

报告

Sample Report Chi ...

March 24, 2021

Project: Sample Report Chinese

# 组织活力特征

国际版本

## 执行摘要

### 报告的背景

#### OVS测评组织氛围 -

员工与企业之间及企业内部员工之间的关系概述。氛围是员工每天工作的环境；研究表明氛围对人们的工作方式影响很大。

### 报告的价值

本报告提供了一个组织氛围的快照。当领导者开发和运用情绪智力以优化关系时，氛围便会有所提升。当氛围提升时，工作绩效也会得到提升。

使用情商能力 → 氛围提升 → 绩效提升

本报告将讨论组织氛围的重要性的影响。如果您选择进一步学习这个关乎竞争优势的重要组成部分，我们的团队将准备一个具体的OVS分析报告，为您提供如何快速和可持续地改进的咨询建议。

## 总览图

### 范围

“组织生命体征”（或“OVS”）调查在 March 2021 中进行 - 来自 294 成员的输入

考虑类别:

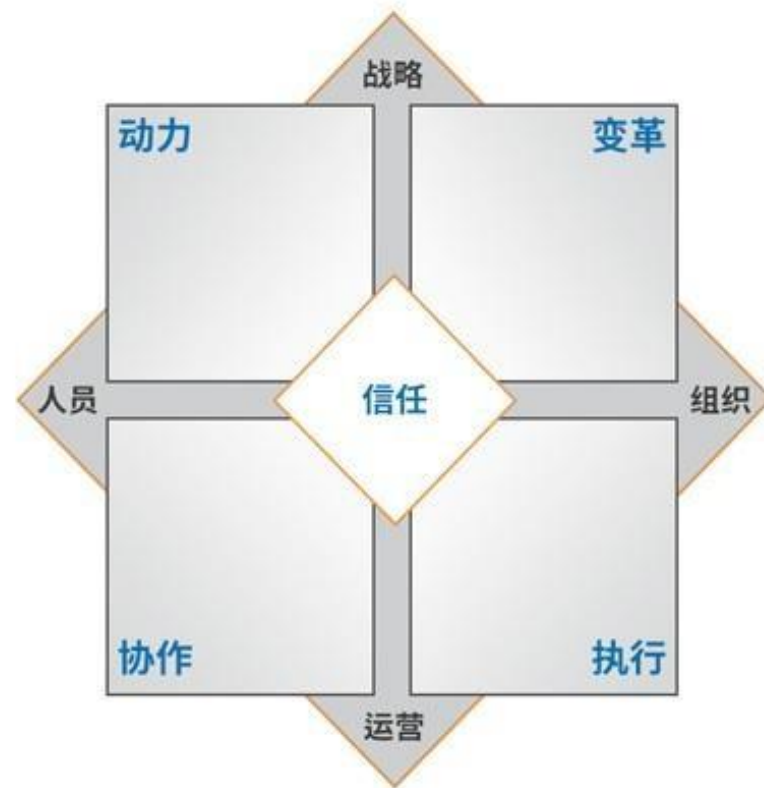
Question 1

Question 2

Question 3

ClimateIndex: 60

这个指数可用来对标整体组织的健康度、有效性和变革准备度。指数得分基于敬业的、中立的、不敬业的员工比例（见下一页），以及敬业度对实际绩效影响的研究成果。得分的分数是一个1到100区间的数字，平均分是50分。



## 敬业度

一个更为正向积极的氛围与一支更为敬业的、承诺的、全情投入的员工团队相关。

在OVS数据中，25%左右的组织人员在“敬业”类别，25%为“不敬业”

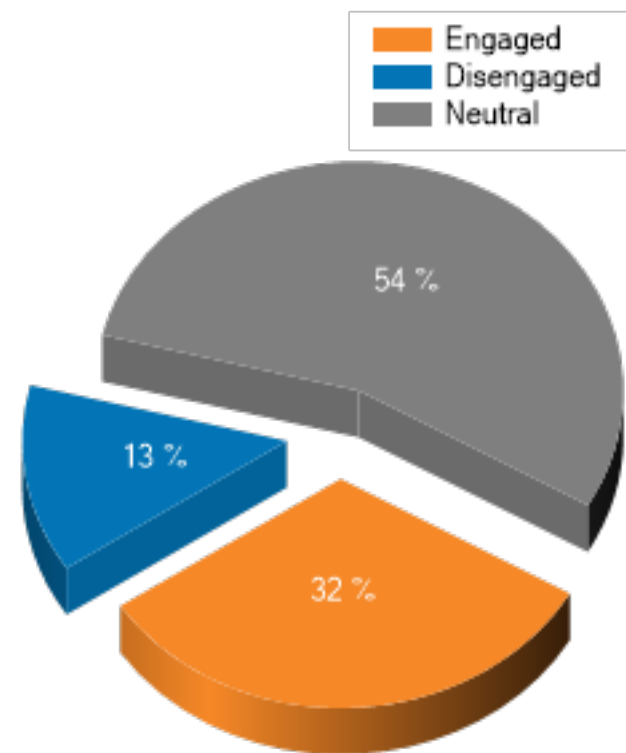
—高的“敬业度”得分代表着一个重要的组织优势。盖洛普调查显示，世界级组织具有不同的比例结构：67%敬业，26%中等，仅7%左右为不敬业

右侧的图表显示出下面三个类别的人数比例：

敬业的 = 充分参与的，  
紧密联结的、承诺的

中立的 = 符合要求的，  
愿意遵循的，被动的

不敬业的 = 孤立的，失去联结的，  
远离的



## 目录

执行摘要	.....	2
活力特征模型	.....	6
组织氛围快照	.....	8
氛围与绩效	.....	10
结果得分	.....	12
关键项	.....	15
对比分析 结束语 备注（附录）		

