

<<职场绝不会淘汰8种人>>

图书基本信息

书名：<<职场绝不会淘汰8种人>>

13位ISBN编号：9787801758927

10位ISBN编号：7801758927

出版时间：2009-2

出版时间：长安出版社发行部

作者：喻向东

页数：192

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>

## <<职场绝不会淘汰8种人>>

### 前言

1859年,《物种起源》出版,这是彻底改变世界进程的巨著。

达尔文创建了科学的进化论,揭开了上帝虚伪的面纱。

在他的笔下,大自然不再是一个诗情画意的天堂,而是一个充满残酷竞争的竞技场。

在这个竞技场里,生物只有两种选择:吃,或者被吃;生存,或者被淘汰。

弱肉强食,强者为王,这个竞技场里没有温情,只有你死我活的竞争。

若想在其中生存下来,就必须接受这个残酷的规则,适应这个环境,找到适合自己生存的方式。

这就是“物竞天择,适者生存”。

在接下来的一百多年中,达尔文的“适者生存”逐渐被运用到人类社会里,职场则是最典型的代表。

每一年,都有无数企业开张,无数企业倒闭:无数新员工就业,无数老员工下岗。

在残酷的竞争面前,总有一些人会被淘汰出局,也总有一些人从竞争中胜出。

每一个成功者的背后,通常都是无数的失败者,无数被他“淘汰”的人。

据统计,从2000年开始,美国通用电气累计裁员1075多人:2004年初,联想开始大规模裁员,比例高达总人数的20%:2008年,世界性的经济危机像一股浪潮波及了几乎所有产业,各大财团都传出大规模裁员的新闻。

截止到2008年11月中旬,英国电信裁员10000人,摩托罗拉裁员3000人,戴尔裁员8900人,雅虎裁员1430人,惠普裁员2.46万人,索尼爱立信裁员2000人……头一天还风光出入高档写字楼的白领们,很可能第二天就收到老板的裁员通知,拎起皮包走人。

人心惶惶,大家都在担心饭碗。

这个“职场”中充满了成王败寇的较量.它是“生物竞技场”的翻版。

难道就没有一条金科玉律可以确保我们能够在这个“场”中立于不败之地吗?

当然有。

只要是“场”,就有它的组成特点和变化模式。

当你摸清了它的特点,调整自身去适应它,就可以立于不败之地,避免被淘汰的厄运。

我们苦苦寻找的金科玉律就是一句话:适者生存!

职场如战场,在这无休止的竞争当中,想生存下来,就必须学会适应周围的环境,找到适合自己的生存法门。

就让《职场绝不会淘汰8种人》帮你分析目前的职场生存环境,告诉你该怎样调整自己适应它的需要。

。

首先,职场是一个巨大的“场”。

在全球经济一体化的今天,中小企业异军突起,蓬勃发展。

在战后世界的经济发展中,从西方到东方,中小企业如同雨后春笋一般兴起。

从我国的现状看,中小企业在20世纪90年代以来的经济快速增长中,创造了工业新增产值的3/4以上,涵盖了食品、造纸、印刷、服装、皮革、文体用品、塑料制品和金属制品等各个行业,这么大的一个“场”,无疑是需用人的。

零点调查公司的一项调查显示,53.8%的中小公司都受到了人力资源危机的困扰。

换句话说,当今的人力资源市场,看似供大于求,实际上却是人才缺口很大,人才危机严重!

所以,我们要相信职场里有饭吃,有无数的饭碗摆在那里等着你去拿!

