

# 2018年“ $\alpha$ 优质职场” 数字洞察报告

此资料版权归中智人力资源管理咨询有限公司所有，如需引用请注明来源。

# 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，持续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

- ✓ 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

我们不问  
规模

只要你足够  
有温度

**关爱的企业+正能量的员工=有温度的“优质职场”**

# 解读“ $\alpha$ i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



$\alpha$ i优质职场的天然属性

# 项目合作



中国中坚力量-中国职业菁英计划，是2014年由第一财经率先发起，面向中国职业、职场领域，针对中国职业菁英人群，审视中国职业价值观、精神状态、发展前景及职场环境，树立中国职业菁英榜样、职场楷模，推动社会、企业给予职场菁英更多关怀和实际帮助的大型公益项目。

其中，菁英计划倾情打造的αi优质职场评选也已进入第三个年头。再次由中智咨询人力资本数据中心智力支持，展开2018年度企业优质职场评选：

- ◆ 企业代表填写项目问卷并递交相关案例，评审团通过“价值共创”、“成长共赢”、“特权共享”与“品质共审”四个方面进行评估，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职场体验情况。
- ◆ 凡参与企业均有机会获得一份企业专属的中智咨询《αi优质职场轻体检报告》，有针对性地进一步帮助企业发现隐性管理问题并给出专业诊断建议。



