# 员工申请离职原因5篇

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-06-13

*第一篇：员工申请离职原因在公司的这段时间我很开心，我很庆幸我能够进入这样一个公司，但是我还是要因为一些个人原因不得已而辞职，希望领导能够体谅我。以下是小编精心收集整理的员工离职原因，下面小编就和大家分享，来欣赏一下吧。员工离职原因1敬爱的...*

**第一篇：员工申请离职原因**

在公司的这段时间我很开心，我很庆幸我能够进入这样一个公司，但是我还是要因为一些个人原因不得已而辞职，希望领导能够体谅我。以下是小编精心收集整理的员工离职原因，下面小编就和大家分享，来欣赏一下吧。

员工离职原因1

敬爱的\_\_领导：

您好!

首先，非常感谢您这近一年来对我的信任和关照。

我因为诸多个人原因，经过深刻冷静的思考后，决定在\_\_电视台工作不是很忙的时候，郑重的向局领导提出辞职要求。

来到\_\_也快一年了，有过欢笑，有过收获，也有过泪水和痛苦。单位平等的人际关系和开明的工作作风，一度让我有着找到了依靠的感觉，在这里我能开心的工作，开心的学习。

这段时间，我认真回顾了这一年来的工作情况，觉得在这里工作是我的幸运，我一直非常珍惜这份工作，它让我开阔了眼界，增长了阅历。同时这份工作也是我踏入社会认识社会的第一步，是我从学校走向社会的桥梁和纽带。这近一年来领导对我的关心和教导，同事们对我的帮助让我感激不尽!

在这工作的这段时间，我学到很多东西，无论是从自己所学专业还是做人方面都有了很大的提高，特别是播音主持工作更加重视实践的运用，让我慢慢的把在学校里所学的理论知识转化运用到了实际播音工作中。感谢领导对我的关心和培养，对于我此刻的离开我只能表示深深的歉意。

非常感激单位给予了我这样的工作和锻炼机会。但同时，我发觉自己在从属事业单位的\_\_工作，使我对播音主持工作的兴趣也减退了，因为不能按照自己的实际想法去实践工作，去创新工作，不能按照自己的看法去播讲给观众。使自己的工作变的非常被动，成为一个没有任何思想的“喊话筒”。我不希望自己带着这种情绪工作，感觉对不起这份神圣的“新闻人”工作也对不起我自己。我决定要改行了，刚好此时有个机会，所以我决定辞职，请您支持。

再有提出辞职的客观原因是我家在\_\_省，到这有1500公里的路程，而在这事业单位工作每个月的工资加补助才仅有1300元，并且单位也没有食堂和提供任何宿舍，做节目上镜时的服装还要自己花钱买，再加上本地消费也偏高，常常使我的钱花的“月月光”，还要常常信用卡提前透支消费。想想自己跑这么远的地方来工作却没有什么积蓄，生活也难以保证，所以决定辞职。

请您谅解我做出的决定，也原谅我采取的暂别方式，我会在上交辞职报告后1-2周后离开单位，以便完成工作交接。

同样在短短的近一年时间我们广电局在您的领导下发生了巨大可喜的变化，我很遗憾不能为单位辉煌的明天贡献自己的力量。

我只有衷心祝愿单位的明天更加美好!领导及各位同事工作顺利!

此致

敬礼!

员工离职原因2

尊敬的\_\_领导:

您好!

感谢公司能在我迷茫求职中给了我一个自我实现的平台，感谢公司让我了解到了房地产这一行业，感谢公司的同事及领导对我无微不至的关心及照顾，经过深思熟虑后，我决定辞掉在公司所担任的职务。

在公司的两个月里，我尽职尽责的完成自己的任务，因此我无憾于领取每个月的工资。不管是因为运气，碰巧，还是因为其他原因，总之，因为我的存在，有将近20万元的价值进入公司的账户，相对于那些两三个月带了无数批客户，却没有签一单的人而言，我也是有价值的，因此我对自己是否给公司带来经济利益感到无憾。

