

2019年“ai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。

报告主要内容

- 关于优质职场
- 优质职场洞察发现
- 优质职场市场调查概览
- 四大维度指数分析

什么是 α i 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

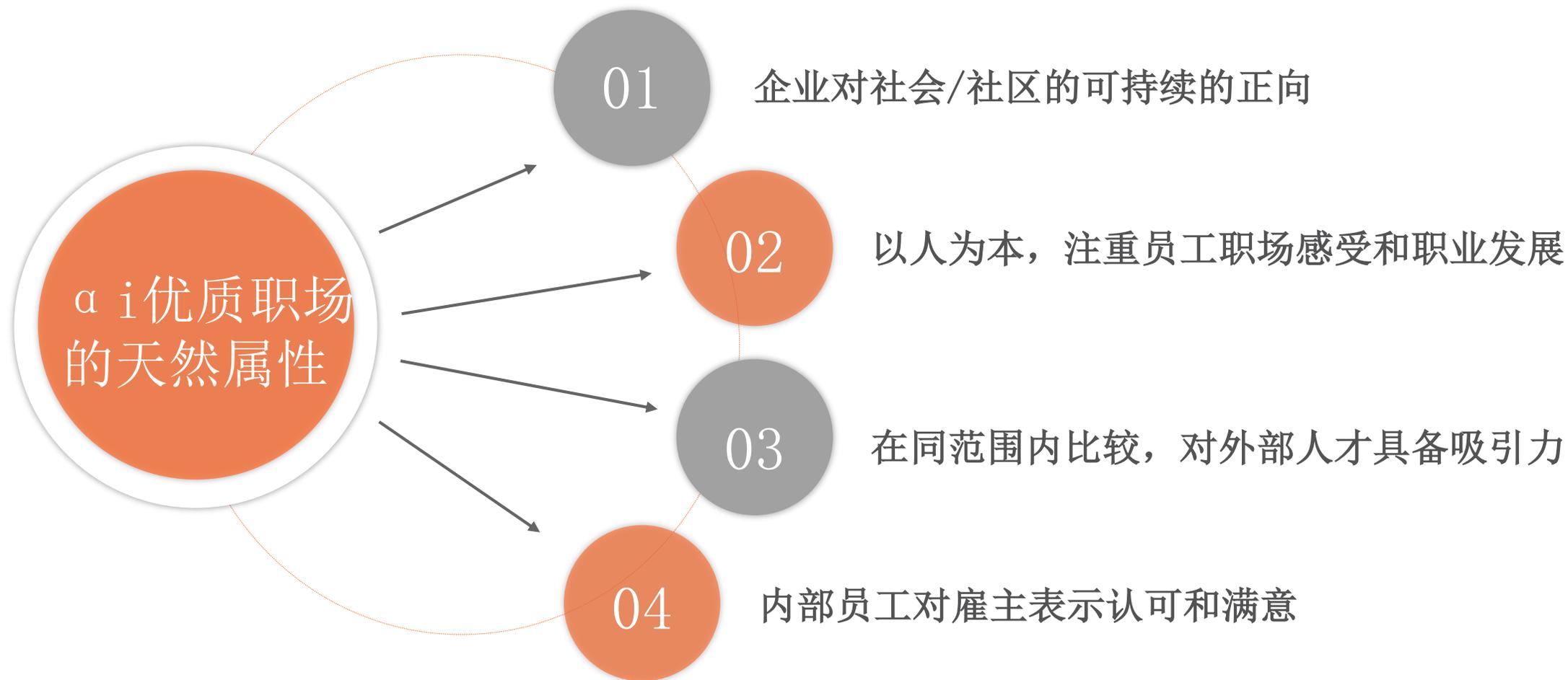
- ✓ 公司福利很好
- ✓ 对员工很走心
- ✓ 工作环境很有爱
- ✓ 团队很有凝聚力
- ✓ 每天都能感受到成长
- ✓ 公益活动很给力

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”

“α i 优质职场”天然属性



项目合作



2019 α i 优质职场计划是由人民网上海、第一财经、中智上海、中智关爱通四方共同主办，GNC全程冠名，面向中国职场领域的大型公益项目。自2016年启动以来，α i 优质职场计划一直专注于探索和研究中国职场的良性发展，秉承“有温度、正能量”的职场理念，推动中国职场优化与标准制定，树立优质职场榜样，引导社会、企业、员工共建和谐、共赢的理想职场环境。

