

# 骥达

## 资讯



## 目录

- 卷首语**      ◎ 用专业赢得尊重  
                    —深圳三日行有感
- 名企风采**      ◎ 共同成长 建筑健康  
                    —记远洋集团控股有限公司
- 职场精英**      ◎ 新里程 新高度  
                    —记青岛政建集团执行总裁赵艳霞
- 行业资讯**      ◎ 想驱动别人 先点燃自己  
                    ◎ 2018 中国高级人才寻访趋势大会  
                    ◎ 引进高端猎头 建人力资源谷
- 智慧职场**      ◎ 为什么上下级会由爱生恨  
                    ◎ “魏瓔珞”们的晋升法则，职场中我们怎么“卖人设”？  
                    ◎ 照我做，而不是按我说的做
- 案例分析**      ◎ 你也配裸辞？  
                    ◎ 你对待工作的态度，暴露了你的层次
- 花开见禅**      ◎ 人最大的教养，就是和颜悦色  
                    ◎ 心情不好时，看看这头驴
- 职场信息**      ◎ 真正厉害的人，早戒掉了情绪
- 封    底**      ◎ 高粱红了



## 用专业赢得尊重

——深圳三日行有感

金秋十月，有缘再次来到深圳。

第一天，细雨霏霏中来到深圳人才集团拜访。大厦虽正值装修，一种熟悉的感觉还是扑面而来，油然让我想起 1999 年我第一次来深圳找工作的情景：这个人才交流中心是我第一次来深圳印象最深的地方，每天扎进人才市场，挣出半个身子到招聘企业摊位前递上一份简历，力争与招聘的人说上两句话留个印象，在这里我知道了什么是人才济济，我深圳的第一份工作也是从这里起步的。

第二天，拜访南山区人力资源服务产业园。与同行一上午的交流让我受益匪浅，感受颇多，不同的视角既体现了格局也决定了企业未来的发展；下午参加了中国人才交流协会高级人才专委会第二届三次会员大会，会议一直到晚上近八点才结束。

第三天，参加 2018 中国高级人才寻访趋势大会，近距离聆听光辉国际、科锐国际、猎聘、中智、展动力、顶才等国内一线人力资源服务业老总们的分享和交流。

三天的深圳之行很充实，在机场候机时很想写点什么，留个纪念。

这次深圳之行，留下印象最深刻的一点，就是中国人才交流协会王建华会长在专委会的一段讲话：高级人才寻访专委会位置要正一点，位置要高一点，提高政治占位，加强协会的引领性，真正起到行业精英的价值和作用！高级人才寻访专委会是中国人才交流协会下属六个分会中成立最早的一个，王会长对专委会提出，要“高看自己一眼”，不要仅仅作为一个营利性的机构存在。人力资源服务业这几年越来越多的得到各级政府的重视，全国的人力资源产业园如雨后春笋一般发展起来。截至 2017 年底，全国共设立各类人力资源服务机构 3.02 万家，从业人员 58.4 万人，共帮助 2.03 亿人次实

现就业和流动，为 3190 万用人单位提供了人力资源服务，全行业营业总收入为 1.44 万亿元。其中上海人力资源服务产业园 2017 年就实现了 3658 亿元的营收。可人力资源服务业还存在一个普遍现象，低端产品、同质化产品和服务占比过重，行业内鱼目混杂，良莠不齐，仅 10 人以下的猎头公司全国占比 47%，由此看见一斑。

本次趋势发展大会上，光辉国际董事总经理顾伟忠的一席话让我深受感触，他是留美归来的博士，从事猎头行业 20 年，光辉国际是目前中国唯一仍按业务流程收费的猎头公司。他说：只有你专业，企业需要你，你才有可能在过程中收费！所以，作为真正的猎头一要懂行，以企业战略结果为导向，并有能力影响企业 CEO 做组织结构调整和提升，才能过程中收费。二作为猎头必须要对候选人好，别只看中成单的利益，瞎推荐，推错了不只毁了个人才，可能毁了个家庭，毁了社会，毁了国家发展！这种理念和高度不正是王建华会长的“高看一眼”吗？！别人怎么看待我们，首先取决我们自己怎么做，给别人能创造什么样的价值！我深深认同“用专业赢得市场尊重”这句富有哲理的话！

中国人力资源服务业目前已经有了一家 A 股上市企业，一家港股上市企业，也都是高级人才寻访专委会的成员。骥达作为专委会常务理事单位，既感到荣耀也有一份深深的压力。如何在市场环境激烈的情况下做好自己，高看自己，让客户尊重自己，这是我们需要不断思考和研究的课题。我们只有从团队素养、专业能力上不断提升，在产品上不断创新和发展，才能真正提升人力资源服务机构的运营效率和经营能力！我们会努力！一直努力！用专业赢得尊重！

# 共同成长 建筑健康

——记远洋集团控股有限公司

远洋集团控股有限公司（「远洋集团」）创立于 1993 年，并于 2007 年 9 月 28 日在香港联合交易所有限公司（「联交所」）主板上市（股票代码 03377）。截至 2018 年 6 月 30 日，远洋集团已发行总股本约为 76 亿股，主要股东为中国人寿保险股份有限公司、安邦保险集团股份有限公司。

远洋集团的品牌架构主要有五大核心业务，简称**五元业务**，包括**远洋地产**、**远洋商业**、**远洋服务**、**远洋资本**、**远洋营造**。在**地产方面**，远洋坚持聚焦“经济持续增长、人口汇聚力强”的城市群，并以战略核心城市为原点，以点带面实现城市深耕，成功布局京津冀、长三角、长江中游、珠三角、成渝等国家重点规划发展的城市群，远洋地产品牌的知名度在中国与日俱增，山水系、万和系、春秋系等已经成为家喻户晓的中高端住宅产品品牌。**远洋商业**以“综合体、写字楼”作为战略性发展品类，寻求新的跨越式发展，涉足城市综合体、城市社区集中商业、写字楼等业务，拥有完善的内部管理体系和与业的招商、建设、营运等团队。写字楼物业重点将加强“北上广深”等一线核心城市的高端项目的投资持有；城市综合体业务将重点推进一线城市，以及部分有潜力、经济领先的事线城市的中高端城市项目投资、开发、运营。**远洋服务**未来的创新模式是依托全面高效的综合服务创造新的价值。我们不仅为人们提供贴心、令人满意的服务，更用新的手段、新的平台，把资源联结到客户身边，产

生新的价值。**远洋资本**凭借着远见卓识，探索融资创新、产业创新的新方法和新路径，高效运用资本手段，以独到眼光投资项目，为客户实现资本的有效管理和价值的共创共赢。房地产金融是远洋积极拓展的核心业务。依托远洋集团房地产全产业链布局优势及强大的股东背景、金融资源，吸收或联合外部资源，投资范围包括销售型物业、持有型物业、股权投资、资产管理、海外资产，业务类型涵盖房地产股权、债权、私募股权、其他业务。**远洋营造**是远洋集团旗下的业务服务品牌，以专业开发力为依托，专注于产品实现和内部业务协同，是集团业务各项竞争力的基础，是未来集团主要业务之一。以匠人匠心、技术积累为基础；以标准管理、资源协同为手段；以质造健康匠筑，创领人居环境升级为愿景；以专业进步、创造价值为使命。用匠心落地产品委托，以专业营造土地价值。

远洋集团以「为中高端城市居民及高端商务客户创造高品质环境」为使命，致力于成为以卓越房地产实业为基础、具有领先产业投资能力的投融资集团，业务范围包括中高端住宅开发、城市综合体和写字楼开发投资运营、物业服务、养老产业、物流地产、长租公寓、房地产基金、股权投资、资产管理和海外投资等。远洋集团凭借一贯优质的产品专业的服务，已在全国树立了「远洋」品牌的知名度。

## 新里程 新高度

——记青岛政建集团执行总裁赵艳霞

青岛政建投资集团有限公司成立于 2005 年 10 月，注册资本 3 亿元，现已发展成为以地产投资开发为主业，商业市场运营、酒店管理、餐饮连锁、物流贸易及其他服务业为一体的大型综合性集团。优秀的人才 是政建成功的基石，“用心、尽责、协作、超越”的企业精神是推动企业前进的源动力，“以诚结友、以信图兴，存浩气于胸中而虚怀若谷”，是政建人的优良传统与作风；在不断发展和完善的同时，政建人将继续开拓进取，在新的起点上，永葆激情，超越自我。我们此次采访了公司执行总裁赵艳霞女士。

