# 理性看待人才跨国流失及其影响

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2025-03-07

*第一篇：理性看待人才跨国流失及其影响理性看待人才跨国流失及其影响人才流失现象已经成为当今世界发达国家和发展中国家共同面对的难题。实现从人才流失到人才获得的转变，是中国实施人才强国战略必须解决的重要问题。我们应当在经济全球化和人才全球化的视...*

**第一篇：理性看待人才跨国流失及其影响**

理性看待人才跨国流失及其影响

人才流失现象已经成为当今世界发达国家和发展中国家共同面对的难题。实现从人才流失到人才获得的转变，是中国实施人才强国战略必须解决的重要问题。我们应当在经济全球化和人才全球化的视野下，全面地、理性地看待人才跨国流动带来的人才流失现象，从而提出积极有效的对策。

全面认识“流失人才”的价值 与发达国家相比，人才流失对发展中国家的不利影响更大，往往会影响到本国人才安全，乃至经济和社会的发展。在这种情况下，关于限制人才外流的呼声会自然而然地高涨起来。为减少人才流失带来的损失，虽然一些发展中国家采取了控制人才外流的措施，但事实证明，这样做的效果并不理想。简单地把限制跨国流动作为控制人才流失的手段，充其量也只能是一种情绪化反映。这种非理性做法，背离了经济全球化时代人才资源在全球范围内加速配置的趋势，没有看到人才外流带来的积极影响，也不符合从对立统一的角度全面辩证考虑问题的要求，因而无法从根本上改变人才流失的现状。人才流失与物质流失有很大的不同。物质从甲地流到乙地，通常不会再与甲地发生关系和产生作用，但人才就大不一样了。人才外流还可以回归。20世纪50、60年代，我国台湾不少赴美留学生留在美国硅谷高科技园区从事研究工作。到70年代台湾经济起飞以后，一大批当年“流失”到美国的留学生回到台湾，投身于计算机和电子产业，他们利用在美国掌握的科技与信息优势，加速了台湾电子行业的发展并很快为台湾电子产品打开了国际市场。另外，从本国流失到外国的人才，除极个别的以外，大部分人都会同自己的祖国建立不同形式的往来关系。即使流失的人才不回来，也总会和祖国有着千丝万缕的联系。以杨振宁、李政道、吴健雄、丁肇中等为代表的一批华裔科学家为例，他们虽然没有在学成后立即回国，但是他们在国外做出的成就极大提升了华人在国际社会中的地位和形象。而且，他们在成名后，利用自己的威望和资源，为中国的科技发展贡献很多。从这个意义上讲，只要政策对路，措施得力，完全有可能争取一个“双赢”的结果。

在经济全球化背景下，人才跨国流动的趋势会越来越强。对于发展中国家而言，人才流失现象既不会因为强行控制而杜绝，也难以因几项优待政策而在短期内得到根本改观。有鉴于此，我们在对待人才流失的问题上需要提高认识，转变观念，与其限制人才跨国流动，不如积极吸引人才回国；与其担心人才流失的危害，不如想方设法利用它的好处。从未来着眼，从现实着手，都决定我们必须制定具有前瞻性的国际人才竞争战略。将流失到海外的人才作为国家潜在的、也是重要的人力资源加以开发、利用，则是当前我国国际人才竞争战略必须重视的关键性课题。以积极有效措施吸引海外人才 随着经济全球化和知识经济的发展，世界范围的一个共同问题是高科技人才严重告急。为吸引国外人才，发达国家发起了全球性的人才争夺战。面对这样的竞争态势，我们必须以积极有效的措施大力吸引海外人才回归。事实上，海外人才在“留”与“归”的问题上，是一个不断权衡利弊的过程。他们会对各种发展机会进行比较，对生活水平进行比较，对工作环境进行比较，对自己的年龄因素及其本人在国内的发展前景等因素进行全面考虑。如果我们不断强化“归”的有利条件，“学而不归”现象就会随之越来越少，而从人才流失到人才获得的转变就会越来越快。当前，从国际情况看，经济全球化带动了人才资源的全球加速配置；从国内情况看，市场机制已经在人才资源的配置方面发挥着基础性作用。在努力实现从人才流失到人才获得的转变过程中，我们必须善于利用国内国外两个市场，积极开发国内国外两种人才资源，逐步形成以市场配置为基础，以激励机制为核心的政策体系。第一，要为国内高素质人才的创造性劳动价值在分配上得到充分体现创造条件，使有用、有为之才在国内同样可以有高收益、高回报，使他们有信心立足国内发展。第二，始终坚持“支持留学，鼓励回国，来去自由”的政策，用法律、行政和经济手段保证政策的开放性和稳定性。正如著名学者吴大猷所说：“从长远看，人才

