# 酒店人员离职原因（精选五篇）

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-10

*第一篇：酒店人员离职原因辞职信是辞职者向工作单位辞去职务时写的书信，也叫辞职书或辞呈。辞职信是辞职者在辞去职务时的一个必要程序，通常由标题、称谓、正文、结语、署名与日期五部分构成。以下是小编精心收集整理的酒店人员离职原因，希望对你有所帮助...*

**第一篇：酒店人员离职原因**

辞职信是辞职者向工作单位辞去职务时写的书信，也叫辞职书或辞呈。辞职信是辞职者在辞去职务时的一个必要程序，通常由标题、称谓、正文、结语、署名与日期五部分构成。以下是小编精心收集整理的酒店人员离职原因，希望对你有所帮助，如果喜欢可以分享给身边的朋友喔!

酒店人员离职原因1

尊敬的领导：

您好!

我是\_\_\_，转眼间我在\_\_酒店即将度过三个月时光，三个月快乐的工作、生活经历已经成为我难忘的一段回忆，在这里我被酒店的企业文化所感召，被酒店良好工作氛围所感染，并且结识了很多诚心做事的同事朋友，衷心感谢\_\_酒店及团队给我的帮助。

因个人原因并在经过深思熟虑后，我不得不怀着沉痛的心情向酒店提出离职申请，虽然在酒店工作的时间只有三个月，但是我对酒店的感情是深厚的，无法用言语来表达的，在今后的工作中我也一定会谨记酒店的优良传统，时刻维护酒店的形象，并把酒店的点点滴滴作为我人生一段美好的经历珍藏。

在个人提出离职期间我会尽自己能力，把未完和待办事项对酒店制定的接手人进行全面交接，保证酒店的工作正常开展不受影响。我相\_\_酒店在您的带领下，有经理和几名得力主管的全力配合，\_\_酒店的明天一定会更好。

最后再次祝福酒店生意蒸蒸日上，祝您身体健康、事业辉煌，祝您和各位领导同事身体健康、工作顺利!

此致

敬礼!

酒店人员离职原因2

尊敬的领导：

您好!

在酒店工作的这段时间里，我很荣幸得到了各位领导和同事们的照顾，工作上，我学到了许多宝贵的经验和实践技能;在生活上，得到各级领导与同事们的关照与帮助;思想上，得到领导与同事们的指导与帮助，有了更成熟与深刻的人生观。工作的这段时间，将是我最珍贵的一笔财富。

随着时间推移，越来越深感自身专业知识的薄弱，所以想自己有必要再去学点有关本专业的知识，请酒店领导给予支持和理解，准予我的辞职申请!

在这里，特别感谢酒店领导及各位同事在过去的工作、生活中给予的大力扶持与帮助。尤其感您一直以来的关照、指导以及对我的信任和在人生道路上对我的指引。感谢所有给予过我帮助的同事们。

急切盼望领导批准我的辞职信，并协助我办理相关的辞职手续，在没离开酒店只前，我还是会认真坚守在原来的工作岗位上。祝您身体健康，事业顺心、蓬勃发展!祝同事们工作愉快;祝酒店大展宏图!

此致

敬礼!

酒店人员离职原因3

尊敬的\_总：

您好!

转瞬间来\_\_酒店工作已经一年有余。首先感谢公司这一年对我的栽培，感谢各位领导在工作中给予的支持和帮助。感谢您不吝赐教，让我在这一年职业生涯中受益匪浅。

早有耳闻，\_\_酒店是\_\_的民营酒店集团之一。里面饱学人士，数不胜数。很容幸，当时能够得到领导赏识，顺利聘任康体部经理一职。为此，我非常珍惜。论语有言：学而不思则罔，思而不学则殆。进入酒店大家庭后，我已迫不急待与各部门经理进行工作交流。并在交流中虚心学习，取长补短。力争在提高自我水平同时，带领康体部全体人员，在以总经理为核心指导下，完成酒店下达各项工作任务。

这一年，注定是不平凡的一年。\_\_营业额再次刷新了历史新高，足浴却因管理不善而濒临歇业。面对失败，我是首当其责，有愧于公司和领导对我的信任。但作为职业经理人，理应知耻而后勇。在公司领导带领下，迅速作出战略调整，立即着手筹备\_\_养生馆，并初步定于\_\_年\_\_月份择期开业。

这一年，是充满自我挑战的一年。由于工作特殊性，作息时间与正常生物钟完全相反。365个夜晚，渐感身体严重透支。尤为近日，旧伤发作，背部疼痛难忍。几经思量，深感自己身兼重责，不能以己之私，误公司大略。故在此向\_总提前递交辞程，以另觅贤臣，还望领导批准!

此致

敬礼!

酒店人员离职原因4

尊敬的领导：

您好!

经过几天的深思熟路，主要从个人和公司的发展角度，我决定申请离职。

\_\_酒店是我在\_\_进来的第一家酒店，让我学习了很多，成长了很多，感谢各级领对我的栽培和照顾。但刚入职场时雄心勃勃，热情豪放，斗志昂扬的我渐渐远去，让我看不清自己发展的方向。

我一直的观念是：不断学习，不断改变，不断努力，完善。我也一直在努力，以便更好的发挥自己的作用，但是我觉得个人在公司一直找不到久违的激情，找不到目标，所以业绩一直没有什么突破。甚至连我的斗志，毅力都在工作中消耗殆尽。

衷心的祝愿\_\_大酒店业务蒸蒸日上，与日常虹。所有公司辛勤工作的员工工作顺利，事业有成，身体健康。

酒店人员离职原因5

尊敬的领导：

您好!

在酒店工作一段时间中，学到了很多知识，酒店的营业状态也是一直表现良好态势。非常感激公司给予了我这样的机会在良好的环境工作和学习。虽然在酒店里基础的业务知识及专业知识已经基本掌握，但俗话说“学无止境”，有很多方面还是需不断学习。提出辞职我想了很久。

酒店的环境对于服务员很照顾很保护(至少对于我们的个人利益来说)。鉴于我的个性要在酒店自我提升及成长为独挡一面的能手，处于保护的环境下可能很难。我自己也意识到了自己个性倾于内向，其实，这不管是对于酒店培育人才或是我自身完善都是突破的难点。虽然我的观念是：人需要不断的发展、进步、完善。我也一直在努力改变，变得适应环境，以便更好的发挥自己的作用。但是我觉得自己一直没什么突破，考虑了很久，确定了需要变换环境来磨砺。

酒店近期人员变动较大，因此交接工作可能需要一个时期。我希望在\_日左右完成工作交接。这个时间也许比较紧，如果实施上有太多困难，我同意适当延迟一段时间。但是我还是希望经理理解。我希望在我提交这份辞程的时候，在未离开岗位之前，是我的工作请主管尽管分配，我一定会尽自己的职，做好应该做的事。

另外，希望主管不要挽留我，其实，离开是很舍不得，原因自不用说明。但是既已决定，挽留会让我最终离开的时候更为难。谢谢!最后，希望公司的业绩一如既往一路飙升!主管及各位同仁工作顺利!

