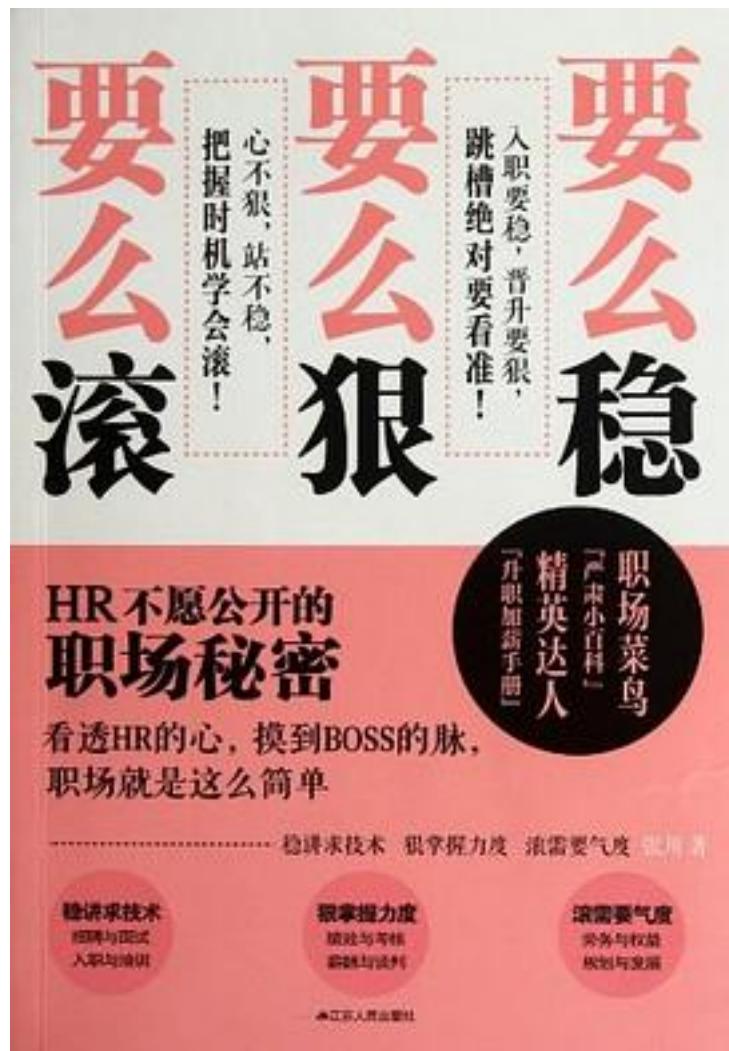


要么稳，要么狠，要么滚



[要么稳，要么狠，要么滚 下载链接1](#)

著者:张川

出版者:江苏人民出版社

出版时间:2012-4

装帧:平装

isbn:9787214080127

《要么稳要么狠要么滚》虽不是职场小说，没有惊心动魄的故事情节，但是告诉你的职场秘籍绝对不比“杜拉拉”少；本书不教你“潜伏在办公室”，而是教你要抓住机遇、狠狠向上爬；本书也绝不是只针对HR写的人力资源教科书，相反，这是给所有奋斗在职场同仁的一本严肃百科，励志读本。

看过张川的《要么稳要么狠要么滚》，相信大家在职场中的很多困惑都会迎刃而解，更重要的是对自己今后的努力有了目标，跳槽有了定位。

(两种封面随机发放)

作者介绍：

张川，网名：一千零一夜HR。人力资源管理师、培训师、具有八年人力资源管理工作经验。曾先后就职于北京外资企业、国营及民营企业，曾为近三十家不同行业的企业做过人力资源整体规划及咨询，并应邀进行人力资源培训与职场培训万余人次。

目录: 目录：

写在前面 致奋斗在职场的同仁

第一章 招聘与面试——HR教你稳稳入职的秘密

第一节 面试前如何“先发制人”

第二节 模拟面试现场是最有效的通关途径

第三节 HR也有BUG

第四节 面试时，你该如何表现自己

第五节 那些HR最关心的问题

第六节 HR的七个“大规模杀伤性”问题

第七节 HR是根据什么给你定价的？

第八节 高端的猎头是“经营”人才，低端的猎头是“买卖”人才

第九节 高级人才的面试“待遇”

