# 浅谈山区贫困县人才流失原因

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-06-06

*第一篇：浅谈山区贫困县人才流失原因浅谈山区贫困县人才流失原因浅谈山区贫困县人才流失原因在现实中，为了吸引和留住优秀人才，不少单位作了相当大的努力，取得了一定的成效。但有的单位还是不同程度地出现人才引不进、留不住的情况，这将成为目前亟待解决...*

**第一篇：浅谈山区贫困县人才流失原因**

浅谈山区贫困县人才流失原因

浅谈山区贫困县人才流失原因

在现实中，为了吸引和留住优秀人才，不少单位作了相当大的努力，取得了一定的成效。但有的单位还是不同程度地出现人才引不进、留不住的情况，这将成为目前亟待解决的问题。

人才流失原因何在？经济落后，发展速度缓慢，是人才流失的原因之一。由于我县

属山区贫困县，经济发展滞后，缺乏育才、引才的实力和舞台，缺乏对人才的吸引力，致使人才的工资水平和福利待遇偏低，满足不了人才的需要，因而外地的人才引不进，就是本地的人才也纷纷跳槽到待遇好的地方。

当然，以待遇引才聚才固然重要，但有的人才并不单单看重待遇，薪酬的高低并不能完全决定人才的去留。有的单位花了大钱招来人才，给予人才较为优越的待遇，但对人才所需要的工作环境、条件却相对投入不足；有的单位把招来的人才当“花瓶”、当摆设，而不是真正重视他们的劳动，真正发挥他们的作用，真正把他们用在需要用的地方，以致他们感到没有施展自己才华的舞台。于是，“引来的凤凰又飞走了”。

忽视发挥本地现有人才的作用，往往也会造成人才的流失。为适应经济社会发展需要，从外部引进人才是必要的。但在引进人才的同时，切切不可忽视本地本单位现有人才，要立足对本地本单位人才的开发，善于发现和用好本地本单位人才。现实中，“外来和尚会念经”的传统偏见在某些人的潜意识中还十分强烈的存在着，他们眼睛只向外看、向远看，看不见、瞧不起身边的人才，对他们弃而不用，甚至进行压制。其结果往往是“请来了外地和尚气走了本地佛”，“找来了女婿气走了儿”，甚至“和尚”和“女婿”也不愿上门。因为他们对本单位人才的态度一旦传出去，足可以致使外面的人才寒心。

在用人导向上，有的单位还是搞论资排辈、求全责备、迁就照顾那一套。他们不是创造一个让人才公平竞争、使人才脱颖而出的氛围，不是按“能力”、按“业绩”论英雄，而是搞论资排辈，致使人才只能等着、熬着、靠着，而等不及、熬不来、靠不上的人才只能“另攀高枝”；他们选人用人往往凭印象、凭关系，把一些真正有业绩、有才能、有本事的人排挤在外，使一些技术和管理人员的积极性受到严重挫伤，因而只得“另找门户”；他们不尊重人才的个性，把人才的个性当缺点，把人才不唯上不唯书的求异思维说成是标新立异或“不尊重领导”，把人才敢于发表不同见解看成是“骄傲自满”或“不能团结人”，没有容才的环境，人才也只能“出走他乡”。

人才流失的原因是多方面的，对此，务必要要采取切实有效的措施加以解决。留人在于留心。深信，只要能够坚持按全国人才工作会议提出的要求，努力做到事业造就人才、环境凝聚人才、机制激励人才、法制保障人才，就能真正防止人才流失，就能真正留住人才。

**第二篇：山区贫困县人才流失原因分析[模版]**

在现实中，为了吸引和留住优秀人才，不少单位作了相当大的努力，取得了一定的成效。但有的单位还是不同程度地出现人才引不进、留不住的情况，这将成为目前亟待解决的问题。

人才流失原因何在？经济落后，发展速度缓慢，是人才流失的原因之一。由于我县属山区贫困县，经济发展滞后，缺乏育才、引才的实力和舞台，缺乏对人才的吸引力，致使人才的工资水平和福利待遇偏低，满足不了人才的需要，因而外地的人才引不进，就是本地的人才也纷纷跳槽到待遇好的地方。

当然，以待遇引才聚才固然重要，但有的人才并不单单看重待遇，薪酬的高低并不能完全决定人才的去留。有的单位花了大钱招来人才，给予人才较为优越的待遇，但对人才所需要的工作环境、条件却相对投入不足；有的单位把招来的人才当“花瓶”、当摆设，而不是真正重视他们的劳动，真正发挥他们的作用，真正把他们用在需要用的地方，以致他们感到没有施展自己才华的舞台。于是，“引来的凤凰又飞走了”。

