

骥达

资讯

2018



2019

目录

卷首语

- ◎ 2019 指向标
——年底总结有感

名企风采

- ◎ 让劳动者幸福
——记山东世纪阳光纸业集团有限公司

职场精英

- ◎ 跨界思维的街景店车
——记山东街景店车新能源科技股份有限公司董事长李文君

行业资讯

- ◎ 诚信为先 砥砺前行
——祝贺青岛骥达荣获“青岛市诚信企业”殊荣
- ◎ 齐鲁人才网：《山东四季度跳槽报告》发布，
年终奖已成稳定工作首要因素
- ◎ 中国人力资源服务行业最大私募基金设立

智慧职场

- ◎ 人在职场，如何提高你的职业安全感？
- ◎ 为何“如果员工感恩于我，一定是我错了！”
- ◎ 自省是人类特有的能力
——写在 2018 岁末

案例分析

- ◎ “30 岁月薪未过万，我被辞退了”
- ◎ 工作十年被辞退：稳定，是最大的谎言

花开见禅

- ◎ 半称心！
- ◎ 有一种聪明，叫做“冷处理”

职场信息

- ◎ 一个人真正的资本，不是美貌，
也不是金钱，而是 . . .

封底

- ◎ 写在 2018 岁末



2019 指向标

——年底总结有感

又近年底，企业已经开始准备年度总结和年会的安排了。周末静下心来，思考2018年如何走过的，再确定2019年走向何方？这犹如哲学三问：我是谁，从哪里来，要到哪里去？柏拉图的这个哲学命题自古以来困扰着众多的哲学家和宗教人士，我也回答不出来。与其浪费脑细胞，不如换一个角度思考。

我记得前段时间看过一篇文章，是介绍曾国藩的四字箴言：清，慎，勤，忍。人到中年，还存许多困惑，这四字箴言可以时刻提醒自己，在看不清未来道路之时，先从自身做起。

清，是品位，是诸葛亮“非淡泊无以明志，非宁静无以致远”的浩然正气；是“唯俭可以助廉，唯怒可以成德”的品德；是“出淤泥而不染，濯清涟而不妖”的洁身自好！现在社会是物质的，没有一颗清静无为的心，面对如此之多的诱惑，如何才能独善其身。

慎，是品德，言行如走棋，一动思三步。凡是能考虑后果，才是真正的成大事者！无论是在职场上还是日常生活中，要时时刻刻的注意说话的方式方法，注意口吻、用词，态度谦和，切不可口无遮拦，不顾对方的感受。成熟的麦穗总是低着头，慎思于心，慎行于身，不论身居何时，身处何地，慎

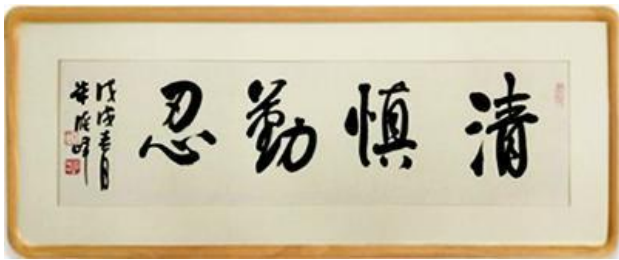


思，慎行才是你的处世之道。

勤，是品行，正所谓天道酬勤，有付出才能有回报。没有一个人可以随随便便就成功，爱因斯坦曾经说过：“天才和勤奋之间，我毫不迟疑的选择勤奋，她几乎是世界上一切成就的催生婆！”自己没有付出辛勤的汗水，哪里会有果实收获！。

忍，是品质，容忍他人，就是容忍自己。成大事者，皆有一颗宽容的心，本身也绝不会去斤斤计较个人得失，更不会在小事上纠缠不清。当我们在生活中，学会忍耐他人，才是取得成功的关键；委曲求全不是懦弱的变现，而是一种大智。当你懂的了隐忍，你也就赢得了未来。

品味着四字箴言，就犹如看到了2019年的指向标——**诚实做人，勤恳做事，广结善缘，创新发展**
 青岛骥达企业管理咨询有限公司 青岛骥达人力资源管理有限公司



展。一个企业的发展不论何时何地，几个关键要素是缺一不可的，首先是公司的领路人，是否能高瞻远瞩，制定健康的发展规划，以利他思想做人做事，以清慎勤忍作为自己的行为标准。如果我做不到这一点，2019 年不管如何努力，形势如何好，我也只会是一个旁观者。

其次是团队，公司的发展不是靠老板单枪匹马，是靠的团队齐心协力，勇于拼搏，这个问题现在也是困扰众多企业的重要因素，为什么呢？！是人心浮躁？是物欲横流？骥达在 2019 年实行了合伙人制度，薪酬绩效请了专家来做，培训体系会更加完善，只有解决了招人，用人和留人的问题，才能打造出一支真正的铁军！

再者是产品，产品是王道，同质化严重的产品只能打价格战，没有创新的产品只能走低端，创新，只有创新才能在一片红海的市场中杀出一条血路，而产品又和团队，领路人的思维息息相关。2019 年对于骥达而言，必然是一个不断研发新产品，不断创新的一年！

最终是文化，文化无形胜有形，她是公司的灵魂，也是决定一家企业能否基业长青的关键。功由下始，责由上担，利他思想，快乐工作，主动作为，追求员工的物质和精神两方面幸福，这些不是标语和口号，只有真正落实在平日的行为中，落实到员工的感受和收益上，才是真真正正的企业文化，良好的企业文化自然会带来良性循环。

2019，我们来了，洗尽 2018 的铅华，放掉 2018 的得失，带着清慎勤忍的恭谨之心，带着做人做事的利他之心，带着不抱怨的世界，我们来了！

让劳动者幸福

——记山东世纪阳光纸业集团有限公司



山东世纪阳光纸业集团有限公司成立于 2000 年底，2007 年在香港联合证券交易所主板挂牌上市。现拥有职工 3000 人，总资产 100 亿元，设有新迈纸业、华迈纸业、盛世热电、潍坊大环再生资源、申易物流、阳光王子（寿光）特种纸等 10 个子分公司，年造纸产能 150 万吨，以独特的产品定位和差异化战略，确立了在中国纸业细分市场领域的优势地位，成为中国白面牛卡纸、涂布白面牛卡纸、纸管原纸等高档包装用纸生产规模较大、装备能力较强、产品档次较高的生产基地和全球较先进的预印产品基地，进入中国造纸 15 强、全球造纸 100 强。

公司通过实施创新驱动战略，建成了拥有 100 多名专业技术人员的省级技术中心，获得 50 多项自主知识产权，主导产品均获国家专利，受国家行业主管部门的委托，制定了白面牛卡纸系列产品的 4 套国家标准，使阳光标准成为国家标准。

公司在国内设有 30 多个销售分公司，在日本、美国、东南亚等设有 6 个国外分公司和联络处，形成了覆盖全国、辐射海外的营销格局，与“百威英博”、“青岛啤酒”、“蒙牛”、“伊利”、“康师傅”、“娃哈哈”、“双汇”、“银鹭”、“王老吉”、“海信”等 100 多家终端品牌客户缔结为战略合作伙伴，引领中国包装用纸低量化新潮流。

为实现公司创新发展和转型升级，集团顺应

国际包装发展新趋势，在建成阳光概念包装产业园、示范工厂和全球较先进的预印生产基地的基础上，大力实施“互联网+造纸包装”战略，以创意设计为引领，以预印及技术创新为依托，以产业链整合和生产流程再造为手段，构建阳光包装产业联盟，打造行业生态圈，为终端品牌用户提供从造纸、创意设计、印刷、制箱到物流配送的一站式包装解决方案服务，致力于打造中国包装第一品牌。