**骥达：**赵总您好，金秋十月，很高兴再次见到您。您是财务管理方面的专家，在现代企业中，您认为财务如何发挥他的价值和作用？

**赵总：**感谢骥达对我工作多年的帮助和支持，专家不敢当，我简单谈谈自己对财务在现代企业管理中的理解，也与大家做个交流。任何一家追求利益的企业，其一切业务活动，最终归结为两点即“资金流入与资金流出”。围绕这两点，财务管理贯穿企业经营运行的全业务链条，因此财务要最大限度地为企业经营管理发挥作用，就应该做到以下几点：

1、业财融合：我自己做财务以及带财务团队期间，灌输的第一个原则就是“业财要融合”，做财务必须要懂业务、懂得业务流程、业务关键节点，



理解站在业务的角度需要什么样的财务管理，才能在财务角度反映业务问题，才能在财务专业上为解决业务问题提供支持。

2、财务前置：财务要在业务前端介入，将“事中发现、事后调整”的弊端在业务起点就能避免，为业务的最佳方案提供平衡方向。

3、财务支持：财务相对于业务，一定是支持、而非控制，这一点从“业财融合、财务前置”已经有所体现，为什么是财务支持而非财务控制呢，经营企业第一现金流、第二利润、第三发展，只有从发展的角度平衡风险，就能理解要从财务控制转变为财务支持。

骥达：赵总是财务专业出身，前期是在大中型地产集团任职财务统筹管理工作，现在任职集团执行总裁，从工作全面性方面有了更好的提升，您认为职位转变让个人从哪些方面得到了锻炼和提升，请给我们分享一下成功心得吧！

赵总：成功谈不上，看问题的角度和层级不同了是真的，因为我是财务出身，今天我就仅从财务专业出发表达下个人职业发展的心得：

- 1、忠诚：作为一名财务人员，我想第一要讲“职业道德与忠诚度”
- 2、业务：这一点我在上面也提到过，这么多年我一直在从事地产行业，对这一个行业从业务流、政策、市场，我几乎每天都在学习、关注、分析，这个习惯给我个人的职业发展提供了扎实的基础
- 3、不计较：工作之中，每一次多分给我的工作以及专业划分不明晰的工作，我都高兴接受、心存感激，不懂的抓紧时间去问去学，总是能达到一份满意的结果，自己也获益良多
- 4、学习：不断地学习，支撑了我足够的专业度，在专业上才能够优秀并且持续
- 5、拼搏：这有点老生常谈，努力付出这是不变的真理！
- 6、团队：个人的能力永远都是有限的，注重团队建设、共同发展、共同提升。

作为一名职业经理人，要想有更高层级的提升，需要的不仅仅是对金钱和权利的追求，更需要对以上几点有更深刻的认知，并且知行合一，践行到底。

骥达：作为职业经理人，不断学习和充电是必不可少的，您个人在专业和综合知识学习方面有过哪些举措？这些举措对个人和公司带来哪些方面的帮助？

赵总：任何一种渠道、方式的学习，我认为都要贯穿我们人生的全部；在职业发展中，我主要选择多种方式补充：第一是多渠道的学习：信息化时代，最直接的就是我们的专业微信群，政策、解读、案例，都可以学习、借鉴、分享；第二是短期培训，这个也很关键，拓展人脉，可能知识信息短期内没有直接的应用，但是在以后的工作中总有那么一点、两点，会起到点睛之笔的作用；第三是个人提升学习，如果有机会，可以选择，这个虽然耗时间，但对个人的综合长远发展，很有必要。

我们感谢赵总在百忙之中抽出时间与我们交流，分享了企业财务管理和个人职业规划的经验，从赵总的分享中我们深深感受到，在现代企业管理中，不管做哪个岗位，做好的前提都必须懂业务，要做到不断地学习，从各种渠道中汲取营养，我们相信这也是赵总从财务到执行总裁华丽转身的根本！在此，我们衷心祝愿赵总在执行总裁的岗位上，为政建投资集团的发展做出更大的贡献！

## 想驱动别人 先点燃自己

文：骥达咨询淄博分公司 刘寒



2018 年 10 月 20 日下午，青岛骥达淄博公司总经理刘寒、山东联创集团 HRD 何伟联合组织了一场主题为“HR 自身成长发展”的读书沙龙，青岛骥达淄博公司、联创集团、金城医药集团、（原）汇丰石化、九强路桥集团、山东鲁维制药、淄博传化公路港、山东鸿烨上勤、山东利尔新材料等十余家企业 HR 汇聚在山东联创集团三楼会议室参加了本次活动，还有 5 家企业 HR 因临时状况无法参加本次沙龙。

本期沙龙由骥达淄博公司刘寒主持，围绕主题，首先就“淄博企业现状与 HR 的岗位之困；组织转型、人力资源迭代与 HR 自身专业度；HR 自身的突破点”三个方面发表了自己的见解，引发与会各位 HR 对自身成长发展的思考。

联创集团 HRD 何伟结合企业自身案例，向大家展示了联创集团在组织架构、薪酬体系、绩效管理、人才培养晋升通道建设等人力资源管理的几个模块创新变革的过程，通过人员优化、提高人均绩效等相关数据对比，解读了通过人力资源变革管理为企业带来的实际效应。充分证明了 HR 在企业创新

青岛骥达企业管理咨询有限公司

管理中的巨大作用。何总的发言逻辑清晰、专业、务实，受到 HR 们的一致肯定。

随后，金城医药 HR 常相智、原汇丰石化 HR 张超亮、鲁维制药 HR 曾凡利、传化公路港 HR 张冉等与会 HR，纷纷发表了自己的看法和观点，交流体会，分享感悟，会场气氛十分热烈。

本次读书沙龙既让 HR 们相互认识，相互学习，也让各位 HR 对自身成长发展有了新的思考。与会 HR 一致表示，希望今后多举办类似专业性较强的沙龙，并可以以某个企业人力资源管理的问题为案例进行研讨，使沙龙助力解决实际问题，使 HR 工作富有成效，为提升淄博人力资源管理水平尽一份绵薄之力。

会后，联创集团何总安排了丰盛的晚宴。再次感谢何总的鼎力支持。

应金城医药 HR 常相智的邀请，初步约定下次沙龙在金城医药集团举办。

期待金城医药集团相聚！



青岛骥达人力资源管理有限公司

## 2018 中国高级人才寻访趋势大会

—— 共建招聘行业持续发展新生态 与您相聚深圳

金秋送爽，丹桂飘香；群贤毕至，共聚一堂！

2018 年中国高级人才寻访趋势大会在深圳福田 CBD 大中华喜来登酒店六楼会议厅隆重举行。此次大会由中国人才交流协会高级人才寻访专业委员会主办，得到了中国人才交流协会的大力支持，同时也得到了猎聘网的联合举办，展动力的有力承办；此外科锐国际、光辉国际、中智集团、腾驹达、顶才猎头、品聘给予了本次大会战略支持，黑池公司对大会茶歇进行了独家赞助！大会由专委会副主任、上海人才服务行业协会秘书长朱庆阳先生主持。

今年的大会有诸多亮点：中国人才交流协会多位领导出席；2018 年中国猎头届最权威机构主办的行业顶级盛会；首份《中国猎头公司高效运营 SOP 手册》正式发布；10 位+行业领袖领衔分享洞察行业热点；300+中外猎企创始人、合伙人、资深专家学者现场交流；两场大咖汇聚圆桌论坛探讨猎企新生态！

中国人才交流协会会长王建华先生做了精彩的演讲，王会长在概述了我国人力资源服务发展概况的基础上，分析了高级人才寻访服务面临的挑战和机遇，并对未来的发展趋势进行了展望：经营模式趋于链条化、产业呈现集聚化、用工模式呈现多元化、服务技术更智能化等。

作为本次大会的重要环节之一，专委会轮值主任、展动力人才集团董事长郭展序在活动现场隆重



发布中国高级人才寻访行业服务流程标准化报告，并进行了精彩演讲——术业有专攻暨《中国猎头公司高效运营 SOP 手册》，对行业现状、特点及猎企标准化运营流程进行了深入浅出的解读。

《中国猎头公司高效运营 SOP 手册》由高级人才寻访专业委员会联合展动力人才集团、猎聘等人力资源权威机构联合发起的。这是上一年度郭展序主任做的专项工作。该手册内容囊括客户开发、合同谈判、订单委托、候选人搜寻、推荐与面试、聘用洽谈、入职管理、费用收取、发掘新需求等猎企运营的全流程。

此次《中国猎头公司高效运营 SOP 手册》的发布，旨在从行业协会和专委会的高度，为中国猎头行业广大从业者在日常、具体的运营实务中，提供一份通俗易懂，兼具专业高度、行业深度和经过实践检验，关键是可落地实施的专业知识、操作规范流程与方法，以提升整个行业的运营水平，从而提高经济效益与社会效益。

