# 浅谈如何挽留对公司最有价值的员工（精选5篇）

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-16

*第一篇：浅谈如何挽留对公司最有价值的员工浅谈如何挽留对公司最有价值的员工曹启刚冀中能源股份有限公司葛泉矿劳人部摘要：在知识经济时代，企业之间的竞争，归根结底是人才的竞争，尤其是公司最有价值员工之间的竞争，需要我们要认真研究对策实现企业健康...*

**第一篇：浅谈如何挽留对公司最有价值的员工**

浅谈如何挽留对公司最有价值的员工

曹启刚冀中能源股份有限公司葛泉矿劳人部

摘要：在知识经济时代，企业之间的竞争，归根结底是人才的竞争，尤其是公司最有价值员工之间的竞争，需要我们要认真研究对策实现企业健康和可持续发展。关键词：挽留；最有价值员工； 对策

一、最有价值员工概念：为公司创造最大的价值、拥有最高的业绩、拓展最大的客户群，致力于开发最新的产品和服务、提高质量、为公司争得声誉等的员工。即：公司中80％的工作是由20％的员工完成的，他们就是“公司最有价值的员工”。最有价值员的一般有以下几个共同点：

1、具有成功开展工作的专业技能和丰富经验；

2、受内在工作热情的激励，勇于承担职责；

3、致力于为实现公司的价值观和愿景而努力；

4、致力于为提高公司的荣誉而努力。

二、挽留企业最有价值员工的相关对策

对于一个公司来说，不同类型的员工对公司具有不同的战略意义和独特价值，他们对企业具有不同的重要程度，对于起着关键作用的核心人才，也是企业最有“价值”的员工，企业需要倾注更多的重视。

1、为最有价值员工提供挑战性的工作。对于最有价值员工员工来说，具有较高的需求层次，往往更注重自身价值的实现。他们很难满足于一般事务性工作，而更热衷于具有挑战性、创造性的任务，并尽力追求完美的结果，渴望通过这一过程充分展现个人才智，实现自我价值。根据他们从事创造性工作、注重独立性、自主性的特点，企业应给最有价值员工提供一个自我激励的平台并且进行充分授权，允许员工自主制定他们自己认为是最好的工作方法，而不宜进行过细的指导和监督，更切忌采用行政命令方式强制性地发布指令，让员工有权处理自己业务范围内的事情，同时，要为他们独立承担的创造性工作提供所需的资金、物资和人力支持，保证其创新活动的顺利进行。最重要的是：当项目成功时，公司要给予荣誉和奖励；当项目失败时，公司领导要勇于承担责任

2、加强后备人才的培养。最有价值的员工能为公司创造最大的价值、拥有最高的业绩、拓展最大的客户群，致力于开发最新的产品和服务、提高质量、为公司争得声誉，很容易被竞争者以更诱人的条件挖走。因此我们应强加公司最有价值的员工后备人才的培养，一是让他们充满竞争感，二是每个关键岗位都要有人随时准备替补。这时，团队管理就会很顺畅，不会因为担心某个关键岗位的人员离职而紧张，后备人才的关注点应该有两个，一是公司最关键的中高层管理人员是否胜任和优秀；二是关键岗位的技术人员是否胜任和优秀。一些掌握核心技术的人员，比如说软件开发公司的软件开发人员，他一旦流失，将会给公司带来无法估量的损失。所以，一个公司若要持续良性发展，他的后备人才应该像流水一样源源不断。一些注重后备人才培养的跨国公司，如麦当劳、IBM、宝洁，公司总裁突然离职都没关系，因为至少有两个以上的副总裁可以接替。我们可以不断地看到新的梯队和选手被择优选拔上岗。

3、岗位的动态优化配置

要更好的发挥核心人才的作用，必须做到人才达到人———岗匹配,尽量做到事适其人,人尽其才,才尽其用,消除人才闲置和浪费的现象。首先要坚持能力至上，要以人的能力作为提拔、晋升和任用的第一要素；其次，要深层次挖掘员工的个性、特质和动机，使之与岗位匹配，并使之与团队其他成员形成互补；第三，要适应核心人才的能力变化。由于核心人才掌握的知识、技能和经验会不断地老化、或者更新和提升，那么对企业关键岗位人员进行提升或者更换也是保持人岗匹配的必然要求，比如竞争上岗就是一个保持核心人才能更好的发挥作用、保持人岗匹配的好办法。

4、绩效考核上要关注其对战略的贡献

绩效考核是企业管理员工的重要方法，对于核心人才也不应该例外。对于核心人才的考核，要关注其对企业战略的贡献度，具体绩效标准的制定要有较强的知识和技能导向，重点放在强调知识和技能的增长以及知识信息共享上。

