

订婚状态 2022



员工体验不断发展，部分是由影响员工体验的外部因素驱动的所有行业以及各个行业的变化。为了了解组织内员工敬业度的真实状态，将员工体验的不同方面与具有相似人口统计的公司进行基准测试是至关重要的。

每年，我们都会分析总体参与度的变化以及个人驾驶员得分，以帮助确定未来一年不同部门组织的重点领域。

今年，有许多领域与大多数组织相关，包括在新冠肺炎大流行后适应新的工作模式，利用员工情绪分析留住人才，以及通过持续的对话减少倦怠。

Methodology

Workday Peakon 员工语音数据库包含来自 160 个国家 / 地区的近 2.25 亿份员工调查回复和超过 4100 万份员工评论。

我们的“敬业度”报告基于对 2021 年 1,500 家公司近 250 万名员工提交的去识别全球员工调查数据的分析。我们的分析比较了 2021 年第一季度至第四季度的总体敬业度和个人敬业度驱动因素的平均得分，以及近 900 万份调查回复。



基准基于滚动的 12 个月窗口。第一季度平均值基于 2020 年 3 月至 2021 年 3 月的数据，以及 2020 年 12 月的 2021 年第四季度的数据到 2021 年 12 月。

Workday Peakon Employee Voice 使用 0 - 10 量表进行问题回答，作为一般准则，任何大于 0.1 的变化都被认为是具有意义的，作为本分析的一部分。

根据全球行业分类标准（GICS）的定义，我们的“参与状况”报告中包含了 17 个行业。当前分析中只包含具有足够样本规模的员工调查数据的行业。

行业排名是通过比较总体参与度的平均得分来确定的，该得分是通过以下问题来衡量的：“您推荐 [您的组织] 作为工作场所的可能性有多大？”每个行业内的参与度驱动因素排名是通过比较所有行业中每个驱动因素的平均得分来计算的。作为本报告一部分分析的所有数据都已取消识别，以保护员工及其组织的身份。

行业排名



Industry	2021 Q4 Rank	2021 Q1 Rank	等级更改	Q4 敬业度得分	分数更改
软件和服务	1	2	1 ↑	8.04	0.09
技术	2	2	0 ↑	8.03	0.08
商业 & 专业服务	3	5	2 ↑	7.92	0.02
专业服务	4	7	3 ↓	7.91	0.03
Finance	5	9	4 ↓	7.87	0.05
制药, 生物技术与生命科学	6	1	-5	7.83	-0.23
消费者	7	6	-1 ↓	7.79	-0.1
医疗保健	8	4	-4 ↓	7.78	-0.16
Education	9	9	0	7.77	-0.05
非营利组织	10	7	-3 ↓	7.76	-0.12
资本货物	11	14	3 ↑	7.73	0.17
媒体	12	13	1 ↑	7.70	-0.06
Retailing	13	12	-1 ↓	7.69	-0.1
Manufacturing	14	15	1 ↑	7.67	0.14
能源与公用事业	15	16	1 ↑	7.52	0.01
交通运输	16	11	-4 ↓	7.52	-0.29
政府	17	17	0	7.33	-0.1

