

<<职业常青>>

图书基本信息

书名：<<职业常青>>

13位ISBN编号：9787111269625

10位ISBN编号：7111269624

出版时间：2009-5

出版时间：邱庆剑、蒋春明、蒋安平 机械工业出版社 (2009-05出版)

作者：邱庆剑，蒋春明，蒋安平 著

页数：163

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>

## &lt;&lt;职业常青&gt;&gt;

## 前言

如何才能稳定工作早上开车去上班，交通广播电台正在播放一档择偶节目。

主持人说：如今，白领阶层的择偶观念发生了很大的转变，女白领倾向于寻找“经济适用男”，男白领也倾向于寻找“经济适用女”，“经济适用”的第一指标是“工作稳定，有安全感”，因为大家害怕失业了没钱供房屋按揭，没钱买车……这段话，深深地触动了我。

事实上，2008年以来，“稳定工作”已经受到了人们前所未有的关注。

由于经济形势不乐观，很多单位因市场萎缩，不得不压缩开支，裁减人员，甚至一个部门接着一个部门地“瘦身”。

身在职场，难免惶惶然，谁也不知道当太阳再次升起之时，自己的名字会不会进入裁员名单。

只有稳定，才谈得上未来。

只有稳定，才谈得上晋升。

只有稳定，才谈得上发展。

“稳定”二字，在职业生涯中，是最基础的要素。

当这个最基础的要素被高度关注时，就充分说明就业形势已经比较严峻了。

那么，如何才能稳定工作呢？

其实这是一个很简单的问题。

在回答这个问题之前，我们先要弄明白两个事实：第一个事实，如果一个单位效益很好，不被市场淘汰，员工自然就不会丢工作；第二个事实，任何一个单位，只要没有关门，就得有人来为它工作，也就是说总是存在工作岗位。