目前，公司以 3 年再造一个世纪阳光为目标，大力实施新旧动能转换战略，积极进行效率变革、质量变革和动力变革，年产 80 万吨高级复合瓦楞纸项目全套引进两条德国造纸生产线，于 2017 年 10 月开工建设，计划于 2018 年底投产。与此同时，年产 10 万吨高档特种纸、生物制浆、天为环保科技以及年产 10 万吨集束包装用纸等项目纷纷拉开帷幕，以创新发展、转型发展、开放发展、低碳发展的新步伐昂首迈进新时代，走向新辉煌。

多年来，阳光纸业始终奉行“诚信为本，客户至上”的经营理念，秉承“忠诚、务实、创新、健康”的企业精神，积极推行现代企业制度，坚持科学管理，形成了独具特色的企业文化，培养了一支高素质的干部队伍和员工队伍，成为阳光纸业公司与投资者、客户及社会各界进行愉快、长久合作的有力保证，为对客户创造更大的价值奠定了坚实的基础。



每一次定制，都会给品牌带来全新的场景蜕变

景店车的工厂之后，只花了 5 分钟询问细节，接着就成为了街景店车在迪拜的战略合作伙伴。至今，街景店车已远销海外 30 多个国家。

2 7 天定制一台车

从创立开始，李文君就坚持街景店车要做高颜值。而外观的提升，最直观地效应，是把客户层级提到了中高端。如今，国家电网、中国移动、京东集团、正大食品等等知名品牌，都是街景店车的战略合作伙伴。通过高颜值“造景”，进而变成生产力，街景店车首创出“轻景观”概念。就像嘉年华，用几十辆各具特色的街景店车，就地构成一条美食娱乐街，既有极强的景观性，运营成本又低；还可以灵活变化，甚至一天变一个景。这不就是城市最需要的“轻景观”吗？从景观解决方案，到爱心果蔬项目、早餐工程、高速服务区……美食节之后，街景店车迎来爆发式发展，订单量以数倍增长，成为各大景区和城市美食节的合作伙伴，甚至在民生工程上，都取得了业务突破。

“我们现在定制一台车需要 20 天到 50 天，等到完成智能生产和工业互联网的建设，正常交货周期将能达到 7 天之内。”李文君自豪地说。

这有多厉害呢？山东如今最知名的智能制造标杆青岛红领，大规模定制生产西装能够做到 7 天交货。街景店车的复杂程度，显然比服饰高出许多倍。而街景店车工厂还在陆续改进柔性生产线，随着系统的完善、数据的积累，交货周期在不远的未来，能达到极速的“今日下单、次日交货”！针对如今更多样化的消费场景，街景店车可以提供越来越强大的定制服务。街景店车甚至还在研发无人机送餐方案等。



吉利的李书福当年说，“汽车就是 4 个轮子加两个沙发”，说的是造车会变得更简单。而李文君把造车变成“4 个轮子加 1 个店铺”，创造出了移动小商业的大市场。从山东到全国，再到马来西亚、迪拜、埃及……这种移动的商业形态，加载到传统的线下餐饮、服装、旅游、教育、家居、医疗等领域，让看似静止的商业空间，重新充满了无穷想象力——这不就是“新制造”的最佳案例吗？

摘自：山东青庐会

诚信为先 砥砺前行

——祝贺青岛骥达荣获“青岛市诚信企业”殊荣

文：Selena



2018 年 12 月 26 日，对于青岛很多人来说是个值得庆贺的好日子。今天，济青高铁青岛首发列车从青岛北站发出，从此青岛到济南只需 1 小时 40 分钟；今天青盐铁路青岛北站首发盐城列车发车；今天青岛地铁 13 号线正式开通试运营；今天董家口 30 万吨原油码头二期工程上午动土开建；今天，青岛市商业联合会在青岛市政府机关会议中心一楼会议厅隆重举行了 2018 年度诚信企业暨“全国诚信兴商双优示范单位”授牌表彰大会。

青岛市诚信企业建设和评审工作，是根据国务院和中央十八部委的文件精神以及市委、市政府建设“诚信青岛”的要求开展的。这项工作已经连续进行了十五个年头，十五年来，诚信体系建设的工作在我市持之以恒，不断拓展，诚信环境越来越好，

覆盖面越来越广，氛围越来越浓厚，影响力越来越广泛，通过持续强化诚信企业建设，在推动行业自律、企业诚信，提升企业信用管理水平和企业信用风险防范能力等方面，起到了很好的促进作用。目前为止，全市共评选出市级诚信企业 751 家（次），其中通过国家 AAA 级信用企业 117 家（次），全国诚信兴商双优示范单位 89 家（次），今年又有青岛建设集团等 19 家企业获得“2017 年度全国诚信兴商双优示范单位”荣誉称号、青岛骥达企业管理咨询有限公司等 77 家企业获评年度诚信企业荣誉称号。在今年评选出的 77 家诚信企业当中，民营企业达到 90% 以上，是诚信建设队伍的主力军。

青岛骥达企业管理咨询有限公司是一家成立 12 年的企业，公司主要从事中高端人才猎聘，同时



荣是公司品牌建设方面的又一里程碑式成就。骥达公司近年来取得的这些成绩的背后是骥达每个同仁付出的艰辛和努力！是客户和人才对公司的信任和支持！

“青岛市诚信企业”这块沉甸甸的牌匾对于骥达公司来说不仅仅是一项荣誉，更是一种责任和鞭策。古有商鞅立木、曾子杀猪，今骥达公司将严格自律，诚信经营。以此作为前进的动力和契机，继续实施公司品牌建设，诚信经营，持续努力做好客户服务，提升企业满意度，用专业赢得市场的尊重。2019 年即将来临，新年新气象，新年新格局，我们将不忘初心，砥砺前行！

为企业提供专业管理咨询服务。骥达公司一直秉承“责任专业勤奋思考”的企业理念，本着“种善因结善缘得善果”的处事之道与企业、人才相处，为近千家企业提供专业服务，并与许多客户结为长期的人才战略合作伙伴。骥达公司一直重视品牌的建设和推广，2015 年被评为“青岛市人力资源服务业五星级示范单位”、2016 年被评为“全市人力资源服务业诚信示范机构”、2017 年被评为“全市人力资源服务业优秀品牌机构”、2017 年骥达图文被认定为“青岛市著名商标”，2018 年被人力资源管理协会评选为“青岛市人力资源服务机构 20 强”，2018 年被省人社厅评选为“全省人力资源服务业诚信示范机构”，2018 年年末又被青岛市诚信企业评委会、青岛市商业联合会评选为“青岛市 2018 年度诚信企业”（证书编号 20180532001），这一殊

青岛骥达企业管理咨询有限公司



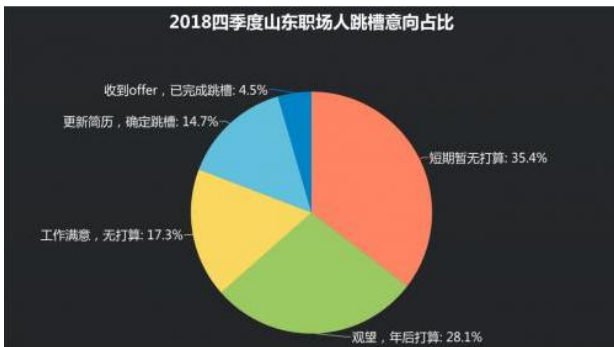
青岛骥达人力资源管理有限公司

行业资讯

《山东四季度跳槽报告》发布， 年终奖已成稳定工作首要因素

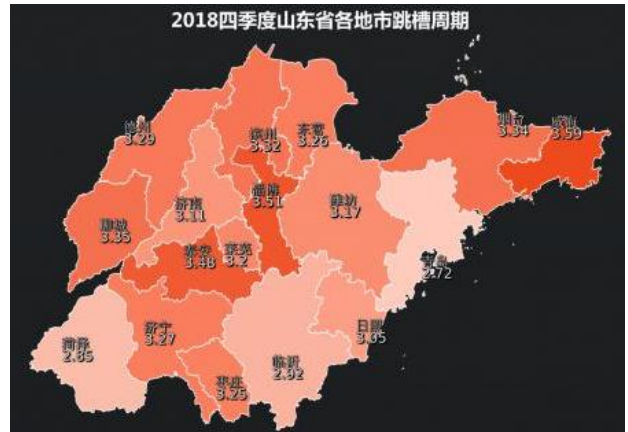
又到了一年一度的年末季，薪酬、跳槽、年终奖又成了当前热词。跳槽就像是一场周而复始的游戏，在每个人的职场生涯中都无法避免。马云曾说，员工的跳槽原因很多，只有两点最真实：一是钱，没给到位；二是心，委屈了。那么当前山东职场人跳槽呈何种态势？为此山东本土求职招聘网站齐鲁人才网以问卷方式，调查了省内 5000 名职场人，发布《2018 四季度山东职场跳槽报告》，就年末跳槽情况作出分析，供大家参考。

