

<<职业规划>>

图书基本信息

书名：<<职业规划>>

13位ISBN编号：9787806615867

10位ISBN编号：7806615865

出版时间：2002-10

出版时间：上海远东出版社

作者：约翰·米多顿

页数：246

译者：陈东君

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>

<<职业规划>>

内容概要

在一家企业服务终身的想法已经落后过时了。
我们未来的职业发展和就业前景正经历着前所未有的不确定性。
不相信，是吗？

问一下你自己的父母、看看他们的工作态度与你是否大相径庭？

“终身的工作”这一概念似乎已经离我们很遥远。

面临着如此多变的未来，我们该如何规划自己的职业发展呢？

本书将提供你所需的全部信息与资源，使你无论选择公司，还是选择自由职业，都能找到真正适合自己的光明前程。

本书提出的六点建议和忠告是： 设计与规划自己的职业，碰运气是危险的， 享受自己的工作。

设法提升自己的背景。

培养超前意识、在自己人的知识和工作技术落伍前就考虑培训。

记住职业是与市场而不是等级联系在一起的。

相信自己的判断。

<<职业规划>>

作者简介

约翰·米多顿，英国人，Bristol管理中心的创办者，被公认为个人和系统思考技术领域的领军人物。他以教练和顾问的身份与一些致力于善用未来的个人和组织一起工作。

<<职业规划>>

书籍目录

致谢序言1.关于工作和职业的简史“没有人能再手捧一个打不碎的铁饭碗。如果在世界上有一个比你更便宜或质量更好的替代品，你就处于危险之中。达尔文是正确的，如果你的进化速度不及你周遭的环境，你就会被淘汰出局。” 20世纪的工作——一场合二为一的游戏那么，我们如今身处何方呢？

补充1:我们的工作方式2.自我盘点“我们中的大多数人就好像装配线上的工作，佻的工作远远无法满足我们对职业的渴望。

对人们来说，工作实在是太微不足道了。

” “我不知道我们是如何来到这里的，然而，既然我们已经在这儿了，就让我们稍安毋躁。

” 信手偶得的职业有目标性地安排你的职业练习1：迄今为止，你拥有什么？

练习2：从工作中你希望得到什么？

练习3:正视自我练习4:你是否喜欢你的工作场所？

练习5:种种束缚练习6:展现你的天赋练习7:肯定自己的成绩练习8:计划未来——为及逆境做好准备.....让我们放松放松重新平衡你的生活掌握新的劳动技能，重新设计你的职业自我“流放”用别的方法充实你的生活3.明智就业者的属性“当我过了糟透了的一天，看上去所有的人都在把事情扔给我时，请你提醒我，皱一皱眉头需要牵动42块肌肉，咧嘴笑笑需要28块肌肉，而伸长手臂朝某人嘴上狠狠来上一拳则只需要动用4块肌肉.....。

” 4.改变工作5.另辟蹊径6.在新工作经济中生存及成功7.最后忠告

<<职业规划>>

章节摘录

工业化给18、19世纪带来了怎样的影响，管理就给20世纪带来了同样的影响。法国人亨利·法约尔(Henri Fayol)声称能界定控制公司工作的核心原则及管理在整个过程中所起的作用。他首次指出了管理应该是一门独立学科，同时，他也第一个认识到管理的核心活动有一致性，无关机构大小，不论行业差异，也没有国家界限，这些活动都是类似的。

