

铁打的营盘流水的兵

—一线员工流失率控制工作坊

公开课课纲

——化蛹为蝶，管理者留人的加速器——

培训时间/地点：2024年11月15日（星期五）/合肥**收费标准：**¥2000/人

- 含授课费、证书费、资料费、午餐费、茶点费、会务费、税费
- 不包含学员往返培训场地的交通费用、住宿费用、早餐及晚餐

课程背景：

千金易得，人才难留

招人难，招工信息看不完。

人往高处走，心往低处流。

“外面的员工招不到，里面的员工却跳槽，一线管理者能力不达标，一不留神又要跑……”

我站在公司的门口，左手拽着招聘的牌子，右手握着空气，口中呼喊着：‘走过路过不要错过，这里有份世界上最好的工作！’可人们却一笑而过。”

一句句打油诗淋漓尽致地写出了员工高流动率下企业管理者和HR招聘人员的无奈。招人难是每个高速发展企业最害怕的局面。过高的流动率不可避免还带来招聘成本的提高。

因为员工流动导致对新员工的成本支出将是原支出的150%。不但HR和管理人员重复工作，加大工作量，还得多花50%的钱，极大地增加了企业的质量风险，安全事故和效率问题。

课程目标：

1. 引子：为什么员工会跳得这么频繁；
2. 剖析：招人难和留人难的深度原因；
3. 聚焦：员工流失的痛难点；
4. 寻源：员工流失率的三大主因；
5. 管控：员工流失三个高峰期的深究和对策。

课程亮点：

- 课程设置：每节设定“一个主题，一个场景，一个痛点、一个工具、一个任务的五个一结构，确保课程听得懂、拿得走、用得上、有成效；
- 效果检验：思维引导、工具运用、标准梳理、成果转化；



铁打的营盘流水的兵

—一线员工流失率控制工作坊

- 问与诊结合、教与学相长。

课程价值:

- 多元化+体验式 (讲授、演练、案例研讨、讲授、音视频、行动学习 等) ;
- 案例贴切实际工作,讲解由浅入深、化难为易,让学员由实例中领悟到管理精髓;
- 透过活动启发,让学员从“参与”到“知道”,从“知道”提升至“做到”。

成果产出:

- 1、建立《员工流失率统计表》
- 2、建立《员工心理落差鉴别表》
- 3、建立《员工需求层级分析表》
- 4、建立《员工辅导计划表》
- 5、建立《员工回访记录表》

参训对象:

谋求蝶变的企业管理者\需要拓展提升的管理者\中基层干部\人员流失率高的管理者。

授课形式:

知识讲解、案例分析讨论、角色演练、小组讨论、互动交流、游戏感悟、头脑风暴、强调学员参与。

课程大纲:

第一章： 现阶段员工流失的三大支柱特点

1. 群体性

讨论：员工出现群体性流失的主要事件分析

2. 逐利性

讨论：员工出现逐利性流失的主要事件分析

3. 时段性

讨论：员工出现时段性流失的主要事件分析

第二章： 企业发展与员工关系深层次思考

1. 让员工认可企业从哪五个方面开始?
2. 100%企业想找一个好员工,100%人才想找一份好工作



铁打的营盘流水的兵

—一线员工流失率控制工作坊

3. 100%企业都追求长远，而 100%人才追求高工资和优待遇
4. 企业员工流失所产生的直接成本与间接成本剖析
5. 树欲静而风不止，企业如何提高员工忠诚度和满意度？

讨论：员工为什么会流失？

第三章：从员工发展的四阶段来剖析员工的流失率

1. 员工在兴奋期的违规问题导致的流失分析
2. 员工在挫折期的心理落差问题导致的流失分析
3. 员工在犹豫期内的去与留心理导致的流失分析
4. 员工在稳定期内的不公平心理导致的流失原因分析

第四章：员工流失的三个高峰期的分析

1. 员工从第一天到一周内流失的现状分析及对策
2. 员工三个月内流失的现状分析及对策
3. 一年以上的员工流失的原因分析及对策

第五章：员工流失率的三大关键因素剖析

1. 员工离职率问题的梳理
 - a) 公司原因导致员工流失的分析
 - b) 上司原因导致员工流失的分析
 - c) 员工个人原因导致流失的分析
2. 聚焦 80/20 原因的对策选评
3. 行动计划的促成
4. 员工流失主因改善方向的梳理

案例分享：员工流失率柏拉图

第六章：降低员工流失率的七大管理系统

1. 如何从环境因素，组织因素和个人自由这三方面来降低员工流失率
2. 如果从接受新工作的能力和愿望、获得新工作的机会、工作转换成本来降低员工的流失率。
3. 如何用绩效与薪酬激励相挂钩的方式来降低员工的流失率。



4. 如何利用人性管理来保持员工队伍稳定、降低员工的离职率
5. 如何通过缩小员工期望值与实际值之间的落差来降低员工的离职率
6. 如何利用非物质激励来降低员工的流失率
7. 如何利用及时的反馈机制，公平的薪酬福利，优秀的企业文化，人性的管理理念来降低员工的流失率。

