

人员流失原因工作总结优选3篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/fanwen/zongjie/216906.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

人员流失原因工作总结1

为了更好地开展人事行政工作，为企业创造更好的工作效益，现将本年度人事行政工作情况汇报如下：

一、xx年度工作总结

xx年度是公司推进行政管理，提高经济效益的重要举措。xx年度人事行政部在公司领导的正确领导下、在开发区相关部门的配合支持下，以经营服务为中心，以项目管理为重点，狠抓公司各类规章制度的贯彻落实，较好地完成了公司领导交办的各项任务，取得了一定的成绩。现将xx年度工作总结如下：

xx年来，做好人力资源管理工作的基本思路是：围绕一个中心，建立两个体系，实施三项制度，即人力资源管理体系和制度建设三项体系，实现人力资源管理规范化运作。通过人才引进和培养，为公司今后可持续性发展储备人才。

一是做好内部人员管理工作。做好员工的入职、离职、调岗、调岗等人事工作的管理，指导员工做好人事日常工作的开展，主要做好员工的教育培训工作，让每位员工都熟悉公司的人员情况和管理制度，熟悉人力资源管理的日常工作，同时还制定好岗位职责及日常工作的考核标准，以在日常工作中做到公平、公正。

二是做好人才储备工作。根据公司人才需求，选择适宜的人才引进相应的专业人才，为公司储备各类专业人才。

一是做好人力资源的日常管理工作。根据各部门的需求，有针对性地选择有实践经验丰富的专业人员进行领导培训，为各部员工输送了骨干专业人才。二是做好员工职业生涯规划工作。根据各部门的人员需求，在确定人才理念后，对每位员工的个性和特长分别做出了个性化的分析和引导，为招聘提供了方向和策略，把好求职的“入口关”。三是做好员工职业生涯规划工作。人才引进非常重要，为此，人事部做好员工职业生涯规划，提高员工职业生涯质量，指导员工进行专业性、针对性的专业知识培训，加强对员工的思想和专业技能培训，开拓他们的视野，引导他们用科学的眼光看问题，提高职业生涯质量，指导员工树立正确的世界观、人生观和价值观，养成良好的职业道德和职业观，形成良好的个人生活和企业职业判断能力，实现个人的人才价值。

一是做好员工职业技能鉴定工作，提高员工的实际工作技能。xx年度，人事部与各部门签订了年

度实习期工作责任书，要求员工认真做好实习登记，确保实习鉴定的完成，并及时将鉴定情况上报总经理。

二是做好员工考勤管理工作。严格考勤制度，做好员工的考勤登记，做好员工的考勤记录，对于上报的勤工单及时上报总经理。

三是做好员工工资调整工作。根据各部门人员的实际需要，有针对性地做好员工工资的调整工作，为员工晋升、调薪、晋升职务发放工作，实施绩效工资分配方案，按照部门岗位职责做好员工的工资调整工作。

一是做好员工日常工作信息的采集，及时将公司员工的信息向总经理室反馈。

二是做好员工人事档案的管理，建立员工人事档案管理的详细内容，对公司各部门、项目部、作业指导分析、员工情况、奖金分配等进行综合考评，实行分类归档。

三是做好人力资源管理的培训开发工作，为新进员工办理转正定级手续，为转正员工签订劳动合同，做好员工的社会保障工作。

四是做好员工日常管理工作，规范员工日常管理，确保管理到位，实现管理的目标。

一是按照集团关于做好人力资源管理信息化及人才管理软件培训的有关要求，对我司各部门、项目部的人员档案、培训开发、档案管理等方面进行了摸底排查，对所有符合公司实际情况的员工档案做好了分类存档，并做好人事资料的管理。

二是建立员工人事档案信息库，全面、准确地了解和掌握各方面工作的开展情况，分类整理公司员工人事、离职人员、调动、调动等人事资料，做到信息源不乱收，该更新的及时更新。

