

# 员工离职分析报告[五篇][修改版]

## 第一篇：员工离职分析报告

2014 年度离职分析报告 2014 年度人员离职分析报告主要从员工流失与在公司服务年限、年龄、学历、离职人数、离职原因等几个维度进行分析。

一、离职总概述：2014 年 1 月 1 日到 2014 年 12 月 30 日，期间共流失了 1037 名员工，其中事务职

94 人，占比 9.06%；间接技能职人员 88 人，占比 8.29%；直接技能职人员 866 人，占比 82.64%。

## 二、人数分析

### 1、月离职人数分析：

受今年公司订单的影响，2014 年年初订单比较多，车间员工招聘人数多，人员的流失相比较其它时间段要大。而年末的订单相结比较少，故流失人数也较少（9 月份因公司订单减少的缘故，加班时间较少，造成车间比较多的人员提出离职）。

## 2、各部门离职情况分析：

事务职的流失人员最多的是计划部，达到 26 人（部门总离职人员：76 人），直接技能职流失最多的是生产部（老）达到 340 人（部门总离职人员：314 人）。

## 3、核心岗位分析：

从图表反应出，2014 年 1 月-12 月公司核心手艺岗位人员有 14 人离职，个中以开发部的核心岗位离职最多。在 2015 年开发部应该增强部门人员管理工作，降低人员流失率。

注：核心手艺岗位包括结构工程师、工程组全体员工（不含文员）、品质工程师、手艺支持工程师。

## 三、离职人员息分析

### 1、工作年限：

以上图表反应出，在公司效劳期限在 6 个月内的员工离职率较高，其次是 1 年到 3 年的离职率相对较大，效劳期限越长的员工，离职率越小。根据离职面谈数据得出分析：①新进员工在刚进入一家新的公司的时候，心理波动较大，因为他在进入公司前大概会对公司有一种期盼或是一个理想的模式，但在

进入公司后大概会觉得理想公司与所理想的模式不太符合。因为，只要稍受外界一点点情感影响就会辞职，又或者处于一个新的糊口和工作环境的时候无法顺应。

②车间现场管理人员（班长）与新进人员的勾通也造成了新进人员离职率高的原因，现场管理人员在与员工的沟通上以及管理上要注意方法、方式，以减轻员工的心里压力。

③出产员工反应新入职员工比老员工的达成工时要低，到手的工资不多，也是造成离职的首要原因。

### 3、学历分析：

以上图表反出，初中学历的人员流失占比达到 69.72%，占比是最大。我公司属于制造业，相对而言车间员工的流失会比较大，而初中学历的人员主要集中在车间员工，普通车间员工找工作成本低，且工作容易找，故流失较高。考虑到公司是国家级高新技术企业，所以后续在招聘车间员工时，

尽早招聘高中或中专及以上学历，提升公司的学历结构。

### 2、年龄分析：

以上图表反出，在公司效劳均匀年岁在 21 至 25 岁的员工离职率最大，比例达到 39.31%。反之，年岁越长的员工，离职比率越小。分析得出结论：

①年龄在 18 至 20 岁年龄段的员工，思想处在未完全成熟状态，玩心重，本就属于频繁跳槽的群体。

②而年龄处于 21-25 岁、26-30 岁这阶段的员工，正好与其职业心里发生冲突，因此阶段的职业心里波动较大，并且此年龄段深受阅历、金钱、爱情、地位、机会等个人因素影响，总怀着一种，“可以找到更好的工作”的心理而影响到辞职。

③而年岁跨越 31 岁以上的人员相对不乱，则此年岁段人员处在一个思想都较为不乱的状态，且大多半都有家庭，有义务，有家庭经济的压力。因此，离职率相对不乱。

#### 四、离职原因分析：

从 2014 年起，人力资源部针对离职人员有做离职面谈，在事务职员工中随机抽取 45 人离职面谈做样本（占事务职总人数比重：31.91%），在技能职员工中随机抽取 55 人离职面谈做样本（占技能职总人数比重：5.77%）。据统计分析主要离职原因如下：