其次,职场是一个逐利的场。

公司以赢利为主要目的,老板以赢利为主要目标。

身在职场的你,肯定也以挣钱养家为最基本的底线。

这样一来,职场里的一切都要围绕着“钱”来展开。

老板苦心经营一个企业,建立这么一个“场”,就是为了赚钱。

毫无疑问,他用人的首要原则就是这个人能为他赚钱。

不能为他赚钱盈利的人,肯定要首先裁掉;不能为企业发展献计献策的人,当然也要裁掉。

特别是在经济不景气的时候,大部分企业都处于战略收缩状态,老板的想法就是:能裁的人一定要裁

## <<职场绝不会淘汰8种人>>

掉，能省的钱一定要省下来，留下来的肯定是最核心的骨干力量，不要任何一个闲人浑水摸鱼地蹭饭吃。

职场说到底还是“人场”。

有人就会有情绪，有情绪就会影响到工作。

这个情绪是正面的还是负面的很重要，直接关系到企业的效益。

企业管理层在考虑员工去留的时候，一定会综合看他以往的表现。

有很多企业的老总表示。

招人用人时“人品”一定是第一位的，比能力还要重要。

如果这个人对企业不够忠诚，不适应企业文化，不能用一种积极乐观的心态对待自己的工作，那么对不起，请你离开我的“场”。

职场充满了机会，更充满了竞争。

只有适应这种环境的人才能生存下去，不会被淘汰出局。

由此，本书总结出“职场里绝对不会被淘汰的8种人”，他们分别是：为企业赚钱的人(招财猫)、为企业省钱的人(管家婆)、性价比高的人(老黄牛)、掌握核心技能的人(顶梁柱)、执行力强的人(螺丝钉)、为企业解决难题的人(救火队员)、为老板分忧减压的人(兴奋剂)和对企业忠诚的人(忠臣)。

其中，“招财猫”、“管家婆”、“顶梁柱”和“螺丝钉”构成了一个企业最起码的框架，“老黄牛”、“救火队员”和“兴奋剂”保证了企业这部商业机器能够良性地运转。

如果把前面四种人看作是电脑的“硬件”，后面的就是各种“软件”，少了任何一个，电脑都无法正常运转。

还有一种人“忠臣”，我们没有把他算做硬件或者软件，而是单独强调，因为他是前面七种人的共性。

“忠诚”是职场人的天职，是在职场里打拼最基本的素质。

想在职场立于不败之地，“忠诚”是最贴身的“软猬甲”。

一句话，只要你踏踏实实跟着企业领导干事业，他就一定不会亏待你。

“物竞天择，适者生存”，以上8种人是最适应职场环境的生存者，是职场激烈竞争中绝对的胜者。

企业兴旺的时候，拿钱多、待遇高的是他们；企业不景气的时候，别人都走了，他们的地位却能岿然不动，成为老板重点保护的“革命火种”，待到经济复苏之时，他们就是“革命的中坚力量”！

这8种人把企业变成了一个有机的生态系统，能出力的出力，能出点子的出点子，一片赤胆忠心，满腔沸腾热血，支撑起一个鲜活的企业。

职场需要贤人、能人，谁能为企业创收，就会受到老板的重用；谁是害群之马、吃闲饭的，就只能拎包走人。

如果你能适应这个环境，你就是职场的不倒翁、常青树。

《职场绝不会淘汰8种人》从全新的角度阐释了达尔文的。

“适者生存”理论，深刻揭示了人类进步的动力和内在规律，为所有企业员工提供了生存的强有力武器。

“适者生存”告诉我们：能为企业创收的员工，才是最优秀的员工；能为老板分忧的员工，才是最需要的员工；能为企业挑起千斤重担的员工，才是绝不会被职场淘汰的员工！

## <<职场绝不会淘汰8种人>>

### 内容概要

鹰有敏锐的目光和尖利的爪子，可以及时发现和捕食猎物；豹的感觉灵敏、隐蔽性强，堪称完美的猎手；虎有粗壮牙齿和可伸缩利爪，捕食迅速果断，消耗最小能量获取最大收获……这些自然界中公认的强者，无一例外都有“看家本事”。