三是做好员工人事档案的管理工作。按照年初制定的全面信息管理目标，对公司员工人事档案等进行收集、整理、归档，做到

人员流失原因工作总结2

在xx年初，公司人员流动较为频繁，我在xx年初时因工作需要调往公司人事部，并在此工作中任职，在此期间我尽心尽责，不管是人事专员还是人事专员这些岗位，我都尽职尽责的做好了工作。

xx年来，在工作岗位上我严格要求自己，不断改进完善个人的工作方法，提高工作效率，较好地完成了工作任务。同时，在思想上也积极地提升了自己，加入了新的工作团队。在此期间，我也深刻地感受到了大家的友谊，同事间的和睦，大家之间的团结。

xx年以来，在领导和同事们的悉心关注下，我在工作上较为出色地完成了自己的工作任务，在各方面都取得了不小的成绩，但也有不足之处，现就今年的工作总结如下：

一、加强学习，不断提高思想水平与工作技能：

1、加强理论学习，使我深刻地认识到学习是工作和生活中很重要的两个方面，也是我今后工作

中的一个重要环节，特别是通过加强理论学习不可少。在日常生活中我注重自己学以致用，努力做到理论指导实际工作，从而使工作水平和思想素质都有了较大的提高。

2、坚定信念，立足岗位，忠于职守，认真履行自己的工作职责，为人事工作尽心尽力。

二、恪尽职守，认真做好本职工作：

3、做好人事专员工作，完成领导交办的每一项任务。

4、做好办公室保洁工作，保持环境整洁卫生，让办公室每天都有干净、整洁、安静的环境。

5、做好公司各种统计工作，积极参加公司组织的各项活动和培训。

人员流失原因工作总结3

人力资源是知识经济条件下企业发展的重要源泉。企业之间的竞争，归根到底是员工的竞争，企业员工流失已成为困扰当前许多企业的重要问题。企业员工流失直接增加企业人力资源重置成本，间接影响企业生产稳定性。如何留住优秀员工，有目的地制定人力资源对策，进而正确治理员工流失已成为摆在众多企业面前急需解决的问题。

>一、企业员工流失的主要原因

随着我国社会主义市场经济的快速发展和国家取消员工流动的各种限制，企业人员流动成为较普遍的现象，这在必须程度上也造成部分企业员工流失严重。企业员工流失，直接导致企业员工数量不足，出现高层次、高本事员工缺乏以及员工年龄结构、专业断层现象，这就严重削弱了企业竞争力，致使企业运作成本提高。由于流失员工所处企业不一样、职业不一样，个人状况也存在差异，所以员工流失原因多种多样，但归纳起来主要包括个人原因、企业原因、社会原因。

（一）员工自身原因1.个人不认同企业价值观

企业价值观是企业文化的核心和基石，它为企业全体员工供给共同的思想意识、信仰和日常行为准则，这是企业取得成功的必要条件。当员工认可了企业价值观时，他们就会按这一价值观所缔造的价值标准去做事，如果员工不认同企业价值观，则志不一样道不合，道不合则不与为谋，那么员工就会选择离开企业。

2.对工作的满意度低

员工通常对工作的要求较多、较高，比如工作条件、环境、挑战性、兴趣、成就感等等任一方面出现问题都很容易导致员工对工作满意度降低。

3.工作压力大

超负荷、压力过大的工作容易导致人的疲劳，甚至对工作的厌倦。

4.发展前景不明朗

一个员工到一个企业中，一方面是为了生存的需要，另一方面也是为了实现自我价值的需要。如果企业并不能根据员工的个性特点来为其设计职业生涯并供给机会使其发挥潜能，从而实现其职业发展目标，即使这个企业很有发展前景，但只是将员工做为实现企业经营目标的工具，也就是说，只注重企业的发展而不研究员工个人的发展，那么员工同样也看不到自我的发展前景，那么也会离开企业。