事务职类：

从图表反应出：大部分的员工是因为工资偏低、发展空间有限找到更好而选择离职。说明员工选择离职时，更多的是比较看重薪资待遇、发展空间方面等因素的考虑。因此，公司在每年 7 月份调薪时，制订核心技术岗位薪酬时，与市场行情相比要具有竞争力，而一般职能类的岗位在制订薪酬时，与市场中等薪酬保持一致即可。同时，完善公司内部竞聘选拔机制，针对一些基础类的管理岗位或文职类岗位，建议从内部员工中提拔，提高员工的工作积极性。

技能职类：

从图表反应出：大部分的技能职员工是因为工资偏低、工作时间太长而离职；与上级相处不融洽而离职的比重占到 12.73%，说明相关部门的上级在与员工沟通的过程中，沟通表达不正确，也是造成技能职人员离职的一个重要原因。

五、改善步伐/建议

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

1、加强新员工试用期的跟踪管理工作：人力资源部与用人部门需定期跟进新入职员工在公司的表现，

用人部门要做好新员工岗前培训，积极引导新员工融入新的环境。

2、完善公司各岗位的职业发展通道：让员工分明知道本岗位的职业晋升方向，同时，增强对员工的专业知识及技能的培训。

3、招聘要方面：从年龄分布情况得知，31-40岁这一阶段的人员稳定性比较高，所以针对在招聘车间

一线员工时，尽早优先录用高中或中专以上，且年龄有28-38岁左右的人员，学历相对比较高，接受新事务能力强很多。另外，这一类人员有经济压力，不会平凡的跳槽。

4、做好选、育、留才方面的政策：严控公司人才选拔的要求，宁缺毋滥。同时，对于绩效表现优秀的

员工给予适当的物质方面、精神方面的鼓励，提高他们在公司的成就感。

5、继续完善员工文化活动的建设：2014 年公司增加了员工座谈会，让员工在座谈会各抒己见，对于员

工提出的合理诉求，公司给予积极妥善的处理，提高员工对公司的满意度。另外，7 月中旬公司成立了 7 支员工活动协会（登山队、篮球队、羽毛球、自行车队等），定期有组织户外活动，加强了员工间沟通交流，增加了员工对公司的凝聚力。因此，在 2015 年公司要更好的把员工文化活动做好、做强。

篇二：2014 离职分析报告[离职分析报告] 2014年

#### 一、员工离职息分析

我们主要从离职员工流失率、在公司服务年限、职务级别、学历、离职原因等几个方面进行分析。

根据公司自 2014 年 1 月至 2014 年 11 月期间公司员工的离职情况统计显示，公司员工离职人数为 168 人，其中公司减员政策调整流失 47 人，出现合同终止情况流失 26 人，无法胜任工作流失 13 人，自愿性离职流失 82 人。年率离职率为 37.4%，且本年度由于个人原因（如：健康、结婚、进修、自行创业、家庭因素）离职 54 人，离职率为 32.1%。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。表 1 离

职员工汇总表备注：2014 年离职人员明细：按照离职原因进行统计，见附件 1。

（一）离职员工在公司服务年限分析

表 2 离职员工服务年限分析表

分析：

本年度，离职高峰期发生在员工进入公司初期。根据分析公司一年以下离职的员工占的比例为 48.2%。一个员工在进入新公司后一年摆布的时间最容易出现波动，因为他在加入公司前对公司有一个期望或一个理想模式，进入公司以后大概会感到理想的公司与他的期望是纷歧样的，或者他对企业文化或工作不顺应，在这种情形下，人容易变得浮躁或彷徨，外界稍有刺激或内部突遇不顺，员工会容易离职。再者，自 7 月开始，出产车间因为工程出产的需要，在原有定岗定编的基础上进行了扩编，试用期内单位与小我双向选择不适合应招岗位的有 56 人，占不足一年的员工离职率 69%，应招岗位试用期内试用人员的流动性大，是造成员工在进入新公司后不到一年离职率增加的首要原因。



第二个离职高峰期发生在服务年限 5 年以上，占比 14.3%。经过 5 年多的积累，员工个人能力、经验已有了一定的沉淀，在这期间，如果这个阶段公司不能激发起员工新的工作热情，或者员工看不到职业发展机会，他们会容易离开。加之佳隆公司的历史沿革比较久远，2007 年重组之后企业中有绝大部分前身企业的员工继续留任，随着时间的推移，部分老员工的身体、能力状况已经不能胜任现有的工作岗位，部分老员工选择卸任回家享受天伦之乐，同时公司对已经不符合岗位条件的老员工在 4-5 月人员调整期间进行了劝退。以上三大原因是此阶段人员离职率相对较高的主要原因。

