# 本土中小企业人力资源之惑（含五篇）

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2025-04-22

*第一篇：本土中小企业人力资源之惑本土中小企业人力资源之惑其实对于本土中小企业人力资源的现状及问题，我一直想把它写出来，以便让各位同仁参考，但毕竟我又不是专业人力资源出生的，涉及的部分问题及观点或许得不到专业人士的认同，但最为曾经的“副业”...*

**第一篇：本土中小企业人力资源之惑**

本土中小企业人力资源之惑

其实对于本土中小企业人力资源的现状及问题，我一直想把它写出来，以便让各位同仁参考，但毕竟我又不是专业人力资源出生的，涉及的部分问题及观点或许得不到专业人士的认同，但最为曾经的“副业”，我想，我有必要把我的一些想法说出来，笑谈也好，严肃也罢，其实，无非都只是我的个人看法。

摘要：

目前大部分的企业都是处于发展阶段的中小企业，在完成企业的原始资本积累进入“第二次创业”阶段后，如何解决人力资源管理与企业发展之间的矛盾，成为众多老板及HR们的共同困惑。

在和一些做人力资源的朋友聊天过程中，大家都有个共同的感触：HR们没有什么权利，老板口头重视人力资源，但却很少放权落实，老板对于人力资源的认识总是在清晰与模糊之间徘徊，让HR们感觉，若即若离，坚持并痛苦着。其实对于他们的专业知识和技能，那是毋庸置疑的，但为何人力资源在中小企业会遇到如此多的困惑？这个问题是个多重因素交织的问题，从不同层面，不同的角度大家都有各自的看法，结论也都是各有千秋，但我仅能结合自己的经历与体会，对该困惑做个个人的分析。

一、认识到本土管理与专业管理的区别，理解企业的困境

由于大环境及当地的实际情况，大部分中小企业，面临的是“求生存，盼发展”的状态。虽然企业家们都清楚，人力资源管理的规范化对企业的帮助是很重要的，但限于自身实力及现实需求的情况，企业主往往对人力资源的定位就是招人、培训、留人的状态，至于绩效，很多时候都是流于表面形式，都难以起到真正的作用。

HR们都希望，通过自己专业的能力及专业化程度，改变企业现状，从而实现自身的价值。但在这个过程中经常忽略了地区与地区之间，企业与企业之间的差异化，导致难以实现预期目标，也难以得到企业主的认可，从而造成一系列的恶性循环。

HR们都会归结出失败的几个因素：

1、老板重视程度不够，造成工作难以开展；

2、家族企业难以管理，制度无法落地；

3、老板过于注重生产、销售，忽视了人力资源工作；

4、人力资源部门的权力受限，工作难以开展。

不可否认，以上的几点因素确实存在，是造成人力资源工作开展困难的因素，但反问自身：如果我们是老板，我们要怎么做？

我有几个朋友，原来是做人力资源出生。在以前，他们一直批判老板很抠，对人力资源很不重视，投入不够，做得很不爽，感觉侮辱了他们的专业。但后来他们自己创业后，他们的公司也依旧出现人力资源工作薄弱的现象，我问他们为什么你们以前专业做人力资源，怎么自己公司搞的也不咋样，他们就跟我说，以前不是老板，所以会想以专业的技能去影响老板达到实现自己价值的目标，但自己当了老板后发现，当生存成为第一任务的时候，很多所谓规范化管理都是扯淡。生存、盈利才是硬道理！

从他们的例子可以看出，人力资源的重要性是建立在企业生存的基础上，而不是企业生存要靠人力资源管理的规范。也许很多人会不认同我的观点，会说：没有规范化的管理，怎么生存？我只想说：规范化管理时间和物资的成本，是中小企业能承受的吗？很多中小企业都不规范，不也没倒闭？规模没能达到200人以上的企业拥有太多专业化的制度，那只是作死的节奏。

二、HR们未能充分了解老板们的意图，导致做出的制度难以让企业满意

中国式老板永远不缺理论，特别在中小企业中，老板的管理方式都似曾相识。曾经创业的艰辛、守业的痛苦，竞争的压力等等，他们也希望通过引进优秀的人力资源管理人才来改变现状。但专业的HR们进了公司，很多都试图在短期内能做出改变的效果，以证明自身的能力价值，却忽略了老板想改变的真正意图。

