一个阶段。

活动在全员齐声朗诵稻盛和夫先生的《六项精进》和《经营十二条》中拉开帷幕。课代表 Daniel 同学幽默智慧的故事引人入胜，燃起大家对朗读的不变情怀。本次活动主题别出心裁，以“百日宴”为主题，用“开胃菜”“正餐”“餐后甜点”“嘉宾贺礼”等环节层层递进，将读书活动演绎成一场文化饕餮盛宴，整场活动韵味十足，笑声不断。

“正餐”一开，百味自来

与会同仁们将读《干法》的感悟结合工作联系生活，逐一进行了分享。与会同仁分享的最多的感悟是“离开学校多年，难得静下心来去读书，现在借骥达学堂读书活动之际，从学堂作业慢慢变成一种习惯，从习惯慢慢养成一种热爱，而越读越爱的良性循环让生活更加充实丰满，书中学到的热爱工作，遭遇挫折调整心态，凡事利他，付出不亚于任何人的努力……”。而这也是骥达学堂成立的初衷，让文字滋养我们的精神世界，让学习驱动我们的美好生活。

文章节选部分经典分享，与君共勉。Leo 同学分享的《动机至善 私心了无》感人至深。一位企业经营者，经营企业的动机是什么？一位普通人，工作的动机是什么？答案是工作！因为工作能够锻炼人性、磨砺心志，是人生最尊贵、最重要、最有价值的行为。同时，最大程度的减少私心，开阔胸怀，提升境界，无论是企业还是个人，都主动承担相应的社会责任。感悟至善源泉，品味快乐人生。

青岛骥达人力资源管理有限公司

Jason 同学身为盛和塾塾生，从稻盛先生的一生到盛和塾的影响说起。他说：自从接触稻盛哲学起反复诵读系列丛书，从而坚定了信念：树立高目标并付出不亚于任何人的努力。同时，Jason 同学深刻反省自身，并列出改进之策，非常值得学习。最后一段赵子豪与曹大师《看风水》，完美诠释了一一作为人，何为正确？

“餐后甜点”，精致奢华

本次活动的甜点不仅有特意为骥达学堂准备的大蛋糕，还有精神甜点更值得大家期待。第一道甜点“新视界”，意为同学之间相互推荐好书、好剧、好影。一部职场热播剧《猎场》勾起大家追剧的热情，由 Rikhun 同学重磅推荐。第二道甜点“新声音”，意为新加入骥达学堂的朗读者，吴雪静同学一段《愿你慢慢长大》饱含深情，展现文字的力量！

“嘉宾贺礼”，寓意深长

百日学堂中，有“感情深、一口闷”的三位同学，自开学以来，从未间断；有“感情真、喝的深”的三位优秀朗读者，全情投入，将他们最动人的读书声传播开来；有“感情铁、喝不歇”的 12 位同学，虽偶有中断，但开卷有益，总有收获。学堂特为以上同学颁发奖品，以资鼓励。

最后，Julia 班主任做活动总结发言，首先感谢各位能跟随骥达学堂一起成长，走过第一个一百天，第二个一百天和第 N 个一百天。同时提出要求，希望大家再接再厉，百尺竿头。

在古人的认知里，书自然是要读的，古文晦涩，唯有书读百遍才能其义自见。在骥达学堂的共识里，书自然是要持续读下去的，日月绵长，唯有书伴左右才能气自华。

百万年薪遭猎头疯抢，新零售人才火了！

招聘网站上，众多新零售岗位“嗷嗷待哺”。新零售高管年薪在 100 万-160 万之间，“新零售战略总监”这样的中层管理岗位也开出了年薪 80-100 万的价码。北京一家投资公司甚至还设了“新零售 COO”职位。

新零售COO

国内投资公司

100-160万

北京 前天

本科及以上 | 10年以上经验 | 语言不限 | 35-45岁

我感兴趣 请联系我

收藏

职位描述：

工作职责：

1. 构建公司零售自营业务体系和网络，开展自营业务；
2. 研究终端零售业态模式，打造适应未来市场的新零售业务平台；
3. 持续提升业务体系运营水平和各项管理指标，保持行业领先优势并建立、沉淀和输出管理经验、标准；
4. 管理并培养自营业务团队的经营管理能力，保持行业专家水平

2016 年云栖大会，马云提出“新零售”的概念。如今新零售不只是被频繁讨论的热词，不少企业迈出了探索的脚步。

猎头高薪搜罗新零售人才

“电商总监好找，但懂电商实操，又有线下门店管理经验的新零售人才，特别难找”，智通美瀚厦门公司负责人洪志鹏感叹。

新零售作为全新的商业模式出现不久，处于市场很饥渴，人才很稀缺的状态，不少企业“重金求将”。

据洪志鹏介绍，前不久，他刚为一家服饰连锁品牌，从上海一个投资集团那挖来一名“新零售投资总监”，年薪税后可达 80 万。“这还不是最高的，一家国内知名服饰集团还花了 200 万聘请一位

男装品牌 CEO，新岗位加薪 40%，就是看中其既有成功的电商操盘经验，又懂门店运营管理，这种新零售人才在猎头市场十分受欢迎。”

新零售战略总监

国内投资公司

80-100万

北京 前天

本科及以上 | 8年以上经验 | 语言不限 | 35-45岁

我感兴趣 请联系我

收藏

职位描述：

工作职责：

1. 负责公司中、短期战略规划、战略路径设计、落地实施及监控，及时根据市场做出分析和调整建议；
2. 对全国市场（城市）情况进行深度研究和分析，提出公司业务拓展的可行性策略；
3. 负责领导战略项目团队，为公司重大战略项目提供解决方案；
4. 负责为公司各重要业务部门提供市场信息和决策支持；

洪志鹏分析，新零售人才之所以走俏，是因为很多企业完成电商化后，也想在线下发力，都把新零售作为撬动未来 3-5 年发展的重要支点。

新零售催生多岗位需求

新零售人才招聘的岗位从运营到产品、乃至技术和投资岗位，覆盖了高管到中层，和基础运营岗位。多行业都加入到这场“人才抢夺战”中。

《新零售智库》在百联集团官网查阅到一则关于选拔新零售人才的通知。百联的这次选拔聚焦于产业规划、供应链管理、商品新零售、商业互联网等方面的人才。今年 2 月 20 日，阿里巴巴集团和百联集团达成战略合作，人才的落地也在加速新零售的落地。

服饰行业中，太平鸟、江南布衣在电商团队之外，增设独立的新零售事业部。据了解，江南布衣的“会员新零售总监”一职，年薪最高可达 60 万。

太平鸟计划将线下 5000 家门店全部升级为新零售智慧门店。智慧门店将实现会员体系打通、数据化精准营销、门店发货等一整套创新玩法。太平鸟也在招募相关人才。

食品行业中，良品铺子已有 2000 家门店接入了天猫新零售的智慧门店系统，目前正储备相关人才，把线下门店资源和线上打通，用数据化的指标来完成门店流程管理。为此良品铺子新增了“数字化运营副总裁”、“流程 IT 化副总裁”这 2 个新零售高管岗位，并给出了百万年薪。

