

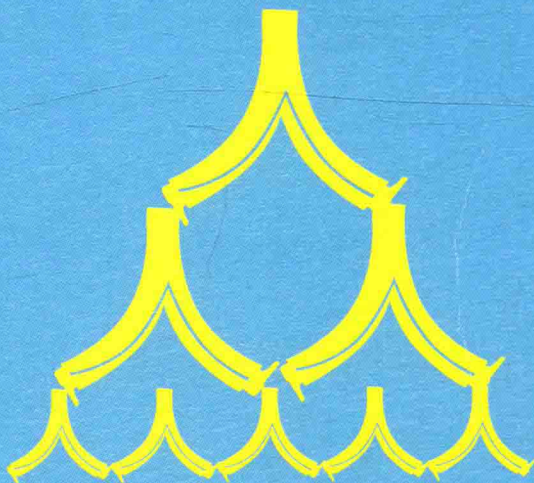


CRAFTSMEN, TALENTS, & VISIONARIES.

不拼一把，你怎么知道自己是人手、人才还是人物？

你的选择决定 你的未来

人手 → 人才 → 人物



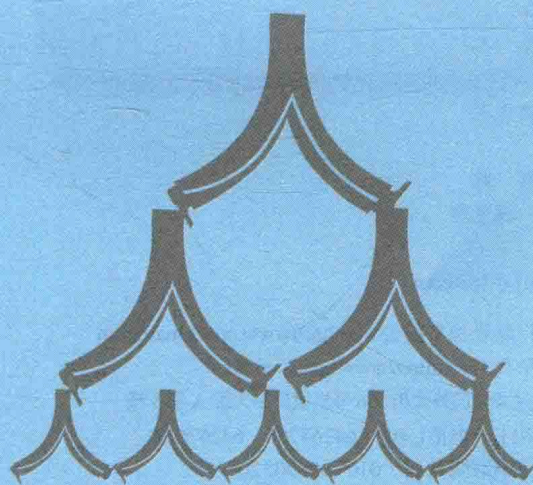
别把你的偏见当成思考，也别把你的任性当成个性。
你年轻，你不需要指指点点，但你需要指点。

安京文 著

CRAFTSMEN, TALENTS,
& VISIONARIES.

你的选择决定 你的未来

人手→人才→人物



安京文 著



时代出版传媒股份有限公司
北京时代华文书局

图书在版编目 (CIP) 数据

你的选择决定你的未来 / 安京文著. -- 北京 : 北京时代华文书局, 2016.5

ISBN 978-7-5699-0882-4

I. ①你… II. ①安… III. ①成功心理—青年读物

IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 079531 号

你的选择决定你的未来

著 者 | 安京文

出 版 人 | 杨红卫

选题策划 | 安京文

责任编辑 | 王 水 黄思远

特约编辑 | 孟繁强

责任校对 | 尚 蕾 程 帅

装帧设计 | 小徐书装 赵芝英

责任印制 | 刘 银

编读互动 | haiwaibu007@163.com

出版发行 | 时代出版传媒股份有限公司 <http://www.press-mart.com>

北京时代华文书局 <http://www.bjsdsj.com.cn>

北京市东城区安定门外大街 136 号皇城国际大厦 A 座 8 楼

邮编: 100011 电话: 010-64267955 64267677

印 刷 | 北京中科印刷有限公司 010-69590320

(如发现印装质量问题, 请与印刷厂联系调换)

开 本 | 710×1000mm 1/16

印 张 | 19.5

字 数 | 224 千字

版 次 | 2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

书 号 | ISBN 978-7-5699-0882-4

定 价 | 49.80 元

版权所有, 侵权必究

题记

经常问自己以下重要的问题：

“为什么我在这里？”

“这份工作需要我做什么？”

“我来这里为了什么？”

“我如何才能做得更好？”

序

P R E F A C E

此为试读, 需要完整PDF请访问: www.ertongbook.com

破壁而出的激情和机遇。

夏天到了，这本《你的选择决定你的未来：人手—人才—人物》书稿初成。几天读完，感触很深。记得二十多年前的一个夏天，我走出大学校门，去一所学校当教师。那时候大学生还被称为“天之骄子”，每日里意气风发，相信未来繁花似锦，一心想改变世界，仿佛身在云端。直到有一天，一位德高望重的职场前辈问了我几个问题，让我思考：

“为什么我在这里？”

“这份工作需要我做什么？”

“我来这里为了什么？”

“我如何才能做得更好？”

我思索片刻就给出了答案，尽管我已经记不得当时是如何回答的。一个人越年轻、对世界认识得越少，就越觉得自己无所不能、无所不知。此后，光阴荏苒，我也经历了多个行业的多个不同的工作岗位。工作之余，这几个问题经常会跳进脑海，而我每一次的回答，即使字面上跟上一次的回答一样，但每一次回答的内涵都比之前更丰富，这是不

