第一图书网, tushu007.com

<<做核心员工，不做候补队员>>

图书基本信息

书名：<<做核心员工，不做候补队员>>

13位ISBN编号：9787121134517

10位ISBN编号：7121134519

出版时间：2011-6

出版时间：电子工业出版社

作者：邢桂平

页数：207

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

内容概要

什么样的员工是企业永远需要的核心员工？
什么样的员工老板不会炒掉？
怎样才能在失业的大潮中保留属于自己的饭碗？
如何才能得到老板的赏识，获得升职与加薪的机会？
这些问题都能在本书中找到答案。
本书从从四个方面为职场人士剖析最新的工作理念，讲述了如何正确地做事、快乐地做事，打造高效的工作能力；强调了职场人际关系的重要性，以及如何与老板、同事、下属和谐相处的技巧和方法，从而成为一名让老板离不开的核心员工。

作者简介

邢桂平，职业规划师、人力资源总监。
多年的管理经验使得作者清楚地看到了企业管理中存在的种种问题，知道老板最需要什么样的员工，员工该如何工作，如何实现老板和员工之间利益的平衡。
从而在实践的基础上，形成了自我特有的工作理念，奉行“高效工作，快乐生活”的价值观，实现了管理者和员工之间的和谐发展。
出版作品有《你也可以做老板》、《为公司着想》、《决定命运的八种心态》等。

第一图书网, tushu007.com

<<做核心员工，不做候补队员>>

书籍目录

第1部分　能力至上——突出的工作能力是核心员工立足职场的根本
　第1章　核心员工能掌握熟练的工作技能
　　核心员工懂得靠业绩说话
　　将目前的工作做到炉火纯青
　　要成果，不要结果
　　有实力才是硬道理
　　要想让自己有高价值，就要先自我增值
　第2章　核心员工拥有高的办事效率
　　效率决定存亡
　　懂得时间管理
　　找对方法是提高效率的重要途径
　　高效执行，拒绝拖延
　　要事第一
　第3章　核心员工具有创新的思维能力
　　创造力决胜职场
　　懂得变通，提高工作效率
　　引发你的头脑风暴
　　具有打破常规的勇气
第2部分　思想境界——优秀的职业精神是核心员工职业常青的利器
　第4章　核心员工拥有的心态和意识
　　工作是为了老板，更是为了自己
　　出人头地应该有的心态——老板心态
　　永远记得自己的位置——空杯心态
　　每天主动多做一点点——付出理念
　　节约体现一个人的素养——节约意识
　　精益求精的工作态度——质量意识
　　切忌自命不凡，而要脚踏实地
　第5章　核心员工积极工作，而不是让老板推着走
　　做个“疯狂”的员工
　　勤奋工作，拒绝懒散
　　做个实干家，不做演说家
　　切莫应付公事，害怕担责任
　　主动发现问题，解决问题
　　努力工作，不抱怨
　第6章　核心员工以团队精神提升公众形象
　　学习狼群的团队精神
　　服从是优秀员工的行为准则
　　公司兴亡，匹夫有责
　　顾全大局，敢于牺牲
　　为老板多承担一点
第3部分　人脉力量——和谐的人际关系是核心员工工作的润滑剂
　第7章　核心员工懂得“办公室糊涂学”
　　低调做人，切忌锋芒毕露
　　不要总是盯着他人的缺点不放
　　搬弄是非的人不得人心

学会与不同性格的人和平共处
职场小人不可不防
不要拉帮结派
不要在办公室里散布消极言论
第8章　核心员工熟稔与老板轻松相处的技巧
懂得与老板沟通的技巧
时常给老板预留指导的空间
不可背后诋毁老板
与老板产生误解要巧妙解除
避免与老板发生正面冲突
适时与老板开点小玩笑
懂得给老板留面子
第9章　核心员工了解与同事和谐相处的规则
与同事融洽相处
把自己融入集体中
赞美修得好人缘
与同事相处要有一颗宽容之心
适当的距离增添美感
谦虚好学人缘佳
第4部分　超越自我——良好的抗压能力是核心员工抵御困境的“金钟罩”
第10章　核心员工敢于直面困难
困难中蕴藏机会
遇到困境敢于直面迎接
懂得与老板并肩作战
应对低谷期
不要冲动跳槽
第11章　核心员工能轻松应对职业倦怠症
职业倦怠症是99%的人都会遭遇的魔咒
职业倦怠来临不可怕
唤醒工作的激情
重新思考工作的意义
职场瓶颈如何防御
第12章　核心员工善于寻找快乐工作的法则
保持乐观精神是工作胜利的法则
用“阿Q精神”排解不良情绪
把工作当成一种乐趣
巧妙应对工作压力
与其压抑地工作，不如自我激励