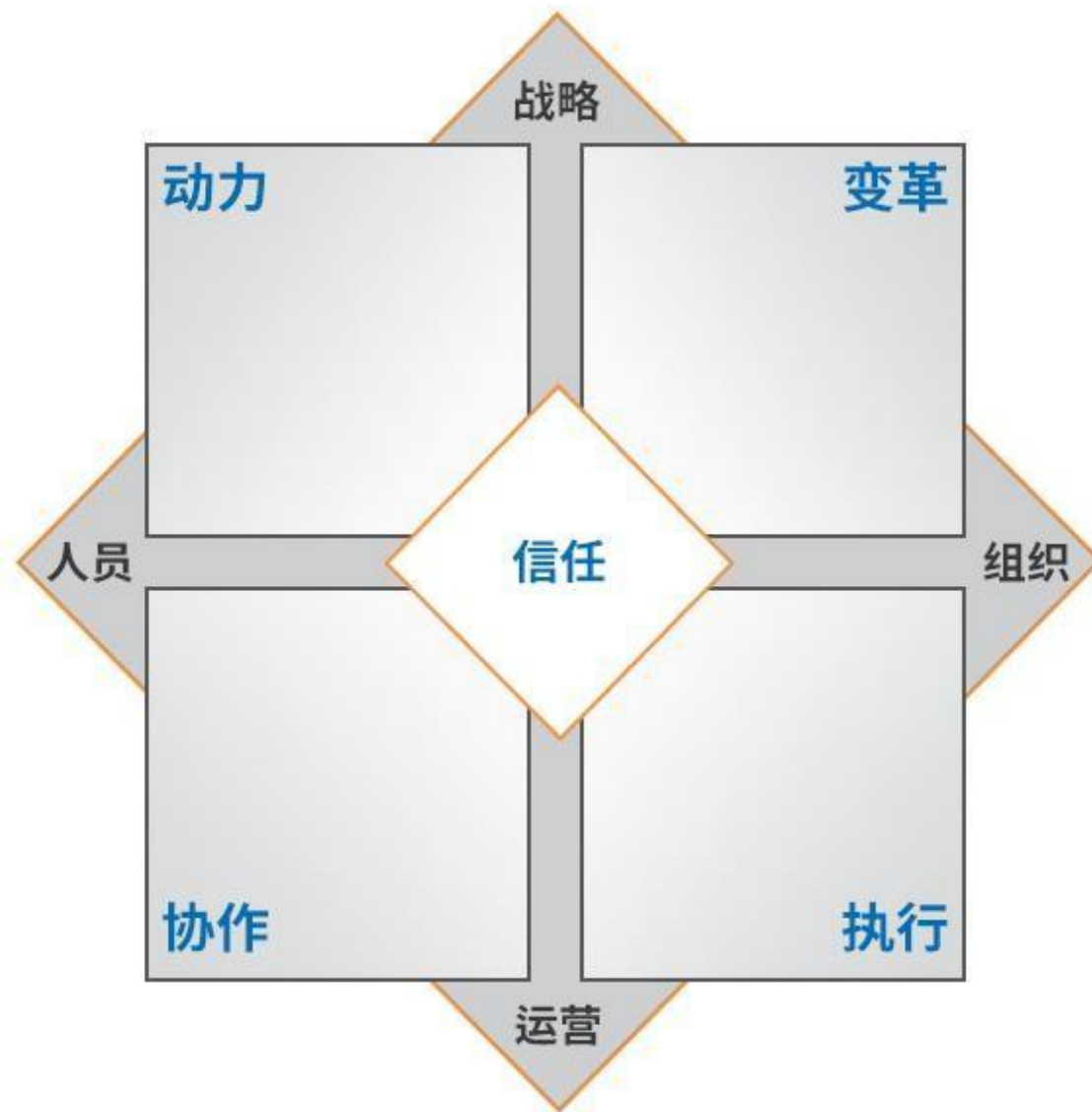


## 活力特征模型

您工作场所的“天气”如何？总有人担心糟糕的领导行为带来危险的风暴吗？还是说他们每天都期待上班？

组织氛围是工作场所中集体的感知、关系和反应的一大指标。积极的组织文化提升敬业度、解锁沟通、助燃业绩。

右图即为活力特征模型，定义了组织氛围中的五大因素。一个健康的氛围是跨四个维度的平衡（人员—组织、战略—运营）。



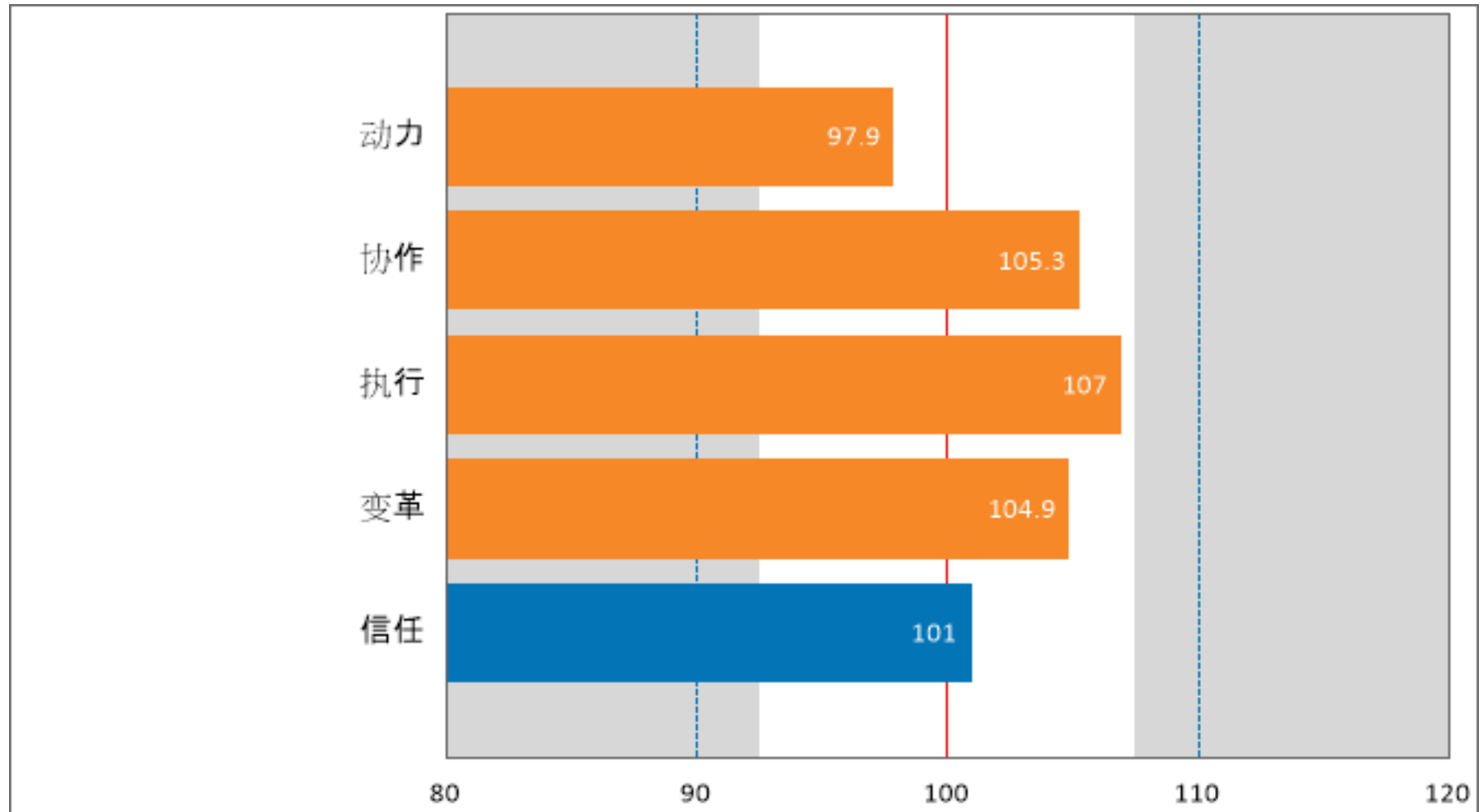
## 活力特征因素

OVS 衡量组织氛围的五大因素：

氛围因素	定义
动力	动力是克服挑战、追求目标和保持承诺的能量源泉。
协作	团队协作指共同合作以追求一个目标；需要有共享的目的和归属感。
执行	执行是指实施有效战术以达到战略结果的能力。
变革	变革是指在不断演进的环境中成功所需的创新和适应的准备度。
信任	信任是一种信心、忠诚和确定的感觉，产生敢于采取风险的意愿，并推动其它氛围因素的成功。

## 氛围快照

下图呈现了组织氛围的总体得分。得分的中位数为100；灰色区域的得分代表最低的和最高的25%。