第十节 本章小结

第二章 培训——HR教你如何“干得稳”

第一节 常规培训是什么样的？

第二节 培训的终极目的是什么？

第三节 不做“主流”员工你就OUT了

第四节 管理层如何进行培训？

第五节 如何看清外来培训的利弊？

第六节 用职业规划来连接人生“断点”

第七节 HR领进门，培训在个人

第八节 HR三大培训

第九节 职场菜鸟要警惕的培训的误区

第十节 从学习到成果，总结那是必须的

第十一节 本章小结

第三章 绩效——我们即将面临的考核风暴

第一节 “绩效”如是说

第二节 绩效考核面对的问题——说一套做一套

第三节 谁来考核我们？

第四节 考核究竟考什么？

第五节 考核中的人为现象

第六节 绩效考核的方式

第七节 看懂你的绩效考核表

第八节 什么是关键绩效指标？

第九节 哪些方式决定了关键绩效指标？

第十节 考核的实际效果才最重要

第十一节 绩效考核到底有什么作用
第十二节 打分不是目的，反馈才是要点
第十三节 老板也逃不掉被考核的命运
第十四节 本章小结
第四章 薪酬——为“钱”而博弈才是动力
第一节 制定薪酬要遵循的“3P”理论
第二节 怎样对薪酬进行调查
第三节 将薪酬掌握在自己手中
第四节 识别薪酬含义，你会收获“质”的改变
第五节 唇枪舌剑的薪酬博弈
第六节 本章小结
第五章 组织规划——晋阶管理你要怎么狠
第一节 组织中唯一不变是“人”
第二节 迈入管理四部曲
第三节 让员工坐到合适的“椅子”上
第四节 企业管理领域同样会遇到“瓶颈”
第五节 职业经理人是怎么“死掉”的
第六节 给新晋管理者泼几瓢凉水
第七节 即使“错”，也依旧完美的企业战略
第八节 本章小结
第六章 劳务关系——“滚”到哪里你都要知道的职场常识
第一节 《劳动法》如是说
第二节 劳动合同有哪三种形式
第三节 试用期时你也可以考察公司
第四节 如何管理你的个人档案？
第五节 关于五险一金，你必须要知道的法律知识
第六节 不是所有的公司都能建立企业年金
第七节 最低工资标准和社平工资的区别
第八节 缴纳个人所得税是每个公民应尽的义务
第九节 工作时间与休假日
第十节 发生劳务纠纷时，我们该如何争取自己的利益？
第十一节 本章小结
第七章 企业文化——没有对错，只有好坏
第一节 企业文化的评价标准是什么？
第二节 企业文化没有对错，只有好坏
第三节 马斯洛理论在企业文化中的运用
第四节 本章小结
· · · · · (收起)

[要么稳，要么狠，要么滚](#) [下载链接1](#)

标签

职场

HR

职业规划

人力资源

成长

管理

职场工作

励志

评论

4.0星，这本书是出版社赠书，值得阅读和买本放家里备着。作者是HR人员，内容为入职、升职、离职、保险等职场问题，涉及标的巨大，价值远远超过书的价格。

圆熟

2012-4-10 感谢出版社的赠书。

入职要稳，晋升要狠，跳槽绝对要看准！心不狠，站不稳，把握时机学会滚！

入门读物

读到一半

扫盲书..可能已经不适合我了

原来是烂书，只能唬不读教材的人。

还可以。作者企图用些诙谐的方式来是文章变得有趣和有亲和力，这种伎俩会欺骗本大爷么。不过多看看书还是好的，这话我会乱说么？

我为嘛要买这么本絮絮叨叨，没有重点，一会儿严肃体，一会儿口语体的书啊！！

明显的标题党，哗众取宠。

豆瓣试读。面霸面霸的想吃泡面啊。总觉得这个题目和另外一本书的很像。

这是要考验我对烂书的忍耐力么。。。尼玛写书就是赤果果的噶三五你以为你是某某大神还是怎样！！！

非常好的一本书。豁然开朗。

从毕业到步入职场，就像是人生中的一个断点，我们不能“顺其自然”的继续前进，必须面对选择和竞争。书里介绍的求职要点、职业发展路径是职场小土豆前进道路上的光，可以了解到HR如何对待问题，在工作中继续学习的要点，以及如何更好的生存成为大拿。相比于职场小说更加实用和具有指导意义。

