

<<人脉力>>

图书基本信息

书名：<<人脉力>>

13位ISBN编号：9787543045095

10位ISBN编号：7543045095

出版时间：2009-10

出版时间：武汉出版社

作者：冈岛悦子

页数：192

译者：薛天依

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>

<<人脉力>>

内容概要

作者萃取职场精英获取提拔和成功的共同之处，提出了构筑人脉的实用方法，即建立“人脉螺旋模型”，通过战略性地构筑人脉，让提拔靠近自己！

全书分为三篇九章，详尽阐述了构筑人脉螺旋模型的五个阶段，以及如何借助人脉的力量创造出骄人的业绩，获取晋升和成长的机会，进而成为不可替代的人才，享受工作所带来的快乐，实现自我的人生价值。

<<人脉力>>

作者简介

冈岛悦子：“Pronova（职业会所）”股份有限公司董事长，日本声名远播的顶级猎头，美国哈佛大学MBA毕业生。

曾就职于三菱商事株式会社、麦肯锡等国际大型企业，2002年参与策划Globis集团旗下的经营人才职介公司和Globis银行管理。

从2005年起晋升为总经理。

2007年创立职业经营者的智囊团——“Pronova（职业会所）”，并担任董事长。

在这期间，冈岛悦子深受经营者和基金股东的信赖，组成了各种经营团队，取得了不俗的业绩。

在达沃斯世界经济论坛上，冈岛悦子被评选为“2007世界青年领袖”。

此外，她历任日本总务省、内阁府委员等要职，曾主编《商务职业工作能力》《战略顾问要学会的三倍速工作能力》等职场类畅销书。

<<人脉力>>

书籍目录

序章第一篇 当今，为何要重视“人脉”？

——重新考虑人脉的重要性与发展趋势 第一章 在哈佛学到的人脉哲学与人脉螺旋模型 哈佛经历改变了我的“人脉观” 宣传自己要站在对方的立场 会走路的标签，让“提拔”送上门来 人脉是可以共享的资源 为买方服务的理念：我能为对方做什么？

哈佛商学院：构筑人脉的集训营 晋身“人脉教主”的五步曲 人脉即财脉：创造集资130亿日元的神话 人脉贵不在多，而在于有价值 第二章 战略性构筑人脉，改变你的职场命数 与其等待机遇，不如创造人脉 抓住你“最初的稻秆” 人脉将成为未来的焦点 职业生涯比企业寿命更长久 项目型组织：好莱坞式的运作模式 战略性构筑人脉，成为“被推荐的人才”

“常规工作”和“重要工作”的两极分化 成为“重要工作者”，需要“他荐”而不是“自荐” 摒弃组织招牌，拓展个人品牌 别人的评价，是提拔与否的参照 让人脉成为宣传自己的“

喉舌” 第二篇 人脉螺旋形与人脉层次——被提拔的人的战略性人脉构筑模型 第一章 STEP1：给自己贴上标签 扩展人脉，与增加博客访问量异曲同工 给自己贴上标签，摆脱“谁都不是”的状态 三招建成与众不同的个人标签 打造职场中的“自我品牌” 向人脉高手学习创建标签

适时提醒，巧妙宣传自己的贡献 在行业交流会上，秀出你的“标签” 第二章 STEP2：做出内容 用“内容”证实“标签” 不要讨分拘泥于你的“标签” 索取前，先问问自己付出了多少？

给你一根“稻秆”，可以换取巨大的成功 量量你具有多大的市场价值？

“商业心肺功能”：再努力一点，就是卓越 锻炼“商业心肺功能”的三种方法 努力做好眼前的工作 给自己一个努力工作的理由 第三章 STEP3：扩展朋友圈 参加学习会，扩展有用的人脉 不断完善自己的标签和内容 在交流中锻炼认知和思考的能力 有效运用学习会及交流会的要领 “头脑风暴”：能不能借你的“头脑”用用？

“毕业生联谊会”：让人脉像雪球一样越滚越大 第四章 STEP4：散播自己的信息 “播种”个人信息，“收获”巨大的成功 实现提拔，丰碑不如口碑 创造口口相传第一步：让对方乐于跟自己交谈 活用博客，以达到“宣传自己的效果” 第五章 STEP5：积极争取机会 当“

上升气流”来临时，不要让它溜走 借助“上升气流”，实现职场飞跃 在“人脉受欢迎期”把自己交给对方 你的工作领域，由你做主 人脉必须“升级”才有意义 第三篇 人脉螺旋模型的终极目标——战略性构筑人脉的真正目的 第一章 人脉构筑的终极目标 人脉构筑的终点，有自由在等待 工作原本可以这样自由 你也可以获得自由的工作方式 第二章 获取自由工作的权利 高度决定视野，人脉决定自由 成为独一无二的人才，享受前所未有的“自由” 摆脱束缚，按照自己的方式工作 工作是为了享受人生的乐趣后记

