

《12个工作的基本》

图书基本信息

书名：《12个工作的基本》

13位ISBN编号：9787210086064

出版时间：2016-9

作者：[日]大久保幸夫

译者：程亮

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《12个工作的基本》

内容概要

畅销日本十年的经典工作术
所有工作方法论背后的基本原理

编辑推荐

你对工作的认知正确吗？你一直以来努力想要获得的能力，真的是工作中需要的吗？

本书是日本职业研究专家大久保幸夫写给所有职场人的工作哲学。在这本小书中，作者并没有事无巨细地针对工作中的具体问题制定解决方案，而是引导读者在短时间内建立起对工作的正确认知，并逐步养成对职业生涯至关重要的12种基本能力。本书所讲述的内容虽然简明易懂，却比人际沟通、时间管理、自控与抗压等常见的话题更本质，是足以让职场人“受用一生”的工作手册。

内容简介

工作在人生中占有重要位置，甚至能在一定程度上决定人生是否幸福。每个人在工作中都有自己想达成的目标，但关于如何工作，有太多似是而非的技巧和说法，常常让读者不知如何判断和选择，在困惑和彷徨中错失一个又一个机遇。

在本书中，职业研究专家大久保幸夫并不直接教人应对工作中的具体问题，而是从工作的本质出发，向读者传授一套适用于解决工作中所有问题的基本方法。具体来说，就是帮读者掌握反应力、乐观力、目标发现力、持续学习力、专业构筑力等12种工作需要的基本能力。作者认为，无论你初入职场还是工作多年，是否拥有高学历和光鲜的资格证书，只要学会这12种基本能力，就能在此基础上自如地演化出针对人际沟通、自我管理、团队协作等各种具体问题的工作方法论，进而从容不迫地应对职业生涯中可能遭遇的种种困境。

《12个工作的基本》

作者简介

大久保幸夫，瑞可利职业研究所所长。1983年一桥大学经济学部毕业，同年于瑞可利有限公司入职，1999年创立以人与组织为研究对象的机构——瑞可利职业研究所，就任所长。法政大学研究生院客座教授，专攻人才管理、劳动政策、职业设计。著有《应届生无业》《享受能力的社会》等作品。

《12个工作的基本》

书籍目录

前言 本书的内容与目的

第一章 关于职业的种种误解

第二章 引导职业生涯走向成功的12种基本能力

第1能力 反应力

第2能力 亲和力

第3能力 乐观力

第4能力 目标发现力

第5能力 持续学习力

第6能力 语境理解力

第7能力 专业构筑力

第8能力 人脉开拓力

第9能力 委任力

第10能力 商谈力

第11能力 传授力

第12能力 协调力

第三章 职业生涯稳步攀升的法则

后记

出版后记

《12个工作的基本》

精彩短评

- 1、小而全的典范。很多观点与当下流行的职场书籍吻合，但每个点都是点到为止，没有详说。庆幸的是，其中很多重要的观点都有其他职场作家出书详谈过。这本书中很多清新的想法让我在工作中有了灵感。比如拓展人脉的一些小建议。
- 2、很多观点都是很好与实际工作相符合，这都是工作中需要的能力！但是总结都是点到即止，没有详细的方法和说明。
- 3、言简意赅、点到为止地为每个想在职场上有长足发展的人指明了大概的方向，剩下的就是理论联系实际，在实践中修正理论，并最终形成经验，收获相应的能力。
- 4、学历不代表一切，能力才是关键。解决工作的问题，并不是一味地去考各种证，或者是盲目提升学历。

