# 论家教业税收流失的原因及应对措施（合集）

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-06-22

*第一篇：论家教业税收流失的原因及应对措施论家教业税收流失的原因及应对措施免费文秘网免费公文网近年来，随着教育改革的逐步深入和各类院校的扩招，人们对子女教育的投入越来越大，再加上许多家长“再穷不能穷教育”的心理趋使，这给一些高级或优秀教师或...*

**第一篇：论家教业税收流失的原因及应对措施**

论家教业税收流失的原因及应对措施免费文秘网免费公文网

近年来，随着教育改革的逐步深入和各类院校的扩招，人们对子女教育的投入越来越大，再加上许多家长“再穷不能穷教育”的心理趋使，这给一些高级或优秀教师或在文体方面有专长的人士带来了极大的“钱途”，每到假期临近，大街小巷随处可见各类家教、培训、招生广告。但是，由于有关部门监管乏力，红火的家教培训市场已成为税收流失的“黑洞”。据笔者调查，目前阜宁县城内各中小学、经批准的中考复习班、高考复习班以及幼儿园、学前班在读学生超过3万人，对参加各类培训和家教的人数按40比例、每人每年支出600元计算，则家教培训市场收入就达720万元以上，应纳的国家税收在100万元以上，而实际入库税收不足5万元，税收流失惊人。

一、家教业成为税收管理盲区的主要原因

1、家教业纳税人对税收政策法规了解不够，纳税意识淡薄。家教、培训从业人员基本上都是老师，他们几乎从未接触过税收，纳税意识十分淡薄。笔者先后走访了十余位从事家教、培训的老师，他们都认为不知道要纳税。个别老师的话很有代表性：“教书育人应该是国家扶持鼓励的，又不是经商办厂，所以无义务申报纳税。”，也有一些家教老师认为纳税是企业的事，举办家教培训班与普通学校同样都是教育劳务，应享受免税政策，牵强的理解营业税条例中有关减税或免税的规定。

2、对家教没有专门的部门实施行政管理。目前，家教、培训行业无须任何部门进行资质认定，只要专业知识过硬、学生家长信得过即可。实际操作中教育、工商等部门既没有要求他们办理

任何证照，也没制定相应的管理制度与措施，这在一定程度上也导致了“家教培训不要交任何税费”的错误观念。同时家教、培训并无固定场所，有的在自己家里，有的在学校教室，有的临时租用民房，而对体育特长生进行的体育训练甚至就在学校操场开课。并且授课时间不统一、不固定，有的利用双休日，有的利用中午或下午下课后到晚自习期间的时间，给税务部门进行有效征管带来很大不便。

3、税务部门缺乏有效的监控手段。由于家教市场十分分散，家教活动也比较隐蔽，税务机关难以对此进行有效的管理。一是收费都为现金交易。家教培训费、讲课费等大多是口头协议，而且收费标准不一，既没有经过物价部门核定，也不经教育部门批准，而是全由自己掌握，亲朋好友的子女可以免费或少收，一般学员全额收取，学员家长善于“砍价”的又少收一点，等等不一而足；二是收费多是在比较隐蔽的情况下交

易。经济往来无据可查，信息互通受到限制，纳税的透明机制十分欠缺，税务机关更是难以掌握、确认和监控这样的灰色收入，在这样的情况下，大量的税款流失了。同时据了解教师不主动纳税也有一些客观原因。比如说有些学校不许教师兼职家教，即使有了收入，为了不让学校知道，他也要隐瞒这些收入。另外，一些私人办班者的地点隐蔽，税务人员很难掌握实际的办班收入情况，因此就没有办法依法进行税款征收。

4、部分税务人员有懒散思想和各种顾虑。对于寒暑假期培训，正逢严寒和酷暑，部分税务人员有要“调整”的懒散思想而疏于管理。另外，由于家教、培训的从业人员都是本县知名教师，部分税务人员怕影响到自己子女的教育，也不愿管理。

5、税收政策有缺位。财政部、国家税务总局［2025］号文件明确教育劳务税收政策，但文件中没有明确家教业教育劳务的税收执行办法，同时，国家

也未明确从事家教的教育劳务是否执行个体税收起征点标准，因此，税务机关也缺乏政策的有力支持。

二、防止家教业税收流失的应对措施

(一)成立由教育、劳动、物价、公安、工商、税务等部门参加的综合管理办公室，对家教业实行申报“许可证”制。家教综合管理部门要制定切实可行的办法，建立和完善有偿家教人员在执教资格、收费标准、教育场所，违章处罚等方面的规章制度和管理机制，建立相应的管理规范。一是制止非法从事家教行为；并要对“许可证”实行每年一审，把是否依法纳税作为从事家教资格审查和年检的一项重要内容，对不能依法纳税的，不予进行从事家教业资格的认定和年检。二是税务部门根据家教人员的身份证号码，建立家教人员个人档案，教育、税务、工商、学校各负其责、相互协作、定期通报情况，建立严密的监控网络，从根本上规范家教培训行业的管

理秩序，促使家教者依法纳税。

(二)要加强对从业人员税收法规政策的宣传，税务部门应在寒、暑假临近的时候通过电视台等相关媒体集中宣传，使其家喻户晓，人人皆知；同时对家教老师、学生家长以及有关部门搞好专项宣传，让老师树立“家教培训要缴税、我也是纳税人”的意识。

