αi 优质职场 CIIC 中智咨询 · 调研中心

2017年 “αi优质职场”

市场调查报告

此资料版权归中智人力资源管理有限公司所有，未经许可不得擅自传阅、引用或复制。

All Copyrights Reserved © 2017 CIIC

什么是αi优质职场？

何谓“优质职场”？

以人为本，注重用价值观引领员工，不断关注员工所需与职业发展，在情感上能够得到员工的认可和满意，在行动上能够收获员工的高效和敬业，不仅如此，对外为社会/社区带来持续的正向反馈，可以不断吸引市场上的优秀人才。

英雄不问
出身

我们不问
规模

只要你足够
有温度

- ✓ 公司福利很好
- ✓ 对员工很走心
- ✓ 工作环境很有爱
- ✓ 团队很有凝聚力
- ✓ 每天都能感受到成长
- ✓ 公益活动很给力

关爱的企业+正能量的员工=有温度的“优质职场”

解读“αi优质职场”

价值共创

企业注重用先进的理念和价值取向追求影响员工，通过企业社会责任、企业文化的开展来带领员工共同参与对社会、社区、社群积极回馈，产生有价值的贡献。

成长共赢

企业提供发挥每位员工所长的职业规划和发展机制，提供员工公正、公平、广阔的职业发展空间。员工能够主动积极参与并有显著进步。

特权共享

企业提供出色的员工服务/福利。包括工作环境、节日福利、员工健康、生活服务等方面，能体现资源稀缺性、独特性。员工因此能获得专属感。

品质共审

企业对员工服务供应商有系统性的甄选机制，能够确保所有服务和产品，都是用心挑选、质量上乘、品质可靠的，并有完善的售后服务管理体系，保证员工满意度。

解读“αi优质职场”

01 企业对社会/社区的可持续的正向

02 以人为本，注重员工职场感受和职业发展

03 在同范围内比较，对外部人才具备吸引力

04 内部员工对雇主表示认可和满意

αi优质职场的天然属性

项目合作

第一财经、关爱通与中智咨询·调研中心携手展开第二届“优质职场”的发现与评选活动，基于组织与员工两个角度，将分别展开企业代表与组织中的雇员代表填写在线评估问卷，主观评价与客观佐证两个角度的评估共同影响“优质职场”的评选结果。

- 企业代表填写即为企业自评问卷，通过“价值共创”、“成长共赢”、“特权共享”与“品质共审”四个方面的线上评估，分别反映企业在社会责任、企业文化建设、员工职业发展、培训教育、工作生活平衡与创新福利以及福利供应商管理等方面的基础情况。
- 在员工的角度，员工满意度高、敬业度高、忠诚度高的“三高”职场才是真正的优质职场。仅仅组织自己说了还不算，还需要通过员工给予评判和佐证。本次员工端调研将从员工满意度、敬业度和忠诚度三个方面调研员工心声，从而为HR管理者发现企业隐性管理问题提供线索与专业诊断建议。

