

员工关心实施提案



目 录

- 一 员工关心的核心意义
- 二 员工关心需求分析
- 三 员工关心方式分类
- 四 员工关心对象分类
- 五 员工关心实施方案
- 六 员工声音

一. 员工关心的核心意义

- 什么是员工关心？
- ——员工关心是公司“以人为本”核心理念的集中表达，是员工健康成长、企业持续开展的根本保障。
- 为什么要关心员工？
- ——培养出更加阳光愉悦的员工心态；
- ——营造出更加和谐融洽的团队气氛；
- ——提升团队的凝聚力、创新力和执行力，推动企业战略目标的实现。



把员工当作家人一样来关怀.....

一. 员工关心的核心意义

- 员工关心要到达的效果是什么？
- ——员工敬业，客户满意，企业开展。

- 关心员工四大原那么：
- ——大处着眼，小处着手；
- 积极主动，创造满意；
- 用心用情，融入点滴；
- 承诺必行，忌走形式。



目 录

一 员工关心的核心意义

二 员工关心需求分析

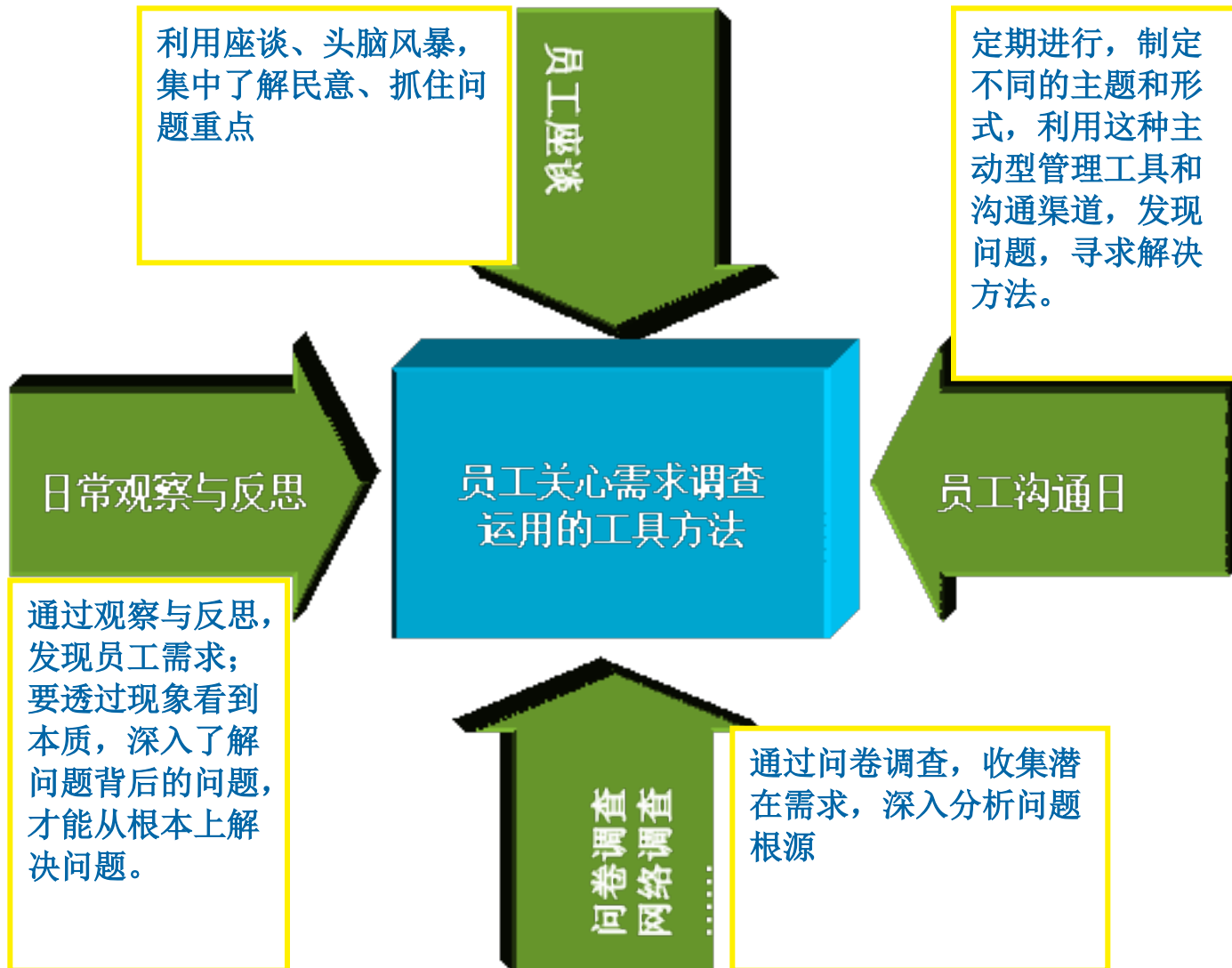
三 员工关心方式分类

四 员工关心对象分类

五 员工关心实施方案

六 员工声音

二.员工关心需求分析



二. 员工关心需求分析

两大关键环节

需求分析：了解整个团队士气、气氛和效率，分析员工心态与工作状态，掌握员工关心的深层次原因，确定实施改善的领域与突破口，制定并落实关心方法。

关心实施：选择适宜的方式方法，在恰当的时机，对团队及特殊员工进行关注与关心；并观察状态，自我反思，及时调整。

环节1：
需求分析

环节2：
关心实施



目 录

