

# αi 优质职场

# 2020年数字洞察报告



# 什么是αi优质职场

## αi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。

**关爱的企业 + 正能量的员工 = 有温度的“优质职场”**



## 项目合作



alpha i 优质职场，是聚焦中国职场范畴，寻找、评选并推广中国最优质职场模式和品牌的大型公益项目，今年由人民网上海、中智上海、中智关爱通三方共同主办。自2016年启动以来，alpha i 优质职场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，并通过专业调研与实地考察相结合，发现中国职场发展现状、实践成果、焦点问题及其未来趋势，推动中国职场优化与标准制定，树立优质职场榜样品牌，引导社会、企业、员工共建和谐、共赢的理想职场生态。

其中，alpha i 优质职场评选是alpha i 优质职场计划中的主体活动，由关爱通研究院智力支持，展开2020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。

# 观察维度解析

## 健康共行

- 企业在职场健康方面的运作，包括企业内优秀的健康管理战略、文化、理念，有效的健康管理体系、规划、项目，以及健康管理实操部署、运作、实施保障等。可涉及员工身心健康、软硬环境健康、员工体验、组织健康等多种职场健康具体落点。

## 成长共赢

- 企业在职场成长发展方面的运作，包括企业内部成长、学习文化、理念建设及配套手段，以及针对员工职业规划、职业发展、个人成长及发展空间的运营管理与提升，适合企业的组织成长规划、变革及推动手段，还包括驱动员工的激励机制、方式方法等。

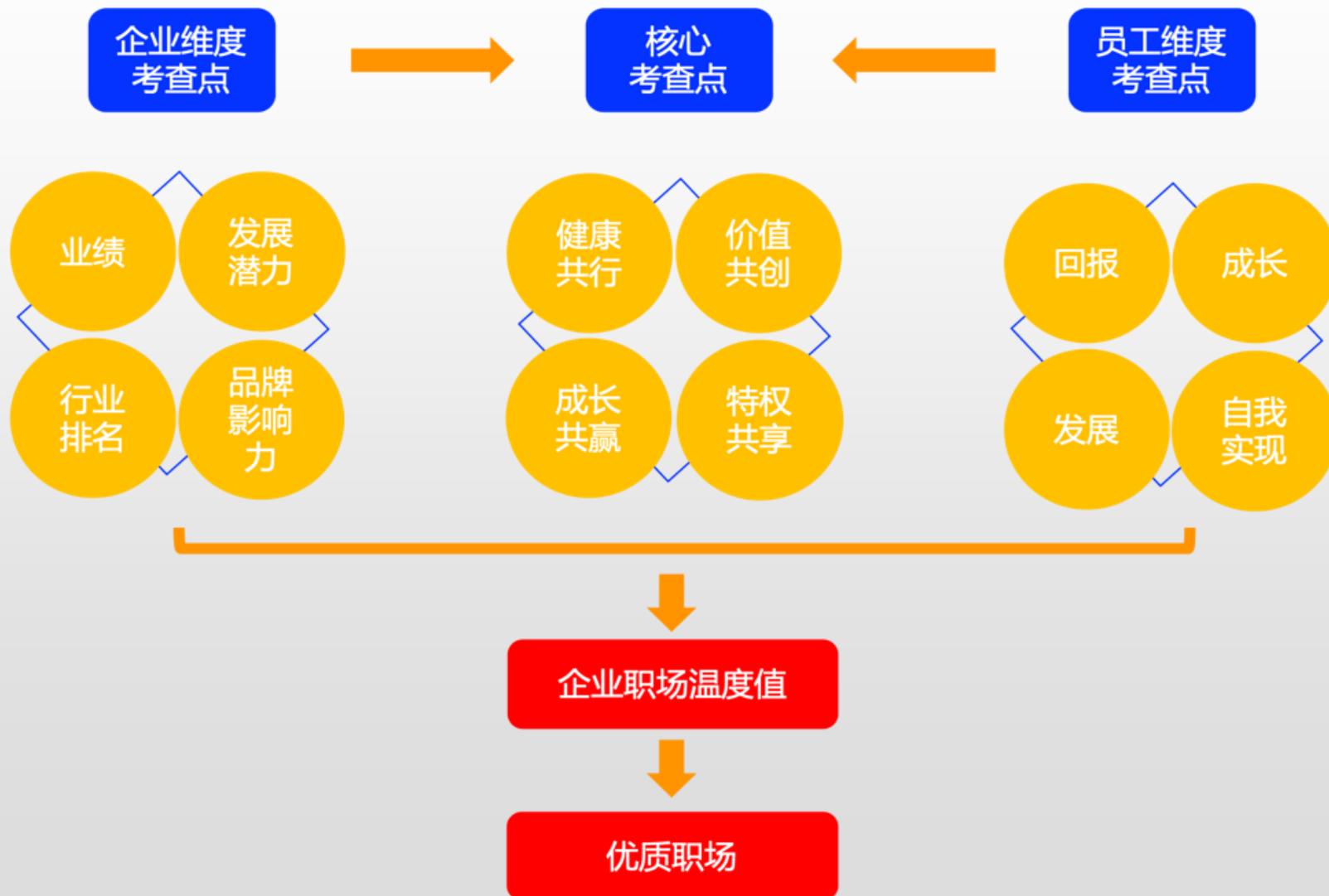
## 特权共享

- 企业在共享企业成果方面的优秀运作，包括给予员工的服务、福利及其各种企业特色的物质、精神层面的关怀、关爱，涉及到常规福利、节庆福利、生活服务等多个方面，能体现企业独有，以及资源稀缺性、独特性，和员工因此获得的专属感和被关爱感。

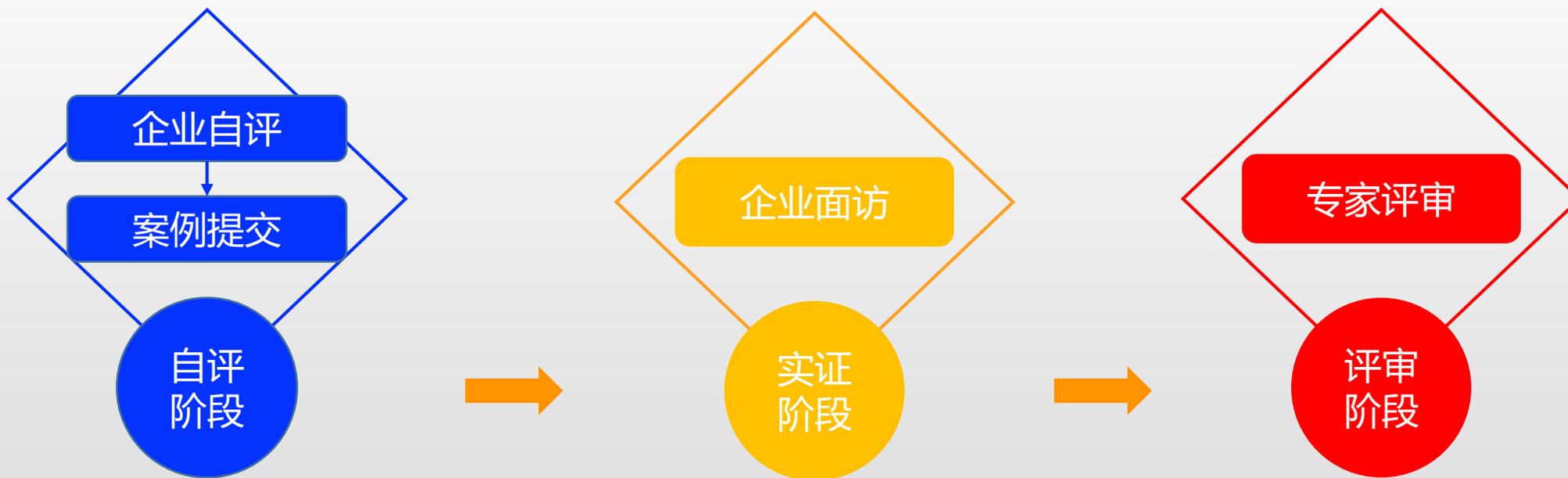
## 价值共创

- 企业在文化、价值观方面的优秀运作，包括企业文化、价值观的树立、宣传、推广、认同；在企业理念和价值取向引导下，企业携同员工践行社会责任，参与对社会、社区、社群的公益行为、产生的价值贡献；以及企业、员工的价值实现程度或感受等。

# 评选标准模型



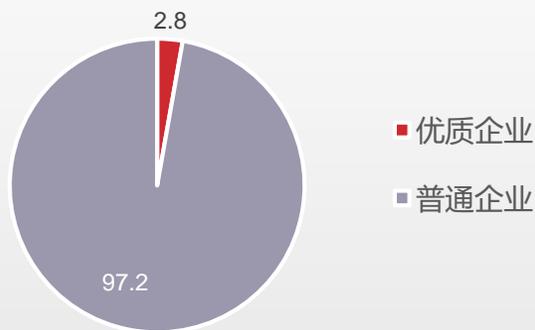
# 评选流程



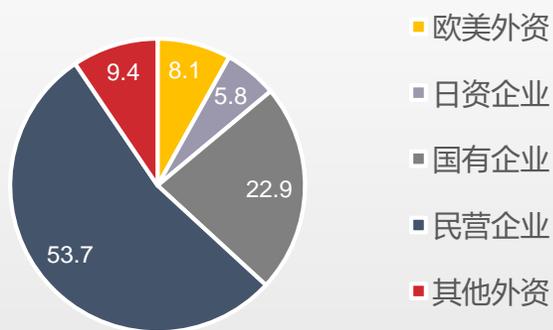
# 样本说明

- 本次优质职场市场调研共回收企业样本2962家，有效样本为2266家。
- 将评选入围企业（53家）计为优质企业样本，其他企业（2213家）计入普通企业样本。

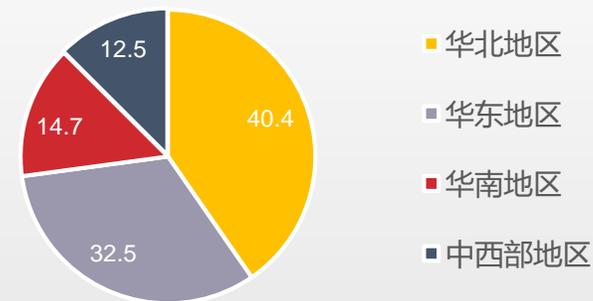
优质企业



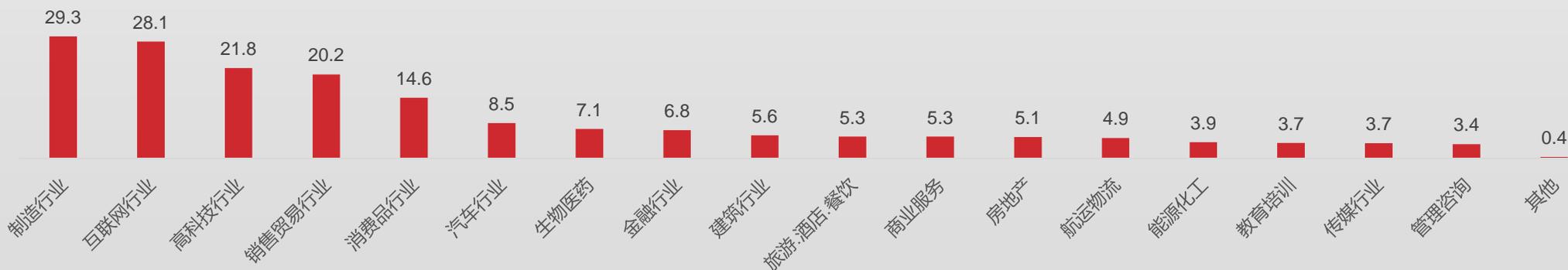
资本属性



所属地区



所属行业



# 主要内容

## 1 洞察发现

2 优质职场指数解读

3 健康共行

4 成长共赢

5 特权共享

6 价值共创



PART 1

# 洞 察 发 现



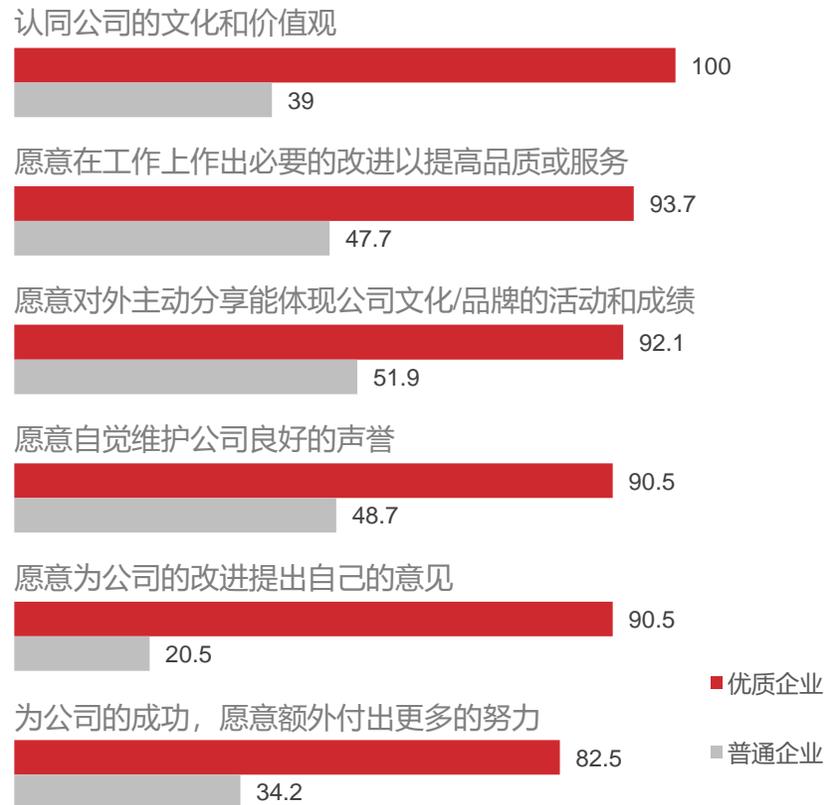
优质  
职场



关爱通  
研究院  
思考·洞察·分享



## 以下描述中，员工普遍能做到的有哪些



## 优质企业的员工明显更有“主人翁精神”，为企业创造的价值更高

- ✓ 对公司的文化和价值观认同度高
- ✓ 更高的敬业度
- ✓ 愿意对外主动分享能体现公司文化的活动和成绩

企业文化的塑造是其中的关键所在，企业文化作为组织的精神资产、软实力，也是普通企业向优质企业发展的关键所在。



# 1 2020优质职场总指数

调研显示，中国职场2020年“优质职场总指数”为53.83。

其中，  
优质企业的优质职场总指数为74.71，  
普通企业总指数为53.23，  
之间有近20分的差距。

53.83

整体

74.71

优质企业

53.23

普通企业

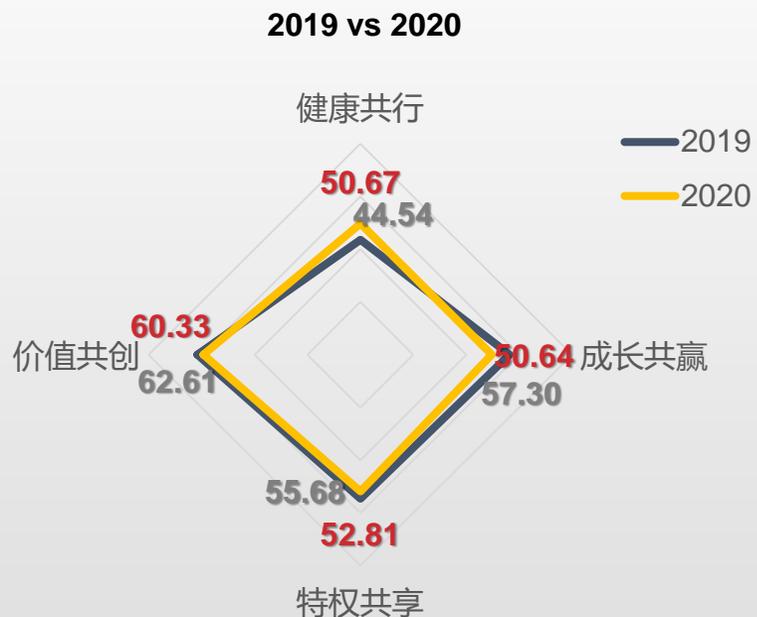
优质职场总指数分位数情况



\* 借由分位数值，企业可快速对标自身在所有企业中所处的位置，如企业自身得分高于75分位值，意味着该企业的优质职场水平居于全体企业的前25%。

## 2 四大维度指数

① 相较上年，“健康共行”指数增长明显，“成长共赢”指数下滑明显



“健康共行”指数水平由2019年的44.54提升至50.67，表明企业在员工健康管理方面改进明显，这很大程度是源于新冠疫情“黑天鹅”的促动。其他维度指数相较上年均有所下滑，其中“成长共赢”下滑最明显，说明企业在员工培训、激励及组织成长方面有所松懈，需要引起重视。

② “成长共赢”是企业提升优质职场水平的重要方面



优质企业在“价值共创”和“成长共赢”方面表现优异，尤其在“成长共赢”维度上优势凸显，明显领先普通企业，而该维度正是普通企业的短板所在，可见“成长共赢”是企业提升优质职场水平的一个重要方面。