因为自身的原因，我无法适应公司的规则，无法为公司创造更多的业绩，实在很抱歉。简单辞职申请书。我决定离开这个岗位，去寻求适合自己的生活规则。都知道我比别人更努力，在任何事情上，我都是这样认真对待，不管以后从事什么行业，我都会用这种态度去面对。但我的努力，并不只是想和最差的人相比较，何况在这个行业中，我比最差的人还要差。公司需要成绩，同样，我也需要成绩。我不想在付出了更多，却得不到回报的工作上浪费太多的时间。至少我还年轻，有更多的时间去追求属于自己的生活规则。我上无老，下无小，自己的生活水平又不高，也不急着去挣多少钱。简单辞职申请书。

我会按照公司的规则，在递交辞职信之后的一个星期离开目前的岗位。不管我以后走到哪里，在公司的这段宝贵经历将伴随我一生，这将是我求职生涯中相当重要的一部分。

另外，我想向公司提个小小的建议:在针对兼职大学生，何不实行按日，按周结算工资?在大学里，能够出来做兼职的人，本身就是一些不平凡的人，他们只会尽职尽责的去完成自己的任务，不会像某些人那样如何去弄虚作假。或许他们的真正目的不是为了签单，但他们会对得起应该得到的工资。或许他们为了利用课余时间去挣取一点生活费，零花钱，一个月只做那几天，甚至一天，把他们的工资移到下个月发放，的确不太好。何况在这个社会中，欺骗的东西太多，兼职也按月结，的确让人心惊胆颤。在公司业绩不太好的情况下，在全职业务员较少的情况下，何不给那些想做兼职的大学生一次机会呢?

最后衷心的祝愿凤华名邸能够蓬勃发展!祝福同事们能够再创佳绩!

此致

敬礼

员工离职原因3

尊敬的各位领导：

您们好!

我从年月份来到公司，到如今已经有一年半了，非常感激公司给了我这个工作和学习的机会，使我得到了很多的历练，同时我也得到了很多的照顾，在此我对关心过照顾过教导过我的领导们说声谢谢。

如今，由于公司发展方向的转变，把我从供热中心调到了一线部门经过近两个月的工作和了解，一方面，我发现自己在一线部门的能力有限，有些抓不到头绪，担心适应不了一线部门的各项工作，而不能为公司创造更大的价值，如果因为我个人的问题影响到公司整体我也于心不安。另一方面，我家中出了些急事需要我立即去处理，随时都可能因为这些事影响耽误正常的工作。所以经过我的深思熟虑，我决定向领导提出辞职申请，希望领导能够批准，也希望领导能招聘到更加适合的人来做一线部门的工作。

在公司工作的日子是我从毕业经历的这些工作单位最温馨最愉快的，一想到离开公司，离开曾经一起共事的同事和领导，我很舍不得，舍不得领导们的关心，舍不得同事之间的那片真诚和友善。我期待公司以后能在同事和领导们的努力下能实现突飞猛进的发展。

综上所述，因我个人原因，现正式向公司提出辞呈，希望领导给予批准，谢谢。

此致

敬礼!

员工离职原因4

尊敬的公司领导：

您好!

今天，我带着很复杂的心情向您提交了这封离职申请书。由于您对我的信任，使我得以加入到贵公司，并且在短短的一年里经历了许多的机遇和挑战。经过这一年来在公司从事学生管理、教学、办公室内勤、招聘、招生等工作，使我在教学，人事管理等领域学到了很多知识、并积累了一定的宝贵经验。对此我深怀感激!

自从20\_\_年\_\_月\_\_日入职以来，我每天都在努力的工作、努力的提升自己的能力。转眼一年过去了，我需要重新确定我未来的方向。诚然，论工作环境、领导团队、工作压力、个人喜好，我无从挑剔。但是，由于一些我个人的原因，我决定今天向您递交我的辞职申请书。

在公司工作的一年中，我学到了很多知识，非常感激公司给予了我这次宝贵的就业机会及在贵公司良好的环境中工作和学习。

在公司里工作的一年中，虽然我对于基本的教学方法和学生管理技巧及公司业务工作都有了一定的了解，但俗话说“学无止境”，我在实际的工作中发现了很多我还需要进一步提升的地方，我在很多方面还是需要不断的学习、取经。

人需要不断的学历、提高、完善。我也一直在努力改变自己，变得适应工作环境，以便更好的发挥自己的特长及优势。但是我觉得自己一直都没有什么大的突破，考虑了很久，决定要通过变换工作环境来磨砺。