其中，α i 优质职场评选是α i 优质职场计划中的主体活动，再次由中智咨询人力资本数据中心智力支持，展开2019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“健康共行”、“成长共赢”、“特权共享”与“价值共创”四个方面进行评估，反映企业在员工健康、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《α i 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。

“α i 优质职场”的观察维度解析



健康共行

企业为员工提供健康管理项目及实施保障，同时打造轻松融洽的职场环境。从员工身心健康、职场健康等角度全方位打造健康职场理念，提升员工职场体验。



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。

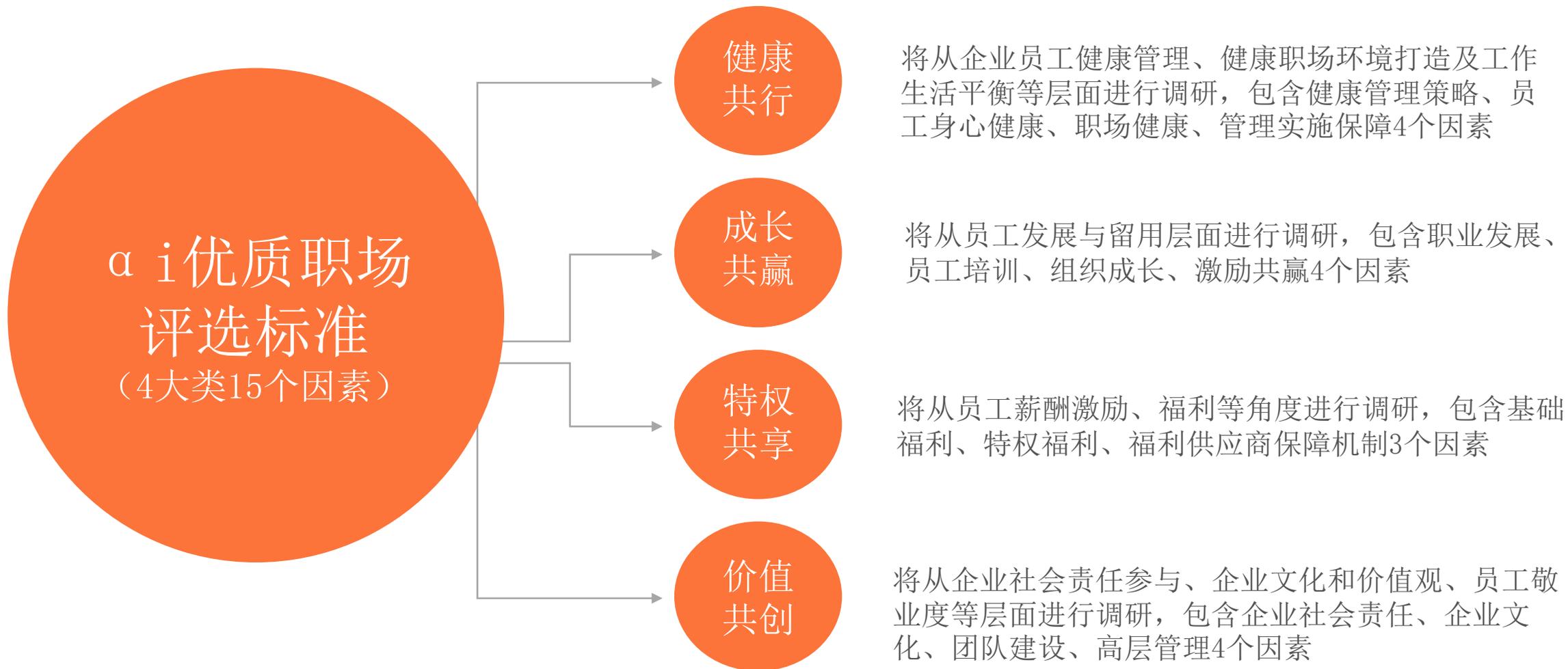


价值共创

