

<<别按常理出牌>>

图书基本信息

书名：<<别按常理出牌>>

13位ISBN编号：9787510430398

10位ISBN编号：7510430399

出版时间：2013-1

出版时间：新世界出版社

作者：（德）沃尔夫冈·舒尔,（德）冈特·魏克

页数：240

字数：300000

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>

<<别按常理出牌>>

前言

<<别按常理出牌>>

内容概要

大多数的励志书告诉我们，努力就一定会成功，可是那些崭露头角的明日之星，最终沦为“万年科员”的事实却告诉我们，如果你爹不是官一代、富一代，那么你仅仅是埋头苦干，努力工作，按照常理，遵循常规，就很难爬上职场的顶端。

在职业中，如何才能避免在初期走入误区，快速培养核心能力，成企业的核心人才？

成功的人靠的不是天份，不是智商，也不是丰富的经验，成功者和普通人最大的差别在于技巧，而这个技巧的核心在于不按常理出牌。

本书的作者以自己在跨国大公司的职场经历，手把手地教你走好人生中最关键的几步，让你的职场走直线。

<<别按常理出牌>>

作者简介

沃尔夫冈·舒尔 (Wolfgang Schur) 德国著名市场营销学专家，曾以惊人的速度成就了一番事业，经历了从销售员，到销售部经理，最后成为中欧和东欧“电子商务”这一业务范围的总负责人的成功之路。

1997年以来一直是SofTrust Consulting企业咨询公司的合伙人。

冈特·魏克 (Günter Weick) 德国著名企业顾问，经济学硕士，曾做过大客户服务人员、客户投诉部经理、销售部经理、市场营销部经理和负责整个欧洲业务的部门经理。

他创立了许多新的业务部门，并于1996年成立了SofTrust Consulting企业咨询公司。

<<别按常理出牌>>

书籍目录

- 准则一 绝不亲自用电脑工作
- 准则二 视专业知识为绊脚石
- 准则三 想方设法进入权力的中心
- 准则四 绝不要把前途寄托在事部
- 准则五 人脉圈：没有不重要的人
- 准则六：要想成功，就要故意违反规则
- 准则七：关键时刻要争取大人物的支持
- 准则八：做事不必有始有终
- 准则九：把自己的利益置于公司之上
- 准则十：去估算司给你的任务，不要多也不要少
- 准则十一：把同情心和宽容心放进储藏室
- 准则十二：亲自在重要人物面前演绎成功，千万别让下属抢了风头
- 准则十三：把事情做好，并让所有人知道
- 准则十四：事业中，别被人情绊
- 准则十五：什么都可以改变——动摇是经理的中心任务之一
- 准则十六：处理好家庭与事业关系
- 准则十七：这是你想要的吗？

<<别按常理出牌>>

章节摘录

版权页：别相信人事部的鬼话 如果谁相信可以通过人事部发展成功的职业生涯，那么他一定会被淘汰。

人事部可能是（只是在大部分情况下）整个公司中唯一一个相信事业的成功是可以模仿的部门。

他们会给新员工冠以“经营管理接班人”的名号或称他具有“极大的潜力”。

他们会让他通过那些旷日持久的培训计划，再将他委派到国外的分公司，对他的发展评估进行审核，然后对他说，他必须“对事务从头学起”，“对于负责项目他还太年轻”，在适当的时候他们会鉴定，他有能力担任几年重要的职位。

人事部总是在谈论缓慢，可靠而保险的晋升。

这所有的一切似乎是正确而合理的。

只是唯一的弊端在于，当这些受培训者在天真地为即将到来的挑战做准备时，另外一些没有经过培训的人已经开始了成功的职业生涯，并占据了那些受培训者今后梦寐以求的职位。

而人事部则会告知这些可怜的受培训者：“很遗憾，你们的年纪太大了，公司需要比你们年轻的人担任主要部门的主管和经理。

”在雇佣时的谈话中，总会有一位值得信赖的先生会用令人愉快的口吻向你谈起人事部的重要性：事实是，在德国企业的等级制度中，人事工作远远没有那么高的地位（而富有戏剧性的是，对于许多正处于高速变化的信息和知识社会中的企业，本应该让人力资源的经营处于中心位置——但很遗憾，他们没有这样做）。

