

事故原因分析报告(汇总5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

事故原因分析报告篇一

协审单位：

日期：

宁国市审计局：

项目基本情况。（位置、建设内容、总投资、总建筑面积、总合同价款等）；

审计组组长xxx□主审xxx□成员xxx□xxx□

1、工程建设情况。

（1）该工程本月（本季度、本半年、本年）完成哪些主要内容，完成形象进度多少；本月（本季度、本半年、本年）完成多少投资金额，占合同总金额比例；本月（本季度、本半年、本年）工程实际进度较计划提前或滞后，其原因是什么等。如工程划分几个标段，则各标段情况同前叙述。

（2）至审计时，该工程完成总体形象进度比例多少，完成多少总投资金额，完成哪些主要内容；工程实际进度较计划提前或滞后，其原因是什么等。如工程划分几个标段，则各标段情况同前叙述。

2、资金支付情况。

(1) 本月支付施工进度款xx万元（一期或一标xx万元，二期或二标xx万元，三期或三标xx万元……）。该工程累计共支付工程款xx万元（一期或一标xx万元，二期或二标xx万元，三期或三标xx万元……）。（此条月报提交）

(2) 本季度（本半年、本年）该工程支出费用为xx万元。其中工程建安投资支出xx万元（一期或一标xx万元，二期或二标xx万元，三期或三标xx万元……）；工程设备投资支出xx万元（一期或一标xx万元，二期或二标xx万元，三期或三标xx万元……）；工程其他投资支出xx万元。（此条季报、半年报、年报提交）

(3) 截止审计时，该工程项目总支出费用为xx万元。其中工程建安投资支出xx万元（一期或一标xx万元，二期或二标xx万元，三期或三标xx万元……）；工程设备投资支出xx万元（一期或一标xx万元，二期或二标xx万元，三期或三标xx万元……）；工程其他投资支出xx万元（可研费xx万元，设计费xx万元，监理费xx万元，勘察费xx万元……）。（此条季报、半年报、年报提交）

3、工程造价变更情况。

(1) 本月涉及价款增减的具体情况。要有具体内容、原因、金额、是否经过变更管理程序等详细情况。（此条月报提交）

(2) 本季度（本半年、本年）涉及价款增减的具体情况。要有具体内容、原因、金额、是否经过变更管理程序等详细情况。（此条季报、半年报、年报提交）

元…….减少造价项目也应叙述。（此条季报、半年报、年报提交）

(1)、本月（本季度、本半年、本年）完成跟踪审计的主要工作。

1、去施工现场巡查xx次，填写审计证据单xx份，填写审计记录单xx份，主要记录、取证事项。

2、填报整改通知书xx份，填报审计建议书xx份，主要内容及建议。

3、参加工地例会xx次，参加材料询价采购xx次，主要内容。

4、工程发生的有关重要事件。

5、其他工作内容。

(2)、本月（本季度、本半年、本年）跟踪审计取得的成果。

对项目的造价、进度、质量、建设程序、内控制度、进度款的拨付等跟踪审计取得的成果，通过跟踪审计核减多少工程量，核减多少造价，通过建议完善了建设、施工等单位哪些制度，通过哪些合理化建议减少了工程造价等。能够实际反映你本期通过审计取得的成果。

(3)、上期发现问题的整改落实情况

对上期报告发现的问题进行复查，是否整改落实。

(4)、下期跟踪审计的重点内容

根据下期项目施工内容和重点，拟定下期跟踪审计的重点内容。

该项目在造价、进度、安全及质量控制、各参建单位内部控制制度、各参建单位资料管理等方面存在哪些问题。问题应

客观公正，详细具体。

针对审计发现问题，提出具体可操作性建议。

附件：项目基本情况（信息表-1） 资金支出（信息表-2）
（季、半年、年报提交）建设情况（信息表-3） 审计证据表
（取证表-1） 审计记录单（取证表-2） 整改通知书（建议
表-1） 审计建议书（建议表-2） 审计业务台账表（台账
表-3） 协审单位：（盖章） 日期：

事故原因分析报告篇二

我单位接受委托，本着“独立、客观、公正”的原则，于xx年1月到xx年5月，对xxxxx工程结算进行了审查。这些工程结算资料由xxxxx有限责任公司提供，资料的真实性、完整性由资料提供者负责。我们的责任是对这些资料提出审查意见，提交审查报告。

