

骥达 资讯

11

★ 2007-2018 ★

★ 风雨同行·再创辉煌 ★

目录

- 卷首语** ◎ 我要一心一意
- 名企风采** ◎ 专业、创新 引领未来
 —记山东利尔新材股份有限公司
- 职场精英** ◎ 礼门义路家规矩
 —访志鸿教育集团人力资源总监孔令东
- 行业资讯** ◎ 稷下学堂—春天第一个周六日
 ◎ 促使人才回乡、项目回归—山东今年启动鲁商回归工程
 ◎ 节后招聘多 企业底薪上涨 4 成急揽人才
- 智慧职场** ◎ 李嘉诚、张瑞敏的管理格言：教你做职场“红”人
 ◎ 为什么说跳槽加薪低于 30%，等于在“降薪”？
 ◎ 54%白领不满 3 年就跳槽，你怎么看？
- 案例分析** ◎ 你是一个“高配低价”的员工吗？
 ◎ 职业经理人随意跳槽的代价
 ◎ 中国用工荒的真相：年轻人不进工厂都去哪里了？
- 花开见禅** ◎ 左宗棠：精明不如厚道，计较不如坦诚，强势不如和善
 ◎ 请管住自己的嘴巴，少说废话是最好的品德
- 职场信息** ◎ 天使为什么会飞
- 封 底** ◎ 一直前行在路上



文/ Jason

我要一心一意

骥达公司的宣传册已经换了两版，可《荀子·劝学》这段话一直没有改变：“骐骥一跃，不能十步；驽马十驾，功在不舍。锲而舍之，朽木不折；锲而不舍，金石可镂。蚓无爪牙之利，筋骨之强，上食埃土，下饮黄泉，用心一也。”这段话一直激励着我们：从小，父母就说我不是一个聪明的孩子，我有的只是毅力和耐心，上高中我每天都学习到十一、二点，上大学我泡图书馆的时间是整个班级最多的……

时光荏苒，转眼间我们迎来了骥达第十一个年头，在这个值得纪念的日子，想写点什么留个纪念。柳传志说：经营企业就是搭班子、定战略、带队伍！我对此深有体悟。

走过的这十一年，在创业之初，没有什么高大尚的理想，就是能活下来，多赚些钱过好日子：自己跑客户，制订公司的各项制度和流程，每周疯狂的约人见面，学习交流，周六只要知道哪里有活动，有学习就去参加，就希望多认识一些人员，能对开发业务有所帮助；二、三年后过了这个阶段，想做规模了，开始组建团队：有能力的人请不来，自身的能量也不足，人员不断的调整，烦心的事情越来越多；六年后公司折腾下来，稍有起色，开始考虑公司未来的出路在哪里，公司核心的竞争力是什么？驽马十驾，功在不舍，就这样，骥达一路蹒跚走来，摇摇晃晃坚持到了今天。

走过的这十一年，经历了许多，学到的更多，我至今不敢忘记第一次上门收款时，那位老总给完支票后对我的循循教导，教导我不要只想着收款，要关注的是企业和候选人双方是否都满意你的服务……

走过的这十一年，我感谢每位伴随骥达成长的

青岛骥达企业管理咨询咨询有限公司

伙伴，从你们的身上，我学到了太多的专业知识和做人品行，教会我做人要真诚，做事要负责，不要只记一时之得失，要有长远眼光；感谢在骥达工作过的每个小伙伴，是你们滋养了骥达这颗小树，因为你们的付出和浇灌，这颗树才能逐渐长大。

春节过后，遇到了一些找工作的85后、90后，看着他们的简历，坐下来交流，可以用“惨不忍睹”来形容。大学毕业后，不知道什么样的工作和平台适合他们，这是国家教育机制的失败，也是我们不得不面对的现实，一份工作短则半年，长则一、两年，职业轨迹无“迹”可寻，与大学所学专业更是风马牛不相及。这不是我们小时候听的故事“小猫钓鱼”吗？一会儿去抓蜻蜓，一会儿去抓蝴蝶，一天下来忘记自己是干什么来的，什么收获也没有。一个真正的人才，要耐得住寂寞，知道自己要什么的，在一个企业工作五年、十年成长起来的人才是企业和猎头们眼中的“优质产品”。

不忘初心，方得始终。骥达公司走过的这十一年来，也遇到多次的迷茫和彷徨：是否去做一些其他的产业，是否合作开立公司，是否改变企业的经营模式？面对这一次次的考试，等待的是我交出什么样的答卷和成绩！每次在岔路口徘徊时，就想起“种善因、结善缘、得善果”的话，问自己：我的目标是什么？真正的目的是什么？能够给别人带来什么？而随着时间的推移，骥达公司的目标也不再是“吃饭、赚钱”，希望能用自己的专业和付出，为更多的人做好服务，让更多的伙伴在骥达的平台上共享丰收与喜悦。这十一年骥达是这样走来，在未来的路上，骥达还是这样的走：做人，我要真心实意！做事，我会一心一意！

青岛骥达人力资源管理有限公司

专业、创新 引领未来

——记山东利尔新材股份有限公司



山东利尔新材股份有限公司是一家具有现代股权结构的股份有限责任公司，公司位于历史悠久的文化名城—淄博。这里人杰地灵，是国内最大的石化产品基地和亚洲最大的氧化铝生产基地。公司崇尚先进、科学有效的管理手段，以创新、环保为发展理念，致力于纳米新材料的研制与开发，公司生产的铝酸钠产品，质量优良、性能稳定，广泛应用于石油化工、制药、耐火材料、净水处理、混凝土外加剂、干燥剂、吸附剂等行业，产品主要面向欧美及东南亚市场，并与国内及台湾企业也建立了牢固的合作关系。经过多年的深耕在铝酸钠行业处于国内龙头行列。

公司以稳健控制风险为发展原则、并一贯保持良好的现金流，在深耕产品基础上逐渐摸索出一条适合自己“实业+投资”的发展模式。在 2016 年 8 月 11 日成功在齐鲁股权交易中心挂牌（股权代码：300452），同年 12 月 6 日拿到山东省财政厅产业投资，得到政府的认可及支持，为公司以后健康发展铺平道路。2016 年公司投资 400 万进行环保技术

改造。2015 年和券商签订合同，力争尽快登入新三板。

公司在产品研发，技术创新方面取得十项实用性专利，一项发明专利为以后的发展奠定基础，2016 年 4 月与山东理工大学在环保新材料分子筛方面作了尝试、环保新材料分子筛具有巨大的比表面积和极佳的导电性等众多优异性能，使其在环保领域具有非常广阔的应用前景及巨大的潜在市场价值。2016 年 11 月与中国石油大学进行工业污水作净水处理课题的研发，及人才的培养、引进，依托公司产品铝酸钠深入挖掘对净水行业产品。

下一步利尔新材将坚定拥护贯彻《山东省化工产业安全生产转型升级》的指示精神，借助省新旧动能大势，力争引进《60 亿新旧动能产业引导基金》，转换赛道，坚决转型为新材料产业，建设省级新材料实验室，为国家、社会做出应有的贡献，力争在五年之内冲刺 IPO，十年打造百亿市值企业。

礼门义路家规矩

——访志鸿教育集团人力资源总监孔令东

去年去孔庙时，看到牌坊两边各有一门，一个写着“礼门”，一个写着“义路”。导游告诉我们要从“礼门”进，从“义路”出。君子要“进礼门，行义路”，也就是做人必须遵循礼义。孔子是思想家，是教育家，被后世统治者尊为孔圣人、至圣、至圣先师、大成至圣文宣王先师、万世师表。其儒家思想对中国和世界都有深远的影响，我们今天采访的嘉宾一志鸿教育集团人力资源总监孔令东先生，就是孔子的 76 代传人。

骥达：孔总您好！很高兴您接受《骥达资讯》的采访，请问是不是天下孔姓都出自圣门呢？

孔总：哈哈，圣人之前也有孔姓。但我确是孔门后裔第 76 代传人。孔门门风森严，一次，孔子弟子陈亢问孔子的儿子孔鲤说：“你得到过你父亲什么特别的教导吗？”孔鲤回答说：“没有。我在家什么事都得有规矩，父亲在庭院时，得快步走过，不敢有怠慢。一次，我父亲独自在庭院站着，我快步经过时父亲叫住我，问道：你学《诗》了吗？我回答说：还没有。父亲说：不学《诗》，就不会说话。于是我便回去专心学《诗》。又一天，父亲独自一人立于庭中，我快步走过，又被他叫住，问道：学《礼》了吗？我回答说：没有。父亲教训说：不学《礼》，就无法立身做人。于是我便回去学《礼》。



父亲对我的教导，就只有这么两次。”陈亢回去高兴地说：“我问一件事知道了三件事，知道了学《诗》、学《礼》的重要，还知道了君子对后代严格要求的态度。”后来，“过庭之训”这一典故，就用来指得到长辈、老师的教诲，或指人有家学传授。因此，如果用一句话概括孔氏大家庭的家风，那就是“诗礼传家”。

骥达：受教了，“诗礼传家”应该就是孔子为我们标出的人的价值观和人生观当中两个重要的元素，也就是：人生在世，既要有文化，又要守规矩。“学诗”有两层含义：一是学习知识；二是通过学习修身养性。“礼”就是规矩，不以规矩何以成方圆。规矩，在家庭中叫家规；在单位里叫守则；在社会上叫秩序；在政党中叫党纪；上升到国家层面，就叫法律。这是一脉相承的。

骥达：孔总，我们是多年的朋友了，也知道您



现在一家上市企业工作，请您介绍一下现在任职企业的情况吧？您当初为何选择这家集团公司的呢？

孔总：志鸿教育集团始创于

1994 年，从最初的教育出版发行，逐步扩展到基础教育研究、数字出版、文化创意产业、职业教育等多个领域，形成以教育出版发行为主导产业，具有创新能力和成长性的综合性文化教育集团。也是全国首家在 A 股上市的民营教育出版企业，同时也是山东省首家 IPO 上市的文化企业和山东省首家新三板转板 A 股的企业。

我当时选择这家集团公司，主要是公司一家教育企业，以教辅图书出版发行为主业。当前国家大力发展文化教育产业，而企业的发展又与国家政策和时代潮流非常吻合，所以企业未来的发展必定一帆风顺，越来越好，越来越强。还有就是公司的企业文化和价值观深深吸引了我，志鸿教育始终以“关心每个角落、每个人的教育”为核心使命，牢记教书育人的本源性和肩负的社会责任，尽一切机会和可能回报社会，投身公益事业。而我作为伟大的思想家和教育家孔子的后代传人，也非常热爱和喜欢从事教育事业，愿意为中国的教育事业和子孙后代的茁壮成长做出贡献。

骥达：俗话说，半部论语治天下。您既是孔门之后，又是一名企业管理者，请您谈谈您对现代企业管理的一些理念吧。

孔总：《论语》中关于怎么样做一个君子的论述比比皆是。如“君子务本，本立而道生。孝悌也者，其为仁之本欤！”——说的是孝道；“曾子曰：“吾日三省吾身：为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？传不习乎？”——说的是做人要时刻反省自己；子曰：“参乎，吾道一以贯之。”曾子曰：“唯。”子出，门人问曰：“何谓也？”曾子曰：“夫子之道，忠恕而已矣”“躬自厚而薄责于人”“己所不欲，勿施与人”说的则是做人要懂得“忠恕”。可以说，《论语》就是一本教人们学做君子的书。两千多年来，孔门子孙把这些祖先遗训作为自己行为的指南。而志鸿教育的服务惠及全国的师生、家长和众多教育研究机构，为中国教育事业和文化产业的发展做贡献的方向，和我的初心是一致的。

