

<<裁判员先裁什么人>>

图书基本信息

书名：<<裁判员先裁什么人>>

13位ISBN编号：9787564020347

10位ISBN编号：7564020342

出版时间：2009-3

出版时间：北京理工大学出版社

作者：李国强

页数：215

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>

<<裁员先裁什么人>>

前言

企业不是福利院凡是看过世界级畅销书《世界是平的》的读者，都会读到这样一句话：“这是给你的一个真诚的建议——这年头不可能再有终身雇佣了，只有终身受雇力。

未来，我们很难靠学历取得终身受雇的机会，但却可以靠培养‘终身受雇的能力’而存活下来。

”十九世纪末，美国康奈尔大学曾进行过一次著名的“青蛙试验”：他们将一只青蛙从凉水中取出放进热水里，青蛙因突然受到“热”的强烈刺激，会本能地从水中跳出来，摆脱死神。

如果一直让青蛙待在凉水中，然后慢慢烧火加温，青蛙就会在麻木中死去。

科学家经过分析认为，这只青蛙第一次之所以能“逃离险境”，是因为它受到了沸水的剧烈刺激，于是便使出全部的力量跳了出来，第二次由于没有明显感觉到刺激，因此，这只青蛙便失去了警惕，没有了危机意识，它觉得这一温度正适合，然而当它感觉到危机时，已经没有能力从水里逃出来了。

“我们应该如何避免自己成为高危青蛙”是每个职场人士需要思考的问题，当未来隐藏着一些不为我们所控制的危机时，我们就应该检视自己的职业现状，只有发现了问题，才能解决自己长期未获青睐、未获加薪的困扰。

很多职场人士都会为以下几个问题而挠头：加薪的名单上为什么总没我？

升职的美事为什么总与我无缘？

为什么每天虽然只工作8小时却感觉心力交瘁、疲惫不堪？

这些“为什么”萦绕在很多人的脑海中，如果你也是其中一员，就说明你还是很想在职业生涯中获取更大进步的，然而，这些“为什么”的出现也预示着你的职业生涯已经出现了这样或那样的危机。

“睡觉睡到自然醒，上班不累常加薪”是每个职场人士梦寐以求的生活，然而这只是一个美丽的梦，尽管让人艳羡，却难以实现。

需要提醒大家的是——做着这种梦的人在危机四伏的职场竞争中往往会使职业生涯失去“可持续性”的发展。

你要清楚，企业不是福利院，老板也不是“亲善大使”，公司需要在竞争中求生存，这就要求每一名员工与公司一同成长。

因此，永远保持一份职业危机意识可以让自己不断地努力，力求做到最好。

随着高等教育的逐步普及，企业已经摆脱了“缺人才”的尴尬境地，和你争饭碗的人越来越多，在一个团队里，你很难做到独一无二、不可或缺。

而对于老板而言，不愁招不到人，只是能不能找到尽职、敬业的人。

所以，你能够做到高枕无忧吗？

每个身在职场的人随时都可能“丢掉饭碗”。

因此，将自己的饭碗捧得更加牢靠并让自己的饭碗不断“升级”，这才是一个职场有志之士的追求。

只要你能够化解职业发展路途上遇到的裁员危机，那么在每一个突破的过程中，就会让你顺利度过职业发展道路上的每一个瓶颈，你也就更容易脱颖而出，成为老板眼中的红人，从而获得职业生涯的“可持续发展”。

如果你想成为一名一辈子捧“金饭碗”的人，就必须将“可持续发展”的意识刻在心中，学会未雨绸缪，为自己的职业生涯上份保险。

警醒起来吧！

时刻保持一份危机感，要知道，只懂得享受而不求进取是很容易被职场淘汰的。

因此，无论你现在是什么样的状况，都应该积极反思、寻找对策，让自己与“裁员风暴”绝缘。

<<裁员先裁什么人>>

内容概要

“我们应该如何避免自己成为高危青蛙”是每个职场人士需要思考的问题。

当未来隐藏着一些不为我们所控制的危机时，我们就应该检视自己的职业现状，只有发现了问题，才能解决自己长期未获青睐、未获加薪的困扰。

赶快阅读这本尽职、敬业职场最佳员工培训读本吧，它将为我们介绍世界500强企业推崇的优胜劣汰法则，以避免自己成为被淘汰的一员。

职场路上，不进则退。

面对残酷的职场生存法则、日益激烈的人才竞争，如何才能成为团队里不可缺少的一份子，不被团队所淘汰？

如何才能让自己与各种各样的“裁员风暴”绝缘，让自身的存在价值与工作资历同步增长？

这是每个员工都应该正视的问题！

这本尽职、敬业职场最佳员工培训读本，为我们介绍了世界500强企业推崇的优胜劣汰法则。

<<裁员先裁什么人>>

书籍目录

第1种 业绩差、不思进取的员工 今天工作不努力，明天努力找工作 敷衍工作就是敷衍自己 找“替罪羊”不是办法 永远不当“差不多”先生 自动自发，不做“按钮型”员工 一流员工找方法，末流员工找借口 只要精神不滑坡，方法总比问题多 恪尽职守，让负责任成为习惯 借口不是推卸责任的挡箭牌 为了个人价值而工作 选择正确的工作态度

