

<<踏入新职第一年>>

图书基本信息

<<踏入新职第一年>>

内容概要

踏入新的工作岗位，将面临两方面的问题：自己的期盼和企业对你的期盼。
在这样一个高压平台上能够站稳脚跟，既要求有专业知识，又要求有心理感同能力。
本书提供一系列实践指南、自我评估测试、自我监督方法和切合实际的范例。

<<踏入新职第一年>>

作者简介

克劳斯·彼得·米勒-图劳是德国著名心理学的畅销书作者。
曾担任多家大型公司的人力资源部主管，现任德国汉堡一家人事和企业顾问咨询公司总经理。

<<踏入新职第一年>>

书籍目录

第一章 进入新的职业生涯的最佳起跑第二章 素质剪影：您的交际能力和团队精神第三章 自我推销：为自己做广告第四章 同各个层面的正确交往第五章 您现在进入了领导层：怎么办？第六章 商场风云人物访谈录第七章 心理测试

<<踏入新职第一年>>

章节摘录

书摘走廊电台——走道上的闲言碎语 毋庸置疑，从净化灵魂的语言中，还可以延伸出一条直达企业内部闲言碎语的通道。

不论领导还是员工，都为此叫苦不迭——对前者来说，是因为他们考虑到成本因素——时间(“人们应该工作而不足闲聊!”)，而对后者来说，则因为他们出自道德原因反对议论别人，或者担心自己也会成为被人议论的对象”。

两种观点原则上都是不容置疑的。

但是，根据在现实中不存在的人际关系行事，并无益处。

男女员工总是喜欢议论不在场的同事。

所幸的是，世界上并不存在头脑中只有劳动合同和工作要求的冷血人”。

闲言碎语具有一种阀门效应——它可以发泄些有目共睹的事情，这对心理卫生有积极的作用。

英国心理学家罗宾·邓巴(Robin Dunbar)甚至认为，语言所以能够发展，就因为“我们要闲聊”。

小秘密可以排解烦躁和无聊，它可以修饰有时变得枯燥无味的日常生活。

所以邓巴认为，闲聊是人类喜爱的一项活动。

社会学家格奥尔格·西梅尔(Georg Simmel)，闲聊是“人类一项伟大的成就”。

他坚信，没有一家企业，没有一个政党，没有一个社区，也没有一家医院，是不对别人的隐私说三道四的。

闲言碎语表达的是一种“我们的感觉”。

忠告：对新员工我们要进一言：请安排一段等待期，也就是说，不要过早地对你还无法判断的事和人发表意见。

过一段时间，企业集体的状况就会显现出来，就会看到每个人在工作和职位角色的背后隐藏着什么期望、渴求、恐惧、忧虑和弱点。

交际问题专家有足够的理由指出，在交际中存在着两个层面：理性层面，在这里大脑起主导作用感性层面，在这里“心”决定一切这听起来有些诗意，但实际上却是严酷的现实。

注意：被大脑控制的人，带立夏猎太一样的情感做事，短期内完全可能卓有成效——但从长远看，一个没有灵魂的在职人员是没有前途的，因为他不论是员工还是领导都会产生破坏性效应。