弱肉强食的自然界如此，竞争残酷的职场更是如此。

每一个不想被淘汰的职场人都应该问自己：我凭什么安身立命？

《职场绝不会淘汰8种人》从全新角度阐释达尔文的“适者生存”理论，为所有企业员工提供了“不被淘汰”的强有力武器。

现实告诉我们：能为企业创收的员工，能为老板分忧的员工，能为企业挑起千斤重担的员工，就是绝不会被职场淘汰的员工。

让我们适应工作，适应老板，适应不进则退的职场，成为绝不会被淘汰的八种人吧。

## &lt;&lt;职场绝不会淘汰8种人&gt;&gt;

## 书籍目录

前言	第1章 认识可编程序控制器	1.1 三菱FX系列可编程序控制器	1.1.1 FX1S系列	1.1.2
	FX1N系列	1.1.3 FX2N系列	1.1.4 FX2NC系列	1.2 国产三菱系列可编程序控制器
	H2U系列可编程序控制器	1.3.1 H2u-2416MT基本单元	1.3.2 内部虚拟元件	1.3.3 指令系统
	1.4 SL-FX2N系列可编程序控制器	1.4.1 SL-FX2N-28MR-4AD-2DA单元	1.4.2 内部虚拟元件	1.4.3 指令简介
	1.5 PLC虚拟元件的图形	1.5.1 触头	1.5.2 线圈	1.5.3 应用指令
	1.5.4 连接线	1.5.5 取脉冲沿	1.5.6 运算结果取反	1.6 编程语言
	1.6.1 梯形图程序设计语言	1.6.2 助记符(指令表)程序设计语言	1.6.3 功能表图程序设计语言	1.6.4 功能模块图程序设计语言
	1.6.5 结构化语句描述程序设计语言	1.6.6 编程规则与注意事项	第2章 编程软件和仿真软件简介	
	2.1 FXGP/WIN-C编程软件	2.1.1 软件安装	2.1.2 软件的初始界面	2.1.3 软件的基本操作
	2.2 GX Developer编程软件	2.2.1 软件安装	2.2.2 软件的初始界面	2.2.3 软件的基本操作
	2.3 梯形图仿真软件	2.3.1 软件安装	2.3.2 软件的界面	2.3.3 软件的基本操作
	第3章 基本控制单元电路			
	3.1 点动控制电路	3.1.1 电气原理图	3.1.2 PLC控制原理图	3.1.3 PLC程序图
	3.1.4 功能仿真	3.1.5 动手实践	3.1.6 指令说明	3.1.7 程序改进
	3.2 电灯的双联控制	3.2.1 电气原理图	3.2.2 PLC控制原理图	3.2.3 PLC程序图
	3.2.4 功能仿真	3.2.5 动手实践	3.2.6 指令说明	3.3 自保持控制电路
	3.3.1 电气原理图	3.3.2 PLC控制原理图	3.3.3 PLC程序图	3.3.4 功能仿真
	3.3.5 动手实践	3.3.6 指令说明	3.4 互锁控制电路	
	3.4.1 电气原理图	3.4.2 PLC控制原理图	3.4.3 PLC程序图	3.4.4 功能仿真
	3.4.5 动手实践	3.5 单个指示灯指示四种状态		
	3.5.1 PLC控制原理图	3.5.2 PLC程序图	3.5.3 功能仿真	3.5.4 动手实践
	3.5.5 指令说明	3.5.6 另一种闪光梯形图	3.6 单个按钮控制电动机起停控制	
	3.6.1 PLC控制原理图	3.6.2 PLC程序图	3.6.3 动手实践	3.6.4 指令说明
	3.6.5 电气原理图	3.6.6 PLC控制原理图	3.6.7 PLC程序图	3.6.8 功能仿真
	3.6.9 动手实践	3.7 循环往返运动控制		
	3.7.1 电气原理图	3.7.2 PLC控制原理图	3.7.3 PLC程序图	3.7.4 功能仿真
	3.7.5 动手实践	第4章 电动机起制动控制		
	4.1 常用低压电器及其选型	4.1.1 熔断器	4.1.2 空气断路器	4.1.3 接触器
	4.1.4 继电器	4.1.5 按钮	4.1.6 行程开关	4.1.7 接线端子
	4.1.8 指示灯	4.2 电动机Y- 控制	4.2.1 电气原理图	4.2.2 PLC控制线路
	4.2.3 PLC程序图	4.2.4 动手实践	4.3 绕线转子异步电动机起动控制	
	4.3.1 电气原理图	4.3.2 PLC控制线路	4.3.3 PLC程序图	4.3.4 动手实践
	4.3.5 电气原理图	4.3.6 PLC控制线路	4.3.7 PLC程序图	4.3.8 电路改进
	4.3.9 动手实践	4.5 电动机能耗制动控制		
	4.5.1 电气原理图	4.5.2 PLC控制线路	4.5.3 PLC程序图	第一章 企业的“招财猫”
	一、一进职场就要明白的事 二、没有业绩,就等着被淘汰吧 三、请用绩效说话 四、企业“招财猫”修炼宝典 五、“招财猫”的职场生存心经			
	第二章 企业的“管家婆”			
	一、“越有钱越抠门”是真理 二、大公司是怎么省钱的 三、省公司的钱,挣自己的饭票 四、企业“管家婆”修炼宝典 五、“管家婆”的职场生存心经			
	第三章 企业的“老黄牛”			
	一、做性价比高的人 二、主动干活,好处多多 三、超出老板的期望,老板绝不会让你失望 四、企业“老黄牛”修炼宝典 五、“老黄牛”的职场生存心经			
	第四章 企业的“顶梁柱”			
	一、使自己不可替代 二、用核心技能为自己打造金饭碗 三、企业“顶梁柱”修炼宝典 四、“顶梁柱”的职场生存心经			
	第五章 企业的“螺丝钉”			
	一、钉是钉,铆是铆 二、服从组织,才有个人的成功 三、全力以赴去执行,别让借口砸了饭碗 四、企业“螺丝钉”修炼宝典 五、“螺丝钉”的职场生存心经			
	第六章 企业的“救火队员”			
	一、老板最需要“救火队员” 二、将在前,帅在后,眼镜儿站左右 三、企业“救火队员”修炼宝典 四、“救火队员”的职场生存心经			
	第七章 企业的“兴奋剂”			
	一、李云龙最喜欢谁 二、多唱赞歌给老板听 三、企业“兴奋剂”修炼宝典 四、“兴奋剂”的职场生存心经			
	第八章 企业的“忠臣”			
	一、忠诚是职场的通行证 二、算一算“忠诚”二字的含金量 三、企业“忠臣”修炼宝典 四、“忠臣”的职场生存心经			
	第九章 绝不做职场的淘汰者			
	一、职场是个“大森林” 二、调整自己,适应环境 三、用优势去竞争,绝对不能被淘汰			
	附录A 数的进制	附录B 常用电气图形符号及文字符号	附录C 电气识图基础参考文献	

