

<<青年职场塑身>>

图书基本信息

书名：<<青年职场塑身>>

13位ISBN编号：9787506429627

10位ISBN编号：7506429624

出版时间：2004-10-1

出版时间：中国纺织出版社

作者：林凌一

页数：332

字数：230000

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>

<<青年职场塑身>>

内容概要

许多青年朋友都会过这样的经历；当你走出大学校门时，明明觉得自己的能力不比别人差，但几年过后，别人升职的升职，加薪的加薪，唯独自己还在原地踏步，问题竟出在哪里？

怎样才能在职场上上春风得意？

遥想当年，编者年轻时也有过以上的困惑与苦恼，随着阅历的增长，现在再反观那段起过的路时，真是面般滋味在心头。

乘着让后来的青年在职场少起弯路的良好愿望，绪仔细地分析了当今青年人在职场发展的特点，提出了青年职场塑身的五个要点。

求职一箭中的，工作出类拔萃，关系左右逢源，竞争陪颖而出领导得心应手

<<青年职场塑身>>

书籍目录

第一章 求职一箭中的 你适合做哪类工作 正确看待自己的专业 了解产业发展的趋势 千万别入错了行 怎样判断一家公司的优劣 怎样了解工作性格和挑战 选单位还是选工作 企业喜欢什么样的从选 如何获取招聘信息 过期的招聘信息是个宝 写一分抢眼的简历 如何在招聘会上一展风采 如何面对面推销自己 面试时的嘴皮子功夫 和不同性格的主考官过过招 学会探知主管的作风 形象不要有“败笔” 别把自己贱卖了 提防黑职介 善始还需善终 在拒绝中成长 求职的13个谬误 不受欢迎的求职者 别让职业成为枷锁 跳槽的几个理由第二章 工作出类拔萃 安全通过试用期 把敬业当成习惯 集中精力全力以赴 工作自动自发 以勤补能力的不足 把不喜欢的工作做好 从小事做起 不要在工作上被人看轻 要领会上司的意图 没有任何借口 学会享受自己的工作 工作自测：我做得怎么样第三章 关系左右逢源第四章 竞争脱颖而出第五章 领导得心应手

<<青年职场塑身>>

章节摘录

书摘 一般而言，求职者第一次接触到的求才消息，通常都是通过报纸上的广告或人才中介公司的介绍而获得。

由于目前报纸广告的版面费用相当贵，能从中得到的信息大都只是工作职称、需求条件，以及诸如待遇从优、有晋升机会等非常空泛的描述；如果是人才中介公司把你当作“猎物”目标时，为了让你愿意出山一试的兴趣，当然都是好话说尽，光挑“工作的光明面”向你游说。

找工作如找老婆，能只凭媒人的三寸不烂之舌，就自订终身吗？当然不行，非但不行而且还要仔细地问问清楚才行，想了解未来工作的性质，要从下面几个方面着手：（1）面试时直接向主试者询问工作的详细情形，如工作时间、职责安排、晋升机会、挑战性等。

如遇主试者支支吾吾似有难言之隐时，应多加留心。

（2）可能的话打听出前一任工作者离职的“真正”原因。

如同一工作在一年之内已有三位离职者，除非你确定自己是“敢死队”，否则千万不要轻易尝试。

这项打听的工作甚至可以在确知对方公司愿意提供你工作机会之后，直接询问前一任的工作者，然后再做最后决定。

但须注意一点，前任者不适合并不表示你也不适合，到底应如何评估，有赖个人的智慧与判断。

（3）如该公司对该职位有现成而详尽的工作说明，不妨索取一份复印本回家好好琢磨。

（4）如果你正好有某位亲朋好友或过去的同学在该公司任事，那就犹如抽到一根上上签，此时应把握机会私下请教。

但切记先别把你们的关系在该公司曝光，否则他在提供消息时就会有所保留，因为到时候你若不愿上任，他的公司很可能把所有的罪过都怪到他一人头上。

打听消息须运用智慧，其实在做分析判断时更应如此，大家都是有数年工作经验的人，在聆听别人的说明或评论时，应注意其中是否隐含弦外之音，例如：工作性质非常稳定——是否单调或枯燥？工作内容相当充实——可能每天忙得团团转？工作很有变化——意味着没有制度及章法？主管很有魄力——专断独裁的同义词？诸如此类不胜枚举，只要求职者用心揣摩，不难得知。

