

骥达资讯



目录

卷首语

◎ 杂谈“五月的风”

名企风采

◎ 做一个简单的企业，做一件很酷的事情

——记山东街景店车新能源股份有限公司

职场精英

◎ 品牌营销和互联网思维

——访骥达签约专家、高级营销管理顾问刘本亮先生

行业资讯

◎ 薪火计划，从心出发

◎ 40 岁请离开，IBM 美国五年悄悄赶走两万“老”员工！

◎ 2018 年人本中国论坛：如何营造良好人才生态环境

智慧职场

◎ 你和别人的差距，其实是一碗番茄炒蛋

◎ 跳槽的境界分 3 层，你在第几层？

◎ 你离失业还有几年

案例分析

◎ 为什么说宁愿给老员工加工资的老板不是蠢就是坏？

◎ 月薪 3 千和 3 万的职场人，情商的差别究竟在哪？

◎ 致敬川航 3U8633 英雄机组的同时，我们该如何反思？

花开见禅

◎ 一位保洁大姐给我们做的敬业培训

◎ 精神层次越高的人，活得越简单

职场信息

◎ 王阳明教你沟通的四大要点，会说话其实并不难！

封底

◎ 少年中国说



杂谈“五月的风”

记得 18 年前来青岛的时候，第一个工作地点就在香港中路裕源大厦，那里离五四广场很近，我经常在周末的时候去广场散步。第一次看到“五月的风”这个雕塑，听同事介绍这个组合造型为旋转腾升的“风”之造型，充分体现了五四运动反帝反封建的爱国主义基调和张扬腾升的民族力量。这是“五月的风”留给我的第一印象。

翻看历史书籍：1919 年 1 月，美、英、法、日等帝国主义国家在法国巴黎召开“和平会议”。与会的中国代表向会议提出废除袁世凯和日本订立的不平等条约“二十一条”，要求将德国在山东的租借地青岛以及胶济铁路等归还中国。但这些要求遭到参加“和会”的帝国主义国家拒绝。消息传出，举国愤怒。5 月 4 日，北京学生 3000 余人在天安门前集会，高呼“收回山东、青岛主权”、“还我青岛”等口号。之后在全国多省份相继发起中国历史上的首次罢工，青岛人民在之后的抵抗日货斗争中也发挥了重大的作用。

五四运动以后，全国反日斗争日益高涨。青岛工人也受到巨大鼓舞，与日本殖民者开展了英勇斗争。1921 年 3 月中下旬，青岛大港、小港等处的火车、轮船的装卸工人 1000 多人，不堪日人虐待，举行了大罢工，一时间水陆交通停顿，使日本殖民者受到沉重打击。在中国人民举国一致的抗争下，日本被迫放弃永久霸占青岛及山东的野心，同意以谈判方式解决青岛和山东问题。

五四运动是中国现代史上不可磨灭的一次重大活动，青年学生起到了积极推进的作用，满腔热血，爱国情怀。弹指一挥间，转眼近百年，现在的大学生们忧国忧民的事情可能真的考虑不多了，考虑更多的是如何就业。面对一个信息化时代的到

青岛骥达企业管理咨询有限公司

来，年轻人可以选择的机会很多，最基本的还是要勤奋努力！近年来，我也经常给一些大学即将毕业的学生们讲讲“职业规划”和“就业辅导”，学校缺乏这样系统的培训，学生们也对职场需要什么样的人才知之甚少。

不管是现在还是未来，职场需要的首先是有真才实学的人，大学毕业不仅仅是学历和文凭，重要的是学习的能力！知识如何转换成力量，变成可以创造财富的能力！作为一个在职场工作了近 30 年的过来人，我真心希望学生们能珍惜今天的学习环境和机会，多学习各种专业知识，可以为走上社会走进职场做好准备。其次，大学毕业还要有勇于创新的精神，有承担责任的勇气。走进职场，工作上一定会遇到这样那样的困难和问题，是勇敢面对，积极解决，还是畏缩不前，绕弯退行，这将决定你选择的是一条什么样的发展之路——在这里遇到的问题，如果不具备解决问题的能力，走到其他的环境中一定还会再次遇到。再者，要有一种坚忍不拔的精神和毅力。“宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来”，做任何事情，没有什么捷径可走，成功是从无数次的失败中总结和提炼出来的，只有经历过，你才能懂得其中的奥秘，就如做实验一样，爱迪生发明电灯也是经历了无数次的失败，才找到了适合的材料做灯丝。

青年朋友们，大好的时机、美好的前程就在你的眼前，怎样做一个对社会，对自己，对他人有价值的人，这将是一个严肃而又神圣的选择，祝愿有理想有追求的年青朋友，在未来的职场上成为一个个展翅翱翔的雄鹰，在白云蓝天上自由的飞翔！飞得更高！

青岛骥达人力资源管理有限公司

做一个简单的企业，做一件很酷的事情

——记山东街景店车新能源股份有限公司

街景店车，全称山东街景店车新能源科技股份有限公司，是移动商铺行业的开创者和领导者，中国最大的餐车生产企业，产品遍及全国，并销往海外 30 多个国家。公司集研发、设计、生产于一体，专业定制餐饮车、果蔬车、展销车、快闪店等数十类、二百余款移动商铺。街景店车已取得国家质量监督检验检疫总局颁发的《特种设备制造许可证》；已通过 ISO9001 质量管理体系认证，OHSAS18001 职业健康安全管理体系认证；是国家认可的 3A 级信用企业，《山东省电动店车通用技术条件》牵头起草单位，《山东省电动清扫车通用技术条件》和《山东省电动消防车通用技术条件》主要起草单位。

公司以新能源科技创新理念为导向，扎根移动商铺研发制造领域，从世界各地汲取餐车文化精华，顺应消费转型升级的大趋势，开拓新型商业渠道和挖掘新型盈利模式。

自主研发能力是街景店车的核心优势，研发人员占公司总人数的比例超过 30%，研发投入占销售收入的比例连续超过 10%，每年有 100 余项国家专利得到认证、超 20 款新产品投放市场。

目前，公司抓住工业 4.0 智能制造技术逐步成熟的契机，通过模块化生产制造系统，打造满足个性化定制需求的 3D 打印机式智能工厂，实现个性化定制与规模化生产的完美融合。通过强大的数据智能处理能力，自动生成数字化定制方案，利用智



能数据驱动设计生产过程。与传统工厂相比，生产效率提高 100%，产能提升 70%，一检合格率提高 50%。

2017 年 11 月，街景在广州推出中国第一个餐车主题嘉年华，随后街景餐车成为各类大型活动的追捧对象，街景店车提出的“移动小商业”和“轻景观”新概念，引领着各类商业和景区的新商业理念，移动商业业态也成为一种新的选择。街景店车每年推出数十款移动商铺，一直都是行业流行的风向标，街景这个名字业已成为行业品类的代名词。

公司产品已广泛应用于餐饮、婚庆、通信、美容、家居建材等近百种业态中，为商家打通营销服务“最后一公里”提供了有效的解决方案。街景店车已与国家电网、中国福利彩票、中国移动、正大食品、伊利集团等百余家大型企业集团达成战略合作。公司抓住新动能转换的良好契机，扩大公司产能和市场渠道的开拓，也在广纳贤才，需要更多有志之士一起加盟，共创企业美好未来！

品牌营销和互联网思维

——访骥达签约专家、高级营销管理顾问刘本亮先生

在刚刚过去的 2017 年里，被无数关键词围绕的营销行业可谓是“热”的出奇。短视频、信息流、AI 人工智能、场景营销、营销云、反欺诈等等，不断吸引着营销人的眼球。

在如此水深火热的行业环境中，其他超级 APP、流量平台以及传统企业是如何走过 2017 年的，又有哪些思考？2018 年又会是何趋势？为此，我们荣幸地邀请到具有 2 年的企业 ISO 质量认证管理经验；3 年外企市场推广部工作经历；15 年的外企销售管理经验；**青岛骥达签约专家、高级营销管理顾问——刘本亮先生。**

刘本亮先生熟悉中小企业的内部管理运营体系与产品在市场推广过程中遇到的所有问题和解决方案，从渠道管理、客户管理到团队建设等方面都具有丰富的实战和管理经验。

骥达：刘老师好！您是如何看待当前营销互联网热的现象呢？

一、互联网降低撮合成本，呈现寡头化现象

数字广告在供给端和需求端都急速膨胀，越来越多像阿里巴巴和腾讯这样的互联网公司供给广告位，需求端也有越来越多的中小广告主进来，会



出现非常明显的寡头化现象。包括腾讯、百度、今日头条都在做网络联盟，这其实是市场作用下的一个自然结果。互联网公司更多地挤压 4A 媒体购买的空间，有人说 4A 的日子不好过了，但其实对于 4A 公司积累多年的创意经验来说，这一点是互联网公司不能用技术替代的，技术对创意本身介入的程度是有限的。目前互联网公司也在内容创意方面进行尝试，比如：百度编辑器的自动排版功能，但这种其实是在创意中属于高重复、标准化的环节，而像和消费者的情感连接却非常有难度。所以我们也看到互联网公司和广告公司双方转而寻求进行深度的战略合作，这种优势互补能够为整个营销行业带来更为深刻的变革与进步。



二、碎片化严重，短视频形式受追捧

短视频广告会越来越短，重要原因就是消费者的时间碎片化非常严重，随之而来是短视频平台的兴起，像火山、抖音等。比如抖音开始商业化，去年的纽约广告周也在讲“六秒短视频”，在六秒当中如何讲故事、如何与消费者沟通，这是一件很有挑战很好玩儿的事儿。其次是短视频投放微信朋友圈的这种形式也是一个现象。

骥达：那您是如何看待下一步营销互联网的发展趋势呢？

刘老师：2017 年 KOL 最明显的就是头部细分领域的 KOL 越来越少了，而中小的 KOL 越来越多。目前的 KOL 按照内容进行划分，KOL 的泛化在特殊领域是一个值得关注的点。比如很多广告主缺乏将营

销活动输出的渠道，在这种情况下很多中小 KOL 诞生满足了这种需求，商业信息的广告主需要传播范围更加精准，那么细分垂直 KOL 就非常有价值。也有很多人说 KOL 是按年龄划分，其实我们应该考虑的是 95 后、00 后是新一代消费者的崛起，他们新诞生的那种审美趣味或是购物偏好会为营销带来参考价值，但单纯与年龄挂钩需要更加谨慎，很多广告主研究不同年龄的群体，但它们之间有没有巨大的差异很难讲。之所以品牌广告主会去研究这些新兴消费群体，更多的是企业品牌年轻化的一种表现。但同时如果此时 KOL 能够抓住一些点更好地和 95 后和 00 后进行沟通，可能会突然崛起。

骥达：感谢刘老师的专业分析，相信刘老师在进行营销管理咨询服务中一定会有互联网思维浓墨重彩的一笔，我们期待包括山东巧媳妇食品集团在内的企业的营销体系的服务中，都能在刘老师的互联网营销打法中受益！

