

<<好员工为什么离开你>>

图书基本信息

书名：<<好员工为什么离开你>>

13位ISBN编号：9787807297840

10位ISBN编号：7807297840

出版时间：2010/7

出版时间：凤凰出版社

作者：沈小滨,杨继刚

页数：236

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>

<<好员工为什么离开你>>

内容概要

如果你是企业家，这本书给你最大价值是，请上你的好员工慢些离开，搞清楚他们到底想要什么？

如果你是员工，这本书给你最大价值是，如何才能在为真正的好员工，既获得利益又能自我实现？

我们只负责解决一切有关好员工的问题，关键是你想要什么？

<<好员工为什么离开你>>

作者简介

沈小滨

第一领导力中心创始人、总裁、领导力首席顾问曾任摩托罗拉全球高级职业经理人，主管3G业务
曾任国内某著名管理咨询公司副总裁、高级管理顾问曾任新加坡上市公司Jurong Technology Pte Ltd高级
级经理人

曾任新加坡与中国航空航天部合资企业北京博威国际模拟器有限公司总经理

曾任中国最大汽车生产制造企业北京汽车摩托车联合制造公司常年战略顾问

曾为诺基亚、摩托罗拉、爱立信、阿尔卡特、雅培、麦当劳、奥迪、玛氏、宅急送、北汽海纳川
、首旅等国内外优秀企业提供领导力咨询与培训服务清华大学领导力中心客座教授、美国WIU大学、
加拿大CIBT学院特聘教授

自主研发中国企业6P领导力咨询模式，并组建中国企业领导力案例教程库。

<<好员工为什么离开你>>

书籍目录

- 1 首先，你是一名好员工吗？
- 2 你知道好员工想要什么吗3 没有未来，我们还是分手吧4 连火车票都实名制了，企业呢5 为什么“剩女高管”工作很出色，情感不幸福6 蚁族、蜗居族的第三种选择7 警惕！管理中的“迪拜危机”8 比房价泡沫更大的是管理泡沫9 花木兰是个好员工吗10 张艺谋的“奥运”和“三枪”11 发哥下跪的那一刻，《孔子》打败了《阿凡达》12 纪晓岚与和绅，你会选择哪一个13 释永信的少林寺是不是榜样.....

<<好员工为什么离开你>>

章节摘录

居高不下的房价、为婚房问题而发愁的80后们、城市中为生活打拼的“北漂”及“南漂”们，所有这些都让《蜗居》成为时下最火爆的影视剧。

在“才子”和“财子”以及“才女”和“财女”的选择中，有多少人因为眼前现实的生存问题而选择了后者（财子或财女）？

尽管他们在选择时依然对前者（才子或才女）有挥之不去的不舍和情感，但来自父母的压力、世俗的舆论、害怕成为“剩女（剩男）”的心情，都让选择变得没有悬念。

很多理想主义者甚至愤懑地提出“爱情已死”的感慨，这也让“柏拉图”式的恋情和婚姻变得越来越稀缺和另类。

这像极了目前中国企业存在的员工去留问题。

对于大多数员工而言，薪资问题仍然是去留的首要考虑条件。

在极端情况下，如果另外一家企业开出同等岗位2倍以上的薪资，50%以上的员工至少会动心；如果开出5倍以上的薪资，恐怕80%的员工要在当天向原公司提出离职；如果开出10倍以上的薪资，哪怕这位员工对原单位忠心耿耿不愿离开，但家人的规劝、朋友的建议以及“不去就是脑子有毛病”的唠叨，足以让这些员工坚守不住。

