

<<离职管理>>

图书基本信息

书名：<<离职管理>>

13位ISBN编号：9787501787203

10位ISBN编号：7501787204

出版时间：2008-9

出版时间：中国经济出版社

作者：于长湖

页数：221

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

在员工离职现象成为职场季节性气候的今天，在人才竞争异常激烈和加速流动的今天，在人力资源已经成为宝贵资本的今天，离职管理已经成为人力资源管理体系的重要组成部分。

据调查发现，许多企业尤其是高成长性、中小型高科技企业共同面临着很典型的一个问题，就是离职员工管理逐渐成为人力资源工作的热点和难点问题。

人才是企业里最宝贵的资源，对员工离职的防范就是对企业资源流失的防范，所以，离职管理在整个人力资源管理中占据着重要的地位。

但是，在人才流动日益加快的大趋势面前，很多企业千方百计想出来的防范措施却形同虚设。那种落后的人才管理观念带给企业的不是稳定的人才队伍，反而是人才的加速“逃亡”。

<<离职管理>>

内容概要

面对市场经济的发展，面对人才市场的激烈竞争，越来越多的人有了离职的经历，越来越多的企业切实感受到了员工离职对企业的影响。

本书没有夸夸其谈，没有时髦东西，没有陈词滥调，有的只是帮助管理者洞察离职现象的真理；同时，它也帮助了员工了解管理的原则是如何在企业中运用的，并使其从工作中获得快乐和成就感。

<<离职管理>>

作者简介

于长湖，1962年5月出生。
毕业于燕山大学会计学专业，现任河北建材职业技术学院财经管理系副教授。
在多年的教学实践中曾发表过数十篇学术论文和专著，其中《谈ERP在企业财务管理中的应用》、《审慎性原则在新企业会计制度中运用》、《导致企业会计信息失真的原因及其治理对策》等多篇论文在专业核心期刊上发表，在财务管理学方面有一定的研究。

<<离职管理>>

书籍目录

第一章 认清员工离职前的征兆 工作表现消极 行为举动异常 从员工心理看离职征兆 关注离职的黄金时间段 案例解读 本章结语

第二章 分析员工离职的原因 个人因素 企业内部因素 企业外部因素 案例解读 本章结语

第三章 解读员工离职现象 认识离职员工的类型 正确看待员工离职现象 员工离职未必是坏事 善待离职员工 案例解读 本章结语

第四章 员工离职存在的风险 企业内部管理陷入混乱 人才的流失也是企业资产的流失 经济效益滑坡 企业形象倒塌 整体竞争力受到重创 案例解读 本章结语

第五章 防范员工离职的风险 运用劳动合同严密规范 加强商业保密措施 巧妙规避培训风险 注重流程管理 员工离职的商业秘密管理 注重培养接班人 案例解读 本章结语

第六章 处理员工离职应把握的原则 完善离职管理的规章制度 离职员工的档案管理 离职员工的薪金和补偿金处理 交接工作时的注意事项 与离职员工的信息沟通 案例解读 本章结语

第七章 处理员工离职应避免的问题 不可忽视离职员工 切莫强制留人 处理员工离职要人性化 管理者应避免的错误做法 避免引发纠纷 案例解读 本章结语

第八章 离职管理从留人开始 留住人才从尊重开始 高待遇是留人的有效手段 把企业文化渗透到时时处处 笼络员工的心, 增强凝聚力 创造关爱员工的氛围 给员工一个成长的空间 案例解读 本章结语

附录 编者后记 参考书目

<<离职管理>>

章节摘录

第一章 认清员工离职前的征兆 工作表现消极 行为举动异常 从员工心理看离职征兆
关注离职的黄金时间段 工作表现消极 在现代企业，许多人力资源管理者总是抱怨员工工作态度不积极，他们认为：“我的企业不错啊，给他的薪水也不低，为什么他却坚决地要走呢？”而且在很多时候，大多数员工都是在管理者一点都没有察觉的情况下，突然间就向企业递出了辞呈。

所以，作为一名人力资源管理者，一定要关于观察员工平日的行动。
其实，只要仔细观察，管理者一定能发现员工消极状态的蛛丝马迹。

员工的消极工作态度是指：员工在工作中，通过经验积累而形成对工作所持有稳定的消极评价与行为倾向。

员工在工作方面的消极表现，是许多管理者在企业管理过程中经常遇到的问题。

事实上，员工的消极工作状态也是员工离职之前的主要表现之一，各部门的管理人员以及企业人力资源管理者一定要在平时注意员工的态度差异，多关心员工，以此来达到有效控制员工离职的目的。

在这里，我们所指的工作表现消极是该名员工过去的工作表现相比较而言的。

一般情况下，这种消极表现包括以下几个方面： 1.工作的积极性和主动性下降 一个一贯积极主动的员工，突然变得消极被动，对什么事情都无所谓，这是非常危险的前兆。

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>