

<<什么样的人企业永不放弃>>

图书基本信息

书名：<<什么样的人企业永不放弃>>

13位ISBN编号：9787807633174

10位ISBN编号：7807633174

出版时间：2009-8

出版时间：申铨满、那晓雯、金钟、吴冰 广西科学技术出版社 (2009-08出版)

页数：240

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>

<<什么样的人企业永不放弃>>

前言

序言 每个公司都有自己的原则这儿有三位职场人士，他们各自因为不同的原因，莫名其妙地被公司、上司突如其来的决定搞得不知所措。

S电子公司的金副总经理。

在今天公布的晋升总经理的名单中，金副总没有找到自己的名字，他本以为这次一定能够摘掉副总经理的标签，甚至连走动比较频繁的亲戚都已经向他道过喜了。

到底哪儿出了问题呢？

更加令人无法理解的是，同期入职的朴副总和郑副总的名字却赫然列于名单之上。

金副总本以为此次得到晋升的一定是自己和朴副总，郑副总铁定要落选的——郑副总人虽然好，但在处理业务的时候总会显露出优柔寡断的一面。

所以在确认晋升名单之前，金副总还心想“如果郑副总真的落选的话，要请他一起喝酒，然后开诚布公地给他几句忠告”呢。

可是现在到底出了什么状况？

“难道是因为上次……没有主动加入那个为了扩张中国业务而成立的社长直接管理的TFT部门？

等一下，难道是……那两个人每次必到的登山小组——社长也经常去……不对，公司肯定不会因为这点小事就让郑副总顶替我晋升的！

别说，难道真因为这事儿？

”金副总一遍又一遍地揣摩着名单，头脑陷入一片混乱。

L证券公司的孙经理。

今天早上，孙经理切身感受到了“玻璃天花板”（Glass Ceiling，指少数女性在晋升时遇到的看不到的某种阻碍。

20多年前《华尔街日报》用这个词描述女性职业生涯中的无形壁垒以来，这种企业高层男女比例严重失调的情况几乎没有任何改观）的存在，她实在无法忍受心中的愤怒。

一位平日里相处得不错的前辈透露说，即将公布的公司人事调动中，她将被调到别人都避之不及的一个部门。

自尊心很强的孙经理很难接受这个可悲的事实。

“我既没有把工作搞砸，也没有令公司遭受损失，和别人相比，我办事更快，到底为什么？

为什么我要被赶到那个位置上呢？

”这位女士虽然在业务上不比别人逊色，但是却有一个缺点，那就是生了孩子之后早退的次数有所增加——这是不争的事实。

尽管她每次都有着无可厚非的理由——有的时候是因为孩子生病了，有的时候是因为看孩子的保姆没有提前联系就迟到，有的时候是因为参加婆家十分重视的亲戚聚会。

本来就不喜欢酒桌的孙经理生了孩子之后家务更加繁重，公司的部门聚会也就很少参加了，但是她从来没有认为这是什么大问题——“对于工作的女性来说，家庭和工作都要兼顾，能做到这种程度也就算可以了，不是吗？

现在公司的女性同事也大都处于相同的境况，所以谁也不会介意的。

这难道能算缺点吗？

这难道能算是我的不对？

我在工作中也没有偷懒啊，分明是总经理对女性心存偏见，这就是‘性别歧视’！

”K公司的姜主任。

表面看上去，姜主任正盯着电脑中的工作日志在看，但是上面的内容一点都没看到脑袋里去。

部门经理为什么会这样做呢？

”姜主任一直想不通。

昨天，经理指定尹主任为中东项目的负责人，这太不可思议了。

尹主任是什么样的人？

学历比不上自己不说，英语水平也不怎么样。

<<什么样的人企业永不放弃>>

说实话，无知到了极点，有的时候甚至到了有点傻的程度。

创意能力更不用说了。

和他相反，自己不仅对各个领域的知识都有所涉猎，大家聚在一起的时候，自己从来都是话题的主导者。

就说平时吧，尹主任经常不分时间地频繁做一些毫无内容的汇报，让旁人看了都抓狂。

“这种既没内容也没形式的空洞报告还是不要做了吧！”

”姜主任这样想，但是尹主任却恰恰相反。

特别是每次出差回来后，即使星期一再做报告也可以的，尹主任却非要在周末给上司打个电话，然后周一再递上一份毫无内容的报告，一点都不会变通。

“这么个不靠谱的人居然被委以重任……难道经理跟尹主任有什么特殊关系？”

