# 留不住优秀人才的四个原因

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-12-29

*第一篇：留不住优秀人才的四个原因智慧365-企业管理在线学习领导者/d1878.html 留不住优秀人才的四个原因去年十月份，我到上海一家公司做管理咨询前的调研活动。在访谈该公司管理层时，所有的人都跟我提及，在2024年到2024年的五年...*

**第一篇：留不住优秀人才的四个原因**

智慧365-企业管理在线学习领导者/d1878.html 留不住优秀人才的四个原因

去年十月份，我到上海一家公司做管理咨询前的调研活动。在访谈该公司管理层时，所有的人都跟我提及，在2024年到2024年的五年间，该公司先后招聘了十几位拥有知名跨国公司工作背景，并拥有国内外名牌大学硕士学历的总监级的管理人员，其中近半数的精英是经过知名大学教授背书的（因为该公司的大老板曾在中欧管理学院读EMBA，他的导师在知道他急需招聘高管时，纷纷把他们的得意弟子推荐给了他）。

可不幸的是，这些精英无一人在该公司工作超过一年时间。最后一个访谈对象是该公司的大老板。交谈中，大老板问我为什么他们招不到真正好的高管？招聘之后又为什么留不住他们？我大约是这样回答的：当一个公司试图从外部招聘精英来拯救公司，但最终却留不住这些精英时，一定出于以下四种原因中的一种或多种或全部。

原因一：不愿意培养人才现实中的每一家企业都知道这样一些道理：培养人才是很重要的，自己培养的人才使用起来更可靠，培养人才是需要漫长时间的但是，并不是每一家知道培养人才很重要的企业都愿意培养人才，因为培养人才的周期往往太长（三年是起步时间），并且培养人才的成本是昂贵的，最重要的是担心人才培养出来以后留不住。还有一种可能是，企业的战略摇摆不定，不知道自己未来需要什么样的人才，问题在于，不愿意培养人才的企业往往留不住人才。

有两点理由：第一，人才喜欢扎堆哪里有人才，人才就喜欢到哪里去，因为在经验中，人才济济的企业才是好的企业；第二，没有人是永远有效的全才，是人都需要持续地学习和成长，而经验一再显示，不愿意培养人才的企业所能提供给人才的学习和成长机会是有限的。

原因二：不知道如何培养人才培养人才是需要有方略的，所谓方略主要是指两点：一是把好的苗子放到合适的岗位上，并假以足够的时日，让其长期得到磨练，在实战中得到成长；二是通过有意识地管理、辅导和培训，使之的态度、视野、知识和技能不断提升。凡是缺乏人才的企业在这两点上往往都做得不够好。从第一点上来说，许多企业老板换有性急的毛病，他们不能容忍一个人才在一个岗位上低于预期地工作，一旦发现其不怎么胜任，便把他换下来，另找一个人顶替上去，如果随后发现顶上去的那个人也不怎么胜任，便决定再换一个这是培养人才的最大忌讳。;不定岗位、没有耐心，不可能培养出理想的人才。

从第二点上来说，看起来老板们都懂得个一二三四五，但真正懂得如何培养人才的老板只占少数。企业只有在文化、管理制度、用人机制和教育培训等各方面精心设计和保持长期的正向循环，才能有助于人才的成长。原因三：组织内缺乏人才生存和发展的环境试想一下，当一批又一批的人才来也匆匆，去也匆匆，当一个部门的主管上也匆匆，下也匆匆时，企业中会有多少员工相信新来的精英能够呆得长呢？

新任命的主管能够干得久呢？可怕的是，当人才的进进出出、上上下下十分频繁，已经让员工们习以为常时，员工们的神经会逐渐麻木，并形成这样一种思维定势：反正都是干不长的。

