

做好基建档案管理的重要性

企业的基建档案记载着单位的建设、改建、维修、使用的全过程和结果,反映着基本建设项目的真实面貌,是企业建设活动中形成的不可或缺或原始的原始资料,是企业的重要信息资源。随着时间的流逝,企业需要改建时,基建档案就是重要的改造依据,为企业的规划、建设、管理工作提供现实依据和历史依据,对企业的建设和经济建设发挥重要作用,也为历史查找、产权查证以及科学研究等提供重要资料。因此,基建档案管理是一项对历史负责、为现实服务、替未来着想的工作,具有十分重要的作用。

基建工程涉及到规划、设计、施工、监理等多个部门,也涉及到企业主管部门及其他相关部门,产生的资料比较多。因此,企业应随着工程施工进度及时完成档案资料的收集,切实做好基建档案的管理工作。基建档案

资料的有效管理,是保证及时、准确、完整收集资料的强有力的保障,能有效防止重要档案资料流失,为后期基建档案资料的移交、归档工作打好基础。因此,企业要做到施工、检查、记录及收集资料同步进行,加深对档案管理工作的高度重视,提高收集档案资料的意识,严把资料审核关。比如在施工过程中形成的文字资料及签字手续是否完备,是否符合规范要求,隐蔽工程的验收记录是否详细、准确,原材料的出厂质量证明文件是否齐全,相关材料的取样检测试验报告是否真实等。

在工程建设过程中,有多家单位参与的,要在资料形成过程中对资料的内容、样式及份数等加以明确,确保原件资料归档。由于一些工程工期紧,边建设、边报批、边设计的情形常有发生,给档案资料的收集整理带来

诸多不便。因此,及时做好基建档案资料的收集工作,确保后期移交档案内容的完整性、真实性,对保证档案的归档率、完整率和准确率尤为重要。列入国家规划的重点建设项目,投资较大、内外协作关系复杂、社会影响大、关注度高,形成的档案载体多、数量多、保存价值高,对于此类档案,管理人员要具有一定的专业知识和较强的责任心。

为更好地做好基建档案管理工作,在这个信息不断发展的时代,档案管理相关人员应提高档案管理能力,重视技术档案的价值,不断拓宽知识面,优化知识结构,通过提高专业技术水平,掌握电子文档管理、网络技术、现代管理的技能和理论知识,做好档案管理工作,紧跟企业现代化管理的步伐,让基建档案为企业的持续发展提供宝贵的技术资源。(张 炯)

修剪花灌木技术要点

花灌木是指以观花为主的灌木类植物,是灌木类植物的统称,其造型多种多样,颜色五彩缤纷,是园林景观的重要组成部分。

花灌木除了光照、土壤、肥料、水等方面的养护,整形修剪同样是养护工作的重要组成部分。修剪花灌木必须依据其生长习性 & 规律。适宜的修剪不仅可以打造出优美的树形,还可以剪去老弱病枝,促进花灌木健壮生长、开花结果。

落叶花灌木,根据修剪时期可分为冬季修剪和夏季修剪。这两次修剪又可分别拆分为更多的修剪方式。就像每个品种都有

自己的生长习性以及开花规律,我们要掌握花期前修剪的时间、方法以及修剪部位。

冬季,植物进入休眠期后的修剪称为冬季修剪。夏季修剪一般是在花后修剪。夏季修剪是防止出现徒长,促进花芽分化,梳理内堂枝,促进通风透光等,不仅可以使部分植物连续开花,还能保证来年开花。及时修剪,可有效控制徒长枝的生长,防止养分流失。长势壮的花灌木要适当短截,且适宜留取部分根蘖。对老枝疏剪,确保枝条的更新,长势弱的老树宜采用重短截的方法,促进萌发新枝。

月季,一年多次抽梢儿,可

多次开花,不仅休眠期可进行短截、回缩等,在生长期也可多次修剪。花后在新梢儿新芽处进行修剪,留下健康的芽,促使其开花,在生长期可重复此操作。连翘、榆叶梅可在花后修剪,在叶芽萌发前完成修剪,利于集中养分,萌发新枝,促进枝条茁壮生长。若修剪过重,则植物花苞较少,花大而饱满。掌握修剪要点,不仅可以促进植物健康生长,还可减少绿化垃圾,美化我们的厂区。

掌握多种修剪手段,可以更好地让各类花灌木健康成长,美化环境,打造属于我们的精品园林景观。

(南 碩)

浅谈工程预算的作用

工程预算是在一个建筑工程项目实施前期就需要结合工程项目的建设需求和质量需求进行控制和优化的工作内容。合理的预算工作能够为项目的具体建设工作开展提供很大的便利,起到指导整个项目建设顺利进行的作用。

预算工作包括了设计概算、图纸预算以及施工预算三方面的内容,每个环节的内容对于项目建设来讲都有非常重要的意义。

一、设计概算
设计概算是指在初步设计阶段,在投资估算的控制下,由设计单位根据初步设计或扩大初步设计图纸及说明、概算定额或概算指标、综合预算定额、取费标准、设备材料预算价格等资料,编制确定建设项目从筹建至竣工交付生产或使用所需全部费用的经济文件。设计阶段是指整个项目建设前期所需要进行的预算规划工作。设计概算环节的主要作用在于对项目施工过程中所需产生所有费用进行合理控制。另外,如果工程项目为独立的单工程项目,则项目内容的编制需要依托于预算环节的工作。最后,概算的过程和结果本质上是验证整个项目工程建设方案合理性的过程,并且能够帮助招标环节的工作人员在招标环节中合理制订招标价格。

二、图纸预算
图纸预算是结合施工图纸的类别和内容要求开展的预算工作,其作用主要体现在四个方面。第一,图纸预算是造价控制环节重要的组成部

分。第二,图纸预算能够辅助固定资产的编制。第三,图纸预算能够针对清单以外需要招标的建筑工程项目在招标时提供标底编制的依据。第四,如果工程不需要固定的招标环节但工程造价可以合理调整,则施工图纸预算可作为确认合同定价的辅助依据。

三、施工预算
施工阶段的预算是以整个施工环节为背景的项目预算工作,第一,辅助施工单位提高施工规划和人力资源编制的科学性,并且针对施工中所涉及的原材料和机械设备需求的规划起到参考作用。第二,预算的结果和具体额度关系到施工任务书的制订和签发,并且对细节的领料环节和班组经济核算环节产生重要的影响,是相关核算工作和领料环节工作开展的依据。第三,施工预算能够对应考察图纸预算编制的合理性。总的来说,在这三方面的预算控制中,不同的环节所包含的具体内容有所不同,他们之间具有承接性和相互影响的效果和作用。不同层面的预算工作对整个项目建设的影 响也存在差异,需要施工人员结合实际把握好各个环节的预算工作要点,为取得更好的预算工作效果打好基础。

预算工作的开展涉及施工建设的各个环节,并且对关键的施工步骤和费用支出的方法和情况能够产生重要的影响。

(高向楠 / 荐)

共产主义远大理想就在身边

企业核心价值观



2021 年 11 月 3 日
第四十二期
总第 545 期

主办:石家庄高新技术产业开发区供水排水公司 网址:www.gxqgps.com 准印证号:冀 L1100242 内部资料 免费交流

总经理林自强在“引进军营文化 提高工作效率”动员会上强调

提素质树形象增效率 锤炼过硬施工队伍



10 月 27 日上午,公司在工程学院五楼学习室召开“引进军营文化 提高工作效率”动员会。总经理林自强,副总经理周明、魏海波等公司领导出席会议并发表讲话。返聘专家崔景川结合引进军营文化的重要意义和全面提升职工素质的实施方略进行动员。

林自强在动员会上指出,从公司建立那天起,工程公司就是公司的脊梁,在

长期的奋斗中锤炼出了供排水精神。工程公司曾经取得过优异的成绩,为公司创造了较好的经济效益,但近几年出现了工作效率低、利润低的问题。林自强强调,公司引进军营文化,就是为了提升职工综合素质,为企业发展注入新的活力。从进出厂管理、日常施工、现场管理、内务卫生等细节入手,对外树立形象,对内提高效率,培养一支作风过硬的施工队

伍。林自强要求大家做到“为人民服务,让用户满意,最终让用户感动”。

周明指出,提升职工综合素质,首要的是提高职工的思想认识,思想认识不提高,就解决不了根本问题;养成良好的习惯,把公司优良作风融入到自己的习惯中,积极参加集体活动;从点滴做起,列出近期和长期计划并坚持下去,总会有所收获;提高工作效率和工程质量,树