<<职场绝不会淘汰8种人>>

## <<职场绝不会淘汰8种人>>

### 章节摘录

老板们想收入增加，你也想增加收入。

一切都从何而来？

天上不会掉下免费的馅饼，收入要靠你的工作业绩来实现。

现在，大部分公司都实行岗位薪酬制，除一定数额的基本工资外，诸如奖金、福利等额外的东西，完全根据个人的工作业绩来决定，业绩高则收入高，否则就只能拿低薪。

作为一名员工，无论你曾经付出了多少心血，做了多少努力，也不管你学历有多高，工作年限有多长，人品如何高尚，只要你拿不出业绩，老板就会觉得付给你薪水是在浪费金钱，你的结局也就不言自明。

现实就是如此，千万不要因此责怪老板薄情寡义。

一个员工，想多拿工资，就得创造更多的业绩。

即便你千般好、万般优，没有业绩，归根结底都是零。

有这样一个故事，主人公是一个贵族，他打算培养几个仆人为自己赚钱，于是把三个仆人叫到跟前，分别给了他们5000两银子，让他们自由支配，一年之后看结果。

一年后，三个仆人分别向主人汇报情况。

第一个仆人说：“主人，你交给我的5000两银子，我已用它赚了5000两。”

主人听了很高兴，赞赏地说：“干得很好，你既然在赚钱方面对我很忠诚，又这样有才能，我要把更多的事交给你来做。”

第二个仆人接着说：“主人，你交给我的5000两银子，我已用它赚了2000两。”

主人很高兴，赞赏地对这个仆人说：“我可以把一些事交给你管理。”

第三个仆人来到主人面前，打开包得整整齐齐的手绢说：“尊敬的主伤，您的5000两银子还在这里。

我怕弄丢了，就把它埋在地里。”

主人的脸色沉了下来：“你这个可恶又懒惰的仆人，浪费了我的钱！”

他夺回第三个仆人的5000两，交给第一个仆人，并说：“凡是有的还要加给他；没有的，连他所有的也要夺过来。”

