

<<老板！ 核心员工是这么来的>>

图书基本信息

书名：<<老板！
核心员工是这么来的>>

13位ISBN编号：9787538174816

10位ISBN编号：7538174818

出版时间：2012-6-1

出版时间：辽宁科学技术出版社

作者：韩大勇

页数：214

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>

<<老板！ 核心员工是这么来的>>

前言

核心员工不简单 现代管理之父彼德·德鲁克(Peter F.Druker)曾经说过，“企业只有一项真正的资源：人”。

杰克·韦尔奇也说过，“通用电气公司成功的最重要原因是用人”。

我们已步入知识经济时代，这是一个以人为本经济或者说是人才主权的时代，21世纪最贵的，的确是人才。

虽然从一定意义上说，公司里的所有员工人人都是人才，每个人都是企业大厦的一块砖一片瓦，但其中的核心员工的作用却举足轻重。

比尔·盖茨曾戏言，如果挖走他的几十名核心员工，那么微软就垮了。

美国某著名的企业家说：“如果一场大火把我的企业的所有厂房，包括所有的硬件全烧毁了，都不要紧。

只要我的重要员工安然无恙，过不了多久，我又可以建立一家强大的企业”。

越来越多的企业开始关注核心员工，为了吸引、管好、留住核心员工而不惜任何代价。

因为企业已经认识到人力资源的耗费不再是企业主要的成本要素，而是企业主要的资本要素。

投资越大，回报才越多。

现代企业核心竞争力的形成更是仰仗核心员工的功劳。

然而，企业在将经营管理模式从产品导向转人才导向的过程中，对核心员工的管理却存在着这样或那样的问题，导致核心员工进不来，管不好，留不住。

这些成为制约企业效益提高、长远发展以及目标实现的瓶颈，更会使企业在激烈的竞争中难以立足。

本书从建立核心员工队伍、管理核心员工、留住并激励核心员工到对其进行个性化管理等几方面入手，旨在帮助企业建构对核心员工的动态化管理体系，让核心员工的才干在企业这个大舞台上尽情展现。

总之，只要管好了你的核心员工，那么企业的发展必会如虎添翼。

韩大勇谨识

<<老板！ 核心员工是这么来的>>

内容概要

企业核心竞争力的形成离不开核心员工的功劳。然而，企业在将经营管理模式从产品导向转入人才导向的过程中，对核心员工的管理却存在着这样或那样的问题，导致核心员工进不来，管不好，留不住。这些成为制约企业效益提高，长远发展以及目标实现的瓶颈，更会使企业在激烈的市场竞争中难以立足。

《老板！核心员工是这么来的》从企业建立核心员工队伍，管理核心员工，留住并激励核心员工到对其进行个性化管理等几方面入手，旨在建构对核心员工的动态化管理体系，让核心员工的才干在企业这个大舞台上尽情展现。

总之，只要管好了你的核心员工，企业的发展必会如虎添翼。

作者简介

知名财经作家。

天津南开大学硕士毕业，博士在读，具有多年的企业培训经验。

著有《企业的政府公关务实》、《营销中的定价策略》和《品牌延伸法则》等书。

<<老板！核心员工是这么来的>>

书籍目录

第一章 核心员工的动态化管理体系 一、认识核心员工002 1. 钻石级员工002 2. 铂金级员工002 3. 白银级员工003 4. 青铜级员工003 二、肯定核心员工004 三、管理核心员工006 四、规划核心员工队伍006 1. 核心员工队伍的规划要点007 2. 核心员工队伍规划时的注意事项008第二章 建立核心员工队伍 一、吸引、引进核心员工016 1. 吸引核心员工016 2. 引进核心员工020 二、识别核心员工022 1. 伯乐速成法023 2. 慧眼识英雄025 3. 惜取眼前人029 三、培育核心员工033 1. 开发准核心员工035 2. 培养核心员工038第三章 反思员工流失 一、流失之痛053 1. 直接损失053 2. 间接损失054 二、流失之因058 三、这样留住核心员工069 1. 留人的基本原则069 2. 留人的方法073 四、应对核心员工的辞职087第四章 激励员工的策略 一、认识激励策略101 二、激励实施要点108 三、激励实施步骤125 1. 评估员工绩效125 2. 了解员工的需求130 3. 确定激励方法134 四、常用激励方法138 1. 信任激励法138 2. 情绪激励法139 3. 情感激励法140 4. 荣誉激励法142 5. 宽容激励法144 6. 目标激励法146 7. 危机激励法147 8. 榜样激励法149 9. 领导行为激励法150 10. 成就激励法151 11. 知识激励法151 12. 职务激励法152 13. 奖罚激励法155 14. 考评激励法156 15. 福利激励法159 五、避免无效激励161 1. 激励方式上“一刀切”，给员工吃了其不想吃的“药”161 2. 激励偏重于物质激励，忽视精神激励163 3. 激励过程中沟通不顺畅165第五章 培养忠诚的员工 一、全新认识172 二、影响因素176 三、培养方法183 1. 强化企业文化建设183 2. 建立公平竞争机制186 3. 建立平等对待机制187 四、培养关键点189 五、待遇与忠诚度的关系191 六、提拔与忠诚度的关系193 七、最高（理想）境界——员工的自我管理194第六章 核心员工的个性化管理 一、重视核心员工的文化管理198 1. 对企业文化的界定198 2. 企业文化的特点199 3. 对核心员工施行文化管理的重要性202 4. 如何对核心员工施行文化管理204 5. 对核心员工施行文化管理时的注意事项205 二、核心员工的个性化管理方案206 三、建立自助式薪酬体系210

