

骥

达

资讯

生如夏花

STUDENTS SUCH AS SUMMER
FLOWERS

生如夏花

生命，一次又一次轻薄过
轻狂不知疲倦

STUDENTS SUCH AS SUMMER FLOWERS LIFE, TIME AND
TIME AGAIN AND AGAIN FRIVOLOUS

目录

卷首语

- ◎ 生如夏花

名企风采

- ◎ 爱企敬业 追求卓越
——记青岛市北建设投资集团有限公司

职场精英

- ◎ 做时代变革的先行者
——访青岛学大教育考前辅导学校 人力资源总监党辉

行业资讯

- ◎ 上半年·再见，下半年·努力——骥达 2018 年中会议
- ◎ 高端猎头聚集 成都猎头数量排名全国第四
- ◎ 人力资源服务业：丝路经济带上的朝阳产业

智慧职场

- ◎ 这才是领导和下属的最佳关系
- ◎ 如何才能在职场中“活”到最后一集？
- ◎ 职场八种人，千万别做最后两种！

案例分析

- ◎ 我跳槽了，但是我后悔了
- ◎ 离开平台，你还能值多少钱？
- ◎ 《延禧攻略》：暗藏着 4 条职场心法

花开见禅

- ◎ 累死的翠波鸟
- ◎ 骑驴的人永远找不到马

职场信息

- ◎ 成熟的人，看谁都顺眼

封底

- ◎ 【摘选】《生如夏花》——泰戈尔



生如夏花

“生如夏花般绚烂”出自印度泰戈尔《飞鸟集》第82首，台湾作家罗兰曾在散文《夏天组曲》中写道：“夏天的花和春花不同，夏天的花有浓烈的生命之力。如果说，春花开放是因为风的温慰，那么夏天的花就是由于太阳的激发了。”我喜欢生如夏花的绚烂，喜欢她的情感和充满力量的阳光，我喜欢夏花，也许是因为我已经到了中年。

“人到中年不得已，保温杯里泡枸杞”这是最近网上的一个段子，年轻时如春花，意气风发，好像浑身有使不完的劲，进了中年，记忆减退，容易疲惫。事实上，我们每个人都要走进中年，关键是我们拥有一份怎样的心态。中年拥有的不仅仅是成熟和稳重，同样可以绽放夏天的华朵！当今社会，有的人刚入中年，就考虑如何退休和养老的事情，还有甚者，目标是35岁退休，离开职场。站在激励的一面，我能够理解，但从生命的意义来看，不敢苟同。人到中年，多了一份潇洒和从容，但我们仍需拼搏，这份努力和奋斗，已不再是为了生存和金钱，而是一份执着和理想。

在盛和塾学习已经两年多的时间，我对工作的感受是一种修行。稻盛和夫认为，一切工作是从心态开始的，你如何看待自己的工作，比怎么样去工作更重要，工作的终极意义是“提升自己的心智”。他说：“日复一日勤奋的工作，可以起到锻炼我们心志、提升人性的了不起的作用。”

如果只是把工作当成一种谋生的手段，来获取物质，就不可能获得工作带来的快乐和成长。我的

青岛骥达企业管理咨询有限公司

工作经常接触职场人士，在成功人士身上，我发现了一个共同点：就是做事积极努力，心态阳光，遇到问题不逃避。我们要想度过一个充实的人生，只有两种选择。一种是“从事自己喜欢的工作”，另一种是“让自己喜欢上工作”。能够碰上自己喜欢的工作这种几率，恐怕不足几千分之一、万分之一。与其寻找自己喜欢的工作，不如先喜欢上自己已有的工作，从这里开始。老是跳槽的人，其实并不能通过跳槽解决自身存在的问题，在这个企业遇到的困难和问题，如果不提升自己的能力和心性，在下一个企业，你同样也会遇到。

人到中年，是一种沉淀，已经在社会摸爬滚打了几十年，无论是意志还是心态，对事业已经有了一定的认知，有了应对失败的心理准备。相对于年轻气盛的年轻人来说，中年人有了韧性，可以从容面对各种打击。这不正是生如夏花般绚烂吗，是一种持续的、阳光般的芬芳，就如夏天的荷花一样，不惧骄阳，不叹世态炎凉，不怨时乖命蹇，不屈从环境，不沾污纳垢，照样安身立命，追求完美。

我喜爱夏花，它们在阳光最饱满的季节绽放；我喜欢夏花，她是生命的一种积极回应；我喜欢夏花，代表着热烈、奔放，还有活在心底的清澈。伙伴们，春天终将走远，韶华终将逝去，生命是一场云烟，也应该是一团火焰，既然生命的光阴有限，那么就在这有限的岁月里活一回阳光。生如夏花，在阳光最饱满的季节绽放，如奔驰、跳跃、飞翔着的生命的精灵，以此来诠释生命的辉煌灿烂。

青岛骥达人力资源管理有限公司

爱企敬业 追求卓越

——记青岛市北建设投资集团有限公司



青岛市北建设投资集团有限公司自 2016 年 9 月注册成立以来，以“推动城市更新、提升城区品质、惠及百姓生活”为己任，谋篇布局，积极作为，开拓创新，扎实工作，追求“社会效益与经济效益完美结合”的经营目标，以地产板块为主导，以文化旅游板块为支撑，大力发展金融投资、科技信息服务等板块，形成主业突出、文旅支撑、多元化发展的新格局。

市北建投集团在地产板块方面完善孟庄路、东安路等项目后续验收手续；推进昌盛花园二期、洛阳路 34 号安置房等项目，为保障民生、造福百姓、促进社会和谐稳定发挥积极作用；在完成政府安排的建设任务同时，多开发盈利前景好的地产项目，提高公司盈利能力，提升企业开发资质，增强主导产业优势。

市北建投集团在文化旅游板块依托“两馆一区”，大力发展富有特色的文化旅游产业，引导社会资本注入红酒坊、天幕城，统筹规划、科学布局，推动红酒坊的业态创新和产业升级；天幕城以创想小镇项目为契机，争取引入泰迪熊博物馆等项目，营造良好的商业氛围；历史文化记忆示范片区占地 8 平方公里，共有 572 个院落、47 万平方米的风貌保护建筑，结合下步风貌保护建筑的维修和运营管理，计划与知名设计机构及实力雄厚的大公司合

青岛骥达企业管理咨询有限公司

作，打造以欧陆建筑文化、“里院文化”为主题，集文化创意、商业服务、民俗风情、旅游餐饮等业态为一体的历史文化记忆示范片区，实现“建筑可阅读、街道可漫步、城区有温度”，赋予老建筑新的生命活力，实现市北老城区的复兴。

市北建投集团在金融控制板块，通过引入 PPP 项目融资模式、发行企业债、中票、短融等方式，拓宽融资渠道，优化财务信用评级，提升金融管理水平。在科技信息服务板块。与国内知名科技信息服务公司合作，搭上“互联网+”、大数据、云计算、绿色环保等科技信息服务的快车，凝聚高端产业，创新公司业态。

不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海。面对未来，市北建投集团充满信心，秉承“爱企敬业、追求卓越、感恩奉献、报效市北”的理念，以市场为导向、以创新为动力、以人才为根本、以质量求生存、以信誉求发展，致力于创造良好的经济效益和社会效益，在市场化、专业化方向上行稳致远，逐步从业务类型单一的政府投融资平台，转型为资产优良、业务多元、经营稳健，集地产开发、文化旅游、金融投资、科技信息服务为一体的城市更新运营商，为青岛的经济社会发展做出更大贡献！

青岛骥达人力资源管理有限公司

做时代变革的先行者

——访青岛学大教育考前辅导学校 人力资源总监党辉

学大教育创立于 2001 年 9 月，秉承着因材施教的教育理念，并在其基础上逐步延伸、发展成为“个性化智能教育”。历经十七年的深耕发展，学大教育在教研战略实施及智能教学一体化平台运营等方面不断创新。未来，学大教育将在原有业务基础上，同步发力国际教育及在线教育，实现由辅导机构向综合性教育集团的战略转型。

截至 2017 年 10 月，学大教育在全国 135 个城市拥有 630 多家学习中心，覆盖所有一、二线城市，并辐射三、四线发达城市。

此次，我们的采访对象是学大教育青岛分公司人力资源总监党辉先生。

骥达：党总您好，学大教育是一个全国连锁的教育机构，请您简单介绍一下青岛学大的情况。

党总：青岛学大成立于 2008 年 5 月，目前已经在省内拥有 15 个校区，拥有专业化的教育团队 300 多人，累计辅导过 2 万多名省内学员。学大教育一对一，为每个学生配备“六对一”个性化辅导团队，针对每个孩子不同的学习情况和心理状况，制订独特且行之有效的教学辅导方案和心理辅导策略；尊重每个学生的差异性，根据学生的个性特点提供适合的个性化教学方案。学大教育个性化小组课是一对一服务的延伸，实施 3-6 人的个性化小组教学的授课模式。个性化小组的每一个学生享有专属的教学团队、教学方案和服务团队。



秉承因材施教的教学理念，学大教育利用智能辅导平台，对学生学习情况进行智能跟踪，并依此形成精准的个性化辅导方案，实现个性化教育。成为作为个性化教育的首倡者，学大教育秉承着因材施教的教育理念，并在其基础上逐步延伸、发展成为“个性化智能教育”。

历经了十六年的深耕发展，学大教育不仅确立了多项行业“第一”，同时也在教研战略实施及智能教学一体化平台运营等方面引领着行业标准。

未来，学大教育将在原有业务基础上，同步发力国际教育及在线教育，实现由辅导机构向综合性教育集团的战略转型。

骥达：我们知道党总是从 2016 年校长转型到人力资源，您对这一新岗位有什么的感触？

党总：感触还是比较多的。（1）熟悉业务的人力总监能更好的做好人力资源工作；--人力资源总监需要对业务敏感熟悉，能够根据系统的需求去设计相关的制度，将人力部门的价值已经嵌入到工

作的业务流程中。比如业务部门的绩效有很大差距，能够通过分析，提供一揽子解决方案和具体举措，牵引业务部门的业绩改善和提升；比如充分了解业务季节特点，进行相应的员工福利工作来促进业绩提升；（2）与员工良好的沟通交流越来越重要；一通过与员工建立良好的沟通渠道，能够准确及时的了解行业动态，员工氛围，制度优缺点，特别是我们这种多地点办公的分公司，只有给予员工流畅的反馈渠道环境，才能避免所谓的管理操作脱离一线。

