

案例分析：公司培训后的员工流失风险存在多少 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/180/2021_2022__E6_A1_88_E4_BE_8B_E5_88_86_E6_c70_180159.htm

MBA专用训练软件《百宝箱》一、引人深思的真实案例：华正公司与员工李毅于1998年6月23日签订《劳动合同书》，期限为1年。合同中约定，双方签订的培训协议作为《劳动合同书》的补充附件，与《劳动合同书》具有同等法律效力。1999年4月8日，华正公司与李毅签订《出国培训协议》，由公司出资，选派李毅去美国培训，培训期限为1999年4月15日至1999年7月15日。协议约定了服务期限和违约赔偿方式。1999年7月15日后，公司根据项目建设调整情况，延长李毅在美国的培训期限，直至1999年12月23日。但不久，李毅不辞而别且去向不明。为此，华正公司申请劳动争议仲裁，要求李毅赔偿1999年4月15日-1999年12月23日在美国的培训费用。仲裁委经过调查认为，双方当事人签订《劳动合同书》和《出国培训协议》合法有效，华正公司提出李毅应按双方约定的培训协议赔偿培训费用，符合《劳动法》第102条“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中规定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任”及原劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》第33条规定：“劳动者违反劳动法规定或劳动合同的约定解除劳动合同，给用人单位造成经济损失的，应当承担赔偿责任。”仲裁委裁决，解除双方劳动合同关系，李毅应赔偿华正公司自1999年4月15日至1999年7月15日在美国的培训费用4万美元。华正公司虽然胜诉，但是李毅至今下落不明，李毅需

赔偿的培训费用也无着落。二、案例分析：来源

：www.examda.com 在知识和人才的激烈竞争中，企业要想获得竞争优势，必须拥有一支高素质的员工队伍。而高素质员工队伍的建立，需要企业不断提高其培训能力。许多有远见的企业家已经认识到员工培训是现代企业必不可少的投资活动，不仅有利于企业的经营管理和持续发展，也有利于员工职业生涯和潜能的开发。但是，培训作为一种投资行为，不可避免地存在培训风险。其中，最让企业头痛的是，培训后员工流失风险。企业为员工的培训投了资，员工知识技能获得提高，很快却被竞争对手挖走。这让企业感觉培训是为别人做嫁衣，自己的投资打了水漂。本案例就是员工培训后发生人才流失的典型例子。华正公司把李毅送到美国去培训，李毅在培训过后却跳槽了，华正公司不仅蒙受培训费用的损失，还流失了一名人才。任何投资在带来收益的同时，都存在一定风险，培训也不例外。风险的存在并不可怕，最可怕的是我们对风险的忽视或在风险面前却步。在本案例中，华正公司蒙受了培训投资损失，无疑是值得同情的。但是，仔细分析该公司的培训过程，可以发现其培训管理漏洞很多，使得本来可以规避的风险发生了。主要表现在：1.培训对象选择失误。企业培训对象主要包括新进员工、转换工作员工、不符合工作要求员工和有潜质的员工。但是，针对每种类型的员工，企业培训目标和内容不同。对有潜质的员工，培训项目一般会提高员工的通用技能。投资于这种类型的员工，投资费用比较高，企业能够得到的预期回报也很大，同样存在的风险也很大。因为有潜质员工的培训结果很容易被其他企业使用，员工容易被高薪挖走，员工跳槽的可能性比较

大。因此对这种类型员工进行培训，在培训对象的选择上要慎重，不可随意行事。显然，在本案例中华正公司就犯了这个错误。该公司感觉李毅是个人才，投资大笔钱送其去美国培训。但是，李毅进入公司还不满1年，就企业来说还未对该员工的品德和能力进行深刻了解；而对李毅来说，其对企业的归属感不强，跳槽倾向比较高。选择新员工进行技术培训，无疑加剧了企业培训的风险。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com