

<<老板最需要的9种心态>>

图书基本信息

书名：<<老板最需要的9种心态>>

13位ISBN编号：9787111236665

10位ISBN编号：7111236661

出版时间：2008-4

出版时间：机械工业出版社

作者：李先银

页数：155

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<老板最需要的9种心态>>

前言

当今时代是一个竞争极为激烈的时代，且不说尚无工作经验的毕业生择业难，有工作经验又有阅历的求职者再就业的形势同样不乐观。

一方面是越来越多的人找不到工作，失业大军的队伍越来越庞大，另一方面与此形成鲜明对照的却是越来越多的招聘单位患了“人才匮乏症”，到处喊着嚷着缺少人才，而且越来越多的单位打出了高薪揽才的旗号。

这样，就在人才市场上形成了极为鲜明的反差和对照。

为什么会出现这种反常的人才供需错位呢？

其根本原因就在于人才市场上提供的人才不能满足或不适合招聘单位的需要，以至于招聘单位想招的人招不到，而不想招的人却如过江之鲫。

那么，招聘单位需要的是什么样的人才呢？

一句话，有能力、高素质、个性鲜明、心态沉稳的人才。

招聘单位需要你能力殷实、心态持重、行事踏实、作风稳健，进入工作岗位后，拿来就能用。

所以他们在招聘中时时刻刻都在拿正式员工的标准来衡量你，和你作横向的或纵向的、能力上的、素质上的、个性上的、心态上的各种各样的比较，谁更贴近正式员工的素质，就录用谁。

当今的时代是用能力说话的时代，是以能力论英雄的时代。

由于人才市场也进入“买方市场”，用人单位越来越挑剔，人才像商品一样被细分，有学而无识的人、有德而无才的人、有才而无德的人都将成为被淘汰的对象。

一个人仅有知识是不够的，还需要有能力，你用什么办法让招聘单位对你的求职简历刮目相看，而不是对你的电子邮件浏览一秒钟便点击“永久删除”呢？

在知识结构趋同，人生阅历无大差别的情况下，个性和心态等很难用量化手段衡量的软指标也往往成为传播个人形象和特色的金字招牌。

而既没有特色，又没有出众表现的人，往往被淹没在如潮的应聘人流中。

你用什么办法在临场应聘时让用人单位对你分外留意？

招聘单位不是傻瓜，所以求职者不要想着通过放大自己的学历、院校背景等幼稚的手法来表现自己的先天优势，要向正式员工看齐，把自己当成一名正式员工那样去应聘。

要摆脱稚气。

用人单位不会录用浮躁的人，不会录用对自己过于粉饰的人，他们只需要踏踏实实的员工。

高考是一次“小考”，而应聘是一次“大考”，这次“大考”实际上从你入学时便应该认真筹备了。

应聘不是“表演”，而是“表现”。

应聘的底气来自于日常对个人能力、身心素养的锤炼，而不是临时抱佛脚式的临摹某种“速成法”或“秘籍”。

求职者要将自己的所学与市场需求紧密结合，要摆脱学而无识的状况，要学以致用，学以致用，掌握当今时代而不是当今课堂最需要你掌握的各种能力、素质，历练符合个人成长的心态和个性，而不是为个性而个性。

以能力为例，你需要掌握思维能力、再学习能力、潜能开发能力、沟通协调能力、推销能力、适应与应变能力、创新能力、时间管理能力、借助外部资源能力……你掌握了这些，就一定能技压群芳，在就业市场上脱颖而出，甚至可以说在招聘会上所向披靡，无往而不胜。

如果你还没有如愿以偿地找到自己满意的工作，我劝你不要在招聘会上抱怨招聘者没有“慧眼识珠”，而是要赶紧回去修炼这些能力、素质、心态和个性，它们都是以正式员工为摹本的，是应聘者的“必杀技”。

<<老板最需要的9种心态>>

内容概要

当今社会竞争激烈，就业压力日益增大。

求职者要想在就业市场上脱颖而出，不仅要具有必要的文化知识，而且还要积极排除择业期间可能会出现种种心理障碍，并进行相应的心理锻炼，这样才能拥有一个正确、健康的择业心态。

