

最新王利芬经典语录(优秀8篇)

创作征文可以让我们思考人生的意义和价值，激励我们追求更美好的未来。在征文中如何运用好逻辑推理和举例诠释，增强作品的说服力？在这里，我为大家准备了一些精选征文范文，希望能够给大家提供一些写作的参考和借鉴。

王利芬经典语录篇一

以下为王利芬的经典语录部分整理：

1、带团队是一件最费心费力费时的事，从国企事业单位来的多的是奉献精神少的是成本市场和创新意识，从民营企业来的多的是市场意识少的是规范和持续发展意识，从跨国公司来的多的是规范制度意识，少的是配备不足的情况下独当一面的意识，且不说还有毕业生和海归，把这几种人整合在公司发展的轨道十分不易。

2、有了微博和视频等网络之后，发现大量的时间被碎片化了，虽然学习的地点无处不在，但系统性地读书却是其它途径不可代替的学习手段，读书能让你静下心来系统地了解一个人或者一个学说的思维方式，让你在一个安静的环境中与智慧交流，让你领略思维的魅力，这些都是上网或其它学习机会无法代替的。

3、与朋友相处的几点：第一，保持足够的尊重和他本人价值的认可。第二，说过的事一定要有下文，不可不了了之。第三，当朋友处在难处时尽可能地帮助，哪怕给一个倾听时间也是好的。第四，不要随便开口跟人家借钱或者让人帮忙，尽量自己克服。第五，给朋友提供有价值的观点或机会。第六，真诚坦诚。

4、员工流失中很大的原因在于对顶头上司的不满而且与这个

上司交流有障碍。而作为一个管理者，能力很重要，但为人办事是否公正，品行是否端正也极为重要。一个部门的头如果午餐或者平日的端茶倒水总有人伺候着，正直的人在这个部门基本呆不长。

5、一个人能否成才取决于许多因素，但归结起来不外乎四点，第一，自己的目标设定，第二，努力和程度，第三，努力的方法，第四，对各种艰难困苦承受能力。无论你的起点有多么低，你要在这四点上下功夫，人生总会不一样。

6、生命就如同一条河流，人不可能两次迈进同一条河流。在这条河流中，每一阶段都是可贵的，是无法复制的。任何一个阶段都有它的美丽和遗憾，任何一个阶段都是生命长河中无法缺少的水流。

7、一件事情做不成是因为：第一，事情本身没有想清楚（相当于定战略）。如要不要做，做到什么效果，何时做，谁做，什么方式做，动用什么资源做。第二，做的过程在目标不变的情况下没有动态调整。第三，没有每天尽最大的努力并且用心做。第四，做事中总的协调和各部门配合机制以及接口有问题。

8、带着情绪的决定都只会让事情变得更糟糕，理智地平和地对待矛盾方能看到事物的本质和真实的自己。

9、许多人看到谁的观点他不同意他就骂？这表明：第一，他只听得进与自己相同的观点而无法包容别人的想法。第二，骂是他能够采用的最极端的方式，如果手中有权他一定是大小的秦始皇。（经典语录）第三，用骂的方式来交流的人在生活中的交流也不会太好。第四，有的是用骂来平衡自己各种压不快，但越骂生活将越不快。

10、开拓一个新的领域常常不知道其中的规律，就算人家告诉你了如果没有体验也还是不完全知道，所以，开始一定不

是按规定好了格式做，而是一边做一边探索，一边学习，一边总结，然后一边固化实践成果并培育团队。你可以跟业内领头人交谈，做书面调研，但这些代替不了你自己做，否则出不了真正有特点的产品。

11、企业家把事情做成是目标，他们观点不能太鲜明否则得罪人，他们为了目标的完成得处处妥协时时当心。他们是最能成事的人，在如何成事上最有心得。学者是需要把观点讲透观点鲜明的人，他们越不妥协越有特色越受欢迎。官员既不需要观点更不能鲜明，而且不能以成事为目标，他们需要的是隐忍、藏而不露。