大会现场进行了猎头专委会新一届轮值主任交接仪式，中国人才交流协会会长王建华先生、中国人才交流协会原副会长兼秘书长陈军先生、专委会



任、科锐国际董事长高勇先生、专委会副主任、展动力人才集团董事长郭展序先生、猎聘网创始人兼首席执行官戴科彬先生、光辉国际董事总经理顾伟忠先生、中智集团总经理助理李双女士参与了本次讨论。各位嘉宾从企业定位、思维转变、边界拓展、坚持信念保持信心、深入行业并专注等不同视角，在分享从业经验的同时，深入探讨了如何提升中国人才寻访机构的运营效率与经营能力，为在场嘉宾奉上了一场思维碰撞的精彩盛宴。

大会下午在陈军教授带来的“中国人力资源市场的独特性与发展机遇”主题演讲中继续展开。陈军教授讲到，国家创新驱动战略、供给侧结构性改革深化、市场经济体制的完善及一带一路建设的推动给中国人力资源服务行业带来了良好前景及发展机遇。

随后，光辉国际董事总经理顾伟忠先生进行了《全球顶尖猎头企业在新兴市场的发展策略》的主题演讲，光辉国际于 1996 年进入中国市场，目前越来越多的客户来自中国本土企业，为中国企业工作的热潮已经到来。顾总讲到，想要成为数字化时代的领导者，就要了解内部“数字人才库存”现状，构建企业未来招聘或培养策略。

国家机构及政府部门在出台的多份规划中明确指出，要构建多层次、多元化的人力资源服务机构集群。中智集团总经理程功（李双代讲）分享了中智人力资源产业园的建设情况，探讨了中国传统猎头机构如何利用好人力资源产业园政策，详细解读了租金优惠、税收减免类、引才奖励机制等扶持政策。

2018 年社保入税与税费改革是当前最为热点话题，税改对企业规范性要求也越来越高。中税国青岛骥达人力资源管理咨询有限公司

会副主任兼秘书长景素奇先生、专委会副主任高勇先生、专委会副主任朱庆阳先生见证交接，郭展序先生将旗帜郑重地交到肖建安先生手中。这标志着，肖建安先生将担任下一届轮值主任！

随后猎聘创始人兼 CEO 戴科彬先生以《科技与生态赋能人才服务》为主题展开演讲。他谈到，当前我国正在进行一场轰轰烈烈的企业转型、升级和人才升级，企业对人才的渴望和人才的职业成功需求同时被引爆，猎企作为企业招聘中高端人才的重要一环，拥有巨大发展前景。

专委会副主任、科锐国际董事长高勇分享了《中国品牌人力资源服务机构的国际化发展实践》精彩演讲，讨论了全球服务网络如何助力中国企业“走出去”、“引进来”搭建国际化人才团队，并提供了成功案例的运营模式。

上午的圆桌讨论掀起了整场论坛的高潮，由 RECC 的创始人宁晋女士担任主持人，专委会副主  
青岛骥达企业管理咨询有限公司



际财税专家葛长银教授为与会嘉宾带了《中国招聘服务行业的社保与税收政策解读》的主题演讲，以最新税收改革政策为背景，以个税征收变化为主线，全方位解读税制改革对企业的影响。

在专委会新一届轮值主任、上海厂长经理人才公司总经理肖建安先生的演讲中，从公司发展故事引入，丝丝入扣，分享了如何从小微企业到规模企业的经验感悟，获得了与会嘉宾阵阵掌声。

中国猎头专业研究第一人宋斌教授（博士后）进行了以“从全球猎头发展史看中国猎头的崛起之路”的主题演讲。全面而细致的梳理了全球猎头行业的发展史，并结合当时的经济形势条件分析了全球几大猎企的运营模式和特点，并对中国猎企的崛起进行了展望。

以“中国招聘行业新生态的共建与共生”为主题的圆桌讨论在参会嘉宾的热切期待中举行。专委会副主任兼秘书长、腾驹达董事长景素奇先生担任主持人，专委会轮值主任、上海厂长经理人才总经理肖建安先生、中国猎头专业研究第一人宋斌教授、专委会副主任、顶才猎头创始人&CEO 姚文生先生、人力资源第三方独立观察师吴建华先生、专委会会员、品聘运营总监田静女士参与了本次讨论，就人工智能新技术如何反哺、引领人才寻访的变革，如何拥抱行业趋势、共建招聘市场新生态等要

点问题进行了热烈讨论。

最后，景素奇秘书长对论坛做了精彩总结，并为大会的成功召开致闭幕词，这标志着 2018 中国高级人才寻访趋势大会圆满结束。

在一切都随时被重新定义的时代，企业需求的个性化、新兴行业的涌现、科技赋能的崛起、自由职业者的增加、以及我们越来越重要的数字化身份等因素正不断重塑着人力资源市场和猎场环境。

中国高级人才寻访行业近年成长速度明显加快，全国猎头机构和猎头从业者的数量正迅速壮大，同时中国市场上的人才素质以代替人口红利，成为新经济发展的驱动力。伴随着政府针对人力资源行业的相关政策、态度也越发明朗……中国高级人才寻访的需求将会持续增加，而经济形势及市场环境的多变复杂化也对中国招聘行业标准化发展提出更严苛的要求。

彼得·德鲁克说：“在动荡的时代，动荡本身并不可怕，可怕的是延续过去的逻辑。”

2018 中国高级人才寻访趋势大会的成功举办，不仅旨在乘着大数据时代的浪潮，探索人才寻访的发展逻辑；更希望助力中国招聘行业的人才寻访升级、在提高经济效益及社会效益的同时，于智能化洪流中共建可持续发展新生态。

2019，我们期待再次与您相聚！

——转载自网易新闻

## 引进高端猎头 建人力资源谷

“人才兴,城市兴”,人才是城市创新发展的第一资源。26日,首届中国·济南人力资本产业高端论坛暨人力资源服务博览会在济南开幕。此次活动主题为“新产业、新动能、新机遇”,来自国内外的行业大咖聚焦人力资本产业的新技术、新业态、新模式,展开交流与对话。

城市要发展,人才的重要性毋庸置疑。省委常委、济南市委书记王忠林在致辞时说:“人才兴,城市兴。”人才是济南创新发展的第一资源。济南是一个英才辈出之地、一个名士荟萃之地、也是一个成就事业之地。“城市强,人才强”——济南为人才成长提供了丰厚沃土。作为全国15个副省级城市之一,济南要素齐备、资源富集,为人才的成长提供了强大支撑。

为了迎接人才的到来,济南也做好了充分的准备。王忠林表示,济南市全力完善更加开放包容的引才育才机制,引进国内外高端猎头公司,加快建设“国际人力资源谷”;围绕十大千亿级产业发展需求,加快实施泉城“5150”引才倍增计划、泉城产业领军人才支持计划,培养行业领军人才。“我们郑重承诺,将以最优惠的政策、最周到的服务、最完善的保障,为每一位来济创新创业的有志之士营造更加广阔的发展空间,与大家携手并肩、真诚合作,共同开创更加辉煌灿烂的明天。”王忠林说。



此次论坛还聘请部分海内外院士和知名专家学者作为“济南市人民政府特聘专家”,为推进济南“四个中心”建设、加快新旧动能转换、打造“大强美富通”的现代化国际大都市提供高层次人才智力支撑。

据了解,此次活动由济南市委、市政府主办,济南市人才工作小组办公室、济南市人力资源和社会保障局、上海外服(集团)有限公司等单位参与承办,活动分为“国际论坛”和“产业博览会”两大部分,双线平行展开,前来参加论坛的专家也都是行业中的翘楚。

——转载自齐鲁晚报网

## 为什么上下级会由爱生恨

公司上下级之间，既不要“唯上是从”的投机主义，也不要“讨好下属”的收买人心。进入职场后，和你相处时间最长的人是谁？不是家人，不是朋友，而是同事。更确切的说，是你的上下级。想想看，每天超过 8 小时黏在一起，时而欢笑，时而争吵，时而兴奋，时而冲突，这样的亲密关系，除了上下级，还有谁？

### 为何会有“熟悉的陌生人”？

既然这么熟悉，按说关系应该不会差。但，现实是，很多人无法处理好上下级关系。特别是，如果你在上级那里不幸被贴上了“标签”（比如不认真、不勤奋、虚情假意、花拳绣腿等等），不好意思，接下来你的日子不会太好过。你需要花很长时间，才能让上级改变过去给你贴过的标签，更常见的情况是，一旦上级给你贴上了标签，你怎么努力，短期都无法改变上级对你的印象。

