

感谢 您的信任, 为我们提供宝贵的反馈意见!

感谢所有参加 Every Voice Matters 企业文化评估的员工。非常感谢您的分享, 让我们可以从您的角度了解在 BW 工作的种种突出之处, 以及对您所面临的挑战进行深思熟虑并给出建设性的反馈。有史以来我们第一次有了客观的企业文化基准, 可以引导我们完善我们的企业文化、改善员工在 BW 的工作体验, 使之达到最佳效果! 以下是评估活动的结果以及后续步骤的概述。

广开言路

✓ 6,761 名团队成员积极响应这次活动 (75% 的响应率; 比制造业的常规响应率高出 15%)

选择使用 11 种语言

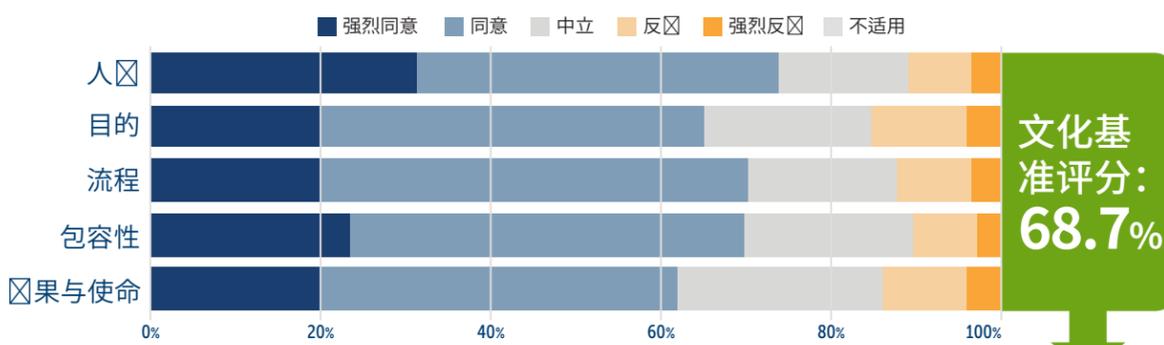
📄 收到 9,000 多条开放式评论

🌍 代表了来自 32 个国家的员工意见

改进的基准

在接受调查的 BW 团队成员中, 有 **82%** 的人觉得他们的直接主管真正像对待一个人一样关怀他们。

超过一半的受访者强烈赞同这一说法。(相比之下, 在 2022 年盖洛普调查中, 只有不到四分之一的员工同意。)



我们的文化基准评分是好还是坏? 都算不上。它只是一个衡量基准, 帮助我们了解当前的状况, 接下来加以改进。对于在 Barry-Wehmler 公司工作的情景, 我们做出了重大承诺, 我们力求做的更好以兑现我们的承诺。“我们的员工”(Our People) 这项得分最高, 这反映了您与周围密切合作的人员(团队成员和直接主管)之间关系的牢固程度。

哪些方面我们表现不错

- 十分之八的团队成员能感受到直接主管的关心、尊重, 他们的意见能得到主管的认真倾听。
- 十分之九的团队成员愿意向一起工作的人员寻求帮助。
- 十分之八的团队成员能够遵从本心做事, 信任与他们共事的人。
- 十分之八的团队成员为我们所提供的服务、提交的设备以及他们为改变我们的企业和客户所做的个人贡献感到自豪。

开放式评论: 许多人对我们以人为本的文化、一个稳定安全的企业表示赞赏, 这样的企业让他们能够完成具有挑战性的工作, 并且有成长的机会。

哪些方面可以提升

- 十分之五的团队成员认为他们所在领域的工作流程设计得不好, 找不到消除工作中的挫败感的方法。
- 十分之六的团队成员认为我们的政策和做法有助于我们建立更具包容性的文化。
- 十分之五的团队成员不了解我们如何影响社区, 也不了解我们如何积极影响人们的生活。

开放式评论: 许多人的评论焦点是如何在企业文化和业务绩效之间寻求和谐, 渴望就我们的前进方向和如何实现目标进行更有效的沟通, 以及 BW 的一些价值观与政策之间存在脱节。

来自当地主管的部门结果

这份精简的概要可能无法反映您的个人经历, 因为从个人角度而言, 企业文化具有当地特性, 是个人的亲身体验。您所在部门的主管也会分享(或者已经分享了)有关部门评估结果的信息。观看了解本地听证会议的信息, 进一步厘清评估意见。

我们致力于改变

让企业成为一个让每个员工都真正感到自己重要的地方是我们每个人的责任。这次的评估迈出了非常重要的第一步。接下来是评估结果分析和行动计划。

听证会议: 通过听证会议明确了解评估意见, 对于告知大家如何根据评估结果采取行动至关重要。全局性听证会议已经在进行中, 将持续到 4 月 28 日。随后将举行地方性听证会议。

行动计划: 5 月份, 我们计划针对 BW 企业经理和平台人事经理举行为期两天的会议, 开始从企业和地方层面制定行动计划。随后, BW 高级领导成员将很快举行会议, 进一步巩固行动计划。接下来, BW 和你所在的当地部门将就行动计划进行沟通。