**如何稳定和关怀员工的思路与建议**

一个稳定的团队是企业取得不断前进的重要保障，员工尤其核心员工的大量流失，不仅会造成[客户](http://s.1688.com/wiki/k-%EF%BF%BD%CD%BB%EF%BF%BD_n-y.html)资源流失，人心浮动，而且还可能造成企业核心机密的流失，给企业带来惨重损失。因此对于企业来讲，除了需要淘汰的员工外，企业要确保员工的相对稳定，并采取一定措施降低企业员工的流失。

针对稳定和关怀员工，降低企业员工的流失，思路与建议如下：

一、严把进人关

在许多应聘者的面试中，对于短期内跳槽频频而询问原因时，不能自圆其说的应聘者，说明他们往往难以对企业建立忠诚度，缺乏对自己职业生涯的规划，企业稍微不能满足他们要求，都可能成为他们离职的原因。所以对于此类应聘者，不予录取。

二、明确岗位职责及用人标准

公司的组织架构以及各岗位设置要有前瞻性，必须要分清每个岗位设置的必要性、时限性、岗位职责，明确用人标准，才能有的放矢，招聘到合适的人。

在招聘员工时，要结合公司的实际用人需求，结合公司实际，切忌盲目的提高用人标准。因为公司招聘相应职位的岗位，只会给予这些岗位相应的待遇和级别，而这些人进入企业后，如果发现实际情况不是自己想象的，就会感到上当受骗，从而一走了之。

三、端正用人态度

招聘员工时非常重视，层层选拔，但员工入职后真正到了岗位上，却出现这样的状况：除了人力资源部组织的新员工培训和新员工访谈，部门内部无人过问。这些员工一旦识破企业的真实意图或者看到这样的现状，往往直接流失。

四、分析员工需求并尽可能满足

做为一个社会人，就会有各种各样的需求。作为企业来讲，一定要经常对员工的需求进行分析与调整。根据马斯洛需求理论，人的需求分为五个层次：一、生理；二、安全；三、社会；四、尊重；五、自我实现。前三个方面属于基本需求，员工在公司工作如果得到了尊重与自我实现，一定会愿意留在公司，稳定地工作。那么对于公司来说，从多方面关心员工，让员工感觉到公司对他的关心不仅仅是工作业绩的看重，更重要的是对他个人的关心和尊重，员工怎么不会留下来呢？公司员工工作压力大，平时自己休息的时间少，为缓解工作压力，舒缓负面情绪，公司可以适当组织一些团队活动。

建议：

1、恢复部门正式员工月度活动经费的发放（正式员工50元/），增加非正式员工月度活动经费的发放（非正式员工30元/人），每月由部门进行团队活动的组织，从而有效增强团队凝聚力，提高员工的满意度，稳定员工。

2、每年一度的国庆节旅游公司出资不设上限，只按年资来划分出资比例：100%、80%、60%等等；旅游也可以做为一种激励手段，各部门营销冠军公司出全资。

3、开设关于员工心理疏导的培训，外聘专业心理学老师进行授课，注重心态调整以及对于自己所不认同的、不理解的问题的处理方式。

五、帮助员工做职业生涯规划和建立人才培养机制

在新员工面试及老员工访谈中，员工都会提到自己的发展方向和发展空间的问题。如果能够在现有的基础上切实完善员工晋升通道，使员工明确个人优势，明确企业会给他们提供什么样的发展空间，个人该如何通过努力实现自己的人生抱负，公司结合每个人的特点通过一定的途径去培养，使员工找到自己的定位和明确将来努力的方向，试问如果企业能帮员工做到这一点，还会有那些员工决定离开呢？

六、待遇留人，既要马儿跑，又要马吃草

　对于现在企业的员工来讲，待遇是一种很现实的东西，在制定员工的薪酬福利时，公司应结合行业的情况，进行合理定位。企业薪酬福利如果没有竞争力，就会出现有能力的员工向其它企业流失的情况，最终使企业出现"低薪低能"的不利局面：高素质、高能力的员工留不住，高素质、高能力的人才又引不进，从而使企业的人力结构无法得到提升，无法跟上企业的发展步伐。