于是，便必然会出现一系列糟糕的恶性循环的局面：上级对下级缺乏信心、下级对上级缺乏信任；下属对上司无所畏惧，上司对下属无可奈何；部门之间不愿合作，岗位之间相互塞责，;这样的环境一旦形成，不仅不利于人才的培养，也必然留不住人才。原因四：缺乏用人标准所谓用人标准，涉及两个方面的根本问题：一是，什么样的人才算是人才；二是，人才把工作做到什么程度，才算达到了期望？一般说来，留不住人才的公司老板通常不能有效地回答这两个问题。在不能回答第一个问题的情况下，企业可能会把那些有良好的学历和工作背景的人当作精英，结果被请来的精英虽然可能的确才华出众、经验丰富，但不一定与企业的实际需要相匹配。在不能回答第二个问题的情况下，企业就无法评价人才的工作成果，当精英们为了体现自己存在的价值，而极力把他们过去的经验向公司移植时，可能得不到理解、肯定和支持，最后会无趣地走人。

**第二篇：美容院留不住顾客的原因**

美容院留不住顾客的原因

美容院顾客不再回头的30种原因

1． 美容院产品或护理课程定价或价格不合理，太高或偏低，不适应客人的需要

2． 美容院产品或护理课程的定价乱或乱打折，让客人感觉不公平或上当，引起客人反感。

3． 美容院产品及价格定价乱，可以适应不同层次客人的需求，致使部分高档或有品位的客人不再回头。

4． 每人美容院产品配套不齐全，系列不全或品牌太杂。

5． 美容院交换产品或项目太快么，每变换一次就向客人推荐一次，让客人不知道你现在所推荐的产品或项目是不是最好的。

6． 向客人推荐并不适合她使用的产品或课程，导致客人皮肤受损。

7． 每次预约前来，却总是要让客人等一段时间，难以在客人中建立长久的信誉。

8． 客人反感的做法或向美容院地提出的合理要求向美容院连续提出两次级以上，美容院都没有给与解决或调整。

9． 美容院的美容师们没有爱心和服务精神，以追求个人利益为目的，工作中无法做到尽职尽责。

10． 美容师们的技术及手法不精通，不专业，缺乏理论知识。

11． 美容顾问对皮肤知识了解不够，对客人皮肤的分析和说明不能使客人信服或不满意。

12． 美容院经营者对人不越热心或表情不佳，对人不冷不热，没有感激之情。

13． 美容师们带着个人情绪工作，让客人感觉要看美容师的心情和脸色接受服务。

14． 美容院的美容师们形象素质低，无法使客人产生好感和信赖，使客人失去信心。

15． 美容师护理课程没有时间观念，不关心客人是否对时间较为重视，或不听客人对时间提出的要求。

16． 美容师的工作没有积极主动性，推一下动一下，给客人感觉工作消极，没

有充实的经验和敬业精神，并因此怀疑美容师提出服务的可靠性。

17． 让客人感觉到美容院选择产品或项目具有随意性，好像并不是特别看重她们的健康或需求。

18． 让客人感觉美容师缺乏应有的职业素养，很随意性，科学性专业性不强，使美容院的专业威信受损，给客人留下非常不好的印象。

19． 美容院没有研究以及客人努力解决问题的精神，遇到客人的疑难问题时，不能帮助想办法解决，给客人感觉美容院除了热心收钱之外就没有其他的了。

20． 美容师对产品及护理课程程序了解不够，或应用错误，致使产品使用效果不佳。

21． 不能教给客人正确的美容常识及手法。

22． 没有计划性改进进经营的方法，很少开展吸引客人的促销活动。

23． 美容院经营管理不善，给客人很混乱又没有安全感的感觉。

24． 美容院的内外环境布置很少改进，缺乏清洁、幽静、典雅的气氛。

25． 美容院内卫生设施简陋，环境混杂，客人缺乏安全感。

26． 美容师们不注意自己的仪表及皮肤保养，不能使客人对其产生向往、羡慕，甚至怀疑产品或课程的有效性。

27． 客人进入美容院就好像进了歌舞厅，里面弥漫着香烟或流行音乐的尖叫声。

28． 客人有疑难问题时无法给予满意的答复，并说服其合作，使皮肤做到彻底改善。

29． 客人提出的异议不能快速的

**第三篇：优秀人才选择离开的原因**

优秀人才选择离开的原因：

1、对薪金待遇不满意，出于对更高水平薪资待遇的追求，是优秀人才跳槽的常见原因。这种情况的发生，一方面可能是因为企业整体薪资水平缺乏竞争力；另一方面可能是企业内部绩效考核出现问题，不能有效的根据个人能力及其工作性质做出适当的薪资安排。

