

<<用人>>

图书基本信息

书名：<<用人>>

13位ISBN编号：9787111256847

10位ISBN编号：7111256840

出版时间：2009-1

出版时间：机械工业出版社

作者：谢继东

页数：164

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>

前言

目前有很多企业陷入了引人、用人、留人的困惑，与人才之间呈现出剪不断理还乱的乱象，好人招不来，能人留不住。

如何打赢人才争夺战？

如何引进、培育并留用认同企业核心价值观和具有卓越才能的人才？

这些问题已经成为当今企业面临的严峻挑战。

随着竞争的加剧，人才流失已成为一种常态。

越来越多的企业家已经认识到，人才流失严重制约了企业发展的速度，影响了企业发展的后劲。

因此，加强人才管理，减少人才流失，成为企业高层和人力资源管理者亟待解决的问题。

一个企业的品牌有了知名度、美誉度，就可以吸引和留用更多的优秀人才。

由于企业性质不同、投资规模不同、经营效果不同，人才流失的原因呈现出多样性的特点，有应聘者的问题，也有用人单位的问题，需要进行具体分析，然后在此基础上寻求防范人才流失的对策。

近三年来，金蓝盟集团每年都以300%左右的速度在发展。

在这个过程中，我也加深了对于人才以及用人重要性的理解。

同时，在我辅导企业的过程当中，至少有90%的企业领导者跟我谈到这样的观点——在企业里有一个好的战略是容易的，有很好的经营管理也不难，最难的就是人才流失和用人这两个问题。

近一年来，我安排公司的几个项目组，包括公司的咨询技术委员会，详细调研了企业人才流失的现象，分析了不同企业发生的问题。

如何合理地使用人才，让企业的人才团队更有积极性、创造性和凝聚力，是防范人才流失，也是企业管理中的核心问题之一。

本书将围绕这一核心问题，系统地阐述人才流失的对策，具体包括以下几个部分： 第一。

人才流失的特征和原因 本篇主要揭示人才流失的主要特征，明确人才流失是普遍现象，理清员工让渡价值与人才就职的关系，全面分析员工留任和流失的原因。

人才流失已经是企业必须面临的常态，是绕不过也躲不开的一个问题，但是加强人才管理，企业就能做到在出现员工流失时把企业损失降到最低。

第二，掌控源头：人才引进 如何更好地解决人才流失的问题，更好地使用公司的人才，打造出优秀的人才团队？

“源头不理，水难清”。

要防范人才流失，就要从源头开始掌控，也就是在人才引进时就要注意四点：第一，要清楚哪些人稳定性比较差；第二，要清楚企业究竟需要什么样的人，要把“能干、肯干加可靠”作为招聘人才的标准；第三，要对招聘环节进行反思，看到底有哪些问题；第四，要清楚如何引进人才和加强人才管理。

第三。

人力资源的投资对策 本篇主要谈薪酬的问题，“谈钱很俗气但却很实际”。

薪酬对于企业用人十分重要，正如老百姓所说的“金钱虽然不是万能的，但是没钱是万万不能的。”

要认识薪酬问题的表现形式及原因，科学地区分用人成本和用人投资，建立共同的“心酬”愿景。

第四，留人用人的心智模式 要解决人才流失的问题，首先就要弄清楚员工为什么要在这里工作和为什么会离开的问题，然后再去分析怎样留住员工的心。

要设计好激励模式、成长模式、感情模式和价值观模式，使留下的人能够积极努力地工作。

第五。

防范人才流失的策略 虽然企业都会不可避免地出现人才流失现象，但是解决人才流失给企业带来的消极影响却有不同策略。

对待人才流失应有两个心态：第一，不激励跳槽者；第二，企业不怕走人。

对待人才流失，要注重人才的梯队建设，构筑人才的合理结构，加强团队的整合；要建立人才流失的危机管理机制，树立科学的人才观，稳定人才队伍，保证人才储备。

第六，主动淘汰机制 企业对人才的管理要采取避险措施，建立主动淘汰机制。

<<用人>>

企业对人才的管理与使用要保留自主权，对不合适人员的淘汰更应该具有自主权。
主动淘汰比弃我而去更安全、更有利。
要运用淘汰机制激发企业活力，更好地铸就企业的和谐品牌。

内容概要

如何打赢人才争夺战已经成为当今企业面临的严峻挑战。随着人才竞争的加剧，人才流失已成为一种常态。本书围绕加强企业人才管理，减少人才流失这一人力资源管理的核心问题，给出了作者对人才流失的全方位认识，阐明了与人才流失相关的一系列概念，分析了国内企业人才流失的真实原因，提出了实用性很强的对策。

