

本书适用于任何不满足现状的人

虚位

宋涛◎编著

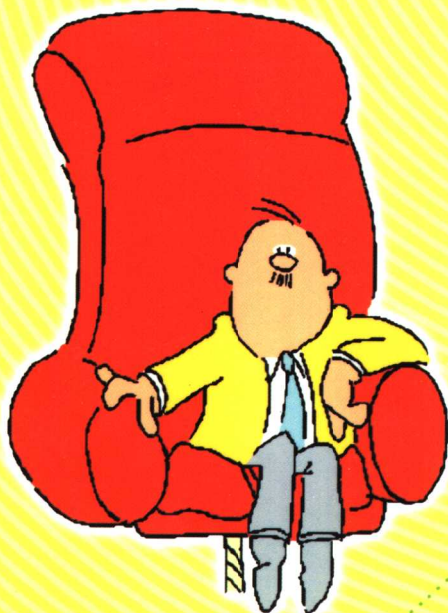
Xuwei

Daiwo

待

我

—— 如何搏得一只金饭碗



跳槽求职其实可以很惬意，
就看你以什么样的
心情和方式来经营！

中国盲文出版社

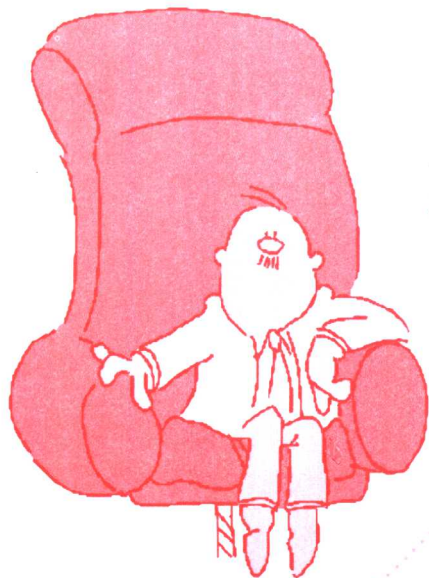
本书适用于任何不满足现状的人

虚位 待我

宋涛◎编著



—— 如何搏得一只金饭碗



跳槽求职其实可以很惬意，
就看你以什么样的
心情和方式来经营！

中国盲文出版社

图书在版编目(CIP)数据

虚位待我:如何搏得一只金饭碗/宋涛编著. - 北京:中国盲文出版社,2003.10

ISBN 7-5002-1940-7

I. 虚… II. 宋… III. 职业选择—基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 093964 号

虚位待我——如何搏得一只金饭碗

编 著:宋 涛

出版发行:中国盲文出版社

社 址:北京市丰台区卢沟桥城内街 39 号

邮政编码:100072

电 话:(010)83893585

印 刷:中国文联出版社印刷厂

经 销:新华书店

开 本:880×1230 1/32

字 数:250 千字

印 张:11.8

版 次:2003 年 11 月第 1 版 2003 年 11 月第 1 次印刷

书 号:ISBN 7-5002-1940-7/C·33

定 价:22.00 元

此书盲文版同时出版

盲人读者可免费借阅

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

虚位待我

——如何搏得一只金饭碗

宋 涛 编著

中国盲文出版社

序

毫无疑问,每个人都想自己的人生色彩越斑斓越好!可残酷的社会竞争告诉我们,选择自己的人生位置又是何等困难!人生其实就是一场不断充电,又不断放电的循环过程,我们必须时刻加足马力,接受机遇的青睐,才有可能拥有属于自己的那把椅子,选择自己的位置!

我们做梦都渴望自己是个老板青睐、社会承认的人才,严峻的就业形势又不时向我们亮出红灯,对我们说“不”。如何才能激烈的人才竞争中独树一帜,恐怕是每个人都在思索的话题!这里为你提供了人生竞争航向的灯塔,为你破译职场生存的密码,助你开启职场擢升的新大陆,让你纵横职场,把握机会,提升事业,做跳槽求职的赢家,做职场的长青树!