年末跳槽意向降低，跳槽人数不足两成



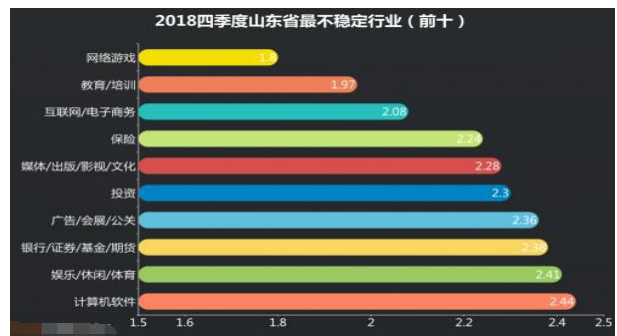
上图为 2018 年四季度山东职场人跳槽意向占比，通过分析发现，仅有不足两成职场人已确定或已经完成跳槽，此数据较三季度出现大幅降低(三季度为 56.9%)；短期暂无打算的人最多，其占比为 35.4%；保持观望，年后打算者占到 28.1%；对工作满意，无打算者占 17.3%。综合来看，当前山东职场人流动情况已呈稳定态势，那么不同地市职场人工作稳定性如何？

17 地市稳定性普遍增强，青岛职场人成“最不安定”分子



“三年一跳”已成为山东职场常态。由上图可见，威海职场人最为稳定，其跳槽周期为 3.59 年；淄博、泰安也相对稳定，跳槽周期分别为 3.51 年和 3.48 年；青岛市职场人成全省“最不安定”分子，跳槽周期为 2.72 年，作为山东省经济的领头羊，自身区位优势明显，更多的工作机会与更高的薪资待遇也为当地职场人提供了跳槽资本。作为山东省省会的济南，情况也与之类似；菏泽、临沂作为山东省人口大市，其庞大的人口数量也拉低了平均跳槽周期。当前除莱芜、潍坊、济南、日照、临沂、菏泽、青岛 7 市外，其他 10 市职场人平均跳槽周期均超过全省平均值，工作稳定性普遍增强。

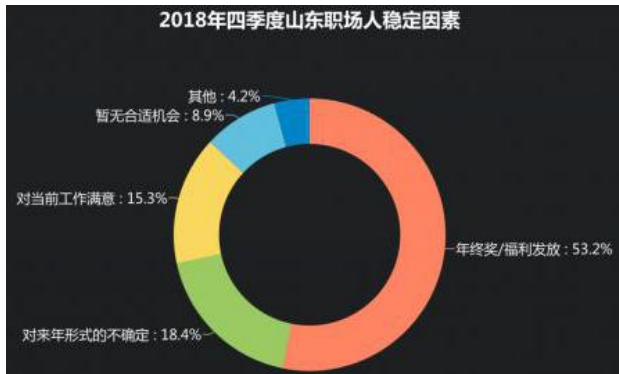
跳槽周期仅 1.8 年，山东最“活跃”行业曝光



就上图来看，以网络游戏、互联网/电子商务、计算机服务为代表的互联网相关行业占据四成，特别是网络游戏行业，其跳槽周期仅为 1.8 年，成为当前跳槽最“活跃”行业。毕竟互联网行业从来不缺风口，从 O2O、共享经济，到大数据、人工智能，再到区块链，市场上算法、数据类以及区块链相关的人才越来越热门，不少互联网从业者通过自学或跳槽尝试转型到风口中的行业，逐风口而行，带来的必然是高流动性。

就行业所属产业来看，以上行业全部属于第三产业相关行业。随着山东省“新旧动能转换”的加快，产业结构也实现了由“二三一”到“三二一”的转变，第三产业已逐渐占据领导地位，其薪酬待遇、就业机会也随之水涨船高，可供广大职场人选择的机会也越来越多，因此以上行业职场人跳槽频繁。

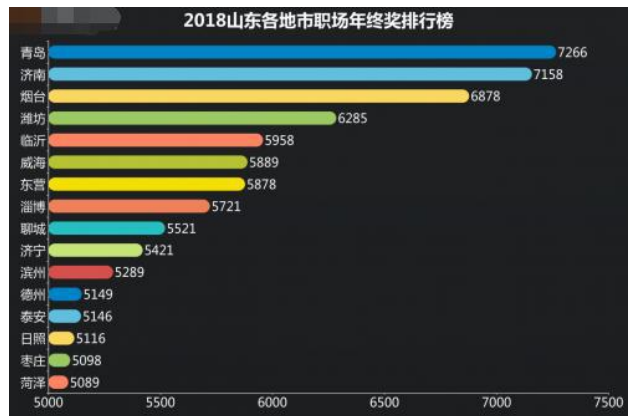
年终奖发放已成职场人稳定首要因素



通过前文可见，四季度山东职场人跳槽意向环比三季度出现大幅降低，通过问卷反馈来看，有 53.2% 的职场人因年终奖/福利发放而选择暂不跳槽；2019 年上半年，宏观经济环境依然充满不确定性，且年后春招季企业需求情况也充满未知，因此有 18.4% 的职场人选择暂不跳槽。除此之外，对当前工作满意、暂无合适机会等其他原因都是影响职场人工作稳定性的重要因素，其占比分别为 15.3%、8.9% 和 4.2%。

综合来看年终奖是影响当前职场人是否跳槽的重要因素，有不少人表示“不是没想过跳槽，但是努力工作一年，马上就可以拿到年终奖了，也不差这几个月时间，并且跳槽去另一家公司，试用期较长，相应的薪水也更少，一来一去所造成的损失是不能承受的”。那么当前山东省各地市可提供多少年终奖呢？

年终奖全部超 5k，“济青”两地领跑全省



注：因莱芜市样本过少，故在此不做统计。

年终奖是每年度末企业给予员工不封顶的奖励，是对员工一年来工作业绩的肯定，也是对员工来年工作的激励。为了解山东各地市年终奖情况，齐鲁人才网随机抽取省内 1000 家可提供年终奖的企业，整理并制作了“2018 山东各地市职场年终奖排行榜”。由上图可见，当前山东各地市年终奖均超过 5000 元，与当地月平均薪酬基本相当，部分城市年终奖甚至超过了月平均薪酬。青岛、济南两地再次领跑全省；烟台、潍坊以超过 6k 的年终奖位于省内第二梯队；其他城市差距不大，均在 5000 元左右。

“济青”两地年终奖高，除经济条件外，当地就业环境也是重要因素，“济青”两地企业众多，市场间的竞争也日益激烈，而人才往往是决定胜负的关键因素。当地企业开出高额年终奖也不失为一种保留自身人才、吸纳外来人才，进而提升自身竞争力的重要手段。（转载自齐鲁人才网）

中国人力资源服务行业最大私募基金设立

人民网上海 12 月 25 日电（记者励漪）上海外服投资管理有限公司目前正式成立，上海东浩兰生人力资源产业基金同期发布。该基金总规模 50 亿元人民币，首期规模 10 亿元人民币，是目前中国管理规模最大的人力资源私募股权投资基金之一。

