

“80后”30岁之后，如何实现质的突破

褚伟锋

在人生中，机遇其实不是最重要的，因为只要你在大城市，会有很多很多。重要的就是三点：

- 1.完善自己的知识结构。
- 2.提高 自身的管理能力。
- 3.和小公司一起成长。

对于大公司，我一直认为是学习的地方，而不是奋斗的地方。所以人生经历应该是小公司——大公司——小公司。

从毕业没有技能、经验，只能由小公司干起，逐步充实自己进入到大公司学习更多，开拓眼界。最终还是要回到小公司来做最后一次的奋斗。

不管是任何行业都是这样，送给正在奋斗的80、90后吧。

30岁以后的职业发展，不应该再是原地踏步、停滞不前的状态。要想让你35岁以后的职业生涯实现一个比较大的发展，你应该从30岁开始，好好利用5年时间，着手准备以下三件至关重要的事情。第一件事就是完成你的专业化品牌构建。

到了30岁以后，再去频繁跳槽，肯定是不行的，最大的不利，就是你的专业知识成长，永远只是停留在一个相对低的层次上，而这又会影响到你职位的晋升与薪水的增长。我该干什么，适合做什么，此时应该有一个清晰而明确的定位，并利用剩余5年的时间去积累。否则，“35岁现象”一定会在你身上上演。

“日本战略之父”大前研一在其专著《专业主义》中也提出了这样的观点：“你凭什么胜出？未来能够牵动世界大势的，是个人之间的竞争。能否独霸世界舞台，塑造他人无法超越的核心竞争力？你唯一的依恃，就是专业。”

你是一流的商务人士，还是一般的上班族？差别就在这里！给自己一个专业定位，树立自己的品牌形象，会为你以后的职业发展增加更多有价值的筹码。我们曾经遇到过5年跳槽13次、接触过10余个行业的客户。假如你也这样，就毫无专业性可言了。

当然，为了支撑你“专业化”的品牌形象，你还需要在以下两个方面做出努力：

第一，就是知识结构的问题，要脱离具体的操作层面的问题，把你看待问题的眼

光放得更高一些，更远一些，成为一个具有“远见卓识”而不是“鼠目寸光”的人。你要向这个行业里最优秀的人看齐，并以他们为目标，作为自己修炼成长的榜样，一步一步弥补与优秀之间的差距。这个时候，在职学习、进修、培训等等都需要提上日程，学会用新的知识充实自己的头脑。

第二，就是树立自己在行业内的影响力。每一个行业的优秀人才，都有自己聚集的圈子。比如哈佛商业评论网、职业经理人网、业务员网等等，都是相关人才聚集的地方。

为什么有些人出去讲一次课就要好几万？为什么有些人能够用自己的力量推动一个行业的发展？原因就是他们的影响力太大了。你要想成为优秀的职场人士，也必须像那些最优秀的人看齐，树立在这个行业内的影响力，用你的思想去影响别人。

去年遇到一个非常优秀的小伙子，至今印象深刻。

他是一个印刷专业的大专生，毕业后去印刷厂做销售。或许在有些人看来，这个专业、这个职位并没有什么特殊之处。但正是这样一个看起来没有什么含金量的职位，他却用自己独特的方式构建着自己的影响力。他给自己定了一个要求：每月都要写一篇文章，发表在这个行业内最具影响力的杂志上。

当然，并不是每篇文章都能够达到发表的质量，但每个月必须要保证质量写一篇文章。这样做的好处，第一是树立了你在这个行业内的影响力；第二，可以让你形成自己的知识结构。

前面提到知识结构的问题，这里需要再强调一下。你通过学习、培训等方式，得到的知识，终究是别人的，不是你自己的。要想形成你自己的知识结构，你需要将这些外来吸收的知识应用到工作实践中。在实践的过程中，同样的知识理论，在不同的情况下，每个人的感受和心得是不一样的。你写文章的过程，也就是对你自己在实践中的感悟和心得进行总结和反思的过程。在这个过程中形成的知识结构，才能真正称得上是你“自己的”知识。