老板苦恼的根本其实不是制度是完善与否，而是企业是否以他的意识目标前进。员工不好管、效率不高、管理混乱······种种问题确实是出于人为因素，但中小企业所谓的规范，其实就是老板希望以他的个人意识形态融入到相应的制度中，进而让员工管理达到他的期望目标。在这个个人意识与专业角度发生冲突的时候，很多HR都坚持着自己的职业操守，坚决要求要以专业化的企业管理流程进行改进。意识与专业的碰撞结果，往往都是专业敌不过意识的角力，从而导致HR们被企业遗弃。

对于HR的专业坚守，我个人是表示敬佩！但我们必须清楚，中小企业生存的法宝就在于其灵活性，如果我们人为造事，制定了很多很详细的规章制度，只会越管越麻烦，成本一直增加，最后剪不断理还乱。

其实，中小企能在大环境中生存下来，都有自己的苦难和沉淀，也有一套真正适用于自己的行之有效的管理体制，HR的工作不是拷贝专业、详细、复杂的模式去改变企业，而是顺其企业发展规律，做出简单有效的制度流程，合适实际才是管理王道。想一想，海尔、联想、哇哈哈，有多少人在学在模仿，但迄今为止，他们还都是唯一的，道理是类似的。

三、HR管理的困境，在专业与职业之间，未能找到平衡点。

人力资源管理的概念是舶来品，但经过近30年的发展，大家对它都不陌生。很多公司都表示自己对HR管理工作的重视，但现实是：说起来重要，想起来才要，忙起来就不要。作为人力资源工作的操作者，HR经理们是使其实现具体化的第一责任人，但在实际工作过程中，却让HR们倍感煎熬。培训？因业务、生产忙，等等吧！考核？人员素质不够，操作繁琐，拖着吧！不管我们愿不愿意承认，无论是何种原因导致人力资源工作开展困难，公司的人力资源工作成败与否，HR们都无法取得决定性的权力，做好了，是其他部门的功劳；做不好，人力资源部门却要承担各种责任，让HR们极为无奈。

HR管理未能获得老板们的重视有几方面的原因：

首先，受制于所谓专业知识的局限。在职业从事HR工作的伙伴们都认为以专业的能力做职业的事，公司要规范就必须按专业来操作，无形中就将自己站在了公司的对立面考虑事情，从而在一开始的时候就给自己设了一个难以逾越的坎，导致后期工作开展难！

其次，专业的HR知识无法与企业本身相结合，无法做到因地制宜。很多HR的误区在于，自己是专业的，我的眼光不会错，错的是你们不懂人力资源管理！照本宣科，只能让老板对

人力资源工作的不满逐日递增，从而无法进入到更高层次的高度去开展工作，这也客观上削弱了HR们的重要性。

其三，无论何种理论，都必须建立在基础现实上，本土企业对人力资源管理的认识不足以及企业发展规范的重视程度不够，我们无法以舶来的理论去实践本土企业的管理规范。例如很现实的一个问题，HR们希望建立规范化的流程标准，但其他部门更希望制度能更加简单灵活。而在利益的平衡上，HR经理要是站在员工的角度考虑问题，那在某种程度上，就是站在老板的对立面；如果你站在老板的角度制定流程，同事们会排斥你；无论何种结果，最终受伤害的还是HR们。

对于专业理论上的事，我不便于做过多评论，但我认为，既然我们是在本土中小企业从事HR工作，那就必须“入乡随俗”将专业的知识灵活地转化为企业实际需求，能够对企业做到认识清晰、方向明确、定位精准、专业过硬和理解企业，就能较为快速地融入到公司做开展工作。别以为改变专业态度就是对自己职业的不尊重，相反，因为你尊重你的专业才需要有如此的改变。不能在企业因地制宜，就会因为水土不服而一事无成。

以上是对本土中小企业人力资源工作现状及特点，做了一个简要的分析，依本人的体会如下

一、加强自身的专业技能及职业素养，充分利用职能进行自我历练。

我们常说的：如果你无法改变这个世界，那你就只能改变自己。

很多中小企业的HR对人力资源的专业性掌握不足，总以为掌握了一些概念、流程和表格就是掌握了人力资源知识系统。现在的人力资源已成为综合性的学科，涉及劳工关系、经济学、心理学、组织行为学等等，面对不断发展的社会趋势，在提升自己IQ的同时还得提高自己的EQ。只有加强自身的专业技能及职业素养，才能在不断变幻发展的社会中得以生存发展。