东浩兰生（集团）有限公司党委副书记、总裁曹炜表示，国家人社部《人力资源服务业发展行动计划》鼓励社会资本进入人力资源服务领域。人力资源行业作为一个用户高频互动、轻资产高收益率的朝阳型现代服务业，近年来得到了社会资本的广泛关注。在此背景下，东浩兰生集团与投资界精英企业强强联合，融汇上海外服在人力资源服务领域 34 年的专业深耕，共同设立“上海东浩兰生人力资源产业基金”。基金的愿景是“成为中国管理规模最大的人力资源私募股权投资基金之一”，让被投资企业获得快速成长，让投资人获取稳健回报，力争成为行业内投资回报率最高的人力资源基金之一，最终以资本为纽带，加速人力资源服务行业的创新创业和升级转型，打造产业未来发展的新业态。

东浩兰生集团副总裁，上海外服集团党委书记、董事长李栋表示，上海外服要发展成为世界级企业，需要一个加速度。而“产业+基金”的融合模式，有利于把握稍纵即逝的产业发展和产业投资机会。

“设立产业基金，出于竞争应对和机制创新的需要，将主要投资人力资源服务领域的新模式、新业态和新技术企业。”李栋介绍，一要做大做强上海外服主业，通过投资并购补齐人事管理、薪酬福

利、招聘及灵活用工和业务外包四大主业发展所需的资源和技术。二要赋能人力资源行业生态圈，通过外服云平台为被投资企业引流，通过基金集聚行业专家，帮助被投资企业提升管理水平，完善治理结构，提升企业价值。“未来，上海外服将通过人才、技术和资本的强强对接，发展新业态，实现全球化，最终在东浩兰生人力资源产业基金的助力下，实现 2025 年链接全球 1 亿雇员的宏伟目标。”

李栋介绍，对于外服的四个主业投资领域，基金的投资以成熟期项目和成长期项目为主，将通过网络化和平台化手段来做大做强人事管理服务，通过资源整合及系统建设实现薪酬福利服务快速发展，通过人工智能技术整合提升灵活用工产业集中度，通过数字技术推进业务外包服务跨界创新。

目前，上海外服在全国拥有 150 个直属分支机构和 438 个服务网点，为全国 35,000 余家企业的 230 万名雇员提供专业、高效的人力资源服务，超过 85% 的世界 500 强企业选择上海外服的服务。上海外服与全球领先机构深度合作，搭建亚太地区人力资本配置服务平台，目前服务网络已经覆盖日本、新加坡、马来西亚、越南、泰国、韩国、菲律宾、越南等 10 余个国家和地区。2018 年，上海外服的营业收入和市场占有率均列行业第一。

上海外服发展的战略目标是至 2025 年，成为全球领先的人力资源公司。其中，人事管理服务保持中国第一，薪酬福利服务发展到全球前三名，招聘及灵活用工达到全球前五名，业务流程外包达到全国前五名。

——转载自网络

人在职场，如何提高你的职业安全感？

任何强大公司都不会给员工安全感。最不给员工安全感的公司，其实给了真正的安全感，因为逼出了他们的强大，逼出了他们的成长，也因此他们有了未来。——马云

昨天，老王看到一句很丧的话，“现在的职场，没什么安全感可以谈的”。是的，这不是骇人听闻，老王也认可。

不过，老王想说，没有安全感的职场，才能给你成长的机会，才能让你真正强大。正如马云所说“任何强大公司都不会给员工安全感。最不给员工安全感的公司，其实给了真正的安全感，因为逼出了他们的强大，逼出了他们的成长，也因此他们有了未来”。

职场和社会一样，永远都属于弱肉强食、优胜劣汰，这是自然规律。无论是对于企业还是个人都永远是遵从这个规律。

就像昨天，老王为一个职场朋友做职业咨询时，对方说自己 38 岁了，刚刚被裁员，除了房贷压力，还有养二胎的压力……他该如何提高职场安全感呢？

老王对他说，职场上，已经没有安全感可言。如果你真的想要自己有安全感，你应该努力让自己变得强大和牛逼，不然，你永远没有安全感。就像马云说的那样，女人，要变得越来越自强；男人变得越来越没有脾气和情绪，这样，你才能强大，才能有安全感。



想让自己强大，你要多问自己 5 个问题：

1、你现在的处境是什么？

2、你知识的边界在哪里？你擅长什么和能解决哪些问题？

3、离开现在的平台，你还能做什么？

4、你目前的人脉中，有几个人愿意真正地帮助你？

5、如果哪天真正的被裁员了，你会焦虑和紧张吗？如果会，说明你的职业根本没有让自己强大。真正强大的人，离开哪里都能过得很好，也不会焦虑和迷茫。

作为职场人，你应该时时刻刻思考这些问题，因为知道了这些，你才能让自己的职业发展永远处于安全范围。

作为职场人，如何才能让自己永远处于职场安全期呢？根据老王十多年的职场观察和思考，老王认为：

1、打造核心竞争力，塑造个人品牌，你的个人品牌才是你职场横行的通行证。老王一直讲，再小的个体，也有自己的品牌；再小的品牌，也需要打造。在职场上，如果你没有品牌，你随时可能面临被裁员的风险。

老王认识一位朋友，虽然不是特别优秀，但他

喜欢讲课，经常和别人分享，以嘉宾的身份参加活动，在某个小圈子非常有名气，薪酬已经非常高了。而他学历高、能力强的人，不管是薪酬或职位都低于他。这就是个人品牌的魅力所在。

老王一直认为，所有的个人品牌都是为个人职业发展服务的，如果离开职业发展谈个人品牌、或者不懂职业发展瞎谈个人品牌都是扯淡行为。CEO 个人品牌和职业经理人个人品牌是有区别的，因为 CEO 个人一定是为公司发展服务。老王认为，当公司营业额低于 5 个亿时，你 CEO 个人品牌一定大于公司品牌，并带动公司品牌发展。

作为职场人，不会或没有打造个人品牌意识，你永远只能在为工作而忙碌，为劳动而拼劲。老王建议，不管你职位高低，你都要有个人品牌意识。因为你的个人品牌才是你职场核心竞争力，也是你横行职场的通行证。

2、坚持学习和深度思考，做一个倒 T 型的职场人。学习是每天都要坚持的，哪怕你是博士毕业，实在是因为社会发展太快了。

学习固然是好事，但不会深度思考的学习，你永远看不到字面背后的含义。所谓深度思考，就是你要系统化、体系化的知识，还要有社会实践，这样，你才能具有深度思考的基础。

利用你学习和深度思考的能力，做一个倒 T 型人才。所谓倒 T 型人才就是必须有一项非常牛的技能，这个能力给你个人品牌和职位发展起到很好的背书和辅助作用。

老王认识一位朋友，96 年的，但人家非常善于写调动大众情绪的文章，去年就已经月薪 3 万了。还有一位朋友，95 年的，非常擅长新媒体运营，现在是一家新媒体公司运营总监，月薪 3.5 万；还有

青岛骥达企业管理咨询有限公司

一位朋友……

老王认为，人在职场，不管你是谁，但你必须有一样非常牛的能力，这样才能在职场上走得更好。

3、珍惜生命，远离抱怨和负能量的人。社会上巨婴很多，但你必须有判断巨婴的能力，还要远离巨婴。就像前天，老王和一位女性朋友一起喝咖啡，老王建议，在找男朋友之前，必须深度接触、认识他的朋友圈和家人，看看是否属于“妈宝”式的人。如果是，赶快离开，越快越好。

职场也一样，如果你身边有经常抱怨、负能量的人，请远离！不然，会影响到你的情绪，也会让别人以为你也是此类人，因为人以群分！

6 年前，老王公司曾招聘过一个人，面试的时候并没有发现负能量大，因为对方善于伪装。一旦入职后，天天唉声叹气、上班期间总聊婆媳那点破事、遇事就是抱怨等等。入职不到一个月，就被老王劝退了。从此，老王开始研究如何避免再次招聘到负能量的人。

