

2023年离职调研报告(优质8篇)

开题报告应该包括研究背景、研究目的、研究内容和研究方法等要素。以下是小编为大家收集的辞职报告范文，仅供参考，希望对大家有所帮助。

离职调研报告篇一

临时员工要面临着一个不同于永久员工的现实，他们必须问自己：“我的下一笔钱从哪儿来”，不像永久员工可以定期获得薪水。所以不要假设临时员工会高兴地等到合同结束后才开始寻找新的工作，如果你这样想，你将经历更大量的离职率。所有的员工都在寻找保障，如果他们不能从这个雇主那里得到，他们就去寻找能提供保障的下一个雇主。

相对于永久性员工，临时员工通常情况会被企业区别对待，比如企业在培训课程、社交活动和内部交流的过程中将临时员工排除在外等。不管劳动合同的形式如何，所有的员工都在为企业贡献着价值。像大多数员工一样，临时员工也渴望有归属感，他们对企业的归属感越强，就越有可能性拥有更好的生产率。

下面是减少临时员工离职率的方法：

- 1、在任何合同的中点自动的建立一个“下一步”讨论，然后再寻找随后的中点直至合同结束。比如一个半年的合同，首次讨论应该是第三个月结束后，第二次讨论是接下来的一个半月后，第三次讨论是接下来的三个星期后，第四次讨论是接下来的十天后，每次讨论，都要为员工提供更多未来机会的细节。

- 2、坚持对你的劳动力储备库进行调查，为你的雇主提供反馈，让他们知道未来如何吸引和保留优秀的临时员工。比如

你可能发现你的雇主在圣诞聚会和员工社交活动的时候把临时员工排除在外，而这样做又能增加临时员工的敬业度，就要把这种情况反馈给你的雇主。

3、为雇主提供临时员工的参与步骤，比如一个将新工人引入已经建立的团队的计划。

离职调研报告篇二

日前，人力资源服务商xx发布了《20xx离职与调薪调研报告》。报告称20xx年员工整体流动性小幅上升，平均离职率为17.7%，其中，传统制造业离职率最高20xx年企业调薪幅度为7.6%，预计20xx年企业调薪幅度依旧维持下降趋势，将降至7.3%。

该调研共访问雇主3241家，员工4081人，涉及高科技行业、房地产行业、消费品行业及制造业。

20xx年，中国经济增速从高速转为中高速，部分企业在转型过程中陷入低潮，带动离职率进一步升高。从各行业员工离职率来看，制造业、传统服务业、消费品行业的员工离职率依然处于领跑地位，分别为20.9%、19.8%和19.6%。

前程无忧分析认为20xx年，制造业受冲击明显，实体经济低迷，部分企业产能过剩，开工不足，部分岗位被取消或缩减，员工被动离职的情况有所增加；而传统服务业属于劳动密集型产业，就业门槛低，岗位可替代性较高，离职率一直处于较高状态；此外，因物价水平进一步下滑，面临通缩压力，国内消费品市场增速回落，消费品行业员工离职率亦逐年升高。

高科技、金融等热门行业的员工在20xx年的离职率也频频走高，分别为19.1%和18.1%。在大数据和“互联网+”兴起的背景下，高科技行业发展日新月异，专业第一文库网人才整体

缺口较大，企业间人才竞争日趋白热化。而传统行业纷纷触“网”，也让高科技行业专业人才更为抢手。

20xx年，民营企业离职率依然最高，为20.2%，高出国有企业（12.4%）近8个百分点。在经济下行的大背景下，民营企业整体实力和抗风险能力均较弱，在人才吸引与保留方面并不具备太多优势，员工稳定性较差。

从同比来看，国有企业离职率较20xx年同比增长4.2%，同比增幅最高。分析来看□20xx年国企改革方案正式出台，在国企改革改制重组中，国企用人机制日趋市场化、去行政化，部分国企面临结构调整、转型升级，部分人员需分流安置；此外，亦有部分国企人员主动跳到互联网、金融等发展前景看好的行业，整体离职率亦进一步升高。