相应的，在人事部门的主管位置中也存在这样的情况。

人事部门主管通常都是一些“古代的化石”。

相比较而言，那些经济部门的同事更有活力和革新精神。

你最好还是忘记周日聚会时人事部的同仁所说的，关于需要“思想怪癖者”“拥有别具一格的有趣的简历的人”和“有新思想的人”之类的话吧。

德国的人事部门负责人在有生之年是绝对不会雇佣这样的人的。

即使技术部门真的需要雇佣一位具有新鲜思想的、不那么传统的员工或经理，人事部门主管也一定会出面阻止的。

有一点需要澄清的是：技术部门绝不是蓄意去破坏人事部的努力。

但是他们经常置身于那样的一种环境中，任何一个位置都会令人吃惊的突然被占据。

面对一个部门经理的空缺，那些总经理们应该做些什么呢？

是应该把这个空缺给一个专业能力很强的雇员，因为在过去的两年里这个人的工作足以证明他可以担当此任，还是应该等待一个需要完成培训6个月的受训者，他在专业领域没有丝毫的经验并且几乎没有一个正确的认识。

决定很快就可以做出。

<<别按常理出牌>>

后记

结束语 两年过去了。

那个决定不是简简单单就能作出来的。

但做我现在的工作，也是一件幸福的事情。

我做的是什么决定?呵呵，我并不准备告诉你。

因为这个其实没有什么意义。

重要的是，我搞清楚了自己心中的优先次序，然后按照这个次序作了选择。

不行，你这样反复追问实在是没有意义。

真的什么意义也没有。

我什么都不会告诉你。

绝对不说。

你就接受我这个决定吧。

我为什么写这本书?是这样，我想，你也许会对此感兴趣。

毕竟不是每个人都那么运气，能够碰到像格雷戈尔·韦塞尔那样的人。

他能告诉你，要真正作出一个决定，你需要的是什么。

顺便提一下，我把我的底稿拿给韦塞尔看过了。

他哈哈大笑，说我是在白费功夫。

说经验只能各人自己去体验，而不能用来传颂。

但是这一次我可不愿意再相信他了。

(《让你少奋斗10年的工作经验》一书中所描写的种种行为方式，很少能集中在同一个人身上，也并不是在每一家公司都能取得成功。

也许刚好就在你的公司里，情况完完全全是另外一种模样。

是吗? 你不妨想一想，最近几年哪些人在你的公司里很快就得到了提升，再给出你对这些人(只是这些人)的看法和评价。

对于你的观点，我们当然会保密。

我们将把结果在《德国事业成功指示》一书中总结并出版。

你也可以访问我们的网页www.eichborn.de，在网上把你的评价告诉我们。

对你的支持表示衷心的感谢! Wolfgang Schur Gunter Weick

<<别按常理出牌>>

编辑推荐

《别按常理出牌》编辑推荐：在别人制定的规则下按部就班，别人吃肉，你只能喝汤。

要想出人头地，只能另避蹊径；要想迅速上位，只能突破常规。

如果你试图在被定义的过程或模式中获得提升，那么你就必须忍受漫长的等待，并且你的能力一定要比竞争对手更强。

那些在超车道上行驶的追求成功的人们可不能容忍这些。

他们根本不想将时间浪费在论资排辈上。

他们不希望在60岁的时候还是一个基层部门的主管，而是希望在40岁的时候成为老板。

所以，他们要做的与众不同才行。

“拼爹时代”的职场生存术。

一无所有，一穷二白，只有不按常理出牌，光脚的才能战胜穿鞋的。

<<别按常理出牌>>

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>