

招聘 提拔和留住优秀员工



[招聘 提拔和留住优秀员工_下载链接1](#)

著者: (美) 保罗·法尔科内 (Paul Falcone)

出版者: 机械工业出版社

出版时间: 2019-7

装帧:

isbn: 9787111626596

本书是真正的实战指南，作者是享誉美国的人力资源高管法尔科内。

本书详细介绍如何发现和筛选有优秀潜质的员工；如何经由一致的目标，发自内心激励、促进员工发展，发挥他们的优势；如何沟通、协调和营造积极的部门环境，让员工享受在公司工作；万一遭遇措手不及的纠纷，如何借由平时的书面记录来有效避免诉讼雷区。

本书还重点介绍每位HR和企业管理者都需要掌握的关键事项：开诚布公地沟通，让员工承担适当的责任；树立团结友爱的精神，并确保员工找到新的方式重新参与工作、重塑自我，使员工成为解决方案的一部分，而不是问题的一部分。

从录用到沟通，从团队建设、员工激励到艰难的谈话，以及在必要时记录纠正员工行为的措施……你可以根据自己当下的需求从头到尾阅读本书，也可以从任意一章开始阅读。

作者介绍:

保罗·法尔科内 (Paul Falcone)

时代华纳有线公司员工关系副总裁，之前他曾经担任Nickelodeon公司（维亚康姆旗下的有线电视频道）人力资源副总裁。

法尔科内出版过的图书包括《高难度谈话》《雇人前要问的96个问题》《绩效对话101个范例》。

他还长期担任人力资源杂志的专栏作家，并且是全美雇用和绩效管理领域广受欢迎的演说家。

目录: 目录

译者序

作者简介

授权许可

前言

致谢

一、有效的招聘与选拔 / 1

01 建立公司品牌：社交网络拓展，招聘宣传册，为你的招聘宣传注入新的活力 / 2

02 成为首选雇主：值得考虑的投资 / 6

03 直接寻找：主动联系外部候选人的备选方案 / 10

04 有效的电话筛选：令人难以置信的时间节省器 / 15

05 找出在同行中脱颖而出的候选人：帮你定义最优秀、最聪明人才的标准 / 19

06 传统面试问题的转折：“职业指导”法，深入了解候选人的头脑和内心 / 24

07 成就导向和整体性问题：切入正题 / 27

08 基于自身形象的招聘：讨人喜欢等于会合拍 / 29

09 背景调查的重要性（以及帮你将电话效用最大化的方法） / 32

10 发放offer：别在终点前退缩 / 36

11 有效入职，最大限度地发挥成功机会，打造真正的信徒 / 41

二、有效的领导与出色的沟通 / 47

12 正面而有建设性的沟通的本质 / 48

13 成功沟通的艺术：帮你获取更多信息量的指导方针 / 51

14 人性：回避是阻力最小的途径 / 57

15 调解员工纠纷，解决沟通障碍：建设性对抗背后的策略 / 60

16 带来坏消息：给予和索取的创造性艺术 / 64

17 员工会议调整：加强团队沟通，提升团队表现 / 69

18 领导力SOS：扭转失败团队，有效且成功的策略 / 71

19 处理令人不快的工作环境和个人风格问题 / 76

20 情境训练：你如何“指导某人回归正常状态” / 82

21 “非正式”谈话及过度承诺保密的风险 / 86

22 特殊情况：从培训、指导到口头警告，熟练而沉着地沟通 / 89

三、书面记录的重要性 / 93

23 “文档，文档，文档”：提高对你正在创建的记录的保存意识 / 93

24 绩效评估：房间里重达800磅的大猩猩 / 96

25 绩效评估：有效处理个人分值的评估失当 / 101

26 绩效评估：修正部门或公司里的等级膨胀 / 103

27 职场调查：了解自己的角色，了解自己的极限 / 106

28 职场调查：有关骚扰、歧视和警示的故事 / 110