忽视发挥本地现有人才的作用，往往也会造成人才的流失。为适应经济社会发展需要，从外部引进人才是必要的。但在引进人才的同时，切切不可忽视本地本单位现有人才，要立足对本地本单位人才的开发，善于发现和用好本地本单位人才。现实中，“外来和尚会念经”的传统偏见在某些人的潜意识中还十分强烈的存在着，他们眼睛只向外看、向远看，看不见、瞧不起身边的人才，对他们弃而不用，甚至进行压制。其结果往往是“请来了外地和尚气走了本地佛”，“找来了女婿气走了儿”，甚至“和尚”和“女婿”也不愿上门。因为他们对本单位人才的态度一旦传出去，足可以致使外面的人才寒心。

在用人导向上，有的单位还是搞论资排辈、求全责备、迁就照顾那一套。他们不是创造一个让人才公平竞争、使人才脱颖而出的氛围，不是按“能力”、按“业绩”论英雄，而是搞论资排辈，致使人才只能等着、熬着、靠着，而等不及、熬不来、靠不上的人才只能“另攀高枝”；他们选人用人往往凭印象、凭关系，把一些真正有业绩、有才能、有本事的人排挤在外，使一些技术和管理人员的积极性受到严重挫伤，因而只得“另找门户”；他们不尊重人才的个性，把人才的个性当缺点，把人才不唯上不唯书的求异思维说成是标新立异或“不尊重领导”，把人才敢于发表不同见解看成是“骄傲自满”或“不能团结人”，没有容才的环境，人才也只能“出走他乡”。

人才流失的原因是多方面的，对此，务必要要采取切实有效的措施加以解决。留人在于留心。深信，只要能够坚持按全国人才工作会议提出的要求，努力做到事业造就人才、环境凝聚人才、机制激励人才、法制保障人才，就能真正防止人才流失，就能真正留住人才。

**第三篇：人才流失原因及对策分析**

人才流失的原因、影响及预防措施

一、人才流失的原因

纵观现代企业的人才流失，其原因不外乎以下几类： １、个人原因

因个人原因离职的员工，其大多是将企业当作自己职业生涯发展的跳板，在企业工作对他们而言就是为了获得工作经验或是学习相关技术，一旦目的达到，他们就会选择待遇更高、发展空间更大的企业服务。这种情况常见于企业招聘的新人或是大学生。

同时，因职业、职位疲劳而离职的人，也不在少数。在某一行业干时间长了，人会产生疲劳感，或认为自己不合适从事这项职业，这样的人选择改行的机率很大。对自己所处职位不满的人则可能会选择跳槽，即使跳不了槽，他也不大可能安心本职。再者，事业心很重的人，对于认为不可能为自己实现事业提供充分条件的公司，他会选择离开，所谓“良禽择木而栖”、“人往高处走，水往低处流”。这种情况常见于从业三年以上、已积累较多经验人员。

最后，最直接和最普通的原因，就是报酬问题。报酬与劳动者心理价格相差大，大锅饭，同工不同酬等问题，都是引起的人才流失的重要原因。

２、组织原因

从组织方面讲，导致企业优秀员工离职的根本原因在于企业管理问题。其中管理者素质不高、员工激励机制不健全、未能建立有效的评估体系、缺乏合理的薪酬结构、未能建立针对核心员工的长期职业发展规划和企业文化氛围是存在的主要问题。正是这些原因导致企业核心员工尤其是高管人员频频跳槽。

３、竞争对手猎头 一般来讲，各公司流失的优秀人才并没有转做他行，其中绝大部分直接加盟了自己的竞争对手，因为这些公司与各自竞争对手之间人员和技术具有非常高的替代性，其中职位结构与要求也极其相似。正因为如此，公司培养的优秀员工，如技术骨干或是部门经理等极易得到竞争对手的青睐，后者为吸引这些优秀人才加盟，往往开出优厚的条件加以猎取，这也是公司优秀员工离职的一个重要原因。

二、人才流失对企业的影响

对企业而言，一个优秀员工离职所带来的影响是方方面面的，既有有形的，也有无形的。正视优秀员工离职所造成的损失是开展企业人才危机管理的前提。泛泛地讲，一个优秀员工离职以后，企业要被迫支付以下成本：