跳槽,已经成为一个时尚话题,不是已经有人放话:“年关将近,红包拿到,跳!”可真正到了说“跳”时又不是那么有底。谁都明白,跳槽意味机遇与风险同在,它是一把双刃剑,找到属于自己的那把椅子是多么的不容易!谈起职场生存能力,可谓仁者见仁、智者见智。这里将首次依托科学分析,为你分析一个人的能力、兴趣、性格、价值观等方面在

职场生涯中究竟起到何种至关重要的作用！

我们必须 360 度地评估自己，往哪个方面努力，把自己定在什么位置，打算为自己选择什么样的“椅子”！你往哪儿去，准备干啥，可以干啥，怎么去干等一系列你必须面对的问题摆在了桌面上。应该说，我们必须把自己和用人单位都过过秤！

宁为鸡头，不为凤尾，时机一到，脚踏实地又充满自信的你准能脱颖而出！要为自己选择一把椅子，把自己“卖个好价钱”！你必须善于充实自己、包装自己、推销自己，如此才能告别永远当配角的命运，才能自己掌控自己的生命！

你是“千里马”，也要善于找“伯乐”！在求职过程中，你是否知道面试到底问什么？如何赢得成功？本书将颁发给你一张步步高升的“执照”，以便让你真正地找到那把“椅子”！

“这把椅子是我的”，这不能仅仅是一句誓言！我们只有善于迎接竞争的重重挑战，往前多看看，往后多想想！如此，我们的人生色彩才会丰富鲜活。一种颜色太单调，颜色多了又会乱眼！我们的人生要有重点，又要有点缀！不错，做人才，做老板，那是我们的梦想！不是有人说：“高官不如高薪，高薪不如高兴。”让我们每一个人都找到那把“椅子”。

我们已经告别“螺丝钉”时代，“与狼共舞”的时代已经到来，我们要找到我们自己的“椅子”，高兴快乐地活着！

编者

2003 年 9 月

目 录

— 职场生存： →

一把双刃剑，机遇与风险同在

- ☐ “他一个人顶八个师！” (1)
 ■ 小公司做事，大公司做人。
- ☐ 笑看中关村大裂变 (6)
 ■ “在 IT 业，三个星期不跳槽，就可以成为元老啦！”
- ☐ 一道独特的风景线 (12)
 ■ 这道门槛，实达老板差点儿丢了自己的奶酪！
- ☐ 阻碍人跳槽的八大错误观念 (21)
 ■ 孙悟空不可能永远被紧箍咒箍住！

— 坐稳“椅子”： →

摆脱身体与心理的双重折磨

- ☐ 你究竟想动谁的奶酪 (35)
 ■ 无论什么，你心甘情愿去做才是最好！

- 自由超过一切 (51)
 ☞弹性工作制,应该推广!
- 属于你的椅子到底在哪里 (60)
 ☞千万别盲目、疲惫地攀登。
- 该出手时就出手 (66)
 ☞羽毛未丰,走出鸟笼又能咋样?
- 想当将军的士兵才是好士兵 (72)
 ☞“借腹生子”和“寄人篱下”都不是长久之计!

三 骑马找马:

职场生存能力测评

- 看清自己是不是做老板的材料 (81)
 ☞明缺失,为避免失败加上“保险”。
- 充分估算一下你的家底 (85)
 ☞关键时候还是拼家底!
- 能力绝对不是万能的 (89)
 ☞必须明白:没有能力是万万不能的。
- 喜欢才能做好 (98)
 ☞必须明白:兴趣不同,你喜欢的职业也不同。
- 有什么样的性格,就有什么样的人生 (105)
 ☞必须明白:笨鸟可以先飞!
- 比比照照,看看你是哪种价值观 (113)
 ☞必须明白:价值观直接决定你的人生定位。

四 照照镜子:

把自己和“椅子”都过过秤

- ☐ 你有没有 360 度地评估自己…………… (117)
☞ 花点儿功夫为自己照照镜子。
- ☐ 千万不要让不满埋葬自己…………… (126)
☞ 牢骚满腹容易忘却眼前的工作。
- ☐ 别让机会从手中溜掉…………… (130)
☞ 错失良机,你将只开花不结果。
- ☐ 去那儿上班,你安全吗…………… (137)
☞ 因为安全,所以留下来。
- ☐ 天生我才必有用…………… (140)
☞ 上帝对每个人都是公平的。
- ☐ 你是狐假虎威的狐狸吗…………… (142)
☞ 千万别作“纸老虎”。

五 五花八门:

几种心理倾向,你有吗

- ☐ 利与弊,众说纷纭…………… (145)
☞ 跳与不跳,自己最明白。
- ☐ 挑战与机遇总是同在…………… (148)
☞ 你一言,我一语,话话挑战,说说机遇。
- ☐ 跳槽“三点式”…………… (154)
☞ 人都是往高处走!

