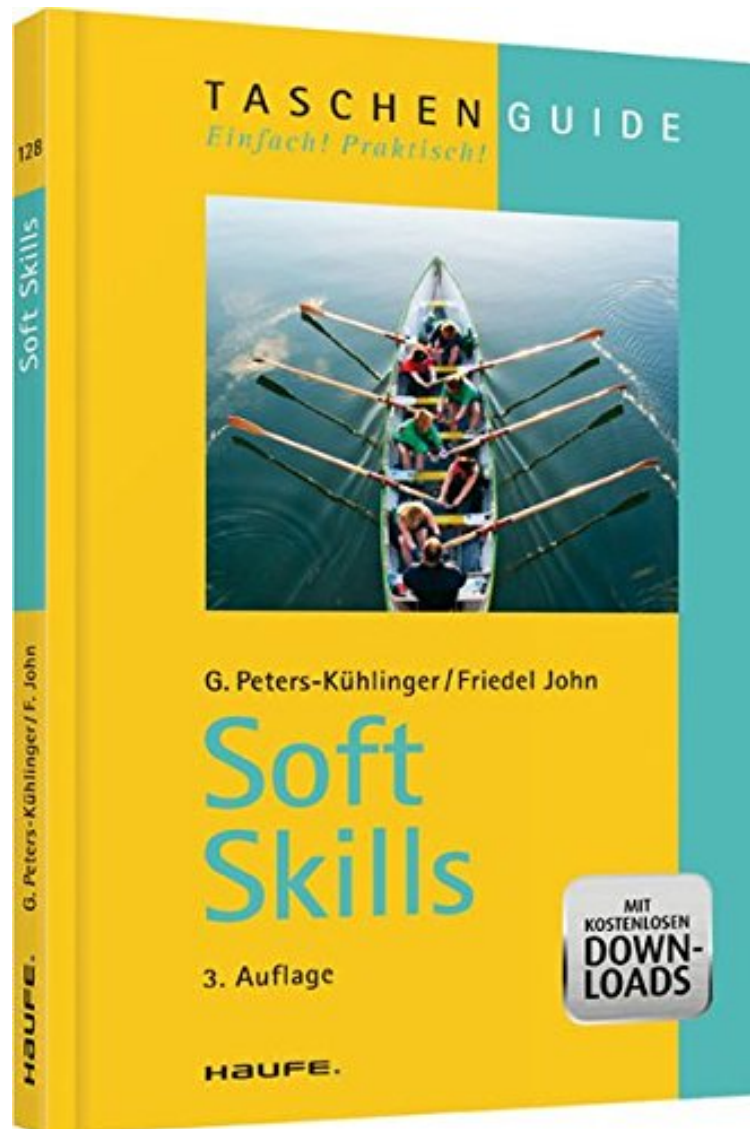


(Free) Haufe TaschenGuide: Soft Skills

Haufe TaschenGuide: Soft Skills

Von Gabriele Peters-Khlinger, Friedel John
DOC | *audiobook | ebooks | Download PDF | ePub



[Download](#)

[Read Online](#)

Produktinformation -Verkaufsrang: #352974 in BcherVerffentlicht am: 2012-05-14Einband:
Taschenbuch128 Seiten | File size: 37.Mb

Von Gabriele Peters-Khlinger, Friedel John : Haufe TaschenGuide: Soft Skills before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Haufe TaschenGuide: Soft Skills:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen0 von 0 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich.
ZufriedenVon Jennifer EngelsDas Buch ist echt Interessant und ich konnte auch schon viel neues dazu lernen. Es ist auch gut es mit Freunden zu lesen oder zu besprechen da hat man was zu lachen, wenn man zusammen herausfindet welcher Typ man so ist. Zwei meiner Freundinnen haben sich das Buch jetzt auch gekauft. Lieferung war auch super