报告显示，较具竞争力的薪酬福利与职业成长空间，依然是大部分职场人权衡去留的关键因素。值得一提的是，个人对“薪酬福利缺乏竞争力”排名从往年的第一位下降至第三位，而“对目前工作内容感到不满”跃居首位，这也折射出职场人跳槽观念的更迭——他们更喜欢根据自己的兴趣爱好去跳槽。

调研还发现，“90后”员工比例越高的公司，员工的平均离职率也会随之升高。伴随着互联网长大的“90后”，最敢尝试各种职业，“有主见，不将就”是这个群体的显著特征。另外，他们普遍存在职业定位模糊及抗压性较差等特点，往往“说走就走”。同时，在全民创业热潮中，不少“90后”也加入了创业大军。

离职调研报告篇三

20xx年10月，南充市顺庆区纪委、区监察局接到群众署名举报区计生局局长刘某某利用职务之便大肆谋私等问题的材料□20xx年12月，区纪委、区监察局抽调人员组成专案组，对

刘某某违纪问题进行了调查。调查发现该局于20xx年至20xx年期间私设小金库25.72万元；签批私分国有资产20.38万元；并多次虚开发票套取现金6万多元，重复报账套取公款2.27万元；巧立名目收费5300元并私分。专案组认定，这是严重违纪违法问题。局长刘某某被免去职务调离原单位，并受到党内严重警告处分；副局长郭某某受到行政警告处分并调离该局；副局长（党组成员）王某某受到党内警告处分并调离该局；派驻纪检组长（党组成员）刘某受到党内警告处分；出纳黄某某受到党内警告处分并不再担任出纳工作。

认真剖析这起班子成员集体私分国有资产的违纪违法案件，各级领导干部应该吸取以下几点教训：

一、法纪意识淡漠、政策观念不强是导致班子集体违纪的主要原因。专案组在调查时，刘某某及班子成员认为私分国有资产是按以前的“惯例”操作的，且每次私分都是经过局班子成员“集体研究”（但无任何记录），属于计生局的住房、门面租金收入，不应视为违纪。在查阅该局党组及职工政治理论学习记录本时，该局平均每季度学习不到一次，认识问题肤浅，法纪意识淡漠，政策观念不强。该班子成员在私分国有资产这种“大是大非”面前头脑不清醒，在长达两年多的时间里，经班子“集体研究”私分时竟然没有一人提出过反对意见。

二、对“一把手”权力制约不到位是导致班子集体违纪的关键原因。专案组在调查时询问该局班子成员：刘某某安排虚开票据是否经过班子集体研究决定？是否知道套出公款的去向？班子成员均说没有集体研究决定，也不知道套出公款的去向，完全由局长刘某某一人在操作。领导班子的民主气氛不浓，刘某某工作作风霸道，单位民主议事制度根本没有坚持，加之没有一套监督机制来规范和制约“一把手”的权力，致使“一把手”有了滥用权力的机会。在接受组织处理时，刘某某懊悔不已地说：“如果当初自己的权力能受到制约或有议事民主的约束，也不至于犯这样大的错误。”

三、派驻纪检组长履职尽责不够、监督不力是班子集体违纪的重要原因。顺庆区计生局从20xx年到被专案组查处，在长达两年多的时间里，先后27次私分国有资产达20余万元，其中班子成员重复私分9900元，先后4次虚开票据套取公款、重复报账套取公款、巧立名目收费并私分。刘某身为党组成员、纪检组长，在工作中没有认真履行好纪检监察职责，对内部实施监督不力，对本单位存在的严重违纪违法行为，既不阻止也不报告，任其泛滥，这是严重渎职行为。她作为派驻纪检组长，本应抓好纪检监察工作，但她却涉足单位财务工作（分管），怎么监督得了？又如何监督？在专案组调查时，她遮遮掩掩，对上述违纪违法行为不清不楚，这种派驻的纪检组长完全成了“摆设”，导致计生局长时间违纪违法而无人知晓。可见，派驻纪检组长未能发挥作用、监督缺位，是计生局班子集体违纪的重要原因。