而是根据工作所需要的某些能力，然后刻意加强自己这方面的训练，要意识到什么才是工作当中必须要具备的。

- 5、全书没有什么废话，算是给了一个框架。其实很多道理平常也都懂，关键是在工作中实践。
 - 6、好书，好书啊！但愿得以成长~
 - 7、内容好空，翻了翻觉得白买了
 - 8、实用性
 - 9、道理本来就懂，所以看了帮助也不大==
 - 10、挺有用
 - 11、不错的一本书 简单易懂
 - 12、有共鸣，有启发~特别是30岁的人儿赶紧看~~
 - 13、比较简单的一本书，感觉是写给初入职的年轻人看的。
 - 14、收获良多
 - 15、值得常读常省视自己，很庆幸在刚刚工作的时候读到这本书。
 - 16、职业发展中关于对人，对己，对课题的12个放之四海而皆准的基本能力。阐述很清楚，基本方法也有。但要做到可真难啊
 - 17、4
- 温故知新
- 18、有点鸡汤....
 - 19、好书，需要自己体会。有两个力以前没有认识到，要再读的书。
 - 20、翻了一遍，说的虽好，更须实践。
 - 21、刷新了我对个人能力的认知。
 - 22、真的很实用的职场指导手册！
 - 23、1、语境理解力就是在理解对方心情的基础上将自己的主张明确地传达给对方；2、话中没有透露的部分，就要通过背景去想象，做到“深思熟虑”；3、养成以“学习视角”来看待事物的习惯，有助于养成“积极思考”习惯。
 - 24、对职场新人有所启发
 - 25、到了一定的人生阶段，就该看看这样的书了。
 - 26、看别人的书，想自己的事，感悟会更实际。书不厚、字很少，里面的内容会指引职场人士一个条通往自己与职业和谐关系的道路，路很长，慢慢走，沿途多吸收实践。
 - 27、工作了一段时间，再看是最好
 - 28、十几分钟就可以读完，但是丝毫没有营养价值。乍一看目录，感觉挺有吸引力，但是内容十分空洞，浅显。白花了二十多块钱。
 - 29、这12个工作的基本能力，每个人可能想完善的方面和侧重点会有不同，但是，对于我来说，目标发现力、持续学习力和专业构筑力还是很有用的。
 - 30、一开始以为这本书对职场新手的帮助可能比对职场老鸟的帮助更大些，读着读着发现正是这种不够谦虚的态度要害人。当然，这里有一些能力我们似乎已经掌握了，但是坦诚的自我审视也是提升的前提，这12种工作的基本能力总有一些是我们需要提高的短板。

《12个工作的基本》

31、珍爱生命，重视工作效率

32、蛮喜欢这本书的，作者用面向大众演讲的语言来写，看起书来不费劲，里面列举的要点，既有新颖之处，说服力也充足。

33、一个小时翻完，比较浅显，指导意义不大

34、12个工作的基本能力，非常简单，但也非常实用。

35、学历和资格证书可能是有效的敲门砖，但真正能让你在职业生涯中一帆风顺的是能帮助你在关键时刻解决问题的“胜任素质”，是12种基本能力（所有工作方法论背后的基本原理）。

36、干货，精简。

37、通俗易懂，平时多注意培养自己的12个能力

38、简短精辟 命中要害

39、对职场新人有所帮助

40、12种能力，总是有人老觉得自己有能力，看看这12个基本通用能力，比对下，找到差距。

41、对于没有规划的人来说不是为一种不错的指导

42、讨厌已经到了被迫学习生存技能的年纪。

43、对职场新人，或阅读过职场书籍的人，请不要把此书当作工具书！不要把此书当作工具书！不要把此书当作工具书！

它没有写怎么做，而是告知你该做什么。它在试图帮你建立结构化职场体系。

你可以从“对业务”，“对自己”，“对他人”来解读；也可以从“自我管理”，“人际关系”，“团队协作”来解读。

谨记

1.“非语言交流”比“语言交流”更重要

2.纽带理论

3.职业锚

可以尝试通过职业锚理论帮助自己在不同的时期找准自己的定位。

再看看“sunny视界”的书评

44、道理我都懂...