29 有效借助律师—客户特权 / 114
30 Email（电子邮件）中的“E”代表“Evidence”（证据） / 116
31 渐进式惩处：处理不合格工作表现和考勤问题的适当文件 / 118
32 渐进式惩处：处理不当行为问题的适当文件 / 124
33 书写时要当心：“编纂损害”或记录“心理因素限定”会让你在法庭上一败涂地 / 128
34 正式纠正措施的创造性替代：澄清信 / 129
35 决策假：不带太多戏剧性的戏剧性转折 / 132
36 构建经得起法律审查的解雇：让你的辩护律师感到骄傲 / 136
四、避开诉讼雷区 / 141
37 简单回顾就业法发展史，揭示文档很关键的原因（即使针对任意雇用的员工） / 142
38 雇用防御的艺术：避免“预审” / 146
39 规章（法律条文）、行为准则（法律精神）以及过去的做法 / 149
40 问题表现和问题行为的区别：关键的区别 / 151
41 相同与一致：关注事件的整体 / 154
42 站在员工的角度解决态度问题 / 155
43 绩效评估的重磅炸弹：在年度绩效评估中首次发布坏消息 / 157
44 “如果不能解雇某人，我能裁掉他吗？” / 160
45 “如果我不能解雇某人，我能给他一份离职套餐吗？” / 163
46 举报者与人身攻击：恰当处理恶意匿名的员工投诉，这些投诉缺乏价值 / 166
47 解雇前审查记录：“最终事件清清白白”的重要性 / 168
48 不要急于下结论：先了解事件的方方面面 / 170
49 工资和工时问题：员工分类和加班情形 / 171
五、激活员工参与度 / 174
50 制定蓝图来激活、激励团队 / 175
51 动机的本质：给出真相的规则和神话 / 176
52 打造让员工能根据公司不断变化的需求来自我激励的环境 / 180
53 动机的本质：快速扭转局势的5个步骤 / 183
54 分配工作是为了专业发展，而非转移工作 / 187
55 圣杯：不花钱就能激励员工 / 190
56 灌输更强的职业参与意识，挽回焦躁不安的顶尖人才 / 195
57 “留任”访谈胜过每次还价 / 200
58 如果要还价，确保你做得对 / 203
59 认识到员工的倦怠，并根据个人需求让他们重新投入工作 / 207
60 裁员或解雇后激励团队：疗伤 / 209
61 在极端的逆境下领导和激励：当你的工作也岌岌可危时 / 212
62 公司观念的更大转变：把员工放在第一位，甚至高于客户和股东 / 216
六、将一切整合起来 / 218
63 打造模范工作场所：生产力、忠诚度和高绩效 / 218
64 从人力资源领域吸取的经验教训：用智慧和经验造福一线领导 / 221
65 披上道德准则《萨班斯—奥克斯利法案》：你的声誉价值千金 / 223
66 对初级员工进行道德教育，以防原本可以成功的（早期）职业生涯脱轨 / 228
67 工作中的多代人：相互理解对方的观点 / 232
68 让新接手的员工融入你的团队 / 236
69 被表现不佳者挟为人质：当团队岌岌可危时，战略性扭转乾坤 / 240
70 应对危险的员工：积极管理干预的蓝图 / 244
71 当这对你们双方都有利的时候，鼓励员工离开公司 / 249
72 辞职：妥善处理员工的离职申请 / 253
73 因故解雇与经双方同意离职 / 255
74 适当关注公司的人力资源团队 / 256
75 鼓舞人心的领导：一些最后的想法 / 260

• • • • • ([收起](#))

[招聘 提拔和留住优秀员工_下载链接1](#)

标签

HR

得到

人力

评论

主要看的做记录和开除人的部分。

[招聘 提拔和留住优秀员工_下载链接1](#)

书评

[招聘 提拔和留住优秀员工_下载链接1](#)