

本科论文检测报告（简明版）

报告编号：PL-20200502-3E9D0714-JM

检测时间：2020-05-02 22:48:03

题名：万方测试报告

作者：匿名

检测范围：中国学术期刊数据库 中国学位论文全文数据库 中国学术会议论文数据库 中国学术网页数据库 中国专利文献数据库 中国优秀报纸数据库

检测结果

总相似比：6.36%

检测字数：7765

参考文献相似比：0.00% / 排除参考文献相似比：6.36%
可能引用本人已发表论文相似比：0.00% / 辅助排除本人已发表论文相似比：6.36%
可能引用本人学位论文相似比：0.00% / 辅助排除本人学位论文相似比：6.36%
单篇论文最大相似比：3.12%

相似片段分布图



注：绿色区域为参考文献相似部分，蓝色区域为本人已发表论文相似部分，黄色区域为本人学位论文相似部分，红色区域为其他文献相似部分

相似文献列表

Table with 7 columns: 序号, 相似比, 题名, 作者, 文献类型, 来源, 发表时间, 是否引用. It lists 14 similar documents with their respective details.

原文

## 茂名市明湖百货有限公司人才流失原因与对策分析

### 一、茂名市明湖百货有限公司概况及其人才流失的现状

#### (一) 茂名市明湖百货有限公司概况

茂名市明湖百货有限公司，始建于1984年12月，于2002年7月改制并更名为茂名市明湖百货有限公司。近几年来，公司不断增创管理和经营优势。特别是自2005年公司被国家商务部核准为“万村千乡市场工程”试点公司后，公司启动了连锁经营步伐，在茂名市市区以及辖区内的六县（市、区）广大城乡，采取直营连锁和特许连锁的方式积极开展“万村千乡市场工程建设，实现了经营规模和效益的双飞跃。茂名市明湖百货有限公司拥有明湖商场、明湖商场连锁店、明湖电器连锁店、明湖超市连锁店、明湖便利特许加盟店等经营机构，直营连锁店21家，加盟店已广泛遍布我市城乡，经营面积10万多平方米，从业人员3500多人。自从设立以来每一年也能有新职工入职，与此同时还能有老职工离职，职工流动性较大，人才外流状况还非常明显。

#### (二) 茂名市明湖百货有限公司人才流失的现状

据相关数据统计可以看得出来，近三年来，茂名市明湖百货有限公司无论是岗位、学历，还是各年龄阶段的技术人才，都有较大的流失，且呈现出越来越严重的态势。

##### 1. 2019年各岗位人才流失情况

表1 2019年各岗位人才流失情况

各个层次人才2019年流失状况对比如表1所示，在公司的各岗位阶层中人才流失情况对比，其中高层岗位人才比重较小，占流失总人数的3.57%，中层人才10.11%，普通管理人才和技术人才占14.98%，这部分人才的流失在总流失人数中是比较少的，相对人才所在的岗位所占的比例：46%、40%、39%，这样的流失显示出很严重的流失问题，而流失占总流失比例的比值说明人才需要协调、**加大对技术人才的招聘与培养**，稳定、留住人才是茂名市明湖百货有限公司必须考虑的一个重要问题。

##### 2. 各学历段的人才流失情况

从表2可以看出，在公司当中，中专及高中以下学历占46.85%，中专、高中及以上占53.15%，这个学历层次还是茂名市明湖百货有限公司专业人才流动率最高的，流失率占到了52.63%。相对而言，茂名市明湖百货有限公司实力不低，为了留住核心专业人才，公司对高学历人才往往能开出较好的薪酬，学历较高的专业人才福利待遇相对较高。这就是学历越高，专业人才流动率会越低的原因之一。专业人才与公司本身就是双向选择，当专业人才觉得公司无法给与自身想要的福利待遇时，人才就谋求更好待遇的公司，便招致了专业人才的外流。对公司而言，中专以上学历工作人员是公司的专业人才，专业人才的大量流失不利于公司的稳步发展。

##### 3. 近两年各年龄段人才流失情况

表3的数据显示，公司当中18-35岁员工在公司占比最多，占到了所有员工的77.29%。员工普遍年轻化，对明湖这样一个“年轻”的公司而言是非常正常的，对公司将来的发展还是较为有利的，年轻的专业人才也是公司将来的骨干，年轻的人才成长起来能够为公司的将来发展给与有利的支撑，**是公司人才可持续发展的必备条件**，每个公司都进行人才培养，储备年轻人才，但是现阶段在茂名市明湖百货有限公司当中，18—35岁专业人才的流动率非常高，达到了80.86%，这对公司而言是非常恶劣的，青年人才的流失率过高，不利于公司的稳定，还不利于公司专业人才的培养，更不利于**专业人才对于公司忠诚度的提高**，造成公司人才方面的断层，公司必须考虑年轻人才的稳定问题，提高公司的人才储备能力。

