

企业如何留住人才

【课程时长】

1天（6小时/天）

【课程老师】

张庆老师

【课程大纲】

引言：全员人力资源管理

- 企=人+止
- 人力资源管理绝不仅仅是人力资源部门的事情，更是全体管理者的责任！
- 各级管理者的人力资源管理责任划分

一、管理认知及角色养成

- 1、什么是管理？
- 2、您是几流的管理者？（案例）
- 3、管理者与领导者的区别与共通之处
- 4、企业需要管理者更需要领导者
- 5、领导者的特质模型

二、谁是企业真正的人才？

- 1、人才价值评估公式
 - 人可以做任何事情，但要把事情做到极致，必须要有两个字：天赋！
- 2、基于胜任能力的素质冰山模型
 - 有学历≠有知识、高学历≠高能力、高能力≠最合适
 - 知识不重要，能力是重要的，能力不重要，个性是最重要的。
 - 有知识的经常是给有能力的人，有能力的人经常是给有个性的人打工。
 - 选人的智慧：认可企业、企图心、个性、良好的悟性与灵性。
- 3、职业成功的素质模型
 - 企业的四种人

三、如何留住人才

- 1、什么是留人？

- 留人要留心

2、什么是留人留心？

- 心就是需要，人心不足就是人有需要，圣人常无心，以百姓心为心，爱的蕴意。
- 企业能留人就靠两个字：快乐！
- 下属到底需要什么？
- 钱是一种最容易被夸大、效果最差、花费最昂贵，也最为复杂的激励工具。
- 全面薪酬理论

3、如何留人留心

(1) 攻心为上

- 留人与激励理论：马斯洛需求层次理论；赫茨伯格双因素理论；公平理论；
- 每个企业应该有自己的诛心策略，这是上上之策。因为现代社会是一个“感情缺位”、最缺少的是“感情”的社会（从“感情骗子屡屡得手”的报道说开去）。

(2) 优秀的人才为什么会离开？

- 员工方面
- 管理方面
- 公司方面

(3) 保留员工最重要的五个因素

- 职业生涯发展
- 与主管或直线经理的关系
- 有吸引力的薪酬福利（世界上最现实的是利益、仍是现阶段主要留才手段之一）
- 授权和自主管理（“人尽其才，物尽其用”留人杀手锏；如何对待下属“犯错”：犯错是企业必须支付的成本；犯错最多的就是老板；包容理论；责骂是最笨的方式）
- 与个人绩效挂钩的薪酬/奖金系统

(4) 留人的几个关键点

- 培训是最好的福利（老板与企业家的区别；企业家的归宿）
- 关心员工成长，规划员工发展方向
- 帮助员工促单，薪酬保证；
- 经理的意识与能力很重要，员工感觉跟着你做有前途；
- 让员工感觉到责任感、荣誉感、危机感；
- 要有部门文化，有目标、使命；
- 创造一个快乐的环境。

(5) 加强组织凝聚力的七种方法：

- 增加组织成员接触的频率；
- 提高加入组织的难度；
- 领导者移情效应；
- 群体成员的构成；
- 欢庆成功与节日；
- 促使组织成员对组织奉献；
- 利用外部威胁

(以上课程根据企业要求可适当调整内容)