<<人脉力>>

章节摘录

“提拔”，是在职场中崭露头角的关键 朋友们是否有过这样的经历？

有的人年纪轻轻就从事着令人羡慕的工作，并取得了光辉灿烂的成就。

而且，这个人并非是得到千万人认同的天才，他就是在大学的研讨会上坐在你旁边的同学，当你们久别重逢时你震惊的发现，他所从事的工作竟然这么的了不起…… 的确有人会说：“那家伙运气真好”或者“为什么机会总是围着那个人转呢”。

让我们听听获得成功的人是怎么说的吧，他们当中的大部分人都这样告诉我：“我自己也不是很清楚为什么自己会得到被提拔的机会，恰好因为在这个机会下做出了成绩，又幸运的得到了下一个机会……”。

在这里，所谓的“提拔”是指，有意志和能力的人获得了能够最大限度发挥自己能力的机会，这种机会并非是让你继续从事当前的工作、原地踏步的机会，而是挑战新事物、获得新经验的机会。

在商业环境瞬息万变的当今时代，应该如何提升个人的市场价值？

我认为关键就在于“是否有能力创造获得提拔的机会”。

获得“被提拔的机会”的人，有机会挑战自身从未涉足的领域，并在这个过程中不断做出业绩，一步一步成长壮大。

就像运动员“去参加比赛”，然后“得出比赛成绩”。

参加比赛前的艰苦训练固然是重要的，但是你的目标是去参加比赛并获得胜利，所以首先必须要获得参加比赛的机会。

如果连参加比赛的机会都没有，又何谈获胜呢？

而且，这次的比赛结果又与下次的比赛机会息息相关。

在工作中，“被提拔的人”获得了做出成绩的机会，就更容易得到下一个大显身手的机会，因为一次成功的经历会给你带来更多的挑战机遇。

并且，如果一个人能够实现被提拔的良性循环，那么发挥才能的机会就会源源不断地降临到他的头上。

这样一来，“被提拔的人”和“未被提拔的人”就算在一开始意志、能力不相上下，他们之间也会因为机会不同而出现业绩上的巨大差别。

拒绝听天由命，让“提拔”找到自己 要得到提拔，切忌听天由命、守株待兔，我们要努力运用战略让“提拔”找到自己。

这里需要做的努力就是挖掘能力和构筑人脉。

关于挖掘能力这一方面，已经有很多优秀的图书出版，所以这里不再做解释。

本书要向大家介绍的是“构筑人脉，运用战略性手段让提拔靠近自己”的方法。

一说到构筑人脉，恐怕也有人会误认为，其目的就是巧妙地利用门路生存、省力高效地生活（强调效率性、生产性）。

然而本书中将构筑人脉定义为：有意志和能力的人为了获得能够最大限度发挥自己能力的机会而实施的活动。

因此，本书的目标人群不是那些想以很少的努力就能舒服的活下去的人，而是那些肯付出努力又希望获得成长机会的人。

本书中所说的“提拔”，并不是要教会大家如何在大企业中以总经理为目标、步步高升的“在企业内部政治中生存下去的方法”或者“提升在公司内的市场价值的方法”。

在30岁左右等职业履历尚浅的人生阶段获得“施展才能的机会（提拔）”，以这个机会为契机积累业绩，业绩又会带来新的“施展才能的机会”，当业绩积累到一定程度时，个人在公司外部的市场价值就会得到提升，当个人的价值达到一定程度时，就可以自由的选择适合自己的工作以及工作方式，进而更容易达到实现自我的目的——本书中所说的“提拔”就相当于上述一系列过程中“获得施展才能的机会”的起点。

因此，本书的读者对象是那些渴望获得“能够最大限度发挥自己的意志和能力的机会”的人。

当今企业为何要“提拔”人才？

<<人脉力>>

在这个瞬息万变的时代，商业活动中越来越多的情况和课题要求人们改变以往的既定路线，大胆实施变革。

其实，当今企业“提拔”人才的必然性也越来越大。

之所以得出这样的结论，是源于我自身的职业经验。

我从事猎头工作已经有7年的时间了，现在经营一家经营人才介绍咨询公司——pronova株式会社。

作为猎头，我与大约与1000位“经营专家”共事。

也许很多人对猎头工作的实际情况不是很熟悉，因为我们要亲自为企业寻找经营者以及组成经营团队，所以从事这种工作可以高瞻远瞩地看到商业时代的未来。

因为，大多数企业在正式决定解决新的课题之前，首先都会在人力资源的筹备方面下工夫。

例如，企业经营者和股东们在实际启动新业务、投资、M&A、事业的继承、进军海外市场、以及打开日本市场等活动之前，就会来我们这里咨询相关的业务。

这些咨询的次数积累到一定程度，我们就能逐渐了解到现在多数企业共同的经营课题是什么，特定的行业动向是怎样的。

所以说猎头这种工作可以领先一步解读商业发展的未来趋势。

就拿最近一段时期来说，我接受的咨询中有：企业所有人的事业继承（选拔下一代经营者）、私募股权投资基金（PE基金）的投资目标再生、成长停滞企业的突破战略构筑以及向新业务领域的拓展、跨行业的合纵连横、风险企业的组织成熟化、中小企业的全球化等等。