##### 4. 近3年人才流失情况

表4 近3年人才流失情况

年限	在岗人数（人）	流失人数（人）	中专及以上人数（人）	各年流失比率（%）	中专及以上流失占流失人数比例（%）
2017年	2800	540	154	19.29	28.52
2018年	3000	600	216	20.36	
2019年	3500	841	447	24.03	53.15

从近3年来人才流失情况表可以看出，随着公司的扩大、加盟店的增加、连锁店的拓展，在岗人数也在不断的增加，流失的

人数也随之增加，流失率由2017年的19.29%，到2019年的24.03%，特别是中专、高中以上具有一定学历水平，能够快速适应工作岗位的人才，由2017年的28.52%激增到2019年的53.15%，这些数据可以看到人才流失的速度在变快，这应该引起公司上层的警觉，如何稳定人心，让人才更好的为公司服务，应该引起公司重视，将引进和稳定人才放在公司发展考虑的范围。

## 二、人才流失对茂名市明湖百货有限公司的影响分析

据有关方面统计，每个公司都存在人才流失的情况，每年都有一部分人才流失到其他公司或者行业，也有一部分人才从其他公司或者行业流入到公司中，人才流动过大，就会影响到公司的正常运行。

### （一）影响公司竞争力

人才的流失必然会影响公司的竞争力，大家都熟知的牛根生与郑俊怀的事情，1988年，**伊利副总裁牛根生突然被总裁郑俊怀扫地出门，从某种意义上说牛根生是伊利的第一功臣**，而牛根生在1999年创办蒙牛，蒙牛一成立，牛根生就吸引了一大批原伊利的人才“弃暗投明”，甚至把伊利原先的党委副书记卢俊也“抢”了过来，削弱了伊利的竞争力，促进了蒙牛的发展。

明湖百货有限公司也一样，人才流失了，流失的人才一般会进入到同行业中去，这就不是数学上的减1的问题，意味着同行业得到一个人才，在激烈的竞争中，等同于失去了一个人才损失了两份战斗力，影响了公司的绩效，降低了公司的实力，降低了公司的行业竞争能力。对茂名市明湖百货有限公司而言，本身实力不是最强，在行业中竞争能力不足。当发生人才外流之后，更是削弱了公司的实力，影响了公司的行业竞争能力。

### （二）造成公司无形资产流失

**企业的无形资产一般包括商标权、著作权、专利权、商誉等方面**。公司人才流失，不仅仅是流失了一位员工，人才拥有的技术是看不到的，也是无法估量的，特别是核心技术人才、核心管理人才，当特定的不可替代的职位出现空缺，公司甚至陷入困境，公司的内部情况和商业秘密也会被泄露出去，高层管理人员流失，有的还会带走大批核心员工，造成公司运作困难。

在表2中，各学历层次人才的流失情况，数据显示，高学历层次的人才流失也是比较严重的，每一个高学历层次人才都是公司的宝贝，他们处在公司的核心管理层，或者拥有核心技术，掌握公司的内部情况和商业秘密，损失会造成公司无形资产的损失。

2018年5月，明湖高管龚某，在管理中能力突出，善于分配工作任务，引导各岗位人才积极投入到工作中，并且掌握了公司的部分机密，因不满意现在岗位薪酬，被广百百货（茂名分公司）挖去做高管，到了新的地方，利用自己在明湖积累的工作经历和专业知识，促进了广百百货的飞速发展，造成了2018年度广百百货业绩提升了20%，而明湖的业绩降了12%。

在人才流失之后，公司为了发展，也需要进行招聘，走一次**笔试、面试、体检、短期培训等流程**，也会因此产生一笔不菲的费用，增加了管理及用工成本。同样，新进人才需要在公司适应，在一些特殊岗位，还会影响到公司的正常运作，给公司造成十分巨大的总体经济影响，继而影响到公司的整体效益。

人才外流更会招致公司信誉受损，损失重要的客户。由于职工可能流出到竞争对手当中，这些流失职工的关系网，甚至会导致失去一部分重要的客户。反之，新的客户可能也由于不习惯新进人才的服务，无法稳定新客户，这样就无法构建和谐的信赖关系，使公司的整体形象受影响。

