

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:

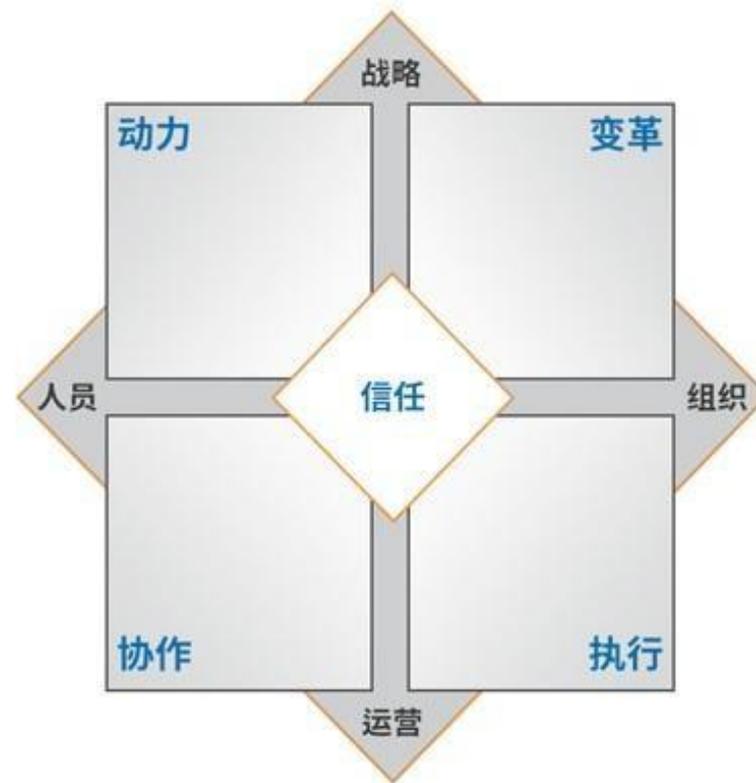
Question 1

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”

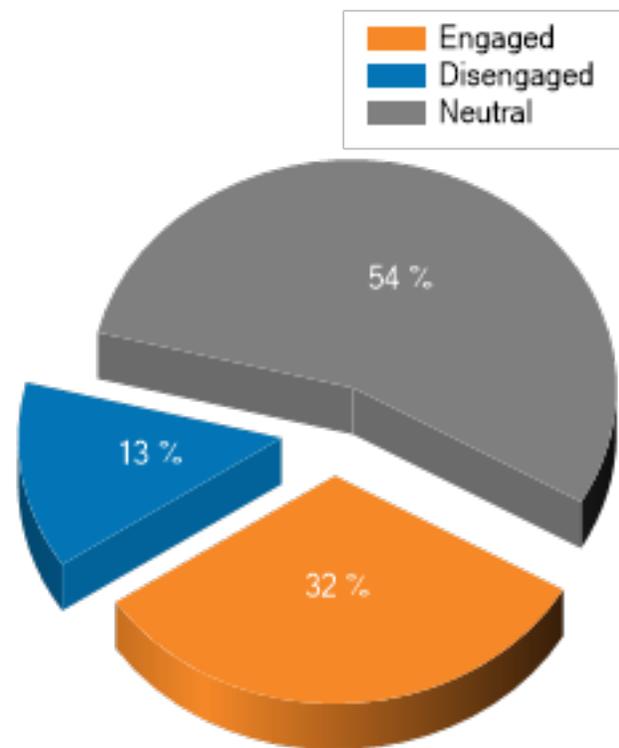
—高的“敬业度”得分代表着一个重要的组织优势。盖洛普调查显示，世界级组织具有不同的比例结构：67%敬业，26%中等，仅7%左右为不敬业