- 宁为鸡头,不为凤尾 (156)
 ▮时机一到,就脱颖而出!
- 机会不会留到明天..... (161)
 ▮机会就像母牛的乳汁。

六 时刻“充电”:

把自己卖个好价钱

- 充实自己,跳槽才会“吃香” (165)
 ▮你有没有过硬的专业知识?
- 精心包装自己,赢得别人的微笑 (178)
 ▮你永远是健康的,真的!
- 推销自己,你行我为啥就不行 (185)
 ▮到什么山,唱什么歌!
- 出好点子,并实现点子 (188)
 ▮必须最大限度发挥你的潜能!
- 掌控你的生命,现在就开始 (190)
 ▮从现在开始,告别永远当配角!
- 选择真正感兴趣的职业..... (194)
 ▮千万别入错行!
- 发现自己到底能干什么..... (197)
 ▮要发现自己的专长,首先必须正确认识自我。
- 寻找工作的窍门..... (201)
 ▮你将如何去寻找自己喜欢的工作?

七 炒掉老板:

轻松跨越应聘面试这一关

- ☐ 告别微软,活出新滋味 (207)
 - ☞ 赢得了,还是失去了?
- ☐ 是“千里马”,也要善于毛遂自荐 (213)
 - ☞ 善于打造影响力!
- ☐ 面试到底问些什么 (215)
 - ☞ 赢得面试成功,准备要充分!
- ☐ 领一张步步高升的“执照” (236)
 - ☞ 面试就像男女谈恋爱!

八 写给上司:

你让手下选择过他们的“椅子”吗

- ☐ 跳槽是管理的信号 (257)
 - ☞ 优秀的人才总是选择离开!
- ☐ 强扭的瓜甜不了 (261)
 - ☞ 让员工觉得留下来有价值!
- ☐ 钱包鼓不了,怎能不走人 (265)
 - ☞ 薪酬政策,拴心的法宝!
- ☐ 杰出人才,请你留下来 (272)
 - ☞ 摩托罗拉,好马也吃回头草!
- ☐ 强留不安心,不妨“互胜” (274)
 - ☞ 惠普公司,礼遇离职者。
- ☐ 想留人,必须摒弃十种愚蠢行为 (276)

☞愚蠢的绩效评估，搞砸了不少事。

九 全新理念：

做新时代的龙头，你准备好了吗

□授权之后，让别人取代你的工作…………… (281)

☞必须善于给别人行事的权力。

□不拘一格，大胆提拔年轻人…………… (285)

☞人才的选拔就要求不拘一格，大胆聘用、升迁。

□用人不疑，疑人不用…………… (287)

☞公司是人办的，公司成功的秘诀是人。

□自我管理给员工更多的发挥空间…………… (290)

☞用人决策不在于如何回避人的短处，而在于如何发挥人的长处。

□能不能施展手中的权力不重要…………… (292)

☞你不可能让所有的员工都喜欢你，拥护你。

□取缔企业内部不正常的“关系网”…………… (295)

☞公司里存在“关系网”，往往会危及组织的效率。

+ 人性管理：

创造企业轻松愉快的工作氛围

□尊重人性，提升员工心灵…………… (297)

☞管理者可以通过提升员工的价值观强化公司的竞争优势。

虚 位 待 我

目 录

- 弘扬正确的企业精神…………… (300)
 - ☞应制定一些戒条，以时时提醒和警戒自己。
- 让每一个员工感到自己重要…………… (305)
 - ☞重视个人接触——并尽一切努力保持这个传统。
- 使全体工作人员视企业为家…………… (310)
 - ☞提高公司员工的积极性，培养员工对公司无比忠诚的感情。
- 用对工作的满腔热忱感染员工…………… (313)
 - ☞主事者的热忱自然会影响到员工，而成为员工的楷模。
- 完善公司的沟通制度，提高劳动生产率…………… (315)
 - ☞凡是个人或机构一旦购买了迪特尼公司的股票，他就有权知道公司的完整财务资料。
- 注意不同员工的个性，不搞“一刀切”…………… (319)
 - ☞人尽其“性”，各得其所，各展专长，其效果是异乎寻常的。
- 站在对方的角度上考虑问题…………… (323)
 - ☞你如果要劝说一个人做某件事，在开口之前，最好先问问自己。

十一 精明决策：

- 决策者必须灵活掌握市场…………… (325)

■当发现问题时，一定要及时改变管理方法。

- 管理者必须学会与众不同的思考和判断…………… (329)