骥达：课外辅导与每个家庭息息相关，但普遍缺乏了解，请您简单谈谈培训行业有什么特点？

党总： 1、2018 年，青岛市初中毕业生 72400 人，其中市内三区和崂山区（以下简称“四区”）毕业生 15600 人。全市普通高中计划招生 37700 人，其中四区普通高中计划招生 9710 人。这就意味着目前青岛市只有 52%，市内四区 62% 的初中毕业生能够升入高中，继续向理想的大学前进。所以，课外辅导的需求量非常大；2、竞争热：K12 市场整体呈现高度分散特点，并且由于不同省市选拔性考试课标、命题、教材、师资差异显著，标准化扩张难度高。但进入门槛却相对较低，且预付模式下现金流良好，使得培训机构高度分散。需注意的是我国 K12 阶段学生课外时间是非常有限的，且更换成本很高，课辅培训是一个非常重视效果的服务体系，家长绝无可能仅仅为了品牌大、环境好、试试看等非核心因素而去忽略对子女学习效果的保障。3、分离性：相较于其他消费，教育消费突出特点在于：选择者与消费者是分离的——家长选择、孩子消费。这就导致了本身重视结果的行业又加上信息高度不对称，家长盲目关注成绩提升来决定消费选

青岛骥达企业管理咨询有限公司

择，而忽视过程积累以及家庭教育和受教育主体对结果的影响。教育消费只是提供一种服务过程，学习效果是多因素作用结果，过度看重短期是目前行业一大问题，机构在盲目迎合“金主”同时经常给自己套上难以践行的枷锁。4、延续强：相较于职业、留学等培训，其学员往往在完成一定期间课程并获得相应效果后停止课程。课外辅导服务贯穿于学生 12 年的教育时间，这 12 年的教育往往影响到一个学生一生的前途，因此受经济周期影响较小。年龄段跨度和内容衔接性使其具备长期延续可能，机构有机会为单一客户提供长期阶段服务，大幅降低了市场成本。另外中学校学期相对固定，季节性较为稳固且四季都有生意做。

骥达：从业近 20 年，有什么经验？最大的感触是什么？

党总：我是从 98 年开始参加工作，虽然工作了 20 年，但只就职过两家公司，一家是家电类的海信集团，另一个是辅导类的学大教育。虽然公司不多，但接触了不少不同的工作岗位，也有幸受过很多领导的指点和教导，回想起来，至今让人难以忘怀。曾经有无数个困难，以为自己无法克服，今天看来，不过是自己提升的垫脚石，所以在困难和逆境中，才是成长的最佳时刻。诚然，社会在变，环境在变，不能用 20 年前的思维来同比，不能用 70 后和 90 后同比，唯一不变的是只有付出才有收获。

骥达：与党总交流之后受益良多，感谢在党总长达二十年的职业生涯里与骥达有过相遇，骥达祝愿党总的未来更加精彩，也希望学大教育越来越好！学大与骥达将在新时代把握新机遇，勇于新挑战，创造新辉煌！感谢党总！感谢学大！

青岛骥达人力资源管理有限公司

上半年·再见，下半年·努力——骥达 2018 年中会议

文：骥达 John

骥达从 2007 走到了 2018，从 2018 的上半年到了下半年，一路走来骥达人风雨同舟。

新起点

骥达自 2017 年来到青岛国际人力资源服务产业园之后，不断的打磨自身，提升团队水平。2018 年骥达实现了猎头事业部第四个部门的搭建及管理咨询团队、RPO 团队组建，现在的骥达已经拥有猎头事业部（四个专项组）、RPO 事业部、管理咨询事业部与骥达淄博分公司共计 7 个团队。

2018 年公司完成青岛市高新技术企业与青岛市商业联合会诚信企业的申报，拟申请山东省人社局诚信企业，现正与青岛大学积极开展产学研合作。

新目标

2018 年骥达将以山东区域人力资源服务机构领先者为新的目标，打造上海·青岛·淄博的三足鼎立，以猎头、咨询、RPO 并驾齐驱的服务模式。

骥达杨舜尧总提出骥达的新目标将是一个高目标，但又不是高不可攀的，是我们拼尽全力能够达成的目标。而目标的达成少不了我们对于上半年工作的总结与反思。

在猎头事业部方面上半年的业绩数据情况是不错的，但反应出来的问题是 TL 与猎头顾问、助理之间的不平衡。就猎头方面公司请了来自上海的

青岛骥达企业管理咨询有限公司



高端老猎 Shawn Chen 解决问题，将成熟的上海猎头市场顾问培养方式带到了骥达，将专业的科学的培养体系与杨舜尧总等在过去的探索中的符合青岛地区的猎头服务体系相结合，它生根于青岛但是必将超越这片土地的同行。陈老师在培训中专注于两点：一、猎头基本动作的烂熟于心、烂熟于行；二、坚持将所听所学用于实际并积极落地，养成猎头自我提升的习惯。

RPO 事业部在上半年逐渐摸索出了发展的方向，而公司也在为 RPO 事业部积极引进高端人才以组建团队。2018 年对于 RPO 来说是建立的元年，也是团队最为动荡的上半年，目前 RPO 事业部有 3 人还有一人正在路上。

管理咨询部在上半年组建了一只优秀的团队，对于管理咨询部来说 2018 下半年就两个字——突破。

青岛骥达人力资源管理有限公司



新作为

在新起点·新目标的基础上，骥达希望有新的作为。我们拥有最好的团队，拥有最好的老师，有最棒的 BD，也有最棒的老板。2018 年向着高目标前进，向着高水平提升，向着高收益奋斗。不忘初心方得始终骥达坚信种善因得善果——2018 年在新起点·新目标·新作为的基调下承接上半年的因为年终是的善果而努力。

革命尚未成功诸君尚需努力！

严格的说 2018 年还剩下 5 个多月，时间是不会等待着我们，新的目标已经树立张大步子往前跨。

对于下半年杨舜尧总是这样期望的——多读书·多学习·多努力。骥达是一支学习型的团队，

我们每天都在进步，每天都向着高目标奋斗着。无论是建立上海公司还是促进 1+4 团队的均衡发展，这些都需要时间的打磨。对于骥达人来说革命还未成功，努力势必要进行到底。

对于上半年已然成为过去，就如同一句话说的：当你获得某项成功之后，他带来的价值将逐渐减少，所以面对上半年无论是好与坏、优与劣我们将洒脱的说再见，而下半年唯有努力二字。

2018 骥达——梦有多远，路还有多长！



高端猎头聚集 成都猎头数量排名全国第四

人才是经济社会发展的第一资源、第一动力，人才聚则产业兴。去年，成都市印发了《成都实施人才优先发展战略行动计划》，再次把“人才计划”放到了桌面上。

在人才计划上，成都走在了前列，与此同时，成都人才市场，特别是高端人才的需求也展现出强劲的态势。据猎上网发布的《2017~2018 年度猎头行业发展白皮书》显示，在 2017 年猎头分布最多的城市中，成都超越广州排名第四，在全国百万顾问分布人数前五城市中，成都排名第三，超过深圳和南京，仅次于上海和北京。

猎头公司大瀚人力资源集团相关负责人在接受记者采访时表示，“一个城市猎头的数量，可以代表这个城市人才的活跃度，也可以从一个维度说明这个城市经济发展的活力值。猎头在各地的疏密程度很大程度上反应了当下经济发展趋势，成都排名第四，跟成都近几年的经济发展速度是匹配的”。

成单佣金最高的 6 名百万顾问中，有两名是成都猎头

据《2017~2018 年度猎头行业发展白皮书》显示，2017 年全国猎头分布最多的五个城市中，成都以 6.43% 的比例名列猎头分布榜全国第四，上海、北京、深圳分别以 20.97%、12.55%、7.39% 位列猎头分布榜前三，广州以 3.87% 的占比名列第五。

百万顾问是指一年内通过交付服务所产生佣金累计大于等于一百万的单个猎头。

青岛骥达企业管理咨询有限公司



据白皮书数据显示，百万顾问分布最多的五个城市依次为上海、北京、成都、深圳、南京。其中，成都的百万顾问以 15% 的占比位列全国第三，上海百万顾问的占比为 26%，北京为 18%。

据《2017~2018 年度猎头行业发展白皮书》统计，在上海、北京、成都、深圳、南京五大猎头“金矿城市”中，百万顾问平均佣金最高的是北京，为 171 万，然后依次是上海、南京、成都和深圳。成都百万顾问平均佣金达 138 万。

神秘、出入高端场合、衣着光鲜、霸气有为，胡歌主演的热播剧《猎场》，让不少观众对“猎头”一职以及“猎聘市场”产生了兴趣。随着猎头市场的发展，猎头也慢慢的被社会所了解。

有意思的是，白皮书直观的给出了 2017 年成单佣金最高的前 6 名百万顾问所在城市及成交佣金，据数据显示，2017 年，上海、南京分别有一位猎头在技术岗位和产品岗位上获得 277 万以上的成单佣金，成都有两名猎头的佣金金额超过了 190 万元，在 2017 年猎头成单佣金最高中排名第四和第五。

青岛骥达人力资源管理有限公司



五。

IT 互联网是百万成交最多的行业

在大数据、人工智能不断兴起的情况下，IT 互联网催生了不少百万佣金猎头顾问，而计算机等新锐行业对猎头的需求也越来越大。

据《2017~2018 年度猎头行业发展白皮书》内容，百万顾问做单最多的行业是 IT 互联网，同时，它也是岗位需求量排名第一的行业，金融、地产两大行业分别排名二、三位，紧随其后的是计算机行业和制造业。

其中，平均佣金最高的仍是地产行业，地产以高于 5 万的佣金排名第一，IT 互联网行业以 42709 元的平均佣金排名第四，仅次于计算机硬件行业和金融行业，四大行业的佣金差距并不大。

成都鼓励通过猎头公司等机构引进人才

去年，市委、市政府出台了《成都实施人才优先发展战略行动计划》。这是成都历年来含金量最高、惠及面最广、支持力度最大、针对性最强的人才政策。

其中，《行动计划》内容指出，要支持用人单位引才育才，即建立企业引才奖励制度，对重点创新创业团队和知名企业引进“高精尖缺”人才，在其上一年度对成都发展做出的贡献额度内，给予最高 500 万元的奖励。鼓励企业通过猎头公司等人力资源服务机构引进人才，按其引才成本的 50%给予企业补贴，最高 10 万元。