引进军营文化 提升员工素质 注入发展活力

崔景川

根据公司党委安排,在公司全面开展以军事化管理为目标的“员工素质大提升”活动,完善公司管理机制,提升公司对外形象和内在动力,全方位拓展企业文化,打造一个既有统一意志又有统一行动,军事化管理的团结战斗的经济型群体,为企业高质量发展提供保障。

大家知道,部队管理是极其严格的,它的战斗口号是“一不怕苦二不怕死”,靠着“内务、纪律、队列”这三大条令,把分散的个人锤炼成数以百计、千计、万计的,具有非凡战斗力的武装团队,担负起党和人民赋予的艰巨使命,战时,战无不胜;平时,抢险救灾,靠的就是统一思想、统一的意志、统一的行动和严格的执行力。

我们应该如何看待这次以军事化管理为目的的“员工素质大提升”活动呢?我认为有以下四点:首先,这是公司所有

制性质决定的。供水排水公司是“性质全民、资金自筹”的混合所有制新型企业,是一个管理机制完善,企业文化多样的大团体,天然具备军事化管理的基础。我们公司的企业文化是其他公司不可比拟的。

第二,国际国内大环境逼迫我们必须建立健全适合经济发展的公司管理机制,只有依靠完善的管理机制,企业才能生存下去、发展起来,否则就会被淘汰出局。老职工都记得,新职工也曾听说,供水排水公司的发展何其不容易,没有党、没有人民赋予的艰巨使命,战时,战无不胜;平时,抢险救灾,靠的就是统一思想、统一的意志、统一的行动和严格的执行力。

第三,公司的现状决定,我们必须强化职工队伍建设,要不断发展,不能停留在原有状态。现在公司的工作环境、设备、技术,已经达到了先进水平,可我们的思想意志、观念行为,似乎落后于我们的硬件水平。软件跟不上,硬件再好也不能充分发挥其作用,有的高端设备只能发挥三到五成的性能。当务之急是尽快提升职工的素质,使外因和内因有机结合起来,挖掘出高端设备的最大潜能,创造出更高的企业效益。公司经济效益提高了,职工的钱包也更鼓了,在公司干几年的工资都不高,还要靠借钱来发工资。就是在这么艰苦的条件下,公司一步步发展起来了,靠的就是觉悟、意志和不畏艰难的奋斗精神。如今公司发展成为全国水务行业的先进典型,靠的就是大家的共同努力。公司的兴衰关乎每位职工

的切身利益和家庭的幸福度。

第三,公司的现状决定,我们必须强化职工队伍建设,要不断发展,不能停留在原有状态。现在公司的工作环境、设备、技术,已经达到了先进水平,可我们的思想意志、观念行为,似乎落后于我们的硬件水平。软件跟不上,硬件再好也不能充分发挥其作用,有的高端设备只能发挥三到五成的性能。当务之急是尽快提升职工的素质,使外因和内因有机结合起来,挖掘出高端设备的最大潜能,创造出更高的企业效益。公司经济效益提高了,职工的钱包也更鼓了,在公司干几年的工资都不高,还要靠借钱来发工资。就是在这么艰苦的条件下,公司一步步发展起来了,靠的就是觉悟、意志和不畏艰难的奋斗精神。如今公司发展成为全国水务行业的先进典型,靠的就是大家的共同努力。公司的兴衰关乎每位职工

的切身利益和家庭的幸福度。

第四,目前公司职工的素质具备提升到军事化标准的基础和条件。主要表现在以下方面:一是我们有一支比较成熟的干部、骨干队伍,业务精、觉悟高、作

立良好的形象,赢得市场;搞好技术练兵,充分利用时间,熟练掌握各项操作技能,严格执行施工标准;执行和落实上级命令,学习军人执行文化,发扬一不怕苦、二不怕死的精神,锤炼工程公司过硬的作风;学习永无止境,开卷有益,有成就的人总是在不断学习,希望大家多看书,多学习,练就过硬本领。

魏海波要求大家从思想上、行动上跟得上、不掉队,严格落实公司各项要求,切实达到提升素质、提高效率的预期效果。

职工培训是公司长期坚持的一项工作,提升工程施工队伍综合素质,是公司培训工作的重点。工程公司接到公司整顿队伍作风,提升工作效率的任务后,先后作了骨干、党员、复转军人动员,此次邀请了返聘专家崔景川进行整体动员。崔景川曾在部队服役,有丰富的部队管理经验。他结合在部队的亲身经历,用通俗易懂的语言进行了动员。

崔景川说,公司开展职工素质大提升活动,目的是提升公司外部形象,激发内在动力,拓展企业文化,打造军事化标准的、团结战斗的队伍。他希望全体职工提高认识,从点滴做起,严格落实公司各项规章制度,提高工作效率,提升执行力,少提索取,多谈奉献,为公司高质量发展提供强大动力。

(文 / 战加文 图 / 李彦兴)

本版责任编辑:刘彦芳

富强 民主 文明 和谐 自由 平等 公正 法治 爱国 敬业 诚信 友善
——社会主义核心价值观

公司被评为石家庄市人防宣传教育“十佳示范点”

近日,公司被石家庄市人民防空办公室评为市人防宣传教育“十佳示范点”。

为了庆祝新中国人民防空创立 71 周年,做好石家庄人防知识宣传教育,积极营造全社会关心支持人防建设的良好氛围,推动人防事业持续健康发展,根据石家庄市人民防空办公室年度宣传工作要求,结合各级人民防空部门深入开展人防宣传教育进机关、进学校、进企业、进社区、进网络“五进”活动,石家庄市人防办与石家庄日报社联合开展了人防宣传教育“十佳示范点”评选活动。由于公司人防宣传教育工作较为突出,被区自然资源和规划住建局人防消

防处推荐参加评选活动。

接到参选通知后,生产技术处在区自然资源和规划住建局人防消防处处长崔寿东、主管科员张东红的大力支持下,积极筹备,认真按照评选活动要求进行人防宣传点建设,取得了优异成绩。在区住建局人防消防处的大力协助下,在公司建设了人防教育电子显示屏。张东红对公司人防宣传教育工作给予了大力帮助,指导生产技术处开展走访和学习,组织专人到防建设先进单位参观,多方搜集人防宣传教育书籍、杂志,采购人防专业展示柜、展架、人防应急包及 20 多种人防专业物资,满足人防宣传点硬件需求。在公司综合楼地下人防

工程区域集中建设人防宣传点,设计人防宣传形象墙,做到制度上墙、人防区域图上墙。订制人防教育专用展架,制作宣传教育展板,展示人防教育、应急知识。经过激烈的网上票选和专家评审,全市共评选出 5 家“十佳示范点”,公司作为唯一一家企业获奖。

公司作为民生保障单位,今后将继续贯彻长期准备、重点建设、平战结合的方针,坚持人防建设与经济建设协调发展、与城市建设相结合的原则,继续做好人防工作,提高高新区战时供水、污水处理应急能力。

(刘森池)

公司党委组织党员参加区党务工作者培训

为进一步提升高新区国有企业、非公企业和社会组织党组织书记、党建工作指导员和党员队伍整体素质和能力,实现党建工作高质量发展,10 月 20 日,高新区综合党委在以岭健康会议厅组织召开全区国有企业、非公企业和社会组织党务工作者培训班。公司各党支部书记、

组织委员,党委办公室成员参加了培训。

此次培训,紧扣新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线,聚焦习近平总书记“七一”重要讲话精神,“三会一课”工作常识,既有课堂专题讲授,也有现场观摩教学,既有政策解读、也有工作经验分享,针对性、

实用性、操作性很强。通过培训,把学习新知识与研究新问题相结合,把党务基本常识与党建工作实际相对应,使各参会人员对进一步推进新时代党建工作法的基本要素、主要任务和途径有了深刻的理解和把握。

(刘申)

小记者到污水处理厂参观采访

10 月 16 日和 17 日,两批燕赵小记者和河北青年报小记者来到污水处理厂参观采访。

污水处理厂是河北省生态环境教育基地,近年来,数次接待了大学生、中学生及环保志愿小记者。该厂始终以积极履行社会责任为己任,对生态文明建设高度重视,厂区设有固定的环保宣传教育示意图、标志牌和安全教育长廊,宣传教育设施、硬件配置齐全,有能力组织和接待社会各界人士和团体的参观、考察

和访问活动,校企联合实验中心承担此项任务。

在小记者参观过程中,校企联合实验中心工作人员介绍了污水处理厂的安全生产事项及工艺流程。随后,工作人员带领小记者按照污水处理工艺流程分别参观了各处理单元,对工艺名称、运行特点、各种设施的作用、各个处理单元的处理效果及 MBR 工艺的特征和出水水质执行的排放标准等内容进行了全面讲解。可爱的小记者在工作人

