

<<怎样激励员工留住人才>>

图书基本信息

书名：<<怎样激励员工留住人才>>

13位ISBN编号：9787030161277

10位ISBN编号：7030161270

出版时间：2006-2

出版时间：科学出版社

作者：张越宏

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>

## <<怎样激励员工留住人才>>

### 内容概要

《怎样激励员工留住人才》从“公司的员工什么时候最有干劲”这个问题入手，分5部分90个问题进行叙述。

每个问题都是从员工的角度来设计，从公司主管的角度谈想法和解决办法。

主要包括员工什么时候最有干劲？

做什么工作时最有干劲？

在何种企业工作最有干劲？

遇到何种上司最有干劲？

自我评估方法等，从实用角度由浅入深地为读者讲解了现代人力资源管理的特点、重要性和具体操作方法，可以帮助管理者和员工都能正视自己的能力和作用，加深相互理解，保持企业稳定，推动企业发展。

在企业经营过程中，各级主管扮演的是制订计划的角色，而员工则扮演的是实施计划的角色，二者如同车轮与轴承，缺一不可。

一个成功的企业经营者必须深谙此道。

现代的企业经营强调的是如何最大限度发挥员工的潜力，完成企业经营目标。

因此，如何激励员工、留住人才，使企业经营始终保持良性状态，是现代经营者不可缺少的能力。

## <<怎样激励员工留住人才>>

### 书籍目录

序言第1章 员工什么时候最有干劲1 思想与行为被认同2 畅所欲言3 能够照自我意志工作4 权责范围增大5 意见被尊重6 提案被接受7 主管对下属有期望8 认真指导后辈9 工作绩效人尽皆知10 逐次赋予重任11 从事新计量工作或管理精密仪器12 工作成果对自己所产生的影响13 做自己同意之事14 表现自我个性15 充满自信16 充分适应环境17 认为已确立地位18 有强劲的竞争对手19 同事间合作愉快20 同事间相处融洽21 与上司合得来22 与异性一起工作23 团体工作人员少24 身心状态良好25 生活水准提高26 专心工作27 工作顺利28 工作忙碌29 获得别人感谢30 接受安慰或激励的话31 让人戴高帽子32 举办康乐活动33 动极思静第2章 做什么工作时最有干劲1 做自己喜欢的工作2 做可以赚钱的工作3 做可以升迁的工作4 做有机会发挥所长的工作5 做自认为是好的工作6 从事能增长能力的工作7 能充分应用能力的工作8 从事拥有经验的工作9 从事艰苦的工作10 从事重要的工作11 从事对社会有益的工作12 从事多变化的工作第3章 在什么公司工作最有干劲1 公司有一定目标2 开放型公司3 注重时间的公司4 有规律的公司5 注重礼仪的公司6 非正式与正式组织合二为一7 彼此有高度信赖感的公司8 有好朋友一起工作9 与优秀的前辈一起工作10 气氛良好的公司11 公司在外名声良好12 知名度高的公司13 工作稳定性高的公司14 前途无量的公司15 热心教育的公司16 工作环境良好17 福利设施良好18 劳资关系良好19 言必有信第4章 遇到哪种上司最有干劲1 自己信赖与尊敬的上司2 信念强的上司3 充满自信的上司4 富有责任感的上司5 不隐藏自己性格的上司6 公私分明的上司7 涵养功夫深的上司8 观感敏锐的上司9 有幽默感的上司10 富于管理经验的上司11 热心教育的上司12 公平对待下属13 懂得人心的奥妙14 极度尊重人的上司15 使员工发展所长的上司16 能适应下属性格能力17 做事稳当的上司18 分配工作内行19 理解下属问题所在20 爱护下属的上司21 帮助下属成功的上司22 能倾听下属诉苦23 不论任何事都使员工知道24 经常做集体讨论的上司25 懂得骂人的艺术26 用心照顾下属的上司第5章 自我测验