他会破坏气氛，并妨碍建设性合作局面的形成。

在这样的情况下，根本不可能出现一种职工之家的环境。

谁要是相信了“我们都是坐在一条船上”的口号，他就会很快成为有用的白痴。

到终了他会看到，别人是如何跑到了他的前面。

顽固的个人主义者坚持把“团队”概念看成是“有人多干活，真棒”的代名词。

人们当然不会容忍。

但谁要是想坚持当一个“人人爱的人”，那他必然被人压在下面。

这样的人不适合当领导，因为人们对领导的要求，是他们必须甘愿在两方面接受责备：自己造成和本应是员工得到的。

挺直您的脊梁！

“日安！

----您过得很好----我过得如何呢？

”心理学家们这样的相互问候，虽然是一句玩笑，但却道出了和这些窥探灵魂的专家们的职业无关的一种倾向。

我们发现，在征募领导人员的广告上，仍然写着像贯彻能力和决策热情之类的要求，而在这些要求下面出现的一些概念却是模糊不清的。

奈特·温得林企业咨询公司对德国大企业的150名董事会成员和经理进行了问卷调查，他得出的结论是：“领导层中的野蛮人已经下岗。

”这份报告还说，未来的经理人员在对待他们的员工问题上首先必须是“感情细腻”的。

果断型已经成为过去，“情感型”变成了时尚。

<<踏入新职第一年>>

棱角不要磨掉 在感情上具备沟通能力,肯定是一个领导者可能取得成功的重要品格,但我们像对待任何事物一样,都不能走极端。

一个领导者如果时刻都在琢磨员工的心声,把他的全部精力放在避免出现不和谐上,那绝不是一件愉快的事情。

特别是对那些在相关的学习班里被灌输了现代矛盾解决战略思想,无条件实行“双赢”的原则或争取“无败者的胜利”的人,更是如此。

在这样的领导面前,员工遇到了矛盾,要和领导理论时,却只能撞在一堵棉花墙上。

“工资三年翻一番” 斯文·黑根布洛克(Sven Hegenbrøttk):动力电子学家,工业商学士,商务专家;系统销售公司的销售代表。

米勒—图劳(以下简称图):黑根布洛克先生在通用电气公司干了十二年,您一直安然无恙。

是什么促使您在持续这么长时间之后改换了门庭? 黑根布洛克(以下简称黑):主要是寻求新意和寻求发展的愿望。

我当然也知道其中的风险。

我自年轻时代就已经获得了销售部门内勤工作的领导职务,而且也积累了一定的财富。

尽管如此,我仍然选择了中等企业,承担起为客户和经营服务的销售部门领导职务。

图:您对新的岗位曾有过什么期望? 黑:通过实战性的经营责任,获得更多的活动空间和影响力。

也就是希望能为企业的形象做出一份贡献,同时也有机会了解另一个世界。

图:中等企业和大的集团相比有什么不同? 黑:它的实战性很突出。

在这里生意和客户明显处于首要地位。

这对我有很大的吸引力:就是以营业额和利润为根本,促使企业向前发展。

图:是什么使您个人有所发展呢? 黑:和企业销售内勤工作相比,市场的外勤工作要求另外的素质。

比如主动工作能力,交际能力以及贯彻自己意志的能力。

图:哪些困难——如果有困难的话,在开始时给您带来了麻烦? 黑:其中的一个困难,是从通用电气公司这样的战略性和全球性思考的环境,转换到一个一切都必须运作迅速的环境,而且其运作速度完全取决于客户的需求。

图:您在这个岗位上几乎干了三年,然后又有了新的突破,这次是去了一个世界性大企业,去了西门子,您后悔吗? 黑:完全不。

从差别上看,虽然和原来一样——审计经理和销售代表——但我所工作的企业之规模,它的国际性以及它的客户范围,对我都是一个挑战。

此外,还使我换了一个工作地点,我跟自己说,我现在34岁,如果我现在不去做,那今后或许就再也没有机会了。

图:在短短的时间内,更换了两个工作岗位,没有一次失误。

您带去了什么东西,才能做到这一点呢? 黑:我是一个愿意正面思考的人,我总是告诉自己,你能成功。

重要的是要有一个明确的目标。

我追求一个销售部门的领导岗位,为此只是需要有几年的经验,在各种规模的企业和在不同的市场。

图:是什么促使您每天早上起床然后到企业去? 黑:对我来讲,最重要的,是要有推动什么或者能够推动什么前进的欲望。

图:您是孤胆斗士还是团队的一员? 黑:企业中的这个职务,需要一个杂技演员。

在客户面前他是一个孤胆斗士,为了获得佣金,必须得做生意,如果出了问题,就必须对客户负责。

而在背后他则需要一个运转精良的团队。

我很喜欢在团队里工作,但也必须能够在恰当的时机从团队中跳出来。

图:您在过去的三年里收入翻了一番——名副其实地翻了一番——这是一个坚定的发展规划的结果,还是偶然事件的聚合? 黑:我确实曾做过思考。

比如:你准备在一个固定年龄阶段站立在哪里?哪些任务适合你去承担?为了达到一个既定的目标,应

<<踏入新职第一年>>

该分成几步走? 图: 您能告诉我, 您的下一个旅程是什么?您又是如何设想的? 黑: 如果现在预测我三十五岁时想干什么, 那看看现在三十四岁的我又正在干什么, 这绝对是处于我的规划轨道之中。