第二件事情，就是把自己培养成一个优秀的管理者（这里指的是中层管理者，也是你的第一个管理者目标）。

除了那些对于技术十分热衷的人，如

果你要想在职场上获得更多的空间，职位上的晋升必不可少。有些人会说我不愿意成为一个领导者，我只希望做好自己的份内事，我就满足了。对于抱有这种想法的人，我只能说很抱歉，这不是你能选择的。原因很简单：你25岁的时候，可以做一名基础员工；30岁的时候，也可以做一名基础员工；但你到了35岁以上的时候，你如果还只想做一名基础员工，那就不太现实了。我们前面提到过“35岁现象”。如果一个已经35岁的人，他的能力还只是局限在基础岗位上，那么，这样的人基本上是没有价值的（当然，落后的国企及事业单位除外），不管你是否愿意，你都必须把职位晋升作为你职业成长道路上的一个重要目标，并为之付出努力。

走上了管理者岗位，是你职业成长的关键一步。以后的发展空间，都与此次的晋升密不可分。但这个位子并不是每个人都能够坐稳。盖洛普曾经做过一项调查，发现基础员工之所以离职频繁，很多时候问题并不在于公司，而是在于其上司即公司的中层管理者。

在我们的职业规划咨询经历中，也经常遇到这样的问题：正因为中层管理不善，而对于下属员工的发展与成长造成了非常不利的影响，导致他们职业发展无论是在专业能力上，还是在职业修养上，均不能得到有效的成长。

在这里我们暂且不去讨论“中层危机”对于公司的发展多么重要这样比较宏观的话题，单纯从小处来说，你必须意识到：你的管理，将有可能改变你的下属的终身命运，是你错误的管理方式在不知不觉中伤害到你的下属，迫使他们离开公司。

管理者在招聘员工的时候，对于频繁跳槽的人是深恶痛绝。但作为一个旁观者，我不得不说的是：当你们在抱怨求职者的不忠、素质低下时，你们是否考虑过建立一种良性的人才成长机制，让每个人都能够得到成长？你们在抱怨人才短缺的同时，是否考虑过如何去认真地培养人才？很多企业会说我们培养了，但留不住，到头来都是为他人做嫁衣，这是一件得不偿失的事情，所以对于人才培养也就不那么热衷了。但问题恰恰出在这里：你为什么留不住人？如果每个公司都不去培养人才，都想吃“现成的”，那么，最终的后果将是：所有的企业，

都将面临无人可用的境地！

当你的成长因为你的上司而受到阻碍的时候，这是你的不幸，你可以选择“用脚投票”；当你某一天也成为管理者的时候，我们不希望把这种不幸继续传递下去。唯有如此，人才的培养才能进入正循环，才能够让每个人都能够在职场上找到自己的一席之地。这其中困难多多，但我希望有理想的人能够不断努力，慢慢改变这一切。

第三件事情，就是找一家成长中的公司，在相对长的时间内，伴随其成长。

在成长的过程中，找一家具有成长潜力和发展空间的公司，并随着公司一起成长，是一件非常重要的事情。一是你可以亲眼目睹一家公司从小到大、由弱到强的成长历程，对于公司的运营也会有更加深入的理解，你也能够体会到你的角色在公司成长中的位置和作用。

二是在公司成长的过程中，你的价值会有更大的发挥余地，会更容易展现出来。很多人在找工作时都倾向于寻找大公司，这也可以理解，但是要想快速的成长，寻找规模不太大的成长中的公司，其实是更好的一种选择。因为在成长的过程中，对于人才的需求较为迫切，你的职位晋升也会更快。

三是你的忠诚度会为你的发展带来更多的回报。企业用人，其中最重要的一条就是忠诚度。没有哪一个企业喜欢朝秦暮楚的员工。尤其是现在跳槽率、流失率在众多企业居高不下的情况下，忠诚就成为一项非常难能可贵的职业精神。

不论你现在已经“奔三”，还是正在“奔三”的路上，请始终告诫自己：不要虚度了大好年华，抓住所有能够抓住的时间，为自己芸芸众生般的生命多积累一些厚度。当你慢慢变老的时候，回想自己的一生，你希望是令人欣慰的一生，还是悔恨和懊恼的一生？

最后，借用我最喜欢的乔布斯语录，作为结尾：

“人这一辈子没法做太多的事情，所以每一件都要做得精彩绝伦。你的时间有限，所以不要为别人而活。不要被教条所限，不要活在别人的观念里。不要让别人的意见左右自己内心的声音。最重要的是，勇敢的去追随自己的心灵和直觉，只有自己的心灵和直觉才知道你自己的真实想法。”

