第一图书网, tushu007.com

<<晋升锦囊>>

图书基本信息

书名：<<晋升锦囊>>

13位ISBN编号：9787560733074

10位ISBN编号：7560733077

出版时间：2006-12

出版时间：山东大学出版社

作者：赵现波，毕国器编

页数：253

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

本书有别于市面上流行的一些励志图书，那些作者以高高在上、无所不知的布道者的身份传播貌似正确的成功学问，听起来条条有理，做起来却不是那么回事，我称之为“成功玄学”；也有别于某些教人耍手段的厚黑书，我称之为“攀升左术”。
说它左，因为它把一些小门道、小伎俩当作一门学问进行研究，但毕竟不是正道，也不能代替正道；说它是术，因为它只是一种技巧的传授，缺乏大局观。
术用好了可以事半功倍，用不好会误人歧途，伤人害己。
综观市面上的职场畅销书，从风格上可分为阴谋和阳谋两种。
阴谋偏于厚黑，侧重职场的人际和行为背后的心理动机分析，适合在斗争中求生存谋发展；阳谋更偏重于怎样从公司的层面很好地解决问题，教导如何做人做事。
阴谋并非是贬义词，阴谋可以理解为只能自己慢慢体会，或者和少数知心的朋友私下里探讨的问题。
阳谋则是从宏观的角度去分析问题，是可以在公司大会上振臂高呼的东西，是可以和老板一起扯淡的话题。
阳谋是堂堂之鼓，正正之旗，阴谋则是含枚夜行、生擒单于的奇兵。
所谓“以正合，以奇胜”，孙子兵法在职场同样有借鉴意义。
潜龙在渊，谁不期待腾空向天?飞龙在天，谁不希望驾驭虹霓?职场之道，有正道有奇兵；职场之术，有阳谋，有阴谋。
任何事物都有两面，阴阳可以相互转化。
本书的特色在于，不是单纯从阴谋或者阳谋的角度来讲职场，而是从现实出发，分析情景，对症下药。
阴阳是不能完全分开的，相克相生，相辅相成，只要为我所用，都是达到目的的手段。

<<晋升锦囊>>

书籍目录

职场——没有硝烟的战场 1.组织与人 2.利益，还足利益 3.典型的办公室场景 4.办公室三大定律之一：金字塔定律 5.办公事三大定律之二：二八定律 6.办公室三大定律之三：彼得定律 7.晋升——从上级和老板的角度 从学校到公司——人生的跨越 你准备好了吗? 8.胸怀理想，脚踏实地 9.塑造良好的职业形象 10.健康的心理和体魄是未来的基础 11.虚心学习，掌握至少一门技能 不做职场糊涂人 12.守则一：别当老板是哥们 13.守则二：参透老板的意图 14.守则三：公司没了谁都行 15.守则四：聪明人会装傻 16.守则五：别公开反驳领导 职场幼稚病诊断 17.症状之一：相信公司和老板 18.症状之二：跟同事和上司有金钱往来 19.症状之三：得罪不知底细的同事 20.症状之四：提不切实际的建议 21.症状之五：听不懂话中话、弦外音 晋升政治——陷阱与对策 陷阱一 蘑菇陷阱 22.你是不是“职场蘑菇”? 23.蘑菇时期是必经阶段 24.蘑菇困境之逃生对策 陷阱二 垃圾员工 25.100%的忙碌，1%的成绩 26.时间管理：分配好你的时间资源 27.工作甄别：判断什么是垃圾工作 28.摆脱垃圾工作之应对策略 陷阱三 零和博弈 29.有同事的地方就有办公室政治 30.逃牛法宝：坚持五项基本原则 陷阱四 人性污点 31.人性诱惑，美丽的陷阱 陷阱五 工作永远不止是工作 32.工作，你为了什么? 33.永远不要只为了薪水才工作 陷阱六 破坏潜规则 34.潜规则是人们私下认可的行为约束 35.几种心照不宣的潜规则 36.应付潜规则之可行办法 陷阱七 缺陷暴露 37.警惕上司的“缺陷养成”法 陷阱八 职场大喇叭 38.小道消息传声筒 39.避免卷入谣言漩涡 陷阱九 帕金森定律 40.一个不好的上司很可怕……晋升特质修炼跨越本职，你可以做更多后晋升时代：鲜花后面有荆棘无限风光在险峰——不断提升

章节摘录

职场——没有硝烟的战场　　1.组织与人　　要清楚地理解职场对人的意义，必须深刻地理解何谓组织。
管理学大师彼得·德鲁克有一句名言：组织的目的是为了使平凡的人做不平凡的事。
即组织存在的基础是l+1>2，因此效率是组织最基本的特点。
l941年，德鲁克在美国完成《工业人的未来》一书，得出的结论是：企业终将成为工业社会的主体。
我们可以回顾一下工业革命以来，社会组织的主体——公司的演进史：分工、轮岗作业、流水线、八小时工作制、扁平化、矩阵管理、零库存生产、全球资源整合。
所有这一切提高了组织的效率，使企业掌控的资源规模空前巨大，企业已成为工业社会中不断自我扩张以攫取利润的“弗兰肯斯坦”。
　　在组织产生以后，随着其作为一个系统的完善，其成员越来越成为服务于组织目标的一个个零部件，成员的价值不再以人本主义的价值判断为依据，而是根据其对组织的贡献和重要性为依据，任何于组织目标无益的个体特征，如个性、感情、思维、道德、价值观都受到冷落甚至排斥。
组织成员必须扮演为一个冷漠的、克制情绪的绝对“理性”人，这里的“理性”就是完全以组织利益为重，不掺杂任何个人的思维、情绪和价值判断在里面——这势必需要组织中的人暂时收敛甚至放弃其作为个体的一面。
无疑，这是一个痛苦的过程。
　　……

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