离职调研报告篇四

人才的流动和流失，已经成为中国企业用工的一大常态。随着中国企业在快速发展，个别行业离职率也逐年上涨。

xx年整体离职率超过28%，比xx年高出3.2%；员工主动离职率高达19.6%，比上年增加2.2%。这与全国经济下行，各行业加速转型有关。

通过对不同性质的企业离职率分析，民营企业离职率稳居第一，国企相对来讲职业环境更稳定。

xx年各行业在经济常态下，急剧变革。传统行业重组在即，门店销售、餐饮行业、零售百货、服装纺织等行业受冲击尤为明显。高新技术产业走轻资产、知识型道路，离职率相对较低。

与上年相比，旅游/酒店、快消、贸易、金融行业离职率增长幅度均超过20%。

一线生产操作岗位离职率高，企业转型任务重

受经济转型的影响，传统行业受到严重冲击。劳动密集型产业逐渐退出中国市场。生产操作、销售、工程建设等职位离职率超过30%；信息技术，行政，财务岗位则较稳定。

主管、专业经理、专员、助理等层级离职率超过20%，其中主管和专业经理层离职率高达四分之一。同时总监和高层离职率也将超过10%。

毕业生缺少职业规划，入职一年离职率高达35.4%

工作年限低于3年的离职率保持在30%以上。90后上班族稳定性差，“频繁跳槽”成为其职业特征。

总体来看，员工主动离职率远远高于被动离职率。超过半数的员工离职原因，主要集中在薪酬缺乏竞争性和职业前景受阻。

被动离职原因主要集中在员工无法胜任和绩效不佳两方面。

离职调研报告篇五

根据与部分人员的离职面谈，以及间接从离职员工的上级领导 and 关系较好的同事透露的真实原因，我们了解到了离职的各方面的原因，总体上可以归纳为以下几条：

（一） 激励机制欠缺合理性

1、 中基层管理人员管理方式严苛，对下属没有精神鼓励。对于下属所犯的错误的，不能一味的用语激烈的斥责与否定，可以用谅解的语气鼓励他们重新来过；可以亲自示范、指导和帮助他们分析失误原因。要就事论事，不能因为某方面的失误否定整体。

2、奖励的形式较狭隘。公司现有的主要奖励方式是物质方面的，除此之外，还有多分派一些工作和职责、多在公众和同事前表扬、培训、换岗、授予更多的权限等等多种奖励方式，可以穿插使用，营造积极向上的氛围。

3、奖项的设立项目和奖励的名额有限。目前公司仅有优秀员工、受注/销售/交车冠军这样几项有限的名额和奖项。公司可以将部门内各个方面做得好的设立一些奖项，引导员工在公司希望的各个方向努力。

（二）对于年度调薪不满意。员工在公司服务到一定年限，就会对公司给予自己的回报作出一定的期许。此时公司要适时的对于表现较好的，并且服务年限较长的同事进行各种形式的认可，适度的加薪，分配更多的工作，或者根据他们的所处的不同的年龄阶段推进到不同的职业发展道路上，如20—30岁的尚处在职业尝试阶段的同事可进行换岗、培训的方式；而30—45岁处于职业确立阶段的同事需要进行晋升的方式。

（三）薪酬太低。将每月公司付出的福利费用详细地计算，并强化到员工的意识中。最好搜集同行业的薪资水平，进行对比。

（四）对公司环境的不适应。此项需要加大对招聘人员的培养。对各人力需求岗位进行较为深刻的职务分析，在招聘的过程中对应聘者进行多方面的考察，判断是否适合岗位，以免浪费更多的试用成本。

（四）工作状态需要调整。长时间没有回家，持续高强度的工作，某段时期内遇到的挫折较多，很容易产生沮丧的情绪，对工作的激情也随之减退。此时可以准予其休假的方式让其调整状态，可以尽最大可能的避免人员的流失。