老虎也有打盹的时候，再优秀的人，也有判断出错的时候，所以，老王建议，珍惜生命，远离杠精！珍惜生命，远离抱怨和负能量的人。

写在最后

一个人现在的处境和结果，一定是他曾经的选择和努力造成的。如果你想让自己未来发展更好，那么，你从现在开始，使用正确方法做好你的选择和努力，并全力以赴坚持下去，或许你有可能超越你的同龄人；不然，你会被远远地甩在背后。

——转载自网络

青岛骥达人力资源管理有限公司

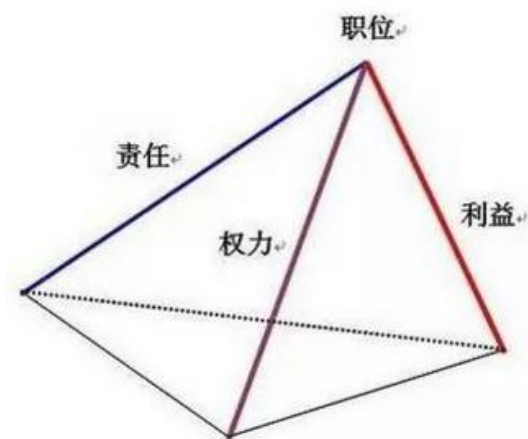
为何“如果员工感恩于我，一定是我错了！”

在不少民营企业里，“煽情式”管理大行其道，管理者推行国学、感恩文化，大谈奉献、牺牲，却无视“权、责、利”。双童吸管董事长楼仲平认为，这突破了经济管理中的底层逻辑——规则意识。

如果我们的经营者、创业者，一味地希望通过孝道、善行的引导，来解决企业中的经验和管理工作。

楼仲平说：“我觉得你走歪了！”

管理四个维度



1 杜绝煽情式管理，长期效果要靠明确的“责权利”

中国人从来都觉得，规则是人设定的，是为人服务的。规则也应该随着时代的发展、环境的改变而有所变通，这种观念深入人心。

但在西方人眼里：规则高于一切。所谓的圣经，旧约是希伯来人与上帝的约定。约定就是契约，而上帝只是一个神化缔约对象而已。有一个神在引领我，什么可以做，什么不可以做。



所以，东西方人形成一个非常大的对照。中国人似乎只要站在“道德高地”，往往就可以居高临下而无往不胜。

尤其是企业管理者喜欢把道德、诚信、人品、忠诚挂在嘴上，对员工说教。然而，在这种“重德文化”下，企业反而容易忽视规则和契约。以至于“煽情式”管理大行其道，管理者大谈牺牲奉献、感恩付出、至善大爱，却无视“责、权、利”。中国自古也倡导诚信和道德，但基本靠内心良善的意识唤醒、而非外在的规则。

然而，这种人性中的“情怀”只能短期激发，如果长期靠情怀，一定会出现精神麻痹。

2 任正非说：如果员工感恩于我，一定是我错了

前年，任正非曾说过：“如果员工感恩于我，那一定是我错了。”

这对于中国人来说，是极为反常的一句话。但



是剖析这句话的深层原理，任正非的意思实则是：企业是一个运行当中的商业团体，它的本质是建立在“责权利”平等上的。

如果员工觉得每天都被感动，那说明什么？

那一定是公司给的钱多了，员工值不了这个价。我老板多给他了嘛，对他太好了嘛。破坏了什么？破坏了商业交换当中的平等原则，破坏了“权责利”平衡。

因为你可以不劳而获，你可以理直气壮，甚至说我们既然是一家人，为什么你任正非拿那么多，我为什么拿这么少？明明可以靠制度却非要跟员工谈人情。

任正非的规则意识，是建立在科学的机理之上，从而突破道德制约的一种认知。

既然员工和企业是一种契约关系，员工付出劳动，企业给予报酬，强调感恩往往是本末倒置。实际上是企业用虚无缥缈的道德去“绑架”员工。

所以，华为是一家极为西方、理性的，遵循科学管理原则的企业。华为的高速成长很能说明问题。

3 用“利他”交换“利己”

道德真不是靠喊出来的，而是通过事务性积累获得的。西方管理更多强调“人性关怀”，追求“自知”，从而做到“自律”。

在双童，很多员工的小孩成群结队地在食堂吃饭。但这并不表达我对他们的善心和爱心。

我更多是基于一种人性关怀，基于一种平常心，希望为他们解决留守儿童、夫妻两地分居、农民工群体吃饭的问题。通过这些关怀，释放员工人性中的力量，从而为企业更好地服务。

也就是你用“利他”去交换“利己”，本质还是商业，还是西方理性科学当中的规则和规范。我无非就是用中国人的感性思维，来解决群体当中的人际关系问题。

如果你解决了员工的困难，在未来某个时刻，一定会获得他们的回馈。这种关系本质上又是一个商业交换。

最后，我提出三点：

1、“理性思维”并非不讲情理的冷血思维；

2、对待员工，要求“职业化”而非“道德绑架”；

3、从“管人”回归到“管事”。

作者： 谢丹丹

来源：中外企业管理杂志

自省是人类特有的能力

——写在 2018 岁末

反省是一面镜子，它将我们的错误清清楚楚地照出来，使我们有改正的机会。——海涅

的确，自省是一个人很重要的一种素养，一种能使自己快速成长和成熟的能力。只有经常反省的人才会进步，才会发现在“上帝”关上门后，给他留出的另一扇窗。犹太人习惯于在周六长时间反省，因此，即使他们在二战中遭受了毁灭性地打击，而在战后他们也会找到“上帝”留下的“窗口”，立即崛起，成为世界上最有名的商人。而那些不会反省的人，常常对那扇通向成功的“窗口”视而不见，甚至自己亲手把它关闭。

记得一位教育专家曾经说：“一个人之所以能够不断向前，和他自我反省的能力有很大关系，因为只有找到自己的缺点或做得不够完善的地方，才能不断改正，以追求完美的态度去做事，从而取得成功。”所以，反省是一种智慧，因为认识错误是拯救自己的第一步。

Lindsey Stirling 是身价上百万的美国著名小提琴手，她在全球拥有无数粉丝。站在音乐会舞台上，她是最耀眼的明星。她的演奏会场场爆满，门票供不应求。可是，当她褪去华服，以最朴素的样子在纽约地铁里演奏，甚至没有一个人看她一眼……

美国恐怖小说大师斯蒂芬·金 1977 年用笔名理查德·巴克曼出版过小说《幽光》，出版后他发现销售情况很糟糕，甚至一度滞销，他不服气，以为是个特殊情况，于是他一口气用理查德这个笔名出版了 4 部新小说，结果仍然不行。于是后来的小说他就署上真名，这些书才畅销起来。于是他不得不承认，读者买他的书是冲着他的名气来的，觉醒后的斯蒂芬于是更谦虚，专心地去写出了一部部更优秀作品。

区别于自责而言，自省是知向内求、自我反省，唯有不断的自我反思，才能清晰的看到自身的不足，知不足，而后改，才能进步。而自责则是对错误的事情对自己再一次的伤害，是一种消极的情绪，自责没有对解决问题带来的积极思考。

有人会说，“我就是不知道自己要做什么，你要我怎么去‘自省’呢？”这就牵扯到一个素养：有自省能力的人一定是时刻保持危机感，和对生活保持高度敏感的人。

自我反思本质上是一种学习能力。

学习不只是学生的事，我们一辈子都在学习，但是离开了强制考试，我们很难让一个没有自省能力的人坐下来反省自己，这也就是为什么大多数培训没有效果的原因。

自我反省也是成熟的表现。

相对于狡辩，遇到问题就归咎外因，自省是一种很成熟的人生态度。只有成熟的人才会选择直面过去的错误，才具备自查自省的能力，而不是闪烁其辞，逃避问题。

自省更是一种智慧。

懂得自省的人一定是谦虚的，内敛的，能在很多场合摆正自己的位置，人难免有错，有了错误并不可怕，可怕的是不懂得反省自己，改正错误，这样很容易就迷失了真正的自我。

最后用鲁迅先生的一段名言：真正的勇士，敢于直面惨淡的人生，敢于正视淋漓的鲜血。

是呀，自省需要直面自己的过错和不足，破析那些让自己血流不止的伤口，才能不断总结和完善自己，鼓足勇气，积攒力量，在来年 2019 的前进道路上继续勇往直前！

——转载自网络

案例分析

“30 岁月薪未过万，我被辞退了”

