

---

# 防患于未然

## —员工离职管理实务课程

### 【课程背景】

长久以来，非人力资源经理（主管）往往因技术好或工龄长得以晋升，因而对员工关系管理、管理技能知识、人力资源管理及劳动法律知识认知不清，存在一定误解。同时，一些人力资源从业者本身 HR 专业知识缺乏，在处理实际员工离职与劳动争议问题时，主观随意性很大，暴露出许多管理弊端也为企业留下许多劳资纠纷的隐患，进而导致企业员工离职率居高不下，劳资关系紧张或纠纷不断，对企业的正常运营带来了严重的干扰和企业负面影响。据统计，如果各部门经理、主管都具备一定的 HR 管理专业知识，企业的员工管理水平和雇主名牌形象将大大提高！

### 【课程对象】

企业各部门总监、经理、主管、组长、企业人力资源部经理、主管、劳资专员等 HR 从业者。

### 【课程目标】

1. 了解员工离职率对企业的重要性。
2. 掌握从员工**离职**全过程中的涉及的员工日常管理问题及处理技巧。比如：劳动合同签定、加班约定、试用期管理、员工奖惩问题、员工激励问题、保密协议与竞业禁止协议、工伤处理、严重违纪辞退等工作的处理技巧，有效降低员工离职率。
3. 掌握有效进行员工满意度调查与结果运作的技巧。

### 【授课方式】

小组讨论 + 案例分析 + 角色扮演 + 法条解释

### 【课程大纲】6 小时

1. 员工离职动向管理
  - 1) 早期的员工离职信号识别及应对措施；
  - 2) 留人要留心
2. 主动离职与被动离职管理区别：
  - 1) 关于员工离职的管理制度；
  - 2) 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. 员工离职率分析技巧与运用
  - 1) 标准的离职率；
  - 2) 明确到底谁应该对员工离职负责？
4. 企业员工满意度管理
  - 1) 谁是项目负责人？
  - 2) 明确如何监控员工满意度？

- 
- 3)调查表的设计与运用；
  - 4)调查结果如何运用？
  - 5)谁来跟进后续改善工作？
  - 6)设计员工满意度工作任务表)

#### 5. 离职面谈的方法与技巧

- 1)为何要面谈？
- 2)谁来面谈？
- 3)在哪里谈？
- 3)谈什么内容？
- 4)如何谈

#### 6. 离职手续办理

- 1)辞职书、工作交接相关规定、
- 2)确认离职时间、物品交接、风险抵押金、
- 3)工资代领的规定、离职单据的有效签署

#### 7. 员工自动离职的处理

案例：如何处理自动离职员工的离职手续和离职工资结算的问题

#### 8. 解雇员工的处理程序

案例：

1.员工吸毒被拘留的处理案例；

2.如何解雇工作表现不佳，但是没有违纪的员工

实例分享：

- 1、惠州某公司员工集体劳动争议案件的分析与思考。
- 2、和谐劳动关系实例（吉列集团深圳公司的裁员事件）