(三)建立家教档案，搞好重点家教人群的监控。税务部门要加强与教育部门的沟通和联系，摸清经常参与校外办班、家教的教师和“名牌”教师、热门科目教师等相关情况，建立健全家教档案，对家教者的住址和收费标准要做到心中有数，对重点纳

**第二篇：论家教业税收流失的原因及应对措施**

近年来，随着教育改革的逐步深入和各类院校的扩招，人们对子女教育的投入越来越大，再加上许多家长“再穷不能穷教育”的心理趋使，这给一些高级或优秀教师或在文体方面有专长的人士带来了极大的“钱途”，每到假期临近，大街小巷随处可见各类家教、培训、招生广告。但是，由于有关部门监管乏力，红火的家教培训市场已成为税收流失的“黑洞”。据笔者调查，目前阜宁县城内各中小学、经批准的中考复习班、高考复习班以及幼儿园、学前班在读学生超过3万人，对参加各类培训和家教的人数按40比例、每人每年支出600元计算，则家教培训市场收入就达720万元以上，应纳的国家税收在100万元以上，而实际入库税收不足5万元，税收流失惊人。

一、家教业成为税收管理盲区的主要原因

1、家教业纳税人对税收政策法规了解不够，纳税意识淡薄。家教、培训从业人员基本上都是老师，他们几乎从未接触过税收，纳税意识十分淡薄。笔者先后走访了十余位从事家教、培训的老师，他们都认为不知道要纳税。个别老师的话很有代表性：“教书育人应该是国家扶持鼓励的，又不是经商办厂，所以无义务申报纳税。”，也有一些家教老师认为纳税是企业的事，举办家教培训班与普通学校同样都是教育劳务，应享受免税政策，牵强的理解营业税条例中有关减税或免税的规定。

2、对家教没有专门的部门实施行政管理。目前，家教、培训行业无须任何部门进行资质认定，只要专业知识过硬、学生家长信得过即可。实际操作中教育、工商等部门既没有要求他们办理任何证照，也没制定相应的管理制度与措施，这在一定程度上也导致了“家教培训不要交任何税费”的错误观念。同时家教、培训并无固定场所，有的在自己家里，有的在学校教室，有的临时租用民房，而对体育特长生进行的体育训练甚至就在学校操场开课。并且授课时间不统一、不固定，有的利用双休日，有的利用中午或下午下课后到晚自习期间的时间，给税务部门进行有效征管带来很大不便。

3、税务部门缺乏有效的监控手段。由于家教市场十分分散，家教活动也比较隐蔽，税务机关难以对此进行有效的管理。一是收费都为现金交易。家教培训费、讲课费等大多是口头协议，而且收费标准不一，既没有经过物价部门核定，也不经教育部门批准，而是全由自己掌握，亲朋好友的子女可以免费或少收，一般学员全额收取，学员家长善于“砍价”的又少收一点，等等不一而足；二是收费多是在比较隐蔽的情况下交易。经济往来无据可查，信息互通受到限制，纳税的透明机制十分欠缺，税务机关更是难以掌握、确认和监控这样的灰色收入，在这样的情况下，大量的税款流失了。同时据了解教师不主动纳税也有一些客观原因。比如说有些学校不许教师兼职家教，即使有了收入，为了不让学校知道，他也要隐瞒这些收入。另外，一些私人办班者的地点隐蔽，税务人员很难掌握实际的办班收入情况，因此就没有办法依法进行税款征收。

4、部分税务人员有懒散思想和各种顾虑。对于寒暑假期培训，正逢严寒和酷暑，部分税务人员有要“调整”的懒散思想而疏于管理。另外，由于家教、培训的从业人员都是本县知名教师，部分税务人员怕影响到自己子女的教育，也不愿管理。

5、税收政策有缺位。财政部、国家税务总局［2025］39号文件明确教育劳务税收政策，但文件中没有明确家教业教育劳务的税收执行办法，同时，国家也未明确从事家教的教育劳务是否执行个体税收起征点标准，因此，税务机关也缺乏政策的有力支持。

二、防止家教业税收流失的应对措施

(一)成立由教育、劳动、物价、公安、工商、税务等部门参加的综合管理办公室，对家教业实行申报“许可证”制。家教综合管理部门要制定切实可行的办法，建立和完善有偿家教人员在执教资格、收费标准、教育场所，违章处罚等方面的规章制度和管理机制，建立相应的管理规范。一是制止非法从事家教行为；并要对“许可证”实行每年一审，把是否依法纳税作为从事家教资格审查和年检的一项重要内容，对不能依法纳税的，不予进行从事家教业资格的认定和年检。二是税务部门根据家教人员的身份证号码，建立家教人员个人档案，教育、税务、工商、学校各负其责、相互协作、定期通报情况，建立严密的监控网络，从根本上规范家教培训行业的管理秩序，促使家教者依法纳税。

(二)要加强对从业人员税收法规政策的宣传，税务部门应在寒、暑假临近的时候通过电视台等相关媒体集中宣传，使其家喻户晓，人人皆知；同时对家教老师、学生家长以及有关部门搞好专项宣传，让老师树立“家教培训要缴税、我也是纳税人”的意识。

(三)建立家教档案，搞好重点家教人群的监控。税务部门要加强与教育部门的沟通和联系，摸清经常参与校外办班、家教的教师和“名牌”教师、热门科目教师等相关情况，建立健全家教档案，对家教者的住址和收费标准要做到心中有数，对重点

