

员工敬业度 调查报告和分析

The Greatness Gap:

The State of Employee Disengagement

| 数据 | 研究 |





■ 前言

企业在商业上的获得的成就其实是员工日复一日的成就的总和。那么又是什么让员工成功呢？

当员工除了基本的薪资和设备之外的需求，即认可、灵感、目标等不太具体的需求得到满足时，他们才会真正投入工作。

研究表明，敬业的员工是企业成功的驱动力。敬业的员工知道自己上班的意义，知道自己为什么要来上班。

但数据显示，企业在管理员工方面还缺少一些东西。我们在调查中询问了员工，关于他们与核心敬业度因素的联系程度，比如他们公司的使命、他们在工作中获得认可的认知和经验，以及他们的企业文化。

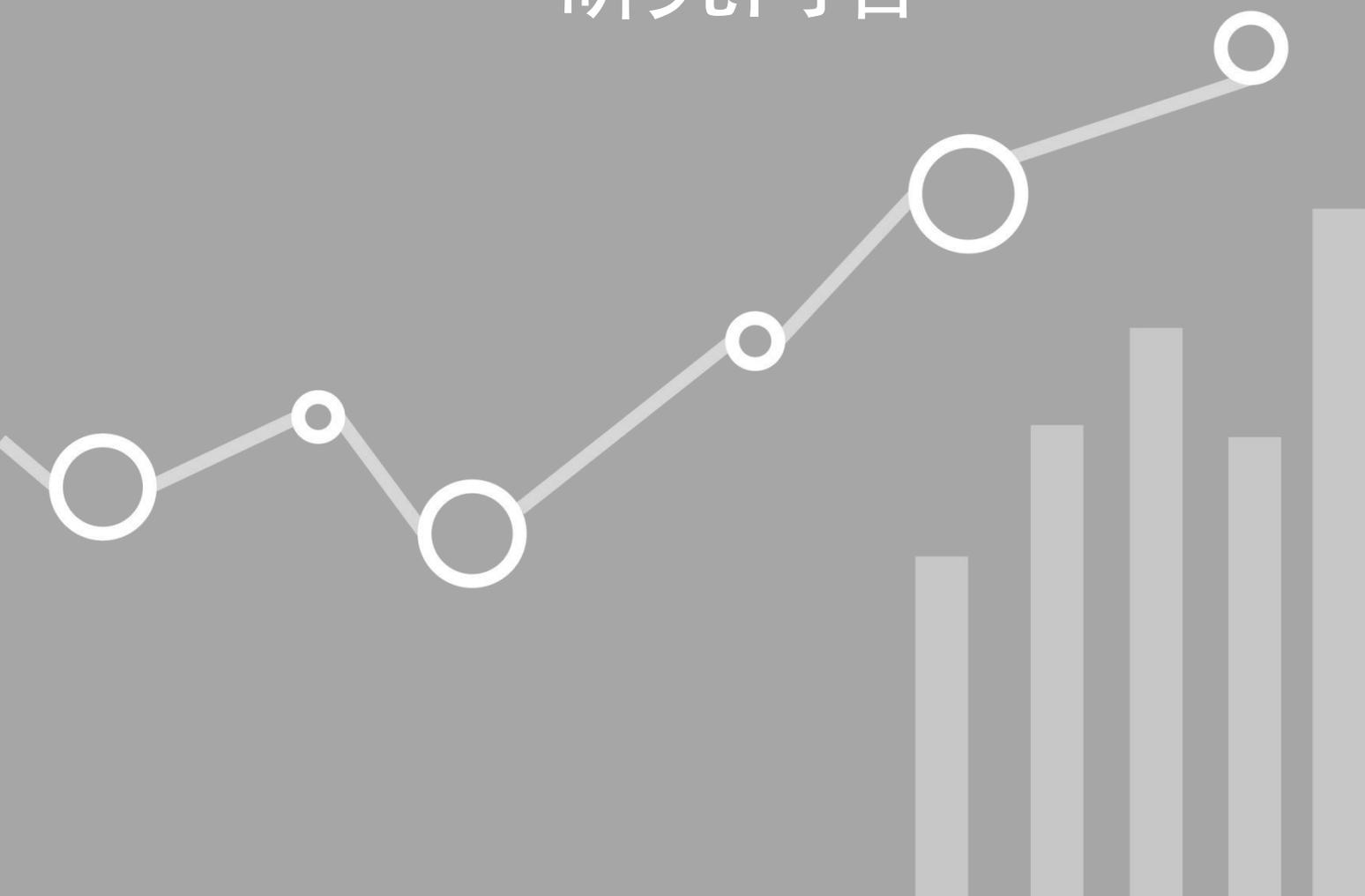
结果似乎有些戏剧性。近一半的员工可能对公司的使命充满激情，但更大的一半(57%)根本不觉得它鼓舞人心。这也可以解释为什么调查还显示，一半的员工在谈到未来一年的计划时，提出希望为其他企业工作的想法。

