解密一个好员工的离职成本！你真的很贵！震惊了！

来源：[首席质量官](https://mp.weixin.qq.com/javascript%3Avoid%280%29)

声明：凡注明“来源：XXX”的文章，均转载自其它媒体，转载的目的在于传递更多信息，不以盈利为目的，不代表本平台赞同其观点和对其真实性负责。其它媒体、网站或个人转载使用时必须保留本平台注明的文章来源，并自负法律责任。

一个技术员工离职后留下的坑，并不是再找一个人填上就万事大吉了。
一般来说，核心技术人才的流失，至少有1-2个月的招聘期、3个月的适应期，6个月的融入期；此外，还有超过40%的失败率。

员工离职后，从找新人到新人顺利上手，光是替换成本就高达离职员工年薪150%，如果离开的是管理人员则代价更高。
更为纠结的是：权威机构估算，一个员工离职会引起大约3个员工产生离职的想法，照此计算的话，如果员工离职率为10%，则有 30%的员工正在找工作；如果员工离职率为20%，则有60%的员工正在找工作。

员工3个月离职和2年离职，差别很大！
关于员工离职的原因，你当然可以引用某位名人的观点，无非就是两个：钱没给到位、心委屈了。
不同层级、不同工作年限的员工提离职，其实有更复杂、包罗万象的原因。


◆ ◆ ◆ ◆
**01 . 入职2周离职**

入职2周离职，说明新员工看到的实际状况与预期产生了较大差距，这些情况包括公司环境、入职培训、待遇、制度等方方面面的第一感受。


在入职面谈时，就把实际情况尽可能的讲清楚，不隐瞒也不渲染，让新员工能够客观的认识他的新东家，加小编微信Yuki7557获取10G数控教程，这样就不会有巨大的心理落差，不要担心即将到手的新人不来了，该走的总是留不住。
然后把入职的各个环节工作进行系统梳理，包括从招聘到通知入职、报道、入职培训、与用人部门交接等环节，充分考虑到新人的感受和内心需求，进行系统规划和介绍，让新人感受到被尊重、被重视，让他了解他想了解的内容。

◆ ◆ ◆ ◆
**02 . 入职3个月离职**

入职3个月离职，主要与工作本身有关。


这可能说明公司的岗位设置、工作职责、任职资格、面试标准等方面存在某些问题，需要认真审查是哪方面的原因，以便及时补救，降低在招聘环节的无效劳动。

◆ ◆ ◆ ◆
**03 . 入职6个月离职**

入职6个月离职，多半与直接的上级领导有关。HR要想办法让公司的管理者们接受领导力培训，了解并掌握基本的领导力应具备的素质。
管理者要了解下级的优势，并让他的优势与岗位职责匹配，为公司发挥最大效用，同时也让员工体现出了他的价值。

一个优秀的管理者就是一个教练，他有义务和责任发掘潜能和优势，并培养下属，成为下属成功的重要推动力。
同一个部门换一个领导结果可能完全不一样，同样一批员工的表现可能也截然相反，一个可能战斗力十足、激情四射，另一个可能抱怨漫天、团队涣散、离职频发。

直接上级应该是最先了解下属的各种动向和倾向的，他的一句话可能解决问题也能造成矛盾，如果没有处理好，队伍士气下降、战斗力下滑，就会进入不良循环。因此在1年内离职员工较多的团队，要注意他的直接上级可能出问题了。
◆ ◆ ◆ ◆
**04 . 2年左右离职**

2年左右离职，一般与企业文化有关系。这时的员工一般对企业已经完全了解，各种处事方式、人际关系、人文环境、授权、职业发展等等了解的都很全面，甚至包括公司战略、老板的爱好。


作为企业，要每日三省吾身，察觉到公司内的不良因素，公司不在大小，都需要良好的工作氛围让员工愉悦。
◆ ◆ ◆ ◆
**05 . 3-5年离职**

3-5年离职与职业发展有关。学习不到新知识和技能，薪酬提升空间不大，没有更多高级职位提供，此时员工最好的解决办法就是跳槽。但对企业来讲，这个阶段的员工价值最大，离职损失较大。


应根据不同类型员工的需求结构不同，设计合理的职业发展通道；了解员工的心理动态，倾听他们的心声；调研职业市场供求关系，主动调整薪酬、职位设计，我们的目的是保留员工，其他的政策都可考虑根据情况灵活调整。
◆ ◆ ◆ ◆
**06 . 5年以上离职**

5年以上的员工，忍耐力增强。此时离职一方面是职业厌倦导致，我们需要给予他新的职责，多一些创新类工作，来激发他们的积极性。


另一方面是个人发展与企业发展速度不统一导致，谁发展的慢就成了被淘汰的对象，员工疏于学习、停滞不前，必然被企业疏远和冷落；企业发展太慢，员工的上升空间打不开，事业心重的员工看不到新的希望，必然会另谋高就了。