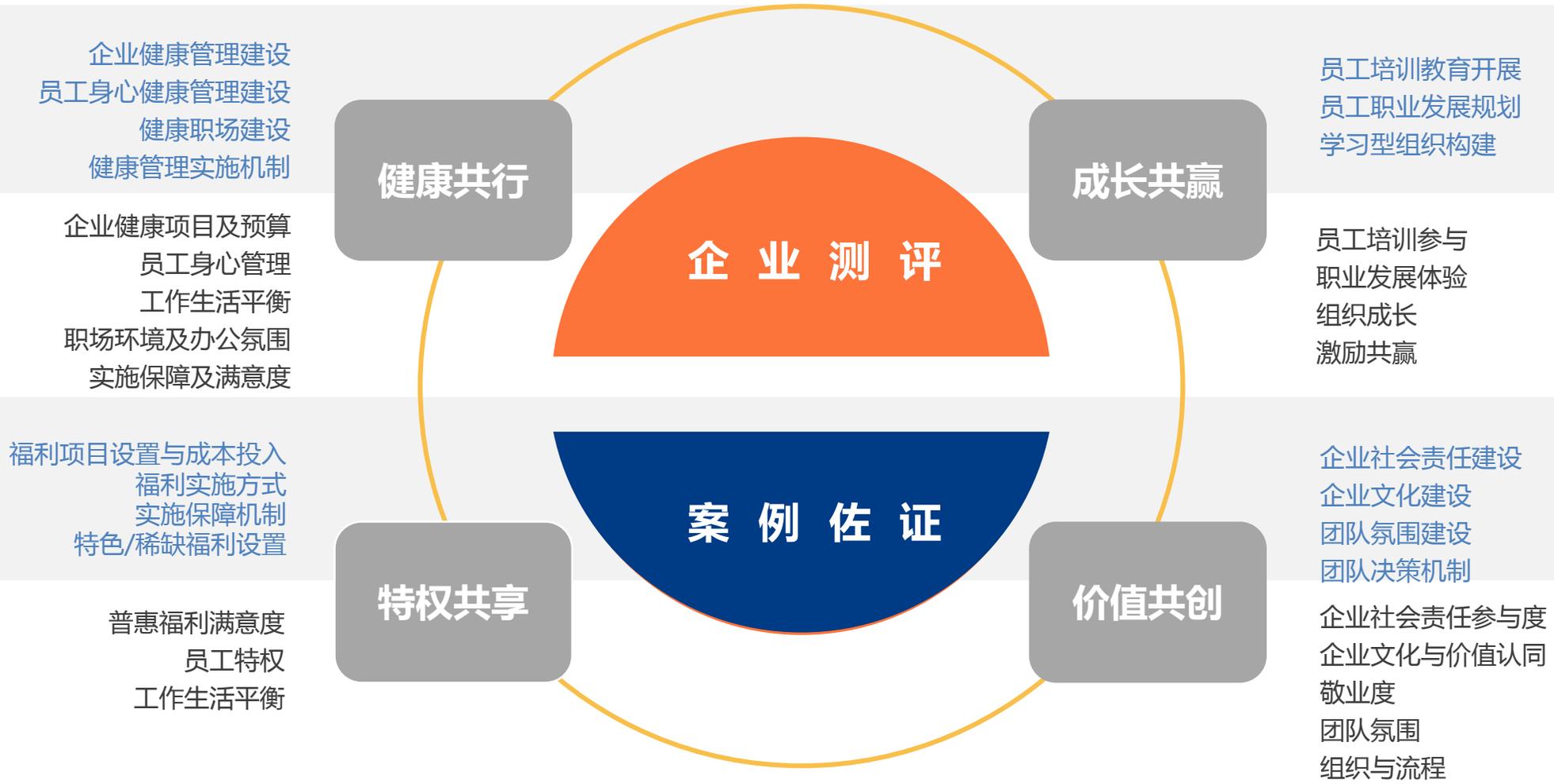
企业注重用先进的理念和价值取向追求影响员工，通过企业社会责任、企业文化的开展来带领员工共同参与对社会、社区、社群积极回馈，产生有价值的贡献。



评选标准建立



评选标准模型



优质职场评选流程

2019年中智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1100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α i优质职场市场调研报告。



2019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：

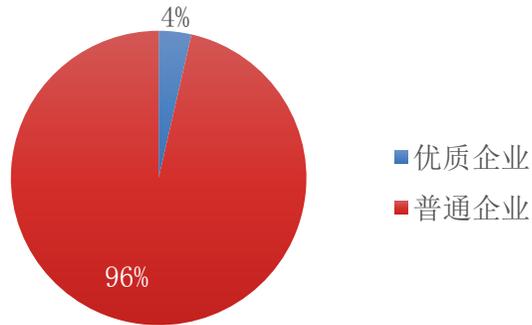
- 第一部分 优质职场洞察发现
- 第二部分 优质职场整体概览
- 第三部分 健康共行专项观察
- 第四部分 成长共赢指数及分析
- 第五部分 特权共享指数及分析
- 第六部分 价值共创指数及分析



