

员工流失情况分析报告

第一篇：员工流失情况分析报告

关于公司近期员工大量辞职情况 分析报告

针对近期公司员工队伍不稳定，员工大量提出辞职，员工流失率迅速攀高的情况，从12月5日开始，采取和部门人员、车间人员交流、查阅相关资料等形式，对公司当前员工管理情况现有了一个初步了解，应该说，导致员工流失率高的原因是多方面的，这次员工大量提出辞职，是各种问题积累到一定程度的一次集中反映，现做一简单分析、归纳如下：

一、存在的问题

1、制度建设和规范化管理工作滞后，对员工的管理没有纳入到战略层面上来，没有给予员工应有的地位，员工诉求长期得不到重视和解决，问题容易产生并积累；

2、部分部门负责人责任感不强，领导能力偏弱，对员工的凝聚力和号召力差；

3、员工间地域歧视明显，拉帮结派和搞不团结的现象出现；

4、公司员工生活娱乐设施不全，管理不到位，没有发挥应有的效果，员工业余生活单调；

5、食堂饭菜质次价高，员工意见很大；

6、没有建立员工投诉机制和渠道，员工意见得不到重视，个人问题和困难不能得到有效疏导和解决；

7、员工普遍缺乏集体荣誉感和成就感，对公司缺乏归属感，和公司离心离德，现在平均每天都有一到二名员工到人资部办理辞职手续，截止8日，已有二十多名员工提出辞职，员工流失情况异常严重。

二、问题分析

1、公司系统建设和机制建设不完善，没有建立起一套价值评价、

分配和实现体

系；没有建立工作牵引、约束和动力机制，这就造成普通员工工作无目标，工作中没有激励，不能产生价值感和成就感，工作效率低下；

2、企业教育培训陷入停滞，现代管理理念、制度和企业文化建设不能得到有效

灌输和推行，公司对员工的号召力和凝聚力就不能形成，员工的精神面貌和工作状态就会比较差；

3、让员工在公司吃得好、住得好，让员工对公司产生家的感觉，使员工对公司

产生归属感和忠诚度，应是公司员工管理工作的最高追求，也是解决员工流失的根本，但公司显然忽略了员工物质生活和精神生活的需求，并且尤为严重得是，由于“利”字当头，食堂管理人员剥削思想作怪，在员工的伙食上谋求赢利，目前，食堂最普通的素炒白菜都要卖到3.5元一份（市场白菜价格不到二毛钱一斤），稍为加点肉的菜要卖到7、8元甚至于十几元，价格几乎和饭店价格不相上下，食堂不提供开水，员工喝水要再从食堂购买，现在这个季节也没有开水，吃饭时也只有买冰凉的瓶装水喝，食堂把经济利益做到了最大化，这直接导致员工伙食质量差、价格高，使员工每月伙食开支普遍要达到5、6百余元，这样公司为每名员工每天伙食补贴的9元钱，没有起到应有效果，员工每天的一日三餐都会产生一种被宰的感觉，并且食堂工作人员没有为一线员工服务的意识和应有的尊重，态度冷漠生硬，据了解，就伙食差的问题，员工一直反应强烈，在一次次的员工大会上，无数次的提出意见，但这个问题总是不能引起公司重视，问题长期没有得到解决，另外，公司远离城镇，所处位置偏僻，但公司对员工生活和娱乐设施投入不足，没

有为员工营造快乐工作、快乐生活的氛围和环境，员工业余生活单调而空洞，所有这些情况直接导致员工的生活和工作状态很差，以致员工对公司离心离德，这是导致员工流失率高的一个重要因素，下一步，随着新项目的上马和一些重点岗位的用工需求，公司需要招聘

一大批的大学生员工，他们对生活环境和生活条件的要求更高，如果不下决心、不下大力气改变当前这种状况，今后大学生员工的稳定更成问题。应该说，在当前企业“用工荒”愈发严重的情况下，再从员工的伙食中挣钱的做法，是相当不明智的，是得不偿失的，因为从伙食中挣得毕竟是小钱，而由于员工大量流失、岗位人员不足、人员更替频繁，这给公司带来的损失则是长期的、巨大的。