美容护肤行业中，韩后已经在其电商部门内增设了新零售项目部，组织架构搭建起来后，有意招纳不仅懂电商，而且要有新零售意识的人才。

除了直接相关的产业，新零售还带火了周边配套岗位，比如即使物流配送。《新零售智库》了解到，在上海，点我达的骑手年薪 20 万的为数不少。这些骑手，除了外卖订单，还会接到诸如替菜鸟裹裹把包裹送到就近快递站点的订单，或者帮快递公司派件，为鲜花、生鲜等电商平台做同城配送等任务。

这些领域有大机会

“脉脉”联合创始人何金表示，“传统零售升级为“新零售”，人才已成为战略性资源。新零售是技术和效率的升级，对高端人才的需求会进一步加大，新零售正在掀起人才争夺战。”

何金分析，新零售意味着商品制造、商业场景、物流流通、衍生服务这四大领域发生重大转变，“新零售背后是供应链管理、物流设备智能化、网络精准营销、社交引导等一系列互联网化手段在支撑，从机器学习到自然语言处理、云计算等等技术领域都需要大量人才注入。”

以天猫小店为例，这一新零售样本具有商品采购、仓配体系、大数据技术等优势，背后所需要的人才非常多元化。采购服务上，阿里零售通“城市拍档”帮助天猫小店进行供货、理货、进货等管理，并促进零售店的销售。技术服务上，阿里大数据提供消费者画像，帮助精准商品供应，实现“千店千面”。仓配服务上，菜鸟的三级仓配体系，分别对长尾、快消、高频商品的仓储做出规划。这一些列新零售带来的商业变化，都需要大量人才。



天猫小店背后的力量，图片来源：易观智库《2017 中国新零售专题分析》

新零售也催生了一大波新职位，比如算法工程师、数据分析师，甚至还有专门训练人工智能客服的“机器人饲养员”。

大幕刚刚开启。你是一名合格的新零售人才吗？如果你是 boss，什么样的新零售职位最难找人？

——摘自网络

《猎场》：胡歌教你如何气场全开，领导力 MAX！

《猎场》刚上线，如同所有的热播剧一样，就带来无数话题。从剧情到演技，再到演员，几乎都成了全民热点，而我胡最近更是天天占据热搜榜顶。

再加上猎场的故事以人力资源工作为核心，让你看清职场的一个个局：遇人，遇事，否定，肯定，背叛，回归，友谊，合作，赏识，沉浮，抉择……

今天就和大家来聊聊，剧中的郑秋冬是如何打开自己的气场，变成一位颇具领导力的职场大牛。

1 打开气场，学习力是一切的前提

你有没有想过：为什么你的追随者要跟着你，为什么别人要跟着你走，别人凭什么也要跟着你一起去拼命？

归根结底，大家认可你追随你，说明你这个人有领导力，但是领导力的前提是什么呢？我们来看看胡歌是怎么做的？

开篇的郑秋冬也算是一位有想法也有行动，去尼泊尔做虫草生意血本无归，回来后因赚钱心切误入传销，被判入狱。

在狱中贵人的指点下，学习了很多知识和技能。加上自身的天资聪颖和勤学自勉，先后攻读了人力资源与金融专业并获得证书，因此而获得减刑出狱。

这就是学习力的体现。有人说，人才就是我们公司的资本。但是，我说 NO。人才不是资本，只有不断学习共同朝着一个方向努力的人才，才是你的资本。

所以，人才的核心问题是领导力的问题。而领导一切的前提是你有没有学习力！

2 要成为郑秋冬 还有四个前提

当我们一心想着做好某一件事时，似乎总会遇

见一些志同道合的人，慢慢地开始抱团取暖形成一个团体，再慢慢地朝着自己想象中的目标去靠近。

一个人在团队中的领导力，很多时候或许并不是一个领导有多牛逼，而是他能够第一时间战胜自己，并坚定不移地影响着身边的人向他靠拢，并跟随他一同朝着既定的目标前行。

所以说，要成为郑秋冬这样的职场大牛，你需要具备四个前提：

- 1、懂得激励：激励他人、激励自己一样重要
- 2、激励目的：追求卓越，超越自己
- 3、达成目标：目标是团队共同的方向
- 4、人际关系：处理好团队各位成员之间的关系

在剧中，郑秋冬这四个方面的出色表现不胜枚举。

3 领导力执行关键：计划、行动、复盘调整

在这些集的剧情中，我们会发现，郑秋冬的优点不仅仅源于他自身的资质，更在于他是一个有自己的规划，有做足功课并积极地展开行动，有对自己复盘审视，有方式方法调整。

简单来说就是：PDCA 法则。（plan, do, check, adjust）计划，行动，复盘，调整。

其实，通常我们之所以痛苦，是因为总在昨天去担忧今天的故事结尾，而又在今天去后悔昨天的行走过程。

剧中的一句话，“眼前解决不了的问题，都可交付未来，时间是个伟大的作者，他必将写出，最完美的答案。”

你自己的好与坏，未来的时间会告诉你。

——摘自网络

一封老油条的“检讨书”，让你的职场少走弯路

职场，就像是下着大雨的夜路，即便看不清未来，也要硬着头皮前行。在这个过程中有人为了躲雨在舒适区里停滞不前，有人受不了电闪雷鸣就畏首畏尾，最终只有那些努力、勤于思考、懂得内省的人才能迎接太阳的升起。

我一直致力于告诉别人到底如何才能成为一名优秀的职场人。但近一年来看到好多 90 后甚至 95 后工作几年就身价上亿、或者成为等待上市的 CEO，才惊觉已经工作 7 年的自己，职业生涯是多么地波澜不惊。

多少人工作一两年就月薪过万、甚至几万，而作为非技术岗位的我在工作第四年才实现月薪五位数的目标；多少人一踏入职场身份就是公司合伙人、xx 总监，而我工作五年后才成为一个六人的团队领导，这个团队还几乎被我带崩溃。

见客户、谈合作、赶项目、用一年时间完成别人三年的跨级升职、年薪翻倍；或者创业、融资、收购/上市、身价千百万。

职场上的神话每天都在上演，唯独没有一个传奇是属于自己的。

为什么别人工作短短几年就能走上人生巅峰，而我工作的时长都赶得上抗战了，却还只是一个普通的螺丝钉？

这一封职场“老油条”的检讨书，在职场走过许多弯路后，戒掉下面三点，才能防止让自己的职场生涯走向平庸。共勉。

01 没能让努力成为工作的招牌

我们对工作一直有个误会：只有那些自己真正热爱的、能够上升到事业高度的工作，我们才愿意



全力付出。

可只有极少数人才非常明确知道自己究竟热爱什么。我们也许没有运气碰到自己热爱的事业，但每个人都有机会去选择是否让努力成为自己工作的招牌。

“努力”在职场上还值钱吗？尤其是面对一份自己没有热情的工作，不过是为了赚取薪水生存，还有必要披荆斩棘、精益求精吗？

其实，努力不是一个动词，而是一种信仰。那些把努力当成习惯、即便不是自己喜爱的工作也愿意做好的人，TA 的工作迟早会变成事业。

Ei11s 是我的前任领导，跳槽到新公司后用了不到两年时间，年薪就从过去的十几万直逼 40 万，级别从一个小顾问坐火箭窜升到手下有十来人的中层管理，今年又刚刚升任为区域总监。