人力资源管理工作会涉及多个部门，作为HR而言，工作的过程中却是很好的自我历练机会，只有了解公司的整体现状，才能提出合理的管理改进建议。因此我个人建议，如在工作及时间的允许，多去各工作环节实操锻炼，切身感受各环节对人力资源工作的需求，才能对其本身工作做出正确的定位。

二、转变思想观念，入乡随俗，因地制宜才是王道。

为什么曾经红火一时的企业咨询管理，到现在却成了很多老板们的批判对象？因为很多咨询管理公司所谓专业的人力资源学者，以高位者的姿态，提出的都是所谓专业且高、大、空的理论，未能真正了解企业的实际情况、切实需求及改变方向就做出各种改进方案及规章制度流程。最终，老板看不懂，员工不明白，留下一堆废纸让老板郁闷，员工幸灾乐祸的笑话。无可厚非，咨询机构或高位者的专业性值得肯定，但切莫忘了一切的理想都是建立在现实中，只有切实深入了解企业内部对人力资源的需求状态，才能更好地开展工作。必须清楚，老板请咨询机构或专业的人士，其由衷的目的不是真的要建立完善、正规的管理体系，而是适合企业发展规律，简单有效的流程。

“尽信书不如无书”，其实人力资源管理没有那么多复杂，最优秀的管理模式不是专业且厚厚的管理文件，而是符合公司实际，简单、明了、易操作的流程。

三、别对老板及同事的人力资源不专业而耿耿于怀。

要允许领导及同事犯错，站在对方的角度看问题，更不要以专业自居去否定他人，做出了危及自己职业身涯的事。需要把握企业运营的目标和底线，人力资源是企业经营发展的服务系统，且不可自乱主次关系。

四、端正态度，以良好的心态面对人力资源工作。

也许会有人跳出来对我所举之事逐条批判，毕竟由一个不专业的人去讨论专业的事，是过于唐突，但起码我曾经由一线、中层、高层的经历中发现，中小企业人力资源现状的困惑其实不在于专业性的高低，而在于匹配性的吻合度。高大全的理论及流程，往往不被老板们接受，实操性强且符合公司现状需求才是根本。

**第二篇：公交之惑**

公交之惑

你知道吗？昆山每天有30多万人次乘坐公交出行。你离不开它，城市生活更离不开它。然而，似乎每个人，只要踏上公交站台，都要抱怨：“人太多”、“车太挤”、“等待时间太长”、“车太慢”……把一腔怨气撒到公交部门身上。

你还知道吗？公交车司机是我市工作时间最长的劳动者之一，公交部门每年都在亏损经营，但他们仍在最大限度地为百姓提供便捷公交。运营者在努力，百姓却怨言多多，问题出在哪？让我们一起触摸我市公交体系三大困惑。

困惑一：公交发展总赶不上百姓需求

●发展很迅猛

1986年12月15日，昆山首条火车站至亭林公园的公交1路线开通。20多年间，公交“攒”下60条线路、450辆车的“家底”。2025年9月开始，市公交公司启动“变挂靠经营为公车公营、变承包经营为实收经营、变售票员为服务员”的改革，4年不到的时间，公交线路从60条增至157条，营运车辆从450辆增至925辆，在全国县级市中率先运营区域公交，并实现镇区公交全覆盖，公交线网站点500米半径覆盖率95.8%，每日的客运量为33万人 次。

“周边城市中，张家港公交车总数600多辆，太仓公交车总数只有300多辆，都没有我们增长快。”市公交公司总经理姚志鸿不无自豪地说。●百姓有怨言

与公交车快速发展相对应的是，市民对于公交车怨言不断。

间隔时间长，百姓最不满。家住周市的朱玉荣曾经因为公交晚点而错过了火车。今年3月的一天，他在金浦路公交站台等待开往火车站南广场的52路公交车，站牌上显示间隔时间为30~35分钟，但是朱玉荣等了55分钟才等来车子。

乘车太拥挤，百姓最烦恼。家住张浦的王中元上班地点在柏庐路附近，每天，他都要乘109路回家，而每次乘车都特别拥挤。“有一天下班，我17时15分进了站台，直到快18时才挤上车。”

