

<<晋升VS跳槽>>

图书基本信息

书名：<<晋升VS跳槽>>

13位ISBN编号：9787802554214

10位ISBN编号：7802554217

出版时间：2010-4

出版时间：蒋多 企业管理出版社 (2010-04出版)

作者：蒋多

页数：242

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>

<<晋升VS跳槽>>

前言

向左晋升，向右跳槽。

你是坚守在晋升之路，还是走上了跳槽之旅？

对于打拼在职场中的人来说，晋升意味着更多的薪水，更高的地位，更广阔的发展前景。

晋升承载着你的追求与理想，给予你尊严荣耀与自我满足。

职场中人，应该而且必须追求晋升。

然而，晋升毕竟是种稀缺资源，相对于企业的总人数来说，得到晋升的人永远是少数。

于是，怎样才能实现晋升就成了一个萦绕在你脑海的问题。

是不是你不够努力？

每个公司都可以看到这样的人，他们工作勤勤恳恳，任劳任怨，像个老黄牛，可是他们从来就没有尝到一点晋升的甜头。

其实，这不足为怪，公司看重的是绩效，公司只会因为一个人的功劳而提升某人，绝不会因为一个人的苦劳而给予提拔。

能够在公司生存下来，说明你的某一方面被公司看重。

但是你没有获得晋升，意味着你的“硬件”或者“软件”某一方面欠缺。

“硬件”指的是你的个人才干，而“软件”则是实现晋升的各种技巧。

要想获得晋升，没有出色的才干与过人的本领肯定是不行的。

这种才干与本领包括工作水平，也包括与同事相处的能力。

工作一塌糊涂的人，还想获得晋升——你别开玩笑了一——当然你是老板亲戚的话那是例外。

你必须强化个人工作能力，提高个人职业化水平。

但是有些人业绩十分明显，晋升还是不肯花落他家，这就让他郁闷了。

其实，没什么郁闷的，如果你有下面的行为的话，那么不能获得晋升早就是板上钉钉了：——你的形象不像白领，像个“搞艺术的”，胡子拉碴、衣服发出一股让同事掩鼻的怪味，你的办公桌成了垃圾堆……

<<晋升VS跳槽>>

内容概要

晋升and跳槽，其问有很多困惑与问题纠缠着职场中人。
如何清除困惑，解决问题，是职场中人不得不面对的难题。
为了帮助职场中人解决这些问题，我们编写了这本书，以帮助那些被晋升或者跳槽困扰着的人。
全书生动活泼，既实用又有趣，事例理论，两相丰富。
对职场中人而言，是本不可多得的好书。