酒店人员离职原因6

尊敬的领导：

自进世博酒店以来，让我学到了很多知识，在此非常感谢世博酒店对我的细心栽培。非常感谢世博酒店对我的细心栽培。我是带着复杂的心情写这封辞职信的由于您对我的信任，并且在短短的时间内获得了许多机遇和挑战。经过这半年多的时间在酒店从事迎宾工作，使我学到了很多关于迎宾的岗位知识、也积累了一定的经验。对此我深怀感激!由于个人的原因，我不得不向酒店提出申请，并希望能于12月15日正式离职。对于由此给酒店造成的不便，我深感抱歉。但同时也希望酒店能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。谢谢!

酒店人员离职原因7

尊敬的副店：您好!

首先，非常感谢您这一个月来对我的关心照顾和信任，我很遗憾自己在这个时候向酒店正式提出辞职。

我认真回顾并总结了这一个月来的工作情况，来到\_\_\_大酒店是我的幸运，我一直非常珍惜这份来之不易的的工作，这一个月多来酒店领导对我的关心和教导，同事对我工作上的支持与帮助，在酒店工作的一月多时间里，结识了很多工作伙伴，学到很多东西，与同事们分享了很多东西，无论是专业技能方面还是做人方面都有很大的提高，感谢领导对我的栽培，也非常感谢酒店给予了我在这样的良好环境中成长和锻炼的机会。但是我因为个人以及家庭原因需要辞职，因此，我不得不忍痛离开热爱的岗位，我希望于\_\_\_\_年\_月\_\_日之前完成工作交接，请领导安排工作交接人选，在未离开酒店之前，我会站好最后一班岗，我所在的岗位的工作请领导尽管分配，我一定会尽自己的职，做好该做的事。

望领导批准我的申请，并请协助办理相关离职手续。

祝您：身体健康，事业顺心，并祝酒店的事业蓬勃发展，蒸蒸日上。

此致

敬礼

酒店人员离职原因

**第二篇：酒店工作离职原因**

酒店工作离职原因

酒店工作离职原因1

尊敬的刘总：

作为一名在酒店工作了七年多的员工，我对酒店有着一种格外亲切的感觉。作为一名在酒店工作了七年多的员工，我对酒店有着一种格外亲切的感觉。每一个人在他年轻的时候，都有很多第一次，我当然也不例外。每一个人在他年轻的时候，都有很多第一次，我当然也不例外。我的第一份工作是在酒店，我最青春的三年也是在酒店度过的。在这里，我学会了很多东西，作是在酒店，我最青春的三年也是在酒店度过的。在这里，我学会了很多东西，能够跟同事们在一起工作，我觉得很开心，这里的每一位都是我的大哥大姐，能够跟同事们在一起工作，我觉得很开心，这里的每一位都是我的大哥大姐，我的叔叔阿姨，是他们教给了我在学校里面学不到的知识，如何为人、我的叔叔阿姨，是他们教给了我在学校里面学不到的知识，如何为人、如何处如何工作……在酒店里，领导们也对我十分的关心，从刚进入酒店开始，……在酒店里事、如何工作……在酒店里，领导们也对我十分的关心，从刚进入酒店开始，我就感受到从上至下的温暖。因为我是酒店里年龄最小的，也从来没有在这么我就感受到从上至下的温暖。因为我是酒店里年龄最小的，也从来没有在这么大的集体里生活过，自然而然的，心里面就会产生一种被呵护的感觉。大的集体里生活过，自然而然的，心里面就会产生一种被呵护的`感觉。这是一种以前在集体里未曾有过的感觉，很温馨，很自豪，而且它一直陪伴着我，种以前在集体里未曾有过的感觉，很温馨，很自豪，而且它一直陪伴着我，直到我离开……但这种感觉不会随着我的离开而走远，我想我永远也不会忘记，……但这种感觉不会随着我的离开而走远到我离开……但这种感觉不会随着我的离开而走远，我想我永远也不会忘记，毕竟我曾经生活在一个温暖而又温馨的集体里。毕竟我曾经生活在一个温暖而又温馨的集体里。恳请公司接受我的辞职请求！谢谢！

申请人：

申请时间：

酒店工作离职原因2

尊敬的领导：

您好！

在酒店工作一段时间中，学到了很多知识，酒店的营业状态也是一直表现良好态势。非常感激公司给予了我这样的机会在良好的环境工作和学习。虽然在酒店里基础的业务知识及专业知识已经基本掌握，但俗话说“学无止境”，有很多方面还是需不断学习。提出辞职我想了很久。

酒店的环境对于服务员很照顾很保护（至少对于我们的个人利益来说）。鉴于我的个性要在酒店自我提升及成长为独挡一面的能手，处于保护的环境下可能很难。我自己也意识到了自己个性倾于内向，其实，这不管是对于酒店培育人才或是我自身完善都是突破的难点。虽然我的观念是：人需要不断的发展、进步、完善。我也一直在努力改变，变得适应环境，以便更好的发挥自己的作用。但是我觉得自己一直没什么突破，考虑了很久，确定了需要变换环境来磨砺。

酒店近期人员变动较大，因此交接工作可能需要一个时期。我希望在x日左右完成工作交接。这个时间也许比较紧，如果实施上有太多困难，我同意适当延迟一段时间。但是我还是希望经理理解。我希望在我提交这份辞程的时候，在未离开岗位之前，是我的工作请主管尽管分配，我一定会尽自己的职，做好应该做的事。

另外，希望主管不要挽留我，其实，离开是很舍不得，原因自不用说明。但是既已决定，挽留会让我最终离开的时候更为难。谢谢！最后，希望公司的业绩一如既往一路飙升！主管及各位同仁工作顺利！

酒店工作离职原因3

尊重的经理：

您好！

自从我进到了餐厅之后，由于你对我的指点和信任，使我取得了许多机遇和应战。

经历这段时刻在餐厅的任务，我从中学到了许多知识，积聚了一定的经历，对此我深表感谢。

由于我本身任务才能不够，近期的任务让我觉得力所能及，为此我作了很长时刻的思考，我确定递上辞呈。

为了不由于我本人才能不够的缘由影响了餐厅的正常运作，更迫切的缘由是我必需在20xx年x月后参与计算机等级证的培训，较长时刻内都不能上班，因此经历沉思熟虑之后，我确定在20xx年x月前辞去而我在餐厅的任务。

我知道这个进程中会给你带来一定水平上的方便，对此我深表歉意。

感激你和餐厅各位同事对我的教诲和照顾，在餐厅这段阅历对我而言异常的宝贵。

未来不论什么时分，我都会以本身已经是餐厅的一员而感到荣幸。

我确信在餐厅的任务历程将是我全部职业生涯开展中十分紧要的局部。

最后，祝愿餐厅成员工作顺利，身体健康。

酒店工作离职原因4

尊敬的经理：

您好！首先，非常感谢您这半年来对我的信任和关照。

这段时间，我认真回顾了这半年来的工作情况，觉得来xx酒店工作是我的幸运，一直以来我也非常珍惜这份工作，这半年多来经理对我的关心和教导让我感激不尽。在xx酒店工作的半年多时间中，我学到很多东西，无论是交际方面还是做人方面都有了很大的改善，感谢经理对我的关心和培养，对于我此刻的离开我只能表示深深的歉意。非常感激这份工作给予了我很好的锻炼机会，但同时，我发觉自己从事这份工作心有余而力不足，长时间的工作让我有点吃不消。故我决定辞职，请您支持。