# “ $\alpha$ i优质职场”的观察维度解析



## 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。



# 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

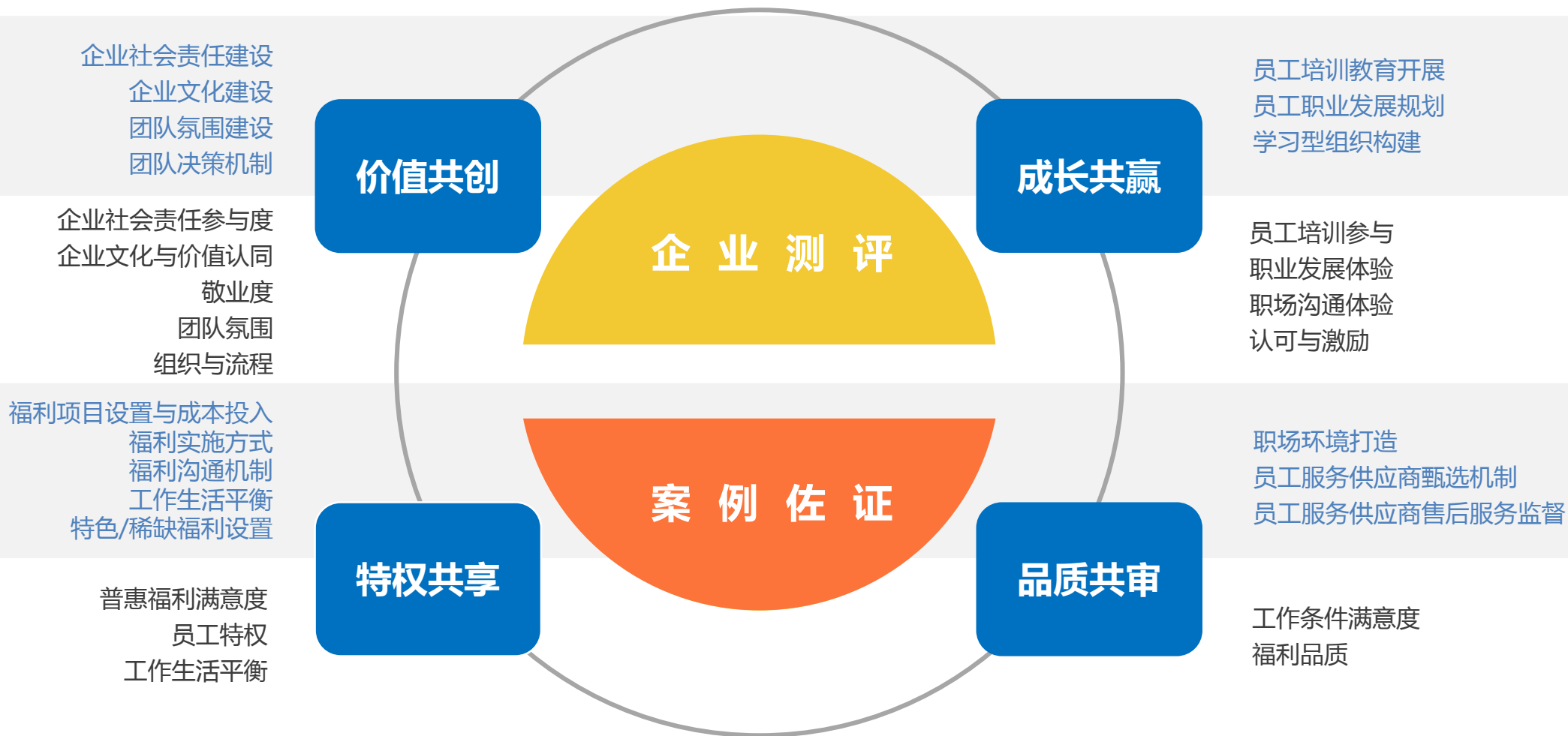
特权  
共享

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



# 优质职场评选流程

2018年第一财经、关爱通和中智咨询人力资本数据中心从企业自评到实践案例搜集进行了为期半年的调研，从全国收集1000余家企业数据，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，最终形成本年度αi优质职场市场调研报告。





# 2018优质职场市场调查概况与四大维度分析

以下报告分为六部分：

第一部分 优质职场洞察发现

第二部分 优质职场市场整体概览

第三部分 价值共创指数及分析

第四部分 成长共赢指数及分析

第五部分 特权共享指数及分析

第六部分 品质共审指数及分析

整体优质职场指数  
模型

价值共创  
指数

特权共享  
指数

成长共赢  
指数

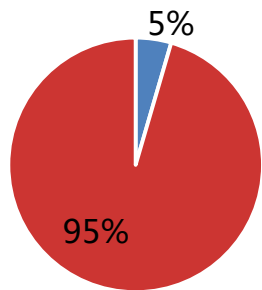
品质共审  
指数

# 样本说明

本次优质职场市场调研共回收企业样本1016家，其中有效样本为889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，以此对比分析。

