

HR 如何看待吃回头草的离职员工

俗话说，“好马不吃回头草”，可是在现今人才竞争越来越激烈的大环境下，员工的流动在职场上已经变得很平常，员工即使离开也会有再复职的可能。

诚然，对于员工当初的离去，尤其是管理层员工的请辞，不少企业或许会尽力挽留，但最后还是尊重他们的决定。可是当初辞职的员工要求复职时，企业会接受吗？企业怎样看待自己反复的跳槽行为？曾经有过的跳槽行为会对自己的事业造成影响吗？这些都成了职场人士的困惑。

人力经理观点：要重新考虑入职动机

在采访中，部分人力资源经理认为，员工的跳槽难免会给企业一种浮躁的感觉，在考虑是否会重新接纳这些员工时，他们的动机和过往的经历也就成为重要的衡量因素。

你的动机能说服企业吗？

“既然当初他决定了离开，这必然有他离开的理由。而现在又选择回来，他回来的原因是什么。这些都是企业在衡量是否录用这些打算复职员工时不得不考虑的因素。”汽巴精化(中国)有限公司人力资源部负责人李小姐指出，员工离职后再复职，确实会给企业一种此人不能安心工作的印象，所以在确定让员工复职前，企业需要了解他们离职的动机以及回到企业后，他们对工作有什么想法，对福利待遇又有怎样的要求，还会不会继续往外跳……只有明晰了这些内容，企业才会作进一步考虑。

你的经历能打动企业吗？

诚然，要让企业重新接受一个离开工作岗位一段时间的员工，该员工对企业的忠诚度也往往给打上了问号。员工在离开了企业的那段时间到底去了哪家企业？他们新的企业里负责什么工作？在新的工作岗位上做出了什么业绩……

面对有意向复职的员工，人力资源经理的脑海里不禁会冒出一连串关于他跳槽以后工作经历的疑问。因为在部分企业的眼里，一个曾经离职的员工有重新返回的念头，很大程度上与他过往的职场经历有一定的联系，而这些经历也成为衡量他复职动机的重要因素。

企业看法：对“吃回头草的马”，还要区别对待

事实上，面对着员工的流动，特别是这些员工在外经历了另一段工作历程后，再次向企业提出重新回来的要求时，用人单位究竟是“接纳”？还是“拒绝”？对于“好马也吃回头草”的现象，不同的企业有不同的看法。

复职员工能减少磨合期

对于员工要求复职，企业可能会根据自身发展的需要而持支持的态度，侨兴集团有限公司人力资源总监李国丞可以说是当中一位。在他看来，只要是因正常原因离开岗位的员工，不是因违反公司的规定或者品行恶劣等因素而离岗的，企业一般会考虑他们重新回到企业的要求。因为如果公司再聘请一位新员工，通常在上岗前还要对其进行岗前培训，还需花费一段时间让新人接触和了解企业的情况；而这对于复职的员工而言，由于他们先前对企业的了解，令他们可以很快融入企业当中，工作业绩也明显比其他新人要提升得快，这样可以为公司节约一笔成本。

对复职员工持审慎态度

不可否认，在处理员工复职问题上，也有一些单位对此持审慎态度。尤其是对很多以生产技术为主要生命力和竞争潜力的企业来说，员工的离去，对企业而言是一种损失，可是员工的复职就能够弥补上这一缺陷吗？广东美涂士化工有限公司的人力资源经理何绍伯在接受记者采访时表示，未必！因为企业通常在员工离职后会马上寻觅合适人选来填补职位的空缺，如果员工再次复职，很可能不会被安排在原本的岗位上，而是在衡量他能给企业带来多大价值的基础上，再重新考虑他的岗位问题。这无形中也会给企业的运作增加成本。

此外，员工的复职与否，与当时企业的需要是否吻合也是一个重要考虑因素。如果企业的发展对在营销领域有独到见解的人才比较渴求的话，除了通过外部招聘的形式“狩猎”对象外，复职员工也可能成为其中一个解决人才欠缺的途径。

关键把握好衡量的“度”

在处理复职员工的问题时，不少企业强调，怎样把握好一个“度”是一个关键的因素。处理得当必然会推动企业发展，相反也可能让企业遭受损失，而这也是很多企业对于复职人员采取慎之又慎态度的原因之一。“一个离开了企业后再被接纳的员工，很大程度上是因为他们的重返能给企业发展带来帮助。从另一个层面来说，他们的复职也给企业员工带来了一个信息——外边的世界未必精彩。”何绍伯表示，在考虑是否接纳要求复职的员工时，其个人素质、品质、修养、诚信等方面是重要的考察指标，因为如果他们能带来正面影响，将很直接地向其他员工证明企业的优势，安心在岗位上工作。否则会被其他员工认为企业是可以随便进出的，这对于企业管理会有负面影响。