亨利·法约尔(1841—1925) 亨利·法约尔是一名职业采矿工程师及管理者，他比任何人都更清楚地界定了20世纪公司的性质及工作模式。

在他于1916年出版的《概论及工业管理》(General and Industrial Management)一书中，法约尔提出了以下14条管理原则：

1. 工作分工：任务应该根据雇员在某一限定范围内的特殊技能进行分工，这样，在专长得以发挥的同时，还能提高生产率。

2. 权力和责任：权力就是有权下指令，并且能将指令同奖惩措施一起执行；有权力，就必须承担相应的责任。

3. 纪律：顺利经营的必需，依赖于良好的领导、明确并公平的辩论，以及惩罚措施的公正合理。

4. 命令的统一性：不管是何种行为，雇员只能从一个上级那里接受指令；否则权力、纪律、指令和稳定性都会受到威胁。

5. 指挥方向的统一性：关于一个目标的一组活动只能由一个领导者所制定的一个单独计划来协调。

6. 个人利益服从集体利益：个人或小组的目标不能凌驾于企业的目标之上。

7. 人事薪酬：可以有各种兑现方式，在不超额支付的条件下一定要做到公平并且能激发员工的动力。

8. 集权制：只有机构顶层才有权下指令，这种方式的执行程度必须考虑到机构的特点，包括机构的大小以及机构成员的能力。

9. 分等级的权力链：通常在机构中，交流通过一条权力链在顶层与底层之间传递。

然而，只要上级知情，处于同一等级上的不同部门间的横向交流也是可取的。

10. 秩序：所有的材料及员工都必须永远处于他们合适的位置上；为了使人与其岗位契合，必须仔细组织工作及选择员工。

11. 公正：平等地善待所有的员工。

12. 任职期的稳定性：由于专业技巧需要时间积累，因此应该避免频繁地更换员工。

13. 创造性：所有员工在其权力范围之内及遵守纪律的前提下，都应该受到鼓励发挥创造性。

14. 团体精神：应该努力在机构中推广和谐的气氛，尽量避免异议和分歧。

法约尔还将商业机构中的所有活动分解成6个有代表性的基本要素：技术、商业、金融、安全、会计和管理。

当法约尔正在给管理的概念带来明确的定义时，“科学管理之父”，同时也可能是世界上第一个管理顾问——弗雷德里克·泰勒(Frederick W. Taylor)正在积极思索如何能将企业最有效地管理成一个工作场所。

通过他与汽车业的神化人物亨利·福特的共同努力，大规模生产技术出现了，1910年至1927年间共有1500万辆Ts车型下了流水线；这种技术成为了全世界的工业实践所通用的模式。

泰勒提倡使用时间与动作研究(time-and-motion study)来分析并标准化工作活动。

在寻找最优化效率模式的过程中，他所采取的科学方法要求对甚至是最繁琐的工作进行细致的观察和衡量。

虽然泰勒于1915年就过世，并没有怎么经历20世纪的变化，然而他带给20世纪的影响是不容置疑的。

譬如，彼得·德鲁克(Peter Dmcker)就曾将他与弗洛伊德及达尔文并列为现代世界的创造者。

尽管有批评的声音，泰勒主义及其在20世纪早期流行甚广的生产方式都保留了下来，我们不难在

<<职业规划>>

流程再造(科学管理学的一个直接派生物)的形式中、在关于将技术从许多工种剥离的持久争论中、在像麦当劳这样的公司进行国际化的进程中找到这些生产方式的踪迹。

科学管理学：泰勒的5项简单原则 1. 将一个公司中所有的工作责任由工人转移至管理者；管理者必须进行所有有关工作计划及设计的思考，而工人的任务则是将思考结果付诸实施。

2. 使用科学方法决定最有效的工作方式；在此基础上分配工人的任务，详细明确完成工作的方式。

3. 选择最有能力的员工来完成计划好的工作。

4. 培训员工，提高工作效率。

5. 监督工人的工作表现以保证工人遵循着合适的工作程序工作，并取得期望的结果。

汤姆生旅游公司1999年所做的一项调查显示，4个正在度假的人中就有一人会很认真地考虑离职事宜。

这说明如果给我们自己一点空间，一点时间，来仔细考虑一个问题，我们就会得到一些有用的启示。

这里有4条解放头脑的妙计： 1. 写日记：买上一本笔记本，每天清晨一起床，就随意写上3页东西——昨天碰上的麻烦事，各种稀奇古怪的念头、梦想、杂乱无章的白日梦。

每天早上花上30分钟用于写东西。

2. 挖掘惊奇的源头：每天都试着给你的头脑一次新的经历。

听不同的电台，买上一本不同的杂志或报纸，换一条上班的路线。

记住，旅行是将自己置身于陌生环境的最好方法；它及其他一些事能强迫你问自己为什么人们这样生活着，他们的价值观到底是什么？ 3. 拓展社交网：与同事一起交换意见。

特别注意倾听他人的见解。

4. 休息：听听音乐、散散步、游游泳——做任何能使你轻松的事，让你的潜意识替你工作吧。

练习1：迄今为止，你拥有什么？ 从任何你愿意的时间开始，直至今日，认定并记录下你一生中最重要的事。

包括你所受的教育(参加的课程、通过的考试等等)、家庭和朋友(父母兄弟、成长、离家、你生命中重要的人物的降生或死亡等等)、个人成就以及工作经历(职位、提升、离任等等)。