可置疑的。另一个不可置疑的事实是：这几个问题伴随了我迄今的整个职场。

常年做人力资源研究的安京文，总能准确地帮助到站在十字路口的年轻人。这本书讲述了包括我本人在内的许多企业中高管的职场故事，其中不乏困境反击的实例。这本书记录着我们60后、70后甚至80后，老中青三代人在职场中经历的酸甜苦辣，记录着我们的坎坷与光荣，记录着我们的得失和经验。

愿这本书能带给年轻朋友们一些思考，能助你们少走几步弯路。肯定有青年朋友出来抬杠：我偏愿意走弯路，走弯路，可以长经验、增勇气、磨练毅力。但我想说的是：恰恰在你走弯路的这一瞬，原本跑在你身后的人，对你实现了“弯道超车”。在以后的日子里，你发现错过的可能不是一步，而是一生。

在“人手、人才、人物”这条成长之路上，你每一次的选择都左右着你最终的结果。是为序。

目录

CONTENTS

第一章 “大数据”时代的人手、人才和人物

职场第一问：你在人才“高档超市”还是“菜市场”里？...002

◎人手是大众版，人才是升级版，人物是限量版...010

◎人手的短期自信与长期自卑...020

◎人才的短期坚持与长期进步...028

◎人物的短期压力与长期业绩...036

不是答案的答案：你永远要面对一条阿尔法狗...044

第二章 人力资本比房价涨得还快

职场第二问：在这个社会上，你想走多远、多高？...050

◎比房价涨得快、更保值的人力资本...053

◎成功不需要借口...059

◎“真”人才三原则...065

不是答案的答案：再不奋斗，你就老了...074

第三章 人手：随时站在失业边缘

职场第三问：90%的人都是“人手”，你能做那10%吗？...080

◎“人手”就是领导的一只手...082

◎人手，随时可以被取代...091

◎所谓的安逸，不过是浪费生命...100

◎问心无愧，才有可能成功...112

不是答案的答案：“信念”的力量让你成为10%...119

第四章 一流的执行力，超越“人手”阶段

职场第四问：怎么从“人手”升级为“人才”？...124

◎在人手中成长为人才...126

◎人才不是大忽悠...132

◎职场“墙头草”是如何长出来的...142

◎不做职场“隐形人”...148

◎用心干活，对细节精益求精...156

◎自我认识，自我学习，自我领悟...162

不是答案的答案：必不可少的“执行力”...172

第五章 一流的协调力，超越“人才”阶段

职场第五问：全世界人才有9990万，怎样搏出位？...176

◎给你一个项目，你能干成精品吗？...178

◎给你一个团队，你能带成“梦之队”吗？...183

◎“货比货该扔，人比人该死？”...189

◎任人不唯亲，舍得“亏”自己...195

◎时间花错，人才变人手；时间花对，人才变人物...202

◎你在任何一个环境中，都能承受委屈和压力吗？...209

◎不怕碰壁，不怕吃苦，不怕吃亏...214

◎你是怀才不遇，还是怀才不够？...218

不是答案的答案：有协调力才能出位...222

第六章 一流的领导力，跻身卓越“人物”

职场第六问：人才的下一站，是人物。你准备好了吗？...226

◎10万精英引领的世界...228

◎胜者为王？剩者为王！...232

◎“有才不任性”才能成为“人物”...237

◎幻想不是梦想，要有所为、有所不为...242

◎向善的力量，让你变勇敢...247

◎你不能把这个世界让给你所鄙视的人...253

◎人物要有社会责任感...257

◎一流的包容心和恒久的耐心...262

不是答案的答案：人物最需要领导力...267

第七章 最大的竞争是人与人之间的竞争

职场第七问：你为什么要成为人物？...272

◎中国最大的外国文学出版机构“解散”的启示...274

◎全产业链运作脱颖而出...277

◎从现在开始修理屋顶...282

◎人手、人才、人物都要努力争取自己的权利...286

◎人才的“供给侧改革”...290

不是答案的答案：在你改变世界之前，必须意识到自己也是世界的一部分...294

第一章

“大数据”时代的人手、 人才和人物

QUESTION

职场第一问

你在人才“高档超市”还是“菜市场”里？

刚过完年，电话就多了起来，很多平时不联系的朋友、客户纷纷打我的手机，核心要求就一个：给他们的亲戚朋友寻找一份工作，有时候甚至是一个实习岗位。

春江水暖鸭先知，可惜我是属龙的，没有这么敏感，现在才恍然大悟：春天来了，又到了学生毕业、企业招聘的旺季，打开报纸（虽然纸媒每年都被宣判一次死刑，但确实还是有人在上面找工作的）、网站（来北京出差，地铁里面胡歌代言某招聘网站，频频在大幅海报上向你发出召唤），参加各种招聘会，会上火爆的场面更是刷新了历年之最。真可以说是一职难求，一人