一 员工关心的核心意义

二 员工关心需求分析

三 员工关心方式分类

四 员工关心对象分类

五 员工关心实施方案

六 员工声音

三.员工关心方式分类

目的： 指导 依据 工具



$\pm 1 \times 10^3 \cdot 1/2 \hat{E} 1/2 \cdot \ddot{O}$

目 录

一 员工关心的核心意义

二 员工关心需求分析

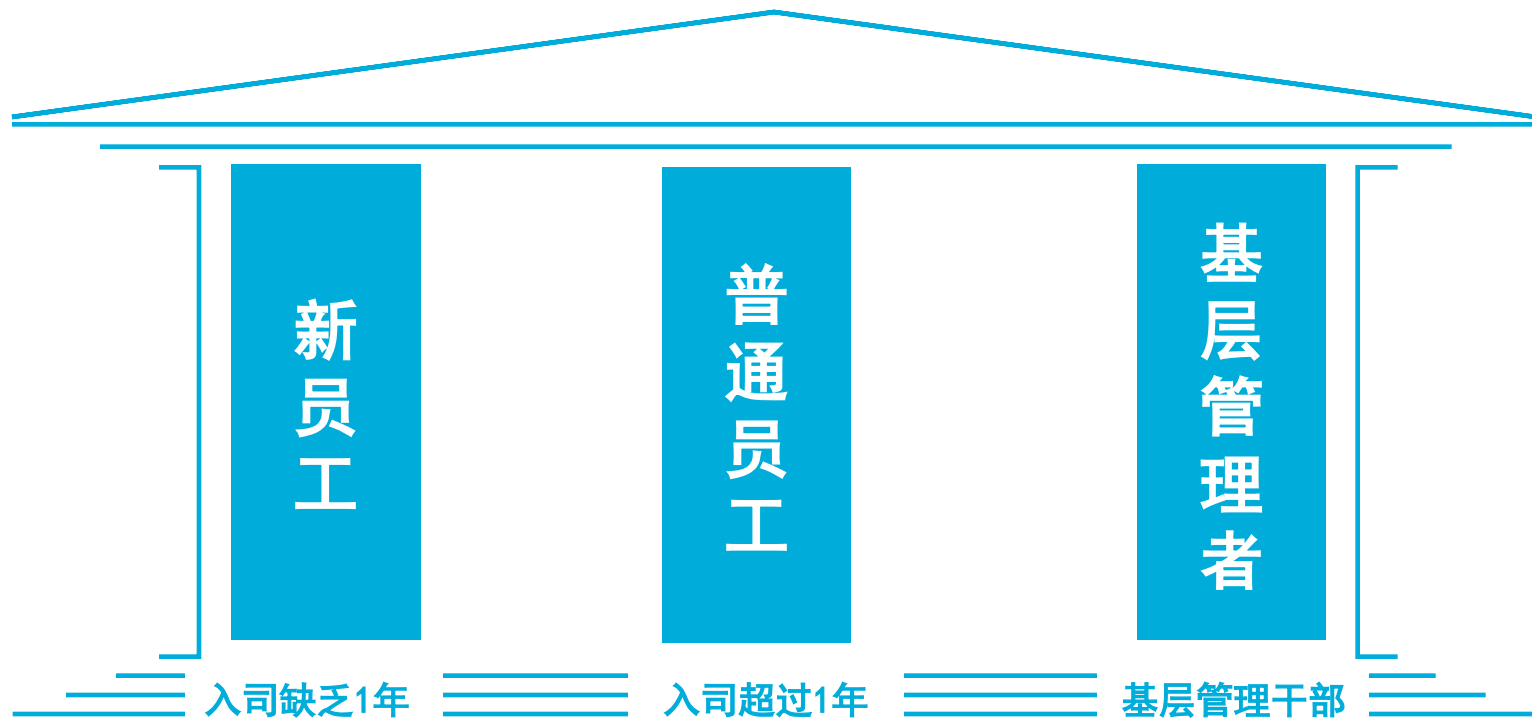
三 员工关心方式分类

四 员工关心对象分类

五 员工关心实施方案

六 员工声音

四. 员工关心对象分类—以人群分类



员工关心的对象按照员工成长历程和工作性质等要求，将员工分为三局部，配合员工关心实施方案，分阶段、分层次地对员工实施具有针对性和差异性的人文系列关心。

四. 员工关心对象分类—以人群分类

新员工

新参加公司、司龄缺乏一年的员工。包括新入司的应届大学生、新入职的已工作人员和来自并购企业的新员工。

关注要点

对于新员工来说，最常见的问题莫过于“水土不服”，不能够顺利地适应新的环境和融入新的团队，造成情绪低迷，状态不佳，效率不高。

1. 角色转变。新入司的应届大学生的首要任务是从学生到员工的角色转变问题，也是一个心态转变问题，企业要派工作经验丰富、工作业绩突出、与大学生有共同语言的员工来帮助他们完成转变，最好是司龄不长的优秀大学生代表。
2. 文化融合：新入职的已工作人员的首要任务是文化融合，企业要派司龄较长、了解企业文化较深、奉献较大的员工来帮助他们完成文化融合。来自并购企业的新员工要重点进行整体的文化融合，让他们尽快认同企业的核心价值观和文化理念。