薪火计划，从心出发

春风化雨，薪火相传

青岛大学薪火计划开学典礼暨精英大讲堂在期待中如约而至，也在掌声与感动中悄然落下帷幕。

相遇是一场不见不散的宴席，相知是一次深入浅出的游学。



汪校长发表了精彩的讲话，表达了对校友企业家们的感谢，表达了对“薪火计划”的支持，也表达了对青大学子的厚望。

学生处吴世珍处长亲自主持“薪火计划”开班典礼，表示对“薪火计划”的重视与支持，也让我们薪火学员感到温暖与责任。

除了知识和德行的指导，各位校友企业家还带来了经济上的支持。

一封支票，代表的不仅是金钱，而且是责任和期望，在“薪火计划”基金捐赠仪式中捐赠校友企业代表中仁集团总裁张述智先生向我们递出了校友企业们的期望，而我们从他的手中接过了沉甸甸

的责任。

感谢校友办李升学主任与校友沟通做了大量工作，通过人才传承维系新老校友母校情结，新老校友传帮带，播撒浓浓青大“传承”味。这是对我们薪火学员的支持，更是对我们的期待。

镕我德性，传我道术

有道是“世有伯乐，然后有千里马”，而今天我们终于迎来了自己的“伯乐”。

茫茫人海中与我们的成长导师相遇，何尝不是一种莫大的幸运？



在导师聘任仪式中，“薪火计划”聘请：

中仁集团总裁张述智先生

睿海财智私董会董事长冯睿女士

青岛啤酒客服中心总监何金鹏先生

华商智业集团董事长刘春华先生

睿意智赢企业管理咨询董事长李学龙先生

骥达企业管理咨询董事长杨舜尧先生



心智教育专家朱红女士

日本 COLOR-TOP 色彩设计师导师刘雅然女士
作为“薪火计划”成长导师。

随后，冯睿师姐作为导师代表讲话。

冯睿师姐讲到：“我理解高校的使命乃是传承和创新，创新多来自科研，是高度之所在，而传承多来自教学育人的功能，是温度之所在，二者得以兼容，高度和温度并存，生生交往的绵延不绝的‘薪火计划’会持续支持青岛大学成为全国最有“传承精神和文化”的一流高校。”

燕口衔泥，新泥沃土结芝兰

等风等雨，终于等到你

雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。

历经报名表审核、团体面试、结构化面试、个人面试层层选拔的我们，终于捧着“薪火计划”录取通知书，骄傲地彼此注视。

与君歌一曲，请君为我倾耳听。

前路漫漫，道阻且长。

薪火同心，并力前行。



莫言张扬与奔放，并力前行我少年

平庸的人有一条命，性命；优秀的人有两条命，性命和生命；卓越的人有三条命，性命、生命和使命。

学生代表程胃桀同学在演讲中说：“我们会牢记使命，砥砺前行，在学习中成才，在竞争中成长，在合作中成熟，在包容中走向成功。也让我们以“明德思源，鼎新卓越”的班训自我鞭策，在未来真正配得上朱红老师在薪火首节课上所说的‘天之骄子’的美名，将青岛大学的薪火精神代代相承！”

薪火相继，承而传之。

40 岁请离开，IBM 美国五年悄悄赶走两万“老”员工！

在过去的十年里，曾经辉煌一时的 IBM 一直忙着在被谷歌、亚马逊、脸书们颠覆的世界里找到自己的位置。而在公司不断变革重塑迎合新时代的过程中，牺牲的往往是那些老员工。

在颠覆中前进的科技行业向来以崇尚年轻著称。例如 Facebook CEO 马克·扎克伯格就曾于 2007 年在斯坦福大学公开称“年轻人确实更聪明”。

这种流行偏好对于老牌技术公司 IBM 来说可不是优势。2016 年，员工平均年龄约为 38 岁的 IBM，已经是当时一众科技公司中的“老龄化”代表。看看它的对手们，亚马逊员工平均 31 岁，谷歌员工均龄 30 岁，脸书员工甚至人均才 28 岁，在如此快速发展的科技行业，这简直隔了好几代。难怪 IBM 急于摆脱自己的这个旧形象而变得“更年轻”。

囿于发展有限，在坑没有大规模增长的情况下，就只能是老员工给新一代腾地方了。于是年龄成为了管理者们评判一个人是否值得留下的标准，而不再是他的业绩。据估计，到 2015 年中期，IBM 美国员工数已经从 1980 年代峰值时的 23 万降至约 7 万，其中大部分是通过裁员和提前内退做到的。

当然，这都不是摆在明面儿上的操作。毕竟年龄歧视在美国既不合法也影响企业声誉。因此别说公开，IBM 高管都不愿意告诉员工近一年里到底有多少人正在离开。他们也拒绝提供 2016 年、2015 年乃至 2014 年的相关数字，拒绝解释选择谁得离开背后的逻辑依据或者说明这类离职是如何符合更大战略的。

为了更好地弄清楚这些问题，美国民间非营利新闻机构 Mother Jones 和 Pro Publica 从 2017 年开始陆续通过采访和问卷接触了逾千名 IBM 前员工，并于近日发布了结果。

中年危机果然并非杞人忧天。哪怕在 IBM 这样的标杆企业，年龄歧视也正大行其道，大量中年员工正被边缘化，哪怕你的绩效表现其实不错。据 Pro Publica 估计，过去 5 年来遭到 IBM 解雇、裁减或强迫提前退休的 40 岁以上美国雇员高达 2 万人，差不多占期间该公司离职者总数的六成。

早在 2006 年，IBM 就曾被指控对起诉对“年轻员工”严重偏向，并且对员工养老金计划进行了大幅度修改，以便年轻员工可以得到更多福利。而

在同年的一份 IBM 名为《年龄越来越大的员工队伍》的报告里，已经直呼那些婴儿潮一代的员工为“灰头发”和“老头子”。

正儿八经的裁员毕竟不好听，数量到一定程度还得对外公开，不如换个方法，鼓励那些目标对象自行辞职或者提前退休。比如通知某人可以在内部申请换岗，而背地里又告诉管理者们不得接收，能够平稳度过危机的人少之又少；或者以技能已过时为由解雇老员工，却又在之后以较之前降低的薪酬福利将他们重新聘为合同工。

还有些隐藏更深的变相办法。2017 年开始，IBM 就要求其成千上万远程办公的员工开始前往特定办公室上班，很多人因此需要长距离通勤，难以做到的人只好选择辞职。于是，数以百计甚至也许数千的 IBM 员工正在离开，而其中有大量不再如年轻人那样可以随意挪窝的老员工。

一边请走拿着更高薪的大龄员工，一边拿省下来的钱招募小年轻。IBM 的这手算盘打得好。而为了规避风险，IBM 一面要求员工签字放弃上告法院或组成团体质疑公司做法的权利，一面则拒绝对外公开离职员工的年龄情况。“我们对公司和职员在时代更替之间自我重塑的能力感到骄傲，同时也一直都遵守法律规定。” IBM 发言人是这么说的。

很长时间以来，IBM 一直都是企业在雇佣实践方面的领导者，这家国际化巨头是如何对待员工的，也充分显示了当今职场人正面临怎样的就业现实。

2017 年 10 月，美国招聘网站 Indeed 对技术人员的调查发现，近一半的受访者（43%）担心因为他们的年龄而失去工作。更令人不安的是，近 1/5（18%）表示他们“一直以来都担心”。超过 1/3 的受访工作者（36%）称，由于年龄他们不再受到管理人员的重视。

在硅谷，整容在人到中年的科技从业者间流行起来。

求职顾问 Robert Withers 也表示，如果年龄稍大的人想在硅谷找工作，他的领英页面照片一定要精修得年轻有活力，不能露出半点疲态。中年危机同样在中国广受关注，甚至对年龄的要求来得更加苛刻。2017 年，华为裁退员工的传言，直接将职场人的濒危年龄线拉低到了 35 岁。

——摘自网络

2018 年人本中国论坛：如何营造良好人才生态环境

营造良好的人才生态环境是一项系统工程，需要精心谋划、综合施策，协同推进。在 2018 年的人本中国论坛上，发改委秘书长李朴民和与会专家就如何营造良好的人才生态环境提出自己的观点。

2018 年 5 月 27 日，第六届人本中国论坛在北京辽宁大厦成功举行。人本中国论坛是中国人力资源开发研究会主办的专业论坛，是人力资源领域层次较高、规模较大、有着较高的知名度和影响力的论坛。来自全国的 1500 余位企事业单位的人力资源从业者参加了此次论坛。

营造良好人才生态环境是一项系统工程

国家发改委秘书长李朴民指出，随着我国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段，发展的驱动力也由传统资源要素驱动转向创新驱动。人才作为创新驱动的核心资源，已成为促进高质量发展的关键因素。打造各类人才健康成长和充分发挥作用的生态环境，是我们当前的一项重要任务。

李朴民秘书长说，实践证明，要发挥人才的集聚效应，并形成持久的吸引力，越来越取决于政策环境、发展空间、文化认同、人居环境等综合性因素。特别是在高层次人才的去留上，目前，薪酬的高低已不再是单纯的决定性因素。创新创业的整体环境，在很大程度上主导着人才的流向。为此，社会各界，特别是有关部门要深入实施人才强国战



国家发展和改革委员会秘书长李朴民致开幕词，进一步加大政策、服务、环境等方面的创新力度，着力破除束缚人尽其才的体制机制瓶颈，消除人才充分发挥作用和潜能的制约因素。

李朴民秘书长认为，要实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，倡导创新文化，强化知识产权，创造保护和运用，让各类人才的聪明才智充分引流，要深化体制机制改革，进一步优化营商环境，废除妨碍统一市场和公平竞争的规定和做法，激发各类人才创新创业的活力，要提供优质高效的公共服务，破除妨碍劳动力、人才、社会性流动的体制机制弊端，使各类人才充分享有体现自身价值和自身发展的机会，要着力优化留住人才的人居环境，坚决打好污染防治的攻坚战，全面推进绿色发展，还自然以宁静、和谐、美丽，使各类人才在蓝天白云、鸟语花香、繁星闪烁的优美环境中创新业、立新功，为高质量发展提供有利的人才支撑。

中国人力资源开发研究会刘福垣会长认为，营造良好的人才生态环境，不是一个企业，一个部门



中国人力资源开发研究会会长刘福垣致辞
所能够做到的。良好的人才生态环境需要宏观、中
观、微观，这三观统一协力。

人工智能时代企业要有人才生态思维

本次论坛中，嘉宾们都不约而同的提到了数字
化和人工智能对时代和人力资源管理的影响。

在数字化、智能化时代，首先需要认知革命，
需要建立新的数字化的与生态化的人才的管理思
路。著名人力资源专家彭剑锋教授指出，要有全新
的数字化时代的数字化思维方式，数字化的认知，
基于数字化的，基于链接的，基于交付，基于开放
合作的一个生态体系，只有这样，才能真正激发人
的创新，才能真正激发人的潜能，才能真正实现企
业的创新与人才的驱动。他强调，企业人才管理必
须从线性思维向生态思维转变。他把未来的生态化
组织模式总结为 48 字方针：生态布局，网状结构。
数据驱动，平台化管理。责任下沉，权利下放。领
导赋能，任务市场。独立核算，分布经营。共识共
担，共创共享。