有人说是刻板效应，有人说是上级的偏好。这都不重要。重要的是，上下级之间已经垒砌了一堵高高的墙：彼此不信任，彼此瞧不上，彼此相互提防，对方的每一个话语和行为，你都要三思而后行，动不动就会怀疑对方的动机。这样的相互提防，还有什么团队协作的效率可言？

天天相处的上下级，如何会由爱生恨，如何会形同陌路？

要搞清楚这个问题，我们需要回到上下级的工作场景，看看那些没有处理好上下级关系的人，是



如何让关系一步步走向破裂的。

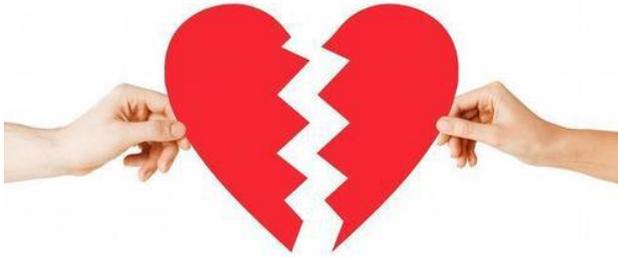
### 第一阶段：磨合期

工作风格不同，工作目标不同，彼此不熟悉，彼此不信任，需要相互磨合，才能了解对方。这个时候，真诚是解决问题的最好方式。凡是那种刻意伪装的行为和做法，都会让对方反感。因此，磨合期的关键，不在于是否会冲突，而在于不要相互伪装。即便是再大的冲突，只要是就事论事，就不会形成人对人的个人攻击。而一旦有伪装产生，问题就会被放大。

### 第二阶段：适应期

既然有冲突，既然有不同，就要相互适应。现实情况下，往往会下属适应上级比较多。但，我要告诫上级的是，适应对方是双方的义务，不仅仅是下属一方的行为。因此，在冲突之后，相互沟通，开始建立沟通机制，开始确定基本的合作原则，相互确认妥协的空间和底线，然后大家就可以相互适应了。这个时候，如果还是彼此指责，彼此埋怨，

**怎么办?**该如何解决这个问题。在过往的管理咨询与领导力培训中，我通常会建议管理者做如下的思考和行动：



彼此瞧不上，根本找不到任何原则交集，那么接下来的“分手”，就会成为必然。

### 第三阶段：冷战期

如果双方无法适应，而上下级之间又暂时无法分手，那么，双方就会进入到冷战期。冷战期时间可能很长，双方往往是带着冷漠和不屑的眼光看对方，如果需要和对方协作，也往往是例行公事，或者表面上表态支持，但实际上无所作为。双方之间，就会产生奇怪的化学反应，彼此说话不多，而且也不清不楚，总有一层东西隔着双方，周围的人都能感受到两人的奇异之处，这种不战不和的状态，往往会成为一段时间的常态。

### 第四阶段：破裂期

时间久了，相对理性的一方会意识到，再这么下去，对双方都会是损失，于是进入了坦诚的沟通。通常，如果沟通有效，双方的关系还有可能回归到正规。但，如果双方之间早就没有了信任感和安全感，那么，任何沟通可能都无效，都会被另外一方视为有所图，对人有了条件反射，沟通就会失效，甚至会刻意的回避沟通。这种情况僵持下去，于公于私，都会是巨大的损失，后果就不多说了。

### 第一步：回归角色

角色是管理的基石。职场中的每个人，都要对自己所胜任的角色负责。角色和岗位已经规定了你的使命和准则，围绕角色，围绕岗位目标，展开符合角色的行为方式。有时，哪怕你本人不喜欢，也需要回到角色，而不是由着性子大喊大叫，那就是小孩行为了。

因此，无论管理者还是员工，遇到问题的第一反应是自己的角色。问自己：我有没有胜任自己的角色？我是按照角色所赋予的使命和原则做事，还是由着自己的性子做事？我的行为是否体现我的角色？哪些行为不符合我的角色等等。尽管没有人能做到完全客观，但这样的思考和行动，依然能帮助你理性解决问题，减少上下级冷战。

### 第二步：尊重分歧

人和人的差异有多大？其距离不亚于地球和火星。有很多你认为天经地义的事，在别人那里就可能完全不是一回事。原因在于，每个人的生长环境、认知和教育经历不同，对问题的判断、理解和解决方式各有不同。无论是作为上级，还是下级，你听到别人的不同意见时，不要马上否定，而是想办法换位思考，全面理解对方的出发点和差异，不要“不诊断就开药方”。

因此，面对差异，我们需要问自己：对方的差异点是什么？这种差异意味着什么？哪些是我没有想到的？从对方的差异中，我们能学到什么？视差异



为机会，还是视差异为冲突，这是判断一个人职业水平高低的一个重要尺度。如果做不到，就想想黑天鹅的故事吧。

### 第三步：捍卫原则

是不是听完对方的意见，就一定要同意对方的意见？不是。一味的妥协和退让，只会让别人更不尊重你。让别人知晓你的原则，每次沟通和讨论，都要按照原则去行动，这样的话，大家就会理解和清楚你的原则，你也会了解别人的原则。基于原则讨论，不仅更理性客观，还会找到更多的解决方案。有人说，万一原则冲突了，怎么办？不怕。如果读过瑞·达里欧的《原则》，你就会明白，越是清晰的原则，越能找到交集，越能发现更符合双方的解决方案。

因此，明确自己的原则，而不是掩盖或者模糊自己的原则。你的原则越清楚，别人理解你就越容易。千万不要陷入到“唯上是从”的投机主义，也不要“讨好下属”的收买人心。这两种方式，都会让原则毫无价值，也会摧毁公司的基本底线，这也是为什么很多公司和组织陷入到形式主义、官僚文化、办公室政治文化的原因所在。

### 第四步：自我反省

这是最重要的一步，也是职场人士能否实现认知迭代和能力晋级的关键。不懂得自我反省，就容易自以为是，就很难听得进不同的声音。华为的自我批判文化，联想的复盘文化，本质都是在做自我反省。而之所以要反省，核心还是找到自己的原则和底线，检讨过去的行为和做法，避免自己陷入到自以为是的状态，这是让自己保持客观理性的绝佳路径和方法。

有了自我反省做保障，你和上下级之间的关系，就可以回归到正常。当然，有人说，做了这几步，关系还是不好，怎么办？我要提醒你，可能是你之前的选择有问题。无论是上级，还是下级，价值观仍旧是绕不过的一道坎。如果你是上级，参加面试是必修课；如果你是下属，选择一家公司入职的时候，也要考察这家公司和领导的价值观。做不到这些，你就是“爱上一个不回家的人”，不痛苦才怪。

——摘自网络

## “魏璎珞”们的晋升法则，职场中我们怎么“卖人设”？

这阵子，好几部“大女主”题材的热播剧纷纷霸屏。

有别于以往，女主不再是“傻白甜”，取而代之的是，略微“腹黑”的狠角色。

比如，国产宫廷剧《延禧攻略》中，自称“暴脾气”魏璎珞；此前，职场神剧《迷雾》中，气场全开的高惠兰……

她们智勇双全、霸气侧漏，遇见恶人睚眦必报、手段狠辣，一路升级打怪，不靠男人不靠爹，全靠一身过硬本领，走上人生巅峰。

一反常态的“大女主”戏，让这届观众看得直呼过瘾。

这不仅反映了当下观众的审美变迁，更体现了当代人的主流价值观。在现实面前，和这些“大女主”一样，我们更多靠的是徒手打拼，自己挣出精彩前程。

尤其在职场晋升中，“大女主”们的一些人设特质，也值得我们学习参考。

### 01

#### 气场全开的背后，是深厚的专业能力

今年高分热播剧《迷雾》，在一众玛丽苏的韩剧中脱颖而出。由于剧情精彩、人设新奇，博得了不少观众的关注和口碑。最令人称道的，就是这部剧塑造了一个野心勃勃的“大女主”。

剧中女主高惠兰，是电视台黄金节目 9 点档的



新闻主持人。她一出场，就自带精英气场，精致的妆容和利落时尚的服装，为她吸粉无数。但在华丽的外表下，更令人折服的是，她出色的专业能力。

在新人辈出的电视台里，女主不仅稳坐一姐位置，还连续五年获得年度媒体人大奖。尤其在一次与新人的对决上，高惠兰与后辈的专业差距高下立见。

由于后辈播报的新闻只播报现象而没有解决方案，女主便直接斥责对方：“为了吸引目光而不深入分析问题的浅薄新闻，不是我们要做的新闻。”从这句话可以看出，女主对自己专业的深刻见解，以及她平日做新闻所花费的苦功。那些看似毫不费力的背后，却是最见功力的地方。