本书通过发生在我们身边的求职案例及有针对性的点评，深入地总结分析了求职过程中，应聘者需要具备的九种心态，对正在求职途中不断摸索的求职者们起到了指导作用。

<<老板最需要的9种心态>>

书籍目录

前言 1 归零心 归零心是求职者应该具备的基础心态 高学历并不是闯关的护身符 要求职,就要心态归零 求职归零心就是一步一个脚印 归零不能不自信 锻造自己的归零心 虚心用知识打造自己 曲线求职又何妨 谦虚一些好处多 一切从零开始 高姿态求职者的遭遇 空杯能盛更多的水 全新的“裸体”求职 归零之后的学习 抓住实习机会多学习 求职不忘充电2 自信心 自信是求职成功的砝码 自信心是求职的保证 自信心是成功的基石 自信创造求职奇迹 让自信代替自卑 自卑是成功的墓地 用自信赢得工作机会 不打无准备之仗 正确把握自信的度 自信不等于自以为是 适当的怀疑也是一种自信3 责任心 以责任心开辟求职坦途 责任心是工作的需要 企业需要有责任心的员工 是责任就要承担 细微之处彰显责任重大 求职路上细节不可忽略 成败在于细节 有责任心才会有好工作 树立过硬的责任心 没有任何借口4 进取心 进取心是不竭的动力 做个有进取心的人 不满足现状 奋力“往上爬” 进取心是求职的加速器.....5 共赢心6 平常心7 诚信心8 持久心9 主动心 后记

<<老板最需要的9种心态>>

章节摘录

1 归零心中国人都有一个通病，就是对自己的过去、成功会念念不忘，耿耿于怀，留恋于过去的成功中，这样的思想是不利于一个人的发展、成长的。

一个人要想成功，就要有归零的心态，如果谁能做到归零，必定是一个成功的人。

如果求职者在求职的过程中，时刻都有归零的心态，那么求职之路也就顺畅自如了。

归零心是求职者应该具备的基础心态在求职的过程中，求职者需要保持一种归零心，这样有利于沿着自己的求职之路顺利往前走。

但是，求职时的归零心不是让你把自己贬得一无是处，这里面也是有技巧的。

高学历并不是闯关的护身符很多研究生都非常自以为是，觉得学历高就很了不起。

他们认为自己是研究生就该比本科生更胜任工作，研究生是他们求职的最大优势。

事实上，除了技术研发类的岗位，其他销售、市场、营销、公关等职位研究生的表现并不一定优于本科生。

而事实上，“研究生不好用，眼高手低、自视甚高”正是用人企业对这些高学历人才的一个评价。

小武是广州某名校的研究生，立志从事市场营销工作。

毕业求职的时候，小武的焦点集中在市场营销的相关岗位。

目标的惟一让他的求职准备显得比较充分。

没有漫天撒简历，没有拼命赶场子，没有为其实不会去的工作浪费时间和精力。

很快，他就接到了某IT公司的面试通知，职位是市场营销。

面试当天，小武按时到达公司，踌躇满志。

前台小姐给每个人发了表格，填写个人基本情况。

小武偷偷瞄了一眼左右，发现都是本科生。

看来自己硕士生的学历应该占了不少优势，他暗暗得意。

人力资源部的人收回表格，编了号。

然后按照顺序，候选人一个接一个地进入面试的房间。

小武等了一会儿，只见身边的两个本科生都被叫到了，自己却迟迟还未轮到，有点不耐烦，轻轻嘀咕：“怎么还没轮到我。

我是研究生，难道不该优先考虑？”

<<老板最需要的9种心态>>

后记

求职竞争越来越激烈，求职过程正变得越来越艰辛，面对各路招聘单位和各色招聘者的“众口难调”，应聘者常常感觉疲惫、无助和无所适从。

造成如此局面的一个最重要的原因就是大多数求职者往往不能站在企业的立场看问题。

求职者最主要的着眼点不是“我能为这个企业创造什么”，而是“这个企业能给我提供什么”，这使得个人的出发点和企业的着眼点产生明显错位，最终导致求职失败。

本丛书的特色在于，它是一套从用人单位需求的角度上指导应聘者必备素能的求职励志读本。

本套丛书从个性、心态、能力、素质等角度谋篇，涵盖了用人单位招聘时最主要的考察角度。

内容深入浅出，事例生动翔实，实用性强。

本书是集体智慧的结晶。

本书在编写中得到了一大批专业人士的指导，他们是教育心理学专家赵赞先生、人力资源管理专家李勇先生、社会心理专家吴筱女士，这些专家为本书提供了总体策划。

本书的基础撰稿工作由刘体成、曹玉霞、宋相涛、解勇、李先银完成，何晓英、梁恩来、刘跃娟、卢秉繁为本书查阅和采写了大量的第一手资料，郝冬冬、马福存、邹悦江、张永成协助进行了最后的修改和润色。

在此一并表示感谢。

<<老板最需要的9种心态>>

编辑推荐

《老板最需要的9种心态》由机械工业出版社出版。

<<老板最需要的9种心态>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>