”姜主任数次越过显示器瞥向经理和尹主任，目光中充满了怀疑。

职场中人可能都在关键时刻遇到过一些无法理解的事情，比如工作没什么成果即将被淘汰的人却忽然得到晋升，本以为肯定会得到晋升的人反而屡次落选；诚实并有能力的人意外地被推到一个闲职上；几乎做了相同的事情、取得了相同成果的人，得到的评价却褒贬不一，有的人被调到要职，得到晋升，有的却成为淘汰的对象……为什么会这样呢？

我们最常听到的回答大概是“站错队了”。

真的是这样吗？

真的只是这样吗？

“我们公司没什么原则（道理）！”

”经常会听到很多职场人士这么抱怨。

其实没有一个公司是没有原则的，只是这些人不知道或者假装不知道这些原则罢了。

公司是由各个职位紧密结合而成的一个组织，拥有悠久历史的大企业自不必说，就连看上去管理较乱的中小企业也是按照自己的一套管理规定在进行运作的，根据这个规定进行新员工的招聘，完成业务考核，决定年薪以及晋升和提拔。

有四五名甚至只有两名成员的家庭中都会出现摩擦，更何况要管理数十名甚至数十万名成员的企业，怎么会没有自己的原则呢？

那得有多少原则紧密交织着啊！

但还是有很多人会轻而易举地扔出一句“我们公司没有什么原则（道理）”这样的话来。

我在此真心希望那个人不是你。

因为这样的人从进公司第一天开始，就无视组织存在和发展的大前提——“我在工作中必须尊重的规定和原则”这一点。

在那些春风得意、薪水高、晋升快的职场人士身上，我们会发现他们有一个共同点，那就是：对于公司的管理规定有着充分的理解，并且能按照这个规定来行事。

当下经济形势十分严峻，所以这个时期职场人的命运就像清晨飘落的枯叶一样严酷。

和平日相比，这个时期各个公司的各种员工考核也将十分严格。

绝大多数公司对那些能够理解并执行职场法则、管理规定的员工更加有兴趣。

相反，那些否定公司的管理规定并且反其道而行之的员工，即使不被裁掉，也不会得到重用，说不定公司正在考虑要不要继续留用他呢。

不管怎么说，虽然这是很简单的事实，但要找到对这个简单事实完全理解的员工却不那么容易。

如果你想知道这些原则，或者已经知道了正在更加努力地去做，境况可能就会完全不同，但大多数人偏偏都没有那样去做，我作为一个旁观者也只有抱以无限遗憾了。

放着成长和发展之路不走，辛苦的时候不停地抱怨，对公司的不满情绪越来越高涨，这样的人确实太多太多了……你想要成为永不被公司放弃的人吗？

想要在组织结构调整中胜出，成功晋升吗？

想要在公司担任要职，得到高额的薪酬吗？

想要把名片上的职位更换为CEO吗？

如果想的话，就从理解并遵守公司的管理规定、原则开始做起吧！

<<什么样的人企业永不放弃>>

公司要留住的人就是按照这些原则身体力行的人。

这本书收录了适用于所有行业的职场人士不了解或者虽然了解但却常常忽视的职场法则。

作为这本书的作者，容我自我介绍一下：我现在正在经营一个为企业挖掘所需人才的猎头公司，我曾经在一家报社做了近15年的记者，并且在成立公司的过程中积累了大量的招聘和培训人才的经验。通过本书，我想把自己在职场生活中的感受如实告诉你们，这些感受来自我担任新闻记者时和企业及员工的接触，作为猎头时与无数打算离职的职场精英的交谈，以及在经营自己的拥有100余名猎头的公司时的一些体会。

好，下面让我们回到前面所提到的三个人的故事。

他们是我在猎头公司工作的过程中遇到的三个人，他们对上司作出的决定完全不能理解，他们认为公司和上司毫无原则的决策非常荒唐：“公司这么做很没道理！”

