第一图书网, tushu007.com

# <<职场就拼巧实力>>

## 图书基本信息

书名：<<职场就拼巧实力>>

13位ISBN编号：9787210054603

10位ISBN编号：721005460X

出版时间：2012-7

出版时间：江西人民出版社

作者：《经理人》杂志编辑部

页数：237

字数：150000

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

## 前言

# <<职场就拼巧实力>>

## 内容概要

先生存，后进阶：拼时拼得、忍时忍得才能站稳职场！

会选择，会放弃：学会从容面对时起时落!
积人脉，做圈子：你的财富87.5%来自关系!
有手段，懂手腕：方法用对才不会头破血流!
勤奋斗，巧成功：用好自己的特长成功并不难!
百名顶级企业高管，以自己的亲身经历及独特视角，在此与读者分享独家成功秘籍：职场火候学。
本书对职场中常见的求职、晋升、“搞定”老板等问题，进行了完整、细致、深入的研究与分析，从“拼硬”与“拼软”的有机结合中，首次提出“拼巧”。
艺术性地打开了一扇解开职场奥妙的门。

尤其是职场新人，更要谨记以下四个要诀：
该进的时候拼能力，
该退的时候比心计，
该闯的时候用实力，
该忍的时候搏智慧。

一句话，职场就拼巧实力！

## 作者简介

《经理人》杂志编辑部，创立于2001年，“商界玫瑰”是《经理人》杂志倾力打造的一档针对女性高级经理人的品牌栏目。
11
年来，采访了600多位不同行业的女企业家和女高管，用她们的商业智慧，推进女性共同成长。
本书精选了100多位女企业家和女高管的真知灼见，以她们的亲身经历及独特视角为底本，向读者分享她们的职场实战经验。

《经理人》杂志以“影响中国管理实践”为使命，针对CEO及准CEO阶层的棘手问题，提供原创商业思想和实效解决方案。
经BPA审计《经理人》发行量，居中国商业管理期刊之首。
2005—2006年《经理人》与哈佛商学院合作，出刊《哈佛管理实践》；从2007年至今，与纽约时报集团合作出版《天下智库》。
2010年1月获“中国最具企业投放价值期刊”称号，2010年11月获“中国最具价值财经类期刊奖”。
《经理人》还拥有《公司金融》、经理人网、经理人手机报、EDM经理人电子刊、经理人数据库等成熟媒体。

# <<职场就拼巧实力>>

## 书籍目录

第一章 先生存，后进阶：做好职场修炼硬起来
职场生存法则
职场进退辩证法
抓住事业关键转折点
打造魅力形象
突破职场“围城效应”
突破事业“瓶颈期”
文化差异背后的职场原则
会赚钱，懂理财
第二章 积人脉，做圈子：懂点攻心术职场才能顺
修炼共赢的社交“生态圈”
打造自己的“人脉银行”
我的领导力关键词
女高管的朋友圈子
快速有效取得社会资源
企业家“组阁”秘诀
第三章 会选择，会放弃：能进能退提升职场竞争力
“求胜”还是“求和”
克服职业疲倦期
与外籍上司的相处之道
学点职场减压术
管理情绪的非常之道
“另起一行”时的注意事项
事业与生活兼得之道
第四章 有手腕，懂手段：柔能胜刚的待人方式
不一样的管人术
铁腕与温情并用的力量
擅用长处，多元管理
寒冬期最受益的管理理念
职业女性的保健秘方
职场的第二项修炼
管理员工情绪的门道
幸福化生存的管理模式
附：化解矛盾，创造幸福的历程
第五章 勤奋斗，巧成功：用好特长和资源成就事业
成功创业者的DNA
练就前瞻力，成就完美事业
让爱好成为一种事业
女掌门的危机重生术

