

上班

这点事

究竟是什么影响员工对企业的满意度？

一项调查显示，员工对工作奖励、晋升激励和个人发展三项满意度最低

□记者 罗湘波

你所供职的公司好不好？相信对这个问题，每个员工都会有各自的说法。

近期，一人才测评公司宁波分公司受一家拥有2600名员工规模企业的委托，对他们公司所有员工进行一次调查摸底。调查显示，员工对工作奖励、晋升激励和个人发展三项满意度最低。

该人才测评公司宁波分公司经理陈进说，这份企业样本涉及到不同层级、不同服务年限、不同性别的员工，从回报、团队、发展、工作、管理五个层面调查员工的满意度，具有一定的普遍代表性，可以为不少企业处理和员工的关系提供参考。



发展·

现在的员工都讲“盼头”

前途，是发展空间更通俗的说法。前途不好，也是现在很多白领跳槽的原因。在现在的招聘会上，很多跳槽的人张口就是看“平台”、问“空间”。

对于很多老板来说，大到职业经理、小到一个前台接电话的员工，个体在单位能得到培训和晋升机会的可能性，是他们工作的一种“盼头”。

引用前两星期记者遇到的一个正在找工作的职业经理人的话“我都看到未来5年公司不可能给我晋升机会，我干活还能有动力吗”？

在对这家企业调查中，尽管该集团已经有完善的层级和一定晋升方式，但有超过1000多名员工表态“我在单位能够获得的发展机会”是一般、比较不满意、不满意。

其实，随着现代企业制度的建立，越来越多的上班族都希望有个“盼头”的未来，不仅是白领，80后、90后务工人员也希望自己不仅仅做机械重复的作业，而更希望在能学到一点技术的企业工作。

很多遭遇招工难、跳槽率高的企业，如果薪酬还不错，不妨看看有没有给员工一点发展的希望。

工作·

不能高强度、不能太冷太热

工作本身做什么，做得舒不舒心，是上班族对现任工作满意度的衡量标准之一。

记者问过周边很多上班族，他们对工作的满意度没有一个定式。“我喜欢工作不能太枯燥，得多变有挑战性”；“不能强度太大，不然太累啊”；“工作环境舒不舒服很重要，在夏天很热、冬天很冷的地方上班，你会希望一直干下去吗”；“进办公室的路都有泥坑”……

该公司调查表明，即便不少员工以“这样那样”的理由表现出反向意见，但从总体上看，大多数人对现任工作还是满意的。数据显示，在2600名员工中，61.2%的员工对“为了保证工作顺利进行，单位的资源配置”持“比较满意及满意”的态度。

回报·

员工收入包括工资福利和成就感

对于上班族而言，收入是否满意最大程度地决定了对现任工作的满意程度。

在此次调查中，“就我的工作而言我获得的薪资”有接近20%的员工持“比较不满意”态度，8.3%的员工持“不满意”态度，而在公司福利方面，超过70%的员工态度是“一般”、“比较不满意”和“不满意”。事实上，这家集团公司在同行业中员工的工资水平并不低，处于行业中等以上。

陈进说，员工为企业创造价值获得物质回报，包括薪资收入及各项福利待遇。一家公司如果不少员工对收入表现不满，应该理性地给与提升。不过，在很多公司和上班族中，还有种回报是精神回报，公司要注意让员工在工作过程中，感受到肯定、鼓励、成就感等精神方面的回报。

团队·

勾心斗角的事情最影响工作心情

大到一个公司，小到一间办公室，每个职场人几乎都生存在“团队”中。

而衡量一个好的团队标准，包括了团队效能、工作氛围、人际关系三个方面。其中，多数认为团队成员的构成特点及工作效率状况，是衡量团队工作的重要指标。其他诸如，信息传递、工作配合、团队士气等工作氛围，以及人在工作中与同事及上下级之间相互了解、友好的心理距离都是影响一个好团队的标准。

为什么需要一个好的团队？其实很简单，处于一个好团队中工作会更轻松、高效，每天和顺眼的同事上司一起工作当然心情好，对工作满意度也高了。

然而，职场时时上演着“宫心计”，这些勾心斗角的事情最影响人的工作心情。在该公司对不同企业调查中，即便在一些重视团队建设的企业通常也仅7成人对团队满意，有的企业则更低。看来，老板和高管们在抓效益的同时，也需要多处理、调剂公司内的家务事。

管理·

领导魅力影响下属工作状态

上级的管理水平、艺术与风格，上级对下属的绩效反馈，会直接影响员工工作状态。

在职场上，直接上级、高级领导最容易导致员工敬业度下降。领导的个人魅力往往影响一个团队的做事风格，在员工眼里好的领导不仅自己工作能力强，还要带着团队获得成就。

在员工眼里，“动不动骂人”、“不为下属承担责任”、“只给员工画饼，不给一些实在的东西”、“老开会谈方向，但根本不知道具体怎么做”的领导很难获得下属认可，甚至有的人因为遇到不好的领导而离职。

对于员工的管理，除了直属领导，更需要公司根据自身情况制定实施各种制度体系。

此外，任职企业在外界有良好的品牌形象和社会认可度，能让员工对本企业有认同感和归属感，从而提高对企业的满意度。