数字化对组织和企业管理的影响会大大超出
我们的预期，因此，企业应该建立人力资本生态的
概念，中国人民大学劳动人事学院院长杨伟国认
为。这种生态包括从劳动要素到混合要素的生态、

青岛骥达企业管理咨询有限公司

从人力资源到人力资本生态、从宏观的岗位到量子
任务的生态、从常规技术到复杂技术生态、从科层
制的组织到多元组织的生态、从现在的专业管理到
市场交易的生态。

百度高级副总裁刘辉在演讲中指出，人工智能
对环境的影响，比任何的前几次的工业革命都会来
得更加广泛。产业跃迁要有 AI 的思维。因此，企
业要抓住和培养关键人才和复合型人才，要通过成
长机制、积累机制、分享机制等系统配套的机制体
系建立好能解决价值分配、价值评价跟价值创造的
有效生态。

80%的 HR 会失去工作吗？

彭剑锋教授认为，随着数字化和人工智能的深
入发展和应用，未来 80%的 HR 可能都会失去工作。
杨伟国院长则认为：“企业里凡是科学的东西，可
能都会被 AR 替代，但是和人有关的东西，也可能
一部分被替代，一定会保留一部分。如果将来还有
企业，还有组织这样的一种东西存在，我觉得未来
留下的，可能就是 HR 部门。”

HR 如何做才能让自己的价值得到认可？与会
嘉宾一致认为，HR 首先要有战略思维。百度副裁
刘辉认为，将来人力资源的人或者这个团队，会跟
战略团队或者融合，或者是一个团队。

哈药集团副总裁沙梅、铭泰集团副总裁蔡元
启、康得新 CH0 李玮在讨论时认为，人力资源从业
者首先要不忘初心，要明白自己为什么要干人力资
源工作。另外，人力资源从业者应该懂政策、懂专
业，同时，一定要贴近业务、了解业务。人力资源
的从业者要学会借一些新的工具。

中国人力资源开发研究会常务副秘书长李直

青岛骥达人力资源管理有限公司



在总结时认为,HR 应该成为企业的赋能官。他认为,组织应该为员工赋能,这给人力资源工作者提出两个任务:首先,人力资源工作者应该成为组织赋能的推动者,让组织变成赋能组织。人力资源工作者要做赋能文化的推进者,做全面认可激励机制的建设者,同时也要是组织架构的设计者。另外,人力资源从业者要为自己赋能。这需要 HR 不忘初心,寻找工作的终极价值,同时要有持续的学习能力和不断更新自己思维方式的能力。

标杆推动人才生态建设

此次论坛颁发了第六届人本中国奖。海尔集团公司、中国民生银行股份有限公司、中国出版集团公司、双星集团有限责任公司、泰纳瑞、斯(青岛)钢管有限公司、北京北辰实业股份有限公司、人民邮电出版社、海南航空控股股份有限公司、航空工业成都飞机工业。(集团)有限责任公司、中国长安汽车集团股份有限公司、康得新复合材料集团股份有限公司、安徽省投资集团控股有限公司等企业获得 2017 年度中国企业人力资源开发与管理优秀企业及创新奖。

哈药集团股份有限公司副总裁沙梅、海尔集团人力资源平台总经理纪婷琪、TCL 集团副总裁、TCL 大学执行校长许芳、安徽华荣远诚实业集团有限公

青岛骥达企业管理咨询有限公司

司董事长赵华荣、奥康监事会主席、奥康 C2M 首席运营官潘少宝、双星集团总经理助理、人力资源总监王晓林、泰纳瑞斯中国区高级董事总经理刘景华、北京城建设计发展集团股份有限公司人力资源部长伍丹、康得新集团人力资源中心总经理周舟、中农批冷链有限公司行政人事总监周军等 10 人获得 2017 年度中国企业人力资源开发与管理优秀人物奖。

中国人力资源开发研究会常务副会长沈志群认为,今年获奖的企业都在努力求新求变,构建自己的人才管理生态系统,保证了企业的人才竞争力,它们是广大企业学习的标杆。

北京外企人力资源服务有限公司、北京五八信息技术有限公司、北京网聘咨询有限公司等企业获得 2017 年度中国人力资源开发与管理优秀服务商奖。中国人力资源开发研究会秘书长李震提出,营造良好的人力资源生态环境,离不开广大人力资源服务业企业的支持。人力资源服务业企业是人力资源生态环境的重要一环,他们给人力资源生态环境建设提供技术,提供营养,提供链接。我们需要更多更好的人力资源服务业企业投入到良好的人才生态环境建设中来。

——摘自网络

青岛骥达人力资源管理咨询有限公司

你和别人的差距，其实是一碗番茄炒蛋

不知道你们有没有这种感觉，在日常生活上和职场上我们都喜欢挑战有难度的东西。因为当我们挑战有难度的事情时，心里就会有一种成就感油然而生。

可是当这个时候，自己对日常生活中普通又简单的东西，通常是忽略的，甚至是轻视的。

或许你可以完成一个艰巨的工作任务，却连家里的一个灯泡都不会换；或许你可以挑战极限运动，却不懂怎样在运动后给自己做一顿可口的饭菜...

所以我们越来越失去了这种，对身边普通、微小事物的体会、观察和享受。

而每一件简单的事堆积起来，就形成你和别人的差距。

越简单，不一定越容易。

复杂过，才明白简单有多难。

——TL 编辑部 铃儿

这几天在听马东老师分享职场干货和故事，很有意思。

有一次我问他：马老师您面试人的时候，都会问哪些问题呢？

马老师当时回答说：我会问 ta 平时闲下来的时候，都会干什么，最喜欢干的那件事我会让 ta 描述一下。

乍一听马老师这问题挺普通吧，玄机在后面。

接着马东老师举例说：我最近面试的一个人，他说他业余时间喜欢看棒球和打棒球。于是我就让他描述一下。

结果他说，就是你拿着球棒，把球打出去就好了。

我继续问他，一局总共是三垒是吗？

他支支吾吾答，emmm 是的。

我又问，跑够几垒才能得分？

结果他最后看着我回答说：“其实我平时喜欢吃猪肉。”

在场的其他人都笑了，我也笑了，一半是笑我自己。

类似这样在懂行的人面前“装逼”失败露出马脚的事儿，我干的太多了。

到最后所有的虚荣心，只剩下了“虚”。

遇见客气的人，哪怕不拆穿我，只是“笑而不语”看着我，背后也会一阵阴凉。

遇见像马老师这样，“无心插柳”刨根问底的，就只能自求多福善哉善哉了。

然后马东老师又说了他最近面试的另外一个人，那个人回答说他最大的爱好是亲手做西红柿炒蛋吃。

于是他就把整个过程细致又生动地描述了一遍：从菜场买菜如何挑选西红柿，到切西红柿时要注意什么，哪一面朝上，到打蛋、搅拌、下油的顺序怎么来最好，西红柿什么时候下锅口感最好，以

及怎么翻炒什么时候加水……

马老师听完刮目相看，比他自己亲手炒了一盆西红柿炒蛋还感受强烈。

我虽然没听到原版，但听马老师转述，感觉像是吃了一盘很好吃的西红柿炒蛋。

但最让我印象深刻的一点是：**一盆那么普通又简单的西红柿炒蛋，原来做到极致，里面依旧有那么多细节和讲究。**

我记得之前看公众号 VICE 的编辑发过一篇文章，讲他“2018 年看过的最感动的文字，来自一个八十岁的老爷子的一篇关于民俗的文章，介绍北京杂拌儿，一千七百余字，没有一句是废话，不见拿腔捏调，只说风情历史。”

这里摘取其中一段：“金漆描绘外黑内红的漆盒里，八个梯形小簸箕拱卫中心小八边盒，分门别类地盛着挂条、青梅、杏脯、蜜枣、芝圆、麻圆、花生蘸、核桃蘸八样糖渍蜜饯的果脯，中间是一盈鲜红的温朴（炒红果）……就如同北墙上供奉的神像，条案上的祖先牌位和锃光瓦亮的白铜五供，还有案前插着八仙人的丰盛贡品。”

那篇文章的作者说，这篇文章他是跪着看完的，没有人能轻易写出这样的文字。

而我，连看都没有看懂。

不得不承认，自己对日常生活中普通又简单的东西，通常是忽略的，甚至是轻视的。

所以越来越失去了这种，对身边普通、微小事物的体会、观察和享受。

意识到这点的时候，突然好佩服之前在书店里看到的那些，出书讲如何整理衣物的收纳达人。

他们把那么一件看似普通又简单的事，做到了极致。

而“把普通又简单的事情做好”，其实并不比“把复杂的事情做好”要容易。

上周末去找戏剧界的 KOL 魏嘉毅老师玩，我问他最近看了什么好戏的时候，也听他提起了“西红柿炒蛋”。

他说他之所以喜欢英国《匹诺曹》那部戏，是因为他们把一件极其简单的事情，做到了极致。

而很多戏看起来特别复杂，加入了很多花里胡哨的元素，东说一个西扯一个，让你眼花缭乱，但反而每一个部分都没挖掘到极致。

他当时说：看起来越简单的东西，越难做，可是一旦做好了，就超级容易打动你，就好比番茄炒蛋，那么简单一道菜，却超级难做好，可是一旦做好了，你就一直忘不掉。

听完他说的我立马就想起前面马东老师分享的那件事儿。

我们总是想去挑战复杂的事儿，试图想要证明自己的与众不同，而有时候我们恰恰忘了：**把简单又普通的事情做好，也许才是最难的那一步。**

而且，很多复杂，其实是为了掩盖其心慌。

很多普通和平凡，其实超有耐力和自信。

就像有的时候，当我抬头望向星空的时候，会忍不住想，那个让无数科学家追寻的宇宙的终极奥秘，那个大自然复杂表象背后暗藏的玄机，也许一点都不复杂，也许普通到让你忽视，也许简单到无以复加，一如所有极致的美丽，都简单到极致。

——摘自网络

跳槽的境界分 3 层，你在第几层？

某招聘网站 2018 年春季调查发现，受访的 5 万名白领中近 70% 开始或正在寻找新工作。

跳槽似乎已经成为常态，如果没有跳槽的打算，你都不好意思和别人打招呼。人们对跳槽的态度虽然说不上一言不合就翻脸，但几乎可以用“随便”来形容。随便的跳槽就等于一个随便的职场。