再看《延禧攻略》的魏璎珞，入宫考核首先便是刺绣功底。如果没有这扎实的基本功，女主连这第一关都过不了，就更别提后边的晋升了。而正是因为这过硬的专业技术，让她受到了更多人的赏识，从而铺平了她的晋升之路。



从这类剧情的发展来看，大女主们在一出场时就能艳压群芳，其首要的特质，不是美貌也不是气场，而是过人的专业能力。

就如同我们在职场中，想要立得住，首先应该磨练好专业能力，帮助公司实现最大价值，为自己赢得一个值得信任的靠谱人设。

## 02

### 通往梦想的路上，是以目标至上的定力

大女主们还有一个明显特质，就是在面对外来诱惑和压力的时候，从不忘记自己的初心。

《迷雾》中的女主一直坚持“实现社会正义”的新闻理想，即便在公司内受到同事们的质疑嫉妒，在公司外又受到各种力量的威逼利诱，但她从未低头，也从未撼动过实现目标的信念。魏瓔珞也同样如此，不管旁人如何阻拦，她从不忘记进宫目的，绝不中途退缩。

在她们的字典里，没有“放弃”二字，只要是自己觉得正确的方向，就从不妥协。有人评论说，像这样的人，在现实生活中太少了，几乎没有。

为什么会没有呢？因为在前进的道路上，有一半人会因为质疑而退却，有一半人会因为诱惑而放弃，走着走着，我们就忘了为什么出发，我们在不

知不觉中，迷失了方向。

如果没有坚持，就什么都会失去。但只要我们沉下心，坚持不懈，才可能为自己挣得一线机会，抵达成功的彼岸。

## 03

### 不服输的狠劲，既是她的刀，也是和她的盾

腹黑版的大女主们，锋利的像一把刀，一旦交战，受伤的只能是对手。

《迷雾》女主高惠兰说过一句非常带感的话：

“不要认输，不要害怕，明白了吗？”

这句话可以说，是她的人生写照。在每一次遇到问题的时候，她都会告诉自己，直面困难，堵上一局。而她心里知道，她从来都不会输。

《延禧攻略》魏瓔珞更是一个“人若犯我我必犯人”的狠人，在前 12 集中，她就已经创下了对其他宫嫔“七杀”的战绩。这部“宫斗”戏，女主没有太多婉转，只有一路击杀耍狠，靠自己清除所有眼前障碍。

无论是性格，还是手腕，面对困难，大女主们从来没有一丝犹疑或余地。她们揣着必胜的决心，押上必死的觉悟，豪赌美好的未来。

那些打不倒你的，终将使你强大。只有带着不服输的韧劲，才能最终通向成功，即便在这期间，你要咬着牙走过一段漫长黑暗的路。

——转载自世界经理人

## 照我做，而不是按我说的做

很多情况下，管理者们都希望试图影响和改变他的下属，并且在一定程度上，认为这是个人领导能力和下属执行力的评估标准。

可悲的是，这些下属却往往不为所动。在下属们看来，他们大多数时间会看到管理者们经常“说一套做一套”。实际上，在下属的印象中，好像管理者们总是要求大家，按照他们说的话去做，却不是按照管理者的做法去做。久而久之领导成了虚伪的代名词。

这种现象其实并不少见，而且经常出现在我们周围。

有一次，在一个团队做组织文化工作坊的前期调研。当时，HR 反馈，领导觉得团队凝聚力差、不团结、相互排挤，大家出工不出力，完成自己的业绩就不管其它人了。团队业绩逐年下滑。通过面谈和亲自参加这家公司的经营管理会，我发现比描述的更加严重。

这主要表现在领导层的行为模式上。领导层说的与做的不一致，很大程度上导致了公司组织文化的混乱。

领导层在公司提倡公平、诚信、包容的价值观。提倡奖优罚劣、号召创新。这些都是好事。那么领导们是如何做的呢？

比如，领导在会议中重点表扬了某个部门，并且号召大家向这个部门学习。会后人们却发现，真正得到提升和重用的却是另一个部门中与领导亲近的人。再比如，领导强调公司的会议一定要高效，所有的会议都要保证在两个小时内结束。为了提高

会议效率，还专门学习了“三星会议法”。遗憾的是，凡是领导参加的会议却都只有开始时间、没有结束时间。即便会议通知中标注结束时间，也肯定会因为他的出席，而无限时延迟结束。

受访的伙伴们，认为公司管理问题太多。集中体现在了公司虽然提了很多的要求，可是高管们（包括刚才的那位领导）却都不按要求去做。人们强烈地觉得公司只有“人治”。于是，反感的情绪在内部漫延，令行禁止成为了一句空话。到最后，公司的要求越严格，领导们就会发现团队成员的抵触情况越强，出格的事情越多，于是又出了补充细则，可结果却仍然很糟糕。

凡此种种，在你我的身边也会出现。比如你告诉孩子要多读书，可你却在他的面前时时刻刻紧盯手机；你教育孩子要尊重父母，可在来到父母面前，有一搭无一搭的聊天，可关注力却放在手机的朋友圈上。实际上，这也就是在告诉孩子，你要“按我说的话做，而不是照着我做”，时间一长，威信扫地，结果可想而知。

中国外交界对外有一种外交辞令叫：**听其言、观其行**；在团队管理、子女教育方面其实也是如此，只不过角色会倒置过来，下属、子女在听你言、观你行。无论你处于哪个层级，“以身作则”这个成语，永远都是你对于组织价值观、团队、领导力最基本、也是最直接的反映。

想成为他人信服的领导者，勇敢地告诉他们“照我做”吧。

——转载自世界经理人

案例分析

## 你也配裸辞？

知乎上有两个热门问题。一个是“哪个瞬间让你想要辞职？”，被浏览 1125 万次，一个是“什么情况下你会毫不犹豫地辞职？”，浏览量更为惊人：

6620 多万。

魔幻之处在于，当我朋友圈有人转发这两个话题时，多半是 TA 一只脚准备迈出的时刻。

你知道，即使是感情再好的夫妻，在婚姻生活中也会有 200 次想离婚的念头和 50 次想杀死对方的念头。工作亦如此，撕逼掀桌子的冲动简直不要太多。

“领导是傻逼！呵呵！”

“谁让我领的是一只鸡的钱，做得却是双拼的服务？”

“上班太无聊，这不是我想要的！”

箭头统统指向一个答案：老子不干了！

在我或远或近的印象中翻了翻，怒火烧干脑子里的水时愤然裸辞的人群中，十有八九悲剧收场。

因为，多数人不配裸辞。

### 1 小蕾的裸辞经历

上班两年多的小蕾，离入司 3 周年还有几天时裸辞了。手起刀落、电光火石的那种。

那天下午领导让她打印会议材料。到开会时，“材料呢？”领导看着会议室空空如也的桌面问到。

“我手上那么多事你不知道？我让芸芸帮忙打印，应该她也没空吧。”小蕾风轻云淡的神情，成为引爆上司神经的火药。

“有事不知道早说？！有你这么工作的吗？…”没等上司话说完，小蕾当众回怼。因为一直以来，她都认为领导看她不爽，塞些没人愿意做的杂事给她就算了，还整天叨叨这里不好那里不行。

“整个一找茬的！”——这是小蕾评价上司最常用的一句话。

于是火星撞地球，当场撕破脸。小蕾的积怨已久瞬间燃烧，不到 3 秒钟做出了离职决定。

接下来的 1 个月小蕾彻底放飞自我，拿出积蓄去泰国玩了一圈、回来每天睡到自然醒、出门吃午饭、上街溜达、回家刷刷。

这就是理想中的日子啊！

只是银行卡里的钱不允许她继续如此做自己，肥皂泡被无情戳破：没工作=没收入，可支出却一如既往，一线城市的房租和日常消费，她只好硬着头皮开始找工作。

问了几个老同事，大家的反映基本都支支吾吾，都说“有合适的我联系你”，然后再无回音。实际上，同事、领导、合作伙伴对小蕾评价非常一般，甚至还与合作方发生过几次冲突，谁敢介绍？

