

<<老板最需要的9种素质>>

图书基本信息

书名：<<老板最需要的9种素质>>

13位ISBN编号：9787111235743

10位ISBN编号：7111235746

出版时间：2008-3

出版时间：解勇 机械工业出版社 (2008-03出版)

作者：解勇 编

页数：177

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>

<<老板最需要的9种素质>>

前言

当今时代是一个竞争极为激烈的时代，且不说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不乐观。

一方面是越来越多的人找不到工作，失业大军的队伍越来越庞大，另一方面与此形成鲜明对照的却是越来越多的招聘单位患了“人才匮乏症”，到处喊着嚷着缺少人才，而且越来越多的单位打出了高薪揽才的旗号。

这样，就在人才市场上形成了极为鲜明的反差和对照。

为什么会出现这种反常的人才供需错位呢？

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，而不想招的人却如过江之鲫。

那么，招聘单位需要的是什么样的人才呢？

一句话，有能力、高素质、个性鲜明、心态沉稳的人才。

招聘单位需要你能力殷实、心态持重、行事踏实、作风稳健，进入工作岗位后，拿来就能用。

所以他们在招聘中时时刻刻都在拿正式员工的标准来衡量你，和你作横向的或纵向的、能力上的、素质上的、个性上的、心态上的各种各样的比较，谁更贴近正式员工的素质，就录用谁。

当今的时代是用能力说话的时代，是以能力论英雄的时代。

由于人才市场也进入“买方市场”，用人单位越来越挑剔，人才像商品一样被细分，有学而无识的人、有德而无才的人、有才而无德的人都将成为被淘汰的对象。

一个人仅有知识是不够的，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”呢？

在知识结构趋同，人生阅历无大差别的情况下，个性和心态等很难用量化手段衡量的软指标也往往成为传播个人形象和特色的金字招牌。

而既没有特色，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、院校背景等幼稚的手法来表现自己的先天优势，要向正式员工看齐，把自己当成一名正式员工那样去应聘。

要摆脱稚气。

用人单位不会录用浮躁的人，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。

高考是一次“小考”，而应聘是一次“大考”，这次“大考”实际上从你入学时便应该认真筹备了。

应聘不是“表演”，而是“表现”。

应聘的底气来自于日常对个人能力、身心素养的锤炼，而不是临时抱佛脚式的临摹某种“速成法”或“秘籍”。

求职者要将自己的所学与市场需求紧密结合，要摆脱学而无识的状况，要学以致用，学以致用，掌握当今时代而不是当今课堂最需要你掌握的各种能力、素质，历练符合个人成长的心态和个性，而不是为个性而个性。

以能力为例，你需要掌握思维能力、再学习能力、潜能开发能力、沟通协调能力、推销能力、适应与应变能力、创新能力、时间管理能力、借助外部资源能力……你掌握了这些，就一定能技压群芳，在就业市场上脱颖而出，甚至可以说在招聘会上所向披靡，无往而不胜。

如果你还没有如愿以偿地找到自己满意的工作，我劝你不要在招聘会上抱怨招聘者没有“慧眼识珠”，而是要赶紧回去修炼这些能力、素质、心态和个性，它们都是以正式员工为摹本的，是应聘者的“必杀技”。

<<老板最需要的9种素质>>

内容概要

《老板最需要的9种素质》的一个突出特点是针对性强，它针对的是当下我国各阶层的求职者。另外一个特点是安全丰富，写作风格生动活泼，可读性很强。当今社会充满竞争，就业压力日益增大。求职者要想在市场上脱颖而出，不仅要有必要的专业知识，同时还要具备其他非知识性的素质、个性、心态、能力等。而种种素质的锤炼和养成将会使你在求职时克服盲目，充满自信，从容自如，挑选到自己钟爱的职业和理想的职位，为自己赢得社会的尊重。