第三位仆人以为自己不赔不赚，让钱安安全全回到了主人手中，主人就会奖赏他。

但主人可不这么想，他把钱交给仆人，就是希望他们能让钱继续生钱。

前面两位仆人都做到了，第三位没做到，主人就要没收他的钱，将他淘汰，并把钱交给最能挣钱的那个，让他去挣更多的钱。

这就是著名的“马太效应”。

这个故事明确地告诉我们：使财富增值是每个员工的职责。

如果老板出于信任拨出一笔资金让你经营一个项目，你首先不能使公司亏本，在此基础上还必须创造出高于启动资金几十倍的财富，这样你才算尽到了自己的职责。

相反，如果你没有使投资增值，亏了本或者保持原样，就会跟最后那个仆人一样的命运。

仅仅是按部就班地“工作”，已经无法保证不被淘汰，你必须要让老板看见你显著的业绩，才能保住自己的饭碗。

就算是经济实在不景气，老板暂时不做生意，他也会把“招财猫”养到最后一天。

想想三国时期的刘备，文有诸葛亮出谋划策，武有关羽、张飞和赵云等攻城略地，岂能不独霸一方？刘备称帝，手下的功臣一律重赏。

同样道理，你是公司的精英，你的工作业绩推动了公司的发展，老板最后肯定也会为你“封侯拜将”的。

业绩是老板衡量你职场价值的最好工具。

老板看重的不是你怎么做事，而是你做事的结果。

什么是最有效的业绩？

就是公司给你100万的成本，你能为公司赢得500万的利润，这样一来你的业绩就很出色，就算给你50

## <<职场绝不会淘汰8种人>>

万年薪，老板也不会觉得过分。

在美国通用电气公司(GE)，业绩在其核心价值观中占有十分重要的地位。

GE特别重视对员工业绩观的培训。

新员工进入GE时，公司会在员工的人厂教育中告诉他们：业绩在GE的文化中非常重要。

在GE，所有员工无论是来自哈佛大学，还是来自不知名的学校，也无论员工以前在其他公司有着多么出色的工作经历，一旦进入GE，就是站在同一起跑线上，每个人都必须重新开始。

从进入GE开始，衡量员工的标准就是他在GE的业绩。

GE前首席执行官杰克·韦尔奇提出的“数一数二”的口号就是对此最好的诠释。

有明显业绩的员工很容易得到提升；业绩若不尽如人意，则会面临被淘汰的危险。

在GE，员工的升迁不是论资排辈，而是根据业绩和才能来决定的。

才华突出的人很容易就能找到自己的用武之地，一夜之间连升三级早已不是什么稀罕事，韦尔奇本人当上首席执行官时只有44岁。

GE现任CEO杰夫·伊梅尔特在负责GE医疗系统时，曾经有一年业绩不太好。

通过一段时间的考察后，韦尔奇对他说：“我们都很喜欢你，也相信你的能力，但如果明年你的业绩依然不好，我们就要采取行动了。

”当时伊梅尔特回答道：“如果达不到公司要求，您不需要亲自辞退我，我自己会离开的。

”结果，第二年，杰夫·伊梅尔特的业绩大幅度提高了，GE给了他相应的回报。

在这个以业绩为主要竞争力的时代，没有能力改善工作业绩，或者不能出色完成本职工作的员工，是没有资格要求企业回馈的。

1993年，郭士纳就任IBM公司董事长和首席执行官。

这是IBM第一次从本公司员工以外挑选领导人。

郭士纳出任之际正是。

IBM亏损惨重、即将分崩离析之际。

他上任后，扭亏为盈的措施之一就是裁员。

在一份备忘录中郭士纳说出了自己的肺腑之言：“你们中有些人多年效忠公司，到头来反被宣布为‘冗员’，报刊上也登载了一些业绩评分的报道，我知道这会令你们伤心愤怒。

我深切地感到自己是在需要大量裁员的非常时期上任的，我知道这对大家来说都是痛苦的，但大家都知道这是必须的。

”不解雇政策向来是IBM企业文化的主要支柱，公司创始人托马斯·沃森认为，这样可以让每个员工觉得安全可靠。

没想到郭士纳的裁员是动大手术，半年内辞退了至少45000名员工。

裁员行动结束后，郭士纳对留下来的雇员说：“有些人总是抱怨，自己为公司工作多年，薪水太少了，职位升迁太慢。

可是想加薪你必须拿出点成绩让我看看，得给公司创造出最大的效益。

现在你是否继续留任，就看今后的表现了。

”通过一系列的治理整顿和改革，郭士纳在短短6年中重塑了IBM这个具有传奇式偶像企业的美好形象，使之走上了复兴之路。

职场中辞退员工是经常见到的事情，有些人已经处变不惊了。

但有一个道理我们必须清楚：公司作为一个经营实体，必须靠利润维持发展，而要发展，就需要公司的每个员工都贡献自己的力量和才智。

公司是员工努力创造业绩的战场，证明自己能力的唯一方式就是创造业绩。

无论何时何地，如果你做不成绩绩突出的“招财猫”，在老板眼里你就是个没用的“懒猫”，他迟早会让你变成人才市场里游荡的“流浪猫”。



## <<职场绝不会淘汰8种人>>

### 编辑推荐

《职场绝不会淘汰8种人》可供广大的普通读者阅读。

<<职场绝不会淘汰8种人>>

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>