她有如此成就我丝毫不感到意外，因为在工作上 Ei11s 是典型的“处女座+拼命三娘”。

当我一天约谈 4-5 个客户、口沫横飞地连续讲了 5 个多小时，已然觉得要挂掉时，她却还能在回家的地铁上用电话再谈两个客户；

当我碰到从早上 9 点工作到晚上 9 点、连轴转了 12 小时后累到想辞职时，做了同等工作量的她在晚上 10 点回家后依然能气定神闲地打开电脑继续工作到凌晨 1 点；

当我觉得年终总结已经改了 3 版肯定无可挑剔

时，她还在继续修改自己的第 7 版总结。

小到如文档这样的事，她都做得一丝不苟，字体、字号、行间距、边框距离永远都有严格的标准和要求；

大到提供服务时，她给客户的反馈意见一向超出客户期待；

她从来不介意吃饭、看电影时被打断，只要电话一响，随时进入工作状态；

她在休年假、春假甚至境外旅游时，手机、微信、邮箱也会保持 7/24/365 无阻碍畅通。

02 没能学会用“内省型”的方式去思考工作

在上一份工作中，我度过了职场蜜月期后，公司在我眼里开始变得满目疮痍，其中最受诟病的是，为什么这么多年了，我们的产品还是内容模糊、定位不清？

这些困惑带来的直接后果就是不知去哪里寻找种子客户、即使碰到优质客户怎么能让产品在对方身上发挥最大功效。

更严重的一个后果是，作为员工，会开始怀疑公司的前景、对自己的选择产生动摇。

那段时间我失望透了，对公司、也对自己。并且开始喜欢和成天看衰公司、消极怠工的员工混在一起去挑剔、嫌弃公司的一切：

1. 业绩不好，是你产品不行，和我没关系；
2. 没能涨薪，是你薪资体系不公平，和我没关系；
3. 能力没有提升，是你培训机制不好，没有挖掘出我的潜力。

总之，所有问题都归咎于公司，自己只是无辜的受害者。

而我的另一位同事小 G 在面对相同问题时却选择用完全不同的态度。

1. 产品定位不够清晰：那我就分析市场调研得来的数据，把自己的理解反馈给领导，帮助完善产品；

2. 培训体系不完善：那我就把作为新人参与完培训后的感受反馈给培训部门，帮助他们优化；

3. 找不到优质客户：那我就想方设法开辟其他渠道扩大客户基数，从中筛出种子用户。

所有问题在她那里都是可以被优化、被解决的。所以，她成为我们同期入职者里最早升职承担核心部门工作的人。

03 没能以目标为导向

如果你问我，工作这么多年自己犯的最大错误是什么？我会告诉你，没能坚持以目标为导向。

“以目标为导向”就是让自己的一切行动和思考都服务于已经制定好的目标。那些在职场上取得巨大成就的人往往能够制定目标、守住目标、最终实现目标。

朋友的表姐在一家知名外企餐饮公司工作，因为表现出色被破格提拔为经理，前往新城市开分店。当时总部定的目标是三个月内实现餐厅业绩增长 20%，在对新城市完全不了解、团队都是新人的重重困难下，表姐最终创造了三个月内业绩增长 30% 的奇迹。

为了实现目标她可谓无所不用其极。自己带领员工跑到周边的写字楼毛遂自荐店里的新品工作餐。加起来一共跑了有两百多层楼；要举办海滩音乐节，她为了增加营业额硬是连着三天通宵开店，三天睡了不到八小时；她甚至跑遍了市区所有大学向学生们推荐，并在一天内想出了“学生月卡”这个项目，创造了校园销售活动的记录。

只有对目标怀有敬畏感的职员，才能在职场取得辉煌的成就。

所以，即便现在你只是刚入职的菜鸟，做任何事哪怕再微小也请一定养成以目标为导向的习惯，这决定着未来几年你的晋升空间有多大。

——摘自网络

为什么最好的员工都离你而去？

留住好员工看似困难，事实上大多数管理者只是用错了方法，忽略了问题的症结所在——员工离开的不是工作，而是老板与公司。

因为他们：投入了全部时间工作、保持高效严谨的工作态度、通宵达旦地完成业务……但管理者不及时给予反馈与激励、无差别对待所有人、缺少人情味…

今天的文章，研究了 7 种消磨团队斗志的错误行为，并向管理者们提出了 7 条改进建议。希望对你有所启发。

在现实中，被“反激励”的员工在工作中往往表现不佳，也是离职率最高的人群。

虽然企业也了解，激励员工，增强参与感十分重要，然而大多数管理者却未必能做到这一点。

如此一来，损害的则是公司的根本利益。

美国加州大学研究发现：与受到“反激励”的员工相比，在工作中被充分肯定的员工，其工作效率要高出 31%，销售业绩高出 37%，并且创造力也会高出 3 倍。

根据美国领导力委员会对 5 万受访者进行的调查，在工作中得到“成就感”的员工，离职率也会降低 87%。

员工的工作动力很大程度上会受到老板的影响。

很多时候，选择离开公司的员工并不是不喜欢这份工作，而是不喜欢老板。



1 打击团队士气的“七宗罪”

① 工作制度繁琐冗长

有人的地方，就有江湖。

在江湖闯荡，就需要规则，但这不足以成为管理者目光短浅和一劳永逸的借口。

想要维持良好的秩序单纯靠依赖规则是不够的，反而会逼疯你的员工。

当这些优秀的人觉得自己处于被“监视”状态时，往往会对公司缺乏安全感，那么离跳槽也不远了。

② 杰出成绩未能得到肯定

对于表现出色的员工，拍拍他们的肩膀，说句“干得漂亮”，简单的动作往往蕴藏着无法估量的激励效果。

人人都有荣誉感，那些勤勤恳恳、全力付出的员工尤甚。及时肯定你的员工，也能充分体现管理者的重视。

管理者要试图了解员工的想法和最看重的东

西。

比如，对于有些人来说，最好的奖励就是加薪，而另一些人，可能并不是。

一旦找到最契合每个人的鼓励方式，就应依此进行嘉奖，员工贡献越多，公司奖励越大，这就是“双赢”。

③ 晋升橄榄枝发错了人

优秀的人总喜欢和同样聪明且勤奋的人共事，如果管理者没能给他们找到合适的队友并肩作战，那么这对于现有员工来说就是“反激励”。

当然也要学会适度量化员工的贡献，提拔有价值的人。

对于底层员工来说，升职之路本就困难，如果管理者将来之不易的晋升机会，给了不应得之人，这种不公平会激化内部矛盾。

④ 无差别地对待所有人

众多企业经常强调公平对待每一个人，要求管理者一视同仁。

但在真正的职场中，一视同仁只会伤害了那些勤勤恳恳工作员工的心。

⑤ 容忍员工不良表现

“木桶效应”告诉我们，如果不建立有效的奖惩机制，表现差的员工就永远意识不到错误背后的严重性。

所以，适当的惩罚其实是管理者在帮助员工保持警醒，降低企业的容错率，共同快速成长。毕竟再小的错误，也是会致命的。

⑥ 一诺千金

每次向员工做出承诺都需要细心谨慎，如果管理者能一诺千金，员工将会士气高涨，欢欣鼓舞；

而失信于员工一次，也许就会面临人走茶凉、

天涯陌路。

所以作为管理者，如果不确定就不要随便承诺你的员工，这是一个信任建立的过程。

⑦ 做个冷漠的老板

在跳槽大军中，有一半的人都是因为他们与老板关系的恶化，聪明的管理者，懂得如何平衡工作中专业素养和人文关怀。

优秀的老板欣慰于员工的成就，乐见其成；理解员工的困难，善解其忧；他们会设置挑战性的工作，帮助员工挖掘潜力，助其成长。

如果管理者无法做到这几点，企业离职率理所当然会升高。

2 激励团队士气的“七法则”