■巨大的利润只能以一种方式取得——为顾客提供伟大的产品。

- 做出了决策，就坚持到底…………… (333)

■事业的未来和成功，也在于意志的坚定和百折不回。

十二 求职忠告：

迎接“与狼共舞”的时代

- 悠着点儿，朋友…………… (339)

■就业形势如此严峻，选择“椅子”要审慎！

- 千万别错过跳槽最佳时机…………… (349)

■选择那把“椅子”有无最佳时机？

- 我选择我的那把“椅子”，并不是背叛…………… (355)

■跳槽，最好道德点儿！

- 现在，就锁定生命的坐标…………… (361)

■让命运时刻按你想要的方式发展！

职场生存：

一把双刃剑，机遇与风险同在

□ “他一个人顶八个师！”

■ 小公司做事，大公司做人。

任何事物都是物以稀为贵，人才也莫过于此！

当今社会，仿佛有一个公论：从短缺经济到过剩经济，从卖方市场到买方市场，我们好像什么都不缺了，什么都过剩了。一夜之间，我们变得无所不有。但在这个低膨胀时代，有一种资源却仍然是短缺的，那就是人才资源。

人才到底有多重要？这个问题的确很难给出答案，或

许我们可以借用一个广为人知的例子：1950年，中国火箭之父钱学森用尽办法辗转回国，美国海军部长闻知后暴跳如雷：“为什么放他走？他一个人顶八个师！”

自从1997年美国克林顿第一次采用了“知识经济”的提法后，只一夜之间，知识经济的话题便遍地开花。当我们第一次高频率地把经济与科技结合在一起的时候，当我们越来越多地提到信息技术的时候，必须意识到，如果不能对知识人才给予更多的关注，知识经济时代将永远不会真正到来。毋庸置疑，知识经济时代是以人为中心的时代。

党的十五大和九届人大以前所未有的果敢将“科教兴国”战略切实变成了“本届政府的最大任务”。当时，朱镕基总理也郑重承诺：“我们有决心进一步把‘科教兴国’的方针贯彻到底。”朱总理曾经坦言，要解决“科教兴国”这个重大课题，需要确立的观念之一就是要重视对人力资源的开发，因为当今的经济发展，已使人力资源开发所占的地位愈加重要，而我国改革开放以来的经济建设相对于物质资料的投入，人力资源的开发受到忽视。科学技术部副部长、中科院院长徐冠华在“两会”上也曾强调：“当代国际上的竞争，实际上集中起来是创造能力的竞争。人才是一切学科发展的基础。”

经济发展需要教育和科技带来的动力，显而易见的是，为了使“科教兴国”的战略地位真正落到实处，新一届政府已把人力资源开发调整到了首要位置。加快人才培养、改善人才环境、缓解人才断层和避免人才流失已成为

● 职场生存：一把双刃剑，机遇与风险同在

政府部门宏观战略的一个组成部分。

毫无疑问，我们应把人才作为事业来经营。“日本模式”是以人才制胜的典范。二战后，沦为一片废墟的日本既缺乏工业、农业资源，又缺乏资本，连商品都奇缺，但是，他们却保留了几千万素质极高的人才，在缺乏物质资源、资金的情况下，努力发挥人才优势，适时跟上了世界产业调整与工业产业知识化、人才化的新趋势，依靠人才优势，日本迅速恢复崛起。

1992年美国《财富》杂志500家最大工业企业排名中，美国惠普公司排名第42位，它的微型计算机产量位居美国第二。惠普公司的成功，在许多人的眼里，很重要的一个因素在于它重视人才的宗旨。

这种“以人为本”的管理宗旨的具体体现是把员工当作人来真正地关怀。惠普公司的领导者首先做的是同下属真诚地打成一片，关心员工，鼓励员工，使员工感到自己的工作成绩得到了承认，自己受到了重视，领导者的亲和力使公司的团队精神自然地得以形成。

公司充分地信任每一个员工，他们相信每一个员工都想有所创造，都是有事业心的人，因此，他们对被聘用者严格考核，但一经聘用后，决不轻言辞退，以免有损员工的就业安定性。在这样的氛围中，员工都把公司作为发挥才干的最佳场所，惠普公司自己造就了最忠诚的雇员。

此外，惠普公司重视职工福利，提倡职工创新，不惜工本鼓励员工提高知识水平和技术能力——总之，惠普管理的实质即处处以人为本，这已成了一种精神、一种理