章节摘录

工作能力是员工立足职场的根本，而能否创造业绩是反映一个人工作能力的最关键因素。
业绩是企业的命脉，也是员工的命脉。
没有业绩，企业就没有利润，就丧失了立足市场的资本；员工业绩匮乏，就失去了继续工作的资格。
一名无法创造业绩的员工是企业不欢迎的员工。
所以，几乎所有的企业都将业绩作为人才的评定标准。
可以肯定地说，这是一个以业绩论英雄的时代。
相关报道显示：自改革开放以来，我国企业经营者的选拔制度明显有所改变，经营能力和业绩越来越成为人才脱颖而出的重要因素。
从不同类型企业看，各类企业的经营者都普遍认同工作业绩是任职的最重要条件，按认同程度排列依次是股份有限公司、国有企业、集体企业、有限责任公司、外商及港澳台投资企业、股份合作企业和私营企业；而品德威望、学历水平、人际关系和资历等条件，被企业经营者选中的比重很小。
由此可见，业绩已经被普遍作为评价人才能力最重要的标准。
在职场中，人脉、沟通等都是隐I生因素，而业绩是显性因素，是企业评价员工的参照物，是员工能力的考核标准，是员工职场升迁的重要依据。
所以，员工无论学历、资历如何，归根结底，都必须拿业绩来说话。
有业绩，就有发展；没有业绩，其他一切都等于“零”。
自2004年以来，惠普、波音、可口可乐、迪士尼、AIG……全球各大企业将首席执行官们赶下台的新闻始终不曾间断。
如今的CEO们仿佛失去了往日的光环，甚至，其中某些人的权力正在被转移。
根据博思艾伦咨询公司通过对全球2500家最大企业CEO们离任问题进行的调查研究发现，因业绩表现不佳而下台的CEO们占绝大部分，而且他们的任期也越来越短。
不容置疑，股东们越来越难以容忍投资回报低于预期水平的现状，因此，近几年，企业不得不强制业绩不佳的CEO们离职，而且这种趋势在全球范围内不断扩大，而在欧洲与业绩有关的CEO们离任达到了历史高峰，其中有42%的CEO离职原因是因为业绩。
由此可见，业绩对于企业和员工至关重要。
无论从员工自身考虑，还是从提升企业竞争力的角度来审视，业绩都是关键所在。
现在大部分企业都实行岗位薪酬制，除了基本工资之外，奖金、提成等完全根据个人工作业绩来决定，业绩越高则收入越高，相反就只能拿低薪。
在销售、保险等行业，员工的收人更取决于其工作业绩，可以说完全视个人能力。
我们常常发现，同样工种的员工待遇可以相差千里，有的一个月可以拿上万元，有的则仅仅拿到一千元。
所以，我们不难在职场中发现这样的现象：很多人起早贪黑，忙忙碌碌，给人的感觉似乎很敬业，但每到月底，拿到手里的工资始终不见涨，奖金也少得可怜，甚至有些人在拿到那微薄的工资时，还拿到了一封辞退信。
对于这种现象，有些人就抱怨企业看不见自己的劳苦。
其实，可以肯定地说，没有任何一家企业不愿给员工能力相匹配的薪水待遇，从而留下真正为企业创造财富的人才。
周克是一家纺织公司的销售代表，他对自己的工作非常满意。
他每天都很积极地工作，敬业的态度是不可挑剔的，每天解答顾客问题最耐心的人是他，每个月出差次数最多的人也是他，所以，公司的每个人都知道他是一个勤奋敬业的人。
但是，三个月的试用期过后，周克却被辞退了，大家对此都感到奇怪。
总裁在公司简报上写道：“周克的确是个勤奋积极的员工，工作态度也很令人满意，但是他这三个月始终没有做出业绩来，这让我感到很遗憾，周克也找过我，说他每天都在辛苦工作，为什么公司还这样对他。
实际上，他没明白一个道理，那就是业绩并不是每天忙碌地工作就能拥有的，不管如何努力，只要没

有业绩，他始终是一个失败者。
公司需要更适合的销售人员，也只能请他另谋高就了。
”　　……

第一图书网, tushu007.com

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