12、人的一生活七八十的寿命是挺合理的，四十的不再惑了，五十知道自己要做什么了，这时的精力体力如果保护好还可做十五到二十年，然后就进入晚年，这时腿脚不好正好反思回忆消遣生病，这人生的寿命设置还真科学，只是每个人都要死这点挺残酷。（以上语录均摘自王利芬个人微博）

王利芬经典语录篇二

1、什么人可以从员工升为主管？业绩出色、技术娴熟、有效地与他人合作这三个指标最重要。主管要有什么技能？工作计划、恰当分配工作、员工、教练辅导、绩效评估。从主管到总监需要什么技能？选拔人才担任主管，分配管理工作、评估下属、学会超越部门利益而考虑全局，总监如果选用“自己人”刚是误区。

2、错误决定出现的原因：第一，没有弄清做出这个决定所产生的后果和较长远的影响。第二，没有获得做这个决定的最关键的信息。第三，做决定前没有考虑到实施方案的可行性，第四，核心领导人带着某种特定的情绪在做决定。第五，做决定的流程和机制天然存在问题。

3、事实永远是事实，一个互联网的时代更无法掩盖事实。但

是，更多的人是并不象这位网友一样这么认真地查对事实，一定有不少人会根据某些没有求证过的言论就在头脑中得出一些与事实相距太远的结论，这就是为什么事关一个人的名誉时要特别小心，无论出发点多么伟大，也要小心，也要谨慎，更要有事实根据。

4、员工对待工作往往有四种心态，打工心态：我是给公司打工的，公司如何跟我没关系，只要照领我的工资就行了，所以逮着机会就怠工就敷衍；职业心态：想法是人家请我过来我要对得起工资和信任。专业心态：作为专业人士，我做事的品质代表我专业水准不能让人小瞧了。老板心态：公司与自己息息相关。

5、当有人问我“人为什么来到这个世上”时，我会毫不犹豫、毫不夸耀地回答：“是为了比出生时有一点进步，也就是说，是为了带着更美一点、更崇高一点的灵魂死去。”——稻盛和夫这句话在中国这个环境下看起来有一些可笑，这就是糟糕的现实对每个人灵魂看得见的影晌。

6、把事情办成的'几大要点：第一，把这件事情想透，想透就是清楚地知道此事办成的关键点、关键人和场合。第二，针对关键点用最合适的执行方案，用最合适的人去办。（）第三，有一个总协调或者指挥对时机、进度和中间的接口进行掌控并做行进中的微调。许多人办不成问题多半出在没有想明白就开始行动。

7、在人际交往中，有一些人常常不了了之，指的是一件事情说了没有下文，这其实是一个不好的习惯，它导致的是未来真有合作的机会人家首先过滤掉你。其实你只需要告诉人家行或不行的理由就好，不了了之很不可取。

8、一定要做自己喜欢的事情，但是创业的过程中会有无数不喜欢的事情要做。能把需要当作兴趣的人是企业家的重要素质。

9、当你请人家帮忙人家没有帮到时，千万不要怨恨，更不要责怪，即便你曾经帮助过别人，你也别心存恨念。原因有三：第一，问题没有解决前把情绪弄得太低落不利于继续寻求解决之道。第二，你的需求对于别人来说也许并不合适去帮。第三，你今后还会有更多的事情需要各种人帮助，因为这个世界很小。

10、当我们为一些事情担心焦虑时，有以下方法可以缓解：第一，先冷静找朋友分析清楚此事的关节点。第二，积极面对并采取相应措施。第三，想一想此事最坏的结果。第四，找出最坏结果出现后的替代方案。第五，反思此事出现的原因并尽量在今后避免出现。

