# 对于离职人员未交接公司发文简短

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2025-03-08

*对于离职人员未交接公司发文简短一1.员工离职分析的背景20\_\_\_\_年度,随着集团组织架构的正式公布、相应人员转移工作的完成,以及劳动关系规范和梳理项目的开展，\_\_控股及祥光集团本部整体人力资源状况日渐规范。随着公司的发展和成长，公司对人才的...*

**对于离职人员未交接公司发文简短一**

1.员工离职分析的背景

20\_\_\_\_年度,随着集团组织架构的正式公布、相应人员转移工作的完成,以及劳动关系规范和梳理项目的开展，\_\_控股及祥光集团本部整体人力资源状况日渐规范。

随着公司的发展和成长，公司对人才的重视程度不断提高。为顺应各级领导的要求，人力资源部也自20\_\_\_\_年3月份起启动“离职面谈”工作，同时加强对离职人员的各类人力资源数据的关注和管理，通过相关分析探

究员工离职原因以便及时采取应对对策。

2.员工离职分析的意义

员工离职是每个公司都会面临的问题，保持一定的员工流动是有益的，比如可以减少冗员，增加工作效率，为其他员工留出更多的发展空间，并且还能引入新鲜血液，增强企业活力;但员工离职率一旦超过一定的限度，特别是主动离职情况增加时，则会对企业带来不利影响。员工离职会给企业带来巨大的成本，如离职补偿成本(经济补偿成本及面谈成本)、离职低效成本(离职人员本人及受影响的其他员工带来的生产率下降)、岗位空缺成本(员工辞职引发的连锁流动成本和生产率损失成本)及其他成本(含培训成本、知识产权流失成本和可能的仲裁或法律诉讼成本等)。

为此，希望通过对20\_\_\_\_年度和20\_\_\_\_半年度离职员工的情况分析，全方位的分析离职员工情况，结合员工离职原因，发掘企业在日常管理中所存在的问题，并将此作为20\_\_\_\_年度的人力资源工作策略的参考依据，也为企业的长远发展排除隐患。

3.员工离职分析的数据统计结果

(1)员工离职原因的数据统计分析结果

由此图可以看出，薪资、晋升机会、工作地点、福利待遇、工作环境等都是员工离职的主要原因。

(2)离职员工籍贯数据统计分析结果

结合公司所处地理位置实际情况，针对籍贯这一维度，从阳谷县境内、外层面进行分析。 阳谷县境内29%阳谷县境外71%

根据上这一结果可以看出，籍贯对于员工的离职也有着重要影响。

(3)员工期望改善数据统计分析结果

由员工的期望改善数据统计可以看出，员工更期望着公司可以给自己提供更好的薪资福利待遇 、教育培训以及发展机会，或者公司在维护员工利益方面的一些政策可以有所落实。

二、员工离职的原因分析

根据离职访谈表中的数据统计结果以及离职员工实际的面谈会议记录可以提炼总结出该公司员工离职的原因主要有以下几方面：

1.薪酬、绩效考核体系的不健全

在薪酬方面，第一，在薪酬的外部竞争性方面，员工认为薪酬缺乏竞争力而离职的，并非都是因为目前的薪酬难以满足其期望值，而是展望未来两年甚至更长时间段，其薪酬增长仍然难以看到一个清晰的预期和实现的可能。因此，科学清晰的薪酬增长机制是需要考虑的。第二，在薪酬的公平性方面，员工不只是关注薪酬绝对水平——薪酬的外部竞争性，更关注的是薪酬的相对水平——内部的公平性。企业内部不同职位间的相对公平性，不易得到显化，这往往容易被企业管理者所忽略，但这种内部不公平对员工消极影响却很明显。“不患寡而患不均”的传统思维模式，是我们必须在薪酬体系中注意的。此外，如何更好的处理岗位价值和薪酬的关系，也是值得认真考虑的问题。

在绩效考核方面，公司缺乏一套公平、合理、有效的绩效考核体系。绩效考核是人力资源管理的核心工作，通过薪酬考核可以进行企业的“优胜劣汰”，促使企业人力资源实现良性循环。但目前，由于该公司由于绩效考核的不到位，未曾引进有效的绩效考核工具，而却导致“劣币驱逐良币”现象的频频发生。往往使一些优秀的员工因感受到不公而提出离职，进而一些本该被替代的员工却工作相当稳定。

