

<<留住最好的员工>>

图书基本信息

书名：<<留住最好的员工>>

13位ISBN编号：9787100056908

10位ISBN编号：710005690X

出版时间：2008-11

出版时间：商务

作者：哈佛管理前沿//哈佛管理通讯编辑组|译者:徐玲//董岩

页数：184

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>

## <<留住最好的员工>>

### 前言

你的团队或小组人员流动频繁吗？

你是要留住那些最有价值的员工，还是任由他们流失到竞争对手的公司呢？

在当前这个时代，求职市场周期性地呈现出对求职者有利和不利变化，因此，如何在劳动力短缺时留住优秀的人才，将成为每位经理的首要职责。

的确，在人才流动日趋活跃的今天，许多企业要求经理们达到一定的人才保留率，并为此提供不同的报酬，那些帮助优秀员工在企业内调整职位，而不是任由他们流失到竞争对手公司的经理还会为此受到嘉奖。

是什么原因促使越来越多的企业将保留人才作为核心竞争战略的重点呢？

我们正生活在一个知识时代，企业的竞争就是人才的竞争。

企业的人力资本构成其最重要的竞争优势。

人口统计数据的变化表明即将出现的劳动力短缺将会达到前所未有的程度。

2000年美国劳动统计局的一份报告指出，到2010年，美国将会有超过1000万个工作岗位招聘不到员工

。

## <<留住最好的员工>>

### 内容概要

你的团队或小组人员流动频繁吗？

你是要留住那些最有价值的员工，还是任由他们流失到竞争对手的公司呢？

在当前这个时代，求职市场周期性地呈现出对求职者有利和不利变化，因此，如何在劳动力短缺时留住优秀的人才，将成为每位经理的首要职责。

本书从留住人才的策略、激励员工的方法、按照类型留住人才和获取最大员工价值四个方面节选了多篇文章，阐述了留住人才和合理利用人才的方法，对于提高公司人力资源管理水平有很大作用。

## <<留住最好的员工>>

### 作者简介

保罗·米歇尔曼，《哈佛管理前沿》编辑。

卡桑德拉·A·弗兰戈斯，平衡记分卡专业服务公司的人才资源实践领导者。

爱德华·普鲁伊特，《哈佛管理前沿》撰稿人。

洛伦·加里，《哈佛管理通讯》编辑。

安杰利亚·赫林，《哈佛管理通讯》编辑。

玛莎·克劳默，生活在麻省剑桥的商业和市场营销作家。

艾伦·伦道夫，巴尔的摩大学的咨询家和商业教授。

与肯·布兰查德（Ken Blanchard）和约翰·P·卡洛斯（John P·Carlos）合著了《授权超过1分钟和授权的三个关键因素》（Empowerment Takes More Than a Minute and The 3 Keys to Empowerment）一书。

玛丽·金德伦，《哈佛管理前沿》撰稿人。

克里丝滕·B·多纳休，《哈佛管理前沿》撰稿人。

艾伦·G·鲁宾逊，《自由点子》（Ideas Are Free）的合著者之一。

梅丽莎·拉夫尼，组织发展和经理人指导方面的专家。

她也是麻省理工大学（MIT）斯隆学院的教师。

戴维·博思，埃森哲公司卫生和科学实践（Accenture Health & Sciences Practice）的合伙人。

戴维·Y·史密斯，埃森哲公司学习解决方案部门的合伙人。

## <<留住最好的员工>>

### 书籍目录

序言第一部分 将保留人才作为核心战略 1. 将保留人才作为核心战略 2. 人力资本与商业战略的密切结合——来自实践先驱者的观点 3. 留住员工——经理们该做什么 4. 如何留住核心员工 5. 员工愿意为你工作吗？

第二部分 激励员工 1. 谁的工作令员工满意？

2. 优秀经理管理员工的方法 3. 指导员工之道 4. 赏识和奖励员工的方法——采访鲍勃·纳尔逊 5

. 授权范围管理第三部分 依照员工类型选用特定的技巧 1. 在严峻的就业形势下，留住优秀经理的关键因素 2. 应对女性员工离职的问题 3. 管理劳动力短缺 ——如何留住50岁左右的员工 4. 管理劳

动力短缺 ——聘用并保留优秀的年轻员工第四部分 从员工那里获取最大的价值 1. 从优秀员工那里获得建议 2. 发挥优点还是弥补缺点——哪个更有效？

3. 当最好的员工离开时，他们也把知识带走了吗？

作者简介

## <<留住最好的员工>>

### 章节摘录

正如其他的管理职责一样，指导也需要特殊的技巧。

比如，在指导过程中，你要集中精力去关注员工，积极倾听他们的心声和观点，问一些开放性的问题（不能用“是”或“不是”回答的问题），鼓励员工开拓新的思路，从一个全新的角度来看待问题。玛莎·克劳默还简要介绍了指导需要的其他重要技巧，阐述了如何通过指导关系来建立和协调相互间的信任和尊重。

如何识别和奖励业绩突出的员工，对能否聘用到优秀的员工也会产生同样重要的影响。

原因何在？

精明干练的经理认同员工的能力，会让员工感到自己与众不同，这样有利于培养个人对团队和公司的忠诚与奉献精神。

在“赏识和奖励员工的方法”（Employee Recognition and Reward）一文中，商业作家及员工激励专家鲍勃·纳尔逊（Bob Nelson）将讲述开展有效赏识的技巧。

例如，应该尽早认可那些业绩表现优秀的员工，清楚地传递你赏识他们的信息，这样他们就可能重复实现期望中的业绩。

当然，选择正确的表扬方式也是非常重要的。

找出下属认可的赏识方式，诸如一份书面的感谢函、一封表达你谢意的电子邮件、亲自会见你的员工或者在团队或部门会议上公开宣布某位员工取得的成绩。

## <<留住最好的员工>>

### 编辑推荐

“ 经理人下午茶系列 ” 图书中的文章均来自《哈佛管理前沿》和《哈佛管理通讯》，每本书都收集了最前沿的管理理念和思维，借以帮助管理人员提高管理技能、增强领导能力，从而使其在商界更胜一筹。

本丛书编排简洁，通俗易懂，同时提供了权威的管理见解和方法，读后可使你取得立竿见影的管理效果。

关于《哈佛管理前沿》和《哈佛管理通讯》 《哈佛管理前沿》和《哈佛管理通讯》是全球知名的管理期刊，隶属于哈佛商学院出版公司六大支柱产品之一——《哈佛通讯》。

这两本杂志由哈佛商学院出版公司资深编辑和顶尖顾问群共同编辑，其中精选的文章锁定全球最新的管理主题，以讲管理故事的形式，为企业管理者及企业领袖提供深入浅出、具体可行的解决方案。

这些文章篇幅都比较短，讲述的都是全球管理领域的最新实践，以及新案例、新理念，每一篇文章都注重与读者的互动，有很强的可读性和实用性。

<<留住最好的员工>>

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>