

关键人才的离职风险管控

——企业用人与留人技巧

课程学员 各部门主管、经理、总监、及 HR 管理人员。

授课时间 1 天 (6 小时)

授课方式 综合运用现代互动教学、引导技术，使课程效果倍增！



课程背景

长久以来，非人力资源经理（主管）往往因技术好、工龄长或人缘好而得以晋升，因而对人力资源管理认识不清，造成选人不准、管理低效、考核不公，激励不足、人员流失、劳资冲突从而影响企业的整体发展战略的实现。据统计，如果各部门经理、主管都具备一定的人力资源管理专业知识，企业的综合效益将提高 30%！

本课程是直线部门经理、主管提高综合管理能力、提升业绩的必修课。

课程目标

- 1、帮助管理者建立正确的人才管理的观念，明确在人力资源管理工作中的角色分工；全面提升管理者用人与留人的能力；
- 2、能够扬长避短激活人才，营造燃性的团队氛围
- 3、帮助管理者正确看待领导激励（非物质）的作用，掌握领导激励的方式、方法
- 4、防患于未然做好员工离职的风险管控，打造人才和企业双赢的局面

课程大纲

第一章 起航篇——企业人才概述

- 1、人才的重要性
- 2、人才的标准度
- 3、企业人力资本管理的核心要点
- 4、直线部门管理者的人力资源管理职责

案例分享：**GE**对人才的定义

案例分享：谷歌是如何吸引及保留人才

第二章 用人篇——扬长避短：天下没有无用之人

- 1、扬长而避短，发挥人才的长处
- 2、用人也要疑，疑人也可用
- 3、勿求全责备
- 4、用人不论资级
- 5、员工的激励方式及运用
- 6、非物质激励的高效运用
- 7、提高员工贡献的挑战
- 8、增加员工贡献的措施
- 9、营造氛围：组建“燃性”团队

案例分享：刘邦的用人之道

案例分享：华为公司是如何用人

视频分享：企业管理案例“杀掉小白兔”

第三章 留人篇 —— 放飞人才：“良禽择木而栖”

1、VUCA时代对企业的挑战（吸引与保留人才）

2、人才流动的现象分析（20、70、10法则）

3、人才流失的危害概述

4、人才流失的八大原因分析

5、企业留住人才的六大关键举措

1) 提升HR管理水平，完善入职引导

2) 提升管理者的管理水平

3) 加强企业文化建设

4) 优化薪酬与福利待遇

5) 通过感情留人

6) 通过事业留人

5、自我心态调整：宽容豁达，放飞人才

案例分享：

1、 华为员工持股计划

2、 星巴克员工购股计划

3、 成就需求激励的力量：“两弹元勋”邓稼先“

第四章 实战篇 —— 员工离职程序风险管控

1. 员工离职动向管理（早期的员工离职信号识别及应对措施）
2. 主动离职与被动离职管理区别：关于员工离职的管理制度：离职申请书格式/工资结算办法/员工违规离职的处理办法（案例：员工没有提前 30 天通知期离职的处理方式）
3. 离职面谈的方法与技巧（为何要面谈？谁来面谈？在哪里谈？谈什么内容？如何谈）
4. 离职手续办理（辞职书、工作交接相关规定、确认离职时间、确认竞业禁止协议与脱密事项、离职单据的有效签署、欢送仪式）