员的带领下还来到了图书馆、湿地景观,观看了污水处理工艺视频,最后,在出水口观看了处理达标后的出水情况。

小记者对工作人员讲解的内容非常感兴趣,听得很好,不懂的地方积极提问并做好记录。通过此次参观,不仅使学生们了解了污水处理知识,开拓了眼界,更提高了他们的环保意识,从小认识到保护环境的重要性。

(宁静)



污水处理厂党支部

10 月 15 日,污水处理厂党支部在支部书记刘宝英的带领下开展义务劳动:清理两万吨制药废水处理单元生物池上的杂草和杂物,为公司举办第三届“源泉杯”劳动技能竞赛准备场地。

领导干部带头,党员热情高涨,经过两个小时奋战,两万吨制药废水预处理区和生化区打扫得干干净净,场地准备工作也已完成。(安晓世)

(又讯)按照公司党委工作部署,10 月 16 日、17 日,污水处理厂党支部采用管理人员集中观看,一线职工自主收看等形式,组织支部党员观看由中央党校(国家行政学院)副校(院)长谢春涛主讲的《党课开讲啦》第 1 期《党的光辉历程》。通过聆听名师讲课,有力推动了党支部更好地发挥战斗堡垒作用,激发了党员干事创业热情。(高荣双)

工程第三党支部

10 月 15 日,工程第三党支部组织党员学习《信念坚定对党忠诚 实事求是 担当作为 努力成为堪大用能担重任的栋梁之才》《加强理论学习 锤炼坚强党性 提升能力素质 努力成为堪大用能担重任的栋梁之才》。

通过学习,大家充分认识到敢担当、善作为是履职尽责的关键,表示要立足本职工作,勤奋工作、爱岗敬业,始终做到对党组织负责、对本岗位职责负责,理论联系实际,确保完成领导交办的各项任务。(冯慧)

机关党支部

按照公司党委要求,机关党支部于 10 月 16 日、27 日,组织所有党员通过电视、电脑、手机等多种方式收看《党课开讲啦》专题节目,观看了由中央党校(国家行政学院)副校(院)长谢春涛主讲的《党的光辉历程》和由中共中央党史和文献研究院副院长黄一兵主讲的《伟大建党精神》。

通过观看视频,坚定了所

有党员铭记党的光辉历史、赓续红色血脉、永远跟党走的决心和信心。大家表示要从学习党史中总结经验、联系现实、推动工作,把学习成效转化为工作能力,在工作岗位诠释共产党员的责任与担当,用自己的实际行动为党旗添彩,为实现中华民族伟大复兴中国梦努力奋斗。

(刘彦芳)

引进军营文化、开展军事化管理,就要制订出有针对性的、更加细化和严格的行为准则,既要适应我们工作生活实际,又要便于执行和落实,不搞文字游戏,工作不浮于表面,定了就要让它兑现。第四,提高工作效率,缩短工作时间。时间观念是军人最明显的特征之一,要视时间为生命,把有限的时间充分利用起来,多干活、少扯皮,用最短的时间创造最大的价值。第五,提升执行力,做到雷厉风行,令行禁止,说干就干,不敷衍、不拖拉,表现出年轻人的性格和军人的作风。第六,做到能吃苦、肯吃苦,抱着干、冲在前。少提索取,多谈奉献,不要老想着得到了多少,要想着付出了多少。你做得多了,必然会得到他人的认可,久而久之,你在大伙心目中就是最优秀的职工,领导和同事就会为你竖起大拇指,你的作为会让人敬佩,让人仰慕,同时也会被领导信任和重用。——别人不是傻子,不是瞎子,会对你的所作所为作出正确的评判。

同志们,努力吧,光明就在前方!

企业价值观

用户放心满意

家庭幸福美满



回顾新中国成立后的 72 年里,中国外交走过了一段极不平凡的道路。

我国一贯奉行独立自主的和平外交政策,坚决反对帝国主义和霸权主义,积极支持亚非拉人民争取民族解放和国家独立的斗争,在艰难曲折的国际环境中展示了东方大国的形象,站稳了脚跟,逐步改善了外交处境。

在改革开放和社会主义现代化建设时期,中国外交坚持和平与发展,党中央作出“和平与发展是当今世界两大主题”的重大判断,我国外交工作的目标随之调整成为现代化建设争取较长时间的和平外部环境。在国际上,我们倡导多极化和国际关系民主化,坚持走和平发展道路,奉行合作共赢的开放战略,积极

中国外交:进入新时代

为维护世界和平、促进共同发展作贡献,我国的国际地位和影响力持续提高。

今年,是中国共产党建党 100 周年,习近平总书记发表重要讲话,他指出,中国人民从来没有欺负、压迫、奴役过其他国家人民,过去没有,现在没有,将来也不会。同时,中国人民也绝不允许任何外来势力欺负、压迫、奴役我们,谁妄想这样干,必将在 14 亿多中国人民用血肉铸成的钢铁长城面前碰得头破血流!这是来自中国共产党和中国人民的最强音,为有牺牲多壮志,敢教日月换新天。今天的中国,我们为之骄傲,中国日益强大,中国外交同样言出必践。

中国特色社会主义进入新时代,世界正处于百年未有之大变局。新冠疫情全球流行,推动了世界百年未有之大变局加速演化,世界进入了动荡变革期。察势者明,趋势者智。面对“世界怎么了,我们怎么办”这一时代之问,以习近平同志为核心的党中央引领中国外交攻坚克难、锐意进取,为实现“两个一百年”奋斗目标 and 中华民族伟大复兴的中国梦保驾护航,为世界和平与发展作出重

大贡献,一条具有鲜明时代特征和中国特色的大国外交之路日益清晰地展现在世人面前,谱写了中国特色大国外交的新篇章。

元首外交引领新方向。习近平主席作为中国特色大国外交的总设计师,亲自指挥,亲力亲为开展了气势恢宏、精彩纷呈的元首外交。习近平主席的领袖风范,人格魅力,天下情怀为大国赢得了尊重、赢得了友谊、赢得了合作。元首外交是外交工作的最高形式,新时代外交彰显新气象。

抗疫外交有声有色。中国在疫情防控期间与世界各国守望相助,是对人类命运共同体理念的生动实践。据统计,2020 年,习近平主席以大国领袖的全球视野和使命担当,同外国领导人及国际组织负责人会晤、通话 84 次,出席重要外交活动 22 场,为全球抗疫凝聚共识,为中国外交转化方向。中国积极开展抗疫国际合作,及时向国际社会通报疫情信息,毫无保留地与各国分享疫情防控治疗经验,踊跃参与新冠肺炎药物疫苗研发等防疫合作,向多个国际组织和 150 多个国家提供抗疫援助,为有需要的 34

个国家派出 36 支医疗专家组,充分展现了负责任的大国风范。

大国外交展现担当。正如孟晚舟回国时所言:“没有强大的祖国,就没有我今天的自由。”孟晚舟女士的平安回国,是党中央坚强领导的结果,是中国共产党不懈努力的结果,是全国人民鼎力支持的结果。正义也许会迟到,但绝不会缺席。这也再次充分证明,中国永远是每一位中国公民的坚强后盾。一句“祖国接你回家”是道义所系,更是国家能力折射出党和政府“人民至上”的执政理念,彰显了大国外交的担当与力量。

敢于斗争、善于斗争,维护国家尊严和利益,展现新担当。对于美国等少数国家一些政客的黑黑打压,中国外交旗帜鲜明维护中国共产党的领导和中国特色社会主义制度,坚定不移地维护民族尊严和国家利益。我们坚决开展外交战、法理战、舆论战,反制美国在经贸、科技等领域的霸凌行径,批驳诬蔑和不实之词,反击干涉中国内政言行。

在外交这条道路上虽然充满了曲折,曾经的中国经历了

闭关锁国,列强欺凌,正所谓弱国无外交,每走一步都异常艰辛。但在无数中国人不怕牺牲、不懈努力拼搏下,国家的综合国力日益强大,曾经的乒乓外交小球转动大球,香港、澳门的回归,钓鱼岛主权的宣示……新中国的外交在党和政府的坚强领导下创造了一个又一个高光时刻,无数中国人热泪盈眶,为祖国的发展感到骄傲和自豪。只有祖国强大,人民才能幸福。

登高望远天地阔,纵横捭阖自从容。无论国际风云如何变幻,世界格局如何调整,在以习近平同志为核心的党中央的坚强领导下,中华民族走向伟大复兴的脚步势不可挡。无论遇到怎样的艰难险阻,面临怎样的沟壑丛林,我们都将在习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平外交思想指引下,坚守多边主义,坚持合作共赢,坚定不移地推动构建新型国际关系,坚定不移地推动构建人类命运共同体,为实现中华民族伟大复兴不懈奋斗,为促进世界和平发展作出更大贡献。