我很抱歉自己在这个时间向公司提出辞职。来到公司也近一年了，正是在这里我开始正式踏上了社会，实现了自己从一个学生到一个完整社会人的最初转变。在其间，有过受到挫折之后的坚持与失落，有过艰苦工作留下的汗水，也有过收获的喜悦与激动。

公司里良好的人际关系和民主的工作氛围，让我找到了归属的感觉，在这里我能安心的工作，安心的利用业务时间学习。然而对于公司交办的一些重要事项，我不能够很好的圆满完成，加之工作上的毫无成熟感、及不能够很好的灵活处理好遇到的各种突发事件，总是让我自己深深的感到愧疚，也总让自己感到很彷徨。

虽然我即将要离开公司，离开这些曾经同甘共苦的同事，但是在公司工作的这一年时间里所发生的一件件、一桩桩事情，使我终生难忘。我很舍不得，舍不得领导们对我的谆谆教导。

离开公司，我满含着愧疚、遗憾。我愧对公司对我的期望及信任，遗憾我不能经历公司今后的发展及以后的辉煌成就，不能分享你们的甘苦，不能聆听领导的教诲。

最后，愿公司在今后的发展中能够一帆风顺，兴旺发达!并祝愿各位领导与同事：健康快乐，平安幸福!

此致

敬礼!

员工离职原因5

尊敬的\_主任：

您好!

很遗憾在这个时候向中心正式提出辞职，或许我还不是正式职工，不需要写这封辞职信。当您看到这封信时我大概也不在这里上班了。

来到广告中心也快两个月了，开始感觉中心的气氛就和一个大家庭一样，大家相处的融洽和睦，在这里有过欢笑，有过收获，当然也有过痛苦。虽然多少有些不快，不过在这里至少还是学了一些东西。

在这一个多月的工作中，我确实学习到了不少东西。然而工作上的毫无成就感总让自己彷徨。我开始了思索，认真的思考。思考的结果连自己都感到惊讶dd或许自己并不适合电视采编这项工作。而且到这里来工作的目的也只是让自己这一段时间有些事可以做，可以赚一些钱，也没有想过要在这里发展。因为当初连应聘我都不知道，还是一个朋友给我投的资料，也就稀里糊涂的来到了这里。一些日子下来，我发现现在处境和自己的目的并不相同(一个月工资还不够您扣的，当然也不够一个网站的制作费用)。而且当初您好说的网线端口的事情一直没有音信了，开课的事也没有听说。我一直以为没有价值的事情还不如不做，现在看来，这份工作可以归为这一类了。一个多月的时间白白浪费掉了。我想，应该换一份工作去尝试了。

我也很清楚这时候向中心辞职于中心于自己都是一个考验，中心正值用人之际，不断有新项目启动，所有的前续工作在中心上下极力重视下一步步推进。也正是考虑到中心今后在各个项目安排的合理性，本着对中心负责的态度，为了不让中心因我而造成失误，我郑重向中心提出辞职。我也将这几天(8月6号―8月7号)的事情给做完。至于剩下的事，留给其它的同事去做吧。

离开这个中心，离开这些曾经同甘共苦的同事，确实很舍不得，舍不得同事之间的那片真诚和友善。

但是我还是要决定离开了，我恳请中心和领导们原谅我的离开。

祝愿中心蒸蒸日上!

ps:我也学会了利用纸张，用反面打这封辞职信。

此致!

敬礼!

员工离职原因6

尊敬的\_\_总：

您好!感谢您抽出时间阅览我的辞职报告，为此我深感歉意!

承蒙您的信任，给了我到本添公司工作的机会，非常感激公司给予了我这样的机会在良好的环境中工作和学习，让我在几个岗位上都得到了非常大的锻炼，不止是我自己很多人都看在眼里，公司给予我太多太多的无形财富了。在这里，我有我的认真负责，也有我的消极任性。一路走来，点点滴滴烙入脑海深处。因为要感激很多人，感激我的领导、感激那些与我朝夕相处患难与共的同事。是他们一直用一颗宽容的心，开导我、鼓励我、培养我。真的很感激这里所有的人容忍了冲动而暴躁的我!