首先，良好的团队因某些核心员工的离职而遭到破坏，执行中的任务因此被迫中断，企业经营效率大大降低；

其次，优秀员工离职所留下的职位空缺迫使企业重新花费一大笔成本培养或是寻找接替者，其间所耗费的时间成本还给了竞争对手有利的追赶机会；

另外，某些核心员工的离职不仅可能带走商业技术秘密和客户等资源，同时还影响在职员工的情绪，极大挫伤团队的整体士气。更为严重的是，企业高管或其他核心员工离职直接改变了企业与竞争对手的实力对比，若是集体式的跳槽，对企业来说则很有可能是致命性的打击，如著名的小霸王。人才流失对企业而言之所以成其为危机，原因也就在这里。

三、人才流失的表现方式

根据人员自愿流失表现方式的不同，可将其分为隐性流失和显性流失两种。隐性流失表现为员工对待工作态度懒散、工作努力下降、表现变差、经常缺勤或请病假事假、迟到、抱怨等；显性流失多表现为离职。

通常，员工有以下表现时，可以断定其具有隐性流失的趋势：请假增多（前往面试），要求公司增加工资（也许另外一家公司已经承诺给他较高的工资，等待他的答复），或者，近期将自己的休假等积攒的福利全部兑现等，我们称之为“行为改变”；这时候，员工的心思已经没在工作上了，这种现象叫做“心理上的工作撤出”。

遇到这种情况后，如果公司没有采取有效的挽留措施，员工的辞职就不可避免，到此，员工也就完成了“行为改变”、“心理上的工作撤出”、“身体上的工作撤出”三步曲，也即实现了从隐性流失到显性流失的质变。企业要留住人才，就要做一个有心人，留心观察员工的日常表现，发现异常情况马上采取措施，这样在一定程度上可以减少人才流失。

同时，我们不得不承认，对于人才的流失，企业自身的不足在很大程度上起到了一种推动作用。比如，企业效益差，使员工对企业丧失信心；激励机制不完备，不能科学安置使用人员，导致人才的能级不对应，员工感到不能发挥自己的特长；或工作单调，或在晋升、培训、提拔、考核等方面存在着某些不足等。

四、人才危机管理的策略

针对人才流失危机形成及其发展特点，人才危机管理可分为三个阶段：危机预防、危机处理和危机事后管理。危机预防是人才危机管理的关键，因为它能以最小的代价避免最大的损失，危机管理要求企业在人才流失危机爆发前事先建立危机处理组织，制定相应危机处理计划，实施危机预警分析和调控，努力将危机消灭在萌芽状态。一旦人才流失危机爆发，企业则要迅速进入危机处理阶段，启动危机处理程序，实施各种危机控制方案。人才流失危机平息后，危机管理并没有随之结束，企业还必需对人才流失危机进行评估和总结，进行危机事后管理。三个阶段相互联系，缺一不可。

（一）危机预防

１、人才危机意识的培养

企业要想进行卓有成效的人才危机管理，最重要的就是企业管理者要有强烈的人才安全意识。无论何时，高素质的人才永远是稀缺的，永远是各个企业竞相争夺的对象。对一个企业而言，能否留住人才在某种意义上决定了其经营的成败，企业管理者必需从战略的高度认识到这一点。企业管理者的人才危机意识表现在日常工作中就是要开展以人为本的“人本管理”，营造以“人本主义”为核心的企业文化，承认人才不但是企业最重要的资源和企业核心竞争力的源泉，而且还是企业管理的服务对象。企业应制定合理的薪酬体系，实施有效激励，积极开展员工培训，帮助员工发展个人职业生涯，使员工个人发展和企业发展相协调。

２、人才危机管理计划的制定与培训

人才危机管理计划的作用在于一旦发生人才流失危机，企业能迅速根据事先拟定好的程序和计划对此做出反应。该计划应包括以下内容：（１）危机管理小组的构成；（２）危机处理的基本原则；（３）危机处理方案；（４）危机管理程序等。人才危机管理计划应在工作分析的基础上因岗制订，依据各岗位的重要程度、可替代性强弱以及对任职者要求的高低进行权衡选择。为了使人才危机管理计划不留于形式、富有效率并具备可操作性，该计划只能针对企业内的核心技术岗位和重要管理岗位，目的在于确保企业核心员工安全。计划制定后，还应针对该计划进行培训和模拟演练，如某一部门核心员工离职后，危机管理小组如何实施沟通管理，如何启动人才储备寻找继任者，如何控制损失和影响等。由于涉及到核心员工的模拟替代，企业在培训过程应取得他们的理解和支持，让他们明白这些计划的制定和实施只是企业的一项管理制度，而不是怀疑某人即将离职。

