

浅析昆明某经贸有限公司员工忠诚度提升策略

赵树政

云南工商学院 651701

摘要:在当今时代,经济快速增长,市场需求扩大,企业面临着严峻的挑战和压力,企业的员工忠诚度问题越来越受到社会各界的广泛关注。员工忠诚度影响着企业的经济利润和未来发展方向,已逐渐成为企业人力资源管理中不可缺失的关键部分。本文以昆明某经贸有限公司为研究对象,通过问卷调查,个别访谈法对公司员工忠诚度现状、影响因素进行分析了解。用规范分析方法,依据员工忠诚度测评的相关理论,较为系统地从事昆明某经贸有限公司薪酬福利、培训机制和晋升、公司的发展前景、公司领导魅力方面,为昆明某经贸有限公司员工忠诚度的提升给出有针对性的对策和建议。

关键词:昆明某经贸有限公司;员工忠诚度;忠诚度指标

引言:

企业里面的员工对企业来说是最重要的资源,员工的忠诚度就像无形的手,对企业来说至关重要。关系着公司的利润和业绩,关系着公司未来的发展。除了对吸引外来人才的流入,还要想法留住企业的人才。人力资源管理的重要部分,如果企业的人才普遍流失会让企业培训机制成本大大的提高。

一、影响昆明某经贸有限公司员工忠诚度的要素分析

(一)昆明某经贸有限公司简介

昆明某经贸有限公司成立于2008年9月,注册资本100万,由尹荣缘等人投资成立,从成立至今,昆明某经贸有限公司实现了规模的扩张,主要投资经营了服装,旗下还有投资做酒店,餐饮,洗涤,化工,酒业,西点等项目。是一家多元化发展的经贸企业,公司规模在1000-5000人。在云南各地州均有店面,昆明某经贸有限公司一直保持着专业化和服务化,一直开拓创新性进取,为顾客提供超值的服

(二)昆明某经贸有限公司员工忠诚度的要素分析

1.薪酬福利

昆明某经贸有限公司员工的薪酬由基本工资+绩效工资+加班工资。如果说薪酬是员工的直接工资,那么福利就是员工的间接工资。昆明某经贸有限公司的福利有以下:五险一金这里的金是指互助金而不是住房公积金;每年公司的员工可以免费体检一次;每天提供工作餐一餐;带薪年假;节假日每位员工都有礼品;员工生日都会有公司旗下西点的蛋糕,女性员工有化妆品等福利。

2.培训机制和晋升空间分析

昆明某经贸有限公司的培训机制一般是一个季度一次有其他需要会在组织员工进行培训学习。例如:旗下的服装销售会在换季的时候进新的材质的衣服会组织培训下一季服装品牌的销售,会培训一些服装的材质来源加工等来辅助销售的知识和技能。组织员工每4个月旅游也是一种学习的机会。会让员工增强归属感。每个企业都有自己个晋升机制昆明某经贸公司也不例外,员工刚进入公司工作满三个月可以进入晋升,提交晋级报告书,三个月的考核期由公司个监考办进行考核。即文员晋升为主管。主管有六个月的考核期晋升经理助理,经理助理有一年的考核期晋升经理。文员一年可以晋升两次,主管和助理一年一次,经理一年一次。

3.企业发展潜力分析

昆明某经贸有限公司是一家主要投资服装和经营酒店,餐饮,洗涤,化工,酒业,西点的多元化产业。昆明某经贸有限公司前景分析如下:

(1)市场发展方向:公司做好老顾客合作伙伴关系,在其他项目也增加VIP会员制,进一步巩固已占有的市场。加大市场的开拓力度,不仅在昆明增加门店外还在云南各地州也加大投入。建立了更大的市场框架,不断占领更多的市场份额。

(2)在产品方面:服装做中高端品牌,从之前一家一家的实体店做到了今天的互联网,线上线下兼营的模式,公司旗下其他的品牌也是越做越好,不断完善进步。从之前只投资做服装品牌到后来投资做了化工林业、洗涤、西点等。

