

胜出

——职场竞聘的6条金律

VICTORY

本书作者长期在国有企业从事企业经营、财务管理等工作，书中内容多是作者参与的一些企业竞聘活动感悟和主持相关科研成果的提炼。案例翔实、文笔生动。也许有不少读者正在面临竞聘，或希望在竞聘中胜出，受到尊重和重用，那么，相信书中揭示胜出的“三大本领、六大定律、八种竞争力”将对您有所启发，祝您成功！

当今社会是一个竞争的社会，也是强者胜出的社会。谁要想在竞聘中过关斩将，脱颖而出，超越自我，成就梦想，谁就必须拥有并掌握“三大本领、六大定律、八种能力”。

本书内容获2004年度中国石油新闻奖

项习文/著

石油工业出版社

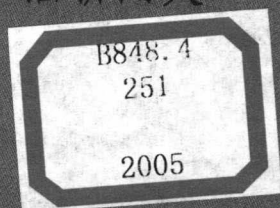
胜出

——职场竞聘的6条金律

VICTORY

本书内容获2004年度中国石油新闻奖

项习文/著



石油工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

胜出:职场竞聘的 6 条金律 / 项习文著.

北京:石油工业出版社,2005.9

ISBN 7-5021-5202-4

I .胜…

II .项…

III .成功心理学

IV .B848.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 098046 号

胜出:职场竞聘的 6 条金律

项习文 / 著

出版发行:石油工业出版社

(北京安定门外安华里 2 区 1 号 100011)

网 址: www.petropub.com.cn

编辑部: (010) 64269435 发行部: (010) 64240503

经 销:全国新华书店

印 刷:北京晨旭印刷厂

2005 年 9 月第 1 版 2005 年 9 月第 1 次印刷

640 × 960 毫米开本:1/16 印张:8.75

字 数:210 千字

书 号:ISBN 7-5021-5202-4/B·216

定 价:16.80 元

(如出现印装质量问题,我社发行部负责调换)

版权所有,翻印必究

自序

人生应该有所追求,一个人要活得积极,活得有动力,就需要不断地寻找新的平台,去发挥自己的才能和潜质。

当前,企事业单位在人力资源管理中更多地引进竞争机制,选拔各类人才一改过去的任命制,而采取“赛马不相马”的竞聘方式,充分调动了员工的积极性和热情,众多优秀人才也因此脱颖而出。

竞聘是职场人士取得成功最为关键的一环。每一次竞聘都是应聘者与梦想的触摸,每一次竞聘都是应聘者能力的比拼。毋庸置疑,职场竞争实在是太激烈太残酷了。每一次竞聘,我都能看到竞聘者如同考大学一样殚精竭虑。竞聘的历程紧张而充满变数,应聘者要经受各种考验。然而,有胜出必然有落聘,但落聘者,未必不是勇士。尽管每一个竞聘者在决定报名之前,都经过了一番深思熟虑,可是一旦面对落聘的结果都不会感到轻松。

为什么有的人胜出,有的人落聘?我作为某大型石油企业的高级管理人员,有机会掌握企业竞聘的第一手资料,也在企业招聘中感触良多。怀着为应聘者提供些许帮助的美好

愿望,我结合多年企业竞聘的实际情况,通过分析大量的竞聘案例,整理归纳出胜出必备的“三大本领、六大定律、八种竞争力”,写成本书奉献给大家!

本书共分三章,主要内容以“你为什么会落聘?”、“是谁让你落聘”为题在《中国石油企业》杂志、《河南石油报》上刊登。并且在2005年初被评为“2004年度中国石油新闻奖”。

“优胜劣汰,适者生存”正日渐成为这个时代的主基调,生活在这个时代的任何人都无法回避,必须面对。然而激情不等于实情,学历不等于合格,知识不等于能力。我认为,要想胜出,必须掌握“三大本领、六大定律”,具备“八种竞争力”。

先进的人力资源管理机制会为每位员工提供均等的机会,只要你肯努力,总有一天,你一定会在各种竞争中脱颖而出,在单位为你提供的舞台上展现自己的才华,实现自己的人生价值。

项习文

2005年中秋之际

[目录]

◆ 第一章 竞聘:展示才华的舞台 / 1

竞聘不应该是一味盲目的努力和表现,也需要……如果你掌握了竞聘的本领,知道了赛马者在考虑和看重什么,那么你就会为自己赢得更多的机会!