第2种 忠诚度低、损公利己的员工 公司是艘船，船沉你就沉 不要让私欲迷惑了心智 忠诚为本，爱岗敬业不打折 守住忠诚的人生底线 泄露公司的秘密，谁敢用“家贼” 忠于公司，就是忠于自己

第3种 属人力而非人才的员工 要做不可代替的员工 另辟蹊径做人才 目标比距离更重要 要埋头拉车，更要抬头看路 “老黄牛”精神已经过时 找准“标靶”：问题到底是什么 刻苦钻研，成为“专家”型员工 员工要敬业，更要找方法 实干加巧干，才能获得成功 找出自己的优势，学会经营

第4种 人际关系差的员工 不要在办公室中乱发脾气 切忌做个人英雄，忽视他人存在 永远不要做职场中的“小喇叭” 心胸不宽阔，难有好人缘 身在职场，莫太清高 在职场中，心直口快未必是好事 工作处事，保持君子之交 嫉妒是影响人际关系的罪魁祸首 敌对的人际关系让职场之路更难走

第5种 拉帮结派的员工 拉帮结派是职场污染 拉帮结派，“小圈子”危害团队 聪明人不进“小圈子” 慎重对待办公室的“政治斗争” 解析职场帮派 工作凭实力，别只靠关系

第6种 藐视制度的员工 不要把制度当成摆设 耍小聪明不如按规章制度办事 不要把藐视制度当个性 别成为老板手上待杀的“鸡” 选择了工作就等于选择了责任 自律，切勿行走在制度轨道的边缘 差不多就是差很多

第7种 居功自傲、满足现状的员工 公司前进路上的“挡路石” 做人要低调，不要倚老卖老 一旦自满，就无法进步 不要挑战老板忍耐力的极限 老员工需要新观念 以平和的心态面对被超越 提携新人是一种境界 顾全大局，将团队利益放在第一位 保持激情，不做职场倦鸟 谦逊造就卓越，赢得未来

第8种 喜欢拖延的员工 拖延是一种恶习 拖延会危害整个团队 时机只是一瞬间 懒惰的结果是平庸 成功是实践，而不是想法 早点用实际行动去尝试 时刻提醒自己绝不拖延 做最有效率的员工

第9种 高薪低能的员工 你的工资从哪里来 高薪还能拿多久 高工资要配高能力 要让老板离不开你 尊重工作，才会有高回报 你的工作让老板失望，你的薪水就会让你失望 老板心中有杆秤 高薪从工作实效谈起 以结果为导向，做一流员工

<<裁员先裁什么人>>

章节摘录

事实上，职场旧人都容易产生自傲情绪，往往还以“爱公司”为掩护。

在平时聊天时，经常会听到一些人说：“我每年为老板赚了多少钱，如果不是我顶着，企业早就垮了。”

类似的话语把取得的一切业绩都认为是自己的功劳。

尽管在这些发牢骚的人当中确实有一部分人是企业功臣，但是他们都不免会犯独断专横、自以为是的错误，因而逐渐成为企业管理的难点甚至成为企业发展的绊脚石。

对待这种“功臣”式的职场人士企业的确比较为难。

对员工来说，进企业的时候，大多数人都会感激老板给了他一个施展才华的舞台。

可几年以后，由于他们完全能够独当一面甚至手握大权，心中就会觉得不平衡，认为自己将毕生所学和青春年华都倾注给了企业，企业就应该有所表示。

大量的案例表明，员工有“故步自封，居功自傲”的意识是企业经过初创期并取得一定成功后出现频率最高的问题之一。

现在有很多企业对“老臣”都实行退养，不让其干预企业的任何事务，也有被削弱职权，调级使用的。

尽管这些企业管理方法很简单，且有有失偏颇之处，却能有效避免企业发展过程中的一些障碍。

对这些“功臣”、“老臣”尤其是居功自傲者，老板宁愿弃之不用，也不会容忍其阻碍公司的发展。

老板会认为，出钱请员工做事，同时也花钱培养了他，已经不错了。

目前职场人士所存在的以功臣自居的现象多数以员工被辞退为结局。

造成这种情况的原因是多方面的，但是其中的主要原因是员工在企业就职时过分追求有形收入，如工资、奖金、提成、红利等，而忽视了企业赋予自己的隐形收入，诸如前途导向、社会资源、成长教育、发展平台、社会地位、工作环境等。

在这种情况下，很多员工就会产生一种不平衡心理，过高地估计自己以至于居功自傲、自以为是。

而老员工一旦有这种心态，那么最终失掉的将不仅仅是一份工作。

<<裁员先裁什么人>>

编辑推荐

《裁员先裁什么人?》向读者介绍了：《世界是平的》的作者弗里德曼曾经说过：“如果你希望自己和孩子有竞争力——不管你是SOHO族还是企业员工，至少要具备以下四点中的一点：非常特殊、非常专业、非常深耕，或非常会调适；这是给你的一个真诚的建议——这年头不可能再有终身雇佣了，只有终身受雇力。

未来，我们很难靠学历取得终身受雇的机会，但却可以靠培养‘终身受雇的能力’而存活下来。

”橡树国际策划机构整合优秀的出版资源，广揽人才，与各行业专家学者紧密合作，致力于开发读者喜爱的精品读物。

<<裁判员先裁什么人>>

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>