45、基本是老生常谈，回顾一遍即可

46、《12个工作的基本》（大久保幸夫）（7/52）52周阅读计划，本书读后感：一本小而全的职业规划宝典，语言简练，逻辑清晰，内容不多，但都是干货，所有的建议都有凭有据，十分专业。

47、书中提到的基本其实就是对于人生职场所需要的12个基本的能力，这12个能力犹如冰山下面看不见的山地，是基础，诸如反应力、亲和力、目标发现力这些词看似简单，但真正思考下来，却发现需要持续性有目的性的去操作，值得读，更重要的是内化后开始行动。

48、简洁的阐述，基本的要点。没有任何赘言。像一本导读，可以根据这本书讲的去深入培养，发散。是一本需要思考的书

49、12个基本能力时刻提醒自己，做到了，就可以提升了。

50、空、泛、白。#开卷有益#

《12个工作的基本》

精彩书评

章节试读

1、《12个工作的基本》的笔记-第37页

反应力是作为整体的反应来定义的，包括在信息沟通过程中的搜集、倾听、提问等，最关键的是要在其中有所反应，我们看到过太多的沉默者，所有的会议只要上级不发话，他永远可以保持沉默，也就是在所有的过程中保持疏离。这种不参与的状态其实就是反应力的败笔。想想看，你永远成为沟通过程中的空气存在，要么会被剔除，要么就会被上级看轻，所以锻炼反应力的关键就是下次再开会的时候，开开金口，说一两句有见地的话，天长日久，你会有意识的搜集到信息，并且很有专业性，这是工作的基础能力。

2、《12个工作的基本》的笔记-第9页

学历高就有优势。过去一个村里出一个大学生，都是轰动十里的大事。而在如今学历泛滥、大学毕业生成灾，我们的高学历或许只是表面上的光鲜。高学历只是一块敲门砖，而且只能是一块敲门砖，当职业的大门打开时，雇主看重的更是自身技能。

3、《12个工作的基本》的笔记-第103页

如果与不同年龄、不同专业领域、不同国籍的人频繁交谈，语境理解力就能自然而然地得到锻炼。无论如何都要理解对方的想法，无论如何都要让对方理解自己的想法，然后拉近彼此之间的距离。在这样不断积累交流经验的过程中，语境理解力就能得到很好的锻炼。

4、《12个工作的基本》的笔记-第39页

锻炼反应力的关键是要有自觉的意识。要时刻养成习惯，留意周围的人，客观把握这些人对自己有何期待。

-----反应力是沟通的最基本的能力，正因为太基础了，所以容易忽视。这种有意识的锻炼自己的反应力的方式，简单易行，可以多做操练

5、《12个工作的基本》的笔记-第89页

不学习的理由就是不懂得学习方法。

6、《12个工作的基本》的笔记-第114页

1.尽量选择已经积累大量经验的领域。

以目前的发展速度，等到积累了大量经验的专业恐怕风口已过，这点与作者观点不同。

7、《12个工作的基本》的笔记-第48页

“在社会上取得成功，需要的不是智商，而是情商。”

8、《12个工作的基本》的笔记-第22页

财会知识、市场知识、人才管理知识、经营战略的主要谱系、风险管理知识、商法基础知识、经营哲学、业界内外的相关人脉等等，只有具备这些，才能成为合格的经营干部，否则只能停留在科长、部长水平。

《12个工作的基本》

9、《12个工作的基本》的笔记-第103页

这样的结果，就是让你能在朋友面前侃侃而谈，却无法跟初次见面的人顺畅交流。

有一次被意外说中，这书太棒了！很多平时的困惑一本解决！

10、《12个工作的基本》的笔记-第94页

养成持续学习的习惯，有几个关键

- 1、精力集中
- 2、确定近期目标
- 3、记住就立刻说出来
- 4、确定是否习惯化
- 5、灵活运用，收货成果

11、《12个工作的基本》的笔记-第74页

你有梦想吗？一个人若能实现梦想到目标，目标到行动的转换，就能拥有充满乐趣的人生。

12、《12个工作的基本》的笔记-第18页

过了35岁就不能跳槽了？考虑跳槽时，必须先按照社会标准确认自己有多大价值，掌握了多少一般技能，同时必须按部就班地培养这些技能。否则，念过35岁的跳槽将成为一场苦战。反过来说，年过35岁的人想在跳槽中有重大收获，需要满足两个条件。一个条件是，要具备业界通用的专业知识和技能。另一个条件是，要积累作为领导者的扎实经验和技巧。