本书视角独特，认识深入，符合我国企业经营管理的实际，具有很强的实用性、可操作性。

本书是各类企业，尤其是广大中小企业中高层管理者和人力资源管理的必读书，对人力资源管理研究者也具有一定的参考价值。

作者简介

谢继东，博士，易动管理体系创始人与首席推广专家，资深咨询专家和营销专家，著名实战派管理再造专家，尤其精深于组织、战略、人事、文化、企业经营管理模式的系统匹配，从事企业管理改造与全面升级设计工作的近10年来，深度指导百余家企业建立与推行实效化、自身特色的经营管理模式。

曾亲自为山东烟台阿公食品、浙江宁波贝发集团、浙江宁波富田集团、上海宝龙药业、山东金桥集团、山东华仙股份、北京兴人和集团、天津华威公司、浙江杭州胡庆余堂等多家企业做全程贴身式辅导，并积极参与中小企业培训，为100余家企业培训职业营销经理人。

书籍目录

前言第一篇 人才流失的特征和原因第一章 人才流失的主要特征第一节 人才流失是普遍现象第二节 员工让渡价值及其构成第二章 员工留任与流失的原因第一节 员工留任的原因第二节 员工跳槽的资本是工作机会第三节 员工流失的原因第四节 流失是最要命的损失第二篇 掌控源头：人才引进第三章 招聘人才的标准第一节 稳定性差的几类员工第二节 人才标准的最新定位第四章 对招聘环节的深入反思第一节 对应聘者及用人单位的深入反思第二节 人才引进的三大铁律第五章 操守和心理的文化融合第一节 职业操守源于职业道德第二节 企业和员工的心理期望第三篇 人力资源的投资对策第六章 薪酬是第一位的第一节 薪酬问题的表现形式第二节 科学地区分用人成本和用人投资第七章 薪酬定位与“心酬”效果第一节 应对薪酬上涨是无法回避的课题第二节 应对薪酬上涨的对策第三节 建立共同的“心酬”愿景第四篇 留人用人的心智模式第八章 激励模式设计第一节 激励的问题与模型第二节 激励模式的设计与实施第九章 成长模式、感情模式和价值观模式设计第一节 成长模式设计第二节 感情模式设计第三节 价值观模式设计第五篇 防范人才流失的策略第十章 学会应对人才流失第一节 对待人才流失应有的心态第二节 注重人才的梯队建设第三节 构筑人才的合理结构第四节 加强团队的整合第十一章 建立人才流失的危机管理机制第一节 人才流失的预警第二节 留才贵在稳才第三节 树立科学的“人才观”第四节 人才储备必不可少第六篇 主动淘汰机制第十二章 淘汰机制不可缺少第一节 管理是企业与员工的一场良性心理博弈第二节 淘汰是恶性习惯的撒手锏第三节 淘汰能让留下的人才更优第十三章 淘汰能加快企业发展速度第一节 淘汰促使企业调整发展战略第二节 淘汰能激活工作状态第十四章 铸就企业的和谐品牌第一节 和谐文化势在必行第二节 雇主品牌的打造与提升第三节 企业要赢得社会信任第四节 重塑企业家精神

章节摘录

第一篇 人才流失的特征和原因 第一章 人才流失的主要特征 第一节 人才流失是普遍现象

一、工作机会提供的便利 工作机会是求职者重新选择的机会，是就职者跳槽的资本，是人才流失的诱因。

在企业与员工都在面对市场挑战并且频繁调整自身定位的过程中，到底是人才选择企业还是企业选择人才？

1.人才流失成为常态 在经济全球化和新技术革命的推动下，市场竞争日益激烈。

在这场竞争中，人才的竞争是重中之重。

大量的跨国公司在扩张过程中实行人才本土化战略，登陆中国的第一步便是挖人，同时本土民营高科技公司迅速崛起，对人才的渴求也非常迫切，这两股力量直接发起了这场人才争夺大战。

在未来相当长的一段时间内，人才的稀缺性将使高素质人才在企业之间的流动成为常态。

2.人才流失频率越来越快 一些拥有丰富的管理经验、掌握市场资源或是技术资源的优秀人才，因其在整个劳动力市场上的高度稀缺性，永远是各个企业争夺的对象；另一方面，他们为追求自身的最大价值也在不断地变换服务对象。

这种人才供求关系的失衡，再加上市场竞争导致的各企业实力对比迅速改变，使得优秀人才不断流向一流企业，并且频率越来越快。

.....

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>