# 浅谈降低员工离职率

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-08-20

*第一篇：浅谈降低员工离职率浅谈企业降低员工离职率的——有效措施21世纪是信息时代，而人力资源作为我国进入21世纪以来的新型概念，正不断的在我国各个企业中不断的发展和完善。与此同时，我们可以清楚的看到人力资源已成为企业不可或缺的重要资源。随...*

**第一篇：浅谈降低员工离职率**

浅谈企业降低员工离职率的——有效措施

21世纪是信息时代，而人力资源作为我国进入21世纪以来的新型概念，正不断的在我国各个企业中不断的发展和完善。与此同时，我们可以清楚的看到人力资源已成为企业不可或缺的重要资源。随着信息时代的来临，作为经济的重要支柱，现代企业在知识经济时代以人为本的管理原则已经成为企业公认的准则，相应地，人力资源管理在企业管理中越来越突现出它的重要性，如何使员工在企业中发挥最大的潜能，各尽所能为企业带来更大效益和作用，以及降低员工的离职率都已经成为各级管理者，尤其是企业高层管理者共同关注的一个重要问题。

人力资源作为一种资源来讲，它是一种最具有活力和创造力的资源。同物质资源和自然资源相比，人力资源是以自身为载体，具有目的性、主观能动性和社会性。人能够根据事物的发展状况，进行自我控制，使事物的发展、变化达到目的，并且能够根据外部可能性和自然条件、愿望，有目的地确定经济活动的方向，在这一活动中，使其他资源获得增值。

人力资源也有数量质量之分。人力资源的数量，只能代表拥有人员的多少，数量再多质量较低的人力资源，是不能使企业的经济得到发展的，这一点已被现代的许多不发达地区及国家证实，他们拥有大量的低水平的过剩人员，却造成贫穷落后。人力资源是经济增长的直接推动力量，这不仅因为物质资源需要人力资源去加以运用和推动，更重要的是人力资源可以改变或提高物质资源的效能。然而，人力资源的作用不是通过它的质量方面表现出来的。在一个生产企业里，拥有了先进的厂房、设备及高科技，这只能说，它具备了创造高价值的条件。如果没有高素质、高知识的人会使用那些设备、高科技术，那么，设备和先进技术就是一堆废物，它不仅不能创造价值，反而还浪费了资本。马克思在“资本论”中曾经指出，物质资源只有在人的力量的驱动下，只有“被劳动的火焰笼罩着，被当作劳动自己的躯体”时，才能被赋予活力，才能在生产过程中发挥自己的职能和作用。任何一个企业的生产过程不但需要人的力量来引发、调整、控制，而且必须是有知识、有水平、有能力的人的操纵过程，只有使物质资源同人力资源有机地结合，才能完成生产过程中人们期盼的价值增值过程。所以，企业要想获得经济增长，首先要具备高知识、高素质的人力资源。

实习单位简介

我所在的实习单位——山西金虎便利股份有限公司，它成立于2024年5月18日，经营范围包括包装食品、饮料、酒水、烟、餐饮、书和报刊的销售等，以特许加盟的方式经营便利店。总公司位于太原市东客站以西，总面积约10000平方米，在职员工约400多人，分设人力资源部，财务部，审计部，盘点组，营运中心，采购部，资财部，物流部等，现有餐饮早早便利、语果生鲜便利、金虎便利三大营运中心。金虎便利发展至今，在太原已开设近500家分店，公司于2024

年9月成立语果事业部，经过一个半月的市场调研与实际考察决定在太原市长风街长风小区成立语果第一家门店，命名为语果8001号语果生鲜便利超市，至今已发展到11家语果分店。公司本着“客户导向，持续改进，坚守承诺的价值观，和全心全意为顾客的服务理念不断的改进和不断的创新，力求完美。