请您谅解我做出的决定。我将做到年底结束后离开酒店，以便完成工作交接。我很遗憾不能为酒店辉煌的明天贡献自己的力量。我只有衷心祝愿xx酒店的业绩一路飙升！经理及各位同事工作顺利！

此致

敬礼！

酒店工作离职原因5

尊敬的餐厅领导：

您好！

在递交这份辞呈时，我的心情十分沉重。

现在餐厅的发展需要大家竭尽全力，由于我状态不佳，和一些个人原因的影响，无法为公司做出相应的贡献，自已心里也不能承受现在这样做在餐厅却无所作为，因此请求允许离开。

具体原因是：

一。我每天上班都是给人一种很没有精神的感觉，并且时常逃班，换班上课，或是逃课上班，这样不但严重影响了餐厅的人员正常安排，而且还表现出对餐厅领导和学校授课老师的不尊敬。同时也影响了自己的学习。

二。我本来在餐厅做服务员我父亲是同意的，因为他也知道这种工作也适合学生做。可是后来被调到这儿做了骑手，我没有告诉父亲骑手是做什么的，可是这次我弟弟从xx回家经过xx知道了骑手的具体工作内容并告知了父亲。所以父亲特别反对，还要我回去。

三。我个人也是在餐厅什么都学得“半桶水”，有时看伙伴们都忙的那么疯狂，而自己却什么也帮不上，自己也感到很内疚。

我知道，当前餐厅正处于快速发展的阶段，伙伴们都是斗志昂扬，壮志满怀，而我在这时候却因个人原因无法为餐厅分忧，实在是深感歉意。

我希望餐厅领导能在百忙之中抽出时间考虑一下我的个人问题。希望能得到公司领导的准许！

感谢诸位在我在餐厅期间给予我的信任和支持，并祝所有伙伴们在工作和活动中取得更大的成绩和收益！

酒店工作离职原因6

尊敬的领导：

您好！

很遗憾在这个时候向饭店提出辞职，出于学业原因，我不得已要离开这个大家庭。

这里，是我上大学以来第一份工作。在这里，我磨历了近一年的时间，从中学到了很多课堂以外的东西，为我将来的职业生涯奠定了很深的基础！蓦然间，需要离开这里，真的有点舍不得。

谢谢您的培养，谢谢x总的信任，谢谢各位领导一直对我工作的照顾以及指导。和同事们相处的一年多，很荣幸结交了饭店的这些朋友，更加荣幸加入了以x总、您、xx、xx带领的团队，让我了解到，什么是真实的团队，什么是真实的社会，什么是真正意义上的工作。我会铭记学到的那些宝贵经验以及专业知识。

也许，千言万语也抵不过一句感谢，我想再对您和x总等领导们说一声“谢谢您们”！

在此，诚挚为公司祝福：希望饭店在未来的时间里业绩更上一层楼，规模越办越大。也更加希望同事们个个都是好样的，为饭店锦上添

酒店工作离职原因7

尊敬的领导：

我很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职。

我自20xx年7月23日进入xxx股份有限公司，20xx年年8月24日调入到筹备组，到现在已经有半年了，正是在这里我开始踏上了社会，完成了自己从一个学生到社会人的转变。公司的过去半年里，利用公司给予良好学习和锻炼时间，学习了一些新的东西来充实了自己，并增加自己的一些知识和实践经验。我对于公司半年多的照顾表示真心的感谢！今天我选择离开并不是我对现在的工作畏惧，承受能力不行。经过这阵的思考，我觉得离我所追求的目标越来越远。人如果没有追求，他的生活很乏味，相信公司领导会给予谅解。我也很清楚这时候向公司辞职于公司于自己都是一个考验，公司正值用人之际，公司项目的开展，所有的前续工作在公司上下极力重视下一步步推进。也正是考虑到公司今后推进的合理性，本着对公司负责的态度，为了不让公司因我而造成的决策失误，我郑重向公司提出辞职，望公司给予批准。

祝公司项目顺利推进创造辉煌，祝公司的领导和同事们前程似锦鹏程万里！

**第三篇：离职人员原因分析**

天士力集团，其前身是天津天使力联合制药公司，成立于1994年5月6日。市场范围覆盖了全国31个省市及东南亚、欧洲、南美、非洲部分国家。

公司现有员工2438人，科技人员比例为5．09%专业技术人员占比例为6．8%销售人员所占比例为50．8%，产业人员所占比例为37．4%。（见附表1公司员工现状）公司员工中学历逐年上升，具有较高学历的年轻员工在公司中占据主导地位，其中以研究院尤为明显，形成了以一批博士、硕士为核心的公司研发队伍，为公司的可持续性发展奠定了良好的基础。目前，公司员工无论从学历、年龄结构，还是从能力上都渐呈合理。（见附表2公司高学历员工分布状况）

从公司1999至今的情况看，公司员工的流动率基本处于一种比较合理的流动状态：每年进入公司的员工较多，同时，有少量员工由于各种原因离开公司，寻求自己的发展。为了把握公司员工流动的趋势，尽量减少公司的优秀员工流失，定期进行员工流动状况分析是有必要的。

离职员工结构分析

1．员工离职状况

从2024年01月01日至2024年06月30日，共有33名文员以上的员工离职，其中男员工为22名，占总数的67%，女员工11名，占总数的33%；离职员工在公司平均工作时间为20个月左右，工作时间在20个月以内离职的员工为20人，占离职总人数的60．6%，其中工作不到12个月的员工为16人，占离职总人数的48．5%；离职员工较多的两个部门分别为：广告公司（5人）和人力资源部（4人），共占离职总人数的27%；大学毕业分配来的员工为11人，占总数的33%，社会招聘员工为22人，占总数的67%；离职员工中包括两名硕士和一名博士。

2．离职现状分析

从员工离职现状可以得到以下结论：男性员工的流动率较女性员工要高，男员工的离职率（67%）为女员工离职率（33%）的两倍；大学应届毕业生在公司具有较好的稳定性，社会

招聘员工的离职率（67%）高于大学毕业生的离职率（33%），约为毕业生的两倍；高学历的员工忠诚度较高，员工离职人数较少；新员工对公司的忠诚度不如老员工的忠诚度高，老员工较新员工稳定；员工离职主要集中在来公司的一年左右的时间中，占离职总人数的48．5％，主要原因有四：没有做好员工选拔工作，导致部分不符合公司要求的人员进入了本公司，造成部分员工不能胜任工作或不能适应本公司的工作环境或企业文化；公司为员工提供的培训和发展机会比较少，许多员工必须离开公司攻读学位，从而造成人才流失；公司招聘时，没有如实告诉员工公司的真实情况，造成少量新员工的预期和现实条件不符合，这既有新员工自身定位上的原因，又有公司主观上的原因；公司内部的沟通渠道较少，新员工不能很快适应公司的工作环境。

员工离职原因分析

纵向比较，公司员工的流动人数有所增加，但是，流动率仅为2．1%左右，比上一年的2．6%有所下降，和社会总体流动率（约为5%）相比，公司的员工离职率是比较低的，员工离职原因呈现多样化的趋向。通过对离职员工的访谈和调查，发现员工离职主要有如下几个原因：