３、建立人才危机预警管理系统

人才危机预警管理系统是对企业人才安全状况进行识别、分析、判断，并做出警示和调控的管理活动，它是企业人才危机管理系统的一个子系统。建立人才流失危机预警管理系统，关键是在认真分析员工离职原因的基础上确定相应的预警指标，如工作满意度、工作压力感、员工对公司认同感等。预警系统建立后，实施对这些指标的日常监控，一旦它们偏离正常安全范围，系统立即发出预警信号，随后危机管理小组马上展开分析调查，弄清问题出现的原因并评估其影响程度，然后在此基础上做出相应的管理决策，是改善组织管理以化解危机还是正式启动危机管理程序。危机预警管理系统的目的在于及时发现企业日常人才安全方面的问题，从而为改进组织管理职能或实施人才流失危机管理赢得时间和主动。

（二）危机处理

１、危机沟通管理

危机沟通在危机处理过程中占有举足轻重的地位，实施的好坏往往直接决定了危机影响能否得到有效控制。根据对象的不同，危机沟通可以分为针对离职员工的沟通、针对其他在职员工的沟通和针对媒体及社会的沟通。在收到员工的离职信后，企业应真诚地同其交流，了解他们离职背后的真实原因，是因为薪酬待遇还是公司制度管理有问题，看看有没有挽回的可能。如果员工去意已决，公司应予以体谅，并真诚感谢他们曾为公司做过的努力。这种富有人情味的做法能最大程度从道义上避免员工离职时携带商业或技术秘密背叛公司。同时，员工（尤其是核心员工）离职后，企业应即时披露相关信息，公布事实真相，并表明公司的态度和立场，避免其他在职员工的恐慌和社会媒体的猜疑，将信息发布权牢牢掌握在自己手中，从而有效维护公司内部稳定和外部形象。

２、空缺职位的填补

人才流失危机发生后，危机管理小组应马上启动人才储备，迅速物色合适人选以接替离职人员，从而保证组织的正常运作。企业人才储备由两个部分组成，一个是企业内部在职员工，另一个是外部劳动力市场。人才储备必须建立在工作分析的基础上，根据各岗位所需技能的高低和替代性的强弱来设定。对于那些技能要求不高或替代性强的岗位，可建立外部劳动力市场储备，在需要时企业可随时招聘。对于技能要求较高或替代性较弱的岗位，则重在加强企业内部在职员工的培养和储备。在企业日常工作中，可通过岗位轮换，使员工在熟悉自己岗位的同时也熟悉其他岗位，打破部门及岗位间的横向隔阂和界限，一来使员工具备一专多能，二来使工作丰富化。同时，针对特殊关键岗位要有意识地培养后备力量，一来防范人才流失危机，二来发展了员工职业生涯。通过这些措施，有效避免核心员工离职后关键岗位无人接替。

３、危机损失的控制

人才流失对企业而言损失是多方面的，其中最主要的是员工离职后带走了公司的资源，如商业或技术秘密、客户资源、业务网络、优秀的管理经验和方法等。对企业而言，这些资源极其宝贵，因此，人才危机管理的重要步骤便是企业在员工离职前后采取相关措施，防止这些资源的流失。首先，要加强学习型组织的培育，积极开展培训，促进员工之间的相互学习和交流，使优秀的管理经验、企业文化等无形资产固定在组织内，不因个别员工的离职而流失；其次，运用法律手段保护企业的合法利益，如与核心员工签订竞业禁止协议或其他保密协议，防止离职员工带走自己在职期间的职务发明、创造或是泄露公司商业秘密以及其他重要信息资源；另外，建立专门的信息数据库，将客户资源、供应商网络、业务计划、生产技术流程及其他企业重要信息备份在案，确保员工离职后这些资源牢牢掌握在企业手中。做好以上工作后，即使员工离职，只要企业还牢牢控制这些资源，人才流失所带来的损失就能控制在最低限度内。

（三）危机事后管理

任何危机都具有双重性，即带来危害的同时，也包含了机遇，人才流失危机也不例外。

美国著名危机管理专家诺曼·Ｒ·奥古斯丁指出，危机管理的最后一个阶段就是从危机中获利。因此，人才流失危机事后管理所要做的工作就是发现并利用危机中包含的有利因素。

１、改善组织管理

人才流失危机控制后，整个危机管理活动并没有随之结束。企业必须重新审视整个危机过程，对组织结构和人力资源管理活动进行诊断。对公司而言，危机也是一次难得的学习机会，借此契机，公司可以进行大刀阔斧的改革，如调整组织结构、强化员工激励机制、改善薪酬福利、实施员工职业生涯管理、提拔一批新人到关键岗位任职等，通过这些措施，一来使组织结构更加合理，人力资源管理职能更加健全；二来使其他在职员工的个人职业生涯得到发展，使其对公司充满信心。另外，要对危机处理的得失进行评估，在此基础上总结经验教训，使企业人才流失危机管理机制更加完善。２、离职员工管理