储之异邦并非坏事。愈禁，人愈不归。”在对待人才外流的问题上，我们应当本着疏导而不是堵塞的办法，支持人才国际间的交流合作，使他们放心“来去自由”，而无后顾之忧。我们的政策越是开放、稳定，对海外人才的吸引就越有利。第三，把吸引海外人才回国，积极开发利用海外人才资源，纳入人才资源开发的整体规划之中。我们应当树立海外人才也是我国人才资源重要组成部分的观念，自觉地把吸引海外人才回国创业放在同引进外资、引进先进技术、引进现代化管理同等重要的位置来考虑。第四，鼓励海外人才以多种形式为国服务。应当坚持“不求所在，但求所用”的原则，积极支持海外人才采取学术交流、合作研究、技术开发、智力入股、考察咨询等灵活多样的形式为国服务，使他们无论是否回国都能积极为国效力。第五，为海外人才创造更多的发展机会和成才条件。吸引海外人才回国，事业就是感召力，环境就是凝聚力，服务就是吸引力，我们应该不断创造良好的工作环境，保证科研工作顺利进行；不断创造良好的学术环境，努力营造有利于理论创新、制度创新、科技创新、文化创新以及其他方面创新的社会氛围；不断创造宽松和谐的人际环境，使回国人员心情舒畅地为国服务。第六，建立一个有效的激励机制。建立一个既符合国内实际情况、又能够借鉴国际通行的激励人才的机制，是应对人才全球化的挑战和机遇，减少人才外流，增强对人才的吸引力的重要措施。当前要进一步完善留学人员创业园的建设，发展和鼓励留学人员创办企业的政策，建立健全回国创业或从事高新技术转化需要的贷款、融资机制。要尽快制定更具有操作性的吸引高层次人才回国工作的具体办法，切实解决好回国人员申报科研基金、享受社会保险、子女回国就学、购买住房等方面的国民待遇问题。印度前总理拉·甘地认为，人才外流实质上是一种投入，只要我们有了合适他们的环境，我们将从中获益。

**第二篇：理性看待赵本山小品**

理性看待赵本山小品

朱悦

近日，《羊城晚报》上发表的一篇名为《赵本山小品已“老者生厌”、“少儿不宜”》的评论，并被多家报纸转载。这篇评论对赵本山的小品进行了深刻的批判，认为赵本山的小品已是“老者生厌”、“少儿不宜”。评论指出“赵本山和支持他的春晚老总们共同坚持的娱乐逻辑，是‘非低俗无娱乐’”，赵本山的小品在评论作者眼里俨然成了“低俗”的代名词；作者还相当犀利地指出“三年来，赵本山为什么‘带病坚持’把他的徒弟成批带上春晚？难道除了不惜性命地要为赵氏企业霸住这个具有商业暴利价值的‘星工场’，还有别的企图吗？”在评论的最后，作者还指出“‘春晚败在赵本山’已是不争的事实”。

诚然，近些年来赵本山的小品是越来越差强人意了，但我们并不能将其完全否决掉。就因为作者朋友一家在看春晚赵本山的小品《同桌的你》时，看到“走进一个苞米地，省略多少个字”时大家都在笑，他的小女儿也坐在一边跟着笑；就因为一位老者写信给作者说对赵本山的小品到了“厌恶”和“作呕”的地步，作者便“由此可见，赵本山的小品已经是‘老者生厌’和‘少儿不宜’了。”这个结论下得未免太过牵强。《同桌的你》主要是想通过一位农民收养孤儿，并将其抚养成人的故事，来表现人间的至善至美。小品中读信的那一段只是小品中的一种表现幽默的手法，为了让观众开怀一笑而已，而孩子们觉得好笑或许只是因为小品演员的表情和语气，若硬要从这里说明赵本山小品低俗，那么同时也是把孩子的思想想得不健康了。