## 数据快照

下表显示了上页图的数据得分情况。最后一栏“标准差”衡量的是得分的一致性，分数越低表示得到的反馈越一致。

此工具的标准差平均值为15；高度一致的群组其标准差在12以下；标准差超过18，代表被调查者间具有不一致性。

氛围因素	平均分	标准差
动力	97.9	14.7
协作	105.3	11.7
执行	107.0	12.6
变革	104.9	13.3
信任	101.0	13.5

## 氛围与绩效

组织成功与否有许多关键的衡量指标。我们的研究表明，组织领导者认同下面四个成果不可或缺：

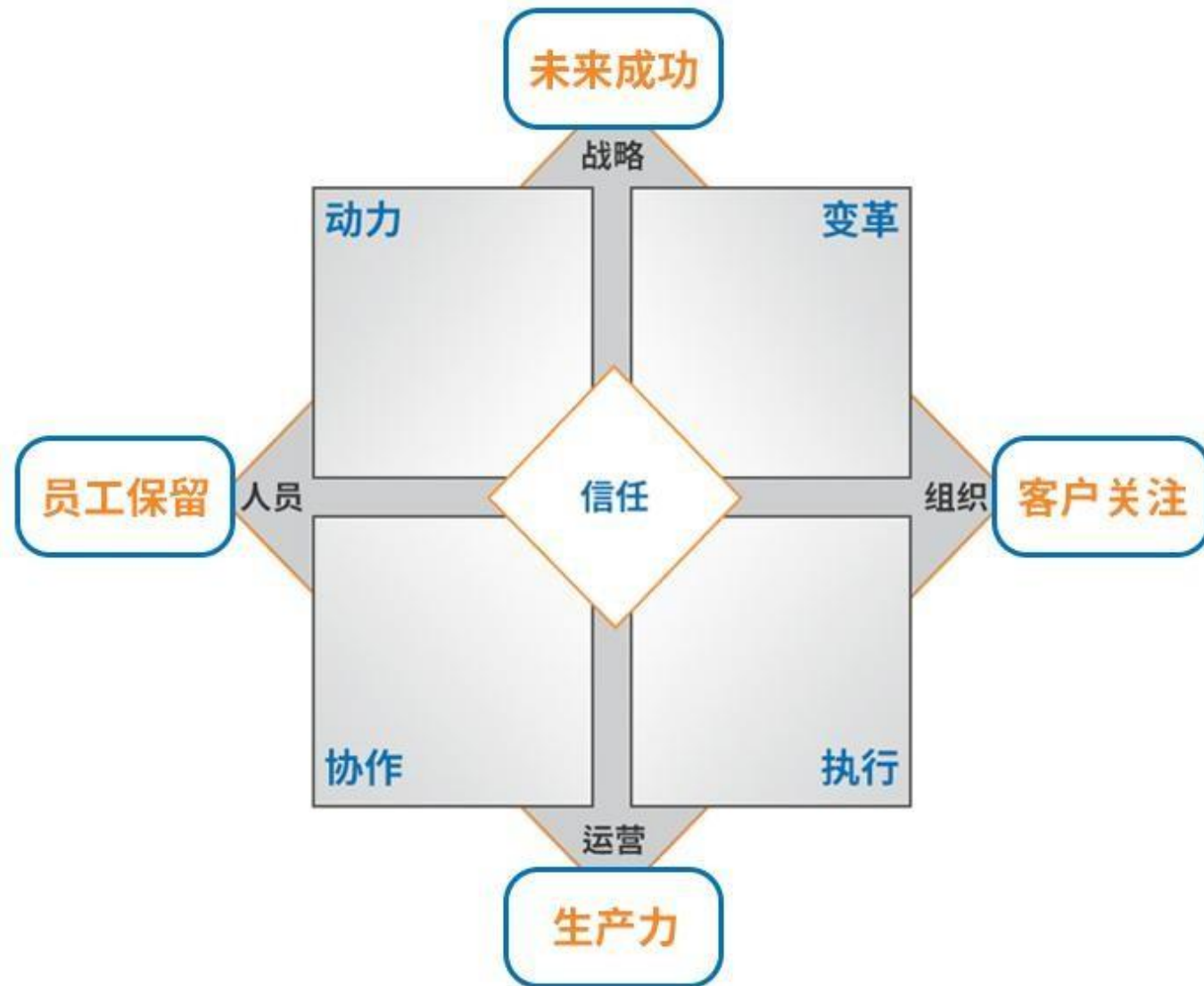
成果	定义
员工保留	员工留在组织中的承诺度有多高？
生产力	员工是否高效完成手头的事务和重要的工作？
客户关注	人们是否感受到一种真心关爱客户的承诺，以创造客户忠诚
未来成功	组织是否朝着可持续地、创造价值的方向发展？

上述成果受多种因素驱动，包括“硬性”因素（例如交付系统）和“软性”因素（例如关系）。“软性”因素有多重要？我们研究显示，组织氛围高低能够预测57.7%的成果差异。