但是我却无法苟同。

因为以这种片面和狭窄的眼光来认识公司，是根本无法深刻地把握企业管理规定的。

从客观角度来判断，毫无疑问，他们的上司和老板深信对他们做出的处置是理所当然的。

为什么呢？

从现在开始我会细细道来。

本书可能有一些读者从未考虑过的内容，也会有一些大家都知道的内容，但是在阅读这些内容的时候，我们的头脑中可能马上会浮现出我们公司、我们部门内的某位职场人士。

我们也就稍稍明白为什么有些人会成为社长或高层，而有些人却被推到一个闲职或者被公司淘汰。

最后献上我由衷的期望：在这个困难的时期辛苦走过来的职场人啊，一定不要退缩，要打起精神，勇于挑战，努力实现自己心中的梦想！

理解本书中提到的规定和原则并付诸行动吧，相信上级对你的考核评价至少在三个月内就会有明显的提高。

本书可以说是我和金玄辰先生共同完成的，金先生有着记者和作家的基础，深度参与了本书从框架到细节的工作。

借此机会我对他表达我最真挚的感谢。

申铨满2009年2月，能看到奉恩寺森林的办公室内

<<什么样的人企业永不放弃>>

内容概要

GOOGLE中国区总裁李开复、新东方创始人徐小平、北京电视台特聘职业规划师古典、中华英才网职业规划专家李令斌诚恳推荐的职场励志好书！

由于儒家思想的影响，在中国、韩国和日本的职场中，想要生存下去，想要升职加薪，仅凭努力、热情、业绩与背景还远远不够，醒醒吧！

别再做梦了，企业真正想要留住的其实另有其人！

想成为上司认可的员工、属下信赖的上司甚至是企业未来的CEO，那么请立刻翻开这本书吧，你所未知的职场晋升秘诀都在这本书里。

韩国上班族已经人手一册，你还在等什么？

<<什么样的人企业永不放弃>>

作者简介

作者：(韩国)申铉满 译者：吴冰 贺欣 合著者：那晓雯 金钟申铉满，韩国最大猎头公司CAREERCARE社长兼总裁。

在韩国，他一直为微软、可口可乐、三星电子、现代汽车等4000多家企业挑选推荐CEO和高层。

他认为只有真正理解中、韩儒家文化下职场规则的人才，才是自己值得合作的猎头对象。

此外，他还成立了《同胞报》的子公司《同胞交流》，并担任名誉社长。

还发行了《Economy21》和证券投资周刊《Think Money》、女性高尔夫月刊《Golf for Women》。

著有《请不要存款》《进入公司第三年》《二十几岁结束之前一定要做的21件事》《长寿企业 长寿产品》等。

他的职场经验，已经改变了无数职场人的命运。

<<什么样的人企业永不放弃>>

书籍目录

- | 序言 | 每个公司都有自己的原则 1Part 1 你的工作决定着你的身份——职场新鲜人生存必读001
 把企业品牌消化为自己的品牌 2为什么职场人都想进三星 3一旦辞职,你的身价立即暴跌
 4面临选择,先看品牌后看薪水 6选择能够培养个人品牌的公司吧 9002 选拔人才看学历,
 选拔领导看忠诚度 13学历还是招聘的首要标准吗 13晋升和招聘的条件截然不同 16企业不
 得不培养忠诚派的原因 18成为甘为企业粉身碎骨的人吧 21003 反败为胜,摆脱学历的束缚
 23学历的门槛依然高耸 24MBA不是金饭碗 26学历不够,就拿个物以稀为贵的资格证书吧
 29向学历行不通的新兴领域发起挑战吧 33004 挽起袖子,做企业内的问题解决专家吧 37企
 业最讨厌“评论家” 37务实型人才PK分数型人才 40问题解决型人才是企业最需要的人 43
 真正的高手还要具备执行力 45005 企业不需要“大妈” 47“条件相同,男性优先”是企业被
 迫的选择 48与男人一样表现出负责任、重义务的态度吧 49男同事是竞争对手,不是护花使者
 53打消辞职的念头,占据职场半边天吧 55Part 2 想要留下来,就从理解企业做起——向最好
 的猎头学习职场生存秘诀006 想要工作生活两不误,就放弃高薪吧 60高薪与高压是一对双胞胎
 60为了高薪,请放弃你的另一半吧 62稳定和两全其美的工作是不存在的 65如果还是想
