

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

图书基本信息

书名：<<要么稳，要么狠，要么滚>>

13位ISBN编号：9787214080127

10位ISBN编号：7214080125

出版时间：2012-4

出版时间：江苏人民出版社

作者：张川

页数：284

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>

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

前言

不知不觉中写完了这本书，不知不觉中胖了一圈，不知不觉中头发少了一些，不知不觉中视力下降了一百度，不知不觉中痴长了一岁，不知不觉中2012来了…… 本书虽不是职场小说，没有惊心动魄的故事情节，但是告诉你的职场秘籍绝对不比“杜拉拉”少；本书不教你“潜伏在办公室”，而是教你要抓住机遇、狠狠向上爬；本书也绝不是只针对HR写的人力资源教科书，相反，这是给所有奋斗在职场同仁的一本严肃百科，励志读本。

这里没有太多的说教，没有所谓的办公室“潜规则”，不教你玩儿所谓的职场“厚黑学”，只是想告诉大家一个还没有被意识到的职场规律：要么稳、要么狠、要么滚。

这三个词，蕴涵着我们在面对职场三大转折期：找工作、晋升、跳槽时必须具备的素质。

稳首先是教会大家如何为自己准确定位，帮大家解决什么样的工作适合自己、自己又能胜任什么样的工作的问题，这主要体现在投简历、面试、入职等几个重要环节。

当你稳稳当当拿下这几项，才能为你以后的职场发展打下基础、铺平道路。

职场会在短短的两三年间不断地打磨你、历练你，稳的阶段过了，如何才能狠狠“上位”，逐渐走向管理层呢？

这期间需要的培训学习、人脉积累、上司青睐又从何而来呢？

HR同样可以为你指明方向，说明方法，阐明方略。

职场打拼，难免瓶颈，人总有“滚”的时候，不“滚”几次，也不能算作职场精英。

当你稳稳地来，狠狠地上，那么下一步就可以考虑“聪明”地滚了。

跳槽是个技术活，直接关系到你未来的职业发展和规划。

想必很多朋友都有跳槽的经历，而跳不跳，如何跳，又是职场最纠结的问题之一，本书也会从多个方面为你权衡利弊，评估风险。

书中，我将带领各位同仁大步迈进职场的大门：我们将通过面试的“比武”进入公司，然后经过一番培训的“洗礼”，提心吊胆地通过绩效考核，接着又会面临一番与雇佣者唇枪舌剑般的博弈，在组织规划中跳入企业经营者的阵营，在劳务关系中找到自己的权益，最后我们再一起感受五个层次中不同的企业文化…… 在这个过程中，我们将——“偷取”HR的面试技巧，遭遇传说中的“晕轮效应”，收集七种“面试武器”，参悟有价值和无价值的工作，对比远见和见识的不同，挖掘出一条人脉，正确规划自己的职业生涯；经历“头脑风暴”的训练，抵抗四种考核风暴的侵袭，层层下分关键绩效指标，模拟合纵连横的套路，终于喊出“绩效是道、考核有理”的心声；鄙视了薪酬制定的“和稀泥”与“3P”理论，搜集了“打听”工资的方法，“公平”地填写薪酬调查问卷，学会回答“职门”才比较有面子，领悟应付说“看能力”的HR的招数…… 看过本书，相信大家在职场中的很多困惑都会迎刃而解，更重要的是对自己今后的努力有了目标，跳槽有了定位。

多年来我从事人力资源工作，也翻阅了不少职场书，总感觉市面上那些老板心术、职场圣经、面试宝典故事是有不少，但实用性和适用性都相对有限，让有些读者失望大于期待。

所以，我产生了从人力资源的角度来写职场的念头，希望这本书能为广大职场同仁带来帮助。

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

内容概要

跳槽不谨慎，小心千古恨。
职场不规划，未来真可怕。
要么稳，要么狠，要么赶紧滚！
这些道理人人都能想明白，可是具体如何操作？
不是谁都会告诉你的。
当内心强大已经不足以应对这个多变的世界、险恶的职场，我们需要听听HR怎么说。