<<老板！核心员工是这么来的>>

章节摘录

一、认识核心员工 核心员工是指这样的员工，他们的位置难以替代或不可复制，是公司的稀缺资源。他们掌握企业的核心技术，从事企业核心业务，控制企业关键资源，是保证公司经营策略成功的关键人物。

他们的工作岗位要求经过较长时间的教育和培训，必须有较高的专业技术和技能，或者要有本行业内丰富的从业经验及经营管理才能。

他们是技术专家，是拥有秘诀或有价值知识的人，是有经验的员工，是能为公司带来客户和收入的人。

按照员工在公司的表现及作用的不同，可以划分为4类：钻石级员工、铂金级员工、白银级员工以及青铜级员工。

1. 钻石级员工 他们占公司员工总数的5%~10%，他们是企业这个大舞台的明星，是能够独当一面、挑大梁的人物。

面对挑战和复杂的局面他们会奋力而为，交给他们的任务总会得到出色地完成，甚至带来惊喜，因为他们会用较少的时间与较少的资源实现成功。

他们远远超出你的期望，能够完成公司的目标，他们是企业最宝贵的财富，他们中会诞生公司的领导者。

2. 铂金级员工 他们占员工总数的20%~30%，他们是企业的关键员工，如果所分配的工作适合发挥他们的才能，就有升级为钻石级员工的可能，可以称他们为公司成功运行的中流砥柱，他们懂得自我激励，并能动员其他员工，他们是值得聘用的人，因而容易被猎头公司相中，容易被你的竞争对手挖走，所以，他们是你在人力资源管理中特别值得关注的一部分。

3. 白银级员工 他们是占公司绝大多数的员工，占到员工总数的50%左右，虽然他们的成绩不如前两者那么耀眼，无法充当领军人物，但他们对公司忠心耿耿，公司工作的正常进行离不开他们的兢兢业业，他们通常是公司的基层员工，是领导者们忠实可靠的追随者。

他们与世无争，喜欢按规则办事，害怕失去工作，易受外界影响，因而需要领导的激励。

4. 青铜级员工 这是公司员工中的落后分子，占到员工总数的10%左右，他们表现不佳，对企业缺乏认同感与归属感，在公司“混日子”，得过且过，总是抱怨公司的发展方向，对公司领导的指挥总是存在抵触心理，甚至故意破坏人际关系和工作成果，他们只是为了养家糊口而不得不工作。

显而易见，我们所说的核心员工应该指钻石级员工以及铂金级员工的全部或一部分，他们是公司成功运转的领头羊，能为公司创造价值，是公司不断盈利的动力，是塑造公司核心竞争力的源泉。

通常情况下，核心员工拥有较高的学历，较长的工作经历，要么是技术有专攻的专家，要么是客户源广泛的业务骨干，要么是经验丰富的高级管理人才，他们在业内有较深的资历，为大家所承认并尊重。

更为重要的是，他们认同公司的企业文化，推崇企业的价值观，具有奉献精神，对公司有较强的满意度与归属感。

他们不仅仅是为了金钱而工作，而是渴望通过对公司的贡献来实现自我价值，获得成就感。

一般来说，他们是公司的CEO(首席执行官)、CFO(首席财务官)一级，是生产、营销、人力资源等重要部门的经理，是高级研发人员以及其他有潜力的高素质员工等。

由于他们的核心地位和优秀表现，会成为你的竞争对手争相“挖墙脚”的对象，因为现代企业的竞争早已转为人才的竞争，谁占有了人才，谁就占有了领先的战略高地。

那么，有的企业为了吸引对手公司中要跳槽的核心员工而收购了对手公司，如此的不惜成本就不足为奇了。

难怪美国思科(CISCO)公司总裁所言：“与其说我们在并购企业，不如说我们在并购人才。”