2.招聘甄选问题

目前，公司人力资源部的招聘工作主要根据两方面开展：一方面是根据人员离职补充岗位的空缺而进行的招聘;另一方面是在满编的情况下，考虑到因部门组织架构、工作职能调整或潜在员工流失风险等因素，进行人员储备的招聘。当面对某些部门或职位离职率高、流动性大而较长时期一直处于招聘状态时，对于因人员离职而进行的招聘工作，极易出现在招聘过程中对应聘人员的素质、年龄、学历、期望值和求职动机等考察不足，以致招聘到不符合岗位要求的员工。

3.岗位设计不合理

公司在岗位设计工作中存在着一定程度上的不合理性，不过这也是企业在发展过程中所必然存在的现象。目前主要的问题有三个：一是岗位工作量没有经过科学有效的分析，导致各部门各岗位在编制确立上不够合理，部分岗位工作因为过于简单或单调，并且薪酬较低，而部分岗位尽管高薪酬，但劳动强度较大或压力较大;二是同工不同酬，即对公司具有相对一样的价值却得到不一样的薪酬;三是岗位缺乏灵活性，对于项目团队，或当一些不太明显的业务流程改变、经营环境变化、管理或技术等因素导致的工作职责或工作量发生改变时，若各用人部门不能及时注意到相关变化，加之人力资源部响应速度不够，往往无法及时作出调整。因此，在离职员工中因为工作量的压力而离职的人员也不在少数。

4.员工个人发展通道不明确

针对员工个人发展的问题，目前公司缺乏合理完善的员工成长发展体系，使员工对自身发展前途及职业前景心存担忧。由于晋升机制和轮岗机制的缺失，加之目前一旦出现岗位空缺，习惯性的做法是先从外部招聘人员，认为是“外来的和尚好念经”，较少考虑从内部提拔，这使员工感到个人成长空间非常有限，也成为员工离职的一个主要原因。

5.以人为本的文化氛围缺失

以人为本的文化氛围缺失，根据离职员工提供信息，很多人离开这个企业有一方面的因素是因为在工作方面沟通交流比较少，工作氛围比较严肃，员工感觉自己很孤立，而不能融入企业。\_\_集团目前缺乏一个具有企业价值取向和指导的企业氛围，企业内部环境和管理体制缺乏凝聚力，正因如此，何以谈希望员工在企业有归属感，这样的影响下，员工极易对所从事的工作没有积极投入的认同感。

6.地理位置因素

由于该公司是坐落于一个村庄里面，地理位置相对比较偏僻，交通不发达，生活环境相对比较安逸。交通不便，这对于外地员工来说，回家不方便。生活环境的安逸、生活条件的相对简单，会使长期住宿舍的外地员工觉得生活单调乏味枯燥，进而影响到他们的心理状态，会继续思考留在该公司的意义，或者思考去大城市而提出离职的要求。另外，外地员工对于未来的打算，尤其是未婚员工，在这里和在其他大城市一样都算是外地的话，员工则更倾向于走向大城市，由此看来，公司的地理位置员工离职的一个重要原因。

三、员工离职的应对对策

结合以上离职原因分析及公司发展现状，本部分从以下几个方面提出改进建议，试图在一定程度上增强公司员工的稳定性。

1.建立完善的薪酬、绩效考核体系

建立、完善并创新薪酬的分配模式。在任何企业，薪酬都是一个有效的激励手段，薪酬不仅是雇员获取物质及休闲需要的手段，还能满足人们自我肯定的需要。因此，需要结合业内相关企业薪资以及自身情况建立一套能够体现外部公平和内部公平的薪资体系。

建立完善的绩效考核的体系。要运用科学的考核标准和方法，对员工的绩效进行定期考评。制定科学合理的绩效考核办法和考核标准，对员工的实际工作进行定性考核和定量测定，并做到真实具体。对每个员工进行客观公正的评判，建立各种监督机制，以保证考核工作的公正和公开。