2、对所承担的工作缺乏兴趣，在物质条件满足的情况下，追求的是精神需要，而兴趣是工作源动力，具有挑战性并能发挥潜力的工作是优秀人才选择的重要因素。

3、对企业所在文化的不认同，一个好的企业文化应该追求多元化，崇尚个性化发展，提倡而不是禁止员工的自主决策，鼓励而不是压制员工的创造性。如果处在一个对员工不够尊重，等级观念严重，教条僵化，工作人浮于事，办事效率低的环境中，一个优秀的人才很难展现个人才华，发挥能力，只有选择离开，寻找更好的发展机会。

4、对企业发展目标缺乏信心，每个人都会追求个人能力的提升，当企业目标无法满足个人需求时，会寻找更合适的发展机会。

5、缺乏个人成就感，这也是员工离职的原因之一，他们不能容忍总是默默耕耘而没有任何荣誉回报。荣誉对于员工既是必要的酬劳，又是有效的激励，可以激发员工工作动力。

6、缺乏培训的机会，员工无法进行个人定位，个人能力的提升需要不断的学习过程，而培训恰好给人提供了机会。员工需要不断提升使得个人能力与企业发展目标要求一致。

**第四篇：基层工作单位留不住人原因分析**

基层工作单位难留人

为何基层工作单位，特别是贫困地区基层工作单位人难进、人难留？细究其原因很多，但粗略算来，主要有以下几个方面原因：

一、从客观上来讲

（一）基层工作生活条件艰苦，难与大城市相比

基层工作单位，特别是贫困地区基层工作单位工作条件相对较差，虽然横向比较条件相对优越，但工作生活条件之艰苦仍是有目共睹：一是生活条件差。被招录人员到基层工作，首先要解决吃的问题。二是工作条件差，到基层工作的同志一般都要被分配到村乡工作，大多数没有配备车辆，即使配备车辆的单位，也是超期服役的老昌河、老普桑，用的没有修的多。

（二）政治经济待遇低，难有发展前途

在政治上没有发展前途，经济待遇差。

（三）工作难度大，劳动强度高，难以应付

一是劳动强度大。二是工作难度大。

二、从主观上来讲

（一）、大学生树立较高的理想，希望尽快实现。当代的大学生普遍都很有自信心，也不乏好高骛远，急功近利的思想。理想很远大，但是现实的残酷通常使得他们有逃避的想法，工作中一旦遇到不能克服的困难寄希望于离开现在的岗位，所以会找寻机会通过考调进入县级部门或市级部门。

（二）、基层的工作繁琐，会使大学生觉得浪费自身人才。我们这一代的大学生都是经过十几年的寒窗苦读才毕业从而进入社会，基层事务的繁琐使得这些大学生基本每天都做着很细微很琐碎的事情，以致于产生心里不平衡，是这些大学生产生离开想法的一个主要原因。

（三）、大多数大学生都有跳板思想，只想在基层过度，不远踏踏实实扎根基层。到基层的大学生部分有跳板思想，只想在基层混2年的基层工作经验，把选调生或是选派生当做过渡期，没有扎根基层的想法，从而也没有具体的行动来促进自己在基层锻炼和进步。解决方法

（一）畅通进人渠道，加强人员管理

（二）改善办公条件，倾斜招录政策

（三）、提高各种待遇，拓展发展空间

（四）、国家优惠政策

（五）、加强大学生就业教育，弘扬价值观

**第五篇：小公司留不住员工的三大原因解析**

小公司留不住员工的三大原因解析

作者：B2B兴业搜

热闹的春节刚刚过去，大大小小的企业开始招兵买马，为新的一年的作为拉开了大战的序幕，但是员工不辞而别的非常的严重！这个社会变化是很大的了，这其实是一种好的现象，只有变化，才能促使我们进步，提高我们的管理水平，最重要是：你作为一名老板，必须适应这种进步，所以我们老板们需要在文化素质上，在对管理的认识上，都要具备一定的知识和水平，不像九十年代以前那样，随便开个公司，摆个地摊，能有忽悠的两下子，就能赚大钱了，这样的历史已经一去不复返了！

