

<<谁赶走了优秀员工>>

图书基本信息

书名：<<谁赶走了优秀员工>>

13位ISBN编号：9787302278092

10位ISBN编号：7302278091

出版时间：2012-1

出版时间：清华大学出版社

作者：郑一群

页数：201

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>

<<谁赶走了优秀员工>>

内容概要

本书系统地阐述了如何防止企业优秀员工流失的途径及方法，从多个方面详细介绍了环境留人、待遇留人、工作留人、制度留人、情感留人等方面的知识。深入剖析了企业人力资源管理的误区，提供了有针对性的解决方案；帮助广大企业管理者了解留住人才的各种途径及具体操作技巧，以便最大限度地激发员工的积极性，打造一支稳定、团结、向上的职业化的高效团队，为企业的快速健康发展提供人才支持与智力保障。

本书适合企事业单位管理人员阅读，也可以作为中基层管理者的培训教材。

<<谁赶走了优秀员工>>

作者简介

郑一群

曾在事业单恻口企业担任中高层管理职务，长期从事人力资源管理工作，有着丰富的人力资源管理和企业管理经验，善于将心理学与管理工作结合在一起，对企业管理和员工培训有独到见解。

先后出版《管人的学问》《留住老员工吸引新员工》《中层革命》《学会和领导相处》《重在执行》《做称职的80后管理者》《“甩手掌柜”的用人哲学》《尽职尽责——如何成为企业不可或缺的金牌员工》等多部图书，获得读者的广泛认可。

其中《尽职尽责——如何成为企业不可或缺的金牌员工》一书被评为“2010年十大团购(员工培训)图书”。

<<谁赶走了优秀员工>>

书籍目录

第一章 员工流失，企业之痛

- 21世纪什么最贵
- 流失的都是精英
- 企业之痛
- 跳槽，不容忽视的现象
- 优秀员工跳槽，谁之错
- 老板们的懊恼和叹息
- 优秀员工离职的关键因素

第二章 都是滥用职权惹的祸

- 权力是一柄双刃剑
- 别拿鸡毛当令箭
- 朝令为何频频夕改
- 谁是唯我独尊的“土皇帝”
- 派系斗争害了谁
- 遭遇多头管理
- 人才流失的根本原因
- 我是老板，我怕谁

第三章 亲力亲为，企业难以发展

- 领导忙晕了，员工没事做
- 让员工独立工作
- 是船主，而非船长
- 管理者要做重要的事
- 用人不疑，授予全权
- 充分放权，压力不减
- 授权也应因人而异
- 大胆授权

第四章 缺乏激励导致人才流失

- 真正的激励
- 敷衍要有分寸
- 灵活多变的激励艺术
- 唤起员工的激情
- 敷衍是一种心理力量
- 言任就是激励
- 激励员工所有的潜力
- 唤起员工奋斗的希望

第五章 何时能得到信任

- 不要怀疑，要信任
- 做到用人不疑
- 优点缺点分开看
- 不要戴着有色眼镜看人
- 不能怀疑所有人的能力
- 多疑不可取
- 情感管理很重要

第六章 人尽其才是空话

- 充分发挥知人善用

<<谁赶走了优秀员工>>

任人唯亲的后果
合理分配工作
用人唯才，才能吸引人才
摒弃等级成见
善于挖掘人才
不要怕自己被超越
别搞“人才小圈子”

第七章 谁来尊重员工

尊重员工的工作
积极对待老员工
让员工感到自己的重要性
关心员工的身心健康
培养员工的团队意识
为员工创造良性的竞争环境
撑开你的保护伞
别把员工当“出气筒”

第八章 没有沟通，哪来和谐的团队

沟通是一切成功的基石
卓越的沟通能力很重要
以理服人，以情动人
先通情，后达礼
选择适当的沟通方法
管理就是沟通的艺术
成为一名“布道者”
学会与员工进行有效的沟通

第九章 怎样才能留住优秀员工

信仰留人
这样留住人才
让员工看到自己的成绩
合众若水
管理者应是个有德行的人
有效避免员工的流失
留住人才的关键
留住关键员工
拿什么来留住员工的心

参考文献

<<谁赶走了优秀员工>>

章节摘录

第一章 员工流失, 企业之痛 21世纪什么最贵 贺岁片《天下无贼》中的经典台词至今仍让人们记忆犹新, 其中使人过耳不忘的是黎叔在火车上的诸多名段, 特别是他在训导自己的手下时, 一脸严肃地说道: “21世纪什么最贵? 人才!” 就连一个天天从事着龌龊职业的贼都明白人才的重要性, 更何况是一个企业的管理者! 企业的生存和发展是离不开员工的。人才是企业中最重要的“资产”, 企业没有人才, 所有的运营都将会瘫痪。可以说, 人才是企业创造财富的最大资源。

在华为, 人才的每一步扩张都带来企业资产的几何级裂变。“知识就是财富”“人才就是利润最高的商品”等观念也得到了充分的印证。公司目前有员工9000多人, 其中研发人员4000多人, 70%以上是硕士及博士。华为还设有博士后流动站, 公司每年将销售额的10%用作研发投入。

华为立足通信行业, 企业的发展战略是要立足高科技、高起点, 进而发展成为一流的国际化大企业。

企业的发展战略决定了企业的人才战略。

华为需要更多的博士, 因为博士也是经济的增长点, 华为需要更多具备一流学识水平的人才, 研发出更多的产品, 创造出更高的利润。

在华为, 人们津津乐道的是两条曲线: 一条是人才上升的曲线, 开始是10多人, 现在达到了几千人; 另一条是产值上升曲线, 从刚起步时的几百万元到几亿元, 直线上升到100多亿元。

产值曲线的上升, 有赖于人才曲线的上升。

由此可以看出, 华为利润的增长不是凭空的, 而是许多优秀人才智慧的结晶, 这也是华为人才战略观的体现。

高科技产业需要聚集高智慧人才, 正是认识了这一点, 华为才会花大价钱聘请硕士、博士, 才会加大投入搞研发。

当今企业, 谁拥有了一流的人才, 谁就在竞争中拥有了主动权。

经济的竞争、市场的竞争, 归根结底是人才的竞争。

在这点上, 中秋集团就是个生动的例子。

.....

<<谁赶走了优秀员工>>

编辑推荐

优秀员工是企业得以持续发展的原动力，员工流失势必会对企业的发展带来危害。同时，优秀员工流失到同行或竞争对手方面，对企业的危害更是致命性的。面对员工流失的对与错、是与非，我们不得不问：员工流失究竟谁之错？

<<谁赶走了优秀员工>>

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>