# 2024年离职率调研报告(四篇)

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-07-24

*在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。离职率调研报告篇一1、不适应倒班工作：主要集中在应...*

在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**离职率调研报告篇一**

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，周边农户陆续被政府征地动迁，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，引进管理专业应届毕业生，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。[\_TAG\_h3]离职率调研报告篇二

一、总则

（一）适用范围

公司下属房产板块，具体包括工程部、预算部、招标办、人力行政中心、财务中心、总经办、产品研发中心、策划部。本分析报告数据未包括商管公司。

（二）分析目的

1、通过对月度、年度员工离职率及原因的分析，及时掌握公司发展过程中人才队伍的流动状况。

2、通过对各层面的离职分析，总结员工离职的主要原因，以此发现公司目前存在的管理问题，并提出合理化的建议。

（三）数据来源及计算方法

1、分析数据来源

本分析报告涉及的离职数据，均来自于公司各月份的人力资源报表。

2、计算方法

员工（月）年度离职率=（月）年度累计离职人数/（月）年度累计在岗人数\_\_100%，其中，（月）年度在岗人数=（月）年初人数+（月）年度内累计入职人数

二、离职数据分析

为更全面地反映年度员工的离职情况，本部分将从年度离职率、月度离职率、各岗位序列离职率、各职务等级离职率等四个层面进行分析。

（一）年度离职率（总体离职率）

年度总体离职率=48人/（58人+75人）\_\_100%=36.09%

从以上数据可以看出，公司年度总体离职率呈现偏高，已超过公司发展中正常的人员流失率（30%）。因公司新开发项目启动，年新进人员75人，比年初公司总人数增加了一倍,且本年度新进人员离职率为30.6%。上述现象的出现，是导致公司总体流失率偏高的重要原因之一。

（二）各月份离职率

从以上数据上看，公司在年上半年度离职率较低，下半年度离职率呈现明显偏高趋势。其中，在1月、2月、5月、10月及12月这五个月份的离职率均未超过4%，其影响因素主要表现为：第一，受临近春节人才市场需求量不大、年终奖金发放等因素影响，员工在1月、2月离职的愿望不强。第二，公司分别在本年度3月、9月组织了大规模的人才招聘会进行了大量的人员补充，受此因素的影响，在4月、5月及10月的离职率呈现偏低的趋势。

同时，公司在3月、8月、9月及11月这四个月份员工的离职率明显偏高，离职率均超过10%。其影响因素主要表现为：第一，在3月份，本地区房地产人才市场的人才需求数量明显上升，成都商报、华西都市报等成都主要媒体均出现大篇幅的针对房地产行业的人才需求招聘。受此因素的影响，公司在3月份出现员工离职率明显偏高的趋势，其离职人数已远远超过1、2月份离职人数的总和。第二，受公司内部各因素影响，公司在8月、9月两个月均表现出离职率再度上升的趋势。在9月公司组织的大规模招聘，也受此因素的影响。

（三）各岗位序列离职率

根据公司的业务发展流程，本部分将公司各岗位划分为管理类、工程类、策划类三个岗位序列，以便于对公司各岗位的流失情况进行分析。其中，管理类包括人力行政中心、财务中心、招标办及总经办，工程类包括工程部、预算部，策划类包括产品研发中心、策划部。

从上面的数据上看，公司管理类岗位的总体离职率最低，而工程类、策划类岗位的总体离职率明显偏高，其中策划类岗位的总体离职率已超过公司的总体流失率。可见，公司业务类人员的流失率已远远超过职能类人员的流失率。对一个高速发展的房地产企业来说，此种人员结构流失极为不合理的现象对公司业务的发展将产生极为不利的影响，应引起高度重视。

（四）各职务等级的离职率

为便于对人员离职率的分析及统计，本部分将公司的职务等级分为中高层人员及员工两大部分，其中，中高层人员指各部门负责人及以上。具体数据见下图：

从显示的数据上看，在公司总体离职率偏高的情况下，公司中高层人员的离职率也呈明显偏高的趋势。其中，在年度总监级人员的离职总人数为4人，占中高层人员离职率的50%，该部分离职人员中以策划类总监离职表现的尤为明显。可见，公司的中高层管理人员队伍稳定性不高，以致出现策划部门频频“换帅”现象。

三、员工离职因素分析

根据对成都房地产市场各岗位薪资水平的了解，预计我公司目前实施的薪资水平属房地产行业薪资总体水平的80分第一文库网位左右。可见，出现离职率偏高的\'现象，与薪资因素关系不大。本报告认为，产生人员离职的主要因素有以下四个方面：