BAT巨头们为何同时恋上外卖 O2O

贺俊

在滴滴打车和快的打车之间的巨额补贴大战告一段落之后，外卖 O2O 市场或成为“补贴大战”的接棒者。日前，百度外卖宣布，从8月18日起施行“单单减6元”的活动，即用户使用百度外卖（含 PC 端和移动端）进行订餐，可享受在原价基础上减去6元的福利。

记者登录活动页面查看，肯德基、丽华快餐、嘉和一品、吉野家、麻辣诱惑等市面上的知名餐饮企业几乎都参加了此次活动。8月19日，记者使用百度外卖订购了吉野家的一款套餐，同时与吉野家官方页面的同款套餐外卖价格相比，总价比吉野家官网还要便宜1元钱。在送餐速度上，在约定的12点午餐高峰时间，送餐人员还提前了十几分钟送到。而以记者此前的体验，这个阶段的送餐到达时间多会延后。

一边是体验提高，一边是价格下降，百度外卖为此付出的代价是什么呢，“补贴”的预算额度又是多少呢？对此，百度方面表示：“这个阶段不适合接受采访，暂时无法回答。”

BAT 均涉足外卖 O2O

中国电子商务研究中心监测数据显示，预计到2015年中国餐饮 O2O 市场规模将达到1200亿元左右。有观点认为，外卖 O2O 的市场比团购的市场还要大。

在业界人士看来，百度外卖此举，与之前打车软件间的大战类似，意欲通过巨额补贴来快速抢占这个巨大的市场。公开信息显示，百度外卖于今年5月份推出，在百度百科中的定义为：百度外卖是由百度打造的一个生活服务类产品，以外卖为切入点，力图成就入口级 O2O 应用。于2014年5月20日首发，为百度与腾讯、阿里 O2O 争夺战中的重要产品。外卖服务的未来有望衍生成为社区综合服务平台。百度外卖目前已吸引北京、上海、苏州、南京、杭州的近千家优质商户，并与易淘食、到家等达成合作。

正如百度百科所言，截至目前，BAT 已全部涉足外卖 O2O 市场，阿里旗下拥有淘点点，而腾讯则通过大众点评饿了么进行了投资。此外，还有大量独立的外卖网站如易淘食等，也在彼此之间，与 BAT 之间进行的竞争。

“外卖 O2O 是随着市场需求逐渐增长的业务形态，传统的到店消费形式将逐渐随着用户对外送模式的认可所转移。前期转型的商户多为中低端餐厅，食客选择这些餐厅就餐，主要原因在食品本身，所以满足其就餐需求即可，这类餐厅转型成本较低。然而，注重亲临体验的高端餐厅，强调的是对服务、环境、品牌等整体的感受，所以对于外卖 O2O 业务转型需要思考的问题可能更多。总之，外卖对于中国的大多数餐厅来讲还是新的业务模式，可拓展和发挥的空间是很大的。”易淘食 CEO 张洋对记者表示。

“随着人们生活方式的改变，追求便利和与互联网的深度对接使得外卖 O2O 越来越流行，在线外卖将成为整个餐饮 O2O 崛起的重要力量。餐饮行业是一个非常不标准的行业，不同形式的互联网公司参与到对餐饮行业的改造中，将使这个行业发生巨大的变化，而这个过程也将充满挑战”，饿了么相关负责人接受采访时指出。

BAT 进入将加快行业成熟

就目前来看，百度外卖的率先“补贴”，并没有引发阿里、腾讯的全面跟进。但是，此前的打车软件行业，正是由于阿里和腾讯后来发力的巨额补贴，使得大量没有“干爹”的打车软件就此夭折。那么，未来一旦 BAT 们在外卖 O2O 领域大规模“烧钱”，将对行业生态产生哪些影响呢？

对此，易淘食 CEO 张洋认为：“互联网巨头的介入将对整个餐饮 O2O 行业注入强大的流量资源，对餐饮商户带来直接的利益。然而如何留住这些用户，是值得所有餐饮企业深思的。巨头的地位是很难撼动的，对于创业者来说，可采取竞合模式，双方受益。好的想法，亲自着手实施。经过市场验证后，可与巨头合作迅速扩张，抢夺市场占有率。这种成长模式也被很多创业型企业验证过。当然，创业者也可选择自己闯出一片天地，相对竞合模式，独闯天下的各种成本都可能很高。”

事实上，张洋也是这么做的，目前，百度、腾讯、阿里全部都是易淘食的合作伙伴。据易淘食方面预计，其将在今年年底前签约上线25000家集团连锁餐饮门店，全面覆盖中国餐饮500强品牌。