(甄建华)

中国共产党第十九次全国代表大会

中国共产党第十九次全国代表大会于 2017 年 10 月 18 日至 24 日在北京举行。确认资格的应出席代表 2280 人,特邀代表 74 人,共 2354 人,代表全国 8900 多万名党员。

习近平题为《决胜全面建成小康社会,夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》的报告。报告共分 13 个部分:一、过去五年的工作和历史性变革;二、新时代中国共产党的历史使命;三、新时代中国特色社会主义思想和基本方略;四、决胜全面建成小康社会,开启全面建设社会主义现代化国家新征程;五、贯彻新发展理念,建设现代化经济体系;六、健全人民当家作主制度体系,发展社会主义民主政治;七、坚定文化自信,推动社会主义文化繁荣兴盛;八、提高保障和改善民生水平,加强和创新社会治理;九、加快生态文明体制改革,建设美丽中国;十、坚持走中国特色强军之路,全面推进国防和军队现代化;十一、坚持“一国两制”,推进祖国统一;十二、坚持和平发展道路,推动构建人类命运共同体;十三、坚定不移全面从严治党,不断提高党的

执政能力和领导水平。

十九大报告宣布,大会的主题是:不忘初心,牢记使命,高举中国特色社会主义伟大旗帜,决胜全面建成小康社会,夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利,为实现中华民族伟大复兴的中国梦不懈奋斗。

习近平总书记在报告的导语中使用了一个词——登高望远。这是对全党的要求,体现了起草报告的指导思想和风格。不同的人听了这篇报告,会有不同的感觉,侧重点也会不一样。但用“登高望远”来概括,应该是最为贴切的。

对于中国共产党这样一个世界最大的执政党来说,对于拥有 13 亿多人口的最大发展中国家来说,制定党的纲领、规划国家战略,必须具有登高望远的气势和境界。如此,方能有大视野、大胸怀、大智慧、大战略。十九大报告站在历史、时代和大局的高度,回顾、总结、思考、回答了一系列具有全局性、战略性、前瞻性的问题,阐述了未来一个时期党和国家事业发展的重大方针和行动纲领,提出了一系列新的重要思想、重要观点、重大判断、重大举措,

为我们勾画了一幅立足新时代、展现新目标、肩负新使命、开启新征程的宏伟蓝图,也展示出中国共产党人在新时代所具有的战略眼光、治国理念和时代精神。

十九大报告最有分量,最能体现登高望远精神、风格要点的亮点,至少有七个:

一是宣告中国特色社会主义进入了新时代,这是我国发展新的历史方位。二是对我国社会主要矛盾作出重大调整,确认“我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾”。

三是提出新时代中国共产党为实现中华民族伟大复兴而奋斗的历史使命,并用“四个伟大”对这个使命作了深刻阐述。

四是阐述了新时代中国特色社会主义思想,用 8 个“明确”概括了这一思想的内涵,并界定了其地位。

五是归纳了新时代坚持和发展中国特色社会主义的基本方略,共 14 条。系统地概括“基本方略”,这是党的历史上的第一次。

六是第一次规划了从 2020

年到本世纪中叶总共 30 年“两步走”的战略目标,并郑重宣告开启全面建设社会主义现代化国家的新征程。

七是对新时代中国特色社会主义和决胜全面建成小康社会、全面建设社会主义现代化强国作出了全面部署。

由此可见,十九大报告是中国共产党在全面建成小康社会决胜阶段、中国特色社会主义进入新时代的关键时期制定的一份最新政治宣言和行动纲领。就其风格和特点来说,是一份新形势下中国共产党登高望远的宣言和纲领。这一宣言和纲领具有宏大的视野和豪迈的气势,对中国未来的发展将会

发挥重大的指导作用,也会在很多方面对世界产生深远的影响。

大会审议通过了《中国共产党章程(修正案)》,对党章进行了一次新的重大的修改。随后召开的第十九届中央委员会第一次全体会议,选举产生了以习近平同志为核心的新一届中央领导机构,一批经验丰富、德才兼备、奋发有为的同志进入中央领导机构。大会在中国共产党的历史上树起了一杆新的标杆,将领航新时代中国特色社会主义劈波斩浪,不断前进。

摘自《领航——从一大到十九大》

学党史 悟思想 办实事 开新局



上司偏爱我的同事

编者按:“看你是否顺眼”仿佛是一门玄学,要是遇到“不喜欢”自己的领导,我们唯一能做的就是提高自己的业务能力和职场情商,其他的就交给时间去沉淀吧!

老交情败给了小青年

李明一直以此次项目主管的位子非自己莫属,以他在公司的资历,以他和部门经理王欣多年的交情,然而通知一下来,他傻眼了。居然花落小张,一个进公司没几年的小青年。

说起来上次的培训项目,经理王欣是推荐了小张去的。上一年的部门评优,最后定的也是小张。王欣对小张的偏爱,李明一直都看在眼里。

他不否认小张的优秀。年轻人嘛,专业强,外语好,又有干劲,哪个领导不喜欢呢。多给他们一些机会锻炼,李明也是能接受的。但项目主管这种重任,总得讲个论资排辈吧。更何况那么多年老交情,王欣应该很熟悉他的性格,提拔他不会对王欣造成任何威胁。

李明和王欣差不多时间进的公司,眼瞧着上进了的王欣一路晋级,从设备负责到工艺主管,现在更上一级,成了他的部门领导。平起平坐的兄弟变成顶头上司,李明并不在意。他不是争强好胜的人,现在这个状态反而最好。小青年儿有领导顶着,干活儿有小青年忙着,当初选这家国企不就图个安稳吗。

李明自认是个合格的下属。领导有啥指令,他立刻吩咐下去,出现什么问题,他也会尽快汇报。比如有一回厂里设备出问题,采购部门说要两周时间才能搞定新部件,生产部门却要求10天内恢

复生产,他第一时间就跟王欣做了汇报。王欣要大家拿出解决方案,他立马传达下去了。所以忽视他这样忠心耿耿的老战友,李明觉得王欣这次有点“大过了”。

失落落在李明脸上,也体现在他的工作中。未想消极抗议还没过两天,王欣先找他谈话了。

王欣直言,这次提拔年轻人,除了业务水平外,也考虑工作态度和习惯,坦白地讲,他和公司领导对李明的工作态度是不大满意的。

“其实这个问题我之前也跟你谈过好几次,是不是?不要每次遇到问题就来找我,有任务就转给年轻人,事情没办好,就讲干活儿的人有问题。每次谈完你都表示会有所改变,但事实上还是跟以前一样,踢皮球,没有责任感。”

王欣以上次设备出问题为例。“我问你采购部门的两周花在哪里,物流上还是流程上?生产部门的10天时间是否还能通航?你一问三不知,转头把问题丢给小张。而小张当下下班前就把事情理清楚了。他跟采购确认了物流需要7天,剩下的是流程上的签收时间。”

“经过沟通,采购部门同意采购签收并行进行,但需要部门领导跟执行副总打个报告,获得授权。小张来找我的时候,已经把报告材料写好打印出来,我直接找副总签字,这个问题就解决了。”王欣还讲了好几个类似的例

子。李明才发现,在他倚老卖老地指导小青年,自我感觉良好地在朋友圈发加班照时,小张早已成长为王欣的得力助手,扛起了部门很多职责。

“你只看到了我对小张的偏爱,却没有看到‘偏爱’背后,别人的付出。老实讲,这年头选拔不会再注重论资排辈了,管理岗位需要的是能力强、有责任心的人。机会向小张这样的人倾斜,是因为他值得。”王欣把话说到这里,李明已无法可说了。

工作一如既往地进行着。过了没多久,王欣拿掉了李明的管理职,给他换了一个技术职。明升暗降,少了福利津贴,没了晋升通道,不过是个相当于顾问的闲职。但李明没考虑多久就接受了。他知道以自己的能力和冲劲,在部门里是斗不过那些积极上进的年轻人的。这个新职位,已经是王欣看在多年老交情上给他的最好安排了。

改变+忍耐迎来柳暗花明

晓彤觉得自己跟主任“八字不合”。其实刚进部门的时候,她俩关系不错,主任热衷于在工作生活各方面都给予指点,看着像个知心大姐。但蜜月期结束得很快,没多久她就领教到了主任在全公司出名的严苛。

有一次主任派任务,传达时没沟通好,晓彤以为是和同事A合作,A以为是晓彤独立操作。任务没有及时完成,主任大发雷霆,

在晨会上把晓彤揪出来狠批了一番。即便A打圆场揽下了部分责任,主任依旧不依不饶地把晓彤训到躲在公司卫生间大哭。

新人时期难免犯错,被训得多了晓彤也就习惯了。遵照老同事的建议:“默默忍受,修正错误,记着,只要你把工作做好,她就没有训你的理由。”