行驶太慢，百姓最揪心。家住城北的李兰女士在老火车站附近上班，每天上下班都要乘1路车。“有一次公交车被堵在正阳桥上，上班时间到了，也只能干着急。”李兰说。

[专家解惑]本报记者连线我国市政公用事业方面的专家许宗成教授。许教授认为，从一个城市公交发展历史看，昆山的公交发展时间不长，应该说基础比较薄弱。我国地级以上的城市在上世纪70年代就有公共交通。昆山作为一个新兴发展城市，经济发展速度很快，城市扩张也很快，公交发展跟不上百姓的需求是一个正常现象。要解决这个困惑，就需要政府在城市规划和经济发展规划中，把公交事业放在优先、主体地位来考虑，而不仅仅是作为一个补充方案。

困惑二：公交服务与百姓感受总有距离

●服务亮点多多

“昆山公交车服务最好的就是8路，乘务人员对于老人、小孩很照顾。”市民李菁说。2025年，昆山市公交公司首次在8路公交车上推出“空乘式”服务，先后获省“工人先锋号”、“苏州市级文明公交班线”等荣誉，并在3路、18路等路线推广。昆山公交公司提出了司乘人员做好服务工作十点要求，每年开展“优质服务竞赛月”激励服务提升，内外监督并举，奖励社会各界人士监督公交服务，创建出公交“五星车”、“工人先锋号”等特色鲜明的品牌服务体系。

● 百姓感受有点冷

为市民提供更加优质的服务，公交公司一直在努力。然而，百姓对公交服务却期望很高。

进站太猛，百姓有点烦。今年3月，市民刘菲在前进西路人民医院站台等候9路车，当时有几路公交车同时进站，9路车上车的前门正好在路边护栏之后，很多乘客一时无法上车。“进出站实在太着急，就不能体谅一下乘客的难处吗？”刘菲有些不满地说。

问路遇冷，百姓很气恼。来自苏北的马迎芳女士，曾经在104路因为打听麦德龙超市的地址被司机大声斥责。“我是外地人对路不熟，虽然指路不属于司机的职责，但有时他们的态度实在让人难接受。”马迎芳说。马迎芳的的气恼让很多外地人有同感。

公交不找零，百姓很郁闷。市民杨晓琳感到郁闷的是，今年5月，她带孩子乘坐8路公交车去学校，上车后由于没有随身带零钱，被服务员数落了一番。事实上，除了不找零钱，还有夏天公交车开空调多收一元钱，也是百姓与司乘人员发生纠纷的重要原因。

[专家解惑]许宗成教授认为，公交司乘人员工作量非常大，每天要面对不同的乘客，满足他们各种需求，有些需求不一定合理，因此态度难免会生硬。同时，公交很多不到位的服务是由于其他原因造成的，比如由于没有公交专线导致的公交行车慢。乘客没有其他的发泄渠道就会把气撒在公交司乘人员身上。提高公交服务，除了公交部门自身进一步深化服务外，关键还在于整个城市有一个良好的公交发展环境和广大乘客的理解与配合。

困惑三：公用事业企业身份

小公交大民生。据了解，我市公交线路总长2404公里，年行驶里程5531万公里，客运量达到了1.2亿人次。近年来，市公交公司已经着力将公交线路向区镇辐射延伸，先后开辟了市镇公交31条、区域公交71条，服务区域达641平方公里，辐射人口已近200万人。与此同时，我市还开辟了24条学生公交线路，投入44辆公交车，覆盖玉山镇、开发区区域范围内的近20所中小学，成就了一项实实在在的公益性民生事业。

“虽然公交是公益性事业，但公交公司一直是企业化经营。”昆山公交曾经在10多年间一度主要靠承包制和民营资本运作，在完全市场化的情况下“自给自足”，这让行业相关主管部门、不少市民都认为公交是个“香饽饽”有利可图，可以完全靠着市场实现做大做强。而且，多年来，由于普通公交的票价一直维持在1元左右，针对部分特殊乘客还实行了0.5元甚至免费的票价。而近年来随着油价不断上涨、车辆维护成本的不断提高，公交公司经营已经是亏损严重，陷入了低票价营运、低标准运行的怪圈。

[专家解惑] 许宗成教授认为，用企业化方式来运作公交是很多城市普遍的做法，方向也是对的。因为企业运作公用事业可以让公用事业效益和效率最大化，为百姓提供最好的服务。但是，由企业来运作公用事业，不是把包袱甩给企业，而应该从政策、资金等多方面给予支持，为企业运作公用事业创造良好的环境。

