

《留不住人才，你就賺不到錢》

图书基本信息

书名：《留不住人才，你就賺不到錢》

13位ISBN编号：978986582938X

作者：布蘭漢

页数：384

译者：黃煜文

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《留不住人才，你就賺不到錢》

內容概要

這是一個企業狂搶人才的超競爭時代！
留不住人才，公司怎可能賺到錢？

amazon讀者 推薦
依據權威人事調查機構薩拉托加（Saratoga）研究所近二萬筆訪談數據
揭露七條員工離職卻不會告訴你的管理危機
提供五十四個簡易且有效留住人才的策略

花了好幾年栽培的資深員工，最後卻默默離開了你？好不容易應徵到優秀人才，待不到半年就想離職？在這個人才不斷流動、失業率高的年代，無論你是營運一家企業的主管，或是希望找到能伸展才能的職場人，如何留住人才或找到對的公司，這本書都能告訴你！

離職的員工雖然可以再找人替補，但卻影響了公司業務的進度，甚至浪費許多培育的人力和時間成本。許多企業都希望透過員工的離去了解組織或人事出了什麼問題，然而在不得罪前雇主以取得推薦書信的職場文化下，離職員工多不會說出促使他們職離的真正原因。

本書作者分析了著名且權威的薩拉托加（Saratoga）研究所近二萬筆訪談數據，整理出員工離職的七大原因，以及五十四條實用的公司檢討機制，你會發現，其實促使員工離職的原因是可以預防且不昂貴。

無論你是企業主管或是正要進入新公司的職場人，都可以透過本書提醒的重點，檢視你的公司是否：

- 主管攬太多責任在自己身上，而不想找員工幫忙？
- 公司有主管職缺卻不公開告示而以直接任命的方式補替？
- 員工承擔超過一個人的工作份量，公司卻遲遲未補助人力？
- 工作過程中主管沒有給予指導，到最後工作出差錯已來不及調整？
- 公司的績效評估總是把重點放在員工犯了多少錯，而非做出什麼貢獻？

.....

若是，別急，本書教導的五十四招有效提升士氣法則，簡單即可落實：

- 讓團隊成員一起面試應徵者。
- 面試時詳細說明新進員工要做的工作項目。
- 授權員工，給他們挑戰，也讓他們的工作內容豐富不單調。
- 經過指導和重新分配後都不適任的員工，應讓他離職。
- 創造誠心讚賞員工表現的非正式獎勵文化。

.....

看了這本書，讓你的公司具體實現：

- 使用明智的人才策略以避免員工與工作不搭配。
- 結合五個步驟的指導與回饋過程，建立堅強而持久的工作關係。
- 建立互信與具備信心的環境。
- 創造成長與發展的機會，使其能符合各世代員工的職涯期望。
- 了解到肯定員工的工作成就所造成的情感影響，不下於薪資。
- 善用離職調查資料，以促使員工留任。

《留不住人才，你就賺不到錢》

《留不住人才，你就賺不到錢》

作者簡介

布蘭漢

留才公司（www.keepingthepeople.com）的創立者與董事長，也是《留住核心人才》（Keeping the People Who Keep You In Business）的共同作者。他與赫許費爾德合著《重新投入》。

譯者簡介

黃煜文

專職譯者，譯有《耶路撒冷三千年》、《我們最幸福：北韓人民的真實生活》、《文明：決定人類走向的六大殺手級Apps》、《當世界又老又窮》與《城市的勝利》等書。

《留不住人才，你就賺不到錢》

書籍目錄

第一章 為什麼要在意員工為什麼離職？

為什麼許多主管不在乎？

員工如果不說出來，主管就不可能知道

可避免的離職之真實成本

員工離職率難道只是不可避免的「經營成本」？

最近的歷史：當潮流轉變時，心態也要跟著轉變

人力資源部門在離職訪談中扮演什麼角色？

第二章 員工在什麼狀況下不願投入與決定離職

造成員工不願投入的事件

壓垮員工僱主關係的「最後一根稻草」

離職過程中的積極求職階段

第三章 員工為什麼離職：員工不願投入與離職的根本原因是什麼？

員工為什麼說要離職

調查的說法與調查的資料相符

大衰退以來，離職的原因是否出現變化？

新資料說明了什麼

薪資因素的影響

尊重差異

誰有權柄能滿足這些需要？

往後七章：隱藏的理由與實際的行動

第四章 理由一：工作或職場不如預期

隱藏的相互期望：心理契約

如何看出員工期望未被滿足的早期徵兆：面談時與面談後

僱主與員工為什麼無法滿足彼此的期望

促進員工投入的方法一到八：讓僱主與員工彼此的期望能夠相符

未來的新進員工可以做什麼

信任的開始或結束

促進員工投入的核對清單：合乎預期

第五章 理由二：工作與人不搭配

遺漏了什麼？ 尋求搭配的熱情

了解什麼狀況是員工從事不適合的工作

要防止與改正員工從事不適合的工作，最可能遭遇的困難

讓對的人做對的事，員工就能投入工作

選擇人才的最佳做法

透過工作任務分配來促進員工投入與再投入

豐富工作內容的最好方式

員工在尋找適合自己的工作上所扮演的角色

促進員工投入的核對清單：工作與人相互搭配

第六章 理由三：指導太少與回饋不足

為什麼指導與回饋有助於員工投入與留住員工

主管為什麼不提供指導與回饋？

見微知著

《留不住人才，你就賺不到錢》

不只是一項任務：而是關係的建立
給予指導與回饋，讓員工投入工作
員工如何才能獲得更多回饋與指導
促進員工投入的核對清單：指導與回饋

第七章 理由四：成長與晉陞的機會太少
他們到底在說什麼？
想成為最佳僱主，從了解新職業現況開始
察覺阻礙成長與造成職涯挫折的徵兆
最能創造成長與升遷機會的做法
員工要如何使自己成長與獲得晉陞機會
促進員工投入的核對清單：成長與晉陞的機會

第八章 理由五：覺得被貶低與不受重視
為什麼主管吝於讚揚員工的努力？
留意各種跡象，找出哪些員工可能覺得被貶低與不受重視
薪資：最情感性的議題
薪資安排可以促進員工投入與留任
員工該怎麼做，才能更受重視與更受肯定
促進員工投入的核對清單：覺得被貶低與不受重視

第九章 理由六：超時工作造成的壓力，以及工作與生活失衡
壓力造成的問題有多大？
壓力增加的原因
你的員工因超時工作而出現壓力的徵兆
健康的公司文化與有毒的公司文化
不只是做對的事
全美前三大最佳職場是怎麼做的
這些僱主有何共通點
你不只是與「大傢伙」競爭
員工該怎麼做才能減輕壓力與避免超時工作
促進員工投入的核對清單：覺得被貶低與不受重視

第十章 理由七：員工對高層主管失去信任與信心
信任與信心危機
留意不信任與懷疑的跡象
員工需要獲得回應的三個問題
用來評估信任與信心的標準
員工如何建立互信與信心
促進員工投入的核對清單：建立信任與信心

第十一章 訂定計畫，讓自己成為最佳僱主
已經付諸實行的人才投入策略
這些成功的故事給了我們什麼啟示？
結合人才與企業目標
用對的做法達成企業成果
建立最佳僱主計分卡
計畫管用.....如果你照表操作的話
實現計畫的夥伴

《留不住人才，你就賺不到錢》

附錄一 最佳僱主促進員工投入的核對清單總覽

附錄二 關於離職訪談、離職調查與離職率分析的指導方針與思考

《留不住人才，你就賺不到錢》

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:www.tushu000.com