这可能是中国大多数发展型企业面临的现状。

优秀的员工总是稀缺的，市场上20%的好员工是所有企业梦寐以求的香饽饽，他们创造了几乎80%的市场利润。

对于企业家而言，给予这些好员工哪怕是几倍于普通员工的高薪都是值得的，因为相比较他们所创造的价值，这仍然是性价比最高的。

所以才有了孙中山先生那句话，“平庸之士用之昂贵，优秀才俊取之免费”。

用现在的话说，就是“平庸的人才是昂贵的，优秀的人才是免费的”。

问题是，如果好员工用“钱”就能买到，那目前中国企业存在的“高薪也留不住‘好员工’”的问题就不会发生了。

按照这样的逻辑，恐怕只有像微软、GE、沃尔玛等世界500强企业的员工才是好员工，因为这些企业最有钱！

如果说《蜗居》与80后员工产生的共鸣是居高不下的房价，那么蚁族这个词的流行，则反映了目前大学生毕业后的一种生存状态。

在北京、上海、广州、深圳等一线城市，越来越多的80后大学毕业生聚集到一起生活。

他们往往选择城乡结合部，第一份工作大多会从事一些基层工作，跳槽的频次相当高。

而之所以称之为蚁族，是因为这个群体和蚂蚁有许多相类似的特点：高智、个体弱小、喜欢群居。

与蚁族和《蜗居》类似，一个员工进入一家公司大多也会有三个阶段。

第一阶段：蚁族期这个阶段的新员工，往往缺少工作经验，对企业和产品不了解，承担压力和责任的能力不够强，不能独立解决问题，希望得到老员工的帮助，同时也比较容易在工作中出现错误。

无论如何，这是一个新员工必经的阶段。

他们将在失败和挫折中承担责任、吸取教训，逐步拥有岗位所要求的能力和经历，从依赖到独立。

这个阶段的新员工也最容易产生分化，有一些新员工承受不住压力，觉得公司这有问题、那有问题，责任全推给别人，从不总结自己，最后给自己这样的结论——“我不适合这份工作”或“这家公司不好”，然后离开；有一些新员工经历了挫折，得到了锻炼，有了一些经验，尽管对工作不是特别满意，但至少达到了一个合格员工的水准，成为公司员工大群体中的一部分；还有另外一些员工，他们把这段经历当做成长必经的“熔炉”（领导力大师本尼斯在畅销书《极客与怪杰》中写道：“熔炉”是一些地方，或者一些经历，一个人从中提炼出意义，使得一个人获得对自己新的定义，或者新的能力，使自己能够为进入下一个熔炉做出更好的准备）。

这三类员工因为选择不同，出路也不同。

第一种员工离开公司后，除了少数人成为优秀员工外，更多则会再次经历蚁族期。

如果蚁族阶段总是重复上演，最后不免会沦为职场小混混。

<<好员工为什么离开你>>

第二种员工会随着公司环境的变化而变化。

有些会得到晋升，有些会原地踏步，但他们依然构成了公司员工的主体。

第三种员工则会成为真正意义上的好员工。

升职加薪的一定首先是他们，团队标杆一定是他们，猎头拼命地挖墙脚也是针对他们。

第二阶段：蜗居期这个阶段的员工，职场生存已经不是问题，工作能力已经可以适应岗位要求，也可以应付一些突发情况，懂得承担责任，开始走向独立。

但此时的他们，会在职业发展中遇到各种各样的瓶颈。

此外，他们还需要顾及家人的生活。

生活的压力难免会影响到正常的工作状态，别人的房子、车子也会不时地刺激这些人的神经。

处在蜗居期的员工，永远是公司里的大多数。

他们大多扮演着老员工或者公司中层的角色，公司的主要业绩需要他们来完成，公司的文化也大多以他们为主体，执行的责任也落在他们的肩上。

与蚁族期的员工相比，他们更成熟，可以独立解决问题，达成工作目标。

但相对于领导者更高的要求，蜗居期的员工由于在结婚、住房等问题上面临的压力很大，一方面他们想要更多的收入、更好的生活；另一方面他们在自身的短板上一时还难以突破，而一旦通过努力突破了短板，就毫无疑问地成为了真正意义上的好员工，也将会进入到公司的管理层。