（一）上下级沟通不畅。从对部分离职人员面谈的结果上看，员工与直接上级的沟通不足，是导致员工离职的主要原因。主要表现在两个方面，第一，公司中层人员尚缺乏主动和下属沟通的意识和技巧，尤其是在工作技能指导方面，以致员工在工作中遇到困难、信息不足时，不能得到部门领导的及时帮助。此种状况的长期存在，必然引起员工在心理上的不满。第二、沟通的渠道不畅通。关于公司基层员工建议、投诉等信息，我公司尚无一套完整的沟通渠道。虽实施了总经理信箱制度，但实施的效果明显不佳。第三，离职管理水平欠缺。在员工提出离职或公司主动劝退过程中，部门负责人未能与离职人员进行充分的离职面谈，这就增大了员工离职的可能性。

（二）职业发展空间不足。随着员工工作年限、工作技能的不断增加，明确的职业发展空间便是留住员工的重要途径，而目前公司尚无完整的考核体系、培训体系及人员晋升体系，尤其在员工晋升途径上。这必然导致部分具备高技能、丰富经验离职现象的出现。

（三）公司凝聚力不强。企业文化的建设关系公司人才队伍的稳定性。飞森公司在经历了七年的发展历程中，公司员工的凝聚力问题一直是公司企业文化建设的短板，主要表现在企业文化理念不明确、公司发展战略传达不到位及各部门沟通协调度不够等方面。

（四）奖惩制度不合理。公司已制定了明确的公司奖惩制度，但执行的效果不佳，部分员工抱怨大，这也是员工离职的一个重要原因所在。主要表现两个方面，第一，在制度规定中，对奖励和惩罚的标准界定不明确，以致奖惩的随意性过大。第二，在执行过程中，惩罚的力度过大，而奖励的力度过下，以致奖与惩不平衡，员工出现抱怨、不满情绪。

四、建议

结合以上离职原因分析及公司发展现状，本部分从以下五个方面提出改进建议，试图在一定程度上增强公司员工的稳定性。

（一）建立人员晋升机制。明确的人员晋升机制不仅有利于拓宽员工的职业发展空间，更有利于解决公司公司管理人员短缺问题，这为项目储备合格的项目管理人员尤为有利，建议从以下几个方面予以完善：第一，加强公司的职位体系管理，明确划分职位级别（如：总经理级、总监级、经理级及主管级别等）并严格区分工资待遇。第二，明确员工晋升的职位范围、晋升应具备的条件、晋升程序及晋升考核等流程。

（二）清晰的定位中层管理人员的角色。由集团人力行政部制定针对各中心（部门）负责人岗位说明书，严格规定其职责分工。除业务上的工作职责外，建议强调以下几点职责：第一，管理者作为“导师”要担负起辅导本部门员工业务工作的职责。第二、上传下达角色。认真传达有关公司战略会议的精神，让本部门员工知晓公司重大方针政策（保密事项除外）。第三，营造部门和谐的工作环境。同时，人力行政部应多组织面向中层管理人员有关管理技能提高方面的培训。

（三）加强员工离职管理。员工的离职管理一直是我公司人力资源管理中的薄弱环节。建议从以下三个方面予以完善，第一，离职数据的统计。人力行政部应定期统计集团范围内的人员流失数据（包含年度/季度人员流失率、人员离职面谈记录），以有利监控公司人员流失情况。第二、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行政中心负责人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。第三，离职程序。人力行政中心制定明确的员工辞退、离职程序，避免部门负责人辞退员工的随意性。

五、结论

一个稳定的、优秀的人才队伍，对公司发展战略的实现起到至关重要的作用，通过此报告希望引起公司领导对员工离职情况的高度重视。

**离职率调研报告篇三**

人力资源服务商发布《20\_\_企业离职与调薪调研报告》。报告说，20\_\_年中国19个行业的员工离职率平均为15.9%，为2024-20\_\_年的最低，其中it行业的离职率最高。

数据显示，20\_\_年员工主动离职率也创下五年来的最低纪录，为7.87：1，占离职总人数的88.7%。而20\_\_年主动离职与被动离职比率为16.3：1，即主动离职员工占总离职人数的94.2%。报告预期，20\_\_年这19大行业的离职率将会上升，薪酬增长也将达到7.8%，远超过20\_\_年5.1%的水平。