2021年，所有行业的参与度得分平均变化下降了0.03，超出了有意义的变化的0.1阈值。然而，观察不同行业和参与度驱动因素的变化会发现一个更复杂的故事。

在整个2021年，软件和服务和技术行业继续巩固其在我们的参与表顶部的位置，排名第一和

第二，分别是总体员工敬业度。在许多其他行业受到大流行的负面影响之际，财务和专业服务部门也位居榜首，通过保持总体敬业度得分，能够提高他们的排名。

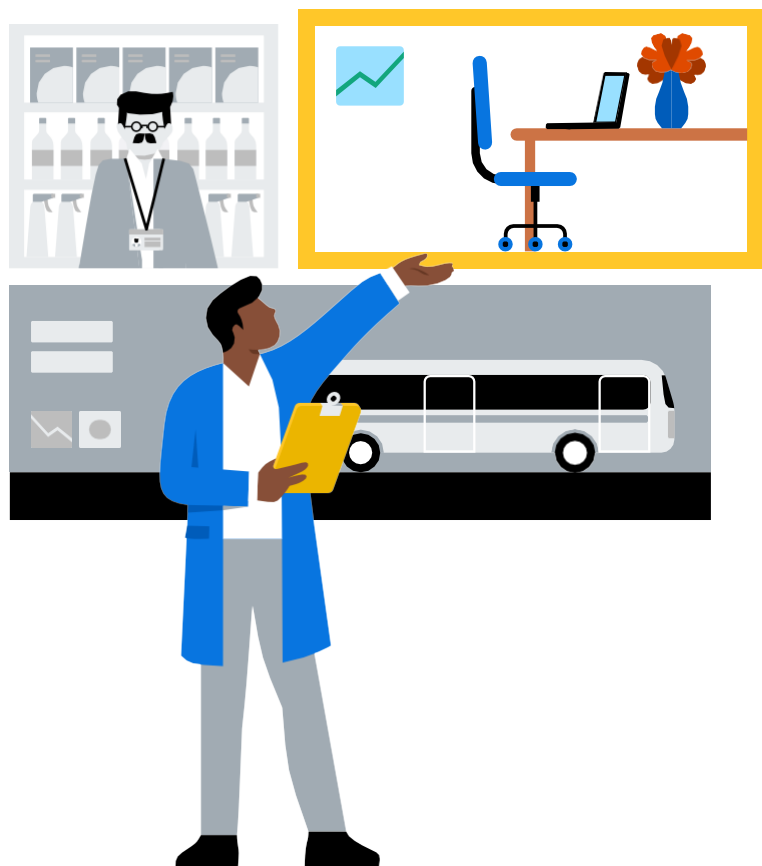
整体参与度下降的行业包括医疗保健，制药，非营利组织和运输。这些是许多受到大流行影响更直接的部门，许多一线工人无法利用混合工作机会。因此，这些部门的参与很可能也受到了在大流行期间工作的各种健康和福祉影响的影响。

