

<<职业化>>

图书基本信息

书名：<<职业化>>

13位ISBN编号：9787509606544

10位ISBN编号：7509606543

出版时间：2009-8

出版时间：经济管理出版社

作者：姜荀

页数：232

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>

## 前言

经济全球化的发展使人才全球化趋势进一步增强，尤其在加入世界贸易组织后，国内企业在国际市场上与各国群雄一争高下，人才争夺战屡见不鲜。

但是，许多企业对人才资源的特殊性研究不够，进而在人才的衡量标准、业绩考核、使用培养等方面出现了不少问题和偏差。

带给企业家的主要困惑一方面是人才的数量过剩；另一方面则是企业找不到合适的高级职业化人才。

本书不想长篇累牍地去阐述有关人才理论知识，而是主要以实战为切入点，与您共同探讨在新的世纪、新的竞争形势下，如何准确定位职业化人才的评价坐标。

人才是一个历史的概念、综合的概念和提升的概念，古今中外的许多专家、学者对人才的衡量及考评标准都做出了精辟的论述。

目前，国内的知名学者也提出了智力观、教育观、人才观、人事管理观与人力资源观。

而颇受关注的职业化人才是个综合的概念，它与个人所从事的管理、技术、操作及工作的系统和流程都是紧密联系的。

因此，对人才的标准及工作能力的评价就要进行系统分析。

既要分析人才的意愿理念和道德水准，还要分析人才的管理素质、业务技能和绩效水平；既要分析人才的心态素质，还要分析人才的行为方式和操守准则；既要分析国外发达国家的用人机制，还要分析我国的具体国情。

## <<职业化>>

### 内容概要

《职业化:职场人士生存与发展的必备素养》不想长篇累牍地去阐述有关人才的知识，而是主要以实战为切入点，与您共同探讨在新的世纪、新的竞争形势下，如何准确定位职业化人才的评价坐标。

## 作者简介

姜荀女士《金蓝盟论坛》首席主持，她是成功的领军人。  
金蓝盟企业管理顾问集团公司经营总裁、高级顾问师。  
打点金蓝盟旗下9家公司的业务，近几年均以3倍的速度发展。  
其硬朗的经营作风，被业界戏言——“IT豪杰有吴仕宏。  
咨询骁将有姜荀”！

她是出色的经理人。  
自1998年加盟金蓝盟创业团队以来，摸爬滚打十余年，推动了1800多家企业与金蓝盟合作，被金蓝盟团队誉为“营销铁娘子”！

她是优秀的职场导师。  
在企业咨询行业十余年，姜荀女士始终秉承“善心善行，善待他人”的信念，指导企业界人士就职、工作，为企业界人士完成职场的突破提供诚恳建议，广泛结交企业界精英。  
在企业界具备极强的影响力和号召力。

她是执著的“挖井人”。  
古代哲人说：与其十年挖十个坑，不如十年挖一口井！  
这本书结合姜荀女士十余年的创业心得，意在告诫职场中人——成功的机遇人人都有，前提是要具备相应的职场素养——能干、肯干加可靠！