赵本山带病还坚持上春晚为什么作者只能看到所谓的“利益驱使”。但若是一个普通人，即使是带病也要完成自己的工作，忠于自己热爱的事业，人人都会称赞他。所以，在这件事情上，作者的观点就有点“欲加之罪”的味道了。做同样性质的事，赵本山和普通人却会得到不同的看待。也许赵本山是有点私心，希望自己的徒弟能够大红大紫，但毋庸置疑的是小沈阳他们的确能给观众带来快乐，换言之，他有演小品的才能。想要在自己还有能力的时候，尽量帮着徒弟走红，这也是人之常情无可厚非。作者一个“暴力星工场”的帽子扣下来，叫赵本山情何以堪呐，难道他还不能收徒弟喽。

评论的最后一点是问“赵家班还要世袭到何时”，作者认为赵本山连续上了21届春晚成就了一个“赵氏企业”，在线下推销低俗娱乐产业。赵本山既然能上那么多届春晚，自然是说明还有很多观众喜欢他的小品。说赵本山的小品低俗，也许是有一点，但是，正因为是春节联欢晚会，正是因为几乎整个中国的人都在看，所以更需要适度的低俗，毕竟中国农民的数量占压倒性的优势。而作者所提到的不喜欢甚至是厌恶赵本山的人也是存在的，但是，我们不能因为一部分人不喜欢就去全盘否定掉赵本山的小品，难道春晚的每一个节目都是让每个人都喜欢的吗？我可以肯定的说，其他的一些节目更加不受观众的喜爱。说“春晚败在赵本山”简直就是无稽之谈，如果春晚真的败了，那便是败在所有的节目，若有一两个亮色的节目，春晚便是不会败的，就像去年的春晚，整体节目不怎么样，却因为小虎队、王菲等的演出而让人回味无穷。

所以，一味地批判赵本山的小品是不可取的，更不能为批判而批判。若是将其与春晚联系在一起，认为它就是春晚低俗的根源，那就更加不可取了。若是想改善春晚的低俗之风，那就要所有的节目入手，甚至是要让国家重视社会风气的改善，毕竟，低俗的风气，不是赵氏一家可以成就的。

**第三篇：理性看待日本核泄漏**

理性看待日本核泄漏

在发生300年一遇的地震之后,日本在混乱中保持冷静,组织大规模的救援行动,总体上赢得了世界的尊重。真希望美国的反应也能如此。在美国,日本核反应堆遇到的麻烦引发了对现代生活和技术潜在风险的过度反应。问题的部分症结在于媒体对灾难本身的报道力度不够。此次地震和海啸已经造成了近千人甚至可能上万人死亡,损失达数百亿美元。地震释放的能量相当于大约3.36亿吨TNT炸药的威力,比去年智利大地震还多出1亿多吨,强度堪比广岛原子弹爆炸的几千倍。惨烈程度史无前例。

日本核反应堆在地震中遇到的麻烦引发了过度反应,人们应该从日本核危机中吸取教训,而不是使之造成核能问题上的政治恐慌。

然而美国媒体的绝大部分报道却集中在到目前为止破坏仍控制在核电站所在地的一起核事故上。仅就人类而言,地球和海洋受到的自然破坏远远超过人为的错误。

鉴于新闻报道不全面,我们不可能断定这次核事故的后果会糟糕到什么程度。与前苏联对切尔诺贝利事故的处理不同,日本采取了合理的预防措施,比如撤离核电站附近民众和发放并不一定用得上的碘药片。这些预防措施加剧了公众的不安,但即使事后证明多此一举也还是应当采取的。

我们会有充足的时间剖析这次核反应堆事件和今后应吸取的安全教训。核问题专家威廉·塔克介绍了一些有用的相关背景,其中关键的一点就是反应堆的安全壳壁似乎未毁坏。这些安全壳壁是为承受地震与爆炸冲击而设计的,如果它们真的承受住了,那是好事。危机似乎起因于在反应堆停止运转后为冷却系统供电的柴油发电机出现故障。塔克解释说,这一缺陷在新的核电站设计中已经得到纠正。