难得。

看到这种情况，我不禁想起十几年前的一部电影《天下无贼》，冯小刚导演的，里面葛优扮演的黎叔说过一句经典台词，当时在企业家和人力资源圈子里的流行程度不亚于“三体”在互联网圈子里的流行，黎叔说：“二十一世纪什么最贵？人才！”当时大家纷纷调侃：招得到人，找不到人。找得到人，招不到人。这两句话的意思是：招聘很简单，你随便在人才招聘会上摆个摊，就能够收上来几百上千份简历，随便在招聘网站上发布一个消息，就能收到各个学校、各种专业背景的应聘邮件，可是一个企业却很难找到一个适合自己企业发展需求的人。有的时候，你走了狗屎运，遇到了一个非常合适的人，对不起，雇佣他/她的成本往往远远超出你的预算，你只能望洋兴叹，看着他/她去了别的企业，甚至是直接竞争对手那里。

转眼之间，随着我的肚腩一天天膨胀起来，二十一世纪也已经过去了十分之一还多了。又一个春天来了，又一个招聘周期开始了，我的同学、朋友、同事的孩子很多都已经进入了求职的年龄，他们经常会问我一些关于招聘的问题，因为他们也不明白现在用人单位究竟需要什么样的人才，看重应聘者什么样的特质，是211、985，还是各种专业证书，还是各种各样的实践经历，还是创过业、下过乡、去非洲当过志愿者？每每听到这些话，我也有点头大，因为一个企业需要的人才并不是一成不变的，而是因时因地快速变化的。我所在的企业说大不大，说小不小，也有上千名员工，十几家子公司，每家子公司对应聘者的需求不可能是千篇一律的，也不可能是一成不变的。具体情况具体分析，等于是一句废话。不过既然人力资源市场是一个市场，就会遵循市场的基本规律，也还是可以通过分析得出结论的，

不然搞招聘的不成了算命的？

很多人在咨询求职的时候都喜欢问我一个问题：像我这样的条件，在人才市场上处于一个什么样的位置，适合向什么样的企业推销自己？能问出这个问题，说明这个求职者对自己已经有了一定的思考，起码开始从一个产品经理人的角度定位自己，开始考虑自己在人力资源市场上究竟是一个什么样的产品。只有知道自己是什么产品，才不会犯向需要电视机的“消费者”（招聘方）推销冰箱的错误。这个世界上也许有超级推销员可以把冰箱卖给原本需要电视机的人，可是，相信我，那个推销员不是你。

可是这种程度的思考还不够，还不足以让一个人获得比其他人更大的求职优势。开始思考的时候往往是一个人最为困惑的时候。就像我刚入职场的时候，很幸运地遇到了很多追求卓越的同事，他们在工作之余还坚持自我充电和学习，这一点真的很不容易，给了还年轻的我很大震撼。于是我也想开始学习点什么，当时我的工作可以说十分简单，几乎不需任何专业技能，我不知道开始学什么好。于是我就选择了大多数人都会选择的英语，准备花一两年的时间来提高自己的英语水平，为以后的上升打下基础。一边工作一边学习是痛苦的，有过这种经历的人都知道。我还算一个意志坚定的人，最困扰自己的不是英语学习中的困难，而是学了一段时间，除了占用了大量业余时间之外，并没有给工作带来什么帮助。

一个人在看不到目标的时候特别容易产生厌倦情绪。具体到工作之余的学习中，在最开始的阶段，你已经投入了大量的时间和精力，可是这些“投资”需要一个很漫长的时间才能产生“回报”，而这些“回报”还不一定能抵偿你的“投资”。犯罪学上有一条经典的论述：与其不断加重对某一罪行的惩

罚力度，不如降低罪犯逃脱预期。也就是说，对犯了罪的人并不一定要实施特别严厉的惩罚，但要尽量保证，一旦你犯了这种罪行，几乎一定会受到惩罚。无论面对的惩罚是大是小，一旦觉得自己有很大几率被抓到的话，一般人就不会去冒这种风险了。这种做法就巧妙地利用了人对未来的预期。学习一种技能也是一样，当你付出极大努力，但并不确定自己能从中得到什么，反而可能影响你本职工作的时候，你自然会产生疑虑。

对自己“产品定位”的思考也是一样，如果你只是考虑到自己是个什么产品的程度，很多时候并不能让你豁然开朗，反而会让你更加糊涂了。假设你是一台电视机，那你是一台什么样的电视机呢？平板？曲面？4K？超薄？智能？国产？进口？每个人的具体情况都是不一样的，你沿着这条思路往下想，想得越深越拔不出来。同时你还要考虑到用人单位的喜好，就更没有个头儿了。别忘了我前面说过的，用人单位其实很多时候也不知道自己要用什么样的人，因为单位的需求、招聘者的需求、直接领导的需求都是在不断变化的。这种情况下，你企图在人力资源市场上为自己精确定位是不现实的。因为在每一分每一秒，人力资源市场上的信息都是大数据。尤其在中国，每年都有大量的劳动力投入市场。2016年，预计仅大学生就有765万人毕业，这些人中的绝大部分都会投入到市场中寻求工作。他们面对的同样是数以千万计的企业。这就决定了，人力资源市场的数据也将是大数据。

所谓大数据，是由巨型数据集组成。大数据最大的特点就是“大”。组成大数据的数据集本身就是非常巨大的。大到什么程度？大到经常超出一般的处理能力。如何从海量的数据中，快速获得最有价值的信息，就要依靠大数据技术。