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） | | |

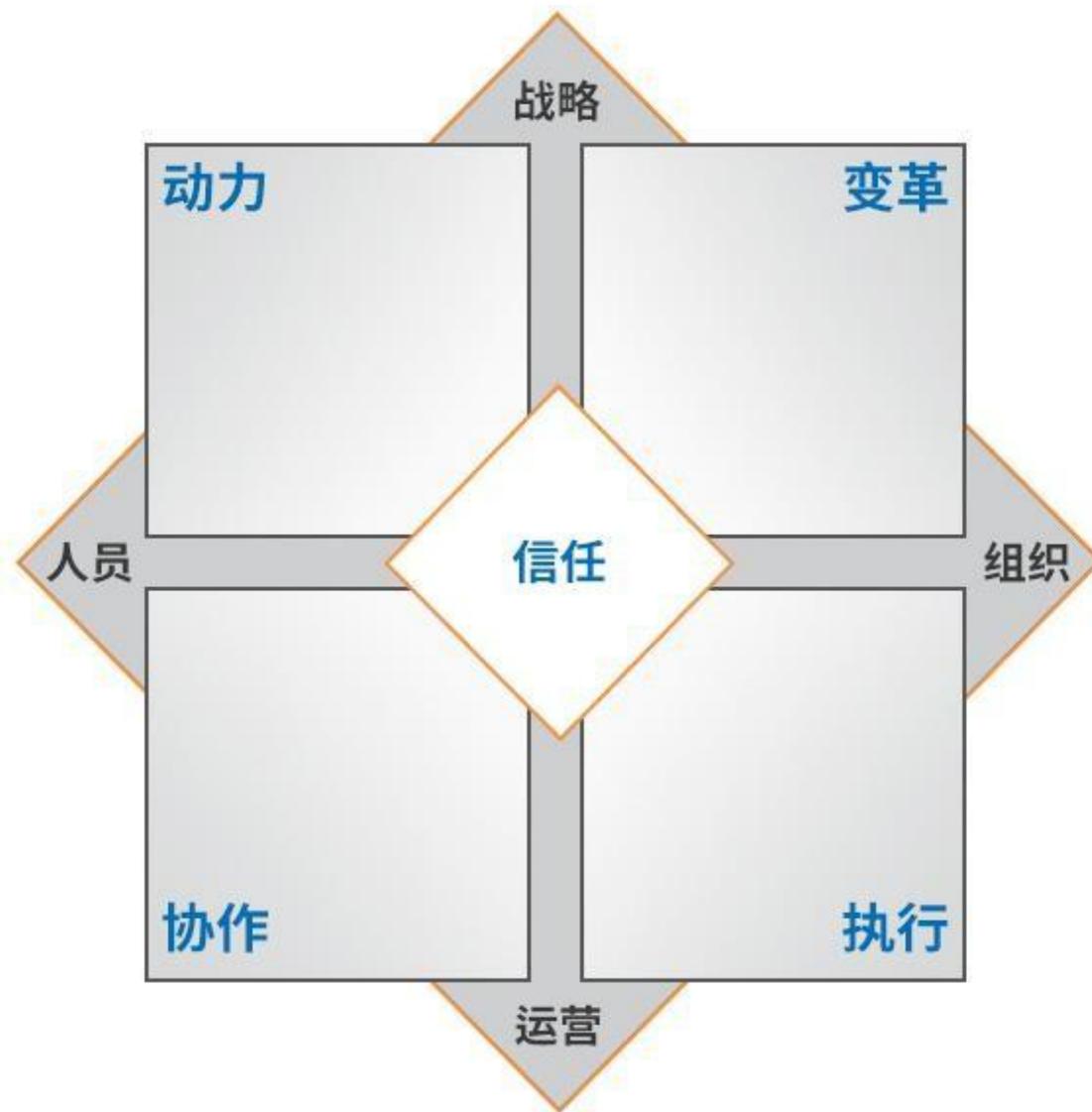


活力特征模型

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）。



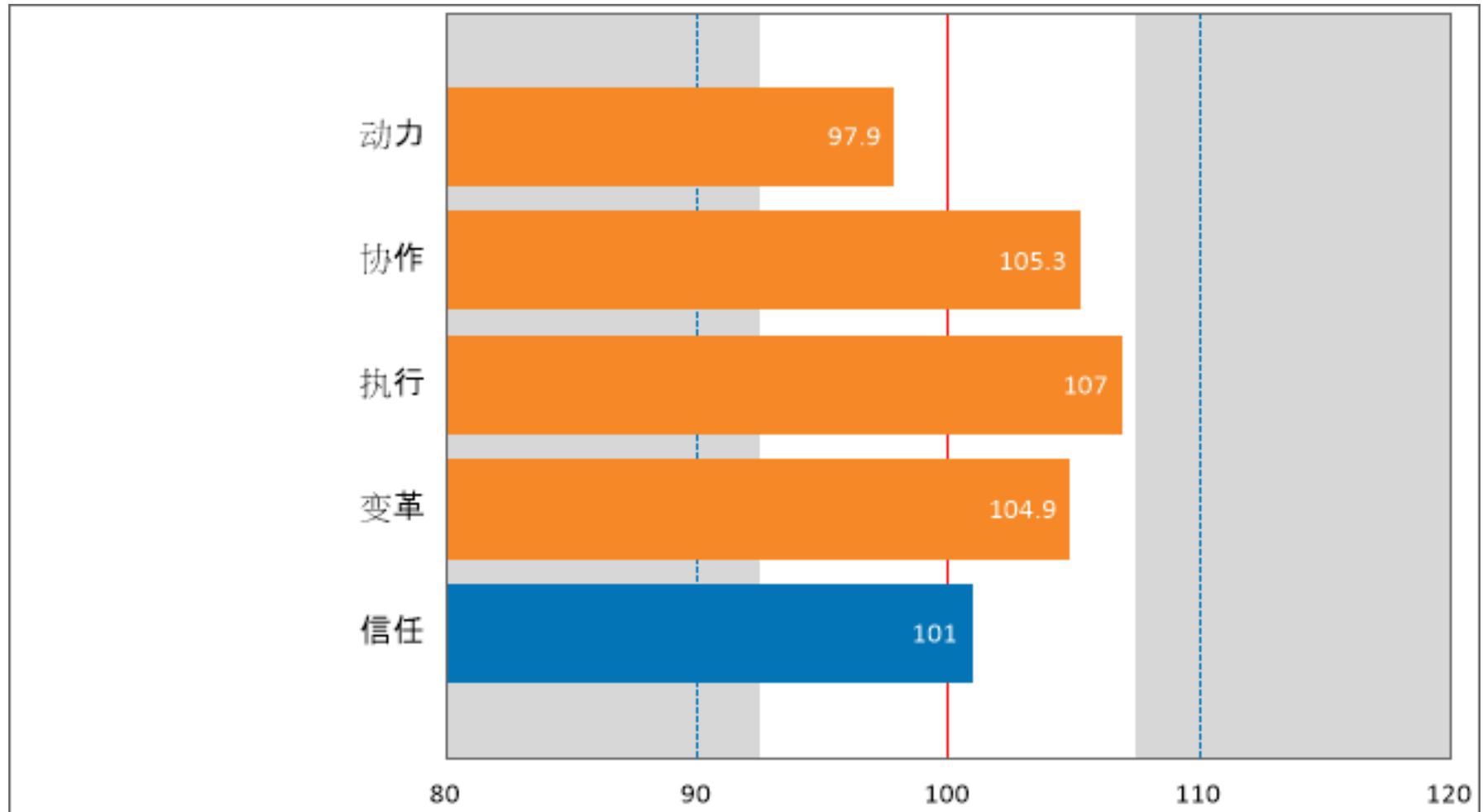
活力特征因素