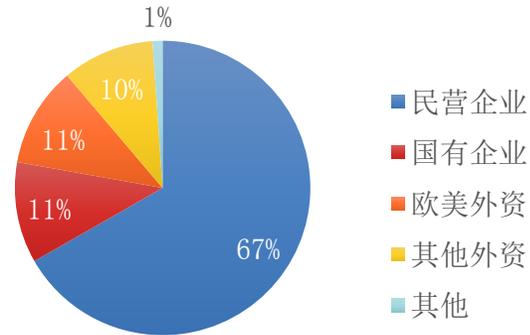
样本说明

- 本次优质职场市场调研共回收企业样本1109家，有效样本为910家。
- 将评选入围企业计为优质企业样本，其他企业计入普通企业样本。

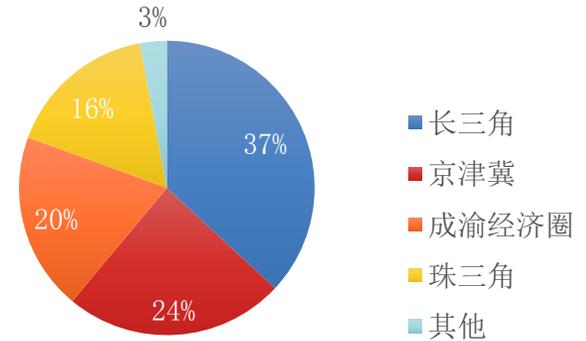
企业类型



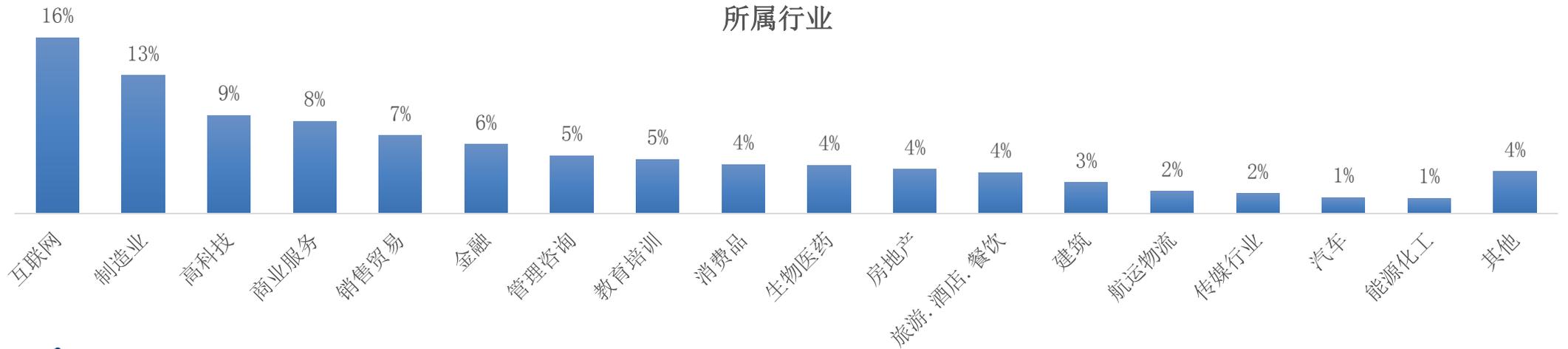
资本属性



所属地区



所属行业



1

2019年优质职场洞察发现

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

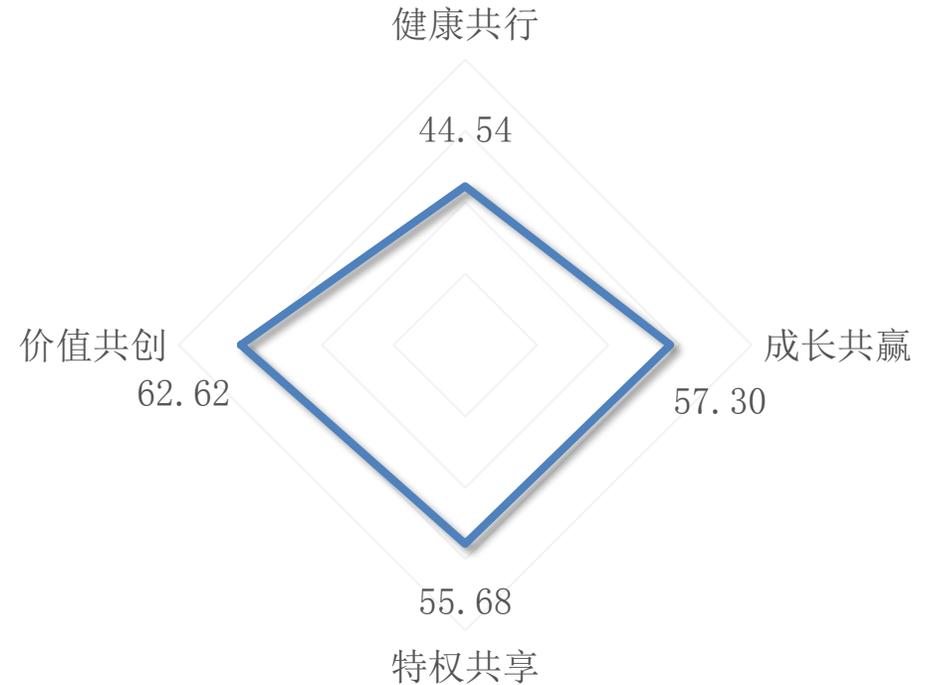
不同资本属性企业 04

05 不同行业企业

整体优质职场指数

- 优质职场从“健康共行”、“成长共赢”、“特权共享”、“价值共创”四个维度建立评价指数体系。
- 调研分析结果显示，2019年整体优质职场指数为55.17，相比2018年（57.57）整体指数略低。
 - 在优质职场指数体系中，企业在“健康共行”和“特权共享”上还有较大提升空间，说明企业在员工健康管理、生活与工作平衡、员工福利等方面需要下功夫；
 - “价值共创”指数为62.62，水平依然保持领先，但相比2018年（66.00），该指数水平有所降低；
 - “成长共赢”指数为57.30，该指标水平较2018年（55.86）略有提升，说明企业在员工培训、激励及组织成长方面略有提升。

2019优质职场指数-四个维度



1

- 在健康共行方面，优质企业指数为59.92，普通企业为43.88
- 优质企业在员工健康管理、员工生活与工作平衡、健康管理实施保障等方面优于普通企业
