

萍乡和茂有限公司人才流失问题与对策

摘 要

中小企业是中国“新常态”经济增长的动力。但是人才流失，中小企业的可持续发展受到很大限制，中小企业必须采取对策。本文首先介绍了中小企业人才流失理论。通过案例研究来分析和茂公司公共关系咨询有限公司的人才流失以及和茂公司公共关系有限公司人才流失的原因、人才流失策略；为市场提供有竞争力的薪酬和收益，建立激励绩效评估系统，制定合理的培训计划，并营造良好的企业文化氛围，扩大更好的服务发展空间，职业发展空间，照顾员工并给予他们个人追求的自由。

关键词：中小企业；人才流失；问题；策略

Abstract

Small and medium-sized enterprises are the driving force of China's new normal" economic growth. However, due to brain drain, the sustainable development of small and medium-sized enterprises is greatly restricted, and small and medium-sized enterprises must take countermeasures. This paper first introduces the theory of brain drain in small and medium-sized enterprises. Through case studies, this paper analyzes the brain drain of Dingzhi Spreading Public Relations Consulting Co., Ltd. and the causes and strategies of brain drain of Dingzhi Spreading Public Relations Co., Ltd.; Provide competitive remuneration and benefits for the market, establish an incentive performance evaluation system, formulate reasonable training plans, create a good corporate culture atmosphere, expand better service development space, career development space, take care of employees and give them the freedom to pursue.

Key words: small and medium-sized enterprises; Brain drain; Problems; Strategy

目录

前言.....	1
1. 中小企业人才流失理论概述	2
1.1 中小企业的定义	2
1.2 人才、人才流动与人才流失的概念.....	2
1.2.1 人才	2
1.2.2 人才流动	2
1.2.3 人才流失	2
1.3 人才流失对中小企业的影晌.....	2
2. 中小企业（和茂公司）人才流失现状	4
2.1 和茂公司的公司简介.....	4
2.2 和茂公司组织结构和工作配置.....	4
2.3 人才流失现状	5
2.3.1 人才的整体流失情况	5
2.3.2 不同部门人才流失情况	6
2.3.3 不同岗位层级人才流失情况.....	7
2.3.4 不同学历人才流失情况	8
2.3.5 不同工作年限人才流失情况	8
3. 中小企业（和茂公司）人才流失的原因分析.....	10
3.1 公司管理不完善	10
3.1.1 薪酬待遇市场竞争力较低	10
3.1.2 绩效考核制度缺乏激励作用	100
3.1.3 培训设置不合理	11
3.1.4 缺乏良好的企业文化氛围	11
3.2 员工个人追求无法满足	11
3.2.1 寻求更好的职业发展	11
3.2.2 追求个人自由	12
4. 中小企业（和茂公司）应对人才流失的对策.....	13
4.1 完善公司管理	13
4.1.1 提供有市场竞争力的薪酬待遇	133

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/655310331211011224>