### （三）影响其他员工心态

积极的心态就像太阳，照到哪里哪里就亮，而消极的心态就像月亮，初一十五不一样。在公司，良好的氛围让各工作岗位的人都有家一样的感觉，温馨的气氛减轻工作的压力，让大家积极投入到工作中，互相之间配合**亲密无间，提高工作效率**。当公司内部人才频繁出现变更，影响工作气氛，招致人心惶惶，为自己的前程感到迷茫，对公司前景充满担忧，进而影响到工作效率，造成更多的人“另谋高就”，那也是为何公司人才外流显现出集体散失态势的原因所在。

从表3可以看出，年龄在18到23岁的公司人才流失比重大，他们在一起工作，但对公司的认识不够，而公司在对这部分人的职业生涯不够重视，不能够安排一些适合他们职业生涯的工作，造成了心理落差，在公司销售职能部门出现人才流失，导致猜疑，常常能出现整个销售项目组集体跳槽的现象，这种难题的出现会影响到整个公司。人才流失只有控制在一定的范围内，才会不影响公司发展，甚至有利于公司人才更新，优化公司人才结构。这就要求公司具有非常良好的人力资源管理能力，对于公司而言，人才流动大往往会起到不良效果，影响公司其他人才的工作心态。

### 三、影响茂名市明湖百货有限公司人才流失的原因

#### （一）招聘体制不能真正的施行

较为严厉的规章制度是公司能够健康有序发展的一个重要保证，大部分的职工对如今的规章制度是比较满意的，但对相关制度的执行力度并非十分满意。比较完善的招聘主要就是通过各高校及所在地域的中小型招聘会展开应聘，在对外招聘时，应当重视内部的选拔，首先应该优先考虑内部职工的培养，优先的考虑到本地域的应聘工作人员。可以想象，职工对于如今的招聘指标体系的执行状况并非十分满意，导致人才外流。

公司需要大量的人才，在招聘形式上无法保证按照制度执行，甚至为了吸收人才，放松了制度的执行力度，没有做到严格把关，甚至为了解决用人的燃眉之急，存在没有通过相关考核就把人招进来的做法，也没有及时签订人才培养协议。比如招聘一个管理人才，通过技术培养和流程熟悉上岗，公司会花费时间和精力对其进行培训，这应该跟管理人才签订一些相关文件，防止在人才培养上下了重本，却徒为他人作嫁衣裳的事情，并且还会影响公司的正常运作。

#### （二）缺乏科学的薪酬体系

薪资指标体系是公司职工对于公司所提供的服务及劳动给与的报酬，包括职工能够取得的基本工资、福利等内在的薪资，包括其余形式发放的福利待遇、岗位等晋升的外在薪资。公司薪资是人才在择业的时候较为重视的内容，当然还是人才是否做出辞职决定的重要依据。依据相关数据得知，很多的公司不能真正做到“同工同权”、“同工同酬”或者“同工同时”，微薄的福利待遇，不对于等的贡献，就会导致职工的大量散失。

在公司，新进的员工在实习期间，工资待遇是比较低的，对比其他的老员工，他们的心理落差比较大，即使能够胜任现在岗位上的工作，能够做到老员工的所有工作，也逃不过“实习期”，也还有一些不需要实习期过度的新进员工也得不到相应的薪酬待遇。还有一些人才，他们可以用很少时间就能完成手头上的任务，然后有时间去提升自己的能力，但他们得不到相应的绩效，那些因为工作效率低，需要加班加点才完成工作的员工受到表扬，这样的落差让他们对自己的前景失去信心，他们就会选择向更好的地方发展，这就是缺乏科学的薪酬体系造成人才流失。

#### （三）公司管理制度不完善

##### 1. 保障制度不高

众所周知的，现在的物质水平平均比之前高，消费水平也在不断增长，而公司职工在公司工作，除了必要的开销，结合工资增长速度和社会的物价的比值，明显的不对接，这在生活上给员工带来了太大的生活压力，无法保证到正常的生活水平，只会让员工处于“水深火热”之中。另外，员工的五险一金这些基本的保障也不够完善，很多员工都只能拿或者无法拿到地区的最低保障，一旦发生特发情况，员工就真的是“伤不起”，例如员工出现健康情况，需要住院的时候，基本的保障制度不能满足员工度过“难关”，对于出院之后的复工还有生活保障上，很多细节是没有办法保障的。对于学历层次高的人才，他们很看重未来的发展空间，而公司制度无法保障他们拥有更好的未来，甚至一些更好的同行业或者其他行业会对他们抛出橄榄枝，造成高学历层次人才的流失。