跳槽的境界从低到高可以分为三个层次：

第一层（最底层）：仗剑职场，快意恩仇

第二层（中间层）：急功近利，投机取巧

第三层（最高层）：延时满足，突破自我

处于不同境界的人们，跳槽的理由迥然不同。

1

仗剑职场，快意恩仇

有些人职场一不如意，第一反应就是辞职，先辞职再说。在离职的瞬间，有一种如释重负的感觉，终于摆脱无能的老板、讨厌的同事和糟心的公司，取而代之的是要投入新家怀抱的急不可待。这样的人对于公司的不满，其实在平时就多有体现，比如经常发表负面评论，抱怨不断，甚至还时不时流露出另觅下家的想法。

有了这样的心态，工作上就不再用心和投入，觉得自己就待不久，干不长，所以就没必要多花心思在工作上。

处于跳槽境界的最底层，这种快意恩仇似的做法显得极为幼稚，学生思维从中作祟，完全凭着主观感受进行决策，心里一受打击就想跑。这样的跳槽，他们所做的选择其实不过是在转场，因为根本

青岛骥达企业管理咨询有限公司



没搞清楚为什么要换工作，以为跳槽就可以解决所有问题。

如果跳槽不过是换个环境，你在前一家是怎么死的，下一家基本也是一个死法，连换个死法的机会都没有。

2

急功近利，投机取巧

处于第二层的人跳槽没有第一层的人那样随意任性。他们对公司也会不满，但绝不会像祥林嫂一样，逢人便唠叨和诉苦，他们信奉“天下乌鸦一般黑”的道理，认为劳资之间存在着天然的利益对抗和矛盾，哪家公司都一样。他们跳槽，就是想让自己的薪资上涨 20~30%。

利用“信息的不对称性”周旋于各大公司，夸耀自己曾经策划过多么受欢迎的活动，设计过多么靓丽的作品，开发过牛逼的程序等等。但真实情况是什么谁知道，也许只是做做执行，或是打下手，甚至直接拿别人的作品展示。

青岛骥达人力资源管理有限公司



但也不能说这类人一无是处，他们东西是懂一些，再加上能说会道，一般都能如愿以偿。长时间如此只能造就一个结果，35 岁中年危机，高不成低不就，越高级别的工作要求就越高，考察也更加严格，再想蒙混过关已无可能。

3

延时满足，突破自我

心理学上有个有名的实验"棉花糖实验"，就是让一个 4-5 岁的孩子待在一个空房间里，在他面前的桌面上放着 1 颗棉花糖，现在他有两个选择：选择立刻吃掉这个棉花糖（option 1），或者忍住不吃，等大人待会儿(不定时间)回来之后，就能吃到 2 颗棉花糖（option2）。

当这些孩子成长到 27-32 岁的青年人时，研究者发现，那就是当年实验中选择 option2 的孩子比起那些选择 option 1 的孩子，平均来看，在这个阶段取得了更好的职场业绩，并且更善于规划以及有条不紊地追求长期的人生目标。

"棉花糖实验"讲的就是人的延时满足能力，不会被眼前的利益诱惑，着眼于长远的利益。

这一层的人正是如此，要的不是现在，而是未来。他们心怀乾坤，在别人眼中的发展不错，在他们眼中却并非如此，比如觉得机会还不够多，成长

还不够快，挑战还不够大，平台还不够宽，不断想着如何磨炼自己，突破自我。

通常这样的人跳槽会让领导扼腕叹息，虽然明知没用，但是还会继续画一张大饼力图留住他们，真有点"挥泪送别"的意味。

"我先辞职再说吧。"

"停！"

一旦有这样的想法，先停下来，想想为什么要辞职？目前的环境是否还能提升自己？卡在哪儿？有什么方法可以克服障碍？换个环境能解决问题吗？

当你能力变强，话语权变大的时候，当你辞职理由不是"与人和不和，工作太累，工作能力不行"，而是"为了自我突破"的时候，你才真正的成熟了。

当你痛苦时，唯有跳槽，可以解忧？跳槽只是个止痛片，还只能用一次，没有找到真正痛的原因，还会继续痛。

成就靠沉淀，跳槽显境界。

而你，在哪一层？

——摘自网络

你离失业还有几年

白领失业潮早就不知不觉地来了。

以前我们只从父辈酒后的聊天里听过“下岗”这个名词，丝毫不能理解当年失去工作天都塌下来那些人们的处境，工作怎么会丢呢？我们是大学生、研究生，学历金光璀璨，必将奔向大好前程。

然而现在高学历的我们，已经没那么天真。互联网人“35 岁失业定律”是真的，社会就是这么残酷，年轻的劳动力比你活跃、富有精力还更廉价。

你知道自己离失业还有几年吗？也许已经近在眼前。

01

中产阶级的不可言说之痛

你以为中产阶级很舒服吗？听起来非常光鲜亮丽，穿着名牌，穿梭于酒会之中的中产阶级，唯一的烦恼，大概是和隔壁部门之间的尔虞我诈。动辄数百万的项目，让人有一种挥斥方遒的快感。

可惜中产们只是过路财神，赚出来的利润根本不属于他们，听起来数十万的年薪好像很棒，但老板一句话就不得不留下来苦逼地加班。

最重要的是背着房贷的中产阶级根本潇洒不起来，每月好几万的房贷，想一想就让人感到窒息，年薪在房贷面前变得毫无意义。



中产阶级最大的不可言说之痛大概就是裁员，就算有赔偿金，也难以弥补房贷不知何处寻的惶然，你的学历，资历，能力，一切都不能把你从被解雇的深渊中解救出来。

毕竟 35 岁的你，拿着年轻人五倍乃至十倍的工资，却不能创造同等的利益。老板们的账，算的比谁都清楚。

02

最牢靠的保证

还是你自己

人到中年还要失业，可谓惨之又惨。但是不是所有中年人都会担忧自己的下家问题。这就牵扯到一个问题，我们究竟应该如何如何在失业大潮中，依旧做一个笑看风云的成功者？



一个人是否会被公司放弃，主要取决于他的贡献有多大，或者说，他能否决定公司的命运。

这么说来，似乎没有什么人才是一个公司所不能放弃的，除非你是传说中为公司挣出一栋大楼的牛人。但我今天并不想谈公司，我要说的是你自己。

除了本职工作，你还会些什么？你的本职工作，在公司的业务中占了多大的比重？如果你的答案都是不知道，那么你根本就没有职业规划这个东西。只能在职场中随波逐流的人，被淘汰也是理所当然。

只有不断前行的人，才不会被抛弃。最牢靠的保证，唯有你自己。

你的小学老师说的对，好孩子还是要学习。社会会奖励那些不断学习的好孩子们。

03

自我认知的不断迭代

你是否还是昨天的你

一个健康的公司需要不断吸纳新血，抛弃那些对自己前进无用的东西。人也是如此，我们必须不断提升自己，避免成为那些被公司抛弃的垃圾之一。醒醒吧，时代在不断向前，不能及时自我更

青岛骥达企业管理咨询有限公司

新的巨头公司尚且会破产，我们又怎么能够例外呢？

你必须是一棵不断成长的树，一口源头不断进入活水的泉，吸纳所有新的好的先进的东西。作为养分，让自己更快的成长起来。你要知道自己所从事的行业需要什么样的能力，是市场营销、逻辑推理、艺术设计、编写代码还是人际关系？

作为一个随时会被抛弃的中产阶级，必须知道下一步自己要加强的能力。今天的你绝不能是昨天的你，职场、时代乃至新出的 app 都不会等你。

中产阶级是从终点线不断逆行前进的人们，我们都知道结束的一天，总会到达，但还是想把那过程尽量延长。我们的幸福很单纯，也许只是每月及时还上的房贷，也许只是偶尔吃到的甜点。我们的痛苦很相似，经济问题或是加班通宵的每个夜晚。

爷爷奶奶们说的好，人还是要有点儿手艺，换到如今，就是有自己的职场竞争力。什么是铁饭碗？不是一年收入只有五六万元的公务员，是始终能力不容忽视、精力十分充沛的你自己。

——摘自网络

青岛骥达人力资源管理有限公司

案例分析

为什么说宁愿给老员工加工资的老板不是蠢就是坏？

最近听到一个朋友的故事：

朋友在一家创业公司当开发，团队只有 4 个人，工资都不高，年前一起和老板商量，说能不能每人加薪 500，老板安抚了一下，说现在经济情况不好，赚了钱就给大家加薪。

结果，朋友出去转了一圈，找了个工资多 4000 的工作，立马就跳槽了。

剩下 3 个人不干了，纷纷出去找工作，也找到了比之前多 4000 的工作，准备离职。

老板一下子慌了，连忙答应加薪，每人涨 4000，但只有一个人愿意留下来，其余 2 个人都走了。

没办法，老板只能再请两个新人回来，估计价格也不低。

我朋友和我说起这事时，一脸幸灾乐祸：

“原本花 500 就能解决的事情，现在要花上 4000，活该。”

宁可 1 万月薪请新人，也不肯给 5 年老员工加薪，这是不少公司都存在的问题。

拒绝给老员工加薪时，估计老板们还沾沾自喜，觉得自己赚到了，殊不知这样只是给公司埋下了一颗定时炸/弹。

①

老板也有苦衷？

他们给出了 3 个理由

老员工被压榨、新员工拿高薪的故事，在生活中绝不少见。

有个朋友一毕业就加入之前的公司，兢兢业业做了 3 年，月薪 5500，收到一家公司的 offer，月

青岛骥达企业管理咨询有限公司

薪 1 万。

他觉得自己在公司做得还不错，所以跑去和老板谈，说只要涨薪到 8000，他就愿意留下来。

谁知道老板一口回绝了，还在话中有意无意地暗示，随便走，他随时能找到合适的新人。

他非常失望，接受了新公司的 offer，后来才知道，前公司请了新人填补他的空缺，月薪 1.2 万。

他就想明白了，怎么老板愿意花 1.2 万找个新人，就不肯给自己月薪 5500 的加点工资？

有老板曾经哭诉：这不怪我，我也是有苦衷的！

1、不敢开先例，怕老员工们跟风

老板不怕给你一个人加薪，但害怕给一群人加薪，如果大家都跑来加薪，自己又要多掏一笔钱，心里也不舍得。

既然如此，还不如先给你画画大饼，把你安抚下来再说。

2、鲶鱼效应

有些老板觉得，公司老员工太多，大家都没了干劲，所以需要新员工的加入，激发老员工的创造力和拼搏力。

这就像往生性安静的沙丁鱼里面加入鲶鱼一样，让大家多点活力。

3、物价涨了，高工资才能招到新人

有些老板会解释，新人高工资，也是无奈，因为现在物价不比几年前了，要高工资才能招到新人，所以才会比老员工的工资高。

②

不加工资就算了，

青岛骥达人力资源管理有限公司

怎么你还有理了？

以上几条原因，站在老板的角度，看起来很有道理，但细细一想，全部经不起推敲。

老实说，会说出这些理由的老板，可以说是目光短浅，或者说，聪明反被聪明误。

一、赶走老员工，请一个新员工，成本到底有多高？

《财富》杂志算了一笔人力成本账：

“一个员工跳槽给企业带来的损失，是离职人员工资的 93%到 200%；

一个核心人才的流失，至少需要 2 个月的招聘期，3 个月的适应期，6 个月的融入期；

此外，企业招新员工所花费的招聘费，相当于一个员工 4 个月工资；

即便如此，企业招聘一个新员工，依然存在超过 40%的失败率。”

