

A公司员工忠诚度提升策略探究

刘洁 王树武 马富民

烟台南山学院商学院

DOI:10.32629/jief.v2i2.584

[摘要] 随着市场经济的不断发展,人作为一种企业资本,已越来越受到企业的重视,成为企业核心竞争力之一,因此打造一支稳定且忠诚的员工队伍已变得越来越重要。本文对A公司员工忠诚度进行探究。首先说明提升员工忠诚度的重要性,其次表明A公司提升员工忠诚度的影响因素,最后得出提升员工忠诚度的有效对策。

[关键词] 员工;忠诚度;提升对策

1 A公司员工忠诚度提升的重要性

A公司为独资公司,成立于2018年,位于青岛市,公司注册资本300万,是一家致力于医学影像AI的高科技公司,专研深度学习技术在医学影像中的应用。

员工忠诚度是企业发展的强大动力,员工高忠诚度意味着员工热爱企业,愿意在企业积极努力工作,高度忠诚的员工是企业持续稳定发展的保障。员工忠诚度对企业的影响主要表现在以下几个方面:

1.1 提高生产和服务效率

效率是人们如何熟练地工作与如何勤奋地工作的乘积,员工在一个企业待得越久对企业的业务和工作越熟练,积累的经验越多,生产就越有效率。忠诚度高的员工更熟悉企业的工作流程,更懂得如何降低成本,提高生产和服务效率。

1.2 节约人力资源成本

如果员工经常流失,企业就需要不断的招聘新的员工,组织培训、择优上岗等等,这些既浪费了时间精力又增加企业的人力资源管理成本,而相对于员工忠诚度高的企业不但可以节约这些成本,反而节省的时间精力还可以创造更多的价值。

1.3 有利于提升企业形象

员工与企业之间较为稳定的关系是企业团队精神和企业执行力的基础,员工忠诚度是企业发展的强大动力,得人心者得天下。有一流的员工,才会有一流的产品,有一流的产品才会有一流的效益,有一流的效益,才会有一流的企业。高员工忠诚度的企业,众志成城,所向披靡。企业形象得到良好的提升,社会地位也得到相应的提高。

2 A公司员工忠诚度提升的影响因素

根据A公司的企业运营情况,结合员工的忠诚度进行分析,将A公司员工忠诚度提升的影响因素分为企业因素和个人因素,同时又将两个大类又分为几个小类。

2.1 企业因素

从企业自身角度而言,包括物质收益因素和企业文化因素。物质收益是员工进入企业工作的基础性条件,直接影响员工的忠诚度。物质收益主要表现在两个方面:薪酬和福利。通过与A公司部分员工的交流,了解到A公司的薪酬制度与福利体系很不合理。而从企业文化的角度来说,企业没有形成系统的、持续的、鲜明的企业文化,对员工缺少人文关怀,致使员工缺乏归属感,对企业没有充分认识,没有形成一种企业凝聚力。

2.2 个人因素

一是员工个体差异。A公司员工在年龄、婚姻、对企业的认同感以及对企业的满意度方面存在很大差距。二是员工个人价值观。在基本需求得到满足后,员工的需求就会向更高层次发展,更多的注重个人价值的实现,而A公司员工的价值观受不同因素的影响而有所差别。

3 提升A公司员工忠诚度的有效对策

当今社会,每个人都会对个人的职业前景进行规划和预计,每个员工都有自己的发展目标。只有当企业的发展和价值与员工的自我发展目标相一致时,员工对企业的忠诚才有了必要条件。提升A公司员工忠诚度的对策如下:

3.1 建立合理的薪酬制度和福利体系

首先,A公司应重新设立薪酬制度,根据员工的能力与岗位制定合理的薪酬制度,使得同地位的员工有同样的工资,不同岗位的员工工资有所区别,对公司贡献大的员工有与能力相当的薪酬。其次,A公司可以在原有五险一金的基础上创新福利发放方式。假如,公司中有部分职工没有孩子,对于子女教育的福利便无法享受,可以给予职工一定的自由,让其可以选择其他福利。此外,公司还可以针对单身员工提供员工宿舍、对已婚员工给予住房补贴、定期组织员工体检、不定期的组织员工团建、组织员工旅游、给予股票期权、提供免费班车、节假日发放礼品或红包、提供零食下午茶等福利。从而提升专业技术人员的忠诚度。

3.2 塑造以人为本的企业文化

企业文化是现代人力资源管理思想的最高境界和核心,也是企业追求的思想内涵。A企业应树立以人为本的企业价值观,以员工为中心点和出发点来提升员工的忠诚度。

3.3 为员工提供匹配的职业发展机会

良好的发展机会会提升员工的忠诚度,A公司可以为员工提供技能培训和透明的晋升渠道。公司可以根据员工的个人条件和背景,为员工制定计划和路线并通过培训,帮助员工提升各种知识和技能,提供实现个人专长的计划,并铺设职业发展的阶梯,使员工有明确的发展方向,从而提升员工忠诚度。

总之,市场的竞争终归是人才的竞争,而人才发挥作用的基础是对企业的忠诚。只有员工的忠诚度得到了提升,企业的效益才会发挥到最大,一个企业才可以称得上是成功的企业。

[参考文献]

- [1]巨头公司员工忠诚度[J].中国科技信息,2018(12):6-7.
- [2]彭士霞.员工忠诚度现状调查及提升对策[J].企业改革与管理,2018(17):87-88.
- [3]齐壮力,程秋梅.企业员工忠诚度调查与提升策略研究[J].河北企业,2017(04):145-146.
- [4]沈宇鹏.基于心理契约理论的IT企业90后技术型员工离职倾向研究[D].杭州:浙江理工大学,2019,(11):17.

作者简介: 刘洁(1994-),女,山东乐陵人,工商管理专业在读本科生;王树武(1984-),男,内蒙古商都人,讲师,研究方向:人力资源管理;马富民(1999-),男,山东临清人,山东南山智尚科技股份有限公司人力资源部,从事招聘与培训工作。