

<<你就是下一个被辞退者>>

图书基本信息

书名：<<你就是下一个被辞退者>>

13位ISBN编号：9787504739766

10位ISBN编号：7504739766

出版时间：2011-9

出版时间：中国物资出版社

作者：周锡冰

页数：219

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>

<<你就是下一个被辞退者>>

内容概要

《你就是下一个被辞退者--老板绝对告诉过你的40个辞退理由》由周锡冰编著，在很多场合下，老板曾不止一次地警告过你。

或许，你没有在意；其实，老板已经告诉过你被辞退的理由。

真的，我敢断定，当你在进入任何一家企业的时候，老板都会告诉你哪些是常见的被辞退理由。然而，很多职场人士却置若罔闻，有时候不知不觉地触碰了老板的底线，被辞退也就理所当然了。

要想告别这样的局面，要想职场顺畅，晋升在望，《你就是下一个被辞退者--老板绝对告诉过你的40个辞退理由》40个辞退理由值得职场人士时时牢记。

<<你就是下一个被辞退者>>

作者简介

周锡冰：中国本土化管理资深管理专家，区域经济研究青年学者，浙商研究资深管理专家，中国家族企业问题研究中心主任，中国本土企业软权力研究中心研究员，中国标杆企业案例营销中心研究员，北京华夏圣文管理咨询有限公司首席咨询师，签约财经作家，资深财经畅销图书策划人。

成果介绍：发表财经管理类作品数百万字，常年研究联想、海尔、青岛啤酒、国美、娃哈哈等大型企业。

代表作品有：《顺势突围：复苏时代的中国企业生存密码》《中外家族企业成功之道》《命门：中国家族企业死亡真相调查》《马云教你创业》《史玉柱教你创业》《丰田式成本管理》《联想：中国IT企业国际化品牌行销之道》《娃哈哈营销革命》《格力非常道》《青啤百年攻略》《雁阵规则》《中小企业28种激励误区》《领导潜规则》《中国冠军企业的长尾战略》《解读浙商》等财经管理著作。

<<你就是下一个被辞退者>>

书籍目录

- 理由1 泄露公司商业机密
- 理由2 事事抱怨
- 理由3 从不注意职业形象
- 理由4 缺乏责任心
- 理由5 经常把过去的业绩挂在嘴边
- 理由6 多次犯同样的错误
- 理由7 过于表现出比老板高明
- 理由8 让老板下不了台
- 理由9 把自己的过错推到同事身上
- 理由10 从不做任何分外的工作
- 理由11 经常打小报告
- 理由12 工作总是虎头蛇尾
- 理由13 在上班时做私事
- 理由14 在外单位做兼职
- 理由15 老板在与不在时工作两个样
- 理由16 不注重细节
- 理由17 长期固化的打工思维
- 理由18 在老板背后说他的坏话
- 理由19 拉帮结派
- 理由20 总跟老板唱反调
- 理由21 工作效率极其低下
- 理由22 习惯性拖延
- 理由23 只擅长溜须拍马
- 理由24 自作聪明替老板作出重大决定
- 理由25 工作做得差不多就行
- 理由26 为了薪水而工作
- 理由27 管不住自己的嘴巴
- 理由28 眼高手低
- 理由29 工作思维僵化
- 理由30 总是以老员工自居
- 理由31 缺乏团结协作精神
- 理由32 刚愎自用，固执己见
- 理由33 拒不服从老板的指令
- 理由34 工作经常只说不做
- 理由35 工作时光喊口号不做实事
- 理由36 从不把工作落到实处
- 理由37 缺乏时间观念
- 理由38 不愿从基层做起
- 理由39 小事情不屑做
- 理由40 经常迟到早退
- 参考文献
- 后记