刚刚获得大众点评8000万美元投资的饿了么，则在资本层面上与腾讯走到了一起（腾讯拥有大众点评20%股份）。对于 BAT 悉数进入外卖 O2O 领域，饿了么相关负责人表示：“2013年后，中国外卖 O2O 市场进入爆发期，互联网巨头纷纷介入外卖 O2O 行业，说明这块市场已经发展到这一步了。在我们看来，巨头们的介入对于‘饿了么’的发展是利好的，它不仅可以通过加速培养消费者的消费习惯，催熟市场，还可以在互联网技术方面促进我们的成长。”

不愿具名的分析人士指出，“外卖 O2O 很大程度上要依赖于 LBS 服务以及产品覆盖能力，而目前这个服务几乎都掌握在 BAT 手中（如百度地图、腾讯地图、高德地图等），因此，最终这个市场很可能还是 BAT 主导的市场，区别只在于这次谁是赢家”。

明星吸毒 根本停不下来

齐俊杰

最近有一部戏，值得所有人期待，这就是正在上演的监狱风云，导演张元，演员是柯震东、房祖名，再加上之前的李代沫、张耀扬、张元、宁财神、张默、高虎，阵容可谓是空前的强大，而且好像越来越强大了。当然还有两位，一个是黄海波一个是郭美美，一个是嫖娼，一个是卖淫，似乎比吸毒的档次还高点！明星为什么非得吸毒呢？据说有人是为了保持身材，有人是为了寻找灵感，有人还拿来治疗紧张的疾病。但不管你的初衷是什么，只要被抓住，一切就可以洗洗睡了。

柯震东、房祖名吸毒被抓后，会造成怎样的一系列反应呢。

与之前那些明星不同，柯震东和房祖名，一个是当红小生，一个是成龙大哥的儿子，这造成的破坏力是巨大的。甚至有的女粉丝高呼，再也不相信帅哥了！拿柯震东来说，这样的当红小生，每个品牌代言费至少有400万/年，因此身扛19个品牌代言的他，每月光代言费就至少损失600万元，这还不算商演费用。还真应了那句话，不作死就不会死。

当然，骂街的还有广告商，康师傅冰红茶，妮维雅护肤品，和路雪，肯德基，雪佛兰等一系列品牌，腿都跑细了！连夜疯狂的撤广告。甚至有的电视台都被撤开了天窗。相比起来，房祖名就是实实在在的坑爹了，要知道成龙大哥可是禁毒宣传形象大使，每天都在教育全国人民远离毒品珍爱生命，结果却被儿子结结实实的打了个耳光。当然，也许对于成龙来说早就习惯了，之前代言小霸王，小霸王倒闭了；代言爱多 VCD，爱多老总坐牢了；代言汾酒可乐，汾酒可乐没了；代言开迪汽车，全国才卖900多辆；代言霸王洗发水，被查出霸王致癌。担任中国禁毒形象大使，结果儿子吸毒了。所以，按照这个逻辑算下来，小伙伴们彻底晕菜了，真不知道是成龙害了儿子，还是祖名坑了大哥！

一吸毒成千古恨，放眼中外，染上毒瘾的明星大多没有好结果，轻者星路暗淡，重则赔上性命。广告商捧明星，主要也是因为他们形象好，一旦沾上吸毒这个污点，几乎一辈子都甩不掉了。90年代的歌手，谢东、含笑、满文军，因为吸毒被抓后，几乎鲜有露面，港台艺人也是如此，孙兴、胡瓜、萧淑慎也都是因为吸毒，断送了自己的前途。只有像张默这样的，吸了毒还有戏可拍，毕竟老爸张国立就是投资人和制作人。或许正是因为无恐，所以才来了个二进宫。这次北京演艺界签订“承诺书”，要求永不录用涉毒明星。无疑又是给明星吸毒，一个巨大的警告。

国有和私有不同的制度体系将逐渐确立



冉学东

当今世界的经济体制有没有资本主义和社会主义之分，如果有，那也是从十九世纪到20世纪末期两种不同性格，不同境遇，不同学养的人或者理论家对他们不同的理想和思想贴上的标签而已，而这个标签到了1917年苏联建立形成社会主义体系，就实际上变成了谁来控制一个国家，按照谁的理想来控制一个国家，并按照符合自己的统治的方式，来选择不同的经济体制。苏联和东欧体制的结束，宣告以前意义上的社会主义和资本主义的概念基本结束。

