第一图书网, tushu007.com

<<留住好员工>>

图书基本信息

书名：<<留住好员工>>

13位ISBN编号：9787508618685

10位ISBN编号：7508618688

出版时间：2010-2

出版时间：中信出版社

作者：[美] 贝弗利·凯,[美] 沙伦·乔丹-埃文斯

页数：305

译者：陈颖

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

前言

人才就是一切。
你知道他们是你的明星，你不能失去他们。
他们是你睿智而又忠诚的员工——“最佳候选人”和中坚力量。
你爱他们，因为他们对你的成功至关重要，他们是你企业的核心和灵魂所在，而你的竞争对手也想得到他们！
那么你如何更好地发挥他们的作用呢？
让他们为工作而兴奋，达到巅峰状态？
在其他公司试图挖走他们的时候，你如何将他们留下来（身心都留下来）？
本书将告诉你该怎样去做。
本书专为忙碌的经理人而写。
他们需要做到“多快好省”，时间对他们来说尤为珍贵。
我们不再赘述，直接切入主题。
本书以研究为基础，提出了简单易行的建议和方法。
书中有三个关键信息：无论经济是好是坏，最优秀的人都有机会选择在哪里、和谁一起工作，你需要他们去选择你。
是的，作为一个经理，你对聘用和留住人才有比其他人更大的权力和影响力。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

优秀员工是企业最宝贵的财富，正是由于他们的忠诚和奉献，才为企业构筑了成功的脊梁，打造了财富的大厦。
而留住他们的唯一方式，就是爱护他们，关心他们。
　那么，该如何去做呢？
如何更好地发挥这些“好员工”的作用，并使他们在工作中激情四射，直达巅峰状态？
与这些性格各异的家伙们相处，要注意些什么？
在其他企业试图“挖墙角”的时候，你又怎么能让他们真心留下来？
如何才能打造一支由各类精英组成的黄金团队，并使其和谐有序运转呢？
　就这些棘手的难题，本书直接切入主题，为留住好员工提出了26个行之有效的策略，堪称是专为忙碌的经理人量身定做的一本便携手册。
　实践证明，依照这简单的26个策略来工作，你既不必花费太多的时间和金钱，也不必浪费大量的人力和物力，就完全可以轻松地留住你的好员工，从而拥有一支所向披靡的无敌团队！
　不要疑惑，马上选择适合当下情形的方法，去试试，看接下来会发生什么……

第一图书网, tushu007.com

作者简介

贝弗利·凯(Beverly　Kaye)
　国际职业体系公司的总裁和创始人。
该公司专注于员工职业生涯的发展和完善，以及为雇用和留住员工提供咨询与培训。

第一图书网, tushu007.com

<<留住好员工>>

书籍目录

前言 爱们他，还是失去他们：人才争夺战导言　阿杰的离去是什么让你留下来？
 你了解他们的需求吗？
机会就在你的面前谁负责挽留人才？
他们的职业前景在哪里？
 你是在帮他们创建未来还是在横加阻拦？
小心你的个人偏见他们知道你对他们的尊重吗？
　让工作充满激情你的员工需要离开公司才能得到发展、赢得机会吗？
每个人既工作着，也生活着避免让员工在工作和家庭生活这个两难问题中进行选择工作中的选择让人兴奋除了晋升以外还有五种职业道路让合适的职位有合适的人选牵头引线或从头开始信息交流是公司的纽带独享还是与人共享？
如果老板是员工的“ 梦魇 ”你是这样的人吗？
独特的“ 快乐红包 ” 乐趣后面是效率联络是现代团队的工作哲学如果你创建联系，员工就会留下来打破“ 玻璃天花板 ”他们以你为榜样吗？
计算人才流失的费用计算人才流失的代价让机会浮出水面在内部寻找还是到外面寻找？
让激情融入工作帮助员工找到他们自己喜爱的工作——不用离开目前的公司质疑：重新考虑游戏规则你要保留什么：规章制度还是优秀人才？
对员工赞赏比金钱更重要哪样更重要：褒奖还是薪酬？
自由创造发展空间你的员工深受束缚吗？
诚实是最好的礼物实话实说伤人心——真是这样吗？
更深层次的倾听置之不理，错失良机——他们挂印而去确定和调整价值观什么最重要？
改善健康的一天他们生病或劳累吗？
区别对待不同年代的员工他们各有千秋，你能留住他们吗？
放下权威，适当授权放弃权力，挽留人才你就是公司测试你挽留人才的能力指数十大反驳沙伦、贝弗利和经理们的对话想要获得更多？
 是的，经常这样想致谢题外话