某人力资源服务商《离职率调研报告》每年发布一次。本次调研于20\_\_年10-12月进行，共收集企业问卷3368份，覆盖化工能源、金融、汽车制作等19个行业。高科技、制造业、房地产和消费品等四个行业的离职率报告同期出炉。

主动离职减少员工满意度下降

调查显示，八成以上的企业经营业绩在20\_\_年年底陷入最低点，这一变化也改变了薪酬增长和跳槽离职的节奏。人力资源管理的策略从“人才争夺”转向“人才培养”和“成本控制”。20x、20\_\_年19个行业的平均离职率分别22.3%和23.1%，20\_\_年只相当于20\_\_年的70%。

调查数据显示，行业间的离职率差异并不明显。离职率最高的行业是高科技18.3%，离职率最低的行业是生物医药，为12.6%。但是职能间的离职率差异迥然：营销类岗位的平均离职率最高，达到29.9%，主、被动离职率比接近19：1；其次为技术研发类的岗位，平均离职类为26.6%；主、被动离职率比为13.6：1；生产类岗位离职率为14.1%，主、被动离职率6.5：1；行政类职位的离职率最低为6.2%，主动与被动离职率比为3.4：1。虽然此次调查数据与20\_\_年营销类离职率38%，技术类33%等不可同日而语，但是离职率高低的排行与20\_\_年如出一辙。

受经济不景气的影响，20\_\_年主动离职率人群明显减少。20\_\_年全国最大的招聘网站共发布职位850多万，虽然与20\_\_年接近，但是20\_\_年1-6月份发布的空缺职位相当于20\_\_年同期的75%.工作不好找，使得人心思稳。另一方面，由于薪酬增长放缓，特别是企业间和行业间的薪酬差异缩小，通过跳槽实现薪酬的跳跃性增长变得越来越困难。如果考虑到通过一些非常手段迫使员工提出辞职等因素，那么实际主动离职率的比例更低。调查显示，基层员工的离职率和主动离职率最高，分别为29.2%和20.5：1；中层高管理和技术人员（主管/经理/总监）为16.5%和11.6：1，高层管理和技术人员（副总裁/总经理/总裁）仅为7.2%和1.6：1。

但是调查也显示，尽管主动离职人数减少，但是员工对雇主的满意率却没有相应提高，而雇主对员工的满意度也呈现下降趋势。薪酬是员工的最大的不满，其次是不满于企业对经营状况的秘而不宣，排列第三的是企业对员工的关爱不够。而雇主对员工的不满多为工作知识和技能不足，敬业度和忠诚度。

某人力资源服务商薪酬调查部分析认为，经济危机对职场人士的心理带来了深刻的影响。减薪裁员、内部调动、强迫休假、缩减部培训等等，虽然减少了企业人才成本，但也影响了员工士气，职场中人普遍存在状态低迷，工作效率降低，工作意愿不强。不过，根据以往经济周期的运行规律，随着经济增长，员工离职率将逐渐回升，并可能在短时间出现跳槽高峰。

20\_\_年加薪预期7.8%

受经济不景气的影响，20\_\_年调薪幅度相比20\_\_年跌幅逾50%，为5.1%。但欣慰的是，调查数据显示企业在20\_\_年预计调薪幅度、调薪次数等方面的预期都好于20\_\_年。

某人力资源服务商的调查发现，超过三分之二的受访企业表示将在20\_\_年增加人才管理预算。由于经济不景气影响而造成加薪滞缓的高科技、物流、贸易和机械制造等行业，将在20\_\_年予以“补涨”。而未受影响的互联网、快速消费品等行业20\_\_年的加薪幅度则等同于、甚至小于20\_\_年。另对19个行业的200多家领先企业调查发现，在20\_\_年凭借实力积极招聘和储备人才的企业，20\_\_年的加薪幅度也较小。

由于对20\_\_年的经济局势有不同的预见，一半以上的企业将保持甚至扩大员工现有薪酬中浮动比例，“绩优”的员工将获得更高的收入。同时，八成以上的企业称，在人才竞争中将首先考虑“加强雇主品牌建设”或者“扩大雇主口碑传播”，而不是“提高员工薪酬福利”。事实上，很多企业将20\_\_年的业绩增长首先归功于“开支节省”、“国家政策”或“全球经济好转”，而“员工的努力和配合”的作用不明显。

20\_\_年工资水平占gdp的8%，而国务院预测20\_\_年的物价将达到5%。某人力资源服务商薪酬调查部预计，20\_\_年企业提供的薪酬将更具有弹性，同时将会根据业绩和物价指数的波动，多次调整员工薪酬。