- ◎ 自我介绍:赢得发展机会 / 6
- ◎ 回答问题:展现自己素质 / 8
- ◎ 自由发言:展示自己才华 / 11
- ◎ 借助竞聘平台,实现自我超越 / 15

◆ 第二章 胜出:一定有道 / 23

能够胜任一项工作的人肯定不止一个,但最后剩下的只有一个。怎样从众多竞聘者中突出自己,以下是我们共同思考得出的胜出定律。

◎ 胜出定律一:胆略是“金” / 27

“大姑娘”转变为公司部门主管
胆略 = 动力 + 支撑力 + 能力

胜出

◎ 胜出定律二：领导是“纲” / 35

他在忠诚领导中跃升

忠诚 = 执行 + 满意

◎ 胜出定律三：员工是“海” / 41

与团队一起成长

团队能让一个人不断成功

团队精神的主考官是员工

◎ 胜出定律四：组织人事部门是“渠” / 50

组织人事部门是人生设计的参谋部

得渠道者成伟业

◎ 胜出定律五：竞争者是“枪” / 58

竞争既残酷又无法回避

能力是竞争者的“利器”

靠本事赢得胜出和尊重

◎ 胜出定律六：自己是“龙” / 67

竞争力一：激情工作，拥有一颗进取心

竞争力二：反弹琵琶，学会赏识

竞争力三：承担责任，不与同事争功

竞争力四：追求完美，学习他人的长处

竞争力五：务实诚信，打造自己的“杀手锏”

竞争力六：坚定信念，设计自己的职业生涯

竞争力七：学会放弃，合理安排自己的工作



竞争力八:学会自律,拒绝诱惑

◆ 第三章 结尾:不是结尾的结尾 / 105

人生就像一场马拉松比赛,一开始你可能被甩在后面,但只要你永不言败,奋力直追,就一定能赶上甚至超越别人。

- ◎ 一次激烈的竞聘 / 106
- ◎ 适应·追求及其他 / 119
- ◎ 改变自己 / 121
- ◎ 落聘是人生的奖章 / 123
- ◎ 学会审视自己 / 125
- ◎ 一位长者的来信 / 128

后记 / 129

胜
出

目
录

VICTORY

3

第一章 竞聘:展示才华的舞台

竞聘不应该是一味盲目的努力和表现,也需要……如果你掌握了竞聘的本领,知道了赛马者在考虑和看重什么,那么你就会为自己赢得更多的机会!





在竞聘、竞选中，一些新人胜出，受到了尊重和重用，走上新岗位；一些人落聘，不得不离开自己的岗位。这是人们以往不常看到的、相对陌生的局面。

- ◆ 自我介绍本领:赢得发展机会
- ◆ 回答问题本领:展现自己素质
- ◆ 自由发言本领:展示自己才华
- ◆ 借助竞聘平台,超越现在的你

2005年7月1日,中共中央组织部政策法规局在《人民日报》上介绍:在过去的5年间,各级党政机关通过竞争走上领导岗位的干部有64.5万人,其中厅局级干部1000余人,县处级干部7.9万人。有些单位实行了“缺位必竞”,有的实行跨部门竞聘上岗。我又上网搜索,发现有22.8万条介绍各地政府部门和企事业单位竞聘的信息。大量的信息告诉我们:竞聘正日渐成为这个时代的主基调,生活在这个时代的任何人都无法回避,都必须认真面对。也许不久的将来,你将走进竞聘现场,当众演讲:“我叫×××,是一名普通工人,我竞聘的岗位是公司副总经理,无论成功与否,我都非常感谢领导和同志们给我一次展示的机会……”

竞聘是企业引入竞争和激励机制,推进企业用人制度改革的一项重要举措。企业通过开展人才竞聘活动,建立“公开、平等、竞争、择优”的选人用人机制,打破各种条条框框的限制和论资排辈等习惯势力的束缚,实现由“伯乐

