

<<员工成长曲线>>

图书基本信息

书名：<<员工成长曲线>>

13位ISBN编号：9787510056031

10位ISBN编号：7510056039

出版时间：2013-1

出版时间：世界图书出版公司

作者：张诗信

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>

<<员工成长曲线>>

内容概要

《员工成长曲线:职业命运解析与自我管理秘籍》由上、下两部分的内容构成。在写作过程中，始终都在努力控制篇幅，因为作者希望读者能够尽可能在一天之内读完全书。但是，作者相信只有多次认真地阅读《员工成长曲线:职业命运解析与自我管理秘籍》并付诸行动，《员工成长曲线:职业命运解析与自我管理秘籍》的思想和方法才能真正地对读者的职业发展起到可持续发展的积极作用。

<<员工成长曲线>>

作者简介

张诗信（曾用笔名“乔夫”是淘课网的合伙人，全国知名的营销专家。他有16年的营销管理实战经验和8年的营销咨询经验，曾服务过的组织包括世界500强公司、国内一流上市公司、国内著名大学。他的代表著作《第四次营销浪潮》揭示的未来营销趋势对企业界和营销界曾产生过广泛的影响。本书是他的又一力作。

<<员工成长曲线>>

书籍目录

本书导读 / 001 上篇：解读职业命运 第1章员工职业命运图解 / 007 员工的职业命运曲线 / 009 员工的职业命运各不相同 / 011 你从哪里来，要到哪里去 / 015 驱动职业命运的三大因素 / 018 第2章动因1：职业意愿 / 025 金钱导向型员工 / 027 事业导向型员工 / 031 安稳导向型员工 / 036 忠诚导向型员工 / 040 第3章动因2：职业能力 / 047 三种职业能力的含义 / 049 经验性的职业能力评价模式 / 054 职业能力如何影响职业命运 / 059 能力、竞争与职业命运走向 / 062 第4章动因3：职业机会 / 067 企业内部的机会 / 069 企业外部的机会 / 074 殊途同源法则 / 082 下篇：驾驭职业命运 第5章职业命运管理要点 / 089 建立职业危机意识 / 091 防范职业危机的关键点 / 098 认识职业发展的奥秘 / 101 借助职业命运管理工具 / 104 第6章步骤1：分析职业机会 / 109 常见的三种“心结” / 111 机会就在现实工作中 / 114 分析当下的机会 / 119 第7章步骤2：定义能力指标 / 125 衡量品德的具体指标 / 127 衡量业绩的具体指标 / 131 衡量才华的具体指标 / 137 第8章步骤3：定期能力评估 / 147 职业能力评估表 / 149 定期能力评估的意义 / 152 评估时的给分标准 / 155 评估结果分析 / 160 第9章步骤4：改善能力现状 / 165 品德项的能力改善 / 167 业绩项的能力改善 / 172 才华项的能力改善 / 175 借助必要的管理工具 / 179 附录：对管理者的三点建议 / 183

<<员工成长曲线>>

章节摘录

版权页：插图：驱动职业命运的三大因素 我无法得知你刚刚画出的自己已经经历的职业命运曲线“长”的是什么样，也无法得知你希望自己未来的职业命运曲线将“长”成什么样。但我却肯定地知道，你已经发生和尚未发生的职业命运曲线，不是由“天命”所决定的，而完全是由（或将由）你自己的思想和行为所导致。

无论你已经经历的职业命运曲线多么令你感到惭愧或沮丧，我相信只要你掌握了一些普遍有效的员工职业发展的规律与原则，你未来的职业命运曲线肯定是会向好的方向运行的。

图1—4揭示了驱动员工职业命运曲线走向的三大关键因素：职业意愿、职业能力和职业机会。

一个人的职业命运曲线的走向可以说完全是由这三大因素驱动的。

这三大因素构成了一个金字塔形结构：职业意愿居于金字塔的底部，是指一个人的职业意愿如果存在问题，则他的职业能力建设就可能出现偏向，最终他便不能获得理想的职业发展机会，也即是他的职业命运曲线便不会向他期望的方向运行。

员工的职业意愿可以分为四种类型，它们分别代表四种类型的员工：一是金钱导向型员工；二是事业导向型员工；三是安稳导向型员工；四是忠诚导向型员工。

不同类型的员工的职业意愿是大相径庭的，因而其职业命运曲线的运行方向也是大不一样的。

这意味着，如果一位员工希望在职场上“混”出一个“人模狗样”来，他的职业意愿首先不能出问题，职业意愿出了问题，他便没有可能获得职业成功。

在这四种导向型的员工中，相对说来，事业导向型和忠诚导向型的员工有可能在职业上取得中等以上的地位，而金钱导向型和安稳导向型员工几乎没有可能获得接近于中等的职业地位。

职业能力 职业能力居于金字塔的中部，是指一个人的职业能力是建立在职业意愿基础之上的，他只有具备了相应的职业能力，才可能获得相应的职业机会，也即是他的职业命运曲线才可能向他期望的方向运行。

职业能力是一个人实现职业理想所需要具备的内在条件。

无论一位员工希望自己获得什么样的职业地位，达到其所希望的职业地位一般需要三个方面的基本条件：品德、业绩和才华。

之所以一部分人在组织中的地位能够得到上升，而另外大部分人的地位则不能得到上升，其根本原因就在于前者在此三个方面的综合能力表现较强或者得到了组织的认可，而后者在此三个方面的综合能力表现较差或者不能得到组织的认可。

因此，一位员工如果希望自己的职业命运曲线向理想的方向运行，就需要从这三个方面同时付出努力。

职业机会 职业机会居于金字塔的顶部，它有两层意思：一是，指一个人的职业机会来源于他的职业能力，他只有建立了相应的职业能力，才可能抓住相应的职业机会；二是，一个人的职业机会通常来自于两个方面：一是来自于现有的组织内部，一是来自于外部组织。

通常，当内部的机会没有出现或抓不住时，许多人会试图通过“跳槽”来获取机会。

这是可以理解的。

但问题在于，有些机会看似是机会，实则可能是陷阱，有些机会在短期内看似对职业命运曲线的上行会有贡献，但中长期看则可能导致职业命运曲线的下行。

所以，怎样看待职业机会对于许多员工来说是一个需要面对的大问题。

在随后的第2章至第4章中，我将逐一对驱动员工职业命运走向的这三大核心因素展开讨论，希望随着讨论的深入，你不仅能够有效地理解你的职业命运，更能够有效地自主设计和控制自己的职业命运，同时还能够帮助你的朋友和同事了解和设计他们的职业命运，如果你愿意的话。

<<员工成长曲线>>

编辑推荐

《员工成长曲线:职业命运解析与自我管理秘籍》是一部解析员工职业命运、指导员工走向职业成功的专著。

学习和运用《员工成长曲线:职业命运解析与自我管理秘籍》的思想和方法,不仅读者会终生受益,读者身边的同事和朋友也会因之而长期受益。

<<员工成长曲线>>

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>