

# 《人力资源稳守策略》

## 【课程目标】

- 1，当前企业招聘难、留人难已经成为头号顽疾，加薪、升职的常规方法已不再适用于当今社会企业。
- 2，人力资源匮乏造成了无数企业家有形资产无形资产的流失
- 3，如何守住有限的人力资源，降低成本
- 4，如何通过仅有的人力资源发展团队，提升效能。

## 【课程大纲】

### 一、 人力资源流失原因分析：

- 1，待遇原因：低薪资或相对低薪资。绩效考核与员工实际完成不符，员工佣金不符。
- 2，人岗匹配原因：不足胜任或超于标准。
- 3，市场原因：法规政策监管、负面消息、竞争因素
- 4，职业规划原因：岗位晋升空间，岗位天花板
- 5，性格原因：性格与岗位不符

6，内部关系原因：员工内部群体性流失影响，员工内部矛盾

7，企业文化原因：制度、团队建设、高强度培训、培训不足等

8，工作强度原因：加班、单休或无休、节奏快

9，节律性离职原因：农活、家务、年节、宗教、国内外、挂职兼职

10， 财务原因：垫款较多，入不敷出。

## 二、 减少人力资源流失的具体策略：

1，严格把关，谨防意外：从招聘入手，开展筛选工作

2，寻求支援，延缓离职：跨部门协作，查找原因。

3，分兵控制，拆散团体：瓦解小团队，控制大矛盾。

4，立足培训，健康成长：建立培训体系，辅助员工成长

5，职业规划，绩效辅导：做好员工职业规划，利用良好绩效管理体系提升  
员工能力。

6，了解员工，精益求精：深入了解员工资料，充分积累员工档案数据库。

7，晨夕会务，永不打折：建设良好的晨夕会制度，形成内部文化氛围。

## 三、 员工稳守战法：

1，问明原因的具体方法：如何话家常，如何做工作，如何找原因。

2，员工离职主因：待遇、市场、专业度、关系、环境

3，留下员工的具体方式：沟通战法：列观点，讲案例，给方案

调岗，晋升，调薪，再介绍工作。

#### 四、 课程总结：

1，降低离职率的主要方式总结。

2，当前企业应做几件留人的具体方案。

3，员工大批量离职的征兆及解决方案。