这两个事实由谁来决定呢？

第一个事实显而易见，单位的效益，来自于员工的努力工作。

第二个事实也很好理解，当工作岗位减少时，留下来的总是那些优秀的员工。

因此，稳定工作，关键还在于员工自己。

你越努力，你的工作也就越稳定。

本书作者都是年薪百万的职业经理人，有着丰富的职场经验和感悟。

作者倾注三年心血，写出了这部《职业常青——业绩最大化，工作更稳定》。

本书系统地表述了稳定工作的一系列重要理念，这些理念包括四个部分，构成了本书的四章内容，也可以说是稳定工作的“四步曲”。

第一，定位角色，找准位置。

找准自己的位置，才会知道自己该干什么，进而才可能做出业绩来。

这是稳定工作的第一步。

有很多人，尤其是初涉职场的年轻人，连己的角色都搞不清楚，经常出现错位，不仅出不了成绩。

还可能成为单位中的不和谐因素。

这个群体即使最后能够成功，也注定要走很多弯路，吃很多亏，浪费很多光阴。

第二，劳动价值最大化。

这个提法，是套用了企业价值最大化或企业利润最大化的提法，意思是让你的劳动创造尽可能大的价值。

其实，这也仅仅是稳定工作的基础。

单位为什么聘用你？

就是让你创造尽可能多的价值啊！

给你一个岗位，不是因为你需要这么一个岗位，而是企业需要这个岗位上的人来做事情，来创造利润。

一般来说。

能够创造价值就能找到工作，但要稳定工作，就得创造尽可能大的价值。

当两个人竞争同一个岗位时，哪怕只是少创造了一点点价值，都极有可能落败。

第三，比别人多奉献。

## <<职业常青>>

职场上的竞争是很残酷的，永远会有最后一名存在，当单位要裁员时，也总会从最后一名开始。

奉献在整个职业生涯中都要讲，在稳定工作过程中，它更是提升稳定性的重要因素。

很多人不明白自己为什么被淘汰，其实就在于他们有意或无意地认为：我做得差不多了，不比别人差。

不比别人差，你的工作就注定不比别人稳定。

第四，与领导同心同德，与单位一同成长。

这是一个老话题了，但却是稳定工作最重要的一个环节。

要想职业常青，就要对常青作出规划，并实施这一规划。

在很多单位，我们都会发现一个问题，工龄上了七八年的人，都是工作非常稳定的群体。

为什么会这样呢？

因为他们长期在公司，与公司一道成长，认同公司文化，已经和公司融为一体。

企业领导也相当认同这个群体，发自内心的认为他们是“自己人”，自然不会轻易地把他们列入裁员名单。

只有与老板同心同德的人，才有机会与企业共同前进。

## <<职业常青>>

### 内容概要

《职业常青》作者倾注三年心血，探索职业常青的秘诀，并为您找到了答案：正确定位自己的角色，努力做出业绩，比竞争对手奉献更多，做与企业一同成长的人。经济形势起伏不定，身在职场，难免面临经济衰退和裁员，您如何才能稳定自己的工作?白热化的职场竞争中，你如何才能取得胜利? 员工既是企业的主人，又是劳动价值供应者，“劳动价值最大化”是职业成功的基本途径，更是职业常青的基础。

《职业常青》是所有公务员、公司职业的必读书。

## &lt;&lt;职业常青&gt;&gt;

## 作者简介

邱庆剑，管理专家，作家，诗人。

有15年管理咨询和管理实践经验，先后在国营企业、外资企业、股份公司、民营企业担任财务总监、人力资源总监、市场总监、总经理。

现为成都市全友家私集团董事长助理，多家企业管理顾问，“中国创业辅导网”(www.u8898.com)首席驻站专家。

擅长企业税收规划、市场营销策划、财务规划和人力资源规划。

2002年至今，为500多家企业提供过会计服务，并辅导多家企业走出财务困境和营销困境。

首创“闭环咨询法”，系统地发现和解决企业的财务问题。

著有企业管理、财经、励志、文学图书58部，包括《财务管理工具箱》、《人力资源管理工具箱》、《忠诚胜于能力》、《财富数学》：《像老板那样工作》等畅销书。

即将推出中国第一部职场讽刺小说《高中狗、本科鸡与博士猫》。

蒋春明，ISO9001国际质量管理体系国家注册审核员，ISO14001环境管理体系国家注册审核员，职业健康安全管理体系国家注册审核员，高级人力资源管理师，高级讲师，中国质塞认证中心家具/皮革专业技术专家，曾任国内知名企业董事长助理、分公司总经理、人力资源总监、策划总监等职。

对企业战略管理、流程改造、绩效管理、成本管理具有丰富的实践经验。

蒋安平，国家注册审核员、中国经营决策科学院研究员、四川名牌评价专家、管理与品牌策划专家。长期从事企业管理及品牌策划工作。

曾任巢大型家具企业总经理助理，现任四川省质量协会家具分会秘书长、成都麦田企业发展咨询中心和成都金麦团广告有限公司总经理。

在企业营销管理、行政管理、人力资源管理、战略管理、品牌策划等方莉具有独特的见解和丰富的实战经验。

## <<职业常青>>

### 书籍目录

前言如何才能稳定工作职业常青的前提找准位置才谈得上稳定定位你的角色员工是岗位的主人工作岗位是人生的目标你在企业“内部”不再企业“外部”员工是主人，又是劳动价值供应者 职业常青的基础业绩最大化工作自然稳定无功便是过供应“适当”的劳动价值不要让“怀才不遇”害了你先于上司想到上司的需求让上司决策，而不是让上司思考假设你的劳动成果供应给你自己要证明实力，就得先做好小事方法是事物的灵魂问题止于责任，成功源于认真 职业常青的保证付出越多工作稳定性越高比别人多奉献一点额外的回报，来自于额外的付出“合格品”昙花一现，“优等品”职业常青勤奋远远不够，创造才能常胜在现有条件下创造历史劳动价值供应也需要“售后服务” 职业常青的规划同心同德才有机会同行与企业一同成长“小作坊”供应商，难攀“大客户”的高枝你的地盘，你说了算热爱岗位，就是热爱公司在完美的团队中，才能成就个人学习力，决定你的未来后记我们共同的“冬天”

