

企业人员异动“2222”因素人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E4_BA_BA_E5_c37_514917.htm 人力资源管理是一个甄选、培育、使用、留住人的过程，甄选、培育、使用估且尚不多说，但留住人真正是员工关系一个重要范畴。经过分析比较，发现员工异动亦或被动流出较为集中有四个时间段，即入职的第2周、2个月试用期届满、工作了2年的员工、工作了近5年的老员工的第2个职业发展期，这就是形成了员工异动的“2222”因素。第一个“2”即前两周员工入职两周就辞职不干，绝大多数的原因是用人单位招聘时欺骗了他，在招聘公司工作了2周，基本的一些情况已了解，有意识和眼光的人会发现与应聘时介绍的完全不同，于是他就不会再继续下去了，提出辞职。原因有薪酬待遇差异、工作范围差异、直接上级原因，与自己期望差距甚远，于是提出了辞职。百考试题第二个“2”即二个月试用期员工在试用期之内就辞职了，这里会有较多的原因，有招聘单位曾许诺职位、培训、福利、发展机会等等在2个月时间过去后没有任何发生；有招聘单位描述的企业文化好，然而2个月过后，应聘者深入了解了公司的企业文化，发现只是夸大而无实质性东西，这时员工就会重新思考，大部分人不会在试用期过了以后仍再等待或适应下去。第三个“2”即工作届满两年期员工在一个公司做了两年，我们都称为老员工了。对于老员工而言，既然在这个单位工作了2年的时间，从心里是认可公司的，是热爱目前这份工作。但是经过2年的时间，员工希望在自己目前的工作岗位上能够实现一个突破，能够得到学习新知识

新技能的机会，想要升职或者进行工作扩大化丰富化，能有一个较大幅度的提升，此时如果公司不能给提供机会，不能使其工作扩大化，到两年这个节骨眼老员工同样会留不住。第四个“2”即工作近五年第二发展期按照人力资源发展的学说，员工在一个企业中与方方面面最佳磨合期为1.55年期限，此期限员工适应了企业的文化，与其合作的上下左右内外都协调到了很好的状态，自身的发展同样会逐步上升，但到了5年头上，就会出现较大的职业倦怠期，个人发展状态会从波峰走向波谷，就会形成一个“S”形的职业发展曲线，如果企业没有一个好的发展空间及机会，人才就会流出，到另外一个企业再形成一个新的“S”发展曲线。如何避免出现员工异动亦或流动“2222”现象呢？前两个原因主要是与招聘有关，因此，在招聘环节一定加强注意，负责招聘的工作人员不能一味地看重到岗率、急于希望应聘人员到岗，在招聘过程中宣传的公司基本政策出现不实或偏差的现象。招聘人员在招聘时一定要如实的告知应聘人员其相应的薪资福利待遇，客观公正地介绍公司的企业文化，尤其一些特色企业文化，避免夸大其词或轻易许诺。若有必要，部门可在负责招聘人员的绩效目标中设定一条关于试用期人员流失率的绩效，这样可以与招聘到岗率相互制约，既能保证人员的到岗率，同时也能防止试用期人员的流失率。针对后两个离职原因，则与公司用人观息息相关。作为HR人员亦或上升到公司高层，应关注老员工的心态和想法，适时有效进行必要沟通。同时，可以结合直线部门负责人及有效手法。首先，当公司内部出现岗位空缺时，可以在内部先予以内部竞聘方式公开招聘，为其工作异动提供一个机会；其次，人力资源部门每

半年做一次员工职业倾向调查，了解员工基本想法，针对有晋升意愿或有岗位异动意愿及倾向的员工列为重点关注对象；在与其直线部门经理沟通并了解员工工作业绩后，对于真正有发展空间和潜力的员工给予考核，帮助实现晋升或异动。如果当时不能够实现的，同样要与员工进行及时沟通，帮助寻找适合的职业发展途径。"#F8F8F8" 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