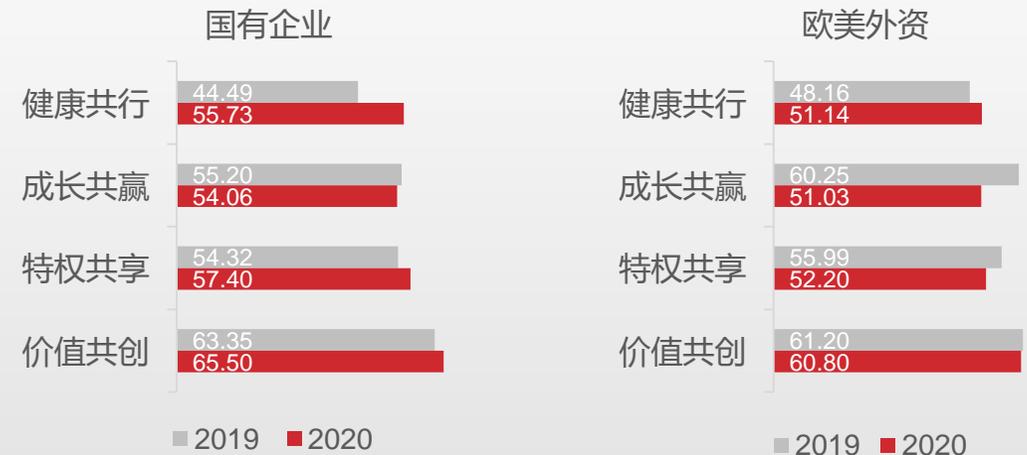
# 3 不同性质企业优质职场指数

## 国企优质职场指数呈上升趋势，欧美外资呈下降趋势

优质职场总指数 (2019 vs 2020)



四大维度指数 (2019 vs 2020)



- 比较不同性质企业的表现，国有企业优质职场总指数为58.35，排在第一；合资或外资企业中，欧美外资的表现稍好于日资企业；民营企业优质职场水平相对最低；
- 趋势来看，国企表现突出，呈上升趋势，欧美外资的优质职场水平呈下滑趋势。

- 国有企业在“健康共行”方面的提升最为明显，“特权共享”和“价值共创”指数也略微上升，“成长共赢”有微弱下滑；
- 欧美外资的“健康共行”指数有小幅提升，而“成长共赢”和“特权共享”有所下滑，尤其“成长共赢”方面；



## 整体规划，有的放矢

- P31 • 优质企业有“年度/跨年度整体健康管理规划”的企业比例为82.5%，普通企业这一比例仅为64.1%；
- P31 • 无论优质企业还是普通企业，都存在虽有整体规划但目标不清晰的情况，需注意健康管理目标的制定，有的放矢；
- P44 • 优质企业健康管理项目主要由HR部门负责，而普通企业负责部门较为分散，不利于企业的健康管理规划和整体人力资源战略匹配起来；
- 综上，**建议企业健康管理的由HR部门进行整体规划和统筹把控，并设定明确的健康管理目标。**



## 健康管理要“软硬兼施”

P33

- 优质企业普遍进行办公环境管理（93.7%）和健康文化建设与宣传（87.3%），而普通企业这两个比例分别为24.8%、16.9%，普通企业目前更侧重在体检、运动健身、保险等项目；

P34

- 具体到办公环境改善举措，优质企业除提供绿植、休息场所、空气净化设备等硬件设施外，还非常注重软性条件的打造，如倡导并塑造健康和谐的办公文化（92.1%）、采取灵活办公/开放式办公形式（85.7%）；普通企业这两方面的投入都明显不足；
- 综上，**普通企业在硬性条件和软性条件方面均有较大提升空间，尤其要注重目前比较忽视的软性条件方面。**



## 员工心理健康管理，工作生活平衡是关键

- 优质企业更关注员工的心理健康管理，最主要的做法是“为员工更好实现工作生活平衡提供支持”（92.1%），普通企业的做法主要是“把促进员工心理健康看做组织的重要目标”（58.8%）；
- 而帮助员工处理工作与生活关系的举措中，普通企业和优质企业的差距主要在“提供一系列活动，鼓励员工及家庭共同参与”和“会考虑每个员工的家庭情况来为其安排工作”两方面；
- 综上，**员工心理健康管理的关键是工作生活平衡，而帮助员工处理工作生活平衡时家庭因素很重要。**

P36

P38

员工 & 组织  
共赢

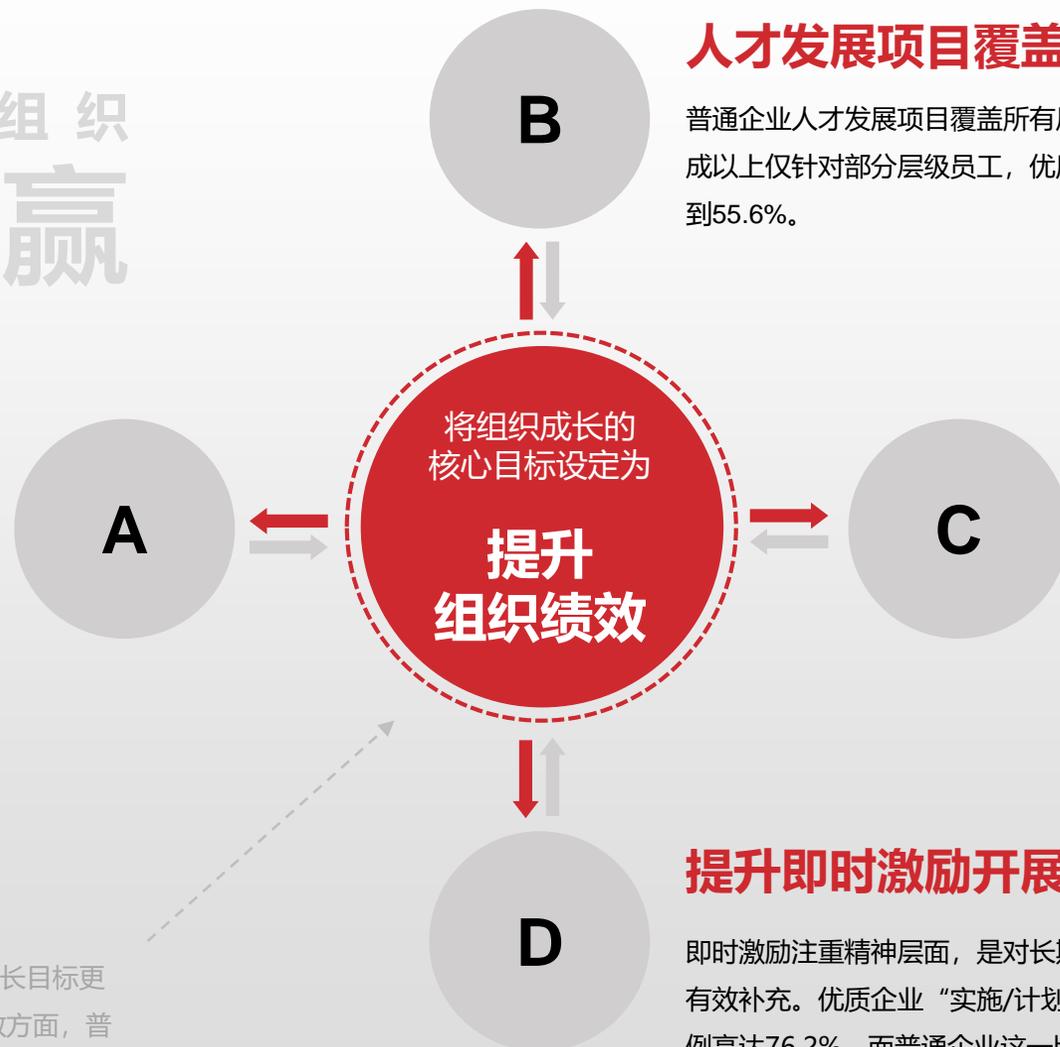
### 关心员工长期职业发展 并提供帮助

P46

优质企业在员工的长期、短期职业发展方面都能有所兼顾，且更注重员工的长期发展，普通企业更倾向为员工提供短期的职业指导。

P53

\* 优质企业的组织成长目标更集中在提升组织绩效方面，普通企业目标相对比较分散。



### 人才发展项目覆盖尽可能多的层级

普通企业人才发展项目覆盖所有层级的企业目前仅有三成，六成以上仅针对部分层级员工，优质企业覆盖所有层级的比例达到55.6%。

P48

### 重视中高层管理者的培训

96.8%的优质企业员工培训项目涵盖中高层管理者培训，即领导力提升（领导力是组织成长和可持续发展的重要驱动力），而普通企业在这方面比较忽视。

P50

### 提升即时激励开展率

即时激励注重精神层面，是对长期激励和物质性激励手段的有效补充。优质企业“实施/计划实施”即时性激励认可的比例高达76.2%，而普通企业这一比例仅为9.3%。

P52

### 加强福利建设 增设员工福利项目

P56

优质企业提供更丰富的员工福利项目，生日、年节、津贴、法定外假期等的开展率均在80%以上，整体福利水平明显高于普通企业；

P62

优质企业开展员工特权福利（如工作生活平衡、特殊折扣、员工联谊等）的情况也更普遍。

### 将更多福利项目 以弹性化方式来操作

P58

优质企业弹性福利普及率达到66.7%，普通企业为52.9%；

P59

优质企业以弹性化方式开展年节、健康福利、生日的比例在50%以上，普通企业均不足三成；此外弹性工作制也是一种受员工欢迎的弹性福利，优质企业施行弹性工作制的比例为40.5%，普通企业仅为6.4%。

### 关注员工对供应商 产品/服务的评价

P63

福利供应商提供的产品品质或服务水平也是影响员工福利体验的一个重要方面，74.6%的优质企业会就供应商提供的产品或服务进行员工满意度或员工评价调研，普通企业这一比例稍低，为67%。

促进地区就业

关注科技发展，推动企业技术与革新

诚信经营，推进产品质量管理

## 发展公益慈善事业

保护环境

保障员工合法权益



员工



企业



社会

反腐败

## 保护员工健康与安全

可持续发展与节约资源

参与公共医疗卫生 教育和文化建设

## 企业与社会共荣，员工与企业共荣

### ● 组织更多员工参与企业社会责任活动，提高员工对企业文化和价值观的认同 P65

- 社会责任活动组织全员参与的企业约四成多，剩余大部分企业是仅部分员工参与的情况，还有少部分企业目前尚未开展过社会责任活动。

### ● 重点开展公益慈善类、保护员工健康安全类的社会责任活动 P66

- 优质企业的社会责任活动更倾向公益慈善事业、保护员工健康安全、保护环境、可持续发展与节约资源等；
- 普通企业对公益慈善和保护员工健康安全关注的则比较少，建议提升。

PART 2

# 优质职场指数解读



优质  
职场



关爱通  
研究院  
思考·洞察·分享

## 优质职场总指数：优质企业vs普通企业

- 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，每家企业的“优质职场总指数”由四个维度指数按不同权重加权得出。调研显示，**中国职场2020年的“优质职场总指数”平均值为53.83。**
- 将评选入围企业（53家）计为优质企业样本，其他企业（2213家）计入普通企业样本，可以看到今年**优质企业的优质职场总指数为74.71，普通企业总指数为53.23，之间有近20分的差距。**后面会分别从“健康共行”、“成长共赢”、“特权共享”、“价值共创”四个维度分析优质企业和普通企业的具体表现，帮助企业找到自身的长短板所在，并挖掘优质企业值得借鉴的具体方面。

53.83

整体

74.71

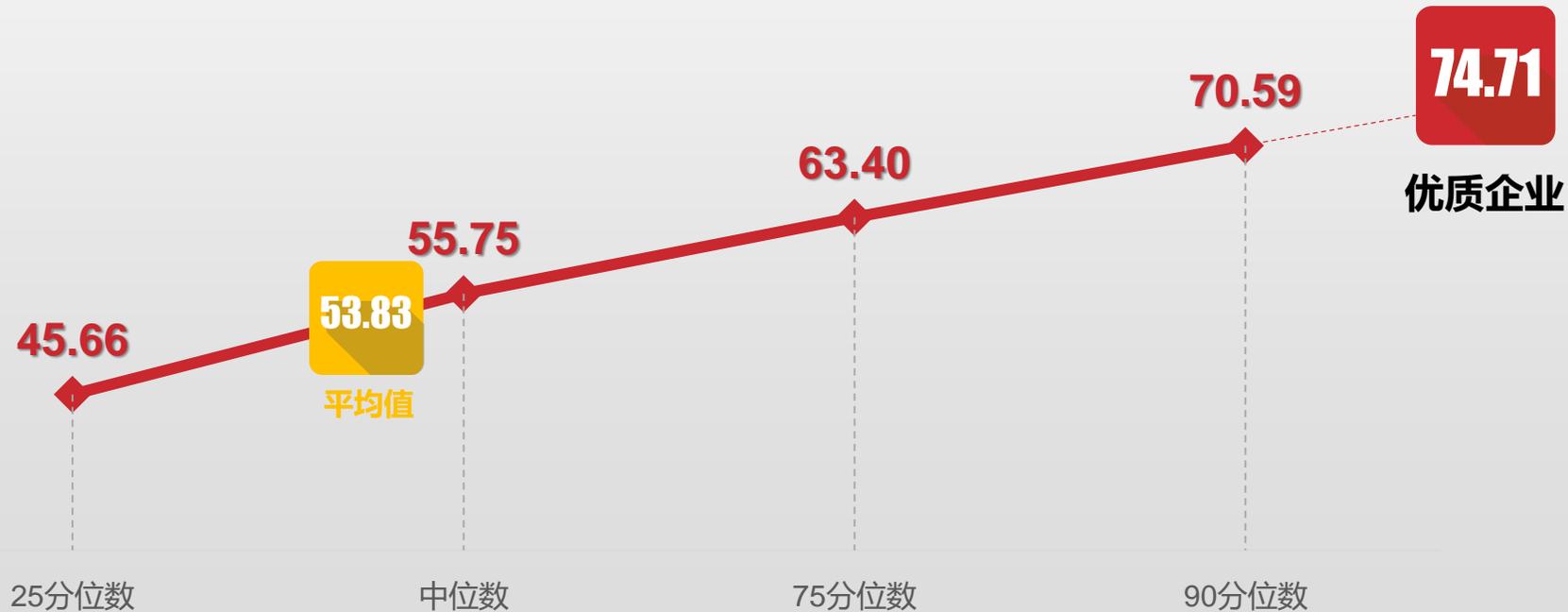
优质企业

53.23

普通企业

# 优质职场总指数：分位数情况

- 优质职场总指数的中位数为55.75，75分位值为63.40，90分位值为70.59，企业可对标自身指数水平在全体企业中所处的位置；**优质企业的总指数平均值为74.71，居于全体企业前10%的水平。**
- 但需要强调的是，**优质职场指数仅是判定是否为优质企业（入围企业）的第一道门槛，即分数达标，第二道更为关键的门槛是对企业提交的优质职场案例进行把控和筛选**，只有案例详实、表现优秀的企业才会被计入优质企业。这部分企业占有所有样本的2.8%。



\* 借由分位数值，企业可快速对标自身在所有企业中所处的位置，如企业自身得分高于75分位值，意味着该企业的优质职场水平居于全体企业的前25%；得分低于中位数，即表明位列全体企业的后50%。

# 优质职场总指数：不同企业性质

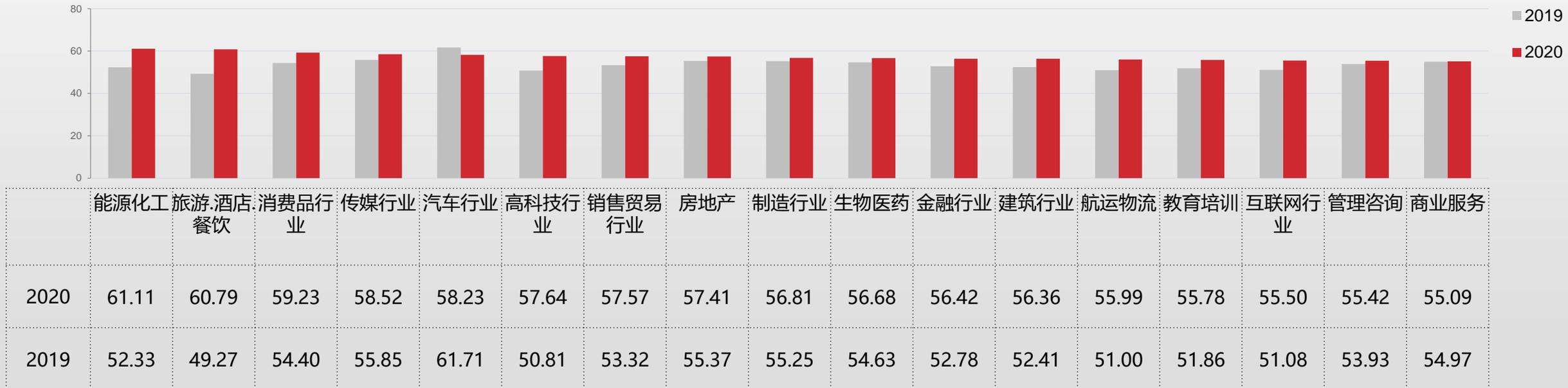
- 比较不同性质企业的表现，**国有企业优质职场总指数为58.35，排在第一**；合资或外资企业中，欧美外资的表现稍好于日资企业；民营企业优质职场水平相对最低。
- 趋势来看，国企表现突出，呈上升趋势，欧美外资的优质职场水平呈下滑趋势。**



