# 企业人才流失动因透析

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-09-06

*企业人才流失动因透析企业人才的流失在当今已经成为一个普遍的现象，而如何留住人才也是企业人力资源管理者一直努力研究的课题，有关解决方案涉及薪资、事业、企业文化、培训、个人前途等多方面。ERP是一门高新科学技术的应用，人才更加缺乏，其流动的原因...*

企业人才流失动因透析

企业人才的流失在当今已经成为一个普遍的现象，而如何留住人才也是企业人力资源管理者一直努力研究的课题，有关解决方案涉及薪资、事业、企业文化、培训、个人前途等多方面。ERP是一门高新科学技术的应用，人才更加缺乏，其流动的原因更具有其特点，给企业造成的影响也是巨大的。

企业实施ERP一般会涉及到两种人才，一种是我们经常说到的CIO(信息主管)，另外就是IT

人员。这两种角色在企业的ERP应用过程中，各自发挥着不同的作用，是一个相互配合、分工明确的协作团队，缺少了哪一个角色，都会影响到工程的开展。他们离职的动因也是不同的，因此，把好这两种角色人才流失的脉，才可对症下药。

1、创造的价值得不到客观的评价

ERP的推广应用在企业面临的地位是为难的，许多人都认为，这是一个效劳性而非主要业务的工作，只会花钱不能创造价值。从业人员的地位、作用受到冷落，创造的价值得不到认可。其实，ERP从业人员在实施方案中的一个创新和前瞻性的思考，都会给企业管理带来提升，产生间接的经济效益。ERP系统一旦运行，后期的日常维护是离不开IT人员的。随着ERP的深度应用，战略实施过程所采用的方法、步骤与信息化战略是紧密相关的，信息化建设实施的成败将影响到业务战略的成功与失败。客观地评价ERP从业人员所创造的价值，提高他们在企业中的地位，营造一个适宜他们开展的良好空间是留住人才的一个明智之举。

2、工程的选型给CIO留下了未来离职的火种

企业的CIO在规划ERP系统工程时，具有空前的热情和动力，终于有了可以展示自己才华的一片天地。因此，带着工程团队努力查找资料，软件产品的考察与比照，典型客户的取经等等，可谓是尽心尽职。当充满信心地完成工程选型建议书等待领导决策时，却出乎意外地被否认了，满腔热情无形中受到打击。一种失落感会油然而生，从而给后来的离职埋下了火种。一旦在工程实施中出现一些引火点，他们就会毅然离去。一副担子，一份责任，信任是留住人的一个前提，它表现在具体的工作细节之中。

3、企业领导的支持与关心

ERP系统的实施是一项复杂的系统工程，涉及到多个部门、多种业务流程之间的互相配合和互相制约，是在同一根链条下进行协同工作，难免要涉及到企业管理机制、组织机构、管理模式和方法的重大调整，这些都需要得到领导的支持。但往往在有些企业中，反映的问题得不到解决而严重影响工程的进展。CIO的压力越来越大，情绪受到极大的打击，对工程的推动心灰意冷，逐渐产生淡出的心理。一旦积累成多，一封离职信就会摆在领导的面前。此时，才会引起领导的重视，但已晚矣。作为负责推动企业信息化的领导，在CIO需要领导支持的时候，不能只说在嘴上，一定要表现的行动上。并建立一个良好的交流和沟通机制，在企业领导和CIO之间达成共同的价值共识，给予工程更多的关心，那些想做出一番事业的人才也一定会给予企业一个持续的回报。

4、造就事业的成就感

在ERP工程推进过程中，工程团队的技术人员扮演的是祈求者和苦行僧的角色，在各个部门进行培训、指导和大量的说服工作，祈求业务人员能够尽快地熟悉系统并使用之，忍受着来自各方面的牢骚和不满。一旦工程应用获得成功，各个部门又都把功绩揽在自己的头上，无视了IT人员的奉献，这种反差在企业中普遍存在着。ERP工程实施的成功，企业的IT人员是功不可抹的，他们要学习许多的知识，付出辛勤的劳动，造就一种事业的成就感是企业留人的一个很重要方面。

通过工程的成功实施，CIO得到了锻炼，不只是技术的领导者，同时具备了沟通能力和良好的业务知识，为未来的信息化战略与经营战略的结合打下了坚实的根底，这时的CIO应该是企业决策中心的一员。在我们成功实施的企业中，为此也造就了诸多的信息化专家，被企业推荐到省市ERP专家组的队伍中，这与企业对ERP人才的认识和重视程度分不开的，他们的事业成就感不仅表达在企业内部，更要在社会上得到表达，具有这种事业成就感的人是不会轻易离去的。

5、ERP实施成功后的信息化战略

ERP系统投入运行后，往往会产生一种IT人员的工作重点从前期的调研、分析设计、开发、培训工作转到了日常系统维护的错觉，这是不正确的，也是企业普遍存在的问题，其实，ERP的应用是无止境的。由于缺少交流，ERP从业人员不知道未来企业还需要他们做什么，没有了继续学习和提高的时机，担忧知识和经验的贬值，产生专业的失落感和职场挫折感，在这种无为的迷茫中，逐渐培育和积淀离去的动因，一旦挡不住高薪的诱惑和自身价值的表达，离去就成为了必然。

信息化建设是在一个“认识、积累、提升〞，逐渐得到完善和高水平应用的过程。最初的应用是适应现有的业务流程模式，随着应用的成功，企业可以从被动的业务需求走向主动的信息化战略的制定与实施，海尔的供给链和客户关系管理体系的计算机支撑系统的成功使企业的业务战略获得了成功。此时的工作更富有挑战性和主动性，是一种更高层次的应用，将这种应用升华的变化与IT人员及时进行交流，可以更加鼓励他们留在企业更好地发挥他们的聪明才智。

6、职业生涯的转换

ERP的推广工作是围绕业务开展的，实施人员必须要了解各个部门的业务需求和工作流程，才能制定合理有效的实施方案。在整个实施过程中，他们学到了业务知识和信息化应用的真谛。为了这种复合型人才的知识保值和增值，给企业创造更大价值，一种有效的策略就是把他们推到具体的业务岗位上，形成职业生涯的转换，这种职业角色的转换不但可以留住人才，同时可以使业务拓展和战略实施与信息化建设紧密结合在一起。

ERP人才流动的动因是多方面的，与整个社会大环境和企业自身对他们创造价值的认知度、在企业中的地位和作用有关。在人力资本和知识资本不能相匹配的情况下，要想留住ERP人才应该从企业的人才战略和管理上下功夫。企业ERP人才的流失有其鲜明的特点，留住人才的方法也是多方面的，在企业整体人力资源战略框架根底上，对于个案要有其特殊性。上述谈到的内容是我们在多年推动企业信息化工作中总结的一点体会，供企业参考。

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