纳税人实行重点跟踪管理。在税款征收上可采取按教师人数、学生数量来核定征收，对于难以核定的，要发动群众举报，建立社会监督机制，实行有效的临控。

(四)推进家教业公司化。家教老师的介绍渠道多半是中介公司、个别人才服务网站、招贴广告还有就是熟人、朋友等等，针对家教随意性大、收入难以掌握的特点，可实行家教公司化，将家教人员纳入统一管理，需要家教的直接与公司联系，将聘用费交入公司，相关税收由公司统一缴纳。这样，既可减少和杜绝这方面的税收流失，也可促进家教行业的健康发展。

(五)在家教业中积极推行使用税务专用发票，实行以票控税。对从事家教业收费的，必须开具税务专用发票，逐步将其纳入管理正轨。要督促纳税人自觉上门申报纳税，加大对不按规定申报纳税的处罚力度，在发票使用方面，可借鉴地税服务业有奖发票的做法，调动交费者索要发票的积极性。

(六)建立和完善家教业税收举报制度。完善举报设施，公开举报电话，认真落实举报奖励制度，进一步激发和调动群众举报的积极性。就税务部门自身来讲要严格执行家教业的有关税收政策，做到依率计征，应收尽收，要进一步加大对家教业税收的稽查力度，对偷税者严罚，力求查处一户震慑一方；各级政府和有关部门要积极支持税务部门的，特别是一些教育部门和事业单位要带头缴纳税款，从而确保家教业税收能足额入库，减少国家税收的流失。同时呼吁为人师表的教师多充当文化先行者，提高依法纳税意识，成为主动纳税的楷模。

纳税人实行重点跟踪管理。在税款征收上可采取按教师人数、学生数量来核定征收，对于难以核定的，要发动群众举报，建立社会监督机制，实行有效的临控。

(四)推进家教业公司化。家教老师的介绍渠道多半是中介公司、个别人才服务网站、招贴广告还有就是熟人、朋友等等，针对家教随意性大、收入难以掌握的特点，可实行家教公司化，将家教人员纳入统一管理，需要家教的直接与公司联系，将聘用费交入公司，相关税收由公司统一缴纳。这样，既可减少和杜绝这方面的税收流失，也可促进家教行业的健康发展。

(五)在家教业中积极推行使用税务专用发票，实行以票控税。对从事家教业收费的，必须开具税务专用发票，逐步将其纳入管理正轨。要督促纳税人自觉上门申报纳税，加大对不按规定申报纳税的处罚力度，在发票使用方面，可借鉴地税服务业有奖发票的做法，调动交费者索要发票的积极性。

(六)建立和完善家教业税收举报制度。完善举报设施，公开举报电话，认真落实举报奖励制度，进一步激发和调动群众举报的积极性。就税务部门自身来讲要严格执行家教业的有关税收政策，做到依率计征，应收尽收，要进一步加大对家教业税收的稽查力度，对偷税者严罚，力求查处一户震慑一方；各级政府和有关部门要积极支持税务部门的，特别是一些教育部门和事业单位要带头缴纳税款，从而确保家教业税收能足额入库，减少国家税收的流失。同时呼吁为人师表的教师多充当文化先行者，提高依法纳税意识，成为主动纳税的楷模。

**第三篇：学生流失原因,及措施（feisuxs推荐）**

一、农村初中学生辍学原因

农村初中学生辍学原因较复杂，就我们这一带的农村初中而言，学生辍学情况大致包括下面几种类型：

1、厌学型 虽说教育部多次要求下面学校贯彻、落实素质教育，但农村初中由于受社会、家庭对学校的升学压力，表面上说搞素质教育，而实质上仍然进行的是以应付考试为主的文化知识教育。很多初中生由于小学的文化基础知识不扎实，到初中后，学校、老师一味强调学生要提高学习成绩，这样学生的学习压力较大，而文化知识学得不好的同学在学校又得不到重视，也不能就自己感兴趣的如体育、音乐、美术、劳技等进行学习。刚进入初中读初一还有一点新鲜感，到初二初三新鲜感没有了，学习压力较大，学生从心理上厌倦学习，感觉学习的趣味性不足，最后导致辍学。

2、贫寒型 国家对西部贫困学生实行了“两免一补”政策，贫困学生不缴学费、书费，还可以得到部分生活费补助，这项政策确实让农村贫困学生受益，家庭再贫困的学生也能到学校上学。但是部分贫困家庭对承担学生的基本生活费和学习上的零杂开支感到困难，而且受打工潮影响，许多贫困家庭认为孩子读书还是要花一些钱，而出去打工至少也能挣几百元，于是许多贫困家庭学生家长就支持孩子外出打工从而辍学。

3、留守型 农村学校的留守子女较多，部分学生是一个人在家，部分学生是由爷爷、奶奶或或者其他亲戚托管，而上了年纪的爷爷、奶奶只是给孩子把一日三餐做好，而诸如学生的思想动态，学习情况一概不知，过问也较少，这样的家庭孩子除了在学校受老师的教育外，在家庭中的教育形同真空。所以，这样的学生思想上动摇，没有人对他及时提醒或纠正，这样的孩子很容易辍学。

4、易挫型 农村初中较多的学生不善交流，当他们在社会上、学校里和其他人有摩擦的时候，他们不善于与其他人交流、沟通，他们通常是把事情闷在心里，当这个结不能解开的时候，他们往往悄无声息的就不来读书了。这部分同学内心极其脆弱，当遇到来自生活、学习方面的困难的时候，他们极易因不能承受挫折而辍学。