任何社会的出现，都是有方面的原因，也不一定就是当老板一方的原因，也与社会的浮躁，当代年轻人普遍存在的不思进取，好高骛远也有一定的关系，当然非常优秀的人才也很多的，关键我我们作为老板已经不能以过去的眼光看待当前存在的事情了。我们要知道，在一些比较优秀的公司，用工招工都不难！

我本人也做过员工，做过公司管理，现在也是自己开公司，我觉得我本人对这个问题还是有一定的发言权的，下面我就针对这样几个问题和案例来谈谈自己的看法吧，一、衣食足而知荣辱，中国社会以完全进入温饱的社会阶段了，求得发展是当代社会的主题

中国九十年代以前很长的一段历史时期中，饥饿是一种非常普遍的社会现象，加之中国悠久的家长式是社会制度，因此我们的人民非常的顺从，非常的遵纪守法，也很能记得起我们老板们的吆三合喝四的情况！进入二十一世纪以后，中国社会已经进去温饱型社会了，我们的人民更加的关注自己的尊严、发展和社会地位，大家迫切的需要社会对我们自身的认同感，加之信息的发达，自由的思想已经深入到我们普通的民众之中了。所以，管理已经要脱离了奴役式的管理和说家族式的管理，员工不仅仅是需要挣多少钱的问题，而更加需要社会的认同感、归属感安全感和成就感了，我们的员工大都会这么想：我不可能在你这样一个没有发展前途的小公司干一辈子吧！

员工离职最重要的就是两个原因：

1、看不到公司的发展前途；2.作为老板没有展示出你带领大家持续前进的才智！

二、所以作为老板，就是应该知道以上的社会思维的变化的情况，需要我们应该具备一定的文化素养了，有自己的文化底蕴，需要了解人性和人性需求的变化。并且根据这样的变化来调整自己的经营管理的方法和模式,才能让自己的公司能够可持续性的发展和壮大！

三、最近在阿里巴巴上看到很多的关于招工难，员工离职这样的文章；一般情况下，优秀的公司在现在对员工的去留问题并没有像我们小公司那样的严重，因为既然这个公司能做大，他肯定有自己的水平，那么他们会根据社会的变化做出调整，并且能够适合社会的变化和转

型，招工难和留不住员工主要还是一些小的公司；

下面这篇帖子是我在阿里巴巴社区里偶然看到的，大家看了以后，希望对我们小老板们都有所启发吧：

过年发了奖金，今天发现员工集体辞职了！小公司怎么起步，人员如何扩展管理

我是做在线培训的，我负责教务管理，客户接待，老公负责网站推广和技术。

目前的状况是：我全职做，老公在外企，晚上和周末兼职做。已经做到第三年了，第一年是我自己一个人完全做，后来，我找了一个网上兼职的客服。

第二年业务咨询多了，我们开出去，结果经验不足，没多久就关了。

第三年业务再次起来，我们又开出去，办公室负责客服接待和网络推广。但是半年过去了，由于百度现在是独居老大，推广遇到了一定的难度，导致业务萎缩。办公室4个大专员工，2个做事比较麻利，另外2个能力有限，一般般。我准备了办公家具，但是一直招聘比较难。

因为之前我也工作过，也咨询过相关的行情，但是物价上涨导致现在大学生很难找。

1.能力低要价高，而且不专心。

2.我平时对他们工作上比较严，生活上我喜欢热闹，很随便也很关心他们。

3.过年发了奖金，今天突然发现他们都集体辞职了，没能力的离职在意料之中，有能力的要求加工资50%。后来我同意了，但是我的心都凉了，虽然，她们都走也不会产生太大影响，但是等于是我带队伍的计划破产了,办公室刚刚交了 半年房租，空着，多大损失。

具体工作情况是这样：

1.工作5天，但是工作特殊性，必须晚上另外工作2个半小时。她们也同意，但是我在知道劳动法是有规定，另外一方面，因为工作的连续性，不可能是2班倒，所以不知道那些刚刚起步的企业如何安排晚间工作的问题或者那些6天工作制的公司如何跟员工去说的，劳动合同如何解决。