：工程大概情况，坐落位置、结构建筑标准描述，建筑面积，设计施工监理单位，开竣工时间，合同约定结算方式。

xxxxx工程。

严格遵循国家相关法律、法规和规章制度，坚持实事求是、诚实信用和客观公正的原则。拒绝任何一方违反法律、行政法规、社会公德、影响社会经济秩序和损害公共利益的要求。以遵守职业道德为准则，不受干扰，公正、独立地开展咨询服务工作。

1、建设工程造价咨询合同□xx□第xx号。

2、《工程造价咨询企业管理办法□□xxx令第149号）、《河南省关于转发xxx工程造价咨询企业管理办法的通知》（豫建设标[2006] 50号）。

3、《建设项目工程结算编审规程》（中价协[2007]第015号）。

4、施工发承包合同、专业分包合同及补充合同，有关材料、设备采购合同；招投标文件，包括招标答疑文件、投标承诺、中标报价书及其组成内容。

5、工程竣工图或施工图、施工图会审记录，经批准的施工组织设计，以及设计变更、工程洽商和相关会议纪要。

6、经批准的开、竣工报告或停、复工报告。

7、《建设工程工程量清单计价规范》[gb50500]2008河南省建设工程工程量清单综合单价（2008）》及其计价办法、有关规定和相关解释、《郑州市建设工程材料基准价格信息》。

