第一图书网, tushu007.com

<<世界500强企业高管的就业忠告>>

图书基本信息

书名：<<世界500强企业高管的就业忠告>>

13位ISBN编号：9787802551077

10位ISBN编号：7802551072

出版时间：2009-3

出版时间：企业管理出版社

作者：李勇

页数：297

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

随着市场竞争的加剧，就业压力越来越大。
以至于人才招聘会越来越火爆，随便哪个主题的招聘会都是场场爆满，人头攒动，甚至造就了一个新兴产业，一种新的经济热点——“招聘经济”。
尚无工作经验的毕业生择业难，有工作经验又有阅历的求职者再就业的形势同样也不容乐观。
应聘者找工作难，那招聘者的情况如何呢？
与应聘者找不到工作形成鲜明对照的是越来越多的招聘单位招不到人，以至于打出了高薪揽才的旗号。
为什么会出现如此鲜明的反差呢？
其根本原因就在于人才市场上提供的人才不能满足或不适合招聘单位的需要，以至于招聘单位想招的人招不到，而不想招的人却是如过江之鲫。
那么，企业究竟需要什么样的人才？
而应聘者又如何才能找到合适的工作，如何才能被企业录用？
在《世界500强企业高管的就业忠告》里，世界500强企业高管给予了每一个应聘者20个就业忠告。
这些忠告包罗万象，大致包括如下五个层面：　(一)价值观层面　主要包括目标、价值观和团队意识。
(二)个性层面　主要包括专注、幽默、机智等。
(三)心态层面　主要包括乐观、自信、空杯心态、危机意识等。
(四)能力层面　主要包括创新能力、学习能力、时间管理能力、借助资源的能力、推销能力。
(五)品行层面　主要包括诚实、守信等。
这些忠告是在世界500强企业用人及人才招聘的实践中总结出来的，其关注点在企业招聘中比较有代表性，而这些当今企业的关注点有许多往往是应聘者在求职中所忽视的。
如今的人才市场已进入“买方市场”，用人单位越来越挑剔，人才市场像商品市场一样被细分，有学而无识的人、有德而无才的人、有才而无能的人都将成为被淘汰的对象。
一个人仅有知识还是不够的，还需要有能力，你用什么办法让招聘单位对你的求职简历刮目相看，而不是对你的电子邮件浏览一秒钟便点击“永久删除”？
在知识结构趋同，个性和心态等很难用量化手段度量的软指标也往往成为传播个人形象和特色的金字招牌。
而没有特色，又没有出众表现的人，往往被淹没在如潮的应聘人流中。
你用什么办法在临场应聘时让用人单位对你分外留意？
招聘单位不是傻瓜，所以求职者不要想着通过放大自己的学历、专业背景等幼稚的手法表现自己的先天优势，用人单位不会录用对自己过于粉饰的人，他们只需要踏踏实实的员工。
有鉴于此，《世界500强企业高管的就业忠告》集纳了世界500强企业高管的就业忠告，并精选了其中的英特尔、思科、GE等世界500强企业的用人案例。
在案例的选取中，紧扣工作实际，做到重点突出，点面兼顾。
在案例的编写上，采用“案例、就业忠告”的结构，由点到面，由浅入深，将实证性与理论性有机结合，使得《世界500强企业高管的就业忠告》具有较强的实际参考价值。
《世界500强企业高管的就业忠告》既适合于广大应聘人员，也可作为从事人力资源实践的管理者的辅导读物。
由于编者学识水平有限，书中不妥之处在所难免，恳请各位专家、同仁和广大读者不吝赐教，予以斧正。
编者　2008年11月