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：

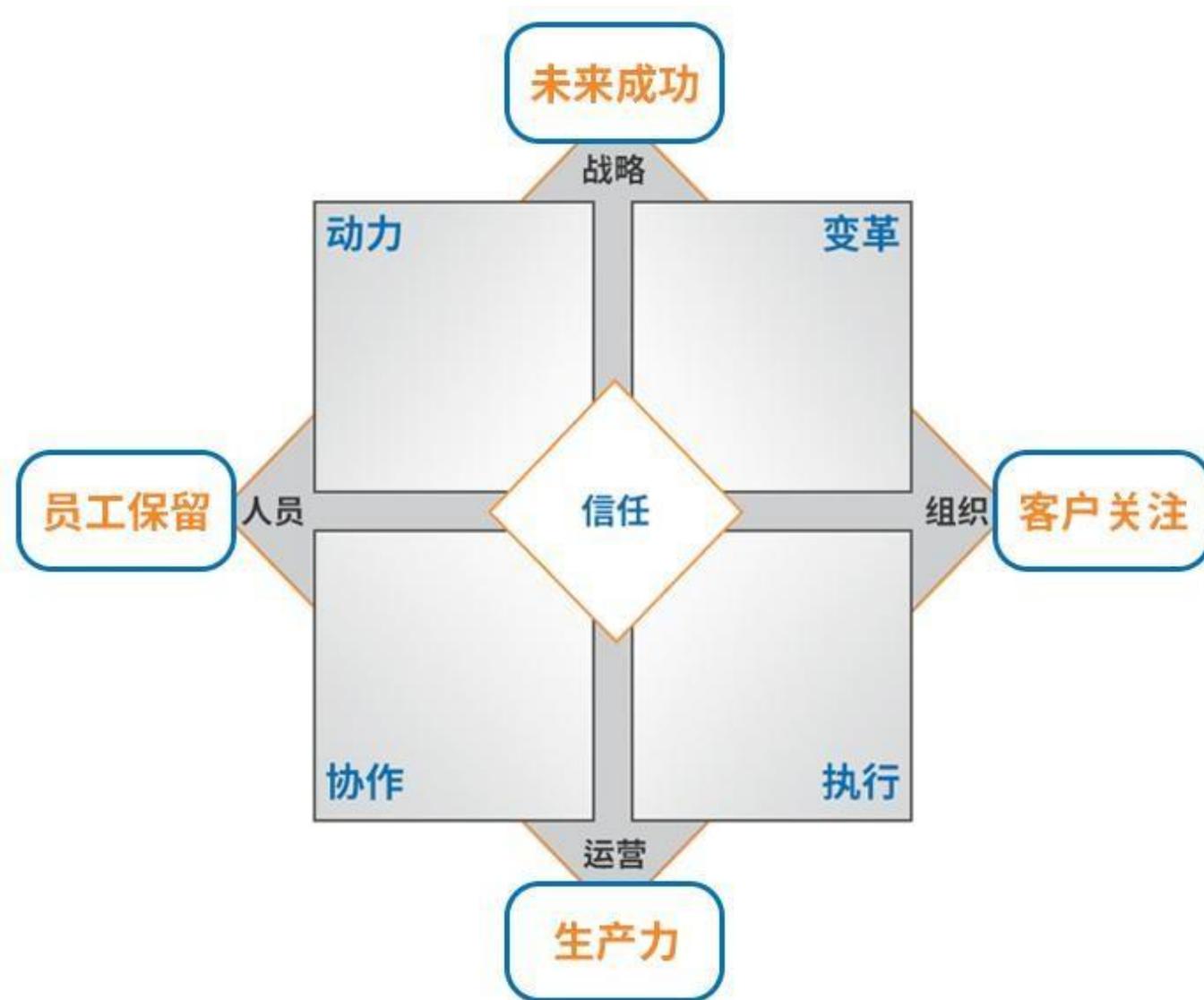
| 成果 | 定义 |
|------|----------------------------|
| 员工保留 | 员工留在组织中的承诺度有多高？ |
| 生产力 | 员工是否高效完成手头的事务和重要的工作？ |
| 客户关注 | 人们是否感受到一种真心关爱客户的承诺，以创造客户忠诚 |
| 未来成功 | 组织是否朝着可持续地、创造价值的方向发展？ |

