

S 会计服务有限公司人力资源流失调查与分析

1 绪论	1
1.1 选题背景与研究意义	2
1.2 研究内容与研究思路	3
1.3 研究方法	4
2 相关理论基础	5
2.1 工作满意度	5
2.2 离职倾向	5
2.3 工作满意度和离职倾向的关系	6
3 淮安 S 会计服务有限公司人力资源流失现状	7
3.1 公司概况	7
3.2 公司人力资源分布情况	8
3.3 公司人力资源流失情况	9
4 淮安 S 会计服务有限公司人力资源流失调查与分析	10
4.1 公司员工工作满意度与离职倾向的调查问卷设计	10
4.2 问卷调查中的信度与效度分	10
4.3 调查问卷数据统计分析	11
4.4 问卷调查结果分析	17
5 淮安 S 会计服务有限公司人力资源管理问题分析	17
5.1 薪酬管理制度不完善	17
5.2 福利制度不完善	17
5.3 人际关系不融洽	18
5.4 职业规划不明确	18
6 提高公司员工满意度降低离职倾向的对策建议	18
6.1 变革组织管理模式	18
6.2 健全薪酬管理制度	19
6.3 构建合理考核激励机制，注重精神奖励	19
6.4 建设完善员工职业发展通道	19
6.5 增强有效沟通，营造良好氛围	20
结 论	21
参考文献	22

1 绪论

1.1 选题背景与研究意义

1.1.1 选题背景

近年来中国市场经济鼓励人们进行创业

，随着民营公司的不停增多，代账公司也在不断增多，同时，公司必须面对人才高流动率的问题。从前程无忧获得的离职统计数据来看，代账公司 2020 年员工离职率已经达到 22.9%，由于员工大量离职，所以对于代账公司来说员工需求量也在不断增加。

代账公司在中小企业中已经成为不可缺少一部分，然而在代账公司蓬勃发展的情况下，员工队伍稳定性成为一个问题，用淮安 S 会计服务有限公司为例，员工离职率在不断增加，每年上涨将近 13% 的离职率。

从两方面分析员工离职带来的情况：一方面旧员工的离职可以让公司重新招募新人，为公司注入新鲜血液，促进企业持续发展，提高企业运营活力。但是其他方面也会带来损失。如：培养一个员工所需要心血和时间是需要几年时间。重新招募员工和培养的过程中企业还需要承担额外经济损失。尤其是在代账公司中当员工处于重要部门培养一个员工时间很长，员工无法快速上手工作，员工一直与固定客户进行工作，当员工离职时还可能会带走固定的客户，这种情况不仅使企业营业利润减少还会造成同行业之间竞争力加强。

鉴于此，如何保证代账行业在快速发展的同时减少人员流失，本研究旨在找出工作满意度与离职倾向之间的影响因素。我们先要对代账行业员工进行基本特征分析，根据百度人才报告显示，代账公司员工平均年龄处于 31-40 岁，而年龄在 20-25 岁离职率较高，说明年轻员工和中年员工都需要公司重点关注，在淮安 S 会计服务有限公司单位，这两个年龄段员工占很大比例，因此，本文以淮安 S 会计服务有限公司为例，探讨工作满意度与离职倾向的关系，最终目的得出阻止离职防范方法。

1.1.2 理论意义

民营企业员工进入门槛较低人数较多便于获取资料，在研究过程中发现不同的学历、年龄员工有着不同的想法，更能获取精准的结果。现在生活中民营企业也是社会经济的重要支柱，代账公司本身也是民营公司而且员工还会因为工作接触更多的企业，根据与企业之间的对比会让员工内心产生更多关于本公司的想法所以本文用代账公司员工作为研究，不仅可以反应出不同层级不同部门的员工对工作的满意度，而且能够得到不同层级不同部门员工离职倾向率多少。还可以得出与其他企业相比本公司需要改变哪些制度根据得到的数据进行分析可以更好的提出解决方案。

更重要的是企业无法避免的就是人员流失，离职率低的企业会给企业带来正面影响更容易获取所需要的资源，离职率较高的企业不仅会带来一定程度上的负担还会让企业招人困难，对企业生存带来阻碍。因为工作与员工息息相关，本文根据与工作满意度相关的因素进行讨论，让企业对出现的问题进行改善，减少员工离职。