一旦管理者摒弃了上述“七宗罪”后，就是时候愉快地开展团队激励工作了。

① 人际关系“白金法则”

“己所不欲，勿施于人”，这条定律被视为待人接物的“黄金法则”；

却有一个致命缺陷：它忽略了一个事实，每个人的激励动机各有不同，并不是所有人都希望被以相同的方式对待。

所以职场中还有一条“白金法则”——“以其所欲，施予其人”，以他人期望被对待的方式来待人处世。

从这个意义上说，好的管理者不仅善于识人，更会灵活地调整 and 不同人相处的方式和风格。

② 要“强大”但不“强迫”

“强大”是一个优秀管理者的重要品质，人们之所以会追随一家公司，很大程度上取决于创始者的个人魅力。

人人都希望有这样一个老板：决策上勇敢果断，面临困境坚持迎难而上。

如果管理者表现出勇气和力量，那么员工也会获得更大的信心和激励。

但请不要把张扬跋扈的控制欲和强迫行为误解为“强大”。有些管理者误以为紧握控制权，就能加强员工的忠诚度。

却不知“强大”并不意味着迫使他人；只有通过时间的沉淀，员工才会相信管理者的“强大”，一路追随。

③ 记住交流是条“双向路”

很多管理者自视为优秀的交流者，然而他们往往忽视了交流是“双向”的。

一些管理者声称自己从善如流、经常倾听员工心声，然而来自员工的呼声从来不曾影响最终决策的制定。

另一些管理者从来不在布置任务时提出预期目标和具体要求，还有一些管理者从不向员工提供反馈。

如果你是这样的管理者，就别怪你的员工整天迷茫了。

④ 要做“人生标杆”，而不是洗脑“传教士”

伟大的领导者从来都是通过实际行动而不是只言片语，来获得他人的信任和赞赏。

许多管理人把“尽职尽责”挂在嘴边，鼓吹它的重要性，但是好的管理人每天都在工作中“尽职尽责”。

比起劝导他人如何行动的洗脑之言，领导人以身作则、上行下效，才是激励员工勤奋工作的强心剂。

⑤ 开诚布公，重在心诚

对于公司的经营目标、成长预期和工作计划，优秀的管理者能做到开诚布公，直接坦诚。

如果管理者故意向员工隐瞒、夸大或美化公司信息时，员工们的犀利目光终会看穿一切。

管理者的不诚实，实际上是作茧自缚。

⑥ 要谦逊，多学习

管理者的傲慢是让一个“庞大帝国”迅速消亡的最快方式。

杰出的领导者不会在沟通中让员工觉得自己低人一等，因为这些领导者不会对自己的成就自视甚高。

他们不会自诩为权威和声望的标准，而是认为领导者需要担负应有的责任，更好地照顾追随他们的人。

⑦ 真正关心员工的“工作生活平衡”

过度的工作其实是在消耗优秀员工的精力。在工作中，管理者经常陷入这种怪圈。

他们需要明白：过度工作量不仅不会提升效率，有时反而适得其反。

斯坦福大学的一项新研究表明，在一周工作量达到 50 小时之后，员工的每小时工作效率开始大幅衰减，因此在工作量超过 55 小时之后，新增加工作时间几乎是完全无效的。

如果你能摒弃“七宗罪”并成功践行上述的 7 条法则，那么恭喜你，你将成为员工职业生涯中最出色的领导者。

来源： 经纬创投

案例分析

剪一次收费 1 万的小哥： 所谓理想，不过是在用心玩命！

我家楼下的理发店，曾经有一个剪一次头发可以得 10000 块的小哥。

昨天，我有幸找这位贵价大师傅……的师弟剪了个头，只需要 38。

师弟跟我侃侃而谈这位曾经共事的师兄：他现在在大连开了一家高档理发店，剪发必须预约，每次 4888。有一位北京的企业家请他去剪头发，包来回机票，给他一万块。没想到这样一位高身价的理发师，居然出自我家小区的小店。我饶有兴趣地问起了他的成长史。我们就暂且叫他“大师兄”吧。

大师兄在小店的时候也就是个小小的店长，出身三线小城市。和大多数广漂一族一样，合租十平方米的农民房小房间，吃没肉的盒饭，每天站十二个小时。

那他怎样做到现在这么牛逼的？我好奇地问。

师弟说：用心。玩命。没别的。

“变态”的学习

大师兄知道，想突破当时的窘状，只有提高手艺一条路。

而提高手艺，只有接近大神一条路。

于是，他把自己剪发所得的所有工资都掏出来，5 万多块——全部报名了知名理发大师的授课班。这种芸芸众生的授课班里，他也就是个小土豆，即使种在西瓜地里也不可能变成西瓜。



他深知出头之难，于是绞尽脑汁混进大师班级的微信群。每次大师一出现，他就很积极地在群里发红包，给大师欢迎鼓励，还很热心地参与群里的管理事项。渐渐地，大师记住了他，每次授课的时候还专门请他开小灶。他紧紧地抓住这些珍贵的机会，学一次就回去店里拼命抢客户单子来练习。当时其他理发师都觉得他疯了，站十二个小时从不带坐的。

吃饭？他字典里没有这个词。

有时候，瞅着客人做头发的间隙随便扒两口。

有时候，饭放了三四个小时了，阿姨以为是垃圾给他倒了，他也不在意。晚上十一点，店里关门，他就在网上订购一堆假发回十平方米的小屋练。早上，师弟推开他宿舍门，找不到大师兄。原来他埋在头发堆里歪着头睡着了。



所谓“变态”，也不过如此了吧。

成功离不开“用心”二字

就这样勤学苦练了一年多，大师兄做到了当时这个区里最好的手艺人。往上走的路就是这样，很陡很难。但是一旦咬着牙迈过了某一个坎，接下来所有发展都升了阶。自从他名气成了本区 Top1，很多有名的大师傅都愿意收他为弟子了。有一个香港的大造型师当时就愿意破格把大师兄揽为关门弟子。

但是，学来的技巧，不过是成功的手段。真正让人钦佩的，是他依然不改用心二字。

每次帮客人做完头发，他都会定期回访。了解上次做完之后的发型满不满意。客人头发应该差不多要重新烫一次了，他会专门发微信提醒。他现在开的理发店，就是根据客人的意见，全店做了新风系统。整个理发店清新得没有一丝一毫的药水味。师弟到他店里参观完，也惊呆了：我还没见过那么干净的理发店！正因为对客人真正用心，不少企业家都是他回头客。于是才有了一万块剪一次头发的邀约。师弟说，以前师兄拉我进一些大师群，我是不去的，觉得浪费时间。他叫我多买假发回去练，我也是懒得。现在终于看到自己和他到底有多大的差距。

