

<<谁赶走了优秀员工>>

图书基本信息

书名：<<谁赶走了优秀员工>>

13位ISBN编号：9787302278092

10位ISBN编号：7302278091

出版时间：2012-1

出版时间：清华大学出版社

作者：郑一群

页数：201

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>

## <<谁赶走了优秀员工>>

### 内容概要

本书系统地阐述了如何防止企业优秀员工流失的途径及方法，从多个方面详细介绍了环境留人、待遇留人、工作留人、制度留人、情感留人等方面的知识。深入剖析了企业人力资源管理的误区，提供了有针对性的解决方案；帮助广大企业管理者了解留住人才的各种途径及具体操作技巧，以便最大限度地激发员工的积极性，打造一支稳定、团结、向上的职业化的高效团队，为企业的快速健康发展提供人才支持与智力保障。

本书适合企事业单位管理人员阅读，也可以作为中基层管理者的培训教材。

## <<谁赶走了优秀员工>>

### 作者简介

郑一群

曾在事业单恻口企业担任中高层管理职务，长期从事人力资源管理工作，有着丰富的人力资源管理和企业管理经验，善于将心理学与管理工怍结合在一起，对企业管理和员工培训有独到见解。

先后出版《管人的学问》《留住老员工吸引新员工》《中层革命》《学会和领导相处》《重在执行》《做称职的80后管理者》《“甩手掌柜”的用人哲学》《尽职尽责——如何成为企业不可或缺的金牌员工》等多部图书，获得读者的广泛认可。

其中《尽职尽责——如何成为企业不可或缺的金牌员工》一书被评为“2010年十大团购(员工培训)图书”。

## <<谁赶走了优秀员工>>

### 书籍目录

#### 第一章 员工流失，企业之痛

- 21世纪什么最贵
- 流失的都是精英
- 企业之痛
- 跳槽，不容忽视的现象
- 优秀员工跳槽，谁之错
- 老板们的懊恼和叹息
- 优秀员工离职的关键因素

#### 第二章 都是滥用职权惹的祸

- 权力是一柄双刃剑
- 别拿鸡毛当令箭
- 朝令为何频频夕改
- 谁是唯我独尊的“土皇帝”
- 派系斗争害了谁
- 遭遇多头管理
- 人才流失的根本原因
- 我是老板，我怕谁

#### 第三章 亲力亲为，企业难以发展

- 领导忙晕了，员工没事做
- 让员工独立工作
- 是船主，而非船长
- 管理者要做重要的事
- 用人不疑，授予全权
- 充分放权，压力不减
- 授权也应因人而异
- 大胆授权

#### 第四章 缺乏激励导致人才流失

- 真正的激励
- 敷衍要有分寸
- 灵活多变的激励艺术
- 唤起员工的激情
- 敷衍是一种心理力量
- 言任就是激励
- 激励员工所有的潜力
- 唤起员工奋斗的希望

#### 第五章 何时能得到信任

- 不要怀疑，要信任
- 做到用人不疑
- 优点缺点分开看
- 不要戴着有色眼镜看人
- 不能怀疑所有人的能力
- 多疑不可取
- 情感管理很重要

#### 第六章 人尽其才是空话

- 充分发挥知人善用

## <<谁赶走了优秀员工>>

任人唯亲的后果

合理分配工作

用人唯才，才能吸引人才

摒弃等级成见

善于挖掘人才

不要怕自己被超越

别搞“人才小圈子”

### 第七章 谁来尊重员工

尊重员工的工作

积极对待老员工

让员工感到自己的重要性

关心员工的身心健康

培养员工的团队意识

为员工创造良性的竞争环境

撑开你的保护伞

别把员工当“出气筒”

### 第八章 没有沟通，哪来和谐的团队

沟通是一切成功的基石

卓越的沟通能力很重要

以理服人，以情动人

先通情，后达礼

选择适当的沟通方法

管理就是沟通的艺术

成为一名“布道者”

学会与员工进行有效的沟通

### 第九章 怎样才能留住优秀员工

信仰留人

这样留住人才

让员工看到自己的成绩

合众若水

管理者应是个有德行的人

有效避免员工的流失

留住人才的关键

留住关键员工

拿什么来留住员工的心

### 参考文献

## <<谁赶走了优秀员工>>

### 章节摘录

第一章 员工流失, 企业之痛 21世纪什么最贵 贺岁片《天下无贼》中的经典台词至今仍让人们记忆犹新, 其中使人过耳不忘的是黎叔在火车上的诸多名段, 特别是他在训导自己的手下时, 一脸严肃地说道: “21世纪什么最贵? 人才!” 就连一个天天从事着龌龊职业的贼都明白人才的重要性, 更何况是一个企业的管理者! 企业的生存和发展是离不开员工的。人才是企业中最重要的“资产”, 企业没有人才, 所有的运营都将会瘫痪。可以说, 人才是企业创造财富的最大资源。

在华为, 人才的每一步扩张都带来企业资产的几何级裂变。“知识就是财富”“人才就是利润最高的商品”等观念也得到了充分的印证。公司目前有员工9000多人, 其中研发人员4000多人, 70%以上是硕士及博士。华为还设有博士后流动站, 公司每年将销售额的10%用作研发投入。

华为立足通信行业, 企业的发展战略是要立足高科技、高起点, 进而发展成为一流的国际化大企业。

企业的发展战略决定了企业的人才战略。

华为需要更多的博士, 因为博士也是经济的增长点, 华为需要更多具备一流学识水平的人才, 研发出更多的产品, 创造出更高的利润。

在华为, 人们津津乐道的是两条曲线: 一条是人才上升的曲线, 开始是10多人, 现在达到了几千人; 另一条是产值上升曲线, 从刚起步时的几百万元到几亿元, 直线上升到100多亿元。

产值曲线的上升, 有赖于人才曲线的上升。

由此可以看出, 华为利润的增长不是凭空的, 而是许多优秀人才智慧的结晶, 这也是华为人才战略观的体现。

高科技产业需要聚集高智慧人才, 正是认识了这一点, 华为才会花大价钱聘请硕士、博士, 才会加大投入搞研发。

当今企业, 谁拥有了一流的人才, 谁就在竞争中拥有了主动权。

经济的竞争、市场的竞争, 归根结底是人才的竞争。

在这点上, 中秋集团就是个生动的例子。

.....

## <<谁赶走了优秀员工>>

### 编辑推荐

优秀员工是企业得以持续发展的原动力，员工流失势必会对企业的发展带来危害。同时，优秀员工流失到同行或竞争对手方面，对企业的危害更是致命性的。面对员工流失的对与错、是与非，我们不得不问：员工流失究竟谁之错？

<<谁赶走了优秀员工>>

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>