与经营课题相关的内容越来越多。

而我们猎头的工作职责就是帮助这些企业搜寻负责解决课题的经营者，或者帮助企业组建经营团队。

有时候也帮助企业实施内部人事晋升。

你可能已经注意到，这些经营课题如果只是借鉴以往的成功经验，“因循古法”，根本不能得到很好的解决。

也就是说，“按部就班的用人制度”是行不通的。

要解决这些课题，就需要提拔能够彻底告别以往成功经验的人才，以及能够带来彻底变革的杰出人才。

现在，商业活动中的“提拔人事”正在兴起，它的关键词就是摆脱既成概念的束缚。

越来越多的企业开始从公司外部、其他行业、以及外国人中提拔人才，即便是公司内部晋级，也可以从专业领域完全不同的人当中、以及年轻人才中选拔。

而且这种大胆提拔的趋势愈演愈烈。

下面就是几个典型的例子。

出身于产业再生机构的经营者小城武彦先生（产业再生机构出身，原经济产业省官员，原TSUTAYA online董事长）被提拔为嘉娜宝总部（现在的Kracie）的总经理，当时41岁的知识贤治则通过内部晋升被提拔为嘉娜宝化妆品的总经理。

另外，三菱商事控股的罗森公司的社长——新浪刚史就是在三菱商事内部被提拔上任的。

当时，他只有在其他行业（日法合营的大型饮食服务公司）担任总经理的经验。

在日本上市企业中，破格提拔年仅43岁的员工可以说是没有前例的。

通过这个例子，我们应该更容易理解“提拔人事”对于促进企业变革的巨大作用。

获取晋升的法宝：“战略性地构筑人脉” 跟我一起工作的“经营专家”达到1000人之多，这些人大都在40岁左右，活跃在经营行业的最前线。

用人们习惯的说法也可以叫他们“快速获得成长机会”的人。

如果要请教一下这些人，他们快速成长起来的契机是什么，他们走向成功的原委是怎样的，那么可以说他们的回答中必定会出现一个关键词——“幸运地获得了被提拔的机会”。

也就是说，他们在过去获得了被提拔的“转机”，因此得以挑战从未经历过的工作，然后在做出成绩的同时自身也得到锻炼，并在这种良性循环中一步一步成长至今。

这里所说的转机并不是指“从普通职员一下子高升为经理”这样的大规模、高水平的转机，而是

<<人脉力>>

例如30岁左右的时候“在新事业的项目中被提拔为负责人”这样的转机。

提拔不仅限于公司内部，也有受到公司外部的赏识而被提拔的情况。

然而，当有人问他们：“为什么您会得到重用和提拔呢”的时候，大部分人都会面带羞涩地回答“哪里，不过是偶然罢了”。

但是仔细观察了很多成功人士的事例之后我们会发现，他们获得提拔并不是“偶然的”而是“必然的”，之所以我们会这么认为，是因为从这些事例中可以看出相同的因素。

“被提拔的人”都有“被提拔的理由”。

被提拔的人有一个共同的因素就是，为了得到提拔而实施“战略性的”能力挖掘和人脉构筑。

为了得到提拔而实施的能力挖掘是指，学习经营知识、锻炼经营技巧，为了迎接“突然”降临的机会而做好全面的准备。

我看到很多人在能力挖掘的道路上如痴如醉，可谓是十足的“学习狂”。

而让人感到遗憾的是，很少有人有机会“突然”降临的时候，为了让别人想到自己而“战略性的”把“为了得到提拔而构筑人脉”落实到实际行动中去。

其实，能力挖掘和人脉构筑是相辅相成、缺一不可的。

一分耕耘一分收获，“被提拔”的人，不仅仅是因为幸运，更是因为他们“战略性的”“为了提高幸运之神降临的几率而孜孜不倦的努力着”。

能够获得提拔的人具有挑战新事物的勇气，即便是在自己从未涉足的领域中，也努力的“加强训练（信用构筑）”，让别人感到自己有一种potential（潜在的能力）——“他看起来一定会有所作为”。

