

四成以上人士因薪酬而离职人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E5_9B_9B_E6_88_90_E4_BB_A5_E4_c37_517019.htm 员工满意度影响离职调查结果中，8.9%的HR认为，公司对员工缺乏关心和培养是员工离职的主要原因，8.48%的HR认为其与直接上级的排挤和压制有关，另外7.71%的HR选择公司发展前景不明朗也是员工离职因素。“留人要留心，员工因感觉不公平（外部公平、内部公平、个人公平）而产生心理不平衡，因不平衡而产生不满意，当员工不满意时就会不稳定，不稳定的结果就是离职。真正导致员工离职的原因，是公司里缺乏有效的沟通。上级与下级及平级之间，部门之间，公司与顾客之间等都缺少沟通。公司缺乏沟通机制，导致员工离职，这是主要原因。”有网友如是说。另有HR表示4.32%的员工离职是由于不满公司环境，有2.12%不满公司制度。这类员工比较注重公司环境和制度的影响。调查结果显示，只有极少数的人选择“家庭原因”和“城市归属感”，一位会员认为：“这说明员工更加关注个人的发展，“家庭因素”不再是决定其是否离职的主要因素，因为当前中国处于高速发展期，对人员在城市的流动提供了有利条件，企业也在员工福利方面提供了保障。”百考试题收集 由此看来，其他的离职因素也为企业敲响了另一个警钟。而且，通常情况下员工离职可能不只是一个因素，有可能由复合因素造成。其中，处理好员工工作与生活平衡的问题是当前人力资源管理者所要解决的重要问题，这涉及到人力资源管理的各职能模块，是一个系统的工程。当今世界，处于多元化发展期，企业面临着发展机遇

的同时，各方面的挑战也并存，尤其是来自人力资源方面的挑战，若处理不好，将是制约企业发展的首要因素。知识经济年代，企业需要的是知识型员工，而管理“知识型”员工比管理“手工型”员工要复杂得多。从以上调查我们发现：员工渴望了解企业的发展方向、希望在企业内得到尊重、关注企业能为其提供好的发展平台、期望企业的人力资源政策透明且公正。通过此次调查，我们还可以很清楚地发现，百考试题收集企业的人力资源管理现状不容乐观，有较大提升空间，企业HR管理人员严重匮乏，企业要走出具有自己特色的HR管理道路任重道远，人力资源相对其它企业资源（如技能资源、财务资源、物质资源等）来讲是第一资源，人才是企业发展的先决条件，因而重视人才培养和发展也愈发重要，企业面临建设科学、实用的人力资源管理体系任务。张某是北京一家IT公司的人力资源部经理，最近她时常被老板叫过去谈话，原因是公司员工流动性过高。众所周知，IT公司的员工流动性本身就很高，IT员工也非常好找工作，另外，由于公司本身的稳定性不强，更加剧了IT公司的员工离职率上升。经过思考，张某决定对本公司员工离职原因进行分析，通过分析来解决员工离职问题，同时进一步完善企业的人力资源管理系统。百考试题收集员工离职的主要原因到底是什么？近期的一项网络调查显示，参加调查的1181位HR中，有42.23%的人认为员工因不满薪酬待遇而离职，有24.59%的认为员工是因缺乏发展上升空间而离职。薪酬成为离职最大门槛 有42.23%的HR认为本公司员工离职最主要的原因是不满公司薪酬待遇。“每个人都说兴趣最重要，这个观点没有错，但是如果在福利待遇上没有一定的保障，自身生活都无法

正常进行下去，说再多的理论都不实际。也许，物质并不能说明人生的价值，但是，在这个物欲横流的新时代里，物价不断上升，买房成了中国老百姓目前一道无法跨越的坎。”

一位资深的HR经理对此提出了一些建议，供同行分享：建议企业应从工作内容、职位价值、薪酬福利等级体系等方面入手，做到“三合”（即合法、合情、合理）。有果便有因，根据中人网会员多年从业经验分析出原因，有以下几点：

（1）企业缺乏科学的薪酬制度，员工的薪资调整随意性大，缺少客观依据。百考试题收集（2）企业的薪酬待遇政策与国家宏观政策不一致，如达不到当地政府规定的最低工资标准、逃避购买养老保险等。（3）管理人员没有向员工宣导企业的薪酬等级差异，或没有获得员工的认同。（4）企业的薪酬待遇水平对外缺乏竞争力，对内缺少公平性。不升职便离职 24.59%的HR认为员工因缺乏发展上升空间而离职。“薪酬的提升有其局限性，但随着职位的发展也产生薪酬提升的空间，因此，大部分员工离职的主要原因是缺乏发展上升空间。”网友参与调查后如此评论，并且对其原因进行了深入剖析：（1）企业缺少公正的绩效评估体系，员工不能得到来自公司的绩效反馈。（2）企业缺少沟通机制，员工长期无法与上司/同事沟通。百考试题收集企业很少为员工提供沟通的场所，如举办文化活动等。（3）企业缺少科学的招聘和员工晋升制度，员工是否升职取决于某个领导一句话，无可遵守的客观原则和依据。（4）企业没有适合现阶段的人力资源管理体系，仅停留在抄袭他人的HR体系，根本不适合企业的发展要求，造成员工感到个人发展受束。综合网友的意见，我们认为：企业的人力资源管理应先对企业现有人

力资源状况和管理现状进行盘点，结合企业现阶段发展方向，设计企业人力资源管理体系，做到“适合”才是最好的，走出具有自己企业特色的人力资源道路。"#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