



提高员工敬业度的 四种方法

请参阅白皮书《Four Key Lessons for Improving Employee Engagement》（关于如何提高员工敬业度的四大重要经验）



通过与客户的长期合作，以及结合使用人才科学和分析，IBM 深知组织中员工敬业度随时间变化的情况。

根据近期实施的调研，我们总结出下面四大关于提高员工敬业度的重要经验。



长期问题？ 采用长期解决方案

提高员工敬业度是一个重复的过程，而不是一次性任务。组织应采取长期方法来评测和提高员工敬业度。举例来说，务必随着时间的推移，执行以下工作：

- 优化、替换或添加调研项目。
- 改进调研实施和行动规划流程。

而且，借鉴先前的调研实施经验执行以下行动：

- 改善针对调研结果采取的组织方案，以确保有效提高员工敬业度。



针对反馈采取行动

针对反馈采取行动，不仅对提高员工敬业度，而且对防止其下滑都很重要。

员工对调研产生积极变化的感知度，可以提高员工敬业度，体现在以下两个方面：

- 它表明组织内部和员工参与的重要领域的确发生了积极的变化。
- 员工感觉到组织通过调研流程听取了他们的意见，他们参与了组织的决策。



实现变革 - 组织规模是否重要？

组织规模与员工敬业度变化或员工关于调研后是否发生积极变化的反馈之间不存在一致的关系。

虽然在规模较小的组织中观察到的变化可能最为明显，但小型、中型和大型组织同样可以实现变化。

变化结果的决定因素更有可能是变化实施的力度，而不是组织规模。



敬业度调研结果更好地反映了当下情况，但员工感受非常重要

组织提出的一个常见问题是，员工在调研过程中的回答多大程度上受到“当下”的影响，以及多大程度上受到过去的影响。

- 数据表明，相比之前员工的态度和感受，任何给定时间内的员工敬业度水平与当下员工的态度和感受有更大的关系。
- 员工的感受会影响他们的敬业度，而且感受并不总是完全符合现实。
- 因此，为了推动提升组织内员工的敬业度，仅仅执行变革是不够的。只有清楚地沟通和明确变革，员工才可以真正发现变化。





了解如何提高员工敬业度。

请参阅白皮书《关于如何提高
员工敬业度的四大重要经验》

