

——化蛹为蝶，管理者成长蜕变的加速器——

培训时间/地点：2025年5月8日（星期四）/苏州

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：

- 他们（流失员工）在**想什么**？
- 仅仅是：工作太难...收入太低...环境太差...前途太渺...压力太大...吗？
- 他们（流失员工）到底**要什么**？
- 仅仅是：工作再轻松点...收入再高点...环境再舒服点...吗？
- 除了这些，我们还能够**干什么**？

课程目标：

1. 引言：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。

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；
- 问与诊结合、教与学相长。

课程价值：

- 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《员工心情记录表》
- 2、建立《员工期望值测试表》
- 3、建立《员工需求层级分析表》
- 4、建立《员工心路历程图》
- 5、建立《员工流失分析报告》

参训对象:

谋求蝶变的企业管理者、企业人力资源部、业务单位中层管理者、直接管理员工的管理者

授课形式:

多元化+体验式（讲授、演练、案例研讨、讲授、音视频、拓展、行动学习 等）。

课程大纲:

第一章：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?
 - ◇ 经典剖析：员工流失的三大主要因素？

第二章：员工流失计算和统计

1. 员工月流失率的计算
2. 员工月均流失率的计算
3. 员工年流失率的计算
 - ◇ 经典案例：某汽车整车厂员工流失报告分析分享？

第三章：员工流失的现象分析

1. 年龄层次的流失分析
2. 工作年限的流失分析



3. 区域分布的流失分析
4. 性别差异的流失分析
5. 离职时间的流失分析
 - ◇ 经典讨论：为何男性员工的流失率比女性员工高？
 - ◇ 经典讨论：主动离职与被动离职的案例讨论

第四章：员工流出的过程模型

1. 企业角度：对工作的期望
 - 对现有工作的期望
 - 对将来工作报酬的期望
 - 对继续工作的期望
2. 个人角度：个人价值观
 - 工作的满足度分析
 - 现有工作净收益的期望
 - 对改变工作净收益的期望
3. 市场角度：对劳动力市场的感觉
 - 对改变工作的期望
 - 对将来工作报酬的期望
 - 对获得新工作的期望
 - ◇ 经典案例：员工流出过程模型图

第五章：员工流失的深层次的原因分析

1. 外在环境导致员工流失的三个原因
2. 企业问题导致员工流失的六大原因
3. 直接主管导致员工流失的四大原因
4. 员工自身问题导致员工流失的五大原因
 - ◇ 经典讨论：员工的离职报告中的原因是真实的原因吗？
 - ◇ 可信度到底有多高？



◇ 员工为何不肯告诉真实的离职原因？

第六章：员工流失的三个高峰期的深度剖析

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

◇ 经典讨论：为何大多数员工的离职会在一周内？

第七章：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. 员工在犹豫期内的员工流失的 5KP 辅导
4. 员工在稳定期内的不公平心理导致的流失原因分析

第八章：员工流失的管理四部曲

1. 切入点：系统地分析员工流失的现象
2. 关键点：聚焦员工流失的 80/20 原因
3. 突破点：如何利用创新思维和逆向思维解决员工的流失
4. 落脚点：员工流失报告的制作分析与改善

◇ 经典分享：创新点一：“心路历程”研究

◇ 创新点二：科学管理心理需求

第九章：降低员工流失率的三大策略

1. 薪酬福利留人
2. 职业成长留人
3. 企业文化留人

◇ 经典分享：某科技公司留人的案例分享

结束语：员工流失管理的每一个步骤都是简单并容易复制的，

它的成功之处不在于有什么高科技理论的创新，



而是在员工需要的时候做了适合的事情,

让员工拥有良好的体验和美好的回忆...

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

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》

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.....