<<老板最需要的9种素质>>

书籍目录

前言 1 诚信求实的品格素质 诚实是品行的度量尺 做人要诚实 诚实，让你离求职成功越来越近 应聘者要守信 适度承诺，才能切实应诺 一盎司忠诚相当于一磅智慧 守住上家，赢得下家 2 从容乐观的心理素质 乐观自信，开启求职之门 乐观自信，敢于胜利 自负求职，易遭失败 应聘莫要太谦虚 乐观自信，助你求职成功 3 精明干练的职业素质 术业要有专攻 让自己成为企业需要的专家 认知应聘行业 立足专业拓展，辅助求职成功 培养自己的专业能力 能力与品格匹配 为竞聘保驾 效率在哪，成就就在哪 应聘者要做效率的主人 时间管理的十堂课 应聘者拖延的代价 4 整合默契的协作素质 物竞天择，归属适应 求职——要么适应，要么被淘汰 适应——在变化中求生存 将“合作”发挥到极致 老板需要有合作意识的员工 如何成为雁阵中的一员 5 圆转自如的人脉拓展素质 老板需要人脉广的员工 施恩不图报 赢得机会在交往中多点“人情味” 游刃有余，构造和谐人际关系 维护自己的关系网 保持关系的距离 “幽”化你的人际关系 幽默是应聘的润滑剂 6 创意无限的创新素质 为自己戴一顶创新帽…… 7 感应敏锐的猎机素质 8 踏实肯干的行动素质 9 张弛有度的形象表现素质 后记

<<老板最需要的9种素质>>

章节摘录

培养自己的专业能力专业技术能力指的是从事某项工作所需的专业技能或技术以及相关工作经验。如果你应聘的是管理者职位，那么你应该懂得如何领导自己的员工去为企业创造价值；如果你应聘的是软件设计师，那你就应该会一些专业的计算机语言，能够设计出解决实际问题的应用软件；如果你应聘的是焊接技工，那就要懂得焊接知识，能够动手操作才行。

专业能力是从事某种工作的基本要求，没有专业能力就无法完成工作，而良好的专业能力则可以让你脱颖而出，轻松应聘成功，甚至在企业中成为骨干力量。

员工专业能力的不合格将产生员工的高流失性，从而也将产生一个销售额和利润的螺旋下滑。

员工专业能力的不合格，会产生产品或服务质量的合格，从而最终造成客户的不满意。

这样势必影响企业的效益，企业反过来也会更换员工，产生员工的高流动，而这在一定程度上又会增加企业的成本，降低企业利润，形成一个恶性循环。

因此企业在招聘中都十分看重应聘者的专业能力，而应聘者若能表现出自己的专业能力，自然求职也就成功了一半。

那么如何使自己具有专业能力呢？

大致说来专业能力可以从以下几个方面来获得：理论学习、工作学习实践、考证、培训。

(1)专业理论知识的学习。

知识是能力的基础，要想培养自己的专业能力就应该先从获得相关的知识开始。

这里主要有两种途径，一是系统的学习，这一般要通过长时间的在学校等机构的学习才能达到，主要是针对在校的学习者。

所以在校大学生要好好珍惜难得的学习机会，在学校就打好基础，为专业能力的提升提供一个好的平台。

二是平时的自学，这对于已经有工作的职场人士较为实用。

自己通过书籍、杂志等载体增加自己的专业知识，再与工作实际相结合，对于提高职业能力来说无疑是更为有效的方法。

这也将为你的职位提升或者下次求职提供强有力的资本。

(2)实习与工作中的锻造。

仅仅靠对理论知识的学习是不能达到获得能力的目的的，还必须有实际的锻炼才行。

对于尚未走上工作岗位的人，充分利用工作之前的实习机会是十分重要的。

实习是对你所学的理论知识的检验，同时也是又一次新的学习，在实习中你会学到许多在书本中学习不到的东西，而且这也可以转化你求职的机会。

许多大型企业往往会选择在实习生中选择一些优秀的直接录用，这一方面可以缩短新员工对企业的了解过程，减少企业的培养成本；另一方面对求职者来说也是少了一道面试的程序，更好地适应工作。

