

<<留住老员工、吸引新员工>>

图书基本信息

书名：<<留住老员工、吸引新员工>>

13位ISBN编号：9787513606998

10位ISBN编号：7513606994

出版时间：2011-7

出版时间：中国经济出版社

作者：郑一群

页数：212

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>

## <<留住老员工、吸引新员工>>

### 内容概要

《留住老员工吸引新员工》以全新的视角，站在企业中基层管理者的角度，深入阐述和例证了一个优秀的中基层管理者如何才能做到留住老员工并吸引新员工，促使企业不断发展壮大。

《留住老员工吸引新员工》不仅从理念上进行分析，也结合大量的案例进行引证，同时也在关键之处引用一些名人名言或归纳精练的画龙点睛的文字，帮助企业中基层管理者在管理过程中得以健康成长，也为企业的内部教育以及人才选拔提供了很好的参考。

为读者带来提升自我的妙法，帮你打开职场的“法门”，让你从平凡走向优秀、从优秀走向卓越。一旦你拥有了本书所提及的品质和能力，你最终将会成为一名优秀的企业管理人员，你的职业生涯也会一片光明。

本书适合企业中基层管理者和即将走上管理岗位的员工阅读，也可以作为企业中基层管理者的培训读本。

本书可读性、启发性和操作性都非常强，相信本书的出版对企事业单位中基层管理者的个人阅读和培训大有裨益。

本书由郑一群编著。

## <<留住老员工、吸引新员工>>

### 书籍目录

#### 第一章 老员工是企业的资源与财富

- 企业的第一资源
- 企业财富的创造者
- 老员工决定企业的成败
- 老马识途
- 老员工不是包袱
- 挖掘老员工的潜能
- 你会讨好老员工吗
- 把老员工作为企业的合伙人

#### 第二章 与老员工聪明相处

- 如何应对不配合的老员工
- “让我感到我重要”
- 与老员工长久相处
- 赢得人心和尊重
- 解除老员工的尴尬
- 新员工VS老员工
- 重视老员工的态度和情绪
- 新任管理者怎样与老员工相处

#### 第三章 管好是暗中“领导”的老员工

- 管好“小团队”的头
- 管好有野心的老员工
- 轻易不用“重锤”
- 做好克服困难的后盾
- 协调好上下关系
- 别给人留下“卸磨杀驴”的错觉
- 管好“刺儿头”式老员工
- 应对有想法的老员工

#### 第四章 给你一条“捆仙索”；留住老员工

- 老员工留不住，新员工招不来
- 充分利用老员工的能力
- 加深老员工的感情交流
- 重视他们的发展前途
- 学会留住老员工
- 把老员工视为最大的财富
- 对老员工进行合理的配置
- 给老员工松绑

#### 第五章 新员工是企业生命的源泉

- 为企业注入新鲜血液
- 新员工招聘贵在“适合”
- 把好人才关的人口
- 识别人才的技巧
- 挖掘人才有高招
- 用人之所长
- 人才之合理搭配
- 扬长避短

## <<留住老员工、吸引新员工>>

拥有了人才才能创造更大的利润

### 第六章 吸引新员工：感性与理性并用

采用良好的工资待遇

完善实惠的福利待遇

健全吸引新员工的机制

给予充分施展才华的机会

提供晋升空间

以人为本的人才培养理念

吸引人才

用人唯才，才能吸引人才

### 第七章 做好新员工入职培训

缩短新员工与公司之间的磨合期

入职：为新员工找准定位

入职前的基本培训

入职培训，提升新员工能力

新员工培训的重要性

走出培训的误区

培训使员工变成人才

### 第八章 帮新员工迈开职场第一步

帮助新员工保持积极的心态

老员工传、帮、带

像朋友一样地帮助新员工

帮助新员工迅速适应工作环境

帮助新员工快速进入工作角色

让新员工尽快成为好员工

帮助新员工克服眼高手低的毛病

使新人重视工作技能

### 第九章 让新员工快速成为“自家人”

关心新员工的个人生活

让新员工感到自己被重视

使新员工有归属感

尽快让新员工“入境”

使他感受到“家”的温暖

信任新员工

手把手地指导员工

把重要的事情托付给新员工

## <<留住老员工、吸引新员工>>

### 章节摘录

也怕因不要他们影响新员工的心态，及对公司的忠诚；不敢是由于担忧老员工走后，去到竞争对手那，或是重新努力别辟门户，将对本身的市场形成极大的威胁。

企业要生存，要发展，就要有足够的竞争力，而企业的竞争力来源于员工创造的价值。恰恰现阶段的许多管理者是让有能力的老员工离开了公司，而能力不强，创造不了价值的老员工却留在了公司。

基层管理者该怎么样去管理企业内“小团队”头式的老员工呢？

应遵循以下八个方案进行：一是对管理“小团队”领头者首先要学会尊重，尊重老员工的功劳与苦劳，正视老员工的地位，在这个基础上发挥老员工的优势，扬其所长，让每一位老员工都能够贡献出本身最大的价值。

对表现不佳的老员工千万不要动不动就开除，员工应该学会指导和帮忙晋升，开除是一种没有能力的表现，会打击其他老员工的积极性与忠诚度，更会影响团队的凝聚力。

二是管理者要正面与老员工沟通，现场管理，现场指导。或者在一些团体活动中不断培训老员工职业道德行为，给老员工学习的机会，他会感到管理者的亲切和帮助，从而拉近彼此的距离。

遇到棘手的老员工，应找一个比较安静的地方坐下来当面谈谈，像对待顾客一样的态度对待老员工，毕竟无论什么人还是有感情的，这样，老员工找到归属感，自然而然就会作一些行为改变，态度也会跟着改变。

因为老员工知道管理者还是重视他们的。

三是新老员工在工作上一视同仁，但对老员工在福利，在晋升等方面给予老员工更多的撑持，如在能力相等的情况下，晋升时优先考虑老员工。

与新员工保持区别可以保证老员工的权利。

当然对于老员工考虑，不是回到论资排辈上去，而是按老员工在公司创造的价值，可以从福利、年底分红、股权、培养训练方面去考虑的。

对老员工在福利及发展上的特殊照顾，即加强了老员工对团队的凝聚力，更让新员工看到本身成为老员工的前景，而加强团队的忠诚度。

四是加强沟通。

上下层之间在说法用词上就已经存在距离，如果在现实工作当中还是保持这种距离的话，也许很难能了解老员工更多的信息，从而阻碍了企业的有效沟通。

加强上下层之间的沟通是促进企业持续发展的基本要求，只有了解的员工需求，企业为老员工提供适当的安排，这样可以留住老员工，导致人员流失严重的现象。

.....

## <<留住老员工、吸引新员工>>

### 编辑推荐

新员工是企业保持生机活力的源泉，老员工是企业保江山的中坚力量，管理者提高技能管理，老员工把握时代精髓，新员工努力完善自我。

能聚人者以一当十，能留人者以一当百。

一家企业想招到人，招好人，只有留住老员工，才能吸引新员工。

《留住老员工、吸引新员工》以全新的视角，站在企业管理者的角度，深入阐述和例证了一个优秀的管理者如何才能做到留住老员工并吸引新员工，促使企业不断发展壮大。

<<留住老员工、吸引新员工>>

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>