## （二）、离职人员学历结构分析表 3 离职员工学历结构分析表

分析：

根据图表统计，在离职员工中，初中及以下学历比例为 48.8%，高中/中专学历比例为 30.3%，这部分人群在公司组织架构中多为一线生产员工，其文化程度不高，不会过多的考虑长远的发展问题，多是着眼于眼前的利益，流动性比较大，当公司的薪资福利不能达到其原本的期望时，他不会过多的考虑公司是否给与其稳定的工作环境，正规的社保福利等因素，在同等强度劳动力作业的前提下，他们更会愿意选择每日高报酬

哪怕是临时工，大部分存在这种想法的员工就会选择辞职。同样这类人群在社会上的应招面比较广，当公司发现其不能胜任本职工作时，公司会选择辞退。大专及本科以上学历离职率在 ，大专及以上的人员流失，一方面是因为这部分人员拥有一定的学历，当他们在企业积累到经验时，往往会觉得自己能力方面有了很大的提升，如果公司不能激发起其工作热情，或者员工看不到职业发展机会，他们会容易离开。另一方面，这部分人员多集中在重工机械两厂的技能人才上（15人），占大专以上人员流失率的 42.9%，针对车间的数控操作工、钳工、焊工，公司今年进行了扩编，在新进人员时，一方面陆续淘汰新入职技能偏差的人员，一方面淘汰进入公司 1-2 年但是劳动纪律不强、对公司集团归属感不强、技能相对老员工有所不足的人员，这就出现大专以上技能人员的离职；再者公司在 4-5 月份进行人员调整时，此部分被调整人员有 12 人，流失率占大专以上人员离职率的 34.3%。

表 4 离职员工月份分析表  
分析：

年 11 月

份总离职人数为 168 人，其中 2 月份、3 月份、

4 月份员工离职率相对较高，原因分析为：

1、本年度 2 月初为春节，春节后一个半月是员工发生思想异动最常见的时间段，这一时间段是人才市

场举行大型春季招聘会次数频繁、企业开始招聘新人或做人才储备的最佳阶段，对已有思想异动的员工来说，无疑是寻找新工作外部环境最佳的时间。这样就导致了年初 2-3 月份员工离职率的增大。

2、4 月份离职人员占全年总离职人员的 25.6%，居全年之首。原因在于 4 月份公司进行了人员调整，

4 月份离职总人数中占了 97.7%的比重，这是导致 4 月份离职率高的直接原因。

3、其他几个月份员工离职率基本平稳。

（四）离职人员年岁情形比较分析

表 5 离职员工年龄结构分析表

以上图表反映出在公司服务平均年龄在 40-50 岁的员工离职率最大，20 岁以下的员工离职比率最小，据调查得出结论：

、年龄在 20 岁年龄段的员工，公司招聘人数本就不多，其占公司总人数的比例非常小，多为刚出校门的学徒工，其思想还处在未完全成熟状态，玩心重，本就属于频繁跳槽的群体。

2、而年龄处于 21-30 岁这阶段的员工，占公司总人数的绝大比例，而这部分人群的年龄段正处在与其

职业心里发生冲突，因此阶段的职业心里波动较大，并且此年龄段深受阅历，

### 篇三：员工离职原因分析报告

#### 员工离职原因分析报告

鉴于最近辞职员工较多，为增强公司与员工之间的沟通与深入交换，了解离职员工的真实想法主意与原因，为公司从根本上解决问题、改变现状，力争留住现有员工，降低公司人员流失率供给根据，本周特抽取部分待离职员工进行离职面谈。

（取数截至 10 年 8 月 11 日 18:00，此些人员为待离职人

年 8 月 11 日 15: 00 面谈地点: 人力资源部 5f 会议室

## 8 月 12 日办理离职手续员工

面谈内容: 待离职员工的真实离职原因, 以及对五金部的意见 (详见离职记录表)