\* 今年新增“日资企业”分类

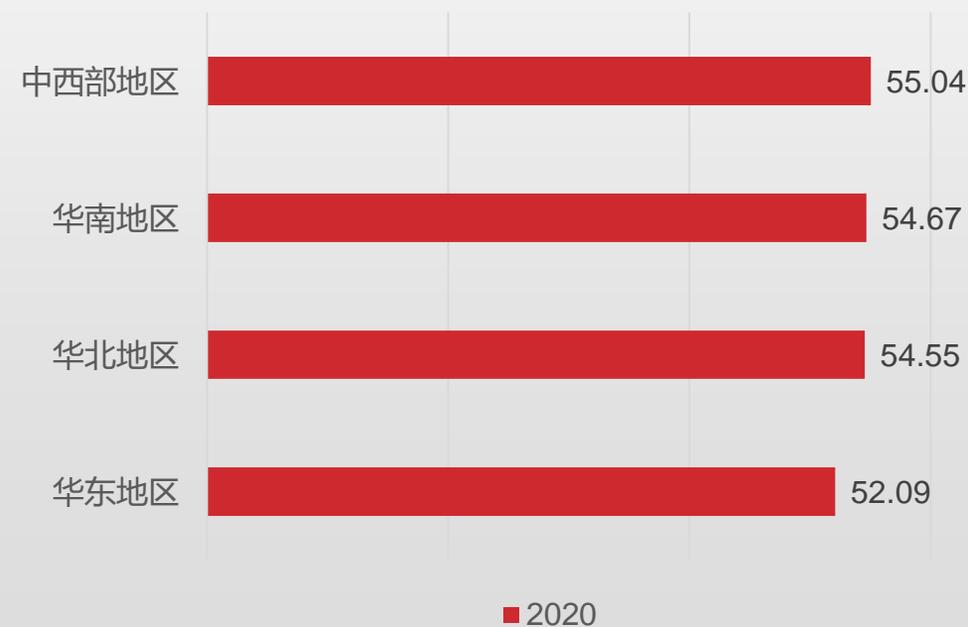
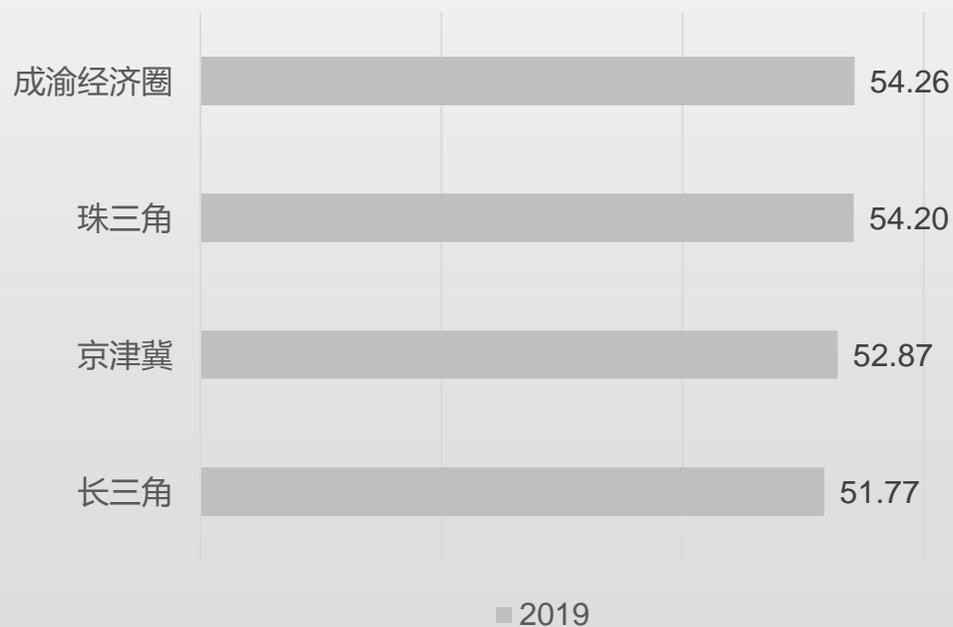
# 优质职场总指数：不同行业

- 分行业来看，**能源化工、旅游·酒店·餐饮、消费品、传媒、汽车行业**今年的表现排在前五。
- 相较上年，大部分行业优质职场指数都有小幅提升，能源化工和旅游·酒店·餐饮两个行业的提升幅度相对较大，汽车行业的指数水平有所下滑。

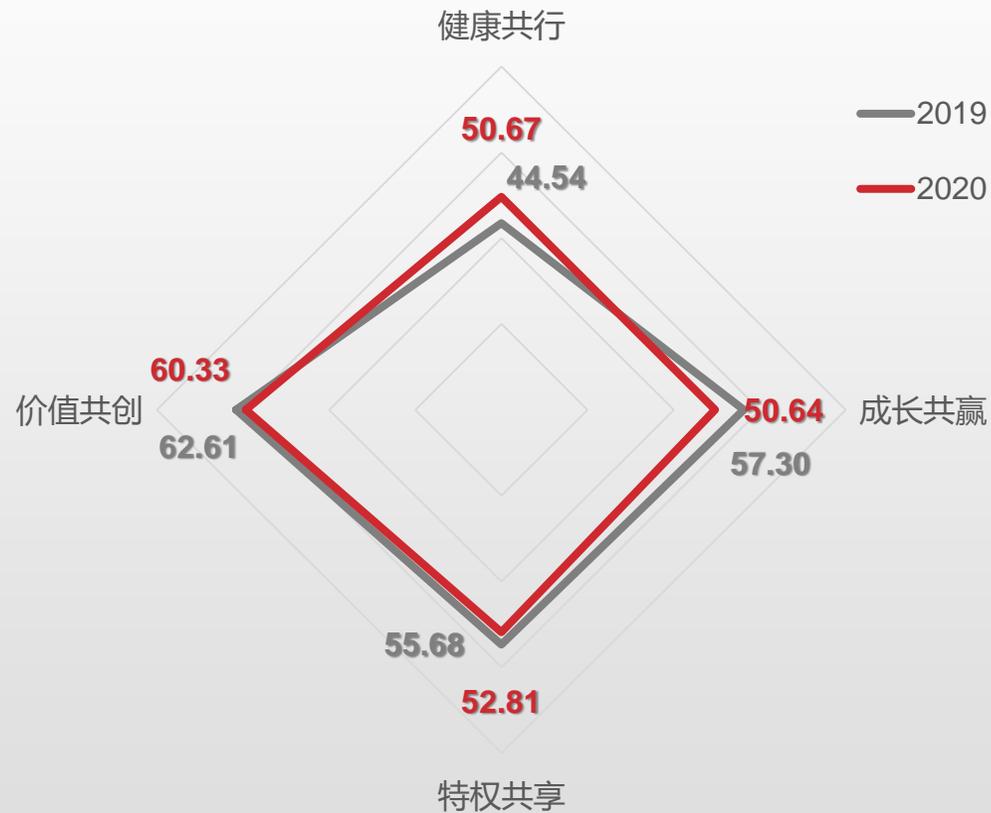


## 优质职场总指数：不同区域

- 今年优质职场调研的覆盖范围更大，纳入了更多的企业，中西部、华南、华北三个区域的优质职场总指数差异不大，华东地区的指数水平相对较低。



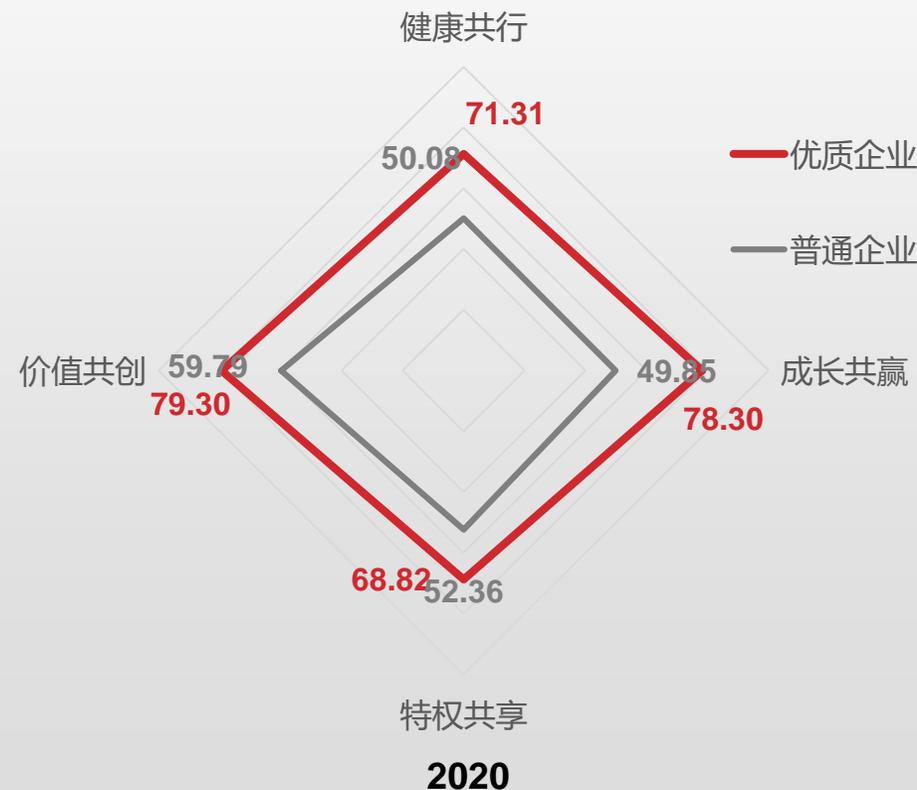
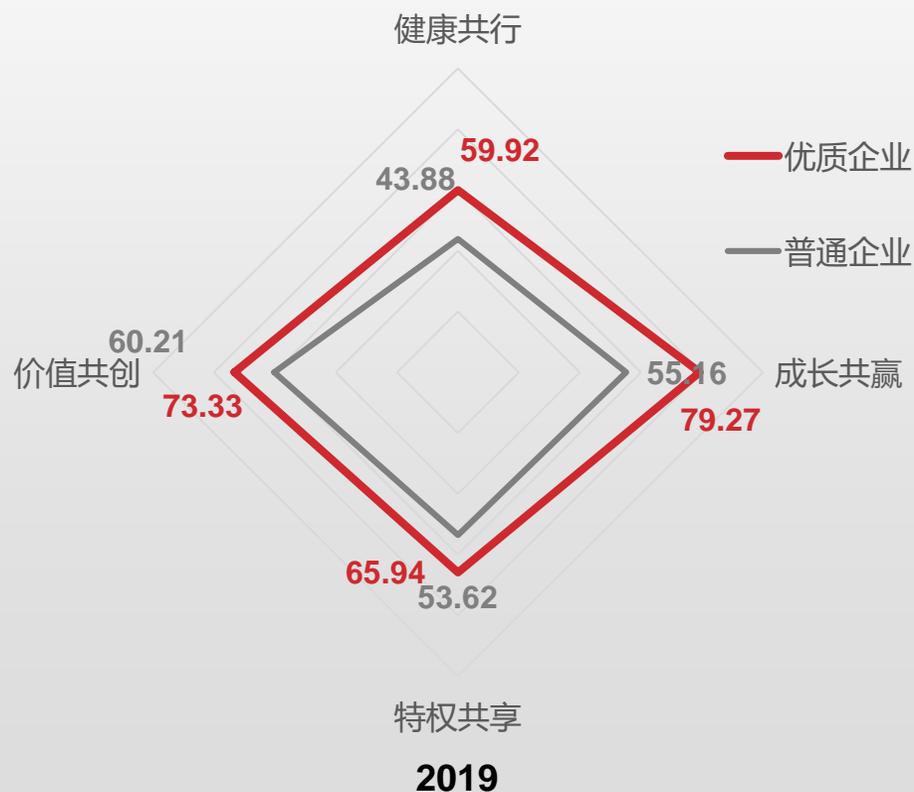
# 优质职场四大维度指数



- 具体到四大维度的情况，**中国职场在“健康共行”方面的表现明显提升**，该维度指数水平由2019年的44.54提升至50.67，表明企业在员工健康管理方面改进明显，这很大程度源于新冠疫情“黑天鹅”的促动。
- “价值共创”（60.33）依然是指数水平最高的维度，其次是“特权共享”（52.81），表现相对最弱的是“成长共赢”（50.64）。这三个维度相较上年都有所下滑，尤其**“成长共赢”下滑最明显**，说明企业在员工培训、激励及组织成长方面有所松懈，需要引起重视。

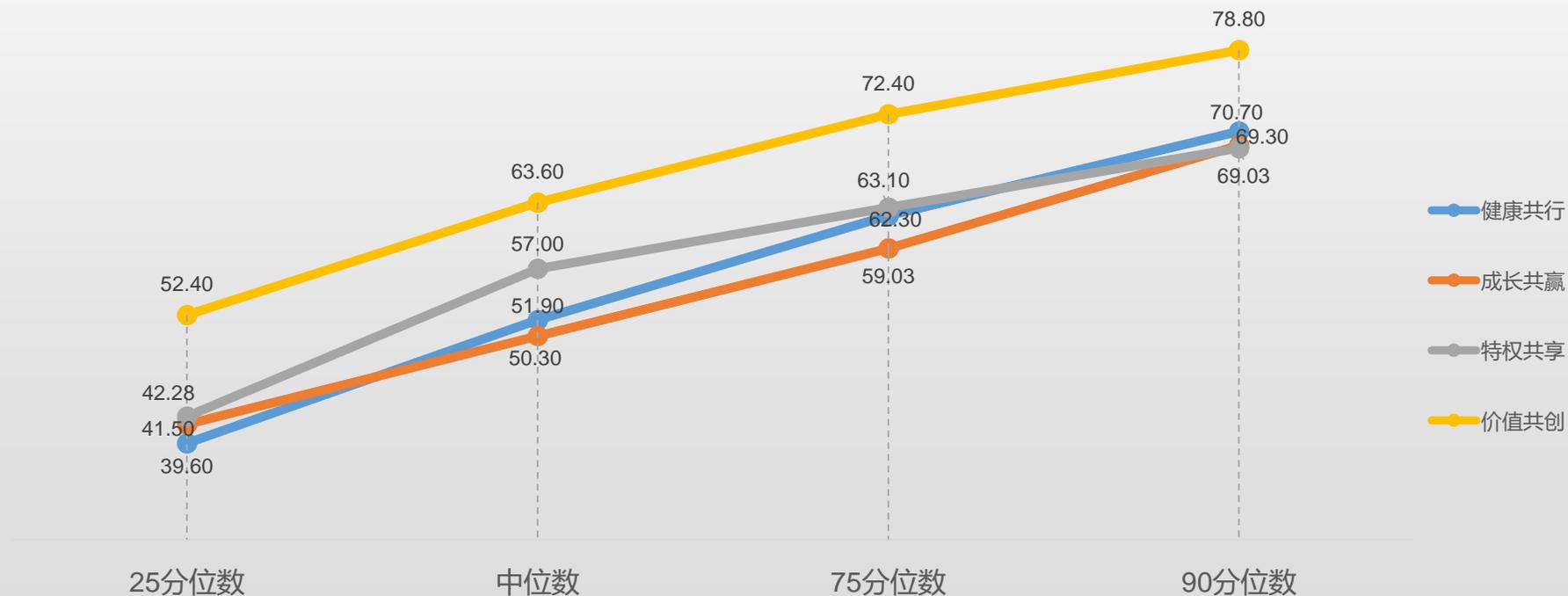
# 优质职场四大维度指数：优质企业vs普通企业

- 今年优质企业和普通企业之间的差距要比上年更加明显，四维度指数水平均呈现这一趋势。
- 无论是上年还是今年，优质企业都是在“成长共赢”维度上明显领先于普通企业，可见“成长共赢”是企业提升优质职场水平的一个重要方面。



# 优质职场四大维度指数：分位数情况

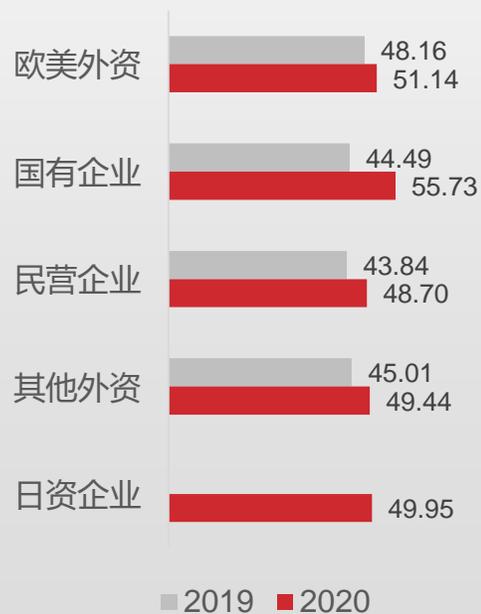
- 四大维度分位数值如下图所示，企业可一一进行对标，找到自身落后其他企业较多的方面，着重改善。



# 优质职场四大维度指数：不同企业性质

- 欧美外资的“健康共行”指数有小幅提升，而“成长共赢”和“特权共享”有所下滑，尤其“成长共赢”方面。
- **国有企业在“健康共行”方面的提升最为明显**，“特权共享”和“价值共创”指数也略微上升，“成长共赢”有微弱下滑。
- 民营企业和欧美外资的表现比较一致。
- 日资企业的“成长共赢”指数在各类企业中最低，其他维度指数处于中间水平。