**第三篇：P2P 金融之惑**

P2P 金融之惑

作者：Leo

来源：华夏理财

发布时间：2025-04-24

一年一度的央视3·15 晚会，给火了两年的P2P 金融头上浇了一瓢冷水。金玉恒通一案受害人数超过1 万，被骗金额超过100 亿。虽然从技术上来看，P2P 金融是非常先进的金融模式，但不断爆发的个别平台倒闭和跑路事件，浇醒了国内投资者对于P2P 的疯狂崇拜。毁誉参半之下，在3月28 日举办的互联网金融春季峰会上，业内人士对于P2P 金融项目做了重新的评估。

草根的P2P 金融

和国外的先行者比起来，国内的P2P 金融项目要草根得多。从公司和从业者的背景来看, 大致可以分为4 类：小贷公司、IT 公司、担保公司和传销团伙。从风险上来看，前两者的风险大致相当。

由于受政策限制，小贷公司只能用自有资金提供放贷业务，这极大地束缚了小贷公司的经营能力。而对接P2P 项目后，资金来源的问题绕过了政策红线，针对同一个贷款项目，小贷公司自有资金和P2P平台募集资金在利率上的差异形成了类似分级债券的结构化设计, 既分散了风险又提高了收益。

从2025 年下半年开始，P2P 机构与小贷、信托等机构的合作明显增多，其中部分P2P 公司还参与了贵州、重庆、湖南等多地的地方融资平台融资项目。这些中西部地区的地方融资平台由于募资能力有限，不得不选择与P2P平台合作。不过类似的融资项目规模至少在亿元级别，产品设计和资金汇集均由信托公司或资产管理机构负责，P2P 只是其募资的通道之一，其角色还停留在浅层次的代销方面，不过地方融资平台的融资项目一般有商业地产项目做抵押，资金出借利率10% 左右，风险相对较低。

一位业内人士告诉《CM 华夏理财》记者，目前P2P 金融行业大概有五成以上的从业者以前是做小额贷款公司的，而老总一级的比例更高，大概有七成。

IT 公司背景的P2P 项目从诞生之日起就有几分荒诞的色彩。受人委托开发一个P2P 线上投资平台，完工后拿着源代码买个域名直接上线。这样的平台最大的问题是项目太少，导致出借人的资金效率偏低。活下来的公司往往也是依靠从小贷公司批发债权。

纯线上的P2P平台活得更加艰难。2025 年成立的拍拍贷虽然是国内成立最早的P2P平台，但是一直没能盈利。如果不是凭借“中国第一家P2P 网络信用借贷平台”的名头获得了风投的青睐，恐怕早就难以为继了。而同样专注线上P2P 的陆金所则严重依赖平安银行的高收益项目支持。P2P 中的恶之花

与小贷公司和IT 公司相比，由担保公司转型的P2P 项目风险明显偏高，至于遇上传销团伙包装的P2P 项目，投资者就只能自求多福了。

担保公司转型P2P 自2025 年始。由于宏观经济的持续恶化，导致中小企业贷款需求的下滑，原本就利润微薄的担保公司业务量大幅下滑。

根据北京信用担保协会对北京134 家担保机构的统计，2025 年上半年，北京市担保机构新增担保额582.99 亿元，同比下降28.07%，其中新增担保额347.77 亿元，同比下滑19.89%，新增非融资担保额239.22 亿元，同比下滑37.27%。仅2025 年前六个月北京就有58 家民营担保机构出现亏损，亏损额总计约1.06 亿元。

担保业务全面受阻，民营担保机构不得不各出奇招，依靠担保机构强大的风险把控能力，以及担保以往业务的特点，越来越多的担保机构选择向P2P 转型。不少担保公司的总经理认为，担保机构的风控能力能够确保这种转型的成功。然而现在回过头来看，成功转型的担保公司只是少数，更多转型P2P 的担保公司或出于习惯，为借款行为提供担保；或开展“自融”业务，从而累积了巨额的坏账。而“资金池”设计又为这些P2P 公司挪用资金提供了便利。一旦资金链紧张，这些P2P平台不得不选择借旧还新来缓解资金紧张的状况，进一步抬高了平台的资金成本，最终只能选择关门跑路。

