1. 人员流失概念及给公司带来了危害
   1. 企业成本增加
   2. 商业机密泄露
   3. 企业声望受损
   4. 影响企业整体运作
2. 上海网策广告公司概况
   1. 上海网策广告公司简介
   2. 上海网策广告公司员工的工作状态
   3. 上海网策广告公司员工的人员流失现状分析
3. 上海网策广告公司人员流失的原因
   1. 严苛的公司规定，过渡劳累
   2. 领导只关心自己，部下是业绩的工具
   3. 努力工作却没有对应的回报
   4. 职业发展受阻
4. 上海网策广告公司人员流失的对策
   1. 不合适的公司制度予以取消
   2. 对领导干部予以培训，提高领导能力
   3. 对优秀员工予以精神和物质上的鼓励
   4. 予以员工一定的发展空间

摘要

人才流失是企业的核心问题，随着社会的发展，市场竞争日益激烈，上海网策广告公司目前面临越来越多的威胁，其中人才流失的问题尤为需要关注。人才竞争将成为企业竞争的首要及核心的问题，想要获得持久的竞争优势，必须构筑人力资源竞争力，拥有比对手更优秀、更忠诚、更主动、更有创造力的人才。但在公司中总是存在这样那样的问题，使得人才对企业的认同感不够，人才离心，最终使得人才离开公司，造成人才流失。在参考人才流失各种研究文献的基础上，对人才流失的概念进行了梳理，总结出人才流失对于该公司造成的严重影响。并进一步对该公司人才流失的原因进行了广泛而深入的分析，总结出存在的管理问题，相应的提出了对策和建议。企业应该树立正确的人力资源观、建立健全人力资源管理体制、指定合适的人才战略规划、提高企业管理人员的素质、建立完善的激励机制、建立良好的企业文化和人才流失的预防措施。

1. 人员流失概念及给公司带来了危害

a) 企业成本增加

人才流失成本代表员工与企业终止雇佣关系，企业为替换该员工的职位过程中直接间接发生费用，人员流失目前是企业容易忽略分析，需要改进的重要部分，缺乏对流动成本的理解和重视，将给企业带来巨大的经济利益损失。

b) 商业机密泄露

人才流失很有可能造成重大的商业机密泄露，在录用一个员工时，其附加值也很重要，比如上海网策广告公司的技术总监，如果跳槽，新公司不只看上他的个人能力，一定还希望得到他的技术资料和开发管理经验，特别是负责的媒体平台的整个框架结构，如果被新公司启用改进，将对原企业是增加了竞争对手。

c) 企业声望受损

网络时代，信息传播很快，如果出现人才流失的情况，不管是什么原因，如果被人们不断传递，影响不断扩大，在人们不清楚原因的情况下，会造成许多猜忌，传言，对企业的形象带来损失。

d) 影响企业整体运作

人才流失如果是一些重要岗位，由知识型人才掌握的专门技能，一旦他们离职，可能无法立刻找到替代人员，关键岗位的空缺，势必会影响企业的整体运作，工作岗位之间衔接出现问题，整体效率也势必降低，更严重的风险，如果不能及时补充，企业必将死亡。

2. 上海网策广告公司概况

a) 上海网策广告公司简介

上海网策广告公司是隶属于美国CBSi集团旗下，是一家负责多渠道垂直媒体的公司，拥有多个媒体平台，OnlyLady女人志，闺蜜网，海报网等，该企业其实符合时代印记，行业势头发展迅猛，并且手中赚有3大平台资源，是一个可看好发展前景的企业。

b) 上海网策广告公司员工的工作状态

但公司员工对公司确有诸多抱怨，导致工作积极性减退，没有工作激情，公司压榨员工的情形变本加厉，老板一施压，领导就立马给部门所有员工增加工作，工作量本来就饱和，优势一连几周半夜起来临时加班，更让人心寒的是公司奉行军事化严格的管理，微信群里发出通知，无聊半夜，还是刚起床，如果几分钟没有及时回复，超过3次就要扣奖金，更有甚者将会开除，每一份工作都会有那么一段时间，压力很大，需要加班，甚至整个生活都被工作占据。对于大多数人而言，这些也是可以接受的。但过度的加班和劳累，一定会让公司的那些优秀员工下定决心离开公司。说好的朝九晚六，结果当天的工作完成了，公司要求每天必须工作到七八点才能走，不然会直接影响绩效；公司人手不够，员工出于对工作的负责，自告奋勇承担了其他岗位的工作，时间一长，公司安排更多的任务，不仅要加班加点，一旦没做好还会被指责和抱怨。用命去换工作的人可能有，但很少。领导经常对员工下狠手，精神上压力颇大。

c) 上海网策广告公司员工的人员流失现状分析

目前已有部分员工主动申请离职，有一些是重要的衔接岗位，没有及时的补充新员工，导致中间流程终端，给后续部门造成的更大的压力，造成了恶性循环，更多的员工抱怨颇多，工作内容增加，工作效率降低，工作结果不能令人满意。有些补充进来的新员工，工作能力一般，没有契合好工作衔接，却有着比老员工功能高的薪酬，又让大部分员工有落差感，有离职的打算，问题严重，需要及时人力资源介入，对情况进行分析及解决。