- 62%的优质企业有年度/跨年度的整体健康管理规则，且设有明确的整体管理目标，这一比例高出普通企业（45%）17个百分点

3

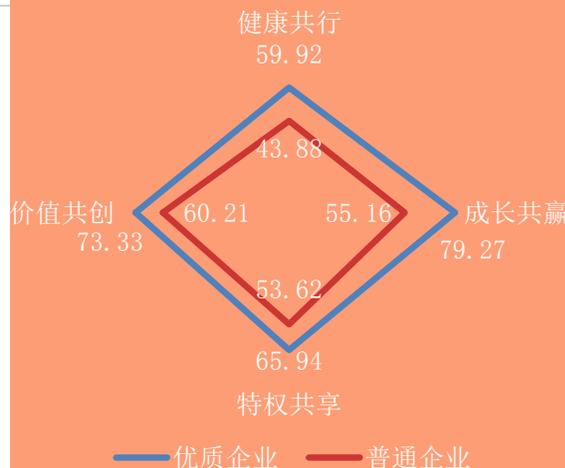
- 优质企业在特权共享上的指数为65.94，普通企业该指数为53.62
- 57%的普通企业年人均补充福利费用控制在5000元以内，而66%的优质企业年人均补充福利在5000元以上

优质企业

VS

普通企业

优质企业VS普通企业-指数



2

- 在成长共赢维度，优质企业指数为79.27，普通企业指数为55.16，普通企业较去年略增
- 在对员工培训设置上，59%优质企业对每位员工都有相应的人才发展项目，而普通企业中仅有24%企业会对每位员工设置相应的人才发展项目

4

- 在价值共创方面，优质企业指数为73.33，普通企业为60.21
- 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



普通企业若想往优质企业发展

- 加强员工健康管理，注重员工身心健康发展，并采取提升员工生活与工作平衡的措施
- 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，开展通用商业技能和利于发展员工个人职业兴趣的培训
- 在职业晋升方面提前做好布局，增加人才培养和储备项目



- 注重员工福利建设，增设员工福利项目实施种类，优化福利项目实施方式
- 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
- 注重企业文化及团队建设，增强员工归属感和满意度

改进 | 建议

1

- 珠三角城市群在健康共行上的指数最高，为45.60。其次成渝城市群，指数为45.47。
- 39%的珠三角企业表示有独立的健康管理预算，这一比例高于其他城市企业。