骥达：与孔总的交流，愉快而长学问，不愧为圣人之后，而现在所在企业的平台也是文化、教育产业，集团公司的规模和发展都很不错。我们呢相信孔总和志鸿教育的合作是鱼水交融，衷心祝愿孔总在志鸿教育集团的发展蒸蒸日上！祝福志鸿教育集团志向高，宏图大展！

稷下学堂——春天第一个周六日

一日之计在于晨，一年之计在于春，阳春三月的第一个周六，今天是属于骥达人的时间。在今天，骥达并没有停留脚步去迷恋春的花枝招展、阳光明媚。

上午由骥达稷下学堂的吴院长与骥达制造组 TL 带来了精彩而又实用的培训。一天之初，一年之初正是积攒力量的时候，一个团队只有不断地分享，不断地学习，才能不断地成长。

下午骥达稷下学堂第一次辩论赛在紧张而又活跃的气氛中顺利开展。参赛辩手由我们各事业部的小伙伴构成，而各部的 TL 组成强大而又专业的评委团队。

辩论赛分初赛与决赛进行，四只队伍经历紧张而又激烈的思维碰撞之后决出胜负。辩论，便是思维逻辑的碰撞，赛场上没有对错，有的只是辩手们根据自身的论点进行思想的交锋与观念的传达。

一辩，知与行。方知行亦难，知亦难。

双方辩手各执一词就知与行的难易进行了深刻的剖析，没想到初赛一开始便有如此激烈的赛况发生，当真没有预料到。现在我们身处猎头行业，就应该知道知行合一的重要性；遇到问题应当知难亦不退，行难亦不弃；守好本心，踏实沉淀；众志成城、戮力同心，天下又有何难成之事。

二辩，专家与杂家。

专家与杂家的争论在当今社会已不是一个新鲜的话题。对于我们咨询和猎头来说既要做好专家又要成为一个杂家；既要有十八般武艺去搞定形色



不同的客户，又要有高端大气上档次的专家标签在行业中占有一席之地。相信在将来骥达个个都是行业专家，个个都是满腹经纶的杂家。

三辩，善与恶。

第三辩是决赛，是最紧张也是最兴奋的。辩论使我们都对人之初的善恶做出了自己的诠释，但是我们都清楚人性之初本无善恶之分，一念为善一念为恶，骥达人坚信种善因得善果。

三辩结束，相信我们都各有收获。从最开始的紧张羞涩诺不敢言到决赛中你来我往的激烈辩争，团队的凝聚力、创造力、向心力不断提升。

一天的培训与辩论，展现的是骥达从不停止的脚步与积极向上的精神，明天你我他在这里都是在进步都是在不断成熟，不断创造更多的价值。

感谢今天的骥达，让我们去创造明天更好的骥达。

促使人才回乡、项目回归—山东今年启动鲁商回归工程

今年,我省将启动“鲁商回归”工程。省工商联负责同志表示,首先要成立机构、摸清底数。下一步将成立高规格的统领海内外鲁商的“鲁商回归”工作领导小组,发改、财政、经信、商务、工商联等部门协调配合,上中下同步、省市县联动,为“鲁商回归”做好基础工作。

种好“梧桐树”,方能引凤归。如何更好优化发展环境,为异地鲁商在内的企业家投资创业提供更好服务、创造更好条件?

2月底举行的省工商联专题工作部署会议,确定2018年为“新旧动能转换重大工程助力年”。省工商联将切实把思想和行动统一到全面展开新旧动能转换重大工程上来,充分发挥全省各级工商联组织的桥梁纽带作用,积极践行“两个健康”主题,聚焦“非公十条”落地落实,引导帮助民营企业参与新旧动能转换重大工程,为实现我省创新发展、持续发展、领先发展贡献力量。

加快新旧动能转换,产业是支撑。我省将在新旧动能转换中,重点培育十大现代优势产业集群。省工商联相关负责人表示,将组建重点产业招商团队引进重大产业项目,重点围绕这十大产业开展招商活动。同时,以引进的大型企业、示范企业为龙头,注重吸引鲁商资本投入科技研发和科研成果孵化,引进前沿技术、高端人才和优秀团队,促进项目带动高端要素回流,实现项目、成果、专家“三位一体”落地。

加大对回归鲁商的扶持力度,也是“鲁商回归”的题中应有之义。我省将从资金、创新、人才等方面重点加大扶持力度。具体而言,针对积极参与新旧动能转换重大工程的企业,专门设立6000亿元新旧动能转换基金,推动重大工程取得实质性突破。

开通回归鲁商的人才引进“绿色通道”,积极做好人才培训工作,根据产业培育和企业发展的需要,不定期组织各类管理技能培训,为回归鲁商发展储备智力资源。

现代商业竞争,单打独斗难以支撑,抱团发展才能取得“1+1大于2”的效果。省工商联将大力引导在外鲁商抱团发展,选择鲁商集聚的地区,推动成立异地、海外山东商会,凝聚当地鲁商抱团发展,并通过整合海内外鲁商资源,促使“人才回乡、项目回归、资金回流、总部回迁”。同时,推动鲁商新生代回归发展,以多种形式增强鲁商新生代对家乡的认同感和归属感。

增强在外鲁商对家乡的认同感、归属感,必须营造优良的营商环境和生活环境。一流的营商环境,一定意义上来说就是给企业最好的优惠政策。我省将提供宽松的政策环境,建立公平的市场环境,打造高效的政务环境,营造良好的舆论环境,为让企业在鲁投资兴业更便捷通畅而不断努力。

“好风凭借力,送我上青云。”今年,我省将召开“全球鲁商大会”,省工商联将承办“天下鲁商”企业家高峰论坛,举办“高端人才服务新旧动能转换高峰论坛”、“金融机构服务民营企业高峰论坛”等活动。

省工商联负责同志表示,凭着厚道鲁商的聪明智慧,凭着各异地山东商会的共同努力,凭着新旧动能转换综合试验区独特的比较优势,凭着山东改革开放40年来汇聚的巨大能量,只要我们坚定信心,凝心聚力,共同发展,合作共赢,就一定能够实现新旧动能转换的大飞跃,再创山东光辉灿烂的明天。

——转载自大众网

节后招聘多 企业底薪上涨 4 成急揽人才

每年春季，北京进入用工高峰。近日北京晨报记者走访了多场招聘会及多家劳务市场，发现节后劳务市场人气爆棚，不过相比之下企业更加心急：前来招聘的人比求职者还要多。岗位需求变化明显，纯体力劳动岗位减少，互联网/电子商务成为用工需求最大的热门行业。另外，一些周边市区的企业进京揽人才，无一例外都能“包吃住”。

展会火爆 招聘的人比求职者多

今年，赵公口人才市场转移到了大兴区旧宫东路，改成了旧宫人才市场。“要找工作吗？”日前北京晨报记者来到旧宫人才市场楼下，便有一群招聘人员蜂拥过来给记者递来岗位介绍，这些人都是没有购买展位前来“蹭会”的，只要是途经此处的行人都是他们的目标。

展厅内也人气爆棚，前台工作人员忙着接电话，等待填表、咨询的应聘者排起了长队。不过展会内负责招聘的企业工作人员更多，只要有求职者从展位前经过，便有招聘人员跟上前并递上招聘简章或一张小纸条，上面写有各企业地址、乘车路线等信息。记者一圈转下来，手里就被塞了一沓材料。因用工需求量大，还有一些招聘信息张贴在大厅布告栏里，供求职者电话沟通。

记者在北京农展人才招聘会上看到相同的景



象，现场近 200 个展位前几乎都有求职者在咨询，招聘人员同样很积极，挤在人群里“抢人”。这里提供的岗位较丰富，包含教育科技公司、传媒电商、保险公司、银行等等。虽然雍和宫人才市场门前聚集了不少人，但此处立起的通知栏称因业务调整，市场一直处于暂停状态。

销售底薪上涨 4 成 一周后上岗

旧宫人才市场相关负责人向北京晨报记者介绍，来这里招聘的企业以餐饮酒店、房地产公司居多，岗位多数为销售、服务行业。由于节后正是用人的时间，这里的招聘从正月初七就开始了，“每场安排 40 多个展位，每天都有上百人前来。”

据介绍，相比去年，今年服务行业的岗位底薪有所提高，普遍在 3000 元以上。“今年的工资比去年涨了 1000 多元，还包吃住，也难招到人。”

一家企业招聘人员告诉北京晨报记者，“去年

顾问、销售的底薪只有 3000 元，今年涨到 5000 元了。我们是带薪培训，一周后就能上岗！”见记者准备离去，这位企业招聘人员追上来继续“游说”：“各企业都开工了，现在刚好急需要人，入职后升职空间很大！”

追着求职者跑的招聘人员不在少数，其中一名招聘人员向记者大倒苦水：“相比我们在石家庄的招聘会，这边人流量少。老板给我们派了任务，可现在一天能去面试的都没几人。”

记者看到，为留住求职者，旧宫人才市场的不少企业将福利标注在招聘简章显著位置，“全勤奖”“每双月福利购物券”“年度奖励：公司安排 7 至 15 天出国学习奖励”。其中，一家企业还给出“中介费”：每给店内介绍一位员工，奖励 200 元；介绍一位前厅、后勤主管，奖励 500 元。当然介绍来的员工有三个月或半年不等的工作时间要求。

企业进京揽才 “包吃住”是标配

记者走访发现，虽然企业用人需求旺盛，但求职者们却不急着签约，都希望能多看看。不少周边的企业进京揽人才，“包吃住”成为标配。还有一些企业表示，每月扣除 300 元可提供住宿。

而求职者在看简历时也偏重“包住宿”。“现在即便只租楼房一个单间，租金也要上千元，生活成本太高。”应聘者陈先生是一名电工，根据以往的工作经历，他希望单位有宿舍，另外工作时间也有要求。“上一个单位说好每天不超 10 小时，实际上却是每天 12 小时，平时休息日也很少。”

记者走访几大人才招聘会看到，随着低端产业疏解后，纯体力劳动岗位也在减少。原在北京一处商品交易市场打工的李师傅，在会场里兜兜转转一大圈，也没找到合适的岗位。“以前在商品市场打工时，就住在几百元的群租公寓里，每个月能汇四五千回家。现在工作也不好找了，便宜的住处也难找，实在不成我还是回老家做小生意了。”李师傅说道。

互联网+成用工需求最大行业

相反，招聘会上网上零售、互联网金融等岗位非常多，另外还有一些新兴岗位，成为求职者的热门选择，比如新媒体编辑、内容审核、课程顾问等。

这一点从招聘网站发布的报告也能看出。O2O 招聘平台香草招聘发布的《2018 年春节用工报告》显示，近年来，北京市推进供给侧结构性改革，以新产业、新业态和新商业模式为代表的新经济快速成长，互联网与实体经济加快融合发展，平台经济、分享经济广泛渗透，网上零售、互联网金融等“互联网+”相关领域、行业增势较好，直接带动了行业人才需求的旺盛。在今年春节后用工高峰期，互联网/电子商务在本市用工需求量最大，紧随其后的是金融/证券/投资和教育/培训行业。

