

骥达

资讯



四月 你好

相信梦想是价值的源泉，
相信眼光决定未来的一切，相信成功的信念
比成功本身更重要，
相信人生有挫折没有失败，
相信生命的质量 来自决不妥协的信念。

ROY PHILLIPPS (1892-1941) WAS AN AUSTRALIAN FIGHTER ACE OF
WORLD WAR I. HE ACHIEVED FIFTEEN VICTORIES IN AERIAL
COMBAT, FOUR OF THEM IN A SINGLE ACTION ON 12 JUNE 1918. A
GRAZIER BETWEEN THE WARS, HE JOINED THE ROYAL AUSTRALIAN

目录

- 卷首语** ◎ 在学习中感悟与前行

- 名企风采** ◎ 致力打造绿色环保的清洁动力
 ——记山东华源莱动内燃机有限公司

- 职场精英** ◎ 与 Shawn Chen 注定的相遇

- 行业资讯** ◎ 培养高端猎头 打造业界精英
 ——记骥达 4 月份猎头工作技巧的培训

- ◎ 人才要流动 伯乐来帮忙
- ◎ 抢人大战，比的是城市的胸怀！

- 智慧职场** ◎ 宁高宁的用人之道：给奋斗中的经理人多一点时间
- ◎ 金三银四：离职要果断，入职须缓慢
- ◎ 为什么你是职场隐形人？

- 案例分析** ◎ 毁掉你的，不是变态的薪酬，而是自我认知的模糊
- ◎ 为什么上司业务比我差却成了我的领导？
- ◎ 三分天下七分谋 为什么说孙权是个管理学大师？

- 花开见禅** ◎ 一壶沸水
- ◎ 欣赏别人是一种本领
- 职场信息** ◎ 马羞辱驴，驴一怒之下竟然...

- 封 底** ◎ 人间四月天





在学习中感悟与前行

周末，在沥沥小雨中参加山东盛和塾分享新书《稻盛哲学与阳明心学》，近年来，读阳明心学已在大众中形成热潮。《稻盛哲学与阳明心学》将稻盛和夫经营事迹及其中贯穿的思想哲学，同阳明心学对照阐释，有助于大家更好地理解阳明心学这一中国传统文化的精髓，更好地古为今用。

此次分享，王阳明提出“致良知”，稻盛哲学的核心是“人生方程式”和“判断基准”，两者异曲同工，《阳明心学与稻盛哲学》分为四部分，第一部分“阳明心学和稻盛哲学的神合”，主要讲述阳明先生和稻盛先生分别在什么情况下感悟出“阳明心学”和“稻盛哲学”。第二部分“以心为本”，讲述阳明先生与稻盛先生共有的品质——正义、谦虚、攻心、乐观、忍耐。第三部分，阳明心学的“致良知”、稻盛哲学的“敬天爱人”，并用企业案例分析在实际中的应用。第四部分，关于人们对“阳明心学”“稻盛哲学”的几点疑问，作者作出解答。

在课堂中听讲，我有种相通的感觉，不仅仅是阳明心学和稻盛哲学，许多书所讲述的原理原则在工作中，生活中都是一脉相承的，不过是表现形式和方法，以及在不同环境下体现的内容有所不同罢了。

宋真宗在《励学篇》中写道：书中自有黄金屋，书中自有颜如玉……曾经迷醉天下士子。可如今在互联网时代，能静下心来读书的人不是增加了，而是减少了。我无意说这是一种悲哀，因为每个人生

活的意义都不一样，有时像屈原那样“独醒”的人反而投了汨罗江。我希望自己像蜜蜂一样，在花丛中汲取营养，也能把更多知识的“花粉”传播四方。

作为盛和塾的一员，读过一些稻盛先生本人及介绍他的书籍，也有幸拜读过《致良知》、《醒来》等关于阳明心学的著作。这些书给我再大的感受就是能量正！能量足！发人深省！催人奋进！

骥达公司自2017年8月1日成立了“骥达学堂”，引导公司伙伴一起通过读书，读好书，能够让大家静下心来做学问、做专业、做事业。迄今为止已经与小伙伴一起不间断线上学习了268天，读完了5本书，线下分享也做了多次，逐渐让阅读成为一种习惯。刚开始读书时，读书的速度比较快，不能沉下去，还是表面的文字理解，渐渐的读书速度降下来了，能够去理解文字背后的意义了，下一步的努力是做到“力透纸背”。

“骥达学堂”会继续创办下去，我们会读更多的书，读更多让我们醒悟的书，读更多催我们奋进的书，也希望越来越多的小伙伴能够加入即将上线的骥达线上学习平台——“稷下云学堂”，我们一起学习，一起分享，一起快乐，一起成长！

读书不觉已春深，一寸光阴一寸金。

大好时光，骥达邀您一起读书，一起学以致用。

致力打造绿色环保的清洁动力

——记山东华源莱动内燃机有限公司

山东华源莱动内燃机有限公司是一家专注于研发、生产、销售和服务为一体的柴油发动机制造企业，公司坐落于中国梨乡山东莱阳，是中国主要的中小功率柴油发动机生产基地。

公司始建于 1943 年，1953 年开始内燃机的生产。历经企业公司化整合和优化，公司现为恒天凯马股份有限公司子公司，中国恒天集团有限公司三级子公司。公司现注册资本 1.93 亿元，资产总额 8.3 亿元，占地面积 29 万多平方米。拥有员工 2300 余人，各类专业技术人员和专业技能人员 500 余人。建企以来，公司先后荣获“国务院嘉奖令”、“全国小动力行业标兵”、“全国‘五一’劳动奖状”、“全国先进基层党组织”、“全国思想政治工作优秀企业”、“中国内燃机行业排头兵企业”、“中国内燃机工业做出突出贡献企业”等百余项荣誉称号。

历经七十多年风雨历程，公司为社会民众提供了一千多万台优质柴油发动机，为社会发展奉献了不竭的动力源泉，促进了企业与社会共同发展。公司所生产大功率单缸柴油机和小缸径多缸柴油机始终处于国内同行业主导地位 and 领先优势。“莱动牌”产品始终保持着山东名牌产品和驰名商标称号，并于 2009 年获得了中国内燃机工业百年成就奖。

公司现有产品分为“两大系列，三大产品线”。“两大系列”是指单缸柴油发动机系列和多缸系列柴油发动机。近几年，公司聚焦特色经济作物，

本着做中国葱、蒜、辣椒、花生等全程机械化引领者的目标，定位于中高端产品，全力打造特色农业装备产业。

公司具有可靠的技术质量保证体系，拥有省级技术研发中心，近百人的技术质量科研队伍，并与德尔福、AVL、博世、天津内燃机研究所、上海内燃机研究所、中国汽车技术研究中心等国内外知名科研机构、企业建立了长期的技术合作关系。公司于上世纪 90 年代通过 ISO9001 质量体系认证和国际权威的英国 UKAS 质量认证，2006 年通过了汽车行业 ISO/TS16949 质量体系认证。“莱动牌”绿色环保发动机已通过美国环保署 EPAIV 认证和欧洲 EC 环保认证。

公司拥有完善优质的市场营销服务网络体系，在全国设立了 20 多个市场部，3000 多个营销网点，700 多家技术服务站，18 个配件中心库，并建立了网上信息化服务管理平台，可为用户提供及时、优质、高效及全天候全方位的营销服务。

秉承“成就百年莱动，造福社会民众”的历史使命，公司将积极贯彻国家环保政策法规，加快现有柴油发动机升级换代，推进汽油机、天然气等新能源发动机开发，培育壮大农业收获和植保机械产业，不断致力于打造绿色环保的清洁动力，构建产品绿色价值体系，成为动力机械领域卓越制造企业。

与 Shawn Chen 注定的相遇

Shawn Chen 陈南翔

猎企商业系统专家/咨询导师

√ 10 年国外留学工作经历，10 年国内猎头行业经验；

√ 5 年传统 KA 猎头模式经验，5 年 PS 猎头模式经验，精通两种模式的利弊与转型设计；

√ 2010 年入职 Robert Walters，1 年时间从顾问做到团队经理，作为北区团队核心成员将公司业绩从 0 做到 2200 万；

√ 2012 年作为高级经理加入 Lloyd Morgan，1 年后做到西南区业务总监并兼任全国培训总监，作为公司核心管理层参与中国区业务的转型变革，与团队共同实现公司业绩连续三年翻倍成长，2015 年初达到近 7000 万，使 Lloyd Morgan 成为同时期全国成长最为快速的猎头公司；

√ 2015 年初成立英博特思咨询 (Impetus Consulting)，协助多家猎头公司实现管理体系升级及业务模式转型落地。



注定的相遇

为什么骥达与 Shawn Chen 的相遇是注定的！无论是骥达还是 Shawn Chen 都不是一个独立的个体；骥达自 07 年成立以来在猎头行业沉淀十余年时间一直在不断的学习、提升、进步，以青岛为基石在整个山东甚至全国其他省市都积累良好的口碑与信誉，骥达的身后是千千万万的候选人与企业；而 Shawn Chen 由一位高端猎头转向猎头咨询，他从行业中看到本土猎头所迫切需要的东西，他的伙伴是这个时代下的本土猎企。

我是猎头



猎头的时代

2017 年无疑是猎头大热的一年，从科锐的上市到胡歌《猎场》的收视大热，猎头这一词突然被熟知。20 世纪末至今的 20 年时间里是猎头们飞速赚钱的时代，无论是本土猎头还是国际猎头都在此间得到的各自的收获，不同的是本土猎企在更为关注业务的发展，而对于猎头企业体系的建设投入的力量非常之少，长此以往，本土猎企与国企国际猎头企业的差距也越来越大。

如今猎头行业也将进入资本时代，对此情况 Shawn Chen 真心为本土的猎头行业感到一丝担忧，这也促使了他成为了一名全职猎企咨询师。

资本时代下的本土猎企只有不断做强做大才能不被资本所吞没，如若失去选择权，就会被时代的浪潮所抛弃，结果便是被人遗忘。

合作的未来

骥达从来都是时代的弄潮儿，一步步走到今天，我们沉淀下来的不只是庞大的客户群体，而专业从来都是骥达的代名词。本着利他服务的思想骥达不断打磨自身实力在专业与服务上下足功夫，旨在为客户提供最为优质的服务。