### 健康共行



### 成长共赢



### 特权共享



### 价值共创



\* “日资企业”为今年新增

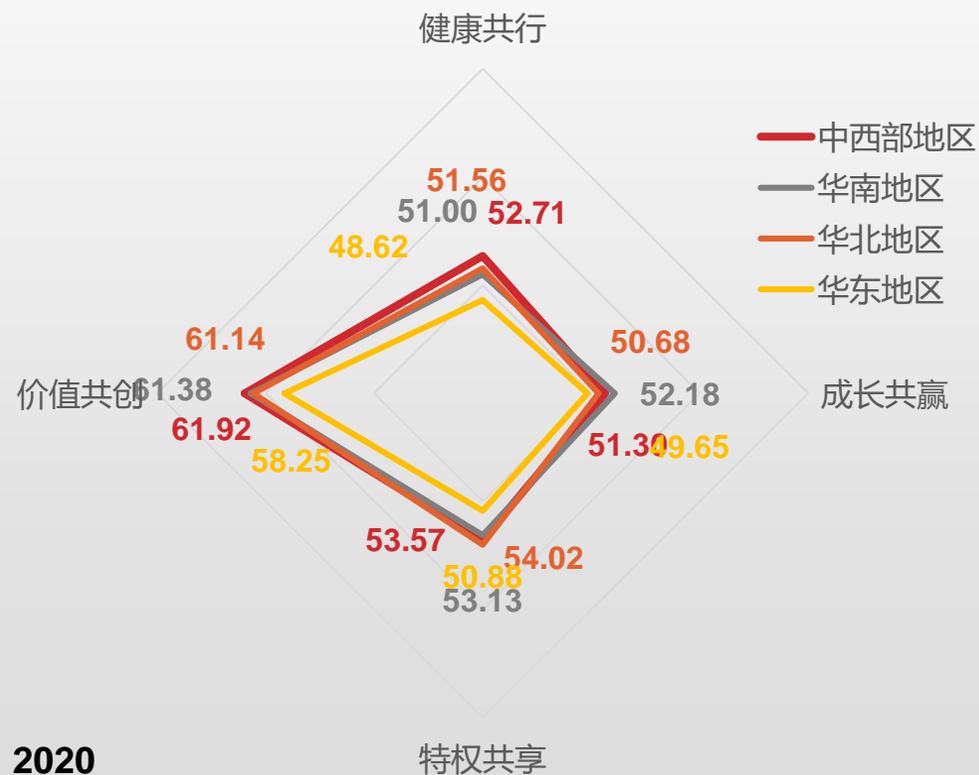
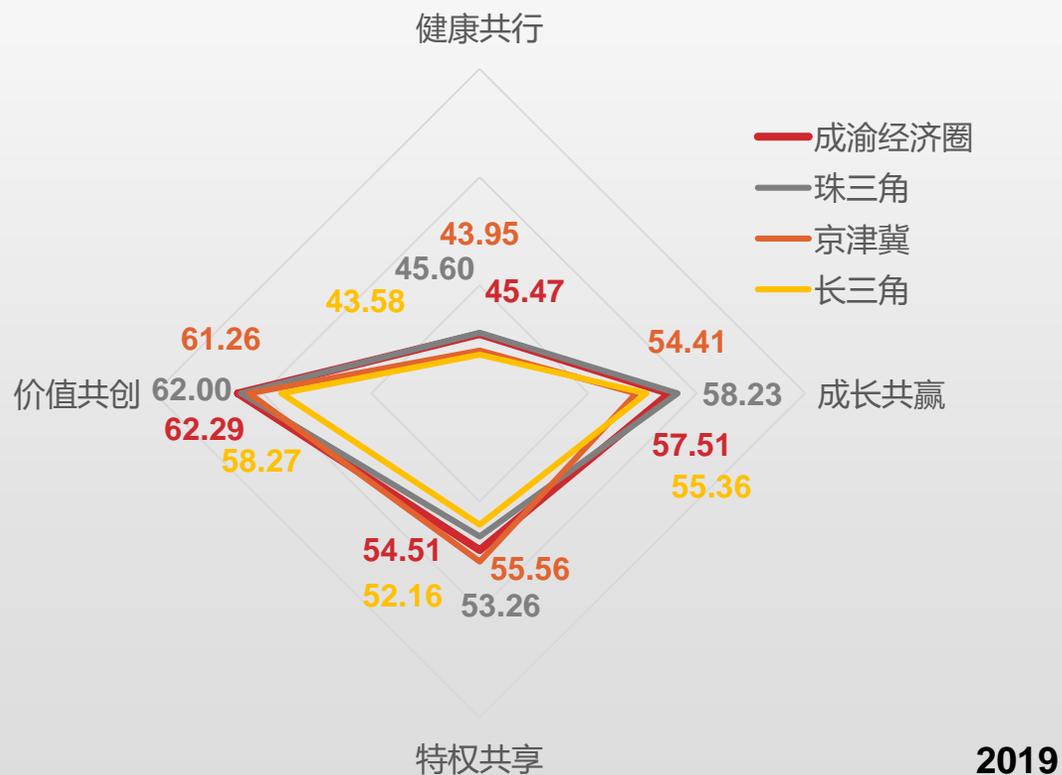
# 优质职场四大维度指数：不同行业

- 所有行业在“健康共行”维度的表现均有提升，其他维度则有升有降。
- **能源化工、旅游·酒店·餐饮是总指数上升幅度较大的两个行业，源于其在四个维度的指数均有提升，尤其在“健康共行”以及其他行业均呈现下滑的“成长共赢”两个维度。**
- 汽车行业是唯一总指数水平下滑的行业，主要下滑的维度是“成长共赢”和“价值共创”。



# 优质职场四大维度指数：不同区域

- 不同区域来看，中西部企业在“健康共行”维度的表现稍好于其他三地区企业。
- 华东地区的“成长共赢”指数和其他地区比较接近，差距主要在另外三个维度。



PART 3

# 健康 共行



优质  
职场

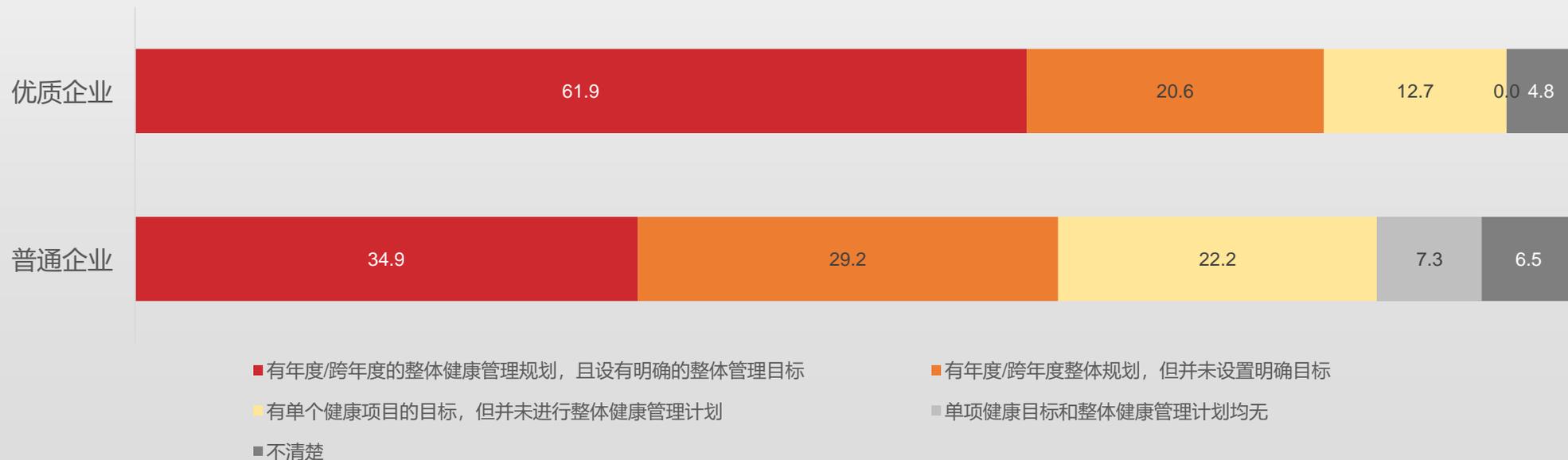


关爱通  
研究院  
思考·洞察·分享

# 企业健康管理整体规划情况

- 相较普通企业，优质企业在健康管理整体规划、统筹把控上做得明显更好，“有年度/跨年度整体健康管理规划，且设有明确整体管理目标”的企业占比为61.9%，而普通企业这一比例仅为34.9%。
- 部分企业存在虽有整体规划但目标不清晰的情况，需注意健康管理目标的制定，有的放矢。

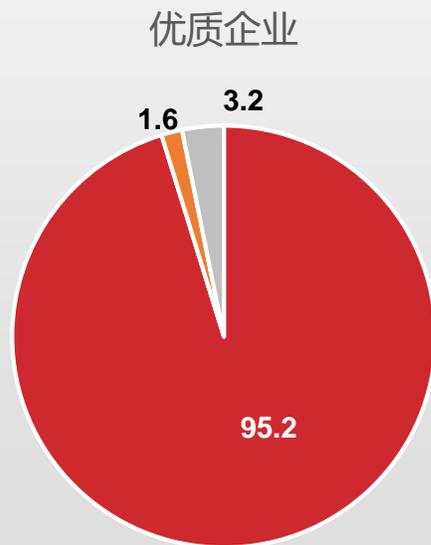
以下哪项最符合企业目前整体健康管理的实际情况



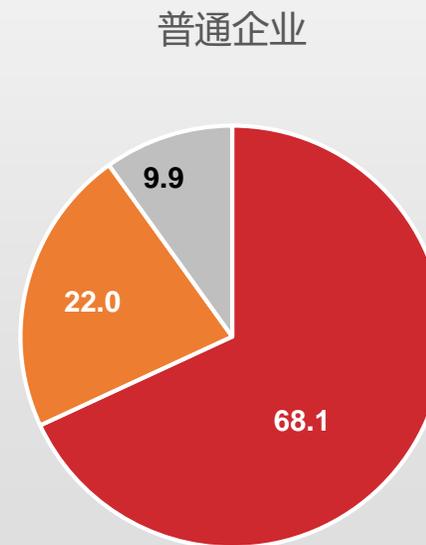
# 健康管理预算设置

- 95.2%的优质企业有设置专门的的健康管理预算，普通企业这一比例为68.1%。
- 可以看到优质企业设置专门健康管理预算的意识非常明确，普通企业需要在这方面加强。

是否有专门的健康管理预算



■ 是 ■ 否 ■ 不清楚



■ 是 ■ 否 ■ 不清楚

# 健康项目和服务开展情况

- 优质企业为员工提供更丰富的健康类项目或服务，在优质企业中普遍开展的健康项目有健康体检管理（95.2%）、办公室环境管理（93.7%）、健康文化建设与宣传（87.3%）、商业健康保险（84.1%）。
- 普通企业更倾向开展体检（54.4%）、运动/健身（43.9%）、心理健康管理（41.9%）等。
- 普通企业和优质企业在办公室环境管理和企业健康文化建设宣传方面的差距相对最大，可以看到优质企业更注重健康和氛围的打造，为员工提供更好的办公体验。

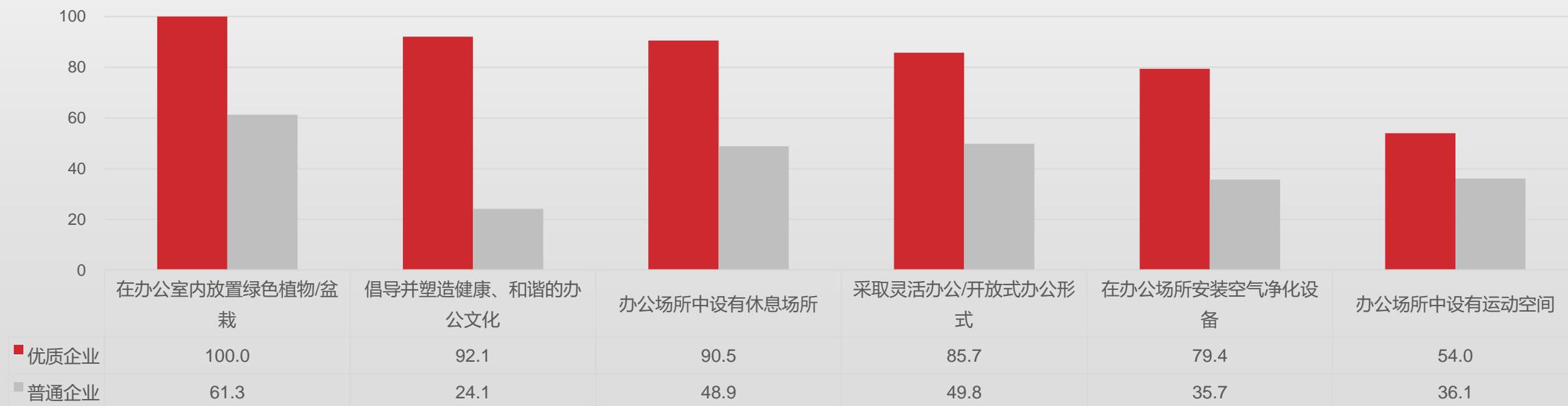
企业开展哪些健康管理项目或服务



# 办公室环境改善举措

- 办公室环境具体改善举措来看，优质企业在职场放置绿色植物的比例达到100%，倡导并塑造健康和谐办公文化、提供办公休息场所的比例也都在9成以上，且更愿意采取灵活/开放的办公形式（85.7%）。这里也印证了优质企业更注重也更能兼顾到“软性条件”（文化、氛围等）的创造。
- 普通企业则在硬性条件和软性条件方面均有较大提升空间，尤其在倡导并塑造健康和谐的办公文化方面，投入明显不足。

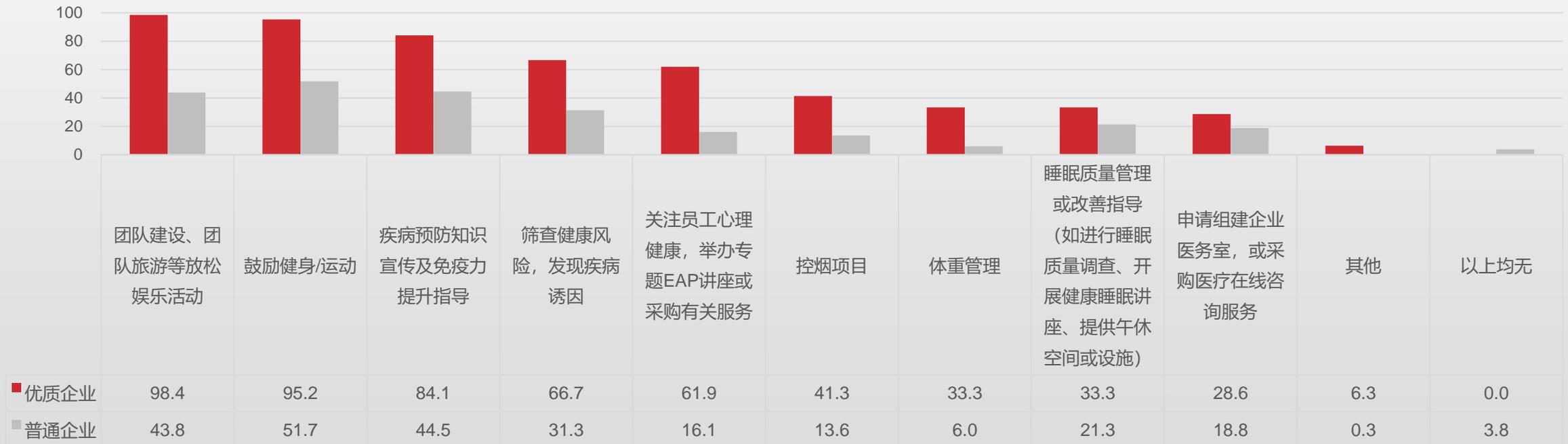
办公室环境改善方面的举措



# 员工身心健康计划/项目开展情况

- 团建旅游、健身/运动、疾病预防宣传是优质企业开展最多的员工身心健康类项目，开展率均在80%以上，优质企业关注员工心理健康的比例也较高，达到61.9%。
- 普通企业最倾向鼓励员工健身/运动，其次是团建旅游，能关注到员工心理健康的企业仅有16.1%。

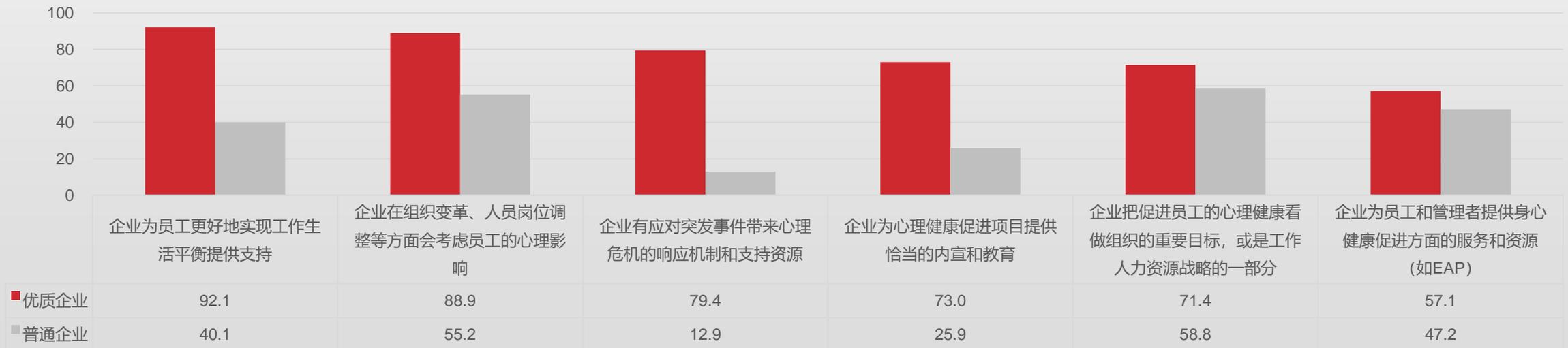
企业在员工身心健康方面具体实施的计划/项目



# 组织层面对员工心理健康管理的态度

- 从组织层面来看企业对员工心理健康管理的态度，普通企业的态度主要是“把促进员工心理健康看做组织的重要目标”（58.8%），“在组织变革/人员岗位调整等方面会考虑员工的心理影响”（55.2%）；优质企业的态度主要是“为员工更好实现工作生活平衡提供支持”（92.1%）、“组织变革/人员调整时考虑员工心理影响”（88.9%）。
- 可以看到优质企业在面对员工心理健康问题时，把处理员工工作生活平衡视作关键所在，这的确会起到更为实在的作用。
- 此外值得注意的是，在应对突发事件导致的心理危机方面大部分普通企业是没有准备的，而优质企业的风险防控意识、抵御风险的能力则比较强。

