第一图书网, tushu007.com

<<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

第一图书网, tushu007.com

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!

<<找到你的最佳雇主>>

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／41500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 给自已一个准确的定位：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工作努力≠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5211作箴言／229

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

第一图书网, tushu007.com

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