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。

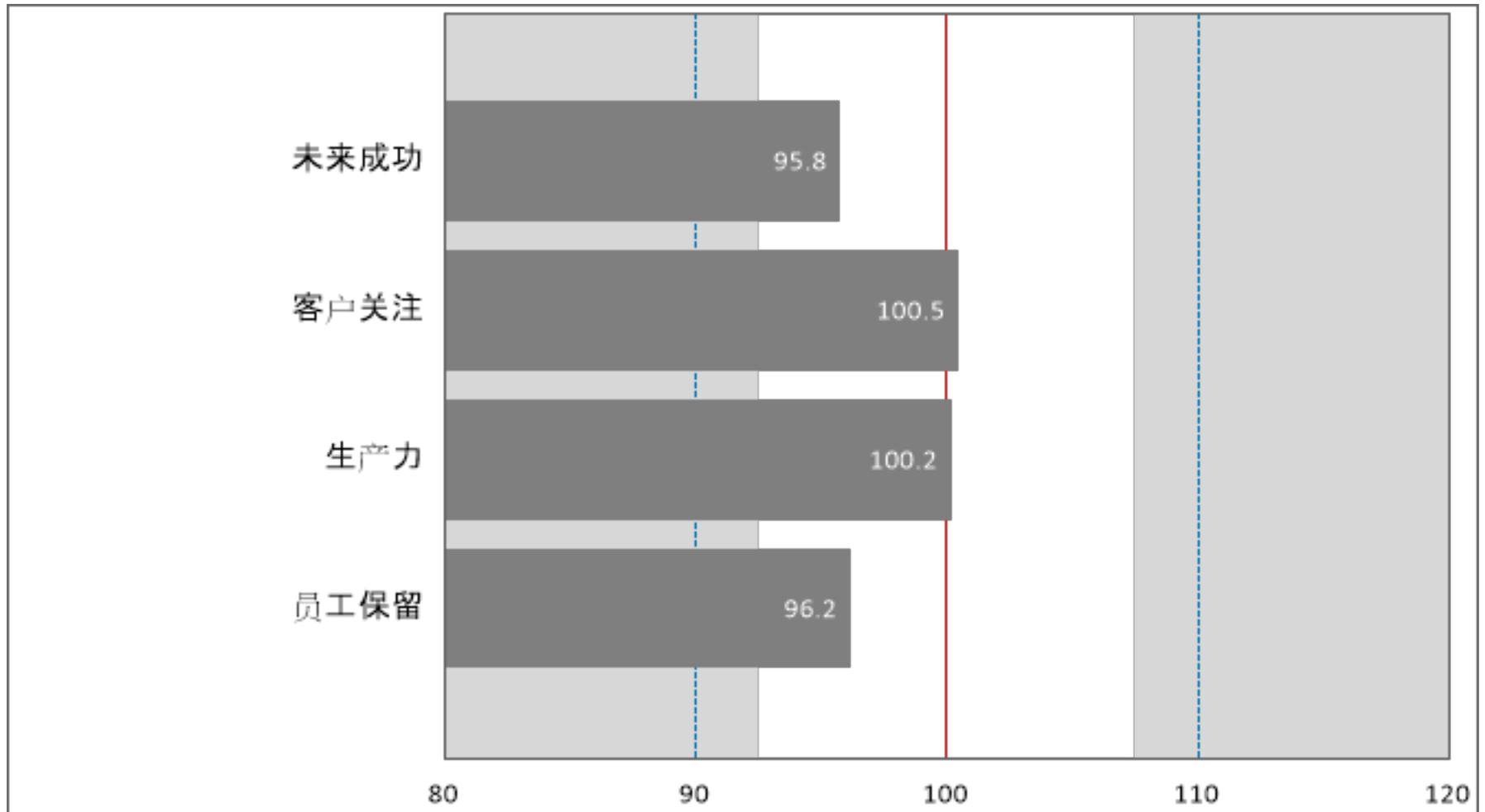
组织成果模型

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

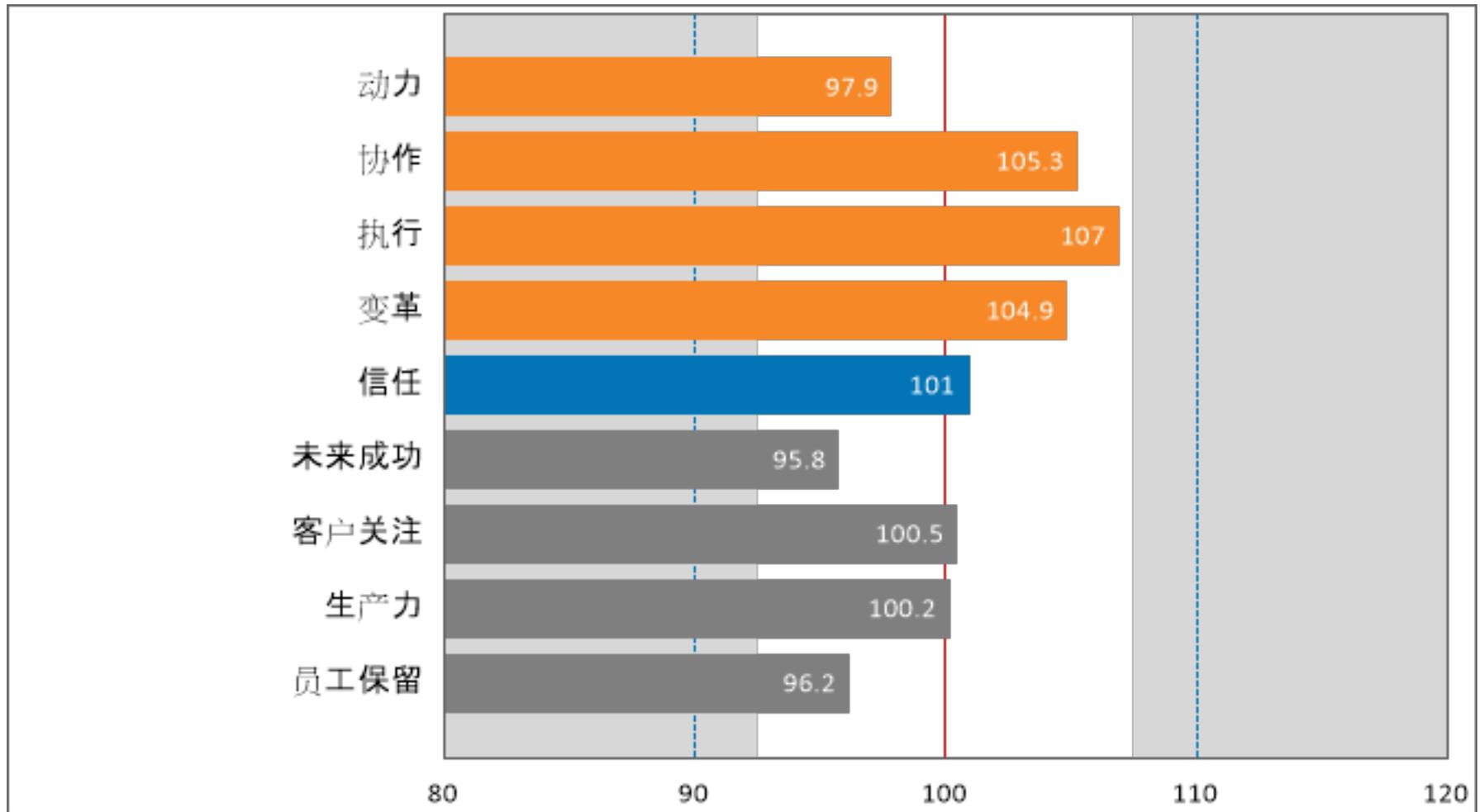
下表显示了上页图的数据得分情况。最后一栏“标准差”衡量的是得分的一致性，分数越低表示得到的反馈越一致。