简单来说，老员工离职，需要重新招人，要耗费大量的时间、精力、金钱，找到的人不仅工资高，还不一定合适！

既然如此，为什么不干脆给老员工加点工资，然后让他安心工作，这不是对双方都有利的吗？

你说怕老员工集体要求加薪，公司受不了。但想想，不加薪，员工就离开，在新公司拿到高额薪水，回头和留守的员工聊一聊，你猜会发生什么事？

留守的老员工们会觉得，原先那个谁谁谁，能力不比我强，跳槽就拿到了翻倍工资，那我还留在这里干嘛？

这样一传十传百，最后就不是一个人离职，而是大部分人离职了，公司还要不要开了？

有个资深 HR 说得好：核心员工的离职，不亚于一场人事地震。

二、老员工活力不够，真的只是因为懈怠了？

青岛骥达企业管理咨询有限公司

不少老板发现公司活力不够了，立马下判断是老员工懈怠了，于是想招新人来刺激一下老员工。

问题是，这是老员工懈怠了，还是公司的制度、氛围出了问题？

一朋友开公司，刚开始员工干劲很足，后来慢慢懈怠下来，公司业绩也在下滑：

他没有立刻把责任推到员工身上，而是开始思考，这到底发生了什么？

为此，他一个个找来员工，与之深入交谈，再在日常工作中仔细观察，最后发现几点原因：

一是公司结构不合理，员工之间分工不够明确，沟通成本很高，之前还能靠热情撑着，现在大家撑不下去了；

二是创业时许下的奖励没有发到位，员工心里有意见；

三是所从事的行业有起伏，员工觉得不安心。

找到了原因，他连忙对症下药：修改公司架构，明晰人员权责；补发奖励；定期给员工交流行业消息，给员工打气...

这样下来，员工的士气慢慢恢复，公司也慢慢振作起来。

可以看出，员工们士气低落，和“新”、“老”并无多大关系，公司架构不合理、工作内容僵化，也有很大一部分责任。

如果制度的问题不解决，哪怕再招入多少新员工，恐怕也是于事无补，反而会进一步打击老员工的士气。

三、新员工一定比老员工好？

这个问题，让马云来回答最合适，因为他曾在这上面狠狠摔过一跤。

创立阿里两年后，马云曾在一次演讲中告诉“18 罗汉”，别想着靠资历任高职！

“你们只能做个连长、排长，团级以上干部得

青岛骥达人力资源管理有限公司

另请高明。”

他不仅这么说，也这么做了。2006 年前后，一大批国际级人才被引进阿里巴巴。

卫哲、吴伟伦、曾鸣、谢文、崔仁辅、黄若、武卫等...但这些人除了曾鸣外，现在早已离开阿里。

2014 年阿里在美国上市，当年的 18 罗汉有 7 位被写进合伙人名单。

马云后来在演讲中回忆：**真没想到，10 年以后，我们变成了今天这个样子。**

他小瞧了自己，也小瞧了当年和自己一起成长起来的老员工。

恕我坦白，宁愿花高薪请新员工，也不愿给老员工加工资的老板，不是蠢就是坏。

所谓坏，就是有些老板就爱装傻充愣，他知道员工做得很出色，公司给到的工资确实配不上他的能力，但既然员工不提，他也乐得装没看到。

一旦员工提了，他就开始哭穷，最后勉为其难加一点，能把人哄住就得了。

所谓蠢，就是有些老板，把员工只当做一枚棋子，总觉得中国那么多人，要找到人干活再容易不过，老员工想加工资就是**，要走就走，另外再招人就算了。

这样的结果往往是什么？老员工走了，业务没人管，只能花大价钱重新招人，新人价格贵不说，还需要磨合，一时半会也不能上手，业务也耽误了。

时间成本、机会成本、试错成本、磨合成本...这些加起来，难道还比不上给老员工加几千块工资吗？

目光短浅至此，不是蠢又是什么？

③

离开不是为了钱

而是咽不下这口气！

我曾和不少有过跳槽经历的朋友聊过，他们都在原公司待了很长时间，其中有一个甚至待了 5 年。

他们说起跳槽的事情，都对原公司一肚子火：

“我不是在乎这一千几百块钱，我就是咽不下这口气！”

其实，老员工心里也是有一杆秤的，不是说新员工拿着高工资，他们就一定会不开心。

如果新来的员工，学历高能力强资源多，能够一手撑起一个团队，业绩一流，那么即便赚得比老员工再多，恐怕大家也没话可说，谁让别人有本事？

不仅不会说闲话，老员工们没准还会赶紧过去抱大腿，跟着有能力的人才有肉吃！

再说，如果自己也没什么能力，每天混日子，哪里好意思嫉妒别人拿高工资？

问题是，如果新来的员工才刚毕业，学历比你低，岗位比你低，什么都不懂，需要你手把手教他，工资却比你高，你心里会是什么滋味？

你在公司待了那么长时间，每天勤恳工作，从不偷懒，下班后也在想办法提升自己，结果到头来，自己想加个几百块都被老板拒绝，那些新人一进公司就拿着远高于自己的工资。

千言万语汇成一句话：“凭什么？”

张小龙带队做出了微信，让腾讯拿到移动互联网时代的“船票”；

姚晓光做出的《王者荣耀》，让腾讯营收一路攀升，马化腾成为首富；

更不用说阿里的“18 罗汉”，蔡崇信、彭蕾等人，顶起了阿里集团的半边天。

张小龙、姚晓光、18 罗汉...他们都是独一无二的，也正因为有了他们的存在，才有了今天的腾讯和阿里。

万科郁亮说得更直接：**人才，是万科的唯一资**

本。

“宁愿月薪 1 万招新人，却不愿给月薪 5 千的老人涨薪”，大概有两种心态造成这种情况：一种是“管理者的短视”，另一种是“管理者的愚蠢”，这类老板的格局有限，所谓贪小便宜吃大亏，往往有一个永远都突破不了的天花板，死不了，但永远也无法再壮大，发不了大财。

告诉我，是不是光看见标题就已经想痛哭一场了？

Fine，请姑娘们留下联系方式，等我买好纸巾过去好好安慰安慰你。

细究起来，这种毫无逻辑的“**管理陷阱**”却普遍存在。

“想加薪，跳槽啊！”这句话并不是无端在 Office 里面流行起来的，这其中经常为公司的管理者所忽略的一点就在于：

有相当一部分人，跳槽并不是因为新公司给的待遇非常高，而恰恰是因为原公司给的待遇太！低！了！

一名老员工在公司勤勤恳恳干了三年，客户熟悉，业务熟练，考核 B+，但三年来月薪只从 4 千涨到 5 千。这位老员工又要租房又要吃饭又要谈恋爱，还要买上几本《这个世界不欠你》，这么低的工资实在捉襟见肘，于是和老板提出希望涨薪。

老板说，市场大环境不好你是知道的，公司现在业务不好做你是知道的，你的业绩还没有上 A 你是知道的，好好干，业绩达标了年底肯定给你涨，你是公司老骨干了，相信我，我不会亏待你，以后期权池里面，肯定有你的名字……

老员工走出办公室买了个表，然后就跳槽了，新公司开出的薪水是月薪 1 万 2，年底双薪。

原公司的老板这才慌了神，一大摊子事没人接手，赶紧让 HR 招人，左挑右选，每天看到“期望

薪资”一栏上面的数字就暗自吐槽：“怎么现在的人都要这么高的工资”？

但业务不等人啊，最后月薪 1 万好不容易招来了个新人，干了不到三天老板就有点受不了要崩溃了——怎么啥啥都不会，啥啥都不如以前那个啊？但业务不等人啊，还不能发火怕人辞职，于是只能每天耐心地教，然后心里默默后悔：

“我怎么就这么蠢呢？宁愿月薪 1 万招新人，却不愿给月薪 5 千的老人涨薪”。

这两天看《腾讯传》，其中有个小细节引发了我很多思考——马化腾在腾讯创办不久后，就向早起的核心员工承诺了期权。

后来腾讯准备上市，那个时候，中国互联网企业是最热衷于在美股上市，登陆纳斯达克，是无数互联网创业者孜孜以求的梦想。

但马化腾最终选择了在香港上市，其中重要的一点是，承诺给员工的期权，他想以较低的价格在上市前完成购买，这对员工最有利，不过美国资本市场是排斥这么做的，但在香港是被允许和普遍认可的。

最终，马化腾选择了在香港上市。现在，腾讯创始团队里，如今随便拿出一个人，身价都是几十上百亿。

你不能光眼红人家首富的座位，却看不见小马哥该有的作为和格局——请高度注意我的用词

是“该有的作为”，而不是“慷慨”，因为那本来就是人家应得的。

牛掰如腾讯，定非马化腾一人之功，江山是大家打下来的，吃肉的时候，不能只给人家喝汤。

预先取之，必先予之，所谓“舍得”之道，懂得的人数以亿计，真正能践行的，却是寥寥。

——摘自网络

案例分析

月薪 3 千和 3 万的职场人，情商的差别究竟在哪？

良言一句三冬暖，恶语伤人六月寒。

生活中，总会遇到一些打着“耿直”“不虚伪”“心直口快”的幌子，对别人进行情绪暴击的人。他们不会在意别人的感受，更不要提换位思考、同理心。

他们整个的世界观，总结成一句，无非是：

“我就是这种人，你能拿我怎么样？”

承认自己有情绪，也接受别人有情绪

情商的定义是情绪智力，是我们对于情绪的理解、洞察与掌控。为什么情商高的人说话办事让人觉得舒服？

本质是他们对内能控制自己的脾气，对外能照顾对方的情绪。

在蔡康永的情商课里，第一课讲的就是直面情绪。他说：

“所谓的高情商，就是我们承认自己是一个有情绪的人，也接受别人是有情绪的人。

我们不用情绪去困扰别人，不去绑架别人，让别人跟我们相处起来，才会感觉到如沐春风，会觉得舒服。

这才是真正的畅快做自己。”

在日常的沟通中，情绪更是发挥着至关重要的作用。

激发了对方的积极情绪，就能让看起来没有回旋余地的洽谈以双赢的结果收官。就连我们上街买



东西，讨价还价的最终结果都未必是你有多高的谈判技巧，而是因为双方心情都好——

“算了，你小子真会说话，80 就 80！”

为什么你的话说不到别人心坎里去？因为你没关注过对方的情感需求。

而那些高情商的人，**在潜意识里已经将你的需求过滤了一遍，避开那些引发你负面情绪的地雷，**才会字字诛心、一击即中。

放下太强的表达欲，学会仔细倾听对方

情商高的人善于倾听、洞察，不给负面情绪蔓延的机会。

日常生活中，我们常听到：

“我根本不是这个意思！”“你能不能让我把话说完？”