4、严峻的现实已经摆在面前，“用工荒”问题不解决，将会严重制约公司的发

展，现在绝大多数企业为了彻底解决“用工荒”的问题，稳定员工队伍，增加对员工的吸引力，除了大幅度提高薪资待遇、对员工免费提供食宿外，还实行保底工资制，即只要是由于公司生产不足等原因，都保证员工每月收入不低于 2500 元（附“天津## 服装服饰有限公司考察情况汇报”），效果也是显而易见的，这类的单位根本不存在“用工荒”的问题，相反，一出现岗位空缺，人人争相介绍人员进公司补缺，每名员工非常珍惜在公司的这份工作，在工作中非常用心和卖力，所以说，实实在在的把员工当作家人对待，给予员工合理的薪资待遇和舒适的生活条件，完全可以达到四两拨千斤 滴水化涌泉的效果，使员工忠诚于公司，用心卖力的工作，从而为公司换来实实在在的效益。

三、改进建议

1、教育培训是企业发展的动力之源，只有打造出一流的员工，才能打造出

一流的企业，根据公司实际情况，建立制订出一套切实可行的培训制度，为培训工作的开展提供制度保障。对中层以上干部，以参加专业培训机构和内训相结合的方式，着重加强个人品德、领导魄力和能力的教育培训，对员工以内训的方式展开安全生产、专业技能和心态教育培训。

企业通过培训，可以增强员工的业务技能和绩效水平，提升员工的综合素质，进而提高企业的管理水平、提升企业经济效益，通过培训，可以改善员工的工作态度和敬业精神，提高员工对企业的认同感

和归属感，增强员工对企业的忠诚度，形成企业的凝聚力并积淀成积极的企业文化。借助企业文化潜移默化的影响和推动作用，实现企业的持续健康发展；

2、加强企业三大系统和机制建设，一是价值评价体系，这个体系核心是倡导一种现代化的经营和用人理念，反映出先进的企业文化，使每个人的能力和价值得到充分发挥，以绩效管理制度来体现；二是价值分配体系，就是对每一名岗位和人员做出正确岗位价值评估，设计一套合理的工资级别和福利待遇，以薪酬设计和管理制度来体现；三是价值实现体系，为每一名员工提供一个平台和职业生涯设计，让员工找到自己的位置、职责和努力的目标，工作有目标，有动力，鼓励每名员工体现出自身价值和企业的价值。这个体系以明确岗位说明书的形式来确认。

三大机制一是牵引机制，也就是目标、使命、待遇、报酬等相关制度的制定和实施；二是约束机制，简单的讲就是胡萝卜加大棒政策，严格实施绩效管理考核制度；三是动力机制，以育人建立动力机制，引导员工有崇高的追求，从思想上解决要我干和我要干的问题，从而培养员工自动自发的动力；

3、建立公司和员工间的交流渠道，成立由总经理任组长，由常务副总、人资

总监、工会主席和员工代表（三名，由员工推选）组成的“员工投诉处理委员会”，设立人资部专线电话，随时接听员工的电话和短信投诉，倾听员工的呼声，对员工投诉和劳资纠纷及时进行处理，这样，就可以把问题消除在萌芽状态，保证了公司和员工间的融洽关系和员工队伍的稳定

4、食堂伙食问题（办公室负责研究改进方案）

5、加强制度建设和制度化建设，明确和强化职能部门的作用，严格落实绩效管理考核制度，彻底解决工作无目标、无标准，老实能干的累死、投机取巧的闲死、干多干少一个样，出工不出力等现象，规范全公司各部门一日工作流程和工作机制，用制度规范和监控每个人的工作，提高工作效率；

6、加强企业文化建设，丰富员工业余文化生活，满足员工精神上的需求，创办普通员工可以广泛参与编辑的厂报厂刊；建立建全员工休闲娱乐设施；不定期开展文体比赛和“争做优秀员工”“爱岗、敬业、奉献”等专题演讲比赛活动；增建宣传栏，把公司发展观点、员工新面貌及时呈现和宣传。这样，通过公司的愿景和核心价值观来凝聚人心，通过企业文化的熏陶感染，员工队伍将会焕发出崭新的工作激情与活力，为公司的迅猛发展奠定坚实的基础。

