

《如何有效防范并应对员工离职风险》

【课程背景】

新时代下，随着市场激烈竞争和企业规模迅速扩张，人才的争夺尤为激烈。这其中不断出现的员工离职情况，给企业的经营和发展带来了巨大的风险，也给企业增加了更大的成本，同时也带来了劳动用工风险。本课程将从企业生存发展的内在本质、企业核心竞争力和战略视角，运用战略分析、风险控制、性格风险的科学工具，分析离职征兆、动因和风险点，从而让我们的工作、生活和员工管理更加顺畅，有效控制成本，提升管理能力。

【课程收益】

- 正确认识离职风险与危害
- 了解并分析员工离职的主客观原因
- 学会离职征兆分析
- 学会离职面谈技巧
- 掌握员工离职风险控制方法

【培训对象】企业中高层管理者

【培训时间】1天

【课程大纲】

第一章 正确认知员工离职影响

- 内部成本影响
 - ◇ 员工离职的直接成本
 - 新人招聘成本
 - 员工培训与培养成本
 - 新人适应新工作成本
 - ◇ 员工离职的间接成本
 - 团队士气降低成本
 - 后备力量不足成本
 - 重要客户资源损失成本
 - 核心机密泄露成本
- 外部品牌影响
 - 公司声誉破坏成本
 - 客户满意度降低成本
 - 小组讨论：员工离职对企业带来的影响

第二章 全面分析员工离职原因

- 从入职周期看离职原因
- 从职务层级看离职原因
- 主观原因分析
 - ◇ 个人原因
 - ◇ 性格原因
 - ◇ 家庭原因
 - ◇ 小组讨论：企业为何出现“人才荒”
- 客观原因分析
 - ◇ 企业战略与文化

- ◇ 直接上级管理
- ◇ 发展平台与机会
- ◇ 薪酬与制度
- ◇ 培训与长成体系
- ◇ 案例分享：新新人类的离职调查结果

第三章 准确预判员工离职倾向

- 不同离职阶段分析
- 不同阶段的离职表现
- 有离职倾向后的对策
- 离职征兆表现
- 互动分享：如何准确预判员工有离职想法

第四章 离职员工面谈的技巧与方法

- 优先关注谁
- 留人谈话的目标
- 留人谈话四步法
 - ◇ 开启讨论
 - ◇ 明确目标
 - ◇ 达成共识
 - ◇ 总结讨论
- 角色演练：如何与离职员工面谈

第五章 留人对策与机制流程

- 制度留人方法
- 职业生涯规划留人方法
 - ◇ 工作轮换
 - ◇ 工作扩大化
 - ◇ 工作丰富化
- 情感留人方法
- 企业文化留方法
- 创建良好员工关系氛围
 - ◇ 让沟通无处不在
 - ◇ 让激励随时发生
 - ◇ 让关怀深入人心
 - ◇ 让发展促进成长
 - ◇ 让和谐成为主调

课程总结：成为新时代下卓越的员工管理者