



超越薪酬来吸引和留住优秀人才

如何成为更具有吸引力的雇主，吸引到更多的人才？如果您的企业希望通过实现员工价值主张的方法，对现有和未来的员工更具吸引力，那么本篇文章所提出的五个问题都值得思考。

毫无疑问，人才是任何组织最宝贵的资产。这不仅仅针对中高层的管理人员，也包括基层的操作工人，在紧张的劳动力市场上，招工难已经是众多制造企业面对的一个问题，尤其对于有经验，优秀的员工的竞争非常激烈。很多企业已经认识到，虽然薪酬很重要，但它并不是唯一的，甚至是最好的方法。当企业希望新一代员工在薪水中得到比薪水更多的期望时，情况尤其如此。

渴望成为首选雇主的公司，应将目光投向工资之外，了解是什么迫使员工加入或留在企业的动力。他们发现，员工留下来或离开而引出的许多关键问题可以相对简单并可负担的方法解决。

如果您的企业正在寻找实现员工价值主张现代化的方法，并希望对现有和未来的员工更具吸引力，以下是几个值得问的问题：

1. **员工在工作和业务方面有多少发言权？** 在各个层面，人们都希望自己为企业的成功做出贡献。人们离开工作的首要原因之一是因为他们觉得自己没有发言权。您当前的文化和领导风格是否允许人们解决问题并做出自己的决策？各级员工都了解他们在大局中的角色吗？当您让员工参与他们的工作并赋予他们工作自主权时，您的运营将变得更加高效，同时，员工满意度也会提高。

2. **哪些障碍阻碍着工作的完成？** 赋予员工更大的权力并赋予他们在其角色中的决策权是提高员工生产力和成就感的重要一步。但这只是方程式的一部分。我们从不满的员工那里听到的一个常见抱怨是，他们很难获得完成工作所需的资源和支持。举例来说，这可能指向组织内的维护实践不佳。设备不能按预期方式运行，员工不得不重新工作或加班，否则无法实现既定目标。它也可能是不良的行政管理或工作流程实践的问题：当资源缺少有效组织或流程效率低下时，员工的时间就会被浪费。确定瓶颈存在位置的最佳方法是向您的员工征求一些坦率的意见。将集体会议或其他领导者标准工作纳入您的日常管理实践，是获得各级员工反馈和找出问题根源的绝佳方式。
3. **时间安排对大多数员工可行吗？** 随着工作与生活的平衡变得越来越重要，尤其是对于新一代工人来说，工作时间的安排便变得至关重要。而且，您当前的轮班计划可能会限制您的潜在员工后备计划。有家庭和子女的工人必须围绕学校时间和配偶的工作时间工作，有些雇员甚至可能有其他的个人需求。如何调整轮班工作以更好地适应这些情况是值得考虑的。
4. **我们的工作环境是可接受的吗？** 观察我们的工厂和办公室，通过潜在候选人甚至现有员工的眼睛去审查它们。空间的总体状况如何？它给人留下什么样的印象？灯光怎么样？别忘了去午餐区、员工宿舍。虽然没有人期待这是一个星级酒店，但你会惊讶于我们看到的问题，这些空间要么不干净，要么储备不足，要么无法运作。虽然洗手间的状况可能不在任何员工的标准清单上，但您如何经常维护您的设施，肯定会发出一个信息，即您对员工的重视程度。
5. **是否有关键领域可以显著改善员工的生活质量？** 大多数组织的福利包括医疗保健和带薪休假时间等标准，但对所提供的设施和服务稍加思考，就能真正使您的组织与众不同。很多大型工厂提供现场医疗和托儿服务已变得司空见惯。在有远见的组织中，其他一些好处开始显现，包括将年迈的父母添加到医疗保健计划的选项，以及提供金融服务，如一对一的投资审查或帮助偿还大学债务。虽然这样的福利可能代表一大笔开支，但员工生产力和满意度的回报可能非常巨大。

让您的人员获得指导

希望引进最优秀的员工和减少员工流失的组织需要找到环境、文化和设施的正确组合，从而在工作场所内外都带来满足感。当你考虑如何投资你的员工，不要忘记得他们的意见。当你花时间去发现他们的困惑，并创造性地思考如何最好地解决这些问题时，你可以在招聘员工并且留住员工方面取得很多进步。



Zheng Shang (尚征)

副总裁