前程无忧发布的统计显示，春节后，北上广深四个城市的空缺岗位达到 193 万个，占招聘总量的 34.6%，去年同期这一数据为 28.6%。在 60 个大行业中，互联网/电子商务行业的招聘量达到 59.4 万个，比 2017 年同期增长 10.1%，位列第一。培训/

教育行业的招聘量为 35.7 万个，增长 31.6%，计算机软件行业有空缺岗位 35.0 万个，增长 14.3%，分列第二和第三。2017 年同期招聘量第二大的金融/证券/投资行业下降了 8.9%。

各大行业中销售类岗位的招聘量最大。由于员工流动加剧，春节前后销售空缺急剧上升，目前前程无忧每 7 个招聘岗位中一个为销售或者销售管理类工作，这使得销售成为求职成功率最高的工作。

此外，巨大的用人需求背后是对员工技能要求的重大转变。人工智能、大数据等信息技术的突飞猛进和逐步应用，使得工作内容和对象正在发生深刻的变化。招聘岗位的知识化程度提高，80% 的岗位需要大专及以上学历，本科和硕士学历的需求比 2017 年同期增加了近 6 个百分点。

随着消费升级时代的来临，第三产业用工需求增多。根据 58 同城招聘的返城就业数据显示，春节后一周新增简历 Top10 行业中，物流/仓储、销售、超市/百货/零售、司机/交通服务、餐饮、家政保洁/保安等服务行业新增简历增幅分别达到 110.39%、106.96%、103.24%、96.27%、91.38%和 79.93%。

■ 记者手记

定向培训措施 非常到位

在疏解非首都功能大背景之下，各区人力社保部门在解决劳动力就业方面出台了更具针对性的措施。比如朝阳区推广“互联网+就业”新模式，拓宽灵活就业新渠道，目前 2000 余名朝阳户籍劳

动力利用“微工网”实现了多种形式的灵活就业。大兴区成立机场建设地区技能实训分基地、机场建设地区职介分中心，实施机场特殊就业政策，招用榆垓、礼贤两镇户籍劳动力的用人单位，享受补贴额度最高可达到 17000 元。石景山区重点推进“企业新型学徒制”试点培训工作；通州区借助未来各大项目进驻通州的良好时机，针对更多的岗位资源，做好相关培训准备，形成“空岗信息有人选、待岗人员有技术”的预先培训机制，提前做好因企业退出而待就业职工的技能培训工作。

比如对于掌握技能快、对工作岗位适应性较强的年轻人，推荐其进行维修电工、智能楼宇等实用性强、就业面广的项目培训。针对年龄较大的待安置人员，引导其参加主食制作、家政服务、养老护理等方面的培训，使其拥有一技之长，有效促进他们的转岗就业。

通州人力社保局相关负责人向北京晨报记者介绍，随着北京环球主题公园项目落地，项目周边梨园、张家湾、台湖三地部分群众拆迁上楼，如何让这部分群众能够有稳定的家庭收入？根据项目特点，通州区人力社保局围绕家庭式旅馆、地区特色手工艺品及特色商品销售等旅游服务项目，制定了创业培训实施细则，确定了有针对性的创业培养方向，帮助他们开展正规化、系统化、可持续发展的创业规划。

北京晨报记者 樊一婧 陈琳/文 樊一婧/摄

李嘉诚、张瑞敏的管理格言：教你做职场“红”人

年轻人需要的不只是从书本上学习来的知识，也不只是他人的种种教诲，而是要塑造一种敬业的精神：忠于上级的托付，迅速地采取行动，全心全意地完成任

务。3月16日，长和发布公告称，李嘉诚正式退休。22岁创业，90岁退休，“超人”李嘉诚在人生和事业上奋斗不息，给我们许多宝贵的经验指引。李嘉诚的经营哲学有一点非常值得年轻人学习：“在人生不同的阶段，需要有不同的梦想，并为之奋斗。”李嘉诚曾说：“不论几点睡觉，一定在清晨5点59分闹铃响后起床。”

同一天，全国人大代表、格力电器董事长董明珠表示：“我在格力28年没有休假一天，不能更好运营不交班。“在格力成长的路上，董明珠一直都在挑战自己。霸道总裁直爽地说：“真正的竞争对手是你自己，你永远要挑战自己，让自己成为行业的领导者，这不是喊出来的，更不是跟别人打架打出来的，而是你跟自己挑战出来的。”

他们都有一个共同的特点：用梦想驱动自己，挑战不可能。以身作则，在工作中提升管理。

迟到员工的故事：我有很多理由

忙碌工作之余，你是否会花点时间思考这样一个问题：你是为老板工作，还是为自己工作？

一周前，朋友圈里有位制造业的老板大吐苦水抱怨员工休假后没有按时返岗影响产品交付服务质量，对于管理者而言，这让他十分不理解，他很生气：“要是人人都像这位同事一样，那公司真的

青岛骥达企业管理咨询有限公司



是没法管

理了……”
为什么会迟到？

在老板的眼里，显然该员工就是缺乏职业精神和纪律观念。

后来得知那位迟到的员工的想法竟如此谦卑：“我在公司一点都不重要，不是核心员工，也产生不了重要价值，无非是打酱油，我不在估计也没人会发现。”

看上去似乎只是个小事，可张瑞敏曾教导说“管理无小事，你不能衡量它，就不能管理它。“像这种缺乏奋斗精神、没有自我驱动力的同事，上升的空间微乎其微，那么，有没有合适的解决方案帮他一把？

风靡全球百年的职场励志书《致加西亚的信》或许可以帮助到他，中有一段话是这样说的：

年轻人需要的不只是从书本上学习来的知识，也不只是他人的种种教诲，而是要塑造一种敬业的精神：忠于上级的托付，迅速地采取行动，全心全意地完成任

务。如果人们不能为了自己而自主行动，你又能期待他们心甘情愿地为他人服务呢？

一、你必须怀有梦想——希尔顿成功的奥秘

美国希尔顿饭店创立于1919年，在不到90年
青岛骥达人力资源管理有限公司

的时间里，从一家饭店扩展到 100 多家，遍布世界五大洲的各大城市，成为全球最大规模的饭店之一。80 多年来，希尔顿饭店生意如此之好，财富增长如此之快，他的成功的秘诀是什么呢？

康拉德·希尔顿开始涉酒店业时，手头只有 5000 美元。“我如何创业？”希尔顿向母亲请教。她严肃而又坚定地告诫儿子：“你必须找到你自己的世界。与你父亲一起创业的老友曾经说过：‘要放大船，必须先找到水深的地方’。”

“你必须怀有梦想。”这位闻名世界的“酒店业大王”在晚年的自传中，揭开了他成功的奥秘：“我认为，完成大事业的先导是伟大的梦想！”

- 1、发现自己的特有天资；
- 2、有大志，敢想，敢干，敢憧憬；
- 3、充实；
- 4、对生活要充满激情；
- 5、莫让你所占有的东西占有了你；
- 6、有麻烦莫担忧；
- 7、担当起自己对这个世界的全部义务；
- 8、不要沉溺于过去；
- 9、尊敬别人——对任何人也不要鄙视；
- 10、不间断的满怀信心的祈祷。

二、有了梦想，剩下的问题就交给“热爱”和“积极”来解决吧！

自驱力，英文叫 SELF-DRIVEN。“自驱力”是比“自动自发”更具有内心力量的员工精神。在“自驱力”驱动下工作的员工，能自己让自己跑起来，研究发现，长期以来，困扰企业的不是员工的技术和技能问题，而是工作精神问题。新时代，90、95 后已成长为职场的生力军，相比 70，80 后，创新能力极强却又兼具惰性的他们，自驱力又要从何而

青岛骥达企业管理咨询有限公司

来呢？

作为一名西点军校毕业的陆军指挥官和职业培训的资深专家，美国著名作家凯普凯普在《自驱力》一书中指明，推动企业进步的技术、管理、制度等因素只占冰山的一小部分，而真正的推力来自员工的“自驱力”。



目标明确，说服自己，激励自己——张瑞敏

很多人一方面

在理性上明白自驱力的重要性，但另一方面在实践中又觉得很难做到。我个人对自驱力的理解和感悟可以总结为两点，第一是要珍惜自己的工作机会，第二是不管遇到什么困难，只有你才是你自己的心理医生。

自驱力来自人的内心，如果内心不能做到这一点，自驱力就很难实现和持续。1966 年，我上高中的时候，所在的学校是山东省的重点中学。本来是很好的学习环境，但遇上特殊年代，到处停课闹革命。所有的同学一部分上山下乡，一部分支援到边疆，还有的就到了工厂。我算是比较幸运的，到了工厂，但是不管到哪儿都是到最底层。正是因为到了社会最基层，从基层干起，反倒成为我今天最宝贵的财富，这个经历可能比单纯的学历更重要。

人生不如意事十之八九，不管碰到什么困难，只要你的目标明确，你就应该自己说服自己，自己激励自己。

——摘自网络

青岛骥达人力资源管理有限公司

为什么说跳槽加薪低于 30%，等于在“降薪”？

1/5 降薪进名企，值得吗？

后台有人咨询：

最近有一个行业 No.1 的大公司的机会，我非常想尝试，但代价是薪水几乎没有增加，因为对方把我的职位降了一级。我到底要不要把握这个机会？

“要不要跳槽到大公司”，这个问题没什么讨论价值，有机会当然要试试；但如果把问题改一改——“要不要降薪跳槽到大公司”，这个问题就值得讨论了。

这个同学可能要说：我不是降薪，只是没有加薪而已。

这就是我首先要澄清的观念：**跳槽没有 30% 以上的加薪，等于降薪。**

2/5 为什么你成了“次品劳动力”

几个大学生在做课题研究时发现，本大学的自行车被盗率约为 5%，这几个学生颇有经营头脑，发起了“校园保险项目”，自行车被盗险，保费为 15%，按道理，这 10% 的差额就是利润。

但这个项目最终以亏损告终，为什么呢？因为前来投保要么是“马大哈”，要么本身就是骗保的，这些人自行车被盗比例远远超过 5%，而那些安全意识强的学生才不会花这个冤枉钱呢。

投保者对保险条款和自己的情况知道得一清二楚，而“保险公司”却对投保者一无所知，不骗

你骗谁呢？这在经济学上被称为“信息不对称”，这个领域被称为“信息经济学”，它研究的目的是“怎么让信息更低成本的流动”“怎么防止被骗”“如何让人讲真话，如何让人信守承诺”，等等。

劳动力市场上的招聘就是一个典型的“信息不对称”的交易。

我记得我头一年招人的时候，研究了大量招聘话术，以判断应聘者是否具有相应的能力，但到了第二年，我就只看学历、工作背景这些硬指标了。

我发现，在对方做了充分准备的情况下，在网上到处都是应聘技巧的年代，想要靠几十分钟的对话去判断一个人的能力，还不如看星座。

按照“信息经济学”的说法，你的学历、工作时间属于“公有信息”，你的专业能力、个人品质，属于“私有信息”。在信息不对称的情况下，用人单位最好的办法，就是只相信“公有信息”，而对“私有信息”打折。

为什么呢？举一个买二手车的例子。

在二手车买卖中，“外观、行驶里程、使用年限”属于可靠度很高的“公有信息”，代表了车的“公允价格”，“保养维修情况”属于只有卖车人才知道的“私有信息”，不管卖车的人吹得天花乱坠，买车人对此永远是怀疑的。