11、当一个国家的权力过大时，所有的人在灵魂和肉体上都需要下跪，尊严会打折扣。是的，是所有的人，虽然下跪的程度会有所不同。

12、当一个人找不准前行的方向时，所有的风对于他来说都是不顺的。一个企业如果找不准真正的商业模式，不可能找到合适的人，也不可能达成重要的合作，不可能发挥优势，当然也不可能得到实质性的发展，所以说，一个企业的战略是根本，是出发点，俗语。

13、创业公司第一要紧的是生存，与此同时要紧的是寻找真正的商业模式，第二，是找到适合这个商业模式的人，第三，让公司全体员工清楚地知道实现这个模式中每个要的作用，第四，在实践中丰富这个模式的细部环节，第六，为这个商业模式的实现建立相关的制度和考核标准，第七，把每一项制度实行到位。

14、我看到很多能成事的人常常有三个最大的本事：第一，清楚地知道办成这件事情因素，尤其核心因素关键的人和关键的事，这叫判断能力。第二，看清之后能制定一个较适用的方法，这叫策划能力。第三，用最合适的人去实施这些方

法，这叫执行能力。这三种能力都具备的人，做任何事情失败率接近零。

15、与人进行商务约会，无论来的是何人，都要准时。我看到一些人常常是人家已经到了他(她)的地方，他们仍然要让人等，这是非常不礼貌的行为，会影响下面一系列的合作。其实，如果觉得不重要就不要约，约了迟到只会让效果打折扣。我发现大家对大官迟到容忍度大一些，我对所有迟到的人基本不能忍受。

王利芬经典语录篇三

1

她生在水中，而未曾着水

一池热爱，静静地假寐

淡溢芬芳的沉思，忧郁在

我墨里，淌开了浓浓的清香

2

没有蒹葭苍苍，那白露还未为霜

我的诗里，是你的'温度凝结的痕

点燃青灯，佛前有我跪拜的苍生

我的花，早已习惯，把远方纳入飞翔

3

面朝东方，仰望归来的雁阵
披着芬陀利花儿一样的霞衣
我，从花叶上捧起一粒露珠
寻找，自己的影子和你的名字

4

而我是她影子，正躺在花的眼睛里
而远方是朦胧的，略带潮湿的灯火
禅悟的云朵，在干净的秋风中静坐下来
芬陀利花，时隐，时现地召唤我的春天

5

渴望，依旧翻阅，包裹了很久的身体
无语的花蕊，贴近了晨光浅浅的奔跑
走近她吧，走进她的热爱，她的烟火
像人生的感觉，渗入骨头，浸透了血

王利芬经典语录篇四

1、自己丰富才能感知世界的丰富；自己善良才能感知世界的美好；自己坦荡才能逍遥地生活在天地之间。

2、青春是伟大的财富，信任是永远的靠山，率真是制胜的法宝，好奇点燃了学习的热烈，友善铺就了向前的坦途。

3、不要太相信简单化：凡把复杂的问题说得像小葱拌豆腐一清二白者，皆不可信；凡把解决复杂问题说得如同探囊取物，易如反掌者，皆不可信；凡把麻烦的事情说成是一念之差，说成是一人之过，以为改此一念或除此一人则万事大吉者，皆不可信。