关心方式

1. 入司关心：企业要组织专门的新员工培训，但对于三类不同的新员工，培训的侧重点有所不同。
2. 工作关心：领导要定期与新员工进行面对面的沟通交流，前三个月内最好每两周沟通一次，三个月至一年内最好每月沟通一次，可以采取集体座谈、分类座谈或者个别座谈的形式，深入了解新员工的思想动态和需求。

“结对子”：给每个新员工指定安排一名工作职责相近、认真负责的老员工作为“结对子”的“伙伴”，随时可给予新员工必要的协助和指点；而被选上做“伙伴”也是企业对优秀员工的一种认可和荣誉，企业也给予一定的奖励。

3. 生活关心：在生活上，也要给与新员工足够的关心，比方食宿、交通、购物等方面，协助新员工逐渐适应新的生活，让新员工感到亲切和温暖。

四. 员工关心对象分类—以人群分类

普通员工

指入司满一年，分散在各部门各个专业岗位上的员工

关注要点

此层面的员工普遍为专业性工作岗位，一般稳定性较好，因此，员工关心的聚焦点在于通过关心的活动增强其团队凝聚力、企业归属感和感恩的心态，以此激发其在普通岗位上不断提升绩效、提高专业水平的目标。

关心方式

1. 成长关心：对于知识和技能缺乏的员工，企业可以通过培训来弥补，并通过劳动竞赛来鼓励他们的学习热情。
2. 工作关心：通过其工作绩效，要求直接主管及时对其进行反响绩效结果，予以表扬或工作辅导，使其感受到组织对其成长的关注，从而提升工作积极性、团队凝聚力。
3. 节日关心：节日关心等关心方式要持续开展，让员工始终能感受到公司对自己的关注，从而保持对公司的感情和忠诚度
4. “婚病丧产”关心：一句问候、一番抚慰、一声祝福暖人心。