但职场的氛围并没有随着晓彤的业务进步而变好。尤其是在同事小陈调入部门后。

小陈和晓彤是完全相反的性格,外向、主动、灵活,加上业务能力也很强,甚得主任欢心。晓彤立马能感受到主任的差别化对待了。一些工作上的小错误,晓彤犯了,不由分说就被训;小陈犯了,以严苛出名的主任却笑眯眯地“粗心啊”一句带过。做得好也没得到多少表扬。有回晓彤和小陈合作一个项目,方案提上去以后,主任把小陈大大表扬了一番,说效率高点正好,转头对晓彤提要求:“小陈说你在PPT上花的时间太多了,下次效率要更高点。”晓彤顿时气到语塞。这份方案从文字到PPT几乎都是她一手操办,花的时间多也是因为小陈临时加了不少更改,结果现在功劳全算在小陈头上了。

“虽然觉得憋屈,但又能怎样呢,只有忍吧。”晓彤跟大学前辈聊过职场苦恼。前辈听她倒苦水后抛出个问题:“两个选择,一是辞职,找个更好的工作;二是继

续留在这里工作。你怎么选?”晓彤选择留下工作。她对目前的工作内容和薪酬都还满意,而且资历尚浅,此时跳槽并无太多筹码。前辈继续带着分析:“好,那我们就看领导偏爱别人的原因是什么,裙带关系?业务能力强?情商高还是其他?再来看这些原因中你能改变什么。”

前辈一番话,令晓彤意识到职场的业务进步而变好。尤其是能做的改变就是提高自己的业务能力和职场情商。

晓彤尽量去做改变,但效果并不明显。小陈依旧是主任最偏爱的那个。偏爱到出差报销,别人都按规定来,小陈跑去三言两语,主任就能大笔一挥,超标那部分也给报了。晓彤虽然常觉得不公,但心态比以前好了很多,“就是接受,不管它。把更多精力放在钻研业务上,有能力的人才才有话语权。”

事情的转变颇具戏剧性。先是有同事不满主任对小陈的偏爱,吵了一架调去其他部门了。紧接着,主任的偏爱敌不过高薪的魅力,小陈闪电跳槽另谋高就,气得主任脸黑了整整一个星期。经历了这场人事变动,主任好像突然发现了晓彤这块“璞玉”,开始对她另眼相待了。

不过现在晓彤已经不在意是否被偏爱了。

(摘自2021年10月22日《中国青年报》第6版)

编者按:“管理”是建立在合法的、有报酬的和强制性的权力基础上的,但是“领导”更多的是建立在个人影响权和专长权以及模范作用的基础上。合格的管理者运用“领导”的方式,不合格的管理者则是运用“管理”的方式。尤为重要的是领导者只有管理好自己,才能正向地影响别人,这才是合格的领导者。

要让你的员工变得更强,变得会更协同。

正直,赢取他人的信任

作为管理者,首先你要正直,以坦诚精神、透明度和声望,建立别人对自己的信赖感。对某些人来说,成为管理者意味着开始了自己的权力之旅。为了维护自己的权威使用一些不入流的手段,同时,他们喜欢对人和信息保持控制的感觉。

因此,他们会保守秘密,不透露自己对员工及其业绩的想法,把自己关于公司未来发展的想法储藏起来。

这种举止当然可以让领导建立起自己的地盘,但是,它却把信任排斥在了团队之外。

当领导们表现出真诚、坦率,言出必行的时候,信任就出现了,事情就是这样简单。

你的员工始终应当知道,自己的业绩表现如何,公司的业务进展怎么样。

作为领导者,你必须战胜自己的本能,不要试图掩盖或者粉饰那些糟糕的信息,否则,你就可能损失自己团队的信任和能量。

懂得工作的乐趣

快乐的员工会提供相对高质量的服务。

让你的员工体会到工作的乐趣,不要施加工作之外的压力,否则会让员工疲于应对不相干的事情。

让员工拥有梦想

上进的员工往往会有个人的愿景,有时它会跟公司的愿景相冲突。否定或者排斥它们是火错特错的,应该去引导,为员工制定发展计划,尽量将两个愿景合二为一,牵引到公司的发展轨道。

即使做不到,你也为公司或个人建立了一项资源,因为不管是在还是未来,在职的还是离职的员工和我们的客户一样,都是我们的资源。

学会分享工作的成绩

当你成为一名领导以后,有时难免会有这样的冲动,你想说:“请看看我做出的成绩。”当你的团队表现出色时,你希望把功劳都归到自己头上。

担任领导并不意味着给你授予了王冠,而是给你赋予了一项职责——使其他人身上最好的潜质发挥出来。

为了实现这个目标,就必须让你的员工信赖你。共同分享工作的成绩。独乐乐,与人乐乐,孰乐?要想获得员工们的信赖,领导们也应该赏罚分明、以身作则。

(摘自2021年第15册《突破管理》)

铸好企业生存的锅

捏好自己吃饭的碗

企业创业观

任正非:重仓人才,就是重仓未来

编者按:什么都可以缺,人才不能缺;什么都可以少,人才不能少;什么都可以不争,人才不能不争。顶尖人才,在任何战斗中都至关重要,要打赢未来的技术与商业竞争,必须要有世界顶尖人才,要拓展更大的市场,必须抢人才。在华为内部实行按价值定

薪,你有多大雄心、有多大能力,就给多高的薪酬,年薪过100万的超过1万人,年薪过500万的超过1000人。在研发投入上,华为以104亿欧元(约合830亿元)排名中国第一,全球第六(苹果排第七),研发占比总营收19.2%。华为致力于多元化人才库建设,给

研发人员占比近50%。据相关数据显示,在研发投入上,华为以104亿欧元(约合830亿元)排名中国第一,全球第六(苹果排第七),研发占比总营收19.2%。

当然,华为的研发投入也取得了丰厚的回报。截至2018年底华为累计获得授权专利87805项,自2015年以来获得知识产权净收入累计达14亿美元。

也就是说,华为从2015—2018年4年获取知识产权收入14亿美元,平均每年3.5亿美元。

2019—2021年获得知识产权收入12—13亿美元,平均每年4—4.3亿美元。

2019年,面对美国对华为的技术打压,华为海思一夜之间“全部转正”,硬气回击。

之所以有如此底气,就因为华为拥有雄厚的技术实力与丰富的技术储备。

所以在美国切断芯片供应时,华为不仅能拿出自己的麒麟芯片,而且还能在使用安卓系统的同时开发自己的系统以备不时之需。

如今,华为凭借5G、鸿蒙,几乎坐稳国内科技行业的头把交椅。但是面对美国的禁令,任正非意识到,今后华为要面向全世界招纳天才少年,以此为华为输入年轻化、极有创造力的新鲜血液。为此,华为全面开放了相关计算软件套件,与国内高校合作建立产学研融合人才培养体系,持续为鲲鹏、昇腾及华为云等产业链输送高质量人才,这一人才培养计划被命名为“智能基座”。

根本世界是科技竞争,人才才是根本。

中国科技企业的崛起不是嘴巴上说说那么简单,需要非常多的优秀科研人员付出才能真正让中国的科技崛起。

2021年,任正非为华为未来定调,未来是云时代,华为也要转向云战略。煤矿云要做到世界领先!