##### 2. 公司前景不明朗

倘若公司的发展欣欣向荣，个人的潜能也能得到发挥，然而相反，如果职工对于公司的前景没信心，还为自身的前程担心，肯定会影响到公司的发展。近几年来，公司的发展十分快速，给我省经济发展及求职问题做出了重要的贡献，然而不同行业、不同时期、不同地区的发展状况具有十分大的差别，公司的发展前景是影响人才外流的重要原因之一。发展前景好，就会为公司职工提供更多的机会，不但选拔到适合人才，还能够为职工提供丰厚的待遇及薪酬福利，更好的留住职工。因此，有明确职业生涯设计的优秀员工在抉择求职时，不仅仅关注公司如今的发展状况，也对公司的发展前景展开评价，**包括公司所处的行业，行业将来的发展空间**等，行业发展空间大的公司更吸引、打动人才。

#### （四）员工满意度不高

公司对员工进行不记名满意度调查，涉及到员工对自己岗位情况的调查，不同学历层次的员工对自己所在岗位的满意程度，如下表所示：

图12019年员工岗位满意度调查图

如图1所示2019年员工岗位满意度调查表，结果显示，对于自身的职位不太满意是职工辞职的一个重要的原因。职工对岗位是否满意，对于公司的科学发展具有十分重要的作用。职工在取得自己满足需要的物质报酬及稳定的工作环境之后，对个体价值的追求便变得愈加强烈。一些人认为在公司当中不能体现自己的价值。通过对公司职工进行分析得知，有工作实践

经验却无没获得晋升的机会，就有辞职的想法。职工会以自身把握的技能、兴趣爱好，还有目前具体工作内容，展开将来的职业规划，包括个体能力的提升、专业技术能力的提升，还有职位的晋升等。倘若公司无视或压制职工个体规划，一味地要求职工从事不感兴趣或与他们的职业规划无关的工作，便能引发不满，进而选择跳槽到其他的公司，导致人才外流。基于公司的管理特性，公司也没进行职工职业生涯规划管理，当公司不能帮职工实现他们的职业生涯的时候，很可能导致职工的流失，其中，具备高学历的职工十分重视个人价值的实现，非常重视个人的职业发展，包括公司的发展机会、公司平台，还有自身理想的追求。

#### 四、解决茂名市明湖百货有限公司人才流失的对策

##### （一）完善公司的招聘体系

1.

在做出招聘决定时，应该通过观察、访谈等等一些手法对职位展开剖析，依据不同职位的岗位职责，剖析招聘人才应当具有的整体素质及能力，在这个过程中应该形成的职位说明及职位必要资质前提，使选拔有针对性，能够有效的选择到目标人才，对于有特殊技术能力的人才，应该给予更多的关注，促使其成为公司的骨干或支柱。

2.

把握职位的匹配度。因为职位的匹配程度的高低，直接影响办事效率。职位的匹配程度主要是指聘用对象的整个业务素质技术水平以及提供的职位要求能力的匹配程度。公司所提供的这个职位的要求以及求职者的整个业务素质互相匹配，包含学历技术水平、工作实践经验、个人能力等等。除此之外，这个工作岗位的工资收入以及求职者的要求匹配，一旦适应这个要求，公司就能选用到适合的人才。如图2所示流程，有计划有步骤吸纳人才。对于招收的人才，还要签订培训与服务协议，明确规定参加特殊培训的人才应该为公司服务的时间。

图2人才选拔流程图

##### （二）制定合理的薪酬体系

1.

###### 薪资战略应当顾及专业人才战略

公司应当依据自己的实际状况及工作人员状况，依照职工的不同学历、不同技术等级、不同职位来展开划分，根据不同类别的职工应该选用不同的薪资策略。对一些核心专业人才，应当重视对公司的忠诚度，因此公司应当给出一些比其他公司更理想的薪资来留住人才，稳住人才为公司服务，对职工，应当重视长久的发展，将报酬和公司的业绩密切相关，最大限度的考虑人才的要求，公司力所能及的迎合，促使薪资战略规划起到鼓舞作用。对普通员工，应充分利用他们的专业知识，提供一些不少于或优于消费市场平均工资的薪资，打员工给公司效力。对于有特殊工作能力的人才，工作效率高的人才，还适当给予岗位津贴，让人才死心塌地为公司服务，有学历和能力的工作者，可以适当加以提拔，让他们感到未来进步的空间，前途一片光明。