und der Zustand der in der Anzeige stand hat auch alles das gehalten was er versprochen hatte. 14 von 19 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Etwas schwammig und undeutlich Von Media-Mania Schafft dieses Buch, was viele Bücher über Soft-Skills nicht schaffen? Kann es Klarheit in diesen werbemüden Einheitsbrei bringen? Nicht einen Moment. Schon das erste Kapitel bläst sich nur zu etwas Wichtigem auf, bleibt aber inhaltsleer und argumentativ so schwammig und undeutlich verheißungsvoll, dass es berflüssig ist. Das zweite Kapitel nun liefert zwar Modelle an die Hand, aber Modelle, die erstens sehr verknüpft und zweitens auch sehr falsch und/oder unkritisch dargestellt werden. So ist das Kommunikationsquadrat von Schulz von Thun schon im Original eine metaphysische Sache, die sich mit etwas Konstruktivismus garniert. Und den Autoren dieses Buches ergeht es wie vielen anderen Autoren, die das Kommunikationsquadrat anwenden: Sie lassen den Konstruktivismus einfach weg, wodurch aber das ganze Modell in die Nähe des Gesinnungsterrors gerät. Was auf so wackeligen Beinen steht, kann dann auch nicht hoch hinaus. Die Analyse einzelner Soft-Skills ist anregend. Es ist ein hohes Brain-Storming dazu, wie unterschiedlich sich dynamische Fähigkeiten in einer komplexen Gesellschaft verwirklichen können. Dass ein Potential sich in sehr unterschiedlichen Phänomenen ausdrücken kann, hatte ja schon Husserl durch seine Unterscheidung in Noema und Noesis zur Grundlage der phänomenologischen Methode gemacht. Die Autoren erkennen diese Parallele aber nicht. Sie mahnen auch nicht zur Vorsicht. Stattdessen setzen sie recht platte Erkennungsmerkmale ein, mit denen man sich Schubladen zusammensammeln kann. Das Fazit dieser Unschärfe muss also scharf ausfallen. Jedes einzelne Skill hätte ein Buch verdient. Aber soll man die Autoren dafür entschuldigen, dass sie einige Soft-Skills so gebündelt haben, dass sie im Prinzip gar nichts mehr sagen können? Ich denke nicht. Das Buch ist metaphysisch, ideologisch, quasi-religiös. Plauschig geschrieben, ohne jeden Zweifel. Aber in der Reihe der Haufen Taschenguides recht berflüssig, zumal diese wesentlich bessere Werke beinhaltet, die wirklich kritisch und praktisch sind. Da kann man nur sagen: Finger weg! 10 von 0 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Ganz nett Von Peter Potthast Das Buch ist ganz in Ordnung, um einen Überblick über die verschiedenen Bereiche der Soft Skills zu erhalten, ob das Buch im Endeffekt wirklich zum Aufbau dieser Fähigkeiten dient, halte ich für sehr fraglich...

Kurzbeschreibung Für berufliches Weiterkommen sind fachliche Qualifikationen allein nicht ausreichend, auf die Soft Skills kommt es ebenso an. Lesen Sie hier, wie Sie Soft Skills erkennen und ausbauen, damit Sie kommunikativer, vertrauenswürdiger und erfolgreicher werden. Inhalte: Was sind Soft Skills, was bringen sie und wann brauchen Sie Soft Skills? Die elf wichtigsten Soft Skills aus der Sicht von Personalverantwortlichen Wie Sie Ihre eigenen Stärken erkennen und Ihre Soft Skills verbessern Zahlreiche Tests und Anleitungen zur Selbstreflexion, um Ihren Standort und Ihre Entwicklungsmöglichkeiten Ihrer Soft Skills zu bestimmen über den Autor und weitere Mitwirkende Gabriele Peters-Khlinger ist nach langjähriger Tätigkeit im Personalwesen und in der Personalentwicklung verschiedener Unternehmen heute als Gesellschafterin der Personalberatung KJP-Hamburg selbstständig. Ihre Schwerpunkte sind Personal- und Organisationsentwicklung, Konflikt- und Zeitmanagement, Führungskräftetraining, Teamtraining und Ausbildung von Human Resources Managern. Friedel John ist nach langjähriger Managementtätigkeit in verschiedenen Unternehmen seit 1997 als Gesellschafter der Personalberatung KJP-Hamburg selbstständig. Seine Schwerpunkte sind Coaching/Supervision, Teamentwicklung, Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement, Verkaufstraining sowie Ausbildung von Beratern und Coaches (DGIP). Leseprobe. Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber. Alle Rechte vorbehalten. Was sind Soft Skills? Beispiel Juliane Freitag, 36 Jahre alt, sucht einen neuen Job. Die gelernte Bankkauffrau verfügt über ein abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaftslehre und ist seit acht Jahren für eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft tätig. Eigentlich gefällt es ihr dort gut. Sie kann eigenständig und selbstverantwortlich arbeiten - wenn nur das schlechte Betriebsklima nicht wäre. Ständig gibt es Reibereien mit den Kollegen. Aus diesem Grund hat sie beschlossen, sich am Markt umzuschauen. In den Stellenanzeigen stolpert sie ständig über Begriffe wie Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, analytisches Denken oder kommunikative Fähigkeiten - und fragt sich, was damit eigentlich gemeint ist. Dann wird sie zu ihrer Freude zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Das Gespräch verläuft ruhig und freundlich. Aber plötzlich kommen Fragen, mit denen sie nicht gerechnet hat: "Frau Freitag, wie bauen Sie eine Vertrauensbasis zu Ihren Kollegen und Vorgesetzten auf? ... Wie gehen Sie mit Konflikten um? ... Wie wichtig ist Ihnen Kritik und wie kritikfähig schützen Sie sich ein?" Juliane Freitag kommt ins Schwimmen, die Antworten wollen ihr nicht so recht einfallen. Nach ein paar Tagen bekommt sie eine Absage. Juliane Freitag ruft den Personalchef an, um die Ablehnungsgründe zu erfahren. Dieser erklärt ihr, dass es nicht an ihrer fachlichen Qualifikation gelegen habe, sondern sie gar nicht zum Gespräch eingeladen worden. Aber im Bereich ihrer sozialen Kompetenz hätte sie nicht berzeugt. Sie wirke nicht mit sich im Reinen und solche Mitarbeiter passten nicht gut ins Team. Diese Erkenntnis trifft Juliane wie ein Schlag: Sollte das der Grund für die ständigen Reibereien an ihrem jetzigen Arbeitsplatz sein?