正因为如此，才能在某种意义上得到周围的人“过高信赖”，得到机会去挑战超过自己实际能力的事情（用英语说就是stretch assignment）。

“人脉螺旋模型”：简单实用的人脉构筑法 我曾经在三菱商事、哈佛MBA、麦肯锡、Globis、以及很多拥有强大人力资源网的机构中任职，这些任职经历对我自己的人脉构筑产生了很大的影响，对此我十分感激。

另外，让我感到自豪的是我的性格天生招人喜欢，而且对与人相关的记忆力很好（虽然对数字的记忆力完全不行），这一点对我的人脉构筑大有裨益。

人们常常称麦肯锡的毕业生为“麦肯锡黑手党”，就算是在毕业、退休以后他们也能自由的活跃在各个领域。

那么，假如你无法被别人称为“××黑手党”，假如你未曾在这样强大的机构中任职，是否就不能建立坚固的人脉呢？

还有，如果你不是我这种天生招人喜欢的性格，是否就无法构筑人脉呢？

在跟许多“经营专家”交往的过程中，我发现了一个可以确信的事实：只要按照正确的程序来付出努力，不管你的职业履历怎样，也不管你的资质如何，谁都可以构筑“对自己来说最合适的人脉”和“用来获得提拔的人脉”。

一直以来，这种“会被提拔的人”的“水下操作（构筑人脉付出的努力）”都像黑匣子一样笼罩着一层神秘的面纱，让人难以摸透，本书就尝试将这些构筑人脉的共同之处提取出来，落实到谁都可以实现的程序中去。

我参考自己在跳槽以及得到提拔的机会中获得的经验和“经营专家”们的丰富事例，提取出构筑人脉的共同方法，建立起一个框架——“人脉螺旋模型”。

这个框架是一个阐明了构筑人脉的具体阶段理论的模型。

在正文部分将对此进行详细的论述，在这里先为大家介绍一下整体的步骤。

“人脉螺旋模型”的五个阶段 给自己贴上标签（明确自己是哪一方面的人才，清楚地亮出自我的推销的重点） 做出内容（做出实际成果来，让别人对你刮目相看：“哦？这家伙……”）

扩展朋友圈（相互试验自己的内容，相互切磋琢磨，共创下一个阶段）

散播自己的信息（有耕耘就有收获，说不定什么时候别人就能想起你来） 积极争取机会（挑战

超出自己实力的工作，提高人脉层次） 在这个程序中，你要想出一种关键词（标签），使得与你有过交流的人，能够不自觉地想把你的关键词告诉其他人，为了证实这个关键词还要做出实际的成果

<<人脉力>>

（内容），在你的朋友圈中检验一下这种标签和内容是否容易传播，然后向朋友圈以外的人传播自己的标签和内容，这样被提拔的机会就会悄然而至。

在这个模型中，只要按照从 到 的阶段顺序付诸实践，任何人都可以建立起最适合自己的人脉。需要大家注意的一点是，这五项的顺序很重要，必须要一步一个台阶稳扎稳打才能水到渠成，达到预期目的。

这个模型具有极其广泛的通用性，“虽然构筑成功的人脉绝非一日之功，但是这个方法任何人都可以付诸实践”，就算你没有在人际网络功效很强大的机构中任职，也没有被人称为“××黑手党”的经历，就算你年纪轻轻，也不管你是谁，现在你马上就可以着手实践了！

在本书的第2章中将对每个阶段详细的实践方法进行介绍，请读者结合自己的职业背景进行参考，希望对大家有所帮助。

<<人脉力>>

编辑推荐

日本职场类顶级畅销书，获取晋升机会的实用读本。

与其抱怨怀才不遇，不如主动争取提拔，日本天才猎头冈岛悦子教给我们：如何借助人脉的力量，创造出不俗的业绩，成为职场中的晋升黑马。

改变职场命数，你也可以做到。

感悟构筑人脉的真谛：构筑人脉的目的绝非为了投资取巧、攫取安逸的生活，而是为了登上施展抱负的舞台，实现自己的人生价值！

与其抱怨怀才不遇，不如主动争取提拔 要得到提拔，切忌听天由命、守株待兔。我们要努力运用战略让“提拔”找到自己。

改变职场命数，你也可以做到 即使你没有富爸爸阔妈妈，也没有引以为傲的职场背景，只要按照书中的人脉构筑法付诸努力，谁都可以咸鱼翻身、扭转自己的职场命运。

借助人脉的力量，获取提拔的机会 构筑人脉，不是为了巧妙地利用门路生存，而是为了获得能够最大限度发挥自己能力的机会。

因此，本书的读者不是那些想以很少的努力就能舒服地活下去的人，而是那些肯付出努力又希望获得成长机会的人。

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>