为了保护自己，买车人通常会假定对方在说谎，开出一个坏车的价格。这样，买到好车就赚了，买到坏车也不吃亏，这就是对“私有信息”打折。

同理，在招聘中，大公司知名度高，“工作经验”属于保值增值的“公有信息”，一般从大公司向小公司跳槽，都会在这一项上提升 20% 的薪水。

相反，不知名的小公司的“工作经验”就是“私有信息”，往大公司跳，用人方就要打折。

再来说一说，为什么加薪幅度低于 30% 的跳槽等于降薪呢？这也跟信息不对称有关。

有经济学家建立过一个“次品劳动力”的模型。原理是这样的：一家公司，能力最强的人最容易跳槽，能力最差的人最容易被辞退，但跳槽和辞退是无法分辨的“私有信息”。

所以，履历表上的任何职业变动，特别是在一家公司呆不满两年，都要被奉行“有罪假定”的 HR 们怀疑是“次品劳动力”。

也就是说，你的这一次跳槽，会导致你在下一次跳槽时价值下降，那么，唯一的办法就是在这一次跳槽时，预先把薪水提上去。再加上跳槽面临的风险，达不到 30% 涨幅的跳槽，都是降薪要谨慎。

这两个因素叠加，使得从小公司跳到知名公司的薪水常常是“名义持平、实际下降”。

那么，这种跳槽到底值不值得呢？我们还是要从“信息经济学”中寻找答案。

3/5 跳出“劣币驱逐良币”的恶性循环

还是从“二手车交易”说起：刚才说到买车人的心态，甭管好车坏车，一律当坏车出价。这么一来，拿好车的卖车人不干了：凭什么啊，我自己这么爱惜车，你上手就给我打八折？不卖了！

这么一来，二手市场上能交易的，就只有坏车了，时间一长，买车人也知道这儿没好车，但坏车也是分等级的，买车人只能把所有的坏车当成“更

坏的车”出价。

这个“劣币驱逐良币”的逆向选择继续下去，就会导致二手市场的崩溃。所以，信息经济学家认为，只要有“信息不对称”，交易最终都无法进行。

现实生活中，二手车市场还是活得好好的，这是因为有大量第三方评估机构在起作用，他们凭着专业经验，提供了车辆的实际使用情况和真正价值，把“私有信息”变成“公有信息”，这就是打破了“信息不对称”。

在招聘中，你想证明自己的价值，思路也是一样的，一定要把个人能力的“私有信息”变成有公信力的“公有信息”。

如何做到这一点呢？我先来分析一个招聘中最“保值”的指标——学历。

4/5 教育的主要功能是鉴别人才？

不知道大家有没有想过，既然大家都知道学历跟能力不能划等号，那为什么在招聘（特别是校招）中，名校学历是决定性的因素？

有一个经济学家叫斯宾塞，他在研究了劳动力市场后，提出了一个理论——教育信号传递，并因此获得了 2001 年的诺贝尔经济学奖。

斯宾塞认为：大学教育对于劳动力市场而言，最主要的功能不是培养人才，而是鉴别人才，把人划成三五九等后，向用人市场传递价格。

和氏璧的故事大家听说过吧，教育就像和氏，把玉外面的石头敲碎，看看里面有没有玉，有的话，就打磨一下，最后贴上自己的品牌——“XX 大学出品”。

这就是大公司校招时那么看中你是不是 985、211 的原因，不仅仅因为它们教育质量高，也是因

为这些学校在招生时，已经帮你鉴别了人才。

在中国，起关键作用的是高考。这么多年，大家一直在吐槽高考的缺点，可它仍然无可取代。因为它再不靠谱，也比你通过面试判断一个人有没有能力要靠谱吧？

事实上，三年高中，基本上是一个漫长的人才鉴别过程——无毅力的，淘汰；不够聪明的，淘汰……

想一想，为什么我们在本应放肆的青春期，把自己禁锢在书本的世界里；为什么别人上大学在玩，你却要继续辛苦，想通过考研换一所更好的学校？

因为你要把“勤奋、高效率、高智商”等等代表个人能力的“私有信息”，转化为一个人都能看得懂的“公有信息”——985、211 的学历，去敲开另一个更重要的“公有信息”——知名企业的工作经验。

把“私有信息”转变成“公有信息”，意味着“价值上升”，任何有价值的东西，想要获得它，都需要付出代价。

高考，你付出了三年的时间；

二手车交易，要向第三方评估机构付费；

小公司跳槽到大公司，代价就是降薪。

但因为你的工作经验变成了更有价值“公有信息”，而且，你还是有机会把薪水恢复到正常水平，所以总体上还是一个理性的选择。

5/5 你能让信息有公信力，你就控制了一笔看不见的财富

用“降薪进入名企”的方式把“私有信息公有化”，就算你一年后能把薪水调到正常水平，成本

也很高。其实在信息时代，总有一些更经济的办法，比如：

利用行业有影响力的交流机会，进入行业内人士的圈子，发出自己的观点

利用网上专业论坛、有影响力的平台，发表自己的文章

利用有影响力的行业平台，帮助别人解决问题

参加行业内有影响力的评比……

有人说，这不就是“混圈子”吗？不一样的，“混圈子”只能给你一张“门票”，无法证明你的能力。上面的方法都要求你去解决问题和发表观点，其核心都是把“自己的能力”转化成高知名度的“公有信息”。

政治学说：谁垄断了信息的阐释权，谁就掌握了权力；

经济学说：你能让信息有公信力，你就控制了一笔看不见的财富。

如果说信息就是财富，那么得到的方法有两种：

一种是利用信息不对称赚取利益，就像利用各种面试技巧，取得面试官的信任；

一种是让自己的能力“公有化”，利用信息透明化，来降低交易成本。

你喜欢哪一种呢？

——摘自网络

54%白领不满 3 年就跳槽，你怎么看？

从养蛙游戏到佛系青年，再到北上广的逃离与逃回，8090 后的职场白领们一直都是舆论的焦点，每一个话题都传递着他们对于工作和生活的态度。

又到一年三四月，正是春招火热时。调查数据显示，共有 93.2% 的白领有跳槽意向，暂时不想或肯定不会跳槽的白领仅占 6.8%。

这年头，没有跳槽的打算，你都不好意思和别人打招呼。

至于跳槽原因，统计数据中也可以窥见端倪：55.8% 的白领因薪资不满意而跳槽。这并无不妥。金钱是衡量一个人能力最直接的体现，趁年轻还有资本，多尝试不同的职位和生活，在摸爬滚打中，才能逐渐明晰自己擅长什么，手里的利剑能刺破哪片天。

在父辈的年代，频繁跳槽是他们无法想象的，他们更容易接受“从一而终”的概念，这也是新生代年轻人与老一辈的明显区别。关于年轻人的高跳槽率，我们可以从以下三方面解读：

1. 跳槽不再有道德包袱

白领不满 3 年就跳槽，你怎么看？

跳槽在相当长的时间里被视为贬义词，意为“对公司不忠”。但公司并非女朋友，只是单纯的雇佣关系罢了，所谓忠诚其实是资本家粉饰出来胁迫下属的理念。越来越多的年轻人开始明白这一

青岛骥达企业管理咨询有限公司

点，不再有道德包袱，说走咱就走。

这直接反映在人们的行动中。数据显示，12.9% 的白领正在办理离职/入职手续，56.7% 的白领已更新简历正在求职，也就是说在跳槽季积极行动的白领比例高达 69.6%，接近七成。

跳槽频率方面，19.1% 的白领，平均 1 年以内就要跳槽一次；34.8% 的白领表示自己 1-3 年内会跳槽一次，即 53.9% 的白领不满 3 年就要跳槽一次。卸下道德的包袱，人们可以拥抱更多的机会，更大的世界。

与企业追求稳定不同，35.9% 的求职者已经做好了拥抱变化的准备。他们将跳槽视为“勇于尝试更多机会”的一种方式，不断奔波于不同的职场，体验不同的生活。

这是一个崇尚自由选择的时代，也是一个求职离职常态化的时代。

2. 对物质优渥的渴望

现代人求职更看重薪资，这早已是公开的秘密。二十年前，大家视野还很狭窄，身边的人就是全世界，但现在不一样，各类 app 和综艺节目把比你年轻比你帅比你有钱还比你努力的小鲜肉一个个推到面前，撩动着人们负责嫉妒和贪念的神经，回头看看自己的薪水，不甘再走平凡之路。

对成功的渴望催生了极高的跳槽率，这种现象
青岛骥达人力资源管理有限公司

在处于起步阶段的小微企业尤为突出。有调查报告显示，100 人以下公司的白领跳槽意愿最高达到了 71.6%，流动性极大，人们更向往薪资待遇优渥的巨头企业。

许多人跳槽寻求更高待遇，这本无可厚非，但冲动热血下容易做傻事，比如明明在绘画领域更能施展能力，却非要转行做金融。

跳槽讲究一个字：“慎”。最忌讳头脑发热，更忌讳跟风。如果两项你都占，是时候重新审视一下自己的职业生涯了。

3. 年轻人的独立精神

关于跳槽，69.6%的 90 后和 70.3%的 80 后都做出了实际行动：投简历，勇敢迈出求职第一步，这个比例远高于其它年龄层的求职者。其中一个原因，是初入职场的年轻人正处于探索阶段，稳定性弱，外加年轻人更喜欢通过跳槽去博取升职加薪的机会，因此活跃度高。

另一个潜在原因，是他们相对宽松民主的家庭成长环境。他们拥有宝贵的独立精神，个性张扬，敢于挑战权威，对职场中遭受的不公待遇有较强的反作用力，易给人留下“不服管”的印象——

但这丝毫不影响他们对职场的判断。为了更好的薪资待遇和发展空间，他们可以忍耐高强度的工作强度和糟心的同事关系。换句话说，这届年轻人“很现实”，愿为自己坚持的事付出巨大毅力，耐得住孤独，守得住花期。

除此之外，他们还是一群乐观的人。数据显示，在所有年龄段中，90 后觉得找工作难度最低，信心

指数为 3.20，60 后觉得最难，信心指数为 2.90。这是因为 90 后工作年限短，岗位偏基础，跳槽成本低。

“年轻”，是最大的资本。他们敢于接受低起点，永远怀揣向高处发动冲刺的进取心，这是其它年龄段的求职者所无法达到的。

诸多因素聚集在一起，形成了年轻白领们独特的跳槽文化。工作的高频率变动并不是坏事，它恰恰说明了个人与公司的良性雇佣关系，大家都在不断尝试中寻找最佳的合作伙伴。

三四月份是求职旺季，许多人选择在此时跳槽，为自己赢得更有底气的未来。关于跳槽的正确姿势，我们总结了三条锦囊可供参考：

1. 跳槽前：薪资行情要摸清

通常来说，一份工作的待遇在职场是明码标价的，不会差太多。跳槽前做好岗位评估，对目标薪资有大概了解，要求高一些很正常，但不要出现月薪均值 5000，你开口要 10000 的情况。

摸清薪资有多种办法，如招聘网站，就业论坛版块，行业社交 app，朋友弱关系链等。或更直接的办法：多咨询几家公司，他们承诺的薪资范围基本可以客观反应岗位价值。摸透了薪酬的底，心中也有底，不会再成为惶惶不安的待宰羔羊。

2. 跳槽中：简历重点要霸气

求职者在某种程度上相当于产品，公司等同于买家，而简历则是产品广告。既然是广告，自然要有夸大成分，吸引买家眼球。因此简历千万别老老实实写，这不是诚信问题，这属于纯技巧范畴。

就像你不会认为方便面真有包装袋广告画的那么诱人一样,HR 也绝不会认为你有简历上宣称的那么优秀。在阅人无数的面试官眼里,简历上的内容充其量只能信 80%,所以咱要把简历包装到 120%才能弥补差额。

如何包装?一切围绕岗位需求,公司需要什么人才,你就要在简历上证明自己是这样的人才。对应聘岗位有利的相关经历要重点写,用数字说话,简洁精炼,适当夸大;与岗位无关的经历,就算再值得炫耀,也要少写甚至不写。核心能力与公司需求匹配,聚全力而攻其一点,此乃通过简历关的万能钥匙。

3.跳槽末:谈薪策略要给力

如何开口向 HR 提薪资需求,一直是整个求职流程的重中之重,也是困扰求职者的顽疾。有一条很简单的建议:

永远不要先开口。

这实际上是一个博弈问题,先亮出底牌的人必然先处于下风。我们需要做的是等待,努力向 HR 展示自己最好的一面,直到他首先开口,提出关键问题:

“您期望的目标薪资是多少?”

