

# 无忧信息快报

热点关注 2012年12月刊

Web: <http://research.51job.com>

## 打造企业内部信任力



信任力作为影响企业健康的软性指标之一，是关乎企业兴衰的重要因素。企业内部良好的信任机制的主要作用有：（1）激发员工的工作热情与创造力，提高工作效率；（2）增强员工的忠诚度与归属感，一定程度上降低管理成本；（3）有效维护企业的凝聚力，增强企业抵抗风险的能力，从而进一步提高企业的竞争力。前程无忧人力资源调研中心认为，企业可主要从四个方面来打造内部信任力，如下图所示：



### 1、文化融合、求同存异

员工对企业的文化与价值观的认同，有助于形成员工与企业、员工与员工之间的信任感。由于企业员工在文化教育、生活、工作背景等方面均有所差异，企业可通过积极的内部培训，或有针对性的开展一些集体活动，来促进全体员工达成对企业文化的共识。同时，企业还要尊重员工个人的特征与价值目标等，从而有效的促进团队成员之间的优势互补、协同增效。

### 2、制度规范、执行有力

完善规范的制度是维护企业内部公平，平衡内部利益分配，提升员工对企业信任度的关键。首先，要制定一套适合企业发展的规范化的制度，明确规定各部门的划分、职能分工、岗位工作说明，以及各项工作与流程等，并及时根据企业内外部环境的变化进行制度修正。其次，要提高各项制度的执行力度，同时加强监管，使制度的执行能够做到真正做到公正、透明。

### 3、合理授权、职责分明

企业可从以下两方面着手，通过合理的授权，打造内部信任力：

第一、明确授权的人员与范围。根据特定的岗位性质或工作任务，授权于真正符合岗位要求并值得信任的人员，并明确规定其职权范围，从而给予员工充分发挥自己工作能力的平台，不断提高员工的积极性与责任感。

第二、保持适当的指导与监管。授权后，企业还需与被授权者保持一定的沟通与协调，可采用例会、书面汇报、管理者述职、问责机制等方式来进行指导与监管，以避免因滥用职权或推卸责任等现象而导致的内部信任危机。

### 4、信息共享、有效沟通

企业内部有效的信息共享与沟通有利于员工对企业战略目标与业务情况的认知，有利于员工之间的相互了解、交流，从而进一步提升企业内部信任力。对此，企业一方面要建立并不断完善内部沟通与信息共享的渠道，从而使沟通更顺畅、更充分；另一方面，要鼓励员工创新，并提出合理化建议，对员工的建议与意见要及时的进行反馈，避免沟通流于形式。

在实际管理工作中，影响企业内部信任力的既有制度方面的因素，亦有情感方面的因素。只有在实际工作中多管齐下，才能真正营造高信任的氛围，推动整个企业健康有序的发展。

#### 关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业提供涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

如需了解更多调研报告，请拨打：**021-61601888-8855**；或登录我们的网站：<http://research.51job.com>

版权归前锦网络信息技术(上海)有限公司所有 严禁翻印

# 无忧信息快报

热点关注 2012年12月刊  
Web: <http://research.51job.com>



## 2013

# 离职与调薪调研报告

### 12月最新发布!



### 报告特色

把握人才流动状况 洞悉行业调薪趋势  
企业年终盘点的权威指导

更多详情, 请登录网: <http://research.51job.com/>

- 《2013离职与调薪调研报告》 ¥ 4,980
- 《2013离职与调薪制造业报告》 ¥ 4,980
- 《2013离职与调薪房地产行业报告》 ¥ 4,980
- 《2013离职与调薪消费品行业报告》 ¥ 4,980
- 《2013离职与调薪高科技行业报告》 ¥ 4,980