4、过于伟大或者过于卑微，过于高明或者过于愚蠢，过于奇特或者过于陈旧的话语，都值得怀疑。

5、所谓理解也就是弄清真相的意思，先弄清真相再做出价值判断，这是最根本的原则。先做出价值判断再去过问真相，乃至永不去问真相，这是聪明的白痴最突出的标志。

6、高尚有高尚的代价，低下有低下的收益，清高有清高的寂寞，浑水摸鱼有浑水摸鱼的红火，智慧有智慧的痛苦，愚蠢有愚蠢的福气。

7、不要被大话吓住，不要被胡说八道吓唬住，不要被旗号吓唬住。

9、友谊不用碰杯，友谊无需礼物，友谊只不过是我们会忘记。

10、我赞成不搞无谓的争论，对于花样翻新的名词口号，对于热点热门，对于咋咋呼呼，我常常抱不为所动怒，静观其变，不信其邪，言行对照，比较分析的态度。

11、任何人试图以真理裁判道德裁判者自居，以救世主自居，众人皆浊我独清，众人皆醉我独醒，不要随便信他。

12、我只能继续锻炼耐心，锻炼低下头来，锻炼谦虚谨慎再谦虚谨慎，锻炼忘记各种的虚妄、虚无缥缈，锻炼自己平凡些再平凡些，锻炼自己溶化于人众之中，锻炼自己等待于无所等待之中，即无所等待于任何等待之中，最好的等待就是

忘却，最沉静的风度就是无——无忧、无为、无欲、无梦。

13、敌视野蛮与愚昧本身，也可能成为一种更可恶尤其是更野蛮和另一种类型的愚昧，对野蛮必须耐心，对愚昧必须有所同情至少理解，必须抱帮助的态度。

14、没有立即没有建设的单纯破坏，带来的常常是失范、混乱、堕落，这种真空比没有破以前更糟糕。提倡理解，相信理解比爱更高尚。

15、凶恶每“战胜”一次善良就把自己压缩了一次，因为它宣告了自己的丑恶。善良每败于凶恶一次，它就把自己弘扬了一次，因为它宣扬了自己的光明。

王利芬经典语录篇五

1、带团队是一件最费心费力费时的事，从国企事业单位来的多的是奉献精神少的是成本市场和创新意识，从民营企业来的多的是市场意识少的是规范和持续发展意识，从跨国公司来的多的是规范制度意识，少的是配备不足的情况下独当一面的意识，且不说还有毕业生和海归，把这几种人整合在公司发展的轨道十分不易。

2、有了微博和视频等网络之后，发现大量的时间被碎片化了，虽然学习的地点无处不在，但系统性地读书却是其它途径不可代替的'学习手段，读书能让你静下心来系统地了解一个人或者一个学说的思维方式，让你在一个安静的环境中与智慧交流，让你领略思维的魅力，这些都是上网或其它学习机会无法代替的。

3、与朋友相处的几点：第一，保持足够的尊重和他本人价值的认可。第二，说过的事一定要有下文，不可不了了之。第三，当朋友处在难处时尽可能地帮助，哪怕给一个倾听时间也是好的。第四，不要随便开口跟人家借钱或者让人帮忙，

尽量自己克服。第五，给朋友提供有价值的观点或机会。第六，真诚坦诚。

4、员工流失中很大的原因在于对顶头上司的不满而且与这个上司交流有障碍。而作为一个管理者，能力很重要，但为人办事是否公正，品行是否端正也极为重要。一个部门的头如果午餐或者平日的端茶倒水总有人伺候着，正直的人在这个部门基本呆不长。

5、一个人能否成才取决于许多因素，但归结起来不外乎四点，第一，自己的目标设定，第二，努力和程度，第三，努力的方法，第四，对各种艰难困苦承受能力。无论你的起点有多么低，你要在这四点上下功夫，人生总会不一样。

6、生命就如同一条河流，人不可能两次迈进同一条河流。在这条河流中，每一阶段都是可贵的，是无法复制的。任何一个阶段都有它的美丽和遗憾，任何一个阶段都是生命长河中无法缺少的水流。

7、一件事情做不成是因为：第一，事情本身没有想清楚第三，用骂的方式来交流的人在生活中的交流也不会太好。第四，有的是用骂来平衡自己各种压不快，但越骂生活将越不快。

10、开拓一个新的领域常常不知道其中的规律，就算人家告诉你了如果没有体验也还是不完全知道，所以，开始一定不是按规定好了格式做，而是一边做一边探索，一边学习，一边总结，然后一边固化实践成果并培育团队。你可以跟业内领头人交谈，做书面调研，但这些代替不了你自己做，否则出不了真正有特点的产品。