原因一：少数员工因违反公司规章制度和劳动纪律被辞退，其中3人因此离职，这对于一个组织维持运转是有必要的，而且这个数字相对是比较低的，反映了公司员工具有较好的职业素质和职业道德，公司有较强的能力维持组织的正常运转；

原因二：部分员工因不适应本职工作而被辞退或主动辞职。其中包括工作技能达不到工作岗位的要求的；不认同公司企业文化的；还有不能正确处理人际关系或工作关系而导致离职的；

原因三：部分员工因迫切希望进一步加强自身的专业知识而准备参加考研究生考试或因继续攻读学位，但公司不能提供此类条件造成了这些员工的离职；

原因四：部分员工出于自身职业生涯发展的考虑，不想长期在一个公司工作，希望通过

换公司寻求新的发展，从而离开公司；

原因五：部分员工因公司提供的条件不能达到个人对工作、收入的预期而离开公司，或者认为公司的内部选拔力度太小，在公司不太有可能晋升机会，去其他公司寻求个人发展空间；

原因六：还有少数员工因家庭原因造成了离职。

公司采用的人才政策

公司领导根据对外部咨询专家对离职员工所做的分析，广泛听取了公司员工和专家的建议，从如下几个方面对公司的政策进行适当调整，以达到挽留人才，员工与公司同发展的目的：

1．加强员工选拔的力度。把好选拔员工的关口是预防员工离职的基础，公司不仅要从备选人员的职业素质方面考察其是否适合应聘岗位，而且聘请人事测评专家参与员工招聘，对员工的个性特征、发展潜力以及对公司的企业文化的认同程度等方面进行测评，从能力、气质类型、认同感上选择最适合公司的员工。同时，考虑到应届大学毕业生和高学历人才的稳定性和对企业的忠诚度，加大了校园招聘的力度。

2．加强员工的培训工作，选送员工进修。公司领导认识到，作为成长型企业，知识型员工占据了公司员工的主导地位，无论从员工个人的职业生涯规划的角度考虑，还是从公司的长远发展出发，加强对员工的培训都是非常重要的。因此，公司进一步加强了培训工作。首先，通过猎头公司高薪聘请某著名外资公司的原培训经理，对公司的培训工作进行了系统的变革；其次，培训内容更加丰富，既包括职业技能的培训，也涉及公司管理、员工基本素质等的培训。培训方式既聘请有专长的公司员工或外部专家进行公司内部培训，也采用和大学、培训公司联合培养的方式，甚至采用委托培养方式培养在职硕士、博士，满足有这种需求的优秀员工的需要。这种方式满足许多优秀员工对职业生涯发展的需要。

3．适度关心员工。公司有一部分优秀员工确实是由于家庭原因而导致离职，公司领导努力从生活上关心员工，进行员工的工作满意度调查，了解员工的思想状况，及时发现公司

管理中存在的问题；同时，对员工最关心的薪资体系、福利体系和培训选拔体系进行了重大调整，受到了员工的好评，增强了公司的凝聚力，吸引了更多的人才。

4．外部招聘与内部选拔相结合。公司认识到，外部招聘可以选拔有相应经验的优秀员工，只需少量培训就可以担负起重任，满足了近年来公司快速发展的需要，但如果作为员工选拔的惟一方式的话必然会引起老员工的不满。根据离职员工的现状分析，发现外部招聘员工的离职率是较高的，不利于公司的持续性发展，而且会在一定程度上影响到公司员工的士气。因此，要及时从公司内部发现人才，培养人才，加强内部选拔力度，建立员工晋升的通道，激励员工士气。

**第四篇：餐饮酒店员工离职原因**

餐饮酒店员工离职原因

新员工刚走向社会对许多事不了解，许多人走了许多弯路又回到起点，眼高手低，总想一下子飞得很高，现实与理想有差距。

由于本人长期与员工相处，多年来一直从事酒店管理工作，比较了解酒店员工流失的主要原因，现将我的方法、做法公诸于众，共同探讨。

新员工刚走向社会对许多事不了解，许多人走了许多弯路又回到起点，眼高手低，总想一下子飞得很高，现实与理想有差距。

酒店员工离职原因

认为酒店服务工作是侍候人的，很自卑，对自己的名声不好，员工在客人面前总觉得地位不公平，处在下位，忍气吞声，陪笑脸，还挨骂，所以走人。

酒店工作清规戒律太多，要求太多，条条框框太多，如电话如何接听、指路、上菜方式等等，稍有不慎就会犯错误受处罚，受不了走了。

认为酒店工作待遇不好，工资不高，不如其它职业。

对上司不满，觉得上司太严厉，缺少人情味，工作方法欠缺，办事不公平，偏心眼，分配工作不合理，接受不了走人。

对工作氛围不满意，如拉帮结派，以强欺弱，或分外地人，本地人，老员工，新员工，不团结所致离店。

对条件、环境不满。

酒店员工离职补救/办法

补救方法：为员工做好心理疏导培训。

告诉员工，我们每一个人，当还在母亲的怀中是一粒种子的时候，就已经在不断地接受社会各阶层的服务了。如，母亲会感到不适，医生、护士会为她服务，饮食挑食会有卖菜的、做饭的为之服务，等到生下来后还有做衣服的、卖尿布的为之服务，长大后还有阿姨、老师为之服务……，为了我们行进方便，春夏秋冬有司机为我们服务，遇到不公道的事有民警、公安或法院为之服务，就连人们想往的公务员也是服务员，每一个行业都是为大家服务的，就连人们想往的律师在为当事人服务时，有时也需跋山涉水取证。各行业都有比我们做酒店服务工作更艰苦、更困难的时候，因此，社会工作不分贵贱，应有一种我为人人，人人为我的良好心态。

针对“清规戒律多，条条框框多”的想法

要在培训课上让员工清楚为什么，如，员工使用员工通道是为了给客人一个安全、安静的环境，使员工工作更容易、更畅通，而不是人与人的不平等；如，对员工的胸牌规定，一来是规范服务的要求，主要是客人对服务员的工作表扬或批评建议更加容易，管理更加方便规范；如，对员工头发的要求，可以多讲一些因为头发散乱，造成客人的投诉案例；如，雪白的床上用品不得有头发，食品中更不用说，如头发管不好，后果会是怎样？让员工从心理明白“条条框框”的制定，正是为了员工工作更加顺利，少出麻烦，这样他们才能从内心里认可“清规戒律”，才会自觉执行。

针对“酒店收入不高，待遇不好”的想法

给员工上培训课时应公开算一笔细帐。假设我们每人每天早餐2元，中餐6元，晚餐6元，合计每人每天饭钱14元×30天=420元，租房按每月100元，两项共计520元，假如放在工资内员工们会看得见，摸得着，往往许多员工只是看见外面的工资高出几十元钱就跳槽，走人了，待明白过来又后悔了。

通过算帐使刚踏入社会的员工明白其实自己在酒店工作的“待遇和收入”并不低。针对“上司工作方法生硬、简单”的问题

及时开办主管、领班培训班，使参加培训的人明白，唐僧取经的路上，仅有听话的沙和尚挑担是不行的，要有技术较强的孙悟空，还要有协调能力的猪八戒，但每个人的个性不同、特点不同，唐僧也要不断地用其长避其短，如果都开掉了，谁干活？要弄明白一个道理是不是开掉的是最差的？是不是新招来的就一定比走掉的好？就好像一棵树，是因为有些枯枝败叶修剪好呢？还是砍掉从栽一棵好。针对“生硬、简单”，教他们管理技巧、管理艺术、讲案例、用事实说话，尽快地提高管理水平。