骥达在猎头服务的基础上向管理咨询、企业培训与 RPO 延伸，为企业提供一站式解决方案。在猎头发展的今天，骥达与 Shawn Chen 将在猎头顾问培养、猎头咨询方面展开长期的合作。不断强化自身、提高影响力与专业程度，与 Shawn Chen 的相遇注定了骥达将在不久的未来大放光彩。

专业从来都不曾停止去打磨，再好的公司也要不断学习不断成长，而骥达利他心也从来不曾去改变，在新经济时代骥达将依托专业的实力、沉淀客户的基础、充分利用资本的力量，秉承骥达利他的核心企业文化，不断做大做强！

行业资讯

培养高端猎头 打造业界精英

——记骥达 4 月份猎头工作技巧的培训

在樱花绽放、绿树萌芽、春雨油油的美好季节，青岛骥达迎来了来自上海业界资深猎头培训导师 Shawn 陈，给我们带来关于国内顶端猎头的执业技巧和陈老师 10 多年的从业经验的分享。

周五陈老师分别与每位 TL 及其带领下的猎头顾问分别进行了一对一的访谈辅导，对 TL 及顾问在工作中遇到的问题和猎头管理工具的运用情况进行归纳总结。

周六全天，针对于周五的访谈情况，骥达全员在陈老师的带领下，进行了一天的技巧培训。倒春寒的风有点凉却没有阻挡骥达人求知的热情，大家早早来到公司准备会场，连同淄博分公司的同事们一起，参加这场期待已久的猎头技巧培训。

九点钟骥达人齐聚一堂，骥达管理咨询部吴雪静院长隆重介绍，老猎 Shawn 陈老师闪亮登场！曾经 7 次搭建猎头团队的陈老师一上来就给我们甩出了“Mapping”看似简单却意义非凡的词汇。Map 在猎头界就是人才地图了，人在哪里？哪些人才是我们需要的？怎样找到这些人才？电话沟通的技巧？面试的技巧？搭建一个 Mapping 地图，我们需要付出怎样的努力？一环扣一环的分享讲解，小伙伴们都在奋笔疾书，跟着老师的线路积极思考，



积极响应陈老师的问题。

这过程中新入行的我们的助理顾问明晰了以后的工作内容和技巧方法，摩拳擦掌，恨不得立即运用于实践中；而我们的老猎们会跟着陈老师的讲解递出自己从业期间遇到的问题和看法，与陈老师做探讨碰撞。

在这堂生动有趣的培训课上，我们学到了一个猎头的成长从打 CC 开始，怎样读一份简历，面试一个候选人我们需要怎样的礼仪、怎样的知识层面，候选人跟企业的契合点在哪里，我们怎样精准的找到这个点，以及该候选人深层次的行为模式是怎样的，等等这些问题，陈老师都给我们带来了精彩的分享。原来猎头是这样有趣而有智慧的行业，我们要做的是每一个客户的人才顾问，跳出对单个职位的局限，放眼全局。

下午一点，培训继续开始，在吴院长的带领下，



我们小伙伴们先是用五分钟的时间协作互拍，赶跑困倦，下午的培训在热情高涨中拉开序幕。

经过一上午的学习，下午的课程就更深刻一些。你能从候选人的言谈举止中发现他的行为模式并分析出他的真实动机么？怎么做？什么是猎头顾问的有效人脉？怎么与之沟通？中间场陈老师抛出的“四个改变你猎头生涯的面试问题”把这次培训再次拉到高潮！牛逼猎头和苦逼猎头的沟通差别在哪里？话术上的技巧讲解真是大珠小珠落玉盘的感觉。

一天下来，虽然节奏很紧凑，知识量很丰沛，我们每个骥达人却收获了很多，成长了很多。愉快的时间总是过得特别的快！因为陈老师要赶飞机，培训在依依不舍中结束，但骥达人的成长却没有停止。

杨总带领骥达这个团队虽然在猎场已经打拼十余年，却依然虚怀若谷，依然紧跟时代的步伐，依然年轻活力有朝气！我们的团队从最初的单一猎头团队发展到猎头团队、管理咨询团队、RPO 团队三匹马车并驾齐驱的模式，为的是更好的服务于企业。我们一直在努力，从不曾松懈，这十年的跬步，走到了现在的在青岛猎头界良好的口碑；十年几十人努力耕耘的小流，终将汇成最耀眼的明星！



人才要流动 伯乐来帮忙

目前全职的高级人才寻访服务从业人员 30 万—40 万，行业产值超 500 亿。

如果说人力资本意味着人才资源的选拔与流动、提升与增值，那么有这样一种人力资本服务工作，它服务于很小一批人，但每一次服务的背后，都可能给一家企业甚至一个行业，带来显著的影响。

这种服务叫做高级人才寻访，它有一个更为家喻户晓的名字——猎头。在业内人士看来，这种为客户提供咨询、搜寻、甄选、评估、推荐并协助录用高级人才的系列服务，已经成为一种影响企业乃至行业发展的重要因素。

中国人才交流协会高级人才寻访专委会 2017 年发布的调研报告显示，2016 年猎头市场业务同比增长 12.9%，高于人力资源服务外包、人力资源培训、人力资源管理咨询市场的业务增长。猎头机构和从业人员的规模日趋壮大，目前全国有约 5 万家猎头机构，全职的猎头从业人员 30 万—40 万，全行业产值超过 500 亿元。

牵起“姻缘线”，为企业寻访高端人才

“如果你叫我定义什么叫高级人才，一个最简单的方法是以年薪来区分。年薪低于百万元的职位，大型猎头公司是不会关注的。”光辉国际高级合伙人陈永红说，在高端人才的选聘上，没有一个



案例是相同的，必须量体裁衣、量身定制，这也就体现了猎头顾问的价值。

吴艺，供职于上海成达高级人才顾问公司，“猎场”里的资深顾问。前不久，一家英国服装公司希望招一位中国区总经理。“我们上门拜访时，负责该公司亚洲区的总经理既不愿介绍公司发展情况，也不愿描述职位需求。”基于对国内服装纺织业的深入了解，成达的顾问耐心分析市场行情和人才供需情况，并针对该公司中国区运营中出现的问题，对总经理候选人在综合能力、行业经验、职业素养等方面的需求提出中肯建议，最终帮该公司找到了合适的人才。

“一个好的猎头顾问，本身的人际网络、人才信息非常全面，对候选人的能力、背景、在以往工作中是否成功，心里都有一本账。他必须有很强的沟通和说服能力，能把候选人的能力和可能存在的不足简洁地总结阐述出来，提供给雇主客户。还要

有对所涉及行业的洞察力，有对雇主企业人才战略的理解，能够帮助客户明晰需求，引导并提出合理的建议，保障人才引进成功。”陈永红表示：“在一些企业看来，快速找到好的高管，尽快带领企业发展，这是必须付出的成本。”

然而企业高级职位毕竟有限，猎头公司的业务也不断向中高级人才寻访延展。陈永红说：“近年来，客户中的民营企业越来越多，尤其是新兴的互联网行业，他们对人才的需求量最大。很多大型民营企业，从总裁到集团层面的管理人员、分公司的总经理、业务线上的骨干等，都开始通过猎头公司来搜寻。”

打破“铁饭碗”，让人才流动起来

将时间的指针拨回上世纪 90 年代中期，彼时吴艺在香港培训后，成为上海第一批猎头顾问。“成达公司是本土第一家猎头公司，营业执照 001 号。成立之初，服务对象以跨国企业、外商代表处为主。”吴艺说，差不多同一时期，光辉国际等国际猎头公司也开始在中国大陆设立办事处，通过其香港雇员来往大陆开展猎头业务。

“当时，国内企业对猎头的接受度很低。一辈子稳定在一家单位是最令人羡慕的‘铁饭碗’。猎头的做法属于‘挖墙脚’，是要挨骂的。”吴艺回忆入行时的情景：看中的候选人甚至不敢接猎头电话，生怕被领导知道。“后来，随着市场经济的不断发展和开放程度的日益扩大，人才流动才慢慢被企业和个人所接受。”

20 年后的当下，全球领先的人力资源服务提供商已悉数进入中国。外资猎头机构良好的运营水准，以及不断加速本土化的市场运作，为中国猎头行业的普及和发展奠定了一定的基础。经过这些年的发展，中国的猎头行业也从稚嫩的初创期走向相对成熟的成长期，一些本土领军企业迅速崛起，成为行业发展的中坚力量。在国家政策法规的支持和互联网浪潮驱动下，传统猎头公司不再恪守固有商业模式，开始加深产业链的互相拓展与纵向深化，积极拥抱新技术，不断进行战略转型。

“近年来国企猎头服务需求持续上涨，已成为猎头业的新蓝海。”吴艺介绍，上海外服集团专门成立了招聘及灵活用工事业部，作为外服的四大主业之一，该事业部规划 3 年间营业额年均增长 20% 以上。这一增速与猎头行业发展大趋势相吻合。前述调研报告认为，2016 年—2020 年中国猎头行业的年均复合增长率约为 20%。如果乐观估计，2020 年该行业的市场规模可达千亿元人民币。

中国猎头市场拥有的广阔空间，一方面源自中国庞大的企业基数和快速增长的市场需求，另一方面也是人才对于猎头服务接受和认可程度的不断增加。国家工商行政管理总局数据显示，截至 2018 年 3 月 16 日，我国各类市场主体总量超过了 1 亿户，其中企业超过 3100 万户。按哈佛大学有关研究结果，在比较成熟的市场经济环境中，猎头组织与企业数量的适当比例为 5：1000，也就是说，我国的猎头机构数量应该达到 15 万家，目前的 5 万家远远不能满足需求。

摆脱“坏毛病”，服务亟须完善监管

在这潜力巨大又尚未成熟的市场中，必然也伴随着低价竞争等种种“坏毛病”。

“市场有序发展与行为失范的矛盾、市场需求与寻访服务机构服务能力的矛盾、寻访机构快速发展和经营管理的矛盾，是当前中国猎头服务的主要问题和挑战。”中国人才交流协会高级人才寻访专委会副主任肖建安说。