8、有效的工程结算文件。

10、影响工程造价的相关资料。

，根据该工程实际情况，在对该项工程进行审查时，我们按委托方提供的资料，结合现场实测实量数据，进行工程量按实结算，按前述审查依据资料进行结算审查，编制审查计算书。

在对发生调整的工程单价进行审查时，遵循以下原则：

1合同中已有适用于变更工程、新增工程单价的，按已有的单价结算；

2合同中有类似变更工程、新增工程单价的，参照类似单价作为结算依据；

3. 合同中沒有适用或类似变更工程、新增工程单价的，按河南省清单综合单价执行或按双方确认的合理的签证单价作为结算依据。

[此段不同情况的报告应根据《建设项目工程结算编审规程》及的相关内容结合工程实际情况进行编写。

本次工程结算审查按准备、审查和审定三个工作阶段进行，并实行编制人、校对人和审查人分别署名盖章确认的内部审查制度。

1、 结算审查准备阶段

(1) 审查工程结算手续的完备性、资料内容的完整性，对不符合要求的应退回限时补正；

(2) 审查计价依据及资料与工程结算的相关性、有效性；

(3) 熟悉招投标文件、工程发承包合同、主要材料设备采购合同及相关文件；

(4) 熟悉竣工图纸或施工图纸、施工组织设计、工程状况，以及设计变更、工程洽商和工程索赔情况等。

2、 结算审查阶段

(1) 审查结算项目范围、内容与合同约定的项目范围、内容的一致性；

(2) 审查工程量计算准确性、工程量计算规则与计价规范或定额保持一致性；

(4) 审查变更签证凭据的真实性、合法性、有效性，核准变更工程费用；

(6) 审查取费标准时，应严格执行合同约定的费用定额标准及有关规定，并审查取费依据的时效性、相符性。

3、结算审定阶段

(2) 由我单位的部门负责人对结算审查的初步成果文件进行检查、校对；

(3) 由我单位的主管负责人审核批准；

(4) 发承包双方代表人和审查人应分别在“结算审定签署表”上签认并加盖公章；

(5) 在合同约定的期限内，向委托人提交经结算审查编制人、校对人、审核人和受托人单位盖章确认的正式的结算审查报告。

经审查：

（一）施工单位原报结算价：元

（二）审查后的结算价：元

（三）审减额：元

详见各楼之《工程造价汇总表》

从费率、无效签证、工程量虚报、定额套用错误等多方面逐行分析。

1. 本结算未扣除施工所用水电费，请建设单位与施工单位自行结算。

2. 本结算未考虑工程质量与工期对工程造价造成的影响。

审查报告仅供委托方为办理建设单位和施工单位的结算，同时作为内部审查依据使用。委托人或其他第三者因使用审查报告不当所造成的后果，与本公司及本公司审查人员无关。

附件：

- 1、 结算审查签署表；
- 2、 工程造价汇总表；
- 3、 工程结算书。
- 4、 根据工程实际情况选用所需附件。

事故原因分析报告篇三

在当今社会,越来越重视企业员工忠诚度的模具,通过多种手段,保证价值核心员工的停留。但有些人总是对企业不满足现状,一个作用是选择离开。适当的员工离职率,员工离职原因分析为企业发展和保持活力是有用的,经常离开可能会影响到企业的稳定发展,反映了企业在人力资源管理人员管理和交流等方面存在的问题。在实际工作中,高离职率的现象在企业并不鲜见。从人力资源管理方面考虑,侵蚀人才管理在人力资源管理中具有十分重要的地位,是使企业高层管理者对事业的高离职率的关键判断精确。本文从理论和实际操作的角度出发,对造成公司营业额率高的原因和应采取的对策探讨。

1企业员工离职率高的原因

企业员工流失应该有一个合理的范围内,多数学者认为大约10%为宜。员工离职原因分析但是有许多企业,特别是私人企业和外国企业、人员的离职率远高于10%。许多人认为,企业流动率高的原因是由于工资水平低或没有必要劳动保障,但事情并非如此简单,更深层次的原因。个人和组织的和谐的过

程,本身是一个连续的过程的匹配融合。整个过程可以用这个要说,但当一个特定部分的两粒进球,错误,已积累了一定程度的分歧矛盾和冲突,员工的离职行为的发生。

根据调查结果,一些企业和员工,使员工流动率冲突的主要原因有:

1.1 录用人员来承担各种方法

宽进宽了往往是招聘不细致直接的结果。招聘不细致一般表现在以下几个方面:(1)资格发表一个缺乏清楚的认识。一篇文章的基本资格应包括教育、工作经验、知识技能、个性特征等条件。是否胜任这项工作分析方法确定需要诉诸,但是,相当多的企业没有执行该项工作的处理器。(二)申请人的选择方法、访谈与一个单一的印象。许多企业在招聘新员工的一种手段,而不是只拿面试根据岗位要求的基础上,有针对性的面试问题。(3)招聘简化并开始检查不严,没有候选人的原因。

没有提供完整的发展机会

在就业市场上寻找工作,绝大多数是35岁以下的年轻人。他们不仅材料处理员工离职原因分析,更重要的价值在新职位上的开展。和发育主要体现在以下两点:(1)企业有一个合理的,明确的推广体系;(2)企业是否为员工提供培训的机会,使其不断提高自身素质。当今时代,知识更新很快,而不是学习落后的,甚至被淘汰。如果企业不能做以上两点,员工会觉得在这个企业是没有前途的,甚至担心他们的立场也许有一天可以代替,生成的外籍人员的想法另一份工作。

1.3 缺乏优秀的企业文化

许多人觉得很难适应企业和选择离开,最主要的是,企业文化是企业整体的统一,没有一个统一的良好氛围。沟通与协调也

有很多问题,工作的交流与沟通却越来越少,相互合作,一些有助于减少工作时间信息共享,所以没有员工觉得十分孤立,仿佛没有关系企业一样。

1.4到未来的企业员工缺乏信心

有一次在报上“求职者什么样的企业”的偏好这个问题做过调查。在1217年,员工离职原因分析选择“企业有前途的”的人最多,占总人数的22.84%。优秀的职员自己的能力,更重要的是在企业能够得到充分发挥,有自己制造空间兴旺。他们不仅重视其现有的工资与福利待遇,同样重视企业的发展,一个新员工对企业一段时间后,往往会根据自己的理解企业的未来作出判断。如果他认为企业没有将来没有上场,或自己的空间,很有可能决定辞职。