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 |

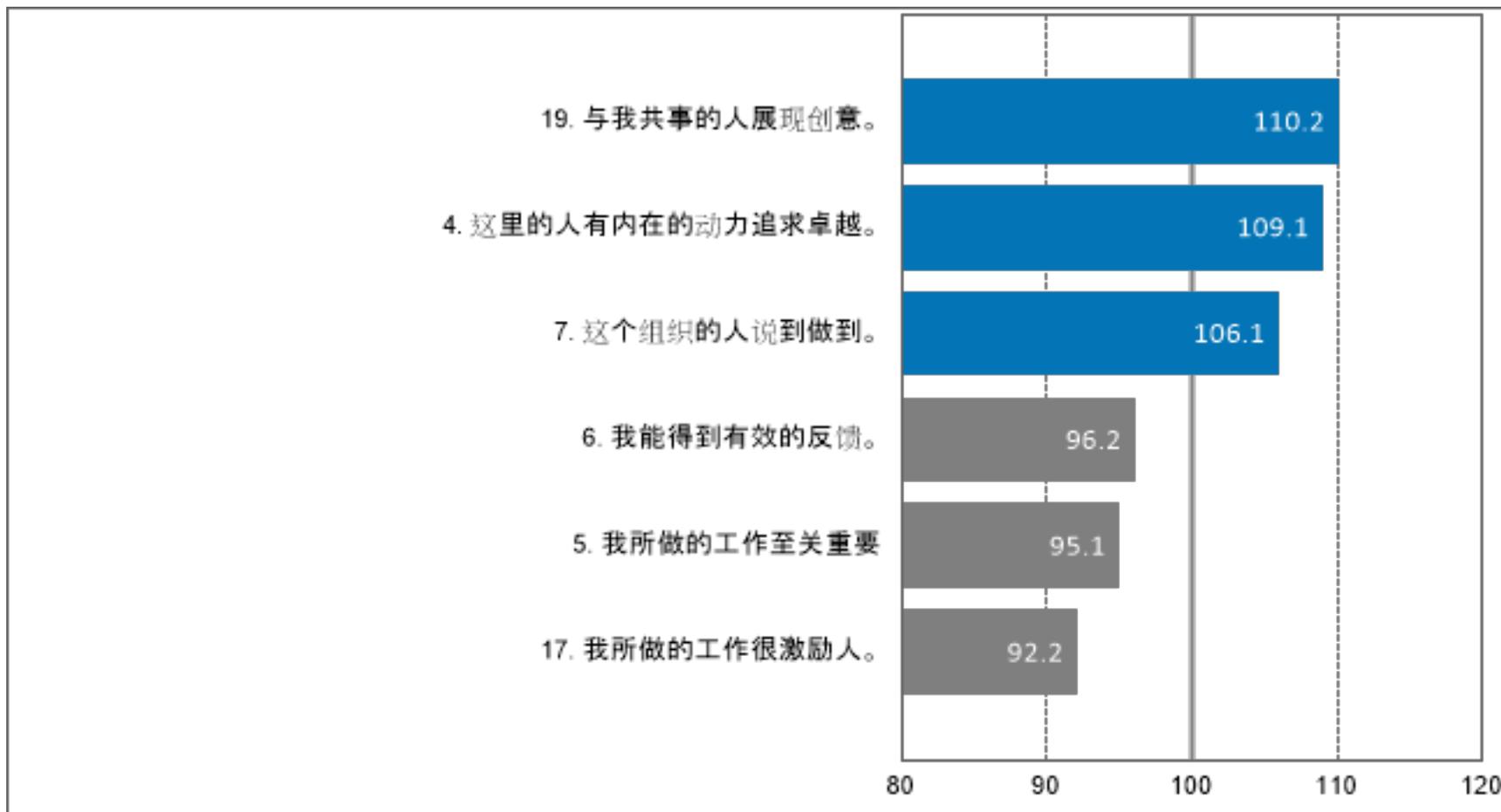
合并的快照

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？