2.作为创业，如果是单字自己做，是可以盈利的，但是做的有成绩，必须是团队。但是团队起初怎么建立。我为她们提供住宿，工资也不低，但是如何能留着她们的心。

3.虽然他们的工作也可以通过网络兼职完成，但是不像个公司，可是现实中也很难招人。找到了又难留住。

4.我自己有孩子3岁了，爷爷奶奶宠坏了，脾气很不好，做这个一直没时间带孩子，每天一小时，周末也上班，带孩子也因为工作原因心情不好，没心思教他

东西.现在的突发情况，我必须更多时间精力在公司，孩子一哭我心就乱了。不知道其他创业的人，怎么办。

因为公司开在外面，另外软件和网站需要更多的广告支出，老公的工资需要贴补，老公想辞职，但是辞职家里就陷入经济麻烦。怎么办。

老公在技术和宏观上比较好，比较乐观，但是比较自负。对存在的问题估计不足。例如，由于业绩波动，我估计到员工可能会辞职，但是他说刚毕业，离开我们也找不到更好的工作，结果就出了意外。想做事，有理想也坚持，但是有时比较空，没钱是震慑不住员工的，他们 的经济利益，都没保障。

我比较注重细节，遇到困难比较悲观。操作中比较节省，虽然大学毕业也是草根创业，有了孩子，考虑问题比较多。

孩子 创业，我该怎么办？

感谢这么多人回复。现在除了一个考虑的结婚的问题回家了，其他员工都上班了。

我做了一些调整：

1.我很看好行业，只是我们夫妻的确能力有限，仍在学习探索中，坚持是我们的打算；

2.我们提高了员工的工资，主要的员工的价值是值得的，只是超乎了我们的预计，已经谈过了，她们也愿意共同努力，而且即使他们再离职，这个工资再找人，应该不难，只是需要再重新培训一下。

3.纠结的就是孩子的问题，我也想办法延长每天跟孩子晚上的时间，但是初期工作还是不能放手，安排好一些。怪不得那些成功的人都是很晚生孩子；

4.兼职的团队也在建立中；

希望2024能顺利一些。

这是我在阿里巴巴生意经里看到的一个帖子，给我本人的感觉是这篇文章通篇看不到我对她有丝毫的同情，她的主要的问题就是：自私和眼光十分的短浅，太过的考虑自己的幸福生活和自己的难处，根本没考虑自己的员工的情况和感受。这中情况也是一种在我们小老板身上存在的普遍的现象，过于的急功近利！

在历史上，大凡成就大业者聚拢一帮人才上有非常高明的手段，像三国的 刘备、孙权、曹操等等！

所以我们认为：作为创业者，作为一个刚刚起步的小公司，要想做强做大，关键不是抱怨什么，抱怨这个社会招工难，抱怨这个社会的年轻人不敬业，关键还是要从自身做起，自己的本质的涵养、素质和眼光培养好了，公司才能做大做强。否则，都是无本之木！

我们B2B兴业搜虽然也是也是一个小公司，但是我们也有自己的非常独特和非常鲜明的企业文化，在我们公司虽然大伙并没有很好的薪资待遇，但是我们大家的工作热情都非常高，2024年春节过后，我们单位没有一个人离职，还有几个老员工过完年后还从老家带了自己的亲戚朋友，因此还造成了员工超编的现象，但是我们管理层并没有因此辞退一些老员工或者不要老员工带来的新员工，而是根据我们的实际情况将来的发展做了合理的安排，这样让大家既看到我们公司管理的人性化，而且为我们将来的发展储备了人才，用很小代价既收买了人心，而且为将来的发展储备了人力资源和公司良好的声誉，这样的好事情，我们何乐而不为呢！

小公司的老板该付出的就要付出，如果过于的斤斤计较，铁公鸡一毛不拔，如果员工还不走，还傻乎乎的呆在你的公司，那才叫不正常呢！

总结：1.人是成败的关键，不管你有多么好的项目，所谓的管理就是如何的管好人，能管好人，那你就成功了90%！

2.自己：锤炼自己，首先要深刻反省自己的问题和不足，让自己的知识、认识、涵养和素养有大的提升，那么成功离你就不远了！

本文为B2B兴业搜作者原创：转载请不要删除链接http:///

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！