## 章节摘录

打造自己的“ 人脉银行 ”一个人赚的钱，12.5%来自知识，87.5%来自关系。
讲述人韩小红 慈铭健康体检管理集团总裁钱坤 美国威瑞信公司大中国区总经理肖英 北京华冠商贸有限公司总经理徐萍 金蝶软件（中国）有限公司集团市场部副总经理郭瑛 银河联动信息技术（北京）有限公司大客户销售总监斯坦福研究中心曾经发表一份调查报告，结论指出：一个人赚的钱，12.5%来自知识，87.5%来自关系。
一个不争的事实是，许多职业发展的机会和商机，来自于平时人脉资源的积累。
运营人脉资源的能力，已经成为衡量领导力的重要一环。
善于交朋友的女性高管，如何扩展管理自己的人脉资源？
她们又是如何构建属于自己和企业的优质“ 人脉银行 ”？
1.像管理企业一样管理人脉 韩小红我是公司的总裁，要进入整合资源的角色。
交朋友建立人脉资源最重要的是正直和诚实，这里面包含了两个不同维度：第一，做一个正直的人，被大家长期信任，这是结交社会资源的一个基础；第二，为别人带来价值，让别人成全你、帮助你。
在我看来，建立人脉资源，要先把事情做好。
有一种人为了扩展人脉资源，功利性很强，策划得很全面，但我不知道他成功的概率有多大。
真正做事业的人不完全是这样。
慈铭发展到今天，所有的事情我都没有经过任何的谋划，先脚踏实地把眼前的事情做好，基础打好，把人做好了，资源和团队就建立起来了。
我觉得人脉资源应该是这样积攒起来的。
当人脉资源越攒越多的时候，需要进行梳理，其实这和企业管理一脉相通。
我有十几个助理，我会把一些关系向他们对口交接。
我们公司的人脉资源管理架构很清晰，有专门和政府打交道的，有专门与媒体打交道的，有专门和资本市场打交道的。
就这样，我把自己的人脉资源都分配出去，由他们负责拜访、维护。
年底时由他们报上名单，公司统一答谢。
需要找人的时候，我的助理会给我提供合适的人选，我甚至不需要判断，这是助理的职责。
比如，今天我需要找化妆师，助理手里有10个人选，我只会对他说，把10个中最好的那个请来。
这样的分工管理把我从琐碎的事情中分离出来，我可以把精力放在扩张企业、考虑战略上，去整合更大的事情。
2.适应不同国家的人脉文化 钱坤去美国之前，德国老板跟我说，德国人不轻易跟人成朋友，一旦跟你成为朋友，就是一辈子的朋友。
你到美国去试试看，美国人表面上是对你特热情，之后各自关门干自己的事情，不会理你。
到美国的公司后，刚开始我会有这种感觉，但是等真正融入美国社会，你会发现其实他们都很真诚。
回国以后，我觉得中国人和20世纪90年代好像不一样了。
在中国做生意，先得跟客户成为朋友，让他相信你，才会跟你做生意、做业务。
所以首先要看自己是不是能给他提供帮助和有用的价值。
另外，我和竞争对手的个人关系非常好，并没有成为敌人，这也是一个微妙的处理。
现在，我们和政府的关系处理得比较好。
政府并不排斥国外互联网的产品和服务，我和他们循序渐进地交流，告诉他们，威瑞信能够拿美国的技术来帮助中国的网民，帮助中国成为互联网大国，政府觉得很有意义，所以中国的代理商顺利申请到了资质，从2005年到现在，在中国成长迅速，注册总量增长超过四倍。
我觉得，和政府交往，并不一定要靠朋友，大家真正开诚布公，说出需要，然后看我们能帮助什么。
他们是非常乐意合作的。
3.学会辨别人脉的优劣 肖英不管是在职场、商场还是在人生的过程中，我们都会有各种各样的朋友，有谈心的朋友，有价值观相同的朋友，有志趣相投的，有抱负相同的，无论是企业还是个人，在我们往前走的时候，根本就离不开人脉。

