

营造活力旺盛的职场

2012年06月15日 14:49

所谓“活力旺盛”的快乐职场环境，是让员工来做决定、彼此间分享信息、以礼相待、针对员工表现提出反馈。

多项管理学研究显示，快乐员工的生产力一般都高于不快乐员工。他们会准时上班，不会随便辞职，会主动做分外的工作等。然而要如何才能“对工作感到快乐”？老板要如何创造一个快乐的环境让员工持久维持良好的绩效呢？

美国两位管理学专家格雷琴·施普赖策(Gretchen Spreitzer)和克里斯汀·波拉特(Christine Porath)日前在《哈佛商业评论》发表文章指出，一个“活力旺盛”(thriving)的工作团队不但对工作满意，而且也有生产力，并能参与创造自己和公司的未来。这类员工充满干劲，也知道如何避免心力交瘁。

两位专家在研究中发现了一些有趣的数字：活力旺盛的员工工作绩效比一般员工高出16%，心力交瘁的情况比同事少125%，对本身的工作满意度更高出46%！他们少缺勤，少看病，不让公司耗费大笔医疗费和失去生产力。

有活力员工通过学习不断成长

促使员工活力旺盛需要两大要素：活力(vitality)和学习(learning)。“活力”指对生命充满热情，这种人会引发员工和周围同事的干劲。通过获得新知识和新技能，员工可以不断成长，这就是所谓的“学习”。员工通过学习可以建立信心，相信自己有进步的潜能。这两个要素是相辅相成，缺一不可。

要让员工持久维持良好绩效，管理层可以采用四大方法创造一个“活力旺盛”的快乐职场环境：让员工做决定、分享信息、以礼相待、针对员工表现提出反馈。

让员工做决定

授权让员工能够做出对自己工作有影响力的决策，除了可以让他们有更多发言权，也让他们有更多的学习机会，使各个级别的员工都充满干劲。例如在 Facebook 公司，自主决策已经成为企业文化的基石。一名员工在上班的第二天解决了一个软件的技术问题，本以为要上报各级上司审核，不料副总裁不多说便叫他马上把解决方法推出市场。

管理层要注意的是，要避免在员工犯错时把权力收回来。这是因为员工只有在犯错的情况下才会学习得最好。

分享信息



Publication: Chinanews.com

Date: 15 June 2012

Headline: Create a lively and dynamic work environment

假如员工能够自由地获取及分享信息，他们将能利用这些信息做出正确决定，或者更有信心采取工作主动。当员工明白自己的工作将如何契合组织的使命和战略时，他们同公司便能建立起良好的互信，能更有效地做出贡献。

以礼相待

没有人喜欢在一个无礼的环境中工作。两个学者发现，工作中遭遇无礼行为的员工，半数会有意怠工；超过三分之一的人会故意降低自己的工作质量；三分之二的人会花很多时间去回避冒犯自己的人。

很明显的，无礼的环境无法造就活力旺盛的员工团队。受到无礼对待的员工往往会以牙还牙，“忘了”向其他同事通知重要的工作细节，到处造谣，甚至不愿意冒险创新和学习。

(摘自新加坡《联合早报》；作者：黄少伟)