30 岁，对于大部分人来说，就是一个分水岭，往后回头是青涩懵懂，往前行走举步维艰，满是责任与荆棘。

01

去年 4 月，华为副董事长兼轮值 CEO 徐直军对媒体说：超过 34 岁的员工，还不是公司骨干，可能被清除出去。超过 30 岁的员工，可以专业领域真正独立工作，或是成为带团队的中坚骨干。如果你到 30 岁这个年龄，是否具备独挡一面的能力，是否可以带领团队做项目，是否离开公司以后，你都满足你自己想要的生活？

30 岁是一个很危险的年龄，很多公司明文规定：不招超过 35 岁以上的员工。你可以说这是用工歧视，但你必须要面对这种不公的歧视。公司不是养老院，不养闲人，不养懒人，更不会养没有贡献的人。

很多公司不要 35 岁以上的员工，考公务员，35 岁也是个截止点。

那么，到了三十岁，月薪还没过万，也没有成为公司骨干的人？还有救吗？

02

小光是我大学同学，在校读书的时候，每年都拿奖学金。

毕业的时候，他南下去了深圳，进了一家大型的保险公司，工资虽然不高，但是很稳定。

当时几乎所有人都羡慕他，最早找到工作，又是大型企业。

他在里面一做就是六七年，结婚生子都在这里完成。

过年的时候，离得近的几个同学组织聚会。

大家各自聊到自己的孩子上学，车贷房贷，每个人都压力很大。

唯独小光，我们大家都羡慕他，在深圳有了房子，孩子在公立学校读幼儿园，自己又有份稳定的工作。

没想到他和我们大倒苦水，虽然有房子了，但是是公租房，只有 65 平方，每个月还要 2000 多的租金。

孩子虽然在公立学校读书，但是一个月也要花 1000 多。

他工资一个月 7000 多，他老婆 5000 多，两个人加起来才一万多，除去各种消费，每个月所剩无几。

他说他们银行卡上基本没有存款，从结婚到现在，都没去旅行过，因为不敢，消费不起。

两个人每天都担心失业，一旦失业，家庭就陷入经济危机了。

我们问为什么现在才这么点工资，不是在里面待了六七年，按道理也是中层管理了啊，工资最少两万吧。

他说没有，虽然工作好多年，但还是基层员工，没有升上去，现在担心的不是升职，而是公司随时都可能炒掉他。因为刚毕业的学生，比他年轻，比他有精力，比他有创造力。

上个月公司组织架构调整要裁员，小光被列入裁员名单之中。我们不胜唏嘘，当年年年拿奖学金的学霸，变成了如今这样。

03

30 岁以前，是人生的上半场，你可能错过了一些机会。为了所谓的稳定，没有加班加点地拼过、没有废寝忘食地完成过一个项目。

以为不求有功，但求无过就能过好这一生。

但是没想到中年危机来的这么猝不及防，成为了公司第一批淘汰的人。

这世上有少年得志这么一说，但也有大器晚成这么一说。

31 到 35 岁，还有五年时间，如果再不觉醒，也许才是真的失败。

低薪的人，说到底就是可替代的人，没了你，别人也能做。

所以，要成为不可替代的人，最起码要在某个领域有拿得出手的本事，只有这样，你才能够傲立于世。

25 岁前，你刚毕业，可以做一名基础员工；30 岁前，你不断地试错，也可以做一名基础员工。

但是当你站在 30 岁这个节点上，你还想着以后继续当一名基层员工，那就不太现实了，35-40 岁，有能力的员工都在淘汰老板。

职业规划咨询师认为：30 岁前，你有很多犯错误的机会，也有很多犯错误的时间。

但为了不让 35 岁之后的人生一败涂地，你应该在 30 岁就确定好目标，并利用这 5 年的时间去追赶。

如果错过了这个时机，社会也不会再以包容的心态去原谅你的年少轻狂。

30 岁后的每一个错误选择，在不久的将来你都会为此付出沉重的代价。

04

如果你三十岁，月薪没过万，几个小建议如下：

周末找一份兼职，就算是发传单都行，先把经

青岛骥达企业管理咨询有限公司

济基础搞上去

比如学文科的朋友，文字功底比较好，可以尝试着找一写内容编辑、运营之类的，业余时间给一些平台供稿，在赚钱的过程之中也锻炼了自己的写作能力，而这个写作能力对现在以及将来都是非常重要的。尤其是那些对写作能力没有要求的行业，你有简单的文字功底都是你自己本身的加分项。

学一门有用的本领，例如会计师，人力资源管理师之类，并且一定要学到顶尖。

《遇见人力资源》这本书中说过，未来的 HR 拼的不是专业管理，而是财务和运营。我们要跳出“专业深井”，深入财务和运营领域。优秀的 HR 未必要成为杂家，但一定要了解什么是差异化竞争力，当你的管理业绩能为公司经营服务，才是你的价值所在。考证是体现一个 HR 能力的渠道之一，很多人觉得考证是一种负担，非也，考证，一方面保持你工作后的学习能力，另一方面也是增强你在职场中的竞争力。换句话说就是你要回归专业，专注能力。

辞职改行

改一行有挑战性的职业，多劳多得的职业，例如销售类的。很多人都对销售行业比较排斥，但是销售是一个最能体现一分耕耘一分收获的行业，销售也注重沉淀、积累，所以在青春精力有条件的情况下，从事销售、跑跑业务也是为你将来的职场晋升做好铺垫。

三十岁前功成名就，叫少年得志；三十岁后还能奋起直追，最后名利双收的，叫大器晚成。

无论何种情况，三十岁都是一个分水岭。

种一棵树，最好的时间是十年前和当下，不管你年满三十，还是未过而立，只要醒悟，就都还有机会。

——转载自网络

青岛骥达人力资源管理有限公司

案例分析

工作十年被辞退：稳定，是最大的谎言

一毕业，他就进了那家公司，一呆就是 10 年，本以为可以等到退休或公司破产。可没有想到的是，在公司越做越好的今天，他却被辞退了。

在一家公司呆了 10 年，稳定了 10 年，最后却落得个被辞退的下场。

他对未来很迷茫，临近中年被辞退，不知道未来能做什么。

1

稳定，是人生最大的谎言

还记得，在大学刚刚毕业之时，家里人总劝我找一份稳定的工作，进体制，进事业单位，进国企。

“女孩子不要太拼，找一份稳定的工作，安安逸逸等到退休就好。”

“稳定，稳定，工作一定要稳定。”

“管他工资高低，一定要找一份稳定工作。”

.....