还是有些收获，对HR的视角有一定的了解。

说出来的都是常识，遇到问题就往别人身上推，解决问题基本靠抄书，很怀疑作者的职场生涯究竟是什么样子

跳跃式看法~~~没啥大印象…………等以后用得到了再仔细看……

职员ABC也太有喜感了，作者真心喜欢炸酱面……

人力资源教科书+劳动法常识。

要么稳，要么狠，要么滚 [下载链接1](#)

书评

- 1、80%发布招聘职位的企业并不急需要人；
- 2、“拍人的砖头”比“敲门砖”更具有杀伤力；
- 3、答案——一个答案；
- 4、不要看社会上什么火就学什么，因为社会是浮躁的；
- 5、职场中最好的经历和经验就是在工作中把想法变成计划，把计划实施于公司的…

从HR的角度来教怎样面试、入职、培训、加薪、升职，让你了解一些实用的劳动法常识。80%发布招聘职位的企业并不急需要人；HR的七种武器：

- 1、背景问题：包括工作、个人、家庭、教育等背景
- 2、知识性问题：相关的专业知识
- 3、思维性问题：考察你的理解、分析、辨别、评价和…

刚才看到了P93，关于员工忠诚度如何做绩效考核的问题。我个人的看法愿与张川以及广大读者讨论：

首先，绩效考核考核的是员工已发生的行为，而不是未发生的行为，所以，究竟职员A与职员B明天谁更可能马上跳槽与这个考核没有关系，因为法律不溯及以前、考核不涉及以后。因此，我…

性格培训：领导总是喜欢提拔与其性格相近的员工。如果你认准了一家企业，决心长期发展，老总和领导的性格是不容忽视的。（友情提示：请慎重思考老板希望你成为的人，和你希望自己成为的人之间的差别）

基础培训：电脑操作，办公软件。我们身处网络时代，如果不懂数字，办公...

有些地方都是扯淡 说了等于没说 嫌有装X，很多面试技巧和重点都没说.... 这本书5块钱都不值 有些地方都是扯淡 说了等于没说 嫌有装X，很多面试技巧和重点都没说.... 这本书5块钱都不值 有些地方都是扯淡 说了等于没说
嫌有装X，很多面试技巧和重点都没说.....

网络及现实都有不少论及职场的书。

几乎每一本上架的时候都号称多少人推荐，角度多新颖。

从昨晚到今天，我看完的是网络连载精华版。尽管是精华版，但是精华还真是不多。
最有用的应该是一点：应届毕业生如何投递简历。

1.在网络搜索感兴趣的、条件合适的岗位30+； 2.从...

前几天看了战隼博客里提到这本书，正巧那天在南站书店看到了，拿起来读了读，八个字：语言轻松，内容充实！书的内容很不错，初入职场、职场菜鸟等都可以读一读，做到心中有数，就可以应付职场中的很多尴尬和困惑了。也可以深度去认识你的boss，会对我们的职场之路有所帮助的。 ...

偶尔在图书馆里看见这本书，一直想了解HR，这毕竟自己作为管人和被人管都需要了解的。粗略看了目录，分为面试、培训、绩效、薪酬、组织规划、劳务关系、企业文化七大章。

第一章面试，是逐字逐句看的，但是不知道为什么书里写的标题很吸引人，但是内容就让人看不下去了。不够...

没多大意思，看完前两章就实在看不下去了。

书中的内容没多大价值没什么新意，虽可能确实是作者的亲身经验，但都是从网上的经验可轻松得到的，没多少令人眼前一亮的点。另外，书中废话太多，太啰嗦，明明一两句话就可搞定的却大书特书上整整一两页。而且例子也没多少...

第一章对刚毕业与初入职场的菜鸟非常有用，按着书中内容去实践会对求职很有帮助。

从第二章开始内容已经偏向hr职业介绍了，不过还是有一些内容对其它职位人员有用的。

第三章职效考核基本是hr要了解的内容，行外人如果不想了解可以只挑有兴趣的内容看看。第四章是关于薪酬的制...

[要么稳，要么狠，要么滚](#) [下载链接1](#)