评选标准建立

αi优质职场评选标准
（4大类16个因素）

价值共创

将从企业社会责任、企业文化和价值观、组织流程架构等层面进行调研，包含企业社会责任参与、企业文化、价值认同、团队氛围、敬业度5个因素

成长共赢

将从员工发展与留用层面进行调研，包含员工培训、职业发展、职场沟通、认可和激励4个因素

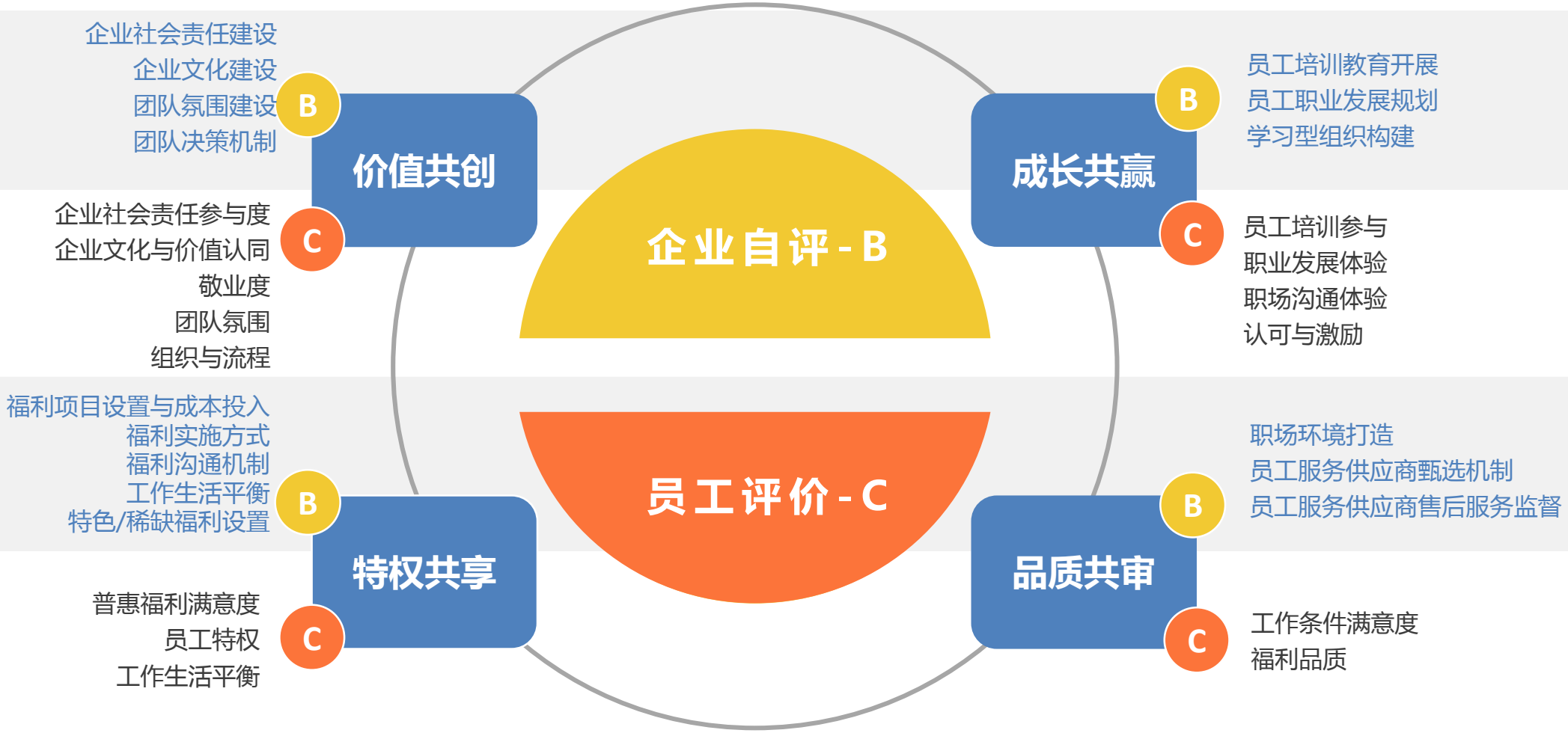
特权共享

将从员工薪酬激励与福利角度进行调研，包含薪酬、基础福利、员工特权、工作生活平衡4个因素

品质共审

将从工作条件、福利自主权、员工服务感知度3个因素来考核

评选标准模型


企业社会责任建设
企业文化建设
团队氛围建设
团队决策机制
B
价值共创
企业社会责任参与度
企业文化与价值认同
敬业度
团队氛围
组织与流程
C
成长共赢
B
员工培训教育开展
员工职业发展规划
学习型组织构建
C
员工培训参与
职业发展体验
职场沟通体验
认可与激励
企业自评-B
员工评价-C
福利项目设置与成本投入
福利实施方式
福利沟通机制
工作生活平衡
特色/稀缺福利设置
B
特权共享
普惠福利满意度
员工特权
工作生活平衡
C
品质共审
B
职场环境打造
员工服务供应商甄选机制
员工服务供应商售后服务监督
C
工作条件满意度
福利品质