提出辞职我想了很久很久，这么好的机会我都这样放弃，我自己内心都很恼火：我真是一个不懂珍惜的人。其实，选择离开真的是非常不舍，因为一些个人原因，个人的工作能力有限，而公司就像高速列车不断向前进，我却停滞不前。俗话说“学无止境”，人是需要不断发展、进步、完善的。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，而且重复性的工作让我产生了一些惰性。考虑了很久，我想我是需要去充充电，在有限的生命里尽量多学点知识，不让若干年后白发苍苍的自己后悔年轻时的无知。

在未离开岗位之前，我一定会尽自己的职责，做好应该做的事。最后，希望公司的业绩一如既往一路飙升，越走越顺!领导及各位同仁工作顺利，幸福快乐!

此致

敬礼!

员工离职原因7

尊敬的领导：

由于我的一些个人原因，经过一段时间的慎重考虑后，我决定向公司提出辞职。

在短短一年的时间里，公司给予了我多次机会，使我在这个工作岗位上积累了一定的技术技能和工程经验。我在公司里工作的很开心，感觉公司的气氛就和一个大家庭一样，大家相处的融洽和睦，同时在公司里也学会了许多工作以外的处世为人等做人的道理。所有的这些我很珍惜也很感谢公司，因为这些都为我在将来的工作和生活中带来帮助和方便。另外，在和各位同事的朝夕相处的时间里，也使我对过去的、现在的同事建立了由浅到深的友谊，我从内心希望这份友谊，这份感情能继续并永久保持下去。

今后，无论我将怎样生活，我都会永远感激公司对我的培养，各级领导和同事给我的支持和帮助。在我困难的时候，犯错的时候给我的帮助和宽容。公司是一棵参天大树，而我，只不过是树上的一片叶子。每当风起时，都有些树叶会掉落，但是，大树总是那么挺拔和伟岸。

离开这个公司，离开这些曾经同甘共苦的同事，很舍不得，舍不得领导们的谆谆教诲，舍不得同事之间的那片真诚和友善。

对于由此为公司造成的不便，我深感抱歉。但同时也希望公司能体恤我的个人实际，批准我的申请。

再次感谢公司，感谢各位领导!真心祝愿公司在今后的发展旅途中步步为赢、蒸蒸日上!

员工申请离职原因

**第二篇：员工离职原因[定稿]**

离职原因也大相径庭。

一、入职几周就离职（不足一月）

入职几周就离职，说明员工所看到的，跟HR跟自己承诺的出入实在太大，对公司产生了怀疑。那么公司要做的，就是在面试的时候，尽量把公司的情况介绍清除，不能过度夸大，让新员工能够正确认识自己的企业，不能让新员工的心里落差太大。

二、几个月后离职（6个月内）

入职几个月之后离职的原因，基本是与工作内容有关，除去员工不能胜任该项工作被公司开除之外，员工主动离职，说明我们的岗位设置、工作职责、任职资格、面试标准方面存在某些问题，需要认真审查是哪方面的原因，以便及时补救，降低在招聘环节的无效劳动。

三、半年后离职

我想大家都知道经理效应这个东西，即他能不能取得卓越成绩最大影响因素来自于他的直接上司。一个优秀的管理者相当于一个教练，他有义务和责任发觉下属的潜能和优势，为下属创造发展条件。同一个部门在不同的领导的带领下，成绩可能完全不一样。同一个员工在不同的上级的领导下，所发挥的价值也可能截然相反。所以，作为领导是有义务发掘下属的优势来为公司做出贡献的。

四、两年后离职 在企业待了两年后才离职，说明他完全能够胜任该工作，并能够给公司带来不错的效益。而公司对其的回报也能满足自身的要求。那么这时候离职，很大程度上是基于公司文化的问题。

企业文化好的公司往往对员工的价值观有全面的考察，并令其融入到自身的价值观去。而企业文化不好的公司，往往都是片面的考察员工的价值观，或者说并不重视这个问题。最后就导致员工与企业在价值观上愈走愈远，最后发生冲突，不欢而散。作为企业，就需要每日三省吾身，对公司内部的不和谐因素及时发现并排除，无论是大小公司，都需要给员工提供一个良好的工作环境。五、三到五年离职