很多时候，我们不能理解对方的意思，是因为我们表达内心诉求的意愿太过强烈。倾听并不是被动接受信息的过程，而是需要主动觉知，从对方的观点中找到可取之处，将谈话有效地继续下去。



在某个聚会时，男主人可能看了一眼手表，说：

“今天实在是太高兴了，没想到已经这个点儿了。”

对此，绝大多数人都能迅速 get 到主人的意思是该散场了。这在沟通中被称为“元信息”，也就是我们俗话里讲的“说话听声，锣鼓听音”。

“元信息”通常能够暗示某人对所谈论话题的态度，是支持的、模棱两可的、或者是持反对意见的。我们可以通过对方语调上的重音来捕捉说话者的关注点。

我喜欢这个提议。（但是其他人不喜欢。）

我喜欢这个提议。（我非常支持这个想法。）

我喜欢这个提议。（比起其他提议，我更喜欢这个。）

我喜欢这个提议。（这仅仅只是个提议，我并没有做出任何承诺。）

充分了解各种“元信息”，能让在场的各方都觉得舒服。

在第一季的《奇葩说》中，女孩刘思达突然向男孩包江浩表白。面对猝不及防的示爱，男孩显然有点懵。

作为嘉宾的李湘，还在旁边“煽风点火”：“小包，你快说是喜欢，是一般喜欢，还是不喜欢？”

情商超高的蔡康永，显然看出了男孩的不知所措，他不逼男孩回应女孩的表白，而是说：

“你不用那么大压力，确实现在逼你给个答案太草率了，但李湘希望你说出内心想法。那现在给你豁免权，没有人追究你下台之后会不会真的履行你现在的说辞，就说你现在的感觉？喜欢这样的女孩吗？”

一席话，既给了李湘台阶，又将问题从喜欢这个女孩转移到这样的女孩，将一场风波化为无形。

高情商的人，习惯用赏识来释放正面情绪

表达赏识不是“拍马屁”“耍心机”，更不是“服软”“低人一等”，而是表明你在意对方的想法、感受或者行为。

即便你不赞同 TA 的观点，但是不妨碍你能看到 TA 的可取之处，并用一种得体的方式传达给对方。

表达赏识是职场人的一项关键技能。很多员工都觉得自己没有得到赏识，找不到在团队中的存在感。很多人，哪怕得到老板一分钟的赏识，也会一整天都干劲满满。

但是老板往往疏于表达，无形地在自己与员工之间构筑了一道畅通沟通的厚障壁。

同样，作为家长也不能忽视赏识的力量。家长可以通过赏识和鼓励，强化孩子的能力，激发孩子的兴趣和动机，增强孩子的心理体验。

当你不认同对方观点时，也不用马上就指出对方的谬误进行反驳和抨击。**先找出对方言论中的可取之处，再表达自己的观点，往往效率更高。**毕竟把对方惹恼了，需要花更多的时间在安抚情绪上，而不再关注事情本身。



想一想那道万年送命题：“**如何跟女朋友讲道理？**”

女朋友生气时，她需要的是你的欣赏、你的认同，而不是你的道理。

如何应对“踢猫效应”

在签署最终文件之前，潜在客户威胁你，他们将终止协议。

曾向你出售过全新小轿车的商贩告知你，发动机问题不在质保范围之内。

2月的某个寒冷清晨，家里11岁的女儿告诉你，她绝不穿着外套去学校。

没错，在这些情境当中，你的血压会升高，负面情绪也会油然而生。对于坏情绪，心理学上有一个著名的“**踢猫效应**”。



老板骂了员工小王，小王很生气，回家就跟妻子吵了一架。妻子觉得窝火，正好儿子回家晚了，“啪”就给了儿子一耳光；儿子捂着脸，看见自家的猫就给它狠狠一脚；那猫就冲到了外面街上，正遇上街上的一辆车，司机为了避让猫，竟把旁边的一个小孩给压死了。而孩子是老板唯一的儿子。

“踢猫效应”放大的，正是那些无法控制自己的情绪的人。

作家亦舒说，**一个人真正成熟的标志，就是发觉可以责怪的人越来越少。**

道理很简单，因为成熟的人善于倾听，能用最大的耐心释放对方的善意；成熟的人同样乐于表达赏识，在他们的字典里，认同永远排在偏见和不满之前。

高情商的人，不会因为控制不住情绪，不断伤害身边的智者与挚友，进而高开低走，将一手好牌打烂。

——摘自网络

案例分析

致敬川航 3U8633 英雄机组的同时，我们该如何反思？

因为职业关系，每月都飞来飞去，把坐飞机当打的，老胡自然特别关心航空安全方面的信息。

昨天关于川航 3U8633 史诗级大营救的新闻充满了各种屏幕，所幸有这样的机长，有这样淡定自若的机组成员。尤其是专访时，机长说：“非常荣幸能保证乘客安全，感谢我的机组人员”从这句话里，老胡感受到的是：机长崇高的价值观、高度职业化、高度责任心，这个机组是个强大的、真正的团队！

在敬仰英雄、感慨幸运之时，我们该反思吗？该反思什么？

1

你认为可能发生的，就一定会发生

概率是个很神奇的东西，尊重概率的人，会提前做好准备；不尊重概率的人，会总是存在侥幸心理。所以，经常说“机会总是留给有准备的人”。

看新闻报道说，川航 3U8633 的机长之前就经常进行玻璃破碎的处置学习和训练，即使发生概率非常低，但你准备了，神奇的风险概率也会给你留下幸运的概率。

2

基础培训很重要，虽然很耗资源，短期看来还没用

机长平淡地说，成功处置风险得益于平时公司的基础培训和训练。可能很多人没注意这点，其实这是很关键的，危机之时方能彰显底蕴。

老胡从来不选择小航空公司的航班，原因只有一个，个人认为廉价航空很难对机组人员提供全面

青岛骥达企业管理咨询有限公司

的训练，包括技能、风险处置和心理管理。

很多企业喜欢挖人，拿来主义，利用暂时的高薪，将所挖之人的能力发挥到极致，但极少进行基础性的培训。

无意抨击廉价航空，毕竟这次出问题的不是他们。但这次川航虽然出了风险，实则是最好的品牌宣传。

一个以成本为导向的企业，是很难关注客户满意、员工满意以及高质量工作的。

有些成本不能省，看似浪费钱的基础培训有时候能挽救一个企业。

3

团队的信任是个神奇的东西

很多企业都上团队管理的课程，但老胡这么多年管理生涯中，却极少碰到着力塑造团队信任力的领导。

信任这个东西，看不见，摸不着，但就是构成了一个团队的基础。

川航 3U8633 发生玻璃罩脱落时，客舱的班组其实不知道发生了什么，但她们的第一反应是坚定地告诉乘客：“相信我们会保障大家的安全！”

这样的保障并非形式化，更不是流程，在莫名的危机出现之时，谁的生命不是生命呢？机组的镇定自若来自彼此的信心，来自日常大家训练的认知，来自对机长的了解，这是信任的表现！

老胡经常讲管理课时，结合自己做企业的经验，告诉管理者们要注意信任的营造，但少有人真的听进去。信任这个东西很微妙，你的信任少了，对方一定可以感受到的。例如，企业里经常出现的

青岛骥达人力资源管理有限公司

一个痛点，缺人才，那就挖人才，空降兵来了，却又干不久，因此大家都形成认知：**空降兵不适应，还是老人稳定。**

可事实上，只是一方面的问题吗？你抱着试试看想法，别人能感受不到吗？因此他能够放下自己的一切光环，拥抱和融入这个团队吗？自然不能，因此，薪酬是吸引，但彼此看到的毛病太多，没有信任的基础，小毛病都是不可接受的。

如果你们拥有信任，即使出了问题，那一定是共同面对；即使狠狠地责备，那心里面也是认可这个人！

信任很神奇，希望朋友们拥有。

4

常规的工作，往往潜藏着危险

相信没有几个行业有航空这样对安全重视、对流程重视、对检测重视的了，可仍然出问题了，要知道，川航 3U8633 的驾驶舱玻璃不是没有检测，而是有合格检测。

当然，不是任何问题都会被及时发现，但老胡想说的是，**我们是否把很多工作过于常规化？心中缺乏了对工作的敬畏感呢？**

相信如果检测工程师刚踏入职场时，对这个玻璃罩一定是反复检查，生怕出了一点点遗漏。但久而久之，没有出现过问题啊，因此这个工作变得常规了，成为了一个动作流程，可能不需要动脑筋了，看看就好！

这正是老胡这些年发现我们这个社会、我们的企业、我们作为个人而言，最大的问题之一，为什么很多人没有进步？大概基于此。

我们很多人领着每月的薪水，却很少思考自己的价值到底在哪里？是手里这些工作按部就班完成了，就心安理得地获得一份薪水吗？还不断比较，别人更高？

如此这般，你的可替代性就太强了，也就是价值变低！

做销售的，每天因为要拜访，所以去跑拜访，把突破性工作用常规方式来做；跟客户闲聊几句，自我安慰做到了，努力了，结果还是原地踏步，不去琢磨，只是闷头跑，天天跑… …

做市场的，因为过去做宣传，所以要宣传，一直做着同样的计划；要做品牌，所以要参加展会；要吸引顾客，所以要做促销，却没想过目的和投入产出是什么？

做编程的，自嘲码农，也真的把自己当码农，干活与农民之间的区别只是地点不同，一个在电脑，一个在地里。可地里有果实，有花开，码农的世界里，每天做自认为流程化的东西，开不了花！

做招聘的，每天上各渠道搜简历，打电话，这样谁都能干，你的价值呢？有时候还抱怨，公司实力不够啊，人家都不来面试！那你不觉得还应该做点什么吗？例如你能一分钟把公司介绍得让候选人产生来看看的动力吗？

做上级的，把任务发下去，就坐等检查结果，不去关心下属能否做好？需要什么支持？因此，在员工眼里，上级的工作就像甩飞镖，然后看靶子，就两个动作，你有什么领导力可言？

… …

很多地方都在上演着这些场景。

老胡想郑重地说，如果你对工作没有敬畏感，觉得自己应付当前的工作绰绰有余了，那你就会失去进步的空间，离风险不远了。

我们希望，玻璃罩这样的故障不要再发生了。再次致敬川航 3U8633 的英雄机组。

——摘自网络

一位保洁大姐给我们做的敬业培训

去年年底晋升考核结果公布后，一位员工到人力资源部找我表达不满：

“我来公司已经四年了，和我同年入职的大部分都晋升主管了，就算熬年头也该轮到我了。我今年的工作量是增长的，工作任务也都完成了，没有出现重大失误和客户投诉，为什么今年还是没通过考核？”