2017年优质职场市场调查报告结构

本次市场调查报告分为六大部分：
第一部分优质职场洞察发现;
第二部分为2017年优质职场市场调查概览，包含整体指数图示，不同行业、不同资本属性等企业的指数一览；
第三部分为价值共创指数及分析；
第四部分为成长共赢指数及分析；
第五部分为特权共享指数及分析；
第六部分为品质共审指数及分析。

优质职场评选流程

截至2017年9月30日，第一财经、中智关爱通和中智咨询·调研中心从企业端和个人端进行了为期4个月的调研，从全国收集513家企业数据，万余名员工数据,对所有数据秉持严谨地筛查、整理标准，并进行了全面、细致的调研分析，结合第一财经和关爱通对15家优质企业访谈案例材料，最终形成此报告。

Part A 513家
企业自评调查

↓

Part B 10000+份
员工心声调查

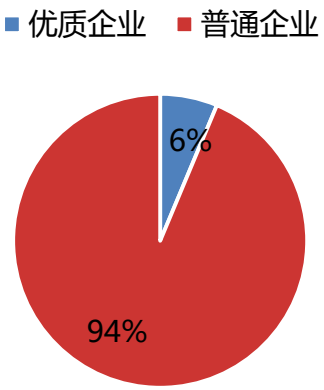
↓

Part C 15家
有效案例材料

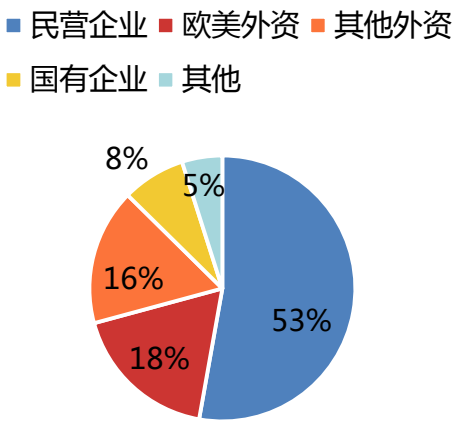
样本说明

本次优质职场市场调研共回收企业样本513家，其中有效样本为428家。
