第一图书网, tushu007.com

<<永不后悔的跳槽法则>>

图书基本信息

书名：<<永不后悔的跳槽法则>>

13位ISBN编号：9787564077105

10位ISBN编号：7564077107

出版时间：2013-7-1

出版时间：北京理工大学出版社

作者：石山恒贵

译者：王玲林

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

<<永不后悔的跳槽法则>>

内容概要

也许，你现在也正在为是否跳槽而烦恼着。
有人跳槽是为了获得高薪，有人是为了提升自己，有人是为了工作更轻松……虽然，跳槽包含着我们的很多美好愿望，可那些看得见和看不见的风险却让我们脚步犹豫不前。
是该跳槽呢，还是继续留在当前公司呢？
本书作者是资深的HR专家，根据自己的真实经验，提出了7条让你不后悔的跳槽黄金法则，帮你正确做好去留的抉择。

编辑推荐
职业顾问鲜少外传的秘密武器
规避跳槽风险，快速掌握跳槽成功法则
公开让跳槽成为鱼跃龙门的选集
本书采用通俗易懂的语言将跳槽的风险以及成功法则进行分析，让你能够迅速做出决定，明确地判断出此时跳槽的成功概率有多少，成功规划自己的职业生涯。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

石山恒貴毕业于一桥大学社会学部，在产业能率大学修完经营信息科研究生课程。
如今在大型外资金融企业担任人事部长，主要进行领导力开发、生涯开发、人才培养等。
著书有《上司教科书》。

<<永不后悔的跳槽法则>>

书籍目录

Part1是跳槽还是继续留在公司？
到底根据什么来判断？
第1章 面对是否跳槽任何人都会迷茫媒体塑造的跳槽神话 3了解跳槽的实际情况就不会被跳槽神话所诱惑 5跳槽现象之普遍出人意料 6跳槽真的能涨工资吗？
7年龄层越小，工资上涨的概率越大的原因 9跳槽？
还是继续留在公司？
——各自的利弊之处 10跳槽不利于退职金、退休金的领取 12工龄过短，不能享受到人事制度上的优待 14通过跳槽可以增加职业选择机会 16跳槽使未来充满更多的可能性 18媒体所吹捧的跳槽神话过于肤浅 19不是不合群的人，那就是商业精英 21年轻人的跳槽失败模式具有一些共同特点 22人才中介公司首先到处搜罗职位候选人 23人才中介公司种类繁多 25人才中介公司所公认的跳槽失败模式 26盲目找工作容易导致不切实际地追求“梦中的青鸟” 27不能正确认识自己就容易造成盲目 28盲目跳槽可能导致无缘无故辞职 30职业生涯的王牌就是跳槽——极其危险的想法 32对于轴心不明的求职者，职业顾问如此建议 33第2章 专家们不建议这些人跳槽跳槽失败者对职业顾问如此说明 38失败模式1没有相关经验，却想从事宣传、企划、市场这种看上去很体面的工作 43失败模式2想跳槽去收入更高、环境更舒适的大企业 48失败模式3因为找不到理想的公司感到很痛苦 52失败模式4 只要有证书，市场价值就会提升 56失败模式5 收集信息的渠道只有网络 59失败模式6 想法瞬息万变的原因 63失败模式7 自我贬低，找工作的轴心太过狭隘 67失败模式8 只要有机会自己能做得更好 70失败模式Q&A 77Part2跳槽市场专家们教给我们的成功法则第3章 跳槽市场的专家们看重的是这些因素为了辨别责他型，企业导入“行动力面试”方式 89跳几次槽比较合适？
90避免胡乱跳槽导致跳槽次数增加 91采用多轮面试的好处 93仅仅依靠职业咨询是无法修正失败模式的 95意识到自己陷入跳槽失败模式的人少之又少 96咋一看很优秀，实际是已经陷入失败模式的人 98如何摆脱失败模式，重新获得专家们的认可？
101专家们不想教给跳槽者禁招 102伪装，最终损失最大的还是自己 103第4章 让自已永不后悔的七大法则成功法则1已经尽了最大的努力，获得一种满足感 108成功法则2 广泛听取公司内外人的建议 113成功法则3 重要的是掌握工作技巧而不是考证 119成功法则4进行与专业技能相关的技能之间的横向乘法运算 122成功法则5通过“转换舞台”，开拓人生更多的可能性 128成功法则6 绝对不要说前公司的坏话 135成功法则7跳槽前做好最坏的打算 138成功法则Q&A 141天壤之别！
成功法则与失败模式 145Part3不为人知的跳槽的真正风险第5章 在有名大企业，“本社人”与“外来人员”之间有深深的隔阂整个职场对自己能力的关注所带来的压力 156因不懂公司方言，被下属瞧不起 158不懂公司方言不仅下属，全公司的人都会轻视自己 159跳槽者的自尊心未必是好事 160跳槽达人能做到不懂就问 161与原职员相比跳槽者要花几倍的努力请示工作 162只有获得老职员的认可，请示工作才能更顺利 163第6章 事先很难把握跳槽到新兴企业·外资企业的风险在跳槽现象很普遍的企业存在的风险 169业绩与雇佣直接挂钩 171跳槽者更容易把握新兴企业外资企业的组织文化是否适合自己 173从日企跳槽到外企的风险 175实现请示型与迅速决定型之间的完美转换很重要 177第7章 最初的半年，谁都无法取得出色的成果雇佣条件与实际条件不符的原因 182人才中介公司慎重确认雇佣条件的原因 183雇佣条件与实际条件不可能完全一致 184刚进公司时的条件，之后一定会变的 186经受不住半年的考验，就可能频繁跳槽 187度过半年艰苦期的关键是要寻找公司内“导师” 188终 章 无论跳槽还是留在目前的公司都是了不起的决定无法获得个人的成长是最糟糕的事 193不过度在乎雇佣，将自己的经验当作宝贵财富 194通过越境学习，从主动型那获取动力 196苦苦思索的过程本身具有很大的价值 198后记 200参考文献 203Part1是跳槽还是继续留在公司？
到底根据什么来判断？
第1章 面对是否跳槽任何人都会迷茫媒体塑造的跳槽神话 3了解跳槽的实际情况就不会被跳槽神话所诱惑 5跳槽现象之普遍出人意料 6跳槽真的能涨工资吗？
7年龄层越小，工资上涨的概率越大的原因 9跳槽？
还是继续留在公司？