针对“条件不好、环境不好”的问题

在培训中也要强调酒店优势，要让员工知道酒店是给客人提供优质服务的地方，为之服务的员工也会在这样的工作环境中共享冬暖夏凉的空调，优美的环境，这一点在企业里是做不到的。

注意事项

另外，我们每一个人当离家出来闯天下的时候，亲人、家人都会反复地说：“出门在外注意安全，注意身体健康，……”，这两点是最重要的，年青人正在长身体，可能你觉得食堂饭菜不合口味，但是你不用担心吃不饱或营养不够的问题，因为酒店伙食都是管饱，营养也是有保证的，有许多新进员工进店时脸色是菜色发青的，两周后，头发有光泽了，脸色红润了，眼睛发亮了，这种例子太多了，让他们自己互相看看就清楚了。

**第五篇：离职人员原因调查报告【2024】**

辞职信是辞职者向工作单位辞去职务时写的书信，也叫辞职书或辞呈。辞职信是辞职者在辞去职务时的一个必要程序，在写辞职信的时候态度很重要，写清楚辞职原因。下面就让带你去看看离职人员原因调查报告范文 5 篇，希望能帮助到大家!

离职人员调查报告 1

专家认为，工资是本科学历员工高离职率的重要原因之一，这个层次的员工呈现出工资越高，员工离职率越低的特点。

员工离职一直是造成企业内部波动的重要原因，用人单位也并不希望人才队伍不断“飘摇”和更迭。日前，由北京中外企人力资源协会调研的 20\_\_\_\_年员工离职率调查报告出炉，报告对协会超过 100 家会员单位去年全年的离职情况进行了调研分析。其中得出了目前企业的离职率在 13%的结论，而通过调研分析了离职的主要原因、离职高发群体和高发期、本科生易离职等调查结果，广大企业和求职者从中可以把握人才流向的一些重要脉搏。

离职的三大主因

由于受客观环境的影响变化，不同的阶段造成人才离职和更替的原因也不尽相同。那么近一个时期，是哪些因素成为影响“人心思动”的主导因素呢?通过这次调查报告显示，“更好的发展机会”、“家庭、健康等个人因素”以及“对薪资福利的不满”是排名前三位的造成员工离职的原因。

调查分析显示，由于目前企业发展迅速，造成求职机遇和人才流动的频繁。这也使更多的人有机会去遴选最适合自身发展的职位。智联招聘职业顾问郝健说，现在是产生机遇的时代，每个人谋求自身价值和发展的空间也大大增加，“奔前程”而且奔个好前程是个人的头等大事。因此，既然社会能够提供出更多的发展机会，自然人才流动会相应增加。但是，这种流动也需要合理性，例如“扎堆”式的集中向某些热门行业或职业拥挤或者大量的跨行业跳槽，则都是不正常的离职流动。另外，现今竞争激烈，人才面临的各种压力都非常大，也的确会有人出现“不能承受之重”的情况。而“对薪资福利的不满”产生的离职始终都是员工离职的重要原因之一。

离职高发期的两大时段

企业的发展都是长远的建设和规划，因此人才队伍建设同样是需要时间的。而从此次离职率的调查显示，工作 2—3 年后的员工人群是离职的第一个高发阶段，而比较新的动向是在工作7 年后的员工人群呈现出第二个易离职的高发时段。因此，企业在进行人才培养规划的时候，需要格外关注。调查结果显示，工作 2—3 年的员工离职率最高，达到了 33%，而工作年限超过5 年则呈比较稳定的状态，但是在工作 7 年以上的员工离职率达到了 16%，特别是在制造业员工离职率则超过了 20%，呈明显增长的态势。

本科生离职率偏高，工资是“诱因”

在此次调查报告中，还有一个值得关注的问题，本科学历的员工与其他各种不同层次学历的员工比较，是容易离职的一个群体。其离职率在服务行业和其他行业类的调查中均超过了60%，即使在制造业中也达到了 31%，大大高于以往认为容易发生离职的低学历专科生群体。

员工离职率低的企业，其年平均工资一般都明显高于离职率高的企业平均工资的一倍以上。

人力资源专家李宏飞认为，本科学历的员工易离职，首先因为这个群体的数量比较大，就业人数高于研究生、博士等高层次的就业求职群体，略低于专科生的群体。

但是目前的就业实际情况是，本科生往往在求职中所谋求的职位都会低于预期的理想职位，的确也有不少学生出于就业的压力不得不暂时选择中低层次的职位。但在积累一定的社会经验和工作经历后，本科学历的员工普遍会去谋求争取更合适的职位，换言之，他们的提升空间和潜力以及自身向上发展的动力都是最大的。不过，值得关注的是，过于关注实际收入待遇，也使本科生的离职显得有些盲目和浮躁。这是大大不利于自身职业发展的弊病。

离职人员调查报告 2

(一)主要离职原因调查说明

1、不适应倒班工作：主要集中在应届学生和无工作经验者;因之前无倒班工作经验和夜班工作经验，对于三班两倒上 12 小时休 24 小时工作制表现出不适应，尤其对夜班工作反应强烈，试用期是离职较多的不稳定期，倒班工作尤其是夜班工作是员工离职的主要因素;2、身体原因：多集中在已从事倒班工作 3-6 年，年龄在 28-32 之间的老员工身上，由于常年倒班工作，身体超负荷，生物钟紊乱，婚后投入家庭、孩子方面的精力较多，需要正常的作息时间以满足各方面的需要，导致离职;

3、失地动迁：自 20\_\_年起，新区投入大规模建设，周边农户陆续被征地动迁，失地农民除获得大额补偿款外，动迁后的住址也远离公司，公司内涉及动迁的员工或因得到大额补偿款心态发生较大变化选择自营后申请离职，或因搬迁后上下班距离较远申请离职。因动迁引发的离职陆续还会增加;

4、停产待工：20\_\_年 2-6 月公司一度因无订单导致开工不足，此期间一线员工平均工作天数不足往常的一半，工资收入明显降低，在连续两个月出现此类状况的情况下，导致部分员工的离职;

5、个人原因：本地员工主要是因为在照顾配偶、子女、父母的同时，影响其正常工作;外地员工因常年在外地打工，与家人相处时间较少，从而导致员工离职;

6、基层管理问题：基层管理不当主要有下几方面原因，第一、基层管理者本身的素养及知识结构;由于我们招工的条件的限制，车间多数员工都是高中同等学历，加上之前没有过管理方面的工作经验，在通过竞聘走上基层管理岗位的时候除了在技术方面可以指导员工外，管理方面更多的是在按照上级指示工作，在需要发挥管理能力与员工进行沟通或解决一些突发问题的时候显现出缺乏应对措施，导致了一些本来可以在萌芽状态解决的事情不断升华;第二，自身定位及管理方法和技巧，一些组长和工段长拿捏不准自身岗位定位，对日常学习的知识缺乏灵活转变不能活学活用，导致一些员工对他们失去信心，促使离职;7、其它原因：无固定休息、周边就业机会增加等因素也会导致员工产生离职想法;