公司人力资源的现状

金虎公司采用培训与工作同步的模式，

**第二篇：如何降低员工离职率**

如何降低员工离职率

一、改变宽进宽出的方式，严把员工进入关(1)规范甄选面试流程，开展工作岗位分析，制定岗位规范。有了岗位目标说明书，就有了明确、具体的岗位任职条件，才可以根据岗位需要条件有针对性的筛选应聘简历，确定考试、面试的范围。(2)改进面试，采用多种甄选方法。比如，采用结构化面试与非结构化面试相结合；设计好面试评价表；采用多轮面试或评价小组面试，避免个人主观因素影响。(3)可采用传统的知识测试和近年国内流行的心理测试。总之，在招聘阶段就要在充分沟通与面试的基础上，尽可能消除或减少雇用双方的目

标差异，严把员工进入关，从而将员工的离职率在引进人才的第一步就控制在最合理的范围。

二、为员工提供充分的发展机会，建立有效的激励制度(1)建立合理的晋升制度。当一个管理岗位或中高层次岗位出现空缺时，应实行内部优先。在全球一些知名企业，如宝洁公司，中层以上的管理者都是从内部提拔。这样，会给下属员工很强的工作动力，他们会认为在公司里做出的任何贡献都是有机会使自己得到晋升与回报。这样，他们才会更加安心的留在企业中，全心为企业的发展添砖加瓦。(2)开展员工发展规划。许多企业抱怨内部没有优秀人才，只得从外部招聘。出现这种现象主要是企业在留住人才与培养人才方面做的不好。要想培养人才必须有一个人才培养规划，只有预先培养人才做好充足的人才储备，才能避免人才短缺。

三、实现企业文化的同化企业文化好比人的个性，说明“在我们企业里是如何行事的”，从而使本企业具有一系列区别于别的企业的特征。员工的高离职率往往直接起因于个体价值观和组织价值观的正面冲突。因此，使员工和企业树立起一致的价值观，对员工进行企业文化方面的导向培训和组织价值观熏陶，十分 必要而迫切。(1)推广“以人为本”的民主管理原则，适度放下决策权，强调团队建设和工作自主，尽可能凸现个体在团队中的作用，适度淡化管理者的作用，从而使两者逐步趋于平衡。(2)个人职业生涯与组织生涯的逐步同化。组织应该为员工制定职业生涯发展规划，并使这种规划和组织发展生涯相协调。

四、重视员工的培训培训和开发是降低员工离职率的法宝之一。对北京、上海和深圳人才市场的最新调查表明，组织提供给员工的培训机会和“再学习”机会是影响员工离职率的重要因素之一。通过培训开发的实施，可以保证员工和企业发展的同步，可以使员工感受到组织对他们的关心和照顾，增强归属感。制度化的、经常化的培训可以使员工的素质不断提高，以适应社会和企业的需要。

五、使员工树立对企业前途的信心除了确定濒临倒闭、没有前途的企业外，员工对企业前途缺乏信心，应当从管理上找原因。看看是不是宣传的不到位，员工并不了解企业现行的发展状况；看看该企业是不是个人决策的企业，企业的兴衰系于经营者一身，无疑加大了企业的经营风险。针对这个问题，应采取下列措施：(1)开办内部刊物，宣传企业文化，让员工了解企业的发展目标和取得的成就。(2)推行民主管理。比如建立企业发展部、企业策划部之类的职能部门辅助经理决策，或者合理授权，让有能力有思路的员工参与到企业的经营发展中来。

**第三篇：降低员工离职率**

每当新的一年开始的时候，企业总会出现员工跳槽现象。要减少人才流失事情的发生，公司应该定有降低员工离职率的策略，公司在制定相关策略时，可以依循以下四大步骤：

第一步了解离职原因

收集四种资料。了解原因是解决问题的第一步。当公司员工离职率偏高时，公司首先要做的是，系统收集相关资料，了解公司留不住员工的主要原因。公司收集资料的方式，可以包括员工离职访谈、对离职或现有员工进行问卷调查等。需要收集的资料一般有四种：