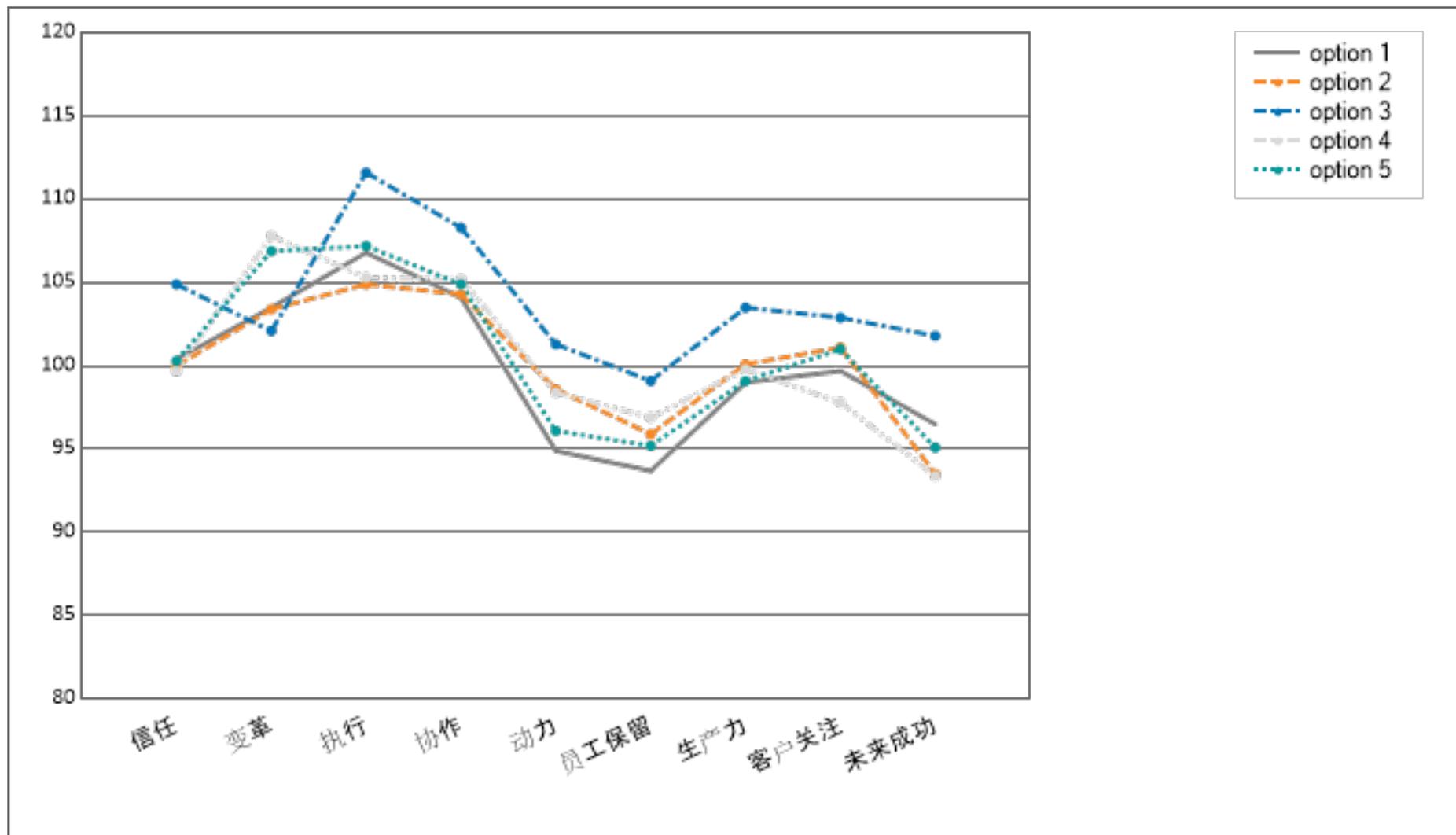
对比分析

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。

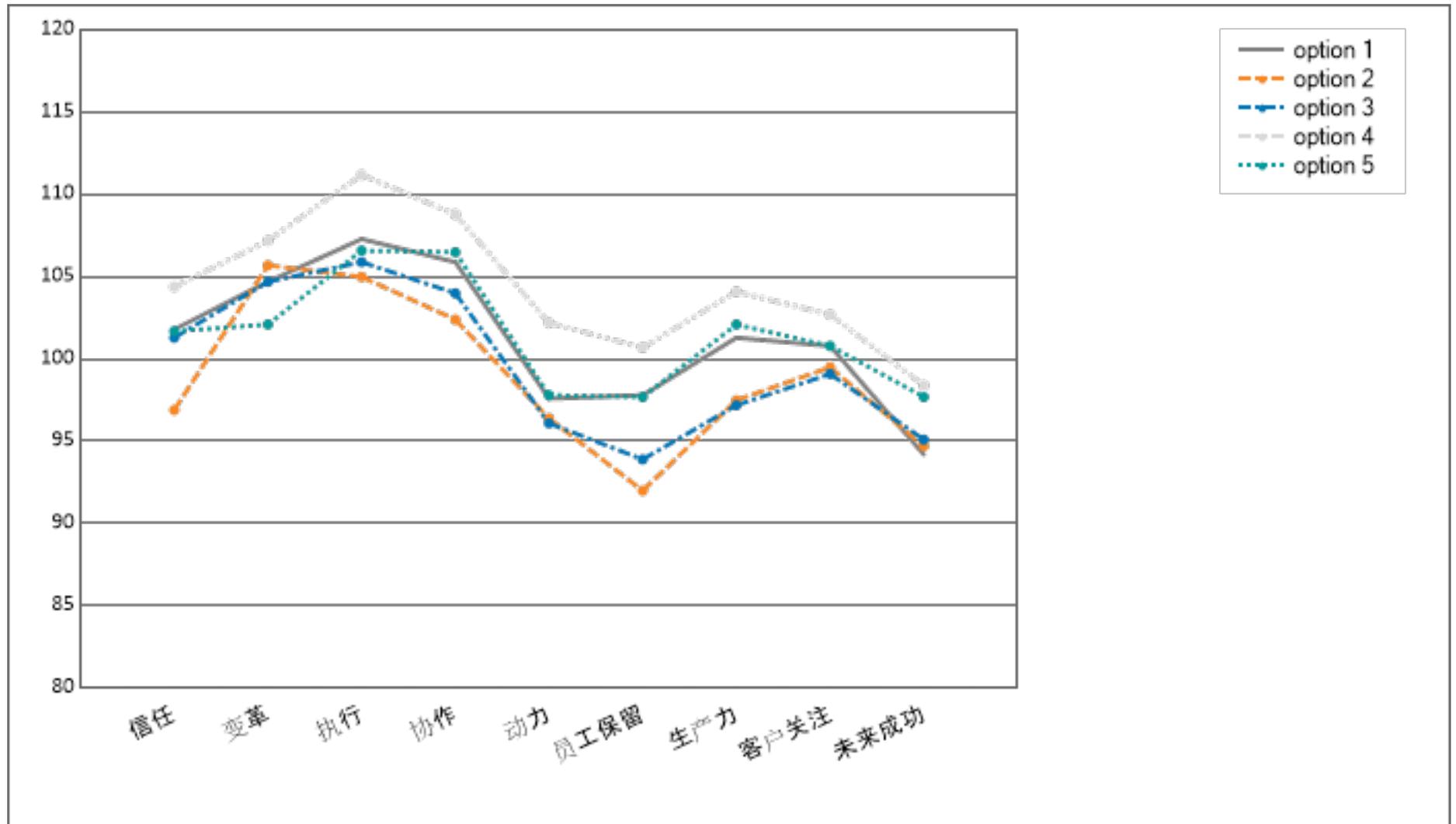
下列图表显示不同人群的调研反馈。出于视觉简洁性的考虑，以线形图的形式展示出来。