员工离职之后，企业还必需跟踪管理，尤其是对于那些核心员工。财富５００强公司中很多企业相当重视离职员工的管理，因为这些“跑了”的人还可以成为资源，如有些员工离职后不久就可能购买老东家的商品或服务，而且一旦时机或条件成熟，他们很有可能重新回到公司的麾下，因为离职员工当中有相当一部分人是因为个人职业生涯发展与企业发展冲突而离开的。分析表明，雇佣离职员工所花费的成本往往只是招聘一名新人所需费用的一半，而且离职员工因对业务较熟，其工作效率通常比新人高出４０％左右。在这方面做得比较优秀的是麦肯锡公司，它不惜花巨资培育广泛的离职员工关系网，当这些以前在公司担任咨询顾问的员工个人事业得到一定发展时，他们往往会成为麦肯锡公司咨询业务的大买家。实施离职员工管理重在理解和沟通，企业要认真了解员工离职的原因、将来的职业发展计划等，通过建立离职员工关系网络保持双方的联系和交流，适时提供相关职位和条件鼓励优秀离职员工回归，或者使其成为公司的商业伙伴，从而继续为公司做贡献。

**第四篇：浅谈中小企业人才流失的原因及对策**

国家职业资格全国统一鉴定 企业人力资源管理师论文

（国家职业资格二级）

论文题目：浅谈中小企业人才流失的原因及对策

姓名：鲁嘉

身份证号：\*\*\*54X

准考证号：\*\*\*0103 所在省市：浙江省绍兴市 所在单位：菲达集团有限公司

浅谈中小企业人才流失的原因及对策

鲁嘉

菲达集团有限公司

摘要：

近年来随着市场经济的发展，企业人才流失严重。尤其是中小企业的发展，如何控制住人才的流失，留住核心人才已经成为企业的焦点。人才的流失，直接导致企业人才数量不足,有技术、高层次、复合型的人才缺乏，出现了人才年龄结构断层，人才层次结构断层，人才专业结构断层的情况，严重削弱了企业竞争力。如何扭转人才流失的不利局面，是企业急待解决的一个重大问题。

一、人才流失的主要原因：

人才主要有四种需求：创造需求是人才的最大需求，追求发展和实现自我是人才的最高需求，实现人才资本的投资效益是人才的现实需求，追求尊重是人才的突出需求。此外还有竞争的需求、生存环境的需求和职务晋升的需求等。依据人才需求特点，审视企业人才管理的现状，人

才流失的原因主要有以下几点：

1、分配机制不合理、待遇低。企业在长期计划经济的影响下，分配机制不合理，“大锅饭”现象普遍存在，缺乏人才价值观，官本位倾向严重，特别是我们国有企业，这种缺乏一视同仁、公平赋值的分配，使得大多数人才难以体现价值，待遇较低。当人才感到自身价值难以体现时，就会寻求其他可能满足的机会。这是造成人才流失的主要原因。

2、用人机制不合理、不健全。不少企业的用人机制存在严重的论资排辈现象，人才“出头”机会较少，造成人力资源的浪费。同时，企业没有把人才资源开发作为企业长期的重要发展战略，不重视人才的继续教育，只注重人才对企业的贡献而忽视了人才的自身需求，使人才感到在企业发展受到阻碍，跳槽谋求新的发展。

3、缺乏亲和力，人才的精神生活不满足。部分企业由于只注重效益的发展或者效益不景气而且忽视了员工的精神文化需求，没有形成员工普遍认同的价值观和行为规范，难以对人才产生凝聚力。

4、个人的发展设计和企业的发展规划存在差距。许多流失的人才都是近些年毕业的大学生，当他们风华正茂、踌躇满志走出大学校门的时候，对自己的将来都有一番憧憬，经过几年的工作后，他们发现理想和现实相距太远，或者企业的发展前景不容乐观，自己的理想和抱负在企业难以实现而萌发了去意。

二、吸引人才和留住人才的对策

“以人为本”是现代企业管理的核心理念，人才工作是企业在市场经济条件下必须坚持的长期战略。对企业而言，当前最重要的人才工作就是要吸引和留住人才。这是一项系统性的工作，留人的关键是要留心，要留住人的心则必须通过努力使人才对企业产生认同感、成就感、知遇感和归宿感，要将事业留人、感情留人、待遇留人的措施落到实处。

