**离职员工返聘**

# 返聘主动离职员工的七大理由

职场上经常出现“回头马”的现象。“回头马”即是职场上主动离职的员工重新申请回 1、使用返聘人员，可以节约招聘费用、节省面试、笔试以及评价中心的考评，为企业节约成本。

2、返聘人员对由于对企业的制度和文化熟悉较为熟悉，对工作岗位也比较熟悉，能够很快上手，可以省 去培训费用，减少新员工培训后不适合公司的风险。

3、返聘人员一般对企业有深的认可，一般不会再予以离职。另一方面，其他在职员工能通过返聘人员认 识到本企业的优势，从而有利于降低人员离职率。

4、返聘人员如果在其他企业工作过，或在学业上有所提升，这些经验和知识都是企业的财富，可以为企 业带来新鲜血液。

5、在人才难招与工作难找的不对称的今天，企业能够返聘以前员工重回公司，会解决人力资源招聘难的 问题，在一定程度上降低了人才成本。

6、返聘人员会更珍惜企业给予的工作机会，忠诚度、工作积极性较之其他员工更高，可以促进企业的稳 定性，也有利于建立人性化的文化氛围。

7、员工再次入职说明其认为企业有归属感，认可企业，对企业来说，再次录用的员工不论从培训、员工 关系管理还是对企业文化的熟悉及认可方面都能很快融入企业，进入工作；使内部人员认为企业能吸引离职人 员再次入职一定有其优势，减少人员流失，增强企业内部凝聚力。

# HR返聘主动离职员工时，要注意以下要点：

1、该员工离职初衷 。如果不是因为个人与公司发展发生冲突或是价值观被离、职业道德有缺陷等，因家 庭原因或是其他不得已的与公司不相悖的原因，均可以考虑。

2、该员工以往工作表现 。通过了解员工过往的工作表现，如果工作能力和工作表现都是良好的话，均可 以考虑返聘。

3、该员工重返公司的个人动机 。 在员工返回公司上班前，一定要对员工的工作动机进行详细调研，防 止员工进入同行工作后返回公司为其他公司获取商业机密。

4、现有工作岗位有无空缺 。这就要看公司的人才计划，如果公司的人才计划中有空缺岗位的，那么返聘 回来的员工可以帮助公司减少招聘成本。

# 公司对离职员工持何态度，应区别对待

离职后的老员工重新返岗，有以下好处： 1、熟悉公司情况，工作上手更快

2、能带来外面获得的经验，对公司来说是一笔财富

3、稳定性比新员工高很多 但是，凡事有利也有弊，坏处主要如下：

1、有可能给在职员工造成不好的影响，让员工觉得公司可以想走就走

2、带来外面不好的经验，给在职员工传递负面信息

公司应该根据每个员工的离职原因和情形分析，员工回来以后，给公司的利大还是弊大，综合分析，如果 是利大于弊，那么可以录用老员工，并且在老员工回来公司以后，做好一系列的工作，让在职员工感受到积极 的方面，尽量降低负面影响。如果是弊大于利，那么建议还是不要录用，当然也不排除这些不考虑录用的老员 工会和在职员工通过其他渠道传递负面消息，动摇人心，公司一定要及时和在职员工澄清信息，把负面影响扼 杀掉。

例如，如果该岗位员工是外面极难招聘的核心骨干员工，之前老员工离职时并没有和公司闹不愉快，回来 后给公司带来的好处也能看得到，那么公司可以考虑重新录用，可以为公司节省很多培养成本。

例如，如果该员工之前离职是因为要照顾家里老人和孩子，现在已经把家里事情安排好，希望能重新回来 工作，公司刚好也有岗位空缺，那么这样的人当然可以回来，不仅回来工作的老员工会对公司心存感激，还会 给在职员工感受到公司的诚意，觉得公司是一个温暖的家庭，能为员工着想。

……

不管是主动离职还是被动离职的员工，公司都应该做好后续善待工作。 1、离职员工带着怎样的情绪离开公司，直接影响着他们在外面对公司的评价，也影响着公司在外面的名

声和形象。离职员工虽然人不在公司，但是很有可能还在一个行业，或者成为合作伙伴、客户等，如果离职员 工对公司有积极的态度，那么给公司带来的无形和有形的好处会多很多，例如给公司推荐人、推荐业务等。

2、对于无法挽留的优秀员工，在员工离职时安排部门聚餐或者其他小型欢送会，既能让在职和离职的员

工感受到公司的诚意，也能听到员工真实的离职心声。在职员工感受到了公司对离职员工的诚意，也会在有新 的工作机会摆在面前时首先征求上司的意见（因为他们会觉得公司是真心实意为他们的前途和发展着想）。

3、部门主管时不时和离职优秀员工保持联系，例如约他们出来吃饭聚会等，了解他们现在的情况，让他 们感受到公司是时刻欢迎他们回来的。

4、除了员工主动离职可以根据实际情况考虑重新录用以外，还有一些员工是被动离职的，例如公司业务 或者结构调整不得已裁员，等公司业务重新拓展以后，这些优质老员工都是公司首先要考虑重新聘用的。