1.1.3 现实意义

本文的目的是寻找工作满意度与离职意愿之间的影响因素,并通过科学的方法分析问题,从根本上解决问题。因此,本文的现实意义如下:

(1) 找出 S 公司中管理制度问题，S 公司所涉及的业务在行业中几乎覆盖每家代账公司所拥有的业务，但是 S 公司在管理和运营方面仍有缺陷。此次研究主要运用科学方法找出公司管理缺陷，依据所学习的相关理论，根据公司的实际情况，找出影响员工离职意愿的满意度因素，并对这些因素进行探究，找出关键问题并提出解决方案。

(2) 可以减少公司因人才流失而导致的经济负担。在企业中人才是企业持续发展的重要因素，一个优秀的企业平台如果没有人才在支撑企业平台难以继续发展。留住能力强的员工对持续发展有着很高的提升，还会减少额外招人成本。

(3) 可以扩大淮安 S 会计服务有限公司知名度，加强同类型公司中的影响力。作为一个低知名度的代账公司，想要提高自身知名度就需要良好的口碑，减少人员流动率，留住高素质、高能力人才有利于公司长期发展，在此过程中，不仅可以提高公司知名度，还可以吸引公司老板和客户增加企业收入利润。

(4) 此次得到的结论可以给其他民营企业带来参考依据，虽然不同企业有着不同的员工管理制度，但是在企业管理员工的方法上一定有着相同的地方，因此本文研究可以给其他企业带来管理员工方法上的改进和提高。

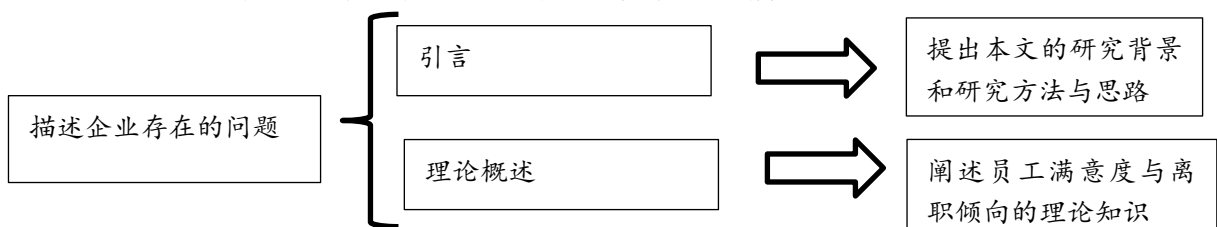
1.2 研究内容与研究思路

1.2.1 研究内容

本文研究的内容如下：第一章内容为绪论，提出本文研究背景与研究意义，并介绍了本课题的研究思路和内容，以及研究方法。第二章为工作满意度和离职倾向的相关理论基础，其中包含国内外学者的不同见解。并介绍了工作满意度与离职倾向间的相关关系。第三章主要介绍淮安 S 会计服务有限公司，首先分析公司概况和公司组成结构以及各个部门的员工组成情况，并且对近年公司员工的流失进行研究调查。第四章首先设计调查问卷题目，之后进行问卷发放和回收，运用 SPSS 工具分析问卷题目的可行性，然后分别研究影响工作满意度的因素，得出影响员工流失的结论。第五章根据得到的数据和分析可以得出不同性别员工、婚姻情况以及抚养孩子情况不同的员工在不同公司制度方面会产生不满。第六章针对公司存在的问题提出对策建议，希望减少 S 公司的人才流失并且提高员工工作满意度。