分析了农村初中学生辍学的原因，也就找到了这个病根，下面谈谈如何来控制学生流失。

二、有效地控制学生流失

1、作为教育主阵地的学校应该转变教育观念，转变人才观，全面贯彻、落实素质教育，特别是对于那些文化知识学习不好，而有其它特长的同学，学校要根据素质教育的要求加以培养。如开展兴趣班，展开分层教学等，注意激发学生的学习兴趣，培养学生的兴趣爱好，让每一位学生在学校的学习中有收获、有进步，为他们以后的人生发展奠基。

2、学校教学的成功与否关键在教师，教师是国家教育方针、学校办学目标的直接践行者，教师首先是思想上要正确认识自己所从事的教育工作是育人的工作，要全身心投入工作；其次就是在日常工作中要把各项工作落实，如不歧视、挖苦、讽刺低差生，尊重学生人格，当学生有来自生活、学习方面的困难的时候，教师应伸出温暖的双手去帮助那些低差生、贫困生。多与学生交流，特别是对于那些心理有障碍的同学，教师更应该做到心中有数，及时化解他们心中的乌云。只有做到了“为了学生一切，为了一切学生，一切为了学生”才能让我们农村初中的每一位学生不掉伍，不辍学。

3、家长应挑起家庭教育的重担。初中学生的人生观、世界观还未完全形成，除了学校教育之外，学生家长在照顾孩子的生活学习之外，特别要关注学生的思想动态，当发现学生有不对的苗头的时候，要及时与教师取得联系，针对学生的问题采取恰当的教育，及时纠正学生的不良习惯。

4、针对农村初中学生的辍学问题，社会也应承担起相应的责任。如在社会上营造尊师重教的氛围，全社会都来关注和支持教育，各级政府应把教育放在优先发展的地位，加大对教育发展的投入，解决学校的后顾之忧，争取各方支持，帮助那些贫困家庭的学生。

总之，农村初中学校学生流失应引起社会、学校的高度重视，也只有真正做到社会、学校、家庭的紧密配合，采取有效的方法和措施，才能够有效地控制农村初中学生流失。

我们要求全体教师要以高尚的师德来影响学生，吸引学生，要以爱心来对待每一个学生，让学生体会到教师对他的无限爱心。每位教师都要有“三心”，即教育学生要充满爱心，教学中要灌注爱心，对待学生要有爱心，这些是留住学生的心理措施，也是从根本上解决辍学的最好措施。二是对待“学困生、行为后进生”，广大教师要将“厚爱”落到实处。对这些学生，学习要求上要放低、放慢，行为教育上不能放松，更不能放任。要经常与家长沟通、联系，共同进行教育，减少乃至杜绝学生流失的校内因素。学校还可以为这些学生创造展示才华的机会，因为每位学生都有自己的闪光点，都有自己的兴趣和爱好。我们可根据学生的特长爱好，开设体育、音乐、美术三个特长小班，开展多样性活动，如演讲、诗歌比赛等，使学生各有所得，成为特长人才。三是积极开展无流生活动。抓好困难学生、成绩差的学生的资助和辅导工作。要开展各种助学活动，广泛发动群众开展“春蕾助学”、“金秋助学”和学校师生筹资助学活动，帮助贫困生从根本上防止辍学。学校对成绩差的学生，要安排专人和专门的时间进行辅导，以保证他们跟上班、不掉队、不辍学。要进一步加强对差生的转化工作，从思想上、学习上、生活上给予更多的关怀，让辍学的学生回得来，学得好，留得住，避免动员回来的学生重新辍学。

第四条

每年3月和9月分别为《义务教育法》宣传月和“控制流生月”。学校和全体教职工必须向社会广泛宣传《义务教育法》及其《实施细则》，强化守法意识，依法保障适龄少年接受义务教育的权利。第五条

对国家贫而失学的学生，要通过“希望工程”、“手拉手”、“送温暖、献爱心”以及发放免费教材等活动予以帮助，学校酌情减免学杂费，使流失学生及时入学并接受完九年义务教育。第六条

教育工作者必须具备良好的职业道德，爱护学生，忠于职守，不得对学生实施体罚、变相体罚或其他侮辱人格的行为；不得歧视品行有缺陷、学习成绩差的学生。凡因歧视、虐待学生造成学生流失者，除责令其限制动员流生返校外，还要扣发当月课时津贴，直至流生返校为止。对于非学校、教师原因造成的流生，班主任、任课老师、年级组长要千方百计说服动员其返校。如动员无效果的，应尽快汇报学校，请示地方政府，协调解决，必要时通过法律途径解决。第条

实行控制流生及时报告制度，发现流生及时向年级组汇报，两天内向教务处分管学籍的同志汇报，教务处五每周向校长室汇报一次。第八条

对控制流生有成效的班级按学期颁发单项奖，班组一学期无流生，奖班主任100元，年级组长20元，任课教师20元；班级一学年内每出现3名流生，扣主要责任人50元，分管领导10元，扣班主任20元，年级组长10元，任课老师10元。第九条

关心学困生，鼓励学困生随班就读参加考试（不参评），使之完成学业。各科考试分学科按一定的比例人数参与核算。实验班取95%、普通班取90%（舍小数）。缺考者以零分记入。第八条

