第一图书网, tushu007.com

<<喂养员工>>

图书基本信息

书名：<<喂养员工>>

13位ISBN编号：9787113120221

10位ISBN编号：7113120229

出版时间：2011-7

出版时间：中国铁道出版社

作者：平观海

页数：210

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

优秀的员工是企业不断发展乃至走向卓越的根本保证。
天生优秀的员工可遇而不可求，优秀的员工往往需要靠卓越的管理者来培养。

《喂养员工超级员工喂养手册》是一本人人都看得懂的“员工增值计划书”，由知名企业人力资源专家教你“喂养”好员工!
先学会“喂”——给他足够的经济前景和地位；再学会“养”——培养他的领导力和技能。

打造天才员工的最佳路线图，培养天才员工的n个points!希望可以给广大的管理阶层提供参考，帮助管理者、员工和企业共同走向卓越!

第一图书网, tushu007.com

作者简介

平观海人力资源专家财经专家曾在著名外企担任过多年财务和人力资源咨询顾问现任某金融公司人力资源经理对各类企业的用人制度和薪酬管理制度非常熟悉参与编著、翻译多部财经著作

<<喂养员工>>

书籍目录

第1章 要有“喂养’’员工这根弦
你手下的职场人生，你难道不负责吗?——你也许就是扼杀他们职业通路的罪魁?
你的手下不是你的私人工具——你要关心他(她)们的健康
关于培养”接班人”这个想法——早点计划很有必要
你“培养”员工天经地义——你的工资包含了这一部分
“嗯，还是自己来吧”——不要得意，你危险了
第2章 员工是能够“喂养’’出来的，
切忌盖棺论定——要相信人是可以发展的
“培养”员工的目的何在——态度+习惯+能力超级大提升!
慢“养”还是快“养”，这是个问题——拔苗?养苗?慎重选择
不要轻言放弃——你永远也不知道你的哪句话会改变一个人
第3章“喂养’’员工，从“我’’做起
信赖第一——信赖是一切的基础
让自我为中心的想法滚开——做个让员工爱戴的领导
不要逃避麻烦——你要做他们所不愿做的
不要与部下抢饭碗——你要做他们做不了的事情
学会批评的小技巧——批评，没有你看上去的那么简单
敢于让员工冒风险——“试错”是必要的
老生常谈的以身作则——这里还是要强调
制定目标——每个人都要制定目标
沟通很重要——倾听你员工的心声
工作综合化——单调是工作大敌
把着能力强的部下不放，是无能的表现——这是对他人的不负责
直线升级综合症——当了经理，你就不再是主管
第4章“喂养’’对了，员工自己会成长
员工其实很“能动”——让他们自己提出想做的工作
部下“打分自主化”——自己给自己打分
伪同情心，免了吧一—员工比你想象的能干
表扬要当面——表扬批评四六开
成功了要大张旗鼓——利用好“工作告一段落”的时段
干劲需要“鼓”出来——干劲会改变一个人
营造相互学习的气氛——每个人都有自己的长处
第5章 不同的职位，不同的养法
职场新鲜人，来了——要拿他们怎么办?
老油条了，怎么处理——中级职员培养法
小小头目用处大——基层干部不可忽视
半大领导要慎重——部门经理的养成
第6章“喂养’’员工也要“个性化’，
吃汤圆用勺子，吃面条用筷子——个性化地“喂养”员工
老虎型的员工“喂养”技巧
孔雀型的员工“喂养”技巧
考拉型的员工“喂养”技巧
猫头鹰型的员工“喂养”技巧
变色龙型的员工”喂养”技巧
第7章“喂养’’员工特加时段

第一图书网, tushu007.com

“ 80后 ”呼啸而来——做好培训准备工作
从选人开始——你慧眼识珠吗?
营造宽松的环境——快乐工作的魅力
沟通新技巧——你需要适时地更新了
工作激情巧激励——让工作不再是折磨
25+45的模式——人员巧配置
让人又爱又恨的80后