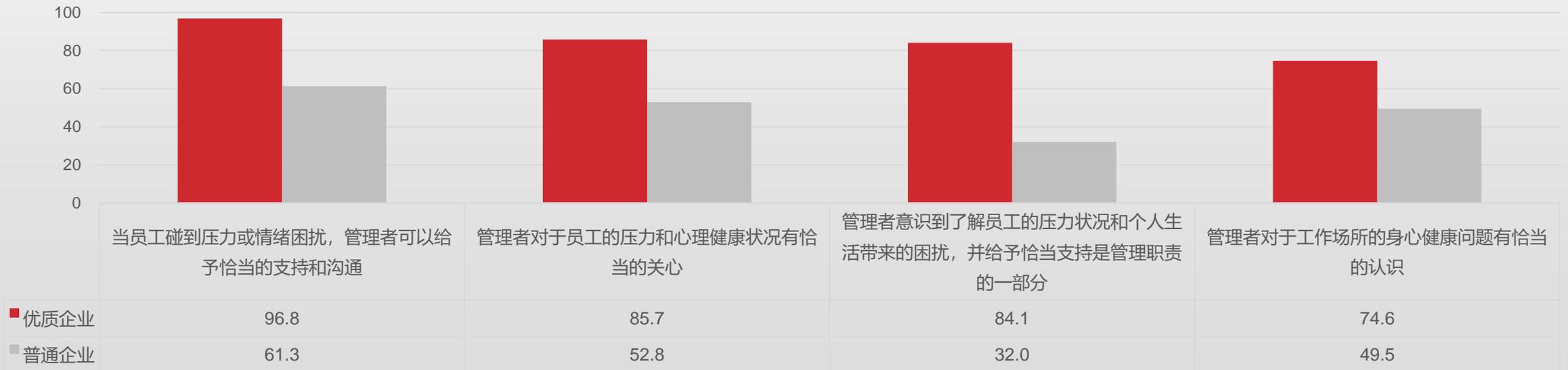
从组织的层面，企业在员工心理健康管理方面做了哪些工作



# 管理者对员工心理健康管理的态度

- 具体到各级管理者的态度，优质企业管理者对员工心理健康的关注度明显更高，优质企业管理者普遍能做到当员工碰到压力或情绪困扰时给予支持和沟通（96.8%）、恰当关心员工的压力和心理健康状况（85.7%）、认为关注员工压力状况并给予支持是管理职责的一部分（84.1%）。
- 要达到这种程度，需要企业具有切实关注员工个体的组织文化和管理文化，并有一定机制能促动各级管理者践行，而普通企业在这方面还要做很多的努力。

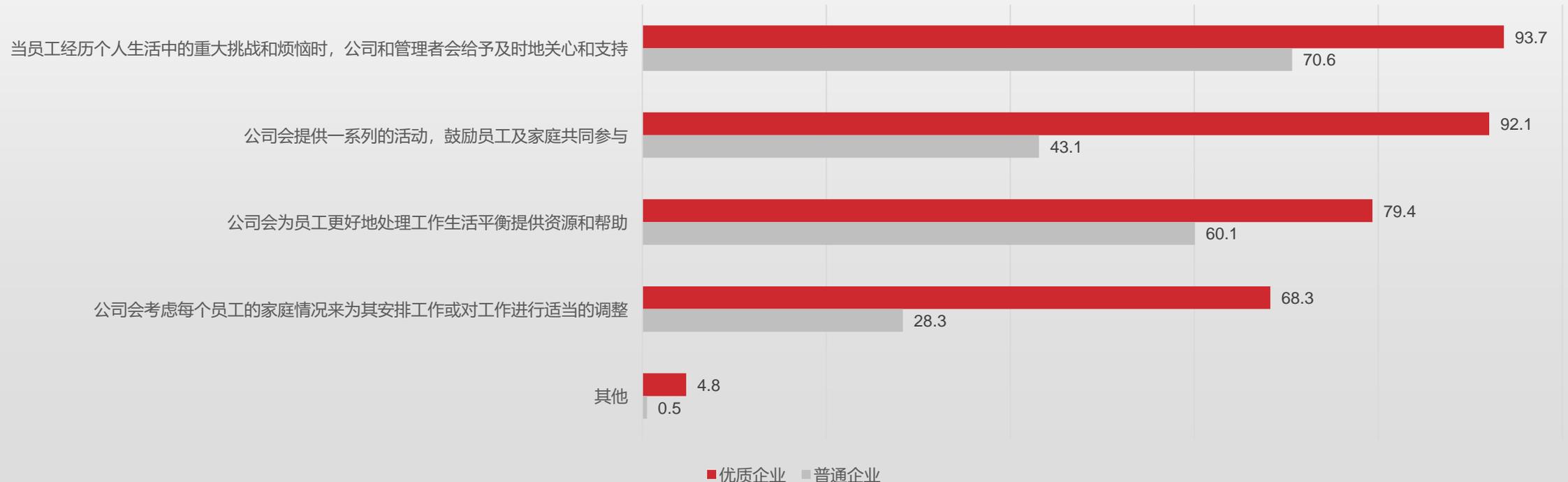
各层级管理者对员工心理健康管理的态度



# 帮助员工处理工作与生活关系方面的举措

- 帮助员工处理工作与生活关系的举措中，普通企业和优质企业的差距主要在“提供一系列活动，鼓励员工及家庭共同参与”和“会考虑每个员工的家庭情况来为其安排工作”两方面。跟员工联系最紧密的是他的家人，家庭因素是影响员工职场表现的重要因素，优质企业更能兼顾到员工个人的“小家庭”，因而员工能更安心投入工作，这无疑也有利于将集体营造成一个温暖有爱的“大家庭”。

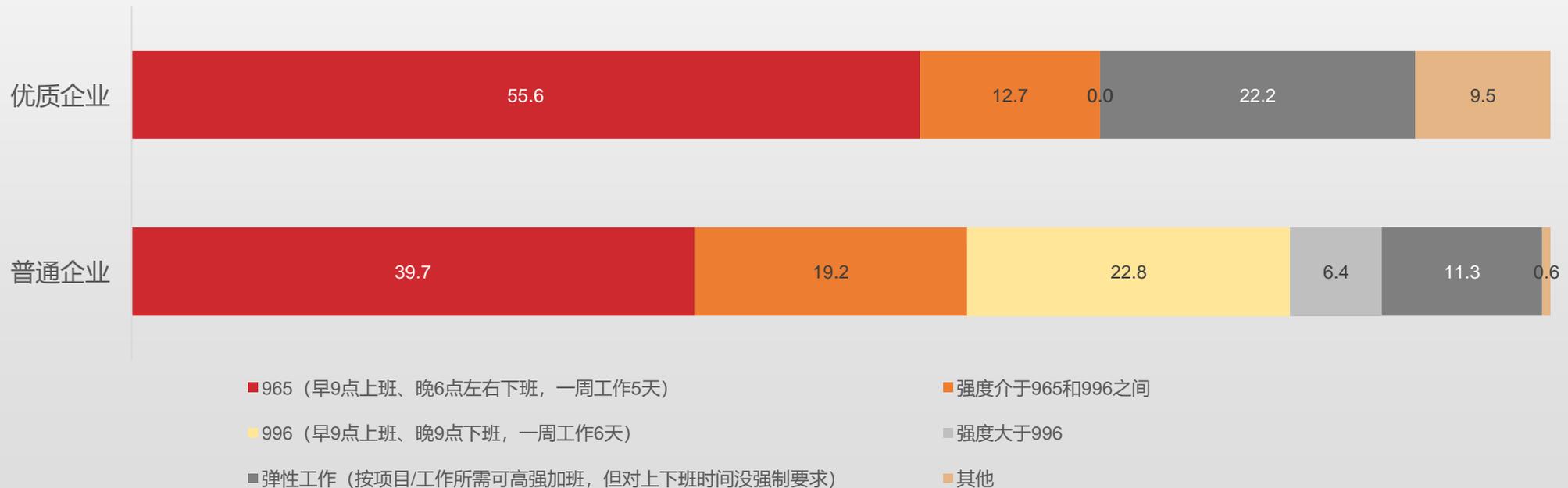
帮助员工处理工作与生活关系方面的举措



# 员工的工作状态/强度

- 优质企业员工工作状态来看，55.6%的企业属于正常的“965”强度，22.2%采取的是弹性工作制，强度相对比较合理；
- 普通企业中有48.4%的企业员工工作强度超过“965”，采取弹性工作制的企业只有优质企业的一半，强度较大。

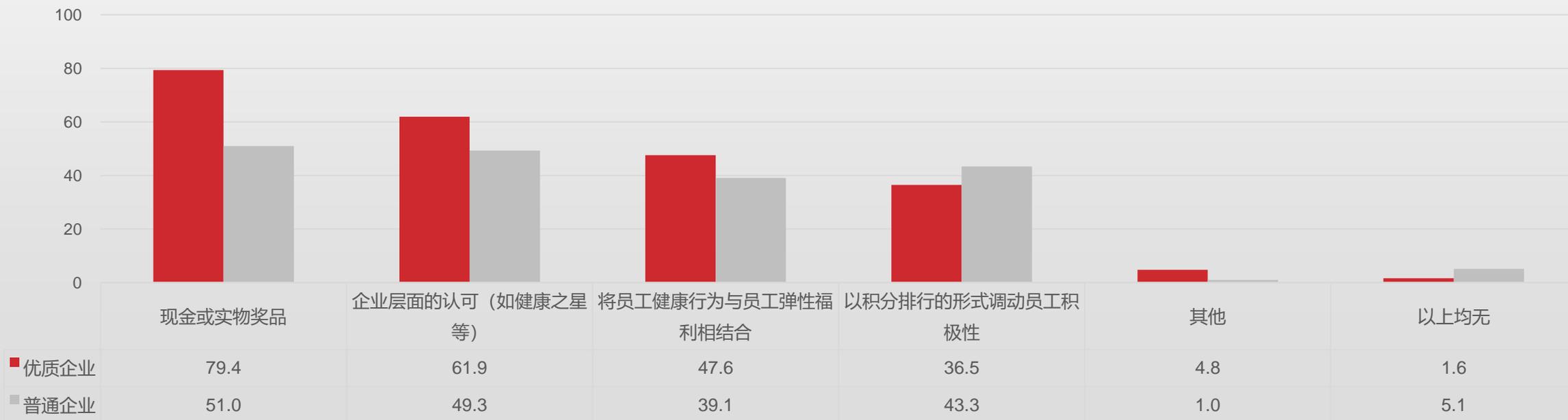
员工工作状态/强度



# 激励员工参与健康项目的举措

- 为提升员工在健康项目上的参与度，优质企业和普通企业都比较倾向采用现金和实物奖品这样比较实惠的激励手段，其次是给予企业层面的认可。
- 优质企业在大部分选项上的比例都较高，表明优质企业采取的激励手段要更丰富一些。

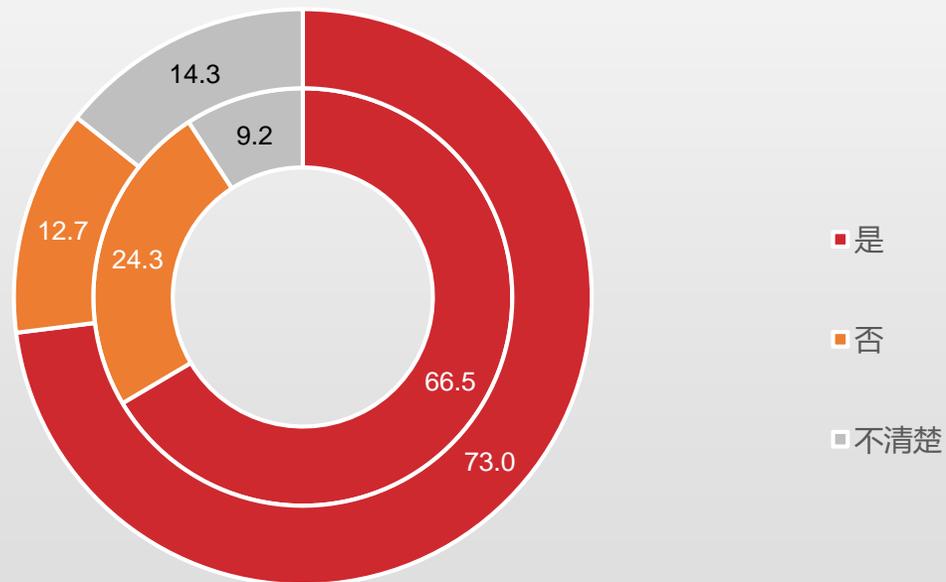
企业有哪些激励举措来提升员工在健康项目上的参与度



## 健康项目后的员工满意度调研情况

- 健康项目实施后，大部分企业对员工体验、实施效果都比较关注，会进行员工满意度调研。
- 优质企业开展该项调研的比例是73%，普通企业为66.5%，差距相对较小。

是否有健康项目后的员工满意度调研/追踪及分析

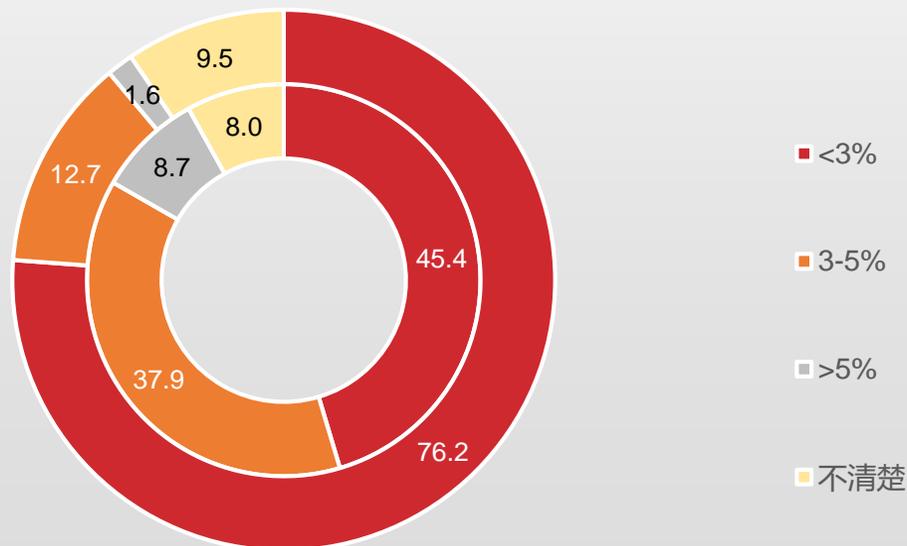


\*外圈为优质企业，内圈为普通企业

# 全年平均缺勤率

- 员工缺勤主要由病假、迟到早退、事假等导致，缺勤率一般也作为考核员工健康水平的一个指标。调研显示，优质企业全年平均缺勤率为2.87%，普通企业则稍高一些，为3.31%。
- 从具体分布区间来看，缺勤率在3%以下的优质企业占比为76.2%，普通企业为45.4%；在3-5%区间的优质企业仅有12.7%，而普通企业占到37.9%；普通企业中还有8.7%的企业全年平均缺勤率超过了5%，需要引起关注，采取一定改善措施。

企业全年平均缺勤率在以下哪个区间



\*外圈为优质企业，内圈为普通企业

平均缺勤率



**2.87%**

**优质企业**



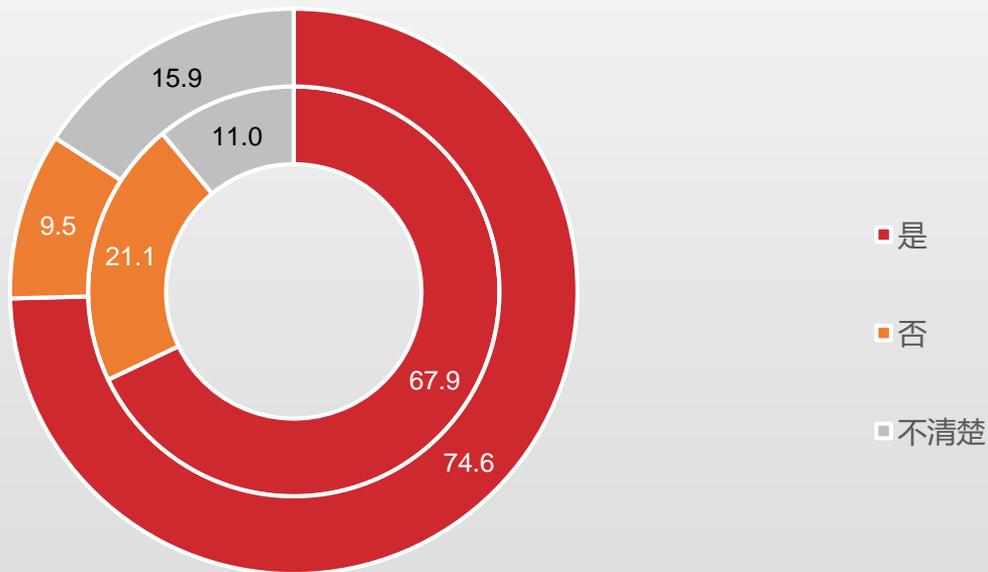
**3.31%**

**普通企业**

# 健康项目数据利用情况

- 优质企业和普通企业对员工健康数据都比较关注，会进行相应的数据分析或更进一步用于公司健康计划的优化改进，具体比例上，优质企业分析和使用健康数据的比例为74.6%，普通企业为67.9%。