这个员工已经是第二次申请晋升。

上一次未成功，我跟他谈了一个多小时，将各个考核项的分数、评审人对他提出的建议，都列入了今年的改进计划。但今年仍然没有改进，所以这个结果，在意料之中。

我建议他：你拿出三天时间，去观察公司的保洁员蔡姐，然后我们再谈。

蔡姐是我们公司的保洁大姐。在她来之前，办公室已连续换了两个保洁员。

前两位保洁都是家政公司介绍的，按时上班，准点下班，每天完成拖地、打扫的基本任务，活儿干得说不上多好，也算不上不好。后来，一个因为要看孙子，另一个因为老家要收麦子，先后离职。

后来经人介绍，办公室招聘了蔡姐。

蔡姐是个四十多岁普通中年妇女，原来在纺织厂工作，因国企倒闭成了下岗工人，丈夫是司机，孩子上初中，正处于上有老下有小的阶段，生活压力大，蔡姐勤快能干，本着不怕苦不怕累的信念，干起了家政。



入职时，公司对保洁岗位并没有详细的岗位要求，招聘专员只是简单地告知蔡姐工作内容和要求：

- 一、清洁办公室地面，保证整洁，无污渍水渍；
- 二、会议室清扫和形象墙清洁；
- 三、定期清理仓库。

蔡姐入职后不到两个月，我就悄然发现了办公室细微的变化：

每天早上所有员工到达办公室之前，办公室地面已经纤尘不染。玻璃墙上陈年的污渍被擦拭得一干二净。窗台上枯黄的花草不知何时已被换掉。坏了多日的卷帘拉绳已经悄然修好……

这个言语不多朴实厚道的大姐，令我刮目相看。后来，我经常暗中观察蔡姐，午休时间也经常一起闲聊，越来越多地发现了蔡姐身上难能可贵的敬业品质。

蔡姐家住郊区，离公司所在的市中心很远，中间要换乘一次公交车，全程接近一个半小时。她自己倒推时间表——公司正常八点半上班，8:15 至

8:25 这个时间段是员工集中到达的时间，要保证此时间之前将地面晾干为被踩出脚印，她就要七点半之前到开始拖地，这就意味着她每天早上六点多就多家中出发，全年从未有过一次迟到。

公司整层地面全为地砖，沾水容易滑，女员工穿高跟鞋特别危险。蔡姐总结出不同材质的抹布，分别拧到几分干才能达到最佳的清洁效果，在开空调和不开空调的情况下，分别多久能将地面完全晾干。

一年前公司买了许多绿植放在窗台，常年无人照管，蔡姐将它们逐一搬到走廊，修剪、松土、换盆、浇水，然后还回一片绿意盎然。

为了方便员工带饭，公司安排蔡姐中午为大家煮稀饭，蔡姐依据时节经常变换搭配，三伏天酷暑就换成绿豆汤，潮气重湿度大时就改成红豆薏米水。为了让员工准时吃上饭，蔡姐在中午下班前十五分钟就进茶水间，逐一将员工的饭盒放进微波炉加热，她还会细心地关上门，不让微波炉噪音影响外面正常办公。

因为干活麻利，蔡姐总是能提前完成办公室卫生清扫的本职工作。但我发现她工作时间内从不偷懒，即使没事干，手里也会拿一块抹布，到处转转看看，多年不动的死角，玻璃上风干的污渍，她总是想方设法地清理出来。

遇上哪个员工休假，她就把暂时不用的座椅拖到卫生间刷洗，然后晾在通风的地方，为了防止同事误座，她会找张废纸，写一个大大的“湿”放在椅子上。更衣室的衣架鞋架，不用任何人吩咐她就定期清理，摆放整齐。

公司的仓库存放着大量单据，她不懂英文，就每次认真地按照不同部门、不同保存年限将资料

分别整理，然后请业务负责人来检查核实，以防错漏。

她记下不同废品收购人的电话，比较谁的价格更合算，为了省人工钱，她自己坐电梯一趟趟将废纸送到楼下的回收点。

蔡姐还经常把自己做的小咸菜拿到公司给员工品尝，然后和大家探讨如何做出美味的腌黄瓜和辣白菜……

蔡姐只是一个普通的做保洁的下岗女工，没读过大学也没见过世面，她的本职工作仅仅是打扫卫生而已。但她是我见过的、也是全公司都认可的最敬业的保洁员。

三天后我和那个未能晋升的员工做第二次面谈。

我并没有提蔡姐，他也没有多说。但从他提交的工作改进计划中，看到了一句令我动容的话：**敬业是一种责任，更是一种态度。**

我想这一次，是他在保洁员蔡姐身上学到的最平实也最重要的道理。

后记

这次的故事，让人不禁从心底涌上对蔡姐的关心，于是我联系爱玲姐，问了下蔡姐的近况。

HR 公会：保洁员蔡姐后来如何？

爱玲：我把她收编在行政了。虽然学历达不到，但仓库管理和后勤管理是完全可以胜任的。

这就像一个故事有了完美的结局一般，让人不禁心里暖暖。

——摘自网络

精神层次越高的人，活得越简单

人生就是一次次不断取舍的过程，而到最后只为一个简单舒适，技巧就在于化繁为简。

01

乔布斯在 27 岁时便跻身亿万富翁的行列，那一年有位著名摄影师给他拍照，发现乔布斯的家里极为简单，几乎没有什么家具，不免大为惊讶。

乔布斯淡言到：“我所需要的也就是一杯茶、一盏灯和一个音乐播放器而已。”

穿简单的牛仔，住简单的房间，过简单的生活，原来，苹果公司最简单的设计就源于乔布斯的这种简单的生活方式。

简单往往给人一种轻松的感觉，记得《极简》中有这样一段话：

“拥有更少物品的生活总能让人感觉自由，给人以蓬勃的生命力，使人们充满希望和目标。它使人们在精神层面得以拓展，不仅仅是作为物品的累积者而生活。”

人，其实就是时光中的过客，多余的东西不仅占用时间、空间，还会使人身心俱疲、失去自我。

精神层次越高的人，越懂得丢掉一切多余的负担，追求简单的生活才最可贵。

02 在这个极速发展、物欲膨胀的时代，简单的生活格外受到推崇。

这里说的“简单的生活”，并不是指让人过得清贫，而是追求一种轻松、健康的和谐心境。

1921 年，爱因斯坦受邀到荷兰莱顿大学执教。

学校要给他高规格的待遇，但被他婉言谢绝，只要求有“牛奶、饼干、水果，一把小提琴、一张

青岛骥达企业管理咨询有限公司

床、一张写字台和一把椅子”就好。

后来为躲避法西斯迫害，爱因斯坦移居美国。

普林斯顿大学要以当时的最高年薪 16000 美元聘请他，他却说：“这么多？能否少给一点？3000 美元就够了！”

他说：“依我看每件多余的财产都是人生的绊脚石。唯有简单的生活，才是给我创作的原动力！”

人生真正需要的都是一些很简单的东西，比如空气、衣服、饮食和睡眠，这些基本的东西正如恰到好处好处的调味品，能调出生活最本真的味道。

周国平曾说：“如果一个人太看重物质享受，就必然要付出精神上的代价。”

古往今来，一切贤哲都主张简朴，目的就是为了不当物质欲望的奴隶，保持精神上的自由。

刘禹锡在《陋室铭》中写到：

“山不在高，有仙则名。水不在深，有龙则灵。斯是陋室，惟吾德馨……谈笑有鸿儒，往来无白丁。可以调素琴，阅金经。无丝竹之乱耳，无案牍之劳形……孔子云：何陋之有？”

正所谓，自由人以茅屋为居室，奴隶才在大理石和黄金下栖身。

精神层次越高的人，必定淡然于追求物质的奢华。一个安于简单的人，即使不是哲学家，也差不多了。

03 人生其实很简单。

心跳则活，心不跳则死，简单到只有“生死”两个字。但是，由于有了金钱、权利、地位，简单的过程也变得跌宕起伏，扑朔迷离。

青岛骥达人力资源管理有限公司

人生虽然很简单，但也离不开事业、婚姻、社交。

事业，可以很简单。

正如“布鞋院士”李小文，他是光脚穿着 80 元布鞋，着装“任性”的中科院院士，是中国地理遥感界的泰斗。李小文的一生只有两大心愿，一是做“大数据时代的大地图”研究，二是好好编一本教材。

朴朴实实地做研究，尽心尽责的教书，就是李小文简单的一生。

婚姻，可以很简单。

正如杨绛和钱钟书，他们的婚姻，没有什么惊天动地，只有细水长流，没有太多的“我爱你”，只有用一生相伴相守的“我习惯有你”。

正如一房二人三餐四季，简简单单就是人们向往的婚姻状态。

社交，可以很简单。

林徽因的侄女，著名华裔建筑师林樱，社交圈很窄。她坚持的交友原则就是如古人说的“君子之交淡如水”，她的朋友也都因同一种追求或信念走到一起。远离不必要的社交，和真正的朋友相交，就是一种简单。

人，一简单就快乐，但快乐的人屈指可数；一复杂就难过，可难过的人如过江之鲫。

这说明，能愿意并且活得简单的人，必然是精神层次高的人。

04

印度有一位知名的哲学家，英俊帅气，是很多女人的偶像。

某天，一个女子拜访他并表达爱慕之情：“错过我，你将再也找不到比我更爱你的女人了！”

哲学家虽然也很中意她，但仍习惯性回答：“容我再考虑考虑！”

事后，哲学家用他一贯研究学问的精神，将结婚与不结婚的好处与坏处罗列下来，结果发现好坏均等，究竟该如何抉择？

他陷入了长期的苦恼之中。最后，他终于得出了一个结论：

一个人在面临抉择而无法取舍的时候，应该选择自己尚未经历过的那个。不结婚的状况他知道，但结婚后是什么样他不知道。所以，应该答应那个女人的请求。

于是哲学家来到女人的家中，问她的父亲：“您女儿呢？请您告诉她，我考虑清楚了，我决定娶她为妻！”

女人的父亲冷冷地回答：“你来晚了十年，我女儿现在已经是三个孩子的妈了！”

人生的很多事情，可以不必去听所谓的经验，也不必去套用什么严谨的公式。

你勇敢地向心上人表白，就得到了对方的芳心；你狠下心来做这桩买卖，事业也许就能兴旺起来。

简洁明了是达到目的的最好路径。

《庄子》中说：“大知闲闲，小知间间。大言炎炎，小言詹詹。”

