



How to Retain Top Talents through EVPs

**核心员工忠诚度建设与保留体系的运作**

**How to Retain Top Talents through EVPs**



**课程资料**



**员工心声：**

How can I grow here? 我在这里如何发展？

Do they know how good I am? 他们知道我有多优秀么？

Why should I stay here? 为什么我必须呆在这里？

Who cares about my career? 谁在意我的职业发展？



**机构调研：**

¼的HIPO在1年内决定跳槽

有40%的经理和高层管理人员希望在2年内换工作

40%为HIPO创造的内部流动机会被证明是失败的



**标杆企业：**

财富杂志曾对全美100家最佳公司雇主进行调查发现，拥有卓越业绩表现的公司，员工平均流动率为12%，远低于其他公司的26%；员工平均工作年限6年，同样高于其他公司的3.6年；这些公司平均投资报酬率23.5%，明显高过其他公司的15%



**比尔.盖茨：**

谁要是挖走微软最重要的几十名员工，微软就完了

**课程描述：**

美国盖洛普顾问公司研究发现，决定企业核心竞争力有3大方面：

1. 顾客忠诚度；
2. 员工敬业度；
3. 品牌影响度。

现代企业的核心竞争力往往是由企业所拥有的人力资源决定，企业的人才库就如同企业的聚宝盆。根据 “二八” 原则，企业80%的效益是由最关键的20%的员工所创造，核心人才的重要性可见一斑。那么，如何才能让核心员工躁动的跳槽之心变一片忠诚呢？同时，除了核心员工，其他员工的敬业度也是实现顾客忠诚、展现卓越品牌的根本，若公司员工缺乏敬业度，要追求顾客忠诚等于是缘木求鱼，要建立企业品牌也将是徒劳无功。

**课程目标**

* 通过区分管理和领导,认识领导者的技能和特征
* 认识领导者应运用不同的风格来辅导员工
* 了解什么能激励员工以及如何营造鼓舞人心的工作环境
* 学习激励问题员工的技巧

**课程收益**

* 使用有创造性和有效的员工保留战略，从而在人才争夺战中抢得先机
* 管理或消除留住人才时的常见障碍，如工作倦怠以及工作和生活关系失调
* 制定可以更好地满足员工多方面需求与兴趣的计划
* 录用合适的员工，从而提高员工保留率
* 创建鼓舞人心的愿景并使员工同心协力实现愿景

**课程内容：**

**第一部分：核心概念**

1. 什么是员工保留？
2. 为什么员工保留比以往更为重要？
3. 为什么留住人这么难？
4. 多元化员工队伍的特殊挑战
5. 招聘合适的人：留住员工的第一步
6. 领导者究竟做些什么？
7. 领导者的技能和特征
8. 转变领导风格
9. 构思令人愿意跟随的愿景
10. 成功沟通，群策群力
11. 激励他人
12. 激励问题员工
13. 创造激励人的工作环境保持竞争力
14. 培养健康的文化
15. 帮助管理者留住员工
16. 帮助员工消除工作倦怠的状态
17. 员工保留最常问的问题



**第三部分：技巧**

1. 留住优秀人才的技巧
2. 成立员工保留任务组的技巧
3. 创建内部职位在线搜索工具的技巧
4. 利用培训留住员工的技巧
5. 及早发现员工离职迹象的技巧
6. 吸引合适人才的技巧
7. 建立可信度的技巧
8. 培养领导技能的技巧
9. 营造鼓舞士气的工作环境的技巧

**第五部分 案例**

1. 员工保留案例分析

**第二部分：步骤**

1. 让领导方式适应个人需求的步骤
2. 明确阐述愿景的步骤
3. 创造前进动力的步骤
4. 管理倦怠员工的步骤
5. 诊断及弥合员工保留缺口的步骤

**第四部分：工具**

1. “留才面谈”工作表
2. 特定员工替换成本计算工作表
3. 工作文化调查
4. 员工保留自我评估
5. 情商与领导特质检查表
6. 愿景制定工作表
7. 激励保持工作表
8. 建立可信度和营造包容性环境检查表

**课程特色**

* 系统全面的理论介绍（清楚地定义出核心员工、核心岗位还有贡献者）
* 通过对员工敬业度5大类38个因子的分析，我们可以做什么才能吸引人才、保留人才、让人才敬业。
* 首次将员工保留问题与组织文化、愿景和领导风格结合起来，深入分析了企业“留人难”的根源
* 结合实际案例的分析与点评，讲授相关管理步骤、实战经验、技巧和工具

**课程设计**

* 运用步骤分明、系统化的方法让学员认识到如何去保留人才，如何让员工敬业，企业在吸引人才的时候应该怎么去做，在员工保留着一块应该怎么去做，中国的员工需要什么？他们看重什么？是不是高薪就可以吸引员工？
* 在讲授过程中，讲师将深入浅出地提供许多实际经验与案例以娴熟的指导教练技巧来刺激学员深入地进行思考，加深学员的学习成效，学习如何做好员工价值取向（EVP）与心理契约管理。