



重塑员工的忠诚度 与敬业精神：从沟 通开始

员工缺勤、离职、效率低下和业绩低迷是企业面临的重大挑战，导致有形和无形损失。缺乏与高层领导的沟通是问题的根源，导致员工忽视组织目标。幸运的是，与供应链中断或经济下行不同，制造商可以完全控制企业的沟通和文化。当领导团队积极解决这一问题时，将对其他运营绩效问题产生重大积极影响，为组织奠定坚实基础。

人的因素在我国企业管理过程中有着重要的作用。

良好的沟通节奏能够增强员工敬业度，进而推动问责制的实施、生产力的提升和绩效的改善。

为减少人员流动、建立健康的企业文化和提升绩效，确定沟通的优先级并持续跟踪其效果是至关重要的第一步。通过这种方式，可以确保沟通策略的有效性，并与员工建立稳固的连接，从而推动企业的可持续发展。

员工的缺勤、离职、效率低下以及业绩低迷是企业常面临的挑战，这些情况可能导致企业遭受各种有形和无形的损失。这些问题也可能导致员工对组织目标失去关注，无法充分认识到自身在创造价值中的重要性，甚至对公司价值的认同感降低。这一困境往往是由于员工与高层领导之间缺乏有效的沟通。

然而，与供应链中断或经济下行等外部因素不同，企业完全有能力通过内部沟通与文化的建设来改变这一状况。当领导团队有意识地解决这一问题时，它将为企业的其他运营绩效问题带来直接且显著的影响，进一步推动整个组织的稳健发展。

重塑员工忠诚与敬业，引领绩效新篇章

《辞海》对于忠诚的解释为忠于职守，忠诚待人。本期内容将为大家详细解读如何通过三个关键步骤重建员工忠诚度和敬业心，以推动绩效朝着正确方向发展：

优化领导层沟通策略

领导层的沟通方式是激发员工敬业度的核心要素。对比分析企业自上而下的沟通结构、节奏以及团队活动，评估团队每日或每周一级主管的会议以及不同时期会议的数量和质量。当你对比时，可能会发现实际状况与期望之间存在不小的差距。

引入新的沟通方式，不仅限于领导层，还包括车间团队，将为企业带来更大的发展空间。在每个班次中，预留几分钟时间，让车间和管理层提出问题或分享意见，这将对重振公司文化和推动目标实现起到积极的推动作用。

强化车间与高层关注事项的联系

员工明确了解自己的工作目标和努力方向，会更加投入。如果仅有不到10%的车间团队能够清晰表述当天的目标，这表明沟通存在严重不足。

此外，领导者需充分准备其沟通职责。对于负责直接员工沟通的领导者、经理或主管，应提供培训，包括一级会议和巡厂的最佳实践，以确保沟通的有效性。

制定全面的KPI方法

为了重建员工敬业度，目标导向的沟通至关重要。但要避免只说不做的误区。通过KPI指标，确保车间工作与企业战略保持一致，从而提高沟通效率。实施可视化，实时跟踪KPI，让员工不仅听到，还能每天看到自己贡献的证据。当绩效落后时，员工更愿意投入于问题识别和解决。

除了基于绩效的KPI，还应考虑与人才管理相关的KPI。例如，通过按职位和/或人员配置跟踪人员流动情况，识别并解决最大的问题领域。

重塑敬业精神，即刻行动

鉴于员工敬业度对企业的关键作用，以及领导层沟通与员工敬业度之间的紧密联系，我们应立刻着手重建高层与车间团队之间的沟通桥梁。不要再犹豫，通过采取积极措施，如启动新的沟通计划、培训领导层的沟通技巧和实践能力，以及实施KPI指标，来加速实现期望的结果。立即行动，共同为企业的长远发展奠定坚实的基石。



Zheng Shang (尚征)

副总裁