由此可见，核心员工的价值不容小觑，如果一家公司无法界定自己的核心员工，无法识别核心员工，管不好核心员工，留不住核心员工，那么，这些自尊心极强的核心员工感到自己不受重视，不能在公司里面大施拳脚，就必将离你而去。

<<老板！核心员工是这么来的>>

而在实践中，他们往往位置特殊，容易积聚企业大量的关键资源，如核心技术、商业机密、顾客关系等，一旦他们离开企业，企业短时间内又找不到合适的替代者，常会发生技术断层、业务停滞、管理失控等状况，就会发生企业运转瘫痪的可怕局面。

二、肯定核心员工 人力资源早已成为现代企业发展的第一资源，在知识经济时代，作为知识的载体，人力资源不仅是知识的生产者和使用者，也是知识产业化的先决条件。

企业在这个瞬息万变的世界里，面临着种种挑战，如引进高新技术，全球化管理模式的变化，改善服务，改进产品质量等，应对这些挑战需要员工的聪明才智，因而人力资源的管理水平直接制约着企业战略的有效实施。

人才是企业制度创新与技术创新的源泉，是企业在激烈的竞争下求得生存与发展的法宝。

正如花旗银行总裁沃尔特·瑞斯顿所说，“发现人才，培养人才以及使用人才，是我们实现目标的唯一途径。

如果一个机构能够像我们银行一样拥有一大批杰出的人才，那么它就一定能够以150%的效率运作，而这种效率正是我们实现目标的必要前提。

”西方学者曾提出成功企业的三个关键要素或推动力：企业家人才和一流的管理班子、机遇、资源。其中，核心和关键是一流的企业家和管理班子。

所以，一些现代化公司提出，宁要一个能跳7米的人才，而不要7个跳1米的人。这个能跳7米的人才就是核心员工。

按照意大利经济学家巴莱多的“二八定律”，核心员工集中了公司80%的技术，创造了公司80%~90%的利润，人数只占了20%，他们是公司的骨干和精英，他们的去留甚至关乎公司的生死存亡。

他们对公司的贡献主要体现在：(1)促进企业的创新与发展。

企业生产力的提高，企业产品的更新换代，离不开核心员工的技术攻关与技术创新。

他们直接导致了企业财富和利润的增加。

企业经营水平上升，经营业绩提高，企业管理制度的日趋完善，企业制度的创新，都需要有较强营销才能以及较高管理水平的核心员工。

(2)领导企业的团队建设。

一个充满活力的企业团队是企业创造价值的不竭动力，而核心员工必然在其中起着核心凝聚力的作用，核心员工会激活团队成员以及整个企业团队的创造力，进而创造企业的最大价值。

(3)防范企业风险。

当今时代，社会经济条件瞬息万变，企业时刻面临一系列的风险，如决策风险、经营风险、技术进步风险、市场风险等，如果对这些风险缺乏防范能力，必将给企业带来不可估量的损害。

而核心员工通常对风险有敏锐的洞察力以及较强的规避风险能力，他们会为企业运营的“一帆风顺”起到重要作用。

P2-5

后记

经过几个月的紧张忙碌，本书稿终于完成，即将付梓。

在本书的写作过程中，有幸得到包括叶福成、李摺君、丁桂菊、陈菲、周柳军、岳晓英、田巍、严莉燕、陈胜荣、杨弦、王冰心、王潇潇、王佳雯、陈耀等诸位亲朋好友给予我的多方面的贡献和帮助，本书得以出版有大家的功劳，特此表示衷心的感谢。

谢谢你们！

同时，也特别感谢辽宁科学技术出版社的王实老师，他是本书的责任编辑，感谢他在出版过程中所付出的辛勤劳动，他的细心工作态度和敬业精神，让我钦佩。

最后，期待拙作得到各位读者的批评与指教，希望我在今后的研究、教学和写作之中得到改进。

韩大勇 2012年春夏之交·天津

<<老板！ 核心员工是这么来的>>

编辑推荐

从管理学的“80/20法则”来看，核心员工仅占到企业总人数的20%~30%，他们集中了企业80%~90%的技术和管理，创造了企业80%以上的财富和利润，是企业的核心管理人员，是企业最重要的人力资源之一，要保持企业的可持续发展，就必须保证这部分人的稳定与可持续发展。

如果，您有下面的苦恼——为什么高薪留不住人？

为什么企业好不容易培养起来的人才走掉了？

如何界定企业里的核心员工？

怎样留住企业里的核心员工？

核心员工怎么管理？

核心员工想走，企业该怎么办？

……那么，请翻开韩大勇所著的这本《老板核心员工是这么来的》，相信会有您要的答案。

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>