一、离职的是哪一种员工，他们离职的原因；

二、公司中与员工去留相关的政策；

三、业界员工的平均离职情况；

四、留在公司的员工所以能留下的原因。

重视了解现有员工。许多公司将收集资料的重心放在离职员工上，希望能够改进缺点。事实上，了解员工选择留在公司的原因，能够发挥公司现有优点，对公司一样有帮助。因此，不要忽略了向现有员工收集资料。

第二步解读资料界定问题

有了足够而且正确的资料后，公司需要整理解读这些资料，界定公司目前面临的问题。例如，公司发现某个部门的员工离职率特别高，可能的原因是，该部门的主管给予员工的自主性及弹性不足，造成员工对工作不满。又例如，公司的招聘程序不佳，无法有效筛选不适合公司的求职者，或喜欢更换工作的求职者，导致员工待在公司的时间无法长久。

员工离职率并非越低越好。许多公司误以为，员工的离职率越低越好。事实上，只有工作表现好的员工留下来，对公司来说才是好的；绩效不好的员工离职，对公司而言反而是正面的。公司在分析员工离职问题时，应该将员工依工作表现分类，重要的不是数字，而是对公司造成的影响。

部分离职无法回避。公司也必须了解，员工离职是无法避免的，也并非都是公司的问题。例如，员工因为个人因素，无法再继续工作。有些员工离职对公司甚至是有益的，公司可以因此引进新鲜血液。公司必须看出数字代表的真正意义，决定公司能够接受的员工离职率。

第三步针对问题找出办法

找出问题后，公司要针对各个问题，找出解决的方法。

好心可能办坏事。《训练与发展》（Ｔ＋Ｄ）杂志日前便报道了一个具体的例子。瑞典的Ｓｋａｎｄｉａ金融集团，是全球第十大保险公司，公司对员工的训练发展非常重视，公司甚至设有企业大学，并补助员工再进修的学费。这些做法应该成为公司留住人才的一大优势，但是很意外，这些却成了员工离职的帮凶。许多离职员工表示，为了达到公司要求的目标，他们必须牺牲私人生活，长期边工作边进修，压力太大，只好选择离开。

公司的美意获得了相反的效果，后来公司为平衡员工的工作、进修和私生活，设定了一项新的员工福利：为每个员工设立一个储蓄账户，员工可以拨取部分薪资存入账户，公司随即存进相同的金额。如果员工感到压力过大，或者有其他需要时，可以请假一段时间，但是仍然支领全薪。在员工请假的这段时间，公司会从他的储蓄账户中提钱，外包或聘请临时员工暂代该员工的职务。如此一来，减少了员工的离职问题。

研究显示，男性及女性员工的离职率相差不多，但是离职的原因却大不相同，例如女性员工常因为家庭因素、升迁机会不佳、办公室性骚扰等因素离职。研究还显示，工作表现不好的员工最可能离职，工作表现平平的员工最不可能离职。表现不好的员工之所以想要更换工作，主因之一是，他们的工作绩效评估不佳，获得的加薪幅度较小，而且升迁发展机会也较少。

第四步制定公司策略

最后，公司需要制定相关的策略。首先要决定策略目标，例如五年内公司行销部门的整体离职率减少

４％。策略目标可以针对全公司，也可以是某个部门。所谓成功策略，就是能为公司留下想留下的员工。其次要决定实际做法。员工决定去或留，通常有一个以上的原因，而影响员工离职或留职的主因，不一定是同一个原因。例如，一名员工因为其他公司的高薪挖角，因此考虑离职，但是后来该员工决定留职，不是因为公司提高了他的薪资，而是因为他很喜欢公司的同事。

研究显示，如果现有工作与其他工作机会的条件相差不多，一般人会倾向于留在原公司，选择待在熟悉的环境，而不是经历改变。因此，公司留住员工比其他公司想要挖人有着较大的优势。公司要做的是，为工作增值，让员工在衡量去留时，整体的吸力能够大于推力，这样公司才能成功地留住员工。