## &lt;&lt;职业化&gt;&gt;

## 书籍目录

上篇 “能干”是职业化的基本功	第一章 职业化的拓展力	1.1 时代的驱动	1.2 市场的选择
1.3 标准的圈定	1.4 功底的激发	第二章 职业化的操盘力	2.1 计划有套路
2.2 实施有归位	2.3 检查有跟踪	2.4 调整有步骤	第三章 职业化的聚心力
3.1 宽严相济	3.2 恩威并施	3.3 奖罚分明	第四章 职业化的沟通力
4.1 沟通营造和谐	4.2 求得上级支持	4.3 搞好同级配合	4.4 倾听下级心声
4.5 利用会议交流	第五章 职业化的洞察力	5.1 挖掘冲突根源	5.2 鉴别特殊人才
5.3 减少各种压力	5.4 降低企业内耗	中篇 “肯干”是职业化的硬功	第六章 领导、掌控肯干的角色
6.1 意愿是支点	6.2 角色更关键	6.3 掌控靠水平	6.4 落地凭实力
第七章 整合、激活肯干的能量	7.1 整合有活力	7.2 激励有热情	7.3 授权有干劲
第八章 管理、把握肯干的资源	8.1 选聘企业精英	8.2 设计职业生涯	8.3 用好关键人才
8.4 组建接班梯队	第九章 协作、凝聚肯干的合力	9.1 与人为乐	9.2 与人为善
9.3 合作共享	第十章 控制、瞄准肯干的全程	10.1 控制的要求	10.2 控制的过程
10.3 控制的实施	第十一章 储备、积蓄肯干的后劲	11.1 后劲在战略	11.2 储备看长远
11.3 资格凭认证	11.4 留人靠把关	下篇 “可靠”是职业化的内功	第十二章 职业定位在于双向融合
12.1 可信的自我定位	12.2 可靠的选人定位	12.3 系统的考评定位	12.4 准确的职场定位
第十三章 职业心态在于真诚修炼	13.1 常怀感恩之心	13.2 常怀忠诚之心	13.3 常怀敬业之心
第十四章 职业操守在于自强、自律	14.1 纪律上绝对服从	14.2 工作上顾全大局	14.3 务实上立足简单
14.4 行动上不能拖延	第十五章 职业素质在于努力提升	15.1 提高胜任能力	15.2 积累专业素质
15.3 展示情商风范	15.4 加速创新行动	第十六章 职业团队在于高效执行	16.1 有力执行靠人才
16.2 高效团队靠人才	16.3 文化提升靠人才	附录	

章节摘录

插图：什么是持续性计划？

持续性计划就是在一段特定的时期之内可以重复使用的计划。

在企业当中哪些是可以重复使用的计划呢？

第一个且是最大的计划就是战略和规划。

企业的战略和规划是企业的宪法和根本大法。

企业必须有战略，大企业要有大战略，小企业要有小战略，但绝不允许企业没有战略。

因为没有战略的企业，就是没有方向的企业，没有方向的企业就像一个无舵的船，无舵的船就会随波逐流，随时会葬身海底。

因此，一个企业必须要有战略和规划，并以此来指导管理工作。

有了战略和规划以后，就要有制度和流程。

制度是企业执行的规则，流程是执行的程序，它也属于持续性的计划，我们的职能和职责如部门职能和岗位职责都属于持续性的计划范围。

什么是事件性计划呢？

事件性计划就是为了完成某件特定的工作或在特定时期制订的工作计划。

比如，周工作计划、月工作计划和年度工作计划都属于事件性计划。

另外，还有两种特殊的事件性计划：一种是项目性计划，比如新产品开发、技术改造或管理改造等都属于项目计划；另一种是问题性计划，比如，企业内制订的品质改善计划。

作为各级职业经理，我们研究的不仅仅是上面的持续性计划，更多要做的是工作计划、项目计划、问题计划这三大类事件性计划。

我们必须明确计划和工作效果的关系。

没有计划或计划不周，企业就要乱套。

编辑推荐

《职业化:职场人士生存与发展的必备素养》：职场人士生存与发展的必备素养纵横职场的第一准则！  
全球500强企业职业化员工的修炼手册！

造就卓越企业和优秀员工的职场胜经！

金蓝盟成立于1998年，十余年来已经成长为中国企业咨询机构的标杆，在22Y余家咨询公司中位列前十名。

目前拥有3个事业部（咨询事业部、软件事业部、媒体事业部）和15家分公司。

自2003年至今，每年以3倍的速度发展。

金蓝盟自成立以来，深度辅导了2000多家企业，使其中30%以上企业的效益翻了一番。

目前每月深度指导100多家企业。

金蓝盟开发的《金蓝盟管理七步法》，使得企业咨询过程绝不拖泥带水、咨询效果立竿见影。

中国第一代企业咨询机构之~中国第一家全国运作的咨询机构中国每年指导的企业数量过千家的咨询机构中国第一家敢于用数据承诺的咨询机构中国第一家敢于公布咨询案例、接受企业监督的咨询机构中国对于企业管理理论、理念贡献最多的咨询机构之一中国拥有自有理论体系、自主研发工具体系的咨询机构中国拥有过百名实战管理专家的咨询机构

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>