第七章： 人员流失率专案改善和报告作成（以流失率高的部门为例）

1. 流失率现状和主要项目说明
2. 流失人员分析模型
3. 流失率过程模型
4. 流失原因分析模型
5. 流失率成本分析模型
6. 流失率合理计算模型

讨论：流失率关注的重点是什么？

讲师介绍：康老师

基层管理者训练的教头

- 管理工程学硕士
- 台湾生产力中心工业工程
- 国家注册认证讲师
- 多年被评为最具有品牌价值讲师
- 企业共享大学智库研究院研究员
- 一线主管系统培养项目创始人
- 班组长胜任力模型搭建者
- 班组长 4D 领导力研发者
- 二二年只做一件事：打造中国的基层
- 率先提出了“一流的企业看基层”的管理理念
- 率先提出了“造物先造人”的企业管理思想

曾任：灿坤跨国集团等多家跨国公司的生产主管，生产经理 生产厂长等职位



铁打的营盘流水的兵

—一线员工流失率控制工作坊

公开课课纲

授课风格:

1. 课程内容: 实用性强, 系统性强, 方法和工具与时俱进, 视角独到, 观点新颖;
2. 授课风格: 擅于思维引导, 精于成果转换;
3. 授课特点: 通俗易懂接地气, 同频共振定乾坤;
4. 授课方式: 知识讲解+案例研讨分析+小组竞赛+情景互动+总结分享+课后作业+行动计划+实用工具+作业点评+标准化建立

培训经历:

本着“专业的人做专业的事, 专业的事交给专业的人来做”的理念, 22 年如一日专注于中国基层管理者的培训和辅导, 足迹遍布全国 200 多个城市, 参训企业达 3000 多家, 参训人员超 15 万人次, 平均每年约 200 场培训, 被多家行业龙头企业聘请为班组长训练常年顾问, 并被客户和学员誉为“基层管理者训练的教头”

2012 年率先在国内启动了“一线主管系统培养落地式项目”, 项目从三维一体的诊断 → 胜任力的测试 → 360 度课程设计 → 现场实操辅导 → 标准化建立 → 考核机制的建立。让基层主管的培训从碎片式走向了系统化, 从“有笑”走向了有效, 让培训变成了培养, 并帮助企业系统培养和储备了大量的人才和教练。目前辅导了伟创力, 吉利汽车, 博格华纳, 索菲亚 李尔 SKF 德尔福 日本三菱 南方航空 中储粮 佳沃新能源等 150 个班组长落地式项目, 深得客户的一致好评和认可。

主讲课程:

- 《从技术走向管理---管理者的角色定位》
- 《造物先造人---部属的教导与激励》
- 《沟通从心开始---高情商的沟通》
- 《要团队不要团伙---高绩效的团队与执行力》
- 《管理者之剑---问题分析与解决》
- 《改变世界不如改变自己---现场管理与改善实务》
- 《从精兵到强将---高效班组的一日管理》
- 《赢在基层---班组长管理的五大剑法》
- 《从管理能手走向领导高手---4D 情境领导力》
- 《决胜在现场---生产主管实操训练》



铁打的营盘流水的兵

—一线员工流失率控制工作坊

部分授课企业:

IT 通讯企业: 中国电信武汉分公司、中国移动山西分公司、中芯国际、三星半导体.....

石油化工企业: 中石油、中海油、中石化、中沙石化、立邦涂料、巴斯夫、台塑.....

汽车行业: 北京奔驰、天津丰田、广州广汽、上汽集团、通用汽车、吉利汽车、江铃汽车.....

航空和交通行业: 中国航天、上海轨道交通、东莞地铁、中国中车、中国铁路、南方航空、中国国际航空、沈阳飞机制造厂.....

能源和电力: 国家电网合肥、上海闵行电厂、锡林郭勒发电厂、宁夏发电厂、甘肃电投、大亚湾核电.....

船舶钢铁行业: 江南造船厂、扬子江造船、南通明德、吉宝(南通)船厂、首都钢铁、太原钢铁.....

轮胎行业: 佳通轮胎、住友橡胶、普利斯通.....

医药食品: 可口可乐、百威啤酒、中国医药集团、九州药业、扬子江药业、爱康体检.....

家电行业: 美的集团、LG、松下、海信、飞利浦、青岛海尔、惠而浦、东芝、日立、大金空调、西门子、TCL.....

家居行业: 索菲亚、欧派.....

烟草行业: 云南中烟、湖南中烟、上海烟草.....

其他企业: 富士康、伟创力、阳光集团、华硕电脑、YKK 拉链、SKF、日本三菱、蒂森克虏伯、博世、博西华、安波福、神达电脑、索尼、三一重机、ABB、三星、友达光电、中储粮、中国兵器集团、中国华电、盛虹控股、四川长虹、古井贡酒.....