是否会根据员工健康数据、参与数据等进行数据分析和公司健康计划的优化改进

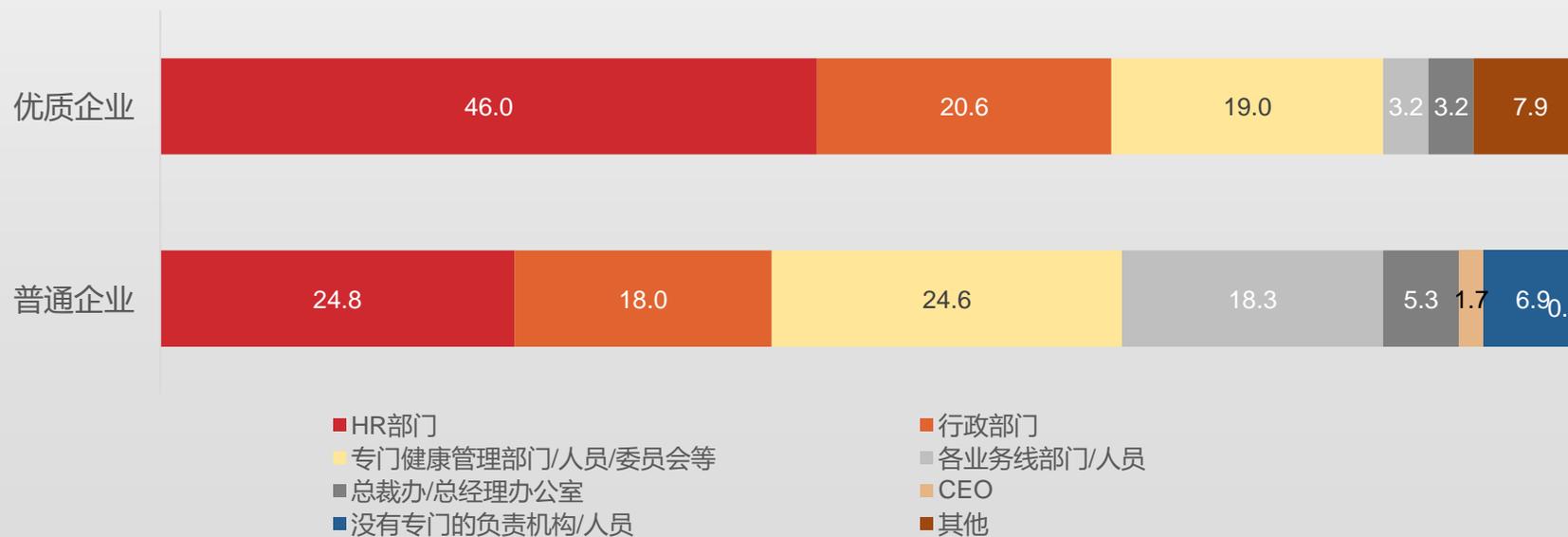


\*外圈为优质企业，内圈为普通企业

# 健康管理负责部门/人员

- 对健康管理项目的结果或效果负责的常见部门是HR部门、行政部门、专门的健康管理部门；优质企业这项职能更集中在HR部门（46%），普通企业由HR部门负责的比例目前占到24.8%，由专门健康管理部门和各业务线部门负责的情况比优质企业要突出一些。
- 健康项目由HR部门负责有利于企业的健康管理规划和整体人力资源战略匹配起来。

对健康管理项目的结果或效果负责的部门/人员



PART 4

# 成长共赢



优质  
职场



关爱通  
研究院  
思考·洞察·分享

# 员工职业发展规划方面的举措

- 在员工职业发展规划方面，9成以上优质企业设有明确职业晋升通道、为员工提供长期职业规划、与员工进行明确的职业发展沟通，普通企业相对比较倾向的做法是为员工提供短期的职业指导，可以看到优质企业在员工的长期、短期职业发展方面都能有所兼顾，且更注重员工的长期发展。

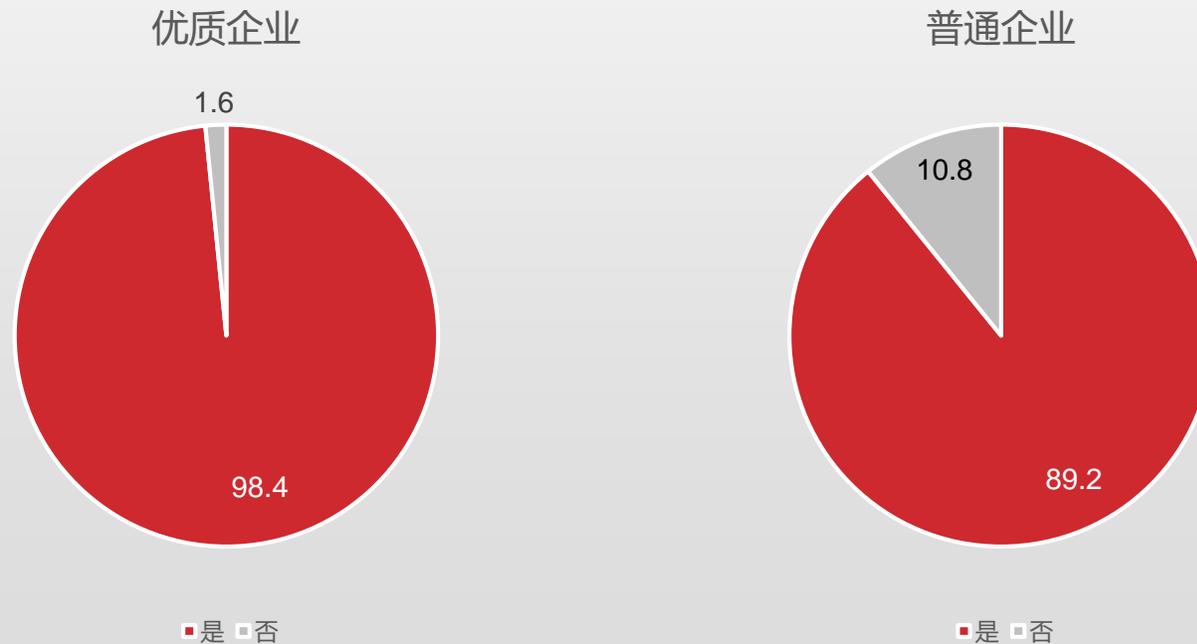
员工职业发展规划方面的举措



## 发展晋升机会透明度

- 98.4%的优质企业会将内部发展晋升机会以公开透明的方式告知员工，普通企业这一比例为89.2%；一定程度表明优质企业的组织氛围更加公平和开放。

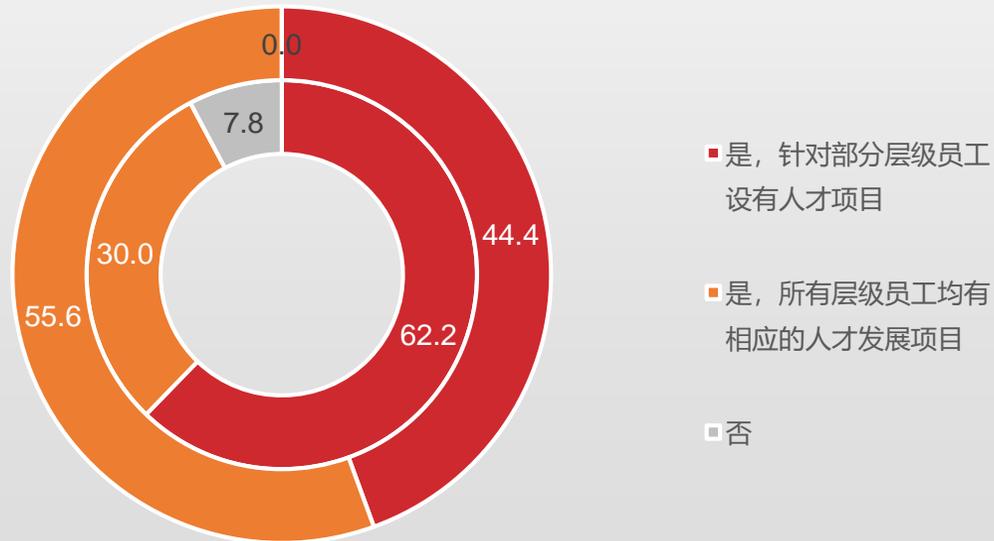
发展晋升机会（如职位空缺、晋升、项目小组等）  
是否会以公开透明的方式告知员工



# 人才培养或储备项目设置情况

- 优质企业提供人才培养和储备项目的企业占比达到100%，覆盖对象来看，55.6%的企业能覆盖到所有层级员工，44.4%的企业覆盖部分层级员工。
- 普通企业人才发展项目开展率也达到92.2%，但覆盖范围上与优质企业有一定差距，6成以上企业的覆盖对象为部分层级员工，能覆盖所有层级的企业目前占到三成。

企业是否有设置专门的人才培养或储备项目



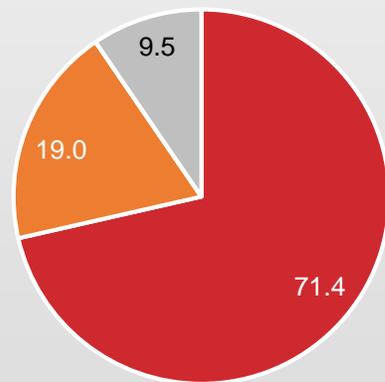
\*外圈为优质企业，内圈为普通企业

# 开创性岗位设置情况

- 优质企业中有71.4%的企业有“开创性岗位”这一机制，另有约2成企业也有计划实施。
- 普通企业中已设置开创性岗位的企业约有一半，计划实施的企业占到3成。
- 再次表明优质企业组织环境更为开放。

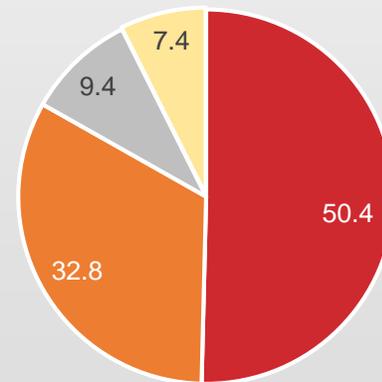
企业是否会开创性的设置一些岗位来发挥人才的能力或满足其成长需求，以实现与组织的共同发展

优质企业



■ 是, 且已经实施 
 ■ 是, 计划实施 
 ■ 否 
 ■ 暂不清楚

普通企业



■ 是, 且已经实施 
 ■ 是, 计划实施 
 ■ 否 
 ■ 暂不清楚

# 员工培训项目

- 优质企业开展的员工培训项目主要有中高层管理者培训（96.8%）、新员工导师制（93.7%）、在线学习平台（90.5%）、业内牛人/大佬讲座（82.5%）、内部轮岗机制（77.8%）；普通企业更倾向开展新员工导师制（48.2%）和内部轮岗机制（47.8%）。
- 一方面优质企业开展的员工培训项目更丰富，另一方面，优质企业更注重中高层管理者的培训，即领导力提升。领导力是组织成长和可持续发展的重要驱动力，而普通企业对此比较忽视。

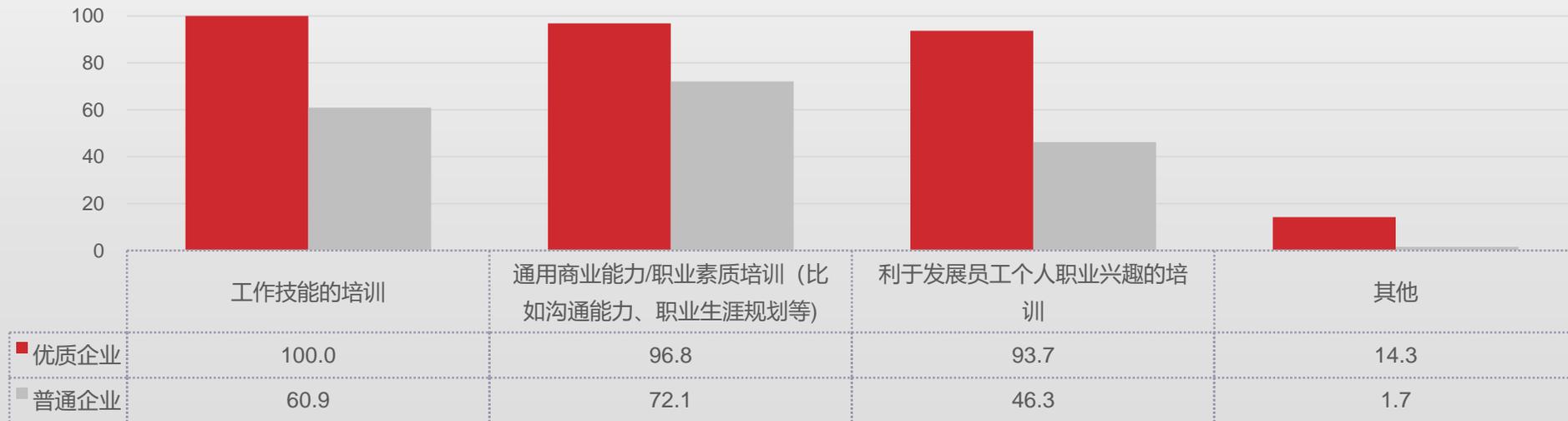
是否有类似以下的员工培训发展项目



# 员工培训内容

- 优质企业的培训内容涵盖工作技能（100%）、通用商业能力/职业素质（96.8%）、员工个人职业兴趣（93.7%）。
- 普通企业可能仅能兼顾其中一到两个方面，且更倾向通用技能的培训（72.1%），在员工个人职业兴趣方面（46.3%）投入较少。

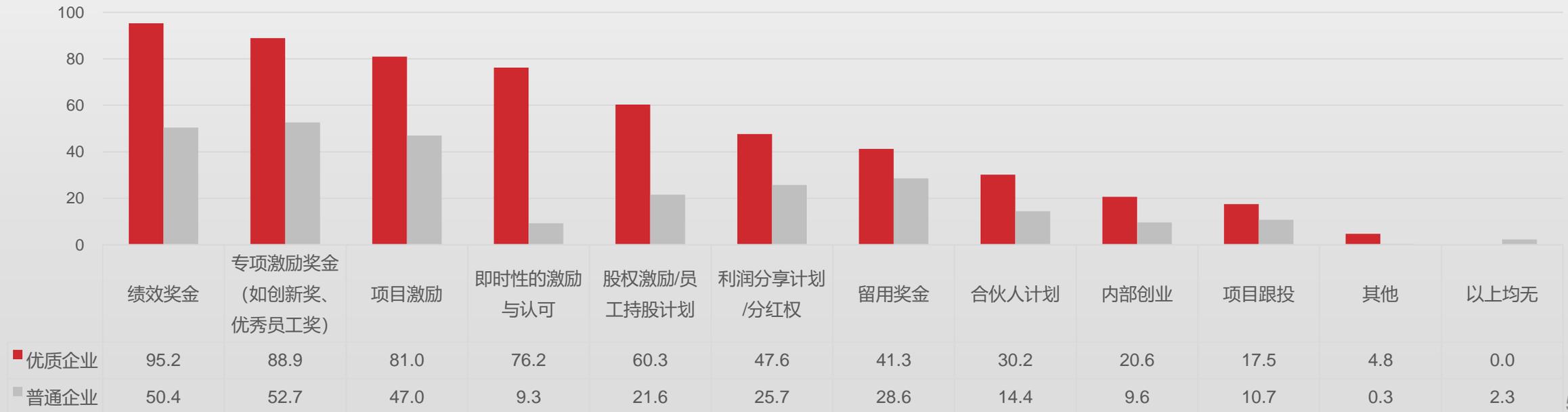
企业员工培训主要包括哪些方面



# 人才激励举措

- 人才激励举措，优质企业和普通企业都比较倾向绩效奖金、专项激励奖金、项目激励这三种方式，差异主要在即时性激励认可方面，优质企业“实施/计划实施”即时性激励认可的比例高达76.2%，而普通企业这一比例仅为9.3%。即时激励是对员工关键行为和阶段性成果的即时认可，注重精神层面，是对长期激励和物质性激励手段的有效补充。

在人才多元化激励方面，企业实施（计划实施）的激励方式



# 组织成长目标

- 优质企业的组织成长目标更集中在提升组织绩效方面，普通企业目标相对比较分散。

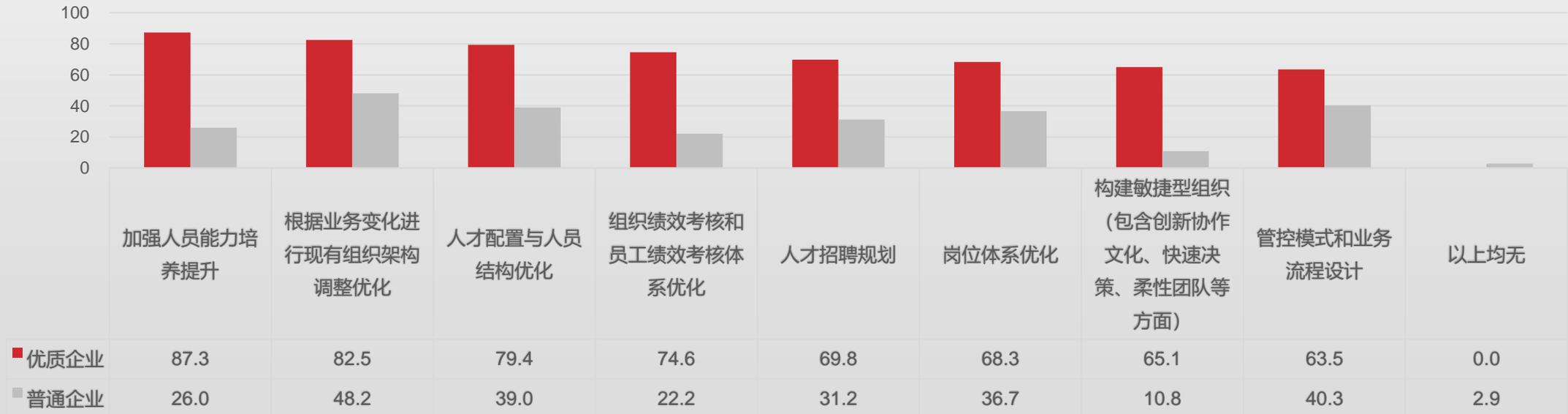
对于组织成长，企业最关注的方面



# 组织升级/变革趋势

- 在组织优化升级方面，优质企业近两年会重点开展的工作是加强人员能力培养提升、根据业务变化优化组织架构、人才配置与人员结构优化；普通企业的调整主要在组织架构、管控模式和业务流程、人才配置与人员结构。
- 值得注意的是，普通企业在构建敏捷型组织和人员能力培养提升方面的投入与优质企业有较大差距。

在组织优化升级/变革方面，企业近两年内会开展的重点工作



PART 5

# 特 权 共 享



# 员工福利项目开展情况

- 优质企业提供更丰富的员工福利项目，整体福利水平明显高于普通企业，生日/婚育贺礼、健康类福利、年节福利、住院/丧葬慰问、餐饮福利、通讯福利、法定外假期福利的开展率均在80%以上。
- 普通企业福利项目较少，最常开展的是年节福利，其次是生日/婚育贺礼和健康类福利。