刚刚被猎头推荐到阿里旗下就职的李先生告诉记者，之前常常有不认识的猎头公司打电话来，表示只要愿意接受推荐，成功后可以跟他平分中介费用。“随着知名企业中哪个职位有空缺、行业内哪些人可能胜任这个职位等信息变得越来越透明，一些小型猎头公司的从业人员开始钻空子、出‘奇招’来抢生意。”

“猎头公司的门槛并不高，尤其对有一些经验的猎头顾问来说，只要有一定的人才库资源，有企业的 HR 朋友，在家里就可以接单。”吴艺说，一些小规模的公司初期为了生存，就会用低价去抢客户，而有些客户受到预算的限制，也会倾向于接受这些小公司的服务。

高级人才寻访专委会的调研报告称，总体来看，本土猎头机构实力较弱，多数成立时间短、企业规模小。调查显示，近 1/3 的猎头机构成立时间不到两年、61%的企业成立不到 4 年；30 人以下的猎头机构占 81%，20 人以下的占比高达 47%，还有不少没有行政许可证书、没有工商营业执照和税务登记证的三无“个体户”或“夫妻店”。

对此，业内人士普遍认为，猎头服务作为朝阳产业，要想进一步发展壮大，亟须建立更为完善的行业监管政策和制度。

具体来看，目前猎头的政策和制度缺少具体的实施细则，且管理规定无法有效约束行业不规范行为。例如，哪类人群不能成为寻访对象、候选人被猎后需要遵循什么样的行为规范等。陈永红说：“一个候选人在被推荐到一家公司之后，我们是不可以再挖他的。除非他跳槽了，才可以重新进入候选人行列。”

“中国猎头的黄金年很可能发生在企业转型升级后走向国际化的浪潮中。猎头的全球化视野，既是中国企业走出去的基础，也是行业本身重要的发展空间。”肖建安介绍，国内一些猎头机构正在积极构建国际化中高级人才搜寻网络，如科瑞国际、博乐等机构，它们已经成为中国猎头走向国门的主要代表。“未来中国猎头市场依然会在规范化与专业化道路上前进。而随着国家人才战略的实施，人力资源将成为推动经济发展的新动力。”

——摘自网络

抢人大战，比的是城市的胸怀！

硕士满街走，本科多如狗
 曾几何时，中国社会充斥着读书无用论
 官二代、富二代、拆二代才是成功人士的代表
 但在各大城市的这波抢人大战中
 学历简直成了户口本
 而且是大城市的城镇户口
 是知识突然变得值钱了吗？
 还是户口不值钱了？
 不管如何
 我们在选择时必须明白
 只有真心接纳外来人的城市
 才有海纳百川、兼容并蓄的胸怀
 才会拥有未来



一个城市的胸怀，必须配得上它的雄心。

对外来人口的吸引和接纳程度是一个重要标志。

2018 年，中国城市争夺战从区域性竞争，正式上升为全国大战。

“拉壮丁、抢兵员”，谁人多，谁兵强，谁就能拥有未来。

这波次的抢人大战不同以往，带有很强的人口决战味道，因为这一次：

争抢的是隐性的人口红利
 让渡的是核心的城市资源
 顺带的结果是，

限制中国迁徙自由和人口流动最顽固的桎梏

青岛骥达企业管理咨询有限公司

——户籍制度，开始瓦解了。

中国的“人口红利”到底还有没有？

中国在 2012 年前后就已经进入刘易斯拐点，劳动力价格不断攀升，工厂用工荒从沿海发达地区蔓延到全国。

一方面，中国从 2012 年劳动适龄人口开始减少，截至 2016 年，16 周岁至 60 周岁的劳动年龄人口五年间减少了 1500 万人。

另一方面，以房价为代表的资产价格急速攀升，导致生活成本提高，最终反映到劳动力价格上来。

因此，支撑中国高速发展的低成本的劳动力价格优势的确没有了，同时而来的还有计划生育导致的人口坍塌。

两者叠加，让人口红利为中国带来的竞争优势快速减弱。

那么，是不是中国人口红利就此消失了呢？

答案是否定的。

以上谈到的以数量、价格、农民工为代表的人口红利，属于显性的人口红利，我们可以称之为“成本红利”

但是，随着中国的产业升级，尤其是一二线城市新兴产业的发展和产业结构的调整，对高素质劳动力的需求旺盛起来，这就回答了本文开头的问题：

当初不是知识不值钱，而是因为在中国产业升级前，知识无用武之地，资源、资产、资本外加廉
 青岛骥达人力资源管理有限公司

价的制造业劳动力才是经济发展的主力；

如今，中国经济已经被倒逼升级，并且这种趋势快速在全国铺展开来，无论东西南北都在争抢这次机遇。知识，终于迎来了价值爆发的阶段。

这是一种隐性的人口红利，我们可以称之为“知识红利”。

也可以理解为：

以代工制造为代表的低端产业时代，农民工代表人口红利；

以新兴产业为代表的中高端产业时代，大学生代表人口红利。

这一轮抢人大战，本质上就是在争抢知识红利，要发展新兴产业，首先必须要把相应的人抢过来。

相对农民工，这个群体更能促进新产业的发展，消费、纳税、生育的潜力也更大。

所有的城市都看清了这一点，只是出招有先后、力度有轻重罢了。

拿掉落户门槛，是城市胸怀的体现

不同于成本红利，知识红利更依赖于完善的产业环境和特定的人才结构，城市要提供的当然不仅仅是工作机会，更是发展前景，以及更加稳定、繁荣的城市生态。

所以，城市拿出的条件必须有粘性。这一次，各个城市给出的是户籍这一城市的核心资源。

从各地的政策可以还出，无论是北京、上海，还是二线城市，落户都是他们的主要优惠政策，只是根据城市实力不同、定位不同、产业不同，给出的门槛和针对的人群有所不同。

众所周知，户口这个东西，在中国有着极其特殊的意义，很大程度上是身份和利益的象征。这种

身份能够保证享有城市中更好的公共服务资源。

比如，拼搏的白领，哪怕在北京这样的城市奋斗了二十年，哪怕买了房子，如果没有户口，那么你的孩子作为随迁子女尽管可以在北京上小学、中学，最终也必须回到户口所在地参加高考，北京的高考优势一丁点儿都享受不到。

比如，我们的农民工，建设了一座座城市，维护着城市的日常运营，承包了这个城市的脏、苦、累，城市却始终不肯写上他们的名字。

从某种意义上讲，中国城市房价的高企，正是十几年来“进城者”为了获取这种身份所被迫付出的高昂代价。

如今，这种代价已经成为吸引人才的拦路虎，成为外来人没有身份认同感的根源所在。

对城市来讲，拿户口做筹码，是真正把外来人平等对待的开端，更有着深层次的原因。

首先，户口不是那么值钱了。提高城镇化率是中国城市发展的内在要求，再拿着户口到处卡人显然不合时宜，而各个城市之间的充分竞争也让户口的价值与价格在不断下降。

其次，城市的人口结构和产业结构决定了必须吸收大量的新鲜血液。

从人口结构看，享受了改革开放几十年城市化红利的“城里人”大部分已经迈入中老年，而独生子女政策和城市的快速扩张之间的巨大鸿沟显然是大部分城市不能承受之痛。

从产业结构看，发展新兴产业是一二线城市生存所必须，这种产业升级，必然伴随着知识结构、工作能力的更新换代，老一代人显然不足以支撑。

所以，攻守之势已变，大城市必须拿出诚意，不能继续利用城乡二元化无休止的收割、吸血。

户口，是城市排外化的最后壁垒。

户籍制度的变革，是中国城镇化和社会资源合理分配必须迈过的一道坎。

户籍门槛拿掉多少，代表了一个城市的胸怀有多大！

比胸怀，山东有吸引力吗？

山东有没有吸引力，要先看竞争对手出的什么牌。

西安，刚刚入选国家中心城市的十三朝古都，抢人尤其凶猛。

从今年 1 月 1 日至 3 月 26 日，仅仅 3 个月西安迁入人口已达到 21 万，直逼去年迁入人口总量。2017 年西安新增落户人口 25.7 万人，人才净流入量居全国大城市前列。

南京，名为“凝聚计划”的抢人政策想得更细，给外地来宁求职的应届大学毕业生，一次性发放一千元的面面试补贴，40 岁以下本科生均可落户。

武汉，最低年薪制，专科 4 万元年薪，本科 5 万，硕士 6 万，博士 8 万，外加打折买房、租房，零门槛落户。

郑州，博士每人每月直接补 1500，硕士补 1000，本科补 500；买房也是直接补贴，博士 10 万，硕士 5 万，本科 2 万，中专以上学历均可落户。

.....

