

2025

员工离职率分析及改进 建议

👤 主讲人：马龙

🕒 时间：2025.5

目录 CONTENTS

01

项目背景

02

关键发现

03

深度分析

04

改进建议

05

实施路线图



01

项目背景

商业价值驱动

成本测算与战略目标

招聘中层员工成本约6个月薪资，
离职率高增加人力成本。
将离职率降至12%以下，可显著降低人力成本，提升效益。



行业离职率对比

IT行业平均离职率18%，公司16.6%，虽低于行业但仍有改进空间。离职率降低能减少招聘成本，提升组织稳定性与竞争力。



数据与方法概述

数据样本11,991名员工，涵盖10个核心特征。
随机森林模型准确率97.6%，召回率90.1%，识别关键因素。

02

关键发现

工作满意度影响

满意度与离职率关联

离职群体平均满意度0.44，远低于在职群体的0.66。
满意度低的员工离职概率高，提升满意度可降低离职率。

工时与离职率关系

月均工时超225小时离职率增28%，离职者月平均工时242小时。
过长工时增加工作压力，过短工时工作不饱和，均导致员工离职意愿上升。

项目数量与离职率

参与7个项目员工离职率激增41%，工作过载与绩效压力相关。
项目过多使员工疲惫，项目过少使员工感到不受重视，影响工作积极性与留存率。