胜出

VICTORY

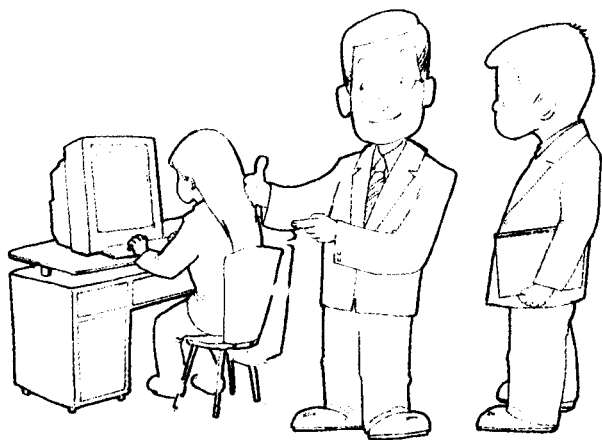


相马”向“赛场赛马”的转变,不拘一格地选拔人才。这有利于拓宽企业用人视野和用人渠道,促进德才兼备、政绩突出、员工公认的优秀人才脱颖而出。竞聘上岗使人人有机遇、人人有压力、人人有动力,有利于激励广大员工不断增强责任感和紧迫感,有利于激发广大员工的积极性和创造性,实现能上能下、能进能出,推进企业员工队伍整体素质的不断提高。同时,干部竞聘扩大了企业管理工作的公开性和民主程度,有利于形成稳定、向上、意气风发的局面。

竞聘打破了身份的界限及系统内外人才条块分割的状况,为每一位有志于企业发展、有真才实学的竞聘者拓宽发展空间,同时也增强了员工的危机感。企业竞聘工作一般按照理论考试、现场答辩、业绩考核、民主测评四个主要环节进行,并对各个环节规定了不同的权重和明确的评分标准(有的权重分别为 0.25、0.35、0.2、0.2;有的权重则是 0.2、0.2、0.3、0.3),按综合得分高低排序,谁的分高,谁就是胜出者。通过竞聘不拘一格选拔人才,使一些优秀人才脱颖而出,改变了企业员工队伍的年龄结构、知识结构,加快了知识化、年轻化、专业化的进程。其中理论考试主要考查专业理论水平;现场答辩主要考查竞聘者的工作思路和随机解决问题、处理具体业务的能力;业绩考核主要是由组织、人事、纪委、工会等部门组成考核小组,考核竞聘者的平时工作业绩、责任心与组织协调能力;民主测评是由招聘企业领导、对所评议的岗位或工作比较了解的中层干部及素质较高、群众信得过的职工代表组成评价专家组,采用无

胜出

◎第一章 竞聘 施展才华的舞台



在自我介绍中,竞聘者不是拼个人资历、资本的优势,而是科学安排发言时间,对自己进行比较全面的介绍。

胜出

记名投票方式主要考核竞聘者的品德作风、敬业精神和团队精神。

现场答辩是竞聘的一个重要关口。一般包括自我介绍、回答提问、自由发言三项内容,这一过程既是竞聘者较易失分或被淘汰的重要环节,也是一个人在竞聘中展示才华,在竞争中闪光的重要场合。总结胜出者在这种特殊场合的突出表现和成功经验,竞聘者必须掌握“三大本领”,即:自我介绍本领、回答提问本领、自由发言本领。

◎自我介绍:赢得发展机会

在自我介绍中,竞聘者不是拼个人资历、资本的优势,而是科学安排发言时间,对自己进行比较全面的介绍。如果你的发言时间过长,会给人留下工作拖沓的印象,何况一般竞聘都规定有具体的发言时间(5~10分钟)。不过,即使是在这样短的时间里,竞聘者也必须做到“三不三要”。

一是介绍自己不能太简单,要用凝练的语言浓缩基本情况。虽然遵守规定的发言时间没错,但应聘者不能简单到连自己的基本情况都说不清楚。当然,介绍情况并不能完全表明应聘者是否优秀,但面对多人竞聘的情况下,评委们只能快刀斩乱麻地当场筛选了,如果你过分简短地介绍自己,大概也简单地把机会让给了别人。从某种意义