大瀚人力资源集团在接受成都商报记者采访时讲到，在《2017 中心城市发展年度报告》中，成都排名仅次于北上广深，位列第五，领衔由 7 个城市组成的国家中心城市“第二方阵”，成都具有发展人力资源特别是高端人才市场的“沃土”，另外，从市场来看，成都明确了新一代信息技术、数字创意等重点产业的发展方向，所以成都在高新科技产业方面的发展，在未来的发展会更强劲，需要的人才也会更多，高端人才需求的市场空间也更大。

成都商报客户端记者 费成鸿

原标题：高端猎头聚集 成都猎头数量排名全国第四

人力资源服务业：丝路经济带上的朝阳产业

7月18日，第二届中国（西安）丝路经济带人力资源发展高峰会在陕西西安召开。

党的十八大以来，我国人力资源服务业蓬勃兴起，行业年营业收入从2013年的6945亿元，快速增长到2017年的1.44万亿元。

6月29日，国务院颁布《人力资源市场暂行条例》，这是改革开放以来，我国人力资源要素市场领域的第一部行政法规。

风生水起的人力资源服务业，正式驶入法制化道路，并以市场化的专业力量，促进丝路经济带的人力资源优化配置，为“一带一路”建设持续注入“活性剂”。

为 2.3 亿人次提供就业服务

“人才领域和人力资源服务领域是‘一带一路’沿线国家和地区的重要关切，相关人才工作与人力资源开发创新面临着重大的机遇和挑战。”人力资源和社会保障部副部长汤涛18日在西安这样指出。

18日，由中国人事科学研究院、陕西省人力资源和社会保障厅、西安市政府共同举办的第二届中国（西安）丝路经济带人力资源发展高峰会在西安召开。来自全国13个省区市的人力资源和社会保障厅（局）领导，9个人力资源服务行业协会、11个国家级人力资源服务产业园和320余家人力资源服务机构负责人，近800人参加会议，共同探讨人力资源服务业发展创新之路。

党的十八大以来，党中央国务院高度重视人力资源服务业发展，作出一系列重大战略部署，把人力资源服务业列为现代服务业的一个独立门类，出台一系列政策措施，推动行业蓬勃发展。截至2017年年底，我国人力资源服务业全年营业收入达到了1.44万亿元，各级各类人力资源服务机构3.02万家，从业人员58.4万人，服务3190多万家企业，帮助2.3亿人次实现就业或者转换工作岗位。中国国际技术智力合作有限公司、上海市对外服务有限公司、北京外企人力资源服务有限公司等一批骨干企业进入中国企业500强。此外，人力资源和社会保障部已批复分别在上海、苏州、重庆、河南、浙江、福建等地建设了11家国家级人力资源服务产业园。

由“就业找市长”到“就业找市场”

党的十九大报告指出，就业是最大的民生。“要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业，就要更好发挥市场在促进就业中的作用。”人力资源和社会保障部人力资源市场司司长孙建立说，目前人力资源市场已经成为人力资源流动配置的重要手段，是高校毕业生、农民工等重点群体实现就业的主要载体，推动实现了由“就业找市长”到“就业找市场”的根本性转变，为促进高质量发展提供了重要的人力资源支撑。

“我国拥有世界上规模最大的人力人才资源储备，这是创新发展的最大‘富矿’，要强化人力

资源市场监管，推动人力资源自由有序流动，用市场力量创造更多就业机会，推动经济持续健康发展。”中国人事科学研究院院长余兴安介绍，近年来我国人力资源服务业每年都在以 20% 以上的速度增长，新模式、新业态不断涌现，服务产品日益丰富，服务能力进一步提升。

我国人力资源服务业在迅速发展的同时，也暴露出一些迫切需要解决的问题。以人才资源市场为例，存在的主要问题有：人力资源市场分别依据原人事部和原劳动保障部的规章进行管理，不利于统一的人力资源市场建设；政府对人力资源市场的培育责任不明确、有效措施不多，人力资源市场发育水平较低；开展人力资源服务的许可过多，进入市场的门槛较高，不利于进一步释放市场活力；人力资源市场事中事后监管跟不上“放管服”改革要求，存在“黑中介”、虚假招聘等侵害单位和个人合法权益的现象，亟须规范管理。

随着我国经济由高速增长进入到高质量发展阶段，必然要求人力资源服务业也由高速增长进入到高质量发展阶段。2014 年年底，人力资源和社会保障部联合国家发展改革委、财政部印发了《关于加快发展人力资源服务业的意见》，首次就发展人力资源服务业在全国范围进行了全面部署。2017 年 10 月，人力资源和社会保障部印发《人力资源服务业发展的行动计划》明确提出，到 2020 年，人力资源服务业的产业规模将达到 2 万亿元。如今，全国已有 20 多个省市出台促进行业发展的意见，人力资源服务业的政策体系框架正在逐步完善。

“国际化服务将是下一个里程碑”

“丝路经济带沿线人才的国际化服务，将成为

我们人力资源服务业的下一个里程碑。”中国国际技术智力合作有限公司董事长王旭说，“如何做好国际人才的全面服务，对我们来说蕴藏着非常大的市场机遇。”

丝路经济带建设需要哪些领域的人才？“2015 年 3 月，国家发展改革委、外交部、商务部联合发布的《推动共建丝绸之路经济带和 21 世纪海上丝绸之路的愿景与行动》提出，‘一带一路’沿线国家和地区要围绕政策沟通、设施联通、贸易畅通、资金融通、民心相通，在相关各个领域开展合作，这些领域的人才都是丝路经济带建设急需的人才。”西北大学丝绸之路研究院院长卢山冰认为，“我国人力资源服务业必须紧紧抓住这次历史性机遇，实现跨越式发展。”

“人力资源开发、合作与创新是共建‘一带一路’的重要内容，是提升我国与沿线国家和地区合作层级的重点领域。”汤涛提出，人力资源服务业面对新形势，一要围绕“一带一路”沿线国家和地区经济社会发展，构建以人才为中心的合作体系，形成产业—人才—创新要素有效聚合、优化配置、不断发展的开放式人才生态体系；二要围绕公共基础建设、产业投资、资源开发、金融发展等方面，跨区域合作，提升人才开发市场化水平，建立市场化的人才发展内驱机制，形成市场导向的国际人才服务体系；三要围绕进一步释放人才创新创业活力，深入推进人才发展体制机制改革和政策创新，努力构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，为推进“一带一路”合作互补、共享共赢提供人才发展红利。（记者 罗旭）

这才是领导和下属的最佳关系

在职场上，几乎每个人都会遇到这个问题——先是“作为下属，我该如何处理与领导之间的关系”，后来随着年纪、阅历、经验和职级的增长，这个问题又变成了“作为领导，我要如何处理与下属之间的关系”。

对于这层关系，不同的人有不同的理解。你觉得怎么样才是领导和下属的最佳关系呢？

——TL 编辑部 彗星

1、领导与下属的关系

是职场最核心的关系

在电影《笑傲江湖之东方不败》中，任我行对令狐冲说过一句非常有名的话，“只要有人，就有恩怨，有恩怨，就有江湖，人就是江湖，你怎么退出啊？”