既然 HR 问了这句话,说明自己的印象分还不差,否则根本没有讨论薪资的机会,知道这一点,你的底气自然更足,在谈判中不会吃亏。此外,跳槽后的薪水涨幅在 20%-30%较为合理,这是行业均值,可以作参考。

最后再说一句:求职跳槽都是双向选择,公司

挑选人才,人才也在甄别公司,这意味着被拒绝再多次也不要怀疑自己,你不是不优秀,只是双方不合适,仅此而已。

现代人的压力比父辈大很多,人们已经听了太多阶级固化的警告,但仍然有勇气燃起斗志,一次次寻求更理想的工作机遇。即便路途坎坷,康庄大道修成独木桥,迎面吹来的狂风割破脸颊,但只要还抬得起手,说得出话,眼里还有光,就有一万个踏步向前的理由。

其实,我们拼尽全力,我们披星戴月,只为一个再简单不过的原因:

保护那些爱我,和我爱的人。

让你更有能力保护所爱之人。

——摘自网络

案例分析

你是一个“高配低价”的员工吗？

大多数新人都会采用“我是新人，所以我更努力”的定位，这个定位可以帮助你赢得工作，但它的副作用也很明显：

你表现得越优秀，你“高配低价”印象就越深入人心。

1 请给我来一个“凑合”的发型师

星期天去理发，遇到一件可气又可笑的事情。还是那家常去的店，还是那帮熟悉的发型师，可一瞅开的单子，剪洗吹 70，涨了 20 元。这也没什么，这年头什么不涨。我就顺口问吧句：“涨价了啊？”

结果那位发型师很认真地回答：“没涨，现在是高级发型师为您服务。”

忽悠，接茬忽悠。上月不就是你给剪的？我一生气，说：那我不要“高级”的，我还要那“凑合”的。

发型师乐了，说：您开玩笑呐。我们现在，最低就是“高级”的。

算了算了，来都来了，剪吧。坐下后，我想想就气，就教育他们：涨价你就老老实实的涨价吧，别老想着侮辱消费者的智商。

不过发型师后来安慰我的一番话，还真让我觉得有点道理：

“您也是常来的，我们店里的发型师一直没变过吧？这一年剪下来，手艺不说是突飞猛进，那也算是‘日积跬步，终至千里’，要换您，不给升‘高级’，您肯干吗？”

我有个职业习惯，凡是有谁说服我了，我都要回过头想想，到底他是用了什么方法说服我的（大

家要向我学习）。

美发行业的成本是房租和工资，注定这行业年年要涨价来消化成本，但消费者不管这些，比如说，我对这家店的发型师总体上还是满意的，但这仅仅意味着我愿意继续在此消费的，不代表我就觉得他们可以涨价了。

怎么让消费者接受涨价，从来都是营销上的一大难题，很多产品都是死在“提价”上。

就好像你工作很努力，上司也很认可，但不代表他就觉得该主动给你加工资，他很可能认为这就是你应该做到的。

所以，你还认为光靠努力工作就能解决“加薪的问题”吗？

今天的文章，我就从营销学的角度，给你一点加薪的思路，走出工资单“高配低价”的怪圈。

2 加薪是一个重新定位的过程

几年前，一位朋友跳槽之后，遇到了很多不适应，比如说，新公司的人力资源部不让他查下属的薪水。朋友据理力争：如果不知道他们现在的薪水，我怎么判断谁能加，谁不能加呢？

但规定就是规定，最后这位朋友也只能根据下属的“离职危险系数”，分配了几个加薪名额。

我安慰他说，不知道也有不知道的好处。因为知道后，你对他们的评价反而会受到他现在的薪水的影响。

我这话可不纯粹是安慰，在心理学上叫“锚定效应”，在营销上，叫“定位”。

对于一个生活在商品极大丰富年代的消费者而言，如果一个商品没有被“定位”过，你根本不知道应该买可口可乐还是百事、是存建行还是招行，是买优衣库还是 ZARA。

“定位”就是提供了一个关于某个商品的简化信息，这个信息未必正确，但很容易记忆——可口可乐是合家欢，百事适合同学逗逼；建行是国有大行，招行服务好；优衣库是高性价比的基本款……

传播环境越复杂，消费者的心智就越趋向于简化，所以不仅仅是商品需要“定位”，“定位理论”的“红宝书”《定位》一书认为：“定位，可以是一件商品、一项服务、一家公司、一个机构，甚至是一个人，也许就是你自己。”

事实上，你的老板也未必知道你到底值多少钱——如果你没有给他一个简单的“定位”。

不过“加薪”之所以困难，它并不是一个简单的定位问题，而是更复杂的“重新定位”。

3 加薪就一个把“小米”卖出苹果价的过程

“定位理论”中有一个经典的案例，安飞士是美国第二大租车公司，它在 1965 年打出了一个“我是老二，所以我更努力”的广告。

这不但是广告史上的经典作品之一，还非常有效，扭转了这家公司连续亏损的历史，缩短了与老大的距离。

但有一个问题，这个广告太成功了，安飞士真的成了“千年老二”，始终被老大赫兹压着一个头。管理层后来意识到这个问题，打出了一系列新的形象广告，称自己的最好的，但消费者拒绝认同这一点——你就是老二，你就是要更努力，否则你就什么都不是。

品牌形象如此，价格上更是如此。正因为定位

太有效，所以消费者更不愿搞清楚一件商品到底应该值多少钱了。消费者习惯于把某类商品定成几个级别，并有一些习惯性的认知，比如进口比国产贵、大品牌比小品牌贵、走百货渠道的比走超市渠道的贵，营销学称之为“价格阶梯”。

一样商品，一旦成功定位到某一个“价格阶梯”，消费者就只接受它在这个“价格阶梯”内浮动。

小米靠“高配低价”打开市场，但后来的发展又受制于这个形象，以至于 MIX 这样高逼格的产品，也不敢超过 3000 元，3000 元就是小米“价格阶梯”的上限；相反，华为凭借多年树立的“高端手机品牌”的定位，让它推出的副牌“荣耀”可以轻轻松松地直取小米的市场。

事实上，绝大多数新人都会采用“我是新人，所以我更努力”的定位，这个定位可以帮助你赢得工作，但它的副作用也很明显：你表现得越优秀，你“高配低价”印象就越深入人心。

于是，领导们就会拿“努力”衡量你的工作，拿“新人”计算你的工资。你和上司相处的每一天，都在强化这个定位。

而加薪，特别是幅度超过 10% 的加薪，就是一个把“小米”卖到“华为”甚至是“苹果”的价位的过程，这是一个比“定位”困难 10 倍的“重新定位”，一个比“重新定位”困难 10 倍的“重新定价”的过程。

只有在一种情况下，消费者可以接受涨价，就是你能给他一个大家都能认可的理由，走出“价格阶梯”。高级发型师收费比普通发型师贵，这是大家都接受的“价格阶梯”，这家店涨价的方式，就是把“价格普涨”包装成“品质升级”。

但为什么那家美发店的做法反而令人反感呢？因为它犯了大多数广告都在犯的错误，也犯了大部分员工在加薪问题上都在犯的错误——

自说自话，自娱自乐。

4 聚焦上司的认知，而不是你的行动

《围城》里有一个情节很有意思。外文系的系主任刘东方为了笼络方鸿渐，跟他讲大学聘教授的潜规则。他把讲师升副教授比成通房丫头升小妾，比较容易；但副教授想升教授，就好比把小老婆扶为正妻，就相当难了。

用定位理论去解释，通房丫头和小妾，都是一个“价格阶梯”内的，无非是换个更高档的包装；而副教授和教授，身处不同“价格阶梯”，一定要“重新定位”。

刘东方的办法是：

你在本校升不到教授，换个学校就做到教授。假如本校不允许你走，而旁的学校以教授相聘，那么本校只好升你做教授。旁的学校给你的正式聘书和非正式的聘书，你愈不接受，愈要放风声给本校领导知道，这么一来，你的待遇就会提高。

春假以后，我叫华阳哲学系的朋友写封信来，托我转请你去。我先把信给高校长看，在旁打几下边鼓，他一定升你，而且全不用你自己费心。

评职称不是靠“你有没有当教授的能力”，而是“有没有人当你是教授”——这个说法当然只是钱钟书的讽刺，属于过度神话营销的作用。

但我们也可以发现，定位理论和传统的品牌形象有一个非常大的突破——“定位不是围绕产品进行的，而是围绕顾客的心智进行的”，“你应聚焦于顾客的认识，而非产品的现实”（《定位》）。

你加班数晚，完成一项上百页的 PPT，你对自

青岛骥达企业管理咨询有限公司

己的认知是“付出了巨大的心血”，而上司的认知可能是“一份合格但没有什么亮点的低价值工作”，而后者才会构成你的定位，影响你的价值。

想要改变上司对你的定位，你必须找到他心目中“更具价值”的工作是什么。

找到受众心中的“价值认知”只是第一步，想要改变它还需要更漫长的付出：美发店把所有“发型师”一口气升级成“高级发型师”，以为消费者会为此买单，就好像广告商以为消费者会对他们的广告照单全收一样蠢不可及。

正确的做法是在平时就不停向消费者灌输“我们的发型师水平一直在进步”这个涨价信号，通过“投票评比”等等活动强化这个信号，再通过促销手段让顾客慢慢接受涨价的事实。

你不能到了要涨价的时候，才告诉消费者，我们的发型师全部升级了。同样，你不能等到年底，才向上司透露“你早就达到加薪要求”的信息。

5 “加薪”系列

总结一下：“个人定位”在加薪中的第一个作用是“传播”，光“努力工作”是不够，而是通过“更有价值的工作”，让上司为你重新定位。

但更重要的作用是“个人发展方向”，“这个方向只能在上司的固有认知中寻找，而不能在自己身上找，如果无论如何都找不到适合你的，你可能首先要考虑跳槽的可能（也就相当于营销中的重新定义目标消费者），而不是盲目地“提升自己”。

我在《年底了，该涨点薪了吧？有戏没戏，看完这篇就知道》中，从经济学的角度解读了“加薪”这个经济现象，今天又从营销学（其实是心理学）的角度，解读了“加薪”的难点在于“重新定位”。

