

知名企业这样对待离职员工 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E7_9F_A5_E5_90_8D_E4_BC_81_E4_c108_229474.htm 天狮集团离职面谈

：请提意见 天狮集团对离职的每个人员，不管是个人主动离职的还是被集团解职的，人力资源部都要与之谈话，问他们为什么离开？如果时间能倒退，企业怎样做才能留住他？并请离职员工填写离职档案，给公司留下他们的意见。但是有些员工在离职时由于某些原因往往不会如实填写。人力资源部会等到他离开后一段时间再问他，那时候可能他已经没有顾虑了，会将自己真实的原因讲出来。员工离开时，集团公司还要通过不同形式进行欢送，让员工离开得非常愉快。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com>

惠普公司握手话别：
陪送“嫁妆” 惠普(美国)公司有一家子公司，该公司对待跳槽的员工是：不指责、不强留，利索地放人，握手话别。一个离开惠普出去创业的人说：惠普每年要花不少钱用在人才培养上，有的人来惠普就是为了镀金，学了本事待价而沽。对此，公司的管理层认为，人家愿意来，说明惠普有很大吸引力；人家想走，强留也不会安心。再说，电脑业本来流动率就高，当初选进的人才不见得都符合惠普的要求。退一步说，一些优秀人才到外面去服务，也是惠普对社会的贡献，也符合惠普一贯坚持的“互胜”精神。麦肯锡公司建立名录：
一网打尽 麦肯锡咨询公司有一本著名的“麦肯锡校友录”，即离职员工的花名册。他们将员工离职视为“毕业离校”，离职员工就是他们遍布各处的“校友”，其中不乏CEO、高级管理人员、教授和政治家。麦肯锡的管理者深知，随着

这些离职咨询师职业生涯的发展，他们将会成为其潜在客户，无疑会形成一大笔资源。麦肯锡一直投巨资用于培育其遍布各行业的“毕业生网络”，事实证明，这一独特的投资为公司带来了巨大的回报。Bain公司真心牵挂：人走心连 世界著名的管理咨询公司Bain公司专门设立了旧雇员关系管理主管，负责跟踪离职员工的职业生涯变化情况。为记录这些变化情况，公司还建有一个前雇员关系数据库，其中存有北美地区2000多名前雇员资料，不但包括他们职业生涯的变化信息，甚至还包括结婚生子之类的细节。Bain公司定期向那些曾在公司效力的前雇员发送内部通讯，邀请他们参加公司的聚会活动。如此感情投资，也是为了有朝一日能有效利用这些“跑了”的人力资源。

摩托罗拉不计前嫌：好马回头 摩托罗拉非常重视好马的回头，为此有一套非常科学完备的“回聘”制度。首先“回聘”的目的是为了给拥有公司需要的工作知识和技能的前任员工提供工作机会，它的适用范围是所有那些主动提出辞职的前任公司常规雇员。为了鼓励“核心人才”的回槽，公司制定的相应的服务年限计算办法是：1. 假如前雇员在6个月之内被重新聘用，他/她以前服务年限将累计计算，如果超过6个月，仅按照他/她以前服务年限提供奖励；如果员工6个月之内被重新聘用，且在辞职前已经是正式员工，可以免除试用期。2. 如果前雇员超过6个月才被重新聘用，试用期按照新员工执行。

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