## &lt;&lt;怎样激励员工留住人才&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘权责范围增大 每个人都喜欢有责任性的工作，在一个座谈会中，大部分人都有这样的想法：“让我从事责任更大的工作吧！”或者说：“责任感愈重之事做起来越有价值。

” 为什么他们想负这么多的责任？最关键的因素在于责任愈重表示此人愈有能力。

不过给了某人责任之后，相对的也要赋予相当的权限，在此权限内，可以依照自己的方法做事。

低层工作人员或从事单纯、辅助性工作的人员，即使能圆满完成任务，也不觉得负有什么责任，这是因为他们不能依自己理想做事之故。

每个人都有强烈的欲望，希望别人看重他，故想多负担一些责任，这种心理与立身处事毫无关系。因为负担了责任，自己就有责任感，换句话说，给了某人责任与权限，他就可以在此权限范围内有自主性，以自己个性从事新观念的工作，因此他就拥有了可自己处事的满足感与成就感。

不要做个啰唆的主管 主管若过于罗嗦，无论大小细节都要说明、吩咐，只是徒增下属的烦腻，同时下属也会觉得自己根本无需负责，于是欠缺责任感，工作意念也随之降低。

在啰唆的主管吩咐下的工作人员，其责任感较公司给予概括的指示，然后一切细节由工作人员自行负责者来得低，这可以由下面例子得到全盘的认知。

某公司里一位A组长调职，继任者是B组长，不到一年的时间，该部门生产量增加了16%，在此我们研究了A、B组长的作风。

A组长一天到晚楼梯爬上、爬下，不厌其烦地指示下属；但B组长作风就迥然不同了，任何事都仅指示大纲，一切细节则由下属自行负责，他也不限制下属的自由，完全尊重他们，下属因为依照自己的想法做事，愈做兴趣愈浓，也希望将该事做到完美的境界，因此责任感很重。

因二人作风不同，工作成效也大不相同。

照这个例子看来，不仅要让工作人员负责任，而且要赋予相当的权限。

所谓权限即是可依照自己意志做事，如此才能提高工作效率。

权责必须平衡 责任与权限必须均衡。

我们所说赋予工作人员权限即让他们在自由意志下工作的范围，很多主管对下属只强调责任，而极少赋予权限，只是一次次地指示他们，以致下属根本毫无机会依照自己的办法去做，在此状态下，无论你如何强调责任都无法收到预期的效果。

在许多公司、机关中，责任与权限无法合二为一。

权限都集中于上级，下属仅负责任而已。

须知无论何事，一旦欠缺权限则产生不出责任，因此责任与权限始终必须一致。

赋予某人责任即让对方负责之意，这点每个人都必须明了，也因此工作范围须划分清楚，如此，个人所负担的责任即分担工作范围内的责任而已。

说了这么多，责任到底是什么呢？工作人员有完成工作的义务，假若无法完成或工作成果不好时，就非要负责任不可了。

这所谓的责任并非要你提出辞呈，或者要你等待受罚，而是你仍须将失败处弥补至完美为止，使其负面影响降至最低限度，而且要追究失败的原因，决不再重犯。

你的下属做错了事，你自己也不能免除责任。

故当自己的下属失误时，在处罚下属之前必须自己先反省一番，看看自己的做法是否不当，导致失败的因素何在？

并且要改善缺失，这才是主管人员的职责所在。

P.10-12

## <<怎样激励员工留住人才>>

### 编辑推荐

《怎样激励员工留住人才》是一本把下属想要的东西给下属的书。

《怎样激励员工留住人才》以公司主管的想法和办法来叙述，将一些员工所常发生的、平凡的各项事物列举出来，生动地、具体地叙述，进而逐步探讨公司的职员，什么时候最有干劲？假如你不知道如何指导你的下属，请打开来看看，或者在你闲暇之时，随手翻阅一下，将会使你获得很多的启示。

<<怎样激励员工留住人才>>

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>