5.家庭因素

家庭成员，亲人朋友等的支持程度也会影响员工的工作的选择。

6.员工的职业道德与忠诚度

有一些员工由于职业道德不高，对企业与工作缺乏职责感，相比于企业更忠诚于自我的专业，这些员工缺乏职业道德的约束，对企业不忠诚，所以很容易流失。

(二) 企业原因

1.企业的发展前景不明朗

员工要发展，就必须依靠于某个企业，除非是个人创业。如果一个企业没有一个好的发展前景，那么员工也就不会有好的发展前途。从某种意义上说，一个企业的发展空间必须程度上决定了企业员工的发展空间，所以对一个有梦想、有抱负的员工来说，如果感觉企业的发展前景不明朗、战略目标无法实现，在这种情景下，员工认为即使自我努力也不会有大的发展，既然没有一个实现自我价值的平台，那么他离开企业是迟早的事情。狭隘的事业上升空间缺乏追求，丧失前进的动力。根据马斯洛的需要层次理论，人的需要是一个不断上升的过程，当一个人的低层次需要得到满足后，必然期望得到更高层次的需要的满足。对于员工来说，他们的低层次需要已经满足，那么迫切需要满足的就是尊重、自我实现等高层次的需要。如果企业没有良好的发展前景、缺少培训、晋升以及能够施展才华的舞台，他们就会选择离开。

在企业中通常存在两种情景限制了员工事业的发展，一是由于企业受到自身发展程度与经营理念的影响，企业的人力资源管理没有得到足够的重视或还未构成健全的体系，培训、晋升、用人等制度都不够合理，或企业太过注重企业的利益而忽视了员工的利益，使得员工得不到晋升与培养机会；二是企业领导者的个人因素导致人为的阻碍了员工事业发展，比如领导者害怕下属功高震主，故意打击压制下属，或者不信任下属，没有给下属发挥才能权限与空间，又或者领导者任人唯亲，容不下与自我有不一样意见的下属等等，这些都极大的伤害了员工事业的发展。

2.企业内部管理机制不合理

首先，是员工在企业并没有得到公正的待遇。例如，很多庸庸碌碌的人，却位居高位，对那些有才干的人指手画脚，那些有才干的人一开始也许是为了生存而姑息迁就，时间一长心中就会愤愤不平。这就会促使员工离开，即使所拿的报酬比其它企业都要高。其次，员工应有的权利没有得到有效的保障，例如，没有合理的工作时间、休息时间、休假时间，没有国家规定的保险福利等，这也必然使得员工离开企业另谋高就。当前企业管理的普遍现象是人治盛行，过度集权。以人治代替科学，公司管理制度不规范、不健全，没有经过各种规范与科学的民主制度来指引与约束员工的行为，对于员工的考评、奖惩等等全都凭领导说了算，在这样的环境下工作的员工都缺乏安全感。美国员工流失研究专家普莱斯指出，企业集权化程度越高会导致员工流失率越高。相比于普通员工，员工的要求较高，主要表此刻他们对发言权、参与权、知情权等的需要，而在一个缺乏民主与科学管理的企业里，他们的这些需要是很难得到满足的，这会大大降低他们的工作满意度，久而久之就会挫伤他们工作的进取性和创造性，离开就成了必然的选择。此外，民主与科学的缺失，命令式的管理，员工缺乏必要的自主权，使得员工感受不到足够的信任，他们期望得到企业认可与尊重的愿望就得不到满足，他们发挥才能的空间就会受到限制，这些结果都会促使他们离开企业。

3.企业的'实际情景与预期不一样

由于企业为了吸引员工，在招聘时夸大企业的情景，当员工进到企业时，发现情景并不是所讲的那样，也就是比预期要低，那么也不可能长期呆在企业，因为这种欺骗手段就会使员工对这个企业产生不信任感，他怎样可能还会在此长期呆下去呢，更不用说会努力为企业服务了。

