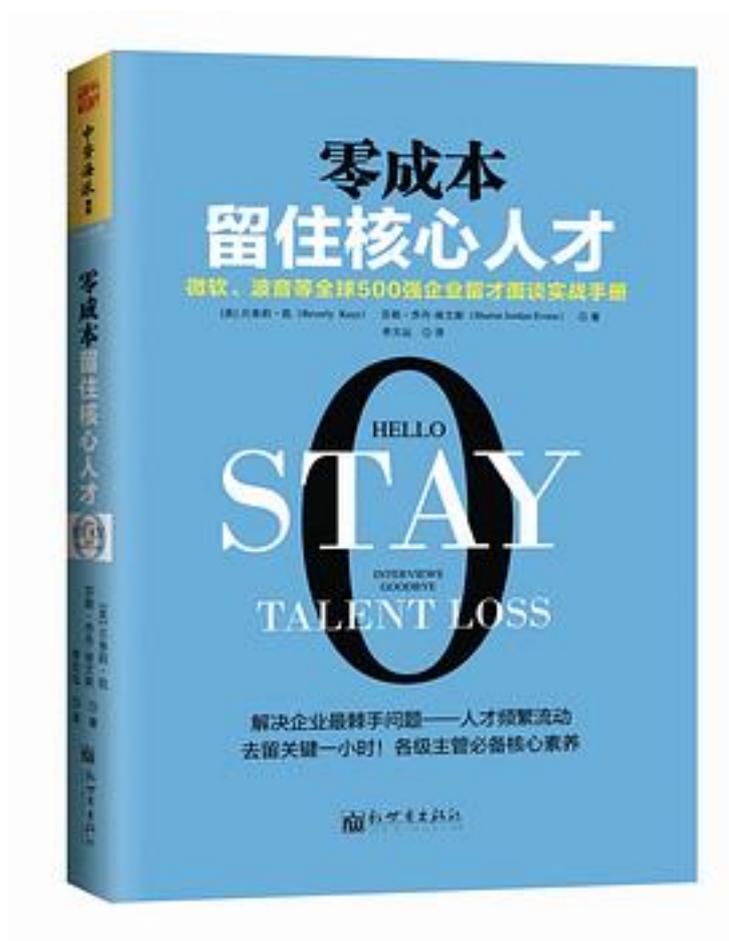


零成本留住核心人才



[零成本留住核心人才_下载链接1](#)

著者:[美] 贝弗莉·凯 (Beverly · Kaye)

出版者:新世界出版社

出版时间:2016-4-1

装帧:平装

isbn:9787510456466

优秀员工很难找到，但他们却很容易流失。但是，每个管理者可应用一个简单的方法，确保那些绩优员工与组织关系稳固，并且一想到为你工作就有如新婚一般的兴奋和感觉。同时，在他们对现在的工作不满时，也可告知管理者一些相关的预警信息。

这个方法就是留才面谈。这本书可明确为管理者提供有关留才面谈时的指导规则，由创建“留才面谈”这一概念的贝佛莉女士与莎朗女士所著。

留才面谈本身的设想很简单，就是通过面谈让高绩效人才留下来，并且让他们爱上自己的工作。而且本书还将教会你如何应对优秀人才可能在面谈时提出的一些苛刻要求，如要求高薪或更高的职位。贝佛莉与埃文斯在书中特别说明了如何运用简单的四步流程法来应对这一行为。留才面谈时会有尴尬的感觉吗？她们在书中也说明了如何创建令人舒适的气氛，并且提供数十条建议及实用的开场白。同时书中也提供了如何消除你对面谈心存忧虑的方法。假如你认为没时间进行面谈，本书中也列举了多种可供你选择的面谈时间和地点，使得面谈能随时随地进行，如散步、喝咖啡时。留才面谈是为了避免员工离职的面谈，几乎不花什么成本，与人才流失成本相比，留才面谈的付出算不了什么。读完本书，你将掌握全套实用及权威性的面谈技巧，假如你还不去实施面谈，那你还在等什么？