（五）新员工进公司后给与的关心与指导不够，不能很快融

入企业中。新人刚到公司，对一切事务都不熟悉，如果没有人对其指导和关心，员工很可能认为公司缺少人情味而离开。

（六）其他原因。如跳槽到其他公司，身体有病，需要读书深造，自己做生意等原因，属于不可抗力因素。

离职调研报告篇六

凯斯琳·艾伦博士是南加利福尼亚大学马歇尔商学院的企业创业学教授，她撰写了超过15本与创业相关著作并且自己还亲自进行了一系列创业活动。除了与别人合作创立了四家公司，她还是纽交所公司的经理和科技企业创业方面的顾问。

每年都有越来越多的女性告别职场，奔向没有玻璃天花板、有的是更多自我掌控的全新生活。而且女性的离职创业比例高过男性：多了约33%，据亚利桑那大学20xx年的调研报告。

这种转变对任何人而言都没啥可意外的。然而对大部分女性朋友来说讨厌的是，要做出取舍很艰难。毕竟离开攀登到中途的职场阶梯，去外面打拼自己的事业，想要再回来重拾旧业就不容易了。

詹妮弗·奥弗霍特[jennifer overholt]和a.c.罗丝 [a.c. ross]从太阳微系统公司离职，两人的合作伙伴安妮·墨古娅[anne murguia]也曾在科技公司任职，三位女性都希望获得按自己的意愿工作的自由，过一种她们称为“平衡的生活”。她们成立了英迪科合伙人组织[indigo partners]这是一个由7位各具商业和市场营销战略专长的合伙人结成的松散联盟。或独立或组队完成项目。在英迪科里，没有职业女性痛恨的玻璃天花板，没有打卡计时，也没有固定休假。这份事业提供给个人极度的灵活性。

听起来很田园，不是吗？不过您是否能做到呢？而如果您打

算抛开现职的话，又如何做出决定呢？本文就为您提供一个可以将这一切逐步深入的计划。

对您目前的情况做一份诚实的自我评估。每天醒来，您是否精力充沛去上班？工作时您是否能达成所愿？最难回答的问题来了：您是否愿意让您的职业生涯一直从事这份工作？如果你不能对以上问题给出一个饱满响亮的“是”，也许就是时候考虑一下其他选项了。

确认您有其他选项。即使您对目前的工作很满意，还是应该常常给自己留下退路。如果您没有其他选择的余地，就可能被迫呆在自己不喜欢的位置——而让自己每日如坐针毡。

成为专家。要给自己留有选择自由，您需要首先成为某方面的专家——最好是您已经很擅长并很乐意从事的事物。基本上，你要成为您专长领域内的知名人士。例如，如果您从事市场营销这一行，你要做到在人们寻求营销妙见时能想到找您。如果您拥有很强的沟通技巧，就要做到当人们需要优秀的演讲者时能想到你。

那么如何成为知名的行内专家呢？步骤是从某类工作中不断累积经验，然后开始撰写自己的专业知识，在各类会议上表达自己的学识，参与本专业的交流圈子活动，对该专业学科的演讲报告人提问回应以自己的看法。

创造多元的收入来源。成为专家使您有机会创造多元的收入来源，这对确保您逃离糟糕处境的能力很关键。

一旦您开始发展出工资单以外的收入来源，就不再完全依赖于现职来维持生计了。而且当您有多处创收渠道，增加您的专业领域人际交流，多方接触就能让您的专业名声广为人知。

找出什么事对自己真正要紧。了无羁绊的时候，您会如何绸缪将从事一生的工作？会创立自己的公司吗？如果会，又是

何种类型的？当人们抛去了先入为主的种种障碍，如金钱、放贷、子女、丈夫等等后，会对自己有一番怎样全新的认识呢？这种变化实在很令人惊奇。

趁在职的时候创业。要趁自己仍然在职的时候开始从事自己真正想做的事。我曾打过交道的大部分新创企业都是在创业者自己还另有一份工作时开始的。尽量在每天工作之余想点如何创业的法子。

几年前我在一个发表演讲的场合遇见了一位大型医疗保险公司的主管。在听取了有关自我实现的演讲后，她自陈其实很想成为一名作家。“噢，那么是什么阻碍了你呢？”我问道。

很自然地，我又听到了惯见的冗长借口。我婉转地打断了她并问她是否有可能每天早起床一个小时并随便写点什么东西。她吃了一惊然后嘟囔道：“这样就行吗？”我告诉她，只要每天勤勉不懈地为自己的写作梦想花去一个小时，很快她就会发现自己想要的是更长久地写作，然后慢慢地到最后就能写出值得出版的作品了。