令人遗憾的是，各大媒体报道的抢人大战，难觅山东的踪影。因为山东在这一点上，的确反应迟钝，政策姗姗来迟，而且没有什么亮点。

“济南人才新政 30 条”焦点聚集在高端人才，对于普通大学生来说，没有太大吸引力：来济创业和工作的本科及以上学历以上大学毕业生均可落户，博士、硕士研究生，按照每月 1500 元、1000 元的标准连续发放三年租房补贴。

青岛的说法是，加快取消购房面积、就业年限、投资纳税、积分制等落户条件，亮点是租房即可落户。

和对手相比，山东双子星的政策有些傲娇，缺乏诚意，实在感受不到“好客山东”的胸怀，难道，这句话提出来，只是为了发展旅游业？

跟着别人出牌都打成这样，山东有傲娇的资本吗？

在《没有“独角兽”的山东，未来将会怎样？》一文中，ET 财经观察提到过，高等教育落后，留不住人、引不来人已经成为山东的严重短板。

但是对手已经遥遥领先。根据某招聘网站报告显示，在抢人大军中，杭州、武汉、成都、郑州、西安五个城市人才吸引力最高，2018 年离开北上广深的求职者，有 35.5% 的人选择了这五座城市。

从这些例子我们可以看到，一个城市胸怀越大，让渡的资源就越多，人才政策就越到位，城市吸引力就越强。

“来了就是深圳人！”

这是一个现代城市应有的胸怀！

有胸怀的城市才有未来！

“好客山东”真的好客吗？

▼

二线城市的抢人大战

既是应对人口危机、城市扩容的提前布局也是产业升级、科技创新带来的发展压力但无论如何，知识都会变的越来越值钱

所以，安心读书吧骚年们！

知识为王的时代来了！

——摘自网络

宁高宁的用人之道：给奋斗中的经理人多一点时间

由中国企业家俱乐部主办的“2018 中国绿公司年会”于 4 月 22 日-24 日在天津举行。本次年会主题为“智能商业时代——高质量发展与价值创造”。凤凰网财经全程报道。

中化集团董事长、党组书记宁高宁在论坛上总结了自己的“用人之道”。

第一点，人、组织是要有精神的、有境界的、有格局的。任何的组织都必须有精神，不管是国企、民企，不管是餐馆也好，还是阿里巴巴也好，一定要有精神。这对组织来讲非常非常重要。

第二，所有的组织结构都是柔性的。

第三，好的经理是选出来的，不是培养出来的。

第四，要创新就是要改变整个组织。要想在局部创新几乎是不可能，局部一个创新非常难，要创新就改变整个组织，改变整个组织、整个流程、整个文化，才能变得创新。

第五，对于人才来讲，内部培养应该是组织战略，所谓内部培养就是内部提拔。内部培养可能是公司里最主要的途径。这是第五。

第六，公司的制度是人创造出来了，人创造了制度，这个制度本身以为是拿来服务人的，但是最终是制度反过来改造了人，使得人遵循这个制度之后，这个制度不断地产生人，产生了适合这个制度的人出来，这又变成了一个恶性的循环。怎么样用优秀的人去不断地改变这个制度？这是人力资源管理一个核心的要素。



（中化集团董事长、党组书记宁高宁）

第七，给奋斗中的经理人多一点时间，我们往往太急，感觉不太好就换掉了。再来一个人又做了两年，又不满意，又换掉了。结果那个人说，他这两年和我的两年做的是一样的，也没什么多大进步。所以说，多给一点包容，给一点时间，让他去表现。

以下为演讲实录：

宁高宁：各位大家好！王玉锁看生意看得很准，描述的也很准，说人说的夸大了一点。没有那么言重。今天安排我在这作一个发言，因为中国企业家俱乐部，我过去还是一个比较积极的成员，这两年来也少了，所以这次要求过来作个发言，我一看各位大佬都来了，我就来捧个场。

那说什么呢？今天这个题目也是分配给我的，要说说人才组织和发展。我们公司办公室就给我做了一个 PPT，这个题目也不是我选的，PPT 也不是我做的。所以我今天该怎么讲呢？我一看大家又这么热情，我就随便说两句算了，PPT 大家要是愿意

要，就发给大家看一看。

我听说后边的观众还有好多是专程来的，我觉得很感动，你说你们还专程来，我要是不讲两句真心话，也不太好。我听说还有买票的呢！我就更不好意思了。

本来以为今天没什么人了，因为下午很晚了，已经四点多，都没人了，但是前排听的人可能都走了，他们是在搞人才的，他们走了。他们去搞 AI 去了，搞机器人去了，搞人工智能去了。现在人不重要了。

为什么管人的人都不愿意听人力资源管理了？因为上午讲了一上午的 AI，就是怎么不用人，怎么减人最好。来了一伙人每天加班不用加班费，绝对忠诚，绝对不跳槽，也不犯错误，精学计算，不闹情绪，不闹矛盾，也不搞腐败，没有人力资源管理了，全变成 AI 了。人力资源管理下一步看起来，如果真有了人工智能以后，真有了机器人以后，人力资源部门怎么管机器人？这也是一个问题。

研究过没有？马云喜欢前瞻，你研究过这东西没有？我今天就只能讲最现实的，所谓人力资源、组织发展，这个题目都讲烂了。

昨天我来这之前，我中午去了一个餐厅吃饭，这个餐厅我是听我女儿说的，说北京开了这么一个餐厅你应该试一下，是专门做起司蛋糕。这个餐厅做得很好，周围餐厅都没有人，他们那里很满。这里边所有服务员是中国人穿着白衣服，只有两个美国人，一个个很高的戴领带的、白头发的，在端盘子。我看美国人这个样我就猜，他肯定不是一个服务员。碰巧了，他真给我端了个盘子端过来了，我就问了一句。我说这个餐厅什么时候开的？他一看我能说两句英语，他就很高兴。他说突然就成功了，

青岛骥达企业管理咨询有限公司

开了几天怎么就这么多人进来？他和他们一起在端盘子，一起在擦桌子，和我讲话的时候他很快蹲下来了，蹲着讲话讲了很久。他就跟我讲，40 年前怎么开的，然后怎么搬到中国来的，现在上海一家，北京一家。

当时我想，如果一个中国服务员在这样一个环境下，来了一个美国大老板，每天和你一起来端盘子，一起来服务，而且见了客户以后可以蹲下来给客户做讲解，这不就是人力资源管理吗？

第一，他把自己的定位定的很清楚。第二，把他的信息传递给员工很清楚，我是做什么的。第三，对客户来讲，这个餐厅的管理方法，你可以想象他怎么来做服务，怎么来做质量，怎么来做员工的管理。原来所谓人力资源管理，说公司文化就是一把手的文化，就是看一把手怎么带动的，这和我们党要求的干部是一样的。那他怎么就做到了？现在来讲，做一个小老板以后，就是要把客户，把员工，把他自身的定位理的这么顺的领导者，很少。

他来回给我强调了几件事情。他说我们今天开餐厅，关键的材料都是进口的，他强调了好几遍。我说什么材料？他说起司、土豆、玉米、鱼都是进口的。我听了以后觉得，这个老美来中国只有三个月的时间，他竟然对进口很敏感，对材料本身，他知道给客户推广什么东西。为什么对材料这么敏感呢？因为过去我在中粮做过食品材料，这段时间新材料、材料科学，特别是材料科学，和科学所联系的芯片，变成全国人民非常无奈的一个题目了。我们本来好好的高兴的不得了，本来我们觉得我们前方是一片艳阳的，突然之间竟然有一个人，小小地打了一把伞把我们遮住了。那么这个问题反过来讲，和人力资源组织有什么联系？这是一个反思，

青岛骥达人力资源管理有限公司

反思到了我们整个组织系统。我看到了很多很好的反思，反思到了我们私有产权保护、体制系统，民族性的问题，专利的保护问题，科研的问题，保护了税收的问题，保护了人力资源的政策，中国为什么没有？中国是怎样的人力资源政策？和我们今天的题目是有联系的。

所以说，我觉得今天说到人力资源组织管理，我就不能再去展开来讲很多理论性的东西。我所讲和我们人力资源组织管理有一致的，也有不一致的，是我的观察。

第一点，人、组织是要有精神的、有境界的、有格局的。任何的组织，餐馆也是一样，小餐馆有精神才能比较持久。我和阿里的童文红交流了一下，她说了一句话我非常高兴。她说，我面试过几个中粮的人，说中粮的人是有理想的。必须有精神，甭管你是国企、民企，你是餐馆也好，还是阿里巴巴也好，一定要有精神，精神因素确实是有领导人的格局，领导人本身的境界，他的几点所带来的。这对我们组织来讲非常非常重要。

第二，所有的组织结构都是柔性的，非正式组织一定会形成，不要指望这个画完了，咱们总部下面几个部门，部门谁管谁，怎么汇报。我觉得怎么划来划去，改来改去，自身一定会形成柔性的组织，这个柔性组织本身是他的目标，特别是他的文化，都是相联系的。柔性组织产生灵活性和效率，越画到官僚越是直角了，也不起作用。

第三，好的经理是选出来的，不是培养出来的。我越来越发现，培养一些技能和技巧是可以的，真正地从思想品德到革命干劲，到能力、到领导力、创新性，持续不断地这种进步，70%以上是天生的，你的责任就是选这些人，选出来就可以了，你不用

培养这个人。这是我看了这么多年的一个经历。

第四，要创新就是要改变整个组织，国企里边我做了几年之后，老想创新做个这个，老想创新做个那个，最后发现，你想在局部创新几乎是不可能，局部一个创新非常难，产品创新也非常难，要创新就改变整个组织，改变整个组织、整个流程、整个文化，才能变得创新。要么说我们今天搞创新，创新部去开会，说我们要搞研发，研发部去开会，最后什么都搞不来。这是我的国企经验，经营好的企业听我的话可能觉得是过时的话了，但这是我的体会。

另外，人才来讲，我感觉内部培养应该是组织战略，所谓内部培养就是内部提拔。几次外部的人进来，内部的人出去，都有，都有很大的振动。内部培养可能是公司里最主要的途径。这是第五。

第六点体会，公司的制度是人创造出来了，人创造了制度，这个制度本身以为是拿来服务人的，但是最终是制度反过来改造了人，使得人遵循这个制度之后，这个制度不断地产生人，产生了适合这个制度的人出来，这又变成了一个恶性的循环。怎么样用优秀的人去不断地改变这个制度？这是人力资源管理一个核心的要素。

最后再说一条，给奋斗中的经理人多一点时间，我们往往太急，感觉不太好就换掉了。再来一个人又做了两年，又不满意，又换掉了。结果那个人说，他这两年和我的两年做的是一样的，也没什么多大进步。说给一点包容，给一点时间，让他去表现，可能是我的经验教训里面得出的体会。我就简单说这么多，谢谢了！

——摘自网络

金三银四：离职要果断，入职须缓慢

别让离职消磨了意志，更别让匆忙扰乱了入职。

职场又到了一年一度的“金三银四”，许多职场人跃跃欲试换工作的时候了。都说“做生不如做熟”，但是面对更高的薪酬待遇、更好的职业路径、更大的职业平台，选择开始一份新工作，也不是什么坏事。在结束和开始的时候，务必要记住一条：离职要果断，入职要缓慢。

1、离职不果断，像离不开渣男的女孩，积怨成疾

离职不果断的三大坏处，如题所说。不果断的原因有很多，比如，还没想清楚，还没更好的机会出现，还能再忍忍等等。所以，有些人一天到晚喊着要辞职，骂着破公司，却一待又是一年，工作上没有大的长进，辞职也遥遥无期。幻想着改变和重头再来，却在日复一日的温水煮青蛙中，消磨了意志，最后变成一个“先干着吧”的状态。