胜出

第一章 竞聘 施展才华的舞台

上讲，自我介绍也能体现一个人的语言表达水平和语言组织能力以及逻辑思维能力、概括能力，所以一定要简明、扼要。自我介绍的内容最好在8分钟内表述完毕，否则显得太啰唆。

如果竞聘还要求递交书面介绍材料，那么应该再制作一份更能突出自己特色的材料，递交给用人单位。

二是说话声音不能太小，要让在场的每个人都能听到。说话声音大小这或许是一个人的习惯，但即使是你的习惯，也必须要让评委在会议室能听清你的自我介绍。有的人声音小到评委要用手来扩大耳朵的收音范围，甚至有的评委说，这样还是听不清楚。如果是这样的话，你很可能不会顺利地进入下一个环节。所以，在竞聘中，既然你是自我介绍，声音又何妨大一些，大到让在场的每个人都能听到。

三是内容不能缺少，要有自己的特长、特点。很多竞聘会上，一些平时很优秀的应聘者都没有做好自我介绍。因此，在竞聘答辩前，竞聘者最好先了解一下有关单位竞聘岗位的具体要求。如果自己能根据竞聘岗位的要求做自我介绍，就更能够突出重点。一般情况下，介绍的重点是交代自己的姓名、所学专业、毕业学校、竞聘岗位、相关工作经验就可以了。要对你的竞聘职位进行详细的描述，结合你现有的经验，说明自己胜任的原因。但一定要和你所竞聘的职位一致，而不是把所有的工作经验一个不漏地说出来。其实用人单位最关心的是竞聘者的专业和经验。对于明显的特点、特长，竞聘者应重点地进行介绍。我在多次参

胜出

VICTORY



加的竞聘活动结束后,都发现一些落聘者有一个共同的特点,就是个人的特长、工作特点是空白,这让评委无法知道应该记录他们什么。

但是,介绍自己的一些特点、特长、能力,特别是自己取得的能力证书,一定要有选择性。按照你竞聘的职位适当介绍。曾经有过不少这样的案例:一些人拿着“导游证”去竞聘会计管理岗位,一些人拿着“会计证”去说明自己如何适合一个对外合作管理部门副主任的岗位,等等。因为介绍和提供的能力证书与要竞聘的岗位不能说明什么问题,故多被拒用,落聘。

记住,如果要递交书面材料,最好在材料最后写上户籍、联系方式。因为用人单位若要想用你的时候,会主动找你的联系方式。

一个简单的“自我介绍”模式

一、基本情况:姓名、学历、专业名称、毕业学校。

二、竞聘职位:重点阐述你对该竞聘职位的理解和设想。

三、社会阅历:应该是与你所竞聘职位相一致的阅历。要对参加某项工作时所取得成绩给予客观、公正的介绍。

四、自我评价:应该突出你是否有团队合作精神,如果有突出的工作业绩,则更能证明你的某种职业精神,请一定表述出来。

◎回答问题:展现自己素质

竞聘中,应聘者经常会遇到评委们一些突如其来的提问,有些提问回答起来还相当费神,何况又是需要竞聘者用简单的语言表达出来,简直是难上加难。因此在回答这些问题时,应具有“五要五不”的本领。

一是要控制自己的情绪,不能急躁。一次,一位评委问一位竞聘者:如果你接到很不讲理的人的电话,比如实际是他做错了事,但却质问你为什么不这样做,碰到这样的情况你该怎么办?一位竞聘的回答非常直白:我会重新回忆一下事情的处理过程,如果不是我的责任,我就会告诉他:“对不起,你不要推卸责任,就是你做错了事情。”如此简单的处理方式,显然是不能搞好团队之间的密切协作,招聘者会直观地推测这位竞聘者性子比较急躁,协调能力可能有所欠缺。当然,这样回答提问,也说明竞聘者实际上很单纯和正直,并没有想到评委们的提问实际上是设置了一个筛选的陷阱。

二是要有驾驭自己的才能,不能不懂装懂,滥竽充数。竞聘中难免遇到评委提问一些专业性极强或者前瞻性的理论问题,或是非常具体的实际问题。对这些问题要实事求是地回答,不懂就实实在在告诉评委不懂,不要凭借想象胡乱回答,这样会浪费大家的宝贵时间,也达不到应有的效果。回答不上来,也不要有什么顾虑,并不丢人,去积