——各自的利弊之处 10跳槽不利于退职金、退休金的领取 12工龄过短，不能享受到人事制度上的优待 14通过跳槽可以增加职业选择机会 16跳槽使未来充满更多的可能性 18媒体所吹捧的跳槽神话过于肤浅 19不是不合群的人，那就是商业精英 21年轻人的跳槽失败模式具有一些共同特点 22人才中介公司首先到处搜罗职位候选人 23人才中介公司种类繁多 25人才中介公司所公认的跳槽失败模式 26盲目找工作容易导致不切实际地追求“ 梦中的青鸟 ” 27不能正确认识自己就容易造成盲目 28盲目跳槽可能导致无缘无故辞职 30职业生涯的王牌就是跳槽——极其危险的想法 32对于轴心不明的求职者，职业顾问如此建议 33第2 章 专家们不建议这些人跳槽跳槽失败者对职业顾问如此说明 38失败模式1没有相关经验，却想从事宣传、企划、市场这种看上去很体面的工作 43失败模式2想跳槽去收入更高、环境更舒适的大企业 48失败模式3因为找不到理想的公司感到很痛苦 52失败模式4 只要有证书，市场价值就会提升 56失败模式5 收集信息的渠道只有网络 59失败模式6 想法瞬息万变的原因 63失败模式7 自我贬低，找工作的轴心太过狭隘 67失败模式8 只要有机会自己能做得更好 70失败模式Q&A 77Part2跳槽市场专家们教给我们的成功法则第3 章 跳槽市场的专家们看重的是这些因素为了辨别责他型，企业导入“ 行动力面试 ” 方式 89跳几次槽比较合适？
90避免胡乱跳槽导致跳槽次数增加 91采用多轮面试的好处 93仅仅依靠职业咨询是无法修正失败模式的 95意识到自己陷入跳槽失败模式的人少之又少 96咋一看很优秀，实际是已经陷入失败模式的人 98如何摆脱失败模式，重新获得专家们的认可？
101专家们不想教给跳槽者禁招 102伪装，最终损失最大的还是自己 103第4 章 让自已永不后悔的七大法则成功法则1已经尽了最大的努力，获得一种满足感 108成功法则2 广泛听取公司内外人的建议 113成功法则3 重要的是掌握工作技巧而不是考证 119成功法则4进行与专业技能相关的技能之间的横向乘法运算 122成功法则5通过“ 转换舞台 ”，开拓人生更多的可能性 128成功法则6 绝对不要说前公司的坏话 135成功法则7跳槽前做好最坏的打算 138成功法则Q&A 141天壤之别！
成功法则与失败模式 145Part3不为人知的跳槽的真正风险第5 章 在有名大企业，“ 本社人 ” 与“ 外来人员 ” 之间有深深的隔阂整个职场对自己能力的关注所带来的压力 156因不懂公司方言，被下属瞧不起 158不懂公司方言不仅下属，全公司的人都会轻视自己 159跳槽者的自尊心未必是好事 160跳槽达人能做到不懂就问 161与原职员相比跳槽者要花几倍的努力请示工作 162只有获得老职员的认可，请示工作才能更顺利 163第6 章 事先很难把握跳槽到新兴企业 · 外资企业的风险在跳槽现象很普遍的企业存在的风险 169业绩与雇佣直接挂钩 171跳槽者更容易把握新兴企业外资企业的组织文化是否适合自己 173从日企跳槽到外企的风险 175实现请示型与迅速决定型之间的完美转换很重要 177第7 章 最初的半年，谁都无法取得出色的成果雇佣条件与实际条件不符的原因 182人才中介公司慎重确认雇佣条件的原因 183雇佣条件与实际条件不可能完全一致 184刚进公司时的条件，之后一定会变的 186经受不住半年的考验，就可能频繁跳槽 187度过半年艰苦期的关键是要寻找公司内“ 导师 ” 188终 章 无论跳槽还是留在目前的公司都是了不起的决定无法获得个人的成长是最糟糕的事 193不过度在乎雇佣，将自己的经验当作宝贵财富 194通过越境学习，从主动型那获取动力 196苦苦思索的过程本身具有很大的价值 198后记 200参考文献 203