前面这些理由，这听起来就像一些女孩离不开渣男的原因。总把没有新欢和尚存旧情当借口，却忽略了面对渣男就该“及时止损”的最佳打法，以至于越陷越深。沉没成本无休止地增加，痛苦亦是，却看不到明天。渴望渣男改变吗，拜托，怎么可能！改变别人不如改变自己。

当然这个例子不恰当的地方在于，公司未必就渣，更多时候是不合适。但是这些离职不果断的人，他们一方面已经像怨女一样，把公司列入渣男之列，在他们不喜欢、不看重、不能全情投入的工作上磨洋工、耗时间，一方面又没有当断则断的勇气和决绝，一拖再拖。

错的人，怎么可能成就好的爱情和更好的自己呢？一样的道理，在你心里渣的要死的公司，你也

不可能专注工作、有所作为，因为你觉得不值得嘛。这种不值得的心理会一直在你和工作之间产生罅隙，当你把损耗变成日常，消磨了自己的意志，也消磨了可能成为更好自己、拥有更多可能性的你的职场生涯。

时间久了，你不专业，业绩不突出，升职加薪自然遥不可及，而你也累了、乏了，不愿意折腾了，初出茅庐的那股冲劲已经不见，创造的价值越来越少。所谓雇佣关系，最看中价值的等价交换，在这样的情况下，你难道没感觉到日益加重的除了倦怠，还有危机吗？接着干没有动力，离职又没有魄力。最后怨妇上身，就是这个结果。

2、骑驴找马，是对职场的不尊重，容易越找越差

为了保证稳妥、减少风险，很多所谓的职场老鸟可能会建议你“骑驴找马”，

但，骑驴找马本来就是坑。

首先，对职场没有敬畏之心的人，对自身没有正确的估量，能力追不上欲望，善用小聪明，把别人当傻子。表现在换工作上，更倾向于骑驴找马的做法，这是对即将离职公司、老板、工作的不尊重，既不专业、也不敬业，是对职场的不尊重。

许多成功人士都认为，他们曾经年幼时起的换工作经历中，凡是及早离职、全情投入找工作的结果和效率都比“骑驴找马”好，道理很简单，一次只做一件事，成功率才高。骑驴找马，是时间管理上的错误选择。抱着“上班投简历、下班改简历、请假去面试”的状态找工作，那些离职后一身轻的人，他们有更多的时间和精力去面对下一份工作，起码面试的时候不用担心时间够不够的问题，投简历的时候也不用再偷偷摸摸。

时间充足的情况下，首先可以好好回想一下先前工作的得失，好好反问一下自己的兴趣和擅长，想清楚自己究竟想做什么，做什么能做出成绩、做得长久。再有，充分了解未来公司的行业背景、未来这份工作的职责范围、薪资待遇等等。

比如有些公司的职位看起来非常诱人，可是一年四季一个岗位总在招聘，深度逛上几个职场贴吧后发现，原来上级是个很难相处的老板，工作任务很重，而且人手严重不足，完全是一个人要顶着 10 个人用的情况。在不了解这些背景的情况下，薪酬看起来很高，但是如果随时命的话，时薪就降到很低，这样的工作还要去面试吗。

这是针对某一家公司的，如果时间更充足的话，当拿到好几个 offer 就可以更加从容地选择。甚至可以采取一些非常规的做法：拿出 1-2 周时间去试工，如果这期间的工作内容是能发挥所长、围绕着核心竞争力、能学到东西、收入还不错的话，那加入这家公司工作的动力就更足。调查出真知，这样一来做决定的底气也更足。可是如果还在职，哪有时间去试工，更别提以此为判断依据了。

3、动力来自压力，离职找工作动力更足

离职后没有工作牵绊，也没有工作保底，找新工作更有动力和压力。离职不同于请假，离职后所有的工作交接完毕，拿到离职证明、做好最后的结算，就算是和上一家公司彻底画上句号。

而请假呢，公司的工作你还在做，那相应的责任就必须担着，就算是请假，出了问题还是算你的。所以这时候找工作的心思就被分出去一些。而且更可怕的是，人总有退一步的路可以走的话，眼前的路就变成了一种选择而非“必须”。

在与食之无味的旧工作的自我抗衡中，给自己留后路，这条后路很有可能动摇你把握新机会的决心。决心来源于动力和压力，总是不愿意走出舒适区，动力不足、压力不够，就只能在原地打转。所以，斩断那个没什么好留恋的后路，才能以更大的动力和压力，逼自己走上新的工作、走进新的生活。

青岛骥达企业管理咨询咨询有限公司

总之，离职时的果断，是对自己最大的善意。先结束，彻彻底底地结束，才能重新开始。

4、入职前：先想想什么时候离职

新的工作机会，是不是要马上开始？这时候，劝你还是再想想。想什么呢？想想什么时候离职。

一位知名博主分享过一个这样的故事。有一次和一位刚入职某世界 200 强公司的学姐吃饭，说到最近的想法，这位学姐竟然说“我在想我什么时候离职”，这绝对是非常规的思维方式，学姐的理由是“倒逼自己”。后来这种想法也得到了这位博主的认同。

刚入职就要想离职？没错。通常一个有上进心的人，会在什么情况下离职呢？一项调查显示“学不到更多东西”排在首位。

一个可以持续在职业生涯中发力的人，明白一个基本原则：自身竞争力永远是职场地位的核心，这些人终其一生都在打造、提升核心竞争力，他们的工作重心永远都围绕着自身的核心竞争力。所以，入职前，这份工作对这些人来说，最有吸引力的地方就在于“学习和提升”。

那为什么要想什么时候离职呢，其实是一个反向倒推的过程，需要想清楚下面这 4 件事：

- 1、我是否给自己制定了清晰的离职标准；
- 2、在职期间，我想获取哪些方面的具体成长；
- 3、为了获取这些成长，我需要展开哪些策略、找到哪些关键人物、做出哪些方面的业绩来证明这些成长；
- 4、如果中途出现了意料之外的事情，我是否要主动选择中断工作，我是否给自己建立了动态机制。

考虑上面这些问题，说到底还是价值观的判断，你究竟要成为一个怎样的职场人，你要扮演什么职场角色，希望完成怎样的职场愿景。但凡这些问题想明白了，找到和自己价值观一致的工作，则会更加全力以赴，而且这时候 1+1 是大于 2 的，对个人和企业来说，都是好事。（摘自网络）