**离职率调研报告篇四**

一、调查目的、对象及方法

1、调查目的

为了更加清楚全面的的了解员工离职的原因，从而找到合适的解决方法提高公司员工的满意度和幸福度，使他们为公司创造更大的价值。改进公司管理模式使公司管理更加科学和人性化，实现公司可持续性的和-谐的发展。

2、调查对象

通过对本企业近4年的离职记录进行统计及进行发放问卷的方式进行调查。本次调查共统计离职记录190份，发放问卷200份，收回问卷200份，问卷有效率100%。完全符合抽样调查的原则，该样本具有代表性。

3  调查方法

主要采用问卷调查法、数理统计法、文献资料法等研究方法。在查阅国内外有关人力资源文献资料基础上，对问卷进行认真设计，对回收的调查问卷运用统计学软件进行分析，并根据调查统计结果提出相关对策。

对于企业员工来说，离职相对较小，从时间、成本、组织工作量来说很方便。再而普查的结果更为准确。

二、调查内容

1、员工离职原因

从调查结果看，员工离职原因主要可分为薪酬水平原因（60%）；薪酬的公平性或激励性原因（32.1%）、个人身体、志向或家庭原因（25%）、缺乏足够的职业发展机会（34%）、个人价值得不到体现（27%）、难以承受工作压力（25%）、个人性格与工作内容不相适应（10%）、团队氛围原因（20%）、办公环境原因（30%）、行业性质或政策原因（5%）。

在通货高度膨胀，cpi不断攀高的情况下，薪酬水平无疑成为员工离职的首要原因，占60%，薪酬的公平性或激励性原因占32%；同时越来越多的人开始根据自身情况，对自己的职业生涯进行重新规划，其中选择缺乏足够的职业发展机会而离职的占34%。

2、员工离职时间

调查结果显示，员工的离职高峰期集中在第一季度，占总离职人数的53%，春节后成为员工跳槽的高发期，其后的三个季度中，离职率逐季下降。这成为一种普遍规律，不同岗位间差异性不大。

3、离职员工工作年限

离职员工在本公司工作年限在4年以上的有11人，占6%；2-4年的有31人，占16%；2年以内的有48人，占25%；1年以内的有100人，占53%。工作在一年以内的员工辞职率比较高，工作在一年内员工思想不稳定，仍处于选择期，工作在2年以上员工相对比较稳定。

4、离职员工籍贯

调查显示，离职员工籍贯为本地区有80人，占42.1%；在外地有110人，占57.9%，表明在企业中当地员工相对比较稳定。

5、离职员工文化程度

离职员工中小学及以下文化程度的有22人，占11.6%；初、高中的有28人，占14.7%；大专及以上有130人，占68.4%。企业中大专以上员工离职率较高，大专以上员工具有高等教育学习经历，很多人不愿意一直从事一线岗位工作，同时在积累经验后，工作经验为跳槽增加类筹码。

三、调查分析

1、1年一般会出现在初涉职场未满两年的时间段。主要受尝试性就业心理的影响，很多人抱着“先找份工作做起来，不好就换”的心态开始第一份工作，或者想象这个行业或这家公司“不错”而进入企业，当发现环境、人际关系、工作责任和强度等不能适应时，便果断离职。

2、近年来，随着劳动力受教育程度的迅速提高，对收入的预期也在提高。年轻、受过教育的员工对薪酬的期望值更高。由于专业特征强，多数企业不愿跨行业招募，而行业内人员的频繁流动又使企业不愿提供专业培训，提高薪酬成为招人、留人的最好手段。

3、管理方式粗放。管理方式粗放，形式单一，使员工产生抵触情绪，而很多干部是从技术做起，缺乏专门的管理沟通经验，导致部分员工带情绪离职。

4、 专科以上学历人群离职率最高。经过两三年的成长，不少人认为自己有了足够的升值资本，希望拥有更大的职权。在中国，很多人认为如果不能在两三年里获得提升，那就意味着在这家企业的前途终结。这个年龄层的离职常常是为了寻求“升位”。

5、工作延点，没有节假日，正常的公休得不到保证，员工幸福指数下降。

四、调查总结与建议

1、改变管理方式。在“80后”员工日益崛起的今天，企业如果不能尽快转变管理策略，将会面临更加严峻的人才管理危机。除了薪酬以外，员工更加关注自身的发展，更加重视自身价值的实现，更需要得到的是公司对他们能力的认可和肯定。

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