

<<你也能晋升>>

图书基本信息

书名：<<你也能晋升>>

13位ISBN编号：9787501173020

10位ISBN编号：7501173028

出版时间：2005-12

出版时间：新华出版社

作者：温德诚

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>

<<你也能晋升>>

内容概要

本书为你总结职场规律，把握晋升方法，它在晋升知识方面，有以下进展：

将古代升官术和现代晋升规则、邪道晋升与正道晋升的不同特点做了区分。

从晋升个案中，总结出正道晋升行为的3要素：晋升机会(职位空缺与新增)、上司提拔、本人表现，并以此作为晋升行为的知识构架。

以晋升周期的概念，来分析晋升的快慢，并以统计数据说明，在中国企业晋升比美国快，中国现在晋升最容易，晋升机会比美国、日本、韩国都多。

提示了个人决策的跨层越级提干规则和集体决策提干的6种角色。

分析了高层上司的用人标准、提干动机和其他种种提干的考虑。

指出晋升机会最多的部门和导师提携的重要性。

揭示了候选人争取表现突出的途径和方法，并强调与间接上司沟通的必要性和可行途径。

<<你也能晋升>>

作者简介

温德诚，1982年毕业于黑龙江商学院。

曾任奇正咨询机构市场总监，余明阳咨询机构市场调查总监，四川龙蟒集团顾问，四川沱牌集团总裁助理、市场部经理等职。

改革开放后，国内最早从事定量调查者之一。

曾主持：今日集团(乐百氏奶)10大城市调查，三利毛线10大城市调查，雅戈尔14城市调查，金轮摩托车21城市调查等20余个行业的全国性调查。

参与咨询项目：长安汽车、德力西集团、雅戈尔、玉立集团、乐百氏、深圳卷烟、重庆卷烟、亿通集团、石梁啤酒等近50家企业。

自1981年起，在《潜科学》、《商业研究》、《中国名牌》、《企业销售》、《公关世界》、《销售与市场》等刊物上发表论文40余篇。

著有《精细化管理II——执行力升级计划》、《名牌战略》(与余明阳等合著)。

“十年磨一剑”，在企业管理与咨询的实践中，深入研究管理与被管理这对矛盾，现推出对被管理者晋升的研究成果：《你也能晋升》。

现任北京博士德文化公司高级管理顾问、北京

<<你也能晋升>>

书籍目录

前言 第一部分 晋升规则一 诱惑——职业经理人二 古代升官术与现代晋升规则 1.古代的正道晋升 2.古代的邪道晋升 3.现代晋升规则三 福特总裁的8次晋升四 晋升的3要素 ——晋升机会、上司提拔、本人表现 / 23 1.亚科卡的晋升案例分析 2.杰克·韦尔奇的晋升案例分析 3.董明珠的晋升案例分析五 晋升周期——美国5年，中国3.7年 1.晋升一次要多长时间 2.美国企管人员5年晋升一次 3.国内企业管理人员晋升周期 4.基层晋升比中高层快六 提拔——晋升的直观形态 1.晋升的基本类型 2.外聘干部——空降兵的是与非 3.提拔任命的7种方式七 个人决策——跨层越级的提拔规则 1.提拔任命的个人决策 2.跨层越级提拔的晋升规则八 集体决策——角色与规则 1.派谁去担任新厂长 2.集体决策中的6种角色 3.一场旷日持久的集体决策——韦尔奇晋升为董事长 第二部分 晋升机会——这是一个机会大量涌现的时代 1.工作5年。出现晋升危机 2.时势造英雄——3个阶段的晋升机会 3.企业对管理人才的渴望 4.企业对管理人才的失望二 晋升机会在哪里 1.晋升机会平均20% 2.晋升机会总浏览三 在中国企业，晋升很容易 1.刘永行说，国外员工晋升比中国难 2.为什么中国晋升很容易 3.在日本企业，晋升最难四 怎样更快获得机会 1.卡莉是怎么当上惠普总裁的 2.要快速晋升，做销售去 第三部分 上司提拔——上司需要什么样的人 1.招聘条件令人疑惑 2.自相矛盾的人事部门录用标准 3.顶级上司的用人标准 4.282个美国总裁的观点二 上司用人的深层动机 ——利益和重要感 1.上司的利益需求 2.麦克阿瑟既要人才，也要奴才——重要感需求 3.候选人的使用价值三 X-Y型上司 1.上司的职务理念决定用人标准 2.X型上司 3.Y型上司四 上司实际上会提拔谁 1.159个晋升者分析 2.上司提干的7点考虑五 晋升，要靠上司栽培 1.晋升，上司起决定作用 2.罗伯托是怎么晋升为可口可乐董事长的 3.有导师，晋升最快六 候选人与上司的关系 1.与上司的工作关系 2.与上司的私人关系 3.问题上司 第四部分 本人表现——做事——怎样才有突出表现 1.突出表现的3个层次 2.直观的业绩，才是硬道理 3.多管闲事.才能与众不同 4.8小时做好8类工作二 做人——怎么表现突出 1.做人表现突出不难 2.怎么才能表现突出 3.表现诚实的窗口 4.表现廉洁的窗口三 越层沟通 ——间接上司不知道.你也白忙乎 1.晋升规则与沟通规则的矛盾 2.越层沟通是个禁忌 3.间接上司想越层沟通四 与间接上司沟通的9个途径五 晋升是一门被管理学 1.晋升，实际上是一门被管理学的学问 2.被管理学比管理学更有用 3.管理教育定位失误与管理科学的忽略 4.毕业生要从当使唤丫头开始，夹紧尾巴附录一 卡内基的晋升之路附录二 每步必贿，求官者还有正道可走吗后记参考文献培训课程