传销型的P2P 公司则是P2P 模式在国内金融实践中结出来的罪恶之花。涉案金额超过100 亿的金玉恒通就是最典型的例子。

冠群驰骋CEO 刘广东谈到金玉恒通时毫不掩饰地说：“天生的坏人并不多，大部分时候都是不得已做了坏事，但是金玉恒通背后这些人绝对是故意的。35% 的月回报意味着什么？如果我们把客户的钱放到他们那里去，业务员什么都不用做，不到半年个个都能成土豪。这种事情可能么？天下有白吃的午餐么？”

然而就是这样荒谬的事情，竟然在近一年的时间里欺骗了几万名投资者，诈骗金额超过了100 亿。面对这种P2P 项目，再谈什么风险控制已经没有意义，投资者只需牢记：天下没有白吃的午餐。

结合国外的金融实践来看，首先从服务方面，一个安全的P2P平台应该提供详实的借款人身份验证和准确的信用记录。这也是为什么线下P2P 活得比线上P2P 要好的原因之一。目前国内最大的线下P2P 某品牌，拥有近万人的线下审核团队。这种资源配置极大程度上保证了借款人信息的准确性，降低了资金风险。其次从投资方式上，借款人一定要清楚了解资金的投向，同时用分散投资的方式来降低风险。

拨开P2P 迷雾

谈到P2P 投资的风险控制，首先要远离高危的P2P平台。在3 月28 日举办的互联网金融春季峰会上，一位与会者公开表示，除去平台收取的服务费，年收益在10% 至24% 之间属于正常范围，但实际上用收益率区间去衡量一个P2P平台的安全性并不合理，因为不同的P2P平台运营能力千差万别。一些新成立的P2P平台没有品牌，只能用高收益来吸引投资者，即使年化收益率低于24%，其风险依然偏高。事实上，危险是有迹可循的。

骗术一：真假李逵。想方设法和一个知名投资机构或是大型集团建立某种关系，用其商誉为P2P 业务背书，是很多虚假P2P平台常用的招数。

在被称为P2P 网贷第一案的“优易网卷款2025 万”中，涉案人员就凭借和香港亿丰国际集团某高管的亲属关系，骗取了投资人的信任，达到了吸纳资金的目的。

在金玉恒通一案中，涉案人员声称瑞士百达资产管理有限公司是金玉恒通(英国)投资有限公司的股东，进而将金玉恒通包装成一个背景深厚的跨国集团，骗取投资人的信任。因此，一旦有P2P平台声称自己的股东或是投资人实力雄厚，投资者就要多留个心眼。查一查是否真有其事。

骗术二：虚假投资。很多P2P平台在创建初期，为了吸引投资者加入，都会将一部分市场推广费用拿出来当成给投资者的回报。虽然这种行为无可厚非，但是投资者需要警惕P2P平台的运营者虚构项目。有些P2P平台运营者虽然没有虚构投资项目，但是存在“自融”行为，这也是一个非常危险的信号。做平台是P2P 金融最安全的模式，一旦P2P平台存在“自融”业务，其风险将急剧放大。

除了远离以上这些高危的情况，投资者还需要关注正常运营的P2P平台存在的风险，包括商业模式的风险、运营能力的风险、技术黑客风险等，另外还需要注意特殊的“地域性风险”。

虽然从行业层面来看，P2P 金融被叫停的可能性极小，但是各地政府对待P2P 金融的态度有很大的区别，而各地的金融环境也存在极大的差异。这就是产生P2P 金融地域性风险的原因。就过去一年多的情况来看，P2P 跑路最多的两个地区分别是江苏和浙江。江浙两地民间金融非常活跃，也诞生了诸多的老赖。江浙两省近两年老板跑路的事情屡有发生，不久前江苏盐城的“射阳农商行”甚至出现了挤兑的局面。虽然不能断定江浙两地实体经济和金融体系是否出现了系统性的问题，但是对江浙两省的P2P平台投资，最好持谨慎态度。

