**《企业人才激励与保留之道》课程大纲**

**华乃晨**

当今时代，越来越多的企业面临人员流动过于频繁的问题。企业人员的高流动率会给企业带来人力成本增加、生产效率下降、商业机密泄露，甚至公司形象受损和战略发展受阻的危害。如何有效的保留员工，保持组织规模与人员的稳定性就成为现代企业的一个重要研究课题和关注重点。

本课程从人员流动的现象出发，通过大量数据深入挖掘员工激励与保留的模式与方法，结合大量案例深入浅出的分析与讲解，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、了解人才流动的深层次原因；

2、识别出导致员工离职的因素；

3、掌握有效激励与保留员工的薪酬设计技巧；

4、掌握有效激励与保留员工的职涯发展技巧；

5、掌握有效激励与保留员工的管理行为技巧。

**【培训对象】**

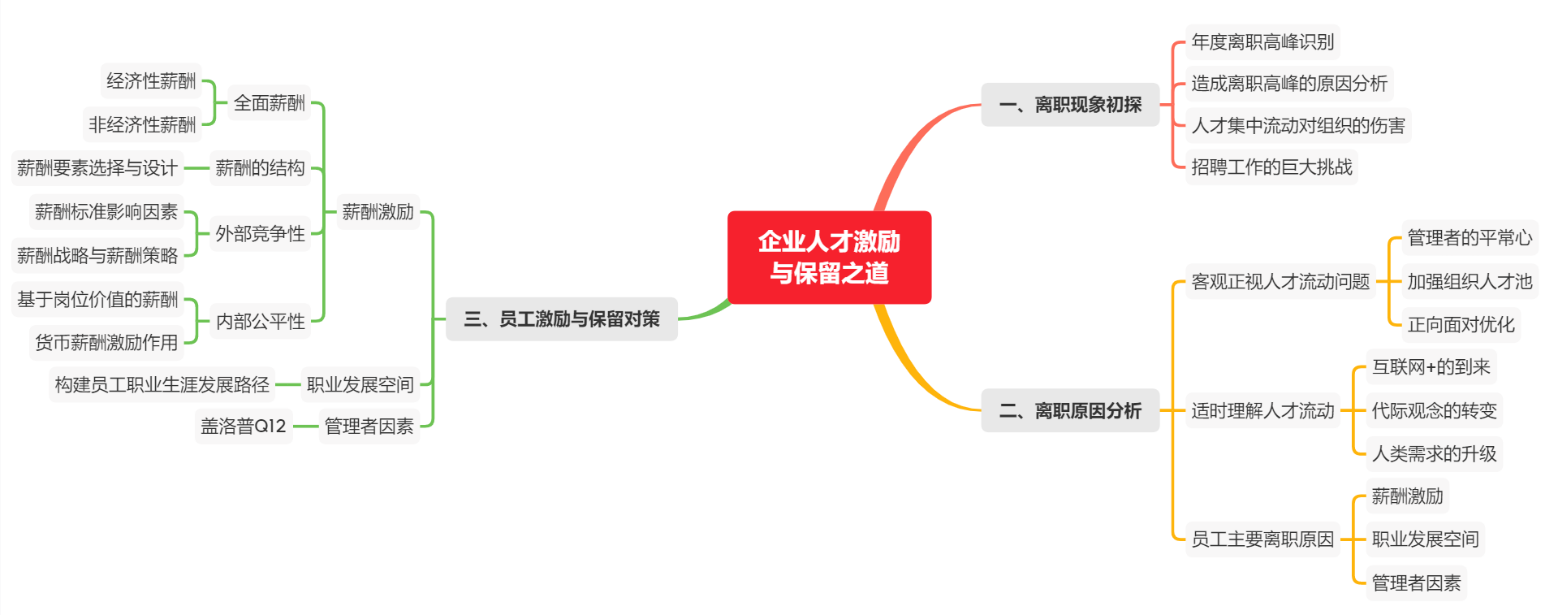
企业人力资源管理从业者、基层管理者、中层管理者、高层管理者

**【培训时间】**

1天，6小时/天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**

**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、员工离职现象初探**

1、年度员工离职高峰识别

2、团队共创：造成离职高峰期的部分原因

3、员工离职潮的原因分析

4、人才集中流出给企业造成的不利影响

5、近三年HR行业关键词

6、问题解决思路

**二、员工离职原因分析**

1、客观正视人才流动问题

（1）管理者的平常心

（2）古代圣贤的跳槽热

（3）活水才能养活鱼

2、适时理解人才流动问题

（1）互联网+的作用

（2）时代发展的原因

（3）需求满足的原因

3、多维度员工离职原因分析

（1）80后离职原因分析

（2）90后离职原因分析

（3）00后离职原因分析

（4）基于时间的离职原因分析

（5）马云眼中的员工离职

（6）刘强东眼中的员工离职

**三、员工激励与保留对策**

1、薪酬激励因素

（1）薪酬的概念

（2）全面薪酬的概念

2、经济性薪酬对员工激励与保留的影响

（1）薪酬结构的设计

（2）外部市场的竞争性

（3）内部公平的稳定性

3、非经济性薪酬对员工激励与保留的影响

（1）员工工作底层心理逻辑

（2）激励的本质

（3）有效激励的关键因素

4、职业发展空间因素

（1）职涯发展对员工激励的重要性

（2）企业应何时开始规划员工职涯

（3）建立友好的员工职涯发展通道

（4）案例：腾讯的双通道职业发展体系

（5）团队共创：建立良好的员工职涯发展路径

5、管理者因素

（1）识别谁是对员工影响最大的管理者

（2）案例：从“零缺陷”到“零合格”

（3）自测：盖洛普的Q12

（4）十二个员工激励与保留的关键管理动作

（5）盖洛普Q12的登峰路径

（6）盖洛普Q12的数据分析

（7）优秀员工主动辞职的应对

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评