职场上人山人海，那就更是江宽湖深了。人际关系，一直是职场人士之间的热门话题。

可能每个人都问过类似的问题，“作为领导，我要如何处理与下属之间的关系”，或者是“作为下属，我该如何处理与领导之间的关系”。

我认为领导与下属之间的关系，就是职场最核心的关系。其他关系都是建立在这个关系的基础之上的。

对于这层关系，不同的人有不同的理解。

强势的领导会认为，这是一种指挥和执行的关系，领导指挥，下属执行。

平和的领导会觉得，这是一种协商和落实的关系，相互协商，一起落实。

大多数下属会认为，这是一种服从关系，下属要服从领导的安排。少数能力拔尖的员工会觉得，这就是一种合作关系，大家一起合作完成工作任

青岛骥达企业管理咨询有限公司

务。

说一千道一万，不管大家承认不承认，很多人都认为，领导与下属之间的关系，就是一种领导与被领导的关系。这个结论当然没什么错，而且这就是现在最普遍的存在。

但是我想说的最佳关系，既然带着“最”，很显然会有些不同。

2、最佳领导

必须满足这 3 条标准

要搞清楚人与人之间的关系，当然要先弄清楚人本身。

也就是说，要想知道什么关系才是领导与下属之间的最佳关系，前提就是先弄清楚这两个问题：

其一，什么样的领导是最佳领导？

其二，什么样的下属是最佳下属？

当“最佳领导”与“最佳下属”在一起时，他们之间的关系，可不就是“最佳关系”了吗。

就像汉字中的“美”，是羊大为美，就像汉字中的“鲜”，是鱼羊为鲜，少了其中任何一样，就不是本意了。

什么样的领导是“最佳领导”，这个问题其实有很多种说法。这个时候就不要务虚了，什么梦想、勇气、担当都不说，专门务实，谈点实在的好处。

我认为，“最佳领导”有三条基本标准：

- 首先要做到的，是让下属有成长。

对于下属而言，成长是最大的需求。如果一份工作无法让人成长，就很难长期坚持。所以好领导要做到的第一件事，就是让下属在工作的过程中能不断提升，持续成长。

比如经验的积累，比如思维的拓展，比如眼界
青岛骥达人力资源管理有限公司

的开阔，比如细节的把控等等。

人员流动最大的岗位，不是最难的岗位，而是无法让人成长的岗位。

- 其次要做到的，是让下属有钱赚。

这个标准相信没有人会质疑。没钱赚，下属拿什么养家，整天打鸡血灌鸡汤是不管饱的，实实在在的大鸡腿才顶事。

工资，是下属工作的直接动力，也是士气高低的终极秘密。

好领导，懂得用钱来激励下属。

- 最后要做到的，是让下属有奔头。

下属跟着你，有成长，有钱赚，你差不多已经可以算是个好领导了，但称不上最佳。

最佳领导，除了上述两点外，还能给下属以希望，让他们觉得有奔头。有了奔头，就不会在遇到困难时动摇信心，团队才会走得更远，取得更大的成就。

一言以蔽之，所谓的最佳领导，会让下属越来越好，是能成就下属的领导。

3、最佳下属

必须做到这 3 点

那什么又是“最佳下属”呢？

跟最佳领导一样，同样不整虚，什么尊敬、佩服都不提，还是来干货。

我觉得，“最佳下属”相对应的也有三条基本标准：

首先，执行力够强，能出色地完成工作。

这是下属最核心的标准，一个没有执行力的下属，基本工作都搞不定，只能是被淘汰的对象。

领导需要的下属，一定是能不折不扣地完成工作的人。如果能超越期待，就是锦上添花了。

其次，思想觉悟高，能体谅领导，站在更高的层面看问题。

工作中遇到问题，太正常了。如果下属一遇到问题就纠结，甚至钻牛角尖，那领导可就有的忙了。站在下属的角度看问题，和站在领导的角度看问题，基本上都会得出不同的结论。

普通下属，自然是站在个人立场看，因此才纠结，还需要领导专门来开导。而好下属，懂得体谅领导的不易，会主动帮领导分担压力。这样的下属，领导岂止是喜欢，还会有欣赏。

最后，团队意识好，能坚决维护团队的整体利益。

好下属，深知团队是一个整体，自己的利益与团队整体利益休戚相关，无论在什么情况下，都会维护团队的整体利益。

很多团队之所以出大问题，就是内部有人损公肥私，甚至出卖团队核心利益。

看出来没有，其实所谓的最佳下属，做的事情都是对团队有利、对领导有利的东西。

无论是工作给力，还是换位思考、维护团队，说直白点，就是懂得成就领导的下属。

当这样的“最佳领导”，遇到那样的“最佳下属”，会呈现出一个什么样的场景呢？

不必说，一定是一个令人神往的美好场景。领导指挥有方，下属干劲十足，双方都在飞速进步，公司局面一日千里。

领导，是能成就下属的领导；

下属，是可成就领导的下属。

所以说，领导与下属之间的“最佳关系”，不是别的，就是成就彼此的关系。

这也许是过去最无法想象的关系，也许是现在最难得的关系，也许是未来最能创造奇迹的关系。

希望大家的职场，也能遇到这样的领导或下属，也能收获到这样的神奇关系。

——摘自网络

如何才能在职场中“活”到最后一集？

最近看了很多部历史题材的电视连续剧，如《天下粮仓》《大秦帝国之崛起》《紫禁城的故事》等，发现了一个普遍现象：忠臣都是在前面几集就“挂了”，但玩弄权术的奸佞之臣却往往能活到最后几集。

比如：

立下赫赫战功的战神白起被秦王赐死，

而小人丞相范雎的多次死罪反被豁免；

清朝户部尚书刘统勋正直不阿、忧心忧国，

却遭乾隆多次贬谪，甚至爱女也惨遭杀害。

何为忠？何为奸？

这些历史人物的“老板”，难道都是昏庸之人？

非也，非也。

这也恰恰引出一个现代职场最基本的话题

——如何才能在职场中“活”到最后一集。

1 你会坚持“原则和个性”么？

有一次在浙江大学总裁班讲课的时候，我出了一个题目给听课的老板学员：“如果你在会上做了一个决策，所有的下属没有一个人提出反对意见，你对这样的下属怎么看？”

几乎所有的老板学员都表示“不喜欢这样的下属”。

我又问：“如果你在开会时做了一个决策，所有的下属都提出反对意见，你对这样的下属怎么看？”

结果，几乎所有的老板学员都说：“我不喜欢这样的下属。”

提意见也不被老板喜欢，保持沉默也不被老板喜欢。那下属要怎么提意见，老板才是最欣赏的？

班上的老板学员说：“我要听真实想法，有什么意见就提什么，实事求是！”

但当真如此吗？

职场中，最敢讲真话的人往往“挂”得最早，

因为真话大多是不好听的，

能听真话的老板需要胸怀。

所以，很多人都先看老板是哪种人，

再斟酌说什么样的话，

也正是“物以类聚，人以群分”。

2017 年 8 月，我在给一家银行做新员工培训的时候，又拿出类似的题目进行考察，我问学员：“如果在开会时，老板做了一个决策，你认为这个决策肯定有问题，那么你敢不敢率先提出反对意见？”

有同学说：“意见一定是要提的，因为提不提是我事情，听不听是老板事情。如果因为提意见而被‘穿小鞋’，这种老板不值得跟随，离职也罢。”

有同学说：“大家都不提意见，我也不提，随大流，以不得罪老板为上策。再说，老板的决策也是有依据的，我的眼界肯定比不上老板。”

还有的同学保持沉默，一脸茫然地看着我，持观望态度。

2 职场需要“原则”和“个性”么？

在职场中，为什么有些人会游刃有余，而有些人总是郁郁寡欢、终不得志？

2016 年 6 月，我有一个远房亲戚大学毕业了。该亲戚眉清目秀，其实脱俗，是名副其实的美女。她是国际贸易专业的毕业生，加之有我这层关系，便顺利地在一位在某房地产集团工作的朋友招聘了去。

不料，年底的时候，朋友把我那亲戚退回来，并说她的业绩考核严重不达标！我也有些纳闷，我这位亲戚在他们的销售团队中，形象和气质都算得上出挑，究其为何业绩惨淡？

我了解了情况后大跌眼镜——她说她受不了销售中的“坑蒙拐骗”，受不了为了业绩去费力讨好顾客和上司，她的诚实原则被上司教育了多次（也被她顶回多次）；受不了堆着满脸的笑去迎客，看不惯同事的“溜须拍马”……

以上种种导致她成了“孤家寡人”——没有领导、没有团队。我教育她要学会服从与从众，她却说：“我坚持自己的原则个性，有错么？如果没有原则和个性，那我还是原来的我么？”

我记得小时候，老家农村的房子很多是石头砌成的，石头是从小溪里捡的。那么捡什么样的石头来砌墙盖房子？自然是从山涧冲刷下来的、被磨平棱角的鹅卵石。

现在想想，其实职场做人也是如此。职场就像是一条河，刚步入职场的年轻人就好比刚滚入河里的石头，随着河水的冲刷，棱角慢慢被磨得圆滑。这样的石头将被派上用场，而那些坚持“石头本性原则”的石头，依旧留在河底中，慢慢地陷入淤泥。

为此，我特意做过一次调查，要求参加培训的 HR 写出身边最出色的人所具备的特质。结果统计出来的高频词语有“敬业、责任心强、细心、自信、勤奋、悟性高、认真、务实、善于沟通、团队精神”等。

这也说明一个问题，职场上的成功人士都是很会隐藏个性的人。我们也可以留意一下，身边领导者的脾气都是怎么样的？

往往是层级越低的领导脾气越大，而层级越高的领导反而经常满面春风、和和气气，很难让人看出他的喜怒哀乐。

3 职场成功非“原则和个性”

有一句话叫“发脾气是本能，压住脾气才是本事”。我们可以分析古今往来各类历史人物，成功人士无外乎取决于这 4 个特质：

第一是智商

智商特别高的人，事业也会比普通人会成功概率高很多。但是这个世界上成功人，80%的智商都在 100 左右，这个数据也说明了普通人是可以成功的，乔布斯这样的人才总是少数。

第二是情商

当大家的智商基本持平时，职场就考验大家的情商了。情商包括两个方面：

一是情绪控制能力

诸葛亮和周瑜谈判的时候，为什么要用鹅毛扇挡住自己？就是避免周瑜通过自己的面部表情来读懂自己的心理活动，因为面部表情是情绪最直接的体现，所以情绪控制能力强的人就是情商高的人。

二是沟通能力

按照标准的沟通和倾听要求，职场中的人有 75% 是存在沟通缺陷的，有些是个性，有些不懂沟通，有些是无意流露。

举个例子：一位领导在会议上提了一个方案，而员工 A、B 也恰好都有此想法。员工 A 说“领导，你说的解决方案正是我原本想说的。”员工 B 说：“领导，这个解决方案我思考了好久也想不出来，今天被你一点就通透了。”

如果你是领导，你喜欢用哪个下属？

第三是逆商

逆商高的人在困难面前不低头、越斗越勇，这类人成功的概率较高。人在职场，要有毛主席那种逆境之中做斗争的气魄，正所谓“红军不怕长征难，万水千山只等闲”！

第四是悟性

悟性在职场上至关重要，因为很多时候老板讲

话讲半句，下半句让你自己领会。

《西游记》中孙悟空向善提师祖拜师求艺，然而善提师祖并没直接教他，而是在他后脑勺敲了三下，孙悟空便知道了师父是要他三更半夜从后门去拜见。如果换成了我们会怎么想？估计很多人会想：“教也没教我，凭什么打我？”这就是差距。

4 要研究中国人的“原则和个性”

为什么职场中“原则性和个性很强的人”会死的比较惨？因为中国人人性与欧美人人性是不一样的。

欧美人的人性，看待问题非黑即白，除了“YES”就是“NO”，没有第三种选择，无论是对老板、老师、亲人，都一样。

中国人的人性，遵循着五千年的文化传统：明哲保身。所以对老板的错误表明观点时，我们会这样说：“老板这个决策很英明，但是有些问题我们也需要考虑一下……”

很多人说中国人说话总是模棱两可，但这种思维模式和回答有错么？

没有错。

沟通的目的就是让别人接受你的想法，中国人很会沟通，在沟通的时候会先“聊闲天”，目的就是探测对方是否接受你，如果不接受你就不要沟通了，正所谓“话不投机半句多”。

接受了以后，还要顺着对方的思路和理念进行沟通，让对方信任你，沟通才有效果，这就是“酒逢自己千杯少”。

5 职场的“原则和个性”

就是“灵活掌握原则”的个性

我们在做管理培训的时候，经常对学员说“领导就是解决问题的人”，这句话是非常正确的。职场上要把握这句话精髓，就是要做到既坚持原则性又不要原则性，灵活掌握。

有一次，在浙江大学做《执行力》课程培训的

时候，我模拟了一个情景案例，让同学们参与演练。情景如下：

你的角色是一家餐饮连锁公司某店的柜台销售女员工，公司规定上午 10:30 以后不再出售给客户早餐，某天上午 10:50 来了一位彪形大汉要买早餐，你和他沟通无效，他就是想买你们店的早餐，你该怎么办？

一部分同学说“卖”。结果是这位员工将被解雇或受处罚，理由是“违反了公司的规章管理”。

一部分同学说“不卖”。结果是这位员工将受处罚，理由是“特殊情况特殊处理”。

怎么办？在职场中遇到这种情况，你应该问店长是卖还是不卖，按照店长的指示办，你就没有任何责任了。这也说明了一个问题，职场中的员工是没有“个性和原则”的，你的原则就是根据老板的指示办事。

那么进一步想，这样做是不是意味着领导没有原则？店长说“卖”，那就意味着公司的管理制度形同虚设，领导带头违反公司管理制度；店长说“不卖”，这个时候彪形大汉顾客拿出一把菜刀来……