其他对整体参与度得分有显著改善的行业是资本货物和制造业。尽管在2021年取得了进展，但由于整体平均得分相对较低，这两个行业仍处于表的下半部分。

Top 3	
RankChange	Industry
4 ↗	Finance
3 ↗	专业服务
3 ↗	资本货物

底部 3	
RankChange	Industry
-5 ↘	制药、生物技术和生命科学
-4 ↘	医疗保健
-4 ↘	交通运输

参与驱动因素分析



在研究整个 2021 年不同行业的表现时，重要的是要了解所有行业的某些参与驱动因素如何变化。这有助于为每个行业的平均得分和排名变化提供背景。

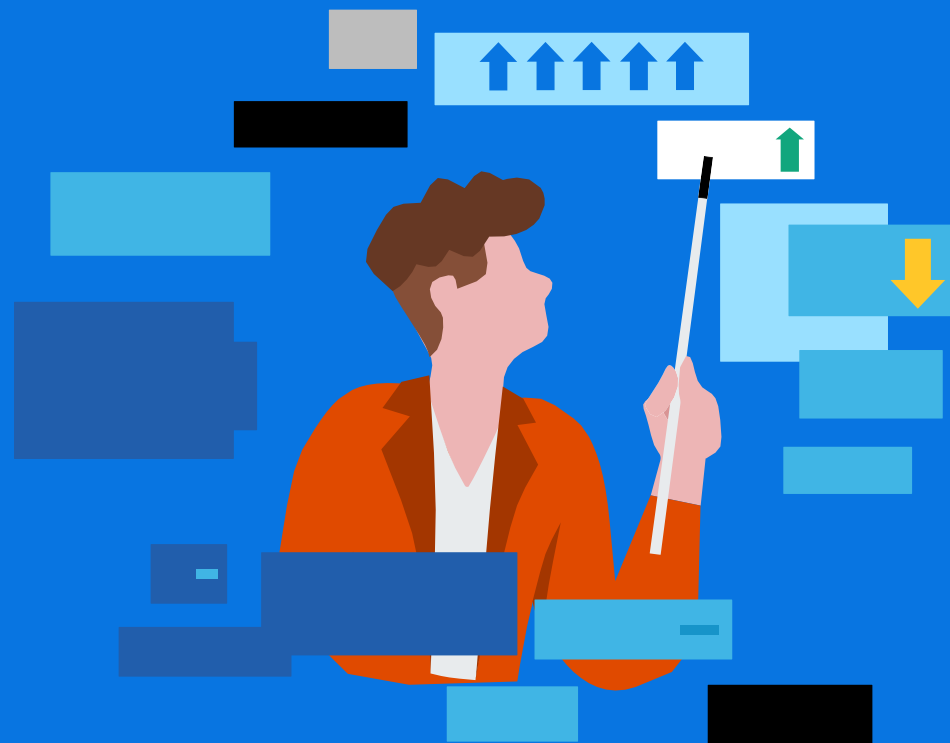
受疫情影响更大的一个因素是环境，这关系到员工是否相信他们的自然环境对他们的工作以及工作方式有积极影响。向混合工作的转变、新的办公环境以及对一线工人的更好保护都是促成因素。

在 2021 年第一季度至第四季度，所有行业的环境平均得分增加了 0.18。由于全球大流行的性质，许多组织不得不迅速采取某种形式的灵活工作或采取其他措施来保护员工的健康。尽管某些部门的表现要好于其他部门，但整个数据集的环境得分总体呈上升趋势。

我们在数据中观察到的另一个全球变化是工作量得分的整体下降，这衡量了员工是否认为他们负责的工作量是合理的还是造成压力的原因。平均整个 2021 年，所有行业的平均得分下降了 0.08，这表明员工发现随着时间的推移，他们的工作量变得难以管理。大流行的长期性，以及许多人面临的挑战性环境 - 特别是在前线 - 似乎正在损害员工的福祉。同样，由于疫情，在家工作的员工往往工作时间更长，许多人努力平衡个人和职业义务。

行业细分

对于我们“参与状况”报告中的 17 个行业中的每一个行业，我们根据他们在 2021 年底与其他行业相比的位置，对参与驱动因素进行了从高到低的排名。



资本货物



资本货物，包括航空航天和国防、建筑和工程领域的公司，在许多参与驱动因素方面做出了有意义的改进，包括自主性、环境、组织适应性、同伴关系、工作量和奖励。



订婚司机	2021 Q4 排名	2021 Q1 排名	等级更改	分数更改
Worlitz	7	16	9	0.12
有意义的工作	8	8	0	0.07
成就感	10	11	1 ↑	0.03
增长	11	12	1 ↑	0.04
奖励	11	14	3	0.11
目标设定	12	11	-1	0.06
组织适合	12	15	3	0.25
同伴关系	12	13	1	0.16
Strategy	12	14	2 ↑	0.06
自主性	13	14	1 ↑	0.12
管理支持	13	13	0	0.09
Recognition	13	14	1 ↑	0.08
Environment	14	15	1 ↑	0.21
言论自由	14	15	1 ↑	0.08

与行业相比，大多数参与驱动因素的总体排名仍然很低 - 除了工作量和有意义的工作。工作量上升了 9 位，排名第七，这要归功于得分增加了 0.12，而所有行业的平均下降了 0.08。

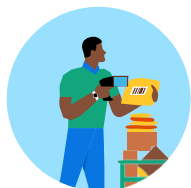
展望未来，资本品行业的组织有机会在整个 2021 年继续取得积极成果。定期对员工进行调查不仅有助于确定员工经验的正确领域，而且还可以衡量新举措的有效性，以确保他们取得预期的效果。

