

D 教育机构员工流失主要影响因素分析及改进建议

摘要：在我国国民经济高速成长的环境下，知识经济也随之快速发展。国家重视教育，人们的教育意识也逐渐增强，这就导致对教育培训的需求越来越大。为不断满足教育需求，社会上的辅导培训机构的数量越来越多，类型也越来越丰富，发展不断壮大。在机构与机构的激烈竞争中，中小型的教育机构表现出了顽强的生命力，也在经济方面发挥着越来越重要的发展助推作用。但因为教育机构的特点及发展环境，在发展中也出现了种种问题，其中员工频繁跳槽现象尤为突出。当前中小型教育机构企业员工流失现象的形势比较严峻，员工流动频繁。优秀培训机构的员工流失比例在 10%-15% 左右，而就目前数据统计的中小型培训机构员工流失率在 45% 左右，本文研究的 D 教育公司的员工流失率已接近 50%，与同类公司相比流失率过高。本文研究的 D 教育培训公司是一家中小型的综合性辅导机构，成立于 2014 年，目前在山东省济南市有 4 个校区，培训方向涵盖了小学、初中、高中和成人自考培训。专职员工从出创时期的 4 人发展为目前的一百多人，培训学生也已经增加到了 2000 多人。但是在发展的同时，也暴露出了企业员工流动过于频繁的问题。本文运用问卷调查的方法，调查造成员工流失的最主要影响因素，结论是薪酬与福利政策的不足，造成员工满意度低，最终导致员工流失率过高。薪酬与福利管理是企业人力资源部管理的核心，企业要善于利用薪酬与福利体系对员工进行管理和激励，从而达到留住员工，减少员工流失，提高公司的竞争力的目的。本文结合 D 教育培训公司的实际情况，分析其薪酬福利体系存在的问题，对薪酬与福利政策提出优化建议，有助于提高员工满意度，减少员工流失。

关键词： 员工流失 薪酬与福利 激励 公平

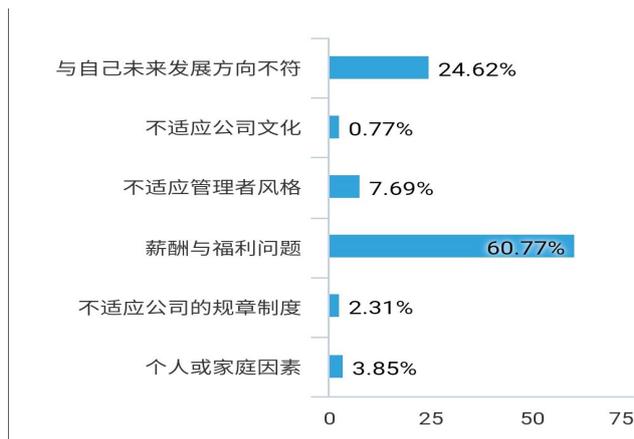
一 引言

（一）研究背景及意义

1. 研究背景

随着知识经济的快速发展，中小型教育培训机构已形成呈跨越式发展态势，特别是近几年，发展相当迅速，对国民生产总值的贡献巨大。但是随着国民经济的不断发展，在人员流动加剧的大背景下，再加上人才市场的日益完善和健全，使得中小教育企业吸引和利用人才更加自由，同时员工流动也更加自由，那么企业如何用人留人遇到了挑战。

通过查阅的资料显示我国中小型教育公司员工流失现象较为严峻，员工缺乏归属感和向心力，员工无法长期忠诚于企业。本文选取了 D 教育培训公司为例，首先对本公司的员工流失率进行了调查分析。我做了一项面向目前正在或曾在 D 企业中就职的人员进行影响离职想法产生的原因进行调查，结果表明员工流动频繁的原因是由于多方面因素影响的。具体原因见下图。



从图上结果我们可以看到，导致员工计划离职的原因有很多，有些员工是因为与其未来的职业发展方向不符导致离职，也有些员工是因为对公司的管理者风格、公司文化、和规章制度不适应而离职，较小部分是因为个人或家庭原因离职，而较大一部分员工离职是因为薪酬与福利问题。为此本文选择以企业薪酬与福利与员工流失为研究方向，对 D 公司薪酬与福利进行分析研究，改善员工流失严重问题。

2. 研究意义

企业对于员工的需求与日俱增，对于员工的要求也越来越高，但是目前的人才状况难以满足企业的现实需求，固有员工流失成为一大问题。在企业的发展过程中，薪酬与福利对于企业的良性发展起着重要作用。良好的薪酬福利体系有利于提高企业员工工作积极性、稳定企业内部人才、增强企业核心竞争力。如果公司的薪酬福利体系不能让大部分员工满意，不能体现考核结果，那么会影响公司的整体全面发展，造成员工流失的结果。

本文研究 D 公司的薪酬福利体系，明确企业的现状，分析其薪酬福利体系存在的问题及原因，然后就其出现的问题提出措施，以减少员工流失。对本企业的薪酬与福利体系进行优化研究，使企业能够意识到薪酬与福利对促进企业的持续发展所具有的积极影响。也希望通过本文对 D 教育培训公司的薪酬福利优化设计能够给其他中小型教育企业在解决类似问题时提供值得借鉴的地方。

（二） 论文思路与研究方法

1. 研究思路

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/168107127142006062>