

---

# 优秀班组长如何有效育留员工

## 课程背景：

- ◆ 企业的一线基层管理干部大部分都是从岗位优秀的员工提拔；一般没有接受过系统的管理技能训练，角色转变后由管理个人转为管理团队，很多提升后的班组长能取得个人成功，但不能带领一个团队成功；因此一线班组长要具备拥有较高的综合管理才能和素质。运用培育新员工工作方法、讲究领导艺术、沟通技巧是所有企业的当务之急。随着新生代员工队伍进入企业，对他们来说难管理是不争的事实！他们工作积极性不高，动不动就甩手走人，没有团队意识，责任心更是难上加难。虽然他们也能创造无限的价值，同时须轻拿轻放，因为他们易碎。如何应对 90 后、00 后新生代员工管理的挑战？企业如何培育新员工并留住他们？……这些问题我们管理者无法回避，作为一线基层管理干部必须通过不断的学习应对当前新生代员工管理挑战。快速掌握培育新员工的能力并留住他们才能发挥基层团队工作高绩效。从过去的用力管理到现在的用心管理需要我们首先打破固有的管理思维模式，系统学习班组长角色认知与新思维、沟通能力、激励方法、育留员工等问题的实战策略；重塑一线基层干部的综合能力，从而提升公司在行业中的综合竞争力！！

## 课程收益：

- ◆ 清晰了解一线干部自我角色认知  
与新思维，树立积极主动的职业心态；革新观念，学习班组长必备的全局

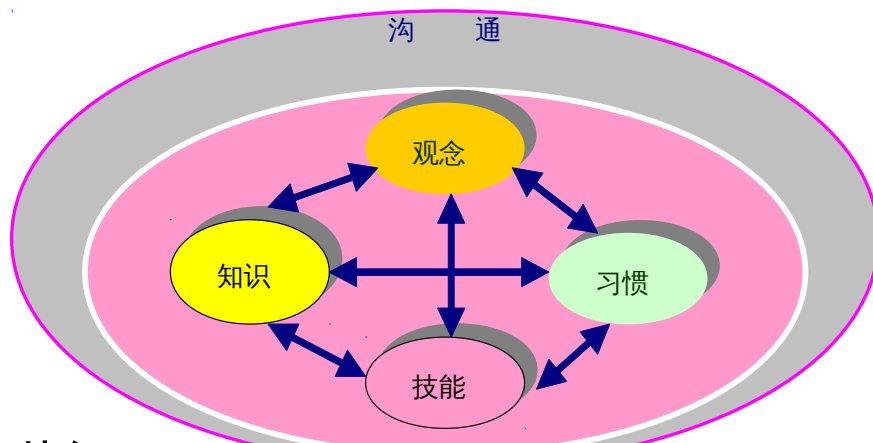
---

观和前瞻性思维；树立开放的沟通心态，掌握有效的沟通技巧，进行良好的沟通，提高员工积极性与主动性；

◆ 掌握新员工的教导技能，能够快速胜任岗位工作；获得管理的基本理念，掌握激励技巧、留住员工、激发团队精神，提高团队凝聚力；

◆ 一线线管理干部的基本职能也是管人、管事、组织、领导和协调，而管理者的观念（角色认知、培育新员工方法、如何留住员工）、管理知识和专业知识、自我管理能力和行为习惯、领导技能、组织、沟通与协调能力是实现上述管理职能的基础。

◆ 我们将围绕观念、知识、习惯、技能四个要素设计培训课程体系，并在整个过程中贯穿沟通这一主线。



**课程特色：**启发式教学 案例式探讨 互动式参与 情景式模拟

**课程对象：**一线班组长、拉长、代理组长、现场技术员、储备管理干部

**授课方式：**以学员为中心、现场讲解、角色扮演、DV 视频分享

**课 时：**1 天

---

## 课程纲要内容：

### 第一章、微利时代--班组长的角色认知与思维转变

1. 优秀班组长的角色认知
2. 班组长的思维转变
3. 班组长的职责素质
4. 班组长应有的工作态度

案例分享：《万言信》

案例讨论：什么是管理？

### 第二章：优秀班组长高效沟通能力提升

- 1 有效沟通的重要性
  2. 沟通的含义
  3. 有效沟通的目的是改变
  - 4 沟通的倾听漏斗效应
  - 5 倾听的五个层次
  - 6 有效沟通 6 要点
  - 7 四种沟通风格测试
  - 8 如何与上司沟通-获得支持
  - 9 如何与下属沟通-获得服从
- ▲ 案例：与上司沟通
- ▲ 案例：小王辞职

### 第三章：一线管理干部如何有效激励与赞美员工

1. 激励理论的认识和学习
2. 马斯洛需求层次论
- 3 如何激励员工
- 4 员工在三种环境中的表现
- 5 班组长的激励菜谱
- 6 激励的原则和误区
- 7 如何批评与赞美

- 
- ▲ 赞美的态度要真诚
  - ▲ 赞美的内容要具体
  - ▲ 注意赞美的场合
  - ▲ 适当运用间接赞美的技巧
  - ▲ 批评的“汉堡包”原则

## 第四章：如何进行新员工培育与教导能力提升

### 1、对于员工培育与辅导的深度思考

- a、为什么我们不愿意培育下属
- b、培育下属带给我们的利益和好处
- c、培育下属给企业带来的好处
- d、培育给员工带来的好处
- e、培育给主管带来的好处
- f、如何做好教育训练-不能让新进员工自生自灭
- g、打造博敏公司人才复制系统
- h、为何教导：一线主管的主要任务是什么？
- i、培育人员胜任的五个条件
- j、哪些员工需要培育教导？

### 2、员工培育工作教导 4 阶段法及质量意识提升

- a、工作教导的四阶段

- 
- b、工作教导的成败点
  - c、游戏体验互动-易如反掌
  - d、下属教导效果评估
  - e、提高质量意识五大方法
  - f、价格竞争转变为质量的竞争
  - g、1-10-100 Rule (1-10-100 规则)

案例互动：解手环

## **第五章、降低员工流失率--如何有效留住一线员工**

- 1、员工离职的前兆心态分析
  - 2、新生代员工的心理特质
  - 3、新生代员工管理应对策略
  - 4、如何建立与员工之间的情感账户
  - 6、优秀班组长的领导魅力修炼
- ▲ 视频分享：领导魅力
- ▲ 案例分析：员工心理需求分析
- 7 不同发展阶段员工的用人之道
    - a、人的差异化与管理标准化

---

b、其实留人并不难-我的心里只有你

c、建立自己的情感账户

d、工作满意度与人才保留

e、员工满意度决定员工保留率

f、没有规矩不成方圆——制度留人

g、工作着是快乐的——事业留人

h、得人心者得天下——感情留人

i、有钱用在刀刃上——福利留人

j、---别等分手时才说“我爱你”

▲案例分享：哪个员工该去，哪个员工该留？

▲案例分享：某公司的留人策略分享

▲案例分享：如何让新员工快速融入企业