<<你就是下一个被辞退者>>

章节摘录

的确，在我们入职的时候，老板曾不止一次告诫我们，不要经常把过去创造的业绩挂在嘴边，这样很不利于进步。

然而美国《商业周刊》的一个调查结果显示，在被老板辞退的员工中，因为经常把过去创造的业绩挂在嘴边而被辞退的占辞退总数的两成。

这一调研结果值得我们每一个职场人士关注。

有些员工为了给老板留一个好印象，总是有意无意地把过去创造的业绩挂在嘴边。殊不知这样做不但不会得到老板的好感，还会让老板误以为你太喜欢炫耀。

其实，老板需要的不是你过去的辉煌，而是你现在或者将来能够给公司带来什么。

付菁菁是北京某知名大学管理学专业的研究生，还有一个月就要毕业了。

付菁菁的同学都已经找到了自己的出路——要么找到了工作，要么考上了博士。

唯独付菁菁既没有考博，也没有找到工作，整天在宿舍打游戏，睡觉。

付菁菁告诉同学们，说自己不是找不到工作，而是普通的工作她看不上眼。

她的目标是世界500强企业。

同学们都为付菁菁的志向叹服。

功夫不负有心人。

这一天，付菁菁接到了某跨国企业中国区分公司的面试通知。

付菁菁兴奋不已，心想，这一天终于盼来了。

第二天下午付菁菁去面试。

第一关、第二关都通过了，只有最后一关了，这一关是直接和中国分公司总裁对话。

这时所有面试的人只剩下付菁菁和另外一个看起来文静的竞争者了。

为了试探那个竞争者的底细，付菁菁问他是哪个学校毕业的。

竞争者大方地告诉了付菁菁。

付菁菁一听，心里笑了，认为竞争者的学校太一般，根本没法与自己的母校相比。

这样想着，付菁菁觉得自己已经胜券在握了。

面试开始了，中国区分公司总裁分别给付菁菁和竞争者五分钟自由陈述。

付菁菁先发制人，滔滔不绝地说起了自己以前如何出色，并一口气说出了她获得的所有奖项和证书。

付菁菁认为，这些应该是她求职胜利的最大砝码。

中国区分公司总裁对付菁菁的陈述不动声色，显然没有被打动。

轮到竞争者了。

竞争者和付菁菁恰恰相反，对自己过去所取得的成绩只字不提，而是重点陈述他进公司将如何为公司创造价值，尤其令中国区分公司总裁点头称许的是，竞争者说到了为公司设想的新产品营销推广的方案。

面试结束后，付菁菁相信自己一定会被录取，于是就提前请好友吃饭。

谈笑间，接到一个电话，正是该分公司打来的。

付菁菁想，肯定是通知自己被录取了。

可是付菁菁一听就傻眼了，对方告诉付菁菁，付菁菁没有被录取，公司录取的是那位少言寡语的竞争者。

付菁菁怎么也想不通，第二天给中国区分公司总裁打电话想问个明白。

付菁菁很委屈地说：“为什么我没有被录取？”

我以前取得了那么多的成绩为什么没有被录取？”

中国区分公司总裁只说了一句话：“过去并不等于未来。”

你的过去对公司毫无意义。

” 总裁的话像一盆冷水浇在付菁菁的头上，付菁菁彻底醒悟了，过去并不等于未来。

很多时候我们都会炫耀我们过去的辉煌，但社会却不会因为你辉煌的过去而给你辉煌的未来，辉煌

<<你就是下一个被辞退者>>

的过去只是你拥有一个比较高的起点，但并不意味着你在新的起点拥有更高的加速度。

新的起点的加速度动力是什么？

这是我们每一个员工要不断思考的问题。

上述案例中的付菁菁就是这样一个典型的案例。

“过去并不等于未来”，这句话有着深刻的含义，对每一个职场人士都有很强的警示作用。

对每个职场人士而言，人生只有三天，昨天、今天和明天，昨天是张作废的支票，明天是张尚未兑现的期票。

只有今天，才是现金，才有流动的价值。

假设某个职场人士整天沉迷于过去的成就之中，那么他的人生也就到此结束了，他不会再有任何的进步。

事实上，一个优秀的老板并不看重你过去的辉煌，他看重的是你现在能为公司做什么，看重的是你未来可以为公司创造多大的价值。

在上述案例中，要是付菁菁低调一点，不炫耀过去的辉煌业绩，或许录用的就是她，而不是那个看起来文静的竞争者了。

不信，我们来看一个小故事。

P28-30

<<你就是下一个被辞退者>>

后记

在很多场合下，老板曾不止一次地警告过你。

或许，你没有在意；其实，老板已经告诉过你被辞退的理由。

真的，我敢断定，当你在进入任何一家企业的时候，老板都会告诉你哪些是常见的被辞退理由。然而，很多职场人士却置若罔闻，有时候不知不觉地触碰了老板的底线，被辞退也就理所当然了。

要想告别这样的局面，要想职场顺畅，晋升在望，本书40个辞退理由值得职场人士时时铭记。

第一，泄露公司商业机密。

在这个就业形势急剧恶化的时代，北京华夏圣文管理咨询公司对1500名老板做过一个关于“最容易被辞退的员工”的调查，调查结果显示，排在第一位的就是“泄露公司商业机密”。