将评选入围企业作为优质企业样本，其他企业计入普通企业样本，以此做对比分析。

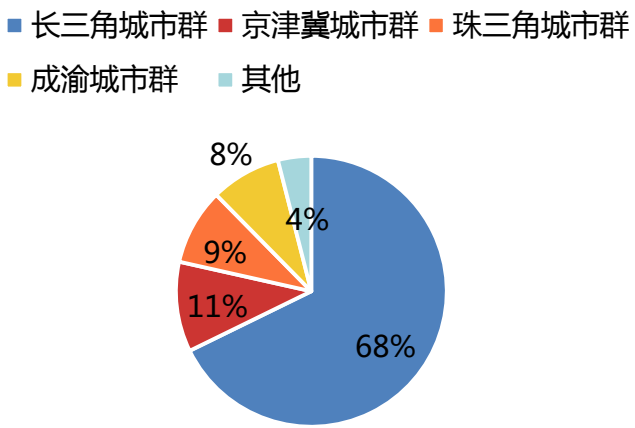
优质企业VS普通企业



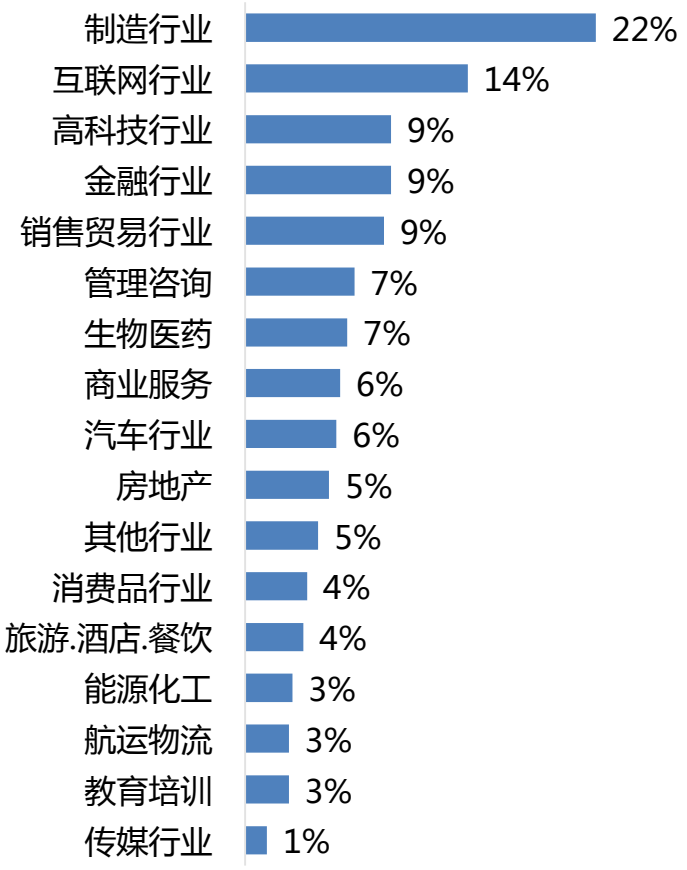
资本属性



不同城市群企业



行业分布



报告对比维度

整体

01

优质企业VS普通企业 02

03 四大城市群企业

不同资本属性企业 04

05 不同行业企业

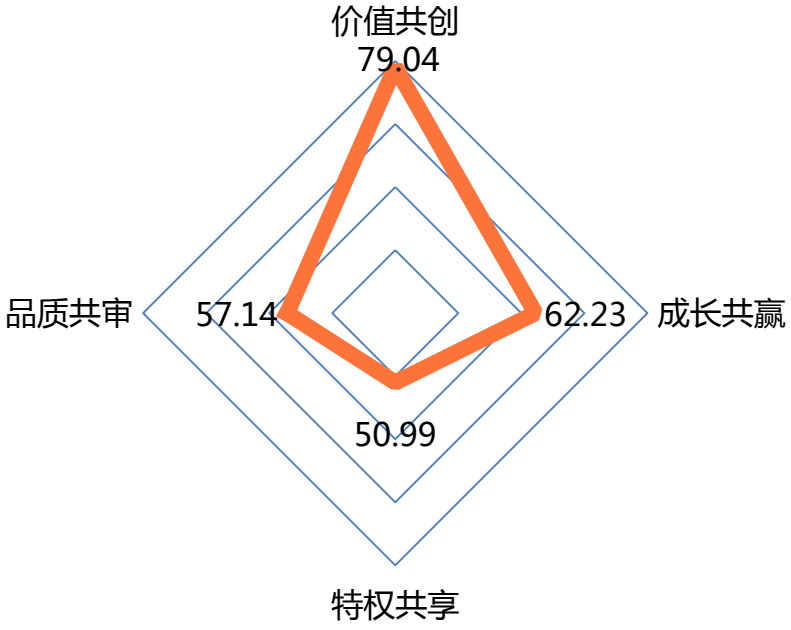
洞察发现-整体优质职场指数

我们认为，评价一个企业提供的职场是否优质，需要从“价值共创”、“成长共赢”、“特权共享”、“品质共审”等四大维度来建立评价指数体系。

整体优质职场指数为59.11，“特权共享”上还有较大提升空间

从整体上看，整体优质职场指数为59.11，价值共创指数明显优于其他维度，为79.04，特权共享指数较低为50.99，说明企业整体还需在员工福利，生活与工作平衡的管理上下功夫，成长共赢指数、品质共审指数分别为57.14和62.23。