本书作者将8年的HR经验倾囊相告，无论你是职场新人还是摸爬滚打多年的职场达人，都能获得HR的专业职场建议。

作者从面试、培训、绩效、薪酬、跳槽、劳务关系等六大职场面临的关键环节入手，善用职场中真实的案例，让你透过HR的视角了解HR的心思，老板的思维。

HR不愿公开的秘密：

秘密一：遍览智联、英才等网站发现自己本专业的职位多如牛毛，但适合自己投递的职位相对少之又少。

其实，80%发布招聘职位的企业并不急需人。
不要吃惊，这就是现在各大招聘网站的真实情况。
不招人发招聘职位，做招聘广告干什么呢？

秘密二：投简历时要谨记的规律

浏览招聘的任职条件，满足，投简历。

浏览招聘的任职条件，略有不满足，请投简历。

浏览招聘的任职条件，不是太满足，请继续投简历。

浏览招聘的任职条件，十分不满足，那你还看它干吗？

略有不满足的情况下投简历还能理解，为什么在不是很满足条件的情况下，还要投呢？

回答这个问题前，我们先考虑另一个问题：世界上是否有完美的人？

通常答案都是：没有。

人无完人。

现实的社会告诉我们至少有两种完美的人：一是在火葬场，有兴致的可以去参观下向逝者敬献的挽联；二就是招聘的任职条件所描述的人。

秘密三：如何一分钟俘获HR的芳心，顿时对你有“眼缘”？

秘密四：面试也讲究“微表情”，如何通过观察，提前预知面试结果？

秘密五：想加薪，找什么人？

怎么谈？

如何有理有据、不卑不亢把薪加？

秘密六：如何看懂明目繁多的工资条？

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

秘密七：如果成为老板想要的员工？

.....

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

作者简介

张川，网名：一千零一夜HR。
人力资源管理师、培训师、具有八年人力资源管理工作经验。
曾先后就职于北京外资企业、国营及民营企业，曾为近三十家不同行业的企业做过人力资源整体规划及咨询，并应邀进行人力资源培训与职场培训万余人次。

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

书籍目录

写在前面 致奋斗在职场的同仁

第一章 招聘与面试——HR教你稳稳入职的秘密

第一节 面试前如何“先发制人”

第二节 模拟面试现场是最有效的通关途径

第三节 HR也有BUG

第四节 面试时，你该如何表现自己

第五节 那些HR最关心的问题

第六节 HR的七个“大规模杀伤性”问题

第七节 HR是根据什么给你定价的？

第八节 高端的猎头是“经营”人才，低端的猎头是“买卖”人才

第九节 高级人才的面试“待遇”

第十节 本章小结

第二章 培训——HR教你如何“干得稳”

第一节 常规培训是什么样的？

第二节 培训的终极目的是什么？

第三节 不做“主流”员工你就OUT了

第四节 管理层如何进行培训？

第五节 如何看清外来培训的利弊？

第六节 用职业规划来连接人生“断点”

第七节 HR领进门，培训在个人

第八节 HR三大培训

第九节 职场菜鸟要警惕的培训的误区

第十节 从学习到成果，总结那是必须的

第十一节 本章小结

第三章 绩效——我们即将面临的考核风暴

第一节 “绩效”如是说

第二节 绩效考核面对的问题——说一套做一套

第三节 谁来考核我们？

第四节 考核究竟考什么？

第五节 考核中的人为现象

第六节 绩效考核的方式

第七节 看懂你的绩效考核表

第八节 什么是关键绩效指标？

第九节 哪些方式决定了关键绩效指标？

第十节 考核的实际效果才最重要

第十一节 绩效考核到底有什么作用

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

第十二节 打分不是目的，反馈才是要点

第十三节 老板也逃不掉被考核的命运

第十四节 本章小结

第四章 薪酬——为“钱”而博弈才是动力

第一节 制定薪酬要遵循的“3P”理论

第二节 怎样对薪酬进行调查

第三节 将薪酬掌握在自己手中

第四节 识别薪酬含义，你会收获“质”的改变

第五节 唇枪舌剑的薪酬博弈

第六节 本章小结

第五章 组织规划——晋阶管理你要怎么狠

第一节 组织中唯一不变是“人”