章节摘录

Part1是跳槽还是继续留在公司？
到底根据什么来判断？
正如前言部分所说，很多人都不了解跳槽的实际情况。
那么，这些人在面临跳槽时能做出一个正确的判断吗？
当然，不是说了解了就能做出完美的判断，但在不了解的情况下，轻易做决定与在了解的基础上，深思熟虑之后再做决定的结果是完全不一样的，对之后职业生涯的影响也是截然不同的。
第一部分将详细讲述年轻人在跳槽时容易犯的一些典型错误，并分析被很多人误解了的跳槽市场的实际状况。
第1章面对是否跳槽任何人都会迷茫“ 跳槽神话 ”的实际状况究竟如何？
通过跳槽真的能涨工资吗？
你是不是也因为那些跳槽神话而跃跃欲试？
“ 失去的20年 ”“ 黎曼危机 ”，这些年来，日本经济给人的印象一直都是萎靡不振。
在这种背景之下，一些人会觉得“ 经济如此的低迷，根本不宜跳槽。
企业哪有闲暇与实力来录用那些跳槽者啊。
”但事实并不是这样。
确实，在百年一遇的黎曼危机发生后不久，日本企业在控制跳槽者的雇佣数量，但随着之后经济的逐步复苏，企业对跳槽人员的雇佣也越来越正规化。
最近，报纸上经常有“ 跳槽市场持续扩大 ”的相关报道，报道称，目前的跳槽市场是供小于求的。
也就是说，跳槽市场处于过热状态。
实际上，在日本，跳槽市场与经济景气不景气并没有很大的关系，从长期的发展趋势来看，跳槽市场还会进一步扩大。
媒体塑造的跳槽神话如果你稍微留意下电车内的公司广告，也许就能发现车厢内的吊挂广告中有很多是关于跳槽研讨会、公司说明会的，并且在车门旁边也贴有很多宣传人才中介公司或跳槽网站的广告。
或者，你再去看看网页上的广告。
我想你就会不禁感叹这些跳槽广告真的是无孔不入。
与跳槽相关的广告宣传、媒体对跳槽的追捧使人们在脑海中形成了这样一种共同的印象——这些宣传一方面大肆吹捧人格魅力、专业水平、个人能力在跳槽时所发挥的巨大作用，另一方面极力强调跳槽是带来职业生涯蒸蒸日上的重要手段。
看过了各种宣传，对于跳槽，你现在是不是有这样的印象：◎有跳槽意向的都是那些个人能力（市场价值）极强的极少一部分人。
◎能够跳槽成功的一定是那些个人能力（市场价值）得到充分肯定的人。
◎这些成功人士正是因为跳槽才取得了目前的辉煌成绩。
媒体的宣传给人留下这样的印象，也难怪很多人会因为自己不跳槽或者不能跳槽而感到坐立不安。
并且，当跳槽机会不期而至时，不少人会迫不及待地利用这样的机会调换工作岗位。
了解跳槽的实际情况就不会被跳槽神话所诱惑媒体传达给人们的以上印象只不过是他们塑造出来的“ 跳槽神话 ”，而实际上，跳槽本身并不总是带来事业的腾飞。
有不少人因为过于笃信跳槽神话而妨碍了事业的正常发展；也有一些人通过跳槽，职业生涯突飞猛进。
同样是跳槽，取得的效果却截然不同。
那么，它们的差别究竟在哪儿呢？
要想知道两者的差别，就有必要先了解跳槽的实际情况，不了解实情就可能永远被别人宣传的跳槽神话所诱惑。
可要了解这些实情却是出乎意料的难。
跳槽市场的专家们所理解的实情与跳槽神话所传达的信息有很大的出入，而世人并不了解这一事实。