商业和专业 服务



在商业和专业服务部门中，包括提供商业印刷、环境和设施服务以及办公服务和用品的组织，在 2021 年期间，一些驱动因素有所改善，包括环境、自主性、认可和奖励。

环境和自主性的增加很可能是由于在大流行期间员工积极倾听的方法导致的灵活工作的增加。



订婚司机	2021 Q4 排名	2021 Q1 排名	等级更 改	分数更 改
自主性	3	5	2 ↑	0.15
奖励	3	3	0 ↑	0.1
增长	3	4	1 ↑	0.09
组织适合	3	6	3 ↑	0.08
Workload	3	7	4 ↑	-0.06
Environment	4	4	0 ↑	0.18
Recognition	4	4	0 ↑	0.11
言论自由	4	4	0 ↓	0.08
Strategy	5	8	3 ↑	0.06
管理支持	6	5	-1 ↓	0.05
同伴关系	6	6	0 ↑	0
成就感	8	8	0 ↑	0.06
Meaningful Work	10	12	2 ↑	0.04
目标设定	12	13	1 ↑	0.07
目标设定	12	13	1 ↑	0.07

尽管平均得分有所下降，但所有行业的工作量排名从第七位上升到第三位。与所有行业的平均下降 0.08 相比，商业和专业服务组织能够减轻工作量增加的影响，这也可能是对认可和奖励更加关注的结果。

2022 年商业和专业服务部门的组织关注的两个领域是有意义的工作和目标设定。有意义的工作涉及员工定期利用自己的优势为客户提供积极的成果，而目标设定需要清楚地了解员工期望实现的目标以及如何帮助支持他们的团队。

消费者



整个 2021 年，消费行业的分数保持相对不变。虽然有一个对于环境驱动因素的正增长，所有行业的平均增长 0.18 意味着从第一季度到第四季度，第九名的整体排名保持不变。



订婚司机	2021 Q4 排名	2021 Q1 排名	等级更改	分数更改
目标设定	3	4	1 ↑	0.02
Workload	6	8	2 ↓	-0.09
Environment	9	9	0	0.11
言论自由	9	9	0	0.06
同伴关系	9	12	3 ↑	0.06
Recognition	9	8	-1 ↓	0.04
有意义的工作	9	8	-1 ↓	0.02
组织适合	10	12	2 ↑	0.08
管理支持	10	11	1 ↑	0.07
自主性	10	12	2 ↓	0.06
增长	10	9	-1 ↓	0
Strategy	10	7	-3 ↓	-0.06
奖励	11	11	0	-0.01
成就感	12	10	-2 ↓	-0.04

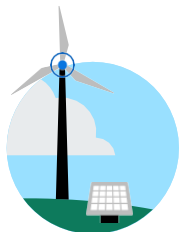
整个 2021 年的排名变化表明，对战略和工作量的满意度较低，这凸显了组织需要支持一线人员，并为未来的工作提供明确的总体战略。

一线工人的比例较高也为消费行业带来了独特的挑战，特别是由于员工流失的关键指标排名相对较低，包括增长和奖励。对员工保留和整体战略的日益关注可能仍然是整个 2022 年消费行业的重点关注领域。

能源和公用事业



由于大流行，能源和公用事业行业面临着许多挑战。供应链中断和行动限制减少了对运输燃料和电力的需求，影响了许多公司的运营方式。



订婚司机	2021 Q4 排名	2021 Q1 排名	等级更改	分数更改
Environment	12	11	-1 ↓	0.05
言论自由	13	14	1 ↑	0.05
自主性	14	15	1 ↑	0.14
增长	15	16	1 ↑	0.14
Recognition	15	15	0	0.05
成就感	15	16	1 ↑	0.01
Strategy	15	16	1 ↑	-0.05
同伴关系	16	14	-2 ↓	0.04
管理支持	16	15	-1 ↓	0.01
目标设定	16	16	0	0
有意义的工作	16	14	-2 ↓	0
工作负载	16	15	-1 ↓	-0.01
组织适合	16	13	-3 ↓	-0.08
Reward	17	16	-1	-0.05