就像企业要承担一部分社会责任一样，工作之余，我主动承担了一些社会工作，比如担任北京市女企业家协会的副会长、担任房山公安局的警风监督员，这让我结识了很多优秀的人才，给我帮助非常大。
判断一个人是不是能成为我的朋友，通常我会看他的朋友圈。
我的好朋友很多，他们都有一个共同的特点，就是愿意把自己的好朋友和你一起分享。
成功的时候以你为荣，而不是猜忌、嫉妒，这样的人才能成为我的好朋友。
但是朋友未必能成为优质的人脉。
我曾经遇到过一件尴尬的事情，在我与客户谈生意的时候，一个女性朋友不顾礼仪地贸然闯进办公室，打断我们的谈话，要求我帮忙。
从这次经历，我感觉到人脉资源也需要梳理、分类，要辨别优质人脉和劣质人脉。
我是做零售企业的，三教九流都要打交道，不同的人脉需要不同的管理，深了不行，浅了也不行，这是一个度的问题，在循序渐进中把握管理的度，也要看个人的感觉。
4.专注于自己的人脉积累 徐萍我觉得建立“ 人脉银行 ”，首先要学会交朋友，交朋友是双向的，让别人接纳你很重要。
在这里先分享一个小故事。
前不久拜访了一位东莞的企业家，他的企业不仅没有受到金融危机的冲击，反而实现逆势增长。
这个企业家说：反思后我发现，企业能存在的根本原因是能满足消费者的需求，对消费者有价值。
我想，交朋友或者说是建立人脉关系也是一样的道理，只要我的存在，对别人有帮助、有价值，彼此就能成为对方“ 人脉银行 ”里的储蓄和资本。
其次，在经营梳理人脉资源上，我觉得专注是很重要的。
大学毕业后，我的第一份工作是记者，研究的领域就是管理软件行业。
后来互联网、通信等行业非常热门，很多记者就去追逐这些热门行业，但我还是选择持续关注管理软件。
多年积累下来，我出了一本书。
也正因为我的专业性，受到了金蝶董事长徐少春先生的邀请加盟了金蝶软件。
我的人脉关系基本上都在管理软件这个圈子里，我也希望自己能成为这个领域的专家。
金蝶公司一直提倡要做企业管理专家，公司的每个员工也都要做自己领域的专家。
我的工作会经常拜访有成功管理经验的企业，我也会将他们的成功管理经验与行业其他企业分享，这又进一步体现了我的价值所在，让我积累到更多的人脉资源。
5.建立开放的人脉圈，关注细节 郭瑛负责大客户销售这么多年，有很多客户都成为了我的好朋友，这种关系需要平时的培养和积累。
我很珍惜每一次帮助他人的机会，不管是在工作还是生活上，都会尽我所能。
公司的核心业务是手机二维码，销售的时候往往需要对客户从零开始培育，培育的过程需要一定的时间，而在这个过程中会发现客户并不一定会马上和你做生意，但是通过我的影响有时候客户会帮我介绍更多的朋友或客户，这样共享人脉资源的例子非常多。
我乐于当一个信息互通的桥梁或资源共享的平台。
例如A客户虽然没有合作的可能，但是我发现A的一些信息对我的B客户非常重要，那我就会介绍他们认识，虽然当时A和B暂时都没有和我做生意，但我相信在时机成熟的时候，他们肯定会第一个想到我。
这样的帮助，让我结识了更多的朋友，积累了更丰富更多元的客户资源，路也会越来越广。
女性在拓展人脉资源上有某些先天的优势，比如做事细心和善于倾听，在交流中我常常无意中发现一些信息，如星座、爱好、性格、禁忌等，我都会记在心里，在特殊的日子送去用心的小礼物，让对方有被关注和重视的感觉。
“ 求胜 ”还是“ 求和 ”？
共赢的前提下，才有真正的胜出!讲述人马凌燕 上海精传音和公关顾问有限公司合伙人、客户总监陈斌 上海展英通信息科技有限公司董事长郑蕾 上海沃世投资管理咨询有限公司项目总监方芳 北大纵横人力资源咨询中心合伙人钟鸣 信诚人寿保险有限公司上海分公司人力资源部负责人中国人最讲究“ 和