其余的大多数蜗居期员工，仍然作为分母，延续了“平均绩效”的现状，跟随着公司的发展而发展，你不能说他们优秀，但至少他们还属于合格员工之列。

值得肯定的是，蜗居期员工是企业稳定和持续发展的基本面。

如果缺少了这个基本面，只有少数好员工和大多数蚁族期员工，企业的发展也很难称得上持续。

领导者不能拿好员工的标准来要求所有人，好比一个球队不能指望所有球员都是罗纳尔多，必须有大量的“板凳球员”存在。

持续的“放水养鱼”才是持续增长的真正力量保障。

第三阶段：凤鸣期跨越了蜗居期之后的优秀员工，我们称之为凤鸣期员工。

该词我取材于凤凰涅槃。

传说凤凰涅槃后的第一声鸣叫，是其走向成熟的标志之一。

凤鸣期员工就是突破了蜗居阶段的障碍，克服了职业发展中的短板，获得了真正的成长和进步，才成为公司的中流砥柱，也是真正意义上的好员工。

这个阶段的员工，既可以独当一面，又可以带领团队开拓新业务、新市场。

他们大多扮演着各个企业创新和增长的急先锋，也是各个企业最愿意承担责任、最愿意尝试新方法、最愿意挑战现状的一群人。

他们身上具备领导力的五大特点：以身作则，共启愿景，挑战现状，使众人行，激励人心。

凤鸣期员工尽管数量上不是最多，却扮演了企业业绩增长和团队绩效突破最强大的力量。

同时，由于他们也是从蚁族期和蜗居期走来，当初的打拼和成长的艰辛，让他们懂得如何珍惜现在，在面对很多未知的业务和挑战时，他们愿意去尝试。

在凤鸣期的员工看来，对自己负责，对自己所承担的工作角色负责，对由此带来的后果负责，应该是职业化的本意。

对比那些从来不去思考承担责任，只知道关注自己的利益，不管给公司带来了赢利还是亏损，总觉得“自己亏”的差员工来说，好员工无疑是每家企业都想要的。

金融学上有一个专用名词叫做“劣币驱逐良币”。

用到管理上，可被转化为“差员工驱逐好员工”。

道理很简单，如果一家公司差员工很多，而公司对于差员工缺少必要的绩效考核，那么好员工就会觉得这家公司没有希望，工作中还会处处受到差员工的排挤，好员工只好另觅他处。

而一旦差员工将业绩差当成习惯，就会觉得自己拿到的薪酬是应该的。

公司如果在绩效考核上突然严格起来，这突如其来的PK不但不会激发员工的斗志促使其改进，反而还有可能让他觉得自己成为受害者，公司给予的不够。

这个时候，他已经不会去考虑过去没有给公司创造多少价值，公司却为员工的成长投资很多，那些过

<<好员工为什么离开你>>

去他自己认可的理念和做法，一瞬间成为其不屑一顾的说辞并成为其攻击的对象，其言行对公司的文化足以造成极恶劣的影响。

如同一个人超级崇拜你，却因为你的某些错误一下子从崇拜变成攻击。

这种情况一方面说明员工在职业化上还不成熟，另一方面公司也需要反思：出现这种情况到底是因为什么，是不是当时种下了什么种子，才收获今天如此让人头疼的管理后果？

作为管理者，我也遇到过这种情况，并为此付出过惨痛代价。

这个时候责怪员工已经没有意义，如何避免同样的事情发生，如何做到“先选择、后培养”，如何让好员工真正获利，让差员工接受淘汰，才是管理者在机制上应该反思的。

早知如此，何必当初？

管理者当年因为情感或者其他原因造成的妥协，最终酿成的后果还是需要自己品尝的。

尽管味道不好，但管理者一定要谨记，不要再让差员工PK走好员工了。

请对好员工负责。

<<好员工为什么离开你>>

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>