13、《12个工作的基本》的笔记-第58页

消极的压力消除法分为四类：放弃、忘记、归咎于他人、转换心情。

-----我们经常告诉自己要积极主动地面对问题。可有的问题不是积极主动就能解决的。当事情已成定局，消除这样的压力时候，除了归咎于他人这个方法不提倡外，其他的诸如放弃、忘记、转换心情都是很有用的压力消除方法。

14、《12个工作的基本》的笔记-第21页

很多时候，立志成为专家的人并不擅长在企业内以领导者的身份负责管理，所以会选择（或被动选择）一条独行之路，依靠自身的专业能力来提高成绩。

15、《12个工作的基本》的笔记-第19页

年过35岁的人想在跳槽中大有收获，需要满足两个条件。

一个条件是，要具备业界通用的专业知识和技能。

另一个条件是，要积累作为领导者的扎实经验和技巧。

《12个工作的基本》

16、《12个工作的基本》的笔记-第61页

最积极的压力消除法，那就是保持乐观。不要觉得生活中全是坏事，下次说不定就有好事发生；不要只看到一个人的缺点，要善于发现别人的优点。能做到这一点，就可以说真正具备乐观力了。

17、《12个工作的基本》的笔记-第19页

过35岁的人想在跳槽中大有收获，需要满足两个条件。一是要具备业界通用的专业知识和技能。二是要积累作为领导者的扎实经验和技巧。

18、《12个工作的基本》的笔记-第91页

我也是直到三十多岁才养成学习的习惯。在那之前，我无论学什么都坚持不了多久。

19、《12个工作的基本》的笔记-第113页

就算担任管理职务，也是需要专业性的。以前经常用T字型、V字型来形容人，其中T字的竖和V字的凹陷部分代表专业性，T字的横和V字的扩展部分代表不局限于专业性的宽泛的工作能力。也就是说，既专业又不是书呆子的人，才是理想的人才形象。

20、《12个工作的基本》的笔记-第60页

与压力积极战斗的方法：

- 1、直接消除压力根源（类似逃避）
- 2、对压力根源进行分析、反省、为以后做好准备
- 3、向别人倾诉压力产生的原因、接受客观的建议

21、《12个工作的基本》的笔记-第16页

潜力录用的代表就是对应届毕业生的录用，期待他们将来发展的可能性，从头开始培养。在20多岁时，潜力录用的情况很常见，一旦过了30岁，无经验者的录用情况很常见，可一旦过了30岁，无经验者的录用就会变少。因此，若想挑战全新的领域，最好在30岁之前作出决断。

22、《12个工作的基本》的笔记-第101页

语境理解力靠三股力量支撑，分别是：感情控制力、逻辑思考力、表达能力。

23、《12个工作的基本》的笔记-第193页

斯坦福大学教授、心理学家约翰·D·克虏伯（John. D. Krumbolts）针对职业生涯提出了“有计划的偶发性”理论。以前的职业咨询认为，让当事人自己决定最适合自己的事业是比较理想的，而“有计划的偶发性”理论则把重点放在了不确定的学习效果上。该理论认为，职业生涯与其说是能够事先决定的，不如说是通过吸收每一次的偶发性事件，努力在最大程度上取得成果。