将这一切按发生顺序排好，然后，拿出一张大小适宜的纸，将这些事件组成一条线，它能代表你至今为止的生活经历。

特别注意你生命中的最高峰和最低谷。

这条线可以是直线，也可以是犹如过山车一般的曲线，也可以是完全不同的样子——由你自己选择。

当你画完这条线的时候，从以下的问题中选择相关的问题，问问你自己。

· 你生命中的高潮是什么？何种原因促成？低潮是什么？高潮或低潮中有没有共同之处？ · 你的哪一段职业生涯是最成功的？哪一段又是最不成功的？

· 迄今为止，你对你职业的哪一方面最喜爱？哪一方面又最讨厌？

· 确切地讲，迄今为止在你所扮演的角色中，哪一个使你最满意？

· 在知道事情结果的前提下，如果让你重新选择，在职业生涯的哪些时刻，你会做出不同的选择或决定？

· 在完成这个练习的过程中，可有使你惊讶的事情出现？

· 从这个练习中，你能得到何种结论？

明智就业者能力归纳 成为一名明智的就业者，必须具备以下三要素： 1. 对于所做的工作十分胜任(最基本的要求)。

2. 保证你每一项真正的成绩都被认同且受到赞扬。

要做到这一点，你必须要有技巧。

3. 明确地知道在职业上，你到底想要得到些什么，也知道为了做到那一步，你应该认识的人和应该知道的事。

将上述三要素后所隐藏的技巧和行为结合起来，就能建立明智就业者能力的基础。

那么，什么是明智就业者的能力BS？ 我相信以下的15项能力对于确立一项明智职业道路来说非常关键： 1. 决策能力 2. 交际能力 3. 系统思考能力 4. 处理信息能力 5. 成为一名出色聆听者的能力 6. 打扮得体的能力 7. 照顾自己的能力 8. 项目管理能力 9. 有效管理外部顾问的能力 10. 团队合作的能力 11. 高情商 12. 创新能力 13. 领导能力

<<职业规划>>

14. 创出自我品牌的能力 15. 使计划实现的能力 让我们仔细地研究这些能力。

当我们这么做的时候，请将摘自爱德华·波诺(Edward de Bono)所著的《简单性》(Simplicity, 企鹅出版集团, 1999年版)一书中的一段话放在心上： 有些规则并不需要遵守——但记住它们会是有用的。