1、建立体现人才劳动价值的酬薪制度。在市场经济条件下，薪酬水平是引导人才流向、控制人才流量最有力的杠杆。与其他企业相比能保持优势的薪酬水平是吸引人才和留住人才最有效的办法。员工离职因素可以归纳为二种：一种是以外部市场对他的吸引，一种是他对企业内部环境的不满。从内部来说，人才的薪酬一定要比较客观准确地反映出其从事工作在企业中的价值，比例：人才的薪酬必定要比普通员工高得多，薪酬差距与岗位相对差异一致，否则就会引发“沉淀效应”：越有价值的员工越容易流失，价值越低的员工在企业沉积得越多，长此以往，企业的竞争力就会日益降低，难以吸引与保留优质的人力资源。从外部来看，与普通员工相比，人才在劳动力市场上往往具有较高的稀缺性和可流动性，受市场供求规律影响，会向更能反映其人力资本价值的方向流动。因此，企业应时刻关注多方的薪酬调查结果，如专业薪酬调查公司的报告，猎头公司和应聘者提供的薪酬信息等，特别是同行业同地区同规模同类型企业的薪酬政策及其相同或相似岗位人才的薪酬水平。香港著名实业家李嘉诚先生统领的长江实业集团公司在过去的二十年内，人员变动是所有香港大公司中最小的，高层管理人员流失率更是低于1%，这是为什么呢？李嘉诚先生自我“揭秘”：“第一给他好的待遇，第二给他好的前途。”李嘉诚先生把待遇放在第一位，可见待遇对留住人才的重要。虽然李嘉诚所讲的待遇并不完全指薪资收入问题，但薪资收入却是待遇问题的核心。在同样的工作内容、工作条件、同样的内部管理控制下，较高的薪酬待遇是稳定人才的重要措施。企业要留住人才，必须改革原有的“大锅饭”酬薪制度，建立以业绩和效益为基础的分配机制，向关键岗位和特殊人才倾斜，真实、客观地反映人才的价值，保证各类人才得到与他们的劳动和贡献相适应的报酬，在酬薪制度的内容上，可以结合企业实际，多样化操作。比如实行多元报酬结构的年薪制、风险抵押、人才持股、期股激励等多种形式分配形式，做到人才报酬与企业的资产增值相联系，与企业的发展和企业的利益相联系，使人才体会到企业对其工作业绩的认可，并在待遇上得到有效的体现。

2、建立适应市场规律的用人机制。如何优化人才生存环境，建立健全人才管理和使用机制，创造适宜人才发展的空间，营造良好的人才环境已越来越被企业所重视。优良的用人机制不仅能有效地留住人才，而且也能起到很好的激励员工的作用。人总是希望在一个既透明又公平竞争的环境里工作，好的用人机制，除了可以提高生产力外，员工也会有被尊重的感觉。公司的责权利与目标清晰，制度流程规范，办公条件与工作资源的不断改进与完善，领导的认可，良好的内部沟通与人文环境等，都会对人才产生很大的吸引力。一个有良好用人机制的企业，会像一个巨大的磁石,时刻吸引着员工,使员工找到精神的家园，使他们在思

维及行为模式上获得质的改变，获得企业的归属感与认同感，可以与企业同成长共命运，能够最大限度地减少管理成本，同时也有助于企业获得良好的经营业绩。因此企业必须改革原有的“论资排辈”用人机制，建立真心实意为人尽其才创造条件、为个人发展提供可能、符合市场经济规律的新型用人机制。依据具体人才的实际情况做相应的能力分析和评估，以决定人才的发展方向和发展计划。在摩托罗拉，员工可以通过“总经理座谈会”、“业绩报告会”、“畅所欲言”或“我建议”、“公司互联”网等形式反映个人问题，进行投诉或提出合理化建议，与管理层进行直接沟通。管理层也可以根据存在问题及时处理员工事务，不断地促进员工关系，创造良好的工作氛围。