也就是说：提升组织氛围能为您实现商业使命的能力提供显著的好处，以实现现在和未来的财务成功。

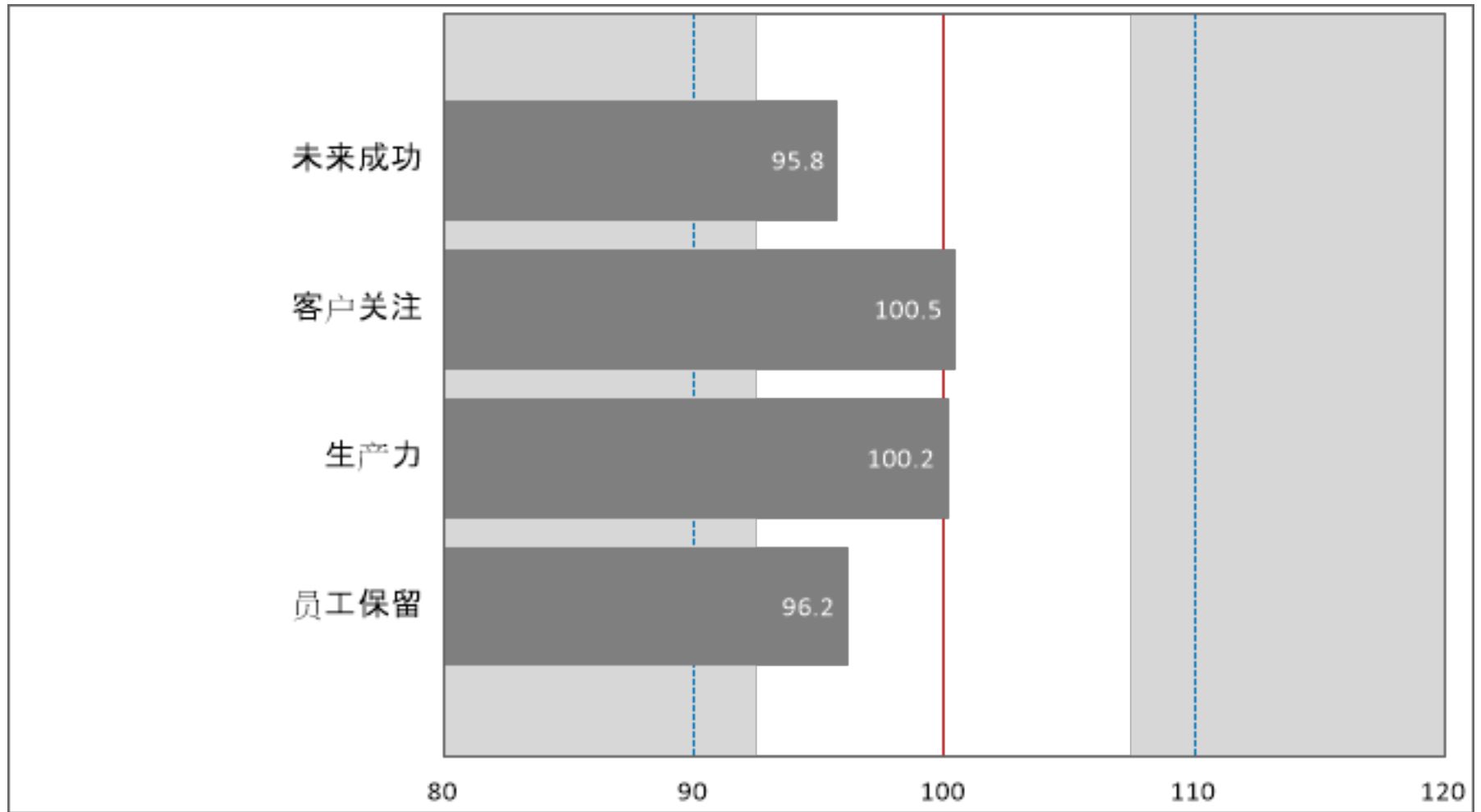
## 组织成果模型

OVS衡量了与组织氛围关键要素相关的四项成果：



## 结果得分

下图显示了四项成果的整体得分：



To improve or leverage these outcomes, improve organizational climate.

## 成果数据

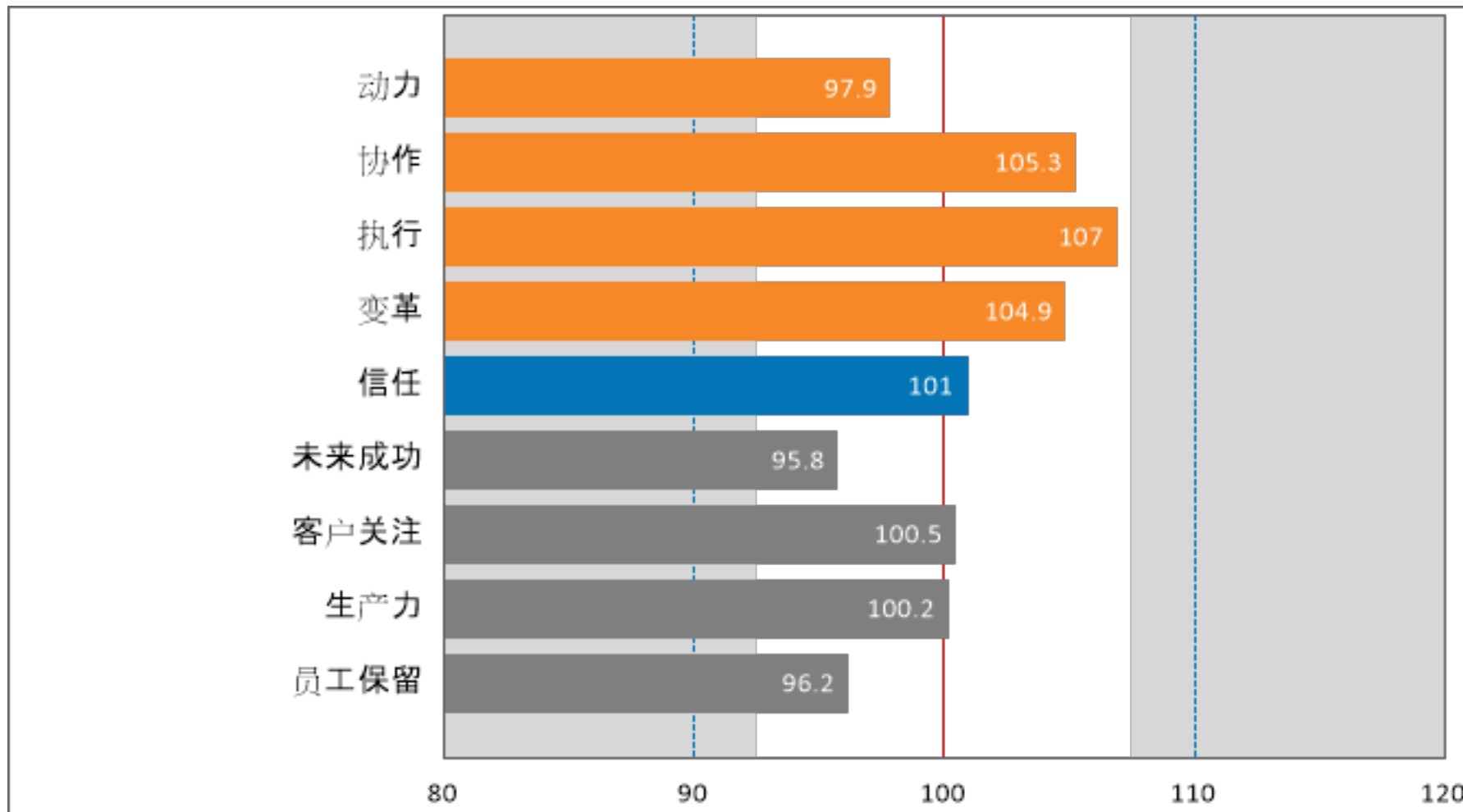
下表显示了上页图的数据得分情况。最后一栏“标准差”衡量的是得分的一致性，分数越低表示得到的反馈越一致。