青岛骥达人力资源管理有限公司

为什么你是职场隐形人？

为什么工作了许久仍被人称呼职场菜鸟？

为什么有人比你小却能经常委以重任？

为什么你努力了许久却看起来没有丝毫进步？

不懂这几点，你永远都只是一个职场菜鸟。

1

公司新接了一个项目，一个知名的快消品品牌要做下半年的营销推广策划，全英文的客户简报，需要做翻译。

客户经理 Mark 找我帮忙，我说我在赶明天的提案方案，Linda 的组不是新招了一个实习生吗？让她翻译一下，刚好趁这个机会让她学着分析标准版的客户简报。

Mark 一脸茫然，你说的是哪个实习生啊，叫什么名字？

我说，我也不记得什么名字了，一个短头发的女孩子，就是之前坐在 Linda 对面的。转身问身旁的 Jane 那个女生的名字，Jane 也说没什么印象。

Mark 说，得，我还是直接去找 Linda 吧。

你有没有过职场隐形人的经历？明明每天勤勤恳恳地上班、下班，可公司里的老员工多半连你的名字都叫不出来？同事平日里点餐、聚会也常常把你落下？

偶尔，有天请假没上班，也几乎没人发觉。更有甚者，实习期间悄悄地来，悄悄地走，从头到尾无人问津。

嘿，职场新人，为什么你的存在感这么弱？为

青岛骥达企业管理咨询有限公司



什么你像个隐形人一样不被察觉和在意？

你可能不够自信，换句话说，你多少有些自卑。

你可能能力欠佳，职业化程度偏低。

你可能没有明显的特点或优势。

也许作为职场新人，但你有着老员工的心智，认为“低调”是保护自己的最好方式。

然而你忘了，对于公司而言，那些看起来很安全、价值不明显的员工，也是最容易成为弃子的员工。

加上，国内这几年互联网经济泡沫太大，实体经济又不景气，这种趋势更为明显了。

2

英国天才哲学家乔治·贝克莱，在代表作《人类知识原理》的第一部里曾说过：“一个观念的存在，正在于被感知”。

抛开这句话的唯心主义色彩，我们可以这样解读：在社会交往的过程中，一个个体的存在，要被他人的心灵看到和感知到，才算是真的存在。

那么，怎样才能增强自己的职场存在感呢？

第一，通过提升个人能力，培养自己的自信心。

我们都知道自信的人是会发光的，是，这个世

青岛骥达人力资源管理有限公司

界上有人天生有一种王者气质，随便一站都能叫人移不开眼睛，但，绝大部分人的自信是靠后天才华的累积和能力的提升换来的。

如果你从事的是专业对口的工作，那么，就请你利用业余时间好好地巩固自己的专业知识，将你工作领域的事情做到极致。

如果你是跨专业就业的，那么，就请你利用好业余时间，尽快地将自己就职公司所在行业领域的专业知识补上，以便自己能更好地适应公司的节奏和行业的竞争。

增强你的人和所处职位的匹配度，并不断提升自己的职场价值就对了。

我相信，当你的能力足够强、又很自信的时候，你的光芒是很难被掩盖的。

到时候，就算你有意做个默默无闻的人，可能客观环境也不允许了，而且，就算你自己能忍住不暴露实力，也总会有人想起你，总会有领导找你做事的。

第二，花点时间和精力培养 1-2 个特长。

没有特长的人，经常会遭遇一些尴尬，比如入职时，员工档案特长那一栏经常不知道填什么，比如公司开年会，想表现一下却发现自己唱歌不好听，跳舞不会，相声小品又演不了。

可见，有一个特长有多么重要。

在职场上，特长是“正面标签”的重要延展。

比如，你 PPT 做得很好看，能把一份丑爆了的 PPT 报告化腐朽为神奇。

比如，你英语真的很好，不论口译还是笔译都难不倒你，能在与国外客户对接的时候发光发热。

再比如，你对心理学有研究，特别擅长通过细枝末节的观察来捕捉他人的心理状态，能跟客户进

行高效的沟通。

第三，适当地参与同事聚会，尽快地融入公司。

不是每个人都有足够好的运气，初入职场，就能遇上一个善解人意愿意无私带新人的人，所以提高自身交际的主观能动性很有必要。

远离办公室政治，绝对是聪明的做法，但远离办公室政治，不代表要跟每个同事保持冷冰冰的关系。

接触，是了解的前提。你不跟别人接触，别人对你怎么能形成印象，怎么能记住你呢？

第四，培养符合职场氛围的独特穿衣风格。

你不用穿得像 T 台走秀那么夸张，也不用穿得五颜六色，但你要有自己独特的穿衣风格，或简约，或清新，或时尚，或职业。

坦白说，当我们还记不住一个人五官的时候，眼睛里最先看到的、脑海里最先映射的多半是那个人的穿着打扮。

第五，严于律己，用心地完成手上的每一项工作。

你每天的考勤，HR 是看在眼里的，你每一项工作的完成情况，你的直属上司是看在眼里的，你每天工作的态度和状态，是每个坐在你周边的同事能看到和感知到的。

如果，你能将每一件细微的小事情做得足够出色，你在别人脑海里的印象，就一定会从一个模糊的轮廓渐渐变清晰的，这也是一种吸引力法则。

最后，希望每一个职场新人都能够凭借自己的能力和坚持，尽快度过有点黑暗的职场适应期，摘掉“职场隐形人”的这顶尴尬帽子，在你所在的公司和领域里发出独有的耀眼光芒。

——摘自网络

案例分析

毁掉你的，不是变态的薪酬，而是自我认知的模糊

昨天，老王的朋友圈被一张标题为“毁掉你，是给你变态的薪酬”图片刷屏了，图片里的全部文字是：

某公司急速扩张，XX 加薪挖人，没有到 7 个月，又急速裁人。

某君，原来 18K，，40K 给挖走了，很 High，4 个月后被裁，赋闲近 9 个月，因为，他只接受比 40K 更高的薪酬。有价无市，赋闲近 9 个月后入职，薪酬 20K，一直闷闷不乐。工作也提不起劲，经常和同事抱怨：我以前多少钱，现在才多少。煎熬 4 个月，又离职了。觅 40K 工作。

不少人选，被不正常的薪酬、高位给坑苦了。

当老王看到这样的文字，结合现实中观察的现象，老王也深有体会，只能为这些被高薪或被高位坑的人感到悲伤，也希望他们尽快走出他们的误区，重新审视自己，找到自己的价值，让自己回归到理性。

针对这些现象，老王昨天一直在思考其背后的规律。到底是什么原因导致这种现象的大面积发生，以及遇到这种现象，如何给出解决方案。

到底是什么原因导致这些现象的发生呢？根据老王近 11 年的职场观察，老王认为，出现这些现象的原因为：

1、没有正确的对自己能力和价值进行评估，过高的评估自己的能力。春节前，老王帮助一家公司搜索一位年薪 170 万左右的人选时，有几位月薪不到 3 万的朋友加了老王微信，说看了职位要求，

青岛骥达企业管理咨询有限公司

他完全可以胜任该职位。让老王帮助推荐。

老王看了对方的简历后，向其说明不适合该岗位的理由后，对方却说，你猎头老王就这样的水平？他接着说，如果是牛 B 的猎头，会把他的简历直接发给公司 CEO，然后向 CEO 陈述他的才能和胜任的理由……

老王看了，都不知道该如何回答这位候选人，只好默默的……

老王有近 11 年的猎头经验，接触过形形色色的人，当他的能力无法满足客户要求被拒绝推荐或拒绝面试时，就开始怀疑你猎头的能力，认为你猎头不靠谱，不会发现其价值等等。

这是典型的过高评估自己的能力和价值的案例。

2、不会拒绝外面不合理的诱惑，遇到诱惑时，原本冷静的大脑瞬间膨胀，做出利己的错误决策。在某东电商平台公司工作的一位朋友李某，以超过现在月薪 3 倍的价格被一猎头挖到某二线的一家公司时，老王就建议对方放弃这个机会吧。并给出了一个详细的分析，但这位李某只看到高薪，就入职了。在入职不到半年的时候，以入职 6 个月没有为公司带来利润被公司辞退了。这不，他又乖乖的回到北京，专门找老王吃饭，说后悔没听老王当初的建议……

世界变化太快，外面诱惑太大，只有经受住外面的诱惑，才能使自己成熟，才能拿到真正的高薪。跳槽可以，但要合理的跳槽，绝不要单纯为了高薪

青岛骥达人力资源管理有限公司

而跳槽，而要考虑自己未来的职业发展和职位背书。

3、对现在工作的厌倦和疲劳，错误的认为，外面的世界比现在世界更加美好，导致自己对未知事情失去理性的判断。去年，某高中老师的一封“外面世界很大，我想去看看”辞职信在网络上疯传，引起了一些人任性的离职。

你会发现一个问题，很多人在辞职的时候，总会说，如果现在不出去闯闯，自己未来 30 年后退休的样子现在就看到了。这句话说的是真的，但老王不认可。说这句话的人，是在为了离职做最好的解释。其实，只有你在某个岗位上用心工作 30 年，你才能是专家，这个时候，你的价格是无法估量的。

去外面看看很有必要，但要在认清自己的能力和价值的时候，再做“我想出去看看”的决策，千万不要稀里糊涂的去看外面的世界。

遇到这样的事情如何解决呢？根据老王近 11 年的职场观察，老王的解决方案：

1、遇到外面的诱惑时，一定要冷静思考，切忌过高的评估自己的能力。一定要深度思考自己最擅长的点是什么。自己有时候看不清自己，但可以找身边的朋友、专家聊聊，对自己分析分析，这样，你就知道自己的擅长点在哪里了。

上次，老王给一位职场人做咨询，他说他不知道他最擅长的点是什么、自己的价值在哪里。老王看了他的简历，与他沟通之后，发现他对劳动法非常了解和精通，也有处理 N 个劳动争议的实际解决案例。就建议他做好自己的工作的同时，把自己的知识进行变现，增加一些副业收入。这样，他的擅长点和价值就知道了。

2、未来公司遇到的问题，自己真的能够解决？

青岛骥达企业管理咨询有限公司

前一段，一位职场朋友咨询老王，说怎么才能更顺利的通过面试。老王告诉他，可以通过自己内推的关系，了解一下这个职位需要解决的问题是什么以及现在最急需该职位解决的难题是什么等。

知道该职位最急需解决的问题，目的是让你快速度过试用期。了解该职位解决问题的重点，是让你知道你是否真正的能胜任该职位等等。根据老王的指导，这位朋友连续度过 3 关面试。职场跳槽时候，一定要做到“知彼知己”，才能做到“百战不殆”。

3、你的性格和你过往的经历，真的适合未来公司的文化吗？一个人的过往经历和你的性格直接决定你未来求职公司的方向。就像一位朋友在某家公司工作了 10 年，跳槽后，找不到方向，总感觉现在公司问题比较大，人员不如原来公司的人员等等。这就是典型的自己的经历和原公司固化的文化不适应导致自己跳槽可能失败的案例。

对职场人来说，你一定要清晰的了解你的性格和你过往的经历，这样，你在跳槽的时候，才不会跳进坑里面。

4、其他思考，比如公司创始人是否靠谱？公司核心团队是否靠谱？公司的商业逻辑你是否认可或靠谱？……

写在最后

职场人最悲催的事情不是被别人坑，而是过高的评估自己的能力，导致自己坑自己。真正成熟的职场人，都会正确的认识和评估自己的能力，根据自己的擅长点和能力来找自己的方向，而绝不会被外面不合理的诱惑所忽悠。

——摘自网络

青岛骥达人力资源管理有限公司

案例分析

为什么上司业务比我差却成了我的领导？

“我的头儿还不如我呢，他凭什么对我指手画脚”。

“我那下属真是笨到姥姥家了，怎么教就是教不会”。

“我们老板从哪里找来的这么一个人，什么都不懂，还想管我们”。

“老板怎么会用他，他也没什么业绩，无非是跟老板多年了”。

这四句话是不是很耳熟？我们是不是经常听到这样的抱怨甚至我们自己也这样感叹过。

你上司在专业上不一定比你强，却为什么能成为你的领导？

01 职场有规则，领导有逻辑

其实，这几句简单而明了的话充分地说明一个现象：领导与被领导者之间，大家都在职场中有意无意比拼着、比试各自的技能。并在这职场的赛道中时刻把控着平衡。以致于“如何与能力不如自己的上司相处”或者“如何处理好领导之间的关系”等关键词及文章成了热搜及热门，**这些疑问式、发问式的背后都存在着一个假设：领导或者上司的能力一定比下属强。**

之前赫赫有名的深圳 A 公司曾经有过一个这样的部门经理，自身业务能力非常优秀，同时性格也非常好强，他率领的部门需要不同技能的成员来实现和完成部门的整体目标。他的学习能力也超强并认为他的能力必须是所有团队成员中最强、最全面的。

就这么一个个人能力超强的人，在其上任不到一个月内，手下的一名主管辞职，原因是直接上司

是内行，在工作上只是执行上司的意见，无法施展自己的能力；

不到一个半月，另外一成员也和该经理发生了强烈的言语冲突，原因是这位经理认为他的下属企图取代他。随后这位部门经理只好再次招聘，直到请到了一位完全听从他指挥的部下为止，这场上下级之唇齿之战才总算暂告一段落。

队员走了可以再找，不听话的也可以干掉（但多了经理的上司也会想，到底是别人的问题还是他的问题？）。可即便如此，后来的结果还是让人大跌眼镜！此经理发现他们团队无法完成公司给出的工作目标，半年不到的时间，以自己辞职而告终（这样类似的案例还不少）。