对于有相当特殊历史发展和不同国情的国家，要探索出一条未来的发展之路，说实话，必须得从传统、习惯以及目前世界上现存的经验里寻找，笔者估计，未来的路是在尊重传统的基础上，寻找新路，不断试错的过程，因此所谓的社会主义和资本主义就失去了以前所有的意义，只能是新的社会管理和控制体系，并逐渐发展出某种理论，当然未来的基本取向肯定是宪政、法治、民主、文明和富强之路，这条路其实已经逐渐露出轮廓。

中共中央总书记、国家主席、中央军委主席、中央全面深化改革领导小组组长习近平主持召开中央全面深化改革领导小组第四次会议并发表重要讲话。

在这个讲话中，最重要的思想是逐渐划定国有和民有的界限，国有包括所

有由用国家机器强制征收的税收养活的群体，包括政府机构和事业单位以及其工作人员，还包括所有国有体制的企业和工作人员，除此之外都是体制外的私营或者民营的部分。这两块不同的所有制之下，企业和个人的收入以及薪酬符合考核如何制约，其实一直是一个糊涂账，这导致非常严重的社会问题，最严重者就是体制性的腐败。这其实是目前严重的腐败问题导致执政党不得不制定一套制度体系以消除此前产生问题的根源。

对于这部分国家机关、事业单位和国有企业员工和干部的管理将建立一套制度，尤其是其薪酬、福利以及日常的开支、企业的财务考核、激励机制等都将有一个新的制度体系，其实，新一届领导上台后，以雷厉风行的作风已经开始建立这个制度体系，比如公务员人员的用车制度，这个制度一劳永逸的解决了过去搞了十多年没搞明白的问题，还有最近正在征求意见的关于房屋产权登记的制度，也是在延宕多年之后，突然解决。接着下来肯定是关于事业单位改革、分配制度改革的一些根本制度建设必将很快落实。

这次讲话更是对国有企业管理者薪酬制度进行了重点阐述，这个讲话的核心是国有企业管理者，其薪酬收入不能跟民营企业管理者看齐，更不能和外资企业看齐。因为国有企业管理者没有投资，没有担当民营企业管理者风险和责任的义务，要强化其强化担当意识、责

任意识、奉献意识，正确对待，积极支持这项改革。要对不合理的偏高、过高收入进行调整。而目前过高的收入以及混乱的三公消费，其中一个重要原因是没有一套成熟的制度。

习近平的讲话非常细致入微，甚至提到了职务消费这样的细项，他强调，国有企业要做贯彻落实中央八项规定精神、厉行节约反对浪费的表率。要合理确定并严格规范中央企业负责人履职待遇、业务支出，除了国家规定的履职待遇和符合财务制度规定标准的业务支出外，国有企业负责人没有其他的“职务消费”，按照职务设置消费定额并量化到个人的做法必须坚决根除。

习近平的这番讲话肯定是由于目前出现的大量国有企业管理层触目惊心的集体腐败，而痛定思痛，要建立一套新的关于国有体制内法人以及员工的薪酬、考核体系，这套体系严格不同于民营私有企业法人和员工，四维宏观金融智库认为，在目前条件下，经过几年的探索，这条路是可以走通的。

而对民营和私有的经济部门的制度框架也必将在探索之中，当然这个相对要简单一些，做到法治框架之下的运行，并保护私有产权，而国有体制内的制度体系建设完善其实也有利于对私有民营的保护，这两个体制制度框架相辅相成，互为表里，并且新一届领导对私有和民营经济部门的看法是有根本飞跃的，从十八届四中全会的表述中就可以看出来，比如要让市场在资源配置中起决定作用，以及习李和民营企业家的有关接触和表态中就能看出来，民营和私有经济部门不仅仅是补充，是整个政权和社会福利的基础部分，这一点是非常明确的。

当然了，根据人类历史的经验，对于官员的腐败问题最有效的方法是法治，尤其是司法的独立，媒体监督的自由，以及对国家公务人员的财产公开制度等等，当然这些制度如果目前条件尚不成熟的话，在体制之内建立完善的制度聊胜于无，而且即将召开的十八届四中全会要着重研究依法治国的问题，四维宏观金融智库可以与读者期待，探索一种在法治框架下的制约机制，应该是可以期待的，把权力放在阳光下，关进笼子里，才是治本之策。