标准差的平均值为15；高度一致的群组其标准差在12以下；标准差超过18，代表被调查者间具有不一致性。

成果因素	平均得分	标准差
员工保留	96.2	15.6
生产力 客	100.2	13.5
户关注 未	100.5	12.4
来成功	95.8	14.1

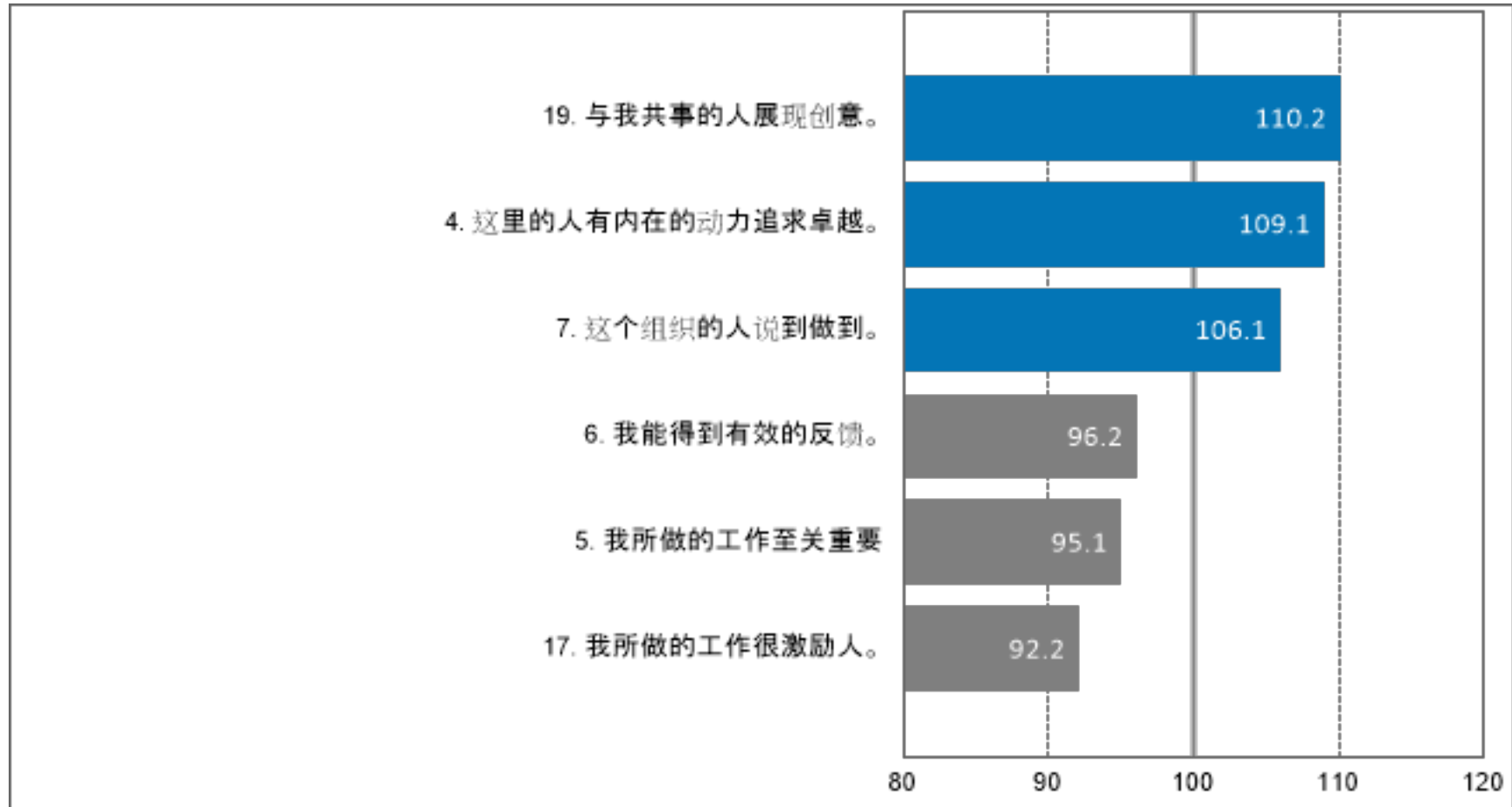
## 合并的快照

下列图表显示的是氛围和成果得分的总览图



## 关键项

下图展示了得到最高和最低评分的三个问题项，可以帮助明确需要去更好利用和管理的具体方面。



## 关键项反思

### 低分项

- ◆ 这些顾虑的深层次是什么 - 行为、制度、恐惧或者怀疑引发了这一顾虑？
- ◆ 这些顾虑有何情感上的影响 - 顾虑又产生了哪些情绪？
- ◆ 领导者在何种程度上对这些顾虑有拥有感和责任？
- ◆ 这三个问题会如何影响表现？
- ◆ 若这些得到解决，情况将会如何？（什么能让该区域的人们满意？）
- ◆ 解决这些顾虑需要做什么？

### 高分项

- ◆ 这些是优势吗？
- ◆ 这些优势现在被如何发挥利用？
- ◆ 领导者如何更多、更常地发挥这些优势？
- ◆ 这些优势与上述挑战是否存在任何联系？
- ◆ 如何利用优势来应对挑战？
- ◆ 这些优势如何进行庆祝，并得到认可，为组织增加正能量？