11、企业家把事情做成是目标，他们观点不能太鲜明否则得罪人，他们为了目标的完成得处处妥协时时当心。他们是最能成事的人，在如何成事上最有心得。学者是需要把观点讲透观点鲜明的人，他们越不妥协越有特色越受欢迎。官员既

不需要观点更不能鲜明，而且不能以成事为目标，他们需要的是隐忍、藏而不露。

12、人的一生活七八十的寿命是挺合理的，四十的不再惑了，五十知道自己要做什么了，这时的精力体力如果保护好还可做十五到二十年，然后就进入晚年，这时腿脚不好正好反思回忆消遣生病，这人生的寿命设置还真科学，只是每个人都要死这点挺残酷。

王利芬经典语录篇六

我想我们网友中一定有许多人是面临跳槽，有许多人在这个阶段做得不好，常常容易把自己积累了许多年的关系在这个当口毁掉，一般来说，常常犯的错误是如下几种：

第一，骑着r找r□这边还没走，那边先干着。

第二，把走的原因撒谎。

第三，假称想休息一段时间，稍后即到说好的地方。

第四，走时该交的办公用品不交一定要催许多次。

第五，自己走后r上挖走原来的同事。

以上各种做法都是最伤害自己前途发展的做法，极为不可取，

因为有两点做这样的事情的时候没有想清楚：

一是工作关系的积累是人一生中最重要的财富，有些事情一定会让原来的老板知道的，即使今天不知道，过一两年知道了你也失去他的信任了，时间是人们最大的敌人，也是人认识他人最好的朋友。

二是如果这样做了，你永远不会有大的发展，因为你这种做法会让你的下面的效法，这样你也难以建立核心团队。

其实走留是职场再平常不过的事，职业的做法是，你决定要走，说清走的理由，然后将手头的工作做完，最好交接好。但这样的人真的很少很少。所以许多人基本上走一处就断一处，最好自己想做点什么事情时发现手头的资源是如此之少，人脉是如此之少，原因是每一处都断了，不再好意思跟人联系。这真的是搬起石头砸自己的脚。

王利芬经典语录篇七

姓名：王利明

性别：男

出生年月：1960年生

籍贯：湖北省仙桃市人

民族：汉族

学历：博士

王利明，1981年12月毕业于湖北财经学院法律系，获法学学士学位。1982年2月至1984年12月在中国人民大学法律系攻读民法专业硕士学位，获法学硕士学位。1989年2月至1990年2月在美国密执安大学法学院进修。1987年2月至1990年6月在中国人民大学法律系攻读博士学位，并成为新中国第一位民法学。现任中国人民大学法学院教授、博士生导师、法学院副院长、校学术委员会委员、校研究生招生委员会常务委员、法学院学务委员会副主任、《法学家》杂志社副社长、第九届全国人民代表大会代表、全国人大财经委员会委员。兼任中国法学会民法学经济法学研究会副会长、全国青年联合会

常务委员、中国国际经济贸易仲裁委员会仲裁委员、北京市仲裁委员会委员、北京市地石律师事务所律师，并兼任山东大学、南京师范大学、湖南师范大学等大学的兼职教授。1995年荣获中国“十大杰出青年法学家”称号。8月赴哈佛大学作高级访问学者。

王利芬经典语录篇八

1、没有什么比一个人忽然清晰地意识到自己完全没有一技之长，而且时间已晃荡了许多更令人可悲的了。一个人在世间的时间并不多，能真正长进的机会也不会很多。这其中迷失的一个是自我的认知，缺少的是实践中理想的结果。

2、当一个人找不准前行的方向时，所有的风对于他来说都是不顺的。一个企业如果找不准真正的商业模式，不可能找到合适的人，也不可能达成重要的合作，不可能发挥优势，当然也不可能得到实质性的发展，所以说，一个企业的战略是根本，是出发点。