一条规则的用途也许就在于提醒我们隐藏在这条规则后面的东西。

1. 决策能力 在做商业决定的时候，88%的管理人员承认在75%的情况里，决定因素是勇气和感觉而非事实。

91%承认他们没有足够的考虑时间。

还有62%认为他们没有得到足够数量的信息来做出决定。

——1997年商业决策调查 决策被界定为，在有限的考虑时间里决定一系列行动的能力。

明智的就业者会给他们自己考虑的时间，但不会拖延责任。

做出高质量的决定表现出我们能积极地变化，而不是仅仅关注于保持现状。

《快速公司》杂志1998年10月刊上的一篇文章提出了4个步骤，能帮助你做出更明智的决定。

1. 等到最后一分钟——但不要拖延一分钟：如果今天你所做的决定对于你明天的行为没有任何影响，那么就不要在今天做出决定。

情况总是在变化；市场也在变化着。

这并不是拖延 的借口。

最好的决定是最合时宜的决定。

你必须决定得越晚越好——但必须在行动开始之前。

2. 不要害怕与人争论：对于一个公司而言，冲突是件好事——只要能尽快解决。

未被解决的冲突则是个杀手。

这就是为什么真正的领导者都会正面迎接冲突。

他们认真对待每个人的感情，然后他们超越这些感情。

在一个棘手的问题上有所突破的一种方式就是对于问题本身认识一致。

达成口头一致，并将它写下来。

分歧常常产生于因为对于要解决的问题本身认识的不一致。

3. 做出正确、即使不一定是最好的决定：人们可以花上数月，争论“最佳”决策，而没有任何结果。

每一项决策都有风险存在。

如果完成一件事有10种方法，其中的8种也许都能用。

那么就从这8种中选一种开始吧。

生命太短暂了，在做出这个决定后你还有另外10个决定要做呢。

4. 不同意的话——那么就表现出你的不同意：不是每个人都有机会做出决定，但每个人都有权利发表自己的意见。

通常情况下，最激烈的争论能带来最好的结果。

但是，一旦一项决定已经做出，你不应该说谁支持它的，而谁又是反对它的。

工作的条件之一就是支持经过充分讨论而得到的决定。

<<职业规划>>

媒体关注与评论

序言 30年前，我从一家知名跨国公司开始了我的职业生涯。

为了激励我，他们为我将来的职业发展勾勒了一张草图。

“这将是你的这一生，”他们说，“以及可能从事的职位。

”我记得在那张图上，我最终将成为某家公司的总裁，虽然那家公司位于某个很遥远的国度。当时的我理所当然地感到受宠若惊。

然而远在达到他们为我设定的高度之前，我就已经离开了那家公司。

而我当然也知道他们为我选择的工作已经不存在了，同时不存在的还有那个我可能会去领导的公司，甚至那个我将去运作我公司的国家。

——查尔斯·汉迪(Charles Handy)，《非理性时代》(The Age of Unreason, 1989年) 问题：什么是考古学家？ 回答：那些在遗迹中工作的人。

职业：专业的人生；在工作中取得的进步；不受控制、一往无前地奔跑。

——《坎伯斯21世纪辞典》(Chambers 21 st Century Dictionary) 大约18个月前，英国警方宣布他们计划正式雇佣线人，与他们签订合同并发放工资。

这件令人关注的事再次证明我们现在生活并工作着的这个世界正在日益受到知识经济的主宰。

尽管我们依然处在这场知识变革的初期，我们已经可以从市场的日益变化莫测及大小企业对未来发展方向茫然失措中感受到它的影响力。

由此带来的结果就是，近年来，随着公司获取了更多的技术知识，为了在成本竞争日益激烈的市场上生存，他们渐渐不再依靠大量固定员工。

迈克尔·邓克利(Michael Dunkerley)在《失业经济》(The Jobless Economy)中一针见血地写道，“在生产过程中，人力如今正在变成最昂贵的部分，而技术正在成为最廉价的。

”虽然现实如此，但终身在一家公司中就职的观念并没有消失。

就个人而言，我们中的很多人正处于对将来职业选择和发展的迷茫状态中。

如果你不相信我，就问问你自己，你对于工作的期望值和态度与你父母相比是否有根本性的不同。

在当今英国的工作人口中，只有不到一半的人从事全职的固定工作——这些年来这个数字减少了20%左右——这并不奇怪，“终身制工作”这一概念看起来已是恍若隔世的陈词滥调了。

因此，如果将来的工作环境注定会愈加多变，如果单一的可预测的职业发展路线会被碾碎成一场由无数微小零碎工作机会组成的暴风雪，我们应该怎么做才能给我们自己一个更有把握的生存机会？

那正是《职业规划》大显身手的地方。

这本书给你的策略和信息会使你在接下来的工作中大展拳脚，不管你是想在公司中级级高升，还是想成为——也许已经成为——“拒绝上班”者中的一员。

也就是说，寻求自己做老板的乐趣，视自由、自主和选择的权利为最高价值。

这本书会介绍很多实际有效的步骤来推动你职业的发展，帮助你寻找最适合你的工作。

它还会指引你前往信息和知识的源头，使你今后再也不会做出盲目的选择。

……

编辑推荐

SMART经理人系列是一套为繁忙的经理人提供全新学习体验的图书。全套逾20个分册，集管理大师智慧、成功人士经验及实务者体会于一体，既有言简意赅的基本概念，更有来自一线的经验技术，为经理人提供最具创新精神的解决方案。本书就是这一系列中的一本。

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>