作者介绍:

贝弗莉·凯 (Beverly Kaye)

美国人才发展协会杰出贡献奖

加州大学洛杉矶分校 (UCLA) 博士

贝弗莉·凯是职场系统国际公司 (CSI) 创始人，这家公司的客户涵盖《财富》杂志所评选的全球前1000大公司的60%以上。CSI在开发和提供具创新性、行动型人才管理解决方案方面处于业界标杆地位。凯的第一本著作《升迁不是唯一途径》(Up Is Not the Only Way) 一直是职业发展领域的经典作品。

莎朗·乔丹-埃文斯 (Sharon Jordan-Evans)

“全球财富500强” 争相邀请的演说家

莎朗·乔丹-埃文斯是乔丹-埃文斯集团的总裁，也是提升员工敬业精神和留存率领域的先驱者。她的客户包括美国运通、波音公司、迪士尼公司、洛克希德公司、微软、美国巨兽公司、环球电影公司等。

莎朗也为美国很多媒体提供咨询服务，包括美国国家公共广播电台 (NPR)，《商业2.0》《首席执行官》《首席信息官》《哈佛管理前沿》《职业女性》杂志，《投资者商业日报》《洛杉矶时报》等。

目录: 导语 什么是留才面谈? 1

留才并非要求你像抓救命稻草一样紧紧抓住核心人才不放。你可以不断地激励他们，让他们一想到为你工作就觉得兴奋。

让他们亲口说出留下来的理由 3

阅读与思考：你要留住什么样的人? 7

第1章 留才面谈，有这个必要吗? 11

企业为一名重要的离职员工找到合适的替代人选，需要支出的费用高达这名离职员工年薪的70%~400%!

尽快与你团队中的核心人才面谈吧，鼓励他们留下来，就能避免人才流失造成的高额成本损失。留才就是留财!

惊人的显性离职成本 14

隐性离职成本更高昂 15

阅读与思考：留才面谈工作表 19

第2章面谈，是一门科学更是一门艺术 21

你越了解他，就越不能失去他！

一次愉快的留才面谈是提问和倾听的完美结合。作为管理者，请将你的真心关怀和好奇心融入到面谈过程中。在面谈中，要仔细倾听他的话，留意他面谈时透露出的关键词。你会惊讶地发现，你越了解他，就越不能失去他！

