
《战略性员工关系最佳管理实践》

主讲老师：卢云峰

● 课程意义

在如今互联网快速发展的时代，组织的成功，仅仅依靠产品或品牌是不够的，员工的忠诚与敬业是其成功的关键。如何运用互联网的各种技术与平台，为员工创建快乐的工作氛围、高效的工作环境、融洽的工作关系将是组织持续与高效发展的前提。基于互联网背景下的战略性员工关系管理作为组织人力资源管理的重要内容，将通过开展有效的沟通、激励、关怀、发展及和谐地处理劳动关系等措施，帮助组织积极营造高效的工作环境并全面提升员工的凝聚力、向心力、满意度及敬业度，进而保证组织可持续发展。本课程将结合最佳实践案例，全方位阐释如何做好战略性员工关系管理工作。

● 培训对象

- 人力线：主管人力资源工作的管理者、员工关系与企业文化负责人
- 业务线：各业务部门负责人、主管业务部门的领导者
- 管理线：新任团队管理者、新团队组建者、新公司创始人

● 课程收益

- 深入理解在互联网时代下如何从战略高度来开展员工关系管理工作
- 掌握如何全方位构建战略性员工关系管理与企业文化建设工作体系
- 熟练运用战略性员工关系管理的各种实操技能并推进企业文化落地工作
- 掌握如何通过战略性员工关系管理来提升员工与组织的价值
- 免费获得《战略性员工关系管理实践》一书，并获亲笔签名

● 授课方式

-
- 理论讲授 + 实战案例分析 + 小组讨论 + 情境模拟

● 课程安排

第一天上午 9:00 - 12:00

解读篇：如何正确理解并定位战略性员工关系管理

第一章 正确认识战略性员工关系管理价值

- 第一节 何谓员工关系与员工关系管理
- 第二节 何谓战略与战略性员工关系管理
- 第三节 战略性员工关系管理的主要职责及其内容
- 第四节 战略性员工关系管理的价值与意义

第二章 战略性员工关系管理者的角色与胜任特征

- 第一节 战略性员工关系管理者在组织管理者中的角色定位
- 第二节 战略性员工关系管理者在人力资源管理中的角色定位
- 第三节 战略性员工关系管理者的任职资格
- 第四节 战略性员工关系管理者的胜任特征

实战演练：如何成为一名合格的战略性员工关系管理者

第一天下午 13:00 - 18:00

实施篇：如何构建体系并实施战略性员工关系管理

第一章：构建战略性员工关系管理工作体系

- 第一节 互联网时代知识型员工的特点及管理特征
 - 第二节 心理学在战略性员工关系管理中的运用
 - 第三节 构建符合组织发展的战略员性工关系管理工作体系
- 小组讨论：如何成功构建一套战略性员工关系管理体系**

第二章：让沟通无处不在-战略性员工关系管理之魂

- 第一节 构筑全方位的内部沟通渠道体系
- 第二节 持续推进组织内良性的互动沟通渠道
 1. 成长类主要沟通方式（九种）
 2. 活动类主要沟通方式（八种）
 3. 会议类主要沟通方式（六种）
 4. 组织类主要沟通方式（六种）
 5. 培训类主要沟通方式（八种）
 6. 载体类主要沟通方式（五种）
- 第三节 掌握沟通技能，保障沟通效果
 1. 如何与不同性格类型员工沟通
 2. 如何与上级进行有效沟通

3. 如何运用同理心进行双赢沟通

情景模拟：如何与不同类型的员工进行沟通

第三章：让激励随时发生-战略性员工关系管理核心

第一节 全方位构建员工激励工作机制

第二节 创意激励方式，保障激励效果

第三节 持续激励行为，强化激励效果

第四节 全面推进企业文化落地建设工作

1. 建立企业文化理念体系
2. 系统搭建企业文化落地系统
3. 全方位实施企业文化落地措施
4. 让企业文化效果持续提升

小组讨论：如何开展富有创意的企业文化活动

第二天上午 9:00 - 12:00

第四章：让关怀深入人心-战略性员工关系管理关键

第一节 全方位搭建员工关怀工作体系

第二节 保障各项员工关怀项目做到位

第三节 系统实施各项员工关怀项目

1. 不同类别员工关怀计划
2. 全年员工活动关怀计划
3. 内外部企业社会责任计划（CSR）
4. 员工心理辅导计划（EAP）
5. 员工成长关爱基金计划
6. 员工贴心福利计划
7. 员工健康关爱计划

情景模拟：如何做好员工心理辅导沟通

第五章：让发展促进成长-战略性员工关系管理根本

第一节 构建员工职业发展管理体系

1. 员工职业发展工作体系
2. 员工职业发展政策保障
3. 员工职业发展资源保障

第二节 开展员工职业生涯规划

1. 正确规划员工职业生涯
2. 员工职业生涯规划的动态调整
3. 系统开展员工职业规划培训

第三节 全面培育与提升员工职业化素养

1. 职场成功必备软技能培养
2. 健康职业心理辅导与培养
3. 高效工作技能培训与提升

实战演练：如何为员工进行职业生涯规划

第六章：让和谐成为主调-战略性员工关系管理导向

第一节 建立劳动关系规章及处理机制

1. 建立劳动关系处理工作机制
2. 建立劳动关系处理工作流程
3. 建立内部员工档案管理系统

第二节 及时处理劳动关系纠纷与争议事件

1. 新法后常见劳资问题及解决技巧
 2. 正确认识并处理劳动关系问题
- 分享：劳动关系纠纷与处理的经典案例

第三节 培育全员和谐劳动关系意识

1. 培育管理层合理应对劳动关系问题
2. 培育员工层正确看待劳动关系问题
3. 积极发挥工会组织的价值与作用

实战案例分析：如何应对劳动关系纠纷事件

第二天下午 13:00 - 18:00

持续篇：这样评估与优化战略性员工关系管理

第九章 有效评估战略性员工关系管理工作

第一节 评估战略性员工关系管理工作的意义

第二节 战略性员工关系管理工作的评估方法

1. 员工满意度/敬业度调查活动
2. 现场调研与外部客户访谈
3. 组织内外员工关系诊断

第三节 合理运用战略性员工关系管理工作评估结果

第十章 有效优化战略性员工关系管理工作

第一节 优化战略性员工关系管理工作的意义

第二节 战略性员工关系管理工作的优化方式

1. 明确制定改进计划
2. 及时监控改进结果

第三节 持续优化战略性员工关系管理工作

1. 建立持续的员工敬业度调查机制
2. 不断优化与完善组织发展策略

实战演练：如何有效地开展一次员工满意度调查活动

课程总结：现代企业如何在互联网时代创建和谐并常青基业