来源：人神共奋微信公众号

青岛骥达人力资源管理有限公司

职业经理人随意跳槽的代价

八年十跳的“辉煌”

1975 年出生的 Y 先生，研究生毕业后 8 年的职场生涯总共跳过 10 家单位，而如今却陷入了职场困境。从去年国庆节过后到现在，前后递出了数百份简历，谈了 20 多家单位，却没有一家录用。即使委托猎头公司，也都一直没有结果。于是通过朋友找到了我，希望帮助做一次职业辅导和规划。

Y 先生大学毕业后直接保送读研究生。接着又以优秀毕业生的身份进入了政府机关，做办公室工作。一年后辞职下海到一家知名外资公司。半年后又辞职到一家大型的民企工作，在那里一年后晋升到中层经理的副职。半年后，又晋升到中层经理正职的他，仅仅过了一个星期就再度跳槽。这次他跳到了一家大型国企做办公室秘书工作，也就在 8 个多月后实在熬不下去了，又辞职到了一家外资咨询公司工作。工作了 6 个多月后，又辞职了。这次他自己感觉到了找工作的困难，四处奔波求职，前后共花费了四个多月的时间，终于经朋友引荐到了一家不大不小的网络公司，做办公室工作。他在这家网络公司受到了重用，从办公室副主任到办公室主任、总经理助理，前后共 18 个月的时间。然而当他得到副总经理任命的第二天就辞职了——又到一家比较大的民企做了办公室秘书。这次工作了 5 个月，因参与民企内部的纷争导致饭碗丢失，随后经这家民企的股东之一介绍临时到一间研究室工

青岛骥达企业管理咨询有限公司

作，算作帮忙，做课题分析。但他实在受不了科研助理的工作，于是开始了频繁找工作。其实，在闲聊中还发现，他不止工作了 8 家单位：另外一家去工作了半个月，就走了；还有一家工作了 3 天，工资也没有要就走了。原因是感觉这两家单位内部问题太多，去了也没有事情干。

后来，我们对他也做了比较仔细的背景调查，发现：Y 先生优点突出，缺点更突出。但令我们吃惊的是，他太注重自我了！

他四次主动跳槽都有一个共同的特征，那就是自己一旦得到了自己认为的名和利后，便旋即走人：第一次跳槽，是作为大学毕业生进机关通过一年试用期获得转正身份后一个月之内离开的；第二次，是在第一家供职民企刚刚从副主任提拔为正职主任后一星期后离开的；第三次，是在一家大的国资企业，刚刚分给他一套房子一个月后离开的；第四次，是在那家网络公司头天宣布晋升为副总经理，第二天就离开了！

背景调查中还发现：他每次跳槽，都把在前一家单位的任职“自我提升”一到两个级别！比如第一家民企，自己最多也就是做了一星期的办公室主任，而在自己的应聘简历上写的是总裁助理；第二家网络公司最高做的是总经理助理工作，副总经理的任职还没有过 24 小时，而在自己的简历中则注明是高级执行总裁；在最后这家大的民企本来任职

青岛骥达人力资源管理有限公司

是总裁秘书，在简历中则写成是董事会秘书。

高端职场拒绝频繁跳槽

Y 先生的过度自我和自我提拔这两大特征让猎头公司放弃了对他的推荐。

试想有哪一个组织愿意用这样一位高度自我的人？作为企业，无论是给经理人（包括普通员工在内）的物质奖励、还是荣誉奖励，抑或是职务提升，都有一共同的目的：希望获奖者或受赠者承担更大的责任或做更多的事情，对组织有更大的贡献。然而 Y 先生却是在得到这些荣誉、职务、物质奖励后转身走人，甚至连夜都没过，自己把头天单位对自己的任职证明作为资本第二天就到新雇主那里去求职——真是太注重自我了，自我到连雇主方是怎么考虑问题的，想都没想。

当然，猎头公司更不会推荐“自我提拔”者，因为自我提拔背后更多的是自我吹嘘和不诚实。当然，我不是说 Y 先生这类经理人在职场上就找不到工作，但我相信：至少一个负责任的猎头公司是不会推荐他的。因为这种人根本经不起职业背景调查。

Y 先生一直不明白自己为什么找不到工作，希望我能对其有所帮助。于是，我也对他做了很中肯的职业辅导，给了些很善意的忠告。

要知道，能够委托我们猎头的企业大多是行业内、地区内比较优秀的企业，因而当然是需要优秀的人才，更何况委托的职位都是高端职位。而凡是这些优秀企业委托的高端职位，我们都要做职业背景调查，而一旦知道了应聘者有如此频繁的跳槽经历，肯定不做推荐。如果这些高端求职者隐瞒了某些跳槽阶段，很快就会水落石出，因为专业圈子很

小，那些职业经历水分较大的人是绝对经不起背景调查的。因而不客气地说，像 Y 先生这样频繁跳槽的人几乎已失去了委托猎头公司跳槽的资格，换句话说几乎失去了就职优秀企业高端岗位资格。

如果 Y 先生不委托猎头公司，自己投递简历去应聘，其结果无非三种：如果写的是真实简历，肯定没有人要，甭说高端职位，就是普通企业的普通职位都不会被考虑。如果是修改了简历，或者说简历有假，又是应聘高端职位，录用的可能性也几乎没有，因为高端职位用人方一般都会做背景调查。即便招聘方没有经验，没有进行严格的职业背景调查，而让他蒙混进去，不用担心，这样的人最多半年就会尴尬离职。因为一旦 Y 先生这样的人从普通岗位做到高位和重要岗位后，也就浮上了水面，成为组织或业内议论的中心，当然也是问题的中心。所以用不了多长时间自己的历史就成为大多组织成员的常识，同时业内知其底细的人也会把他的老底儿传给组织内。因而简历造假者很快就会灰溜溜地走人。

由此，可以看出，频繁跳槽的经理人，未来的职业生涯绝不是阳光灿烂的。所以说，跳槽是正常的，频繁跳槽则是自己生涯发展不小的麻烦。

随意跳槽的原因探悉

现在，我们分析一下为什么有人（特别是年轻的经理人）会频繁跳槽呢？

从个性分析：这类人都是有才情和梦想、有个人主见、自我意识比较强烈的人。才情和梦想，使他不断追求新的东西，所以在年轻时有跳槽的资本，不断地跳槽，不停地辞职、入职，再辞职，循环不止。有个人主见是好事，同时也是坏事。这类

青岛骥达人力资源管理有限公司

人刚入职时一般工作积极努力有成效，很快能得到赏识，但很快他会把自己个人的主见带到工作中，最后直接挑战公司的发展战略，认为只有自己的正确，最后一旦自己的见解不被采纳就会郁闷而去。

因为自我意识比较强的人，注重自我价值的实现，而往往忽略组织的目标，于是自己的价值不能实现要离去，自己的价值实现了也要离去！因此，太注重自我的结果就是频繁地离职，而他离职时永远没有考虑组织的目标实现与否。

这样性格的人，在今天这样相对宽松的环境下，充分释放了自我，张扬了自己的性格，使自己能够短时间内做出成就，得到组织的认可，但同时又因自己的个性和追求而得不到满足，或者自己追求的物质、荣誉、职务满足，而很快离开。

但这样做的代价如何，则是他们通常考虑不到的。

随意跳槽的代价

许多年轻的职场人士，大多都有这样的职场经历：经过职场前 10 年的轮回后，发现自己再也升不上去，而升不上去的原因就是自己频繁跳槽的经历。然而自己走过的道路，又无法更改，所以人生一旦脚步迈出就无法收回。这就是随意跳槽的代价。

时代在发展，社会在进步，今天我们拥有了相对自由的职场时代，作为职场中人应该珍惜这种自由，而不是浪费这种自由。然而在相对自由的市场经济的今天，许多所谓的职场精英人士，却不知道珍惜，反而打着追求个人梦想的旗号，肆意地挥霍和浪费自由，稍微不随心、有一丁点儿不如意就辞职，频繁跳槽，随意跳槽，职场跳槽泛滥，结果导

致整个组织效率低下，也导致个人职业生涯在低层面徘徊。不珍惜的结果必然会受到惩罚，使自己的职业之花过早地凋谢，职业青春期大大地缩短，这都是自己糟践自己的结果。

相反，在这个职场相对自由的年代，最终能成大器、能晋升到职场高位的，一定是那些不浮躁、沉下心来做事情的人。这些沉下心来、沉到一个行业、沉到一个具体的组织当中做事的人，才有可能成为未来职场的栋梁。作为职场中人，至少在一个优秀的组织当中要沉淀个四五年以上才有价值，才能学到一个优秀组织的精髓，不然浮光掠影，频繁跳槽，则什么也难学到，在未来社会的大厦中至多是砖瓦，而不可能是栋梁。

也许像 Y 先生这样的人会说，我跳槽我自愿，我败落我情愿，别人无权干涉。但是，在如此没有约束力的时代，大家都随性跳槽，其结果是什么呢？不仅是跳槽者个人的自我损失，更多的是组织损伤，加大了整个社会的运营成本，浪费的是整个社会的人力资源，我们的政府和民族都要为这个相对自由的职场付出代价。这不能不引起那些爱跳槽者和全社会的警觉和重视。

——摘自网络

案例分析

中国用工荒的真相：年轻人不进工厂都去哪里了？

年后招工难

每年过完年，都会有报道，说什么企业招工难。

尤其是沿海制造业基地，最近这十来年，没一年不吵不闹的：老子招不到人！

想想 2008 年前，那时候的 70 后们要想进个像样子的工厂，还得托熟人，请客送礼之类的，跟孙子似的。

现在呢？反过来了，没有年轻人再想进工厂当工人了，老板们也牛不起来了，舔着脸好话说尽，连哄带骗的，招人也难。

以前沿海城市的市区居民 90% 的人都是工人子弟，但是这些人已经彻底不做工人了，郊区的年轻人也鄙视做工人，就算再没有门路，那也得在工厂找个清闲的管理职位，三心二意的混日子。

一大批中小制造业如今世道不好，之所以还能勉强维持，是因为有一批 60 后、70 后的农民工在支撑，他们上有老下有小，不敢歇。

如果再过十年，等这帮人退休，或者干不动了，制造业的车间里就真找不到工人了。

现在的很多 90 后年轻人，进厂打工主要是找对象谈恋爱，顺便长点见识，对于学习专业、钻研技术，根本不感兴趣。

这批人已经毫无机会，失去理想，带有绝望，未富先废。

农民工去了哪里？



现在的城市子弟们靠着父辈的积累，基本上都完成了转型，根本不可能去工厂上班，那是他们看不上的地方。

干什么不好呢？干什么都比当工人舒服还挣钱多，这是他们一致的看法。

所以工厂里都是农民工，而农民工越来越少，工资水平也越来越高，其它成本也是年年看涨，最后产品就毫无价格竞争力了。

更可怕的是社会上的观念，完全变了，对于工人，没有正眼相看的。

要是哪个男孩子说自己在厂里上班，就是农民工的女儿也会鄙视他。这种舆论环境下，这些制造业还怎么玩，真的玩不下去了。

那么农民工哪儿去了？

主要成了“农二代大学生”。他们的职业最多的是房屋中介、各类销售员之类的，年纪超过 30 岁就难办了。这也是中国经济的困难之处。

我曾经在珠三角一家传统制造业工厂考察，车间内的操作工，年轻人很少，最小也是 30 岁。倒
青岛骥达企业管理咨询有限公司 青岛骥达人力资源管理有限公司

是在管理区，财务、人事、销售等，都是年轻人，因为这些工作相对而言，还算体面点。

因为农二代也是大学毕业，他们的父母绝对不会让子女去车间上班了，他们自己也会觉得，那个地方没前途。十年后，工厂要是关停，如果不出现意外，这些 30 多岁的农二代大学生大吵大闹一番后，会大批失业。