3. 上海网策广告公司人员流失的原因

针对上海网策广告公司人员流失的原因分析如下：

1. 严苛的公司规定，公司必然要建立制度，约束管理员工。但大多时候，一些奇葩的规定，不仅没有真正起到约束作用，而成为了逼走员工的理由。这些制度不论对员工管理的积极性作用多大，作为有实力，够优秀的员工，为什么要每时每刻提心吊胆的待命呢？制度可以管住员工，但不能留住，不合适的制度，只会逼走人才。
2. 领导只关心自己的前程，把手下员工当成自己的业绩工具，为了一个重要功能上线的项目，已经几天加班，但第二天还要准时上班，而领导遇到想要实现的功能没有及时上线，将手下之前的努力全部否定，领导只关注KPI，不关心如何实现，有没有可行性，只下命令要求手下必须搞出来，即使加班，虽然职场只看结果，但谁有愿意将每天八小时奉献给只知道发号施令，只关心业绩，永远都是指责的公司和领导呢，
3. 努力工作没应有的回报，职场是一个讲究创造价值和回报的地方，就公司而言，公司给员工多少钱，就要求员工干多少活，如果员工实现不了相应的价值，那公司可能会找更加合适的人选，但很多时候，员工想要对公司更加负责，主动创造了更多的价值，却没有得到应有的反馈，公司视而不见，工资没多少，却总是加班，辛辛苦苦的干了一年，也做出了超出预期的成绩，但公司没有任何行动，仿佛一切理所应当，加班理所应当，超预期的完成工作理所应当，更有甚者，这些兢兢业业的老员工意外发现，公司新招来的能力不如自己，工资却比自己还要高的新员工，虽然不是所有事情都要有对等的回报，但也没有人一直容忍自己的付出被视而不见。
4. 钱和职业发展，一直都是影响员工离职的最主要原因。老板喜欢讲情怀，不愿意给员工足够的工资，只想用未来的福利、利益去留住员工；公司也没有顺畅的上升通道，员工一直卡在同一个地方，每天做同样的事情。但员工希望的不是这样。努力工作，想要换来的是更高的工资，更好的生活，更好的发展。每个人都有自己的规划，达到什么样的高度，走到什么样的位置。钱给的少，也没有晋升渠道，员工自然会选择其他的地方。毕竟谁的青春都浪费不起。

对于优秀员工的离职，有人说这是一个慢慢逃离的过程。他们对于一家公司的热情其实是一点一点被消磨掉的。

刚刚接手一份新工作时，他们渴望能够大展拳脚，把工作当成自己的事业，对任务全力以赴，对公司尽心尽责。本以为付出了就会有回报，最后却发现一切与预期的大不一样。他们一边努力工作，默默地承受打击；一边逐渐坚定想法，直到最后离职。

留住员工看着困难，其实不然。因为这些错误大多可以避免。唯一可怕的是，面对这些错误，公司一直没有改进。而这个时候，那些优秀的员工大多都会选择离开，因为他们拥有更多的选择。

4. 上海网策广告公司人员流失的对策

针对上海网策广告公司人才流失的原因，可以有以下对策

1. 建立合适的公司管理制度，给员工一定只有空间，发展自己个人，提升个人价值，如大多互联网公司进行的弹性工作制度，早上上班和网上下班有1个小时自由上下班时间控制，自己掌握每天工作的8小时时间，有助于工作效率，工作积极性的提高，
2. 优秀的管理者应该是一个教练，懂得挖掘员工的潜能和优势，给下属相应的、匹配的环境，并且帮助员工完美地达成工作目标。公司也要对领导进行这方面的培训，让上级与下级共同进退。
3. 首先，要了解员工的激励类型和激励点。不同类型员工有着不同的激励点，大致上可以分为自驱型员工和任务型员工。对于自驱型员工，他们的积极性是由内而生的，可以激发他们的是他们所从事的事业前景，以及他个人的成长发展。针对这种类型的激励，我们需要整个公司或者团队有着清晰的、激动人心的愿景和目标，这种梦想是激发他们拼搏的内在动力。这种激励手段，我们也称之为长期激励，而比较常见的具体做法就是给予员工股权和期权的形式，并以此将员工的行为和公司的长期的发展结果绑定。团队中还有另外一种类型的员工，就是所谓任务型的员工，他们的激励点是来自外部。任务型员工的关注点相对比较短期。他们的激励原则是，完成的某件任务，达成了某个目标，你应该给我一定的激励。这样的激励方式，我们称之为短期激励。短期激励大家比较熟悉的如奖金、职位晋升、荣誉等类型。而用好短期激励，是需要我们配合薪酬和绩效制度的设计。在薪酬上鼓励多付出，多获得。而绩效管理工具，如KPI、OKR则是可以确保激励执行落地的过程工具。
4. 相对固定的工作岗位进行工作内容和工作轮换的经历。其中扩大现有工作内容：指在员工的现有工作中增加更多的挑战性或更多的责任,比如执行特别的项目、在一个团队内部变换角色、探索为客户提供服务的新途径等；工作轮换是指在公司里干的几种不同职能、不同领域中的的工作,或者在某个单一的职能领域或部门中进行的不同工作岗位之间流动。从员工层面看，其有利于员工个人能力的培养、工作兴趣的提升，以满足员工发展的需要；有利于员工发现个人能力上的优势，挖掘潜能，避免择岗的盲目性；有利于增强员工新岗位的胜任力、增加员工就业的安全感，避免被解雇。