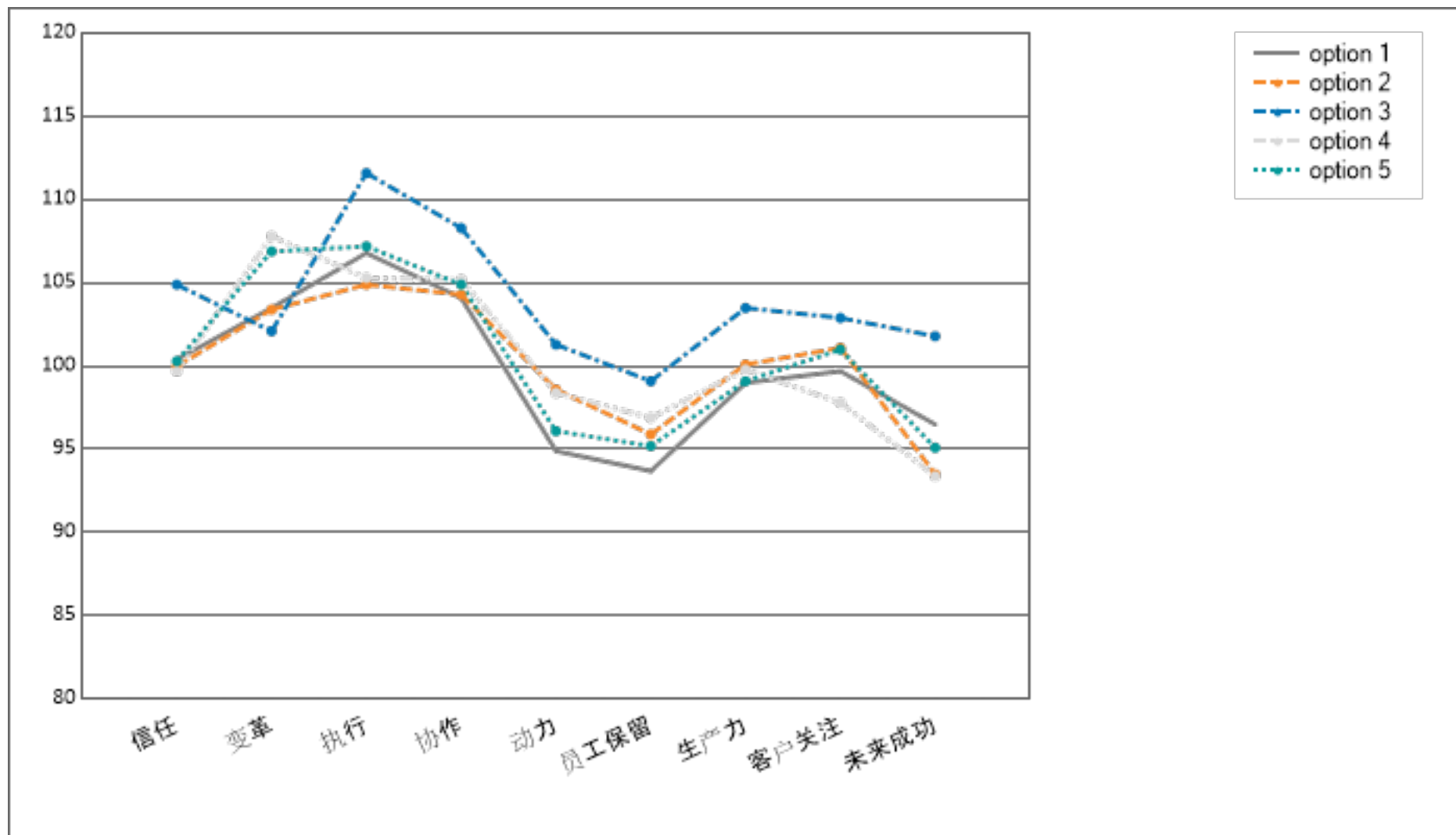
## 对比分析

基于OVS调研的定制化，相关数据得到收集，从而可以进行团队细分领域的比较。

下列图表显示不同人群的调研反馈。出于视觉简洁性的考虑，以线形图的形式展示出来。

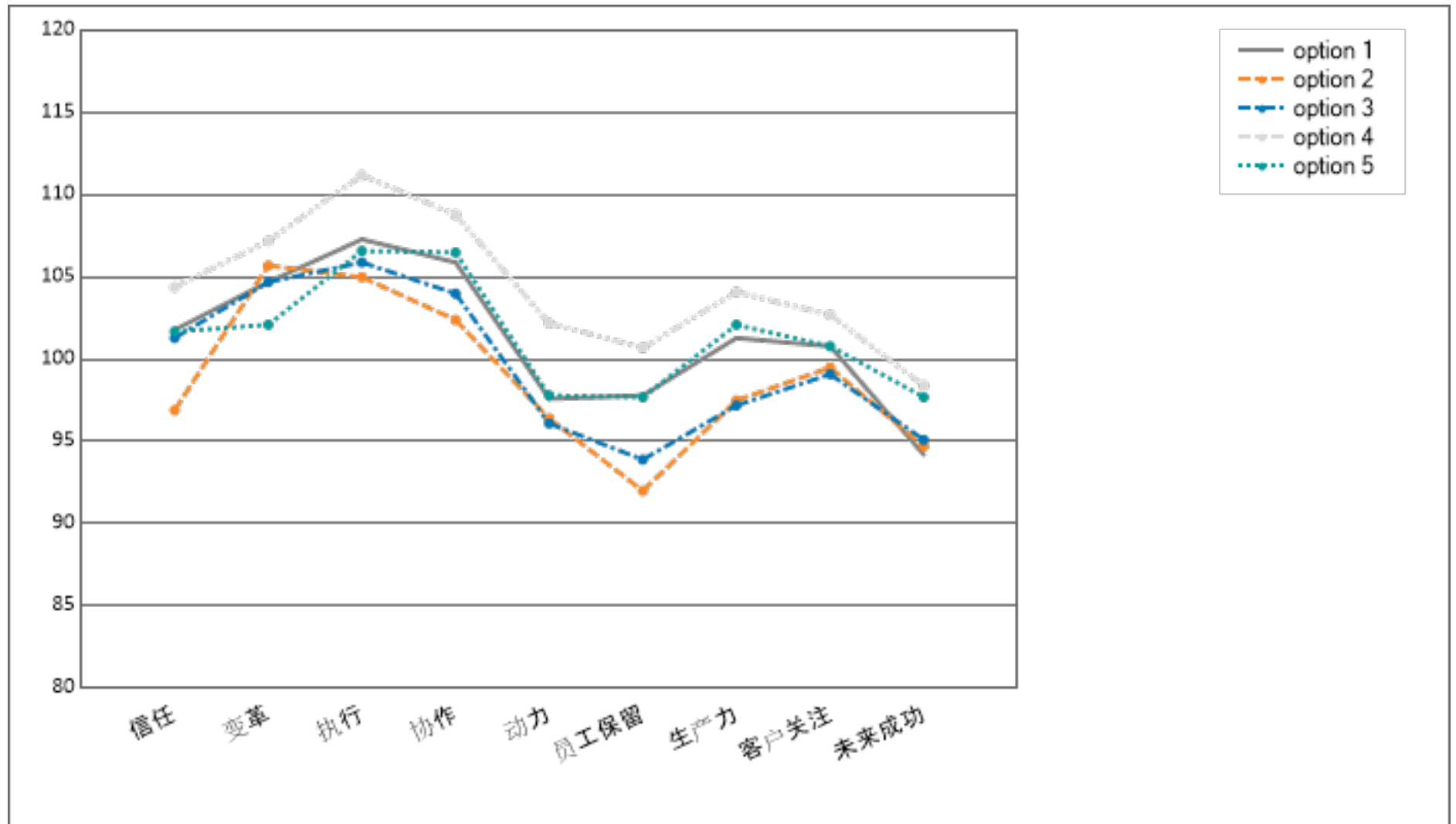
- 高分项意味着某项感知的优势可以得到发挥利用。
- 缺口意味着需要有进一步沟通。
- 低分项意味着存在培训 / 发展的需要。