## &lt;&lt;职业常青&gt;&gt;

## 章节摘录

不要让“怀才不遇”害了你心态也决定着稳定，自以为怀才不遇的人。

总是找不到归宿感。

又何来职业常青呢？

知识多不等于能力强，高学历不等于高能力，高素质不等于大成功。

不要让“怀才不遇”成为一种失意的自我安慰！

不要让“怀才不遇”成为一种不思进取的借口！

怀才不遇，主动去“遇”。

业绩最大化或者说劳动价值最大化，是建立在个人价值转化为企业价值的基础之上的。

主动去展示才能，让自己的才能变为企业的价值。

这些年来，我碰到过很多自认为“怀才不遇”的人。

这些人，无一例外地事业不成功，过着窘困的生活。

他们中间，有的人是真的人才，可惜他们没有好的心态；而另一些人则根本无才，之所以认为有才是因为缺乏自知之明。

2005年10月，我去人才市场招聘一位总经理助理。

来应聘的人还真不少，其中有一位博士生的简历打动了我，我当即约见了她。

“我之所以投递简历，是因为想借此机会接触你们。

事实上，我的目标是做总经理。

”博士生这样对我说。

“我们所招聘的是总经理助理，其晋升方向就是总经理。

只要你努力工作，一定可以实现你的目标。

”我说。

可他说他想马上就做总经理，理由很简单：他是博士生。

“你对我们行业了解吗？”

”我问他，“做总经理，一定要有相当丰富的行业经验和相应的管理能力。

”他坦率地说他对我们行业一无所知，但他还是坚持要做总经理，因为他的学历决定了他必须“高起点”。

我心里有些哭笑不得，委婉地拒绝了他。

我觉得他的心态没有放平。

别说博士生，即使是博导，如果对一个行业一无所知的话，都相当于从零开始。

没有归零的心态，如何能够干好工作呢？

心态摆不正，不可能做好工作。

事实证明了这一点，2006年当我再次到人才市场去招聘时，又碰到了这位“高才生”。

我不止一次听到这样的话：“北大、清华的学生，一律不予聘用！”

”北大、清华是国内第一流学府，这里出来的学生，理所当然的是“抢手货”，何出不聘用之言呢？

我想，大约也和学生们的心态有关：我是北大或清华出来的，我的起点理所当然要比其他学校的学生高，一开始就得给我个中高层管理者当，不然我就无法心平气和地工作！

要知道，在学校里无论得了多么高的学分，于工作实践而言还是处于零的起点，再进入具体的行业，对该行业的经验更是一片空白，这种情形下如何“高起点”？

给你一个总经理职位，你也未必能够胜任。

管理工作是一项很艰巨的工作。

2007年初，我们准备成立一家新公司，并在媒体上打广告招聘一位财务总监。

一位在读MBA的先生来应聘，并被聘用了。

新公司成立，为了给这位先生一个适应公司的过程，同时也便于我们考察他的能力，我安排他到总公司财务部做经理助理。

这位先生的总体表现基本合格，在某些方面也算是差强人意，但是责任意识不强，敬业心也不够。

## &lt;&lt;职业常青&gt;&gt;

我还听到一些传闻，大约是这位先生多次向同事表达了怀才不遇的心情。

我想大概是因为还没有做上新公司的财务总监，担子没压够的原因，所以也就没有太在意他的表现。出乎我意料的是，有一天，这位先生很激动地来找我，说要辞职了。

一打听，才知道是行政部在安排住宿方面，没有按子公司财务总监级别安排。

我赶紧极力挽留他，并立即与行政部取得联系，要求他们立即重新安排住宿。

行政部经理表示马上就办，但这位先生还是不能平息激动的情绪，甚至说了一些很不适当的话：“我是MBA，我来是应聘财务总监的，让我做一个部门经理的助理，算什么东西啊！”