我们没有特殊理由认为核能优于其他能源。每一种能源都有其风险和经济外部性,有的会产生噪音和危害鸟类(风能),有的会占用大量土地(太阳能),有的会发生油井爆炸和油轮泄漏(石油),还有的会带来矿井事故(煤炭)。

但核电站比其他能源形式更多地因人为的政治阻碍和拖延而增加成本。美国自1979年三哩岛核灾难后就没有再建造新的核电站,尽管过去建造的核电站仍供应着全国20%的用电量。经过多年的努力,田纳西河流域管理局再过一两年将在沃茨巴建成一个核电站。

其实更重要的并不在于核能,而在于我们作为一个社会如何应对无法避免的灾难,无论是自然的还是人为的。我们并没有因为一架飞机失事就停止飞行,并没有因为墨西哥湾的油井爆炸就停止(至少不应该停止)钻探石油,也并没有因为“挑战者”号航天飞机爆炸就停止航天飞行。我们应该从日本核危机中吸取教训,而不是使之造成核能问题上的政治恐慌。

物质和技术进步的悖论是,它们越让我们安全,我们似乎就越害怕风险。我们的生活越舒适,就越不想冒险,但风险是通往未来进步的唯一道路。具有讽刺意味的是,日本之所以能在这次灾难性事件中幸存,就是因为其拥有显著的物质发展成果和社会财富。

现代文明每一天都在评估和减少风险,但文明的进步要求我们继续冒险。如果美国人从日本的悲剧中领悟到的是我们应该追求消除一切风险这一虚幻而适得其反的目标,则将是更大的悲剧。

（来源：美国《华尔街日报》

**第四篇：人才为什么流失**

人才为什么流失！2024-05-01 01:50

分类：人才加盟

字号： 大 中 小

彼得·圣吉博士在其经典的著作《第五项修炼》中指出“未来企业的竞争就是人才的竞争。”安利公司老板之一温安洛先生也在《自助者天助》一书中谈到“任何一个想永续经营的企业，人比产品更重要，花时间和人相处，在你事业的初期就预见了事业的成功。”

进入21世纪，越来越多的企业认识到“人才”是企业最大的资本……

直销企业一样，直销团队也一样。

几年前有一本书《远离贫穷》被很多直销业的朋友传看，里面有一个观点:“在直销中，人才永远留在你的组织里。”对这一点，我不敢苟同。根据“大树法则”，从事直销就和经营一个企业是一样的，人才的流动也是很正常的。人们选择一家直销公司后，并不意味着就把自己卖给了这家公司，更不意味着把自己卖给了他的推荐人(当然今天有些人叫嚷：“生是XX人，死是XX鬼”只说明他们还处在盲目期)。人有自

由的意志，这是一个生意，当然可以做选择。

事实上，在直销里，人才的流动更为频繁，相信对这一点大家都深有体会。你见过多少在两年内就换了两家甚至更多公司的朋友？我们也不能一概而论说他们不忠诚、没眼光、缺智慧、没毅力。如果真是这样，他们早就放弃了。这里面不乏一些高素质并也取得了一定成绩的朋友(当然这里面也有急功近利的“直销跳蚤”，这类人不是本文要讨论的重点)。这就好像在前传销时期，不是每个做传销的人都是骗子，事实上也有很多有大志向、品格良好的人士。

但，是什么原因造成了他们的离开呢？我认为有以下几个原因。

激情后的乏力

今天中国本土的直销高阶很多是由以下这几类人构成:

1．传统行业的精英

这类人在做直销之前素质就颇高，人际关系很好，甚至有自己的生意。他们靠自己的个人魅力取得了成功，而你没有这样的条件去COPY他的方法，就不可能成功。

2．借助了一个混乱的时期

1998年国家整顿传销之后，批准了10家公司在中国从事直销业务，而整顿之前从事传销的人员号称达到3,000万以上，一部分原传销公司的团队融入了转型企业，使当时的一批人成为这个特殊时期的受益者。