考证和自己玩

曾和某熟人聊天，他说他村子里好几个大学毕业的孩子，有一年到头都不上班的，就窝在家里考证，各种各样的职业资格证，忙得不亦乐乎。

还有的干脆是自己当个体户，送货跑运输，甚至玩自媒体的。硬是没有一个是进厂当工人的。

这样下去，中小制造业还有未来吗？

从用人角度看，管理员和操作工，中国 1:8 是合理的，德国约 1:4。但中国大学生录取率超 70%，算上存量劳动力，也是严重结构失衡，大学生太多，怎么消化呢？

一旦楼市偏冷，大批中介和各相关配套的个体户马上就失业。到时这些农二代大学生们进退失据，会大面积失业，这是隐忧所在。

制造业工厂需要大量理科生，但是现在企业利润薄，导致大量优秀学生选择从事金融、法律、中介等服务行业，表示绝不进厂。

这些人从生产领域进到分配领域，导致生产行业人员素质越来越低。

不要相信什么高科技研发，说穿了就是买套进口高科技机器。你看看“机床加工中心”，基本是意大利、德国的。普通员工最希望把企业的利润，年底全部分掉，房价这么高，分钱最实惠。他们不喜欢把利润留出来搞研发，搞积累。企业垮了，反

正明年换一家就是了。

大大小小的老板们何尝不是这种心态？辛辛苦苦挣点钱容易吗？还不如拿着钱去搞搞金融和房地产得了！

但是，站在更高的宏观经济上看，这样做的结果是，满大街都是乱窜的失业者。

用工荒的真相

所谓的用工荒是企业 and 年轻人的双输。

目前的劳动力市场是供需不匹配，大量的年轻人没有产业技能，但因为生活成本高，也得要高工资；成本高昂的企业无力支付，双方僵持。

年轻人，骑驴找马，随时跳槽；企业面对大量的生手，前期培训费用打水漂。**其实大学生也活得差，企业也活得差，双输。**

企业只想要熟练农民工，不要大学生，嫌他们娇气还事多。现在有的企业只是招聘 10 人，却写招聘 100 人，原因是想多挑挑，但实际上工资开得低；而农民工被某些唱高调的新闻误导，对工资抱有太高期望。

于是一方面企业找不到人，一方面农民工找不到活。企业和工人僵持，却被人报道和解读为用工荒。

所以，用工荒的真相是缺少：熟练工和苦工种。

一是中国毁掉了“技校”，德国 75%的中学生是去了技校，中国 90%的中学生是去了大学（文科占比不小）。

以前技校毕业去工厂，现在进高校却学不到实用技能。年轻人越来越不会干活，还眼高手低，一般工作不想干，真要技术的工作干不了，企业根本不敢要。

做坏一批产品，损失远远大于节约的工资，熟
青岛骥达人力资源管理有限公司

练工培养周期太慢，所以出现抢工人。说白了，工人很多，但是有点儿技术的不多，企业没法用。

我曾观察了一个企业，普通制造业，企业员工除了老板一家全部是大学生，其他都是中学毕业，日常电脑管理做得也很好。

该企业前几年也招聘了几个大学生做行政管理、人事管理，但是他们上班就是拿着“考公务员”或者“英语六级”书复习，和农民工无法交流，工作马马虎虎，抱怨一大堆，确实没办法使用。

二是苦工种，如搬运，年轻人不想干，中老年人干不动。我认识一个搞装修的小包工，在某一线城市苦干十五年，为儿子买了房买了车。

儿子现在某小公司混，月薪不到 4000 元。装修工月入 8000 元很正常，但吃住太艰苦了，儿子果断拒绝。

90 后们的好日子

90 后的农村员工，绝大多数是喝可乐、吃麦当劳长大的，刚刚出来工作的时候，就遇到新劳动合同法的强力保护，根本不关心企业的难处。

90 后员工只会和老板儿子比生活待遇，然后产生怨恨心态。这个状态，很难维持多久。我们国家的经济，必将迎来一次考验。

很多企业招聘给出了 4000~7000 元的工资，其实是“计件，不交社保”，新手根本拿不到这些。

今后机器会慢慢取代一部分人力。有个朋友，买了一台机器 10 万元左右，取代了两个熟练工，效率大增，原来要一天，现在半个小时。

机器不需要缴纳社保，也不需要“辞退赔偿”。当然，大部分工种还是要人力完成。

但这里少用一个人，那里就会多出一个劳动力，总体还是有用的。

劳动关系不稳定，员工大流动，熟悉本企业特定岗位的工人越来越少，所以做高科技、高质量、高效率企业就是个笑话。

但企业负担太重，产能过剩，也无力提供高福利，恶性循环。

结果是绝大多数制造业在低水平竞争，你花三年的高成本培养工人，会一夜之间全部辞职。

对制造业而言，财政、老板、工人，这三方是不会同时达到满意的。

中国制造业利润薄，就业人数多，还在初级阶段，在没有进入高科技打遍天下的水平前，“财政，老板，员工”，不可能同时乐呵呵。

现在情况是：财政满意，员工满意，小老板不容乐观了。中间掉链子的后果就是，就业压力跳过企业，直接到了各地方。

要为中小企业减负，优化民企经营环境，怎么搞？其实大家心知肚明，那样才是 90 后们好日子的开始。

最后，认知要升级，思考要深度，那就从读书开始吧。

——摘自网络

左宗棠：精明不如厚道，计较不如坦诚，强势不如和善

做人，精明不如厚道，计较不如坦诚，强势不如和善。

精明不如厚道

《老子》中说：“大智若愚，大巧若拙。”待人之道，精明不如厚道。

做人不必太精明，太会算计的人，往往会失去很多东西。

左宗棠大概是晚清重臣中最不“精明”的一个。49岁创建楚军，官至两江总督。在清代高薪养廉的政策下，总督每年可获得养廉银2万两。

钱财与权势声望都握在手中，但左宗棠并没有用钱权为自己家族谋利益，这样看来他确实不够精明，可以说有一股“傻气”。

他的大部分俸禄都被他拿出来用于资助清王朝公共事业及解决他人困难。

老话说“小胜靠智，大胜靠德”，常怀宽厚之心，厚道待人，不要计较一时得失，懂得让利于人，才能收获更好的未来。

计较不如坦诚

“君子坦荡荡，小人长戚戚”。坦荡是一种修养，做人坦坦荡荡，做事老老实实，坦率比虚伪更能收获友谊。

把心放正、放宽，不要以狭隘、片面的观点待他人、看世界，“静坐常思己过，闲谈莫论人非”，



不要背后说人，搬弄是非。

左宗棠心直口快是出了名的，他做事向来不耐烦弯弯绕绕，追求有话直说。

在收复失地的准备过程中，左宗棠做了充分的考虑，提出了各种方略。

在选择将领方面，他认为“选将核心为‘求实心任事之人’”“平素气类相投，而均知大局为重”“彼此有话直说，有事实干，庶期于西事有益”。

左宗棠认为与人相交，贵在坦诚。曾、左二人绝交后，左宗棠在写给儿子的信中曾说自己与曾国藩间的争论，没有丝毫待人处事寓于心机的意思，更多的是政见上的不同罢了。

人生事情那么多，没必要件件放在心上。心宽，路才能宽。凡事斤斤计较，不过是在浪费自己的精力与时间给自己添堵。

要想人际和谐，就要坦诚相待。当面一套背后



一套的人永远体会不到感情的美好。

强势不如和善

春秋时期管仲有句名言“善人者，人亦善之”。和善是最大的武器，无论遇见怎样难缠的人、怎样难解的局面，和善总能释放出神奇的魔力。

我们常说“水滴石穿”，强势像石，和善则是水，硬碰硬会导致两败俱伤，以柔克刚则能不费吹灰之力达到想要的效果。

做事做人同样是这个道理。与人相交，不要太过以自我为中心，太过强势，要和善待人。

说到和善这个词，似乎与左宗棠不太搭调，但其实左宗棠并非一直都是大家印象中那个骄傲自负的形象。

左宗棠在陶家担任家庭教师期间，就注意到自己的脾气问题。他那时已经意识到自己骄傲自负的

性格，妨碍了自己的交友。他开始注意弥补这一缺陷，待人做到友好和善。

虽然此阶段左宗棠的努力并未收到多少成效，但随着左宗棠年龄的增长，强势的脾气也渐渐变的和善起来。

晚年左宗棠对待下属和颜悦色，对待同僚彬彬有礼，就连对待家里仆人的过错也格外宽容，脾气越来越软。

生活不是比赛，无需事事争个对错输赢。做一个和善的人，心态平和，懂得退让与示弱。

每个人有每个人的思想与生活，不要试图改变别人的生活，懂得接受别人不同的观点看法，尊重别人的选择。

做人，精明不如厚道，计较不如坦诚，强势不如和善。

——摘自网络

请管住自己的嘴巴，少说废话是最好的品德 | 鬼谷子

祸从口出，我的嘴巴是我的敌人——托尔斯泰。

有鬼谷道的朋友说：阿信，你一会让我们说话，一会让我们不说话，到底是说还是不说啊？

如果你没想好，不知道说什么的时候，当然是不说。上天给人嘴巴，是用来吃饭的，而不是用来说话的，就如鬼谷子说的：口可以食，不可以言，言有曲故也。

多吃饭，少说话，说话是要讲套路的。

记住，捭阖是两个字，捭之前要先阖，去思考，想好了再说。否则说的再多也只是废话。

说废话是一种无知，浪费自己的时间，更浪费别人的生命。

一

有读者朋友抗议道：阿信，你文章能不能短点？

每次看到了这个问题时，总会让我想起一个人来，此人跟我一样，有写长文的习惯。当年这哥们写的求职信，足足写了三千个竹筒，要两个人才抬得动。古代的竹筒约长 56 厘米，每一根竹筒可以写 40 个字，所以他的这封求职信差不多有 12 万字。这也难怪老板看他这的求职信足足花了两个月的时间，这可不是我胡诌的，史料记载：

人主从上方读之，读之二月乃尽。

这位老板是刘彻，写求职信的人叫东方朔。

二

你猜对了，我们的主角是东方朔，这是一个让人既熟悉又陌生的名字，听起来很牛，却又不知道牛在何处。东方朔最大的优点是说话，最大的缺点是话太多。

对于老同事，司马迁是不厚道的。他并没有给东方朔列传，而是将之归纳在《滑稽列传》里。啥是滑稽，其实就是小丑，更确切的说是：

油嘴滑舌的小丑。

相声行把东方朔尊为祖师爷，这其实不是没道理。看完求职信的刘彻就面试了一下东方朔。如果是你，你一定会做个简单的自我介绍，可是人家东方朔呢？

“老板好，我叫东方朔。我家里特别的困难，从小的时候我的妈妈告诉我，穷人的孩子早当家。我十三岁读书，什么四书五经、什么《鬼谷子》、《论语》都读过。十五岁练武，什么刀枪棍棒，我都耍的有模有样……刘总，我诗书读了 22 万字，兵法读了 22 万字，我读了整整四十四万字的书哟……”