留才面谈的种种误解 24

我们最常提的一些问题 25

有助于面谈效果的开场白 27

学会听话听音 30

面谈是艺术与科学的结合 33

阅读与思考：留才面谈为什么能留住人才？ 34

第3章打消你的面谈顾虑 37

四步流程法让你面谈时轻松自如

假如你正准备与你的团队中的核心人才面谈，同时担心无法满足他们提出的苛刻要求，那该怎么办？别急！四步流程法一定能帮到你，让你能充分掌控面谈的效果。

别让忧虑因子作怪 39

应对苛刻要求的四个步骤 41

阅读与思考：管理者如何让面谈更有成效？ 48

第4章清除你的面谈隐忧 53

各种面谈技巧让你面谈时游刃有余

担心员工面谈时沉默无语？怕他们质疑你的面谈动机？……所有担心都是多余的！在这里，你将学会如何见招拆招，无论爱戴你的还是难缠的员工，都会为你的面谈技巧而折服！

假如问员工需要什么，而他的答案是“我不知道”，该怎么办？ 55

担心自己将个人想法强加给员工，该怎么办？ 56

假如员工质疑面谈动机，该怎么办？ 56

假如我不擅长提问，怎么办？ 57

假如真的希望员工离职，该怎么办？ 57

假如因员工文化差异不敢提问，该怎么办？ 58

假如与员工存在年龄、性格或其他差异，该怎么办？ 59

假如员工只看重钱，该怎么办？ 60

所有担心都是多余的 61

阅读与思考：12招增强你面谈的倾听技巧 63

第5章营造互信的面谈氛围 69

有信才有爱，有爱才能留才

管理者与员工之间的信任感至关重要。信任感如同在你和核心人才之间铺设了一条管道，能够让双方进行坦诚而富有成效的交流，而这种交流反过来又会建立更多的信任感。

互信是面谈的基础 72

你的可信度有多高？ 73

与信任感相关的真相 75

信任的回报 78

阅读与思考：留才，从员工进公司的第一天就做起！ 80

第6章慎重选择面谈时机 83

时机对，效果才会好

今天，留才面谈已经成为管理者的一种日常行为。这也意味着管理者要灵活地掌握面谈的方式、时机和场合，花点儿时间跟那些你不能失去的人才好好谈一谈吧。

面谈时机 86

面谈次数多多益善 91

阅读与思考：留才，先培育人才 93

第7章警惕员工的反常行为 95

凡事必有因，请于细微处见端倪

实际上，员工离职之前有很多蛛丝马迹，关键在于你知不知道在哪里寻找这些线索，它们隐藏在员工的一些行为表现和职场状况中，如果不加改善的话，这些状况会一步步推动员工离职。

换位思考 98
离职前的蛛丝马迹 102
你是否保持了警惕? 104
阅读与思考: 11 招教你识破即将离职员工的表现 106
第8章积累你的面谈技巧 111
面谈次数越多, 对面谈的掌控就越得心应手
“留才面谈很容易开始, 过程更简单。”只要快速学会面谈方法, 定期加以运用, 你就会找到自己最擅长的开场白和面谈的最佳场合。当然, 还有你提出的最有效的问题。
试试运用“第六感” 113
找到共同语言 114
留才面谈技巧练习 116
提问、提问、不断地提问 119
没错, 熟能生巧 122
阅读与思考: 留才面谈时的技巧&要点 124
第9章触动面谈者的内心 131
面谈是心与心的沟通, 留人就要留心
留人要留心! 如果你希望那些优秀员工继续留在团队中, 并且已经与他们进行了留才面谈, 就要真正付出行动, 让他们看到你留才的诚意。
留才面谈并非提升员工敬业精神和降低人才流失率的唯一手段, 但它是实现这一目标的基础。不进行面谈, 你根本不了解核心人才的想法。所以, 别再瞎琢磨了, 亲口去问问他们吧!
精彩的留才面谈案例 133
哪些经验值得借鉴? 137
行动是留才的关键 138
如何说服对面谈有异议的人? 139
高调收尾 140
阅读与思考: 名企留才面面观 143
后记 留才面谈产生积极的溢出效应 147
致谢 149
与本书相关的技能训练 153
非同凡想的插画师 157
• • • • • (收起)

[零成本留住核心人才_下载链接1](#)

标签

人力资源

管理

留才

面谈实战

面谈

人才流失

500强企业留才

留人

评论

解决企业最棘手问题---人才频繁流动。特斯拉汽车贝思·勒伯·戴维斯、万豪集团蒂姆·托宾、米高梅总裁斯科特·西贝拉、吉姆·库泽斯、肯·布兰佳、密歇根大学戴维·尤里奇、杨思卓、单仁博士、林永青、王成联袂推荐

非常具体的操作手册，从观察，到分析，到处理办法，都有。面谈的各种技巧，原则，方法也都有。。看起来很简单，很直接，很明了。可是，对不起啊，在国内这种文化之下，真的是一厢情愿的感觉。直接坦诚，互信，听着起来真好。。可大家都懂的，薪酬公平也只是尽力而已。还好现在是寒冬。在前几年总有人出更高的价格。那时候，说什么都是废话。。工作都不容易啊，大家尽力就好。

看看

主要聚焦于人才保留面谈，面谈技巧有些简化了，现实中人更为复杂，尤其是高语境文化中的人，说出的和想说的其实不太一致

书中列的一些问题有一定启发性

[零成本留住核心人才_下载链接1_](#)

书评

[零成本留住核心人才_下载链接1](#)