虽然，事后这位先生给我道了歉，并表示愿意按我的意见留下来，但我心中对他的负面评价已经难以抹除了。

“怀才不遇”这个词语真该从辞典中彻底删去。

很多人境况不佳，就说自己怀才不遇，把责任推给“伯乐”，自己一点责任也没有。

自己真的就没有责任吗？

自认为“怀才不遇”的人，通常都陷入了某些错误的认识中。

这些错误的认识主要包括：第一，“我很有才”。

事实上，他可能并没有什么才能，或者没有真才，只会纸上谈兵。

第二，“我的才能在哪里都可以发挥作用”。

事实上，他只具备某一方面的才能，只在某一领域有一些认知，还有相当多的领域他是一无所知的。

天底下没有一种才能是万能的，天底下也没有谁可以在任何行业、任何领域都处于领先地位。

第三，“社会或国家不给我用武之地，伯乐不来发现我这匹‘千里马’”。

事实上，不是社会或国家不给你用武之地，而是根本没有可用之“武”，或者没有表现出可用之“武”；也不是伯乐不来发现你，而是你怎么看都不像一匹千里马，再说你又没有在伯乐面前展示自己的实力。

中国有一句古语：“酒好不怕巷子深。

”是好酒，香味藏都藏不住，还怕被埋没？

我自己则有一句格言：怀才不遇，主动去“遇”。

就是当你怀才不遇时，你要主动出击，去展示自己，证明自己，让别人看到你的表现时为你喝彩，并给你重要岗位。

问题就在于很多人觉得目前的“舞台”根本不值得自己去展示，因为自己有高学历，因为自己是“海归”，因为自己是高才生，就对眼前的事不屑一顾。

要知道，眼前的事可能正是一道测试题！

如果对“怀才不遇”的群体稍加研究，我们就会发现，当今社会中深信自己“怀才不遇”的人，90%是高学历者。

在他们心目中，知识多就是能力强，高学历就是高能力，高素质就是大成功。

知识只代表你知道得多，高学历只代表你读书厉害，高素质只是成功的基本素养。

在我们国家，每年都有几百万大学生走出校门，他们信心百倍却又眼高手低，要求高职位高薪水，要求一开始就被委以重任。

当一年半载过去而所要求的并没有得到时，他们来一句“怀才不遇”，就把责任推得一干二净。

比尔·盖茨有一段话，值得每一个年轻人铭记在心：“刚毕业的你，不会一年挣4万美元，也不会成为一个公司的副总裁并拥有一部装有电话的汽车。

若你想将此职位和汽车都挣到手，就从小事做起吧。

年轻人，不要成为‘怀才不遇式’的悲剧人物。

”不要让“怀才不遇”成为一种失意的自我安慰！

不要让“怀才不遇”成为一种不思进取的借口！

自我安慰是松懈的根源，而借口更是失败的前奏。

要想成功，就要对自己狠一点！

要想成功，就不要给自己找借口——要把自己逼到没有任何借口的死角，逼到前无进路后无退路时，你才会想到还有一条路在空中，你才会为一飞冲天而努力！



## <<职业常青>>

你是企业的主人，又是劳动价值供应者，你的“商品”好不好，并不是自己说了算。放平你的心态，你并没有怀着什么才，只有一切从零开始，你才会迎来零的突破。抱着“怀才不遇”的想法，心态上首先就出了问题，别说职业常青，找一份职业恐怕都是很难的事情。