随着华为新战略的宣布,华为势在必行在全世界去抢人才。过去,华为常常捐赠或资助国际大学的研究项目吸引年轻人才,但由于潜在的地缘政治干扰,这项措施现在面临阻力。

华为必须寻找其他方式,例如在多个国家进行大规模直接招聘,以保持其多元化人才库不断增长。

在最近的演讲中。任正非表示,“我们有足够的资金、足够的空间来容纳全球人才。”

他告诉高管们,他鼓励他们尽快确定有前途的候选人,以建立华为的“战斗力”。

对于每一个科技公司来说,要打赢未来的技术与商业竞争,必须要有世界顶尖人才。如何吸

引这些顶尖人才,是留给所有科技公司的一道思考题。

2. 吐故纳新

金字塔塔尖那么小一点,能站几个人?把塔尖削平,平台大了,站的人更多,公司内部外部的人都可以来,领袖多几个,专家、管理者多站上来一批,这一定是件好事。

另一个优势就是边界消失了,与外部能量交换也可以实现。

3. 用合理的价值评价、价值分配来撬动更大的价值创造,这就是熵减

华为价值评价的标准不能够模糊化,必须要坚持以奋斗者为本,多劳多得。分配其实就是奖惩,你奖励什么,就会得到什么。

人性必然有安逸和懈怠的一面,所以不可以以人为本,而是用价值评价和分配做驱动力。当然,也要用内动和使命感来对抗惰增。

4. 公开职级

公开个人职级是最近心声社区的热点。既然是公开的,等于每个人把责任扛到了肩膀上示众。对每个人来说这是压力,也是动力。

公开职级带来的另一个好处就是,对AT(行政管理团队)管理团队约束。

管理团队要时刻提醒自己,职级是要公布出来的,不能拉帮结派、不能搞小团伙,从而减少熵增的现象。

30多年来,华为在学习和实践中形成了一套完善的人才管理体系。

在任正非心里,华为成功靠的不是能人,不是英雄,靠的是体系,是平台支撑。

人才激励,是华为人才管理的核心要素之一。

华为激励人的措施有4个方面:

1. 激发人的精气神,激发正能量、责任感,去克服人性另一面

像硬币一样,人性有两面性,有自私的一面,也有充满同情心的一面;

有情息的一面,也有勤劳的一面;有担心恐惧的一面,也有勇敢的一面。

任正非经常说,要对员工破格提拔,每年多少多少名,就是希望每个人在最佳的时间,以最佳的角色,做出最佳的贡献,然后公司给予相应的肯定和回报,

对于每一个科技公司来说,要打赢未来的技术与商业竞争,必须要有世界顶尖人才。如何吸

引这些顶尖人才,是留给所有科技公司的一道思考题。

2. 吐故纳新

金字塔塔尖那么小一点,能站几个人?把塔尖削平,平台大了,站的人更多,公司内部外部的人都可以来,领袖多几个,专家、管理者多站上来一批,这一定是件好事。

另一个优势就是边界消失了,与外部能量交换也可以实现。

3. 用合理的价值评价、价值分配来撬动更大的价值创造,这就是熵减

华为价值评价的标准不能够模糊化,必须要坚持以奋斗者为本,多劳多得。分配其实就是奖惩,你奖励什么,就会得到什么。

人性必然有安逸和懈怠的一面,所以不可以以人为本,而是用价值评价和分配做驱动力。当然,也要用内动和使命感来对抗惰增。

4. 公开职级

公开个人职级是最近心声社区的热点。既然是公开的,等于每个人把责任扛到了肩膀上示众。对每个人来说这是压力,也是动力。

公开职级带来的另一个好处就是,对AT(行政管理团队)管理团队约束。

管理团队要时刻提醒自己,职级是要公布出来的,不能拉帮结派、不能搞小团伙,从而减少熵增的现象。

30多年来,华为在学习和实践中形成了一套完善的人才管理体系。

在任正非心里,华为成功靠的不是能人,不是英雄,靠的是体系,是平台支撑。

人才激励,是华为人才管理的核心要素之一。

华为激励人的措施有4个方面:

1. 激发人的精气神,激发正能量、责任感,去克服人性另一面

像硬币一样,人性有两面性,有自私的一面,也有充满同情心的一面;

有情息的一面,也有勤劳的一面;有担心恐惧的一面,也有勇敢的一面。

任正非经常说,要对员工破格提拔,每年多少多少名,就是希望每个人在最佳的时间,以最佳的角色,做出最佳的贡献,然后公司给予相应的肯定和回报,

对于每一个科技公司来说,要打赢未来的技术与商业竞争,必须要有世界顶尖人才。如何吸

(摘自2021年第16册《突破管理》)



钱是这个世界上最便宜的东西

编者按:本文作者邓康明,是阿里巴巴集团前人力资源副总裁,此前还担任过微软(中国)、达能(中国)、甲骨文(中国)、杨森制药等多家跨国公司的人力资源总

监,拥有逾 17 年的人力资源及行政管理经验。在多年的人力资源管理职业活动中,总结出了给 C 位人的十条建议,总而观之,就是一句话:带兵以正,作战以奇。

什么是 C 位的人? 企业家、管理者称为 C 位的人, 第 1 号位的人,很有意思。接下来,我们把这 10 个建议一个一个说。

一、C 位的人是孤独的
很多身处 C 位的人是孤独的,因为没人可以替代。

无论是想办法让企业活下去,或者融资困难,遇到竞争压力等等,这些都只能是你自己负责。而且作为 C 位的人,你还要考虑到你团队里的每个人后面都有一个家庭,你也要为他们负责。所以说,身处 C 位的人是孤独的,因为没人可以替代你。

那这些责任里,对你来说最重要的是什么? 我认为有两点。

第一,作为 C 位的人,你要找到你心中的热爱。因为,在一路前行的过程中间,你的热爱、你的初心会很大程度上影响到你吸引什么样的人,组建什么样的团队。找到初心,就是找到那个你真正热爱的事。因为创业、带团队是非常艰难的,你只有真的热爱,才会让你在艰难困苦、生老病死中能够一直坚持下去,不放弃。

第二,作为 C 位的人,你要理清什么是你心中最重要的事。什么意思? 商业世界千变万化、竞争千变万化, 但这个世界上,总有一些你认同的、不变的东西能应对这些变化。那这个是什么? 这个问题,需要作为 C 位的人,自己来解答。答案可能很模糊,但这是你心中最重要的事,不是你的思想,是你心中的热爱。马云一生都在做理清什么对自己最重要,然后通过团队、通过制度来传承他这个模糊的思想。

所以说, 作为 C 位的人,你天生就是孤独的,你要找到你心中的热爱,理清什么是对你最重要的,然后坚持初心,不断前行。这样你才能带领团队越过商业周期、越过金融周期,或许还能逆周期发展。没有人能够帮你完成这一点, 因为你是第 1 号位的人。

二、所有的最佳实践都是事后总结

很多企业在发展过程中,会去学习其他优秀公司,看看他们是如何做的, 然后自己跟着学。阿里是怎么怎么做的,他们有什么体系, 他们直接拿过来,照猫画虎。这就是所谓的学习最佳实践。

我认为,这种学习是懒人做法。学习优秀企业,向榜样学习当然是件非常好的事。但是我建议,千万不要拿来主义,更不要直接用优秀公司的所谓最佳实践。为什么? 因为,所有的最佳实践,其实都是事后总结。当时产生这个最佳实践的, 那个细微的、血肉模糊的场景,是没人能总结出来的。

马云听了有人总结阿里成

功的经验后说,我们当年,不是这么想的,但我们就做成功了,被你一说, 听上去还挺有道理的,是这么来的。所以,学习最佳实践一定要退一步,学习这个最佳实践背后的逻辑,以及产生的场景。所有的最佳实践,都是事后总结。

三、C 位的人, 不要浪费自己的禀赋,要相信自己的直觉

C 位的人,有些东西是没人可以替代的。什么不可替代? 这就是身处 C 位的你的禀赋,你的直觉。所以,千万不要让一些日常的、细碎的事情淹没你的禀赋和直觉。作为 C 位的人,你的很多商业决策都一定要从你的直觉出发。

但,要注意,这里的直觉,不是一个空洞的念想。它是由你的禀赋、你的个性、你的思想体系、你的经历所决定的。你的这些直觉、念想,不一定要你自己去行动、执行,可以留给那些专业的人,比如财务、法律、程序员、产品、运营等等,让他们去做。这样,你就能把你的直觉体系化、科学化、可操作化、流程化。

所以,C 位的人, 千万不要浪费自己的禀赋,要相信自己的直觉。

四、C 位的人, 千万不要玩阴谋诡计

如何形成团队的合力? 一个 C 位的人,在理清什么是最重要的事之后, 在落地的过程中,不要伪装和掩饰自己,更不要玩那些阴谋诡计。要把你最真实的一面、真实的想法,展现给你的团队。

很多人学习所谓权术治理那一套,用这一派打那一派。你干嘛呢? 你是 C 位的人,你是第 1 号位的人。这就像,你会在家里天天挑逗一个孩子去逗另外一个孩子吗? 不会的。在公司也不要这样,不要用这一派去打另一派。所以,千万不要玩阴谋诡计,就把你最真实的一面展示给团队。

五、要让公司里很多事落实到制度上,做到有法可依

很多人说员工不好管理。其实,不是员工不好管理,是你自己很多东西没有落实到制度上去,没有用制度去管理。

作为 C 位的人,你要如何管理你的团队、你的员工? 你要给他们一个正确的做事方法。怎么给? 用制度。制度里面要传递给你的团队什么是很重要的, 什么是错的,错了会受到什么处罚,做到了目标会有什么样的所得,这就是制度要传递的内容。