1.2.2 研究思路

本文的研究本着基础理论与实践相结合，按照提出问题、分析问题、解决问题的思路开展研究。本文研究的具体思路如图 1-1 所示。



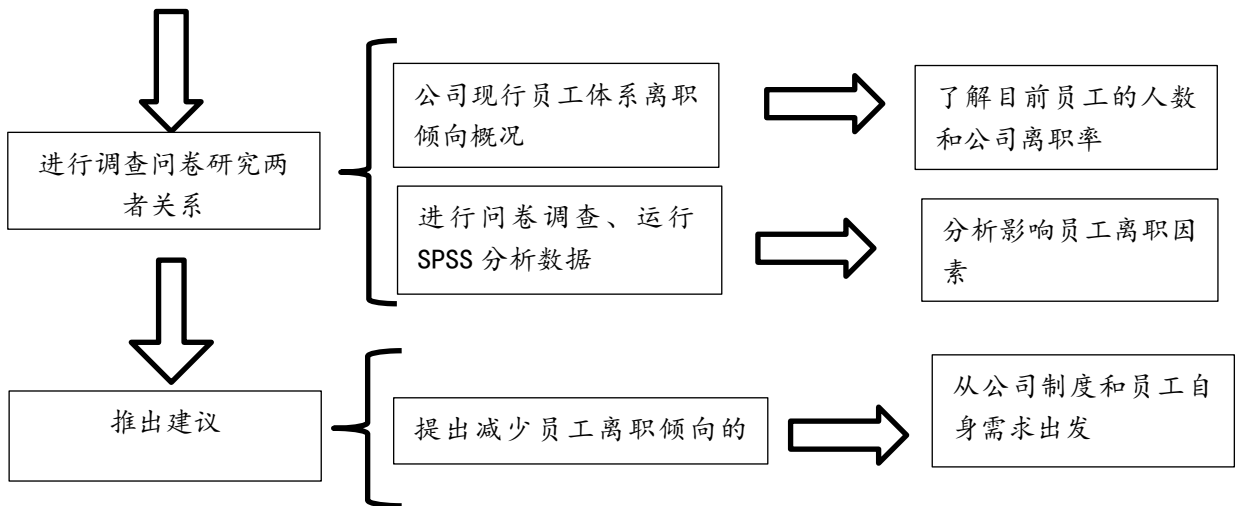


图 1-1 研究思路图

1.3 研究方法

本文以 2021 年淮安 S 会计服务有限公司所有部门现有的员工工作满意度为研究对象，主要采用的方法有文献调查法、实地访谈法、问卷调查法和 Spss 分析法。

文献调查法。本文通过知网、百度和万方查找与本次研究需要的理论和方法，其中包含影响员工满意度因素、薪酬管理问题等，最后对所有资料进行汇总，使用参考文献作为本文研究所用。

实地访谈法。在我实习的公司以及以往在公司工作过的同事进行访谈。在访谈过程中进行记录最后根据访谈者所讲述的内容去了解工作满意度与离职倾向关系。

问卷调查法。实地访谈具有有限性的情况下运用网上问卷调查，所做的问卷调查内容保证实用性和真实性在发放过程中监督按时完成，及时收集获得的数据，获取不同部门员工需求，找出公司内部出现的问题，然后制定大多数员工支持的管理方式。

SPSS 分析法。运用 SPSS 软件工具。对收集来的数据进行因素分析和独立样本分析，找出调查问题与调查对象的实际联系和影响因素。以真实的数据作为论文分析数据。从而得出相应的结论。

根据四种方法对比分析，取得更准确的数据，得出哪些因素影响员工离职率。

2 相关理论基础

2.1 工作满意度

早期研究工作满意度的是西方学者，弗雷德里克泰勒是研究者的先锋，在研究资本主义劳资对抗效率低下的原因时发现劳方和资方是相互依靠的关系。但此时关于工作满意度概念还没有提出，但是这次发现对后来研究有着启示。后来作为研究重点是将人在管理中所起到的作用，研究人怎么影响企业，企业应该关心员工对工作是否满意及满意程度。美赫波克国心理学家提出工作满意度是员工在工作环境与工作本身在自身心理和生理上产生的感受，也就是员工对工作情境的主观反应。每个人存在不同的价值观，不同的员工对同一种东西有着不同看法，即使相同的东西也会因为不同人产生不同主观感受同时，工作满意度自身是主观感知，即使有一定标准去衡量也不能准确得出真实情况。因为我国对工作满意度的研究相对较晚，开始是以西方理论作为参考。

我国研究学者卢嘉(2001)等发现，当员工最终在工作绩效和自我期望绩效之间取得平衡时，他们的离职倾向会在工作满意度降低。根据员工实际认知情绪与离职倾向呈负相关，对员工离职倾向有一定影响。李成文(2005)发现工作满意度不仅仅反映员工物质需求还包含着员工心理需求。