转眼两个多月过去，offer 也不是没有，只是要不薪资没达到预期，要不工作内容不满意，几番纠结，一一错过。

小蕾从最初咬牙切齿地放狠话“我要让那人知道是他眼瞎！”，到苦逼兮兮找亲姐借钱。

最终，她姐姐在第 3 次转钱时毒舌说了句：就你这样能力差人缘烂脾气还大的，也配裸辞？

如马云爸爸所说，离职原因不外乎两点：1、钱没给到位；2、心委屈了。归根到底就一条：干得不爽。

但太多人伴随着肾上腺素飙升做出的裸辞决定，换来的不是自由的诗和远方，而是被现实猛抽耳光！

凯文·凯利有句话估计你听说过：可以选择才是真正的自由。

**马上做出选择，很容易；  
有底气做选择，却很难。**

太多人享受的是前者的酣畅淋漓，却忘记，所有选择皆有价格。你不知道钱包里有多少钱，只管拿了东西就跑，怎么可能有好结果？

## 2 裸辞不是陷阱，没有积淀才是

有人问知乎人力资源答主 Sean：计划裸辞，需要注意些什么？他回答：只需要注意一点，不要裸辞。

可以说，很扎心了。

裸辞带来的被动局面，不用多说你就能掰着手指头数出 1234。

- 削弱了与下一家公司议薪资本；
- 丧失原公司的人脉资源和平台资源；
- 中断收入源带来的经济压力；
- 隐约的心理负担，导致自我怀疑…

**得失本是一场博弈，无所谓对错，关键看“得”是否大于“失”。**

何况，亡羊补牢不如未雨绸缪。因此当你萌发裸辞念头，记得两点：

- 第一、有充分积淀；
- 第二、有值得的理由。

先看第一条，什么叫有充分积淀？

你拿着问题找答案，对着刚才说的种种弊端，其实很容易发现应对之策：

有能力、有人脉、有积蓄。这三者是你的筹码。举个例子。

我认识一位做 UI 设计的妹纸，也算是裸辞吧，连续加班的某天晚上 12 点多，回家路上被冷风吹得一哆嗦，第二天突然提出离职。

happy 几天后，发觉没事干也无聊就找到同学，接到个做 2D 平面设计的兼职活儿。妹纸本就是业务好手，第一个月的收入就是原工资的 70%。而她麻溜儿干完活后突发奇想：

何不召集别人一起做？

于是拉上自己两个学妹，她负责沟通统筹和核心设计，学妹执行，第三个月靠“小团队模式”超过了曾经的月薪。

回想当初人家问她，慌不慌？她很干脆地说：

我不怕找不到工作，况且攒了小几万元一时半会也饿不死，边走边看呗。

当你专业有所沉淀、荷包有所膨胀时，就有足够的选择筹码，而非囿于不断缩小的挪腾半径，把自个儿逼到死角。如果不想被打倒，只有增加自身的重量。

接着看第二条，裸辞的理由。

老实说，不少人是出于逃避心理而裸辞的：不是想更好，而是觉得现在太差。加上情绪作祟，终将茶杯里的风浪放大为惊涛骇浪。

如果说第一条“充分积累”是裸辞命题的必要条件，那么，第二条“有值得的理由”就是该命题的充分条件。

是想为庸碌日子按下暂停键？

是想换个方向重新整装出发？

是眼前工作无法带给你成就感？

还只是为了一丢丢不顺心而赌气离开？

行至拐角，注定是一个让自己认真反思的契机。草率逃离，往往会遭遇“刚出虎穴又入狼窝”的尴尬境地。

## 3 写在最后

我想说的是，当你裸辞时别急着问别人“对不对”，而要反问自己“配不配”。

同样一波操作，在 A 与 B 手上都可能天壤之别。就像美国队长的红白蓝圆盾，它只有在美队手上才能发挥最大威力、送上一波波眼花缭乱的特技。在你手上，恐怕只能用来砸核桃（还嫌笨重）…

裸辞≠诗和远方≠翻新生活。

诗和远方是需要资本的呀！你就看说这话的高晓松，你是拥有他的才华呢，还是拥有他的殷实家底？

凡人你我，与其羡慕被包装后的“放弃一切，TA 终于过上想要的生活”新闻个案，不如扪心自问，有没有实力为此买单。

正如本杰明·富兰克林说的那句话：**如果你什么都没准备，那你就是在准备失败。**（摘自网络）

案例分析

## 你对待工作的态度，暴露了你的层次

工作是人生的一场重要修行，你的态度决定了你人生的高度。

### ——导读

1

有一年，去一个艺术区去听盲人民谣歌手周云蓬做分享。

由于现场的音响设备没有提前测试好，导致周云蓬抵达之后，话筒的声音发不出来，现场负责调试的人急得团团转，但还是没搞好。

台下开始躁动起来，这个时候，周云蓬小心翼翼地摸到调试区，大墨镜下边的嘴巴一咧，说：“我来吧。”

他捣鼓了一会儿，设备就好了。

随后对这茬儿只字不提，而是直接给现场的观众道歉，说自己耽误了大家时间，接着就切入了正题。

从抵达现场，到处理现场突发情况，再到分享结束，前后短短 1 个半小时的时间，就表现出了 3 个出色又专业的工作态度与处事能力：

- 1、不会因为自己看不见，就要卖惨坐等别人伺候；
- 2、遇事不抱怨，不废话，第一时间先解决问题；
- 3、主动包揽责任，不去过多计较。

就这一瞬间，我就突然明白了一件事：

**其实人这一辈子，能混成什么样子，过上什么样的人生，早就由你在工作中的一举一动决定好**



了。

正如周云蓬一样，他不需要那些三教九流的选秀节目卖惨博同情，他只需要认认真真做音乐，踏踏实实对待工作过程中遇到的每一个细节，便能够成为民谣圈子里为数不多的旗帜型代表歌手。

**是啊，你的工作态度，完全可以暴露你的层次。**

2

一个做 HR 的姐姐，给我讲过自己招人的一次经历。

当时她公司刚上市不久，分析师岗位的用人标准就做了硬性要求——必须是海归，必须有行业从业经验。

她新招来一个高材生，却遭遇了公司史上最短时间的劝退。

这个高材生，刚入职不久后，就能独立交报告了，本来是这批新入职员工中最拔尖的一个，但是他很快就出了状况。

有一天，市里有一个参观接待的工作，他被上级领导指定提前一天交报告材料，然后由直属领导修改后直接做汇报。

结果他当天到了下班时间直接就走了，打电话

也打不通。

他的领导只好自己完成了工作，接待工作结束后，便把他叫到办公室斥责了几句。

他当时就恼了，故意提高分贝，仿佛要让全公司知道领导在“虐待”自己：

“你光知道要你的报告，就不知道我病了吗？”

我都感冒好几天了，昨天太难受才提前下班走的。我关机只是想好好睡一觉。

我带病坚持工作你不表扬，下班提前走了一会儿你却苛责，有你这样的领导吗？”

他领导二话没说，直接劝退了，当时试用期还没过。

事后这个男生又问 HR 姐姐：领导为什么就不惯他呢？

HR 姐姐跟他说：你误会了，没人看不惯你，是你的工作态度有问题。

身体不舒服可以理解，但身体不舒服不应该成为你不言不语撂挑子走人的理由。

本来很简单的一件事，说清楚自己的问题，讲清楚自己干了多少还遗留了多少没干完的，再问一下领导有没有人选来接替自己收尾即可。

可你偏偏憋着一肚子委屈，就这么走了。

这就像工作过程中，遇到问题时，只会两手一摊说不会，而从来不去想着带上解决方案去讨论。这才是工作协同中的大忌。

层次高的人，能正视问题，也擅长跟他人合作。

层次低的人，则总是喜欢自以为是地钻牛角尖，而耽误大家的时间。

3

一个在某上市公司做策划总监的朋友老吕告诉我，他能有今天，全靠当初一份会议纪要的成全。

青岛骥达企业管理咨询咨询有限公司

老吕当年刚到北京工作时，野心勃勃地应聘到一家广告公司做策略。

但是因为资历太浅，策略经理基本没让他做过任何策略，净是派给他一堆打杂的活儿——装订、打印、整理录音、做会议纪要等等。

可老吕不但高高兴兴把这些琐碎活儿都接应下来，还在公司前台那儿加放了一个快递架，按照工位区给每层做了对应标签。

因为之前大家来找快递的时候，都是蹲在地上扒拉半天，狼狈不说，还经常翻着翻着就翻乱了，这下所有人拿快递的时候都对老吕连连点头。

最神奇的是，他以一份会议纪，完成了一场大逆转。

当时一个甲方召集了 3 家广告公司在会议室比稿，老吕被经理带去旁听。

回来以后，公司突然接到甲方电话，委婉地问老吕公司当时的录音是否还在。

老吕后来才知道，那天甲方公司内部因为一个工作节点和分工的问题起了争执，但那天录音笔正好坏了，想着来比稿的公司也许有备份录音拿来作证。

结果老吕不但拿出了录音，还把每一项工作对应的责任部门、责任人以及 deadline 全给列成了 Excel 表格给甲方发了过去。

因为他平时为了方便各个部门做计划，一早就养成了这种把会议纪要内容再分离出一份细致表格发给各个部门经理的习惯。

甲方当时就震惊了，拐着弯儿单独约了老吕，直接给他三倍高薪挖走了。

之后老吕在甲方公司如鱼得水，一直做到了今天这个位子。

青岛骥达人力资源管理有限公司



所以说：

“重要的不是你在做什么工作，而是你到底对这份工作到底持有一种怎样的态度。”