3、提供能够实现人才价值的工作岗位。人才在注重待遇、工作环境同时，还非常看重工作的本身是否具有挑战性、是否能够施展才华带来成就感，能否发挥个人的创造性，实现自身价值。如果企业所提供的工作与其专业、特长并不相符，或者枯燥乏味，缺乏挑战性和创造性，优秀人才当然不会热爱岗位和企业。因此，企业应该不断地给人才以工作压力和挑战，提供各种工作岗位和实际锻炼的机会，不断激发其工作热情，以充满希望和挑战的事业发展来留住人才。通常而言，人才除了希望部门内有良好的机制供他们成长，还对自己在组织中的发展空间有着更高的要求。现代人力资源十分强调职业发展，要求企业为他们进行职业生涯设计。实际上，就是企业要帮助人才实现人生的梦想。人的最高需求主是价值的自我实现，企业要把人留住，首先必须使企业的目标和他们的目标相结合起来，使他们感觉到如鱼得水，才能让人才对自己的未来及对企业的前景充满信心，更加努力地全身心地投入工作。人才同产品一样也有生命周期的，可分成引入、成长、饱和和衰退四个阶段，每个阶段的人才具有一定的特殊性，针对不同阶段的特点，采取相应的培养措施。如：属于引入阶段的人才，应注意使人才适得其用，如果任其发展，很可能从此埋没了人才，或者迫使其“跳槽”；而对于成长期的人才，应给予工作上的肯定，同时适度给予继续 教育 的机会，不断提高专业水平和开发能力。同时，应根据企业发展规划，明确与之相符的人力资源开发战略，一方面要广开用人之路，采取多种形式，主动招贤纳士，改变过去在招聘、应用人员上守株待兔式的单一和被动做法；

另一方面要善于从企业内部发现人才、重用人才，实行竞聘上岗，改“相马”为“赛马”，给人才以脱颖而出的机会。

4、营造良好的文化和学习氛围。凡是优秀人才，大多富有进取精神，非常看重学习和成长的机会，非常重视企业内部的文化和人文环境。因此企业要大力开展企业文化建设，在以强大的价值观凝聚人心的同时，在企业内部营造出良好的文化和学习环境，把人才职业发展前景和专业继续教育作为吸引和留住人才的一项重要措施，采取选送高等学校深造、科研机构学习、参加学历进修等各种方式，为优秀人才提供“充电”的机会，让各类人才在企业中如鱼得水，努力实现企业战略目标和人才成长轨迹的有机结合。想长期有效地激励员工，企业文化要塑造一种氛围，塑造一种凝聚力。对内，能让员工有家一样温馨和睦的感觉，对外，能形成一种魄力，让人们一接触到企业，就想到了企业是怎么样的形象，能吸引人才。

社会价值的变迁，劳动力的自由流动、就业渠道的拓宽，使得企业人才对企业的忠诚度降低，对他们来说，企业只是发挥其专业优势的平台，他们更关心的是个人事业以展以及个人的价值回报，真正想留住人才是不容易的，因此认识到人才的重要性从而重视人才、尊重人才。真正树立“以人为本”的管理理念，并有效地根据内外环境的实际情况，因地制宜地制定相应的留住人才的策略，并在实际管理过程中不断改进、完善，从而使企业实现更高层次的规模经济。

参考文献：

（1）刘文春.《中小企业如何吸引人才和留住人才》.当代经济.2024（5）

（2）赵曙明、成思危.《人力资源管理研究》.中国人民大学出版社.2024

**第五篇：美容院人才流失的原因及解决方法**

美容院人才流失的原因及解决方法

随着经济的发展越来越多的人加入美容行业，那么在这个竞争激烈的行业，如何才能经营的更加红火。其实美容院要想经营的好，留住人才是成功的法宝。那么美容院如何才能有效避免人才流失呢？很多美容院都会头痛人才的流失，又得去招聘新的员工，每一次员工的换血都是美容院的一次不小的损失，但很多美容院店长发现，流失的人比留住的人要多很多，这是为什么呢？美容院店长对其中的缘由作何分析没有？今天普丽缇莎投资老师一一给您详细解答：

如何减少美容院人才的流失呢？

人才外流，如同资金流失。是哪些因素造成美容师纷纷出走?有哪些方法，可以留住顾客的心?相信这是美容业经营者最为关心的问题。

分析美容院人才流失的原因

① 福利不佳，无保障：美容师属专业人才，但相对的工作，有时并未获得相应的回报。美容师的待遇少有调薪、年终奖金等制度，且多半无劳保，在劳资意识抬头的今天，难怪美容师会跳槽。

② 生活枯燥，工作时间过长：据统计，美容师平均一天工作约8——10小时，月休2——4天，而人体以一天工作8小时为适。美容工作大多一成不变，终日在美容室内打转，在单调中面对冗长的时间，就更让美容师感到度日如年，而急于跳槽。

③ 工作环境不佳，无升迁机会：一般公司注重门面，环境的装饰，并未激励自身或优秀员工，而予以升职调任。反而模式却经常与茶水、洗刷、蒸烫为伍，几乎无升迁机会;想突破，只有另起炉灶。

④ 认为创业容易：眼见店内的顾客络绎不绝，在“宁为鸡首，不为牛后”的心态下，不少美容师也想另立门户。

⑤ 人际关系不佳：亲兄弟，有时也起争执，更何况是朋友、同事，在同一工作环境下，合作的关系固然亲密，然而为了一己之利而与人僵持不下，也是屡见不鲜的。同事不和也是造成人员流失的重要原因。