章节摘录

你并不需要承担所有的这一切，但是你一定要确保你的员工知道公司里发生了什么。
通过建议他人提供上述这些及其他事项的补充信息，你就可以为自己的员工开放一条通畅的渠道，从而让他们更进一步地了解公司的商业需求。
你最近这样做了吗？
第四步：发现多种可能性当员工在自己当前的岗位上发展的时候，帮助他们拓展职业目标是发展中的一个重要元素。
当员工按照公司的需求和战略目标来分析自己将来的发展目标时，公司和员工就都能获得发展。
注意！
员工仍然对他的职业发展负首要责任。
我们对他们提供建议并不意味着我们要告诉他们该怎么做，相反，这种做法是在向员工提供选择，并让他们学会分析和思考。
这一点非常重要，但有时候做起来却非常困难。
一直以来，唯一能够让人接受的职业发展前途是获得升迁。
但是，除此之外，至少还有5种方法可以让员工得到发展。
你可以帮你的员工分析一下。
1.水平变动（工作有所变动，但并不一定要在职责范围上有所变动）2.探讨（问一些诸如“我还能做些什么”的问题）3.丰富（通过现在的工作得到更多学习和发展的机会）4.重新调整（把工作需求和其他要紧事项重新进行排列组合，或者让员工为其他领域发展做好准备）5.重新定位（如果这份工作真的不能和个人能力、兴趣或价值观相匹配，那就毫不犹豫离开这家公司）让你的员工说清楚，什么才能让他们充满激情，他们的人生价值是什么，他们能够为公司贡献什么。

媒体关注与评论

当今企业面临的最大挑战就是如何留住优秀人才。
本书能够帮你建立一个富有成效的、健康的、人们不想离开的组织。
——肯·布兰佳世界著名管理咨询大师，《一分钟经理人》合著者本书提供了留住那些能够决定你品牌和竞争优势的核心员工的清新、有效的方法，两位作者为你展示如何用最恰当、最实际的方式去激活员工并留住他们。
——柯特·科夫曼《首先，打破一切常规》合著者 本书的内容奇妙、有趣、实用！
在自己的团队中使用这本书的管理者将受益匪浅！
——马歇尔·戈德史密斯世界十大经理培训咨询师之一本书的理念一直是万豪国际人才战略的重要组成部分，爱护员工一直是我们的文化理念。
本书提供的方法对维持高水平的雇用文化有着不可估量的价值。
——大卫·罗德里格斯万豪国际执行副总裁，全球人力资源专家

编辑推荐

《留住好员工:爱他们,还是失去他们?》是《纽约时报》畅销书，全球销量突破100万册的经理人必读手册。
在你的企业、部门中，是谁在为你赢获丰厚利润和无上荣誉，是谁在为你构建无限的生机?不错，是你的那些形形色色的优秀员工。
他们是你的核心，留住了他们，也就意味着留住了组织的未来!无论经济好坏，你最优秀的员工都有很多选择。
他们会选择你吗？
人才就是一切，这也是如今留住人才比以往任何时候都重要和急迫得多的原因。
作为管理者，你需要你的核心员工待得越久越好，而且还需要他们全身心投人，以最好的状态去工作。
《留住好员工:爱他们,还是失去他们?》会告诉你要做哪事，并相信你有能力做得更好！

第一图书网, tushu007.com

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