

**培训时间/地点:** 2024年8月29~30日(星期四~星期五)/上海

**收费标准:** ¥5980/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

## 课程目标:

1. 了解员工敬业度的作用-高敬业度的员工会对组织的业务和财务结果产生积极的影响
2. 了解员工敬业度管理的模型和核心要素
3. 熟练掌握如何设计一个科学的敬业度管理项目并推动项目达到预期的结果
4. 了解如何衡量一个敬业度项目是否成功及敬业度调查
5. 了解跨国公司在员工敬业度管理上的最佳实践

## 参训对象:

人力资源总监、学习和发展总监/经理、主管、人力资源经理, 人力资源业务伙伴

## 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:

### 模块一：员工真正想要什么？

### 模块二：什么是员工敬业度？

- 2.1 敬业度的概念？
- 2.2 高敬业度员工的标志？
- 2.3 敬业度是一个人才管理的系统

### 模块三：敬业度的作用？

- 3.1 尊重员工需求如何能帮助组织走向成功
- 3.2 能带来更大的财务收益
- 3.3 能带来更高的客户满意度



3.4 能带来更好的组织绩效

## 模块四：敬业度管理的框架？

- 4.1 敬业度桥梁
- 4.2 敬业度桥梁 10 大元素之间的相互关系
- 4.3 讨论从何处开启你的敬业度之旅

## 模块五：敬业度管理的核心内容

- 5.1 工作设计
- 5.2 认可和激励
- 5.3 薪酬福利
- 5.4 员工健康
- 5.5 工作场所
- 5.6 学习和职业发展
- 5.7 坦诚沟通
- 5.8 领导力
- 5.9 管理和最佳实践
- 5.10 目标/使命/价值观

## 模块六：如何设计及实施员工敬业度项目？

- 6.1 敬业度调查
- 6.2 调查结果解释和反馈
- 6.3 行动计划和措施

## 模块七：如何评估敬业度实施的效果？

- 7.1 衡量敬业度的管理的关键指标



7.2 如何从业务和运营角度衡量敬业度管理

7.3 如果用人力资源平衡记分卡衡量敬业度管理

## 模块八：如何创建高敬业度文化？

8.1 什么是敬业度文化

8.2 高敬业度文化模型

8.3 高敬业度文化的八项要素

## 模块九：汽车行业跨国公司敬业度管理最佳实践

➤ 案例分享

## 模块十：员工敬业度管理的未来？

### 讲师介绍：杜老师

强思资深培训顾问

南京航空航天大学工商管理硕士

#### 擅长领域

高管继任规划、战略绩效管理、OKR 理论与实践、人才管理理论和实践、员工敬业度理论和实践、学习和组织发展体系设计、全面薪酬管理、员工认可和激励、人力资源如何成为有价值的业务伙伴、非人力资源经理的人力资源管理、领导力发展等。

#### 主要经历

杜老师拥有超过 20 年跨国公司人力资源管理及团队管理工作经验，曾在跨国汽车零部件企业担任资深学习和组织发展经理、资深人力资源经理等职位，具有扎实的人力资源全模块工作体验和丰富的理论知识。

#### 过去业绩

任职跨国汽车零件企业资深人才和组织发展经理及资深人力资源经理期间，杜老师主导了多个人才发展和管理的项目，包括在亚太区总部及其子公司是设计并实施中高层管理者的继任计划项目，这一项目帮



助组织培养了很多合格的中高层管理人员并提高了组织的稳定性；同时主导亚太区子公司员工敬业度管理项目，包括敬业度调查及分析、敬业度任务的标准化及建立高敬业度文化，使敬业度成为业务发展的强大引擎；同时还成功地实施员工双通道职业发展、绩效管理、人才的认可和激励等项目。

## 授课风格

杜老师的授课风格逻辑清晰、理论与实际相结合，讲授的内容深入浅出，能够巧妙地融合案例和学员实际工作，帮助学员学以致用。同时注重与学员的互动交流，擅于鼓励学员主动吸收课堂所学，启发他们结合自身工作特点进行深入思考和探索。杜老师务实专业的咨询和启发教练式授课风格受到客户和学员的喜爱和好评。

## 客户反馈

- 深入浅出，逻辑性强，既有理论的高度，又有实践经验的分享，对我们今后的工作有很大的指导作用。”
- “杜老师的课堂气氛活跃，教学互动良好，让我们在轻松愉快的心情下学到了知识，受到了启发！”
- “能够给予有效的指导和清晰的思路及方法，列举的案例都有较强的代表性，感同身受。”