在职场中，我们还应具备另外一场技能，就是解决问题的能力，而不是做一个机械的执行者。对于上述案例，你可以说“对不起，卖完了”，这样就可以很好地避免一场纠纷。

如果彪形大汉看到柜台后面还有早餐，说你欺骗他，你又可以说：“这些早餐是有一家分店怀疑不够新鲜了退回来的，如果你要，我可以全部送给你。”这样的话，难道人家还会和纠缠吗？你既可以把问题解决，又没有让领导为难。

你看，这样的你就是职场的高手！

——摘自网络

职场八种人，千万别做最后两种！

一个组织里的人形形色色，千差万别。其中有些职场好人，任劳任怨，但就是干活不走心，对工作环境的事不敏感，对工作周边生态环境几乎没有数字概念，最多对感性的东西知其一二，这种被动干活人如何委用？企业里的人大概又能分为哪几类？不同别的人都有什么作用，该怎么用？

职场八种人，千万别做最后两种！

1、八种人叫什么？

人分两类，常态人和非常态人，大家平常讲的都是常态人。其中常态人又分为：**人财、人才、人材和人手**，非常态人则分为：**人物、人在、人灾和人渣**。常态人是企业正常运转情况下的人才能力结构，而非非常态人是指企业非常情况下或者不健康企业里面存在的一些人。

人财：人财是常态人才中最好的，是能为企业直接带来财富效益的，是企业最需要的人。这类人的特点是积极主动工作，创新性地完成岗位工作，能在组织工作中起到核心和主导作用。

人才：人才是指有才华的人。这些人有专业能力或其他才能，但就是没有或不能转化为效益和财富。

人材：人材是指人的基本素质很好，还没有转化企业需要的才能，当然更没有为企业带来财富效益。

人手：人手就是他人工作的助手，是帮助人财等实现效益的人。



人物：人物高于我们平常所讲的人才，从能力和能量上来讲都超乎寻常，是指能为企业解决重大问题、帮助企业实现战略性突破的人。

人在：人在就是指人既没有正面地积极效用，也没有负面的影响，只是在企业中存在着。

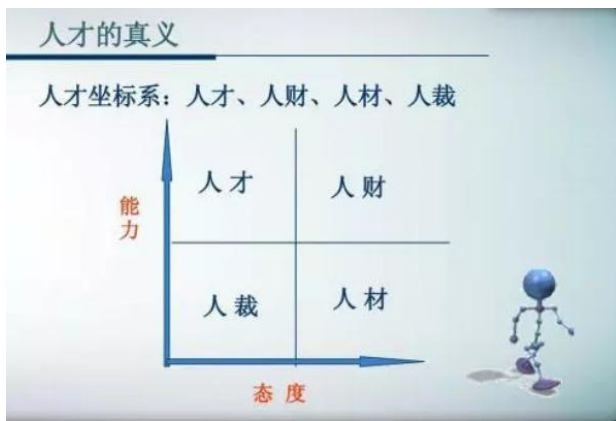
人灾：人灾是指为企业带来麻烦的人。这类人只要在企业里存在，就会使企业事故不断、麻烦丛生，最终导致企业经济性损失。

人渣：人渣是指品质有问题，且有非常强的破坏能力的人。这类人心术不正、狡诈，以损人为目的，至于损人后是否利己并不重要。这类人存在的目的就是给他人和组织制造事端、搬弄是非、挑拨离间、嫉贤妒能、内外勾结、制造种种不和谐。

2、有用的是“人财”和“人手”

常态人是企业正常状态下所需要的，其中最需要的就是能解决问题的“人财”和做事务性辅助工作的“人手”。企业中最常说的两句话不就是“谁能挣来钱谁是爷”和“急缺人手”吗？

人财一般占员工总数的 5%~20%。比重之所以



不一，是因为企业的健康状态不一样。健康程度高的企业，人财的比重越高。一般情况下，企业的人财比重也就占 5%~10%。人财在企业中不只是高层，在企业的各个层面都有，不仅在系统管理者层面，在专业管理层面，或者在专业技术层面都有人财。这些人是企业的核心，只有拥有这些人，企业遇到的问题才能迎刃而解。

那么其他那么多人都是干什么呢？其他七类人中最有价值的是人手。因为人手帮助人财实现价值，可以在人财的主导下，复制性地完成工作，为企业带来规模效益。

而人手正是企业内部占绝大多数的，一般情况下要占到 30%~60%左右。有人会说：企业有人财，何必还要人手呢？实际运营当中，人财离开了人手的帮助，可以办成事情，但做成事情的数量和规模就很有有限了。就像一位将军也能够杀敌，但没有千万的士兵帮助，杀敌数量就不上规模。所以，人手在组织中是必不可少的。

3、如何从“才”、“材”变为“财”

企业当中，往往有很多人才华横溢，才情飞扬，但就是不能为企业解决实际问题，不能为企业带来财富和效益，这既有人才自身的原因，也有企业组织的原因。

企业原因有二：一是企业系统功能和资源还不

能使人才很好地发挥才能；二是企业文化与人才习惯的文化不融合，就像李逵跳进了水里无论如何也挥不出三板斧的威力来。

人才自身的原因有二：一是人才的个性比较突出，高度自恋，自我崇拜和欣赏，长时间不能有效融入企业组织当中；二是人才的心智缺陷问题，尽管有才，但不舍得把自己的才华贡献给企业组织。这种自私而不懂分享，只顾索取而不奉献，视自己的本事为宝贝的人注定是一个人才，而不会是人财。一般情况下，他们一生当中是一事无成的。

大凡人才都有一种怀才不遇的感觉。如何让怀才者能够把“才”转化为“财”？企业应该尽量为人才创造发挥才华的机制和环境。如果是人才高度自恋，那么应该多做沟通和感化工作，让人才的心落地。如果是人才个人心智缺陷问题，高度自私，那么请不要为这类人才浪费时间，趁早请其走人。

人材只是有基础素质，但才能还没有露出来，需要有时间和实践的过程。比如：跨行业跳槽者，无论是专业技术人才、专业管理人才和系统的管理人才，可能由于两个行业的差异，原有的才能失去了用武之地，原来的“才”被戴上了枷锁，“才”加上了木字旁，需要一段时间熟悉和了解过程，才能消化“木”字旁，才能转化为真正的才能，才能谈得上转化为人财。

另一种是有专业的基础知识，没有专业能力，比如：刚走出校门的大学生、研究生、博士生等都是属于人材。这些人要想给企业带来效益，首先是经过一段时间的专业技能训练和文化的培养，把“木”字旁去掉，先变成人才，再通过企业的机制系统发挥作用，为企业带来财富。

人材首先变成人才，然后再转化人财，但其中

必然有时间的成本和转换不成的风险。究竟这个过程需要多长时间，没有一定之规，是由人的组织属性和内心的和谐程度决定的。

4、对“人物”该不该重用？

人物有高于普通人才的能力和能量，能解决企业的危机问题和重大问题，能给企业带来战略性的突破。人物就是要创造奇迹的，就是要把不可能的事情变成现实。

企业在正常情况下，人物没有用武之地；只有在非常情况下，人物才能发挥作用。所以企业一般不需要人物，也没必要养人物，因为养不起，也养不住。

企业常态情况下如果说有人物存在，那只能有一个，这个人物就是老板。假若经理人也是人物，那会导致双雄纷争，权力核心多元化，把企业带向危险的边缘。如果经理人的能量高于老板，必然结果是功高盖主，企业结构失衡。通常情况下，很职业的经理人会悲壮离场；不职业的经理人，会给企业带来灾难性后果。

所以说，人物都是在比较中相对而言的。而且所有的人物，无论本事多大，都不可能是全能冠军。所以企业不能迷信人物，人物不可能解决企业所有的问题。

5、“人在”是怎么产生的？

几乎每一个规模性企业都会有“人在”。这类人除了增加费用成本以外，没有任何价值。而企业之所以有“人在”，大概两类原因：一是关系户，开后门进来的人，人情面子在起作用。通常规模性企业接收这样的人多。二是由企业里面的人手、人材、人才等蜕变而来的。

为什么会如此？

企业原因是：分工不合理，管理不到位，业务中断，某些人手、人材、人才无事可做，又一时没有去处，所以就变成了暂时的人在；员工自身的原因是外部环境的变化引起自身心理作用的变化，比如：处于热恋期的青年员工，尤其女员工，容易魂不守舍，变成了纯粹的“人在”；还有部分女员工生完小孩后，上下班的注意力都集中在孩子和家庭。不容易量化的岗位，更容易出现“人在”。

6、“人灾”和“人渣”有何区别？

虽然同为企业带来的是麻烦丛生，但人灾其主观上并不坏，只是认识、能力、智慧等局限性，自以为是，急于求成，乱说乱动，不守纪律。其初衷可能是为了把事情做好，最多只是想过于表现自我罢了。

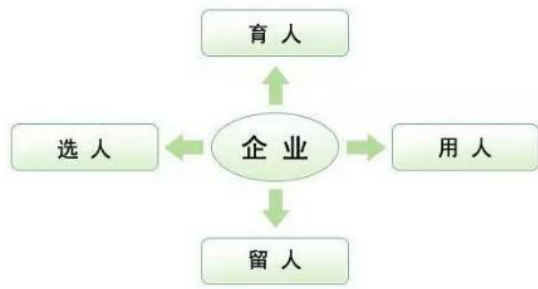
而人渣就不同了，其主观上就是想害人、想损害组织利益，但这种人往往善于伪装和表演，能言善辩，甚至有才能干，但目的就是破坏和谐。这种人对组织的损害绝不简单的在经济上，主要是对企业文化上的破坏和异化，他们使人际关系紧张，能扭曲人的心理。一般人都想逃离这种环境，所以人渣对企业的破坏是根基上的。这种人为什么会这样？其原因比较复杂，从心理学上讲是有心理障碍、性格缺陷者。

7、“人灾”和“人渣”是怎么来的？

人灾是怎么进来的呢？

一般情况下是没有按招聘程序，或者招聘程序只是走过场。或者是招聘官太业余了，没有把好进人关，让这些过于自我表现的人给蒙蔽了，又由于成本的原因或根本就没有功夫去做背景调查，所以人灾也就堂而皇之进来了。当然，人灾也有可能是人材和人才变来的，这些人才和人材，长时间做不