第二节 迈入管理四部曲

第三节 让员工坐到合适的“椅子”上

第四节 企业管理领域同样会遇到“瓶颈”

第五节 职业经理人是怎样“死掉”的

第六节 给新晋管理者泼几瓢凉水

第七节 即使“错”，也依旧完美的企业战略

第八节 本章小结

第六章 劳务关系——“滚”到哪里你都要知道的职场常识

第一节 《劳动法》如是说

第二节 劳动合同有哪三种形式

第三节 试用期时你也可以考察公司

第四节 如何管理你的个人档案？

第五节 关于五险一金，你必须要知道的法律知识

第六节 不是所有的公司都能建立企业年金

第七节 最低工资标准和社平工资的区别

第八节 缴纳个人所得税是每个公民应尽的义务

第九节 工作时间与节假日

第十节 发生劳务纠纷时，我们该如何争取自己的利益？

第十一节 本章小结

第七章 企业文化——没有对错，只有好坏

第一节 企业文化的评价标准是什么？

第二节 企业文化没有对错，只有好坏

第三节 马斯洛理论在企业文化中的运用

第四节 本章小结

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

章节摘录

首先把适合你的工作或感兴趣的工作的招聘职位找出10~30个，然后把所有不重复的任职条件罗列出来，记得把工作经验要求去掉。

然后看着你手里这份长长的任职条件汇总表，拿起笔，划掉重复的，你不满足、干不了、甚至不了解的任职条件(友情提示：笔芯的油一定要够用)。

然后把剩余的条件摘录出来，你就知道在你所适合并有兴趣的公司中，你能做些什么了。

也许你能摘录出的条件少到让你的心灵备受打击，但认识自己就是一个受打击的过程。

40年职业生涯成长中的阵痛会很多，这只是开始，只是开始而已。

千万不要告诉我，你一条也没有剩，全部划掉了。

如果你是工业产品，那么请回炉一下。

在这里强调一下，社会给现在的年轻人定义了一个“眼高手低”的词语，是有一定道理的。

看过上文后，真正去选择几个招聘职位划掉任职条件的朋友我相信少之又少。

还好本人曾经这样做过。

第二个层次的应聘者，他们有能力，也有几年或多年的工作经验，是职场的主力军。

他们选择去面试，去应聘新的公司，很多时候是为了提高报酬或在新公司使自己的职位得到提升。

这就是我们经常看到、听到身边的朋友跳槽后待遇或职位上升到一个新层次的事例。

当自己有能力在新公司胜任的时候，我们鼓励朋友们去尝试，但在一定程度上也要认清自己目前的能力现状。

尤其是认识到自己的差距。

不在其位，不知其难。

无论我们从员工或助手或副职提升到一个部门或更高层领导职位时，还是因为拿到更多报酬而提升能力时，总或多或少有一些未曾经历过的问题，很可能这些问题才最终决定你是否能胜任较高的职位或拿到更多的报酬。

