



不能改变自己的人，不足以谈成功

这篇文章的标题，脱胎自非常流行的一句话：没有在深夜哭泣的人，不足以谈人生。但是哭泣人生这一句，仅仅是具备文艺气质的小清新，也许在感情上击中了很多人的心，但从现实角度看，深夜哭泣与参透人生没有必然因果，这句话实则没有任何意义。更有现实意义、能够真的让我们生活得更好的一句话，应该是：不能改变自己的人，不足以谈成功。

改变自己非常重要，人无完人，只有持续改变自己，才能够变成一个更好的人；改变自己非常难，身在庐山中的每个个体，要审慎客观地正确认识自己，并且能够在自己身上开山破斧。破和立，是身心的血泪洗礼；也正是因此，能够改变自己的人，因其愈加优秀，因其决心、魄力和行动力，才能够相对于变化前的自己，更无限趋近于成功。一个连体重都控制不了的人，何谈控制自己的人生——正是这个道理。

那么，如何改变自己？

► 1. 正确认识自己

改变自己的前提，是知道自己哪些地方需要改变、为什么需要改变。

真实的自己其实要比镜子里的难看30%——连外表这么一种易被辨别的现象、辅以镜子这样真实客观的工具，人仍然会误判自己的美貌程度，那么在性格、品质等其他判断难度远高于外貌的维度，又并没有天然说真话的魔镜在，想要正确认识自己，其难度可想而知。

但是，镜子仍然是客观观察自己外貌的好工具，所以在其他维度上，也可以为自己找到一面镜子，从而帮助自己找到不足，寻求提升。具体做法，包括但不限于以下几种：

a 主动寻求反馈。

有一种工作习惯，叫做“提出&吸收反馈”。大致方式是，每次有重要的项目或会议结束后，由另一位成员，对owner进行1对1反馈。反馈的内容，包括观察到的优点、不足；为什么觉得这是优点、这是不足；从第三方角度，对于不足给予建议。事实证明，这个工作规则非常有效，团队成员都在持续进步。但是在现实工作和生活中，尤其是在工作中，如果没有这样的固定工作规则，很少有人坐下来对你进行中肯且全面地反馈，因为给予反馈可能是一件吃力不讨好的得罪人的工作。所以，要自己更主动地去寻求反馈，诚恳地找到可能会给自己建议的1-3个人，提出希望对方给予反馈，从而更好地实现自我认知。

b 角色扮演。

并不是所有的会议我们自己都是主持人，也并不是所有的项目里我们都是owner。但是，作为参与者，我们仍然能够去观察owner本身。我们可以在内心上演OS戏码：这里她做得非常好，值得学习；这里她做得不是很好，未来我要规避；这里她是以A方式处理的，而我会以B方式处理，为什么她采取了A而不是B？如果A方式更好，是她看到了我没有看到的？想到了我没有能想到的内容？未来当我要做类似的决定时，如何灵活使用A方式？等等，不一而足。角色扮演需要具有细致的观察力和强大的反思自省能力。其好处是，能主动看到自己与其他人的差距，从而改变自己。

c 察言观色。

沟通、项目等过程中，观察其他人的反应：为什么这里她皱眉，为什么那里他愤怒，为什么自己兴致高昂而对方心不在焉？观察周围环境和人的反应，这是一种无声的反馈。在观察到不符合自己期待的反应后，要思考：为什么对方的反应如此，我需要做出哪些调整和改变？

► 2. 接受消化现实

事实上，在认识到别人眼中的更真实的自己之后，并不一定就能够愉快顺畅地进入“改变”阶段。当了解到自己比预期的丑30%时，随之而来的，其实是不愿相信、逆反、充耳不闻，会因预期与现实之间的落差而充满挫败感、沮丧感，会因此对自己失望，甚至觉得羞耻，觉得未获得认可，想要逃离。良药苦口，难以下咽一定是人之常情。所以，当这些情绪出现的时候，这只能说明你是一个对自己有所期待、对未来有所追求的上进的人，并不能更加说明你差劲、你无能。

因此，要给自己留一段时间，反复思量，实现对改变自己的必要性及其带来的情绪的接受和消化。如果不能接受和消化，那就是讳疾忌医，固步自封。

在这个过程中，感情上再痛苦，也要在理智上时刻警醒自己：

a 无论对方看到的自己是否就是真实客观的自己，当对方产生负面认知时，要么是自己真的可以做得更好，要么就是自己让对方产生了误解，而无论哪一种情况，都说明自己尚需努力；

b 不要辩解，辩解只能证明自己心虚、在找借口，同时也会让镜子们认为反馈被反弹，从而不再继续给予反馈。在心里对号入座，有则改之，无则加勉；

c 感激所有反馈，甚至批评。反馈是gift，要珍惜。

值得一提的是，接受消化之后，可能有一种情况是矫枉过正。有些人在明白“原来我并没有想象中那么好”后，会在失望、沮丧情绪下，滑向“原来我竟然这么差”的极端。不到90分与只有10分是完全不同的情况，没必要自暴自弃，妄自菲薄。要知道，能得到反馈，说明在他人心中有一席之地，在他人眼中是可塑之才。