而你的工作态度，就决定了你是否配得上更好的工作。

若没有那种上来就能从事自己喜欢的工作的好运气，那便试着让自己先去喜欢上手头的工作。

能把不喜欢的工作做好，才是一种高级的修行。

这一路能赐予你的，何止是更好的机会，更是过好任何一种人生的能力。

4

总有刚毕业不久的学生，问我当下的工作不喜欢该怎么办？

你让他辞职，他说不敢，因为怕找不到更好的；

你让他继续适应，他说自己很清楚，这压根就不是自己的喜好所在。

看上去好似无解。

但真正层次高的人，无论一份工作自己喜欢还是不喜欢，都会干得漂漂亮亮、利利索索。

你越是浑浑噩噩，就越没有跳板可言。

你明知当下的工作很烂，但你可曾想过，自己到底配不配得上更好的工作？

青岛骥达企业管理咨询有限公司

人人都说选择比努力更重要，但你要是不努力，压根就没得选。

这不是悖论，而是前提。

正如稻盛和夫在他的著作《活法》中提出过一个非常著名的观点：

“人哪里需要远离凡尘？”

工作场所就是修炼精神的最佳场所，工作本身就是一种修行。

只要每天确实努力工作，培养崇高的人格，美好人生也将唾手可得。

任何一份工作，长年累月地做下来，都会变成一种枯燥乏味的存在。

但同样的工作，同样的工龄，同样的强度，放在不同的人面前，有人就会絮絮叨叨、抱怨不止；有人就会高效完成、微笑面对。

**这，便是工作态度起到的作用。**

由工作态度反映出来的状态，最能暴露出一个人的格局、思维方式、承压能力、耐力等重要品质。

其实，没人能做到在面对工作的时候，每天都能高高兴兴。

但就是有人可以做到，不管自己心里藏了多大的不满与委屈，但在进入办公室的那一刻，立马能够用平和的一面去对待自己的工作和同事。

整天苦大仇深的样子，毁掉的不仅是工作的晋升可能性，还有可能是你生活的品质。

因为你对工作的态度，会潜移默化地影响到你在生活中为人处世的气质。

**红尘皆道场，工作也是一种修行。**

当你开始工作的那一刻，便开始了你的自我进阶之路。

——摘自网络

青岛骥达人力资源管理有限公司

## 人最大的教养，就是和颜悦色

和颜悦色是教养，亦是一种深情。

——导读

俗话讲，“脾气人人有，拿出来是本能，压下去才是本事。”胡适先生也曾说过：“世间最可恶的事，莫如一张生气的脸。”

待人和颜悦色，不仅是一种美德，更是一个人的最大教养。

01

### 对陌生人和颜悦色，是礼

古书有言：“天地之气，暖则生，寒则杀，性气清冷者，受享亦凉薄，唯和气热心之人，其福亦厚，其泽亦长。”

你对待别人的态度，就是将来别人对待你的态度，唯有和颜悦色宽待他人，才有可能得到热情的回应。

在知乎上曾有这样一个问题：“为什么了解一个人要看他对陌生人的态度？”

其中有一个答案令人印象深刻：“因为陌生人和你的利益不相关，对利益相关者的态度取决于智商和情商，对不相关者的态度取决于素质和修养。”

看清一个人的人品和教养，就去看看他们如何对待陌生人。

不管是服务员还是农民工，凡是有受到过良好教养的，必定会懂得去尊重他人。

有两则新闻，看完让人心生感悟：

公交车刚到站，一名穿着讲究的女士，和一位身上带泥的工人大叔一起上车，女士为了占位置，车刚停稳就匆匆往里抢，撞到了大叔还不打紧，可

她一点歉意都没有，还不友善的翻着白眼讽刺着：

“农民工还坐车，衣服这么脏，能不能注意点。”

大叔特别不好意思，讪讪的低下头，也没在一旁的空位坐下，直接站在车门旁，也没有作声。

而在另一个城市，由于突降大雨，导致交通堵塞。一名交警仍冒雨执勤，一位女司机主动下车，将一把绛红色大伞撑到交警头上，为其挡雨。

事后了解，这名女司机与交警并不相识，女司机却足足为这个陌生交警撑了五分钟雨伞，直到交通恢复畅通，才留下雨伞，低调开车离开。

什么是教养？就是能站在对方的角度去思考问题，懂得每个人都不容易，对待陌生人不是干瘪单薄的客套，而是推己及人的和颜悦色，这就是你的教养。

02

### 对父母和颜悦色，是孝

在一次访谈中，杨澜曾问周国平：“为什么我们都把坏脾气留给外人，却把坏脾气留给最爱的人？”

连这位一向儒雅的哲学家也说：“这个错误，我也常常犯。”

周国平还说：“对亲近的人挑剔是本能，但克服本能，做到对亲近的人不挑剔是种教养。”

生活中，我们和不同的人相处，会展现不同的态度：陌生人前是规矩礼貌，疏离中带着客气；同事之间可以开几句熟络玩笑，但始终不失分寸；普通朋友嘘寒问暖，亲近但不亲密；在亲近的人，尤其是父母面前本性却完全暴露无遗。

孔子讲，孝敬父母最难的事情是“色难”，就是说最难的是给父母好脸色。

给父母买好房子、请保姆、吃大餐、去旅游是物质上给父母的享用，这是低层面的“孝”。

而高层面的“孝”，应该表现为对父母精神上的敬重和感情上的安慰。所以，对父母能做到和颜悦色，也是最大的教养。

著名作家史铁生双腿瘫痪后，脾气变得喜怒无常，经常对母亲发脾气。然而母亲即使身患肝病，口吐鲜血，心里口里记挂着的还是自己的儿子。

后来母亲死了，史铁生才突然醒悟：“这倔强只留给我痛悔，丝毫也没有骄傲。我真想告诫所有孩子，千万不要跟母亲来这套倔强，我已经懂了，可我已经来不及了。”

“色难”难在何处？难在很难有一颗恭敬的心，难在没有一个谦和的态度。

我们好像变得很厉害，动不动就把父母当佣人一样使唤，稍微有不顺心就对父母一通发泄，从来不给他们好脸色看。

我们不经意的态度，往往伤害他们最深。所以“色悦”成了衡量一个人孝心的道德标尺。

真心爱父母，应该和颜悦色，从内心深处发出微笑，让他们感到快乐、幸福。

父母在，人生尚有来处；父母去，人生仅剩归途。

### 03

#### 对爱人和颜悦色，是爱

爱人，是这个世界上，虽然没有血缘关系，却要相伴最久的人。对爱人的态度，藏着一个人最真实的教养。

几年前有部名叫《不要和陌生人说话》的大热电视剧。

男主角安嘉禾有体面的工作，洁净的外表，温

和的言谈。工作上救死扶伤，滴水不漏；为人谦卑有礼，无懈可击。在外人看来，他不仅懂礼，而且守节，几乎是个一等一的好男人。

但是，当他站在爱人梅湘男面前，他的暴戾、粗鄙、狰狞、恐怖、歇斯底里全部暴露，他变成了恶魔，变成了人渣，变成了暴徒，变成了罪犯，变成了虐待狂。

他寻找各种借口，对自己的妻子施暴，打得她奄奄一息，双腿残疾，人生无望。

安嘉禾算是个有教养的人吗？如果说教养就是一个人骨子里的和颜悦色，那么，100分的教养试卷，他能得负100分。

很多时候，人在外面受了委屈或承受一些压力，没有办法发泄出来，只好对亲密的人发泄。

的确，爱人是跟自己关系最亲密的人。但关系亲密并不意味着能无止境地无理取闹，没有人天生就该承担他人的情绪发泄。

胡适的妻子江冬秀是出了名的“母老虎”，脾气极大。

每次江冬秀发脾气，大喊大叫时，胡适就躲到厕所里，借口要漱口，故意把牙刷搁进口杯里，把声音弄得很响。如此这般，避免正面冲突，让彼此好受。

胡适曾在《我的母亲》里提到：“世间最厌恶的事莫如一张生气的脸；世间最下流的事莫如把生气的脸摆给旁人看。这比打骂还难受。”他说到做到，从不给妻子一张生气的脸。

其实，和颜悦色，是深爱的外在表现。真正有教养的人，是把好的情绪和态度留给爱人。

一辈子那么短，我们总该择一个心里有暖意的人相处，彼此温柔相待。

——摘自网络

## 心情不好时，看看这头驴

一头驴，掉到了一个很深很深的废弃的陷阱里。主人权衡一下，认为救它上来不划算，走了，只留下它孤零零的自己。

每天，还有人往陷阱里面倒垃圾，驴很生气：自己真倒霉，掉到了陷阱里，主人不要他了，就连死也不让他死得舒服点，每天还有那么多垃圾扔在他旁边。

可是有一天，它的思维发生了转变。它决定改变它的人生态度（确切点说应该是驴生态度），它每天都把垃圾踩到自己的脚下，而不是被垃圾所淹没，并从垃圾中找些残羹来维持自己的体能。

终于有一天，垃圾成为它的垫脚石，使它重新回到了地面上。

不要抱怨你的不如意。不要抱怨你的男人穷你的女人丑，不要抱怨你没有一个好爸爸，不要抱怨你的工作差，工资少，不要抱怨你空怀一身绝技没人赏识你，现实有太多的不如意，就算生活给你的是垃圾，你同样能把垃圾踩在脚底下，登上世界之巅。



这个世界只在乎你是否在到达了一定的高度，而不在乎你是踩在巨人的肩膀上上去的，还是踩在垃圾上上去的。而事实上，踩在垃圾上上去的人更值得尊重。

年轻，没有失败！看驴生豪迈，不过从头再来.....