爱耍小聪明的人总是把自己弄得很复杂，让别人认为他高深莫测；而智慧的人却很简单，对不喜欢的事，说不；对不喜欢的人，直接离开；对不喜欢的繁，坚决抛弃。

正所谓“大道至简”，简单是一种生活理念，也是一种价值取向。

人生就是一次次不断取舍的过程，而到最后只为一个简单舒适，技巧就在于化繁为简。

愿意生活简单的人，必然有一颗安定从容之心，有一颗摆脱烦恼束缚的自由之心。

这样的人必然是一个精神层次高的人。

——摘自网络

王阳明教你沟通的四大要点，会说话其实并不难！

人与人之间的交流是必不可少的，然而我们依然会在某些自己都没有察觉到的地方犯下了一些错误，人生就是一场修行，但好在现在的我们可以通过学习和积累来修炼自己。

今天和软尘一起看看王阳明是怎么说沟通的艺术吧！

1.谦逊：处朋友，务相下得益，相上则损。——王阳明

与朋友相处，彼此谦让，就会受益，彼此攀比，只会受损。

一个人无论是贫穷富有，得意失意，都应该谦逊待人。

谦逊是一种礼貌。俗话说“礼多人不怪”，谦谦君子，温润如玉。待人谦逊有礼，总是可以让人如沐春风。

谦逊是一种格局。静水流深。真正见过大世面，有大格局的人反而低调谦逊，因为他们知道山高海阔，知道自己其实还很渺小。

谦逊是一种尊重。他们对万事万物持怀有一颗敬畏的心，不会飞扬跋扈，不会自以为是，懂得保持敬重。

谦卦是《易经》之中唯一一个六爻全吉的卦象。

曾国藩曾说：“天地间惟谦谨是载福之道，骄则满，满则倾矣。”

杨修恃才傲物，被曹操所杀。无人为之求情，人缘可谓是差到家了。

人与人之间都是相互的，你怎么对待别人，别人

就怎样对待你。谦逊待人，才能收获长久的友情。

2.真诚：盖良知只是一个天理自然明觉发见处，只是一个真诚恻怛，便是他本体。故致此良知之真诚恻怛以事亲便是孝，致此良知之真诚恻怛以从兄便是悌，致此良知之真诚恻怛以事君便是忠。只是一个良知，一个真诚恻怛。——王阳明

良知只是一个天理，自然明觉的显现处，只是一个真诚恳切，这就是良知的本体。所以，真诚恳切去侍奉双亲就是孝，真诚恳切去敬爱兄长就是悌，真诚恳切去辅佐君主就是忠。

曾子曰：“吾日三省吾身，为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？”

人每天都要反省自己，给别人做事是否尽心竭力，和朋友相处是否信守承诺。

诚信是人与人交往的基石，失去诚信，就失去了朋友之间的信任和温暖，长此以往，只能独自品尝孤独。

一两重的真诚，胜过一吨重的小聪明。

在日常生活中，大家更喜欢和真诚的人交往，喜欢耍小聪明的人能赢一时，却永远无法让人放心。

以诚换诚，以心换心。朋友之间的交情丝毫不能取巧。

精诚所至，金石为开。真诚地对待别人，才可以敲开别人的心扉，获得别人的真心。

3.不迁怒：怒所不当怒，是怒鬼迷。——王阳明

王阳明说不该发怒的时候发怒，就是鬼迷了心

窍。

论语里孔子喜欢颜回，夸赞他说“不迁怒，不贰过”。

我们对待亲近的人很容易迁怒。

工作学习中的不痛快，憋在心里，然后找个借口，发泄到朋友、家人身上。

对亲近的人发脾气是本能，控制自己的本能则是一种修养。

胡适被任命为美国大使的时候，每天到处拜访求人，累得半死，但是每次半夜下属来访，他依然和和气气。

己所不欲，勿施于人。

胡适给他妻子江冬秀的信里说：“我现在做的是受罪的事，但你知道我的脾气，我不去就罢了，去了，我总要把全副精神摆出来，总不要叫人家看我的臭脸，总不要叫大家跟着我受罪。”

心理学上有个著名的“踢猫效应”。

一父亲在公司受到了老板的批评，回到家就把沙发上跳来跳去的孩子臭骂了一顿。

孩子心里窝火，狠狠去踹身边打滚的猫。猫逃到街上，正好一辆卡车开过来，司机赶紧避让，却把路边的孩子撞伤了。

坏情绪会传播，而不是消失，如果不能控制住自己，很容易带来恶性循环，让生活陷入无尽的苦恼中。

以责人之心责己，以恕己之心恕人，心中有脾气要发泄的时候，不妨多站在别人的角度考虑下，听听歌，多运动，把坏情绪在自己这里消解掉，而不是传播出去。

4.不直斥其过:大凡朋友，须箴规指摘处少，诱掖将劝意多，方是。——王阳明

对朋友，不要当面斥责他的过失，可以委婉地

青岛骥达企业管理咨询有限公司

表达，让他更容易接纳。

曾国藩曾说过：劝人不可指其过，须先美其长。人喜则语言易入，怒则语言难入，怒胜私故也。

给别人提意见的时候，不要直接说别人的过失，要先夸赞别人，顺着他说，才能取得事半功倍的效果。

朋友之间更多的是相互扶持，一起努力。如果动不动就打击别人，很容易让他失去做事的兴趣，这样下去，彼此无法共同成长。

先肯定别人，给他自信，然后指出不足，给出方向。这才是一个合格的朋友应该做的。

绍兴知府南大吉平时做事特别粗豪，不拘小节。他酷爱阳明心学，在王阳明座下当学生。

阳明见他一身缺点，却不明说，只是天天讲授心学。

有一天他对王阳明说：先生，我浑身都是缺点，你怎么不跟我说啊。

王阳明说：你怎么知道你浑身都是缺点的呢？

南大吉说：良知。

王阳明：那不就是我经常说的吗？

南大吉称谢而去。

过了几天，南大吉又回来了，忏悔自己最近过失好像越来越多了。

王阳明温言勉励：心是一面镜子，过去镜子没开，可以藏污纳垢，如今镜子已明，自然分毫毕现。这说明心学已经入门，只要好好修行，将来一定可以成圣。

一个人有错误，直斥其过是最粗暴的做法，很容易起到反作用，不如温言勉励，循循善诱。既可以维护友谊，还能起到更好的效果，何乐而不为呢？

——摘自网络

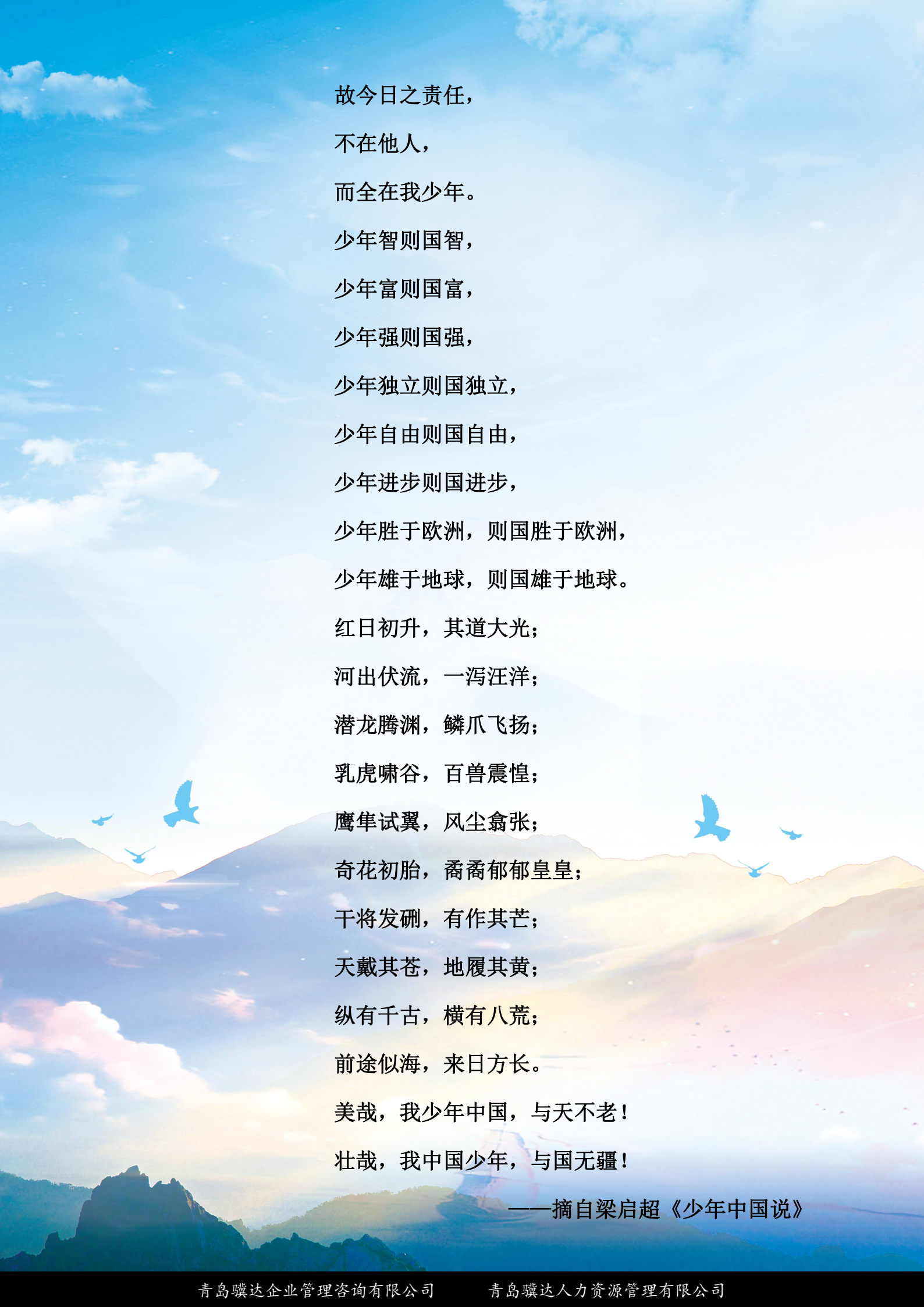
青岛骥达人力资源管理有限公司

招 贤 榜

公司名称	职位	年薪
某快消公司	投资拓展总监	40 万
某新能源企业	人力资源副总裁	40 万
某农牧企业	财务总监	40 万
某地产集团	投资经理	45 万
某地产集团	潍坊项目总	80 万
某金融投资集团	旅游板块 CEO	90 万

精 英 榜

人才	学历	职位	专业
某先生	本科	成本经理	建筑工程
某女士	硕士	国际法学	外事经理
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



故今日之责任，
不在他人，
而全在我少年。
少年智则国智，
少年富则国富，
少年强则国强，
少年独立则国独立，
少年自由则国自由，
少年进步则国进步，
少年胜于欧洲，则国胜于欧洲，
少年雄于地球，则国雄于地球。
红日初升，其道大光；
河出伏流，一泻汪洋；
潜龙腾渊，鳞爪飞扬；
乳虎啸谷，百兽震惶；
鹰隼试翼，风尘翕张；
奇花初胎，矞矞郁郁皇皇；
干将发硎，有作其芒；
天戴其苍，地履其黄；
纵有千古，横有八荒；
前途似海，来日方长。
美哉，我少年中国，与天不老！
壮哉，我中国少年，与国无疆！

——摘自梁启超《少年中国说》