5、基于差异化薪酬管理

要根据不同类型的员工制定不同的薪酬激励制度。对于企业的核心人才，他们一般能享受比较高位的薪酬水平。对于相对价值较低的员工，企业可以给予较低的报酬。这样差异化得薪酬结构有利于减少企业成本。对核心人才来说，他们所拥有的知识和能力不仅具有很高的战略价值,同时还具有不能被企业竞争对手模仿的独特性,是企业持续竞争优势的重要来源。所以企业要重视和核心人才长期的利益共享和风险分担。在福利项目的设置上更需要根据核心人才需要，如采用比较流行的“个性化福利菜单”，为他们提供所需的住房、带薪休假、俱乐部会员金卡、养老年金等特殊福利。企业应该采用延期或分期支付的方式给予这些高福利。

6、系统的培训和开发，提升人才价值

核心人才虽然在一段时期内掌握着不容易被别人获取的知识和技能，在知识经济社会中，知识、技能、技术更新的速度越来越快。这些知识和技能往往由于更容易引起他人争相学习和模仿，是更容易被更新和淘汰的，所以对核心人才的人力资本投资使其不断提升是必须的。要引导核心人才偏重对企业战略发展所需要的能力进行储备，为他们才能的发挥创造软、硬件条件，使员工的才能发挥与企业发展更好的结合在一起，增加员工对企业的依赖性。通过系统的培训和开发，可以提高人才的素质和层次，可以提升人力资本的价值，促进更多的员工向企业核心人才转化，从而扩大企业核心人才的范围，为企业的后续发展提供源泉。

7、加强情感交流，培养员工的归属感

要通过情感交流和心理沟通来留住人才，在价值理念上爱护人才，工作上支持人才，生活上关心人才，人格上尊重人才，心理上满足人才，善于用感情纽带把各类人才的心连接在一起，让他们充分感受到组织的温馨，这样人才就不会轻易离去。

结束语

“留人先留心”，最有价值人员是企业价值的主要创造者，是企业的重要资源之一。只有采取各种措施，挽留住企业最有价值员工，不断激发其潜能，体察其需求，帮助其发展。为企业发展壮大提供必要的资源支持。

参考文献：

[1]作者:褚法玉 《管理@人》日期：2024.01.04 13:48

[2]范飞龙 袁云峰:知识员工激励的实政策研究[J].中央财经大学学报,2024.

**第二篇：最有价值员工**

最有价值员工

——xxxxxxx银行员工xxx

她外表文静，内心却涌动着对事业的执着和激情；她性格温和，骨子里却铭刻着对自己的严格要求；她为人谦逊，言行中却流露着对进步孜孜不倦的追求。她就是xxxxxxx银行最有价值员工——xxx

增存吸储、敢为人先。存款是银行的生命线，xxx始终以“存款立行”为工作重心。全身心的投身于“60日营销拓展活动”中，创造性的开展存款营销工作。2024年一季度实现存款日均余额400多万元，在部门内名列前茅，去年还被评为全行“吸储标兵”。

勤学苦练、扎实稳进。xxx深知要想成为一名优秀的银行员工，必须一步一个脚印、踏踏实实的做好基础工作。因此，她苦练基本功，学习国家宏观经济政策，熟悉业务系统操作，提高业务办理速度，把握业务办理质量，为每位客户提供高效、便捷、安全的金融服务。2024年，xxx在“点钞录入业务技术比赛”中获得第二名的好成绩，业务差错率为全行最低。

优质服务、真诚待人。在优质文明服务工作上，她严格要求自己，始终坚持“想客户之所求，急客户之所需，排客户之所忧”的服务理念。为客户提供全方位、周到、贴心的服务，是全行的“优秀服务标兵”。

任劳任怨、甘于奉献。她作风踏实，严谨敬业，对工作从不挑剔，不管组织安排她在哪工作，她都毫不犹豫顶上去，而且事事、时时、处处都严格按高标准要求自己。她负责的绩效核算工作细致而繁琐、工作量大。郭琴经常放弃休息，加班加点，保质保量完成绩效核算工作。她的工作态度赢得了大家的认可，她将平凡的小事做出不平凡的成绩，让她获得了2024年一季度“最有价值员工”的荣誉称号。

她用自己的行动和事迹生动诠释着xxxxxx银行企业文化核心价值，感染、激励着身边的每一个人。

**第三篇：如何挽留对公司有价值的员工**

如何挽留对公司有价值的员工

链条所能承受的拉力，是由链条最薄弱的一环决定的，同样员工忠诚度管理的整体成效是由管理能力最弱的阶段决定的，因此，只有各个阶段的员工忠诚度管理能力协调发展，才能最有效地提升企业员工的忠诚度。