本次离职面谈共对 13 位五金部待离职员工进行了调查, 通过整理统计问卷数据, 得到相关数据及分析:

### 一、离职员工年龄构成

通过统计数据图表得出: 在查询拜访的人员傍边, 年岁构成方面: 90 后有 7 人, 占本次面谈人数的 53.85%;

80 后 4 人, 占 30.77%; 而 70 后 2 人, 占 15.38%。由此可见, 90 后人员流失是五金部离职人员的人数较多,

比例较大。

### 二、离职员工工龄构成

由上述图表可以看出: 在离职员工工龄方面: 工龄为 1 个月 8 人, 占本次面谈总人数 61.54%; 2 至 3 个月和 6 月-1 年的各两人, 各占比例 15.38%; 工龄为 6 至 7 年的只有一人, 占

。从以上数据可以看出：离职员工当中大部分都是刚入职不久的新员工，因此，在新员工招聘上，应适当调整员工的选聘五金部员工条件，招聘更能适应此部门的员工。

由以上图表可以看出：员工离职的离职首要有两大原因即外部原因与内部原因。内部原因包括公司炊事欠好，上班时间长，工作量太大，工作环境欠好，无晋升机遇以及工作无成就感等六方面；外部原因有健康因素，求学深造，转换

行业等个人原因。在以上内部原因中，上班时间与工作环境是导致这 13 位待离职员工离职的主要原因。据员工反映：过长的上班时间使他们身体疲惫，干活提不起劲，从而也导致工作效率不高；在工作环境方面，主要反映车间太热，太脏，建议加装数台电风扇；此外，员工还反映，上级应多关注员工身体状况。综合以上各方面数据及图表，现针对员工离职原因进行分类，主要有如下几个方面：

- 1、不适应当前工作环境。主要是新入职的 80 后 90 后员工，不适应五金部工作环境，以及过长的工作

想象的辛苦很多。

2、家庭原因以及个人身体状况导致辞职。这类辞职员工主要是老员工，工龄6月以上的，均因结婚、

怀孕、身体不适，以及有急事回家需辞工返乡。他们还表示，如果不是以上这些原因，他们还会继续留厂。

、个人发展定位与公司的晋升空间不对称。主要是80后90后新入职的中专及高中以上学历的员工，

他们表示离开公司后想换个有晋升空间的工作，或者继续求学深造。

针对以上几个方面情况，建议如下：

1、留住老员工，及时了解新入职80、90后设法主意及心理静态，多与新员工沟通，不仅在工作上给予其

帮助，也要在糊口方面多些关心，从而缩短新入职员工对公司的不顺应期，增强其对公司的归属感。对于新员工的提出的建议，合理的部分尽可能给予改善，

不合理的要对其讲分明原因。不要让员工觉得到部门/公司对他们提出的看法不重视，如同石沉大海。

2、晋升方面：从7月份开始各部门都在做部门的晋升管理制度，此制度为员工的晋升提供明确清晰的

晋升标准及透明客观的选拔流程、分歧发展方向的晋升路线。员工可以根据自身条件，制定符合自己的职业规划，有侧重点的晋升完善自己。希望部门能在开会时及时向员工宣导此制度，让员工对部门/公司，特别是自己的发展充满希望，也能有针对性的对自己的职业发展方向进行规划。

人力资源部 2013年8月13日 篇四：员工离职分析报告  
员工离职分析报告

### 1、员工离职分析的必要性

员工离职，恐怕是所有企业管理者最不想看到的现象了，但它依然存在着。一家企业，如果有太多的员工选择离开，首先是公司的声誉会受到一定的影响；其次是影响内部员工的士气，降低了工作的积极性；第三是企业的生产率下降，影响生产计划，阻碍企业发展。据不完全统计，离职员工走前的一至



三个月中，他的生产率会下降到 40%~50 %，而招聘到的新手，前三个月的生产率只能达到 60%，也就是说一个员工的离职可能会使企业在某一岗位上的生产率在半年时间内只能达到一半。所以，企业管理者应高度重视员工的离职，时刻关注员工的流动状态。