四. 员工关心对象分类—以人群分类

基层管理者

基层管理者又称一线管理者，具体指工厂里的班组长、小组长等。

关注要点

基层管理者主要职责是传达上级方案、指示，直接分配每一个成员的生产任务或工作任务，随时协调下属的活动，控制工作进度，解答下属提出的问题，反映下属的要求。他们工作的好坏，直接关系到组织方案能否落实，目标能否实现。基层管理者需承受来自员工及上级的双重压力。

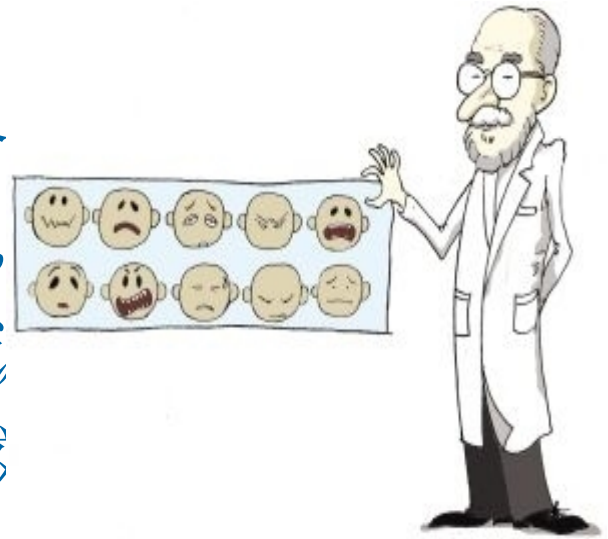
1. 成长关心：基层管理者要求具有非常强地组织能力，由技术高或德高望重的员工选拔担任。基层管理者又好象大树上的结点，将树根部的养分分解、传递给小枝杈，因而基层管理者的作用又可以概括为“分解、传递”。因而需要管理知识、技巧等方面的支持。
2. 工作关心：基层管理者需承受来自员工及上级的双重压力，需要工作上的关心。

关心方式

1. 工作关心：要求其直接领导每月主动与其沟通一次，了解工作情况、生活困难，让员工感到亲切和温暖，提高员工的忠诚度。
2. 家人关心：根据信息调查与统计，有选择地对员工家里的老人、孩子、夫妻等，在其生日、特殊节日的时候，公司给予相应的关心和关注；同时对其家庭存在的困难，如孩子上学、老人健康等方面，由公司利用社会关系尽量给予解决，以此来帮助员工稳定家庭关系，感受到企业的关心。
3. 节日关心：节日、“婚病丧产”等关心方式要持续开展，让员工始终能感受到公司对自己的关注，从而保持对公司的感情和忠诚度。
4. 成长关心：管理知识、技巧等方面的培训，职业生涯关心。

四. 员工关心对象分类—以不良情绪分类

企业如何关爱员工？其最终么？应是让员工能愉快地工作，开心那么稳定性、归属感、忠诚那么企业效益也会提高，企业在薪酬、福利等方面复又回馈员工，如此良性循环那么无往而不利也。



如何让员工开心的工作呢？既要开心，就要消除不开心的因素、消除员工的不良情绪。

随着社会的开展，员工的思想情绪也日趋复杂，存在一些不良

四. 员工关心对象分类—以不良情绪分类

员工保持愉快的心情会给企业带来以下益处

- ◆降低员工跳槽率：采取措施促进员工身心愉悦可以省却招募新员工的麻烦。
- ◆更具适应性：心情愉快的员工能够更好地适应环境，接受变革。
- ◆改进股市表现：因为以上各原因，企业在股市的表现会更好。
- ◆提高客户满意度：心情愉快的员工是优质效劳的最好根底。
- ◆创造更多盈利：因为以上各原因，企业能创造更多的盈利。
- ◆提高销售额：心情愉快的员工是最好的销售人员。
- ◆提高创新性：心情愉快的员工能想出更多的点子。
- ◆提高生产率：心情愉快的员工工作更高效。
- ◆减少紧张及疲劳感：员工不易感到有压力。
- ◆吸引最好的员工：人们会希望为你工作。
- ◆提升质量：心情愉快的员工注重质量。
- ◆降低缺勤率：员工会主动想要来上班。



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/245222240141011312>