专家们虽然已经将这些实情很好地传达给了与跳槽直接相关的人员，但要让更多的人清楚地了解跳槽实情，还有待多方的共同努力。
因此，本书将尽可能全面、系统地介绍众多跳槽专家眼中的跳槽状况，希望为更多的人了解职场跳槽的实情做出相应的贡献。
是跳槽，还是继续留在公司？
在做抉择时，大部分人都会犹豫不决，这是很正常的现象。
相反，完全不了解实情，一味地相信跳槽神话，一有机会就毫不犹豫地选择跳槽，这种情况反而更可能不利于未来的发展。
总之，在选择之前，我们首先要做的就是了解跳槽市场的实情。
跳槽现象之普遍出人意料在详细介绍跳槽达人的经验之前，让我们先大致看看跳槽市场的整体状况吧。
首先要了解的是到底有多少人有过跳槽经历。
我之前一直以为，在日本，跳槽现象肯定远没有欧美国家那么普遍，大多数人都是从学校毕业，作为应届毕业生被公司统一录用之后就一直待在同一家公司。
那么，实际情况真的是这样吗？
日本株式会社招聘以及株式会社招聘代理在2009年12月进行的第6次跳槽市场定点观测调查的数据显示，29～33岁除工程师以外的所有职业中自始至终待在同一家公司的比例不到50%。
也就是说，30岁左右的人群中，未跳槽者的比例小于跳槽者。
从上述的调查结果，我们可以清楚地知道，在日本，跳槽已经成为一个十分普遍的现象，反而没有跳槽经历的人占少数。
这一事实与媒体所宣传的只有那些能力超强（市场价值超高）的少部分人才跳过槽是完全不一样的。
特别是二三十岁左右的年轻人，是否跳槽更是谁都可能面临的问题。
Part1是跳槽还是继续留在公司？
到底根据什么来判断？
正如前言部分所说，很多人都不了解跳槽的实际情况。
那么，这些人在面临跳槽时能做出一个正确的判断吗？
当然，不是说了解了就能做出完美的判断，但在不了解的情况下，轻易做决定与在了解的基础上，深思熟虑之后再做决定的结果是完全不一样的，对之后职业生涯的影响也是截然不同的。
第一部分将详细讲述年轻人在跳槽时容易犯的一些典型错误，并分析被很多人误解了的跳槽市场的实际状况。
第1章面对是否跳槽任何人都会迷茫“跳槽神话”的实际状况究竟如何？
通过跳槽真的能涨工资吗？
你是不是也因为那些跳槽神话而跃跃欲试？
“失去的20年”“黎曼危机”，这些年来，日本经济给人的印象一直都是萎靡不振。
在这种背景之下，一些人会觉得“经济如此的低迷，根本不宜跳槽。
企业哪有闲暇与实力来录用那些跳槽者啊。
”但事实并不是这样。
确实，在百年一遇的黎曼危机发生后不久，日本企业在控制跳槽者的雇佣数量，但随着之后经济的逐步复苏，企业对跳槽人员的雇佣也越来越正规化。
最近，报纸上经常有“跳槽市场持续扩大”的相关报道，报道称，目前的跳槽市场是供小于求的。
也就是说，跳槽市场处于过热状态。
实际上，在日本，跳槽市场与经济景气不景气并没有很大的关系，从长期的发展趋势来看，跳槽市场还会进一步扩大。
媒体塑造的跳槽神话如果你稍微留意下电车内的公司广告，也许就能发现车厢内的吊挂广告中有很多是关于跳槽研讨会、公司说明会的，并且在车门旁边也贴有很多宣传人才中介公司或跳槽网站的广告。
或者，你再去看看网页上的广告。