一学期内班级出现多于10个的流生，班级、班主任及任课老师不评先、不评优；

**第四篇：大学生流失原因及改进措施**

应届大学毕业生流失原因及改进措施 应届大学生离职原因分析

1.1 盲目性、从众心理

有些大学生找工作时，看到其他同学开始签约，就开始为自己着急，没有明确的就业目标和长远的职业规划，匆匆的找份自己并不满意的工作，到单位不久就开始后悔当初的草率行为，例如销售部梁树升。1.2 对现有待遇不满

1)公司在某些方面如社保、公积金及生活设施和福利与心理预期存在较大落差，对就业情绪影响较大。2）自己认为工资太低。考虑到目前房价物价，公司工资水平相对很多地区偏低，尤其对试用期后的薪资结构缺乏信心。所以选择跳槽，向更高工资的靠拢工作。例如工艺部周海文目前已在上海就业，薪资标准6000+，缴纳社保公积金，双休。

1.3 认为所从事的工作太单调乏味发展前景暗淡

刚毕业的大学生就业前一般会把工作想成是一件很富有激情和挑战的事情，就业时或多或少存在心高气傲，急于求成的心理，这符合年轻人的性格。但是工作后却大失所望，天天机械性的重复，找不到当初想象中的那种感觉，久而久之产生厌倦，希望通过跳槽去追寻当初的感觉。1.4 工作环境氛围不浓

工作环境缺乏进取向上的精神，尤其有些学生的导师自身责任心和进取精神差，给学生带来较大的负面影响。1.5 过度自负

有些大学生自认为学历较高，认为日常工作安排过于简单，眼高手低，不能靠自身去寻找学习的乐趣，对工作安排充满排斥，机械的去完成工作。比如工艺部郑硕。

1.6 特殊事项影响

有些大学生不适应当地环境和饮食习惯，存在较大腻烦心理；工作学习知识面广，感觉自己无法胜任工作，比如销售部梁树升；考研究生，有些学生害怕就业，希望通过考研延缓就业期，比如销售部陈冠宇；西部计划录取，比如销售部赵贵。毕业生大多来自江西、新疆、广西与江苏距离较远，尤其某些有异性朋友的大学生希望通过跳槽实现两人在同一个地方工作的目的等。在职大学生培养情况

新入职大学生主由高级经理专人直接负责指导，分管副总不定期组织会议了解大学生知识和技能情况，并通过自身的专业知识和经验引导培养他们，高级经理也会不定期传授销售经验并亲自带他们出差跑客户，学习实际的销售和谈判技巧。但是在某些方面还是需要公司方面予以政策支持，如大学生出差费用的报销问题。防范对策和改进计划

3.1 严格控制招聘质量

不是所有大学生都是有才华的，也不是所有有才华的大学生都适合江苏华昌，所以要严格把控应届毕业生的进门关，宁缺勿滥，从源头控制流失率。企业更应该看中大学生的特质部分。所以通过面试可以将那些动机不纯，不适合从事本企业岗位工作的学生拒之门外。招聘任务不是数量上的完成，更应该在质量上有所提升。

另外现在各地区经济差异日益降低，大学生就业更偏向于家乡所在地区或大城市，在招聘方面需要总结得失成败，将招聘方向予以调整。同时避免出现一地取才的现象，较容易出现集体离职风险。3.2 加强岗前培训

员工在最初的3个月内对企业的第一印象，直接影响该员工在未来一年内是否离职。因此新员工岗前培训是影响其决定是否留下最显著的因素之一。培训计划可以由各人员需求部门副总上报，人事部可根据培训计划分析是否具有可实时性，能否达到影响员工自尊心、自信心和对企业认同感的目的。

岗前培训加强同时，必须重视后续组织内部培养，明确职业发展规划，让大学生能够明确岗位发展方向和自身需具备的能力要求。看不到前景的工作会极大影响进取心和积极性。3.3 兑现承诺

因为大学生入职后要面对的是一个真实的，客观的存在，招聘时公司应该如实向求职学生介绍本企业的相关情况和待遇情况，尤其在硬件设施上需要做进步和完善。住宿条件、饮食条件等方面给予企业关怀。在大学生入职初期很多人对公司餐饮方面诟病较多，很多人选择在外就餐，对年轻大学生留用带来负面影响。

在薪资待遇方面，较高薪资在招聘时可能具有较大吸引力，但是要纵观长远，尤其销售人员三个月转正期后能否独立的完成订单任务，保证收入水平，对员工稳定性也具有很大影响。可考虑延长过渡期，将过渡期延长至半年，前三个月在各车间轮岗，以学习产品知识、工艺流程和业务知识为主，后面三个月由导师带徒实践，并计时沟通解决实际业务中存在的难题，帮助其消除不自信心理，提高业务技能，协助他们真正掌握了飞的能力再去考核能飞多远。

薪资结构可做适当调整，将现有基本工资拆分为基薪+试用期考核工资+生活补贴，花同样的钱产生不同的心理效应和价值。3.4 为应届毕业生配备指导老师

公司应当选择业务能力强，业绩优秀，真正不吝啬工作经验关心和重视大学生培养的优秀员工做指导老师，有计划的对新员工的学习和工作进行指导；并对其进行心理辅导，帮助他们了解岗前培训难以获知的信息，尽快融入状态，融入企业获得发展。

同时，人员分配未必要实行平均主义，将更多的优秀资源分配给注重大学生培养的领导或者部门，公司同时给予资金和政策上的支持，如导师带徒津贴，制定奖励方案根据大学生专业知识和业务知识的考核结果予以兑现，尤为突出授予最佳见习生和导师等荣誉，提高带徒的积极性。3.5 提供具有挑战性的工作