(二)应对措施：

1、对无工作经验的新工和校内招收的学生进行“职业化训练”培训，在上岗之前进行军训，并在试用期内安排一对一的师傅进行传帮带，帮助他们逐步进入工作角色;

2、针对基层管理问题，一方面明确班组长的角色定位，定期进行班组长职业化训练，组织

班组长间的交流讨论，针对问题开展提升管理技巧的培训;另一方面，鼓励基层管理者在职学习，出台“员工在职进修管理办法”针对在职期间取得国家认可学历的本科以上员工公司给予一定的奖励;第三方面，引进管理专业美文阅读网，从车间主任助理岗位起步，定向培养，逐渐打造一支专业知识与技术经验相融会的基层管理团队;

3、针对失地农民工离职，公司与新区劳动就业中心合作，针对在职失地农民及再就业失地农民进行思想引导及就业培训，使其充分认识到只有拥有一份稳定的工作才能支撑一份美好的生活，合理支配失地补偿金，纠正职业心态，减少离职;

4、实行“员工出勤补偿计划”，针对因公司原因导致的员工开工不足，出勤率低，给予相应比例的补贴，确保员工日常收入的相对稳定，保证员工生活的正常开支，减少因开工不足导致的员工离职;

5、加强员工离职管理。定期进行离职数据的统计。监控公司人员流失情况。规范离职面谈。对主动离职或公司辞退的员工，应以制度的方式规定直接上级和人力资源工作人员与离职人员进行充分的沟通，以起到了解离职真实原因及挽留优秀员工的目的。

员工离职除上述分析说明中已知的显性问题外，还有诸如人际沟通，环境因素及员工心态、家庭影响等隐性因素，控制企业员工的合理流动还需要结合公司文化、员工结构、年龄层次等方面采取具有针对性的措施，全员参与，共同为企业员工离职控制在合理范围内而努力。

人力资源部 20\_\_年 6 月 11 日

离职人员调查报告 3

资金结构安排不合理。大部分学生在新学期开始时，或者把生活费全部以活期存款的形式存入银行，不考虑其他的投资渠道;或者把钱大量投资于风险较高的金融产品，不能很好地规避风险，行情不好时往往会带来较大损失，导致以后的生活费也没有着落。由此可见，大学生理财还存在着较强的主观随意性、极端性。

改革开放以来，我国在经济、政治、教育等方面取得了举世瞩目的成就，人民生活水平显著提高，人们的消费观念和消费方式也有很大变化。对于大学生而言，大学期间是需求不断扩张的发展时期，因而特别想以新异的消费形象，向社会展示自身成长成熟。

一、制造型企业一线员工离职现状和特点

据相关报道，自 20\_\_\_\_年第一次出现“劳工荒”到 20\_\_\_\_年的农民工“返乡潮”，从沿海到内地多个城镇的制造型企业出现“招工难”现象，尤其是生产一线操作员工。生产一线操作工人主要选择每年的年底和次年的年初阶段离职，已经积累一定工作经验的熟练工人希望在新年找到一份综合条件更高的工作，也有部分工人选择本地就业，源于本地就业的低流动成本。

以九阳有限公司为例，现在制造型企业一线员工年龄组成以“90 后”为主，人们冠之以新生代农民工，在文化认同、个性特征等方面具有自身的特点。

“90 后”群体的受教育程度比以往的一线操作工人高，多数为中专和高中水平。因为是单身状态，当“90 后”一线员工对目前的工作感到厌倦并认为没有发展前途的时候，和女性员工不同，他们较少考虑工作的稳定性而果断的选择离职。而很多的“80 后”一线员工多处于已婚

状态，考虑到家庭等因素，不会轻易做出离职的选择。

在文化认同方面，很多“90 后”虽然来自农村，但受到传媒等影响，对家乡认同感随着在外时间的增长而逐渐淡薄，而对外部生活特别是对城市文化和城市充满向往。很多的“90 后”一线员工已经具备了一定的城市性，他们通过不断调整自己的价值观、行为方式和社会关系等以更好地适应城市生活。在生活方式上，他们对生活的期望较高，对生活的满意度较低，个人意识和独立意识较强，接受和学习能力较强，主要表现在空闲时间的安排、消费方式和消费心理等方面。“90 后”消费以休闲和享受为主，存在攀比心理。他们热衷休闲生活，如旅游、购物，在调查中发现，很多有离职经历的员工坦言原企业的工作强度较大、工时过长是他们离职的主要原因。

就笔者而言，近年来对农村社会发展状况有些许的思考和调查，有些观点可能不够全面和深入，但主要表述的是对农村发展的一种期望。

在个性特征方面，“90 后”表现出很大的自我和随性，选择工作的初衷不仅仅满足于存在的需要，更重要的是自我价值的实现和更高的生活品质。在调查中发现，“90 后”都有强烈的创业意愿，选择企业的前提是员工能够感知到企业提供的各方面条件是有助于创业规划的。很多员工离职是因为他们觉得企业不能更好的提供创业资源，或者是员工感觉到企业提供的发展空间小。其中因为这个原因离职的占 32.3%。

二、制造型企业一线员工离职原因分析

回答会的只有 2 人，都是老人、占 10%。回答老师布置了就去，不布置就不去的有 5 人，占 25%，都是小学生。还有一些回答不会去的有 13 人，占 65%。大家都是把这些工作当作别人的事情，不太关心。

1.企业管理及组织约束过强

像九阳这样的制造型企业，一般采用两班倒的时间安排，通常每天工作 12 到 14 小时，其中 4 到 6 小时属强制性加班。长时间的单调操作消耗了一线员工大量的体力，员工感到压力很大，怠工、离职等现象时常发生。

制造型企业对一线的规章制度和奖惩体系十分严格，每月按时上下班和加班才能获得全勤奖 100 元，期间有一次就要扣除全勤奖，很大企业规定员工请事假将被扣除当月工资的 10%，很多员工对此项制度很反感。

区别于其他层次的员工，一线员工绩效评估贯穿于产品生产、出厂到售出的整个过程。一旦出厂前的质检或者经销商将消费者在产品使用过程中发现的产品质量问题反馈给企业，企业会对生产该产品部件的员工进行严厉的惩罚措施，如扣除月薪的 1/3 等。严格的规章制度和不合理的奖惩体系使员工感受到企业缺乏人性化的管理，进而选择离职。大约有 44%的离职员工是受此因素影响的而产生离职的念头。

在市场经济的体制下，随着改革开放的不断深入，人民生活水平日益提高，物质生活不断充实。中学生大都是独生子女，是家中的小太阳，自然倍受宠爱，其中 1 个重要的表现就是零花钱状况。面对日渐增长的零花钱我们究竟应如何看待呢?学生门是如何来安排他们的零花前的呢?这些零花钱又对他么产生了怎样的影响呢?这些都是十分另社会关注的问题。因此我们小组就这一状况进行了调查研究。

