

<<争留术>>

图书基本信息

书名：<<争留术>>

13位ISBN编号：9787504734822

10位ISBN编号：7504734829

出版时间：2010-8

出版时间：中国物资出版社

作者：许全军

页数：258

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>

<<争留术>>

前言

很多人都知道，新加坡是个面积不大的岛国，自然资源匮乏是其发展的瓶颈。对这个岛国而言，其最大的财富就是人力资源，吸引、留住外国高素质人才一直是新加坡保持人口增长和经济高速增长的一个重要手段。

因此，新加坡是个文化多元化的国家，中华文化、印度文化、马来西亚文化和欧洲文化等对其影响深远。

为了留住人才，新加坡尊重各种文化差异的存在，并保留了移民者原有的文化以及他们对家乡的认同感。

新加坡总理李显龙曾在报告中提到：“我们必须不拘一格物色各方面的人才，这不只是数字而已。我们正在物色有才能、有干劲、有主意、肯主动的人才，不只是大学毕业生、专业人士、银行家和律师，而是各种各样的人才。

” 为了国家的发展，新加坡人希望用宽广的胸怀留住来自不同文化背景的人才，将新加坡打造成真正的世界之城。

同样，要想打造一个经久不衰的品牌企业，使企业在市场竞争中保持优势，在当前知识经济占据主导地位的情况下，市场的竞争就是人才的竞争，所以，人才就成为关键性因素。

因此，越来越多的人力资源专家将研究的重心转移到如何留住人才上，留住优秀人才也成为企业管理者的首要职责。

据一份相关统计数据显示，人才的流动性越来越大，各企业抢夺人才的战争将会无声地打响。

<<争留术>>

内容概要

本书通过深入浅出的理论分析和典型案例，将巧妙留住人才的方法与读者一起分享。从这些成功的案例中，读者能够直观地理解巧妙留人的理论，并将这些理论运用到实践中去。相信本书的出版，会成为管理者以及人力资源从业人员的指路明灯，照亮打造优秀团队的辉煌道路。

作者简介

许全军 1999年毕业于中国人民大学劳动人事学院。

2004年创办经济管理网站——知行经理人之家(www.manager365.com)，业余专攻人力资源方面的研究与写作，曾在报刊杂志发表10余篇人力资源管理类文章。

<<争留术>>

书籍目录

经卷1 先从招聘开始 树立独特的招聘价值观 能力大于资历 将国际化人才据为己有 重视人才的“自然性” 慧眼巧识应届毕业生 发挥网络招聘的优势 借助猎头公司的力量 严格面试, 筛选德才兼备者 把握招聘面试的STAR原则

经卷2 留才要有道 制定科学的内部晋升制度 用细节甄别人才 用排序法识别优秀人才 完善绩效管理体系 选拔比自己能力更强的人才 “奇才” 是最宝贵的人力资源 警惕“格雷欣现象” 不求最好, 但求合适

经卷3 用“薪”养才 绩效考核与薪酬体系挂钩 掌握设计薪酬的艺术 满足员工的物质需求 合理、公平分配薪酬 建立合理的奖励制度 动态薪酬, 留住不同人才的秘诀 舞好“股权” 这把双刃剑 发挥“年终奖”的吸引力 福利注重人性化

经卷4 留人贵在激励 告诉下属“你真棒” 信任是一种最大的激励 妙用“二次激励” 激励方式因人而异 满足员工的成就感 用企业愿景激励人才 充分授权, 让员工在实践中得到锻炼

经卷5 给人才成长的空间 授人以鱼不如授人以渔 制订有效的人才培训计划 对新员工进行岗前培训 多层次培养人才 重点优先培养有能力者 轮岗培训, 全面提升员工能力 为员工设计职业发展方向 提高员工独立思考的能力

经卷6 创建良好的工作氛围 形成良性内部竞争环境 提供良好的工作环境 创建舒适的人文环境 实行柔性管理 给人才家的感觉 打造学习型团队 群策群力, 提高员工的主人翁意识

经卷7 为人才提供展现优势的舞台 充分发挥员工的个性与特长 鼓励团队合作 让员工干自己想干的事 鼓励员工积极创新 允许人才犯错误

经卷8 留人先留心 平等对待所有员工 简化管理层次 处处为员工着想 管理员工从尊重开始 疏导员工的情绪 关心员工的家属 关心员工的小事 实现上下级自由沟通 危难时刻不裁员

经卷9 用领导魅力去留人 让亲和力拉近与人才的距离 身先士卒, 树立行动榜样 与员工分享成就 严格自律, 约束员工 用激情感染他人 与下属同舟共济 巧妙化解员工之间的冲突 用超强的责任心感化员工 帮助失败员工重树信心

经卷10 建立合理机制预防人才流失 制订长远的人才战略规划 建立人才流失预警机制 预防人才流失从招聘开始 留才的关键在于“稳才” 挽留你的“左膀右臂” 树立科学的人才观 末位淘汰制度 永远为离开的人才敞开大门

章节摘录

没想到，健康型冰箱一上市，就受到了广大消费者的喜爱。尤其是健康型冰箱包装箱上的Logo设计图案，非常吸引人的眼球：活泼可爱的海尔“两兄弟”手里拿着气球，欢快地奔跑着；整个包装箱为淡淡的绿色，非常新颖，一种健康的气息迎面扑来。

很多人看到如此成功的设计，都以为是设计高手完成的，没人相信参与设计的人当中有一个年轻女孩居然是1998年进入海尔的实习生。

不仅如此，这位叫黄蔚的实习生还独立设计了燃气灶具的面板，她设计的灶具已经投入生产并产生了经济效益。

每次谈起在海尔的发展，黄蔚都会动情地说：“海尔没有论资排辈，企业为我们每个人都提供了广阔的发展空间。

只要你有能力，就会得到重用。

为什么自己不好好把握这个机会呢？

”黄蔚非常珍惜在海尔工作的每一天。

白天，黄蔚在车间实习，下班后她会到海尔科研所机房中学习。

在设计健康型冰箱包装的那段时间里，她利用休息时间，反复在机房里激射，包装箱图案的设计被通过以后，她内心深受鼓舞，自告奋勇地承担了灶具面板的设计。

对黄蔚而言，自己的设计能够被通过。

是自己人生价值的实现，她要好好留在海尔奋斗出自己的人生。

后来，黄蔚通过内部竞争，到技术中心工作了。

黄蔚心中对海尔充满了感激之情，她常说：“与在其他企业工作的和我同时毕业的校友比较，我是幸运的，因为海尔公平、公开、公正的赛马机制激发了我的活力，让我无憾此生！

”正是因为海尔用人更注重能力，才发现并且吸引了大量的人才加盟海尔，让他们心甘情愿留在海尔奋斗出自己的职业人生。

<<争留术>>

编辑推荐

非常时刻，必须要争夺、留住人才，否则将给你的企业带来灭顶之灾庸才不可留。人才不能走裁员先除庸，贤能必须留——应对危机之道。

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>