A 公司这个案例告诉我们一个道理：**业务高手不一定是领导高手。个人能力再强，你却无法调动团队、激发他们的活力和战斗力，部门的目标能完成吗？**

02 领导领导，核心是引领与疏导

管理一个部门和管理一个公司其实是一样，上司所应具备的能力和下属是不同、有区别、有分层的。

这也是职场流行的那句话：“公司提升了一个糟糕的经理，失去了一个业务高手”的原因，因为**一个优秀的业务高手不等于他就具备经理的管理技巧和管理水平。**

一个团队的领头羊的首要职责是给团队指引方向，告知大家路在何方，并帮助团队成员在实现目标过程答疑解惑，在这个前提下，然后与团队一起奋斗并必要时身先士卒。

开明的领导者都知道公司每个员工并没有高低之分，只有工作分工不同，更不是自己的私人保姆！

领导人的责任一是善于带领大家走对路；二是让大家饱含激情走路；三是整合团队的资源，将团队能量发挥到价值最大化，产生 1+1 大于 2 以上的效果与结果。

千万别简单粗暴地试图和下属比试工作技能、比个人直接成绩，那势必会造成几个结果：

第一，下属的积极性会严重受挫：“你要是比我能做，干嘛还要我干，你自己干吧”；

第二，你自己的思考重心和兴奋点不在如何发挥大家的优势，而在“我比他强”这个低阶认识层面上（别忘了，你是领头羊，不要怕在你的指挥下，你的下属比你强，他强并能发挥作用能充分说明你有领导能力）；

第三，你即使不吃、不喝、不睡也不可能干完整个团队每个成员细分岗位的工作。

例如，如果让企划总监和他的宣传设计者比技能的话，宣传设计主管的专业能力一定会比企划总监强，但是企划总监可以告诉他整体营销策划的重点以及需要表达的核心信息是什么。

同样，公司总经理可以告诉财务经理和销售总监公司需要的利润率和增长率，总经理重点把控战略层面的工作，那接下来财务经理就要从财务的角度为实现利润率而采取相应的措施，而销售总监则为了业绩增长率而必须考虑目标实现的路径、方式、方法。

从专业的角度，总经理没办法在各个层面聚焦，而层面的负责人则可以专心专攻自己所负责的系统。

03 领导：洞见本质、引领方向、善用团队、实现目标

彭蕾，除了是个女人外，更是马云的左膀右臂、

蚂蚁金服的在任董事长。

翻看她的履历不难发现，虽然是企业管理专业毕业，但刚出道干的却是教师的活，后来追随马云一起创业。

从老师转岗后开启了其人力资源职业之路，可以说，阿里巴巴的文化及团队特色体系的建立、形成离不开彭蕾的努力与推动。如今又从主抓的文化团队再次大飞跃成了蚂蚁金服的董事长。

在一般人看来，彭蕾的这个角色转换跨度其实蛮大的，在一个技术型的公司，从一个老师角色换到到人事管理，然后从人事管理跨到系统总揽全局，不简单！这个不简单恰恰再次说明，**领导者不一定非是专业专家出身，能不能成为领导者很重要的两个方面必须得具备，一是洞察发展及趋势的规律和本质，二是善于领兵并指挥作战。**

上述几个例子告诉我们，术业有专攻，一旦当你成了领导者，你不仅要攻你所辖部门或者系统层面的术与势外，更要攻领导层面的“团队领导力”。

因某一管理岗位需要人，尽管职场伙伴们为自己甚至老板操了不少心，老板还不一定领情。可别忘了，大多数老板可不傻，不会和自己的钱和事业过不去，老板选人、用人那绝对是有他的逻辑的（那些习惯用关系或者被某些人和事迷惑的老板除外）。

老板提谁，不提谁，是存在逻辑的！

所以，专业技术不如你却能领导你和外行者能领导内行人现象的存在是有一定道理和逻辑的。这个逻辑就是不管他出身什么，也无关他当前技术、业绩怎样，关键在于他能具有较好的洞察力、学习力尤其是团队领导与掌控力，能让团队在头雁的领飞与指挥下，完成一个个目标、达到一个个新领地！

小伙伴们，关于这个问题，你们怎么看？

来源：世界经理人博客

案例分析

三分天下七分谋 为什么说孙权是个管理学大师？

将有限的资源配置在关键要素上，使之发挥最大的效力，权衡取舍，催生最大化的团队效益。

汉末群雄争霸天下，经历多个集团的兼并重组，最终只余下魏蜀吴三家逐鹿中原。

如果说曹操依靠的是中原大地丰富的财帛和人力资源，刘备仰仗的就是自带的高端名牌虹吸效应，那么孙策、孙权兄弟既没有曹操的强悍实力，也没有刘备贵族的声望，凭啥三分天下？他们的底牌是什么？

宋代著名文学家洪迈在《容斋随笔》记载：“孙吴奄有江左，亢衡中州，固本于策、权之雄略，然一时英杰如周瑜、鲁肃、吕蒙、陆逊四人者，真所谓社稷心膂，与国为存亡之臣也。”意思是孙策、孙权建立的吴国之所以停留在江东地区跟中原地区的曹操对抗，固然是因为孙策、孙权的雄才大略，然而当时的英杰如周瑜、鲁肃、吕蒙、陆逊四个人，真正是所谓的国家（东吴）的心腹与梁柱，能与国家共存亡的大将。论名气，东吴四英将比起魏国蜀国的阵容就要差太多了，但搭配组合起来却能发挥更大的威力。四人连相继任，在西边三四十年，曹操、刘备、关羽皆曾被他们打败。他们轮流相互推荐，而孙权又能放心调度他们，东吴之所以独霸江东，并非偶然。

管理学上有一个米格-25 效应，具体是指：事物的内部结构是否合理，对其整体功能的发挥关系很大。结构合理，会产生“整体大于部分之和”的功效；结构不合理，整体功能就会小于结构各部分

青岛骥达企业管理咨询有限公司



功能相加之和，甚至出现负值。

1+1>2 和 1+1<2 分别取决于什么？

米格-25 效应是一个令人深思的现象。前苏联空军力量中，曾有一款战机，它的研发经费和造价并不昂贵，运用的技术也算不上先进，但它横空出世在飞行速度、飞行高度和爬升时间等方面创下 20 多项世界纪录，其中 6 项至今未被打破。它就是前苏联米高扬设计局研制的高空高速截击歼击机——米格-25，北约代号“狐蝠”。

在整个 20 世纪 70 年代，米格-25 在局部战场上频频亮相，“狐蝠”魅影成为了北约挥之不去的梦魇。当时美国 SR-71 “黑鸟”高空高速侦察机的最高速度可达 3 马赫，普通截击机根本追不上更别说跟踪监视、拦截了，而米格-25 可以轻松地尾随其后监视航向，并随时提出警告。

前苏联研制生产的米格-25 喷气式战斗机，以其优越的性能而广受世界各国的好评，然而，众多飞机制造专家却惊奇地发现：

米格-25 战斗机所使用的许多零部件与美国产
青岛骥达人力资源管理有限公司

的战斗机相比要落后得多，但其整体作战性能甚至超过了美国等其他国家同期生产的战斗机。

造成这种现象的原因是，前苏联米高扬设计局在设计时从整体考虑，对各个零部件进行了更为协调得组合设计，使该型号战斗机在升降、速度、应急反应等方面反而超过美式战斗机成为当时世界一流。

米格-25 战斗机因组合协调而产生的整体优化效果，这一现象被后人称之为米格-25 效应。

今天，米格-25 的效应已经是通用的大道理了，被广泛应用到了企业管理、团体运动、产品设计，还成为了商学院的教材，米格-25 的效应非常值得企业管理者用于实践当中。

记得以前同学们选购电脑时总会发问：我该买品牌机还是组装 DIY 机？对于这个问题，我不会直接回答他们，而是建议他们搞清楚电脑的用途再做判断：如果追求系统稳定可靠，选择品牌机；如果你只要求高性能选择组装 DIY 机。

前者的特点在于单个功能模块也许并不是同类产品中最完美的，但由于所有功能模块同出一脉，相互之间的协调性以及系统整体的稳定性要更出色；而后者的特点在于单个产品的功能都非常最强大，不过由于来源各异，彼此之间的兼容性欠佳。

恩格斯讲过一个法国骑兵和马木留克骑兵作战的故事：拿破仑曾在一则日记中描述马木留克骑兵与法国骑兵之间的战斗情形：“2 个马木留克骑兵能打赢 3 个法国兵；100 个法国兵与 100 个马木留克兵势均力敌；300 个法国兵能战胜 300 个马木留克兵，而 1000 个法国兵总能打败 1500 个马木留克兵”。通常认为，马木留克骑兵人数虽多但纪律松散，因此最终反倒败于人数较少但却注重发挥集体

威力的法国骑兵手下。

实际上，恩格斯强调的是协调作战的重要性。在大规模军团作战时发挥了协调作战的整体功能，虽然法国骑兵和马木留克骑兵各有所长，但在不同的要素组合下，最终的整体功效决定了胜负。

在战史这个故事比较有名，虽然有很多学者认为故事本身强调的是团队管理，但熟悉军团作战的朋友应该懂得战术配合，例如我在《红海行动》给团队管理者上的三堂课》一文中详细解读了特种作战的各兵种配合。拿破仑正是利用了骑兵和炮兵的配合完败了马木留克骑兵。

同出一脉的田忌赛马和米格-25 效应

孙臆手中的三匹马比起齐王的马都稍逊一筹，但孙臆采取“下驷战上驷，上驷战中驷，中驷战下驷”的策略，对劣势资源进行合理组合而赢得最终胜利。换句话说，我们都知道打扑克牌单张牌不一定很大，但高手将手中的牌进行组合搭配、调整出牌顺序后，效果就来了。

将有限的资源配置在关键要素上，使之发挥最大的效力，权衡取舍

那么问题来了，什么是资源配置？

从某种意义上来说，经济学就是关于资源配置的学问，研究人与社会如何做出最终合理的选择，用最少的资源耗费，生产出最适用的商品和劳务，获得最佳的效益。资源配置的实质是权衡取舍，即在取舍之间实现利益的最大化。趋利避害，每个人都会自然地作出决策，选择可让自己得到利益最大化的选项。

今天人们将这一效应引入到了商业管理和体育运动之中。米格-25 效应的典型个案是 2004 年葡萄牙欧锦赛。开赛前，人们谈论的是哪位超级球星青岛骥达人力资源管理有限公司