- 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。

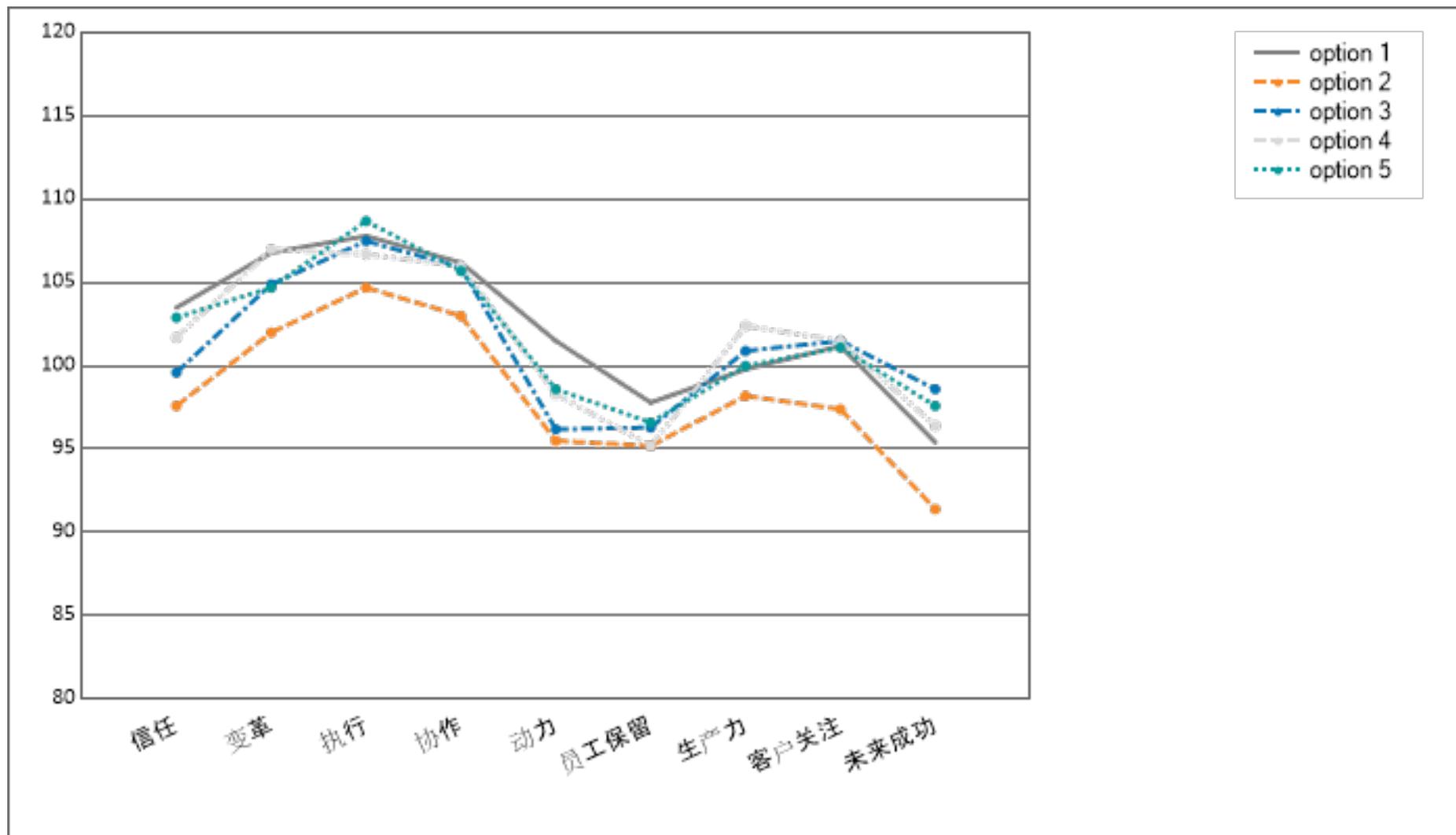
OVS By Question 1



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 |



