

员工培训后立即跳槽怎么办？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__E5_91_98_E5_B7_A5_E5_9F_B9_E8_c37_514949.htm

事件：非常重视员工培训的某知名集团公司，喊出了这样的口号：“公司不光生产产品，也生产人，生产产品前先生产人。”为此，该公司成立了工业训练中心，许多新招来的大学生都被送到工业训练中心先接受长达一两年的培训，费用全部由公司承担。公司还规定，员工在受训期间，可以不参加生产，照样领工资。至今，这个工业训练中心已先后培训了5届员工。然而，令企业十分头疼的现象出现了：企业花大本钱辛苦培训的员工，后来能留在企业的却不多。第一届36人，至今只剩3人；第二届也仅剩5人，绝大多数都带着从企业学到的本领跳槽高飞了。记者从劳动部门了解到，在福建，至少有八成以上的企业表示或多或少都会安排员工参加培训进修，甚至有针对性地对一部分员工进行较高层次的培训。可这些企业又都担心，害怕培训后的员工翅膀硬了，企业留不住，投入的培训费用为他人做了嫁衣。据了解，在沿海城市，员工跳槽就像家常便饭一样。劳动部门有关专家称，企业中有80%以上的员工跳过槽，能从年初到年底一直待在一个企业的员工平均还不到60%；连续待上2年的员工还不到40%，而能连续待上3年的就更少了，可能20%都不到。一家通信公司人力资源部经理余先生告诉记者，他从毕业到现在刚好满3年，却先后在5家公司工作过了。据他介绍，每跳到一家单位，都能接受到一个月左右的系统培训，这些培训对他很快介入工作起到了直接的作用。分析：人才流动对企业来说应是一种正常现

象，然而，若是企业下大力气培训的员工却以纷纷跳槽来回
报企业，这就不正常了。最起码可以说明，这个企业没有向
员工提供较好的福利和发展空间，无法吸引和留住他们。有
关专家指出，接受培训后，许多员工的技能和管理能力确实
提高了，为企业创造的价值比以往有了成倍甚至数倍的增长
，而有的企业却没有意识到这些，仍以从前的价值观来衡量
这些员工，绩效考核没跟上，薪资待遇与绩效考核没有挂钩
。于是，对企业越来越失望的员工便纷纷出走。还有一些经
过培训能力有了明显提高的管理层人员，希望自己有升迁的
机会，如果公司不能满足他们，那么，他们跳槽也就成了自
然而然的事了。为避免员工在参加了企业培训后跳槽，目前
，许多企业想出了许多不同的办法，有的企业要求员工在接
受培训前先签订《培训服务协议书》。其内容一般是规定员
工接受某类培训后在本公司的最短服务年限，如果未满足服
务期要求流动，应补偿企业的培训损失；有的企业在培训前
从员工薪酬中扣除培训费用，使员工主动参加培训；有的企
业还将员工年终奖励的一部分划为培训费用，在第二年培训
时使用；还有的企业先由员工个人承担培训费用，然后根据
培训效果决定是否为员工报销。百考试题 福州市劳动部门有
关人士指出，要使人才培训后稳定在企业，关键要把培训与
企业的发展 and 员工个人的发展相结合。培训者要在员工的
需求和企业的需求之间寻找最佳结合点。在时间和空间上最
大限度地贴近企业管理和业务的实际，使员工接受培训后能
够在企业中实际应用培训成果，发挥自己的职业技能和体现
自身的市场受雇价值。同时，要帮助员工规划自己在企业的
发展，让员工感觉到在公司他的前途是看得见摸得着的，而且企

业会实打实地兑现。 "#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