”，凡事以和为贵。
人在职场，同事之间、合作伙伴之间，如果不能营造一种和气、和谐的工作氛围，那简直寸步难行。
但是，职场又讲求“赢”，只有胜过你的同事，打败你的竞争对手，才能生存并获得提升。
“求和”与“求胜”就像天平的两端，该如何小心掌控力度，以保持两端的平衡。
1.“和”是“胜”的基础 马凌燕我一直从事市场公关方面的工作，一路走来，感触最深的就是要学会用分享和感恩的态度去对待工作。
我认为“和”是基础，是团队在外冲锋陷阵的坚强后盾，是团队战斗力和精神面貌的体现。
实现内部的“和”需要非常用心并且靠日积月累。
作为领导者，首先自己要不断地学习和进步，不断有新的东西分享给下属，让他们感受到，在这里每天都能有新的获取，有成长空间。
另外，领导者要帮助员工认清自己的定位和职业目标，让他们明白自己的方向在哪里。
当然，了解同事的性格特点也非常重要。
对于内向、外向、好强或者内敛等不同性格的人，沟通方式是不同的。
懂得尊重对方，才会获得对方的尊重。
这些算是我维持团队和睦的一点心得吧。
在曾经的奋斗道路上，当我想要在平级的员工中胜出，我先会主动跟同事分享我的工作计划和心得，这样你既可以在分享的过程中直观地让对方看到你的计划目标，选择合理的避开，同时也会让对方觉得分享是一种帮助和获得，他们对你自然会友好多一些。
公司内部门之间的团结协作，很大程度上取决于公司的体制化管理。
人与人的合作，不能只靠人的性格。
公司完备的体制可以规避掉很多矛盾和风险。
分享的精神,换位思考的方式，是“和”的基础，而“和”是“胜”的基础。
2.“和”是达成“胜”的手段 陈斌我是从基层工程师、部门管理者一步步发展到自己创业当老板的。
我觉得“胜”与“和”的取舍和个人职业的发展阶段及扮演的角色有关。
当我还是一名工程师的时候，我比较求“胜”，在技术上不断追求突破，也不甘于一直当一名基层的技术人员。
逐渐地，我成长为部门管理者，那时的重点不在于自身的技术能力有多强，而是沟通协调能力有多强。
你需要跟各种各样的人打交道，光靠“气盛”很难成事。
现在我自己做公司，很多时候我感觉我的工作就是“和稀泥”。
公司就像一个大家庭，每个部门都有自己的立场，出现矛盾的时候，很难说谁对谁错。
我们公司的文化就是“以和为贵”，对内肯定是将“和”放在第一位的。
在职场里面，无论是个人还是组织，“胜”肯定是一个目标，不然就是不求上进。
而“和”是一种手段。
电视剧《杜拉拉升职记》里，杜拉拉其实是个很好胜的人，但她对同事又很包容，愿意帮助别人，也许正是这种性格，成就了她事业上的高升。
至于同业之间“和”与“胜”的关系，与行业的发展阶段有关。
我所在的手机行业，目前处于竞争白热化阶段，这个行业的人也都是年轻人，年轻人本身就比较好斗，因此，要以“和为贵”的方式来处理生意，似乎不太现实。
也许再过几年，等这个行业成熟了，只剩下几家相对独立的大企业，或许会出现行业联盟。
3.有“和”的“胜”才完美 郑蕾我觉得“和”比“胜”重要。
随着工作经历的丰富，我感觉人在职场，最重要的不是工作能力本身，而是与人相处的艺术。
一个人能力再强，假如不能和同事相处愉快，那么她管理的团队肯定不会有很强的凝聚力，她肯定不是一个好的领导。
我目前正负责公司一个项目的开工，每天在工地里，从设计、选材到装修，样样都要管。
项目完成后再交给公司的营运团队。
虽然我只负责硬件施工，但对工程的具体需求却来自于日后将使用这个工程的营运团队，所以我必须