2.招聘甄选人才标准化

公司在招聘人才时，需要根据岗位的需求，明确用人标准，进行招聘。一个性格稳定性差、缺乏职业道德的员工，是很难通过短时间的学习就能提高稳定性和职业素养的。因此必须抓好招聘关，设立基本职业道德规范标准和任职资格标准，实施相应的胜任素质测评及背景考察，从人员招聘阶段全面了解员工的职业素质，为企业挑选高质量的人才。

3.推进岗位任职资格梳理和岗位价值评估

针对公司岗位设计的现实状况，公司人力资源部需要对组织架构及岗位编制进行科学有效的分析，可以借助外力，比如咨询公司积极推进岗位任职资格梳理和岗位价值评估，使得每个员工能在自己所处的岗位找到自己的位置，明确自己的工作职责，明晰所在岗位的任职资格。

4.完善员工发展通道，帮助员工做好职业生涯规划

建立完善的内部培养和竞聘机制，完善员工发展通道，让员工觉得在公司总是会有发展的空间和机会，激发其向上的动力，这样既有利于激励员工，也能很好地在团队里营造竞争氛围。对在本岗位已经有不俗表现、能力已超越本岗位要求的员工，但暂时又还没有更高一层级的岗位空缺时，不妨对员工辅以平级轮岗，用新的岗位、新的工作、新的挑战，激起员工的工作热情，同时，也让员工学到更多的知识和技能，有效提升员工的综合素质，为该员工能胜任更高层次的工作岗位夯实基础，为公司发展储备优秀人才。

帮助员工做好职业规划，为员工的发展提供方向。开展职业生涯管理，可以使员工尤其是知识型员工看到自己在企业中的发展道路，而不至于为自己目前所处的地位和未来的发展感到迷茫，从而有助于降低员工的流失率。企业不仅要为员工提供与其贡献相称的报酬，还要在充分了解员工的个人需求和职业发展愿望的基础上，制定出系统、科学、动态的员工生涯规划，有效地为员工提供多个发展渠道和学习深造的机会，设置多条平等竞争的升迁阶梯，使员工切实感到自己在企业有实现理想和抱负的希望。

5.强化企业文化。

文化力就是竞争力，文化力是凝聚力、环境力、素质力的结合，文化力可形成一个拴住人心的环境。企业必须拥有自身的企业文化，企业文化本身必须给人以无限想象的空间，同时又有实现想象的机会存在。人才在为企业服务的同时，除了工薪等利益之外，更重视追求的`是发展自我、完善自我，使自身在企业内部有机会得到再造与升值。如果企业没有文化或一味地追求利润，而忽视掉了员工的精神需求，就是给人才加薪，那也只能是留住人才一时，却留不住人才一世。

作为山东地区民营企业的领军人物，\_\_集团的发展和提升对整个鲁东地区的经济增长有着至关重要的作用。而减少人才流失，保持一个合理的离职率范围，则是人力资源管理工作的重中之重。在未来的人力资源管理中，人力资源工作者必将遵循各类人才成长的规律，满足他们的各种合理需求，通过各种方式方法把“吸引人才，凝聚人才”工作落到实处，从而把企业的人才优势真正变为企业的市场竞争优势。也将在各个模块推行创新，将企业的人员管好，理好，实现合理配置，拓展员工发展通道，为员工谋福利，保持合理的员工流动。只有这样才能保证企业的长足发展，继续带动地区民营企业的发展和飞跃!

**对于离职人员未交接公司发文简短二**

(一)主要离职原因调查说明

1、不适应倒班工作：主要集中在应届学生和无工作经验者;因之前无倒班工作经验和夜班工作经验，对于三班两倒上12小时休24小时工作制表现出不适应，尤其对夜班工作反应强烈，试用期是离职较多的不稳定期，倒班工作尤其是夜班工作是员工离职的主要因素;2、身体原因：多集中在已从事倒班工作3-6年，年龄在28-32之间的老员工身上，由于常年倒班工作，身体超负荷，生物钟紊乱，婚后投入家庭、孩子方面的精力较多，需要正常的作息时间以满足各方面的需要，导致离职;