优质职场整体指数



优质企业 VS 普通企业

优质企业优质职场指数78.08
普通企业优质职场指数57.84

1

在价值共创方面优质企业指数为94.15，普通企业仅为77.15，优质企业将员工健康与安全、发展公益慈善事业放在了第一优先级上，并且70%的优质企业已有成熟完善的员工内部创新管理机制，普通企业在此项上有近一半比例的差距。普通企业更多的集中在正在尝试员工内部创新/创业的管理探索上，有7%的企业目前还没有任何愿意改善相关创新机制的意向。

2

在成长共赢维度，优质企业的指数为77.52，普通企业的指数为55.45。在对员工培训的设置上，70%的优质企业对每位员工都有培训计划，而普通企业中仅有不到五成的企业会对每位员工有培训计划。在相应的培训内容上，可以看出普通企业进阶成优质企业需要在商业能力和员工个人职业兴趣上面更努力。

3

优质企业在特权共享上的指数为66.63，普通企业的特权共享指数为47.94，普通企业人均补充福利费用大多集中在5000元以内（年/人），而33%优质企业的人均补充福利超过10000元/年/人。

4

优质企业在品质共审上指数为79.63，普通企业在品质共审上指数为51.37，指数相差近30。

1

普通企业若想向优质企业发展，首先在员工培训和职业发展规划上加强改善，可以从员工层、管理层出发，设置具有特色的员工培训发展项目，例如对一般员工可以开展基础技能培训、新员工导师制度、开通线上学习平台等，有利于员工提高效率，提高企业整体素质。针对管理层，在有条件的情况下，可以增加派出人员交流，到标杆/先进企业学习，或是近年来与高校合作企业大学的模式，提升管理人员的竞争意识和学习氛围，帮助知识更新迭代。

2

其次还要增加福利项目建设和实施，多吸纳个性化福利项目，如弹性工作制、弹性福利等，然后加强职场环境的打造，关注员工服务供应商满意度。

改进丨建议

四大城市群企业

珠三角和成渝城市群优质职场指数高于其他城市群企业，指数为60.87、60.68。

1

成渝城市群在价值共创上的指数最高，分析发现成渝地区的企业鼓励组织员工全员参与社会责任活动占到五成，远高于京津冀城市群（30%）。对企业内部，成渝城市群企业在鼓励员工内部创新创业的管理导向上较开明，92%的企业表示有创新机制，另外发现京津冀城市群企业已有成熟内部创新机制的企业占比最多。

2

京津冀城市群企业相对其他城市群企业来说，在成长共赢方面的指数相差较多，仅43%的京津冀城市群企业的培训计划会覆盖到每位员工，并且在对于专项人才培养计划上面，20%的京津冀城市群企业表示未曾设置。

3

珠三角城市群企业对于员工满意度的结果较重视，实施员工评价的企业较多，一定程度上可以表现出珠三角企业管理上思维较活跃，对员工满意度/评价/体验这类的较新型管理方式接纳度较高。相对应，珠三角城市群的品质共审指数最高。

4

特权共享维度中，珠三角城市群表现较明显，指数高于其他城市群。珠三角城市群企业在绝大多数福利项目上都大于整体的提供企业比例，尤其在补充住房福利、即时激励福利项目上，与整体的差额较大，说明珠三角城市群企业的福利管理普及度和多元性在整体水平之上。

1

京津冀城市群企业可以多尝试建立员工培养发展类项目，并且要结合不同员工的需求，制定不同员工专项的人才培养机制，帮助员工更快的成长，以此推动企业的进步。

2

除珠三角城市群企业之外，其他城市群企业可以考虑多与员工沟通，关注员工满意度和敬业度，此两项结果成功解读有助于驱使员工内在动机、推动组织效益提升。

改进丨建议

不同资本属性企业

国有企业和欧美外资优质职场指数较高，分别为60.25、60.18。

1

国有企业在价值共创这一方面的指数远高于其他性质的企业，指数为83.5。从参与社会活动责任情况上看，88%的国有企业参与到了社会责任建设，全员参与的比例高达52%，从团队建设上来看，几乎所有的国有企业会有团队建设项目，其中70%的企业是由企业层面统一组织。