每天跟各种人打交道，了解他们的需求，听取他们的意见。
在这个过程中，有些人会用比较好的能让人欣然接受的方式和我沟通，有些人则可能带着批判的方式和我沟通。
面对令自己不愉快的沟通对象，如果我一味地以排斥的心态去应对，那么即便项目成功完成了，团队的和谐也会受到影响，公司高层对我这个层级的领导者的印象也不会特别好。
如何平衡好“和”与“胜”，是一门需要不断学习的课程，我目前还在曲折中总结与思考。
4.以团队的定位和价值来取舍 方芳用两幅图画可以表明“和”与“胜”的关系。
一幅图里是两个有交集的圆，一个圆代表“和”，一个圆代表“胜”。
这幅图说明在合适的场合、运用合适的手法，“和”与“胜”可以兼得。
另一幅图中，外面是一个圆，代表着“和”，圆里面是一个方形，代表“胜”，外圆内方，这是中国人的处世哲学。
求“胜”与求“和”之间并没有什么分水岭，关键是在合适的环境下、对合适的人、在合适的时间、采用合适的手法来做出抉择，或者达到平衡。
一个组织的文化，是偏向于求“和”还是求“胜”，很大程度上取决于领导者的导向。
作为领导者，你是以纯粹获利作为工作导向，还是以创造价值作为终极目标，都会潜移默化地影响你的员工，并体现在员工的行为导向中。
组织里的每个成员由于受教育程度、工作经历、文化背景、性格特征不同，不能要求他们都以某种固定的方式做事，尤其是在一个新成立的公司或者组织里。
但是，在成熟的企业里面，领导者可以通过体制、流程和企业文化来建立一个大家共同遵守的守则。
很多企业抱怨员工的执行力不高，但是作为领导，要首先反思一下，我们的定位和价值在哪里。
对市场的变化和压力，老板是感受最直接的，而员工未必能感同身受。
作为老板，如何将这种市场趋势和压力传达给员工，使员工明白市场的走势，从而使公司上下一心，形成合力，就像打通了水渠，对公司而言，这就是最大的“和”。
接下来自然是水到渠成，领导是修渠人，而员工是水。
5.构建“共赢”的工作环境 钟鸣“和”与“胜”的取舍，是要根据不同的环境和阶段来看的。
如果企业是靠团队活力制胜，靠团队成就绩效，则通常以“和”为基础；如果企业靠个人的创意和成就制胜，这样的组织一般是以“求胜”作为基调。
不管以何者为基调，都不是绝对的。
从个人的发展来看，当你处于追求个人成就突破的阶段时，适当地要考虑如何“求胜”。
但不管怎样，“和”肯定是基础。
没有和谐，没有合作，不可能有竞争的胜出。
“和”与“胜”不矛盾，没有组织的“和”，很难有个人和组织的“胜”。
只有以“共赢”的思想来构建自己的工作环境，你才能真正地胜出。
当企业考虑提拔一名员工时，很重要的一个考量因素就是看这个员工是否得到其他员工的认可。
如果所有人都不认可他，提拔这样的人担当更重要的角色，就会有风险。
这说明，一个赢得了“胜”的人，其实已经做到了“和”，已经兼顾了别人的需求，得到了别人的认可。
作为企业管理层，你难免会听到很多不同的声音，可能有人会反对你的见解，可能有人会批评你的举措，可能有人会妒忌你的成就，可能有人会抵制你的风格，但是假如你能站在他们的立场上考虑他们的需求，想办法兼顾他们的利益，所有问题都会有解决的办法。
职场中的胜出，到最后不是靠技术和专业能力，而在于赢得人心。
寿险这个行业，目前还有很大的市场空间，我们不是通过打倒对手而获得市场份额，而是希望在发展自身的同时，实现与同行合作共赢。
同行间过度的无序的竞争，反而会伤害了这个市场。
所以在寿险这个行业里，“和”是大家共同发展的基础。

## 编辑推荐

《职场就拼巧实力》编辑推荐：进的时候拼能力，退的时候比心计！
拼硬，头破血流；拼软，窝囊受气；拼巧，职场无忧！
顶级企业高管独家分享成功秘籍“职场火候学”在现实骨感中拼出理想丰满！
巧实力，不等同算计；人缘丰盈，不等同曲意逢迎。
把聪明变作明澈，把心计转为自信，把柔顺化为势能！
求职、晋升、创业，学点心计很重要！
官场、职场、商场、，混好不只靠运气！
同行、客户、老板，搞定其实很简单！

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