目录

CONTENT

一、使命、愿景、价值观.....	1
二、文化契合度.....	2
三、领导能力和认可度.....	3
四、工作中的实际认可率和推荐认可率.....	4
五、电子书读者福利.....	6

研究内容



<一>

使命、愿景、价值观

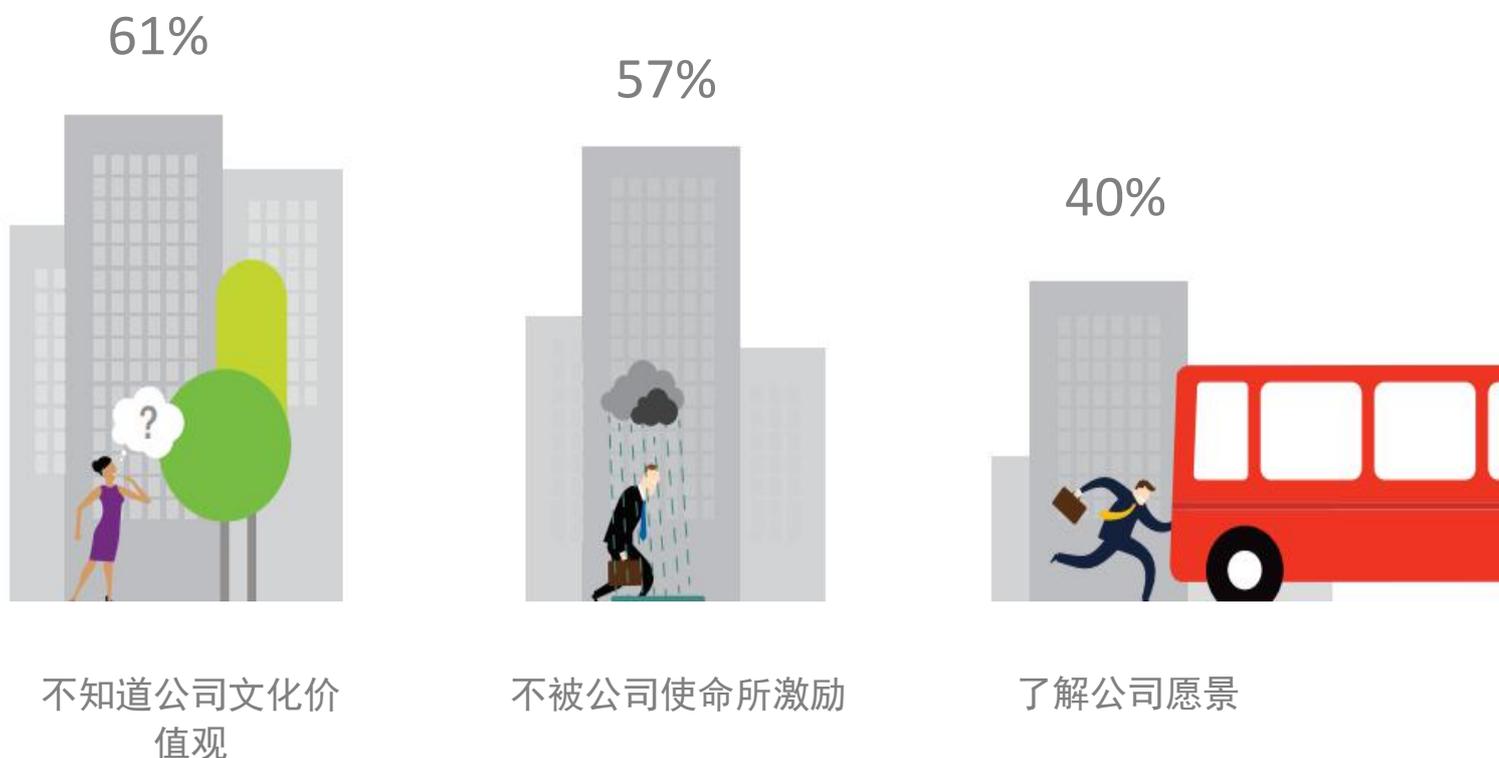
目标能激发员工的动力。

但对如今的员工来说，企业图景并没有与之产生共鸣