<<晋升VS跳槽>>

书籍目录

第一章 准备晋升第一节 晋升路上的“铁蒺藜”第二节 苍茫晋升，心态主沉浮第三节 认识误区让你的晋升不再“一误再误”第四节 “表达缺失”成职场晋升拦路虎第五节 不能做“穿山甲”，也不能做“狐狸”第六节 SHOW你自己第七节 游刃办公室政治第八节 升职失利，要一笑而过第九节 出色的你为什么与晋升擦肩而过第十节 “升官”的命门第十一节 晋升，需要360度相处之道第十二节 沟则通，不沟则痛第十三节 向老板要官，技巧很重要第十四节 让同事升职成为你晋升催化剂第五节 “晋升”虽好，也要仔细斟酌第十六节 新官上任怎样火第十七节 素质，你晋升的形象大使第十八节 个人职业化水平，晋升硬件中的硬件第二章 晋升之路第一节 如何快速寻找“升职”突破口第二节 年轻新贵的减负第三节 外企快速升迁的几个“有”第四节 骏马能历险耕田不如牛第五节 “好传言”创造晋升机会第六节 辞职不是索求晋升的砝码第七节 高升机会不等人，该出手时就出手第八节 如何进入晋升快车道第九节 近水楼台先得月的晋升术第十节 三大“贵人圈”助你晋升第十一节 技而优则仕第十二节 晋升之后的新问题第三章 女性晋升第一节 女性职场晋升路障大盘点第二节 影响女性晋升的家庭因素第三节 职场女性要向男性学什么第四节 不要“太认真”，更别“情绪化”第五节 职场拒绝倾述第六节 职场女性的七种武器第七节 职场女性魅力提升手册第八节 职场女白领的巧言秘笈第九节 做乖乖女，但别受累又受气第十节 “和谐”你的男上司第十一节 女秘书行走职场受宠宝典10招第十二节 女性晋升，靠的是特质第十三节 女性晋升的三大纪律，八项注意第四节 职业女性的成功晋升术第五节 以柔克刚兰花手第十六节 想做个好女主管不容易第十七节 女经理：做人还是做女人第十八节 从灰姑娘到女超人第十九节 职场女性如何才能“升升”不息第四章 高管晋升第一节 十年功臣如何再造“升”机第二节 中层主管：如何冲破你的升职“天花板”第三节 而立之年的晋升，包袱很重，肩膀很痛第四节 化解你的高管晋升死穴第五节 年轻高管晋升大法第六节 主管突破成长瓶颈的“十诫”第七节 如何坐稳主管宝座第五章 跳槽预备第一节 跳槽前，来份测试吧第二节 足够的跳槽理由，你到底有没有第三节 跳槽六问第四节 跳槽、转行时间选择有讲究第五节 转行，经验空白是“致命伤”第六节 “吃透”法律再跳槽第七节 跳槽也要算机会成本第八节 跳槽提升身价但要适当规划第九节 转行晋升，那是一个问题第十节 跳槽，先准备好你的通行证第十一节 如何带着“金子”跳槽第十二节 小心跨行业跳槽成跳“糟”第十三节 要不要跟老大一起跳槽第十四节 当被“猎头”盯上时，该不该“跳”第十五节 跳槽方式怎可是无忌第十六节 职场新人刚入行，对待跳槽要稳当第十七节 跳槽有风险跳前要慎重第十八节 “黑五类”白领不如及早跳槽第十九节 小心一次跳槽带来的蝴蝶效应第六章 跳槽策略第一节 成功跳槽“连连看”第二节 怎样才能一跳一个准第三节 给跳槽买份保单第四节 当跳槽遭遇年龄门槛时第五节 跳槽之前该如何找好“跳板”第六节 跳槽：该如何选择新东家第七节 三招教你职场“撑杆跳”第八节 借角色竞争力跳上高职第九节 高学历跳槽路上的硬伤第十节 职业经理人跳槽必读第十一节 职场人，别做跳槽季节“墙头草”第十二节 尝试性跳槽还是晋升性跳槽第十三节 把握跳槽最佳时机第四节 跳槽中的尴尬事：被老东家发现了第五节 辞职也要讲艺术第七章 跳槽之后第一节 跳槽之后需反思第二节 怎样度过跳槽后的心理起伏期第三节 跳槽后如何处理与原公司的关系第四节 融入新公司六部曲第五节 跳槽之后职场更不如意怎么办第六节 跳槽后能吃“回头草”吗第七节 鲁莽跳槽后“绝地反击”

<<晋升VS跳槽>>

章节摘录

“晋升”虽好，也要仔细斟酌晋升，成就了人精神领域的成功欲、价值感，更有许许多多实惠内含其中，无疑是非常具有诱惑力的。

晋升对于职场人生的重要程度毋庸置疑，正因为这些，自古及今，“步步高升”是最好的祝词，“恩蒙提携”是最动情最隽永的道情和致谢。

晋升成为职场人生永恒的追求，而依附于“晋升”的种种情感也久久地萦绕在人们的心中，几乎与人类的文明史一样久远。

对“晋升”或“对晋升的热切追求”本身不需要更多的注释，然而当我们将附加于“晋升”的某些情感因素进行斟酌和品味时，则发现我们传统的管理学或大众化的人力资源管理实践中，存在一个非常值得关注的问题，那就是大家依然习惯于把“晋升”当作“奖赏”。

“把晋升当作奖赏”产生的激励效果是明确的。

但是，其产生的负面影响也足以使管理学本身出现尴尬，这在中国传统机构（官场）上表现得尤其突出。

往往“皇恩浩荡”之处，必有感恩戴德之人。

从皇帝老子到各级官僚都热衷于、习惯于把官位恩赐给属下，部属自然不胜感激。

晋升在这里尽管没有失去激励的效应，但是却派生出了、掺杂进去了许多情感因素（私情），进而产生了攀龙附凤向上爬的职业环境，给事业造成巨大的危害。

这是“人治”的必然结果。

今天，我们关注“晋升”这个问题时，依然不时地发现这“人治”的遗迹。

首先表现在管理者身上，某些上级依然习惯于把晋升理解为或者当作赏赐，恩泽部属。

另一方面，很多部属也习惯于把“晋升”当作“恩赐”虔诚地接受，进而诚惶诚恐地在上司的恩泽下感恩报德地效力。

这样的直接后果是掩盖了“晋升”的本质，抹杀了“晋升”的主体性。

现代人力资源管理学认为，“晋升”的本质是建立在对职员个人素质、能力和努力认可的前提下的职位调整，是上司和机构的一种基本职能，并不是属于上级和领导私属的特权；很显然，把“晋升当作奖赏”这种“人治”的做法有悖于现代管理精神。

从当代人力资源学的理论上讲，晋升是一种建立在客观评价基础上的职位、岗位变迁，变迁的目的是让主体（职员）找到适当的岗位，以利于个人更好地发挥和实现自己，同时实现机构的价值追求。

