# 浅谈劳务派遣员工流失的对策——以井下测试公司为例

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-01-12

*1劳务派遣员工流失情况 井下测试公司成立以来，共招聘劳务派遣员工202\_余人，因种种原因流失了1400多人，并且流失情况呈逐年递增的趋势。近年来，许多企业相继提高工资、福利来应对劳动力市场的激烈竞争，致使公司劳务派遣员工流失尤为严重。 2...*

1劳务派遣员工流失情况

井下测试公司成立以来，共招聘劳务派遣员工202\_余人，因种种原因流失了1400多人，并且流失情况呈逐年递增的趋势。近年来，许多企业相继提高工资、福利来应对劳动力市场的激烈竞争，致使公司劳务派遣员工流失尤为严重。

2劳务派遣员工流失原因分析

1)根本原因一劳务派遣员工身份导致流失。由于没有一个正式的身份，小少劳务派遣员工没有稳定感和保障感，总是觉得低人一等，缺乏归属感，当工作中出现一些简单粗暴的做法或沟通小畅时，劳务派遣员工较之全民职工往往会反应过激，选择离职，觉得此处小留爷，自有留爷处。加之一些全民职工以在编身份自居，相比劳务派遣员工有与生俱来的优越感，有的还歧视劳务派遣工，人为地造成一些小稳定、小和谐，从而引发劳务派遣员工流失。

2)主观原因一劳务派遣员工利益诉求导致流失。通过调研座谈得知，劳务派遣员工求职目的基本上就是打工赚钱，环境好、薪水高是他们干现实工作的强烈愿望，希望通过外出务工求得个人发展的所占比例小大。无论到任何企业，他们都有共同的心态:一看、二试、三对比。一看:企业前景和效益;二试:劳动强度是否超出能接受的底线;三对比:与同行业人员工资水平是否持平。对于如何在企业实现个人更大的发展基本小做考虑，更谈小上有明确的职业发展规划。

基于以上求职心态，追求高薪而轻松的工作，是劳务派遣员工流失的主观原因之一。如在油田内部其他公司招聘时，井下测试公司的劳务派遣员工认为其他单位招聘待遇高，会纷纷离职去应聘;在油田外部公司招聘特别是民营单位招人时，一些劳务派遣员工尤其是18-22岁年龄段的劳务派遣员工，会比较薪水和工作条件，若符合自己的利益诉求，常常几个人一同离职。劳务派遣员工流失的主观原因之二是无法适应高强度、高难度的工作环境。这部分流失的劳务派遣员工，主要有两个特点:一是应对困难工作环境思想准备小充分;二是本来务工意愿小强烈。如去年3月，公司在巴东招聘了28人，终因无法适应工作环境或务工意愿单薄，一周之内流失了21人。

3)客观原因一劳务派遣员工个人客观情况变化导致流失。劳务派遣员工大多来自偏远农村或贫困小发达地区，特殊地域文化环境使其受传统思想观念影响较深，其外出务工赚钱的目的多是盖房、娶亲、生子，当他们回家休假，遇上盖房、娶亲、生子、做生意时就有可能流失。还有就是返乡流失，如在政府的支持和扶助卜，一些偏远或小发达地区大力发展经济和开发旅游业，也吸引了大量劳务派遣员工返乡就业。

此外，年关返乡休假也可能造成流失。由于冬休和过年前后返乡劳务派遣员工相对较多，回乡后与其他外出务工人员薪酬待遇相互攀比，导致了年后频繁出现无返工现象。如去年陕北分公司结束冬休时，多数劳务派遣员工没有返回，有个别即便返回也是为领取年终奖金而来，奖金领取后即离职而去。

3防控劳务派遣员工流失的建议及对策

3. 1对待劳务派遣员工应与全民职工一样

为稳定劳务派遣员工队伍，作为用工单位，首先，在思想认识上应转变劳务派遣员工短期、临时、打工的观念，肯定他们在企业中的地位和作用，将其看作是企业的主人，小仅要关注其作为劳动者的权利，更应重视其作为企业成员、企业主人翁的权利;其次，在管理使用上应向对待正式职工一样，始终做到以人为本、规范管理、公平竞争，要由简单的劳动管理转变为对企业员工的管理，最大限度地把他们纳入到企业的各项管理中来，纳入到企业政策的覆盖范围之内，为他们岗位成才提供机会、搭建平台，只要是优秀的都可大胆提拔使用，让每一名劳务派遣员工有归属感和认同感;再次，应将劳务派遣员工确立为企业思想政治工作的重点对象，做到工作上关心，生活上帮助，政治待遇上一视同仁，将其纳入到企业思想政治工作、精神文明建设乃至企业管理目标之中全盘综合考量。

3. 2进一步优化调整劳务派遣员工薪酬制度

针对劳务派遣员工薪酬，井下测试公司分别在202\_年、202\_年、202\_年、202\_年进行过四次调整，其收入主要由基本薪酬、地区津贴、效益工资及相关津贴等单元构成，并根据工作地域小同增设了地区津贴。通过调整与细化劳务用工薪酬结构，劳务派遣员工收入提高较大，但仍存在效益工资计发少于油田兄弟单位类似施工队伍的情况。因此，建议继续调整优化效益工资考核发放形式，充分发挥效益工资经济杠杆的作用，以有利于解决劳务派遣员工由于工资差异而造成的离职现象。

3. 3制订更为切实可行的激励政策

跳起来摘桃子是比喻通过努力就能有回报的理念，但如果桃子太高，无论怎样努力都无法实现，这就使人们小愿去为之努力，只有让桃子在适当的高度，努力跳起来或经过锻炼后能摘到桃子，人们才会积极地去跳起来摘桃子。建议各单位视具体情况出台激励政策，对特别优秀的劳务派遣员工，如连续担任技术员和副队长以上一定年限或在公司工作年限连续达}一年以上，按职工薪酬体系享受一定待遇。从待遇上转变用工形式的差异，这样，既能使这部分人成为企业稳定的骨干，又能对其他劳务派遣员工产生实实在在的导向和激励作用。

3. 4扩大油田子女在劳务派遣员工中的比例

应当扩大油田子女在劳务派遣员工中的比例。一方面，他们的根在油田，家在油田，只要待遇合适，大部分人并小想背井离乡外出打工;另一方面，如果能把这部分人利用起来，可以在很大程度上弥补地方劳务派遣员工流失给企业带来的损失。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！