2011-12-9

第二篇：员工流失分析报告

小可楼酒店员工流失分析报告

——员工流失原因、影响及对策分析

人事部：贺红兵

经过本人近半个月的调查和统计员工流失的基本情况如下：小可楼自2006年7月1日至2007年1月18日止，酒店员工一共流失279人，流失率占总平均人数的43.39%，行政部员工流失9人，流失率占本部门平均人数的23.07%，太仓店员工流失20人，流失率占本店平均人数的35.08%，海王店员工流失64人，流失率占本店平均人数的58.18%，海鲜店员工流失59人，占本店平均人数的44.02%，城北店员工流失员工84人，占本店平均人数的64.61%，吴江店员工流失员工2人，占本店平均人数的3.6%，珠江店员工流失19人，占本店平均人数的26.76%，环北店员工流失22人，占本店平均人数的46.80%。对于酒店员工的流失问题，从整个社会的角度来看，优胜劣汰有利于实现人力资源的合理配置，从而提高人力资源的使用效率；从酒店的角度来看，适度的人员流动，可优化酒店内部人员结构，使酒店充满生机与活力。由此看来，合理的人员流动无论是对社会，还是对酒店来说，都是必须而且是合理的。但目前的问题是，我们餐饮业与其他行业来比，存在着酒店员工流动率过高的现象。

一、员工流失原因分析

一般比较有理性的员工对于跳槽问题会持谨慎态度。员工流失率数据表明，在一般情况下，单一因素是不足以促使员工采取跳槽行动

的，导致员工流失的原因常常是多方面的。从我们酒店的情况来看，导致酒店员工流失的原因我总结主要有以下几个方面因素：

1、寻求更高的报酬。经过调查，从员工辞职率的分析中发现，决定雇员自愿离开最重要的影响因素就是相对于工资水平较低。在我们酒店中，不同规模、档次与经营类型的门店之间与其他行业间的报酬差距是客观存在的。据了解一些员工的收入水平超过一般酒店员工收入，第一线员工（服务员、传菜员）工资普遍偏低，老员工工资没有按制度得到提升，新来员工才上岗就和老员工工资基本持平，这样导致的结果就会打消老员工的积极性与主动性，导致老员工看不到自

页 第 1

己提升的机会与怀疑自己的能力和有想跳槽的想法，也没有体现按劳分配制度与坚持奖勤罚懒的原则。而在其他行业的工资水平又相对高于酒店业。许多员工把酒店支付给自己的报酬的高低作为衡量自身价值的标尺。由此，导致一些员工在寻找到了能够提供更高报酬的企业后，就有可能选择跳槽。据了解在提拔管理干部的方面存在着这不妥当的选拔机制,有随意现象。由此我建议完善我们的劳资制度，把员工薪资报酬拉开档次与距离、除奖金外有必要适度增加相应资金作为特别员工奖励以激励员工，把管理层干部的选择透明化、民主化。其次要尽量考虑保护一些员工的个人利益，建立员工薪酬评估的档案。

2、寻求更优的环境及发展机会。报酬是在人们选择职业时比较注重的一个因素，但它并不是人们作出最终决策的唯一依据。酒店员工，尤其是身处第一线的服务人员，工作量大，工作辛苦，有时还要遭受少数客人的有意刁难甚至是人格侮辱；在个别店里，出于管理者自身素质不高或管理方法欠妥，致使员工感觉没得到应有关心和尊重；同时存在着内部人员关系过于复杂、人际关系过于紧张的问题，一些员工因无法忍受这种压抑的工作环境。事实也表明，有些人为了能得到更多的发展机会，他们宁可暂时放弃较高的报酬。反之，若得不到很好的发展，即便是能在我们酒店拿到比同行们更高的收入，他们也会跳槽到那些能给他更广阔的发展空间的酒店或其他企业去工作。一部分员工在我们酒店发展并不完全是为了报酬，因此环境就变得十分重

要，目前我考察了几个店员工的住宿情况，公司为节约成本，租房面积过小，一些员工都反应住宿的同寝人员太多，宿舍存在着距工作地方太远、人际交往复杂、安全性不高、水电困难、洗漱困难等问题。其次就是我们的门店经理层管理不到位，不能及时与员工积极沟通，未能及时发现员工心态，当员工工作提出辞职请求的时候为时已晚，个别经理管理方法过于简单，未能从员工角度出发，考虑问题单一，沟通方式未能及时有效。本人认为要改善目前状况首先要对我们管理层进行员工意识心态方面的培训，提高经理层的领导水平，与管理艺术。切实落实“以人为本”的发展观来从内做强自己。其次尽可能考虑员工吃、住、用、行的问题及心理问题等。管理层应充分的给予基层员工以春天般的温暖，无私般的爱，对员工应该动之以情、管教相结合的方式，同时应该帮助员工解决一些实际困难，体现团结协作精神，多激励员工，只要不属于原则问题应尽量少开罚单或不开罚单，体恤员工过失。