3．只靠大会场运作

很多人做直销的方法就是用会议去启动人们，因为大会更容易去点燃一个人的激情，很多人就是参加了几百人甚至上千人的大会后热情被激发出来，开始运作，其实并没有理性地思考自己为什么做，而是“人云亦云”。结果就是热得快冷得也快，变成“人海战术”。

4．囤货上业绩(对这类现象会作专门的分析)。

这四类人都缺乏真正系统化的运作模式，到后期就只是靠会议和煽情去运作。

每一个成功的生意都有一个模式，在市场的初期，靠着激情就可以把这个生意做起来，但今天的市场越来越理性，决不是只要简单地努力就可以把生意做大。

在20世纪80年代初期，只要你有胆量做生意就可以赚钱。但今天，如果你有资金和项目，但连起码的企业经营原则都不懂，你能成功吗？你看着20世纪80年代先富起来的那批人，觉得自己比他们

还要努力，但为什么就是做不起来呢？

缺乏直销运作的经验又没有人教，人们由失望到怀疑，再到绝望，于是离开了。或许，在他离

开之后，还不知道自己失败的原因.在这里，对上述四类“成功者”是否可以长期地“成功”，我也要打个问号。很多所谓的高阶只是得到了收入，但失去了自由的时间，他被自己的团队捆住了，因为人们离不开他。我们去看看那些20世纪80年代的第一批“百万富翁”，他们今天又在哪里呢？现在，市场承认的是“柳传志”而不是“暴发户”。

被利用后的觉醒

“不要利用人去做营销，而是利用营销这个机会去培养人”

——德斯特·耶格

这段名言希望读者能好好地体会。因为，今天很多人是在利用人做直销…

非法传销的一个重要特征就是拉人头。今天，你是不是看到一些“领导人”告诉你直销做得快的“秘诀”：1．用全套产品。否则，你自己都不用，别人怎么会用？2．一定要有投资的概念，你去开一个饭馆是不是要投资，买一个代理权又要多少投资？所以，你不但要自己用得多，还要准备几千元到几万元甚至更多的货，这是很正常的投资。说到底这是帮他在上业绩，更有甚者就直接告诉你，你的领导人要上业绩，你要配合，这样以后你的下级就会配合你。于是，很多工薪阶层把一套套的产品搬回了家。回家做着“美梦”，然后在团队COPY这样的方法，自己又不断用做直销的奖金买货，这就是典型的传销做法，很多这样做的朋友，业绩在不停地增长，但并没有赚到钱，真的变成了“金字塔”。

当然，我不是说不用产品，作为经营者要100%自用，直销要真正稳定地做大是要建立一个“自用型的营销团队”。这里讲的自用是要符合两个条件:1．自己需要的;2．经济可以接受的。如果要适当备货，前提一定是要有经济实力，一般的工薪阶层不建议大量备货。

像上面所讲的“领导人”的做法，就是违背了市场运作的原则，产品是一定要流通到消费者手里才能创造财富的。于是，一些理性思考的人明白了这个道理，要的到底是什么？“收入”还是“头衔”？突然发现自己只是陪别人玩而已，于是，他们退出了，而另一些人还在做梦；又有一些人明白了，但他们的心态出现了问题，开始用这样的方法去赚别人的钱，这就成了传销的翻版。

同时，我们也要明白，这不是哪个公司的错，而是人的问题。市场的成熟有一个过程:暴利—混乱—整顿—成熟。当年股票市场、期货市场都出现过这样的情况。金克拉说 ：“世界上的穷人之所以穷，有两大心态 ：1．总幻想一夜致富；2．永远对机会说不。”两种做法正是穷人心态在直销里的体现。

如果你今天正是这样的做法，我劝你停下来，好好思考一下。

只重业绩，忽视了团队建设

毫无疑问，直销商的收入是和销售业绩直接挂钩的。于是，出现了一个误区，只看重销售业绩，与之对应的一个词是“冲业绩”，每到月底有很多人都为冲击业绩而大量进货。

直销团队是由领导人、跟随者、顾客3部分组成的。我们应该培养领导人，关注跟随者，服务顾客。而跟随者与顾客归根结底都是由领导人带来的。谁更重要，一目了然。“3S”工作—销售、推荐、服务是一个有机的整体，但是，一些朋友把80%的精力都放在了销售上，而忽视了团队建设。也许你会说我先把顾客建立起来，有了收入再建团队，那么，让我们来看一些真实的情况吧。