已经在该行业岗位工作了三到五年的员工，基本已经是该行业的精英。在这时候，提出离职，原因只能有一个，就是公司给其提供的平台已经触及到了天花板，无法给予其相应的薪酬，晋升以及新的发展方向。那么对于员工来说，最好的选择就是跳槽到一家天花板更高的公司。而对于企业来说，这部分员工的损失对公司的发展来说是损失很大的。

这就需要企业在发展的过程中，不断探寻新的发展方向，研究市场供求关系，主动为员工提供新的发展道路，职位规划，留住员工。六、六年以上的员工离职

六年以上的员工，已经与公司形成了依赖关系，忍耐力比较强。此时离职，一方面是对于本职业的厌倦，这时候我们就要为其提供新的发展方向，刺激他的创造力。另一方面就是双方的发展速度不匹配，员工不思进取，必然会制约企业的发展，公司不能为其提供上升空间，员工必然会另谋高就。

**第三篇：员工离职原因**

第一许诺下这样或那样的条件或待遇，第二员工的目标不能得到实现

第三管理出现混乱，员工好的建议得不到采纳。

第四员工基本的条件得不到保障

第五员工的人格得不到尊重

完善自身的企业文化，增加酒店的凝聚力更要老板和管理人员不断提高自身的学习和修养，通过个人的魅力和亲和力来发挥企业的团队能力

一、员工心态不稳定没有明确的工作态度和目标干一时，青春饭

二、员工受到传统观念和家庭影响

加大员工思想工作的管理，管理人员一定要会给员工做思想工作，让他们能够从思想上稳定，这样员工才有可能稳定下来。

大多员工辞职的原因：（1）10%待遇不满意（2）8%对工作环境不满意（3）51%对上级不满意（4）23%觉得现实的工作和想象的相差太远没有成就感（5）6%做为在新城市发展的跳板（6）2%其他特殊原因

新员工入职前培训的好坏关系到员工对其新工作环境的一些看法和态度，在与很多酒店的接触当中，不难发现酒店新员工培训存在一些误区。

培训内容简单 培训观念有误 培训程序有误 培训没有规范 新员工培训时间与成效性

一般而言，新员工对入职培训存在如下需求： 酒店背景资料、岗位情况、新员工希望接受的培训项目有：

岗位业务知识 岗位技能操作 岗位态度 所有部门的专业培训 岗位英语 酒吧专业知识 关于餐饮的一些法律条文 设备操作及注意事项 与岗位相关培训

我们的员工都是一些年轻人，很大一部分都是才从学校出来进人第一份工作。他们有自己的理想和思维方式，其实就目前来说对工资的待遇看得不是很重，他们需要的是被社会所认可。满腔热血而且迫不急待的想取得成功去的一定的社会地位和成就，这时他们会拼命的学习积极的向上，也会向我们管理人员提出很多的建议和计划。有可能很多的建议和计划是在现实行不通的。/如果在这个阶段我们管理人员不会好好的引导把握好尺度 并且加以打击的话 那员工就会慢慢的变得消极、迟钝、厌恶 懊恼 应付了事 加上我们管理人员在一

些问题上处理不当工作时带个人感情色彩。缺乏对员工的沟通 使员工没有归属感 他就会抱怨 还会把这种抱怨带个身边的人而引起大家的共鸣 那整个企业的士气就会低迷 工作效率就会大大降低 连锁效应就是 管理人员发现大家工作不专心 效率底下 一味的采取处罚和喝诉的态度。慢慢转为恶性循环你越是这样他们越是底迷 越是犯错 最后他就拍屁股走人 而留下来员工的又会把这种态度很快的传播给新来的同事。从而照成 老是培训老是走人的局面。

我们做为管理人员首先要做到换位思考 起是我们也是从基层做起来的 我们怎么就不可以理解自己的员工呢？ 在做事和教导的时候要自己先做好榜样起到表率做用 对带员工时心要正不可以带个人好恶 对就是对 不可以偏向某个个人 多和员工沟通了解他们的想法加以正确的引导 在沟通时注意自己的语气和态度 多多关心员工使他们有归属感 在思想上要经常带领大家多学习营造和提高本企业的文化氛围不断的充实自己 这样员工才会团结的你周围齐心协力走上好的轨道