总之，事前知道的信息愈多，事后反悔的机会愈少。

选单位迅是选工作 青年求职最理想的状况是，栖身于制度完善的公司，并能在公司内担任前途看好的职务。

但是人生不如意的事十常八九，有时我们就可能面临鱼与熊掌不知如何取舍的问题。

为防患于未然，你事先应根据自己对未来发展的方向，拟定出个人抉择的优先顺序方案来。

如果你冀望能在稳定的大环境视野中逐步发展，随着个人在组织里的资历而渐次晋升，并不坚持从事哪一职种的工作，此时不妨以公司为优先考虑的对象。

一般而言，这类的公司，以在合资系统的企业较多，而且规模也较大。

另外，国有大型企业能符合这种要求的也不少。

如果追求的是专业才能，以长期做一位专业经理人而自我期许，不希望被轮调到所学无关，或是关系不甚密切的工作领域；即使在转换公司时也不太愿意牺牲自己的本行。

这时就应以工作导向为重，转职时，不但要先验明工作的性质，而且须确认这份工作将来的发展前途，以国内的环境而言，或许在国有公司较能找到类似的工作机会。

上述两种方式各有其优点，如何取舍就看当事人对自己未来前景的规划而定。

但须切记一点，一旦方向确定之后，就必须长期执行下去。

企业喜欢什么样的人选 虽说企业用人也是“萝卜白菜，各有所爱”，有喜欢保守的，也有偏好前卫的，但在一些基本的要求上，企业都有着一致的要求。

1. 品德 求职者的德性如何？“品德”两字或许太流于空泛，但主试者却可从下述条件，略窥被试人品之一、二：——懂不懂基本的做人礼貌？从面试时求职者的应对举止即可看出。

——有无感恩图报之心？如果在面试时大骂以前的公司或主管的不是，在此项条件上势必被划上大叉叉。

——德性如何？以前是否曾利用职务之便中饱私囊。

<<青年职场塑身>>

——是否有知错能改力求上进之心，而非鸭子死了嘴还硬，把事情搞砸却归因于别人的配合有问题。

事实上，上述4项条件就是中国古训中的四维——礼、义、廉、耻，求职者如有任何一项缺陷，主试者都会持保留。

2. 技能与知识 本职上的专业是否精通?若想凭着一招半式闯江湖，在日渐追求专业与分工的现代社会将愈来愈不可行。

3. 身体健康、精神饱满 不只是身体上没有任何小毛病，体力上和精神上更能承受重大的工作压力，正所谓留得青山在，不怕没柴烧。

在主试者面前永远保持着神采奕奕的形象，你被录用的机会自然比别人高。

4. 敬业乐群 在现今这个到处都需要打群体战的环境下，企业所希望的候选人是能与团队绩效一致；是胜利团队中的一分子，而非失败团队中的英雄。

比赛时拼命投篮只求个人表现的超级明星与球技不好的球员，对教练和整个球队而言，同样不受欢迎。

5. 高雅的气质 气质涵养来自于长期的修养，绝非如吃补药一般可以一蹴即成。

除了多阅读修身养性的书籍外，平时多接触或研习一些诗歌、美术、书法等有关艺术方面的书籍，无形中可以变化气质，而使谈吐变得优雅高尚，如此一来，雀屏中选的机会将较大。

细心的读者可能已经发现，上述五大要项正是过去在学校时老师们所告诉我们的教育目标：德、智、体、美、劳的培育，非常巧合地，这也是企业主管在面试新人时的最爱。

这些道理都很简单，但笔者很遗憾地发现许多年轻朋友，工作几年之后就把当年进德修业的情怀全部抛诸脑后。

每天下班后不是邀约三五好友打牌，就是守在电视机前看肥皂剧。

长此以往，大大折伤自己有限的青春及市场价值。

6. 理解上司的处境，体会上司的心情 有些事情必须由上司做出决定，而上司优柔寡断时，他往往想征询下属的意见。

当你感觉到上司处于这种境遇时，就可以对上司说：“我有这样一点想法，您看如何？”此时，他定会耐心倾听。

假如你的意见被上司采纳了，你就会得到他的喜欢。

做上司的往往希望在下属的工作中表演一番，当下属的要体会这种心情，要为主上司登台表演创造机会，尽量满足上司的这种心理。

比如，在一件任务已接近完成，下一步就能达到预定目标的重要时刻，要请上司出马。

如果你能准备出这样的场面，则上司对你的评价一定会提高。

7. 理解上司的难处 上司确实有很大的权力和自主的余地，但是，他还有很多难处。

上司常常为下属不努力工作而着急；上司同时也被人领导，往往要受“夹板气”；一旦工作失误，责任重大等等。

但出名、晋升等等肯定还有相当的魅力，即使有人口头上说“不为做官出名”，其行径却常常与此相反，做下属的做到心中有数就行了。

没有任何借口 一支部队、一个团队，或者是一名战士或员工，要完成上级交付的任务就必须具有强有力的执行力。

接受了任务就意味着作出了承诺，而完成不了自己的承诺是不应该找任何借口的。

可以说，没有任何借口是执行力的表现，这是一种很重要的思想，体现了一个人对自己的职责和使命的态度。

思想影响态度，态度影响行动，一个不找任何借口的员工，肯定是一个执行力很强的员工。

可以说，工作就是不找任何借口地去执行。

喜欢足球的朋友都知道，德国国家足球队向来以作风顽强著称，因而在世界赛场上成绩斐然。

德国足球成功的因素有很多，其中一点即是德国队队员在贯彻教练的意图、完成自己位置所担负的任务方面执行得非常得力，即使在比分落后或全队困难时也一如既往，没有任何借口。