 拿高薪,就培养稀缺性和专业性吧 67三十几岁如何挑战亿元年薪 69007 想要跟上司对抗,就
 做好走人的准备吧 73与上司打交道也是工作的一部分 74不要越过上司的底线 76绝对不能
 对上司说的10句话 78要想在新CEO手下生存,就必须证明自己存在的价值 80在上司面前,“
 看看再说”是绝对行不通的 83008 想要升职,就展现出你的团队精神吧 85企业不需要个人的
 华丽表演 85团队精神就是造就卓越成果的阿拉丁神灯 88打造一流团队的三个条件 90我们
 加在一起就能做成更大的事 93009 频繁跳槽会让你的职业生涯提前结束 96跳槽还有次数限制
 吗 97拒收离职三次以上的人的简历 98工作三年以后才是离职的最佳时机 100离职时必须遵
 守的三个原则 103职场生活的目标不是成功,而是幸福 106010 若与高管无缘,就在成为经理
 前离职吧 10950岁以上的职场人到哪里去了 110企业最喜欢的职位是主任 112职业生涯第十
 年必须决定的三件事 11440岁之前必须进行第二次人生规划 117Part 3 职场中的人际关系,就
 是通往晋升大门的入场券——你不可不知的职场交际秘诀011 离CEO越近越容易站稳脚跟
 120CEO经常看到的人更容易获得晋升 120能力和成果只是晋升的基本条件 122想升职,就到
 能让你升职的人身边去吧 125怎样创造最快的升职神话 128012 领导力从确认关系的那一刻开
 始 131不要将领导竞争和公司政治混为一谈 132优秀员工晋升为领导后,评价标准就完全不同
 了 133领导力源自让步和牺牲 135从业绩指向型向关系指向型转变吧 138升职不仅仅是换张
 名片,还要彻底改变自己的立场 141013 不关心办公室政治,就无法在企业核心立足 144小团
 体、关系链、核心集团与权力斗争 144办公室政治下的生存秘诀 147没有实力,政治就是空话
 149“有能力的上司”是晋升的保证书 151014 红白喜事和聚餐场合决定职场命运 155有
 说有笑的聚餐为何是业务的延续 156上司也需要称赞和激励 158把自己当成组织的后勤部长,
 凡事都要带头 161一定要提拔的人才VS一定不要提拔的人才 163务必留住的人才之十大特点
 164不可留在身边的人才之十大特点 166015 没有关系网怎能办成大事 169人际关系在任何国
 家都是制胜的法宝 170良好的人际关系让工作更顺利 170职场人的价值取决于关系网的大小
 173不要冷落过去的同事和客户 176四招帮你提高关系网指数 179Part 4 改变思路才能成为真
 正的生存者——职场前辈们的成功秘诀016 如果只做熟悉的事,落伍是迟早的事 184熟练度和专
 业性是两个概念 184并不是工作年限越长越专业 186不要总是停留在员工水准,尽快成长为专
 家吧 190把专业性和个人品牌联系起来 193017 像CEO一样做事才可能成为CEO 196如果
 我是社长…… 196社长和普通员工的不同之处 199丰富的实践经验造就CEO理念 201级别和
 职责比年薪更重要 204018 最强的竞争力来自个人品牌 208和别人一样是无法胜出的 209
 制订与众不同的品牌战略 210个人形象也是品牌管理的内容之一 213现在就为20年以后做准备
 吧 216019 职业寿命取决于营销理念 219大萧条中更显热门的职位——营销人员 220年薪
 过亿者大都是营销人员 221不懂营销,便无法在当代社会生存 223善于营销,成功概率更高
 225靠近客户的地方潜藏着更多机会 227020 企业动荡不安的时候,你的机会来了 230职位

<<什么样的人企业永不放弃>>

越低，越要积极迎接变化 231大转机都开始于危机时刻 232竞争力来自足够丰富的经验 234
沉默的人只会被贴上无能的标签 237抓住如潮水般涌来的机会吧 239