可见，晋升的实质是建立在对职员科学评价基础上的正确使用，而晋升的主体性是指晋升者自身的业绩、能力的客观实现，并不是什么恩赐。

所以，作为职员，我们应该对这种知人善任、客观公正的领导水平和素养起敬、感谢，但是更应该感谢自己，因为决定晋升的根本因素应该是职员本人的努力、能力、业绩等。

作为组织或者上级，我们只能希望职员努力工作而不辱使命，不应企望所提拔的职员去感恩戴德，因为那是作为上级机构和领导的职责。

然而，我们总是感觉到晋升的概念中似乎包含有奖赏和激励的成分，那是为什么呢？

事实上，合理的晋升往往能产生激励的效果，如同给职员以巨大奖赏一样，使其产生获得奖赏的感受。

但并不是晋升本身就是激励或奖赏。

机构如果能够做到客观评价和正确使用，那么无疑每一次晋升和提拔都是一次良好的激励，无论对于晋升者个人或者是周围的人都是一样。

可见，把晋升当作“奖赏”本身就是一种误区。

因为那样不仅混淆了现代管理的理念，更容易把现代管理倒退到“人治”，使职员的追求和思想产生混乱，导致过分追求营造人情关系而忽视自身素质的成长和建设，进而影响整个机构的成长。

不是吗，我们很多机构，尤其是传统机构里，人情网严重冲击着基本组织机构，大家不得不把“有事找组织”变成“有事找关系”。

退一步讲，对于很多机构来说，把晋升作为奖赏的可行性空间很小。

<<晋升VS跳槽>>

如果使职员过分依赖“晋升”来“提神”，或把“晋升”当作太过于重要的人生价值取向，结果是很糟糕的。

我们经常看到在一些机构里，很多人望着代表高职位的金字塔尖，拥挤、排挤、削尖脑袋、伸长脖子，把劲全用在了相互消耗上了。

而最终能够晋升的毕竟是少数，因为机构能够提供的职位是有限的。

如果站在职员的角度看这个问题，就更应该扔掉那种不合时宜的职业观念。

从现代人生观来看待这个问题的话，任何一个人找到适合自己的位置是第一重要的，而不是找到最高位置是第一重要的。

这里有很多例子，比如有的人不顾个人专业是否对口，通过各种关节得到渴望已久的位置，而实际上不能胜任，贻误了工作，还落个“无能”的坏名声；还有的人本来在本职岗位上已经发挥了最大的潜能，很称职，但是非要刻意去追求更高的职位不可，结果依然是无功而返；还有的人，不顾自己体力、精力等基础素质局限，谋求强度大、难度大的岗位，结果落得从亚健康到职业病，甚至给身体或生命造成无可挽回的损失，等等。

由此可以看到，如果我们倡导职员只追求“合适”的职位，而不是以“向上爬”的心态苦心孤诣地猎获高职位，那么就应该尽量避免出现人人谋升迁、个个求提拔的职业观错位局面，最基本的就是避免把“晋升”当作“奖赏”，进而用科学的职业观，正确的人生观去营造良好的人文环境，营造一种健康成长的工作环境。

新官上任怎样火也许有那么一天，公司人事通知你将升任新的职位。

你在觉得精神一振的同时是不是会有无所适从的感觉呢？

在你就任新职前的这段时间内如何全面提升各方面经验，变得更为成熟和老练呢？

怎样让你的新官上任火起来？

首先，你要对自己有信心。

你被提升这件事表明你已经足够成熟。

当然，我们大家都应该不断提升自己。

然而，在提高自己的过程中你不应该失掉自己。

有几个方面你也许需要注意。

继续保持你过去做得最好的方面。

你的提升是对你过去成就的延续。

老板对你的期望中，很重要的一部分是希望你进一步扩展你现有的能力。

你首先需要工作得像一个部门负责人，而不是把你自己表现得像一个代总经理。

<<晋升VS跳槽>>

编辑推荐

《晋升VS跳槽》编辑推荐：如何在工作中获得升迁？

如何判断是否应该跳槽？

如何把握跳槽时机？

跳槽时应注意哪些问题？

如何调研要跳过去的目标企业？

如何适应新公司的工作？

晋升之道，重在价值发现；跳槽之旅，重在提升竞争力。

胆魄决定高度，思路决定出路，底蕴决定命运。

br 对于打拼在职场中的人来说，晋升意味着更多的薪水，更高的地位，更广阔的发展前景。

晋升承载着你的追求与理想，给予了你尊严荣耀与自我满足。

职场中人，应该而且必须追求晋升。

br 跳槽，从其最根本的目的来说，是为了晋升。

在职场中，你是苦苦守候着晋升，还是准备及早抽身跳槽，这是一个重要的选择命题。

选择错了，会产生各种后果，也许会带来蝴蝶效应，造成你生活的大动荡。

<<晋升VS跳槽>>

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>