**第四篇：如何降低员工离职率**

如何降低员工离职率

如何降低员工离职率，换而言之就是“如何留住员工？”理论联系实际从以下几个方面来阐述：薪资、工价及产量分配、质量考核体系、员工福利、基层管理

一薪资

目前大多数员工离职的原因很简单，那就是工资太低了，特别是上四休二的时候，单、串焊计时的员工一个月才发1600—1800，计件的也不过2200左右，尤其是串焊的员工从上班到下班都不停地串，有的甚至两顿饭都不去吃。计件的底薪800，确实不高，希望能给员工加底薪。

二工价及产量分配

现有的工价不高，由产量折算成工时的系数好多员工（特别是单、串焊）都不知道是多少。还有部分员工抱怨说，所有的组件都是分选发放的，并且分选每发一个组件就记一个序列号。如果做完分选发完的组件再做其它组件必须得到分选的同意，否则就算做了，分选也不计产量。还有的表现出色的员工，班线长想给他们加产量也加不上，因为产量本在分选手里，还死板地说只有见到序列号还能加产量。这就好是一个国家，财政大权掌握在别人手里了，那么国将不国。针对这一点，需要上级领导跟物料部门沟通协调。（产量能够让生产自己分配）

三质量考核体系

很多员工反映，同时我们也有相同感受，就是现在的IPQC在线上不是协助生产的，反而是处处与生产作对，不可否认，有些时候确实是有个别员工做的不到位，但没有必要动不动就稽核。发现问题，分析原因，整改措施，归纳总结成有条理性的文件。这才是最重要的。更有甚者，QC的稽核我们的员工不知道，班线长也不知情，等到邮件发出来后再晓得。再一个就是破片和不良组件问题，有员工破了一片或做出了一块不良品心理压力很大，不敢再继续作业下去。

四员工福利

目前，我们员工的福利好像不是太好，只有逢年过节时有100元购物卡，其它的都没有。有的员工会与周边公司作对比，就拿伙食来说吧，白天还好一点，到了晚上，那伙食差的不能再差了，其它公司都有一个水果可以拿，但我们这边没有，饮水机也不知道被弄到哪里去，员工连口水也喝不上，希望5S专员们能够负责此事，让我们的员工有开水能喝。

五基层管理

员工离职与我们一线管理者的管理方式有很大联系。有的班线长不分场合，也不问明事情原由，张口就骂，动不动就让员工回家休息，要么是不考工时，导致员工有抵触情绪，有的麻木，有的离职。还有一点就员工的上班时间过长，有时候为了破片和不良品要留下来开会挨训。还有的为了做产量不让员工去吃饭，铬铁头不好换，焊锡丝领不到，总之：工欲善其事，必先利其器！

要彻底改善员工离职率，首先解决薪资问题及改变基层管理方式，其次制定完善的奖惩措施，给员工创造一个相对稳定的工作环境。相信经过大家的共同努力，我们一定能够控制住员工的离职率，从而达到公司的KPI。

**第五篇：降低离职率**

降低离职率

1入职控制:把好入职关,规范入职流程,强化制度培训,在入职时让员工建立信心，注重培训刚来就上岗不利新人发展，同时造成公司成本浪费。

2离职控制:控制新员工离职,手续定时办理(次周)，离职原因分析。3长期控制措施：改善员工工作生活环境，提高特殊岗位补贴.4做好人岗匹配减少离职

5关心员工：从思想上重视员工，从态度上关爱员工，从技能上培养员工，从人际上友爱新员工为新员工营造一个成长的空间和环境。员工的抱怨及时处理不然会影响到其他人，经常与员工沟通。

6制度留人，待遇留人：老员工待遇应适当提高

7人性化管理让员工舍不得离开

8提高加班率

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