4.企业缺乏融洽的人际关系和良好的沟通环境

员工蔑视权威、崇尚平等、追求自主的特点要求企业给员工有一个宽松的工作环境。而有的企业内部管理混乱。内部缺乏融洽的人际关系，管理者和员工之间、员工之间缺乏良好的沟通，这些使得员工觉得在该企业工作很不简便欢乐，也很可能促使其离开企业。

另外企业薪酬水平不高、工作环境不好，工作压力过大或缺乏挑战性等原因也会促使员工流失。

（三）社会原因

1.国家鼓励员工流动的政策

随着我国社会主义市场经济的建立及我国市场经济的繁荣，为了适应市场经济发展的需要以及活跃市场经济，国家提倡资源应当适应竞争的需要自由流动，人力资源也不例外，随着市场经济制度的逐步完善，在劳动力市场上，国家采取一系列的政策措施为企业的流动打开方便之门，如加大人力市场的建设力度，取消阻碍员工流动的限制条件，保障员工自主择业等等，都为员工的流动供给了优良的环境。

2.人力资源市场供不应求

一方面随着我国改革开放的深入，异常是加入WTO之后，大批的跨国公司涌入。这些跨国公司涌入后，进取实施员工本土化战略，广纳贤才，加大了市场对高素质员工的需求。另一方面，随着我国经济的发展，经济结构相应的调整，产业结构的繁荣，整体上加大了对劳动力的需求，导致了市场上整体劳动力的短缺。而员工的构成却非一朝一夕，而是要经过长时间的工作学习积累。市场上员工供不应求的局面大大的加剧了企业间对员工的竞争，从而造成员工的流失。

3.收入分配不均和职业声望高低差别是员工流失的物质和心理原因

目前我国由于受总体经济发展水平影响，收入分配中多元化的趋势十分明显，地区之间、行业之间、城乡之间，职业间、个人间的收入分配缺乏公平性。同样作为一个企业的员工，付出的一样多，凭什么他比我得到更多的回报？这样就会造成相互比较中处于下风的员工的心理失衡，从而寻求离开。不一样的职业声望是不一样的，即不一样的职业给人的优越感是有高低之分的，比如，高新技术行业企业的员工就比基础行业企业的员工有更多的优越感；一个在国有企业的员工就比在个体企业的员工更有优越感；在企业管理层的员工就比在部门的员工更有优越感，这些同样会导致员工流失。

4.我国的社会保障制度的健全与完善也是导致员工流失的原因之一

我国的社会主义性质，决定了我国的社会保障制度也必须随着经济的发展而逐步完善，近几年来，我国的经济都坚持比较高水平的发展，我国的保障制度覆盖面开始变大，保障支出增加，对于劳动力来说，此刻失业人员能够拿到更多的补助，这样员工在做出流动决定时就少了许多顾虑，他们就会更加随心所欲的变换工作，所以员工的流失率也就高了。

>二、企业规避员工流失的对策

树立企业与员工是合作伙伴关系的理念，营造一个充分沟通、信息知识共享的融洽人际关系环境。良好的企业信息交流环境和人际关系氛围，还有利于了解和关注员工中存在的各种问题，并及时给予解决，更有利于防范员工流失风险。预防和减少不必要的人才流失是企业改善经营管理水平、提高核心竞争力，实现可持续发展的基本保证。

