

新经济时期企业稳定员工队伍的有效策略

【课程背景】

当中国的人口红利消失后的今天，劳工荒已成制约企业发展的重要因素。正如某些企业领导所忧虑的“不是订单在哪里而是完成订单的人员在哪里？”稳定的员工队伍已成为企业的竞争利器。效益的背后是效率，效率的背后是士气，而员工流失是士气低落的表现。某人力资源机构调查表明：员工离职的原因 80%的比例与其直接上司有关。故有“员工因公司进来，因上司离去”之说。

企业各级管理人员固有管理观念，惯常的管理方式已无法适应时代对人员管理的要求，使得企业员工士气低落、员工离职率居高不下，给企业带来很大的经营困扰。

本课程从行为科学的角度，为管理者剖析员工离职的深层原因，提供人性化的方法与工具，提升管理者的领导力水来，从而有效提升员工满意度降低员工流失率。

【课程收益】

通过学习本课程，您将能够：

- ◇ 了解员工离职的与管理者的关系，树立正确的管理观念。
- ◇ 掌握感知员工情绪及员工辞工前的行为特点，以做好提前预防，
- ◇ 提升管理者改善员工工作体验的方法与技巧。
- ◇ 提高管理者的沟通、激励、工作氛围营造等方面的管理水平。
- ◇ 提供提升员工满意度、防止员工流失、提升领导力的有效工具。

【课程特色】

本次课程主讲老师二十余年制造业实战管理经验，从数年前中国出现人工短缺开始，在外资及民营企业对员工管理方面进行了深入地研究与实践，以“管理理念+方法工具+实战案例+模拟演练”的方法，提供有效的培训效果，确保受训者能够学以致用。

【培训对象】

本课程适用于企业的各级管理者。

【培训用时】：

1-2 天（6-12 小时）；

【课程大纲】

第一讲.一切困扰源于你观念

1. 你那些观念已不合时宜
2. 雇佣关系将成为过去式
3. 没钱万万不能唯钱远远不够
4. 适应环境才能跟上时代的步伐

第二讲.员工流失的背后

1. 没有人员不稳定的好企业
2. 员工流失意味着什么？
3. 不要被离职的表面原因所误导
4. 钱给少了，心委屈

第三讲.是谁驱离了你的好员工

1. 80%员工离职是上司造成的
2. 你的管理者具备领导能力吗？
3. 君视臣如土芥，臣视君如寇仇
4. 稳定员工管理者可以做的更多

第四讲.注意员工离职的三个危险期

1. 员工离职的 232 规律
2. 适应环境 - 入职两周的新员工
3. 兑现承诺 - 试用期满的员工
4. 满足期望 - 在职两年的老员工

第五讲.老板你是一个布道者吗？（文化留人）

1. 文化认同的员工才会忠诚
2. 让你的理念成为企业的价值观
3. 慌言说一百遍都能成为真理！

案例：马云论企业文化

第六讲.金钱不万能没钱万不能（薪酬留人）

1. 关键岗位的在职期权
2. 公平合理的薪酬制度
3. 投其所好的激励菜单

4. 薪酬管理中的雷尼尔效应

第七讲. 考虑员工的职业发展 (事业留人)

1. 不要挫伤员工追求进步的热情
2. 让员工看得到他的职业前景
3. 规划员工职业通道的方法
4. 借员工职业发展充实人才梯队

第八讲. 人非草木孰能无情 (感情留人)

1. 爱出者爱返 – 爱他或者失去他
2. 企业不能是冷酷的丛林
3. 真正关心员工的企业才有未来

案例：刘备凝聚人心的经典语录

第九讲. 职业枯竭与员工援助计划

1. 高发期的职业枯竭症
2. 引入 EAP 应对职业枯竭症
3. 实施 EAP 的三个有效步骤
4. EAP 对预防员工流失的意义

第十讲. 如何正确处理员工离职？

1. 识别员工离职前的行为
2. 探询员工离职的真实原因
3. 挽留离职员工的步骤
4. 处理与离职员工的关系