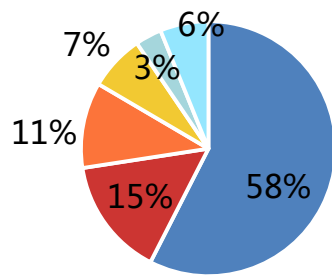
### 企业类型

■ 优质企业 ■ 普通企业



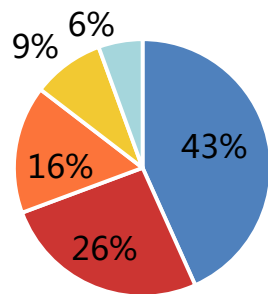
### 资本属性

■ 民营企业 ■ 欧美外资 ■ 国有企业  
■ 其他外资 ■ 日资企业 ■ 其他

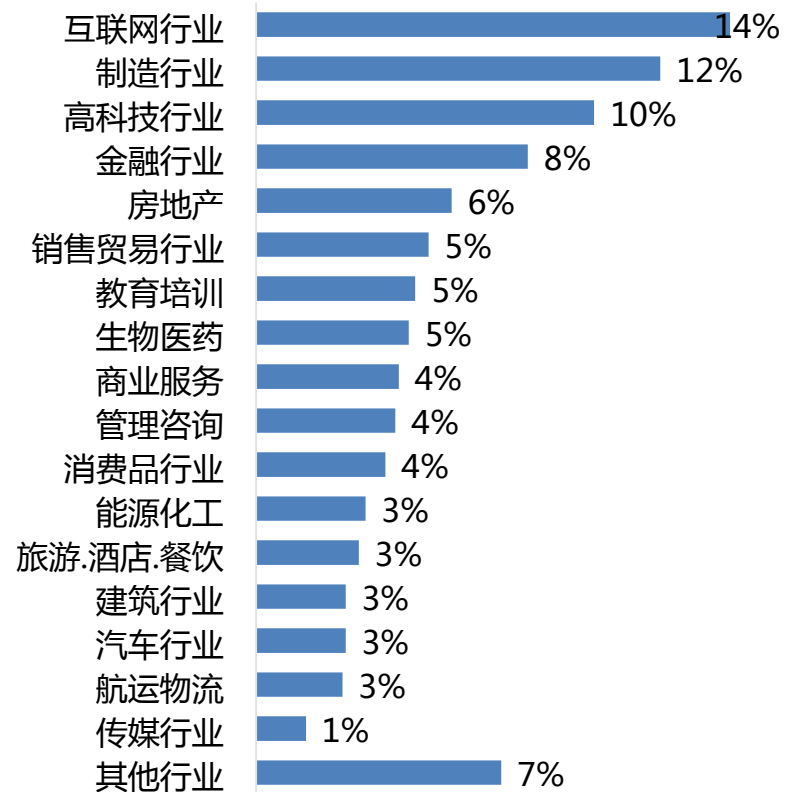


### 不同城市群

■ 长三角 ■ 京津冀 ■ 成渝经济圈 ■ 珠三角 ■ 其他



### 行业分布



# 报告对比维度

整体

01

优质企业V.S.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

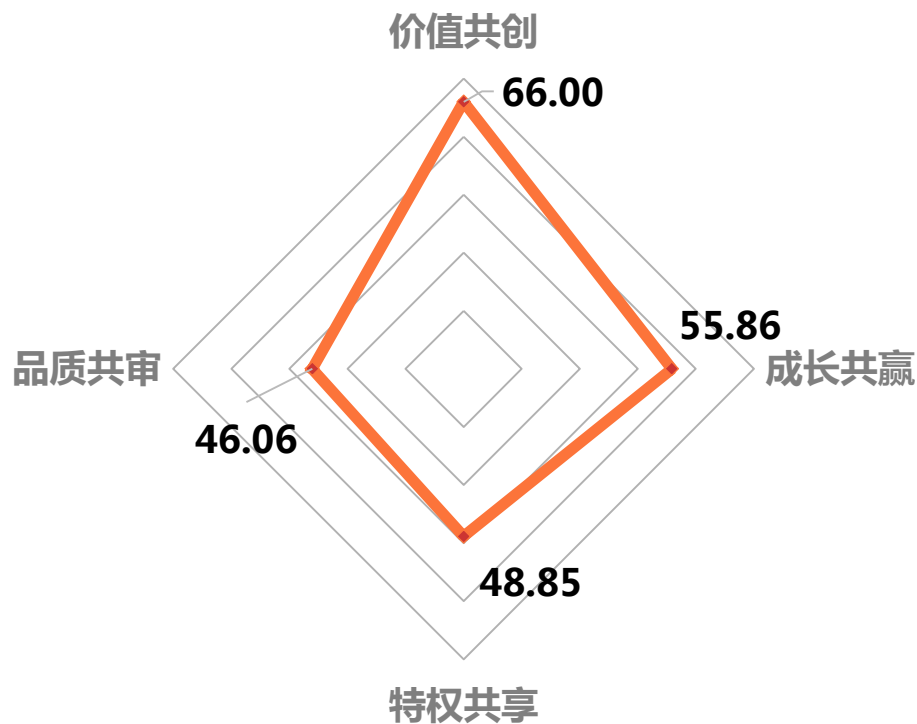
# 洞察发现-整体优质职场指数

优质职场评价从“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57.57，“品质共审”和“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57.57，价值共创指数明显优于其他维度，为66.00，成长共赢指数为55.86，品质共审和特权共享指数较低，分别为46.06和48.85，说明企业普遍还需在员工福利，生活与工作平衡的管理和福利品质的满意度方面下功夫。

## 优质职场整体指数





# 1

在价值共创方面，优质企业指数为87.31，普通企业为64.99，优质企业将保障员工健康与安全、保证员工合法权益放在第一优先级。56%的优质企业具备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。普通企业更多集中在尝试员工内部创新/创业的管理探索上。

# 3

优质企业在特权共享上的指数为67.82，普通企业该指数为47.95，55%的普通企业年人均补充福利费用控制在5000元以内，而74%优质企业的年人均补充福利超过5000元。

## 优质企业 VS 普通企业

优质企业的优质  
职场指数80.83，  
较去年（78.08）  
提高了2.75

# 2

在成长共赢维度，优质企业指数为79.70，普通企业指数为54.73。在对员工培训设置上，69%优质企业对每位员工都有培训计划，而普通企业中仅有34%企业会对每位员工设有培训计划。从相应的培训内容，可见普通企业进阶成优质企业应在商业能力和员工个人职业兴趣上面更投入。

# 4

优质企业在品质共审上指数为85.90，普通企业该指数为44.18，两者相差超40。

# 1

普通企业若想往优质企业发展，首先，在员工培训和职业发展规划上应加强改善，即加大员工培训覆盖范围，尽量从员工实际需求出发，除了工作技能培训外，建议多开展通用商业技能和利于发展员工个人职业兴趣的培训。另需在职业晋升方面提前做好布局，增加人才培养和储备项目。

# 2

其次，大力鼓励员工参加社会责任活动，借此提高员工对企业价值和文化的认可度。另外，普通企业还需多加关注员工对福利项目的反馈，以此获悉员工对公司福利的认可度和满意度。

## 改进 | 建议

# 1

长三角城市群在价值共创上的指数最高，为66.65。其次成渝城市群，指数为65.37。81%的长三角企业表示建有明确统一且员工清晰的企业文化，这一比例高于其他城市企业。