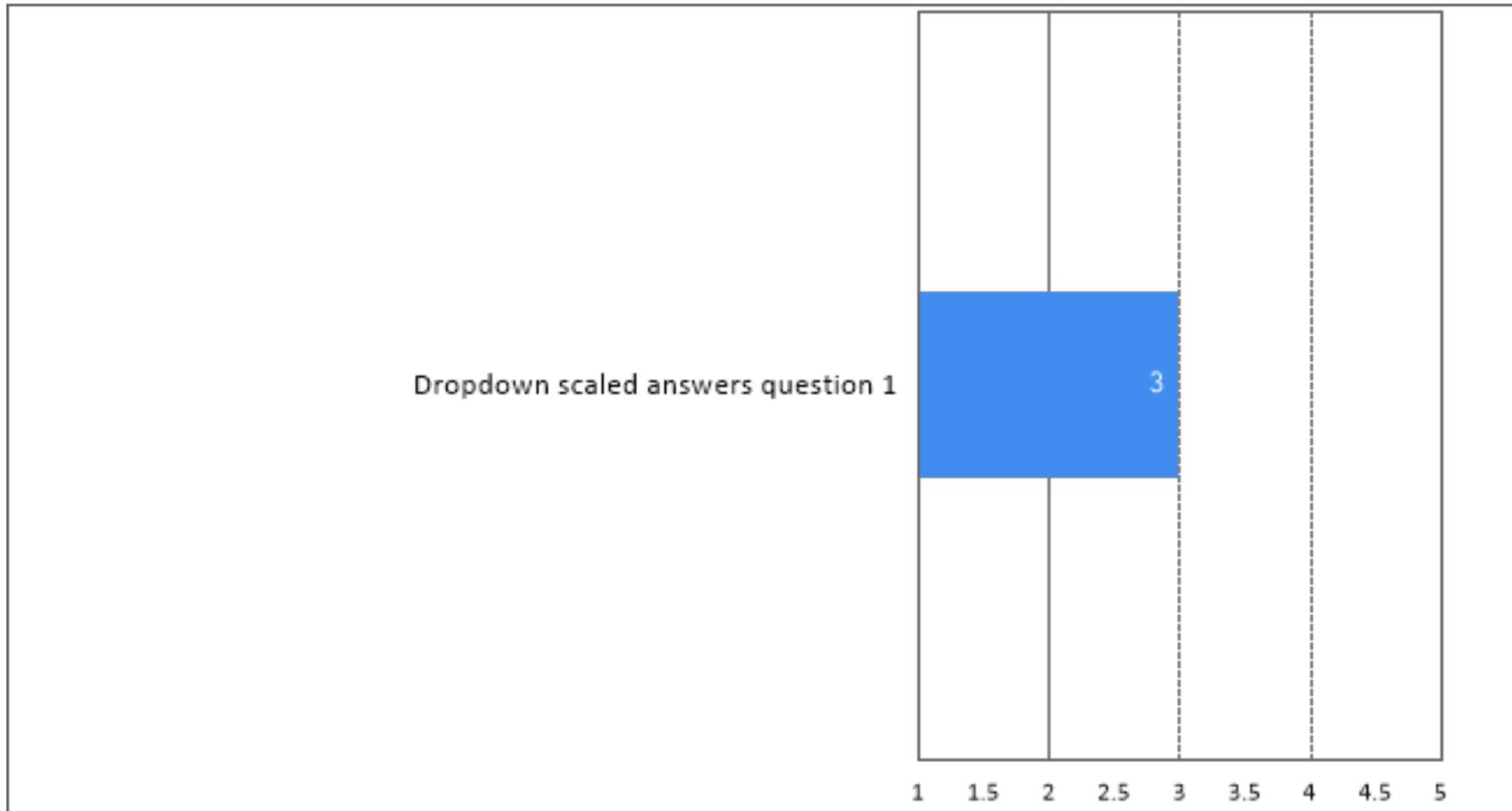
单项反馈（第2页）

| 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的差异，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