2.角色模糊和工作意义不明

企业往往为了填补因离职产生的职位空缺，要求一线员工从事某一条生产线或两条不同的生产线上的两份工作。在调查中发现，38%的员工曾遇到过此工作安排。对企业而言，可以节省人员招聘成本，但对员工而言，这样单调乏味、技能单一、缺乏挑战性的工作安排，不仅消耗了大量的精力，也没有机会提升自己的专业技能水平，不利于个人的求职发展。

3.管理层缺乏对一线员工的情感和工作支持

新大纲推荐的课外阅读书目，有一定的合理性，但也确实有值得商讨的`地方。如：新大纲推荐的书目中中学生感兴趣的比较少;新大纲推荐的书目只注重对青少年学生文学鉴赏能力和人文素养的培养，未涉及文化、历史、哲学、思想、科学等方面的名著，因而限制了中学生的语文阅读视野;新大纲未推荐当代的优秀的文学作品，无法最大限度的激活他们的想象力、创造力。为此想通过这次调查了解中学生究竟喜欢读什么样的书，开展书目研究，最终为学生拿出一份更合理的书目。

情感支持表现为企业的领导、同事对员工的关心和帮助，工作支持表现为企业愿意为员工提供技能学习和培训的机会，支持员工对工作流程的建议等。在调查中发现，大部分一线员工属于异地就业，在工作和生活中迫切需要领导、同事的关心和支持。在对同一条生产线或者一个车间员工的员工，情感支持表现为团结互助的工作伙伴关系，可以缓解一个的工作压力，使员工产生一种对集体的归属感。员工对企业的忠诚度也随着企业采纳工作建议和意见、为员工提供工作技能培训而不断提高。此部分数据占据 45%.4.工作和生活环境的满意度

工作环境中最重要的因素是安全因素，体现在生产车间的噪音、辐射、气味、消防措施等，生活环境指的是企业为员工提供的食宿环境。在调查中发现，该类型员工普遍反映原来所在的车间噪音大，刺激性气味严重，辐射强，长期工作对身体伤害大。60%被调查的员工反应他们的工作环境或多或少的存在着环境对身体的安全隐患。还有部分员工(41.5%)反映原来离职的企业提供的住宿条件不理想，伙食差，在当今大家生活质量普遍提高的情况下，更多的求职者选择能提供更好的环境的企业而选择离开原来企业。

三、建议与对策

1.根据员工具体的工作经历调整薪酬和福利待遇，建立完善的奖励制度

如果员工具有同行业的工作经历，管理者可以根据员工以往的薪酬待遇和工作成果以及现在工作的短期效果提升薪酬和福利待遇，根据员工的年龄和以往工龄，如针对 24 岁左右、工龄为 2 到 3 年的员工，企业可以提供条件较高的员工宿舍和增加餐费补助等，提高其组织承诺水平。

企业需要建立完善的奖励制度。管理者通过建立学习工作小组，安排具有工作经历的一线员工带动初次工作的员工，实现学习互助，提升工作业绩。具有工作经历的一线员工，其薪酬和绩效与小组工作成果挂钩，采取适当的奖励措施，如物质奖励和员工大会表彰优秀员工和小组等，激发员工的工作热情并增强员工的工作竞争意识，提升员工的团队凝聚力和责任感，促进团队合作。

2.制定清晰的岗位说明，提升晋升制度

根据员工的工作技能和工作成果，企业需要对其工作的职责、任务和目标等做出清晰的解释。对员工的工作成果进行阶段性考核，根据绩效和自身发展需求调整工作岗位，如晋升，借此激励员工。

3.增加工作内容的挑战性和复杂性，丰富工作的内容

具有同行业工作经历的员工相关知识和操作技能较为熟悉，能够很快熟悉现在企业的工作流程和程序，若长期从事某一项和多项无关的工作任务，员工的工作积极性会受到显著影响，对企业的承诺水平也会产生不利影响。

一种价值观是读书无用论的观点，在黄灯教授关于丰三村的文章中提到，大部门农村家庭对于子女教育能够取得多大的成就都基本不抱希望，反而对于他们迅速长大能够外出打工为家庭减轻经济负担的需要更迫切，而最后的那根稻草是那些年建筑业的火爆和从事建筑业那丰厚的收入。

企业管理者需要在特定工作阶段根据员工的工作技术改进计划安排工作任务，安排员工更为重要和更具挑战性的工作等，提升员工的工作热情，也体现出企业对员工的信任。

4.重视员工的工作成果，积极听取员工的工作改进建议并给予相应的支持，在企业内部进行分享交流

第社工性别结构不合理。女社工占社区工作主力的绝大多数，这就造成了“女的当男人用”的现象。社区中一些重体力活儿女社工也得顶上，有蛮横的男性居民来闹时，也大多是女社工拦着。

具有工作经历的员工可以介绍原先企业中值得学习的内容，包括人性化管理制度、员工工作安排和工作内容等，管理者根据本企业发展需要吸取改进。

今年以矿管“一张图”为契机，投入资金 48 万元将机房迁至局五楼，进行了整体改造。通过改造，我局计算机机房建成了一个集机房装修、机房安全、综合布线、网络通信、整体供配电、电磁屏蔽、安全保密、恒温恒湿、环境监控等功能于一体的高可用性机房，达到全省山区县市的一流水平。

工作中，员工发现可能会降低生产效率、增加生产成本的工作环节，并提出改进建议。管理者需要及时对改进建议做出评价，试运用成果较好的建议将被推广到整个生产过程中。管理者需要重视每一位员工提出的改进建议，根据改进的可操作性和试运行成果对相关员工进行表彰，并在企业内部开展相对应的分享学习活动，建立良好的学习氛围，也可以反映出企业对员工的重视和支持。

四、结语

制造型企业的一线员工有其自身的特点和群体特征，我们通过调查他们离职的原因来为企业提供更好的解决问题的对策，为企业能稳定生产秩序、提高生产效率提供建议和意见，同时也是为了保障制造型一线员工的权益，提高他们就业生活的质量。希望此调查能对双方都有些

许帮助，让我们一起为创造和谐的就业创业环境而共同努力。

我们实习的地方是相对较贫困的农村地区。这个地方生活条比较艰苦，自然环境也较为恶劣，人民的生活水平不高，很多人为了改变这中现象，在社会经济日益发展的今天，年轻人纷纷外出到沿海发达地方打工。在这些外出打工的年轻人中，有很大一部分是“上有老，下有小”的这一类型!年轻人外出大工就把家里的孩子留给父母和亲戚来照顾!这就是大部分“留守儿童”的来源!