3、人们的观念问题。受传统思想观念的影响，一些员工认为自己所从事的服务工作低人一等，因而，一旦有机会，他们就会想方设法地到其他行业中工作。另外，在餐饮行业中，普遍流行着这么一种观点：干酒店工作是吃“青春饭”的行业。在这种观念的支配下，酒店员工，尤其是那些年龄较大的员工，由于事业、家庭、婚姻等诸多社会问题令他们很难安心工作，跳槽也就成为他们经常考虑的问题之一。这些问题在一定程度上是无法避免，就算在当今发达的社会要想完全消除这些观念基本上是不可能。我们对于新来员工有必要进行“洗脑”式培训方为良策，从小做起。

4、其他方面的原因。一些员工出于工作以外的个人方面的原因也可能做出跳槽的决定。譬如，比如有些女性员工在结婚之后为了更好地照顾家庭，他们可能会放弃现在的工作；酒店工作确实比较辛苦，有些人会因为身体方面的原因而退出酒店行业。

二、员工流失对酒店的影响

员工流失总会给酒店带来一定的影响。这种影响既有积极的一面，更有其消极的一面，频繁的员工流动将会给酒店带来许多不利的影响：

第一、员工的流失会给酒店带来一定的成本损失。酒店从招聘员工到培训员工所付出的人力资本投资将随着员工的跳槽而流出本酒店并注入到其他企业中；酒店为维持正常的经营活动，在原来的员工流失后，需要重新找选合适的人选来顶替暂时空缺的职位，这时，酒店又要为招收新员工重新培训而浪费人力、财力、物力与时间而支付一定的更替成本。

第二、员工的流失会影响酒店的服务质量。一般来说，员工在决定离开而尚未离开的那一段时间里，他们对待自己手头的工作不会像以往一样认真负责，有些员工甚至由于对酒店的不满，出于对酒店的报复心理而故意将事情做砸，基于此情况而我们的门店经理也只好欲情故纵。若员工在这样的心态下工作，酒店的服务水平显然会大打折扣。此外，酒店在员工离去后，需要一定的时间来寻找新的替代者，在新的替代者到位之前，其他员工不得不帮忙完成辞职者的工作而导致自身的疲惫不堪，这将间接地影响酒店的服务质量。再者，由于流出者和流入者在工作能力上总有一定的差距，流失优秀员工对酒店服务质量的影响将是长期的。而新来的试习员工有一定的适应环境、熟悉服务流程的过程，这段时间势必在服务上有一定的失落。

第三、员工的流失可能使酒店业务受损。酒店员工，尤其是中高层管理人员跳槽到其他酒店后，有可能带走酒店的商业秘密；酒店销售人员的流失往往也意味着酒店客源的流失。这些员工的跳槽将给酒店带来巨大的威胁，因为他们了解我们酒店的酒水价格与品质，而他们后到同行业中会泄漏其中的商业秘密与服务技巧，给同行业中的竞争对手以机会。

第四、员工的流失会极大地影响士气。一部分员工的流失对其他在岗人员的情绪及工作态度产生不利的影晌。这是因为一部分员工的流失和可能会刺激更大范围的人员流失，而且向其他员工提示还有其他的选择机会存在。特别是当人们看到流失的员工得到了更好的发展机遇或因流出而获得更多的收益时，留在岗位上的人员就会人心思动，工作积极性受到影响。也许从前从未考虑过寻找新的工作的员工也会开始或准备开始寻找新的工作。

从另一方面来看，酒店员工流动也有其积极的一面。首先，若酒店流出的是低素质员工，而能力不足的员工，而能够引入高素质员工的话，这种员工流动则无疑有利于酒店的更好地发展。其次，由于新的替代者的介入能够给酒店注入新鲜血液，带来新知识，新观念，新的工作方法和技能，从而能够改进和提高酒店的工作效率。

三、如何稳定员工队伍的问题

从上文的分析可以看出，员工的流失对酒店的经营管理工作有弊也有利。然而，在通常情况下，员工的流动对酒店的影响更多的是弊大于利。员工流失率高是餐饮行业的普遍问题，但同时也是酒店员工

不满的客观反映，是酒店管理水平不高的重要表现，更是酒店缺乏稳定性的信号。因而，员工流失率过高是任何一家酒店都不愿意看到的现象。只有稳定的员工队伍，才能为酒店的客人提供稳定的更为高质量的服务。如何稳定酒店员工队伍，我个人认为酒店主要应从以下几个方面着手：