<<什么样的人企业永不放弃>>

章节摘录

为什么职场人都想进三星我们先来聊一个足球的话题吧。

朴智星、李东国、李英彪、薛琦铉、金斗玄等韩国知名足球选手为什么都想进入英超呢？

除了韩国以外，世界足球选手都为了进入英超使出浑身解数。

原因大家都知道，英超是世界足球之都，世界各国优秀的教练和选手都聚集在那里发展足球事业，因此现在全世界的优秀选手和教练都坐上了飞往伦敦的飞机。

小小罗、鲁尼、亨利、杰拉德、特里等响当当的大腕更使得英超成为所有足球选手们的梦想之地。

只要进入这里，足球选手的品牌立刻飞速提升，财富和名誉当然也随之而来。

2007年英超球员的年薪最少也有1.8亿韩元，再加上广告费等就不止这个数了。

一般的足球选手和英超球员相比待遇上简直就是天壤之别，因此各地足球选手都想进入英超的原因也就可想而知了。

言归正传，那么为什么那些职场人都想进三星呢？

这与足球选手想进英超是同样的道理。

因为一个人所选择的工作能够影响他的一生，决定着他的身份。

韩国《东亚日报》进行的2008年职场人薪水差异调查显示：300名员工以上规模的大企业和300名员工以下的中小企业内，工作一年的员工年薪差异平均为1 000万韩元（约合人民币5万元）。

不仅如此，工作时间越长，薪水的差异也呈逐步加大的趋势。

另一项调查显示，大学毕业的员工由于所在企业和行业的不同，年薪最多相差2 000万韩元（约合人民币10万元）。

除了薪水之外，再考虑到福利、工作待遇等较大的差异，同时也要考虑到自我充电的机会，所以事实上工作的不同确实产生了身份的差异。

再加上退休金、退休后返聘的可能性等，就像前面所说的，工作决定了人的一生。

位置塑造人，工作也塑造人。

但是大学毕业生不管是正常考入大学的，还是复读多次考入的，都想要到国有企业、外企、金融公司等大企业工作，因为他们都知道如果就业之初便进了一个不知名的小公司，再找工作时就要花更多的心思和精力才能进入一家有点名气的公司。

2一旦辞职，你的身价立即暴跌在大企业或者外企等薪水很高的职位上工作的人往往把自己所拿到的薪水看作是自身价值的体现，因此认为即使离开公司，去了其他地方，理所当然也要拿到相同水平的工资。

这就大错特错了，他没看到自己所得到的评价其实很大程度上是受企业的品牌所赐。

但是在离开的那一刻，请一定要记住这个事实：辞职后，你的身价也会暴跌一半以上。

人们在企业内的时候不会意识到企业品牌的重要性，也不知道个人的品牌价值有一半源于企业这个事实，所以他们在辞职后很长一段时间都无法意识到个人的品牌价值与以前相比已经贬值了很多，悠闲地找新工作时才领悟到这个现实而不知所措。

“把人看扁了也应该有个度啊！”

”虽然你可以这样安慰自己，但现实是严酷的。

这样的人经历过几次失败的打击后，只好不情愿地降低标准。

所以一定不要着急离职，即使发生了特别令人生气、特别伤自尊的事情，也要忍耐。

把复读生拒之门外的三星本来就是韩国的代表企业，品牌强，信心足，所以可以采取这样的政策，但另一方面极富戏剧性的是三星在人力运用上最为头疼的问题就是离职率。

为什么会这样呢？

三星的业务强度大、内部竞争激烈是出了名的，对于那些希望适度工作的人无异于减寿，所以他们在三星干不长。

但是，三星的品牌是最好的，在三星工作过的人到哪里都会得到认可，把公司的品牌在工作中转化为自己的品牌当然是最好不过的。

职场人的价值大多由工作决定，因此应该尽量选择那些认知度比较高的先进企业，在有能力的高层、

<<什么样的人企业永不放弃>>

优秀的社长身边工作，这样你能学到很多东西，也能建立起自己的关系网，把企业的品牌发展为自己的品牌。

如果要换工作，也要把自己的品牌树立起来，把企业的品牌消化为自己的品牌后，再以此为坚实后盾来换工作。

记住：职场本来就是出来容易进去难，无论多么优秀的人，只凭借自己自身的品牌，能量也是非常有限的。

3面临选择，先看品牌后看薪水面对职业的选择，苦恼的人很多。

大家分析比较着众多条件，为了去一个更好的公司而努力，却不知这个“好点的公司”具体指的是什么。

大部分人会含糊地说：“工资和待遇不错不就是好吗？”

“好工作指的是什么？”