<<你也能晋升>>

章节摘录

书摘2004年秋天，我有一位同学获得了晋升，由分公司总经理提升为集团副总，年薪也由原来的12万增加到20万。

老同学都向他祝贺，提议要他请客。

他很高兴地答应了大家的要求，在酒楼里办了一桌酒席。

升官加薪，是人生的一大喜事，自然令人兴奋，许多同学、同事都很羡慕他。

在经济时代，高级白领、职业经理人成了时代的宠儿，令许多大学生向往。

升职晋级更是为职场白领所梦寐以求。

有一次，我在各种不同专业学生选修的混合大班上，做了一次未来职业目标的测验，结果70%的人选择了中高层经理(包括工程技术管理)和自己创业当老板，作为自己未来的职业奋斗目标。

其中，选择中高层经理的人超过了一半。

能当老板固然好，当不了老板，做个职业经理、中高层经理，也是有很大诱惑力的。

用职场的行话来说，位子、票子、面子都有，地位、金钱、名望一个不缺，谁不想要呢？单以经济收入来说，就足够诱人的。

普通的白领职员，月工资只有一两千元，在部分地区多的三五千元。

可中高层经理，年薪10万元以上是很平常的，多的会有几百万元。

比如，1995年，何慕应聘浙江天翁保健品公司市场部经理，年薪50万元，被媒体称为“中国第一打工仔”。

加拿大华人陈忠1995年应聘江苏红豆集团总经理，年薪100万元。

珠海市某矿泉水公司公关部主任，年薪10万元，三室一厅住房一套，捷达车一辆。

2000年，泸州老窖酒厂招聘财务、营销、企管部门的主管，年薪20万~100万元，同时提供住房一套，工作用车一辆。

2000年，科龙电器在湖南招聘省内区域主管，年薪9万元。

曾从事营销咨询的屈云波先生，受聘于科龙，担任分管营销的副总，年薪400万元。

2002年，太子奶集团招聘技术总监4名，年薪12万元以上，副总4名，执行副总2名，年薪20万~100万元。

2003年，福建神龙集团招聘分公司总经理、副总10名，财务主管10名，年薪10万元以上。

我们以上市公司对外公布的薪酬为例，可以看出，董事、高管人员的年薪绝大多数都超过10万元(见下表)。

P2-3

<<你也能晋升>>

编辑推荐

“有德有才，破格重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制录用；无才无德，坚决不用……”本书作者作为一个商业管理界的奇才，以犀利的目光，审视职场晋升现象，为你总结职场规律，把握晋升方法，并特别运用了众多知名商业人士的晋升案例讲解，为你深入剖析了各种各样的晋升案例，具有很强的商业借鉴意义。

<<你也能晋升>>

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>