大学生在高校学习了四年，很想使所学的知识能有用武之地，应该尽可能提供给他们一定程度上超出他们所学的工作，让他们在感到能力有所不足的情况下努力想办法提高。同时公司要注意对他们遇到的困难提供鼓励和帮助。

留住应届大学毕业生是企业一项系统、全面的工作，需要公司各个职能部门齐心协力的努力，单纯的依靠某个岗位或个人都起不到作用。需要华昌各级领导关心支持的同时，也需要一个长效机制，深入持久的开展下去。

**第五篇：员工流失原因分析及措施**

员工流失原因分析及措施

一、关于员工流失

所谓员工流失是指企业不愿意而员工个人却愿意的自愿流出。这种流出方式对企业来讲是被动的，企业不希望出现的员工流出往往给企业带来特殊的损失。员工辞职是员工的权利，但由于对企业有害，企业一般要设法控制和挽留，至少要避免这种现象经常发生。

员工的流失分为显性流失和隐性流失。当一个员工产生心里不满而辞去工作，这种事实上的失去，即是显性流失。当员工产生心理不满，但是他并没有选择离开，而是采取消极怠工的方式继续留在原工作岗位上，失去了一个员工在该岗位上本应产生的作用，这即是隐性流失。这种隐性流失的不利影响常常是组织看不到的，因而它的破坏性比显性流失更大。

二、员工流失的现状

员工的正常流动，对一个企业来说，可以优化企业内部人员的结构，而对于社会来说，员工的流动可以实现人力资源的合理配臵和充分利用，这是人力资源流动的合理性和必要性，然而，目前有许多企业，都因这样或那样的原因，存在着员工非正常的高流失现象，严重制约了企业的发展。

跳槽的员工大都没给任何人打招呼，很随意的离去，给企业的管理带来难度，试想，企业在没有准备的情况下，很难在短时间内找到一个合适的人员来代替他们。所以就有高层人士戏称：企业现在已成了一所培训学校，不停地招聘，而又不停地走人、差人、缺人……。

三、员工流失的特点

1、随意性。员工流失的随意性较大，他们大多是在没有任何约束的情况下自由地离去。

2、群体性。员工流失往往发生在以下这些人员群体：新兴行业需求量大的，思维活跃的，专业不对口的，对企业不满的，业务管理精英，对未来职业生涯不明晰的，认为受到不公平待遇和人际关系不好的。

3、时段性。员工流失的时间是有规律的，一般说来，薪水结算及奖金分配后，春节过后，学历层次提高后，职称提高或者个人流动资本进一步提高后，最容易发生员工流失。

4、趋利性。员工流失总是趋向于个人利益和个人目标。这些员工可分为追求物质型、追求环境型和追求稳定型。普通工人目标比较明确，追求物质利益表现明显，而这一批人也能吃苦耐劳，自愿加班，便于管理，这类人群只要提供相对有竞争力的薪酬待遇就能留住。而对于中层管理者或者专业技能的员工来说，追求良好的工作环境，融洽的工作氛围和可预期的职业前景都是重要的个人目标。这类员工往往思维活跃，敢于创新，虽然在务实肯干方面可能存在一些问题，只要能统一于被认可的有强大感召力的企业文化，就能发挥出巨大的能量。

四、员工流失的原因分析

导致员工高流失率有许多原因，例如企业的凝聚力不强、职工的满意度不高、员工对企业不信任、认同度不高、来自工作中的压力过大、工作环境不好等都可能导致员工的离职。归纳为以下几点：

（一）员工个人因素

1、某些员工比较重视自身价值的实现，重视自身知识的获取与提高，他们追求终身就业能力。为了更新知识，他们希望到更多更优秀的企业去获得新的知识与经验，实现个人能力的增值。这个特征使得这类员工本身就有较高的流动意愿。

2、某些员工的家庭原因，比如家庭负担，家庭变故，个人感情、子女问题，同事矛盾等。

（二）企业的因素

有许多企业，因为经营理念、企业文化、方针政策等诸多方面因素的影响，导致企业利益与员工利益、企业目标与员工目标的不协调等矛盾，就可能使员工产生离职的想法。这些因素主要有：

1、薪酬问题。薪酬不能反映员工的贡献或不公平的薪酬（同岗不同酬）。薪酬是员工付出劳动获得的报酬，它在一定程度上可以反映出员工的价值量，因此，员工对薪酬普遍重视。当员工感觉到企业所支付的薪酬相对水平较低，或者在内部产生了不公平，员工就会对企业心生不满。

2、战略目标问题。看不清企业的长远目标和战略意图。在无目标的情况下，员工只是被动地参与工作，时间一长，员工的工作积极性会大打折扣，失去工作的兴趣。比如，公司的计划一再更改，一直生产不正常，员工失去了信心。

3、企业文化及氛围。良好的企业文化和氛围，可以给员工提供一个比较愉快、舒心的工作环境，可以构建一个比较和谐的人际关系，进而会让员工对这个环境产生留恋心理，反之，如果一个公司内部人际关系紧张，公司整体缺乏一个积极向上的氛围，也会影响到员工的精神状态和理想追求，进而产生离职的念头。

4、员工的工作环境不太理想。工作场地阴暗嘈杂，工作量较大，缺乏必要的办公工具，员工与员工之间，员工与上司之间因缺乏良好的沟通而人际关系恶化，员工的人格尊严得不到应有的关心和尊重……。在这样的环境之下，员工的心境会感到压抑，在得不到疏导的情况下，就会牢骚满腹，对布臵的工作就会充满抵触情绪。