听了太多找稳定工作的鸡汤，但我最后兜兜转转还是进了互联网，找了一份在家里人眼中最不稳定的工作。

可多年过去了，我并不后悔，家里人让我找稳定工作的声音也越来越小。

问了办公室里的实习生，才知道即使 10 多年过去了，父母的择业观还是没有发生改变，让孩子毕业后找一份稳定的工作还是他们最大的希望。

我们这代人的父母大多都在国企和事业单位工作，有的人从 20 多岁一直做到了退休，有的人



运气差一点，当年被迫下岗。

一份稳定的工作，每个月按时发工资，不拖不欠，偶尔发点奖金，给点柴米油盐，人生简直太棒。

这是父母让我们找一份稳定工作的原因，也是他们天天在劝服我们的说辞。

当不了公务员，进不了体制和国企，他们就让我们不要再争，不要再跳来跳去。选择一份福利不错的工作就稳定下来，安安心心等到退休。

可是，稳定是人生最大的谎言，一成不变是人生潜在的危机。

前段时间，有个新闻上了热搜。

杭州一家企业的女销售主管，从毕业就一直在公司勤勤恳恳呆了 13 年，但近期和老板闹了矛盾，被公司开除。得知被开除的消息后，女子情绪走上了极端，在公司割腕。

13 年的青春，13 年的贡献，13 年的稳定，最后却落得个被开除的下场，除了遇人不淑，相信稳定也害人不浅。



2

未来，没有什么工作是稳定的

在大多数人眼中，什么样的工作是稳定的？

我想，我会得到这么几个答案：公务员、事业单位和国企。

确实，目前而言，它们的确是铁饭碗。可是，在这个技术和信息高速发展的时代，谁也不知道未来 10 年、20 年，这些铁饭碗是否会破碎，稳定是否会消失。

你是否还记得有段时间刷屏朋友圈的那则新闻：我今年 36 岁了，除了收费啥也不会。

河北唐山市地方政府取消当地路桥收费，这让那些收费人员坐不住了。

他们围住领导，想要一个说法，在人社局已经按照《劳动法》给予经济补偿的情况下，要求政府解决工作。

其中一位姐姐振振有词，“我今年 36 了，我的青春都交给收费了，我现在啥也不会，也没人喜欢我们，我也学不了什么东西了。”

以前，这也是一份稳定工作，是个铁饭碗，但谁能想得到，她们最后会被辞退？

细思极恐的一点是：随着人工智能时代的来临，可能会有越来越多的职位被人工智能所取代，

而那也意味着一些岗位将会消失。

那些即将要消失的岗位中，就可能会有如今在人们眼中是“铁饭碗”的工作。

就算有的岗位人工智能不能被取代，但随着社会的发展，又有谁能知道它们的未来？

当初，父辈下岗大潮来临之时，也没有人想到会下岗，没了工作。

如今的时代，早已没了稳定的工作，不管身在体制内，还是体制外。

华为清退 34 岁以上的员工、中兴员工跳楼、证券业裁员……看，那些光鲜亮丽的公司和行业也不稳定。

3

这个时代，不安分才是本分

十几年前，传统媒体还是一个令人羡慕的行业。记者不仅仅受尊重，收入也遥遥领先，可是，随着网络时代的来临，传统媒体迅速衰落。

有人不安分，早早跳了槽，投身新的行业，如搜狐前总编辑吴晓波成了新媒体“吴晓波频道”的创始人，曾在齐鲁晚报任职的王帅成了阿里巴巴集团 CMO。

有人固守，继续做个本分的媒体人。可是，他们得到了什么？网络、新媒体、自媒体的冲击不断来袭，每年都有报社停刊，传统媒体陷入了寒冬，他们的收入也一落千丈，养活自己都很难。

大学曾在一家报社实习，当初认识的那些老记者、老编辑大多在近几年离开了报社，另谋出路。而继续留在报社的，生活早已不如当初，朋友圈里常常见到他们在抱怨。

是他们不愿意离开报社吗？是他们不知道传



统媒体走向衰弱吗？

不，他们知道，但他们无力改变，无法进入新的行业。

安分守己的人做久了，慢慢的，他们就失去了可以转行的能力。

“我也知道报社不行了，但离开报社，我能去哪呢？除了写稿和采访，我什么都不会。”老记者李姐对我说。

曾经，李姐采访过北京奥运会、伦敦奥运会和无数名人，她曾以记者为傲，可如今，她一个月拿着 5000 出头的工资，在报社熬着等退休。

这个时代，不需要一成不变的人，安分和本分，只会被淘汰。

当智能手机时代来临，苹果、华为、小米都在研发智能手机，而当初手机行业的领军者诺基亚还在说自己的手机砸不烂。短短几年，市场上已经不见诺基亚身影。

有人说：“没有人可以永远靠旧有的成就度过余生，即使你已经处于浪尖。

我见过很多优秀的年轻人，在传统的眼光里，他们是一些不安分的人。

除了自己的本职工作，他们身兼多职，插画师、专栏作者、网红.....

他们被称为“斜杠青年”，在业余时间，闪闪发光。

他们说：“老老实实上班，安安心心拿一份死工资？我又不傻。

当然，在这里绝不是鼓励大家辞职去打零工兼职，我只是想说：大家绝不能只想待在自己的“舒适区”里，停步不前。

因为，这个世界没有一劳永逸的安稳，一味追求刚性的稳定，只不过是在浪费生命，抹杀自己的可能性。

真正的稳定是你在风暴之前就未雨绸缪，抓住机会学习，野蛮生长。而不是说燕雀处堂不知大厦之将倾，在你最好的年华，满足于优越感和舒适区。

所以说，如今的时代，我们追求的不是一份稳定的工作，而是稳定的底气。

稳定的底气是什么？就是做个不安分的人，保持对新事物的好奇，对新知识和技能的学习，这才是这个新时代里，追求“稳定”最大的本钱。

在这个时代，你的工作会背叛你，你的行业会背叛你，你的专业会背叛你，唯一不能背叛你的，是你的能力。

——转载自网络

半称心！

杭州灵隐寺内，挂着这样一幅对联：**人生哪能多如意，万事只求半称心**。语言虽朴实无华，却饱含着人生哲理，写尽了人生。

万事只求半称心，意味着常常要知足常乐、随遇而安。林语堂先生说，这是“中国人所发现的最健全的生活理想”。

“半称心”并非消极无奈，而是一种人到中年后的豁达与智慧。“半”是一种生活态度，一种心灵状态，一种人生智慧，一种处世哲学。

假如事事尽如人意，那有什么努力和辉煌精彩可言呢？人生不存在十全十美，有遗憾才显出生活本色。

人生几十年，酸甜苦辣咸，各种滋味都有，故称“百味人生。”

世界上有走不完的路，也有过不了的河。过不了的就掉头而回，也是一种智慧。只有平心静气胸无太多的杂念，才能及时把握机遇、化险为夷。

万事只求“半称心”，是胸襟宽广，是淡定从容的处世哲学。

万事只求“半称心”，是不设置太玄的目标，不盲目的去攀比。不生非分之想，不贪非分之财。

可能我们得不到某些东西，但也不要让忧虑和悔恨来苦恼我们的生活。可能我们达不到某项目标，但也不要一味得垂头丧气。

杨绛出生在一个有名的知识分子家庭，她的家境殷实，生活养尊处优，从小到大都是有名的才女。



可是嫁给钱钟书后，便跟着丈夫漂流海外求学，学习之余，杨绛几乎揽下生活里的一切杂事，做饭制衣，翻墙爬窗，无所不能。

杨绛说：“得到了爱情未必拥有金钱；获得了金钱未必能拥有快乐，拥有快乐又未必能享受到健康，即便是拥有健康，也未必一切如愿以偿。”

人生不易，生活不易，让我们珍惜拥有，保持一份良好的心态，以求通达明智、沉浮自如。

人生的路上，固守淡泊，不以物喜，不以己悲。不做世间功利的奴隶，不为凡尘中各种搅扰、牵累、烦恼所左右，使自己的人生不断得以升华。

不去强求完美，做真实的自我，让人性回归到本真的状态；不苛求自己，不委屈自己，努力不懈的追求自己的理想，快乐就在身边。

万事只求半称心，这不是玩世，这是求是。追求“半称心”的生活，不是无奈和消极，而是一种豁达和智慧。

来源：国学文化

有一种聪明，叫做“冷处理”