以上从在职时间长短角度考虑的离职主要原因，具体还要根据实际情况进行判断，及时作出调整，把离职率控制在最低，企业的损失也将是最小的。
面对高昂的离职成本，更重要的是，请善待员工，特别是优秀员工！
一个技术员工离职后留下的坑，并不是再找一个人填上就万事大吉了。
一般来说，核心技术人才的流失，至少有1-2个月的招聘期、3个月的适应期，6个月的融入期；此外，还有超过40%的失败率。

员工离职后，从找新人到新人顺利上手，光是替换成本就高达离职员工年薪150%，如果离开的是管理人员则代价更高。
更为纠结的是：权威机构估算，一个员工离职会引起大约3个员工产生离职的想法，照此计算的话，如果员工离职率为10%，则有 30%的员工正在找工作；如果员工离职率为20%，则有60%的员工正在找工作。

员工3个月离职和2年离职，差别很大！
关于员工离职的原因，你当然可以引用某位名人的观点，无非就是两个：钱没给到位、心委屈了。
不同层级、不同工作年限的员工提离职，其实有更复杂、包罗万象的原因。


◆ ◆ ◆ ◆
**01 . 入职2周离职**

入职2周离职，说明新员工看到的实际状况与预期产生了较大差距，这些情况包括公司环境、入职培训、待遇、制度等方方面面的第一感受。


在入职面谈时，就把实际情况尽可能的讲清楚，不隐瞒也不渲染，让新员工能够客观的认识他的新东家，加小编微信Yuki7557获取10G数控教程，这样就不会有巨大的心理落差，不要担心即将到手的新人不来了，该走的总是留不住。
然后把入职的各个环节工作进行系统梳理，包括从招聘到通知入职、报道、入职培训、与用人部门交接等环节，充分考虑到新人的感受和内心需求，进行系统规划和介绍，让新人感受到被尊重、被重视，让他了解他想了解的内容。

◆ ◆ ◆ ◆
**02 . 入职3个月离职**

入职3个月离职，主要与工作本身有关。


这可能说明公司的岗位设置、工作职责、任职资格、面试标准等方面存在某些问题，需要认真审查是哪方面的原因，以便及时补救，降低在招聘环节的无效劳动。

◆ ◆ ◆ ◆
**03 . 入职6个月离职**

入职6个月离职，多半与直接的上级领导有关。HR要想办法让公司的管理者们接受领导力培训，了解并掌握基本的领导力应具备的素质。
管理者要了解下级的优势，并让他的优势与岗位职责匹配，为公司发挥最大效用，同时也让员工体现出了他的价值。

一个优秀的管理者就是一个教练，他有义务和责任发掘潜能和优势，并培养下属，成为下属成功的重要推动力。
同一个部门换一个领导结果可能完全不一样，同样一批员工的表现可能也截然相反，一个可能战斗力十足、激情四射，另一个可能抱怨漫天、团队涣散、离职频发。

直接上级应该是最先了解下属的各种动向和倾向的，他的一句话可能解决问题也能造成矛盾，如果没有处理好，队伍士气下降、战斗力下滑，就会进入不良循环。因此在1年内离职员工较多的团队，要注意他的直接上级可能出问题了。
◆ ◆ ◆ ◆
**04 . 2年左右离职**

2年左右离职，一般与企业文化有关系。这时的员工一般对企业已经完全了解，各种处事方式、人际关系、人文环境、授权、职业发展等等了解的都很全面，甚至包括公司战略、老板的爱好。


作为企业，要每日三省吾身，察觉到公司内的不良因素，公司不在大小，都需要良好的工作氛围让员工愉悦。
◆ ◆ ◆ ◆
**05 . 3-5年离职**

3-5年离职与职业发展有关。学习不到新知识和技能，薪酬提升空间不大，没有更多高级职位提供，此时员工最好的解决办法就是跳槽。但对企业来讲，这个阶段的员工价值最大，离职损失较大。


应根据不同类型员工的需求结构不同，设计合理的职业发展通道；了解员工的心理动态，倾听他们的心声；调研职业市场供求关系，主动调整薪酬、职位设计，我们的目的是保留员工，其他的政策都可考虑根据情况灵活调整。
◆ ◆ ◆ ◆
**06 . 5年以上离职**

5年以上的员工，忍耐力增强。此时离职一方面是职业厌倦导致，我们需要给予他新的职责，多一些创新类工作，来激发他们的积极性。


另一方面是个人发展与企业发展速度不统一导致，谁发展的慢就成了被淘汰的对象，员工疏于学习、停滞不前，必然被企业疏远和冷落；企业发展太慢，员工的上升空间打不开，事业心重的员工看不到新的希望，必然会另谋高就了。


以上从在职时间长短角度考虑的离职主要原因，具体还要根据实际情况进行判断，及时作出调整，把离职率控制在最低，企业的损失也将是最小的。
面对高昂的离职成本，更重要的是，请善待员工，特别是优秀员工！