章节摘录

版权页：时间上的公私之别：工作时间不办私事。
公私分明是一个领导者所有必备素质中最基本的一条，是塑造领导者的人格魅力必不可少的品质。
周总理的帐周恩来总理生前严于律己、公私分明方面，有着许许多多感人肺腑、催人泪下的故事。
周恩来绝不沾公家一分钱的便宜。
比如，他外出经常自带茶叶。
有一次在宾馆开会，服务员端上一杯茶水，他赶忙交了5分钱。
还有一次，周总理要到人民大会堂接见外宾，他乘车由中南海西花厅去北京饭店理发，再去人民大会堂。
从北京饭店理完发之后，他就提醒司机说，从西花厅到饭店算私事，从这里到人民大会堂才是公事，你不要搞错了。
原来，总理对自己外出用车，自己早就立了个严格的规则：凡坐车到饭店理发，到公园散步，到医院看病以及私人访友，都属于私人用车，由司机记帐入册，月底从工资中一并扣除车费。
为“周恩来的名义”赠送外国元首礼品自己结账。
1964年10月，来我国参加国庆15周年观礼的西哈努克亲王及其夫人即将离开北京回国。
临行前，周恩来交待外交部礼宾司，以国务院总理的名义送西哈努克一些他喜爱吃的蜜橘。
礼宾司觉得以国务院总理的名义送不如以周恩来个人名义送亲切，便建议以周恩来个人名义签字赠送。
周恩来觉得礼宾司的建议有道理，便交待秘书告诉外交部礼宾司，这次赠礼费用全部由他个人负担。
周恩来到各省视察或开会时，都吃工作餐，且如数付钱交粮票。
1963年，周恩来赴杭州治病，邓颖超为照顾他也到杭州的住房和吃饭费用都是自己掏的。
周恩来请客吃饭，都是自己埋单。
一些本来该公家报销的开支，周恩来也坚持自己掏钱。
他从没领过出国置装费和补助，甚至还要自己负担如药品、报纸，包括身边公务人员用的肥皂等费用。
因此，周恩来的工资常常是不够开支，还要靠邓颖超的工资垫着。
管理者是镜子其实这个问题都是做为企业组织中的一个成员应该具备的最基本的常识，甚至可以说用不着再去强调。
只是做到管理者的位置后，开始对自己的要求放松了，或者是看到周围也存在这样的现象，就纵容自己也做出损害自己形象的事情来。
这个时候，往往自己意识不到自己所犯的错误，潜意识里觉得自己对公司有功，占一点便宜应该不算什么的；或者在遇到模棱两可公私难以区分的问题时，被部下一怂恿“这不算什么的，你看某某经理也是这样的”就顺着台阶下了。
管理者以为自己做着一切的时候神不知鬼不觉的，没有人在意，这才是最大的错误。
部下时刻都在注意这上司的一举一动，如果上司出现公私不分的行为，部下马上就会认为：原来是可以这么做啊；这么做是被允许的啊；领导也这么做啊等等，自己也立刻效仿。
管理这就是部下的一面镜子，尤其是在不良习惯的养成上，本来员工就是凭借自己的道德心或者职业意识在克制自己的懒惰心，小小的私念，一旦领导者有了这样的行为，就等于是在暗示部下：你也可以。
于是大家纷纷效仿，从而造成不可估计的后果。

第一图书网, tushu007.com

媒体关注与评论

天才员工可遇而不可求，天才员工的喂养方法却唾手可得。
好的领导者应该对员工的职业人生负责，使人得其位，位得其人。
——平观山 人力资源专家人才是利润最高的商品，能够经营好人才的企业才是最终的大赢家。
——柳传志联想控股公司董事长你的领导和客户都是会变换的，只有你的部下是不可替代的。要像看待孩子一样的看待部下。
——严介和 中国太平洋建设集团有限公司董事局主席造人先于造物。
——松下幸之助员工是重要的组织资源和财富，员工培训是企业风险最小，收益最大的战略性投资。
——沃伦·本尼斯著名企业家、管理学教授

编辑推荐

《喂养员工》：好员工是培养出来的，优秀员工是“喂养”出来的！
让你的员工不再做大棒底下追着胡萝卜的小毛驴，将你的员工养成积极主动、忠诚尽责的千里马。

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