- 01 -

某天，张先生住的小区修电缆，全小区都将停电一晚。

半夜电闪雷鸣，把张先生吵醒了，心烦意乱的他摸黑起床上厕所，回来时却不小心把收藏柜上一个珍贵的陶瓷杯的盖子给摔地上了。

为了收藏这个陶瓷杯张先生花了好几千，没了盖子这下陶瓷杯压根不值钱了。

停电本就够心烦了，又损失了几千块，还被打雷和暴雨吵得睡不着觉，张先生越想越气，抄起柜子上的杯子顺手就扔出了窗外。

第二天，张先生起床的时候惊讶地看到，陶瓷杯的盖子正完好无损的躺在自己的地毯上。

原来，杯盖并没有摔坏，是打雷声和骤雨声混淆了自己的视听，他昨晚白白地丢了一个杯子出去！

只有杯盖，没有杯子，还有什么意义呢？张先生生气坏了，一怒之下又把杯盖朝窗户外面狠狠地扔了出去。

扔完以后，他感觉心里轻松多了，正在眺望美景时发现，杯子正在自己楼下的雨棚上好好躺着呢。

然而，这次杯盖却是真的摔碎了。



这是一则笑话，但却寓意很深。

生活中有很多像张先生一样性子急躁的人，他们遇事冲动，喜欢意气用事，一切都是先做了再说，事后却往往发现自己错得很离谱，想挽回但已于事无补。

老天给过张先生两次不失去这个杯子的机会，可惜他每次都是冲动鲁莽地发泄脾气，没有停下来冷静思考过一次，所以他注定了要失去这个杯子。

- 02 -

一对从高中便相识的情侣来到民政局婚姻登记中心登记结婚，两人穿着情侣衫，恩爱极了，引起不少人的羡慕。

然而第二天，这对刚刚合法的夫妻便吵吵嚷嚷地再次来到民政局，斩钉截铁地表示自己坚决要离婚。

昨天刚为他们办手续的工作人员看了看两人，



无奈地说道：“今天打印机坏了，办不了离婚手续，明天再来吧。”

结果小两口再未出现。

这不是段子，这是现实生活中真实的例子，这位工作人员叫熊玲，已靠着类似的“谎言”挽救了 500 多对夫妻的婚姻，2016 年的时候她被评为武汉最美“红娘”。

冲动离婚的案子并不少见，很多夫妻仅仅因为一次吵架便拉扯着来到民政局把婚离了，第二天冷静下来又捶胸顿足、后悔不迭。

然而有的时候间隙一旦产生便一辈子无法抹去，不是每块破镜都能重圆，不是每对夫妻冲动离婚后都能复婚。

最美“红娘”熊玲之所以变着法骗来离婚的夫妻“今天办不了离婚手续，明天再来吧”，就是为了给他们一个缓冲期，让他们能够“冷处理”问题而不是冲动任性。

一夜之后想通了，不舍得离了的人大有所在，所以熊玲才能挽救下 500 多对夫妻的婚姻。

什么叫“冷处理问题”？

冷处理问题，就是在自己生气愤怒的时候不做任何决定。

面对矛盾或突发事件，把它放在一旁晾一晾，待自己冷静下来后再去处理问题。

冷处理是一种成熟，更是一种智慧，它可以有效地缓和矛盾，避免自己做出一些出格的举动。

人类生气的状态中大多都有破坏欲，能否遏制自己的破坏欲成了脾气好坏的关键。

脾气好的人，破坏欲小，他很少用语言或行动去伤害别人；脾气坏的人，破坏欲大，往往一点就炸，热衷于用激烈的言辞或举动去报复惹怒他的人。

“人在愤怒的那一瞬间智商为 0，一分钟后恢复正常。”

于是很多悲剧或惨剧都是人们在极度愤怒时干出来的，一旦过了那个暴怒的瞬间，他们都将会为自己犯下的错后悔不已。

所以遇事不要再头脑发热，给自己和他人一个冷处理的时间，可以是一天，也可以是一小时，哪怕是默数一分钟都好。

学会冷处理后你会发现，自己的脾气将变得越来越好。

——转载自网络

一个人真正的资本，不是美貌， 也不是金钱，而是.....

一个人真正的资本，不是美貌，也不是金钱，而是人品。人品是生活的通行证，在冷峻又善变的时代，人品是彼此心灵最后的依赖。

“子欲为事，先为人圣”，喜欢一个人，始于共鸣，陷于才华，忠于人品，可见人品对一个人的重要性。

好人品是一个人最宝贵的财富，它构成了人的地位和身份，它是一个人真正的最高学历，是每一个人的黄金招牌。

01

人品，是最好的学历

白岩松曾说：“人品是最高的学位，德与才的统一才是真正的智慧，真正的人才。”

一个单位无论管理制度多么严谨，一旦任用了品德有瑕疵的人，就像组织中的深水炸弹，随时可能引爆。

试想，在一个企业里，有人天天动脑挖公司的墙角，这个人能要吗？试想，一个非常有能力的人的人品出了问题，不是能力越大而反作用越大吗？

罗斯福说过：“有学问而无品德，如一恶汉；有道德而无学问，如一鄙夫”。古人云：“德者才



之王，才者德之奴。”可见，人品何等重要！

人生可以没有学位，但不可以没有学问，更不可以没有人品。人品是最高的学位，德与才的统一才是真正的智慧，真正的人才。

02

人品，是最硬的实力

一个年轻人去面试，突然一个衣着朴素的老者冲上来说：“我可找到你了，太感谢你了！上次在公园，就是你，就是你把我失足落水的女儿从湖里救上来的！”

“先生，你肯定认错了！不是我救了你的女儿！”年轻人诚恳地说道。“是你，就是你，不会错的！”老人又一次肯定地说。

年轻人只能作些无谓的解释：“真的不是我！你说的那个公园我至今还没有去过呢！”听了这句



话，老人松开了手，失望地说：“难道我认错了？”

后来，年轻人接到了任职通知书。有一天，他又遇到了那个老人，关切地与他打招呼，并询问道：

“你的女儿的救命恩人找到了吗？”“没有，我一直没有找到他！”老人默默地走开了。

年轻人心里很沉重，对同事说起了这件事。不料同事哈哈大笑：“他可怜吗？他是我们公司的总裁，他女儿落水的事情讲了好多遍了，事实上他根本就没有女儿！”

“什么？”年轻人深感不解，同事接着说：“我们总裁就是通过这件事来选拔人才的，他说过人品过关的人才是可塑之才！”

世间技巧无穷，唯有德者可以其力，世间变幻莫测，唯有人品可立一生！

当人品和学识相辅相成时，才会让一个人走得更高更远。

03

人品，是最宝贵的财富

《左传》记载：“太上有立德，其次有立功，其次有立言，传之久远，此之谓不朽。”此处所说的“立德”，便是指会做人，拥有好人品。

好人品是人生的桂冠和荣耀，它是一个人最宝贵的财富，它构成了人的地位和身份，它是一个人信誉方面的全部财产。

做事先做人，这是自古不变的道理。如何做人，不仅体现了一个人的智慧，也体现了一个人的修养。

一个人不管多聪明，多能干，背景条件有多好，如果不懂得做人，人品很差，那么他的事业及其人际关系将会大受影响，只有先做人才能做大事。

04

孔子说过，“德才兼备，以德为首”，“德若水之源，才若水之波”。

林肯也说过，品格如同树木，名声如同树阴。我们常常考虑的是树阴，却不知树木才是根本。

人品好的人，自带光芒，无论走到哪里，总会熠熠生辉。

——转载自网络

招贤榜

公司名称	职位	年薪
某医药企业	分公司总经理	100 万
某医药企业	全国销售总监	100 万
某商业集团	运营总监	100 万
某地产公司	执行总裁	100 万+
某地产集团	城市总经理	150 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

写在 2018 岁末

是结束也是开始
是岁月长篇里
一个章回的完结
是人生乐章里
一个短暂的休止符

这一年
泪光里映着欢笑
欢笑里和着咸涩
笑过春风十里
唱过烈日长歌
思过断肠天涯
哭过泪雨成冰

我在人间
双手合十
等一场大雪
为你送行
送你人间天上一片洁白
许你归途一川平坦

——摘自网络 佚名