3、相遇和错过，只在一个细微的瞬间，那些想念看似清浅不着痕迹，娓娓道来是也常感到不够深刻，于是便轻描淡写地对待，直到失去。

4、我看到很多能成事的人常常有三个最大的本事：第一，清楚地知道办成这件事情因素，尤其核心因素关键的人和关键的事，这叫判断能力。第二，看清之后能制定一个较适用的方法，这叫策划能力。第三，用最合适的人去实施这些方法，这叫执行能力。这三种能力都具备的人，做任何事情失败率接近零。

5、当你请人家帮忙人家没有帮到时，千万不要怨恨，更不要责怪，即便你曾经帮助过别人，你也别心存恨念。原因有三：第一，问题没有解决前把情绪弄得太低落不利于继续寻求解决之道。第二，你的需求对于别人来说也许并不合适去帮。

第三，你今后还会有更多的事情需要各种人帮助，因为这个世界很小。

6、事实永远是事实，一个互联网的时代更无法掩盖事实。但是，更多的人是并不象这位网友一样这么认真地查对事实，一定有不少人会根据某些没有求证过的言论就在头脑中得出一些与事实相距太远的结论，这就是为什么事关一个人的名誉时要特别小心，无论出发点多么伟大，也要小心，也要谨慎，更要有事实根据。

7、进入一个相对陌生的领域最好小规模试水，试完后进行复盘，固化有些东西，改进某些东西，并进行实质性的总结，然后再进行相对大规模做，再复盘，再推进。这个过程几乎是一个可以广泛运用的工作方法。

8、无论是在国企、民企还是事业单位，还有一部分国家机关，一个年青人如果抱着打工心态、做事情差不多就行的心态而不是努力把一件事情做得最好，认真负责倾心投入工作的话，除非他爸是李刚，否则我可以断定他的未来不可能有太好的前景。武断了一些，但大体如此。

9、员工对待工作往往有四种心态，打工心态：我是给公司打工的，公司如何跟我没关系，只要照领我的工资就行了，所以逮着机会就怠工就敷衍；职业心态：想法是人家请我过来我要对得起工资和信任。专业心态：作为专业人士，我做事的品质代表我专业水准不能让人小瞧了。老板心态：公司与自己息息相关。

10、把事情办成的几大要点：第一，把这件事情想透，想透就是清楚地知道此事办成的关键点、关键人和场合。第二，针对关键点用最合适的执行方案，用最合适的人去办。第三，有一个总协调或者指挥对时机、进度和中间的接口进行掌控并做行进中的微调。许多人办不成问题多半出在没有想明白就开始行动。

11、在人际交往中，有一些人常常不了了之，指的是一件事情说了没有下文，这其实是一个不好的习惯，它导致的是未来真有合作的机会人家首先过滤掉你。其实你只需要告诉人家行或不行的理由就好，不了了之很不可取。

12、我越来越感到：一个坏制度对人性和行为方式的影响是被低估了，那种影响是深入到了一个人的骨髓，但在显性层面又有极其明显的特征，如果你接触到了这样的人，你相当于进了一回阴沟。

13、什么人可以从员工升为主管？业绩出色、技术娴熟、有效地与他人合作这三个指标最重要。主管要有什么技能？工作计划、恰当分配工作、激励员工、教练辅导、绩效评估。从主管到总监需要什么技能？选拔人才担任主管，分配管理工作、评估下属、学会超越部门利益而考虑全局，总监如果选用“自己人”刚是误区。