除以上的学习内容,原因一些个人的收入分配不公、奖惩、不公平,促进企业的人际环境也是造成企业员工离职的原因。

2企业员工离职率高的后果

2.1增加了企业的管理成本,影响工作

员工的成本在duoda异常离开吗?美国《财富》杂志的一项研究发现:员工离职后,从新找到合适的顺利,光线替换成本高达1.5倍的工资,如果让离职员工的管理是更昂贵的。员工离职原因分析在离开前一段员工表现不佳的士气成本,招聘新人们需要成本,培训新员工健康,一千名员工要带走成本的技术与客户,投靠在对手更多的成本损失。掌握关键技术,对员工离职,企业可能不会马上找到替代人选,可能会导致企业关键岗位空缺,这将影响到企业整体运作,甚至可能对企业形成了严重的破坏。

2.2影响企业的凝聚力

日本的企业管理实践证明,这种共同的价值观(企业文化的核心)为企业凝聚力有很大的影响。特别是企业优秀人才的损失,通常在其他员工造成强烈的心理影响,这会导致员工的领导管理能力的怀疑,导致内士气低落,从而削弱的影响和企业的凝聚力和员工士气,严重的甚至会引起“多米诺骨牌效应”。在企业的流动率高,不断老员工离开新员工进来,员工之间形成的共同价值。一个企业如果不能形成自适应的企业文化,就很难有较强的凝聚力。

2.3 优秀人才的流失

一个企业,更经常的人才短缺的市场很容易失去。通常,员工离职率高的企业员工离职原因分析,技术开发人员、高级管理人员的损失严重削弱了奇偶性,毫无疑问的强度和提高了企业竞争能力。可以说,你能留住优秀的人才能保持企业长期稳定发展,市场中立于不败之地的关键。

3 应采取的对策

宽进宽了3.1 改变方针,严格的员工关闭

(1)规范的选择过程,开展工作面试职位分析,制定标准。有终点的,有指示清晰和具体岗位资格,所需要的目标根据岗位筛选试验条件、面试你的简历,确定的范围□(2)duozhong评选的方法,提高了面试。例如,用结构式访谈和非结构化访谈相结合;优秀的设计,利用pingjiabiao面试几轮面试或评估小组访谈,避免主观因素。(3)可以使用传统知识测试和近年国内流行的心理测试。简而言之,在招聘阶段将在充分沟通的基础上和面试,尽可能地消除或减少雇佣双方不同的目标,严格的员工,将进入关的员工流动率引进优秀人才的第一步是范围内的最合理的控制。

3.2 将提供完整的发展机会,建立有效的激励制度

(1) 建立合理的评价体系。当一个管理职位或高水平的位置在一个空的应实施内部优先。世界上一些知名企业,如宝洁公司,比中层管理者们一直在从内部提拔。因此,员工离职原因分析将给下属很有较强的进取心,他们会认为在作出任何贡献的公司都是机会得到推广和回报。所以,他们将更加放松在企业,全心为企业的发展的明天。(2) 发展员工发展规划。许多公司抱怨内部没有优秀人才,必须从外部招聘。这种现象主要是在保持人才培养、企业人才不喜欢。要开发人才必须有一个人才培养规划,不仅增进充分人才培养人才储备,可以避免的人才短缺。

3.3 的同化的企业文化来实现

企业文化是喜欢一个人的性格,解释“在我们的企业是如何表现”,使企业有一系列不同于其他企业的特点。员工往往直接高离职率,造成个人价值观和组织的积极向上的价值观的冲突。因此,员工和企业建立有相同的价值观,对员工的培训机构的企业文化的价值取向和影响,是十分必要和紧迫。(1) 以促进一个“以人为本”的民主管理原则,适度放下的决策权,强调团队建设、工作尽量在个体自由,预示着球队,和合适的脱盐管理者的角色,这样双方可以逐渐成为平衡。员工离职原因分析(2) 个人职业生涯和组织逐渐融合。组织应制定员工职业生涯规划,使规划和组织协调发展的事业。

3.4 重视员工培训

培训和发展是减少员工离职率的法宝。北京、上海和深圳市场调查、组织人才,为员工提供培训机会和“学”的机会是影响员工离职率的重要因素之一。通过培训和发展,能保证实施的员工和企业的发展,工人们可以是同步的感觉组织他们的关心和照顾,提高归属感。培训制度化、规范化,使员工素质不断提高,以适应社会和企业的需求。