24、《12个工作的基本》的笔记-第48页

心理学家彼得沙洛维将情商分成五个领域来说明

《12个工作的基本》

- 1、认识自身的情绪
- 2、控制情绪
- 3、自我激励
- 4、认知他人的情绪
- 5、妥善处理人际关系

25、《12个工作的基本》的笔记-第37页

反应力决定信息收集能力

听众之所以毫无反应，一方面是因为有些人本来就不想听演讲，他们要么是依从公司的安排，要么纯粹是为了打发时间。

另一方面，是因为有些人决定自己很懂，怀着妄自尊大的心态来听演讲。

有反应力的人和没有反应力的人同样泾渭分明。有些人边听人说话边点头，这样的人非常善于倾听，总能得到一些额外信息。

26、《12个工作的基本》的笔记-第77页

如果一个人养成了追求目标的习惯，始终都有目标可供追逐，那么这个人也会积极地对待目标之外的事物。不用别人说什么，自己就能开始行动。

-----有目标才有方向和动力。一个人活得毫无目标就和没有司机的车辆一样。

27、《12个工作的基本》的笔记-第127页

过了30岁，开始担任一定的职务，专业领域也已经确定，这时才到了形成人脉的重要时期。

28、《12个工作的基本》的笔记-第8页

其实最初从事什么工作不太重要。因为人的想法是会变的，即使起初觉得自己想做这种工作，也可能渐渐对其他工作产生兴趣。机遇接二连三，其中既然有偶然，也有醒悟，最终会在这条轨迹的延长线上发现自己该走的路。因此，预期把重点放在做什么工作上，不如设法让自己置身于能够得到成长的环境，锻炼12种基本能力。至于如何分辨一家公司能否让人锻炼这些能力，只要观察那些在这家公司工作10年以上的员工就能明白——如果他们的工作状态依旧生龙活虎、充满自信，结论自然不言而喻。还有离职员工也可作为参考，他们中的很多人仍会继续活跃在各个领域。我给即将面临就业的大学生演讲时，经常说这样一句话：“一开始请以漂流的方式行动，过段时间再切换成登山型。”

漂流的目的并不是抵达河流下游，其价值体现在拼尽全力穿越激流的整个过程——想方设法避开迫在眉睫的山岩，未及喘息就要迎接下一段激流的挑战。换句话说，这个过程中你即使没有确定长期目标，也在全力追逐短期目标。这样的经历必定能够让你提高自身能力，创造机遇，为自己接下来要走的路指明方向。总有一天（以30岁后为宜），你会确定一座想要攀登的高山，认为自己能在这条道路上收获成功，然后开始向着峰顶笔直攀登。我认为，实现这种从“漂流”到“登山”的职业设计才是较为理想的结果。

29、《12个工作的基本》的笔记-第21页

《12个工作的基本》

我不善于管理，我就做专业人员。很多人会说我不善于交际，我做理论研究就好了，我不善于管理，我做仓库工作就好了。这种想法在移动互联时代会被否定，因为这个信息变幻迅猛的时代要求的是综合性人才，是综合平均下的专一型，如果在常态能力的某方面白痴的可以，可能会直接影响专业能力的发展。

30、《12个工作的基本》的笔记-第19页

我认为，这个论调并不严谨。企业的中途录用大体可分为“潜力录用”（期待可能的无经验者录用）和“职业录用”（评价经验或实际成绩的即战力录用）。潜力录用的代表就是对应届毕业生的录用，期待他们将来发展的可能性，从头开始培养。在20多岁时，潜力录用的情况很常见，可一旦过了30岁，无经验者的录用就会变得很少。因此，若想挑战全新的领域，最好在30岁前作出决断。针对30~40岁的人的录用，主要围绕即战力人才进行。这种人不用接受特殊教育就能立刻派往现场，只要经过几个月的在职培训（On The Job Training, OJT）就能独当一面。关键在于公司的特有知识——“企业特殊技能”，包括公司特有的决策体系、工作的判断标准、产品的相关知识、公司特有的技术、公司内部人脉等。假设一个人在一家公司工作了20年，早已能够独当一面，每天的工作都完成得很好。那么，这个人之所以能顺利完成工作，究竟是因为他具备“企业特殊技能”，还是因为他具备在任何地方都通用的“一般技能”呢？这是必须重新确认的。如果一般技能所占比例达到一半，剩下的是企业特殊技能，那么这个人一旦跳槽就会失去半数财产，而且跟新公司的老员工竞争时也会相当艰难。从人事的角度来看，“在不利条件下掌握多少一般技能”将成为录用与否的标准。反过来说，年过35岁的人想在跳槽中大有收获，需要满足两个条件。