1.招聘期———以忠诚度为导向

招聘，作为员工忠诚度全程管理的第一站，是员工进入企业的“过滤器”，其“过滤”效果的好坏直接影响着后续阶段忠诚度管理的难度。

排除跳槽倾向大的求职者

企业在招聘和甄选过程中，往往只重视对求职者工作能力的考察，但是仔细查看求职者的申请材料并加以分析，还能获得其它有用信息，例如：该求职者曾经在哪些企业工作过，平均工作时间长短，离职原因等等。通过这些信息可以预先排除那些跳槽倾向较大的求职者。

2.注重价值观倾向

企业在招聘过程中不仅要看求职者的工作关联技能，还要了解求职者的个人品质、价值观、与企业价值观的差异程度以及改造难度等，并将其作为录用与否的重要考虑因素。为了保证员工忠诚度，有些公司甚至宁愿放弃雇佣经验丰富但价值观受其他公司影响较深的求职者，而去雇佣毫无经验但价值观可塑性强的应届大学毕业生。

如实沟通，保持诚信

一些企业特别是急需人才的中小企业，为了能尽快招聘到合格的人才，常常会在与求职者的沟通中夸大企业的业绩和发展前景，并给求职者过高的承诺（如薪水、住房、培训等）。当求职者到了企业之后才发现原来的承诺不能兑现，那么企业很可能会失去员工的信任，从而导致忠诚度的降低。

3.员工稳定期———忠诚度的培养

很难想象一个对企业不满意的员工会忠于企业。因此，培养员工的忠诚度首先要提高员工的满意度。这就需要给员工提供富有挑战性的工作和舒适的工作环境，建立合理的薪酬制度和公平透明的晋升制度，以及推行人性化的管理等。但是，满意度高并不表示忠诚度一定高，要建立高忠诚度还必须培养员工的归属感———让员工感觉到自己是企业不可或缺（尽管事实上可能并非如此）的一员，只有这样，员工才会忠于企业，才有可能把企业视为自己生命的一部分。以下是建立归属感行之有效的几种方法：

1.信息共享

没有人喜欢被蒙在鼓里。员工可获得信息的多少及其重要程度，不仅直接影响员工的工作绩效，而且会影响其对自己在企业中地位和重要性的评价。如果企业能够加强内部沟通，做到信息共享，就可以创造一种坦诚相待、相互信任的“家庭”氛围，使员工产生强烈的归属感，员工自然也就会忠于企业。

2.员工参与

员工参与企业决策的范围越广、程度越大，员工对自己在企业中地位和重要性的评价就越高，其归属感也就越强烈；如果员工希望参与，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，企业对他来说也就仅仅是一个“暂居之地”，当然也就谈不上忠于企业了。

3.团队合作

员工每天都要上班，与之打交道最多的是其所在的团队，而不是庞大的企业整体。相对于整个企业来说，团队内员工的技能互补性更强，任务的完成更需要彼此之间的密切合作，因此，员工在团队内的重要

性更为明显，其团队意识也就更强烈；同样，团队对于企业的重要性比个人要更为明显。所以，利用团队的中介作用，企业可以更有效地培养员工的归属感。

4.离职潜伏期———忠诚度的挽救

维持员工忠诚度的条件处于变化过程中。如果企业不能及时发现这些变化，并有针对性地做出令员工满意的调整，员工忠诚度很可能会下降到足以使员工产生离职念头的程度，员工也就会步入离职潜伏期。离职潜伏期是员工离开企业的最后一道“闸门”，所以必须尽力采取有效措施，挽救员工特别是关键员工的忠诚度，防止人才流失，而且挽留成功与否也是检验员工忠诚度管理成效的重要标准。

要挽救员工忠诚度，首先要找到员工离职的真正原因，对发现的离职原因按照合理程度进行归类。然后，还需要对员工进行分类。美国哈佛大学商学院教授凯佩里（Peter Cappelli）认为，任何企业的员工都可以分为三类：1.企业希望能长期留住的员工，例如高智商的工程技术人员，非常有创造力的产品设计人员等；2.企业希望能在一段时期内留住的员工，例如具有某种技能、目前供不应求的员工，新产品开发项目小组的成员；3.企业不必尽力挽留的员工，例如企业很容易招聘、不需要多少培训的员工，目前供大于求的员工等。企业应主要挽留前两类员工。