OVS By Question 1



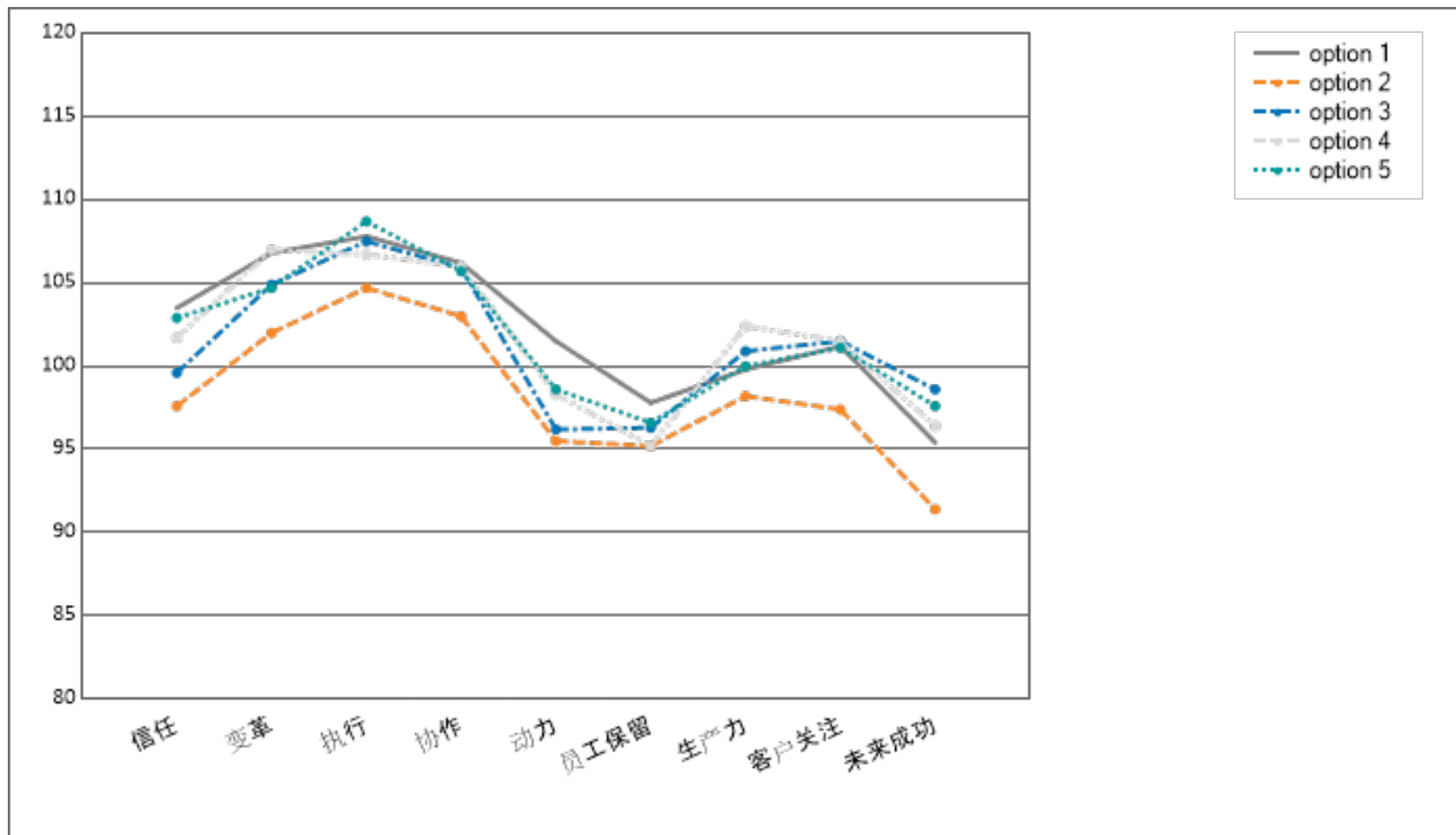


OVS By Question 2





OVS By Question 3





## 对比反思

如果有不同观点，可能是该群体的整体反映，但也可能反映该群体的不同观点。实际情况可能介于这两种不同观点之间。

这些观点差异是什么原因造成的？

是否存在一些情况会使某些群体形成不同的观点？

组织中的其他人是否很重要 “了解” 这些不同观点的存在？

这些差异突出了哪些绩效问题？

这些群体的领导者是否认可这些不同的认知？他们是否需要为其中的部分问题承担责任？在解决这些挑战和 / 或利用这些强项方面，他们需要什么样的帮助？

- ◆
- ◆
- ◆
- ◆



## 单项反馈（第1页）

项目	均值	标准差
1. 这个组织的人为其工作承担责任。	103.2	12.0
2. 这里每个人都有好的出发点。	105.8	11.5
3. 我被组织的使命所激励。	105.4	12.7
4. 这里的人有内在的动力追求卓越。	109.1	11.2
5. 我所做的工作至关重要	95.1	15.0
6. 我能得到有效的反馈。	96.2	15.8
7. 这个组织的人说到做到。	106.1	11.6
8. 我能够向他人阐述我们组织的目标。	101.6	14.2
9. 我能够发现做我工作的更好方法。	100.3	15.1
10. 这个组织的人履行承诺。	102.1	13.9
11. 我们已为转型做好准备。	104.4	13.8
12. 我们的组织具有强大的领导力。	98.8	14.2
13. 我的领导关心我。	102.3	13.4
14. 这个组织的人理解我们组织的目的。	101.3	14.0
15. 即使变革影响我的工作 我也欢迎变革。	105.7	11.6
16. 工作部门之间有效地合作。	98.5	14.6
17. 我所做的工作很激励人。	92.2	15.4
18. 我能够依赖一起工作的人。	101.2	12.8
19. 与我共事的人展现创意。	110.2	11.6



