# 企业如何留住人才

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-02-17

*企业如何留住人才越来越多的企业开始关注员工的福利，因为日渐高涨的工资已使企业不堪重负，而且，单靠涨工资这一短期效应已无法让员工感受到企业的长远方案和关心，某些企业的劳资关系似乎被会聚在“你出一份力，我付一份薪“这种赤裸裸缺乏人情味的操作层面...*

企业如何留住人才

越来越多的企业开始关注员工的福利，因为日渐高涨的工资已使企业不堪重负，而且，单靠涨工资这一短期效应已无法让员工感受到企业的长远方案和关心，某些企业的劳资关系似乎被会聚在“你出一份力，我付一份薪“这种

赤裸裸缺乏人情味的操作层面上。对企业来说，为少花钱多办事，并让员工感受到企业凝聚力，现在很乐意通过提供各种福利来增加职工地位的稳定性，增强职工的向心力，最终提高劳动生产率。于是，专为客户设计福利方案亦即所谓“留才方案“

便成了许多咨询参谋机构津津乐道、积极参与的话题和课题。

客观地说，留才方案在吸引和稳定员工、提高企业在员工和其

它企业心目中的地位以及员工对职务的满意度方面，确实大有裨益。员工的福利一般不须纳税，缘于此，相对于等量现金支付，福利在某种意义上对于员工就更具价值。

按常规划分方法，福利通常可分为强制性福利和自愿性福利。前者即根据政府的政策法规要求，所有在国内注册的企业

都必须向员工提供的福利，如养老保险、医疗保险、失业保险、公积金〔即“四金“〕，病假、产假、丧假、婚假、探亲假等政

府明文规定的福利制度，还有平安保障福利、独生子女奖励等；后者那么是企业根据自身特点有目的、有针对性地设置的一些符

合企业实际情况的福利。正是在自愿性福利的设计上，许多企业不惜重金延聘企管参谋精心筹划，特别是那些效益好、人才流动率高的企业，福利方案更是成为阻止员工跳槽极为有效的“杀手锏“。

归纳五花八门的福利方案，一般均含有如下内容：

住房贷款利息给付方案。这是目前众多企业普通推行的较先进的一种方案，即根据企业薪酬级别及职务级别确定每个人的贷款额度，在向银行贷款的规定额度和规定年限内，贷款局部的利息由企业逐月支付。也就是说，员工的效劳时间越长，所获利息给付越多。

商业人寿保险。除正常的养老保险金之外，企业通常还为关键职位的员工购置商业人寿保险，并允许职工自行交保再增购一定数额的额外保险。

医疗及有关费用的支付。一些效益良好且属于智力密集型的企业沿袭了过去全民所有制企业医疗费用全额报销的方法。

当然，仔细探究一下，不难发现这些企业均为成立年限较短、员工普遍较年青的成长型企业。

带薪休假。并非新兴事物，但一些智力型企业放宽了带薪休假期限，最长的已达25天。

教育福利。对员工提供教育方面的资助，为员工支付局部或全部与正规教育课程和学位申请有关的费用、非岗位培训或其它短训，甚至包括书本费和实验室材料使用费。

法律和职业开展咨询。为职工提供法律及个人职业开展方面的效劳，充分利用企业延聘的法律专家或咨询参谋，为员工及其家庭提供效劳。

子女教育辅助方案。目前中小学甚至幼儿园日益高涨的赞助费已成为工薪阶层十分头疼的一项支出。企业适时推出“投资大人才，留住小人才“的方案，正好迎合了他们的需求。

除此之外，许多跨国企业实行雇员股票所有权方案〔ESOP〕，此举尤受一些绩优企业雇员的欢送，不少雇员为保

住股票持有权甚至拒绝其它企业的高薪诱惑。据悉，对于高级人才，跨国企业还有“金降落伞方案“，只是受众面甚小，在此不再赘述。值得关注的是，现在许多企业采纳自80年代起风行美国的自助风格福利组合方案，也有人称其为“综合福利方案“，即公司把花在每个雇

员身上的附加福利数额告诉雇员，允许雇员在公司指定的多项

福利方案中选择，直至花完其个人额度为止，但对某些重要福利那么规定最低额度。此举虽然甚受雇员欢送，但也有不少缺点：管理和登记手续较麻烦、琐碎，易引发管理本钱上扬；雇员可能因缺乏专业知识和急功近利而造成选择不当；易产生“逆向选择“现象，即选择自己较易发生问题的局部来进行保障，可能引发本钱上扬。总之，在经历高薪的阵痛之后，企业经营者痛定思痛，但深刻反省的结果，仍是必须留住优秀人才。五花八门福利方案的出台，那么成为企业经营者在留住人才方面而奏效的法宝之一。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！