3.5, 使员工的信心建立未来的企业

除了确定的事情就是,在崩溃的边缘,没有未来的企业、员工以外的企业未来缺乏信心,从管理应当找理由。看看宣传不到位、员工不了解企业的发展现状,看看该企业个人决策的企业,企业的兴衰是一个穿着西装,毫无疑问,提高经营者企业的经营风险。针对这一问题,员工离职原因分析应采取以下措施:(1)打开内部期刊、宣传企业文化,让员工了解企业的发展目标和成就。(2)实行民主管理。如建立企业的发展,企业策划部、辅助函数的决定,或者其授权的部门经理有能力、合理认为人力以企业的经营发展。

事故原因分析报告篇四

离职面谈的主要目的是了解员工为什么要离职,打探出其离职的真正原因是非常重要的。那么,员工通常的离职原因主要有哪些?有没有一般的规律可循?其应对策略又是怎样的呢?下面就来一一探讨。

一、离职的原因分析

根据国内外的研究,离职原因可以分为两个方面,第一是离职意向的影响因素,第二是从离职意向到离职行为的调节因素。

(一)离职意向的影响因素

离职意向的影响因素可以归结为以下四个方面:

1、个体因素:包括人口学变量,与工作态度、工作激励和工作成就感等内部心理过程相关的因素。

(2)工作激励与成就感。工作激励与成就感因素是指员工由于工作内容单调而得不到成就感,工作任务无挑战性,员工才能得不到发挥,无法实现其理想,它在离职意向的影响因素中排第一位。随着人们文化素养和知识水平的提高,员工更

加注重自身价值的实现，他们希望在工作中得到成就感，单调、刻板的工作内容和程序将会使他们萌生去意。

2、组织因素：包括薪酬福利、晋升与培训、公司效益、工作条件等因素。

(4)工作条件。员工每天的工作时间太长、工作环境、条件不好或者工作地点太远这些都很可能会导致员工萌生去意。

3、个体与组织匹配性因素：指个体偏好的氛围和组织氛围之间的匹配性，员工会在价值观、道德氛围、个性等方面去判断组织与他个人的匹配性。如企业文化与公司传统、人际关系等因素。

(2)人际关系。不良人际关系是导致员工离开的重要因素，公司或部门人际关系复杂、与上司关系处理不好、与同事关系处理不好都会使员工离职。而且这个因素在国有企业及其它事业单位可能更显突出。

4、外部环境因素：包括劳动力市场状况、组织外工作机会、就业形势等外界因素。当本行业人员供不应求，就业形势相对比较好或组织外工作机会增多时都会导致员工产生离职意向。

(二) 离职的调节因素

员工产生离职意向后并不会立即离开企业，从离职意向到采取实际的离职行为还受许多因素的调节。如图所示，离职的调节因素主要有以下三个：

1、个体心理与外部环境支持因素。

产生了离职意向后，员工是否选择最终离开，首先会受到个性心理特征的影响，如果员工不自信(对自己再就业能力无信

心)、心理承受能力不强以及心理上具有惰性不愿改变现状的话,他仍然可能会留下。由于这些心理因素的存在,员工会寻找外部支持,这时,如果家庭和朋友均不支持其离开,同时外部也无更好的就业机会的话,员工离开的可能性就很小。

2、个体经济支持因素。

员工产生了离职意向后,是否离职,还受其经济承受能力的影晌。当员工经济承受能力不强时,如果马上辞去工作的话,可能会给家庭或个人生活带来一定困难。所以,在没有找到另一个合适工作的情况下,员工离开的可能性就很小。

3、组织支持因素。

员工产生了离职意向后,公司所做的努力和改变将对员工最终的去留产生重要影响。如果公司努力加以挽留、并尽量改善条件满足员工的需求;同时,一如既往的信任、重用员工,员工可能就会打消离开的念头。

二、员工离职的管理对策

针对离职意向的影响因素和从离职意向到离职行为的调节因素,企业可以采取以下对策。

(一)在对员工个体的管理方面

1、通过优化工作设计,提高员工在工作中的参与度和成就感。

通过优化工作设计可以使员工在工作中得到激励、获得成就感,从而降低离职率。工作设计可以采取以下三种措施:工作轮换、工作扩大化、工作丰富化。工作轮换,可给员工更多的发展机会,让员工感受到工作的新鲜感和工作的刺激;使员工掌握更多的技能,增强员工的个人能力;增进不同工作之间员工的理解,提高协作效率。工作丰富化,也叫充实工作