你有一天建立了一个200人的顾客群(事实上这是很多直销朋友的目标，也的确有人做到了)，你会遇到一个问题，你为他们服务就会占用大的时间。如果一天你去到外地开发市场，你的老顾客是不会等到你3个月后回来再买产品的，他们可以在任何人那里购买产品，甚至购买其他公司的产品。消费者是永远不会忠诚的，这个时候你的业绩就开始下滑，怎么办？再去开发新的顾客群，如果你遇到这样的问题，你的老师和团队都会遇到这样的问题，这就使得很多人一直陷在这样一个圈中。这个时候大家的眼睛里除了产品、业绩和顾客，就没有其他的了。也难怪很多人抱怨听来听去都是产品课、销售课以及怎样让团队销售得更多的课。当然这些课程很重要，但你要学到更多的有关团队建设的课程，这就是小学和中学的区

别；

很多团队都是这样的做法，他的奖衔靠小组大量的销售得来。我看到过很多的团队7万元/月的销售额，而真正积极的只有6个人，他们还很自豪。每个人卖出1万元以上的产品，你是在把你的团队成员培养成超级推销员，而不是生意建造者。以安利为例，如果一个高级业务经理只有200人的团队，根据20/80法则，真正积极的为40人。按安利的最低的业绩要求，每月销售额得有42万元，那么每个人的销售任务是1.05万元。想想吧，大家要在未来的6个月都做到这样，这豪无疑问是一个巨大的挑战。40个销售高手的团队！而今天有很多高阶团队就是这样构成的。还记得《管道的故事》吗？很多人都在用提桶的方式建管道。人类行为学家经过研究发现:在人群中真正可以把推销做得很好的只有3%，大多数人坚持了几个月，然后流失了，最后就变成人海战术;其实在流失的人里面，就有高素质的人，只是他们不想只做推销而变成一个推销员。在《领导力21法则》一书中，麦克斯韦尔谈到敬佩法则:“领导人只会跟随比自己强的领袖。领导力是影响和带动他人的能力。”对此，我非常认可。很可惜，很多人都不知道怎么带领和吸

引他们，所以注定只能和少数人合作。

其他公司的攻击

正是因为上述的原因，造成了很多人的迷茫，他们知道直销是一个非常有前景的生意，但为什么自己就做不起来呢？正在他迷茫的时候，其他公司的朋友出现了，经过“分析对比”，人们恍然大悟，原来是“产品和制度”的原因，然后他又看到了无限的希望，从头再来。一些人成为了“跳槽”的受益者，而一些

人又陷入了上述的怪圈。

我一定要告诉各位，你做不起来不是公司的原因，而是你的经营方法出了问题。这是“人”的问题，是缺乏科学和系统化运作。任何正规的直销公司都有一套可行的制度，都可以做大，也有很多人做大了。这和制度本身是没有关系的，如果只是想快速致富的话，你大可不必做直销了。直销是给你一个稳健的多劳多得的事业机会，而不是给你一个一夜暴富的机会。如果下次有人来告诉你他的制度能使迅速地发财，你真得要小心，那很有可能是个陷阱。

可以预测的是，直销法一出台，“直销风暴”就会来临，这就意味着大批的外资和本土直销公司将出现。直销公司间的竞争会非常激烈。同时，直销团队的竞争也会进入白热化。你认为那些有10年以上直销经验的高阶进入中国，他们会怎么切入市场呢？会不会慢慢建立人脉然后再开始呢？正如“猎头”公司一样，他们会直接找“领导人”合作，相信从明年开始，直销行业就会有一系列类似的“大地震”发生。不要说别