03

深度分析

满意度

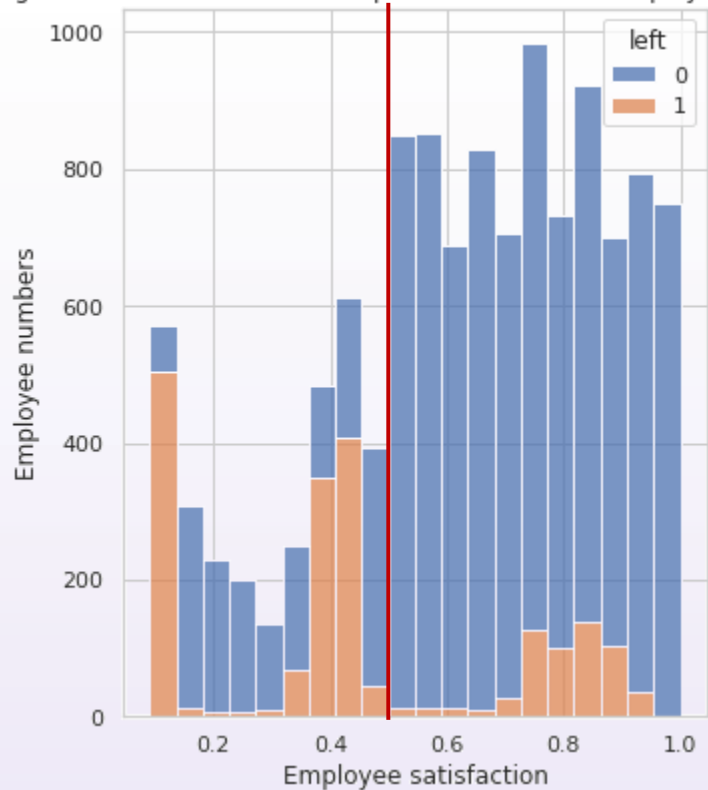


满意度分布可视化

图表反应了离职与在职群体满意度分布差异，离职群体满意度分布呈w型。满意度 < 0.5 群体离职率高达73%，是离职高风险区。

值得关注的是，满意度在0.7~0.9这部分员工离职率也稍有提高。

Histogram of the Distribution of Separated and Active Employee Satisfaction

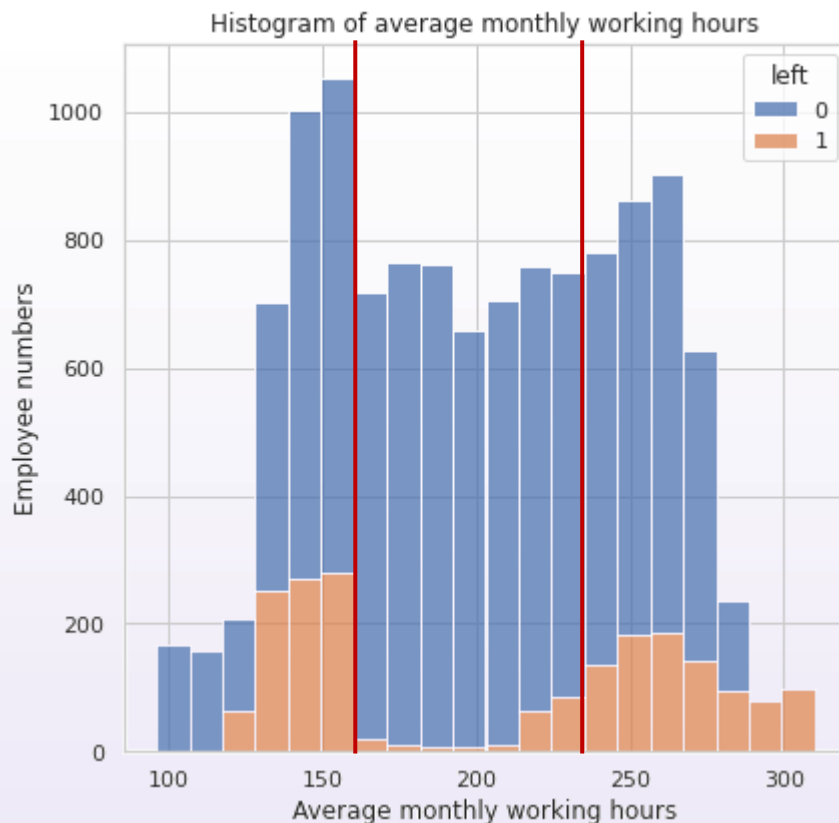


工时

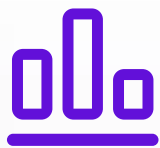


工时风险阈值

直方图呈现工时与离职率风险，月均工时 > 210小时或 < 150小时为高风险。高风险群体需重点关注，既防止因工作不饱和离职，也要防止过度劳累离职。



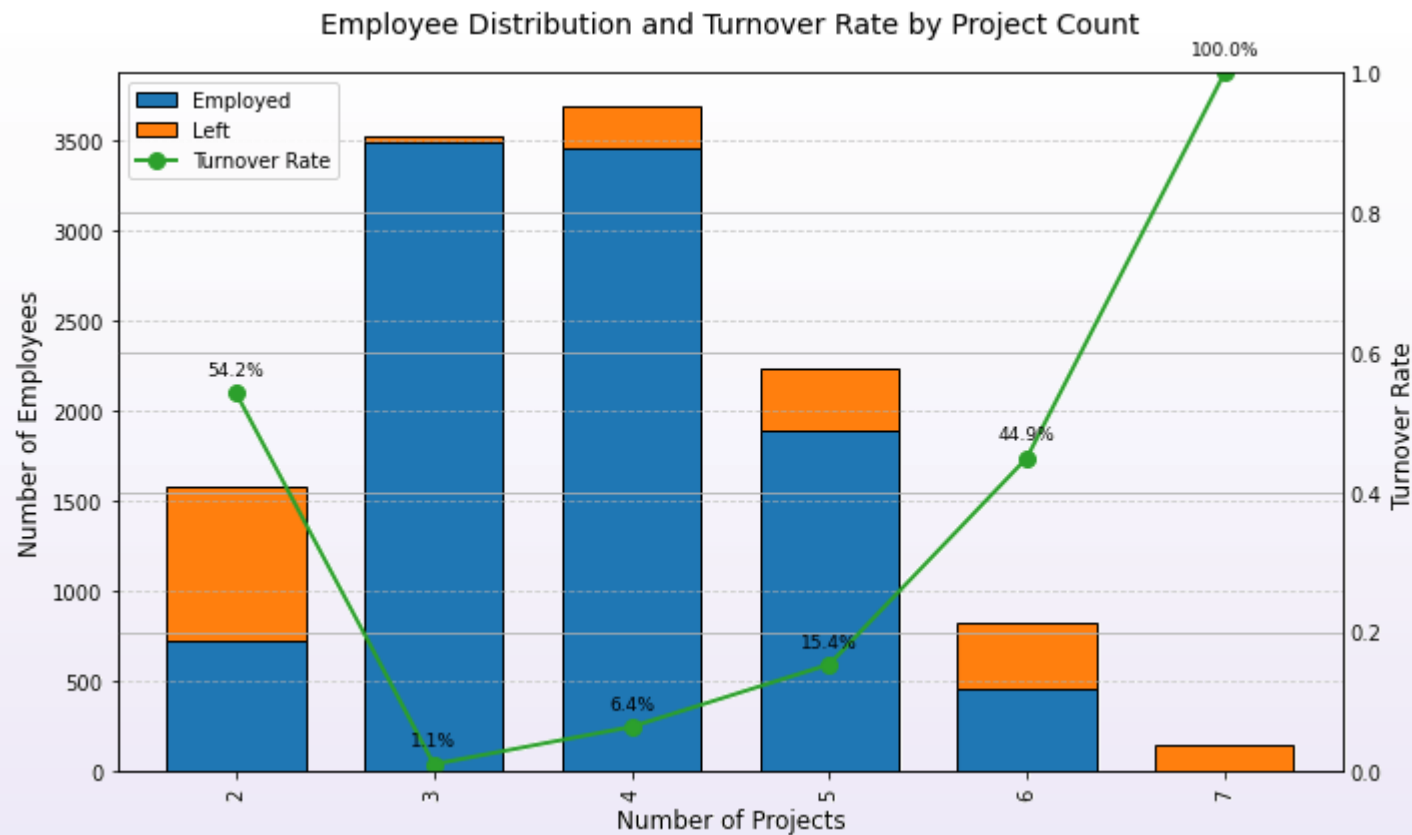
项目数量



项目数量悖论

柱状图与折线图结合，展示项目数量与离职率、绩效关系。

员工手中的项目数量较少 (≤ 2) 的时候离职率高，说明工作不饱和，员工没有发挥自己的能力。员工手中的项目数量太多 (> 4) 导致压力太大，离职率飙升。



