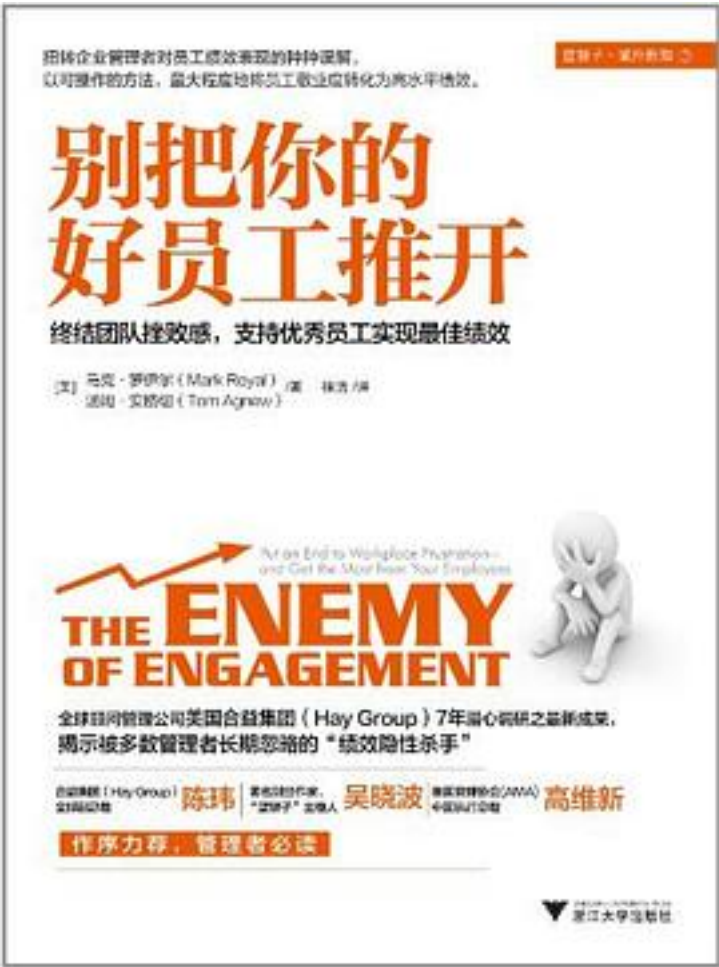


别把你的好员工推开



[别把你的好员工推开_下载链接1](#)

著者:

出版者:浙江大学出版社

出版时间:2013-3

装帧:平装

isbn:9787308112833

《别把你的好员工推开:终结团队挫败感,支持优秀员工实现最佳绩效》内容简介：为何越是领导眼中的优秀下属，就越容易黯然离职？为何许多员工即便尽职尽责，工作业绩

仍无起色？在任何一个稍具规模的企业当中，普通员工的能力与工作热情都很容易被各级管理层施加的压力所影响，不能被充分激发或施展出来，员工甚至因此变得士气低落。这就是挫败感产生的根源。它并不是一个无关紧要的问题。根据著名企业管理咨询公司合益集团（Hay Group）的调查研究，大约有三分之一到二分之一的受雇佣者反映：他们受工作环境所限，不能像自己本可以做到的那样富有成效，从而感到挫败。

针对这个棘手的问题，合益集团推出了他们的最新研究成果，真实揭露了阻碍员工业绩增长的隐性障碍——并非员工敬业度不足，而是组织支持度匮乏，并据此给出了解决良策。

《别把你的好员工推开:终结团队挫败感,支持优秀员工实现最佳绩效》不仅话题重要，内容也生动有趣，以一则发生在某银行电话客服中心的虚构故事为线索，奇数章节为持续发展的虚拟故事，偶数章节为该段故事背后的理论，由此深入浅出地厘清职场挫败感问题的实质，帮助企业管理者系统梳理组织支持度上的漏洞，从而将员工敬业度最大程度地转化为高水平绩效。

作者介绍:

马克·罗伊尔（Mark Royal） 汤姆·安格纽（Tom Agnew）

来自美国知名企业管理咨询公司合益集团(Hay Group)，为其核心业务线之一Insight效能中心的专家，咨询业务主要集中在帮助企业提升组织及员工效能，从而提升客户满意度与业绩表现。自1997年以来，此部门一直与《财富》杂志合作进行全球最受赞赏公司的评选和研究。

马克·罗伊尔拥有斯坦福大学社会学的硕士及博士学位；而汤姆·安格纽拥有萨斯喀彻温大学的工商管理学（MBA）硕士学位，及范德堡大学的管理学博士学位。

美国合益集团（Hay Group）

始建于1943，是全球最具影响力的管理咨询公司之一，在全球48个国家拥有87个分支机构，为众多的世界500强和中国500强企业量身定制解决方案，旨在帮助领导者将战略转化为现实，帮助企业发展人才、组织人员、激励他们达成最佳绩效。

目录:

[别把你的好员工推开_下载链接1](#)

标签

管理

人力资源

职场

经管

组织支持度

员工效能

激励

敬业度

评论

本书英文名为“敬业度的敌人”，我觉得更直截了当。员工敬业度和组织支持度是提升个人以及公司业绩的两个关键因素，缺一不可。以外我们都片面强调提升员工敬业度，但如果组织支持度（包括绩效管理、职权和授权、资源、培训、协作、工作岗位、流程和架构）不完善，导致的挫败感反而会加剧敬业员工的离职，这一点，我深有体会。

样书审读

合益研究成果关于员工敬业度

关键是指出了“挫败”员工这一群体，这也是跳槽员工的主要类型。从组织支持度的理论提出了组织自身的责任。

忠诚度越高的员工，面对企业不能提供绩效管理、资源、培训等方面的支持时，挫败感越高。

故事+分析的架构挺好，值得一读

能把一个管理学理论用一个阅读体验好的故事说出来，这本书算是写得不错的。
另外，理论的点也是切景。
如果说还有什么不过解渴的话，那就是现实问题还要比书里复杂十倍吧。
总而言之是一本很好的书。

这是一本不错的关于人力资源咨询的书。结合绩效咨询的模型看的话会更进一步理解其中的逻辑和道理。

用故事的形式写出对员工支持度的管理，也算是不错的一种体裁。但现实中的问题只怕会因为具体情况而有所不同，甚至是更为复杂。个人觉得归根结底还是沟通的问题，高层不了解下面的想法，绩效、考核、奖励上出了问题，肯定会造成员工的离职。还算是本说得过去的书。

员工敬业度和组织支持度共同决定员工效能。

变革中的企业的发展改革是一项系统性工程

以一部小小说作为主线，辅以理论框架解析，整体还行，有些共鸣。小说内容较为理想化，实践中可要比书中说的困难几十倍。

人作为企业最重要的资源，如何公平合理的选择和使用实属难事。尤其在体制内，不跑不送，不进圈子，不站队伍必然是要被推开的。

合益出品，可读性较强

17年读的，忘记内容了。

[别把你的好员工推开_下载链接1](#)

书评

这是一本写给每天直接与员工打交道的管理者的书。书的核心是讨论影响高水平员工的能动性转化为绩效的关键因素——组织支持度。
这本书通过一个虚构的企业（汇集了现实企业组织能力方面遇到的各种状况）的故事作为主线，抽丝剥茧，一层层揭开组织支持度的面纱。书的结构很有趣...

[别把你的好员工推开_下载链接1](#)