你可以说他们死板、机械，也可以说他们没有创造力，不懂足球艺术。

<<青年职场塑身>>

但成绩说明一切，至少在这一点上，作为足球运动员，他们是优秀的，因为他们身上流淌着执行力文化的特质。

无论是足球队还是企业，一个团队、一名队员或员工，如果没有完美的执行力，就算有再多的创造力也可能没有什么好的成绩。

巴顿将军在他的战争回忆录《我所知道的战争》中曾写到这样一个细节。

“我要提拔人时常常把所有的候选人排到一起，给他们提一个我想要他们解决的问题。

我说：‘伙计们，我要在仓库后面挖一条战壕，8英尺长，3英尺宽、6英寸深。

’我就告诉他们那么多。

我有一个有窗户或有大节孔的仓库。

候选人正在检查工具时，我走进仓库，通过窗户或节孔观察他们。

我看到伙计们把锹和镐都放到仓库后面的地上。

他们休息几分钟后开始议论我为什么要他们挖这么浅的战壕。

他们有的说6英寸深还不够当火炮掩体。

其他人争论说，这样的战壕太热或太冷。

如果伙计们是军官，他们会抱怨他们不该干挖战壕这么普通的体力劳动。

最后，有个伙计对别人下命令：‘让我们把战壕挖好后离开这里吧。

那个老畜生想用战壕干什么都没关系。

”’
.....

<<青年职场塑身>>

媒体关注与评论

前言许多青年朋友都有过这样的经历：当你走出大学校门时，明明觉得自己的能力不比别人差，但几年过后，别人升职的升职，加薪的加薪，唯独自己还在原地踏步。

问题究竟出在哪里？怎样才能在职场上春风得意？遥想当年，编者年轻时也有过以上的困惑与苦恼。

随着阅历的增长，现在再反观那段走过的路时，真是百般滋味在心头。

秉着让后来的青年在职场少走弯路的良好愿望，编者仔细地分析了当今青年人在职场发展的特点，提出了青年职场塑身的五个要点。

求职一箭中的 从事何种职业，对年轻人事业的发展起着至关重要的作用。

生活中常常出现这种现象：有的人在职场中春风得意，如鱼得水；而有的人则是茫然无措，理想失落无处寻觅。

究其原因可能有很多种，但最主要的原因就是没能对自己的职业进行准确的定位，没能恰如其分地估价自己，把自身的特长发挥出来，弱化缺陷，去争取最适合自己的工作。

年轻人在择业的过程中，要想找到最适合自己的职业，就要根据自身的特长，去寻找工作。

对于每一个人而言，相信自己的能力，总有一款工作最适宜你特长的发挥。

在这个充满机遇和挑战的快速变化时代，职业的选择是建立在自信的基础之上，每一个人都应当相信天生我材必有用，以明确的目标为导向、用乐观的态度为动力，实事求是，切忌好高骛远，努力培养对工作的兴趣。

积极打造职业形象，为自己的工作赢得有弹性空间的自由度。

随时依据自身特点和外在的客观现状，成功地进入自己的职业角色。

工作出类拔萃 人在职场，首先是要靠工作成绩说话。

年轻人要想在工作中出类拔萃，除了勤学、苦干外，还要学会巧干。

法国著名作家罗曼·罗兰曾经说过：世界上许多事业有成的人，并不一定是他比你机会好，而仅仅是因为他比你能做。

只要你能从意识上改变自己，付出切实的行动，你完全可以比别人做得更好。

关系左右逢源 在一个单位，我们经常看到一些毫无专长却老练圆滑的；人，他的身边充满了欢乐，总是有那么多人愿意追随他、帮助他，似乎单位的升职与加薪总是少不了他。

而一些才能出众、特立独行的人，他们活没少干、力没少费、汗没少流，但总摆脱不了处处碰壁的窘境，饱尝英雄无用武之地的痛楚。

之所以会出现这种巨大的反差，往往是缘于两者在处理人际关系能力上的悬殊。

年轻人大多比较纯真，不懂得人情世故，这一点如果不改变，想要在职场有大的发展是很困难的。

竞争脱颖而出

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>