事实上，对于任何一个老板来说，他们最忌讳的是“吃里爬外”。

对于任何一个公司来说，很多信息都是具有商业价值的，必须严防死守，员工如果泄露了机密，会给公司带来不可预料的损失，不管员工是刻意的还是无意的，有时还会受到法律的追究。

因此，身在职场，守住公司商业秘密就显得非常重要，不该问的不问，不该说的不说，公司的各种事情都不可以随便张扬，绝对守口如瓶。

在我们走进一家新公司上班时，老板不止一次地告诫新员工，要保守商业机密。

因此，保守商业秘密，是员工取信于老板的重要因素。

如果员工思想松懈，经常有意无意地造成泄密，轻则会给公司带来不必要的损失；重则会给公司造成致命的打击，造成不可挽回的影响。

所以，对于员工来说，守住公司的秘密，就是守住了自己的饭碗。

一个泄露公司秘密的员工即使才华横溢也不会成功，这样的员工是无法赢得老板信任的，老板也不可能给予其重要的岗位，提拔就更不可能了，任何一个老板都不会喜欢泄露商业机密的员工。

同时也表明：泄露商业机密其实也就是在背叛自己，严重的可能被判处数十年的刑期，这样的代价实在是太大了。

第二，事事抱怨。

从我们进入组织那一天起，老板就不止一次地告诉每一个职场人士，少抱怨，多干一些实事。

然而，很多职场人士却充耳不闻，结果就出现了在职场中，很多人虽然才华横溢，但在组织里长期得不到提升。

为什么呢？

因为他们总是抱怨不休。

他们动辄抱怨被老板盘剥，是别人的赚钱工具；或者感叹自己才高八斗，却总得不到老板的赏识；抱怨工作乏味，抱怨老板苛刻……他们总是习惯于抱怨，在抱怨中得到了暂时的快感，但是却关上了提升自己的大门，结果形成一个可怕的恶性循环，最终被老板辞退。

第三，从不注意职业形象。

在很多场合，笔者接触了不少老板，私下问过他们老板最不喜欢的员工是哪几种，答案中就有从不注意职业形象的员工。

可能有人认为，只要工作能力足够强，不怕老板怎么考虑。

如果你真有这样的想法，你就要注意了。

因为你的想法大错特错，不同工作对职业形象的要求程度显然不同。

如果你刚好从事一项对职业形象要求较高的工作，而你又不注重，总是邋邋不堪，那么你就可能被老板辞退。

或许你认为我是在小题大做，但是笔者是询问了数十个老板得出的这个结论。

的确，在这个讲究规范的社会里，职业形象同样被列为其中。

对此，业内专家撰文指出：“成功的职业形象不一定保证你在职场上游刃有余，但是邋邋的职业形象绝不会得到老板的青睐。

员工想得到老板的认可，除了能力之外，职业形象也是非常重要的。

” 在写作过程中，笔者参阅了相关资料，包括电视、图书、网络、报纸、杂志等资料，由于篇幅所

<<你就是下一个被辞退者>>

限，不能在参考文献中一一罗列，谨向这些文献的作者致谢。

本书在出版过程中得到了许多教授、企业总裁、职业经理人、媒体朋友、人力资源管理专家、业内人士以及出版社的编辑等的大力支持和热心帮助，在此表示衷心的感谢。

本书能在较短的时间内出版，真诚地感谢汪洋、金易、徐世明、熊娜、何庆、苟斌、厉蓉等人在制图和文字修改方面的协助。

另外，为了增加本书的可读性和趣味性，体现本书的现实参考价值，本书在创作中，选编了几十个真实案例，由于条件限制没有办法联系到作者，在此，特声明如下：本书引用案例的作品版权仍归原出版人所有；感谢这些案例版权人的辛苦劳动。

由于时间仓促，书中纰漏难免，欢迎读者批评指正。

(E-mail : zhoyusi@sina . com . cn) 作者 2011年6月于紫竹院

<<你就是下一个被辞退者>>

编辑推荐

《你就是下一个被辞退者--老板绝对告诉过你的40个辞退理由》由周锡冰编著，卓越的员工和不合格员工的区别在于，卓越的员工在任何时候都把工作做到最好，而不合格员工能敷衍就敷衍。

在当今的这个竞争异常激烈的时代，要想被老板提拔重用，就需要努力追求卓越，而追求卓越的关键就是做任何事情都要注重细节，精益求精。

<<你就是下一个被辞退者>>

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>