## &lt;&lt;职业常青&gt;&gt;

## 后记

我们共同的“冬天”在我们这一代人成长的过程中，不曾感受到经济危机的残酷，虽然“亚洲金融风暴”让很多巨富一夜赤贫，但作为中国普通百姓，我们更多的感受是隔岸观火。

但是，在2008年，经济危机离我们似乎越来越近了，“金融危机”、“大萧条”、“大衰退”、“大崩溃”……这些曾经只在经济学教材中出现的字眼开始充斥在我们的生活中。

曾被称作天堂的华尔街，陷入了水深火热之中，倒闭、失业、跳楼……悲剧不断上演，甚至一个又一个国家都整体“破产”。

这场爆发于美国的危机如同一场大地震迅速扩散，欧洲坐不住了，亚洲也坐不住了，纷纷投入到了救市的战斗中。

我们是普通人，金融大鳄的悲壮我们可以不管。

但我们也生活在这个经济全球化的地球上，我们的生活也受到了影响：原以为可以大赚一把的房产，价格一再下滑；原以为可以发家致富的股票，跌得惨不忍睹，而且越套越深；口袋里还是有钱，可这些钱换回来的生活用品却明显减少了……在经济大衰退时期，什么最重要？

生活必需品最重要。

什么最可怕？

失业最可怕。

然而，每一次经济危机到来，失业上升都是无法避免的事情，翻开财经类报刊，美国的失业率几乎每天都在节节攀升，企业倒闭也在不断增加。

我们国家虽然情况要好得多，但在进入2008年下半年以来，“生意越来越难做”已经成为企业界的共识，尤其是出口型企业。

欧美人民水深火热，美元不断贬值，人民币不断升值(据统计，汇改三年以来，包括汇改在内人民币已经升值20%)，中国的产品对于使用美元的人们来说越来越“贵”了，谁还能够大大方方地买你的产品啊？

生意不好做，利润越来越少，削减开支势在必行，而裁员则是企业削减开支过程中无可奈何的选择。

在危机时期，更值得思考“员工的角色定位”、“如何稳定工作”、“如何职业常青”等话题，更值得倡导同舟共济的理念。

企业没有困难，何来裁员？

没有失业，生活自然不会糟到什么程度。

经济冬天，既是企业的、老板的，也是员工的。

当然也只有在困难之中，才更能显示企业与员工相依相存的关系和真情实感。

企业是一艘船，这艘船上没有乘客，因为每一个人都是水手。

当风暴来临时，每一个人的命运都是系在一起的。

为企业工作，就是为自己工作；奉献给企业，就是奉献给自己；对企业负责，就是对自己负责；挽救企业于危难，也就是挽救自己；企业存活下来，你的工作才能保住，你的生活才不会陷入困境。

英国《金融时报》2008年10月16日发表社评《亚洲要靠自己摆脱危机》，而我们企业也得靠自己走出低迷。

虽然全世界都在救市，但救市不过是给得了重病的人吃大补药，救得了标未必救得了本。

经济冬天不是一天两天就可以结束的。

企业利润持续下降，工作机会持续减少也是在所难免的。

面对愈来愈寒冷的冬天，员工如何与企业共同应对困难呢？

企业的战略和决策，普通员工参与不了。

我们要做的就是在自己的岗位上，为企业作出更多的贡献，为老板和上司更多的分忧解难。

具体地说，就是比以往更敬业、更勤奋、更忠诚，更多的奉献，让企业这棵大树枝繁叶茂，从而让自己有安身之处。

机械工业出版社及时推出《职业常青》，可谓是给过冬的人们“雪中送炭”。

这本书，以全新的视角，针对新时期、新员工，用新的价值观诠释了敬业、勤奋和忠诚等优秀的职业

<<职业常青>>

品质。

2008年，中国人大悲又大喜，先是“5·12”之痛，后是奥运之喜。

这两件事吸引了我们的注意力，让我们忽视了远在欧美的危机，我们谁都不希望在未来某一天一觉醒来，自己的企业没了，工作也没了。

同时，我们希望本书能够给冬天里的人们以温暖、希望和力量！

<<职业常青>>

编辑推荐

《职业常青》：新形势下稳定工作必读指南，打造精英团队的核心价值观。  
正确定位角色，努力作出业绩，比竞争对手奉献更多，做与企业一同成长的人。  
一本所有公务员、公司职员的必读书。

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>