1.把好招聘关

首先要根据企业目前的发展阶段及目标，确定需要增加的职位及数量，并对这些职位进行科学的工作分析，确定这些职位的工作资料及工作职责等，从而确定职位的任职要求，根据任职要求来选择所需要的员工。如果所选的员工低于企业职位的要求，则企业的发展受到阻碍，如果所选的员工数量多于企业所要求的，或者说员工本身的条件高于企业职位的要求，员工就会流失。其次，要了解应聘者的价值观是否和企业的价值观一致。在招聘过程中，不仅仅要考察员工的本事、学历以及经验是否与企业要求相匹配，还要考察其是否认可企业的价值观，因为个体的价值观相对稳固，而要改造个体价值观必须花费企业相当大的精力及费用，而与企业价值观不一样的员工，即使是很有本事，对企业的发展不但不会起到促进作用，反而会起到阻碍作用。所以企业在进行招聘时，能够在测评问卷中设计一些借以考察员工个体价值观的问题，充分了解员工个人的价值观，同时让员工了解企业的价值观，了解企业目前的一些行为准则和努力方向，如果两者相一致，那么他不但会努力到达眼前的目标，也会对企业的更大目标有所贡献。所以这是目前企业在招聘人员异常是高层主管的时候所要研究的一个问题，仅有价值观匹配的情景下，才能降低员工的流失率。其三，应当就企业的具体情景向应聘者说明，而不是夸大企业的一些情景。招聘人员应当给应聘者以真实、准确、完整的有关企业的发展战略、经营目标、职位的信息等。这样，才能让应聘者充分了

解企业，根据实际情景来确定自我在这个企业中有多大的发展空间，是否能实现自我的人生目标，然后决定是否进入企业，如果不满意，能够自行退出。而一旦决定进入企业的话，就可能减少离开企业的机会，这样才能产生员工与企业匹配的良好结果。并且加入到企业后，所应对的情景与应聘时所了解的情景一致时，就会使员工对企业的诚信有必须的认同感，这会更加坚定其留在企业的决心。

2.建立完善的企业内部管理制度

首先，建立一套科学合理的薪酬体系。要根据对企业中各个岗位的工作分析结果对职位进行评价，确定各个职位的相对重要性，根据各个职位对实现企业目标的贡献大小来确定每个职位的薪酬水平，而不是干多干少一个样，贡献大小一个样。其次，建立严格的绩效考核体系，按照严格的考核程序进行考核，个人的职位、工资的提升及奖惩必须以考核的结果来确定。从而体现企业内部的公平、公正性。其三，良好的培训制度也是留住员工的一个重要因素。员工注重自我在各方面的发展，如果企业供给提升各方面素质的培训机会，就会使得员工认为企业是注重员工的发展。最终，工作环境条件也是一个重要的因素。根据国家规定来制定工作时间、休息时间及休假时间，要有国家规定的保险福利，及相应的加班工资等。对于一些对身体有害的工作环境，还必须有相应的津贴等。

3.帮忙员工建立职业生涯规划并供给实施条件

职业生涯规划是员工根据自我的主观因素、客观条件分析，确定自我的职业发展目标，选择实现这一目标的职业，以及制定相应工作、培训和教育计划，并按照必须的时间安排，采取必要的行动实施职业生涯规划的过程。企业仅有帮忙他们建立职业生涯规划，使之与企业的需求相匹配、相协调、相融合，以到达企业及员工的各自需要，同时实现企业目标和员工目标的目的，才能促进员工的全面发展和增加他们的满意感，才能最大限度的调动员工的进取性和创造性，尽力实现个人与企业的最佳组合，充分发挥个人的才智，实现自我的价值观和梦想。

4.营造良好的工作环境

优秀的员工都对工作环境有必须的要求，良好的工作环境也是企业留住员工的关键。良好的工作环境应有以下特点：便利高效的工作条件；员工关系融洽；员工有安全感与归属感；能感受到公平、团结与自由等。

5.建立有效的约束机制

所谓无规矩不成方圆，要避免员工的流失，建立必要的约束机制是不可避免的。一方面企业应当完善企业的各规章制度，以强制措施限制员工离开企业，比如要求员工签订培训协议、竞业协议等；另一发面与员工签订劳动合同，在劳动合同中列明员工的工作年限、无故离职的违约赔偿等条款。这些措施能够提高员工流失的壁垒，对阻止员工的流失时十分必要的。

更多工作总结 请访问 <https://xiaorob.com/fanwen/zongjie/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发