

3E. 挽留人才

聘請新員工填補職位空缺後，人力資源部職員下一步便是挽留公司的優秀人才。

3E.1 員工流失率

員工流失率是指僱主聘請或流失僱員的比率，簡而言之就是「僱員傾向在機構任職多久」？如果經常流失熟手員工，加上新入職或經驗不足的員工佔員工總數一大部分，高員工流失率有可能損害公司的生產力。

員工往往於受僱後最初6個月內離職，因此，協助員工融入成為機構的一份子，可盡量降低員工流失率，並提升機構的盈利及競爭力。新員工入職後最初60天至90天對工作的印象相當持久，而第1天的印象尤其關鍵。

有關借助入職輔導盡量降低員工流失率的詳情，請參閱上文3D.3入職輔導。

3E.2 員工為甚麼離職？

員工離職的原因五花八門，例如：

- ❖ 難以適應公司文化
- ❖ 工作職責與面試時提及/承諾的有別
- ❖ 工作沉悶/欠挑戰性
- ❖ 對於工作崗位的目標不太了解
- ❖ 看不見工作崗位對公司業務目標的貢獻
- ❖ 看不見管理層對僱員工作表現認可
- ❖ 入職最初一個月得不到足夠的支援，可能是欠缺入職輔導或實際支援，例如工作地點、健康、安全及衛生等事宜的指引，或未有介紹在工作上經常聯繫的同事讓彼此建立關係，從而協助新員工融入工作崗位及新環境
- ❖ 管理不善及/或督導能力及技巧欠佳，缺乏誠信，行事不公等

為了鼓勵員工留任，僱主應明白員工的需要，了解並處理員工重視的問題，例如：

- ❖ 認同員工取得的成果及作出的貢獻
- ❖ 在工作上一視同仁
- ❖ 信任員工
- ❖ 關心員工的福祉
- ❖ 關心員工的事業發展
- ❖ 同舟共濟，鼓勵員工共同參與公司的未來大計

招聘成本不菲，為了降低有關成本，機構必須將公司的員工流失率保持在健康水平。

與心生不滿或不快樂的員工相比，快樂的員工更具工作效率。鼓勵員工積極參與發表意見，培養他們對機構的忠誠及尊重。積極正面的態度永遠有益無害。