- 1、确立“以人为本”的管理思想，树立酒店“和谐”发展的观念。所谓人本管理，简单地说就是以人为中心的人性化管理。它要求酒店把员工看做是企业最宝贵的财富和最重要的资源，其中心思想是充分尊重每一名员工，充分发挥每一个员工的主观能动性。酒店向客人出售的是服务产品，服务产品质量的高低直接取决于服务的提供者，各个员工的服务技能和服务热情的高低。实施人本管理，应是酒店业的必然选择。酒店实施以人为本的管理，最重要的是必须懂得如何尊重员工、关心员工。酒店管理人员须把员工当做渴望得到关怀、理解和尊重的有血有肉的人来看待，充分尊重他们的劳动，维护他们的权益，为他们的工作创造良好的工作氛围。这样做，既能够增强他们的自信心，激发他们的工作热情，又能够提高他们对酒店的满意度和忠诚度，从而能够大大降低员工的流失率。而酒店“和谐”的观念是“和”是“禾+口”，代表人人有饭吃。“谐”是“言+皆”，代表人人能说话。只有酒店发展起来了，才会人人有饭吃，人人可以说话才有民主集中制，广泛听取员工谏言。时刻强调团结协作，反对个人英雄主义。经常作问卷调查，及时了解员工心里动态，并妥善处理员工间的关系就

变得尤为重要。

2、帮助员工制定个人职业发展计划，提供人文学习环境。员工为适应快速变化着的环境，需要不断学习和掌握更新的知识 and 技能。酒店应该为员工制定个人发展计划，协助员工学习各种知识和技能，特别是专业性的知识和技能。通过个人职业发展计划，使每位员工对自己目前所拥有的技能进行评估，并考虑酒店发展的需求，使自己的特长及发展方向，并能符合酒店变化的需求。通过这种持续不断的个人发展计划，帮助员工适应酒店多方面的工作及未来发展的需要。酒店通过为员工制定良好的个人发展计划，给予员工丰富的教育和培训

机会，能够促进员工个人和酒店的共同发展，降低员工的流动率。具体操作我们可以根据我们酒店目前实际运行状况与酒店未来发展相结合来展开相应的知识和技能培训，吸纳员工积极开展学习，形成有学习文化、提升自我的氛围。

3、切实提高员工的薪酬福利水平。在现阶段，工作仍是大多数员工谋生的重要手段。既然是谋生，人们就不得不考虑收入问题。当员工的付出与所得到的回报严重的不相匹配时，跳槽也就是他们的必然选择了。此外，酒店通过向员工提供较丰厚的薪酬，也能够提高员工跳槽的机会成本，有效地抑制员工流出本酒店。同时，高薪也能吸引外部优秀人才的加盟。

4、根据实际尽快制定切实可行的管理制度并逐步完善各项制度。做到“有法可依”，“执法必严”。没有合适完善制度的企业是不成熟的企业。制度是准则，制度是保障，制度红线，一切按制度办事能有效提高公司的管理水平，较大的提高企业运作能力与管理执行能力。通过调查很多员工都提出了迫切要求，要求公司健全相应的制度。

综上所述我们应对酒店管理理性的基础上获得对经营活动的正确认识，小可楼的发展是经历了从经营目标的单一性、集团化、连锁化逐步走向多样化的过程，在经营过程中也难免会有许多由于利润导向而引起的管理不到位的行为，因而也从种种矛盾中探索出如何与自然、社会、股东、客户的和谐共处的方法。以上是本人通过调查及亲身体会所形成对小可楼员工流失方面工作的一些看法，由于时间仓促，