是的，差距就是，大师兄标价 4888 的时候，小师弟还是标价 38。

真正用了心的人，从来不找借口

我后台常常收到读者问，为什么我已经那么努力了还是没法升迁？还有声音不停地呼喊：这个世界阶级固化，底层的人再奋斗也没希望。

事实上，真的没希望吗？

同样底层出身的理发小哥，他用极致的全力以赴，告诉我们：并！不！是！更多时候，我们常常是用所谓的“努力”在感动自己。立 Flag 要考 GRE，看两页书就去玩游戏，到了十二点继续看书到一点；发誓要减肥，去健身房跑两圈然后又去撸十个串……这些事情真的是比比皆是。

努力到哪个点上才算是真的努力？

我认为是：有结果的那一点。

我们投资的一个项目的老板 Kevin，跟我讲过一个特别值得深思的案例。

他创业伊始，公司没有钱请特别贵的人。于是他请了一个立志要改行的毫无经验的商务。面试的时候，那个女孩子一脸的壮志踌躇热血沸腾：我的理想，就是做商务，我会为我的理想付出一切。Kevin 深深被她感动了。以为至少请到了一个特别有主动性的人。但是这位超燃的商务同学，自从入职以来就没有主动去挖掘过一个新客户，而且一旦下班，从来不听 Kevin 的电话。不去挖掘新客户的原因是：老板，我觉得你家产品还做得不够好。她的确“为了理想付出了一切”——付足了上班的 8 小时在等吩咐，和指责产品。后来，Kevin 实在看不过去，给她指了一条明路：你可以挖掘一下竞品的客户在哪里，一个一个地联络吧。一周过去了，



两周过去了，Kevin 的吩咐就像大石头扔进了大海。原来那位超燃的商务同学认为，这种陌生拜访的方法太像卖保险了，根本就没有动手去做……。

这就是她的理想，她的理想仅仅是成为了一个有“商务”头衔的人。

至于能不能做出结果，有没有拼尽全力，那不重要——8 小时内我没有亏待老板，而且都怪产品不够好。

我想，这就是大部分人立志拼搏，但始终没拼出成绩来的原因。

你可以有底线、有保留但告诉自己在奋斗；

你可以从从不犯错也从不玩命死磕；

你可以很有理想，同时还欢脱地享受着准时下班和周末。

但是，你通常做的都是无用功。

真正把自己逼上梁山的努力，除了花时间，还会找方向。

真正用了心的事情，从来就没有借口。

赚大钱的机会，永远只会降临在用心和玩命的人身上

以前为了给公众号拍一些照片，我找了一个摄影师。

他是那家店的头牌，很难才能把他约到。

当时一见面，他就能叫出我的名字，并且把我的摄影要求倒背如流。连到什么场景拍，摆什么姿势都已经全部替我想好。

我问他做了多久的功课，他说，每个客人我都要先看资料和预想场景一小时。

果然，跟他的合作又快又顺利，相片结果还特别的好。

我想下一次，哪个朋友拍照，我都会推荐这位用心的摄影师。

我们公司有一个司机，开车比其他师傅都要稳。坐他开的车从来不担心起步和骤停会前仰后翻。

他说自己以前是给军队开车的，首长绝对不允许放在车里的杯子水洒出来。于是他就没日没夜地练啊，终于练出现在这手好本领。现在他也是公司所有司机里薪酬最高的那个。

很多时候，我们是可以做到“无愧于心”就行——做一个差不多先生，凡事不犯错，也做有保留的努力。

但是有选择的人都不傻。

一个企业家给得起 1 万块请一个理发师的时候，他自然要请最好的。

一个公司要在众多员工中提拔人才的时候，自然要选最优秀的。

谈理想，现在都被斥责太鸡汤。那我们不谈，我们只谈赚钱和机会。真正赚大钱的机会，永远只会降临在那些用心和玩命的人身上。

没有真正竭尽全力，就别仰望高配的人生。

——摘自网络

案例分析

为什么越优秀的人越勤奋？

前段时间，看了 Ins 上一篇关于抖森（Tom Hiddleston）的推送文章，只看了一半就果断路转粉。

此前，我也不认识抖森，对这张脸唯一的印象就是雷神的弟弟大反派洛基，当年看那部电影还是冲着女主角娜塔莉波特曼去的。可翻开抖森的履历，只说三条，就让人佩服得五体投地：

会七国语言：英、法、西、俄、意、拉丁和希腊语。

放弃牛津去读剑桥是因为：和父母吵架，想离他们远一点。

《雷神》试镜时，为了得到雷神一角，抖森特意增重 20 斤。结果视镜之后，被告知要演洛基，他又默默地减掉了这 20 斤。

每一句轻描淡写的描述，都是很多人一生都可能无法达到的高度。既阿米尔·汗、彭于晏之后，又一位男神印证了那句老话：**优秀是一种习惯。**

不知道你身边有没有这样一种人，明明已经百里挑一，还觉得基数太小。明明已经出类拔萃，还觉得炮灰太少。每天像缺钱一样勤奋，像欠债一样努力。每每遇上这样的人，我都会忍不住问一句：为什么？

有个外国朋友，八零后，一个土生土长的美国人，五年前来北京工作，哈佛、耶鲁、剑桥念了一遍，美国、英国、香港三地律师执照，中文说的一流，年初刚刚跳槽到了一家国际律师事务所，成了最年轻的合伙人，年薪百万级。

妥妥的一个人生赢家。可前天，他居然跟我说，最近在看司法考试的教材，说打算好好研究一下中国法律。

旁边的几个律师朋友快气哭了，饭碗抢到家门口了。可你就是拦不住优秀的人闯入你的领地。

他刚来中国不久，就开始学中文。日常交流没问题了，他还不死心，非要学中国文化、中国历史和中国民俗，经常把我问得一愣一愣的，故宫为什么叫紫禁城？十二生肖里为什么没有猫？说大话为什么叫吹牛不叫吹羊？

想知道的朋友，请自行度娘。

我想说的是，跟他在一起，我觉得自己是个假的中国人。他最喜欢说的一句话就是，**越学，越觉得自己懂的少。**

古希腊哲学家芝诺的学生曾经问过他：“老师，你学识渊博，知道的事情那么多，为什么还经常怀疑自己的答案呢？”

芝诺回答说：“人的知识就像一个圆，圆圈外是未知的，圆圈内是已知的，你知道的越多，你的圆圈就会越大。圆的周长也就越大，于是，你与未知接触的空间也就越多。因此，虽然我知道的比你们多，但不知道东西也比你们多。”

曾经听过一个资深投资人的讲座，他洋洋洒洒说了三个小时的成功经验，却用了这样一句话结尾：做投资的时间越长，越不敢投。

大概因为这样，巴菲特才会只买自己熟悉的行

业、熟悉的公司的股票，甚至反对炒股。他曾经说：“有时候我太过谨慎，但我宁可有一百倍的谨慎，也不想有 1% 的不小心。我不是靠炒股，成为世界首富。”

越优秀的人，越能看见自己的无知。于是，步履踌躇、心生敬畏成了一种自然反应，但也正是这种心态，让他们不想停下探求的脚步。相反，平庸的人却经常一知半解，就觉得天下无敌。