04

改进建议

紧急干预措施



预警系统建立

实时监控目前被模型识别为“离职”的在职员工，他们是离职高风险群体。

建立快速响应机制，HRBP48小时内面谈高风险员工，联系员工上级共同解决员工面临的问题。



中期优化方案

使用新数据不断优化预测模型，保持模型召回率90%以上。

对于模型预测要离职的员工，做具体的原因分析，如果绩效评估分数也超过0.8，则评估是否需要为员工提供晋升通道。



长期文化构建

满意度提升计划，季度匿名微调研+快速改进机制。

阶梯式晋升改革，增设技术序列晋升通道，激励员工。

职业发展体系，建立技能矩阵与内部流动平台，助力成长。

05

实施路线图

短期实施计划



预警系统上线

1个月内部署预测模型，上线预警系统，识别高风险群体。
成功指标为高风险群体面谈率100%，确保无遗漏。



中期优化推进

3-4月试点部门工作负载优化，降低平均工时。
成功指标为工时210以上的员工平均工时下降15%，提升员工工作体验。



长期文化建设

5-6月全员职业发展体系落地，促进内部流动。
成功指标为晋升率提高10%。内部转岗率提升至8%，激发员工活力。

2025

谢谢大家

👤 主讲人：马龙

🕒 时间：2025.5