没错，过渡期并不总是容易扛过去的，然而最终按此步骤朝向自己的热切理想前进的愉悦和兴奋完全能补偿你的付出。

扣下扳机。这个世界上只有你自己才知道何时才算万事俱备可以做离职创业的人生重要一跃了。也许那一刻发生在你意识到自己在新事业上花的时间超过本职工作上时。也许你会决绝地告诉自己：“现在不决定，就永远没机会了。”重要的是，当时机真正成熟了，那就扣下扳机。

离职调研报告篇七

人才的流动和流失，已经成为中国企业用工的一大常态。随着中国企业在快速发展，个别行业离职率也逐年上涨。

在xx年初，众达朴信数据部门针对xx年离职率进行了一次全面的调查，共收回有效问卷1635份。本报告对xx年离职率数据进行了详尽的分析，并汇集了众达朴信专家顾问团队的专业指导和建议，希望可以帮助企业在xx年制定出合理的人才保留规划，使企业和员工达到双赢。

xx年整体离职率超过28%，比xx年高出3.2%；员工主动离职率高达19.6%，比上年增加2.2%。这与全国经济下行，各行业加速转型有关。

通过对不同性质的企业离职率分析，民营企业离职率稳居第一，国企相对来讲职业环境更稳定。随着市场经济不断深入，国企深化改革，这一局面有望被打破。

xx年各行业在经济常态下，急剧变革。传统行业重组在即，门店销售，餐饮行业，零售百货，服装纺织等行业受冲击尤为明显，离职率保持在30%以上的高位。高新技术产业走轻资产，知识型道路，离职率相对较低。

与上年相比，旅游/酒店，快消，贸易，金融行业离职率增长幅度均超过20%。

受经济转型的影响，传统行业受到严重冲击。劳动密集型产业逐渐退出中国市场，这是经济新常态的前提。生产操作，销售，工程建设等职位离职率超过30%，相对而言信息技术，行政，财务岗位较稳定。

主管、专业经理、专员、助理等层级离职率超过20%，其中主管和专业经理层离职率高达四分之一。同时总监和高层离职率也将超过10%。

工作年限低于3年的离职率保持在30%以上。90后的新生代上班族，追求自我价值实现，稳定性差，“频繁跳槽”成为其职业特征。

总体来看，员工主动离职率远远高于被动离职率。超过半数的员工离职原因主要集中在薪酬缺乏竞争性和职业前景受阻。

被动离职原因主要集中在员工无法胜任和绩效不佳两方面。

离职调研报告篇八

人员流动是企业发展过程中的必然现象，适当的离职率对企业的发展和保持活力是有益的，但过低或过高都会影响企业的发展。

越来越多的企业意识到人才的重要性，不仅更重视对员工忠诚度的塑造，同时也通过种种措施来保证核心员工的留驻。然而，总会有人因对企业现状不满而选择离开，人员流动是企业发展过程中的必然现象，适当的离职率对企业的发展和保持活力是有益的，但过低或过高都会影响企业的发展。员工离职的原因多种多样，其中普遍性的因素有哪些？不同行业、不同区域的员工离职原因又有哪些差异？20xx年，fesco针对企业员工离职状况开展了调研，以期对企业人才的选用育留提供依据。

本次调研对象为企业人力资源部门负责招聘与离职管理的经理或相关人士，数据收集时间为20xx年11月-12月。调研共收集有效样本414份，分布在不同资本性质、不同行业、不同地域的组织中，可以综合反映出20xx年国内企业员工流动及人才保留状况。

从调研结果看，20xx年企业员工表现出了较高的流动性，市场50分位水平已达到16.3%，其中主动离职率水平为13.7%，被动离职率水平为2.6%。

从三个有代表性的行业(房地产、高科技和制造业)离职率情况来看，制造行业离职率最高，其市场50分位水平已达到25.5%，较高水平甚至已接近四成；而处在宏观调控下的房