内容概要

好工作屈指可数，求职者趋之若鹜，心仪的工作始终不属于自己！
企业究竟需要什么样的人才？
而应聘者又如何才能找到合适的工作，如何才能被企业录用？
在这本书里．世界500强企业高管给予了每一个应聘者20个就业忠告。
这些忠告包括五个层面：　（一）价值观层面　主要包括目标、价值观和团队意识。
（二）个性层面　主要包括专注、幽默、机智等。
（三）心态层面　主要包括乐观、自信、空杯心态、危机意识等。
（四）能力层面　主要包括创新能力、学习能力、时间管理能力、借助资源的能力、推销能力。
（五）品行层面　主要包括诚实、守信等。
这些忠告是从世界500强企业用人及人才招聘的实践中总结出来的，其关注点在企业招聘中比较有代表性。
而这些关注点有许多往往是应聘者在求职中所忽视的。
本书集纳了世界500强企业高管的就业忠告，并精选了其中的英特尔、思科、GE等500强企业的用人案例。
紧扣企业招聘和用人工作的实际需求。
让求职者换位思考，真正感受、理解并吃透企业所需，从而找到求职切入点，发力点，四两拨千斤，登上求职直通车！

书籍目录

忠告一 目标要明确、清晰忠告二 以100%的精力去追求你想得到的20%忠告三 价值观是你与企业相通的桥梁忠告四 乐观的心境是职场的启明星忠告五 以自信的魔力赢得伯乐赏识忠告六 幽默：人际交往的润滑剂忠告七 让机智助你成为企业的座上宾忠告八 创新是事业的金字招牌忠告九 再学习能力是职场通行证忠告十 要做时间的舵手忠告十一 学会借助外部资源忠告十二 推销不是推销员的“专利”忠告十三 求上帝不如求自己忠告十四 潜质无限，成长无限忠告十五 放空自己，增强塑性忠告十六 不要输在起跑最易输掉的地方：态信忠告十七 学会团队合作忠告十八 绘好蓝图好前进：合理规划自己的未来忠告十九 保有危机意识忠告二十一 不要拒绝改变自己

章节摘录

国人的心目中地位较低。
现代中国人对幽默的认识有哪些误区？
幽默的含义是有趣或可笑且又意味深长。
幽默是思想、学识、品质、智慧和机敏在语言中综合运用的成果。
中国人认识幽默，存在误区。
容易将其等同于“搞笑”、“寻开心”、“耍嘴皮子”，后三者显然缺少“意味深长”这一内涵。
幽默到底在中国人心目中占据着怎样的位置? “在中国人理想人格中，幽默扮演着最不重要的角色，而在对其创造力特质的认知中，更是没有幽默的影子!”这是岳博士对451名北京、广州、香港、台北的大学生进行调查后得出的结论。
调查显示：中国人对创新特质的认识包括原创力、独创力、愿意尝试、想象力、好奇心、有个性特质，而对理想人格的认知，主要包括责任心、自制力、社会认可、社会服从、谦虚谨慎等核心特质，独独少了幽默! 与此同时，近年来，欧、美学者对创造力与人格大量研究表明．西方人对两者的理解都包含了幽默的成分，那么，为何西方人将幽默看得如此重要呢?这主要因为他们，特别是美国人一向将幽默视作创新能力与国民素质的核心部分。
西方人的幽默力图追求不和谐中的和谐与和谐中的不和谐。
幽默(humor)原本是一个外来词汇，最早由林语堂先生从英语词汇转译文成中文词汇。
其实，汉语中早有类似的词汇，如：诙谐、滑稽等。
但与幽默有着本质的区别。
西方人对幽默的理解与国人差别很大： 首先，他们的幽默力求于不和谐中的和谐和和谐中的不和谐，使人能够看到别人看不到的一面。
因此，幽默被视为创造力的直接表现．也是对个人创新能力的开发。
其次，幽默可以提高人化解压力的能力。
这是当代心理学界的研究焦点。
大量研究表明，有幽默感的人会有更高的主观幸福感与乐观人格，所以西方人倡导幽默，也是为了使自己活得更潇洒、更快活。

编辑推荐

《世界500强企业高管的就业忠告》集纳了世界500强企业高管的就业忠告，并精选了其中的英特尔、思科、GE等500强企业的用人案例。
紧扣企业招聘和用人工作的实际需求，让求职者换位思考，真正感受、理解并吃透企业所需，从而找到求职切入点，发力点，四两拨千斤，登上求职直通车！
为什么求职屡屡被拒？
经验乎？
能力乎？
心态乎？
潜质乎？
问题出在哪儿？
世界500强企业高管为您的就业支招。

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