# 3

长三角企业在特权共享指数上表现最佳，为49.93，其次是京津冀和珠三角企业。长三角和珠三角企业的人均补充福利水平高于其他城市群企业，年人均补充福利水平在5000-10000区间的企业居多。

## 四大城市群企业

长三角城市群优质职场指数高于其他城市群企业，职场指数为58.35

# 2

长三角与成渝经济圈企业的成长共赢指数较高，分别为56.46和56.40。京津冀城市群相对其他城市群来说，在成长共赢方面的指数相差较多，具体表现在员工年度培训计划和员工职业发展两方面更弱势。

# 4

成渝城市群企业对于员工满意度的结果更重视，实施员工评价的企业较多，一定程度上也反映出成渝企业管理思维更活跃，对于员工满意度/评价/体验这类较新型管理方式接纳度更高。相应地，成渝城市群的品质共审指数最高。

# 1

京津冀城市群企业在成长共赢方面的指数明显较低，京津冀城市群的企业可以多关注员工的成长与发展，加强开展员工培训系列项目。

# 2

各城市群企业在品质共审方面的指数均较低，可以考虑加强与员工沟通，切实关注员工满意度和敬业度，此结果的成功解读将有助于驱使员工内在动机、推动组织效益提升。

## 改进 | 建议



# 1

欧美外资和国有企业在价值共创这一方面的指数较高，分别为69.89和67.73。从参与社会活动责任情况上看，84%国有企业参与到了社会责任建设，全员参与的比例高达44%，欧美外资企业全员参与的比例次之，为33%；在企业文化建设方面，欧美外资企业有明确统一且员工普遍清楚的企业文化比例达84%，明显高于其它资本属性企业。

# 3

欧美外资在特权共享维度上的指数高于其它企业。欧美外资指数为52.03。48%的欧美外资企业提供弹性福利，其中以部分福利项目弹性提供居多。

## 不同资本属性企业

欧美外资优质职场指数较高，为65.50

# 2

欧美外资企业的成长共赢指数（62.86）高于其他资本属性的企业。欧美外资和国有企业在员工培训计划方面覆盖的员工较广，42%的欧美外资企业和39%的国有企业对全员都有明确的员工年度培训计划，民营企业设有全员培训计划的的比例仅为33%。

# 4

欧美外资、国有企业和其它外资在品质共审指数上差异不明显，分别为53.85、50.00和52.78，民营企业品质共审指数较低，为41.95，说明民营企业对员工满意度的重视程度较低。

# 1

区分不同资本属性企业的分析可以明显看到，欧美外资企业和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具备一定高度，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跟随，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，进一步改善员工体验。

欧美外资对员工职业发展重视程度更高，除了工作技能相关培训外，还会开展通用商业能力/职业素质培训和更利于发展员工个人职业兴趣的沙龙培训，其他资本属性企业除了重视提升员工工作技能与效率外，也可开设此类相关课程，打造复合型人才培养的“土壤”，实现组织与人才的共同成长。

# 2

## 改进 | 建议

# 1

能源化工行业和房地产行业在价值共创方面指数偏高，分别为72.38和71.35，高科技互联网、建筑行业在价值共创方面的指数较低。房地产企业在鼓励全员参与社会责任活动和员工内部创新、创业等方面均较为重视。85%的能源化工行业企业已具备完善的员工内部创新、创业管理机制或在此类探索的进程中。

# 3

房地产行业在特权共享维度的指数（52.97）最高，航运物流、汽车行业、消费品行业紧随其后；指数垫底的为建筑行业，特权共享指数为42.84。

## 不同行业企业

房地产行业和能源化工行业优质职场指数领先，分别为62.47和62.01

# 2

能源化工行业在成长共赢方面领先，指数均为63.06，旅游.酒店.餐饮行业紧随其后，成长共赢指数为59.79。90%以上的能源化工行业、旅游.酒店.餐饮行业和房地产行业企业会有专门的人才储备或培养计划。

# 4

房地产、能源化工、管理咨询、制造和汽车行业针对供应商提供的产品或服务进行员工满意度调查的企业占比位居前列，品质共审指数均超过50。

## 改进建议

鼓励员工参与社会责任其实是一种以较低成本博得声誉、塑造品牌价值的有效举措，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工作价值，提升员工的归属感和保留度。





更多ai优质职场相关信息请见[www.aiaward.cn](http://www.aiaward.cn)

咨询电话：021-22002552，021-62130392

All Copyrights Reserved © 2018 CIIC