其实, 那些把大量的青春、时间投入到这个团队里的员工,他们求什么? 他们无非是求一个安稳的工作, 一个合理的收入。

所以,其实他们很好管理,只要你把这些落实到制度上,让你团队里的很多事,可以做到有法可依。

六、C 位的人, 要做无用之功

组织建设就是无用之功。你要在它看上去没有太大必要性、没有用处的时候, 来做这件事。因为这时你有足够的时间、资源、人力的冗余度。如果等紧迫到你不得不做的时候,这事就麻烦了。

为什么? 这就和我们每个人都一样。在平常,那些健身的人和不健身的人看起来没什么区别,但真遇到事的时候, 影响就特别巨大。所以马云会说,天晴要修屋顶。来了雨雪,发现漏雨,那时再修,就来不及了。

再比如,今年疫情,这对所有组织,所有团队都是一个突发性的变故。但是每个组织遇到这种情况的应对却是不一样的。为什么有的组织能够应对得比较好? 就是因为平时做好了无用之功。

所以,身处 C 位,作为第 1 号的人,你一定要给自己留出做无用之功的时间。

七、文化是结果

很多公司在做企业文化,人事部、市场部,宣传、包装自己的企业文化。

但企业文化是这些吗? 不是的。文化,其实是结果。作为 C 位的人,是你理清了什么对你是最重要的,理清了价值观、初心,然后依据你行业的特色,把团队里大部分事情落实到制度上,做到有法可依。然后你可以抽出时间,做一些无用之功,勇敢地凭自己直觉做一些没有依据、冒险的事,非常规的决定。所有的这些你们团队共同的认知,沉淀下来才是你的企业文化。

所以,文化是结果。那文化有什么用?

文化,由于认同,会让你的团队内部沟通决策的成本大幅降低。在天晴的时候,这个东西不要紧,因为在高速增长。但是当融资困难, 经济周期下行,遇到激烈竞争, 跌路相逢,需要短兵相接的时候,文化的作用就是巨大的。因为认同,你团队的决策更快,成本更低,这就让你稍微领先那么一点点。但是,这种最激烈的竞争往往就是这样。即使你只领先了半个身位,只领先了一点点,你就能跑出来了。你难,别人比你更难。这时,因为相信文化,能让你你的决策快人一步的结果,就会让你在这种惨烈的竞争中存活下来。

八、好的管理者,要带出比自己水平更高的人

很多人说阿里良将如潮。如何做到的? 其实,也没什么秘诀,就是一点一点熬出来的。

组织的发展壮大和对人才的培养,有两种方式,一种是买人,另外就是自己培养。

在阿里, 我们有个大原则,高级的干部最多 20% 在外面买,其余的 80% 一定要从自己的队伍里培养、寻找。为此,我们还特别制定一个对高级管理者的考核标准,那就是在你的团队里,你有没有带出优秀的干部。比如,作为副总裁,一年里你有没有给公司贡献出一、两个优秀的总监级别的人。这是在每年都要考核的东西。

所以高管就一定不会花更多精力去培养下属。因为领导的用心栽培,员工会经常和领导进行思维体系的冲撞。久而久之,就可以拉高拉宽员工的视野与能力。这时,对一个员工来说,在好的领导之下,他会从 3 分变成 5 分,从 5 分变成 7 分。

如果你不去考核,不做这样的要求,没有这样的文化,可能高管就不会花精力做这样的事。就举个传奇的例子,我们阿里早期的前台,现在已经成了集团的首席人力官。当然,她非常优秀,但是,肯定离不开组织对她的培养。

所以,阿里良将如潮,它是一点点熬出来的。

九、所有强的人一定有他的弱点

这个世界上没有任何一个人可以掌握他领域所有的知识,即使他再权威也不行。所以,你要能包容你的员工。如果他们能做到 60 分, 有 40 分的缺点,那么你就要支持他,鞭策他,让他在你的麾下成长。

你说你不想花这么多功夫培养人,觉得直接用钱买,不是更好? 其实,钱是这个世界上最便宜的东西。你用钱直接买,省了你三五年的呕心沥血,你觉得你赚着了,其实你亏大了。买来的人,可能无法理解你的那些直觉,那些模糊的东西,他没办法把你的这些东西变成东西变成制度。你们也就没办法形成文化。这样,你的团队也就没办法变大。

所以,呕心沥血地去栽培你的下属, 即使你认为他们只有 60 分。其实,Strong people always have strong weakness,你其实也有弱点。所以,建议你,高管团队最好不要用钱去买。毕竟,钱是这个世界上最便宜的东西。

十、你要公道的对员工,员工才会公道的对你
最后,作为一个名现在离开阿里的人,经常会被人问到:你怎么看待阿里这家公司?

我个人非常感谢阿里。

其实,不但是我,我所知道的人里, 几乎没有人说阿里坏话,为什么? 我觉得有四个原因。

第一,阿里在利益上绝不吝啬,做最广泛的分享。

我刚进阿里的时候,马云提醒我,说老邓,你们这些跨国公司的经理,做组织建设,制度建设,什么都可以做,但是我的期权激励计划,你绝对不能改。我说你的期权激励计划是什么啊? 我一看。天啊,这个期权激励计划里面,公司里的保安、阿姨都有份的。

我特别震惊。

所以, 马云绝不让我做这个。他担心我按照西方的方法,到了一定级别,做什么工作的才会有这个期权激励。这也是为什么阿里核心管理层的股份会被摊薄到这么低的一个原因。所以, 阿里对利益的分享绝不吝啬。

第二,阿里开放日。

阿里每年还有一件非常重要的事,那就是阿里开放日。在阿里开放日,会请所有阿里员工的家属来到公司。

早期,马云会亲自给这些家属做汇报, 汇报公司的进展,财务进展、业务进展。

第三,决策公开透明。

阿里尽可能把所有的决策做到透明,在内网上公开给所有人。所以在阿里,你的利益几乎都能被善意的对待,不会存在暗箱操作等现象。如果你不满意,那可真的是你的问题。

所以,你离开公司,不要觉得对不起公司,没关系,走就好,因为, 公司也没觉得对不起你。所有决策都是公开透明的,我们两清。

第四,跟人有关的事,要极其用心。

就是我们在人事上对待员工,会做到极其的用心。尤其是早期的时候。我那时对阿里的政委们说,人事没大事,人事也没什么,他就是人事儿。所以,每一个跟人有关的事,你们都要给我极其用心。就好比,开除员工。怎么处理? 即便是开除、辞退员工这件事,我们也会尽心尽力地帮助员工处理好五险一金,帮他联系下一家公司,做做职业规划搭桥,这就让开除员工这种非常不好的事情,也变得不那么难堪。所以,即使在阿里血淋淋的被开除,我也几乎没有听到员工说阿里不好。

以上四点,是我觉得为什么离开阿里的人仍然会热爱阿里,不会说阿里坏话的原因。

人心都是相信公道的。只要你公道的对他,他自然会公道的对你。

(摘自 2021 年第 16 册《成功经理人》)

摘要

研究生毕业那年,我已经 26 岁了。第一份工作没干到一年就“裸辞”,我给导师写了封长长的“诉苦”信,抱怨工作单位的环境和想象的不一样,不知道接下来该找什么样的工作,导师虽然没办法给我一个直接的答案,我也清楚自己的人生道路只能靠自己去探索。

第二份工作开启后,我又在网上寻求一个职业规划师的帮助,希望他能给我一些方向和指引,他在询问了我的生活状态之后,反问道:你不是每天还像个学生一样?这句话给了我当头一棒!我隐隐感觉到,在他的眼里,我还不够成熟。尽管当时我已经快 30 岁了,可是,思想上我似乎还是一个未长大的“孩子”。

30 岁,应该立什么? 在不同的人那里, 标准并不完全一样。其实, 每个人成熟的时间节点、成熟的方式都不一样,这取决于每个人不同的人生经历、工作环境 and 认知能力。

工作较早、事业有成就的年轻人,会将“立业”确立为一个标准, 但那也多是以自己的成长,

归纳出普适性的规则。事实上,很多年轻人完成研究生学业,都已经接近 30 岁,工作刚起步,甚至还要家里给予经济“接济”,很难立得起来。

已婚的年轻人也可能会将“成家”作为一个标准。然而,除却物质条件的“绑架”,相亲之路也漫漫,不少年轻人在大学毕业后就困在“相亲局”里,甚至相亲到 35 岁也一直都单着。茫茫人海之中,找到适合自己的“另一半”并非易事。

我认为,从大学毕业到 30 岁之间, 是很多年轻人与社会接触的“过渡期”,也被称作“青年危机”的时期,这段时间与其聚焦于“成家立业”的外在标准,倒不如更多地关注年轻人在内在世界。

一是立心智。90 后、00 后们从小学、中学到大学一路走来,都是家里的“中心”,然而,一旦毕业,进入工作单位,这种“中心感”就会消失,大多数人会成为单位里一个赚盒饭的“打工仔”、“边缘人”。