过去，实习是员工获取其专业能力的主要途径。

在工作中也可以锻造自己的专业能力，它通常是指在实际工作过程中从同事、老资格员工或者管理者那里学习到工作的知识与技能。

它发生的场所就是实际的工作现场，或至少是尽可能与工作环境相近的地点，并且工作的进行与训练是齐头并进的。

实际上，以前员工要想获取某种专业或者交易技巧，只能跟在一个资深的员工旁边学习。

例如在中古世纪，学徒跟着工匠师傅一起工作，学习相当多的操控技巧与社会化经验，这样的师徒式经历要持续相当长的一段时间。

在19世纪末20世纪初时，这种方式仍被工厂里的主管与领班用来带领新进员工学习如何操作生产机器。

(3)工作外的培训。

一般而言，工作外的培训课程是在工作现场以外的地方进行，提供以团体为基础的培训机会，课程内容多样化。

施行工作外的培训课程的地点，可以是工作地附近，配备有专用训练器材的训练教室；也可以是离工

<<老板最需要的9种素质>>

作地较远的公司或私人机构所提供的训练课程，在大多数情况下，职场外训练都需要额外支出交通费用，训练教室、培训用设备以及训练实验室使用费等。

当然这种方式的成本虽然较高，但是所取得的效果也较好，可以使接受培训者在短时间内掌握某种专业的技能或者使原来的技能水平得到较大的提高。

不过要注意的是一定要选好培训机构，注意可信度，正是因为近年来的培训流行，也产生了不少以此敛财的不法分子。

另外就是企业提供的培训机会。

企业一般会针对一些表现优秀的员工提供一些培训机会，其针对性强，施教者也大都是行业中的专家能手，所以会有较大收获，这样的机会一定要捉住。

例如华为公司石家庄分公司地区技术支持负责人小金，2001年从北京理工大学毕业后到华为，先是到深圳进行了3个月的培训。

每周一至周六上课，每天从早上8点到晚上9点，每周5%的淘汰率，到最后结束培训的时候没剩多少人，而且培训的内容很广，不光是电信方面的知识，还需要培训职业礼仪、客户管理等方面的内容。

这些都是公司花钱从国外知名企业买回来，再结合国内的实际情况加以变化的。

公司对人的要求严谨了，对做事的正确性和效率有了量化的依据。

后来当小金离开深圳，到了石家庄一个办事处进行实际的工作时，才深刻地体会到在深圳期间的收获。

(4)过级、考证也是一种学习。

据统计，目前全国盛行的各种资格证书不下300种，并且新的资格证书正以每年50种的速度出现。

虽然中国当前的就业形势还没严峻到人人自危的地步，但是越来越多的人宁愿相信早早考取一个高学历、洋文凭或者多几个资格证书傍身才是万全之策。

所以，中国的培训市场能在短短几年时间内累积出一组天文数字：2000年，中国的培训市场是100亿元，2001年是300亿元，而2002年已突破500亿元。

虽然说资格证书不过是个敲门砖，但是要通过各种资格考试还是需要花费一定的力气的，如果求职者能够在考证过级的同时用心学习其中的知识，相信在收获证书的同时也会提高自己的专业能力，一举两得，何乐而不为呢？

市场竞争越来越激烈，要求企业每个工作岗位员工的专业知识既专又精。

专业知识是企业招聘员工时首先考虑的问题，企业更倾向于选拔有专业能力或学习潜力的员工。

如果企业能把教育训练、培养人才放在企业发展战略的重要位置，那么有学习欲望和有学习潜力的员工，就应该是招聘的重点。

企业在育才时，此类员工更能迅速领会并达到公司每一个阶段发展的要求，这样企业才算真正达到育才的目的。

市场的竞争瞬息万变，企业如果想在市场竞争中不被淘汰，并寻求发展，就要不断创新，保持现状即意味着落后，所以拥有学习意愿强、能够接受创新思想的员工，企业的发展必然比较迅速。