2

国有企业的指数（58.64）高于其他资本属性的企业成长共赢指数。大部分国有企业的员工培训制定方式是由管理层和人力资源部确定员工培训计划，64%的国有企业对于每位员工都有培训计划。民营企业的员工培训计划的制定没有特别主导的方式，总结下来看民营企业相较于其他资本属性企业会更多由员工提交培训需求或参考员工意见。

3

欧美外资在特权共享维度上的指数远高出国有企业。欧美外资指数为50.60，国有企业指数较低为47.10。欧美外资在提供福利项目时，82%的企业会针对全员提供；相较国有企业，更大比例的欧美外资企业会完全实行弹性福利。

4

欧美外资、民营企业和国有企业在品质共审指数上差异不太明显。

1

区分不同资本属性企业的分析可以很明显的看到，国有企业在统筹社会责任建设、团队氛围建设以及员工发展方面都有一定的高度，说明该类企业从全局出发，已经建立了一整套行之有效的方式，其他资本属性企业可以效仿，主导社会责任活动和员工发展建设，同时鼓励员工提出学习需求，积极回应培训办法，改善员工体验。

弹性福利可以为企业提高福利满意度、人工成本投资回报率，改善人才保留，提升雇主品牌，虽弹性福利实施存在一定的复杂性和难度，但是如国有企业可以考虑改变原有的福利管理模式和定位，结合企业规模、员工特点和喜好、福利投入进行弹性福利设计，弹性福利积分设计和平台建设，弹性福利供应商的选择和管理等等方式。

2

改进丨建议

不同行业企业

房地产行业优质职场指数领先，达65.46，航运物流和销售贸易行业在优质职场指数上不太理想。

1

消费品行业和房地产行业在价值共创方面指数偏高，生物医药和航运物流在价值共创方面的指数垫底。大部分房地产企业都会参与到社会责任活动以及鼓励企业内部创新，此外，95%的房地产行业企业在进行重大决策时，会重视或者采纳员工的意见，此种行为会让员工有参与感，并且实行的政策也会更贴近员工需求，体现企业的人性化价值观。

2

旅游.酒店.餐饮行业、金融行业、房地产行业和能源化工行业在成长共赢方面领先，指数均超60，这些行业企业几乎均会有员工培训计划，而销售贸易行业仅有68%的企业会有专门的人才培养项目，对员工的发展晋升透明上做到的企业占比也较，低于八成的销售贸易行业企业会公开晋升机会。

3

房地产行业在特权共享维度的指数（53.61）最高，高科技行业、消费品行业、金融行业、旅游.酒店.餐饮行业紧随其后；指数偏低的有教育培训和管理咨询行业。消费品、高科技和房地产行业在完全实行弹性福利的企业占比上有所体现，提供的占比高于其他行业企业。

4

房地产、消费品、高科技和旅游.酒店.餐饮行业就供应商提供的产品或服务进行员工满意度或者是员工评价调查上提供的企业占比较高，这些行业在特权共享维度上反映出的指数也靠前。

改进建议

鼓励员工参与社会责任其实是一种以较少成本来取得声誉、塑造品牌价值的有效办法，例如组织具有行业特色的帮扶活动，不仅对社会做出贡献，还能让员工感受到企业文化和企业关怀，提升员工的归属感和保留度。

CiiC

中智咨询·调研中心

欲了解企业敬业度更多详细内容，

欢迎垂询！

地址：上海衡山路922号建汇大厦3404（200030）
电话： 4008811878
传真：021-64475783
邮箱：ciicsurvey@ciichr.com

All Copyrights Reserved © 2017 CIIC