傅盛在认知三部曲中提到，人有四种认知境界：“不知道自己不知道”，“知道自己不知道”，“知道自己知道”和“不知道自己知道”。

95% 的人都处在第一层。

然而，是不是自知无知，正是优秀者和平庸者最大的区别。一个人能走多远，取决于他知道自己走了多远。

所以，当我们问为什么越优秀的人越努力的时候，或许我们更应该问另一个问题：为什么我们不再努力了。

以为自己什么都知道，恰恰是无知的开始。

有时候，小有成就比一事无成更可怕。

听过一个真实的故事。一个九零后的小镇姑娘，从小喜欢读书写作，从上高中起开始陆陆续续在杂志上发表文章，后来又开始写公号、出书，很快小有名气，赚了点钱。有一家公司邀请这个姑娘加入，给了她丰厚的薪水。她毅然决然地放弃了高考，投奔了金主。

我不知道，这个姑娘后来过得怎么样了。

这些年，社会一直在争论，上大学到底有没有用。说没用的人，总能举出很多例子，证明不上大学也能成功。从比尔·盖茨到乔布斯，从爱因斯坦到爱迪生，社会这所大学好像更能培养出所谓成功的人。

可讽刺的是，那些没有读过书却成功了的人却比任何人都重视教育。见识越多的人，越能看见差距，也就越明白读书的重要。

宋朝诗人黄山谷有句名言：“三日不读书，便觉语言无味，面目可憎。”周国平对这段话的解读，我特别赞同，你三日不读书，你就会自惭形秽，羞于对人说话，觉得没脸见人。

这就是他所说的“读书的癖好”，读书为什么能成为一些人的基本需要？大概就是因为这种自愧不如的感觉吧。

经常有人问我，怎么样能成为一个努力的人。我会反问他们，对于不努力，你的感受是什么？

他们通常会说，没感觉。

我想，这就是差距吧。真正优秀的人，是停不下来的，因为内心深处有一种对无知的恐慌。对于知识，他们永远觉得自己不够。

Richard St. John 在《成功是一条持续的旅程》中曾说过，成功是一个由热情、工作、专注、推进、灵感、提高、服务和坚持组成的循环，我们一圈一圈地实现一个又一个目标，而不是一条从 A 到 B 的直线。

可是，生活里，大部分人都是四十岁在吃三十岁的老本，三十岁吃二十岁的老本。

我不是说，人必要勇往直前，一次次地勇攀高峰。而是说，人要有一种危机意识和一种谦卑的心态，对于这个世界，我们不知道的东西还很多。

笛卡尔曾说过，没有知识的人总爱议论别人的无知，知识丰富的人却时时发现自己的无知。

所以，为什么越优秀的人反而越勤奋？

答案或许很简单，他们比我们看得见更多值得努力的东西。

——摘自网络

案例分析

那些不自量力的人，后来都过得怎么样了？

雄仔是我小学同学，一直到现在的兄弟。读小学的时候，他是周围同学公认的“二愣子”，因为对什么事情都有迷之自信，往往自告奋勇做第一个尝试的人。

初一时校运会，每个项目班级都有报名任务。一般人都会报些短跑、跳绳等简单拉风的项目，1500 米长跑一直无人问津。班长问有谁长跑厉害的么，赶紧来报名吧！雄仔第一个就报名了，“我来，我跑步可厉害了！”

结果校运会那天，一千多人看着个胖子边跑边吐。尽管知道不对，可班里很多同学照样笑成傻逼。

这只是雄仔无数二逼行为中的其中一项。像校文艺表演、数学竞赛、勤工俭学、老师让学生举手回答问题，不管是什么活动也不管自己行不行，他永远都是最踊跃报名的那一个。我深刻怀疑他大脑中就没有“不可能”这几个字，不管前一次出多大的糗，下一次都能打满鸡血跃跃欲试。

所以不少同学都看不起他，觉得他不自量力、不懂装懂。除了我之外，估计也没谁把他当朋友。

大三那年回老家参加同学聚会，雄仔有事没参加，一帮老同学吃吃喝喝不亦乐乎。一个同学可能喝多了，跟我说其实班里那么多人，自己最敬佩的还是雄仔。

“以前不懂事，觉得雄仔那小子简直就是傻逼，回过头来看，自己才是傻逼啊。你看，从小到大，我这也不敢做那也不敢做。高中时候害怕被老

师点名回答问题答不好，大学害怕上台演讲被人嘲笑，凡是要站出来的活动我都选择缩回去因为担心别人的眼光。慢慢我就活成了最平庸的那种人，都要找工作了，发现自己人生别说做成什么事了，连勇敢去尝试都没有几次，人生毫无亮点。”

最后他还说了句我印象非常深刻的话：

直到自己实在无路可退了，才发现什么都有胆子去试试看是多么可贵的品质。

我知道这位同学在感叹什么。因为雄仔一路磕磕碰碰，虽然一直承受着很多非议和嘲笑，确实越走越好了。

高考他选择了一个自己不喜欢的专业，大一开始便张罗着换专业的的事情。折腾了一年多，结果真的从理工科转到自己喜欢的金融系去了。大二开始混学生会，不到一年成了系学生会副主席，后来又做了主席。除此之外，学校各类创业大赛、文艺表演，简直一样都没拉下。倒不是说每样都混出了名堂，可确实过得精彩非常。

和他一样，我也是小地方出来到大城市读书的。或许读书成绩不会比其他人差，可是在综合能力、整体见识上其实远远没法跟城里的同学比。让我敬佩的是，雄仔从未因此而放弃过尝试，他简直是个另类，从没患过像我有过的“小城市自卑综合症”，而我本人是好多年后才慢慢克服这一症状。

出来创业后，我接触了很多优秀的人，发现很多时候成功人士身上都有类似雄仔的这种“迷之自

信”。

一次和一位在传统行业耕耘多年的大老板到异地出差，正好下榻的酒店在搞圣诞活动。所有住客都可以参加酒店组织的唱歌比赛，前三名可以免房费。当时我们坐在吧台，台上的人唱得非常好。我没想到的是，他刚唱完下来，大老板就马上自告奋勇上去比赛了——就我所知，他唱歌其实非常一般。

结果毫无悬念，自然他没有得奖。我问他，我知道自己唱歌不行肯定拿不了名次，所以没上去，可你为啥上去了呢？

他反问我：

“为什么非要拿名次才要上去比赛呢？我觉得这活动很有意思啊，我很享受这个过程，这难道不行么？”

这让我想起有次和雄仔的交流，当时我问他，自己上大学之后发现自己的社交能力、文艺表演能力和电脑能力都远不如大部分同学，因此而感到非常自卑，你是如何克服这种自卑感的呢？

当时他大概是这么说的：

“我们家里都穷，又是小地方出来的，这些能力不如大城市出来的同学不是很正常的现象吗？不这样才反而不正常吧？你为什么要为这些事情感到自卑呢？”

后来认真想了想，雄仔和那位大老板的脑回路确实和普通人不太一样。包括我自己在内，很多时候都会给自己增添很多毫无意义的烦恼，比如说：

为已经发生的事情而自卑

为尚未发生的事情而退缩

已经发生的事情不可更改，比如说我们的出身、教育、经济条件，因此而产生的懊恼、自卑等情绪都是毫无作用的，反过来会让我们不敢去做以

前没做过的事情。可因为不敢尝试，我们永远都没办法改变这种自卑感。

尚未发生的事情不可预期，一件事情你有可能做好也有可能做不好，但勇敢尝试了总会有这样那样的进步。但很多时候我们会提前告诉自己，“我做不到”，然后心安理得地停留在原地。