人生不过如此，又有什么值得你去伤悲的事，你就当它是踩在脚下的垃圾好了，让它成为你人生成功的垫脚石。

——摘自网络

## 真正厉害的人，早戒掉了情绪

01

都说成年人的世界，没有“容易”二字，连发泄情绪都要排个队。

工作上，遇到难题要想办法解决

生活上，孩子哭了要想办法逗乐

父母面前，需要你照顾的时候要想尽办法有求必应

你不能在孩子嚎啕大哭的时候，跟着孩子一起哭，更不能在父母需要你的时候，丧气落泪。

只有把这一切安顿好之后，才能抽空发泄自己的情绪。

对此我也深有体会，熟悉我的朋友会发现，我几乎不发朋友圈。

因为朋友圈不再是那个可以随时抒发心情的地方，就算实在想发，也要设置分组，认真思考，仔细筛选。

如此麻烦，不如不发。

但是，在我看来，成年人小心翼翼的崩溃，除了身不由己，更多的其实是时间有限，尤其是事业有成的成功人士，发泄情绪都得掐秒表。

自媒体人柳主任在一篇文章中提到，自从创业以来，自己已经戒掉了情绪。

或者说变得特别克制自己不要放大负面情绪，不自怜，不沉浸在无用的情绪之中。她说：

印象中崩溃大哭的时候，三年多来只有三次。

并且最近一次我还是定了个秒表，哭三分钟继续去干活。

在这样“一堆工作等着推进，客户等着约见”的工作节奏里，根本没时间崩溃，只能以最快的速度收拾好自己的情绪，继而干劲满满地投入工作。

普通人可能不理解这样的发泄方式，但这的确是许多牛人的真实写照。

青岛骥达企业管理咨询有限公司

大家熟知的演员杨幂，也是这样一个人，曾经被黑的体无完肤，最终却越挫越勇，稳坐当红花旦的位置。

在一次访谈中，她说：

我是一个对自己挺狠的人。而“被狠掉”的第一条，是情绪。

“我早把情绪戒掉了”，就是和自己死磕，对自己下命令。

有一次，有件事让我很生气，我对自己说，给你二十四小时的时间，你必须把这件事压下去。

这一天，什么都不做，让自己过去。

“杀不死我的只会让我更强大”，她用行动践行了这个道理。这样的姑娘，得到什么都不足为奇。

想起稻盛和夫说过的一句话：“成功不要无谓的情绪。”

深以为然。

02

为什么成功要戒掉情绪？因为情绪会影响注意力，缺乏专注，工作效率就大打折扣。

美国心理学家特瑞斯曼教授指出：

“不专注时，人们只能对事物的个别特征进行初步加工；

而在专注的情况下，则能精细加工，并将其整合为一个整体。

也就是说，只有在专注的情况下，我们才能成功地完成手上的任务。”

心理学家齐克森米哈里在《心流：最佳体验的心理学》一书中提到这样一个案例：

在荷兰一家医院里，有一名患有精神分裂症的女性患者，住院已超过 10 年，思路不清、病况严重，一直以来都情绪淡漠。

医生在对她的跟踪记录里发现，她曾出现过两

青岛骥达人力资源管理有限公司

次情绪高亢的时候，而且正巧都是在修剪指甲时。

于是医生找来专业人员教她修剪指甲的相关技巧，而她也十分热衷于学习。

没过多久，她就开始替病友修整指甲。此后，她的性格发生了 180 度转变，没多久就出院了。

后来，她在家门口开了一家店，挂起招牌，不到一年就能自力更生了。

**这个案例说明，把注意力投入在一件喜爱的事情上，是有疗愈功效的。它能让原本趋于混乱的精神能量变得有秩序，让人重拾生活的热情和意义。**

这就是心流的力量。

《心流》中提到，心流，是一种将个人的精神力，完全投注在某种活动上的感觉。

心流产生时，会有高度的兴奋及充实感，会感到内心的纯净，对手头任务充满自信。

同时很难感觉到时间的流逝，等到结束时发现几个小时已经过去了。

当一个人处在心流的状态下，大脑活动的方式，会体现出高效率 and 准确性，消耗的能量也较少。

然而，激发心流的重要条件之一，就是要做到专注。

如果注意力被负面情绪分走了一大半，就不可能产生这种体验。当然，这里说的情绪主要指的是负面情绪。

可见，**戒掉负面情绪，你就成功了一半。**

03

人生在世，难免有这样那样的负面情绪，保证自己的情绪不受外界的困扰，才能提升专注力，掌控好自己的工作和生活。

那么，如何才能戒掉自己的负面情绪？

台湾心理咨询师陈志恒介绍了一个方法：将同理心用在自己身上。

他认为，同理心是心理助人中使用较多的一个技巧，即在充分理解对方处境的前提下，主动将对方的情绪感受表达出来，让对方知道。

这种方法用于情绪低落、沮丧的人时，往往有相当大的杀伤力。而用在自己身上，也是效果卓然。

因此，**当负面情绪袭来时，别急着告诉自己“冷静”！**

别说“这种情绪不对，我得克服”，而是先找个地方，沉下心来，静静地感受下自己的内心状态，低声对自己说出自己的情绪，告诉自己：

我知道我正在生气/委屈/自卑……谢谢你用这种方式让我知道我的感觉。

不要批判、否定，就只是简简单单地描述。

当你觉察到，并心平气和地接受了自己的负面情绪时，就会发现，你的情绪已经平稳了许多，可以开始冷静地思考了。

**因为觉察本身，就是一种疗愈。**

心理学上有个名词叫“正念疗法”，说的就是这种方法。

04

用正念来排解负面情绪，其原理就是通过有意图的、不带评判的、对当下的关注或觉察来达到目的。

**被负面情绪淹没时，试着给自己 3 分钟不被打扰的时间，把注意力放在呼吸上，发现自己走神时，深吸一口气，同时把注意力带回来，重新放在呼吸上。**

不断重复做这个简单的尝试，直到你走神的次数变得越来越少，专注的时间变得越来越长。

坚持这样的练习，不仅能够戒掉情绪，还能敏锐地在第一时间察觉到，自己的注意力是如何飘走的。

戒掉情绪后，你就会收获一个强大的自己。

《一生的资本》里有这样一段话：

**任何时候，一个人都不应该做自己情绪的奴隶，不应该使一切行动都受制于自己的情绪，而应该反过来控制情绪。**

无论境况多么糟糕，你应该努力去支配你的环境，把自己从黑暗中拯救出来。

那些扰乱你的、让你崩溃的、害怕的、恐惧的事情，在你充实的生活和忙碌里，真的不值一提。

熬过痛苦的黑夜，天亮后你就是英雄。

## 招贤榜

公司名称	职位	年薪
某快消企业	电商经理	40 万
某制造企业	技术总监	50 万
某快消企业	市场总监	60 万
某进出口企业	财务总监	70 万
某制造企业	海外投融资项目负责人	90 万
某装配式企业	人力资源中心总经理	100 万
某装配式企业	服务部总裁	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

# 高粱红了

金秋似火  
田野一派生机  
绿杆矗立  
支持火红的高粱  
沉甸甸低头不语  
阳光下  
耀眼遍地  
似红霞  
照红了天  
染红了地  
一望无垠  
微风中  
起伏潏潏  
演奏着丰收韵律  
高粱红了  
果实累累  
绽放着个性  
涨扬着情趣  
在金秋田野  
奏响了丰收的舞曲