

<<找到你的最佳雇主>>

图书基本信息

书名：<<找到你的最佳雇主>>

13位ISBN编号：9787513604307

10位ISBN编号：7513604304

出版时间：2011-1

出版时间：中国经济出版社

作者：杨文泽，王立公 著

页数：234

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>

## <<找到你的最佳雇主>>

### 内容概要

《找到你的最佳雇主》所呈现给读者的所有内容，正是一种可操作的生存法则、一种运筹帷幄的艺术；是对自己所要达到的人生目标设定最佳的路径；是以最少的代价换取最大的成功的一种精心设计与安排；是一个成功者的成长规律。

让我们从现在开始，确立目标，规划自我，发掘潜力，找到你的最佳雇主，并成就自己职业和人生的梦想!

## &lt;&lt;找到你的最佳雇主&gt;&gt;

## 书籍目录

前言 / 001 第一部分 谁是“最佳雇主”第一章 最佳雇主特质寻找最佳雇主，寻找“伟大”的企业 / 3 用薪酬表达对员工的认可 / 5 不断对员工进行职业培训 / 7 为每个员工提供发展的机会和平台 / 11 企业与员工共同成长、共享未来 / 13 倡导学习，锐意创新 / 15 第二章 最佳雇主青睐什么样的员工脚踏实地的实干精神 / 19 拥有创新求变的精神 / 24 优化自己的知识结构 / 28 为自己创造机遇 / 30 培养自己的危机意识才能更好地处理危机 / 33 善于独立思考，有独当一面的能力 / 35 不断完善自我，超越自我 / 37 第三章 500强?小公司?哪个才是真正适合你的最佳雇主 国企、外资和民营，去大公司还是小公司 / 41 500强企业内部部门简介 / 44 企业需要什么样的人 / 48 明确工作的目的 / 51 适合自己的才是“最佳”的 / 53 第四章 最佳雇主案例 阿里巴巴 / 57 海尔集团 / 61 华为技术有限公司 / 68 招商银行股份有限公司 / 72 第二部分 给自己一个准确的定位：找到你的最佳雇主 第五章 审视自我，适合自己的雇主才是最佳雇主 认识自我价值 / 79 从你的经历中发现自己的优势和劣势，并发掘你的人生财富 / 81 了解外部环境 / 83 一定要做自己喜欢并擅长的事 / 86 空谈创业不如抓住就业良机 / 88 把脉职场前景，切勿随波逐流 / 91 选择一个好企业 / 95 第六章 构筑职业化精神，为找到你的最佳雇主而准备职业道德让我们更添魅力 / 98 构筑你的职业化精神 / 102 努力工作 职业化 / 105 主动去适应公司和雇主 / 107 第七章 围绕你的最佳雇主进行职业生涯设计 绘制自己的职业蓝图 / 110 如何制订目标 / 115 选择合理的职业路线 / 118 成长比成功重要 / 122 第八章 把握人生机会。 才能找到你的最佳雇主 把握工作机会 / 125 责任感让你赢得雇主的信任 / 128 执行力——超越雇主关系的阶梯 / 130 展示自我才能的策略 / 134 第九章 如何应聘你的最佳雇主 做好应聘准备 / 137 找到最佳雇主的信息渠道 / 141 做好简历引起雇主重视 / 143 跨过面试这道关 / 147 第三部分 与最佳雇主互动：在工作中不断提升自己 第十章 勤奋踏实，贵在守正，取得雇主信任 多倾听，勤观察，多做事，少说话 / 155 专注是高效能的第一要素 / 157 用业绩证明自己的能力 / 159 第十一章 修炼情商，让你赢得雇主欢迎 什么是情商 / 162 用情商提升你的就业力 / 164 修炼职业情商，让你赢在职场 / 167 第十二章 出奇制胜。 得到雇主的器重 果敢者才能不断取得更大的成绩 / 172 超越自我才能赢得一切 / 175 突破束缚创造力的误区 / 177 提高自己创造性工作的能力 / 179 第四部分 决胜职场：成为最佳雇主眼中的优秀员工 第十三章 最佳雇主注重员工的潜能开发 潜能开发对工作的重要性 / 185 如何进行潜能开发 / 188 展示你的工作潜力 / 191 第十四章 优秀员工总是比他人的眼光更长远 心存危机意识 / 194 学习是自我超越的永恒动力 / 197 为公司创造额外利润 / 199 第十五章 做最佳雇主需要和欢迎的员工 打造职场核心竞争力 / 203 职场黄金定律 / 206 就业、职业、事业，人生路上三境界 / 209 附录 附录1 职业生涯兴趣测量表 / 212 附录2 雇主信息的最佳来源 / 218 附录3 为成功打造一张关系网 / 220 附录4 职业专家的建议 / 224 附录5 211作箴言 / 229

## <<找到你的最佳雇主>>

### 章节摘录

版权页：众所周知，美国星巴克所有的员工，包括临时工在内都可以获得公司的股票期权。而在上海，由于公司体制的原因，星巴克虽然不能实行股票期权的部分，但依然保留了和员工分享公司收益的做法。

管理部总监蔡玉修介绍说，每年如果达成了年度总体的业绩目标，公司就会从利润中提出一部分，每位员工都可以拿到类似于利润分享的奖金；即使没有赢利或者没有达到目标，年终也还会多发一个月的薪资作为奖金，它基本的意义在于感谢伙伴一年来忙忙碌碌的“苦劳”。

国内最大的保险公司平安保险集团，一直以来强调“只要能创造价值，就能够有回报”。

该公司副总经理顾敏慎认为，与绩效挂钩的薪酬制度，最鲜明的一点作用就是告知员工，什么样的行为和绩效在公司是得到赞许的，什么样的是要被惩罚甚至淘汰的。

对直接为公司创造利润的一线销售员工来说，比较容易衡量，按获取保费的多少计算，绩效好与不好之间的收益差别很大，同级别的人员收益差别可以在50%以上。

而对后台人员，对工作效率的提升，产品发展的新创意，也一样直接影响到自己的薪资水准。

总之，奖励重点是那些对业务发展有贡献的人。

## <<找到你的最佳雇主>>

### 编辑推荐

《找到你的最佳雇主》：今后，我们将不再找工作，而是寻找雇主

<<找到你的最佳雇主>>

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>