内容，通过在工作内容和责任层次上的基本改变，使得员工对计划、组织、控制及个体评价承担更多的责任，增强员工对工作的参与度，是工作的一种纵向扩张；工作扩大化，旨在向员工提供更多的工作，即让员工完成更多的工作量，是工作的一种横向扩张。当员工对某项职务更加熟练时，提高他的工作量，同时相应地提高待遇，会给员工更大的成就感。

2、通过访谈法、问卷法或观察法了解员工真正的内在的需求。

人才的需求在一定程度上表现出一种共同的趋向，但就单个的人才来说，其需求往往体现出独特的一面。了解人才独特的、真正的需求，是留住人才的基础。管理中一些错误的认识常常导致管理行为上的直接错位，找不到问题的根本所在，也就谈不上有效地、针对性地满足人才的需求了。因此，管理者采取各种有效的方法来真正了解员工的需求，客观、主动地观察员工的表现、认真细致地倾听员工的谈话，避免心理上的主观偏差，这样才能有的放矢地采取留人措施。

3、通过建立员工反馈机制来正确处理员工的抱怨。

抱怨的产生既有客观的原因，如不良企业文化、职责范围不明、个人才能得不到发挥等因素，也有主观方面的原因，如自我估计过高、情绪的变换，不合理的要求得不到满足等。员工产生抱怨时，可能会在言行举止上有一些反常现象，如：做事心不在焉，经常出错；经常性迟到早退；不与同伴打交道；刻意回避公司举办的各项活动等。作为管理者，必须留意下属员工的言行，注意观察下属的工作态度和思想状态。从而及早认识到抱怨的产生并及时处理，将离职诱因消灭在萌芽状态中。通过设立意见箱和开通网上论坛这些举措，让员工的抱怨有一个合理而顺畅的反馈途径，再辅以一定的宣传工作，及时处理好员工的抱怨，才能把员工的消极影响降到最低，从而提高员工的工作效率，降低员工的离职率。

4、提供公平合理的、有竞争力的薪酬福利，建立有效的激励

机制。

员工在公司付出劳动，希望得到公平的回报。员工因能力、贡献不同，收入应该有差别，但这种收入差距必须是公平合理的。第一，要让企业内员工与同行业员工相比，其所获薪酬是公平合理的。企业必须开展薪酬调查，确定市场的平均薪酬水平，保证员工收入不低于平均水平；第二，要让员工与公司内其他员工以及员工自己所做的贡献相比，其所获薪酬是公平合理的。企业必须建立公平、公正、合理、透明的薪酬制度和绩效评估体系，建立包括基本工资(包括岗位工资、年资、涨幅工资等)、绩效工资、加班工资、福利的薪资结构，并通过正确的岗位评价、薪酬调查、公平的绩效评估来保证这种制度的成功实施和运作。公司还应根据不同层次员工的喜好和需求制定福利套餐计划，有效地激励各个层次的员工，达到员工需求的最大满足。

5、建立完善的培训和职业生涯发展体系。

培训是企业给予员工最好的奖励，也是员工的一种福利。同时，培训也是员工获得晋升与自我发展的重要前提。现代社会，科技日新月异，知识和技能的更新速度非常快，员工在一个企业工作，不仅希望获得物质的回报，更希望自己可以得到可持续的更好的发展。一个不能提高员工的技能和能力，不能给员工提供可持续发展机会的企业是很难长久的留住优秀员工的。企业应建立规范的职业生涯管理制度，既要有组织职业生涯管理制度，也要有员工个人职业生涯管理制度。从而使企业和员工都能得到长足发展，实现组织和个人“双赢”。企业要为员工建立职业生涯通道，针对企业成员各自的才能与个性制定定向培养计划，以适应工作岗位的需要，帮助员工充分发挥自己的潜能，达到应有的职业生涯高峰。企业可以建立双重职业路径，为技术型的员工提供一条技术晋升路径，提升他们的地位，同时相应地提高他们的福利与待遇，使技术人员可以与管理人员同时有晋升的途径，从而留住优秀的技术人才。

