



人力资源实训之离职率的计算与分析

一、人力资源离职率的定义

离职率是指一定时期内，员工离职的数量占“员工”的比率，这个也可以理解为在一定时期内，每 100 个员工中有几个员工离职。

二、离职率的计算方法

现假设某公司一年的前六个月中每个月的期初人数、期末人数、录用人数、离职人数如下表所示：

| 人数/月度 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 合计 |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|
| 期初人数 | 50 | 18 | 33 | 47 | 55 | 52 | - |
| 录用人数 | 3 | 35 | 20 | 13 | 0 | 3 | 74 |
| 离职人数 | 35 | 20 | 6 | 5 | 3 | 1 | 70 |
| 期末人数 | 18 | 33 | 47 | 55 | 52 | 54 | - |

1、将分母定义为本月累计在册人数，所谓的累计在册人数是指本月曾经在册的

员工的总数，它等于月初员工数量加上本月新进员工数量，也等于月末员工数量与本月离职人员数量之和。

我们以一、二月份的情况计算离职率：

A、一月份离职率= $35 / (50 + 3) * 100\% = 35 / (35 + 18) * 100\% = 66\%$

B、二月份离职率= $20 / (18 + 35) * 100\% = 20 / (20 + 33) * 100\% = 37\%$

因为离职率的分母为期末在职员工数量加上本期离职人数之和，它一定大于或等于本期的离职人数，故所计算的离职率总是小于或等于 100%，不可能出现离职率大于 100% 的现象。

2、半年或一年的离职率计算方法：以离职率等于某一时期的离职人数比上该时

期的累积在册人数计算，则该公司上半年的离职率为： $上半年离职率 = 70 / (50 + 74) * 100\% = 70 / (54 + 70) * 100\% = 56\%$





通过上面的讨论,我们可以发现,在计算离职率时如果能将分子定义为在某一时期内的离职人数,分母定义为该时期的累积在册人数,即该时期内的在职员工最多时的数量(离职率=离职人数/累计在册人数*100%),这样求出的离职率将更为科学。一方面应用这样的方法可以使得人们更加容易理解离职率的含义,另一方面,不论员工什么时候辞职,都可以在离职率上反映出来。

三、离职率计算与分析的目的

通常来说,离职率是企业用以衡量企业内部人力资源流动状况的一个重要指标,通过对离职率的考察,可以了解企业对员工的吸引和满意情况。

- 1、离职率过高,一般表明企业的员工情绪较为波动、劳资关系存在较严重的矛盾,企业的凝聚力下降,它可导致人力资源成本增加(含直接成本和间接成本)、组织的效率下降。
- 2、离职率过低,并不是说员工的离职率越低越好,在市场竞争中,保持一定的员工流动,可以使企业利用优胜劣汰的人才竞争制度,保持企业的活力和创新意识。

大部分人力资源经理算离职率,仅仅是看一个数字,的确我们算出了离职率,仅仅是一个数字而已,最多认为这个数字过高,要改进某些东西,这个数字适中,认为做的还不错!那么,要改进某些东西,具体要改进哪些呢?我们如何能通过离职率看出哪些方面要进行改变呢?人力资源工作者应该是发现问题并解决问题,而不是仅仅做个统计报表给领导汇报,我们计算离职率,不应该仅仅满足于一个表面数字,更需要从数字中发现问题!基于这个要求,我们就需要对离职进行分析!

四、三维离职率计算与分析法定义

所谓三维离职率就是指企业的综合离职率、新员工离职率、老员工离职率。该方法通过针对企业员工性质分类,对离职情况进行多维度分析,找出企业在人力资源管理中的不足,从而可以针对性的进行改进。





人力公众号



微信扫码刷题



免费约直播领资料



免费订阅考试提醒

| | |
|--------|---|
| 综合离职率 | 综合离职率是指在一定时期内，员工离职的数量占员工的比率，也就是我们传统所说的离职率。 综合离职率计算公式： $综合离职率 = [当期离职总人数 / (期初人数 + 当期新进总人数)] * 100\%$ |
| 新员工离职率 | 所谓新员工，通常是指在企业工作一年以下，甚至半年以下的员工（这个可由企业实际情况来界定）。 新员工离职率 = $(当期新员工离职人数 / 当期新进总人数) * 100\%$ |
| 老员工离职率 | 所谓老员工，通常是指在企业工作一年以上的员工（这个可根据企业实际情况来界定）。 老员工离职率 = $(当期离职老员工人数 / 期初人数) * 100\%$ |

注：老员工的定义必须和新员工的定义相对应，比如老员工定义在本公司工作为满一年的，那么新员工就必须定义为本公司工作未满足一年的。

五、三维离职率分析

通过计算综合离职率、新员工离职率、老员工离职率并将三组数据进行对比，根据新老员工离职原因的差异化，进行分析，找出企业目前导致员工离职的主要原因，并进行改进完善。

1、新员工离职

新员工大多对企业状况不是很了解，有一定的新鲜感和激情，但也存在着适应过程，我们通常说，有希望才有失望，对于新员工的离职来说，主要有这么几种因素：薪资达不到预期、新新领导相处不和、自我实现与预期不符合，企业文化无法适应等等，新员工离职的原因，除了企业本身的环境因素外，大多是招聘的原因，因为招聘的时候，企业没有看准人，所以使得新员工的预期与企业实际情况相差很大，导致新员工离职。

2、老员工离职

老员工，已经对企业有了一定的了解和认识，通过一年的工作，上级也对这些员工有了一定的了解，员工本身已经失去了当初进企业的新鲜感，更多表现出来的是老员工的成熟与稳重，因为他们对企业的特点，制度，发展状况等各个方面已经有了一定的认识，这些员工的离职原因，就企业方面而言，通常有如下几种因素：没有晋升机会、对企业发展前景失望、自我实现得不到满足、学习不到新的知识、与领导不和难以忍受或领导变动、薪资待遇增长不能满足个人需求增长、企业单方面主动提出解除合同。





一个公司员工离职，如果是老员工多，说明公司的体制存在严重的问题，需要改善，我们再结合以往各个员工离职面谈的结果，以及离职原因的调查，各种员工报考的关注，可以准确的查找到企业在制度、文化、人力资源体系、管理模式等各种能影响到老员工离职方面因素，从而加以针对性的改革改善；如果是新员工离职的多，说明公司的招聘存在严重的问题，并没有找到适合企业发展的员工，企业可以通过分析各种招聘流程与环节以及招聘人员本身的工作方式，还有企业对新员工的各种文化、工作氛围等因素，针对性的去改善招聘方式方法，改善新进员工对企业的认同与融合度！

三维离职率计算与分析法应当用在本企业人力资源规划分析中，发现问题，从而指导本企业的人力资源工作规划，运用的周期一般在一年或以上，这样更有利于企业查找自身问题！而企业在做每个月的离职率的时候，只需要运用综合离职率的公式即可。