因此，为了更好地开发人力资源，实施有效的管理，管理者必须在员工工作中掌握自己的工作思路：(1) 激发员工的积极性 (2) 促进员工的进步 (3) 加强职工团结互助精神，加快工作进度。由于不同的研究者对工作满意度的概念有不同的提法，其研究结果可以概括为以下三点：(1) 总体意义上的工作满意度概念：工作的原因是相互关联的，研究是由劳动者的日常工作环境和日常工作环境进行的。这种程度的研究可以称为群体定义。这一定义将工作满意度视为一个整体，工作者可以通过个人经验从整体上得到合理的反馈 (2) 与参照下的概念相比，工作者自身工作引起的非客观感受。在这一概念下，国内学者认为，员工自身的比较参照对员工满意度的衡量起着决定性的作用，这是将员工自身的工作特点与单独的参照进行比较的结果。此外，员工还会受到其他工作条件的影响，如自己的感受、历史、工作背景等。

2.2 离职倾向

离职有两种概念分为：自愿离职、非自愿离职，本文主要研究的是自愿离职。离职倾向的概念是由西方学者Port和Steers最先研究得出员工在工作中产生消极的心理行为。Simon(1958) 后来发现，离职倾向是员工在工作上不满意而产生的离职倾向心理。

国内学者秦晓军(2016)认为离职倾向是一种可能性指员工想离开当前工作环境，也是想要更换工作的趋势。根据上述可以得出离职倾向定义是员工受各种外部因素影响在所处工作经历中，心理被影响的程度。离职行为被离职倾向影响，离职倾向在一定程度上能够预测员工离职行为的产生。

张勉、李数苗(2001)等国内学者也做过大量研究,他们以深圳人才市场为研究样本,发现离职倾向成正相关关系有员工工作能力、工作环境氛围、员工幸福感。孙艳红(2010)以员工交流能力作为中介变量去研究工作满意度对离职倾向的影响程度。孙健敏(2014)研究出员工工作年限的长短与离职倾向之间成负相关性。刘畅(2014)通过文献查阅,得出主要影响员工工作满意度对离职倾向的影响内容是:人际沟通、薪酬福利、工作内容、企业管理。

根据上述内容,可以得出到目前为止国内外学者对影响员工离职倾向的因素还没有统一的结论。我们将影响因素分为三类:一类是组织因素,如组织管理、内部公平、员工沟通行为、领导授权等;另一类是工作因素,如薪酬福利、薪酬福利晋升空间、企业文化氛围等。第三,自我因素:如性别、学历、家庭状况、工作时间等。

2.3 工作满意度和离职倾向的关系

2.3.1 工作满意度与员工个人属性关系

员工自身追求和员工对工作满意度之间具有相互关联性,表现在不同年龄阶段、不同性别,不同追求,和不同文化程度,这些影响因素在不同程度上多多少少影响他们自己对工作满意度。

从整体满意可以进行对工作满意度测量,也可以从影响员工工作满意度的因素进行测量,如:公司薪酬制度,同事沟通交流的关系,晋升的制度等等。从各个因素入手对整体的进行测量。为了更好反应工作条件可以对工作满意度因素进行单独测量,也可以对整体满意度进行评估。

2.3.2 工作满意度与离职倾向关系

由于工作满意度是一种态度变量,所以早期研究者发现员工工作满意度与离职倾向之间具有相关性,所以研究者经常将两者结合起来研究。根据以前的调研发现一种结论:员工对工作不满意更容易产生离职想法,想要减少员工离职可以适合提高员工工作满意度。一致性理论是奥斯古德和坦南包姆(1995)两位西方学者提出,他们总结出周围客观事物具有一定主观评价,人们未来做事的态度和方向受这些评价影响着,让人们更倾向于某些具体事情产生的行为,Carsten&Spector(1987)认为两者存在联系并且进一步的探究了两者之间有可能存在的关系,根据得到的结果进行梳理时发现两者不仅是负性关系,而且导致负性关系的主要来源是工作满意度。员工在工作中具有离职倾向的,往往与满意度呈现负相关性。

假设工作满意度与离职倾向之间是负性关系,西方学者提出了三个观点:首先是工作满意度与离职倾向之间存在组织承诺存在中介变量,这个存在变量,让组织承诺先作用于工作满意度机制,第二种是在组织承诺和员工离职之间放入工作满意度,使成为中间变量。第三种观点:离职倾向受工作满意度与组织承诺两

者共同作用，此观点受大多数学者支持。结合这三种观点得出一个结论，员工离职倾向受工作满意度影响。

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/256004015013010141>