

《员工的体验时代---如何留住员工做好激励》

人力资源实战专家：魏云东

【课程背景】

面对外在环境的剧烈变化，企业如何能留住优秀员工，并能做好对员工的激励，是各个企业越来越重视的课题。本课课程从员工工作动机分析入手，了解如何激励留人，通过心态和关怀等技术激励员工和保留住员工。课程以案例分析、团体讨论与分享等浅显易懂的方式，兼具感性与理性的教学手法，让管理者从另一个视角关注留人的方法和技巧，创造组织温暖的环境，以达到组织士气提升与员工身心健康发展的目的。

【课程收益】

1. 学员可以明晰员工关系管理的现状及优秀企业的经验。
2. 学员可以分析员工工作动机，并制定适宜对策
3. 学员可以掌握激励员工的技巧，做好考核公平和衡量。
3. 学员掌握同理心沟通技巧，提高团队工作效率。
4. 学员了解并熟悉员工关系维护体系的运作要领。
5. 学员掌握与员工良性的互动，掌握员工心理提高满意度。

【课程对象】企业各级中、高层管理者、人力资源从业人员

【课程时间】 1-2 天

【授课方式】 理论讲授+案例分析+小组讨论+情境模拟

【课程大纲】

第一讲：了解员工才能激励员工

1. 工作本质是什么？
2. 工作背后的员工动机
3. 影响工作的个人因素
4. 如何有效激发员工工作需求背后的心理动机
5. 如何做好团队分工
6. 如何有效的布置工作任务
7. 工作任务分配中的三个基本要求
8. 工作任务分配后的几个思考

第二讲：激励留人

1. 什么是绩效？
2. 什么是绩效管理？
3. 绩效考核中应该警惕三种假结果

4. 我们应该有的绩效理念
5. 绩效管理的作用-一把公平尺子的作用
6. 绩效管理对员工的作用
7. 绩效管理对企业的作用
8. 绩效管理的六大原则
9. 各层级在绩效管理的责任
10. 几种绩效考核分析
 - 1) 360 度考核
 - 2) BSC 平衡记分卡
 - 3) KPI 关键业绩指标
 - 4) MBO 目标管理
 - 5) OKR 目标与关键结果法

案例：XX 集团公司绩效考核方案样表解析

11. 绩效考核设计 6 大技巧
 12. 如何设定目标
 13. 权重的设计
 14. 案例分析：定性指标怎么设计
 15. 评分标准的注意事项
 16. 绩效沟通
 - 1) 绩效沟通的目的和内容
 - 2) 绩效沟通的 8 步法
 - 3) 案例分析：员工绩效改进计划的制定
- 课题作业：结合自己单位情况，针对一个岗位制定出激励方案

第三讲：心态留人

1. 员工心理健康与组织管理
2. 主要负责人在员工心理辅导的任务与角色
3. 心理辅导的角色作用
4. 什么是“同理心”
5. 同理心和同情心的差别
6. “同理心”沟通的三个障碍
7. 如何建立正确的“同理心”
8. 心理面谈的三个层次
 - 第一层：了解当事人的表面信息
 - 第二层：掌握当事人深层心理状态
 - 第三层：对当事人进行心理辅导(基本)
9. 对员工心理辅导基本沟通策略
10. 员工心理辅导的形式
11. 建立良好沟通的六个方法

- 1) 同理心拉近双方心理距离
- 2) 抛弃自我中心，学会倾听
- 3) 推心置腹，替员工讲出顾虑
- 4) 运用好你的“认同权利”
- 5) 恰当使用肢体语言
- 6) 对不同的人使用不同的语音
- 7) 应避免的心谈沟通情景

第四讲：关怀留人

1. 影响员工满意度的关键要素
2. 员工援助计划 EAP 的真实意义
3. 从企业到家庭：EAP 运作介绍
4. 推行员工协助方案的实际成效
5. EAP 运作的要领与步骤
6. 减少员工流动的有效策略
7. 塑造企业文化留人的留人良策
8. 提升员工向心力的十个处方
9. 情景分析：江艾美的转变关键

小组讨论：如何在公司创造家的温暖感觉？