14、当一个国家的权力过大时，所有的人在灵魂和肉体上都需要下跪，尊严会打折扣。是的，是所有人，虽然下跪的程度会有所不同。

15、我宁愿在自己喜欢的事情上被撞得头破血流，也不愿在我不情愿的事和不情愿为伍的人哪里风光。

16、做任何事情其功利心是创造性的天敌，而我们从小到大所谓的学习一直是在为各种各样的考试在做准备，目的很明确。

17、世界上有一种开心是永远买不来的，它要求你比较年轻，而且比较傻。可惜人老了以后固然不能再年轻，看过很多事情以后，再想变得傻一点也比较困难。

18、当有人问我“人为什么来到这个世上”时，我会毫不犹豫、毫不夸耀地回答：“是为了比出生时有一点进步，也就

是说，是为了带着更美一点、更崇高一点灵魂死去。”——稻盛和夫这句话在中国这个环境下看起来有一些可笑，这就是糟糕的现实对每个人灵魂看得见的影晌。

19、一个人若想做成点事，终身要与之作艰苦斗争的就是内心的虚荣，因为它是前进路上最大的藏得最深的敌人。

20、公司的沉默成本由以下主要因素构成：第一，不适合的战略实施。第二，用人不当。第三，公司各个层面的内耗和争斗。第四，布局中接口的人不行，各个部门及与外部的接口严重漏水。第五，员工消极。第六，不合适的组织结构。第七，财务人员水平不够格。

21、没有什么比一粒沙子硬要站在一堆金子中间试图把自己装成金子可悲。其实，做沙子也挺好的，不一定要做金子。

22、当我们为一些事情担心焦虑时，有以下方法可以缓解：第一，先冷静找朋友分析清楚此事的关节点。第二，积极面对并采取相应措施。第三，想一想此事最坏的结果。第四，找出最坏结果出现后的替代方案。第五，反思此事出现的原因并尽量在今后避免出现。

23、创业公司第一要紧的是生存，与此同时要紧的是寻找真正的商业模式，第二，是找到适合这个商业模式的人，第三，让公司全体员工清楚地知道实现这个模式中每个要的作用，第四，在实践中丰富这个模式的细部环节，第六，为这个商业模式的实现建立相关的制度和考核标准，()第七，把每一项制度实行到位。

24、错误决定出现的原因：第一，没有弄清做出这个决定所产生的后果和较长远的影响。第二，没有获得做这个决定的最关键的信息。第三，做决定前没有考虑到实施方案的可行性，第四，核心领导人带着某种特定的情绪在做决定。第五，做决定的流程和机制天然存在问题。

25、最后在一起的，不是因为某个人的好脾气，而是大家磨合成了好脾气。

26、当一扇门打开了，里面的人知道了门外面的景象并刚习惯这个状态时，谁想再把这门关上一般很难，而且门只会越开越大，也许暂时被强行关起来，但在某个合适的时候会开得更大，这是事物发展规律。违背规律和常识是个什么结果都知道。

27、创业一定要做自己喜欢的事情，但是创业的过程中会有无数不喜欢的事情要做。能把需要当作兴趣的人是企业家的重要素质。

28、我发现一个现象，一个部门的头很难招比他强的人，这有几个原因：一是听话好指挥，二是他没有好的心态难以驾驭，三是他往往难以发现比他强的人，第四，他怕产生新的竞争者自己的位置不保，第五，怕强的人发现他的弱项。如此一来，如果这个头本身能力强还行，不强的话，简直就是武大郎开店了。

29、与人进行商务约会，无论来的是何人，都要准时。我看到一些人常常是人家已经到了他(她)的地方，他们仍然要让人等，这是非常不礼貌的行为，会影响下面一系列的合作。其实，如果觉得不重要就不要约，约了迟到只会让效果打折扣。我发现大家对大官迟到容忍度大一些，我对所有迟到的人基本不能忍受。

30、企业是一个生命体，有清晰的商业产品时，相当于受精卵着床，战略实施的团队有了相当于胚胎诞生，公司各种治理制度初步完成后血液循环系统出现，商业模式被实践证明可规模化持久化时，这个生命会快速长大，上市叫分娩，上市后的调整叫生病，小病通过咨询等如同吃药的手段解决，致命的病会让公司终结。