⑥ 美容同业挖墙角

角逐在金钱的游戏中，人往往沦为被操纵者，同业之间有时为了扩大声势，会运用各种手段互相挖墙角，美容师就顺理成章成了流动人口。

⑦ 无合约牵制：少了一纸合约，许多人就朝秦暮楚，心有旁鷔。若有约在身，至少能降低任意流动的意愿。

⑧ 工作缺乏挑战性：一般美容师的年龄多半在20——30岁之间，每天面对不同的人却

要说相似的话，当他们熟悉工作的技巧之后，往往希望接受新的挑战，对他们来说太过轻易的工作，反而不值得留恋了。

⑨ 职业倦怠，弹性疲乏：在讲求多变的今日，许多人耐不住单调的模式，再加上没有在职训练的技术充电，美容师容易有求去之念。这种意识的力量，并非金钱能左右。

⑩ 追求自我突破

一个人所学毕竟有限，当他发现变不出新的样式，而继续留下来学不到新技术时，便会考虑另谋发展，以求突破。

综观当前美容界人才流失之弊端，业者当进行规划、整顿，以慰留人才，舒解其心结!

遏止美容院人才流失的方法

1、真诚与关怀

精诚所致，金石为开，人之相处尤重坦诚，现今个人主义浓重，人与人之间的疏离感更为明显。许多美容师为了工作而远离家乡，若老板能给予生活上和工作上的指导，注重其情绪变化，适时辅导他们。则容易建立员工以店为家的共识，增加内部和谐气氛。

2、加强福利设施

工资是工作的回馈，合理的待遇能增加工作的热忱，而节庆的赠礼，有时也颇能温暖员工的心。若能申请劳动保险，或按年资核发年终奖金，或招待资深员工参加旅游，无疑更能稳定美容师留任的意愿。

3、完善的奖励制度

对于美容师的工作予以考核，依能力表现给予精神上或物质上的鼓励，这是直接激励工作士气的方法之一。受奖者会因此而有“被肯定、被重视”的感觉，对工作自然不敢掉以轻心。其他员工，也会因此而受到促动，不断完善自己。而其中重要的是奖励制度要公平、明确。

4、实施在职培训

定期或不定期举办美容发表会专题讨论，能让美容师汲取新知，交换工作经验，对于增进专业素养，有相当的帮助，在技术运用上可做良性的循环。

5、允许员工持股

大多数的员工，不论年资深浅，都有为人做嫁衣的感觉。不论是否独当一面，而终究觉得受制于人，认为成就与荣耀属于老板。即使待遇优厚，但在心态上仍觉得只是过路客。因此。老板若能将一部分股权转让给员工持握，必然会唤回美容师成风而去的心。

6、合理的休假制度

美容业和一般的上班族相比较，工作时数有过之而无不及，一般的节假日，往往是美容业做繁忙的时刻，员工休假只能以轮休的方式进行，这常对美容师的社交活动造成不便。因此适度地调配人才，以求实效，让美容师能获得合理的身心调适，必能在面对顾客时神采奕奕。

7、储备干部

未雨绸缪一直是智者的策略，许多突发事件也非常人所能把握，平常在美容院预留几名实习生，让他们在工作中学习，采取渐进的方式熟悉所有运作。通常实习生待遇不高，不至于对老板造成压力，而一旦面临人员不够的情况，这些储备人员，即能发挥替补的功能。

8、增加生活情趣

生活是一种艺术，在工作中伴随一些音乐，偶尔更换一些摆设，添置一些花草装饰或邀约员工一同逛街、购物、喝茶、看电影，甚至为员工庆生日、举办聚餐、联欢等活动，以丰富员工的心灵世界，从而减少员工对工作的乏味感。

9、完整的合约

合约在经济社会中，扮演着“承诺”的角色，雇主双方若能制定合理的互相关系，并订为彼此遵守之契约，则对雇主双方都是一种保障。在了解人才流失的因素后，只要经营者能够找准病因，对症下药，自然可以坐拥众将，高枕无忧了。

很多人才在进入美容院时，初始是看中的薪酬，其次也看自己的发展空间，但是在美容院时间真正留下来是看中经营者的人格魅力，如果自己的领导总是高高在上，盛气凌人，甚至是刚愎自用等等，这样就会给员工照成无形的压力，久而久之得不到释放，就会有一种逃避的心理，这些不是美容院用金钱能解决的，是一个长足的问题，等时机成熟，美容师必定会离职，没有人会愿意在高压锅中过生活，所以美容院的环境比待遇更加重要。

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