青岛骥达人力资源管理有限公司



出成绩，又有结果为导向的绩效考核的利剑逼迫，便冲动性地工作，结果造成了麻烦。

人渣又是怎么进来的呢？

一是疏检：主要是转介绍，因转介绍者对这个人了解也不是太多，招聘部门对转介绍者的信任滋生心理依赖，没有对新进人员更多全面的考核和了解，不像对招聘陌生员工那样细致。

二是漏检：引进小团队时只考察了主要管理者，由于信任管理者或碍于面子，没有对随行人员做全面细致地考核和了解。

三是免检：企业间并购时一同并进来的，因为这时企业内头绪繁多，许多人渣没有检查就进来了。

四是常规检不出来的，有些人渣是负有特殊使命的，比如对手安插进来的。

所以，对人渣与其进来后再清除，不如把好进口关，将其拒之门外。对招聘部门，唯一的办法是背景调查，要对人才的背景做比较全面的了解。当然，企业的人力资源力量是非常有限的，应该靠专业的猎头公司作背景调查。

8、对八种人，老板该如何办？

对于常态人才，老板该如何对待呢？

对人财要大大地奖赏。这些人财是企业的核心，是骨干，是起决定作用的。所以，尽管数量比例很低，但最不能忽视。

面对人才，要加紧文化认同培训，不断创新优化企业运营机制，让人才尽可能地转化为人财，创造效益。

面对人材，应该加强专业化培训，使之尽快转化为人才，再进行文化认同培训，创造机制使其转化为人财，创造财富。

对待人手，就是持续强化专业技能培训，培养成越来越高的熟练工种，加强忠诚度和职业度教育，使其更好地为人财等服务，辅助人才完成系统工作，为企业带来效益。

对于非常态人才，老板如何办呢？

对于人物，看其相对性。如果相对于自己是小人物，加强激励和约束，用其无妨；如果和自己旗鼓相当，还是转换一种角色，聘其做顾问；如果自己是相对的小人物，要么让贤，要么学《水浒》的王伦，就安心做一山大王。

对于人在，如果是关系户，只管存在；如果是招聘进来的，或者蜕变来的，加强教育和管理，如果能力不行，坚决辞掉。

对于人灾，比如：吕布这类炸弹式员工，处理办法就是制度约束加惩罚，同时健全企业各项规章制度，完善各种流程，让人灾在内部发挥不了作用。

对待人渣，发现萌芽，就消灭之，不要抱任何幻想，也不要试图利用人渣做些阴事，否则就是饮鸩止渴。

——摘自网络

案例分析

我跳槽了，但是我后悔了

朋友告诉我：“我跳槽了，但后悔了……”

《杨澜访谈录》有一期节目《人才相对论》，节目中邀请了几个人力资源领域的大咖座谈。

网友提问环节，有一个问题是“对于职场人士来说，何时跳槽最佳”。

通常大家都觉得说我干得不爽的时候，不舒服的时候就跳槽了，但最成功的跳槽或许并不是这样。

让你停滞不前的是平台还是个人？

面试的时候，在问到候选人前几份工作的离职原因时，有一个原因普遍都会被提及：“个人发展问题”。

而当我问到对方具体是哪方面没有发展，以及您所谓“个人发展”的标准是什么。大部分人都很难说出个所以然。内心是不明确，和迷茫的。

个人发展问题，我觉得更多和个人本身关系更大。

每个人的一生，你的每一段经历都会成为成长路上重要的一笔积累，就看你是否用好了它。

我曾经就职一家企业，在入职半年后就觉得自己陷入了舒适区，每天工作没什么压力，没有挑战，有点像“养老”的感觉。

但当时我对自己的要求可是每半年要晋升一次。

当时公司发展现状、对那个职位的定位及你上面的领导不会变化的时候，你能做的似乎就只能舒服地安于现状。

或许换做别人，没有发展那就赶紧跳吧。

而我却选择了留下。觉得当时的自己还需要一些积累和沉淀，所以继续呆了两年后才离开。

那两年，除了超额完成工作任务本身，靠着信

息发达的网络、靠自己的自学，我学习和研究当时岗位本身接触不到的其他每个模块知识，半年后顺利拿到人力资源资格证书。

两年后选择跳槽的时候，是因为我的手上已经握有各方面都比当时要好的机会，虽然新的机会是一个挑战，但之前的储备让我并不担心，反而信心满满。

所以，每次面试的时候当我听到对方说“离职是因为公司平台问题，学不到知识，没有发展空间”时我是不认可的。

学习更多的是自我学习，而不能依赖企业或他人。

发展也不是企业发展了你才有机会，而是当你具备这种能力了，企业提供这个舞台时你就可以自如施展了。

只是说，在双方都比较匹配的时候，无论对企业还是个人，这种状态是最佳的。

那选什么样的土壤，什么样公司才有发展，我觉得其实行行都出状元，重要的是这个公司它一定愿意变化，而不是它在这个行业里守着固有的传统的模式、传统的模型来做公司。只要它愿意追求这个变化，这样的公司就有机会。

人也如此，你愿意拥抱和适应这种变化，愿意坚持和不断打磨自己，才能把握住更多好的机会。

舒适区能滋养你，还是会吞噬你？

人的本能都更愿意贪图安逸享受。

但若这种状态成为一种常态时，是不是一种危险的信号呢。

我面试过一个女孩。看履历，一本院校毕业，非常好的国际经济贸易专业，在校成绩优异，专业八级。简历上的照片看上去也很端庄大方。

待我见到她的时候，她一身休闲服饰，脸和身材都比照片上微胖了一圈，表情不太放松，看得出来有些紧张。典型的很多年没有出来找工作的一种非职业且不自信的状态。

她刚刚从任职了 8 年的公司离职，原因是老国企改制，经营不善被迫出来找工作。毕竟自己还年轻，32 岁的年纪，孩子 6 岁。其实这是职场黄金时间。

面试结尾她告诉我自己的感受：

前几年也想过提前出来寻找适合自己的有挑战的工作，但一直在那样的环境里，舒适惯了，并且当年的专业也因多年不打磨而所剩无几，没有自信出来突破自我。

直到此刻，再不出来，她说自己整个人也会废了。

她的脸上滑过一丝瞬间即逝的落寞和深深地烦忧。

李尚龙说过“你所谓的稳定，不过是在浪费生命”似乎对于我们这些普通人来说，有些言过其实。我们每一个人谁不愿意生活稳定工作稳定家庭稳定呢，但稳定和舒适是相对的。

这个世上没有所谓恒定的稳定，只有当你拥有你想要的人生，你有能力去掌控和获取你想要生活的能力时，你才是稳定。

干得不爽，何时跳槽最佳？

我面试过一个同行但不是竞争对手的业务部门经理，当时她是在职的状态。

见到她的时候，首先整体感觉很好，高挑的身材、形象气质谈吐都让人很舒服。思维逻辑、沟通表达、过往业绩表现、团队管理能力相对也比较出色。从这些方面来说是比较符合我们当时的职位人选。

但她身上有一点让我觉得有一些问题。

当我问到“在您过往工作经历中，哪一件事情或经历让您觉得有挫败感，当时是什么状况，什么问题，您的感受是怎样的”。

青岛骥达企业管理咨询有限公司

她说的是原公司内部管理问题，公司薪酬居市场中低水平，并且激励机制非常有问题，员工流动大，造成她自身工作及团队管理上很大的阻力和局限性等等。且越说越激动，当时她的表情和状态分明让我们看到了这是一个对原公司表达不满的“职场怨妇”。

虽然我能理解她当时的感受，或许她说的也是事实，但毕竟这是一场正式的面试，先不说员工对原公司表达这种隐含的不满不太妥之外，也泄露了她当时的状态，其实并不好。

我相信每一家公司都有其体制或机制上的弊端，但对于个人来说，要么你选择离开，若只要还在职，只能调整自己的状态和心态去面对和接受。

一个人的心态决定了她的状态，而状态也会影响心态。

最终我们没有录用她。

每一个雇主都希望在雇员，尤其是面试选拔候选人的眼中，看到一个人的光。

这种光是你内心阳光心态的展现，是一种自信流露，是个人面对自己未来目标笃定且明确的追求和坚持。这样的人企业用了才会放心、省心，并且相信他会给企业带来正能量的同时创造价值。也只有具备这样的状态你才能感染他人，影响别人。

当你做得越好的时候，背后没有人要赶你走的时候，那个时候跳槽或许是最佳的时候。

只有在这种情况下，你在考虑一个外部的机会时，才不会轻易地做一个决定，才会非常仔细地衡量自己的价值所在，和你面对新的机会的空间是怎样的。

面对发展，更多和个人自身有关，我们做好当下的同时，需要不断打磨自己的技能。

面对舒适区，我们要有警惕心理，可以滋养但不能被吞噬，时刻保持学习和翻盘的能力。

只有在最好的状态时，你才会更理性地、主动地去选择和匹配最合适自己的机会，并且往往是机会等着你来选择，而不是别人选择你。（摘自网络）

青岛骥达人力资源管理有限公司

案例分析

离开平台，你还能值多少钱？

在杂志上看到一则故事，还挺有趣。

一个小和尚问师父，师父，我人生最大的价值是什么？

师父没有正面回答他，只是让他去后花园搬一块大石头出来，然后吩咐他分别拿到菜市场、博物馆、古董店里去卖，如果有人问价，你什么都不要说，只伸出两根手指头就行。

小和尚将石头搬到了菜市场上，一位家庭主妇出他 20 元钱，准备拿石头回去压酸菜。

在博物馆里，围观的人窃窃私语，一个能放在博物馆里的石头肯定价值不菲，人群中有人出价 2000 元想买走。

在古董店里，众人纷纷在猜测这块石头的出土年代和地点，一位老板模样的人走过来，出价 2 万元购买。小和尚按照师父吩咐，始终不讲话，对方以为自己报价低了，直接报到 20 万元，希望买下来，放在刚装修好的别墅里。

原本很普通的一块石头，因为所处的平台不一样，身价也远远不同，这就是平台的价值。

这让我想起了电视剧《乔家大院》里的孙茂才，他曾是一个穷酸落魄的秀才，后来投奔乔家，为乔家的生意立下了汗马功劳，居功至伟，乔家上下对其很是敬重。

后来，孙茂才私欲膨胀，想吞掉乔家财产，败露后被赶出了乔家。

离开乔家的孙茂才前去投奔乔家的对手达盛昌，他对崔掌柜说，我孙茂才能帮乔家成就大业，

也就能帮你们赚到大钱。

崔掌柜回他道，孙茂才你要清楚，不是你成就了乔家，而是乔家成就了 you，没有乔家，你至今还是那个在考场上卖花生的穷秀才！

为此，我有一个问题想问今天的职场人：**如果有一天你离开了平台，还能值多少钱？**

这是一个值得职场人认真思考的问题。

—— 01 ——

选择好平台，是本事，也是劣势

我始终认为，人在年轻的时候去北上广深这些中国最顶级的城市历练一番是很有必要的。

同样，在选择公司的时候，去一些知名的大公司和平台，也同样必要且重要。不仅仅是为了给自己镀层金，履历光鲜，而是这些公司有很多小公司无法提供的东西，比如说平台资源和影响力。