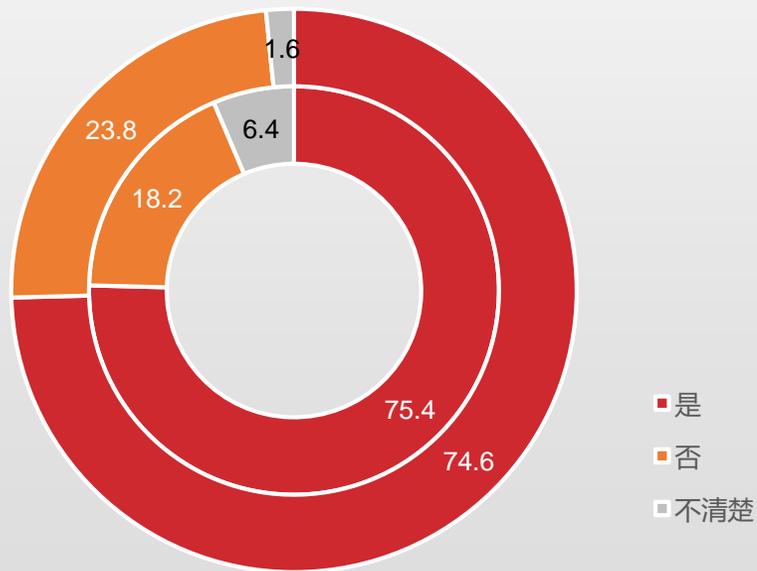
员工福利项目开展情况



# 福利项目差异化设计情况

- 优质企业和普通企业在福利项目差异化设计方面表现接近，均有约四分之三企业会根据不同层级/入职年限等对福利项目进行差异化设计。

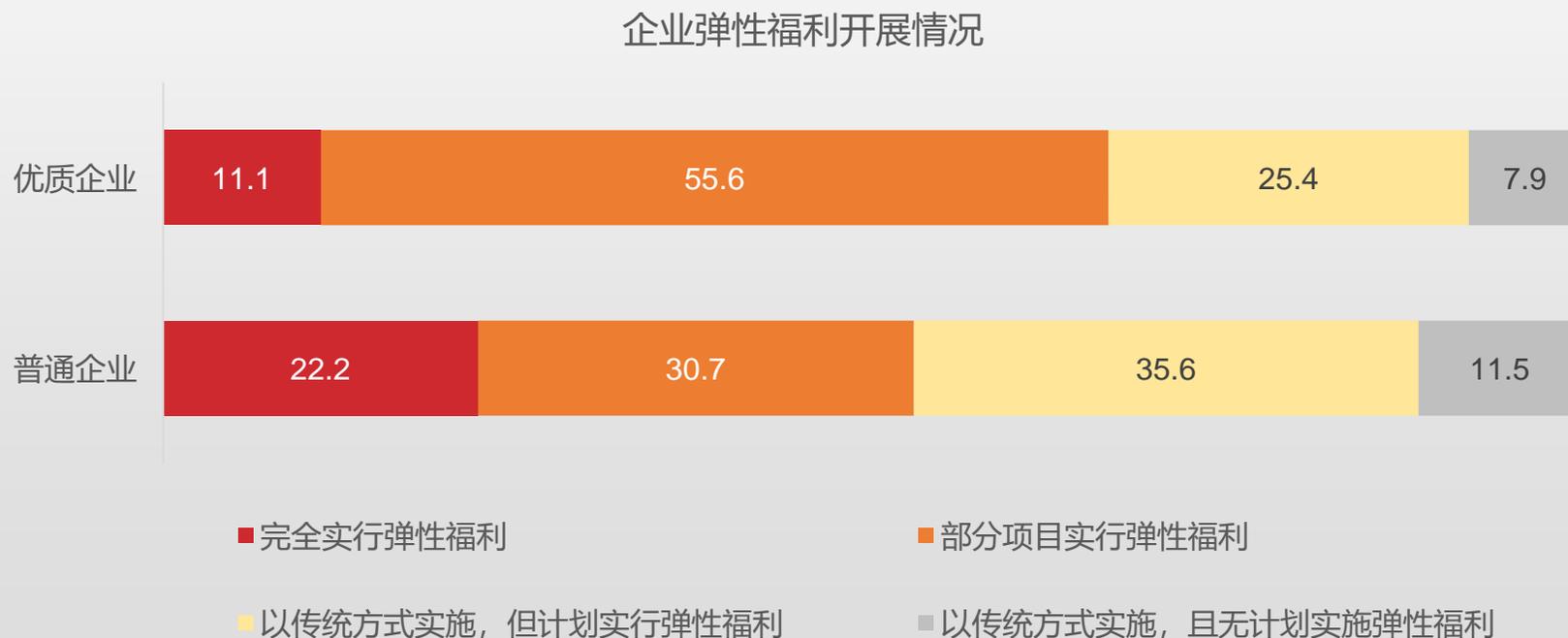
企业福利项目是否会根据不同层级/入职年限等进行差异化设计



\*外圈为优质企业，内圈为普通企业

## 弹性福利开展情况

- 当前来看，优质企业弹性福利普及率更高一些，达到66.7%，普通企业为52.9%。
- 弹性福利是未来福利的必然形态或特性，剩余企业基本也都认识到这一点，已有计划在未来引入。



# 具体的弹性福利项目

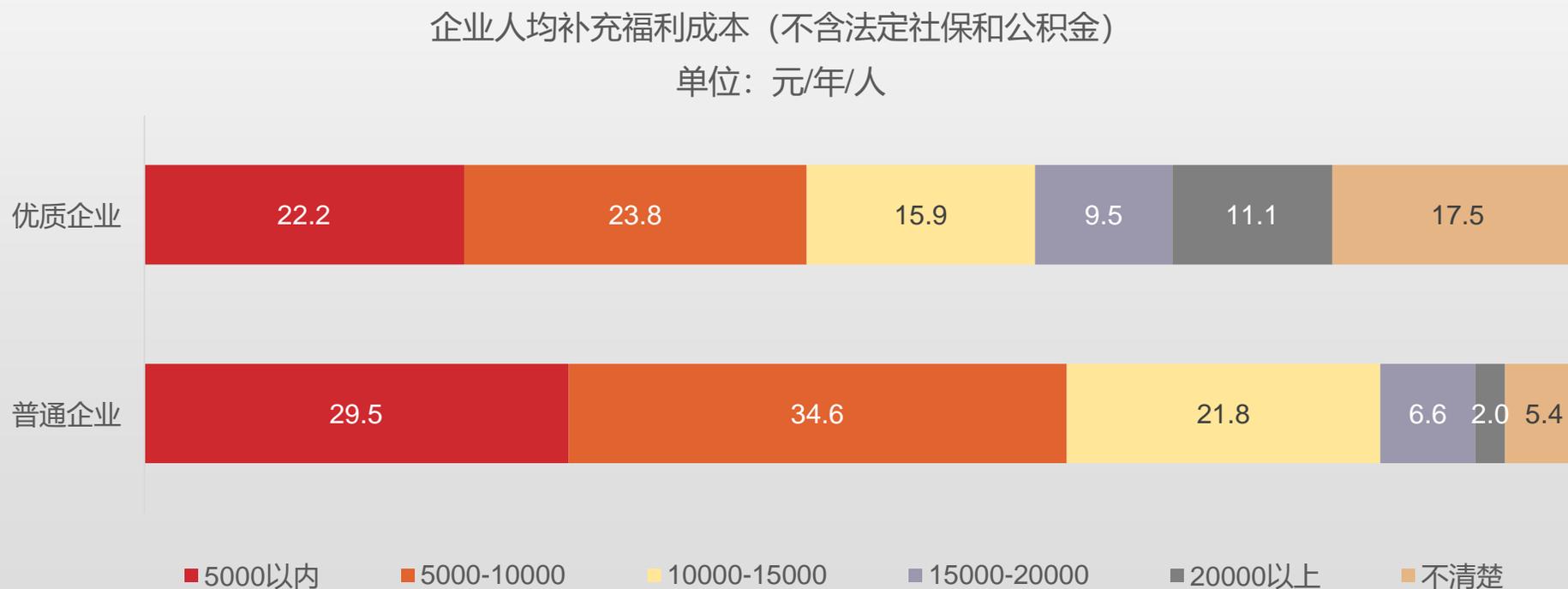
- 优质企业以弹性方式操作的福利主要有年节福利、健康类福利、生日/婚育贺礼，普通企业也比较倾向这几类。
- 值得关注的是，优质企业实行弹性工作制的比例达到40.5%，普通企业这一比例仅为6.4%。

企业提供的福利项目中，哪些已经采取了弹性福利方式



# 人均补充福利成本

- 普通企业人均补充福利成本主要集中在10000元以下区间，人均预算在10000元以上的企业比例为30.4%，优质企业这一比例稍高，为36.5%。



# 员工特权福利开展情况

- 优质企业开展员工特权福利的情况更普遍，具体的员工特权福利有工作生活平衡类活动、特殊折扣、员工联谊、日常生活服务、企业内卖等。
- 普通企业开展较多的员工特权福利是工作生活平衡类活动、特殊假期、特殊折扣。

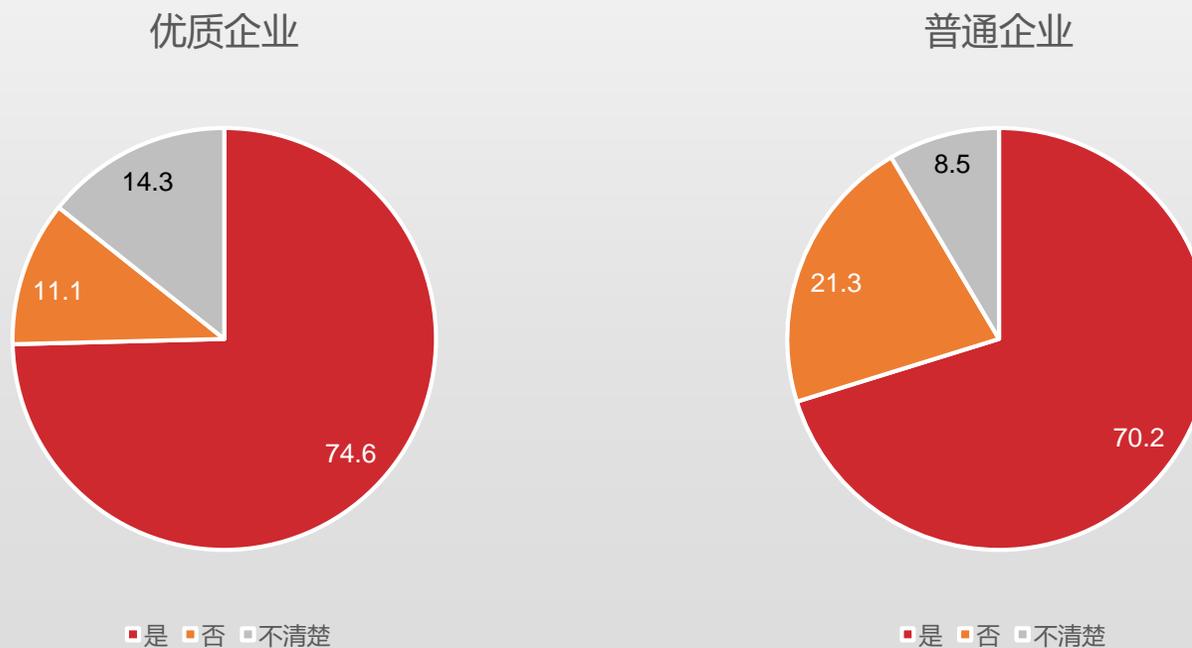
企业除基础福利外，是否开展一些员工特权福利



# 员工福利供应商选择机制设立情况

- 大部分企业均设有明确的员工福利供应商选择机制，优质企业设立的比例稍高，为74.6%，普通企业这一比例为70.2%。

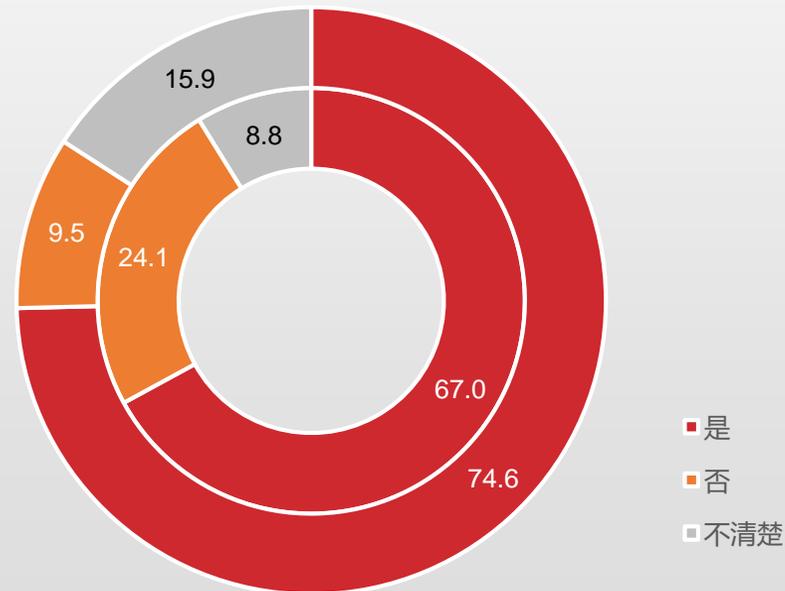
企业是否设有明确的员工福利供应商选择机制



# 是否关注员工对供应商产品/服务的评价

- 福利供应商提供的产品品质或服务水平也是影响员工福利体验的一个重要方面，优质企业对此更为关注，74.6%的优质企业会就供应商提供的产品或服务进行员工满意度或员工评价调研，普通企业这一比例稍低，为67%。

企业是否有就供应商提供的产品或服务进行  
员工满意度或员工评价调查



\*外圈为优质企业，内圈为普通企业

PART 6

# 价值共创



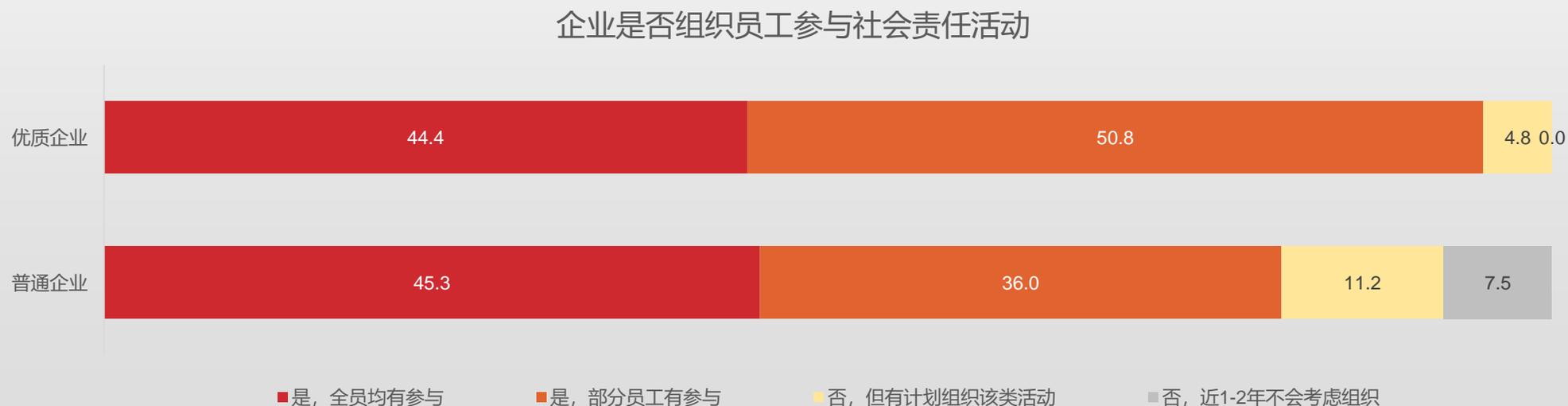
优质  
职场



关爱通  
研究院  
思考·洞察·分享

# 是否组织员工参与社会责任活动

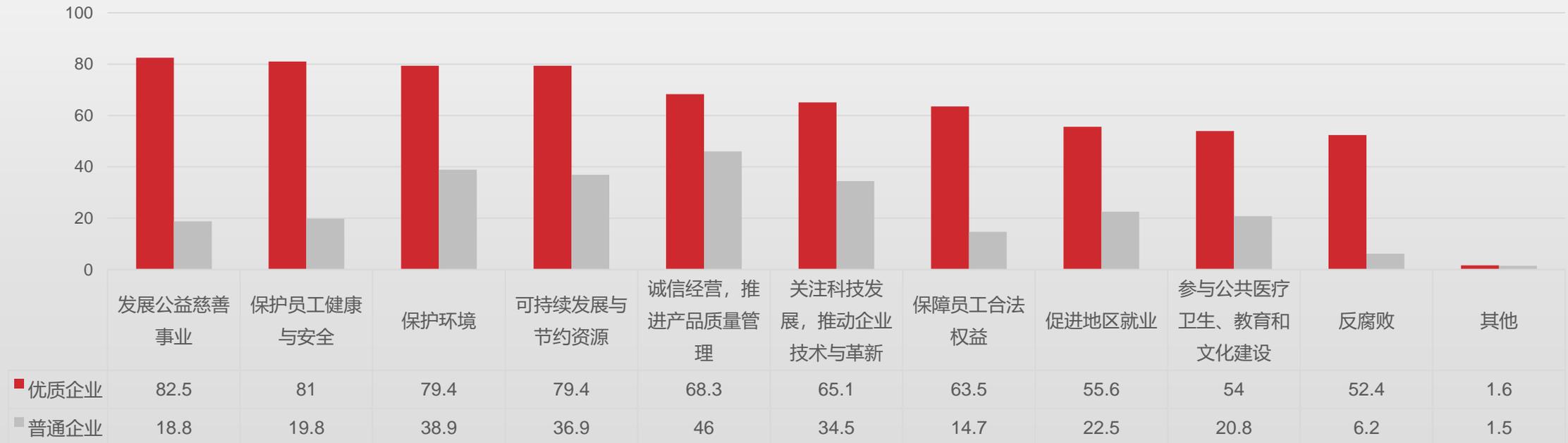
- 企业开展社会责任活动，一般会号召或组织员工参与其中，以实现员工和企业的“价值共创”。
- 优质企业组织员工参与的比例更高，达到95.2%，其中，44.4%已实现全员参与，剩余50.8%目前仅有部分员工参与。
- 普通企业中有81.3%的企业会组织员工参与社会责任活动，其中全员参与的比例也达到了45.3%。