一个条件是，要具备业界通用的专业知识和技能。这并不是一朝一夕能够掌握的，需要有计划地逐步培养。

另一个条件是，要积累作为领导者的扎实经验和技巧。对35岁以上人员的录用，要么就是直接聘其担任管理职务，要么就是以在近期担任管理职务为前提的录用。35~40岁的就业差距，体现在一般职位和管理职位的差别上。对于能以管理者身份得到团队成员信任的人来说，年龄将不再是问题，甚至达到一定年龄、积累了大量的业务经验反而更好。

31、《12个工作的基本》的笔记-第71页

人生而不同，性格、成长背景、教育资源的不同，培养出一个迥然不同的自己。只有真正找到适合自己的职业，才能够发挥自己的光和热。目标发现力就是要在不断的尝试中挖掘梦想能量，养成个人自立的习惯。不必寻求趋同，也不必怀疑自己的短板，只要在优点的基础上优化，并发展成专长，你的目标就会像小树一样，慢慢成长。

32、《12个工作的基本》的笔记-第7页

我给即将面临就业的大学生演讲时，经常说这样一句话，一开始请以漂流的方式行动，过段时间再切换成登山型。

33、《12个工作的基本》的笔记-第124页

关键在于，你是否能做到发愤图强！

正解！！

《12个工作的基本》

34、《12个工作的基本》的笔记-第8页

总有一天，你会确定一座想要攀登的高山，认为自己能在这条路上收获成功，然后向着峰顶笔直攀登。

35、《12个工作的基本》的笔记-第5页

人们常说，在求职之前，必须知道自己喜欢什么，想做什么。然而，处在这一阶段的求职者还没有实际的工作经验，这两个问题对于他们来说过于沉重，恐怕只有极少数人才能找到答案。

36、《12个工作的基本》的笔记-第115页

3.选择能在相对较短时间内达到一定水平的领域。

水平提升与个人的付出紧密相关，不是专业本身的性质。选择快速提升的专业，这点我保留自己的观点。

37、《12个工作的基本》的笔记-第35页

心理学家彼得沙格维将情商的相应部分分成五个领域来加以说明：

1、认识自身的情绪 2、控制情绪 3、自我激励 4、认知他人的情绪 5、妥善处理人际关系

38、《12个工作的基本》的笔记-第78页

发现问题的机制很简单，就是要发现”理想状态“与”现实状态“之间的”差距“，然后把消除差距的具体策略和战术制定作为行动的目标就可以了。

39、《12个工作的基本》的笔记-第94页

养成持续学习的关键：精力集中；确定近期目标；记住就立刻说出来；确定是否习惯化；灵活运用，收获成果。

40、《12个工作的基本》的笔记-第60页

与压力积极战斗的方法：直接消除压力根源；对压力根源进行分析、反省，为以后做准备；向别人倾诉；保持乐观。

-----如作者言，直接消除压力根源看似最简单直接，实际上并不易实现。能够直接消除的问题，就不会成为压力了。当面对一些需要长期努力才可能解决的问题时候，后面三项反省、分享、乐观就很重要了。

41、《12个工作的基本》的笔记-第35页

如果他们能用简单的语言和表情作出反应，就一定不会给人留下交流能力低下的印象了。

42、《12个工作的基本》的笔记-第12页

《12个工作的基本》

在工作中需要掌握书面表达能力、逻辑思考能力、企划能力、讨论能力等知性能力，如果能把读书当作锻炼这些技能的计划，这段学习期就会大有收获。可要是搞错目的，难得的学习时光就会虚度，昂贵的学费也难免被白白浪费。

43、《12个工作的基本》的笔记-第33页

有一种交流手段最简单，而且十分有效。它就是点头。

85%的应聘者的发言量在面试官点头时增加了50%。

44、《12个工作的基本》的笔记-第39页

锻炼反应力的关键是要有自觉的意识。要时刻养成习惯，留意周围的人，客观把握这些人对自己有何期待。

45、《12个工作的基本》的笔记-第63页

像这样把所有的时间、经历、际遇当成“自己的学习时间和教材”就是一种与压力战斗的积极方法。这是意志问题，而不是性格问题。<原文开始></原文结束>

《12个工作的基本》

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:www.tushu000.com