难道就是薪水高、工作条件好吗？

不，大错特错。

我们通过了解一个人毕业的学校、工作、职务，然后把它们联系起来就能够勾画出他的经历，正是这个经历决定了他的品牌。

这个根据工作建立起来的品牌是本人再努力也无法改变的，稍不注意就会贬值，贬值很容易但提升起来却很难。

离职和转行首先要考虑品牌管理的原因就在于此。

两个实力相当的人，一个去了领先企业，换工作也都选择大公司、有名的公司，而另一个在规模小、即将倒闭的公司工作。

谁会成功？

不用问也知道。

假使那个去了大公司的人能力上稍微逊色一些，结果可能也是一样的。

决定这一结果的标准是品牌，工作的品牌。

如果你现在的公司是一个不能造就自身品牌的地方，就请慎重地考虑离职吧，要找到一个能够提升自己品牌的地方才行啊。

如果遇到能够培养自己品牌的工作，即使再累再辛苦也是值得的。

干得时间越久，品牌价值越高的工作就是好工作；相反，干得时间越久，品牌价值反而会下降的工作，即使工资再高也不要去。

薪水就是薪水，品牌就是品牌，不要把两样混为一谈，这样才能做出正确的判断。

如果二者只能选择其一，怎么办？

那就先注重品牌吧！

在这个地方工作，自己的品牌价值是否会得到提升？

在这里工作是否能够保持自己的持续性，培养自己的专业性？

在这里工作是否能够让自己的个人品牌得到质的飞跃？

根据这几个问题的答案做出正确的判断吧！

如果答案是确实能够提升自己的品牌，那么在一段时间内不要注重工资、福利、待遇等条件，以后这些都会得到补偿的。

对于基层人员来说，能力比品牌更重要；但是如果成了领导，品牌就比能力重要得多了。

做事的能力检验起来很困难，即使做了检验，结果差异也不会很大，但是品牌却很快就能知道。

想要成为董事应该具备董事的品牌，想要成为社长就应该具备社长的品牌。

有时候谈到CEO的身价或者CEO的个人品牌价值，并不是纸上谈兵。

在商海，品牌是资金和技术无可比拟的资产，在创业时也要尽可能挖掘和创造符合个人品牌的事业。

所以，从现在开始就积极打造个人品牌吧！

不要因小失大，因为不舍得放弃眼前很小的利益，而疏忽了品牌的打造，那样的话日后会错失更大的回报。

<<什么样的人企业永不放弃>>

<<什么样的人企业永不放弃>>

媒体关注与评论

作为职场人士，现在你的人生只停留在第一轮回，这是决定不了结局的。

你还要规划好40岁以后的第二轮回，60岁以后的第三轮回，要以这样的心态度过自己的职场生涯。

但毫无疑问的是，你若想要在瞬息万变的职场中获得肯定，想要凭只属于自己的品牌获得成功，想要永远驰骋职场的话，你必须读完这本书。

——Google中国区总裁 李开复当前经济变得越来越糟糕，使得人们不由得对未来忧心忡忡，眼下你要做的事，首先就是在职场中存活下来，这是不容置疑的现实。

对于中、韩这两个深受儒家文化影响的职场人来说，这本书非常准确地挠到了他们的痒处，一举为他们解决了所有困惑已久的难题，给他们注入了重新站起来的勇气和能量。

——著名职业规划师、新东方创始人徐小平 这本书无疑公开了一个职场秘密——努力、热情和骨气，决不是升职的保障。

想要笑傲职场，这些还远远不够。

如果你想成为上司认可的员工或属下信赖的上司，那么请立刻翻开这本书吧。

——中华英才网职业规划师 李令斌

<<什么样的人企业永不放弃>>

编辑推荐

2009年韩国销量第一的职场励志书！

YES24、KYOBO网络书店励志类新书销量第1名！

韩国最大猎头公司CAREERCARE总裁亲撰的职场教科书，韩国上班族人手一册 微软、可口可乐、三星、现代、LG等世界500强企业争相团购的员工能力提升教材！

GOOGLE中国区总裁李开复、新东方创始人徐小平、北京电视台特聘职业规划师古典、中华英才网特聘职业规划师李令斌、全球职业规划师李春雨真诚推荐！

《什么样的人企业永不放弃》自2009年4月份上市以来，销量一路狂飙，并长期稳居韩国最大网络书店YES24、KYOBO图书畅销总榜第1名！

其热潮席卷整个韩国职场，成为所有职场中人誉为“一本能改变你命运的奇书”！

团购热线：010-85808860-801 85808860-802

<<什么样的人企业永不放弃>>

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>