# 企业社会责任涵盖内容

- 优质企业的社会责任活动主要涵盖发展公益慈善事业、保护员工健康安全、保护环境、可持续发展与节约资源等方面。
- 普通企业比较倾向诚信经营推进产品质量管理、保护环境、可持续发展与节约资源等内容，对公益慈善和保护员工健康安全目前关注的较少。

企业组织（计划组织）的社会责任工作包含以下哪些方面的内容

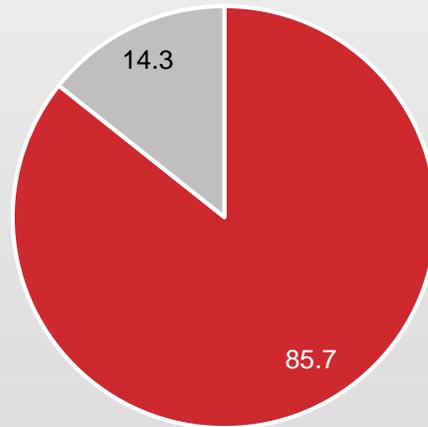


## 企业社会责任活动是否获外界关注/认可

- 优质企业的社会责任活动曝光度或影响力相对好一些，85.7%的优质企业获得过企业社会责任方面的荣誉奖项/表彰/媒体宣传，普通企业这一比例为81.8%。

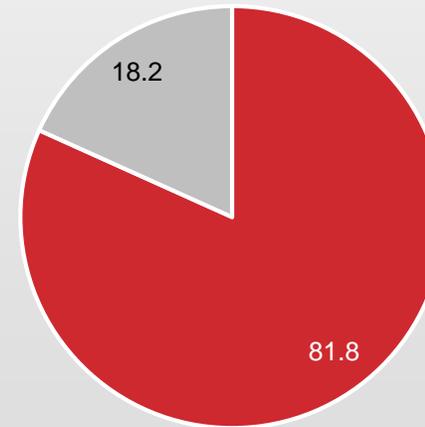
是否有获得企业社会责任方面的荣誉奖项/表彰/媒体宣传

优质企业



■是 □否

普通企业

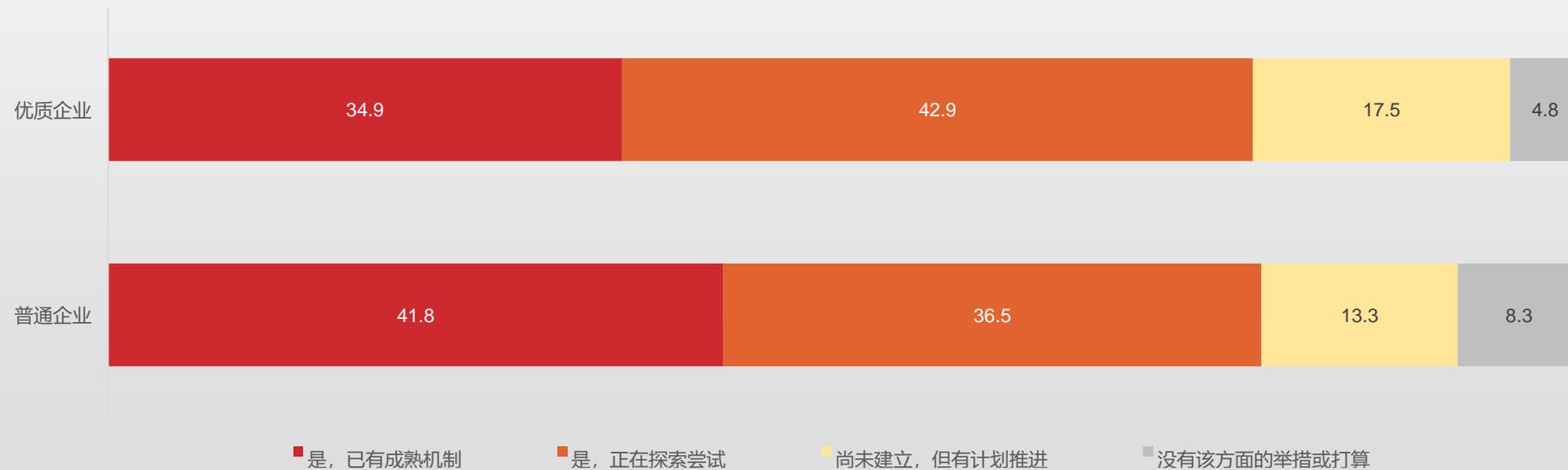


■是 □否

# 员工内部创新/创业机制设立情况

- 在鼓励员工内部创新/创业方面，普通企业现阶段的表现要更好一些，目前已有成熟机制的企业有41.8%，另有36.5%的企业正进行这方面的探索和尝试。
- 但结合长远规划来看，优质企业在员工内部创新方面的整体表现还是要稍好于普通企业。

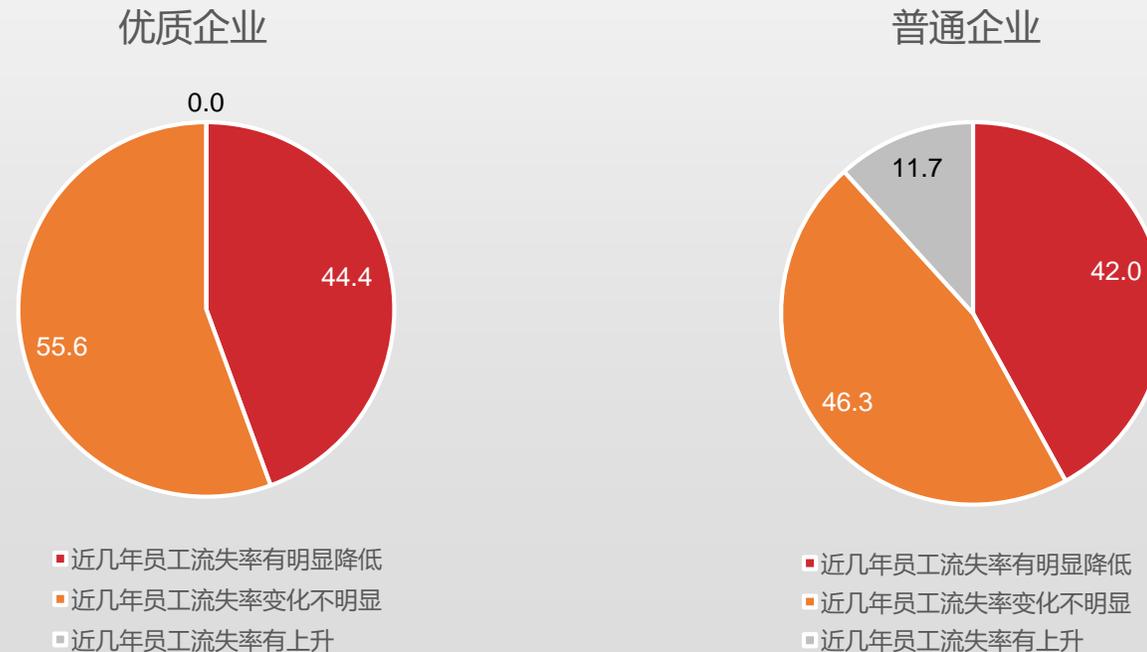
企业是否有鼓励员工内部创新、创业的管理机制



# 员工流失情况

- 员工流失率是反映企业优质职场水平的一个比较直观的指标，可以看到普通企业近年员工流失率上升的企业比例有11.7%，而优质企业这一比例为0。

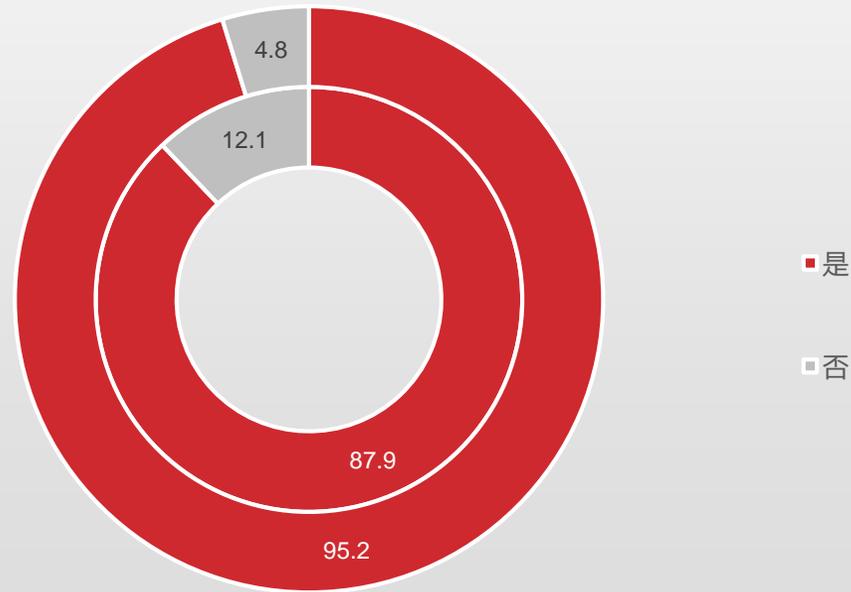
企业近几年员工流失情况



# 是否重视或采纳员工意见

- 企业的重大调整或重要决策，势必会引起员工的热切关注和广泛讨论，无论是考虑到事后的影响还是从传递企业与员工是“命运共同体”的角度出发，企业都应对员工的态度有所重视。
- 调研显示，优质企业中有95.2%的企业会在公司重大决策时重视或采纳员工意见，普通企业这一比例稍低，为87.9%。

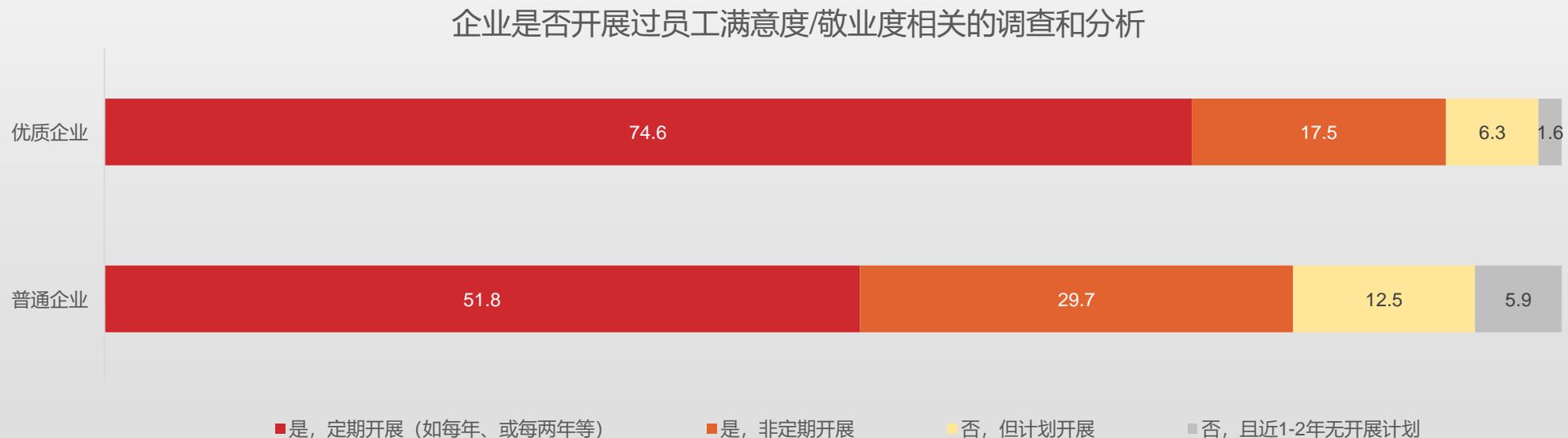
企业重要决策时，是否会重视或采纳员工的意见或看法



\*外圈为优质企业，内圈为普通企业

# 是否开展员工满意度及敬业度调研

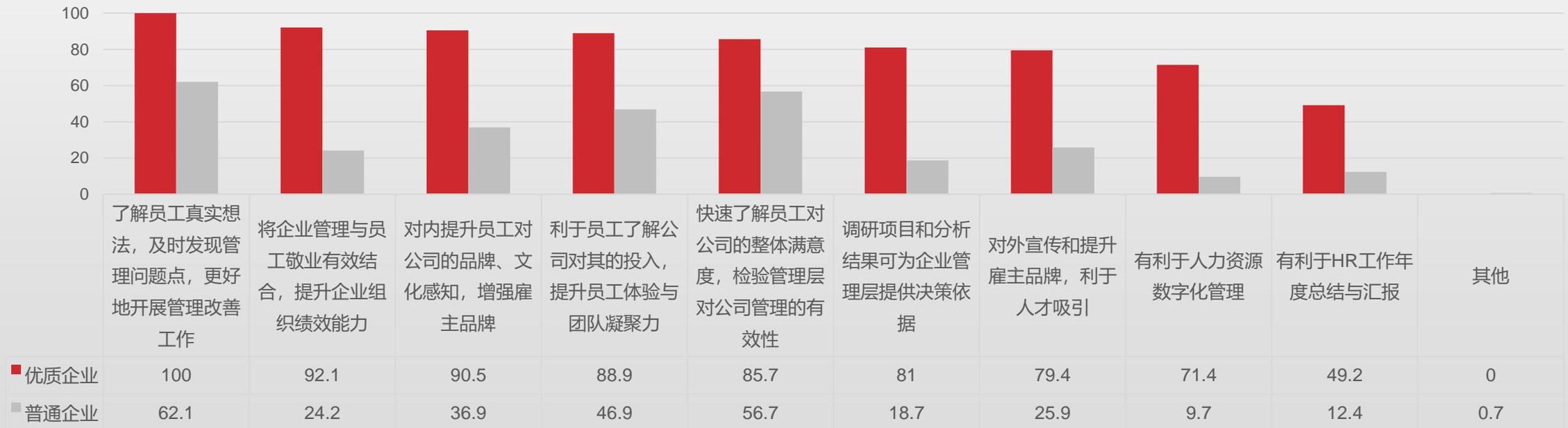
- 74.6%的优质企业会定期开展员工满意度或敬业度调研，普通企业中能定期开展的仅有一半，定期开展更有助于企业进行科学决策和长远规划。



# 员工满意度/敬业度调研目的

- 优质企业进行员工满意度/敬业度调研的目的主要是：更好地开展管理改善工作、提升组织效能、增强雇主品牌、提供员工体验与团队凝聚力、检验管理层管理水平。
- 普通企业比较侧重改善管理、检验管理层管理水平、提升员工体验与团队凝聚力；对组织效能、科学决策、数字化管理等方面的关注与优质企业形成较大差距。

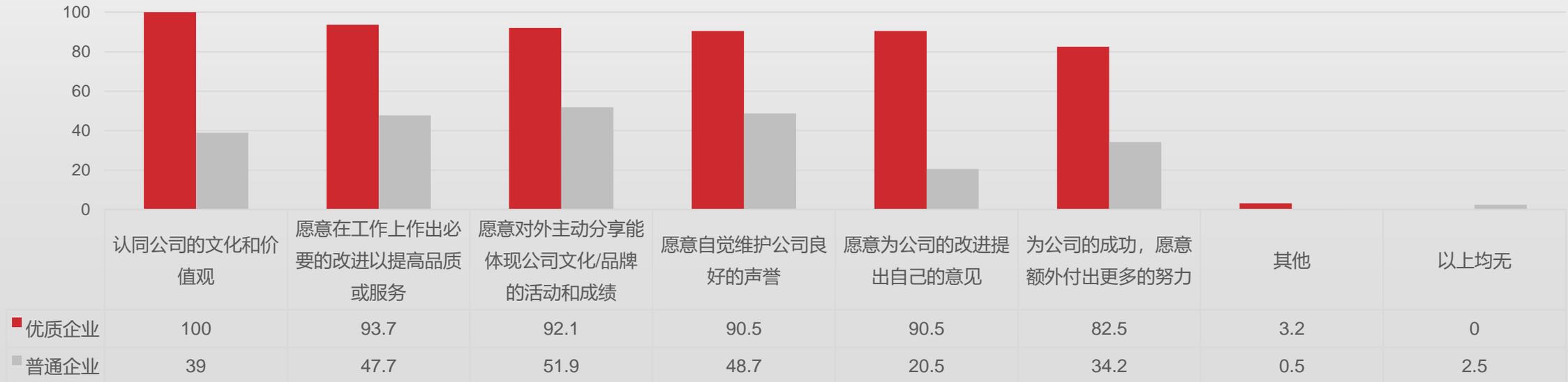
希望通过员工满意度/敬业度调查达到哪些效果



# 员工“主人翁精神”践行情况

- 优质企业的员工明显更有“主人翁精神”，为企业创造的价值更高，具体表现在：对公司的文化和价值观认同度高，并且愿意对外主动分享能体现公司文化的活动和成绩，同时表现出更高的敬业度（愿意在工作上做出必要的改进提高品质或服务、为公司的成功愿意付出额外努力等）。
- 企业文化的塑造是其中的关键所在，企业文化作为组织的精神资产、软实力，也是普通企业向优质企业发展的关键所在。

以下描述中，员工普遍能做到的有哪些



# 新人力 聚合共生

2020



THANKS

---