3、失地动迁：自20\_\_年起，新区投入大规模建设，周边农户陆续被征地动迁，失地农民除获得大额补偿款外，动迁后的住址也远离公司，公司内涉及动迁的员工或因得到大额补偿款心态发生较大变化选择自营后申请离职，或因搬迁后上下班距离较远申请离职。因动迁引发的离职陆续还会增加;

4、停产待工：20\_\_年2-6月公司一度因无订单导致开工不足，此期间一线员工平均工作天数不足往常的一半，工资收入明显降低，在连续两个月出现此类状况的情况下，导致部分员工的离职;

5、个人原因：本地员工主要是因为在照顾配偶、子女、父母的同时，影响其正常工作;外地员工因常年在外地打工，与家人相处时间较少，从而导致员工离职;

6、基层管理问题：基层管理不当主要有下几方面原因，第一、基层管理者本身的素养及知识结构;由于我们招工的条件的限制，车间多数员工都是高中同等学历，加上之前没有过管理方面的工作经验，在通过竞聘走上基层管理岗位的时候除了在技术方面可以指导员工外，管理方面更多的是在按照上级指示工作，在需要发挥管理能力与员工进行沟通或解决一些突发问题的时候显现出缺乏应对措施，导致了一些本来可以在萌芽状态解决的事情不断升华;第二，自身定位及管理方法和技巧，一些组长和工段长拿捏不准自身岗位定位，对日常学习的知识缺乏灵活转变不能活学活用，导致一些员工对他们失去信心，促使离职;7、其它原因：无固定休息、周边就业机会增加等因素也会导致员工产生离职想法;

(二)应对措施：

1、对无工作经验的新工和校内招收的学生进行“职业化训练”培训，在上岗之前进行军训，并在试用期内安排一对一的师傅进行传帮带，帮助他们逐步进入工作角色;

2、针对基层管理问题，一方面明确班组长的角色定位，定期进行班组长职业化训练，组织班组长间的交流讨论，针对问题开展提升管理技巧的培训;另一方面，鼓励基层管理者在职学习，出台“员工在职进修管理办法”针对在职期间取得国家认可学历的本科以上员工公司给予一定的奖励;第三方面，引进管理专业美文阅读网，从车间主任助理岗位起步，定向培养，逐渐打造一支专业知识与技术经验相融会的基层管理团队;

3、针对失地农民工离职，公司与新区劳动就业中心合作，针对在职失地农民及再就业失地农民进行思想引导及就业培训，使其充分认识到只有拥有一份稳定的工作才能支撑一份美好的生活，合理支配失地补偿金，纠正职业心态，减少离职;

4、实行“员工出勤补偿计划”，针对因公司原因导致的员工开工不足，出勤率低，给予相应比例的补贴，确保员工日常收入的相对稳定，保证员工生活的正常开支，减少因开工不足导致的员工离职;

5、加强员工离职管理。定期进行离职数据的统计。监控公司人员流失情况。规范离职面谈。对主动离职或公司辞退的员工，应以制度的方式规定直接上级和人力资源工作人员与离职人员进行充分的沟通，以起到了解离职真实原因及挽留优秀员工的目的。

员工离职除上述分析说明中已知的显性问题外，还有诸如人际沟通，环境因素及员工心态、家庭影响等隐性因素，控制企业员工的合理流动还需要结合公司文化、员工结构、年龄层次等方面采取具有针对性的措施，全员参与，共同为企业员工离职控制在合理范围内而努力。[\_TAG\_h2]对于离职人员未交接公司发文简短三

关于ca001外展部人员离职公告

首先感谢广大网友和合作伙伴对ca001的一贯支持!

我司原外展部招商人员骆翠小姐因故离职。即日起，其本人的行为以及言论均为其私人行为，与ca001无关。往后关于ca001外展部相关事宜将交接新同事跟进。

ca001外展部联系人：

梁先生：

吴小姐：、

离职人员今后的所有业务活动责任皆属个人行为和本公司无关。敬请广大客户知悉，特此声明。

ca001中国音响第一网

20xx.01.03

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找