

# 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8月21日（星期三）/嘉兴**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：“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



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

### 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.....