最后，综合考虑离职原因的合理性、员工类别以及企业的实力等因素，制定挽留员工的具体措施。

4.辞职期———忠诚度管理的完善

从员工递交辞职报告到正式离开企业，这段时期企业需要做两件工作：其一是重新招聘合格的员工以填补空缺职位；其二是进行离职面谈。而后者往往被企业所忽视。

离职面谈，就是指安排一个中立人（一般请专业咨询公司来进行）与即将离开企业的员工进行面对面的沟通。其主要目的是，了解离职员工真正的离职原因（可以和前面的分析结果相对照，来印证分析的准确性），以及其对企业各方面的意见和看法，从而发现目前在员工忠诚度管理及其他方面存在的缺陷，为今后员工忠诚度管理的完善提供依据。

达到上述目的的假设前提是，即将离开企业的员工会比较客观公正。研究人员发现，即将离职的员工有38％的人指责工资和福利，只有4％的人指责基层主管，但在此18个月之后有24％的人指责基层主管，只有12％的人指责工资和福利。因此，要想在离职谈话中发现真正的问题可能还需要作进一步的努力，例如，选择合适的离职沟通员，控制面谈时间，选择合适的地点，设计科学合理的面谈问卷，注意离职员工在谈话过程中的语气和形体语言等。

6.辞职后———忠诚度的延伸

员工离开企业并不一定意味着对企业的背叛，离职后的员工仍然可以成为企业的重要资源，如变成企业的拥护者、客户或商业伙伴。因此企业应该把忠诚度管理的范围延伸到离职后的员工，继续与他们保持联系，充分利用这一低成本资源。

**第四篇：最有价值员工读书心得**

读《做最有价值的员工》有感

做最有价值的员工一书主要讲述了现代企业所需的优秀员工的成功修炼方法，帮助员工开拓出自己的事业天地，收获完美的人生。其中以下几句话对我印象最深刻。

第一句话：任何企业要想发展壮大，就要求每一位员工都要成为高素质的员工

这句话是海尔集团总裁张瑞敏说的。一个企业的员工素质是决定一个企业生存和发展的关键因素，决定了一个企业的竞争力。提升员工素质就等于提升了企业的人力资本，降低了企业的人力成本。卓越的工作理念，强劲的工作势头，优秀的服务能力，高效的沟通力，绝对的执行力，严格的自我管理能力以及团队协作能力才能成就一个企业的辉煌。

企业的辉煌，也能令员工头上笼罩的令人羡慕的光环，员工自信，总是以神采奕奕的形象示人；员工荣耀，是为自己的企业骄傲，企业也为拥有这样优秀的人才而自豪；员工成功，因为企业出色的业绩、强劲的竞争优势全部由他们创造。

第二句话：高尚的人品乃事业成功之本

人品就像一张名片，它就是你的第二身份。拥有高学历、高收入、在某一领域有着卓越的能力，这些都必须建立在人品的高度之上。人品的高度决定着一个人的身份高低，对于一个员工来说，人品一旦成为你的身份，你便是最为优质畅销的“商品”。世界上最伟大的推销员乔·吉拉德说过：“人一生中推销的唯一产品就是你自己”。优秀的人品就是你闪亮的职业品牌。

第三句话：正确的工作观是事业成功的起点

我们为什么要工作？工作到底意味着什么？每天工作究竟值不值得？这是某些人很困扰的问题。只有想清楚这些问题，对工作有了充分的认识，获得完美的解答，我们才能信心满怀的奋然前行。古人曾说过：“一日不做，一日不食”，人生而为劳动，工作是人类的生存状态，这是天职，也是一个实现自我价值的平台。每个人的能力与价值都需要通过工作才能体现出来，没有勒工作的平台，你的才能也只能藏在体内不能发光。生命本来短暂，我们工作正是为了实现自我价值，树立正确的工作观，就能让有限的生命发出璀璨的光芒。

第四句话：视优秀为责任，给自己贴上卓越的标签

在这个世界上，各行各业的技术高手、才华横溢的人才不胜枚举，可是正真成功的人又有几个？那些懂得把自己的专长发挥到极致，然后成为行业里不可替代的顶尖人物的优秀员工才能获得成功。这样的人生才是快乐且富有的，因为他们把卓越这个标签给贴在了自己的身上，成为了企业和社会不可或缺的人。

上述四句话是我在本书中所收获的一些宝贵经验，但是和书中所写的内容、经验相比，实在是沧海一粟。要想成为企业最有价值的员工，还得从自己的行动中入手，话是别人说的，经验是别人的积累的，我们能做的是从中吸收好的方法并融入到自己的工作中去，这样才能不断完善自己，正真实现自我价值！

2024年8月16日

**第五篇：最有价值的员工应该**

最有价值的员工应该：

●先要有自己的付出。然后才有公司对自己的回报；

●善于站在对方的角度想问题，用希望他人对待自己的方式去对待他人； ●在工作中永远充满紧迫感；

●让自己成为一个解决问题的人。而不是问题制造者： ●从来不会说：“这不是我的工作！”

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！