从学校到职场,不仅是身份的转变,也是心智和思维模式的转变,初出茅庐的傲气很容易被打回现实,工作中的困难也总会给人一种陷入“死胡同”的感觉,逃避虽然可耻却往往被看作是最有效的办法。

尽管很多人到了 30 岁,表面上看似已经成熟了,但成熟不只是看年龄和外表,而是在举手投足、表达思想观念之间,更体现在工作与生活中遇到矛盾、困难与麻烦时的处理方式上。从学生到职场人的转型期,也是自我怀疑和不断失望的时期,“我的生活不应该是这样的”,这种反问不仅是一面自我认知的镜子,也是对自己能否找到与工作和解的办法, 并且坚持下去的自我挑战。接受现实的处境,不被情绪彻底主导,学会管理自己的情绪,更加理性、理智、智慧地看待问题,是一个人内心不断成熟的表现。

二是立方向。年轻人在职业选择上往往并不都是一蹴而就,不是每个人到了 30 岁都能明确自己的方向,有的年轻人在不断跳槽和尝试中寻找真正适合自己的职业,有的被单位无休止地加班、复杂的人际关系“折磨”得不到生活的目标和方向,不得不退出,重新寻找工作和生活的价值和意义。立方向,也是一个人的内心不断寻求笃定的过程,年轻人之所以频繁地跳槽,除却外部的条件因素影响之外,更在于内心还处于躁动之中,没有完全安定下来,不同的年龄段对工作和生活有着不同的理解,内心的笃定也是对方向的锚定,最终对一份工作真正沉下心来,安静且坚定地做下去。

我常想,一个人若是先有知

智,高标准地做好自己的工作,培养并表现自己优秀的、积极向上的本质。领导和下属通过不同的分工组成一个互相配合、互相依存的整体,他们之间是统一的而不是对立的。

万事万物分为“有利的”和“有害的”,并为其爱憎分明。但在天地眼里,万事万物都一样,任何事物在天地规则面前都是被“一刀切”的,从不会有半点儿差错。比如一个极可爱的婴儿,如果被独自留在冰天雪地里,照样会被冻死,天地不会因其可爱而网开一面。

天地不仁, 但又一视同仁; 因为一视同仁, 所以显得不仁。天地只按自己的规则运行,合道则生, 不合道则亡,其他的一概免谈。

古人知道天地的厉害,所以经常会去“贿赂”天地,而“贿赂”

方法就是祭祀。祭祀要体现诚意,就要用牺牲来献祭,但有时舍不得下本钱,人们就用麦草扎一些假狗(即刍狗)来献祭,祭祀结束后,把它们往路边一丢,再无人问津。

早期人类对自然的理解有限,只能以自己的体验去推测外部世界。比如,狂风暴雨让人害怕,部落首领发火也让人害怕,于是认为“狂风暴雨就是老天爷在发脾气”。

古人深信万物有灵,他们会把风调雨顺、有好收成当成天地的仁爱,把自然灾害、颗粒无收当成天地的愤怒和惩罚。祭祀,

代表智慧也高, 欲做事必先做人,智慧才是你做人做事成功的根本保证。

跟领导抢功的人大多缺乏智慧,不知道“领导的眼睛是雪亮的”这个道理,导致最后被领导抛弃。

三、不接受
职场中有句俗话说叫做“帮助你成长的,往往是你的敌人”。与此相反,让你一事无成的,大多是最爱你的亲人。

在家庭中,最受父母溺爱的孩子,几乎都无用;延伸到单位中, 最受领导照顾的部门或人员,大多会越来越无能就是同样道理。

容易被工作和生活的现实打回原形,工作中的困难也总会给人一种陷入“死胡同”的感觉,逃避虽然可耻却往往被看作是最有效的办法。

尽管很多人到了 30 岁,表面上看似已经成熟了,但成熟不只是看年龄和外表,而是在举手投足、表达思想观念之间,更体现在工作与生活中遇到矛盾、困难与麻烦时的处理方式上。从学生到职场人的转型期,也是自我怀疑和不断失望的时期,“我的生活不应该是这样的”,这种反问不仅是一面自我认知的镜子,也是对自己能否找到与工作和解的办法, 并且坚持下去的自我挑战。接受现实的处境,不被情绪彻底主导,学会管理自己的情绪,更加理性、理智、智慧地看待问题,是一个人内心不断成熟的表现。

二是立方向。年轻人在职业选择上往往并不都是一蹴而就,不是每个人到了 30 岁都能明确自己的方向,有的年轻人在不断跳槽和尝试中寻找真正适合自己的职业,有的被单位无休止地

加班、复杂的人际关系“折磨”得不到生活的目标和方向,不得不退出,重新寻找工作和生活的价值和意义。立方向,也是一个人的内心不断寻求笃定的过程,年轻人之所以频繁地跳槽,除却外部的条件因素影响之外,更在于内心还处于躁动之中,没有完全安定下来,不同的年龄段对工作和生活有着不同的理解,内心的笃定也是对方向的锚定,最终对一份工作真正沉下心来,安静且坚定地做下去。

我常想,一个人若是先有知

智,高标准地做好自己的工作,培养并表现自己优秀的、积极向上的本质。领导和下属通过不同的分工组成一个互相配合、互相依存的整体,他们之间是统一的而不是对立的。

万事万物分为“有利的”和“有害的”,并为其爱憎分明。但在天地眼里,万事万物都一样,任何事物在天地规则面前都是被“一刀切”的,从不会有半点儿差错。比如一个极可爱的婴儿,如果被独自留在冰天雪地里,照样会被冻死,天地不会因其可爱而网开一面。

天地不仁, 但又一视同仁; 因为一视同仁, 所以显得不仁。天地只按自己的规则运行,合道则生, 不合道则亡,其他的一概免谈。

古人知道天地的厉害,所以经常会去“贿赂”天地,而“贿赂”

方法就是祭祀。祭祀要体现诚意,就要用牺牲来献祭,但有时舍不得下本钱,人们就用麦草扎一些假狗(即刍狗)来献祭,祭祀结束后,把它们往路边一丢,再无人问津。

早期人类对自然的理解有限,只能以自己的体验去推测外部世界。比如,狂风暴雨让人害怕,部落首领发火也让人害怕,于是认为“狂风暴雨就是老天爷在发脾气”。

古人深信万物有灵,他们会把风调雨顺、有好收成当成天地的仁爱,把自然灾害、颗粒无收当成天地的愤怒和惩罚。祭祀,

代表智慧也高, 欲做事必先做人,智慧才是你做人做事成功的根本保证。

跟领导抢功的人大多缺乏智慧,不知道“领导的眼睛是雪亮的”这个道理,导致最后被领导抛弃。

三、不接受
职场中有句俗话说叫做“帮助你成长的,往往是你的敌人”。与此相反,让你一事无成的,大多是最爱你的亲人。

在家庭中,最受父母溺爱的孩子,几乎都无用;延伸到单位中, 最受领导照顾的部门或人员,大多会越来越无能就是同样道理。

三十岁,究竟该立什么

编者按:孔子说的“三十而立”,指的不是立家立业,而是立学立德。学有所成,德有所持,人生就有了根基,就像大树一样,根基深厚才能枝繁叶茂,才能经得起风雨的考验,不会为外力所动摇。德学有所成,也只是一个节点,是新的学习的起点,要继续到人民的大学中积极实践,到社会的大学中用心感悟。无论平凡还是显赫,无论顺畅还是坎坷,都是基于“三十而立”。唯有所立正,其所持久,才能收获无悔的人生。

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功更重要。但是,在“成功学”普遍流行的社会语境下,人们很难不受外界的影响, 社会上通行的标准、同龄人之间无意识的比较,无疑都会给年轻人带来很多的焦虑和压力。实际上,一辈子是个普通、平凡的人,大抵是人生的常态,不接受平凡自然是个体进步的动力, 但正视自己的能力,接受自己的平凡,也不应受到旁人的另眼相看。

(摘自 2021 年 10 月 22 日《中国青年报》第 8 版)

的能力,以 40 岁的成熟心态,回到 20 来岁的年龄, 是不是可以少走一些弯路? 然而,遗憾的是,人总是很难提前获取直接的生活经验,即使被灌输了一些人生的道理,那也只会局限于文字上的理解,“成年人的世界里没有容易两个字”,只有亲身经历了,才能参悟和领会得更深刻。很多弯路就是一个人必经的直路,主观上想要跳过,直接走捷径几乎不可能,或许,这就是生活的本质,不经历些坎坷和挫折,又何以真正成熟。

有句话说,成长比成功