孙茂才被赶出乔家大院的故事，总结出来的道理往往是：不要错把平台当本事。

实际上，能够进入到一个优质的平台，这本身就是一种本事，毕竟不是谁想进就可以进的。

朋友老婆开了一个私房菜馆，地方比较偏，但生意不错，没有太多的经营诀窍在里面，就是因为朋友的工作较好，职位较高。

他是一家大型公司的营销总监，也就是我们经常吐槽的那种甲方，掌握着分公司的营销推广业务。

广告公司、销售代理公司、活动策划公司，甚至连电视台、纸媒的那些业务员都希望和他攀上交

情。

所以，当他将自己老婆的私房菜馆晒到朋友圈的时候，很多人前去消费，这些人甚至动员公司同事前去吃饭。其实，吃得不是饭，而是交情和关系。

也许这个例子不是很符合三观，不是很正能量，但却是普遍存在的一种现象，居其位，谋其利。

这就是一个优质的平台所带来的资源价值，能够利用平台的资源和影响力为自己所用，这是本事。

但是，山有两面，事有好坏，头上经常顶着这样一块明晃晃的金字招牌，往往也有劣势。

劣势在于，很多人身处其中，容易失去自我，没有意识到是平台成就了自己，认为自己很牛，失去提升自己的欲望，这是一种很危险的状态。

所以，我建议大家时常问问自己，如果我有一天离开了公司，我的名片上划去了公司的名字，我还有哪些能力和资本？我还值多少钱？

—— 02 ——

真正值钱的是你自己

一个公司再大也可能会有消亡或倒闭的时候，即使公司健在，你个人也有可能扫地出门，这在职场上很常见。

所以，平台再大，也并不能长久地给你提供盒饭，真正值钱的，还是你自己。这就是我们为什么要自我反思，要时常问问自己离开平台后，还能值多少钱的原因。

说到底，这是一种具有忧患意识地自我剖析。

如果你倍感焦虑和迷茫，毫无底气，这就说明你目前处于一个比较危险且尴尬的境地，羽翼还不够丰满，自然也说明你对于目前的工作并没有利用好，仅仅拿到了一份只能算还不错的工资而已。

青岛骥达企业管理咨询有限公司

那么，我们应该如何做呢？

猎豹移动 CEO 傅盛说，打工的时候得有创业的心态，不然浪费的就是你自己。

这句话并非是老板在洗脑，事实的确就是如此，很多人对于工作信奉的准则是：拿多少钱，干多少活。

而这种典型的打工者心态，往往阻碍了一个人在职场上跃升的可能。

我们真正应该拥有的状态是，利用好目前的工作，不仅要认真对待，当成自己的事业来做，更重要地是要学会会有目的地去自我提升。

比如说，如果你此刻身处于一个中小企业，由于平台的影响力有限，资源和人脉可能也比较有限，那么你重点需要提升的就是自己的专业能力与全能性，中小企业最容易让人的技术能力成长起来。

如果你此刻身处于一个大公司，有着较大的影响力，那么你这时候应该多利用平台的优势去发展自己的人脉，学习管理和运作模式，当然你的技能能力仍是立足之本。

这样的话，即使你日后离开了这里，也一样会有一个不错的未来，因为这时候的你是值钱的，是有价值的。

正所谓，要想挣钱，就得先想办法让自己值钱，专业技能、行业经验、视野和格局，甚至是同行的口碑和人脉，这些就是你的资本，是你的本钱。

离开平台，你到底还值多少钱？

特别是目前在比较大的公司里工作的职场人，这个问题，希望你记在备忘录里，时常自问。

如果有一天，你有底气了，不再那么焦虑了，说明你真得很优秀了。（摘自网络）

青岛骥达人力资源管理有限公司

《延禧攻略》：暗藏着 4 条职场心法

想必这几天，很多的微博和朋友圈已经被《延禧攻略》刷屏了。

这部电视剧，播出没多久就获得 15 亿播放量，人气与口碑低开高走，大有上升之势，连人民日报都给它点了赞。

《延禧攻略》俗称“令妃娘娘传”，对，你没猜错，就是暑假无限次畅播的《还珠格格》里的令妃，令妃娘娘的全名魏璎珞，是清朝唯一一位从宫女，进阶到皇后，并诞下下一任皇帝的汉族女子。

所以《延禧攻略》也被叫做《魏璎珞职场升职记》。

01

职场不相信小白兔

确定了目标那就玩命干

这个爱新觉罗有限公司坐落在京城最好的地段，并修建了总部办公大楼，名为“紫禁城 CBD”。在公司中掌握绝对话语权的是董事长爱新觉罗·弘历，昵称乾隆。

而女主魏璎珞作为职场新人，供职于后勤部，虽然起点较低，但她可不是任人宰割的小白兔员工，一出场便表明了自己目标和理想，并同时吊打各种两面三刀的卑鄙小人和没头没脑的傻×领导。

小白兔员工即：认同公司文化，态度好，但个



人能力弱，没有什么业绩，不求有功但求无过的员工。

女主秉承着“能动手就绝不多哔哔”的原则，快速确定行动计划，人狠话不多，和躲在暗处的小人正面刚，凭一己之力在前 8 集就收了一大波人头。目标明确，精心谋划，步步为营，一路从绣坊到长春宫。

在魏璎珞这里：没有打不赢的嘴炮仗，没有完不成的任务，没有过不去的困难，也没有干不过的贱人。

其实，职场和宫廷一样，都是利益场，你可以选择做小白兔，因为那样最安全，风险也最小，但同时你不要抱怨自己的机会小工资少。

当然你也可以像女主一样，敢作敢当化腐朽为神奇，做事有理有据不怕得罪人，充分地去争取资源，去诠释了爱拼才会赢的人生哲学。

任何公司的任何职位都有风险和压力，关键看



你敢不敢像魏璎珞那样会动脑有魄力，从绣女一路高升到令妃，成为爱新觉罗有限公司的职场生存典范！

02

会耍嘴皮子不稀奇

有点真功夫才是硬道理

魏璎珞光有一些目标和野心远远不够，还得有足够的力量来匹配，即：核心竞争力！

在女主刚进宫的时候，嬷嬷就给大家灌了第一碗职场鸡汤：“宫女留用，不能光耍嘴皮子，要有真功夫才行。”

女主的真功夫则在于绣技，哪怕犯错被罚跪一天一夜，也都在观察云的变化，想着如何绣好云彩，连吃饭走路都会想着怎么钻研好自己的专业功夫。

用最高的标准来要求自己，在无数次练习后，最终女主绣出了有层次的云彩，得到嬷嬷的赏识。

正是因为女主磨练出来强大的绣技，当张嬷嬷问谁能自告奋勇给皇后绣凤袍时，只有魏璎珞站出来，她成了无可取代的一个。

如此一个默默无闻的绣女，凭实力抓住了这次机会，并最终得到皇后青睐，开启自己的后宫进阶之路。所以没一门拿得出手的手艺，怎么能有出头

之日？

人人都在抱怨自己事多钱少，人人都想跳槽到BAT这样的大公司，但却很少人问自己：凭什么？

如果你的能力不过关，那么机会给你的时候你也抓不住，甚至你根本就发现不了机会。与其抱怨，不如行动，用行动让自己变得更专业。

职场如竞技场，武功低还不被淘汰的方法是不存在的。任你说得天花乱坠，总有拿出成果的那一天。管你花容月貌、八面玲珑，都必须建立在实力的基础上。没有实力，就只能早早“领盒饭”。

03

老板不想听对不起

要的是你解决问题

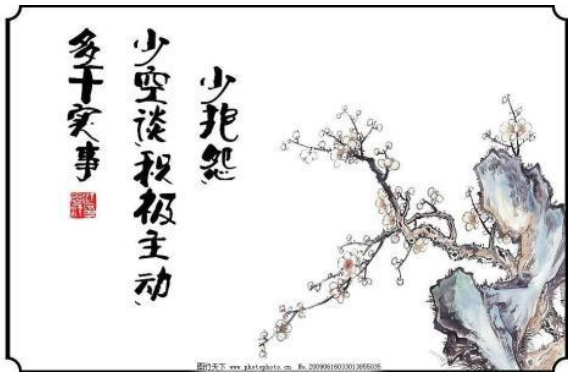
很快，魏璎珞遭遇了进入紫禁城后的第一个职场危机。

绣坊献给皇后娘娘的寿礼凤袍被毁、孔雀羽线被盗，宫女吉祥因为看管不力，在那里自责地哭天喊地，人人都胆战心惊束手无策，这时候魏璎珞则开始冷静地想解决办法！

“如果哭泣有用的话，紫禁城早就被泪水淹没了”

最终，璎珞想出了一个替代方案：“想到皇后娘娘厉行节俭之风，选择用鹿尾绒毛代替孔雀羽线”。

这个替代方案，一方面让老板看到了自己的用心良苦，想着如何解决问题的努力；另一方面又让大家感念上一代人创业艰辛，迎合老板提倡节俭的



号召，最终，皇后也非常满意，安然度过了这次危机。

职场中谁都不能保证不出错，或者不遇到棘手的问题，但是遇到问题时，老板最想听的不是“对不起，我错了，我不是故意的”，或者犯了错不认错，极力辩驳，甚至不从自身找原因，随便甩锅。

