

人才流失：培训惹的祸？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\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E6\\_89\\_8D\\_E6\\_B5\\_81\\_E5\\_c37\\_517587.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E4_BA_BA_E6_89_8D_E6_B5_81_E5_c37_517587.htm) 不少企业的管理者都有这样一个困惑：不培训，人员素质跟不上，影响企业效益。培训后，员工又不安心本职工作，弄不好，跳槽到别的公司，甚至更可气的是跳槽到竞争对手公司。正是这一害怕“为他人做嫁衣”的心理成为管理者们不重视甚至放弃培训的最有力的“理由”。是企业对人力资源的一项长期投资，这或许是最昂贵的投资，但也是最有价值的投资。任何投资都伴随着风险，且收益越大风险越大，问题的关键是如何控制风险，将潜在的损失最小化。企业只要深入分析员工跳槽的主要原因，并在培训流程中解决好相关问题，就可以把员工流失的风险降到最低。

- 1.针对不同类型的员工，培训的目标和内容应有所不同。因为投资于不同类型的员工对企业带来的流失风险是不一样的，企业应对员工的岗位职责、品德和能力、员工的企业归属感进行深刻地了解，在培训内容的选择上制定相应的标准。对于有自发要求培训的员工，可以提供选择性的培训项目。但是，对这部分培训，企业应适当与员工共同承担费用，或者由员工承担费用，培训后给受训者以加薪、作为回报。
- 2.培训不仅具有拓展知识、提高技能的作用，而且具有鼓舞自信心、激发工作热情的功效。注重个人发展的员工往往把培训看成是企业对他的最高/百考试题收集/奖赏。尤其是当培训与员工职业生涯设计结合起来的时候，更能激发员工的进取热情。许多著名的公司正是迎合了这一心理规律，尽可能地为其员工提供适当的培训，从而

有效地提高员工的积极性、归属感和忠诚度。也不应仅仅局限于技术和管理技能培训，还要包括企业成员人格培养和企业道德文化的培养。

3.培训中应全程控制。在培训中企业应当选择专门人员与培训人员和受训人员保持联系。通过沟通了解受训人员的需求、表现和心理状态，一方面提高培训的效率和效果，另一方面有效防止培训员工流失。

4.及时对结果给予肯定和奖励。培训不是单方面的投资，除了企业要投入资金外，员工还要投入时间和精力。因此，培训后员工总是期望能够以某种方式得到回报，如果企业给予的回报不及时，员工认为培训前后在企业中没有什么改变，就会通过跳槽选择更好的工作环境。因此，创造良好的学以致用环境、提供更有挑战性的工作、提高受训员工报酬等方式承认员工通过培训努力的结果，对于留住培训员工至关重要。

5.把合同纳入。合同是企业与员工权利的法律保障，加强对合同的管理，不仅保护企业的合法权利，也保护了员工的合法权利。把合同纳入，一旦出现纠纷，企业和员工都能够通过法律把自己的损失降到最低。每个行业都有其经营成本，人员流动是企业的经营成本之一，是没有办法回避的。事实上，现在还没有任何的调查表明员工跳槽理由是因为接受培训所致。而且情况恰恰相反，如果企业重视培训，真诚地与他们交流，并使他们感受到被尊重，他们就不会想离开。正如凯斯通公司的杰克·麦克高文所言“你越培训员工，他们就越能出业绩，业绩越好，他们就越想留下来”。把注意力集中在消极面的人，感受到的总是压力。把注意力集中在积极面的人，感受到的就是动力了。作为企业的管理者，一方面要充分分析员工跳槽的原因，一方面要不断改变自己的认识

，因为许多时候就是因为管理者的失误才造成了员工的离职。管理者多从自身寻找原因，并切实改善，相信会减少员工的流失。管理者一定要明白，培训并不是造成员工流失的根本原因。"#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](http://www.100test.com)