资料整理的时间较短，难免失误或言过之处，敬请相关领导批评指正，在此仅与大家一起分享，让我们一起大家团结起来各自为小可楼酒店的壮大与发展贡献自己的绵薄之力吧！

报告人：贺红兵 2006 年 1 月 19 日

第三篇：民营企业员工流失分析开题报告

本科生毕业论文

开题报告书

题目 民营担保公司员工流失与管理问题研究学生姓名学号系别管理
理学专业人力资源指导教师

一、选题的目的、意义及相关研究动态：

选题目的：

目前，随着金融结构的多元化发展，产生了大量金融衍生行业，大大小小的民营担保公司不断兴起。但最近几年，担保行业频频遇到暗礁，在银行提高授信门槛、监管部门清理整顿之后，行业出现大洗牌，特别是民营担保企业的生存环境愈加艰难，导致的结果就是企业员工流失率的不断增加。员工流失率不是越高或是越低越好。一般一个企业年员工离职率低于 2% 或者高于 10% 即存在问题。年员工离职率低于 2% 说明该企业有可能是处于垄断地位的企业，人力资源竞争力不强。若年员工离职率高于 10% ，说明该企业员工处于动荡之中，企业管理存在较大问题。所以，建立一个完善的管理体制，针对员工流失制定有效的解决方法，是十分必要的。本文从民营担保行业的发展现状入手，对员工流失成因进行分析，然后再以北京 DHHT 投资担保有限公司为例，运用多种方法找出影响员工流失的影响因素，最后制定出合理的管理对策来帮助民营担保企业解决员工流失的问题

选题意义：

对民营担保公司员工流失与管理问题的研究，其意义在于第一能够有效控制企业的运营成本，减少企业的招聘成本、培训成本以及其他不必要的开支。第二能够有效提高客户满意度，为企业带来更多的收益。第三能够影响企业的长远发展，担保公司员工流失率太高会导致企业人才整体水平下降，而人才整体水平的下降必然会使得企业竞

竞争力的下降，企业竞争力的下降必须影响企业的长远发展。第四能够影响企业的运营绩效，新员工的到来，必然会造成企业的平均绩效的下降，制约企业的快速发展。第五能够影响员工的士气，企业中多名员工的离开可能会影响到企业中其他员工的士气以及整个团队的士气。因此，只有在保证民营担保公司中员工的稳定性，才能使得担保公司健康，持续的发展

相关研究动态：

一、国外研究现状。美国著名的心理学家勒温（Lewin）提出了 $B=f(p, e)$ ，式中：B——一个人的绩效，p——一个人的能力和条件，e——所处环境。此函数式表示，一个人所能创造的绩效不仅与他的能力和素质有关，而且与其所处的环境有密切关系。若果一个人处于一个不利的环境之中（专业不对口，人际关系恶劣，工资待遇不公平，领导作风专断，不尊重知识和人才等），则很难发挥其聪明才智，也很难取得应有的成绩。公平理论又称社会比较理论，它是美国行为科学家斯塔西·亚当斯在《工人关于工资不公平的内心冲突同其生产率的关系》（1962，与罗森合写），《工资不公平对工作质量的影响》（1964，与雅各布森合写）、《社会交换中的不公平》（1965）等著作中提出来的一种激励理论。该理论侧重于研究工资报酬分配的合理性、公平性及其对职工生产积极性的影响。

二、国内研究现状。国内学者朱新枝（2009）年分析人才流动对企业的影响主要在三个方面：一是增加企业成本；二是无形资产的流失；三是对企业现有人才的心理冲击。太少 再找两个

二、课题的主要内容：

文章分为六个部分，第一部分是绪论部分，提出了论文的研究的目的和意义，对员工流失的概念进行解释，并且对相关的文献进行综述；第二部分对民营担保公司的发展现状和员工流失现状进行了分析。第三部分是对民营担保公司员工流失成因进行了分析。第四部分是人员流失对企业的影响——以北京 DHHT 担保有限公司为例。第五部分是设计调查问卷，根据问卷得出的数据，找出影响员工流失的影响因素。第六部分，根据 DHHT 公司和问卷调查的数据统计，提出解决民

因担保公司员工流失的对策

三、研究方法、设计方案或论文撰写提纲:

研究方法:

文献查阅法问卷调查法统计分析法

撰写提纲:

第一章绪论

1.1 研究的目的和意义

1.1.1 研究的目的 1.1.2 研究的意义

1.2 员工流失的概念及分类

1.2.1 流失的概念

1.2.2 流失的分类

1.3 国内外研究的现状

1.3.1 国内研究现状

1.3.2 国外研究现状

1.4 研究的思路与方法

第二章 民营担保公司发展现状及其员工流失的现状

2.1 担保概述

2.1.1 概念

2.1.2 性质

2.1.3 形式

2.2 民营担保公司的发展现状及其特点

2.2.1 民营担保公司的发展情况

2.2.2 民营担保公司的经营特点

2.3 民营担保公司员工流失的现状

第三章 民营担保公司员工流失成因分析

3.1 员工个人原因分析

3.1.1 追求经济利益的最大化

3.1.2 寻求更好的发展空间

3.2 企业原因分析

3.2.1 薪酬制度方面

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/918110076051007002>