我想你就会不禁感叹这些跳槽广告真的是无孔不入。
与跳槽相关的广告宣传、媒体对跳槽的追捧使人们在脑海中形成了这样一种共同的印象——这些宣传一方面大肆吹捧人格魅力、专业水平、个人能力在跳槽时所发挥的巨大作用，另一方面极力强调跳槽是带来职业生涯蒸蒸日上的重要手段。
看过了各种宣传，对于跳槽，你现在是不是有这样的印象：◎有跳槽意向的都是那些个人能力（市场价值）极强的极少一部分人。
◎能够跳槽成功的一定是那些个人能力（市场价值）得到充分肯定的人。
◎这些成功人士正是因为跳槽才取得了目前的辉煌成绩。
媒体的宣传给人留下这样的印象，也难怪很多人会因为自己不跳槽或者不能跳槽而感到坐立不安。
并且，当跳槽机会不期而至时，不少人会迫不及待地利用这样的机会调换工作岗位。
了解跳槽的实际情况就不会被跳槽神话所诱惑媒体传达给人们的以上印象只不过是他们塑造出来的“跳槽神话”，而实际上，跳槽本身并不总是带来事业的腾飞。
有不少人因为过于笃信跳槽神话而妨碍了事业的正常发展；也有一些人通过跳槽，职业生涯突飞猛进。
同样是跳槽，取得的效果却截然不同。
那么，它们的差别究竟在哪儿呢？
要想知道两者的差别，就有必要先了解跳槽的实际情况，不了解实情就可能永远被别人宣传的跳槽神话所诱惑。
可要了解这些实情却是出乎意料的难。
跳槽市场的专家们所理解的实情与跳槽神话所传达的信息有很大的出入，而世人并不了解这一事实。
专家们虽然已经将这些实情很好地传达给了与跳槽直接相关的人员，但要让更多的人清楚地了解跳槽实情，还有待多方的共同努力。
因此，本书将尽可能全面、系统地介绍众多跳槽专家眼中的跳槽状况，希望为更多的人了解职场跳槽的实情做出相应的贡献。
是跳槽，还是继续留在公司？
在做抉择时，大部分人都会犹豫不决，这是很正常的现象。
相反，完全不了解实情，一味地相信跳槽神话，一有机会就毫不犹豫地选择跳槽，这种情况反而更可能不利于未来的发展。
总之，在选择之前，我们首先要做的就是了解跳槽市场的实情。
跳槽现象之普遍出人意料在详细介绍跳槽达人的经验之前，让我们先大致看看跳槽市场的整体状况吧。
首先要了解的是到底有多少人有过跳槽经历。
我之前一直以为，在日本，跳槽现象肯定远没有欧美国家那么普遍，大多数人都是从学校毕业，作为应届毕业生被公司统一录用之后就一直待在同一家公司。
那么，实际情况真的是这样吗？
日本株式会社招聘以及株式会社招聘代理在2009年12月进行的第6次跳槽市场定点观测调查的数据显示，29～33岁除工程师以外的所有职业中自始至终待在同一家公司的比例不到50%。
也就是说，30岁左右的人群中，未跳槽者的比例小于跳槽者。
从上述的调查结果，我们可以清楚地知道，在日本，跳槽已经成为一个十分普遍的现象，反而没有跳槽经历的人占少数。
这一事实与媒体所宣传的只有那些能力超强（市场价值超高）的少部分人才跳过槽是完全不一样的。
特别是二三十岁左右的年轻人，是否跳槽更是谁都可能面临的问题。

编辑推荐

职业顾问鲜少外传的秘密武器规避跳槽风险，快速掌握跳槽成功法则公开让跳槽成为鱼跃龙门的选集本书采用通俗易懂的语言将跳槽的风险以及成功法则进行分析，让你能够迅速做出决定，明确地判断出此时跳槽的成功概率有多少，成功规划自己的职业生涯。

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