我们还有一部分员工是出来做了很长时间的 他们进过一些企业有一定的工作经验 他们工作的主要目的的为了工资 为就工资他们会很好的完成上级指派的各项工作而且会完成得很好 现实的工资比什么都重要 一旦对工资不满意他们就会去找其他的 一但找到他们就会辞职。我们可以对大家实行任务奖励提成制度 还可以有换包房的办法提高他们的工作积极性 比如 ：制定相应的标准做得好的 在豪包 一般的 普通包房 不好的 大厅 再做不好的走人一般豪包的提成都比较高

任何一家饭店想要立足于社会，并有所发展，必须有维持饭店经营活动的资源。在这些资源当中，人力资源是饭店企业最重要的资源和财富。但是纵观目前中国饭店业，人力资源的开发不甚理想，其中最主要的原因就是员工流动率过高。原因主要有饭店方面存在的原因；也有员工自身方面的原因；还有市场方面的原因。这些原因给饭店业所带来的影响是严重的，他们将导致饭店的服务质量下降；提高人力资源成本；使饭店员工队伍不稳定；极大地影响员工士气；使饭店业务受损。要降低员工流失的办法大致有，确立并实施“以人为本”的管理思想；切实提高员工的福利水平等；

任何一家饭店想要立足于社会，并有所发展，必须有维持饭店经营活动的资源：人力资源、物力资源、财力资源、信息资源以及作为服务性行业特有的无形信誉资源

一、造成饭店员工流失的原因

造成中国饭店业员工流动率过高的原因有很多，有饭店方面的原因，如员工工资福利待遇问题，饭店内部管理制度问题，不畅通的沟通渠道，不和谐的工作环境，缺乏对人才成长的规划，饭店形象欠佳等等。

也有员工方面的原因，如对饭店期望过高，受传统观念影响，企业与自己的价值取向不同等等。

当然还有市场方面的原因，以及影响员工跳槽动机产生的社会原因。

详细来看，主要有以下这几点：

1、饭店方面的原因

员工工资福利低相对工资水平许多员工把饭店支付给自己的报酬的高低作为衡量自身价值的标尺

发展空间有限。报酬是在人们选择职业时比较注重的一个因素，但它并不是人们作出最终决策的惟一依据。事实也表明，有些人为了能得到更多的发展机会，他们宁可暂时放弃较高的报酬。反之，若得不到很好的发展，即便是能在这家饭店拿到比同行们更高的收入，他们也会跳槽到那些能给他更广阔的发展空间的饭店或其他企业去工作

工作环境比较差饭店员工，尤其是身处第一线的服务人员，工作量大，工作辛苦，有时还要遭受少数客人的有意刁难甚至是人格侮辱；在有些饭店里，出于管理者自身素质不高或管理方法欠妥，致使员工感觉没得到应有关心和尊重；有些饭店，特别是老国有饭店，存在着内部人员关系过于复杂、人际关系过于紧张的问题，一些员工因无法忍受这种压抑的工作环境而跳槽。

餐饮员工作时间不稳定。由于就餐时间的不规律，餐饮员工工作时间相对而言就比较长，工作量大。

没有建立饭店与员工的相互忠诚度。一方面，员工并不忠诚于某一酒店，而是忠诚于其他方面的利益，常因为这些利益在酒店间“跳来跳去”。另一方面，酒店也不忠诚于员工，没有创造出一个有利于员工忠诚于酒店的环境，而且经常对员工“落井下石”。例如，经营困难时想的不是怎样同舟共济，共度难关，而是首先就考虑裁员，使员工普遍无法建立对酒店的信任，其结果必然是迫使员工不得不为了获得更多利益，在酒店间高速流动。这两方面共同作用的结果必然是酒店与员工缺乏相互忠诚，导致较高的员工流动率。笔者认为，要员工对酒店忠诚，酒店首先要对员工忠诚；员工对酒店的不忠诚，往往由于酒店对员工的不忠诚所引起。要从根本上留住优秀员工，必须根据相互忠诚模式，建立酒店与员工的相互忠诚关系，实现酒店与优秀员工双赢的局面。

2、员工自身方面的原因

3、市场方面的原因周边饭店的林立，竞争的激烈互挖墙角择木而栖”