## 2、公司员工离职现状分析

公司至 1999 年成立以来，员工的流动率基本处于一种比较合理的流动状态：每年进入公司的员工明显较多，公司由最初的几十人到将近 800 人，同时，有部

分员工由于各种各样的原因选择离开了公司。为了把握公司员工流动的趋势，尽量减少公司的优秀员工流失，定期进行员工流动状况分析是有必要的。这份报告主要是分析 2011 年 1 月至 2012 年 2 月这段时间公司员工的离职情况。（员工指：正式工和实习生）

### 2.1 员工离职人数分析

#### 2.1.1 2011 年、2012 年正式工离职情形分析

2011 年—2012 年正式工离职情形汇总（表一）

由上面两个图表可以看出：

1、2011年1月至12月公司正式工离职的规律总体呈现出如表二的蓝色曲线所示，正式工离职的高峰

期是在1月和7月。这两个月份恰巧是春节和公司发放年终/绩效奖金的月份。由此看出，公司奖金的发放方式还是有待商榷的。

2、除了1月、7月以及在3月份公司受日当地地震影响、5月裁掉4个正式工外，其他月份正式工辞职

的情形还是比较少的。总体看，公司正式工在2011年的不乱性还是相对较好的，具体的离职原因在背面会介绍到。

3、进入2012年，正式工的离职趋势有了明显变化，1月、2月、3月正式工离职人数同比2011年明显

增多，此种现象应引起重视。2.1.22011年、2012年实习生离职情形分析 2011年—2012年实习生离职情形汇总（表三）由（表三）、（表四）可以看出：

1、实习生离职情况较为集中在1月、2月、3月。其他月份的离职规律与正式工差不多。

2、5月离职人数高达32人，是因为日本地震造成的。

3、进入2012年，实习生队伍的稳定性明显高于2011年：2011年前三个月离职人数达到45人，而今年

年前两个月才只有5人。2.2离职员工服务年限分析 2.2.1  
2011年正式工离职人数有64人，具体服务年限分布情况见下表  
2011年离职正式工服务年限汇总表（表五）

（表六）

由（表五）、（表六）可以看出：

1、在公司服务三年以内的正式工离职的比例是最高的，共占了79.8%。

2、正式工离职的第一个高峰期是在服务年限1年左右，高达将近50%。新员工在进入新公司1年左右

的时间最容易出现波动，或者是因为薪酬福利，或者是因为工作环境，或者内部突遇不顺等等情况，都会让新员工离职。

3、正式工离职的第二个高峰期是在效劳年限在 3 年摆布。此时员工有了一定的工作经验，晋升自己的

意识增强。如果公司不能提供令他们满意的薪酬福利，或者是他们看不见发展前景，或者是没有新的挑战等等，都会造成他们的离开。比如 2011 年生产技术科离职的 4 个设备保全担当，有 3 个人在公司的效劳年限不到 1 年。2.2.2 2011 年实习生离职人数有 89 人，具体效劳时间分布情况下表 2011 年离职实习生效劳时间汇总表（表七）

（表八）

由（表七）、（表八）可以看出，2011 年实习生效劳时间在前三个月的是离职最高峰的时间，既是实习生最不稳定的时间，由此，我们应该特别关注实习生入职三个月的动态，关心他们，让他们尽快地融入到企业中来。2.3 员工离职原因分析

员工离职原因的分析首要的根据是制造三个科的员工辞职报告，制造三个科是公司离职人数最多的部门，虽然有大概是员工乱写一通，但也不乏有借鉴的地方。

说明：以下的数据是以员工在辞职报告中提到的内容分次数填写，比如，

1、工作太辛苦；

2、家人有安排，就应该是这么算：工作安排不满意 1 次，以及家庭原因 1 次。以此类推。

“家庭原因”指：小我糊口，有家人要照顾等。

“个人职业发展原因”指：对自己的晋升不明确、没心等，或者是员工自

己有了更好的发展、换新环境、经商、或者跳槽等

“对工作不满意”指：工作安排的太随意，适应不了，或者是压力太大，环

2011 年正式工离职原因汇总（表九）篇五：  
近期员工离职情况分析报告

近期员工离职情形分析报告

近半年离职人员合计 87 人，其中离职的正式员工为 41 人，其余 46 人均均为新员工（入职不满半年）的离职。

分部门统计：

图 1：x 轴为涉及部门，y 轴为涉及人数。

分月份统计： 2 月 3 月 4 月 5 月 6 月

7 月

图 2: x 轴为涉及月份, y 轴为涉及人数。

(详细名单附后) 人力资源对所有离职人员的离职原因进行了梳理, 试用期员工的离职原因进一步细化分为:

1、不能适应现有的工作环境, 不能融入现有的团队, 自感无法胜任现有的岗位。涉及人数 11 人, 约占 25%的比例。

2、员工在入职前的定位不明, 以待定的状态招进来后, 在较短的时间内, 因公司或个人的原因导致仍然没有合适的岗位, 从而导致的离职。涉及人数 2 人, 如: 邱琳、卢伟, 约占 4.5%的比例。

3、试用期员工在应聘时没有正确地估计进公司以后的劳动强度和难度, 造成进来以后严重力不从心, 或者与预想相差甚远(现实与期望的差距过大), 进而提出的离职。涉及人数 19 人, 约占 43%的比例。

4、新员工在试用期内无法达到公司的考核要求, 无法如期转正, 甚至一再延长试用期仍然达不到转正

条件的，由小我提出或公司劝退的离职。涉及人数 5 人，约占 11.4%的比例。

5、因达不到预定的手艺岗位标准，三个月试用期满后退而求其次，暂以出产级别转正，三个月后仍然在技术方面没有提升，自己又不甘于从事生产一线的工作，于是提出离职。涉及人数 2 人，约占 4.5%的比例。

6、工作压力过大。这一部分，人力资源已经在每周一次的新人跟踪过程旁边对此进行了关注，对外界原

因造成的工作压力进行了一定程度的排解，但是仍不排除员工个人适应能力有限造成的个体工作压力过大。涉及人数 1 人，约占 2.3%的比例。

7、员工小我有了更好的出路，比方考上国度公务员或更不乱的岗位。涉及人数 4 人，约占 9%的比例。

其他隐性的原因（涉及人数及所占比例不详）：

8、工作任务交代不清。这种情形分为两类：雇用时的表述不清，造成新员工发生欺骗感，于是对公司

产生怀疑的态度；到达目标岗位后主管领导在分派任务时含糊不明，造成新员工无所适从。

9、无法与直接主管建立良好的工作关系，没有安全感而造成的离职。

10、没有充足重视新员工的第一感触感染。比方没有在新员工到来时表示热烈的欢送，这个欢送应不单单

是来自人力资源工作人员的欢迎，而是应该扩展到员工所接触的每一个部门，尤其是目标岗位部门的欢迎。部门领导对新员工的到来若无其事，不作一点安排或准备，甚至没有提前准备也不及时表示尽快落实办公设施，会给新员工造成认为自己是多余的、不受重视的感觉。

11、没有合理地安排入职程序。正确把握新员工接受新事物的节奏，在入职培训的安排上，避免出现



以流水线方式不绝歇地让新员工了解企业的情形。给新员工一个合理的顺应期。

12、对试用期员工，在向其强调发展为正式员工的职业道路上做得不够，没有帮助新员工树立强烈的

转正即为现阶段首要目标的意愿。

正式员工的离职原因大致分为：

1、平时表现比较优秀的老员工在某一个岗位停留的时间过久，对现有的工作岗位发生了严峻的疲惫感，

且自感在现有的岗位上无法进行提升、向往更富于挑战性的工作的情况下提出的离职。涉及人数 2 人，约占 5% 的比例。

2、老员工在绩效考核中连续排名靠后，由部门经理和人力资源商议后，劝其转岗，而员工小我不肯意

蒙受新的岗位而酿成的离职。涉及人数 9 人，约占 22.5% 的比例。

3、老员工在公司内的职业糊口模糊造成工作没有动力和豪情，自己又不肯虚度光阴，觉得公司没有适

提出的离职。涉及人数 人，约占 20% 的比例。

4、员工个人有了更好的出路，比如考上国家公务员或更稳定的岗位。涉及人数 4 人，约占 10% 的比例。5、长期工作压力或强度过大，自感身心疲惫，不愿继续承受而提出的离职。涉及人数 6 人，约占 15%

