# 企业人才流失开题报告

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2025-07-20

*企业人才流失开题报告论文（设计）题目：企业人才流失开题报告系别：年级：专业(班）：学号：学生姓名：指导教师：年月人才对于企业具有重要的意义。尤其是在人才已经成为企业核心竞争要素的21世纪，维持人才队伍的稳定性对于企业健康发展起着异常关键的作...*

企业人才流失开题报告

论文（设计）题目：

企业人才流失开题报告

系

别：

年

级：

专业(班）：

学

号：

学生姓名：

指导教师：

年

月

人才对于企业具有重要的意义。尤其是在人才已经成为企业核心竞争要素的21世纪，维持人才队伍的稳定性对于企业健康发展起着异常关键的作用。但是，很多企业在管理和运营中，由于各种原因，人才流失现象较为严重，制约了企业的发展。针对这种情况，国内外诸多学着进行了很多有价值的研究。下面，笔者将就这些研究做一回顾，期望有关意见能为企业避免人才流失提供有益的参考。

一、人才流失对企业的危害

人才流失对企业将会产生严重的危害。国外学者Xx（2025）认为人才流失将会直接导致企业人力资源管理效能的减弱。在他的研究中，他指出人才流失从根本上来看，就是企业人力资源管理不善的结果。针对这种现象，他指出企业一旦出现人才流失问题，将会直接危及企业的核心竞争力，不利于企业的长远发展。Xx（2025）在他的硕士学xx号码论文写作位论文中，指出对于企业而言，人才流失是仅次于财务危机最大的企业危机。企业人才流失如果变得严重，不仅会直接危及企业的人才队伍，更是破坏了企业的发展能力。xx（2025）在分析了密歇根州6家农场后，对人才流失现象也做出了很好的说明。在他的研究中，他指出人才流失将会直接导致企业创新能力减弱、生产效率下降，并最终体现到企业竞争力的减退。

关于人才流失对于企业的危害，我国学者也提出了很多有针对性的建议和意见。x（2025）在对一家公司人才流失问题进行研究后，指出人才流失是企业最大的危害，一旦出现人才流失情况，直接损失的是企业的财富和未来发展的能力，而后者对于企业而言，是最致命的损失。赵欣（2025）在对XX企业人才流失进行研究后，则指出该企业近些年来人才流失给企业带来的损失主要表现在这样几个方面：首先，核心技术的丧失。人才流失后，尤其是四六七零零四零二二号码论文写作转投竞争对手公司后，虽然

有各种保密协议的约束，但是由于这些人才在本企业的工作实际，将会不可避免的导致自己核心技术的外泄，只是比起那种故意泄露核心技术的损失要小得多。其次，人才队伍的不稳定，而且还将会加大企业成本，比如新人才的培养以及适应时间等等。第三，对企未来市场布局将会产生不利的影响，尤其是关键产品的人才流失。

二、人才流失的原因

人才是企业最宝贵的财富，人才流失，从根本上讲是企业没有给予人才合适的智力发挥空间以及充分满足人才的精神需要。xx（2025）在对我国家族企业人才流失问题进行研究后，就指出目前很多家族企业在对待人才的问题上存在用待遇代替精神关怀的问题，过分强调待遇而忽视人才的精神满足，结果导致很多人才对企业难以形成忠诚度，最终选择了离开。

xx（2025）则认为我国很多企业之所以人才流失现象较为突出，一个很重要的原因在于企业给人才所提供的环境空间太为有限。他以我国民营企业为例，指出目前很多民营企业的发展前景并不好，这就导致人才从自身发展的角四六七零零四零二二号码论文写作度出发，对企业的忠诚度不高，跳槽等现象较为频繁。

xx（2025）则在他的论文中，指出目前很多企业并不能给人才一个预期的未来，导致人才缺乏职业发展动力，因此人才不愿意为企业工作，最终导致人才流失现象在很多企业较为突出。

xx（2025）在对我国民营企业人才流失的原因进行分析后，认为人才流失的原因主要包括这样几

个：首先，企业不能给人才极大的精神满足；其次，企业不能为人才提供合适的智力发挥空间。再次，人才的自由流动也是一个重要原因。在这些原因中，xx认为企业没有建立人才对企业的忠诚度是人才流失的根本原因。

顾秀君（2025）与xx的观念相差不大。在肯定xx观点的同时，她还认为企业人才流失还在于不同企业对人才存有竞争。就企业发展而言，人才是一种稀缺资源，因此不同企业之间势必会发生对人才的争夺战。在考察了我国民营企业人才流失现状后，她指出自由开放的市场经济是目前我国企业人才流失的时代背景和环境基础。

三、避免人才流失的对策

针对人才流失现状，学者们提出了很多有价值的建议。刘军勇在他于2025年发表的两篇文章中，认为企业要留住人才必须做到如下几点：第一，重视人才的精神诉求和满足。第二，改善工作环境，注重待遇。第三，增强人性关怀。第四，要强化对人才的职业培养，让人才感受到自己的职业前景。

xx（2025）则认为在现代自由开放的环境下，人才流失是一种必然的现象，企业要留住人才，唯有做好自己的内功。他认为企业可四六七零零四零二二号码论文写作以通过这样几个对策避免人才的流失。首先，企业自身必须要具有很好的发展潜力。对于人才而言，没有人愿意呆在一家没有发展潜力的企业，但是企业一旦拥有较好的发展潜力，显然人才的流失要少得多。其次，企业要制定合理的人才战略规划，这个规划包括合理的待遇激励、精神激励以及环境改善。再次，要重视人才的精神诉求，满足人才的精神需要。

xx（2025）则提出解决人才流失问题最关键的是企业必须强化自己的内功建设，努力提升自己的核心竞争力，从而增强企业对人才的吸引力。唯有这样，企业才能真正的留住人才。

王艳萍则从现代企业制度的建立角度出发，认为目前很多企业人才流失在于现代企业制度还没有得到建立。针对这个问题，她提出企业必须强化现代企业制度建立，通过完善的制度，在推动企业健康发展的同时，更好的挽留住人才。

xx（2025）则认为企业要避免人才的流失，可以采取逆向思维的方式，即加大人才的培养力度，通过不断完善企业内部激励机制，促进人才的不断成长，这样可以有效减低人才流失对于企业的损害。

xx（2025）在对人才流失问题进行研究后，指出企业要促进人才队伍稳定，必须系统的考虑影响人才流失的各个因素，要以促进人才忠诚度建设为核心，以满足人才需要为内容，改善不符合现代人才管理的各项制度和体制，从而更好的发挥人才的积极性，促进人才为企业服务。

四、有关评述和未来研究设想

通过前面的分析，我们对人才流失问题有了一个较好的认识。人才流失对于企业而言，具有极大的危害，因此，必须强化人才队伍的稳定。学者们关于如何维护人才队伍稳定，提出了很多有价值的建议和意见。但是纵观目前的研究，大多数研究都是从一个宏观的层面对人才流失问题进行研究，缺乏针对微观的具体的企业进行研究。为此，在未来有必要强化具体企业的研究，以进一步丰富本研究的有关内容。

参考文献：

略

（正文页面不够可加页；从教务处主页下载，统一用A4纸张打印或手工誊写）

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！