而如果不必经过企业的培训就具有了很高的专业技能，那当然更是企业求之不得的了，这样的求职者自然更易找到工作。

能力与品格匹配为竞聘保驾能力必须与品格匹配才会发挥其正面价值，能力突出而品格低下的人在面对诱惑的时候，能力就成为可怕的工具，它只会为私欲服务。

正如诚信与敬业密不可分一样，对员工而言，能力与修养都是一个员工必备的素质。

因此作为求职者也应该早早就从这两方面来严格要求自己，在培养自己专业能力的同时也要注意修炼自己的品格素养，否则其中的任何一方面都可能成为你求职时的绊脚石。

小王在一次竞聘之中入了围，公司老总要在小王和另外两个年轻人之中选择一个留用，但事先没有告诉他们任何一个人。

第二天，老总吩咐小王去打扫一间光线比较暗的房间。

老总说：“那间房子好久没有进去，请你认真打扫一下，我准备把它派上用场。”

于是，小王拿了东西去打扫那间房子，在扫地的时候，他从阴暗的角落里扫出一只布满灰尘的钱包，打扫完毕后，他主动把钱包交到了老总手里。

<<老板最需要的9种素质>>

老总接过钱包问到：“你打开钱包看了吗？”

”小王如实回答：“这不是我的东西，我不想知道里面有什么。”

”“告诉你，钱包里有1000元现金，这是我有意思考验你的。

你考试及格了，而另外两个人落选了。

”原来一位应聘者在打扫卫生时，发现一个满是灰尘的钱包后，认为它是无主之物将他据为己有。

另一位呢，因为他打扫卫生不认真，根本就没有发现藏在角落里的钱包。

所以，认真打扫卫生、把钱包交给老总的小王最终经受住考验，获得了成功。

君子爱财，取之有道。

在对待金钱的态度上，尤其能显现出一个人的品格。

那种爱财如命、见钱眼开的人在任何时候都不受欢迎，求职者更是如此。

更为重要的是它反映了一个人的品格问题，一个不诚实的人企业怎么敢放心使用呢？

如果是将来涉及公司的秘密的东西怎么办，员工会不会把它据为己有呢？

因此在招聘时，企业看重的不只是应聘者个人的能力，还有应聘者的品格。

要有把握习惯的力量。

每个人从小到大都会养成一些习惯。

这些习惯有些能够帮助我们更好地学习知识，掌握技能，而有些习惯却阻碍了我们的进步。

如何取舍，那就要看这种习惯培养的是什么样的品格，如果是诚实、守信等则要保持，而如果是自卑、无主见等那就要改正。

只有一个人自身修为达到了一定水平的人，才会自动自发地投身到自己的工作中，才能将他的能力运用到应该发挥其作用的地方，最终成为一个优秀的员工和职场中的强者。

<<老板最需要的9种素质>>

后记

求职竞争越来越激烈，求职过程正变得越来越艰辛，面对各路招聘单位和各色招聘者的“众口难调”，应聘者常常感觉疲惫、无助和无所适从。

造成如此局面的一个最重要的原因就是大多数求职者往往不能站在企业的立场看问题。

求职者最主要的着眼点不是“我能为这个企业创造什么”，而是“这个企业能给我提供什么”，这使得个人的出发点和企业的着眼点产生明显错位，最终导致求职失败。

本丛书的特色在于，它是一套从用人单位需求的角度上指导应聘者必备素能的求职励志读本。

本套丛书从个性、心态、能力、素质等角度谋篇，涵盖了用人单位招聘时最主要的考察角度。

内容深入浅出，事例生动翔实，实用性强。

本书是集体智慧的结晶。

本书在编写中得到了一大批专业人士的指导，他们是教育心理学专家赵赞先生、人力资源管理专家李勇先生、社会心理专家吴筱女士，这些专家为本书提供了总体策划。

本书的基础撰稿工作由刘体成、曹玉霞、宋相涛、解勇、李先银完成，何晓英、梁恩来、刘跃娟、卢秉繁为本书查阅和采写了大量的第一手资料，郝冬冬、马福存、邹悦江、张永成协助进行了最后的修改和润色。

在此一并表示感谢。

<<老板最需要的9种素质>>

编辑推荐

《老板最需要的9种素质》由机械工业出版社出版。

<<老板最需要的9种素质>>

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>