相反，是那些看似“不自量力”的人，不会轻易地给自己的人生设限。他们永远对这个世界充满好奇，认为自己的经历和体验会比他人的眼光、最终的结果更加重要。讽刺的是，反而是这群人最终往往能得到好的结果。

有时想想，走出第一步去尝试自己原本做不到的事情，这其实是一件非常需要勇气的事情，每一个能做到这一点的人都有资格自豪。可面对这些人，大众有时候的态度居然是嘲笑他们不自量力，这本身就显得很不可思议。

或许这也和我们长久以来所受的教育有关，从小到大，我们都在被教育去做一个平庸的人，不求有功但求无过。我们对错误的害怕远胜对尝试的渴求，永远只做自己有把握的事情，永远只走别人走过的路，也难怪永远站在别人背后吃灰。

小学时候因为害怕喝泳池水不敢尝试，可能到现在我们还不会游泳；初中上音乐课因为害怕不敢开口练唱，可能到现在我们还五音不全；大学时因为紧张不敢上台演讲，可能现在人一多我们说话都还结结巴巴。

越担心，我们就越成为自己不想成为的那种人。

而那些“不自量力”的人，或许现在他们还经常因为自己的各种行为而被人嘲笑，可大多活得比我们更好。

——摘自网络

打湿的人生

放下即是快乐，随缘就会心安。放得下，放不下，最终都是被放下，

何不快乐的放下，何必累心。

有一段时间，弟子感到活得很痛苦，甚是烦恼。师父把弟子带到一片空旷地带，问：“你抬头看看，看到了什么？”

“天空。”弟子答。“天空够大吧，”师父说，“但我可以用一只手掌遮住整个天空。”

弟子无法相信。只见师父用一只手掌盖住了弟子的双眼，问：“你现在看见天空了吗？”

继而，师父把话题一转，说：

生活中，一些小痛苦，小烦恼，小挫折，也像这只手掌，看上去虽然很小，但如果放不下，总是拉近来看，放在眼前，搁在心头，就会像这只手掌一样，遮住你人生的整个晴空。

于是，你将错失人生的太阳，错失蓝天、白云和那美丽的彩霞。

弟子终于明白了自己痛苦的根源。

又一段时间，弟子为人处世总是不拘小节，认为小节无关紧要。

一日，师父问弟子：“下大雨和下毛毛雨，哪种天气容易打湿人们的衣服？”“当然是下大雨。”

弟子回答说。“但生活中，最容易打湿人们衣服，往往是毛毛雨，而不是大雨。”师父说。

“大雨雨量大，毛毛雨雨量小，容易打湿衣服的怎么会是毛毛雨呢？”弟子感到不解。

“因为天一下大雨，人们很快就会警觉，带了



伞的便会撑开伞来挡雨，没带伞的便会跑到屋檐下避雨。

但如果下毛毛雨，人们难以感觉，或是感觉到了，也无所谓，认为这点小雨不足以打湿衣服，于是仍我行我素地在雨中行走，不知不觉间，便淋湿了整个衣服。”

师父说：为人处世，我们的言谈举止，如一举手、一投足、一个表情、一句话语，这些都像毛毛细雨，看上去很小，但如果不引起注意，不引起警觉，就会在有意无意间打湿别人的‘衣服’，伤害到别人，同时也会因此打湿自己的人生，使自己的人生蒙受灾难和损失。

弟子终于明白了，毛毛雨之所以容易打湿人们的衣服，是因为人们放松了对毛毛雨的警惕。

风起于青萍之末，浪成于微澜之间。

千里之堤，毁于蚁穴。千万不要小瞧了微小细节，勿以恶小而为之，勿以善小而不为。

——摘自网络

对不起，我不过标配的人生

1

年轻为什么美好？因为充满了无限的可能性。

小时候许下的愿望：成为科学家，做一名摄影师，当个好妈妈，对于尚年轻的我们，都是可以实现的啊！因为我们有的是时间。

但可惜的是，太多人，放弃了选择的权力，成为了很多人中的某一个。

什么时候青春会死掉？

当一双闪光的眼睛，碰到现实黯淡下来的时候；

当对世界的好奇心，被三姑六婆打败，只谈论鸡毛蒜皮的时候；

当心中的热血，随着时间逐渐变凉的时候……

这个时候，青春就死了。我们就不再年轻了，即便我们才二三十岁。

你可以指点我的人生，但请不要对我的人生指指点点。

我的人生，我自己定义。

朝九晚五并没有什么不好，但我不想被迫过朝九晚五的生活。人生如果还有价值，那这份价值叫做自由。

我要有选择的自由，可以选择在格子间敲键盘，也可以选择在马代做策划；我可以选择陪客户喝酒，也可以和朋友在街边撸串；我可以听父母之命找个理想的结婚对象，我特么也可以一辈子不结婚啊！

我们常觉得人生只能如此，是因为我们没有见

过更大的世界。

2

我曾在在行见过一位自由职业者。

预约咨询的时间是晚上 10 点，但是她很抱歉说要晚 30 分钟。因为飞机晚点。我晕！这意味着她下飞机就马不停蹄地赶过来，给我做长达两个小时的咨询，然后第二天还要早起去上课。

我在酒店大堂翘着二郎腿，漫无目的地翻看杂志。只见她一袭黑色波西米亚长裙，拖着红色的大行李箱，风尘仆仆地赶过来。老远就看到面带笑容的她，走路仿佛带着风。

她 30 多岁了，仍然孑然一身。我好奇她身上的每个标签：作家、设计师、讲师、心理咨询师……她没有在公司上班，而是自己开了一家工作室。

她给企业做设计创新培训，一天的培训，收费过万。

她曾 3 个月在家里不眠不休，写了本设计思维的书出版，销量还不错。

她上国外网站，申请到世界各地游学，将所学应用到自己的课程中。

她兴趣广泛。我常在她微信朋友圈看到，她在武当山学太极，在伦敦拍街景，在京都穿着和服坐禅……

她每年花一半的时间做项目、讲课、写书，另外一半用来游历世界，感受不同的风土人情。

在此之前，这样的人生，我只在电影里看过。但是我听完她讲完自己的人生经历后，我才发现自

己这些年，好像白活了。

从她滔滔不绝地讲述自己丰富的人生经历时，她眼睛里散发的光芒，我知道，眼前这个人，活得太精彩和幸福。

她可以坐完几个小时的飞机后，立即不知疲倦地工作，抓紧时间不停地学习；而我们上班的心情像上坟，下班随便找个理由，就放弃掉自我提升机会。

她活得如此充实、高效、精彩，不是她天生精力过人，也不是她每天看励志鸡汤，而是她选择了自己喜欢的生活，她内心始终有向好的渴望，她从未对梦想失去信仰。

而我们呢？循规蹈矩地做着同样的工作，在日复一日的重复劳动中逐渐老去，在不停的抱怨中忘掉最初的梦想，在游戏电视吃吃喝喝中，打发掉无聊的时光。

我们不敢做自己，因为怕别人异样的眼光。我们不敢说出自己的梦想，因为怕被大家嘲笑。慢慢地，我们成了大多数，泯然于众人。

我们是公司的优秀员工，我们是好闺蜜好兄弟，我们是听话的孩子，我们是合群的好人，我们唯独不是自己。

摸摸自己尚在跳动的的心脏，问一下自己：我们是不是把自己弄丢了？

3

我不过标配的人生。初级玩家才选择标配，高级玩家从来都是自定义配置。

中国人大多都是满脸愁容，因为生活不易。

我住在小区里，有时听到隔壁妈妈打骂孩子的声音，孩子哭得震天动地；有时看到楼下满头大汗的快递小哥，满脸写满焦虑；有时看到夕阳落下时，一个中年男人孤独地坐在池边的长椅上，抽一支