5、选用人不当。一是任人唯亲，而非任人唯贤。而这样的用人选择，往往意味着效率低下和冗员，而低下的效率和冗员又会使有才能的人对企业产生失望，从而选择离开。二是选用人才的失误。在聘用和甄选人才上，未将最适合的人才聘用或是被选用的人才职业道德欠佳，这也是导致员工日后离开企业的原因。

6、领导问题。员工对“令人讨厌的上司”产生强烈的不满，也是其辞职的一个重要原因。许多人的离职并不因为薪金的欠缺，他们是因为有一个事无巨细都要一管到底的上司，这让他们的才华得不到施展。他们被束手束脚，感觉到自身的本事被浪费，感觉到自己没有被重视，因而觉得委屈，虽然一时委曲求全，但他们最终会决定跳槽。

7、员工事业发展的机会。一个有上进心的员工，在努力工作的同时，常常会审视自己所从事的工作的发展前景，如果企业不能够给员工提供一个良好的发展前景，员工就会考虑做出新的选择。许多企业缺乏灵活的升迁任用机制，员工在不断地付出中，却很难达到自己的目标，就会对自己的前途感到茫然。

五、员工流失的成本

（一）员工流失的直接成本

1、员工招聘成本主要包括：招聘准备工作，筛选简历，面试成本，录用准备成本，办理录用手续等成本。

2、培训成本主要包括：岗前培训准备，培训资料，培训管理成本等。

3、岗位填补成本主要包括：内部员工填补空缺成本，需要额外加班的成本，主管人员协调完成空缺岗位工作的成本等。

4、岗位适应所付出的成本：员工到一个新的工作岗位上，要有一个适应期，而在这个期间，公司仍需支付工资，这无疑增大了公司成本。

（二）员工流失的间接成本

1、人员流失使团队士气涣散的成本

员工离职会引起的其他员工多米诺骨牌式离职，因为员工离职之前会有一个考虑和斟酌的过程，在此期间，员工不可避免地要找同事进行商量，从而影响到其他员工的心理。据有关机构估算，一个员工离职会引起大约3个员工产生离职的想法，照此计算的话，如果企业员工离职率为10%，则有10%\*3=30%的企业员工正在找工作；如果员工离职率为20%，则有20%3=60%的企业员工正在找工作。

2、人员流失造成企业后备力量不足的成本

频繁的人员流动，使企业今后在选拔中层管理人员时面临后继缺人的困境，进而使企业如果从中层中选拔高级人才，会出现无法从内部填充中层岗位空缺，出现人才断层的现象，影响到企业人才梯队建设。

3、人员流失造成企业核心机密泄露的成本

这些核心机密泄露包括技术的泄密、客户资源的流失、经营管理思想的再利用等等。如果这些离职员工带走的资料和信息流入到竞争对手，后果将更加严重，可能直接威胁到公司的生存。比如，一个关键技术职位上人员流失的同时也带走了关键技术，这个关键技术就是企业的核心竞争力，这样很可能会使企业一蹶不振。

4、人员流失造成企业声誉被破坏的成本

如果一个企业的员工流动频繁，一方面，离开企业的员工，自然会对企业存在的问题有些自我的评价，并且大多数是对企业负面的评价；另一方面，企业内外人员会对企业的这种现象有些猜忌和传言。这些评价、猜忌和传言会逐渐破坏企业名声。人们在选择加入企业时，总能会打听到关于企业的一些情况，这使企业面临着很难再次招聘到合适人才的尴尬局面。减少员工流失的对策

六、员工流失的对策

企业的发展要靠全体员工的共同努力，员工的流失给企业的发展带来了巨大的负面影响，因此企业在发展中必须根据自己的特点制定措施，稳定人才，留住人才，用好人才。具体来说，企业要做好一下工作：

（一）建立良好的选人和用人制度 企业需要在招聘人员的时候，就注意选择道德素养比较高的员工，对于那些一年换一个公司甚至几个公司的员工，务必要谨慎录用。同时，企业应选择那些潜力、价值观与公司制度和文化相一致,能够维护公司声誉并完善公司品格的人。每个公司还应根据自身的特点选择合适的人，就像埃德华兹公司的首席执行官所说：“我们要有个性的人,和我们同心同德,与公司文化协调一致,我们要的是白头偕老,像一桩美满的婚姻一样。”

（二）创新薪酬的分配模式 在任何企业，薪酬都是一个有效的激励手段，薪酬不仅是雇员获取物质及休闲需要的手段，还能满足人们自我肯定的需要。因此，制定有效的薪酬系统，可以降低成本，提高效率，增强企业招聘时的吸引力。针对不同层次和类型的员工，国内外已有了一些较成熟的薪酬发放理论及实践，如期权、红利、股权发放、员工持股等方法。应该看到，无论哪种模式，都需要贯彻这样的一个原则：为公司作出的贡献越大，其得到的实际报酬就要越高，又想马儿跑得好又想马儿不吃草的情况是不存在的。

（三）构建公平公正的企业内部环境。公平是每个员工都希望企业具备的基本特点之一，公平可以使员工踏实工作，相信付出多少就会有多少回报，相信自身价值在企业能有公正的评价，相信所有员工都能站在同一起跑线上。企业必须从以下几个方面做到公平：