建议：

1. 改善薪酬，根据物价水平每年递增基本工资100-200元/人；
2. 提升老项目单项提成标准；

3、业绩奖金发放针对不同工作岗位员工分类发放：后勤人员开班补助与营销人员业绩奖金分开发放，后勤人员开班补助发放时间控制在扎帐后的一周内，销售人员业绩奖金发放控制在每周期结账后的一月内发放；

4、对于公司正式员工，办理住房公积金，将对公司员工满意度与人员稳定性起到较为显著的作用；

5、根据物价水平的上涨提升公司过年过节的购物卡金额标准；

6、提升出差补贴标准，如住宿标准提升50元/人；

7、为业务员工配置平板电脑：平板电脑可做为一个资料库，公司所有的项目资料都可存在里面，定期更新；

8、与物业餐厅进行协商，在物业餐厅放置微波炉，公司出点电费和租金，大家中午就餐可多重选择，愿意在餐厅吃饭的，公司给予补贴，想自己带饭的可自行带饭；提高现行餐标，可选择增加酸奶或时令水果。

9、业绩奖励中，加入各部门业绩排名奖，三个奖并存；

10、设置两年以内新人进步奖的同时增加两年以上员工优秀奖项，新老员工一视同仁。

七、制度严谨，既要以理服人，又要人性化管理

公司制度的制定是为了解决企业未来的问题而不是只解决现在的问题，所以需要有前瞻性。公司应建立多方面的激励方式，多奖少罚，引导良性竞争。制度执行时更为人性化，先提醒，后处罚。

建议：

1、公司201X陆续出台了的制度中罚款类型多而重，且很多条款不够人性化，建议减轻罚款金额，且对于新员工，采取第一次警告，第二次再罚款的处理方法。针对罚款的项目制定相应的奖励措施，有奖有罚，赏罚分明；

2、中午打卡制度调整：将中午打卡时间延长至12：30-13：30之间打卡；

3、客户报备制度中，免除撤消报备信息的罚款；

4、建立公司公共网站平台，以便学员能更好地确认各部门业务人员与期电话沟通的真实性；

 5、考勤机的归还：延长到课程结束后的三天之内，给带班教务助理一个缓冲的时间；

6、考勤（请假单等）走OA流程，增加了部门行政无谓的工作量，建议取消，延用原来的流程。

7、对于公司的员工访谈，公司能真正去消化存在的问题，进行改进，对员工反映的问题公司领导能给予，不要让访谈流于形式；

八、感情留人，人都有感情

员工是人，而人又是感情动物，尤其在中国这个人情味很浓的国家里。企业在对员工的感情投入上，在企业创造一种让员工有家的感觉的环境往往会收到事半功倍的效果。

比如员工家里出现困难时，企业可以伸出援手，去帮助自己员工解决困难，安心工作；老板和企业高层主动找员工谈心沟通，会让员工有受到重视的感觉；员工结婚或家里出现老人病重、去世的情况时，老板或企业高层亲自到场祝贺或哀悼；尽可能地为员工排忧解难，实际上企业并没有多付出什么，而收获的往往是员工的心和忠诚。

九、建立企业员工尤其具有一定影响力的核心员工流失预警机制

企业内员工和个别核心员工的一定流失在现在的市场经济条件下，是非常正常的，但是如果一旦出现流失，往往会给企业带来沉重打击。而且有事实表明，核心员工的流失会带走一批员工或陆续从公司带走一些员工，这是需要引进高度重视的。

人力资源部会加强对相关情况的预防，如发现员工可能流失的迹象，及时通报企业高层以采取应对之策。企业高层也应慎重对待，正视问题，及时采取有力措施进行解决，而不要互相推诿、逃避责任。

十、建立公平竞争，能者上、庸者下的用人机制和环境

部分员工的离职时会提到对企业的用人机制和环境不满，一个萝卜一个坑，自己有能力但是得不到[晋升](http://s.1688.com/wiki/k-%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD_n-y.html)，并且反映公司小团队主义盛行。

如果这种恶习不除，将很难使员工安心工作，员工的流失也就只是时间问题。

所以如何建立公平竞争，能者上、庸者下的用人机制和环境，这对于稳定有能力、有抱负的员工来讲是至关重要的。

总之企业要想稳定企业的员工队伍，降低人员流失，就要明白员工流失的责任并非全在员工本身，而企业也要多方位反思来根据企业自身的情况采取有效措施降低员工的非正常流失。