和他的球队将成为最后的胜利者，结果是最没有人关注的希腊爆出了欧锦赛历史上一次大冷门。

在葡萄牙举行的决赛中，希腊队不是依靠个别球星，而是注重整体发挥稳定，踢出了自己的“团队”实力，最终赢得了欧洲杯冠军。希腊队的主教练是德国人雷哈格尔，他指挥着一支没有大牌球星的队伍，只好充分调动和发挥每一个球员的积极性，优化十一个队员在场上的整体配合，但与此同时让每个球员的技术充分的融入到整支球队的表现之中，其结果是球队展现出意想不到的战斗力和求胜欲。

而希腊队战胜的对手是拥有超级球星的各只欧洲劲旅。这些豪华球星汇集的球队，在希腊人面前显得有些不知所措。希腊队的胜利，再次证明了优化组合、资源配置、和谐调配、充分调动个体在集体中的表现之作用。

企业、公司和团队都是由多个不同的个体组成的，但其整体能力并非所有个体能力的简单相加，如果搭配得当，可能等于甚至大于个体能力的总和，关键是个体之间的组合力度与协作的互补程度。

擅长打组合拳的选手——小米手机

有一个手机厂家的产品性价比很高，原因就在于他们的产品设计规划时善于选择合适的芯片和方案，而不一定是最好的方案，在最大限度满足消费者需要的功能基础上，大大节约了成本，从而提高了产品的竞争力。小米手机的出现直接改变了原来低配高价的智能手机市场格局，把智能手机的价格拉到了千元以内，小米也因此成了高配低价的代名词。

小米仅仅发展五年时间，完成从创业公司向科技独角兽的转变，当前的估值为 680 亿美元。

通过运用不同的产品去抢占制高点，小米首先打造高性价比手机的品牌认知度，然后通过搅动千元机市场对山寨机厂商进行洗牌站稳千元机龙头地位，最后进军高端市场提升品牌价值，在智能手机的红海中走出了逆袭之路。

最后，我们强调在应用米格-25 效应时 5 大注意点：

- 1、明确方向和预期目标
- 2、充分掌握每个独立个体的特点，信息一定要全面、透彻
- 3、体现策划的重要性与有效性
- 4、强调团队文化的针对性
- 5、以结果为导向，优化过程

——摘自网络

一壶沸水

曾听过这样一个故事：

一个郁郁寡欢的年轻人向一位德高望重的师父诉苦，“生活总是不如意，困难和挫折围绕着我，我这一生是不是就只能这样了？”

师父笑了笑，拿起了桌上的水壶，为这位年轻人沏了一杯茶，让他品品后再说。年轻人喝了一口说：“师父，这茶一点儿茶香都没有。”师父说：“这可是上等的铁观音啊，怎么会没有香味呢？”年轻人又端起杯子品尝，肯定地说：“真的没有一丝茶香。”

师父淡然一笑，吩咐弟子，“去烧一壶沸水来”。然后取过一个杯子，重新撮了把一样的茶叶放进去。不一会儿沸水来了，师父向杯里注入沸水，然后将杯子放到年轻人面前。他一看，茶叶在杯中上上下下地浮沉，而茶水也溢出了一缕清香。

年轻人刚准备端起杯子品品，师父却说“请稍等一下。”说完又向杯中注入了一些沸水，茶叶翻腾得更厉害了。一缕更醇厚、更醉人的茶香袅袅升腾。如是注了六次水，杯子注满时，茶香已溢满了整个屋子。

原来，第一次沏茶用的是一壶温水。用温水沏茶，茶叶轻轻浮在水面，没有上下翻滚，茶香就散发不出来。用沸水反复冲沏，茶叶经过一遍遍翻滚



沉浮，最后才能散发出清醇的香气。

浮生若茶。

我们正如这一撮茶叶，而命运正如这或温或烫的一壶水。你若是好茶，便不该渴望温水。

那些没有经历过苦难和挫折的人，就像是温水冲沏的茶叶，他们的一生平平静静，没有任何浮沉，难以弥散出生命的清香。他们或许本是上等好茶，却在看似一帆风顺的生活中，香气尽泯。

而那些历经挫折又能在困难面前越挫越勇的人，就像是被沸水煮过的茶叶，他们经受住了命运的一次次打击和考验，在风雨岁月中不断地沉下浮起，终究会散发出生命最醇厚的香气……

——摘自网络

欣赏别人是一种本领

克林顿·希拉里曾在演讲中多次提及，她在中学读书时与爸爸相处的一件往事：

一个春暖花开的中午，希拉里和爸爸在公园里散步。她发现一个老太太紧裹着一件厚厚的羊绒大衣，脖子上围着一条毛皮围巾，那穿戴仿佛是在滴水成冰的三九隆冬。她说：“爸爸，你看，那位老太太穿的，真是太奇怪、太可笑了！”

当时爸爸的表情有些严肃，沉默了一会儿说：“希拉里，我突然发现你缺少一种本领，就是欣赏别人的本领。这说明你在与别人的交往中，缺少了一些热心和友善。”

希拉里觉得爸爸太小题大做了，很不服气地问：“那你觉得老太太穿得太多了吗？”

爸爸说：“恰恰相反，我觉得老太太很值得欣赏。她穿着羊绒大衣，围着毛皮围巾，也许是因为生病初愈，身体还没有完全康复，也许是因为别的什么原因。但你仔细看，她专注地看着树枝上清香、漂亮的丁香花，表情是那么的安详、愉快。她是那么热爱鲜花，热爱春天，热爱大自然。我觉得老太太的神情令人感动！难道你不认为她很美吗？”

希拉里认真地观察了之后，觉得确实像爸爸说的那样，从老太太脸上的笑容可以看到她的内心像怒放的鲜花一样。爸爸领着希拉里走到老太太面



前，微笑着说：“夫人，您欣赏鲜花的神情真令人感动，您使这春天变得更加美好！”

老太太似乎有些激动：“谢谢，谢谢您！先生。”随后，她从提包里取出一小袋饼干，一边递给了希拉里一边夸赞地说：“这孩子真漂亮……”

事后，爸爸对希拉里说：“**渴望得到欣赏，是人的本性。一定要学会真诚地欣赏别人，因为每个人都有值得欣赏的优点和特点。当你学会真诚地欣赏别人之日，就是你得到别人更多欣赏之时。**”

——摘自网络

马羞辱驴，驴一怒之下竟然...

从前有这样一则故事：

一个主人有一匹千里马和一头毛驴，它俩都给主人干活：驴拉磨，马驮着主人周游四方。但是，驴却经常遭到马的羞辱。

中午吃饭的时候，马第九十九次辱骂驴说：

“没出息的家伙，一天到晚，围着一个石磨转去转来。眼睛还被蒙着，瞎走瞎忙。这样活着有什么意思？不如早点死了吧！”

驴再也忍受不了马的侮辱，伤心得大哭着跑走了。

第二天，主人发觉驴不见了，便把马套到磨上。

马说：“我志在千里，怎么能为您拉磨呢？”

“可我要吃面啊！没有驴，总不能囫囵吃麦粒呀！”说着，主人用布蒙住了马的眼睛，并在它的屁股上重重地给了一掌。

马无可奈何地跟驴一样围着磨转起圈来。

才拉了一天磨，马就感到头昏脑胀，浑身酸疼得受不住了。它在地上打了一个滚儿，长长地出了一口气说：

“唉！没想到驴干这活儿也不容易呀！今后再评论别人一定要先换到它的位置上试试再说。”

其实马干马的活，驴干驴的活，分工明确，各出各的一份力气。偏偏马好事，把驴气跑，吃了苦头才知道驴的作用原来也是不可或缺的。

做人，不要随意评论他人。有些事情好似冰山一角，你只看到了水面上的十分之一，却忽略了水

面下的十分之九。

只知其一，不知其二，不可乱胡言。

有些事情，没有得到当事人的认证，就开始随意曝光，造成的损害，也不是任何人能够全盘承受的。

不分黑白，颠倒是非，切勿瞎乱语。

来说是是非者，定是是非人。

身边总有一些人喜欢说三道四，常常三言不靠谱，四语不着调，只为满足自己一时的快感，不顾及他人内心感受。

你要知道：搬弄是非，一不小心会砸了自己的脚，无中生有，稍有不慎便会自己掉了坑。

谣言就像写在水里的字，虽然不长久，但却流传飞快，伤害甚广。

不要因为一时的快感，而造成终生的悔恨。

他人的难处，你帮不到可以，但是请不要随意挖苦，惹人厌。

别人的痛苦，你安慰不了也无妨，但请别雪上加霜，招人烦。

管好自己的嘴，切勿祸从口出！做好自己的事，不要乱管他人。

做人将心比心，你会发现：

每个人都有无法去言说的无奈，我们要尽量去理解；做事换位思考，你会懂得：人人都有不为外人道的痛苦，我们要尽量去安慰。

做人，不要随意评论他人。

——摘自网络

职场信息

招贤榜

公司名称	职位	年薪
某地产公司	投资拓展总监	40 万
某教育行业	财务总监	60 万
某旅游产业/制造企业	CEO	80 万
某快消企业	总经理	100 万
某地产集团	市场交易中心计划运营总	150 万+股权+业绩分成
某地产集团	装配产业集团副总裁	500 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

人间四月天

清风飘洒人间四月天
春花在空中轻盈
在春的爱抚中惊艳、炫舞

你是四月清晨里的露珠
春光吹着风的柔和，水晶般
在花间、在枝头闪烁其词

那轻慢，那娉婷，那脱俗
是人间四月的个性
生机而不张扬
云淡风轻
花谢了又冒出了一嘟噜

那片嫩绿、那片鹅黄，水灵、灵动
初放的绿扩展开来，始终柔嫩，愉悦
水光浮动、草长莺飞，期待心中那纯洁的玉兰

你是一茬又一茬的花开不败
燕儿双栖在屋檐呢喃
你是博爱的，是温馨的、是美妙的

你是人间的四月天的诗篇
绿莹莹、红彤彤、粉扑扑
梦醒了还醉
醉卧在红尘，盎然的人间四月