1、薪酬系统的公平。要制定有利于调动和保护大多数人积极性的政策，充分体现按劳分配为主，效率优先、兼顾公平的分配原则，突出投入产出的效率原则。同时，正激励手段的使用应多于作为负激励手段的惩罚，奖罚分明以及重奖有突出贡献者。

2、绩效考核的公平。要运用科学的考核标准和方法，对员工的绩效进行定期考评。制定科学合理的绩效考核办法和考核标准，对员工的实际工作进行定性考核和定量测定，并做到真实具体。对每个员工进行客观公正的评判，建立各种监督机制，以保证考核工作的公正和公开。

3、晋升机会的公平。为了使各种人才脱颖而出，在员工的选拔任用上，应做到文凭和水平兼顾、专业和专长兼顾、现有能力与潜在能力兼顾。把员工放在同一起跑线上去考核，为各类人员提供公平的竞争舞台。

4、企业管理的公平。企业管理若能在各方面都做到公平与公正，将大大提高员工的满意度，激发他们内心深处的潜能，从而为企业不遗余力地奉献才智。

（四）创建以人为本的企业文化 一个企业要想得到长久的发展,必须确立“人高于一切”的价值观。整个企业高层必须有一种意识,即人是最重要的资产,员工们是值得信任的,需要被尊重和参与工作决策。当人得到充分信任时，往往能较高水平地发挥才能，为企业创造出更多的效益。如果从企业的高层管理者到每一个员工都树立了一个共同的愿景，形成了共有的企业核心价值观念、价值取向等外在表现形式，那么这会在企业的发展过程中得以延续，使企业保持良好的竞争态势。

（五）拓展员工的职业生涯。为员工的发展提供方向，开展职业生涯管理，可以使员工尤其是知识型员工看到自己在企业中的发展道路，而不致于为自己目前所处的地位和未来的发展感到迷茫，从而有助于降低员工的流失率。企业不仅要为员工提供与其贡献相称的报酬，还要在充分了解员工的个人需求和职业发展愿望的基础上，制定出系统、科学、动态的员工生涯规划，有效地为员工提供多个发展渠道和学习深造的机会，设臵多条平等竞争的升迁阶梯，使员工切实感到自己在企业有实现理想和抱负的希望。

（六）不要在企业亏损时拿员工待遇说事

企业在经营时难免会有时出现经营不善的局面，但是企业一旦出现亏损，压缩成本、降低费用是无可厚非的。但是许多企业在企业亏损时，首先把降低员工的待遇放在了重要位臵，结果是员工待遇降了，也节省了一定费用，不过等企业开始盈利时，员工也流失的差不多了。

（七）放弃投机心理。

对于许多企业来讲所处的行业会出现明显的淡旺季，许多企业的做法时旺季时大量招兵买马，到了淡季就大量裁员，认为反正中国多的是人，到时老子还害怕找不到两条腿的人吗？

如果企业真这么做，不仅这批人员离开了企业，企业中的原员工害怕将来公司给自己也来这么一手，于是也开始离开企业，更糟的是，这些人员离开企业后，很快便加入其竞品企业，许多客户资源也随之离开。

（八）感情留人，人都有感情。员工作为人，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，企业伸出援手；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；员工的家属没有工作时，企业帮助员工给家属安排力所能及的工作等。都会让员工感激涕零，而企业实际上并没有多付出什么，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，但是如果一旦出现大量流失则会给企业带来沉重打击。这就需要企业的人力资源部门设立员工流失预警机制，设定员工流失的安全系数。

企业的人力资源部门日常就要对企业的人力资源状况进行动态分析和管理，一旦发现员工流失出现超过安全系数、可能和出现员工大量流失的迹象，要马上做出判断，通报企业高层以采取应对之策。

在许多企业还出现一种状况，那就是核心员工的流失往往会出现会带走一批员工或陆续从企业带走一些员工，这是企业需要引进高度重视的。就像TCI的万明坚，一个人离开却带走了大批员工等。

七、如何减低员工流失给企业带来的危害

1、和离职员工进行一次诚恳地对话，了解一下员工离职的真正原因，并真诚的请员工给公司提一些意见和建议。这样做的好处既可以有效地削弱员工对公司的不满情绪，还可以从离职的员工那里得到一些平时得不到的信息，发现企业在管理中存在的问题和缺陷。对于一个即将离职的员工来说，他可以比较大胆的说出平时不愿意说的事情，这些东西往往直接的击中企业管理的弊端，对于完善管理不无裨益。至于由谁来进行这次对话，建议由企业的管理者直接进行最好。

2、请员工妥善处理好工作交接事宜。一般来说，如果没有敌对情绪或者敌对情绪被淡化以后，绝大多数员工能够认真地交接好工作，甚至“扶上马，送一程”，这显然对于工作的正常延续具有极大的帮助。

3、关键岗位及核心员工离职，尽可能地组织一次欢送活动或赠送一件小礼物，这个仪式可大可小，规格可高可低，礼物可轻可重，但是其效果都是非常好的，中国有句古话“千里送鹅毛，礼轻情意重”。对于一个重情重义的企业，既是在以前的工作中存在着不满情绪，也会在这样的一个仪式中化解掉很多的。

综上所述，从什么是员工流失，员工流失的特点，员工流失原因，员工流失的危害，怎么样控制员工流失，怎么样减少员工流失给公司带来的危害这六个方面对企业员工流失的普遍问题进行了分析，希望能对企业解决这一问题有所助益。

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！