**第四篇：员工离职原因及解决方案**

学习课程：员工离职原因及解决方案

单选题

1.企业需要对员工进行思想建设，思想建设具体体现为：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D企业的核心价值观和人生价值观教育；企业文化的建设；员工之间沟通制度建设以上三项都是

2.企业生死存亡的关键是什么管理：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D成本管理人力资源管理行政管理销售管理

3.木桶理论是管理学中的一个著名理论。我们知道最短的板子决定着木桶装水的多少，木桶理论通过这样一个事实告诉我们企业管理中的什么板决定着管理水平：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D小板短板中板长板

4.以下的选项关于圣人的描述正确的是：回答：正确

1.A

2.B

3.C

人。这类人宁可为了国家、企业的利益而牺牲自己的利益。这类人有一点点私心，但能够大公小私、先公后私。这类人做事时先私后公、大私小公，一事当前先考虑个人利益，但这类人不是完全的坏

4.D这类人从来不考虑集体利益和国家利益，只考虑自己的利益，甚至就算他得不到任何好

处，还是会损害他人利益，即损人不利己。

5.人生需要经历的四步曲，其中第二步是：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D学徒师傅通才领袖

6.人力资源管理的最终目标是：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D薪酬的合理分配留住优秀的员工人才的合理配置调动员工的积极性

7.在下列的选项中，不属于员工跳槽的企业原因的是：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D同工不同酬，分配不公企业自身业务发展停滞不前，竞争中处于劣势企业面对强大的竞争对手，处处受其压制企业的运作方式和固有体制存在问题

8.在下列的选项中，不属于内在薪酬的是：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D晋升机会对工作的胜任感个人的成长来自同事和上级的认同

9.下列关于抱怨的说法错误的选项是：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D抱怨是一种发泄抱怨具有传染性抱怨都有起因抱怨与性格无关

10.人力资源管理要遵循二八理论，也就是说，人力资源管理的关键是要管理好百分之几的核心员工，要留住他们：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D10%20%30%80%

11.人力资源管理不同于人事部的最主要原因是它把人当作什么来看待：回答：正确

1.A

2.B

3.C

4.D物品资源人以上三项都不是

12.以下的选项关于小人的描述正确的是：回答：正确

1.A

2.B

3.C

人。

4.D这类人从来不考虑集体利益和国家利益，只考虑自己的利益，甚至就算他得不到任何好这类人宁可为了国家、企业的利益而牺牲自己的利益这类人有一点点私心，但能够大公小私、先公后私。这类人做事时先私后公、大私小公，一事当前先考虑个人利益，但这类人不是完全的坏

处，还是会损害他人利益，即损人不利己。

13.人生需要经历的四步曲，其中第四步是：回答：错误

1.A学徒

2.B师傅

3.C通才

4.D领袖

14.在下列的选项中，不属于员工跳槽对企业的影响：回答：错误

1.A影响本职工作

2.B减少公司成本

3.C影响员工情绪

4.D影响公司客户

15.人的动机由低级到高级可以分为五种类型，其中第二级别的类型是：

1.A生理需要

2.B安全需要

3.C归属和爱的需要

4.D自我实现的需要

回答：错误

**第五篇：员工离职原因总结**

员工离职原因总结

针对近年来员工不稳定离职率高的问题总结如下几点： １、劳动力趋于年轻化

近年来劳动力市场逐渐年轻化，由于目前及较早前的劳动力主力军以60、70后年代人群为主，随着这类人群的老龄化，少数工作已经不适合这类人来做，招聘人群往80、90年代人群转移。而这个年代的人大都是独身子女，家里平时比较娇惯，各种体力及脏活均未干过，所以大部分会选择轻松的、干净的话干干。２、工作时间太长

由于公司上班时间和加班时间较长，平时又不放假及休息。造成员工长期疲劳，精神不集中。由此也影响产、质量。３、薪资待遇低

公司薪资待遇总体来比与外厂差距还是有的。据统计周围公司８小时平均工资在4000左右，而我们12小时平均才6000。相当一部分工人是含300-500的工龄工资在里的，如此竞争优势不大。另外有少部分公司包吃包住，节假日福利待遇比我们要好。

４、人员管理

部分因管理人员的方式、态度、方法不当造成员工心理压力承受不了导致的。５、环境因素及其它

由于车间环境及其它等原因导致。

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