57%的人认为他们公司的使命宣言没有激励作用。这大概是因为他们不知道公司的使命，因为只有 39%的人表示自己很清楚公司使命。

40%的人知道他们公司正在努力实现的愿景。

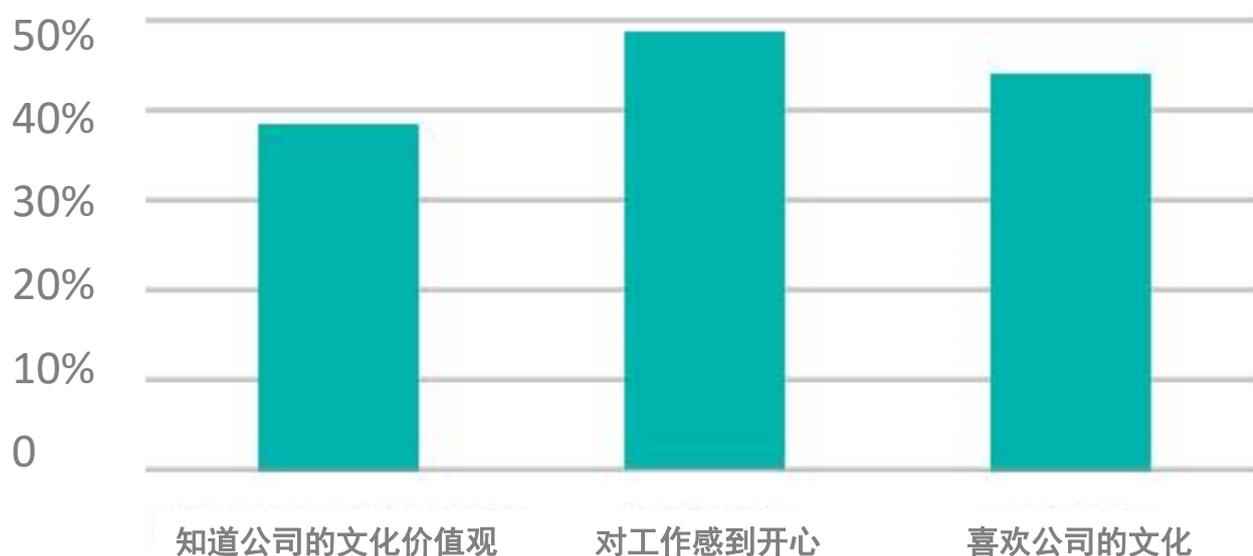
而文化价值观的表现同样糟糕：61%的员工表示不知道他们公司的文化价值观。



<二>

文化契合度

超过一半的员工不关心公司的整体大局。
那么文化契合度他们又知道多少呢？
调查表明，只有 44% 的员工说他们喜欢公司的文化。
甚至有一半的人并不觉得工作让他们快乐！