###### 2. 薪资战略应当有合理的设计方案

在保障职工基本个人利益的时候，调整工资的内部结构，加强绩效的总量，在展开工资分配的各项份额的时候，应当全面的顾及职工的各异特征，充分的提现个体差异和公平性。根据公司基层工作人员以及普通员工应当推行月薪制，根据中层工作人员以及高层工作人员应当推行聘任制，针对**高层管理人员和中层管理人员**应该**实行年薪制**，而且根据技术骨干及销售工作人员应当制订特殊的薪资体系。比如业绩好的员工，在绩效上更能体现他的工资收入比其他人强，多出几个百分比，这要根据公司的收益调节，体现出工作积极、勤恳、善于钻研的员工的区别，应该按照他们的能力层次区别对待，例如杰出的工资提薪百分之二十，体现提升的空间，承认员工的能力。所以，制订一定合理的薪资体系，应当有着灵活性，在公正公平的前提条件下充分体现出来差异性，并对福利体系进行完善。

##### （三）完善公司的管理制度

###### 1. 建立完善的劳动保障制度

（1）应该要完善公司劳动保障制度。有些员工认为公司不能随便的将自己解聘，工作的积极性就会出现下滑，造成公司的运行工作效率在一定程度上受到影响，增加了公司管理方面的新的难度。劳动法规定，合同期内的职工不能随意的解聘。因此完善劳动监督制度，对职工的流动性展开有效的束缚，公司应该和员工签订服务和培训协议，规定公司提供相应的培训，在合同期内服务公司，否则也要进行赔偿协议。

（2）完善公司福利制度。对辞职员工展开调查，不少的员工因为对福利不满意而辞职。在公司增强人力资源管理的同时，也应该制订完善的福利制度。为专业人才提供合乎人才情绪预期的福利待遇，提高人才对公司的忠诚度。公司还应当向员工提供劳动法规定的医疗保障机制，包含医疗卫生、养老、失业、生育、卫生等等。还要按照不同的工作属性，给职工

购买相应的保险，例如疾病险以及意外伤害保险等等。可以按照公司的总体经济实力，给职工提供一定的住房公积金，特殊的带薪假期，促使职工将公司利益以及自己的利益紧密联系在一起。

## 2. 为员工制定职业规划

从表2中可以看出，人才的流失严重，公司人才也存在一定的问题，要充分考虑到专业人才的特性。如果人才在工作岗位上，摆正工作态度，搞好职业规划，规划好职业生涯，就能够有效的减少人才流失的问题。受编制的思想、传统式家庭教育的影响，很多高学历的人才认为正式工作才是铁饭碗，希望能够迈入公务员队伍，考入事业单位，或者迈入国企基层单位，觉得有编制便是一个保证，认为在公司只是一个临时工作，有种随时跳槽的准备，所以想有效的降低职工的流动率，要让他们知道公务员考试只有那么几个人通过，让职工在挑选职业的时候，不受到编制思想影响，着力规划自己的职业生涯，谋职的时候挑选适合自己发展的职位，着眼于职位的发展空间，便于自己才能的发挥。

### （四）加强以人为本的管理理念

在公司人才流失的原因中，大部分对公司不满意。公司要了解自身的不足之处，无法给与专业人才与大型公司相同福利待遇，应尽量考虑为专业人才提供更多的软福利待遇。通过以人为本的管理理念，给与专业人才更多的关怀。公司**领导层**必须**树立正确的人才观**，关注优秀人才的心理活动。在公司管理中，给予职工更多的尊重。关心职工成长，尊重每一个职工的劳动成果，给与正面的评价。与此同时，增强与职工的沟通，及时了解职工的需求，完善良好的上下沟通制度。完善公司的文化，让公司职工更了解公司的发展史，公司的发展方向，公司发展中可以**为职工创造更多的上升空间**，效益上去了，职工的权益更好地得到保障，稳定他们对公司的信心，同时也提升了他们对公司发展认同度，最终提升满意度。

说明：

1.

送检文献总字数=送检文献的总字符数，包含汉字、非中文字符、标点符号、阿拉伯数字（不计入空格）

2. 总相似比=送检论文与检测范围全部数据相似部分的字数/检测总字符数

3. 参考文献相似比=送检论文与其参考文献相似部分的字数/检测总字符数

4. 辅助排除参考文献相似比=总相似比-参考文献相似比

5. “单篇文献最大相似比”：送检文献与某一文献的相似比高于全部其他文献

6. “是否引用”：某一相似文献是否被送检文献列为其参考文献