6、提升企业和员工的效益，改善员工的工作和生活条件。

企业不仅要致力于提升整体效益，也要提高员工的个人待遇，改善员工的工作和生活条件，从而提高员工整体的工作效率。如为居住地离公司较远的员工提供班车或交通补贴、在上午和下午均提供十分钟的员工休息与自由活动时间等。

(二)在员工个体与组织的匹配性方面

1、建构优秀的企业文化。

企业文化是留住人才的根本。创建以人为本的企业文化，把人视为管理的主要对象和企业最重要的、最富有创造力的资源，重视人、关心人、尊重人、信任人，对员工充分授权，给员工自主完成工作的机会。培养员工的创新精神、参与协作精神，构建独特而优秀的企业文化，步入留人的最高境界。

2、协调部门与部门之间、员工与员工之间的关系。

防止企业内部的派系斗争，要防止部门或更高层的领导拉帮结派，积极倡导诚信的企业文化，在公司内部的上下级之间、部门之间、同事之间营造相互理解、相互尊重、相互帮助的气氛。员工可以因工作问题而出现争执，但不可为私人问题或是一己之利而搬弄权术、尔虞我诈、诬陷、排挤等，否则只会引导员工将心思集中于公司的人际关系，而将本职工作抛在一边。长此以往，不但使员工工作效率下降，并最终将导致员工另谋高就。妥善处理好企业内部非正式群体，引导好非正式群体，充分发挥非正式群体的积极影响，弱化他们的消极影响。

事故原因分析报告篇五

纪晓岚说：攘攘熙熙皆为名来，熙熙攘攘皆为利往。

其实无论是马云还是纪晓岚都只是说对了一部分，员工离职还有很多其他的原因，找到根本原因才能降低人员流失率，如果找不到原因正如你正在让员工离开。

一、 员工志不在此

二、 公司言而无信

本来应聘的时候说有2100的工资，可是上班以后才发现只有2000，本来说每年有13薪，眼看就过年了，却突然说取消了；本来承诺有“五险“，上班后才知道优秀员工才给买。员工应聘的时候感觉非常完美，上班以后才发现都是谎言，呆的时间越久被伤害越深，自然就离职了。所以东风老师建议：承诺就是泼出去的水，朝令夕改的公司是不能取信于员工的，是不会让员工忠诚的。

三、 管理方式粗暴

前段时间网上流传一篇文章“员工因公司而留下，却因管理而离开”。反观下自己的企业，你随处可以看见粗暴的管理方式，员工犯点小小的错误，领导就当众大骂，完全不给下属解释的机会，也不给他一点点仅有的面子，人活脸树活皮，可想而知，员工能不离开吗？有的管理者员工提一点意见就接受不了，直接回绝“你懂什么，干好自己的事情就好了”，可想而知，员工下次还会有提意见的积极性吗？还有的管理者完全感觉自己是在做官一样的，和员工谈话的时候，自己翘着二郎腿坐着，却要求员工站的笔直的，完全没有给员工一点平等的感觉；更有的管理者公报私仇，亲疏有别，对员工没有体现公平公正。

四、 团队氛围很差

言教不如身教，身教不如境教。意思是说环境的威力是不可小觑的，团队的氛围非常重要。为什么空降到阿里巴巴的很

多高管生存不下去而选择离开，因为他之前在世界500强公司的时候氛围和阿里巴巴不一样，阿里巴巴有“倒立文化”，即要求所有人午休的时候都要倒立，他之前一个世界五百强的总裁怎么会接受倒立这种无聊的事情呢，于是选择离开了。有的团队氛围是很差的，新员工进去以后老员工经常传播公司的负面信息，说公司这里不好那里不好的，新员工一听就吓跑了；有的团队成员很喜欢欺生，来一个新员工什么脏活累活全是干，结果新员工受不了就跑了。

五、 公司平台有限

有的员工志存高远，目标远大，原本就有鸿鹄之志，刚入公司时感觉能学到不少知识，也能有点发展，随着能力的不断提升，随之而来的就是庙小容不了大佛，公司的平台已经不足以其施展才华，公司已经不能给他提供更好的学习机会或成长机会，于是毅然选择离开，良禽择木，贤臣择主。