进入 2021 年，能源和公用事业行业在大多数参与驱动因素中排名垫底，并且在这一年中几乎没有改善。在能源和公用事业的所有驱动因素中，奖励的平均得分最低（6.49），而平均值为 7.6。这也低于所有行业的平均值 6.8。

奖励是由员工的投入（努力，知识，技能，忠诚度）与结果（薪酬，奖金，福利，认可）以及就薪酬进行建设性对话的能力所决定的，是 2022 年能源和公用事业的首要任务之一。

Finance



金融是 2021 年表现最好的行业之一，除了 14 个行业中的 1 个之外，所有行业的排名都有所提高

Workday Peakon Employee Voice 中的参与度驱动因素。

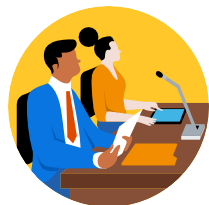
订婚司机	2021 Q4 排名	2021 Q1 排名	等级更改	分数更改
GoalSetting	1	6	5 ↑	0.11
Environment	3	6	3 ↑	0.35
Recognition	3	8	5 ↑	0.21
Strategy	3	6	3 ↑	0.12
管理支持	4	10	6 ↑	0.18
成长有意义的工作	5	8	3 ↑	0.17
组织适合同伴关系	5	6	1 ↑	0.11
	5	9	4 ↑	0.1
	5	10	5 ↑	0.09
交流 accomplishment	6	12	6 ↑	0.16
奖励	6	6	0	0.11
意见自由自治	7	9	2 ↑	0.21
	7	10	3 ↑	0.19
Workload	11	13	2 ↑	0.03

两个显著的改进是目标设定和战略，在 2021 年底，它们分别在所有行业中排名第一和第三。这表明金融业的组织在规划未来工作时，在个人层面（目标设定）和总体战略方面为员工提供了明确的方向。

金融部门的成绩和排名也是最高的，而大多数其他行业保持相对不变或经历了原始分数的下降。

到 2022 年，金融机构仍将关注的一个领域是工作量，这是 2021 年底排名最低的驱动力。工作量仍然是大多数行业的挑战，所有其他行业的平均减少 0.08。

政府



到 2021 年底，政府组织的总体参与度得分最低 (7.33)，在 14 个参与驱动因素中有 9 个排名最后。

订婚司机	2021 Q4 排名	2021 Q1 排名	等级更改	分数更改
Autonomy	9	17	8	0.34
奖励	13	15	2	0.08
管理支持	14	16	2	0.16
Environment	15	17	2	0.25
言论自由	16	17	1	0.06
有意义的工作	17	17	0	0.16
同伴关系	17	17	0	0.13
目标设定	17	17	0	0.05
Recognition	17	17	0	0.04
成就感	17	17	0	0.03
组织适合	17	15	-2	-0.05
增长	17	17	0	-0.09
Strategy	17	17	0	-0.1
Workload	17	17	0	-0.1



一个突出的例外是自主性，与所有部门的平均值 0.07 相比，自主性得分增加了 0.34。自主性得分与工作时间的灵活性，可以选择在家工作以及决定如何进行工作的自由有关。

同样，环境得分增加了 0.25，而所有行业的平均得分为 0.18，这是基于员工是否认为他们的自然环境对他们的工作有积极影响。

政府组织可以在 2022 年重点关注几个领域，以改善整体员工体验，其中工作量是主要优先事项之一。2021 年底的工作量平均得分为 6.93，而整体平均得分为 7.3。为了缩小第 17 位和第 16 位之间的差距，工作量得分需要增加 0.34。

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/577002112034006026>