**第四篇：成长之惑观后感**

成长之惑观后感

三年（6）张雨欣昨天晚上,我们看了一部法制教育专题片,讲的是一个小男孩的故事。他叫大猛，3岁时，就被亲生父母抛弃了，父母把他送给别人，虽然别人家有4个女儿，但最疼最爱的还是他。一次吵架中，大猛知道了自己是被亲生父母抛弃的，心里恨父母。从那以后，养父只要稍对他严厉一点，他心里的积怨就越来越深。最后，他染上了小偷小摸的恶习，进了少年管教所。大猛会走上这条犯罪的道路，与他的家庭有着很大的关系，首先亲身父母的遗弃，给他幼小的心灵造成巨大的伤害，然后是养父母的过分溺爱。看了这篇故事，我知道了，青少年犯罪总数已占到了全国刑事犯罪总数的70%。天啊，这是多么可怕的数字啊！古人说：“千里之堤，溃于蚁穴。”“勿以善小而不为，勿以恶小而为之。”都是教育我们要注意生活中的小细节，不要认为那些事没什么，须知任何事物的发展都是一个从量变到质变的过程。以大猛为例。可能刚开始时偷东西，家长不当一回事，如果不引起重视，就会有第二次，第三次，在这个时候如果自己也没有警觉起来，只是认为偷东西可以不劳而获挺轻松的，那么就会渐渐地养成小偷小摸的习惯，无心学习，进而成绩逐步下降，最后什么也不会。此时就产生了一个质变的过程。即：本来你可能是一个中等

程度的学生，慢慢就变成了一个“学差生”，最终成了老师们所说的那种“破罐子”，只好破摔下去了。

怎么样才能避免这种事情的发生呢？我想一个词语就可以说明了，那就是“防微杜渐”。对于第一次发生的事情，切不可掉以轻心，要引起足够的重视。因为有了第一次，就会有第二次。要想让这些事不出现第二次，那么就一定不要有第一次。”

同学们让我们“勿以善小而不为，勿以恶小而为之。”成为一个正直、善良、品德高尚的人。

**第五篇：2我之惑**

2025年4月12日天气晴 农历三月初三

我已经好久没有写日记啦，今天之所以会写这篇日记，可能是我开始对一位非常漂亮的女孩开始思恋啦！所以我觉得有必要写下这篇日记来记述下，一则是为了写下我的相思之情；二则是想为我的人生留下一些痕迹。

我对这个女孩的情感并没有达到歌德在小说《少年维特之烦恼》那样，为了她茶饭不思的地步，反正就是觉得她有点漂亮，我也并没有说我一定是喜欢她，因为我还不知爱为何物，尽管曾经因为暗恋一为女孩而暗自心伤，现在看来都还好像是有点心在滴血的感觉吧!当时暗恋的女孩我们现在还有联系，而其我们两的关系还是好朋友、老同学。我记得我在高一那会还为了她，不顾老师的劝导，毅然决然的加入到她所在的班级，尽管她所在的班级在当时已经非常的坏。但真正的加入到这各班后，我才发觉我已经不再喜欢她啦，我也不知道是什么原因，在加入这个班级的当天我就后悔啦，扬言要转班，最终以没有转成收场，直至今日我当时转到那个班级在我的同学看来都是一个谜，以我的成绩完全可以进入都认为最好的班级。有一天，与我关系比较好的一位女同学突然对我说：“你到底是为了那个女孩才这样做的？”，当然她至今也不能知道答案啦，因为当时的我已经不再对那位女孩迷恋啦。这可能是我的第一份情感吧！

直到今日，我也不知道能不能把它假做我的第二份情感，因为我对这个女孩完全没有任何的交集，我之所以会关注她，只是应为在上高数课时，她回首，我昂目，如此而已，但是她却吸引了我，导致的结果就是我每天都会看她几眼，前提是我所在的位置能够看到她的话。可是下来我就把她给忘的一干二净，但有件事我得说一下，又一次我在看她时，她偶然转过头来，看向我，那时的我心就咚咚直跳，这样说吧 如果我有心脏病的话，可定就要打120啦。

我现在就是想认识她，多了解她，我总是觉得，如果不了解一个人的话，你的喜欢仅仅是被她的某种气质吸引罢了。但是有怪了，又一次，一个活泼的女孩坐在我身边，尽管没有什么感觉，但是她的乐观自信却吸引了我，那时的我才知道，那样的女孩才是我该追求的，但是我的心却没有咚咚的跳。

现在我算是想明白了，乐观自信是我想具有的品质，我应该变得乐观自信，让我心跳的女孩才是我追求的。可是我有糊涂啦，我渴望跟乐观自信的人交朋友，喜欢喝她们在一起，因为本人虽然不太善于言语，但我向往乐观自信，而其其也在向这方面努力。所以，我到底是喜欢什么样的女孩啊啊啊啊啊啊啊啊啊啊啊啊啊啊~~~~~~~~~~~~~~

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！