第二个层次的应聘者的短板很好找，因为他们对于自己的能力定位已经相对很清楚了，基本知道自己在所属行业的方向，直接看心仪的工作招聘岗位的任职条件即可。

如果在若干条任职条件里有你不满足的条件，请注意分析此条件是主要条件还是次要条件。

如果是主要条件没满足，请认真记录下来，在今后努力让自己达到这个条件，相信不久后你将会获得与此岗位待遇相当的公司职位。

我们把高层、高专(高等专业人才)人士统归为第三层次的应聘者，这些人可谓职场界的“老鸟”。

老鸟所选择的职位，就是通常我们所说的高端职位。

他们通常已经十分熟悉自己的能力和自己在所属行业的定位，一般情况下老鸟不会轻易跳槽，一旦跳槽一定有此坑非我这个萝卜莫属的把握。

我们在第一、第二层次的时候，不断找出自己的缺陷然后不断加班、学习、培训，以便胜任更高的职位，是一个做加法的过程。

到了老鸟的级别，认识自己最好的办法就是给自己做减法：我PPT不会用，有人会替我做，减去；我OFFICE不太熟，减去；我不会英文，减去；我可能专业能力有点跟不上年轻人，减去……最后，老鸟剩下的只有丰厚的行业经验和多年的高层管理经验。

明白这个就足够了。

我们现在总结如下：第一层次的应聘者，从一堆任职条件里挑出的结果来认识自己；第二层次的应聘者，从最适合并心仪的职位的任职条件里挑出的结果来认识自己；第三层次的应聘者，在任职条件里做减法就能认识自己。

有朋友说，我们的生活其实就是在不断地做加减法吧。

领悟很深哦。

我们出生的时候，加了父母、爷爷奶奶、姥姥姥爷、亲戚……成长过程中加了朋友、敌人、情人、爱人、孩子，以及生活的酸、甜、苦、辣……当我们的生命随着岁月不断延续的时候，减法开始出现了，我们的生活中减去了爷爷奶奶、姥姥姥爷及年长的亲人，减去了父母、朋友、敌人、情人，对生活

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

的辛酸、甜蜜不再有似当年更多的触动.....希望所有朋友都可以在加法的时候做乘法，在减法的时候(.....)网友们填空吧。

HR不能说的秘密：80%的招聘启事都有诡异的目的 花开两朵，各表一枝。

当我们通过任职条件简单地了解自己后，我们还需要初步了解另一方——“知彼”。

知彼，依然是通过了解任职条件来达到。

初步了解一个人，从三个方面来评判：先天的素质，后天的教育，步入社会(工作)的环境。

专业并有经验的HR就是从你的简历中读取这些内容。

其他的花招在简历中最好收起，毕竟我们不是小孩子了，请不要低估我们的智商。

可能有不少职场朋友都会遇到这样一种情况，遍览智联、英才等网站发现自己本专业的职位多如牛毛，但适合自己投递的职位相对少之又少。

其实，80%发布招聘职位的企业并不急需要人。

不要吃惊，这就是现在各大招聘网站的真实情况。

不招人发招聘职位，做招聘广告干什么？

第一，从侧面给内部一些员工压力； 第二，储备你们的免费简历，成为公司或个人的人才库(本人手里有大约。

7000人的资料，包括个别一些见过的，并推荐给其他公司或HR，具体细节在后文的猎头公司一章中会详细阐述)； 第三，企业的形象展示(画外音：我们做的不是招聘广告，而是企业广告)， 第四，偶然发现有非常合适(主要是工资合适)的人才通过面试招进公司来做替换； 第五，涉及资深HR与招聘渠道的一些内容，与各位职场朋友无关就不赘述了，好奇心大的朋友可以去了解下； 第六，通过面试的问答来解决公司某工作中的问题。

P3-5

<<要么稳，要么狠，要么滚>>

编辑推荐

郑重承诺：这是一本不忽悠、不灌水的严肃职场读物！

看透HR的心，摸到BOSS的脉，职场就是这么简单！

《要么稳要么狠要么滚》(作者张川)——一本职场菜鸟的“严肃小百科”！

一本精英达人的“升职加薪手册”！

一位潜伏多年的HR告诉你的“职场三定律”：要么稳，要么狠，要么滚！

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>