烟，叹几口气……

每个人都为生活奔波着。

但是我知道，还有一些邻居，在早晨 5 点起来锻炼，过着自律的生活；有人在深夜里读书，开拓自己的眼界；还有一些人，一边走路一边听 BBC 学英语，为明天的留学梦而奋斗。

我们看似呼吸着同样的空气，其实存在于完全不同的世界。有人狂笑堕落，有人低头沉思，有人不紧不慢，有人从牙缝里挤时间……

某些人，他们心里有梦，他们想过得不一样，所以总能在庸俗的生活里找到诗意，在繁琐的日子里专注地经营自己的梦想。

我相信，因为内心这点不灭的火焰，他们能燃起不一样的人生。

4

那么你呢？

按部就班，三点一线，被商家消费，被现实妥协，被他人定义，被平凡地过掉这宝贵的一生吗？

上帝不会把两个人造得一模一样，每个人都有自己的禀赋和才华。找到它，并坚持去做，你会收获内心的平静和充实，当然还有世俗的财富和地位。

就像梅西天生属于绿茵场，乔布斯生来就是为了改变世界，梵高活着就是为了画画。你一定有自己的天赋，只是暂时没找到罢了。

人活着唯一的成功，就是按照自己喜欢的方式过一生。如果兴趣不能与职业相结合，那么用业余时间，做自己喜欢并擅长的事，也很好。随着时光沉淀，你的天赋一定会让你逆袭，翻转你的人生，掌握生活的主动权。

勇敢地做自己。找到自己，世界就会找到你。

——摘自网络

曾国藩：心有多静，福有多深

曾国藩说：“心静则体察精，克治亦省力。”

心静的人心量大，拿得起，放得下。

心静，一切豁然开朗

曾国藩说：“心静则体察精，克治亦省力。”

意思是心静能够体察事物的本质，发觉事物的精微，处理事情也能够省力，即达到事半功倍的效果。

一个人内心不静，很难真正思考问题，做人做事也一定会浮躁。

心静使人理智，在冷静的观察中审时度势，做出合乎理性的判断，而急中生智，也只不过将脑中一切无关的事，快速调整为“静音”状态，顿时生出化解危难的智慧。

所谓“静能生慧”，心静有利于迅速找到解决问题的办法。

有一个木匠，在自己家的院子里干活。他的生意非常好，每天从早到晚，院子里锯子声和锤子声响成一片，地上堆满了刨花，堆满了锯末。

有一天黄昏，这个木匠站在一个很高的台子上，和一个徒弟一起，两人拉大锯，锯一根粗大的木料。

拉来拉去，锯来锯去，一不小心，他手腕上的手表的表链甩断了，手表就掉到地上的刨花堆里了。



当时手表可是贵重物品。这个木匠赶紧下来找。可是地上刨花太多了，怎么也找不到。

他的几个徒弟也过来打着灯笼帮他一块儿找，大家伙儿一块儿找来找去，怎么也找不到那小小的一块表。

木匠一看，说算了算了，不找了，锁上门，等明天天亮再找吧，说完就收拾收拾，准备吃饭睡觉了。

过了一会儿，他的小儿子跑了过来：“爸爸，你看你看，我找到手表了！”木匠很奇怪：“我们这么多大人，打着灯笼都找不到一块小小的手表，你是怎么找到的呢？”

孩子说：“你们都走了，我一个人在院子里玩。没人干活了，这院子里静下来了。我忽然听到嘀嗒、嘀嗒、嘀嗒的声音，顺着声音找过去，一扒拉就找到手表了。”



人生会遭遇许多事情，其中很多是难以解决的，这时心中被盘根错节的烦恼纠缠住，茫茫然不知如何面对，如果能静下心来处理，往往会柳暗花明。

心静则一切豁然开朗。

从容安祥，为处事第一法，古人说，每临大事需静气。

打仗是生死攸关的大事，曾国藩在《主静箴》中形容为“后有毒蛇，前有猛虎”。

军机瞬息万变，稍有不慎，就会吃败仗，这关系到将士乃至自己的身家性命，作为湘军最高统帅，曾国藩在战事最艰难的时候，也免不了万般焦虑，六神无主。

一旦出现这种情况，他都会到小楼上独自静坐一会儿，这个时候他早年开始修炼的静坐功课就发生作用了，他能让自己静下心来，做出正确的决策。

曾国藩说：“凡遇事须安祥和缓以处之，若一慌忙，便恐有错，盖天下何事不从忙中错了？故从容安祥，为处事第一法。”

遇事就紧张，临事就慌张的人，难成大事，就是因为缺了“静”和“安祥”的智慧。

人到中年，见闻增多，阅历渐丰，人脉丰富，办事有方，这是好事；但同时人也变得思虑过重，欲望太多，精力分散，神志纷乱，则又不是好事。

如何让复杂变得简单，纷乱变得清晰，分散变得集中，让心神变得清澈？

这更需要静下心来，老子说，“静为躁君”，“静”是去“躁”的良方。

心有多静，福有多深凡心静则神悦，神悦则福生。

心静能使人精神愉悦，精神愉悦就会有福气降临。

常说“人逢喜事精神爽”，反之也成立，心静的人心境平和，常有欢乐，经常微笑的人福气多。

人生，说到底活得就是心情！心情好了，世界才宽阔，阳光才明媚，人生才光明。心情不是人生的全部，却左右了全部的人生！

曾国藩说：“人心能静，虽万变纷纭亦澄然无事。静在心，不在境。”

物随心转，境由心生，心若静好，幸福常存。

人生之苦，在得失间。心静的人心量大，拿得起，放得下，无意于得失，澄然无事，面对万丈红尘，宠辱不惊，看庭前花开花落；去留无意，望天空云卷云舒。

心静的人，自然多了一些祥和，少了一些纷争；多了一些幸福，少了一些灾祸。

花谢芳不败，心静人自在。心有多静，福有多深。心静了，才有闲心品味出已有的幸福。

——摘自网络

职场信息

招贤榜

公司名称	职位	年薪
某制造公司	财务副总	40 万
某医药公司	广告创意总监	40 万
某家居公司	商场总经理	40 万
某新能源公司	总经理	50 万
某地产公司	拓展总监	100 万

精英榜

人才	学历	职位	专业
某先生	本科	运用总监	工商管理
某女士	硕士	产品经理	食品科学
某先生	本科	生产经理	物流管理
某女士	本科	财务总监	会计学
某先生	本科	项目总监	土木工程

初冬

平生诗句领流光，

绝爱初冬万瓦霜。

枫叶欲残看愈好，

梅花未动意先香。

暮年自适何妨退，

短景无营亦自长。

况有小儿同此趣，

一窗相对弄朱黄。