► 3. 采取改变行动

既然知道哪里不足、有决心和动力改善不足，接下来就是采取行动，真的让自己发生改变。包括以下几个步骤：

a 分析原因，找到问题。

针对自己的不足，分析原因。如果只看到不足这个现象，却没有找到背后的原因，那么计划一定是不可执行、不可落地的，是一个无用的计划。例如，沟通效率很低，这其实是一个表现出来的结果或者说现象；进一步分析，沟通效率低背后的原因，是表述无逻辑，无法有条不紊地向别人陈述自己的观点、罗列依据。问题到了这一步非常明晰，后续如何解决，也能做到有的放矢。

b 设定目标，制定计划。

在明确了问题到底是什么之后，就是如何解决、解决到什么程度。仍然举上文的例子。针对表述无逻辑，目标就是在三个月后，能够有逻辑地表达观点。第一个月，进行专业的逻辑训练，建立逻辑思维；第二个月，在构架的逻辑表达结构下，填充内容，先写再说；第三个月，沟通中按照之前的训练，先想再说。随后逐渐提升运用的熟练程度，实现这一项改变。

c 定期review，寻求反馈。

在提升逻辑能力的过程中，小到每一次沟通结束、大到一个改变周期结束，都可以主动找到其他人，看看自己的改变是否发挥成效、是否可以让他感知。同时，也可以持续地获得建议，调整自己的改变策略和节奏。真悟空和假悟空，佛祖一看便知。

d 相信自己，持之以恒。

人的习惯、性格是经多年沉淀养成的，要使其发生变化，尤其是发生那些会让自己异常痛苦的变化，绝不是可以一蹴而就的。有些量变短期内难以让人感知，但不代表没有发生变化。一旦放弃，就是真的没有变化，前功尽弃；要相信自己，持之以恒，量变终会引起质变。

在火中燃尽而后生，方为涅槃的凤凰；在临死边界挣扎而破茧，蝶才成蝶。勇敢地改变自己，更好地追求成功。

比起大公司，人们更喜欢在初创企业工作

Tyba.com最近进行了一项新的调研，结果发现：与初创企业相比，在大公司干活的员工当中，其离职的意愿竟然比前者高出一倍！而且还有65%在大公司任职的员工表示，能够在初创企业工作，会是他们梦寐以求的。当被问及“为何讨厌当前工作环境”时，这拨人中纷纷给出了“讨厌办公室政治”(53%)、“缺乏认同感”(45%)以及“缺少职业发展目标”(37%)等理由。

至于喜欢在初创企业工作的人们，他们大多给出了“团队士气高/富有创造性”(77%)、“社交生活很棒”(60%)、“工作中充满激情”(56%)等表达自己当前有多喜爱这份工作的理由。

此外，45%的受访者还表示，由于无需正式着装，因此工作氛围相当轻松，并且对工作产生了积极正面的影响。

与之相对的是，那些钟情于在大公司工作的人当中，其更看重的，则是更加传统的“职业养老金奖励”(59%)、“可以在简历中填上一个公众认知度更高的公司名”(37%)以及“年度加薪”(25%)。

综上，Tyba.com联合创始人兼总经理Eric Huang解释到：

“这项研究表明，传统大公司已在人才争夺战中处于下风。当前人们更看中‘目标感’，且希望自己能够融入并成为其中的一部分。在这方面，初创公司做得确实要好很多”。

什么叫信任

一个小男孩和一个小女孩在玩耍，
小男孩收集了很多石头，
小女孩有很多的糖果，
小男孩想用所有的石头与小女孩的糖果做个交换，
小女孩同意了，
小男孩偷偷地把最大和最好看的石头藏了起来，
把剩下的给了小女孩。
而小女孩则如她允诺的那样，
把所有的糖果都给了男孩。
那天晚上，
小女孩睡得很香，
而小男孩却彻夜难眠，
他始终在想，
小女孩是不是也跟他一样，
藏起了很多糖果。
其实，
如果你不能给予别人百分之百的话，
你总是会怀疑别人是否给予了你百分之百。
拿出你百分之百的诚心，
对待所有的人和事，
然后，睡个安稳觉吧。
生活中的很多人和事，
就如文中所说的一样，
自己到底有没有做到百分之百呢。
虽然我们深知猜疑这东西最伤感情，
可是还是会不断地忍不住地猜，
疑心是对他人的不信任，
对自己的不自信，
对彼此的折磨，
对感情的亵渎，
这是一个心魔。
世界上没有对与错，
只有因果，
当我们付诸百分之百的真诚去对待身边的人，
不用去考虑他会以何种方式回报。
静静的等待，
所有的一切都会吸引而来。