人不正当竞争，因为这就是生意。

我之所以谈到这些，是想提醒各位注意—你的团队是不是有足够的抗攻击的能力？

如果你现在还没准备好，如果你现在还没找到对应的办法，如果你还认为你那小小的团队是健康的，但又符合我刚才讲到的3点，那么你已经得“黄牌”了。

让我来告诉你一件事情:在我国的台湾地区，某公司的一批“钻石”接受公司的邀请出国旅游，就在他们离开后，“直销风暴”开始了，等他们旅游回来，就发现自己的团队跨掉了。丘吉尔说:“人们不能预测未来的惟一原因是因为不了解历史。”这样的事情如果在中国的直销界重演，相信是现在的直销商们不愿意看

到的。

我们很难通过这短短的一篇文章概括在直销中人才流失的方方面面，人才的流失有多原因，决不只是上述四点，我只是希望通过上述四点引起大家的思考。正如我一再提到的观念，在直销成长的过程中你需要是一个导师的引导，从方方面面，由内而外地提升你，而不只是一个教你怎么卖产品的人。你需要学习的是系统化的运作模式，从而建立一个稳定而长期的生意，而不只是简单的产品和销售知识。你和公司是有区别的，千万不要天真地认为只要加入了直销行业，努力奋斗就一定会成功。一个人走入死胡同不可怕，可怕的是你带领一群人走到死胡同。你要找到直销的内在规律，在行动的过程中去不断地思考和总结，你要不断地学习、成长和超越。愿各位读者在这将要到来的直销浪潮中乘风破浪，抵达辉煌的未来！

作者介绍：

阳光：资深直销实战专家，高级培训导师。拥有多年直销运作经验，擅长于直销团队建立、人才培

养与系统打造。

**第五篇：理性看待年轻干部成长**

理性看待年轻干部成长

当前，越来越多的“80后”、“90后”年轻干部走上了工作岗位。如何看待他们，怎么与他们相处成为我们面临的问题。我认为，不要议论纷纷、无端猜测，要理性看待年轻干部成长。

胡锦涛总书记在庆祝建党90周年时说过，青年是我们党的未来和希望，源源不断培养造就大批优秀年轻干部，是关系党和人民事业继往开来、薪火相传的根本大计。古往今来多少鲜活的例子证明了这一点。

毛泽东、周恩来、邓小平等领袖，十多岁就开始打土豪劣绅，革命烈火的锤炼，造就了一代伟人；胡锦涛总书记当时是最年轻的中央政治局委员；大学生村官张广秀践行党的政策，勤勤恳恳服务农村这边天地，干出了年轻干部应有的精气神；志愿者、义工、支农支教大学生，他们都为党的事业，为国家，为人民，洒下过汗水，许多感人的事迹见诸报端，一度成为最美的人。所以，我们一定要理性看待年轻干部，多关心支持其成长。

必须正确看待年轻干部身上的长处。年轻干部敢闯敢干、创新思维活跃、理解能力强，可以说是我们工作的生力军、尖刀班。然而有的老同志却往往看不惯这些，戴着“有色眼镜”看人，摆老资格、唱高调、泼冷水，没有正确引导年轻干部把工作干得更加出色，反而嫉贤妒能、拖后腿，这 些都是不可取的。要利用好年轻干部身上的长处，正确引导，促其尽快成才。

必须正确看待年轻干部身上的不足。想想过去，我们都曾年轻过，都曾因为刚参加工作而不知从何做起，都曾因为经验缺乏而走了弯路，都曾因为血气方刚而险些酿成大错。但是，不经历，我们就不能成长。所以，我们要正确看待年轻干部，允许他们犯错，但不要一直犯下去；允许他们缺乏经验，但下一次一定要有所改变。为此，要解放思想、破除论资排辈、求全责备等观念，容人之短，用人之长，以宽广的胸怀看待年轻干部。

具体到与年轻干部相处，我认为有两点需要去做。一是理解关怀。在工作中，要平等看待年轻干部，多理解、关心年轻干部的成长。工作干出了成绩，要及时鼓励与表扬，促其百尺竿头更进一步；当他们遇到困难时，不说风凉话，不要不管不问，要主动帮助分析问题，谋划解决方法。二是言传身教。要向年轻干部传输工作经验，引导年轻干部多下基层，向老党员、老干部、村干部交流，教会他们处理问题的方式方法，不断积累基层工作经验。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！