地产行业，上半年离职率也高达16.5%。

在通货高度膨胀CPI不断攀高的情况下，薪酬水平无疑成为员工离职的首要原因，同时越来越多的人开始对自己的职业生涯进行重新规划。从调研结果看，员工离职主要可分为薪酬原因、个人原因、公司管理原因、企业发展原因和团队氛围原因五类。其中薪酬原因主要是薪酬水平和薪酬的公平性或激励性；个人原因主要是个人身体、志向、家庭或深造，缺乏或丧失足够的职业发展机会等；管理原因主要是管理方法不当；企业发展原因则主要涉及公司经营和政策方面因素。

如上所述，可以对员工的离职原因有了一个方向性的了解，而不同层级、不同司龄和不同工作职责的员工，诱发其离职的主要原因有很大的不同。

对于经理层级员工，除了薪酬水平原因外，离职的主要原因更多的与公司的管理制度、管理方法和自身承受的工作压力有关，而由于个人原因选择离职的经理层员工则相对较少。对于主管层级员工，离职的原因主要是缺乏或丧失足够的职业发展机会，另外个人价值得不到体现和团队氛围问题所占比例也较高。对于基层员工，离职的主要原因是个人身体、志向、家庭或深造等原因。另外，缺乏或丧失足够的职业发展机会和薪酬的公平性、激励性问题，也是影响一般员工离职的主要原因。

对于管理类员工，除了薪酬水平问题，离职则主要是薪酬的公平性或激励性原因和个人身体、志向、家庭或深造等原因。对于职能类员工，因为薪酬水平离职的很少，他们离职主要是个人身体、志向、家庭或深造等原因，另外个人价值得不到体现、个人性格与工作内容不适合和难以承受的工作压力也是他们离职的重要原因。而技术类员工离职的主要原因包括：薪酬水平、个人身体、志向、家庭或深造等原因、薪酬的公平性或激励性问题和缺乏或丧失足够的职业发展机会。生产类员工离职时首要考虑的是个人身体、志向、家庭或深

造等原因，其次才是薪酬水平。另外，感觉缺乏或丧失足够的职业发展机会也是生产类员工离职的重要原因。

从调研结果看，员工的离职高峰期集中在第一季度，接近50%。春节后成为员工跳槽的高发期，其后的三个季度中，离职率逐季下降。这成为一种普遍规律，不同群体间差异性不大。

从调研结果看，企业在员工保留方面采取的措施主要以开展离职访谈为主，同时借助内部满意度调研和实施重点人才保留与激励措施来达到保留员工的目的。

在“80后”员工日益崛起的今天，企业如果不能尽快转变管理策略，将会面临更加严峻的人才管理危机。通过本次调研可以发现，除了薪酬以外，员工更加关注自身的发展，更加重视自身价值的实现。尤其对于入职1年以下的一般员工而言，他们是离职的高危群体，企业需要特别关注。这个时期的“80后”们，更需要得到的是公司对他们能力的认可和肯定，对于管理层来讲，改变管理中的方式方法显得更为重要。

引用袁岳老师的感叹，新生代的员工会这样说：某某童鞋，欢迎你来做我们主管，今天你的管理发言，没装，很好，特别提出表扬，希望你再接再厉哦，千万不要变成我们袁老大那样哦，我们现在都不太喜欢他了。

要合理降低新生代员工的离职率，从改变对新生代员工的管理方式做起。

在人们素养不断提高的今天，越来越多的事务都会使用到报告，我们在写报告的时候要避免篇幅过长。写起报告来就毫无头绪？以下是小编帮大家整理的，欢迎阅读.....

在现实生活中，报告与我们愈发关系密切，报告根据用途的不同也有着不同的类型。我敢肯定，大部分人都对写报告很是头疼的，以下是小编为大家收集的，供大家参.....

15篇在我们平凡的日常里，接触并使用报告的人越来越多，不同种类的报告具有不同的用途。相信许多人会觉得报告很难写吧，以下是小编为大家收集的，希望对大.....