3

- 京津冀三角企业在特权共享指数上表现最佳，为55.56，其次是成渝经济圈和珠三角企业。
- 长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元以上的企业居多。

四大城市群企业

成渝经济圈、珠三角城市群优质职场指数略高于其他城市群企业，职场指数分别为54.26和54.20

2

- 珠三角与成渝经济圈企业的成长共赢指数较高，分别为58.23和57.51。
- 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，具体表现在员工培训项目实施比例和员工职业发展两方面更弱势。

4

- 成渝经济圈城市群在价值共创上的指数最高，为62.29。其次珠三角城市群，指数为62.00。
- 68%的珠三角企业表示员工认同公司的文化和价值观，这一比例略高于其他城市企业。



- 长三角城市群企业在价值共创方面的指数较低，长三角城市群的企业可以多关注员工敬业度，加强从企业社会责任参与、企业文化和价值观
- 长三角城市群企业在特权共享方面的指数较低，企业可以从改善（提升）员工福利待遇方面入手，加强员工福利管理
- 京津冀城市群企业在成长共赢方面的指数较低，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



- 各城市群企业在健康共行方面的指数均较低，可以考虑加强员工健康管理，切实关注员工身心健康，提升员工生活与工作之间的平衡程度。

改进 | 建议

1

- 欧美外资在健康共行这方面的指数较高，为48.16
- 88%的欧美外资企业为员工设置了健康体检管理项目，此外，欧美外资企业普遍注重办公环境的改善，办公环境改善措施实施比例明显高于其他资本属性企业

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55.99
- 85%的欧美外资企业福利项目覆盖全体员工

不同资本属性企业

欧美外资优质职场指数相比去年在各性质企业中依然较高，为55.96

2

- 欧美外资企业的成长共赢指数（60.25）高于其他资本属性的企业
- 欧美外资在员工培训计划方面覆盖的员工较广，27%的欧美外资企业对所有层级员工有人才培养计划；74%的欧美外资企业设有明确的职业发展晋升通道。

4

- 国有企业在价值共创这一方面的指数较高，为63.35
- 54%的国有企业有成熟的鼓励员工内部创新、创业的管理机制；一般以上的国有企业和欧美外资企业全员参与社会责任活动



- 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。
- 其他资本属性企业可以效仿欧美外资企业，加强对员工职业发展的重视程度，除工作技能培训，开展通用商业能力/职业素质培训，打造复合型人才培育体系，实现人才全面发展



- 各资本属性企业在健康共行方面的指数均较低，这说明，员工健康管理重视度有待提升，可以考虑加强员工健康管理，关注员工身心健康，提升员工生活与工作之间的平衡程度。

改进建议

改进 | 建议

1

- 汽车行业和传媒行业在健康共行方面指数在各行业中位居前列，分别为52.74和49.25，互联网、教育培训行业在健康共行方面的指数较低
- 汽车行业企业较为注重办公室环境改善；74%的房地产业企业有年度/跨年度的整体健康管理规划，且设有明确的整体管理目标

3

- 汽车行业在特权共享维度的指数（60.95）最高，传媒行业、生物医药行业和制药业紧随其后；指数垫底的为旅游、酒店、餐饮行业，特权共享指数为47.93。

不同行业企业

汽车行业和传媒行业优质职场指数领先，分别为61.71和55.85

2

- 汽车、消费品行业在成长共赢方面指数领先，指数分别为64.18和59.91，管理咨询行业紧随其后，成长共赢指数为58.78
- 70%以上的传媒行业、消费品行业、销售贸易行业、汽车行业和房地产行业企业设有明确的职业发展晋升通道

4

- 汽车行业和商业服务行业在价值共创方面指数偏高，分别为70.23和63.54，航运物流行业在价值共创方面的指数较低
- 60%以上的汽车、商业服务和教育培训行业企业全员参与社会责任活动



- 行业优质职场指数提升可向行业标杆优质企业看齐，统筹社会责任建设、团队氛围建设、员工发展及员工健康管理



- 各行业企业在健康共行方面的指数均较低，这说明，员工健康管理重视度有待提升，可以依据行业特性关注员工身心健康，提升员工生活与工作之间的平衡程度。

改进建议

改进 | 建议



ciic 中智咨询
人力资本数据中心



更多员工敬业度评价与优化解决方案

详情垂询中智咨询热线400-8811-878 / ciicsurvey@ciic.hr.com

All Copyrights Reserved © 2019 CIIC