<三>

领导能力和认可度

如果认可是一个指标的话，那么管理者并没有达到员工的期望。

具体来说，60%的员工称他们没有从上司那里得到及时的反馈，而超过一半的员工认为他们的工作没有得到认可。

57%的人感觉在实现目标的过程中没有得到认可。

几乎所有的员工都希望频繁得到认可，但只有41%的人表示，他们的公司做到了这点。

57%

工作过程中
没有得到认可

53%

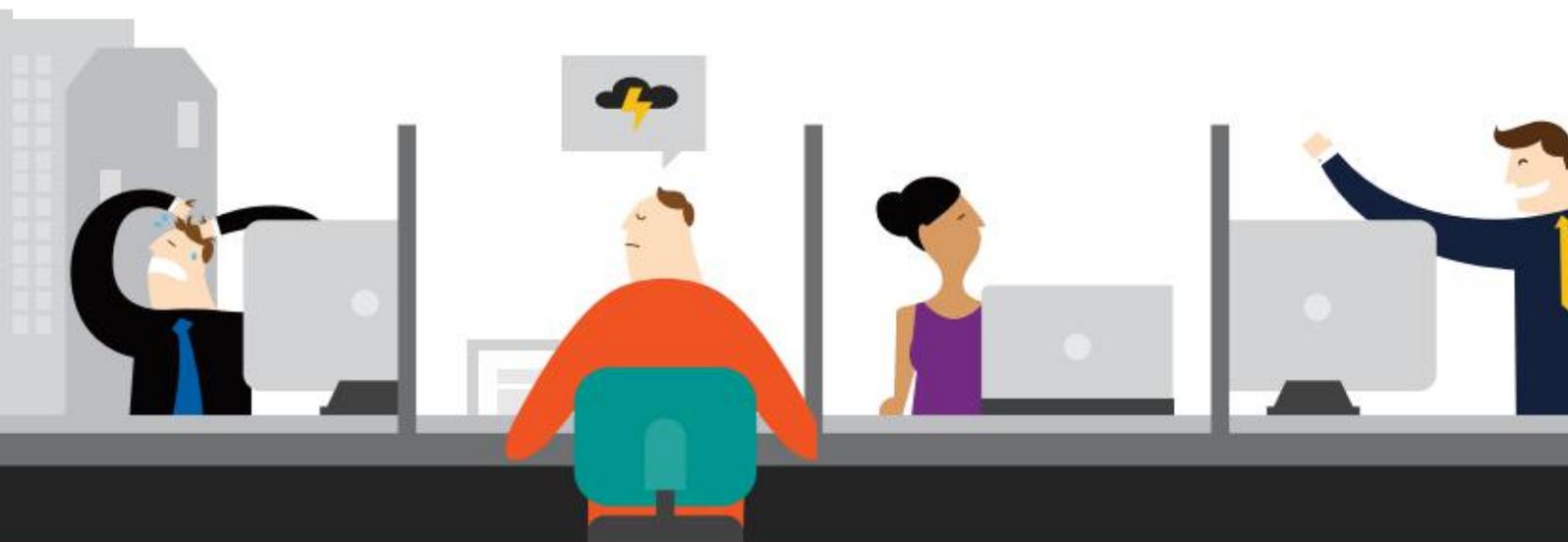
在工作上取得成就时
未受到认可

60%

未得到上司
的及时反馈

41%

频繁受到认可

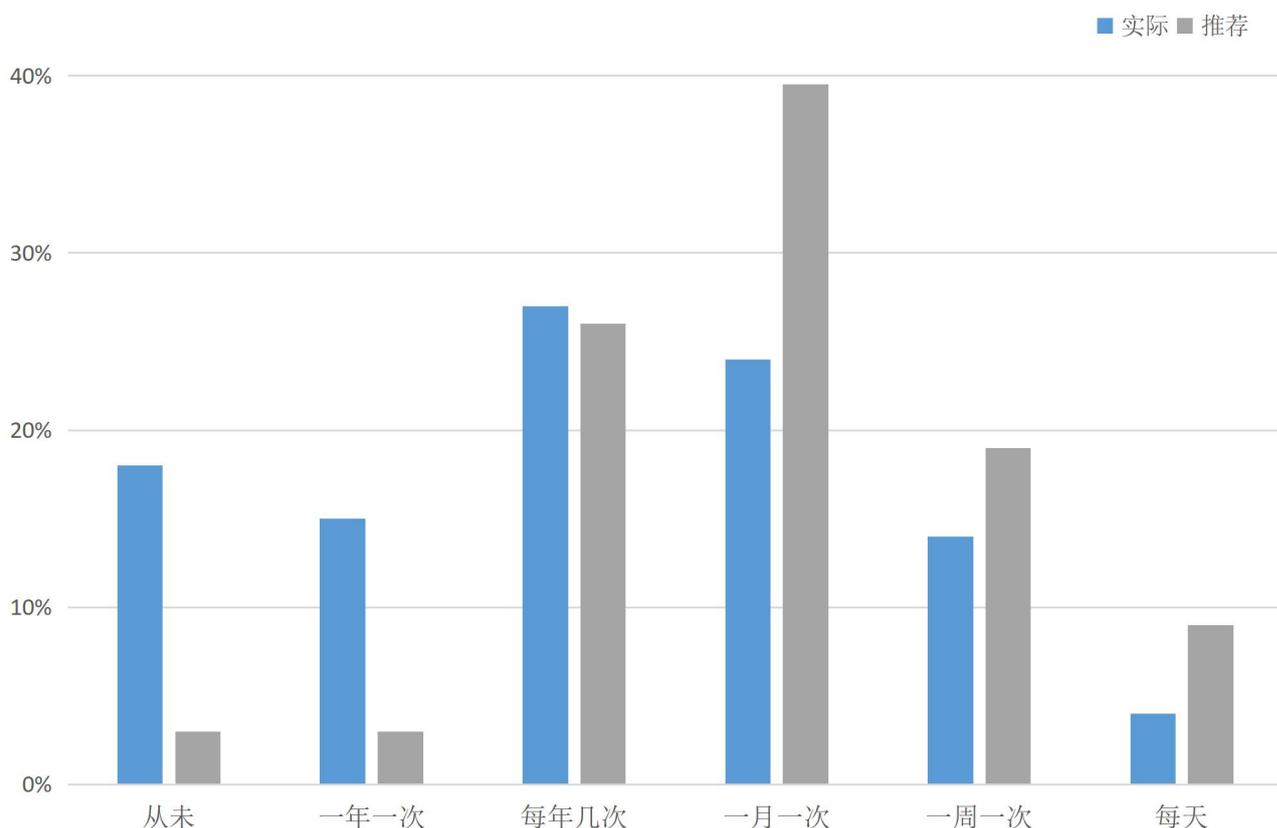


<四>

工作中的实际认可率与推荐认可率

如果公司经常认可自己的员工，那么会发生什么？

调查发现，在认可度高的企业中，
员工敬业度、生产率和客户服务比没有认可的公司大约好 14%。



难怪员工们会困惑：“到底应该留下还是离开？”

员工留职率的未来反映出员工与工作场所之间缺乏联系：只有一半的员工希望一年后留在公司。

企业不太可能有一半的员工在工作时做毫无价值的事。事实上，大多数工作，即便是最微不足道的工作，也有它的价值并且会为公司带来变化。

但如果没有目标、动力和灵感，只会让员工与公司的隔阂越来越大。也就是所谓的滚雪球效应。

微小的进步也能带来巨大的成就，但员工需要清楚方向。

一旦清晰后，工作日常每天都会发生的各种各样的小事，也能让员工看到所做事情的价值和原因，因而引领员工走向正轨甚至走向成功。

认可是最强有力的商业机遇，因为企业得到的是敬业的员工。而敬业的员工则是一股强大的力量，带领企业实现其愿景。

电子书读者福利

看到电子书的朋友们,恭喜你获得这份专属读者福利——帮助提升员工满意度的小工具“蚂蚁工资条”免费试用资格。

使用蚂蚁工资条:

- 1、 上传任意格式 Excel, 自动生成工资条
- 2、 支持短信、邮件或微信, 一键群发工资条
- 3、 出错随时撤销, 可控性高
- 4、 员工验证后查看, 避免信息泄露



用蚂蚁工资条, 让员工更满意!
扫描上方二维码, 快来免费试用吧!

[也可点击此处试用>](#)