6、因与公司内部员工建立爱情或婚姻关系，为遵守公司的潜规定自发提出的离职。涉及人数 2 人，约占 5% 的比例。

7、进公司后，因工作过失，公司决意安排其到出产一部锻炼，但是因在此期间小我表现仍然欠佳造成

公司各方面都认为其无法顺应其他的岗位，于是长时间安置的车间处置出产，造成与小我的职业规划相左，提出的离职。涉及人数 1 人，约占 2.5% 的比例。

、因不满现有的待遇，或对主管领导存在看法，认为环境无法改变、个人才能无法发挥、升职无望而

主管问题”据统计主要有：主管的领导风格、管理风格和工作能力不能被下属接受；主管本身不以身作则，要下属做到的，首先自己没做到，在下属中缺乏和魅力；主管不根据下属的实际能力和具体情况安排工作，从而使得下属对工作本身丧失心和热情；主管自己主意不定，所言不知所云，经常让下属做无用的工作；主管对下属的工作和困难缺乏支持和帮助。对下属缺乏必要的理解；主管任人唯亲、拉帮结派，对异己打击报复；主管只想要功劳、不敢承担责任，胆小怕事。

将错误和责任推委给下属。常常让下属当其替死鬼；主管缺乏横向合作的良好基础，导致下属工作得不到其他部门同事的支持和帮助；主管对下属封锁必要的信息，视息为自己职权的象征；主管狐假虎，其实色厉内荏。为求心理平衡，常常牵强附会，从而失去下属的信任。如果主管出现脾气暴戾、心情反复无常、心胸狭窄、报复性强、缺乏对人尊重、只注重错误和失败，看不到下属的努力和成绩，那么作为下属很难服从和

涉及人数 3 人，约占 8%的比例。

9、中层管理人员的人事情动没有严厉的程序和很强的说服力，造成部门人员对新任领导的尊重度和服

问题，在公司这种评判首要来自立管领导的制度下，必然会觉得到自身的工作存在胁和不不乱因素，于是采纳“躲”开的策略，寻找机遇调换到其他部门工作。涉及人数不明，但据专业人力资源数据表现，这个因素确实占不小的比例。

10、工作压力大，自由支配时间少，业余糊口单一，工作外的人际圈子太少，给很多尚未解决小我问

题的员工带来来自家庭等方面的重重矛盾，迫于压力而提出的离职。涉及人数 2 人，约占 5% 的比例。

11、历久出差在外的员工在没有办法处理好工作和家庭两者之间的关系的情形下，在最终抉择时选择

保家庭弃工作酿成的离职。涉及人数 3 人，约占 8% 的比例。

1、进一步建立和完善公正平等的用人制度。

2、职位空缺或晋升应先内后外，但必须控制内部雇用的比例，规范内部雇用程序，限定内部竞聘条

制是激励员工提升自我，强化员工对公司不同岗位工作熟悉程度的有效措施之一，但是内部招聘同样也是造成企业内部人员流动量过大的因素之一，一个岗位人员的变动引起的是一连串的人员变动，这样造成的是一连串的关联员工、岗位的调整，势必会带来至少两人以上的员工要去适应新岗位。至于能否尽快适应新岗位，尽快适应新的情况，以及人力资源和关联部门方面的培训工作的大量增加，这些带来的是隐性的人力成本的增加、甚至浪费。所以在以后，内部竞聘的条件会增加一条：必须是正式员工，且在现有工作岗位上至少已满一年。

、依照劳动法加强劳动合同约束。现在的劳动合同对于员工的离职基本上没有设置障碍，几乎是“来的状态，这样不利于工作的稳定，应修改完善劳动合同的约束条款。

4、修订企业福利待遇制度，对中层干部和手艺、贩卖骨干群体设置久远的利益不乱员工。5、现有的经济激励做得已经比较到位，现在需要补充的是在干部中，特别是中层干部中要宣贯重视

精神激励方法来激励员工的工作积极性。

6、加强员工职业道德教育，使员工自发地在比贡献，树正气上下功夫。

7、在企业内部实行轮岗制度，有利于员工之间相互配合与相互了解，提高工作效率。

8、重视文体活动的开展和对外联谊活动的开展，给只身的员工创造条件，关心员工做到事无大小，让

员工后顾之忧。增进员工之间的友谊，加强企业的凝聚力。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/805000120021011104>