(3)在服务方面,公司有独特的服务方式,独具一格服务特色可以吸引顾客持久的购买力。公司会定期的培训公司员工的服务理念和方式,顾客有了一定的购买

力之后会在一定的方面注重消费的感受。

4. 领导的个人魅力

领导的个人魅力，除了领导者的所拥有的权力外，能让员工信任和支持的内在影响力。杰出的企业领导者，不是自己的权势高低，而是能吸引更多企业员工的追随和支持。企业领导的个人魅力和管理水平影响着员工对企业的忠诚度。

二、昆明某经贸有限公司员工忠诚度的测量分析

(一) 昆明某经贸有限公司员工忠诚度测评指标的设计

本篇论文的问卷将从三个方面进行设置，第一部分调查员工的基本信息，性别、年龄、学历等。第二部分

调查员工忠诚度现状，对工作的满意度、对公司的归属感等。第三部分调查公司员工忠诚度的影响因素。

(二) 昆明某经贸有限公司问卷数据整理

对昆明某经贸有限公司调查等级按照非常满意（重要）到非常不满意（不重要）4—0分的评分规定计算，设定调查人数为计算权重，具体见表1。

1. 计算指标指数得分

计算二级指标下得分（W），具体算法如下：

$$W = \frac{28 \times 4 + 43 \times 3 + 106 \times 2 + 13 \times 1 + 10 \times 0}{200} = 2.33 \text{ 分}$$

同样的方法计算出其他指标的得分，具体见表2。

表1 经贸公司员工忠诚度现状得分表

指标	非常同意 4分	同意 3分	不好说 2分	不同意 1分	非常不同意 0分	得分	均值
我未来3年时间里没有打算离开公司	28	43	106	13	10	2.33	
无论遇到什么困难我都不会离开公司	29	45	93	22	11	2.295	
为了公司的发展我愿意奉献业余时间加班	28	43	91	29	9	2.26	
即使别的公司给出更高的薪酬我也不会离开公司	26	33	91	34	16	2.095	2.245

表2 经贸公司员工忠诚度影响因素得分表

调查内容		非常同意 4分	同意 3分	不好说 2分	不同意 1分	非常不同意 0分	得分	均值
一级指标	二级指标							
薪酬福利	我很满意公司的工资水平	23	40	88	44	2	2.16	2.35
	我很满意公司的福利制度	36	104	48	12	0	2.82	
培训与 个人发展	在公司由充分的机会参加 学习进修	24	46	96	28	6	2.27	
	在公司我有一条清晰的职 业生涯发展道路	27	47	85	36	5	2.275	
企业发 展前景	公司未来发展很有潜力	27	46	90	33	4	2.295	
	我对公司的发展前景充满信息	30	44	90	33	3	2.325	
企业领导	我和上司在工作中可以进行 有效的沟通	26	51	80	37	6	2.27	
	领导很关心员工的工作及生活	37	49	80	30	4	2.425	

(三) 昆明某经贸有限公司问卷数据分析

本文主要通过描述性的方法对本次问卷调查获得的数据进行处理。使用Likert 五级尺度量表来度量调查问卷中的题目。分为非常同意、同意、一般、不同意、非常不同意。并对五个尺度分别几分，依次4—0分，本次调研以四项平均分2.5分为忠诚高低的临界值，大于2.5分代表着忠诚度越高，小于2.5分代表着忠诚度越低。

1. 昆明某经贸有限公司员工忠诚度现状分析，从表1中的数据可以看出，景煌经贸有限公司在态度忠诚方面的得分之为2.245分，数据低于正常值2.5分。由此可以

得出昆明某经贸有限公司的员工忠诚度偏低。

2. 昆明某经贸有限公司员工对薪酬待遇的满意度仅为2.16低于2.5分这说明没有达到大多数员工的期望，这说明昆明某经贸有限公司的薪酬在同行业中没有竞争优势，会导致员工低忠诚度，如果同行业个其他企业给出更高的薪酬员工很有可能会离职。福利得分为2.82分大于2.5分，这说明昆明某经贸有限公司的福利在同行业中有竞争优势。