老板想听到的是你要怎么解决怎么收尾，有什么替代方案。

拜托，老板花钱是为了让你解决问题，而不是看你演苦情戏。

解决问题能力强，不抱怨不甩锅就是干，才是公司里最需要的人，OK？

04

有说闲话的精力

不如多干点实事

正所谓树大招风，人强招妒，女主因为选秀时大出风头，便招致嫉恨。

于是宫女锦绣造谣说女主暗自约会侍卫，且怀了孕，但是对于璎珞来讲：清者自清，浊者自浊，最后谣言不攻自破，锦绣被杖二十、罚入辛者库。

越是没什么本事的人，越喜欢在背后造谣生事，溜须拍马，光动嘴不动手。虽然能一时投机获

得一点利益，但是最后职场圈前途也基本上就凉凉了。因为没有哪位领导，哪位同事会喜欢一天在背后嚼舌根，搬弄是非的人。

人在职场，也难免会遇到几个喜欢八卦，嚼舌根的傻×同事，但是职场人际关系复杂，贸然撕逼只会让人奸计得逞。

做好工作，端正自己才是最好的回击。常与同好争高下，莫与傻瓜论短长。如若反击，也要耐心隐忍，证据确凿，方能一击即中！

当然，可以预见的是，未来的剧情中，女主耿直倔强的性子会在一次又一次的吃亏中被千锤百炼地打磨，从而更加圆融通透，学会隐忍和藏拙。

总之，这部《延禧攻略》里藏着不少职场的规则，如果你有时间不妨一看，但是在看剧的同时，也不要忘记阅读和学习！

——摘自网络

累死的翠波鸟

生活之累，一半源于生存，一半源于攀比。

曾经，南美洲原始森林里生存着一种鸟类，这种鸟全身翠绿，并带有一圈圈灰色纹理，就像一圈圈波浪，因此得名翠波鸟。

这种鸟虽然美丽，但它每天忙忙碌碌都在筑巢，因而显得无精打采，很是疲惫。

翠波鸟巢穴唯一特点是巨大，一个个架在树上，场面甚为壮观。

但这些巨大的巢穴也不禁让人疑惑，翠波鸟是一种小鸟，体长不过五六厘米，可它们建造的巢穴为什么比自己身体大几倍，甚至是十几倍呢？

为了解开这个谜，一名动物学者做了一个实验。

他制作了一个巨大的笼子，并捉来一只翠波鸟观察它筑巢过程。

可令他没想到的是，这只翠波鸟只建了一个能容下自己身体大小的巢，然后就停工了。

这引起了学者极大兴趣，他又捉来一只翠波鸟放在笼子里，想看看它建房情况。

可这一次情况却发生了突变，这只鸟被放进笼子里后，没过多久便开始大力建巢，而原本停止建造的那只也开始疯狂地扩建巢穴，两个巢穴越建越大。

几天过后，两只鸟明显疲惫不堪，建造速度放慢。

又过了几天，原先送进来的那一只竟然死了，而且这只鸟死后，另外一只立刻停止了筑巢，这些现象真让人百思不解。



学者随即又捉来一只翠波鸟放在笼子里，还如前面发生的情况一样。

学者陷入深思，突然明白过来，原来令翠波鸟忙碌不停原因竟是攀比。

这种鸟攀比心理太强，容不得别人巢穴比自己大，一旦发现别的鸟新建“房子”，它便忙碌不停地扩建巢穴… 实验中两只鸟其实都是累死的。

其实，人生也正如翠波鸟筑巢，要想真正获得快乐，活得轻松自在，就不能总拿别人为参照，许多时候自己满意就好。

任何人，任何事，尽力就好，努力就够。

不必让身体太过辛苦，更不必让心灵装满难过。

总盯着别人的生活，会看不到自己的幸福。

一山望着一山高，永远不会满足。吃着碗里看着锅里，永远都会贪图。

人不争，一身轻松；事不比，一路畅通；心不求，一生平静。

愿你做一个知足常乐之人，让家庭安安稳稳，对朋友真真诚诚，让心情高高兴兴，对生活充满激情。

——摘自网络

骑驴的人永远找不到马

有一个做创业的朋友来看我，说最近苦不堪言。

他们打算做一个一键视频编辑平台。但这件事前期投入很大，所以他们现在一边接宣传片制作的活赚钱，一边投入精力去开发平台。

问题是，人的精力是有限的，每天做宣传片累得半死，哪还有力气去开发新平台？所以这件事拖了两年多，到现在，他们的主要工作还是做宣传片。

公司开过无数次的会，都说要把宣传片业务停掉，可谁也没有勇气彻底断了收入来源。

更可怕的是，听说最近已经有人把他们想开发的视频编辑平台开发出来了……

人们总想着骑驴找马，看起来这样风险最小，但其实并不是这样。因为永远都有退路，因为永远都忙得特别有存在感，所以找马这件事可能就会无限延期。

这叫做“路径依赖”，就像开车上了高速路，上去了你就很难下来。

很多时候，人需要点狠劲，宁肯放着三年五年不赚钱，也要想清楚到底自己想要点什么。

著名导演李安当年在美国没工作，闲了好几年，自己都不好意思了，就跟老婆说，要不我去学学电脑，当个电脑工程师？

他媳妇很英明，当即把他痛骂一顿。在她看来，



即使李安当上了电脑工程师，也是特别普通的工程师，而如果他能坚持做电影，哪怕成功得晚一点，也会是个不一样的导演。

后来的发展证明她的眼光是对的。失业青年李安没几年就翻了身，不但拍了电影，还拿到了华人世界第一个奥斯卡最佳导演奖。

所以，别相信什么骑驴找马的鬼话，要找马就停下来好好找马，哪怕驴送上门也不要。

人的选择是多么有限，你选了驴就只能看着马从你旁边溜走，关键是驴并不能变成马，还可能会变成更差的驴。

——摘自网络

成熟的人，看谁都顺眼

别人是自己的一面镜子，你看别人像什么，你就是什么。

中国古代哲学家说，你看到什么，说明你内心有什么。

苏东坡年轻时与佛印一起坐禅。

苏东坡说：“大师，你看我坐在这里像什么？”

佛印说：“看来像一尊佛。”

苏东坡讥笑着说：“但我看你倒像一堆大便！”

佛印微微一笑。

回家后，苏东坡把这件事告诉了苏小妹。

苏小妹听完说，“因为自己是佛，看别人也会像佛；若自己是大便，看别人也会像大便。”

别人是自己的一面镜子，你看别人像什么，你就是什么。

看别人不顺眼，处处都要挑人刺，是因为自己的境界不够。不要总想去改变别人，先调整好自己的心态，修好自己这颗心。

01

成熟的人懂得换位思考

南怀瑾在《论语别裁》里有这么一句话：

人号称万物之灵，是人自己在吹，也许在猪、牛、狗、马看起来，人是万物中最坏的了，“专吃我们猪、牛、狗、马”。

世间万事万物都有自己的立场，站在自己的立场上看起来天经地义的事情，易地而处，可能看起来并不那么顺眼。

青岛骥达企业管理咨询有限公司



妈妈喜欢带着五岁的孩子逛商场，但是孩子却一直不乐意去。母亲就很疑惑，商场里那么多商品，这么热闹，怎么就不招自家孩子喜欢。

这位妈妈一度以为是孩子故意跟自己闹别扭。

直到有一次，孩子的鞋带开了，母亲蹲下身子为孩子系鞋带，突然发现了一种从未见过的可怕的情景：眼前晃动着的全是腿和胳膊。

于是，她抱起孩子，快步走出商店。从此，即使是必须带孩子去商店的时候，她也是把孩子扛在肩上。

不同的立场看到的是完全不同的东西，真正成熟的人往往都懂得换位思考，懂得站在别人的角度考虑问题。

02

成熟的人不轻易下判断

孔子周游列国。有一次孔子和弟子们忍饥挨饿，大家七天没有吃到米饭，颜回在外面找到一些米，拿回去煮饭，在米饭快熟的时候，孔子偶然看到颜回掀起锅盖，抓了一把米饭往嘴里塞。

青岛骥达人力资源管理有限公司



孔子默默地离开了，装作没有看见，也没有去责问颜回。

等颜回煮好了饭，将饭食献给孔子的时候，孔子才说：“我刚刚梦到祖先了，我想，我们应该把这锅没有动过的白米饭，先敬献祭祀祖先。”

颜回立刻拒绝：“不行的！这锅饭我刚才已经吃了一口了，不能用作祭祀！”

孔子看着颜回说：“为什么要这样做？”

颜回说：“因为刚才煮饭的时候，房梁上掉了些灰尘在锅里，我觉得沾了灰的白饭扔掉可惜，于是就抓起来吃了。”

孔子听闻，教育弟子们说：“平时，我最信任的就是颜回，可是今天见到他抓饭，我还是会怀疑他。你们要牢记这件事，不要随意用自己的看法去度量别人，要了解一个人，真的不是容易的事情。”

有些时候，即使是亲眼看到的，也未必就是正确的。凡事应当从多种角度去分析、认识，不要过于主观地去“我认为”、“我觉得”，这样最容易造成误会。

03

成熟的人，懂得尊重别人的不同

有一对夫妻，丈夫很喜欢吃榴莲，但是太太觉得特别臭，她觉得吃榴莲这件事简直不能想象。

但结婚几十年，太太每次逛水果店却都会买榴莲回来，然后丈夫就在小区的草坪上吃掉，然后嚼两粒口香糖，防止味道带回家里。

结婚几十年，两人一直相安无事。

古人有云：“子非鱼，安知鱼之乐？”

每个人都有自己的活法，都有不同的生活方式、兴趣爱好，面对那些自己不能理解的人或事，要以宽容的心态包容。

看人不顺，未必是别人不对，有可能只是自己不能理解而已。

不成熟，就是以自我为中心，把自己价值观里所认为的一切当做唯一。与他意见相左，就都是错误的，低级的。

成熟，就是允许、尊重别人与你不同，不会随随便便评论别人。

当看不惯别人的时候，不要急着下判断，不妨换位思考，多了解一下对方，尊重别人的不同。

所谓成熟，就是不断的去掉“我执”，面对那些我们看不惯的东西，不再指指点点，而是尝试去包容、接纳。

看谁都顺眼，是一种智慧，更是一种修行。

——摘自网络

招贤榜

公司名称	职位	年薪
某制造企业	生产副总	50 万
某食品企业	营销总监	50-80 万
某金融集团	CEO	80 万
某地产集团	集团财务副总裁	80-100 万
某地产集团	设计副总	80-100 万
某农牧企业	事业部总经理	100 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

【摘选】《生如夏花》——泰戈尔

生命，一次又一次轻薄过

轻狂不知疲倦

——题记

我听见回声，来自山谷和心间

以寂寞的镰刀收割空旷的灵魂

不断地重复决绝，又重复幸福

终有绿洲摇曳在沙漠

我相信自己

生来如同璀璨的夏日之花

不凋不败，妖冶如火

承受心跳的负荷和呼吸的累赘

乐此不疲

我听见音乐，来自月光和胴体

辅极端的诱饵捕获飘渺的唯美

一生充盈着激烈，又充盈着纯然

总有回忆贯穿于世间

我相信自己

死时如同静美的秋日落叶

不盛不乱，姿态如烟

即便枯萎也保留丰肌清骨的傲然

玄之又玄

般若波罗蜜，一声一声

生如夏花，死如秋叶

还在乎拥有什么