离职人员调查报告 4

在某一情况或事件需要弄清楚时，我们需要仔细地调查清楚，最后将结果反映在调查报告中。一起来参考调查报告是怎么写的吧，以下是收集整理的企业员工离职原因分析调查报告范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

一、离职基本状况分析

截止到 20\_\_\_\_年 9 月中旬，我集团各用人单位离职人员共计 14 人，其中本科学历者共计12 人，占所有离职人员的 86%，目前尚未出现研究生及以上学历者离职。

统计显示，离职人员最多的是建筑公司，占 29%;其次是热电厂和国贸部(原市场部)，各占21%。

跟去年同期相比，今年 1-9 月份离职人员增加了 1/4 强，其流动方向也更趋向集中(苏沪地区)。

二、离职人员去向及原因分析

根据人力资源部的跟踪调查显示，离职人员基本上没有离开长三角地区，其去向主要有以下三类：第一，就近到苏州或上海就职，比例为 36%;第二到无锡市区工作;第三，回自己老家或自己办厂。

统计显示，大部分的离职人员离职原因很大程度上是薪资方面。在下面的原因分析中将详细说明。而部分离职者选择市区工作除了上述原因，还反映出我公司地处无锡郊区，许多职员觉得交通不便利。

同时我们也不难看出，部分求职者不能避免以无锡为跳板的嫌疑，离职人员中去向苏沪地区的人员呈增长趋势，截止到 9 月初，这部分流向的人员占了 1/3 强，这主要是因为跟无锡相对比，苏州地区的发展势头已然越居在前，而其外企的薪资福利待遇均远远高于我公司;而上海原本就是一个国际性城市，对相当多的求职者来说都具有强大的诱惑力。

根据离职人员的流动方向，上面初步分析了其去向苏沪地区的原因。而就薪资方面来说，一方面由于本公司在开展新一轮的“工资改革且时间比较持久，致使员工在工资方面的意见和不满日增;另一方面，在目前的情况下，公司按照惯例要留存部分工资，这对于高层领导来说是非常必要的，而对于普通的职员来说，在工资水平原本对外不具有很强的竞争力且均按起级工资发放的前提下，再扣除留存工资难免会引起员工不满和去意。

三、发现的问题及相关建议

在员工招聘和离职的工作过程中，我们也发现了一些比较敏感的问题。当然每个用人单位都会产生员工流动，而且也只有保持一定的员工流动率，才能不断充实公司的新鲜血液和思想，避免近亲思维桎梏的现象。但是如员工流动过于频繁，我们则应该警惕，并多角度积极寻找员工流动的原因。

离职人员调查报告 5

20\_\_\_\_年员工整体流动性明显上升，平均离职率为 20.1%。同时，20\_\_\_\_年企业调薪幅度为 7.2%，预计 20\_\_\_\_年企业调薪幅度还将维持小幅下降趋势，为 7.0%。这是人力资源服务商前程无忧日前发布的《20\_\_\_\_离职与调薪调研报告》显示的结果。

高科技行业跳槽频繁 传统行业流动加快

20\_\_\_\_年，受多方面因素影响，员工整体离职率较 2024 年上升较为明显，达到了 20.1%。从各行业员工离职率来看，高科技、制造业、消费品行业的员工离职率依然较高，分别为 25.1%、24.4%和 21.1%。

在“互联网+”模式快速发展的大背景下，高科技行业涌现出大量新型业态和商业模式。该行业对人才的吸引力依然热度不减，研发人员作为高科技企业的核心资源，其活跃度较高，加上传统行业在转型升级过程中频频挖角，造成该行业员工离职率相对较高。20\_\_\_\_年，制造业下行压力依然存在，在转型升级过程中企业势必对人员进行结构性调整，使得员工离职率日渐走高。随着网络电商的迅速发展，行业竞争非常激烈，传统消费品企业加速转型，以应对市场变化，从而导致人才流动的趋势更为明显。

操作人员离职率居高

专业技术人员依然抢手

20\_\_\_\_年，操作人员的离职率依然是所有职位等级中最高的，达到 27.2%。受劳动力供给下滑，区域生活成本上升，产业转移等因素影响，加大了一线操作人员供给缺口。此外，一线操作人员面临年龄断层，90 后新生代对工作条件、住宿条件和企业的文化氛围都要求更高，“甩手不干”现象成为常态，进一步使得一线员工流动性增大。

随着产业结构调整，传统行业加速转型，企业需要及时调整战略及产品创新，对专业技术人员需求增大，人才竞争激烈，造成 20\_\_\_\_年专业技术人员的离职率同比增幅增大，离职率继续走高。

企业调薪覆盖率降低

集中于关键岗位核心人才

在经济趋缓的环境下，多数企业对调薪趋于谨慎。20\_\_\_\_年调薪企业的比例为 84.3%，其中调薪一次以上的企业比例从 2024 年的 16.2%下滑至 11.2%。面对持续上涨的人工成本及运营成本压力，20\_\_\_\_年企业对于调薪依然会延续保守策略。

与 2024 年相比，20\_\_\_\_年企业调薪覆盖率在 50%以下的企业比例小幅增加，调薪覆盖率 90%

以上的企业比例则有一定程度的降低，企业整体调薪覆盖面较 2024 年出现一定程度的收窄;预计 20\_\_\_\_年企业调薪覆盖面还将进一步收窄。调研数据显示在经济增长缓慢，盈利能力较弱的情况下，更多企业将采取减少调薪次数，降低调薪覆盖率的调薪策略，并将有限的调薪资源向关键岗位与核心人才倾斜。

高科技、金融行业

调薪幅度依然领先

20\_\_\_\_年，在全行业调薪幅度整体下降的情况下，高科技行业的调薪幅度出现小幅上涨，以 9.1%的幅度稳居榜首;金融行业、房地产、生物医药行业紧随其后，分别为 8.6%、7.6%、7.6%。调研数据显示，20\_\_\_\_年预计各行业的整体调薪幅度还将有所下降，其中高科技调薪幅度最高，为 8.8%，金融行业位居第二，生物医药、房地产行业紧随其后。

在经历了 2024 年较为激进的“抢人”大战后，20\_\_\_\_年企业对于人才的”争夺趋于理性，更强调对员工的激励和保留政策，员工涨薪幅度依然保持一定竞争力，预计 20\_\_\_\_年高科技行业薪酬涨幅小幅下降为 8.8%，但仍将高于全行业平均水平。

在金融行业中，随着国家金融改革的推进，银行混业经营的趋势日益明显，在各细分领域中，保险行业基于较好的盈利能力以及宽泛的投资范围，成为各路资本的新宠。此外，互联网金融快速发展，既懂 IT 又有金融背景的复合型人才较为抢手，其薪酬仍具一定上涨空间。

20\_\_\_\_年，房地产行业的调薪幅度为 7.6%，但仍略高于全行业平均水平0.4 个百分点。20\_\_\_\_年前三季度房地产行业日渐回暖，主要缘于各种宽松政策的推动，但整体上房市库存压力依然很大，企业面临潜在风险仍然较多，房地产行业整体上还将处于调整阶段，因此企业在调薪上会继续保持保守策略，预计 20\_\_\_\_年房地产企业的调薪幅度会继续小幅走低，为 7.4%。

国企不降反升

技术研发人员钱景看好

调研显示，20\_\_\_\_其他性质企业调薪幅度悄然走低，国有企业的调薪幅度不降反升。在“供给侧改革”政策主导下，国企改革持续深入，企业经营、管理方式逐步与市场接轨，原有薪酬体系势必有所调整。

调研数据显示，20\_\_\_\_年企业在调薪资源向关键岗位倾斜，在不同职能中，技术研发人员20\_\_\_\_年实际调薪及 20\_\_\_\_年预计调薪均为最高。在复杂多变的市场环境下，产品创新成为企业核心竞争力，技术研发人员是高科技行业核心人才，也是新兴行业和传统行业竞相争夺的关键人才，由于专业技术人才、创新技术人才“供给不足”，企业正迫切期待以薪酬杠杆来激励这些关键人才，以提升企业整体绩效。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找