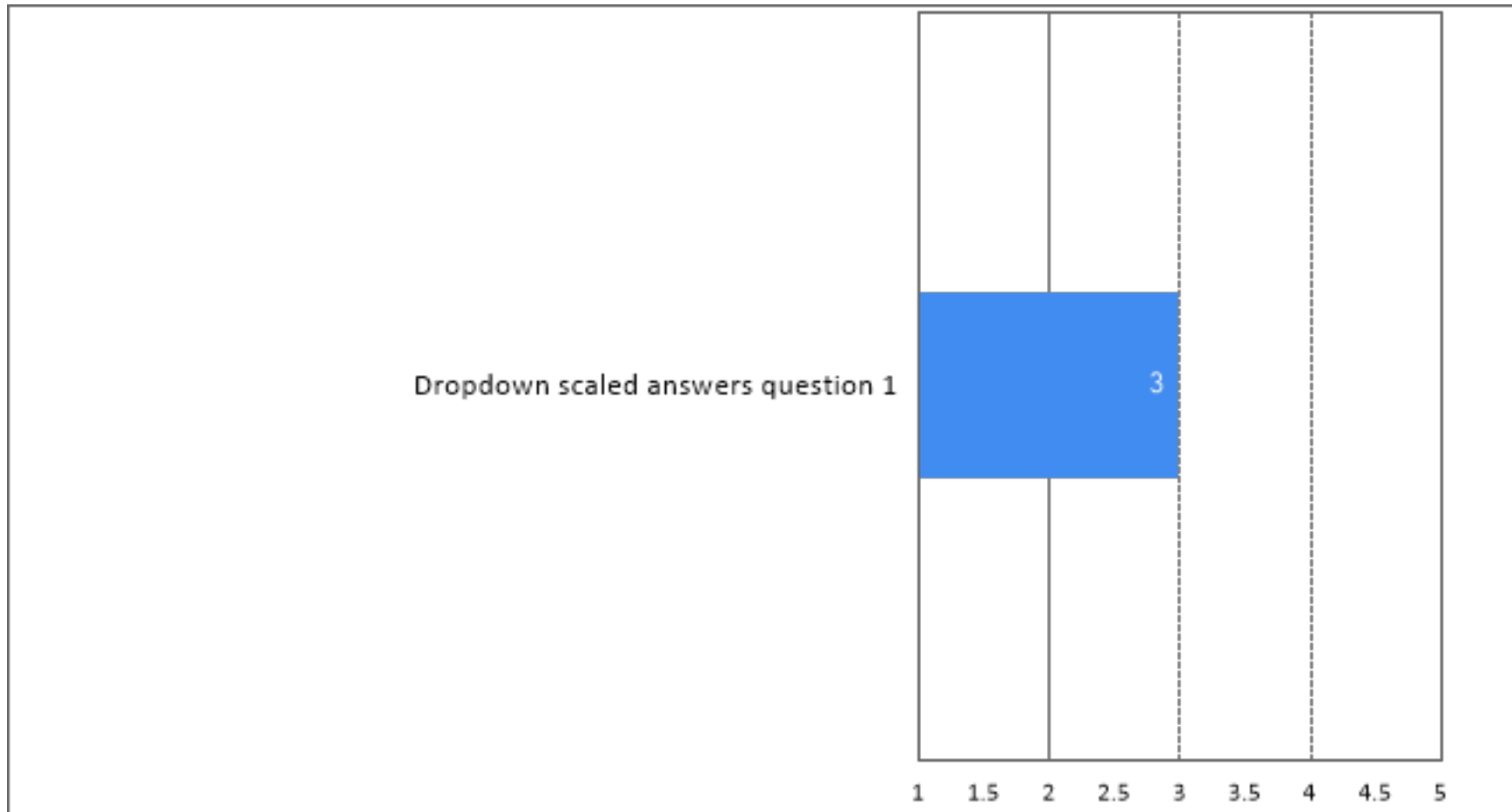
## 单项反馈（第2页）

项目	均值	标准差
20. 这个组织的领导是真诚的。	100.2	14.2
21. 我喜欢我们组织的发展方向。	103.1	13.1
22. 我轻松应对工作上的变化。	104.7	12.2
23. 我的团队成员关心我。	104.8	13.0
24. 与我共事的人展现主动性。	105.0	12.1
25. 我们作为团队协作顺畅。	100.8	14.3
26. 我们组织的使命对于社会是重要的。	96.7	14.9
27. 我将受益于组织的变革。	101.2	12.9
28. 这个组织信守承诺。	99.5	13.1
29. 我将在这里至少再工作一年。	96.9	14.4
30. 大多数时候 我喜欢来这里上班。	96.2	15.6
31. 客户 顾客满意我们提供的服务。	101.7	13.0
32. 经常有人告诉我 我比期望中的更加出色。	105.3	10.8
33. 我们有效利用时间。	94.7	15.7
34. 这个组织的人关心我们的客户 顾客。	99.2	12.3
35. 我们提前做长期计划。	95.7	14.4
36. 我们正朝着可持续的成功前进。	96.4	14.3
37. 我们在有限的时间内取得好的成果。	105.0	12.2
38. 这个组织的人善于交付成果。	105.6	11.7



## 定制项

本次调研问卷增加了以下定制项





## 结束语

活力特征模型中氛围的五大驱动因素是非常有力量的。研究和经验表明，这些领域对组织效能产生显著差异，对个人在组织内的体验也是如此。

当下的得分并非一成不变。虽然改变整个组织的氛围令人畏惧，但可用的工具其实很简单。

请不要忘记您的优势。经常接受负面反馈之时，领导者会聚焦在批评意见或低分项。然而，聚焦优势通常会更快产生更多成效。在调研反馈中揭示的一个组织优势是什么？您将如何利用这一优势？

感谢您对组织活力特征的关注，以及对创造一个让人们活出最佳、做出最佳的工作场所的承诺。

-六秒钟情商网络团队

## 活力特征工具包

**LVS  
Self**

领导者活力特征：领导力效能的洞察，个人绩效关键要素的自我评估。

**LVS**

领导者活力特征：通过比较个人认知和他人反馈，明确领导力改善机会和障碍。

**TVS**

团队活力特征：发现最佳团队表现的机遇和障碍。

**OVS**

组织活力特征：衡量整个企业组织氛围的关键指标。

活力特征工具包由六秒钟情商机构出品。

六秒钟情商机构提供相关咨询、培训、教育及工具，在全球范围的组织、学校、家庭和社区内，支持人们创造积极改变。

[www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)