3. 昆明某经贸有限公司员工对个人的培训学习的满意度得分为2.27分，低于2.5分说明公司在这个方面没有

达到大部分员工的期望。会导致员工得不到更的学习机会和发展空间,直接导致员工忠诚度低。离职倾向比较大的原因之一。

4.昆明某经贸有限公司员工对发展前景的满意为2.31分,低于2.5分说明公司在这个方面没有达到大部分员工的期望,直接导致员工忠诚度低。也是离职倾向的原因之一

5.由表2数据了看出领导的得分为2.34,接近2.5分,这说明昆明某经贸有限公司领导和员工之间的沟通到位,领导的方式方法符合大多数员工的期望。昆明某经贸有限公司想要提高员工的忠诚度可以进一步提升领导的魅力来提高员工的忠诚。

三、昆明某经贸有限公司工忠诚度的提升策略

(一)着力完善的薪资福利制度,提高薪酬公平性和竞争力

昆明某经贸有限公司可以坚持薪酬设计的基本原则,坚持薪酬的公平性,薪酬的激励性,薪酬的竞争性。在这些基本的原则上,通过对薪酬的技术来达到保持原有的优秀人才吸引外来人才。如果员工认为自己的薪酬可以满足自己是公平的,这样的设计可以有效的满足员工的内在需求,有效的保留和激励需要的人才。

(二)加强员工的配培训力度、助力工的个人发展

昆明某经贸有限公司可以结合本行业的特点,充分运用互联网资源,对员工进行最新的工作的工作方法和管理思想方面的培训。对员工的工作效率提供有利,帮助员工积累经验,了解部门和组织结构的发展,即提高了公司的效率,也降低了员工的离职率。员工每个时期都有不同的发展需求,公司的员工也不例外。对于公司的领导来说,他们已经有了一定的薪酬和福利待遇,不只满足生理需要,而是要追求自我价值的实现,公司可以鼓励这部分员工进行进修,可以提升自我能力让他们加深对公司的感情,对公司继续保持忠诚。

(三)加强企业文化的宣传、推广景煌的核心价值观
加强企业文化的宣传,企业文化只一种无形资产。提升这种软实力可以员工对企业的归属感和责任感,保证员工的忠诚度,建议公司建立明确突出公司的特点和精神文化内容,让员工融入到思想中去。通过企业文化增强员工对景煌经贸经营发展情况的了解和认识,让员工能够体会到企业在创新,让员工看到企业的未来是无限的。

(四)管理者体现领导的个人魅力

公司的领导与应该员工之间适当的沟通,帮助员工解决在工作中遇到的问题,拉近上下级之间的关系,让员工家的感觉增强员工的归属感,创造一个好的工作环境,可以激发员工的工作激情,提高工作效率。提高上级领导对员工的认可和满意度。可以间接的提升员工对领导的满意度,从而提高来了员工对领导的依赖性,就提升了员工的忠诚度。

四、结语

本文的研究目的在于企业能认识到员工忠诚度对企业经济发展和人力资源管理的重要性,以及企业在未来发展过程中对提升和完善员工忠诚度能做出相应的解决措施和制度改革,也希望通过本文能为企业在降低员工流失率和提升员工忠诚度提供借鉴,进而促使企业的健康发展。

参考文献:

- [1]侯璐.H集团员工忠诚度现状及对策分析[D].上海:东华大学,2017.
- [2]魏建丽.R物业管理公司员工忠诚度研究[D].西安:陕西师范大学,2016.
- [3]纪峰.论企业员工忠诚度的培育[J].企业管理,2015,15(5):22~27.
- [4]刘一君,周怡.影响信息企业知识员工忠诚度因素的实证研究[J].开发研究,2013,(21):177~188.