您认为自己是“一头会下蛋的 产毛又产奶的母猪”吗? 谁要是过高估计了自己, 他的未来也会很快消失。

因为: 谁过高估计自己, 就会低估别人 就不会协调关系 就表现傲慢 就不再前进 结论: 谁知道自己曲弱点, 谁就可以去克服它 您能承认自己的错误和失策吗? 请检查一下您的自我形象, 用自发和自省的态度填写下列问题。

您将在最后得到评定和说明。

请您在其中选择一项: 1. 如果外行是骗子, 而骗子不可能是经理, 那么肯定不会有经理是外行。

- . 对 . 不对 2. 我小时候咬指甲。
- . 对 . 不对 3. 如果星期五是13号, 人就应该特别小心, . 对 . 不对 4. 我在家里的吃相和在高级餐厅里不一样。
- . 对 . 不对 5. 我喜欢舒服和安宁。
- . 对 . 不对 6. 我很少有睡眠; 再入睡和起床的困难。
- . 对 . 不对 7. 我如果有点生气, 人们会察觉。
- . 对 . 不对 8. 我定下的目标, 总是能达到的。
- . 对 . 不对 9. 我天生胆小和神经质。
- . 对 . 不对 10. 我工作一天之后有时很累。
- . 对 . 不对 11. 我很可靠。
- . 对 . 不对 12. 戒掉坏习惯, 我没有困难, 也不会反复。
- . 对 . 不对 13. 在一个团队里我很愿意当领导。
- . 对 . 不对 14. 我总是能够完全控制自己的感情。
- . 对 . 不对 15. 我永远说实话。
- . 对 . 不对 16. 团队应该自己推选他们的领导。
- . 对 . 不对 17. 我有时说别人的闲话。
- . 对 . 不对 18. 没有好关系我无法前进。
- . 对 . 不对 19. 我觉得正确评价别人是很困难的。
- . 对 . 不对 20. 谁要是长时间明白自己在做什么, 那他的水平就是很低的。
- . 对 . 不对.....

<<踏入新职第一年>>

媒体关注与评论

序言 第一印象是关键 在新的工作岗位上，如何起跑，决定了今后的比赛。

此事历来如此——只不过现在的情况与以往同：岗位越来越少，而且，签订了就业合同或者进入更高的层次，还绝不等于就已经赢得了未来。

还从未像今天这样有这么多的新手、升迁者和跳槽者，在职业生涯中如此过早地遭到排斥，甚至彻底出局。

初就业者遭到了挫折，是因为他们新的工作岗位上，遇到了任何高等学府都未曾传授过的情况。

人们通常把这称之为“实践冲击”，特别是那些踌躇满志的年轻专业人才在这种冲击下竟然变得束手无策。

更换岗位的人也会遇到困难，因为常年养成的对企业的忠诚，在他们身上留下了深刻的烙印和固定的职业风格，难以适应新的企业环境。

而升迁者对自己进入新的层面的喜悦，却使他们在新的要求和新的风险面前失去了方向。

这种情况也是历来如此，然而，对没有能够通过试用期的人来说，再找到新工作岗位的机会却大大减少了，这就是今天的情况。

求业的候选人蜂拥而至，在一般的情况下，人们往往择简历中“无可挑剔”的应聘者。

我们在这里当然不应该把试用期失败的风险过于夸大。

但是，初次就业的失败，往往会导致今后升迁的困难。

问题的关键是第一印象。

事业的开始往往受到人们特殊的关注，这个时期印象的好坏，会长期留在“企业内部公众”的头脑当中，成为人们对他评价的标准。

即使以后再做多少努力，一个不好的“印象”，仍然会使今后的升迁或报酬的改善成为泡影。

而导致这一后果的，只是背后的证据不足的指指点点：“……那儿还有点什么不对劲！”心理学家称之为“光晕效应”：一些蛛丝马迹或者一个偶然事件会“掩盖”一个完整的人，并把他置于丑化的光线之下。

当然，进入职业生涯，进入一个新的社会生活阶段，事先是无法规划得十全十美的，但是，我们可以通过相应的物质和精神上的准备，减少风险，使这一起跑更顺利一些。

清醒地认识新的工作环境，无论如何都是有利无害的。

但对此不应该使用一种疑虑的眼光，因为不信任只能制造不信任。

祝您在新的职业生活中起跑顺利!

克劳斯·彼得·米勒

—图劳

<<踏入新职第一年>>

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>