

<<总经理留人之道>>

图书基本信息

书名：<<总经理留人之道>>

13位ISBN编号：9787563927869

10位ISBN编号：7563927867

出版时间：2011-8

出版时间：北京工业大学出版社

作者：周瑞琛

页数：242

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>

## <<总经理留人之道>>

### 内容概要

企业的“企”字，“人”在上，方为“企”；反之，无“人”则“止”。企业一旦无人，就离停业不远了，更谈不上健康地发展了。现代企业中，招工难、用工难等问题越来越显著，如果没有一套成熟的留人机制，别说与同行业或其他行业竞争了，企业本身的生存都是一大难题。企业经营的核心就是经营人才，只有拥有人才，才能有发展，出效益，从而在激烈的市场竞争中立于不败之地。

## <<总经理留人之道>>

### 书籍目录

#### 第一章 事业留人术，让员工对未来有盼头

要想事业留人，提供平台是关键

帮助员工发展个人事业

让员工看到良好的发展机会

给员工一个表现自己的舞台

给普通员工提供成长机会

使员工觉得有光明前途

为员工创造好的发展前景

和员工共同描绘愿景

赋予员工一定的地位

#### 第二章 情感留人术，得人心者得天下

情到深处，人才聚

关心员工的点滴细节

用情感留住人才

给员工“雪中送炭”

了解员工的需求

关爱员工的健康

关心员工的家庭生活

和员工同甘共苦

抓住人心，善待员工

“老干妈”的绝招

管理者要以心换心，处理好与员工的关系

征服人心，就能控制人身

#### 第三章 薪酬留人术，合理的薪酬制度留住员工

用动态的薪酬留住员工

为员工设计高弹性的绩效工资

工资保密的好处

合理解决薪酬问题

加薪与公平都重要

时常对员工的薪酬进行调整

制定有效的薪酬制度留住核心人才

制定有激励与维系作用的薪酬制度的方法

.....

#### 第四章 赞美留人术，激起员工高昂的士气

#### 第五章 育才留人术，以培训法创造人才

#### 第六章 团队合作留人术，增强员工的凝聚力

#### 第七章 制度留人术，不同的制度政策留住人才

#### 第八章 仁爱留人术，以仁爱之心满足员工自尊

#### 第九章 氛围留人术，给员工一个良好的工作环境

## <<总经理留人之道>>

### 章节摘录

理解一个人的事业可以从主客观两个方面考察：主观方面包括价值观、态度、个性和动机等；客观方面包括职业选择、职位和特殊技能等。

事业发展是指个人为达到事业目标而做出相应的决策和付诸实践的过程。

事业规划则是指个人对职业、组织和发展途径的选择。

因此，事业发展规划是一个人不断地寻求工作与生活质量满意的动态平衡过程。

对企业来讲，一般是通过向员工提供一定的岗位和职业内容来实现发展目标，而员工需要的则是事业平台与个人发展的统一。

怎样使员工的需要和利益相容于企业的目标与利益呢？

这正是管理者帮助员工规划和发展他们的事业所必须要做的。

事业发展与规划管理的过程，也就是企业和个人的目标和利益相匹配的过程。

从以上的介绍和分析中可以看出，帮助员工进行事业规划与发展具有深层次的激励效应。

从满足员工的需要层次看，这一过程有助于满足员工的情感需要、受尊重需要，并有助于满足其自我实现的需要，而这些均属于高层次的要求。

从丰富工作内容方面来看，这一过程有助于员工选择自己愿意做的工作，双方可以讨论重新设计工作或工作转换问题，以及调整工作责任问题，这些都可以提高工作、生活质量。

从员工的事业发展方面看，与员工讨论其职业发展领域及所需的技能，并为员工提供继续教育和通过参与特殊项目发展其个人能力的机会，有助于留住优秀的人才。

从绩效评价的内容和方式看，一方面，管理者要善于将员工的绩效与对企业的贡献联系起来，增强员工对企业的归属感和自豪感，这样有利于培养员工从企业大局考虑问题；另一方面，管理者还要听取员工对工作绩效的自我评价，这样做有利于员工提高对工作本身的评价。

从维持员工的事业和家庭的平衡发展来看，与员工讨论其对业余时间的支配和发展家庭关系问题，能满足员工提高生活质量方面的要求。

&hellip;&hellip;

<<总经理留人之道>>

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>