**经常交流**

没有人喜欢被蒙在鼓里，员工会有自己的许多不满和看法，虽然其中有正确的，也有不正确的。所以，员工之间、员工和领导之间需要经常的交流，征询员工对公司发展的意见，倾听员工提出的疑问，并针对这些意见和疑问谈出自己的看法什么是可以接受的?什么是不能接受的?为什么?如果企业有困难，应该公开这些困难，同时告诉员工企业希望得到他们的帮助，要记住纸是包不尊的，员工希望了解真象。

**重在观念**

以前那种把管理职务当官来看，将员工当作工具，封建家长式的作风应当被抛弃。取而代之的是尊重员工的个人价值，理解员工具体需求，适应劳动力市场的供求机制，依据双向选择的原则，合理地设计和实行新的员工管理体制。将人看成企业重要资本，是竞争优势的根本，并将这种观念落实在企业的制度、领导方式、员工的报酬等具体的管理工作中。

**设立高目标**

留住人才的关键是：不断提高要求，为他们提供新的成功机会。人人都希望获胜，热爱挑战是优秀员工的普遍表现，如果企业能不断提出更高的目标，他们就会留下。作为一个管理者，你要认识到在员工成长时，他们需要更多的运用自己的头脑来帮助企业并被认可的机会。所以你必须创造并设计一些挑战机会以刺激员工去追求更高的业绩。只有当员工感到自己在工作中能够得到不断的支持，能够不断地学到新的东西，他们才会留下来并对企业更加忠诚。

**授权、授权、再授权**

授权是我们认为在管理中最有效的激励方法，授权意味着让基层员工自己做出正确的决定，意味着你信任他，意味着他和你同时在承担责任，当一个人被信任的时候，就会迸发出更多的工作热情和创意。所以，我们建议不要每一项决策都由管理人员做出，完全可以授权的事不要自己去做，管理人员要担当的角色是支持者和教练。

**辅导员工发展个人事业**

每一个员工都会有关于个人发展的想法，并都认为自己的想法是正确的。聪明的做法是为每一位员工制定一个适合于个人的发展计划。我们建议在日常谈话中，在评估员工业绩时应经常询问员工，他心中的职业发展目标是什么，并帮助他们认识自己的长处和短处，制定切实可行的目标和达到目标的方法以支持员工的职业生涯计划，然后尽力培养、扶植他们。那种不针对员工具体想法和需求，把教育和培训一股脑地抛到员工身上的做法是不明智的，所以我们一定要认真的做好这项工作。

**让员工参与进来**

我们日益发现在实际工作中，有最好想法的人往往是那些直接参与任务执行的人。让一线员工参与进来，让员工知道你对他们的意见很重视。员工不希望被简单的命令和指示，他们希望在工作中起更重要、更有意义的作用，他们渴望参与决策。当员工希望参与，而你却不给他这种机会时，他们就会疏远管理层和整个组织。如果你能够尊重员工的看法，即使最终没有采纳他们的建议。你将发现他们会更愿意支持你的决定。

**信守诺言**

也许你不记得曾经无意间对什么人许过什么诺言，或者你认为那个诺言根本不重要。但你要记住你的员工会记住你答应他们的每一件事。身为领导的你，任何看似细小的行为随时都会对组织的其他人产生影响。你要警惕这些影响，如果你许下了诺言，你就应该对之负责。如果你必须改变计划，你要向员工解释清楚这种变化。如果你没有或者不明确地表达变化的原因，他们会认为你食言，这种情况经常发生的话，员工就会失去对你的信任。对丧失信任通常会导致员工失去忠诚。

**多表彰员工**

成就感能够激励员工热情工作，满足个人内在的需要。在长期工作中我们总结出以下奖励的要点：公开奖励标准。要使员工了解奖励标准和其他人获得奖励的原因。以公开的方式给予表扬、奖励。表扬和奖励如果不公开，不但失去它本身的效果，而且会引起许多流言蜚语。奖励的态度要诚恳，不要做得太过火，也不要巧言令色。奖励的时效很重要。奖励刚刚发生的事情，而不是已经被遗忘的事情，否则会大大减弱奖励的影响力。

**允许失败**

要对员工有益的尝试予以信任和支持，他们能够帮助我们的企业有所创新。不要因为员工失败就处罚他们，失败的员工已经感受到非常难过了，我们应该更多的强调积极的方面，鼓励他们继续努力。同时，帮助他们学会在失败中进行学习，和他们一起寻找失败的原因，探讨解决的办法。批评或惩罚有益的尝试，便是扼杀创新，结果是员工不愿再做新的尝试，这样反而不利于企业的人员管理工作进行下去。

**建立规范**

订立严格的管理制度来规范员工的行为对每个企业都是有必要的，我们可以对各个岗位做详细的岗位工人描述，使每个员工都清楚自己应该干什么，向谁汇报，有什么权利，承担什么责任。当然这种限制不应过于严格，但一定要有。建立合理的规范，员工就会在其规定的范围内行事。当超越规定范围时，应要求员工在继续进行之前得到管理层的许可。