几个小时后。

“那个谁，stop，憋说了，你明天到公车府报道，当个办事员。”

三

你喜欢话痨吗？至少《大话西游》里的孙悟空

不喜欢，话痨们的嘴就像唐僧一样永远停不下来。

无疑东方朔是想用自己的杰出的口才，引起汉武帝的发现。可爱说话可以，但是也要看场合的。就拿面试这件事说吧，东方朔本来可以三分钟，端庄得体的做个简单的自我介绍。可是他一说就停不下来。他以为自己口才好，可是这种人给人第一印象就是不稳重，油嘴滑舌。

我们必须承认在职场中话多话少，给人的感觉是不一样的。话少的人最多被人认为是老实，而话多的人则会被看为不靠谱。

司马迁跟东方朔是同事，但却是敬而远之。宁愿给纵横家苏秦、张仪、鲁仲连们列传，也不愿意给东方朔列传，为什么呢？

因为他是个话痨，太滑稽了。其实东方朔从一开始就输了。

四

你要明白，我们讲的东方朔跟你认为的东方朔有很大的区别。在司马迁的笔下，东方朔是个真实的人，有情感，有烦恼。因为他们本来就是同事，我知你深浅，你知我长短。可是不知道为什么后世把东方朔包装成神人了。

神化一个人是中国历史文化里一个有趣的现象，比如后人把东方朔称为谋圣、智圣。对此，司马迁只认可一半，东方朔的确是圣，但他是滑稽之圣，通俗的理解就是：

喜剧之王。

关于喜剧，东方朔还是干的还不错的。每次都能把老板哄的开开心心，比如司马迁就说：数召至前谈话，人主未尝不说也。

哄人老板开心也是一门手艺。其实在现代很多公司里，也有这类人，一般主要由司机扮演。不要

小看司机这个职业，虽然地位不高，但是做的好也是前途无量的。这个世界上的司机分为两种，一种是踏踏实实开车的，另一种是满嘴跑火车的，很多职场老司机也深谙此道。

如果你是老板，你会喜欢哪一个？你会跟汉武帝一样，喜欢后者。老司机明白，如果能把老板哄好了，油水可一点不少拿。

很显然东方朔也是如此，这哥们每次都能捞不少油水，然后回家就把媳妇给换了。人跟人的差别还是挺大的，你的婚姻保质期是天长地久，而东方朔却只有：

一年。

司马迁特意补了一句：取妇一岁所者即弃去，更取妇。

五

是不是很羡慕东方朔？可是东方朔却一点也不开心不起来，因为老板和同事始终把他当成话痨，同事不喜欢，老板不敢用。

当时的人并不把东方朔称为“喜剧之王”，而是称他为：东方狂人。翻译过来就“不靠谱的疯子”。为了证明自己说的不假，司马迁特意说：人主左右诸郎半呼之“狂人”。朝廷里有一半人是这么称呼东方朔的。

“说我狂？呵呵，我这叫‘隐居在世俗中，避世在金马门’，像我这样优秀的人，本该灿烂过一生。怎么三十多年到头来，还在人海里浮沉。他们懂个毛线，我这叫朝隐。”啥叫朝隐？所谓隐，其实就是看不见。所谓朝隐其实就是在企业中是个透明人，多他一个不多，少他一个不少。

是不是奇怪了？话少会成为透明人，话多其实也会成为透明人。

有一次同事就 Diss 东方朔说：“小狂人，人家苏秦、张仪遇到合适的老板，就能久居高位，流芳百世。你说你学了鬼谷子、老子、孔子这些诸子百家，成了个杂家，是不是觉得自己写几篇文章，说几个段子就天下无敌了。你来公司也好几年了，咋还是个基层办事员呢？你说咋回事呢？”

很多职场老员工最怕听见的就是这个问题。是啊，很多在企业里混了很多年的员工，你为什么还不被重用呢？是为什么呢？是能力不行吗？

东方朔是个性的人，谁 Diss 他，他一定要 Diss 回去，于是清了清喉咙说：“时代不同了，苏秦、张仪的时代，老板太弱了，所以谋士才有机会。现在我们老板英俊潇洒、英明神武、英气不凡，英雄盖世，天下一统了，老板才是老大。如果苏秦、张仪穿越到现在，估计混的比我还差。送各位大人五个字：时异则事异。”

东方朔的这话说的倒也不是没道理，但当真你就输了。东方朔的这句话有个 bug，因为汉武帝时期并不是没有纵横家，而且那人对后世的影响力还挺大，此人叫主父偃。作为东方朔的同事，纵横家主父偃以一己之力削藩，他施行的推恩令是历史必考题，不信您去查一查《中国历史七年级上册（人民教育出版社）》。

六

那么东方朔到底吃亏在哪里呢？爱说话是一个关键。

东方朔从来不是一个正统的谋士，不像诸葛亮一般能够得到君王的礼遇，屡出奇谋，被后人赞为一代良相。东方朔的一生都不曾作为一个政客正儿八经的出现在青史之上，他自有他的处世方式。

因为东方朔被定式了。一个人在企业里，如果

青岛骥达企业管理咨询有限公司

被定式是件很可怕的事情，这就意味着他没办法获得更多的机会。更可怕的是自己也是这样想的。

七

为什么老板就是不重视东方朔呢？话多一定是关键原因。话多给人最大的印象却是不靠谱，不严肃。在老板看来，他始终就是个搞笑的。

东方朔能不能严肃点？可以的。

一直到临终前，东方朔才跟老板刘彻掏了心窝子：“慈祥善良的君子，不要听信谗言。希望陛下远离巧言谄媚的人，斥退他们的谗言。”

你知道刘彻听了东方朔的异样是什么反应吗？帝曰：“今顾东方朔多善言？”怪之。

“朕一直以为东方朔就是话痨呢，今天怎么突然严肃了？”，司马迁用了“怪之”来形容刘彻的反应。是啊，一个油嘴滑舌的人突然严肃起来，给谁都奇怪。

现实中有很多人总以为话说的越多越好，就越受人欢迎，就口才越好。其实不然，要知道话多不甜，言不在多而在于精。

真正的聪明的人懂得管好自己的嘴巴，不会说太多的废话。很多时候，与人沟通最佳方式并不在于表达多少，而在于聆听了多少。真正的说服高手，总是能够专心的听别人的说话，关注别人的内心感受，懂得听话听音。

就如鬼谷子说的，人言者，动也。己默者，静也，因其言，听其辞。鬼谷子告诉我们，要懂得以静制动，要学会倾听别人的言论，了解他的立场。而不是一直喋喋不休的叨逼叨。

人生在世，能管住自己舌头的人是最好的美德。少说话是教养，会说话是修养。

——摘自网络

青岛骥达人力资源管理有限公司

天使为什么会飞

心灵如洁白的羽毛，人格似坚实的金石

她曾是一名通信兵，虽然天生一副好嗓子，但因为长得比较胖，没有文工团接纳她。退伍后，她追求音乐矢志不渝，凭着扎实的基本功成为顶尖的歌手，生活中则以真诚赢得了良好的口碑。不久前，她被空军特招入伍，并被任命为空军政治部文工团副团长。

她就是韩红。

韩红是如何从一只丑小鸭变成白天鹅的呢？

退伍后，韩红辗转北京多家酒吧求职，屡屡碰壁，好不容易才被一家酒吧接纳。一天，央视《半边天》的主持人张越听了她的歌之后，惊叹于她特殊的音质，便给她献了个花篮，韩红非常感激。交谈中，她向张越诉说自己内心的自卑和苦闷。张越端起酒杯对同是“重量级”的韩红说：“妹子，姐以前和你的经历差不多，只要你认为你行，你就坚持住，早晚一天你会被人认可的。来，我们向往事告别，为明天干杯！”说完两人一饮而尽。从此，张越和韩红成了无话不说的好姐妹。

为鼓励和支持韩红，张越为她量身订做了一期节目《不要为你的相貌发愁》。节目播出后，反响很大。很快有多家唱片公司欲与她签约。后来她的主打歌《家乡》迅速在各流行榜上独领风骚。

韩红走红之后，心态发生了变化，言谈举止在不经意中流露出明星的派头，因此常招来一些友人的非议。有一次，张越请韩红去做嘉宾。韩红看了看摆在面前的茶杯，不放心地问：“这杯子洗干净了吗？”听她这么一说，张越连忙要去重洗。韩红说：“怎么你去洗呢，工作人员呢？”“为来这里的客人倒茶的活儿，一直都是我在做。”

节目做完后，张越给韩红讲了自己经历过的一件事。有一次她外出采访，上厕所时把钱包落在车里，她对看厕所的阿姨说，保证一会儿把钱送来。可那位阿姨不答应。“我是张越，不会赖你这两毛钱的。”“什么张越李越的，我一概不认识，我只知道收钱。”

“你知道天使为何会飞吗？”张越问。

韩红摇了摇头。

“天使之所以会飞，那是因为她把自己看得很轻。”张越语重心长地说，“咱们要想在竞争残酷的主持人界、娱乐圈不昙花一现，就要保持平和的心态，把自己看轻。”

君子赠人以言。张越的一席话让韩红如醍醐灌顶。在后来的工作和生活中，韩红与人相处特别注意摆正自己的位置，注意小节。为此，同事和朋友们逐渐改变了对她的看法，她也真正融入到圈子里了。她的人气指数一路上升，在娱乐圈里拥有良好的口碑。

更难能可贵的是韩红“当官”以后，与她的同事相处得依然很融洽。“我与这些‘80后’‘90后’的同事都是好友，工作中我们在一个团，网上也是一个‘团’，我从来不加陌生人。主要是玩偷菜、挪车，他们偷我的，我也偷他们的。”

韩红的成功有很多因素，良好的天赋、扎实的功底、特殊的音质、还有很好的人缘——不可否认的是，她的人缘来自“把自己看得很轻”。把自己看轻，你的眼神就会多些友善；把自己看轻，你的人缘指数将会与日俱增；把自己看轻，你就有可能像早上的太阳一样冉冉升起。

——摘自网络

招贤榜

公司名称	职位	年薪
某地产金融公司	HRD	30 万
某净菜产业园	总经理	50 万
某农产品企业	总经理	80 万
某地产集团	交易中心总经理	100 万+
某地产集团	装配总包总裁	300 万+

精英榜

人才	学历	职位	专业
某女士	本科	成本经理	土木工程
某先生	本科	项目总监	给排水工程
某女士	本科	人资总监	人力资源管理
某先生	MBA	运营总监	国际经济与贸易
某女士	本科	市场经理	商务英语
某先生	MBA	营销副总	市场营销

一直前行在路上！

有一条路
选择了就不能回头
有一种选择
无论对错都要坚持走
春花秋月，寒冬酷暑
经历过就是成长。收获

有一些人
遇见了就永远留在记忆深处
有一种遇见
天涯海角犹如相距咫尺
惺惺相惜，深深珍藏
愈久愈淳愈香愈浓愈真……

有一种执念
叫一直前行在路上
风雨无阻，冰雪无疆
一路畅通，心领神往
洒一把阳光把路照亮
摘一片云彩给路披装
借一份力量让路通向远方
一路前行在路上
乘风破浪
有梦、有诗、有你在前方